



CAHIER REVENDICATIF CFDT CAPB CIAS PAYS BASQUE PACTE SOCIAL 2024



Bayonne le 10 avril 2024,

Préambule



Notre cahier revendicatif 2024 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.

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

Notre cahier revendicatif est un outil important pour les agent.es de notre collectivité et les représentants du personnel, 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 nous semble 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.

Nous sommes engagés dans ces travaux paritaires depuis le début de notre nouvelle collectivité.

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.

Enfin, cette base de travail fait partie des sujets que nous souhaitons mettre en œuvre pour l'année 2025.



1/ RIFSEEP 2024

En préambule au sujet du RIFSEEP, la CFDT se questionne sur les positionnements de certains métiers dans les Groupes du RIFSEEP. La CFDT aura des revendications à porter lors des groupes de travail cibles.

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.

L'an passé en 2023, les négociations à la CAPB ont permis une augmentation se soldant par une valorisation en pourcentage d'une valeur de 5 % à l'ensemble des Groupes RIFSEEP.

Plusieurs questions se font jour :

- L'effort doit-il porter sur l'ensemble des Groupes RIFSEEP en 2024 ?
- Quel sera l'impact en 2025 de l'effet cumulatif de l'expérience pro ?
- Sur quels groupes voulons-nous axer nos travaux ?
- Les impératifs liés aux missions des métiers doivent-ils nous réinterroger sur des positionnements ou des niveaux des montants planchers ?

Nous le rappelons, et il est heureux de constater que nous avons coché toutes les cases possibles sur la mise en œuvre du RIFSEEP, IFSE ou CIA.

La question des régimes indemnitaires est toujours pour nous un sujet d'importance.

Pour rester sur le prisme local, nous vous rappelons que le régime indemnitaire est un des rares leviers sur lequel les collectivités peuvent s'appuyer pour pratiquer une valorisation salariale locale.

Autre sujet : un des objectifs pour les parties prenantes au dialogue social, depuis le début de nos travaux paritaires sur le régime indemnitaire, est l'atteinte **d'un niveau de régime indemnitaire de garantie de l'ordre du symbolique** chez les agent.e.s de la collectivité (moins de 5 %). Aujourd'hui nous sommes aux alentours des 16 %, ce qui

se traduit toujours de fait par l'absence de revalorisation du R.I pour une partie de nos collègues.

L'autre facteur, en lien direct avec la question du pouvoir d'achat, dont nous ne pouvons éluder le sujet quand on évoque le pouvoir d'achat au Pays basque, est la question de l'accès à **des logements à des prix abordables**. Ce sujet est une des préoccupations majeures au Pays basque. La question salariale doit tenir compte de cet élément pour les familles quand on parle salaires.

Une autre base doit guider nos travaux à savoir le niveau de **l'inflation pour l'année 2023 qui est de 4.90 % en année pleine**.

Nous reviendrons vers les élus en temps voulu afin de poser les revendications travaillées par les O.S sur cette question.

1-2 CIA

Lors des négociations dans le cadre du PACTE SOCIAL en 2023, l'éventualité d'une évolution du dispositif avait été évoquée avec la mise en place d'un montant intermédiaire du CIA entre 300 et 600 €.

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

Sur ce point la CFDT attend le bilan fait par les ressources humaines en 2024 de l'attribution du CIA pour donner suite à la campagne 2023 des entretiens professionnels pour se forger un avis sur l'évolution du dispositif.

2/ PRISE EN CHARGE FORFAIT MOBILITE

La Communauté d'Agglomération Pays basque applique le décret n°2023-812 du 21 août 2023 : prise en charge à 75 % des abonnements transports en commun.

La prise en charge à 75% d'un abonnement transport en commun est cumulable avec le forfait mobilités durables instauré par le [décret n° 2020-543 du 9 mai 2020](#) (Cf. annexe 02).

La CFDT souhaite que la CAPB soit mieux-disante que le cadre fixé par le décret afin d'inciter les agents de la Communauté d'Agglomération Pays basque à utiliser les transports en communs pour le déplacement domicile-travail.

Aussi serait-il possible que la CAPB soit proactive et incite les agents à utiliser les transports en commun avec une offre de prise en charge à 100 % des abonnements de transports en commun ?

3/ PRIME D'INTERESSEMENT COLLECTIF PAR SERVICE (PIPES)



Le rapport édité par le ministère de la fonction publique à la suite de la conférence salariale « Les perspectives salariales dans la fonction publique » en 2022, est une base intéressante pour nos débats à venir.

La poursuite d'une dynamique salariale sur les salaires permet de conserver un niveau de pouvoir d'achat à nos collègues, en permettant aussi à notre collectivité de conserver son attractivité.

La restitution des travaux de la dernière conférence salariale a permis de mettre exergue quatre axes principaux :

- **L'attractivité de la fonction publique (zone géographique / typologie métier)**
- **L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (écarts salariaux / féminisation des postes d'encadrants)**
- **Les carrières et les rémunérations**
- **La question des contractuels**

Aussi, afin de répondre aux attentes des agents communautaires en matière de maintien du pouvoir d'achat, il nous faut venir étudier l'ensemble des dispositifs existants, cela nous semble cohérent dans notre démarche de solution de valorisation salariale à destination des agent.e.s territoriaux de notre collectivité.

Mise en œuvre de la Prime d'intéressement collective par service (PIPES) (Cf annexe 03).

La PIPES est une prime d'intéressement collective existante depuis 2012 et qui a fait l'objet d'un toilettage lors de la réforme de la fonction publique du 6 août 2019. Attribuée à l'ensemble des agents qui ont atteint les résultats fixés sur une période de douze mois et ayant été présents au moins sur une période de 6 mois.

Les primes d'intéressement collectif par service sont conçues pour motiver les équipes à travailler ensemble pour atteindre des objectifs communs et pour récompenser les performances collectives. Elles peuvent contribuer à renforcer l'esprit d'équipe, à accroître la motivation des agent.e.s.

Quels sont les bénéficiaires ? La prime d'intéressement peut être attribuée aux fonctionnaires titulaires, stagiaires et aux agents contractuels de droit public, aux agents contractuels mis à disposition par le Centre de Gestion, aux agents mis à disposition, aux agents en position de détachement, aux agents de droit privé du ou des services pour laquelle elle est instituée. Elle concerne tous les grades de toutes les filières de la fonction publique territoriale.

Comment est-elle mise en œuvre ? La prime d'intéressement collective est mise en place par délibération après avis du comité social territorial compétent.

La délibération désigne le ou les services ou groupes de services concernés en fonction de l'organigramme de la collectivité (ex - service technique, service administratif, etc...).

Pour chaque service ou groupe de services identifié, elle détermine le "dispositif d'intéressement à la performance" applicable :

- Détermination des objectifs à atteindre sur une période de 6 à 12 mois consécutifs identifiée.
- Détermination des indicateurs de mesure correspondants.
- Détermination du montant individuel annuel maximal de la prime (plafond de 600 euros) pouvant être attribué aux agents qui constituent le service.

La CFDT demande donc que la faisabilité de la mise en œuvre au sein des services de la CAPB soit mise à l'étude.

Base réglementaire :

- *Décret n° 2019-1261 du 26 novembre 2019 modifiant le décret n 2012-624 du 3 mai 2012 fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.*
- *Décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.*

4/ TEMPS DE TRAVAIL

4.1 Défraiement du télétravail

Nous avons essuyé un refus l'an passé sur cette revendication. Difficilement compréhensible.

La CFDT a du mal à comprendre cette position partant du principe que le défraiement du télétravail est notifié dans l'accord national validé entre les différents acteurs paritaires.

(Cf. Annexe 04 - Annexe 05 – Annexe 06).

Pour mémoire l'argumentaire porté par les élus en 2023 s'appuyait sur le fait que la CAPB octroie une indemnité d'installation (Cf. indemnité INFRA) propre à aider à l'achat de matériel ou l'installation d'un accès aux réseaux.

Aussi au vu de la réponse apportée, **la CFDT réitère sa demande** de la mise en place d'un défraiement du télétravail car :

- L'indemnité d'installation ne s'applique **qu'une seule fois** et n'est pas répercutée chaque année dans le cas d'un télétravail.
- Que le principe de l'accord du télétravail comme noté dans l'accord national signifie que :

9. Les coûts/frais engagés par les agents en télétravail

Les signataires s'accordent à reconnaître que la négociation ouverte sur le télétravail dans la fonction publique constitue une opportunité pour donner un cadre à l'indemnisation des frais

liés à la pratique du télétravail.

L'allocation d'une indemnité forfaitaire apparaît, dans ce cadre, le mode d'indemnisation le plus pertinent. D'une part, il satisfait aux impératifs de simplicité, de lisibilité tant pour les agents que pour les employeurs. D'autre part, il traduit également la recherche d'une indemnisation équilibrée des différentes formes du télétravail dans la fonction publique.

Il est mis en œuvre dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière.

S'agissant de la fonction publique territoriale, la mise en œuvre de l'indemnisation s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Enfin, l'indemnisation forfaitaire présentée infra n'exclut pas les initiatives des employeurs visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail. Les dispositifs déjà mis en place le cas échéant peuvent donc perdurer, et des dispositions peuvent être prévues dans le cadre d'accords locaux.

Aussi à la lecture de l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, il apparaît que l'indemnité « **INFRA** » porte sur l'indemnisation en lien avec **les consommations des fluides de l'agent.**

Celle-ci n'a pas office à être supplantée par la mise en place d'une indemnisation d'aide à l'installation du télétravailleur mais vient bien s'ajouter à l'indemnité d'installation si la collectivité souhaite la délivrer comme à la CAPB.

De plus il est étonnant de lire dans l'argumentaire porté à notre connaissance l'an passé à savoir : « **Que le défraiement du télétravail ne s'adressera que partiellement aux agents communautaires et plus spécifiquement aux seuls télétravailleurs** »

Étonnant car à la base l'une des premières engeances à clarifier lors de la mise en place d'un télétravail est de savoir si le poste est télétravaillable ou pas, et donc n'intéresse à fortiori que les agents télétravailleurs utilisant leurs propres concessionnaires quand ils sont chez eux.

Comment pouvons-nous comprendre que la collectivité laisse entendre qu'il y a en quelque sorte une rupture d'égalité entre agents si les contours de poste sont différents ?

Aussi, 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).

4.1 Pénibilité

Cette question a été portée par la CFDT dans le cahier revendicatif 2023 dans le cadre du pacte social. Le sujet sera abordé cette année, aussi nous vous livrons quelques pistes supplémentaires de travail (Cf. Annexe 07).

La CFDT sera attentive aux démarches à entreprendre et du plan d'action qui doit en découler pour la mise en œuvre effective de la prise en compte de la pénibilité dans les directions métiers ciblées.

Pour mémoire ci-dessous des pistes de travail



**QUALITÉ
DE VIE
AU TRAVAIL**

notifiées par la CFDT dans la note éditée par notre organisation sur les déchèteries communautaires, avec des propositions adaptables aux différents métiers des agents de la CAPB.

1. Consultation des parties prenantes : Impliquer les parties prenantes, y compris les CdP et AdP, les agents, les représentants du personnel, les responsables des ressources humaines et les représentants de la direction. La participation de toutes ces parties intéressées est essentielle pour assurer la légitimité et l'efficacité du système de critérisation.

2. Identification des facteurs de pénibilité : Commencer par identifier les principaux facteurs de pénibilité associés aux métiers. Cela peut inclure des contraintes physiques, psychologiques, des horaires atypiques, des environnements difficiles, etc. Ces indicateurs sont à mettre en corrélation avec le Document unique, le bilan de la démarche santé et sécurité au travail engagée par le cabinet ANTEIS pour la PCVD, et les différents rapports établis dans le cadre du projet FNP pour la PLSP.

3. Élaboration de critères objectifs : Développer des critères objectifs et mesurables pour évaluer la pénibilité. Ces critères doivent être spécifiques à chaque métier et refléter les réalités du terrain. Les critères peuvent inclure des aspects tels que la charge physique, le niveau de stress, les conditions de travail, etc. Certains critères sont déjà notés sur le DU.

4. Attribution de points ou de coefficients : Associer des points ou des coefficients à chaque critère en fonction de leur impact sur la pénibilité. Ces points peuvent être utilisés pour établir un score global de pénibilité pour chaque métier.

5. Définition des seuils : Établir des seuils de pénibilité pour déterminer quand un poste est considéré comme pénible. Cela peut être basé sur le score total obtenu en fonction des critères définis.

6. Système de suivi : Mettre en place un système de suivi pour collecter régulièrement des données sur les conditions de travail, afin d'ajuster les critères si nécessaire. Un suivi régulier des AdP permet également de s'assurer que le système de critérisation reste pertinent au fil du temps.

7. Communication et sensibilisation : Informer les travailleurs et les gestionnaires sur le système de critérisation, ses objectifs et son fonctionnement. La transparence contribue à la légitimité et à l'acceptation du système.

8. Adaptation aux évolutions : Être prêt à ajuster le système en fonction des évolutions des métiers, des technologies et des normes en matière de santé et de sécurité au travail.

4.2 Congés menstruels

En 2023 la CFDT a porté la proposition de mettre en œuvre un dispositif à destination des personnels féminins concernant un congé menstruel.

Les élu.e.s de la CAPB ont fait le choix l'an passé d'attendre l'évolution réglementaire sur cette question pour envisager la mise en œuvre d'un tel dispositif.

Depuis l'an passé de nombreuses collectivités territoriales se sont positionnées sur ce sujet en étant proactives et proposent, dans le cadre de la libre

administration des collectivités, des procédures administratives permettant de répondre à l'attente des personnels féminins.

La CAPB s'est dotée d'une commission extra communautaire sur l'égalité Femme/Homme.

Dans cette commission les organisations syndicales de la CAPB et du CIAS Pays basque siègent et participent à ces travaux.

Au quotidien, les femmes peuvent rencontrer des difficultés liées à leurs règles, telles que des douleurs menstruelles sévères (dysménorrhée) ou d'autres symptômes incapacitants.

Les chiffres sont sans équivoque : une femme sur deux entre 15 ans et 49 ans est concernée, soit sept millions de femmes en France.

65% des femmes ont rencontré des difficultés liées à leurs règles au travail, 35% confirment que leurs douleurs menstruelles ont un impact négatif sur leur travail, et 44% des femmes ont déjà manqué le travail en raison des menstruations.

Au niveau national des collectifs de mairies ou de responsables de collectivités territoriales montent au créneau pour défendre la mise en place de ce droit nouveau pour les femmes.

Au niveau de la représentation nationale, la sénatrice Hélène Conway-Mouret porte ce texte de loi : **« C'est un sujet de santé publique, de bien-être au travail et de justice sociale. Il faut parler librement du sujet intime des douleurs invalidantes. Elles sont silencieuses et pourtant, elles impactent négativement la carrière professionnelle des femmes ».**

Au travail, ces douleurs invisibilisées entraînent des conséquences sur le **pouvoir d'achat** des femmes. Celles qui doivent se mettre en arrêt de travail perdent une partie de leur salaire à cause du jour de carence. Tandis que les plus précaires sont obligées de travailler dans la douleur, ce qui les empêche d'être efficaces.

L'arrêt menstruel permet d'avancer réellement sur le chantier de l'égalité Femme/Homme des chances au travail.

En Nouvelle Aquitaine, le Conseil régional de la Nouvelle Aquitaine a mis en place en 2023 ce congé (Cf. Annexe 08 et Annexe 09).

Dans les Pyrénées Atlantiques, le Conseil Départemental réfléchit à sa mise en œuvre au sein des services départementaux.

Eu égard à la volonté de l'Agglomération Pays basque d'être en pointe sur les questions d'égalité Femme / Homme, il est pour nous important de pouvoir remettre ce sujet au cœur de nos revendications dans le cadre du Pacte social.

Aussi, la CFDT demande la mise à l'étude en 2024, avec pourquoi pas une période d'expérimentation du processus, d'un congé dit menstruel pour les personnels féminins de la Communauté d'Agglomération Pays basque.

4.3 Semaine de 4 jours

Ce sujet devait faire l'objet d'une initiative proactive de la part de la CFDT à la CAPB. A ce jour, cette question n'est pas une action prioritaire pour notre organisation.

Par ailleurs, une réforme de la fonction publique est attendue en 2024.

Le gouvernement ATTAL communique sur le sujet de la semaine de 4 jours sans vraiment poser les contours de cette mesure, étant entendu que la semaine de 4 jours doit s'accompagner d'une réflexion autour de la semaine à **32 heures**.

La CFDT restera attentive aux différentes mises en œuvre ou expérimentations dans d'autres collectivités.

4.4 Evolution ASA CAPB

Le règlement du temps de travail étant un document socle non figé propre à évoluer, la CFDT vous propose d'amender les Autorisations Spéciales d'Absences au sein de notre collectivité à savoir :

Mise en œuvre d'ASA dans le cadre des événements familiaux :

- **d'une hospitalisation (en ambulatoire ou de longue durée)**
(Étant précisé que cette ASA pourra être prise soit pendant l'hospitalisation soit directement à la fin de celle-ci)
- **D'un déménagement**

Conjoint / Enfant	5 j
Père, mère	3 j
Frère, sœur	2 j
Beau-frère, belle-sœur	1 j
Beau-père, belle-mère	1 j
Grand-parent	1 j
Déménagement	1 j

De plus en annexe nous vous proposons de notifier au sein du règlement du temps de travail les absences en lien avec des engagements citoyens à savoir :

- **Juré d'assise** : le temps de la convocation
- **Formation sapeur-pompier volontaire** : le temps de la formation
- **Réservistes** (ministère de la Défense) : le temps de la convocation
- **Mandat électif** : le temps nécessaire

5/ ACCORDS DE METHODE : Détail plan action

Pour mémoire, nous avons écrit au Président de la CAPB sur la question des Accords de méthodes en décembre 2023 (Cf. Annexe 10 et Annexe 11).

Pourquoi ? Notre objectif commun est d'être pertinent et efficient sur les questions liées à la santé au travail. Nous fixer des objectifs doit nous permettre, collectivement, d'améliorer notre vie « au boulot ».

Plan santé au travail 2022-2025 : Cf. document

Le premier Plan santé au travail pour les trois versants de la fonction publique s'inscrit dans le prolongement des protocoles d'accord de 2009 et de 2013 (Cf. Annexe 12). Il a pour objectif d'engager pour les quatre années à venir une nouvelle dynamique afin d'améliorer durablement la prévention des risques professionnels : faire reculer les risques, sources de drames humains et de freins à la qualité du service public, et

encourager la diffusion et la consolidation d'une véritable culture de prévention dans les trois versants de la fonction publique.

Avec ce premier Plan santé au travail pour la fonction publique, les employeurs et les organisations syndicales se dotent d'une feuille de route pour améliorer les conditions de travail des agents publics et mettre la prévention primaire au cœur des démarches de santé au travail, en cohérence avec la logique déclinée par les neuf principes généraux de prévention inscrits à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Il comprend **5 priorités**, qui constituent autant d'enjeux majeurs :

- Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail
- Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention
- Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail
- Prévenir la désinsertion professionnelle
- Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

Définir des axes prioritaires pour répondre aux enjeux actuels et à venir

Cf : **Circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique** (Cf. Annexe 13).

DETAILS DES ITEMS POUR LES ACCORDS DE METHODE

Objectif 1 : Mieux piloter la santé au travail au sein des services

- **Formation des managers (sur le modèle de la petite enfance)**

Insérer un item et un objectif sur l'entretien professionnel :

Cf : Circulaire du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Extrait de la circulaire, pour information :

« Former les équipes d'encadrement à la prévention des risques et à l'accompagnement des agents exposés à des risques professionnels (mesure 1.3)

Les agents en situation d'encadrement ont un rôle central à jouer pour organiser, dans le cadre du collectif de travail, la détection et la prévention des risques professionnels. Mais ce rôle ne peut en aucun cas s'improviser. La formation et l'évaluation des personnels concernés sont déterminantes.

Objectif 2 : Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention

- **AdP : Extrait de la circulaire, pour information :**

Consolider la chaîne des acteurs de la prévention

Les acteurs de la chaîne de prévention ont un rôle essentiel à jouer, pour diagnostiquer, informer, contrôler, conseiller, animer et former. La visibilité de leurs fonctions au sein des administrations, le renforcement de leurs compétences, la consolidation des moyens consacrés à leur mission sont des leviers importants.

Améliorer la formation des assistants (AP) et des conseillers de prévention (CP) ainsi

que des inspecteurs en santé et sécurité au travail (ISST pour l'Etat) et des agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI pour le versant territorial) - (mesure 3.1).

Calendrier : cible 2017.

Inscrire le principe de la formation initiale et continue des AP-CP et des ISST dans les décrets n°82-453 (Etat) et 85-603 (versant territorial).

Pour la CAPB : Continuer le déploiement des AdP est une priorité avec l'élaboration d'un retro planning avec une finalité de mise en œuvre définitive du réseau **pour 1^{er} septembre 2025**.

- ✓ **STAH**
- ✓ **Economie**
- ✓ **Secrétariat général TEPE**
- ✓ **DGA RSS**
- ✓ **Compléter le déploiement au sein de la PLSP**
- ✓ **Autres direction et agents rattachés au DGS**

Continuer les formations des AdP déjà nommés.

La formation permet d'acquérir des bases et repères nécessaires à la fonction ainsi que la capacité d'intervenir dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels.

Pour rappel : Une formation préalable à la prise de fonction de 5 jours, ainsi qu'une formation continue de 2 jours l'année suivant la prise de fonction et d'un jour au moins les années suivantes est obligatoire.

Un suivi de ces formations devra être mis en place.

Objectif 3 : Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail

Plan d'action QVT : mise en place de la phase opérationnelle 2024

- ✓ Définir les pilotes des actions
- ✓ Déploiement des actions
- ✓ Budget alloué
- ✓ Retroplanning

Objectif 4 : Prévenir la désinsertion professionnelle

Prévenir l'usure professionnelle, limiter et suivre les expositions aux facteurs de pénibilité et faciliter les reconversions.

La connaissance des expositions effectives aux facteurs de pénibilité est une condition nécessaire à toute action structurante en matière de prévention de la pénibilité, ainsi que l'a indiqué un rapport d'inspection conjointe IGF- IGAS en mars 2016, en conclusion d'une mission demandée par la ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre de l'intérieur et la ministre de la fonction publique afin d'éclairer le Gouvernement sur les orientations à envisager dans le cadre de la prévention et de la prise en compte de la pénibilité dans fonction publique

Travail sur la pénibilité proposé avec l'administration dès 2024.
Continuer à accompagner le reclassement des agents, prévoir une présentation du bilan en FSSSCT sur les reclassements au sein de la CAPB.

Objectif 5 : Renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention

Prévenir les risques et les conflits participe au plan santé au travail de la fonction publique :

La prévention des conflits contribue à améliorer :

- **La communication au sein des équipes et donc la qualité relationnelle**
- **La cohésion des équipes**
- **Le bien-être physique et mental**
- **Le climat social**

Mise en œuvre d'un plan d'action sur les RPS

Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique (Cf. Annexe 14 et Annexe 15).

- Formation sur les RPS pour les CdP, les AdP, les managers, les membres de la FSSSCT
- Inclure à la prévention des risques psychosociaux, des actions de sensibilisation et de formation au secourisme en santé mentale.

Cf. Circulaire du 23 février 2022

Cf. Documents DGAFP : Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique

Communication :

- Faire régulièrement des infos sur les actions menées en matière de prévention
- Mise à jour d'Intranet, trombinoscope, etc
- Organisation de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail de la CAPB et du CIAS PB en 2024 et 2025

6/ GESTION DE CONFLIT

D'un point de vue systémique, **la gestion des situations complexes et de conflits** peut devenir un baromètre fiable pour établir le niveau de santé de son organisation.

Dans ce paragraphe, nous évoquons la question de la gestion du conflit et non de la médiation dont nous souhaitons bien séparer les deux caractères.

Un conflit qui s'aggrave ou perdure est un livre ouvert, exposant des **dysfonctionnements organisationnels** qui peuvent nous alerter mais aussi nous outiller.

Étant donné notre expérience en tant que représentants du personnel, nous sommes saisis, bien souvent tardivement, de situations au sein des services qui nous amènent à accompagner des agents en difficulté auprès des services des ressources humaines.

Face à ce contexte que nous subissons collectivement, il nous semble qu'une réflexion doit être menée au sein de notre structure afin de mettre en place des dispositifs internes permettant de prévenir et proposer à chacun de pouvoir se saisir de process efficaces avant que des incompréhensions se cristallisent.

Ce sujet n'est pas anodin et vient impacter de façon significative les bilans en matière de risques psychosociaux, cela n'est malheureusement que le reflet d'un ressenti n'ayant pas la capacité d'en évaluer les impacts avec les indicateurs à notre disposition.

Il est à noter que ce sujet progresse dans nos administrations, pour preuve les dernières publications émanant de la direction de la fonction publique.

Le ministère de la fonction publique a produit un document dans la droite ligne des éléments portés dans le Guide de l'encadrante et de l'encadrant dans la fonction publique (édition 2017), publié en 2017 (Cf. Annexe 16).

La publication proposée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), dans le cadre de ses travaux sur la transformation des organisations et l'évolution des pratiques managériales s'inscrit totalement dans notre volonté de voir mettre en place **des cellules d'écoute interne spécifiques** sur cette question eu égard au nombre d'agents de la CAPB.

La DGAFP a édité une publication périodique intitulée "**La boussole du manager**" extrêmement pédagogique sur cette question (Cf. Annexe 17).

Nous vous proposons quelques pistes de travail sur ce sujet à travers la mise en place un process novateur en la matière.

Les cellules de résilience, également connues sous le nom de cellules de soutien ou de groupes de soutien, peuvent être mises en place pour aider les agents à surmonter les conflits et à renforcer la résilience organisationnelle. Dans notre collectivité, des pratiques qui peuvent être apparentées à notre demande, sont déjà mises en œuvre dans le service de la petite enfance à la CAPB (Cf. Annexe 18).

Afin de réfléchir à la mise en place de ce type d'organisation à destination de tous les agents communautaires, ci-après quelques étapes nécessaires :

Identifier les besoins : Faire une évaluation de l'impact des conflits sur les agents en matière de risque psychosociaux ou autres. Identifier les domaines où les agents pourraient avoir besoin de soutien supplémentaire pour surmonter les conflits. Analyser les pratiques en place au sein de la direction métier de la petite enfance.

Avoir un réseau de facilitateurs propre à pouvoir intervenir en cas de saisine de la cellule. Ces facilitateurs doivent être capables de créer un espace sûr où les employés peuvent s'exprimer librement.

Promouvoir la confidentialité en s'assurant que les discussions et échanges dans les cellules de résilience restent confidentiels. Cela encouragera les agents à partager leurs expériences et leurs émotions en toute confiance.

Fournir des ressources de soutien en offrant aux agents des ressources supplémentaires telles que des séances de formation sur la gestion des conflits, des

ateliers de développement personnel ou des séances de coaching individuel.

Promouvoir une communication ouverte pour encourager une culture de communication ouverte et constructive au sein de la collectivité. Cela doit permettre aux agents de se sentir à l'aise pour exprimer leurs préoccupations et leurs opinions sans craindre de représailles.

Évaluer et ajuster l'efficacité des cellules de résilience en recueillant des retours d'information auprès des participants et en évaluant les progrès réalisés dans la résolution des conflits.

Nous pensons qu'en mettant en place des cellules de résilience et en offrant un soutien approprié aux agents, notre collectivité peut favoriser un environnement de travail plus harmonieux et aider les individus à surmonter les conflits de manière constructive.

La CFDT proposera l'intervention d'une personne experte en groupe de travail en la matière pour poser les bases de ce projet, initier le débat lors d'un groupe de travail afférent.

7/ ACTION SOCIALE

7.1 Augmentation prise en charge CAPB Santé et Prévoyance

La question de la prise en charge des mutuelles Santé et Prévoyance reste aujourd'hui une des priorités pour les organisations syndicales siégeant au Conseil national de la fonction publique territoriale.

Les fonctionnaires étant les parents pauvres en rapport aux obligations des employeurs du secteur privé, les pouvoirs publics semblent vouloir faire évoluer les acquis sociaux sur ces questions.



A la Communauté d'Agglomération Pays basque, nous ne partons pas de zéro puisque dans le cadre des schémas d'harmonisation des pratiques salariales dans le cadre de la fusion, des pratiques de prises en charge existent.

❖ **Pour le volet Santé** ci-dessous le niveau de prise en charge suivant le niveau de l'indice.

Indice majoré inférieur ou égal à 399	30 €
Indice majoré compris entre 400 et 499	25 €
Indice majoré supérieur ou égal à 500	10 €

Pour les enfants, une participation supplémentaire est attribuée, sous réserve que le supplément familial de traitement vous soit versé par la Communauté d'agglomération Pays basque : 5 € / enfant.

❖ **Pour le volet Prévoyance** ci-dessous le niveau de prise en charge suivant le niveau de l'indice

Indice majoré inférieur ou égal à 399	25 €
Indice majoré compris entre 400 et 499	20 €
Indice majoré supérieur ou égal à 500	15 €

Pour le volet de la prévoyance, un accord a été passé entre le ministère de la fonction publique et les OS de la FPT. (Accord collectif national du 11 juillet 2023 - ACN)

Les représentants du personnel de la CAPB ont donné à l'unanimité leur accord pour que l'administration de la CAPB puisse se rapprocher du CDG 64 afin d'entamer un travail prospectif dans le cadre du portage pour le centre de gestion d'un contrat de conventionnement.

Le CDG 64 porte la procédure pour le compte des collectivités (procédure de consultation, négociation, ...) souhaitant adhérer à cette démarche.

Au niveau réglementaire, la priorité est donnée par l'Etat au volet prévoyance pour une évolution des prises en charges obligatoires via des contrats de conventionnement par les employeurs. Cependant depuis le début de l'année les lignes n'ont pas bougé et il semble que l'Etat essaye de gagner du temps au niveau des négociations.

Sur les négociations sur le volet Santé, les négociations sont au point mort.

Aussi au vu de la situation actuelle et dans le cadre du pacte social, la CFDT demande une remontée des indices majorés dans les grilles afin d'englober plus d'agents sur le niveau indemnitaire le plus favorable et cela sur les deux volets (santé et prévoyance) et /ou remonter le niveau des sommes octroyées. Cependant avant de poser cette revendication, il nous faudrait connaître certains éléments, à savoir le nombre d'agents ouvrant leurs droits sur ces indemnités (sur la santé et la prévoyance), leurs catégories et leurs positionnements en fonction des niveaux d'indice.



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 lurraldeen 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