

Proche,

Efficace,

Solidaire...

- Juin 2025 -



Edito : Bonjour à toutes et tous les Feuilledechoussistes !

Ces derniers mois, nous avons multiplié les démarches de négociation.

Nous avons obtenu quelques avancées et vous en faisons retour dans cette Feuille de Chou.

L'un des enjeux majeurs en discussion : **les Lignes Directrices de Gestion (LDG).**

Celles-ci fixent le cap de la politique du personnel pour les 4 années à venir, 2025-2028.

Concernant la forme des échanges sur ces LDG - comme sur d'autres thématiques - nous constatons **une inflexion positive en termes de qualité du dialogue social.**

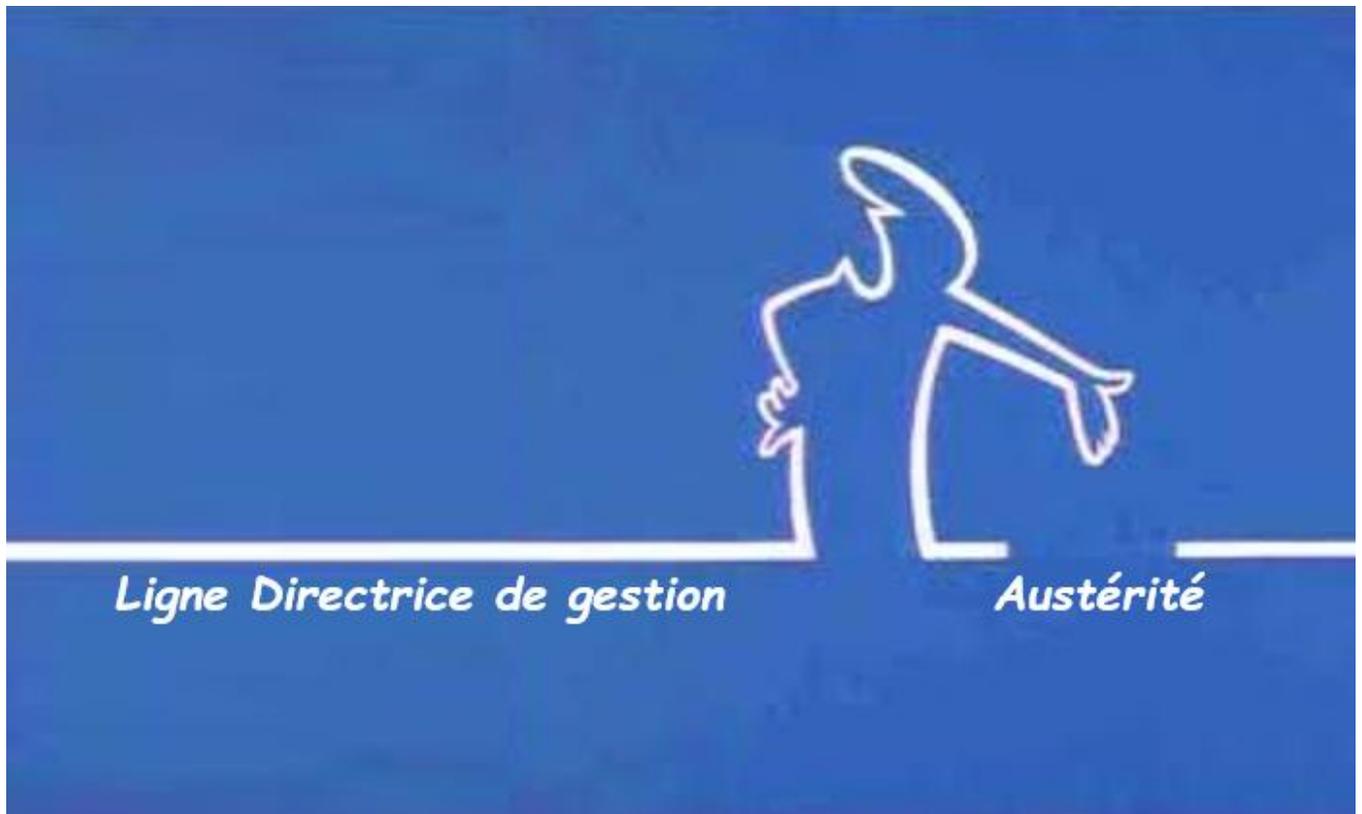
Cependant, pour ces LDG, comme pour les autres sujets, nous nous confrontons au **contexte budgétaire contraint et à une vision austéritaire.**

Si nous nous réjouissons des quelques avancées obtenues, force est de constater qu'il y a **urgence à gagner des marges de manœuvre pour véritablement sortir d'une politique du personnel en souffrance et des missions dégradées.**

Pour véritablement débloquer les moyens nécessaires, les négociations ne suffiront pas, c'est par la mobilisation que nous pourrons les obtenir auprès de l'Etat et de notre collectivité.

Aussi, nous préparons une mobilisation à Versailles à la rentrée pour interpeller le préfet et le PCD sur le financement des services publics, en premier lieu du Conseil départemental.

... *Bonne lecture à toutes et à tous !*



SOMMAIRE :

p. 2	: Agents de maintenance des collèges : Mobilisation et pétition
p. 3	: AssFam : Quelques avancées... il reste à faire !
p. 4 -5	: Maison de l'Enfance des Yvelines : Alerte et premières avancées
p. 5	: Enfance : Une commission d'enquête et après ?
p. 6 - 9	: Politique du Personnel : Des LDG entre avancée et austérité
p. 9 - 10	: Politique du personnel : Redonner des marges de manœuvre, un Impératif !
p. 10	: Pour gagner les moyens nécessaires au CD 78 : MOBILISATION !
p. 11	: Retraite : Avancée au Conseil départemental
p. 11	: Retraite : Mobilisation nationale le 5 juin
p. 12	: Environnement : Initiative à Alpha le 3 juin
p. 13	: C'est scientifiquement prouvé : Adhérer à la CGT, c'est cool !

Agents de maintenance des collèges : Mobilisation et pétition

Nous vous l'annonçons dans les Feuilles de Chou de mars et mai, la collectivité prévoit une réorganisation de la maintenance bâtementaire des collèges visant à **supprimer 30 % de l'effectif**.

La réduction d'effectif va nous faire passer de 117 postes (fin 2024) à seulement 85 pour 114 collèges.

Face à ce projet, le personnel et la CGT se mobilisent.

La CGT a consulté le personnel et contacté l'ensemble des organisations syndicales de la collectivité et de l'éducation nationale, ainsi que les fédérations de parents d'élèves.

Le projet de réorganisation résumé en une phrase :

➔ Arrêter le fonctionnement actuel avec un agent de maintenance sur place par collège et mettre en place un binôme en charge de la maintenance sur 3 collèges.

Un vœu en Conseil d'Administration s'opposant au projet a été débattu et adopté dans la très grande majorité des établissements.

La collectivité a alors cherché à calmer l'expression de la colère et les oppositions par le jeu de la division.

Elle a tenu des groupes de travail avec quelques agents de maintenance, rencontré les principaux et secrétaires généraux d'établissement et reçu séparément les syndicats de la collectivité.

La CGT CD 78, reçu le 21 mai, a exprimé son opposition claire à ce démantèlement d'une mission essentielle pour la mise en sécurité du personnel et des collégiens, et pour le bon fonctionnement des établissements scolaires.

Plutôt que de renoncer à son projet, la collectivité modifie l'argumentation pour tenter de justifier son projet.

Les raisons économiques avancées se transforment en réponse à un « *problème de recrutement et de vieillissement du personnel* ». Si les motifs étaient vraiment ceux-là, **alors c'est l'attractivité et la fidélisation du personnel qu'il faudrait revoir !**

Ils pensent vraiment nous faire croire qu'ils seront plus attractifs en augmentant la charge de travail ?

En éloignant les agents des lieux d'interventions ? En perdant du temps de travail en temps de trajets ?

En diminuant la réactivité ? En dégradant les missions ? En réduisant drastiquement l'effectif ?!

Soyons sérieux, si c'était vraiment la raison, il faudrait améliorer la reconnaissance du personnel, sa rémunération, sa déprécarisation par l'accès à l'emploi titulaire et/ou en CDI... Bref, être vraiment attractif.



Dans ce contexte lors de nos échanges avec les autres organisations, et avec le personnel en assemblée le 17 mai, il a été décidé les initiatives suivantes :

- **Pétition** soutenue par la FCPE 78, l'intersyndicale Éducation nationale (FSU, UNSA Education, CFDT EFRP, SNALC, CGT Educ'Action, Sud Education), et la CGT CD 78.
- **Communiqué de presse** par l'intersyndicale Éducation nationale, la FCPE 78 et la CGT CD 78 : Les 1ers articles ci-dessous en lien : [78Actu](#) ; [Journal des 2 rives](#) ; [Le Parisien](#)...
- **Mouvement de grève des agents de maintenance** le 10 juin, jour du passage au Comité Social territorial, débrayage et rassemblement de soutien à Versailles. Préavis de grève déposé par la CGT CD 78.

→ **Nous sommes toutes et tous concernés par cette réorganisation. Par solidarité et/ou parce que vous avez des enfants scolarisés, nous vous invitons à signer la pétition en ligne en cliquant ici :**



→ **[Pétition · Pour le maintien d'un agent de maintenance dans chaque collège des Yvelines](#)**

AssFam : Quelques avancées... il reste à faire !

Par la lutte, nous avons obtenu en son temps la promulgation de la Loi Taquet (en 2022) reprenant un certain nombre d'aspects que nous défendions pour gagner la présomption d'innocence, le droit au repos, une indemnisation des places agréées vacantes...

Ces avancées restaient à notre sens trop partielles et de plus pour certaines non contraignantes, étant au choix de l'employeur. Il est pour nous aberrant par exemple que le droit au repos soit facultatif...

De plus, la loi Taquet permet que les enfants soient accueillis ou accompagnés sur le plan éducatif par des tiers sans cadre professionnel : tiers bénévole, mise en avant du recours au tiers digne de confiance, mentorat... Sans encadrer strictement cette possibilité par la loi, ces dispositifs portent le germe de dérives possibles. Enfin, cela participe du peu de reconnaissance et de la déqualification du métier.

Une pétition du SDAFY a notamment dénoncé cet aspect et risques de dérives.

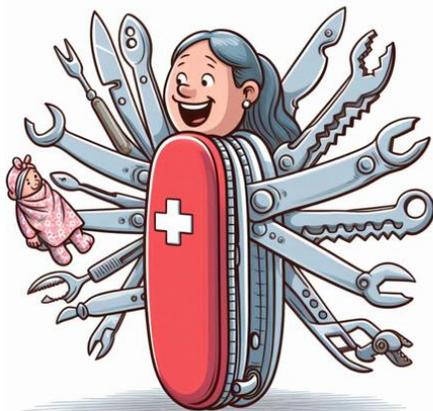
La CGT a soutenu cette pétition et s'est mobilisée pour l'application des aspects positifs de la loi Taquet, y compris ceux facultatifs.

Après une entrée en application (trop lente à notre goût 😊) de la Loi Taquet et ces quelques avancées, après plusieurs échanges entre la CGT et la Direction ces dernières semaines, **nous notons avec satisfaction quelques points d'améliorations supplémentaires :**

- Internalisation de 12 postes d'Assistants Familiaux issus des Orphelins Apprentis d'Auteuil (CST du 15.05.2025)
- Fin des pressions visant à des renoncements à des places pour ne pas verser les indemnités pour place vacante,
- Accord de principe pour un agrément à 2 accueils dès le 1^{er} agrément,
- Accord de principe pour un agrément à 2 places pour l'accueil d'un seul enfant présentant des troubles du comportement, RQTH, spectre autistique...
- Accord de principe pour un échange spécifique sur la situation du SDAFY.

Le saviez vous ?

Les assistants familiaux sont multifonctions...



... mais ils n'ont qu'une seule paie.

Même si d'évidence il reste à faire et à obtenir, la CGT se réjouit de ces quelques avancées. Elles illustrent la volonté départementale d'aller dans le bon sens. La CGT continuera d'œuvrer pour traduire cette volonté en actes et renforcer les droits et les missions du SDAFY, des assistants familiaux.

→ **Nous nous saisissons activement de cette ouverture pour porter des propositions concrètes d'amélioration des conditions de travail et d'exercice des missions.**

Maison de l'Enfance des Yvelines : Alerte et premières avancées

La Maison de l'Enfance des Yvelines a connu une période de tension particulièrement vive.

Elle est notamment liée à la multiplication d'accueils en surcapacité, contraignant le personnel à accueillir des jeunes sans les moyens dédiés : sous effectif, matelas dans des espaces communs type salle TV, bibliothèque, dojo, espace cocooning...

Face à la dégradation des conditions de travail et d'accueil des enfants, l'investissement du personnel a permis de tenir à bout de bras le fonctionnement des unités d'accueil. Nous soulignons que cet investissement est à tous niveaux (professionnels des unités pouponnière, enfance, ado, équipe technique, administratif, cadre...).

Désespérés et éprouvés face à la détérioration des missions due pour une large partie au manque de moyens, **le personnel a adressé une alerte à la collectivité afin de lever les dysfonctionnements et retrouver un cadre de travail serein pour le personnel et les enfants accueillis.**

Sur ces bases, la CGT en lien étroit avec le personnel de la MEY a pu engager des échanges avec la direction et porter les propositions du personnel visant à améliorer cette situation très tendue.

Après plusieurs rencontres et échanges constructifs un certain nombre d'avancées se dessinent :

- Mise en place en urgence de 7 places d'accueil supplémentaires dans un ancien logement de fonction inoccupé à la MEY, avec moyen humain renforcé (vacataire) et recours à ces places réservées à l'accueil en surcapacité. Cette avancée majeure a été obtenue en urgence.
- Recrutement d'un 2^{ème} poste de psychologue avec création d'un 0,5 poste supplémentaire,
- Recrutement d'un poste de veilleur à l'enfance garantissant la présence d'un veilleur par unité,
- Dynamique de recrutement en remplacement des postes vacants (maîtresse de maison, auxiliaire puéricultrice, travailleurs sociaux etc.)

Des propositions restent à l'étude en lien avec la direction d'emploi et la DRH :

- Modalité d'accueil des enfants non scolarisés avec possibilité d'intervenants extérieurs autour d'activités à construire,
- Valorisation du métier de Maîtresse de maison,
- Organisation de concours interne
- Protocole de sécurité, prévention et gestion des agressions

D'autres propositions faites non pas été retenues, en tout cas actuellement...

Par ailleurs, la collectivité avance sur plusieurs projets de structures et places d'accueil :

- IME Sartrouville, extension de la capacité d'accueil pour passer de 12 à 20 enfants
- Réflexion d'ouverture de structure d'accueil pour fratrie avec créations de postes à Porchefontaine.
- Réflexion pour ouverture de places en pouponnière sur versailles
- Projets de villages d'enfants en territoire
- Recrutement de 2 Assistants Familiaux sur de l'accueil d'urgence.

➤ **Sur tout ces aspects, nous estimons qu'il est possible et nécessaire d'aller plus loin.**

➤ **Il est notamment indispensable d'obtenir un véritable portage politique et financier de l'Etat.**

... et finalement, est-ce qu'on ne pourrait pas protéger aussi les professionnels en charge de la protection de l'enfance ?

Mmmmmh...
Pas con...



La CGT a alerté le ministère sur ce point à plusieurs reprises notamment suite à la publication des travaux d'une commission d'enquête (cf. article suivant).

- Au plan départemental, la mobilisation des professionnels de la MEY a été un point d'appui pour faire bouger les lignes et obtenir de premières avancées. La CGT reste mobilisée auprès du personnel.
- Pour répondre véritablement aux enjeux de prévention et de protection de l'enfance, il faut débloquer des financements et des moyens de l'Etat seul à même de répondre aux manques de structures éducatives, médicales, psychiatriques, pédagogiques, MECS, judiciaires, préventives etc. L'Etat doit également garantir le financement des Conseils Départementaux pour mener à bien l'ensemble de ses missions de prévention et de protection (ASE, PMI, MNA...).

→ Aussi, la CGT organise une mobilisation mi-octobre 2025 sur Versailles pour interpeller les pouvoirs publics et en particulier la préfecture (cf. p. 9 - 10)

Enfance : Une commission d'enquête et après ?

Une commission des lois a engagé une enquête nationale sur la situation de la Protection de l'enfance.

Après un an de travaux, des auditions de professionnels, de responsables de services, de présidents de Départements, d'association d'usagers, de syndicats,... le rapport est publié.

Ce ne sont pas moins de 92 préconisations dont certaines sont au cœur des revendications que nous portons, au côté des professionnels, depuis de nombreuses années.

Ce rapport pointe ce que nous dénonçons avec les professionnels depuis des années, notamment :

- Système embolisé
- Perte de sens pour les professionnels
- Absence de moyens humains et financiers à la hauteur des besoins et équitablement répartis
- Absence d'harmonie de traitement des situations sur le territoire
- Absence d'investissement du champ de la prévention...

Seul grand absent de ce rapport la question de la rémunération et de la reconnaissance des qualifications des professionnels. Nous déplorons la non prise en compte de cet enjeu de reconnaissance légitime, il figure pourtant dans le Livre Blanc du Travail Social et contribuerait à lever le manque d'attractivité et les impacts induits (turnover, postes vacants, recours à l'interim...).

Cette problématique est nationale, il incombe à l'Etat de donner les moyens aux collectivités pour que ces missions soient menées dignement.

Pour la CGT, il est urgent que les constats soient traités à la hauteur des besoins en Protection de Enfance afin d'offrir un accompagnement de qualité aux mineurs et à leur famille mais aussi et surtout de permettre aux professionnels d'exercer leurs missions dans des conditions de travail qui ne les mettent pas en danger.

Il est urgent de mettre en œuvre certaines des 92 préconisations portées :

- La création d'un code de l'enfance et le regroupement sous un seul ministère des questions liés à l'enfance.
- Le renforcement des services de prévention et d'accompagnement à la parentalité.
- Le renforcement des moyens humains et financiers ainsi qu'un meilleur contrôle.
- L'accompagnement du mineur vers l'autonomie sans sortie précoce des services.
- Le renforcement de la formation initiale et tout au long de la carrière avec prise en compte de la charge mentale liée aux missions exercées.
- La place, le statut et la rémunération des assistants familiaux, personnel au cœur de la prise en charge.

→ Cette commission d'enquête sera l'un des points d'appui pour interpeller la préfecture.



Politique du personnel : LDG 2025-2028 entre avancées et austérité

Les Lignes Directrices de Gestion : Un enjeu déterminant de la politique du personnel.

Les Lignes Directrices de gestion (LDG) déterminent les principales orientations de la politique du personnel pour les années à venir, 2025-2028.

Au terme de la loi, ces LDG visent notamment à :

- **Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).
- **Fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels** ; pour rappel les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion, les LDG sont donc essentielles en termes de critères d'éligibilité et de ratios d'avancement.
- **Favoriser en matière de recrutement l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers**, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les LDG peuvent comporter quelques engagements très concrets, mais pour l'essentiel, **il s'agit d'orientations et de principes généraux**, qui peuvent parfois donner lieu à des groupes de travail pour - en concertation - les décliner concrètement sur la période 2025-2028.

Les Lignes Directrices de Gestion : Un marqueur du dialogue social.

Des négociations se sont engagées avec l'administration avec pas moins de 4 temps d'échanges en amont du Comité Social Territorial (CST) du 15 mai 2025. Au cours de ces réunions, jusqu'au CST du 15 mai inclus, nous avons eu un dialogue social constructif et été entendus sur nombres de propositions.

Votre syndicat CGT a joué le jeu du **dialogue constructif** en transmettant de nombreux dossiers en appui à nos demandes et propositions, reflète des aspirations du personnel. Les représentants de la collectivité ont également exercé ce rôle malgré un cadre contraint fort : le respect de limites budgétaires.

Les Lignes Directrices de Gestion
fixent le cap de la politique du
personnel pour y voir plus clair...
...si, si...



- ⇒ **Nous vous retranscrivons dans cette Feuille de Chou les points phares que nous avons défendus et ce que nous avons obtenus de plus significatif. Cela n'est pas exhaustif, d'autres points ont également été retenus.**
- ⇒ **Nous avons pris le parti de vous faire cette restitution principalement sous l'angle des avancées, avec cependant un focus sur un aspect plus négatif : le plan de promotion.**

Parmi les avancées les plus significatives obtenues nous retenons :

Égalité Femme – Homme :

- Elaboration d'un nouveau plan d'action relatif à l'égalité professionnelle Femme – Homme.
- Etude d'une externalisation du recueil des alertes afin de faciliter la libération de la parole.
- **A noter :** La CGT a remis un dossier complet à ce sujet, celui présenté au personnel le 11 mars 2025. Les services RH ont engagé l'étude d'externalisation d'alerte et l'élaboration du futur plan d'action est programmé en concertation pour le 2^{ème} semestre 2025.

Politique de gestion des contractuels :

- Création d'un groupe de travail sur cette thématique intégrant de nombreux aspects (ex : CDisation, titularisation des contractuels, préparation aux concours, titularisation des agents cat. C sans concours, titularisation RQTH, modalités de revalorisations salariales etc.)
- Préciser les modalités d'évolution de la rémunération en définissant des règles de gestion pluriannuelle adossées aux principes d'équité, notamment concernant les contractuels.
- **A noter :** Les précédentes LDG ne comportaient pas une phrase, pas un mot sur les contractuels ! La CGT a remis un dossier en appui à notre demande de groupe de travail comportant un état des lieux et une quinzaine de propositions concrètes. L'ouverture de ce groupe de travail à venir, est positif, nous sommes déterminés à obtenir des avancées sociales pour toutes et tous, et une clarification des règles pour plus d'équité, de transparence et de justice sociale.

Formation professionnelle :

- Elaboration d'un livret clarifiant les dispositifs et modalités d'accès aux formations professionnelles.
- Création d'un groupe de travail sur cette thématique.
- **A noter :** La CGT s'appuiera sur la consultation du personnel que nous avons menée en début d'année pour alimenter et porter des propositions d'améliorations dans le cadre du groupe de travail à venir. L'une des propositions phares issues de cette consultation est d'ors et déjà satisfaite, avec le travail engagé par la DRH de livret sur la formation professionnelle.

Dialogue social :

- Affichage d'une volonté d'améliorer la concertation du personnel lors d'évolution d'organisation du travail.
- Mise en place d'un groupe de travail/temps d'échange spécifique pour améliorer le dialogue social entre représentants du personnel et de la collectivité.
- Mise en place de nombreux groupes de travail, ce cadre de discussion étant le plus favorable pour avancer de manière constructive et obtenir des avancées co-construites.
- **A noter :** Ces demandes CGT satisfaites - visant à améliorer le dialogue - étaient pour nous le préalable nécessaire connexe à l'ensemble des autres thématiques abordées.

Transition écologique :

- Création d'un groupe de travail pour une contribution RH au plan développement durable CD78
- **A noter :** Les précédentes LDG ne comportaient pas un mot à ce sujet et les premiers échanges ont montré un écart d'approche massif à ce sujet. La CGT a remis un dossier à ce sujet constitué d'un Guide RH de la Transition écologique et de notre dossier « Radar Travail Environnement » diffusé à tous en septembre 2024. Nous nous réjouissons d'avoir été entendus sur ce principe qui intègre enfin la question environnementale dans la politique du personnel.



Santé au travail :

- Création d'un groupe de travail portant sur le handicap
- Création d'un groupe de travail portant sur les modalités d'analyse d'accident du travail
- Volonté de renforcer et développer la politique de prévention des risques professionnels
 - **A noter :** Pour la CGT, l'amélioration de la politique de prévention et de sécurisation du personnel est fondamentale, notamment en s'appuyant sur les assistants de prévention et les collectifs de travail.

Dispositifs de lutte contre toutes formes de discriminations :

- Elargissement du dispositif de lutte contre les agissements sexistes et violence sexuelle à la lutte contre toutes formes de discriminations.
- Etude d'une externalisation du recueil des alertes afin de faciliter la libération de la parole.
 - **A noter :** Nous accueillons très positivement que cette proposition CGT ait été intégrée sans aucun frein par les représentants de l'institution, bien au contraire. La démarche était partagée, signe nous l'espérons d'une libération de la parole et d'une démarche à venir constructive sur ce sujet.



Les aspects négatifs :

Synthétiquement, le contexte d'austérité a été un frein majeur à des avancées chiffrées concrètes. Les engagements pris lorsqu'ils sont chiffrés correspondent à la situation antérieure. De plus, les ratios du pan de promotion restent à la portion congrue pour 2025.

Focus sur le plan de promotion

Rappel : Les agents éligibles à avancement ou promotion sont promus selon des critères dans la limite d'un ratio.

- Modification des critères de sélection pour le plan de promotion :

Les anciens critères jusqu'en 2024

Critères	Adéquation poste/promo	Examen Pro	Niveau de contribution et de compétence sur le poste	Niveau d'engagement sur le poste	Synthèse évaluateur et souhait de promotion	Avis directeur	Avis DGA	Avis DGS	TOTAL
Points possibles	0 ou 4	0 ou 2	0, 2, 4 ou 6	0, 2 ou 4	0, 1 ou 3	0, 1, 2 ou 3	1, 2, 3, 4 ou 5	1, 2, 3, 4 ou 5	Maxi 32 points

Les nouveaux critères pour 2025-2028 :

Critères	Adéquation poste / promo	Examen Pro	Niveau de contribution et de compétence	Niveau d'engagement sur le poste	Synthèse évaluateur et souhait de promotion	Avis directeur	Avis DGA/DGS	Ancienneté*	TOTAL
Points possibles	0 ou 6	0 ou 4	0,2, 4 ou 6	0, 2 ou 4	0, 2 ou 4	0 ou 7	0 ou 7	Bonification 2 points > 5 ans 4 points > 10 ans 6 points > 15 ans	Maximum 44 points

- **A noter :** Nous avons annoncé que nous rediscuterions de ces critères pour les prochaines LDG, nous considérons que des améliorations sont encore largement possibles.

- **Fixation des ratios d'avancement de grade et de promotion :**

Le négatif : La collectivité maintient le ratio au même niveau cible que les années antérieures :
« *Reconduction de l'objectif de 10% de l'effectif promu lissé sur 3 ans* ».

⇒ **A noter : Pour la CGT, nous mesurons la forte attente du personnel sur cet aspect.**

Pour nous, l'affichage d'une volonté d'amélioration du ratio moyen était un impératif.

C'est pourquoi lors du CST du 15 mai nous avons tout particulièrement insisté sur cette demande forte. Après d'âpres discussions, il a été convenu de la possibilité d'améliorer le ratio d'avancement de grade et de promotion en fonction de l'évolution du contexte budgétaire :

« [...] avec la possibilité de révision en 2026 au regard de l'exercice 2025 ».

➤ Par ailleurs, il a été convenu de cette possibilité « *si le contexte budgétaire s'arrange* » et d'avoir un échange annuel sur la politique de rémunération en fonction du contexte budgétaire.

⇒ **Sur ces bases, en instance, la CGT a voté « abstention », au regard des avancées**

obtenues et pour donner une chance au dialogue de se poursuivre dans un climat constructif.

⇒ **Nous sommes mobilisés et déterminés à gagner des avancées au sein des groupes de travail obtenus.**



Politique du personnel : Redonner des marges de manœuvre, un Impératif !

Dans l'élaboration des Lignes de Gestion 2025-2028 comme sur nombre d'autres sujets nous nous confrontons constamment au mur budgétaire.

La collectivité s'est redonné une petite marge de manœuvre en votant une augmentation du taux d'imposition sur les transactions immobilières (frais de notaire) qui est passée de 4,5 % à 5 % depuis le 1^{er} mai 2025. Cette augmentation de 0,5 point de DMTO était le maximum possible légalement par la collectivité. Ces recettes supplémentaires ne permettent pas à elles seules de rétablir les marges de manœuvre suffisante pour véritablement nous redonner les moyens d'exercer convenablement nos missions et améliorer réellement nos conditions de travail et nos droits.

Concernant les éléments de rémunération...

Cette marge de manœuvre, conjuguée avec les efforts que l'ensemble du personnel consent - ou subit, (vous avez le choix du verbe) – a permis d'enfin obtenir ce que nous réclamions, le déblocage du CIA. En revanche, il n'est toujours pas question de campagne de revalorisation de l'IFSE, d'augmentation de la participation employeur pour la Prévoyance, de revalorisation salariale, ni d'augmentation du volume d'avancement de grade et de promotion.

Concernant les effectifs et moyens humains...

De même, au dernier comité emploi des postes ont enfin pu être débloqués et mis en recrutement dans des services en souffrance. Cependant, nous restons encore loin du compte car dans de nombreux services les besoins de renforts et recrutements sont criants. Il est clair que les postes créés le sont pour partie sur le dos de services qui ont subi des coupes franches (DRH, DB...) ou sont en passe de l'être si on laisse faire (Agents de maintenance en collège...).

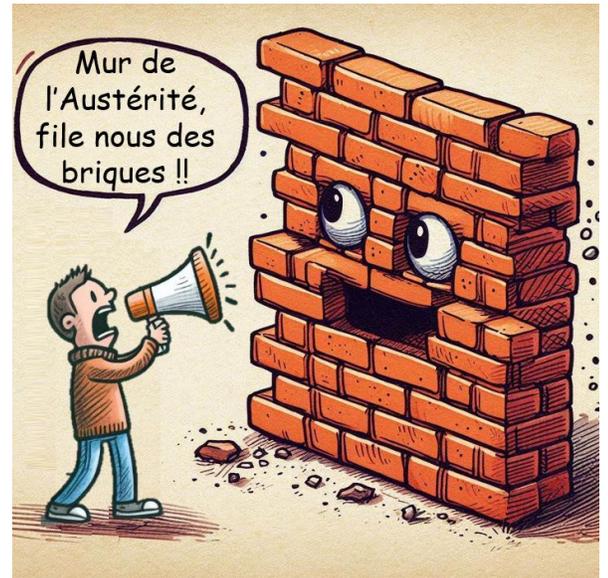
Pour faire court, nous vivons le principe du vase communicant de la tension perpétuelle.

Le redéploiement de personnel va de pair avec un redéploiement des difficultés et des sacrifices.

Pour créer un poste dans un service, la collectivité en supprime d'autres ailleurs.

Une avancée sociale obtenue quelque part implique, au mieux, une stagnation, au pire, un recul ailleurs.

Nous rappelons que nous sommes encore et toujours le Conseil Départemental de France qui à la masse salariale par habitant la plus faible. Il serait temps que nous sortions de cette queue de peloton significative de sous-effectif, manque de reconnaissance et d'attractivité.



Il est impératif de gagner des marges de manœuvre supplémentaires pour obtenir une véritable politique du personnel juste, équitable, répondant à nos besoins et à notre reconnaissance légitime.

Nous l'avons déjà exprimé dans de précédentes Feuilles de Chou, d'autres choix de gestion pourraient être fait dans notre collectivité à périmètre constant (ex : réorienter l'investissement prévu pour l'A104bis d'un coût de 160 millions). Surtout, il est essentiel que l'Etat redonne des marges de manœuvre aux conseils départementaux. La question financière est déterminante.

Sans y répondre durablement, nous continuerons de nous confronter à une politique austéraitre et à ses effets nocifs pour nos conditions de travail, nos droits et nos missions.

➤ C'est pourquoi, la CGT interpelle l'ensemble des pouvoirs publics, du PCD, aux ministres, en passant par les parlementaires et le Préfet.

➤ **ET organise une grande mobilisation à Versailles mi-octobre 2025 pour être enfin entendus !**



Pour gagner les moyens nécessaires au CD 78 : MOBILISATION !

Nos difficultés au CD 78 sont similaires à celles subies dans d'autres services publics yvelinois de la fonction publique territoriale, Etat ou Hospitalière. Nous subissons tous une politique austéraitre qui considère les services publics sous le prisme du coût et non comme une richesse commune.

Il y a urgence à rétablir le bon financement des services publics, à les consolider et les développer. Dans cet objectif, nous construisons **une grande mobilisation mi-octobre à Versailles** pour donner du poids à nos interpellations auprès des puissances publiques, décideurs et du Préfet des Yvelines.

Cette mobilisation inter-fonction publique (FPT, FPH, FPE) réunira des professionnels des différentes fonctions publiques (Etat, Hospitalier, Territoriaux) et secteurs d'activité, professionnels du soin, de l'éducation nationale, des finances publiques, du social, de l'enfance, du Conseil Départemental...



Pour gagner les moyens nécessaires au services publics et au CD78 : Mobilisons-nous !

Retraite : Avancée au Conseil départemental

Alors nous vous prévenons de suite, il ne s'agit pas d'une avancée dantesque concernant la retraite.

Mais **nous ne boudons pas notre plaisir de voir des petits pas se faire dans le bon sens.**

Nous avons demandé, notamment dans le cadre d'un dossier de propositions CGT relative aux « seniors », **la mise en place de formations « préparation à la retraite »**. Cette demande a été réitérée, notamment dans le cadre de notre Guide des Droits et propositions CGT CD 78.

Cette proposition syndicale est à présent satisfaite ! 😊

En effet, les services de la DRH, en partenariat avec Prévention Retraite Ile de France (PRIF), met en place un cycle de formation pour accompagner les futurs retraités, à partir de septembre 2025.

La formation sera dispensée en présentiel sous la forme de 3 séances de 3h30 et 1 séance de 2h00.

Une première session test se tiendra en juin, avant le lancement élargi à la rentrée.

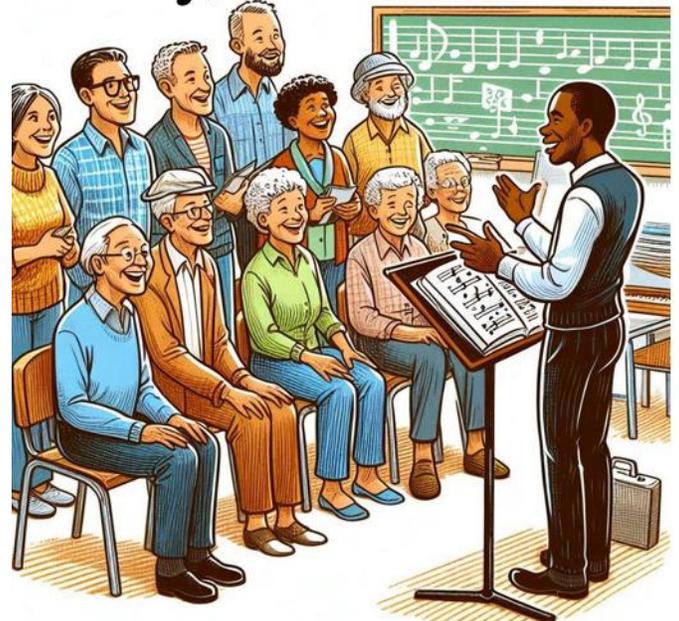
Cette formation abordera les thématiques principales suivantes :

- Bien vivre son passage à la retraite
- Prendre soin de soi
- Gérer son budget et ses démarches administratives et juridiques
- S'engager dans des activités et projets
- Découvrir le bénévolat
- Explorer les nouvelles perspectives offertes par la retraite

- Cette avancée en appelle d'autres, nous espérons que notre demande également réitérée de mise en place d'un « forum retraite » sur la connaissance de ses droits et la constitution de dossier aboutira 😊

**Et pourquoi pas s'inscrire à une chorale ?
Pour préparer la prochaine manif' ?**

Pas de retraités
sur une planète brûlée
Retraite, Climat...
Même COMBAT !



Retraite : Mobilisation nationale le 5 juin

Pour bien préparer sa retraite, la CGT vous propose de participer à une journée d'action nationale unitaire :

GREVE et MANIFESTATION Jeudi 5 juin 14 H
à PARIS départ à École Militaire

ENSEMBLE,

Gagnons l'abrogation du départ en retraite à 64 ans.

Un préavis de grève est déposé et couvre l'ensemble du personnel.

- Plus d'infos cliquez sur ces liens :
- [Appel à la mobilisation le 5 juin](#),
 - [Carte des mobilisations](#)
 - [Préavis de grève CGT CD78](#).



Environnement : Initiative à Alpha le 3 juin

MARDI 3 JUIN À ALPHA
De 12H à 15H30
Accès libre

EXPO, STAND, INFOS...

CONFÉRENCE DÉBATS

Avec la participation de

THE SHIFTERS

PROGRAMME

12H – 13H
Expo, Stand, Espace info, Coin café, thé...

13H – 14H
CONFÉRENCE

14H – 14H30
Débats

14H30 – 15H30
Expo, Stand, Espace info...

Venez nombreux !

RdC Alpha Guyancourt
11, Av, du Centre
Salles Pivert et Benizé



Quels enjeux environnementaux ?

Quelles actions ?

Nous vous convions à une initiative que nous organisons **ouverte à tous les agents de la collectivité**. Que ce soit sur votre temps de pause et/ou en utilisant votre droit à l'information syndicale...

- **A partir de 12 H :** Venez nous rencontrer et échanger sur les enjeux environnementaux au sein de notre collectivité : Exposition, Stand, documentations, Visuels, coin café...
 - **De 13H à 14H : CONFÉRENCE.** Venez vous informer à la conférence de présentation des rapports du GIEC . L'intervenant est membre de The Shifters, ingénieur, formateur universitaire.
 - **De 14H à 14H30 :** Débats avec l'intervenant qualifié.
 - **De 14H30 à 15H30 :** Infos et échanges libres, accès aux documentations, stand, expo etc.
- ➔ Pour venir sur votre temps de travail, vous devez renseigner la calculatrice de gestion des congés en indiquant « Absence syndicale » puis en Motif : « Heure info syndicale ». *A très bientôt !*

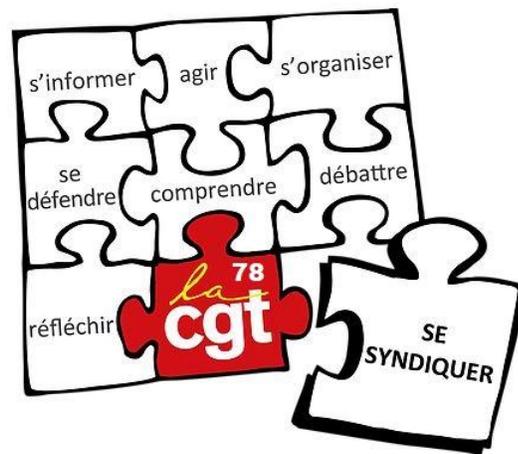


**Pour un environnement durable,
venez nombreux à Alpha Mardi 3 Juin !**

C'est scientifiquement prouvé : Adhérer à la CGT, c'est cool !

Selon les travaux imaginaires - et néanmoins très pertinents - d'une équipe pluridisciplinaire de spécialistes en sciences humaines et psycho-dynamique militante, nous vous informons qu'adhérer à la CGT c'est cool.
En se syndiquant, il a été mesuré un gain immédiat de + 8 points sur l'échelle scientifique de la Coolitude.

Alors si vous hésitez, si la réalité de notre fonctionnement proche, efficace, solidaire, démocratique, convivial et tout et tout ne suffisait pas... sachez en plus que c'est cool 😊



- Si vous souhaitez en échanger avec nous, contactez-nous !
- Vous pouvez également participer à une formation « accueil ». Cette journée de formation est est droit pour toutes et tous. Elle est destinée aux nouveaux syndiqués et aux collègues qui réfléchissent à leur adhésion Nous y présentons et échangeons autour du fonctionnement de notre syndicat, son rôle, ses valeurs...

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.