

Septembre
2022



Dans ce numéro :

P1. E_{dit}o

P2. C_{ompte rendu} du CTL du
21/06/2022

P5. R_{QTH} et concours

P6. G_{rilles indiciaires}

P7. A_{dieu veau, vache, cochon}
Epaf



**NE RESTEZ
PAS ISOLÉS !**

Un syndicat n'est rien
sans ses adhérents,
syndiquez-vous à la
CGT Finances
Publiques

Salaires, Retraite :

un même combat pour les salariés du public et du privé !

+ 3,5 % d'augmentation de la valeur du point d'indice au 1^{er} juillet...**écrasés par une inflation qui atteint déjà 6 % en juillet, et qui pourrait frôler les 10 % en fin d'année, selon certaines estimations !**

Alors bien sûr, après une disette de 12 années de gel de la valeur du point, soit **15 % de perte de pouvoir d'achat**, on prend, mais il ne peut s'agir que d'un bien maigre acompte !

Les agents de la DGFIP comme tous les salariés, du public et du privé, subissent de plein fouet l'envolée des prix de l'énergie, des produits alimentaires, l'augmentation des prix du carburant, des loyers... la rentrée va être encore plus difficile cette année, **mais pas pour tous !**

+3,5 %, déjà trop cher ?

Pour les fonctionnaires, le gouvernement affirme que 3,5 % d'augmentation de la valeur du point représenteraient un coût de 7 milliards d'euros. En incluant les effets sur les impôts et les rentrées de cotisations sociales, ce coût est en fait de l'ordre de **4,5 milliards pour plus de 5 millions d'agent-es**.

Pour **moins de 400 000 contribuables** concerné-es, la suppression de l'ISF voulue par Macron représente, elle, **3,5 milliards de manque à gagner fiscal !** Parmi ces privilégiés, on trouve les 500 plus grosses fortunes françaises dont le patrimoine représente 1 000 milliards d'euros.

Pas les moyens ?

Après un « quoi qu'il en coûte » qui a déversé des dizaines de milliards aux grandes entreprises et aux plus riches, la loi « Pouvoir d'achat » abonde plus de 20 milliards.

Sur les 22 milliards d'€ adoptés par la loi de finances rectificative, 12 milliards supplémentaires (soit 50,6 milliards pour l'année 2022) sont attribués au service de la dette remboursée aux marchés financiers, et 10 milliards d'€ de diminution d'impôts pour les grandes entreprises.

**Non, de l'argent disponible mais pour d'autres choix !
Des choix politiques qui favorisent toujours plus les plus riches, et
permettent aux grandes entreprises et aux marchés financiers de booster
profits et dividendes !**

Mais ça ne suffit pas : le gouvernement ne renonce pas à son projet régressif sur la retraite, avec l'objectif de repousser l'âge de départ au nom de la « nécessité de redresser les comptes publics ». **Alors que le financement des retraites n'est pas menacé**, il s'agit en réalité de **réduire la part financière reposant sur le capital en faisant davantage travailler les salarié-es**. N'oublions pas que la réforme combattue en 2019 répondait aux attentes des fonds d'investissement capitalistes comme BlackRock.

Comme en 2019, nous n'accepterons pas !

AUGMENTEZ LES SALAIRES, PAS L'AGE DE DÉPART A LA RETRAITE !

**L'intersyndicale CGT- SOLIDAIRES appelle à une journée de grève
interprofessionnelle le 29 septembre 2022**

COMPTE RENDU DU CTL DU 21/06/2022



Ce Comité Technique Local (CTL) abordait les sujets suivants :

1 - Fusion des secteurs d'assiette du SIP de Palaiseau au 01/01/2023 (pour avis)

Le sujet a été renvoyé au prochain CTL, en raison de l'absence de données récentes permettant de l'aborder.

Néanmoins, nous avons relayé l'inquiétude des agents car 3 contrôleurs vont bientôt partir en retraite. La direction répond qu'il n'est pas prévu qu'ils ne soient pas remplacés, sous réserve des possibilités suite au mouvement de mutations.

2 - Bilan de la Formation professionnelle - Recrutements 2021 - Présentation du plan local de formation 2022 (pour avis)

Nos élus ont marqué le manque d'attractivité de la DGFIP, avec notamment un taux de 58 % de désistements au concours commun C.

Plusieurs raisons ont été évoquées par le directeur, entre autres le choix fait par les demandeurs d'emplois du secteur privé, mieux payé. Pour la CGT, il est clair que la Fonction Publique ne peut être attractive tant que les niveaux de rémunérations resteront aussi faibles !

Nous avons rappelé le problème des e-formations, car les agents ont du mal à trouver du temps pour les suivre.

Le directeur estime que c'est une alternative aux problèmes de longs déplacements pour des agents comme celles proposées à Noisy ou Noisiel.

Quelques chiffres en 2021 :

↳ 42 contrôleurs et 6 AAFiP stagiaires ont effectué leur stage probatoire en Essonne ; 15 stagiaires C ont été titularisés / 17.

↳ la DDFiP91 a suivi 4 apprentis (2 en direction ont terminé leurs contrats, 2 autres ont été recrutés, pour la DOCE et un en SIP.

↳ 12 recrutements de contractuels :

➤ 6 pour un contrat de 6 mois pour le fonds de solidarité. 3 d'entre eux ont été prolongés de 3 mois. Au terme des 9 mois, une contractuelle a été embauchée pour un nouveau contrat de contractuelle de 3 ans en tant qu'agent C dans un SIP.

➤ 6 pour pourvoir des postes restés vacants ou nécessitant des compétences techniques spécifiques (SIP et DOCE)

↳ sur une dotation de 12 services civiques attribués à notre direction, 6 ont été recrutés.

↳ 3 PACTES ont été titularisés (2 administratifs au SIP de Massy et de PALAISEAU, et 1 technique à la direction / BIL).

↳ une dotation de 143 mois d'auxiliaires, identique à 2020, qui n'a pu être pourvue en totalité.

↳ pas de dotation de contractuels handicapés pour 2021, mais 2 précédemment embauchés ont été titularisés (1 non titularisé).

↳ stagiaires : les services ayant été très impactés par la crise sanitaire, il n'a pu être répondu favorablement qu'à 19 élèves et collégiens (69 demandes).

Le rapport présentait enfin le plan local de formations.

La CGT ne partage pas les orientations de précarisation de l'emploi à la DGFIP via tous les canaux d'embauches hors concours, notamment.

Pour autant, le service de la formation a présenté un rapport dense, très détaillé et argumenté, marquant une grande transparence tant dans le bilan que les perspectives, ce qui n'est pas toujours le cas d'autres points abordés dans de nombreux CTL !

C'est pourquoi la CGT s'est abstenue sur ce point de l'ordre du jour.

3 - Bilan à mi-parcours du plan d'actions 2020-2022 de la DGFIP en faveur de l'égalité professionnelle (pour information)

La DGFIP compte 58 % de femmes dans ses effectifs, avec un fort taux de féminisation en Essonne (69,40 %).

Ces taux se réduisent fortement au niveau national (moins en Essonne) dès que l'on atteint les catégories de grades supérieurs... encore du chemin à parcourir !

La DGFIP a adopté un plan d'actions dit « ambitieux » pour l'égalité professionnelle en 2021, qui se décline au plan local et doit être publié sur Ulysse 91 après ce CTL.

Parmi les mesures qui seront publiées, une nouveauté : un entretien avec le chef de service avant et après le congé maternité, pour l'organisation du service et pour faire un « point d'étape sur la situation après reprise »... Nous sommes un peu dubitatifs sur cette mesure qui ne doit pas avoir un effet contraire à son objectif.

Nous serons donc très attentifs quant à son application, selon vos remontées sur ce point car il doit bien s'agir d'un plan en faveur de l'égalité professionnelle !

4 - Déploiement d'un outil d'enquête de satisfaction dans les permanences de la DGFiP (pour information)

Les usagers qui se présentent dans les EFS sans rendez-vous seront invités à laisser leur avis sur une tablette (la première est actuellement à Yerres).

A la demande formulée par nos élus CGT notamment sur les suites pour l'agent accueillant si avis négatif, la direction a répondu que le questionnaire est anonyme, rempli par l'utilisateur, et n'a pas pour objectif de mettre le permanencier en difficulté. L'enquête permettra d'évaluer ce mode d'accueil et de faire un suivi des avis négatifs. Les premiers retours sont très positifs.

Nos élus ont également demandé un groupe de travail sur ce mode d'accueil en Essonne afin de recueillir l'avis des agents animant les EFS. La demande sera remontée à la mission SRP.

5 - Présentation du bilan télétravail 2021 (pour information)

Les taux de télétravail sur le département sont globalement supérieurs à la moyenne nationale. Pour autant les tableaux présentés ne permettent pas d'avoir une visibilité par grade, ce que nos élus ont demandé. La direction refuse dans un premier temps car ce travail serait trop chronophage pour les agents en charge de l'effectuer, l'application ne permettant pas cette extraction. Néanmoins le directeur s'est engagé à fournir les taux de télétravail des A+.

De la même manière, il est présenté un nombre d'agents en situation de vulnérabilité qui ont obtenu des aménagements de leur poste de travail : 23 ont de 1 à 5 jours de télétravail.

Cependant la direction ne communique pas sur le nombre d'agents pour lesquels la direction n'a pas suivi totalement ou partiellement l'avis du médecin de prévention. Il est surprenant de constater que ce point n'ait pas été soumis au vote des représentants des personnels.

7 refus de télétravail en 2021 en Essonne : ce chiffre nous semble bien en deçà de la réalité, car tous les agents n'osent pas déposer la demande dans Sirius lorsque le chef de service oppose un refus oralement. **Pour rappel, le refus de télétravail, pour qu'il soit comptabilisé, doit nécessairement être un refus formel à une demande déposée.** L'agent choisi ensuite de faire appel ou non. Il est donc important de formaliser vos demandes dans Sirius, sinon les chiffres sont faussés. Enfin la direction a maintenu le refus de télétravail pour 6 recours dont le motif était « incompatibilité avec le fonctionnement du service » (le 7ème concernait un agent pour « activité non éligible »).

Nous avons pu constater que la direction répond favorablement aux demandes de matériel spécifique (2ème écran, valisettes...), donc si vous avez des besoins, faites remonter vos demandes à la direction. Si vous aviez des difficultés à les obtenir, nous contacter.

6 - Résultat de l'observatoire interne pour 2021 (pour information)

S'il n'est pas constaté de point d'alerte majeur, reste des points noirs au tableau, au niveau de la rémunération ou du stress au travail entre autres. Plus des deux tiers des agents estiment que la DGFiP ne va pas dans le bon sens, révélateur du questionnement des agents sur leur avenir et celui de la DGFiP !

Les représentants CGT ont porté un manque grandissant de motivation dans les services du fait d'une dégradation sans précédent des conditions de travail : outre les deux points noirs précédemment soulevés, les suppressions d'emplois et les restructurations incessantes en sont les principales causes. Pour autant, année après années, malgré les constats des observatoires internes successifs, l'avis des agents n'est pas pris en compte depuis de nombreuses années... alors comment s'étonner que 57 % d'entre eux ne voient aucun intérêt à répondre à cette enquête annuelle ?!

Alors la DG trouve un autre moyen pour associer les agents au devenir macabre de la DGFiP : le grand remue-méninges !!!

Nous n'avons pas besoin d'attendre les retours pour savoir d'avance que les demandes exprimées en termes d'arrêt des suppressions d'emplois ou d'arrêt des restructurations et relocalisations, ne seront pas entendues !

Un grand « remue-méninge » qui n'a probablement pour objectif que de tester l'état d'esprit des services et en tirer un niveau d'adaptabilité afin de voir jusqu'où la DG peut aller dans son cheminement de réformes pour le prochain contrat d'objectifs et de moyens... *et si on lui opposait un grand « remue-ménage » dans la rue cette fois ?*

C'est ce que propose l'intersyndicale nationale CGT - Solidaires (à ce jour) : dans la rue pour porter nos revendications, le 29 septembre !

7 - Points divers

➤ Antenne SIE Chaumont :

A la demande d'agents du SIE de Massy, les représentants CGT sont intervenus au sujet du transfert de missions ET d'emplois à l'antenne de Chaumont au 1^{er} septembre. En effet, il serait question de maintenir à Massy la prochaine campagne CFE, alors que les emplois ne sont plus là !

La direction indique que les emplois n'ont pas tous été transférés au 1^{er} septembre, et que les agents à Chaumont sont pour beaucoup des stagiaires donc inexpérimentés. C'est pourquoi les tâches CFE, pour cette prochaine campagne, sera assurée par les SIE locaux. De même, le contentieux ne peut pas être traité actuellement par l'antenne. Précision de la direction : à compter de septembre 2022, une phase de transition va se mettre en place. Des réunions avec tous les SIE vont être mises en place afin d'aborder tous les aspects métiers.

Une fois de plus, ce sont les agents qui doivent supporter les inconséquences de la DG à poursuivre et imposer « quoi qu'il en coûte » aux agents entre autres, restructurations et relocalisations forcées !



➤ EFS :

Nos élus ont demandé la tenue d'un groupe de travail qui permettrait de recueillir l'opinion des agents qui les animent. La direction va remonter cette demande à la mission SRP.

➤ BIL :

Nous avons fait remonter à la direction que trop souvent, gardiens et gestionnaires de sites ne sont pas informés du passage d'entreprises.

La direction relativise estimant ces cas « épisodiques », certaines entreprises se déplaçant parfois sans prévenir. Lorsque la BIL a connaissance du passage d'une entreprise, un courriel est envoyé au chef de service, au gardien et au gestionnaire de site.

Ce n'est pourtant pas ce qui est constaté par les gardiens et gestionnaires de sites. **Nous avons demandé qu'ils soient systématiquement prévenus, ainsi que les adjoints des chefs de service.**

Par ailleurs, nous avons dénoncé la méthode employée par la direction actuellement pour dégager les archives au pilon : plus besoin de prestataire (payant), les agents s'en chargeront bien, en plus de leur boulot ?!!!

Corbeil 21 bis : une chaîne humaine, tous grades confondus, du SIE renforcé par le SIP à la demande du chef pour aider les collègues du SIE, pendant des heures, deux jours d'affilé, sous un soleil de plomb...

pour amener des grandes boîtes d'archives qui pèsent « une tonne » depuis les sous-sols, en passant par l'escalier pour aller au RCH, puis escalier pour descendre dans l'allée qui mène... à 30 mètres à la benne déposée par l'entreprise !

Mais où va-t-on ?!

Les archives sont faites par les agents, avec parfois l'aide d'auxiliaires. Cela fait partie de leurs missions.

Mais l'emport des sacs depuis les archives doit être effectué par une entreprise, ce n'est pas le boulot des agents !!!

Réponse de la direction : des propos choquants relativisant l'exercice (il y a peut-être des volontaires parmi les hauts cadres de la DDFiP qui siègent dans les instances ?), et indiquant que l'entreprise déplace des sacs, ce qui n'était pas le cas car il n'y a pas assez de place au sous-sol pour les entreposer !...

Alors ? Que la direction mette les moyens matériels et humains pour les faire, régulièrement, et que l'entreprise soit appelée autant que nécessaire ! Pas assez de place ??? Mais qui a décidé de faire toutes ces restructurations qui impactent les aménagements des services, jusqu'aux archives ?

En aucun cas ça n'est aux agents de faire les manutentionnaires, ils ne sont pas payés pour ça ! Sans compter les problèmes de sécurité (chûtes possibles), et les conséquences physiques de telles manipulations pour les collègues. On demandera avis au médecin de prévention et à l'Inspecteur Santé Sécurité au travail au prochain CHSCT !

Et on va faire (à juste titre), des formations pour les gestes et postures au bureau !

Le directeur a souhaité un retour d'expérience, précisant que tous les agents étaient volontaires... **ce qui ne modifie en rien notre demande : les agents ne doivent plus déplacer des tonnes de boîtes d'archives ainsi !**

Volontaires ? Ce n'était pas le cas, ils ont été tous sollicités par les chefs de services, mais ils n'étaient pas tous volontaires. Ils ont seulement exécuté ce qui leur était demandé.

NOUS CONTACTER si une telle demande était réitérée à Corbeil ou dans d'autres services.

Si la direction n'entend pas raison, nous ferons remonter à la DG via notre syndicat national.

➤ Carte achats Essonne-Amendes

Suite à notre visite du poste, nos élus ont porté le problème de la carte-achat qui n'est plus active depuis des mois. Ce sujet devrait être résolu.

➤ Cantine d'Arpajon

L'agente Berkani d'Arpajon nous a informés qu'elle va partir en retraite. Nous avons demandé à la direction si elle serait remplacée ?

La direction répond qu'il n'est plus possible de recruter des agents Berkani, mais que les crédits Berkani peuvent être octroyés à d'autres agents Berkani volontaires, et actuellement il n'y a pas de candidat.

A défaut, la cantine risque effectivement de fermer, car elle est très peu fréquentée.

➤ Fusion SIE Juvisy-Yerres

Les agents du SIE de Yerres nous ont fait part de leur inquiétude quant au transfert possible d'agents du service à Juvisy, alors que l'antenne était dite pérenne. Nos élus ont donc interpellé la direction afin d'avoir des précisions.

La direction maintient qu'à la fusion (01/01/2023) les agents ont la garantie de rester à Yerres. Cependant les modalités de gestion de la comptabilité ne sont pas arrêtées. Elles doivent être étudiées par le nouveau chef de service, expérimenté en gestion d'antenne, qui examinera la situation sur place avec les agents.

NOUS CONTACTER si besoin !

➤ Déclarations 2044

Nos élus ont fait remonter le problème d'illisibilité des nouvelles 2044 dématérialisées, alors qu'auparavant elles reflétaient la déclaration papier, afin que cette anomalie soit remontée à la centrale.

Le sujet sera examiné par la direction.

RQTH ET CONCOURS

Un.e candidat.e à un concours de la fonction publique faisant valoir sa **RQTH** (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) doit bénéficier d'aides humaines et techniques et d'**aménagements adaptés aux épreuves de concours** : temps de composition supplémentaire, assistance d'une secrétaire, agrandissement des sujets, siège ergonomique, accès facilité à la salle d'examen...

À cette fin, après inscription au concours, le service des concours de Lille adresse une liste de **médecins agréés** ainsi qu'un formulaire à compléter par l'un d'eux afin d'indiquer ses besoins matériels pour les épreuves.

N'hésitez pas à être exigeant et exhaustif, pour ne pas subir la même expérience qu'une collègue récemment. Confiante dans la procédure, elle a signalé marcher difficilement et a demandé le matériel adapté à sa situation, mais elle était loin d'imaginer qu'il fallait que le certificat du médecin, en plus de lister les besoins, exclue les escaliers! Or, pour cette collègue, gravir un escalier implique une douleur et une fatigue physique considérables.

Les écrits se sont déroulés dans un hall du Parc des expositions. Les agent.e.s bénéficiant de la RQTH ont



été installés dans une salle à l'étage, sans toilettes à proximité. Il fallait donc monter de nombreuses marches et espérer ne pas

avoir besoin de redescendre au RDC pour aller aux toilettes durant l'épreuve, ce qui aurait requis du temps et affecté le travail de rédaction.

Quant aux écrits, notre collègue est passée devant un jury situé au 6ème étage du bâtiment rue des Jeûneurs à Paris, alors qu'elle ne peut pas se déplacer sans béquille. L'ascenseur n'allant pas plus haut que le 4ème étage, elle a dû gravir un escalier raide et étroit avec un surveillant tout aussi abasourdi qu'elle de la situation.

Notre collègue, qui s'est donné tous les moyens de composer dans les meilleures conditions, s'est vu infliger des conditions de travail dégradées et pénalisantes.

Pour ne pas subir la même expérience, **faites valoir vos droits. Ne laissez rien passer, ne craignez pas d'exiger** des conditions optimales, n'hésitez pas à nous questionner à cgt.ddfip91@dgfip.finances.gouv.fr

Lien Code Général de la Fonction Publique en vigueur au 16 mai 2022, article L352-3 :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044422082/

Lien présentation du Bureau RH-2C et Enfip, formation initiale et concours, 28/11/2017 :

http://nausicaadoc.appli.impots/doc/2017/013834/4_Pres_RH2C_ENFIP_formation.pdf

GRILLES INDICIAIRES : UN REMANIEMENT ABERRANT ET HYPOCRITE LE RIFSEEP AUX PORTES DE LA DGFIP

L'augmentation du SMIC au 1er mai 2022 a entraîné une augmentation du traitement minimum dans la fonction publique. Les grilles indiciaires C1, C2 et B1 sont modifiées en conséquence sur les premiers échelons, mais sans répercussion sur les suivants.

Du fait du rattrapage du SMIC au 1er mai 2022, l'indice de traitement minimum de la Fonction Publique est réévalué, passant de 343 à 352 (en indices majorés).

Vous noterez l'absurdité pour les agents de catégorie C de la grille C qui commencent à l'indice 352 (minimum de traitement) et gagneront 2 points au bout de ... 9 ans, soit 7,44 euros !!!

| Grade | Echelon | Durée de l'échelon | Indice majoré |
|---|-------------------|--------------------|---------------|
| Echelle C1 Agent administratif Ou technique | 11 ^{ème} | | 382 |
| | 10 ^{ème} | 4 ans | 372 |
| | 9 ^{ème} | 3 ans | 363 |
| | 8 ^{ème} | 3 ans | 354 |
| | 7 ^{ème} | 3 ans | 352 |
| | 6 ^{ème} | 1 an | 352 |
| | 5 ^{ème} | 1 an | 352 |
| | 4 ^{ème} | 1 an | 352 |
| | 3 ^{ème} | 1 an | 352 |
| | 2 ^{ème} | 1 an | 352 |
| | 1 ^{er} | 1 an | 352 |

Mais le subterfuge grossier et surréaliste – pour ne pas dire l'arnaque – ne s'arrête pas là.

Lors du conseil supérieur de la Fonction publique d'État du 12 juillet 2022, le gouvernement a bricolé unilatéralement et annoncé la revalorisation du début de carrière des agents de catégorie B. Comble de l'**incohérence** : les collègues **contrôleurs de 2^e classe** qui auraient atteint en 2024 l'échelon 6 pour s'inscrire au concours de contrôleur de 1^{ère} classe ne pourront plus le faire en 2024.

Explication de ce rétropédalage : en relevant le nombre d'échelons nécessaires pour postuler au tableau d'avancement ou passer les examens professionnels ou concours, l'administration a compensé les modifications des grilles indiciaires.

Cependant, pour les agents B déjà en poste qui pouvaient **prétendre prochainement à une promotion**, des **dispositions transitoires** sont prévues : "II. - Les fonctionnaires qui, à la date d'entrée en vigueur du présent décret, réunissaient les conditions pour une promotion à un grade supérieur et ceux qui auraient réuni les conditions pour une promotion au grade supérieur au titre de 2023, sont réputés réunir les conditions prévues par l'article 25 dans sa rédaction issue du présent décret pour une promotion au grade supérieur."

Cela signifie que les agents qui remplissent cette année, en 2022, mais aussi qui auraient rempli les conditions l'année prochaine en 2023, seront promouvables par TA (promus selon les contraintes budgétaires) ou pourront s'inscrire aux examens/concours de promotion de grade.

C'est donc ceux qui auraient rempli les conditions en 2024 qui sont lésés. Les collègues ont le sentiment qu'on efface leur ancienneté, leurs années de travail.

Voir détail explicatif et comparatif avant/après des grilles B via le lien:

<http://www.financespubliques.cgt.fr/content/nouvelles-grilles-categorie-b>

Tout cela conforte la position de la CGT Finances Publiques, qui affirme que ces mesures des bas de grilles B (nous avons eu les mêmes difficultés sur le C et au moment de PPCR) sont du rafistolage obligatoire (en fonction du niveau du SMIC), mais qu'il devient indispensable d'avoir une vraie négociation sur la refonte de l'ensemble des grilles C, B et A.

personnel, plus convivial alors que dans les grands groupes, on est plus nombreux, plus anonymes.

Les résidences EPAF proposaient des locations de qualité, avec un personnel présent et attentionné. Pour remercier ce personnel, la secrétaire générale leur a offert une rupture conventionnelle.

Les services publics continuent à être sacrifiés sur l'autel du libéralisme. Ils sont qualifiés de trop coûteux, et doivent laisser place à une marchandisation des services, donnant ainsi des perspectives de profits pour quelques-uns.

La réforme de l'action sociale porte sur la gestion des résidences de vacances ou résidences hôtelières.

L'association « Éducation Plein Air Finances » (EPAF) a été créée en 1956 pour assurer des prestations de vacances loisirs pour les familles et des colonies pour les enfants des agents des ministères économiques et financiers.

Face à ce projet radical unanimement rejeté par les organisations syndicales et la campagne de pétition largement suivie, les actions entreprises par la CGT ont permis de sauvegarder 8 résidences, la cession porte sur 15 résidences et non 23.

Le motif, selon la secrétaire générale du ministère : les résidences ne correspondraient plus aux désirs des agents, elles sont de moins en moins fréquentées.

Mais on oublie de dire que depuis 2007, les subventions EPAF ont constamment diminué et les investissements dans les résidences n'ont pas été à la hauteur des besoins de rénovation.

Et maintenant, il faut brader ce parc de résidences, plan social à la clé pour les 250 salariés de l'association. L'État et le Ministère portent donc l'entière responsabilité de cette situation.

Pour la CGT, cette décision est inacceptable. En cette période critique tant du point de vue sanitaire que du point de vue social, l'action sociale est plus que jamais primordiale au sein de nos ministères.

L'offre aux agents sera préservée à un niveau équivalent de nuitées par an. Pour l'instant, l'offre de séjours 2022 sera maintenue au niveau de 2019 mais jusqu'à quand, rien n'est inscrit dans le marbre !

Avec la forte inflation, le prix des carburants, de la nourriture et une rentrée qui s'annonce difficile, tous les collègues n'auront pas la possibilité de voyager, ni de s'évader !

***Ne restez pas isolés,
SYNDIQUEZ-VOUS à la CGT !***
cgt.ddfip91@dgfip.finances.gouv.fr

Toutes les informations du syndicat sur nos sites internet :

<http://www.financespubliques.cgt.fr/91> / <http://www.financespubliques.cgt.fr/>

