



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°65

le 21 mai 2021

1/ Compte rendu du Comité Technique du 7 mai 2021

INTERVENTIONS CFDT AU CT DU 04 juin 2021

ORDRE DU JOUR

1/ Suppressions d'emplois

2/ Candidature au projet de Fond National de Prévention (FNP) visant à l'amélioration des conditions de travail des auxiliaires de puériculture.

3/ Création d'un service commun entre la Communauté et les communes membres pour l'instruction des autorisations de changement d'usage préciser dans la DGA STAH ?

4/ CIAS Pays Basque _ Projet de règlement d'utilisation des téléphones mobiles mis à disposition du personnel « Agents sociaux du SAD prestataire » au 1er juillet 2021

1/ Suppressions d'emplois

Intervention : Laurent

Vote : Avis favorable

2/ Candidature au projet de Fond National de Prévention (FNP) visant à l'amélioration des conditions de travail des auxiliaires de puériculture.

Les différentes problématiques portées sur le document unique peuvent aussi servir de support pour la critérisation de la pénibilité de ces métiers, sachant qu'à ce jour **la pénibilité** reste souvent insufflée sur des métiers masculins.

Au niveau du dialogue social, les éléments portés dans le protocole d'accord signé entre l'exécutif et les organisations syndicales représentatives du personnel, font apparaître l'évaluation des sujétions dérogatoires au 1607h.

La Cfdt a tenu à rappeler que le sujet **de la prise en compte de la pénibilité** dans les métiers est un sujet que nous souhaitons aborder dans les semaines à venir.

La Cfdt a rappelé, qu'autant il est facile de déterminer pour certains la pénibilité dans les métiers masculins, autant que la pénibilité dans les métiers féminins n'est pas aussi claire dans la tête des décideurs...

Ce rapport aboutira, nous l'espérons, à l'amélioration des conditions de travail des agent-e-s au sein des structures.

La Cfdt a profité d'aborder un sujet sur le monde de la petite enfance pour signifier que les personnels étaient mobilisés pour s'opposer à la réforme voulue par le gouvernement sur les modes de garde.

La Cfdt approuve bien entendu l'adhésion de la CAPB au FNP qui, si le dossier de la CAPB est retenu, verrait la CAPB être dotée d'un budget pouvant aller jusqu'à 400 000 €.

Vote : Avis favorable de la Cfdt

3/ Création d'un service commun entre la Communauté et les communes membres pour l'instruction des autorisations de changement d'usage dans la DGA STAH

Ce point porte sur les changements d'usage et leurs instructions (pour les locations du type AIRBNB).

Aujourd'hui l'instruction des droits des sols est mutualisée avec 100 communes sur les 158 possibles.

De même, avec l'approbation du règlement d'intervention par les élus communautaires, la gestion des changements des droits d'usages sera gérée par les services de l'Agglo. (15 communes sur les 24 possibles ont conventionné avec la CAPB).

La Cfdt profite de l'occasion pour rappeler le besoin de prendre en compte la grande technicité du métier d'instructeur-trice ADS.

La Cfdt note que le plan de charge des agents est important (300 dossiers/an)

Ce métier demande une technicité très importante dans de nombreux champs professionnels avec des domaines différenciés.

Sur ce métier, comme dans d'autres, la valorisation des agents par le prisme des fonctions et des missions, en lien avec leurs compétences est une priorité.

La Cfdt est vigilante à ce que ces éléments soient mis en exergue, comme sur le classement de ce métier dans les groupes métiers RIFSEEP.

Vote : Avis favorable de la Cfdt

4/ CIAS Pays Basque _ Projet de règlement d'utilisation des téléphones mobiles mis à disposition du personnel « Agents sociaux du SAD prestataire » au 1er juillet 2021

La Cfdt approuve la mise en œuvre de téléphone mobile pour les SAD du CIAS Pays Basque.

Ces nouveaux outils permettent de répondre aux attentes que notre organisation a porté au sein du cahier revendicatif.

Pour mémoire nous continuons les travaux de dialogue social au sein du groupe de travail des schémas d'harmonisation des pratiques salariales et sociales.

Vote : Avis favorable de la Cfdt



Question d'urgence posée par la Cfdt et la Cgt

Les représentants du personnel Cfdt et Cgt veulent vous faire part de leurs inquiétudes à la suite du Groupe de travail portant sur le RIFSEEP qui a eu lieu le jeudi 20 mai.

Vous trouverez ci-dessous deux chapitres.

1/ Le cadre réglementaire du Rifseep

2/ L'appréciation des deux syndicats signataires de cette question diverse

CADRE REGLEMENTAIRE DU RIFSEEP

Il est important de rappeler que :

1) L'Indemnité de Fonctions, de sujétions et d'Expertise (IFSE) repose sur :

1. sur les critères professionnels liés aux fonctions,
2. sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Que :

B) Les critères professionnels liés aux fonctions : niveau de responsabilité et d'expertise

Le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise. Chaque poste doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions selon 3 critères :

- 1) Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- 2) Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- 3) Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

B) La prise en compte de l'expérience professionnelle : Elle n'est pas prise en compte pour le placement de l'emploi dans un groupe de fonction mais prise en compte pour le montant de l'IFSE.

Cette part est donc susceptible d'augmenter dans le temps même si le poste ne change pas. La collectivité devra bien la définir pour éviter que cela devienne subjectif.

La circulaire d'application indique que « l'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences ».

ATTENTION : L'expérience professionnelle n'est pas :

- L'ancienneté (propre à la carrière de chaque agent)
- La valorisation de l'engagement et de la manière de servir (CIA). L'expérience professionnelle tient à l'agent et non au poste.

➤ **Exemples d'indicateurs pour l'expérience professionnelle :**

- Capacité à exploiter l'expérience acquise
- Formation suivie
- Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité / mobilité
- Connaissance de l'environnement de travail
- Approfondissement des savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience.

La collectivité a 3 possibilités pour la mise en œuvre de l'expérience pro :

- Soit-elle ne prend pas en compte l'expérience professionnelle (ce qui dénaturerait l'esprit du nouveau régime indemnitaire)
- Soit-elle prend en compte l'expérience professionnelle par une valorisation financière de l'IFSE
- Soit-elle ne prend pas en compte l'expérience professionnelle à la mise en place du RIFSEEP et prévoit une valorisation dans 4 ans ou dans un délai moindre

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans le calcul du montant de l'IFSE peut, par exemple, s'effectuer de la manière suivante : la collectivité définit des indicateurs pour apprécier l'expérience professionnelle et un nombre de points correspondants. Le nombre de points obtenu se traduit en pourcentage de valorisation du montant de l'IFSE calculé précédemment.

2) Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel) :

Le CIA est variable et facultatif (à savoir qu'il n'est pas reconductible d'une année sur l'autre)

Le CIA n'est pas un 13 -ème mois, ni un intéressement, ni un abondement.

En plus de l'IFSE, il est possible de verser un Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Il prend en compte deux points :

- L'engagement professionnel

- La manière de servir appréciée lors de l'entretien professionnel.

La collectivité peut utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le caractère extrêmement subjectif de l'appréciation de la manière de servir laisse à penser que la répartition entre agents, services ou direction Générale adjointe, peut faire l'objet d'une attribution extrêmement fluctuante entre agent d'un même service.

La mise en œuvre du CIA, qui doit pouvoir apporter du pouvoir d'achat complémentaire aux agents territoriaux, doit faire l'objet d'une mise en œuvre encadrée où la subjectivité ne peut être présente.

NEGOCIATION A LA CAPB

La mise en œuvre de l'expérience professionnelle dans le RIFSEEP est réglementaire. Le montant de la part IFSE peut être valorisé à l'occasion de la prise en compte de l'évolution de l'expérience acquise par l'agent.

Le rythme de réexamen prévu par la réglementation est à minima tous les quatre ans, mais chaque organe délibérant est libre de prévoir une fréquence inférieure.

La prise en compte de l'expérience professionnelle doit permettre aux agents de gagner en pouvoir d'achat et notamment aux agents étant en régime dit « de garanties » (conformément aux engagements des élu.e.s de la CAPB validés dans le protocole d'accord).

C'est un système qui permet une équité de traitement et qui offre également des perspectives concrètes d'évolution de salaire pour les agents.

De plus, à la CAPB, le protocole d'accord a été validé par les différentes parties prenantes, élu.e.s politiques de l'exécutif et les représentants du personnel.

- Il est noté dans le protocole d'accord signé en 2018 que :

- « A la date de conclusion du présent protocole, la prise en compte de l'expérience professionnelle se fera dans un délai maximum de 4 ans, tel que prévu par la réglementation.

Cependant, dans le cadre des travaux d'harmonisation liés à la création de la CAPB et dans le cadre des évaluations et clauses de rendez-vous comme définies ci-après, il est convenu que les négociations sur le RIFSEEP pourront se poursuivre sans attendre ce délai maximum ».

➤ **Il est noté dans l'avenant porté au protocole d'accord de 2018 signé en 2019 que :**

L'article 2.1.3 du protocole portant sur les « réflexions à mener » en termes d'harmonisation du régime indemnitaire est modifié comme suit :

- « Les conditions de mise en place de l'expérience professionnelle attachée à la part IFSE du RIFSEEP (objectif prévisionnel de définition de ces conditions : d'ici fin juin 2020 ; objectif prévisionnel de mise en œuvre dans le cadre des entretiens annuels 2020) »

Qu'en est-il aujourd'hui à la CAPB ?

Aujourd'hui la CAPB est une collectivité qui fonctionne grâce à ses agents, **à leur implication dans leur travail, à leurs capacités d'adaptation et de réactivité**, nous l'avons encore constaté lors de la crise sanitaire. Depuis 4 ans le pouvoir de résilience des agents de la CAPB est grand.

Les propos tenus durant la rencontre du 20 mai en groupe de travail par Monsieur le Directeur général des Services sur le fait que notre collectivité n'est pas « prête » laisserait à penser que nous n'avons pas la capacité à nous saisir de texte de loi réglementaire ? Etonnant.

Par ailleurs, il est surprenant de lire dans **le compte rendu du Groupe de travail** transmis aux OS sur le RIFSEEP du 20 mai de la part de Madame Carrique, Vice-Présidente en charge des ressources humaines, que les critères d'évaluation ne sont pas connus...ils sont pourtant bien portés dans **le Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014**.

De plus d'autres collectivités en France ont déjà appliqué ce dispositif **avec une capacité d'évolution salariale non négligeable pour les agents**.

Baser la capacité d'attractivité de notre collectivité sur le CIA, qui est **une valorisation salariale optionnelle et éventuellement appliquée avec une dose de subjectivité**, n'est pas forcément vendeur. Pour cela quelques exemples récents au niveau des recrutements nous laissent plutôt à penser que le croisement du niveau de notre régime indemnitaire avec le coût de la vie dans notre territoire (**notamment des loyers ou du prix de l'immobilier**) sont des **freins à nos recrutements**.

La mise en œuvre réglementaire de l'expérience professionnelle dans l'IFSE est l'assurance pour les agents de voir leurs régimes indemnitaires valorisés et sécurisés sur le long terme, donc d'avoir du gain de pouvoir d'achat sur leurs carrières !

De plus les fonctionnements actuels et les ressentis des agents de notre collectivité nous laissent à penser que la seule mise en place du CIA viendra rajouter encore de la

défiance de nos collègues envers leur collectivité au sein des services. En cela la lecture de l'enquête post-covid nous a déjà donné quelques renseignements.

Les agents doivent être **reconnus et valorisés** au niveau salarial par un traitement équitable et visible. Les deux éléments, l'expérience professionnelle et le CIA font parties de cette reconnaissance.

Nous n'accepterons pas que les traitements indemnitaires des agents de la CAPB soient la variable d'ajustement du budget communautaire.

Mettre en place un régime indemnitaire qui reconnaît la valeur professionnelle de l'agent est un objectif partagé depuis le début au cœur du dialogue social de notre collectivité.

Nous demandons dans les jours prochains :

- La mise en place d'un calendrier du groupe de travail sur le RIFSEEP portant sur la mise en place de l'expérience professionnelle dans l'IFSE conformément au protocole d'accord et la mise en place du CIA
- La reprise des travaux sur le temps de travail avec notamment la mise à l'étude des sujétions spéciales dérogatoires comme annoté au protocole d'accord
- La reprise des travaux sur l'action sociale à la CAPB, ses cadres et ses évolutions.

Les représentants des personnels CFDT et CGT



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.