

JANVIER 2023



## Le 31 janvier, journée cruciale de mobilisation !

Edito de Caroline Charruyer,  
Secrétaire Générale

Le 19 janvier, 2 millions de Français, actifs et retraités, secteur public comme secteur privé, se sont retrouvés à l'appel de l'intersyndicale pour dire ensemble "NON !" au projet de réforme injuste que l'on nous mijote. La FA-FPT, qui partout a été des cortèges qui se sont formés pour contrer ce projet, est fière de s'être mobilisée pour cette grande journée d'action citoyenne et syndicale.

La mobilisation doit absolument se maintenir, car on voit bien qu'après avoir tout tenté pour sous-estimer l'ampleur des manifestations du 19/01, les Préfectures auront maintenant pour instruction de "prouver" l'essoufflement du mouvement. Comptons sur elles pour se montrer imaginatives en la matière, et ne leur donnons donc aucune raison de se dire "ça y est, les gens se résignent, on a gagné". Le 31 janvier, et tous les autres jours de mobilisation syndicale, soyez en grève, même si c'est juste le temps de vous joindre au cortège des manifestants. Ne laissons pas passer une réforme qui, pour nos vieux jours, ne nous laissera le choix qu'entre la pauvreté ou la maladie !

### Au sommaire :

#### Page 1 :

L'édito et la p'tite info du mois

#### Page 2 :

- Chronotique : et si on changeait de "logiciel" ?

#### Page 3 :

- Retraites : refusons ce projet "de l'emploi à l'EHPAD" !

#### Pages 4-5 - L'actu du mois :

- Expertise professionnelle : une piste de réflexion
- Télétravail : petit rappel des bases réglementaires
- Ce que la Région doit à ses agents
- Le Comité Social Territorial s'est mis en place

#### Page 6 :

- Le forfait "mobilité durable" évolue

### La p'tite info du mois :

**Le 19 janvier, nous étions 2 millions ! Le 31 et les autres jours d'action, soyons plus nombreux encore !**

**Siège, lycées, antennes : faites grève, manifestez !**

# Chronotique : et si on changeait de "logiciel" ?

Le logiciel Incovar de gestion du temps de travail est une sacrée mécanique, qui ne laisse pas passer grand-chose... à l'agent. Par exemple, chaque fois qu'un agent du siège a le malheur d'arriver avec une minute de retard par rapport à la plage fixe, c'est le branle-bas de combat : un mail est aussitôt envoyé au retardataire et à son N+1 pour signaler cette "ANOMALIE MAJEURE" au règlement du temps de travail de la collectivité. Pour préserver ces précieuses minutes, le logiciel veille sans répit. Par contre, sur d'autres entorses au règlement, qu'on nous pardonnera de trouver un chouïa plus graves, Incovar semble - jusqu'ici - plutôt être adepte du "circulez, y'a rien à voir".

Par exemple, le règlement stipule qu'un agent NE DOIT PAS travailler plus de 48 heures par semaine. Pas par bonté d'âme : c'est juste une disposition du Code du Travail, pour qui ce seuil est la "durée maximale hebdomadaire absolue". "Absolue" : un truc un peu majeur, quoi.



Hé bien là, Incovar s'est pour le moment montré bien plus souple. Il ne détectera aucune anomalie, il n'alertera personne si l'agent travaille 60 heures/semaine pendant des mois. Ou s'il fait plus de 44 heures pendant 12 semaines, autre seuil majeur pour le Code du Travail (la "durée maximale hebdomadaire moyenne"). Ou s'il travaille 17 heures/jour (maximum légal : 10). **Pour que ce genre d'anomalie génère une alerte, le seul outil dont on dispose, c'est un représentant du personnel.** Ça tombe bien, vous nous avez élus.

Nous alertons donc : il faut changer de logiciel, c'est à dire d'approche. Ce n'est pas un problème de logiciel, ni de procédure, ni de la DRH. C'est la suite de l'incompréhension, du parti-pris qui depuis 2016 a fait du temps de travail des agents une pomme de discorde entre la Région et ses agents. Lors de la fusion, la Région a supprimé aux agents 5 jours de congés, soi-disant pour "garantir" que ces agents feraient les 1607 heures légales. La FA avait démontré la fausseté de cet argument : selon nos estimations, nous faisons à nous tous 200 000 heures sup' non récupérées chaque année au-delà des 1607 h, soit une économie de 120 postes pour la Région. On ne nous a pas crus bien sûr, mais quand la DRH a fait le calcul, elle a découvert que nous disions vrai. Pourtant l'Exécutif a maintenu la suppression des congés. Incapacité à admettre une erreur, refus d'accepter l'idée que les agents croient au service public ? **La chronotique, pour beaucoup d'employeurs, part de l'idée que le salarié est toujours prêt à en faire moins.** Du coup, on traque les minutes en moins, et on oublie ses heures en plus.

**La chronotique en 2023, ça ne peut pas être ça,** et nous savons que nos collègues de la DRH ont une autre idée de leurs missions que de faire la chasse aux minutes fantômes. Depuis des mois la FA et d'autres organisations syndicales ont fait remonter de sérieux dysfonctionnements côté temps de travail d'agents que leurs missions font sortir en permanence du cadre du Code du Travail. Les choses commencent à bouger, mais il faut que la Région accepte la réalité : 1°) ses agents font collectivement plus que leur temps, parce qu'ils croient à leur action, certes, mais aussi parce qu'il manque des douzaines de postes ; et 2°) ce "plus" prend par endroits des proportions dangereuses pour la santé des agents mais aussi pour la Région et ses élus qui en portent la responsabilité.

**La FA ne laissera pas dire "on savait pas" si un agent finit à l'hôpital après des mois à 60h/semaine. Elle ne laissera pas non plus refile la patate chaude à l'encadrant de proximité qui ne doit pas être un fusible dans cette affaire. Il faut changer de logiciel, et se poser la question du volume des missions et de la suffisance (ou pas) des moyens humains déployés en face. Il faut aussi des modalités de récupération adaptées pour qu'après les coups de collier (qu'il faut mieux encadrer !) il y ait de vrais temps de repos. Il faut, en somme, engager avec les RP un vrai travail de fond.**



**Ce que dit la FA-FPT : "Le seul outil d'alerte dont la Région dispose sur les surcharges de travail, c'est les représentants du personnel. Quand elle veut bien les écouter..."**

# Retraites : refusons ce projet "de l'emploi à l'EHPAD" !

Deux millions de Français en âge de travailler ou déjà à la retraite sont descendus le 19 janvier sur le pavé de toutes les villes du pays pour défendre le droit à une retraite pas trop cabossée, comme qui dirait un moment de répit, histoire de ne pas passer direct du boulot à l'hosto. Malgré les efforts des Préfectures pour compter le moins de manifestants possible, les chiffres sont là : le pays en parle, le pays gronde, le pays défile. Il défile contre une réforme injuste et absurde. Injuste, car sa principale conséquence sera de produire des millions de retraités pauvres, aux pensions incomplètes. Absurde, car le même gouvernement qui nous dit de retarder notre entrée dans le monde du travail pour décrocher des diplômes, nous dit en même temps (c'est son truc) qu'il nous faudra plus de trimestres de cotisation pour avoir droit à une retraite complète. Un Master, c'est vers 22-24 ans. Ajoutez 43 années de cotisation pour avoir une retraite complète et vous obtiendrez 66-67 ans - dans le meilleur des cas. Car si on a dû se réorienter ? Si on a chômé ? Si on a été malade ? Hé bien soit nous ferons du rabiote, soit on amputera notre retraite. Les agences de notation adoreront.



Le 19 janvier, vous avez manifesté contre l'injustice d'une réforme qui nous donne comme seule perspective pour nos vieux jours, au fond, de choisir entre la maladie (pour ceux qui trimeront au-delà des 64 ans pour compléter leur pension) et la pauvreté (pour ceux qui ne pourront pas partir avec une pension complète). Vous avez aussi dit "assez !" à cette violence sociale qui tient lieu de politique au gouvernement. Alors que tous les Français qui ne sont pas députés LREM savent à quoi s'en tenir, et que toutes les organisations syndicales ont dit "NON !" à la réforme et brandi le droit de grève comme un bouclier, la Première Ministre a demandé aux syndicats de "ne pas pénaliser les Français". Comme elle est quand même polytechnicienne et ingénieure des ponts, ce n'est *a priori* pas une erreur de langage. Vraiment, pour elle, ceux qui tapent sur les retraites des Français leur rendent en fait service, et ceux qui veulent protéger leurs acquis sociaux les malmènent. Ce gouvernement fonctionne en mode "conjoint violent" : quand il nous fait mal on est priés de croire que c'est parce qu'il nous aime, et si on se défend il se plaint qu'on l'agresse.

Pendant qu'à Matignon on se persuade, entre deux éléments de langage et trois études McKinsey, que la liberté c'est l'esclavage, et que le progrès social c'est d'attenter aux droits des salariés, les organisations syndicales, dont la FA, vont continuer à se mobiliser, à vous mobiliser, et à mobiliser tous ceux qui veulent agir pour défendre vos droits. Quoi qu'en disent les dossiers de presse des ministères, ce n'est PAS un progrès de repousser l'âge de la retraite. Ce n'est PAS un progrès quand, de report en report, on ne nous donne plus le choix qu'entre passer de l'emploi à l'EHPAD, ou partir avec une pension de retraite amputée. Et ce choix sera cruel pour les agents publics dont les primes, qui sont une part significative du salaire, ne seront pas comptées dans le calcul de la retraite (mais, hé, promis-juré, Stan-le-Ministre nous assure qu'on en reparlera un de ces quatre, si-si-si).

Car pas d'erreur, il s'agit bien d'un choix de société qu'on cherche à nous imposer. En dépit de l'hypocrisie des annonces officielles, la vérité n'est jamais bien loin, même chez les ministres. Parfois, malgré la couche de vernis, il arrive qu'il leur échappe encore, par accident, des petits grumeaux de vérité. C'est comme ça que le Ministre du Travail, Olivier Dussopt admet dans le dossier de presse de la réforme des retraites : "c'est *par cette volonté que nous continuerons la transformation de notre modèle social*". Ah, la "transformation" du modèle social... "Rien ne se perd, tout se transforme", comme disait Lavoisier un peu avant qu'on le guillotine. Hé bien non, pas d'accord pour être transformés ! Le 31 janvier, la FA-FPT sera de l'appel pour la 2e journée d'action nationale. Soyez-en aussi !



**Ce que dit la FA-FPT : "Retraites, indemnités de chômage, sécurité sociale... le projet gouvernemental est clair : "transformer" en le cassant tout ce qui fait le socle de la société française."**

# Nos sujets d'actualité du mois

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

### Expertise professionnelle : une piste de réflexion

Le Comité Social Territorial ayant pris connaissance des Lignes Directrices de Gestion 2023, il a été l'occasion pour vos représentants FA-FPT de réclamer l'ouverture rapide des discussions sur la notion d'expertise professionnelle et son impact sur le déroulement de la carrière. Il y a urgence en effet, sur ce dossier que nous évoquons depuis la fusion (et même du temps des anciennes Régions). Premier constat, les fonctions d'encadrement ne peuvent pas être la seule "voie royale" pour avancer en carrière, sinon on va créer deux castes d'agents publics : les mobiles qui encadrent, et les autres qui ne pourront jamais avancer au choix.



Second constat, la notion d'expertise semble poser moins de problèmes quand elle est mise au service de la modulation "expertise professionnelle" du RIFSEEP au cas par cas que quand il s'agit d'en tirer une règle commune d'avancement de carrière. C'est pourtant bien une règle simple, claire et lisible qu'il nous faut. Une piste pourrait être de rapprocher expertise et (en dehors des cas où on peut aisément identifier pour l'agent un savoir-faire professionnel allant clairement au-delà des attentes habituelles du métier) la notion de responsabilité. Les "experts" ne sont-ils pas ceux à qui on sait qu'on peut confier des responsabilités autres que managériales, comme (entre autres !) la gestion de marchés ou de fonds, la sécurité alimentaire de centaines d'élèves, l'organisation de grands événements ? Ces missions ne demandent-elles pas une technicité particulière ? N'engagent-elles pas une responsabilité particulière si le marché, le repas, l'évènement ne sont pas réalisés correctement ? Ce n'est qu'une piste, parmi bien d'autres, mais une piste à creuser pour sortir de la logique binaire encadrant/pas encadrant.

### Télétravail : rappel des bases réglementaires



Le télétravail dans la Fonction Publique repose sur l'application d'un décret de 2016. Son article 5 laisse peu de doutes sur le caractère volontaire du télétravail quand il précise que "*l'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent*". En l'absence d'un texte réglementaire tel que la loi sur l'état d'urgence sanitaire que nous avons connu lors de la pandémie de 2020, c'est donc bien l'agent qui a l'initiative de choisir de télétravailler. L'article 6 du même décret pose comme principe que "*l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.*"

La prise en charge des coûts directs n'est pas facultative par l'employeur (il n'est pas écrit "*l'employeur peut prendre en charge*"). De même, l'usage de "*notamment*" inclut par principe d'autres coûts directs du télétravail. Comme l'énergie est un coût indirect, le législateur a prévu la mise en place d'une indemnité télétravail, actuellement mise en oeuvre dans la Fonction Publique d'Etat mais que (par timidité sans doute) la Région Nouvelle-Aquitaine n'a pas choisi de mettre en oeuvre. Que cette indemnité ne soit pas déployée ne nous choque pas, tant que le télétravail reste bien une faculté laissée à l'agent qui peut ainsi déterminer s'il s'y retrouve en termes de transport, de confort, d'organisation vie familiale/professionnelle. Au cas où en revanche l'employeur souhaiterait aller plus loin (et sous réserve que les textes le lui permettent), il faudra parler de cette indemnité...



Ce que dit la FA-FPT : "*Il faut avancer pour dégager des critères d'avancement qui sortent du tout-encadrement tout en posant des règles claires*"

# Nos sujets d'actualité du mois

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

## Ce que la Région doit à ses agents...

Les vœux du Président de Région à ses agents pour ce début d'année 2023 ne manquaient pas d'ambition. Partant de ce que la Région avait su réaliser par le passé, il a mis en avant au travers d'exemples locaux tout ce que, dans les domaines de l'éducation, de la biotechnologie ou encore de la santé, elle pourrait accomplir dans les années qui viennent. Et, entre ce rappel de nos réussites passées et l'évocation de nos défis à venir, il a tenu à souligner combien l'Exécutif, la collectivité et le territoire "savaient ce qu'ils devaient aux 9000 agents régionaux". C'était peut-être un peu périlleux, mais allez, parions sur sa sincérité. Car oui, il y a bien 2-3 choses en effet qu'on nous doit !



Ce qui nous est par exemple dû, pour commencer, c'est de nous appliquer la loi. Depuis le travail supplémentaire (qui dans certains services carbonise toutes les limites du Code du Travail) jusqu'aux NBI d'encadrement (pour lesquelles la collectivité ignore ou réécrit le décret qui lui déplaît), en passant par le RIFSEEP (qu'elle a omis de réexaminer), on ne compte plus les progrès qu'on pourrait faire instantanément, en un claquement de doigts, rien qu'en respectant les textes.

Ce qui nous est dû, c'est aussi un cadre professionnel qui facilite cet engagement des agents tant vanté chaque année aux vœux, au lieu de le compliquer. Le déroulement de carrière est plombé par le poids de l'encadrement dans la promotion, et la mobilité interne déraile du fait qu'on limite les candidatures (internes seulement, curieusement) avec des critères de grade trop resserrés, et que les agents sur liste d'aptitude sont livrés à eux-mêmes pour ce qui est de transformer l'essai en catégorie supérieure. Et si, après cela, la Région se sent toujours un peu débitrice envers ses agents, et bien qu'elle se rassure ! Elle pourra encore revaloriser le RIFSEEP et l'aligner par le haut pour les agents C des lycées, ajuster la valeur du chèque déjeuner qui n'a pas bougé depuis des années malgré l'inflation, payer toutes les heures supplémentaires effectuées dans les limites légales, rétablir les congés supprimés...

## Le Comité Social Territorial s'est mis en place



Le 23 janvier s'est tenu la première réunion du CST qui prend la suite du CT et du CHSCT qui existaient depuis des décennies. Pour ce premier CST d'installation, peu de dossiers opérationnels, et quelques échanges avec le Questeur, la VP en charge des Ressources, et le Président de Région en *guest-star*. Difficile de dégager une cohérence d'ensemble entre des élus qui nous disent que tous les sujets sont sur la table et le Président qui verrouille tout de suite les questions financières. Ou entre les élus du CST qui mettent en avant le travail à mener en commun et le Président qui réagit par un "c'est pas les syndicats qui décident" dès qu'on rappelle quelques revendications.

Flash info : ce n'est pas ça qu'on veut ! Pour la FA-FPT, à chacun son rôle. Mais justement, on a le nôtre, nous aussi. Nous détenons un mandat : celui de défendre vos droits. Dans les missions qu'elle nous confie aux uns et aux autres, la Région nous croit assez intelligents, intègres et animés du sens de l'intérêt public pour gérer des dossiers, des chantiers, des enjeux complexes. Mais dès qu'on réfléchit à SON fonctionnement, elle semble penser qu'on devient un peu idiots et irresponsables...



**Ce que dit la FA-FPT : "Le CST, issu de la logique "simplificatrice" du dialogue social, reste le lieu où se discuteront rémunération, avancement, conditions de travail. Nous veillerons à ce que le dialogue "simplifié" ne soit pas un dialogue appauvri"**

# Ça vous concerne , la FA-FPT vous informe

## Le forfait mobilité durable évolue



L'information est en ligne sur l'intranet : un décret publié le 13 décembre 2022 prévoit l'évolution positive du forfait "mobilité durable" avec effet rétroactif au 1er janvier 2022.

Les nouvelles dispositions prévoient désormais la possibilité de cumul du forfait avec la participation de l'employeur au coût d'un abonnement de transport en commun. L'accès ne se limite plus à l'utilisation d'un vélo , mais il est désormais accessible aux utilisateurs "d'engins personnels de déplacement motorisés" (vélo à assistance électrique , trottinette, cyclomoteur ...etc.) et à ceux qui ont recours aux services de mobilité partagée.

Le nombre de trajets domicile-travail devient progressif et débute à 30 jours, il se décline de la manière suivante:

- 100 € pour 30 à 59 jours ;
- 200 € pour 60 à 99 jours ;
- 300 € pour au moins 100 jours.

Ce forfait est désormais plafonné à 300 au lieu de 200€ par an, il est versé en année N+1.

Cette mesure est applicable aux déplacements réalisés à compter du 1er janvier 2022, permettant ainsi la prise en compte rétroactive des déplacements accomplis en 2022, pour le versement du forfait début 2023. Les agents bénéficiaires seront donc plus nombreux et l'effet rétroactif permettra la révision de l'attribution pour certains agents non-éligibles jusque-là .

La FA-FPT qui a interpellé la région sur ce point en ouverture du Comité social territorial du 23 janvier, s'est réjouie de la confirmation d'application de ces nouvelles dispositions par un projet de délibération qui sera soumis au vote des élus lors de la prochaine séance plénière.

Nous n'oublions cependant pas que cette évolution annoncée comme une mesure "en faveur du pouvoir d'achat" par le Président de la République à l'automne 2022, dans un contexte d'inflation inédite, ne concerne pas tous les agents publics et ne représente ainsi qu'un mini saupoudrage qui ne compense nullement la stagnation des salaires de ces personnels.

De plus, comme nos représentants au Conseil Supérieur de la FPT l'ont soulevé lors de l'examen des différents textes relatifs à ce forfait, une fois de plus les agents publics ne sont pas traités comme les salariés du secteur privé pour qui le forfait mobilité est désormais plafonné à 800€... cherchez l'erreur !

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



05 49 38 49 20



[SA.FAFPT Nouvelle-Aquitaine](#)



[fa-fpt@nouvelle-aquitaine.fr](mailto:fa-fpt@nouvelle-aquitaine.fr)  
[sa.fafpt.na@gmail.com](mailto:sa.fafpt.na@gmail.com)



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



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