

S.P.S C.P Le Havre Un communiqué hallucinant !



Dans un communiqué aux personnels daté du 20 juillet 2020, la Direction locale semble vouloir s'attaquer aux difficultés de l'organisation et de la gestion du service sur le **C.P Le Havre**...

Nous ne reviendrons pas sur une certaine dose de stigmatisation, envers **les Surveillant(e)s** que nous espérons maladroite dans ce texte, pour autant il doit bien exister un TCCBS (Taux de Compensation pour le Calcul des Besoins du Service) de **19%** dans notre établissement... sans quoi, le service actuel ne pourrait fonctionner.

Concernant les mesures que l'Administration local souhaite prendre afin de palier les manques, nous souhaitons au S.P.S lui rappeler le bon droit et les textes. Inutile de faire localement des **textes illégaux**. **Avant une intervention tonitruante à la DAP...**

a) Les rappels: Note DAP du 19 Décembre 2019

Article 7 — Gestion des rappels

Les conditions des rappels sur repos hebdomadaires sont précisées par avance, sauf situations exceptionnelles liées aux nécessités de service. Les agents sont rappelés en priorité lorsque la balance des heures présente un écart important entre l'exigible et l'effectué.

Les protocoles établis localement, à situations horaires comparables, privilégieront les agents qui en ont émis le souhait.

b) Les absences injustifiées: Circulaire du 31 mars 2017XXXXXXXXX relative au renforcement de la politique de prévention et de contrôle des absences pour raison de santé dans la fonction publique

2.1. Toute absence doit être justifiée. Qu'elle soit de courte ou de longue durée, toute absence d'un agent public motivée par une raison de santé doit donner lieu à l'octroi d'un congé maladie, de quelque nature qu'il soit (congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée ou congé grave maladie) et à la production par l'agent public d'un certificat médical attestant que son état de santé ne lui permet pas d'exercer temporairement ses fonctions. L'agent public doit transmettre à son autorité hiérarchique le certificat médical d'arrêt de travail dans un délai de quarante-huit heures. Depuis 2014 (décret n° 2014-1133 du 3 octobre 2014 relatif au contrôle des arrêts de maladie des fonctionnaires), en cas de manquement à cette obligation, l'employeur public informe l'agent de la réduction de la rémunération à laquelle il s'expose en cas de nouvel envoi tardif dans une période de vingtquatre mois à compter de la date de prescription du premier arrêt de travail envoyé tardivement. Si, dans cette période, l'agent transmet de nouveau tardivement un avis d'arrêt de travail, l'employeur public est fondé à réduire de moitié sa rémunération entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective de son envoi. Le défaut de justification par l'agent public d'une absence conduit à la retenue de la rémunération correspondant à la durée de l'absence injustifiée en application de la règle du service fait, et cela sans préjudice d'une éventuelle procédure disciplinaire.

c) Les retards: Articles 20 et 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations du fonctionnaire

Le retard d'un agent peut tout d'abord conduire à une retenue sur rémunération, le droit à rémunération étant subordonné à l'accomplissement des obligations de service ou service fait conformément aux dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires. De plus les retards répétés et le refus de récupérer les heures non effectuées peuvent conduire à l'engagement de poursuites disciplinaires puisque l'absence de service fait révèle un refus d'obéissance ou tout au moins la méconnaissance de l'obligation de servir posée par l'article 28 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.