

MAI 2023



LE POUVOIR D'ACHAT DES AGENTS NE DOIT PAS ÊTRE LA VARIABLE D'AJUSTEMENT DU BUDGET RÉGIONAL !

Edito de Caroline Charruyer,
Secrétaire Générale

La **FA-FPT**, comme les autres organisations syndicales, continue de contester le recul de l'âge de départ en retraite. Nous vous appelons toutes et tous à exprimer encore votre mécontentement le mardi 6 juin prochain. Cette nouvelle journée de grève et de manifestations est aussi destinée à soutenir le projet de loi du groupe LIOT visant à annuler le départ à 64 ans qui sera débattu à l'assemblée nationale le jeudi 8 juin 2023.

C'est dans ce contexte et face à l'urgence imposée par la dégradation du pouvoir d'achat des agents publics que notre fédération a rencontré le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques. Nos représentants ont tout d'abord rappelé notre opposition au recul de l'âge de départ en retraite, puis la nécessité de mise en place urgente de mesures de portée générale pour le pouvoir des agents publics qui font face, comme tous les français, à une inflation autour de 6%, celle des produits alimentaires se situant entre 12 et 17%.

Pendant ce temps-là à la Région Nouvelle-Aquitaine, notre exécutif a peur de l'impact des mesures qui seront annoncées par le gouvernement au sujet de nos salaires ! Peur au point d'aller jusqu'à demander un réexamen de tous les dispositifs de ressources humaines ! Pas bien social tout ça !

Dans le contexte décrit ci-dessus, alors que le délai de ré-examen obligatoire du RIFSEEP est dépassé depuis 2 ans, alors que les agents viennent de subir 2 phases d'augmentation du coût de leur mutuelle...etc. Pour la **FA-FPT**, la masse salariale et les dispositifs RH en faveur des agents ne doivent pas être la variable d'ajustement budgétaire !

Au sommaire :

Page 1 :

- L'édito et la p'tite info du mois

Page 2 :

- Le Dr Stan et les lois de la non-attractivité

Page 3 :

- Retour sur le CST du 24 mai 2023

Page 4-5 : L'actu du mois

- Le 6 juin, nouvelle journée intersyndicale retraites !
- La question salariale est nationale... mais pas que !
- Les agents en difficulté : un accompagnement quelquefois incomplet
- Retraites : la grande vague de départs approche

Page 6 :

- Promotion vers le cadre d'emplois des agents de maîtrise

La p'tite info du mois :

Vous avez un désaccord persistant sur votre EPA qui nécessite de saisir la CAP ? Vous voulez parler des règles de promotion ou avancement ? Nos représentants sont là ! Pour les identifier, [il suffit d'un seul clic](#) !

LE DR. STAN ET LES LOIS DE LA NON-ATTRACTIVITÉ



Comme à peu près tous les ministres en charge de la Fonction Publique depuis 25 ans, Stanislas Guérini, l'actuel gestionnaire du portefeuille, pense avoir diagnostiqué le problème dont souffre son patient : un déficit d'attractivité. Diable ! Le monde retient son souffle : le Dr Stan, après avoir identifié le mal dont souffre le patient, va-t-il *aussi* prescrire le traitement vitaminé adéquat ? Hé bien... pas encore tout à fait. Il annonce bien qu'il tient table de négociation ouverte pour évoquer les questions salariales, mais sous la blouse de docteur bat encore le cœur d'un ministre, et son premier réflexe a été de créer un site internet regroupant les offres d'emploi du public. Ca ne mange pas de pain... mais ça ne règlera pas grand chose, et le Dr Stan s'en doute bien.

Car si la Fonction Publique peine à recruter, ce n'est pas parce que les étudiants ou les chercheurs d'emploi seraient trop ballots pour trouver tout seuls les infos sur les postes à pourvoir. L'origine du déficit d'attractivité, on la trouvera dans le fait que les gouvernements de tous bords (y compris ceux que M. Guérini a soutenu) se shootent au discours libéral depuis des décennies. Pour ces élites, il y a *forcément* trop de fonctionnaires, qui sont *bien sûr* inefficaces, et tout ça coûte *naturellement* trop cher aux contribuables. Le mythe du "fonctionnaire-boulet" a été rabâché par des ministres qui se sont fait une gloire, pour montrer leur modernité, de geler la rémunération des agents publics. Oh, ils louent l'héroïsme de la police lors des attentats, des pompiers lors des incendies, des soignants lors des épidémies, et des profs après chaque agression, mais sitôt la minute d'émotion passée, ils rallument la calculette, et l'agent public redevient une charge à leurs yeux. Dans un tel contexte (job déprécié, pouvoir d'achat érodé, moyens en berne...) il faut sûrement être ministre pour pouvoir s'étonner que la carrière publique attire moins les foules.

Jusqu'ici, les docteurs-ministres du service public voulaient bien parler des symptômes, mais sans trop nommer la maladie, histoire de ne pas avoir à parler clairement du remède. Cette valse-hésitation aurait sans doute duré encore longtemps, mais voilà : l'inflation galopante les a pris de court. Elle a entraîné mécaniquement le relèvement du SMIC, laissant de plus en plus de métiers (publics et privés) en dessous de ce seuil qui en France est à la fois financier et psychologique. Après le relèvement du point d'indice en 2022 (qui n'a même pas compensé le tiers de l'inflation de l'année, pour ne rien dire de celle accumulée en 10 ans de gel du point), voici le gouvernement bien obligé de discuter plus en détail le sujet des salaires.

Le sujet va être épineux pour le Dr Stan, c'est certain - mais à qui la faute ? Les uns après les autres, les gouvernements (dont le sien) ont laissé s'installer, puis s'aggraver, un déficit de moyens dans tous les secteurs publics en France, alors que les besoins montaient en flèche. Qu'après une revalorisation de la valeur du point d'indice de 3.5% Stanislas Guérini se soit vanté sur Twitter d'être "le Ministre qui a le plus augmenté les agents publics depuis le quinquennat de François Mitterrand" en dit plus long sur le niveau d'abandon du service public que sur l'action du Dr Stan. Ça en dit aussi un peu sur ses lacunes en histoire politique : François Mitterrand n'a pas fait un quinquennat, mais deux septennats... Mais bon, pas grave : quand le Député Guérini militait pour le "droit à l'erreur", il savait déjà qu'il en aurait besoin un jour. Belle capacité d'anticipation.

On devrait donc bientôt voir la portée exacte des négociations salariales annoncées par Stanislas Guérini (et dans quelle mesure l'État ne va pas se contenter de refiler l'addition aux employeurs locaux), et l'efficacité du remède qu'il envisage pour soigner la sérieuse anémie du service public. Pour la **FA-FP**, et pour vos représentants **FA-FPT** ici, à la Région, ce remède tient en un mot : la revalorisation. La revalorisation dans tous les sens du mot, en termes de salaire, de respect, de reconnaissance des compétences et de perspectives de carrière.



RETOUR SUR LE CST DU 24 MAI 2023

Un CST avancé, pour un seul dossier

Le CST du 24 mai devait examiner 2 gros dossiers initialement programmés le mois dernier mais qui avaient été retirés de l'ordre du jour : d'abord la modification du règlement du temps de travail, notamment pour intégrer les évolutions de la réglementation, mais également l'expérimentation de l'outil de chronotique Incovar dans une trentaine de lycées, pour harmoniser la gestion de leurs emplois du temps. C'est ce qui avait été prévu, mais en ouverture, le Directeur Général des Services a fait un rapide tour d'horizon sur le contexte financier : tandis que d'une part, l'agence Fitch a dégradé la note de la Région, et que d'autre part, le Gouvernement multiplie les signaux sur des "gestes" salariaux sans que la Région n'en mesure pour l'heure l'impact sur ses propres finances, le Président de Région a demandé à l'administration de retravailler de son côté sur les sujets RH. De ce fait, la Région a décidé de ne pas soumettre au vote du CST un règlement devant être éventuellement ré-arbitré.



La surprise passée (on nous convoque pour au final retirer le seul vote prévu), la **FA-FPT** et l'ensemble des syndicats ont décliné la proposition de discuter des détails du règlement, puisque de toutes façons tout son contenu se trouve nécessiter une validation par l'Exécutif régional. En revanche, toutes les organisations ont manifesté leur détermination à ne pas laisser passer une disposition qui, en dépit de nos nombreuses interventions, avait été maintenue dans ce règlement : les 1723 heures (et 1903 h pour un poste double) exigées par la Région des agents d'accueil de lycée logés pour nécessité absolue de service.

La **FA-FPT** avait en groupe de travail dénoncé l'injustice de cette disposition (qui part du principe que ces agents auraient de longues périodes d'inactivité, mais qui oublie un contenu de fiche de poste largement étoffé/ [cf. notre article du mois d'avril](#)), en plus de son illégalité (confirmée par un jugement du Conseil d'Etat - saisi par, sans surprise, la **FA-FPT** - à l'encontre du CD des Yvelines). Ici, clairement, la "détermination des syndicats" signifie "tribunal administratif", et la Région l'a bien compris. Son choix de remettre à plus tard le vote sur le règlement Temps de Travail lui laisse une dernière possibilité de mise en conformité avec la loi. Le "temps de travail d'équivalence" des agents d'accueil des lycées existant à l'État ne peut pas être appliqué aux agents territoriaux comme la Région le fait depuis 2007 : le Conseil d'État, en ne sollicitant pas l'avis du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, n'a pas rendu cette mesure transposable à la FPT. Conclusion du Conseil d'Etat (et de la **FA-FPT**) : les agents d'accueil doivent faire 1607 h, comme leurs collègues.

Mais la décision de la Région de reprendre son texte en attendant d'y voir plus clair interroge la **FA-FPT** comme l'ensemble des syndicats. D'abord, cela signifie que les avancées réelles que comprenait le règlement, et pour lesquelles nous nous sommes battus, sont elles aussi en suspens de l'arbitrage présidentiel. Faute d'un nouveau règlement, c'est a priori l'ancien qui s'applique, alors même qu'il ne prenait pas en compte certaines évolutions réglementaires. Il va donc falloir sortir rapidement de la zone d'ombre. Ensuite, on peut se demander ce qui, dans le règlement, serait susceptible d'être modifié par l'administration. L'argument des finances et des annonces gouvernementales est une réalité (l'État aime faire des promesses qui doivent être tenues par d'autres), mais les dispositions sur le temps de travail n'ont guère d'impact financier et le Questeur l'a d'ailleurs lui-même admis en séance. On peut donc plutôt s'attendre à ce que le travail demandé par le Président porte sur des sujets plus directement financiers. Or, des chantiers comme ça la Région en a quelques-uns en plan : un RIFSEEP à réexaminer et à renégocier, des NBI à verser conformément au décret, des projets de "densification" de l'espace de travail pour se délester de quelques bâtiments...

Pour la **FA** c'est plus que jamais le moment de rester aux aguets pour vous défendre !



Ce que dit la **FA-FPT : " Les horaires des agents d'accueil logés dans les lycées n'ont pas à être différents de ceux de leurs collègues. Le seuil des 1607h s'applique à tous ! "**

NOS SUJETS D'ACTUALITÉ DU MOIS

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

Le 6 juin, nouvelle journée intersyndicale retraites !

L'Elysée et Matignon, entre deux casseroles, enjoignent aux Français de tourner la page de la réforme des retraites. Pour la FA-FPT, et pour toutes les organisations syndicales du pays, il n'en est pas question. Le 11 mai dernier, la CFDT, la CFE/CGC, la CGT, la FA, FO, la FSU, SUD-Solidaires et l'UNSA ont adressé un courrier commun à la Première Ministre pour la convaincre de voir les choses en face : l'épisode calamiteux de cette réforme n'est pas passé, ne passe pas, ne passera pas.



Ce courrier rappelle également que le couperet de l'inflation plane sur toutes les têtes, et que la question du pouvoir d'achat appelle des réponses salariales pour les agents, et en particulier pour le million d'agents publics et leurs familles qui vivent avec le traitement minimum. Les syndicats sont unanimes à demander que des perspectives concrètes, sur le salaire mais aussi sur les grilles indiciaires et les évolutions de carrière (puisque le salaire des agents publics en est indissociable) soient rapidement négociées. Vos syndicats attendent "qu'une véritable négociation, précédée d'un accord de méthode, soit ouverte dans les prochaines semaines pour envisager les mesures générales, mieux reconnaître les qualifications, redonner de l'amplitude aux carrières, assurer l'égalité professionnelle et garantir le niveau de rémunération de l'ensemble des agent.e.s de la Fonction publique par des dispositifs pérennes".

Et comme non, décidément, la réforme des retraites ne passe pas, les syndicats ont par ce courrier rappelé au gouvernement que ces mesures sont indispensables pour assurer aux retraités du public des pensions décentes... **Donc le 6 juin, préparez vos chaussures de marche, il faut qu'on soit nombreux !**

La question salariale est nationale.... mais pas que !

Le gouvernement a répété qu'il voulait parler avec les syndicats d'autre chose que des retraites, nous allons donc voir jusqu'où il est prêt à parler... de rémunération. Le 11 mai dernier, le Ministre de la Fonction Publique a adressé une invitation en bonne et due forme aux organisations syndicales pour débattre du sujet. Pour la FA-FP, ce rendez-vous qui s'est tenu le 25 mai a été l'occasion de rappeler quelques vérités qui, jusqu'il y a peu, dérangeaient les calculettes. La principale est que l'on paye aujourd'hui le choix des gouvernants de laisser le pouvoir d'achat des salariés du public décrocher face à l'inflation, qui a presque toujours été plus forte que chacune des revalorisations annoncées.



Mais le gouvernement n'est pas le seul acteur de notre réalité salariale. L'application des textes, mais aussi la politique indemnitaire, dépend de l'employeur local et donc de la Région. Or, la FA-FPT alerte la Région sur le fait que le RIFSEEP négocié en 2017 aurait dû être réexaminé en 2021, et que les NBI d'encadrement "cas n°11" doivent être versées conformément au décret (elles ne le sont plus depuis la fusion, et ne l'ont peut-être d'ailleurs jamais été en ex-Aquitaine). Ces éléments n'ont rien d'anodin dans le pouvoir d'achat des agents. Dans le cadre de Néo-Terra 1, la Région se voulait un employeur exemplaire. Plus modeste dans Néo-Terra 2, elle se contenterait de rester "engagée" sur les enjeux RH. Hé bien.... chiche ! Rien de plus simple ici, ça ne dépend que d'elle de rectifier les problèmes signalés par les représentants du personnel...



NOS SUJETS D'ACTUALITÉ DU MOIS

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

Agents en difficulté : un accompagnement parfois incomplet !



C'est un constat général pour toute la Fonction Publique, et la Région Nouvelle-Aquitaine n'y fait pas exception : faire reconnaître sa difficulté à exercer ses missions voire même son impossibilité, en raison de multiples facteurs physiques ou psychiques, est un véritable parcours du combattant pour l'agent concerné. A la Région, il existe un espace d'échange entre les représentants du personnel et ceux de la DRH : le CPSR (comité de prévention des situations à risques).

Son rôle consiste à évoquer les situations à risques qui sont remontées le plus souvent par les syndicats ou par les agents eux-mêmes. Tout cela via les co-secrétaires de la FSSSCT (ex-CHSCT). Il s'agit également, bien évidemment, de trouver une issue favorable pour chaque agent dont la situation est traitée. C'est bien là que le parcours est compliqué...

Pour la FA-FPT, si chaque acteur de cette instance fait de son mieux, c'est bien l'agent lui-même qui subit les lenteurs de prise en compte de ses besoins, des préconisations émises, la lourdeur des procédures ...etc. (cela peut quelquefois aller jusqu'à un simple prêt de matériel informatique refusé !). Le chemin est encore long mais nous n'avons cessé de rappeler à notre exécutif qu'il a l'obligation de tout mettre en œuvre pour protéger ses agents et les maintenir dans l'emploi !

Retraites : la grande vague de départs approche

C'est un constat général pour toute la Fonction Publique, et la Région Nouvelle-Aquitaine n'y fera pas exception : la pyramide des âges des agents publics, complètement renversée, tient sur sa pointe. La base des effectifs jeunes (une petite minorité) fait pâle figure devant les effectifs proches de la retraite. Selon le rapport 2022 sur l'état de la Fonction Publique, plus de 47% des agents territoriaux ont plus de 50 ans, ce qui dans le schéma actuel des retraites se traduira donc par près de 1 million de départs dans les 15 ans qui viennent.



Côté Région, si l'on se base sur le dernier rapport social unique de la collectivité, la proportion de collègues proches de l'âge de la retraite est moindre. Mais la vague arrive tout de même, et nous assisterons au départ de quelques 2500 à 3000 collègues dans la même période de 15 ans, surtout en lycée où l'âge moyen est plus élevé, et l'usure physique plus marquée. Pour vos représentants FA-FPT, cette perspective soulève 3 enjeux :

- 1°) le **renouvellement des postes**. Au moment où la Région veut pour les Néo-Aquitains un service public plus réactif, la reconduction de chaque poste libéré est cruciale ;
- 2°) la **préparation des départs** par nos collègues de la DRH. Puisque 15 ans, c'est environ 3420 journées de travail, les services ont donc comme perspective de préparer environ un départ par jour. En ont-ils les moyens ? Les auront-ils à temps ? D'autant plus que....
- 3°) le **recrutement d'au moins autant de remplaçants**, que de départs. Cela s'impose si on veut *a minima* maintenir un bon niveau de service public régional.

Pour tout arranger, chaque recul de l'âge du départ à la retraite vient grossir les rangs des "retraitables" à court terme, rendant la préparation chaque fois plus compliquée pour l'employeur.



Ce que dit la FA-FPT : " La prise en compte et le traitement de la situation d'un agent en difficulté est un parcours du combattant pour l'agent lui-même "

ACTUALITÉ DE LA FA-FPT NOUVELLE-AQUITAINE

Promotion vers le cadre d'emplois des agents de maîtrise



Depuis le lancement de la campagne des entretiens professionnels vous êtes nombreux en catégorie C, notamment parmi les agents de lycée, à vous étonner de voir apparaître la possibilité de promotion vers le cadre d'emplois des agents de maîtrise. La FA-FPT vous propose donc un petit mémo sur les conditions règlementaires de cette promotion, puis celles qu'y ajoute la Région.

Peuvent accéder à la promotion interne dans les conditions prévues par le décret régissant le cadre d'emplois des agents de maîtrise:

- *Les adjoints techniques principaux de 2ème et de 1ère classes ou les adjoints techniques principaux de 2ème et de 1ère classes des établissements d'enseignement ou les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins neuf ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou dans le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles,*
- *Les adjoints techniques territoriaux ou les adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement comptant au moins sept ans de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois techniques ou les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles comptant au moins sept ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois et admis à un examen professionnel.*

Le décret prévoit également que la collectivité territoriale fixe le nombre de poste ouverts pour cette promotion, cette dernière peut également ajouter des critères de sélection parmi le nombre d'agents remplissant les conditions. Tout cela doit désormais être inscrit dans les lignes directrices de gestion. La Nouvelle-Aquitaine a donc bel et bien défini ses propres conditions et depuis 2016 celles-ci ne reposaient que sur l'exercice effectif de fonctions d'encadrement et permettaient ainsi la nomination sans condition de mobilité pour les agents inscrits sur la liste d'aptitude.

A compter de 2023, les conditions évoluent un peu : voir [p.24 des LDG](#)

- 2/3 des inscriptions restent réservées aux agents en position d'encadrement qui seront donc nommés sur leur postes (*les critères de priorisation restent inchangés*).
- 1/3 des inscriptions seront ouvertes aux agents non-encadrants, celles-ci sont basées sur les acquis de l'expérience et de l'expertise de l'agent tels que définis par la collectivité.



Pour ces derniers ainsi que pour les lauréats de l'examen professionnel qui n'encadrent pas, la Région continue d'exiger la mobilité vers un poste d'encadrement afin de concrétiser la nomination dans le grade d'agents de maîtrise. Pour la FA-FPT, nous ne sommes là qu'au début de toutes petites avancées, car nous continuerons à demander la prise en compte de l'expertise non seulement pour l'inscription sur liste d'aptitude ou tableau d'avancement de grade, mais aussi pour la nomination sur poste !

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



05 49 38 49 20



[SA.FAFPT Nouvelle-Aquitaine](#)



fa-fpt@nouvelle-aquitaine.fr



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



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