



**Edito :** La question salariale est au cœur de nombreuses préoccupations liées au pouvoir d'achat, pouvoir de vivre, la reconnaissance de l'engagement professionnel, de l'expertise, du niveau de responsabilité, de l'ancienneté, du déroulement de carrière, de l'évolution du coût de la vie... A tous niveaux, le constat est accablant et les résistances particulièrement vives. Ces enjeux sont au cœur de nos actions, de notre activité syndicale et que nous les abordons de manière déterminée, offensive et constructive. Pour construire notre activité au plus près de vos attentes, et obtenir des améliorations sur de nombreux aspects, nous lançons une [consultation du personnel](#). Vous trouverez dans cette Feuille de Chou des informations portant notamment sur les salaires, les réorganisations actuelles et la santé au travail.

**Bonne lecture à toutes et à tous !**

## Après...



## Bientôt sur vos écrans...



\* Spéciale dédicace à tous les agents utilisateurs, aux RAU, aux agents de la DSI et Cie qui ferraillent comme ils peuvent avec nos outils internes et externes : SOLIS, Grand Angle, Outlook, Papyrus, Mon Compte Partenaire, Migration Windows etc... etc...

# SOMMAIRE :

- p. 2 : Hausse du carburant et demandes syndicales : quelles suites ?
- p. 3 - 5 : Augmentation du SMIC : Impact au 1<sup>er</sup> juin 2026
- p. 6 : Ré internalisation de la Prévention – Collèges
- p. 7 : Agents de maintenance en collèges : Acte II
- p. 8 : Direction Solidarité et Prévention : ça bouge...
- p. 8 : DAMDA ...
- p. 9 : Santé au Travail des Femmes : Initiative à Alpha
- p. 10 : Sexisme : La Jurisprudence reconnaît le sexisme d'ambiance
- p. 10 : QVCT & Baromètre Santé Mentale
- p. 11 : Tri des poubelles & Santé Publique
- p. 11 : Enjeux environnementaux : Publications CGT
- p. 12 : Intelligence Artificielle au CD 78 : Conférence CGT et perspectives...
- p. 13 : La CGT vous consulte...
- p. 13 : La CGT auprès de vous...
- p. 14 : Se syndiquer, et pourquoi pas ?

## Hausse du carburant et demandes syndicales : Quelles suites ?

Dans notre Feuille de Chou de mai 2026 nous évoquons de nombreuses propositions CGT portées - « avec constance » - auprès de notre collectivité et au national sur les salaires et le pouvoir d'achat.

**Nous annonçons également avoir interpellé la collectivité sur le contexte actuel lié à la hausse des carburants. Où en sommes-nous ?**

En instance F3SCT du 28.05.2026 nous avons exprimé nos propositions :

- ✓ *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 à l'acquisition de vélo électrique pour le personnel,*
- ✓ *Relancer la communication sur les dispositifs existants d'aide à la mobilité...*

Mon carburant, c'est le café.  
Ben, il a pris 20 % en 1 an !



Pffff...  
Quand ça  
veut pas...



### **Concernant le CIA anti-inflation et la revalorisation IFSE :**

Le DRH a répondu qu'il ne souhaitait pas détourner l'objet du régime indemnitaire pour compenser l'inflation et l'impact de la hausse du carburant.

Il n'y aura donc pas un coup de pouce CIA « anti-inflation », le CIA sera versé selon les « critères » départementaux de reconnaissance de l'engagement professionnel...

Nous avons dès lors réitéré notre demande de commission de recours sur prime, et également demandé que l'engagement professionnel prenne bien en compte le niveau de contrainte et l'état de santé de chaque agent afin que personne ne soit pénalisé.



**Concernant le télétravail : une étude au cas par cas sera possible** sur les possibilités d'octroyer un temps de télétravail supplémentaire en fonction de votre situation individuelle, notamment en prenant en compte l'éloignement domicile – travail, l'impact financier lié au trajet et la compatibilité avec « l'intérêt du service ». Si vous êtes concernés, nous vous invitons à en faire la demande auprès de votre manager.



**Concernant la communication** sur les aides à la mobilité existantes, notre demande est acceptée.

➔ Plus d'infos à lire sur notre site à ce sujet : [Carburant : bloquer les prix et augmenter les salaires](#)

# Augmentation du SMIC : Impact au 1<sup>er</sup> juin 2026

Le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) est automatiquement revalorisé en cours d'année, en cas de forte inflation. **Le Smic augmentera ainsi de 2,41 % le 1<sup>er</sup> juin**, du fait notamment de la forte hausse des prix de l'énergie.

**Cette augmentation est mécanique. Ce n'est pas du plus, c'est juste une compensation partielle concernant une partie du salariat et ne répondant absolument pas à l'ampleur de la crise sociale et à l'érosion du pouvoir d'achat subie depuis des années, particulièrement dans la Fonction Publique.**

Concrètement, les nouveaux montants seront les suivants :

- le **Smic horaire brut s'élèvera à 12,31 €**, contre 12,02 € actuellement ;
- le **Smic mensuel brut pour un temps plein s'élèvera à 1 867,02 €**, contre 1 823,03 € actuellement (soit une hausse de 43,99 € brut par mois) ;
- le **Smic mensuel net pour un temps plein s'élèvera à 1 477,93 €**, contre 1 443,11 € actuellement (soit une hausse de 34,82 € net par mois).

**Cela va impacter les agents dont le salaire est fondé sur la valeur du SMIC :**

Assistants Familiaux, Agents en contrat PEC, Apprentis.

**Cela va également impacter les bas salaires .**

Pour mémoire, dans la Fonction Publique, le traitement minimum de base indiciaire s'établit à 1 801,74 euros bruts mensuels pour un temps complet (Indice Majoré 366). Or, la réglementation impose qu'aucune rémunération ne peut être inférieure au SMIC. De ce fait, **une indemnité différentielle** doit être versée aux agents publics rémunérés sur la base de l' Indice Majoré (IM) 366 à 379 inclus.

**Les agents concernés sont :**

**Les fonctionnaires de catégorie C des :**

- 10 premiers échelons de l'échelle C1 ;
- 7 premiers échelons de l'échelle C2 ;
- 3 premiers échelons de l'échelle C3 ;
- 6 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise ;
- 3 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise principal ;

**Les fonctionnaires de catégorie B des :**

- 5 premiers échelons du 1<sup>er</sup> grade du B-type NES (rédacteur, technicien...) ;
- 2 premiers échelons du 2<sup>ème</sup> grade du B-type NES ;
- 3 premiers échelons du grade d'auxiliaire de puériculture de classe normale ;
- 3 premiers échelons du grade d'aide-soignant de classe normale ;
- 5 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial ;
- 2 premiers échelons du grade de moniteur-éducateur et intervenant familial principal ;

**Les fonctionnaires de catégorie A du :**

- 1<sup>er</sup> échelon du grade de biologiste, vétérinaire, pharmacien de classe normale ;
- 1<sup>er</sup> échelon des élèves administrateur, conservateur du patrimoine et conservateur de bibliothèques ;
- échelon d'élève ingénieur en chef.

**Les agents contractuels**

Les agents contractuels rémunérés sur la base d'un IM compris entre l'IM 366 (indice minimum garanti) et l'IM 379 inclus.

Ôtez-moi d'un doute sur les  
Grilles indiciaires...  
Ces grilles, c'est pour enfermer  
notre pouvoir d'achat ?!



**Cela va impacter tous les agents publics par un phénomène de tassement des grilles indiciaires.**

**Compenser l'érosion du pouvoir d'achat à chaque revalorisation du SMIC par une simple mécanique différée de réajustement des bas salaires via une modeste indemnité différentielle n'est pas une politique salariale, c'est le choix scandaleux du déclassement des agents publics !**

Depuis 2000, à cause du gel ou de l'augmentation insuffisante du point d'indice, les agents de la fonction publique ont vu **fondre leur pouvoir d'achat de 28,6 %**.

Si le point d'indice avait suivi l'inflation depuis 2000, il ne serait pas à 4,92 € mais à 6,50 € !

### Déroulement de carrière en 2010



### Déroulement de carrière en 2026



Le gel de la valeur du point d'indice, la suppression de la GPA et cette compression vers le bas, alignent peu à peu l'ensemble des agents publics sur le SMIC. 862 000 agents publics seront rattrapés par le SMIC au 1er juillet 2026, contre 356 000 au 1<sup>er</sup> janvier 2026 ! Cela implique :

Le 27 mai 2026, l'intersyndicale Fonction publique a adressé [un courrier au Premier ministre](#) demandant des mesures fortes.

Une réponse datée du 2 juin propose **un RdV début juillet aux syndicats**, réponse faite par le ministre de l'action et des comptes publics... Après ces discussions à venir, les syndicats se réuniront pour décider des suites à donner.  
**Dans l'unité, agissons pour nos salaires !**

- Un effondrement du pouvoir d'achat,
- Des débuts de carrières au SMIC,
- Des déroulés de carrières écrasés,
- Des promotions - lorsqu'elles arrivent enfin - qui se traduisent par une quasi-absence de revalorisation,
- Une perte d'attractivité de la fonction publique,
- Une expérience professionnelle non reconnue,
- Du mépris institutionnalisé...

**STOP au tassement des grilles et au gel du point d'indice qui déclassent tous les agents publics !**

### La CGT propose une refonte ambitieuse, pour en finir avec cette injustice :

- ✓ Une revalorisation immédiate a minima de 10 % de la valeur du point d'indice ;
- ✓ Une revalorisation durable des salaires par le point d'indice en l'indexant automatiquement sur l'évolution des prix à la consommation ;
- ✓ Une refonte complète des grilles (A, B, C) avec des traitements de départ revalorisés.
- ✓ Un rattrapage salarial pour compenser les pertes depuis 2000 ;
- ✓ Des actions fortes pour l'égalité professionnelle, corrigeant les écarts de rémunération liés aux primes, aux déroulements de carrière et revalorisant les métiers à prédominance féminine
- ✓ Des promotions et des revalorisations qui reposent sur des règles statutaires, discutées dans les instances représentatives, et non sur des appréciations discrétionnaires de la hiérarchie, assorties de primes variables;
- ✓ Prioritairement l'intégration progressive des compléments ayant un caractère salarial dans le traitement indiciaire, au moyen d'un plan pluriannuel de transferts primes point qui soit plus ambitieux et mieux maîtrisé que les dispositifs ponctuels existants ;
- ✓ Un plan massif de déprécarisation du personnel et de titularisation

**La CGT fonction publique revendique que les salaires d'entrée soient fixés à :**

- 1,2 fois le Smic en catégorie C ;
- 1,4 fois le Smic en B1 ;
- 1,6 fois le Smic en B2 ;
- 1,8 fois le Smic en A1 ;
- 2 fois le Smic en A2 ;
- 2,3 fois le Smic en A3.

**Ensemble, mobilisés, gagnons l'augmentation de nos rémunérations !**

# FONCTION PUBLIQUE UNE RUSTINE NE SUFFIT PAS!

DES SALAIRES DIGNES, PAS DES PANSEMENTS !



À PARTIR DU  
**1<sup>er</sup> JUIN**

Le gouvernement met en place  
**l'indemnité différentielle**  
pour garantir qu'aucun agent  
public ne soit payé en dessous  
du SMIC.



**862 000**  
**AGENTS CONCERNÉS**  
dont 306 000 agents de l'État



JUSQU'À  
**65,28 €**  
BRUT PAR MOIS

## LA RÉALITÉ DERRIÈRE LES CHIFFRES

DES CARRIÈRES ÉCRASÉES

CATÉGORIE C

19 ANS  
D'ANCIENNETÉ



SEULEMENT  
**38 €**  
DE PLUS QUE  
LE SMIC

CATÉGORIE B

6 ANS  
D'ANCIENNETÉ



SEULEMENT  
**33 €**  
DE PLUS QUE  
LE SMIC  
CONTRE 128 € EN 2023

CATÉGORIE A

DÉBUT  
DE CARRIÈRE



SEULEMENT  
**77 €**  
DE PLUS QUE  
LE SMIC

→ **TASSEMENT DES GRILLES SALARIALES :**  
TOUTES LES CATÉGORIES SONT TOUCHÉES !

## UN SYSTÈME À BOUT DE SOUFFLE



**N'EST PAS PRISE EN COMPTE  
POUR LA RETRAITE**  
= perte sèche pour l'avenir



**NE RÈGLE RIEN SUR LE FOND**  
juste une réponse temporaire,  
pas une revalorisation



**UN POUVOIR D'ACHAT  
EN CHUTE LIBRE**

- Inflation non compensée
- Blocage du point d'indice
- Mécontentement grandissant

## NOS REVENDICATIONS



AUGMENTATION  
IMMÉDIATE  
DU POINT D'INDICE



REFONTE  
DES GRILLES  
SALARIALES



RECONNAISSANCE  
RÉELLE DES  
QUALIFICATIONS  
ET DE L'ANCIENNETÉ



DES MESURES  
DURABLES,  
PAS DES  
PANSEMENTS !

## UNE INDEMNITÉ N'EST PAS UNE POLITIQUE SALARIALE

Ce que nous voulons :

- ✓ Des salaires dignes
- ✓ Des carrières attractives
- ✓ Du respect pour les agents publics

REVALORISATION  
GÉNÉRALE !

RESPECT  
ET RECONNAISSANCE !

POUR UN SERVICE  
PUBLIC FORT !

**MOBILISONS-NOUS**  
POUR NOS SALAIRES,  
POUR NOS MISSIONS,  
**POUR L'AVENIR !**



# RÉORGANISATIONS



## Ré internalisation de la Prévention - Collèges

Une réinternalisation du service Prévention-collège a été soumise au Comité Social Territorial (CST).

### Petit rappel historique de ce dossier où la CGT avait raison trop tôt...

L'origine de cette expérimentation est née d'une proposition élaborée par notre syndicat, présentée au DGS en 2015. Une fois n'est pas coutume, il s'était emparé de notre proposition.

A la rentrée scolaire 2017/2018, notre collectivité a expérimenté la mise en place de travailleurs sociaux chargés de prévention auprès des collégiens de 11/15 ans en Réseau d'Education Prioritaire (REP/REP+).

Deux ans plus tard, fort d'un bilan positif de cette expérimentation il a été annoncé au personnel l'extension du dispositif en interne, afin de couvrir l'ensemble des collèges en zone sensible (REP/REP+). Avec le personnel en poste, nous soutenions alors cette perspective positive d'extension du service « prévention collège » départementale devant passer de 8 à 22 agents et couvrir 30 collèges.

**Or, un revirement brutal et incompréhensible** a conduit du jour au lendemain le Président du Conseil Départemental à externaliser à la rentrée 2019/2020 ce qui fonctionnait auprès d'une association : l'IFEP. C'est donc 6 ans plus tard, que ce service retourne enfin dans le giron de la collectivité.

Au CST du 21 mai 2026, les questionnements portant sur le portage des droits des agents issus de l'IFEP lors de la réinternalisation des missions ont été levés. Ils sont garantis avec portage de CDI.

Par ailleurs, la collectivité a repris à son compte plusieurs arguments que nous avions développés en 2019 - lorsque nous nous opposions à l'externalisation - pour motiver la réinternalisation :

Intérêt en terme d'articulation entre services départementaux, approche globale prévention, mutualisation...

→ La CGT a voté Pour cette réinternalisation. Bienvenue à nos collègues qui arrivent en juillet !

Bon, finalement on réinternalise la mission prévention - collège. Pendant quelques temps, le personnel aura juste vécu quelques péripéties...

« Péripéties », z'êtes sûr du terme ? On ne devrait pas plutôt dire qu'ils ont vécu un « ballotage défavorable » ??



# Agents de maintenance en collèges : Acte II

## Petit rappel du contexte :

Depuis 2025, malgré l'opposition des agents de maintenance, du personnel de l'éducation nationale, des parents d'élèves et des organisations syndicales, le Conseil départemental des Yvelines a engagé une vaste « réorganisation » de la maintenance bâtementaire des 113 collèges yvelinois.

**En synthèse, il s'agit de réduire l'effectif de 30 % en passant d'1 agent de maintenance minimum pour chaque établissement, à 2 agents de maintenance pour 3 collèges.**

**Farouchement opposé à ce projet qui vise à dégrader le service public en faisant des économies de personnel**, la CGT avec l'ensemble des organisations syndicales de l'éducation nationale et une fédération de parents d'élèves avait multiplié les interventions et initiatives contre ce projet.

Malgré un avis défavorable clairement exprimé par tous, la collectivité est passé en force en concédant – sur fond de mobilisation - deux aspects :

- Leur projet se fera par étape en fonction d'une première vague de déploiement et évoluera en fonction d'un bilan d'étape partagé,
- Le personnel de maintenance impacté percevra une revalorisation de 1 000 € brut annuel, être priorisé sur les avancements de grade et avoir l'ouverture de la NBI s'ils interviennent en zone REP/REP +.

## Où en sommes nous ?

Le premier déploiement prévu à la rentrée 2025 est effectif. Il concerne 7 secteurs, constitués de 3 collèges, dans les établissements suivants :

- Conflans Ste Honorine Montaigne – Samuel Paty – Hautes Rayes,
- Limay Galilée – Issou Jacques Cartier – Limay Albert Thierry,
- Sartrouville Colette - Sartrouville Paulhan - Montesson Picasso (*depuis novembre 2025*),
- Le Chesnay Charles Péguy – La Celle St Cloud Victor Hugo – La Celle St Cloud Pasteur (*depuis avril 2026*),
- Chanteloup les Vignes R. Cassin – Carrière sous Poissy C. Monet – Chanteloup les Vignes Magellan,
- Montigny La Coudre - Les Prés - A. Giacometti,
- Rambouillet Le Racinay – De Vivonne – Le Rondeau.



**Au Comité Social Territorial du 21 mai 2026, la collectivité a prétendu que le « bilan » était « positif »** pour justifier la poursuite de la réorganisation jusqu'à son terme en procédant par étape avec une 2<sup>ème</sup> vague à la rentrée 2026. Elle a juste prévu un petit réajustement avec le projet initial avec la création de 2 postes de chefs de travaux supplémentaires. Le vote du CST portait d'ailleurs uniquement sur ces 2 créations de postes. Sur le fond, la collectivité est restée campée sur ses positions.

**Elle prévoit donc une 2<sup>ème</sup> vague de déploiement à la rentrée 2026 sur 7 secteurs, de 3 collèges.**

**Cela concernera les établissements suivants :**

- Magny-le-Hameau A. Einstein – Voisin-le-Bretonneux A. Champollion - Voisin-le-Bretonneux H. Boucher,
- Coignières Mare aux Saules – Maurepas Louis Pergaud - Le Mesnil Saint Denis P. Champaigne,
- Jouars Pontchartrain Saint Simon – Plaisir Blaise Pascal – Plaisir G. Apollinaire,
- Triel Les Chatelaines – Verneuil Jean Zay – Vernouillet E. Zola,
- Magnanville G. Sand – Mantes la ville De la Vaucouleurs – Mantes la ville Les plaisances,
- Vélizy Maryse Bastié – Vélizy Saint Exupéry – Viroflay Racine,
- Carrière sur Seine Amandiers – Houilles Maupassant – Houilles Lamartine.

**Nous avons dénoncé leur « bilan » en nous appuyant sur les retours de terrain** du personnel du CD 78 et de l'éducation nationale. **Nous avons réaffirmé notre opposition claire à cette réorganisation** réduisant de fait l'effectif à terme de 30 % avec un impact réel sur la qualité du service pour les collégiens.

Suite aux débats, la situation individuelle d'agent lourdement impacté par une suppression de poste devra faire l'objet d'une étude et d'un accompagnement RH pour des propositions de postes en interne.

**Enfin, les principes de revalorisation ont été réaffirmés, ils doivent à présent être respectés !**

**Le personnel et la maintenance des collèges n'est pas une variable d'ajustement budgétaire !** 7

# Direction Solidarité et Prévention : ça bouge...

L'organisation existante depuis plus de 10 ans va être profondément modifiée avec la disparition des 5 Territoires d'Action Départementale (TAD) et la création de 7 Maisons Départementales de la Solidarité (MDS). Cette étape de réorganisation se situe dans la lignée des précédents échanges que nous avons eu avec les représentants de la collectivité et la DGA-S (cf. FdChou précédentes).

## Les Maisons Départementales de la Solidarité (MDS) couvriront 7 zones :

- ✓ MDS Terre d'Yvelines
- ✓ MDS Saint Quentin
- ✓ MDS Boucle de Seine
- ✓ MDS Grand Versailles
- ✓ MDS du Mantois
- ✓ MDS Meulan/Les Mureaux
- ✓ MDS Chanteloup/Poissy/Conflans

La volonté institutionnelle, sous réserve de validation à l'assemblée départementale, est de mettre en œuvre cette étape au **1<sup>er</sup> octobre 2026**.

Jusqu'à présent, les échanges se sont situés sur le champ de la théorie et nous ne pouvions que partager l'état d'esprit des propos tenus visant à :

- Redorer le rôle prépondérant de l'accueil,
- Redonner toute sa place à la Prévention,
- Valoriser l'expertise des professionnels,
- Ouvrir des espaces réflexions et de formation,
- Replacer l'usager au cœur de l'action sociale et des missions de solidarité...

**...Bref, une belle histoire nous est contée.**

Ce projet va nous être soumis pour avis au prochain Comité Social Territorial (CST) du 11 juin 2026.

De ce que nous en savons actuellement, il impacterait – à ce stade – plus particulièrement la ligne managériale, avec la suppression de l'ancienne organisation et la création d'une nouvelle comportant des responsables de MDS, chefs de service solidarité, secrétaires généraux territoriaux pour les MDS à venir...

Ces MDS seront composées d'équipes dédiées à l'accueil, à l'accompagnement social et à la prévention, qui s'articuleront avec les pôles spécialisés territoriaux (enfance, insertion, santé, autonomie).

Nous entrerons dans le détail de cette étape de réorganisation en instance avec la volonté de porter au mieux l'intérêt du personnel et des missions. Nous remonterons les retours et réalités du personnel.

**Sur le terrain les besoins et points d'amélioration à obtenir sont nombreux tant les professionnels sont en quête de sens et de moyens pour exercer leurs missions.**

**Pour améliorer les missions de solidarité il y a fort à faire, notamment par un renfort de moyens.**

## DAMDA ...

DÉO, Oh, Oh, Oh  
DAMDA Déo...

Au CST du 11 juin nous sera présenté un projet de réorganisation de la DAMDA. En amont, nous avons déjà pu affirmer auprès de la direction et en F3SCT que tout projet de réorganisation de la DAMDA doit intégrer un principe préalable :

- Une réelle prise en compte de la dimension santé du personnel.

**Aussi, nous avons sollicité l'intervention d'un organisme extérieur RPS,**

**Qualisocial. Nous restons mobilisés auprès du personnel**

Heu... Tu es sûr de vouloir chanter ?

En fait, je suis pas sûr, sûr...

Ah...



**Prochainement au CD 78 :**

*L'aventure fabuleuse  
de Blanche-Neige et les 7 MDS*





## Santé au Travail des Femmes : Initiative à Alpha

**Gagner l'égalité entre les femmes et les hommes passe aussi par l'obtention de nouveaux droits pour la prise en charge de la santé des femmes au travail.**

La CGT agit en ce sens à tous les niveaux pour l'amélioration des conditions de travail de toutes et tous et le renforcement de la mixité des métiers.

Penser la santé des femmes dans les politiques de santé au travail ne pourra qu'aboutir à des améliorations au bénéfice de toutes et tous.

**De nombreuses études traitent de cette thématique et des propositions concrètes existent, notamment portées par la CGT.**

**L'inaction par méconnaissance et/ou désintérêt n'est plus possible.**

Pour lutter contre cet impensé, pour que ces questions puissent être abordées, réfléchies, traitées et que des mesures d'amélioration soient obtenues...

la CGT s'engage dans notre collectivité :

- Échanges et interpellation CGT en instance F3SCT
- Demande d'inscription à l'ordre du jour d'une prochaine F3SCT
- Interpellation collective d'une équipe et du syndicat pour des droits nouveaux
- Diffusion d'un livret CGT, recueil d'un état des lieux et de nos revendications syndicales
- Organisation d'initiatives dédiées...

Mardi 28 mai - en nous associant au Centre de Santé Sexuel de Guyancourt - nous avons organisé des stands d'informations et d'échanges à partir de 8 H 30 à 13 H 30 à ALPHA Guyancourt.

Vous pouvez retrouver sur notre site quelques-uns des éléments diffusés.

→ Cliquez sur : [Santé des Femmes au Travail](#)

Cette initiative menée en commun a été particulièrement appréciée par les agents venus nombreux à notre rencontre. Cela montre l'intérêt des agents sur cette thématique et la nécessité que la collectivité s'en empare.

**Pour la santé des femmes au travail, gagnons de nouveaux droits !**



# Sexisme : La Jurisprudence reconnaît le sexisme d'ambiance

Le harcèlement sexuel est caractérisé lorsque des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés portent atteinte à la dignité d'un salarié ou créent un environnement intimidant, hostile, offensant, humiliant ou dégradant.

Une interprétation de ce cadre réglementaire pouvait lui donner un caractère restrictif. En l'occurrence, en mars 2024 la cour d'appel avait rejeté les demandes d'une salariée en motivant son jugement par le fait que les propos déplacés de son supérieur hiérarchique étaient adressés à ses collègues et non à elle-même.

Or, un arrêt de la Cour de cassation du 28 mai 2026 censure ce raisonnement et fait ainsi jurisprudence.



**COMBATTRE  
LES VIOLENCES  
SEXISTES  
ET SEXUELLES**



La décision de la Cour de cassation relève que la salariée était exposée de manière répétée à des propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste tenus devant elle et ses collègues, ce qui suffisait à caractériser l'existence d'un environnement de travail humiliant et dégradant, peu importe qu'elle ne soit pas la destinataire directe de ces agissements.

**Il est ainsi établi qu'une salariée peut être victime d'un climat sexiste même sans être directement visé par les propos (harcèlement sexuel d'ambiance) !**

**Agir contre le sexisme au travail est l'affaire de toutes et de tous !**

## QVCT & Baromètre Santé Mentale

La santé au travail et l'ensemble des risques professionnels qui en découlent sont au centre de nos préoccupations quotidiennes et au cœur de nos revendications dans le but d'améliorer notamment le sens du travail et les conditions d'exercice des missions. Nous agissons depuis des années pour porter ces enjeux.

Dans ce cadre nous avons organisé une conférence sur la Souffrance au Travail en novembre 2025.

Le succès de cette conférence a été un point d'appui dans nos interventions auprès de l'administration.

**La collectivité s'empare de ces sujets, notamment par :**

- Mise en œuvre de groupes de travail avec les organisations syndicales sur la souffrance au travail et sur les dispositifs de signalement.
- Intégration de formations en santé mentale dans le plan de formation
- Semaine de la QVCT...

Ces avancées sont positives en tant qu'illustration d'un mouvement et d'une dynamique qui va dans le bon sens, même si, clairement, nous restons loin du compte, tant sur le plan national que dans notre collectivité.

Pour appuyer nos interpellations et initiatives à venir, la CGT a décidé de **soutenir le baromètre sur la santé mentale dans la fonction publique territoriale** initié par la MNFCT. L'an dernier, 6000 agents de la FPT ont répondu à ce questionnaire réalisé par des docteurs en santé mentale.

Nous avons la volonté d'améliorer le taux de réponse et en faire une analyse objective. Celle-ci nous permettra, par la suite, de mettre les employeurs publics devant leurs responsabilités, pour qu'ils agissent enfin sur toutes les questions de pénibilité, de santé au travail, de RPS en mettant en œuvre des plans de prévention primaire et une organisation non destructrice de la santé des agents.

➔ Pour renseigner le questionnaire, cliquez sur : [Baromètre de la santé mentale au travail des territoriaux](#)

**Pour la santé des agents, dans toutes ses dimensions, Agissons !**



# Tri des Poubelles & Santé Publique

Depuis plusieurs années, nous interpellions notre collectivité sur un sujet qui nous paraissait – naïvement - simple à résoudre, le tri des poubelles dans nos services.

Dans le cadre du déploiement Radar Travail Environnement, et de la consultation du personnel que nous avons menée en 2024, les agents avaient été nombreux à nous faire remonter une incohérence majeure dans de nombreux services :

**Les agents trient les déchets dans des bacs sélectifs, puis le personnel d'entretien rassemble et jette ceux-ci dans une seule et même poubelle.** Le tri part à la poubelle en même temps que tout bon sens...

Depuis septembre 2024 nous avons régulièrement alerté, interpellé, demandé audience, bref nous nous sommes agités avec un résultat aussi efficace que le tri des déchets dans les services...

Nous parlions enjeux environnementaux, perte de sens, décredibilisation de toute politique environnementale, enjeux de pollution... et en face l'administration faisait la sourde oreille.

... ET fin mai 2026, Miracle, nous sommes enfin entendus !

Dans le cadre des missions de la Formation Spécialisée Santé Sécurité et Condition de Travail (F3SCT) notre intervention en mai 2026 sur la gestion des déchets a enfin été prise en compte !

En fait il fallait dire les mots magiques : « Santé publique ». C'est ballot on aurait dû y penser plus tôt.

A notre demande, dans le cadre de la F3SCT de mai 2026, ce problème est enfin noté en ces termes : « bien que des bacs de tri soient mis à disposition, l'ensemble des déchets est regroupé dans un seul sac lors de la collecte. Il serait nécessaire de vérifier les modalités prévues au marché, cette situation semblant être généralisée ».

Nous sommes à deux doigts de la victoire et de quitter enfin absurd'land ! 🎉

- **Bon ce n'est pas encore réglé, réglé, mais un grand pas est fait et vous pourrez compter sur nous pour suivre avec ténacité le bon traitement de cette situation.**

Les poubelles quoi ?!  
Désolé, je n'entends pas.  
Vous dites ?? ...Pô compris...



## Enjeux Environnementaux : Publications CGT

La visibilité et la transparence de ce que fait le CD 78 en matière de politiques environnementales laisse à désirer.

Ainsi, malgré nos demandes réitérées, la collectivité n'élaborait même plus de Rapport Développement Durable !

Ces travaux sont à présent bien engagés.

En attendant que ce fameux rapport soit enfin publié, nous vous invitons à retrouver **plusieurs dossiers CGT sur notre site traitant des enjeux environnementaux dans notre collectivité et bien au-delà !**

➔ [Cliquez-ici.](#)



# Intelligence Artificielle au CD 78 : Conférence CGT et perspectives...

Pour la CGT, tout développement du recours à l'IA doit être abordé dans une recherche d'améliorations et d'avancées collectives.

Dans le même temps, il est indispensable de toujours chercher à prévenir et réduire l'ensemble des effets potentiellement négatifs.

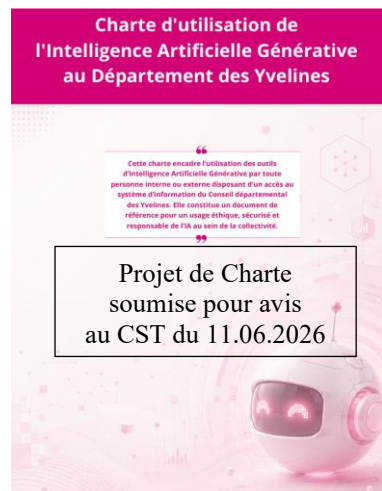
Pour nous, le développement d'un outil tel que l'IA dans nos pratiques professionnelles ne doit pas se faire sans que nous y réfléchissions collectivement et en appréhendons l'ensemble des impacts et des effets.

Cela nécessite également qu'un cadre soit posé, engageant la collectivité.

C'est dans cet état d'esprit que nous nous saisissons activement de ces questions et avons la volonté de le porter au plus près du personnel, des réalités de travail, des pratiques.

Dans cet objectif, nous avons organisé une conférence débat pour le personnel le 19 mai 2026.

Cette conférence a permis grâce à nos deux intervenants qualifiés de nous apporter un éclairage à 360° sur les enjeux soulevés par l'IA.



En parallèle, nous avons défendu auprès de la collectivité de nombreuses propositions pour une charte fixant le cadre du recours à l'IA porteuse de cette démarche.

Il était en effet crucial selon nous qu'un cadre soit posé, et au-delà d'une approche « technique », qu'il pose des principes tels que :

*Engagements de la collectivité, engagements portant sur les formations, déclinaison des impacts sociaux et environnementaux, volonté claire de prévention des impacts, espaces d'échanges, de bilan et suivi pour le personnel et pour leurs représentants etc...*

**Vous pouvez retrouver toutes les informations en ligne sur notre site à ce sujet en cliquant sur : [Intelligence Artificielle au CD 78](#)**

- Diaporama de la conférence
- Retour en image de la conférence
- Captation de la conférence (à venir)
- Charte sur l'IA du CD 78 (en ligne après avis du CST du 11 juin)
- Infos et liens pour aller plus loin...



Les textes de nos Feuilles de Chou sont réalisés sans IA, la preuve, il reste toujours des fautes d'orthographe...

## La CGT vous consulte...

## CONSULTATION du PERSONNEL

la cgt du CD 78 à votre écoute...  
Emploi Conditions de travail Salaire Service Public Conditions de Vie

Vos représentants CGT agissent au quotidien en cherchant à être au plus proche des réalités de travail, des préoccupations, des besoins et des propositions du personnel.

Face à un contexte social difficile : emploi en berne, austérité budgétaire, austérité salariale, conditions de travail détériorées, service public offert aux yvelinois dégradé... la CGT ambitionne de gagner de nouveaux droits et d'obtenir des améliorations pour l'ensemble du personnel.

- Dans cet objectif, nous lançons une consultation du personnel autour de 5 thématiques :  
Salaire – Emploi - Conditions de Travail - Service Public – Conditions de Vie

Afin de mieux cerner vos attentes nous vous proposons de répondre à un questionnaire.

Il nous permettra de nourrir notre activité future, de définir les domaines où notre action est la plus nécessaire et de l'enrichir de vos propositions.

Vos réponses alimenteront nos actions, démarches et initiatives à venir.

Elles seront le point d'appui indispensable pour obtenir, ensemble, des améliorations !

Merci d'avance  
pour votre  
participation 😊

➔ [Pour répondre à la consultation, CLIQUEZ-ICI](#)

## La CGT auprès de vous...

### Rencontres d'échanges et d'informations syndicales :

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'échanges collectifs dans votre service ?  
Contactez-nous, nous l'organiserons !



### Diffusion du Guide des droits des agent.e.s territoriaux :

L'équipe CGT fait actuellement le tour des services et diffuse un guide des droits des agents territoriaux. Vous nous avez peut-être déjà vu passer, où ça ne saurait tarder. Si vous ne l'aviez pas, vous pouvez également nous contacter...



### FORMATION SYNDICALES

La formation syndicale, un droit pour tous ! Votre CGT organise régulièrement des formations syndicales, Certaines formations

syndicales sont ouvertes à l'ensemble des agents, exemples : conférence sur l'IA en mai 2026, sur la Souffrance au travail en novembre 2025 ; l'Environnement en juin 2025 etc .etc.

D'autres sont destinées aux syndiqués et certaines réservées aux élus CGT tout au long de leur mandat. Ainsi, être syndiqué vous permet d'accéder à de nombreuses formations. La première d'entre elles est la « formation accueil » qui a pour objectif de faire connaissance avec la CGT, pour mieux connaître son fonctionnement et vous permettre d'y trouver toute votre place. La prochaine formation syndicale « accueil » sera programmée à la rentrée. Alors, pourquoi pas nous y rejoindre ? 😊

# Se syndiquer... Et pourquoi pas ?

*Se poser la question, c'est bien...  
Franchir le pas, c'est mieux !*



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

*Qu'est-ce que cela peut changer pour moi ?  
Mon avis sera-t-il pris en compte ?  
Quels seront mes droits ?  
A quoi s'engage-t-on ? Aurais-je le temps ?*

*Peut-être vous êtes-vous déjà posé ces questions ou bien d'autres...*



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...

***Pour nos salaires, nos emplois, notre service public,  
nos conditions de travail, nos conditions de vie... Agissons ensemble !***

***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. 😊

