

Les mille sources de la Colère

AVRIL 2014

N° 66

Droit à congé et nécessité de service : des précisions s'imposent

En matière de congés, personne n'ignore le principe général : l'agent a le droit de les déposer, l'administration a le droit de les refuser en invoquant la nécessité de service. L'administration propose une définition sans doute volontairement floue de cette nécessité en parlant depuis la mise en place de l'ARTT de présence « significative » dans les services. Il est à noter au passage que les principes antérieurs comme celui qui pouvait imposer une présence minimale de 50 % des effectifs n'ont plus cours depuis cette date.

L'actualité récente dans le département nous conforte dans l'idée qu'il est urgent de rappeler les contours de la notion de nécessité de service. Cette dernière ne peut s'entendre que comme la nécessité de maintenir dans les services en tout temps une présence minimale afin de ne pas compromettre la continuité du service public. Dans les services de la DGFIP, cela se limite le plus souvent à imposer un effectif minimum qui permet de recevoir le public dans des conditions satisfaisantes de sécurité et d'assurer les tâches comptables quotidiennes incontournables. La pratique nous l'a prouvée depuis longtemps : avec des agents qui ont dans leur immense majorité le service public chevillé au corps, les plans de congés se régulent naturellement. La notion de nécessité de service ne trouve donc à s'appliquer que de façon rarissime.

Pour la CGT les choses sont claires : toute autre définition de la nécessité de service constituerait une forme d'abus de droit. A titre d'exemple, imposer un effectif minimum dans un service afin que l'administration puisse atteindre les objectifs qu'elle s'est elle-même fixée ne pourra jamais constituer un motif recevable pour refuser un congé. Dans un contexte de suppressions d'emplois massives où le nombre d'agent ne permet plus d'assumer correctement et sereinement les missions, dans un contexte où les services sont en charge maximale du 1er janvier au 31 décembre, ce genre de pratique reviendrait tout simplement à remettre en cause le droit à congé. C'est inacceptable. En résumé : le droit à congé doit rester la norme, la nécessité de service l'exception.

Un demande de congé doit pouvoir se poser en toute sérénité sans que cela engendre un climat de suspicion. En aucun cas l'agent ne doit se sentir obligé de préciser d'une quelconque façon les raisons de sa demande, y compris si cette dernière n'était pas prévue. Le simple fait que le congé demandé ne figure sur aucun calendrier prévisionnel ne constitue pas en soi un motif de rejet.

Les dérives récentes dans le département rendent nécessaires des clarifications et une harmonisation : la direction locale devra prendre ses responsabilités. La section corrézienne de la CGT Finances Publiques l'a déjà écrit de façon claire et nous le ré-affirmons aujourd'hui : le droit à congé c'est ce qui reste aux agents quand les salaires sont gelés, quand les emplois sont supprimés et quand les conditions de vie au travail se dégradent inéluctablement. C'est une soupape de sécurité qui sert à tenir le coup quand tout le reste fout le camp. Oublier cette évidence reviendrait à déterrer (inutilement) la hache de guerre...

-----0-0--0-0----



Frais de déplacement et délais de route : le compte n' y est pas !

On le répète depuis longtemps, les agents qui se déplacent en dehors de leur résidence administrative sont perdants sur tous les tableaux : ils sont mal remboursés et leur temps de transport n'est que rarement ré-intégré dans leur temps de travail.

Sur le 1er point, une revalorisation est (enfin) prévue pour le 1er avril prochain : les nuitées seront remboursées à hauteur de 60 € (majorées à 70 € pour les villes de plus de 200 000 hab. Ainsi que pour l'ensemble de la RIF). Les anciens barèmes étaient respectivement de 45 € et 60 €. C'est une maigre victoire : ces nouveaux taux correspondent à peine aux tarifs moyens constatés, ils seront donc rapidement insuffisants. Par ailleurs aucune revalorisation n'est envisagée pour les frais de repas et les indemnités kilométriques, mais tout le monde sait que le prix des carburants n'a pas augmenté ces 10 dernières années....

Sur le 2ème point, la CGT se bat pour qu'un dispositif local de compensation soit mis en place. Contrairement au 1er point sur lequel la discussion relève du niveau national, les marges de manœuvre existent. Lors du dernier CTL la directrice n'a pas fermé la porte à une discussion locale sur le sujet. La CGT se battra avec détermination pour que les agents du département puissent bénéficier d'un dispositif plus favorable. Le temps passé dans les transports pour rejoindre un lieu de travail en dehors de sa résidence administrative doit systématiquement donner lieu à récupération sous une forme ou une autre.

Nous vous tiendrons régulièrement au courant de l'avancée de ce dossier.

Evaluation : soyez vigilant

La procédure d'évaluation bat son plein. Même si certains dysfonctionnements liés à la 1ère année de mise en œuvre sont derrière nous, il convient de rester vigilant sur une procédure que l'administration a voulu longue et démotivante (on se demande bien pourquoi).

Il convient d'abord de rappeler que contester son évaluation reste un droit fondamental pour les agents qui la jugeraient non conforme à la réalité. Les militants de la CGT sont à votre disposition pour vous aider au décryptage. Résultats professionnels, tableau synoptique, appréciations générales, attribution de réduction, chaque rubrique (en dehors des objectifs fixés pour l'année à venir) est susceptible d'être contestée.

Par ailleurs, un recours devant la CAP locale (ou nationale pour les agents relevant directement de cette dernière) doit impérativement être précédé d'un recours hiérarchique. Pour ce dernier, votre vigilance doit principalement porter sur 2 points. D'une part les délais : vous avez seulement 15j

francs à compter de votre accusé de réception qui suit la notification par l'autorité hiérarchique.

D'autre part, ne pourront être évoqués devant la CAP que les éléments expressément contestés dans le recours hiérarchique : il est donc primordial de ne rien oublier.

Motivés, motivés

Lors des entretiens professionnels certains chefs de service ont trouvé leurs agents ... démotivés !

Au delà de ce constat fumeux sur lequel il n'est pas forcément utile de s'attarder, nous pourrions nous interroger sur ce qui, aujourd'hui pourrait nous motiver.

Passons rapidement sur la rémunération : avec un point d'indice gelé depuis 2011 (un record) et des cotisations sociales en hausse constante, c'est dans la baisse de notre salaire qu'il faudrait trouver des raisons d'espérer... no comment.

Les perspectives de promotions ? Elles ont été sérieusement réduites avec feu les plans de qualification issus de la fusion.

Reste la capacité des chefs de service à soutenir techniquement leurs agents, à les entendre sur l'organisation du travail, à les autoriser à partir en congé sans évoquer systématiquement la nécessité de service... dans certains services du département, cela relève de l'utopie.

Ce triste constat n'empêche pas l'immense majorité des agents du département de travailler de leur mieux en étant guidée par une conscience professionnelle sans faille. La difficulté a juste été augmentée d'un cran pour certains : ils doivent maintenant travailler en se bouchant les oreilles pour ne pas entendre les inepties de leur hiérarchie...

Agression

A Chambéry, le 31 mars un agent qui transportait une sacoche de chèques et documents divers, de la DDFIP à la Banque de France (environ 300 mètres) a été sauvagement frappé à la tête lors d'une agression. N°0 s'est fendu immédiatement d'un message sur Ulysse pour nous informer que ses jours n'étaient pas en danger, mais qu'en est-il du traumatisme subi?

Pour rappel, une agression du même genre sur le même secteur a déjà été perpétrée il y a quelques mois. Quid des mesures prises entre-temps?

Ce ne sont pas la fourniture de ceinture « banane » de faible contenance, ni le transport des sacs de pièces en caddy, pas plus que la variation d'itinéraires (quand il y a le choix) qui mettront à l'abri de telles agressions. Dans les localités petites et moyennes, les agents sont connus et aisément repérables. Il appartient donc au ministère, à la DG et aux directions locales de prendre des décisions rapides et concrètes pour garantir une vraie sécurité aux agents assurant le transport de fonds, afin que ceux-ci ne remplissent plus leur mission la peur au ventre.