



Cfdt:

La lettre d'information de la CFDT de la CAPB et du CIAS PB



n°13

Journal d'information du Syndicat CFDT Interco de la CAPB / CIAS PB

La stratégie des Ressources Humaines à la CAPB et au CIAS PB, la Cfdt aux avant-postes.



>> Pettan de s'étonner que le télétravail ne soit pas plus généralisé à la CAPB malgré les annonces gouvernementales demandant de « télétravailler partout où cela est possible »... des blocages peut-être ?

>> Pettan sur le même sujet en est à se demander si certains Managers n'entretiennent pas des méthodes de management digne des années 50... confiance confiance...

>> Pettan sait compter. L'absence de mise en place du plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle au 31 décembre 2020 pourrait coûter 1 % de la masse salariale brute à la collectivité CAPB... 1 % c'est pile-poil la revendication des organisations syndicales pour le financement du futur Comité des œuvres sociales...

>> Pettan se frotte encore les yeux à la lecture du bilan social présenté en CT le 6 décembre dernier... il est notifié qu'aucune souffrance au travail n'a été relevé à la CAPB en 2019. La CAPB c'est donc l'île aux enfants !

>> Enfin Pettan a beau chercher dans ses tiroirs, il ne trouve toujours pas trace des comptes rendus des Comités Techniques de la fin 2020... plus c'est long plus c'est....

édito

sommaire

- Personnel intérimaire : prime COVID19
- CIAS PB : un cahier revendicatif
- Protection sociale complémentaire
- PDGA eaux et assainissement
- Le management juste
- Mon expérience en VAE
- Le CHSCT
- Référent PCVD
- Les négociations : ne les masquons pas
- Télétravail
- Pour votre info : chèque cadoc ou Pays Basque au cœur
- Egalité Femme/Homme
- Pas de BB à la consigne

4 ans ! Nous entrons dans la quatrième année d'existence de la Communauté d'Agglomération Pays Basque. L'année 2020 a été complexe, rythmée par des élections municipales à rallonge et par une crise sanitaire d'une ampleur inédite qui se poursuit.

La Cfdt porte, depuis le début de cette aventure territoriale, **des exigences en matière de politique de ressources humaines.** Vouloir faire fonctionner, ce qui ressemble à un département, sans mettre les moyens en matière de ressources humaines aurait été une gageure.

Aujourd'hui des efforts consentis en renforcement humains pour le service des Ressources Humaines à la CAPB sont notables, **mais est-ce suffisant ?** La Cfdt a conscience du plan de charge du service des ressources humaines au quotidien et des nombreux attendus des personnels communautaires et pourtant...

La Cfdt porte dans son ADN une exigence de dialogue social crédible, constructif et exigeant.

CREDIBLE car il est de notre engagement de répondre correctement et de venir en aide aux agent.e.s nous sollicitant, en donnant des pistes de travail et des solutions.

CONSTRUCTIF car nous ne pouvons pas rester que sur le déclaratif, nos engagements et prises de positions ou propositions depuis quatre années en sont la preuve (voir les cahiers revendicatifs de la Cfdt).

EXIGEANT car si nous voulons la réussite du schéma territorial, les différents acteurs, Exécutif et Administration, ne peuvent pas se passer des acteurs sociaux que sont les syndicats. Pour cela chaque **organisation doit prendre ses responsabilités et garantir des fonctionnements adaptés aux responsabilités afférentes** à leurs mandats électifs.

Dans ces conditions, nous restons toujours attentifs aux évolutions en cours au sein de la fonction publique territoriale. **Ainsi la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique mérite toute votre attention et notamment la mise en place de ligne de gestion** (Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires).

Pour mémoire, **les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public.** Cette stratégie définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité ou de l'établissement compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences. Elle peut notamment porter sur :

- La politique de recrutement et d'emploi,
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

- Le développement des compétences et l'accompagnement des transitions professionnelles,
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'objectif est de donner plus de visibilité aux agent.e.s sur leurs perspectives de carrière et les attentes de leur employeur : tous les enjeux pour les salarié.e.s sont là !

Aussi la Cfdt de la CAPB et du CIAS Pays Basque est attentive à **la mise en place d'une stratégie de ressources humaines de la part des nouveaux élu.es** en charge de ces questions au sein de l'exécutif communautaire. **Quelle vision ont-ils, souhaitent-ils impulser ? Quels enjeux et quel cap perçoivent-ils ? Quels objectifs veulent-ils fixer ?**

Après 4 années de fonctionnement, nous ne pouvons plus être **dans une posture attentiste sur ces questions.** Il est temps de définir une **politique et une stratégie des ressources humaines visibles et lisibles par tous, de l'élu.e communautaire à l'agent.e territorial.e.**

Les travaux initiés à travers le dialogue social ont défriché certains pans (RIFSEEP, temps de travail, action sociale). **Cependant force est de constater que des interrogations demeurent sur certains contours et fonctionnements de nos RH.** Quelles sont les **stratégies des ressources humaines à la CAPB et au CIAS Pays Basque ? Ne dit-on pas communément** : « Quand c'est flou c'est qu'il y a un loup ! ». Pourquoi cela n'avance-t-il pas ?

La Cfdt ira à la rencontre des divers acteurs en charge de ces questions durant le mois de mars. Nous porterons collectivement la **nécessité de définir et d'assumer en tant que tel une vision et une stratégie des ressources humaines pour nos deux collectivités (CAPB et CIAS PB), définies et partagées auprès du plus grand nombre, à destination des différents acteurs.**

Laurent ROUX - Secrétaire général CFDT
CAPB/CIAS Pays Basque

Pour en savoir plus sur la loi de transformation de la fonction publique : https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/synthese_loitransformation_fonction_publique.pdf

ÊTRE ADHÉRENT À LA CFDT QU'EST-CE QUE ÇA M'APPORTE ?

LA CFDT, C'EST UNE ÉQUIPE À MES CÔTÉS POUR...

Personnel intérimaire : prime COVID19. La CFDT a écrit

La CFDT a écrit au Président ETCHEGARAY afin que les personnels intérimaires officiant à la CAPB et au CIAS PB durant la crise sanitaire de mars 2020, ne soient pas les oubliés de la Prime COVID 19. La précarité est le quotidien de ces agent.e.s, les voir passer à côté de cette gratification aurait été une injustice.

Notre demande a reçu un écho favorable

et la prime Covid 19 sera donc également versée aux personnels intérimaires de la CAPB et du CIAS PB.

La CFDT reste à votre disposition pour plus de précisions sur les contours de ce sujet, ou si vous n'avez rien touché en tant qu'agent intérimaire.

Toujours plus de précarité!



CIAS Pays Basque : un cahier revendicatif rédigé par la CFDT

Le CIAS Pays basque a été créé le 1er janvier 2019. Plus de 200 agent.e.s travaillent dans cet établissement social. Nous avons des instances paritaires partagées (CT et CHSCT commun CAPB/ CIAS PB).

La CFDT participe au groupe de travail d'harmonisation des schémas salariaux et sociaux dans le cadre du dialogue social.

Ce document sera notre socle revendicatif pour donner des cadres à nos collègues du CIAS. Une transmission assez large a été réalisée auprès des agent.e.s, des responsables politiques et associatifs opérant dans ce domaine au Pays Basque.

Ce travail est le fruit d'échanges transversaux en lien avec les différents acteurs des métiers de l'aide à la personne.

Vous trouverez sur le site internet de la CFDT CAPB / CIAS PB le document en libre accès téléchargeable. (www.cfdtcapb.fr)

Protection sociale complémentaire : prise en charge par les employeurs : une avancée historique.

POUR UNE COUVERTURE SANTÉ PERFORMANTE ...

C.F.D.T.



Ce vendredi 4 décembre, la Ministre a présidé un temps d'échanges avec les organisations syndicales représentatives de la Fonction publique, temps qui ouvrirait la concertation qui doit déboucher sur l'ordonnance relative à la Protection Sociale Complémentaire (PSC) dans la Fonction publique.

La Ministre a ouvert la réunion en rappelant le constat que les employeurs publics sont bien moins-disants que les employeurs privés. Ce défaut de protection est une source de précarité pour un certain nombre d'agents et leurs familles.

La crise sanitaire nous oblige encore davantage à réagir. C'est un enjeu sociétal majeur.

La date pour publier l'ordonnance nécessaire est fixée impérativement au 7 mars. Cette ordonnance sera donc soumise

au Conseil commun de la fonction publique (CCFP) en janvier. L'ordonnance fixera un cap, un cadre pour permettre la convergence entre secteur public et secteur privé. L'effort sera d'abord financier de la part des employeurs.

Et 2024 devra fixer un cap sur la nouvelle étape qui suivra le référencement en cours. Des principes peuvent être posés dans l'ordonnance pour cette étape également, versant par versant.

Les deux sujets, santé et prévoyance, devront être traités et la situation n'est pas la même entre versants.

La Ministre rappelle qu'on a l'occasion d'une avancée historique, pas seulement avec l'ordonnance mais surtout avec les négociations qui s'ouvriront ensuite. En réponse aux différentes interventions (cf. de la part de la CFDT), la Ministre a précisé que le cadre commun aux trois versants sera donné par l'ordonnance. Sur les opérateurs, aucun ne pourra être exclu à priori. Ce serait contraire à la réglementation. Mais les opérateurs devront se positionner sur des paniers de soins et des cahiers des charges...

DGA eaux et assainissement : le référentiel pour les ressources humaines.

La CFDT de la CAPB / CIAS PB est intervenue à maintes reprises pour demander que la question des recrutements de salarié.e.s de droit privé dans les régies des eaux et assainissement, comme l'oblige la loi, soit accompagnée d'un référentiel des ressources humaines afin de faire cohabiter deux statuts, privé/public, au sein de la même collectivité.

Les élu.e.s communautaires ont voté lors du Conseil Permanent du 08 décembre 2020 par l'ordre du jour n° 64 le fait de faire appel au CDG 29 du Finistère qui est le seul centre de gestion en France à avoir cette technicité propre en matière de gestion de la paie de droit privé dans la FPT.

Ce sujet est pour nous primordial mais d'autres questions apparaissent. Quelle convention collective de rattachement ? Quelle



progressivité salariale des agents de droit privé ? Quelle base salariale lors du recrutement ? Quelles instances paritaires ? Quelle grille salariale ? Quel déroulé de carrière ? Quelle protection ou action sociale ?... bref les sujets sont nombreux.

La CFDT a demandé à être associé à ces travaux d'audit social et aux projections qui seront établies. Il ne faudra pas se borner seulement à établir une stratégie alliée à la paie des agents de droit privé.

Faire cohabiter deux statuts dans un même service peut engendrer des problématiques pouvant s'avérer extrêmement bloquantes et difficiles à gérer pour les encadrants N+1.

Là aussi la CFDT souhaite que les règles soient écrites et rédigées afin d'éviter des incompréhensions entre les agents d'un même service.



Le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail :

Il est constitué de représentants du personnel mandatés par les organisations syndicales élu.es, de représentants des élu.e.s politiques de la Communauté d'Agglomération Pays basque et du CIAS PB, du Médecin de Prévention, des Conseillers de Prévention, et du secrétaire administratif (désigné par l'autorité territoriale).

Ce collectif porte vos problématiques professionnelles quotidiennes et construit des propositions afin d'améliorer vos conditions de travail dans la durée.

Ces problématiques sont analysées anonymement et les mesures de prévention proposées sont élaborées afin de profiter à l'ensemble des agents de la collectivité.

Quel que soit votre service, ou votre positionnement hiérarchique n'hésitez pas à solliciter les assistants de prévention de votre secteur pour faire porter votre problématique par le CHSCT.

Les assistants de prévention sont votre relais d'information privilégié. Rapprochez-vous de votre hiérarchie pour les connaître.

Un réseau d'assistants de prévention va être créé et développé afin de représenter l'ensemble des compétences de la collectivité. Cette démarche va être étendue à l'ensemble des directions générales adjointes.

Les Conseillers de Prévention sont aussi vos interlocuteurs.

La mission principale du CHSCT est d'assurer la protection et la sécurité des salarié.e.s

- >> Amélioration des conditions de travail,
- >> Observation des dispositions légales et réglementaires,
- >> Analyse et conduite d'enquête relatives aux risques professionnels,
- >> Donner un avis sur les travaux, l'aménagement des postes de travail, le rapport annuel et le bilan annuel de prévention, le bilan social.

La CFDT et le CIAS Pays Basque sont présents au sein de cette instance avec comme :

MEMBRES MANDATÉ.E.S CFDT TITULAIRES AU CHSCT

- Fabienne Loustalot secrétaire du CHSCT - Pôle Nive-Adour
- Sonia Niquege - Pôle CBA
- Sandra Sistiague - Pôle Nive-Adour
- Gilles Barry - CFA
- Isabelle Lechardoy - CIAS Pays Basque

MEMBRES MANDATÉ.ES CFDT SUPPLÉANTS AU CHSCT

- Philippe Chandelon - DGA ELMN
- Marie Pierre Doillet - Pôle Amikuze
- Laurent Roux - Pôle CBA CTE
- Nathalie Beheregaray - Pôle Soule
- Pierre Lajournade - Pôle CBA CTE



Focus visite du site

Une des missions des membres du CHSCT sont les visites des sites où travaillent des agent.e.s communautaires.

Ces visites sont des moments d'échanges et de partage en lien avec les personnels. Ces moments doivent être un moyen pour les membres du CHSCT de s'acculturer et de connaître au mieux les différents métiers et environnements professionnels.

Durant ces visites, les membres du CHSCT doivent pouvoir échanger avec tous les agents sans lien de subordination hiérarchique et surtout sans être dans le jugement ostentatoire.

Les rédactions des rapports des visites se font dans une indépendance la plus totale garantissant la capacité qu'auront les membres du CHSCT en matière de propositions.

Par exemple en 2019, nous avons visité le site du Baigura afin de tester « in vivo » le nouveau matériel proposé pour accéder au sommet du mont (voir photo).



Visite du site Baigura

Une enquête QVT - Un comité de pilotage DGA PCVD

L'année 2020 aurait dû voir le lancement de l'enquête Qualité de vie au travail demandé par les organisations syndicales à la CAPB. Force est de constater que la crise sanitaire a fait prendre du retard à ce travail. La Cfdt espère que l'année 2021 sera l'occasion de rattraper le retard pris. **Nous serons vigilants.**

De même le Comité de Pilotage de Prévention des risques au sein de la DGA PCVD n'a guère avancé depuis son lancement en novembre 2018.

Là aussi, la Cfdt demande que les travaux puissent reprendre dans des délais raisonnables.

Référent PCVD : organisation des services de collecte PCVD

Nomination de référents : la CFDT s'interroge sur le grade d'agent de maîtrise.

Depuis plusieurs années, la CFDT revendique que la gestion **des carrières sur le grade des agents de maîtrise** soit mieux valorisée et fasse l'objet de plus de transparence dans les avancements à la CAPB, avec de l'équité dans la gestion des carrières.

En effet, comment aujourd'hui n'est-il pas possible à la CAPB qu'un déroulé de carrière ne se fasse pas **au maximum dans le cadre d'emploi des agents de maîtrise** dans certaines Directions métiers alors que cela est possible dans d'autres ?

Quelle justification est mise en exergue par l'administration pour ne pas faire progresser des agents des services d'exploitations, de plus quand ces derniers ont obtenu un examen professionnel ? Nous pensons par exemple à la direction métier de la PCVD et dans une moindre mesure de la DGA Eaux et Assainissement.



Lors du Comité technique du 04 décembre dernier, la DGA PCVD a présenté le projet pour la mise en œuvre de Référent au sein de cette direction.

Si nous en comprenons les différents enjeux, nous pouvons cependant nous interroger sur les contours de cette nouvelle responsabilité demandée aux agents. Par ailleurs quelle reconnaissance en terme de valorisation des



carrières pour les agents acceptant cette charge ? Est-ce que cela signifiera que les référents tendront obligatoirement vers des postes d'agents de maîtrise ? Cela ne semble pas assuré.

Comment vont se dérouler les interactions entre les différentes équipes de collecte sachant qu'aujourd'hui les fonctionnements sont différents sur les 4 secteurs de collectes ?

Comment va se faire le choix des agents référents ?

Les missions énoncées dans le rapport présenté lors du CT ne sont pas anodines en terme de responsabilités.

De plus, cette nouvelle mission doit faire l'objet d'un cadrage plus formel, sachant que la fiche de poste doit être obligatoirement revue en fonction...

Par ailleurs qui dit fiche de poste, dit fiche métier, dit GPEEC et RIFSEEP par le biais notamment de l'expérience Pro.

Aussi **quelle valorisation en terme numéraire** dans le cadre du RIFSEEP en fonction de ces nouvelles missions ?

Devant tant d'inconnus la CFDT lors du Comité Technique s'est **abstenue** sur cette question car il nous semble que les contours de ces missions devraient être plus approfondies.

La CFDT souhaite que ce sujet fasse l'objet d'un échange spécifique afin que nos collègues, qui auront des responsabilités au sein de cette direction, puissent avoir des garanties que leurs engagements et leurs nouvelles responsabilités soient reconnus et valorisés à sa juste valeur dans le respect des cadres d'emplois correspondants, par exemple vers des postes d'agents de maîtrise.

Formation : préparer son départ en retraite

La fonction publique territoriale va subir une véritable saignée dans les contingents des agent.e.s territoriaux dans les années à venir. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : **65 % des agents territoriaux, toutes catégories C, B, A, ont 60 ans cette année.** D'ici quelques années, nous allons voir partir de nombreux collègues vers la retraite.

La retraite correspond à une nouvelle étape de sa vie. Comme tout événement qui vient bouleverser son quotidien, elle doit être préparée. Cela peut faire sourire mais le sujet est extrêmement sérieux.

La CFDT propose à ses adhérent.e.s des formations en intra afin d'appréhender au mieux cette étape. Le CNFPT a aussi des modules à destination des futur.e.s retraité.e.s.

Intitulé « Prendre sa retraite : se préparer aux changements à venir », **cette formation est accessible à tous les agents faisant valoir ses droits à la retraite.** Elle traite, par exemple, du fait de s'approprier une vision positive de la retraite, d'accepter les changements physiques, sociaux, relationnels et organisationnels, la prévention du vieillissement, la définition de ses centres d'intérêts, la préparation d'un projet.

Vous êtes bientôt retraité.e.s ? N'hésitez pas à vous rapprocher du service formation de la CAPB.



Les négociations à la CAPB : ne les masquons pas !

CFDT, LE SYNDICAT QUI NÉGOCIE



Après un (trop) long épisode d'interruption sur les phases de négociations dans le cadre des schémas d'harmonisations des pratiques salariales et sociales au sein des services de la CAPB, le mois de mars 2021 sera l'occasion de reprendre les négociations sur les trois chantiers en cours.

L'ensemble de ces points sont portés au **protocole d'accord conclu en octobre 2019** et sur lesquels l'exécutif s'est engagé.

En voici les grandes lignes avec les enjeux.

RIFSEEP

Deux points à travailler : L'expérience Professionnelle et le CIA

EXPÉRIENCE PROFESIONNELLE : cet élément de l'IFSE doit être renégocié tout les 4 ans dans le cadre du RIFSEEP. A ce jour, du fait de la crise sanitaire, les travaux sont suspendus. **La CFDT en fait une priorité** car elle doit permettre de donner du volume au Régime indemnitaire en valorisant l'expérience pro sur plusieurs indicateurs qui devront être critérisés en fonction de la carrière de chaque agent.e, d'où l'importance d'avoir une gestion de la GPEEC bien affinée (GPPEEC : Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences). **Ce sujet est extrêmement important car il permettra de donner un peu plus de pouvoir d'achat aux agents.e.s et notamment à celles et à ceux qui sont en régime garanti (ou bloqué).** La CFDT a travaillé sur une formule de valorisation et fera des propositions concrètes à l'exécutif.

CIA : le CIA sera aussi l'occasion de donner **du pouvoir d'achat supplémentaire** dans un contexte où la valorisation des salaires des fonctionnaires stagne, voire recule depuis 15 ans. Nous défendrons **une mise en œuvre du CIA de façon collective à la CAPB et au CIAS Pays Basque.**

Télétravail

La CFDT n'a pas attendu la crise sanitaire du covid19 pour porter haut et fort la revendication d'une mise en place du télétravail à la CAPB. Le résultat des négociations aboutissant à un rapport en Comité technique le 02 avril a été total sur ce sujet. Cet accord portera notamment sur un déploiement au maximum de la loi sur le télétravail, à savoir 3 jours maximum télé-travaillables et un cadre de travail identique au présentiel dans le fonctionnement quotidien. **D'autres enjeux sont décrits dans le cahier de revendication porté par la Cfdt sur son site internet www.cfdtcapb.fr.**

Par ailleurs sur ce sujet, la CFDT est toujours en attente de la mise en place d'un règlement d'attribution du RIFSEEP et des fiches métiers pour encadrer au mieux ce process. Une évaluation à la suite de la mise en place a été actée. **La question de la pertinence des groupes métiers et les classements des agents qui en découlent sont parfois sujets à beaucoup de questions de la part des encadrants N+1 et de leurs subordonnés.**

TEMPS DE TRAVAIL

Différents points à traiter sur le temps de travail à travers les Directions métiers de la CAPB et du CIAS Pays Basque.

Une des priorités est l'application des sujétions spéciales dérogatoires aux 1607 heures au sein des services. L'impact n'est pas anodin avec notamment pour les collègues éboueurs et égoutiers, la mise en place de 7 jours de congés pénibilité par exemple.

Pour mémoire, les 6 sujétions sont :

- >> Travail de nuit
- >> Ou travail le dimanche
- >> Ou travail en horaires décalés
- >> Ou travail en équipes
- >> Ou modulation importante du cycle de travail
- >> Ou travaux pénibles ou dangereux

D'autres travaux sont à mener à la CAPB et au CIAS Pays Basque. **Déprécarisations au sein de la petite enfance** où les contrats courts extrêmement précaires pullulent, **temps de travail dans les déchetteries, annualisation des temps de travail au CIAS Pays Basque** ou encore **les tournées du soir des ordures ménagères, et des tournées de ramassage des cartons** sur le secteur Côte Basque Adour sont entres autres des points à aborder dans les prochains mois.

ACTION SOCIALE

Titres restaurants : revalorisation de la valeur faciale et indexation sur le coût de la vie.

Mutuelle Santé prévoyance : ouverture d'une réflexion sur la participation employeur pour donner suite aux annonces du gouvernement sur l'obligation d'abondement des employeurs publics à 50 % d'ici 2026.

COS PB : établissement d'un mode de calcul de la subvention du Comité des Œuvres Sociales Pays Basque.

Pour votre info : chèque cadoc ou Pays Basque au cœur

Afin de lever toute ambiguïté, les chèques CADOC ou chèque Pays Basque au cœur délivrés en fin d'année 2020 n'émanent en rien d'une revendication portée par la Cfdt de la CAPB ou du CIAS Pays Basque.

Même si la Cfdt approuve et salue le geste de l'exécutif en rapport aux agent.e.s qui n'avaient aucun droit en rapport avec cette prestation sociale, **la Cfdt n'en est en rien responsable, ni du montant des titres cadeaux, ni des choix des prestataires...**
Cela va mieux en le disant...

J'ai toujours pensé que je pouvais faire mes déplacements domicile / travail à vélo. Le principal frein était le profil accidenté de mon parcours qui me faisait arriver en sueur pour débiter ma journée de travail : 11 km avec des grosses côtes (la route des cimes). Bien sûr j'entendais parler du vélo électrique, mais comme la plupart des gens j'avais des a priori : c'est pour les feignants, ce n'est pas efficace, ... Il y a un an, je décidais de franchir le pas.

C'est quoi un VAE ?

Un Vélo à Assistance Électrique est un vélo dont l'assistance est limitée à 25 km/h. Au-delà, c'est le cycliste qui fait tout. Le plus souvent il est muni de 4 niveaux d'assistance que vous gérez seul : les jours où vous êtes moins en forme ou moins courageux, vous sollicitez plus l'assistance. C'est donc vous qui déterminez l'autonomie de la batterie (personnellement je fais une charge par semaine car je n'utilise pas l'assistance en terrain plat).

Le VAE permet de ne pas monter dans le rouge et de bien gérer son effort. **Psychologiquement, vous partez en confiance sur le trajet.**

Ce n'est pas dangereux de rouler au Pays Basque ?

Oui c'est pourquoi je mets toutes les chances de mon côté : un gilet jaune (celui inutilisé de la voiture), un casque, un équipement de pluie complet (comptez 20 € environ). Et l'assistance permettant de se relancer facilement, on ne fait pas l'économie des freinages donc on roule plus prudemment.

Quel budget pour un VAE ?

Cela dépend du profil de votre trajet. Pour de la ville avec peu de côte, comptez environ 1000 €. Pour un profil accidenté, il faut un VTC de qualité, comptez 2000 € au moins. Dans ce budget, on retrouve des freins à disque et des bons pneus (plus sûr pour les descentes et freinages d'urgence), un vélo plus léger (20 kg environ), un système d'assistance progressive, bref de la qualité sur tous les éléments améliorant confort et sécurité.

C'est cher ! Oui. Et l'aide à l'achat est ridicule. C'est pourquoi j'ai opté pour l'offre **Mobeflex** (<https://www.mobeflex.com/>) auquel j'ai souscrit une location pendant 2 ans. Elle me coûte 60 € par mois (entretien et assurance compris). Cependant dans le cadre d'une location, la Communauté d'Agglomération du Pays Basque rembourse la moitié jusqu'à 80 € d'abonnement. Je dépense donc 30 € par mois pour mes déplacements domicile-travail.

Le bilan au bout d'un an ?

La voiture roule moins donc économie d'essence (5 000 km en moins), perte de poids visible (d'après les collègues), durée de trajet constante indépendamment des conditions de circulation et de météo, plus de problème de parking, j'arrive au travail bien réveillé et détendu, je fais 4h10 de vélo par semaine pour 110 km sans chercher des créneaux horaires et sans abonnement de salle.

Bref je suis en meilleure santé (ça m'a aidé à arrêter de fumer) et surtout j'ai un très bon bilan carbone !



L e management juste. Qu'en est-il ?

Avec la mise en œuvre de la **Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences** en lien avec la montée en puissance des entretiens professionnels et l'attribution du RIFSEEP (Cf. IFSE/Expérience Pro/CIA), **les responsabilités managériales** sont de plus en plus importantes sur les épaules de celles ou ceux appelés couramment les « encadrants » ou N+1.

La CFDT a souvent évoqué ces postes à responsabilités lors de nos travaux paritaires à la CAPB ou au CIAS PB. Elles / Ils sont primordiaux pour le bon fonctionnement de la collectivité. Le management est un sujet extrêmement complexe, demandant de vraies compétences. Nous vous proposons un Focus sur le sujet.

Comment être un manager juste ?

Dominique : “Je ne sais pas ce que j'ai fait de mal, mais je sens bien que je n'ai plus de reconnaissance ici”. Le manager s'étonne. Dominique répond que la collègue qui a le même job qu'elle gagne 10 % de plus.

Le sentiment d'injustice au travail est source de frustration, dégoût et colère. Il coupe l'envie de donner le meilleur de soi. Le plus souvent cette injustice distributive peut être réglée en utilisant ce que l'on appelle la justice interactionnelle et la justice procédurale. **Le manager peut d'abord accueillir son collaborateur chaleureusement et l'écouter.** Il peut lui montrer la reconnaissance pour son travail. Ce comportement managérial est de nature à produire **des sentiments de justice interactionnelle.** La justice ne se joue pas en effet seulement dans les distributions de salaire mais aussi dans le respect, l'empathie et le soutien montrés aux salariés dans l'interaction sociale.

Ensuite le manager peut rappeler la procédure de décision qui préside aux choix salariaux.

“L'effet du processus juste”

Il convient de montrer qu'une procédure juste a été appliquée dans les deux cas. L'expliquer est de nature à produire un sentiment de justice procédurale. Le manager doit bien sûr être sincère et se porter garant de ce qu'une procédure de décision juste a bien été suivie (ou s'engager à la corriger si ce n'est pas le cas).

Agir ainsi sur les sentiments de justice interactionnelle et procédurale, provoque **“L'effet du processus juste”.** Chaque manager, avec un peu d'entraînement, peut devenir plus juste en utilisant cet effet.

« Un manager juste considère ses collaborateurs comme des partenaires »

Les recherches actuelles en justice organisationnelle montrent que **le sentiment de justice chez les collaborateurs est primordial pour leur bien-être et leur engagement au travail**, car il répond à des besoins fondamentaux de reconnaissance sociale et de maîtrise de l'incertitude.

Comment tendre vers un management juste ?

Le sentiment d'injustice, complètement subjectif et propre à chacun, s'exprime à contrario par toute une palette d'émotions – colère, dégoût, frustration, surprise, peur – qui incitent à une action souvent antagoniste.

La justice au travail comporte **4 dimensions.**

Un manager juste doit d'abord **être équitable.** Il s'agit d'une justice distributive assez classique : on distribue aux salariés (salaire, promotion, reconnaissance, responsabilités, etc.) en échange de leur travail, en fonction du mérite et de leur contribution.

Pour être juste, un manager doit aussi **faire attention à la manière dont il prend des décisions** : cette justice procédurale consiste à demander l'avis de toutes les personnes impactées avant de prendre une décision, à les écouter et à les informer clairement. Quand les

salariés ont été écoutés, avec la possibilité de participer et d'influencer la décision, ils se sentent justement traités.

Les deux autres grandes compétences à acquérir pour devenir un manager juste ne tiennent pas dans la prise de décision ou le résultat de celle-ci, mais dans **la manière dont on va s'exprimer et communiquer** avec ses collaborateurs. Le manager est-il empathique ? Apporte-t-il du soutien émotionnel ? Est-il capable d'entendre les problèmes des gens ? Les traite-t-il avec respect et dignité ?

La dernière compétence, **c'est la façon dont le manager présente des résultats ou des décisions**, le contenu – ce que l'on appelle la justice informationnelle. Donne-t-il les nouvelles en temps et en heure (plutôt que d'attendre le dernier moment), notamment afin de permettre aux salariés de bien « digérer » certaines nouvelles ? Est-ce qu'il justifie bien, aussi, toutes ses prises de décision ? Les collaborateurs ont besoin de sentir qu'on les considère comme des adultes, de vrais partenaires, que l'on ne les manipule pas en leur donnant des informations au compte-goutte selon les besoins, afin de gérer notamment leur motivation. Au-delà des secrets professionnels, il faut donner l'information le plus tôt possible, et expliquer toutes ses décisions, de façon à ce qu'elles soient mieux acceptées.

Pourquoi la justice au travail est-elle importante pour le bien-être des salariés, quand elle va plus loin que le salaire ?

Quand quelqu'un vient travailler, en échange de son travail, il mérite un juste salaire : c'est de la justice. Mais cette justice distributive ne nous emmène ni à nous engager, ni à ressentir du bien-être, contrairement aux justices interpersonnelles et informationnelles, qui parce que nous sommes considérés comme des partenaires, nous poussent à nous engager et répondent à nos besoins intimes : **la reconnaissance et un sens au travail.**

Prendre les salariés pour des adultes... N'est-ce pas du bon sens ?

Aujourd'hui, les managers sont fortement remis en cause par les nouvelles façons de travailler et par les nouvelles générations, et le management juste offre une meilleure compatibilité entre les besoins des salariés (pouvoir prendre des initiatives) et ceux des directions (innovation, rapidité). La question du télétravail est un sujet pour lequel les managers (ou encadrant N+1) vont devoir être formés.

Ce sujet du management juste ne doit pas être un sujet tabou et doit être une des priorités pour nos ressources humaines. La Qualité de vie au travail passe aussi et surtout par des managers à l'écoute, le plus proche de leurs équipes.

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 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.

Égalité Femme/Homme, la cfdt salue l'allongement du congé de paternité

Revendication historique de la CFDT, **l'allongement du congé de paternité porté à 28 jours pour toutes les formes de parentalité est une avancée sociale majeure.**

Si la CFDT préconise à terme un congé de deux mois comme cela se fait dans d'autres pays européens, (également préconisé par le rapport des « **1 000 premiers jours de l'enfant** »), elle salue l'étape franchie aujourd'hui.

L'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes passe par une meilleure répartition des tâches, une meilleure coparentalité, et une reconnaissance dans la société comme dans les entreprises ou les collectivités de la responsabilité et de l'engagement des pères. Selon le rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) sur le congé de paternité, en 2016, le taux de recours global était de

67% mais de 80% pour les pères en CDI, 88% pour les fonctionnaires, 48% pour les CDD. Comme le montrent ces chiffres, trop de freins demeurent, notamment pour les pères dans les emplois précaires. **Là aussi la précarité contractuelle est un frein.**

Rendre automatique, pour tous et toutes, la moitié de ce congé à la naissance de l'enfant est une mesure de justice, et doit permettre à chaque couple de construire ensemble un équilibre dans l'accueil de l'enfant et l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Parents comme Entreprises, collectivités, nous avons tous à y gagner.

Pour information le Comité de pilotage sur l'égalité Femmes-Hommes à la CAPB a redémarré avec une séance de travail le 27 janvier 2021.



Pas de BB à la consigne : la CFDT, partenaire du mouvement et des actions au Pays Basque



Parler du travail social, de ses professionnels en évoquant les mobilisations ayant concerné le secteur de la petite enfance reste de pleine actualité.

**Quelles problématiques touchent ce secteur ?
Quelles revendications ? Quelles mobilisations ?
Quel bilan ? Et quelle place pour les syndicats et la fédération Interco ?**

Depuis 2010 la CFDT est partenaire de ce mouvement dans le monde de la petite enfance. A la CAPB, la CFDT relaie les informations de PAS DE BB À LA CONSIGNE. Des communiqués de presse sont envoyés aux médias avec des interventions et des prises de paroles publiques. Du fait de la crise sanitaire, la première Cyber-manifestation a eu lieu en 2020.

La CFDT, toujours force de propositions, vous propose un rappel des revendications de ce secteur :

- Révision à la baisse du taux d'encadrement, un adulte pour cinq enfants en EAJE, amenant les professionnels à mieux articuler leurs missions d'éveil, d'observation et de soutien à la parentalité.
- Reconnaissance des temps de réunion, de documentation et de rencontre avec les parents et partenaires.
- Maintien des ratios personnels et reconnaissance au niveau BAC pour les auxiliaires de puériculture (ouvrant l'accès à la catégorie B dans les fonctions publiques).

- Reconnaissance du rôle des assistantes maternelles, contrat de travail unifié incluant un déroulement de carrière.
- Reconnaissance et association des organisations syndicales lors de l'élaboration de textes, projets, protocoles et accords.
- Respect des « dix grands principes pour grandir », énoncés par la Charte nationale pour l'accueil de la petite enfance.

A ce jour les avancées ne sont pas légions, c'est pourquoi « PAS DE BB À LA CONSIGNE » a lancé un nouvel appel pour un mouvement le 02 février 2021.

La CFDT y était !



Manifestation devant la CAF à Bayonne