



**CFDT de la CAPB – CIAS Pays Basque**  
15, Avenue Foch  
64100 Bayonne  
05 59 25 37 14 - [CFDT@communaute-paysbasque.fr](mailto:CFDT@communaute-paysbasque.fr)

Bayonne, le 25 février 2022,

**Monsieur ETCHEGARAY Jean-René**  
**Président de la C.A.P.B et du CIAS Pays Basque**  
15, Avenue Foch  
64100 Bayonne

**Objet**: Pacte social – Points revendicatifs

Monsieur le Président de la Communauté d'Agglomération Pays Basque et du CIAS Pays Basque,

**La Cfdt est force proposition** depuis maintenant 4 années par sa participation active au dialogue social inhérent à nos schémas d'harmonisation à la Communauté d'Agglomération Pays Basque.

**Aujourd'hui nous vous proposons d'en écrire une nouvelle page.**

Lors de notre rencontre du 12 janvier dernier, la Cfdt a porté à votre connaissance l'idée de rédiger **un pacte social** au sein de notre structure.

Depuis le début de nos échanges en 2016, nous affirmons que notre collectivité doit être ambitieuse en matière de négociation pour tendre vers de nouveaux acquis sociaux pour les agents territoriaux du Pays Basque.

**La crise endémique** que nous traversons nous a démontré l'importance **des structures de proximité** que sont nos collectivités territoriales.

A la Communauté d'Agglomération Pays Basque, la Cfdt a voulu et obtenu, en 2018, la rédaction d'un premier protocole d'accord, fruit de nos négociations paritaires sur l'harmonisation des pratiques salariales et sociales.

Amendé en 2019 par un avenant, après la mise en œuvre d'un règlement du temps de travail, il est aujourd'hui important de redonner un nouveau souffle à ce document socle du dialogue social.

De plus, **depuis la loi du 06 août 2019** sur la transformation de la fonction publique, **les lignes directrices de gestion** sont un outil supplémentaire de négociations collectives dans lequel ces questions peuvent être abordées.

Pour mémoire : Les Organisations Syndicales représentatives peuvent proposer l'ouverture d'une négociation.

Lorsque l'objet de la négociation porte sur l'un **des domaines énumérés à l'article 8 ter**, les OS représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages exprimés peuvent demander par écrit à l'employeur public d'ouvrir une négociation.

Dans ce cas, ce dernier est tenu de leur proposer une réunion dans un délai déterminé (deux mois à compter de la réception de la demande) pour apprécier si les conditions à l'ouverture d'une négociation sont effectivement réunies.

Puis, il dispose d'un délai de quinze jours à l'issue de cette réunion pour informer les OS concernées des suites qu'il entend donner à la demande de négociation. De plus, il est possible au niveau local de définir les modalités de préparation, de conduite et de conclusion ainsi que le calendrier des négociations au sein **d'un accord de méthode**. Par ailleurs, pour que l'accord soit valide, il doit être signé par une ou plusieurs OS représentatives ayant recueilli au moins 50% des suffrages au CT bientôt CST (s'il s'agit de l'organisme de référence).

En outre, pour conclure sur ce point, **le protocole d'accord** en cours doit faire l'objet d'une relecture du fait de l'aboutissement de certains points négociés depuis 2019.

La Cfdt porte donc à votre connaissance sa volonté d'écrire, avec les responsables politiques de la CAPB, **un pacte social** incluant les schémas d'évolution salariale et sociale à destination des agents de la CAPB et du CIAS Pays Basque jusqu'à la fin de la mandature politique en 2026.

### **Comment écrire un pacte social novateur fondé sur la négociation collective ?**

Sur ce point, nous souhaitons pouvoir mettre en œuvre dans notre collectivité une similitude avec le secteur privé.

En effet, par le biais des Négociations Annuelles Obligatoires (N.A.O), l'employeur du secteur privé doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur plusieurs thèmes dont, notamment, les rémunérations.

En cela, nous portons à votre connaissance **notre proposition de négocier annuellement une progressivité des montants planchers des groupes métiers**.

La notion de la libre administration des collectivités le permet dans le respect des cadres réglementaires administrant le RIFSEEP.

Si nous devons argumenter par l'exemple, l'objectif partagé de voir disparaître **les montants garantis**, existant encore dans l'Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertises (IFSE) chez une partie du personnel communautaire, serait un facteur déterminant pour poser les bases des pourparlers.

**Ce pacte social, en grande partie lié au pouvoir d'achat, doit pouvoir s'accompagner en parallèle d'un second grand volet de négociation sur l'action sociale.**

La question de la participation employeur sur les mutuelles, la revalorisation des titres restaurants ou l'augmentation du pourcentage du taux de calcul de la participation au financement du Comité des œuvres sociales Pays basque sont autant de sujets devant venir alimenter nos échanges paritaires à porter dans le pacte social.

Vous l'avez sans doute noté, **la question du pouvoir d'achat** est un sujet prégnant dans le débat public à l'heure actuelle.

**La Cfdt agit pour que les agents territoriaux soient valorisés.** Cette valorisation passe par **la case salaire** mais aussi par d'autres facteurs, comme par exemple une collectivité, et ses élu.e.s politiques, impliquée fortement dans **la qualité de vie au travail de ses agents**.

**Ainsi en relief sur nos travaux, nous ne pouvons éluder la question de la santé et la qualité de vie au travail.** Les actions mises en œuvre depuis quelques mois, doivent pouvoir déboucher sur un **plan d'actions ambitieux** permettant l'accomplissement au travail de chaque agent.e dans la durée.

Les démarches de **prévention et de sécurité au travail**, initiées depuis 2018, doivent être **amplifiées et bénéficier de moyens supplémentaires** au regard du nombre d'agents et de **la grande diversité** des métiers représentés au sein de la collectivité.

**Le bilan de l'absentéisme 2020** de nos services fera l'objet d'un point à l'ordre du jour du prochain CHSCT le 18 mars 2022. **A la lecture des premiers bilans, les résultats ne sont pas bons, voire assez inquiétants.**

La **pénibilité**, enfin, demeure **un sujet prégnant** qu'il conviendra d'aborder rapidement car il participe à **l'amélioration** de la qualité de vie au travail des agent.es.

**Dans un contexte de tension en matière de RH sur le marché de l'emploi** dans la fonction publique territoriale, inscrire la collectivité dans **des dynamiques constructives et modernes de dialogue social** ne peut que contribuer à renforcer son attractivité, particulièrement auprès des jeunes générations.

Par ailleurs, la volonté de la Direction générale de développer **le sentiment d'appartenance** des agents ne pourra se réaliser sans **une qualité de vie au travail** de bon aloi et la prise en compte **d'un environnement de travail gratifiant** pour nos collègues.

Pour conclure, afin d'écrire des bases de travail, vous trouverez en annexe **quelques points revendicatifs** que portera la Cfdt dans les mois à venir.

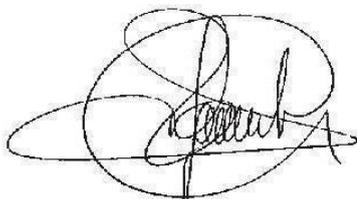
La première contribution à un dialogue social de bonne qualité tient dans **les réponses apportées aux organisations syndicales quand ces dernières s'interrogent ou proposent des bases de travaux paritaires.**

Dans l'attente, veuillez recevoir, Monsieur le Président de la Communauté d'Agglomération Pays Basque et du CIAS Pays Basque, nos meilleures salutations.

**Pour la section syndicale de la CFDT de la CAPB - Cias Pays Basque.**

**Laurent Roux**

**Secrétaire Général CFDT CAPB-CIAS Pays Basque**

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Laurent Roux', written in a cursive style. The signature is enclosed within a faint, hand-drawn oval shape.

® Copie Mme Carrique Vice-Présidente aux Ressources humaines et dialogue social

® Copie M Baranthol Conseiller communautaire au dialogue social

® M Bochard Directeur général des services

® M Evrard Directeur général adjoint en charge des Ressources

## **ANNEXE : POINTS REVENDICATIFS**

### **a) RIFSEEP**

- Comme annoté au protocole d'accord, faire un point après 3 années de fonctionnement sur les systèmes mis en œuvre au niveau du RIFSEEP communautaire
- Réflexion sur les Groupes métiers G4, G5.
- Analyse de possible repositionnement de métiers dans les groupes
- Réflexion sur la suspension de l'expérience professionnelle en cas de sanction disciplinaire
- Revalorisation des montants planchers (pacte social)
- Rédaction du règlement d'application du RIFSEEP à la CAPB
- Rédaction des fiches métiers de la CAPB

### **b) Temps de travail**

- Mise en étude des sujétions dérogatoires aux 1607 heures dans certaines branches métiers, dont le sujet de la pénibilité

### **c) Action sociale**

- Revalorisation des titres restaurants
- Mise en place d'une prise en charge progressive des mutuelles à 50 % de la participation employeur
- Augmentation du pourcentage de calcul de la subvention annuelle pour le COS Pays Basque en vue de la mise en place de nouvelles prestations du COSPB