



# CAHIER REVENDICATIF CFDT CAPB CIAS PAYS BASQUE PACTE SOCIAL 2025



Bayonne le 15 janvier 2025,

## Préambule



### **Cahier revendicatif 2025 : Un outil essentiel pour défendre vos intérêts.**

Notre cahier revendicatif 2025 vise à porter à la connaissance de l'exécutif les demandes et revendications de la section syndicale CFDT de la CAPB.

Ce document joue un rôle crucial en posant les bases des sujets que nous défendrons lors des négociations collectives ou des discussions avec les représentants de la collectivité.

Un exercice similaire a déjà été réalisé par la CFDT au sein du CIAS Pays basque. Ce cahier est un outil aujourd'hui indispensable dans le cadre posé à travers le Pacte social, tant pour les agent-es de notre collectivité, que pour les représentants du personnel.

Cela nous permet de faire connaître nos revendications, et les intérêts des agents, de manière structurée et cohérente. Pour l'employeur public, dans un contexte marqué par des tensions en matière de recrutement, le PACTE SOCIAL paraît utile dans la période.

Il contribue à identifier des leviers pour améliorer l'attractivité de l'emploi dans la collectivité territoriale.

Parmi les axes prioritaires que nous mettons en avant à travers ce document socle figurent :

**PACTE  
SOCIAL**

- La poursuite d'une dynamique salariale sur le RIFSEEP et le CIA
- Une action sociale digne et équitable contributrice à améliorer le quotidien des agents territoriaux
- Temps de travail : Poursuivre les travaux avec la volonté de tendre vers un bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Egalité F/H
- Amendement des règlements intérieurs

Depuis la création de notre nouvelle collectivité, nous sommes pleinement engagés dans ces travaux paritaires pour répondre aux enjeux présents et anticiper ceux à venir.

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 2025

### 1-1 Niveau des montants planchers des Groupes IFSE



Dans le cadre du pacte social 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 2024, les négociations à la CAPB ont permis une augmentation se soldant par une valorisation graduée, selon les groupes RIFSEEP, en pourcentage d'une valeur allant de 1% à 4 % à l'ensemble des Groupes.

Il est intéressant à travers notre dialogue social, avec le recul que nous commençons à avoir sur ce sujet, de pointer les dynamiques salariales que nous avons depuis maintenant plusieurs exercices sur le RIFSEEP de la CAPB.

A contrario, l'Etat, par le fait de la non-revalorisation du point d'indice en 2024, a signé une année blanche en matière salariale.

Cependant, malgré les augmentations successives depuis 2019, certains de nos collègues perçoivent toujours une indemnité de garantie. Notre objectif commun reste d'évoluer vers une suppression progressive de cette indemnité, afin d'assurer une meilleure équité indemnitaire au sein de nos services.

Nous reviendrons vers les élus en temps voulu afin de poser les revendications travaillées par les représentants des personnels sur cette question.

## 1-2 CIA

Depuis 2024, un nouveau palier des niveaux du Complément Indemnitare Annuel (CIA) a été mis en œuvre.

Or, cela fait maintenant trois ans que ces niveaux n'ont pas été réévalués.

Afin de garantir une reconnaissance adéquate de l'engagement des agents et de préserver l'attractivité de notre dispositif indemnitaire, nous estimons qu'une augmentation progressive des montants du CIA est aujourd'hui nécessaire.

Aussi, nous proposons une revalorisation de 100 € sur l'ensemble des niveaux du CIA, selon la proposition ci-dessous.

- Passage de 300 € à 400 €
- Passage de 450 € à 550 €
- Passage de 600 € à 700 €

## 2/ CONTRAT GROUPE PREVOYANCE

L'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 a introduit l'obligation pour les employeurs territoriaux, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 de participer au financement des garanties minimales de prévoyance « lourde » au bénéfice de leurs agents. (Cf. Annexe 01).

C'est un décret n°2022-581 du 20 avril 2022 qui a défini ces garanties minimales portant sur les risques d'incapacité et d'invalidité ainsi que le niveau minimal de participation des employeurs territoriaux.

Un accord collectif national portant réforme de la PSC des agents publics territoriaux en date du 11 juillet 2023 a prévu une modification de la réglementation en vigueur.

**A ce jour, la transposition réglementaire n'a cependant pas été réalisée.**

La Communauté d'agglomération Pays basque a mis en place en 2019 une participation à la couverture prévoyance de ses agents.

Pour pouvoir bénéficier de cette participation, vous devez être titulaire d'un contrat individuel labellisé par l'Etat.

L'autorité territoriale, à l'issue des négociations du Pacte social de 2024, a décidé de donner une suite favorable à l'augmentation des montants mensuels de la participation, à effet au 1er janvier 2025, selon les modalités suivantes :

Votre indice majoré	Montants mensuels de la participation à la couverture prévoyance à compter du 01.01.2025
Indice majoré inférieur ou égal à 425	30 €
Indice majoré compris entre 426 et 539	25 €
Indice majoré supérieur ou égal à 540	20 €

Au vu de l'augmentation des cotisations des contrats labellisés (du fait de l'obligation de prendre en compte obligatoirement l'invalidité), certains agents pourraient ne plus percevoir la participation CAPB au paiement de leur cotisation prévoyance, si leur contrat n'était plus labellisé au 1er janvier 2025, ou pire ne plus avoir de couverture prévoyance.

**La CFDT demande l'ouverture de négociations autour de la mise en œuvre d'un contrat groupe, et souhaite être associée à ce travail.**

L'objectif de ces discussions sera d'assurer la mutualisation des risques incapacité et invalidité à travers une convention d'assurance collective unique (contrat groupe) et de rechercher le meilleur rapport « garantie/coût » possible, tout en assurant un bon équilibre à long terme du régime.

La négociation de cet accord s'inscrit pleinement dans le cadre de la réforme de la protection sociale complémentaire territoriale, et plus particulièrement dans la fonction publique dans celui fixé par l'accord du 11 juillet 2023.

Plusieurs points nous semblent importants à noter sur le cahier des charges :

**1. Garanties :**

L'assiette de cotisation qui pourrait être retenue pour servir de base à l'établissement de la cotisation est le Traitement de base indiciaire + Nouvelle bonification indiciaire (NBI) + Régime indemnitaire (RI)

Le taux des cotisations est identique quel que soit l'âge des agents, mais pourra dépendre des tranches d'indices majorés.

**2. Conditions générales :**

- Faire partie des effectifs de la CAPB ou du CIAS PB
- Être en activité
- Ne pas être en arrêt de travail

Les agents en activité normale de service effective au 1er janvier peuvent adhérer sans condition.

L'adhésion intervient sans questionnaire médical, ni délai de carence.

Les agents nouvellement embauchés, peuvent adhérer dans un délai d'un mois à compter de leur date d'embauche.

Les agents en congé parental d'éducation, maternité, paternité, adoption ou placés en disponibilité de droit ou pour convenances personnelles peuvent adhérer si la demande d'adhésion intervient dans le mois suivant le premier jour du mois civil qui suit la reprise effective de leur activité normale de service à temps complet.

**3. Caractère obligatoire de l'adhésion :**

L'adhésion à ce contrat devra être obligatoire pour tous les agents cités dans les conditions générales.

Les agents auront la possibilité d'adhérer à des options facultatives au titre de la perte de retraite consécutive à une invalidité et/ou un décès ou à la perte totale ou irréversible d'autonomie.

A préciser le maintien de l'adhésion dans certains cas par exemple disponibilité d'office à la suite d'un congé pour raison de santé etc...

#### 4. Cotisations :

A travailler en fonction du taux de cotisation demandé par l'assureur. Bien définir les tranches avec une participation plus importante pour les indices majorés les moins élevés.

Assurer que le taux de cotisations n'évoluera pas dans l'année de référence, et fixer un taux d'augmentation à ne pas excéder pour l'année suivante.

#### 5. Comité de suivi :

Ce comité sera composé de l'autorité territoriale, et des représentants du personnels. Définir les missions de ce comité telles que le suivi de l'évolution des contrats, l'évaluation des évolutions tarifaires, etc.

### 3/ PPR : Maintien du RIFSEEP

L'article 85-1 de la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à un Plan Prévisionnel de Reclassement (Cf. PPR) avec traitement.

Cela signifie que l'agent continue de percevoir son traitement et ses accessoires (supplément familial de traitement et indemnité de résidence).

S'agissant du régime indemnitaire, le texte ne prévoit pas d'obligation pour la collectivité employeur. L'attribution d'un régime indemnitaire est laissée à sa libre appréciation, à l'exclusion des primes répondant à des services liés à l'exercice des fonctions (NBI, heures supplémentaires...) (Cf. Annexe 2)

**L'agent, étant en position d'activité, bénéficie de ses droits à avancement, à congés annuels ou encore aux congés pour raisons familiales ou personnelles.**

Lors du CST du 22 novembre 2024 nous avons acté une modification des conditions de maintien des primes et indemnités en cas d'absence pour congé de longue maladie et de congé de grave maladie, pour rester sur le principe validé à l'origine d'une parité avec la fonction publique d'Etat.

- CMO : le régime indemnitaire suit le sort du traitement ;
- CLM et CGM : versement du régime indemnitaire à compter de la date de placement dans ces congés, à hauteur de :
  - 33% la première année ;
  - 60% les deuxième et troisièmes années.
- CLD : suspension totale du régime indemnitaire à compter de la date de placement dans ce congé ;
- En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle : le régime indemnitaire est maintenu dans la même proportion que celle du traitement de base.

Il nous semble que le système actuel en place à la CAPB manque de cohérence.

En effet, si une partie du traitement indemnitaire est effectuée dans le cadre d'une CMO, CLM, CGM ou accident de travail / maladie pro, ce même régime est suspendu dans le cas d'un placement en PPR.

Or, le PPR est mis en place à la suite d'une situation de reclassement, directement liée aux problématiques de santé.

Cette démarche proactive reflète la volonté de l'agent de poursuivre sa carrière, malgré une remise en question significative de sa situation professionnelle qui fait sortir l'agent de sa zone de confort. Une remise en question importante.

Il est donc essentiel que la collectivité accompagne socialement l'agent volontaire dans ses efforts pour reprendre une activité professionnelle.

La CFDT souhaite ainsi l'alignement du traitement indemnitaire dans le cadre d'un PPR sur celui applicable en CMO, CLM et CGM ou accident de travail / maladie pro afin d'assurer une équité de traitement et un soutien adéquat à l'agent.

#### **4/ TEMPS DE TRAVAIL : Analyse du temps de travail**

Après plusieurs années de mise en œuvre de notre règlement du temps de travail (Cf. 2019), nous souhaitons désormais analyser les pratiques en cours dans deux directions spécifiques.

Cette démarche vise à dresser un état des lieux des pratiques quotidiennes, à identifier les éventuels écarts ou dysfonctionnements, les glissements des pratiques et à mettre en lumière les points nécessitant une réflexion.

Pour ce faire, nous souhaitons nous appuyer sur des bilans chiffrés et des indicateurs relatifs aux ressources humaines, qui permettront d'évaluer les pratiques des agents au sein de ces services.

**Ainsi, en 2025, nous souhaitons mener cette analyse dans les directions des crèches communautaires et des déchetteries communautaires.**

Nous vous proposons une méthodologie en s'appuyant sur les ressources délivrées par les ressources humaines à savoir :

- Collecte des données chiffrées : heures de travail effectuées par semaine (normes vs effectifs).
- Taux d'absentéisme dans les services et raisons principales (maladie, congés, autres).
- Volume d'heures supplémentaires éventuelles et leur fréquence.
- Analyse des horaires des plages : régularité, photos d'activité, périodes creuses.
- Temps d'ouverture au public

Avec ces éléments portés à la connaissance des représentants du personnel dans le cadre du dialogue social nous vous proposons l'analyse suivante :

- Relire le règlement du temps de travail des services explorés
- Identifier les écarts entre les règles établies en 2019 et les pratiques actuelles.
- Faire remonter les points nécessitant une réflexion ou des ajustements.

Ces travaux sont importants et permettent de rester vigilant et proactif sur un sujet essentiel de la vie d'un agent, à savoir le temps de travail.

## 5/ Télétravail : Augmentation du nombre de jours de télétravail flottants

Déjà porté dans le cadre du Pacte social par la CFDT en 2023, nous souhaitons réinvestir ce sujet de l'augmentation des jours flottants du télétravail.

Un rappel de deux atouts majeurs du Télétravail :

**1 – Meilleure qualité de vie au travail** : réduction des temps de déplacement, conciliation vie familiale / vie professionnelle, recherche d'une meilleure concentration des agents.

**2 – Développement durable et aménagement du territoire** : réduction de la pollution et de l'empreinte carbone, possibilité de maintien de la population dans les zones rurales, répondre aux difficultés liées aux transports en permettant de les réduire et couper le rythme dans la semaine

Aujourd'hui, la pratique du télétravail dans notre collectivité fonctionne.

Sans se départir de ses obligations réglementaires, notre collectivité a fait le choix de permettre une mise en œuvre de cette pratique sans dogme réducteur et avec la volonté d'être à l'écoute des différentes spécificités de notre territoire.

En 2023 nous avons souhaité augmenter les jours de télétravail flottants de 30 à 40 jours.

L'attribution d'une autorisation de jours flottants de télétravail sur des dates non fixées à l'avance peut, quant à elle, apporter plus de souplesse pour permettre à l'agent d'utiliser sa quotité de télétravail en fonction de l'activité et des nécessités du service.

En 2023, nous avons essuyé un refus avec pour argumentation principale que la moyenne annuelle d'utilisation des J.F sur l'ensemble des agents de la collectivité était peu importante.

Vous nous permettrez d'avoir une lecture différente.

Avec le recul de trois années d'exercice du télétravail, il nous semble plus opportun d'avoir une lecture par service ou direction au niveau des quotas d'utilisation des jours flottants.

Après avoir pris lecture des éléments portés lors du bilan lors d'un groupe de travail en dialogue social en mai 2024, il apparaît que suivant les directions ou services, les usages d'utilisations sont totalement différents.

Certains services utilisent de façon importante les jours flottants, d'autres moins, souvent du fait de contraintes liées à leur quotidien.

Aussi dans la même veine qui a prévalu à la mise en œuvre d'un télétravail avec option optimale (3 jours possibles de télétravail) nous demandons que le plafond des jours télétravaillés soit porté à 40 jours.

L'adage « qui peut le plus, peut le moins » illustre parfaitement notre position : cet ajustement offrirait une souplesse supplémentaire pour les services qui en ont besoin,

sans contraindre ceux qui y recourent moins.

Nous sommes convaincus que cette mesure répondrait aux attentes de nos agents et renforcerait encore l'efficacité de notre politique de télétravail, tout en tenant compte des spécificités des différentes directions ou services.

**En l'occurrence, la CFDT demande à augmenter le quota des jours de télétravail flottant à 40 jours/an.**

## **6/ Gestion dématérialisée des congés**

**La CFDT a joué un rôle déterminant dans la généralisation des messageries professionnelles pour tous les agents communautaires.**

Cette revendication, validée par l'administration, a prouvé son efficacité.

Grâce à cette mesure, des processus tels que les entretiens professionnels annuels ont été entièrement dématérialisés, ce qui a grandement simplifié leur gestion pour les managers en charge de ces temps d'échanges.

Dans la même veine, la CFDT porte l'idée de laisser à l'ensemble des agents communautaires l'accès au logiciel e. temptation, accédant ainsi à une autonomie dans la gestion directe de la consultation et la pose de leurs congés.

En effet dans certaines directions ou les contingents d'agents sont importants, la gestion au quotidien des congés est extrêmement chronophage pour les managers.

Cet exercice peut détourner l'attention des responsables de certaines tâches essentielles au bon fonctionnement du service.

La mise en place de cette nouvelle procédure ne doit pas altérer les principes de base de la gestion des congés, comme la planification annuelle, en particulier dans les services avec des effectifs importants d'agents d'exécution.

## **7/ Modification prise en charge frais concours**

Sur notre règlement de formation il est noté :

### ***Cadre de prise en charge des frais annexes***

*Les modalités de prise en charge sont définies par la délibération du 18 juillet 2017 et par le Règlement des frais de déplacement et de mission des agents communautaires.*

*Elles s'appliquent à toutes les formations validées par la collectivité dès lors que les frais ne sont pas pris en charge, en tout ou partie, par l'établissement d'accueil du stagiaire ou le centre de formation. Pour la participation à un concours ou examen : les frais de transport peuvent être pris en charge par la collectivité, dans la limite d'une session par an. **En revanche, les frais d'hébergement et de restauration ne sont pas pris en charge par la collectivité.***

Aujourd'hui les concours sont organisés dans le périmètre de la Nouvelle Aquitaine.

Il ne vous aura pas échappé que cette région est extrêmement grande.

De plus, les concours sont soit organisés sur la Nouvelle Aquitaine, soit hors de la Nouvelle Aquitaine, les candidats ne choisissant pas les lieux de ces concours.



Avec la particularité de notre région XXL, il y a obligation de partir la veille au soir pour être sur place le jour du concours ou de l'examen.

**La CFDT propose ainsi de modifier le règlement de formation afin que la collectivité prenne en charge, en plus des frais de transport déjà prévus, les frais d'hébergement et de restauration pour les agents participant à ces concours ou examens.**

Cette mesure viserait à :

- Garantir l'égalité des chances entre les agents, quels que soient leur lieu de résidence et le lieu de l'examen.
- Éviter que les contraintes financières ne constituent un frein à l'évolution.

## **8/ Bonification ADP – Mission SST : Dissociation charge SST et ADP**

Dans le règlement de fonctionnement du RIFSEEP de la CAPB, sur la charge liée à l'engagement comme assistant de prévention et à la formation de SST, il est noté :

*2. Les bonifications sans lien avec le métier RIFSEEP et au poste occupé.*

**Ces bonifications sont fondées sur les fonctions suivantes :**

**- Sauveteur Secouriste du Travail (SST) = concerne les agents détenant un diplôme de SST valide. Le montant financier de cette bonification s'élève forfaitairement à 240 € brut annuel.**

**- Assistant de prévention = concerne les agents désignés par la CAPB en qualité d'assistant de prévention. Le montant financier de cette bonification s'élève forfaitairement à 600 € brut annuel. A noter que la bonification pour assistant de prévention n'est pas cumulable avec la bonification SST.**

Le fait que la bonification d'assistant de prévention ne soit pas cumulable avec la bonification SST a toujours été un point d'incompréhension. D'autant plus que lors des négociations, pour faire un point sur l'historique de cette bonification de la charge d'ADP, nous avons alors négocié une indemnité pour les ADP de 50 € dans sa globalité. Le fait cumulatif de la bonification ADP et SST n'avait pas l'objet d'une quelconque négociation.

**Aussi afin de continuer d'affirmer une politique volontariste sur les questions liées à la QVCT, la CFDT demande que les deux bonifications ci-avant citées soient totalement dissociées l'une de l'autre afin de pouvoir octroyer une bonification de 50 € pour les ADP quels que soient les cas de figure.**

## **9/ Action Sociale : Titre restaurant / augmentation ciblé sur 3 ans**

**Titres restaurants, données générales** : Le titre restaurant est un moyen de paiement spécial qui est perçu, depuis 1957, comme un acquis social. (Cf. Annexe 3).

Le décret de janvier 2011 renforce donc la politique sociale étatique et offre un avantage pour les fonctionnaires quant à leur droit à l'alimentation.

L'article n°2011-2 du Code du travail autorise les collectivités à faire profiter aux agents du titre restaurant. Le pourcentage participatif à la valeur du titre peut être librement déterminé par l'employeur.

**Le titre restaurant est une source de revenus additionnelle qui est perçue comme un facteur de motivation.**

Cette source de revenus est nette et ne dépend pas du rang ou du salaire.

Le plafond d'exonération maximum de la participation patronale au financement des titres-restaurant est relevé à 7,26 € par titre (contre 7,18 € auparavant). Cette revalorisation a pour objectif d'inciter l'employeur à augmenter sa participation.

Au-delà de ce plafond, cette contribution patronale réintègrera l'assiette de calcul des cotisations.

Pour bénéficier d'une exonération des cotisations de Sécurité sociale et d'impôt sur le revenu, la participation de l'employeur doit se situer entre 50 et 60 % de la valeur du titre remis au salarié.

Ainsi, lorsque la contribution de l'employeur s'élève à 7,26 €, la valeur du titre-restaurant devra se situer entre 12,10 € et 14,52 € pour que l'exonération maximale de la participation patronale ait lieu.

**Cette disposition concerne les titres émis à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2025.**

### **A la Communauté d'Agglomération Pays basque qu'en est-il ?**

L'action sociale dans nos collectivités territoriale est désormais un axe important d'attractivité.

Au cœur de nos travaux depuis 2017 dans le cadre des négociations au sein de la collectivité basque, l'action sociale occupe une place importante dans l'aspect volontariste que la CAPB souhaite afficher en matière de ressources humaines.

Aujourd'hui les titres restaurants sont un des rares points sur lesquels, en matière de dynamique d'action sociale, le secteur public peut rivaliser avec le secteur privé.

En cela nous avons obtenu en 2023 une augmentation des titres restaurants après des années de blocage.

Aussi afin de garder une dynamique progressive sur la valeur des titres restaurants, nous souhaitons pouvoir mettre en œuvre au sein de la CAPB une augmentation graduelle sur trois exercices afin d'atteindre, à l'orée de l'année 2028, une valeur faciale des titres de 9 €.

Propositions CFDT d'augmentation des titres restaurants sur trois exercices :

- 2026 : 8.30 €
- 2027 : 8.60 €
- 2028 : 9.00 €

## 10/ Réseau santé mentale : Développement et pérennisation du réseau

Dans le cadre de notre formation liée à notre mandat syndical, à la suite des élections professionnelles, de décembre 2022, la CFDT avait proposé au service des ressources humaines de pouvoir suivre la formation de Secouriste en Santé Mentale (Cf. Annexe 4).

En effet après l'épisode de la crise sanitaire du COVID 21, cette question de la santé mentale a fait un retour spectaculaire dans l'actualité sanitaire et sociale.

Nous avons donc proposé de remplacer les deux jours de formations formelles dans le cadre de notre mandat à la suite des élections pro de 2022, par deux jours de formation spécifique afin d'être formés comme **Secouriste en Santé Mentale**.

Aujourd'hui une vingtaine de personnes ont été formées au sein des services de ressources humaines conjointement à des représentants du personnel.

**Le développement d'un réseau de secouristes en santé mentale au sein d'une collectivité territoriale représente un enjeu important pour améliorer la réactivité et l'efficacité des interventions en cas de crise psychologique.**

Plusieurs points à considérer dans le cadre de la mise en œuvre d'un réseau à l'échelle de notre collectivité.

- **Une accessibilité et réactivité** car les réseaux de secouristes en santé mentale permettent une réponse rapide aux situations de crise. Ces secouristes sont formés pour offrir un premier soutien en attendant l'arrivée de professionnels de santé.
- **Une formation des secouristes**. Ils reçoivent une formation spécifique qui les prépare à reconnaître les signes de détresse psychologique, à fournir un soutien émotionnel et à orienter les personnes vers des structures adaptées (comme les psychiatres, les psychologues ou les hôpitaux). Cette formation se base sur des approches comme le réconfort immédiat, l'écoute active et le renforcement du bien-être psychologique.
- **Dans le cadre de leur action au sein d'un réseau interne**, la prévention et la sensibilisation peuvent également jouer un rôle dans la prévention des troubles psychologiques en sensibilisant la population aux signes précoces de détresse, en l'aidant à briser les tabous autour de la santé mentale et en encourageant le recours à un soutien professionnel avant qu'une crise grave ne se produise.

En lien avec le **réseau PPSM** (premier secours en santé mentale) des liens peuvent être étroitement établis avec les services de santé publique, les associations locales et les autres dispositifs de soutien communautaire pour assurer une prise en charge fluide et cohérente des personnes en difficulté.

Afin de répondre aux enjeux du déploiement d'un réseau de secouriste en santé mentale au sein de notre collectivité **plusieurs points sont à étudier**.

En effet la mise en place et le développement de ce réseau posent des défis logistiques et financiers. **Il faut assurer une formation de qualité, un financement dédié, une**

**coordination efficace, des recyclages tracés, un suivi et une animation appropriés.**

De plus, le rôle des secouristes en santé mentale doit être clairement défini pour éviter toute confusion avec les professionnels de santé, notamment en matière de prise en charge de troubles graves.

**Un réseau bien développé contribue à la réduction du nombre de situations de crise, aide à la gestion des troubles mentaux dans des contextes plus locaux et aide à créer un environnement plus bienveillant et plus résilient face aux défis psychologiques. Un réseau de secouristes en santé mentale au sein d'une collectivité territoriale joue un rôle clé dans l'amélioration de la prise en compte de ce sujet de santé publique en agissant comme une première ligne de soutien.**

La mise en œuvre de ce réseau serait un signe fort pour notre collectivité en matière de santé mentale.

**Ce réseau, au même titre que le réseau des assistants de prévention, sont des arcanes internes permettant de travailler sur un aspect de plus en plus prégnant dans le monde du travail à savoir la bienveillance sociale envers les salariés de la part des employeurs.**

Aussi la CFDT demande la mise à l'étude d'un réseau de Secouristes en santé mentale au sein de notre collectivité.

## **11/ Transition écologique : Ecriture d'un accord et apport au LDG**

Les défis de la transition écologique sont majeurs. Adaptation au changement climatique, atténuation de ses effets, préservation de la biodiversité et des écosystèmes, gestion de la raréfaction des ressources, limitation des pollutions de l'eau, de l'air et des sols, font partie des nombreux enjeux environnementaux mis en évidence par la communauté scientifique.

Un accord national interprofessionnel du 11 avril 2023 relatif à la transition écologique et au dialogue social a été publié dans le secteur privé. (Cf. Annexe 5 et 6)

La transition écologique constitue une opportunité. Elle permet de créer de nouvelles activités et de répondre aux attentes des salariés, en particulier les jeunes générations.

Elle est porteuse de créations et d'évolutions d'emplois et de métiers, même si elle est également source de contraintes et d'incertitudes.

Comme il est noté dans l'ANI :

### **La place du dialogue social dans la transition écologique**

*... « Les acteurs du dialogue social (salariés et leurs représentants, employeurs, organisations patronales et syndicales) sont mobilisés pour la préservation d'emplois de qualité ainsi que sur la question de conditions et d'organisation du travail, de la santé et de la sécurité. Ils sont également conscients et impliqués dans les défis transversaux posés par la transition écologique » ...*

*... « Le dialogue social, au sens du Code du travail, se matérialise au niveau de l'entreprise ou du groupe par la relation de l'employeur avec les organisations*

*syndicales, d'une part, avec les membres du CSE, d'autre part, lorsqu'ils existent. Il est également mis en œuvre notamment au niveau de la branche professionnelle ou des commissions paritaires régionales interprofessionnelles » ....*

*... « Le dialogue social occupe une place essentielle dans l'anticipation, l'appropriation, l'acceptabilité et l'accélération de la transition écologique, notamment au regard des impacts économiques et sociaux liés à la transformation des activités, des emplois et des qualifications.*

*En effet, les acteurs du dialogue social élaborent une vision globale des enjeux à la fois économiques, sociaux et environnementaux. Il contribue aussi à la nécessaire implication des salariés dans la mise en œuvre de la transition écologique dans l'entreprise. Il permet de faciliter l'appréhension des opportunités et des défis de la transition écologique en termes d'activités, d'emplois, d'évolution des métiers, de formation, de compétences, de qualification et de conditions de travail et d'en limiter les impacts négatifs » ....*

La CFDT de la CAPB a déjà fait connaître à l'autorité territoriale ses vues sur cette question, et notamment sur la capacité que nous avons à analyser l'impact du changement climatique sur **le quotidien au travail de nos collègues.**

**L'ensemble des pratiques de fonctionnement**, au cœur de notre collectivité, peuvent être passées au tamis du changement par le prisme de la transition écologique

**La CAPB, à travers son Secrétariat à la transition écologique, se veut vertueuse sur ces questions en portant fortement ce sujet à travers ses politiques publiques.**

Par le biais de ses lignes directrices de gestion, la CAPB peut introduire cette question de la Transition écologique dans le quotidien de nos collègues.

Il serait intéressant de pouvoir avoir une lecture partagée de l'Accord National Interprofessionnel du 11 avril 2023.

Aujourd'hui comment pouvons nous transposer des préconisations de cet accord dans notre collectivité ?

A l'orée de divers échanges en dialogue social, nous avons souvent porté l'idée que l'ensemble des agent.e.s de notre collectivité doivent être des sentinelles vertes. Par leurs pratiques professionnelles, parfois, elles le sont déjà sans le savoir.

Aussi la CFDT soumet l'idée d'écrire conjointement un accord afin de tracer une route sur laquelle les agent.e.s communautaires pourront aller.

La rédaction d'un accord, porté au sein des lignes directrices de gestion avec une validation en CST, nous semblent aujourd'hui un premier acte important.

**Cet accord pourrait comporter 5 chapitres :**

1. Identifier des leviers de changements dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique
2. Permettre au dialogue social et professionnel de traiter les enjeux environnementaux au niveau de la collectivité en incluant le secrétariat général à la transition écologique
3. Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives
4. Traiter les enjeux environnementaux dans les espaces de dialogue social du CST et de la FSSSCT

5. Traiter les enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transition écologique : quelles opportunités ?

La CFDT souhaite travailler sur un protocole d'accord, une feuille de route, sur ce sujet, dans la poursuite des accords de méthodes, au sein de la CAPB.

## 12/ Valorisation du parcours militant

Le Décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 (Cf. Annexe 7, 8 et 9) relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, a précisé les droits et garanties pour les agents exerçant une activité syndicale à au moins 70% du temps légal de travail. Le décret précise les règles relatives aux avancements, primes et autres composantes de la rémunération pour les militants syndicaux. Il institue un droit à un entretien annuel d'accompagnement, sans évaluation, avec l'autorité territoriale.

Pour faire connaître et appliquer ces droits et garanties trois outils possibles :

- Une convention individuelle entre l'employeur, le·la militant·e et le syndicat.
- Une fiche de synthèse des activités et acquis de l'expérience syndicale à remettre lors de l'entretien annuel d'accompagnement avec la DRH.
- Un chapitre spécifique dans le protocole sur le droit syndical ou une charte de reconnaissance des parcours syndicaux.

**Si le décret ne concerne que les agents exerçant une activité syndicale à plus de 70%, ces trois outils peuvent tout à fait être utilisés pour tous les militants qui le souhaitent.**

Un tout nouveau dispositif inscrit dans le Code du Travail vise à valoriser et reconnaître, par un certificat officiel, les compétences acquises lors de l'exercice des mandats syndicaux. Le but est de « transformer » une compétence syndicale en compétence professionnelle et d'obtenir une partie de diplôme. (CF. Annexe n° 000).

En effet, à travers l'exercice de leur mandat, qui réclame des connaissances et des aptitudes variées, les représentants du personnel et les délégués syndicaux développent des compétences multiples.

La certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical constitue, pour ces bénéficiaires, un véritable atout pour faire valoir leurs compétences, acquérir une nouvelle qualification et évoluer professionnellement.

Elle vient renforcer la sécurisation des parcours professionnels des représentants du personnel et des délégués syndicaux.

Cette certification vise, par équivalence directe avec une partie d'une certification professionnelle existante, à créer des passerelles vers des métiers qui ne sont pas nécessairement les métiers d'origine des mandatés.

Elle peut permettre ainsi la prise en compte des compétences acquises au cours d'un mandat syndical ou de représentant du personnel dans une suite de parcours

professionnel.

La CFDT souhaite mettre en place la reconnaissance du parcours syndical pour les représentants du personnel afin de valoriser les compétences acquises au cours des différents mandats, restant à définir les modalités générales dans lesquelles peut s'inscrire cette reconnaissance.

### 13/ Application Luciole

Par courrier en date du 17 octobre 2024, la CFDT a souhaité que les porteurs de l'application LUCIOLE, dédiée à la lutte contre les violences intrafamiliales, viennent la présenter au sein d'un groupe de travail paritaire de dialogue social, en vue de son déploiement au sein des services de la CAPB et du CIAS.

Une réponse défavorable nous a été envoyée, avec des arguments qui nous semblent importants de confronter dans le cadre de notre dialogue social.

Parce qu'il est URGENT d'agir. Les violences intrafamiliales représentent 70% de la hausse des violences aux personnes selon les chiffres du ministère de l'intérieur.

Des solutions existent, mais les chiffres en constante évolution montrent la nécessité de multiplier les actions.

L'application Luciole met en relation les salariés potentiellement victimes avec les organismes compétents afin d'être pris en charge rapidement.

Certaines entreprises et collectivités mettent déjà à disposition de leurs salarié-e-s, agent-e-s cette application.

L'application étant cryptée, personne dans l'entreprise ou collectivité n'a connaissance de la démarche du salarié-e ou de l'agent-e, pas même les directions.

**La CFDT réitère sa demande. Nous souhaitons que les porteurs de l'application LUCIOLE puissent venir présenter cet outil lors d'un groupe de travail paritaire de dialogue social en vue de la mise en place de cette application au sein des services communautaires de la CAPB et du CIAS Pays basque.**

Cela permettra de lever également les doutes quant à la légalité de ce process.

