



A la FA-FPT on ne "passe pas à autre chose" !

Edito de Caroline Charruyer,
Secrétaire Générale

Dans son obstination à nous expliquer que seul lui et le gouvernement savent ce qui est bon pour nous, le Président de la République voudrait nous faire accepter que la réforme des retraites soit bouclée et qu'il faut "passer à autre chose"... ben voyons ! Mais non M. le Président, à la FA nous ne sommes pas prêts à ça, nous appelons même - avec l'intersyndicale - tous les agents publics à continuer à se mobiliser contre cette réforme des retraites que nous continuons de considérer comme une véritable injustice. Le 1er mai 2023 doit être un moment historique pour la défense de nos retraites et plus largement de tous les acquis sociaux que les gouvernements successifs ne cessent de mettre à mal !

À la Région non plus, la FA-FPT ne "passe pas à autre chose" tant que les chantiers tels que la reconnaissance de l'expertise pour l'avancement de grade et la promotion et la révision du RIFSEEP ne seront pas menés à bien ! Nous avons de nouveau rappelé cette urgence en ouverture du CST, le 24 avril dernier. Nos priorités portent également sur les modifications nécessaires au règlement temps de travail et le besoin urgent d'évolution de la participation de la région à la protection sociale complémentaire, suite à la dernière augmentation imposée par la MGEN. **Constance et persévérance, vous pouvez compter sur la FA-FPT !**

Au sommaire :

Page 1 :

L'édito et la p'tite info du mois

Page 2 :

- Retour sur le CST du 24 avril

Page 3 :

- Quel avenir pour l'apprentissage public ?

Pages 4-5 - L'actu du mois :

- EPA/Foederis : vérifiez bien vos données !
- Horaires agents d'accueil : le Conseil d'Etat nous donne raison depuis 8 ans
- Carrière et handicap : on repart au combat !
- Retraites : les cadors ont trouvé le coupable : le COR !

Page 6 :

- Le congé longue durée

La p'tite info du mois :

Profitez de l'EPA et du déploiement de Foederis pour vérifier les infos sur votre situation administrative et alerter la DRH sur toute erreur vous concernant ! Et n'hésitez pas à contacter vos représentants du personnel en cas de besoin...

RETOUR SUR LE CST DU 24 AVRIL

Le Comité Social Territorial s'est tenu à Limoges sur un ordre du jour allégé (exit les rapports sur le règlement temps de travail ou sur l'expérimentation de la chronotique en lycée), ce qui a permis d'examiner en questions diverses quelques dossiers importants en suspens. En déclaration préalable, la **FA-FPT** a alerté la Région sur la forte charge de travail et le cloisonnement qui affectent l'équipe en charge de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle. Elle a aussi rappelé l'urgence d'ouvrir (et de mener à bien !) les chantiers sur le réexamen quadriennal (et obligatoire) du RIFSEEP, et sur la reconnaissance de l'expertise dans la carrière (point d'autant plus important que l'expertise, doit dès cette année, au titre des Lignes Directrices de Gestion, décider d'un certain nombre d'avancement/de promotions). Enfin, nous avons invité la Région à revenir sur son refus de mettre en œuvre les mesures dérogatoires pour l'avancement et la promotion des agents RQTH, afin de ne pas fragiliser cette expérimentation.

COMITE
SOCIAL
TERRITORIAL



Le premier dossier examiné par le CST a été l'adoption de son règlement intérieur modifié, qui a été voté à l'unanimité. Ce rapport a été l'occasion pour les représentants du personnel de souligner que la session de formation des nouveaux membres de la Formation Spécialité Santé Sécurité Conditions de Travail devrait être étendue à ceux qui avaient rejoint l'ancien CHSCT en cours de mandat, puisque ces collègues n'avaient pas été formés à l'époque.

Le 2ème dossier (présenté pour information) a porté sur le bilan 2022 des ruptures conventionnelles, dont ont bénéficié 5 agents (sur 16 demandes déposées). S'agissant d'un dispositif qui fait perdre la qualité de fonctionnaire en contrepartie d'une somme destinée à la réalisation d'un projet personnel, la **FA-FPT** a approuvé la prudence de la DRH qui redirige certaines demandes vers d'autres dispositifs plus adaptés au projet (ex : la disponibilité pour reprise/création d'entreprise) et invite les demandeurs à bien peser leur projet au regard de la perte du statut. Ceci dit, la **FA-FPT** a pu noter que même des projets très réfléchis se voyaient écartés, et que les motifs de refus ne semblaient pas toujours expliqués aux intéressés. Sur les 11 refus opposés l'an dernier par la Région, il n'a pas été précisé au CST combien l'avaient été pour cause "d'insuffisance" du projet de l'agent, et combien en raison du coût éventuel de la somme à verser à l'agent (puisqu'il s'agit aussi d'un des critères de rejet retenus par la Région).

Les échanges ont ensuite porté sur 3 questions diverses (et récurrentes), dont la 1ère a été l'avancement des agents en poste dans les antennes, et plus précisément l'éventuelle relocalisation en antenne d'un poste "siège" si un agent basé dans une des antennes départementales y postulait avec succès. Pour la Région, cette hypothèse est à écarter pour conserver aux équipes des sièges leur cohérence.

Le second sujet a porté sur les E-ANNA, pour lesquels un accès au télétravail se profile. La Région a indiqué que cet accès représentait une forme de compromis, et qu'en fonction des résultats pratiques les modalités de télétravail pour ces équipes pourraient évoluer. La collectivité a également confirmé que le schéma de service prévoyant ces temps télétravaillés serait appliqué de la même manière sur tous les bassins d'intervention.

Le 3ème sujet concernait également les E-ANNA, sur un sujet qui mobilise la **FA-FPT** depuis bien avant la fusion : l'évolution des assistants numériques vers la catégorie B. Nous avons redit notre absolue conviction que l'évolution de ce métier et sa complexité croissante justifiaient et nécessitaient une promotion sur poste (ce qui est déjà acté par la Région pour les E-ANNA encadrants) pour tous les E-ANNA et les adjoints techniques de la Direction des Systèmes d'Information qui passeraient les concours/examens requis ou qu'il serait possible de promouvoir en interne.



Ce que dit la FA-FPT : "La promotion des E-ANNA et des adjoints techniques informatiques est la simple reconnaissance de la profonde transformation de leur métier et de leurs responsabilités."

QUEL AVENIR POUR L'APPRENTISSAGE PUBLIC ?

A en juger par ce qui se passe avec l'apprentissage, la politique du gouvernement est de plus en plus celle du poulet à qui on a coupé la tête : la bestiole titube dans un sens, puis dans l'autre, en attendant de tomber raide. On est cependant priés d'y voir une stratégie, que dis-je, une *vision*. Résumons :

En 2018, l'Etat, par le truchement de la loi Pénicaud, retire aux Régions - qui voulaient la conserver - la compétence apprentissage. Objectif affiché et revendiqué : développer massivement l'offre des entreprises en direction des apprenants de moins de 25 ans. Comme les collectivités territoriales sont aussi des employeurs d'apprentis, l'année suivante, en 2019, un autre texte (la fameuse loi de "transformation" de la fonction publique) met à la charge du Centre National de la Fonction Publique Territoriale 50% des coûts de formation pour les apprenants en alternance accueillis dans les collectivités, les autres 50% étant assurés par les collectivités employeuses elles-mêmes.

Mais comme tout cela sent un peu le bricolage, deux ans plus tard la loi de finances pour 2022 établit un nouveau système de financement : le CNFPT assurera la totalité des coûts de formation des apprentis en formation dans les collectivités (80 M€), mais en contrepartie ces dernières lui verseront pour 40 M€ de "cotisations apprentissage", qui s'ajouteront aux 10 M€ de participation du CNFPT sur ses fonds propres. Pour équilibrer le système, le Gouvernement, en la personne de Mmes les Ministres du Travail et de la Fonction Publique s'engage à participer à hauteur de 15 M€ tandis que France Compétences, l'organisme de financement de l'apprentissage mis en place en 2019 suite à la loi Pénicaud, mettra lui aussi 15 M€.

10 M€ + 40 M€ + 15 M€ + 15 M€ = 80 M€, l'addition tombe juste, on pourrait donc passer à autre chose, pas vrai ? Ben non. Le plan de financement a été calculé sur une estimation de 8 000 apprentis en collectivités. Or, en 2021, ils étaient déjà plus de 11 000, et en 2022, ils ont été près de 13 000. Pour 2023, une première estimation réalisée par le CNFPT laisse entrevoir 18 000 apprentis. Ce qui, à niveau de financement constant, nécessiterait non plus 80 M€ mais plus du double : 162 M€. Léger changement de braquet à prévoir pour le poulet...



Heureusement, en France, nous sommes gouvernés (par la même personne, d'ailleurs, qui a signé l'accord de 2021 en tant que Ministre du Travail). Face à ce succès de l'apprentissage dans le secteur public, une seule attitude s'impose... la fuite ! Devant la montée prévisible des coûts, le poulet effectue un brusque virage sur l'aile : le Gouvernement et France Compétences (semble-t-il) décident de retirer leurs billes et de courageusement laisser le CNFPT et les collectivités régler en tête-à-tête ces vulgaires petites questions de trésorerie. Version officielle : le plan de 2021 ne valait que pour 2022, c'est aux partenaires restants de trouver les 82 M€ qui manquent du fait de la hausse des effectifs - et de compenser les millions d'Euros que l'Etat et FC ne mettront plus. Mais "en même temps", et alors que le budget n'est déjà plus assuré pour 10 000 apprentis, le 10 mars dernier Matignon enjoint aux employeurs territoriaux d'en recruter *plus*.

Un peu scotché par une "stratégie" gouvernementale consistant à laisser les copains se sortir tout seul des ronces où on les a poussés, le CNFPT a écrit en mars au nouveau ministre de la Fonction Publique (notre Stan national), pour rappeler que sans budget supplémentaire, *soit* l'organisme finance 10 000 contrats d'apprentis, *soit* il remplit sa mission première de formation de 2 millions de fonctionnaires territoriaux. C'est l'un ou l'autre, Stan ! La FA-FPT, qui siège au CNFPT, a de son côté dénoncé publiquement la manœuvre et appelé le Gouvernement Borne à tenir les engagements de la Ministre Borne (et à être cohérent avec ses propres objectifs du 10 mars).

Pendant ce temps, le poulet sans tête poursuit sa course folle. Il ne voit rien, il n'entend rien, il n'écoute personne, il tourne en rond... et quand il aura perdu tout son sang, il finira au tapis.



Ce que dit la FA-FPT : " En 18 mois, l'Etat crée un plan de financement de l'apprentissage public, le plombe en s'en retirant, et demande aux partenaires restants de recruter plus d'apprentis avec moins d'argent. Du grand "en même temps" !"

Nos sujets d'actualité du mois

Les alertes de la FA-FPT, ses réflexions, ses interrogations...

EPA/Foederis : vérifiez vos données

Comme tous les nouveaux logiciels, Foederis a son lot de bugs et d'imperfections - allant du plutôt drôle (le logiciel "décide" de changer radicalement vos missions sans tenir compte de votre métier) au plus problématique (le logiciel considère que votre carrière d'agent public débute au moment de votre arrivée à la Région, ou se déconnecte rapidement entre deux saisies d'infos). Encore une fois, c'est assez classique, quasi-inévitable même, et ces bugs sont progressivement corrigés par nos collègues de la DRH ainsi que par le prestataire. L'important est de bien veiller à ce que, lors de cette campagne d'entretiens, vous ne passiez à côté d'aucune opportunité, et de tirer parti du déploiement du logiciel pour identifier, signaler et corriger toute erreur quant à votre situation administrative.



Pendant des années, la Région a travaillé avec 3 Systèmes d'Information RH, une source de complication qui peut aussi être source d'erreurs (sans compter celles que chaque SIRH pouvait déjà comporter). Profitez donc de l'occasion offerte par le déploiement de Foederis pour vérifier que vos grades, échelons et dates d'entrée dans la Fonction Publique (y compris comme contractuel/vacataire) sont correctes, ainsi que celles sur les formations et les concours. Toutes ces informations sont vitales pour les questions d'avancement/de promotion ! Renseignez aussi la partie sur le parcours professionnel. Surtout, si vous pensez que vous êtes éligible cette année à un avancement ou une promotion mais que Foederis ne le fait pas apparaître, contactez la RH ou un représentant FA-FPT ! Nous ferons le point avec vous et relaierons l'alerte en cas de besoin.



Horaires des agents d'accueil en lycée: le Conseil d'Etat nous donne raison depuis 8 ans

La FA-FPT Nouvelle-Aquitaine dénonce, depuis longtemps, l'injustice qui consiste à appliquer aux agents d'accueil des lycées un temps de travail supérieur à celui de leurs collègues adjoints techniques ou de leurs homologues du siège. On appelle ça "un temps de travail (ou horaire) d'équivalence" et ce n'est pas moins de 116 heures par an qu'on impose ainsi à ces agents au prétexte qu'à l'accueil d'un lycée on bénéficierait de "moments d'inactivité"...

Et comme on est pas à une incohérence près, la Région affirme que ce fameux temps de travail supplémentaire ne serait pas lié au "bénéfice" d'un logement que l'agent d'accueil doit occuper par "nécessité absolue de service". Ainsi, même si l'agent obtient une dérogation à l'obligation d'occuper son logement, il doit effectuer ces 116 heures de plus ! Mais, si le lycée ne dispose pas de logement, alors là ! plus d'horaire d'équivalence... Vous y comprenez quelque chose ? Vous trouvez cela juste ? La FA-FPT, non ! Dans le même temps, nous savons pourquoi il est si compliqué de faire entendre raison à notre exécutif : il s'agit d'un dispositif appliqué à ces agents avant leur transfert à la Région, et ça arrange bien tout le monde (à part les agents concernés) de ne rien changer.

Cependant, dans le cadre de son combat contre cette disposition, un syndicat FA d'une grande collectivité a poursuivi son action jusqu'au Conseil d'État... qui lui a donné raison dès 2015 en concluant que ce dispositif n'est pas transposable en territoriale. Forts de cette jurisprudence, vos représentants FA-FPT Nouvelle-Aquitaine demandent donc à nouveau à la Région de rétablir les agents d'accueil de lycée dans leur droit, soit 1607h , pas une de plus !



Ce que dit la FA-FPT : "appliquer aux agents d'accueil des lycées un temps de travail différent de celui de leurs homologues du siège est injuste et injustifié"

Nos sujets d'actualité du mois

Les alertes de la FA-FPT, ses réflexions, ses interrogations...



Carrière et handicap : on repart au combat !



En fin d'année dernière, la FA-FPT avait interpellé la Région sur le fait qu'il restait peu de temps à la collectivité pour tirer parti des possibilités d'expérimentation offertes par le décret de 2020 fixant des modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur pour les agents en situation de handicap. En début d'année, la collectivité nous avait répondu - ainsi qu'à la FSU qui portait la même revendication - que la Région ne mettrait pas en place cette expérimentation. On remet donc ça !

On ne comprendrait pas que la Région, qui affiche volontiers sa vocation "d'administration exemplaire", et qu'on connaît plus audacieuse en matière d'expérimentation sur d'autres sujets, laisse passer cette opportunité - qui n'est ouverte que jusqu'en 2025. C'est donc unis que vos représentants du personnel ont adressé début avril un nouveau courrier à la collectivité en soulignant l'urgence d'une décision favorable, et la nécessaire mise en cohérence entre les principes que la Région professe (dans ses lignes de gestion notamment) et la réalité de son action.

La FA-FPT le redit : le handicap ne doit pas empêcher la carrière, et ce type d'expérimentation temporaire au sein de grandes administrations a vocation à ouvrir la voie à des mesures générales et pérennes. En laissant passer cette occasion, la Région ne ferait pas que décevoir une espérance pour ses propres agents en situation de handicap : elle diminuerait aussi les chances de voir s'établir des modalités durables de prise en compte des handicaps dans toute les Fonction Publiques. Espérons que cette fois, nos voix porteront...

Les cadors ont trouvé le coupable : le COR !



C'est le Cluedo à la mode : Qui a tué le Colonel Moutarde et la Paix Sociale ? Avec une casse démocratique sans précédent, des millions de manifestants chaque mois, une France qui serre les dents, des grévistes qui serrent les poings et se serrent la ceinture, on cherche qui est coupable de tout ce foutoir ? Si vous demandez aux Français, c'est assez clair : c'est Elisabeth Borne et l'Elysée, au Parlement, avec le 49.3. Evidemment, les cadors du Gouvernement ont un peu de mal à l'assumer, alors ils ont trouvé un bouc émissaire : le coupable, c'est le Conseil d'Orientation des Retraites, dans la bibliothèque, avec son rapport.

C'était voici 15 jours la version officielle : si tout est parti en cacahuète, c'est de la faute du COR (un service rattaché à Matignon) qui dans son rapport a proposé plusieurs scénarios au lieu de n'écrire que celui que voulait le gouvernement. Du coup les Français (qui pour les cadors sont toujours un peu benêts) n'ont pas compris que la réforme Borne était géniale, et les syndicats (qui sont bien sûr encore plus benêts) se sont mis à manifester. A Matignon et dans les ministères, on est soulagé : une fois de plus le Gouvernement a été sans peur et sans reproche. Nos ministres ont été géniaux, c'est juste tous les autres qui n'ont rien compris. Du coup, les cadors parlaient ce mois-ci de réformer le COR, pour le rendre plus docile. Assis, le COR ! Couché, le COR ! De là à dire que les ministres veulent un COR au pied...(oui, elle était facile celle-là).



Ce que dit la FA-FPT : "En se tenant à l'écart de l'expérimentation pour l'avancement et la promotion des agents RQTH, la Région ne ferait pas que décevoir les espoirs de ses propres agents, elle fragiliserait l'ensemble de l'expérimentation au niveau national."

Ça vous concerne, la FA-FPT vous informe !

Petit mémo des différents droits à congés pour raisons de santé des fonctionnaires, suite : le congé longue durée



Comme promis dans notre lettre de mars, voici des éclaircissements sur le congé de maladie de longue durée (CLD).

Le CLD peut être accordé -après avis du conseil médical- dans les cas d'impossibilité de reprendre ses fonctions à la suite d'un an de congé longue maladie (CLM) pour des pathologies telles que cancers, déficits immunitaires graves et acquis, maladies mentales, tuberculose ou poliomyélite. Sa durée maximale est de 5 ans (3 en plein traitement et 2 à 50%), au cours de la carrière et pour une même pathologie. Il peut être utilisé de façon continue ou discontinue.

Si une nouvelle affection, différente de celle qui a conduit à la mise en CLD, est contractée, le droit à l'intégralité d'un nouveau CLD de 5 ans est réactivé. Ce congé est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois, celles-ci sont fixées par l'administration sur proposition du conseil médical.

• Comment demande-t-on sa mise en CLD?

On adresse une demande à l'administration, accompagnée d'un certificat de son médecin traitant. Celui-ci adresse ses observations (et toute pièce justifiant la situation) directement au secrétariat du conseil médical. La demande est soumise à l'avis du conseil médical qui peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé. Le médecin du travail (qui est informé de la réunion du conseil médical) peut demander communication du dossier médical de l'agent et faire des observations écrites ou assister à la réunion (sans participer au vote). Le conseil médical transmet son avis à l'agent puis à son administration. La reconduction du CLD est accordée par l'administration sans nouvel avis du conseil médical, mais avec un certificat médical précisant la durée de reconduction (3 à 6 mois), tant que la période de 3 ans à plein traitement n'est pas épuisée. L'examen par un expert est obligatoire 1 fois par an. En cas de refus de s'y soumettre, la rémunération n'est plus versée. L'avis du conseil médical est de nouveau requis pour le renouvellement durant les 2 années à demi traitement.



Les honoraires et autres frais médicaux ainsi que les frais de transport engendrés par les examens demandés par l'employeur sont à sa charge.

Durant le CLD, l'agent public est soumis aux mêmes obligations que celles auxquelles il doit se soumettre pour toute autre sorte de congé maladie. Enfin, le CLD n'a pas d'impact sur le droit à avancement d'échelon ni à avancement de grade. Il n'annule pas non plus le droit aux congés annuels qui peuvent être reportés sous certaines conditions.

La FA-FPT reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

VOUS VOULEZ CONTACTER, ALERTER, OU REJOINDRE LA FA-FPT ?



05 49 38 49 20



[SA.FAFPT Nouvelle-Aquitaine](https://www.facebook.com/SA.FAFPT.Nouvelle-Aquitaine)



fa-fpt@nouvelle-aquitaine.fr
sa.fafpt.na@gmail.com



Intranet :
[instances représentatives/ page FA-FPT](#)



FA-FPT Nouvelle-Aquitaine
15, rue de l'Ancienne
Comédie
86000 Poitiers