“LE SERVICE PUBLIC EST LA RICHESSE DE CEUX QUI N’ONT RIEN !”

Alors, défendons-le toutes et tous ensemble !

contact.cgt.fr

Mis à l’honneur pendant la pandémie de Covid, les services publics dont le rôle d’amortisseur social a été unanimement reconnu, n’ont pas les moyens financiers nécessaires à leur bon fonctionnement, au nom de la règle européenne de limitation des déficits budgétaires à 3 % du PIB.
Les conséquences de cette cure d’austérité sont catastrophiques tant pour les usager·ères que pour les agent·es.

Il est urgent de réinvestir dans nos services publics pour les renforcer !

PRÉCARISATION ET EXTERNALISATION

Depuis la loi d’août 2019, le recours massif aux emplois précaires s’étend dans les 3 versants de la fonction publique, répondant à une politique nationale de réduction des fonctionnaires. Des CDD de droit public ne bénéficiant pas des règles protectrices du Code du Travail, d’une durée de quelques mois à une ou plusieurs années, sont ainsi proposés sur des postes pourtant pérennes et des emplois indispensables au bon fonctionnement de nos services !

Le traitement réservé aux contractuel·les par l’administration est inadmissible, place nos collègues dans une grande précarité et induit beaucoup de turn-over : promesses de CDI non tenues ou absence de communication sur le renouvellement des contrats ; absence de formation ; manque de suivi ; traitement différent en matière d’horaires de travail, de RTT, de télétravail ; sous-qualification voire sous-rémunération…

La précarisation, c’est aussi, en raison de leur dégradation volontaire, l’externalisation des missions de service public et donc leur privatisation.
Tout ceci nuit à la qualité du service rendu aux usager·ères et aux condition de travail des personnels.

Dans les Yvelines

Conseil départemental
- 44% de contractuel·les
- Création de 14 satellites avec externalisation des missions.

Hôpital de Poissy
Privatisation de la blanchisserie interhospitalière.

NOUS REVENDIQUONS

- L’arrêt de la précarisation de l’emploi dans la fonction publique et la titularisation des contractuel·les répondant à un besoin permanent
- Dans l’immédiat, l’amélioration des droits et garanties collectives des contractuel·les
- Un recrutement massif de fonctionnaires pour pourvoir l’ensemble des postes vacants
- L’abandon des projets d’externalisation et / ou la réinternalisation des missions de service public

SANTÉ ET PERTE DE SENS

Dans les Yvelines

Faute de personnel, fermeture de lits voire de services dans les hôpitaux publics pendant les congés ; fermeture du dernier centre de soins palliatifs.

40% des aides-soignantes en invalidité avant la retraitre.

La réduction continue des effectifs dans la Fonction Publique et le pilotage par tableur excel entraîne des conséquences notables sur la **santé mentale des agent·es.**

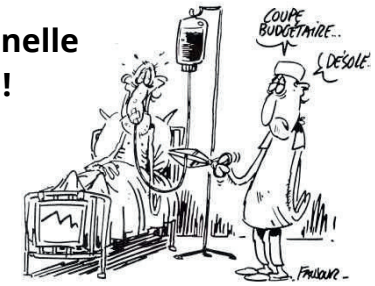
Nous faisons face dans certains services à des problèmes de considération des agent·es. Manque d'autonomie, hiérarchie infantilisante, lenteur des validations… il en ressort un profond sentiment de déqualification. **Burn-out pour les un·es, bore-out pour les autres : ça ne peut plus durer !**

Les agent·es sont les expert·es de leur travail !

Dans les métiers de la santé, par exemple, les soignant·es s'interrogent. On leur parle tout le temps argent ; elles et eux, veulent juste soigner !
Il est insupportable de voir nos services publics déconsidérés et nos politiques ne rien faire pour y remédier !

Perte de pouvoir sur l'organisation du travail, perte du sentiment d'être utile, multiplication des tâches annexes, absences non remplacées, manque de cohérence entre valeurs professionnelles et morales… les agent·es sont de plus en plus confronté·es à la **perte de sens de leur métier**. Les personnels hospitaliers n'ont par exemple plus que 7 minutes à accorder par toilettes aux personnes âgées.

Plus de travail, moins de personnels : une usure professionnelle précipitée !



Éducation nationale

7 agent·es sur 10 se disent en situation d'épuisement au travail.

Territoriale

Rerudescence des demandes de mise en retraite avant 50 ans ; hausse des licenciements pour inaptitude.

NOUS REVENDIQUONS

- Le respect et la reconnaissance du travail réel des agent·es et des mesures pour améliorer significativement leurs conditions de travail
- Des moyens humains, matériels et financiers pour permettre à chacun·e d'avoir le temps de la relation humaine et redonner du sens à nos métiers au service du public

SALAIRES

Le budget 2026, dans la continuité des précédents budgets, confirme des suppressions massives d'emplois publics (dont 4 000 dans l'éducation nationale), la poursuite du gel de la valeur du point d'indice, l'affaiblissement et l'abandon de missions de service public sur l'ensemble du territoire, le non remplacement de fonctionnaire partant à la retraite ...

Nationalement ce sont déjà 40 milliards d'euros qui s'ajouteront aux coupes franches qui impacteront durement les services publics et en particulier les collectivités territoriales.

Il est essentiel que nationalement et localement des moyens soient alloués au bon fonctionnement des services publics, mais également à la juste reconnaissance des agent·es.

Absence de revalorisation salariale, **comme absence de promotion ne peuvent pas durer**.

Ces politiques d'austérité nationales qui se répercutent au local, portent atteinte aux droits des personnels, à leur pouvoir de vivre et aux missions de services public.

Le gel du point d'indice depuis de nombreuses années à engendré une perte de 41% de pouvoir de vivre depuis 1980 pour les travailleur·euses de la Fonction Publique.

La baisse de 10% de la rémunération des fonctionnaires en cas d'arrêt maladie ordinaire, couplée au maintien du jour de carence, sous couvert de maîtrise des dépenses publiques est une nouvelle mesure injuste et touche de plein fouet les femmes enceintes !
Elle fragilise la protection sociale des agent·es et entraîne une dégradation supplémentaire de l'attractivité de la Fonction Publique.

Nous refusons que la Fonction Publique et ses agent·es soient sacrifié·es sous le joug des contraintes budgétaires et des politiques d'austérité qui portent atteinte au droit des personnels, à leur pouvoir de vivre, ainsi qu'aux missions de service public et à la qualité du service rendu aux usager·ères !

Éducation Nationale

En 1980, un·e prof débutant·e gagnait 2,17 fois le SMIC, aujourd'hui il/elle gagne 1,14 fois le SMIC.

Territoriale

les 5 premiers échelons des Adjoints Administratifs sont inférieurs au SMIC, soit 5 ans sans augmentation de rémunération.

NOUS REVENDIQUONS

- Le retour à une rémunération complète en cas d'arrêt maladie et l'abrogation du jour de carence
- La revalorisation du point d'indice à hauteur de 10%, son indexation sur l'inflation et un plan pluriannuel de rattrapage salarial public/privé
- L'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes
- L'intégration des primes dans le traitement indiciaire pour garantir les droits à la retraite et l'abrogation de la contre-réforme des retraites avec le retour du départ à taux plein à 60 ans

Qu'est-ce que la CGT ?

Il était une fois… un temps où il n'y avait pas de jour de repos ni de congé. Un temps où les enfants travaillaient. C'était il y a à peine plus d'un siècle…

Et puis, des travailleurs ont décidé de se réunir, de lutter collectivement et de s'organiser dans des syndicats d'une part et des Bourses du Travail (lieux de réunion et de formation) d'autre part. Et c'est ainsi que la CGT est née en 1895. C'est le premier syndicat à avoir été créé.

Un syndicat, c'est un regroupement de travailleur·euses (y compris, pour la CGT, les privé·es d'emplois et les retraité·es) organisé·es pour défendre et améliorer la vie au travail et en-dehors, pour débattre, informer, décider d'initiatives…

La CGT porte dans ses statuts la démocratie, la solidarité internationale ou encore la lutte contre toutes les discriminations et l'exclusion.

Il n'existe pas de syndicat dans toutes les entreprises ou services de l'administration mais si vous voulez créer ou faire vivre la CGT là où vous travaillez, nous sommes là pour vous accompagner, vous former, vous informer, vous suivre.

Dans la Fonction Publique comme en entreprise, dans les grands groupes comme dans les très petites entreprises : la CGT est là, la CGT c'est VOUS, c'est NOUS !

POUR UNE INDEMNITE DE RESIDENCE EGALITAIRE DANS LES YVELINES

Le montant de l'indemnité de résidence (IR) est calculé en appliquant au traitement brut de l'agent un taux variable, selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Ce taux est de 0 % pour la zone 3, 1 % pour la zone 2 et 3 % pour la zone 1.
La répartition actuelle des communes dans les trois zones de l'indemnité de résidence a été fixée par un décret de 1962, et sa dernière mise à jour de 2001.

Dans les Yvelines, l'indemnité de résidence varie donc entre 0 et 3% en fonction de la commune d'affectation pour les agents des 3 versants de la fonction publique.

Ce classement des communes, désormais obsolète, est loin de permettre la prise en compte de la réalité. Cela créé une situation d'injustice et d'iniquité entre agents d'autant plus criante dans cette période de tension économique.
Pourtant, dans les Yvelines, la vie est chère partout !
Et ce coût de la vie est d'ailleurs un facteur du manque d'attractivité des Yvelines pour les agents et contribue à la difficulté de recrutement.

Le sujet de la revalorisation de l'indemnité de résidence des fonctionnaires a été évoqué plusieurs fois au Journal Officiel en 2019 et en 2025. Bien que le gouvernement ne soit pas favorable à une mise à jour exhaustive de l'actuelle liste de répartition des communes, la réponse du Journal Officiel de mars 2025 laisse la porte ouverte à une négociation syndicale à ce sujet.
Il est à noter que la Haute-Corse, la Corse-du-Sud, L'Ain et la Haute-Savoie bénéficient déjà d'une Indemnité de Résidence à 3 % dans toutes les communes de ces quatre départements. Nous proposons qu'il en soit de même pour les Yvelines.

C'est pourquoi, nous, Agents de la Fonction publique des Yvelines, dans un souci d'égalité entre agents et pour lever cette injustice sociale, nous demandons le classement de l'ensemble des communes des Yvelines en zone d'abattement 1 avec un taux de 3%.