

Licenciement abusif au MAA

- la justice administrative donne raison à la CGT -

Mars 2019

Ne pas tenir ses promesses c'est de la **forfaiture** ;
Ne pas allouer les dotations en lien avec les référentiels c'est de l'**hypocrisie** ;
Réduire des dotations en avançant des calculs hasardeux dans les lois de finances ce n'est **pas bien** ;
Mais licencier la personne qui n'est pas concernée par la réduction c'est **pire**, et surtout c'est **illégal** !

Un cas d'école, hélas

Un enseignant professionnel en *techniques forestières* est licencié de façon abusive en 2013 à l'occasion d'une baisse de dotation dans des conditions illégales :

- La discipline envisagée n'est pas celle concernée par la baisse de dotation et ce confirmé par les états annuels du CNEAP et les classes présentes au contrat Etat-Etablissement ;
- La personne concernée n'est pas la moins ancienne ;
- Les différents moyens de faire face à la perte horaire (baisse article 44, redéploiement des HSA, perte supportée par plusieurs agents et maintien de contrats minimum) n'ont pas vraiment été étudiés ;
- Les instances du personnel ont été déficientes et la CCM n'est pas intervenue....



Il aura fallu presque 6 années à la CGT et à cet agent licencié de façon abusive pour faire reconnaître ses droits.

Pourtant, en cas de perte horaire c'est l'article 47 du décret 89-406 précisé par la note de gestion annuelle (SG/SRH/SDCAR/2019-114) qui s'appliquent et cette réglementation est claire. La procédure concrète de mise en œuvre retient exclusivement deux critères : **discipline(s)** et **ancienneté**.

Elle précise également et c'est un appui syndical essentiel « *Les chefs d'établissement qui proposent une réduction ou une résiliation de contrat d'un agent contractuel de droit public ou d'un fonctionnaire détaché, doivent préalablement avoir diminué dans la discipline concernée, le nombre d'heures dites «article 44».* Nous ajoutons à ce point le redéploiement indispensable des HSA.

L'administration et l'Etat doivent remplir leurs devoirs pour garantir nos droits et empêcher les dérives de certains chefs d'établissement. Cette jurisprudence devrait servir de support pour une stricte application de la Loi. Elle servira aussi d'exemple pour éviter de mauvais dossiers que l'on peut contrôler en cellules emplois et qui ne doivent plus passer en CCM.

C'est pourquoi la CGT continuera à dénoncer ces réductions de postes iniques et leur mise en œuvre qui ne respectent pas la réglementation

Voir [notre article complet en sur cgt-ep.org](#)