



Les occasions manquées du Président Macron

Macron presidentearen aukera galduak

édito

Malgré les relances incessantes des syndicats à l'échelle nationale pour lancer des pistes de réflexions sur les questions salariales, et surtout la capacité d'avoir un dialogue social mature, rien aujourd'hui n'a été écrit par le Président Macron depuis 7 ans pour la fonction publique.

Depuis 2017, les organisations syndicales des fonctionnaires ont attendu des hypothétiques nouvelles normes, nouvelles méthodes, nouvelles façons de faire en matière de négociation, mais rien.

Comment imaginer qu'au niveau de la fonction publique territoriale, les relations paritaires entre les organisations représentatives et le ministère de la fonction publique, aucun calendrier annuel, aucun protocole d'accord ou de rendez-vous formel pour ouvrir des négociations annuelles n'est écrit !

Un dialogue social digne du 19^{ème} siècle !

Pourtant nous aurions pu penser que ce jeune Président allait dépoussiérer les étagères des pratiques paritaires et donner un nouveau souffle aux relations avec les corps constitués... rien et bien au contraire, de la défiance permanente et le compromis à sens unique sont les deux engeances retenues par le Président Macron.

Le résultat au bout de 7 années se lit déjà à travers les 70000 postes qui sont à pourvoir dans les diverses fonctions publiques. Attractivité en berne, incapacité de répondre aux postes ouverts, départs ou mises à disposition à foison, dans un monde où l'offre d'emploi est meilleure, le salarié a le choix et il l'utilise !

En parallèle les propos stigmatisants du ministre de la Fonction publique Stanislas Guerini qui vient communiquer sur des mesures (prime au mérite, licenciement etc) issues tout droit, au mieux du dogme néo-libéral, au pire des sottises et des lieux communs entendus au bistrot du coin...

Ce qui nous attend syndicalement, c'est un travail sur les priorités à porter avec le prochain gouvernement et le ministre de tutelle.

Travail et pouvoir d'achat restent parmi nos revendications phares. Ces sujets sont, maintenant, bien identifiés. Mais il nous faut aussi reprendre des thématiques essentielles au lien social, à l'émancipation, à la solidarité, à l'égalité, à la démocratie.

Quant à la méthode, la CFDT le dénonce : il faut reprendre la voie de la négociation qui a porté ses fruits et écrire des agendas paritaires avec des strates obligatoires de négociations annuelles obligatoires. Il émane d'une volonté de faire évoluer les pratiques, au Pays basque, par le biais du Pacte social, nous avons su le faire.

À l'échelon national, l'État reste toujours un employeur qui ne s'applique pas les réglementations qu'il impose lui-même au secteur privé.

A l'aube de la rentrée 2024, si vous souhaitez nous soutenir pour faire vivre le dialogue social, et pour rejoindre le premier syndicat de France : n'hésitez pas, n'hésitez plus : adhérez ou faites adhérer !

editoriala

Nahiz eta sindikatuak etengabe entseatu diren nazio mailan soldaten inguruko gogoeta pistak bultzatzera, elkarrizketa sozial heldua izateko gaitasuna agerian emanik, badu orain 7 urte Macron presidenteak ez duela deus idatzi funtzio publikoari begira.

2017az geroztik, funtzionarioen sindikatuak balizko arau berri, metodo berri, eta egiteko manera berrien beha egon dira negoziaketaren arloan, baina deus ez.

Nola pentsa daiteke lurralde-administrazio publikoaren mailan, erakunde ordezkatzailen eta Funtzio Publikoko Ministerioaren arteko harreman parekideetan, urteko egutegirik, akordio-protokolorik edo hitzordu formalk ez dela idatzia urteko negoziaketan irekitzeko!

XIX. mendeko elkarrizketa soziala!

Alta, pentsa genezakeen Presidente gazte honek praktika paritarioak berrituko zituela eta osatu taldeekin zituen harremanei arnasa berria emango ziela... deus ez, eta dena alderantzizkoa: etengabeko mesfidantza eta zentzu bakarreko konpromisoa dira Macron Presidenteak hautatu dituen bi ildoak.

7 urteren buruan, emaitza hor dugu, funtzio publikoan betegabe diren 70 000 postuek erakustera ematen duten bezala. Erakargarritasun eskasa, lanpostu irekiei, erretretara joaten edo eskura ezartzen direnei erantzuteko ezintasuna, lan eskaintza hobe atzeman daitekeen munduan, langileak aukera badu eta baliatzen du!

Horrekin batera, Stanislas Guerini Funtzio Publikoko ministroaren adierazpen estigmatizatzaileak eta aipatu dituen neurriak (merezimenduzko saria, kanporatzeak, etab.)... kasu onenean dogma neoliberaletik datozken neurriak, ta okerrean kanpoan entzun zozokeriak...

Sindikatu mailan, hau da egin beharko duguna ondoko gobernuarekin eta Tutoretza ministroarekin: lehentasunei buruzko lan bat.

Gure aldarrikapen nagusietarikoak hauek dira: lana eta erosteko ahalmena. Gai horiek ongi identifikatu ditugu. Baina beste gaiak ere heldu behar diegu, hala nola gizarte lotura, emantzipazioa, elkartasuna, berdintasuna eta demokrazia.

Metodoari doakionez, CFDTk argiki erran du: fruituak eman dituen negoziaketaren bideari heldu behar zaio berriz, eta agenda parekideak idatzi behar dira, urteko negoziaketetan baitezpadako urratsak finkatuz. Itun Sozialaren bidez Euskal Herrian praktikak aitzinarazteko borondatea bada, eta hori egiten badakigu.

Nazio mailan, Estatuak enplegatzaile izaten segitzen du, eta sektore pribatuari behartzen dizkion araudiak ez dizkio bere buruari aplikatzen.

2024ko sartzea hor dugu, beraz sustengatu nahi baldin bagaituzue elkarrizketa sozialaren biziarazteko eta Frantziako lehen sindikatuarekin bat egiteko: ez dudu, kide egin zaitzete!

sommaire

p1

• Edito

p2-3

• Questions à Lysiann Brao

p4

• La formation spécialisée
• Le référent handicap

p5

• Entretien professionnel
et fiche de poste
• Enquête déchèteries
communautaires

p6-7

• Questions à Maily Iriart
• Le logement, des territoires
en danger !

p6-7

• Des infos en vrac



*Pettan ne sait plus
en quel saint se vouer
ou déesse à implorer
pour avoir les procès
verbaux des séances
de la Formation
Spécialisée dans les délais
respectant le règlement
intérieur de l'instance.
Vite un cierge !*



**MOBILISÉS POUR
LE POUVOIR D'ACHAT**

#pouvoirdevivre

BIO : Lysiann Brao est instructrice et formatrice accréditée en premiers secours santé mentale, programme standard et jeunes. La formation est ouverte aux particuliers comme aux entreprises, sans aucun pré requis. Elle propose également des espaces d'analyse des pratiques pour des équipes pluridisciplinaires d'établissements sociaux et médico-sociaux.



mentale des salarié·e·s au sein des organisations, quelques leviers peuvent être mis en place :

- Former les managers et le service des ressources humaines pour reconnaître les signes de détresse mentale et savoir comment réagir.
- Organiser des conférences, ateliers ou journées thématiques pour briser les tabous autour de la santé mentale.
- Mettre en place des groupes de soutien ou des espaces de dialogue où les salarié·e·s peuvent s'exprimer librement.

- Offrir un accès à des psychologues ou des conseillers spécialisés pour un soutien individuel et confidentiel.
- Encourager l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.
- Veiller à une répartition équitable des tâches et à des objectifs réalistes pour éviter l'épuisement.
- Encourager une culture où chacun·e peut parler de ses difficultés sans crainte d'être stigmatisé·e.
- Faire de la santé mentale un indicateur clé dans la politique de gestion des ressources humaines, au même titre que la productivité.
- Mesurer régulièrement le bien-être des salarié·e·s pour ajuster les actions en fonction des besoins identifiés.

4 Si je vous dis AERER, que me répondriez-vous ?

Je vous répondrai « AERER » c'est le plan d'actions du secouriste en santé mentale. Car secourir quelqu'un qui souffre de troubles de santé mentale, cela s'apprend.

Le « A » pour approcher, car le pire serait de se détourner de la personne en souffrance.

Le « E » pour écouter activement et sans jugement, car il faut laisser de la place au vécu de la personne, qu'elle puisse nous dire comment elle se sent, qu'est-ce qu'elle traverse. Sinon on se fait souvent les questions et les réponses sans même vérifier si c'est bien cela que la personne vit.

Le « R » pour reconforter et informer, car on peut se rétablir de tous les troubles de santé mentale et la personne a le droit d'avoir de l'information sur le trouble qu'elle traverse.

Le « E » pour encourager à aller voir les professionnels. Il ne s'agit pas que des psychiatres et psychologues mais aussi des médecins, infirmiers, sophrologues, art thérapeutes... L'orientation dépendra du souhait de la personne mais aussi de la sévérité de son trouble. Plus il sera sévère plus l'aide d'un psychiatre sera déterminante.

Et le dernier « R » pour renseigner sur les autres ressources disponibles. La personne dispose souvent de ressources autour d'elle, qu'elle a simplement oubliées. Il s'agit de l'aider à les identifier. La première de ces ressources est souvent constituée par la famille, les amis, ou encore les collègues bienveillants et soutenant.

Mais le mieux pour maîtriser « l' AERER », c'est de devenir secouriste !

BIO : Lysiann Brao hezitzaile eta formatzaile akreditatua da osasun mentaleko lehen laguntzetan, programa estandarra eta gazteen programa. Formakuntza partikularrei zein enpresei zuzendua zaie, nehongo aurrebaldintzarik gabe. Praktikak aztertzeo gunek ere eskaintzen ditu, gizarte- eta osasun-erakundeetako diziplina anitzeko taldeentzat.

1 Zertaz mintzo gara osasun mentala aipatzen delarik lan munduan?

Munduko Osasun Erakundearen arabera (MOE), osasun mentala "ongizate egoera bat da, pertsona orori aukera emanen diona bere ahalmenaren gauzatzeko, bizitzaren ohiko zailtasunei buru egiteko, arrakastaz eta modu produktiboan lan



egiteko, eta komunitateari laguntzen gai izateko." Bistakoa da lan munduak langileen osasun mentalean eragina baduela, baina alderantzizkoa ere egia da, langileen osasun mentalak lan munduan eragiten du. Har dezagun zailtasun pertsonalak pairatzen dituen pertsona baten adibidea: bere osasun mentala hauskorra izanen da, eta egoera psikiko horrekin joanen da lanera; horrek bere eraginkortasuna apal lezake eta bere taldean tentsioak sor litzake. Lanean tentsioak pairatzen baldin baditu, horrek ere langilearen osasun mentala ahulduko du. Lan eskakizun handiek, erabakitzeo gaitasun eskasak eta jokatzeo leku ttipiek langileen osasun mentalaren okertzea eragiten dutela onartu dute. Gaur egun, epe luzeko lan geldialdien lehen zergatia osasun mentalari doazkion arazoekin lotua da. Ondorioz, garrantzitsua da horretaz jabetzea eta ekitea, lan mundua langileen osasun mentala kontuan hartzen duen ingurumena izan dadin.

2 Gaur egun, gai horretaz errazki mintzatzen da ala konfidentziala izaten segitzen du, gure bizi profesionaleko tabu bat balitz bezala?

COVID-arekin, osasun mentala gero eta gehiago aipatzen den gaia da. Baina nahiz eta gero eta gehiago aipatu, anitzek ez dakite zer den horren gibelean. Biziki inportantea da ulertzea gai horrek denak hunkitzen gaituela, eta osasun mentala ez dela ez pertsona baten indarra edo ahulezia, baizik eta apaldu behar diren arrisku faktoreak. Zoritxarrez, osasun mental arazoak pairatzen dituzten jendeak oraino estigmatizatuak dira, pertsona ahulak, hauskorrak edo "eroak" balira bezala. Alta, urte batean, populazioaren %25ak osasun mental arazoak ezagutuko ditu, hala nola depresioa, herstura garratza, arazo psikotikoak edo substantzien kontsumoak eragin arazoak. Helburua litzateke osasun mental arazoak osasun fisikoaren bezalako arretra eta onginiarekin tratatuak izatea, ber enpatia senti dezagun

depresioan den lankide batentzat ala minbiziaz sendatzen ari den batentzat.

Horren kausitzeko, bi ildo baitezpadakoak dira: formakuntza eta integrazioa lan munduaren baitan. Alde batetik, formakuntzari esker hobeki ulertzen eta detektatzen baitira osasun mental arazoak; eta bestalde, ezinbestekoa da erakundeetan gune seguruak sortzea, langileak konfiantzan sendi daitezen mintzatzeko, trukatzeko eta elkar sustengatzeko osasun mentalak eragin erroken aitzinean.

3 Zein dira ematen ahal dizkiguzun aholkuak erakundeen baitan langileen osasun mentala kontuan hartzeko?

Langileen osasun mentala eraginkorki kontuan hartzeko, hauek dira plantan ezar daitezkeen zenbait ekintza:

- Kudeatzaileak eta giza baliabideen zerbitzua formakuntza herstura mentala identifikatu dezaten eta nola erantzun jakin.
- Mintzaldiak, tailerrak edo gaikako egunak antolatzea osasun mentalaren inguruan diren tabuen hausteko.
- Sustengu taldeak edo elkarrizketa guneak plantan ezartzea, zeinetan langileak librok mintzatzaren ahalko diren.
- Psikologoak edo aholkulari berezituak eskura izatea, laguntza pertsonalizatua eta konfidentziala izateko gisan.
- Bizi profesionalaren eta pertsonalaren arteko oreka sustatzea
- Eginkizunak zuzenki banatuak direla segurtatzea eta helburuak errealistak direla ere, akidura saihesteko.
- Ingurune segurua sustatzea, norberak paraitzen dituen zailtasunak estigmatizatua izateko beldurrik gabe aipa ditzan.
- Osasun mentala funtsezko neurgailu bihurtzea giza baliabideen kudeaketa-politikan, produktibitatea den hein berean.
- Langileen ongizatea erregularki neurtzea, behar diren ekintzak plantan ezarri identifikatuak diren beharrei erantzuteko gisan.

4 HEKSI (AERER) erraten badizut, zer erantzuten didazu?

Erranen nuke HEKSI (AERER) osasun mental sokorritzailearen eginkizun planoa dela. Zeren eta, osasun mental arazoak dituen norbaiten laguntzeko, lehenik nola egin ikasi behar da.

H, « hurbildu » hitzarentzat, zeren eta okerrean litzateke sufrimenduan den pertsonaz urrutzea.

E, « entzun » hitzarentzat, artoski eta jujamendurik gabe. Pertsonaren bizipenak kontuan hartu behar ditugu, eta libro sentitu behar da nola sentitzen den eta bizi duena adierazteko. Bestela, guhaurek egiten ditugu galderak eta erantzunak, segurtatu gabe hori dela pertsonak bizi duena.

K, « kontsolatu » hitzarentzat, osasun mental arazoak gaintzen ahal baitira, eta pertsonak eskubidea du pairatzen ari den arazoari buruzko informazioaren ukaitea.

S, « sustatu » hitzarentzat, langileak profesionalengana joatea sustatu behar baititugu. Ez psikiatrak eta psikologoak soilik, baina medikuak, erizainak, sofrologoak, arte terapeutak, etab. ere bai. Orientazioa pertsonaren nahiaren arabera izanen da, bai eta bere arazoaren larritasunaren arabera ere. Zenbat eta larriagoa izan, orduan eta erabakigarriagoa izanen da psikiatraren beharra.

Eta azkena I, « informatu » hitzarentzat. Eskuragarri diren baliabideei buruz informazioa zabaldu behar baita; maiz pertsonak baliabideak baditu bere inguruan, baina ahantziak ditu. Lagundu behar dugu baliabide horien identifikatzen. Anitzetan lehen baliabide hori familiaz, lagunez, edo bihotz oneko lankideez osatua da.

Baina egokiena HEKSI menperatzeko, sokorritzaile bilakatzea da!



L A FORMATION SPÉCIALISÉE : UNE INSTANCE PRO-ACTIVE

Visite de site ou suivi des agents sur le terrain, pourquoi ces actions ?

► L'article 64 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 prévoit que les membres de la formation spécialisée, ou à défaut les membres du CST procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

Les membres de la formation spécialisée sont donc conviés à participer à des visites des locaux de la CAPB ou du CIAS Pays Basque. Par ailleurs les représentants du personnel peuvent aussi accompagner des agents sur un temps donné durant leurs actions sur le terrain.

C'est dans ce cadre que les membres de la formation spécialisée ont accompagné une équipe d'égoutiers de la DGA ELMN durant le nettoyage d'un bassin de rétention. Dans le même ordre d'idées, un suivi de collecte en camion grue de la DGA PCVD a eu lieu durant toute une tournée sur le secteur Côte basque Adour. Enfin le CIAS Pays basque n'est pas oublié, nous avons eu l'occasion de suivre deux collègues aides à domicile durant leurs tournées il y a quelques mois. Au niveau des visites des locaux, le CFA, les crèches, la ville Émeraude ou encore les vestiaires d'agents d'exécutions de la PCVD ou de l'ELMN ont eu lieu.

A qui servent ces visites de sites ou collègues en action durant leurs vacations ?

► Ces visites visent à évaluer les conditions de travail, la sécurité et l'organisation des services afin d'améliorer le fonctionnement général et de veiller au respect des normes en vigueur.

L'objectif de ces visites est de permettre aux représentants du personnel et de l'administration de disposer d'une vision concrète des réalités du terrain, facilitant ainsi la prise de décisions éclairées concernant les conditions de travail, la sécurité et la gestion des services concernés.

De ces visites, ou suivis des agents, sont produits des rapports qui sont par la suite présentés et débattus lors de l'instance paritaire de référence à savoir la Formation spécialisée. Des propositions émanent de ces rapports, l'administration doit prendre en compte les avis et propositions portés dans ces documents.

Si vous souhaitez un jour que vos représentants du personnel viennent dans votre service appréhender votre quotidien, n'hésitez pas à nous le faire savoir, nous pourrions programmer une visite.



L E RÉFÉRENT HANDICAP



De quoi s'agit-il ?

► Tout agent public a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière, et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Qui est concerné ?

► L'ensemble des agents publics de toute de la Fonction publique.

Quelles sont les obligations de l'employeur public ?

► L'employeur veille à ce que le référent handicap dispose, sur son temps de travail, des disponibilités nécessaires à l'exercice de ses fonctions. À cet effet, il est doté d'une lettre de mission précisant ses missions, son positionnement et les moyens auxquels il peut recourir. De plus, il doit lui permettre de suivre, lors de sa prise de poste, ou, à défaut, dans l'année suivant sa désignation, un parcours de formation adapté à son profil, ses compétences et son expérience professionnelle.

Quelles sont ses principales missions ?

► La circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'État, NOR : TFPF2205849C énonce les 5 missions suivantes :

- Favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et accompagner les agents en situation de handicap tout au long de leur carrière, notamment pour leurs mobilités et progression professionnelle ;
- Suivre, à l'échelle de leur service, les actions de l'employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap notamment en matière de ressources humaines, de communication, voire d'élaboration et de suivi de la politique handicap ;
- Informer et communiquer sur les handicaps, les dispositifs mobilisables et les actions réalisées par l'employeur ;
- Contribuer à la gestion administrative et financière de la politique d'inclusion des personnes handicapées, le cas échéant dans le cadre des partenariats conclus avec le FIPHFP ;
- Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.

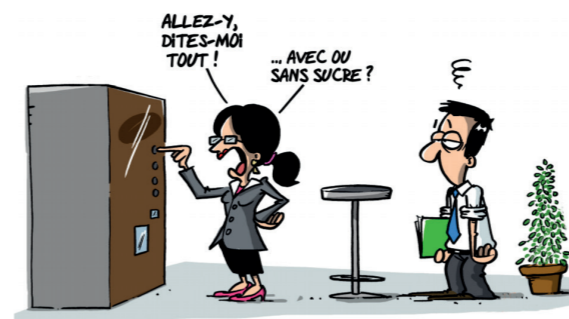
À NOTER : Si le rôle du référent handicap est consacré au plan légal dans le code général de la Fonction publique (art. L 131-9 du CGFP), les missions et leurs conditions d'exercice, décrites ci-dessus, sont celles de la circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la fonction publique de l'État. Elles restent toutefois transposables dans les 2 autres versants (Fonction publique hospitalière et Fonction publique territoriale), avec des adaptations.

C'est ainsi le cas, par exemple, dans la Fonction publique hospitalière, où, avec l'aide du FIPHFP, ont été créés des postes de « référents handicap mutualisés ». En effet, la fonction de référent handicap peut être mutualisée entre plusieurs employeurs publics.

E NTRETIEN PROFESSIONNEL ET FICHE DE POSTE :

Le rendez-vous annuel de l'agent avec son supérieur

POUR QUE L'ENTRETIEN NE SOIT PAS UN RENDEZ-VOUS MANQUÉ



La fin d'année voit poindre le temps des entretiens professionnels. Il faut le dire et le répéter c'est un moment important pour l'agent territorial pour faire un point avec son supérieur hiérarchique direct sur l'année qui vient de s'écouler et celle à venir.

Protocolement vous êtes informé de la date de l'entretien au moins 8 jours à l'avance. L'EP concerne tous les agents, sous statut public ou contractuel. En cas d'absence pour diverses raisons, l'agent peut demander à avoir un entretien professionnel à son retour.

RECOURS : Vous pouvez demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel à l'autorité territoriale dans les 15 jours francs à compter de la notification du compte rendu. L'autorité territoriale vous notifie sa réponse dans les 15 jours à partir de la date de réception de votre demande de révision. En cas de réponse défavorable, vous pouvez saisir la CAP (Commission administrative paritaire) dans le mois suivant la notification de la réponse de l'autorité territoriale. Après avis de la CAP, l'autorité territoriale vous communique le compte-rendu définitif de l'entretien et l'ajoute à votre dossier. Le compte-rendu d'entretien peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

[FOCUS] FICHE DE POSTE : En préambule, la première question à répondre au début de l'entretien pro concerne votre fiche de poste : En avez-vous une ? Est-elle à jour ? Si celle-ci n'existe pas ou n'est pas à jour, il est impératif que ce travail soit fait conjointement dans les meilleurs délais. Pour mémoire à la CAPB votre fiche de poste permet de définir vos missions et donc de définir l'appartenance au groupe RIFSEEP correspondant.

Quels sont les objectifs de l'entretien professionnel ?

1. Apprécier les résultats obtenus par l'agent au regard des objectifs fixés l'année précédente dans l'EP de l'année N-1

ENQUÊTE DÉCHÈTERIES COMMUNAUTAIRES : un rapport présenté par la CFDT en Comité Social Territorial.

Pour donner une suite à l'enquête terrain faite par la CFDT auprès de nos collègues des déchèteries, la CFDT a déposé un rapport au Comité Social Territorial (CST) le vendredi 14 juin dernier. A noter que c'est une première pour une organisation syndicale de porter un rapport en CST.

Pour mémoire, le but de cette démarche terrain pour la CFDT était de relever les avis de nos collègues travaillant dans les déchèteries sur leurs environnements de travail quotidien en rapport avec les contextes Mobiliers et Immobiliers des déchèteries. Les résultats de cette enquête terrain ont été présentés également lors d'un temps d'échange en Groupe de travail paritaire en dialogue social avec la présence de la direction de la PCVD. La suite à donner à nos travaux s'inscrit dans la durée, en effet, mais nous le savions avant de lancer notre enquête, un schéma de rénovation des sites communautaires est prévu, reste maintenant à suivre ces travaux par le biais des présentations des projets en Formation spécialisée et Comité Social Territorial.



BIO : Juriste de formation initiale, Mailys Iriart s'est reconvertie à la médiation, en se formant aux modes amiables de résolution des conflits. **Titulaire du diplôme d'Etat de médiation familiale, formée en Communication Non-Violente et assermentée auprès de la Cour d'Appel de Pau,** elle accompagne autant les personnes qui lui sont adressées par les magistrats que les personnes et collectifs souhaitant directement passer par un médiateur pour dialoguer et résoudre un litige (dans tous les domaines relevant du civil).



lui-même, mais la manière de le gérer. En effet, si le conflit renvoie à la crise, il peut également être appréhendé comme une opportunité, une occasion de procéder à des ajustements nécessaires et bénéfiques tant pour l'organisation que pour ses agents. En prenant le temps de s'y intéresser et en adoptant une méthodologie adaptée, la situation conflictuelle invite en effet à questionner son univers professionnel et à mobiliser la créativité de chacun pour adapter l'environnement et les process aux besoins tant des professionnels que des structures elles-mêmes. Le conflit bien appréhendé peut devenir un vecteur de participation active des agents, d'amélioration des usages, et d'efficacité dans l'exécution des tâches à accomplir. Une saine conflictualité est ainsi au cœur du vivre-ensemble puisqu'elle permet à chacun de se sentir libre de s'exprimer et de donner son avis.

En considération de l'obligation qui leur incombe en matière de prévention des risques psychosociaux, ce sujet préoccupe de plus en plus les personnes en responsabilité managériale dans les organisations à fort effectif, sans qu'elles ne sachent toujours par quel bout commencer... La question est en revanche encore loin d'être une priorité dans les structures à effectifs plus réduits, pourtant tout aussi concernées par les situations de conflits et de stress au travail.

1 Comment décririez-vous le conflit ou plutôt les conflits dans le monde du travail ? Les causes, les types ?

On peut caractériser le conflit au travail comme l'escalade qui survient lorsque d'une difficulté souvent relativement simple naît une tension relationnelle exacerbée conduisant le plus souvent à une rupture du dialogue.

Les conflits au travail sont fréquents et font partie de la vie en entreprise, pouvant mettre tant les professionnels que les structures en difficulté s'ils ne sont pas pris en compte. Conflits de méthodes, de valeurs, d'objectifs, d'opinions... Les causes des conflits au travail sont multiples et diverses, tout comme leur nature et leur intensité. **En revanche, elles ont un point commun sur lequel il est essentiel de s'attarder pour en favoriser la résolution :** elles résultent toujours de besoins sous-jacents insatisfaits (besoin de reconnaissance, besoin de transparence, besoin d'efficacité...).

Ces situations conflictuelles peuvent dès lors naître entre collègues, mais aussi opposer un salarié à sa hiérarchie (employeur, manager), ou encore un prestataire et son commanditaire.

Pour favoriser un climat de travail sain et gérer les tensions et les désaccords en entreprise, il est donc nécessaire d'identifier **les deux causes potentielles de conflit. En lien avec la mauvaise gestion de l'entreprise,** on peut tout d'abord repérer les causes organisationnelles qui sont liées à divers aspects du milieu professionnel, tels que l'organisation du travail, la mauvaise définition et répartition des tâches, un manque de coordination (et de participation aux décisions), la rareté des ressources (financières ou humaines), le manque de communication et de disponibilité des supérieurs hiérarchiques...

En lien avec des sources psychologiques, d'origines diverses mais souvent extérieures à l'organisation, une deuxième catégorie de conflit regroupe les causes individuelles liées aux traits de personnalité de chacun et les causes interpersonnelles qui peuvent dériver d'une mauvaise communication, de choc de valeurs, d'un sentiment d'injustice, de luttes de pouvoir, ...

2 Quelle approche a le monde du travail par rapport aux conflits dans une organisation ou entreprise ? Sentez-vous une volonté de prendre ce sujet à bras le corps de la part des personnes en responsabilité managériale ? Prenons-nous vraiment le temps de gérer le conflit quand il a lieu ?

Dans notre pays, nous n'avons pas encore totalement adopté la culture de l'amiable. Même à l'échelle judiciaire, la médiation n'est souvent proposée qu'au stade de la Cour d'Appel, alors que le conflit judiciaire dure depuis déjà plusieurs années.

Globalement le conflit reste un tabou, et nous avons collectivement pris le mauvais pli de minimiser, décaler, relativiser, temporiser une relation conflictuelle plutôt que de véritablement s'y intéresser et de la considérer.

Pourtant, on se fourvoie en croyant que le conflit doit être évité. Il s'agit d'une erreur fondée sur la confusion entre la notion de conflit et l'agressivité ou la violence qui peuvent en découler. Il est donc important de comprendre que le problème, ce n'est pas le conflit en

lui-même, mais la manière de le gérer. En effet, si le conflit renvoie à la crise, il peut également être appréhendé comme une opportunité, une occasion de procéder à des ajustements nécessaires et bénéfiques tant pour l'organisation que pour ses agents. En prenant le temps de s'y intéresser et en adoptant une méthodologie adaptée, la situation conflictuelle invite en effet à questionner son univers professionnel et à mobiliser la créativité de chacun pour adapter l'environnement et les process aux besoins tant des professionnels que des structures elles-mêmes. Le conflit bien appréhendé peut devenir un vecteur de participation active des agents, d'amélioration des usages, et d'efficacité dans l'exécution des tâches à accomplir. Une saine conflictualité est ainsi au cœur du vivre-ensemble puisqu'elle permet à chacun de se sentir libre de s'exprimer et de donner son avis.

3 Quelles sont les solutions pour pouvoir prendre ce sujet à bras le corps et éviter la mise sous le tapis comme seule solution ?

Au sein des organisations, les conflits se cachent souvent derrière des masques, dissimulant de vives émotions et des besoins profonds. La plupart du temps perçus comme des perturbations, ils constituent en réalité de véritables opportunités de changement et d'amélioration. Une gestion efficace des conflits en entreprise suppose alors de bonnes compétences relationnelles, une empathie considérable, et une capacité à communiquer de manière claire et non-équivoque. En effet, c'est en osant explorer les peurs, désirs et frustrations qui se cachent derrière les conflits que les managers peuvent restaurer la confiance, stimuler la performance, et créer un environnement de travail harmonieux.

Un manager soucieux de la question de la prévention des conflits doit être sensible à ces émotions sous-jacentes, même si elles ne sont pas explicitement exprimées. Cela suppose une bonne formation et une disponibilité de sa part qui peut prendre des formes diverses selon les organisations : un bureau ouvert, des temps dédiés à la rencontre et au dialogue afin de bien se connaître et prendre conscience des besoins de chacun (en individuel ou en équipe), une présence aux temps de convivialité, des sessions de reconexion partage pour l'équipe en dehors de l'organisation, la mise en place d'un espace d'écoute et de médiation...

Il existe ainsi autant de manières de répondre à la problématique que de structures et de personnes. Mais cela commence toujours par l'instauration d'un climat de travail sain qui s'appuie sur un cadre clair, transparent et bienveillant, en conservant à l'esprit que le flou est un terrain formidable pour les incertitudes et les malentendus. Cela suppose également de favoriser la participation des collaborateurs aux prises de décision, une décision comprise et consentie ayant davantage de chance d'être appliquée qu'une décision imposée et potentiellement dénuée de sens pour son destinataire. Enfin, il me semble essentiel de proposer des temps de rencontre et d'échanges réguliers entre collaborateurs (idéalement avec le soutien d'un tiers facilitateur) pour développer la culture du dialogue et de la considération mutuelle, ainsi que la pratique des retours constructifs (dits « feedbacks »), qui proposent de revenir sur des expériences professionnelles et d'en valoriser les points de satisfaction tout en réfléchissant ensemble aux marges d'amélioration.

Quelles que soient les pratiques qui vont parler à un manager et à son équipe, l'idée sous-jacente est de favoriser le sentiment

d'appartenance à un projet commun, la coopération et la mobilisation de l'intelligence collective, comme remparts à l'isolement, la compétition et dès lors, le conflit.

4 Existe-t-il des outils pour prévenir, et parfois gérer le conflit ? Une prévention efficace de ce sujet au sein de l'entreprise n'est-elle pas la meilleure solution pour éviter une casse humaine et financière ?

La prévention des risques psychosociaux est un enjeu majeur au sein des organisations de travail. L'employeur est ainsi tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de l'ensemble de ses salariés.

Il est à ce titre indispensable de commencer par promouvoir la qualité de vie au travail. **Il s'agit en premier lieu d'adopter une politique claire qui définit et condamne les comportements toxiques, et qui promeuve la culture du dialogue et de la considération mutuelle.** Cela suppose de veiller à la cohésion d'équipe en proposant des formations en Communication Non-violente, des journées d'analyses de pratiques, des sessions de convivialité en dehors de la structure, mais aussi des entretiens individuels réguliers pour connaître les membres de son équipe et mesurer leurs difficultés et leurs besoins. Il est également important de savoir célébrer les réussites et d'être soutenant dans les moments difficiles, pour maintenir un sentiment d'appartenance et de réalisation au travail.

En donnant l'exemple en matière de comportement, un bon manager saura impulser une culture de l'écoute et du dialogue, qui favorisera la liberté d'expression et la compréhension mutuelle, dans l'intérêt des professionnels et de l'organisation.

Et lorsqu'un conflit apparaît, l'intervention d'un tiers médiateur (indépendant, neutre et impartial) peut faciliter la résolution du conflit et la restauration de la relation de travail. En apportant ses compétences relationnelles, le médiateur permet aux personnes en conflit de réfléchir à leur situation, de partager leur point de vue et leurs ressentis dans un espace confidentiel et sécurisé et de repérer les malentendus et incompréhensions qui sont le plus souvent à l'origine des conflits. Et lorsque la situation de conflit est plus systémique, le médiateur peut inviter les managers à réfléchir aux pratiques en cours au sein de l'organisation et à considérer le conflit comme une occasion d'impliquer leurs collaborateurs, dans la recherche d'ajustements profitables à tous.

En résumé, la gestion des conflits au sein de l'organisation de travail est un défi permanent, mais en mobilisant les bonnes ressources en matière de gestion, formation, communication et régulation d'équipe, les managers peuvent contribuer à créer un environnement de travail propice à la collaboration et à la réussite tant individuelle que collective.



A la faveur des excellents entretiens annuels d'Inxausetà sur le logement qui se sont déroulés à Bunus fin août, la question de l'accès au logement pour les salariés a été abordé à la faveur d'une table ronde. Comme pour tous les salariés, il est de plus en plus difficile pour les fonctionnaires territoriaux de se loger à prix abordable et à des distances domicile-travail acceptables. Au-delà de l'aspect social, il s'agit d'un enjeu d'attractivité pour les collectivités territoriales, et au Pays basque encore plus qu'ailleurs. En tant qu'employeurs, les élus locaux disposent de quelques leviers pour leur faciliter l'accès au logement.

La CFDT de la CAPB et du CIAS Pays Basque avait, il y a quelques mois, saisi les parlementaires locaux sur l'obsolescence de l'indemnité de résidence. Le député ECHANIZ avait interrogé le ministre de tutelle sur cette question. Pas d'avancée depuis lors mais la réponse du ministre GUERINI posait le même constat, à savoir le besoin de venir soutenir les agents territoriaux habitants dans des zones tendues.

Des leviers existent. Les collectivités pourraient combiner différents leviers d'action pour faciliter le logement de leurs agents. L'accès au parc social HLM constitue un premier axe essentiel. En tant que réservataires de logements sociaux, les collectivités peuvent flécher une partie des attributions annuelles vers leurs propres agents, en fonction des contingents négociés avec les bailleurs. L'autre axe peut être vers le développement du logement intermédiaire, avec des loyers inférieurs de 10 à 20% au parc privé, apparaît comme une solution complémentaire à encourager.

Le sujet du logement des agents territoriaux doit être pris à bras le corps par les collectivités, dans toute sa dimension stratégique. Une politique volontariste, dotée de moyens adéquats et s'inscrivant dans une gouvernance renouvelée, est la clé pour relever ce défi majeur pour l'avenir des services publics locaux. (<https://entretiensinxausetà.fr/>)

► **LA CFDT, UN SYNDICALISME D'ADHÉRENT.E**

Une CFDT plus nombreuse, plus féminine et plus jeune.
 Au 31/12/2023, la CFDT comptait 634 278 adhérents, adhérentes ce qui représente une hausse nette de 3,61 % par rapport à 2022, soit 22 073 adhérents de plus. La CFDT reste la 1^{ère} organisation syndicale de France tous secteurs confondus.

► **CRÈCHES COMMUNAUTAIRES : TRAVAILLER L'ATTRACTIVITÉ, L'ÉTAT AIDE LES COLLECTIVITÉS**

La CFDT a saisi la CAPB par courrier en mai dernier pour demander la prise en compte dans notre volet revendicatif des revalorisations salariales pour les professionnels de la petite enfance et les critères d'éligibilité au bonus « attractivité ». À ce jour, pas de réponse formelle de la part de l'administration sur ce sujet. Nous allons ressaisir l'administration sur ce point.

► **SEMAINE EUROPÉENNE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE**

La Semaine européenne du développement durable (SEDD) se déroule entre le 18 septembre et le 8 octobre 2024. Son objectif est de sensibiliser aux 17 objectifs de développement durable (ODD) de l'Agenda 2030 et d'encourager la réalisation d'actions concrètes par les citoyens, les administrations et les entreprises.

► **GROUPE WHATSAPP AU BOULOT, EN QUOI ? OÙ ? COMMENT ?**

La messagerie WhatsApp a connu un essor fulgurant à l'occasion de la crise COVID. Dès lors, cette messagerie du réseau META est devenue un outil de communication important et plus particulièrement dans la gestion des groupes d'amis ou dans un cadre d'utilisation collective. Bien entendu la sphère professionnelle n'est pas restée loin de cette application et il n'est pas rare de la voir mise en place dans son cadre professionnel pour gérer le quotidien des salariés.

Comme pour tout outil, il faut en définir les pratiques et en border l'utilisation.

En effet, ce type d'outil peut vite s'avérer intrusif au niveau de sa vie privée, en dehors des heures de travail. Ce sujet, à savoir la mise en place dans un cadre professionnel d'un groupe WhatsApp devra faire l'objet d'une lecture plus approfondie nous semble-t-il.

La gestion et l'utilisation de cet outil dans le cadre du travail doit faire l'objet d'un questionnement, la CFDT saisira l'autorité territoriale à ce propos.

CIAS PAYS BASQUE : POINT D'ÉTAPE DU DIALOGUE SOCIAL



La CFDT est auprès des personnels du CIAS Pays basque par le biais d'un dialogue social constant et régulier avec les élu.e.s et la direction générale de la structure.

Pour celles et ceux qui s'en souviennent, nous avons rédigé un cahier revendicatif en 2020 nommé « **Cahier revendicatif CIAS PAYS BASQUE 2025** ». Ce document qui nous sert de mémorandum, vient nous rappeler les différents enjeux qu'il y a dans ce secteur.

L'année 2025 c'est demain ! Aussi, la CFDT de la CAPB et du CIAS Pays basque s'attache à être proactive sur les questions liées aux acquis sociaux et notamment le pouvoir d'achat des agents du CIAS Pays basque. Les avancées sociétales, les questions liées au climat, la santé des agents sont des sujets que nous devons porter quotidiennement au sein du dialogue social.

Donc pour 2025, nous porterons pour le CIAS Pays basque les sujets suivants dans le cadre des négociations, à savoir :

- La mise en œuvre d'un PACTE SOCIAL pour le CIAS Pays basque (Pacte social = Protocole d'accord incluant le principe fondateur d'une négociation annuelle sur le niveau des groupes du RIFSEEP)
- L'étude d'un process pour la prise en compte de la pénibilité dans les métiers
- La formation d'agents du CIAS comme securiste en santé mentale
- L'évolution des Autorisations spéciales d'absences
- Revalorisation des niveaux de prises en charges de la PSC
- La mise en œuvre d'un congé lié à l'endométriose et dysménorrhée (règles douloureuses)
- Etude d'une flotte de véhicules CIAS Pays basque
- Mise en œuvre d'une messagerie professionnelle pour tous les agent.e.s du CIAS Basque

Vous êtes agent.e.s du CIAS Pays basque, vous voulez vous syndiquer ?
Ci-dessous le QR code pour vous diriger vers toutes les informations à votre adhésion.



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 - Bât 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 73 000 adhérents.