

Saisir les prud'hommes :

Les prud'hommes, une juridiction hors normes, où justice est faite par des représentants des salariés et des employeurs.

Le conseil des prud'hommes tranche des litiges entre deux parties liées par un contrat de travail. Dans la plupart des cas (plus de 90 %), c'est le salarié qui dépose une requête en vue de la

- contestation d'un licenciement,
- contestation d'une sanction disciplinaire,
- réclamation de salaires non payés (ou de bulletins de paie non remis),
- dénonciation du harcèlement ou d'une discrimination.

Étape par étape, voici un rappel de la procédure:

La tentative de règlement à l'amiable est vivement conseillée. Son absence n'entraîne pas nécessairement la nullité ou l'irrecevabilité du dossier, mais la juridiction peut imposer au demandeur d'accomplir cette démarche.

La préparation du dossier : le formulaire « Requête aux fins de saisine du conseil des prud'hommes » est à télécharger [www. service-public.fr](http://www.service-public.fr) ou à collecter au greffe des prud'hommes. Pour le remplir, faites vous accompagner par votre représentante syndical CFTC-CDC. Dans le dossier figurent notamment les demandes de documents (bulletins de salaire non distribués...), mais aussi d'indemnisation (le ou les montants doivent être précisés).

La convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation : une fois le dossier complet, le salarié sera convoqué devant cette première instance, formée d'un représentant des salariés et d'un représentant des employeurs, les conseillers prud'hommes. Si les parties parviennent à s'accorder à l'issue de la séance, la procédure s'arrête ici. S'il n'y a pas de conciliation, ou si elle n'est que partielle, le dossier est renvoyé devant le bureau de jugement.

La mise en état du dossier. Avant le transfert au bureau de jugement, le bureau de conciliation et d'orientation s'assure que le dossier comprend effectivement tous les éléments nécessaires à la solution du litige et que chaque partie pourra prendre connaissance des pièces, preuves et argumentations avancées par la partie adverse.

La convocation devant le bureau de jugement. Cette instance comprend généralement quatre conseillers, qui entendent les plaidoiries et délibèrent à huis clos. À la majorité (3 conseillers), ils doivent s'accorder sur la légitimité des demandes et le montant des indemnités. S'ils n'y parviennent pas, on programmera une autre séance, dite de départage, à 5, présidée par un magistrat professionnel. Si l'une des parties n'est pas satisfaite par le jugement, elle doit cette fois faire appel ou se pourvoir en cassation, selon le montant des indemnités demandées.

Existe-t-il une procédure d'urgence ?

Oui, il s'agit du référé prud'homal qui permet d'obtenir une décision d'urgence lorsque les circonstances l'exigent. Le conseil de prud'hommes, dans sa formation de référé, peut :

- ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ;
- prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage ou faire cesser un trouble manifestement illicite, même en cas de contestation sérieuse.

L'AFFECTATION ET LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES DE L'ÉTAT

« Pour une gestion plus active afin de mieux répondre aux besoins des usagers »
RECOMMANDATIONS de la Cour des comptes..

Lutter contre le manque d'attractivité de certains territoires

1. Transformer l'indemnité de résidence en un dispositif permettant de mieux prendre en compte le déficit d'attractivité de certains territoires :

- a. soit en élargissant ses critères aux conditions locales d'exercice des fonctions ;
- b. soit en se fondant sur les différentiels d'attractivité, mesurés par le rapport entre les vœux d'affectation et les postes ouverts.

2. Généraliser la pratique des affectations sur les « postes à profil » pour tenir compte des spécificités des postes à pourvoir.

3. Recourir plus largement à des concours de recrutement à affectation locale.

4. Encourager l'affectation des agents sur des zones élargies.

5. Favoriser le recours au télétravail.

6. Développer les dispositifs contractualisés avec les agents pour encourager la stabilité dans les zones peu attractives.

Mieux anticiper les besoins en emplois et en compétences

7. Rendre obligatoire tous les quatre ans, dans chaque ministère, une concertation avec les représentants du personnel sur un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

8. Prévoir dans la loi de programmation des finances publiques les évolutions d'emplois par mission de l'État cohérentes avec les prévisions budgétaires.

9. Adapter les tableaux d'effectifs à la réalité des autorisations budgétaires.

Mettre en place une gestion des ressources humaines plus lisible, moins centralisée et mieux individualisée

10. Identifier, dans chaque administration, des référents de proximité chargés de conseiller individuellement les agents sur leur carrière et la mobilité.

11. Généraliser la formation au poste de travail et le tutorat à l'occasion des mobilités entrantes.

12. Supprimer l'avis préalable des CAP sur les mouvements.