



## **COMMUNIQUE DE PRESSE**

Les organisations syndicales représentatives du personnel élues à la Communauté d'Agglomération Pays Basque sont **les garantes du dialogue social** au sein de notre jeune collectivité.

Depuis les premiers travaux paritaires, il y a maintenant presque 3 ans, nous avons travaillé conjointement avec l'exécutif **pour imposer un dialogue social de qualité**.

Imposer également les contours **d'une collectivité moderne socialement, garante d'un service public de qualité** représentative de son territoire.

### **1/ RIFSEEP : A métier égal, RIFSEEP égal !**

Depuis le début le postulat de nos organisations syndicales réside dans le fait que **les schémas d'harmonisations des pratiques salariales et sociales doivent pouvoir donner de nouveaux droits**.

En effet l'héritage dû à la fusion des dix ex -EPCI du Pays Basque présentait un état des lieux où les agents venant de collectivité modeste avaient des régimes indemnitaires très faibles voire inexistants.

**Des premières avancées salariales** en matière de progression des régimes indemnitaires pour les agents les moins bien lotis ont été actées début 2019. Cependant aujourd'hui des disparités de salaire importantes persistent encore.

**Pour mémoire quel est l'objectif du RIFSEEP voulu par l'état en 2016 ?** L'objectif est de déterminer un régime indemnitaire applicable à un poste/métier, non pas à un agent.

Il convient donc de s'appuyer sur les missions exercées et non sur la carrière de l'agent. Cette refonte vise 3 objectifs principaux :

- **simplifier la « jungle » du régime indemnitaire**
- **garantir une équité entre les agents**
- **faciliter la mobilité des fonctionnaires**

Face à ce constat et pour faire preuve de cohérence, **les organisations syndicales de la CAPB souhaitent que les régimes indemnitaires les plus faibles atteignent ceux qui correspondent aux traitements salariaux les plus avantageux**.

**Par exemple, de façon concrète**, à ce jour nous nous retrouvons avec des agents de collecte ayant un régime indemnitaire mensuels de 380 € là où des collègues officiant dans le même domaine d'activité sont plafonnés à 230 €.

**Cette situation ne peut perdurer dans le temps sans causer des ruptures profondes dans les services.**

**Cette revendication est portée depuis des mois par les Organisations Syndicales de la CAPB.**

## 2/ Qualité de vie au travail

Aujourd'hui après deux ans et demi de fonctionnement de la CAPB, une grande lassitude liée à plusieurs facteurs se fait ressentir dans les services communautaires.

Malgré des interventions au sein des instances paritaires des représentants du personnel faisant remonter des signaux d'alertes, **le constat est inquiétant.**

**Perte de repères, changement le lieu de travail dû aux réorganisations, sentiment d'éloignement des centres de décisions, sentiment de dévalorisation personnel et de leurs cadres d'emplois, procédures de fonctionnement des services complexifiées sont entre autres les points relevés par les membres du CHSCT.**

**Aucune démarche d'accompagnement de la conduite au changement** n'a été mise en place lors de la création de la Communauté d'Agglomération Pays Basque.

L'urgence, le désordre et le manque d'anticipation lors de l'avènement de la CAPB a impacté **le quotidien des personnels communautaires.** Ces derniers ont fait preuve **d'une grande capacité d'adaptation et de résilience.**

Aujourd'hui les mécontentements liés à la mise en place du RIFSEEP ont eu un effet d'abattement et de découragement chez certains.

**Le sentiment d'un pouvoir centralisé** avec la perte de compétence au cœur des territoires est bien réel chez les agents de l'intérieur du Pays Basque.

Il est important que l'exécutif de la CAPB se saisisse **du sujet de la Qualité de la Vie au Travail.**

Il est urgent que M. Le Président ETCHEGARAY et son conseil permanent prennent conscience de l'état des troupes. **La fatigue se fait sentir.**

Ces deux points sont les premiers et les plus urgents à traiter mais nous n'oublions évidemment pas les autres chantiers : **harmonisation du temps de travail, action sociale, la mise en place d'une CAP au sein de la CAPB**

Pour finir nous souhaitons vous rappeler que les agents sont engagés quotidiennement pour rendre un service public de qualité pour nos concitoyens. Pour cela, **il faut donner les moyens humains et matériels afin que nous puissions mener à bien nos missions.**

La fonction publique est un bien commun à toutes et à tous. Les agents ne sont pas récalcitrants au changement mais les moyens doivent être en phase avec les enjeux de demain pour la collectivité phare du Pays Basque.

**Si vous souhaitez en échanger avec nous, nous vous proposons de venir à la rencontre des personnels et des représentants syndicaux lors de l'appel lancé par les O.S le mardi 18 juin à partir de 17h au siège de la CAPB avenue Foch à Bayonne.**

**Contact représentants syndicaux CAPB :**

**Laurent ROUX – CFTD CAPB – 06 32 15 99 09**

**Iban IBARBURU – LAB CAPB – 06 59 52 04 51**

**Patrice AMATO – CGT CAPB – 06 86 38 43 44**

Ci-après en PJ le tract intersyndical transmis aux agents de la CAPB



## **PREAVIS DE GREVE**

**Le Mardi 18 juin, 18h mobilisons-nous pour un RIFSEEP égalitaire et de qualité à la CAPB !**

**Les syndicats CFDT, LAB et la CGT appellent les personnels de la CAPB et du CIAS Pays Basque à venir les soutenir le mardi 18 juin à partir de 17h au siège de la CAPB au 15 Avenue FOCH à Bayonne afin de faire entendre la voix des agents lors du conseil Permanent des élu.e.s qui se réunit à 18h.**

**Un préavis de grève\* a été déposé par les organisations syndicales qui court de 15 h à 1h du matin.**

**RIFSEEP = IFSE ( indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) + CIA ( complément indemnitaire annuel )**

**RAPPEL** : Depuis 1 an à la CAPB les trois organisations syndicales élues travaillent au sein des Groupes de travail pour **harmoniser les pratiques salariales et sociales** dans la nouvelle collectivité.

La mise en place du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> mars a permis **des avancées salariales** chez les agents qui avaient **un régime indemnitaire très bas, voire inexistant.**

L'attribution du RIFSEEP a suscité beaucoup d'interrogations et de questions, voire de mal être dans **un climat déjà compliqué du fait des réorganisations depuis plus de 2 ans** (classement groupe métiers, qualification des métiers, mise en œuvre des bonifications).

**Les agents de la CAPB font preuve depuis plus de 2 ans de beaucoup de patience et de résilience malgré des conditions de fonctionnement et de travail parfois très compliquées.**

Les représentants du personnel ont eu le 06 juin un 1<sup>er</sup> bilan de la mise en place du RIFSEEP.

**A la lecture de ce bilan, nous avons constaté qu'il reste de nombreuses inégalités de traitement substantielles** dans l'attribution du RIFSEEP dans un même métier.

**Concrètement, nous pouvons avoir 2 agents ayant le même métier avec des IFSE pouvant varier de plusieurs centaines d'euros sur l'année.**

**Ce n'est pas acceptable en l'état !**

**Cette situation n'est pas tenable dans le temps !**

# A métier égal, IFSE égal !

**Les syndicats CFDT, LAB et CGT ont écrit à M. le Président pour lui faire connaître nos revendications sur le RIFSEEP, les voici :**

- 1. Mise en œuvre d'une politique de progressivité dans le temps des montants planchers sur le RIFSEEP pour tendre à l'équité salariale dans les métiers.**
2. Adoption de solutions pour pallier la règle **de la dégressivité du régime indemnitaire** au bout de trois mois de maladie **qui fait office de double peine pour les agents en souffrance.**
- 3. Rédaction d'un règlement d'application de mise en œuvre du RIFSEEP à la CAPB.**
4. **Production des fiches métiers** à la CAPB correspondant au groupe métier.
5. **Consolidation des contours administratifs** qui gèrent la GEC (fiche de poste – entretien individuel – retour sur l'entretien individuel). A ce jour ces systèmes étant perfectibles, les agents en sont les premiers affectés.
6. Mise en œuvre de **l'expérience professionnelle** dans le RIFSEEP.
7. **Attribution du CIA** de façon collective.
8. **Dépassements des montants planchers** supérieurs qui ne doivent pas durer dans le temps.
9. **Prime d'Assistant de Prévention et de SST** à ne pas intégrer dans l'IFSE **même** dans les régimes garantis.
10. **Mise en œuvre d'une étude sur la qualité de vie au travail** des agents de la CAPB après 2 années de fonctionnement à la Communauté d'Agglomération Pays Basque.
11. **Etablissement du bilan social** de la CAPB (obligatoire tous les deux ans).

**Les délégué-e-s syndicaux de la CFDT, de LAB et de la CGT élu-e-s sont au travail depuis des mois et veillent à atteindre les meilleurs objectifs dans l'intérêt de tous les agents. Une demande de rendez-vous a été demandé à M. le Président ETCHEGARAY pour évoquer ces sujets. Pour l'instant nous n'avons pas de date. Aussi...**

**...pour votre pouvoir d'achat, pour une meilleure qualité de vie au travail, mobilisez-vous pour faire entendre votre voix !**

## **L'intersyndicale CFDT - LAB - CGT de la CAPB.**

*\*Droit de grève : Vous pouvez poser 1 h ou 2 h de grève à votre convenance. Les OS ont opté pour un mouvement en soirée lors du Conseil Permanent accessible au plus grand nombre. Une conférence de presse se tiendra en parallèle du mouvement sur le parvis de l'hôtel d'Agglomération.*