**Rappel**

La saisine et l’avis de la CCP devront intervenir avant l’entretien préalable en cas de licenciement d’un agent investi d’un mandat syndical, c’est-à-dire un agent :

- qui siège au sein d’un organisme consultatif au sein duquel s’exerce la participation des fonctionnaires et agents contractuels territoriaux ;

- ou qui a obtenu, au cours des 12 mois précédant le licenciement, une autorisation spéciale d’absence accordée pour assister aux congrès et réunions des organismes directeurs syndicaux ;

- ou qui bénéficie d'une décharge d’activité de service pour activités syndicales égale ou supérieure à 20% de son temps de travail ;

- ou ancien représentant du personnel au sein d’un organisme consultatif, lorsque le licenciement intervient durant les 12 mois suivant l’expiration de son mandat, ou candidat non élu, pendant un délai de six mois après la date de l’élection pour la création ou le renouvellement de l’organisme consultatif.

### Identification de la collectivité

**Nom de la collectivité** : ............ Affaire suivie par : ............

Téléphone (ligne directe) : ............ Email : ............

### Identite de l’agent

**Nom :** ............ **Prénom :** ............

Nom de jeune fille : ............

### situation administrative de l’agent

Nom de l’organisation syndicale : ............

Mandat syndicale : ............

Nature du contrat :  CDD  CDI

Date de début du contrat : ............

Date de fin du contrat (uniquement si CDD) : ............

Grade : ............

Temps de travail :  temps complet  temps non complet, préciser la durée : ............

### motif de la saisine

**MOTIF(S) JUSTIFIANT CETTE DEMANDE :**

 insuffisance professionnelle  intérêt du service, préciser ............

Date d’effet souhaitée du licenciement : ............

**IMPOSSIBILITE DE RECLASSEMENT (dans le cas d’un licenciement dans l’intérêt du service) :**

 L’agent ne présente pas de demande de reclassement ou refuse l’offre de reclassement

 La collectivité n’a pas d’emploi vacant

 Echec de la procédure de reclassement, lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l’issue du préavis
(congé sans traitement de l’agent pour une durée maximum de 3 mois)

Fait à \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

le Maire – le Président, (signature + cachet)

(Nom – *Prénom*)

# PIÈCES À JOINDRE À L’IMPRIMÉ DE SAISINE

* Licenciement pour insuffisance professionnelle :
* fiche de poste de l'agent,
* candidature de l'agent (CV+ lettre de motivation),
* liste des formations suivies depuis son arrivée au sein de la collectivité,
* rapport(s) de l'autorité territoriale détaillant les faits justifiant la demande de licenciement et, le cas échéant, les mesures déjà prises pour alerter l’agent sur les risques encourus liés à son comportement et/ou ses manquements à l’aptitude à l’emploi,
* courrier informant l’agent de son droit à consulter son dossier et le convoquant à l’entretien préalable.
* Licenciement dans l’intérêt du service :
* demande de reclassement de l’agent (le cas échéant),
* courrier de refus de reclassement de l’agent (le cas échéant),
* rapport détaillé de la collectivité sur les raisons du licenciement et les recherches effectuées par l’autorité territoriale sur les possibilités de reclassement,
* courrier de convocation à l’entretien préalable.

Veuillez retourner votre forumlaire à l’adresse suivante :*cdg50@cdg50.fr*

**Textes de Référence**

* *Décret n°88-145 du 15 février 1988 – articles 42, 42-1 et 42-2.*