



La prochaine session du CHSCT se déroulera le 12 juin. La section syndicale de CFDT/ CAPB a, en amont, préparé des questions diverses à débattre lors de la session, en voici les contours :

1/ Point : qualité de vie au travail

Ambiance et qualité de vie au travail après 1,5 ans d'existence de la CAPB. Il est demandé de faire un bilan de fonctionnement des services.

LES CONSTATS

- Fatigue des agents avec des arrêts qui semblent plus fréquents et au moins un premier « burn out » officiellement dû au travail, pour combien d'arrêts de maladie ordinaires dont une des principales causes est le stress en lien avec le travail.
Sentiment de perdre du temps et d'être moins (pas) efficace.
Ne pas savoir comment faire remonter ses difficultés du quotidien.
Des lenteurs dans le traitement des demandes et urgences.
Libre court à l'interprétation de chacun de procédures peu ou pas clairement écrites.

L'ORIGINE DE CES CONSTATS

- Identification des assistants de prévention encore très défaillante.
Pas de possibilité pour les agents de faire appel au registre de sécurité.
Pas de réel soutien de la part de la hiérarchie qui se trouve aussi dans une situation très inconfortable.
Très mauvaise anticipation des changements qu'imposent le nouvel EPCI, sans commune mesure avec tout ce que nous avions connus.
Manque d'expérience dans une telle structure de la plupart des agents et particulièrement des encadrants et pour les postes à responsabilité.
Manque d'accompagnement au changement.

DES PROPOSITIONS DE LA CFDT / CAPB

- Guichet unique numérique accessible à tous pour faire remonter ses difficultés tant sur le plan matériel, physique, psychologique, relationnel.
Faire une communication/information/formation sur le rôle du CHSCT des personnes y contribuant (conseiller prévention/assistant de prévention) et des moyens mis à la disposition de chacun.
Poursuite du développement de la communication interne.
Sécurisation des processus et parcours administratifs internes.

2/ Point : accompagnement au changement

Préambule : la mise en place de la nouvelle collectivité dure depuis plusieurs mois. Outre les moyens mis en place pour aider les RH sur les parties d'harmonisation (Cabinet ESPELIA), peu ou pas d'outils ont été mis en place pour préparer et accompagner les agents aux changements. Aujourd'hui, les temps sont longs et nos collègues se retrouvent face à des difficultés quotidiennes qui viennent les impacter.

Accompagnement aux changements :

- Formations des managers.
Outils disponibles pour les agents afin qu'ils puissent être acteurs dans l'évolution de leur activité et fassent remonter leurs questions avec un réel retour de la part de l'administration.

- Mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).
Qu'en est-il d'un retour sur les entretiens professionnels ?
Quelle analyse a été faite des entretiens pros avec les points rentrant dans le cadre des difficultés rencontrées par les agents.

3/ Point : les locaux

Rares sont les dispositions prises depuis 17 mois en termes de communication vers les agents sur cette problématique. L'hôtel d'Agglo de Bayonne accueille aujourd'hui 160 agents alors que le bâtiment n'en accueillait que 81 fin 2016. La CAPB est propriétaire de locaux sous ou pas exploités dans un rayon de quelques kilomètres (à moins de 15 minutes en voiture ou vélo) du siège de Bayonne.

Les agents y voient un manque de volonté politique et de directives nécessaires pour éviter des situations ubuesques. De nouveaux agents basculent de bureau en bureau selon les absences des uns et des autres pendant plusieurs jours voire semaines.

Les capacités d'actions de la DPBMG et de la DSI sont limitées à cause d'une surcharge de travail croissant des demandes et des exigences des services.

Le manque de moyens et le manque d'anticipation pour les adapter à la nouvelle structure, les agents le payent tous les jours dans leur activité.

Pour exemples, entre autres :

- DGA Mobilité
Pas de système d'information (serveurs et services associés) intégré ...
Paiement des factures sur des délais très (trop) longs avec un parcours administratif peu réactif.

Comme nous l'évoquons dans les pages intérieures de notre lettre, un signal d'alerte a été porté à la connaissance de Monsieur du DGS fin avril, sans beaucoup d'effet pour l'instant...



Cfdt: La lettre d'information de la CFDT de la CAPB n°10



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

édito La qualité de vie au travail / La qualitat de vita au tribalh

Voilà un vaste sujet, stratégique pour l'avenir de notre collectivité. Qu'est ce qui se cache derrière cette abréviation QVT ? La qualité de vie au travail est un enjeu majeur de notre société. Le toujours plus vite, toujours plus fort n'est pas sans conséquences pour les salarié-e-s. La fonction publique territoriale n'est pas encore un employeur modèle dans ce domaine. Les dernières obligations faites aux collectivités en la matière ont permis de voir fleurir des CHSCT dans les collectivités de plus de 50 agents. Mais cela est-il suffisant ? Ces instances paritaires ont-elles les moyens, l'appétence ou même plus simplement la connaissance des enjeux de la QVT. La qualité de vie au travail devient un enjeu collectif mais rares sont les collectivités qui en ont fait une priorité affichée. Pourtant à l'heure où les gouvernements successifs nous imposent de refonder nos socles territoriaux avec des regroupements de collectivités anxigènes, entraînant de nombreuses questions sur l'avenir pour les agents publics, il est urgent de mettre en place des stratégies d'accompagnements aux changements.

La CAPB n'est pas épargnée. Un premier constat : manager débordé-e, missions non remplies, processus fonctionnel non sécurisés, dégradation du cadre de travail, usagers ou fournisseurs mécontents, temps de retours des informations excessivement longs, sensation de perte de son entourage professionnel, perte d'autonomie sont des exemples de situation rencontrées à la Communauté d'Agglomération Pays Basque. Si le service des Ressources Humaines de la CAPB peut se targuer d'avoir eu un appui technique sur les questions liées à l'harmonisation des pratiques salariales, nous sommes encore loin du compte en matière d'accompagnement aux changements. Il faut cependant reconnaître que des moyens humains compétents ont été mis en place avec dans l'organigramme un service de Qualité de vie au travail. Mais quels sont ses objectifs à plus ou moins long termes ? De quelles marges de manœuvre ce service dispose-t-il ? Que feront les organisations syndicales du CHSCT ? Une simple chambre d'enregistrement ? Une plateforme de réflexion novatrice, perspicace avec force de propositions doté de moyens conséquents ?

Des agents bien dans leurs baskets ou leurs chaussures de sécurité sont le gage pour l'employeur territorial d'une productivité accrue, d'un engagement total et d'une meilleure image de la CAPB. Les élu-e-s communautaires doivent en avoir conscience et permettre l'émanation de pratiques modernes d'accompagnement de la qualité de vie de travail, c'est un enjeu de réussite pour la CAPB.

Aquí un subjècte deus grans, eminentament important per l'avièner de la nòstra collectivitat. Çò que vòu direr aquesta abreviacion QVT ? La qualitat de vita au tribalh qu'es un enjòc deus màgers de la nòstra societat. Lo «tostemps mei viste, tostemps mei hòrt» n'es pas shens consequèncias taus salariats. La fonccion publica territoriala n'es pas enquèra hens aqueste hèit un emplegaire deus mei bons. Las darrèras obligacions deu legislator a las collectivitats qu'an dat la possibilitat de véder florir CHSCT hens las collectivitats de mei de 50 agents. E es pro ? Aquestas instàncias paritàrias e an lo de qui cau o l'apetència, o tanben mei simplement la coneishença deus enjòcs de la QVT ? La qualitat de vita au tribalh que's hè un enjòc collectiu, totun, chic de collectivitats ac consideran com ua vertadera prioritat. Totun, quan lo legislator e ns'impausa de tornar fondar los nòstes sòcles territoriaus dab regropaments de collectivitats ansiogènes, aviant hòrt de questions tà çò de l'avièner taus agents publics, la mesa en plaça d'estrategias d'acompanhament taus cambiaments que prèssa.

La CAPB n'es pas esparnhada. Un purmèr constat : Manegadors encuentats, missions non pas complidas, procèssus foncionaus non pas securizats, deperiment deu quadre de tribalh, hornidors maucontents, temps de retorns de las informacions excessivament longs, sensacion de pèrta deus collègas, pèrta d'autonomia... que son exemples de situacions a la Comunautat d'Agglomeracion País Basco. Si lo servici Ressorças Umanas de la CAPB e pòt pervale's d'aver avut un sostien tecnic tà çò de las questions d'aida tà l'armonizacion de las practicas salariaus, l'acompanhament taus cambiaments qu'es enquèra luenh de compte. Que cau totun reconéisher que mejans uman e son estats hicats en plaça dab hens l'organigramma un servici de Qualitat de vita au tribalh. Mes quins son los sons objectius a tèrmi mejan e long ? Aqueste servici e a pro de largança ? Cò que haràn las organizacions sindicaus deu CHST ? Ua simpla crampa d'enregistrament o ua platafòrma de reflexion novatora e avisada dab lo de qui cau ? Dab basquets o cauçaduras de seguretat, agents ad aise que son tà l'emplegaire territorialu lo gatge d'ua productivitat de las granas, d'un engatjament sancèr d'un imatge de la CAPB deus mei bons.

Los elejuts comunautaris qu'ac deven saber e permèter l'emanacion de practicas modèrnas d'acompanhaments de la qualita de vita de tribalh, qu'es un enjòc tà l'escaduda de la CAPB.

Laurent ROUX

Secrétaire section syndicale CFDT-CAPB - CFDT-CAPB sindikatu taldearen idazkaria - secretari seccion sindicau CFDT-CAPB



sommaire
\* Édito > La qualité de vie au travail
\* Actu' syndicat
\* Info bon à savoir
\* Pettan en ballade
\* Bilan d'étape Groupe de travail
\* Information : les questions de la CFDT au CHSCT du 12 juin



Ne pas jeter sur la voie publique.

## Comité technique du 5 juin, au programme :

- 1- Suppressions d'emplois.
- 2- Création de l'EPCC (voir Info ci-contre).
- 3- Dispositif expérimental pour organisation du temps de travail lié au suivi des eaux de baignade.
- 4- Organisation d'un dispositif d'astreinte pour la mission des gens du voyage.
- 5- Organigramme détaillé des services CAPB.

## HMI &gt; La CFDT tiendra des HMI dans les pôles territoriaux, les :

- Jeudi 19 juillet de 11h à 12h au siège du Pôle Soule/Xiberoa à Mauléon
- Jeudi 30 août de 11h à 12h au CTE du Pôle Côte Basque Adour à Anglet
- Jeudi 20 septembre de 13h à 14h à la Crèche Agerrria à Mouguerre.

## Dialogue sociale à la CFDT, être écouté, être entendu ? Nuance, nuance...

Lors de nos rencontres avec Monsieur le DGS, en avril dernier, la CFDT a demandé qu'un temps de rencontre avec les personnels du siège au Pôle Côte Basque Adour puisse avoir lieu.

En effet, le constat fait par notre organisation à M. Aspard fut assez limpide. Une fatigue générale des agents des services supports basés à l'Hôtel d'Agglomération est prégnant. Cette analyse est aussi valable pour les agents des services administratifs et des autres pôles.

Un premier constat a été établi par nos représentants CFDT au CHSCT, Ces points seront débattus lors de la session du 12 juin (voir dernière page).

Force est de constater que notre demande d'échanges croisés avec les agents n'a pas ému plus que cela notre DGS. Nous le regrettons vivement. Les choses nous paraissent assez simples dans la façon de procéder mais ce n'est pas le cas dans la haute administration de la CAPB.

Aussi comme le dit si bien le proverbe : « Travail qu'on fait par force est toujours mal fait ». Donc nous ne forcerons personne à mettre du lien dans les relations entre les services si volonté il n'y a pas, mais nous veillerons à ce que la qualité de la vie au travail soit respectée.

La CFDT va écrire à Mme Béhotéguy à propos des Commissions Administrative Paritaire (CAP). En effet la CFDT demandera que des règles de fonctionnement pour choisir les promovables à la promotion interne soient définies en lien avec les organisations syndicales. Règles connues de tous évitant toutes problématiques du style du « Pourquoi lui et pas moi ? ».

## Pettan va descendre

dans les oubliettes du château de Bidache pour voir si les dernières procédures des droits syndicaux, que les OS attendent depuis le 23 novembre, ne sont pas tombées dedans...

## INFO : ATTENTION DANGER

## &gt; Quel avenir pour les CHSCT dans la fonction publique ?

En introduisant en 2009 les CHSCT dans les fonctions publiques, l'État employeur tenait à se rapprocher du cadre privé. Voilà que le code du travail efface les CHSCT. La convergence Privé-Publique, véritable lubie du Gouvernement Philippe, scellera-t-elle aussi la fin de l'instance dans les fonctions publiques alors que la transformation des conditions de travail des agents s'annonce radicale d'ici 2022 ?

Les séances de dialogue sociale au sein des instances paritaires du CNFPT (Conseil National de la Fonction Publique Territoriale) tendent à confirmer nos craintes.

La CFDT s'est déjà élevée publiquement contre ce projet, véritable retour en arrière pour les agents. Il s'agit d'une fusion entre les deux instances qui ne dit pas son nom.

La CFDT tient à rappeler les enjeux importants des CHSCT en matière de QVT (Qualité de Vie au Travail), des RPS (Risques Psycho-Sociaux) ou encore dans le domaine des conditions de travail et environnement au travail.

Notre section syndicale rappelle aussi la différenciation qu'il faut noter entre les deux instances paritaires. Le CHSCT est une instance où la co-construction est de mise à la différence des CT, organe beaucoup plus formel.

## INFO : EPCC École Supérieure d'Art du Pays Basque, la CFDT suit le dossier.

La CFDT a de nouveau saisi le 17 avril M. Le Président de la CAPB suite au conseil communautaire du 14 avril durant lequel la création de l'EPCC de l'ESAPB a été actée. La CFDT de la CAPB a rappelé au Président que toute question touchant à un ré-organisation devait recueillir au préalable l'avis des Organisations Syndicales en Comité Technique. Dans ce cas de figure, cet ordre du jour n'a pas été présenté en CT ; voilà un oubli fâcheux !

De plus la CFDT a porté, dans un second courrier en date du 25 mai, une appréciation sur plusieurs points ayant trait aux divers fonctionnements de la future entité.

La CFDT a donc rencontré Mme Béhotéguy, M. Claverie (les élu-e-s en charge du dossier) et l'administration pour porter nos revendications sur divers sujets. Lors de cette rencontre de dialogue social, un point d'étape a enfin eu lieu sur la résorption de la précarité pour les enseignants de la cité des arts de Bayonne. Ce dossier, porté depuis de nombreux mois par notre section syndicale, est sur la bonne voie. Nous attendons le compte rendu de la réunion.

Enfin lors du Comité technique du 5 juin, à la suite de la présentation a posteriori de la création de l'EPCC, sur la demande de la CFDT, la Vice Présidente aux RH a validé la création d'un groupe de travail de suivi pour la mise en place du règlement de fonctionnement du futur EPCC.

Pour finir, la CFDT sera présente lors du premier Conseil d'administration d'installation de l'EPCC de l'ESAPB comme le permettent les statuts où des représentants du personnels sont appelés à siéger.

## INFO : ACTION PUBLIQUE 2022.

Le programme de transformation Action Publique 2022 lancé le 13 octobre 2017, répond à une ambition gouvernementale voulue par le Président Macron.

Le programme poursuit plusieurs objectifs : amélioration de la qualité de service, offre d'un environnement de travail modernisé et baisse de la dépense publique.

Plusieurs corps constitués planchent sur le sujet, les organisations syndicales étant pleinement impliquées dans le programme Action publique 2022.

Les Chantiers transverses sur lesquels planchent le Comité de pilotage CAP 22 sont la simplification et l'amélioration de la qualité de services, la transformation numérique, l'organisation territoriale des services publics, la modernisation de la gestion budgétaire et comptable et enfin la rénovation du cadre des ressources humaines.

Voilà le sujet qui nous interpelle le plus ; ce chantier doit mettre en œuvre une profonde rénovation du cadre de gestion des agents publics et des politiques de ressources humaines (RH) conduites par l'État. L'ensemble des domaines et leviers RH sont appréhendés : cadre statutaire, rémunération, recrutement, dialogue social, management et leviers de motivation, qualité de vie au travail, prévention de l'absentéisme et risques professionnels, formation, parcours professionnels, déconcentration de la gestion, numérisation de la fonction RH... et en cela qu'il nous faut être vigilant.

Le gouvernement Philippe n'a pas donné de bons signaux. On peut même parler d'une certaine défiance dans l'appréhension du dialogue social de la part des ministres en charges de ces dossiers.

A lire attentivement...

Les fonctionnaires et les agents des services publics ont mauvaise presse : le mot est bien choisi, car si les médias relaient volontiers les images défavorables de la fonction publique, les citoyens, eux, gardent une excellente opinion du service public. Le dénigrement est davantage le fait d'une idéologie répandue surtout chez nos élites, qui voudrait dénigrer tout ce qui est public pour exalter le seul modèle de la réussite individuelle, de l'entreprise privée, de l'initiative lucrative. Comme si l'économie n'avait pas besoin de services publics, d'équipements de transports, de santé, de sécurité...

Il est temps de confronter ces allégations à la réalité. Voici 8 idées reçues sur les fonctionnaires.

## Idée reçue n°1: les fonctionnaires, il y en a trop !

La France se situe dans la bonne moyenne, si on la compare avec les autres pays développés en tenant compte du nombre d'habitants. Si on faisait entrer en ligne de compte la superficie du pays ? Compte tenu de l'étendue de son territoire, la France apparaît sous-administrée. Ce qu'observe tout usager de l'hôpital, du bureau de poste, du guichet de préfecture... ou tout observateur de la désertification.

## Idée reçue n°2 : la dépense publique ?

Dans les reproches qu'on entend souvent, revient au premier plan un refrain connu, il faut baisser la dépense publique ! Les fonctionnaires sont-ils responsables des dépenses publiques ? La rémunération des fonctionnaires représente 23% des dépenses publiques.

## Idée reçue n°3 : le statut de la fonction publique, un privilège !

On connaît les critiques: le statut de fonctionnaire serait un frein à la modernisation, une incitation à l'immobilisme... mais, au fait, pourquoi y a-t-il un statut de la fonction publique? Il serait bon de rappeler que l'Etat, la collectivité territoriale ou l'hôpital ne sont pas des entreprises comme les autres, elles ne sont pas là pour gagner toujours plus d'argent, mais pour offrir un service égal à tous les citoyens.

## Idée reçue n°4 : qu'est-ce qu'ils sont bien payés !

Gel du point d'indice, majoration du taux de cotisation retraite: les fonctionnaires sont sur la sellette. Observons la réalité: En neuf ans, par exemple, de 2009 à 2017 les salaires dans l'industrie ont progressé de 19%, ceux des fonctionnaires de 4,8%. En matière de pouvoir d'achat, match nul: la progression est de 0,5% par an en moyenne, aussi bien pour les agents de la fonction publique que pour les salariés du privé.

## Idée reçue n°5 : ... pour travailler si peu...

Il est commode, pour les détracteurs du service public, de noter que le temps de travail annuel des fonctionnaires est légèrement inférieur à celui des salariés du privé (1,4% !)...cela compense les différences salariales.

## Idée reçue n°6 : les fonctionnaires sont des retraités à l'aise

Depuis la réforme des retraites de 2003, l'âge minimum de la retraite, l'âge du taux plein, la durée d'assurance requise, le mécanisme de la surcote et de la décote sont désormais identiques dans le privé et le public, ou en passe de l'être.

## Idée reçue n°7: les collectivités territoriales embauchent à tout-va

On reproche aux communes, aux départements, aux régions, d'avoir embauché massivement et d'être responsables de l'augmentation du nombre des Fonctionnaires. Faux ! Le transfert des compétences de l'état vers les collectivités locales tend à équilibrer le nombre global des fonctionnaires.

## Idée reçue n°8: le « mille-feuille » administratif doit faire un régime

On estime parfois que l'organisation administrative de la France ressemble à un mille-feuille, Commune, groupement de communes. Département. Région... Est-ce une particularité française ? Non ! Peu de personnes connaissent réellement les organisations territoriales des autres pays européens, à bien y regarder, nos voisins ne font pas mieux !

## Consultation publique sur la réforme des retraites : faites-vous entendre !

Pour une fois que l'on nous demande notre avis, ne nous privons pas de le donner.

Attention ? cependant sous le sceau de la consultation populaire, de la participation citoyenne (qui peut vite se transformer en tarte à la crème), le gouvernement Philippe ne s'affranchira pas de respecter les instances de dialogue sociale existante.

Sur Internet ou dans des « ateliers participatifs », les citoyens sont invités à réfléchir jusqu'au 25 octobre à la future réforme des retraites, dans le cadre d'une « consultation citoyenne » lancée le 31 mai par le gouvernement.

À terme ? Un système universel de retraites qui doit remplacer les 42 régimes existants.

Loin de se résumer à une simple réforme budgétaire ou technique, cette refonte du système de retraite traduira un projet politique et de société !

## Comment participer ? Rendez-vous ici :

<https://participez.reforme-retraite.gouv.fr/>

Et inscrivez-vous pour pouvoir commenter, voter les propositions émises aussi bien par le Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites, ou par d'autres internautes, voire même proposer de nouvelles pistes de réflexions qui seront soumises également aux votes.

Les 11 consultations thématiques en ligne abordent aussi bien l'âge et les conditions de mise en retraite, les inégalités femmes-hommes en matière de retraites, les nouvelles formes de travail, la gestion de fin de carrière, le décès du conjoint, les situations de handicap, la prise en compte des enfants, l'acquisition des droits pour les plus jeunes...

C'est une véritable opportunité de vous exprimer sur le modèle de société et les valeurs qui vous sont chers.

## Voter, commenter, proposer : à vos claviers !



- 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.

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](mailto:cfdt.capb@gmail.com) - Tél. : 05 59 25 37 14



Cfdt Pays Basque Agglomération CAPB