



Condamnant l'autisme du gouvernement, les fédérations des Finances Solidaires, CGT et FO ainsi que des organisations de jeunesse, UNEF, UNL et FIDL s'inscrivent pleinement dans la nouvelle journée de mobilisation et de grève qui a lieu aujourd'hui 26 mai ,

Si le statut des fonctionnaires est dérogoire au code du travail il ne lui est pas totalement étranger ses principes fondamentaux s'appliquent aux agents publics, fonctionnaires et contractuels (temps de travail, droit au reclassement par exemple).

L'article 23 de la loi généralise à la Fonction publique le Compte personnel d'activité (CPA). Ce CPA est présenté comme donnant des droits aux actifs qui en sont dépourvus (précaires, autoentrepreneurs,..).

Alors pourquoi les fonctionnaires qui ont un Statut général et des statuts particuliers devraient-ils être concernés?

En réalité, il s'agit de substituer aux garanties collectives existantes (conventions collectives et statuts) des prétendus droits individuels, attachés à la personne.

Cela permettrait, d'imposer dans la Fonction publique la mobilité forcée géographique et fonctionnelle rendue nécessaire par les suppressions massives d'emplois et la réforme territoriale.

Cet article est lié avec le protocole PPCR : « accord indispensable pour améliorer la mobilité des fonctionnaires pour passer d'un ministère à l'autre, d'une administration à l'autre » (Manuel Valls).

Cette loi El Khomri prévoit entre autres :

1) La primauté absolue donnée à l'accord d'entreprise sur la loi et les accords de branche soit l'abandon de la hiérarchie des normes et du principe de faveur.

Cela aurait pour effet de faire voler en éclat le socle commun de protection et de garanties collectives pour tous les salariés et la mise en place d'autant de codes de travail qu'il existe d'entreprises pour imposer des normes défavorables. C'est régression majeure. C'est nous faire croire à la fable du renard libre dans un poulailler libre.

2) les accords de développement et de maintien de l'emploi.

Même une entreprise en bonne santé pourra conclure, avec des syndicats complaisants, des accords dits « défensifs ». De tels accords régressifs peuvent aboutir au licenciement pour les salariés qui les modifications de durée, d'organisation ou de salaire en leur défaveur.



3) l'assouplissement du licenciement économique.

La durée à prendre en compte pour fonder les difficultés économiques est désormais modulée – à la baisse – selon la taille des entreprises. Une aubaine pour les TPE et les PME qui emploient près des 2/3 des salariés en France. La définition des difficultés économiques demeure plus que large ne permettant plus au juge d'apprécier le sérieux et la réalité des difficultés économiques et des licenciements.

Avec de telles mesures, ce n'est pas la peur d'embaucher qui est de mise mais bien celle de perdre son emploi pour les salariés. Le Contrat à durée indéterminée perdrait dans ces conditions son contenu.

4) le référendum-chantage

L'exemple de Smart aidant, on ne connaît que trop la sincérité d'un référendum placé sous le couperet de la délocalisation ou des suppressions d'emploi et le « libre arbitre » qu'il en résulte pour les salariés sommés de choisir entre garder la « garantie » de l'emploi ou leurs garanties, le salaire de la peur en quelque sorte.

C'est la possibilité pour les organisations syndicales minoritaires (30 % des voix aux élections professionnelles) de pouvoir demander un référendum pour valider un accord – régressif – signé avec l'employeur.

5) la modulation du temps de travail sur trois ans.

La possibilité offerte de pouvoir moduler l'organisation du temps de travail sur trois ans au lieu d'un an actuellement et de le faire sur neuf semaines, permettrait de fait à l'employeur de s'affranchir à l'obligation de majoration des heures supplémentaires.

Depuis plusieurs semaines le gouvernement reste sourd. Depuis maintenant plusieurs semaines, le gouvernement reste sourd aux revendications des salariés du privé comme du public. Pire, il a mis en œuvre les conditions d'un passage en force (art. 49-3 Constit.) sur le projet de Loi Travail comme il l'a déjà fait sur le protocole PPCR. Dans un contexte social particulièrement dégradé, des violences inacceptables n'ayant rien à voir avec le combat syndical exacerbent les tensions. Cette semaine, des actions de grève dans plusieurs secteurs notamment des transports ou encore de la métallurgie témoignent de l'exaspération des salariés. Tous ces mouvements découlent d'une situation similaire déclinée dans tous les secteurs : conditions de travail en constante dégradation, remise en cause d'acquis sociaux parfois obtenus au prix fort, et persistance des décideurs à ne vouloir négocier que sur la base de leurs propositions ; le tout sur toile de fond de la Loi Travail qui sera, à n'en pas douter, le vecteur de la régression sociale généralisée.



En matière de surdité aux revendications et au désarroi des personnels, la DGFIP ne fait pas exception dans le paysage. Au contraire, les réformes en tout genre s'accélèrent au mépris des besoins des usagers comme des conditions de travail des agents.

En conséquence, la DGFIP, ne fait pas non plus exception dans les tensions sociales. Dans les départements, actuellement dans les Pyrénées-Orientales, l'Aude, le Gard des actions de grève sont en cours en protestation contre les fusions, restructurations et les suppressions d'emplois.

Les syndicats solidaires avec tous les salariés de ce pays exigent l'abandon immédiat de la Loi Travail et un code du Travail respectant la dignité des travailleurs.

Comme vous l'avez compris, nous n'avons pas l'intention de siéger aujourd'hui et nous ne rentrerons donc pas dans le détail de l'ordre du jour.