



Information : compte rendu du 1^{er} CHSCT de la CAPB le 27 février

Le 1^{er} CHSCT de la Communauté d'Agglomération Pays Basque s'est tenu le mardi 27 février. **Attendu avec impatience**, eu égard au fait que les élections se sont déroulées le 27 juin dernier, la CFDT souhaite donner toute sa place à cette instance paritaire. **Avec près de 143 métiers différents au sein des services communautaires**, le champ d'action de cette instance, **au service des agents**, est très vaste, comme la CAPB...

Ordre du jour du CHSCT :

- 1- Installation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
- 2- Approbation du règlement de fonctionnement du CHSCT
- 3- Validation de la désignation du secrétaire du collège des représentants du personnel et des conditions d'exercice de la mission durant le mandat
- 4- Définition du groupe de travail des membres du CHSCT et définition du champ de compétences
- 5- Calendrier des séances plénières et réunions préalables du groupe de travail pour l'année 2018
- 6- Contingent annuel d'autorisations d'absences des membres CHSCT
- 7- Présentation de la mission de l'unité Environnement et Conditions de Travail



1- Installation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Présents : 8 élus, 8 représentants du personnel.
Réunion finie à 11h45.

Rappel : les représentants de la CFDT de la CAPB sont Mme Christine Laquet-Fiau, M. Mika Outeiral, M. Jean-Philippe Lartigau et M. Gilles Barry.

2- Approbation du règlement de fonctionnement du CHSCT

Concernant le règlement intérieur du CHSCT, les articles 19, 25, 26 et 27 seront modifiés. Les 11,5 jours d'autorisations d'absence seront transformés en un contingent d'heures.

Deux autres points ont également été modifiés : la possibilité d'un transfert d'un agent à un autre et la transformation des demi-journées en heures. Ces trois dispositions permettent un maximum de souplesse.

Concernant la formation, Mme la Vice-Présidente, Mme Béhotéguy soutient l'idée d'une formation durant le semestre (en tout cas dans les meilleurs délais) avec le CDG. Les élu-e-s peuvent y participer si ces derniers le désirent.

3- Validation de la désignation du secrétaire du collège des représentants du personnel et des conditions d'exercice de la mission durant le mandat

Pour information, le secrétariat du CHSCT est dévolu aux organisations syndicales. Afin de respecter le résultat du scrutin du 27 juin, la CGT tiendra en premier le secrétariat. Ce secrétariat sera tournant entre les 3 organisations.

Le 1^{er} secrétaire sera M. Roussel (CGT) jusqu'en décembre. Après cette date, le nouveau CHSCT sera constitué à la suite des élections professionnelles, le secrétariat sera donc aussi remis en question. Ce secrétariat devra tourner entre les 3 organisations. C'est un souhait de la CFDT à rediscuter dans le cadre du futur CHSCT.

4- Définition du groupe de travail des membres du CHSCT et définition du champ de compétences

Le chapitre V et les articles 37 à 51 du décret 85-603 du 10 juin 1985 précisent les missions et champs de compétences du CHSCT.

Les articles 40 et 41 dudit décret indiquent que l'instance doit désigner une délégation **qui assurera les visites de poste et les analyses d'accident de travail.**

Le groupe de travail 3 élus et 3 représentants du personnel à savoir :

Elu-e-s : Mmes Béhotéguy et Thébaud et M. Dagorret

Organisations syndicales : Mme Hartxubeherre (CGT), M. Durruty (LAB), M. Lartigau (CFDT).

5- Calendrier des séances plénières et réunions préalables du groupe de travail pour l'année 2018

La CFDT, que ce soit pour le Comité Technique ou CHSCT, demande que les dates de ces moments paritaires soient connues à l'avance.

Si notre demande pour les Comités techniques n'a pas encore trouvé d'écho, pour le CHSCT, les dates sont connues.

6- Contingent annuel d'autorisations d'absences des membres CHSCT : Validé

7- Présentation de la mission de l'unité Environnement et Conditions de Travail

Ce service se structure avec le recrutement d'un agent en plus pour seconder Eric Delage. A court terme, 5 agents seront totalement ou partiellement en charge de l'unité.

Le travail sur les missions des « coordonnateurs ressources » vont dans le sens d'une proximité de services aux agents dans le soutien/suivi des personnes et comme appui aux « Responsables de pôle ». Une présentation en conseil exécutif est prévue sur ces « coordonnateurs ressources ». La CFDT a demandé que cela soit fait auprès du C.T, proposition soutenue par M. le DGA ressources.

Ces « coordonnateurs ressources » ne seront pas présents aux pôles CBA et Iholdi/Oztibarre (rattaché au pôle le plus proche). Sur le pôle Sud Pays Basque, il aura des missions adaptées à la taille de la structure. La CFDT suivra avec détail leurs champs d'actions. La désignation des agents de prévention au sein des différents sites et services est en cours. **La CFDT sera vigilante sur le point des agents de prévention.**

Ces agents doivent être de vrais relais concernant les conditions de travail dans les pôles et les services.

Ces agents devront avoir les moyens d'échanger avec les membres du CHSCT et plus particulièrement avec les membres du groupe de travail.

Si en tant qu'agent, vous avez une problématique touchant des questions CHSCT, n'hésitez pas à nous saisir via notre boîte mail cfdt.capb@gmail.com afin que nous les relayions (Les prochains CHSCT sont arrêtés le 12/06/2018 et 16/10/2018 (le groupe de travail se réunit le 22/05/2018).

Ne pas jeter sur la voie publique.



Cfdt:

La lettre d'information de la CFDT de la CAPB

n°9



Journal d'information du Syndicat CFDT Intercos de la Communauté d'Agglomération Pays Basque

Le budget, des choix à faire. *Buxeta, hautuen tenorea.*



Le mois de mars est la saison de l'établissement des budgets pour notre administration. En tant qu'agent territorial-e, **la mise en place du budget doit toujours nous interpeller**, surtout cette année où nous négocions les droits à harmoniser des agents suite à la fusion des EPCI en 2017.

1,2 %, c'est le chiffre validé par l'État en matière d'augmentation des dépenses de fonctionnement (inflation comprise) notifié dans la loi de finance 2018. **En effet, le gouvernement a décidé de mettre sous l'éteignoir les dépenses des collectivités territoriales jusqu'en 2022.** Gestion budgétaire

rigoureuse, interventionnisme de l'État jacobin dans les collectivités territoriales ou recentralisation déguisée, chacun a son opinion sur le sujet. Ce qui est sûr, c'est que la promesse de campagne du candidat Macron de la suppression de la taxe d'habitation y est sûrement pour quelque chose.

Mais revenons au sujet qui nous intéresse, à savoir la CAPB. Dans le cadre des différents strates d'harmonisation que nous négocions au sein des Groupes de travail régime indemnitaire RIFSEEP, aménagement du temps de travail et mise en œuvre de l'action sociale, **les coupes budgétaires imposées par Paris** ne sont pas forcément une bonne nouvelle pour notre collectivité. Même si les élu-e-s communautaires ont pu négocier auprès de la préfecture un volet supérieur d'augmentation des dépenses de fonctionnement, nous espérons que cette nouvelle donne budgétaire imposée, ne viendra pas impacter nos marges de manœuvres à négocier. L'État dans sa grandeur d'âme impose en quelques années des transferts de compétences, une loi NOTRe véritable big-bang territorial et oblige en parallèle un serrage de ceinture aux territoires.

A la Communauté d'Agglomération Pays Basque, **les organisations syndicales responsables, qui prônent un dialogue social de confiance réciproque**, devront faire avec ces éléments budgétaires contraints. Les élu-e-s ont des choix à faire en rapport avec les fonctionnements de la collectivité et le bien être des agents. Nous le rappelons une fois de plus, **notre vigilance collective** à faire aboutir de nouveaux droits à l'ensemble des agents de la CAPB est de notre devoir, il en est aussi du vôtre dans le soutien que vous pouvez nous apporter au quotidien.

Gure administrazioak martxoan ditu bere aurrekontuak egiten. Lurraldeko funtzio publikoko langile gisa, buxeta nola egiten den hurbiletik segitu behar dugu beti, eta berezikiago aurten 2017ko HELEPen batez besteko langileen harmonizatze eskubide batzuk negoziatzen baititugu.

% 1,2, Estatuak finkaturiko funtzionamendu gastuen emendaketa mugaren zerbakia da (inflazioa barne), finantzen lege proiektuan agertzen dena. Gobernuak lurralde elkargoen gastuak menperatzea erabaki du 2022 arte. Aurrekontu kudeaketa zorrotza, Estatu jakobinoaren esku hartzerria lurralde elkargoetan edo birzentralizazio disimilatua, bakoitxak gaiari buruz bere ikusmoldea badu. Segur dena da, Macron hautagaiaren kanpaina promesetarik batek, hau da bizitegi zergaren kentzeak, zerikusia duela.

Baina gaia berriz aipa dezagun, hots Euskal Elkargoa. Lantaldeetan negoziatzen ditugun harmonizatze geruza desberdinen baitan RIFSEEP ordainsari araudiak, lanaldiaren antolaketa eta ekintza sozialaren obratzea, Parisek inposaturiko aurrekontu mozteak ez dira baitezpada berri onak gure elkargo berriko.

Elkargo hautetsiek prefeturarekin funtzionamendu gastuen emendaketa inportanteagoa negoziatu ahal izan badute ere, agian inposaturiko aurrekontu egoera berri horrek ez du negoziaketa tartea murriztuko. Estatuak bere bihotz-zabaltasunean azken urteetan eskumen batzuen eskualdaketa, zinezko lurralde big-bang-a den NOTRe legea eta aldi berean lurraldeei gerriko tinkatzea inposatzen ditu.

Euskal Hirigune Elkargoan, elkarrenganako konfiantza giroan garaturiko elkarrizketa sozialaren alde diren talde sindikal arduratsuek buxet egoera berri hau aintzat hartu beharko dute. Hautetsiek elkargoaren funtzionamenduari eta langileen ongi izateari lotu hautuak egin behar dituzte. Beste behin oroitarazten dugu baina Euskal Elkargoaren langile guztiendako eskubide berrien lortzea eta horretako kolektiboki erne izatea gure betebeharra da, zure egitekoa da ere bai egunerokoan gure lana sustengatzea.

Laurent ROUX

Secrétaire section syndicale CFDT-CAPB - CFDT-CAPB sindikatu taldearen idazkaria



édito

- ## sommaire
- Édito > Le budget, des choix à faire.
 - Actu' syndicat.
 - Info bon à savoir.
 - Pettan en ballade.
 - Le télétravail à la CAPB.
 - Le burn out.
 - Information : le 1^{er} CHSCT.

Le dessin du mois : Le dialogue social



Groupe de travail sur le Régime Indemnitaire :

Les différents groupes de travail sont en route :
 - GT sur le régime indemnitaire se réunira pour 4 réunions jusqu'au mois de Mai.
 - De même pour GT sur l'aménagement du temps de travail, 4 sessions de rencontres avec les RH sont prévues.
 Notre syndicat vous tiendra informé des avancées des différents groupes.

La CFDT écrit à Mme Béhotéguy, suite Suite au courrier de la CFDT sur la question des régimes indemnitaires des agents ayant intégré de nouveaux postes de travail et/ou de nouvelles missions, Mme Béhotéguy a validé la demande de notre syndicat.

Les régimes indemnitaires des agents concernés seront donc redéfinis. Une bonne nouvelle pour le pouvoir d'achat de ces salarié-e-s !

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

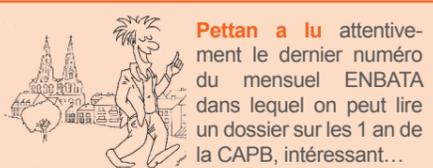
- Jeudi 26 avril de 11h à 12h au siège du Pôle ERROBI
- Jeudi 24 mai de 11h à 12h au siège du Pôle des Pays d'HASPARREN
- Jeudi 21 juin de 11h à 12h au siège du Pôle de GARAZI-BAIGORRI

Rendez-vous de dialogue social :

Notre rendez-vous trimestriel avec M. Aspord, Directeur Général des Services aura lieu le vendredi 27 avril 2018.

Rendez-vous de dialogue social :

La rencontre de dialogue social mensuelle avec le service des ressources humaines aura lieu courant avril. Au menu les droits syndicaux des OS, la communication interne, les CAP du mois du juin, les bureaux partagés ou le point sur les groupes de travail.



Pettan a lu attentivement le dernier numéro du mensuel ENBATA dans lequel on peut lire un dossier sur les 1 an de la CAPB, intéressant...

Pettan pense plus que jamais qu'il est toujours nécessaire que les Directeurs-trices Généraux Adjoint-e-s fassent preuve de pédagogie auprès de leurs collègues pour expliquer leurs desseins.

Pettan se surprend à rêver d'un moment d'information auprès des personnels du siège au Pôle Côte Basque Adour pour leur expliquer les projets d'aménagements...

Pettan a participé avec plusieurs membres de la CFDT de la CAPB, au Forum de la société civile organisé par le Conseil de développement le 28 Mars à Bayonne avec pour thème : Quel projet de territoire avec la Communauté d'Agglomération Pays Basque ? Instructif !

INFO : DROIT DE RETRAIT

Bon à savoir, les agents publics territoriaux disposent d'un droit de retrait. Ce droit les autorise à quitter leur lieu de travail s'ils ont un motif raisonnable de penser qu'un danger grave et imminent menace directement leur vie ou leur santé.

Le danger doit être grave, c'est-à-dire risquer de causer un accident ou une maladie entraînant la mort ou une incapacité permanente ou prolongée.

Le danger doit être imminent, c'est-à-dire pouvant se réaliser brusquement et dans un délai rapproché (exemple : un faux plafond prêt à s'effondrer dans les locaux).

Le danger peut concerner une seule personne ou plusieurs.

A noter : le droit de retrait est un droit, et non une obligation. Tout agent est tenu de se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique. Cependant, un agent est tenu de ne pas exécuter un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

Quand il utilise son droit de retrait, l'agent doit immédiatement alerter son administration. Il peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou CHSCT.

INFO CET : COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Il a été présenté aux organisations syndicales le pré projet de décret de portabilité du CET, compte épargne temps, entre les trois versants de la Fonction publique, État, Territoriale et Hospitalière. Le CET n'est aujourd'hui transférable qu'à l'intérieur d'un même versant de la fonction publique. Un projet de décret sera présenté à un prochain Conseil commun de la Fonction publique dans quelques semaines, la date n'étant pas encore fixée. **L'objectif est de favoriser la mobilité inter-versants.** Il mentionne qu'en cas de mobilité dans la fonction publique - ceci incluant la mobilité entre fonctions publiques - **l'agent concerné conserve le bénéfice des droits à congés** acquis au titre de son CET.

INFO CITÉ DES ARTS : La CFDT écrit à M. Le Président : EPCC

L'obligation de l'État, imposé par le protocole de Bologne signé en 1999, de voir se transformer les écoles d'art en **Établissements Publics de Coopération Culturels**, oblige les élu-e-s de la CAPB à doter d'un nouveau cadre l'Ecole Supérieure d'Arts du Pays Basque basé à Bayonne (cité des arts) et à Biarritz (ESA). **Le rapprochement avec la métropole bordelaise**, un temps envisagé ayant fait long feu, le choix a été de créer sur le territoire basque, un EPCC propre. **La CFDT de la CAPB qui travaille déjà depuis longtemps** sur le dossier des contrats des enseignants a écrit à Monsieur Etchegaray pour avoir des éléments factuels quant au devenir des agents territoriaux travaillant dans cette direction. Comment s'inscrira l'avenir des agents dans la nouvelle structure administrative ? Quelles sont les conclusions des audits établis par les cabinets spécialisés ? Des questions restent en suspens auxquelles la CFDT de la CAPB souhaiterait avoir des réponses...à suivre.

Congrès du Syndicat départemental INTERCO 64 : BILAN

Le congrès de notre syndicat départemental INTERCO 64 s'est tenu à Gouze le vendredi 16 mars. Il a lieu tous les 4 ans. Ce congrès permet de faire un bilan des actions menées par la CFDT des territoriaux et donne les grandes orientations et objectifs pour la nouvelle mandature. **Comme elle s'y était engagée, la section de la CFDT CAPB sera représentée au sein des instances départementales au sein du Conseil Syndical.** Laurent Roux et Fabienne Loustalot ont été élus par leurs collègues au sein de cette assemblée. **Les élections professionnelles de décembre 2018** seront un moment fort pour notre syndicat. **Sur ce point aussi notre section fera le job !** La CFDT de la CAPB présentera des candidat-e-s dans les 3 catégories A B C lors des élections au **Commission Administrative Paritaire** afin que la CAPB, 3^{ème} collectivité des Pyrénées Atlantiques, soit représentée.



- 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 !

Aujourd'hui, je me syndique ! Rejoins la CFDT de la CAPB !

Être adhérent à la CFDT permet d'être acteur de la vie CFDT/CAPB :

- en participant aux débats et aux actions proposées par la section syndicale
- en représentant la CFDT au sein de votre collectivité ou en étant candidat aux élections représentatives du personnel.

Pourquoi est-ce important d'être toujours plus nombreux à la CFDT de la CAPB ?

- En rejoignant la CFDT de la CAPB, les adhérents contribuent à renforcer la section syndicale. C'est grâce aux adhérents que la CFDT peut s'exprimer au nom des salariés sans distinctions de leurs métiers ou leurs situations. Vous aurez aussi un niveau supplémentaire d'information.
- Plus les adhérents sont nombreux, plus la CFDT de la CAPB est représentative de l'ensemble des agents.
- Plus les adhérents sont nombreux, plus la CFDT de la CAPB sera entendue et légitime face aux employeurs.

T Télétravail : où en sommes nous ?

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique est applicable depuis le 13 février 2016, aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires régis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958.

Qu'est-ce que le télétravail ?

Le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation. (Pôle territoriaux par exemple pour la CAPB).

Grands principes du télétravail dans la fonction publique

- Il repose sur le volontariat, donc la demande émane de l'agent et ne peut pas lui être imposée par son employeur.
- L'autorisation accordée d'exercer ses activités en télétravail est valable pour un an maximum. Cela est renouvelable par décision expresse. Un arrêté de nomination vient encadrer la décision. Cette autorisation est réversible, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance.
- Pour préserver l'organisation collective du travail et éviter l'isolement des agents en télétravail, la durée de présence sur site de l'agent en télétravail ne peut pas être inférieure à deux jours par semaine (sauf dérogation pour les agents dont l'état de santé le justifie). Pour un agent à temps complet, le nombre de jours télétravaillés ne peut donc pas être supérieur à trois jours par semaine. L'intérêt du service et les besoins du collectif de travail peuvent notamment justifier que l'autorisation accordée par l'employeur soit inférieure à ce plafond.
- Le télétravail respecte le principe d'égalité de traitement : les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations.

La prise en compte de la spécificité de chaque employeur

Chaque employeur définit les modalités de mise en œuvre du télétravail au sein de sa structure, dans le respect des principes édictés par le décret du 11 février 2016.

Pour la CAPB, cette déclinaison du cadre réglementaire devra prendre la forme d'une délibération de l'organe délibérant.

Cet acte de déclinaison devra signifier par exemple :

- les activités éligibles au télétravail,
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail,
- les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, ou en matière de protection des données électroniques.

Pour chaque agent, une fois l'autorisation de télétravail, un acte propre (arrêté) doit en outre préciser les jours télé travaillés, les outils mis à disposition de l'agent, les horaires auxquels il est joignable.

A la CAPB, où en sommes-nous ?



A l'heure actuelle dans notre collectivité, pas ou peu de mise en œuvre du télétravail. La CAPB est éligible à ce principe, il devra faire l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux pour en valider les grands principes. Eu égard au territoire avec des distances importantes, la mise en œuvre de ce chantier devrait pas tarder.

La CFDT de la CAPB a déjà porté ce sujet plusieurs fois lors de nos séquences de dialogue social.

Les bureaux partagés dans les pôles (déjà mis en place sur le Pôle SUD Pays Basque) sont une des composantes techniques qui viendront faciliter la mise en place du télétravail.

Notre syndicat portera ce sujet en question diverse lors du prochain Comité technique.

B BURN-OUT : épuisement ou Burn out

Le guide d'Aide à la prévention du syndrome d'épuisement professionnel, ou burnout, est paru en 2015.

Ce document réalisé par la Direction Générale du Travail (DGT) en association avec l'Agence Nationale de l'Amélioration des Conditions de Travail (Anact) et l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS) a reçu un avis favorable et unanime de la part des partenaires sociaux du Conseil d'Orientation sur les Conditions de Travail (COCT). Il est facilement accessible via le net.

La CFDT avait apprécié cette démarche qui s'inscrivait dans la continuité de l'accord **Qualité de vie au travail-Egalité professionnelle** du 19 juin 2013 et des orientations stratégiques proposées par les partenaires sociaux dans le Plan Santé Travail 2015-2019. Aucune entité n'est épargnée par ce phénomène.

BURN-OUT ou comment exprimer la souffrance extrême dans certaines situations professionnelles. Un terme sur toutes les lèvres dès qu'apparaissent des situations de tension. Cette étiquette peut parfois être utilisée de façon abusive par tous ceux qui s'expriment sur le travail. **Les cadres sont particulièrement concernés, même s'ils ne sont pas les seuls.** Les médecins du travail sont aujourd'hui sensibilisés et savent décrire les signaux pathologiques d'alarme. **Les collègues de travail** en proximité ont également un rôle. Ils perçoivent les dérives qui peuvent conduire au burn-out : charge de travail excessive, injonctions paradoxales, gabegie procédurière, reporting, conflits d'éthique et de loyauté, fragmentation du travail qui conduisent celui qui veut bien faire son travail, à en faire toujours plus. Ce sont alors de longues journées de travail qui mettent en péril les équilibres personnels.

Les temps de construction de notre nouvelle collectivité engendrent un surcroît de stress. Les réorganisations des services ont pu également laisser paraître des inquiétudes et des moments anxieux. **Notre première démarche, en tant qu'organisation syndicale,** membre de CHSCT, est d'alerter l'administration lors de cas avérés dont nous aurions connaissance. **Nous devons aussi veiller à mettre en place des outils nécessaires pour prévenir ces troubles au sein de notre collectivité. Nous nous y attacherons.**

N'hésitez pas à nous informer de vos problèmes ou nous transmettre vos remarques. Si vous souhaitez une heure d'info syndicale ou si vous souhaitez vous syndiquer...Contactez-nous !



Syndicat CFDT - Communauté d'Agglomération Pays Basque
 15 avenue Foch - 64100 Bayonne
 Mail : cfdt.capb@gmail.com - Tél. : 05 59 25 37 14

