

Au sommaire...

Actus

Dossiers :

- Décret contre le risque « chaleur »
- Résultat de la négociation PSC

Agenda

2 octobre : CST Bordeaux /
Congrès Interco 17

16 octobre : F3SCT Poitiers

6 novembre : CST Limoges

19-20 novembre : Congrès Interco
33

20 novembre : F3SCT Bordeaux

27 novembre : Congrès Interco 64

11 décembre : CST Poitiers

18 décembre : F3SCT Limoges

Rédaction

**Section CFDT Région Interco
Nouvelle-Aquitaine**

Bureau

Secrétaire : Sabrina PAWLAK

Secr. adjoints :

Nicolas BIROT
Emmanuel TROYARD

Membres du bureau :

- Stéphanie ANCELIN-MARCHAND
- Géma GUTIERREZ
- Jérôme KOHL
- Abdi SABERAN

Coordonnées

14 rue François de Sourdis
Bâtiment Croix des Fontaine
Bureau E 21
33000 BORDEAUX

06 99 29 80 78

cfdt@nouvelle-aquitaine.fr

ACTUALITÉS NATIONALES

« Agents publics en congé maladie ordinaire : doublement punis ! »

Le gouvernement Barnier en avait rêvé, le gouvernement Bayrou l'a fait.

Depuis le 1er mars 2025, lorsqu'un agent public est en congé de maladie ordinaire (par exemple pour une grippe), il n'est pas rémunéré le premier jour de son arrêt, subissant ainsi un jour de carence, rétabli depuis le 1er janvier 2018.

Les organisations syndicales, dont la CFDT, ont réussi à **empêcher l'application de 3 jours de carence**, grâce au rapport de force construit dès les annonces du ministre Kasbarian et à la journée de mobilisation réussie du 5 décembre 2024.

Ne rien lâcher !

Mais maintenant, en plus de ce jour de carence, le gouvernement frappe les agents publics, dès le deuxième jour d'arrêt maladie y compris les renouvellements d'arrêt antérieurs, **d'une réduction de salaire, en ne les payant que 90 % de leur traitement indiciaire brut pendant les trois premiers mois** (au-delà de trois mois de congé de maladie ordinaire, la rémunération reste amputée de moitié).

ce n'est pas acceptable mais c'est inadmissible et indigne !

Elle demande une nouvelle écriture des articles L 822-1 à L 822-5 du Code général de la fonction publique, qui portent ces dispositions injustes.

Au niveau régional, l'intersyndicale dont fait partie la section CFDT Interco Région Nouvelle-Aquitaine a demandé au Président Alain Rousset de ne pas appliquer cette mesure. La réponse du Président est négative : il applique la loi nationale, lui le tonitruant régionaliste !

La suite ...

Être malade n'est pas un choix et contaminer les usagers ou ses collègues n'est pas une mission de service public ! Quand un médecin a prescrit un congé de maladie ordinaire, on ne doit pas perdre 10% de son salaire.

Il est encore temps de se mobiliser et de soutenir les organisations syndicales de la Fonction publique qui refusent ce recul social.

Signez la pétition qui exige le retrait du jour de carence et le maintien à 100 % de la rémunération en cas de congé maladie ordinaire

PÉTITION

Pour la CFDT Fonction
Publique, non seulement

Enfin un décret contre le « risque chaleur »

Avec les vagues de chaleur de plus en plus fréquentes liées aux dérèglements climatiques, un nouveau décret vient renforcer les obligations des employeurs publics et privés pour mieux protéger les travailleurs. Publié début juin, ce texte entrera en vigueur le 1er juillet 2025. Il s'inscrit dans le cadre du Plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC 3).

La nécessité de légiférer

Pendant leur temps de travail, les agents peuvent être confrontés à une période de forte chaleur. Les effets de la chaleur sur la santé sont plus élevés lorsque se surajoutent des facteurs aggravants comme la pénibilité de la tâche. La chaleur augmente par ailleurs les risques d'accident, car elle induit une baisse de la vigilance et une augmentation des temps de réaction. Dans certains métiers, la transpiration peut aussi rendre les mains glissantes ou venir gêner la vue.

Au-delà de 30°, risque pour la santé

Non règlementé jusqu'à présent, le décret publié au *Journal officiel* du 1^{er} juin 2025 vient combler le manque de la législation française qui n'intégrait jusqu'ici aucune mesure d'adaptation des conditions de travail en cas d'épisodes caniculaires, en instaurant dans le code du travail la prise en compte du réchauffement climatique comme nouveau facteur de risque sur la santé au travail.

Ainsi, même si l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) considère qu'au-delà de 30 °C pour un salarié sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés, les nouvelles obligations des employeurs en cas de « chaleur

intense » sont maintenant indexées sur les seuils d'alerte activés par Météo France (jaune, orange ou rouge) représentant un danger pour les travailleurs.

Il s'agit de reconnaître la chaleur comme un risque professionnel à part entière, au même titre que d'autres risques plus connus.



Des mesures pour le travail à l'extérieur comme à l'intérieur

Désormais, la loi demande aux employeurs privés et publics d'évaluer les risques « liés à l'exposition des travailleurs à des épisodes de chaleur intense, en intérieur ou en extérieur » et de prendre les mesures qui s'imposent en vue de les limiter. Avec l'aide des services de prévention et de santé au travail ([SPST](#)), elles pourront par exemple :

- Modifier les horaires,
- Aménager les postes,
- Prévoir des tenues adaptées,
- Assurer l'accès à de l'eau potable fraîche (minimum 3 litres par jour et par agent), surtout en l'absence d'eau courante,
- Former et informer les agents sur les bons réflexes à adopter,

- Suivre particulièrement les agents vulnérables (état de santé, conditions de travail...),
- Intégrer ce risque dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), si nécessaire.

Un manquement à ces obligations pourrait engager la responsabilité de l'administration. D'où l'importance pour les employeurs publics de prendre ces mesures au sérieux.

Une avancée mais il faut aller plus loin

Il était temps de légiférer, et la CFDT salue ce décret qui reprend d'ailleurs une proposition CFDT : l'utilisation des alertes météo territorialisées de Météo-France pour déclencher automatiquement les mesures de prévention.

Maux de tête, crampes, déshydratation et malaises font partie des signes facilement repérables... mais trop souvent sous-évalués.

C'est pourquoi la CFDT pense qu'au-delà de ce « décret chaleur », il faut aller plus loin en matière de prévention en intégrant des indicateurs qui tiennent précisément compte de tous ces facteurs – incluant le taux d'humidité, la présence ou non d'ombre – et pas seulement de la température. La CFDT suggère également que les méthodes d'évaluation des risques

s'alignent sur les normes internationales afin de mesurer plus précisément le stress thermique et d'évaluer ce dernier de manière plus inclusive (pour les personnes travaillant à l'extérieur, les employées enceintes, les seniors et les personnes ayant des problèmes de santé...).

Dernière préconisation indispensable : encourager la prévention des risques thermiques dans le cadre du dialogue social de branche. Selon le baromètre sur l'état du travail réalisé en avril 2025, un quart des travailleurs déclarent souffrir de la chaleur l'été, dont 40 % dans le BTP et les transports.

La CFDT restera vigilante sur la mise en œuvre effective du décret, notamment à travers le dialogue social, pour s'assurer que tous les agents soient protégés, quel que soit leur métier.

Enfin, dans la continuité de son action, la CFDT continuera de prendre sa part pour réduire l'empreinte environnementale des entreprises et faire de la transformation des modes de vie des alternatives accessibles à toutes et tous.

Il est urgent de passer à l'action car le réchauffement climatique s'accélère !



Une négociation PSC rondement menée... ... de solides avancées pour les agents

Après une première phase de négociation sur la Protection Sociale Complémentaire (PSC) entre les organisations syndicales et l'Autorité territoriale, conclue par un accord de méthode, la seconde phase qui a finalisé cet accord, s'est révélée tout aussi concluante. Résultat : une participation financière importante de la collectivité et des garanties renforcées pour les agents.

Dès mi-décembre 2024, la section CFDT Interco Région Nouvelle-Aquitaine a pris l'initiative de proposer à l'intersyndicale d'ouvrir officiellement une négociation collective sur la PSC. Objectif : échanger, proposer et surtout sécuriser les avancées dans un cadre normé, en concluant un accord collectif solide. Une volonté partagée et validée fin janvier 2025 par le Président de Région, Alain Rousset. Un des objectifs clef pour la CFDT : deux conventions collectives facultatives en ligne de mire.

La négociation s'est d'abord concentrée sur la forme des contrats : deux conventions collectives facultatives, dans la continuité de l'offre existante. À noter qu'une mise en conformité du contrat de prévoyance interviendra dès que l'accord collectif national de juillet 2023 sera juridiquement transposé à la fonction publique territoriale, rendant ce contrat obligatoire.

Une offre construite avec et pour les agents

Fidèle à sa démarche participative, la CFDT a porté les revendications exprimées par les agents lors de l'enquête « Santé et Prévoyance » lancée par la collectivité. Cette écoute a permis :

- La mise en place de trois niveaux de garanties différenciés pour la mutuelle santé, avec un renforcement significatif des prestations optique et dentaire ;
- Un socle unique de garanties en prévoyance, couvrant l'incapacité, l'invalidité et le décès, assurant ainsi une couverture globale et homogène.

Une prise en charge financière ambitieuse de l'employeur

Dès le départ, la collectivité s'était engagée à participer à hauteur de 50 % minimum aux frais de prévoyance pour tous les agents, et à 50 % pour la mutuelle santé des plus bas salaires.

La seconde phase de la négociation, conduite fin mai-début juin 2025, a permis d'aller encore plus loin. Un avenant très favorable a été obtenu, instaurant :

- Une répartition des agents en 4 groupes selon leur revenu brut mensuel ;
- Une participation dégressive de l'employeur pour la prévoyance allant de 95 % à 27,7 %, avec un reste à charge de seulement 2,40 € pour les agents gagnant moins de 2 300 € brut par mois ;
- Une prise en charge allant de 50% à 60 % pour la prévoyance, selon les revenus.

Un focus sur les plus bas salaires

Un accent particulier a été mis sur les agents à plus faibles revenus, avec une ambition claire : garantir à tous l'accès à une mutuelle santé de qualité, à coût réduit, avec des garanties au moins équivalentes, voire supérieures, au contrat précédent.

Un véritable gain pour le pouvoir d'achat des agents et de leurs familles !

En complément :

- Participation employeur pour les conjoints : 25 € ;
- Participation pour les enfants : 19 €, avec gratuité à partir du 3e enfant.

>> 0 <<

Le gouvernement exclue une hausse de la valeur du point d'indice pour el budget 2026.

>> 38 <<

C'est le pourcentage de femmes dans la filière technique de la FPT.

>> 34 <<

C'est le pourcentage d'agents territoriaux qui partiront à la retraite d'ici 10ans.

>> 6 <<

C'est le pourcentage d'agents publics utilisant le vélo pour se rendre au travail.

>> 1/4 <<

C'est le rapport moyen d'agents contractuels dans la FPT. Ce chiffre est en constante augmentation.

>> 27 <<

C'est le nombre d'agents territoriaux pour 1000 habitants en Nouvelle-Aquitaine.