

Proche,

Efficace,

Solidaire...

- Janvier 2025 -



Edito : En 2024, notre collectivité a accru sa politique austéritaire, en particulier sur l'emploi à travers « une politique de départs volontaires et de non-renouvellements de certains contrats » (P. Bédier Assemblée Départementale du 22.11.2024). Cette politique visant à réduire la masse salariale s'est également mise en œuvre avec force à l'occasion des dernières réorganisations (DRH, DB), ainsi que sur la politique salariale du personnel (CIA, évolution IFSE, heures supplémentaires...). Si le département a sa part de responsabilité dans les choix qui sont faits, il est clair que la responsabilité de l'État est massive sur la situation financière désastreuse des départements. C'est pourquoi, au-delà des appels aux mobilisations nationales auxquelles nous avons participé, nous avons interpellé directement le Préfet des Yvelines à ce sujet. Il est urgent de redonner les moyens au service Public de fonctionner correctement et d'établir une véritable reconnaissance de l'engagement de l'ensemble des agents publics. Des alternatives sont possibles, nécessaires, il nous faudra lutter pour les obtenir...
... Bonne lecture à toutes et à tous !



Emploi, on ploie...

SOMMAIRE :

p. 2	: Emploi : Espèce en voie de disparition au CD 78
p. 3	: Emploi : La CGT interpelle le Préfet des Yvelines
p. 4	: Carrière : RQTH une avancée obtenue !
p. 4	: Direction des Bâtiments : Missions dégradées, emplois supprimés...
p. 5	: EPI 78-92 : Service adoption en question
p. 5	: Enfance interpellation intersyndicale
p. 6 - 7	: Témoignage d'un agent
p. 8	: GCSMS : Dissolution !
p. 8	: DSI : Des économies, vraiment ?
p. 9	: Procédure disciplinaire : Guide CGT pour s'informer et se défendre
p. 10	: Prestations sociales et rémunérations font Pschiiitt...
p. 11	: Évaluation professionnelle : Promotion et revalorisation, parlons-en...
p. 11	: Télétravail : Dessins en vrac...
p. 12	: La CGT auprès de vous

Emploi : Espèce en voie de disparition au CD 78

Fin 2024, une réorganisation à la DRH supprime 20 % des postes en RH (30 postes en moins), une réorganisation à la Direction des Bâtiments en supprime 15 % (25 postes en moins).

Seine Yvelines Numérique connaît une vague de licenciements de 10 % de l'effectif (9 licenciements).

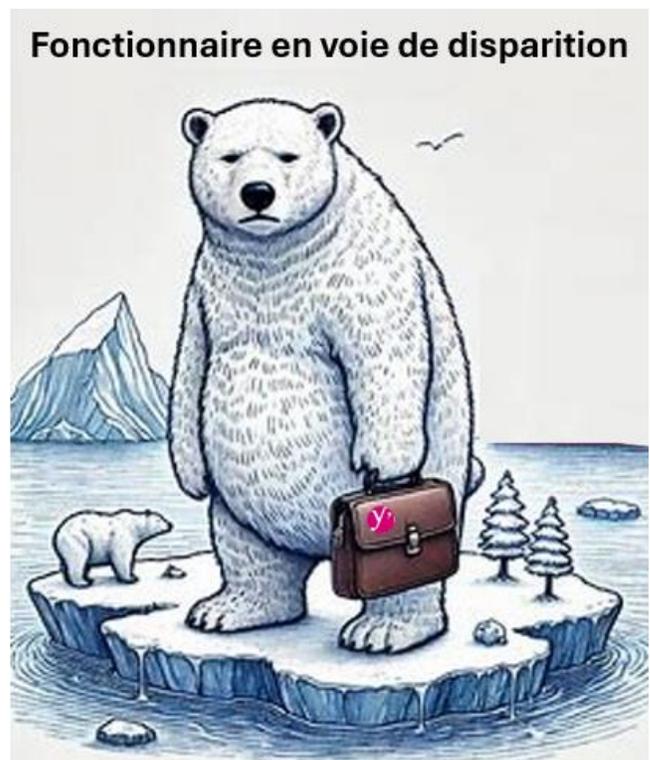
Au-delà de ces trois exemples récents, nous voyons dans les services les postes vacants augmenter, les postes geler, les postes disparaître au fil de l'eau à l'occasion de départ en retraite, de mobilité...

A l'inverse de ces suppressions de postes, nous constatons des besoins de renforts pérennes dans les services pour mener à bien nos missions.

Dans le même temps, le nombre d'agents en contrat précaire est en constante progression.

La question de l'emploi et de la précarité est plus prégnante que jamais dans notre collectivité.

- **Il est urgent que l'Etat donne aux collectivités territoriales, et en premier lieu au Conseils Départementaux les moyens de fonctionner.**
- **Il est impératif que les choix départementaux visent à préserver l'emploi et renforcer les services là où cela est nécessaire.**



Agent Public à la dérive

#Ensemblefaisonsautrement

Emploi : La CGT interpelle le Préfet des Yvelines

Lors de la journée de mobilisation du 12 décembre pour la défense de l'Emploi dans le Privé et le Public, **une délégation a été reçue en préfecture**, nous en faisons partie.

Nous avons interpellé le préfet sur la situation catastrophique du Conseil Départemental des Yvelines.

Nous lui avons remis une lettre de doléances, portant notamment sur les questions d'emploi.

Nous avons demandé au Préfet que l'État donne véritablement les moyens aux collectivités de développer des services publics de qualité et de garantir des conditions de travail et de rémunération dignes et justes pour l'ensemble des territoriaux.

Nous avons notamment demandé que l'État :

- Compense les dépenses sociales obligatoires,
- Redonne des marges de manœuvres budgétaires aux collectivités, en premier lieu aux départements,
- Redonne de l'attractivité à la fonction publique, ce qui passe notamment par :
 - La suppression des jours de carence,
 - Le maintien de l'indemnisation des jours d'arrêt maladie,
 - Le rétablissement de la GIPA,
 - Le dégel du point d'indice et son indexation sur l'évolution du coût de la vie.

Vous pouvez prendre connaissance d'une synthèse de [ces échanges en Préfecture dans cet article, ici.](#)

➤ **Pour la défense de l'Emploi, des salaires et du Service Public, agissons ensemble !**



Carrière : RQTH une avancée obtenue !

Depuis toujours, la CGT est mobilisée sur les questions d'emploi des agents en situation de handicap.

Nous demandons notamment depuis plusieurs années la possibilité de titularisation sans concours pour le personnel ayant une RQTH en application de l'article 352-4 du Code général de la fonction publique.

➤ **Nous avons obtenu satisfaction !**

Lors de la F3SCT du 21.11.2024 nous a été présenté le process élaboré par la DRH pour pouvoir appliquer cette possibilité. **Cela concerne les agents contractuels bénéficiaires de l'obligation d'emploi en CDD permanent, avec 2 ans de service réalisé.** N'hésitez pas à en parler à votre manager et/ou à la DRH.

En instance, nous nous sommes appuyés sur le récent rapport de la Direction Interministérielle de la Transformation Publique pour souligner la nécessité d'un engagement conséquent de l'administration pour accorder aux managers et aux acteurs de la mission prévention et handicap le temps et les ressources nécessaires à la prise en charge et à l'accompagnement des personnes en situation de handicap.

➤ **Nous nous réjouissons de l'avancée importante obtenue et restons mobilisés.**

Direction des Bâtiments :

Missions dégradées, Emplois supprimés...

Les baisses drastiques des budgets d'investissement et de fonctionnement impactent durement la Direction des Bâtiments. **L'activité bâtiminaire est en nette contraction, ce qui détériore le rôle social et environnemental de cette direction, la qualité et la proximité de services publics départementaux.**

A titre d'exemple, il était prévu la reconstruction de 15 collèges entre 2023 et 2026. Derrière cet objectif, le précédent DGS - lors d'une rencontre bilatérale avec la CGT - nous avait assuré de la volonté départementale d'en faire « *des modèles environnementaux par l'utilisation de matériaux renouvelables, la recherche d'une faible empreinte carbone de la démolition à la reconstruction et de viser la performance énergétique* ».

Les 15 établissements concernés avaient été ciblés du fait de leur consommation énergétique supérieure de 30 % à la moyenne des collèges actuels. Les travaux d'isolation sur les futurs bâtiments devaient donc, au-delà de l'amélioration du cadre de travail du personnel et des collégiens, réduire significativement les consommations d'énergie à venir et par voie de conséquence les émissions de gaz à effet de serre.

Au final, cet investissement évalué à plus de 500 millions devait à termes apporter par un effet vertueux une diminution des coûts de fonctionnement de ces bâtiments.

Nous avons à l'époque salué ces projets et cette approche environnementale.

Or, pour des raisons budgétaires ces projets ont dans un premier temps été reportés à 2028 puis ramenés à des **projets de reconstruction de seulement 6 collèges au lieu de 15 à horizon 2028.**

Ces abandons de projets de reconstruction constituent un recul de cadre de vie et environnemental.

Autre illustration de ces reculs, la énième fermeture d'un centre de PMI, celui de Houilles avec les agents de ce centre positionnés au centre de PMI de Chatou. Cette fermeture de service de proximité va conduire à un éloignement de notre service public de la population ovilleoise et des familles qui ne pourront pas venir jusqu'à Chatou.

Dans ce contexte, une réorganisation de la DB à été soumise au Comité Social Territorial du 12 décembre.

Cette réorganisation prévoit notamment la suppression de 25 postes, soit - 15 % dans cette direction.

Pour la CGT, cette réduction de l'effectif à la DB ne peut pas s'expliquer au seul motif que l'activité se réduisant il conviendrait de réduire également le personnel en charge de l'exercer. Ces choix ont un coût social et environnemental que nous ne pouvons pas accepter. Nous refusons également l'augmentation induite de la charge de travail pour le personnel restant.

➤ **Pour toutes ces raisons, vos représentants CGT ont voté CONTRE au CST du 12.12.2024.**



EPI 78-92 : Service adoption en question...

L'EPI 78-92 se vide de son contenu, après le service archéologique, la voirie quitte l'Établissement Public Interdépartemental au 1^{er} janvier 2025. De ce fait, **il n'y restera plus que le service adoption en 2025.**

Il est clair que la structure juridique ne présente aucun intérêt pour maintenir à terme ce service au sein d'un Établissement Public Interdépartemental. Nous avons interpellé l'administration pour lui faire part de nos inquiétudes quant au devenir des missions et du personnel de ce service.

Nous n'avons obtenu pour seul réponse qu'« *il n'y a à ce jour aucune information à communiquer sur l'EPI adoption. La structuration et l'activité restent inchangées* ».

Comprendre : « Inchangées pour l'instant ! »

Aussi, nous craignons qu'une décision brutale et non concertée arrive dans les mois à venir, alors même que les instances représentatives du personnel interne à l'EPI 78-92 sont vidées de leur contenu.

Au dernier CST 2024 de l'EPI 78-92 - où nous siégeons - il a été annoncé qu'il n'y en aurait plus en 2025 compte tenu du départ de la voirie et du faible nombre d'agent restant dans la structure.

→ Pour la CGT, au-delà des consultations nécessaires à venir avec les représentants du CD 92 et du CD 78 dans leurs instances respectives, **il est impensable que le personnel ne puisse plus bénéficier de temps d'échanges formalisés en interne.** Nous restons mobilisés auprès du personnel sur leur devenir.



Enfance : Interpellation intersyndicale

L'ensemble des organisations syndicales du Conseil départemental des Yvelines a interpellé le Président Bédier et l'ensemble des Conseillers départementaux fin décembre sur la dégradation constante des conditions d'exercice de la mission enfance :

Depuis plus de deux ans, dans un contexte d'accroissement constant des besoins, le personnel et leurs représentants ont été confrontés :

- *Au transfert des psychologues de l'aide sociale à l'enfance à l'Institut du Psychotraumatisme de l'Enfant et de l'Adolescent (IPEA), privant ainsi les Pôles Enfance Jeunesse de la prise en charge pluridisciplinaire des enfants confiés à l'Aide Sociale à l'Enfance,*
- *Au projet de fermeture du Centre Maternel Porchefontaine, diminuant la capacité d'accueillir et d'accompagner des mères en situation de fragilité et de précarité avec leurs enfants,*
- *A la réorganisation d'ampleur du Service Départemental d'Accueil Familial des Yvelines (SDAFY) avec le transfert d'une partie des missions des Pôles Enfance Jeunesse, à effectif constant, générant ainsi une charge de travail supplémentaire importante pour les agents du SDAFY,*
- *A la réorganisation permanente des Pôles Enfance Jeunesse, tant dans ses missions que dans sa ligne managériale, conduisant à une perte de sens du travail, générant des arrêts maladies multiples et par ricochet une hémorragie de départs d'agents qualifiés de la collectivité. Les équipes restant en poste doivent de fait assumer un nombre d'accompagnements de mineurs exponentiel.*
- *A un service d'accompagnement des Mineurs Non Accompagnés en sous-effectif aigu et pérenne avec près de 100 suivis de mineurs par travailleurs sociaux.*

- *A la récente externalisation de la mission de la prévention précoce, au Groupement de Coopération Sociale et Médico-Sociale AvenYr, et de sa dissolution actée pour le 31/12/2024.*

Nous avons tous conscience du contexte de la protection de l'enfance et des finances, tant au niveau local que national, mais la manière de faire a un impact sur les professionnels et par ricochet sur la qualité du service rendu.

Nous souhaitons donc vous alerter sur les conséquences de cette situation dégradée de la mission enfance au Conseil Départemental des Yvelines. Celle-ci engendre de la souffrance au travail et la multiplication des risques psycho-sociaux pour les agents (pointés par la médecine du travail dans son dernier rapport annuel). Pour les mineurs, leur protection et leurs accompagnements sont rendus plus complexes du fait du manque de personnel.

Pour toute ces raisons, en intersyndicale, nous vous demandons de mettre en place en urgence des moyens opérationnels, de renforcer les équipes, de suspendre toutes les réorganisations en cours, et de prendre le temps de l'élaboration d'un état des lieux et d'un diagnostic partagé avec les agents, et la consultation avec leurs représentants afin d'assurer une mission enfance à la hauteur des enjeux de prévention et de protection des mineurs dont nous avons la responsabilité.

- **Dans l'unité, soyons mobilisés pour une politique enfance digne au Conseil départemental des Yvelines, tant pour les professionnels que pour les jeunes et les familles.**

Témoignage d'un agent du CD 78

Nous savons à quel point les conditions de travail et les missions des services se dégradent dans notre collectivité. Régulièrement le personnel alerte individuellement et/ou collectivement à ce sujet. Nous avons pris connaissance récemment, d'un mail d'un agent adressé à ses responsables qui nous semble représentatif à la fois de l'état de déliquescence des services et de la souffrance au travail. **Après réflexion - et bien entendu avec l'entier accord de l'agent - nous vous relayons ce témoignage. Nous sommes persuadés que nombre d'entre vous serez touchés par cet écrit, ce vécu qui fait écho avec une réalité de travail partagée dans nombre de directions et fonctions.**

Avec émotion, nous portons à votre connaissance ici son mail adressé à ses responsables fin 2024.

Nous l'avons anonymisé et détaillé les acronymes professionnels pour une meilleure compréhension par toutes et tous. **Si cet écrit résonne avec votre vécu professionnel, [vous pouvez l'exprimer en un clic ici.](#)**

Mail d'un agent du CD 78 à ses responsables :

« C'est avec les larmes qui ne cessent de couler que je vous fais ce mail.

J'ai passé une nuit d'insomnie horrible à penser à tout le travail que je devais abattre.

Je tire sur la corde depuis quelques semaines car je souhaite tenir bon je le souhaite vivement pour les gens que j'accompagne et qui ont besoin de mon aide. Pour ce qui reste de l'équipe aussi, car je ne souhaite pas faire porter à mes collègues une charge de travail supplémentaire.

Seulement, ce qui me fait craquer c'est que je dois faire face à une multitude de rdv et n'ai quasi aucun temps où me poser sereinement pour traiter les suites. Vu que les délais de rdv sont loin, j'ai rajouté bcp de rdv en plus des 4 permanences et des Permanences d'Accueil Immédiat.

Vous me demandez de faire de l'abattage puisqu'aucune mesure n'est prise pour soulager celles qui sont encore au front.

Je ne sais pas faire, je vous le répète j'aime mon métier et les valeurs qui y sont associées.

Je ne veux pas devenir une guichetière et perdre ce lien que je tisse avec les gens et qui leur permette d'avancer ainsi qu'à moi.

*Vous souhaitez retrouver une information spécifique dans la prochaine Feuille de Chou CGT ?
Vous souhaitez nous faire remonter l'actualité de votre service ? Contactez-nous !*

Mes journées de Lundi et mardi m'ont profondément exténuées :

Lundi : permanence habituelle depuis avril 2024 : 8 rdv

Mardi : de Permanence d'Accueil le matin de suppléance l'après-midi : j'ai encore reçu 8 personnes au total dans la journée comprenant une Visite à domicile. (soit 16 et sachant que jeudi et vendredi j'en ai encore 9 à rencontrer)

Sur la permanence d'accueil (non je n'ai pas eu le temps de le spécifier dans le tableau) j'ai reçu une femme victime de violence conjugale, Une rupture d'hébergement à qui j'ai dû dire à Mr qui a deux enfants de 2 et 6 ans que non je n'avais aucune solution pour le soir, Un Fond Solidarité Logement maintien dans l'accès que je dois finaliser, et la 4eme rupture alimentaire c'est Sidonie (*le prénom est modifié) qui l'a reçue je crois qu'elle a eu peine de voir l'enchaînement auquel j'étais confrontée. Nous avons besoin d'être entendue immédiatement afin d'éviter de glisser en masse vers le burn out et l'épuisement professionnel.

Je ne doute pas que vous connaissiez le terrain mais les conditions actuelles 12 professionnels sur 20 c'est du jamais vu et il ne s'annonce à nous aucune mesure immédiate pour nous préserver.

Nous ne pouvons absorber le travail des collègues sans faire de l'abattage et devenir des professionnels ne faisant plus preuve d'empathie ni de patience.

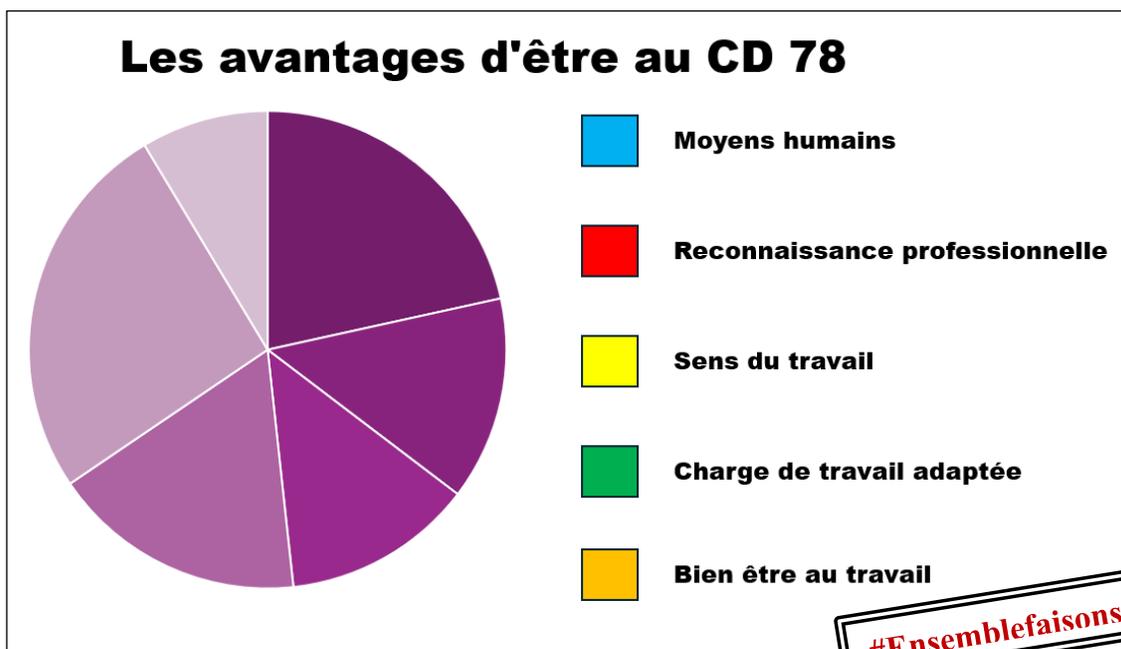
L'abattage conduit très vite à ça et nous le constatons ensemble chaque jour : l'une ou l'autre pouvons nous confier sur le fait qu'on glisse vers des pratiques qui ne sont pas « nous » mais le contexte nous y place au bord.

J'espère que vous comprendrez mes propos car je suis très émue je pensais tenir bon mais je n'y arrive pas ! ma coupe est pleine ...

Je ne veux absolument pas vous manquer de respect je veux juste vous alerter sur mon état moral qui est surchargé de stress et d'injonctions irréalistes et chaque semaine la charge ne fait que de s'additionner. Les routes étant très dangereuses je vais faire ma caleulette en télétravail et vais voir quand je peux trouver un rdv médical mais pour l'instant je suis tellement émue d'en être arriver là que je ne suis en capacité de rien à part pleurer...

Bien cordialement

- Si cet écrit résonne avec votre vécu professionnel, [vous pouvez l'exprimer en un clic ici.](#)



GCSMS : Dissolution !

Le GCSMS Aveny'r est dissous au 31 décembre.

La trentaine d'agents transférés il y a moins d'un an pour assurer les missions de prévention précoce ont été informés fin novembre de la dissolution du groupement Aveny'r qui associait le CD78 et l'IFEP.

Les syndicats ont demandé à l'institution un point d'information sur ce sujet au CST du 12 décembre au regard des forts impacts pour le personnel.

Sans cette sollicitation, aucune information n'était prévue.

Tout est fait dans la précipitation et sans explication sur les motifs de cette décision.

Quel avenir pour les missions de prévention ?

Quels impacts pour les professionnels qui avaient déjà au moment de la création fait preuve d'une grande capacité d'adaptation ?

La Cgt est intervenue pour que les agents n'aient à subir aucun impact en matière d'emploi.

La direction élabore une fiche de poste qui n'est pas encore portée à la connaissance des agents titulaires qui seront amenés à se positionner sur ces futures fonctions afin de permettre leur réintégration.

En ce qui concerne les agents contractuels les conséquences de cette dissolution sont colossales, ils doivent subir une procédure de licenciement et peuvent repostuler sur un autre autre poste ou quitter la collectivité définitivement !

Il n'est pas acceptable que les erreurs stratégiques de l'institution provoquent de tels dommages humains.

- **Nous restons mobilisés collectivement et individuellement auprès des professionnels pour exiger la garantie des droits de chacun.**



DSI : Des économies vraiment ?

Dans la recherche perpétuelle de la moindre économie la Direction des Services Informatiques économise sur les heures supplémentaires du personnel DSI. En conséquences :

- Des rémunérations en baisse pour les agents DSI
- Des maintenances informatiques pendant le temps de travail qui désorganise l'organisation du travail du personnel...



Procédure disciplinaire : Guide CGT pour s'informer et se défendre

Chacun peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire à son encontre. Nul n'est à l'abri. Il est important d'être informé sur cette procédure, et de pouvoir être soutenu et accompagné pour sa défense. Nous avons actualisé notre Guide CGT en ligne à ce sujet avec les récentes évolutions. Ce [guide CGT des procédures disciplinaires](#) est à voir sur notre site dans la rubrique « Vos droits ».



Guide CGT Procédure Disciplinaire / Sommaire :

1. La faute : p. 1 – 2
2. La procédure : p. 2 – 4
3. La sanction : p. 4 – 6
4. Les recours : p. 6 – 7
5. La mesure conservatoire de suspension : p. 8

- Si vous faites l'objet d'une procédure disciplinaire, contactez vos représentants CGT : cgt@yvelines.fr ou 06.71.78.55.10.



Prestations sociales & Rémunération font Pschiittt

Sur les questions salariales et assimilées, l'année 2024 a été marquée par la rigueur budgétaire.

Au niveau national la GIPA est supprimée, la valeur du point d'indice est gelée, le SMIC n'est pas revalorisé au 1^{er} janvier 2025 contrairement aux années précédentes, et d'autres joyeusetés étaient ou sont encore dans les tuyaux : 3 jours de carence, baisse de l'indemnisation en arrêt maladie... etc.

Au CD 78, la masse salariale est également attaquée du fait des choix politiques départementaux :

« Nous avons réussi à contenir les baisses des recettes et la hausse de dépenses avec des économies de personnels, 35 M€ en 2023 et 30 M€ engagées en 2024. C'est plus de 60 M€ en deux ans », selon Olivier Lebrun, Président de la Commission des finances au CD 78 (source : Actu78 du 04.12.2024).

Cela s'est notamment traduit sur nos fiches de paie en 2024 : **Pas de CIA, pas de revalorisation de l'IFSE, pas de revalorisation salariale, arrêt des heures supplémentaires rémunérés** (Service sécurité, DSI...).

A cela, il faut rajouter le **refus de la collectivité de revaloriser la participation employeur pour la Prévoyance** malgré une hausse de son coût. La participation employeur reste figée à 12€/mois...

Pour comparaison, juste en face de l'Hôtel du département, à la mairie de Versailles, la participation employeur prévoyance est revalorisée en 2025 passant de 15 € à 20 €/mois.

Pour finir, c'est la convention avec le **CNAS qui est rognée à partir de 2025** en rajoutant une période de carence de 6 mois pour les nouveaux arrivants. Pourtant, le taux de retour du CNAS était de 101 % en 2023. Cela signifie que le montant des prestations versées par le CNAS dépassait en 2023 la cotisation payée par le Département (217 € /an/agent), surtout, cela montre l'importance des services proposés par le CNAS dans cette période d'inflation et de rigueur budgétaire, qu'il s'agisse de la vie quotidienne, de la solidarité ou des loisirs.

- **Nous demandons que l'état et la collectivité redonnent du pouvoir d'achat, de l'attractivité et de la reconnaissance aux agents publics**

#Ensemblefaisonsautrement

Évaluation professionnelle : Promotion et revalorisation, parlons-en...

Nous sommes en pleine campagne d'évaluation professionnelle. Au-delà des thématiques prévues lors de cet entretien, c'est également le moment d'aborder des questions relevant du déroulement de carrière.

Pour les agents titulaires, l'avis hiérarchique revêt une importance prépondérante lors de l'élaboration du plan de promotion. Même si la campagne de promotion a lieu dans quelques mois, c'est le moment d'aborder les questions relevant de votre éventuel avancement de grade ou promotion.

Pour les agents contractuels, la loi prévoit que la rémunération des agents en CDD et en CDI fassent l'objet « d'une réévaluation au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels (...) ». En pratique, pour les agents en CDD la question se pose plutôt du renouvellement de contrat, mais puisqu'elle passe souvent à l'as, n'hésitez pas à l'aborder également dès votre entretien professionnel.



- **La CGT porte de nombreuses propositions pour garantir l'évolution professionnelle et salariale de tous les agents, titulaires et contractuels.** (cf. Guide CGT des droits et propositions)

Télétravail : Dessins en vrac...

Dis-moi, qu'en est-il de ma demande d'aménagement de temps de travail en semaine de 4 jours ? C'est possible ?



Bien non, à cause de la continuité de service.

Mais je suis à 80 %, je pourrais passer à 100 % et travailler + !



Alors... heu... oui... mais non... parcequeeeuh... c'est pas que... mais là... en fait... mince... ça coupe... un tunnel...



BirdsDessines

Oui, oui, j'ai reçu ta demande de télétravail et pris note que cela te permettrait d'avancer plus efficacement pour rattraper le retard... Mais non, je ne la valide pas. Allez... bon courage...



Toutes ressemblances avec des situations vécues ne seraient que pur coïncidence...
...quoique...

Mais pourquoi je n'ai droit qu'à un jour de télétravail alors que dans les autres services c'est deux à fonction équivalente ?



Oui mais c'est parce que votre N+1 n'aime pas le télétravail. On va pas le forcer à aimer ça. Soyez raisonnable...



Mais moi c'est l'iniquité entre collègues que je n'AIIE pas !
Oui, mais on s'en fout. C'est plus clair comme ça ?



BirdsDessines

La CGT auprès de vous, Rejoignez-nous !



La CGT à votre rencontre :

Vos représentants CGT organisent régulièrement des tournées dans les services du département. Nous organisons également des temps d'échanges collectifs dans les services. Ces rencontres s'effectuent en présentiel ou en Teams, sur le temps de travail (1H) ou hors temps de travail (midi) en fonction des souhaits et possibles des collectifs de travail.

➔ Vous souhaitez un temps d'échanges collectifs dans votre service ?
Contactez-nous, nous l'organiserons !

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.

Bonne Année

2025