



Bayonne, le 21 mai 2021

**Monsieur Laurent ROUX,**  
Secrétaire général CFDT

**Objet : Dialogue social et protocole d'accord**

Monsieur,

Par courrier en date du 18 avril dernier, vous exprimez vos inquiétudes et interrogations liées à la poursuite des travaux de dialogue social, notamment sur le volet du régime indemnitaire.

Afin d'aborder ces sujets avec vous, un temps d'échanges avait été programmé dans le cadre de notre calendrier commun de travail, le jeudi 20 mai, réunissant la Vice-présidente en charge des ressources humaines et du dialogue social, le Directeur général des services, le Directeur général adjoint Ressources, ainsi que la direction des ressources humaines.

Je tiens tout d'abord à vous renouveler ma satisfaction quant au constat partagé de la qualité des travaux qui ont été menés depuis la création de la Communauté et des dispositifs qui en sont issus. Ainsi, le régime indemnitaire en vigueur à la Communauté d'Agglomération repose sur un dispositif équitable, solide et lisible, ayant largement contribué à des évolutions salariales pour la majorité des agents.

Nous convergeons sur le fait que nous devons d'une part consolider ce dispositif (formalisation d'un règlement d'attribution, en relation avec les fiches métiers), et d'autre part, le compléter et le renforcer, pour répondre aux attentes des agents et de leurs managers.

C'est pourquoi, conformément à nos accords formalisés dans le protocole entre l'autorité territoriale et les organisations représentatives du personnel portant sur le régime indemnitaire, le temps de travail et l'action sociale, nous relançons activement les travaux sur la définition du **Complément indemnitaire annuel** (CIA) afin que ce dernier puisse venir reconnaître l'engagement et la valeur professionnelle des agents communautaires à l'issue de la campagne des entretiens professionnels 2021 (et soit donc applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022). La méthodologie désormais classique, intégrant des temps de travail des managers ainsi que des groupes de travail et réunions de comités de pilotage dans le cadre du dialogue social, sera déployée.

En parallèle, je vous confirme que la direction des ressources humaines travaille d'ores et déjà sur la construction **d'un règlement RIFSEEP** qui vous sera proposé dans les groupes de travail et réunions de comités de pilotage, avec l'objectif qu'il puisse être finalisé et validé à l'automne 2021.

Enfin, le dispositif de **l'expérience professionnelle** fera également l'objet de réflexions approfondies et d'études. Vous avez évoqué la progression de vos travaux sur ce sujet, il me semble par conséquent intéressant que vous puissiez les partager au cours des séances de travail qui seront identifiées sur cette thématique.

Au-delà et dans la continuité également des lignes directrices de gestion adoptées à l'unanimité des parties prenantes, les travaux se poursuivront sur l'ensemble des autres aspects, en particulier celui de la qualité de vie au travail, avec un premier temps important relatif à la diffusion d'un questionnaire aux agents.

La qualité de notre dialogue social et les avancées que ce dialogue permet, participent à l'attractivité de notre Communauté pour les agents qui la composent et ceux amenés à la rejoindre dans le cadre des recrutements.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes plus sincères salutations.

Bix  
c. w. .

Le Président,

Jean-René ETCHEGARAY