



Le 1<sup>er</sup> septembre 2016 - Conférence de presse.

**La CFDT s'empare du dossier EPCI**

A l'approche de la création de la Communauté Pays Basque, la CFDT souhaite évoquer le devenir des futurs salariés de la nouvelle intercommunalité.



Le statut des agents n'est pas homogène actuellement entre les différentes intercommunalités. Gabele Migelastorra.

Le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la mise en place de l'EPCI bouleversera le paysage institutionnel du Pays Basque Nord. Jusqu'à présent le débat politique a quelque peu occulté les autres aspects. A quelques mois de cette échéance, la CFDT souhaite maintenant évoquer l'avenir des nombreux agents territoriaux concernés par la future intercommunalité. Et le syndicat veut participer pleinement à la phase de préparation.

CFDT INTERCO 64  
Maison de Pays - Avenue Gaston de Foix 64150 MOURENX  
Tél. : 05 59 02 21 71 - interco64.cfdt@orange.fr

**À la Communauté d'Agglomération Pays Basque : vos candidats et la section syndicale CFDT :**

- sont à votre écoute et relaient vos préoccupations,
- s'informent et répondent à vos questions, connaissent le statut et s'engagent à le faire appliquer,
- s'organisent en interne pour pouvoir répondre aux enjeux à venir dans les mois qui viennent,
- font valoir vos droits et se battent pour en obtenir de nouveaux,
- défendent les intérêts de l'ensemble du personnel toutes catégories confondus,
- recherchent des avancées profitables à toutes et à tous,
- dialoguent, proposent et privilégient la négociation autant que possible,
- savent utiliser le rapport de force (la grève) si nécessaire.

CONTACT : SECTION SYNDICALE CFDT  
Tél. : 06 32 15 99 09 - cfdt.capb@gmail.com



**sommaire**

- p1 / L'édito
- p2 / Nos propositions : les 15 engagements de la CFDT
- p3 / Les valeurs de la CFDT
- p4 / Élections : les hommes et les femmes de la CFDT



**La lettre d'information de la CFDT de la CAPB n°5**

Syndicat CFDT de la Communauté d'Agglomération Pays Basque

**édito**

**La CFDT de la CAPB : une équipe solide face aux responsabilités à venir.**

La CFDT de la CAPB a depuis de nombreux mois pris ses responsabilités en tant qu'acteur du dialogue social. Dès le début de l'année 2016, avant même l'avènement de la CAPB, les équipes de la CFDT, avec l'aide du syndicat départemental INTERCO 64, ont planché sur le cahier revendicatif portant notre vision des questions R.H. auprès des décideurs politiques.

Nous avons organisé : conférence de presse, prise de contact avec les autres organisations syndicales et tournées d'information dans tous les services de la future CAPB et ce, à partir du mois d'octobre 2016. Nous avons réveillé les consciences.

En parallèle, à l'instigation de la CFDT, les organisations syndicales ont écrit à Monsieur le président du COPIL afin d'entamer des discussions informelles pour la mise en place des Ateliers de dialogue social dans la future collectivité du Pays Basque.

Concrètement nos actions ont été : création d'une nouvelle section syndicale CFDT à la CAPB en février, production et diffusion lors de nos tournées syndicales des lettres d'information CFDT de la CAPB dans tous les pôles territoriaux, tenue de HMI dans les services déconcentrés (25 HMI tenues dans les services de la CAPB depuis le début de l'année). Aujourd'hui nous connaissons l'ensemble des services de la CAPB.

De même, la section syndicale a répondu présente durant le premier semestre 2017 en assistant aux deux épisodes de dialogue social auxquels nous a convié l'administration.

Nous avons pris nos responsabilités en tant qu'acteurs syndicaux.

Le 27 juin, vous allez voter pour élire vos délégués du personnel à la CAPB.

La CFDT est aujourd'hui la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale de France. Ce n'est pas un hasard. Les valeurs portées par notre syndicat, loin de toutes contingences politiques ou identitaires, nous permettent de faire entendre la voix des agents sans que celle-ci ne soit parasitée par des sujets propres à brouiller les revendications.

Revendication et négociation seront les deux idées que nous aurons en tête dans les 3 années à venir. Les échanges et travaux syndicaux vont être d'une importance cruciale pour les personnel(le)s communautaires.

Notre liste électorale se veut le reflet social de notre collectivité : 100 % paritaire, représentative des catégories A-B-C avec un maillage territorial humain important à travers nos syndiqué(e)s. Des services techniques aux crèches en passant par les services de l'administration, notre liste se veut le reflet de nos différents métiers et des différentes compétences de la Communauté.

Notre section syndicale est en ordre de marche pour assumer la responsabilité importante que vous voudrez bien lui donner par votre vote.

Le sentiment d'appartenance des agents à cette nouvelle collectivité ne se fera pas en un seul jour. Cependant un certain enthousiasme porte nos travaux. Nos nombreux déplacements dans les services nous assurent que les agents territoriaux de la CAPB, quelles que soient leurs missions, sont des agents motivés et soucieux de rendre un service public de qualité à nos concitoyens.

Si nous sommes élu(e)s, nous nous engageons à défendre les intérêts de nos collègues afin que ces derniers soient en capacité de contribuer à la réussite de la CAPB.

Pour cela, l'environnement et la qualité de vie au travail est primordial. Ce sera notre objectif si vous nous portez aux responsabilités lors des élections du 27 juin.

Laurent Roux  
Secrétaire CFDT CAPB



**1 Temps de travail :** mener un travail d'harmonisation des temps de travail sur l'ensemble des pôles territoriaux. Mise à l'étude du **télétravail** au sein de la CAPB.

**2 Action sociale :** la mise en place d'une **action sociale dynamique et de qualité** englobant tous les pôles territoriaux, voire les syndicats périphériques à la CAPB. **Conquérir de nouveaux droits** à l'action sociale pour tous les agents de la CAPB. (Participation employeur aux mutuelles, création d'une structure associative gérant certaines prestations, analyse des souhaits des agents après consultation, généralisation des titres restaurants, attribution chèques vacances, aides aux personnes en difficulté, aide aux parents d'enfants handicapés, aides aux familles, dématérialisation des prestations, etc...).

**3 Régime indemnitaire :** à travers la mise en place du **RIFSEEP**, obtenir de nouveaux critères plus objectifs, autorisant une meilleure prise en compte de nos métiers, de nos responsabilités et la reconnaissance de notre expérience professionnelle.

**4 Avancements de grade, promotion interne et égalité homme-femme :** obtenir des critères transparents et objectifs pour un meilleur déroulement de carrière de tous. Permettre aux agents de toutes les catégories de mener à bien leurs carrières au sein de leur service. Redéfinir clairement les contours des postes d'agents de maîtrise à la CAPB. Mettre en place d'un groupe de travail sur l'**égalité professionnelle homme-femme**.

**5 Mobilité interne :** établir **des règles claires et précises** dans les mobilités internes. Favoriser les ressources internes permettant l'émancipation des agents avant d'ouvrir les postes à un recrutement externes.

**6 Lutte contre la précarité :** mettre en place un protocole d'accord pour lutter contre la précarité au sein des services de la CAPB. Limiter les contrats précaires et **favoriser la résorption de la précarité** par l'intégration des agents sous contrat.

**7 Réorganisation des directions et des services :** agir sur les conséquences des réorganisations en cours ou à venir à la CAPB. Être attentif à la situation individuelle des agents et à l'impact sur les conditions de travail.

**8 Accès à la formation personnelle qualifiante ou de réorientation :** permettre à chacun de **se former tout au long de sa carrière** pour une évolution, obtenir des accès à la mobilité interne ou de réorientation professionnelle. Mettre en place dans tous les services **des sessions de formation obligatoire managériale pour les personnels en charge de personnel**.

**9 NBI :** mener un travail sur la NBI à la CAPB. **Établir un bilan d'état des lieux** et lister, suivant les textes de lois existants, **les agents pouvant toucher cette bonification**.

**10 Gestion prévisionnelle des effectifs, emplois au service R.H. :** **anticiper les besoins**, s'appuyer sur les compétences et favoriser la mobilité interne volontaire. **Avoir un suivi individuel de la carrière des agents**. Pour cela il faut donner au service des Ressources Humaines **les moyens de ses ambitions**. À savoir disposer des personnels nécessaires pour que le service des R.H. puisse mener à bien leurs missions sur le territoire XXL de la CAPB.

**11 Action sur la santé et la sécurité au travail :** création d'un CHSCT dans le 4<sup>ème</sup> trimestre 2017. S'appuyer sur le CHSCT pour développer une politique de prévention des risques physiques et psychosociaux, prise en compte de la pénibilité, adaptation du travail (mobiliers, charges, horaires...). **Mener une réflexion approfondie sur le fonctionnement de la future instance** afin d'avoir un CHSCT efficace. **Mettre en œuvre une territorialisation des instances CHSCT par pôle territorial**. La CFDT de la CAPB proposera de mettre en responsabilité au sein du CHSCT des agents de différents horizons représentatifs des métiers et services différents.

**12 Mise en place d'une politique de reclassement :** accompagnement au retour au travail (après un arrêt prolongé), réelle adaptation du poste et anticipation de l'usure professionnelle, réserver des postes au reclassement dans les services.

**13 Droits syndicaux nouveaux :** passer un protocole d'accord avec l'administration et les élu(e)s pour avoir **les moyens de mener notre action syndicale dans les meilleures conditions**. La section syndicale CFDT CAPB s'engage à **s'organiser humainement** pour répondre aux nombreux chantiers à traiter.

**14 Communication :** inciter l'administration à se munir de **moyens modernes de communication internes à destination des agents**. Sujet primordiale eu égard à la taille de notre collectivité et du territoire. Mettre en place les outils pour faire apparaître chez les agents un sentiment **d'appartenance à la nouvelle collectivité**.

**15 Compétences :** avoir un regard avisé sur les compétences qui seront prises ou pas par la CAPB. Ce débat concerne le devenir des agents et donc de ce fait nous concerne. **Le syndicat CFDT en tant qu'acteur social** a toute légitimité pour participer à ce débat citoyen.

## COMPOSITION LISTE CHSCT

Après les élections en CT, les organisations syndicales devront désigner (en fonction des résultats des élections au Comité technique) ses représentants au CHSCT.

- La CFDT s'engage à proposer les places qui lui reviendront de droit aux agents qui feront acte de candidature auprès de notre section syndicale.
- La CFDT composera sa liste en tenant compte des différents métiers qui sont présents à la CAPB.
- La CFDT privilégiera la diversité des représentants dans les catégories.

**Votez pour la CFDT c'est voter pour...**

## ... Un syndicat qui va à votre rencontre

Grâce à son implantation locale et son réseau de militants, la CFDT n'a de cesse de vous rencontrer pour mieux vous entendre sur tous les pôles territoriaux de la CAPB. Ces rencontres confortent la CFDT dans sa volonté d'obtenir pour les agents au sein de la CAPB des droits nouveaux et des avancées sociales dans de nombreux domaines.

**>> Pour la CFDT, une collectivité moderne est une collectivité moderne socialement aussi !**

## ... Le syndicat qui vous écoute

Lors de nos rencontres sur le terrain depuis des mois dans les tournées syndicales ou les HMI, à travers votre expression ou nos échanges, la CFDT recueille les difficultés que vous pouvez rencontrer en terme de revalorisation de salaire, de régime indemnitaire, d'action sociale, de déroulement de carrière, d'organisation du travail, de santé et de sécurité au travail, de formation...

**>> C'est la raison pour laquelle la CFDT veut développer des temps réguliers de dialogue social avec l'administration. Mettre en place un nouveau dialogue social à la CAPB, plus qu'une nécessité vu la taille de la collectivité !**

## ... Le syndicat qui vous connaît

La CFDT bénéficie d'une **longue expérience dans le domaine du dialogue social au sein des collectivités**. Notre section syndicale CFDT existe depuis 2008. L'expérience et la connaissance des arcanes de l'administration est un atout non négligeable.

Depuis de nombreuses années, elle se préoccupe, avec vous, de la défense et l'amélioration de vos droits, tant au niveau national qu'au niveau local.

**>> Vous pourrez compter sur une équipe expérimentée et responsable, qui travaillera dans la transparence et la rigueur et qui saura privilégier le dialogue avec les élu-e-s et l'administration.**

## ... Le syndicat qui négocie pour vous

Dans les négociations qui vous concernent, la CFDT ne se contente pas de contester. Elle s'engage et obtient pour vous des avancées concrètes quelle que soit votre catégorie.

**>> La CFDT est un syndicat progressiste, de proposition et de négociation mais aussi d'action quand le besoin s'en fait sentir !**

## ... Le syndicat qui vous défend

En cas de conflit avec votre employeur, la CFDT privilégie d'abord le dialogue et la conciliation qui permettent de rechercher une solution qui vous convienne et vous évite un long contentieux juridique. Le recours juridique est parfois nécessaire.

**>> Dans ce cas, la CFDT met ses compétences juridiques à votre service.**

## ... Le syndicat qui vous accueille

Chaque année, vous êtes des milliers à vous rendre dans les lieux d'accueil de la CFDT où vous êtes bénévolement accueillis, écoutés, informés, conseillés sur vos droits et leurs évolutions.

Savez-vous qu'au niveau national, régional ou local, certains d'entre vous décident de s'impliquer au sein de la CFDT pour y faire entendre votre voix ? Au niveau local, d'autres donnent de leur temps pour vous accueillir et vous organiser.

**>> La CFDT avec plus de 850 000 adhérents est la 1<sup>ère</sup> organisation syndicale en France. Ce réseau est une force non négligeable !**

## ... Le syndicat indépendant

Son indépendance par rapport au parti politique ou identitaire, sa détermination comme les actions de ses représentants ont permis des avancées sociales importantes depuis des années. C'est tout l'intérêt d'une organisation syndicale de l'importance de la CFDT que de pouvoir allier action syndicale nationale et revendications locales. >>

**>> Négocier nationalement, agir localement, tel est notre crédo !**



**Négocier** **Réorganiser** **Communiquer** **Former**  
**Accompagner** **Rassembleur** **Revendiquer** **Anticiper**  
**Réorienter**