

● Vos représentant.e.s syndicaux dans les instances paritaires

La CFDT est un syndicat émancipateur ! Nous avons dès le début de nos travaux en Groupe de Travail investi et mis en responsabilité des agent.e.s du CIAS PAYS BASQUE partant du principe que ce sont les agent.e.s qui connaissent mieux leurs environnements professionnels.



Vos représentantes du CIAS PAYS BASQUE sont :
> Au CHSCT : Mme Isabelle LE CHARDOY
> Au Groupe de Travail d'Harmonisation : Mme Francine AMESTOY



Le secrétaire général Laurent ROUX accompagne et participe aux négociations.



Fabienne LOUSTALOT est la secrétaire du CHSCT. Elle coordonne et anime le CHSCT.

Des questions ? Besoin d'informations ?
N'hésitez pas à appeler le bureau de la CFDT au 05 59 25 37 14

● Pourquoi se syndiquer est-il important ?

À la CFDT, l'adhérent.e est au cœur du projet et de la vie du syndicat.

Il-elle participe à l'élaboration de la politique revendicative pour permettre l'obtention de résultats concrets. Pour nous, la grève n'est pas une fin en soi, mais un levier de négociation qui doit être utilisé lorsque cela est nécessaire.

En combinant mobilisation et propositions, la CFDT a démontré la pertinence d'un mode d'action qui a permis d'éviter le pire même s'il reste encore beaucoup de choses à écrire et à négocier au CIAS Pays Basque.

Adhérer c'est aussi rejoindre un collectif au sein de votre collectivité. Seul.e tu n'es rien, à plusieurs tu représentes une force.

Tu souhaites rejoindre l'équipe CFDT de la CAPB et du CIAS Pays Basque ?

Un numéro pour joindre la CFDT ? 05 59 25 37 14



ÊTRE ADHÉRENT.E À LA CFDT PERMET :

- De bénéficier d'une information, d'un soutien individuel tant sur le plan professionnel que juridique, dans le cadre des règles définies.
- D'être informé sur vos droits, sur l'actualité sociale de votre région, de votre branche professionnelle.

ÊTRE ADHÉRENT.E À LA CFDT PERMET D'ÊTRE ACTEUR DE LA VIE CFDT :

- En participant aux débats et aux actions proposés par la CFDT/CAPB/CIAS PAYS BASQUE.
- En représentant la CFDT dans votre collectivité ou en étant candidat aux élections professionnelles.

COMBIEN CELA COÛTE ?

- Comment ? En remplissant le bulletin joint et le renvoyer à l'adresse de la section syndicale.
- Le coût de l'adhésion ? Le montant correspond à 0.75 % de votre salaire net.
- Par exemple pour un salaire de 1200 €, le montant mensuelle de votre adhésion est 9 €/mois, celle-ci étant défiscalisable à 66 %, votre adhésion ne vous coûte en réalité que 3 €/mois et vous ouvre le droit à un crédit d'impôt si vous n'êtes pas imposable.



INTERCO 64

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

DESSIN D'ACTU



La lettre d'information CFDT du CIAS PAYS BASQUE

Septembre/Décembre 2020

INFO Section syndicale CFDT/CIAS PAYS BASQUE

● édito par Laurenx Roux

Le CIAS Pays Basque fête ses deux ans d'existence le 1er janvier 2021.

Déjà deux ans que les élu.e.s du Pays Basque ont décidé de réunir, dans un destin commun, les trois entités sociales du Pays Basque intérieur.

Dès le début la CFDT de la CAPB s'est voulue proche des agent.e.s du CIAS PAYS BASQUE afin de porter des revendications en matière salariales, de qualité de vie au travail et social auprès des élu.e.s du territoire.

Les travaux que nous portons au sein du Groupe de travail sur les pratiques d'harmonisations sociales et salariales dans la nouvelle collectivité avancent. Vous trouverez ci-après les points sur lesquelles nous avons obtenu des avancées...et les points restants à travailler et à négocier dans les mois à venir.

Nous l'avons écrit et dit : durant la crise sanitaire et le confinement du Covid-19, les aides à domicile, de par leurs présences et leur travail auprès des personnes âgées ont permis de sauver des milliers de vies en France.

Plus que jamais les pouvoirs publics doivent donner des moyens supplémentaires aux collectivités territoriales afin que le domaine de l'aide à la personne soit enfin reconnu à sa juste valeur.

L'état doit absolument valoriser ces métiers de l'aide à la personne, c'est de sa responsabilité de préparer le choc démographique des années 2050. L'état ne peut laisser le domaine privé seul préparer l'avenir de nos anciens. Les exemples relevés dans les EHPAD privé au cœur de la pandémie démontrent bien qu'il est difficile d'allier les exigences des actionnaires avec la notion d'intérêt général.

C'est pourquoi notre syndicat s'engage avec force auprès des agent.e.s du CIAS Pays Basque pour obtenir des conditions de travail qui permettent à nos collègues de pouvoir assumer leurs missions de service public dans de bonnes conditions.

● Heure information syndicale pour les agents de CIAS Pays Basque

Les HMI, c'est quoi ?

Les agents de la fonction publique territoriale ont droit à une heure d'information syndicale tous les mois (HMI). En effet, les organisations syndicales représentatives peuvent organiser chaque mois une réunion d'information pendant les heures de travail. L'agent peut assister à ces réunions d'information syndicale dans la limite d'une heure par mois.

Des HMI au CIAS PAYS BASQUE !

La CFDT de la Communauté d'Agglomération Pays Basque et du CIAS Pays Basque tiendra deux réunions à destination des agent.e.s du CIAS PAYS BASQUE :

• Le mardi 29 septembre à l'Antenne de GARAZI au siège du Pôle Territorial Garazi-Baigorri à St Jean le Vieux à 19h30

• Le mardi 06 Octobre à l'Antenne de Bidache au siège du Pôle Territorial des Pays de Bidache à Bidache à 19h30

Nous faisons le maximum pour que les agent.e.s du CIAS PAYS BASQUE puissent venir à la rencontre de la CFDT, l'heure tardive permettra, nous espérons, de rencontrer un maximum d'agent.e.s du CIAS PB.

● État des négociations

La CFDT est en négociation au sein du Groupe de travail sur l'harmonisation des pratiques salariales et sociales au CIAS PAYS BASQUE...gros chantier s'il en est !

Ce groupe de travail est amené à se poursuivre autant que faire se peut, le dialogue social de bonne qualité est la garantie de faire entendre nos revendications. La CFDT du CIAS Pays Basque est mobilisée !



- > Mise en œuvre d'un dialogue social efficient au sein du CIAS PB
- > Mise en place du RIFSEEP à tous les agent.e.s du CIAS PB
- > Mise en œuvre d'une action sociale au CIAS PB (un minimum pour l'instant)
- > Mise en place d'une politique de déprécarisation au sein du CIAS PB en menant un travail d'audit des agent.e.s en vue d'une stagiairisation fonction publique avec une réduction des heures complémentaires (objectif)

LA CFDT EST AUSSI
FORCE DE PROPOSITIONS.



- > Temps de travail : perspective sur l'annualisation du temps de travail
- > RIFSEEP : mise en place de l'expérience professionnelle dans l'IFSE et le CIA
- > Règlement intérieur au CIAS PB
- > Création d'un CHSCT dédié au CIAS PB
- > Mise en place d'un protocole d'accord sur les droits syndicaux
- > Pénibilité et application des sujétions dérogatoires aux 1607 heures
- > Création d'une aide financière du CIAS, à tous ses agents du SAD, pour leurs charges d'assurance auto, leurs besoins en matériels, l'entretien de leur véhicule personnel, forfait de téléphone mobile

Les derniers de cordée

Laurent Roux/Tribune libre/11 juin 2020



Dialogue social, nous prenons toujours soin, lors de nos interventions auprès d'agents territoriaux, de rappeler à nos interlocuteurs que l'employeur public est un très mauvais patron.

En effet, outre ses obligations paritaires, les exécutifs ont tout le loisir de choisir la forme et le fond que prendra le dialogue social au sein de la collectivité. Il peut être de bonne qualité mais aussi, trop souvent facultatif, voire inexistant pour peu que les représentants du personnel n'aient aucune pertinence ou volonté de faire le job, nous tombons dans la caricature. Au niveau des collectivités territoriales, la période en cours démontre que les mauvaises habitudes reviennent vite.

Durant la pandémie, les représentants du personnel ont dû se battre quotidiennement pour porter la voix des salariés auprès des dirigeants et faire respecter leurs droits. Pourtant des obligations existent. Le CHSCT, instance plus que pertinente dans la crise sanitaire du Covid-19, est le lieu où, et avec qui, les cellules de crises auraient dû échanger en priorité en les associant à leurs travaux. Le rôle du secrétaire du CHSCT n'a rien de supplétif dans les

textes. Les informations remontant des collectivités territoriales depuis ces deux mois de crise sanitaire font qu'aujourd'hui, la confiance et la collaboration envers les membres des instances paritaires et IRP ne sont pas de mises. La pertinence d'un dialogue social abouti n'est pas encore rentré dans le petit Vademecum de l' élu ; peut-être ne sait-il pas qu'une fois en responsabilité, il sera avant tout un futur employeur ?

Le service aux publics : la pandémie a mis en exergue l'attachement et la reconnaissance que portent nos concitoyens aux fonctionnaires. Les applaudissements se voulaient être un signe de reconnaissance envers le corps médical. C'est en fait l'ensemble des travailleurs de l'ombre, les petites mains, les derniers de cordée à qui étaient destinés ces vivats.

Eboueurs, agents des régies des eaux ou d'assainissement, personnel des crèches ou encore les acteurs de l'aide à la personne ont fait front, avec un certain courage et pragmatisme. Loin d'être les premiers de cordée tant vantés par le Président Macron, ces femmes et ces hommes ont permis la fameuse « continuité de service » sans avoir forcément une garantie que leur propre intégrité physique ne serait pas impactée. Le maintien à domicile de nos anciens vient aujourd'hui mettre sous les

feux des projecteurs la filière des métiers de l'aide à la personne.

Ces emplois, et plus particulièrement les aides à domicile ont, par leur présence auprès de nos personnes âgées, tout simplement sauvé des vies. Combien ? Sûrement des milliers au regard du drame en cours dans les EHPAD.

Mais qui connaît vraiment ce métier d'aide à domicile ? Qui sait que ces personnels (93% des agents sont des femmes) doivent courir plusieurs lièvres à la fois afin d'avoir un salaire décent, cumulant emplois publics et chèque d'emploi service ?

Qui sait que leur journée commence le matin tôt pour finir tard le soir, au détriment de leurs propres familles ?

Qui sait que les amplitudes horaires leurs laissent peu ou pas de place pour avoir une vie sociale, culturelle ou sportive ?

Qui sait que leurs frais induits, comme l'entretien et l'assurance de leur véhicule, sont extrêmement mal valorisés ?

Qui sait que la pénibilité n'est pratiquement pas prise en compte dans leurs temps de travail ?

Qui sait aujourd'hui que personne, et surtout pas les jeunes, ne veulent aller travailler dans ces métiers ?

N'en jetez plus, la coupe est pleine !!!

● Un CHSCT pour le CIAS Pays Basque : la CFDT le revendique !

Le CHSCT est créé dans les collectivités de plus de 50 agents.

Pour mémoire ses missions :

- > Contribuer à la protection de la santé physique et mentale des agents
- > Participer à l'amélioration des conditions de travail
- > Veiller à la mise en œuvre, par les chefs de service ou d'établissement, des prescriptions du code du travail relatives à la santé et la sécurité au travail qui sont applicables à la fonction publique. A ce titre, ils sont notamment consultés sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.
- > Participer à l'analyse et à la prévention des risques professionnels par le biais, notamment, de la visite régulière des sites relevant de sa compétence et d'enquêtes menées en matière d'accident de travail, de service et de maladie professionnelle.



Au CIAS Pays Basque cette instance paritaire est rattachée au CHSCT de la Communauté d'Agglomération Pays Basque.

Fonctionnement : les sujets spécifiques au CIAS Pays Basque se perdent dans les ordres du jour pléthoriques de l'instance paritaire communautaire. La représentativité des agent.e.s du CIAS est moindre du fait du nombre limité de places.

Dans cette collectivité les sujets et questions à évoquer sont extrêmement spécifiques et correspondant à des métiers particuliers.

Afin de pouvoir traiter de façon plus spécifique les sujets correspondants aux problématiques du CIAS, la CFDT demande la création d'une instance propre à cette collectivité.

● Agent.e.s à temps non complet, de nouveaux droits. Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020

L'action de la CFDT a permis l'obtention d'avancées pour lutter contre la précarité. Les propositions de la CFDT ont été retenues par le Gouvernement en donnant un statut juridique aux heures complémentaires ; **de ce fait ces heures seront obligatoirement rémunérées et enfin les employeurs vertueux pourront délibérer pour les majorer.**

Elles et ils sont ATSEM, aide à domicile, adjoint.e technique... Elles et ils sont aujourd'hui 253 000 agents dont 38% d'agents contractuels, 83% rattachés à la catégorie C, et représentent 15% des emplois permanents. **Ce sont majoritairement des femmes et parmi les fonctionnaires, 31 000 ont un temps de travail inférieur à 17h30.**

Elles et ils sont une spécificité de la fonction publique territoriale, ce sont les agents à temps non complet. Jusqu'alors, le volume d'heures effectué en plus de leur contrat mais en dessous de 35h ne donne pas lieu à paiement majoré.

La CFDT se félicite d'avoir été entendue sur cette revendication de longue date. **La reconnaissance de ces heures va permettre de requalifier les temps de travail de ces agents en fonction des besoins réels de la collectivité. Il est question d'éviter les embauches sur des contrats à 10 heures par semaine, par exemple, tout en faisant travailler**



les agents 35 heures avec une extrême flexibilité, synonyme d'extrême précarité pour les personnes concernées.

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 obligatoirement payées tous les mois.** Ceci toujours pour lutter contre l'extrême flexibilité des emplois à temps non complet.

Les employeurs ont voté favorablement sur ce texte lors de la séance de janvier du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. La balle est dans leur camp pour convaincre leurs collègues dans les associations d'employeurs et pour délibérer sur la majoration de ces heures pour leurs agents.

La CFDT du CIAS Pays Basque portera ce sujet lors des prochaines rencontres avec les élu.e.s en charge du CIAS PB. La CFDT restera très vigilante sur l'application de ce décret pour tous les agents à temps non complet annualisés, afin que leurs nouveaux droits rapidement deviennent réalité.