



**INTERCO 64**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS



# CAHIER REVENDICATIF CIAS PAYS BASQUE

CIAS PAYS BASQUE 2025



**Syndicat CFDT Interco 64**  
Maison de Pays - Avenue Gaston de Foix - 64150 MOURENX

**Section CFDT de la CAPB/CIAS PB**  
15 Avenue Foch - 64100 BAYONNE



ÉDITO

La CFDT de la Communauté d'Agglomération Pays Basque et du CIAS Pays Basque est engagée auprès des personnels du CIAS Pays Basque pour les accompagner dans les mutations en cours au sein de cette jeune collectivité.

Les métiers de l'aide à la personne, connus également sous l'appellation **des métiers du lien**, sont aujourd'hui à la croisée des chemins.

En effet, en 2050, la France comptera **plus de 20 millions de 65 ans** et plus sur une population avoisinant les 74 millions. Le nombre des plus de 75 ans sera de 12.1 millions soit au-delà de 7 % de plus qu'en 2020 pour atteindre 17 % de la population.

Le vieillissement de celle-ci est donc un fait avéré.

La crise sanitaire du Covid 19 est venue mettre en exergue **le travail quotidien** des personnels auprès **des plus fragiles au sein de notre société**.

La confédération CFDT, par la voix de son secrétaire général **Laurent Berger**, ne manque pas de rappeler l'urgence de doter notre pays d'un financement pérenne de **la cinquième branche**, celle dévolue à **l'autonomie**.

La reconnaissance et la valorisation des compétences des acteurs des métiers de l'aide à la personne doivent **être des priorités** pour notre société. Le peu de considération attribué à ces métiers par l'opinion et ce, depuis des années, doit changer. Une vision étriquée de leurs missions n'a plus sa place aujourd'hui devant les enjeux à venir.

**Former, rémunérer et valoriser** les personnels des métiers de l'aide à la personne est indispensable.

Au Pays Basque, l'opportunité de la mutualisation des anciennes entités au sein d'une collectivité

d'importance comme la CAPB, est **un atout non négligeable**.

**Ecouter et apprécier** à sa juste valeur le quotidien des agent.e.s doit être une priorité à l'heure de la construction du CIAS Pays Basque.

**Les instances paritaires** traitant des conditions et de la qualité de vie au travail sont des outils indispensables pour mener à bien ces actions. Le fait que ces métiers soient **extrêmement féminisés** doit aussi nous interroger sur la mise en œuvre urgente de l'égalité Femme-Homme.

**Dans ces métiers où 88 % des agent.e.s sont des femmes**, ce sujet prend encore plus de relief.

QUALITÉ  
DE VIE  
AU TRAVAIL

Les tâches qui incombent à ces métiers, dans l'imaginaire populaire, sont souvent rattachées à **des contributions féminines**. Ces vues, aussi détestables qu'elles soient, nous ramènent à des temps ancestraux. Malheureusement cela reste encore parfois bien ancré dans l'esprit de certains décideurs. **Nos actions porteront à faire changer la vision que la société porte à ces métiers.**

**L'attachement profond à leurs métiers des personnels aidants doit aussi être souligné.**

Le travail sur l'humain n'est pas anodin. En cela **l'aspect traumatique** pouvant émaner de certaines situations de rupture est un facteur à relever.

En parallèle, un de nos objectifs par nos travaux, est de tendre vers **une plus importante représentativité salariale des agents au sein du CIAS**. L'exercice de ces métiers, souvent **en conditions isolées**, font que le quotidien n'offre que très peu de temps de communication et de concertation entre collègues de travail et rend la construction d'une base collective peu aisée.

Pour pallier à cela, la CFDT CAPB/CIAS Pays Basque a mandaté des agents du CIAS Pays Basque au sein des différentes instances paritaires. **Ce travail d'émancipation est à nos yeux primordial. L'instinct d'appartenance des salarié.e.s à cette nouvelle entité** est une des conditions de la réussite du CIAS Pays Basque.

**Les propositions revendicatives** portées dans ce document essaient de balayer l'ensemble des problématiques en lien avec les différents métiers du CIAS Pays Basque.

Nous souhaitons inscrire, **dans des travaux de co-construction**, des bases pérennes afin que le CIAS Pays Basque puisse répondre **aux missions de service public tout en respectant et en valorisant les salarié.e.s travaillant dans cette collectivité.**

Cela passera par **un plan de stratégie**

**pluriannuel en matière de ressources humaines** parfaitement assumé par les différents acteurs du CIAS Pays Basque. Les nouveaux contours issus de la Loi du 06 Août 2019, avec la mise en œuvre des lignes de gestions, doivent nous y aider.

Nous vous proposons donc d'adopter **une stratégie et une politique de ressources humaines ambitieuse afin de démontrer que la précarité dans les métiers du lien n'est pas une fatalité.**

**La CFDT a, au cours de l'action nationale revendicative le 13 octobre dernier (Cf. #etnous ?),** transmis nos revendications concernant ce métier de l'aide à la personne par le biais de courriers aux député.e.s du territoire.

Des rencontres ont eu lieu, desquelles est née une volonté commune de porter ces sujets dans le débat public.

La CFDT Pays Basque, **acteur social engagé**, saisira le conseil du développement du Pays Basque en début d'année 2021 afin d'ouvrir des débats sur ce pan de l'économie où **les gisements d'emplois sont réels.**

**Le dialogue social** n'est pas un sujet non identifié. Il doit être le socle de nos échanges paritaires. Il doit être l'outil obligatoire par lequel nous bâtirons les contours d'une qualité de vie au travail reconnue au sein du CIAS Pays Basque.

**Notre réussite partagée** de progrès social sera à destination en premier lieu des agent.e.s du CIAS PB.

**La qualité de vie au travail** sera, nous l'espérons, **une préoccupation majeur** pour l'employeur afin d'attirer à nous les futurs agent.e.s dont notre service public a besoin pour répondre aux défis de notre société.

**La CFDT s'y engage, et vous ?**

Bien cordialement.

**Laurent Roux**

**Secrétaire général CFDT  
CAPB CIAS Pays Basque**

**NB : Ce travail revendicatif a été mené en collaboration avec des acteurs-trices des métiers du lien.**

# CAHIER REVENDICATIF

## CFDT CAPB - CIAS PAYS BASQUE

Cfdt:

Dans le cadre d'une harmonisation des pratiques salariales et sociales, pour tendre vers une équité et égalité de traitement dans la structure, veuillez trouver les revendications que la CFDT porte à votre connaissance.

### 1/ GPEEC - RENFORCEMENT SAF\*

- **Poursuivre le travail initié en 2019** sur la dépréciation des agentes sociales en lien étroit avec une gestion des personnels, des effectifs, de l'emploi et des compétences efficientes (**GPEEC**). L'enjeu principal est de tendre vers **des temps complets 35 h** afin de donner un cadre et des perspectives de carrière aux agents de la structure. Porter une attention particulière sur la précarité induite par **des temps partiels subis**.
- **Mise en œuvre du socle de base en matière de GPEEC**. L'articulation : la fiche de poste actualisée et l'entretien individuel doivent être les bases incontournables pour construire une politique de gestion des carrières au sein du CIAS Pays Basque en lien avec les lignes de gestions définies.
- Définition par le biais d'un organigramme type **des différents niveaux d'interventions** liés aux grades des agents sociaux (Aide-ménagère - Auxiliaire de vie) en adéquation avec le premier RIFSEEP mis en œuvre en 2019 au CIAS PB.
- Réflexion à porter sur la mise en place **d'un réseau d'auxiliaires de soins** au sein du CIAS Pays Basque.
- **Renforcement du service administratif et financier** et notamment du service des ressources humaines. Avec les travaux en cours dans le cadre du dialogue social, les pans des gestions rattachées aux services des ressources humaines ont besoin d'être renforcés. C'est un enjeu extrêmement important pour la gestion au quotidien des agents territoriaux.
- **L'établissement d'une stratégie pluriannuelle en matière de ressources humaines**, par le biais de la mise en œuvre des lignes de gestion, est une obligation réglementaire portée par le Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.
- Ecrire un **Projet d'établissement collaboratif** dans lequel sera clairement notifié (entre autres points) les accompagnements et les trajectoires des hommes et des femmes qui travaillent au CIAS PB et qui représentent sa première ressource. La mise en œuvre

d'un axe fort, celui du développement de **la qualité de vie au travail**.

- **Définir le management de proximité** en mettant en œuvre un plan d'actions de lutte contre l'absentéisme et garantir à travers une dynamique collective la montée en compétences des cadres en **management de projet**.
- **Anticiper les recrutements** en rendant attractif l'accueil de stagiaires, des futur.e.s candidat.e.s aux emplois du domicile (valorisation du tutorat), s'emparer des dispositifs de site qualifiant par exemple (financement possible).

### 2/ FONCTIONNEMENT - INSTANCES PARITAIRES

- Poursuite des travaux de mise en œuvre **des règlements de fonctionnements** du CIAS Pays Basque, à savoir :
  - a) Règlement intérieur des dispositions communes à tous les agents du CIAS Pays Basque,
  - b) Règlement spécifique aux agents du service SAAD (en cours),
  - c) Règlement du livret d'hygiène et sécurité et de prévention des risques,
  - d) Règlement des formations,
  - e) Règlement d'utilisation des véhicules du CIAS PB.
- **Création des CHSCT** en propre, au sein du CIAS Pays Basque ou **mise en place de 3 CHSCT dédiés** exclusivement aux questions traitant des dossiers du CIAS Pays Basque au sein du CHSCT de rattachement de la CAPB.
- **Mise en place du document unique** avec la nomination **d'un conseiller de prévention et mise en place du réseau des assistant.e.s de prévention**.
- **Groupe de travail paritaire** de suivi du dialogue social sur les schémas des pratiques salariales et sociales au CIAS Pays Basque (en cours).
- **Présentation du bilan social et du bilan de l'absentéisme** du CIAS Pays Basque en 2020.

GPEC  
gestion  
formation  
compétences  
emploi  
salarie  
bilan  
entreprise  
avenir  
évolution

\* Service Administratif et Financier

### 3/ POUVOIR D'ACHAT - RIFSEEP



- **Application du décret du 15 Mai 2020 sur les heures complémentaires** au CIAS Pays Basque par la prise d'une délibération de la collectivité.
- **Suppression de la règle du paiement à hauteur de 72 %** des distances kilométriques des temps de travail entre deux bénéficiaires. **Rémunération à taux plein** des temps de travail entre deux bénéficiaires.
- **Reprise des travaux sur le RIFSEEP** avec la mise en œuvre de plusieurs items, à savoir :
  - a) **Rédaction d'un règlement d'application du RIFSEEP au CIAS Pays Basque,**
  - b) **Définition des fiches métiers du CIAS Pays Basque,**
  - c) **Mise en œuvre de l'évaluation de l'expérience professionnelle au niveau des agents du CIAS Pays Basque,**
  - d) **Mise en œuvre du CIA au CIAS Pays Basque.**
- **Mise en œuvre de ligne de défraiement** en rapport avec le remboursement du surcoût de l'assurance auto pour l'usage professionnel. Prise en charge directe (achat et maintenance) de l'employeur : téléphone mobile, matériels.
- **Défraiement forfaitaire mensuel** pour l'entretien du véhicule personnel. Ces éléments étant des outils indispensables pour les personnels SAAD.
- Se saisir des financements nationaux et départementaux pour **la mise en place de nouvelles pratiques au CIAS PB** (consultation de psychogérontologue par exemple).

### 4/ TEMPS DE TRAVAIL - GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL



- **Ouverture des temps d'échanges et négociations** sur le temps de travail au sein des services du CIAS Pays Basque en intégrant dès le départ **des négociations les sujétions dérogatoires** comme par exemple **l'étude de la pénibilité** sur les postes et métiers des aides à domicile, le compte épargne temps, les ASA.
- Le respect des obligations de la part de la collectivité du respect **des garanties minimales du code du travail sur les temps de travail.**
- **Bilan des heures effectives** depuis 5 ans. État des données transmises annuellement au Conseil Départemental (autorité de tarification) par le biais du document récapitulatif des heures effectives et les heures non effectives détaillées : heures payées / heures effectives, formation, trajets, régulation, ASA, maladie. La communication de ces indicateurs sur 5 ans

- doit nous permettre d'avoir une vision globale éclairante. En partant de ces documents nous pourrions donc isoler les arrêts de travail, analyser les temps de trajet...etc. Cela nous permettra de mesurer réellement la qualité des heures dites « non productives » et d'analyser par agent, le temps passé à domicile/heures payées.
- Analyse du travail du dimanche.
- Analyse des repos compensateurs.
- **La liste des nécessités de service** au sein des services du CIAS PB.
- **La sectorisation** par le biais des contours des antennes des 3 ex-entités prédomine. Cependant sur ce sujet une analyse des 3 territoires est à faire car la configuration du territoire laisse des possibilités de temps de trajet importants.
- Logiciel de gestion du temps : **ce point est une question majeure pour le service.** Un seul logiciel doit permettre d'assurer l'ensemble de la gestion (planning, facturation, transmissions). Cela permet aussi de facto une meilleure prise en charge de l'usager avec traçabilité. **C'est aussi un gain de temps pour l'équipe administrative,** permettant de se consacrer à la coordination, baisse du nombre d'appels (condition de travail agents administratifs et moins d'attente pour les SAAD). C'est enfin une meilleure gestion des plannings, des temps de trajets, des kilomètres parcourus. Un logiciel efficace doit permettre d'améliorer la gestion en sécurité et de façon automatisée quelle que soit la superficie du territoire.
- Réflexion autour de la mise en œuvre **d'un service d'astreinte** au niveau du service SAAD.
- Mise en place pour les personnels du **S.A.F d'une gestion automatisée** du temps de travail.
- Mise en œuvre d'un logiciel de gestion des congés du personnel du CIAS PB.
- **Analyse du temps de travail** pour les personnels du SAF. 35h ? 37h50 ? 39h ?
- **Réflexion à mener sur les schémas de Coactivité** acceptable au sein de la structure CIAS Pays Basque ceci en liaison avec les quotités d'horaires effectués véritablement par les agents.es de la structure.

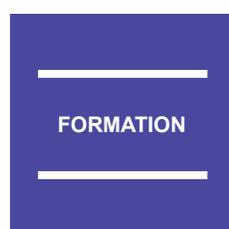


## 5/ OUTILS D'AIDE A LA GESTION PLANNING PERSONNEL SAAD FONCTIONNEMENT QUOTIDIEN

- Mise en œuvre d'outils efficaces pour la **gestion des plannings** des agent.e.s du SAAD.
- **Etablissement et transmission des plannings** aux agents, bien en amont afin de respecter l'articulation vie professionnelle / vie personnelle.
- Limiter et réduire autant que faire se peut les **coupures importantes** dans la journée de travail lors de l'établissement des plannings.
- Etablissement des plannings en phase avec la **réalité terrain** notamment sur les temps de déplacement entre deux bénéficiaires.
- Etablissement et transmission des temps réels **travaillés** à mois échu avec la fiche de paie chaque fin de mois.
- Constitution d'une charte commune **des pratiques d'accompagnement du SAAD** pour une pratique professionnelle de qualité auprès d'une population vulnérable.
- **Analyse et bilan des modes d'intervention** des aides à domicile sur le CIAS Pays Basque.
- **Mise en place d'une cellule de soutien psychologique** de groupe ou individuel avec une méthode aidant les SAAD à aborder des dossiers humains de plus en plus complexes.
- **Mise en œuvre d'un site intranet** dédié aux agent.e.s du CIAS Pays Basque avec l'attribution **d'une adresse mail dédiée professionnelle à chaque agent.e.**
- **Mise en place de réunion d'antenne mensuelle** sur des temps de travail afin d'accompagner de façon collective la gestion des équipes. Ces temps de réunion sont obligatoires et rémunérés.
- **Attribution de matériels EPI** en lien avec les interventions quotidiennes des agent.e.s du SAAD.
- **Mise en œuvre de fiches de liaison** détaillant les contours de l'environnement chez les nouveaux bénéficiaires.
- Etablissement d'ordres de mission permanents.
- **Mise en œuvre d'un protocole d'embauche** sur des critères identiques pour tous les futur.e.s agent.e.s du service avec la mise en place d'un accompagnement par une tutelle travaillant au sein de la structure.
- **Création d'un site internet dédié** au CIAS Pays Basque.

*« La création d'un cinquième risque pour la perte d'autonomie est une avancée majeure »  
Laurent Berger, Secrétaire général de la Confédération CFDT*

## 6/ FORMATION



- **Avoir recours au service Formation de la CAPB** pour obtenir des conseils sur les formations, les financements et les accompagnements administratifs des agents.
- **Etablissement d'un plan de**

**formation** pour les agent.e.s du CIAS Pays Basque en lien avec les enjeux de formation liés à la GPEEC de la structure.

- Pour **les nouveaux embauchés en service SAAD** dans la structure, **formation d'intégration** obligatoire préalable au mois de l'arrivée pour accompagner au mieux l'intégration dans le métier d'aide à la personne.
- Présentation **du plan de formation annuel** lors du Comité Technique.
- Réflexion à porter sur la **qualification des agents sociaux** sur les métiers d'aide-ménagère, auxiliaire de vie ou auxiliaire de soins, avec notamment l'accès aux formations qualifiantes ou en VAE.

## 7/ ACTION SOCIALE



- **Mise en œuvre de titres restaurants** aux agent.e.s du CIAS Pays Basque.
- Intégration par le biais d'une convention des agents du CIAS Pays Basque au futur **Comité des Œuvres sociales de la CAPB.**
- **Etude d'impact** en lien avec la CAPB pour la mise en œuvre des Contrats groupes pour les **Mutuelles de Santé et Prévoyance.**

## 8/ DIALOGUE SOCIAL

- **Poursuite des travaux en groupe de travail** paritaire sur l'harmonisation des pratiques salariales et sociales au CIAS PB.
- **Lecture et analyse des différents points portés dans ce document.**
- Mise en place d'un protocole d'accord en relation avec la stratégie RH définie dans **les lignes de gestion de l'établissement.**
- **Mise en œuvre de temps mensuels** de dialogue social entre les responsables du SAF et les représentant.e.s du personnel.
- Participation accrue des membres du SAF aux instances paritaires.
- **Mise en place d'un protocole d'accord** sur le droit syndical.





CFDT de la CAPB et du CIAS Pays Basque.  
*Euskal Elkargoaren CFDT sindikatu taldea*  
*La Seccion sindicau de la CFDT de la Comunautat d'Agglomeracion País Basco.*

Conception graphique : Tactacom



**Vous souhaitez recevoir des informations  
de la CFDT CAPB / CIAS Pays Basque ?  
Envoyez-nous votre adresse mail,  
nous vous rajouterons à nos listings de diffusion.**



**Adhérez au collectif ! Rejoignez la CFDT !**



**INTERCO 64**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

**Syndicat CFDT Interco 64**  
Maison de Pays - Avenue Gaston de Foix - 64150 MOURENX

**Section CFDT de la CAPB/CIAS PB**  
15 Avenue Foch - 64100 BAYONNE

[cfdt.capb@gmail.com](mailto:cfdt.capb@gmail.com) - [www.cfdtcapb.fr](http://www.cfdtcapb.fr)