



La Feuille de Chou de la CGT

Proche,
Efficace,
Solidaire...

- Juillet 2024 -



Edito : Avant d'aborder l'actualité sociale de notre département (état de la collectivité et déclaration du PCD, plan de promotion...) nous nous devons d'évoquer la situation nationale.

Au soir du premier tour des élections législatives l'extrême droite est arrivée en tête des suffrages. Ce résultat est une alerte inquiétante, mais rien n'est joué.

Avec d'autres organisations, nous appelons à un sursaut démocratique, social et républicain dans les urnes dimanche 7 juillet. Nous avons mis en ligne un article à ce sujet dès le 10 juin pour dénoncer l'imposture sociale du RN et réaffirmer nos valeurs : [Face au danger de l'extrême droite, mobilisons-nous](#). Cet article est à présent actualisé avec le communiqué intersyndical du 1^{er} juillet cosigné CFDT, CGT, UNSA, FSU et Solidaires.

Bien au-delà de nos organisations syndicales, nous savons que nos valeurs et nos préoccupations sociales et environnementales sont largement partagées dans la société.

La gravité de la situation ne doit pas être banalisée, elle doit être combattue à tous niveaux, par les urnes, les batailles d'idées et les luttes sociales.

Aujourd'hui comme demain, quelle que soit l'issue des élections législatives, vous pourrez compter sur la CGT pour défendre les droits de la population, des salariés, des agents publics, nos services publics et nos valeurs humanistes.

Bonne lecture à tous, prenez soin de vous !

On nous a demandé d'illustrer cet édito sur la gravité du contexte national et sur l'importance d'aller voter.



On nous a dit qu'il fallait dénoncer les dangers de l'extrême droite, inciter à faire barrage et être drôle.



Pour le trait d'humour on cherche encore, mais on vous tient au courant dès que possible...



BirdsDessines

SOMMAIRE

- p. 3 - 4 : Crise au CD 78 : *Déclaration du Président Bédier Vs Déclaration CGT...*
p. 5 – 10 : Plan de promotion 2024 : Information, analyse et commentaires CGT
p. 10 : Contractuels au CD 78 : *Il y a fort à faire...*
p. 11 : Infos diverses CGT CD 78

Crise au CD 78 : *Déclaration du Président Bédier, Vs Déclaration CGT...*

Par message adressé à l'ensemble du personnel, le président du conseil départemental évoque pour notre collectivité « **une crise des finances absolument considérable**, unique, jamais vue ». Sur ces bases financières, il annonce de prochaines réorganisations et précise : « *Nous sommes bien conscients que vous ne pourrez pas tous trouver votre place dans cette nouvelle réorganisation. Certaines missions que vous exercez, n'existeront plus, ou seront à exercer en mode dégradé* ».

Enfin, il ajoute avoir fait voter un « *dispositif en Assemblée départementale qui permettrait, à celles et ceux qui le souhaitent, sur la base exclusive du volontariat, de dire « puisque je ne trouve plus ma place dans le Département, je préfère être accompagné pour quitter le Département* ».

La teneur de ce message suscite de nombreuses réactions et inquiétudes. Qu'en est-il ?

Concernant l'état des finances de notre collectivité :

la situation difficile que nous traversons est réelle.

Cela est lié à une conjonction d'éléments, telles que

l'inflation, la hausse de dépenses contraintes et la baisse de recettes. La CGT a alerté l'ensemble des élus de notre collectivité en février à ce sujet et communiqué auprès de vous (cf. Feuille de Chou de Mars 2024).

D'une part, il convient de relativiser la gravité de la situation et d'autre part, des pistes alternatives à la cure d'austérité existent. Nous avons porté des propositions à l'échelle départementale et nationale, par écrit (cf. [Budget 2024 la CGT alerte les élus des Yvelines](#)) ainsi que lors de divers temps d'échanges avec les représentants de la collectivité.

Dans cette période nationale trouble, il est extrêmement difficile de se projeter vers l'avenir.

La politique nationale va-t-elle soutenir les services publics, les collectivités territoriales ?

Renforcer les moyens visant à répondre aux besoins de la population ? aux compétences du département ?

Quels seront les impacts des Jeux Olympiques et paralympiques sur l'évolution du marché de l'immobilier des Yvelines en 2025 ? 2026 ? Et par répercussion l'effet sur les recettes du département ?

Dans ce contexte à la fois de resserrement de nos finances et d'incertitudes du lendemain, le département fait le choix depuis plusieurs mois de diminuer les budgets de fonctionnement et d'investissement.

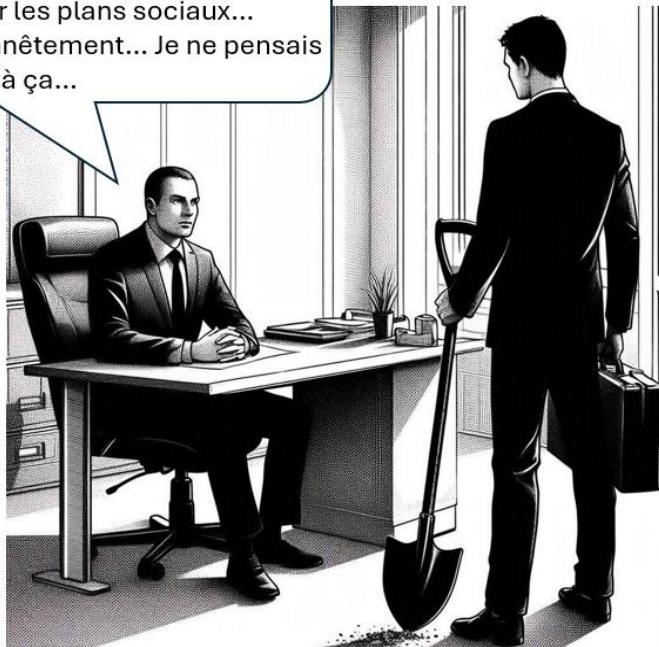
Un autre levier pourrait être utilisé, à l'instar de nombreuses collectivités, celui du recours à l'emprunt pour faire le dos rond dans cette période temporaire d'incertitude.



Nous précisons que notre département a une capacité de désendettement actuel de 6,8 ans, soit au-dessus de la moyenne des départements (4,2) et des régions (6,1). Même si ce délai de désendettement reste somme toute peu élevé, le choix du recours à l'emprunt pour amortir la période de crise serait donc à associer à une maîtrise budgétaire raisonnée sur certains postes budgétaires et projets.

Enfin, il convient d'associer bien plus efficacement les directions dans les choix des restrictions car nombre d'entre elles s'avèrent inadaptées en pratique.

M. Pignon, quand je vous ai demandé de nouveaux outils pour les plans sociaux...
Honnêtement... Je ne pensais pas à ça...



Concernant le fameux « dispositif » qui permettrait « d'accompagner les départs de la collectivité lors de réorganisations » : Il s'agit de l'Indemnité de Départ Volontaire (IDV).

Ce dispositif a été soumis au Comité Social Territorial du 6 juin pour avis puis a été adopté à l'Assemblée départementale du 21 juin 2024.

L'IDV ne peut pas être activée actuellement. Cela pourra être le cas uniquement dans le cadre des futures réorganisations de services et directions lorsque la réorganisation impliquera des suppressions de postes. Les décisions individuelles d'octroi de cette indemnité ne pourront néanmoins intervenir qu'après l'adoption des délibérations fixant, après avis du comité social technique, les services, les cadres d'emplois et les grades concernés par une restructuration de service effective.

In fine, l'IDV est un outil correspondant à des mesures de soutien financier pour des agents lors de réorganisations conduisant à un « plan social ».

Une information est mise en ligne sur notre [site](#) à ce sujet.

→ La CGT s'oppose à toute création d'outils visant à faciliter des plans sociaux dans notre collectivité.

Vous avez lu ou écouté la déclaration de M. Bédier du 21.06.2024, mais avez-vous lu la déclaration CGT au Comité Social Territorial du 6 juin 2024 ?

Ce serait dommage de passer à côté de notre déclaration liminaire au CST du 6 juin 😊, instance où nous abordions notamment une réorganisation à fort impact (DAMDA) et la création du fameux dispositif d'Indemnité de Départ Volontaire...

Déclaration CGT liminaire au CST du 6 juin 2024

« Nous vivons un contexte singulier qui ne nous permet pas de commencer ce Comité Social Territorial comme si tout était normal.

Avant d'aborder les dossiers prévus à l'ordre du jour, il nous paraît nécessaire de nommer la détérioration actuelle du climat social dans notre collectivité.

Depuis des mois, les représentants du personnel CGT ont quotidiennement des témoignages du terrain pointant la perte de sens du travail des professionnels.

Cette perte de sens est multifactorielle : réorganisations pensées sans eux, moyens insuffisants, outils inadaptés, développement démesuré de l'approche quantitative au détriment du travail de qualité, évolution de missions déconnectées des réalités et besoins, impact des logiques austéritaires...

Nous assistons à des situations aberrantes.

Dans certains services où il est reconnu par tous qu'il y a un manque d'effectif, non seulement il n'y a pas de création de postes, mais en plus, des départs du personnel ne sont pas remplacés, et des collègues contractuels ne sont pas renouvelés.

Nous voyons la précarité du personnel augmenter sous toutes ses formes, grandir l'insécurité de l'emploi et la souffrance au travail.

A cela s'ajoute un manque global de reconnaissance du personnel grandissant :

CIA ? y en aura pas. Revalorisation IFSE ? Pas mieux. Plan de promotion ? Toujours à la portion congrue. A l'aune de l'austérité, tout passe à la moulinette...

Non, le personnel ne doit pas être la variable d'ajustement budgétaire.

L'austérité a bon dos, d'une part des solutions alternatives existent tant du côté de l'Etat que des choix budgétaires départementaux.

D'autre part, même quand nous avons des propositions qui ne coûterait rien, elles ne sont pas entendues...

Ainsi, lorsque l'on dénonce le fait d'imposer un jour de congé le 23 juillet, que l'on propose le don du jour ou à minima de la souplesse pour celles et ceux qui souhaitent et peuvent travailler ce jour-là, on découvre avec les agents le 16 mai que le personnel est placé en congé d'office sans formalisme ni communication appropriée.

Dans ce contexte global, nous observons ce qui s'apparente à un plan social déguisé, notamment par le non remplacement de départs en retraite, par le non renouvellement des contrats et à présent par le projet d'Indemnité de départ volontaire facilitant la compression du personnel.

Cela est accru par la multiplication des formes d'externalisations, la dégradation des conditions de travail, la volonté de réduction des effectifs, la cure d'austérité, les mises en retraite pour invalidité, et l'affaiblissement des services rendus à la population...

Nous vous alertons sur cette dégradation du climat social et vous demandons de repenser les politiques et réorganisations engagées pour pérenniser nos métiers et nos missions.

Nous vous demandons un geste d'apaisement et proposons dans cette période :

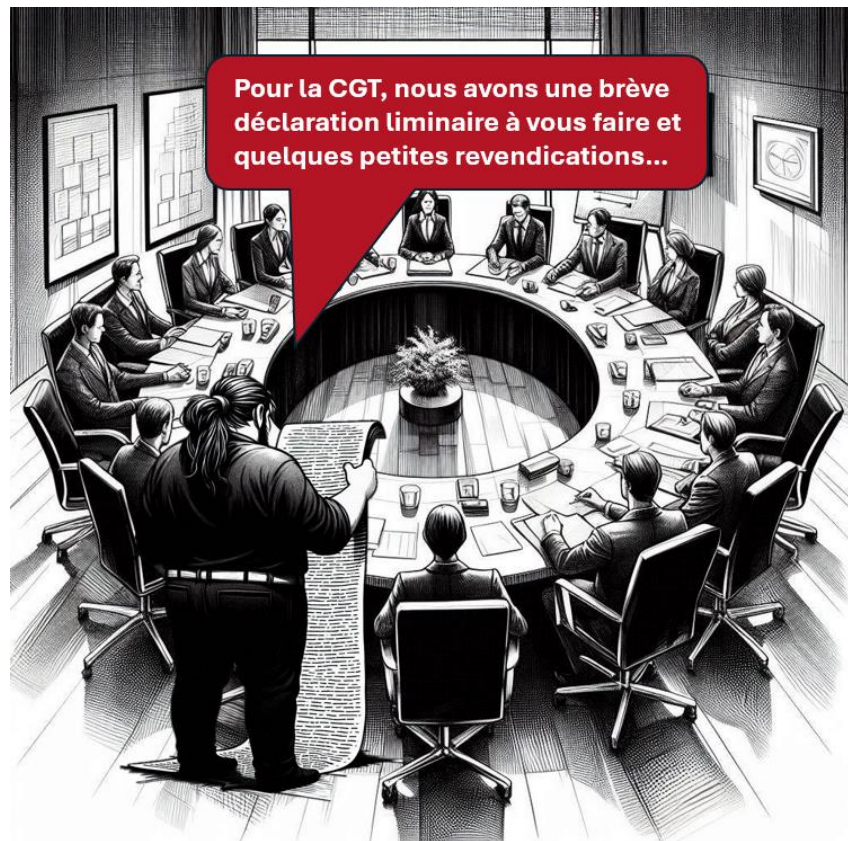
- Le versement d'un CIA forfaitaire pour tout le personnel, avec un montant forfaitaire majoré pour les professionnels qui seront mobilisés dans le cadre des JOP.
- Le rétablissement du 23 juillet à la main du personnel, où à défaut le don du jour de congé si vous tenez vraiment à l'imposer,
- Le renfort durable des services là où c'est nécessaire, renforts qui pourraient être financé par le budget programmé pour l'Indemnité de Départ Volontaire,
- La programmation de négociation pour un plan de déprécarisation du personnel.
- Le renouvellement de tous les contractuels.

Nous vous demandons d'étudier ces propositions et sommes à disposition pour échanger sur les modalités de mise en œuvre. »

→ Vos représentants CGT sont mobilisés pour nous faire entendre sur nos demandes...

→ En intersyndical nous avons demandé et obtenu une rencontre avec l'institution qui s'est déroulée le 4 juillet. Un communiqué intersyndical Cfdt, Cgt, Autonome, Snt Cfe-Cgc a été fait suite à cette rencontre. Il est en ligne sur notre site, vous pouvez en prendre connaissance [en cliquant ici](#)

→ Ensemble, restons mobilisés !



Pour la CGT, nous avons une brève déclaration liminaire à vous faire et quelques petites revendications...

PLAN DE PROMOTION 2024

Informations, analyses et commentaires CGT

Déroulement carrière : *Pour plus de transparence...*

Titulaires ou contractuels, l'opacité règne sur les déroulements de carrière.

Pour les agents titulaires, le plan de promotion s'établit sans recueillir l'avis consultatif des Commissions Administratives Paritaires. Les agents et leurs représentants n'ont plus aucune visibilité sur les « motifs » invoqués dans l'attribution individuelle des points.

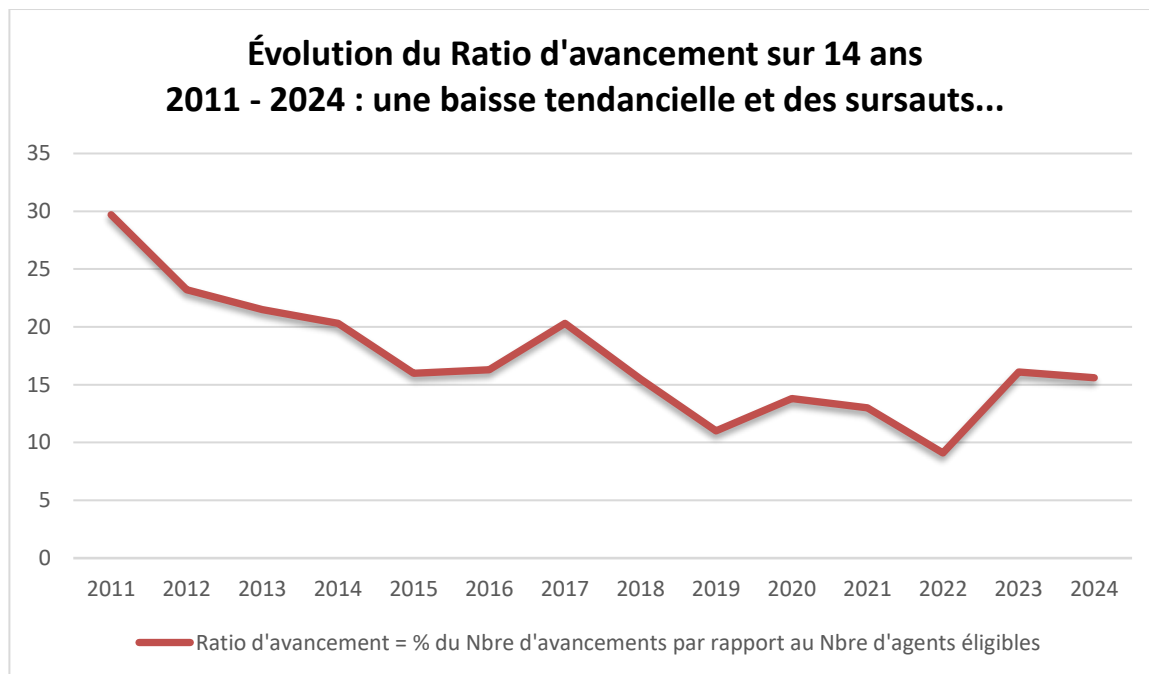
Pour les agents contractuels, il n'y a pas d'informations RH, ni d'étude régulière des possibilités de revalorisation salariale. Les agents et leurs représentants sont écartés de toute vision et voies de recours sur les évolutions salariales du personnel.

Pour l'attribution de prime et son éventuelle revalorisation, le mystère est également absolu...

La CGT demande plus de transparence sur le déroulement de carrière, les revalorisations salariales, l'attribution et l'évolution des primes des agents titulaires et contractuels.

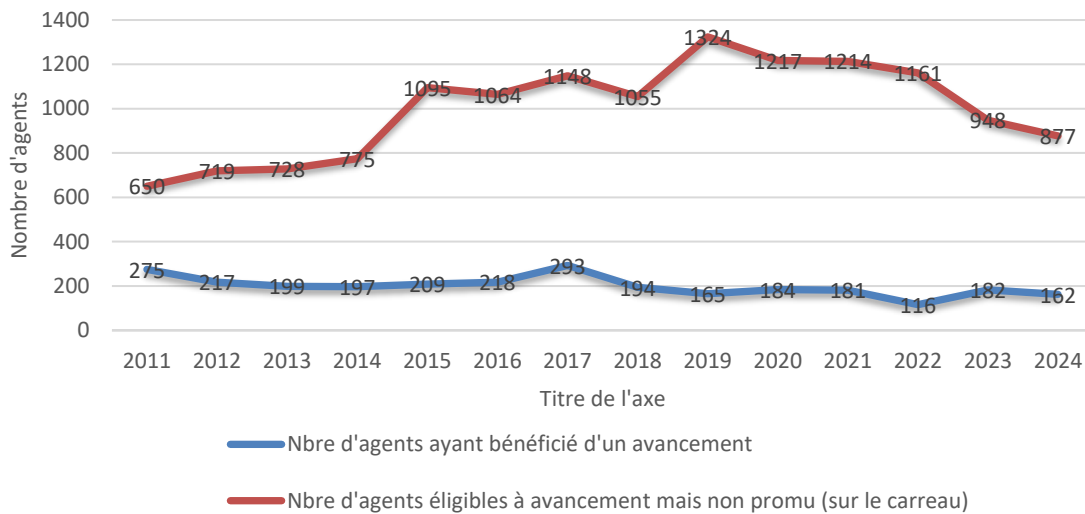
- ➔ Pour la CGT, les avis doivent être motivés, transmis aux agents et susceptibles de recours devant une commission associant représentants du personnel et de l'administration.
- ➔ Nous demandons également de la lisibilité et de l'équité dans les critères retenus d'évolution de carrière, plan de promotion et revalorisation salariale. Une proposition intersyndicale a été faite à l'institution et fera l'objet de négociation dans les mois à venir.
- ➔ Nous demandons communication à tous du salaire médian par fonction, grade et ancienneté.
- ⇒ Nous demandons plus de transparence pour garantir une évolution de carrière juste pour tous.

Plans de Promotion : *Évolutions illustrées...*



- **En 2011, les agents éligibles avaient 30 % de chance d'obtenir leur avancement contre 9,1 % en 2022. Depuis 2023, le ratio est rétabli au-dessus de 15 % (16,1 % en 2023 et 15,6 % en 2024).**

2011 – 2024 : Évolution du nombre d'agents sur le carreau 2024 : Une amélioration confirmée...



- **Le nombre d'agents sur le carreau en 2024 poursuit la diminution engagée depuis 2020, mais reste à un niveau élevé (877). Si nous poursuivons cette tendance, nous reviendrons à un niveau correspondant à ce que nous avions il y a 10 ans...**

Illustration rare : Les agents sur le carreau passent à l'as*...



* Oui c'est tiré par les cheveux, et alors ?
On illustre comme on veut d'abord ^^

Plan de promotion 2024 : En synthèse...

Nous rappelons que le département avait la possibilité de promouvoir 100 % des agents éligibles à avancement de grade pour la quasi-totalité des grades (*délibération départementale du 24 mars 2017*).

Il existe des exceptions à ce ratio de 100 % possible pour nombre d'agents de catégorie B du fait de règles législatives contraignantes et complexes.

En effet, la loi prévoit l'application de la règle dite du ¼ pour certains grades : il faut obligatoirement la nomination d'un lauréat à l'examen professionnel sur l'un de ces grades pour avoir la possibilité de nommer, dans le même grade, 3 autres agents qui n'ont pas passé ou obtenu l'examen...

Cela concerne l'accès aux grades suivants :

- ⇒ Rédacteur principal de 2ème classe et 1ère classe, Technicien principal de 2ème classe et 1ère classe, Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe et 1ère classe, Moniteur-éducateur et intervenant familial principal.
- **Pour ces quelques grades le nombre d'avancements maximum est conditionné au nombre de réussites à l'examen.**

A retenir :

- Pour la majorité des grades, 100 % d'avancement est légalement possible...
- Nous avons 1039 agents promouvables à un avancement de grade en 2024, 162 ont été promus et donc 877 agents éligibles n'ont pas obtenu leur avancement de grade.
- Avec un **taux de 15,6 % d'avancements effectif en 2024**, nous constatons une stabilisation inespérée au regard des restrictions budgétaires. Nous nous réjouissons d'avoir été entendus sur la nécessaire reconnaissance du personnel. Cependant, le nombre d'agents restant sur le carreau reste élevé.
- Conformément aux engagements obtenus, **le plan de promotion a été rétabli au 1^{er} juillet 2024**, la promotion 2023 qui avait fait perdre plusieurs mois est une parenthèse qui se referme.
- Le plan de promotion est un outil de reconnaissance du personnel mais c'est aussi un levier pour **lutter contre les inégalités salariales**.
 - ➔ La CGT défend **une augmentation du ratio d'avancement et la mise en œuvre de règles objectives, claires et transparentes pour tous**.



Plan de promotion 2024 : Tableaux par grades...

Synthèse des promotions 2024

GRADE	Quota restreint ou sans quota	Nbre de promus effectifs en 2024
Attaché	Quota strict	8
Conservateur du patrimoine	Quota strict	/
Conservateur Bibliothèque	Quota strict	/
Bibliothécaire	Quota strict	1
Attaché de conservation du patrimoine	Quota strict	1
Conseiller socio-éducatif	Quota strict	/
Assistant de conservation	Quota strict	1
Rédacteur	Quota strict	6
Technicien	Quota strict	1
Agent de maîtrise	Sans quota	7
TOTAL		25

Commentaires CGT :

Les quotas de promotion possibles sont très limités, seul l'accès au grade d'agent de maîtrise est sans quota. En 2023, nous avons 31 agents promus pour 1454 agents éligibles à promotion.

Cette année le nombre de promotions a diminué pour l'accès au grade d'agent de maîtrise et légèrement augmenté pour les autres grades pour arriver à un total de 25 promotions en 2024.

En 2023, sur 494 agents éligibles à ce grade, 19 ont obtenu cette promotion, ils ne sont plus que 7 en 2024.

A noter en point positif : la prise en compte de la filière culturelle dans le plan de promotion 2024 (promotion et avancement de grade) qui était pénalisée depuis plusieurs années.

Bon sang, mais il est où mon avancement...



Synthèse des avancements de grade 2024 par filière d'emploi

Filière Administrative

GRADE	Nbre d'avancements effectifs en 2024
Attaché hors classe	3
Attaché principal	10
Rédacteur principal de 1ère classe	4
Rédacteur principal de 2ème classe	/
Adjoint administratif principal de 1ère classe	18
Adjoint administratif principal de 2ème classe	4
TOTAL	39

Commentaires CGT :

En 2023 le nombre d'avancements dans la filière administrative avait connu une hausse sensible (60), pour 2024 nous retrouvons le niveau antérieur (37 avancements en 2022 pour 39 en 2024).

- Nous regrettons le faible volume d'avancements au grade d'adjoint administratif ppal de 1^{ère} et de 2^{ème} classe en 2024, d'autant plus qu'ils ne sont pas contraints par des règles restrictives à la différence des grades de rédacteur Ppal de 1^{ère} et 2^{ème} classe.
- La CGT demande un assouplissement des règles statutaires nationales restreignant fortement les possibilités d'avancement au grade de rédacteur.

Filière Technique

GRADE	Nbre d'avancements effectifs en 2024
Ingénieur chef hors classe	/
Ingénieur hors classe	2
Ingénieur général	/
Ingénieur principal	5
Technicien principal de 1ère cl.	4
Technicien principal de 2ème cl.	/
Agent de maîtrise principal	8
Adjoint technique principal de 1ère classe	2
Adjoint technique principal de 2ème classe	/
Adjoint technique principal 1ère cl. des établissements d'enseignement	9
Adjoint technique principal 2ème cl. des établissements d'enseignement	7
TOTAL	37

Commentaires CGT :

Chaque année, la filière technique est celle qui concerne le plus grand nombre d'agents éligibles, tout particulièrement concernant les agents techniques en collèges qui sont plus de 200 éligibles à avancement. Certaines années, nous avons obtenu un effort significatif de la collectivité dans cette filière, notamment pour les adjoints techniques en prenant en compte les bas salaires.

- Pour la 2^{ème} année consécutive nous déplorons le trop faible nombre d'avancements pour ces catégories d'emploi.

Filière Culturelle

GRADE	Nbre d'avancements effectifs en 2024
Attaché territorial principal de conservation	3
Bibliothécaire principal	1
Assistant conservation principal 1ère classe	/
Assistant de conservation principal 2 ^{ème} classe	1
Adjoint territorial du patrimoine principal 1 ^{ère} cl.	/
TOTAL	5

Commentaires CGT :

Une dizaine d'agents sont habituellement éligibles à avancement chaque année dans cette filière.

Ce faible nombre d'agents expliquait-il qu'ils passent au travers des avancements années après années ?

- Nous avons régulièrement alerté sur les oubliés de la filière culturelle et nous réjouissons que le plan de promotion 2024 les intègre tant pour des promotions que des avancements.

Filière Médico-Sociale

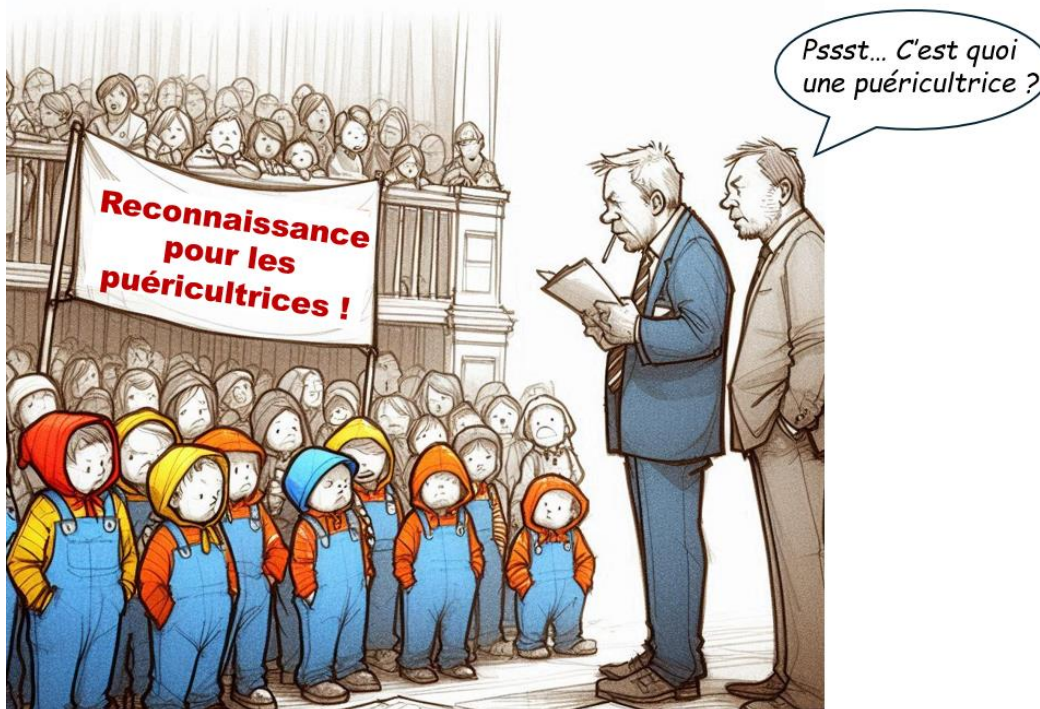
GRADE	Nbre d'avancements effectifs en 2024
Médecin hors classe	2
Médecin de 1ère classe	/
Sage-Femme hors classe	2
Puéricultrice hors classe	/
Psychologue hors classe	/
Infirmier en soins généraux hors classe	1
TOTAL	5

Commentaire CGT :

Une petite centaine d'agents sont habituellement éligibles à avancement chaque année dans cette filière.

Ces dernières années ils ont été les parents pauvres des avancements. Leur engagement professionnel au service de la population, en particulier sur les périodes de pandémie, n'a pas donné lieu à la reconnaissance légitime que ces professionnels devrait avoir. En 2022 il n'y a eu aucun avancement et seulement 4 en 2023 et 5 cette année. Nous restons très très loin du compte !

- La CGT demande avec détermination que le plan de promotion 2025 garantisse une juste reconnaissance des professionnels de la filière médico-sociale.



Filière Sociale

GRADE	Nbre d'avancements effectifs en 2024
Conseiller socio-éducatif hors classe	/
Conseiller supérieur socio-éducatif	/
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	76
Éducateur de jeunes Enfants de classe exceptionnelle	/
Moniteur-éducateur et intervenant familial Ppal	/
TOTAL	76

Commentaires CGT :

Suite à la réforme des grilles des Assistants Socio-éducatif, tous les agents anciennement à un grade supérieur (Principal) étaient retombés au grade de base.

L'engagement d'un plan pluri annuel a été pris et respecté par la DRH permettant in fine de promouvoir 242 Assistants Sociaux au grade Exceptionnel sur les 334 agents concernés en 2020 (à noter : 84 agents sont sortis de l'effectif depuis 2020). Ceci explique le nombre important d'avancements à ce grade en 2024 dans le respect de ce plan pluri annuel.

➔ **Depuis plusieurs années il n'y a plus d'évolution sur les grades de Conseiller Socio-Educatif alors que cela pourrait répondre à des besoins.**

La question du plan de promotion soulève l'enjeu global de la reconnaissance du personnel à travers son déroulement de carrière.

Elle soulève la question de l'évolution de la rémunération des professionnels dans notre collectivité.

Ces problématiques de fond concernent autant le personnel titulaire que contractuel...

Contractuels au CD 78 : *Il y a fort à faire...*

40 % du personnel est contractuel au Conseil Départemental des Yvelines.

Malgré ce nombre très important et en constante augmentation, nous ne disposons pas d'un guide spécifique des droits des agents contractuels. De nombreux points seraient à améliorer pour clarifier leurs droits et les améliorer.

Les Lignes Directrices de gestion (LDG) qui fixent les orientations prévisionnelles de la politique des Ressources Humaines pour les années 2021 à 2024 ne comportent aucune ligne sur le personnel contractuel.

Les questions sont pourtant multiples et les enjeux massifs...

Quelle politique RH pour le personnel contractuel ? Quel déroulement de carrière prévu ? Quelle vision pour un accès à la fonction publique ? Quelle volonté de déprécarisation ? Quelle évolution salariale ? Quelle évolution de la part d'emploi contractuel dans l'effectif ? Quelle évolution des statuts du personnel contractuel ? Quelles informations et règles garantissant la transparence et l'équité ? etc. etc.

- **Pour la CGT, les Lignes Directrices de gestion qui devront être élaborées pour les années 2025 et suivantes doivent clarifier tous ces points pour le personnel contractuel de notre collectivité.**
- **La CGT défend de nombreuses propositions pour améliorer les droits des agents contractuels de notre collectivité et garantir également leur déroulement de carrière (cf. Guide CGT Droits et propositions).**

Infos diverses CGT...

Enjeux environnementaux :

Consultation CGT « Radar Travail Environnement » :

Nous remercions les nombreux agents de la collectivité qui ont pris le temps de répondre à notre consultation sur les enjeux environnementaux au sein de notre collectivité.

Vos retours et vos centaines de propositions vont nous permettre de franchir une nouvelle étape dans notre engagement pour gagner la transition écologique et amoindrir les impacts environnementaux dans notre collectivité.

Nous allons à présent exploiter l'ensemble de vos retours pour poursuivre nos actions avec vous sur ce sujet.

- **D'ores et déjà, nous vous annonçons que nous vous transmettrons à la rentrée un état des lieux complet de la situation dans notre collectivité et de vos propositions** (plus de 600 propositions reçues).
- **Puis, nous porterons auprès de la collectivité les propositions phares qui auront émergé.**
- **Nous organiserons ensuite une conférence sur ces thématiques ouverte à l'ensemble du personnel.**
- **Enfin et surtout, nous nous engageons dans la durée à poursuivre nos actions avec vous sur ces enjeux primordiaux et déterminants pour notre avenir.**

Assises du Travail Social :

Pour rappel, nous organisons des Assises du Travail Social au CD 78.

Cette journée de réflexion est largement ouverte à toutes et à tous !

C'est gratuit, c'est un droit sur le temps de travail, c'est une bouffée d'oxygène entre collègues... Alors... Inscrivez-vous !

➔ Plus d'infos à voir sur [Assises du Travail Social le 5 Novembre 2024 : Inscrivez vous !](#)

➔ Vous souhaitez venir aux Assises du Travail Social ?
Faîtes nous un petit mail sur cgt@yvelines.fr



Les Assises du Travail Social
Venez nombreux !

Ensemble, nous sommes plus forts, Rejoignez-nous !



Bulletin de contact et de syndicalisation :

Je souhaite : me syndiquer prendre contact participer à une formation « accueil »

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : Email :

Bulletin à retourner à : Syndicat CGT Hôtel du Département 2, place André Mignot
78000 Versailles. Mail : cgt@yvelines.fr, Tel 06.71.78.55.10.

Dans cette période difficile
Nous vous souhaitons de trouver les
ressources et l'équilibre nécessaires
pour mener à bien vos missions...
Et de faire le plein d'énergie avec des
congés plus que mérités !



Bonnes vacances ...