



## Au sommaire...

Actus

Dossiers :

- La disponibilité étendue
- Le stationnement des vélos
- L'indemnité différentielle

## Agenda

5 mars : F3SCT Limoges  
 12 mars : GT élections professionnelles  
 26 mars : CST Poitiers  
 23 avril : F3SCT Poitiers  
 7 mai : Recours EPA  
 28 mai : CST Limoges  
 12 juin : CPSR  
 17 juin : Conseil de section  
 22-26 juin : Congrès confédéral Bordeaux  
 25 juin : F3SCT Bordeaux  
 2 juillet : Comité de dialogue social

## 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](mailto:cfdt@nouvelle-aquitaine.fr)

## ACTUALITÉS

### « Constamment présents, durablement engagés ! »

Dans un contexte social, économique et démocratique complexe voire compliqué, cette année s'annonce déterminante pour les agents de la collectivité régionale avec en ligne de mire les élections fonctions publiques en décembre 2026.

#### Défendre les principes démocratiques et le dialogue social

Dans un climat où la démocratie se fragilise et où les idées populistes gagnent du terrain, la CFDT rappelle que les droits collectifs, la liberté d'expression au travail et la représentation des agents auprès de leur employeur constituent des piliers essentiels du service public.

La CFDT s'oppose à tout projet politique direct ou insidieux qui vise à réduire ou marginaliser la place des travailleurs et de leurs représentants. La défense du dialogue social, des contre-pouvoirs et du respect des libertés syndicales demeure ainsi une priorité forte pour 2026.

#### Préserver le pouvoir d'achat et améliorer les rémunérations

La question du pouvoir d'achat restera centrale en 2026. Plusieurs revendications

structureront les discussions :

- La revalorisation de l'IFSE, indispensable pour compenser l'inflation et garantir une reconnaissance juste des compétences et responsabilités ;
- L'harmonisation de l'IFSE pour les agents des lycées, dans un souci d'équité entre métiers, territoires et établissements.

#### Un enjeu majeur : les élections professionnelles de décembre 2026

Le 10 décembre 2026 auront lieu les élections professionnelles. Les 9 200 agents de la collectivité seront appelés à élire leurs représentants pour les instances suivantes : Comité social territorial (CST), Commissions administratives paritaires (CAP), Commissions consultatives paritaires (CCP). Ce scrutin revêt une importance majeure : les résultats détermineront la représentativité syndicale jusqu'en 2030, ainsi que la capacité des organisations à agir et à défendre les intérêts des agents dans les instances de dialogue social. Pour la CFDT, il s'agit d'un rendez-vous structurant, permettant de poursuivre les actions engagées et de renforcer la présence syndicale au service de chaque agent.e et de toutes les catégories de personnel.

### Disponibilité pour convenances personnelles : des règles enfin assouplies

Publié le 5 décembre dernier, le décret n°2025-1169, modifie plusieurs dispositions relatives à la disponibilité des fonctionnaires.

#### Suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois

La première modification concerne la durée avant réintégration :

**AVANT**, un agent devait **revenir travailler au moins 18 mois d'affilée** après cinq ans de disponibilité s'il voulait en obtenir une nouvelle.

→ Cette obligation disparaît.

**DÉSORMAIS**, un agent peut rester en disponibilité pour convenances personnelles **jusqu'à dix ans au total**, même en plusieurs périodes, **sans être obligé de revenir travailler entre deux demandes**.

#### Simplification des démarches administratives liées à la conservation des droits à avancement

**AVANT** la réforme, un agent en disponibilité qui travaillait dans le privé ou ailleurs devait fournir chaque année des justificatifs pour prouver qu'il exerçait bien une activité professionnelle.

Ces documents étaient nécessaires pour conserver ses droits à l'avancement (c'est-à-dire continuer à progresser dans sa carrière).

→ Ce n'est plus le cas.

Désormais, l'agent ne devra transmettre ces justificatifs qu'au moment de sa réintégration dans la Fonction publique.

C'est seulement à ce moment-là que l'administration recalculera ses droits à l'avancement, dans la limite de 5 ans maximum, comme prévu par l'article L. 514-2 du Code général de la Fonction publique.

#### Harmonisation des textes et précisions sur le congé parental

Le décret met aussi à jour plusieurs anciens textes (de 1985, 1986 et 1988) pour les rendre cohérents avec le Code général de la fonction publique.

Parmi les changements importants :

- Les règles concernant les droits à l'avancement pendant un congé parental sont clarifiées : il est maintenant indiqué clairement que l'agent continue de **conserver ses droits d'avancement d'échelon et de grade pendant ce congé** ;
- Les références juridiques dépassées sont actualisées : les anciens numéros d'articles de lois sont remplacés par les références correspondantes dans le Code général de la fonction publique.

>> 62 <<

C'est le pourcentage de Français qui conseilleraient toujours à un jeune en début de carrière de travailler dans le secteur public.

>> 1,42 <<

C'est le pourcentage de progression des effectifs en 2026 dans les grandes communes.

>> 1,27 <<

C'est le nombre en million de femmes dans la territoriale, mais des écarts de représentation persistent entre filières.

>> 6 <<

C'est le pourcentage d'agents entrants dans la territoriale qui proviennent d'autre fonction publique.

>> 7 <<

C'est le nombre sur 10 d'agents contractuels en CDD toutes fonctions publiques confondues.

>> 57 <<

C'est le pourcentage des agents publics détenant un diplôme du supérieur.

>> 26 <<

C'est le taux de sous-emploi dans les collectivités territoriales référencé dans le dernier rapport sur l'état de la fonction publique.

>> 19 <<

C'est le pourcentage des offres d'emploi public publiées non pourvues.

## L'amélioration de l'accueil des agents cyclistes à la Maison de la Région à Poitiers

Dans un contexte où la transition écologique devient une priorité pour les collectivités, la Région Nouvelle-Aquitaine s'est engagée résolument à encourager l'usage des mobilités douces sur le territoire. Le développement de l'usage du vélo par les agents s'inscrit pleinement dans cette dynamique : c'est un mode de déplacement à la fois écologique, économique et bénéfique pour la santé.

Sur le site de Poitiers, cet engagement se traduit déjà par une progression notable du nombre de cyclistes parmi les personnels. Cet essor témoigne de l'intérêt croissant des agents pour des solutions de déplacement

plus durables et alignées avec les objectifs de la feuille de route Néo Terra.

Il met aussi en lumière la responsabilité de l'employeur : offrir des conditions d'accueil adaptées, confortables et sécurisées pour accompagner et soutenir cette évolution positive. Des progrès en faveur des agents cyclistes sont encore possibles.

C'est dans cette perspective qu'il apparaît nécessaire de réfléchir collectivement à l'amélioration des aménagements, pour favoriser davantage encore les pratiques de mobilité douce et d'en garantir la pérennité.

### Pistes potentielles d'amélioration

1. **Agrandir les abris à vélos** situés dans la cour.
2. **Mieux informer** sous les abris de l'existence des places disponibles dans le parking souterrain.
3. Mettre en place une **communication motivante** destinée aux cyclistes, par exemple en rappelant la procédure pour accéder au parking souterrain.
4. **Améliorer les racks (type U)** pour renforcer la sécurité des attaches, un élément clé pour encourager l'usage du vélo.
5. **Renforcer le balisage au sol et en hauteur** pour sécuriser la circulation, distinguer vélos et deux-roues motorisés, et rappeler le caractère multimodal du parking.
6. Aménager un **espace assis** pour mettre/enlever les vêtements de pluie et les faire sécher, ainsi que rappeler l'existence des **douches**.
7. Offrir aux cyclistes (et aux agents venant à pied de plus de 1,5 km) un **kit sécurité** : cape et pantalon de pluie, éléments de visibilité...
8. Mettre à disposition une **borne de gonflage**.
9. Communiquer régulièrement auprès de tous les agents sur les **bienfaits du vélo et de la marche** : santé, économies, soutien financier de la Région, etc.



## Indemnité différentielle des agents ayant un Indice Majoré inférieur à 371

Au 1er janvier 2026, le SMIC a été revalorisé de 1,18 %.

Environ 356 000 agents publics des trois versants de la fonction publique sont concernés par cette revalorisation au 1er janvier 2026.

L'indemnité différentielle sera versée :

- Aux agents des cinq premiers échelons de l'échelle C1 ;
- Et aux agents des trois premiers échelons de l'échelle C2.

À titre d'illustration, pour un agent à temps complet à l'indice majoré 366, le gain mensuel brut lié à la revalorisation du SMIC sera de 21,23 €, indemnité différentielle incluse.

Cette indemnité est égale à la différence entre le montant mensuel brut du SMIC (1823,03 euros) et le montant mensuel brut du traitement indiciaire correspondant à l'IM.

En cas de temps partiel, temps non complet ou demi-traitement, le montant de l'indemnité différentielle est réduit dans les mêmes proportions.

### Une mesure largement insuffisante

La CFDT n'est absolument pas favorable à cette indemnité différentielle qui n'est pas prise en compte dans le calcul de la retraite.

Ainsi, la CFDT a dénoncé l'absence au sein du projet de loi de finances, de toute mesure de revalorisation indiciaire, par l'augmentation de la valeur du point d'indice et/ou l'amélioration de la grille indiciaire, qui est à nouveau un signal de découragement et d'indifférence envoyé aux agent-es publics.

La rémunération nette moyenne a baissé de 0,9 % en euros constants en 2023, malgré deux revalorisations du point d'indice décidée sous la contrainte de l'inflation pour juillet 2022 et juillet 2023 et 5 points d'indice au 1er janvier 2024 qui n'ont jamais permis de compenser l'inflation.

Le gel de la valeur du point d'indice en 2024 et 2025, la suspension de la GIPA, la mise en place

d'une indemnité différentielle en 2025 et 2026, la réduction de la rémunération des congés de maladie ordinaire, sont venus aggraver la situation et sont vécus par les agent-es publics comme un camouflet sinon une punition. Les inégalités entre les femmes et les hommes n'ont reçu aucune réponse d'ampleur et sont aggravées par cette austérité.

Face aux enjeux de renouvellement des effectifs rendus plus urgents par leur vieillissement, il est impératif de redonner sans tarder de l'attractivité aux carrières de la fonction publique.

Pour la CFDT, il est urgent que le gouvernement s'attelle à mettre en place des mesures de revalorisation des rémunérations des agents publics et notamment une refonte en profondeur des grilles indiciaires.

### Nos revendications

- Une revalorisation importante de la valeur du point d'indice ;
- Des mesures de revalorisation des grilles indiciaires qui permettent dans chaque catégorie hiérarchique une réelle progressivité du traitement ;
- L'abrogation de la baisse de 10 % des rémunérations pendant les congés de maladie ordinaire ;
- L'abrogation du jour de carence.

Méprisés, dévalorisés



les fonctionnaires  
en ont assez !!!