

Proche,  
Efficace,  
Solidaire...

- Août 2025 -



**Edito** : Une Feuille de Chou qui sort en plein été... Mais pourquoi donc ?!  
Cela permet aux juilletistes d'être bien accueillis à leur retour et aux aoûtistes d'avoir de la bonne lecture en vacances... Et ce sont déjà de bonnes raisons 😊  
Le véritable motif est lié à l'actualité sociale départementale et nationale.  
En effet, nous consacrons une partie importante de cette Feuille de Chou à décortiquer le Plan de Promotion 2025 publié cet été.  
Nous le complétons d'autres informations spécifiques à notre collectivité.  
Enfin - et surtout - les annonces gouvernementales qui sont tombées dans la deuxième quinzaine de juillet nous obligent à réagir rapidement.  
La politique austéritaire qui se profile est scandaleuse et va profondément impacter l'ensemble de la population et particulièrement les agents publics.  
Dans une collectivité comme la notre où la rigueur contrainte est déjà notre quotidien, cela va inévitablement générer une dégradation de nos droits, de nos conditions de travail et de nos missions pour l'ensemble du personnel titulaire et contractuel.  
Comme vous le verrez dans cette Feuille de Chou, **les raisons de se mobiliser sont nombreuses, mais les moyens d'agir également** (pétition, grève, manifestation...).

*Bonne lecture à tous !*



Le déroulement de carrière,  
Tâchons d'y voir plus clair...



## SOMMAIRE :

- p. 2 : Avancement, Promotion : Histoire d'un ratio...
- p. 3 : Avancement, Promotion : Importance des concours et des examens...
- p. 3 – 5 : Avancement, Promotion : Mode d'emploi...
- p. 6 : Plans de Promotion 2011 – 2025 : *Évolutions illustrées*...
- p. 7 : Plan de promotion 2025 : *En synthèse*...
- p. 8 - 11 : Plan de promotion 2025 : *Tableaux par grades*...
- p. 11- 12 : Contractuels : 44,4 % du personnel de notre collectivité
- p. 12 : Actualité dans les services
- p. 13 : Prime individuelle et/ou collectives ?
- p. 14 : Evolution de salaire moyen des agents publics
- p. 15 -18 : Annonces gouvernementales : Une surenchère de reculs sociaux...
- p. 18 -19 : Mobilisons-nous : Pétition, Grève, Manifestation...
- p. 20 : Sauvegarde de l'environnement : Signez les pétitions
- p. 20 : Rejoignez la CGT !

## Avancement, Promotion : Importance du ratio...

Les agents éligibles à avancement ou à la promotion sont promus selon des critères et un ratio définis dans les Lignes Directrices de Gestion. Les critères correspondent à un système par points qui permet de « classer » les agents éligibles à avancement ou promotion et de retenir les mieux « classés ».

**Le « ratio » joue un rôle prépondérant car il détermine quel pourcentage d'agents aura un déroulement et à contrario, combien resteront sur le carreau.**

Pour la période 2025 – 2028, l'administration a fait le choix d'établir ce ratio à 10 % des agents éligibles à avancement ou à promotion. Cela signifie qu'en moyenne, seulement 1 agent sur 10, éligible au plan de promotion, sera avancé ou promu par le département chaque année.

**Ce ratio de 10 % est calculé sur le volume global Avancement ET Promotion.** Or la réalité des possibilités d'avancement et de promotion diffèrent fortement.

En effet, les règles de promotion sont soumises à des quotas et des critères restrictifs définis par la loi.

Le volume de promotion réellement possible est principalement conditionné par le nombre d'agents lauréats d'un concours ou d'un examen. Le pourcentage d'agents éligibles à promotion est donc naturellement plus faible que pour les avancements de grade :

➔ Pour l'année 2025, sur 1352 agents éligibles à **Promotion, 40 l'ont obtenu, soit 3 %.**

Pour l'avancement de grade (AVG), la collectivité a la main sur le ratio réelle pour la plupart des grades. Cela explique que le pourcentage d'agents éligibles ayant un avancement est plus important :

➔ Pour l'année 2025, sur 908 agents éligibles à **Avancement de Grade, 140 agents l'ont obtenu, soit 15,4 %.**

La collectivité ayant essentiellement la main sur le volume d'avancement de grade, c'est ce ratio par avancement qui nous paraît le plus représentatif de la politique du personnel menée et du niveau de reconnaissance de la collectivité quant à l'investissement du personnel.

Pour y voir plus clair, nous développons divers aspects du Plan de promotion dans cette Feuille de Chou.



C'est par ici... 

 ...par ici aussi

# Avancement, Promotion : Importance des concours et des examens...

Les concours de la Fonction Publique Territoriale permettent l'accès aux emplois des collectivités territoriales : communes, départements, régions, et des établissements publics locaux.

Un concours a donc pour objectif le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale ou l'accès à un grade en particulier, à la différence des examens professionnels destinés à des fonctionnaires déjà titulaires dans un but de progression de carrière.

Ainsi, pour les agents contractuels, la réussite au concours permet d'être stagiairisé puis titularisé. Nous rappelons que d'autres voies d'accès spécifiques existent hors concours, mais elles sont plus restrictives. Le concours est bien la voie « royale ».

Pour les agents fonctionnaires, être lauréat d'un examen ou d'un concours permet véritablement de se donner toutes les chances d'obtenir un avancement ou une promotion.

→ La CGT demande que la collectivité facilite le déroulement de carrière du personnel contractuel et titulaire. Concernant ces derniers, le plan de promotion en est le levier fondamental, mais il faut l'assortir d'une véritable politique du personnel globale d'accompagnement (formation professionnelle, projet de reconversion, d'évolution de carrière, préparation au concours, etc.).



## Avancement, Promotion : Mode d'emploi...



La parution du plan de promotion n'est que l'aboutissement d'un processus qu'il nous semble important de vous rappeler.

Les agents éligibles à avancement ou à la promotion sont promus selon un système à points comprenant 8 critères qui a déjà été commenté dans nos précédentes Feuilles de chou, et dans la limite d'un ratio qui figure dans les Lignes Directrices de Gestion.

Pour la période 2025 – 2028, l'administration a fait le choix d'établir ce ratio à 10 % des agents éligibles à avancement ou à promotion.



### Petit rappel du tableau des critères

Critères	Adéquation poste / promo	Examen Pro	Niveau de contribution et de compétence	Niveau d'engagement sur le poste	Synthèse évaluateur et souhait de promotion	Avis directeur	Avis DGA/DGS	Ancienneté*	TOTAL
Points possibles	0 ou 6	0 ou 4	0,2, 4 ou 6	0, 2 ou 4	0, 2 ou 4	0 ou 7	0 ou 7	Bonification 2 points > 5 ans 4 points > 10 ans 6 points > 15 ans	Maximum 44 points

Le processus se déroule en plusieurs étapes.  
Tout d'abord ...

#### 1. L'évaluation professionnelle

Il est indispensable de prendre le temps de bien la préparer et de se saisir de ce temps privilégié d'échange avec son manager pour oser aborder la question de l'avancement de grade ou de la promotion en fin d'entretien.

En effet, votre manière de servir, vos compétences et votre niveau d'engagement dans le poste représentent jusqu'à 10 points des 44 possibles.

Il est tout à fait possible de faire part de votre souhait d'avancement ou de promotion dans votre compte rendu d'entretien. Vous pouvez utiliser pour cela la rubrique *Avez-vous un projet professionnel\**, en mettant bien sûr en avant les arguments qui le justifieraient, notamment les éléments liés à l'année écoulée (nouvelles responsabilités, nouvelles missions, formation suivie, remplacement pérenne d'un collègue...). Vous pouvez aussi demander à votre évaluateur d'intégrer ces mêmes informations dans la *synthèse de l'évaluation\** remplie par ses soins.

#### 2. La parution du tableau des éligibles :

Celui-ci est publié en février/mars de chaque année. Il est important de vérifier si vous y figurez.

La possibilité d'avancement ou de promotion dépend de votre durée de service effectif sur votre grade.



Attention, cette durée change en fonction de chaque grade.

De plus, les avancements pour certains grades sont soumis à la réussite aux examens professionnels, quant aux promotions elles sont limitées par des quotas réglementaires.

Aussi nous vous conseillons de vérifier si vous remplissez les conditions pour pouvoir y prétendre.

Pour cela, vous pouvez notamment consulter la fiche carrière qui correspond à votre grade sur ce site :

→ [Les fiches carrières et échelles indiciaires - CDG 40](#)

Au moindre doute, il est préférable de vous rapprocher de la DRH, vous pouvez également nous contacter.

### 3. Questionnement des managers par la DRH.

Suite à la parution de ce tableau d'éligibilité, la DRH revient vers les managers, sollicite leur avis et leur priorisation pour le plan à venir. L'avis de votre N+1 et de votre Directeur sont importants mais ce ne sont pas eux qui finalisent la décision. En effet, vos managers peuvent être convaincus de l'importance de vous nommer mais la décision finale ne leur revient pas. Il est néanmoins évident que le soutien de sa hiérarchie est déterminant pour l'agent qui souhaite bénéficier d'un avancement ou de promotion. Il est donc important que vous preniez un temps d'échange avec votre manager si vous apparaissez sur la liste des éligibles pour connaître sa position en rappelant les éléments qui pourraient être en votre faveur.

### 4. Décision de l'autorité territoriale :

La promotion ou l'avancement de grade est une décision expresse de l'autorité territoriale, qui peut également prendre en compte la situation spécifique de chaque agent.

Aucun recours n'existe pour l'instant sur les résultats du plan de promotion.

La décision ne peut notamment pas faire l'objet d'un recours en CAP.

Il est toujours possible néanmoins de solliciter par courrier les éléments chiffrés du tableau des critères vous concernant, pour plus de transparence et dans un souci d'amélioration pour l'année suivante.

### 5 Mettre toutes les chances de son côté : l'examen professionnel

La réussite à l'examen professionnel fait partie des critères du plan de promotion.

**⚠ N'oubliez pas de prévenir la DRH** de toute obtention d'examen professionnel et de leur fournir les justificatifs nécessaires. En effet, vous êtes les seuls à pouvoir le faire et la DRH n'est pas informée par les centres d'examens de votre réussite.

La réussite à un concours de la fonction publique n'est pas prise en compte par le plan de promotion.

Elle relève pour la RH d'une démarche volontaire de l'agent soucieux de progresser dans sa carrière.

Aussi comme pour l'examen professionnel n'oubliez pas de prévenir la RH pour faire valoir votre réussite et ne pas perdre le gain de votre concours.

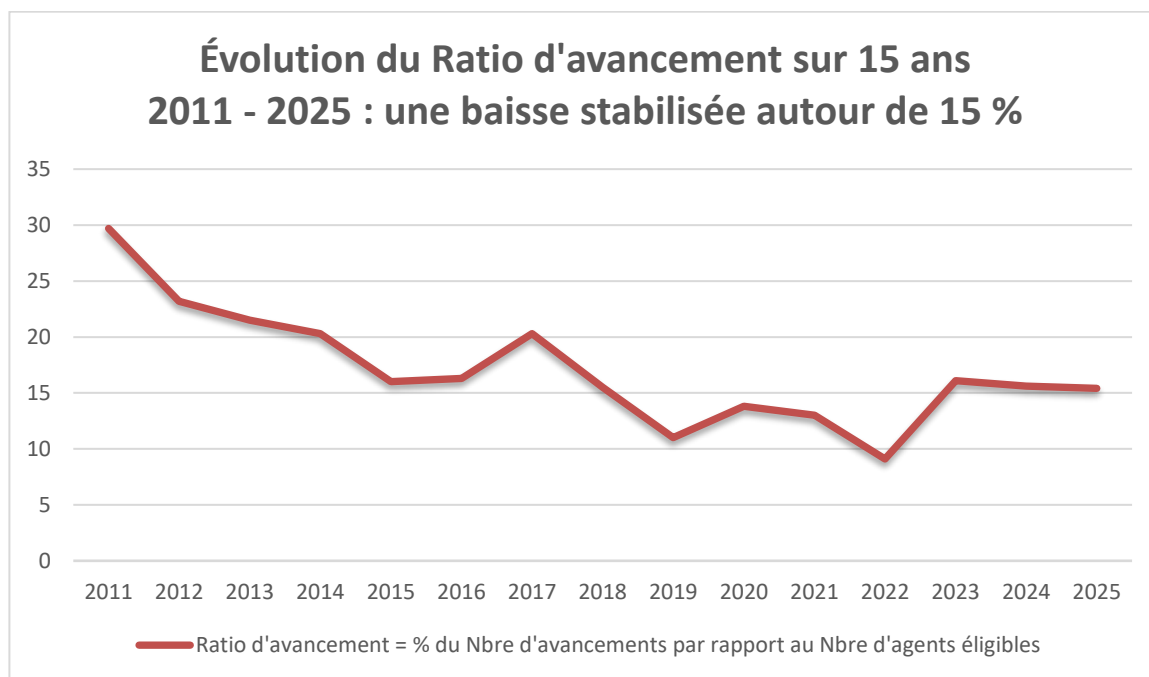
En résumé, pour qu'un agent puisse bénéficier d'un avancement ou d'une promotion entre grades dans la Fonction Publique Territoriale, il doit généralement remplir des conditions d'ancienneté, démontrer sa valeur professionnelle, éventuellement réussir un examen professionnel et ... croiser les doigts 😊

➔ **La CGT œuvre pour qu'un véritable déroulé de carrière soit garanti au sein du département des Yvelines, grâce à des critères d'avancement et de promotion équilibrés, objectifs, des principes de transparence et d'équité ET par une augmentation significative des ratios (cf. Feuille de Chou CGT de juin 2025).**

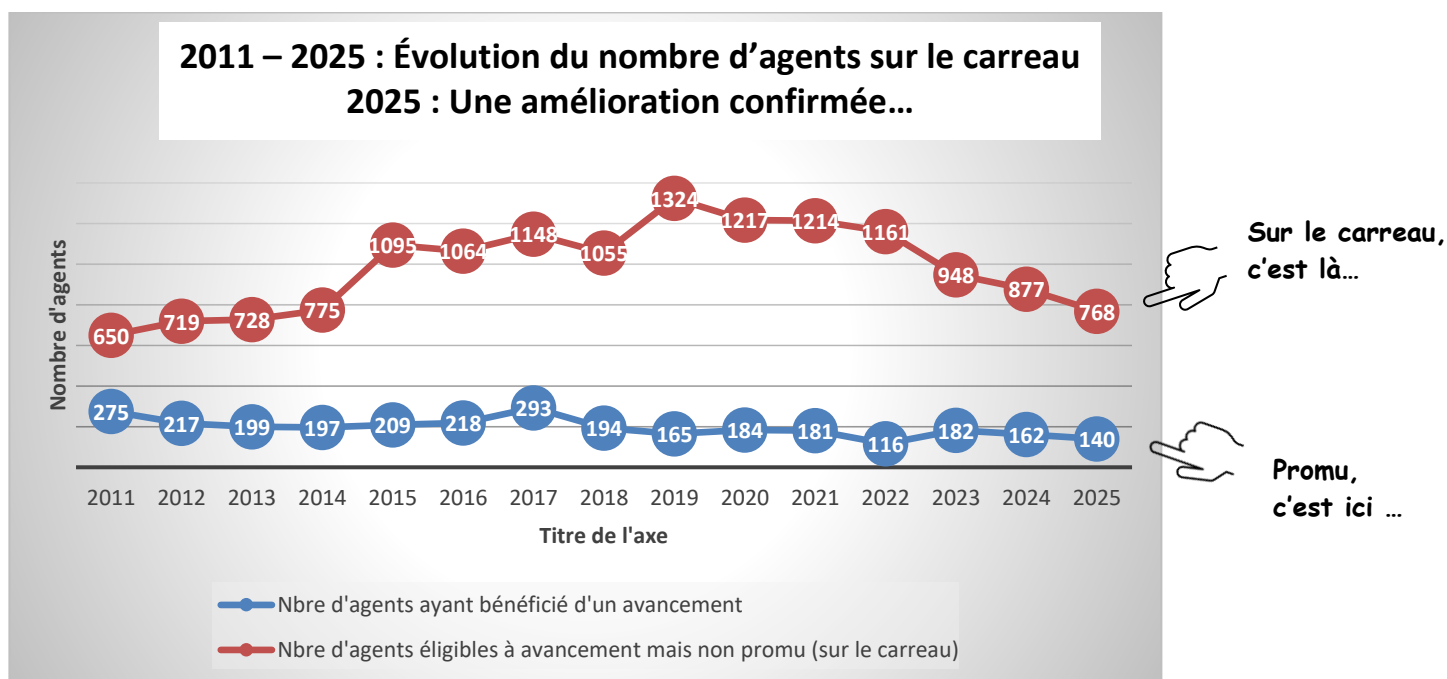


On peut tromper une fois mille personnes, mais on ne peut pas tromper mille fois...

# Plans de Promotion : *Évolutions illustrées...*



- ✓ **En 2011, les agents éligibles avaient 30 % de chance d'obtenir leur avancement contre 9,1 % en 2022. Depuis 2023, le ratio est rétabli aux alentours de 15 % (16,1 % en 2023 ; 15,6 % en 2024 ; 15,4 % en 2025).**
- ✓ **La CGT demande de revenir à un ratio de 30 %. Nous l'avons notamment porté dans le cadre des négociations sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG). La collectivité a refusé d'inscrire cet engagement dans les LDG, mais accepté de refaire un point selon l'évolution du contexte budgétaire.**



- ✓ **Le nombre d'agents sur le carreau en 2025 poursuit la diminution engagée depuis 2020, mais reste à un niveau élevé (768). Si nous poursuivons cette tendance, nous reviendrons à un niveau correspondant à ce que nous avons il y a 10 ans...**

## Plan de promotion 2025 : *En synthèse...*

Nous rappelons que le département avait la possibilité de promouvoir 100 % des agents éligibles à avancement de grade pour la quasi-totalité des grades (*délibération départementale du 24 mars 2017*).

Il existe des exceptions à ce ratio de 100 % possible pour nombre d'agents de catégorie B du fait de règles législatives contraignantes et complexes.

En effet, la loi prévoit l'application de la règle dite du ¼ pour certains grades : il faut obligatoirement la nomination d'un lauréat à l'examen professionnel sur l'un de ces grades pour avoir la possibilité de nommer, dans le même grade, 3 autres agents qui n'ont pas passé ou obtenu l'examen...

Cela concerne l'accès aux grades suivants :

- ⇒ Rédacteur principal de 2ème classe et 1ère classe, Technicien principal de 2ème classe et 1ère classe, Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe et 1ère classe, Moniteur-éducateur et intervenant familial principal.
- ✓ Pour ces quelques grades le nombre d'avancements maximum est conditionné au nombre de réussites à l'examen.

### A retenir :

- ✓ Nous avons 908 agents promouvables à un avancement de grade en 2025, 140 ont été promus et donc 768 agents éligibles n'ont pas obtenu leur avancement de grade. **Le nombre d'agent sur le carreau demeure trop élevé.**
- ✓ Avec **un taux de 15,4 % d'avancements effectifs en 2024**, nous constatons une stabilisation du ratio d'avancement de grade après plusieurs années de baisse.
- ✓ Le plan de promotion est un outil de reconnaissance du personnel mais c'est aussi un levier pour **lutter contre les inégalités salariales.**
- ✓ Le plan de promotion 2025 est **un indicateur du plan pour l'Égalité Femmes – Hommes**, cette année, 18,5 % des femmes éligibles à avancement l'ont obtenue, contre 14,4 % des hommes.



→ La CGT défend **l'amélioration du ratio d'avancements de grade et des règles objectives, claires et transparentes pour tous.**

# Plan de promotion 2025 : Tableaux par grades...

## Synthèse des promotions 2025

GRADE	Quota restreint ou sans quota	Nbre d'agents éligibles à promotion en 2025	Nbre de promus effectifs en 2025
Attaché	Quota restreint	153	9
Conservateur du patrimoine	Quota restreint	13	/
Conservateur Bibliothèque	Quota restreint	2	/
Bibliothécaire	Quota restreint	4	/
Attaché de conservation du patrimoine	Quota restreint	4	/
Conseiller socio-éducatif	Quota restreint	298	/
Assistant de conservation	Quota restreint	1	/
Rédacteur	Quota restreint	131	7
Ingénieur	Quota restreint	2	1
Technicien	Quota restreint	317	1
Agent de maîtrise	Sans quota	427	22
<b>TOTAL</b>		<b>1352</b>	<b>40</b>

### Commentaires CGT :

Le volume d'agents bénéficiant d'une promotion cette année est sensiblement supérieur aux années précédentes (31 promus en 2023 et seulement 25 en 2024).

Plus de la moitié des promotions sont sur le grade d'agent de maîtrise cette année, à titre de comparaison, il y en avait 7 pour 494 éligibles en 2024. C'est une sensible amélioration pour l'accès à ce grade qui est le seul sans quota et donc uniquement conditionné par la manière de servir et le « pesage » du poste.

A contrario pour les autres grades, le volume de promotion reste extrêmement faible. Nous soulignons particulièrement le manque de portage par l'administration d'accès au grade de Conseiller Socio-Éducatif, délaissé par la politique RH, alors que nombre de postes pourraient être ouverts à ce grade.

Nous n'avons pas la visibilité sur le nombre d'agents lauréats d'un concours ou examen permettant ainsi leur promotion.

- Si vous êtes éligibles en étant lauréat, mais sans avoir pu bénéficier d'une promotion cette année, nous vous invitons à nous contacter.

...Encore perdu ! A qui le tour de tenter sa chance ?



Bon sang, mais il est où mon avancement...



## Synthèse des avancements 2025 par filière d'emploi

### Filière Médico-Sociale

GRADE	Nbre d'agents éligibles à avancement en 2025	Nbre d'avancements effectifs en 2025
Médecin hors classe échelon spécial	4	/
Médecin hors classe	5	2
Médecin de 1ère classe	2	1
Puéricultrice hors classe	66	3
Psychologue hors classe	1	/
Infirmier en soins généraux hors classe	11	2
Auxiliaire de puériculture de classe sup.	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>9</b>

#### Commentaire CGT :

Une petite centaine d'agents est habituellement éligible à avancement chaque année dans cette filière. Ces dernières années ils ont été les parents pauvres des avancements. Leur engagement professionnel au service de la population, en particulier sur les périodes de pandémie, n'a pas donné lieu à la reconnaissance légitime que ces agents devraient avoir. En 2022 il n'y a eu aucun avancement, seulement 4 en 2023, puis 5 en 2024 et enfin 9 cette année, soit 10 %. Alors oui, en partant de zéro, on voit une « amélioration » depuis 2023, mais nous restons très loin du compte !

→ La CGT demande avec détermination que le plan de promotion garantisse une juste reconnaissance des professionnels de la filière médico-sociale.

### Filière Sociale

GRADE	Nbre d'agents éligibles à avancement en 2025	Nbre d'avancements effectifs en 2025
Conseiller socio-éducatif hors classe	2	/
Conseiller supérieur socio-éducatif	5	1
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	121	22
Éducateur de jeunes Enfants de classe exceptionnelle	6	1
Moniteur-éducateur et intervenant familial Ppal	2	/
Agent social Ppal 2 <sup>ème</sup> classe	1	/
<b>TOTAL</b>	<b>137</b>	<b>24</b>

#### Commentaires CGT :

En 2025, pour la filière sociale, 17,5 % des agents éligibles à avancement ont pu bénéficier d'un avancement de grade. Le grade d'assistant socio-éducatif est celui qui compose la grande majorité du personnel de la filière sociale.

Depuis plusieurs années il n'y a plus d'évolution sur les grades de Conseiller Socio-Educatif alors que cela pourrait répondre à des besoins.

✓ La CGT demande que la collectivité valorise l'accès à ce grade et demande un assouplissement des règles statutaires nationales qui en restreignent fortement l'accès.

## Filière Administrative

GRADE	Nbre d'agents éligibles à avancement en 2025	Nbre d'avancements effectifs en 2025
Administrateur hors classe	1	1
Attaché hors classe échelon spécial	3	1
Attaché hors classe	15	8
Attaché principal	49	7
Rédacteur principal de 1ère classe	33	4
Rédacteur principal de 2ème classe	50	4
Adjoint administratif principal de 1ère classe	73	15
Adjoint administratif principal de 2ème classe	38	8
<b>TOTAL</b>	<b>262</b>	<b>48</b>

### Commentaires CGT :

En 2025, pour la filière administrative, 18 % des agents éligibles à avancement ont pu bénéficier d'un avancement de grade. Le volume global est supérieur à 2024 (39 AVG), mais inférieur à 2023 (60 AVG).

→ La CGT demande un assouplissement des règles statutaires nationales restreignant fortement les possibilités d'avancement au grade de rédacteur.

## Filière Technique

GRADE	Nbre d'agents éligibles à avancement en 2025	Nbre d'avancements effectifs en 2025
Ingénieur chef hors classe	4	2
Ingénieur hors classe	8	/
Ingénieur principal	17	3
Technicien principal de 1ère cl.	15	1
Technicien principal de 2ème cl.	10	1
Agent de maîtrise principal	61	11
Adjoint technique principal de 1ère classe	31	6
Adjoint technique principal de 2ème classe	10	4
ATTEE principal de 1ère classe	227	23
ATTEE principal de 2ème classe	28	6
<b>TOTAL</b>	<b>411</b>	<b>57</b>

### Commentaires CGT :

En 2025, pour la filière technique, 13,9 % des agents éligibles à avancement ont pu bénéficier d'un avancement de grade. Le volume global est supérieur à 2023 (345 AVG) et 2024 (37 AVG).

Chaque année, la filière technique est celle qui concerne le plus grand nombre d'agents éligibles, tout particulièrement concernant les agents techniques en collèges qui sont plus de 200 éligibles à avancement.

Certaines années, nous avons obtenu un effort significatif de la collectivité dans cette filière, notamment pour les adjoints techniques en prenant en compte les bas salaires.

→ Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive nous déplorons le trop faible nombre d'avancements pour ces catégories d'emploi.



## Filière Culturelle

GRADE	Nbre d'agents éligibles à avancement en 2025	Nbre d'avancements effectifs en 2025
Attaché territorial principal de conservation	4	1
Bibliothécaire principal	1	1
Assistant de conservation principal 2 <sup>ème</sup> classe	1	/
Adjoint territorial du patrimoine principal 1 <sup>ère</sup> cl.	1	/
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>2</b>

### Commentaires CGT :

Une dizaine d'agents est habituellement éligible à avancement chaque année dans cette filière.

Ce faible nombre d'agents expliquait-il qu'ils passent au travers des avancements années après années ?

→ **Nous avons régulièrement alerté sur les oubliés de la filière culturelle et nous réjouissons que depuis 2024, le plan de promotion les intègre, tant pour des promotions que des avancements.**

La question du plan de promotion soulève l'enjeu global de la reconnaissance du personnel à travers son déroulement de carrière.

Elle soulève la question de l'évolution de la rémunération des professionnels dans notre collectivité.

Ces problématiques de fond concernent autant le personnel titulaire que contractuel...

## Contractuels : 44,4 % du personnel...

Dans notre collectivité nous avons 1857 contractuels pour un effectif de 4 182 agents (au 31.12.25). Selon les dernières données de la DGAFP, au 31.12.2022 ils représentaient 26 % en moyenne dans la fonction publique territoriale.

**Avec 44,4 % de personnel contractuel, nous sommes donc bien au-dessus de la moyenne nationale.**

Pour le CD 78, les données les plus récentes portées à notre connaissance (RSU 2023) sont :

- Titulaires et stagiaires : 2325,
- Contractuel sur emploi permanent : 1149,
- Contractuel sur emploi non permanent : 708.

Ce nombre très important est en constante augmentation. Il est urgent d'inverser cette tendance forte à la précarisation du personnel. Pour rappel, les Lignes Directrices de gestion (LDG) qui fixaient les orientations prévisionnelles de la politique des Ressources Humaines pour les années 2021 à 2024 ne comportaient aucune ligne sur le personnel contractuel.

Dans le cadre des travaux préparatoires aux Lignes Directrices de Gestion (LDG) 2025 – 2028 nous avons transmis un dossier complet à la DRH portant nos propositions de dé-précarisation et d'amélioration des droits des agents contractuels.

➤ **A l'issue des négociations engagées, nous avons obtenu que la situation des contractuels soit enfin explicitement prise en compte.**



Les Lignes Directrices de Gestion 2025 -2028 intègrent une demande portée par la CGT :

- ✓ **Mise en place de groupes de travail avec une volonté commune de travailler sur la politique de gestion des contractuels** (Cédésiation, titularisation des contractuels, préparation aux concours, titularisation des agents cat. C sans concours, titularisation RQTH, etc.).

Il est également prévu d'y aborder les questions d'évolution salariale, de déroulement de carrière...

- ➔ **Ce cadre d'ouverture des échanges pour améliorer et clarifier les droits du personnel contractuel est positif.** Nous attendons à présent qu'il se traduise par des avancées concrètes.

## Actualité dans les services...

Selon l'actualité des services et les sollicitations collectives qui nous parviennent, nous pouvons intervenir auprès de vous de manière collective pour un service, une mission, une direction, un établissement...

Actuellement, nous sommes saisis par des questions de souffrance au travail dans plusieurs services.

Nous ne développerons pas nommément ces aspects dans cette Feuille de Chou.

Par contre, nous vous invitons à venir à la conférence que nous organisons à Alpha le 18 novembre sur la « souffrance et le plaisir au travail » (cf. Plan de formation 2025 CGT CD 78).

Par ailleurs, nous agissons actuellement auprès de services confrontés à des problématiques spécifiques, nous vous en livrons trois exemples synthétiques parmi d'autres :

- **Service Adoption 78-92** : Dernier rescapé de l'EPI 78-92, la structure juridique de l'EPI est devenue trop lourde pour ce seul service. Un intervenant du CD 92 est mandaté auprès du service cet été. Au terme de son intervention, des pistes de résolution des difficultés repérées doivent être avancées et le devenir du service clarifié. La CGT 78 agit en lien avec la CGT 92 sur ces aspects et sera associée à la restitution prévue de l'intervenant.
- **SMO Voirie** : Cette nouvelle structure juridique connaît une période transitoire en termes de missions, de droits et de conditions de travail. Les pistes de conventions avec d'autres collectivités territoriales sont à explorer tel que le statut du SMO le permet, et l'impact sur la charge de travail à mesurer. La CGT y sera extrêmement vigilante. Les élections professionnelles prévues en octobre permettront de renouveler les élus et d'offrir un cadre plus stable et formel au « dialogue social ».
- **Maison de l'Enfance des Yvelines** : À la suite d'une alerte collective du personnel, un dialogue constructif s'est engagé avec la direction, notamment pour ouvrir des places adaptées pour « l'accueil en surcapacité ». De nombreux points restent en suspens et sont sur la table des échanges avec le personnel. Nous espérons obtenir d'autres avancées dans le cadre du changement de gouvernance.

Ces quelques exemples sont bien loin d'être exhaustifs...

- ➔ **Si vous souhaitez nous saisir de vos préoccupations et enjeux collectifs de services et/ou de missions, l'équipe CGT est à votre disposition...**



# Prime individuelle et/ou collectives ?

A l'annonce du déblocage de 1,7 millions pour financer la prime dite CIA en 2025 nous nous en sommes félicités, d'autant plus dans le contexte d'austérité que nous connaissons toutes et tous.

Cependant, nous ne pouvons que constater une nouvelle fois que **cette prime censée reconnaître et valoriser l'engagement des professionnels crée aussi frustration et incompréhension.**

Nous rappelons ici que le montant individuel attribué au titre du CIA est « librement déterminé par l'autorité territoriale » et prise en compte au regard de « l'engagement individuel et la manière de servir ».

**Les critères pour apprécier l'engagement et la manière de servir contenus dans la délibération sont :**

- ✓ Investissement
- ✓ Capacité au travail collaboratif
- ✓ Connaissance de son domaine d'intervention
- ✓ Capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- ✓ Implication dans le fonctionnement du service,
- ✓ Atteinte des objectifs individuels et/ou collectifs,
- ✓ Sens du service public,
- ✓ Missions transversales de formateur interne, d'agent de prévention, d'agent « volant », tuteur de contrat aidé.



Ces critères seront appréciés notamment au regard de l'entretien professionnel de l'année n, ou tout autre élément complémentaire démontrant l'investissement de l'agent. (critères extraits de la délibération)

**Ainsi rédigés, ces critères laissent libre cours à des arbitrages complexes, voire à l'arbitraire.**

Il n'y est nulle part indiqué que tous les agents d'un service ne pourraient pas la percevoir et qu'il faudrait hiérarchiser le « mérite » avec pour certains 0 € de CIA...

En réalité, le CIA est un outil direct ou indirect de division du personnel, que cela soit volontaire ou non... Qu'une prime puisse apporter une dimension individuelle à l'engagement professionnel et reconnaître un investissement spécifique, oui, mais alors cela doit être strictement encadré par **des critères objectifs, justes, équitables, transparents et être susceptible de voies de recours auprès d'une commission adossées sur des principes d'objectivité et de neutralité. C'est ce que défend la CGT.**

Par ailleurs, il serait judicieux d'une part **d'étudier la situation des professionnels ne pouvant pas prétendre au CIA uniquement du fait de contraintes statutaires :**

- Agents sous statut FPH, assistants familiaux, CDD sur emploi non permanent, contrat de droit privé...

Et d'autre part **d'étudier la possibilité d'instaurer des primes à dimension collective :**

- Prime d'intéressement à la performance collective (agents titulaires et contractuels de droit FPT)
- Prime d'Engagement Collectif (agents titulaires et contractuels de droit FPH).

L'objectif de ces primes d'intéressement ou d'engagement est de rémunérer l'engagement d'un collectif de travail sur la base d'objectifs définis autour d'un projet commun. L'intérêt en serait partagé pour le personnel et pour la collectivité. En effet, au-delà de l'aspect pécunier, ces primes permettent d'encourager la mobilisation collective du personnel, la cohésion d'équipe, la pluridisciplinarité, de renforcer la motivation du personnel et d'améliorer la qualité du service public... et en plus, ça met un peu de beurre dans les épinards 😊. **Alors... chiche ?!**

⇒ **La CGT porte ces revendications auprès de notre administration.**

# Evolution de salaire moyen des agents publics

Les dernières études de l'INSEE sur l'évolution du salaire moyen des agents publics sont publiées\*. Selon ces données, en 2023, un salarié de la fonction publique territoriale (FPT) perçoit en moyenne 2 254 € nets par mois en équivalent temps plein ; cette moyenne prend en compte tous les agents des collectivités locales, tous statuts et catégories confondus, qu'ils soient fonctionnaires ou non. En prenant compte de l'évolution salariale et de l'inflation, l'INSEE constate une baisse du salaire net moyen pour les agents de la Fonction Publique.

## Pour les agents de la Fonction Publique Territoriale :

- En 2023, le salaire net moyen en euros constants diminue de nouveau : -0,9 %, après -1,1 % en 2022

Pour les agents de la Fonction Publique Hospitalière :

- En 2023, le salaire net moyen en euros constants diminue de -0,9 %, après -0,4 % en 2022.

Nous notons que les inégalités salariales Femmes – Hommes demeurent, malgré une légère baisse.

**Les femmes gagnent en moyenne 6,8 % de moins que les hommes**, un écart en baisse de 0,3 point sur un an. À caractéristiques d'agents et d'employeurs identiques, l'écart est de 4,0 %, comme en 2022.

\* Sources, Publications INSEE du 23.07.2025 : [Les salaires dans la fonction publique territoriale en 2023](#) ; [Les salaires dans la fonction publique hospitalière en 2023](#)

Cette étude de l'INSEE montre que le déroulement de carrière en l'état (avancement de grade, promotion, changement d'échelon, revalorisation salariale des contractuels...) ne permet pas de garantir une évolution de salaire à euro constant. Ainsi, **la prétendue valorisation de l'expérience, de l'ancienneté... se traduit par une baisse du pouvoir d'achat.**

- **Il y a urgence à revaloriser les salaires de l'ensemble des agents publics, titulaires et contractuels :** Augmentation des ratios du plan de promotion, amélioration du déroulement de carrière des titulaires et des contractuels, dégel de la valeur du point d'indice, refonte des grilles indiciaires...
- **Il y a urgence à instaurer une véritable égalité salariale Femmes – Hommes.** Plan d'action départementale, contrôles et mesures contraignantes nationales...



# Annonces gouvernementales : Une surenchère de reculs sociaux...

A la recherche de 43 milliards d'économies, le gouvernement a annoncé de graves reculs sociaux en perspectives... une année noire pour le monde du travail et de nouveaux cadeaux pour les grandes entreprises. Au lieu d'ouvrir les yeux sur les urgences sociales et environnementales – salaires, conditions de travail, santé, éducation, climat – le gouvernement choisit de faire payer une nouvelle fois les travailleurs, et stigmatise les agents du service public.

## Les annonces du premier ministre, et de la ministre du travail, du 15 juillet sont effroyables.

**Au menu : une cure d'austérité sans précédent :**

- **Une "année blanche" :** Cela implique le gel des pensions des retraités, des prestations sociales (aides au logement, allocation adulte handicapés, allocations familiales...), des budgets des services publics, des salaires des agents publics et l'augmentation des impôts et de la CSG ;
- **Suppression de 2 jours fériés :** Après avoir allongé le temps de travail de 2 ans avec la réforme des retraites, le gouvernement veut imposer 2 jours de travail gratuit le 8 mai et le lundi de Pâques ;
- **Déremboursements des médicaments et des consultations,** notamment pour les affections de longue durée ; doublement des franchises médicales ;
- **Suppression de 3000 postes de fonctionnaires FPE** et de nombreuses agences de l'État, et non-remplacement d'un fonctionnaire sur trois ;
- **Braderie du patrimoine de l'État et privatisations ;**
- **Budget d'austérité dans les collectivités territoriales :** L'Etat demande 5,3 milliards d'euros d'économies aux collectivités pour 2026 ;
- **Un durcissement de l'assurance chômage :** Nous rappelons que les droits des privés d'emploi ont déjà été divisés par 2 depuis qu'Emmanuel Macron est Président de la République, la nouvelle réforme prévoit un allongement du temps nécessaire de l'affiliation pour ouvrir des droits au chômage et une réduction de la durée d'indemnisation ;



- **Une « déforme » du Code du travail :** Le gouvernement veut imposer une remise en cause des droits des salariés (en matière de recrutements, arrêts et accident de travail, faciliter le recours aux contrats précaires...) avec des mesures qui pourraient être prises par ordonnance dès l'automne
- **Remise en cause du droit à la 5<sup>ème</sup> semaine de congé payés :** La monétisation de la cinquième semaine de congés payés a été évoquée par l'exécutif dans sa feuille de route pour le budget 2026. La ministre du Travail Astrid Panosyan-Bouvet parle d'une "piste" à étudier avec les partenaires sociaux. Un document d'orientation devrait leur parvenir, début août. L'objectif est clairement annoncé : augmenter le temps de travail annuel, pour cela le moyen est d'acculer les salariés à renoncer à une semaine de congé pour compenser la faiblesse de leur salaire et la baisse du pouvoir d'achat.

Hey, Psssttt... Des idées pourries j'en ai un peu plus, je vous les mets où ?

Heu... Lolo, tu veux vraiment qu'on te dise ?

### Laurent Marcangeli, ministre de la Fonction publique a enfoncé le clou austéritaire...

La CGT Fonction publique a été reçue le lundi 21 juillet dernier par le ministre de l'Action publique, de la Fonction publique et de la Simplification. Osant comparer la France à la Grèce, le ministre s'inscrit dans la mise en œuvre de la purge budgétaire annoncée par le Premier ministre le 15 juillet.

Il a décliné les principales mesures d'économies, notamment :

- 5,3 milliards d'euros pour les collectivités locales ;
- 4,8 milliards d'euros pour l'État ;
- 5,2 milliards pour les opérateurs – avec des suppressions et des fusions d'agences – ;
- 5 milliards pour la santé.

Il a également confirmé la dégradation des conditions de vie et de travail des agents publics :

- ✓ Gel – pour la troisième année consécutive – de la valeur du point ;
- ✓ Gel de toutes les promotions catégorielles ;
- ✓ Non-rétablissement de la GIPA
- ✓ Maintien du jour de carence
- ✓ Diminution de 10 % de la rémunération versée lors de congé maladie ordinaire.
- ✓ Suppressions d'emplois par milliers dès 2026.

... Enfin, il en a rajouté une couche avec de nouvelles annonces de reculs sociaux :

- Gel et de forfaitisation du supplément familial de traitement ;
- Suppression de 30 millions d'euros de crédits au titre des politiques interministérielles d'action sociale ;
- Report ou diminution des crédits alloués au titre des lois de programmation budgétaire aux ministères de l'Intérieur et de la Justice

→ **La CGT dénonce avec la plus grande fermeté cette fuite en avant austéritaire.**



## S'il faut réduire les dépenses publiques, comment faire autrement ?

Un rapport d'enquête du Sénat sur **les aides publiques aux entreprises** vient de paraître.

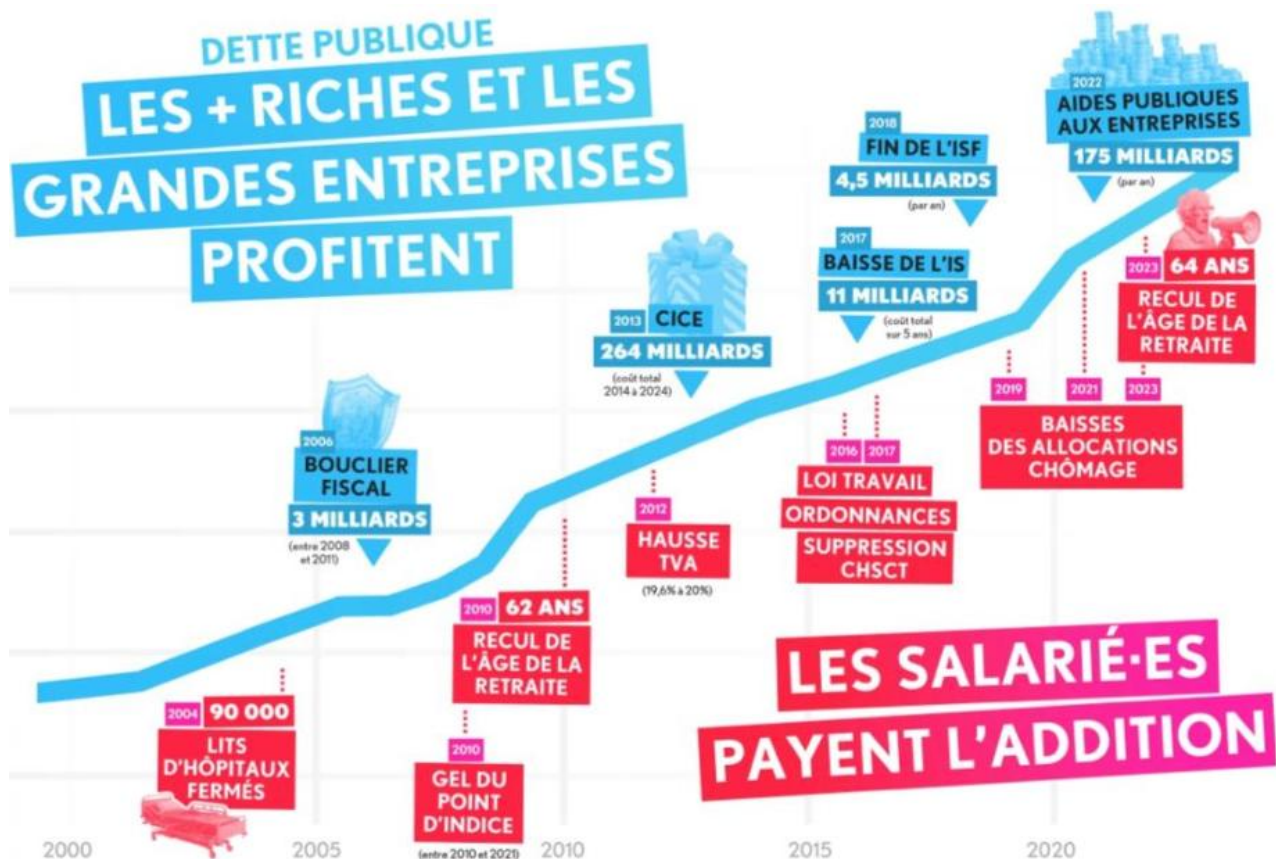
Ce rapport permet enfin de lever le voile sur **la 1<sup>ère</sup> dépense publique de l'Etat avec plus de 221 milliards** d'euros d'aides versées aux entreprises sans aucune contrepartie.

**A l'heure de l'austérité budgétaire, au détriment de la population et des agents publics, il est important de rappeler quelques points...**

- Ces aides ont été multipliées par 18 depuis 1979,
- Elles ont été instaurées sans ciblage en fonction des besoins, ni suivi, ni contrôle, ni sanction vis-à-vis des entreprises qui les perçoivent puis licencient, délocalisent, tout en versant des dividendes record...
- Les dividendes ont été multipliés par 5 depuis 2010
- Les salaires réels ont diminué de 1,6% depuis 2012
- Le nombre de travailleurs pauvres augmente
- Les entreprises françaises sont celles qui ont vu leurs impôts, nets des aides publiques, diminuer le plus fortement en Europe sur les 30 dernières années,

Au lieu de mettre à contribution ceux qui sont responsables du déficit, **les plus riches et les grandes**

**entreprises qui ont bénéficié de 73 Milliards de baisse d'impôts chaque année et touchent 211 milliards d'aides publiques**, le gouvernement fait encore payer l'addition aux salariés, aux retraités et aux précaires.



Ces aides publiques ont donc surtout servi à soutenir les profits et particulièrement le versement de dividendes pendant que le déficit commercial se creusait, les difficultés industrielles s'accroissaient, les finances publiques se dégradèrent par manque de recettes et les services publics s'étiolaient...

- **Ces mesures sont socialement injustes et économiquement inefficaces,**
- **Des alternatives à ces choix austéritaires existent,**
- **Il est urgent d'inverser cette tendance,**
- **Il nous faut agir !**

## Mobilisons-nous : Pétition, Grève, Manifestation...

En restreignant les moyens alloués aux collectivités, le gouvernement va inévitablement renforcer la politique austéritaire départementale que nous subissons dans les Yvelines.

Les mesures annoncées concernant la fonction publique vont renforcer la dégradation de nos droits et la diminution de notre pouvoir d'achat.

Pourtant des alternatives existent permettant de financer un service public de qualité doté des moyens nécessaires pour les agents publics et pour la population.

**Il nous faut réagir à la hauteur de la violence de ces reculs sociaux.**

**Les raisons de se mobiliser sont nombreuses... les moyens d'agir également.**

- ⇒ **Dès maintenant** : Signez et faites signer la pétition nationale unitaire intersyndicale :



[Pétition · Budget : les sacrifices pour le monde du travail ça suffit !](#)

- ⇒ **A la rentrée** : Des mouvements de grèves et de manifestations se préparent.  
La CGT appelle à l'unité nationale CONTRE ce budget et POUR porter d'autres choix de société.  
Nous vous informerons début septembre des mobilisations qui seront décidées .

- ⇒ **Le 16 octobre à Versailles** : Grève et Manifestation pour les Services Publics des Yvelines.

Nos difficultés au CD 78 sont similaires à celles subies dans d'autres services publics yvelinois de la fonction publique Territoriale, Etat ou Hospitalière. Nous subissons tous de plein fouet ces politiques austéritaires et leurs conséquences.

Il y a urgence à rétablir le bon financement des services publics, à les consolider et les développer.

Le 16 octobre une mobilisation inter-fonction publique (FPT, FPH, FPE) réunira des professionnels des différentes fonctions publiques (Etat, Hospitalier, Territoriaux) et secteurs d'activité, pompiers, professionnels du soin, de l'éducation nationale, des finances publiques, du social, de l'enfance, du Conseil Départemental...



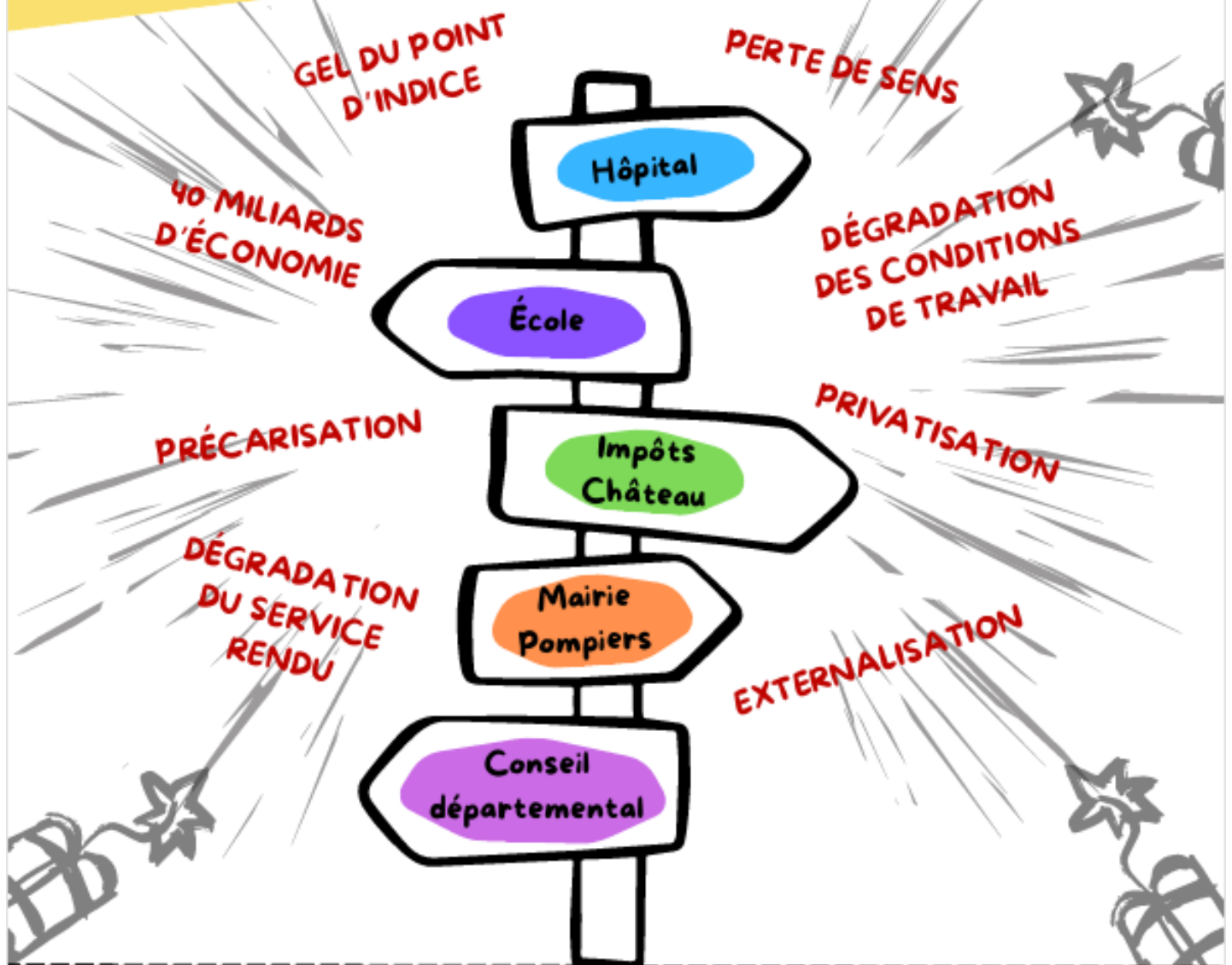
Par cette **grande mobilisation du 16 octobre à Versailles** nous interpellons les puissances publiques, les décideurs, Président du Conseil Départemental et le Préfet des Yvelines.

- ⇒ **Pour contrer les politiques d'austérité et obtenir les moyens nécessaires pour les services publics yvelinois, dont le CD78 : Mobilisons-nous !**

POUR DÉFENDRE LE SERVICE PUBLIC DANS LES YVELINES

EN GRÈVE LE JEUDI 16 OCTOBRE 2025

PEU IMPORTANT NOTRE STATUT OU NOTRE ADMINISTRATION,  
MOBILISONS-NOUS POUR FAIRE ENTENDRE NOS REVENDICATIONS !



MANIFESTATION DÉPARTEMENTALE

Départ 9h00 devant l'ARS

143 bvd de la Reine - Versailles



# Sauvegarde de l'environnement : Agissons !

Les reculs sociaux annoncés par le gouvernement vont de pair avec de graves reculs environnementaux. Les politiques environnementales vont être durement touchées par les réductions budgétaires et d'effectif dans la fonction publique.

C'est une raison de plus de signer la pétition unitaire contre le budget Bayrou :

- [Pétition · Budget : les sacrifices pour le monde du travail ça suffit !](#)

De plus, le gouvernement veut passer en force la loi dite « DUPLOMB », sans vote du parlement.

Cette loi est une aberration scientifique, éthique, environnementale et sanitaire. Un exemple parmi de nombreux autres, l'autorisation d'usage d'un pesticide jusque-là interdit car cancérigène. Selon l'ordre des médecins, avis du 30.07.25, "Il s'agit de substances susceptibles d'exposer la population à des risques majeurs".

Vous pourrez trouver des informations sur notre site dans cet article :

- [La loi Duplomb contre l'intérêt général](#)

Vous pouvez aussi signer la pétition :

- [Pétition Non à la Loi Duplomb - Plateforme des pétitions de l'Assemblée nationale](#) (plus de 2 millions de signatures en quelques jours...)

**La CGT a organisé une journée d'étude sur l'Eau :**

Nous y avons abordé les liens entre eau, vivant et biodiversité ; l'impact de l'activité humaine et du réchauffement climatique sur le cycle de l'eau ; leurs conséquences ; les alternatives possibles ; le rôle syndical...

Plusieurs tables rondes d'experts et spécialistes ont éclairés les nombreux questionnements.

Vous pouvez retrouver toutes les informations et la restitution des travaux menés lors de cette journée d'étude sur : <https://medias.cgt.fr/eau/>  
ou lire notre article en ligne : [L'eau : Notre bien commun](#)

Ceux qui critiquent la loi Duplomb, font de l'anti-cancérisme primaire !



## 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 22 septembre 2025  
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](mailto:cgt@yvelines.fr), Tel 06.71.78.55.10.