

INFO RAPIDE n°103 – le 14 avril 2026



Edito : Prix des carburants :

Travailler à perte ?

Edito : Une nouvelle fois, les vicissitudes de la géopolitique mondiale viennent impacter directement le quotidien des travailleuses et des travailleurs.

Une nouvelle fois, cela se traduit par une perte de pouvoir d'achat. Et, une nouvelle fois encore, ce sont les agent·e·s aux salaires les plus modestes qui en subissent les conséquences, dans le médico-social des métiers du lien, des métiers exercés très majoritairement par des femmes.

Depuis de longs mois, la CFDT de la CAPB et du CIAS Pays basque porte, dans le cadre du dialogue social, une revendication forte : mettre fin à l'obligation faite à nos collègues, notamment les aides à domicile, d'utiliser leur véhicule personnel pour exercer leurs missions. La crise actuelle renforce l'urgence de cette demande. Il est désormais indispensable de doter les professionnel·le·s intervenant auprès des publics fragilisés de véhicules de service adaptés.

Il faut le rappeler : sans le CIAS Pays basque dans les territoires du barnekalde, il n'y aurait tout simplement pas d'aide à domicile. Le secteur privé lucratif délaisse ces activités, jugées insuffisamment rentables et peu attractives pour leurs actionnaires.

Il faut le rappeler aussi : les aides à domicile, agent·e·s sociaux, assurent un service essentiel. Elles et ils permettent le maintien à domicile de milliers de personnes fragilisées à leurs domiciles.

Il y a donc urgence à rendre ces métiers plus attractifs et mieux reconnus. Cela passe par des conditions de travail dignes, des outils adaptés, des temps de travail hebdomadaire complet pour attirer de nouvelles générations vers ces professions.

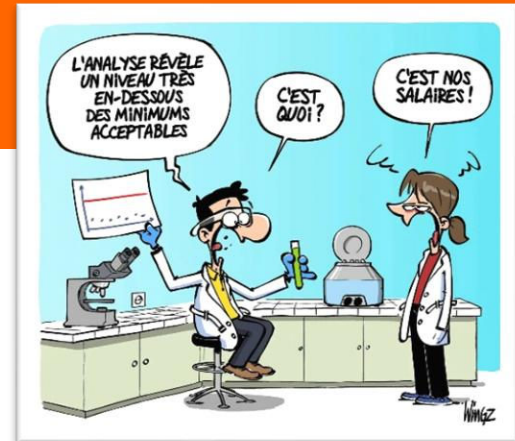
Hors agent.e.s sociaux, il faut aussi rappeler que **le télétravail peut constituer une réponse partielle** pour limiter certains déplacements professionnels. Mais il ne saurait être une solution universelle : nombre de métiers ne sont pas télétravaillables ne sont pas ouverts à cette possibilité, c'est pourquoi la question salariale reste une priorité absolue. **La CFDT a écrit à Monsieur le DGS de la CAPB sur ce sujet.**

Enfin, rappelons un enjeu majeur : à l'horizon 2050, près de 20 millions de personnes auront plus de 80 ans. Les professionnel·le·s du médico-social d'aujourd'hui sont, en réalité, les aidant·e·s de demain.

Les soutenir, c'est préparer l'avenir.

Retrouvez [ICI](#) notre communiqué de presse

Retrouvez [ICI](#) un des retours presse





Le télétravail, un droit négocié à la CAPB.

Il nous paraît essentiel de rappeler que le télétravail à la CAPB et au CIAS Pays basque a été et est le fruit de négociations importantes, portées avec force par la CFDT dans le cadre de nombreuses réunions de dialogue social durant les négociations sur le temps de travail.

À une période où, après avoir été présenté comme un outil indispensable, voire comme un rempart face à l'arrêt brutal de nombreuses activités salariées durant la crise du COVID, nous percevons aujourd'hui, chez certains encadrants, une volonté de retour en arrière, de vieux réflexes d'un autre temps...



Il nous semble opportun de réaffirmer un certain nombre de principes.

Nous vous invitons à parcourir le VRAI/ FAUX de la CFDT sur le télétravail en cliquant [ICI](#)

Si vous rencontrez des difficultés sur la question du télétravail, n'hésitez pas à nous saisir. C'est un droit négocié !



Registre SST : Un groupe de travail sur le sujet

Nos collègues préventrices-teur porte un groupe de travail transverse sur l'outil qu'est le registre de santé et sécurité au travail. Une action proactive très intéressante.

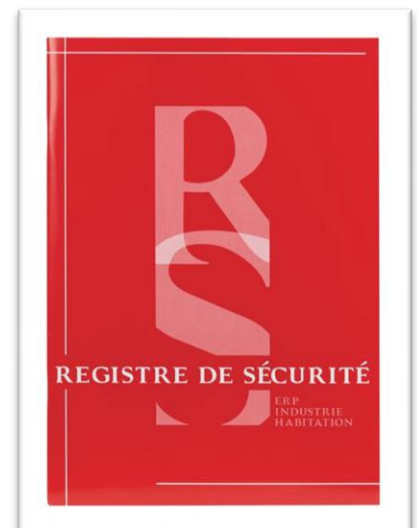
Pour mémoire : Le registre Santé et Sécurité au Travail (SST) est un outil obligatoire qui permet à chaque agent de signaler des risques et d'améliorer ses conditions de travail.

Pourtant, son utilisation reste parfois aujourd'hui encore limitée, faute de lisibilité, de confiance et de retours concrets aux agents.

Trop souvent, les signalements manquent de suivi ou se perdent dans des circuits complexes.

Nous avons eu il y a peu encore un exemple assez lénifiant dans des locaux communautaires.

Pour la CFDT, le registre SST doit être un véritable levier de prévention et non une simple formalité administrative. Cela suppose de garantir l'anonymat, de simplifier son accès, et surtout d'assurer un traitement rapide et transparent des situations signalées.



Outre les échanges que nous avons avec les différent.e.s collègues dans ce groupe de travail, La CFDT revendique un engagement clair de l'employeur : **chaque signalement doit donner lieu à une réponse et à des actions concrètes.**

C'est à cette condition que le registre SST deviendra un outil utile, au service de la santé et de la sécurité de toutes et tous. Les travaux se poursuivent autour d'autres points dont nous aurons l'occasion de partager avec vous.



La gestion du conflit, un impératif pour nos collectivités.

Gestion des conflits et prévention : retour sur le groupe de travail du 6 mars 2026.

Les échanges ont principalement porté sur l'organisation de la gestion des conflits et les acteurs mobilisables au sein de la collectivité. Lors du groupe de travail paritaire, la CFDT a souligné l'absence, dans l'état des lieux présenté, de certains acteurs internes comme le réseau santé mentale (qui existe à la CAPB mais dont la communication et les contours fonctionnels sont toujours en attente) et les ADP (assistant.e.s de prévention).

L'administration indique qu'il s'agit d'une photographie actuelle, mais ouvre la porte à leur intégration dans un futur document cadre.

Pour la CFDT priorité à la gestion interne des conflits. Nous avons réaffirmé que les conflits doivent être :

- **pris en charge le plus tôt possible**
- **traités en interne en priorité**

Les représentants de la CFDT ont insisté sur la nécessité pour la collectivité de mieux communiquer auprès des agents et de valoriser une approche bienveillante et accessible.

L'administration prévoit un document cadre de "bonnes pratiques" :

- présentation des acteurs et ressources
- modalités de saisine
- diffusion via affichage et intranet
- échéance: fin d'année 2026

Reste un désaccord important sur les modalités de saisine dans le projet.

En effet la CFDT propose de tester un formulaire de saisine accessible sur l'intranet. L'administration craint qu'un formalisme soit dissuasif et privilégie des modalités plus souples. **Il s'agit pour la CFDT d'un point important de désaccord. Nous avons proposé une période test de 1 année.**

Attention il est important de préciser que ce dispositif que porte la CFDT, la gestion du conflit n'est pas une médiation, ce sont deux choses bien différentes. A suivre...



INFOS: Les différents congés maladie

Sujet à de nombreuses interrogations de la part des agent-e-s, nous vous proposons deux tableaux pour vous aider à mieux comprendre vos droits en cas d'arrêt maladie.

Ce document présente, de manière simple et accessible, les droits applicables selon votre statut (titulaire, stagiaire ou contractuel), les différents types de congés (CMO, CLM, CLD, CITIS), leurs durées, les niveaux de rémunération associés ainsi que les conditions d'application, notamment le jour de carence.

Un repère clair et rapide pour vous permettre de mieux appréhender votre situation.

Congés maladie- Titulaire et Stagiaire FPT (CNRACL)

Congés maladie ordinaire (CMO) (Art. L.822-1 du CGFP) 1 jour de Carence

90 % pendant 90 jours

1/2 traitement pendant 270 jours

Durée maximale 1 an

Congé de longue maladie (CLM) (Art. L.822-6 du CGFP) Pas de jour de Carence

100% pendant 1 an

1/2 traitement pendant 2 ans

Durée 3 ans (fractionnables par période de 3 à 6 mois)

Congé longue durée (CLD) (Art. L.822-12 du CGFP) Pas de jour de Carence

100% pendant 3 ans

1/2 traitement pendant 2 ans

5 ans (fractionnables par période de 3 à 6 mois)

Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) Pas de jour de Carence

100 %

Pas de durée maximale, congé se prolongeant tant que l'agent n'est pas déclaré apte à la reprise ou définitivement inapte à l'exercice de tout poste

Congés maladie- Pour les contractuels (FPT)

Congés maladie ordinaire (CMO) 3 jours de Carence

30 jours à 90 % et 30 jours à demi-traitement après 4 mois de services

60 jours à 90 % et 60 jours à demi-traitement après 2 ans de services

90 jours à 90 % et 90 jours à demi traitement après 3 ans de services

Durée maximale 1 an

Congé de grave maladie (CGM) Pas de jour de Carence

100% pendant 1 an

1/2 traitement pendant 2 ans

Durée 3 ans (fractionnables par période de 3 à 6 mois)

Si vous êtes en activité et justifiez d'au moins 3 ans de services, vous pouvez demander à être placé en congé de grave maladie. de grave maladie que vous soyez en CDD ou en CDI



INFOS RAPIDES ... INFOS RAPIDES ... INFOS RAPIDES

→ Rupture conventionnelle : une pérennisation à surveiller

Expérimentée depuis 2020, la rupture conventionnelle dans la fonction publique devient désormais **un dispositif pérenne** à compter du 21 février 2026, à la suite de son intégration dans le Code général de la fonction publique.

Si cette mesure peut répondre à certaines situations individuelles, la CFDT rappelle qu'elle ne doit **en aucun cas devenir un outil de gestion des effectifs au détriment de l'emploi public.**

ATTENTION : Un vide juridique préoccupant : Entre le 1er janvier et le 20 février 2026, aucune base légale ne permettait de recourir à la rupture conventionnelle. Une situation révélatrice d'un pilotage incertain sur un sujet pourtant sensible pour les agent·e·s.

Malgré tout nous pouvons relever une évolution défavorable aux agent·e·s, à savoir que la loi introduit un durcissement notable :

>> L'obligation de remboursement de l'indemnité est désormais étendue

- Elle s'applique en cas de retour dans la fonction publique territoriale **dans un délai de 6 ans**

- Auparavant, elle ne concernait que le retour dans la collectivité d'origine

C'est une mesure qui **freine les mobilités professionnelles** et peut dissuader des parcours pourtant légitimes.

→ **Réforme du Temps partiel thérapeutique, un nouveau coup porté aux malades.**

La réforme du temps partiel thérapeutique cristallise une opposition syndicale rare et révèle un dialogue social fortement dégradé.

Alors que ce dispositif est un levier essentiel de maintien dans l'emploi et de prévention des ruptures professionnelles, les évolutions envisagées sont perçues comme un durcissement de l'accès pour les agents les plus fragiles.

Pour les collectivités, les risques sont concrets : hausse des arrêts longs, désorganisation des services et fragilisation des parcours professionnels.

Au-delà des aspects techniques, cette réforme pose une question de fond : veut-on faire des économies à court terme ou investir dans la santé au travail et la sécurisation des agents ?

Après le passage des visites médicales tous les 5 ans pour les agent.e.s, le gouvernement continue à tirer vers le bas la prévention. Plus d'info en cliquant [ICI](#)



La Banque alimentaire du Pays basque, un acteur essentiel pour aider les plus précaires.

La Banque Alimentaire de Bayonne et du Pays basque est une association de solidarité créée en 1990, intégrée au réseau national des Banques Alimentaires. Sa mission principale est double : venir en aide aux personnes en situation de précarité alimentaire tout en luttant activement contre le gaspillage.

Installée dans des locaux modernes construits par la CAPB, chemin de Fraïs à Bayonne, et mis à disposition par la collectivité, l'association dispose d'un outil de travail adapté à ses missions.

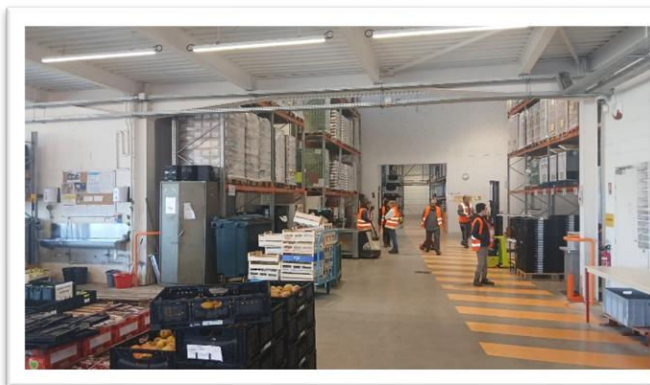
Son action repose sur trois piliers essentiels :

- Collecter des denrées auprès de la grande distribution, de l'industrie agroalimentaire, des agriculteurs et via les dons du public (environ 1 100 tonnes collectées chaque année)



- Distribuer ces denrées aux associations caritatives, aux CCAS et aux structures sociales, permettant d'aider entre 12 500 et 12 800 personnes, soit plus de 2 millions de repas par an
- Accompagner entre 30 et 40 associations partenaires, en apportant un soutien indirect aux familles via ces structures

Au niveau local, la Banque Alimentaire s'appuie sur l'engagement de 240 bénévoles, aux côtés d'une équipe de 7 salariés assurant la gestion logistique : tri des produits, stockage et préparation des commandes.



Si ce travail devait être valorisé financièrement, il représenterait environ 1,5 million d'euros.

La section syndicale de la CAPB et du CIAS Pays basque a répondu à l'invitation de son président pour visiter les locaux. Pendant près de deux heures, les représentants ont pu découvrir concrètement le travail des bénévoles.



Une visite particulièrement intéressante et pédagogique, qui met en lumière un acteur majeur de l'économie sociale et solidaire sur le territoire.



ELECTIONS PROFESIONNELLES Fonctions Publiques le 10 décembre 2026

Les élections professionnelles pour élire vos représentants du personnel auront lieu le jeudi 10 décembre 2026.

La CFDT de la CAPB et du CIAS Pays basque présentera une liste. Forte de sa diversité et de son engagement depuis de nombreuses années au sein de la CAPB et

du CIAS, notre équipe sera pleinement mobilisée pour cette échéance électorale afin de répondre aux enjeux du dialogue social.

Si vous êtes attaché-e à l'engagement collectif, si vous souhaitez vous investir et rejoindre une équipe dynamique et engagée, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : cfdt.capb@gmail.com.

Plus que jamais, jouons collectif !

Elkarrekin eragin dezagun !

5 BONNES RAISONS DE SE PRÉSENTER
avec l'équipe CFDT CAPB / CIAS PB

1. Défendre et améliorer le quotidien :
→ Qualité de vie au travail (QVT) : agir sur la charge de travail, la prévention des risques professionnels.
→ Rémunération et avantages : participer aux négociations salariales et la protection sociale complémentaire (santé / prévoyance).
→ Équité : veiller à l'application juste du droit pour tous.

1. Egunerokoa defendatzea eta hobetzea:
→ Laneko bizi kalitate, lan-iragan eta arrisku profesionalen prebentzioan antzea.
→ Ordainsaria eta abantailak: soldata-negoziaketetan eta gizarte babes gehiagarria (osagarria / behar-orduetako babes).
→ Zuzentasuna: norberaren eskubideak xuxen aplikatzen direla zaintzea.

2. Influencer les décisions stratégiques
→ En tant qu'élu, vous avez un droit de regard sur la stratégie de l'administration (projets, organisation, investissements).

2. Erabaki estrategikoetan eragiltea:
→ Hautetsi gisa, administrazioaren estrategia (proiektuak, antolaketa, inbestimenduak) aztertzeko eskubidea duzu.

3. Monter en Compétences :
→ Être élu, c'est bénéficier de formations en droit, négociation et gestion. C'est une expérience reconnue qui enrichit votre CV et développe vos compétences générales (communication, gestion de projet).

3. Gaitasunak garatzea:
→ Hautetsi izanez, zuzenbide, negoziaketak eta kudeaketa fomauntzak proposatuak izanen zaizkizu. Esperientzia biziki ona, zure CVa aberastuko duena, bai eta zure gaitasun orokorrak garatuko ere (komunikazioa, proiektuen kudeaketa).

4. Être protégé(e) :
→ La loi accorde une protection spéciale contre toute forme de représailles et discrimination aux représentants du personnel, garantissant que vous pouvez exercer votre mandat sans crainte.

4. Babestua izatea:
→ Legeak babes berezia ematen die langileen ordezkari edozein mendakitze eta diskriminazio motaren aitzinean, beren kargua beldurrik gabe bete dezaten berriz.

5. S'unir fait la force :
→ Vous rejoignez une équipe CFDT soudée et bénéficiez de l'appui d'une organisation syndicale qui vous apporte conseils, outils et expertise.

5. Bat egin eta indarra hartu:
→ CFDT taldean sartuz gero, sindikatuaren laguntza ukanez duzu eta behar dituzun aholkuak, fresnak eta gaitasunak zure eskura izanen dituzu.

Est-ce fait pour Vous ? OUI !
Si vous êtes : à l'écoute de vos collègues. Motivé(e) par l'idée de faire bouger les lignes. Prête à vous investir quelques heures par mois. L'engagement est reconnu : Un élu bénéficie d'heures de délégation (temps payé) pour exercer son mandat. Prête à saisir cette opportunité ? Ne laissez pas les autres décider pour vous. L'occasion de faire la différence, c'est MAINTENANT. Contactez-nous pour en discuter en toute confidentialité.

Zuretzat egina ote da? BAI !
Zuretzat egina ote da? BAI! Zure lankideen behatuko prest bazira, gauzak mugiarazteko gogoa baldin baduzu, eta zenbait oren hilabetean ematen ahal badituzu. Engatamendua ezagututa da: hautetsi batak ordezkari-tza-orenak (denbora ordaindua) badiu bere kargualdia betetzeko. Paratuz baliatu nahi? Ez utzi besteak zuretzat erabakitzin. Desberdintasuna egiteko momentua ORAIN da. Gurekin harremanetan sar, konfidentzialtasuna segurtatuta da.

CONTACT : BUREAU CFDT CAPB / CIAS PB
Centre technique de l'environnement - Bâtiment A - 17 avenue de l'Adour. 64600 Anglet
cfdt.capb@gmail.com - 05 59 25 37 14 / 06 32 15 99 09 - www.cfdtcapb.fr



VOTER CFDT, C'EST VOTER POUR VOUS

VOTEZ CFDT
VOTRE VOIX NOTRE ACTION

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

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

En 2026 vous souhaitez adhérer à la CFDT ? C'est par ICI

Aucune crise ne peut être le prétexte pour ajourner ou abandonner les plans d'actions dans les entreprises et les fonctions publiques pour l'égalité professionnelle.

8 mars toute l'année, 8 mars par tous les temps !

#EgalEsCFDT

#DeuxTraitsPourl'Egalité



2 traits pour l'égalité

Cfdt:
**ENSEMBLE
CONTRE
LE RACISME !**



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

Facebook : Cfdt Pays Basque Agglomération capb - 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.