



La Feuille de Chou de la CGT

*Proche,
Efficace,
Solidaire...*

- Été 2022 -



Edito : En cette période estivale, l'actualité locale et nationale reste dense.

Dans cette Feuille de Chou vous trouverez de nombreuses informations portant sur l'actualité des services du Conseil Départemental et de ses Établissements Publics (MEY, Porchefontaine, EPI 78-92, Alpha, DRH, PMI, Enfance...).

A l'heure où le coût de la vie est particulièrement élevé, où le pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations, nous avons également développé les questions portant sur la rémunération du personnel. Ce sujet était la thématique centrale de la précédente Feuille de Chou de mai 2022, ces informations complètent donc les précédentes en attendant des arbitrages à venir en septembre...

Nous sommes particulièrement mobilisés sur ces sujets et vous proposons d'agir ensemble pour obtenir des avancées pour tous.

Bonne lecture à tous !



Les congés d'été sont là...
Évadez-vous !

SOMMAIRE :

- p. 2 - 3 : Maison de l'Enfance des Yvelines : le personnel mobilisé !
- p. 3 : Porchefontaine en résistance...
- p. 4 : Voirie EPI 78/92 : Quel avenir ???!
- p. 5 : DRH : Les agents testent le Flex
- p. 5 : ALPHA, retour vers le passé...
- p. 6 : AA PMI ou secrétaires médico-sociales ?
- p. 6 : Enfance : Budget en berne, protection à la traîne...
- p. 7 : Un SÉCUR attendu !
- p. 8 : Point d'indice + 3,5 %, un zeste insuffisant...
- p. 8 : Cat. B : Évolution des grilles.
- p. 9 - 10 : Rémunération : Infos Brèves...
- p. 10 : Retraite : Défendons nos droits.
- p. 10 : Rejoignez la CGT !

Maison de l'Enfance des Yvelines : Le personnel mobilisé !

Depuis près d'un an le personnel et le syndicat CGT alertent la collectivité sur la situation très dégradée à la Maison de l'Enfance des Yvelines.

Le turnover du personnel, le sous-effectif, le manque de concertation réel, l'épuisement professionnel, le manque de moyen, les pressions exercées... génèrent des dysfonctionnements graves qui exposent les jeunes et le personnel de l'établissement.

C'est dans ce contexte que le personnel a décidé de se mobiliser par la grève les 7 et 8 juillet 2022.

Fort de cette mobilisation, une délégation composée de représentants de chaque unité et de la CGT a été reçue par la directrice d'établissement.

Dans ce cadre, plusieurs engagements ont été obtenus :

Concernant les problèmes d'effectif :

- Des recrutements sont en cours, ils continueront pendant la période de congé.
- Point régulier de l'état des embauches et des effectifs
- Objectif de remettre à niveau les effectifs en pourvoyant les postes vacants, puis « *si besoin de poursuivre, on poursuivra* »

Concernant les questions d'attractivité :

- Réflexions engagées pour faciliter les passerelles entre FPT et FPH.
- Réflexions à mener pour l'organisation de concours interne FPH.
- CDisation des contractuels après 6 ans de CDD.

Concernant les problèmes de conditions de travail et de sécurité :

- Organisation d'un CHSCT extraordinaire début septembre dans l'objectif d'identifier les risques, les facteurs de risque et définir les mesures de correction et de prévention à mettre en œuvre.



Concernant le SEGUR pour tous :

→ Soutien à l'application large du SEGUR pour le personnel éligible avec attention particulière pour les maîtresses de maison et veilleurs de nuit pour qu'ils soient bien pris en compte.

Pour la CGT, ces engagements sont le fruit de la lutte du personnel, nous resterons vigilants sur les suites effectives qui seront données.

Nous attendons de la collectivité qu'elle donne l'impulsion politique et financière nécessaire permettant d'aller plus loin, particulièrement sur le besoin de renfort d'effectif une fois les postes vacants pourvus.

⇒ **Une assemblée générale du personnel sera organisée à la rentrée pour faire le point sur la mise en œuvre des décisions prises et décider collectivement des suites à donner.**



Porchefontaine en résistance...



Depuis plus d'un an de lourdes menaces pèsent sur l'avenir du Centre Maternel Porchefontaine et son personnel.

Une forte mobilisation du personnel fin 2021 a permis de gagner un répit. Les annonces institutionnelles prévues initialement en novembre 2021 commencent finalement à tomber 6 mois plus tard...

Il est prévu de réduire de moitié le nombre d'accueil de jeunes mères pour début 2023.

Ce mouvement s'engage dès à présent avec des sorties de jeunes mères accueillies et des non-renouvellements de contrat de professionnels.

Dans un deuxième temps, la crèche départementale pourrait être externalisée et des réflexions sont engagées sur l'avenir du reste de la structure.

Le climat anxiogène d'incertitude continue de planer sur l'avenir de cet établissement essentiel et les premières décisions montrent à voir un désinvestissement de ces missions.



- **La CGT agit collectivement avec le personnel pour la sauvegarde des missions,**
- Une assemblée du personnel est organisée à la rentrée.
- **La CGT soutient individuellement les professionnels impactés,**
- Nous avons d'ores et déjà obtenu que des non-renouvellements annoncés ne soient pas mis en œuvre, des repositionnements sont prévus et la DRH s'est engagée à un accompagnement bienveillant des professionnels.



Voirie / EPI 78-92 : Quel avenir ???!

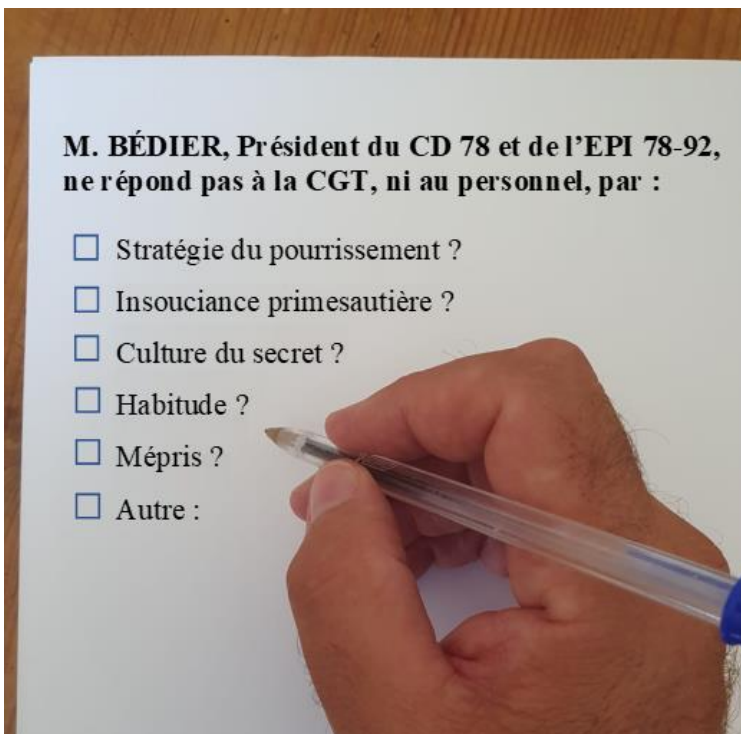
Dans le cadre de la Loi 3DS, l'État prévoit le transfert de 400 voies du réseau national aux départements, aux métropoles ou aux régions. Un décret publié le 30 mars 2022 dresse la liste des 400 voies, et les collectivités locales ont six mois pour se prononcer sur ces éventuels transferts.

Cela concerne les Yvelines et les Hauts-de-Seine et par conséquent l'EPI 78-92.

Les voies transférables sont :

- Pour les Yvelines : A12, A13, A86, N10, N12, N13, N118, N184, N186, N191.
- Pour les Hauts de Seines : A13, A14, A15, A86, N13, N118, N192 (bretelle RN 1014), N 385, N1013, N1014.

Très rapidement, la CGT des Conseils Départementaux des Yvelines et des Hauts-de-Seine a par un courrier commun interpellé par écrit les Présidents Bédier et Siffredi pour connaître leur intention.



Les questions soulevées sont nombreuses :

- Quel avenir pour les services voiries à l'EPI 78-92 ? Un retour en gestion dans chaque collectivité ?
- Une prolongation de l'EPI 78-92 ?
- Dans quelles conditions ?
- Avec quels moyens ? Quels objectifs ?
- Quelles sont les intentions des deux collectivités, et de l'EPI 78-92, sur les voies transférables ?
- Quel devenir pour les agents directement impactés ? Un alignement vers le haut des droits des agents ?
- Quelles prises en compte du manque de reconnaissance du personnel (niveau de rémunération, déroulement de carrière, déprécarisation du personnel...) ?

Depuis 2 mois et demi, nous n'avons toujours aucune réponse à ces questionnements légitimes.

Nous n'avons pas plus de réponse à notre demande de renfort des moyens humains dans les centres d'exploitation.

En juin, la CGT a assisté à la séance publique du Conseil d'Administration de l'EPI 78-92 escomptant obtenir quelques réponses à l'occasion de la présentation de son bilan d'activité...

Nous découvrons d'une part que sur les 50 pages qui constituent le rapport d'activité à peine huit d'entre elles sont consacrées aux activités à proprement parler de l'établissement public et qu'à aucun moment, ni dans les débats, la question de l'avenir de l'EPI n'est soulevée, ni même le niveau de réflexion sur les voies transférables. L'échéance pour se positionner arrive pourtant à grand pas...

→ **La CGT est mobilisée pour que des réponses soient apportées aux professionnels de la voirie.**

DRH : Les agents testent le Flex

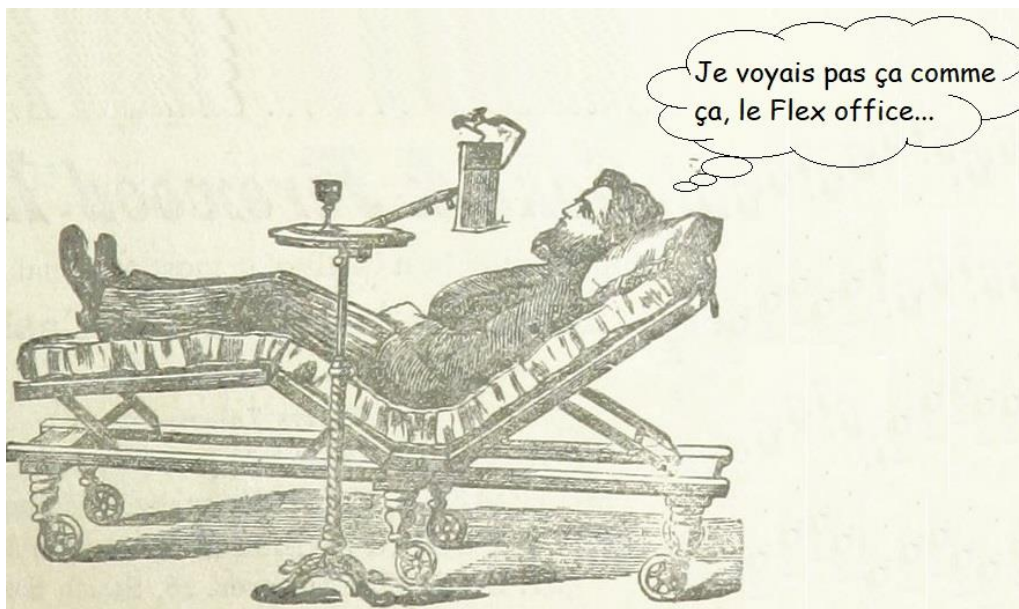
Depuis fin mai, les services de la DRH testent le Flex-Office.

Cette nouvelle organisation bouscule les pratiques professionnelles et les conditions de travail du personnel RH. Ces agents sont déjà sujet à un fort turn-over, ce qui peut renforcer la fragilisation du collectif de travail et la perte de repères. Pourtant, cette expérimentation n'a fait l'objet d'aucune présentation au Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail.

De plus, la DRH précise que ce test est mené « *avant d'envisager le flex-office pour tous les collaborateurs du Département* ».

Cette expérimentation peut donc être lourde de conséquence pour les agents de cette direction en premier lieu, mais également pour l'ensemble du personnel.

- **La CGT demande un encadrement de l'expérimentation menée, une consultation permettant la libre expression du personnel concerné et son inscription à l'ordre du jour du CHSCT de rentrée.**



ALPHA, retour vers le passé...

Selon plusieurs sources concordantes, l'administration a engagé une réflexion concrète en vue de repositionner à terme le personnel du site Alpha Guyancourt à Mermoz en développant le Flex Office.

En l'état, le personnel n'est pas informé et encore moins concerté.

Nous considérons que les agents devraient être au cœur d'un projet de réorganisation de cette ampleur.

Lors de la conférence CGT organisée le 23 mai à Alpha, nous avons pu pointer le développement corollaire des Flex office au télétravail et les risques induits pour le personnel.

Cette étude des risques d'impacts négatifs montre l'importance d'encadrer ces nouvelles formes d'organisation du travail.

Pour ces raisons, la CGT a présenté de très nombreuses propositions d'amélioration pour encadrer et améliorer le développement du télétravail, nous avons également alerté l'institution sur les risques induits par le Flex Office.

- **La CGT demande les arbitrages de l'institution sur les propositions de télétravail** faites par les organisations syndicales. De nombreuses améliorations sont à mettre en place pour diminuer voire lever les risques professionnels, pour améliorer les conditions de travail, pour une prise en charge financière et pour garantir le droit à la déconnexion.
- **La CGT s'oppose à tous projets de Flex office menés sans concertation et sans volontariat.**
- **La CGT demandera l'inscription à l'ordre du jour du CHSCT** de rentrée d'une présentation du projet institutionnel concernant le devenir du personnel sur Alpha.
- **La CGT demande que tous projets de cette envergure se fassent en concertation avec le personnel.**

AA PMI ou secrétaires médico-sociales ?

Les missions des Agents Administratifs exerçant en centre de Protection Maternelle et Infantile (PMI) ont évolué ces dernières années vers plus de polyvalence.

Leur responsabilité est de plus en plus engagée et leur fonction s'apparente à présent à celle de secrétaire médico-sociale, par exemple du fait de la collecte, l'accès et l'enregistrement d'éléments médicaux confidentiels, notamment avec la mise en œuvre d'HORUS, ou encore avec la demande récente d'inscrire leurs pratiques d'accueil du public dans une logique « d'identito-vigilance ».

Dans ce contexte, les professionnels AA PMI ont adressé une lettre collective signée par une grande majorité d'entre elles à l'administration pour demander une meilleure reconnaissance professionnelle.

La CGT a remis ce courrier au Directeur Général des Services début juin.

Nous avons relayé et appuyé cette demande collective lors de notre rencontre bilatérale avec la DRH le 11 juillet 2022 en proposant notamment d'améliorer le niveau de reconnaissance lors des avancements de grades à venir (NB : la campagne du plan de promotion démarre en septembre), à travers la question des oubliés du SEGUR et par une possible revalorisation de l'IFSE.

- **Suite à notre échange, cette situation particulière et ces demandes doivent être étudiées.**
- **Nous restons mobilisés auprès du personnel pour une juste reconnaissance de leur niveau de responsabilité et de leur mission.**

Enfance : Budget en berne, protection à la traîne...

Rien de neuf à l'horizon, nous sommes dans une collectivité qui pense maîtrise budgétaire à tout prix...

Globalement, le Conseil Départemental des Yvelines est celui qui a le plus petit budget de fonctionnement par habitant et le nombre d'agent par habitant le plus faible de France...

Mais au-delà de ce budget global toutes directions confondues, qu'en est-il pour les missions enfance ?

La protection de l'enfance est un cœur de mission qui engage la responsabilité du Président du Conseil Départemental et porte des questions de sociétés fortes, un investissement particulier pourrait y être consacré.

Un rapport de la Cour des comptes « *LA PROTECTION DE L'ENFANCE Une politique inadaptée au temps de l'enfant* » a engagé une étude comparative du budget alloué par les Conseils Départementaux en 2018 sur les missions de protection de l'enfance. Ces données proratisées au nombre d'habitants permettent une juste comparaison entre collectivités. Qu'en est-il ?

Il en ressort que le Conseil Départemental des Yvelines fait partie des 4 départements dépensant le moins par habitant pour ces missions essentielles. Ceux-ci dépensent près de moitié moins que la moyenne nationale !



Départements	Yvelines	Hauts-de-Seine	Moyenne des départements français
Dépense nette pour 1000 habitants	69 779	123 868	119 968

Ce budget en berne est au prix de l'humain, au prix de la prévention et de la protection de notre jeunesse, au prix du sacrifice des professionnels de l'enfance et de leurs missions.

- **Pour une véritable politique de protection de l'enfance, il y a urgence à injecter des moyens financiers, matériels et humains.**

Un SÉGUR attendu !

Le SÉGUR est le fruit de mois de luttes pour obtenir une meilleure reconnaissance professionnelle. Fin avril, des décrets permettant une majoration salariale de 183 € des agents du social et du médico-social sont parus. Leurs applications sont obligatoires pour la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et facultative pour la Fonction Publique territoriale (FPT). **Le 2 mai, la CGT a interpellé l'institution** pour demander l'application la plus large possible du SEGUR, ainsi que l'application de mesures de revalorisation pour les oubliés du SEGUR.

Suite au courrier CGT et à nos relances, une étude d'impact a été menée et des rendez-vous bilatéraux ont été organisés début juillet avec la DRH, Mme LEPETIT-BRIERE, et chaque organisation syndicale pour aborder la question de la rémunération du personnel et tout particulièrement celle du SÉGUR.

En juin, La CGT a impulsé un travail intersyndical en amont de ces rendez-vous bilatéraux afin de porter le plus unitairement possible des revendications d'améliorations pour l'ensemble du personnel.

Du 5 au 11 juillet, chaque syndicat a eu un temps d'échange avec la DRH où nous avons pu défendre des positions communes.



Suite à nos échanges CGT/DRH du 11 juillet il ressort les points suivants :

- **Principe global :** L'étude d'impact préalablement menée chiffre à un total de 10 millions d'euros le coût du SÉGUR s'il était appliqué au sens le plus large possible + mesure de revalorisation du point d'indice + revalorisations individuelles. Cette somme totale peut être un frein dans notre collectivité au regard de la politique austéritaire menée depuis des années. Rappelons cependant que notre collectivité est excédentaire de plus de 200 millions et que ce montant est largement finançable.

Suite aux rencontres avec les organisations syndicales le temps des arbitrages arrive, une 2^{ème} réunion bilatérale est prévue mi-août, nous attendons d'y avoir des réponses à nos demandes.

- **Pour les agents relevant de la Fonction Publique Hospitalière** (professionnels sociaux et médico-sociaux de la Maison de l'Enfance des Yvelines et du Centre Maternel Porchefontaine) : Attribution du SÉGUR, le 1^{er} versement sera sur la fiche de paie d'Août ou septembre avec effet rétroactif à avril. Une attention particulière sera portée sur la situation des maîtresses de maison et des veilleurs de nuit pour veiller à ce qu'ils puissent bien percevoir le SÉGUR. A suivre...
- **Pour les agents relevant de la Fonction Publique Territoriale** (filrière sociale et médico-sociale) : Nous avons pu défendre notre position une nouvelle fois pour une application large sur les principes de reconnaissance du niveau d'investissement des professionnels, de pouvoir d'achat et d'attractivité (d'autant plus que des départements limitrophes vont l'appliquer au moins partiellement (Val d'Oise, Hauts de Seine, Seine et Marne, Paris). Nous avons également demandé des mesures pour les oubliés du SÉGUR en particulier au regard des bas salaires des professionnels concernés.

⇒ **Nous avons souligné les attentes fortes du personnel sur ces questions et seront très vigilants sur les arbitrages qui seront pris.**

⇒ **Nous suivons également de très près le projet de loi de finance rectificative qui pourrait rendre obligatoire l'application du SEGUR pour les agents territoriaux.**

➔ **Pour le SÉGUR pour tous, Restons mobilisés !**

Point d'indice + 3,5 %, un zeste insuffisant...

Jeudi 7 juillet 2022 est paru le décret 2022-994 portant majoration du point d'indice de l'ensemble des agents de la Fonction publique. Ce décret prévoit la revalorisation de ce Point d'indice de 3,5 %.

Concrètement :

- ✓ Au 1er juillet 2022, la valeur du point d'indice brut passe de 4,6860 € à 4,8500 €
- ✓ Au 1er juillet 2022, la valeur du point d'indice net passe de 3,7193 € à 3,8495 €
- ✓ La mise en œuvre pourrait être effective au plus tôt sur la paie d'Août, dans tous les cas, l'effet est rétroactif au 1er juillet.

Vous retrouverez sur notre site CGT les nouvelles grilles indiciaires en vigueur au 1^{er} juillet 2022 pour les agents de catégories A, B et C : [Cliquez-ici](#).

→ **Cette mesure, fruit des luttes, ne suffit pas pour rattraper les pertes de pouvoir d'achat cumulées depuis des années. Une journée nationale d'action est prévue le 29.09.2022 pour la défense des salaires et du pouvoir d'achat.**



Cat. B : Évolution des grilles

Le gouvernement a annoncé la revalorisation des grilles de début de carrière en catégorie B. Il s'agit en fait d'une mesure technique visant à reconstituer les écarts car le relèvement de l'indice minimum de traitement a comme conséquence de placer au même niveau les premiers échelons de la catégorie B par rapport à la catégorie C.

Cette évolution entrera d'abord en vigueur pour la Fonction Publique État, puis en septembre ou octobre pour les versants territorial et hospitalier. *Ci-dessous les tableaux extraits de l'annonce gouvernementale.*

Mesures pour le grade B1

Echelon	Avant		Après	
	Indice Majoré	Durée	Indice Majoré	Durée
13	503		503	
12	477	4	477	4
11	457	3	457	3
10	441	3	441	3
9	431	3	431	3
8	415	3	415	3
7	396	2	396	2
6	381	2	381	2
5	369	2	369	2
4	361	2	363	1
3	355	2	361	1
2	352	2	359	1
1	352	2	356	1

Mesures pour le grade B2

Echelon	Avant		Après	
	Indice Majoré	Durée (années)	Indice Majoré	Durée (années)
13	534		534	
12	504	4	504	4
11	480	3	480	3
10	461	3	461	3
9	452	3	452	3
8	436	3	436	3
7	416	2	416	2
6	401	2	401	2
5	390	2	390	2
4	379	2	379	2
3	369	2	369	1
2	362	2	363	1
1	356	2		

→ **Ce n'est pas un ajustement technique qu'il nous faut, mais une refonte des grilles pour un véritable déroulement de carrière et une meilleure reconnaissance des agents publics de Cat. B.**

Rémunération : Infos Brèves...

La CGT a proposé des avancées pour les agents parents et futurs parents (cf. [site CGT](#)). Au Comité Technique de juin, deux dossiers concernant les parents ont été étudiés et approuvés, ils ont été validés à l'Assemblée Départementale du 24.06.2022 :

✓ **Allocation versée aux parents d'enfants en situation de handicap :**

Cette allocation d'environ 1 595 € par an est destinée à aider les parents à faire face à certains frais liés aux soins. Elle concerne environ 45 agents de la collectivité.

Ce droit est désormais possible jusqu'aux 27 ans de l'enfant, au lieu de 25 ans auparavant. Les règles ont également sensiblement évolué avec une révision annuelle du taux, en se basant sur les montants maximaux possibles règlementairement.

✓ **Allocation de frais de garde pré et postscolaire :**

Cette allocation est destinée à couvrir une partie des frais de garde des enfants accueillis dans les centres de loisirs, en étude ou chez une assistante maternelle agréée, avant ou après la classe, de la maternelle à la primaire. Cette allocation complète celle déjà versée par le CNAS pour l'accueil des enfants le mercredi ou pendant les périodes de vacances scolaires. Elle concerne environ 115 agents de la collectivité.

Auparavant, la prise en charge était de 1,5 € par jour et par enfant pour les familles dont la tranche d'imposition n'excède pas le montant de 3 000 €.

Désormais, la prise en charge sera de 50 % des frais, dans la limite de 30 € par mois et par enfant et sous réserve de justifier d'un quotient familial inférieur ou égal à 2 200 €.

Selon les projections (*source RH*) ce mode de calcul sera plus avantageux pour les agents concernés.

➔ **La CGT se réjouit de ces deux avancées concernant les agents parents de notre collectivité.**

Rémunération : Rencontre bilatérale DRH / CGT :

La DRH a rencontré en bilatérale chaque organisation syndicale début juillet pour échanger sur le thème de la « rémunération ».

Cette rencontre a notamment permis d'aborder la question du SEGUR (cf. p. 3 et 7), des AA PMI (cf. p.6), et des agents de Porchefontaine (cf. 3).

Nous avons également pu traiter de nombreux autres sujets et propositions syndicales :

Éventuelle mise en œuvre d'un plancher de rémunération, question de la revalorisation des bas salaires, besoin d'organiser une revalorisation régulière des agents contractuels, améliorer significativement le déroulement de carrière du personnel notamment par le plan de promotion, améliorer la transparence en matière de gestion et rémunération du personnel, la nécessité d'augmenter les enveloppes budgétaires etc... Ce premier échange d'une heure va être suivi d'une deuxième rencontre bilatérale le 18 août à ce sujet.

➔ **Nous espérons que des arbitrages seront rapidement pris sur un certain nombre de ces sujets afin d'améliorer les droits de tous et d'apporter plus d'équité et de transparence pour le personnel.**

La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) est reconduite :

Cette mesure, acquise dans la lutte en 2008, est jusqu'à présent reconduite chaque année.

Ce sera à nouveau le cas pour 2022 pour une mise en paiement vers la fin de l'année.

Pour rappel, la GIPA est perçue lorsque l'évolution du traitement brut indiciaire est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation ([plus d'informations sur notre site](#)).

Forfait mobilités durables :

Le gouvernement vient d'annoncer que le « forfait mobilités durables » va évoluer fin 2022, début 2023.

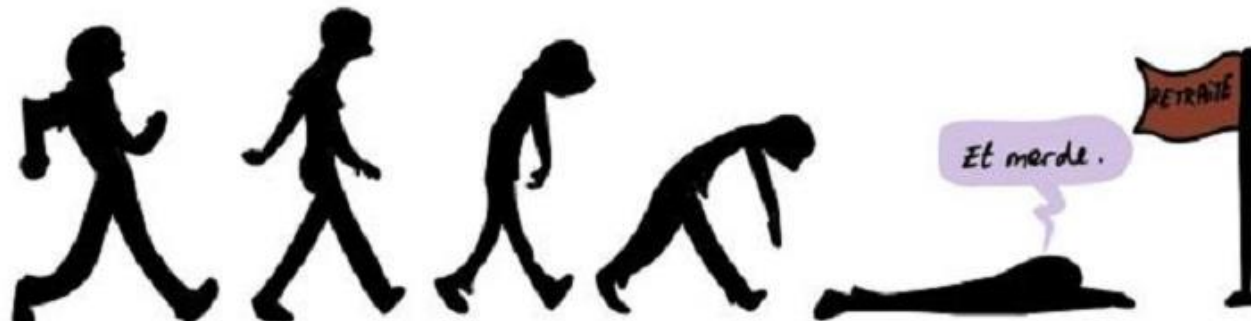
Le plancher de jours annuels de déplacements à vélo ou en covoiturage, actuellement fixé à 100 jours pour pouvoir prétendre au FMD, sera supprimé. Ce dispositif pourra être à l'avenir cumulable avec celui de la prise en charge partielle par l'employeur de l'abonnement de transport en commun. A suivre...



Retraite : défendons nos droits.

A quand un nouveau forum retraite pour les agents des Yvelines ? :

Le CIG petite couronne a organisé le 30 juin, un forum dédié à la retraite des agents territoriaux de Seine-Saint-Denis. Pour les agents des Yvelines, c'est une demande que nous reformulons chaque année. Cela avait été particulièrement apprécié par les agents de notre collectivité, il serait temps de le refaire...



Réforme des retraites à 65 ans : C'est NON !

Dans son discours de politique générale le 6 juillet, la Première ministre a réaffirmé la volonté gouvernementale de mettre en œuvre une réforme des retraites prévoyant le recul de l'âge légal de départ à la retraite à 65 ans. L'objectif annoncé par le président Macron est de « relever progressivement de quatre mois supplémentaires la durée de cotisation à partir de l'été 2023 ».

La première ministre a annoncé que ce sujet serait sur la table des discussions dès la rentrée.

Une grande majorité de la population rejette ce projet de réforme.

Ce n'est pas l'âge de départ en retraite qui doit reculer, mais ce projet gouvernemental néfaste.

→ Une journée nationale de mobilisation est d'ores et déjà prévue le 29 septembre 2022.

Un préavis de grève sera déposé et une manifestation à Paris organisée. (infos à venir sur notre site).

**Jeudi 29 septembre, pour nos salaires,
pour nos retraites, mobilisons-nous !**

Rejoignez la CGT !

Pour s'informer, débattre, proposer, construire, agir...

Pour des avancées collectives et le progrès social...

Pour des règles collectives objectives, transparentes et équitables...

Pour nos droits, nos emplois, notre service public...

→ Prochaine réunion
des syndiqués CGT :
lundi 3 octobre 2022.

Venez nombreux !

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.