C HALEUR ET CHANGEMENT CLIMATIQUE : IL EST URGENT DE PENSER LE TRAVAIL DE DEMAIN

Les épisodes de fortes chaleurs que nous connaissons ne sont plus des événements exceptionnels. Ils deviennent une réalité durable qui interroge directement nos conditions de travail, notre organisation et, plus largement, la capacité de nos services publics à répondre aux besoins de la population.

Face à cette évolution, **la CFDT de la CAPB et du CIAS Pays basque porte depuis plusieurs mois, localement, la nécessité de réveiller les consciences et d'anticiper les transformations à venir.** Dans nos échanges avec la CAPB et le CIAS Pays basque, nous défendons une conviction simple : nous ne pouvons plus attendre chaque épisode de canicule pour chercher, dans l'urgence, des solutions.

La question est désormais de **savoir comment travailler demain,** dans des conditions qui protègent la santé des agents tout en garantissant la continuité et la qualité du service public. Adaptation des horaires, organisation des cycles de travail, télétravail lorsque cela est possible et adapté, amélioration des locaux, prévention des risques, prise en compte des temps de récupération : ces sujets doivent être anticipés et discutés avec les agents et leurs représentants.

Le tract national de la CFDT du mois de juillet 2026 consacré à la construction d'un **« bouclier social climatique »** rappelle que la transition écologique ne peut être dissociée de **la transition sociale.** Les métiers essentiels, notamment ceux du soin, de l'accompagnement et des services à la personne, doivent faire l'objet d'une attention particulière, car ils sont directement confrontés aux conséquences du changement climatique.

Pour la CFDT CAPB et du CIAS Pays basque, **l'enjeu est maintenant de passer de la réaction à l'anticipation.** Les outils de prévention doivent être actualisés, le dialogue social doit permettre de construire des solutions concrètes et l'organisation du travail doit évoluer en tenant compte des nouvelles réalités climatiques.

Penser le travail de demain, c'est aujourd'hui protéger les agents, préserver leur santé et garantir durablement un service public de qualité.

La CFDT de la CAPB et du CIAS Pays basque continuera à porter cette exigence dans le dialogue social local, avec une priorité : **ne pas attendre la prochaine crise pour agir.**


© Maximilien Lamy

Relayée par l'AFP, cette photographie de deux personnes installées sur des transats sur une plage de Lacanau est devenue en quelques heures l'une des images qui aura illustré le désastre en cours en Gironde. Devenue virale, elle nourrit les débats sur notre rapport aux catastrophes climatiques, et pour beaucoup, symbolise l'inaction politique face à l'urgence climatique.

ZOOM

Le PCA ou Plan de Continuité d'Activité qu'est-ce que c'est ?

Pour la CFDT, l'ensemble des évènements indésirables (climatiques, sanitaire, social) doivent désormais être anticipés et intégrés à l'organisation du travail. Un plan de continuité d'activité, construit avec les agents et leurs représentants, doit permettre d'anticiper les adaptations nécessaires : horaires, rythmes de travail, télétravail, conditions d'exercice et mesures de prévention, plutôt que d'attendre le déclenchement d'une alerte pour agir.

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 !

Cfdt: capb/cias Pays Basque

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

Cfdt: capb/cias Pays Basque

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

ADHERER

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.*

Cfdt: capb/cias Pays Basque

La lettre d'information de la CFDT de la CAPB et du CIAS PB n°20

Journal d'information du Syndicat CFDT Interco de la CAPB / CIAS PB

sommaire

p2
- Cahier revendicatif 2026
- Être accompagné par un représentant du personnel

p3
- Emploi public

p4
- 4 années d'engagement de présence et d'action avec la cfdt : le bilan

p5-6
- Les instances représentatives du personnel

p7
- Les risques psychosociaux (RPS), qu'est-ce que c'est ?

p8
- Chaleur et changement climatique : il est urgent de penser le travail de demain

PETTAN pense...

Alors que la CAPB s'apprête à recruter un.e nouveau.elle DGS, Pettan se demande s'il ne serait pas temps de rééquilibrer la parité à la tête de notre collectivité et, accessoirement, de respecter la loi du 23 juillet 2023… Après tout, la parité, c'est quand même mieux lorsqu'on commence par se l'appliquer à soi-même…

édito

70 000 postes vacants. Voilà le constat implacable des emplois non pourvus dans les fonctions publiques. Avec un taux de chômage avoisinant les 8 %, cette situation peut sembler relever d'un paradoxe bien français. Faut-il vraiment s'en étonner ? En réalité, non.

Depuis des années, les fonctionnaires sont désignés comme responsables de nombreux maux de notre société. **Des discours politiques court-termistes, souvent portés par des responsables conservateurs, ont progressivement fragilisé l'attractivité du service public et dégradé l'image de celles et ceux qui le font vivre au quotidien.**

À cela s'ajoutent plusieurs facteurs structurels : le recours croissant à des contrats précaires pour une partie des agent.e.s, l'absence de réelle revalorisation salariale, le tassement des grilles indiciaires, mais aussi le non-respect des cadres réglementaires dans nombre de collectivités. Autant d'éléments qui alimentent le découragement et éloignent progressivement les jeunes générations des métiers de la fonction publique.

Or, derrière ces postes vacants, ce sont des services publics qui se fragilisent : des délais qui s'allongent, des équipes épuisées, des missions abandonnées ou externalisées, et une perte de sens pour les agent·es encore en poste. La crise d'attractivité n'est donc pas un accident. **Elle est le résultat de choix politiques assumés depuis plusieurs décennies.**

Réhabiliter la fonction publique suppose pourtant une ambition claire : redonner du sens aux missions, garantir des conditions de travail dignes, respecter les statuts, lutter contre la précarité et revaloriser réellement les rémunérations. **Car sans agent·es publics reconnus, formés et respectés, il ne peut y avoir de service public fort.**

editoriala

70.000 lanpostu huts. *Hau da funtzio publikoan bete gabe diren enpleguen errealitate gordina. Langabezia-tasa % 8koa delarik, egoera hau frantsesek ongi ezagutzen duten paradoxa dirudi. Ba ote da harritzekoa? Egia errateko, ez. Badu urteak funtzionarioei leporatzen zaizkiela gure gizarteak pairatzen dituen arazoak, aurrekontu lerratzeak, besteak beste.* ***Epe-motzeko diskurtso politikoek, maiz arduradun kontserbadoreen ahoetan entzunak, pixkanaka-pixkanaka zer--bitzu publikoaren erakargarritasuna apaldu dute, eta egunerokoan bizirik mantentzen dutenen irudia hondatu ere.*** *Egoera horri zenbait egitura-faktore gehitzen zaizkio: langileen parte batentzat gero eta gehiago erabiltzen diren kontratu prekarioak, soldaten egiazko balioztatze eza, soldaten taulen apaltzea, bai eta elkargo anitzetan arau-esparruak ez errespetatzea ere. Elementu guziek horiek etsipena elikatzen dute eta, pixkanaka, belaunaldi gazteak funtzio publikoko lanbideetatik urruntzen. Alabaina, lanpostu huts horiek agerian ematen dute zerbitzu publikoaren hauskortasuna: luzatzen ari diren epeak, akituak diren lan-taldeak, bertan behera utziak edo azpikontratatuak diren misioak, eta oraindik lanean ari diren agenteen kasuan, zentzua galtzea. Erakargarritasunaren krisia ez da, beraz, ustegabeko gertakari bat. Azken hamarkadetako hautu politikoen emaitza baizik. Alta, funtzio publikoaren indarberritzeak anbizio argi bat galdegiten du: misioei berriro zentzua ematea, lan-baldintza duinak bermatzea, estatutuak errespetatzea, prekaritatearen kontra borrokatzea eta soldatak egiazki emendatzea.* ***Izan ere, agente publikoak ez badira ezagutuak, formatuak eta errespetatuak, orduan, ezingo da zerbitzu publiko sendo bat lortu.***

CAHIER REVENDICATIF 2026 : LA CFDT TRACE LA VOIE POUR UN PACTE SOCIAL AMBITIEUX

Le 24 avril dernier, la CFDT de la CAPB et du CIAS Pays basque a officiellement présenté son Cahier revendicatif 2026.

Dans un contexte marqué par de fortes incertitudes budgétaires, notre action est plus que jamais primordiale pour défendre les acquis sociaux et porter les attentes légitimes des agent·e·s territoriaux.
Ce document, fruit d'un travail militant nourri par vos retours, constitue notre feuille de route pour faire vivre le dialogue social et construire une collectivité à l'écoute de ses équipes.

Nos axes prioritaires pour 2026 :

Parmi les sujets structurants que nous avons mis à l'agenda de nos échanges avec l'exécutif, retrouvez notamment :

- **Dynamique salariale (RIFSEEP) :** nous poursuivons nos efforts pour une meilleure équité, avec l'objectif d'une suppression progressive de l'indemnité de garantie et une évolution du dispositif de valorisation de l'expérience professionnelle pour le rendre plus juste.

- **Télétravail :** pour répondre aux besoins de flexibilité et de conciliation vie pro/vie perso, nous revendiquons la possibilité de combiner télétravail régulier et ponctuel, ainsi qu'un encadrement strict des suppressions de jours pour « nécessité de service ».

- **Action Sociale :** nous réitérons notre demande d'augmentation de la valeur des titres restaurants pour soutenir votre pouvoir d'achat, avec l'objectif d'atteindre 9 €.

- **Santé et Prévention :** nous portons l'ouverture de négociations pour un contrat groupe sur le volet santé à l'horizon 2029 et demandons la création d'un groupe de travail dédié à la prévention des risques psychosociaux (RPS).

- **Promotion interne et avancement de grade :** établir une communication réglementaire et mettre en œuvre des échanges préalables avec les représentants du personnel.

- **Transparence des parcours :** nous proposons la mise en place d'un bilan annuel individualisé (format «résumé de carrière») lors de vos entretiens professionnels et demandons une refonte des modalités de promotion interne pour plus de clarté et d'équité.

La CFDT réaffirme son engagement à défendre une gestion des ressources humaines moderne, humaine et solidaire, à la hauteur des enjeux de notre collectivité.

Retrouvez l'intégralité de nos propositions dans le Cahier Revendicatif 2026, disponible à la demande.

PACTE SOCIAL

ÊTRE ACCOMPAGNÉ PAR UN REPRESENTANT DU PERSONNEL : UN DROIT À FAIRE VIVRE !

Vous rencontrez une difficulté professionnelle ? Ne restez pas seul !



Un entretien avec votre hiérarchie ou les Ressources humaines, une difficulté au travail, une question concernant votre carrière, votre rémunération, vos conditions de travail, une procédure RH ou encore une situation de conflit : **vous pouvez solliciter votre organisation syndicale pour vous accompagner : C'est votre droit !**

Le rôle d'un représentant syndical ne se limite pas aux réunions des instances représentatives du personnel. **L'activité syndicale comprend également l'accompagnement et la défense des agents.**

Lorsqu'un agent demande l'intervention de la CFDT, nous pouvons donc saisir l'administration et solliciter un échange avec les services concernés.

Notre intervention se fait toujours **dans l'intérêt de l'agent, avec son accord et dans le respect de la confidentialité.** Nous établissons ensemble la stratégie à adopter.

Attention : accompagnement ne signifie pas automatiquement présence à tous les entretiens. La présence d'un représentant syndical n'est pas juridiquement automatique pour chaque type d'entretien.

Les règles peuvent être différentes selon qu'il s'agit d'un entretien professionnel, d'une procédure disciplinaire, d'une situation de conflit, d'une problématique de santé au travail, d'un reclassement, d'une PPR ou d'une autre procédure RH.

Dans tous les cas, contactez-nous avant l'entretien : nous vérifierons vos droits et les possibilités d'accompagnement.

Notre engagement CFDT : À la CAPB comme au CIAS Pays basque, aucun agent ne doit avoir le sentiment d'être seul face à son employeur.

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS), QU'EST-CE QUE C'EST ?

Les risques psychosociaux (RPS) désignent les situations de travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale, physique et sociale des agents ou des salariés. Ils résultent notamment de l'organisation du travail, des relations professionnelles, des conditions de travail ou encore des évolutions managériales.
Les RPS entraînent des conséquences importantes tant pour les personnes (dégradation de la santé, absentéisme, démotivation) que pour les organisations (désengagement, turn-over, baisse de la qualité du service, difficultés de recrutement).
Leur prévention repose sur l'identification des facteurs de risque, le dialogue social, une organisation du travail adaptée, un management respectueux et la mise en œuvre d'actions visant à améliorer durablement les conditions de travail.

LES SIGNAUX D'ALERTE

Un collectif qui va mal envoie souvent des signaux avant la crise.
Ces signaux doivent être pris au sérieux pour agir vite sur les causes, pas seulement sur les symptômes.

- Fatigue persistante, tensions, irritabilité
- Arrêts répétés, départs, demandes de mobilité
- Conflits d'équipe, perte de confiance
- Retards, erreurs, désengagement, isolement

LES CAUSES AU TRAVAIL

Prévenir les RPS, c'est regarder l'activité concrète et l'organisation réelle.
Les facteurs de risque peuvent se cumuler : intensité du travail, exigences émotionnelles, manque d'autonomie, rapports sociaux dégradés, conflits de valeurs ou insécurité.

- Objectifs flous ou contradictoires
- Polyvalence non accompagnée
- Exposition au public sans soutien suffisant
- Réorganisations subies ou mal préparées

DANS LES COLLECTIVITÉS

Les agents territoriaux sont au contact direct des besoins de la population et des contraintes de service public.
Manque d'effectifs, agressivité des usagers, urgence permanente, responsabilités accrues : ces situations doivent être traitées comme des sujets de santé au travail.

- Tous les métiers peuvent être concernés
- Les petites équipes absorbent difficilement les tensions
- La prévention doit associer les agents et leurs représentants
- Le travail réel doit compter autant que les tableaux de bord

PRÉVENIR ET AGIR

Il faut diagnostiquer, écouter et transformer l'organisation du travail.
La prévention passe par des mesures collectives : évaluation des risques, plan d'action, suivi, formation des encadrants et espaces de discussion sur le travail.

- Inscrire les RPS dans le document unique
- Analyser les causes après alerte ou incident
- Donner des moyens et clarifier les priorités
- Suivre les effets des actions dans la durée

COMMENT SIGNALER UN RPS DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Le signalement d'un RPS dans la fonction publique suit des procédures précises pour garantir que la situation soit traitée rapidement et efficacement.

Adresser un signalement au service compétent : les agents peuvent se tourner vers :

- **Le service des ressources humaines,** qui est souvent le premier point de contact pour les problématiques liées aux conditions de travail.
- **Le médecin du travail,** qui peut intervenir sur les questions de santé au travail.
- **Les représentants du personnel** chargés d'évaluer les risques, de vous accompagner au mieux et de proposer des mesures correctives.

L'ENJEU CFDT CAPB ET CIAS PB

La CFDT agit pour que la santé mentale soit reconnue comme un enjeu collectif de travail. Notre rôle est d'écouter, d'alerter, de porter les situations en instance, et d'obtenir des réponses concrètes plutôt que des discours culpabilisants.

- Faire remonter la parole des agents sans les exposer
- Demander des diagnostics sérieux et partagés
- Agir en CST et en FSSSCT
- Défendre des effectifs, des moyens et du respect

La CFDT a porté ce sujet dans son cahier revendicatif 2026. Nous avons voulu dans le cadre des actions en faire un cadre générique dans lequel vient s'imbriquer des autres axes de travail comme la gestion des conflits ou la mise en place d'un réseau de secouriste en santé mentale.

Gageons que le nouvel exécutif saura faire le nécessaire, avec la nouvelle mandature qui débute, pour poser un état des lieux de l'ensemble des sujets rattachés à la question de la QVCT, comme demandé par la CFDT depuis déjà quelques semaines…



Risques psychosociaux : parlons-en !

Par le vote électronique, vous votez pour vos représentants du personnel auprès du CDG 64 qui siège pour :

1. LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

La loi a limité les attributions de la CAP aux décisions défavorables pour les fonctionnaires territoriaux (licenciement, refus de disponibilité, par exemple)

La CAP est toutefois dotée de nouvelles attributions en matière de disponibilité (nouveaux cas de saisine à l'initiative de l'agent).



Bien que l'avis de la CAP ne soit plus requis sur plusieurs types de dossiers (demandes de disponibilité, de détachement, d'intégration directe), le Centre de Gestion continue d'accompagner les collectivités pour tout événement impactant la carrière des fonctionnaires.

La CAP est compétente pour tous les fonctionnaires qui relèvent de la catégorie hiérarchique concernée (A, B ou C), qu'ils soient titulaires ou stagiaires.

En matière de discipline, elles sont obligatoirement saisies pour l'examen des sanctions relevant des deuxième, troisième et quatrième groupes. Elles sont alors constituées en conseil de discipline sous la présidence d'un magistrat.

2. LES COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES (CCP)

Les CCP ont pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions, sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. Dans certaines situations, l'autorité territoriale a, à son égard, une simple obligation d'information. .

Les Commissions Consultatives Paritaires sont compétentes uniquement pour les agents contractuels de droit public employés à temps complet ou à temps non complet sans distinction de la catégorie hiérarchique concernée (A,B ou C).

En matière de discipline, elle est obligatoirement consultée sur les questions individuelles relatives aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme. Elle est alors formée en conseil de discipline sous la présidence d'un magistrat.



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : COMMENT ÊTRE SÛR DE POUVOIR VOTER ?

Je suis en congés le 10 décembre ? → Vote par correspondance.
Je suis en ASA le 10 décembre ? → Vote par correspondance.
Je suis à temps partiel ou à temps non complet et je ne travaille pas le 10 décembre ? → Vote par correspondance.
Je ne peux pas me rendre au bureau de vote pour des raisons de service ? → Vote par correspondance.
Je suis en télétravail le 10 décembre ? → Vote par correspondance.

KAXU : Lors de la publications des listes des électrices/teurs, Il vous faudra vérifier également que votre résidence administrative correspondent bien à votre bureau de vote de votre pôle ou lieu de travail

Le 9 OCTOBRE 2026 : PUBLICATION DE LA LISTE DES ÉLECTEURS
> Vérifiez que vous êtes bien inscrit·e !
> Du 11 au 21 octobre, vous pourrez demander une correction ou une inscription si nécessaire.

ZOOM

Le Conseil Médical formation plénière est une instance médicale consultative et paritaire (composé de 3 médecins agréés de la formation restreinte, de 2 représentants de l'employeur public et de **2 représentants du personnel),** elle est compétente pour les questions d'imputabilité au service (initiale et rechute) : des accidents de service, des accidents de trajet, des maladies professionnelles, et d'invalidité **(pour les fonctionnaires CNRACL uniquement).**

Lorsque nous sommes élu-e-s en CAP, nous siégeons en conseil médical.
Ce rôle est très important pour défendre et accompagner les collègues qui sont dans ce parcours d'instances lié à leur santé.
Notre expérience nous prouve que notre présence est indispensable pour les agents !!

EMPLOI PUBLIC : QUAND LES RESTRICTIONS BUDGÉTAIRES METTENT LES SERVICES PUBLICS SOUS PRESSION

Moins de recrutements, des postes qui restent vacants, des remplacements différés, des contractuel.l.e.s non renouvelé.e.s… Les contraintes budgétaires imposées aux collectivités commencent à peser directement sur l'emploi territorial.

Les chiffres nationaux sont parlants : en 2024, la Fonction publique territoriale ne progresse que de 0,3 %, contre 0,9 % en 2023. Dans le même temps, le nombre de fonctionnaires diminue de 0,3 %, tandis que les effectifs contractuels progressent de 2,3 %.

Derrière ces chiffres, ce sont pourtant des agents qui font vivre nos services publics au quotidien : accueil, action sociale, ramassage des ordures, la gestion de l'eau et l'assainissement, l'entretien, voirie, accompagnement des personnes âgées, petite enfance, culture, administration…

À la CAPB et au CIAS Pays basque : vigilance !

Dans un contexte budgétaire contraint, la tentation peut être grande de différer certains recrutements, de ne pas remplacer systématiquement les départs ou de redéployer les missions sur les équipes existantes.

Pour la CFDT de la CAPB et du CIAS Pays basque, **cela ne peut pas devenir la variable d'ajustement des politiques budgétaires.**

Car un poste non pourvu, c'est souvent une charge de travail supplémentaire pour les collègues présents, davantage de risques psychosociaux et, à terme, une dégradation de la qualité du service rendu aux habitants.

La CFDT demande donc que les choix budgétaires soient accompagnés d'une véritable évaluation de leurs conséquences sur les effectifs, les conditions de travail et la qualité du service public et cela en toute transparence dans le cadre du dialogue social.

Faire des économies, oui. Faire payer la facture aux agents et aux usagers, non !

Nos priorités restant les mêmes : préserver l'emploi, améliorer les conditions de travail et donner aux agents les moyens de remplir leurs missions de service public.

ZOOM

À LA CAPB ET AU CIAS, NOUS AVONS DÉJÀ ALERTÉ !

La question de l'emploi n'est pas nouvelle pour la CFDT. Dès novembre 2025, nous avons porté cette question devant le Comité Social Territorial, avec notre rapport consacré à la situation de l'emploi dans nos collectivités.

À cette occasion, nous avons notamment demandé que la CAPB et le CIAS travaille autour de la **GPEEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences),** afin d'anticiper les départs, les mobilités internes, les promotions, les métiers en tension et les besoins futurs.

Pour la CFDT, la contrainte budgétaire ne peut pas devenir une unique boussole. **Derrière chaque poste, il y a un agent, des compétences et un service rendu à la population.**

Nous demandons donc que les représentants du personnel soient pleinement associés aux choix à venir sur les effectifs et l'organisation des services.

PROTECTION FONCTIONNELLE : NE RESTEZ PAS SEUL.E !

Menaces, violences, insultes, outrages, diffamation ou harcèlement : dans le cadre de vos fonctions, vous avez des droits !

La protection fonctionnelle est une garantie statutaire : la collectivité doit protéger l'agent victime d'attaques liées à l'exercice de ses fonctions. Elle peut notamment concerner **les violences physiques ou verbales, menaces, injures, diffamations et situations de harcèlement.** Elle peut également permettre **la prise en charge des frais nécessaires à la défense de l'agent,** selon les conditions prévues par les textes. En cas de préjudice, la collectivité peut également être tenue de **réparer les dommages subis**.

Je suis victime ?

1. **Signalez** les faits et conservez les preuves.
2. **Faites constater** la situation et, si nécessaire, déposez plainte.
3. **Demandez par écrit** la protection fonctionnelle à votre collectivité.
4. **Faites-vous accompagner :** la CFDT est là pour vous aider dans vos démarches.

La protection fonctionnelle n'est pas une faveur : c'est un droit.

ZOOM

ÉDITO

Élections professionnelles : piège à con ? Surtout pas !... et encore moins dans nos collectivités basques !

Les dernières élections professionnelles de 2022 ont malheureusement été marquées par une nouvelle progression de l'abstention, avec un taux de participation qui est tombé à **45,6 %.**

Nous ne pouvons que le regretter.

Pourquoi ? Parce que voter, c'est donner une légitimité à celles et ceux qui vous représentent et qui négocient, au quotidien, les conditions dans lesquelles vous travaillez.

Depuis 2017 et la fusion des dix EPCI du Pays basque, nous avons pu mesurer toute l'importance d'**un dialogue social actif, exigeant et constructif.**

Au sein de nos collectivités, **la CAPB et le CIAS Pays basque,** cette fusion a entraîné une forte mobilisation des organisations syndicales. De 2018 à 2021, nous avons notamment négocié autour de **trois grands axes structurants : le RIFSEEP, le temps de travail et l'action sociale.**

Dans le même temps, nous avons contribué à poser les bases d'un véritable cadre de dialogue social à travers le **PACTE SOCIAL,** qui rythme désormais les travaux au sein des différentes instances paritaires.

Mais comment avons-nous pu obtenir ces avancées ?

Parce que nous avions une légitimité : celle que vous nous avez donnée par votre vote.

Un mandat syndical n'a de force que s'il repose sur une participation réelle des agents. Plus la participation est importante, plus les représentants que vous élisez sont légitimes pour porter vos revendications, défendre vos intérêts et négocier avec l'employeur.

Alors, oui, **voter est un devoir citoyen. Mais dans le monde du travail, c'est aussi un moyen concret de prendre part aux décisions qui concernent votre quotidien professionnel.**

Pour **les CAP, par le vote électronique,** comme pour **le CST, par le vote à l'urne,** ne laissez pas les autres décider à votre place.

Ne vous abstenez pas. Votez.

Parce que derrière chaque bulletin, il y a une voix : **La vôtre.**

4 ANNÉES D'ENGAGEMENT, DE PRÉSENCE ET D'ACTION AVEC LA CFDT : LE BILAN

Un mandat, une méthode : être présents toute l'année, au plus près des agent.e.s

Durant ces quatre années de mandat, la CFDT CAPB CIAS Pays basque a fait le choix d'un syndicalisme **de terrain, de proximité, revendicatif et constructif.**
Notre engagement ne s'est jamais limité aux seules instances : nous avons été **présent.e.s à tous les rendez-vous du dialogue social,** avec la volonté de faire entendre la voix des agent.e.s et de faire avancer leurs revendications.
Chaque début d'année, **nos cahiers revendicatifs** sont venus nourrir et dynamiser le dialogue social dans le cadre du pacte social. Ils ont permis de porter de nouvelles revendications, de suivre les engagements pris et de rappeler régulièrement les attentes des personnels.

MAIS NOTRE ACTION, C'EST AUSSI :

- **Poser nos revendications** à travers nos cahiers revendicatifs ;
- **Accompagner de nombreux.s.es agent.e.s** dans leurs difficultés professionnelles et individuelles ;
- Organiser **des HMI tout au long du mandat,** pour informer, écouter et échanger directement avec nos collègues ;
- Aller à la rencontre des agent.e.s grâce à **nos tournées territoriales ;**
- Informer régulièrement avec **nos Infos Rapides CFDT Capb Cias Pays basque » ou La Lettre d'information CFDT ;**
- **Interpeller les élu.e.s** et l'administration par **de nombreux courriers et interventions ;**
- Être présent.e.s aux côtés des agent.e.s lors des mobilisations et mouvements sociaux ;
- Défendre, négocier et obtenir **des avancées concrètes** sur les rémunérations, les conditions de travail, l'action sociale, la protection sociale et les parcours professionnels.

Une section qui s'est renforcée : Ce bilan est avant tout **collectif.**
Ces quatre années d'engagement, de présence et d'action ont permis de renforcer notre section CFDT CAPB CIAS Pays basque.
Aujourd'hui, elle compte **de nombreux.s.e.s adhérent.e.s,** preuve de la confiance accordée à notre démarche et à notre façon de faire du syndicalisme.
Notre force, c'est notre collectif.
Notre méthode : écouter, revendiquer, négocier et agir.
Notre objectif : défendre et améliorer le quotidien des agent.e.s.

Et demain ?

Parce qu'un bilan n'est jamais une fin, mais le point de départ d'un nouveau mandat, nous voulons poursuivre cette dynamique avec la même exigence et la même proximité.

4 années d'action - 4 années à vos côtés.
Et toujours la même ambition : faire avancer les droits des agent.e.s de la CAPB et du CIAS Pays basque.

LES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Par le vote à l'urne dans les différents pôles de la CAPB, vous votez pour vos représentants du personnel du :



1. LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST) :

Il est consulté (pour avis / débat) pour tous les aspects collectifs du travail liés :

- à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions (réorganisations, organigrammes…) ;
- à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines (création et suppression de postes, télétravail, temps de travail, plan de formation …) ;
- aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels et leur mise en œuvre qui fait l'objet d'un bilan ;
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- La protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents via la Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail.

Tous les agents sans condition de statut sont concernés par les sujets discutés au sein du CST.
Le CST est l'instance paritaire phare du dialogue social.



2. LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL (FSSSCT)

C'est une instance de dialogue social au sein de la collectivité territoriale ou l'établissement public, émanant du Comité Social Territorial (CST).
La FSSSCT est consultée sur les questions, autres que celles mentionnées pour les avis du C.S.T, comme :

- L'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- Le bilan d'absentéisme ;
- La protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, au télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales y afférentes ;
- La notion de conditions de travail peut être définie comme portant notamment sur les domaines suivants : l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches) ; l'environnement physique du travail (température, éclairage, bruit, poussière, vibrations, l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme) ;
- Les aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (critères retenus : nombre significatif d'agents impactés et changement déterminant des conditions de travail.).
- Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents (mêmes critères d'importance quantitative et qualitative).

ZOOM

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : OÙ ET QUAND VOTER ?

• **Pour le CST :** les agent.e.s de **la CAPB et du CIAS Pays basque voteront le 10 décembre 2026,** directement dans **les Maisons de la Communauté.**

• **Pour les CAP :** les agent.e.s fonctionnaires de **la CAPB et du CIAS voteront du 3 au 10 déc. 2026 par voie électronique. Des moyens informatiques seront mis à disposition** dans les Maisons de la Communauté afin que chacun.e puisse voter facilement et en toute sécurité.
Deux scrutins, deux modalités de vote : dans tous les cas, chaque voix compte !

