



Au sommaire...

Actus

Dossiers :

- Conditions de travail par temps de canicule
- Violences dans la fonction publique
- Le pouvoir d'achat en berne + le déroulement de carrière des agents contractuels

Agenda

8 septembre : réunion Elections professionnelles

29 septembre : grève pour la revalorisation salariale

1^{er} octobre : CST Bordeaux

15 octobre : F3SCT Limoges

5 novembre : CST Poitiers

19 novembre : F3SCT Poitiers

Dates pour les divers groupes de travail à venir

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

« La CFDT en ordre de marche, plus combattive que jamais ! »

Plus de 2500 militants se sont retrouvés à Bordeaux, du 22 au 26 juin dernier pour le congrès confédéral de la CFDT. La CFDT a adopté sa feuille de route pour les quatre prochaines années. Forte d'une large approbation de ses orientations, elle affiche sa volonté de porter de nouvelles conquêtes sociales pour les travailleurs, les travailleuses, et les agents publics. Un signal fort à l'approche des grands rendez-vous sociaux et démocratiques.

Reconduction de la secrétaire générale pour un nouveau mandat

C'est également lors de ce congrès que Marylise Léon a été réélue à sa propre succession à la tête de la confédération, témoignant de la confiance renouvelée des délégués dans son leadership. Sa réélection marque une continuité dans l'engagement de la CFDT pour défendre les droits des travailleurs, tout en renforçant les actions sur des sujets essentiels comme le pouvoir d'achat.

Un moment clef pour aborder les enjeux cruciaux

Face à une inflation persistante qui grève les budgets des ménages, les délégués ont unanimement souligné la nécessité d'une augmentation des salaires. Une des résolutions adoptées met en avant que

l'évolution des rémunérations doit suivre celle des prix pour garantir un niveau de vie décent à tous les travailleurs et travailleuses.

Marylise Léon a rappelé que la lutte pour des salaires plus justes est essentielle pour restaurer la confiance des travailleurs et travailleuses envers le système économique.

Les délégués ont insisté sur le fait que la revalorisation des salaires est non seulement une question de justice sociale, mais aussi un levier pour relancer la consommation et soutenir l'économie.

Le point de rupture atteint

Suite au rendez-vous salarial du 7 juillet entre les organisations syndicales et le ministre des Actions et Comptes publics, qui n'a abouti à aucune mesure générale de revalorisation des rémunérations, les syndicats ont décidé d'appeler à une grève nationale le 29 septembre 2026. Cette décision a été prise pour faire entendre la voix des travailleurs et revendiquer des actions concrètes en faveur de l'amélioration du pouvoir d'achat. La CFDT invite tous les citoyens à se joindre à ce mouvement afin de défendre leurs droits et obtenir des résultats tangibles.

VIE AU TRAVAIL / SANTÉ

Canicule : le travail à l'épreuve du changement climatique

Les épisodes caniculaires de mai et juin 2026 ont mis cruellement en évidence l'impréparation du monde du travail face aux fortes chaleurs, y compris en Nouvelle-Aquitaine. Écoles, hôpitaux, collectivités, transports ou chantiers : de nombreux salariés et agents ont travaillé dans des conditions parfois dangereuses pour eux-mêmes et les publics dont ils sont la charge. Pour la CFDT, ces situations confirment l'urgence de faire du dialogue social un levier central de prévention durable face au réchauffement climatique. Ce n'est pas une option car les dérèglements climatiques s'accroissent.

Tous concernés sans exception

En quelques jours, les vagues de chaleur qui ont frappé la France en mai et fin juin ont mis en lumière un nombre ahurissant de faille d'un monde du travail inadapté aux conséquences du dérèglement climatique.

En Nouvelle-Aquitaine, où le thermomètre a déjà dépassé les 40 °C à plusieurs reprises, les fortes chaleurs ne concernent plus seulement les métiers exercés en extérieur. Aucun secteur n'a été épargné.

Partout dans la région, les équipes CFDT se sont mobilisées pour faire respecter les obligations de sécurité des employeurs, protéger les travailleuses et les travailleurs et porter des solutions d'adaptation. Car ces épisodes extrêmes ne relèvent plus de l'exception : ils sont appelés à se normaliser dans l'organisation du travail. L'un des enseignements majeurs de cet épisode, c'est qu'une très large majorité de travailleurs est désormais concernés par ces fortes températures, et plus uniquement les travailleurs en extérieur ou aux métiers physiques.

Un bâti inadapté

De nombreux agents, en particulier ceux travaillant dans les établissements d'enseignement, ont signalé des cas de chaleur extrême, avec des températures moyennes avoisinant 36 °C dans les salles de classe et des pics dépassant 50 °C dans certains espaces.

Les conséquences de cette situation sont préoccupantes : malaises, vertiges et nausées touchent les élèves, les enseignants mais aussi les agents, qui peinent à accomplir leurs missions et cherchent des solutions pour réduire la chaleur.

Il y a un retard dans la prise en compte de ces impacts, malgré la publication d'un plan de gestion de la chaleur et de recommandations à appliquer dans les lycées et les bâtiments administratifs.

Revendication de l'application rigoureuse du plan chaleur

La CFDT dénonce le non-respect de ces mesures par certains encadrants, mettant ainsi en danger le personnel. Pour la CFDT, cette crise nécessite des réponses structurelles. Le syndicat appelle à réaliser un diagnostic thermique de tous les bâtiments d'enseignement et administratifs de l'académie, à établir un plan pluriannuel d'investissements et à appliquer rigoureusement le protocole de gestion des fortes chaleurs.

>> 57 <<

C'est le pourcentage de cadres territoriaux qui se disent audacieux dans leurs prises de décisions.

>> 10 <<

C'est le pourcentage des violences envers les agents publics qui font l'objet d'une plainte.

>> 42,5 <<

C'est le pourcentage des primo-nominations aux postes d'encadrement supérieur de la fonction publique.

>> 30 <<

C'est le pourcentage d'agents territoriaux qui ont une maladie chronique ou un problème de santé durable.

>> 48 <<

C'est le nombre de collectivités lauréates du fonds pour l'égalité professionnelle dans la fonction publique dont la région Nouvelle-Aquitaine.

>> 62 <<

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

>> 6 <<

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

Les agents de la fonction publique font face à une exposition accrue aux violences par rapport aux salariés du secteur privé

Selon une récente étude de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP).

En 2023, 16 % des agents publics ont subi des atteintes à la personne, incluant injures, menaces, violences physiques ou sexuelles, et harcèlement moral. Les actes les plus fréquents sont les injures (7 %) et le harcèlement moral (4 %), soulignant une situation préoccupante qui reste plus dégradée que dans le secteur privé.

Une part significative des violences, 42 %, est directement liée à l'exercice des missions de service public, illustrant la tension croissante rencontrée par les agents en contact avec le public. Cependant, les situations de violences entre agents ne sont pas à négliger non plus.

Les agents de la Région concernés aussi

92 % des atteintes concernent des agents en contact direct avec les usagers.

Une nécessité : renforcer la prévention et protéger les agents

Ces résultats rappellent que les violences verbales et/ou physiques envers les agents publics ne constituent pas des faits isolés mais une réalité quotidienne pour de nombreux collègues.

Les violences professionnelles en forte progression

La CFDT rappelle que la progression des violences professionnelles dégrade fortement les conditions d'exercice du service public.

S'appuyant sur son Baromètre 2026, la CFDT souligne notamment que :

- 35 % des agents déclarent subir des agressions verbales ;
- 20 % des agressions physiques ;
- 8 % du cyberharcèlement.

Pour la CFDT, ces chiffres traduisent une dégradation durable des conditions de travail et contribuent à la crise d'attractivité de la fonction publique.

L'étude révèle aussi des disparités : les agents âgés de 30 à 49 ans sont surreprésentés parmi les victimes, tandis que les jeunes de moins de 30 ans subissent davantage de violences physiques et sexuelles. Les femmes sont particulièrement vulnérables aux violences sexuelles et au harcèlement moral.

Encore trop peu de signalements effectués

Malgré la gravité des faits, peu de violences sont signalées. Seulement 10 % des atteintes donnent lieu à une plainte, bien que ce chiffre soit supérieur à celui du secteur privé. Les violences physiques sont les plus souvent rapportées.

Ce climat de violence contribue à un sentiment d'insécurité grandissant parmi les agents publics, avec 25 % d'entre eux se déclarant souvent ou parfois en insécurité sur leur lieu de travail, contre seulement 16 % dans le secteur privé.



Protection fonctionnelle

La CFDT demande une évolution des règles quant à l'octroi de la protection fonctionnelle et insiste sur une question centrale de l'accès effectif à la protection fonctionnelle.

Aujourd'hui, l'administration exige une demande formelle de l'agent avant de mettre en œuvre cette protection. Pour la CFDT, cette pratique constitue un frein important pour les victimes.

Le syndicat estime que l'administration doit protéger l'agent dès lors qu'elle a connaissance des faits de violence, de menace, d'injure ou de harcèlement, sans attendre une démarche administrative parfois difficile à accomplir pour une personne déjà fragilisée.

Des avancées en discussion

Plusieurs réunions avec la collectivité régionale sur la gestion des alertes ont débouché sur plusieurs pistes de travail :

- Amélioration des dispositifs de signalement ;
- Meilleure prise en charge des victimes ;
- Développement d'une culture de « tolérance zéro » face aux violences ;

Mais du chemin reste encore à parcourir notamment concernant l'évolution de la protection fonctionnelle.



Pour la CFDT : prévenir, protéger et agir

La réponse aux violences ne peut se limiter aux seules agressions commises par les usagers.

Les violences internes, le harcèlement moral, les risques psychosociaux et certaines formes de management toxique doivent également être pleinement pris en compte.

La CFDT revendique notamment :

- Une protection fonctionnelle réellement accessible ;
- Des procédures de signalement simplifiées ;
- Une meilleure formation des encadrants ;
- Une analyse des causes organisationnelles des violences ;
- L'association des représentants du personnel aux démarches de prévention.

La sécurité des agents constitue une obligation de l'employeur public. Elle est également une condition indispensable à la qualité du service rendu aux citoyens.



CHARTRE CFDT D'ENGAGEMENT POUR LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Au cœur des valeurs de la CFDT, la lutte contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles doit garantir que chaque personne soit respectée en tout lieu et toute situation. Cette priorité est inscrite dans l'article 1 de nos statuts.

Militantes et militants, vous agissez sur le lieu de travail pour prévenir et faire cesser ces violences, interpellerez les employeurs, accompagner les victimes qui s'adressent à vous. C'est un combat syndical exigeant.

Cette exigence, la CFDT la porte aussi depuis plusieurs années au sein de toutes ses structures internes et pour tous ses militants et militantes. Nous devons la porter et l'afficher clairement : c'est l'objet de la **Charte de prévention des violences sexistes et sexuelles**.

Tout mettre en œuvre pour prévenir les propos et comportements sexistes, écouter et protéger les victimes de violences sexuelles et sexistes, sanctionner les auteurs lorsqu'ils sont membres de la CFDT : **c'est l'engagement pris par les responsables des syndicats, fédérations et unions régionales signataires de la Charte.**

Adhérente, adhérent, militante et militant CFDT, la Charte nous concerne !

2 traits pour l'égalité

@cfdt_officiel
/la.CFDT
@cfdt.bsky.social
CFDT
/la.cfdt_officiel
@La_CFDT



PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

5^{ème} ÉDITION

LA COLLECTION
VIVRE ENSEMBLE, TRAVAILLER ENSEMBLE 5

Pouvoir de vivre dignement des agents : les aumônes du gouvernement ne suffiront pas !

Indemnité différentielle

A compter du 1er juin 2026 le SMIC est revalorisé de 2,41% pour l'ensemble des salariés. Les agents publics devront se contenter de l'indemnité différentielle (décret n°91-769 du 2 août 1991) qui sera activée pour garantir qu'aucun agent ne perçoive une rémunération indiciaire inférieure au SMIC.

Aide pour les travailleurs « grands rouleurs »

Face à la hausse des prix des carburants, le gouvernement a annoncé une indemnité de maximum 100€ pour limiter les effets de la hausse des prix du carburants.

Des mesures largement insuffisantes

Si la CFDT prend acte de ces mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat, elle réaffirme ses exigences en demandant :

- La reprise des discussions sur les parcours professionnels et les rémunérations,
- La revalorisation des grilles indiciaires pour éviter le tassement des grilles,

- La revalorisation du point d'indice,
- La lisibilité des parcours de carrière,
- La remise en place de la GIPA.

Pour la CFDT, ces mesurette ne sauraient être suffisantes pour des agents publics toujours plus investis et qui souffrent d'un manque croissant de reconnaissance et depuis des années du gel du point d'indice.

Déroulement de carrière des Agents Contractuels : La CFDT Exige un Accompagnement Renforcé pour un Avenir Serein !

La CFDT exprime des revendications fortes en faveur de l'accompagnement des agents contractuels dans leur parcours vers la titularisation. Dans un contexte où ces agents représentent une part significative du personnel dans notre collectivité (c'est un constat), nous appelons à une intensification des efforts pour faciliter leur intégration et leur évolution professionnelle.

Des formations spécifiques

Tout d'abord, il est nécessaire de leur proposer des **formations adaptées** aux spécificités de chaque métier afin de renforcer les compétences des agents, en les préparant ainsi de manière optimale aux exigences de leur poste. Nous insistons également sur l'importance d'un **accompagnement renforcé pour l'invitation et la préparation aux concours de titularisation**. Des sessions de formation spécifiques, hors plan de formation CNFPT, devraient être mises en place, afin d'offrir aux agents les outils nécessaires pour réussir ces épreuves.

Une information plus concrète

Un aspect crucial de la titularisation concerne la **nécessité de détenir un titre ou diplôme du niveau requis pour le poste ou une qualification reconnue équivalente**. Cette exigence souligne l'importance d'informer les agents sur les critères

de titularisation et de renforcer l'accompagnement, que ce soit par le biais de la **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou par des formations pour l'obtention des diplômes requis**. Cela permettra non seulement de mieux préparer les agents à répondre à cette exigence, mais aussi de valoriser leurs compétences et leur expérience.

Par ailleurs, la CFDT réclame un meilleur accès à l'information concernant les possibilités de carrière et les évolutions professionnelles. Les agents doivent être systématiquement et régulièrement informés des différentes voies qui s'offrent à eux, que ce soit en matière de formation continue, de promotions internes ou de mobilité. Cela permettrait de valoriser leur engagement et d'encourager une dynamique de progression.

Pour un service public plus attractif

Enfin, nous appelons l'autorité territoriale à établir un suivi personnalisé pour chaque agent contractuel ou titulaire, afin de garantir un accompagnement adapté à leurs besoins et aspirations. En consolidant ces mesures, la CFDT espère non seulement faciliter la titularisation des agents contractuels, mais aussi renforcer l'attractivité et la qualité des services publics.