

Bayonne, le 25 octobre 2026,

Monsieur Alain IRIART
Président de la C.A.P.B / C.I.A.S Pays basque
15, avenue Maréchal Foch
64100 BAYONNE

Objet : Négociation pacte social 2026 – nouvelle proposition CFDT

Monsieur le Président de l'Agglomération Pays basque et du CIAS Pays basque,

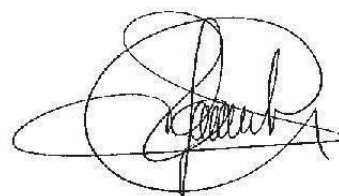
Dans le cadre du dialogue social engagé au sein de la Communauté d'Agglomération Pays basque et du CIAS Pays basque, et en préparation de la prochaine séance du groupe de travail du 4 novembre prochain, nous vous prions de bien vouloir prendre connaissance des nouvelles propositions formulées par la CFDT dans le cadre des négociations du Pacte social.

Dans l'attente de nos prochains échanges, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président de l'Agglomération Pays basque et du CIAS Pays basque, l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour la section syndicale CFDT-CAPB/CIAS Pays basque

Laurent Roux.

Secrétaire section CFDT CAPB / CIAS Pays basque



*@Copie Madame Christelle MANGE Vice-présidente à la délégation aux ressources humaines,
au dialogue social et à l'égalité femmes-hommes.*

*@Copie Monsieur Raymond DARRICARRERE, Conseiller délégué en charge d'une mission
d'appui à la qualité de vie au travail.*

Point 1 – Dynamique salariale et pouvoir d'achat

Une nouvelle proposition intersyndicale a été transmise à l'exécutif concernant la revalorisation des montants du RIFSEEP.

Nous sommes extrêmement attentifs quant à la poursuite d'une dynamique salariale dans notre collectivité à la hauteur des enjeux de pouvoir d'achat des agent.es.

A la hauteur aussi du besoin d'attractivité de nos métiers au sein de notre Agglomération basque, sans parler de la question du logement qui impacte de façon conséquente les familles de notre territoire.

Dans un contexte marqué par la hausse du coût de la vie et l'absence de revalorisation générale des rémunérations à la hauteur des besoins, nous considérons qu'il est indispensable de maintenir un effort de revalorisation pour préserver le pouvoir d'achat et reconnaître l'engagement des agents de la CAPB et du CIAS Pays basque.

Point 2 – Couverture santé et participation employeur

La proposition de mise en place d'un contrat collectif à adhésion facultative pour la couverture santé a été rejetée par l'exécutif.

Nous pouvons comprendre qu'à ce jour, les évolutions réglementaires nationales ne sont pas encore pleinement abouties et que, contrairement à la prévoyance, la mise en place d'un contrat collectif obligatoire ne constitue pas encore le cadre applicable. Cependant des collectivités similaires à la nôtre l'ont fait. **En cela il serait intéressant de pouvoir avoir des axes prospectifs sur ce point.**

Aussi, dans l'attente de ces évolutions, la CFDT souhaite que les montants des participations financières de l'employeur à la complémentaire santé soient revalorisés. Il est essentiel de soutenir concrètement les agent.es **face à l'augmentation du coût des cotisations des mutuelles qui est constante d'année en année.**

Par ailleurs une contribution qui ne progresse pas au fil des années **couvre une part de plus en plus faible du coût de la couverture.**

La hausse des cotisations peut conduire certains agents à choisir des garanties moins protectrices, voire à renoncer à une couverture adaptée.

Sur ce pan de l'action sociale il est essentiel de **maintenir leur pouvoir d'achat**, sans attendre la mise en place d'un éventuel dispositif collectif.

Dispositif actuel

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.

Proposition CFDT

Votre indice majoré	Montants mensuels de la participation à la couverture santé
Indice majoré inférieur ou égal à 425	45 €*
Indice majoré compris entre 426 et 539	40 €*
Indice majoré supérieur ou égal à 540	25 €*

*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 : **10 € / enfant.**

Point 3 Evolution dispositif télétravail

La CFDT a porté une revendication (à ce jour rejeté par l'exécutif) visant à faire évoluer le cadre réglementaire du télétravail au sein de la CAPB, afin de permettre la combinaison du télétravail régulier, organisé sur des jours fixes dans la semaine, et du télétravail ponctuel, mobilisable en fonction des besoins et des circonstances.

Cette évolution permettrait de concilier une organisation du travail stable et lisible pour les agents et les services, avec davantage de souplesse pour répondre aux contraintes professionnelles ou personnelles occasionnelles, tout en préservant la continuité du service public.

La réponse de l'exécutif a été le suivant :

- *Considérant que le caractère exclusif des deux dispositifs permet :*
- *la lisibilité des règles ;*

- la capacité d'organisation des équipes, avec notamment la nécessité du maintien du collectif de travail ;

- la soutenabilité managériale : dilution des temps collectifs, difficulté à garantir des jours de présence communs, pilotage plus complexe de l'activité.

L'avis de la CFDT sur les réponses apportées :

1 / Sur la lisibilité des règles : Comme tous les travaux paritaires au sein de notre collectivité depuis 10 ans, la lisibilité des règles seront expliqués et validés par la rédaction d'un protocole d'accord qui servira de base afin d'amender le règlement Adhoc. Aussi cet argument nous paraît peu recevable pour notre part.

2/ La capacité d'organisation des équipes, avec notamment la nécessité du maintien du collectif de travail : La CFDT a été extrêmement active dans les négociations sur les contours du temps de travail et notamment sur la mise en place d'un télétravail propre à répondre aux enjeux des différentes particularités géographiques de notre agglomération du Pays basque.

Nous avons démontré collectivement que la mise en place du télétravail pouvait se faire en bonne intelligence entre les managers et leurs subordonnées en respect des cadres de travail et les particularités rattachés à chaque service (au 31 décembre 2024, 508 agent.es de la CAPB ont activé un télétravail).

3/ La soutenabilité managériale : Ceci est un point essentiel, voire primordial, dans la mise en œuvre du télétravail. À cette question de la soutenabilité, nous souhaitons ajouter celle de la capacité managériale.

Aussi, la volonté de la CFDT de pouvoir mettre en télétravail mixte réponds à plusieurs scénarios :

1/ Concrètement les jours fixes permettent d'anticiper les présences, de faciliter l'organisation des équipes et d'améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

2/ Les jours ponctuels apportent une capacité d'adaptation supplémentaire, en tenant compte de la nature des missions, de la charge de travail, des nécessités du service et des contraintes liées aux événements climatiques ou autres.

3/ Pour les agents, cette complémentarité constitue également **un levier de pouvoir d'achat grâce à la réduction des déplacements domicile-travail, notamment dans un territoire aussi étendu que celui de la CAPB.**

Elle peut contribuer également à améliorer la qualité de vie au travail, à réduire la fatigue liée aux déplacements et à favoriser la concentration sur certaines activités. Le télétravail s'est aussi la capacité à concilier au mieux vie pro et vie perso.

4/ Enfin à l'heure du litre d'essence à 2.50 €, la limitation des déplacements peut être aussi un facteur d'amélioration du pouvoir d'achat et d'impact écologique.

Par ailleurs l'évolution du dispositif de télétravail doit être l'occasion de s'interroger collectivement sur les rôles, les pratiques et les compétences des managers.

Il s'agit de leur donner les moyens d'accompagner efficacement leurs équipes, de maintenir le collectif de travail, de préserver le lien avec les agents et de garantir une organisation du travail fondée sur la confiance, l'autonomie et des objectifs clairement définis.

Pour la CFDT, le développement du télétravail ne peut pas reposer uniquement sur l'adaptation des agent.es.

Il doit également s'accompagner d'une évolution des pratiques managériales, d'un accompagnement adapté des encadrants.

Aussi la CFDT propose les schémas suivants autour du projet que nous portons :

- **1 jour de télétravail fixe par semaine : 10 jours de télétravail ponctuels à l'année**
- **2 jours de télétravail fixe par semaine : 5 jours de télétravail ponctuels à l'année.**
- **3 jours de télétravail fixe par semaine : Pas de télétravail ponctuel à l'année.**