



ATTRACTIVITÉ, POUVOIR D'ACHAT, DIALOGUE SOCIAL, DES PERSPECTIVES BIEN FLOUES ...

Edito de Caroline Charruyer,
Secrétaire Générale

L'attractivité de la fonction publique - et surtout de son versant territorial - subit une baisse constante depuis plusieurs années. On en parle, on se dit qu'il faut inverser la tendance, on déclare que c'est une priorité.... mais que fait-on de concret pour cela? Pour la **FA-FPT** cette baisse d'attractivité est la conséquence de plusieurs facteurs dont le premier est sans conteste le niveau de rémunération et l'érosion constante du pouvoir d'achat des agents publics. Alors, lorsque nos représentants nationaux entendent le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques leur expliquer que 2024 sera **encore** une année blanche en termes d'évolution et que les 5 points d'indice supplémentaires prévus pour janvier prochain suffiront bien, ne soyons pas surpris qu'ils n'y tiennent plus et claquent la porte !

A la Région Nouvelle-Aquitaine on est pas très loin de faire aussi bien en terme de dialogue, par exemple lorsqu'on nous explique qu'on n'a pas encore trouvé le temps pour remplir l'obligation de réévaluation du RIFSEEP (délai légal dépassé depuis 2 ans) mais qu'en revanche on trouve celui de supprimer sans discussion préalable des éléments tel que la modulation IFSE dite "multisites". C'est sûr, ça va plus vite ! Et que dire lorsque les syndicats déposent un préavis de grève unitaire, parce qu'ils ne sont pas entendus sur vos conditions de travail ? Que fait l'Exécutif, plutôt que de "tendre la main" au dialogue ? Et bien, il mandate un représentant de l'administration qu'il charge de nous expliquer son projet ! Vous comprendrez là aussi qu'on ait des doutes sur la portée réelle du dialogue... Cependant, rassurez-vous, la persévérance fait partie de l'ADN de la **FA-FPT** .

AU SOMMAIRE :

Page 1 :

- L'édito et la p'tite info du mois

Page 2 :

- Retour sur le Comité Social Territorial du 14 novembre

Page 3 :

- Locaux de Limoges : la Région poursuit le dialogue (mais ne semble pas près de le rattraper)

Page 4-5 : L'actualité du mois

- Néo-Terra, élément de (moindre) rémunération ?
- Salaires : le Dr Stan veut nous la rejouer "ère glaciaire"
- Quotas relatifs à la promotion interne : une évolution positive
- Temps de travail agents d'accueil : on n'oublie pas, on ne lâche rien

Page 6 :

- Le Compte Épargne Temps : comment ça marche ?

La p'tite info du mois :

Le décret relatif au versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour la FPT a été publié le 31 octobre dernier. On l'a salué, les élus régionaux ont voté pour le versement de la prime au montant maximum et en une seule fois. La concrétisation sur vos salaires devrait se faire en décembre !

RETOUR SUR LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 14 NOVEMBRE

Petit ordre du jour, mais grands enjeux ! Le CST du 14 novembre dernier a en effet été pour vos représentants l'occasion de batailler sur plusieurs sujets directement liés à vos conditions de travail, de rémunération et de carrière.

En préambule à l'examen des dossiers à l'ordre du jour, nous avons alerté la Région sur **la difficulté, constatée dans plusieurs lycées, à faire appliquer le nouveau règlement temps de travail** de la Région et tout particulièrement les 4 jours fériés complémentaires à comptabiliser dans les heures à effectuer pour cette année scolaire 2023/2024. Les représentants du personnel ont demandé que les agents aient une information claire sur ce qui est attendu des EPLE sur le sujet, de façon à s'en prévaloir en cas de besoin. Autre sujet d'irritation, les chèques déjeuner. Nous avons tous fait remonter **l'incompréhension récurrente des agents quant au nombre de chèques-déjeuner qui leur est crédité** chaque mois, et à **la difficulté d'obtenir des informations du service compétent**.



Le 1er sujet à l'ordre du jour a porté sur la Protection Sociale Complémentaire, puisque le prestataire de la Région, la MGEN (filiale du groupe VYV) a "découvert" à nouveau cette année la nécessité d'augmenter sensiblement le prix du contrat pour qu'il soit plus rentable. Et quand on dit sensiblement... C'est +27% que VYV avait en tête, pas moins ! Au final, grâce au travail négociation menée par nos collègues de la DRH (que nous saluons ici), ce ne sera "que" +20%, (*ce qui reste énorme !*). La Région a indiqué qu'elle prendrait en charge la moitié de la hausse - ce qu'il faut aussi saluer - mais le reste sera à la charge des adhérents au contrat régional. On peut s'interroger sur ces "découvertes" à répétition d'une sinistralité "plus forte que prévue" à la Région. Notre impression générale est que, pour accrocher un contrat, les mutuelles sont prêtes à faire des offres irréalistes, sachant bien qu'une fois qu'elles seront dans la place elles pourront se rattraper à coût d'augmentations de tarifs. **La FA s'est abstenue sur ce rapport, car si nous saluons le choix régional d'assumer cette hausse à parité avec les agents, nous regrettons que la collectivité ne soit pas allée au-delà.** Au-delà de cette énième augmentation du contrat actuel (qui risque de ne pas être la dernière : attendons nous en 2024 à de nouvelles exigences), c'est sur la négociation, l'an prochain, du futur contrat santé/prévoyance, qu'il va falloir garder l'œil.

Le 2ème dossier a porté sur les ratios d'avancement 2024. **La FA-FPT a déploré que ces ratios restent trop faibles pour les cadres d'emplois de catégorie C.** Nous avons rappelé que la Région, en tant qu'employeur, a choisi de faire figurer des objectifs d'engagement social au nombre de ses ambitions Neo-Terra 2. Nous avons aussi rappelé que toutes les enquêtes sur le climat social à la Région mettent en lumière l'absence de perspectives d'évolution professionnelle pour les agents. Sur ces bases, **nous avons à nouveau appelé la Région à aller au-delà des ratios actuels.** Il nous a été indiqué que la Région allait y réfléchir... Dans l'attente, **nous avons voté contre les ratios proposés.**

Le 3ème dossier (le dernier sur lequel notre avis était requis) a porté sur la suppression de la modulation multisites du RIFSEEP projetée par la Région. Autant vous dire qu'on s'est lâchés. Premier point : alors qu'on réclame depuis 2 ans le réexamen quadriennal de l'IFSE et qu'on nous répond "*houlà, c'est compliqué vous savez*", on voit que quand il s'agit de supprimer des éléments de prime les choses s'organisent rudement plus vite ! Et sans aucun dialogue préalable puisque ce CST n'aura été, sur ce sujet, qu'une information descendante. Second point : on nous dit "c'est pour Néo-Terra, il faut réduire les déplacements". Croire que sans cette prime les agents cesseraient de se déplacer c'est méconnaître que les déplacements de nos collègues ne sont pas le fruit de leur choix personnel ou de caprices mais bien de leurs missions (ex : l'événementiel) ou des ordres de leur hiérarchie qui les convoque d'un site à l'autre. Nous avons aussi réagi quand on nous a dit que cette modulation (budget : 160 K€) concernait moins de 100 personnes, et n'avait donc pas un fort impact. La **FA-FPT** a rappelé que 160 K€ divisés par 100 agents, cela faisait un montant moyen de 1600 €/bénéficiaire, soit plus qu'un SMIC ! On nous a assurés que les situations individuelles seraient examinées. Nous l'espérons bien, mais en attendant **nous avons voté résolument contre cette suppression-surprise !**



LOCAUX DE LIMOGES : LA RÉGION POURSUIT LE DIALOGUE... (MAIS NE SEMBLE PAS PRÈS DE LE RATTRAPER)

On ne se plaindra pas cette fois d'être snobés : face à l'interpellation unanime des organisations syndicales, relayant la colère et les inquiétudes de nos collègues agents du site de Limoges, les élus régionaux ont adressé aux syndicats une longue lettre afin d'apporter des éléments de réponse à nos interrogations... mais surtout de justifier la vente (pudiquement appelée "libération") du bâtiment G et la densification (tout aussi délicatement renommée "réaménagement") des espaces de travail dans la Maison de la Région. Qu'en retirons-nous ?



D'abord que, ça alors, les choses semblent bien décidées, et que les agents sont désormais priés de s'en accommoder sans faire trop de bruit. La preuve : **les 6 pages du courrier régional ne comprennent que des arguments justifiant la "libération" du bâtiment. A aucun moment il n'est indiqué que d'autres options pourraient être envisagées**, et encore moins discutées avec nous. D'ailleurs à en croire la Région, le dialogue a déjà eu lieu ! Quand, avec qui c'est plus nébuleux. En page 1, on nous dit que le projet "repose sur la concertation avec les agents" et sur "leur contribution active". Soit. En page 2 on passe à la vitesse supérieure : "le dialogue social est nourri" (à quoi ?) et il "a commencé depuis longtemps" (ha bon?).

Qu'est ce que c'est donc que ce "dialogue avec les agents" dont on nous assure qu'il est le socle du projet ? Le courrier que nous avons reçu nous le présente en 2 phases : une phase 1 où la discussion sur le macro-zoning se fait entre DGA, Secrétaires Généraux et Directeurs. On ne nie pas leur qualité d'agents, et on comprend bien qu'il faut donner des caps, mais quand même, ça fait peu de monde pour parler de dialogue avec les agents. Ensuite, une phase 2 où, le périmètre attribué à chaque Pôle ayant été fixé, il reviendra aux services concernés de se concerter sous l'autorité de leurs cadres pour organiser le micro-zoning sur les bases arrêtées lors de la phase 1. C'est drôle, mais **un "dialogue avec les agents", recherchant leur "contribution active", on voyait cela beaucoup plus en amont, avec une parole plus libre**. Là, l'essentiel est déjà décidé, et on échange sur les modalités. Mais bon, on est des mauvais sujets, c'est connu. Si c'est ainsi que la Région poursuit le dialogue social, elle n'a pas prévu de le rattraper à la fin du film.

On comprend bien que devoir justifier *a posteriori* un dossier qui aurait dû être débattu en amont, tout en nous assurant que 1) la parole des agents compte mais que 2) quoi qu'ils disent on ne va rien changer sur le fond parce que l'essentiel a déjà été calé, cela n'a sans doute pas été un exercice facile. Si ça peut rassurer ses auteurs, recevoir ce courrier non plus. Car 6 pages plus tard, bien des questions restent sans réponse. Par exemple, seuls 1/3 des crédits pour le réaménagement de la Maison de la Région seraient engagés dès 2024. Mais s'il s'agit de l'année où la "libération" du bâtiment G doit intervenir, **faut-il conclure que des agents devront rejoindre des bureaux "compactés" où les aménagements (anti-bruit par exemple) seront encore à faire ?** Sur les 4 M€ de travaux annoncés sur le site (dont 1,2 M€ pour l'ancienne salle des assemblées, ce qui n'a rien à voir avec le confort de travail des agents) il ne semble prévu que **50 K€ de mobilier**. Cela peut-il vraiment suffire si on ne veut pas juste coller les bureaux à touche-touche ? **Le mystère plane toujours sur la surface minimale des futurs espaces de travail** : une fois déployés les espaces de convivialité, les espaces de réunion, les espaces de confidentialité, etc., que restera-t-il aux agents pour *travailler* ? La Région dit qu'il ne faut pas trop se focaliser sur les surfaces de bureau, puisqu'une partie des fonctions peut se faire ailleurs. Mais où cela ? Dans les salles de réunions et de confidentialité ? En salle de visio ? A la tisanerie ? Ne serait-il pas plus simple et rationnel que l'agent puisse travailler dans son espace DE TRAVAIL sans devoir errer de ci de là ou passer son temps à réserver ces espaces annexes ?

L'impression générale demeure que **ce courrier, c'est un peu celui qu'on aurait dû, tous, recevoir voici des mois, comme préalable à de vrais échanges** où on aurait discuté en amont des enjeux, des alternatives et des méthodes autour du bâtiment G, pour préparer la décision régionale et pas juste la subir.



Ce qu'en dit la FA-FPT : "Le comble serait qu'après avoir "libéré" le bâtiment G en 2024, et "compacté" les services, la Région se retrouve elle-même à devoir le louer un peu plus tard..."

L'ACTUALITÉ DU MOIS

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

Néo-Terra, élément de (moindre) rémunération ?

Maintenant que la délibération Néo-Terra 2 a été adoptée par l'Assemblée régionale, il semble que **les objectifs et ambitions qu'elle contient soient parfois invoqués de façon assez sélective**. Ainsi, au CST du 14 novembre, l'objectif Néo-Terra de réduction des déplacements a été brandi comme un argument pour supprimer la modulation multi-sites de l'IFSE, soulevant l'incompréhension de la quasi-totalité des syndicats puisque les déplacements des agents se font sur ordre de leurs supérieurs, et qu'ils sont directement liés à l'exercice effectif de leurs missions. On imagine sans peine ce que serait la réaction de la Région si ses agents refusaient de faire leur travail au nom de Néo-Terra...



Il faut souhaiter - surtout si l'on croit à la sincérité de l'engagement régional autour de la transition climatique - qu'on ne nous sortira pas Néo-Terra du chapeau chaque fois que la Région devra discuter avec les représentants du personnel de sujets qui fâchent. Sinon, on voit vite où cela peut nous mener. Raisonnons par l'absurde : on vend des bâtiments ? C'est Néo-Terra ! Ça fera moins de chauffage. On gèle tous les recrutements ? C'est aussi Néo-Terra : ça fera moins d'électricité consommée. On supprime le dialogue social ? C'est toujours Néo-Terra ! Ça fera moins de CO2 dans l'atmosphère. Oui, on caricature, là. Mais ne vient-on pas déjà de nous sortir l'excuse de l'écomobilité pour habiller de vertu écologique ce qui n'a paru, au final, qu'une mesure d'économie budgétaire dont on ne voulait pas dire le nom ? Ne nous a-t-on pas dit que le compactage/densification à Limoges, c'est pour "améliorer" les conditions de travail ?

Nous aussi, on sait invoquer la feuille de route ! La **FA-FPT** rappellera donc que Néo-Terra comprend également des ambitions sociales portées par l'administration-employeur (même si, par prudence peut-être, elle est passée d'une "administration exemplaire" dans Néo-Terra 1 à une "administration engagée" dans la seconde feuille de route).

Salaires : le Dr Stan veut nous la rejouer "ère glaciaire"



Le 14 novembre dernier, 8 organisations syndicales représentatives des agents du service public, dont la **FA-FP**, ont publié un communiqué commun pour signifier au Ministre de la Transformation et de la fonction publiques leur refus unanime de faire de 2024 une année blanche en termes de perspectives salariales. Le Dr Stan, en effet, avait ouvert une séance du Conseil Commun de la Fonction Publique en indiquant que les mesures annoncées et mises en oeuvre cette année, dont la fameuse prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat, "couvraient 2024" et qu'à part 5 points d'indice supplémentaires, aucune autre mesure de revalorisation n'était donc envisagée.

Pour la **FA-FP** comme pour l'ensemble des organisations signataires, il ne faut pas confondre, ni prendre les enfants du bon Dieu pour des canards sauvages : les mesures de dégel et de revalorisation ne "couvrent" pas 2024 puisqu'elles viennent en rattrapage d'une décennie de gel du point d'indice et d'érosion du pouvoir d'achat lié à l'inflation. Elles couvrent d'autant moins l'avenir qu'elles ne parviennent déjà pas à rattraper le passé. L'impact budgétaire des mesures de 2023, que le Dr Stan nous oppose, n'est pas lié à la mansuétude du gouvernement Borne mais bien à l'effet retard d'années d'austérité imposées au service public, et dont tous les gouvernements jusque là se félicitaient - en laissant à d'autres le soin, un jour, de tenter de désamorcer la bombinette dont ils avaient allumé la mèche. Pour protester contre ce nouveau gel qui n'ose pas encore dire son nom, les syndicats ont unanimement quitté la séance du CCFP.



L'ACTUALITÉ DU MOIS

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

Quotas de promotion interne : une évolution positive



C'est rare, mais ça arrive tout de même de temps en temps, le gouvernement semble vouloir tenir l'engagement d'assouplir les quotas imposés aux collectivités concernant les possibilités de promotion interne "au choix". C'est ce qui ressort du Conseil supérieur de la FPT du 15 novembre dernier, où nous avons pu examiner le projet de décret qui propose de faire évoluer la règle de 1 pour 3 (1 promotion pour 3 recrutements dans un cadre d'emplois) dans le cadre de la promotion interne, dans le but d'assouplir les règles.

Cette évolution tient en 2 points : d'abord, passer du « 1 promotion pour 3 recrutements » à « 1 promo pour 2 recrutements » ; ensuite, faciliter l'application de la "clause de sauvegarde" en cas de recrutements trop faibles pour générer 1 promotion sur un cadre d'emploi donné (possibilité de l'appliquer dès la 2ème année, et de promouvoir jusqu'à 8% de l'effectif au lieu de 5%).

D'après le gouvernement, ces assouplissements devraient augmenter les possibilités de promotion de 50%. Pour rappel, la FA-FPT avait demandé à aller plus loin et de retenir un quota de « 1 pour 1 ». Le gouvernement a rejeté cette demande (bien qu'elle ait été soutenue par tous les autres syndicats) mais il a néanmoins accepté une autre demande portant sur l'intégration dans le calcul des 8% des effectifs les agents contractuels en CDI à temps complet. L'aboutissement de ce chantier de dialogue social représente une avancée notable, qui s'appliquera pour les promotions 2024.

Temps de travail agents d'accueil : on n'oublie pas, on ne lâche rien

Chacun.e en a pris connaissance, le règlement temps de travail amendé est entré en vigueur depuis le 1er novembre. Bien qu'il comporte des évolutions positives non négligeables, (même si certaines ne sont que l'application de l'évolution de la réglementation grâce aux combats nationaux de nos organisations syndicales), la FA-FPT a choisi de voter contre. Pourquoi ? Et bien parce que l'Exécutif régional a fait le choix de maintenir dans ce règlement une énorme injustice : le maintien du "temps de travail d'équivalence" imposant aux agents d'accueil des lycées de faire 116h annuelles de plus que leurs collègues ! Nous l'avons déjà évoqué dans ces pages, la FA-FPT entend bien interpeller la juridiction administrative, si le Président refuse de supprimer cette injustice.



Nous entendons déjà ce qu'on va nous opposer (comme au CST de juin dernier par exemple) : le Conseil d'Etat s'est trompé, et puis on peut pas en tenir compte, vous imaginez la réaction des proviseurs et des gestionnaires, ...etc. Hé oui, **si on se mettait d'un coup à appliquer la loi, où irait-on ma pauvre dame !** Sur ce dossier (comme sur les NBI, on ne résiste pas à la tentation de le rappeler) tout ce que demandent la FA-FPT et les syndicats qui nous ont rejoints sur ce dossier, **c'est qu'on applique la loi**, et en l'occurrence la durée légale du travail : 1607 heures.

Les représentants FA-FPT du Département 78 ont mené ce combat avec succès jusqu'au Conseil d'Etat, obtenant réparation pour les agents concernés. Aujourd'hui, c'est à la FA-FPT de la Nouvelle-Aquitaine de demander justice pour nos collègues, avec le soutien de tous les syndicats régionaux. Nous y sommes déterminés, car l'enjeu ici dépasse le seul périmètre des équipes des lycées. En effet, si la Nouvelle-Aquitaine fait droit à notre demande (ou si un jugement le lui impose), **on peut espérer que l'abandon du régime des horaires d'équivalence par une des plus grandes Régions de France, aura valeur d'exemple (ou d'avertissement !)** pour de nombreuses autres collectivités. Ne serait-ce que pour cette raison, il faut aller jusqu'au bout !



Ce que dit la FA-FPT : " On n'oublie pas, on ne lâche rien ! C'est à notre tour de demander justice pour nos collègues agents d'accueil des lycées, pour faire vraiment bouger les lignes "

Ça vous concerne, la FA-FPT vous informe !

Le compte épargne temps (CET) : comment ça marche ?



Chaque agent public, titulaire ou contractuel peut faire le choix d'ouvrir un compte épargne temps (CET) s'il bénéficie d'une ancienneté de plus d'un an. Les agents stagiaires doivent attendre d'être titularisés pour pouvoir y prétendre, et les vacataires ou contractuels de courte durée n'y ont pas accès. Le nombre de jours de congés ou RTT épargnés ne peut actuellement dépasser 60.

Le règlement temps de travail de la région est, sur ce point, conforme à la réglementation en vigueur. La FA-FPT vous propose une synthèse de ses dispositions :

- Tout agent qui remplit les conditions, quel que soit son lieu d'affectation (lycée ou siège), peut demander l'ouverture d'un CET et les jours qu'il/elle aura épargnés sont utilisables sans limite de temps.
- L'utilisation des jours épargnés est soumise à l'avis de la hiérarchie, les refus éventuels doivent être motivés !
- L'utilisation est accordée de plein droit au agent.e.s qui le souhaitent à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou d'accueil d'un enfant, d'un congé de proche aidant ou de solidarité familiale.
- Les agent.e.s arrivant à la Région par mobilité ou transfert conservent les jours épargnés dans leur administration ou collectivité d'origine.
- De même, ceux qui quittent la Région pour une autre collectivité conservent leurs droits acquis.

Les conditions d'alimentation:

Concernant les jours de congés annuels, l'agent public ne peut les placer dans son CET qu'après en avoir pris au moins 20, soit 4 semaines, au cours de l'année civile.

=> **Pour les agents du siège**, il est possible d'y ajouter :

- Les jours dits "de fractionnement" de l'année en cours.
- Les JRTT de l'année en cours, dans la limite de 15 pour un.e agent.e à temps complet. Ce nombre est réduit selon la quotité de travail pour les temps partiels.

=> **Pour les agents de lycée**, l'alimentation se fait dans la période qui suit la fin de l'année scolaire (du 1er septembre au 31 décembre), et :

- Les jours de congés annuels non-pris, durant l'année scolaire, peuvent être épargnés sur demande écrite de l'agent à la DRH et sous couvert de sa hiérarchie fonctionnelle.
- Les jours de repos compensateurs, peuvent également être épargnés, dans la limite de 3.

Les possibilités d'indemnisation:

Au sein de la Région, l'indemnisation est possible au delà des 15 premiers épargnés et dans la limite de 20 jours maximum, chaque année et pour les agent.e.s qui le souhaitent. **La demande doit être faite en janvier.** En cas de départ en retraite et/ou pour fin de contrat (pour les agents contractuels) les jours acquis font tous l'objet d'indemnisation. En cas de décès, l'indemnisation est versée aux ayants droits de l'agent.

En tout état de cause, à la FA-FPT, si ces droits acquis sont importants, nous ne perdons jamais de vue que l'objectif premier des congés, c'est de permettre aux agents de se reposer, pas de les épargner !

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



05 49 38 49 20



fa-fpt@nouvelle-aquitaine.fr



SA.FAFPT Nouvelle-Aquitaine



Intranet :

instances représentatives/ page FA-FPT



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