

*Proche,
Efficace,
Solidaire...*

- Décembre 2025 -



Edito : Des projets de réorganisations se préparent, se profilent, des réflexions avancent, se précisent... Cette période d'entre-deux nourrit les questionnements et les inquiétudes sur les évolutions à venir, les impacts sur les postes, les lignes hiérarchiques, les missions, les moyens... Pour la CGT, nous pouvons être favorable au changement dès lors qu'il correspond au progrès social, à l'amélioration des droits, des conditions de travail et du service public. Nous serons donc particulièrement attentifs aux évolutions à venir et à la recherche de l'intérêt du personnel et de nos missions. Nous demandons également à la collectivité de progresser dès à présent en termes de concertation avec le personnel concerné et de transparence. Dans l'attente d'une vision plus globale sur ce qui s'amorce, nous consacrons pleinement cette Feuille de Chou à des informations sur les droits du personnel. Nous y faisons un focus tout particulier sur deux thématiques majeures : Les contractuels et la souffrance au travail.

... Bonne lecture à toutes et à tous !

...Et bonnes fêtes
de fin d'année 😊



SOMMAIRE :

- p. 2 – 6 : Contractuels : Des négociations s'engagent (enfin !)
- p. 7 – 9 : Souffrance au travail
- p. 10 – 11 : Santé : Infos droits (Travail et handicap ; Prévoyance et participation employeur ; Report des congés annuels des agents en maladie ; Droit à congé pour grave maladie des contractuels aligné sur les fonctionnaires)
- p. 11 : Catégorie B et avancement : du nouveau
- p. 12 : Retraite progressive : Point de vigilance !
- p. 12 : Rupture conventionnelle : Une expérimentation prolongée ? Pas pour tous...
- p. 13 : Environnement : Il y a urgence à agir vraiment.
- p. 14 : La CGT auprès de vous.

Contractuels : Des négociations s'engagent (enfin !)

Pour la CGT, ce qui nous anime c'est l'amélioration des conditions de travail et des droits de l'ensemble du personnel et de toutes les missions de services publics sans distinction. Titulaires ou contractuels, notre enjeu, c'est vous et le service public.

Réclamées depuis des années, des négociations s'ouvrent avec la collectivité sur la situation de l'emploi des contractuels. Un premier groupe de travail s'est tenu le 27 novembre 2025.

Ces négociations vont s'échelonner sur plusieurs mois, nous vous en faisons ici un premier retour.

Afin de vous informer sur cet enjeu crucial, nous répondons dans cette Feuille de Chou à diverses questions :

1. « Contractuels » : De qui parle-t-on ?
2. Quelle politique de l'emploi dans la collectivité ces dernières années ?
3. Quelles perspectives et évolutions possibles ?
4. Quels retours de ce 1^{er} groupe de travail ?
5. Quelles propositions seront portées par la CGT dans les réunions à venir ?
6. Comment apporter ma contribution à ces négociations ?



Bientôt les titulaires se feront appeler les "non-contractuels"...



BirdsDessines

1. « Contractuels » : De qui parle-t-on ?

Dans notre collectivité, près d'un agent sur deux est « non-titulaire », autrement dit « contractuel ». Ces termes recouvrent des situations statutaires très différentes.

Le statut d'agent contractuel est un terme générique qui recouvre des réalités très diverses avec des cadres réglementaires différents selon que l'on soit contractuel sur « emploi permanent » ou « non-permanent », et selon la nature de son contrat :

➤ Contrat à Durée Indéterminée, Contrat à Durée Déterminée, Contrat de projet, Assistant familial, Collaborateur de Cabinet, saisonnier, occasionnel, vacataire, intérimaire, apprenti, contrat aidé Parcours Emploi Compétences (PEC)...

Des agents relèvent du champ privé, certains professionnels exercent des missions départementales dans le cadre d'une délégation de service public (DSP). Notre collectivité démultiplie tout particulièrement les structures juridiques et les DSP (GIP, SEM, SEMOP...). Pour certains, ce cadre d'emploi est créateur d'ultra précarité, ce qui

est notamment le cas des agents en Contrat à Durée Indéterminée Intermittent (CDII) employés à C'Midy qui ne sont pas rémunérés lors des périodes de vacances scolaires, avec un salaire moyen de l'ordre de 900 €/mois. Nous n'oublions pas non plus l'ensemble des professionnels du privé qui exerce des missions support au service de notre collectivité (ex : agents d'entretien).

Il s'agit bien de missions qui pourraient être internalisées ou réinternalisées dans notre collectivité et permettre ainsi aux professionnels concernés de relever d'un statut public.

Selon les dernières données nationales, au 31.12.2022 les agents contractuels représentaient en moyenne 26 % de l'effectif dans fonction publique territoriale (source DGAFP).

Au Conseil Départemental des Yvelines, nous sommes donc bien au-dessus de la moyenne nationale avec 44,4 % de personnel contractuel (source RSU au 31.12.2023).

Ces différents statuts renvoient à des cadres règlementaires différents pour lesquels il y a un point commun : le manque de lisibilité sur les droits.

➤ **C'est pour cette raison que la CGT œuvre depuis des années pour améliorer les droits de tous les agents contractuels et le niveau d'information du personnel.**

2. Quelle politique de l'emploi dans la collectivité ces dernières années ?

La multiplicité des cadres d'emplois est une démarche volontariste de la collectivité engagée depuis des années.

➤ **En seulement 6 ans, nous sommes ainsi passé de 18,37 % d'agents contractuels à 44 % !**

Ce statut peut-être un outil de division du personnel, d'opacité de gestion, de pression liée à la précarité de l'emploi, de maîtrise de l'effectif et de la masse salariale.

L'augmentation du taux d'emploi contractuel provoque un affaiblissement du statut de la fonction publique et des droits du personnel.

➤ **Il y a fort à faire pour améliorer la situation de l'emploi des contractuels dans notre collectivité...**



3. Quelles perspectives et évolutions possibles ?

Dans le cadre des négociations engagée lors de l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion de la politique RH nous avons obtenu – enfin ! – la **mise en œuvre d'un Groupe de Travail** associant représentants de la collectivité et organisations syndicales **autour de la politique RH menée pour les agents contractuels**. La première réunion de ce groupe de travail s'est tenue, au moins deux autres seront organisées début 2026. Nous ne présageons pas de l'issue des discussions qui seront menées, mais nous donnons crédit à la volonté institutionnelle d'avancer concrètement sur ce dossier crucial.

➤ **Nous sommes persuadés que des avancées sont possibles et déterminés à les obtenir.**



4. Quels retours de ce 1^{er} groupe de travail ?

Pour ce premier groupe de travail, l'objectif était de déterminer le périmètre des discussions à venir sans rentrer dans le détail des propositions.

Aussi, pour la CGT nous avons proposé d'engager les échanges autour de 4 thématiques :

- Les questions salariales
- La déprécarisation
- Les statuts spécifiques
- La gestion de l'emploi.

Pour chacune de ces thématiques, nous avons des propositions concrètes.

Nous avons également avancé 4 priorités parmi l'ensemble de nos propositions :

- Instaurer un mécanisme de revalorisation salariale des contractuels adossé sur des principes d'équité, de règles objectives et transparentes. Nous proposons qu'une étude individuelle de revalorisation du traitement indiciaire soit systématiquement effectuée tous les deux ans.
- Proposer la stagiairisation à tous les agents répondant aux critères de titularisation sans concours. Cela concerne plus de 200 agents de notre collectivité, à savoir, les agents contractuels de catégorie C au 1^{er} grade de leur filière d'emploi sur emploi permanent.
- Organiser des concours internes, tel que la réglementation le permet, pour tous les agents contractuels de la Fonction Publique Hospitalière.
- Agir contre le recours au CDII effectué par C'midy en tant que symbole de l'ultra précarité.

Au cours des échanges, nous avons pu préciser certaines de nos propositions.

- De ce 1^{er} groupe de travail, il ressort que nous pourrions poursuivre et développer nos échanges autour des 4 axes de travail que nous proposons. Ceux-ci intègrent notamment les 4 priorités que nous avons défendus, à l'exclusion des CDII. Sur ce point, les représentants de la collectivités évoquent que ce groupe n'a pas vocation à échanger sur les cadres d'emplois en vigueur à C'Midy.
- L'ensemble des organisations syndicales se sont accordées sur la nécessité d'organiser la revalorisation du personnel contractuel. Il a également été convenu à la demande de différentes organisations syndicales qu'un état des lieux plus affiné soit effectué sur la situation de l'emploi contractuel dans la collectivité.
- **Les prochains groupes se dérouleront courant 1^{er} semestre 2026.**

5. Quelles propositions seront portées par la CGT dans les réunions à venir ?

Au préalable, nous tenons à préciser quelques points :

- Nous souhaitons obtenir des règles collectives qui garantissent également les choix individuels de chacun.
- Ces propositions sont le fruit des nombreux échanges individuels et collectifs que nous avons avec le personnel.
- Dans le cadre des échanges à venir, ces propositions pourront être enrichies, précisées, argumentées...
- Si vous souhaitez nous faire part de vos réflexions et/ou propositions complémentaires, contactez-nous 😊
- Les propositions que nous pourrons faire dans ce groupe de travail correspondent uniquement à celles qui sont à la main de notre employeur. D'autres propositions CGT sont portées au plan national.
- Enfin, nous porterons les propositions ci-dessous au fil des groupes de travail dédiés dans un esprit constructif et une volonté de dialogue. Notre objectif : obtenir des avancées dans l'intérêt du personnel !

• Les questions salariales :

- **Instaurer un plancher salarial à l'embauche adossé sur les grilles fonction publique** prenant en compte la fonction (technicité, niveau de responsabilité...) et l'ancienneté (expérience).
- **Garantir l'étude d'une revalorisation salariale** tous les deux ans au titre de l'expérience acquise. Cette revalorisation portera sur le traitement indiciaire et non pas sur l'IFSE tel que c'est pratiqué actuellement.
- **Avoir des points de référence de l'évolution salariale sur les grilles** indiciaires de la Fonction Publique
- **Mettre en œuvre une indemnité compensatoire** fondée sur les critères d'éligibilité à la NBI (droit NBI actuellement réglementairement réservé uniquement aux titulaires)
- **Créer une commission de recours individuel** sur évolution salariale
- **Instaurer un comité de suivi et de négociation annuel** de l'évolution salariale des agents contractuels et titulaires, intégrant les questions d'égalité Femme-Homme.

• La Déprécarisation :

- **Engager un plan de déprécarisation** des agents contractuels, un plan de titularisation des agents contractuels sur emploi permanent, instaurer et développer les concours, communiquer et faciliter les préparations au concours, communiquer régulièrement sur le dispositif de titularisation sans concours des agents RQTH, encourager et faciliter les mobilités internes sur emplois permanents...
- **Fixer des garanties de CDisation au terme de 6 ans de CD en transparence**
- **Développer les concours :** Faciliter la préparation et le passage de concours, instaurer et développer les concours en interne, nommer les lauréats...
- **Prioriser le recrutement de fonctionnaires sur emplois permanents :** Privilégier l'embauche sous statut titulaire plutôt que sous statut contractuel.
- **Intégrer le personnel qui le souhaite** après un contrat d'apprentissage, un contrat PEC ou un stage long.
- **Réinternaliser les missions départementales :** Cela limiterait les cadres d'emploi privé à grande précarité, tel que les CDII pratiqués à C'Midy (suspension de contrat à chaque vacances scolaires), cela permettra également d'harmoniser les droits du personnel.
- **Instaurer un comité de suivi annuel** du plan de déprécarisation





• Les Statuts spécifiques :

- **Assistants familiaux** : Revaloriser la rémunération des assistants familiaux (frais de déplacement, prime d'ancienneté, maintien de salaire, taux de sujétion...), garantir une équité de traitement quel que soit le département de résidence.
- **Vacataires** : Étudier chaque situation pour favoriser le recrutement sur emploi pérenne,
- **Contrats aidés PEC** : Favoriser l'insertion pérenne (formation qualifiante, accompagnement, intégration interne...)
- **CDD renfort et remplacement** : Proposer un poste pérenne par la création de brigades de postes volants permanents
- **Stagiaires étudiants** : Établir la possibilité de bourses d'études contre engagement à travailler pour la collectivité en fin de formation, Faciliter les temps d'apprentissage,
- **Apprentis** : Adosser l'ensemble des droits sur ceux des agents publics, favoriser l'intégration

• La gestion de l'emploi :

- **Création d'un Guide des droits des agents précisant les spécificités liées aux différents cadres d'emploi et intégrant des règles collectives équitables, objectives et transparentes.**
- **Entretien de Renouvellement // Non-renouvellement de Contrat** : Systématiser un temps d'échange préalable avec la hiérarchie avec l'indication dans la convocation à cet entretien d'une possibilité d'y être accompagné par un représentant du personnel.
- **Non renouvellement de contrat** : Systématiser après entretien managérial la possibilité d'un entretien RH permettant d'échanger sur le parcours professionnel et les perspectives possibles de mobilité interne...
- **Transmission de contrat, avenant, attestation employeur etc...** : Se doter des moyens nécessaires permettant de réduire les délais de transmission des pièces administratives.
- **Terminologie** : Modifier certains éléments de langage entendu dans les services, ne facilitant pas l'intégration, la cohésion d'équipe et niant l'individualité, les professionnels ne sont pas « PEC », « Renfort » etc... nous sommes tous des individus et des **agents**.



6. Comment apporter ma contribution à ces négociations ?

Les propositions que nous défendons n'ont de sens que parce qu'elles correspondent aux réalités de terrain et aux attentes des agents. Ces propositions doivent être les vôtres.

Elles ont été construites au fil des rencontres et des échanges avec le personnel et peuvent encore évoluer et s'enrichir au gré de nos rencontres à venir... Alors, n'hésitez pas à nous contacter 😊

Individuellement ou collectivement, vous pouvez nous joindre ou nous rejoindre pour partager vos réflexions, interrogations, témoignages, propositions...

Ensemble, nous pouvons gagner des avancées pour les agents contractuels.

Souffrance au travail : Tous concernés !

Directement ou indirectement, nous sommes tous concernés par la question de la souffrance au travail. Dans notre approche syndicale, nous n'abordons pas ce sujet sous le prisme exclusif de la souffrance mais le relierons également à la notion de plaisir au travail.

De fait, **les organisations du travail génèrent intrinsèquement de la souffrance, mais le travail peut être également générateur d'émancipation, d'épanouissement et de plaisir.** Comme dans d'autres administrations ou entreprises, notre collectivité n'est pas exempte de cette double logique.

Depuis plusieurs mois, **nous observons une recrudescence d'alertes et de signaux d'alerte de situations de souffrance individuelles et collectives dans plusieurs services et directions.**

Au-delà des actions que nous menons pour chacune d'elles, il nous paraît indispensable de nous interroger sur les enjeux et répercussions sur la santé des agents, d'analyser les mécanismes qui sont à l'œuvre, et de rechercher des axes d'amélioration collectifs en termes d'organisation du travail, de dispositif, de mode de management, de relation au travail, pour ensemble, mieux vivre son travail.

Le cadre réglementaire engage la responsabilité de l'employeur quant à la santé et la sécurité de ses agents. En premier lieu et à chaque fois que cela est nécessaire, nous interpellons notre employeur sur les situations de souffrances et les mesures à prendre.

Au-delà de ces saisines, nous considérons que **nous pouvons toutes et tous agir également à notre niveau.** Dans nos services, nos directions, nous pouvons investir notre travail, nos liens interprofessionnels, la coopération, la reconnaissance entre pair, notre collectif de travail... Prendre soin de soi et des autres pour dépasser les clivages et tensions qui nous isolent.

Nous ne nous leurrerons pas. Cela ne peut suffire à rétablir un cadre de travail serein et pleinement épanouissant dans un système de domination, d'inadéquation de moyens et/ou d'outils, une charge de travail inadaptée (trop lourde ou à l'inverse trop légère), des conflits éthiques, une perte de sens du travail... MAIS faire vivre à son niveau l'esprit de solidarité, de reconnaissance mutuelle du travail fourni, de l'intérêt de « travailler » des solutions aux contraintes, contribue indéniablement à mieux vivre au travail.



Sur le plan syndical, nous agissons en activant les différents leviers à notre disposition et en associant les différents acteurs : agents, managers, médecine préventive, Drh, service prévention...

Au-delà des interventions individuelles et collectives, nous œuvrons également à de multiples niveaux par la formation, l'information, l'organisation d'espaces de paroles, l'élaboration de propositions concrètes...

Ces propositions peuvent être à visée directe sur les enjeux de souffrance et de Qualité de Vie au Travail, mais aussi indirecte notamment en proposant des améliorations sur l'organisation du travail, les moyens, le sens des missions, la précarité des agents, les modes de reconnaissance du personnel, etc.....

Par ces actions nous venons d'obtenir que soient retenues deux propositions CGT :

- La mise en place d'un **dispositif d'alerte et de recueil de la parole pour toutes les situations de souffrance liée à la discrimination**. Ce dispositif sera externalisé pour faciliter la protection du donneur d'alerte et mis en place en 2026 (après délibération à l'assemblée départementale).
- La mise en place d'un **groupe de travail avec la collectivité et les organisations syndicales en 2026** pour instaurer un dispositif et un process pour les situations collectives de souffrance au travail. Ce cadre de discussion est un réel point d'appui pour obtenir des avancées réalistes en 2026. Nous y défendrons plusieurs propositions et vous informerons des suites...



Agir pour ne pas subir, c'est d'abord ne pas rester seul...

Ne restez pas seul.e



Service d'écoute anonyme Qualisocial : 0 800 949 156
Médecine préventive : drhdemande@yvelines.fr
Assistante sociale du personnel du CIG : 01.39.49.63.86
Service d'écoute national de prévention du suicide : 3114
Votre médecin traitant...
Votre représentant du personnel...

**S'informer,
Pour aller
plus loin...**



<https://www.souffrance-et-travail.com/>

Site spécialisé : nombreuses informations (Guides, Articles, Fiches, test...), des éléments de réflexions pour les salariés et les professionnels, un annuaire de lieux de consultation...

<https://www.inrs.fr/> Informations sur ces thématiques : Risques Psycho-sociaux (RPS), Stress au travail, Agressions et violences externes, Epuisement professionnel / burn out, Harcèlement sexuel et agissements sexistes, Harcèlement moral et violence interne, Suicide, Bien-être au travail...



Syndicat CGT du Conseil départemental des Yvelines

Mail : cgt@yvelines.fr // Tel : 06.71.78.55.10.

Article en ligne sur notre site :

➤ Lien [en cliquant ici](#)



SOUFFRANCE ET PLAISIR AU TRAVAIL :

Conférence CGT le 18 novembre à ALPHA

Le retour en image...

Pour nous éclairer sur ce sujet complexe et nous permettre d'y réfléchir, nous avons eu le plaisir de bénéficier de l'intervention de Gabriel PEREZ, professeur de philosophie, psychologue du travail et chercheur associé à l'Institut de Psychodynamique du Travail.

Nous vous livrons ici un retour en image de cette conférence que nous organisons le 18 novembre à Alpha.



Merci à Gabriel PEREZ pour la qualité de son intervention.

Merci à toutes et tous de votre participation à cette conférence et aux débats.

A bientôt !



Bibliographie de Gabriel Perez :

- ✓ « *On achève bien l'école* » Ed. Grasset
- ✓ « *A la fin du monde, il fera beau. Essai sur l'inaction climatique* » Ed. de l'Atelier
- ✓ « *Les Derniers Maîtres* » Ed. de l'Atelier.

Santé : Infos droits CGT

Travail et handicap :

La question du handicap au travail nous concerne tous, que cela concerne les 20 % de handicaps visibles ou les 80 % de handicaps invisibles. Nous vous livrons quelques informations diverses :

- ✓ Nous tenons à saluer l'arrivée de notre nouvelle collègue Chargée de mission handicap au Service prévention en RH. Il y a fort à faire sur ces missions essentielles.
 - ✓ En instance F3SCT du 4 décembre il a été fixé comme axe d'amélioration de favoriser le reclassement et la reconversion du personnel. Nous y souscrivons pleinement et soutenons cette démarche. Nous avons d'ailleurs avancé quelques propositions d'amélioration dans ce sens.
 - ✓ Pour rappel, nous avons obtenu que la collectivité mette en place un dispositif de titularisation sans concours pour les agents RQTH. Ce dispositif existe et fonctionne. Ainsi, 4 collègues de notre collectivité sont en stagiairisation dans ce cadre actuellement.
 - ✓ En instance du 4 décembre, les représentants CGT ont demandé que des démarches spécifiques relatives aux situations de handicaps psychiques soient poursuivies (aménagement de postes, dispositifs d'accompagnement adaptés, élargir les formations en santé mentale, appui aux collègues et managers, actions de sensibilisation, ateliers RH, mobilisation des dispositifs et relais, postes tremplins...).
- Nous avons également demandé que cette question fasse l'objet d'un focus spécifique lors d'un F3SCT.
- ➔ Pour plus d'informations sur les questions relevant de cette thématique vous pouvez nous contacter, et/ou **visiter notre site internet en cliquant sur [Travail et Handicap](#)**



Prévoyance et participation employeur :

Notre collectivité octroie une participation employeur forfaitaire de 12 € pour les agents prenant la prévoyance employeur. L'intérêt de souscrire à une prévoyance est particulièrement important lors d'accident de la vie. Dans notre activité syndicale, nous pouvons être contacté par des agents en congé maladie de longue durée ou en invalidité, sans prévoyance, confrontés à d'importants problèmes financiers.

Nous mesurons pleinement l'importance de ce dispositif. Cependant, le coût de la Prévoyance est un obstacle pour de nombreux professionnels. Ainsi, actuellement seulement 150 agents de cat.C ont pris la prévoyance

pour près de 375 agents de cat. A.

Nous voyons bien le lien entre niveau de vie et possibilité de financement de cette protection.

Pourtant, nul n'est à l'abri d'un accident de la vie et de se retrouver confronté à des difficultés de santé conjointes à des difficultés financières majeures.

Pour lever ce frein à l'adhésion, nous avons émis une proposition chiffrée.

➔ **Au CST du 9.12.2025, la CGT a proposé une revalorisation significative de la participation employeur de 12 € à 20 €/mois.**

Des débats qui ont suivi notre demande, il a été accepté qu'un temps d'échange dédié à ce thème soit organisé afin d'en aborder les aspects techniques, notamment la question du chiffrage d'une éventuelle mesure de revalorisation.

Aucun engagement de la collectivité n'a été pris pour cette éventuelle revalorisation, aucune promesse... **Mais une porte de discussion s'ouvre !** Nous la saisissons avec détermination, dans l'objectif de pouvoir avancer concrètement sur ce sujet.



Report des congés annuels des agents en maladie :

La finalité du droit au congé annuel est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisirs, contrairement à celle du droit aux congés pour raison de santé qui est de se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail.

La jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne a précisé à plusieurs reprises que des dispositions nationales ne devaient pas priver les travailleurs de leur droit au report des congés annuels qui coïncident avec une période d'incapacité de travail.

La France applique enfin ce principe de bon sens depuis le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 qui précise les modalités de report des congés annuels non pris en cas de congé pour raison de santé.

A savoir :

- Pour rappel, les congés pour raison de santé sont les suivants : le congé maladie ordinaire (CMO), le congé longue maladie (CLM), le congé grave maladie (CGM), le congé longue durée (CLD) et le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).
- Le volume de report est plafonné, ce droit s'exerce sur une période de 15 mois, dans la limite de 4 semaines.
- Comme pour toute demande de congés, le choix de prise des congés annuels reportés est soumis à l'accord du supérieur hiérarchique en fonction des « nécessités de service ».

→ Si vous êtes en arrêt pendant vos congés, signalez-le pour ne pas perdre vos droits aux congés !

→ Plus d'infos en ligne dans notre article : [Report et indemnisation des droits à congé annuel : Infos CGT](#)



Droit à congé pour grave maladie des contractuels aligné sur celui des fonctionnaires.

L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant au moins un an.

Une circulaire du 15 mai 2018 prévoit pour les fonctionnaires que « les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérés comme à temps plein s'agissant de l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie ».

Cette prise en compte de la période de temps partiel thérapeutique comme assimilé à un temps plein n'était pas explicitement prévu dans les textes pour les agents contractuels. L'esprit de la loi a été clarifié dans le bon sens le 25.11.2025 pour que cela soit pris en compte de la même façon pour les agents contractuels.

→ [Voir : Nouveau congé pour les agents contractuels en cas de grave maladie - Assemblée nationale](#)

Catégorie B et avancement : du nouveau

Plan de promotion cat. B : Certains agents pâtissaient de règles d'avancement plus contraignantes du fait de la règle dite « du quart ». En gros, il fallait qu'un agent obtienne un avancement après l'obtention d'un examen professionnel pour avoir la possibilité de promouvoir d'autres agents au choix. Ce cadre réglementaire restreignait fortement les possibilités d'avancements aux grades supérieurs d'agents.

La CGT demandait la fin de ce **système pénalisant certains grades, en particulier celui des rédacteurs dans notre collectivité.** Ces règles seront enfin assouplies en application du décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 dès le plan de promotion 2026.

→ Vos représentants CGT ont interpellé la collectivité au CST du 9.12.2025 et obtenu confirmation de la prise en compte de cette souplesse au plan de promotion 2026 conformément aux textes.

Retraite progressive : Point de vigilance !



Depuis le 1er septembre 2025, vous pouvez bénéficier de la retraite progressive à 60 ans.

Cette retraite progressive permet de bénéficier d'une fraction de ses droits à pension, tout en continuant son activité à temps partiel ou à temps non complet, et ainsi en acquérant des nouveaux droits au titre de cette activité jusqu'à la liquidation de sa pension complète.

Pour en bénéficier, il faut remplir des conditions cumulatives et en particulier :

- Avoir au moins 60 ans (à compter du 1er septembre 2025).
- Avoir minimum 150 trimestres d'assurance (tous régimes confondus)
- Exercer son activité à titre exclusif dans la **Fonction Publique à temps partiel** (de 50 % à 90 %) Attention : le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à retraite progressive !

➔ Pour plus d'infos sur ce droit : [Info Retraite](#) et/ou [Retraite progressive CNRACL : Infos CGT](#)

Attention à l'adaptation de la charge de travail !

Le principe même de la retraite progressive est de pouvoir aménager sa fin de carrière, notamment en prenant en compte l'usure professionnelle et le besoin d'alléger l'intensivité de la charge professionnelle.

Or, le texte de loi ne prévoit pas expressément l'obligation pour l'employeur d'adapter la charge de travail au temps de travail. Ainsi, comme pour les temps partiels dans notre collectivité, nous voyons des situations où des agents font un 100 % d'activité sur un 80 % de temps de travail. **Pour la CGT c'est inadmissible !**

Comment considéré qu'un agent en temps partiel en fin de carrière doivent travailler à 100 % sur un 80 % ?!

Ce dispositif étant au volontariat et soumis à l'accord préalable de la collectivité, nous considérons que toute demande de retraite progressive doit être accompagnée de la mise en œuvre d'une décharge d'activité proportionnelle au temps non travaillé.

➔ **Pour garantir une retraite progressive adaptée**, nous vous invitons à l'aborder précisément lors de votre demande de retraite progressive et que cette décharge soit explicitement prévue au moment de l'accord des deux parties. Vous pouvez nous joindre en cas de difficulté sur ce point...

Rupture conventionnelle : Une expérimentation prolongée ? Pas pour tous...

Le dispositif de rupture conventionnelle a été instauré à titre expérimental du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025 pour la Fonction Publique. Dans notre collectivité il a régulièrement été sollicité.

Pour rappel, cette possibilité était ouverte **uniquement pour les agents fonctionnaires ou en CDI**.

Pour les agents publics contractuels en CDI, ce dispositif a été codifié à l'article L. 552-1 du Code général de la fonction publique, aussi il va perdurer au-delà de la période d'expérimentation.

Pour les agents fonctionnaires titulaires, la ministre s'était engagée le 5 août à poursuivre sa mise en œuvre en 2026 (cf. [Question n°8029 : Rupture conventionnelle dans la fonction publique - Assemblée nationale](#)). **MAIS, il n'y a toujours pas eu d'évolution législative traduisant cette volonté affichée pour les titulaires**. En l'état, il ne sera donc plus possible de signer une rupture conventionnelle à partir du 1er janvier 2026.



➔ **La CGT sera attentive à l'évolution de ce cadre réglementaire**

Environnement : Il y a urgence à agir vraiment.

CLIMAT : dix ans perdus, il faut reprendre la main sur la planification écologique.

Dix ans après la signature de l'Accord de Paris, la planète ressemble à un coureur épuisé sur un tapis roulant : elle s'agite, promet, accélère même parfois, mais sans jamais réduire la distance qui la sépare de la ligne d'arrivée climatique.

La planète reste engagée sur une trajectoire de réchauffement de 2,8 °C d'ici la fin du siècle, en 2100, voire plus, loin des 1,5 °C promis. Pour espérer limiter le dépassement du seuil de 1,5 °C à un niveau temporaire et modéré, il faudrait réduire les émissions mondiales de 26 % d'ici 2030 et de 46 % d'ici 2035 par rapport à 2019, avertit l'ONU (cf. [rapport ONU 9.12.25](#)).

Or les politiques actuelles, en France comme ailleurs, conduisent à une trajectoire inverse. Malgré la multiplication des sommets et des promesses de "zéro émission nette", **les émissions mondiales ont encore augmenté de 2,3 % en 2024**, atteignant 57,7 milliards de tonnes de CO₂ équivalent, un nouveau record historique.

Derrière ce chiffre abstrait se cache une réalité concrète : chaque degré de réchauffement déclenche des bouleversements majeurs. Les catastrophes climatiques se multiplient...

Avec l'acidification des océans, la 7^{ème} des neuf « limites planétaires » est désormais franchie (cf. Bilan annuel de [l'Institut de recherche sur le climat de Potsdam](#), sept. 2025)

Un rapport du 13.10.2025, élaboré par 160 scientifiques de 23 pays lance un avertissement solennel : Le monde est entré « dans une nouvelle réalité » où nombres des composantes du système climatique menacent de basculer à tout moment vers un nouvel état qui ferait encourir « des risques catastrophiques à des milliards de personnes ». (cf. [Points de bascule mondiaux | Comprendre les risques et leur impact potentiel](#))

Malgré cette réalité catastrophique, c'est la logique de marché qui continue de régner : le capital financier impose ses priorités aux politiques climatiques. La présence massive et visible de représentants des lobby des énergies fossiles à la COP30 de Belém en est une illustration flagrante.

Cette COP30 a été une démonstration de l'inopéance des décideurs actuels et de l'emprise prépondérante du système capitaliste : des projets de textes plus ambitieux ont été vidés de leur substance dans les derniers jours, tandis que plusieurs des États qui concentrent le plus d'émissions n'ont même pas joué le jeu, en étant absents des discussions clés ou en refusant de revoir leurs engagements.

Pourtant, même la Cour des comptes – que l'on ne peut pas taxer de critique envers le système capitaliste – dans son rapport du 16.09.2025 alerte sur les constats et pointe du doigt le coût de l'inaction.

Dans son rapport, elle établit que de ne pas agir maintenant coûtera plus cher demain et confirme l'urgence d'agir et d'investir pour limiter les impacts sur les sociétés. (cf. [La transition écologique | Cour des comptes](#)).

A notre niveau, nous alertons régulièrement les décideurs politiques du Conseil départemental pour infléchir les orientations afin de développer l'approche ERC (Eviter, Réduire, Compenser), préparer l'adaptation, réduire les EGES, bref... s'emparer véritablement des enjeux environnementaux à l'échelle du territoire. Pour cela nous avons besoin d'un portage politique pour une politique environnementale ambitieuse et des moyens adaptés en vis-à-vis.

→ A l'inverse de cette nécessité, le département a décidé de supprimer 4 postes à la Direction Environnement sans même les redéployer en interne, et encore moins en renforçant la direction...

→ **NON, On ne fait pas d'économie sur notre avenir, on investit !**

LA BIODIVERSITÉ SE DÉGRADE
DANS LES CAMPAGNES...

Y'A PLUS DE CAF
DE CPAM... DE POLE
EMPLOI... DE TRIBUNAL...
DE CENTRE DES IMPÔTS...
DE CNAV... DE CADESAT
DE MSA... NI DE POSTE...



La CGT auprès de vous

Rencontres et réunions syndicales dans les services

Vos représentants CGT organisent régulièrement des tournées dans les services. Nous tenons également des temps d'échanges dédiés dans les équipes à votre demande.

Ces rencontres s'effectuent en présentiel ou en Teams, sur le temps de travail (1H) ou hors temps de travail (midi) en fonction des souhaits et possibles des collectifs de travail.

→ Vous souhaitez un temps d'échange collectif dans votre service ?

Contactez-nous, nous l'organiserons !

Réunion des syndiqués CGT le 26 janvier 2025

Chaque syndiqué a le droit, sur son temps de travail, de participer à cette Assemblée Générale. Cette journée d'échange nous permet de nous retrouver et de dresser un tour d'horizon de l'actualité sociale, syndicale et des services. C'est un temps de prise de décisions collectives et démocratiques sur les orientations de notre syndicat :

La CGT a sa Feuille de Chou, mais aussi sa Feuille de Route ...

→ Une invitation est transmise à chaque syndiqué. Vous souhaitez nous rejoindre à cette occasion ?

Contactez-nous rapidement pour recevoir l'invitation et la marche à suivre.



Adhérer à la CGT



La CGT agit sur **des principes démocratiques** garantissant que l'opinion de chacun soit respectée et prise en compte.

Adhérer à la CGT c'est **rejoindre une force organisée et lui donner plus de poids.**

Être syndiqué, c'est **avoir des droits :**

- Se former,
- S'informer,
- S'exprimer,
- Débattre,
- Être pris en compte,
- Participer aux décisions,
- Rompre l'isolement,
- Agir...

La CGT est un syndicat Solidaire, Démocratique, Constructif et Offensif !

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.