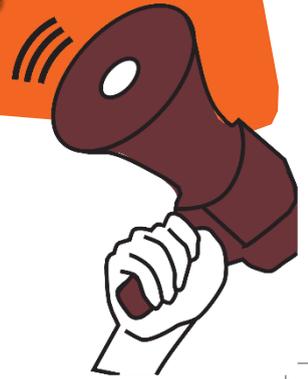




CAHIER REVENDICATIF CFDT CAPB CIAS PAYS BASQUE PACTE SOCIAL 2025



Bayonne le 12 mars 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 à la CAPB pour l'année 2025.

Ce cahier est un outil aujourd'hui indispensable dans le cadre posé à travers le PACTE SOCIAL (validé en CST en novembre 2025), 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 revalorisation du régime indemnitaire dans le cadre d'une demande intersyndicale ;
- la revalorisation du CIA ;
- PPR : Maintien du RIFSEEP
- la possibilité de souscrire un contrat de groupe prévoyance CAPB et CIAS ;
- le défraiement du télétravail ;
- la pénibilité ;
- l'évolution des ASA (avec notamment les congés menstruels) ;
- une évaluation de l'action sociale et les tickets-restaurants.
- la fourniture d'une messagerie professionnelle aux agents ;
- la mise en place d'un réseau de secouristes en santé mentale ;
- la mise en place d'une flotte de véhicules pour les agents sociaux ;
- l'application Luciole ;

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.

Pour mémoire, le dernier protocole d'accord passé entre l'autorité territoriale du CIAS PB et les organisations syndicales est plus connu sous l'appellation « **PACTE SOCIAL** ».

Il a été validé en Comité Social et Territorial du 22 novembre 2024.

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

1/ RIFSEEP 2025

1-1 Niveau des montants planchers des Groupes IFSE



R.I.F.S.E.E.P.

Dans le cadre du pacte social passé entre les organisations syndicales de la CAPB et du CIAS Pays basque et l'exécutif, un temps de négociation est prévu sur les niveaux des montants planchers du RIFSEEP au CIAS Pays basque.

Il est intéressant, à travers notre dialogue social que nous avons sur ce sujet, de pointer les dynamiques salariales que nous avons eu au sein du CIAS Pays basque sur le RIFSEEP depuis la création de cette collectivité.

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. Nous pouvons aussi évoquer les 10 % de rémunérations en moins en cas d'arrêt maladie et la suspension de la GIPA comme très mauvais signal envoyé aux fonctionnaires en terme de pouvoir d'achat.

Nous souhaitons poursuivre la dynamique salariale entamée dans le cadre du PACTE SOCIAL au sein du CIAS Pays basque, c'est un enjeu fort ne serait-ce qu'en matière d'attractivité de notre collectivité dans un contexte toujours de fortes tensions RH.

Nous reviendrons vers les élus en début de **2^{ème} trimestre** pour vous faire connaître nos 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 au sein de la CAPB.

Nous pouvons nous interroger sur le fait qu'en matière de pratique indemnitare, nous puissions mettre en œuvre également au CIAS Pays basque **le niveau supplémentaire de 450 €**.

Pour mémoire à la CAPB (Cf. Annexe 01) le rapport validé en CST du 27 septembre 2024 portant une nouvelle tranche de CIA.

De plus, cela fait maintenant trois ans que les niveaux existants du CIAS n'ont pas été réévalués.

Afin de garantir une reconnaissance adéquate de l'engagement des agents et de préserver l'attractivité de notre dispositif indemnitare, 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 €

La CFDT demande que les mêmes paliers soient appliqués pour le CIAS PB et qu'une réévaluation soit des montants CIA soit étudié au CIAS Pays basque.

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^{er} janvier 2025 de participer au financement des garanties minimales de prévoyance « lourde » au bénéfice de leurs agents. (Cf. Annexe 02).

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 règlementaire n'a cependant pas été réalisée.

Le CIAS Pays basque a mis en place en 2020 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.

A la CAPB, 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 €
---------------------------------------	------

Qu'en est-il au niveau du CIAS Pays basque ?

Nous souhaitons faire un point sur cette prestation d'action sociale au sein du CIAS Pays basque.

Dans l'hypothèse où les niveaux de participation employeur au CIAS PB diffèrent entre les complémentaires santé et la prévoyance par rapport à la CAPB, **nous souhaitons une réévaluation de ces participations afin d'assurer une meilleure équité entre les deux collectivités.**

Par ailleurs, 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 CIAS PB 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, pour les agents de la CAPB et du CIAS PB (Une revendication similaire a été portée au cahier revendicatif 2025 auprès de la CAPB) 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.

Au-delà de nos revendications, nous défendons le principe d'une mutualisation du contrat groupe pour la partie Prévoyance, à l'échelle des deux collectivités, CAPB et CIAS Pays basque.

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 3)

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 au CIAS PB 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/ TELETRAVAIL : défraiement

Le défraiement du télétravail est notifié dans l'accord national validé entre les différents acteurs paritaires. (Cf. Annexe 04).

Le défraiement a été mis en place au sein de la CAPB à la suite des négociations de 2024, **la CFDT demande de la mise en place d'un défraiement du télétravail pour les agents du CIAS PB.**

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.

La CFDT demande la mise en application au sein du CIAS Pays basque du défraiement du télétravail.

5/ Pénibilité

La CAPB s'est engagée auprès des organisations syndicales à travailler sur le Dispositif de prévention et de compensation des expositions à certains facteurs de risques professionnels, anciennement dispositif pénibilité. (Cf. Annexe 05)

Un Comité de Pilotage dédié a été créé à la Communauté d'Agglomération Pays basque.

La CFDT a indiqué de nombreuses fois la possibilité que le CIAS Pays basque puisse être intégrer à cette démarche globale, malheureusement notre demande ne semble pas avoir été entendu.

Aussi à l'orée de ce constat, la CFDT souhaite ouvrir ce débat et connaître à l'instar de la démarche de la CAPB, la volonté de l'exécutif du CIAS PB d'entamer ce travail essentiel pour les agents de notre collectivité.

6/ ASA

Evolution des ASA :

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 évènements 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

1. La création d'une ASA congés menstruels (Cf. Annexe 6 – Annexe 7)

Cette ASA est destinée à faciliter le quotidien des agentes souffrant de pathologies entraînant des règles particulièrement douloureuses (dysménorrhées ou endométriose). La durée de cette ASA est fixée à 2 jours par mois, fractionnables en demi-journées. En pratique Pour en bénéficier, les agentes concernées devront :

- Joindre lors de la 1ère demande un justificatif médical attestant de la pathologie ouvrant droit à cette ASA
- Faire la demande d'ASA selon les modalités habituelles auprès de leur supérieur hiérarchique. La DRH procédera ensuite aux vérifications nécessaires pour confirmer le motif de l'absence.

Pour votre information ces évolutions ont été validés lors des négociations 2024 au sein de la CAPB.

7/ 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.

8/ Action Sociale : Demande de bilan au CIAS Pays basque – Attribution titre restaurant au CIAS

Nous souhaitons prendre connaissance d'un bilan complet et exhaustif de l'action sociale au sein du CIAS Pays basque.

À l'instar des pratiques mises en place dans le cadre du dialogue social de la Communauté d'Agglomération Pays basque, nous demandons qu'un bilan nous soit présenté lors d'une séance de dialogue social au CIAS PB.

Pour mémoire, la CFDT CAPB CIAS Pays basque continue de porter la revendication de l'attribution de titres-restaurant à l'ensemble des personnels du CIAS Pays basque.

Cadre juridique des titres restaurants.

L'article 6 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif aux titres-restaurant dans la fonction publique territoriale précise que les collectivités territoriales peuvent attribuer des titres-restaurant à leurs agents lorsque ceux-ci ne disposent pas d'un restaurant administratif ou d'un autre mode de restauration collective.

Par ailleurs au niveau de **l'organisation du temps de travail** :

- Pour bénéficier des titres-restaurant, la journée de travail de l'agent doit être organisée en deux ou plusieurs vacances entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.
- Pour les agents en télétravail, l'attribution de titres-restaurant est possible à la condition que la journée soit organisée en deux vacances entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.

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 à l'égard des agents en lien avec l'action sociale des collectivités.

L'attractivité de la collectivité délivrant des titres restaurants est renforcée. C'est un levier supplémentaire pour fidéliser les agents de la collectivité.

Pour mémoire lors de la création du CIAS Pays basque, cette revendication a été mise en parenthèse par notre organisation CFDT du fait de l'urgence a traité d'ordres sujets.

Un dispositif alternatif a été mis en place loin d'être au niveau des attendus des titres restaurants notamment en matière de pouvoir d'achat

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^{er} janvier 2025.

A la faveur des éléments émis dans ce paragraphe, dans le cadre de l'action sociale, la CFDT demande la réouverture des négociations sur l'attribution de titres restaurants au CIAS Pays basque.

09/ 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 la CAPB de pouvoir suivre la formation de Secouriste en Santé Mentale.

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 de la CAPB 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 Secouriste en santé

mentale au sein du CIAS Pays basque.

10/ Véhicule à destination des agents sociaux

L'achat d'une flotte de véhicules à destination des personnels d'un CCAS ou d'un Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS) est une pratique de plus en plus répandue dans le secteur de l'aide à domicile en France. Les exemples sont légion.

Le CIAS Pays basque intervient principalement en milieu rural, avec des zones de montagne, ce qui nécessite une organisation adaptée pour ses agents.

Quelles sont les raisons qui nous poussent à faire de cette proposition un axe fort de notre revendicatif ?

Amélioration des conditions de travail des agents.

L'utilisation de véhicules de service dédiés présente plusieurs avantages pour les agents. Une réduction des frais d'assurance automobile personnelle. La suppression de la nécessité de posséder un véhicule adapté, évitant ainsi l'usure prématurée des voitures personnelles et les coûts d'entretien (pneus, réparations, entretien courant). Une diminution des risques de sinistre liés à l'utilisation des véhicules personnels avec la suppression de l'avance de frais sur le carburant pour les agents sociaux, allégeant ainsi leur charge financière. Enfin une sécurité renforcée grâce à un entretien régulier des véhicules de service.

Au niveau de l'administration, une simplification administrative.

En effet la mise en œuvre d'une flotte de véhicules permet également de simplifier la gestion administrative par la réduction de la charge liée à la prise en charge des frais kilométriques. Et une meilleure équité entre les agents, garantissant un même niveau de confort et de sécurité pour tous, indépendamment de leur situation personnelle.

Un atout fort pour le renforcement de l'attractivité du métier et la fidélisation des agents.

Dans un secteur RH en tension, la mise en place de véhicules de service permet d'améliorer l'image du CIAS Pays basque en tant qu'employeur responsable, avec un impact facilitant ainsi la venue des agents dont le CIAS a besoin, en fidélisant davantage les agents sociaux grâce à des conditions de travail améliorées.

Grâce à une optimisation budgétaire et gestion mutualisée des ressources.

En faisant appel à des organismes comme l'UGAP, il est possible de négocier des réductions sur l'achat ou la location de véhicules. Possibilité de mutualiser la flotte entre les agents en fonction des lieux d'interventions. La mise en place d'un système de réservation intelligent pour une utilisation optimisée des véhicules et désormais plus simple avec les outils informatiques à disposition. La centralisation, la gestion et l'entretien des véhicules par l'employeur permet aussi de prolonger leur durée de vie.

CIAS Pays basque, un acteur engagé dans la transition écologique.

Cette proposition permet de répondre aux engagements écologiques et actionne une réduction de l'empreinte carbone de la collectivité. En matière d'éco responsabilité, le CIAS Pays basque peut renforcer son engagement dans la transition écologique en optant pour des véhicules électriques ou hybrides, réduisant ainsi la consommation énergétique. Cela permet aussi de limiter l'usage des véhicules personnels, souvent plus polluants. L'ensemble de ces actions améliorent globalement l'empreinte carbone de la collectivité.

En intégrant ces mesures, le CIAS Pays basque se positionne comme un acteur innovant et engagé, à la fois dans l'amélioration des conditions de travail et dans la transition écologique.

La CFDT demande le lancement d'une étude de faisabilité autour cette question.

11/ Mise en œuvre de la messagerie professionnelle à tous les agents

L'usage d'une messagerie professionnelle constitue un outil important dorénavant pour assurer la communication interne et externe au sein d'une collectivité.

Afin de garantir une organisation efficace et respectueuse des principes de service public, il est primordial d'assurer une égalité de traitement entre tous les agents dans l'attribution et l'usage de cet outil.

Principe d'équité et d'égalité de traitement

L'attribution d'une adresse électronique professionnelle ne doit pas être conditionnée par le statut, la catégorie ou la nature du contrat des agents. Chaque agent, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel, doit disposer des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions dans des conditions

Objectifs de la mise en œuvre d'une messagerie professionnelle

- Faciliter la communication de l'administration avec ses agents
- Garantir un accès homogène aux informations
- Assurer la traçabilité et la sécurité des échanges professionnelles
- Favoriser la transparence et l'inclusion de tous les agents dans la vie de la collectivité
- Permettre aux ressources humaines d'avoir une gestion des entretiens professionnels dématérialisée via les messageries professionnelles

L'accès à la messagerie professionnelle est un levier essentiel pour une collectivité moderne, inclusive et efficace. Son attribution doit répondre à des critères objectifs et transparents.

La CFDT demande donc une mise en place d'une messagerie professionnelle à l'ensemble des agents du CIAS Pays basque.

12/ Application Luciole

L'application Luciole est une application conçue pour lutter contre les violences intrafamiliales en milieu professionnel.

Elle permet aux salariés victimes de telles violences de signaler leur situation de manière discrète et sécurisée depuis leur poste de travail.

Une fois l'alerte envoyée, les associations partenaires reçoivent une notification et peuvent ainsi prendre en charge rapidement la personne concernée.

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 demande dans le cadre du dialogue sociale que les porteurs de l'application LUCIOLE puissent venir présenter cet outil lors d'un groupe de travail paritaire en vue de la mise en place de cette application au sein des services communautaires du CIAS Pays basque.



CFDT de la Communauté d'Agglomération
PAYS BASQUE et du Centre Intercommunal
d'Action Sociale du PAYS BASQUE

www.cfdtcapb.fr



  | 15 avenue Foch - 64100 Bayonne - Tél. : 05 59 25 37 14 - Courriel : cfdt@communaute-paysbasque.fr