

SEPTEMBRE 2023

Encore une rentrée chargée mais vous pouvez compter sur la FA-FPT



ENCORE UNE RENTRÉE SOCIALE BIEN AGITÉE !

Edito de Caroline Charruyer,
Secrétaire Générale

Après une première partie de l'année sous le signe d'une baisse inédite de leur pouvoir d'achat et d'une réforme des retraites passée en force, l'ambiance sociale reste morose pour les agents publics en cette rentrée.

Le gouvernement continue dans le droit fil de sa méthode de non-concertation des organisations syndicales représentatives. La fameuse prime exceptionnelle de pouvoir d'achat annoncée en juin dernier pour tous les fonctionnaires dont les revenus sont les moins élevés et devenue optionnelle fin juillet pour ceux de la FPT, est un exemple de plus. Même si la Région a (pour une fois, sans difficulté) répondu favorablement à la demande unanime des syndicats concernant le versement de cette prime, pour la FA-FPT il n'en reste pas moins qu'il faut que le gouvernement cesse de considérer les agents territoriaux comme des "sous-agents" publics, c'est intolérable !

Ceci dit, ce n'est pas une "prime exceptionnelle" qui règlera les difficultés auxquelles font face les agents. C'est bel et bien sur le point d'indice et les grilles indiciaires qu'il faut agir fortement et durablement. C'est pourquoi la FA-FPT se joindra à la mobilisation interprofessionnelle du 13 octobre prochain : pour des meilleurs salaires, pour une véritable égalité femmes/hommes et contre l'austérité !

Au sommaire :

Page 1 :

- L'édito et la p'tite info du mois

Page 2 :

- Face à la Région, un triple chantier RIFSEEP

Page 3 :

- La FA signe l'accord national sur la prévoyance

Page 4-5 : L'actualité du mois

- Macro-zoning, micro-bureaux ?
- Le ras-le-bol intersyndical au Conseil Supérieur de la FPT
- LDG : l'expertise, la grande oubliée de l'année 2023
- Prime Exceptionnelle Pouvoir d'Achat : où en est-on ?

Page 6 :

- La retraite progressive : comment ça marche ?

La p'tite info du mois :

Début septembre certains représentants FA-FPT de la Région Nouvelle-Aquitaine se sont exprimés sur les ondes (du service public bien sûr).

Découvrez [en cliquant ici](#) leur intervention au micro de Radio France !

FACE A LA REGION, UN TRIPLE CHANTIER RIFSEEP



On est cernés ! Le 30 juin dernier, Bordeaux Métropole, notre voisine de “dalle” à Mériadeck, a sorti une nouvelle délibération sur le régime indemnitaire.

Le 22 juillet, c'est la Ville de Bordeaux, quelques stations de tram plus loin, qui a fait adopter par son Conseil Municipal une délibération relative à l'actualisation de son régime indemnitaire RIFSEEP. Pour l'instant, la Région, reste un peu tétanisée dès qu'on évoque cette chaîne de contamination, mais qui sait ? Peut-être que d'un bout de Bordeaux à l'autre le virus de l'actualisation va finir par nous toucher aussi. Il faut dire que sur le RIFSEEP, le travail ne manque pas, à la Région Nouvelle-Aquitaine.

Il y a d'abord le sujet du réexamen quadriennal. Les premières primes IFSE issues du RIFSEEP ont été versées en janvier 2018, sur une base censée traduire à la fois le grade de l'agent et son expérience professionnelles. C'est le “EP” final de RIFSEEP. Or, avec les années, les gens ont un peu tendance à gagner en expérience (à raison d'une année toutes les 52 semaines d'après le calendrier des Postes). Le réexamen de l'IFSE - qui est, on ne se lassera pas de le répéter, une *obligation* pour l'employeur prévue dans le décret RIFSEEP de 2014 - vise à **déterminer si ce gain d'expérience doit se traduire également par un gain salarial**. Et ce réexamen doit avoir lieu tous les 4 ans - on a donc déjà passé les 1 an de retard sur ce chantier, et on soufflera bientôt la seconde bougie de ce chantier jamais lancé (dommage qu'il n'y ait pas de pénalités de retard comme dans la construction). Lors du Comité de Dialogue Social, la Région nous a répondu qu'elle finirait par se saisir du dossier, probablement l'an prochain (!) mais que c'était bien cher, tout ça. C'est vrai ça, ça coûte bien cher de rémunérer le travail des gens conformément aux textes, on se demande bien qui diable a pu avoir cette idée folle...

Le second sujet RIFSEEP, c'est celui non plus du réexamen quadriennal, mais bien de la révision de l'IFSE. Le RIFSEEP négocié en 2017 a représenté un réel “plus” pour près de 3000 agents régionaux, et nous sommes heureux d'avoir œuvré en ce sens. Mais depuis 6 ans l'eau (et l'inflation) ont coulé sous les ponts, d'une part, de sorte que **le sur-place n'est pas tenable**. Et d'autre part, le RIFSEEP de 2017, comme tout chantier, comprend quelques malfaçons qu'il faut absolument corriger. **Le premier correctif, c'est l'alignement complet et par le haut des primes des agents de lycée**. On ne saurait justifier que des agents perçoivent des primes différentes pour un travail identique, parce que leur bahut est le lycée Gustave Eiffel de Bordeaux ou Suzanne Valadon de Limoges, et pas Victor Hugo de Poitiers.

Second correctif important pour la FA-FPT : la situation faite aux ingénieurs, avec des différences frappantes de primes entre les ingénieurs “historiques”, protégés par le régime de sauvegarde, et ceux nouvellement recrutés ou promus. Là encore, c'est intenable, surtout si l'on veut attirer - ou juste conserver - des agents de ce niveau de compétences. Alors que sur la dalle de Mériadeck et ailleurs les profils indemnitaires des autres collectivités deviennent plus compétitifs, la Région voit des jurys de recrutement échouer sur l'écueil de l'IFSE. Pour les ingénieurs comme sur tous les grades de toutes les filières, il ne s'agit pour nous ni de faire de la surenchère avec de l'argent public, ni de satisfaire des demandes déraisonnables : il s'agit de se fixer des niveaux de primes en cohérence avec le niveau de responsabilité attendu comme avec l'expérience accumulée et l'expertise acquise. Sur ce point, et comme la FA-FPT l'a dit au dernier Comité de Dialogue Social, **il serait facile de se fixer des règles si la Région voulait bien rendre transparents les critères des fameuses “modulations au titre de l'expérience professionnelle”** accordées par son Comité des Rémunérations.

Le troisième chantier, c'est celui du Complément Indemnitaire Annuel, le second volet du RIFSEEP après l'IFSE. Ce n'est pas le chantier sur lequel la FA-FPT s'est le plus mobilisé, en raison du caractère forcément subjectif de cette nouvelle forme de “prime au mérite”. Mais si la collectivité prévoit de rester sourde à nos appels sur la revalorisation de l'IFSE, il lui faudra bien reconnaître que **le CIA est un autre outil dont elle peut se saisir pour renforcer l'attractivité de la Région-employeur...**



LA FA SIGNE L'ACCORD NATIONAL SUR LA PRÉVOYANCE

Pour le financement de la prévoyance à 50%, en attendant la santé !

Le mardi 11 juillet 2023, la **FA-FPT**, organisation membre du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, a engagé sa signature dans le 1er accord issu de la négociation collective dans la fonction publique territoriale entre les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux.

L'objet de cet accord : la Protection Sociale Complémentaire (PSC) des agents territoriaux. Pour les agents signataires d'un contrat de prévoyance, **l'accord prévoit une prise en charge par l'employeur à hauteur de 50% du coût réel du contrat**, qui devra leur permettre de conserver (au-delà de 90 jours d'absence pour des raisons de santé), **90 % de leur rémunération, régime indemnitaire compris.**

Pour la **FA-FPT** - qui se bat depuis de nombreuses années sur ce sujet - c'est le fruit d'un long travail de négociation. Notre syndicat, en effet, s'opposait depuis plus d'un an aux dispositions du décret d'avril 2022 qui ne prévoyaient qu'une prise en charge de 20% d'un montant de référence fixé (très artificiellement !) à 35 €. L'accord signé par une majorité de syndicat cet été tend donc bien vers un net progrès pour tous, un essai qu'il faut maintenant transformer.



Et transformer cet essai, cela veut dire transposer l'accord dans des textes législatifs et réglementaires reprenant son contenu, pour que l'obligation de cofinancement à 50% devienne effective pour toutes les collectivités territoriales. **La FA-FPT a au cours de l'été interpellé le gouvernement pour accélérer cette transposition**, attirant son attention sur le fait que la publication de textes législatifs correspondants montrerait que l'Etat, qui avait annoncé vouloir "responsabiliser" les partenaires de cette négociation, respecte le travail qu'ils ont réalisé et le vœu commun des organisations syndicales des personnels mais aussi celles des employeurs territoriaux. Sur ce dossier en effet, syndicats et employeurs se retrouvent autour de la nécessité de renforcer la couverture du risque prévoyance, que le recul constant de l'âge de départ à la retraite place en première ligne.

Pour la **FA-FPT**, l'aboutissement de l'accord sur la prévoyance est un progrès mais surtout une étape, car notre objectif est d'obtenir que la même obligation de co-financement s'applique à la couverture du risque "santé". Pour nos représentants dans les instances nationales, il faut lancer sans tarder les travaux préparatoires sur le volet "santé" de la protection sociale complémentaire dans le cadre de la procédure de revoyure prévue par l'article 1-2-4 de l'accord du 11 juillet dernier et en mettant à profit le délai qu'imposera inévitablement le calendrier de mise en œuvre de l'obligation de participation.

La **FA-FPT** sera, sur ce sujet, également vigilante sur un point, et c'est celui de la négociation des contrats qui seront passés dans les collectivités où notre syndicat est présent. Il faut bien intégrer que **les futurs contrats de prévoyance prévus par l'accord seront des contrats à adhésion obligatoire** pour les agents, un point qui évidemment intéresse au premier chef les opérateurs mutualistes, qui y voient la possibilité de capter à chaque contrat des centaines d'adhérents supplémentaires. Or, loin de l'image de petites structures solidaires qu'elles cultivent, les grandes mutuelles sont devenues essentiellement des opérateurs financiers. Ainsi le groupe VYV, maison-mère de la MGEN avec qui la Région a son contrat, est une société qui génère plus de 10 milliards d'Euros par an et dont les dirigeants se sont fixés l'an dernier un objectif de croissance de 16% d'ici 2025, **en gagnant des parts de marché chez les agents publics**. Avec des contrats collectifs auxquels les agents devront adhérer, **les futures négociations prendront une dimension nouvelle, puisqu'elles engageront à la fois de l'argent public mais aussi l'argent des agents adhérents**. Sans cette vigilance, le risque est grand que le développement de la couverture complémentaire finisse par servir avant tout à tenir les objectifs de croissance des opérateurs.



Ce qu'en dit la FA-FPT : "Il faut rapidement mettre en place au niveau national le cofinancement de la prévoyance à 50% négocié cet été, et négocier sur la santé"

L'ACTUALITÉ DU MOIS

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

Macro-zoning, micro-bureaux ?

Un peu avant les vacances, la FA-FPT évoquait l'inquiétude des agents du site de Limoges suite au projet de densification des bureaux du bâtiment principal, consécutif à l'abandon du bâtiment G. L'été n'a pas changé la donne, et **nos collègues restent très mobilisés sur cet enjeu qui touche à leurs conditions de travail**. L'objectif affiché est de "libérer le bâtiment G, aux conditions de travail dégradées". Dit comme ça, on croirait qu'il s'agit surtout de veiller au confort des équipes de Limoges (et pas juste, par exemple, de larguer un bâtiment - que paraît-il on louait, mais dont il s'avère en fait qu'on est copropriétaires ! - et d'économiser des charges). Hélas, après, ça se gâte.



Car on dit aussi qu'on va doubler le nombre de salles de convivialité et des salles de visio, en plus d'aménager des dizaines de postes. On double ci, on double ça, on met des gens en plus... mais sans aucun gain d'espace. **Donc, toutes ces salles et postes en plus vont être pris sur les bureaux actuels, et se traduire par des m2 en moins par tête de pipe**. C'est mathématique. La Région se veut rassurante : les bureaux partagés, ça sera à partir de 12m2. En dessous, c'est 1 poste de travail. Sauf qu'une fois le bureau de 12m2 divisé en 2, 1 poste c'est 6m2...voire moins : **on a déjà à la Région des exemples de bureaux fortement réduits à la cuisson**, et le plan envisagé à Limoges est très flou (dans tous les sens du terme !) sur ce point. Pour comparer, la surface minimum par salarié recommandée (hélas pas obligatoire) par la norme [Afnor NF-X-35-102](#) est de 10m2 en bureau individuel, 11 en bureau collectif, et 15 en milieu bruyant. Quels petits joueurs ! Aux agents de Limoges qui finissent par se demander s'ils auront encore la place **pour travailler normalement**, la Région a donné d'étranges réponses : plus la place de poser deux écrans d'ordinateur ? Pas grave, faites sans. Mais, hé, regardez, y'aura des poufs et des tisaneries...

Et au fait, quand on "densifie" les postes, est ce que le reste suit ? Qu'en est-il de la ventilation, par exemple ? De l'éclairage des bureaux ? Que prévoit-on pour atténuer le bruit ? Qu'en sera-t-il du confort thermique ? Du parking du bâtiment G ? A se demander si on ne va pas finir par nous imposer le télétravail rien que pour faire tenir toutes les sardines dans leur nouvelle boîte...

Le ras-le-bol intersyndical au Conseil Supérieur de la FPT

Il nous revient parfois que la parole syndicale à la Région irrite nos interlocuteurs : ils trouvent nos demandes déraisonnables, nos positions excessives, nos propos limite, bref nous leur semblons parfois d'affreux jojos (et jojettes) empêcheurs de tourner en rond. Qu'ils se rassurent (et vous aussi), au niveau national on est absolument pareils ! Arque-boutés sur la défense de vos droits, entêtés à se mêler de tout ce qui peut venir affecter votre carrière d'agents publics, et intraitables dès qu'on a l'impression qu'on veut nous balader.



C'est la raison pour laquelle l'intersyndicale CFDT-CGT-FA-FPT-FO-FSU-UNSA représentant les agents publics au CSFPT a unanimement refusé de siéger lors de la plénière du 20 septembre dernier, durant laquelle devait être examiné le décret relatif à la prime exceptionnelle pouvoir d'achat chez les territoriaux. Outre que ce texte entérine, par son choix de modalités de versement différentes, de graves inégalités entre les 3 versants de la Fonction Publique, la méthode de travail de l'Etat ces dernières années a achevé d'exaspérer vos représentants qui ont dénoncé l'absence de calendrier clair, des négociations ramenées à la lecture de diaporamas, des délais insuffisants pour étudier les éléments de dossier, des amendements et propositions syndicales purement et simplement ignorées. Toute ressemblance avec certains de nos irritants à la Région serait, vraiment, un pur coup de pas de bol...



L'ACTUALITÉ DU MOIS

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

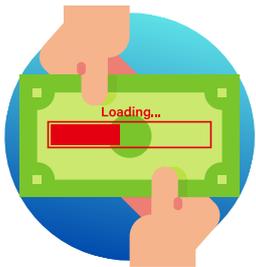
LDG : l'expertise, la grande oubliée de l'année 2023



Les échanges qui ont eu lieu avec l'administration autour des questions d'avancement et de promotion ont été l'occasion d'un grand moment d'absurdité. Comme vous le savez, on se bat depuis des années pour que l'encadrement ne soit pas le seul critère de progression de carrière, et que soit aussi reconnue l'expertise acquise par les agents. L'an dernier, victoire, la Région avait fini par inscrire dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG), que, pour certains grades, 1/3 des promotions serait lié à l'expertise. Un groupe de travail avec les syndicats devait définir cette notion, sur laquelle la DRH (toujours d'après les LDG) avait engagé une réflexion en 2022.

Dès la présentation des LDG, et à de nombreuses reprises ensuite, la FA-FPT et les autres syndicats ont demandé à la Région de vite réunir ce groupe, afin que les avancements et promotions 2023 puissent se faire aussi sur cette base. Hélas, rien ne se passe. Voici 3 semaines, lors des échanges sur la promotion au grade d'agent de maîtrise, stupeur : la Région annonce que comme le groupe de travail ne s'est pas tenu, elle ne ferait cette année aucune promotion liée à l'expertise et ne réaliserait donc que 2/3 des possibilités de promotions. On se pince, on s'étrangle...

Mais, euh, et les fameuses réflexions engagées par la DRH en 2022 sur l'expertise alors ? Apparemment inutiles, puisque la Région ne se sent pas capable d'envisager une seule promotion sur cette base. Nous avons proposé que cette année "l'expertise" soit assimilée à l'ancienneté dans le grade, histoire de ne pas tout bloquer. Nouveau refus régional, pour cause de non-réunion du groupe de travail évoqué dans les LDG, celui qu'on n'a pas cessé de demander. En somme, pour imposer le respect à la lettre des LDG, la Région s'appuie sur le fait qu'elle a, elle, tardé à le faire. Il y a en droit un vieux principe qui veut que nul ne peut se prévaloir de sa propre négligence... Hé bien, à la Région, on peut !



Prime Exceptionnelle Pouvoir d'Achat : où en est-on ?

C'est, parmi les mesures annoncées par le Dr Stan cet été, à la fois celle qui génère le plus d'attente et le plus de frustration : la **prime exceptionnelle pouvoir d'achat**, destinée aux agents publics qui auront perçu moins de 39 000 € entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023. Attente, car pour les agents concernés, cette prime portera sur plusieurs centaines d'Euros, selon la rémunération perçue. Frustration, car cette prime, reste dans la Territoriale soumise au bon vouloir des employeurs.

Non seulement la mise en œuvre de la prime est laissée à la discrétion de chaque employeur territorial mais c'est aussi lui qui en déterminera le montant, puisque pour la FPT le projet de décret fixe un plafond de prime et non un montant forfaitaire. Cerise sur le gâteau, les employeurs de la FPT pourraient aussi choisir de verser les montants en plusieurs fois. *"C'est pour tenir compte des budgets des petites collectivités"* dit le gentil Etat. *"C'est drôle comme leur budget vous inquiète moins quand vous rabotez leurs moyens de fonctionnement"*, répond la vilaine FA-FPT. Résultat : au CSFPT du 20/09, les syndicats ont refusé de se prononcer sur un texte comportant de telles inégalités (voir page suivante).

Côté Région, le Président a annoncé son intention de soumettre le dispositif de prime au vote des élus dès que le décret serait paru. Cela mérite d'être souligné. Il a aussi indiqué qu'il proposerait les montants maximum (soit de 300 € à 800 € pour un temps plein). Cela aussi doit être souligné, et la FA-FPT salue ce choix (que nous espérons voir confirmé par les élus régionaux)... sans perdre de vue que l'alignement par le haut du RIFSEEP serait un signe bien plus fort et pérenne pour le pouvoir d'achat des agents !



Ce que dit la FA-FPT : " La prime pouvoir d'achat exceptionnelle, c'est un progrès réel mais ponctuel ! L'alignement du RIFSEEP , ce serait un progrès durable !"

ACTUALITÉ DE LA FA-FPT NOUVELLE-AQUITAINE

La retraite progressive : comment ça marche ?



L'idée reçue selon laquelle les agents publics seraient bien mieux lotis que les salariés du secteur privé est encore une fois mise à mal par une mesure apparue dans la contestable et de plus en plus contestable réforme des retraites : il s'agit de l'ouverture de la possibilité de retraite progressive pour les fonctionnaires. Celle-ci n'était, jusque là, pas possible pour eux !

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

- **Tout d'abord, de quoi s'agit-t-il ?**

La retraite progressive permet à l'agent qui le souhaite, à l'approche de la retraite, de diminuer sa quotité de travail et commencer à percevoir une partie de la retraite à laquelle il pourra prétendre lorsqu'il aura atteint l'âge dit "légal".

- **Qui peut y accéder ?**

- Pour pouvoir y accéder, **il faut être à deux ans de l'âge légal** d'ouverture de ses droits. Rappelons que l'âge légal s'apprécie selon l'année de naissance. Fixé jusque là à 62 ans, il est désormais repoussé progressivement pour atteindre 64 ans. A terme, la retraite progressive sera donc ouverte à compter de 62 ans. Il est bon de savoir que le dépassement de l'âge légal n'empêche pas l'accès à la retraite progressive.

- Il faut disposer **d'au moins 150 trimestres** (tous régimes confondus) déjà cotisés .

- Il faut exercer son temps de travail partiel à **titre exclusif**.

Pour les contractuels, cette possibilité existait déjà au même titre que les salariés du privé. Cependant leur demande d'exercice à temps partiel est soumise à la même procédure que les fonctionnaires.

- **Quid des bénéficiaires du dispositif "carrière longue"?**

L'âge de départ en carrière longue n'étant pas considéré comme "l'âge légal", les agents concernés devront **renoncer à leur départ anticipé** s'ils souhaitent un départ progressif.

- **Comment en faire la demande ?**

- Il faut en premier lieu **obtenir l'accord de travailler à temps partiel ou en bénéficiaire de droit**. Le temps partiel thérapeutique n'y ouvre pas droit. Les quotités de travail possibles se situent **entre 50 et 90%**. En même temps que sa demande de temps partiel, l'agent doit faire la demande d'ouverture de sa retraite dans le cadre de la procédure de droit commun, c'est à dire **au moins 6 mois avant la date prévue**.

- L'agent qui exerce déjà son activité à temps partiel peut demander sa retraite progressive **sans diminuer** sa quotité de travail.

L'employeur **ne peut pas s'opposer** à la retraite progressive, en revanche il peut s'opposer au travail à temps partiel. **Un tel refus ferme la possibilité à l'agent**.

- **Comment est calculée la pension partielle ?**

Le montant sera calculé sur la base de celui auquel l'agent pourrait prétendre s'il partait définitivement, puis ce dernier sera **proratisé en fonction de la quotité de travail effectué**.

Lorsque l'agent bénéficiaire souhaitera faire valoir son droit à partir en retraite complète, le montant de cette dernière prendra en compte la totalité de ses droits acquis.

Pour en savoir plus: [cliquez ici](#)

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