

E galité Femme/Homme à la CAPB



L'égalité professionnelle est un sujet que la CFDT porte depuis longtemps et sur lequel de nombreuses actions restent à mener. Le dernier accord Fonction publique a été signé par la CFDT le 30/11/2018 (avec 6 autres organisations syndicales représentatives). Reprenant les acquis de l'accord de 2013 et sa démarche intégrée, ce nouvel accord, riche de 30 actions, comporte des avancées pour les agents publics, consacre la responsabilité des employeurs notamment en matière de prévention et de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes, et prévoit des outils d'accompagnement des employeurs, tels que le Fonds égalité.

Il s'articule autour de 5 axes pour :

- renforcer la gouvernance des politiques d'égalité,
- créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles,
- supprimer les situations d'écarts de rémunération et de déroulement de carrière,
- mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.
- renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Il prévoit sa déclinaison dans chaque versant de la Fonction Publique :
• au niveau de l'État, **chaque ministère doit construire son propre accord ou, a minima, un plan d'action ;**
• au niveau de la Fonction publique territoriale, il faut interpeller **les employeurs sur la mise en place des plans d'action égalité femmes/hommes, avant le 31 décembre 2020, pour les communes de plus de 20 000 habitants.**

Il reste possible en local d'agir sur l'égalité professionnelle en portant l'action sur les déclinaisons pratiques, et éventuellement les sujets spécifiques à chaque service.

A la CAPB, le plan d'action a été présenté et fait l'objet d'un suivi.

La CFDT de la CAPB participe de façon active au Comité de suivi existant.

Pour mémoire, les mesures présentées en Conseil communautaire et qui intéressent plus particulièrement les personnels communautaires sont les suivantes :

- > Réaliser un rapport annuel sur l'égalité au sein des services
- > Recenser les attentes du personnel en matière d'égalité
- > Sensibiliser les élu.e.s à l'égalité femmes / hommes
- > Introduire la thématique de l'égalité dans la formation des agent.e.s
- > Favoriser l'articulation vie personnelle - vie professionnelle
- > Encourager l'égalité femmes / hommes dans la représentation de la CAPB
- > Favoriser l'égalité de recrutement dans les métiers de la CAPB

Pour finir lors des travaux au sein des Groupes de travail sur l'harmonisation des pratiques salariales et sociales à la CAPB, nos représentant.e.s ont toujours à l'esprit cette problématique de l'égalité Femme / Homme.

Le dire c'est bien, l'appliquer, c'est mieux !



M ajoration des heures complémentaires : du pouvoir d'achat !

Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Ce décret vise à préciser les modalités de calcul et de majoration de l'indemnisation des heures complémentaires accomplies par les agents à temps non complet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au delà de la durée hebdomadaire de service afférente à leur emploi et inférieures à la durée légale de travail.

Le décret met en place une procédure simple pour décider une fois pour toutes, par une délibération unique, de majorer les heures effectuées. Autre avancée importante pour les agents, ces heures sont payées obligatoirement tous les mois. Ceci toujours pour lutter contre l'extrême flexibilité des emplois à temps non complet.

La CFDT de la CAPB va écrire au président de la CAPB pour lui demander d'appliquer dans les meilleurs délais ce décret dans notre collectivité.

Ne pas fêter sur la voie publique.



Général des Services, le lumbago n'est pas loin !

> Pettan a ressorti sa lampe de poche pour redescendre dans les douves du château de Bidache afin de chercher les comptes rendus des CHSCT et des CT de l'an dernier.

> Pettan est très étonné que l'on parle de Plan de Reprise d'Activité après le Covid-19, laissant croire que les agents de la CAPB n'ont pas travaillé pendant le confinement !

édito

Cfdt: La lettre d'information de la CFDT de la CAPB



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

CRISIS : allons-nous retirer des conclusions durables de cette crise sanitaire sans précédent ?

Des questions, nombreuses et complexes, vont être au cœur des débats dans les prochains mois, du moins faut-il l'espérer.

Des voix s'élèvent déjà sur l'air du « plus jamais ça » ou encore « nous vous avons prévenu ! » ; Les interrogations seront nombreuses et exigeront des réponses pragmatiques. **Ces questionnements sont légitimes surtout au cœur des crises en cours et à venir.**

Pourquoi légitime ? Car attendre la fin de la pandémie, dont nous ne devinons pas le crépuscule, serait (déjà) du temps de perdu.

Aujourd'hui, il est du devoir de chaque citoyen.n.e de s'emparer, à son niveau, dans sa ville, son quartier, des questions soulevées par le covid-19.

« Un autre monde est possible et c'est nécessaire » a dit un jour Ken Loach. Oui ! ...cela devient même vital.

Pourquoi nécessaire ?

Car dès lors que nous aurons retrouvé une situation normalisée, les mauvaises habitudes vont revenir, avec peut-être, encore plus de force et d'impact sur notre environnement social et environnemental.

L'autoritarisme du marché reprendra le dessus avec un seul but, retrouver une concurrence libre, génératrice de nouvelles injustices sociales, sanitaires et environnementales. Sinistre dessein à vrai dire.

Et nos services publics au cœur de la crise ?

Pointés du doigt comme les responsables des déficits publics depuis quarante ans, asséchés financièrement sur l'autel de la rentabilité et du pacte de stabilité Européen, les plus sceptiques de leurs utilités se trouvent aujourd'hui bienheureux de pouvoir déposer leurs sacs poubelles au coin de la rue, bénéficier des soins hospitaliers ou encore pouvoir compter sur les aides à domicile soignant son aïeul sans trop (se) poser de questions.

Remettre au cœur du village l'importance et la pérennisation territoriale de nos services publics. Une urgence d'état.

L'état, le même, qui se désengage depuis des années de ses prérogatives régaliennes, laissant ses pouvoirs se déliter au détriment, au mieux des collectivités territoriales, au pire des sphères concurrentielles du privé.

L'autre débat en cours est la (re)découverte, pour une partie de la population, de l'existence dans notre société de différentes classes sociales.

Cette illumination (pour certain.e.s) a pour effet de remettre au goût du jour un concept disparu des éléments de langage, à savoir la lutte des classes.

La question de la redistribution des richesses resurgit avec force.

Nous ne ferons pas ici le procès des cols blancs contre les cols bleus, chacun est à sa place. Mais quid des salaires ? **Depuis dix ans, la seule ligne de conduite des gouvernements est la stagnation du point d'indice.** Et quand des mesures de valorisation salariale, comme le PPCR, sont mises en œuvre, il faut toute la force de négociation de la CFDT pour que les avancées arrivent au bout.

La doctrine salariale mise en œuvre depuis 20 ans par les gouvernements successifs sur le blocage des traitements indiciaires des fonctionnaires ont eu l'effet attendu par les décideurs dogmatiques, à savoir une désaffection des jeunes entrant sur le marché du travail envers les carrières publiques.

Le sujet de la valorisation des métiers liés à l'aide à la personne est à soulever. Ces métiers

ont aujourd'hui souvent les derniers liens sociaux auprès de nos personnes âgées.

Durant cette période de crise sanitaire on peut

penser qu'elles / ils auront sauvé des milliers de vie grâce à ce précieux maintien à domicile.

Il faudra, demain, repenser toute cette filière pour donner un cadre décent à ces filières où l'humain prévaut. **Une urgence sociale.**

Mais notre réflexion ne doit pas s'arrêter au seul aspect social. **Le pacte du pouvoir de vivre est une vraie question (1).**

La CFDT, avec le concours de nombreuses organisations, l'a pointé du doigt depuis longtemps. Le sujet de la crise environnementale doit être posée avec force dans nos actions syndicales.

Un exemple concret au cœur de nos réflexions dans nos collectivités territoriales : Devons-nous continuer à permettre au secteur privé de faire main basse sur les marchés de l'eau, ce bien commun à l'humanité ? **Une urgence sanitaire.**

Augurons que le coronavirus aura, peut-être, sonné le retour de l'état fort dans ses domaines régaliens.

S'il devait en être autrement, nous en paierions encore le prix fort. Une urgence.

Laurent Roux
Secrétaire Général - Syndicat CFDT/CAPB

(1) <https://www.pactedupouvoirdevivre.fr/>

H armonisation des pratiques salariales et sociales à la CAPB

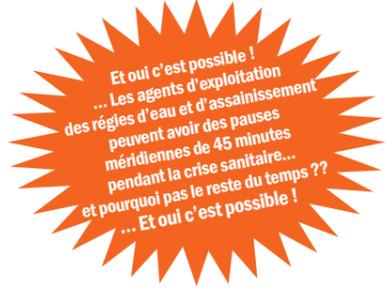


Harmonisation des pratiques salariales et sociales à la CAPB

Les Organisations Syndicales de la CAPB poursuivent le travail au long court entamé depuis des mois au sein de la Communauté d'Agglomération Pays Basque pour harmoniser les schémas salariaux et sociaux.

Dans le Groupe de travail sur le temps de travail, nous avons encore pas mal de points à traiter, à savoir :

- la perspective d'une éventuelle extension de la dérogation aux 1607h annuelles, en examinant les missions et les cycles de travail afférents qu'imposent des sujétions particulières, et notamment : travail de nuit / travail le dimanche / travail en horaires décalés / travail en équipes / modulation importante du cycle de travail / travaux pénibles ou dangereux.



- un point sur les présences obligatoires dérogatoires aux plages d'horaires fixes en relation avec les nécessités de service,
- les poses méridiennes des agents d'exploitations des régies des eaux et assainissements,
- la mise en place du télétravail dans les services,
- un premier bilan de la dépréciations dans les services de la petite enfance,
- le temps de travail dans les déchetteries.

Dans le groupe de travail sur le RIFSEEP, les sujets suivants sont portés dans le protocole d'accords sur la suite des schémas d'harmonisations des pratiques salariales et sociales à la CAPB :

- l'étude de la revalorisation dans le temps des montants planchers, avec l'objectif pour les organisations syndicales qu'une première augmentation puisse intervenir en 2020,
- la production d'un règlement d'application du RIFSEEP à la CAPB, à relier avec la formalisation d'un guide des métiers de la CAPB et des modalités d'application des bonifications,
- les conditions de mise en place de l'expérience professionnelle attachée à la part IFSE du RIFSEEP les conditions de mise en place de la part complément indemnitaire annuel (CIA) du RIFSEEP,
- la production des fiches métiers de la CAPB.

Pour le Groupe de travail sur l'Action sociale, la question de la revalorisation des Titres restaurants ou l'opportunité de passer un contrat groupe pour les mutuelles n'ont pas fait l'objet d'évaluations ni de travaux. Sur le Comité des Œuvres Sociales, le groupe moteur s'est réuni une première fois en mars mais la crise sanitaire a impacté la continuité des travaux. Nous allons relancer les différentes thématiques relevées lors de la première session d'Hasparren durant le mois de juin.

Être bien informé ? Être bien défendu ?
Être bien écouté ?

Pour mieux décider, une solution, adhérez à un collectif, adhérez à la CFDT de la Communauté d'Agglomération Pays Basque

C ontrat de projet, en route pour la précarisation ?

Pris en application de l'article 17 de la loi 2019-828 du 6 août 2019, sur la transformation de la fonction publique, le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique est entré en vigueur le 29 février dans l'ensemble du secteur public.

Ce nouveau contrat a été une des raisons majeures du vote défavorable de la CFDT au projet de loi fonction publique lors de son examen au conseil commun de la fonction publique, d'autant qu'il concerne aussi les agents de catégorie C. Les employeurs publics pourront recruter des agents de toutes catégories (A, B et C) « pour mener à bien un projet ou une opération identifié ». Présenté par le Gouvernement comme un dispositif pour recruter « les profils les plus adéquats » et à « réinternaliser certaines prestations actuellement exécutées par des prestataires privés », c'est un CDD d'un an minimum à moins de six ans qui ne devrait concerner « normalement » que des emplois non permanents.

Si le projet ne peut être réalisé ou est atteint avant l'échéance, il peut être mis fin au contrat avec une indemnité de 10% de la rémunération totale perçue à la date d'interruption du contrat. La fédération est attentive à la remontée d'informations sur le recours éventuel à ce type de contrat par les collectivités.



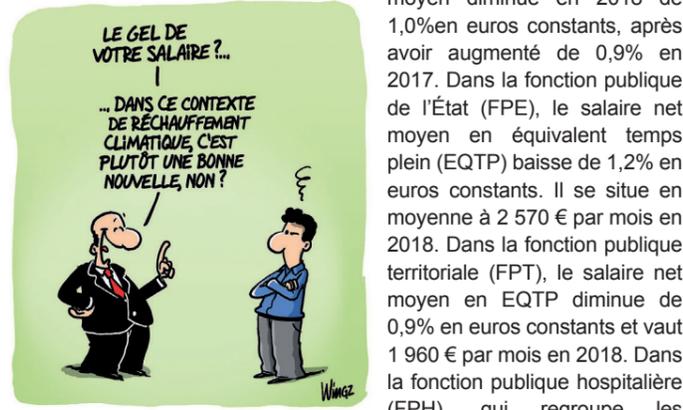
A ctu' Syndicat

ET LES SALAIRES, ON EN PARLE ?

BAISSE DU SALAIRE MOYEN DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES EN 2018

Le dernier Stats rapides publié sur le portail de la Fonction publique (Ministère de l'Action et des Comptes Publics) concerne les salaires dans la fonction publique en 2018 (premiers résultats).

Compte tenu d'un regain d'inflation (+1,9% après +1,0%), le salaire net moyen diminue en 2018 de 1,0% en euros constants, après avoir augmenté de 0,9% en 2017.



Dans la fonction publique de l'État (FPE), le salaire net moyen en EQTP baisse de 1,2% en euros constants. Il se situe en moyenne à 2 570 € par mois en 2018. Dans la fonction publique territoriale (FPT), le salaire net moyen en EQTP diminue de 0,9% en euros constants et vaut 1 960 € par mois en 2018. Dans la fonction publique hospitalière (FPH), qui regroupe les personnels des hôpitaux et des établissements médico-sociaux, le salaire net moyen en EQTP décroît de 1,0% en euros constants. Il est en moyenne de 2 310 € par mois en 2018. Les écarts de niveaux salariaux entre les trois versants résultent principalement des différences de structure en termes de catégorie hiérarchique, de statut et de type d'emploi occupé. Ainsi, dans la FPE, six agents sur dix appartiennent à la catégorie A, contre trois sur dix dans la FPH et un sur dix dans la FPT.

ASSOUPLISSEMENT DES RÈGLES D'UTILISATION DU CET

w relatif au bénéfice de plein droit des congés accumulés sur le compte épargne-temps par les agents publics prévoit enfin le droit d'utiliser le compte épargne temps à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale et retour d'un congé de proche aidant. Cette disposition jusque-là applicable à la fonction publique hospitalière est étendue aux fonctions publiques territoriale et d'État. Les droits épargnés sur le CET peuvent être pris sans que les nécessités de service soient opposées. Le texte est très clair : « l'agent qui en fait la demande bénéficie de plein droit » ce qui empêche l'employeur de refuser ces congés.

Vous souhaitez nous rencontrer ?

- Vous voulez nous transmettre vos remarques ?
- Vous voulez vous syndiquer et rejoindre notre collectif ?
- Vous souhaitez une heure d'info syndicale dans notre pôle ou service ?

Contactez-nous ! Venez rejoindre notre collectif !

Notre permanence est ouverte à tous et à toutes. Nos bureaux sont situés au Centre Technique de l'Environnement Bâtiment A - 17 av. Marcel Dassault - Anglet

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

Cfdt: Cfdt Pays Basque Agglomération CAPB

Pour votre information : la fédération nationale Intercro regroupe l'ensemble des organisations syndicales CFDT de la fonction publique territoriale, des services publics concédés, des offices publics de l'habitat, des ministères de l'Intérieur, de la justice des Solidarités et de la Santé, de l'Europe et des Affaires étrangères. Elle fédère 108 syndicats totalisant 70 000 adhérents.

R upture conventionnelle Fonction Publique

C'EST QUOI ? La rupture conventionnelle consiste en un accord mutuel par lequel un agent public et son administration conviennent des conditions de cessation définitive de fonctions. La rupture conventionnelle est encadrée par le décret n° 2019-1593 (procédure) et le décret n° 2019-1596 (indemnité) du 31/12/2019, complétés par l'arrêté du 06/02/2020 (modèles de convention).

QUI EST CONCERNÉ ?

La rupture conventionnelle est ouverte uniquement aux fonctionnaires titulaires, aux ouvriers de l'État (OPA compris) et aux agents contractuels en CDI.

CONDITIONS À REMPLIR

Pour les fonctionnaires : vous ne pouvez pas convenir d'une rupture conventionnelle :

- si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et remplissez la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein,
- ou si vous êtes détaché en qualité d'agent contractuel.

Pour les contractuels : vous ne pouvez pas convenir d'une rupture conventionnelle :

- pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission, si vous êtes âgé d'au moins 62 ans et remplissez la condition de durée d'assurance requise pour obtenir une pension de retraite à taux plein, si vous êtes fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.cet engagement.

PROCÉDURE

La rupture conventionnelle peut être conclue à votre initiative ou à l'initiative de l'administration.

Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties.

Convention de rupture

Lorsque les 2 parties parviennent à un accord sur les conditions de la rupture conventionnelle, elles signent une convention de rupture selon un modèle de convention.

Montant de l'indemnité de rupture

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) est encadré par un montant plancher et un montant plafond.

Effets de la rupture conventionnelle

Pour les fonctionnaires (Cessation de fonctions) : La rupture conventionnelle entraîne votre radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire. Vous êtes radié des cadres à la date de cessation définitive de vos fonctions convenue dans la convention de rupture.

Pour les contractuels (Rupture de contrat) : La rupture conventionnelle entraîne votre radiation des effectifs. Vous êtes radié des effectifs à la date de fin de contrat convenue

Conséquences du dispositif de rupture conventionnelle sur celui relatif à l'indemnité de départ volontaire (IDV)

Les dispositions du décret n° 2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire (IDV) au profit des agents de l'Etat (voir de quoi il s'agit sur le site Service_public.fr) ne sont pas abrogées du fait de la création du dispositif de rupture conventionnelle. Cependant le décret n° 2019-1596, tend à resserrer son champ d'application.

Ainsi, son article 6 prévoit que le dispositif de départ volontaire ne s'applique plus qu'en cas de démission d'un agent (fonctionnaire ou agent en CDI) et uniquement si son poste « fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service. » dans la convention de rupture.

Pour plus d'information, la CFDT de la CAPB est à votre écoute.