



CAHIER REVENDICATIF CFDT CAPB – CIAS PAYS BASQUE

Bayonne le 24 avril 2023,

Préambule



Notre cahier revendicatif syndical CFDT permet de porter à la connaissance de l'exécutif les demandes et les revendications de notre organisation

Ce document permet de poser un certain nombre de sujets que nous porterons lors des négociations collectives ou de discussions avec les représentants de la collectivité.

L'exercice similaire a été fait par la CFDT au sein du CIAS Pays basque.

Notre cahier revendicatif syndical contient une variété de demandes, telles que des augmentations de salaire, des améliorations des conditions de travail, des avantages sociaux supplémentaires, des horaires de travail flexibles ou d'autres avantages pour les travailleurs représentés par le syndicat.

Ce cahier revendicatif est un outil important pour les agent.es de notre collectivité et les syndicats, car il leur permet de faire entendre leur voix et de défendre leurs intérêts.

Il est aussi important pour l'employeur public, dans un contexte de tension en matière de recrutement, d'améliorer l'attractivité de l'emploi dans la collectivité territoriale.

Il est impérieux de proposer des rémunérations compétitives, des perspectives de carrière intéressantes, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, une reconnaissance du travail, des conditions de travail agréables, une valorisation de l'impact social et une action sociale digne de ce nom.

A la Communauté d'Agglomération Pays basque, l'antériorité que nous avons en matière de dialogue social depuis 2017 a permis de poser des axes structurant pour nos actions revendicatives à travers des protocoles d'accords et leurs avenants.

Le dernier protocole d'accord passé entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales est plus connu sous l'appellation « **Pacte social** ».

Il a été validé en Comité technique le 10 novembre 2022.

Ce contrat social pose les principes d'une négociation libre et non faussée garantissant un dialogue social de qualité au sein de notre collectivité.

1-1 Niveau des montants planchers des Groupes IFSE

Dans le cadre du pacte social (Cf. annexe 1) passé entre les organisations syndicales de la CAPB et l'exécutif, un temps de négociation est prévu sur les niveaux des montants planchers.

La question préalable à poser sera de trouver le processus de revalorisation que nous souhaitons mettre en œuvre collectivement, à savoir un pourcentage défini sur des critères factuels ou une attribution forfaitaire par groupe.

Il nous semble que ce préambule devra être évacué avant le début de la négociation proprement dite.

De plus, afin d'avoir l'ensemble des éléments aidant à notre revendication, un bilan au 1^{er} janvier de la mise en œuvre du RIFSEEP sera demandé par notre organisation, à l'instar de ce que nous avons eu en 2022.

Par ailleurs la question d'une planification d'augmentation sur plusieurs exercices peut-être une solution à envisager.

1-2 CIA

Les montants planchers du complément indemnitaire annuel sont fixés au sein de notre collectivité à 0 €, 300 € et 600 €.

Eu égard à la reconnaissance du travail fourni et de l'investissement sans faille des agents communautaires, la CFDT souhaite voir acter en 2024 une augmentation de la valeur du CIA.

Le CIA permet de reconnaître l'investissement de nos collègues dans des projets visant à améliorer la qualité du service public, ou en incitant les agents à se former pour acquérir de nouvelles compétences.

Par ailleurs le CIA est aussi un dispositif qui permet de compenser la baisse du pouvoir d'achat.

Enfin le CIA modernise les pratiques salariales de nos collectivités en permettant d'aligner les pratiques de rémunération de la fonction publique territoriale sur celles du secteur privé, notamment dans des secteurs où la concurrence pour recruter et retenir les talents dont notre collectivité a besoin est forte.

Aussi nous demandons une revalorisation des niveaux des montants à savoir 0 €, 500 € et 800 € pour 2024.

1-3 Prime de départ en retraite

Aujourd'hui il n'existe aucun texte réglementaire, à la différence du secteur privé, qui vient encadrer l'octroi d'une prime aux futurs retraités.

Sujet d'une question posée par un parlementaire (Cf. annexe 02), la réponse apportée par l'exécutif s'est traduite par une possibilité de valoriser l'agent qui ouvre ses droits à la retraite par le biais du CIA bonifié pour l'agent faisant valoir ces droits à la retraite. Cela peut-être une possibilité réglementaire.

Reste aussi à en définir les contours et les modes de calculs.

La CFDT vous propose comme solution d'établir comme élément de calcul la durée de service de l'agent dans la collectivité territoriale : le montant de la prime peut être calculée avec une base indemnitaire égale à 2/10 de mois par année d'ancienneté calculée à la date de son départ effectif de l'entreprise.

La CFDT demande de mettre à l'étude cette prime de retraite qui nous le rappelons existait au sein de notre collectivité pour une partie des agents et qui a été supprimée sans aucune consultation préalable des organisations syndicales durant l'été 2021.

2/TEMPS DE TRAVAIL

2-1 Défraiement du télétravail

Un accord sur le télétravail a été conclu à la CAPB lors de la mise en œuvre du règlement du temps de travail dans notre collectivité en 2019.

L'accord national (Cf. Annexe 03) passé entre le ministère de la fonction publique et les organisations syndicales représentatives a validé le défraiement du télétravail.

Un premier décret d'application a été pris pour la mise place du défraiement du télétravail (Cf. annexe 04).

Un arrêté du 23 novembre 2022 (Cf. annexe 05) est venu modifier le décret n° 2011-1123 du 26 août 2021.

Pour indication, le montant du défraiement du télétravail est de 2,88 € par jour à partir du 1er janvier 2023, dans la limite de 253,44 € par an.

Aussi en l'occurrence nous demandons la mise en place du défraiement du télétravail à la Communauté d'Agglomération Pays basque en respect des attendus portés dans le décret du 26 août 2021 complété par l'arrêté du 23 novembre 2022 (Cf. annexe 06).

2-2 Augmentation jours flottants de 30 jours/an à 40 jours/an

Les négociations portées à la CAPB sur la mise en œuvre du télétravail ont opté pour deux situations possibles, un télétravail structurel régulier ou un télétravail ponctuel (jour flottant).

Avec la pratique de la mise en œuvre du télétravail, il s'avère que le nombre de jours ponctuels, actuellement de 30 jours/an s'avère insuffisant et cela au regard du travail structurel régulier : 1 jour fixe/semaine = 41 jours de télétravail environ.

La seule donnée que nous avons à notre disposition à ce jour est une utilisation plus importante des jours de télétravail ponctuel à la CAPB en rapport aux jours de télétravail structurel (2/3 pour 1/3 environ).

Tenant compte de la possibilité laissée par notre règlement du télétravail permettant de valider un télétravail à 3 jours/semaine en Télétravail structurel, il nous semble qu'un rééquilibrage des jours ponctuels à 40 jours/an serait un meilleur compromis entre les deux systèmes.

De plus, en raison du public cible à qui s'adresse ces jours flottants, l'adaptabilité et la souplesse de ce dispositif permet, suivant leurs missions journalières et les tâches quotidiennes, aux agents de pouvoir allier de façon durable leur quotidien au travail.

Enfin il est important de noter que la pratique de Télé Travail ponctuel dépend beaucoup des tâches quotidiennes qu'a à gérer l'agent validant ce procédé.

L'utilisation de ces jours ponctuels est à regarder en fonction des activités de l'agent télétravailleur durant des périodes de l'année et des missions qui lui incombent à un instant T.

La question du changement climatique est également un sujet qui peut inciter les agents à limiter leurs déplacements et à opter vers des jours flottants durant un événement climatique ponctuel. Cette option peut-être plus malléable en matière d'octroi.

De plus à la lecture de l'accord interprofessionnel, nous avons pris note de la possibilité d'avoir un système hybride alliant le télétravail structurel et ponctuel.

2-3 Télétravail et temps partiel

Dans notre règlement du temps de travail un agent à temps partiel ne peut télétravailler au-delà d'un temps partiel à 80 %.

Aujourd'hui la réglementation n'interdit en rien à un agent ayant un temps partiel supérieur à 80 % la possibilité de mettre en place un télétravail régulier.

Ci-joint ci-dessous le tableau signifiant cette possibilité dont les modalités de mise en œuvre du télétravail pour l'ensemble de la fonction publique sont définies par l'article L430-1 du code général de la fonction publique (qui reprend les dispositions initialement prévues par l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012), par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (qui a fait l'objet de modifications par le décret n° 2019-637 du 25 juin 2019, le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 et le décret n° 2021-1725 du 21 décembre 2021) et par **l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique** (Cf. annexe 07)

Quotité de temps partiel	Jours non travaillés au titre du temps partiel	Quotité de télétravail possible (base hebdomadaire)	Quotité de télétravail possible (base mensuelle)
50 %	2,5	0,5	2
60 %	2	1	4
70 %	1,5	1,5	6
80 %	1	2	8
90 %	0,5	2,5	10

En l'occurrence nous demandons à pouvoir laisser la possibilité à des agents de télétravailler jusqu'à une quotité de 50 % de temps partiel à la CAPB.

2-4 Report de jours d'arrêt de travail sur plusieurs années avec impact sur les jours ARTT sur une année N+2

La problématique soulevée par notre organisation relève d'un cas concret soulevé au sein des services de la CAPB, à savoir la suppression de jours d'ARTT à la suite d'une cumulation de jours d'arrêts de travail sur plusieurs années.

La CAPB peut-elle supprimer des jours ARTT pour atteinte du quota de 10 jours d'arrêt maladie cumulés sur plusieurs années (dans le cas d'un 39h ou 37.50h) ?

Cette question n'a jamais été abordée lors des négociations sur le temps de travail.

Extrait de notre règlement du temps de travail :

« Lorsque l'agent atteint, au cours de l'année, en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence égal au quotient de réduction, une journée de RTT est déduite de son crédit annuel de jours de RTT. Ainsi, conformément au tableau ci-dessous, pour un agent travaillant à temps plein ».

Notre règlement du temps ne mentionne en rien cette pratique cumulative **sur plusieurs années** des jours d'arrêts de travail.

Si tel est le cas, nous vous demandons une revoyure sur ce point, en effet :

Pour répondre à cette question, il convient de se reporter à **la circulaire du ministère de la Fonction Publique, DGAFP, en date du 18 janvier 2012** (Cf. annexe 08) relative à la réduction des droits à RTT en cas de congé pour raison de santé dans la fonction publique.

Surabondamment, nous évoquerons le problème posé au regard des dispositions relatives aux congés annuels et aux jours RTT en se posant les questions suivantes :

- Comment s'acquièrent et se prennent les ARTT et les congés annuels ?
- Les ARTT et les congés annuels répondent-ils au même régime juridique ?

Quelles sont les règles applicables en matière d'ARTT ?

Depuis la loi de finances pour 2011, dans la fonction publique, dans quel cas de figure un agent est défalqué de ses jours ARTT en cas d'absence ? (Sources : ministère de la Fonction publique/ DGAFP et également ministère de l'Intérieur).

Toute absence, quel qu'en soit le motif, réduit le nombre de jours de RTT.

En effet, l'acquisition de jours de ARTT est liée à l'accomplissement effectif de durées de travail hebdomadaires supérieures à 35 heures (hors heures supplémentaires).

Et l'attribution de ARTT est destinée à éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail supérieure à 1 607 heures.

En conséquence, les absences pour raison de santé entraînent une réduction des jours de RTT.

Les absences pour raison de santé concernées sont les suivantes :

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie (CLM)
- Congé de longue durée (CLD)

- Congé de grave maladie (CGM)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
- Congé de maladie non rémunéré (de l'agent contractuel)

Et de manière générale, les jours non travaillés, quel qu'en soit le motif, n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et, en conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de RTT.

Il y a toutefois 2 exceptions :

- Les autorisations d'absence accordées dans le cadre du droit syndical
- Et les autorisations d'absence pour lesquelles le texte les instituant prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif.

La règle concerne tout agent (fonctionnaire ou contractuel) quelle que soit sa fonction publique.

Le nombre de jours de RTT est attribué annuellement aux agents qui se trouvent dans l'une des 2 situations suivantes :

- Agents soumis à une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures toute l'année
- Agents soumis à des cycles de travail comportant des durées hebdomadaires de travail variables.

Lorsque l'agent travaille à temps partiel, le nombre de jours de RTT est réduit proportionnellement à la durée de travail.

En cas d'absence, un quotient de réduction du nombre de jours de RTT est calculé à partir des éléments suivants :

- Nombre de jours travaillés par an
- Nombre de jours de RTT attribué annuellement
- Nombre de jours d'absence.

Le nombre de jours travaillés par an est au moins égal à 365 - 104 jours de repos hebdomadaires - 25 jours de congés annuels - 8 jours fériés, soit 228.

Le quotient de réduction du nombre de jours de RTT est égal au nombre de jours travaillés par an divisé par le nombre de jours de RTT.

Lorsque l'agent atteint, au cours de l'année, en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence égal au quotient de réduction, une journée de RTT est déduite de son crédit annuel de jours de RTT.

La précédente analyse se fonde sur une circulaire de la Fonction Publique qui fixe une norme (la comptabilisation des arrêts de travail sur l'année N et sur l'année N +1).

Or les circulaires ne doivent pas avoir une portée normative différente des lois et des décrets qui leur sont supérieurs.

Il se trouve que la loi (article 21 de la Loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001) sur la définition du temps de travail et le décret qui s'en est suivi (article 1^{er} du décret n° 2000-815 du 25 août 2000), posent le principe du calcul du temps de travail sur une période de référence qui est **l'année. Rien dans ces dispositions légales et réglementaires ne**

permet de fixer une autre référence qui serait l'année N et l'année N + 1 et encore moins l'année N + 2.

Ainsi est-il indiqué que l'agent qui dépasse la **durée annuelle légale** du travail a droit à des jours de repos ("**jours ARTT**").

De sorte qu'il n'existe aucune autre référence réglementaire, que l'**année (pour la référence aux 1607 heures)** et la **semaine** pour la définition du cycle de travail hebdomadaire en France.

De sorte que la circulaire susvisée qui parle d'une réduction des jours RTT en cumulant l'année N et l'année N + 1 serait susceptible d'être entachée d'illégalité.

De plus, le règlement intérieur de la CAPB sur le temps de travail indiquerait que la réduction ne se calcule que pour l'année en cours : « *Les jours ARTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raisons de santé, mais au terme de l'année civile de référence* ».

L'application du règlement intérieur devrait donc s'imposer à la collectivité, avec la seule référence qui convienne à la prise des jours RTT : **l'année civile**.

En conclusion, si un agent a été arrêté pour raisons de santé 5 jours en 2020 (année N) et 5 jours en 2022 (années N +2), il devait se voir attribuer les 23 JRTT en fin d'année 2020 et les 23 JRTT en fin d'année 2022.

Aussi nous demandons que les calculs de suppression de jours ARTT soient faits en application des règles comme défini préalablement.

2-5 Pénibilité

Nous avons noté dans les items transmis avec le planning des groupes de travail pour l'année 2023 que la question de la pénibilité est un sujet qui sera évoqué. Cette demande est portée par notre organisation depuis la création de la CAPB.

Pour mémoire la durée annuelle du temps de travail peut être réduite à moins de 1607 heures par l'organe délibérant (art. 2 décret. n°2001-623 du 12 juillet 2001), après consultation du comité social territorial, lorsque les missions et les cycles de travail afférents imposent des sujétions particulières, et notamment, les cas de dérogation sont :

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

Donc le dispositif de la durée annuelle de travail effective de 1607 heures, applicable aux agents de la fonction publique territoriale, peut être aménagé dans certaines situations liées à la pénibilité du travail.

En effet, la loi prévoit que les employeurs territoriaux peuvent prendre des mesures dérogatoires au régime horaire de droit commun afin de prévenir les risques professionnels et d'assurer la sécurité et la protection de la santé des agents exposés à des facteurs de pénibilité.

Dans l'attente d'avoir des éléments sur l'approche que veut donner notre collectivité à ce dossier, nous vous rappelons les grandes lignes défendues par notre organisation à savoir :

- Rappel et définition de la pénibilité et de ses critères d'applications
- Analyse des pratiques sur la pénibilité appliquées dans les métiers au sein des DGA PCVD et ELMN
- Répertoriassions des métiers ouverts aux critères pénibilité au sein du document unique
- Définition des seuils de pénibilité dans les métiers impactés

Notre collectivité ne part pas de zéro sur cette question car à ce jour deux métiers sont assujettis à l'application des critères de pénibilité, à savoir les éboueurs et les égoutiers.

Cependant les processus d'identification des seuils de pénibilité qui ont prévalu à la mise en place des contours de la prise en compte de la pénibilité au sein de ces deux métiers ne sont pas connus. Historiquement les ressources humaines s'étaient appuyées sur les métiers entrant dans le cadre de la catégorie active.

A mettre en relief également le travail entamé par le biais du Fond National de prévention (FNP) à la DGA PLSP. De même la corrélation également avec l'élaboration du document unique dans lequel les risques sont clairement identifiés. Ces derniers peuvent être mis en parallèle avec les critères de pénibilité comme définis par l'État.

2-6 ASA Congés menstruel

L'Espagne a été le premier pays Européen à voter la mise en place d'un congé menstruel pour les salariées.

En France la ville de Saint Ouen vient d'annoncer la mise en place pour expérimentation d'autorisations spéciales d'absence (ASA) pour les agentes souffrantes de règles douloureuses ou problèmes d'endométriose (Cf. Annexe 09)

Aujourd'hui aucune réglementation ne vient encadrer ce sujet.

Sujet à débat, cette question ne doit pas se résumer seulement à la question de la mise en place d'autorisations spéciales d'absences au sein de notre collectivité mais surtout savoir comment pouvons-nous accompagner cette question de santé publique pouvant s'avérer invalidante.

Dans le cadre des Autorisations Spéciales d'Absences par le biais de la libre administration des collectivités, la possibilité est laissée aux collectivités de faire preuve de volontarisme sur ces questions sociétales et de santé publique.

Aussi, la Cfdt demande la mise à l'étude d'une autorisation spéciale d'absences liée à ce sujet de santé publique à la CAPB.

2-7 Semaine de 4 jours

La semaine à 4 jours consiste à travailler 4 jours par semaine au lieu de 5, tout en conservant un temps de travail hebdomadaire de 35h.

Cette mesure est souvent mise en place dans un objectif de qualité de vie au travail.

Dans le cadre du dialogue social, la mise en place d'une semaine à 4 jours nécessite la consultation des représentants du personnel mais aussi et surtout le ressenti des agents de notre collectivité.

Il est important également de prendre en compte les besoins de l'organisation et ses missions ainsi que les contraintes liées aux services publics proposés.

La mise en place d'une semaine à 4 jours doit être accompagnée d'une réorganisation du travail et d'une adaptation des horaires pour garantir la continuité du service public.

Sujet pouvant paraître éloigné des possibilités offertes en matière d'aménagement du temps de travail il y en a encore quelques mois, la crise sanitaire de la COVID est venue rabattre les cartes.

Les mentalités évoluent et les exemples aujourd'hui sont légion de mise en œuvre de la semaine à 4 jours.

Aussi nous souhaitons pouvoir aborder ce point avec pour objectif la capacité que nous avons à nous interroger sur les évolutions possibles en la matière.

Une enquête à destination de nos collègues peut-être une première étape pour connaître leurs ressentis.

3/ ACTION SOCIALE

3-1 Création second poste de permanent

Le COS Pays basque entame sa seconde année de fonctionnement.

L'assemblée générale du mois de février 2023 a permis de poser un bilan positif très exhaustif de l'activité.

L'investissement des équipes, bénévoles ou techniques, démontre le sérieux de la démarche.

Les enjeux sont connus de tous, élu.es et agent.es. : notre association est aujourd'hui clairement positionnée dans une démarche de service au profit des collectivités partenaires.

Les choix des administrateurs du COS Pays basque sont :

- d'octroyer les prestations d'actions sociales sous conditions de ressources
- de dématérialiser les demandes de prestations tout en accompagnant les agents dans leurs démarches
- d'offrir la possibilité à toutes les collectivités territoriales du Pays basque (cf. statuts du COS PB) de bénéficier de prestations d'actions sociales de qualité

L'étendue des missions de l'agent permanent a conduit la structure à étoffer l'équipe par le recrutement d'un agent en renfort, sur ses fonds propres, pour répondre au plan de charge en constante progression.

Le COS a pu le faire grâce au solde excédentaire lors du bilan des comptes 2021.

Les perspectives en matière de développement de nos missions pour notre association font qu'il est aujourd'hui **indispensable** de doter notre équipe d'un second poste de permanent.

La Cfdt demande donc que les collectivités partenaires augmentent le pourcentage (fixé actuellement à 0.97% du traitement brut indiciaire) lié à la subvention allouée annuellement à l'association dès 2024 pour faire face à l'ouverture d'un second poste de permanent au COS Pays basque.

3-2 Augmentation valeur faciale titre restaurant

La mise en œuvre des titres restaurants répond à la possibilité laissée aux collectivités territoriales de maintenir le pouvoir d'achat des agents mais aussi de répondre à l'absence de restauration collective à destination des agents au sein de la collectivité.

A la Communauté d'Agglomération Pays basque le choix s'est porté de doter les agents de titre restaurant d'une valeur faciale de 6 € par jour travaillé.

Ce montant a été dicté par les usages et coutumes des agents relevant du pôle territorial Côte Basque Adour à la création de la CAPB. La valeur faciale des titres est la même depuis 15 ans pour ces agents.

La valeur faciale de 6 € est prise en charge de façon paritaire par les deux parties, agent-employeur.

Plusieurs éléments posent les bases d'une négociation pour une augmentation de cette valeur faciale.

1. Hausse des prix : Les prix des denrées alimentaires ont augmenté de 17% depuis septembre 2022.
2. De même le prix des repas dans les établissements de restauration a subi une hausse, augmentant de facto le ratio du reste à charge pour l'agent.
3. A noter, selon les données de la Commission nationale des titres restaurants, un titre-restaurant affiche en France une valeur moyenne de 7,70 euros au 1^{er} janvier 2022.
4. L'octroi de titres restaurant à une valeur faciale suffisante contribue à rendre notre collectivité dynamique sur les questions d'actions sociales, améliorant l'attractivité de notre collectivité. Cet avantage en nature est très apprécié par nos collègues.

La Cfdt demande donc une augmentation de 2 €uros au 1er juillet 2023.

Par ailleurs, pour éviter de laisser passer le train de l'inflation, la Cfdt propose de mettre à l'étude une indexation annuelle basée sur le coût de la vie, à définir chaque année dans les négociations issues du pacte social.

3-3 Mutuelle prise en charge 50 %

L'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État a été signé le 8 novembre 2019 entre le ministre de l'Action et des Comptes publics et les organisations syndicales représentatives de la fonction publique de l'État.

Cet accord a pour objectif de garantir une couverture complémentaire en matière de protection sociale pour les agents de la fonction publique de l'État. Il prévoit notamment la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire pour la couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident.

Ce régime de protection sociale complémentaire est destiné à couvrir les frais qui ne sont pas pris en charge par les régimes obligatoires de sécurité sociale, tels que les dépassements d'honoraires, les frais dentaires ou optiques, ou encore les frais d'hospitalisation en chambre individuelle.

Les agents de la fonction publique de l'État peuvent adhérer à ce régime de protection sociale complémentaire de manière facultative. Les cotisations sont prises en charge à hauteur de 50% par l'employeur et à hauteur de 50% par l'agent.

L'accord interministériel relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État est entré en vigueur le 1er janvier 2020.

Les lois et les décrets qui sont votés pour les agents de la fonction publique d'État s'appliquent également aux agents de la fonction publique territoriale, mais avec quelques adaptations qui peuvent être nécessaires en fonction des spécificités de chaque collectivité territoriale et leur libre administration avec une certaine marge de manœuvre pour adapter ces textes en fonction de leurs spécificités locales.

Au niveau des négociations portés par les organisations représentatives au CNFPT, un accord interministériel a été validé par les différentes parties (Cf. Annexe 10)

Au sein de notre collectivité la prise en charge a été diligentée à la catégorie à laquelle appartient l'agent.

Ce postulat était partagé par les organisations syndicales représentatives à la CAPB.

Il semble que ce paradigme soit remis en cause par le cadre comme défini dans l'accord interministériel.

Dans la même mesure que pour les titres restaurants, notre collectivité a tout intérêt à afficher un certain volontarisme sur ces questions liées à la santé des agents de notre collectivité.

Plusieurs pistes s'offrent à nous dans le champ de la négociation au sein de notre collectivité territoriale si elle décide de mettre en place une prise en charge à hauteur de 50 % des cotisations de mutuelle santé/prévoyance pour ses agents.

Cette prise en charge pourrait être mise en place selon les modalités suivantes :

- Les agents seraient invités à souscrire une mutuelle santé de leur choix parmi une liste de mutuelles partenaires de la collectivité territoriale ou par le biais d'un contrat groupe (porté par la collectivité ou le Centre de gestion 64 en collaboration avec les CDG de la Nouvelle Aquitaine).
- La collectivité territoriale prendrait en charge 50 % de la cotisation annuelle de la mutuelle choisie par l'agent, dans la limite d'un plafond de prise en charge fixé par la collectivité négociée avec les représentants du personnel dans le cadre du pacte social

La CFDT de la CAPB et du Cias Pays basque demande donc la mise à l'étude d'une prise en charge progressive sur deux exercices (2024/2025) pour tendre vers les obligations réglementaires comme définies dans la loi cadre.



EUSKAL ELKARGOKO ETA EUSKAL ELKARGOKO GIZARTE EKINTZAKO ZENROKO CFDT SINDIKATUAREN ESKABIDE BILDUMA

AITZINSOLASA



CFDT sindikatuaren eskabide-bildumaren helburua hau da: sindikatuaren galdeak eta eskabideak zein diren azaltzea.

Elkargoko ordezkariekin ukanen ditugun talde-negoziaketa edo eztabaidetan aipatuko diren gaiak zerrendatuak dira dokumentu honetan.

Ariketa bera egin du CFDTk Euskal Elkargoko Gizarte Ekintzako Zentroan.

Eskabide-bilduma horretan galde anitz agertzen dira, hala nola soldaten emendatzea, lan-baldintzen hobetzea, gizarte-abantaila gehigarrien kausitzea, laneko ordutegi malgua, besteak beste, betiere langileen onerako.

Eskabide-bilduma hau lantresna biziki inportantea da bai elkargoko langileentzat, bai sindikatuentzat; horren bidez beren boza entzunarazten ahal baitute, bai eta beren interesak defenditu ere.

Gaur egun, jende berriaren kontratatzea biziki zaila dela ikusirik, baitezpadakoa da enpleatzeaille publikoak elkargoko lanbideen erakargarritasuna hobetzea.

Hori dela eta, lansari lehiakorrak, lan-ibilbide perspektiba interesgarriak, bizi profesionalaren eta bizi pertsonalaren oreka, lanaren ezagutza, lan-baldintza onak, inpaktu sozialaren balorizazioa, eta behar bezalako gizarte ekintza eskaintzea ezinbestekoa da.

Euskal Elkargoan, elkarrizketa sozialaren arloan 2017az geroztik dugun lehenagokotasunari esker, gure eskabideen ardatz nagusiak zehaztu ahal izan ditugu, adostasun-protokoloen eta doazkien gehigarrien bidez.

Agintaritzarekin azkenik adostua izan den protokoloa “Gizarte-ituna” da. Batzorde teknikoak 2022ko azaroaren 10ean baieztatu zuen.

Hitzarmen sozial horrek negoziaketa libro eta ez faltsutua segurtatzen du elkargoaren baitan.

1/ RIFSEEP

1-1 IFSE (Funtzio, menpekotasun, gaitasun indemnitetea) taldeen gutieneko zenbatekoak

Euskal Elkargoko sindikatuak eta Agintaritzak adostu duten gizarte itunaren baitan, gutieneko zenbatekoei buruzko negoziaketa tarte bat aurreikusia da.

1-2 Urteko ordainsari osagarria (CIA)

Urteko ordainsari osagarrien gutieneko zenbatekoak 0€, 300€ eta 600€koak dira gure elkargoan.

Elkargoko langileen lana eta hutsik gabeko engaiamendua kontuan hartuz, 2024an urteko ordainsari osagarriaren (CIA) balioaren emendaketa adostua izan dadin nahi du CFDTk.

1-3 Erretreta hartze saria

CFDTk nahi du erretreta sari hori aztertua izan dadin. Sari hori gure elkargoan bada, baina ezeztatua izan zen sindikatuak kontsultatu gabe.

2/ LAN DENBORA

2-1 Telelanaren gastu-ordaintzea

2021eko agorrilaren 26ko dekretuari jarraikiz, galdegiten dugu telenaren gastu-ordaintzea plantan emana izan dadin Euskal Elkargoan.

2-2 Egun ibilkarien emendatzea, urtean 30 egunetik 40 egunera

Euskal Elkargoan izan diren telelanari buruzko negoziaketak bi egoera agerian eman ditu; telelan erregulara ala noiztenkako telelana (egun ibilkariak).

Telelanaren plantan ezartzearekin, noiztenkako egunen kopurua (gaur egun, 30 egun urtean) eskasa iruditzen zaigu telelan erregularraren kasuan.

Jakinez telelanaren araudiak astean 3 egunez telelanean aritzea baimentzen duela telelan erregularraren kasuan, noiztenkako egunen kopurua urtean 40ko izan dadin galdegiten dugu, bi egoeren arteko konpromisua hobea izateko gisan.

2-3 Telelana eta lanaldi partziala

Lan-denboraren araudiaren arabera, langile batek ezin du telelanik egin bere lanaldi partziala %80a baino gutiago baldin bada.

Alta, gaur egun, araudiak ez dio debekatzen %80an baino gutiago ari den langile bati telelan erregularra plantan ezartzea.

Alabaina, galdegiten dugu Euskal elkargoko langileek telelanean aritzeko parada ukan dezaten lanaldi partzialaren %50aren heinean.

2-4 Lan-geldialdi egunen gibelatzea zenbait urtez, N+2 urteko ARTT (lan denboraren murrizketa eta malgutzea) egunetan eragina sortuz

Gure sindikatuak agerian ematen duen arazoa hau da:

Euskal elkargoak ARTT egunak ezeztatzen ahal ote ditu zenbait urtetan metatutako 10 lan-geldialdi egunen kuota gainditua delarik (39h edo 37h50h kasuan)?

2-5 Nekagarritasuna

2023ko lan-taldean plangitzan zerrendatu ditugun elementuetan, elkarrizketa sozialaren baitan aipatu nahi dugun gaietarik bat da “nekagarritasuna”.

Euskal elkargoa sortua izan denetik galdegiten dugu gai hori aipatua izan dadin.

Gogoan ukan dezagun, urteko lan-denbora 1607 oren baino guttiagokoa izatea erabakia izan daiteke (2001eko uztailaren 12ko n°2001-623 dekretuaren 2. art.) Lurraldeko Gizarte Batzordea kontsultatu ondoan, lan-zikloek eta lan-misioek menpekotasuna eragiten dutelarik, hala nola:

- gaueko lana – igandetan lana – ordutegi berezia - talde-lana – lan-zikloaren egokitzea – lan dorpeak edo arriskutsuak

CFDTk galdegiten du nekagarritasun irizpideak aztertuak izan daitezen ofizio guzientzat.

2-6 ASA Menstruazio-geldialdia

Espania izan da menstruazio-geldialdia bozkatu duen lehen herrialdea.

Frantzia, Saint Ouen hiriak jakinarazi du esperimentazio bat plantan ezarriko zuela hilabeteko minberak edo endometriosis pairatzen duten langileentzat geldialdi baimen bereziak baimenduz.

Gaur egun, gai horri doakion araudirik ez da.

Gai eztabaidagarria izanik, afera hori ez da soilik mugatu behar geldialdi baimen bereziak plantan ezartzeari.

Elkargoek geldialdi baimen bereziak librokori kudeatzen dituzte. Ondorioz, elkargoari parada eskainia zaio gizarte eta osagarri arloko gai horretan nahikeria erakustea.

Kasu horretan, CFDTk galdegiten du geldialdi baimen bereziak aztertuak izan daitezen Euskal elkargoan.

2-7 Lau eguneko astea

Lau eguneko astea aipatzen delarik, 4 egunez lan egiten da 5 egunen orde, 35 oreneko asteko lan-denbora atxikiz.

Badu zenbait hilabete lan denboraren malgutzea aipatzen zelarik, 4 eguneko astea ez zen batere aipagaietan. Baina, osasun-krisiak egoera arrunt aldatu du.

Mentalitateak aldatzen doaz, gaur egun 4 eguneko astea plantan ezarri duten adibideek erakustera ematen duten bezala.

Hori dela eta, nahi dugu gai hori aztertua izan dadin, baina ez bortxaz negoziatua, gure lankideei inkesta bat helaraziz.

3/ GIZARTE-EKINTZA

3-1 Bigarren permanente lanpostu baten sortzea

Euskal Herriko GOBak bere bigarren urtea hasia du.

2023ko otsaileko biltzar nagusian, bilan positiboa eta biziki zehatza aurkeztua izan zen.

Elkartearentzat ditugun ikuspegiak kontuan harturik, bigarren permanente lanpostu baten sortzea baitezpadakoa da.

Ondorioz, CFDT sindikatuak galdegiten du partaideek urtero esleitzen duten diru-laguntzaren portzentaia emenda dezaten (gaur egun indize tratamendu gordinaren %0,97) bigarren permanente lanpostua sortu ahal izateko 2024an.

3-2 Jatetxe tituluaren balio nominalaren emendatzea

Jatetxe-tituluak plantan ezarriak izan dira lurralde-elkargoetako langileen erosahalmena mantentzeko gisan, bai eta ostalaritza kolektiboaren eskasiari erantzuteko ere.

Euskal Elkargoan hau erabakia izan da: 6€ko balio nominaleko jatetxe titulua lortzen dute langileek lan egun bakoitzeko.

Balio horren finkatzeko, Euskal kostaldea-Aturri Hiriguneko erabilpenak eta ohiturak hartu dira oinarritzat.

6€-ko balio nominal hori erdiz-eriz beren gain hartzen dute langileak eta enplegatzaileak.

Badu 15 urte titulu horren balioa berdina dela ACBAko langileentzat.

Ondorioz, CDFTk 2€-ko emendatzea galdegiten du 2023ko uztailaren 1tik goiti.

Bestalde, paraitzen dugun inflazioa-egoerari buru egiteko, CFDTk proposatzen du biziaren kostuan oinarrituko litzatekeen urteko indexazio baten aztertzea, eta "Gizarte itunaren" baitan urtero negoziatuko litzatekeena.

3-3 Mutualitatearen %50a elkargoaren gain

Gizarte geriza gehigarriari doakion ministerioarteko hitzarmena (amatasunak, eritasunak edo istripu batek eragin gastuen geriza) izenpentua izan zen 2019ko

azaroaren 8an Ekintza eta Kontu Publikoen ministroaren eta estatuko funtzio publikoko sindikatuen artean.

Hitzarmen horren helburua hau da: gizarte geriza gehigarri baten segurtatzea estatuko funtzio publikoko langileentzat, amatasunak, eritasunak edo istripu batek eragin gastuen kasuan, besteak beste.

Gizarte geriza gehigarri horren helburua da Gizarte Asurantzako araubideak bere gain hartzen ez dituen gastuen estaltzea, hala nola ordainsari gainditzeak, hortz eta optika gastuak edo bakarkako gelen ospitaleratze gastuak.

Elkargoak erabakitzen balu langileen mutualitearen kotizazioaren %50 bere gain hartzea, hauek dira aurreikusten ditugun aukerak:

Elkargoak honela bere gain har lezake:

- Elkargoarekin partaidetza duten mutualitateen artean hautatzen ahalko lukete langileek, edo talde-kontratu baten bidez (elkargoaren eskutik edo departamenduko Kudeaketa zentroaren eskutik, Akitania Berriko kudeaketa-zentroekin elkarlanean).
- Elkargoak bere gain hartuko luke langileak hautatu mutualitatearen urteko kotizazioaren %50a, "Gizarte Itunaren" baitan Elkargoak eta langileen ordezkariak adostu muga gainditu gabe.

Ondorioz, Euskal Elkargoko eta Euskal Elkargoko Gizarte Ekintzako Zentroko CFDT sindikatuak galdegiten dio elkargoari ondoko bi urteetan (2024/2025) urraska har dezan bere gain langileen kotizazioa, %50 kausitu arte.



Cfdt:
capb/cias
Pays Basque

**Adhérez
à notre
collectif !**

- La section Syndicale de la CFDT CAPB / CIAS Pays Basque
- Euskal Elkargoaren CFDT sindikatu taldea
- La Sección sindical de la CFDT de la Comunitat d'Agglomeración País Basco

La CFDT à votre écoute au cœur du territoire !
CFDTa lurraldean bihotzean! / La CFDT au cœur des territoires !

Centre Technique de l'environnement
17 avenue de l'Adour - Bat A - 1^{er} étage - 64600 Anglet

mail : cfdt.capb@gmail.com  CFDT com agglo Pays Basque et CIAS Pays Basque  @capbcfdt