



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFO RAPIDE



- 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 !

> n°6

1-Compte Rendu du Comité Technique du 03 octobre 2017.

Ordre du jour de l'Administration :

1-Présentation organigramme

2- Présentation organigramme RH / SSI / Finances

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, car il s'agit bien d'une réorganisation.

La CFDT comprend le besoin de donner une structure organisationnelle à la CAPB

Nous avons conscience aussi de la difficulté de l'exercice pour les Ressources humaines, difficulté qui vient s'ajouter aux inquiétudes légitimes des agents sur leurs avenir dans un contexte déjà pas facile pour les fonctionnaires en général (gel du point d'indice, stigmatisation des fonctionnaires etc...).

La CFDT a affirmé 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 banalisées 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

Malheureusement sur certains points, le compte n'y est pas.

La CFDT rappelle qu'il a fallu que la CFDT saisisse Mme Béhotéguy au mois de juin par un long courrier pour tendre à plus de respect envers les personnels.

Un rapide inventaire à la Prévert serait nécessaire pour relever les erreurs commises par les responsables politiques et administratifs durant cette période (Mise en concurrence sur plusieurs postes, recrutements liés à des « évidences », impréparation de certains entretiens de recrutement, poste ciblé à l'avance etc.).

Nous ne rentrerons pas dans les détails des points d'achoppements que nous avons relevés. **Nous nous contenterons de donner notre sentiment général.**

Notre collectivité territoriale est le résultat d'une combinaison de plusieurs EPCI avec ses fonctionnements propres et ses habitudes.

En effet, notre spécificité bien française fait que le politique n'est jamais bien loin du fonctionnement de l'institution et des décisions liées aux organigrammes. **Cela peut malheureusement parfois engendrer certaines dérives.** Aussi à l'heure de monter un organigramme fonctionnel, les contraintes, pour ne pas dire les obligations, auxquelles ont dû être tenues les personnels RH furent surement nombreuses.

Par ailleurs, nous nous interrogeons quant à connaître les limites que sont imposées à eux-mêmes les techniciens R.H dans la mise en place des quelques pistes évoquées ci avant par la CFDT ?

Section locale CFDT Interco 64 - CAPB - 15, Avenue Foch - 64100 BAYONNE - 06 32 15 99 09
Syndicat Interco 64 - Maison de Pays - Avenue Gaston de Foix - 64 150 MOURENX

Quelles en sont les causes ? Le manque de temps ? Le manque de personnels ? Le manque de vision ? Une volonté de rester en « famille » pour établir l'organigramme ?

Autre point, quels aides ou quels supports ont eu les Directeurs-trices général-es Adjoint-es pour établir leurs organisations internes ?

Enfin dans cet organigramme les postes **de responsable de pôle doivent être définies dans les fiches de postes avec des missions claires, des positionnements hiérarchiques précis et des tâches bien définies.** La CFDT s'est étonné des doubles missions, pour certaines extrêmement chronophage, qu'assument certains responsables de pôles.

Il est dommageable de ne pas avoir porté **d'autres schémas que l'entre soi** pour mettre en place cet organigramme fonctionnel. Nous le réaffirmons, **un œil extérieur** aurait pu éviter certaines bévues dommageables pour notre collectivité.

Il est aussi dommageable de n'avoir eu **aucun temps d'échanges et de partages** 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.

La communication interne reste à ce jour encore de l'ordre du symbolique. **Nous relevons que les agents dénoncent régulièrement le manque de communication comme l'une des principales causes de démotivation.**

Sur ce point nous avons été entendus 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 assimiler par le plus grand nombre de nos collègues.** Il doit répondre de **façon factuelle aux interrogations des agents.**

A qui dois-je écrire pour stipuler ma demande de formation ? Auprès de qui dois-je demander pour mon avancement ? A qui signaler un changement dans ma vie privée ?

Quels moyens seront mis en œuvre pour diffuser ces nouvelles organisations auprès des agents de toutes les catégories ?

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 sociale** permettra dans l'avenir de clarifier les méthodes, les fonctionnements et les relations sociales à la CAPB.

Cette question est soumise à avis.

Aussi à la vue des éléments portés lors de notre intervention, la CFDT s'est abstenue sur cette question.

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

On nous présente ici la déclinaison de la DGA ressources avec les services supports intégrés à cette direction.

L'impréparation totale qui a prévalu lors de la création de la CAPB a en premier lieu impacté ces services supports.

Avant de poursuivre plus loin notre analyse, **nous avons rappelés aux élu-e-s présent-e-s à la séance, l'investissement sans faille de nos collègues qui n'ont pas compté ni leurs heures, ni leurs énergies pour faire fonctionner la nouvelle collectivité, et ce ne fut pas toujours simple.**

Avec le peu d'éléments qui nous ont été donné pour pouvoir intervenir sur cet ordre du jour, nous avons quand même des interrogations sur ces services supports.

Depuis le début de nos échanges, à savoir il y a un an, il nous est apparu très rapidement que les pôles territoriaux continueraient d'exister sous les contours territoriaux des ex-EPCI.

La proximité que connaissent nos collègues dans les anciennes communautés de communes est un élément prépondérant dans le fonctionnement de notre collectivité. Nous l'avons souvent dit, certaines parties des services supports doivent en 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 Coordonnateur-trice territorial-e pourra répondre aux attentes. Il faudra cependant donner les moyens à l'agent destinataire de ce nouveau métier de pouvoir mener à bien ses missions.

Les prévisions du cabinet ESPELIA de 20 agents équivalents 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 prévisionnelles des emplois et des compétences), la charge de travail risque rapidement de monter en flèches.

Les organigrammes des services supports finances et SSI ont également présentés leurs futurs fonctionnements. 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 aux attentes des agents.

Cette question est soumise à avis.

Aussi à la vue des éléments portés lors de notre intervention, la CFDT a voté pour.

Questions diverses de la CFDT-CAPB pour le Comité Technique du 03 octobre 2017.

1-Demande de modification du Règlement intérieur de CT

La section syndicale de la CFDT CAPB demande que le délai de 8 jours francs pour la transmission des questions diverses des OS soit portée à 5 jours francs.

En effet pour des raisons matérielles, le délai entre la transmission des questions de l'ODJ du CT par l'administration et le délai laissé aux OS pour formuler par écrit leurs questions diverses (Cf. 8 jours) ; ne laisse que deux jours francs pour pouvoir caler la réunion de préparation légale du CT impartis aux syndicats.

Pour le CT qui nous réunit aujourd'hui, nous aurions dû tenir, dans ce cas de figure, notre réunion de préparation ou un samedi ou un dimanche.

Refusé.

2- Gouvernance à la CAPB – Compétences – Syndicats intégrés

Nous avons noté lors du conseil permanent du 12 septembre, que le sujet de **la gouvernance** de la CAPB était à l'ordre du jour.

L'articulation Pôle territoriaux-siège ou l'implication des élu-e-s politiques par le biais d'un conseil local au sein des pôles font l'objet d'une réflexion.

Outre les questionnements nombreux de nos collègues au sein des Pôles sur le devenir et le fonctionnement de ces services décentralisés. **Pouvons-nous avoir des informations ?**

De même la CFDT a saisi M Le Président sur le manque d'information de nos organisations syndicales sur les travaux en cours sur **les compétences facultatives et optionnelles** : À ce jour les agents concernés dans les pôles s'interrogent sur leurs situations à compter du 1er janvier 2018.

Quel est leur avenir au sein de la Communauté d'agglomération du Pays Basque ?

Enfin nous souhaitons avoir la liste des syndicats (notamment dans le domaine de l'eau et de l'assainissement) qui vont rejoindre notre entité au 1er janvier 2018 ?

Sur ces points Mme Béhotéguy nous a indiqué que nous aurions des informations sur les avancées et les réflexions des élu-e-s. Elle nous a indiqué également que les travaux sur la gouvernance dans les pôles n'étaient qu'aux prémices. La proximité entre les DGA et les Chef 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 en réjouissons** car notre syndicat porte ces questions depuis de nombreuses années.

Les élections professionnelles dans la fonction publique territoriale en 2018 imposeront la parité au sein des listes présentées par les OS. Pour notre section syndicale cela ne posera aucun problème car la CFDT a toujours présenté des listes 100 % paritaire aux rendez-vous démocratiques.

Notre section syndicale a souhaité connaître les moyens concrets de la mise en œuvre de cette charte au sein de la CAPB.

Les réponses apportées par les élu-e-s ne nous ont pas vraiment éclairés sur le sujet. Nous reviendrons régulièrement sur cette question quand le besoin s'en fera sentir.

Mme Béhotéguy nous indique que la CAPB s'est engagée à appliquer les grands principes qui encadrent cette charte. Nous jugerons 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 nous n'avons toujours pas reçu 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. Nous avons redemandé que ce dossier soit remis sur le devant. Une information auprès des agents devrait avoir lieu. La CFDT suit ce dossier attentivement.

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

Nous nous interrogeons sur conditions d'emploi des agents contractuel (contrats saisonniers ou long arrêt maladie).

Section locale CFDT Interco 64 - CAPB – 15, Avenue Foch – 64100 BAYONNE – 06 32 15 99 09

Syndicat Interco 64 - Maison de Pays - Avenue Gaston de Foix - 64 150 MOURENX

Quelles sont les modalités de signature de ces agents ? En début de missions ou à la fin ? Quelles sont les modalités de renouvellement des contrats de travail ?

Plus généralement il est question ici d'aider à la résorption de la précarité au sein des services communautaires.

Les services des ressources humaines ont-ils conscience de cette problématique.

Textes de référence

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique territoriale (FPT)
Article 136 alinéa 2
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État (FPE)
Articles 1-2 à 10, 45
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale (FPT)
Articles 3, 4, 5, 38
- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière (FPH)
Articles 4, 5, 5-1, 7, 8, 41
- Circulaire du 20 octobre 2016 relative aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État (PDF - 1.5 MB)

6- CHSCT. > Danielle

La session du CT le 21 juillet dernier a validé la création du CHSCT au sein des services communautaires de la CAPB. Nous souhaitons aujourd'hui avoir **un calendrier de mise en place de cette instance**.

Nous le rappelons mais dans la configuration actuelle, un CHSCT sur un territoire comme la CAPB, peut rapidement devenir **une instance pléthorique, sans efficacité réelle**.

Dans une collectivité où des personnels ont des métiers physiquement à risque, **avoir une instance qui fonctionne est un impératif**.

Nous vous proposons de dédier les 14 mois qui nous séparent des prochaines échéances électorales de 2018 pour travailler et inventer une articulation pérenne à l'échelle de notre territoire. Articulation qui serait en lien avec les pôles territoriaux existant.

Message entendu par Mme Béhoteguy, reste maintenant à commencer les premiers travaux pour donner un contour à cette instance importante pour une grande partie des agents d'exploitation.

2-Rencontre trimestrielle avec M. Aspord DGS

La section syndicale de la CAPB s'est engagée à rencontrer une fois par trimestre notre directeur général des services pour s'entretenir des sujets en cours au niveau du dialogue social.

Cet échange d'une heure, qui fait office de veille syndicale, a eu lieu le vendredi 6 octobre et a porté sur les points suivants :

- Explication du vote de la CFDT (abstention) lors du CT du 03 octobre sur le sujet de l'organigramme,
- La situation dans les pôles territoriaux : interrogations sur les rôles de responsable et de coordonnateur de pôle.
- Question sur la disponibilité des responsables de pôle en charge aussi de direction/service dans des DGA.
- La gestion des arrivées au siège de la CAPB à Bayonne et les questions de réorganisations dans les locaux, ainsi que sur la mobilité géographique. Un programmiste a été missionné sur ces questions.
- Les besoins de retours et d'accompagnement envers les agents dont les candidatures n'ont pas été retenues lors des jurys de recrutement ; mais aussi les confirmations pour les agents retenus en mobilité interne. Des courriers sont en cours de transmission.
- La communication interne. Un poste au sein de la DRH sera recruté.
- La proposition de la CFDT de la mise en place d'une charte sociale à la CAPB.

À Bayonne le 6 octobre

La section CFDT CAPB