



Au sommaire...

Actus

Dossiers :

- Retraite progressive à 60 ans
- La prévoyance : une couverture essentielle

Agenda

3 novembre : groupe de travail
« gestion des politiques sociales »

4 novembre : conseil de discipline
catégorie C, Tulle

6 novembre : conseil de discipline
catégorie C, Bordeaux

13 novembre : CST Limoges

19-20 novembre : Congrès Interco
33

27 novembre : Congrès Interco 64

2 décembre : groupe de travail
« gestion des alertes »

4 décembre : F3SCT Bordeaux

11 décembre : CST Poitiers

11 décembre : AG de mi-mandat
Interco 79, Niort

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

ACTUALITÉS NATIONALES

« Toutes et Tous mobilisés pour un budget de justice sociale ! »

Après la réussite de la mobilisation interprofessionnelle du 18 septembre, l'ensemble des organisations syndicales avait posé un ultimatum resté sans réponse claire.

Ne rien lâcher

C'est pourquoi l'ensemble des organisations syndicales ont appelé à une seconde journée de mobilisation et manifestation, le 2 jeudi octobre, contre les mesures budgétaires présentées le 15 juillet dernier, et pour obtenir des moyens budgétaires à la hauteur des missions des services et des politiques publiques, des mesures pour lutter contre la précarité et renforcer la solidarité, des investissements dans une transition écologique juste et la réindustrialisation de la France, des mesures contre les licenciements, la justice fiscale et une protection sociale de haut niveau.

Vers une suspension de la retraite à 64 ans ...

Ligne rouge pour les uns, condition sine qua non pour les autres...

La révision de la réforme des retraites de 2023 est désormais à nouveau au cœur du débat parlementaire avec une suspension de la réforme, à acter par voie législative, jusqu'à l'élection présidentielle de 2027.

« On sait que ce sont des centaines de milliers de personnes qui vont être concernées par le fait qu'on bloque le compteur du décalage de l'âge légal à 62 ans et neuf mois », estime Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT.

Par ailleurs, la CFDT relance le débat sur la retraite par points en cas de suspension de la réforme. Dans ce système, le montant de la retraite dépend du nombre de points accumulés tout au long de sa vie professionnelle, de la valeur attribuée à chaque point (généralement déterminé par les partenaires sociaux) et de l'âge de départ. Plus le nombre de points est élevé, plus la pension de retraite est élevée. Les régimes à points sont dits contributifs. La pension est directement proportionnelle aux cotisations versées pendant sa vie professionnelle.

Retraite progressive à 60 ans : un nouveau droit obtenu par la CFDT

En ce 1^{er} septembre 2025, la retraite progressive est désormais accessible dès l'âge de 60 ans. C'est un nouveau droit aussi bien pour les salariés du privé que pour les agents publics (fonctionnaires et contractuels) dont la CFDT se félicite.

Objectif atteint

Le développement de la retraite progressive est une revendication de longue date de la CFDT pour que chacun puisse choisir le rythme de la transition entre sa vie professionnelle et sa retraite.

Alors que la réforme de 2023 a repoussé l'âge légal, la CFDT a martelé la nécessité d'améliorer l'emploi des seniors. Ce thème s'est imposé dans le débat public et a abouti à l'ouverture d'une négociation pour l'emploi des seniors à l'automne 2024. Lors de cette négociation, la CFDT a obtenu que le droit à la retraite progressive soit ouvert à partir de 60 ans pour les salariés du privé. Enfin, lors de la négociation du Conclave sur les retraites de 2025, sur demande de la CFDT, le gouvernement a annoncé l'extension de ce droit aux agents publics.

Pour la CFDT, la retraite progressive à 60 ans est la preuve qu'avec la négociation et le dialogue social, il est possible d'obtenir des droits qui ont un impact concret et redonnent de la liberté de choix aux travailleurs et travailleuses.

La CFDT demande que soit rapidement adopté le projet de loi de transposition des Accords nationaux interprofessionnels (Ani) qui renforcera l'obligation de justification de l'employeur en cas de refus de la retraite progressive.

Alors que la retraite est un sujet de tension dans notre pays, la retraite progressive est, pour la CFDT, un dispositif d'avenir en mesure de changer le rapport collectif et individuel à la retraite. C'est pourquoi la CFDT revendique le renforcement de la retraite progressive, notamment en en faisant un droit opposable pour chaque travailleur et travailleuse, c'est-à-dire un droit sans avoir à demander l'accord de l'employeur.



>> 3576 <<

C'est le nombre moyen d'agents de la collectivité régionale formés en 2024.

>> 38 <<

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

>> 3,4 <<

C'est le budget alloué en millions d'euros à des à la formation des agents de la collectivité régionale en 2024.

>> 9 <<

C'est le nombre de conventions de ruptures conventionnelles signées en 2024 au sein de la collectivité régionale.

>> 46 <<

C'est le pourcentage d'agents territoriaux dénonçant une dégradation de leur niveau de bien-être au travail selon l'édition 2025 du baromètre « La Gazette

>> 7,47 <<

C'est le pourcentage des agents territoriaux mobilisés le 18 septembre.

>> 15 <<

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

La prévoyance : une couverture nécessaire pour les agents de la collectivité

La prévoyance est un élément essentiel de la protection sociale des agents de la fonction publique territoriale. Elle permet de couvrir les risques liés à la santé, à l'invalidité et/ou au décès. Elle garantit ainsi une sécurité financière aux agents et à leur famille en cas de coup dur.

Se protéger contre les aléas de la vie

En qualité d'agent territorial, vous êtes exposé à des risques professionnels spécifiques notamment en raison de situations de stress, de fatigue, de violence, ou encore de maladies professionnelles. La prévoyance est d'autant plus importante dans votre situation car la couverture sociale de base dont vous bénéficiez ne suffit souvent pas à couvrir l'ensemble des dépenses auxquelles vous pouvez être confrontés en cas de maladies graves ou encore de décès prématurés. Des frais peuvent rester à votre charge, c'est là que la prévoyance entre en jeu.

Rhume, grippe, chute, accident sportif... les arrêts de travail peuvent vite se multiplier. En tant qu'agent territorial, vous risquez le passage en demi-traitement – c'est-à-dire la perte de 50 % de votre salaire – dès 90 jours d'arrêt de travail, consécutifs ou non, voire plus tôt si vous n'êtes pas titulaire.



Garanties « prévoyance » proposées par le nouveau contrat de la collectivité à compter du 1er janvier 2026 : les risques couverts

Le maintien de salaire :

- En cas de Congé Maladie Ordinaire (CMO), Congé Longue Maladie (CLM), Congé Grave Maladie (CGM) ou Congé Longue Durée (CLD) à compter de 90 jours ;
- En cas de placement en DORS (disponibilité d'office pour raisons de santé) ou après reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'invalidité :

- En cas d'incapacité totale et définitive d'exercer un emploi ou toute autre activité rémunératrice, et obligeant l'assuré à recourir à l'assistance d'une tierce personne pour accomplir les 4 actes ordinaires de la vie (manger, se laver, s'habiller, se déplacer) ;
- En cas de mise en retraite pour invalidité ou les agents qui justifient d'un taux d'invalidité d'au moins 2/3 avec un classement en 2e ou 3e catégorie au sens de l'article L.341-4, 2e et 3e du Code de la Sécurité sociale ou qui justifient d'un taux d'incapacité au moins égal à 66% en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail : l'assuré est définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions et peut être mis à la retraite anticipée pour invalidité.

Le décès :

- Prime versée aux ayants droits.

Une prise en charge financière ambitieuse de l'employeur

Soucieuse de garantir une protection de qualité face à tous les risques liés à la santé, la collectivité prend entre 50% à 60 % des frais pour la prévoyance selon le niveau de rémunération.