

*Proche,
Efficace,
Solidaire...*

- Novembre 2023 -



Edito : Votre syndicat CGT multiplie les supports de communication pour être toujours au plus près de vous, de votre réalité de travail... Cette démarche est au cœur de notre activité. Pour vous apporter l'information qui vous correspond, notre syndicat CGT mène actuellement une réflexion sur ses supports à communication.

Pour être au plus près de vos attentes, nous vous soumettons un petit questionnaire que vous trouverez en fin de Feuille de Chou. Merci par avance de vos retours 😊

Dans cette Feuille de Chou de novembre, vous trouverez de nombreuses informations sur le Plan de Promotion 2023, sur vos droits et sur l'actualité des services de notre collectivité : Alpha, collègue, enfance, santé, communication, EPI 78-92...

Bonne lecture à toutes et à tous !

LA CGT VOUS CONSULTE...

Pour améliorer nos outils de communication CGT, merci de nous retourner

le questionnaire...

→ Voir en page 14.



SOMMAIRE :

p. 2 - 8 : Plan de Promotion 2023

p. 3 : Plan de promotion : *En graphiques...*

p. 4 : Plan de promotion : *En synthèse...*

p. 4-7 : Plan de promotion : *En tableau...*

p. 8 : Déroulement de carrière : *Et les contractuels ?!*

p. 8 - 10 : La vie des services...

p. 8 : Déménagement Alpha

p. 9 : Collège

p. 10-11 : Enfance

p. 11 : Santé

p. 12 : Communication

p. 12 : EPI 78-92

p. 13 - 14 : Vos droits :

p. 13 : Négociations salariales du 19.10 octobre.

p. 13 : Retraite complémentaire : La CGT signe l'accord national

p. 14 : Indemnité de Résidence : La CGT interpelle les parlementaires des Yvelines

p. 14 - 16 : La CGT auprès de vous :

p. 14 : Union Locale CGT menacée : Signez la pétition

p. 15 : Consultation CGT : *Quelle communication syndicale voulez-vous ?*

p. 16 : Agir avec la CGT.



Plan de promotion 2023

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...

Vous trouverez des informations sur le plan de promotion saucé 2023 dans les pages suivantes...

- **La CGT demande plus de critères objectifs et plus de transparence sur les évolutions de rémunération, le plan de promotion et le déroulement de carrière des agents titulaires et contractuels.**

Cette année, le Plan de Promotion est coïncé entre Halloween et Noël.
Serait-ce un signe ? Lequel ?!

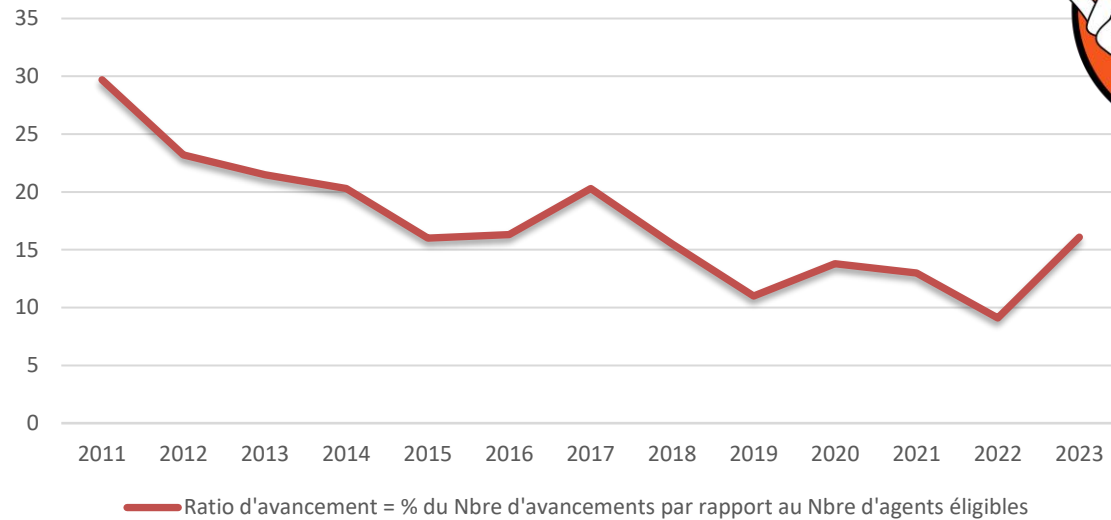


Plan de promotion : *En graphiques...*

C'est graphe Docteur ?

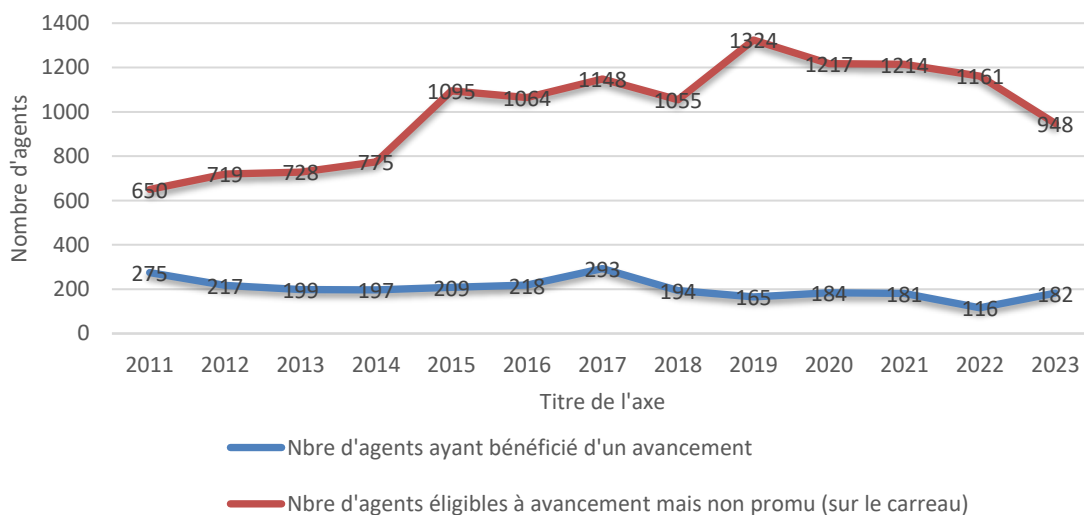


**Évolution du Ratio d'avancement sur 12 ans
2011 - 2023 : une baisse tendancielle et des sursauts...**



- **En 2011, les agents éligibles avaient 30 % de chance d'obtenir leur avancement contre 9,1 % en 2022. Cependant, la baisse tendancielle s'inverse cette année avec un ratio de 16,1 % en 2023.**

**2011 – 2023 : Évolution du nombre d'agents sur le carreau
2023 : Un léger sursaut...**



Couac ?!?



- **Le nombre d'agents sur le carreau en 2023 amorce une baisse importante mais reste à un niveau très élevé avec 948 agents éligibles à avancement qui n'en bénéficieront pas...**

Plan de promotion : *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'avancement maximum est conditionné au nombre de réussites à l'examen.

A retenir :

- Pour la majorité des grades, 100 % d'avancement est légalement possible...
- Avec **un taux de 16,1 % d'avancements effectif en 2023**, nous constatons une amélioration au regard des années précédentes. Cependant, le nombre d'agents restant sur le carreau reste élevé.
- Dans le cadre des négociations salariales, nous avons obtenu **un infléchissement de la politique austéraitre du personnel**. Un sursaut dans le nombre d'agents promus est à noter. Cependant, **l'absence d'effet rétroactif** pour ces avancements pénalise les agents de quelques mois...
- 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 : *En tableaux...*

Les informations RH transmises ne permettent pas d'avoir **une vision en transparence du taux de promotion effectif grade par grade... mais il y a la CGT pour ça 😊**

Aussi, pour que chacun puisse y voir plus clair sur le nombre effectif d'avancements et de promotions dans le grade qui le concerne, nous avons élaboré une synthèse des données relatives aux avancements de grade (p.5 et 6) filière par filière et pour les promotions (p.7) toutes filières confondues.

Ces tableaux ont été élaborés par la CGT à partir du tableau des agents éligibles à avancement et promotion publié en juillet 2023 et le tableau des agents promus publiés le 8.11.2023 par les services RH.

Synthèse des avancements 2023 par filière d'emploi

Filière Administrative			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2023	Nbre d'avancements effectifs en 2023	Ratio
Administrateur général	2	/	/
Administrateur hors classe	1	/	/
Attaché hors classe	12	1	8,3 %
Attaché principal	51	6	11,8 %
Rédacteur principal de 1ère classe	43	1	2,3 %
Rédacteur principal de 2ème classe	56	4	7,1 %
Adjoint administratif principal de 1ère classe	90	27	30 %
Adjoint administratif principal de 2ème classe	66	21	31,8 %
TOTAL	321	60	18,7 %

Filière Culturelle			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2023	Nbre d'avancements effectifs en 2023	Ratio
Attaché territorial principal de conservation	3	1	33,3 %
Bibliothécaire principal	2	/	/
Assistant conservation principal 1ère classe	2	1	50 %
Assistant de conservation principal 2ème classe	2	/	/
Adjoint territorial du patrimoine principal 1ère cl.	2	/	/
TOTAL	11	2	18,2 %

J'ai comme l'impression d'être bloquée dans ma grille salariale...



Filière Technique			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2023	Nbre d'avancements effectifs en 2023	Ratio
Ingénieur chef hors classe	5	1	20 %
Ingénieur hors classe	11	1	9,1 %
Ingénieur général	2	/	/
Ingénieur principal	21	4	19 %
Technicien principal de 1ère cl.	18	/	/
Technicien principal de 2ème cl.	15	4	26,7 %
Agent de maîtrise principal	51	7	13,7 %
Adjoint technique principal de 1ère classe	31	1	3,2 %
Adjoint technique principal de 2ème classe	11	3	27,3 %
Adjoint technique principal 1ère cl. des établissements d'enseignement	244	16	6,5 %
Adjoint technique principal 2ème cl. des établissements d'enseignement	46	8	17,4 %
TOTAL	455	45	9,9 %

Filière Médico-Sociale			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2023	Nbre d'avancements effectifs en 2023	Ratio
Médecin hors classe	8	/	/
Médecin de 1ère classe	2	1	50 %
Sage-Femme hors classe	3	/	/
Puéricultrice hors classe	62	3	4,8 %
Psychologue hors classe	2	/	/
Infirmier en soins généraux hors classe	12	/	/
TOTAL	89	4	4,5 %

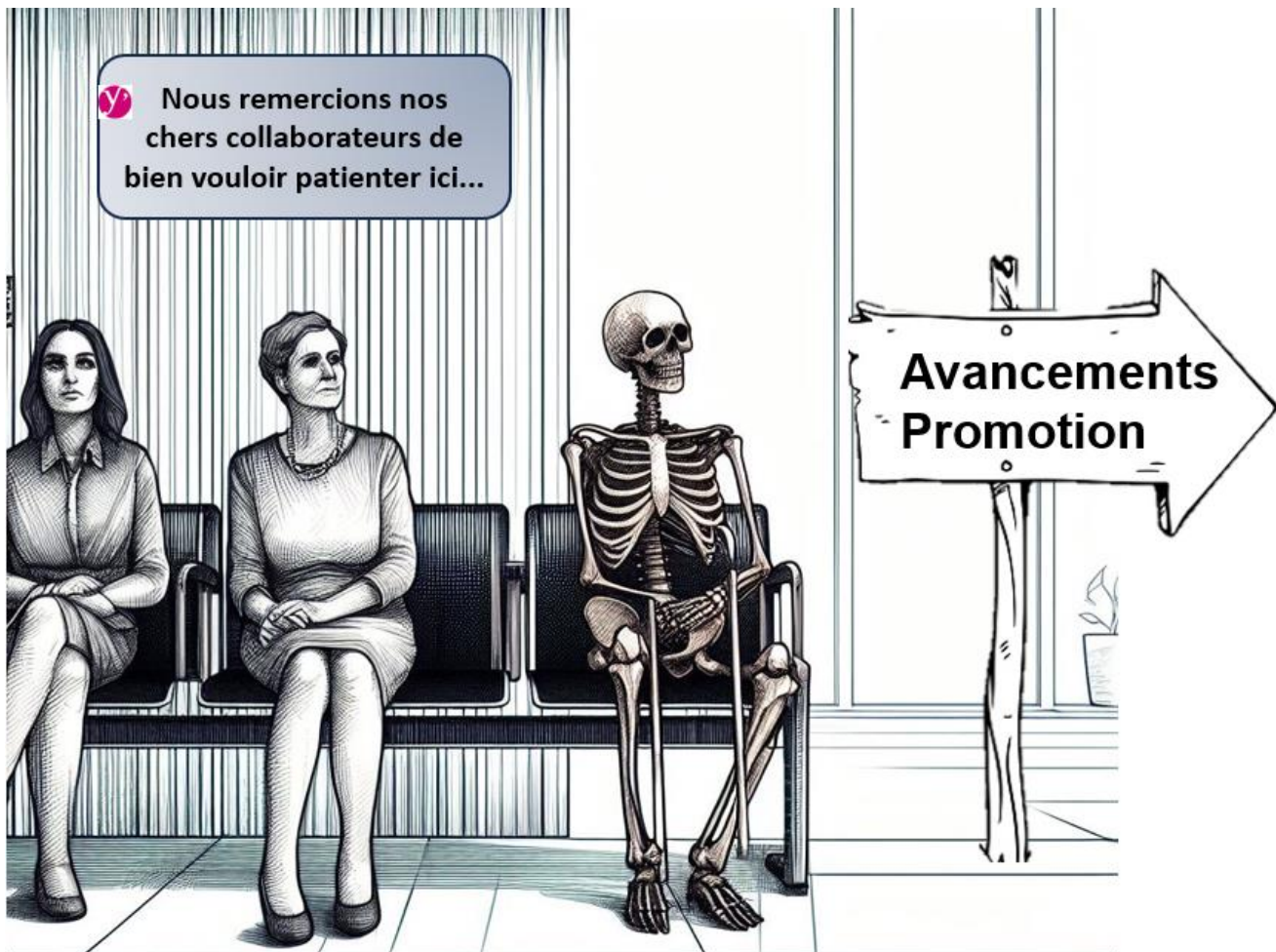
⇒ Comme l'année dernière, la filière médico-sociale est le parent pauvre des avancements...

Filière Sociale			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2023	Nbre d'avancements effectifs en 2023	Ratio
Conseiller socio-éducatif hors classe	1	/	/
Conseiller supérieur socio-éducatif	5	1	20 %
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	241	70	29 %
Éducateur de jeunes Enfants de classe exceptionnelle	5	/	/
Moniteur-éducateur et intervenant familial Ppal	2	/	/
TOTAL	254	71	28 %

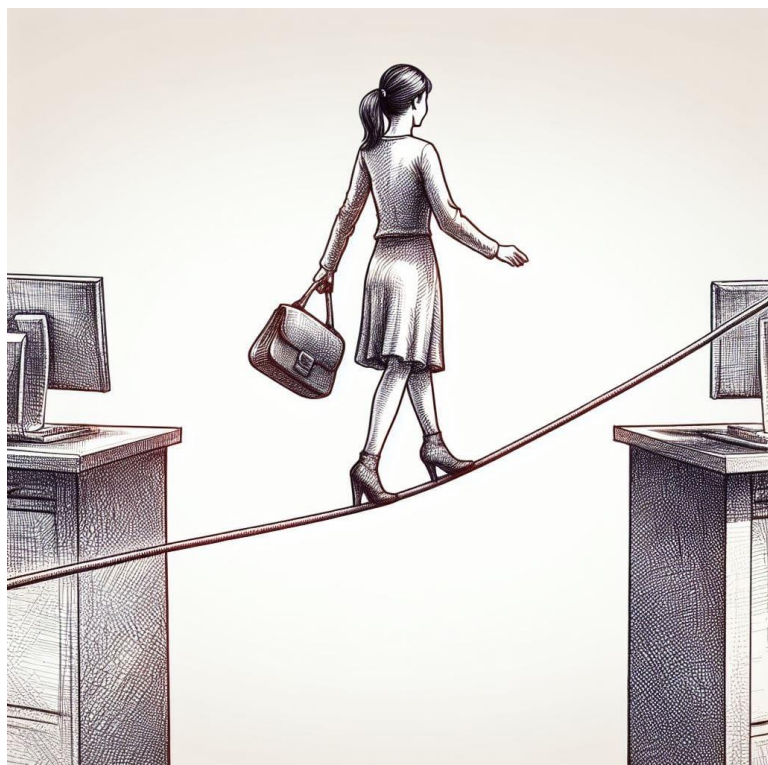
Synthèse des promotions 2023

PROMOTIONS toutes Filières			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2023	Quota restreint ou sans quota	Nbre de promus effectifs en 2023
Attaché	183	Quota strict	6
Conservateur du patrimoine	8	Quota strict	/
Conservateur Bibliothèque	2	Quota strict	/
Bibliothécaire	3	Quota strict	/
Attaché de conservation du patrimoine	3	Quota strict	/
Conseiller socio-éducatif	314	Quota strict	1
Assistant de conservation	3	Quota strict	/
Rédacteur	113	Quota strict	4
Technicien	331	Quota strict	1
Agent de maîtrise	494	Sans quota	19
TOTAL	1454		31

- ⇒ **Le nombre de promotion est comme chaque année très faible, ceci est lié au cadre réglementaire** qui limite drastiquement le nombre de promotions possibles avec un système de quota strict. Seul le grade d'agent de maîtrise n'est pas soumis à quota...
- ⇒ A savoir, **ce cadre réglementaire national pourrait évoluer et être assoupli en 2024**, mais en l'état, la voie principale pour obtenir une promotion demeure **la réussite à un examen professionnel**.



Déroulement de carrière : Et les contractuels ?!



Au Conseil Départemental des Yvelines, un tiers du personnel est contractuel.

Pour ces professionnels, aucune perspective formalisée prenant en compte leur statut spécifique n'est définie. Pourtant, cela aurait pu être le cas dans le cadre des « Lignes Directrices de Gestion » du département des Yvelines adoptées en juin 2021. Ces Lignes Directrices de Gestion fixent les orientations prévisionnelles de la politique des Ressources Humaines pour les années 2021 à 2024. **Or, dans le document adopté, pas une ligne sur le personnel contractuel et rien depuis !**

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 ? etc. etc.

- **Pour la CGT, il est important qu'une véritable politique RH soit élaborée et mise en œuvre 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).**



La vie des services...

DÉMÉNAGEMENT ALPHA

De nombreux agents en activité sur ALPHA – Guyancourt s'interrogent sur le devenir du site et un futur déménagement.

Sur quel site ? Dans quelles conditions ? Quel calendrier ? etc...

Ces interrogations sont légitimes d'autant plus que l'évolution du contexte financier et la volonté de rechercher des économies budgétaires auraient pu amener le département à faire d'autres choix....

En réunion de concertation du 19 octobre 2023, il nous a été confirmé que la collectivité maintenait sa décision de libérer les locaux d'ALPHA Guyancourt (à horizon 2026) avec un retour du personnel sur Versailles, sur trois lieux d'implantations dont le site de Mermoz.

En dehors de cette confirmation globale d'intention, nous n'avons pas à ce jour de précisions concrètes.

- **La CGT suivra de près ce projet dans l'objectif de garantir les conditions de travail du personnel.**

Déménagement d'office,
Flex office...
J'ai parfois l'impression de
faire OFFICE de pion...



BirdsDessines

COLLEGES :

Une nouvelle fois, les petites vacances de la toussaint ont été révélatrices des dysfonctionnements à C'Midy, notamment liés au statut des agents en Contrat à Durée Indéterminée par Intermittence (CDII).

Bien loin d'un véritable CDI, il s'agit d'un **contrat précaire non rémunéré pendant les vacances scolaires !** Ces salariés sont dès lors corvéables à merci, n'ayant souvent d'autres choix que de travailler pendant les petites vacances dans d'autres restaurants d'entreprises de SODEXO, souvent très éloignés géographiquement.

Dans le même temps, les équipes en collèges se retrouvent en sous effectif sur les temps hors présence d'élèves pour assurer les permanences (entretien renforcé de l'établissement).

➤ Au final, l'ensemble du personnel est pénalisé par ce statut CDII alors que le besoin de postes stables est une évidence et représenterait un intérêt pour l'exercice des missions et pour le personnel...

Force est de constater que **SODEXO préfère maintenir ce personnel dans la précarité et tirer ainsi les droits des agents techniques des collèges vers le bas.**

Nous continuons également de constater de **grandes divergences de fonctionnement entre établissements et de moyens dévolus pour le personnel.**

Dans certains collèges, des équipements de protections individuels ne sont pas fournis, de ce fait, des professionnels viennent avec leur propre matériel (gants), voir avec son papier toilette...

Pour d'autres agents, il leur est demandé de laver eux-même leurs vêtements professionnels, sans aucune indemnisation du coût engendré ! Ces pratiques sont honteuses et illégales.

Les agents techniques des collèges subissent des **conditions de travail dégradées, génératrices de stress, fatigue, usure professionnelle...** Au final, cela provoque des arrêts maladies, et une nouvelle surcharge de travail pour les agents en postes...

Comment le Conseil Départemental rappelle-t-il le prestataire à ses engagements ?

- **La CGT dénonce ces pratiques**, rappelle que l'employeur est garant de la santé de ses salariés et demande instamment le respect des conditions d'hygiène et de sécurité pour le personnel des collèges.
- **La CGT demande un plan de déprécarisation** du personnel, notamment pour les agents en CDII.



ENFANCE :

Nous vous livrons de nouveaux éléments de compréhension suite à la Feuille de Chou d'octobre 2023 qui consacrait plusieurs pages à ce dossier...

Pour rappel, un point sur l'expérimentation menée concernant le champ de la protection nous a été présenté en réunion de concertation le 19 octobre et l'externalisation du champ de la prévention a fait l'objet d'un vote contre unanime au Comité Social Territorial du 5 octobre (CST).

De ce fait, le projet d'externalisation via la création d'un Groupement de Coopération Social et médico-social (GCSMS) nous est représenté au CST du 7 novembre pour avis consultatif.

Nous avons précédemment abordé le fond du projet, à présent, nous allons vous parler finances...

Lors des temps d'échanges antérieurs il nous a été affirmé que la collectivité consacrait un budget conséquent aux missions d'Aide Sociale à l'Enfance (ASE), « *bien supérieur à ce qui est fait ailleurs* ». Nous avons contesté ce point en disant que pour comparer le niveau de financement entre département, il fallait d'abord établir un ratio de dépense/habitant. Sur ces bases, nous avons demandé que la collectivité renforce son investissement sur les missions Enfance du département.

Qu'en est-il vraiment ?

Le CD 78 dépense-t-il plus ou moins que les autres collectivités ?

Le dossier n°115 de la DREES publié le 26.10.2023, et l'étude de ses annexes, donnent raison à la CGT !



UNE RÉORGANISATION PEUT EN CACHER UNE AUTRE...



La réalité est que les dépenses par habitant au titre des missions ASE du Conseil Départemental des Yvelines sont inférieures à tout les départements limitrophes.

Comparé à la moyenne des départements en France métropolitaine, elles sont inférieures de 28,8 % !

En 2021, les départements ont alloué au total 9,1 milliards d'euros pour la protection de l'enfance, selon les dernières données de la Drees.

Source « LES DOSSIERS DE LA DREES N° 115 • octobre 2023 »

Certes les dépenses sont en augmentation.

La prise en charge des MNA en est d'ailleurs l'une des causes, dans les Yvelines comme ailleurs.

Ceci étant, faut-il rappeler que ces dépenses sont non seulement une obligation réglementaire, mais également un investissement sur l'avenir ? Faut-il rappeler que l'on ne peut pas gérer les missions de solidarité, de surcroît sur l'Enfance, sous le seul prisme de l'économie ?

Le comparatif entre départements des dépenses nettes totales d'aide sociale à l'enfance est parlant.

Chiffre des dépenses nettes totales d'aide sociale à l'enfance (Source DREES, oct.2023).

Note : Les dépenses nettes sont les dépenses d'aide sociale des départements après déduction des récupérations et recouvrements

Département	Dépenses nettes totales ASE	Nombre habitants	Ratio dépense par habitant
Yvelines	133 236	1 441 398	0,0924
Hauts de Seine	243 575	1 619 120	0,1504
Val d'Oise	149 803	1 238 581	0,1209
Essonne	188 740	1 296 641	0,1456
Eure	67 584	600 700	0,1125
Eure et Loire	56 843	431 443	0,1317
France Métropolitaine	8 490 486	65 450 219	0,1297

- **Le département des Yvelines consacre 28,8 % de moins que la moyenne des autres départements métropolitains par habitant aux missions ASE.**
- **Les éléments de contexte budgétaire sont connus : le CD 78 peut mieux faire, et ce ne sont pas les besoins qui manquent...**

SANTÉ :

Au Comité Social Territorial du 7.11.2023 nous a été présenté un projet de réorganisation à la Direction santé. Ce projet concerne 350 agents et impacte directement 42 professionnels.

Il nous a été confirmé la fermeture d'une cellule agrément et des points d'alertes demeurent, notamment :

- 24 centres de PMI : il n'y a **pas toujours un médecin référent**, cela pose la question de l'interlocuteur le plus adapté, de l'harmonisation et de la clarté.
- Le nouveau **découpage géographique pour les agréments** impacte le personnel et rend confus la réorganisation. Il nous a été affirmé en séance que des marges de manœuvre étaient possibles.



Nous avons également interpellé sur le devenir des centres de **PMI de Vélizy et d'Achères**.

Il nous a été répondu qu'il n'était nullement question de remettre en cause le centre de Vélizy. La recherche de locaux plus adaptés se poursuit sur cette commune.

Par contre, le centre de PMI d'Achères est effectivement sur la sellette. Des discussions sont engagées avec la mairie, si elle propose une autre solution d'implantation ou finance les travaux, l'activité pourrait être maintenue. Mais sinon, le département n'investira pas sur le site actuel. Nous suivrons de près cette situation.

La CGT demande :

- qu'une information claire soit portée à l'ensemble du personnel de cette direction.
- le maintien de la cellule agrément,
- le maintien d'un centre de PMI sur Achères actuellement menacée de fermeture.
- un accompagnement bienveillant de l'ensemble du personnel impacté.

COMMUNICATION :

Une réorganisation de la DIRCOM a été présentée au Comité Social Territorial du 7 novembre 2023.

La Direction de la Communication (DIRCOM) devient la **Direction de la Communication et de la Marque (DCM)**. Elle sera rattachée à la Direction Générale des Services.

Cette réorganisation va largement **impacter la trentaine de professionnels** de la direction actuelle avec :

- 20 redéploiements, 1 transfert, 7 suppressions et 9 créations de postes,
- 3 postes permanents et 3 postes renforts sont maintenus.

- **La CGT a notamment demandé** que tous les agents en poste soient prioritaires pour la future direction.
- Nous demandons également un réel accompagnement RH de tous les agents impactés.
- Nous contestons la suppression de postes (attaché de presse, régisseur, journaliste reporter, photographe...)
- Nous demandons que soient activés les outils adaptés aux besoins et demandes exprimées par le personnel (formation, période transitoire, aucune baisse de rémunération pour un changement de poste subi, revalorisation sur des prises de responsabilités supérieures, fiches de postes claires pour tous...).

Pour la Direction de la Communication et de la Marque, nous vous offrons ce logo. De rien...



EPI 78 -92 :

A l'EPI 78 – 92, le Comité Social Territorial (CST) et sa Formation Spécialisée Santé et Sécurité se réunissent le 16.11.2023.

Les sujets suivants y seront traités :

- Point protection sociale complémentaire
 - Ajustement organisation du service voirie
 - Dépassement des seuils d'heures supplémentaires
 - Questions diverses
 - La CGT y abordera également les questions relevant de l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail.
- ➔ **Vos représentants CGT à l'EPI 78-92 se tiennent à votre disposition pour échanger sur ces sujets ou toutes autres préoccupations....**





Vos droits...

Négociations Salariales au CD 78 : *Qu'en est-il ?*

Les représentants du personnel étaient reçus le 19.10.2023 pour une nouvelle séance de concertation-négociation salariale.

Au préalable, **le DGS a planté le décor en annonçant l'objectif de la collectivité de réduire le budget de fonctionnement de 10 %**, soit 120 à 130 millions à économiser sur le budget de fonctionnement en 2024. Des investissements prévus seront de fait annulés ou reportés et concernant la masse salariale et l'évolution des effectifs cela signifie que des départs de collègues ne seront pas remplacés...

Nous précisons que le budget n'est pas encore voté à l'assemblée départementale, mais les restrictions à venir sont clairement affichées.

Malgré ce triste décor, de nouvelles avancées ont émergé :

Agents sous statut FPH : Versement d'une **prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour les agents sous statut FPH** sur la paie de novembre 2023. Pour rappel, seuls les agents sous statut FPT avaient bénéficié des mesures anti inflation de mai et juin 2023. Cela rétabli une injustice.

Mesures de revalorisations ciblées : A la précédente réunion de négociation nous avons partagé le constat d'écarts de rémunération inexplicables entre agents de même fonction et à ancienneté équivalente. La DRH s'était alors engagée à rechercher et à étudier les situations individuelles de disparité les plus flagrantes, puis à mettre en œuvre un plan de revalorisation pour les agents très en deçà de la moyenne des autres professionnelles de fonction similaire. Suite à cette étude, **202 agents bénéficieront d'une mesure de revalorisation ciblée** sur la paie de novembre 2023.

Plan de promotion 2023 : Comme développé dans cette Feuille de Chou, le plan de promotion 2023 est meilleur que ce qui était prévu... Avec un ratio à 16,1 % au lieu des 10 % prévus, **182 agents obtiennent un avancement et 31 agents une promotion.**

Mesures catégorielles : Le DGS et la DRH s'engagent à revoir les éléments de rémunération et de conditions de travail des **assistants familiaux courant 2024.**

Pour le plan de promotion 2023, ils ont concédés que la situation des **AA PMI et des CAP** sera regardé plus attentivement compte tenu des attendus et évolutions de missions. Cependant, cet engagement nous apparaît trop peu suivi d'effet à la lecture du résultat du plan de promotion publié le 8.11.2023.

⇒ **Dans le contexte budgétaire actuel et au vu des orientations départementales prises, nous saluons les quelques avancées obtenues.** Cependant, ces mesures demeurent insuffisantes, en réunion nous avons soulevé la question des agents contractuels, des tassements d'évolution de carrière (titulaires et contractuels), du manque d'avancements et promotions prévus particulièrement dans la filière médico-sociale et culturelle, du manque de transparence et d'objectivité dans les dispositifs de rémunération et de promotion...

Retraite complémentaire AGIRC - ARCCO : *La CGT signe l'accord national...*

La CGT signe l'Accord national interprofessionnel (Ani) Agirc-Arcco du 5 octobre 2023.

Les négociations engagées après l'entrée en vigueur de la réforme des retraites, ont permis d'obtenir certaines avancées : – la revalorisation de 4,9 % du niveau des pensions, au 1^{er} novembre
– la suppression du malus qui, instauré en 2019, était censé contraindre les cotisants à rester en activité pendant un an, même après avoir atteint le taux plein dans le régime de base.

⇒ **Par cette signature la CGT exprime sa détermination à protéger les retraites complémentaires.**
→ Information complète [à lire sur notre site.](#)

Indemnité résidence : *La CGT interpelle les parlementaires des Yvelines...*

Cette indemnité créée il y a près de cent ans est conçue comme **un correctif du salaire tenant compte du coût de la vie plus ou moins élevé en fonction de la localité** d'affectation.

Le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions :

→ zone 1 : taux à 3 % // zone 2 : taux à 1 % // zone 3 : taux à 0 %.

Ce classement en 3 zones est censé être adossé au coût de la vie en territoire.

Or, **le classement des communes, désormais obsolète**, est loin de permettre la prise en compte de la réalité. Ainsi dans les Yvelines certains agents ne perçoivent aucune indemnité (zone 3) quand d'autres la perçoivent au montant maximum. Cela **créé une situation d'injustice et d'iniquité entre agents** d'autant plus criante dans cette période de tension économique.

⇒ **La CGT interpelle tous les parlementaires des Yvelines pour demander le reclassement de toutes les communes yvelinoises en zone 1**

⇒ **Information et courrier à voir sur notre site internet : [Site CGT CD 78](#)**



La CGT auprès de vous...

Union Locale CGT menacée : Signez la pétition

La CGT est implantée en territoire pour réunir, organiser, informer et défendre les salariés en proximité.

L'Union Locale CGT de Poissy et Yvelines Nord est menacée de fermeture par la Mairie de Poissy.

Cette Union Locale est particulièrement active et utile pour les salariés de cet important bassin d'emploi et pour les syndicats. A titre d'exemple, notre syndicat CGT du Conseil Départemental y organise régulièrement des réunions d'informations pour le personnel, des réunions de travail, de syndiqués, des formations etc...

Il est de l'intérêt de tous de sauvegarder l'Union Locale CGT de Poissy Yvelines Nord.

Aussi, nous vous invitons à signer la pétition en cliquant sur ce lien :

→ [Pétition : UL CGT menacée de se retrouver à la rue](#)

Consultation CGT

Quelle communication syndicale voulez-vous ?

Votre syndicat CGT multiplie les supports de communication pour être toujours au plus près de vous, votre réalité de travail...

Au quotidien, notre communication est orale, échanges individuels et collectifs (heure d'information syndicale, rencontre individuelle, collective, conférence etc.), elle est également écrite.

Dans le souci constant d'améliorer nos supports de communications nous vous proposons de recueillir votre avis pour les faire vivre au plus près de vos attentes. Merci par avance pour vos réponses apportées à cette consultation qui est anonyme. **A vous la parole !**

Connaissez-vous ces supports d'informations CGT ?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| Feuille de Chou CGT | <input type="checkbox"/> | OUI | <input type="checkbox"/> | NON |
| Infos brèves CGT | <input type="checkbox"/> | OUI | <input type="checkbox"/> | NON |
| Newsletter CGT | <input type="checkbox"/> | OUI | <input type="checkbox"/> | NON |
| Site internet https://cd78.reference-syndicale.fr/ | <input type="checkbox"/> | OUI | <input type="checkbox"/> | NON |

Vous conviennent-ils ?

- | | | | | |
|---|--------------------------|-----|--------------------------|-----|
| Feuille de Chou CGT | <input type="checkbox"/> | OUI | <input type="checkbox"/> | NON |
| Infos brèves CGT | <input type="checkbox"/> | OUI | <input type="checkbox"/> | NON |
| Newsletter CGT | <input type="checkbox"/> | OUI | <input type="checkbox"/> | NON |
| Site internet https://cd78.reference-syndicale.fr/ | <input type="checkbox"/> | OUI | <input type="checkbox"/> | NON |

Lisez-vous ces supports d'informations CGT ?

- | | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--------|--------------------------|---------|--------------------------|---------|--------------------------|----------|
| Feuille de Chou CGT | <input type="checkbox"/> | Jamais | <input type="checkbox"/> | Parfois | <input type="checkbox"/> | Souvent | <input type="checkbox"/> | Toujours |
| Infos brèves CGT | <input type="checkbox"/> | Jamais | <input type="checkbox"/> | Parfois | <input type="checkbox"/> | Souvent | <input type="checkbox"/> | Toujours |
| Newsletter CGT | <input type="checkbox"/> | Jamais | <input type="checkbox"/> | Parfois | <input type="checkbox"/> | Souvent | <input type="checkbox"/> | Toujours |
| Site internet https://cd78.reference-syndicale.fr/ | <input type="checkbox"/> | Jamais | <input type="checkbox"/> | Parfois | <input type="checkbox"/> | Souvent | <input type="checkbox"/> | Toujours |

Est-ce qu'il y a des points que vous voulez voir améliorer ?

Souhaitez-vous que certains sujets y soient abordés ?

Commentaire libre :

Merci de nous retourner cette consultation par mail à cgt@yvelines.fr.



AGIR avec la CGT

Les moyens d'agir pour ses droits sont multiples avec la CGT...

S'informer ! *S'informer, c'est déjà agir...*

Vous pouvez vous informer à travers les communications écrites de la CGT :

La Feuille de Chou, Les Infos brèves, Communiqués CGT, Site internet etc...

Vous pouvez également participer à une réunion d'information syndicale sur le temps de travail.

Chaque agent a droit à 1 heure d'information syndicale par mois. Nous en organisons plusieurs tous les mois.

Vous nous contactez, nous organiserons une réunion pour votre service ou établissement.

Se former !

La formation syndicale, un droit pour tous !

Votre CGT organise régulièrement des formations syndicales, certaines sont réservées aux syndiquées, d'autres sont ouvertes à l'ensemble des agents (ex : **conférence gesticulée en 2021, conférence-débat en 2022 avec Sophie BINET, conférence sur les retraites, formations « accueil » semestrielles** etc.).



Échanger, débattre, proposer...

La CGT mène son activité syndicale à partir des besoins et des avis formulés par les agents...

Cette Feuille de Chou est une illustration de cette démarche. Les sujets traités sont en lien avec les préoccupations dont vous nous avez fait part lors de nos contacts, rencontres. Nous vous consultons pour l'améliorer et être au plus près de vos attentes.

Donner son avis, débattre avec la CGT et/ou avec ses collègues, proposer... c'est agir ensemble.

S'organiser et agir collectivement ! *La CGT, un outil pour s'organiser collectivement...*

Notre syndicat peut être **un outil pour s'organiser collectivement entre collègues** ; pour organiser une réunion syndicale d'échanges (sur le temps de travail ou non) ; pour réfléchir ensemble aux problématiques rencontrées, aux démarches possibles ; pour engager une action collective qui fédère et vous correspond (prise de parole, rédaction d'écrit, mobilisation du personnel...).



Se syndiquer... *Au syndicat CGT, chacun peut y trouver sa place...*

La CGT agit sur **des principes démocratiques** garantissant que l'opinion de chacun est respectée et prise en compte. Adhérer à la CGT, c'est **rejoindre une force organisée et lui donner plus de poids.**

Face aux nombreux enjeux soulevés, ne restons pas isolés.

Ensemble, nous pourrons nous faire entendre pour obtenir des avancées sociales pour tous !

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.