



# ÉGALITÉ FEMME – HOMME

*Un dossier CGT CD 78  
Pour gagner l'égalité.*

- Mars 2025 -



**Syndicat CGT du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics**

Mail : [cgt@yvelines.fr](mailto:cgt@yvelines.fr) Tel : 06.71.78.55.10.

Site internet : <http://cd78.reference-syndicale.fr/>



*Agents du Conseil Départemental des Yvelines,  
Agents des Établissements Publics du CD 78,*

Les enjeux d'égalité animent notre activité syndicale.

Pour Gagner l'égalité Femme – Homme, il nous faut agir non seulement le 8 mars, mais surtout toute l'année, sans relâche !

Oui, pour gagner véritablement l'égalité il nous faut agir dans la durée, gagner des avancées concrètes et conquérir des dispositifs de veille et de suivi garantissant la réalité de leur mise en œuvre.

C'est dans cet état d'esprit que nous œuvrons au sein du Conseil Départemental depuis des années. Fort de cette détermination, nous avons obtenu l'élaboration d'un Plan pour l'égalité dans notre collectivité en février 2021.

Cependant, force est de constater qu'il nous reste beaucoup à faire et à gagner.

C'est pourquoi nous avons élaboré ce dossier qui condense les propositions que nous portons dans notre collectivité et nationalement.

Ce dossier nous servira de socle pour agir dans la continuité et porter au quotidien nos exigences d'égalité Femme – Homme.

Vous y trouverez des éléments de contextes généraux, des propositions globales sur cette thématique ainsi que des éléments spécifiques sur les problématiques de violences conjugales et de discrimination, intimement liées aux enjeux d'égalité dans notre collectivité et dans la société.

Ce dossier est le vôtre, nous sommes preneurs de vos remarques, réactions, propositions pour l'enrichir.

**Ensemble, gagnons l'Égalité Femme - Homme  
dans toutes ses dimensions !**

## SOMMAIRE

Égalité Femme – Homme : éléments de contexte :	p. 3 – 6
→ <i>Les Propositions CGT</i> :	p. 5- 6
Violences conjugales :	p. 7 – 10
→ <i>Les Propositions CGT</i> :	p. 9 - 10
Discriminations :	p. 10 – 14
→ <i>Les propositions CGT</i> :	p. 13 – 14
Annexe : Indicateurs d'inégalités au CD 78 :	p. 14 - 19



Pour compléter l'information, visitez notre site internet  
<http://cd78.reference-syndicale.fr/> ou contactez-nous !



# ÉGALITÉ FEMME / HOMME

## Éléments de contexte

La question de l'égalité Femme / Homme est sociétale, elle traverse la sphère privée comme le milieu professionnel.

La lutte pour l'égalité ne s'arrête donc pas au seul lieu de travail, à la porte des établissements et des services, mais va bien au-delà.

La CGT dans son ensemble s'est emparée de ce sujet pour obtenir des avancées sur le plan national et sa déclinaison au local.

C'est dans ce cadre qu'a été obtenu un accord national relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique en 2013. Suite à un nouvel accord national du 30 novembre 2018, des discussions ont pu être engagées au Conseil Départemental 78.

En janvier 2021, nous avons élaboré un dossier CGT spécifique sur cette thématique (*sur notre site*).

En février 2021, un plan d'action a recueilli un avis favorable unanime au Comité technique.

En 2025, nous réactivons ce dossier pour conquérir de nouveaux droits et faire respecter les engagements précédemment obtenus.

### A NOTER :

Le plan d'action validé en 2021 et le dossier CGT intégral, sont sur notre site à la rubrique « Vos droits » :

<https://cd78.reference-syndicale.fr/>

## PLAN

### ÉGALITÉ FEMME / HOMME

- Cadre juridique et état des lieux
- Dispositif au CD 78
- Propositions CGT

## Cadre juridique et état des lieux

En 1791, la Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne est publiée : « *La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits* ». En 1946, ce principe est inscrit dans le préambule de la constitution « *la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme* ». Depuis, divers textes de loi ont lentement fait progresser ce principe.

### Textes de référence :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 et le décret n° 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Protocole d'accord du 08 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique et la circulaire de mise en œuvre du 08 juillet 2013
- Loi n°2014-873 du 04 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
- Décret n°2014-1747 du 30 décembre 2014 modifiant le décret n°2012-601 du 30.04.2012 relatif aux modalités de nomination équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique.
- Plan d'action égalité Femme – Homme de février 2021 au CD 78 (en ligne sur le site CGT).



Ce principe d'égalité femme – homme est constitutionnel, mais force est de constater que dans la pratique, malgré différents textes de loi, des inégalités persistent en ce qui concerne la rémunération, l'accès aux postes à responsabilités, l'avancement, le déroulement de carrière, la mixité des métiers, le montant des droits à la retraite...

#### Quelques données illustrent cette inégalité persistante au plan national :

- Les femmes gagnent 28,5 % de moins que les hommes (INSEE 2021)
- 59,3 % des salariés payés au SMIC sont des femmes (DARES 2021)
- 17 % seulement des métiers sont mixtes (CIDJ 2018)
- 78,9 % des salariés à temps partiel sont des femmes (INSEE 2021)
- Les femmes consacrent 2 fois plus de temps aux tâches domestiques (INSERM-DREES 2020)
- Retraite, les pensions moyennes des femmes (hors pensions de réversion) sont inférieures de 40 % à celles des hommes (DREES 2023).
- Une « sous rémunération » des métiers à prédominance féminine (IRES 2023)

L'IRES a mené une comparaison sur le contenu du travail, les classifications et les rémunérations à des emplois à prédominance masculine d'un niveau de classification ou de rémunération proche. Cette étude montre les **écarts de rémunération entre des emplois de « valeur comparable » à prédominance féminine et masculine.**

**Au Conseil Départemental des Yvelines**, les agents sont des femmes à 73 % (Source RH bilan RSU au 31.12.2023). Deux filières sont particulièrement féminisées, le médico-social (à 96 %) et l'administratif (à 86 %) (source RH étude nov. 2020).

Une étude d'avril 2023 de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) montre que les métiers fortement féminisés sont « sous rémunérés ». Les données sur les métiers du soin et du lien montrent que cela reste une constante, y compris pour les agents ouvrant droit au Ségur.

#### Cette étude évalue le niveau de revalorisation nécessaire pour ces emplois du public ainsi :

- Educatrices de Jeune Enfants : + 36 %
- Puéricultrices : + 27 %
- Sage-Femmes : + 24 %
- Infirmières : + 20 %
- Assistantes sociales : + 15 %
- Auxiliaires de puériculture : + 12 %

Cette étude sur certains métiers du soin et du lien est révélatrice du niveau de rémunération moyen inférieur dans les métiers féminisés à niveau de qualification et de responsabilité équivalent. Dans notre collectivité, bien d'autres métiers sont concernés notamment l'ensemble de la filière administrative !

#### Au CD 78, un index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été étudié au Comité Social Territorial du 7 novembre 2024.

Cet index répond à une obligation règlementaire

visée par le CIG, il se traduit par une note sur 100 en fonction de plusieurs données et barèmes. Pour le CD 78 la note est de 92. Cependant, elle est à prendre avec de grandes réserves car nous avons relevé des erreurs de calcul signalées au CIG et reconnues par la DRH en février 2025.

**Surtout, en regardant de plus près de nombreuses voies d'amélioration existent.**



**Au CD 78, il existe un écart de rémunération supérieur de 6,1% entre femme et homme pour les fonctionnaires** (source index égalité femme homme vu au CST du 07.11.2024). Pour les contractuels l'écart est moindre selon cet index. Ce calcul est effectué en Équivalent Temps Plein (ETP).

Ce mode de calcul, bien que réglementaire, ne donne qu'une vision partielle de la réalité des écarts de salaires Femme Homme au Conseil Départemental des Yvelines.

En réalité l'écart est bien plus important car - comme dans le reste de la société - les femmes sont bien plus à temps partiel que les hommes. **Au CD 78, 9 % des femmes sont à temps partiels contre seulement 1 % des hommes** (source synthèse CIG du RSU 2023 du CD 78).

Nous précisons que les agents à temps partiel sont très majoritairement à 80 et 90 % (92 % des TP) et que ces temps partiels sont en général sur des postes sans décharge de travail.

Par ailleurs, au département des Yvelines comme dans le reste de la société, les femmes mobilisent plus de droits liés à des raisons familiales (temps partiels, congés familiaux, enfant malade...).

Cela impacte de fait le niveau de rémunération et les droits futurs à la retraite.

*Retrouvez d'autres indicateurs d'inégalités au CD 78 en Annexe : p. 14 - 19*

## Dispositif au CD 78 :

Un plan d'action est en place dans notre collectivité depuis 2021. Il a fait l'objet de groupes de travail et d'échanges avec l'institution et intègre plusieurs propositions CGT.

Ce plan est constitué pour l'essentiel d'un rappel de pratiques déjà en place et de nouveaux engagements de principe. Cependant, nous constatons que ces engagements sont peu respectés. Aussi, la CGT interpelle la collectivité en 2025 pour leur bonne mise en œuvre, pour porter nos autres propositions d'amélioration et Pour gagner une véritable Égalité Femme – Homme.

→ Vous pouvez retrouver des informations sur ce plan et les questions d'Égalité Femme - Homme en ligne sur notre site : [Égalité professionnelle Femmes – Hommes : Infos Droits](#)

# ÉGALITÉ FEMME / HOMME : LES PROPOSITIONS CGT

## ⇒ Les 6 propositions ci-dessous ont été acceptées et retenues au CST de février 2021 :

- ✓ Mise en place d'un dispositif de mode de garde d'urgence
- ✓ Prévoir un entretien de reprise à l'issue des congés familiaux
- ✓ Possibilité d'inscription aux formations disponibles en entretien professionnel, des formations sur l'égalité professionnelle (partenariat CNFPT)
- ✓ Communication, sensibilisation
- ✓ Création d'un dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes
- ✓ Mise en place d'un suivi et d'une évaluation annuelle du plan égalité Femme / Homme

## ⇒ Les propositions CGT que nous portons au CD 78 sont :

- **Respecter l'ensemble des engagements obtenus en 2021**
- **Lutter contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes** (maintien du régime indemnitaire et du déroulement de carrière lors des absences et congés « familiaux »)
- **Instaurer des critères objectifs, transparents et équitables pour les éléments de rémunération et le régime indemnitaire**



- Communiquer aux organisations syndicales les indicateurs de suivi des écarts lors des campagnes de rémunération.
- Communiquer à l'ensemble du personnel le montant moyen d'IFSE par groupe fonction en transparence
- **Initier une étude chiffrée des déroulements de carrière** du personnel contractuel et fonctionnaire garantissant l'équité de traitement F/H
- Mettre en œuvre un plan de titularisation et de dé-précarisation pour sécuriser l'emploi
- **Veiller à l'équilibre des postes** dans les nominations des postes d'encadrement et à responsabilité
- **Favoriser l'articulation activité professionnelle / vie privée et familiale dans la gestion du temps de travail**
- Faciliter les aménagements horaires et les aménagements en semaine de 4 jours à la demande des agents.
- Étendre les possibilités de recours sur refus de Temps Partiels si le refus porte sur le choix du jour
- Prendre en compte les temps partiels dans le plan de remise à niveau des effectifs
- Garantir le droit à la déconnexion
- Renforcer l'assouplissement du télétravail pour les femmes enceintes :  
A l'instar de ce qui existe pour les agents de l'EPI 78-92, nous proposons un assouplissement des possibilités de télétravail pour limiter les trajets à la demande, sans avis médical.
- Rentrée scolaire et acclimatation à la crèche : Dégagement de temps sur justificatif pour l'agent public ayant la charge de l'enfant.
- **Favoriser l'articulation activité professionnelle / vie familiale à travers les modes de garde**
- Développer un partenariat avec les crèches pour concilier vie professionnelle et vie personnelle avec participation de l'employeur.
- Participation de l'employeur pour les frais de garde et d'emploi d'une personne à domicile
- Créations de postes d'Assistantes maternelles départementales pour augmenter l'offre de garde pour les agents de la collectivité (coût moindre que des places en structure collective)
- **Améliorer les droits des parents et futurs parents** (voir dossier du Guide CGT)
- Améliorer l'information des droits des parents : Créer et diffuser un guide des droits des parents et futurs parents.
- Instaurer des autorisations d'absences pour les pères accompagnant les futures mamans.
- **Prévoir les équipements ad hoc** dans l'ensemble des services (douches, WC séparés)
- **Faciliter le recrutement mixte** dans les secteurs genrés (voirie, espace vert, social, médico-social...).
- **Revaloriser les métiers à prédominance féminine**



**Ensemble, Gagnons l'égalité !**



# Égalité Femme - Homme

## VIOLENCES CONJUGALES

Il est des situations où le temps de travail peut constituer un temps de refuge, de reconstruction personnelle et de construction de projet de vie.

C'est tout particulièrement le cas pour les personnes victimes de violences conjugales.

A la CGT, nous considérons de notre responsabilité collective de s'emparer de ce sujet.

C'est pourquoi, en septembre 2021, nous avons transmis à la collectivité un dossier complet à ce sujet pour avancer concrètement, depuis nous poursuivons notre démarche pour de réelles mesures.

### Cadre juridique

Les violences conjugales punies par la loi sont les violences physiques, sexuelles, psychologiques, administratives, économiques et les cyberviolences.



Il n'existe pas de loi consacrée à cette problématique portant obligation pour l'employeur d'intervenir dans ce champ. Nous n'avons pas actuellement de dispositif spécifique au Conseil Départemental des Yvelines à ce sujet.

Cependant, sur le lieu de travail l'employeur peut avoir une obligation à agir au titre du devoir de protection du personnel.

En effet, dans certains cas, la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée s'il ne prend pas de mesures pour se conformer à son obligation de sécurité vis-à-vis de ses collaborateurs. C'est par exemple le cas si un agent se fait harceler par son conjoint ou menacer au téléphone pendant ses horaires de travail. Ou si le conjoint violent attend sa compagne à la sortie de son service, sans que l'employeur, informé, n'agisse pour assurer sa protection.

De plus, ce domaine relève de la compétence d'intervention d'un Conseil Départemental pour la population, donc il est cohérent d'attendre de l'institution qu'elle agisse aussi pour son personnel.

Enfin, l'Organisation Internationale du Travail (OIT) a adopté le 21.06.2019 la convention 190 "concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail".

Dans son article 1, la convention reconnaît que "*la violence domestique peut se répercuter sur l'emploi, la productivité ainsi que sur la santé et la sécurité, et que les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions du marché du travail peuvent contribuer, dans le cadre d'autres mesures, à faire reconnaître les répercussions de la violence domestique, à y répondre et à y remédier*".

Par ailleurs, dans son article 10 elle indique que "*tout membre doit prendre des mesures appropriées pour reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail*".

### PLAN

## VIOLENCES CONJUGALES

- Cadre juridique
- Éléments de contexte
- Démarche CGT au CD 78
- Propositions CGT au CD 78



## Eléments de contexte

En 2023, les forces de sécurité intérieure ont enregistré :

- 93 victimes de féminicides,
- 319 victimes de tentatives de féminicides,
- 773 femmes victimes de (tentatives de) suicides suite au harcèlement par (ex-)conjoint.

**Au total, 1 185 femmes ont été victimes de (tentatives de) féminicides au sein du couple, directs ou indirects en 2023.** (Source : base des victimes de crimes et délits, SSMSI, ministère de l'Intérieur.)

En moyenne, le nombre de femmes âgées de 18 ans et plus qui ont été **victimes de violences physiques, sexuelles et/ou psychologiques ou verbales commises par leur conjoint ou ex-conjoint**, est estimé à **373 000 femmes** en 2022.

54 % des victimes de violences conjugales ont une activité professionnelle et tous les milieux sociaux sont concernés par ce fléau.

Le Conseil départemental dispose de compétences internes pour agir et d'un réseau partenarial important.

Le lieu de travail constitue l'une des rares échappatoires permettant à la victime de se dégager temporairement de l'emprise de son agresseur.

Des agents de la collectivité peuvent être victimes ou témoins de situation de violences conjugales.

Les enjeux sont massifs pour les victimes. L'impact est également réel pour l'entourage (collègues de travail) et pour la collectivité.

Dans ce contexte, la collectivité a un rôle important à exercer pour agir contre ce fléau.



## Démarche CGT au CD 78

La CGT a élaboré un dossier sur cette problématique et l'a transmis à l'administration et aux interlocuteurs institutionnels en septembre 2021 en demandant la programmation d'échanges.

En termes de méthode, nous proposons la mise en œuvre d'un groupe de travail entre acteurs internes et externes pour

mieux saisir les enjeux, les problématiques et les pistes d'améliorations possibles.

Notre objectif est de dégager des mesures concrètes permettant d'œuvrer collectivement à lutter contre ce fléau dans notre collectivité et ses Établissements publics.

Suite à cette démarche, l'administration a accepté d'engager des échanges en 2022, mais n'a pas encore mis en place de réelles mesures. Pourtant, les chiffres le montrent, cette problématique est prégnante et nécessite donc un réel engagement.

Pour alimenter les réflexions, nous avons transmis de nombreuses propositions (voir ci-après).

Nous espérons pouvoir aboutir sur des avancées concrètes.





# VIOLENCES CONJUGALES : PROPOSITIONS CGT

## Assurer une Protection statutaire :

- **Une protection statutaire** : Aucune sanction pour retard, absence injustifiée ou mauvaise exécution de la prestation de travail... lorsque la cause génératrice est en lien avec une situation de violences conjugales.
- **Mettre en œuvre la protection fonctionnelle** lorsqu'une plainte est déposée sur des situations de harcèlement téléphonique au travail, de menace et/ou agression sur le lieu de travail, ou à la sortie du travail...
- **Accompagner et faciliter la déclaration et la reconnaissance en accident du travail** ou de trajet si la victime est agressée sur son lieu de travail ou sur son trajet domicile/travail.

## Instaurer de nouveaux droits et outils :

- **Des modalités de travail flexibles** : Permettre d'adapter les horaires et le lieu de travail de manière souple. L'objectif est de faciliter l'engagement de démarches et consultations pour la victime sur son temps de travail, le temps domestique pouvant être bien peu mobilisable.  
Au besoin, cela pourrait faire l'objet d'autorisation d'absence exceptionnelle.
- **Proposer un casier fermant à clefs**, pour stocker ces documents personnels sur le lieu de travail (documents administratifs, procédure, plainte, recueil de témoignages, de pièces, certificat médical etc...)
- **Prévoir un accueil d'urgence des enfants non scolarisés** dans les structures petite enfance du lieu d'accueil de la victime lorsqu'elle est parvenue à quitter le domicile conjugal.

## Faciliter la mobilité et l'accès au logement :

- **Faciliter la mobilité interne** lorsqu'elle est nécessaire
- **Faciliter et soutenir les projets de départ** (mutation, rupture conventionnelle, rupture ouvrant droit à ARE ...)
- **Ouvrir l'accès au logement** sur le contingent départemental, avec des logements d'urgence.
- **Élargir l'accès au FSL accès pour les agents victimes de violences conjugales**
- **Permettre une prise en charge en hôtel** en urgence par une enveloppe dédiée mobilisable sur avis de l'assistante sociale du personnel.
- Créer en partenariat avec les divers acteurs/décideurs **une banque du logement** sur un territoire élargi pour un accès facilité au logement social, y compris en changeant de département.
- **Faciliter l'accès aux aides financières** et permettre d'éventuelles avances sur salaire si besoin.

## Garantir la confidentialité :

- **Garantir la confidentialité** des données personnelles dans les différentes bases de données de la collectivité, et l'impossibilité d'accès au conjoint.

## Former, Informer :

- **Sensibiliser les agents et les managers**, encourager à libérer la parole, conduites à tenir pour l'entourage (ne pas juger, soutenir...), démarche à mener pour les victimes, détecter, prévenir...
- **Campagne de communication** auprès des agents par la DRH
- **Communiquer** sur les dispositifs et les coordonnées des acteurs
- **Développer l'affichage** sur le lieu de travail du numéro 3919 et des coordonnées des associations d'aide aux victimes.

## Engager une démarche partenariale :

- **Impulser une démarche partenariale large** pour la prise en charge des situations de violences conjugales à tout niveau : Commissariat, associations, collectivités territoriales...
- **Agir auprès des partenaires institutionnels** (ex : CAFY...) pour faciliter le traitement des dossiers sans accès des données au conjoint violent (*préservé les données qui permettraient de retrouver la conjointe...*).



- Agir auprès des partenaires pour la mise en œuvre de **conventions** permettant de porter plainte à l'hôpital dans tous les centres hospitaliers Yvelinois.
- **Investir activement l'instance de pilotage territoriale** prévue par la circulaire du 3.09.2021 relative à la gouvernance territoriale en matière de lutte contre les violences conjugales.

### Créer un dispositif ad hoc :

- **Rédaction d'un protocole institutionnel** précisant le dispositif, les mesures, les interlocuteurs...
- **Désignation d'un référent clairement identifié** pour le personnel départemental garantissant la confidentialité des situations et la mise en œuvre des mesures de soutien et d'accompagnement. L'assistante sociale du personnel du CIG est l'interlocuteur adapté.



Ensemble, Gagnons l'égalité !

## Égalité Femme / Homme DISCRIMINATIONS

La question des discriminations percutte l'ensemble de la société.

Sur le lieu de travail, les discriminations peuvent être accrues du fait d'une évolution dans un cadre contraint marqué par des relations de pouvoir, institutionnelles, hiérarchiques et/ou de groupe.

Une conduite discriminatoire est intrinsèquement une atteinte à la personne dans ce qu'elle est, pense, croit, que cela soit réel ou supposé par l'auteur des faits discriminants. De fait, toute discrimination au travail bouscule à la fois la vie privée et la vie professionnelle.

De plus, de tels actes sont fréquemment marqués par une ingérence dans la vie privée de la victime.

La lutte contre toutes formes de discriminations est un principe structurant du syndicat CGT fondé sur des valeurs humanistes et un principe d'égalité entre les personnes.

Pour ces raisons, il est essentiel pour nous de consacrer un chapitre particulier à cette problématique, ne serait-ce que parce qu'informer et s'informer, c'est se doter de moyens pour agir et combattre toutes formes de discriminations.

### PLAN

#### DISCRIMINATIONS

- Cadre juridique
- Dispositif de protection
- Propositions CGT au CD 78
- Propositions CGT nationales

## Cadre juridique

### Discrimination :

Il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis :

1. **un traitement moins favorable** envers une personne ou un groupe de personnes
2. **en raison de critères définis par la loi** (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique, ...)
3. **dans un domaine prévu par la loi** (le lieu de travail, l'accès à l'emploi, l'accès au logement, ...)



**1/ Le traitement moins favorable** peut s'exercer dans des domaines multiples (déroulement de carrière, temps de travail, pose de congé, vie d'équipe, prise de parole, mobilité interne, conditions de travail etc.).

**2/ Les critères définis par la loi sont** notamment mentionnés dans le code pénal art 225-1 :  
 « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée* ».

**3/ Le lieu de travail est l'un des domaines prévus par la loi.**

La loi prévoit au pénal jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende contre toute personne se rendant coupable de discrimination.

Par ailleurs, le règlement intérieur de notre collectivité précise que tout manquement au principe de non-discrimination est susceptible d'une sanction disciplinaire.

#### **Harcèlement discriminatoire :**

*Un agissement discriminant subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est susceptible d'être qualifié par le juge d'harcèlement discriminatoire.*

A l'inverse du harcèlement « classique », les agissements n'ont **pas besoin d'être répétés** pour qu'une situation puisse être qualifiée de harcèlement discriminatoire, **un acte unique peut suffire**. Ainsi, la Cour de cassation a jugé que l'envoi à ses collègues d'un SMS à caractère raciste et présenté comme « *une simple blague* » par son auteur constitue un harcèlement discriminatoire.

#### **Responsabilité de l'employeur :**

L'employeur a un devoir de protection et de prévention à l'égard du personnel.

Il est garant des mesures de prévention et de protection pour prémunir le personnel de tels actes répréhensibles. A défaut, la responsabilité de l'employeur peut être engagée, tout particulièrement s'il a connaissance d'agissements discriminatoires et n'agit pas pour les faire cesser.

## **Dispositif de protection**

L'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique impose la mise en place dans les structures publiques d'un **dispositif de signalement** qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière **d'accompagnement, de soutien et de protection** des victimes et de traitement des faits signalés.

La collectivité en concertation avec les représentants du personnel a engagé un travail d'élaboration d'un tel dispositif. **Ensemble, nous avons convenu du plan d'action et des objectifs suivants :**

#### **Objectif 1 : Mise en place d'un dispositif de recueil des alertes accessibles à tous les collaborateurs**

- Définition d'un circuit de recueil des signalements répondant aux exigences de confidentialité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance ;
- Identification des compétences à mobiliser en interne/externe pour analyser les signalements : capacité d'écoute, connaissance administrative ;
- Communication large concernant ce circuit de signalement auprès de l'ensemble des collaborateurs sous différentes formes : Intranet, flyers, affichage, modules de sensibilisation...



**Objectif 2 : Protection et accompagnement des victimes et des témoins**

- Élaboration d'une procédure d'accompagnement permettant d'assurer la prise en compte des faits subis par les collaborateurs, leur protection et leur soutien ;
- Identification des acteurs de la prévention pouvant être mobilisés en interne (services RH, médecin du travail, psychologue...) et indication des modalités de saisine et d'orientation ;
- Octroi de la protection fonctionnelle, et notamment assistance juridique dans le cadre de la procédure judiciaire engagée (prise en charge des frais d'avocats, réparation du préjudice subi...)

**Objectif 3 : Traitement diligent des faits signalés**

- Élaboration d'un processus de traitement des faits constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes
- Possibilité de diligenter une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité,
- Mise en œuvre de mesures conservatoires pour faire cesser les faits sans délai (suspension à titre conservatoire, changement d'affectation... )
- Engagement de la procédure pour sanctionner l'auteur des faits lorsque ceux-ci sont avérés et signalement auprès des autorités judiciaires

**Un dispositif entrant en vigueur à partir de l'été 2022, qui est déjà à améliorer...**

Ce dispositif a été acté au CHSCT de juin 2022.

Une campagne de communication a été engagée sur le dernier semestre 2022 (affiche, diffusion de la fiche de signalement, formation des managers, des assistants de prévention, conférence « inspirante » etc.).

La mise en œuvre du **dispositif est une avancée réglementaire bienvenue, mais il subsiste un point de désaccord majeur entre représentants de l'administration et les représentants CGT.**

En effet, les signalements devront être transmis obligatoirement soit à la DRH, soit à son adjointe à l'aide d'une fiche type de signalement (document RH non finalisé lors de la rédaction du guide CGT). En groupe de travail et au CHSCT, les élus CGT ont défendu l'intérêt de passer par un organisme extérieur pour cette saisine afin de faciliter la libération de la parole, garantir les notions de neutralité, d'impartialité et d'indépendance. A défaut, nous soutenions l'importance d'avoir des portes d'entrées multiples pour faciliter la parole au maximum (service médecine du travail et/ou service prévention et/ou organisation syndicale et/ou service RH et/ou voie hiérarchique ET service extérieur compétent).

Le médecin du travail a abondé dans le sens de la CGT, mais l'administration a refusé nos propositions.

Par ailleurs, les premiers éléments de communication n'intègrent pas l'ensemble du champ discriminatoire.

**Nous restons porteurs de propositions d'améliorations du dispositif qui rentre en vigueur** (voir pages suivantes) et restons particulièrement mobilisés sur ces questions.

- ⇒ Si vous estimez être victime ou témoin d'agissements discriminatoires, ne restez pas seul, parlez-en
- Vous pouvez contacter des interlocuteurs internes ou externes, notamment le défenseur des droits... **Site du Défenseur des droits** : [Plateforme AntiDiscriminations.fr - Agir contre les discriminations](https://www.defenseurdesdroits.fr/)
- **Article CGT sur notre site** : [Dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.](#)
- **Vos représentants du personnel CGT sont à votre disposition !**



# DISCRIMINATION : LES PROPOSITIONS CGT

## PROPOSITIONS CGT AU CD 78

### Une amélioration du dispositif de signalement :

- **Aboutir à un accord négocié correspondant aux « 10 objectifs listés »** en groupe de travail, en particulier concernant la définition d'un circuit de recueil des signalements répondant aux exigences de confidentialité, de neutralité, d'impartialité et d'indépendance...
- **Permettre l'anonymat aux agents qui le souhaitent pour libérer la parole** (victime et témoins) Par un dispositif de recueil de la parole externe et neutre
- **Instaurer le droit d'être accompagné d'un tiers** pour les agents qui le souhaitent lors de la phase de recueil des éléments.
- **Garantir la neutralité et l'objectivité des enquêtes internes**, soit par sa réalisation par un service spécialisé externe, soit à défaut par une enquête associant des représentants des services RH et du personnel formés à cet exercice
- **Assurer un suivi et des points bilans réguliers du dispositif**

### Une amélioration du cadre d'emploi pour lutter contre les discriminations

- **Instaurer des règles claires, équitables et transparentes sur l'ensemble des droits du personnel.**
- **Former et communiquer régulièrement auprès de l'ensemble du personnel (managers inclus) sur les différentes formes de discrimination, comment les repérer, comment agir :** Toutes formes de discriminations doivent être prises en compte (origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, vulnérabilité économique, patronyme, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée).
- **Agir contre toutes formes de discrimination :** Ne pas pénaliser les agents du fait d'arrêts maladies, de congés maladie longs, de suspension d'activité des aidants, aménager les postes de travail, compenser les temps partiels, informer sur le droit syndical et le respecter, instaurer l'obligation d'une motivation écrite de refus à des évolutions professionnelles (renouvellement de contrat, de détachement, attribution de prime, revalorisation salariale, plan de promotion, formation, temps partiel, autorisation d'absence etc...).
- **Étendre le champ des luttes contre d'autres formes de discriminations non reconnues par la loi :** Il peut exister des **discriminations statutaires** (contractuel/fonctionnaire/apprenti etc...) et des **discriminations à l'ancienneté** (non liées à l'âge mais à l'ancienneté dans notre collectivité ou dans le service). Nous demandons de les prendre en compte et d'agir contre ces formes avec des mesures spécifiques complémentaires des précédentes :  
Concernant les discriminations liées au statut : Plan de titularisation et de déprécarisation, Réinternalisation des services éclatés dans des structures juridiques qui démultiplient les statuts possibles (C'Midy, EPI 78/92, GIP...).
- Concernant les discriminations liées à l'ancienneté : Temps d'accueil systématique avec un système de marrainage/parrainage, Période garantie d'immersion, de formation et d'acquisition des outils...
- **Se doter d'outils et d'indicateurs de veilles pour prévenir et agir contre les risques de discrimination** (déroulement de carrière, évolution salariale, accès à la formation, régime indemnitaire...). Nous devons être en capacité de vérifier que l'attribution de prime, les avancements de grade etc... ne sont pas discriminants mais respectent proportionnellement la composition du personnel (femmes/hommes, agents en situation de handicap, etc...).



## PROPOSITIONS CGT NATIONALES

- **Renforcer le principe d'une action de groupe** permettant aux syndicats et associations d'aller en justice au nom d'un groupe de personnes discriminées.
- **Renforcer les droits** du personnel et de leurs représentants (protection des lanceurs d'alerte...)
- **Instaurer des accords contraignants** pour tous les employeurs
- **Rendre obligatoire la sensibilisation et la formation** des salariés, des encadrants et la mise en place d'environnements de travail inclusifs
- **Des mesures contre les discriminations à l'embauche** (tenue d'un registre des embauches, remise d'une notification des droits à chaque entretien de recrutement...)
- **Des mesures contre les discriminations à l'accès au logement** (Commission d'attribution du logement social associant les organisations syndicales à la part qui revient de droit aux personnels...)



Ensemble, Gagnons l'égalité !



## ANNEXE

### Indicateurs d'inégalités Femme – Homme au CD 78

- Étude CGT mars 2025 -

Dans les pages qui suivent, nous vous présentons des données chiffrées illustrant les inégalités Femme – Homme au CD 78.

Ces données sont issues des documents officiels portés à notre connaissance début 2025 :

➔ Le Rapport Social Unique 2023 et la note de synthèse du CIG afférente.

Nous vous présentons ces indicateurs par thématiques dans cette annexe :

- ✓ Emplois permanents : Des filières marquées par les inégalités p. 15 - 16
- ✓ Emplois non permanents : Des disparités de situations p. 17
- ✓ Déroulement de carrière : p. 17 - 18
- ✓ Équilibre vie privée / vie professionnelle : p.18
- ✓ Rémunération : p.18 - 19



## **EMPLOIS PERMANENTS : Des filières marquées par les inégalités**

### **Filière administrative** en Équivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) :

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cat. A	139,61	36,54	229,31	113,78
Cat. B	155,56	14,38	117,2	29,48
Cat. C	341,49	22,08	76,62	12,55
TOTAL	636,66	73	423,13	155,81

➔ En moyenne, 82,2 % des agents de la filière administrative (1288,6 EPTR) sont des femmes.

Plus le grade est élevé, plus la part d'hommes augmente et celle des femmes décroît :

- Cat. A : 71,05 % sont des femmes.
- Cat. B : 86,15 % sont des femmes
- Cat. C : 92,35 % sont des femmes

➤ **La part des femmes dans la filière administrative selon les catégories A, B et C est marquée par une inégalité de répartition, illustrant le plafond de verre et par conséquent les inégalités salariales.**

Une étude d'avril 2023 de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) montre que les métiers fortement féminisés sont « sous rémunérés ». Cette étude portant sur certains métiers du soin et du lien est révélatrice du niveau de rémunération moyen inférieur dans les métiers féminisés à niveau de qualification et de responsabilité équivalent. C'est également le cas pour la filière administrative.

### **Filière médico-sociale** en Équivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) :

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cat. A	191,62	2,5	38,91	0,42
Cat. B	26,77	/	11,39	1
Cat. C	/	/	/	/
TOTAL	218,39	2,5	50,3	1,42

➔ Cette filière est extrêmement féminisée avec 98,6 % de femmes pour 272,61 EPTR.

➤ **Une filière fortement féminisée et sous rémunérée.**

Une étude d'avril 2023 de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) montre que les métiers fortement féminisés sont « sous rémunérés ». Les données sur les métiers du soin et du lien montrent que cela reste une constante, y compris pour les agents ouvrant droit au Ségur. Cette étude sur certains métiers du soin et du lien est révélatrice du niveau de rémunération moyen inférieur dans les métiers féminisés à niveau de qualification et de responsabilité équivalent.

Elle évalue le niveau de revalorisation nécessaire pour ces emplois du public ainsi :

**Puéricultrices : + 27 % // Sage-Femmes : + 24 % // Infirmières : + 20 % // Auxiliaires Puer : + 12%**



**Filière sociale** en Équivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) :

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cat. A	408,01	21	168	28,92
Cat. B	3	/	5,67	5,27
Cat. C	11,4	/	/	/
TOTAL	422,41	21	173,67	34,19

➔ Cette filière est très féminisée avec 91,5 % de femmes sur 651,27 EPTR

- Une filière fortement féminisée et sous rémunérée qui concerne quasi exclusivement des agents ayant le grade d'assistant socio-éducatif.

Une étude d'avril 2023 de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) montre que les métiers fortement féminisés sont « sous rémunérés », y compris pour les agents ouvrant droit au Ségur. Cette étude sur certains métiers du soin et du lien est révélatrice du niveau de rémunération moyen inférieur dans les métiers féminisés à niveau de qualification et de responsabilité équivalent. Elle évalue le niveau de revalorisation nécessaire pour les assistantes sociales à + 15 %. Dans notre collectivité, bien d'autres métiers sont concernés notamment dans la filière administrative.

**Filière technique** en Équivalent Temps Plein rémunéré (ETPR) :

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Femme	Homme	Femme	Homme
Cat. A	40,24	48,91	18,36	33,43
Cat. B	7	38,92	3,03	22,31
Cat. C	389,43	367,33	26,68	98,3
TOTAL	436,67	455,16	48,07	154,04

➔ 1093,94 agents ETPR dans une filière qui apparaît de premier abord globalement équilibrée avec 44,3 % de femmes et 55,7 % d'hommes, or des inégalités y apparaissent.

- Dans la filière technique, le déséquilibre entre les grades est marqué par une prédominance de la part de femmes en Cat. C et une quasi-absence en catégorie B :

- Cat. A : 41,6 % de femmes // 58,4 % hommes
- Cat. B : 14,07 % de femmes // 85,93 % hommes
- Cat. C : 47,2 % de femmes // 52,8 % hommes

Dit autrement, dans la filière technique 87,1 % des femmes sont en cat. C quand cela représente 79,4 % pour les hommes. Une étude plus fine de la catégorie C montre que les hommes y sont plus présents dans les grades supérieurs de cette catégorie, ainsi il y a 145 agents de maîtrise homme (81% du grade) pour seulement 34 femmes (19 % du grade).

- En catégorie B, il y a seulement 10 EPTR femme pour 61.23 EPTR homme.

**Filière culturelle et filière médico-technique :**

L'analyse de ces filières serait tronquée car le nombre d'agent dans notre collectivité dans ces filières est trop faible pour que les chiffres soient suffisamment significatifs.





## **EMPLOIS NON PERMANENTS : Des disparités de situations**

Les emplois non permanents représentent 487,09 ETPR en 2023.

Cela concerne pour l'essentiel des postes à statuts spécifiques apprentis (56,5 ETPR), vacataires (21,8 ETPR), emplois aidés (176,1 ETPR), assistants familiaux (166,6 ETPR), collaborateurs de cabinet (8 ETPR) et des agents recrutés pour accroissement temporaire d'activité ou saisonnier (51,2 ETPR).

La part des femmes sur emplois non permanents représente 66,2 % de l'ensemble (en ETPR).

- ➔ Le faible volume d'agents dans plusieurs emplois non permanents ne permet pas de mener une analyse significative. Aussi, nous avons uniquement étudié 2 statuts spécifiques : Les assistants familiaux et les emplois aidés.
- **Concernant les assistants familiaux :**  
La prédominance de femmes est particulièrement forte pour les assistants familiaux (93% de femmes). L'étude de l'IRES d'avril 2023 montre qu'il s'agit de métiers du soin et du lien fortement féminisés et sous-payés. Ce statut est également marqué par une forte précarité.
- **Concernant les emplois aidés (contrat PEC) :**  
Pour les agents en emploi aidé sous statut PEC, il y a une majorité d'homme (37 % de femmes). Par nature, ces emplois aidés sont très fortement marqués par la précarité du statut. La singularité de ce cadre d'emploi est également qu'il est axé sur une démarche d'insertion. Aussi, il faudrait une étude fine des sorties de dispositifs par genre et par accès à l'emploi à l'issue du contrat PEC, ce que nous ne sommes pas en mesure de faire à partir des données du RSU 2025.

### **Conclusion synthétique des emplois permanents et non-permanents :**

- ➔ Il ressort de l'étude des emplois permanents et non permanents au CD 78 que la forte proportion moyenne de femme (72 % de l'ensemble des emplois) s'explique surtout par des filières et métiers féminisés, souvent moins rémunérateur selon l'étude IRES (filière sociale, médico-sociale, administrative où elles sont surreprésentées).

## **DÉROULEMENT DE CARRIÈRE :**

Le RSU ne comporte pas de données permettant d'analyser l'évolution de carrière des agents contractuels. Pour les fonctionnaires, il existe des données sur le plan de promotion.

### **PROMOTION INTERNE :**

En 2023, il y a eu 31 promotions dont 52 % concernent des femmes. Au regard du pourcentage de femmes fonctionnaires, 76 %, cela montre un déséquilibre les hommes étant proportionnellement plus promus que les femmes. Cependant, le très faible nombre de promotions ne permet pas d'avoir une analyse fiable et significative à ce sujet. Il faudrait étudier cet item sur un temps long en cumulant les données sur plusieurs années.

### **AVANCEMENT DE GRADE :**

En 2023, 1 141 agents étaient éligibles à avancement, dont 890 femmes et 251 hommes.

Parmi ces agents promouvables, 145 femmes ont été promues et 37 hommes.

Ainsi, 16,2 % des femmes promouvables ont obtenues leur avancement contre 14,7 % des hommes promouvables.



### **STAGIAIRISATION :**

En 2023, il y a eu 36 stagiairisations, cela a concerné 35 femmes pour 1 seul homme (97% femmes). Le très faible nombre de stagiairisation ne permet pas d'avoir une analyse fiable et significative à ce sujet. Il faudrait étudier cet item sur un temps long en cumulant les données sur plusieurs années. Cependant, le déséquilibre pour 2023 est tout de même notable en faveur des femmes pour 2023.

### **TITULARISATION :**

En 2023, il y a eu 30 titularisations, cela a concerné 19 femmes (63%) pour 11 hommes. Proportionnellement au % de femmes et d'hommes dans notre collectivité, les hommes ont légèrement été un peu plus titularisés. Cependant, le très faible nombre de titularisations ne permet pas d'avoir une analyse fiable et significative à ce sujet. Il faudrait étudier cet item sur un temps long en cumulant les données sur plusieurs années.

### **Conclusion synthétique du déroulement de carrière :**

- ➔ Nous manquons de données pour tirer des conclusions précises à partir des données exploitées. Cependant, pour 2023, il semble que les femmes aient eu proportionnellement plus de possibilité de déroulement de carrière. Un élément d'analyse possible peut être la nécessité de réduire les écarts observés dans l'étude sur les filières. En effet, cette étude montre la nécessité d'un rattrapage au sein des filières sur les grades et catégories supérieures.

## **ÉQUILIBRE VIE PRIVÉE / VIE PROFESSIONNELLE :**

Plusieurs indicateurs montrent que les choix familiaux reposent majoritairement sur les femmes :

- **Agents en disponibilité** : 250 agents dont 214 femmes, soit 86 % !
- **Congé parental** : 9 femmes, soit 100 %
- **Temps partiels** : 9 % des femmes sont à temps partiels, pour 1 % des hommes en temps partiel.

- **Conclusion synthétique** : Ces choix impactent le déroulement de carrière, le niveau de rémunération et de retraite.

## **RÉMUNÉRATION :**

### **SALAIRES DE BASE :**

Les 10 plus hauts salaires de la collectivité concernent 7 hommes pour 3 femmes. Pour le reste, les écarts de salaires de bases sont complexes à étudier, d'autant plus que le périmètre de l'étude est souvent trop faible pour être exploitable (faible nombre d'homme ou de femme dans certains grade).

Cependant, nous l'avons vu les filières - fortement féminisées - **sociales, médico-sociale et administrative** sont reconnues comme étant nationalement sous rémunérées.

Par ailleurs, pour ce qui est de la **filière technique l'étude des agents de catégorie C** est signifiante.

### **Données filière technique Cat. C en EPTR :**

- 367,33 ETPR Homme pour 389,43 ETPR Femme
  - Salaire annuel moyen homme = 33 291,5 €
  - Salaire annuel moyen femme = 29 341,45 €
- ➔ Cette étude portant sur un nombre conséquent d'agent montre que le niveau de salaire moyen est inférieur de 12 % pour les femmes de catégorie C.



**PRIMES :**

L'étude des montants moyens de primes par catégorie et par genre est particulièrement intéressante.

Montant annuel moyen par ETPR	Fonctionnaire				Contractuel sur emploi permanent			
	Femme		Homme		Femme		Homme	
	IFSE	CIA	IFSE	CIA	IFSE	CIA	IFSE	CIA
<b>Cat. A</b>	9 622 €	1 963 €	16 425 €	2 389 €	12 255 €	1 355 €	16 301 €	1 865 €
<b>Cat. B</b>	7 911 €	1 468 €	9 278 €	1 579 €	6 216 €	902 €	7 217 €	928 €
<b>Cat. C</b>	4 376 €	1 120 €	4 635 €	1 164 €	4 096 €	896 €	4 913 €	916 €

- ➔ Il ressort de ces données une inégalité de moyenne de rémunération annuelle en termes de primes IFSE et CIA dans toutes les catégories (A, B et C) et tous les statuts (fonctionnaire ou contractuel). Cet écart est plus ou moins marqué selon les catégories mais il est une constante que les femmes en moyenne sont toujours défavorisées.

**Conclusion synthétique sur la rémunération :**

- ➔ Il existe un écart de rémunération sur les salaires de base, cela a été chiffré à une moy. de 6,1 % d'écart dans l'index égalité femme – homme. Cet écart est particulièrement visible sur l'attribution des primes IFSE et CIA.

**CONCLUSION SYNTHÉTIQUE :**

L'étude des données montre plusieurs indicateurs d'inégalité femmes – hommes dans notre collectivité. Cela est plus particulièrement notable sur l'étude des filières, de l'équilibre vie privée – vie professionnelle et des écarts de rémunération (salaire de base et primes). Cette étude mériterait d'être effectuée sur un temps long pour être affinée.

- Ces éléments montrent à voir la nécessité d'agir dans notre collectivité. Ces indicateurs nous confortent dans les propositions que nous portons pour véritablement Gagner l'Égalité Femme – Homme.

Ensemble, Gagnons l'égalité !

**Syndicat CGT du Conseil Départemental des Yvelines et ses Établissements Publics**

Mail : [cgt@yvelines.fr](mailto:cgt@yvelines.fr) Tel : 06.71.78.55.10.

Site internet : <http://cd78.reference-syndicale.fr/>



*La question de l'Égalité Femme - Homme nous concerne  
toutes et tous ! Ensemble, gagnons l'égalité !*



*Ce dossier a été élaboré en mars 2025.*

*Les droits et dispositifs exposés dans ce guide sont donc susceptibles d'évoluer en fonction des évolutions législatives et/ou internes à notre collectivité et - nous l'espérons - au regard des avancées sociales que nous pourrions obtenir pour toutes et 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](mailto:cgt@yvelines.fr), Tel 06.71.78.55.10.

