



INFO RAPIDE



INTERCO 64

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CFDT de la CAPB - cfdt.capb@gmail.com - www.cfdtcapb.fr

Info Rapide n°62

le 26 avril 2021

1/ RIFSEEP, UN ENJEU POUR LE POUVOIR D'ACHAT DES AGENT.E.S : LA CFDT SOUHAITE AVOIR DES GARANTIES !

La Cfdt vient d'écrire à Monsieur le Président de la CAPB et du Cias Pays Basque pour lui rappeler les engagements de l'exécutif sur le RIFSEEP. La Cfdt souhaite avoir des garanties.

Pour mémoire, la mise en œuvre de l'expérience professionnelle et du CIA doivent pouvoir augmenter **le niveau du régime indemnitaire des agent.e.s, et de notamment celles et ceux qui sont en régime indemnitaire dit de « garantie ».**



Ces deux articulations budgétaires auraient du être mises en œuvre sur l'année 2020.

La crise sanitaire a bousculé le calendrier des groupes de travail.

Aujourd'hui il est temps de reprendre les voies de la négociation collective.

Vous pouvez retrouver l'intégralité du courrier de la section syndicale Cfdt sur son site internet

www.cfdtcapb.fr ou en cliquant sur le lien > [Courrier RIFSEEP](#)

2/ ENQUETE QVT A LA CAPB, OU EN SOMMES-NOUS ?

L'enquête de la Qualité de Vie au travail validée par Monsieur le Président en 2019 va enfin débuter. Sur ce point, également, la crise sanitaire a fait prendre du retard sur les prévisions calendaires.

Après l'étude post-covid du mois de juillet 2020, le cabinet KPMG débute les premières rencontres avec notamment des interviews des représentants du personnel, avant de préparer l'enquête QVT à **destination des agents communautaires**. Cette démarche devra aboutir sur des outils à mettre en place dans nos services, à suivre...

3/ SALAIRES DES CONTRACTUELS A LA CAPB : L'EXECUTIF REpond AUX DEMANDES DE LA CFDT

Lors des séquences de dialogue social ou lors des instances paritaires, **la Cfdt a interrogé les services des ressources humaines sur les revalorisations salariales des agent.e.s contractuels (CDD ou CDI).**

Si rien n'oblige la collectivité à réévaluer le traitement salarial de l'agent.e, il faut savoir ce que dit la loi et les jurisprudences en la matière :

- Le dernier alinéa de l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 renvoie à la notion de « réévaluation » en lieu et place de celle de « réexamen » et étend le principe d'une réévaluation périodique de la rémunération aux agents recrutés en contrats à durée déterminée.
- Jusqu'à la publication du décret du 3 novembre 2014, l'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 prévoyait uniquement le « réexamen de la rémunération des agents en CDI au minimum tous les trois ans, au vu notamment des résultats de leur évaluation ».
- La rémunération des agents recrutés en CDD auprès du même employeur pour occuper un emploi permanent de l'administration, en application des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, doit désormais **faire l'objet d'une « réévaluation » au moins tous les trois ans sous réserve que cette durée ait été effectuée de manière continue.**

**SÉCURISER LE PARCOURS
DES AGENTS CONTRACTUELS**



Les rendus des évaluations professionnelles annuelles, comme pour un agent sous statut public, sont pris en compte pour valider une augmentation salariale.

A la CAPB, les contractuels représentent 25 % de la totalité du personnel communautaire.

La Cfdt, bien que comprenant les besoins pour une collectivité territoriale d'avoir une partie de son personnel contractualisée pour répondre à certaines missions, défend le statut public des fonctionnaires territoriaux.

Par ailleurs le statut de contractuel peut aussi être **synonyme de précarité**. C'est encore plus le cas pour les publics de Catégorie C que nous pouvons rencontrer dans certaines directions (DGA PCVD, Pôle Petite enfance, Cias Pays Basque).

Certaines pratiques doivent disparaître pour faire place à des solutions mutualisées dans une même collectivité ou, pourquoi pas, en conventionnant avec des collectivités voisines.

La dé précarisation est un sujet que nous portons au quotidien au sein des instances paritaires. Comment construire un avenir sans une stabilité professionnelle ?

Il semble que les questions posées par la Cfdt sur le sujet de la revalorisation des contractuels aient été entendues puisque des revalorisations et réajustements sont en cours à la CAPB.

Nous restons à votre disposition sur ce sujet pour vous accompagner si besoin dans cette démarche.

4/ LE BILAN DE COMPETENCES, COMMENT ÇA MARCHE ?



Lors du Comité technique du 2 avril, le règlement des formations a été validé par les représentants du personnel.

Au cœur de la formation, le bilan de compétences est une possibilité trop peu connue pour celles ou ceux qui souhaitent relancer leur carrière.

Quelques informations sur le sujet :

Le bilan de compétences permet **aux agents d'analyser leurs compétences**, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation.

Il peut être utilisé pour **accompagner une démarche de changement**, de mobilité ou d'évolution professionnelle et en particulier, avant de suivre des formations de préparation aux concours et examens, ou de solliciter un congé de formation professionnelle.

Pour qui ? Les agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent. Les 10 années de service public ne sont plus obligatoires.

Comment se déroule le bilan ? Le bilan est effectué par un organisme agréé et suit une procédure réglementée (voir encadré « textes de référence ») en 3 phases :

- 1. **Une phase préliminaire** qui confirme l'engagement et définit les besoins.
- 2. **Une phase d'investigation** qui analyse les motivations, les intérêts, identifie les compétences, les aptitudes et les possibilités d'évolution.
- 3. **Une phase de conclusions** qui récapitule le projet et définit les étapes de sa mise en œuvre.
 - Le bilan comprend des séances d'entretien individuel, et selon les besoins, des tests, des questionnaires, des enquêtes sur les métiers
 - Il se déroule en individuel et/ ou en collectif
 - Il nécessite du temps de travail entre les séances.

Un document final de synthèse est remis au bénéficiaire. Il est sa propriété. Cette synthèse ne peut être communiquée à la collectivité qu'avec l'accord du bénéficiaire.

La formation tout au long de sa carrière est un droit.

La formation est un élément que la Cfdt défend dans **l'évaluation de l'expérience professionnelle dans le RIFSEEP d'où une importance croissante dans la vie de l'agent.e public.**

Le règlement de formation ? Ce document est votre outil, n'hésitez pas à vous rapprocher du service des Ressources Humaines pour en prendre connaissance.

5/ PAIEMENT DES HEURES COMPLEMENTAIRES : LA CFDT A ETE ENTENDUE ! UNE VICTOIRE POUR LE POUVOIR D'ACHAT



La Cfdt avait écrit au Président de la CAPB au mois d'octobre 2020 afin qu'une délibération soit prise dans notre collectivité pour mieux rémunérer le paiement des heures complémentaires.

Cela en lien avec **le décret du 15 mai 2020.**

La Cfdt a été entendue et à compter du 1^{er} mai 2021 les heures complémentaires seront mieux

rémunérées.

Un plus pour le pouvoir d'achat des agent.e.s communautaires !

Le courrier de la Cfdt en cliquant sur ce lien : cfdt.capb.fr



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 votre 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 de la Communauté d'Agglomération Pays Basque
15 Av. Foch - 64100 Bayonne - Tel : 05 59 25 37 14 - Mail : cfdt.capb@gmail.com
Facebook : Cfdt Pays Basque Agglomération capb - www.cfdtcapb.fr

Pour votre information : La fédération nationale Interco 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.