

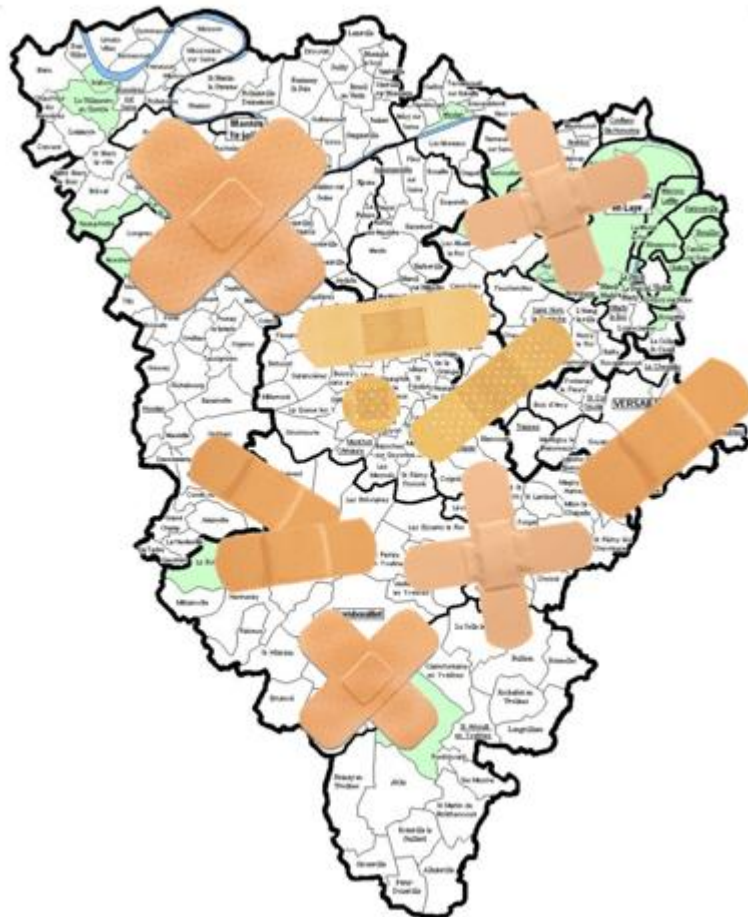
*Proche,  
Efficace,  
Solidaire...*

- Février 2026 -



**Edito** : L'état des lieux de notre collectivité n'est pas au beau fixe, c'est peu de le dire... Les données chiffrées officielles donnent à voir très concrètement la baisse des effectifs, la hausse de la précarité et la dégradation des conditions de travail. Si vous aviez encore un doute, il n'y a qu'à regarder les données du Rapport Social Unique (RSU) pour s'en convaincre. C'est dans ce contexte de tension, que nous assistons à plusieurs réorganisations. Cela pourrait être l'occasion de porter des améliorations dans les services, les directions... Or, souvent, nous voyons encore les effets dévastateurs des politiques austéritaires menées : Postes vacants, postes gelés, surcharge de travail, précarisation de l'emploi... Dans cette Feuille de Chou, nous vous informons notamment sur cet état des lieux, des réorganisations engagées, des thèmes relevant des droits du personnel... *La CGT est à vos côtés...*

*Bonne lecture à toutes et à tous !*



# SOMMAIRE :

- p. 2 - 3 : État des lieux du CD 78
- p. 4 : Direction des Finances : En mal d'effectifs...
- p. 5 : Coopération Internationale : + de transversalité...
- p. 5 : Externalisation des Collèges : De Sodexo à Elior...
- p. 6 : DGAS : La réorganisation est lancée
- p. 7 : Plan de promotion 2026 : Vérifiez que vous êtes éligible...
- p. 7 : Égalité professionnelle Femme / Homme : Un Plan d'Action adopté !
- p. 8 : Formation Professionnelle : Racket du CNFPT
- p. 8 : Environnement : La CGT relance la collectivité
- p. 9 : Droit au Logement : Infos CGT
- p. 10 : Agir avec la CGT



## ÉTAT des LIEUX du CD 78

Le Conseil Départemental des Yvelines doit établir régulièrement un état des lieux de la collectivité à travers le Rapport Social Unique (RSU). Ce document, très formel, permet à travers ces données chiffrées d'étudier l'impact de la politique du personnel menée dans notre collectivité et son évolution.

Le RSU 2024 nous a été soumis pour avis au Comité Social Territorial (CST) du 29.01.2026.

**Ce rapport social unique dresse un tableau de notre collectivité au 31 décembre 2024 plutôt affligeant.**

Nous avons effectué une étude comparative avec le RSU précédent.

**Sur les bases d'un constat accablant, nous avons effectué [une déclaration au CST](#) dénonçant – avec des éléments chiffrés et officiels - la dégradation des conditions de travail, des moyens, de la qualité des missions et de l'effectif alors que dans le même temps les besoins augmentent.**

Nous avons plus spécifiquement illustré nos propos autour de 3 aspects très préoccupants :

### 1. Une baisse de l'effectif clairement quantifiée :

- Une baisse globale de - 5 % (- 213 postes)
- Une baisse plus forte de l'effectif pour la filière administrative : - 6,4 % et la filière technique – 5,8 % , vient ensuite en 3<sup>ème</sup> position la filière sociale avec – 3,9 %
- Une baisse très marquée pour les grades d'adjoint administratif (- 10,3 % en 1 an !)

### 2. Une hausse de la précarité de l'emploi montrée par plusieurs indicateurs :

- Une baisse de l'emploi titulaire et stagiaire en volume de – 7,1 % :  
2 159 en 2024 pour 2 325 en 2023
- Une augmentation du % d'emploi contractuel :  
46 % de l'effectif global pour 44 % en 2023
- Un nombre de stagiairisation en chute massive : 17 en 2024 pour 36 en 2023
- Un nombre de Cédésation en baisse : 37 en 2024 pour 45 en 2023

### 3. Une dégradation des conditions de travail qui se traduit dans les données par :

- Un nombre de démission en légère baisse demeurant à un niveau élevé : 125 en 2024 pour 136 en 2023
- Un nombre d'avancement en baisse : 160 en 2024 pour 182 en 2023
- Un nombre de promotion en baisse : 25 en 2024 pour 31 en 2023
- Une baisse du nombre d'heures de formation de 14 % au 31.12.2024



Pour celles et ceux qui adorent lire des chiffres dans des tableaux et/ou qui veulent avoir encore d'autres données sur la photographie de notre collectivité et son évolution en 1 an...

Réjouissez-vous on a tout plein de chiffres à vous livrer ! 😊

Pour préserver vos petits yeux et votre âme sensible en voyant l'état de la catastrophe, nous ne mettrons que 2 tableaux ici pour compléter cet état des lieux...

Mais si vous voulez avoir encore plus de données qui piquent, contactez nous !

### Évolution de l'effectif total par statut et par genre

	Titulaires et stagiaires		Contractuel sur emploi permanent		Contractuel sur emploi non permanent		Total	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Hommes	554	517	370	364	248	255	1 172	1 136
Femmes	1 771	1 642	779	771	460	420	3 010	2 833
TOTAL	2 325	2 159	1 149	1 135	708	675	4 182	3 969

### Evolution de certains grades significatifs sur emploi permanent au 31.12

Grades	2023			2024			Évolution 2023/2024 en %		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctio.	Contract.	Total
Attaché	180	363	543	171	342	513	- 5 %	- 5,8 %	- 5,5
Rédacteur	170	155	325	160	160	320	- 5,9 %	+ 3,1 %	- 1,5
Adjoint Adm.	360	95	455	315	93	408	- 12,5 %	- 2,1 %	- 10,3
Ingénieur	85	53	138	76	52	128	- 10,6 %	- 1,9 %	- 7,2
Technicien	45	26	71	41	30	71	- 8,9 %	+ 15,4 %	/
Agent Maîtrise	159	20	179	153	21	174	- 3,8 %	/	- 2,8
Adjoint Technique	111	61	172	104	64	168	- 6,3 %	+ 4,9 %	- 2,3
Adj Tech Établ Ens.	479	48	527	437	48	485	- 8,8 %	/	- 8
Assistant Socio Ed	416	208	624	390	201	591	- 6,25 %	- 3,4 %	- 5,3
Puéricultrice	130	5	135	124	6	130	- 4,6 %	/	- 3,7

- Nous observons donc une baisse d'effectif globale de - 5 % (- 213 postes), baisse observée pour tous les statuts mais plus significative pour les titulaires et stagiaires de - 7 % (- 166 postes) et de manière plus ou moins forte selon les grades.
- Cette tendance s'avère durable, puisqu'en 2 ans c'est - 9 % de l'effectif que nous avons subi !

⇒ **Toutes ces données 2024, nous confortent dans nos demandes et revendications, pour :**

- Une remise à niveau des moyens et des effectifs dans les services du département
- Des mesures négociées de déprécarisation du personnel
- Une amélioration des conditions de travail des agents

Nous notons ces derniers mois une certaine inflexion de quelques tendances qui s'accompagne d'un dialogue social plus constructif. Nous formons le vœux que cela se traduise en signes concrets et durables dans l'intérêt du personnel.



# Direction des Finances : *En mal d'effectifs...*

Au Comité Social Territorial (CST) du 29.01.2026, nous avons abordé un projet de réorganisation de la Direction des Finances et de l'Évaluation (DFE). Cette direction est constitutive de la colonne vertébrale de notre collectivité. Sans elle, les autres directions ne peuvent fonctionner. Elle comporte près de 120 postes, en tout cas, sur le papier...

Sur le fond, le projet de réorganisation - tel que présenté - est porteur de sens. Il maintient la structure globale fondée sur 4 pôles et procède à plusieurs ajustements visant à donner « plus de robustesse » et à renforcer cette direction essentielle devant composer avec un contexte économique et budgétaire contraint, évolutif et complexe. Au-delà du sens de cette réorganisation, il est essentiel que cette direction ait tous les moyens de fonctionner correctement afin de garantir celui de l'ensemble des directions et missions de la collectivité.

C'est là que le bât blesse...

La DFE ne dispose pas des moyens nécessaires à son bon fonctionnement. Sur le papier, le projet de réorganisation fait passer l'effectif (virtuel) de 117 postes à 118. Or, la réalité est d'une part qu'il y a de nombreux postes vacants (25), et d'autre part que certains sont gelés.

Quelle robustesse attendre d'un bateau manquant cruellement de rameurs ?

Ce contexte, nécessite un effort important de la collectivité pour se donner les moyens de recruter sur ces postes. Il est crucial de rendre attractif et fidéliser les postes par des actes de reconnaissance concrets des professionnels de cette direction.

- ➔ En instance, la CGT a demandé que soient activés tous les leviers possibles d'attractivité des postes et de reconnaissance du personnel qui se démène pour tenir la DFE à flot : Revalorisation salariale, IFSE, avancement, promotion, déprécarisation, etc..
- ➔ Nous avons également demandé une politique du recrutement dynamique externe et interne, notamment en facilitant les mobilités internes et en dégelant les postes.
- ⇒ Sur ces deux aspects, l'administration s'est montrée sensible au besoin de porter une attention particulière sur les questions d'attractivité des postes, de recrutement et de reconnaissance du personnel, MAIS sans s'engager formellement sur des actes concrets.
- ⇒ Sur ces bases, compte tenu en particulier du maintien des gels de postes dans une direction essentielle, les représentants CGT ont voté Contre ce projet de réorganisation.



## *Apprendre avec la professeure Rétorik... Aujourd'hui, découvrons l'Antilogie*



Une Antilogie est une contradiction entre deux ou plusieurs idées d'un même discours.



Exemple d'antilogie : Dans un contexte financier contraint et évolutif, il faut renforcer la DFE avec des postes gelés.

## Coopération Internationale : + de transversalité...

La Mission Coopération Décentralisée et Relations Internationales est un service peu connu au sein de notre collectivité. Pourtant, la coopération internationale a été jusqu'à présent bien plus investie au CD 78 que dans les autres conseils départementaux. Dans les Yvelines, cela concerne une dizaine d'agents.

Un projet de réorganisation nous a été présenté au CST du 29 janvier 2026.

Dans un contexte international et géopolitique mouvant, marqué par les crises, environnementale, sécuritaire, humanitaire... les projets portés sont devenus plus incertains, changeants, complexes.

Cela a amené à reconsidérer l'organisation de la mission coopération en prenant acte de la baisse d'une partie de l'activité, et du besoin d'améliorer la transversalité des missions avec d'autres activités du département (éducation, jeunesse...).

Le projet présenté implique la suppression d'un poste, le redéploiement de 3 postes et des évolutions de missions et de rattachement hiérarchique pour le personnel.

Pour la CGT, les missions relevant de la solidarité internationale fondées sur une approche de valorisation de l'altérité sont à soutenir, particulièrement dans le contexte actuel d'augmentation d'approches identitaires, de peur de l'Autre et de repli sur soi.

- ➔ En instance, **la CGT a demandé des garanties sur la mise en recrutement de 2 postes vacants.**  
La vacance de deux postes sur une aussi petite équipe ayant un impact lourd, d'autant plus quand le périmètre global passe de 9 à 8 postes.
- ➔ **Nous avons également demandé une étude de revalorisation du personnel** de ce service au regard du contexte décrit, de leur niveau de responsabilité, des compétences très spécifiques développées...
  - ⇒ **Sur ces deux aspects nous avons obtenu satisfaction : Les postes sont mis en recrutement et une étude au cas par cas du personnel sera menée sur les questions salariales.**
  - ⇒ **Sur ces bases, les représentants CGT ont voté Pour cette réorganisation.**

## Externalisation des Collèges : De Sodexo à Elios...

Dans les collèges, les missions entretien et restauration sont externalisées depuis 2019 dans le cadre de la SEMOP C'Midy. La concession auprès de Sodexo arrive à son terme à la fin de cette année scolaire. Pour la suite la collectivité fait le choix de poursuivre dans la voie de l'externalisation et de changer de prestataire en retenant la société Elios.

En instance, le 29.01.2026, les représentants CGT sont intervenus pour relayer les préoccupations vives émanant du terrain.

Les questions portent sur des aspects multiples relevant du temps de travail, gestion de planning, devenir des collectifs de travail, changements de responsables de site, aménagements de postes, remise à niveau et entretien du matériel, des équipements etc...etc...

- ➔ En instance, nous avons tout particulièrement dénoncé la précarité de l'emploi honteuse du personnel de la SEMOP.
- ➔ **Pour la CGT, il est intolérable que la collectivité laisse libre court à des contrats ultraprécariés tels que les CDI.**  
Notre collectivité exerce des missions sociales, de solidarité et d'insertion et dans le même temps, permet à ces prestataires de faire des marges financières sur le dos de professionnels ultra précarisés. Faire le choix du privé, pour **verser des dividendes aux actionnaires dans une gouvernance partagée privé/public, au détriment du personnel, c'est proprement Scandaleux !**
- ➔ Nous restons mobilisés auprès du personnel et étudierons attentivement le contrat de concession à venir.



# DGAS : *La réorganisation est lancée...*

La réorganisation de la Direction Générale Adjointe de la Solidarité (DGAS) a franchi une 1<sup>ère</sup> étape avec la création de la Direction Solidarité Prévention (DSP) présentée au Comité Social Territorial du 29.01.2026. En l'état, il nous a été présenté la création d'une « boîte » avec un « pilote » et un « cap » général... L'objectif global annoncé est notamment de « resituer l'usager au cœur », « rééquilibrer approche généraliste et spécialisée », « redonner toute sa place à la prévention »... Une fois la Direction créée, une phase de concertation doit s'engager sur ces perspectives très vastes.

Vos représentants CGT sont particulièrement mobilisés et vigilants sur ce projet de réorganisation compte tenu des enjeux particulièrement importants pour ce cœur de mission de notre collectivité. Elle concerne près de 1750 postes à la DGAS, dont 562 postes rattachés à la nouvelle Direction Solidarité Prévention.

Dans la présentation du projet de réorganisation faite aux équipes, comme en instance, il est mis en avant qu'à ce stade il n'y aurait pas d'impact pour le personnel, seule la direction serait concernée avec la suppression des deux derniers postes de directeurs de TAD lors de la création de la « coquille DSP ».

Or, nous sommes intervenus pour souligner que d'autres professionnels sont d'ors et déjà impactés.

Cela concerne les chargés de développement local qui voient leurs missions évoluer et leurs fiches de postes modifier. Concernant ces évolutions, au-delà de la concertation, du soutien et de l'accompagnement nécessaire pour ces agents, nous avons souligné l'importance de penser le développement social local aussi avec les professionnels de terrain.

Par ailleurs, nous avons soulevé l'impact lié à l'arrêt de l'expérimentation des postes de TS Insertion sur le TAD St Quentin. Enfin, nous avons évoqué les nombreuses inquiétudes et incertitudes des professionnels sur les phases à venir, en particulier concernant les responsables accueil, les missions spécialisées, accueil, insertion...

De plus, nous avons fait part de nos interrogations sur la méthode qui sera mise en œuvre et sur les moyens qui pourront être dégagés pour les atteindre.

Concernant la méthode, la présentation est restée volontairement floue sur nombre d'aspects tant auprès des agents que des organisations syndicales.

Les modalités de concertation demeurent vagues, le calendrier reste imprécis avec une finalisation des projets de réorganisations à horizon dernier trimestre 2026.

Concernant les moyens, nous avons insisté sur la nécessité d'anticiper le renfort indispensable des équipes de terrain. Il est nécessaire de remettre à niveau des équipes, notamment par des dégels de postes.

Sur le cap général présenté, nous avons pu exprimer notre accord sur les principaux objectifs annoncés.

➔ **Tout ce qui peut aller dans le sens d'améliorer les missions sociales généralistes en replaçant l'usager au cœur nous y sommes favorables. De même, le champ de la prévention – au sens large – doit être une priorité. Nous défendons ces principes depuis des années.**

Ces principes sont d'ailleurs ressortis avec force lors des Assises du Travail Social que nous avons organisées il y a près d'un an.

A ce stade du projet, **les interrogations et les inquiétudes demeurent sur le niveau de concertation et de prise en compte de la parole des professionnels de terrain et sur les moyens qui pourront être mis en place** en vis-à-vis des orientations et décisions qui seront prises.

**Pour ces motifs, les élus CGT se sont abstenus.**

➤ **Nous avons demandé et obtenu d'avoir d'autres temps d'échanges avec la DGAS sur les étapes à venir. Vos élus CGT se tiennent à votre disposition si vous souhaitez échanger sur le devenir de la direction.**



# PLAN DE PROMOTION 2026 : *Vérifiez que vous êtes éligible...*

Comme chaque année, le plan de promotion s'effectue en plusieurs phases.

L'une d'elle est la publication du tableau des agents « éligibles » à avancement et/ou promotion.

Les services RH ont mis en ligne ce tableau sur intranet.

Si vous pensez remplir les conditions d'éligibilité pour un avancement ou une promotion, nous vous invitons à vérifier que vous figurez bien sur ce tableau.

Si ce n'était pas le cas, signalez-le sans tarder en RH !

Idem, si vous êtes lauréat d'un examen professionnel...

Pour rappel, de nouvelles règles d'avancement de grade pour les agents de catégorie B ont été publiées en novembre 2025. Ces évolutions élargissent très significativement les possibilités de promotion.

**Le décret est passé à la suite des revendications de la CGT nationale au Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale. Pour le CD 78, nous avons demandé que ce texte soit appliqué dès le plan de promotion 2026.**

➤ Vous pouvez retrouver d'autres infos CGT sur le plan de promotion, dans notre [Feuille de Chou d'Août 2025](#).

**Vous ne passerez pas !!!**



## ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME / HOMME : *Un Plan d'Action adopté !*



**Depuis des années, votre syndicat CGT est engagé sur ces questions.**

Nous avons notamment élaboré un dossier spécifique comportant de nombreuses propositions pour un plan d'action pour gagner l'égalité Femme / Homme dans notre collectivité. Nous avons remis ce dossier et nos propositions à l'occasion d'une initiative CGT menée sur Alpha en mars 2025.

Depuis, des discussions se sont engagées avec la collectivité, des négociations constructives ont été menées sur plusieurs mois...

**Elles ont abouti à l'élaboration d'un Plan d'Action de 28 pages, reprenant plusieurs propositions CGT issues de notre dossier.**

Il a été validé à l'unanimité lors du CST du 29.01.2025.

**Nous nous en réjouissons !**

Notre dossier CGT est à retrouver sur notre site dans l'article [Égalité Femme – Homme : Réalité et perspectives d'avancées au CD 78](#)

**Ce plan d'action 2026 engage la collectivité sur plusieurs années.**

Certaines avancées seront mises en œuvre rapidement, d'autres sont actées sur le principe, avec des travaux à poursuivre pour en préciser les modalités de mise en œuvre. Vous pourrez en prendre connaissance début mars 2026, les services RH communiqueront à ce sujet.

**La CGT organise une nouvelle initiative Égalité Femme/Homme sur Alpha Guyancourt le 17 mars !**

- ➔ L'adoption de ce Plan d'Action sera un véritable point d'appui pour améliorer les droits du personnel et faire un pas de plus vers l'égalité professionnelle.
- ➔ Nous sommes conscients qu'il restera à faire et à gagner... Vous pourrez compter sur la CGT !

# FORMATION PROFESSIONNELLE : *Racket du CNFPT*

Le gouvernement a introduit de manière totalement secrète et opaque, dans le projet de loi de finances 2026, une mesure de recul social majeure, avec le plafonnement des recettes de la cotisation des collectivités locales du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT).

En 2025, le montant de la cotisation, destinée à la formation professionnelle des agents territoriaux versée par les collectivités à un taux de 0,9% sur la base de leur masse salariale, s'est élevé à 440 millions €. Or, le gouvernement souhaite plafonner à environ 397 millions les recettes de la cotisation pour le CNFPT. Cela contraint le CNFPT à reverser 45 millions € à l'Etat.

**C'est un véritable double racket sur les recettes du CNFPT :** à la fois un prélèvement sur le salaire socialisé des fonctionnaires territoriaux et un prélèvement sur le budget des collectivités locales qui partira directement dans les caisses de l'Etat.

Nous rappelons qu'il y a 10 ans, le taux de cotisation avait déjà baissé de 1% à 0,9%. Ce nouveau coup de rabot va donc diminuer le budget du CNFPT une nouvelle fois de près de 10% et conduire inévitablement à une diminution quantitative et qualitative des formations professionnelles à venir.

C'est une mesure de recul social et de mise en péril pour les collectivités locales, les agents publics et les missions de service public qu'ils rendent au quotidien.

La mise en œuvre de nos missions de service public local exige des agents territoriaux formés. Pour garantir cette qualité du service public local, il est indispensable de donner au CNFPT les moyens budgétaires nécessaires à la mise en œuvre d'une politique de formation qui garantisse l'égalité d'accès à la formation de tous les fonctionnaires territoriaux de notre pays, quelle que soit leur catégorie, quel que soit leur cadre d'emplois, quelle que soit la taille de la collectivité.

Pour la CGT, la formation professionnelle des agents publics ne doit pas être une variable d'ajustement budgétaire. Nous demandons le retrait de cette mesure inique et injustifiable.

- ➔ La CGT a interpellé les parlementaires et le ministre de la Fonction Publique au plan national.
- ➔ La CGT du CD 78, a également interpellé les parlementaires Yvelinois.
- ➔ Au local et au national, nous défendons le droit à une formation de qualité pour tous
- ➔ La formation c'est aussi le droit à la formation syndicale : Voir notre [Plan de formation 2026 CGT CD 78](#).



## ENVIRONNEMENT : La CGT relance la collectivité

Il y a 18 mois déjà, la CGT avait dressé [l'état des lieux du CD et de sa « politique » environnementale](#). Depuis, nous sommes très régulièrement intervenus sur ces enjeux, à chaque fois que cela était possible et avons obtenus – au fil de l'eau – quelques avancées... Dans le même temps, nous constatons que ces questions restent bien trop souvent un angle mort de la politique départementale.

Aussi, nous interpellons à nouveau la collectivité par écrit pour porter nos propositions et demandes.

Nous sommes constants et déterminés sur ces enjeux primordiaux.

*Ce n'est que dans l'engagement durable et par une démarche partagée avec le plus grand nombre que nous pourrons obtenir et construire de véritables avancées sociales et environnementales.*



# DROIT au LOGEMENT : Infos CGT

Le logement est bien plus qu'un toit : c'est la condition première de la dignité, de la sécurité et de l'intégration sociale. Sans logement stable, comment travailler, étudier, accéder aux soins... vivre dignement ?

Se loger ne doit pas être un privilège mais est un besoin fondamental qui doit être garanti pour toutes et tous. Au Conseil Départemental et dans ses Établissements Publics nous connaissons nombre de parcours de vie percutés par le mal logement (insalubrité, exigüité, problèmes d'accessibilité...), l'absence de logement, voir l'absence même de solution d'hébergement... Des collègues ont pu nous témoigner leurs difficultés concrètes et les répercussions sur le plan familial, financier, personnel...

Nous mesurons pleinement la nécessité d'agir par des actions concrètes pour faire de l'accès à un logement digne et adapté, une priorité partagée. Il s'agit de mobiliser les outils existants et de créer de nouveaux droits pour défendre le principe fondamental du droit au logement et garantir un logement digne à toutes et à tous.

**Au plan national, la CGT a élaboré et défend une quarantaine de propositions pour des politiques publiques ambitieuses garantissant le droit au Logement :** Voir le [Manifeste pour le droit au logement | CGT](#)

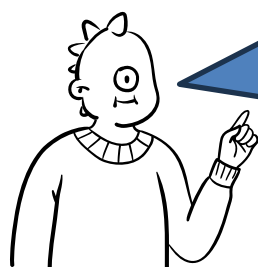
**Au plan local, dans notre collectivité nous avons pu porter des propositions pour le personnel lors de diverses séquences de concertation/négociation avec la collectivité et demandé notamment :**

- Garanties sur le dispositif de logements de fonctions ;
- Dispositif transitoire de relogement (type logement passerelle) ;
- Possibilité d'utilisation de logements vacants en collège pour le personnel en situation d'urgence ;
- Création puis amélioration d'un dispositif spécifique pour les agents victimes de violences conjugales ;
- Aide au financement de travaux immobiliers à dimension environnementale (rénovation thermique, installation de récupérateur d'eau...).
- Anticiper et favoriser le relogement lors des départs en retraite marqués par une baisse de ressources, avec un regard tout particulier pour les agents en logement de fonction lors de la bascule.
- Soutenir et accompagner l'adaptation/aménagement du logement pour les agents en situation de handicap
- Favoriser l'accès au logement des agents en contrat aidé et contrat précaire.
- Développer régulièrement des informations par l'administration à destination du personnel sur le Dispositif Logement de la collectivité.

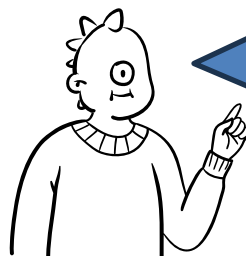
**A SAVOIR :** Le CD 78 dispose d'accès privilégié à quelques logements dans le parc social sur plusieurs communes du territoire yvelinois. Chaque agent peut candidater sur le dispositif logement du département dès lors qu'il répond à certains critères préalables définis par la loi (notamment des critères de ressources). Pour cela vous devez impérativement avoir fait une demande de logement social. Vous pourrez ensuite saisir la Cellule Accès au logement de la Direction Ville et Habitat de notre collectivité sur votre situation. Vous pouvez retrouver toutes les informations à ce sujet sur l'article intranet [La location et l'achat \(Bail Réel Solidaire\) de logements sociaux](#). Il y est notamment précisé les démarches à engager, les pièces du dossier à monter, comment consulter les logements proposés, les contacts et liens utiles etc.

➔ **La CGT reste mobilisée sur cet enjeu, pour que le droit au logement soit une réalité juste et adaptée pour toutes et tous.**

**Apprendre avec le professeur Nawak... Aujourd'hui, découvrons l'Antilogis**



L'Antilogis est une politique publique allant à l'encontre du droit au logement



Exemple d'antilogis : Raboter les budgets des logements sociaux, les APL, la rénovation thermique, les structures d'urgences...

# AGIR avec la CGT

*Les moyens d'agir pour ses droits sont multiples avec la CGT...*

## **S'informer ! S'informer, c'est déjà agir...**

Vous pouvez vous informer à travers les communications écrites de la CGT CD 78 :

**La Feuille de Chou, Les Infos brèves, les Newsletters CGT et notre Site internet etc...**

Vous pouvez également participer à une réunion d'information syndicale sur le temps de travail.

Chaque agent a droit à 1 heure d'information syndicale par mois. Nous en organisons plusieurs tous les mois.

Vous nous contactez, nous organiserons une réunion...

## **Se former !**

**La formation syndicale, un droit pour tous !**

Votre CGT organise régulièrement des formations syndicales, certaines sont réservées aux syndiquées, d'autres sont ouvertes à l'ensemble des agents (ex : **conférences Souffrance au travail en novembre 2025 ; l'Environnement en juin 2025 ; sur les nouvelles organisations du travail ; les retraites ; l'IA ; les Assises du Travail Social en novembre 2024 etc.**



## **Échanger, débattre, proposer...**

**La CGT mène son activité syndicale à partir des besoins et des avis formulés par les agents...**

**Cette Feuille de Chou est une illustration de cette démarche.** Les sujets traités sont en lien avec les préoccupations dont vous nous avez fait part lors de nos contacts, rencontres.

**Donner son avis, débattre avec la CGT et/ou avec ses collègues, proposer... c'est agir ensemble.**

## **S'organiser et agir collectivement ! La CGT, un outil pour s'organiser collectivement...**

Notre syndicat peut être **un outil pour s'organiser collectivement entre collègues** ; pour organiser une réunion syndicale d'échanges (sur le temps de travail ou non) ; pour réfléchir ensemble aux problématiques rencontrées, aux démarches possibles ; pour engager une action collective qui fédère et vous correspond (prise de parole, rédaction d'écrit, mobilisation du personnel...).



## **Se syndiquer... Au syndicat CGT, chacun peut y trouver sa place...**

La CGT agit sur **des principes démocratiques** garantissant que l'opinion de chacun est respectée et prise en compte. Adhérer à la CGT, c'est **rejoindre une force organisée et lui donner plus de poids.**

*Face aux nombreux enjeux soulevés, ne restons pas isolés.*

*Ensemble, nous pourrons nous faire entendre pour obtenir des avancées sociales pour tous !*

**Ensemble, nous sommes plus forts, Rejoignez-nous !**



### **Bulletin de contact et de syndicalisation :**

Je souhaite :  me syndiquer  prendre contact  participer à une formation « accueil »

Nom – Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Service : .....

Téléphone : ..... Email : .....

**Bulletin à retourner à :** Syndicat CGT sur notre Mail : [cgt@yvelines.fr](mailto:cgt@yvelines.fr),

... Ou nous contacter au 06.71.78.55.10. 😊