



Droit de changer de décision d'affectation après avoir commencé ?

Par Genesisio

Madame, Monsieur,

Je me permets de vous contacter afin d'obtenir, si possible, une réponse claire et précise à la situation qui se présente à moi.

Je travaille pour la Région Île-de-France en tant qu'Agent Technique Territorial depuis 4 ans, et je suis toujours contractuel. Jusqu'à présent, je n'ai pas eu l'opportunité de me faire stagiairisé, malgré mes très bonnes appréciations dans mes anciens établissements où j'ai travaillé.

J'ai débuté ma carrière dans un établissement où j'ai subi deux opérations vitales. J'ai appris par mes supérieurs hiérarchiques que mon RH souhaitait saboter mes notations pour ne pas reconduire mon contrat. Ils ont refusé et mon RH a dû me changer d'établissement pour, selon lui, me rapprocher de mon domicile afin de faciliter mes soins médicaux, et cela serait sur un poste vacant.

L'année suivante, je débute dans mon nouvel établissement où tout se passe très bien. Mais je subis une nouvelle intervention chirurgicale qui était vitale. Fin juin, j'apprends par mon RH que mon contrat ne serait pas renouvelé car nous sommes deux agents de maintenance sur un seul poste, alors que justement on m'avait amené ici pour un poste vacant..

En demandant où je serais placé l'année prochaine, mon responsable des ressources humaines me dit que malheureusement il n'y avait pas d'établissement qui cherchait d'agent de maintenance. Grâce à des interventions de mon syndicat, une place m'a été attribuée à la va-vite dans un poste mixte sur un poste vacant. Je ne dis rien et j'effectue les tâches demandées.

Il y a donc une semaine, j'ai envoyé un courriel à mon responsable des ressources humaines lui demandant s'il aurait une idée concernant mon stage. Il m'a dit que c'était délicat et que je serais amenée à changer d'établissement étant donné que je suis sur un poste de suppléance. Je lui ai répondu poliment et professionnellement que la décision d'affectation qui m'avait été attribuée était sur une place vacante. Le lendemain, il m'a répondu en me disant que c'était une erreur et en me joignant une nouvelle décision d'affectation stipulant « poste de suppléance ».

Je souhaiterais donc savoir si cela était légal ?

Concernant mon côté personnel, j'ai une maladie depuis mes trois opérations. Je possède une RQTH depuis peu, ce qui m'a « sauvé » pour cette année.

J'ai également des aménagements d'horaires dus aux interventions matinales et en soirée d'une infirmière à domicile, et cela ne m'empêche en rien d'exercer mon métier, surtout que dans d'autres établissements, des agents de maintenance ont exactement les mêmes horaires que les miens sans avoir de restriction médicale ou d'aménagement d'horaires.

Je vous remercie infiniment de l'intention que vous portez à ma lecture.

Par kang74

Bonjour

D'après ce que je comprends, vous êtes contractuel : depuis combien de temps ?

Par Genesisio

Bonjour, cela va bientôt faire 3 ans.

Par kang74

Donc il n'y a aucun renouvellement de droit même en étant RQTH , et ce sont eux aussi, qui décident de vous proposer une stagiarisation dans un poste qui le motive .

Concrètement ce n'est pas parce qu'il y a un poste vacant, qu'ils prendront qui que ce soit en stage, et ils peuvent prendre quelqu'un en stage , et que ce ne soit pas vous .

Enfin ce n'est pas parce que vous êtes stagiaire que vous serez titularisé, tout simplement parce que on en est pas dans les mêmes exigences niveau aptitudes physiques : la stagiarisation c'est ni plus ni moins une période d'essai de CDI, votre expérience en tant que contractuel ne compte pas. .

Vous pouvez revoir avec votre syndicat, m'enfin pour une stagiarisation, je ne vois pas de levier à actionner .

Par Genesisio

Oui, je comprends. Actuellement, j'ai eu un nouveau contrat d'un an, qui a débuté 1^{er} septembre avec une décision d'affectation sur un poste vacant. Deux mois et demi après, le RH m'informe qu'il y a eu une erreur et m'envoie une nouvelle décision d'affectation où je passe de poste vacant à poste de suppléance/remplacement.

La question est-elle que j'aimerais savoir s'il est légal de faire ça ?

Par kang74

Elle vous fait une proposition comme une alternative à un licenciement d'après ce que je comprends .
Le licenciement peut intervenir dans les cas suivants :

Inaptitude physique (article 17 du décret du 17 janvier 1986)

Motif disciplinaire (4° de l'article 43-2 du décret du 17 janvier 1986)

Insuffisance professionnelle (article 45-2 du décret du 17 janvier 1986)

Suppression du besoin ou de l'emploi pour lequel l'agent contractuel est recruté (1° de l'article 45-3 du décret du 17 janvier 1986)

Transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible (2° de l'article 45-3 du décret du 17 janvier 1986)

Recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par un agent contractuel (3° de l'article 45-3 du décret du 17 janvier 1986)

Refus de l'agent contractuel d'accepter une modification substantielle de son contrat proposée dans certaines conditions prévues à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986 et justifiée par l'intérêt du service (4° de l'article 45-3 du décret du 17 janvier 1986)

Impossibilité de réemployer l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération, faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable (5° de l'article 45-3 du décret du 17 janvier 1986)

Incompatibilité du comportement de l'agent occupant un emploi participant à des missions de souveraineté de l'État ou relevant de la sécurité ou de la défense, avec l'exercice de ses fonctions, dans les conditions prévues au IV de l'article L. 114-1 du code de la sécurité intérieure et aux articles 45-6 et 45-7 du décret du 17 janvier 1986.

Enfin, dans la fonction publique, on peut vous changer d'affectation selon les besoins du service, comme on peut aussi carrément vous changer d'employeur .

Enfin certaines fonctions ont un cadre particulier ou on peut vous changer plusieurs fois de lieu d'affectation , mais aussi de volume d'heures de travail (je pense notamment aux AESH) donc de rémunération .

Le principe étant que l'alternative ne peut être que la démission .

Par Genesisio

Oui, je comprends. Actuellement, j'ai eu un nouveau contrat d'un an, qui a débuté 1^{er} septembre avec une décision d'affectation sur un poste vacant. Deux mois et demi après, le RH m'informe qu'il y a eu une erreur et m'envoie une nouvelle décision d'affectation où je passe de poste vacant à poste de suppléance/remplacement.

La question est-elle que j'aimerais savoir s'il est légal de faire ça ?

Par kang74

OUI

Par Genesisio

Merci de votre réponse.

Le problème est que je suis agent de maintenance depuis mon entrée dans la région. Depuis ma maladie, je bénéficie d'un aménagement d'horaires, qui est connu depuis deux ans. Le service des ressources humaines m'a placé sur un poste mixte et m'a clairement dit que ce poste n'est pas compatible avec les aménagements d'horaires alors qu'il en avait connaissance.

Si je comprends bien, il est autorisé de modifier ma fiche d'affectation quand bon lui semble ?

Merci

Par kang74

D'un point de vue légal, il peut (voire même il doit)

Après il faut faire étudier cela plus précisément avec votre contrat, avec les connaissances sur ce qui se fait dans cette collectivité/service/fonction par un syndicat .

La question que je me pose c'est si votre refus peut être vu comme un licenciement ou une démission .

Il faut bien comprendre qu'actuellement toutes les collectivités locales vont devoir leur budget à la baisse, et ce qui était possible hier , n'est plus possible aujourd'hui .

Il va y avoir nécessairement des réorganisations de service, une réduction de leur charge de personnel, dont les premiers affectés seront les contractuels .