

A qui peut bien s'adresser une grève qui mélange les retraites, les salaires, les emplois, la fiscalité, et les conditions de travail ?

☞ Avec 27,34 % de grévistes, la journée de grève à la DGFIP, à l'initiative de Solidaires, CGT, FO et de la CFDT, n'est pas vraiment une réussite.

Seules les directions spécialisées, qui subissent actuellement les conséquences d'une réforme indemnitaire sans moyens, ont des taux de grève qui pourraient interpeller la direction générale pour les prochaines réunions de concertation sur ces sujets.

Cette journée du 20 mars marque encore une fois l'échec de ce genre d'action de grève de 24 heures mélangeant allègrement toutes les revendications du moment.

Nous le répétons, oui, la situation des agents de la DGFIP, et de nos missions, nécessitent des actions syndicales pour faire changer les choses. Et nous trouvons bien légitime que nos collègues s'engagent dans ce que leur proposent les syndicats pour montrer leur ras le bol. Mais ces actions habituelles de grève sur une journée, qui font perdre de l'argent aux agents, sans avoir aucun résultat sur nos décideurs, sont parfois contre-productives.

Pourquoi ? Parce que l'échec d'une grève montre leur faiblesse à mobiliser ! Et l'administration sait analyser les chiffres de grève.

Pourquoi avoir brûlé nos forces de mobilisation DGFIP à 2 jours d'une échéance électorale politique, avec zéro répercussion médiatique, alors que le prochain gouvernement pourrait annoncer des mesures et réformes encore plus défavorables aux fonctionnaires et aux agents de la DGFIP ?

☞ Pour l'avenir, voici quelques cibles pour nos actions :

- La direction Générale sous toutes ces formes, locales, régionales, nationale.
- Les usagers, auxquels nous devons constamment démontrer le rapport emplois / qualité du service public et montrer notre désaccord interne à ce qui se fait.
- Les élus nationaux qui votent les budgets (députés, sénateurs).
- Les responsables politiques qui prennent les décisions.

☞ Nous restons persuadés que les grèves doivent rester l'ultime moyen d'action des organisations syndicales et doivent s'engager sur des revendications ciblées et dans une démarche unitaire, pour peser réellement sur nos décideurs.

Abrogation du jour de carence dans le PLF 2014

L'abrogation du jour de carence assortie d'un renforcement du contrôle des arrêts maladie dans la Fonction publique figure à l'article 67 du PLF pour

2014.

Dans l'exposé des motifs, le gouvernement rappelle que l'instauration du délai de carence n'a pas eu les effets escomptés et n'a pas permis de réduire significativement l'absentéisme dans la Fonction publique (la proportion d'agents en arrêt de courte durée est passée de 1,2 % à 1 % à l'État, de 0,8 % à 0,7 % à l'Hospitalière et est restée étale, 1,1 %, à la Territoriale.

Bien que présenté comme un élément d'équité entre le public et le privé, l'exposé rappelle que les salariés du secteur privé bénéficient dans une très large mesure d'une neutralisation de ce dispositif (75 % de ceux relevant d'entreprises de plus de 250 salariés).

Présentée comme un élément d'équité entre le secteur public et le secteur privé, l'application du délai de carence a en réalité mis en évidence le fait que les salariés du secteur privé bénéficiaient dans une très large mesure d'une neutralisation de ce dispositif. En effet, selon un rapport de l'IRDES (Institut de recherche et documentation en économie de la santé), 64 % des salariés et 75 % de ceux relevant d'entreprises de plus de 250 salariés bénéficient d'une couverture complémentaire aux prestations du régime de base obligatoire prévoyant, sur la base de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, la neutralisation du délai de carence.

Ce n'est quand même pas une bonne nouvelle à 100 %, car le gouvernement a assorti à l'abrogation du jour de carence 2 nouvelles mesures plutôt contraignantes :

1° : L'obligation de transmission des arrêts de maladie dans un délai de 48 heures sous peine d'une sanction pécuniaire..

2° : La prolongation de l'expérimentation en cours sur la délégation du contrôle médical des arrêts de maladie aux caisses primaires d'assurance maladie (CPAM). Cette expérimentation devrait déboucher sur une réforme des modalités de contrôle des arrêts de maladie.

BIG BROTHER AU TAPIS

L'État avait créé en 2007 l'organisme national de paye ONP, qui devait devenir le prestataire unique et centralisé de la paie de l'ensemble des agents de l'Etat soit un peu moins de 2,5 millions d'agents ;

Cela devait se faire par l'intermédiaire d'un BIG BROTHER informatique, que l'ONP n'a jamais réussi à maîtriser.

Le gouvernement ne voulant subir un désastre comparable à LOUVOIS puissance 10 (LOUVOIS : logiciel de paie destiné à l'Armée de Terre et qui s'est totalement « crashé » au détriment des militaires et de leurs familles préfère donc renoncer en laissant une ardoise de 230 millions d'euros !!!).

Merci pour nos salaires bloqués.

Quelques réflexions :

BIG BROTHER devait contribuer à diminuer les effectifs des services de paie : échec !!!

BIG BROTHER a causé des dégâts comme la fin du précompte des mutuelles et retraites complémentaires facultatives comme la PREFON.

BIG BROTHER devait surveiller les régimes indemnitaires et les passer à la moulinette...

L'échec de BIG BROTHER démontre la faiblesse de l'Etat en matière technique notamment informatique (il faudra y remédier).

BIG BROTHER c'est aussi un management technocratique, faisant peu de cas du dialogue social et dont les responsables rendent peu de compte....

BIG BROTHER C'EST TOUT CE QU'IL NE FAUT PAS FAIRE !

Enfin une bonne nouvelle pour le site de Méru

Suite à la CAPN des 23, 24 et 25 avril 2013, (mutation et accueil en détachement au 01/09/2013 des cadres C de la filière fiscale), il apparaît que 5 collègues vont obtenir leur mutation pour le site de Méru au 01/09/2013. Pour lire la suite, cliquez [ici](#).
