



Edito : Dans la Feuille de Chou de juin, nous avons développé la question salariale.

Elle soulève nombre d'enjeux en termes de pouvoir d'achat, de pouvoir de vivre, d'équité, de reconnaissance et de justice sociale. Les mêmes questions se posent de manière accrue avec les attributions du CIA, le plan de promotion des titulaires et les évolutions des contractuels. Pour ces sujets, comme pour bien d'autres, nous manquons de transparence, de lisibilité et de voies de recours, seules garanties qui permettraient un dispositif véritablement juste et équitable. Nous manquons également de volonté politique et de moyen permettant une véritable reconnaissance de l'engagement des professionnels. Pourtant, les propositions ne manquent pas...

Alors, pour obtenir des améliorations sur de nombreux aspects, si vous ne l'avez pas encore fait :

→ **Merci de renseigner notre [consultation du personnel](#).**

Vous trouverez dans cette Feuille de Chou des informations diverses avec un focus plus spécifique sur le plan de promotion, mais également sur les contractuels, l'équilibre vie privée / vie professionnelle, les salaires et bien d'autres sujets 😊

Bonne lecture à toutes et à tous !



SOMMAIRE :

- p. 2 - 3 : Plan de promotion : *Critères et ratios*
- p. 4 - 5 : Avancement de grade : *Quelles évolutions ?*
- p. 5 - 8 : Plan de promotion : *Tableaux par grade*
- p. 9 : Plan de promotion : *En synthèse...*
- p. 10 : Contractuel : *Un cadre à améliorer...*
- p. 11 -12 : Équilibre vie privée / vie professionnelle
- p. 13 - 14 : Salaire : *La CGT interpelle la collectivité*
- p. 14 - 15 : Salaire : *Appel à la mobilisation le 29 septembre 2026*
- p. 15 : Retraite : *Ateliers de préparation à la retraite*
- p. 16 : DRH : *Évolutions en vue...*
- p. 16 : Direction Solidarité et Prévention : *C'est parti !*
- p. 17 : Service Public Yvelinois en danger
- p. 17 -18 : Santé : *Canicule et travail*
- p. 18 -19 : Environnement et Feux de forêts
- p. 19 : Environnement et CD 78
- p. 20 : La CGT vous consulte... la CGT auprès de vous

Plan de promotion : *Critères et ratio...*

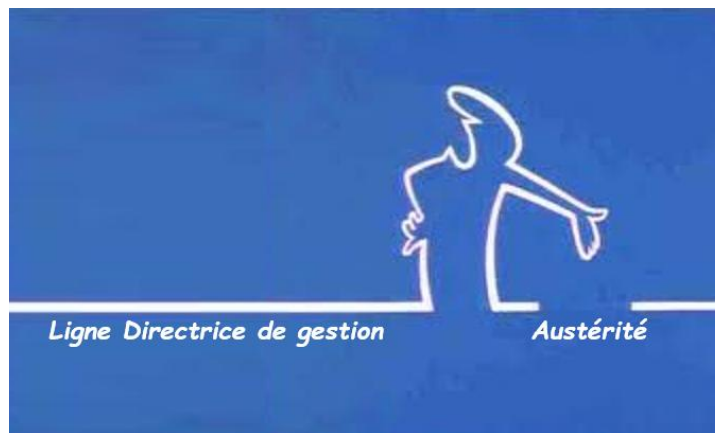
La parution du plan de promotion suscite toujours beaucoup d'attentes et beaucoup de déceptions. Nous revenons ici sur deux aspects particulièrement importants : Les critères et le ratio.

A propos du ratio...

Les agents éligibles à avancement ou à la promotion sont promus dans la limite d'un ratio qui figure dans les Lignes Directrices de Gestion.

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

Le « ratio » joue un rôle prépondérant car il détermine quel pourcentage d'agents aura un déroulement et à contrario, combien resteront sur le carreau... soit 90 %.



Cela signifie que pour la période 2025 – 2028 en moyenne, seulement 1 agent sur 10, éligible au plan de promotion, sera avancé ou promu par le département chaque année.

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

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

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

➔ Pour l'année 2026, sur 1296 agents éligibles à **Promotion**, **20 l'ont obtenu, soit 1,5 %.**

Pour l'avancement de grade (AVG), la collectivité à la main sur le ratio réel.

Cela explique que le pourcentage d'agents éligibles ayant un avancement est plus important :

➔ Pour l'année 2026, sur 746 agents éligibles à **Avancement de Grade**, **149 agents l'ont obtenu, soit 20 %.**

⇒ **La CGT demande un relèvement significatif des ratios pour garantir à minima un avancement de grade d'1/3 des agents éligibles chaque année.**

A propos des critères...

Les agents éligibles à l'avancement ou à la promotion sont promus selon un système à points comprenant 8 critères. Ils sont fixés par les Lignes Directrices de Gestion 2025 – 2028.

Tableau des critères en vigueur

Critères	Adéquation poste/promo	Examen Pro	Niveau de contribution et de compétence	Niveau d'engagement sur le poste	Synthèse évaluateur et souhait de promotion	Avis directeur	Avis DGA/DGS	Ancienneté dans le grade	TOTAL
Points possibles	0 ou 6	0 ou 4	0, 2, 4 ou 6	0, 2, ou 4	0, 2 ou 4	0 ou 7	0 ou 7	0, 2, 4 ou 6	Maxi 44 points

Précision sur les points à l'ancienneté :

Par la négociation, nous avons obtenu quelques améliorations, en particulier grâce à l'introduction de points à l'ancienneté dans le grade, qui étaient inexistants jusqu'en 2024.

Cette prise en compte permet depuis une bonification de 2 points pour 5 années d'ancienneté, 4 points pour 10 ans et 6 points pour 15 ans d'ancienneté.

Précision sur l'application des points :

Le total des points attribués pour chacun des critères permet de « classer » les agents éligibles à avancement ou promotion et de retenir les mieux « classés » dans le respect du ratio fixé. Ça c'est pour la théorie...

Pour la mise en pratique c'est beaucoup plus complexe notamment car 14 points sont attribués de manière déterminante et opaque par un niveau hiérarchique éloigné des réalités (Directeur/DGA/DGS).

Depuis 2020, un manque de transparence ne permet plus de s'assurer du respect des critères et des motifs d'attribution des points. De nombreuses questions légitimes se posent à chaque parution du plan de promotion.

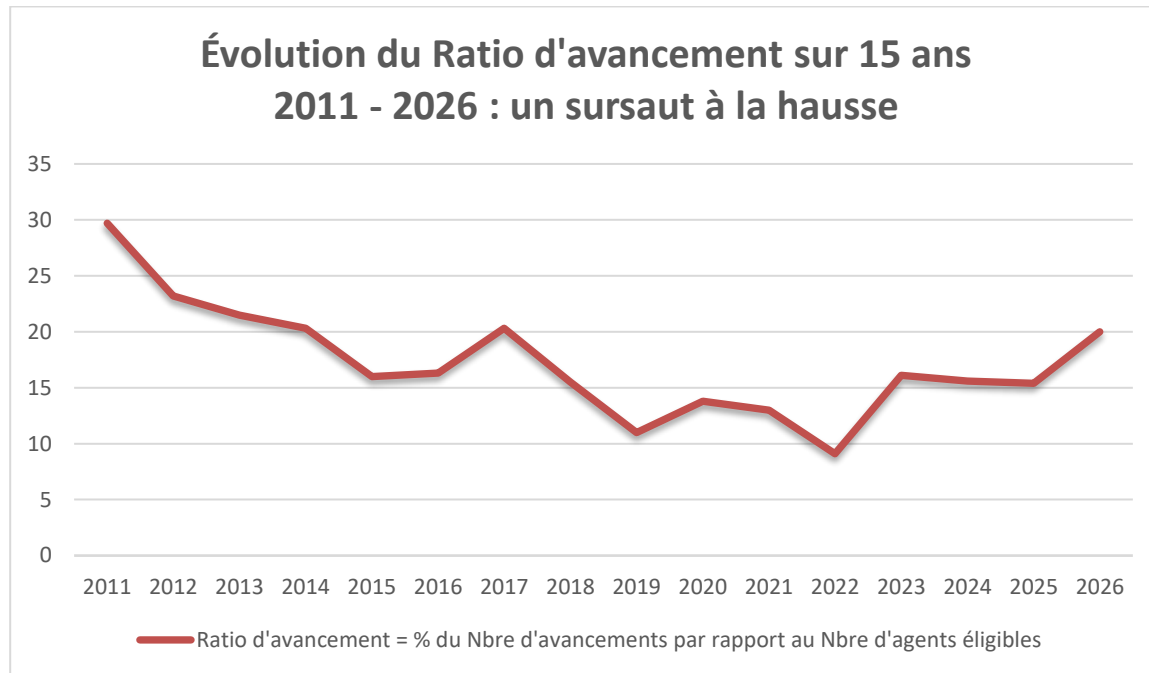
⇒ **La CGT demande une amélioration de ces critères, plus de transparence et d'objectivité, seules garanties d'un système juste et équitable.**



Avancement de grade : *Quelles évolutions ?*

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

C'est donc le ratio d'avancement de grade que nous avons étudié sur les 15 dernières années.



Quelques commentaires CGT sur cette évolution :

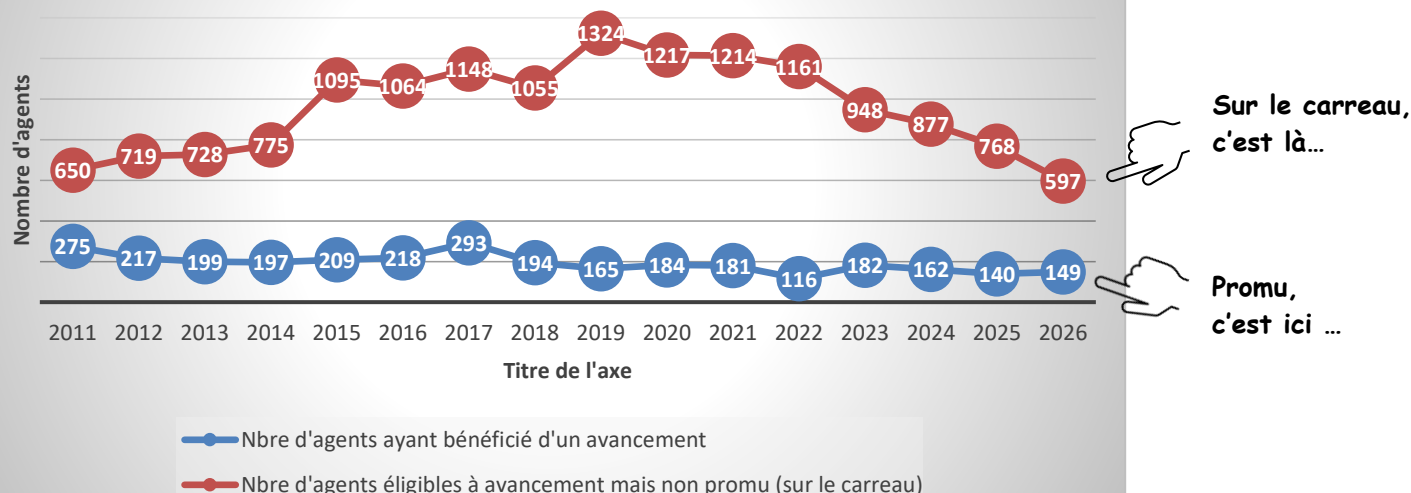
- ✓ En 2011, les agents éligibles avaient 30 % de chance d'obtenir leur avancement contre 9,1 % en 2022. Entre 2023 et 2025, le ratio s'est stabilisé aux alentours de 15 %. Avec 20 % en 2026 nous retrouvons le niveau que nous avions il y a 10 ans.
- ✓ Depuis des années, la CGT demande de revenir à un ratio a minima de 30 % d'avancement, condition sine qua non permettant un minimum de reconnaissance et un véritable déroulement de carrière. Cela permettrait à tout agent d'obtenir son avancement dans les 3 ans d'éligibilité. Nous l'avons notamment porté dans le cadre des négociations sur les Lignes Directrices de Gestion (LDG). La collectivité avait alors refusé d'inscrire cet engagement dans les LDG, mais accepté de refaire un point selon l'évolution du contexte budgétaire...
- ✓ En 2026 il y a un sursaut à la hausse. Nous nous réjouissons de cette inflexion montrant que nous avons été partiellement entendus concernant les avancements de grade. Cependant, cela s'est effectué au détriment des promotions particulièrement faibles cette année : 20 promotions en 2026, soit moitié moins qu'en 2025.

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



AVANCEMENT de GRADE

2011 – 2026 : Évolution du nombre d'agents sur le carreau
2026 : Une nette amélioration...



- ✓ Le nombre d'agents sur le carreau en 2026 a nettement diminué, poursuivant ainsi la diminution engagée depuis 2020. Nous arrivons à un volume d'agents éligibles en attente d'avancement le plus faible de ces 15 dernières années. L'explication n'est pas à chercher dans l'augmentation du nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement. Le taux d'agents contractuels ayant très fortement augmenté ces dernières années, cette baisse est principalement liée à la très forte diminution du nombre d'agents titulaires et donc éligibles à avancement.

Plan de promotion 2026 : Tableaux par grades...

Synthèse des promotions 2026

GRADE	Quota restreint ou sans quota	Nbre d'agents éligibles à promotion en 2025	Nbre de promus effectifs en 2025
Administrateur	Quota restreint	/	1
Attaché	Quota restreint	143	4
Conservateur du patrimoine	Quota restreint	10	/
Conservateur Bibliothèque	Quota restreint	2	/
Bibliothécaire	Quota restreint	4	/
Attaché de conservation du patrimoine	Quota restreint	4	/
Conseiller socio-éducatif	Quota restreint	290	1
Assistant de conservation	Quota restreint	1	/
Rédacteur Ppal 2ème classe		1	1
Rédacteur	Quota restreint	136	5
Ingénieur	Quota restreint	2	/
Technicien	Quota restreint	318	1
Agent de maîtrise	Sans quota	385	7
TOTAL		1 296	20

Quelques commentaires CGT sur les promotions :

- ✓ Le volume d'agents bénéficiant d'une promotion cette année est inférieur aux années précédentes : 31 promus en 2023, 25 en 2024, 40 en 2025 et 20 en 2026.
 - Cette année, seul 1,5 % des agents éligibles à promotion l'ont obtenue.
- ✓ Nous soulignons le manque de portage par l'administration d'accès au grade de Conseiller Socio-Éducatif, délaissé par la politique RH, alors que nombre de postes pourraient être ouverts à ce grade. Les réorganisations en cours pourraient intégrer le pesage de postes à ce grade et faciliter ainsi les déroulements de carrière.
- ✓ Nous constatons également que la filière technique est particulièrement embolisée. Un effort de l'administration est à faire pour cette filière, nous précisons que cela est d'ores et déjà possible pour l'accès au grade d'agent de maîtrise qui n'est pas soumis à quota.
- ✓ Nous n'avons pas la visibilité sur le nombre d'agents lauréats d'un concours ou examen permettant ainsi leur promotion.
 - Si vous êtes éligible en étant lauréat, mais sans avoir pu bénéficier d'une promotion cette année, nous vous invitons à nous contacter.

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



Synthèse des avancements 2026 par filière d'emploi

Filière Médico-Sociale

GRADE	Nbre d'agents éligibles à avancement en 2026	Nbre d'avancements effectifs en 2026
Médecin hors classe échelon spécial	6	1
Médecin hors classe	3	1
Médecin de 1ère classe	1	1
Puéricultrice hors classe	61	8
Psychologue hors classe	1	/
Infirmier en soins généraux hors classe	10	2
Auxiliaire de puériculture de classe sup.	1	1
TOTAL	83	14

Commentaires CGT :

Les agents de la filière médico-sociale éligibles à avancement ont été les parents pauvres des avancements ces dernières années. Leur engagement professionnel au service de la population n'a pas donné lieu à la reconnaissance légitime que ces professionnels devraient avoir. En 2022, il n'y a eu aucun avancement, seulement 4 en 2023, 5 en 2024, puis 9 en 2025 et 14 cette année soit 17 %.

Alors oui, en partant de zéro, on voit une « amélioration » depuis 2023, mais nous restons très loin du compte, d'autant plus au regard du retard accumulé les années précédentes.

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

Filière Sociale

GRADE	Nbre d'agents éligibles à avancement en 2026	Nbre d'avancements effectifs en 2026
Conseiller socio-éducatif hors classe	1	/
Conseiller supérieur socio-éducatif	3	/
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	90	19
Éducateur de jeunes Enfants de classe exceptionnelle	5	1
Moniteur-éducateur et intervenant familial Ppal	1	/
Agent social Ppal 1 ^{ère} classe	6	3
Agent social Ppal 2 ^{ème} classe	1	/
TOTAL	106	23

Commentaires CGT :

En 2025, pour la filière sociale, 17,5 % des agents éligibles à avancement ont pu bénéficier d'un avancement de grade. En 2026, nous passons à 21,7 %. Cette légère amélioration ne suffit pas à masquer un blocage qui est celui de la promotion quasi-bloquée au grade de Conseiller socio-éducatif.

En effet, depuis plusieurs années il n'y a plus de postes ouverts au grade de Conseiller socio-éducatif alors que cela pourrait répondre à des besoins et à une réalité.

➔ **La CGT demande que la collectivité valorise et favorise l'accès à ce grade.**

Filière Administrative

GRADE	Nbre d'agents éligibles à avancement en 2026	Nbre d'avancements effectifs en 2026
Administrateur hors classe	1	/
Attaché hors classe échelon spécial	2	/
Attaché hors classe	6	1
Attaché principal	43	7
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	33	9
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	43	11
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	70	17
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	30	4
TOTAL	228	49

Commentaires CGT :

En 2025, pour la filière administrative, 18 % des agents éligibles à avancement ont pu bénéficier d'un avancement de grade. En 2026 nous passons à 21,5 %.

Cette légère progression est à mettre sur le compte **d'une demande de la CGT, acceptée par la DRH**, d'appliquer une récente évolution de la législation permettant de débloquent un accès jusqu'à restreint aux grades de rédacteur principal de 1^{ère} et de 2^{ème} classe. Ainsi, pour ces grades, nous sommes passés de 8 avancements en 2025 à 20 cette année.

Au-delà de la question de la nécessaire amélioration de reconnaissance globale de cette filière, c'est **la question de l'évolution de l'effectif qui se pose de façon accrue**. Nous avons déjà pointé dans une précédente Feuille de Chou la baisse de 10 % de l'effectif de cette filière en 1 an. Cela se retrouve également dans le plan de promotion puisque que nous passons de 262 agents éligibles en 2025 à 228 en 2026 (- 13 %).



➔ **La CGT demande une amélioration de la reconnaissance de la filière administrative et un renforcement de l'emploi.**

Filière Technique

GRADE	Nbre d'agents éligibles à avancement en 2026	Nbre d'avancements effectifs en 2026
Ingénieur chef hors classe	4	/
Ingénieur principal	14	3
Technicien principal de 1ère cl.	13	5
Technicien principal de 2ème cl.	9	5
Agent de maîtrise principal	51	9
Adjoint technique principal de 1ère classe	24	10
Adjoint technique principal de 2ème classe	7	3
ATTEE principal de 1ère classe	186	26
ATTEE principal de 2ème classe	14	/
TOTAL	322	61

Commentaires CGT :

En 2025, pour la filière technique, 13,9 % des agents éligibles à avancement ont pu bénéficier d'un avancement de grade.

En 2026 nous passons à 18,9 %.

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

Certaines années, nous avons obtenu un effort significatif de la collectivité pour ces **agents techniques en collège en prenant en compte les bas salaires. Nous déplorons que ce ne soit pas le cas** pour le personnel mis à disposition d'une

SEMOP qui dégage des marges bénéficiaires pour le prestataire (SODEXO puis ELIOR). Seul 13 % des ATTEE éligibles ont obtenu un avancement en 2026.

Le seul point positif pour cette filière concerne les **grades de technicien principal et d'adjoint technique principal** pour lesquels nous avons demandé un effort de la collectivité. **Nous avons obtenu satisfaction cette année** sur ces aspects. Pour les grades de Technicien Ppal nous passons de 8 % d'avancement en 2025 à 45 % en 2026. Pour les grades d'adjoint technique Ppal nous passons de 24 % à 42 % en 2026.



➔ **Cependant au global et pour la 4^{ème} année consécutive nous déplorons le trop faible nombre d'avancements pour cette filière d'emploi.**

Filière Culturelle

GRADE	Nbre d'agents éligibles à avancement en 2026	Nbre d'avancements effectifs en 2026
Attaché territorial principal de conservation	5	1
Assistant de conservation principal 1 ^{ère} classe	1	1
Adjoint territorial du patrimoine principal 1 ^{ère} cl.	1	/
TOTAL	7	2

Commentaires CGT :

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

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

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



Plan de promotion 2026 : *En synthèse...*

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

- ✓ Nous avons 746 agents promouvables à un avancement de grade en 2026, **149 ont été promus** et donc 597 agents éligibles n'ont pas obtenu leur avancement de grade.
 - **Le nombre d'agent sur le carreau demeure trop élevé, 4 agents éligibles sur 5 n'ont pas eu d'avancement alors que la réglementation pourrait permettre 100 %.**
 - ✓ Avec **un taux de 20 % d'avancements effectifs en 2026**, nous constatons une inflexion à la hausse. Nous nous réjouissons d'avoir été entendu – même trop partiellement - sur la nécessité d'inverser la tendance antérieure.
 - **Un mieux, mais nous restons cependant loin des besoins pour le personnel.**
 - ✓ Le plan de promotion est un **indicateur du respect des principes d'égalité Femmes - Hommes**. En 2026, 569 Femmes étaient éligibles à avancement et 172 Hommes. Cela correspond bien à la proportion de femmes et d'hommes dans notre collectivité. Par contre, n'ont obtenu un avancement que 17,9 % des femmes éligibles contre 27,9 % pour les hommes.
 - **Le Plan de Promotion 2026 est significatif des inégalités Femmes - Hommes.**
 - ✓ Le déroulement de carrière du personnel est particulièrement important en termes de reconnaissance des professionnels, de leur parcours, leur niveau d'expertise et de responsabilité. Il est également un outil d'attractivité et de fidélisation du personnel par la prise en compte de l'expérience acquise et de l'ancienneté. Enfin, il peut permettre de réduire les inégalités salariales, notamment pour les bas salaires et pour les métiers fortement féminisés.
 - **Pour la CGT, le plan de promotion est un outil de reconnaissance du personnel mais c'est aussi un levier pour lutter contre les inégalités salariales.**
- ➔ **La CGT défend l'amélioration du ratio d'avancements de grade et des règles objectives, claires et transparentes pour tous.**

La question du plan de promotion soulève l'enjeu global de la reconnaissance du personnel à travers son déroulement de carrière et l'évolution de la rémunération. Ces problématiques de fond concernent autant le personnel titulaire que contractuel...

Contractuels : *Un cadre à améliorer...*

Dans notre collectivité, près d'1 agent sur 2 est contractuel.
Cela nous place bien au-dessus de la moyenne nationale.

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

À la suite de cette transmission, nous avons obtenu la mise en place d'un groupe de travail visant à améliorer la gestion du personnel contractuel, et il y a de quoi faire mieux :

- Revalorisation de salaires tous les deux ans, titularisation des contractuels lauréats, préparation aux concours, titularisation des agents cat. C sans concours, titularisation RQTH, etc..

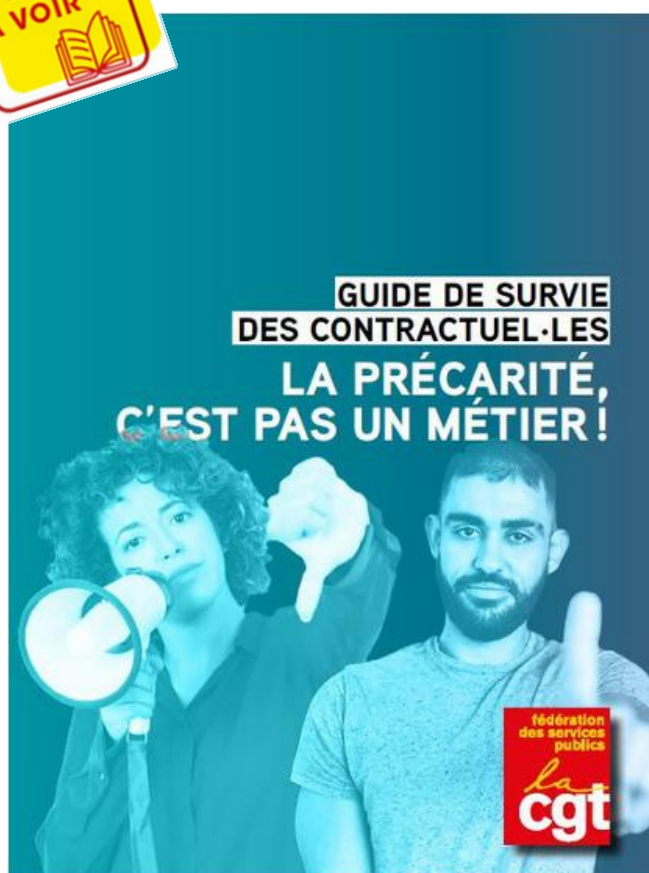
La 3^{ème} réunion de ce groupe de travail se déroulera le 15 septembre, nous espérons que les négociations engagées aboutissent, tout particulièrement pour garantir une évolution de carrière et salariale du personnel contractuel équitable et juste.

Le 7 juillet, nous avons profité d'une rencontre avec le DRH pour insister sur les fortes attentes du personnel. Nous avons notamment re-demandé un plan de déprécarisation et de titularisation pour les agents répondant aux critères réglementaires : près de 200 agents sont concernés dans notre collectivité selon nos estimations.

→ **Améliorer et clarifier les droits du personnel contractuel est un enjeu pour tous.**
Nos propositions sont nombreuses, des avancées sont fortement attendues.



→ **La CGT met à votre disposition un Guide des Droits des agents contractuels.**



A consulter sur notre site en cliquant sur :

[CONTRACTUELS : Guide CGT des agents territoriaux contractuels](#)

CONTRACTUELS : à devoirs égaux, droits égaux !

Le CDD est devenu le principal mode de recrutement, et pourtant, vous n'êtes toujours pas traités avec le respect que vous méritez.

Les renouvellements de contrat en dernière minute, l'absence d'information sur votre avenir, des salaires qui stagnent pendant des années...

Ces pratiques ne peuvent plus être tolérées.

Travailler dans l'insécurité permanente n'est pas une fatalité, quel que soit votre statut.

Les contractuels ne sont pas des variables d'ajustement.

Ce guide est là pour vous aider à comprendre et revendiquer vos droits, de votre embauche à votre titularisation. La CGT sera à vos côtés pour que votre voix soit entendue et que vos droits soient pleinement respectés. Ensemble, faisons en sorte que la précarité ne soit plus la norme.

Équilibre vie privée / vie professionnelle

Vos représentants CGT défendent de manière constante et active le principe d'une politique du personnel garantissant un équilibre vie privée / vie professionnelle pour tous.

Nous avons rencontré le DRH le 7 juillet 2026 et lui avons remis un dossier de 64 p. que nous avons élaboré : « Équilibre vie privée / vie professionnelle : Le Guide CGT des droits et des propositions... ».

Nous avons particulièrement développé l'intérêt d'une des propositions traitées dans ce guide CGT :

- Élargir à tous la possibilité d'Aménagement du Temps de Travail (ATT) en semaine 4 jours ou 4,5 jours.

➤ **Une étude RH va s'engager sur cette question des ATT 4 jours et 4,5 jours. A suivre...**

Ce guide sera prochainement mis à disposition de tous. Nous avons également présenté **de nouvelles propositions CGT complémentaires** de celles contenues dans notre guide. Elles seront également étudiées. Nous vous les présentons succinctement :

- Mettre en œuvre le **congé supplémentaire de naissance à compter de juillet 2026** (cf. p.11).
- Se saisir du projet d'expérimentation nationale à venir d'**Autorisations spéciales d'absences pour les agentes souffrant de troubles menstruels, hormonaux ou reproductifs**.
- Instaurer une autorisation d'absence pour les agentes procédant à un don d'ovocytes.
- Activer l'autorisation d'absence pour raison de service pour les événements climatiques exceptionnels, notamment en cas de canicule, en complément des modalités de télétravail assouplis pour les agents dont les missions sont compatibles.

A rebours de ces évolutions réglementaires et des discussions engagées avec la RH, le gouvernement vient de passer en force en plein été, malgré une opposition unanime, en publiant **un décret de recul modifiant les droits liés à la parentalité et à certains événements familiaux à compter du 1^{er} janvier 2027 !**

Le décret
du 6.07.26
en bref



Toutes les infos
sur ce décret sur
notre site en
[cliquant ici](#)

ASA ACCORDÉES DE DROIT L'administration ne peut pas les refuser		
	Examens médicaux obligatoires liés à la grossesse	Temps nécessaire
	Examens et actes liés à une assistance médicale à la procréation (PMA)	Temps nécessaire
	Démarches dans le cadre d'une procédure d'agrément en vue de l'adoption	Jusqu'à 5 absences par procédure
	Annnonce d'un handicap, d'une maladie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours
	Décès du conjoint, partenaire de PACS ou concubin	5 jours
	Décès du père ou de la mère	3 jours
	Décès du beau-parent (conjoint, partenaire ou concubin du père ou de la mère)	3 jours
	Décès d'un frère ou d'une sœur	3 jours
	Mariage ou PACS de l'agent	5 jours
MAJORATION		
	Ces durées peuvent être majorées de 2 jours lorsqu'un déplacement important est nécessaire (par exemple outre-mer ou à l'étranger).	

ASA ACCORDÉES SOUS RÉSERVE DES NÉCESSITÉS DE SERVICE	
L'organisation du service peut entraîner un aménagement ou un refus	
	Heure quotidienne pour la femme enceinte à partir du 3 ^e mois de grossesse Jusqu'au congé maternité
	Garde ou soins d'un enfant malade de moins de 16 ans Pour un agent élevant seul son ou ses enfants : 12 jours par an. Aucune limite d'âge si l'enfant est en situation de handicap.

AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE	
	Allaitement Jusqu'à 1 heure par jour pendant 1 an
	Séances de préparation à la naissance
	Rendez-vous et actes liés à la PMA (y compris pour le conjoint ou partenaire)
	Rentrée scolaire d'un enfant
	Représentants de parents d'élèves pour assister aux réunions scolaires



CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE POUR LES AGENTS PUBLICS CIVILS ET MILITAIRES

Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026

Applicable aux demandes présentées à compter du 1^{er} juin 2026
et avec prise d'effet à compter du 1^{er} juillet 2026



1. QU'EST-CE QUE LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE ?



Nouveau congé pour les parents d'un enfant né ou adopté à compter du 1^{er} janvier 2026.

Il s'ajoute après l'épuisement des droits à :

- congé de maternité
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- congé d'adoption

2. DURÉE ET FRACTIONNEMENT



Durée maximale : 2 mois
(non rémunérés à 100 %)

Peut être fractionné en 2 périodes d'1 mois.

Les périodes de congé doivent débiter dans les 9 mois suivant la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

REPORT POSSIBLE AU-DELÀ DE 9 MOIS :

- ✓ En cas de nécessités de service (missions opérationnelles ou continuité des activités).
- ✓ Si le congé de maternité, de paternité ou d'adoption est prolongé : le délai est alors allongé d'autant.

3. DEMANDE DE CONGÉ



Demande à adresser à l'autorité compétente au moins 1 mois avant le début du congé.

La demande doit préciser :

- la date de début
- la durée
- le fractionnement éventuel et les dates

→ Délai réduit à 15 jours si le congé suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et débute dans le mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant.

5. FIN DU CONGÉ



Le congé prend fin de droit, à la demande de l'agent, dans les cas suivants :

- décès de l'enfant
- diminution importante des ressources du foyer

L'autorité peut également écourter le congé à la demande de l'agent.

4. RÉMUNÉRATION



1^{er} mois : 70 %
du traitement / solde



2^e mois : 60 %
du traitement / solde



S'applique à tous les agents publics civils et militaires, ainsi qu'aux personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques et aux étudiants de 2^e et 3^e cycle.

6. QUI EST CONCERNÉ ?



Tous les agents publics :

- Fonction publique d'État
- Fonction publique territoriale
- Fonction publique hospitalière
- Militaires

Ainsi que :

- Personnel médical, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé
- Étudiants de 2^e et 3^e cycle des études de médecine, odontologie, pharmacie et maïeutique

7. DISPOSITIONS TRANSITOIRES



Pour les enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2026 (ou naissance supposée durant cette période) :

- ✓ Demande possible à compter du 1^{er} juin 2026
- ✓ Congé à prendre dans un délai de 9 mois à compter du 1^{er} juillet 2026
- ✓ Si prolongation du congé de maternité, de paternité ou d'adoption : délai allongé de la même durée

8. ENTRÉE EN VIGUEUR



Le décret est applicable :

- ✓ aux demandes présentées à compter du 1^{er} juin 2026
- ✓ avec prise d'effet du congé à compter du 1^{er} juillet 2026



À RETENIR



Un nouveau droit pour mieux accompagner les parents.



Un congé souple et adaptable à la situation familiale.



Un décret harmonisé pour tous les versants de la fonction publique et les militaires.

Salaire : La CGT interpelle la collectivité

Les premiers retours de la [consultation](#) que nous menons auprès de vous le confirme, les préoccupations salariales sont particulièrement vives pour le personnel.

Nous avons rencontré le DRH le 7 juillet, porté cette préoccupation première, et exposé nombre de propositions. Nous vous exposons ici les demandes exprimées dans ce cadre.

Nous avons plus particulièrement insisté sur certains points :

- **Pour plus de transparence et d'équité pour tous:**

Il est indispensable d'améliorer nos outils et dispositifs pour une gestion en transparence, adossée à des critères justes, objectifs et équitables, en matière de :

- * Plan de Promotion,
- * Attribution du CIA,
- * Revalorisation des contractuels,
- * Revalorisation de l'IFSE.

Sur tous ces aspects, nous demandons la **création de voies de recours** formalisées et associant les représentants du personnel.

- **Pour une véritable politique de déprécarisation des agents contractuels :**

Il est nécessaire que soit élaboré un cadre adapté pour une gestion juste et équitable de tous les agents contractuels. Nous avons notamment demandé :

- **L'instauration d'un système de revalorisation salariale tous les 2 ans** garantissant une évolution de la rémunération du personnel contractuel équitable et juste.
- **Un plan de déprécarisation du personnel**, notamment en proposant la titularisation à tous les agents répondant d'ores et déjà aux critères de stagiairisation. Nous estimons à près de 200 agents du département répondant aux critères en vigueur de titularisation, actuellement maintenus dans la précarité sans même les informer de cette possibilité.
- **L'aboutissement des négociations au groupe de travail dédié** : La CGT a exprimé ces fortes attentes en matière de politique du personnel contractuel. Dans le temps imparti nous n'avons pas pu développer l'ensemble de nos propositions, aussi nous avons insisté sur nos fortes attentes

globales en vue du 3^{ème} groupe de travail de septembre portant sur la politique du personnel des agents contractuels.



Tous pour Prime, et Prime pour tous !



- **Pour la création de primes collectives :**

La réglementation en vigueur permet aux collectivités d'instaurer des primes collectives pour les agents sous statut FPT et FPH. La conception de ces primes apporte plus de garantie que le CIA en termes de cohésion et d'équité. Elles valorisent également des projets d'amélioration des missions, de l'organisation et/ou des conditions de travail.

- **Instaurer une « prime d'intéressement à la performance collective des services »**

Cette prime concerne les agents publics, Fonction Publique Territoriale, stagiaires, titulaires et contractuels.

- **Instaurer une « prime d'engagement collectif »**

Cette prime concerne les agents publics, Fonction Publique Hospitalière, stagiaires, titulaires et contractuels.

➔ **Plus d'infos sur ces primes [sur notre site, cliquez ici](#)**

- **Pour une revalorisation significative de la participation employeur Prévoyance :**

Les enjeux sont très importants car nul n'est à l'abri de problèmes de santé grave et l'impact financier est bien lourd. Au regard des risques, l'utilité d'une prévoyance n'est pas à démontrer.

Or, avec une participation employeur actuellement à 12 €/mois, le coût restant à charge est pour la majorité du personnel dissuasive.

Nous avons demandé à plusieurs reprises une revalorisation significative de la participation employeur.

Nous avons déjà **obtenu** à une précédente réunion **le principe d'une étude de chiffrage d'une revalorisation de cette participation employeur.**

Lors de notre rencontre du 7 juillet nous avons relancé le DRH pour savoir où en était cette étude de chiffrage. C'était l'occasion pour nous de réinsister sur l'importance de cette revalorisation.

Nous avons eu des échanges très constructifs et suivons de près les suites qui seront données.

Ces propositions sont complémentaires des autres que nous portons régulièrement sur les questions de rémunération, notamment en matière d'égalité professionnelle Femme – Homme.

Elles se heurtent à une politique assumée de compression de la masse salariale au détriment des agents.

A minima, plus d'équité, de transparence et de justice sociale ne coûterait rien de plus à la collectivité, si ce n'est moins de division du personnel et plus de cohésion entre agents.

La balle est dans le camp de l'administration pour clarifier ses orientations à travers les choix qui seront retenus : Plus d'injustice, de division et de précarité... ou plus d'équité, de cohésion et de stabilité.

Pour notre part, nous continuerons de porter avec vous une démarche de progrès social pour toutes et tous.

Salaire : Appel à la mobilisation le 29 septembre

Dans la [Feuille de Chou CGT de mai 2026](#) et la [Feuille de Chou CGT de juin 2026](#) nous avons développé **l'érosion de notre pouvoir d'achat, le déclassement de nos salaires, le tassement des grilles.**

L'état des lieux est catastrophique, le gouvernement ne peut que l'admettre.

La CGT avec les autres organisations syndicales fonction publique ont porté dans l'unité des propositions au plan national auprès du gouvernement.

En « réponse » le gouvernement ne fait rien pour améliorer la situation, bien au contraire.

Tout au plus, il lâche 1 ou 2 miettes histoire de prétendre qu'il serait pour le dialogue, un exemple avec une majoration temporaire des frais de déplacement de... 0,01 centimes au Kilomètre.

- Majoration des frais de déplacement de 0,01 centimes du Kilomètre = circulez y a rien à voir !

➔ Infos sur cette « majoration » à lire sur [Frais de déplacement : Majoration temporaire des indemnités kilométriques](#)

Dans ce contexte, la CGT organise plusieurs initiatives, nationales et dans les Yvelines, à la rentrée pour défendre une politique salariale de justice sociale pour les agents publics titulaires et contractuels.

Un préavis de grève national est déposé, il sera doublé d'un préavis local reprenant nos propositions spécifiques pour notre collectivité

**Cliquez
ici**



Infos à lire sur notre site

[Pour les salaires des agent·es publics :
mobilisation le 29 septembre !](#)

**Par l'action, mardi 29 septembre 2026,
Pour nos salaires, pour nos emplois,
Ni miettes, ni mépris, nous voulons de véritables mesures :**

- ✓ L'augmentation immédiate de la valeur du point d'indice à 6,50 € ;
- ✓ Une refonte complète des grilles indiciaires garantissant un réel déroulement de carrière ;
- ✓ La reconnaissance réelle des qualifications, de l'expérience et des déroulements de carrière ;
- ✓ Le doublement de traitement entre le début et la fin de carrière pour une carrière complète ;
- ✓ Le rétablissement de la GIPA (Garantie individuelle du pouvoir d'achat) ;
- ✓ L'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- ✓ La suppression du jour de carence et le rétablissement à 100 % de la rémunération versée lorsque les agent·es sont en congé maladie ordinaire ;
- ✓ La revalorisation immédiate de 10 % de toutes les pensions de retraite (base et complémentaire)
- ✓ Un plan massif de déprécarisation des agents contractuels

→ [Pour les salaires des agent-es publics : mobilisation le 29 septembre !](#)



Retraite : Ateliers de préparation à la retraite

Il y a plusieurs années nous avons proposé à la collectivité, dossier à l'appui, d'améliorer la prise en compte des fins de carrières. Nous demandions notamment la mise en œuvre de formations « préparation à la retraite ». En 2025 notre demande et ce besoin sont satisfaits avec la mise en place d'ateliers « Bienvenue à la retraite ». Une nouvelle édition 2026 de ces ateliers « Bienvenue à la retraite » voit le jour.

Ils sont organisés par les services RH et le PRIF à la rentrée et les inscriptions sont déjà ouvertes sur intra. Ces ateliers sont destinés aux agents titulaires et contractuels qui prévoient de partir dans les deux ans à venir. Ils se dérouleront sur Mignot ou sur Alpha, selon votre choix.

Les places étant limitées, autant y réfléchir vite si vous souhaitez vous y inscrire...

➔ Pour infos, notre syndicat comporte de nombreux retraités, il n'est jamais trop tard pour nous rejoindre. Vous pouvez y réfléchir aussi 😊

DRH : Évolutions en vue...

Fin 2024, une réorganisation à la hache a fait passer la DRH de 145 à 115 postes, soit 1 poste sur 5 supprimés. Nous avons dénoncé avec force cette réduction de 20 % des moyens humains, qui a pu atteindre dans certains service 60 % d'effectif en moins (cellule recrutement).

Ce sabrage a amplifié certains phénomènes de turnover, de dégradation des conditions de travail du personnel RH et des missions exercées. Depuis quelques réajustements ont été fait au vu des manquements constatés.

Lors d'une rencontre bilatérale avec le nouveau DRH début juillet, il nous a annoncé travailler à d'autres ajustements pour l'avenir.

Sur le principe nous partageons l'intérêt de remettre à plat certains aspects dès lors qu'ils vont dans le sens d'une amélioration de l'organisation, des conditions de travail, et des missions.

Dans ce cadre, la CGT a notamment demandé que soit prévu un renfort de moyens par des créations de postes, et la création de nouveaux domaines d'expertises (statut FPH, transition environnementale...)

➔ **La CGT est disponible pour échanger avec le personnel de la DRH sur les axes d'amélioration possibles**

Direction Solidarité et Prévention : C'est parti !

Le projet de réorganisation en cours de la direction a été abordé dans de précédentes Feuilles de Chou.

Alors oui, la réorganisation de la direction solidarité et prévention « c'est parti », mais nous ne pensions pas que la DGA qui impulse et pilote cette réorganisation partait également.

Cette info est tombée en juillet au milieu du gué d'un projet non finalisé.

Après les questions de fond : « *Quels arbitrages seront fait sur les différentes pistes de réorganisations, avec quelles modalités et quels moyens ?* » se pose **une question de forme** « *Qui fera ces arbitrages et quand ?* ».

C'est en tout cas une histoire à rebondissement... espérons que les prochains ne rebondissent pas trop bas.

➔ **La CGT continue d'agir auprès du personnel dans la recherche de l'intérêt des missions et des agents.**

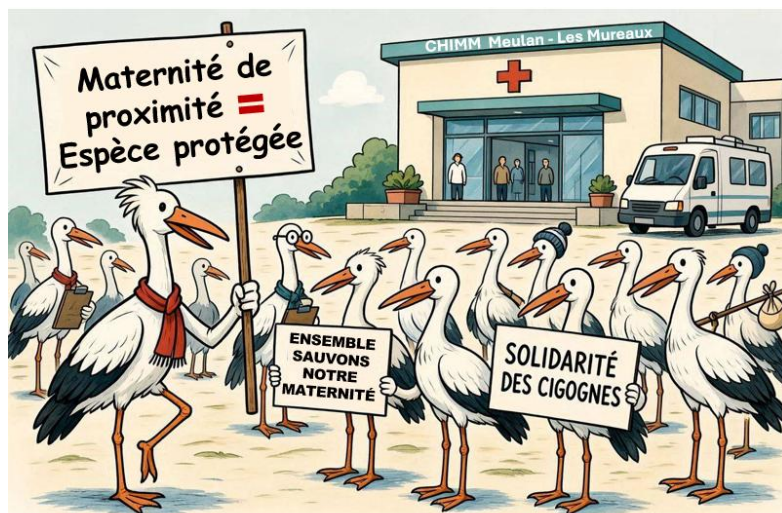
L'aventure fabuleuse de Blanche-Neige et les 7 MDS - Chapitre 2 -



Service Public Yvelinois en danger

Aujourd'hui, la maternité de Meulan-Les Mureaux (CHIMM) est menacée par un projet de réorganisation qui pourrait entraîner la fermeture des salles de naissance, du bloc obstétrical, des urgences gynécologiques et de la maternité.

Pour le maintien de ces missions de proximité essentielles une pétition en ligne a pour objectif de faire entendre la voix des habitants, des usagers, des parents, des élus, des soignants , des associations.... Bref, de toutes celles et tous ceux attaché.e.s à la défense d'une maternité de proximité dans les yvelines !



Un rassemblement Pour la défense de la maternité est en cours d'organisation pour le 24 septembre 2026. Ensemble défendons nos services publics Yvelinois ! Signons et relayons la pétition...



Pétition en ligne à signer en cliquant ici :

[Sauvons la maternité de Meulan-Les Mureaux avant qu'il ne soit trop tard ! - Change.org](https://www.change.org/p/sauvons-la-maternite-de-meulan-les-mureaux-avant-qu-il-ne-soit-trop-tard)

Santé : Canicule et travail

Les épisodes de fortes chaleurs ne sont plus exceptionnels. Ils transforment durablement les conditions de travail et font émerger de nouveaux risques pour la santé des salarié·es.

Les impacts et les risques sont particulièrement élevés pour les activités physiques extérieures, elles sont également à prendre en compte pour toutes activités sur site et en bureau.

La réglementation ne prévoit pas de température à partir de laquelle il convient d'agir en prévention, ou bien, au-delà de laquelle il serait interdit de travailler.

Cependant, l'autorité territoriale est garante de la santé du personnel avec une obligation de moyens.

Notre employeur doit prendre « les mesures nécessaires » pour assurer la sécurité et protéger la santé de tous les agents. « L'employeur public est responsable de la protection de la santé et de la sécurité des agents placés sous son autorité » (Article L. 812-1 CGFP).



Lors des épisodes caniculaires nous avons eu des relevés de températures supérieurs à 30°C dans des bureaux sur plusieurs sites de notre collectivité, ils ont même pu dépasser les 33°C. Ces valeurs thermiques relevées sont particulièrement importantes car les études montrent que pour une activité sédentaire la chaleur à partir de 30°C peut constituer un danger pour la santé (source INRS) et que ce risque devient important avec des effets marqués à partir de 33°C (source ADEME). Précisons qu'en cas d'activité physique légère, le risque débute dès 28°C...

C'est pourquoi il est essentiel de se protéger, de se saisir des possibles mesures et aménagements lorsqu'ils existent et de faire remonter toutes difficultés, la responsabilité employeur étant engagée.

Au concret dans les services, en cas de fortes chaleurs, si les aménagements nécessaires ne sont pas respectés, vous pouvez faire remonter les besoins par écrit par voie hiérarchique, ainsi qu'en renseignant les fiches SST (Santé Sécurité au Travail). L'assistant de prévention peut également être sollicité dans ce cadre. Pour appuyer l'alerte, un relevé de température peut être utile. En cas de difficultés individuelles spécifiques ou aggravées (raison de santé, femme enceinte, condition physique particulière...) vous pouvez également au besoin interpellier la médecine préventive.

➤ **Vos représentants CGT de la F3SCT se tiennent à votre disposition** si ces démarches ne suffisaient pas.

Pour aller plus loin et vous protéger :

Site CGT : [Un dossier CGT complet](#) : droits, enquête, analyses, outils syndicaux, FAQ, propositions...

Sur notre site CGT CD 78 : [Chaleur : de nouvelles obligations pour l'employeur](#)

Sur le site de l'INRS : [Travail à la chaleur. Ce qu'il faut retenir - Environnements spécifiques de travail](#)

Environnement et Feux de forêts

Les feux de forêt ne sont plus des événements exceptionnels ni limités à quelques territoires.

Avec le changement climatique, les incendies sont plus précoces, plus fréquents et plus intenses.

Face à cette nouvelle réalité, la prévention, les moyens de lutte et la protection des populations doivent devenir une priorité des politiques publiques.

Des territoires vulnérables face au dérèglement climatique

Canicules, sécheresses et épisodes météorologiques extrêmes favorisent désormais des incendies plus précoces, plus intenses et plus difficiles à maîtriser.

Les feux de forêt ne peuvent plus être considérés comme des crises ponctuelles : ils constituent un risque durable auquel il faut répondre par des politiques publiques ambitieuses.

Comme le souligne le GIEC, le réchauffement climatique favorise la multiplication et l'intensification des incendies. En retour, ces derniers rejettent d'importantes quantités de CO₂ dans l'atmosphère, alimentant à leur tour le dérèglement climatique.

Un cercle vicieux qui rend indispensable d'agir à la fois sur la prévention, les moyens de lutte et les politiques climatiques.

Des services publics fragilisés

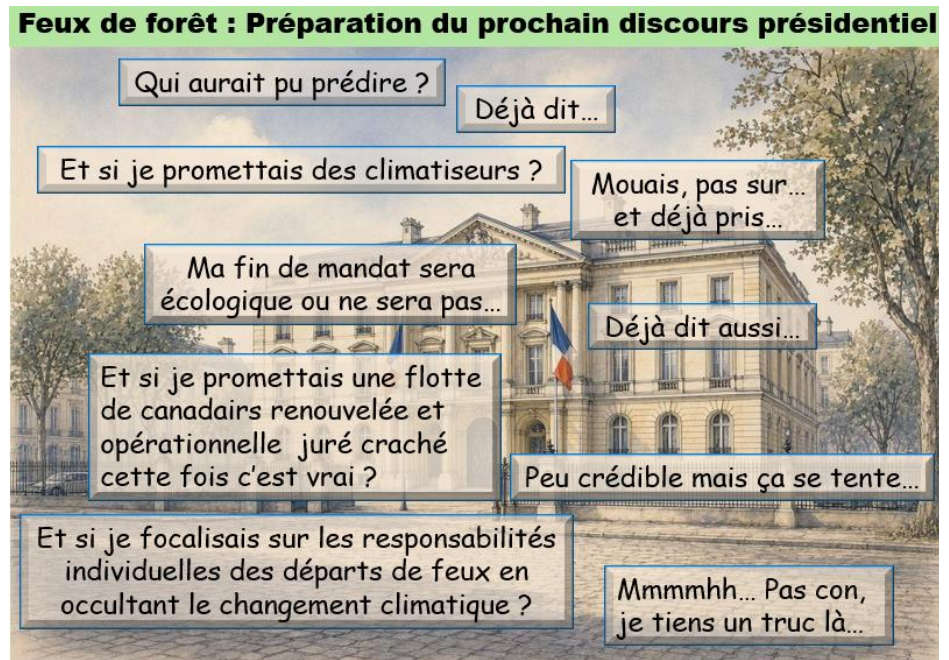
Face à cette évolution, les moyens des acteurs chargés de prévenir et de combattre les incendies ont pourtant été fortement réduits au cours des dernières décennies.

L'Office national des forêts (ONF) est passé de 15 000 à 8 000 agents en moins de quarante ans.

Météo-France a perdu près d'un tiers de ses effectifs en quinze ans, alors même que son expertise est essentielle pour anticiper les risques.

Quant aux **Services départementaux d'incendie et de secours (SDIS)**, ils alertent sur le **manque de personnels spécialisés, le vieillissement des équipements et l'allongement des délais d'intervention.**

Dans ce contexte, la CGT estime qu'il est urgent de redonner aux services publics les moyens d'assurer leurs missions de prévention, d'anticipation et de protection des populations.



Les propositions de la CGT

Pour répondre durablement à l'augmentation du risque incendie, la CGT formule plusieurs propositions :

Mieux prévenir les feux de forêt

La prévention doit devenir une priorité. Cela passe notamment par le renforcement des effectifs des services de l'État, des collectivités, de l'ONF et de Météo-France, mais aussi par une évolution des politiques d'aménagement afin de mieux prendre en compte le risque incendie.

Donner davantage de moyens aux secours

La CGT demande le renforcement des effectifs des SDIS, la modernisation des véhicules et des équipements, le renouvellement de la flotte aérienne, ainsi qu'une meilleure reconnaissance de l'engagement des sapeurs-pompiers professionnels et volontaires.

Construire une véritable politique de la forêt

La filière bois-forêt doit disposer des moyens nécessaires pour assurer la prévention des incendies, l'entretien des massifs forestiers, la valorisation du bois et la protection durable des espaces naturels.

Renforcer la maîtrise publique

La CGT propose la création d'un pôle public de la forêt et des espaces naturels pour coordonner les politiques publiques, renforcer la prévention et garantir une gestion cohérente des forêts face au changement climatique.

Développer les politiques climatiques

Les acteurs publics doivent agir fortement sur la baisse des émissions de gaz à effet de serre et investir massivement dans les mesures d'adaptation au réchauffement climatique. La CGT rappelle que la lutte contre le réchauffement climatique passe par la préservation des écosystèmes et de la biodiversité.

"A chaque fois qu'il y a des morts, il y a des hommages, mais le problème de fond des moyens n'est pas traité. Ce qu'on vit, c'est juste le début de ce qui nous a été annoncé. Il y a de l'épuisement, on prend de plus en plus de risques pariant sur le facteur chance".
Syndicat CGT SDIS des Landes.

« Le coût de l'inaction est supérieur à celui de la transition : chaque euro investi en prévention permet d'économiser jusqu'à trois euros de dommages évités »
Rapport de la Cour des comptes Sept. 2025

« La France n'est pas prête à faire face aux impacts du changement climatique. La transition la plus injuste est celle qui ne se fait pas : les retards pris aujourd'hui en matière d'atténuation et d'adaptation sont facteurs de précarité et d'inégalité » Rapport du Haut Conseil pour le Climat publié le 9 juillet 2026

Environnement et CD 78

Le Conseil Départemental dispose de nombreux leviers pour agir sur les enjeux environnementaux.

Nous rappelons que l'étymologie des Yvelines tire son nom de l'ancienne forêt Yveline dont Rambouillet est le dernier vestige. Cette dénomination doit sensibiliser encore plus la puissance publique sur son rôle majeur. La consultation du personnel menée dans le cadre du déploiement du Radar Travail Environnement a montré les fortes attentes du personnel sur ces enjeux.

Aussi, dans la continuité des nombreuses initiatives que nous menons avec le personnel, la CGT a interpellé le DRH le

7.07.2026 sur l'importance de ces questions.

- ➔ A cette occasion, nous avons eu un échange sur la perspective d'organiser la prise en compte de ces enjeux au sein de la DRH (RSO).

Par courrier du 27.07.2026, nous interpellons le DGS sur l'aggravation des risques canicule et incendie.

Nous demandons notamment de travailler sur des axes d'amélioration par un « Plan canicule », sur la gestion des risques incendie, sur la politique d'atténuation et d'adaptation au changement climatique.



- ➔ Vous pouvez retrouver notre courrier sur notre site : [Risques Canicule et Incendie : Interpellation CGT CD 78](#)
- ➔ Pour aller plus loin, lire notre article : [Enjeux environnementaux : Publications CGT CD 78](#)

La CGT vous consulte...

CONSULTATION du PERSONNEL

la **cg**t 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...



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. 😊

