CAHIER REVENDICATIF
CFDT CAPB CIAS PAYS BASQUE
PACTE SOCIAL 2026



Bayonne le 31 mars 2026,

Préambule

Cahier revendicatif 2026 : La capacité et la volonté de faire vivre le dialogue social à la CAPB et au CIAS PAYS BASQUE

Dans le cadre du **PACTE SOCIAL**, outil cadre bordant le dialogue social à la CAPB et au CIAS Pays basque, la CFDT et ses représentants du personnel poursuivent leurs actions revendicatives à travers notre cahier revendicatif 2026.

Issue de nos échanges internes à notre organisation, mais aussi des avancées réglementaires du droit de la fonction publique territoriale, notre publication porte nos revendications pour les agents de nos collectivités

Ce travail militant a pour but de partager avec les élus politiques des collectivités représentées ainsi que nos collègues des ressources humaines des propositions d'actions proactives. Dans une période forte d'incertitude, budgétaire, ils nous semblent que l'action des représentants du personnel est primordiale pour la défense des acquis sociaux mais aussi pour avoir des collectivités à l'écoute des attentes des



agent.e.s territoriaux.

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

- **1/ RIFSEEP** : la poursuite d'une dynamique salariale sur le RIFSEEP et le CIA – Action social
- **2/ Télétravail :** Possibilité de **combiner un télétravail régulier** et ponctuel
- **3/ Application du jour de carence :** Référence : **Circulaire du 15 février 2018** relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires.
- **4/ RPS**
- **5/ Contrat groupe santé – échéance 2029**
- **6/ Feuille de résumé de carrière – droits à l'information**
- **7/ Formation Interne**
- **8/ Poste de Coordonnatrice ressources – Poste Coordinateur·trice des assistant.e.s de prévention**
- **9/ Promotion interne**

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.

1/ RIFSEEP 2026

1-1 Niveau des montants planchers des Groupes IFSE

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



L'an passé en 2025, les négociations à la CAPB ont permis une augmentation se soldant par une valorisation graduée, selon les groupes RIFSEEP, en pourcentage d'une valeur de 2% sur les groupes 3 à 6.

A travers notre dialogue social, et avec le recul que nous commençons à avoir sur ce sujet, il est intéressant 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 2025, a signé une nouvelle année blanche en matière salariale, sans oublier la disparition du dispositif GIPA.

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 Proposition d'évolution du dispositif de l'expérience professionnelle

Concernant notre dispositif de valorisation de **l'expérience professionnelle**, la CFDT souhaite proposer une évolution du dispositif de calcul de la consolidation en année 3.

En effet, il nous semble plus équitable et plus judicieux, lors de la consolidation en année 3, de tabler sur une moyenne calculée avec la prise en compte des 3 années de cotation.

En effet, penons l'exemple d'un/une agent.e obtenant les critérisations suivantes : une évolution remarquable sur les deux premiers exercices et une évolution normale en année 3. Seul cette dernière évolution sera prise en compte alors que la prise en compte de l'évolution sur les trois années aurait permis une meilleure valorisation.

Il nous parait ainsi injuste de faire fi des deux années précédentes dans le calcul final de la valorisation.

Nous vous proposons un dispositif qui permettrait d'établir plus de linéarité sur les trois années du dispositif et éviterait ainsi une certaine injustice de cotation tablée sur la seule dernière année.

Voici une proposition de fonctionnement pour 3 ans.

L'agent se verrait attribuer un nombre maximal de 63 points sur les 3 ans avec toujours le déclenchement de la consolidation lors de la 3ème année

Deux exemples exploratoires :

- Exemple 1 = Année 1 = 15 pts / Année 2 = 10 pts / Année 3 = 18 pts => **Bilan : 43 pts** donc 6%. (Car à la vue de la cotation si on divise 43 / 3 années cela nous fait 14.33 de cotation moyenne sur les 3 ans et si nous nous référons au tableau plus dans bas dans ce texte, cela nous donne une cotation entre 11 et 17 points donc une **bonne évolution alors que l'année 3, avec 18 points, était classée remarquable**).

- Exemple 2 = Année 1 = 21 pts / Année 2 = 19 pts / Année 3 = 14 pts => **Bilan : 54 pts** donc 8%. (Car à la vue de la cotation si on divise 54 pts / 3 années cela nous fait 18 points de cotation moyenne sur les 3 ans et si nous nous référons au tableau plus dans bas dans ce texte, cela nous donne une cotation entre 18 et 21 points donc une **évolution remarquable alors que l'année 3, avec 14 points, était classée bonne évolution**).

En s'appuyant sur les critères relevés dans les écrits des ressources humaines, nous vous proposons une grille de notation suivant en établissement 3 niveaux de cotation à savoir : normal (pour 1 point), bon (pour 2 points), et remarquable (pour 3 points).

Approfondissement des compétences et de leur utilisation	Acquisition de compétences nouvelles (formation ou développement de nouvelles connaissances)	
	Mise en œuvre de nouvelles compétences dans le cadre de ses missions	
	Transmission de ses compétences et acquis	
Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures/process	Développement de son poste de travail (nouvelles missions, nouveaux projets, etc.)	
	Travail collaboratif / transversal au sein de la DGAM afin de proposer ou d'améliorer des procédures et des savoir-faire	
	Travail transversal au sein de la CAPB et/ou extérieur	
Participation/gestion d'évènement particuliers/non prévus ayant permis d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis	Participation à un projet ou dossier important, sensible ou stratégique au sein de la DGAM ou en externe	
TOTAL Notation		

Année de référence

Notation pour chacun des 7 critères	Points
Normal	1
Bon	2
Remarquable	3

BILAN EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	CUMUL
Evolution normale	**de 7 à 10 pts**
Bonne évolution	**entre 11 et 17 pts**
Evolution remarquable	**de 18 à 21 pts**

La CFDT vous propose ainsi de faire évoluer la prise en compte de l'expérience professionnelle dans la cotation du RIFSEEP au sein de la CAPB.

Cette proposition vise à renforcer l'équité entre les agents en introduisant une logique de « contrôle continu » sur le cycle de 3 années d'évaluation, permettant de mieux reconnaître les parcours et

l'engagement dans la durée.

1.3 Action sociale : Augmentation titre restaurant

Au sein de notre cahier revendicatif 2025, la CFDT avait porté l'idée d'une augmentation graduelle sur 3 exercices de la valeur des titres restaurants à savoir :

Propositions CFDT 2025 d'augmentation des titres restaurants sur trois exercices :

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

L'exécutif avait fait le choix d'augmenter de 0.50€ sur un seul exercice.
Aussi la CFDT maintient l'objectif d'atteindre une valeur de 9 € comme valeur des titres restaurants afin de soutenir le pouvoir d'achat des agent.e.s.
LA CFDT demande l'ouverture d'une négociation autour de l'augmentation des titres restaurants pour l'année 2027.

2/ Télétravail : Evolution du dispositif

2/1 Combiner télétravail régulier et télétravail ponctuel

Cadre réglementaire :

→ Code général de la fonction publique, notamment l'article L430-1

→ Décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

→ Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 modifié relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

→ Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 modifié portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

→ Arrêté du 26 août 2021 modifié pris pour l'application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats

Le télétravail constitue aujourd'hui une modalité d'organisation du travail reconnue dans la fonction publique territoriale, encadrée par les textes réglementaires en vigueur. Il repose sur les principes de volontariat, de réversibilité et de continuité du service public.

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

Il est le fruit d'un travail constant de dialogue social avec la capacité, comme tout règlement, de voir son cadre évoluer au fil des négociations avec les organisations syndicales.

Dans un contexte d'évolution des attentes des agents, de modernisation des organisations et de recherche d'attractivité des employeurs publics, il nous faut donc pouvoir se réinterroger.

Nos appréciations sont fondées sur les échanges nombreux que nous avons avec nos collègues de travail au grès de nos rencontres

Aussi la question se pose de l'intérêt de **combiner un télétravail régulier (jours fixes)** avec un **télétravail ponctuel dit "jours flottants"**, afin de répondre à la diversité des besoins organisationnels et individuels.

La combinaison des deux formes de télétravail permet :

- D'assurer une organisation du travail prévisible grâce aux jours réguliers, facilitant la planification des activités et la continuité du service.
- D'introduire une souplesse organisationnelle maîtrisée grâce aux jours flottants, permettant de faire face aux imprévus, pics d'activité ou contraintes ponctuelles.
- De renforcer la résilience de l'organisation en cas de situations exceptionnelles (intempéries, perturbations de transport, contraintes sanitaires).
- D'améliorer la qualité de vie au travail et la conciliation vie privée – vie professionnelle.
- De répondre de manière équitable aux situations individuelles, sans remettre en cause les nécessités de service.

La combinaison du télétravail régulier et du télétravail en jours flottants constitue un levier d'organisation moderne et équilibré, conciliant stabilité, souplesse et continuité du service public.

Nous réaffirmons que notre collectivité est un EPCI particulier, sur un territoire vaste avec la volonté politique d'assumer l'ensemble des compétences.

Cela permettra à la collectivité de répondre à la fois aux enjeux d'attractivité, aux attentes des agents et de qualité de vie au travail, tout en conservant un cadre sécurisé et maîtrisé.

2/2 Encadrer la suppression des jours de travail régulier pour nécessité de service

Au sein de notre règlement intérieur relatif au télétravail, la question de la **suppression** d'un jour de télétravail régulier, en raison d'une nécessité de service imposant la présence de l'agent, mérite d'être clairement encadrée.

En effet, à ce jour, aucune limite n'est fixée quant au nombre de jours de télétravail annulé du fait d'une nécessité de service pouvant être ainsi remis en cause du nombre de jours de télétravail régulier.

Cette absence de cadre ouvre la voie à des pratiques hétérogènes et **potentiellement subjectives** selon les services et l'appréciation que peut avoir le manager du télétravail.

Dans ces conditions, le nombre de jours de télétravail accordé à l'agent peut être fragilisé, alors même qu'il constitue un élément structurant de son organisation de travail.

Nous demandons donc que cette situation fasse l'objet d'un cadrage strict, précisant notamment les conditions de recours à la nécessité de service, la limite maximale des jours annulés par nécessité de service pouvant remettre en cause le nombre de jours télétravaillé régulier, ainsi que les modalités d'information et de validation, afin de garantir un traitement équitable des agents et de sécuriser les droits associés au télétravail.

→ Annexes 01 / 02 / 03

3/ Application du jour de carence

La CFDT de la CAPB et du CIAS PB souhaite attirer votre attention sur les modalités d'application du jour de carence lorsqu'un agent quitte son poste en cours de journée pour raison de santé.

La circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération

au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaires précise que le jour de carence correspond au premier jour d'absence au travail réellement constatée.

→ ***En application du I de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017, le traitement ou la rémunération afférent au premier jour de congé de maladie ainsi déterminé fait l'objet d'une retenue intégrale. Lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée (CAA Paris, 12 décembre 2022, n°21PA04073).***

Or, lorsqu'un agent a assuré une partie de son service, voir la totalité de sa journée avant de quitter son poste et qu'un arrêt de travail est établi le même jour, il ne peut être considéré comme étant en absence complète sur cette journée. Le service ayant été partiellement ou totalement fait, la retenue d'une journée entière au titre du jour de carence semble discutable au regard :

- du principe de rémunération pour service fait ;
- de l'interprétation donnée par la circulaire précitée ;
- du risque contentieux en cas de retenue supérieure à l'absence réellement constatée.

Dans un souci d'égalité de traitement des agents, nous souhaitons donc la confirmation que le jour de carence s'applique exclusivement au premier jour d'absence complète, indépendamment de la date figurant sur l'arrêt de travail lorsque celle-ci ne correspond pas à une journée non travaillée.

→ Annexes 04 / 05 / 06

4/ RPS

<u>Groupe de travail dédié RPS</u>

Pour la CFDT la qualité des conditions de travail et la prévention des risques professionnels constituent des enjeux essentiels pour le bon fonctionnement des services publics territoriaux et la santé des agents.

Dans ce cadre, les risques psychosociaux (RPS) représentent aujourd'hui un axe majeur de prévention pour les collectivités.

Dans le cadre du protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux

dans la fonction publique territoriale, et au regard des enjeux actuels en matière de qualité de vie et de conditions de travail, il apparaît opportun et important de renforcer la démarche de prévention au sein de notre collectivité.

Afin d'inscrire cette démarche dans une logique constructive, partagée et pragmatique, nous souhaitions la mise en place d'un groupe de travail dédié à la prévention des risques psychosociaux au sein de la collectivité.

Ce groupe de travail aurait pour objectif de créer un espace d'échanges et d'analyse permettant :

- la mise en œuvre de formations obligatoires à destination des représentants du personnels, de l'encadrement et des agents, portant sur la prévention, l'identification et la gestion des RPS.
- d'identifier les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles de générer des situations de tension ou de mal-être au travail ;
- de partager les constats et retours d'expérience des différents services ;
- de contribuer à l'élaboration d'un diagnostic partagé ;
- l'élaboration d'un plan d'actions structuré à partir d'un diagnostic partagé des situations de travail ;
- de proposer des pistes d'amélioration et des actions de prévention adaptées à la réalité des services.

La composition de ce groupe pourrait associer différents acteurs de la collectivité : ressources humaines, représentants du personnel, ainsi que les acteurs de la prévention (assistant de prévention, conseiller de prévention, coordinatrice/teurs prévention, médecine de prévention le cas échéant).

Ces mesures s'inscrivent pleinement dans les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que dans les prérogatives des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels.

L'objectif serait d'inscrire cette démarche dans une approche progressive et participative, permettant de construire collectivement des solutions concrètes en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail des agents. Tout ceci en complément du développement du réseau en Santé Mentale acté dans le protocole d'accord signé en 2025.

→ Annexes 07

5/ Contrat groupe santé – échéance 2029

Nous avons acté l'an passé la mise en œuvre d'un contrat groupe pour le volet prévoyance pour la protection sociale complémentaire (PSC).

Nous portons de nouveau cette revendication cette année dans notre cahier

revendicatif mais pour **le volet Santé.**

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

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

Pour mémoire, 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 santé**
Indice majoré inférieur ou égal à 425	35 €*
Indice majoré compris entre 426 et 539	30 €*
Indice majoré supérieur ou égal à 540	15 €*

**Si vous avez des enfants, une participation supplémentaire sera attribuée, sous réserve que le Supplément familial de traitement vous soit versé par la Communauté d'agglomération Pays basque : 5 € / enfant.*

Les frais engendrés dans les budgets familiaux par la PSC sont en constante augmentation depuis des années.

Avec l'évolution réglementaire que connait les questions autours de la PSC dans les collectivités territoriales, avec le besoin de rendre les divers contours de l'action sociale dans notre collectivité attractive au vu des recrutements dans un monde du travail en tension, la question de la participation des employeurs publics doit être aujourd'hui regardé sur les deux volets que comprend la PSC, prévoyance et santé.

La CFDT demande l'ouverture de négociations autour de la mise en œuvre d'un contrat groupe sur le volet santé à l'orée 2029, et souhaite être associée à ce travail.

→ Annexes 08

6/ Feuille de résumé de carrière – droits à l'information

Dans le cadre de l'information des agents publics sur les conditions d'exercice de leurs fonctions, obligation incombant à chaque employeur public, la CFDT avait, lors du CST du 13 juin 2025, introduit une question diverse relative au décret n°2023-845 du 30

août 2023 portant sur la communication aux agents des informations et règles essentielles liées à leur situation professionnelle.

Au-delà de cette obligation réglementaire, notre organisation souhaite aller plus loin en proposant la mise en place d'un **document de synthèse annuel individualisé**, dont la base rédactionnelle répondrait aux exigences du décret précité, tout en offrant à chaque agent une vision claire, complète et actualisée de sa situation professionnelle.

Ce **bilan annuel individualisé** pourrait notamment comporter :

- Le cadre d'emplois et le grade actuel de l'agent
- L'ancienneté dans le poste et dans le grade
- Les perspectives et droits à avancement (échelon, grade)
- Le bilan des formations suivies (obligatoires et facultatives)
- Les droits à formation (CPF/CDF)

L'entretien professionnel constituerait un moment privilégié pour la remise de ce document, à date fixe, permettant ainsi à chaque agent de disposer d'une vision globale et actualisée de sa carrière.

La CFDT demande donc la mise en place de ce bilan annuel individualisé, remis à l'occasion des entretiens professionnels de fin d'année.

7/ Formation Interne

Dans nos prises de parole, la CFDT souligne régulièrement le caractère singulier de notre collectivité au sein du paysage des EPCI.

En effet, notre intercommunalité se distingue par **un statut à part**, tant par son ampleur que par ses spécificités territoriales. Elle s'inscrit sur un territoire vaste, aux réalités multiples, mêlant des zones fortement urbanisées à des espaces ruraux plus isolés.

Avec **21 compétences exercées** et **158 communes membres**, notre collectivité porte une action publique d'une grande diversité, nécessitant à la fois adaptation, cohérence et équité dans les politiques mises en œuvre.

À cela s'ajoute une richesse humaine et professionnelle importante, avec **plus de 40 métiers représentés** au sein de la collectivité. Cette diversité de métiers reflète la complexité et la transversalité de nos missions de service public.

Enfin, notre collectivité se positionne aujourd'hui comme **la plus importante du Pays basque en nombre d'agents**, ce qui renforce à la fois sa responsabilité et ses exigences en matière de gestion des ressources humaines, d'accompagnement des parcours

professionnels et de qualité du dialogue social.

Cette singularité constitue une richesse, mais elle implique également des exigences accrues en matière d'organisation, de lisibilité des parcours professionnels et d'équité de traitement entre les agents.

À partir de ce constat, il apparaît que notre collectivité, forte de la diversité des compétences portées par ses agents, dispose d'un **potentiel important de ressources internes** pour répondre à certains besoins en matière de formations délivrées au sein de nos collectivités.

Nous avons déjà des exemples de formation « intra » dans notre collectivité.

Cette approche, qui consiste à mobiliser les savoir-faire existants en interne, n'est pas nouvelle. Elle est d'ailleurs déjà mise en œuvre dans des collectivités de taille et de configuration comparables à la nôtre.

Il semble dommageable ne pas s'appuyer plus sur ce véritable **"circuit court" interne de compétences** constituerait une perte d'opportunité. Nos agents disposent d'expertises riches et variées, qui pourraient utilement être valorisées et partagées au bénéfice du collectif.

D'autre part, le développement de ces actions transversales contribuerait à **renforcer le sentiment d'appartenance** des agents à une même collectivité. En favorisant les échanges entre services, les métiers et les territoires, **cette dynamique permettrait de décloisonner les pratiques et de consolider une culture commune.**

Au-delà de l'aspect opérationnel, il s'agit donc également d'un **levier de cohésion interne**, au service d'une collectivité plus lisible, plus collaborative et plus solidaire.

Des retours **extrêmement satisfaisants** ont d'ores et déjà été exprimés par les agents sur ce type de dispositif, lorsqu'il a été mis en œuvre dans notre collectivité, notamment sur des thématiques telles que **les enjeux liés au changement climatique ou les financements européens.**

Ces expériences démontrent à la fois la pertinence de la mobilisation des compétences internes et l'intérêt des agents pour des formats de formation ancrés dans les réalités de la collectivité, favorisant les échanges de pratiques et le partage d'expertise. Il nous faut poursuivre et développer ces actions.

Sur ce point nous ne pouvons que partager le document de la Communauté d'agglomération Pau qui a effectué un travail intéressant sur ce sujet.

8/ Poste Coordonnatrice ressources – Poste Coordinateur-trice prévention

8/1 Les postes de coordinatrices ressources, mis en place lors de la création de la Communauté d'agglomération Pays basque, sont directement issus des négociations engagées dès octobre 2016 avec le comité de pilotage de la préfiguration.

À l'époque, l'ambition était claire : garantir un véritable niveau de décentralisation des ressources humaines, au plus près des agent·e·s, au sein des pôles territoriaux.

Cette organisation visait à assurer un premier niveau de proximité, de relais et d'accompagnement sur les procédures RH, indispensable dans une collectivité étendue comme la nôtre.

Lors de la mise en place des premiers organigrammes, ces postes ont répondu aux objectifs fixés et aux engagements issus du dialogue social.

Si nous revenons aujourd'hui sur ce sujet, c'est parce que nous constatons une évolution préoccupante. Depuis plusieurs années, ces fonctions de proximité ont été progressivement vidées d'une partie de leurs prérogatives en matière de ressources humaines, au détriment du service rendu aux agent·e·s.

Or, la proximité des ressources humaines n'est pas une lubie de la part de notre **organisation : c'est une condition essentielle pour garantir l'accès à l'information, l'accompagnement des parcours professionnels et la qualité de vie au travail sur l'ensemble du territoire et répondre aux attentes des agent.e.s de notre collectivité.**

Nous demandons donc la réouverture d'un espace d'échange sur cette question fondamentale, afin de réaffirmer le rôle et les moyens des coordinatrices ressources, et de redonner toute sa place à une RH de proximité, au cœur de notre collectivité.

8/2 – Évolution du poste de coordinateur·trice des assistant.e.s de prévention

Lors de la mise en place **des actions de prévention** au sein de notre collectivité, le choix de positionner trois agents sur des postes de coordinateur·trice des assistant.e.s de prévention s'est avéré pertinent.

Ces postes ont permis de porter et de relayer les actions de QVCT en lien avec les ADP, au cœur des services, là où les enjeux sont les plus importants (Cf. PCVD /ELMN / PLSP).

Aujourd'hui, avec plusieurs années de recul et d'expérience, ces fonctions sont devenues indispensables dans notre dispositif. Elles constituent un véritable relais entre les conseillers de prévention, le service QVCT, les assistants de prévention, les membres de la formation spécialisée et les élu.e.s.

Dans un contexte de montée en charge des travaux autour de ces questions, et au regard

des enjeux humains et financiers que représente la prévention, la CFDT demande qu'une réévaluation des missions confiées à ces agent·e·s soit engagée.

Cela implique notamment une analyse du plan de charge quotidien ainsi que des objectifs poursuivis.

La CFDT souhaite également qu'un bilan global soit établi et qu'une réflexion soit menée sur la pérennisation de ces postes, avec leur reconnaissance en tant qu'emplois à part entière.

9/ Promotion interne

La modification des règles encadrant les promotions internes au sein des commissions administratives paritaires, issue de la loi du 6 août 2019, a profondément transformé le rôle de cette instance en mettant fin aux échanges paritaires sur ces questions.

Depuis le 1er janvier 2021, ce nouveau cadre marque un tournant. Nous ne pouvons que regretter cette évolution, qui constitue un recul manifeste du dialogue social et réduit significativement la capacité des organisations syndicales à exercer un droit de regard sur les décisions en matière de promotions internes.

Dans ce contexte, et face à ces nouvelles pratiques, il nous apparaît essentiel de redéfinir, au sein de notre collectivité, des modalités de dialogue social plus ambitieuses et proactives sur ce sujet. Il s'agit de recréer les conditions de transparence, d'équité et de confiance, indispensables à une gestion des parcours professionnels juste et partagée.

La question des promotions internes dans notre collectivité est cadrée à ce jour au sein des lignes directrices de gestion.

L'année 2026 verra une redéfinition des LDG.

A titre d'information aux OS, un rendez-vous annuel est posé au sein des groupes de travail de dialogue social.

Il est à noter que les recommandations des centres de gestions sur ce sujet vont toutes dans le même sens, à savoir une participation accrue et un droit d'appréciation des représentants des personnels au sein des collectivités.

Au vu des enjeux, la CFDT souhaite voir évoluer le dispositif en matière d'échange formel autour de ce sujet important. Il nous semble bon de stipuler trois points préalablement :

- Que nos propositions s'inscrivent dans des pratiques de dialogue social mature, déjà expérimenté par le passé dans l'ancienne Agglomération Côte basque

Adour,

- Qu'il est d'usage, dans des collectivités similaires à la nôtre, d'avoir des pratiques plus abouties pour donner toute la place à la clarté sur les choix obérer par la collectivité en toute transparence pour les agent.e.s intéressés par les promotions internes,

- Qu'il n'est pas question de laisser penser sur cette thématique, d'une défiance de notre part envers l'autorité territoriale. Nos propositions s'inscrivent dans un besoin d'information afin d'avoir la capacité de pouvoir répondre en toute connaissance de cause quand nous sommes sujets à interpellation de la part de nos collègues, renforçant ainsi notre rôle et notre responsabilité d'élu.e

Voici plusieurs points que nous souhaitons voir mise en œuvre afin de faire évoluer le dispositif :

- un groupe de travail paritaire de dialogue social dédié regroupant la direction des ressources humaines, les encadrants portants les candidatures et les représentants du personnel afin d'introduire une lecture partagée
- la liste des agents éligibles à une promotion interne
- une étude informative des dossiers des agents proposés avant arbitrage final aux représentants du personnel
- une présentation en comité social territorial des critères de promotion interne
- une information aux agents non retenus si ces derniers en font la demande
- la rédaction d'une charte de la promotion interne dans notre collectivité reprenant les contours définis ci-avant.

→ Annexe 09

Cfdt: capb/cias Pays Basque
CFDT de la Communauté d'Agglomération PAYS BASQUE et du Centre Intercommunal d'Action Sociale du PAYS BASQUE
www.cfdtcapb.fr
Euskal Elkargoaren CFDT sindikatu taldea CFDT • CAPB • CIAS PB
15 avenue Foch - 64100 Bayonne - Tél. : 05 59 25 37 14 - Courriel : cfdt@communaute-paysbasque.fr