

## INFO RAPIDE n°101 – le 13 février 2026



### Edito : L'emploi, un sujet de projet à ne pas occulter

**E**dit**o** : Pour celles et ceux qui ont pris le temps d'écouter le conseil communautaire du samedi 31 janvier, **les orientations budgétaires 2025** ont confirmé ce que nous redoutions déjà : les économies imposées aux collectivités territoriales, conséquence des dérives budgétaires de l'État depuis plusieurs décennies, risquent de se traduire une nouvelle fois par des efforts demandés aux agent.e.s territoriaux.

À cela s'ajoutent de nouvelles contraintes financières, notamment liées à l'augmentation des cotisations retraites et à d'autres obligations réglementaires. Dans ce contexte, la tendance annoncée est clairement au resserrement des recrutements.

**La CFDT a pris ses responsabilités en portant un rapport en son nom sur ce sujet lors du Comité Social Territorial du 21 novembre dernier. (Voir rapport de la CFDT [ICI](#))**

L'objectif était de poser une question essentielle pour notre collectivité, encore jeune : comment continuer à améliorer, à assurer le service public avec des moyens humains contraints ? Faire mieux avec moins. Possible ? Nous ne pouvons pas dire que les réponses apportées lors de l'instance nous aient vraiment rassurés...



Des pistes existent sûrement et méritent d'être explorées. Sur ce point nous nous en remettons à l'expertise de nos collègues des ressources humaines mais cela suppose toutefois une véritable volonté politique de mettre en œuvre une politique RH de projet et anticipatrice des changements à venir.

**Les prochains élu.e.s des Ressources humaines trouveront sur la pile du dialogue social ce sujet que nous continuerons à porter en priorité au même titre que le pouvoir d'achat des agent.e.s...**





## PCA : Plan de continuité d'activité, une réponse au courrier de la CFDT

En décembre dernier, pour donner suite au **Comité Social Territorial** durant lequel nous avons posé une question diverse sur la mise en œuvre d'un Plan de continuité d'activité global à l'échelle de la collectivité avec des spécificités par directions métiers, nous avons écrit au Président sur ce sujet.

**Forcé de constater que notre demande était quelque peu fondée, l'administration a donné une suite favorable à notre revendication en lançant un travail transversal sur le Plan de continuité d'activités (Cf. PCA) au sein de la CAPB. Une lettre de mission a été dument rédigée en ce sens.**

Reste maintenant à définir la place qu'auront les représentants du personnel durant ces travaux tant ce sujet nous semble crucial pour le quotidien des agent.e.s.

**Il faut aussi se rappeler que ce sujet est notifié au cœur des accords de méthodes signés entre les représentants du personnel et la collectivité.**

Vous pouvez prendre connaissance du courrier de la CFDT sur les PCA en cliquant [ICI](#)



## Je suis un.e agent.e territorial.le et candidat.e aux élections municipales : Un droit, des garanties, des protections

**À l'approche des élections municipales, une question revient régulièrement :**

**un agent territorial peut-il se présenter ?** La réponse est claire : **oui**.

Être fonctionnaire territorial ne retire en rien les droits civiques. Au contraire, l'engagement citoyen fait pleinement partie de la vie démocratique, ce n'est pas à la CFDT que nous allons dire le contraire mais attention à respecter quelques règles :

**Se présenter à une élection, un droit fondamental.** Chaque agent territorial:

- bénéficie de la liberté d'opinion,
- dispose du droit d'éligibilité,
- peut s'engager dans la vie politique locale.

**...mais ce droit s'exerce dans un cadre :** Parce que nous sommes agents publics, certaines règles s'imposent.

### **1/ Neutralité pendant le service**

Aucune campagne :

- sur le temps de travail,
- avec les moyens de la collectivité,
- en utilisant sa fonction pour influencer.

Le service public doit rester impartial.

## 2/ Devoir de réserve

L'expression publique doit rester mesurée, surtout pour les agents occupant des fonctions d'encadrement. Il ne s'agit pas d'empêcher l'expression, mais d'éviter toute confusion entre engagement personnel et position institutionnelle.

## 3/ Des droits pour faire campagne

Un agent candidat peut bénéficier :

- d'autorisations d'absence,
- de facilités de service,
- et, s'il est élu, de crédits d'heures pour exercer son mandat.

Ces dispositifs existent pour garantir que l'engagement démocratique soit possible sans mettre en péril la situation professionnelle.

Si vous envisagez une candidature ou si vous vous posez des questions sur votre situation personnelle, **n'hésitez pas à vous rapprocher de vos représentants syndicaux Cfdt** afin d'obtenir un accompagnement sécurisé et adapté.



## En image : Les Risques Psychaux Sociaux, on en parle ?

On ne confierait jamais **la sécurité incendie aux RH.**

Pour les RPS, on ne devrait pas non plus. **Voilà pourquoi.**



**Cfdt:**  
capb/cias  
Pays Basque

**Dans une entreprise,**  
la sécurité incendie,  
ce n'est pas :

- ✗ un sujet de bien-être
- ✗ un sujet de confort
- ✗ un sujet "quand ça brûle déjà"

**C'est un risque professionnel.**

**Cfdt:**  
capb/cias  
Pays Basque

**Pour les incendies,**  
on agit en amont :

- ◆ Évaluation des risques
- ◆ Plans de prévention
- ◆ Procédures claires
- ◆ Responsabilités définies
- ◆ Actions correctives

**Personne n'attend qu'un salarié se brûle.**

**Cfdt:**  
capb/cias  
Pays Basque

Pour les **Risques Psychosociaux**, on fait souvent **l'inverse**.

On attend :

- que ça craque
- que les arrêts s'accumulent
- que les départs s'enchaînent

**Puis on appelle les RH.**



Les **Risques Psychosociaux**, deviennent alors :

- un sujet RH
- un sujet de bien-être
- un sujet de gestion des conséquences
- Yoga.
- Numéro vert.
- Ateliers "résilience".

**Utile parfois.**

**Insuffisant toujours.**



Les **RPS ne naissent pas dans les RH.**  
Ils naissent :

- dans l'organisation du travail
- dans la charge
- dans le management
- dans le manque de sens
- dans les injonctions contradictoires

**← Là où le travail fait mal.**



Tant qu'on traitera les  
**RPS après coup**,  
ils resteront un sujet RH.

*Le jour où on les traitera **comme les autres risques**,*

*ils deviendront enfin un sujet de  
prévention.*

**← Et si on remettait les RPS au  
cœur du système, plutôt qu'à la  
fin de la chaîne ?**



# [FOCUS RQTH]

## Changeons notre regard sur le handicap

80% des handicaps sont invisibles



## RQTH : C'EST QUOI ?

- La RQTH est la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.
- La RQTH sert à montrer que tu peux travailler mais que tu ne peux pas faire certaines choses à cause de ton handicap.

### ❖ POURQUOI LA DECLARER ?

La RQTH permet de bénéficier de mesures adaptées :

- ❖ Aménagements de poste, d'horaires, télétravail,
- ❖ De formation professionnelle au titre du reclassement,
- ❖ Des aides financières mobilisables : activations d'aides externes
- ❖ Une meilleure Qualité de Vie au Travail : moins d'arrêt, prévention de l'usure professionnelle et du désengagement.

Ces mesures t'aident à obtenir un emploi ou à le conserver.

### ❖ LA RTQH EXISTE POUR T' AIDER, PAS POUR TE JUGER

Quelques idées reçues à oublier :

- ❖ Je vais être mal jugé-e : **NON** La RQTH est confidentielle et protégée par la loi
- ❖ Je vais être désavantagé : **NON** elle sécurise ton parcours professionnel
- ❖ Ce n'est pas très utile : **OUI** cette reconnaissance est utile, elle ouvre des droits concrets



## ❖ COMMENT DEMANDER LA RQTH ?

Tu dois remplir le formulaire de demande en ligne auprès de la MDPH, une décision, après étude de ton dossier te sera donnée. Attention toutes les demandes ne sont pas acceptées.

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans.

La RQTH est renouvelable.

**Déclarer ta RQTH auprès de ta collectivité n'est pas obligatoire, mais cela contribue à un climat de confiance, de bienveillance et de travail équitable, et cela procure des avantages en matière d'orientation et d'insertion professionnelle.**

## ❖ TES INTERLOCUTEURS :

- ❖ La MDPH de ton département
- ❖ Les services RH et la coordinatrice Maintien dans l'Emploi
- ❖ La médecine du travail et/ou l'assistante sociale de la collectivité (CDG 64 [assistantesociale@cdg-64.fr](mailto:assistantesociale@cdg-64.fr))

**....et bien sûr, tes élu.e.s CFDT de la CAPB et CIAS PB restent à tes cotés dans chacune de tes démarches.**

# [FOCUS CONGES DE NAISSANCE 2026 FPT]

## ❖ DATE D'ENTREE EN VIGUEUR ET PERIMETRE

Entrée en vigueur : 1er juillet 2026 / Effet rétroactif encadré : le dispositif sera accessible aux enfants nés entre le 1er janvier et le 30 juin 2026

## ❖ REMPLACEMENT PROGRESSIF DU CONGE PARENTAL

Le nouveau congé de naissance :

- ❖ Remplace progressivement le congé parental d'éducation
- ❖ Est plus court
- ❖ Est mieux indemnisé
- ❖ Est centré sur les premiers mois de l'enfant
- ❖ Vise à renforcer l'attractivité et l'égalité professionnelle

## ❖ PERIODE TRANSITOIRE (1ER SEMESTRE 2026)

Les agents dont l'enfant naît entre janvier et juin 2026 peuvent :

- ❖ Prendre un congé parental selon les règles actuelles
- ❖ Puis basculer vers le congé de naissance à compter du 1er juillet 2026

- ❖ **CADRE REGLEMENTAIRE A VENIR** : Décrets d'application attendus au plus tard fin mai 2026

## ❖ DEROGATION EXCEPTIONNELLE

Possibilité de cumuler le congé de naissance avec l'aide pour assistante maternelle

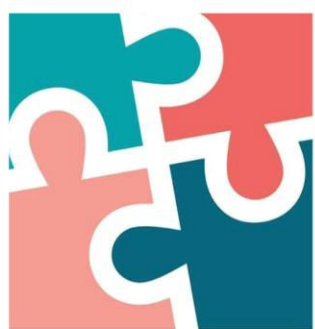
Uniquement si l'assistante maternelle a été engagée avant l'entrée en vigueur

**Parce que les inégalités existent  
encore, la CFDT se bat tous les jours  
pour l'égalité de tous !**

**Cfdt:**  
capb/cias  
Pays Basque

**#8mars**

**#JournéeInternationaleDesDroitsDesFemmes** ✨



## **Bilkura publikoak**

## **Réunions publiques**

### **Angelu**

Otsailaren 10a

### **Urruña**

Otsailaren 17a

### **Lartzabale**

Otsailaren 25a

### **Maule**

Otsailaren 27a

### **Anglet**

10 février

### **Urrugne**

17 février

### **Larceveau**

25 février

### **Mauléon**

27 février

[www.plateforme batera.org](http://www.plateforme batera.org)



Dans le cadre des élections municipales et communautaires de mars 2026, Batera organise quatre réunions publiques ouvertes à toutes et à tous seront organisées dans les prochaines semaines afin de présenter plus en détail la démarche et d'échanger avec les candidates et candidats.

- ❖ **Mardi 10 février** à 19h à la Maison pour Tous d'Anglet
- ❖ **Mardi 17 février** à 19h à salle Posta d'Urrugne
- ❖ **Mercredi 25 février** à 19h à Espelletenia à Larceveau
- ❖ **Vendredi 27 février** à 20h30 à la salle Multiservices de Mauléon

Cfdt:

ÉLECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES 2026

**VOTER CFDT,  
C'EST VOTER POUR VOUS**

VOTEZ CFDT  
**VOTRE VOIX NOTRE ACTION**



**ENSEMBLE  
CONTRE  
LE RACISME !**

Permanence téléphonique tous  
les jours au  
> 05 59 25 37 14

Nous restons plus que jamais à  
votre écoute et à votre  
disposition.

En 2025 vous souhaitez  
adhérer à la CFDT ? C'est par  
[ICI](#)

Cfdt: ÉLECTIONS FONCTIONS PUBLIQUES 2026

**VOTER CFDT,  
C'EST VOTER  
POUR  
VOUS**

VOTEZ CFDT  
**VOTRE VOIX NOTRE ACTION**



### **Vous souhaitez nous rencontrer ?**

- Vous voulez nous transmettre vos remarques ?
- Vous voulez vous syndiquer et rejoindre notre collectif ?
- Vous souhaitez une heure d'info syndicale dans votre pôle ou service ?

**... Contactez-nous ! Venez rejoindre notre collectif !**

Notre permanence est ouverte à tous et à toutes.

Nos bureaux sont situés au Centre Technique de l'environnement - Bâtiment A - 17 Av. Marcel Dassault - Anglet.



Syndicat CFDT de la Communauté d'Agglomération Pays Basque  
15 Av. Foch - 64100 Bayonne - Tel : 05 59 25 37 14 - Mail : [cfdt.capb@gmail.com](mailto:cfdt.capb@gmail.com)  
Facebook : Cfdt Pays Basque Agglomération capb - [www.cfdtcapb.fr](http://www.cfdtcapb.fr)

**Pour votre information :** La fédération nationale Interco regroupe l'ensemble des organisations syndicales CFDT de la fonction publique territoriale, des services publics concédés, des offices publics de l'habitat, des ministères de l'Intérieur, de la Justice des Solidarités et de la Santé, de l'Europe et des Affaires étrangères. Elle fédère 108 syndicats totalisant 70 000 adhérents.