

Pratique : les entretiens d'évaluations.

Avec l'arrivée de l'automne, les entretiens d'évaluations sont de retour dans les services. Si des pratiques étaient bien établis dans certains pôles, la section CFDT de la CAPB vous en rappelle, via sa lettre d'information, les grands principes.

⇒ **Qui est concerné ?** Le fonctionnaire, contractuel en CDI ou contractuel en CDD d'une durée supérieure à un an.

⇒ **Quand ?** L'entretien professionnel est annuel et est suivi d'un compte rendu. Le supérieur hiérarchique direct mène et fixe la date de l'entretien professionnel.

⇒ **Quoi ?** L'évaluation professionnelle s'appuie sur un entretien portant sur les points suivants :
- Résultats professionnels obtenus en fonction des objectifs assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service,
- Objectifs pour l'année suivante et les perspectives d'amélioration des résultats professionnels,
- Manière de servir,
- Acquis de l'expérience professionnelle,
- Besoins de formation,
- Qualités d'encadrement (s'il y a lieu),
- Perspectives d'évolution de carrière (préparation aux concours de la fonction publique, par exemple),

⇒ **Quelles sont les critères d'évaluations ?** L'appréciation de la valeur professionnelle s'appuie sur des critères d'évaluation fixés après avis du comité technique. Ces critères portent notamment sur les points suivants :
- Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs,
- Compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,

⇒ **Comment ?** L'entretien professionnel est mené par le supérieur hiérarchique direct de l'agent. L'agent doit être convoqué 8 jours au moins avant la date de l'entretien. La convocation est accompagnée de la fiche de poste de l'agent concerné et d'un exemplaire de la fiche d'entretien servant de base au compte rendu. Le supérieur hiérarchique rédige un compte rendu de l'entretien d'évaluation comportant une appréciation générale sur la valeur professionnelle de l'agent. Ce compte rendu est notifié à l'agent dans un délai de 15 jours maximum. Il le complète éventuellement par ses observations, atteste par sa signature qu'il en a pris connaissance et le retourne à son supérieur.

⇒ **Suite ?** Le compte rendu est également visé par l'autorité territoriale (maire, président du conseil départemental, du conseil régional ou du conseil d'administration) qui y apporte éventuellement des observations. Il est ensuite déposé dans le dossier de l'agent.

⇒ **Recours ?** L'agent qui souhaite contester le compte-rendu ou le déroulement de l'entretien a 2 voies de recours : la demande de révision et le recours gracieux ou contentieux.

INFO : Report du PPCR d'une année, un mauvais coup porté à la négociation collective : Un mois après l'annonce du gel du point d'indice, c'est au tour du PPCR de subir l'ostracisme du gouvernement. En quelques semaines, le gouvernement Philippe a mis à mal plusieurs années de dialogue social sur l'autel de l'endettement de la France. **Inacceptable de la part des instances représentées au CNFPT (Conseil National de la Fonction Publique Territoriale).** Cette décision est une remise en cause de la reconnaissance des qualifications et de l'engagement des agents dans l'exercice quotidien de leurs missions au service de l'intérêt général, du pouvoir d'achat dont une nouvelle dégradation viendrait confirmer ce que les agents mesurent au quotidien dans leurs conditions de vie.

INFO : La section syndicale de la CFDT /CAPB avait saisi par courrier le 14 septembre dernier M. le Président Etchegaray sur le sujet du retour d'information sur les choix des compétences à venir et la future gouvernance dans les pôles. Sur le premier sujet, la réponse faite par M. Le Président ne nous satisfait que partiellement. Si effectivement les diverses instances consultatives des personnels sont des lieux d'informations, il nous paraît, dans un cadre de dialogue social moderne, que les organisations syndicales puissent porter leurs vues et avis sur des questions qui impactent en premier lieu les agents des services concernés. Pour le second volet concernant la gouvernance, une phase de concertation doit être ouverte avec la participation des agents et acteurs du territoire fin 2017, début 2018 **A suivre donc.**

5 BONNES RAISONS D'ADHÉRER À LA CFDT

- Pour ne plus être seul sur son lieu de travail.
- Pour être informé sur ses droits.
- Pour être conseillé sur le plan professionnel et juridique.
- Pour être soutenu par la CFDT et soutenir la CFDT.
- Parce que le orange vous va si bien !



La Lettre d'information de la CFDT de la C.A.P.B

n°7

Syndicat CFDT Intercô de la Communauté d'Agglomération Pays Basque



AUJOURD'HUI, J'ADHÈRE !

Sommaire

- Édito > Un syndicalisme d'adhérent.
- Actu' syndicat.
- Pettan en ballade.
- A-venir : La GPEEC.
- Compte rendu du CT.
- Pratique : L'entretien d'évaluation.
- Info diverses

CONTACT
Syndicat CFDT/CAPB
15, Avenue Foch
64100 Bayonne.
TEL > 06 32 15 99 09
Mail > cfdt.capb@gmail.com

Facebook
Cfdt Pays Basque Agglomération

L'édito.

La CFDT : Un syndicalisme d'adhérent-e.
La section syndicale de la CFDT / CAPB porte depuis plus d'une année maintenant, une certaine vision du dialogue social dans notre nouvelle collectivité. Nos adhérent-e-s élu-e-s sont maintenant clairement identifié-e-s. Notre responsabilité d'élu-e et le fonctionnement démocratique de notre syndicat nous pousse à avoir des agissements transversaux sur l'ensemble du territoire. Il en résulte des tournées syndicales ou HMI dans les pôles pour continuer à rencontrer et à échanger avec l'ensemble des agents de la CAPB. Il en découle aussi un fonctionnement interne de notre section fait de réunion mensuelle durant laquelle nous balayons nombres de sujets. Par ailleurs les Comités Techniques et la mise en route des divers groupes de travaux permettent à nos adhérents de porter leur pierre à l'édifice.

Le groupe de travail sur les droits syndicaux a vu l'établissement d'un protocole d'accord sur les moyens mis à disposition envers les organisations syndicales. Nous saluons la volonté des élu-e-s de la CAPB de donner des moyens aux organisations syndicales pour mener à bien leurs missions.

Une autre raison de nous réjouir : En France pour la première fois depuis bien longtemps le taux de syndicalisation repart à la hausse. Longtemps cantonné sous la barre des 10 % (8 % public-privé source INSEE), la syndicalisation est aujourd'hui à 11,20 % de la population active public-privé. Après les dernières élections dans le secteur privé, la CFDT au niveau national est aujourd'hui placée en tête comme la première organisation syndicale (et aussi la première organisation syndicale en nombre d'adhérents en France, 860 000 membres). Pour ce qui concerne la CAPB, notre section syndicale porte la voix des quelques 1200 agents de la nouvelle collectivité. Notre structure a, de part son travail de terrain, appréhendé de nouveaux territoires syndicaux et de nouveaux métiers. Notre section syndicale a répondu et résolu de façon épisodique des problématiques rencontrés par les agents. De part nos publications régulières, nous avons créé un lien avec les salarié-e-s. Reste aujourd'hui à préparer l'avenir de notre syndicat.

Un constat : Lorsque des pans entiers de la vie des salariés relèvent de la négociation collective, que les salariés n'en bénéficient que s'ils sont adhérents, sans surprise, les taux de syndicalisation grimpent. Voilà qui explique aussi pour une large part le faible taux de syndicalisation en France : adhérer à une organisation syndicale n'apporte pas de plus-value directement quantifiable

Pour ce qui est du type d'adhésion elles sont multiples : L'adhésion permet, au choix de l'adhérent, d'être informé, de participer aux décisions ou d'en être un acteur-trice investi-e.. Notre section syndicale a porté lors de notre dernière parution de la lettre, une information pour la syndicalisation à notre section syndicale. Cette information n'est pas anodine. LA CFDT de la CAPB a besoin d'un syndicalisme d'adhérents. Notre syndicalisme doit dépasser les clichés sur les syndicats et la crainte de l'engagement. L'adhésion permet aussi d'être défendu et d'avoir accès à des services. Notre proximité et nos pratiques syndicales renouvelées créent un environnement favorable à l'adhésion. Alors demain avec la section CFDT de la CAPB, pour être représentés au sein des instances paritaires, dans toutes nos diversités d'âge, de genre, de métier, de fonction, rejoignez nous ! Adhérer à la CFDT !



Groupe de travail sur les droits syndicaux :

Les deuxièmes et troisièmes sessions du **Groupe de travail** sur les droits syndicaux se sont tenues respectivement le 18 octobre et le 08 novembre 2017 dernier. Le **protocole d'accord** sur les droits syndicaux des organisations syndicales représentées à la CAPB sera signé très prochainement après validation en Comité technique du 23 novembre.

Groupe de travail sur le Régime Indemnitaires :

La 1ère session du **groupe de travail sur le régime indemnitaire** aura lieu le mercredi 6 décembre 2017 à 9h00. **A suivre !**

Tournées, la CFDT de la CAPB toujours sur le terrain :

La section syndicale de la CFDT CAPB sera en tournée syndicale dans les pôles territoriaux **les 29,30 Novembre et 1er décembre**, n'hésitez pas à venir échanger avec nous !

HMI > La CFDT tiendra des HMI dans les pôles territoriaux les :

- Jeudi 18 Janvier de 11h à 12h **au siège du Pôle Nive Adour**
- Jeudi 22 Février de 11h à 12h **au dépôt de Bittola à Urrugne.**
- Jeudi 22 Mars de 11h à 12h **à la crèche de Pimprenelle à Cambo.**

Comité Technique : Le prochain Comité Technique se tiendra le **jeudi 23 novembre à 9h00.****Congrès Interco 64 :** Le congrès de la branche Fonction Publique Territoriale **CFDT-INTERCO 64** aura lieu le **vendredi 16 mars à Moux.**

Rendez-vous : Un rendez-vous a été demandé à M. Evrard en sa qualité de Responsable du **Pôle Côte-Basque-Adour** pour évoquer le sujet des réaménagements des bureaux au siège de C.B.A. Le rendez-vous est fixé au 22 novembre, nous ne manquerons pas de vous tenir informés.



Pettan a loupé le moment convivial souhaité par M Le Président Etchegaray à Hasparren...celui qui a fixé l'horaire paiera l'apéro la prochaine fois aux absents du jour !

Pettan est content ! En effet lors du prochain apéro l'an prochain, **l'eau fournie sera d'intérêt communautaire !**

Pettan est impatient d'être au 1er janvier 2018. peut être que d'ici là , nous en serons plus sur le devenir des compétences au sein de la CAPB....

La G.P.E.E.C, où en sommes nous ?**(GPEEC : Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Effectifs et des Compétences).**

La **Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Effectifs et des Compétences** consiste en la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plan d'action cohérents dans le domaine des ressources humaines :

- visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de la collectivité, tant en terme d'effectifs que de compétences ;
- en fonction de son plan stratégique ou au moins d'objectifs à moyens termes bien identifiés ;
- et en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution personnelle.

Elle peut paraître complexe et lourde, mais face aux défis auxquels les services publics sont d'ores et déjà confrontés, anticiper pour gérer les ressources humaines est **la condition de l'adaptation des services publics aux besoins des citoyens mais aussi aux attentes des agents.**

Dans la **recomposition territoriale** que nous vivons, la GPEEC peut-être un outil précieux pour répondre aux attentes des personnels en matière **de mobilité, de son parcours professionnel ou de formation.**

Lors d'une réorganisation des services, elle s'avère être un outils précieux pour bien connaître l'état de la collectivité.

Les collectivités territoriales disposent déjà d'outils permettant d'avoir une vision globale.

Le **bilan social, les répertoires métiers ou encore les synthèses des entretiens d'évaluations annuelles** aident à avoir une bonne lecture des ressources humaines de la collectivité.

Pour fonctionner et être mise en œuvre, la GPEEC suppose **l'implication et l'adhésion** des différents acteurs de la collectivité depuis les élus et la direction générale, jusqu'aux agents, en passant par les partenaires sociaux.

Sans eux, la démarche ne pourra aboutir et répondre aux évolutions stratégiques des collectivités.

Aujourd'hui à la création de la C.A.P.B entraine **des remaniements importants** dans les services avec des nouvelles opportunités qui s'offrent aux agents de toutes les catégories. Elle entraine aussi des déceptions

Le **premier bilan social** de notre nouvelle collectivité sera une première étape qui doit nous mener demain vers une mise en place d'une GPEEC au sein des services communautaires.

Avec plus de 1200 agents, la Communauté d'Agglomération Pays Basque joue dorénavant dans la cour des grands.

La CFDT de la CAPB soutiendra ardemment toutes les initiatives qui vont dans le sens d'une gestion des ressources humaines au plus près des réalités.

Cette question sera portée par la CFDT CAPB lors du Comité Technique du 23 Novembre.

Compétence : Lors du conseil communautaire du 4 novembre 2017, les élu-e-s ont opté pour avancer au 1er janvier 2018, **la prise de compétence de l'eau et de l'assainissement. Si notre section syndicale se réjouit de ce choix**, il apparaît qu'il nous faudra être attentifs à **l'intégration des nouveaux collègues.** En effet nous rentrons dans des sujets qui touchent à l'affectif **au regard de l'antériorité des régies dans le giron communal.** Nous serons auprès des agents pour relayer nos vues et transmettre nos informations.



89 agents : C'est le nombre de collègues intégré-e-s au 1er janvier 2018.

n°7-Nov/Dec-2017

Question 1- Présentation organigramme des services pour avis du CT. Intervention de la CFDT

La CFDT a fait part de ses doutes sur la réorganisation en cours à la CAPB. La CFDT a conscience aussi de la difficulté de l'exercice pour les Ressources humaines, difficulté qui vient s'ajouter aux inquiétudes légitimes des agents sur leur avenir dans un contexte déjà pas facile pour les fonctionnaires.

La CFDT a réaffirmé ses vues et quelques grands principes qui lui semblaient découler du bon sens commun.

Nous vous en rappelons les principaux contours :

- un état des lieux des forces en présence dans les services (établi en partie par Espelia),
- une audition des responsables, chefs de services, voir des agents cadres ou cadres intermédiaires en responsabilité managériale,
- une assistance extérieure pour aider à la démarche générale,
- un plan de formation pour les managers ou au minima un accompagnement dans la démarche de mise en place des directions,
- des journées de travail et d'échanges banalisés dans les DGA pour libérer la parole et attiser le sentiment de construction collective et d'appartenance chez les agents,
- une implication des organisations syndicales dans la démarche globale,
- une cellule de mobilité propre à recueillir les desideratas des agents en proie à de la mobilité,
- la mise en place un début de GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) dans les services de la CAPB

Nous avons regretté qu'un avis extérieur n'ait pas été convié pour plancher sur ces travaux. Nous avons aussi trouvé dommageable de n'avoir eu aucun temps d'échange et de partage entre les agents de la CAPB lors de ces 10 derniers mois.

Suite aux entretiens et aux décisions prises par les jurys de recrutement, la CFDT a demandé qu'un retour soit fait à l'agent dans le cas où celui-ci n'a pas été retenu, surtout si celui-ci est demandeur d'explications.

Sur le point de la communication interne, la CFDT a été entendue car l'arrivée d'une personne dédiée à la com interne montre la volonté de l'administration de se doter d'une relation nouvelle dans l'information faites aux agents.

Enfin pour terminer, la crédibilité d'un organigramme est d'être compris et assimilé par tous. Il doit répondre de façon factuelle aux interrogations des agents.

La CFDT sera force de proposition **dans le pacte de gouvernance** qui se met en place et sur les articulations à trouver dans les échanges entre les différents pôles de la CAPB.

La CFDT se tourne résolument vers l'avenir. La proposition portée par notre syndicat, lors du groupe de travail sur les droits syndicaux, sur la mise en place **d'une charte du dialogue social** permettra dans l'avenir de clarifier les méthodes, les fonctionnements et les relations sociales à la CAPB. **Cette question a été soumise à avis. Aussi au vu des éléments portés lors de notre intervention, la CFDT s'est abstenue sur cette question.**

Question 2- - Projet organisation des directions de la DGA Ressources et service supports (RH, Finances et SSI).

La CFDT a **rappelé aux élu-e-s présent-e-s à la séance, l'investissement sans faille de nos collègues de toutes les strates de la CAPB qui n'ont compté ni leurs heures, ni leur énergie pour faire fonctionner la nouvelle collectivité, et ce ne fut pas toujours simple.** Avec le peu d'éléments en notre possession pour pouvoir intervenir sur cet ordre du jour, la CFDT a porté ses interrogations sur les services supports. Nous l'avons souvent dit, certaines parties des services supports doivent à notre sens continuer d'exister au sein des pôles. **Les inquiétudes apparues dans les services RH** au sein des pôles par le fait de la centralisation de certaines tâches doivent être levées rapidement. **Il serait insupportable** que les personnels référents RH dans les pôles soient totalement dépourvus des tâches les plus valorisantes du métier.

Sur ce point le nouveau poste créé de Coordonnatrice territoriale pourra répondre aux attentes. La CFDT a demandé que l'agent missionné à ce nouveau métier soit pourvu de moyens afin de mener à bien ses missions.

Les prévisions du cabinet ESPELIA de 20 agents équivalent temps plein au service des ressources humaines est aujourd'hui atteint. Cependant avec l'intégration de nouvelles compétences à la CAPB conjuguée avec de nouvelles missions telles que l'action sociale ou une GEPC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), la charge de travail risque rapidement de monter en flèche.

Les organigrammes des services supports finances et SSI ont également déployé leur futur fonctionnement. Pas d'objections sur ces organigrammes. Les échanges nombreux qui ont prévalu entre les directions et les services dans les pôles ont eu le mérite de lever les inquiétudes et de répondre à certaines attentes des agents.

Cette question est soumise à avis. Aussi au vu des éléments portés lors de notre intervention, la CFDT a voté pour.

Questions diverses portées par la CFDT lors du CT.**1-Demande de modification du Règlement intérieur de CT**

La CFDT a demandé à retrouver les 5 jours franc laissés aux organisations syndicales pour poser leurs questions diverses (au lieu des 8 en cours actuellement). Refusé

2- Gouvernance à la CAPB – Compétences – Syndicats intégrés

La CFDT a demandé des précisions sur les futurs schémas de fonctionnements dans les pôles. La CFDT a aussi demandé de pouvoir avoir des informations sur la compétences Eaux et assainissements. Mme Béhotéguy, V.P R.H, nous a indiqué que nous aurions des informations sur les avancées et les réflexions des élu-e-s. Cette dernière nous a indiqué également que les travaux sur la gouvernance dans les pôles n'en étaient qu'aux prémices. La proximité entre les DGA et les Chefs de Pôle, ainsi que la transversalité nécessaire et les limites d'intervention de ces derniers doivent être particulièrement réfléchis. Sur ce point nous avons rappelés nos attentes fortes de la vie dans les pôles.

3- Égalité hommes femmes

La CFDT a pris note de la délibération du conseil communautaire concernant **la charte égalité homme femme** au sein de notre institution.

Nous nous en réjouissons car notre syndicat porte ces questions depuis de nombreuses années. **La CFDT a souhaité connaître les moyens concrets de la mise en œuvre de cette charte au sein de la CAPB.** Mme Béhotéguy nous indique que la CAPB s'est engagée à **appliquer les grands principes qui encadrent cette charte.** La CFDT jugera sur pièce et notamment lors de nos travaux à venir sur le RIFSEEP.

4- Cité des arts

La CFDT a saisi Monsieur le Président d'une demande de création d'un groupe de travail pour le devenir des contrats des enseignants de la cité des arts. À ce jour pas de réponse à notre courrier. Par ailleurs au cours d'un conseil permanent, il a été évoqué **le rapprochement des structures Biarrote et Bayonnaise;** Où en sommes-nous à ce jour ? **Le projet de création d'un EPCC avec les écoles bordelaises verra-t-il le jour ?** Mme Béhotéguy a bien pris note de nos souhaits. Les éléments des premiers travaux ont été portés à sa connaissance, une information formelle devrait être faite aux enseignants. L'idée est d'aboutir à des résultats probants pour la rentrée 2018. Mme Béhotéguy nous a confirmé que ce dossier avait été travaillé par les services avant la création de la CAPB mais que depuis ce dossier est en souffrance.

5- Signature des contrats de travail – Lutte contre la précarité au sein des services communautaires.

Nous nous interrogeons sur les conditions d'emploi des agents contractuel (contrats saisonniers ou longs arrêts maladie). Quelles sont les modalités de signature de ces contrats ? En début de missions ou à la fin ? Quelles sont les modalités de renouvellement des contrats de travail ?

6- CHSCT. La CFDT demande quand cette instance sera réunie et quels schémas régiront cette structure. Mme Béhotéguy nous a annoncé qu'une première session sera bientôt réunie.

n°7-Nov/Dec-2017