

Proche,

Efficace,

Solidaire...

- Mai 2026 -



Edito : L'Actualité nationale et internationale est particulièrement préoccupante.

Dans ce contexte, il serait salubre de pouvoir se raccrocher à une réalité locale stable, saine et épanouissante. A l'inverse, nous constatons une augmentation de la précarité, une diminution du pouvoir d'achat, une dégradation de la santé au travail et de multiples réorganisations...

Si les réalités de terrain sont très diverses, un cadre commun est subi par toutes et tous : Une politique départementale et nationale d'austérité.

Malgré ce contexte global, nous restons déterminés à dégager des pistes d'amélioration.

Dans cette Feuille de Chou, vous trouverez des informations portant sur les enjeux salariaux, de multiples réorganisations et la santé au travail.

La CGT à vos côtés, avec constance...

Bonne lecture à toutes et à tous !



SOMMAIRE :

p. 2 - 3 : Salaire : *Une préoccupation majeure*

SALAIRE p. 2 - 4

p. 4 : Congés : *Pensez au bon de transport annuel...*

p. 5 - 6 : Collège : *Le profit sur le dos de la précarité*

p. 6 : DGA-S : *Point d'info réorga...*

RÉORGANISATIONS p. 4 - 8

p. 7 : DSI : *Point d'info réorga...*

p. 7 : DCEP : *Point d'info réorga...*

p. 8 : DEJe : *Création d'un service pour bénévoles*

p. 9 - 10 : Souffrance au travail

SANTÉ AU TRAVAIL p. 9 - 16

p. 10 : Plan de Prévention 2026

p. 11 : Open Space : *Une organisation impactante...*

p. 12 : Réforme du Temps partiel thérapeutique

p. 13 : Allongement du congé pathologique prénatal

p. 14 : Congé de Solidarité Familial

p. 14 : Le gouvernement s'attaque aux droits familiaux

p. 15 : Santé au travail des femmes : La CGT propose et agit...

p. 16 : Référent déontologue et éthique : *Le saviez-vous ?*

SALAIRE : Une préoccupation majeure...

Les questions relevant du pouvoir d'achat et du niveau des salaires sont des préoccupations majeures pour le personnel.

Même le ministre des Comptes publics a reconnu en janvier 2026 la faiblesse de nos salaires, et pourtant nous vous garantissons qu'il n'a pas sa carte à la CGT.

Il a déclaré : « *On voit bien que le tassement des grilles désespère certains agents qui ne voient plus de progression salariale.* ».

A la CGT nous ne pouvons qu'être d'accord, puisque nous le dénonçons depuis des années !

Ce tassement des grilles n'est qu'un indicateur parmi d'autres de la faiblesse de notre rémunération.

Surtout, il ne suffit pas d'en faire le constat, il faut passer aux actes pour obtenir enfin un niveau de rémunération juste, à la hauteur de l'évolution du coût de la vie et de notre engagement professionnel au service du public.

Face à la stagnation des rémunérations et la précarité croissante, nous sommes particulièrement conscients de la nécessité de gagner l'augmentation de nos rémunérations.

La CGT porte des propositions au niveau national telles que :

- Dégel de la valeur du point d'indice : + 10 %,
- Indexation sur l'évolution du coût de la vie,
- Refonte des grilles indiciaires,
- Égalité professionnelle,
- Garantie de revalorisation des agents contractuels,
- Rétablissement de la GIPA etc...

A la CGT CD 78, nous intervenons à notre niveau à chaque fois que nous le pouvons pour défendre ces revendications nationales (manifestations, interpellation des pouvoirs publics...). A titre d'exemple, depuis plusieurs mois, nous sommes actifs pour obtenir une Indemnité de Résidence juste et égalitaire dans les Yvelines (interpellation des parlementaires, pétition...)

➔ Plus d'infos sur [Pétition : Pour une indemnité de résidence égalitaire dans les Yvelines](#)



Dans notre collectivité, nous portons également des propositions concrètes et applicables en interne.

Les leviers et les possibles sont nombreux :

- Outils et dispositifs de gestion en transparence, adossés à des critères justes, objectifs et équitables,
- Dispositif de revalorisation du RI (IFSE...),
- Dispositif de revalorisation des Contractuels,
- Instauration de négociations salariales annuelles avec les représentants du personnel,
- Instauration d'une commission de recours individuel sur l'évolution de la rémunération,
- Amélioration des ratios du plan de promotion,
- Égalité Femme / Homme (cf. [dossier CGT CD 78](#))
- Création de primes d'intéressement et d'engagement collectif,
- Mesures compensatoires SEGUR pour les « oubliés »,
- Mesures compensatoires NBI pour les agents contractuels,
- Instauration d'une indemnité télétravail,
- Majoration de la participation employeur Mutuelle/Prévoyance,
- Etc.

Nous portons ces demandes à chaque fois que nous le pouvons avec constance 😊

Au regard du contexte de hausse du coût du carburant, les organisations syndicales ont demandé en avril qu'un temps d'échange spécifique soit organisé.

La CGT a transmis en amont des propositions à la collectivité et aux autres OS à ce sujet, notamment :

- ✓ CIA anti-inflation,
 - ✓ revalorisation IFSE,
 - ✓ assouplissement du télétravail + 1 jour possible
 - ✓ étudier les possibilités de revaloriser les dispositifs d'aides à la mobilité
 - ✓ Instaurer une aide départementale à l'acquisition de vélo électrique pour le personnel...
- La collectivité a donné un accord de principe pour cet échange, la date reste à programmer...
- Plus d'infos à lire sur notre site à ce sujet : [Carburant : bloquer les prix et augmenter les salaires](#)



**ÉGALITÉ SALARIALE :
" MÊME TRAVAIL, MÊME
SALAIRE "**



Quelles perspectives d'évolution ?

Le contexte budgétaire départemental demeure très tendu, pour autant, nous sommes convaincus que des avancées sont à termes possibles.

Des signes nous en sont donnés notamment dans le cadre des groupes de travail que nous avons obtenu avec la validation d'un plan Égalité Femme – Homme 2026 – 2028 qui reprend plusieurs demandes CGT.

De même, la CGT a proposé une revalorisation de la participation employeur sur la Prévoyance à 20 € / mois contre 12 € / mois actuellement dans la perspective à terme d'être à un financement employeur de 50 %.

Suite à cette demande, il a été accepté que ce sujet soit creusé. Dans le cadre du groupe de travail « Contractuels », nous avançons – *lentement... mais nous avançons* – pour poser les bases d'un dispositif de revalorisation des agents contractuels.

Par ailleurs, nous espérons que les discussions à venir liées au contexte de hausse du carburant permettront également de débloquer des avancées.

→ **Quel que soit le ou les leviers qui pourront être activés nous sommes déterminés à obtenir des avancées concrètes.**

→ **Nous vous informerons des suites...**

⇒ Pour nos salaires, pour notre pouvoir d'achat, agissons ensemble !

Congés : *Pensez au bon de transport annuel...*

Un conquis social pour le droit de partir en vacances : le « bon de transport annuel SNCF »

Avec le billet de congé annuel de la SNCF, vous pouvez bénéficier **une fois par an** d'une réduction de **25 %** pour partir en vacances. Il faut pour cela voyager en France et parcourir une distance **d'au moins 200 km aller-retour**.

Qui peut en bénéficier ?

Vos proches peuvent bénéficier de la même réduction s'ils vivent sous le même toit que vous, à condition qu'ils voyagent avec vous : conjoint, enfants de moins de 21 ans et parents si vous êtes célibataire.

Comment bénéficier du billet de congé annuel de la SNCF ?

Le prix du billet doit être payé en une seule fois pour l'ensemble des voyageurs.

Comment vous procurer un billet au tarif congé annuel ?

- 1/ Téléchargez [le formulaire](#) sur [monespaceRH](#)
 - 2/ Adressez le formulaire renseigné via [Mon Portail RH](#).
 - 3/ Il vous sera retourné signé sous quelques jours.
 - 4/ A réception, vous devrez le transmettre via le chabot TOUTOUI de la SNCF et suivre les indications notifiées : [Chabot TOUTOUI](#).
- ➔ **Pour en savoir plus**, rendez-vous sur [le site de la SNCF](#).



RÉORGANISATIONS



L'état des services et des directions n'est pas terrible, terrible...

Les moyens qui leur sont dévolus pour fonctionner sont au plus bas. Si on devait attribuer aux moyens humain et matériel la « météo du jour » le ciel serait au mieux nuageux, au pire orageux.

Postes vacants, absences non remplacées, sous effectif, outils inadaptés.... Bref ça va pas fort.

Mais pas grave, la collectivité à la solution : la RÉ-OR-GA-NI-SA-TION !

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des informations sur certaines des dernières réorganisations effectives ou à venir...



Collèges : Le profit sur le dos de la précarité...

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2019 la gestion de l'entretien et de la restauration des collèges yvelinois s'effectue dans le cadre d'**une Société d'Economie Mixte à Opération Unique (SEMOP)**.

Cette structure juridique permet à la collectivité et à un prestataire d'être co-actionnaires de « C'midy ». Jusqu'à présent le concessionnaire était SODEXO, à compter du 1^{er} août 2026 il s'agira d'ELIOR.

L'un des objectifs de C'midy est de dégager des profits pour reverser des dividendes aux actionnaires.

La CGT conteste le principe même de l'externalisation de ces missions.

Il n'y a pas de plus value à passer par un concessionnaire pour la restauration et l'entretien des collèges.

Nous savons gérer ces missions dans le giron du service public. Cela nous donne même la pleine main pour garantir un niveau de service de qualité dans toutes ses dimensions (humaines, matérielles, alimentaires, partenariales, environnementales, tarifaires...).

Le cadre de la SEMOP visant notamment à dégager des profits **dégrade le niveau de service rendu aux collégiens, les conditions de travail et les droits du personnel.**

Le Département a sélectionné la société ELIOR par délibération du 19 décembre 2025.

La période qui s'est ouverte ensuite, dont la finalisation du contrat avec le co-actionnaire aurait pu permettre de consolider les droits du personnel, mais le département nous donne à voir l'inverse.

Pour déprécariser le personnel, la CGT demande :

- L'arrêt des CDII : Le CDII est un statut de grande précarité mettant en chômage technique le personnel à chaque vacances scolaires pour une rémunération moyenne de 900 €/mois
 - Le recrutement en CDD des agents en statut PEC : Les agents en « PEC » en dispositif « d'insertion » occupent en pratique un poste en collège.
 - Le basculement en CDI des agents en CDD :
- ➔ Refus sur toute la ligne : c'est proprement scandaleux. Derrière ces demandes ce sont autant de situations humaines dégradées maintenues dans la précarité, voire l'ultraprécarité pour certains, en particulier en CDII (surendettement, rupture de logement, d'hébergement, difficulté d'accès aux soins etc.)..

➤ **Le Conseil Départemental fait le choix de la précarité.**



Pour pérenniser l'emploi, la CGT demande :

- Le maintien de l'emploi pour tous : Nous demandons que soit proposé la reprise à chaque agent de droit privé et de droit public de C'midy lors de la bascule SODEXO / ELIOR.
- ➔ Refus partiel : C'midy version 2 ne reprend pas les responsables de sites et les agents précaires dont le contrat arrive à échéance au moment de la bascule n'ont pas de garantie.

➤ **Le Conseil Départemental fait le choix de la précarité.**

Pour consolider les droits, la CGT demande :

- Des garanties écrites pour les agents sur leurs droits
 - Des garanties écrites pour les représentants : Nous avons demandé transmission du cahier des charges et du contrat signé avec ses annexes.
- ➔ Accord partiel pour les garanties écrites aux agents : Les agents ont obtenues des garanties écrites sur leurs droits MAIS avec des zones d'ombres. Le temps de travail annualisé est garanti mais sans préciser clairement le volume, les temps de repos, les gestions des plannings, l'organisation des permanences... Nous précisons que les réunions sur site n'ont pas permis de clarifier ces aspects.
- ➔ Stratégie du silence : Nous n'avons jamais eu de transmission du cahier des charges. Nous avons eu un accord mail du 22.01.2026 pour que nous soit transmis le contrat et ses annexes, mais il aura fallu attendre 3 mois, après plusieurs relances, pour enfin recevoir des documents (documents reçus au moment de la finalisation de cette Feuille de Chou).
- **Le conseil départemental a fait perdurer l'opacité, quitte à fragiliser les droits du personnel.**
- ⇒ **Les impacts pour le personnel sont scandaleux.** Notre collectivité, au mépris de ses missions sociales et de solidarité, fait le choix de précariser des travailleurs pour dégager du profit.

DGA-S : Point d'infos réorga...

La réorganisation de la DGA-S avance progressivement mais nous semble opaque.

Dans le discours des aspects peuvent être positifs, mais d'autres nous interrogent.

De grands objectifs sont annoncés : mettre l'usager au cœur, décloisonner, rééquilibrer polyvalence et spécialisation, mieux articuler accueil et accompagnement global, développer la prévention etc....

Ces objectifs très génériques, nous y sommes favorables, et pour cause, nous les portons de longue date.

Sur la méthode de construction du projet, nous avons demandé et obtenu que le personnel y soit associé.

De faits, plusieurs outils de constructions associant le personnel voient le jour (atelier, questionnaire, échanges collectifs...). Nous avons également demandé et obtenu que la réorganisation soit ensuite assortie de formations et de temps collectif fédérant le personnel autour d'initiatives communes types « journée d'étude », « assises du travail social ».

Là où nous attendons précisément la collectivité, c'est sur la mise en œuvre concrète de cette réorganisation, sa traduction en pratique, car pour l'instant nous naviguons à vue. De plus, les consignes données pour penser la réorganisation avec le personnel sont de ne pas aborder la question des moyens et de centrer les échanges en ateliers et autres autour des missions, des pratiques professionnelles et des axes d'améliorations.

➤ **Pour la CGT, la question des moyens humains ET matériels doit se poser de manière concomitante.**

A notre niveau, nous l'avons déjà abordé dans les espaces de concertations avec la DGA-S.

Nous porterons nos demandes de façon plus aigüe et concrète lorsque le projet sera plus avancé.

La prochaine étape de la réorganisation sera soumise au Comité Social Territorial de juin avec la création des Maisons Départementales de la Solidarité, puis le plus gros morceau du projet devrait être soumis fin 2026.

La CGT est mobilisée sur ce projet de réorganisation et déterminée à voir aboutir des axes d'améliorations. Nous vous proposons de le construire et d'agir ensemble.

⇒ **Vous souhaitez un temps d'échange collectif sur ce projet de réorganisation, sur l'avenir de nos missions ? Contactez-nous, nous l'organiserons dans votre service.**



DSI : Point d'infos réorga...

La Direction des Systèmes d'Information (DSI) se réorganise, mise en œuvre effective au 1^{er} juin 2026. De nombreux aspects fondent l'intérêt d'une évolution prenant en compte le contexte national et international mouvant (développement de la dématérialisation, IA, automatisation, contexte règlementaire RGPD, accroissement des risques de cyberattaque, enjeux environnementaux, contexte inflationniste etc.etc.).

Cette direction est essentielle car déterminante du fonctionnement de l'ensemble des directions et missions départementales. Elle concerne directement une centaine d'agents et indirectement beaucoup plus.

Nous avons donc été particulièrement vigilants au projet de réorganisation présenté au CST.

Vos représentants CGT ont questionné de nombreux aspects de fond de cette réorganisation (enjeux techniques, de souveraineté, environnementaux, de cybersécurité, place de l'IA, RGPD, CNIL, absence de schéma directeur du SI, stockages des données, dépendance à Microsoft etc...).

Nous avons également questionné **plusieurs points portant sur l'impact pour le personnel** (suppression de poste, accompagnement, évolution IFSE, modalités d'astreinte, recrutements sur postes vacants...).

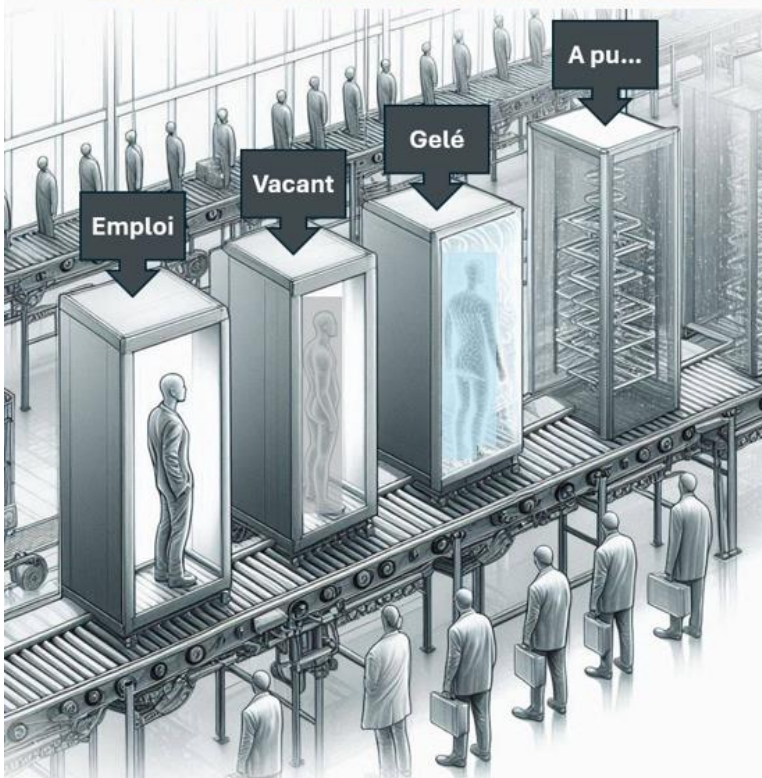
A ces questions et demandes nous avons obtenus plusieurs signes positifs portant notamment sur :

- Un Rattachement IFSE équivalent
- Pas de suppression de poste, hormis celui de directeur adjoint.
- Le Schéma directeur va être élaboré en associant le personnel
- Une charte IA va être élaborée en associant les représentants du personnel
- Les enjeux environnementaux sont pris en compte...

→ Sur ces bases, les représentants CGT ont voté Pour le projet de réorganisation

DCEP : Point d'infos réorga...

Évolution des effectifs au CD78



L'évolution de l'organisation de la Direction des Contrats, des études et de la Prospectives (DCEP) est symbolique des évolutions des directions de notre collectivité dans un contexte de rigueur budgétaire.

La DCEP a pour spécificité d'être à la fois une direction ressource (transmission de données, indicateurs, outils, cartes, études territoriales...) et une direction opérationnelle (mise en œuvre de politiques d'aides au bloc communal).

La logique de réorganisation à l'œuvre à la DCEP :

- **Rationaliser, recentrer, mutualiser.**

Au final, le projet de réorganisation qui sera mis en œuvre au 1^{er} juin 2026 va supprimer 7 postes.

Précision : cette direction comportait déjà 7 postes gelés, ce qui confirme que le gel des postes est bien souvent le sas de leur suppression pure et simple.

La DCEP va passer de 27 postes à 21 postes (dont 1 transfert de postes de la DMo à la DCEP pour exercer globalement les mêmes missions).

Au final, ces suppressions de postes représentent

- **25 % de l'effectif initial !**

Nous dénonçons ces processus de réorganisations qui dégradent le service public.

→ Au Comité Social Territorial, les représentants CGT ont voté Contre ce projet de réorganisation.

DEJe : *Création d'un service pour bénévoles*

Alors là, nous sommes sûrs que beaucoup d'entre vous ne l'avait pas vu venir... mais le Conseil Départemental organise maintenant le travail bénévole ! Oui, bénévole.
C'est vrai qu'en termes de réduction des coûts, c'est difficile de faire mieux.
Du coup, là il y a des moyens pour créer un service, car en organisant le travail bénévole, nul doute que le retour sur investissement devrait être au rendez-vous. On vous explique...

Pour l'accueil des enfants et des jeunes confiés aux services départementaux dans le cadre de l'Aide Sociale à l'Enfance, il existe différentes structures et modalités d'accueil (foyers, MECS, Village d'enfants, accueil familial, tiers digne de confiance...).

Depuis 2 ans, notre collectivité expérimente l'accueil bénévole dans un cadre prévu par la loi.
Lors du lancement de l'expérimentation, vous avez d'ailleurs dû recevoir un mail de la collectivité proposant de faire partie de ce réseau d'accueillants bénévoles.

A présent, **la collectivité crée un service « accueil bénévole pour la protection de l'enfance »**.
La présentation de ce futur service a été faite au Comité Social Territorial (CST) du 19.03.26.
Composé de 7 agents, il sera chargé d'étendre le dispositif qui est actuellement de 87 accueillants bénévoles, de le renforcer et le structurer.

Pour la CGT, nous ne sommes pas contre le bénévolat, au contraire, toute forme d'activité bénévole et militante est précieuse. Nous sommes persuadés qu'il peut y avoir des expériences positives pour certains jeunes, et saluons l'engagement des bénévoles. Mais soyons clairs, ce n'est pas du service public.

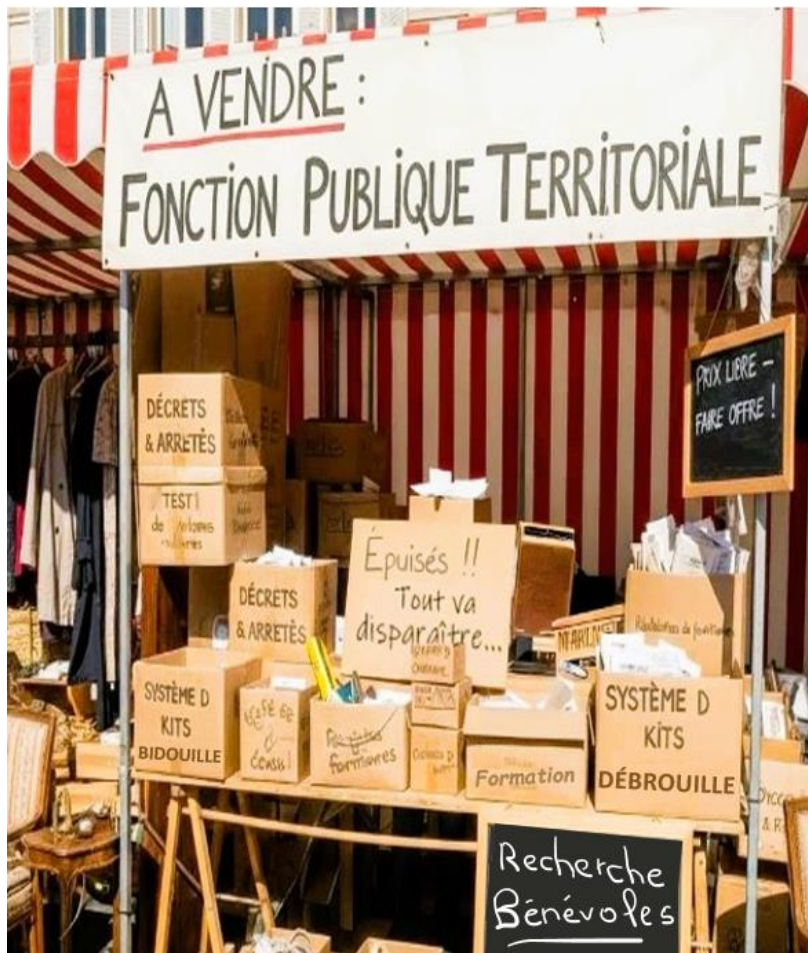
C'est un engagement volontaire qui doit être encadré dans un cadre associatif et être le complément contrôlé du service public de protection de l'enfance.
Cette création de service telle qu'elle est conçue, au-delà d'écorner le service public, nous pose de multiples questions.

D'une part **les postes « créés » pour encadrer l'activité des bénévoles se font par redéploiements internes.**
De fait, cela supprime des postes (actuellement vacants) qui auraient dû être affectés à la DGA-Solidarité.

D'autre part, il est inquiétant d'organiser un transfert de la mission de protection de l'enfance vers la société civile pour, entre autres, diminuer les coûts des accueils familiaux et institutionnels.
Un accueil à dimension familiale pour nombre d'enfants est particulièrement adapté, mais **pour cela il faut des personnes formées, qualifiées, encadrées, et cela existe : les assistants familiaux.**
Cette volonté d'étendre le bénévolat **nous fait craindre pour l'avenir de l'accueil familial** au sein de notre département.

Il serait bien plus judicieux d'étendre le nombre d'assistants familiaux en rendant la profession plus attractive. Comble du cynisme, certaines assistantes familiales se sont vues proposer d'avoir des accueils bénévoles alors qu'ils leur restaient des places d'agrément disponibles !

➔ **Les représentants CGT ont voté Contre cette création de service.**





Souffrance au travail

Très régulièrement, vos représentants CGT sont sollicités pour des situations de souffrance au travail, individuelle et/ou collective. Nous n'aborderons pas ici la diversité de ces situations afin de ne pas rajouter de la complexité à ce qui est mis en œuvre ou pourrait l'être. Sachez que nous sommes particulièrement investis sur ces problématiques, tant dans l'accompagnement des agents et des services concernés, que dans l'élaboration de propositions résolutive et de pistes d'améliorations.

Nous agissons toujours dans le respect des principes de confidentialité du personnel et adaptons nos interventions à chaque situation. Par nos interventions, en lien avec les différents acteurs de prévention, nous cherchons à faciliter le dégagement de solutions, d'issues, visant à retrouver un cadre de travail plus serein...

Des travaux et réflexions sont engagés avec la collectivité à ce sujet, notamment pour définir et améliorer le traitement des situations de souffrance collective. Nous participons activement à un groupe de travail qui s'inscrit dans la durée.

Comme cela a pu être abordé dans le cadre de notre conférence à ALPHA sur la Souffrance au travail, ainsi qu'à nos Assises du Travail Social, **les situations de souffrance interrogent en permanence l'Organisation du Travail.**

Or, ces dernières années, c'était souvent un angle mort dans la gestion des situations de souffrance identifiées.

Les agents souffrent, mais c'est le travail qui est malade. Au cœur des atteintes à la santé, on retrouve trop souvent les mêmes causes : sous-effectifs organisés, restructurations, surcharge et urgence permanentes, multiplication des tâches périphériques, injonctions contradictoires, outils inadaptés, manque de reconnaissance, absence d'autonomie... La qualité empêchée et la perte de sens sont des attaques directes à l'identité professionnelle et au sens du travail bien fait. En réalité, les risques psycho-sociaux n'ont rien de psychologiques : il ne s'agit pas de fragilités individuelles mais de problèmes profonds dans l'organisation du travail.

C'est donc l'organisation du travail qu'il faut changer pour redonner du pouvoir d'agir aux agents : maîtrise des process de travail et temps pour leurs missions de fond. Il faut mettre en place des espaces de discussion sur le travail, où les collègues peuvent échanger et proposer de nouvelles modalités d'organisation du travail.

La qualité du service public dépend directement de nos conditions de travail.

On ne peut pas continuer à demander toujours plus, plus vite, avec moins de monde, tout en prétendant faire de la prévention.



Nous identifions un certain nombre de freins au changement tels que : les résistances institutionnelles dès lors que le sujet des moyens est abordé, l'approche performative de la collectivité sur fond de budget d'austérité, les relations de défiance et/ou de concurrence interdirections, le manque de dispositifs reconnu par tous dans le traitement des situations de souffrance, la difficulté à sortir d'une logique verticale portant sur l'organisation du travail, les difficultés d'articulations et de démarche commune entre l'ensemble des acteurs (médecine préventive, pôle prévention RH, directions, assistant prévention, représentant du personnel, psychologue du travail, etc...), l'absence de véritable portage politique...

Ces derniers mois, ce contexte évolue, des pistes d'amélioration se dessinent...

Plusieurs propositions et axes de réflexion CGT sont entendues.

Cela a commencé par la mise en place de groupes de travail dédiés, démarche qui s'inscrit dans la durée.

Depuis nous avançons sur plusieurs aspects :

- **La mise en place d'un dispositif externalisé facilitant la libération de la parole et le traitement des situations individuelles de souffrance au travail, notamment dans le cadre de violences sexistes et sexuelles et les agissements sexistes.** Après démarchage et chiffrage, la phase de finalisation approche.
- **La mise en place d'un dispositif dédié aux situations de souffrance collective.** Nous en sommes à la phase groupe de travail, l'aboutissement des travaux prendra du temps. Cependant d'ores et déjà, des lignes bougent, notamment avec la mise en place d'une médiation interne.
- **Des reconnaissances d'imputabilité au service** (maladie professionnelle, accident du travail)
- **Un Plan de prévention** qui intègre cette démarche, notamment avec l'Espace de Dialogue au Travail.

Ces avancées, et d'autres qui se profilent, vont dans le bons sens mais du travail reste à mener.

D'une part des avancées en vues ne sont pas finalisées et/ou pas intégrées par tous faute d'acculturation de la démarche. D'autre part, les freins identifiés ne sont pas à ce jour institutionnellement levés.

A ce jour, des situations de souffrance perdurent dans la collectivité et doivent faire l'objet de mesures de protection et réparatrices.

Tant que nous en sommes à gérer la souffrance au travail, nous sommes loin d'une démarche réelle de prévention. **C'est toute la logique qu'il faut inverser : On ne devrait plus gérer la souffrance mais organiser des conditions de travail et une organisation du travail sécurisante et positive.**

→ Vos représentants CGT sont à votre disposition.

Plan de Prévention 2026

En Formation Spécialisée Santé Sécurité et Condition de Travail (F3SCT) du 12 mars 2026, il a été abordé et validé le plan de prévention 2026. Très synthétiquement, les axes de travail retenus sont :

- **Dispositifs de signalements individuels et collectifs** : Finalisation, communication, déploiement
- **Santé mentale / RPS** : Réflexion formation et démultiplication PSSM (Premiers Secours en Santé Mentale)
Réflexion innovation CODEV / Espace de Dialogue au Travail
- **Médiation** : Mise en place de la médiation interpersonnelle et collective.
- **Réseau des Assistants de prévention** : Refonte du réseau, Groupe de travail des AP
- **Sécurité Routière** : Poursuite de la convention avec la préfecture
- **Incivilités** : Réflexions sur des actions innovantes
- **Trouble Musculo-Squelettique** : Réflexion sur des actions innovantes et sur la démarche TMS PRO

Nous avons exprimé notre satisfaction d'avoir été entendus sur plusieurs points, notamment sur le développement des formations en santé mentale, sur les réflexions « Espace de Dialogue Travail », sur le travail autour du réseau d'assistants de prévention, sur celui portant sur les incivilités et sur les procédures de signalement.



Nous avons également abordé l'importance d'organiser des initiatives « prévention » sur des temps symboliques. Ce point a également été entendu.

Par ailleurs, nous avons soutenu la proposition RH d'investir le champ de la médiation collective. Cela correspond à un besoin identifié et nous nous en saisissons d'ores et déjà.

Nous avons salué les efforts faits et la dynamique engagée pour investir le champ de la prévention, en précisant qu'il nous paraît préférable d'avoir un plan de prévention réaliste et concret, plutôt que des engagements de principes vastes et ne se traduisant que peu en acte.

→ **Les représentants CGT à la F3SCT ont voté Pour ce plan de prévention.**

Nous nous tenons à votre disposition si vous souhaitez échanger autour des questions relevant de la F3SCT.

Open Space : *Une organisation impactante...*

Plusieurs études portent sur l'impact de l'organisation du travail en open space.

Il en ressort globalement que ces espaces de travail **influencent directement les capacités de concentration et les performances cognitives.**

Ces études démontrent que le travail en open space implique une mobilisation accrue des ressources attentionnelles. Les bruits ambiants, les déplacements, les interactions fréquentes sollicitent davantage les mécanismes cognitifs de filtrage et de contrôle de l'attention.

L'INRS pointe également les **difficultés fréquentes relatives au bruit, à la qualité de l'air, à la température et à la promiscuité.** Leurs risques induits, peuvent être accrus par le fonctionnement en flex-office.

Il était déjà reconnu que ces facteurs et leurs cumuls, présentent donc des risques pour la santé du personnel : **fatigue mentale, risques psycho-sociaux, conflits inter-personnel...**

Une récente étude, au-delà de conforter ces aspects, montre par l'expérimentation que les open spaces obligent le cerveau à travailler davantage pour rester concentré, même lorsque l'on pense ignorer les distractions.

Ces sollicitations supplémentaires, conscientisées ou non, peuvent entraîner une fatigue mentale plus importante et réduire l'efficacité des tâches nécessitant une concentration prolongée. Ce que nous pressentions, est donc démontré.

- ➔ Vos représentants CGT restent vigilants et interviendront en Formation Spécialisée Santé Sécurité et Condition de Travail pour demander que la fréquence des visites médicales en médecine préventive soit accrue pour les agents travaillant en Open Space.

Sources :

- [Notre cerveau doit faire plus d'efforts dans un open space que dans un bureau individuel](#)
- [INRS – Documentation « open space »](#)



Réforme du Temps partiel thérapeutique

Un communiqué intersyndical alerte sur un projet de réforme du **temps partiel thérapeutique dans la fonction publique**, jugé comme un **recul inacceptable** ! *Nous suivons ce dossier...*

COMMUNIQUÉ INTERSYNDICAL du 20 mars 2026

Le temps partiel pour raison thérapeutique, amélioré en 2021, permet aux agent•es publics de continuer à travailler ou de reprendre progressivement leur activité lorsque leur état de santé est fragilisé. Ce droit, obtenu à l'issue d'un dialogue social exigeant, est devenu un outil indispensable pour prévenir les ruptures professionnelles et protéger la santé de milliers de personnels, en particulier des femmes occupant des métiers pénibles.

Aujourd'hui, le gouvernement envisage une réforme qui reviendrait à réduire l'accès à ce dispositif et à affaiblir les droits des agent•es malades. Sous couvert de « concertation », les documents présentés lors des groupes de travail montrent clairement une volonté de restreindre l'accès au temps partiel thérapeutique et affaiblir sa portée, sans aucun bilan sérieux ni analyse des causes réelles du recours au temps partiel thérapeutique.

Les pistes présentées sont inacceptables :

- Instauration d'un délai maximal de 30 jours à compter de la demande pour accorder le temps partiel thérapeutique ouvrant la porte à des refus ou à des remises en cause de la prescription médicale initiale.
- Entretien préalable obligatoire au motif d'organiser la continuité du service, entre l'agent•e et l'employeur public, source de pressions et de dérives visant à, par exemple, dissuader les agent•es de recourir à leur droit.
- Impact sur les conditions de reconstitution des droits pour bénéficier d'une nouvelle autorisation de temps partiel thérapeutique.
- Impact aussi sur la durée de reconstitution des droits à congé de longue maladie notamment dont le décompte serait désormais au prorata de la quotité de temps travaillé pour les agent•es placés en temps partiel thérapeutique.

Ce dispositif est largement mobilisé par les femmes qui représentent 64 % des agent•es publics. Toutes les organisations syndicales ont souligné en outre que les femmes paieraient un lourd tribut, de la même manière qu'elles sont frappées plus durement par la baisse de 10 % de la rémunération en arrêt maladie !

Alors même qu'un accord égalité professionnelle est en cours de négociation, un tel recul est incompréhensible et contraire aux discours du gouvernement sur la protection de la santé des agent•es publics et de l'égalité professionnelle.

Les syndicats de la fonction publique CGT, FO, CFDT, UNSA, FSU, Solidaires, CFE-CGC, FA-FP dénoncent fermement ce projet et exigent son retrait immédiat.

➔ Aucun recul des droits en matière de santé au travail n'est acceptable ni négociable !



Allongement du congé pathologique prénatal

Depuis le 1^{er} mars 2026, les femmes enceintes travaillant dans la fonction publique peuvent bénéficier d'une semaine supplémentaire de congé pathologique. Explications...

C'est désormais l'article L631—3 du CGFP qui régit les dispositions relatives au congé pathologique des femmes fonctionnaires enceintes.

Les congés dits congés pour couches pathologiques sont des congés supplémentaires au congé de maternité susceptibles d'être accordés en cas de risques ou de complications liés à la grossesse ou à l'accouchement.

Ces congés consistent :

- en une période pouvant être accordée avant le congé de maternité à tout moment de la grossesse ;
- et/ou en une période pouvant être accordée après le congé de maternité.

La durée maximale du congé pathologique prénatal est portée à 21 jours calendaires (contre 14 auparavant).

Ce congé est fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité légal. À l'instar du congé maternité, il permet un maintien intégral de la rémunération.

Cet allongement de deux à trois semaines bénéficie aux agentes fonctionnaires et contractuelles de droit public (article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

Bien qu'elle permette un maintien à 100 % de la rémunération des femmes enceintes durant ce congé, atténuant ainsi les effets défavorables liés à la baisse du niveau de la rémunération de ces dernières pendant un congé de maladie ordinaire (90 %), cette mesure reste bien loin des revendications de la CGT qui réclame l'abrogation de la journée de carence et l'abandon de la décote de 10 % sur le CMO pour tous et toutes et tout particulièrement pour les femmes enceintes : on ne touche pas à la rémunération d'une femme enceinte !



À noter

La durée du congé pathologique postnatal reste inchangée. Elle est fixée à 4 semaines (28 jours calendaires).

A SAVOIR :

Créé par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, le **congé supplémentaire de naissance** va permettre à chacun des 2 parents **d'ajouter une période de 1 ou 2 mois de congé indemnisé à ses droits** à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Ce congé supplémentaire de naissance sera **mis en œuvre à compter du 1er juillet 2026**, pour tout parent d'enfant né à compter du 1er janvier 2026. Ce droit entrera en vigueur pour les agents fonctionnaires et contractuels.

+ d'infos sur [Parentalité -Création d'un congé supplémentaire de naissance | Service Public](#)

La CGT CD 78 a élaboré un guide : [Agents parents et futurs parents : Vos droits, nos propositions...](#) Nous y demandons notamment que la collectivité rédige et diffuse un tel guide à l'intention de tout le personnel. Ce principe est acté, une avancée de plus !

Congé de solidarité familiale

Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026 porte diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale.

Ce congé permet à un agent de s'absenter pour assister l'un de ses proches en fin de vie.

La ou le proche doit se trouver en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable (quelle qu'en soit la cause). La période de congé de solidarité familiale est de 6 mois maximum.

Le congé peut consister, à votre choix, en fonction de vos besoins, en une période de cessation complète d'activité ou en une période de travail à temps partiel. Il peut être pris soit de manière continue (3 mois maximum renouvelable 1 fois), soit de manière fractionnée par périodes d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut pas être supérieure à 6 mois.

Le décret n° 2026-119 prévoit pour ce congé les dispositions suivantes :

- la ou le fonctionnaire reste affecté dans son emploi pendant toute la durée du congé ;
 - si son emploi est transformé ou supprimé durant le congé, l'agent est affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade les plus proches de son ancien lieu de travail.
- S'il le demande, il peut être affecté dans un emploi plus proche de son domicile.

A noter :

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré. Mais vous pouvez percevoir, pendant une partie de votre congé, une **allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie**. Le montant de l'allocation varie selon que vous cessez totalement votre activité ou que vous travaillez à temps partiel. Pour + d'infos : [Congé de solidarité familiale dans la fonction publique | Service Public](#)

Le gouvernement s'attaque aux droits familiaux

Le gouvernement veut passer en force pour restreindre les autorisations spéciales d'absence (ASA).

Par décision du 10 décembre 2025, le Conseil d'État a enjoint le gouvernement de clarifier les règles concernant les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la parentalité et aux événements familiaux.



Sur ces bases, le gouvernement a élaboré un projet de décret de recul social inacceptable.

Face au front intersyndical s'opposant au texte présenté, le gouvernement a retiré deux points. Dans la version initiale, il était prévu la réduction du nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence pour la garde d'un enfant malade âgé de 12 à 16 ans (de 6 à 3 jours), et la diminution du nombre de jours d'absences accordés pour un mariage ou PACS (qui passait de 5 à 4 jours). Ces points ont été retirés dans une version 2 soumise aux organisations syndicales le 8 avril, mais la copie est **toujours dans le même esprit régressif, s'attaquer aux droits familiaux :**

- **En limitant les droits,**
- **En harmonisant les ASA par le bas,**
- **En empêchant toutes négociations locales.**

Nous demandons le retrait du projet de décret et l'ouverture de négociations réelles pour obtenir un décret socle renforçant les droits (garde

d'enfant, handicap, maladie grave, deuil, PMA, santé des femmes etc...).

➔ Toutes les infos sur notre site : [Le gouvernement s'attaque aux droits familiaux !](#)

Santé au travail des femmes : La CGT propose et agit...

Vos élus CGT ont interpellé la collectivité sur les enjeux relevant de la santé des femmes au travail.

Nous sommes intervenus en nous appuyant sur les données chiffrées de notre collectivité et deux rapports :

- **Rapport du Sénat du 28 juin 2023** : Usure physique et psychique, troubles musculosquelettiques (TMS), cancers, difficultés associées à la santé sexuelle et reproductive (pathologies menstruelles incapacitantes : endométriose, grossesse, infertilité, ménopause) font encore l'objet, au mieux d'une méconnaissance, au pire d'un déni voire d'une stigmatisation dans le monde du travail.
Pour une meilleure prise en compte de la santé des femmes au travail, ce rapport recommande de :
 - développer et adapter la prévention à destination des femmes ;
 - mieux prendre en compte la santé sexuelle et reproductive au travail, en particulier les pathologies menstruelles incapacitantes et les symptômes ménopausiques.
- **Rapport annuel 2024 sur l'état de la fonction publique DGAFP** (*Direction générale de l'administration et de la fonction publique*) : Ce rapport relève que les absences pour raison de santé sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes, notamment en raison d'arrêts liés à la santé reproductive comme la grossesse, la ménopause ou le cancer du sein. Il est donc essentiel que les employeurs publics prennent les enjeux de santé des femmes au travail en considération, et en particulier la prévention des symptômes de ménopause et des cancers féminins.

Sur ces bases, nous avons proposé que soient développées des actions de préventions dédiées, telles que :

- ✓ Organiser des temps forts dédiés sur l'année :
 - Journée internationale d'action pour la santé des femmes 28 mai 2026
 - Octobre Rose 1 au 31 octobre
- ✓ Renforcer l'information sur la ménopause dans les dimensions gynécologique, cardiovasculaire et ostéo-articulaire car les symptômes sont peu connus, des femmes elles-mêmes. Prendre en compte la ménopause dans le monde professionnel, notamment via son intégration dans les visites médicales de mi-carrière (à 45 ans)
- ✓ Améliorer les conditions de travail et mieux les adapter car ils peuvent aggraver certains symptômes
- ✓ Créer un droit à la santé hormonale
- ✓ Agir sur la prise en compte des pathologies menstruelles incapacitantes et leurs symptômes. Nous proposons la mise en œuvre de congés menstruelles, des kit disponibles...

La collectivité est favorable au déploiement de temps forts et à se saisir de ces questions relevant de la santé au travail des femmes.



Santé au Travail des femmes.

Jeudi 28 mai entre 8h30 et 13h30

Point Rencontre CGT au RdC à ALPHA Guyancourt.

- ➔ En présence d'un stand organisé par le Centre de Santé Sexuelle de Guyancourt

➔ Venez en échanger au **point rencontre CGT à ALPHA le 28 mai 2026.**

Nous interviendrons à nouveau sur ces questions auprès de la collectivité et organisons **une initiative à Alpha le 28 mai 2026** dans le cadre de la Journée internationale d'action pour la santé des femmes.
Ce sera l'occasion d'être à votre écoute, de vos besoins et de vos propositions.

Référent déontologue et éthique : *Le saviez-vous ?*

Par arrêté du 4.02.2026 la collectivité a actualisé le dispositif de référent déontologue et éthique. Pour mémoire, nous avons soutenu et obtenu que le référent déontologue soit externalisé et non plus géré en interne. C'est le CIG qui a en charge cette mission. A présent, le **dispositif est actualisé avec la mise en place d'un référent éthique également géré par le CIG.**

Le référent déontologue et le référent alerte éthique peuvent être consultés par tout agent de la fonction publique territoriale par simple mail à referent.deontologue@cigversailles.fr.

Le **référent déontologue** peut être sollicité sur les questions relevant des conflits d'intérêts, au cumul d'activités et au respect des valeurs déontologiques : dignité, neutralité, impartialité, laïcité, obéissance hiérarchique, discrétion, secret professionnel, devoir de réserve etc.

Le **référent éthique** peut être destinataire de signalement de lanceur d'alerte sur des crimes ou délits, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation de la loi ou du règlement, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général.

Pour + d'infos, voir : - [Le référent déontologue | CIG](#)
- [Le référent alerte éthique | CIG](#)
- [Lanceur d'Alerte](#) guide et cadre règlementaire (sur notre site)



A savoir : Pour les agents relevant de la Fonction Publique Hospitalière, le dispositif n'est pas externalisé, c'est la direction des affaires juridiques et des assemblées qui a en charge cette mission via le mail → deontologue-laïcité@yvelines.fr.

Le 28 avril est la journée internationale de la santé et de la sécurité au travail. Un 4 page CGT est en ligne sur notre site exposant les revendications portées au national pour gagner des conditions de travail dignes, des organisations du travail qui n'abîment plus notre santé et des moyens pour la prévention. [Le travail ne doit plus rendre malade !](#)

*Pour nos salaires, nos emplois, nos missions,
nos conditions de travail, notre santé, Agissons ensemble !*

Unis, 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,

... Ou nous contacter au 06.71.78.55.10. 😊