

OCTOBRE 2023



LES AGENTS DU SERVICE PUBLIC ENCORE UNE FOIS EN 1 ÈRE LIGNE

Edito de Caroline Charruyer,
Secrétaire Générale

La tragédie qui, 3 ans après l'assassinat de Samuel Paty, a frappé le lycée Gambetta d'Arras vient rappeler, douloureusement, à quel point les agents publics restent exposés en première ligne face à toutes les crises et toutes les dérives. Attentats, crises sociales ou sanitaires, on est de tous les coups à prendre. Et on les prend : agent public, la victime d'Arras. Agents publics aussi, les 3 personnes qui ont risqué leur vie pour empêcher qu'il y ait d'autres victimes.

Aujourd'hui les 2 agents techniques régionaux et le professeur qui sont intervenus à Arras sont honorés. On loue leur courage, on salue leur civisme, on parle de Légion d'Honneur. Oui, il faut rendre hommage à la bravoure et à l'humanité de qui risque ou perd sa vie pour son prochain. Mais demain, quand l'émotion sera retombée, quel avenir ceux qui honorent ces agents publics leur auront-ils préparé ?

Dans la société financiarisée et déshumanisée qu'on nous mitonne, c'est clair : les petites caulettes ont déjà repris leur refrain. Aux yeux de beaucoup, les triples A vont redevenir LA valeur à cultiver, et les ratios financiers valent toutes les vertus. A Paris comme dans nos provinces, les caulettes vont se remettre à cliqueter que le service public c'est trop cher, trop social, trop ringard. Qu'il faut tailler dans ses postes, alléger son patrimoine, réduire ses prérogatives. En échange on aura une bonne note. Chic alors. A quand les images ?

Il y a une question que la FA-FPT voudrait poser à nos décideurs, perdus dans le fracas des calculatrices : à force d'amputer le service public de ses moyens humains et financiers, qui restera-t-il demain pour s'interposer, quand la prochaine tragédie frappera ?

AU SOMMAIRE :

Page 1 :

- L'édito et la p'tite info du mois

Page 2 :

- Espaces densifiés, bureaux flexifiés, dialogue asphyxié ?

Page 3 :

- Retour sur le comité social territorial du 09 octobre

Page 4-5 : L'actualité du mois

- Notre approche de l'expertise
- Agences de notation : gare aux fausses notes !
- Locaux à Limoges : nos réflexions après l'échange avec les élus
- Tenues de travail et EPI : un petit rappel du Code du travail

Page 6 :

- Le cumul d'activité : principes et démarches

La p'tite info du mois :

Le nouveau règlement du temps de travail est arrivé !

Il est en ligne sur l'intranet et s'applique à compter du 1er novembre prochain.

L'injustice des horaires d'équivalence appliqués aux agents d'accueil des lycées est de nouveau validée par nos élus !

La FA-FPT n'a pas dit son dernier mot sur ce point !

ESPACES DENSIFIÉS, BUREAUX FLEXIFIÉS, DIALOGUE ASPHYXIÉ ?



Malgré l'alerte sanitaire de cet été, il semble que les conserves de sardines restent à la mode en Nouvelle-Aquitaine, du moins si l'on en croit la récente réunion de la Formation Spécialisée "Santé-Sécurité-Conditions de Travail" que la collectivité a convoquée le 5 octobre dernier. La F3SCT, c'est la nouvelle appellation de ce que l'on appelait jusqu'ici le Comité d'Hygiène et de Sécurité, à savoir l'instance (très) consultative au sein de laquelle se discutent nos conditions de travail, que ce soit en termes de bureaux, d'installation, d'outils, de tenues protectrices, etc. Cette réunion, nous l'attendions avec impatience, et même un peu plus compte tenu du contexte bien particulier dans lequel elle s'inscrivait. Un contexte très... dense !

Nos collègues des sites de Limoges - et de Poitiers - vivent depuis des mois dans la perspective d'une forte densification des postes de travail au m², les antennes déjà passées au densificateur craquent de tous côtés, et rien ne dit que la "densomanie" va s'arrêter en si bon chemin. On attendait donc la réunion du 5 d'un pied d'autant plus ferme que le 28 septembre, la présentation de la densification projetée à Limoges avait enchaîné les surprises : le bâtiment G n'était pas loué, mais appartenait (partiellement) à la collectivité, et les travaux censés avoir été refusés par les propriétaires ne semblent pas leur avoir été soumis (ce qui est assez curieux si la Région en fait partie). Malgré ce début plutôt raté, l'essentiel pour la Région, lors de la F3SCT, semble avoir été... de faire comme elle avait dit sans rien changer. On ~~arrête de louer~~ vend le bâtiment G, on rapatrie les gens sur les autres bâtiments en densifiant les têtes de pipe au mètre carré, et on met des tisaneries pour que ce soit plus convivial.

On espérait pourtant que la F3SCT rattraperait le loupé du 28 septembre, en rentrant dans le dur du dossier. Genre, combien de postes on rajoute, comment on prévoit de gérer le bruit, la ventilation, la température, la sécurité, les impacts sur la gestion du télétravail (puisqu'à force de prendre des m² de travail pour en faire des lieux de convivialité on finit par se demander si 100% des agents pourront encore physiquement être présents en même temps). L'entassement ne devant pas tenir lieu de convivialité, un possible *flex-office* risquant de casser les solidarités d'équipes, la F3SCT était l'occasion idéale pour remettre les pendules à l'heure, clarifier les objectifs et rassurer sur la méthode.

Mais voilà : la densification de l'info semble moins prioritaire que celle des bureaux. Le 5 octobre, nombre de questions sont restées sans réponse. Combien de postes seront redéployés sur le site central ? On le saisit mal, le croisement des éléments transmis et de ceux dont on dispose par ailleurs ne tombant pas forcément très juste. Combien de postes de travail le site central peut-il réellement accueillir, étage par étage ? Mystère. Aucune info sur ce point dans l'unique schéma de macro-zoning fourni à la F3SCT qui n'est qu'un exemple ne portant que sur UN seul étage du siège. On s'en reparle plus tard. Comment les espaces seront-ils "partagés" entre les Pôles et les Directions concernés ? Chacun doit réfléchir à ses besoins et on s'en reparle - alors que la foire d'empoigne autour des espaces a déjà démarré. On souhaite bien du plaisir aux cadres de proximité qui vont devoir assumer le service après-vente (c'est le cas de le dire), et on espère qu'ils seront bien accompagnés par les experts en convivialité et du travail sans écran ni bureau du 28 septembre. Quel sera le séquençage travaux d'aménagement/emménagement des agents ? Ca aussi, on s'en reparle plus tard. "On se fait une F3SCT et on s'en reparle !", en somme. Ce qui aurait été bien, ça aurait été de se faire une F3SCT *avant* de lancer la machine, et avant d'annoncer les choses aux agents comme si tout allait de soi. Mais ça, hein, c'est si compliqué... Le 19 octobre, ce sont les élus cette fois qui ont reçu les représentants du personnel à Limoges pour tenter de rattraper le coup. On salue les efforts sur la forme, sur la communication de quelques données aussi, mais sur le fond rien n'a vraiment bougé. Densification, tisaneries, vente du bâtiment, on s'en reparle...

Difficile pour nous de nous défaire de l'impression que la décision de larguer le bâtiment G a été prise il y a si longtemps que toute discussion sur le sujet est vécue par la Région comme une perte de temps. Et difficile aussi pour la Région, au vu de la méthode qu'elle a choisie pour réaliser ce qui semble bien être la 1ère vente d'un de ses bâtiments administratifs depuis la fusion, de contredire ceux qui parmi nous redoutent la disparition des sites, ou un environnement professionnel en forme de boîtes à sardines.



Ce qu'en dit la FA-FPT : "Les bureaux se densifient, l'info s'atrophie. Comment se retrouve-t-on à nouveau dans une situation où les annonces précèdent la réflexion en commun ?"

RETOUR SUR LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 09 OCTOBRE

Deux réorganisations, la Prime Pouvoir d'achat, et la question des moyens

Le Comité Social du 9 octobre s'est réuni avec un ordre du jour relativement modeste, mais qui a été l'occasion pour vos représentants **FA-FPT** de réaffirmer leur position sur la question des moyens alloués au service public régional, et de rappeler que le déploiement, dans les équipes de la Région, des moyens humains, techniques ou financiers nécessaires à la mise en œuvre des missions qui leur sont confiées est pour nous un principe - en plus de relever du simple bon sens.



La 1ère réorganisation proposée au CST a porté sur le Pôle DATAR avec plusieurs modifications de la structure hiérarchique : création d'un poste dédié de chef de service Appui Spécialisé (la fonction était jusqu'ici assurée par le Directeur de la Cohésion et des Initiatives Territoriale), création également d'un poste de Sous-Directeur du réseau territorial animé par cette direction, et création sous l'autorité du DGA d'une unité en charge des projets structurants. **Nous nous sommes abstenus sur cette réorganisation**, l'objectif de simplification hiérarchique affiché (à terme, suppression des 3 unités distinctes composant le service Appui Spécialisé, au profit d'une approche plus transversale des dossiers du service) nous ayant paru contrebalancé par une plus grande complexité de l'encadrement supérieur.

La 2de réorganisation a concerné le service des chauffeurs à la DPMG, pour lequel il était proposé de créer - à effectifs constants - un poste de responsable d'unité à Bordeaux. Qu'il faille un RU à Bordeaux, c'est clair, puisque ce site n'en dispose pas et que cette fonction est assurée par le chef de service, par ailleurs chauffeur lui-même. Par contre, on ne comprend pas du tout la logique d'effectif constant. La Région dit que la fusion a augmenté le nombre et la durée des déplacements - c'était prévisible. Chaque année on en voit les effets en CST, quand on nous demande d'autoriser un énième dépassement des heures sup' des chauffeurs. Et là, on nous explique que le fait qu'un des chauffeurs de Bordeaux assurera sur une partie de son temps des missions d'encadrement et de déploiement d'un outil de planification des missions de transport, ça ira mieux. Pour nous ces éléments signifient que la "force motrice" de l'unité des chauffeurs bordelais va diminuer puisqu'un collègue qui conduisait à plein temps devra partiellement faire autre chose. Rappelant que nous réclamons pour les chauffeurs des moyens supplémentaires permettant de respecter leurs temps de travail et de repos, **la FA-FPT a voté contre ce projet à effectif constant, qui ne règle rien.**

Le dossier suivant a porté sur une autorisation de dépassement d'astreinte des agents de la Direction des Transports Routiers de Voyageurs des sites de Guéret et de Tulle, dont les équipes déjà modestes souffrent de plus de plusieurs absences/vacances de poste. Ces astreintes étant liées à la nécessité pour les agents DTRV de se rendre sur place en cas d'incident dans les liaisons routières (et notamment celles liées au transport scolaire), **la FA-FPT n'a pas souhaité s'opposer totalement - mais elle s'est abstenue.** Car autant nous comprenons que ces astreintes peuvent s'imposer, autant nous sommes surpris que la Région planifie de dépasser le seuil de 2 semaines d'astreinte/mois jusqu'au 31 décembre de l'année prochaine. Cela laisse supposer, soit que la collectivité ne prévoit pas de remplacer les absences et vacances de poste pendant plus d'une année, ce qui n'est pas une bonne nouvelle pour des équipes déjà en tension, ou qu'elle pense ne pas être capable de les remplacer en 13 mois, ce qui serait tout aussi inquiétant.

Enfin, **le CST a unanimement voté pour l'attribution de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle.** La collectivité a rappelé son intention de proposer aux élus l'attribution de cette prime (annoncée par le gouvernement l'été dernier) au maximum des montants envisagés par le projet de décret. A la question de la **FA-FPT** sur les modalités de versement envisagées, il nous a été répondu que ce serait en une fois, sur la totalité du montant correspondant. Le projet de décret ayant été adopté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique, il nous reste à attendre sa publication... et le vote favorable de nos élus !



Ce qu'en dit la FA-FPT : "Nous saluons la volonté de la Région de déployer la prime pouvoir d'achat dans les conditions annoncées. Fera-t-elle preuve du même volontarisme pour actualiser son régime indemnitaire, lui aussi essentiel pour le pouvoir d'achat ?"

L'ACTUALITÉ DU MOIS

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

Notre approche de l'expertise

Depuis belle lurette - et en particulier à l'occasion des débats autour du RIFSEEP et des Lignes Directrices de Gestion - l'expertise fait partie des sujets que les représentants du personnel veulent travailler avec la Direction des Ressources Humaines. Il nous paraît donc important de développer un peu la position de la FA-FPT sur le sujet. D'abord, et par principe, l'expertise est pour nous une qualité professionnelle, susceptible de toucher n'importe quel agent, sur n'importe quel poste. Nous ne croyons pas tant à l'expertise DU métier (sauf quelques rares exceptions) qu'à l'expertise DANS le métier. L'expertise est en effet pour nous une qualité professionnelle, bien davantage qu'un métier en soi.



Cette approche est plus ouverte, car elle pose comme base qu'on peut devenir un expert dans tous les métiers régionaux - car quel est le métier où la maîtrise particulière de la technicité, des savoir-faire et du savoir-être ne jouerait pas ? A l'inverse, distinguer par avance des métiers "experts" et des métiers "non-experts" nous paraît reposer sur trop de présupposés, dans un sens comme dans l'autre.

Nous voulons aussi que l'expertise puisse être abordée lors de l'entretien professionnel annuel. Pourquoi ? Tout simplement parce qu'il y a souvent un large écart entre le contenu générique des fiches métier (qui seraient les seules prises en compte en cas d'approche métier) et la richesse des missions réalisées par les agents au cours de leur carrière. C'est au travers de l'EPA, avec ses procédures d'échanges (et ses recours !), que cette richesse peut le mieux être identifiée et que l'expertise d'un agent peut être reconnue. Enfin, nous allons nous battre pour que la reconnaissance de la qualité d'expert active 2 leviers : la carrière de l'agent d'abord, puisque les Lignes Directrices de Gestion 2023 prévoient déjà des promotions basées sur ce critère, mais aussi la rémunération, au travers de l'IFSE du RIFSEEP - dont on rappellera en passant que le 1er "E" signifie... "Expertise" !

Agences de notation : gare aux fausses notes !



La France et la Région attendent avec inquiétude d'être notées par ces sympathiques arbitres de la rectitude financière que sont les agences Standard & Poors, Moody's, et Fitch. On les comprend (un peu) : selon qu'on est simple, double ou triple A, et que les arbitres de la finance mondiale croient ou pas aux perspectives d'évolution, on se retrouve à payer plus cher les emprunts qu'on contracte. Alors les acteurs publics s'efforcent de complaire aux agences : compression de personnel, gel salarial, vente de biens publics... tout ça (qu'ils appellent "assainir les finances") plait aux arbitres du prêt-à-penser budgétaire.

Seulement voilà, en matière de finances, l'arbitrage, c'est un peu comme pour France-Australie, on se demande parfois si l'arbitre n'est pas de mèche. Car ces agences dont on cherche si fort l'approbation se traînent quelques vilaines casseroles : condamnations des unes pour de fausses notations "triple A" d'emprunts toxiques, investigations des autres pour leur rôle dans le scandale des *subprimes* de 2007, accords amiables ici et là pour mettre fin aux poursuites judiciaires d'Etats ou de particuliers en colère, rien que pour ces 10-15 dernières années le palmarès des bons apôtres de la vertu financière est intéressant. Qu'on leur reconnaisse encore le droit de désigner les bons et les mauvais élèves a de quoi surprendre. Surtout quand ils baissent la note d'un pays en raison d'un mauvais climat social, après avoir applaudi les mesures d'austérité qui sont la cause du malaise social (genre, le relèvement constant de l'âge de la retraite). En attendant de savoir si le prof de science-éco nous a donné une bonne note, amusons-nous avec un petit sujet de sciences physiques : "Le service public est-il finalement soluble dans le triple A ?".



Ce que dit la FA-FPT : "L'expertise doit reconnaître la richesse des compétences et des parcours des agents ; elle doit se traduire pour eux par des perspectives de carrière et de salaire !"

L'ACTUALITÉ DU MOIS

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

Locaux à Limoges : nos réflexions après l'échange avec les élus



Après la séquence du 28 septembre sur les projets de densification, une seconde réunion paraissait s'imposer. Elle a eu lieu le 19 octobre dernier, à Limoges, en présence cette fois de plusieurs élus et notamment d'élus du territoire. C'est une bonne chose que la Région ait senti la nécessité de ce second échange, et nous avons salué l'initiative. Mais c'est sur la mise en oeuvre pratique du projet que nous attendons la Région. Cet échange avec l'Exécutif ne doit pas pour la Région se limiter à simplement refaire l'emballage-cadeau du projet de densification, sans rien changer au produit de base. Car si les agents du site ont particulièrement mal vécu la présentation du 28 septembre, cela tient plus au fond qu'à la forme.

La manière dont les choses ont été présentées le 28 septembre a certainement irrité plus d'un collègue. Mais ce qui les inquiète, c'est le concret : la cession d'un bâtiment, la densification des espaces, la flexification éventuelle des postes. Ce qui les inquiète aussi, c'est le silence sur les modalités pratiques censées accompagner une densification qui sera lourde de conséquences pour leurs conditions de travail et de sécurité. Il nous semble en effet que des bureaux de 3 ou 4 posent d'autres enjeux en cas d'évacuation que des bureaux individuels. Et que quand on regroupe des bureaux densifiés dans des bâtiments qui interrogent déjà en matière de sécurité ou d'accès (comme c'est clairement le cas à Limoges), on se devrait d'y réfléchir à deux fois. Par exemple en saisissant *en amont* les instances appropriées pour partager les enjeux, et réfléchir ensemble aux solutions. Le dialogue social, ça sert à ça, paraît-il.

Les élus nous ont invités à "ne pas avoir peur de la parole". Cette peur, jusqu'ici, semble avoir plutôt frappé la collectivité sur ce dossier. "L'humain, c'est vous", nous ont ils dit aussi. Nous, on aurait bien aimé que ce soit *aussi* la Région.

Tenues de travail et EPI : un petit rappel du Code du travail

Au sein d'une collectivité telle que la Région, des milliers d'agents occupent des fonctions techniques liées à la cuisine, à la maintenance, à l'entretien général, à la gestion du linge et des espaces verts. Si ces effectifs sont dans plus de 90% des cas basés dans les lycées, rappelons que les métiers techniques existaient avant le transfert des personnels TOS, et que les sièges aussi emploient des techniciens dans toute sortes de fonctions (gardiennage, réparations, conduite de véhicules, entretien des installations et des espaces verts, etc). Ces fonctions peuvent nécessiter des tenues appropriées - comme d'ailleurs des missions moins techniques comme l'accueil.



[Le Code du Travail est clair](#) sur ce point : l'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité. De plus, s'il impose dans certaines fonctions le port d'un uniforme, il lui revient de fournir cette tenue aux agents concernés.

Si tout cela semble limpide lorsque l'agent est exclusivement sur des activités imposant le port de tenues ou d'équipements de protection adaptés, des questions peuvent surgir lorsque l'agent se partage entre des activités ne nécessitant pas de tenue spécifique et d'autres qui en imposent. Le principe demeure : dès lors que les missions de l'agent comprennent la réalisation de missions, il paraît logique que l'employeur l'équipe en conséquence, tant en termes de vêtements de travail que d'équipements de protection.



Ce que dit la FA-FPT : " Les instances consultatives ne sont pas là pour entériner des faits accomplis. Le dialogue social doit aussi servir en amont des décisions régionales."

Ça vous concerne, la FA-FPT vous informe !

Le cumul d'activité : principes et démarches.



Dans la fonction publique, un agent se doit d'exercer l'intégralité de son activité professionnelle pour les tâches qui lui sont confiées par son employeur, il ne peut exercer d'autres activités lucratives.

Cependant, certaines activités accessoires sont néanmoins possibles, elles sont définies par la réglementation relative aux contrôles déontologiques.

Quoiqu'il en soit c'est l'employeur public qui donne l'autorisation (en étudiant la compatibilité des missions et de l'activité accessoire).

La FA-FPT vous propose quelques explications sur ce point :

- **Les activités pouvant être exercées à titre accessoire sont :**

Expertise et consultation - enseignement et formation, activité à caractère sportif ou culturel (*y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire*) - certaines activités agricoles - activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale - commerciale ou libérale, aide à domicile (*à un ascendant, un descendant, conjoint ou concubin, son partenaire lié par un PACS*) permettant au fonctionnaire de percevoir les allocations afférentes à cette aide - travaux de faible importance réalisés chez des particuliers - activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif - mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger - services à la personne - vente de biens produits personnellement par l'agent.

De plus, un texte de décembre 2022, permet (*à titre expérimental, pour une période de trois ans s'achevant fin 2025*) aux agents publics d'exercer une activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transport à la demande d'élèves et étudiants handicapés.

- **Procédure de demande de cumul pour l'agent**

Deux mois avant la date souhaitée, l'agent adresse son formulaire de demande de cumul d'activité à l'autorité hiérarchique qui peut lui demander des éléments de précisions complémentaires dans les 15 jours suivants. L'employeur dispose ensuite d'un délai d'un mois pour apporter sa réponse. Au-delà de ce délai, en l'absence de décision écrite, la demande d'autorisation est réputée rejetée. La décision d'autorisation peut comporter des réserves et recommandations visant à assurer le respect des obligations déontologiques et le fonctionnement normal du service de l'agent.

L'employeur peut à tout moment interrompre l'activité accessoire pour des motifs d'intérêt du service et le non-respect de la réglementation peut entraîner des sanctions graves.

- **La création d'entreprise : un cas particulier !**

La création d'entreprise n'entre plus dans le cumul d'activité. Pour créer ou reprendre une entreprise, un fonctionnaire doit tout d'abord obtenir de son employeur, l'autorisation d'exercer à temps partiel.

Il doit exercer son activité privée en tant que dirigeant (*et non pas salarié*).

Au bout de quatre ans (*trois ans plus une possibilité de renouvellement d'une année supplémentaire*), il doit cesser cette activité ou bien choisir de quitter la fonction publique.

Le fonctionnaire peut aussi solliciter une disponibilité pour création ou reprise d'entreprise, d'une durée maximum de deux ans.

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