



Licenciement pour insuffisance professionnelle

Par Sharla23

Bonsoir

J'ai fonctionnaire stagiaire de la fonction publique hospitalière, on m'a refusé ma titularisation, c'était sous réserve, donc j'ai dû refaire six mois au total de un an en tant que stagiaire et au final un refus pour insuffisance professionnelle à la cap on n'a pas voulu s'attarder sur mon dossier alors que j'ai de bonnes notes sur les comptes rendus donc je saisi le tribunal administratif. Mon avocat a fait un très bon mémoire en mettant en répondant à toutes les causes que l'on me reprochait notamment se servir de la machine sanivap pour faire des bio nettoyage de plus, je n'ai jamais été évalué sur les bio nettoyage, sauf à la fin de mon stage car ils avaient décidé de ne pas me garder c'était un c'était des faux prétexte pour me refuser en tant que titulaire car j'ai un problème à l'épaule, j'ai une reconnaissance travailleur handicapée et mon encadrant supérieur n'a pas aimé que je fasse une restriction de deux à trois mois pour ne pas faire le bien nettoyage donc elle a tout fait pour me mettre des bâtons dans les roues, dernières afin que je ne sois pas titulaire. Comme je saisis le tribunal administratif, j'ai perdu tribunal l'administratif a décidé que je ne devais pas rembourser l'hôpital pour les frais de justice et a reconnu qu'il y avait une irrégularité dans le dossier mais reste sur cette position en donnant raison à l'hôpital.

J'ai deux mois pour faire appel tout en sachant que le tribunal peut rester sur la même décision que le tribunal administratif, ou alors me donner raison parce qu'il y a eu une irrégularité et aussi que le tribunal administratif n'a pas étudié mon dossier surtout pour la reconnaissance handicapée car mon encadrant avait dit que j'étais handicapé elle avait émis un diagnostic médical alors qu'elle est pas médecin, mais le tribunal administratif n'a pas tenu compte été trop vite sur le dossier d'après mon avocat, donc est-ce que vous pensez que je dois faire appel tout en sachant que ça va me coûter 1700 ? comme le premier recours ou est-ce que c'est perdu d'avance qu'est-ce que vous en pensez je vous demande conseil

Merci beaucoup r

Par kang74

Bonjour

Vous aviez déjà posté sur le sujet il y a un petit moment .

Je vous avais répondu et expliqué pourquoi il y avait peu de chance que cela aboutisse puisqu'il n'y a aucun droit à titularisation quelque soit votre statut et votre parcours même s'il y a des irrégularités .

Vous avez voulu persister, le juge vous a dit pareil .

Par de là, à vous de voir , en sachant que pour l'appel, les frais de justice de la partie adverse seront à votre charge cette fois ci et surtout que vous n'avez absolument rien à y gagner puisque la titularisation n'est jamais de droit et que prendre en compte l'aptitude physique au poste n'est pas discriminatoire .

Par calete

Bonjour,

Votre avocat est certainement le mieux placé pour vous dire si vous avez intérêt ou non à faire appel de la décision du tribunal administratif.

De ce que je comprends le tribunal a reconnu une irrégularité dans le dossier présenté par l'hôpital (?) mais sans que cela ne remette en question le motif d'insuffisance professionnelle qui a fondé le refus de votre titularisation (?)

Vous semblez penser quant à vous que le motif serait en réalité discriminatoire car lié à votre état de santé (problème à l'épaule) et à votre qualité de travailleur handicapé (RQTH). Il faudrait savoir comment s'est manifesté que "mon encadrant supérieur n'a pas aimé que je fasse une restriction de deux à trois mois pour ne pas faire le bien nettoyage" si vous n'avez eu qu'une remarque verbale cela ne fait pas une preuve, et vous ne pouvez pas établir que le reproche ensuite d'insuffisance professionnelle aurait trait à cette restriction. Est-ce que c'était une restriction recommandée par le médecin du travail en raison de votre problème à l'épaule ?

cdt

Par kang74

Bonjour Calete

Nous sommes dans le cadre de la fonction publique, au décours d'une période de stage, ou ce n'est pas son supérieur qui décide des effectifs de la FPH .

C'est la commission administrative paritaire qui décide, avant donc " l'embauche" (= titularisation) si ce stagiaire a les aptitudes professionnelles ou pas pour rentrer dans la FPH .

L'insuffisance professionnelle consiste en l'incapacité même partielle à exercer les fonctions correspondant à un grade par rapport aux capacités que l'administration est en droit d'attendre d'un fonctionnaire de ce grade.

Par de là, il n'est pas discriminatoire de ne pas poursuivre le stage avec cette personne si pendant son stage elle a eu des restrictions médicales (mais pas que ...) : ce n'est pas un licenciement pour autant .

Celà, c'est pendant le stage et oui on peut contester ... pour finir le stage .

Mais à la fin du stage, il n'y a pas besoin de motif de refus de titularisation puisque la titularisation n'est pas de droit .

Mieux qu'une rupture de période d'essai dans le secteur privé, RIEN n'obligera l'employeur de droit public à titulariser .

Il n'y a aucune AUCUNE indemnité à attendre, même en cas d'irrégularité puisque ce n'est pas prévu et qu'on ne devient pas fonctionnaire de par une décision de justice .

Par de là, la contestation, surtout dans le contexte que Madame l'a exposé précédemment ne lui amènera RIEN car nous sommes dans le cadre de la fonction publique et d'une titularisation qui n'est pas de droit.

Il n'y a rien à y gagner à contester .

Par calete

Bonjour Kang,

Nous sommes dans le cas, si j'ai compris, d'une personne recrutée dans la FPH, nommée fonctionnaire stagiaire et qui a effectué un total de 1 an de stage. Un licenciement pour insuffisance professionnelle aurait pu intervenir dès la moitié du stage effectué mais l'employeur, ayant seulement émis des réserves, a laissé se poursuivre l'évaluation, c'est donc au terme de l'année entière de stage que les aptitudes professionnelles n'ont pas été jugées suffisamment concluantes pour donner accès à la titularisation. L'issue dans ce cas - sauf à prolonger le stage encore au-delà d'un an, ce qui aurait été une éventualité - est un licenciement pour insuffisance professionnelle après avis consultatif d'une CAP (selon la même procédure qu'en cas de faute disciplinaire)

NB : je suppose que c'est dans le cadre de cette procédure et de l'information des droits à se défendre qu'il y aurait eu une irrégularité (?) relevée par la suite au tribunal administratif dans le cadre du recours qui a eu lieu.

Alors sans qu'il n'y ait à envisager aucune indemnité pour ce licenciement de fin de stage, ne pensez-vous pas, selon l'irrégularité qui a été relevée, que sharla23 aurait pu prétendre à une annulation du licenciement et, compte tenu de sa RQTH qui fait devoir à l'employeur de mettre tout en oeuvre pour une insertion dans l'emploi, qu'elle aurait pu obtenir a minima une reconduction de son stage ? Autrement dit une nouvelle chance de faire valoir ses aptitudes professionnelles ?

Ajoutons ce qu'en dit la Défense des Droits de la République Française : " Le refus de titularisation d'un fonctionnaire handicapé à l'issue de la période de stage probatoire ou d'un travailleurs handicapé recruté en qualité d'agent contractuel par la « voie spécifique », au motif de son inaptitude professionnelle, alors même que l'autorité administrative n'aurait pas pris, durant la période probatoire, les mesures d'aménagement raisonnable pour lui permettre de démontrer ses aptitudes professionnelles, est constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap."

cdt

Par kang74

Les irrégularités ne rendent pas pour autant la décision illégale dans le sens de la FP.

Et n'amènera aucun bénéfice à l'agent de les faire reconnaître (la preuve ...)

On ne devient pas fonctionnaire en contestant une décision de la FP .

Si le licenciement est illégal, il peut y avoir réintégration en stage pour réévaluer la situation : mais cela fait quand même

4 ans qu'elle a été réévaluée ...

Enfin même l'avocat qui avait le dossier en main n'était pas optimiste, au départ .

Par kang74

[url=https://www.forum-juridique.net/travail/licenciement/licenciement-pour-insuffisance-professionnelle-t45807.html]https://www.forum-juridique.net/travail/licenciement/licenciement-pour-insuffisance-professionnelle-t45807.html[/url]

[url=https://www.forum-juridique.net/travail/tribunal-administratif-pour-insuffisance-professionnelle-t53422.html]https://www.forum-juridique.net/travail/tribunal-administratif-pour-insuffisance-professionnelle-t53422.html[/url]

Par calete

Ce ne sera bien sûr qu'une supposition, mais qui n'est pas déraisonnable d'après ce que relate sharla23, je crois comprendre que du fait d'un handicap à l'épaule le médecin du travail aurait préconisé un aménagement des conditions de travail avec des restrictions pendant 3 mois du stage de certains mouvements (?) Alors si en raison de ces restrictions la fonctionnaire stagiaire n'a pas pu s'acquitter correctement de certaines tâches qui auraient nécessité une motilité normale de l'épaule, est-ce que l'on est dans le cas d'une insuffisance réelle d'aptitudes professionnelles, ou est-ce que l'on est dans le cas de l'allégation d'une insuffisance professionnelle qui pourrait être de nature discriminatoire relativement à sa RQTH, comme le mentionne en pareille situation le/la Défenseur/Défenseuse des Droits de la RF ?

cdt

Par kang74

Avez vous étudié les rares décisions concernant le défenseur des droits et la FP dans le cadre d'un " simple" contexte de non titularisation avec restriction médicale ?

Avez vous compris ce qu'étaient l'insuffisance professionnelle dans la FP ? Un non respect de la hiérarchie ou une simple perturbation pour mécontentement fait partie des critères .

Avez vous lu les précédentes discussions ?

Il n'y a rien à y gagner : la postante ne sera jamais titulaire et ne sera pas indemnisée non plus .

Et on est quand même dans le contexte où l'affaire a été étudiée au TA et où l'avocat ayant accès à l'intégralité du dossier du stagiaire n'était pas très optimiste .

Après oui, comme je l'ai dit dans les précédentes discussions, on peut continuer de contester si on le souhaite .
Sauf qu'en appel, cela coûtera un minimum d'argent .

Par calete

En ce qui concerne les décisions du Défenseur des Droits de la RF vous les trouverez ici :
[url=https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=categ_see&id=4307&page=1&nb_lignes=44&l_typedoc=b%2Cc%2Cm&nb_per_page_custom=44]https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=categ_see&id=4307&page=1&nb_lignes=44&l_typedoc=b%2Cc%2Cm&nb_per_page_custom=44[/url]

Ce qui en ressort à mon avis d'intéressant c'est la position réaffirmée selon laquelle l'évaluation d'un fonctionnaire stagiaire ne vise qu'à apprécier ses compétences professionnelles et qu'il est discriminatoire de porter une appréciation, de nature médicale, mettant en doute l'aptitude physique de la personne (ex: décision 2018-141 du 11 mai 2018 relative au refus de l'administration de titulariser un fonctionnaire stagiaire, reconnu travailleur handicapé, à l'issue de son année de stage)

Or, à ce que dit Sharla23 de son encadrante, celle-ci "émet un avis médical sur ma restriction en disant que je ne suis pas apte à faire ce métier " et sur son rapport "elle écrit que j'ai mal au bras qu'à court ou long terme je ne suis pas faite pour ce métier et qu'en plus je suis reconnue travailleur handicapé"

Cela pose la question que j'évoquais précédemment de savoir ce qui a réellement fondé la conclusion d'insuffisance professionnelle motivant un licenciement.

Vous rappelez que l'insuffisance professionnelle peut aussi être caractérisée par un certain comportement, un manque

de respect de la hiérarchie, mais dans ce cas pourquoi aucune lettre d'avertissement, aucun blâme dans le dossier, et des rapports antérieurs d'évaluation qualifiés d'excellents ?

cdt

Par kang74

J'ai lu différentes décisions concernant le refus de titularisation pour ce motif .

Donc si vous en avez qui, correspondent exactement au parcours de Madame permettant titularisation ou indemnités, je suis preneuse ..

Mais je ne vais pas farfouiller dans une liste alors que j'en ai lu plusieurs, plusieurs fois pour répondre à la postante dans des discussions de plus d'un an .

Aucun des stagiaires à qui on a reconnu un licenciement illégal pour insuffisance (= Seul le caractère illégal qui permet de remettre en cause la décision de la FP) n'a d'ailleurs été titularisé : pire on a annulé une décision de réintégration en stage après la seconde contestation pour refus de titularisation suite à réintégration(= remboursement des indus)

Les rapports excellents l'ont été en qualité de contractuel .

Et pas besoin de blâme pour mettre en avant des manquements, les rapports d'évaluation sont suffisants et là pour cela, dans le cadre du stage .

Enfin, oui, il y a des irrégularités ... mais cela ne donne pas de droits supplémentaires au stagiaire.

Je vous conseille de lire les décisions concernant ce contexte dans leur entièreté pour le constater .

Après c'est mon avis, c'était mon avis il y a plus d'un an et c'est l'avis aussi du TA qui a rendu sa décision avec l'ensemble du dossier de Madame .

Mais on peut avoir une âme de Don Quichotte, car cela tient de cela, les contestations dans la FP : cela aurait été complètement différent dans le secteur privé .

Par Sharla23

Bonjour Kang74,

Je vous réponds afin de clarifier certains points, car vos affirmations ne correspondent pas à la réalité de mon dossier.

Contrairement à ce que vous avancez, je n'ai jamais publié ici le jugement que j'ai reçu le 23 juillet 2025, ni détaillé auparavant mon cas de licenciement. Je viens tout juste de recevoir la décision du tribunal administratif, ce qui explique que je n'en ai pas parlé avant.

Voici les faits.

En 2019, j'ai été embauchée comme contractuelle dans un hôpital public. J'ai exercé pendant trois ans sans problème. En 2022, j'ai réussi le concours de la fonction publique hospitalière, et j'ai intégré une stagiarisation d'un an, scindée en deux périodes de six mois.

Durant cette année de stage, j'ai souffert de douleurs à l'épaule liées à une charge de travail très lourde pendant le Covid. En tant que travailleuse handicapée, j'ai obtenu une restriction médicale m'exonérant des bio-nettoyages pendant trois mois, puis prolongée sur un an. Malgré cette restriction, je continuais à effectuer toutes les autres tâches, sans difficulté, et en étant parfaitement intégrée dans l'équipe.

Mon encadrante a très mal pris cette restriction. Elle a commencé à me faire des remarques dévalorisantes, toujours en tête à tête, sans témoin :

?Vous ne serez jamais titulaire.?

?Qu'est-ce qu'on va faire de vous ??

Pourtant, je n'avais jusque-là reçu aucune critique sur mon travail. À l'issue des six premiers mois de stage, elle a décidé de prolonger ma stagiarisation en prétendant que je ne maîtrisais pas le bio-nettoyage. Lors de la deuxième période de six mois, les remarques ont continué, sans cadre officiel. À aucun moment on ne m'a dit clairement si mon travail convenait ou pas. On m'a laissée travailler normalement, en toute confiance.

L'évaluation finale a été faite par une collègue du même grade, à qui la responsable avait délégué cette mission. Cette collègue a jugé que mon travail était bien fait.

Pourtant, lors de l'entretien de titularisation, mon encadrante m'a dit brutalement :

?C'est fini pour vous. Vous ne savez pas travailler.?

Je lui ai répondu :

?Il vous a fallu quatre ans pour arriver à cette conclusion ? Vous m'avez laissée un an dans un service Covid, à faire des bio-nettoyages, si j'étais incompétente, cela aurait mis en danger des patients. C'est incohérent. Si je ne savais pas faire, vous ne m'auriez jamais confié ces missions.?

En effet, comment expliquer qu'une personne supposément incompétente ait pu rester un an en secteur Covid, à faire un travail aussi délicat que les bio-nettoyages, sans jamais être sanctionnée ni réorientée ?

Mais ce qui est encore plus incompréhensible, c'est que le tribunal et l'hôpital n'ont même pas pris en compte mes trois années de contrat, pendant lesquelles j'ai travaillé sans aucun reproche. Leur argument : ces années seraient ?antérieures? à ma stagiarisation. Ils n'ont jugé que les derniers mois, en ignorant complètement la qualité et la continuité de mon travail auparavant.

Et pourtant, pendant cette année de stage, je n'ai jamais été avertie officiellement d'un quelconque manquement, on ne m'a jamais dit ?c'est bien? ou ?ce n'est pas bien?, on m'a laissée faire, ce qui prouve qu'on me faisait confiance.

Dans le rapport de licenciement, mon encadrante a évoqué ma fatigue, mon état de santé, mon handicap, comme arguments pour appuyer son évaluation négative. Elle n'est pourtant pas médecin. Elle a aussi mentionné que je me plaignais parfois ? ce qui est normal, car je souffre de diabète, d'hypertension, et j'ai une restriction d'usage du bras.

Le tribunal administratif a rendu un jugement rapide. Mon avocat m'a expliqué qu'il n'a pas pris en compte le handicap dans l'analyse, s'alignant sur la position de l'hôpital. Il a toutefois reconnu une irrégularité dans la procédure, mais a estimé qu'elle n'avait pas d'incidence sur la décision de licenciement. Mon avocat me conseille aujourd'hui de faire appel.

À noter que mon encadrante est désormais à la retraite. Elle a, au fil des années, écarté plusieurs agents de façon subtile mais autoritaire. Une collègue en CDI a été licenciée pour s'être mise trois jours en arrêt afin de voir son père mourant. Elle aussi a été déclarée ?incompétente?, alors qu'elle avait toujours eu de très bonnes évaluations. L'encadrante nous surveillait jusque dans nos pauses, se cachait pour nous observer, fouillait sur Facebook. Un climat de peur et de pression s'était installé.

Malheureusement, beaucoup n'osent pas témoigner, par crainte pour leur poste. Malgré cela, j'ai tout de même pu recueillir des témoignages écrits de collègues et d'aides-soignantes affirmant que je suis rigoureuse, sérieuse et compétente dans mon travail.

Voilà la réalité de ma situation.

Merci de m'avoir lue.

Par calete

A l'intention de Kang

Le Défenseur des Droits prend position au cas par cas, il serait donc vain de rechercher la décision qui correspondrait exactement au refus de titularisation de sharla23, mais se dégagent cependant les principes d'une analyse juridique :

- est-ce que la période probatoire en tant que travailleur handicapé fonctionnaire stagiaire a bénéficié des garanties et des mesures prévues à l'article 6 sexies de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 ? (aménagements susceptibles de compenser le handicap et permettant d'accomplir le stage dans les conditions prenant en compte la RQTH)

- est-ce qu'à l'issue du stage la mise en doute de l'aptitude physique de la personne, dans un rapport écrit de l'encadrante pointant au titre de l'insuffisance professionnelle des éléments relatifs à l'état de santé et à la qualité de travailleur handicapé, n'est pas caractéristique d'une évaluation discriminatoire ?

cdt

Par kang74

Lisez les décisions qui concerne la fph dans le lien donné
Les positions du défenseur des droits , et la décision de la fph .

Vous comprendrez ...

Par calete

Suite au dernier message de sharla23, autre remarque :

- une personne atteinte de diabète et d'hypertension artérielle est considérée comme à risque plus élevé, en cas d'infection / covid, de faire une forme grave, et même après un schéma vaccinal complet (tel qu'exigé pour exercer à l'hôpital) l'étude Epi-phare a montré qu'une telle personne, diabétique, hypertendue, fait partie des sujets à risque résiduel de forme sévère

- de quoi se demander, dans ce contexte de co-pathologies à risque, si le fait d'assigner Sharla23 pendant son stage aux tâches de bionettoyage en secteur Covid ne constituait pas un manquement de l'employeur à ses obligations en termes de sécurité et de santé

dommage que sharla23 n'ait pas invoqué ce sur-risque à laquelle on l'exposait pour demander à faire son stage dans un autre service, certes on ne refait pas l'histoire mais possiblement avec une autre encadrante l'issue du stage eût été autre...

cdt

Par Sharla23

Les encadrants étaient au courant de mon état de santé mais n'en avaient cure

Par kang74

Et là je suis d'accord avec la postante ...

Handicap, comorbidité, aménagement, la FPH n'en a cure .

Pire elle va à l'encontre des avis d'aptitude en alléguant des problèmes de santé, sans complexe .

Si dans une décision , on relève que la FPH explique d'une personne contractuelle coûte moins cher en arrêt de travail qu'un titulaire comme argument, alors qu'ils savent que le défenseur des droits a été saisi, que la justice ne suit pas la position du défenseur des droits qui statue sur une discrimination, cela vous donne une idée à quel point, c'est le cas .

C'est en ce sens que d'ailleurs, mon avis est donné : pas dans le sens où la position de la FPH est légitime ...

Par Sharla23

Bonjour Kang74,

Merci pour ce message très clair, que je lis avec beaucoup d'attention.

Je suis soulagée de voir que vous reconnaissez aussi les abus réels qui existent dans la Fonction Publique Hospitalière, notamment vis-à-vis des agents en situation de handicap ou de fragilité médicale.

Ce que vous décrivez ? cette logique froide de gestion des personnels, où le handicap devient un prétexte à l'éviction ? je l'ai vécu directement.

Et comme vous le soulignez très justement, la FPH n'hésite pas à ignorer les avis médicaux, à passer outre les recommandations de la médecine du travail, ou même à aller contre un avis du Défenseur des Droits, sans crainte des conséquences.

Vous avez raison : ce n'est pas que je crois que la FPH est ?dans son droit?, mais je refuse d'accepter que ce type de pratiques devienne la norme, surtout dans une institution censée protéger les plus fragiles.

Je comprends bien que juridiquement, les marges sont étroites. Mais humainement et moralement, je pense qu'il est important de ne pas rester silencieux face à ce genre de gestion brutale et injuste.

Merci encore pour votre franchise, et d'avoir pris le temps de préciser votre position.

Par kang74

Ce pourquoi lors de précédentes discussions je vous souhaitais le meilleur .

Sauf que dans le cadre de l'appel, vous n'êtes pas sans savoir qu'il y a un coût à supporter en tant que Don Quichotte .

Et peu de bénéfice puisque cela n'amènera pas la titularisation (soyez en certain même si par miracle il y aurait réintégration en stage) et pas d'indemnité .

Voici parmi les liens donnés par Calete une décision (mais pas la FPH)

"Le Défenseur des droits a été saisi par une réclamante qui, après avoir exercé les fonctions d'enseignant contractuel dans des établissements d'enseignement professionnel pendant 2 ans, a bénéficié d'un stage en vue d'une titularisation, sur le fondement de l'article 27-II de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

Lors de sa première année de stage, elle n'a pas bénéficié des aménagements de poste préconisés par le médecin de prévention. Or, les compétences d'un stagiaire ne peuvent pas être objectivement appréciées dès lors qu'il ne bénéficie pas des aménagements nécessaires au bon déroulement de ses missions.

A l'issue de l'année de stage, elle n'a pas été titularisée et sa période de stage a été renouvelée.

Les rapports établis à la fin de cette nouvelle période sont défavorables. Les évaluateurs mettent en doute l'aptitude physique de la réclamante à exercer des fonctions d'enseignement. Or, le Défenseur des droits considère que les évaluateurs doivent seulement apprécier les compétences professionnelles de l'agent et qu'il est discriminatoire de porter une appréciation d'ordre médical comme en l'espèce.

Par suite, le refus de titularisation opposé à la réclamante apparaît comme discriminatoire.

Telles sont les observations que le Défenseur des droits entend présenter devant la juridiction administrative saisie par la réclamante.

NOR : DFDQ1800141S

Suivi de la décision : Par un jugement du 6 mars 2019, le tribunal administratif a considéré que la réclamante apportait des éléments permettant de faire présumer une discrimination à son encontre fondée sur le handicap.

Toutefois, et contrairement à l'analyse du Défenseur des droits, le juge a estimé que cette présomption était renversée par les éléments d'explication objectifs apportés par l'administration.

Thématique Bulletin documentaire PDF : Emploi

Par calete

Il y a un délai de 6 ans pour porter plainte au motif d'agissement délictuel (discrimination), si donc la Défenseuse des droits décidait qu'il y a eu discrimination est-ce que ce ne serait pas un point d'appui pour se tourner alors vers le procureur de la République ?

cdt

Par kang74

Vous n'avez pas lu toutes les décisions que vous avez données (oui, je lis vite ;-))

Certains ont porté plainte et cela n'a rien donné puisqu'on ne porte pas plainte contre l'état, on a un litige, on fait valoir un préjudice (l'état ne va pas en prison ;-))

Et là, on est seulement dans le cadre de litige concernant un emploi, pas dans le cadre de manquement ayant entraîné la mort ou une infirmité ...

Ce pourquoi aussi il y a des situations surréalistes ou des fonctionnaires ne craignent rien, si les sanctionner serait reconnaître la responsabilité de l'état .

Ce pourquoi il y a de graves dysfonctionnement aussi ...

Reste la saisie de la CEDH quand toutes les voies de recours ont été épuisées (grosso modo 10 ans de procédure jusqu'au conseil d'état dans le contexte)

Le défenseur des droits émet un avis sur une situation discriminatoire , que la justice peut ne pas suivre .

Par Sharla23

Merci pour votre retour détaillé.

Mon avocat m'a effectivement indiqué que je pouvais faire appel, mais après avoir longuement pesé le pour et le contre, je pense ne pas donner suite à cette option.

Je suis consciente des limites du système, et je réalise que même si j'ai le sentiment d'avoir été injustement traitée, les voies de recours sont très encadrées et ne m'offrent, en l'état, que peu de chances réelles d'obtenir une titularisation ou même une indemnisation.

Je voulais simplement témoigner de la réalité vécue, humaine et professionnelle, derrière ce type de décision.

Le plus difficile, au fond, ce n'est pas seulement la décision administrative, mais l'absence totale de reconnaissance du parcours, des efforts fournis et de l'engagement, même dans un contexte de handicap reconnu.

Merci malgré tout pour le temps que vous prenez à expliquer ces mécanismes, et à partager votre lecture du droit. Cela aide à prendre du recul.

Par calete

A l'intention de kang

les décisions mises en lien n'étaient-elles pas antérieures à l'arrêté du 26 mai 2021 relatif, notamment, aux actes de discrimination dont s'estiment victimes ou sont témoins les agents du service public ?

Or cet arrêté précise bien que les dispositifs interne et externe de signalement (recueil, traitement), prise en charge et suites données à un signalement ne se substituent pas aux autres voies de recours, telles que les réclamations auprès du Défenseur des droits ou les voies légales : article 40 du code de procédure pénale, dépôt de plainte, juge civil, etc.

Que l'employeur soit un directeur d'hôpital public, responsable d'établissement, cela le dégage-t-il de toute responsabilité pénale y compris en tant qu'auteur indirect qui n'aurait pas pris toute mesure pour éviter telle ou telle infraction, même non intentionnelle de sa part ?

Enfin, à propos du dommage, la question serait de savoir s'il n'y a pas préjudice automatique, ou s'il faut au contraire le documenter, dans certains cas où l'employeur a manqué à son obligation / santé et sécurité de l'employé. En ne tenant pas compte par exemple des restrictions émises par le service de médecine préventive, ou en affectant un agent ayant la RQTH, dont l'état de santé est à risque, à des tâches qui l'exposent à un sur-risque...

cdt

Par kang74

Absolument rien à voir dans le contexte puisque la contestation ne porte pas sur une discrimination signalée dans le cadre de son travail par les agents en place , mais un refus de titularisation au motif discriminatoire . Dans les faits, ce signalement oblige seulement à une "enquête" les conclusions étant rarement d'une aide pertinente pour la victime au de là de la reconnaissance d'une lésion psychique dans le cadre d'une indemnisation en CITIS .

Vous voulez qu'elle porte plainte contre son ancienne supérieure ? pourquoi faire ? A quel titre ?

Ce n'est pas la supérieure qui décide de titulariser (ou pas) : par de là, il n'y a pas discrimination de sa part, puisque ce n'est pas elle, personnellement, qui lui enlève cette possibilité .

C'est l'établissement employeur par la commission administrative paritaire .

Ce pourquoi, c'est bien l'employeur public qui est mis en cause par le biais du TA .

Après si vous nous expliquez que l'avocat de la postante est mauvais au point de ne pas mettre en oeuvre la procédure adéquate... pourquoi pas .

Par calete

Vous l'aurez sans doute remarqué, je ne faisais que poser des questions, sans prétention incitative aucune sauf peut-être d'examiner différents angles avant que de les refermer.

Voici opportunément un article que j'ai trouvé intéressant, avec au passage la mention aux arrêts de la Cour administrative d'appel de Marseille, 27 novembre 2018 et 18 novembre 2015, ce dernier ayant reconnu un droit à indemnisation du préjudice moral résultant d'un refus illégal de titularisation.

[url=<https://www.monexpertisejuridique.fr/la-titularisation-refusee-illegalement-droits-recours-et-strategies-de-defense/>]https://www.monexpertisejuridique.fr/la-titularisation-refusee-illegalement-droits-recours-et-strategies-de-defense/[/url]

Enfin, est-ce que j'en serais à expliquer, comme vous l'écrivez, que l'avocat de la postante est mauvais... loin de moi l'idée, je note seulement dans l'article en lien que si l'on veut optimiser la stratégie de recours et éviter des erreurs de procédure un avocat spécialisé en droit de la FP est à conseiller, voilà tout.

cdt

Par Sharla23

Je comprends bien qu'on ne peut pas imputer directement la décision de non-titularisation à une personne, mais bien à l'établissement via les instances comme la CAP.

Il ne s'agit évidemment pas de ?porter plainte? contre une supérieure hiérarchique à titre personnel ? ce n'est ni le bon cadre, ni le bon fondement. Mon intention n'était pas de désigner un bouc émissaire, mais d'exprimer le sentiment d'injustice quand on travaille un an, sans retour ni encadrement spécifique, dans un service sensible, et qu'ensuite on se voit opposer une appréciation brutale en fin de parcours.

Mon avocat ne m'a pas orientée vers une plainte, mais m'a informée de mes droits de recours, y compris la possibilité d'appel. Mais au vu de tout ce que vous soulignez (et que je constate également), je pense effectivement ne pas aller plus loin. Cela demande une énergie importante, pour très peu de chances de résultat.

Je prends note que le signalement d'une discrimination ne suffit pas à remettre en cause une décision, ni à garantir une réparation, sauf dans un cadre très particulier comme le CITIS. Et je comprends mieux, grâce à vos explications, pourquoi tant de recours échouent même quand les faits vécus sont lourds.

Merci à vous de m'avoir éclairée avec précision, même si cela confirme que la reconnaissance n'est pas toujours au rendez-vous, même quand les faits semblent clairs.

Par Sharla23

A l'attention de calete

Les décisions que vous évoquez ne tiennent-elles pas compte d'une période antérieure à l'arrêté du 26 mai 2021, qui encadre désormais clairement le signalement des actes de discrimination au sein de la fonction publique ?

Cet arrêté précise que les dispositifs de signalement (internes et externes), leur traitement et les suites données ne se substituent pas aux autres voies de recours prévues par la loi : article 40 du Code de procédure pénale, dépôt de plainte, action au civil, saisine du Défenseur des droits, etc.

Dans ce contexte, même si la non-titularisation est décidée par une commission, cela n'exonère pas l'établissement employeur, ni ses représentants, de toute responsabilité pénale ou administrative, notamment en cas de manquement à l'obligation de sécurité. Il existe en effet une jurisprudence sur la faute inexcusable de l'employeur, y compris en cas de dommage non intentionnel, si celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires à la protection de ses agents.

La question du préjudice mérite aussi d'être posée. N'y a-t-il pas préjudice automatique lorsque l'on affecte un agent reconnu RQTH à un service à haut risque (comme un secteur Covid), sans suivi ni aménagement de poste, et en contradiction avec les préconisations du médecin du travail ? L'obligation de santé-sécurité de l'employeur n'est-elle pas alors engagée ?

Je ne dis pas que cela garantit l'issue d'un recours ? loin de là ? mais qu'il y a peut-être là matière à réflexion sur les responsabilités indirectes, et sur le cadre légal actuel qui a évolué depuis certaines décisions citées.

Par calete

Bonjour,

J'indique un lien vers un document de formation sous l'égide de l'Association Nationale pour la Formation du personnel Hospitalier (ANFH - 2023), avec deux interventions intéressantes :

- le statut juridique de la discrimination dans la Fonction Publique Hospitalière (par un avocat en droit public au Barreau de Paris) : pages 20 à 31

- le statut pénal de la discrimination et les sanctions applicables (par une juriste, défenseuse des droits) : pages 34 à 75

A noter à ce sujet, pour que le DDD puisse intervenir en matière pénale il faut qu'en parallèle de la saisine du DDD le réclamant ait introduit une plainte pénale, le DDD peut alors demander au Procureur l'autorisation d'instruire pour pouvoir également enquêter.

Toutefois - ce qui rejoint là un message précédent de Kang - même si le droit pénal de non discrimination semble pouvoir menacer de sanctions lourdes, dans la pratique les poursuites et condamnations pénales sont faibles et la preuve de discrimination dans le domaine de l'emploi est difficile à apporter, en particulier l'intention de discriminer.

[url=https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/support_journee_regionale_hauts-de-france_lille.pdf]https://www.anfh.f

r/sites/default/files/fichiers/support_journee_regionale_hauts-de-france_lille.pdf[/url]

cdt