LA LETTRE D'INFORMATION FA-FPT

DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

DÉCEMBRE 2023

FIN D'UNE ANNÉE BIEN CHARGÉE ET NOUS ALLONS CONTINUER !

Edito de Caroline Charruyer,
Secrétaire Générale

Voici déjà un an que le nouveau mandat de vos représentant.e.s a débuté : c'était le 8 décembre 2022 que vous nous avez choisi.e.s. Depuis, entre les participations aux différentes instances et les groupes de travail, vos élu.e.s de la FA-FPT n'ont pas eu le temps de s'ennuyer ! Le dossier "règlement temps de travail" restera notamment l'un des sujets phares de cette année 2023. S'il contient des avancées réelles telles que la prise en compte de tous les jours fériés pour les agents de lycée, ce qui va continuer à mobiliser la FA-FPT, et désormais les autres organisations syndicales, c'est bien le temps de travail des agents d'accueil en EPLE. Nous ne désespérons pas (encore) de réussir à convaincre le Président de corriger cette injustice dès le début 2024.

Au niveau national, la FA-FPT qui s'est mobilisée tout au long du 1er semestre contre la réforme des retraites, continue son engagement pour **le pouvoir d'achat des agents publics, pour lequel nous revendiquons une revalorisation conséquente du point d'indice**. La FA sera partie prenante dans le travail sur les carrières et rémunérations promis par le ministre de la transformation et de la Fonction publiques. Nous surveillerons également de très près le projet de future nouvelle loi fonction publique (encore une !!!!).

D'ici là, toute l'équipe de la FA-FPT Nouvelle-Aquitaine vous souhaite de joyeuses fêtes de fin d'année !

AU SOMMAIRE :

Page 1 :

- L'édito et le mot du mois

Page 2 :

- Retour sur le Comité Social Territorial du 4 décembre

Page 3 :

- Compte Epargne Temps : exception 2024 et augmentation du taux d'indemnisation
- La pyramide des âges et ses enjeux

Page 4 :

- Prévention de l'usure professionnelle : avancera-t-on un jour ?

Le mot du mois : "compactage".

A la Région, le compactage est à la mode; à en juger par les projets de "zoning" sur Limoges. Selon le Petit Larousse, compacter c'est "*augmenter la densité d'un sol, en en chassant l'air par pression, vibration ou percussion*".

Comme nous on est assez fans de l'oxygène, on a préféré ce mois ci aérer notre lettre d'info. Mais allez, promis, en 2024 on recompacte.

RETOUR SUR LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL DU 4 DÉCEMBRE

Le dernier Comité Social Territorial de l'année s'est tenu le 4 décembre à Limoges, sur un ordre du jour initial relativement limité mais riche en sujets de débats !

En introduction, plusieurs déclarations préalables ont été lues par les organisations syndicales, évoquant des situations de malaise au sein d'équipes administratives, et demandant aussi (car c'est souvent lié) des éclaircissements sur la politique de "gel de postes" de la collectivité. La question des dialogues de dotation dans les lycées, qui ont été interrompus depuis plus d'un an après que les représentants du personnel aient pointé les violents coups de rabot auxquels amenait l'outil de calcul régional dans plusieurs lycées, a aussi été soulevée.

Le 1er sujet sur lequel le CST a été amené à se prononcer a été la réorganisation partielle de la Direction des Transports Routiers de Voyageurs avec le transfert à une Régie de la gestion de la gare routière de Limoges et la création d'un poste de chef de service adjoint à Guéret. La FA-FPT est intervenue pour demander des éclaircissement sur la nature des Régies auxquelles la collectivité prévoit de transférer la gare routière. Malgré les précisions apportées, nous nous sommes prononcés contre ce projet, car le transfert de la gare routière va entraîner la suppression d'un poste vacant au sein de la DTRV.

Le **2ème rapport soumis au vote était le Rapport Social Unique.** Nous avons comme l'an dernier pointé du doigt plusieurs points d'alerte. Il y a par exemple l'érosion des effectifs de catégorie B, pourtant déjà très sous-représentés à la Région. La FA a à nouveau invité la collectivité à se repencher sur des fonctions et des postes qu'elle positionne aujourd'hui en catégorie C alors que les compétences ou les responsabilités qui s'y rattachent justifieraient de requalifier le poste en B. Mais le plus gros point d'alerte reste la pyramide des âges de la Région. **Deux tiers des 9000 agents ont plus de 50 ans, soit, dans les 15 ans qui viennent, 6000 départs à la retraite qu'il va falloir anticiper, préparer, et compenser**, dans les lycées, les antennes, et les sièges. La FA a appelé la Région à se doter des moyens nécessaires pour faire face à cette déferlante de départs, mais aussi à réfléchir à la possibilité de rajeunir durablement les équipes, à cette occasion. Sur le rapport lui-même, **la FA-FPT s'est abstenue** puisqu'il s'agit d'un travail statistique sur des critères imposés par la réglementation nationale, qui ne fait que poser un état des lieux.

Le dernier sujet soumis au vote du CST a porté sur **les journées de fermeture des sièges en 2024**, les 10 mai et 16 août prochains. **La FA-FPT s'est abstenue sur ce dossier**, dont on rappelle qu'il ne s'agit pas d'un octroi de congés supplémentaires mais bien d'un contrôle par la Région sur l'utilisation d'une fraction de vos 25 jours de congés annuels. Rappelons qu'à la fusion les 3 ex-Régions, entre congés annuels et jours de fermeture exceptionnels offerts, proposaient chacune 30 jours de congés à leurs agents (un des rares points sur lesquels elles étaient déjà alignées, en somme) mais la Nouvelle-Aquitaine n'avait pas résisté, en 2017, à la tentation d'y jouer du rabot en ramenant tout le monde au strict minimum légal de 25 jours.

Le dernier dossier examiné, pour information, a porté sur le bilan 2022 des Lignes Directrices de Gestion. Bon, autant dire qu'on a été nombreux, parmi les représentants du personnel, à prendre la parole. **Pour la FA-FPT, le bilan est un peu optimiste sur l'état d'avancement des dossiers**. Le réexamen quadriennal du RIFSEEP est indiqué comme "en cours", par exemple, alors "qu'au long cours" nous semblerait plus approprié : voilà un dossier qui a pris 2 ans de retard et n'a fait l'objet d'aucune réunion de travail avec nous. Au bilan LDG 2021 on nous le présentait comme un objectif 2022, au bilan 2022 on ne peut qu'espérer que ce sera pour 2024. La mobilité inter-métiers est marquée comme "réalisée" alors que le dossier n'est pas clos, le Document Unique d'Evaluation des risques professionnels marqué comme "en cours" n'a à notre connaissance pas été unifié depuis la fusion, vous voyez que les sujets n'ont pas manqué. Ce qui manque davantage, ce sont les moyens. La fusion s'est faite à l'économie côté RH, on le sait et la Région s'en est parfois fait une gloire. Mais à l'heure où les dossiers complexes (RIFSEEP, PSC, santé, etc.) s'accumulent et où le tsunami des retraites est en vue, il serait temps de mettre les moyens nécessaires.

Ce qu'en dit la FA-FPT : " Nous vivons les toutes dernières années 'normales' pour les départs à la retraite. La Région va devoir préparer et anticiper une moyenne de 400 départs/an pendant 15 ans "

L'ACTUALITÉ DU MOIS

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

Compte Epargne Temps : exception 2024 et augmentation du taux d'indemnisation

En complément de notre article du mois dernier sur le CET, il nous paraît utile d'apporter quelques précisions concernant ce qui est prévu sur ce dispositif pour 2024. Le gouvernement n'est décidément jamais à court d'idées pour camoufler sa volonté de limiter le renforcement des équipes d'agents publics même lorsque des événements nationaux tels que les JO, par exemple, le justifieraient.

C'est ainsi que plutôt que de recourir à des recrutements de renforts pour la période des JO, il a décidé d'augmenter, **exceptionnellement et uniquement pour 2024,** la limite des jours pouvant être cumulés dans le compte épargne-temps des agents publics. Cette limite sera donc portée à 70 jours au lieu de 60. Même si elle cible les agents susceptibles de subir une grosse surcharge de travail durant les JO, cette possibilité s'applique à tous. **Lors de la présentation de projet de décret portant application de cette mesure en Conseil supérieur de la Fonction publique, les représentants de FA-FPT s'y sont opposés, car il est inconcevable qu'on envisage de faire peser les sollicitations supplémentaires sur la santé des agents de la FPT en autorisant de déroger à leurs droits à repos minimum.**

Pour autant, la FA-FPT sait reconnaitre les avancées lorsqu'il y en a (et elles sont rares par les temps qui courent), ainsi nous nous féliciterons tout de même de l'augmentation du taux de monétisation des jours épargnés, prévue par un arrêté du 24 novembre dernier. Elle s'appliquera ainsi à **compter du 1er janvier 2024:** catégorie C : 83 € bruts pour un jour (au lieu de 75) ; catégorie B : 100 € par jour (au lieu de 90) ; et catégorie A : 150 € bruts pour un jour (au lieu de 135). Si cette mesure n'est pas idéale (un congé c'est fait pour être pris !), au moins est-elle **durable, et pas juste une mesure ponctuelle pour 2024 !**

La pyramide des âges et ses enjeux

La présentation du rapport social unique 2023 a été, comme vous l'avez lu page 2, l'occasion d'alerter sur la déferlante de départs à la retraite. Deux agents sur 3 auront quitté la collectivité dans les 15 ans, c'est un fait. La pyramide des âges de la collectivité ressemble désormais à un parasol : à peine 150 agents ont moins de 25 ans, quand ils sont plus de 1000 à avoir plus de 60 ans. Le recul systématique de l'âge de départ à la retraite n'aura fait que tendre davantage le système en creusant les déséquilibres.

Et ce "parasol des âges" soulève de nombreux enjeux : avec les 2/3 de l'effectif régional sur des métiers techniques plus exigeants physiquement, la question de l'état de santé des collègues se pose depuis longtemps, comme celle des moyens à déployer pour maintenir l'offre de service public en dépit des maladies professionnelles et des restrictions médicales. La question se pose aussi pour les moyens de la DRH : va-t-on pouvoir traiter administrativement 400 dossiers de retraite par an (et ce n'est qu'une moyenne), tout en procédant en parallèle aux recrutements indispensables pour compenser ces départs ? Ce n'est pas certain. Face à la perspective du départ rapproché des agents les plus expérimentés de toutes les équipes, va-t-on réussir à anticiper en mettant en place une forme de mentorat, de transmission des savoir-faire ? C'est encore moins sûr. Pourra-t-on dans le cadre de ces remplacements transformer durablement la pyramide des âges (ce qui pour la Région présenterait des avantages, notamment financiers via les remplacements, la Protection Sociale Complémentaire, et les salaires eux-mêmes en raison des grades) en évitant le piège d'une discrimination à l'emploi basée sur l'âge des candidats ?

Autant de sujets qui vont nécessiter un travail approfondi et pourtant rapide, car la "grande vague grise" arrive. Elle a, de fait, déjà commencé.

Ce que dit la FA-FPT : "il est inconcevable de faire peser les sollicitations supplémentaires sur la santé des agents de la FPT en autorisant de déroger à leurs droits à repos minimum."

Ça vous concerne, la FA-FPT vous informe !

Prévention de l'usure professionnelle : avancera-t-on un jour ?

La prévention de l'usure professionnelle est véritablement un sujet de préoccupation pour la FA-FPT et les reculs successifs de l'âge légal de départ en retraite ne font qu'accentuer ce problème. Nous n'avons de cesse de le répéter : **il va falloir un jour réussir à prévenir et anticiper autant que possible les risques et impacts de certains métiers pour les agents publics.** Pour tenter de faire passer la pilule de sa réforme des retraites qui s'applique depuis septembre dernier, le gouvernement a prévu la création d'un "fonds en faveur de la prévention de l'usure professionnelle, du maintien dans emploi et de l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique territoriale" .

Un rapport concernant la préfiguration de ce fonds vient d'être rendu public et une délégation de la FA-FPT en a rencontré les auteurs. Nos représentants ont, tout d'abord, mis en avant les nombreux facteurs de risques : activités, métiers, ancienneté dans le poste...etc. À ces éléments s'ajoutent les conditions de travail, les moyens techniques et humains ainsi que les formations métier et management qui doivent faire l'objet d'un diagnostic de l'organisation de travail en termes de pénibilité et d'usure professionnelle des agents, afin que chaque employeur territorial entame une démarche de prévention adaptée avec des solutions propres à chaque entité de travail et aux individualités qui la composent.

Nous avons insisté sur la nécessité de sanctionner le non-respect des obligations règlementaires en termes de santé et de prévention des risques professionnels tel que, par exemple :

- L'absence de médecins du travail ou de conventions avec des services de médecine préventive
- L'absence de DUERP
- L'absence d'assistant de prévention et/ou d'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI)
- L'absence de plan de prévention des risques psycho-sociaux.

La FA-FPT a aussi insisté sur l'urgence à mettre en place l'entretien de carrière prévu par la loi de transformation de la Fonction publique et le Code général de la fonction publique (articleL. 813-1). Le décret relatif à cet entretien n'est cependant toujours pas publié !! L'importance du rôle du conseil en évolution professionnelle est aussi essentiel. Cela doit être mis au centre du dispositif de reconversion professionnelle, sans limiter cet entretien au strict domaine d'usure professionnel mais en l'élargissant au contraire sur ce qui relève d'un choix exprimé par l'agent, en amont de l'arrivée des difficultés.

Les auteurs du rapport ont pris en compte l'essentiel des éléments avancés par la délégation de la FA-FPT, notamment sur l'importance de la formation comme facteur d'accompagnement de la transition professionnelle. Ils préconisent que ce fonds soit utilisé pour financer notamment les actions "sur les situations de travail et sur les parcours professionnels". Ils souhaitent également que l'usure psychique (par exemple dans les postes d'accueil) soit prise en compte au même titre que celle qui est physique, point que la FA considère également comme particulièrement important .

Nous attendons donc désormais que les intentions se traduisent rapidement en actes concrets !

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