



# La Feuille de Chou de la CGT

Proche,

Efficace,

Solidaire...

- Juin 2023 -



**Edito** : Nous sommes confrontés à des enjeux sociaux et des enjeux environnementaux inédits. Nous assistons à un véritable bouleversement des équilibres de notre planète... Que nous le voulions ou non, nous sommes concernés par le réchauffement climatique, le recul de la biodiversité, la pollution, l'épuisement des matières premières et des ressources énergétiques... Dans le même temps, nous connaissons des attaques massives sur nos droits, une inflation galopante, une réforme des retraites injuste, brutale, anti-démocratique... le tout sur fond de guerre et de tensions nationales et internationales. Ces questions, ces enjeux, sont étroitement liés, ils nous obligent à agir, à nous organiser pour porter un autre choix de société. Oui, il y a urgence à sortir d'une logique capitaliste de destruction, de l'épuisement des ressources, de l'argent sacro-saint, pour construire une société humaine, de partage, solidaire, protectrice de nos droits et de notre planète... Oui, nous sommes persuadés que nous pouvons agir comme salarié, citoyen et au sein de la CGT. Nous pouvons agir tant à l'échelle locale, départementale que nationale. Oui, porter un autre choix de société, nous pouvons tous y contribuer, avec humilité, à notre niveau.  
*Enjeux sociaux, enjeux environnementaux... On ne lâche rien !*



Les calottes sont cuites

**Urgences sociales,**  
**Urgences environnementales,**  
**Agissons pour notre avenir !**

## SOMMAIRE :

- p. 2 - 3 : Rémunération : *Quoi de neuf au département ?*
- p. 4 : Titres restaurant : *Avancées au menu...*
- p. 4 : Salaires : *Les annonces gouvernementales*
- p. 5 : Plan de promotion 2023 : *Une forte attente...*
- p. 6 : Retraite : *2 ans de vie et la démocratie volés...*
- p. 7 - 8 : Environnement : *GIEC mal à ma planète...*
- p. 9 : Enfance : *Rien ne va plus...*
- p. 10 : Agenda social : *CST, F3SCT, et Cie...*
- p. 11 : Congrès CGT : *La CGT a sa Feuille de Route !*
- p. 11 : Journée d'accueil et de présentation de la CGT
- p.12 : La CGT à votre rencontre et avec vous.

## Rémunération : *Quoi de neuf au département ?*

**Sur la paie de mai 2023, le « CIA anti-inflation »** a bien été versé pour les agents dits « éligibles ».

A notre connaissance quelques rares situations individuelles étaient passées au travers des mailles mais elles sont rectifiées sur la paie de juin et les personnes concernées en sont informées.

**La CGT accueille positivement cette mesure de revalorisation en émettant deux réserves :**

1. L'absence de mesures compensatoires pour les agents « non-éligibles ».
  - Les agents sous statut FPH, les agents précaires dits « non-permanents » en remplacement ou renfort, les assistantes familiales, les contrats aidés, apprentis etc... en auraient pourtant bien besoin.
2. L'adossement de la mesure au salaire annuel brut (4,5 %).



### Le CIA anti-inflation en chiffre :

- ✓ 2842 bénéficiaires
- ✓ CIA minimum : 596 €
- ✓ CIA moyen : 1798 €

En effet, un agent qui perçoit 1 600 €/mois aura perçu moitié moins de CIA anti-inflation qu'un agent percevant 3 200 €/mois. Pourtant l'inflation impacte tout le monde de la même façon, voire même, plus particulièrement les bas salaires qui consacrent une part plus importante de leur rémunération au poste budgétaire alimentation (inflation de 15% des produits alimentaires).

- Une mesure forfaitaire (dans la limite des plafonds du RIFSEEP) aurait été plus juste à notre sens.

### **Sur la paie de juin 2023, une mesure de revalorisation**

va à nouveau être mise en œuvre et de façon pérenne pour les agents présents au 31.12.2022 et en poste au 01.07.2023.

Cette revalorisation va correspondre à 2 % du salaire annuel brut, une nouvelle fois pour les personnes dites « éligibles » (plafond statutaire, éligibilité au dispositif, présence).

### L'augmentation à compter de la paie de juin 2023 en chiffre :

- ✓ 3104 bénéficiaires
- ✓ minimum : + 460 € / an
- ✓ moyen : + 752 € / an

**La CGT accueille positivement cette revalorisation avec une réserve :**

- A nouveau, il n'y a - à ce jour - pas de mesure compensatoire pour les agents « non-éligibles ».

## Réunion de Concertation-Négociations du 13 juin : Pour de nouvelles avancées...

Sur les questions salariales, la CGT a de nombreuses propositions (cf guide CGT des droits et propositions). En réunion de concertation-négociation nous avons plus particulièrement défendu les propositions suivantes :

- ✓ **Déroulement de carrière** : Nous observons un tassement des salaires du fait à la fois des grilles indiciaires et de la fixation d'un plancher de salaires avec la revalorisation obtenue pour les salaires en 2022. Aussi, nous demandons que l'ancienneté et l'acquisition de l'expérience soient pleinement reconnues et valorisées en termes de rémunération.
  - ✓ **Plan de promotion** : Nous demandons de tendre vers les 100 % avec un ratio minimum de 30 %. A noter : l'intersyndicale a demandé un effort sur le plan de promotion.
  - ✓ **Agents non-éligibles au CIA et IFSE** : Nous demandons des mesures compensatoires pour les agents « non éligibles » au CIA anti-inflation et aux mesures de juillet. C'est particulièrement le cas pour les agents FPH qui n'ont même pas eu de reliquat de prime.
  - ✓ **Fonctions spécifiques** : Nous demandons des mesures ciblées au titre de fonctions spécifiques (ex : AA PMI devenue secrétaire médico-social, Chargé d'Accueil avec montée en compétence et niveau de responsabilité accru, Oubliés du ségur etc...)
  - ✓ **Statuts spécifiques** : Nous demandons des mesures ciblées au titre de statut spécifiques (AssFam...)
  - ✓ **Frais de déplacements** : Nous demandons une augmentation de la participation employeur pour une prise en charge du pass navigo à 75 % sur 12 mois. Cette mesure aurait un effet financier et environnemental.
  - ✓ **Mutuelle et prévoyance** : Nous demandons une revalorisation de la participation employeur sur la complémentaire santé et sur la prévoyance => Un groupe de travail va être mis en place avec la DRH.
- ⇒ Enfin, au global, la CGT demande plus d'équité, d'objectivité et de transparence dans les règles relatives aux éléments de rémunération (CIA, IFSE, primes, avancement etc.).

### Certaines avancées se profilent...

**D'ores et déjà, nous avons des engagements de principe, non-chiffrés, sur certains aspects :**

- Le plan de promotion 2023, prévu en novembre, devrait être un peu plus important qu'avant... Nous attendons des éléments chiffrés et suivrons ce point de très près...
  - Participation employeur Prévoyance, une étude est engagée sur ce dossier en lien avec les organisations syndicales, à suivre...
  - La gratification des stagiaires serait majorée à compter de janvier 2024 (Attention, nous évoquons ici les agents faisant un stage dans le cadre d'une formation, pas du statut de « stagiaire avant titularisation »).
  - Participation titre restaurant, revalorisation de la participation employeur, voir ci-après...
- ⇒ **La DRH s'engage sur une démarche visant à plus d'équité salariale entre agents à fonctions équivalente. De fait, des disparités fortes existent, la volonté est de lisser les écarts trop importants. Cet engagement correspond à une demande CGT de plus d'équité, d'objectivité et de transparence dans les éléments de rémunération.**
- ⇒ **Les avancées obtenues et en vue sont également à mettre en perspective avec les négociations salariales nationales (cf. p.4)**
- ⇒ **Nous sommes en attente d'arbitrages sur nos propositions suite à la réunion de négociation du 13 juin, nous sommes vigilants sur les suites données et mobilisés sur ces questions primordiales...**



## Titres restaurants : *Avancées au menu...*

- **Agents du CD 78** : A partir de juillet 2023, le titre restaurant est revalorisé de 7,50 € à 10 € avec une participation employeur maintenue à 60 %.  
De ce fait, la participation employeur passe de 4,5 € à 6 € et la participation de l'agent passe de 3 à 4€.  
**Le gain réel de cette mesure est de 1,5 € par titre restaurant, soit une trentaine d'euros par mois.**
- **Agents contractuels de l'EPI 78-92** : A partir de juillet, 2023, la valeur des titres passe de 7,50 € à 9 €. La participation employeur étant de 60 % cela revient à une amélioration de **0,90 centimes par titre**.  
De plus, l'octroi des titres se fera à présent sur les 12 mois de l'année (au lieu de 11 actuellement).



## Salaires : *Les annonces gouvernementales...*

Le 12 juin, le ministre de la Fonction et de la transformation publiques recevait les organisations syndicales sur les questions de salaire et de pouvoir d'achat. Ces annonces étaient très attendues... et décevantes.

Il a notamment annoncé les points suivants :

- **Une augmentation de la valeur du point d'indice de 1,5 % à compter de juillet 2023.**
  - Nous sommes bien loin du compte alors que l'inflation est aujourd'hui de 5,1 % et que la perte de pouvoir d'achat cumulée depuis 2010 est de 16 % !
  - **Une revalorisation de 5 points d'indice pour tous les agents à compter de janvier 2024.**
  - Pourquoi attendre 2024 ?! Pourquoi se limiter à une revalorisation de seulement 24,61 € ?!
  - **Une réévaluation des bas de grilles de rémunération des agents des catégories C et B**
  - La réévaluation va être minimaliste et ne répond pas au tassement des grilles.
  - **Une prime de 300 à 800 € pour les agents de la fonction publique Hospitalière et de l'Etat, pour celles et ceux dont le salaire est inférieur à 3 250 €. Pour la territoriale, cette prime est facultative...**
  - Encore une fois, une « prime » ponctuelle, non reconductible, qui ne concerne pas tous les agents publics, à la discrétion de l'employeur territorial et qui n'est pas pris en compte pour la retraite...
- ⇒ **Bien qu'insuffisantes, les mesures annoncées sont clairement à inscrire à l'actif des mobilisations massives menées depuis des mois. Restons mobilisés !**

## Plan de promotion 2023 : Une forte attente...

Comme chaque année, le plan de promotion est très attendu.

Il le sera d'autant plus cette année qu'il est reporté à novembre 2023 et sans effet rétroactif !

**Pour 2023, 1167 agents sont éligibles à une promotion interne et 1059 éligibles à un avancement de grade.**

### Combien seront promus ?

A ce jour, nul ne le sait. Ces dernières années, seuls 10 % des agents éligibles bénéficiaient d'une promotion.

Autrement dit, 90 % du personnel éligible, restait chaque année bloqué dans son déroulement de carrière, sans évolution salariale associée et sans reconnaissance de son engagement au service de la collectivité.

Pour 2023, il a été confirmé lors de la réunion du 13.06.2023 qu'un effort serait consenti.

Cependant, il est prématuré de chiffrer l'amélioration possible du ratio car cela dépend également du coût budgétaire des annonces gouvernementales et des arbitrages sur les propositions syndicales. En réunion, l'intersyndicale a insisté sur l'importance d'améliorer significativement les ratios d'avancement de grade, et également d'établir plus de clarté et d'équité pour le personnel.

**« Nos agents ont du talent » ?  
Alors, valorisez-les !!**



**La CGT reste fortement mobilisée sur ces questions.**

**Pour rappel, nos propositions sur le déroulement de carrière sont les suivantes :**

#### ➤ **Déroulement de carrière des titulaires, propositions CGT :**

- Un véritable déroulement de carrière : Des ratios d'avancements de grade qui tendent vers les 100 % et un ratio minimum garanti d'au moins 30 % pour chaque filière. Un avancement de grade automatique pour tous les lauréats d'examens. Autant de promotions qu'il y a de postes ouverts. Application systématique du mode de calcul le plus favorable, notamment par l'application de la clause de sauvegarde.

- Un plan de promotion objectif : La prise en compte de critères objectifs pour les avancements de grade par l'attribution de points prenant en compte l'ancienneté, les concours, les formations et les départs à la retraite. La revalorisation des points attribués pour la réussite à l'examen. Un avis managérial en transparence garanti pour tous les agents. La suppression des points DGA et DGS car trop éloignés des agents.

- Un plan de promotion en transparence : Communication aux agents éligibles de tous les éléments qui les concernent (répartition des points, avis managérial...) et retour à la ligne managériale des arbitrages motivés.

#### ➤ **Déroulement de carrière des contractuels, propositions CGT :**

- Instaurer un plancher salarial à l'embauche prenant en compte l'ancienneté,

- Garantir une revalorisation salariale tous les deux ans au titre de l'expérience acquise,

- Adosser l'évolution salariale sur les grilles indiciaires de la Fonction Publique,

- Créer une commission de recours individuel sur évolution salariale,

- Engager un plan de déprécarisation des agents contractuels, un plan de titularisation des agents contractuels sur emploi permanent, instaurer et développer les concours en interne,

- Attribuer une indemnité compensatoire fondée sur les critères d'éligibilité à la NBI,

- Instaurer un comité de suivi annuel du plan de déprécarisation et de l'évolution salariale.

## Retraite : 2 ans de vie et la démocratie volés...

Plus de 900 000 manifestants le 6 juin lors de la 14<sup>ème</sup> journée unitaire de mobilisation ont à nouveau exprimé dans la rue le rejet massif de réforme des retraites. Il s'agit d'un **record historique de niveau de mobilisation** sur une période aussi longue de 6 mois où à chaque fois nous étions près d'1 ou 2 millions à manifester lors des journées phares, et où des initiatives étaient mises en œuvre en territoire chaque jour... Il s'agit d'un **record de positionnement constant de la population** qui, sondage après sondage, a toujours été **CONTRE** cette réforme à 70 %.

De son côté, le **gouvernement, minoritaire, a également battu un triste record, celui du passage en force par tous moyens quitte à bafouer certains principes démocratiques**, en refusant jusqu'au bout de discuter des autres sources de financement possible, que ce soit avec les partenaires sociaux ou au parlement. Fait ultime anti-démocratique, les basses manœuvres empêchant les députés de voter le projet de loi d'abrogation de la retraite porté par le groupe LIOT le 8 juin. Preuve, s'il en était besoin, que le gouvernement se sait minoritaire à l'Assemblée Nationale sur cette réforme. Nous rappelons également sur cette période, les tentatives de division de l'intersyndicale qui est toujours restée unie, les opérations de diversion et enfin, les opérations de répression envers des salariés mobilisés, des manifestants, des représentants syndicaux...

C'est dingue ce hold-up démocratique sur la réforme des retraites.



Le gouvernement a eu recours à tous les artifices pour que la loi ne soit pas votée en usant des art. 49.3, 47.1, 40...



On dirait les chiffres du loto.. Et le numéro complémentaire c'est le 64 ! Pour 2 ans de vie à la retraite en moins...



BirdsDessines

71% DES FRANÇAIS SOUHAITAIENT QUE LA PROPOSITION D'ABROGATION DE LA RÉFORME DES RETRAITES SOIT DÉBATTUE



Le constat est sans appel, nous sommes face à un **gouvernement autoritaire qui rompt avec les principes démocratiques antérieurs**. Ce positionnement autoritaire sur cette séquence va laisser des traces profondes et est très inquiétant dans un contexte de montée de l'extrême droite.

Pour la CGT, il est urgent de réaffirmer avec force **nos valeurs humanistes, progressistes, solidaires, et démocratiques**. Nous réaffirmons également **notre démarche combative** et notre volonté de ne pas lâcher pour défendre un système de retraite par répartition juste et solidaire. **La retraite à 60 ans c'est possible, finançable, juste et utile !**

A l'inverse d'un monde productiviste, fondé sur l'épuisement des ressources terrestres, et des ressources des salariés, défendons un monde solidaire, de partage des richesses, de partage du travail et de préservation de la planète.

⇒ L'ensemble des organisations syndicales se réunit le 15 juin, un communiqué national sera mis en ligne sur notre site, à lire [en cliquant ici](#).

## ***GIEC mal à ma planète...***

Le 20 mars 2023, la synthèse compilant les travaux des trois groupes de travail du GIEC, dans le cadre de son **6e rapport, a été rendue publique. Le constat est alarmant et devrait nous amener tous à agir.**

Il est important de garder à l'esprit que le GIEC réunit des scientifiques et universitaires de plus de 65 pays et qu'il est également soumis à de fortes influences politiques (plus de 195 pays sont membres). Ainsi, ses conclusions, issues de longues discussions pour arriver à un consensus, font face à des pressions politiques majeures, notamment en provenance des pays fortement producteurs d'hydrocarbures.

Sans surprise, celui-ci alerte encore et toujours sur la nécessité absolue de changer de direction de toute urgence, que ce soit au niveau mondial ou national, tout en martelant, si c'était encore nécessaire, qu'il était « **incontestable que l'influence humaine a réchauffé l'atmosphère, les océans et les terres** ».

L'objectif de l'accord de Paris (COP-21) de limiter le réchauffement climatique à 1,5°C d'ici 2100 ne sera probablement pas atteint, sauf bifurcation soudaine et drastique des politiques climatiques au niveau mondial.

A titre d'exemple, dans le secteur des transports, les émissions de gaz à effet de serre (GES) devraient baisser de **59%** et **29%** d'ici 2050 pour atteindre les objectifs

de **1,5°C** et **2°C**, or celles-ci **augmentent actuellement de 2%** par an !

Constatant l'absence de politique volontariste mise en œuvre, les experts du GIEC indiquent que le réchauffement planétaire atteindra probablement 1,5°C entre 2030 et 2035.

D'une part les promesses actuelles de baisse des émissions faites par les Etats ne permettent de limiter le réchauffement qu'à 2,8°C. D'autre part, les politiques climatiques **réellement** en place ne limitent le réchauffement qu'à **3,2°C (3,8°C en France)**.

Ainsi, **il est impératif d'accélérer massivement la mise en œuvre des actions d'atténuation** pour limiter le réchauffement à +2°C et nous n'en prenons pas non plus le chemin.

Pire, le président de la République a appelé, jeudi 11 mai, à une "pause réglementaire européenne" en matière de normes environnementales. Et le 23 mai, le gouvernement a annoncé étudier sérieusement l'hypothèse d'un réchauffement du pays de + 4 ° à la fin du siècle.

**Par ailleurs, cette synthèse du GIEC appuie sur le fait que la réduction massive des inégalités sociales est une des clés majeures et doit être une priorité de l'atténuation du réchauffement climatique.**

**Pour la CGT, cette synthèse n'est qu'une confirmation de plus de l'urgence absolue d'agir de manière forte et planifiée contre le réchauffement climatique**, et de l'impasse dans laquelle nous emmène le monde capitaliste. Les effets sont déjà là et visibles : incendies, sécheresses, réserves d'eau déjà au plus bas, catastrophes climatiques, effondrement de la biodiversité...



**Cette nouvelle synthèse vient ainsi encore plus appuyer nos revendications nationales, telles que :**

- le développement massif des services publics,
- la mise en place de pôles publics de l'énergie et des transports,
- l'augmentation des salaires et un investissement dans la R&D massif,
- la planification et le retrait du marché d'un certain nombre de secteurs stratégiques,
- la mise en place d'une sécurité sociale professionnelle afin d'assurer la reconversion des secteurs à adapter,
- le développement de formations et de droits à la formation vers des métiers écoresponsables,
- la réindustrialisation permettant la mise en œuvre de circuit courts, la maîtrise des normes environnementales, le respect du droit du travail, le développement de l'emploi et l'élargissement des voies de reconversion,
- le partage du travail : retraite à 60 ans, semaine de 32 H pour sortir d'un monde axé sur le mode production/exploitation/consommation et entrer dans une société de justice sociale, de partage et du temps choisi. Libérer du temps pour le bricolage, le jardinage, les engagements associatifs... c'est aussi agir face à l'urgence sociale et environnementale.
- la sauvegarde des forêts et la mise en place d'une vraie filière bois française,
- un grand plan de rénovation énergétique des bâtiments et une régulation des loyers,
- le partage équitable des ressources,
- le développement accru de la coopération internationale...

Des solutions existent et le travail est immense, mais une chose est sûre : si nous attendons que le monde capitaliste s'occupe de ces problématiques, il est probable que nous arrivions à un réchauffement mondial de plus de 3,2°C en 2100 aux conséquences catastrophiques (3,8 ° en France).

Chaque dixième de degré compte, car l'impact du réchauffement n'est pas proportionnel aux degrés supplémentaires mais est exponentiel.

**Il est donc indispensable que nous nous emparions pleinement de cette question et que nous imposions les changements nécessaires au pouvoir en place.**

**Au Conseil départemental, certaines actions ont été engagées, mais nous sommes persuadés que de nombreuses améliorations pourraient être mise en œuvre pour impliquer plus fortement notre collectivité face à ces enjeux majeurs.**

Plus on agit rapidement et fortement, plus les conséquences dramatiques seront évitées.

**Que ce soit pour répondre à l'urgence sociale et/ou à l'urgence environnementale, mobilisons-nous !**





## Enfance : Rien ne va plus...

**Cela fait des mois, des années, que nous tirons la sonnette d'alarme de la dégradation des conditions de travail et des missions enfance.** En 2022, la DGA Enfance, Famille, Santé était d'accord pour mener, en concertation, une étude dans les PEJ et remettre des moyens là où cela s'avèrerait nécessaire.

Pour la CGT, nous avons listé et transmis des éléments sur certains PEJ apparaissant les plus en tension au regard des remontées de terrain, des données chiffrées, des délais de traitement, du nombre de mesures en attentes, des quotas dépassés par professionnels, du sous-effectif...

**Depuis, face aux désaccords fondamentaux entre la politique départementale menée et les organisations syndicales, l'institution n'a pas amorcé la concertation sur ces enjeux et refuse la remise à niveau !**

**De plus, en la matière, plusieurs avis récents des instances consultatives n'ont pas été suivis :**

Déclarations CGT sur Porchefontaine et l'IPEA à voir [sur notre site dans cet article](#).

- Comité Technique et Comité Social Territorial (CST) : Avis défavorables unanimes sur le projet de transfert des psychologues enfance à l'IPEA

=> L'administration impose de force le transfert des agents à l'IPEA et la suppression des postes de psychologue au sein des missions ASE.

- Comité Social territorial : Avis défavorables unanimes sur le projet de fermeture du Centre Maternel Porchefontaine => L'administration impose de force la fermeture du

centre Maternel de 51 places et, sa transformation en centre parental externalisé de 12 places.

Enfin, au CST du 15.06.2023 la création d'un « **internat d'excellence** » a été soumis pour avis sur la base d'une note préparatoire incomplète et imprécise. **La CGT n'est pas défavorable à investir des dispositifs innovants, à conditions que les missions premières soient assurées.**

De plus, le département engage des « **expérimentations** », façon de s'extraire de la consultation préalable des syndicats. Ici, nous avons obtenu qu'une concertation soit faite sur l'expérimentation des PEJ à la rentrée.

A noter, une exception, le travail mené dans le cadre du F3SCT concernant un PEJ confronté à un cumul de problématiques insoutenables. L'ensemble du personnel a pu être entendu, les représentants également et une démarche a été engagée par l'administration. Même si les réponses ne sont pas encore toutes apportées, ou peuvent être insuffisantes, en particulier sur les questions d'effectif, cela va dans le bon sens.

La CGT reste mobilisée pour soutenir individuellement le personnel malmené et collectivement pour les conditions de travail, l'organisation, le sens des missions et les moyens. **Nous maintenons notre demande que s'engage, en concertation, un véritable plan de remise à niveau des moyens des missions ASE.**

Investir dans les missions de prévention et de protection de l'enfance, c'est une obligation humaine, morale, réglementaire, un cœur de mission... Prendre en charge la jeunesse, c'est miser sur l'avenir.

**Les missions ASE (Aide Sociale à l'Enfance), les PEJ (Pôles Enfance Jeunesse), la MEY (Maison de l'Enfance des Yvelines), le CMP (centre Maternel Porchefontaine), le service MNA (Mineurs Non-Accompagnés), les professionnels, les enfants et les familles... méritent mieux que ça !**

Le CD 78 investit pour la protection de l'enfance...

Le CD 78 ferme le centre maternel Porchefontaine,



il innove en créant un internat d'Excellence à Versailles...

les services ASE sur le flanc, le manque de moyen est criant...



Dis-moi, tu es en train de lire la propagande CGT ?

Et toi la propagande du CD ?



BirdsDessines.fr

## Agenda social : **CST, F3SCT, et Cie...**

**En réunion de concertation-négociation du 13 juin** nous avons abordé la politique salariale départementale (voir pages 2 à 5 de cette Feuille de Chou)

**Au Comité Social Territorial (CST) du 15 juin** nous abordons les sujets suivants :

1. DGD-S : évolution de l'organisation du Secrétariat Général de la DGD-S – création du pôle inspection des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS)
2. DGA – ville patrimoine et construction : évolution de l'organisation de la Sous-direction Travaux et Intervention au sein de la Direction des Bâtiments
3. DGD-AD – DFE : évolution de l'organisation de la direction des finances
4. DGA Ville, Patrimoine & Construction : évolution de l'organisation de la Direction Ville & Habitat / Mission Logement (DGD Solidarités)
5. DGD-AD – DRH : bilan des apprentis & rémunération des stagiaires
6. DGA-EFS création d'un établissement d'excellence pour les jeunes de l'Aide Sociale à l'enfance « La Villa Champs Lagarde à Versailles
7. DGA-EFS : Point d'étape projet télémédecine sur les TAD
8. DIAS : Projet d'expérimentation « France travail »

**En Formation Spécialisée Santé Sécurité et Condition de Travail (F3SCT) du 22 juin** nous aborderons :

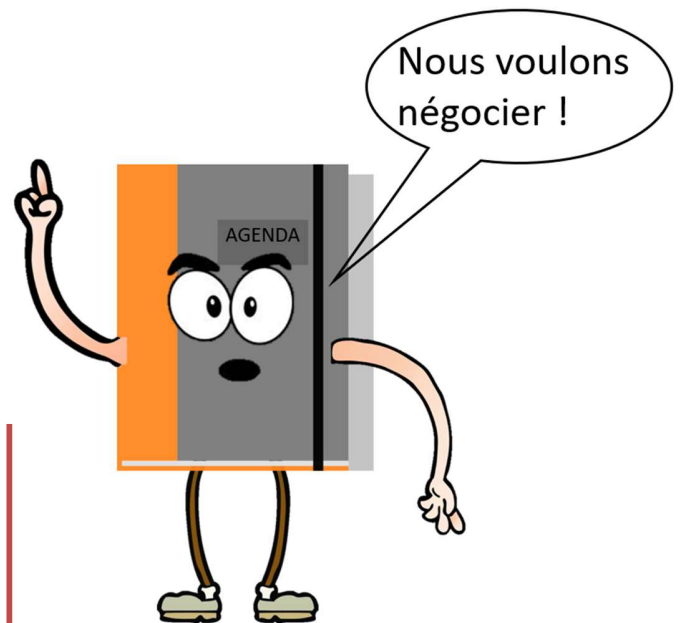
- 1 Bilan de la médecine professionnelle et préventive 2022
- 2 Bilan des accidents de service et maladies professionnelles 2022
- 3 Bilan des fiches du registre Santé Sécurité au travail (SST)
- 4 Bilan intermédiaire de la mission handicap 2022
- 5 Relevé des suites du 30 mars

**En groupe de travail F3SCT du 29 juin** nous poursuivons les travaux engagés à partir de deux dossiers portés par la CGT l'un sur les questions de violence conjugale et l'autre sur la gestion de risques spécifiques.

**En groupe de travail début juillet et/ou fin août** nous aborderons le règlement intérieur des Commission Administrative Paritaire (CAP) et des Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

**A des dates à déterminer...** - au plus vite nous l'espérons - nous poursuivons les concertations-négociations sur la politique salariale et l'attractivité de la collectivité.

A noter : Tous ces temps de rencontre avec l'institution sont préparés collectivement en groupe de travail interne CGT, en fonction des sujets, des échanges intersyndicaux ont également lieu...



*Image rare d'un agenda social...*

⇒ Vos représentants CGT sont à votre disposition pour échanger autour de tous ces sujets et/ou de vos préoccupations : [cgt@yvelines.fr](mailto:cgt@yvelines.fr) ou 06.71.78.55.10.

## Congrès CGT : Les syndiqués écrivent leur feuille de route

Le syndicat CGT du Conseil Départemental et ses Établissements Publics a tenu son congrès début juin. **Un congrès est toujours un temps fort de la vie démocratique d'un syndicat**, il permet de débattre et de voter sur la structuration du syndicat, ses bilans d'activité et financier et de définir sa feuille de route.

A la CGT, **cette feuille de route, via un « document d'orientation » et des « résolutions », engage notre activité sur les années à venir.** Ce temps de recul, de débat et de décision est primordial.

Il nous permet d'aller au-delà d'une simple réactivité à l'actualité sociale et départementale, en définissant collectivement les sujets que nous porterons et les moyens de les mettre en œuvre.

A titre d'exemple, au congrès nous avons notamment voté unanimement la résolution suivante :

➤ **Faire des enjeux environnementaux un axe majeur et transverse de notre activité syndicale.**

Derrière cette résolution de principe, de nombreux débats ont été menés et ont permis de dégager des pistes très concrètes pour sa mise en œuvre, en lien avec les enjeux sociaux.

En tout, ce sont prêt d'**une douzaine de résolutions adoptées**, et à chaque fois, elles ont fait l'objet d'une réflexion de fond menée en atelier sur ces sujets et leur mise en œuvre. Cette feuille de route nous engage sur les thématiques relevant des **droits des agents, des conditions de travail, des enjeux sociaux, des enjeux environnementaux, de l'organisation de notre syndicat, de la place des syndiqués...**

La mise en musique de cette feuille de route sera portée par la Commission Exécutive et le bureau renouvelés, et par les débats et décisions collectives qui auront lieu lors de nos réunions de syndiqués...

**Bref, un temps fort, démocratique et ensoleillé qui a dynamisé l'ensemble des syndiqués présents !**

Un compte rendu de notre congrès sera transmis à tous les syndiqués CGT de notre collectivité et ses Etablissements Publics... et à celles et ceux qui souhaiteraient nous rejoindre 😊



## Journée d'accueil et de présentation de la CGT

Chaque agent (syndiqué et non-syndiqué) a droit, sur son temps de travail, à 12 jours de formation syndicale par an. Dans ce cadre, nous organisons très régulièrement une formation dite « formation accueil » qui se déroule sur une journée et vise à présenter la CGT (fonctionnement, valeur, démarche, les instances etc...) et à échanger librement sur ces sujets.

Cette formation est à destination des nouveaux adhérents, elle est aussi ouverte aux non-syndiqués qui se questionnent sur notre fonctionnement et envisagent pourquoi pas de nous rejoindre.

⇒ **Prochaine formation « accueil » le lundi 2 octobre 2023.**

**Vous voulez y participer ? Contactez-nous !**

## La CGT à votre rencontre et avec vous...

L'action syndicale n'a de sens qu'en allant à la rencontre des agents, des salariés.

**Chaque agent a droit, sur son temps de travail, à 1 Heure d'information syndicale par mois.**

La CGT organise très régulièrement des temps d'échanges collectifs avec le personnel, sur le temps de travail.

Ces rencontres nous permettent d'échanger librement autour de vos préoccupations spécifiques, de service, de mission, vos conditions de travail, l'actualité sociale... Ces rencontres se font en Teams ou en présentiel.



➔ **Vous souhaitez utiliser ce droit collectivement ? Contactez-nous, pour que nous l'organisions !**

## Se syndiquer CGT... Une excellente idée !



La CGT agit sur **des principes démocratiques** garantissant que l'opinion de chacun soit respectée et prise en compte.

Adhérer à la CGT c'est **rejoindre une force organisée et lui donner plus de poids.**

Être syndiqué, c'est avoir des droits :

- Se former,
- S'informer,
- S'exprimer,
- Débattre,
- Être pris en compte,
- Participer aux décisions,
- Rompre l'isolement,
- Agir...

La CGT est un syndicat Solidaire, Démocratique, Constructif et Offensif !

**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](mailto:cgt@yvelines.fr), Tel 06.71.78.55.10.