



Insuffisance professionnelle à la CPAM94

La Direction a pris la décision de licencier la salariée !!

Malgré votre mobilisation et votre soutien (400 signatures), la Direction a pris la décision inédite de licencier une de nos collègues pour insuffisance professionnelle. Les dirigeants de notre entreprise ont pris la responsabilité de renvoyer chez elle une femme de cinquante ans, mère de quatre enfants, en instance de reconnaissance de travailleur handicapé, et ce malgré les vœux pieux de la CNAM de lutter contre la désinsertion professionnelle.

Nous ne croyons pas plus aux affirmations de notre employeur, par la voix du Secrétaire Général, selon lesquelles cette procédure restera exceptionnelle et ne sera appliquée que dans des cas très spécifiques.

La notion d'insuffisance professionnelle n'est pas clairement définie dans le Code du travail. Elle profite ainsi à l'employeur, car trop sujette à interprétation.

N'importe qui peut ainsi être mis en porte-à-faux, être licencié, et n'a ensuite que les Prud'hommes pour prouver sa bonne foi.

Nous vous remercions d'avoir apporté votre soutien à notre collègue, ainsi qu'à l'action de toutes les organisations syndicales pour lui permettre de conserver son emploi. Et malgré cette première, *toutes les organisations syndicales* mobiliseront sans relâche les salariés si cela devait se reproduire. Un tel évènement ne rentrera pas dans les mœurs à la CPAM 94.

Le contrat de progression.

Les contrats de progression n'ont aucune valeur légale. Ils sont hors dispositions conventionnelles art 7 du protocole relatif aux dispositions de classification des emplois. La Direction ne peut pas vous contraindre à les signer.

L'expérience montre qu'un tel contrat peut servir de support, sinon de preuve, à la formalisation d'un licenciement pour insuffisance professionnelle en dehors des dispositions Conventionnelles article 48.

Il est impératif pour chaque salarié à qui un tel contrat est proposé, d'examiner avec la plus grande méfiance ce type de démarche et le cas échéant de refuser sa mise en place.

**Si vous êtes en difficultés professionnelles,
Si votre encadrement vous propose un contrat de progression,
Si vous en avez signé un, venez nous le montrer, nous en parler.**

Prenez contact avec vos *Délégués du Personnel*.

Vos *Délégués du Personnel* sont là pour vous écouter, vous conseiller, vous accompagner, intervenir auprès de la Direction si vous le souhaitez.

**Ne vous isolez pas,
Vous avez des droits,
Faisons respecter la Convention Collective.**