



L'ÉGALITÉ AU COEUR DE NOS COMBATS !

Edito de Caroline Charruyer,
Secrétaire Générale

Ne pensez-vous pas qu'avec sa journée pour le droit des femmes, le mois de mars pourrait être celui de l'égalité ? De quelle égalité pourrait-on parler ? Celle des femmes et des hommes au travail, bien évidemment, mais pas uniquement !

Pour la **FA-FPT**, il y a encore d'énormes progrès à faire sur ce sujet, mais on peut aussi regretter que derrière ce sujet s'en cachent quelques autres et pas des moindres...

Que dire par exemple du décalage grandissant des augmentations de salaires entre public et privé ? Toutes les données statistiques montrent que les salaires du secteur privé ont évolué bien plus que ceux du public ces dernières années. Il faudra bien plus qu'une journée de mobilisation et de grève pour faire entendre au gouvernement que c'est une inégalité inacceptable !

Et que dire d'une collectivité telle que la région Nouvelle-Aquitaine qui inscrit l'égalité femme/homme dans tous les paragraphes de ses lignes directrices de gestion relatives aux avancements et promotions mais qui définit l'expertise de métiers majoritairement masculinisés, notamment dans les lycées...

Pour continuer à lutter contre toutes ces inégalités, vous pouvez compter sur 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 6 mars

Page 3 :

- Mars 2024 : des journées d'actions essentielles

Page 4-5 :

- La FA-FPT interpelle le Ministre sur les risques professionnels
- Après Limoges, après Poitiers... Bordeaux ville-étape du Sardine Tour !
- PSC : en route vers les contrats collectifs à adhésion obligatoire
- Egalité femmes/hommes : encore tant de chemin à faire !

Page 6 :

- La Retraite additionnelle de la Fonction publique : ça vous parle ?

La p'tite info du mois :

A partir du 5 avril, les entretiens professionnels seront terminés. Vous remplissez les conditions pour un avancement de grade ou une promotion ? N'hésitez pas à nous contacter pour permettre à nos représentants de détenir les éléments qui vous concernent lors de la commission d'échanges.

RETOUR SUR LE CST DU 6 MARS 2024

Ce Comité Social Territorial a été l'occasion pour la FA-FPT de rappeler que le dernier dossier relatif au cofinancement de la Protection Sociale Complémentaire a été présenté aux élus régionaux sous une forme différente (et bien moins avantageuse pour les agents) de celle discutée en CST. Pour faire simple : au CST les tranches de cofinancement étaient calculées sur le seul traitement indiciaire ; lors du vote des élus, elles l'étaient sur la totalité du salaire, primes comprises. Ca change pas mal de choses ! En janvier, la Région, n'ayant sans doute pas mesuré l'ampleur du problème, était rassurante : on corrigerait si ça pénalisait les agents. Cette fois-ci changement de ton : on est des vilains, on aurait dû comprendre aussitôt que les éléments communiqués au CST étaient une "erreur matérielle" et pas une avancée (sacrée erreur ma foi : tous les documents et toutes les présentations allaient dans le sens du traitement indiciaire et on leur avait même demandé confirmation en séance !), et la Région ne changera rien à ce que ses élus avaient voté vu que son objectif était d'assumer 50% des augmentations et que c'était le cas. Hélas ! Calculatrice en main, et sur la base d'un exemple concret, on en est moins sûrs... Si cela se vérifie, peut-être que cette fois ce sera corrigé ? Sinon, on nous dira sûrement que c'est de notre faute !



Nous sommes aussi intervenus sur le gel de postes vacants dans les services, qui nous interroge de plus en plus fortement. La Région nous ayant confirmé que, comme nous le pensions, il s'agissait bien d'une stratégie de vacance délibérée, dans le cadre d'un objectif de maîtrise des dépenses, nous avons demandé que cette stratégie soit discutée en CST avec les représentants du personnel : d'abord, parce que le CST a compétence en matière d'orientation stratégique RH ; ensuite, parce que dans les Lignes Directrices de Gestion, la Région dit rechercher la transparence dans le processus de recrutement/remplacement ; et enfin, parce que le non-remplacement affecte nos conditions de travail et la qualité du service public.

Le CST a ensuite examiné un projet de réorganisation de la Direction des Transports Routiers de Voyageurs, faisant suite à celui de fin 2023, et portant sur la fusion des équipes basées à Châteauneuf, Nantiat et Rochechouart en un nouveau service, basé à terme à Limoges, et la constitution d'une Unité Réseau/interurbain. **Nous nous sommes abstenus sur ce dossier.** Le CST s'est aussi prononcé sur la création d'une Société Portuaire en vue de l'exploitation du port de Bayonne, jusqu'ici géré par la CCI dans le cadre d'une concession. **Nous nous sommes abstenus sur ce choix de gestion**, tout en interrogeant la Région sur l'impact éventuel de cette évolution sur le Pôle Infrastructures-Transports. Les Lignes Directrices de Gestion étaient aussi à l'ordre du jour, notamment pour parler expertise. A la lecture du dossier de séance du CST, on s'est tous demandés s'il ne manquait pas un document : le rapport disait que pour certains grades, l'avancement "à l'expertise" serait possible à condition d'exercer les métiers figurant dans une annexe... non transmise par la Région, et qui serait examinée lors d'un futur CST ! Votez maintenant, on précisera plus tard... Or sur l'expertise, la différence d'approche entre la Région et vos représentants est totale : là où notre employeur privilégie les postes de "prescripteurs" de haut niveau, tandis que nous voulons faire reconnaître l'expertise du plus grand nombre, que l'agent soit A, B, ou C. Car s'il y a de l'expertise à valoriser chez les A++ selon leurs compétences et leurs responsabilités, pour la FA-FPT on n'en manque pas non plus chez les cuisiniers de lycée, les chargés d'opération de la Construction ou les techniciens E-ANNA... et ce ne sont que quelques exemples ! Le report du dossier - pour tout examiner en une fois- ayant été refusé, **nous avons unanimement voté contre.**

Enfin, le dernier dossier (présenté pour information) concernait la prolongation jusqu'en décembre 2025 des contrats de protection sociale complémentaire passé entre la Région et le groupe VYV (MGEN et MNT). La MGEN, qui ne trouve plus le contrat financièrement attractif, se retirera du jeu au 1er janvier 2025 (espérons que la MNT tiendra le choc !). De plus, on attend pour cette année les textes transposant l'accord de juillet 2023, qui introduira l'obligation pour tous les agents d'adhérer au contrat collectif de leur employeur sur la partie prévoyance. A ce sujet, rien n'empêche la Région de commencer d'ores et déjà à discuter, avec les organisations syndicales, du contenu du futur contrat sur les bases de cet accord.



Ce qu'en dit la FA-FPT : " On ne peut pas débattre d'un dossier comme celui de l'expertise par petits bouts, sans avoir une vision claire de ce que propose et projette la Région "

MARS 2024 : DES JOURNEES D' ACTIONS ESSENTIELLES

Les 8 et 19 mars derniers, la **FA-FPT** - comme l'ensemble des organisations syndicales - vous a appelés à vous mobiliser au cours de deux journées d'actions.

L'une, le 8 mars dernier, se focalisait sur les injustices et les inégalités que subissent toujours, en 2024, les femmes de la Fonction Publique, alors même qu'elles constituent la majorité de leurs effectifs (57% à la Région, par exemple). La seconde, le 19 mars, traduisait la mobilisation de l'ensemble des organisations syndicales du service public autour des enjeux de carrière et de pouvoir d'achat, à l'heure où à Matignon, le Premier Ministre, ainsi que Stan, notre ex-ancien et néanmoins tout (re)nouveau Ministre de plein exercice envoient des signaux discordants sur l'évolution des conditions de rémunération des agents publics, et tentent le grand écart entre "l'oxygénation" des carrières et "l'assainissement" de la dépense publique.



Nous saluons d'abord toutes celles et tous ceux qui se sont mobilisées lors de ces 2 journées, que ce soit derrière notre bannière syndicale, celle d'une autre organisation, ou aucune bannière du tout. Nous savons, comme tout agent du service public attaché à la sauvegarde de ce dernier, qu'il est difficile de quitter son poste. C'est pour la plupart des agents un sacrifice qui va bien au-delà de la retenue sur salaire, parce que l'on pense aux usagers, mais aussi aux collègues. C'est pourtant pour eux aussi que le gréviste manifeste, et qu'il accepte sans barguigner de perdre son trentième de salaire, car les enjeux sont d'importance.

Les questions pour lesquelles la **FA-FPT** vous a appelés à la grève les 8 et 19 mars n'ont rien d'accessoire. Les carrières des femmes, par exemple, restent moins rectilignes que celles des hommes, et leur retraite en pâtit. La première raison en est la maternité, mais aussi le fait qu'en ce 1er quart de 21ème siècle la charge parentale continue de peser plus lourd sur les femmes que sur les hommes. De même, les métiers perçus comme à dominante féminine restent moins valorisés, tandis que leur accès aux métiers "d'homme" reste freiné. Avec 70% des agents territoriaux qui sont des femmes, on pourrait croire qu'il n'y aurait plus aucun besoin, en 2024, d'organiser des grèves féministes pour corriger des injustices, mais non, les obstacles demeurent et rien ne changera si nous ne les faisons pas tomber l'un après l'autre par notre mobilisation sociale mais aussi un exercice professionnel intransigeant sur les questions d'égalité. Et il en va de même avec les questions de carrière et de pouvoir d'achat. Sur ces questions, le gouvernement souffle en effet le chaud et le froid. Ainsi, Stan version 2023 voulait parler de tout et même "fluidifier" les carrières. Stan 2024 est plus frileux sur le sujet et laisse entendre que côté rémunération ce serait une année blanche (c'est de saison quand on évoque ainsi un gel salarial), tandis que Gabriel Attal se montre moins expansif sur la rémunération "au mérite". Pendant ce temps là, en Nouvelle-Aquitaine, le retard pris dans le réexamen quadriennal du RIFSEEP risque de souffler sa 3ème bougie, la question du Complément Indemnitaire Annuel (sur laquelle on est très réservés, mais bon) reste dans le flou, celle des moyens humains aussi...

Dans un pareil contexte, nous vous demandons de rester mobilisés. Car c'est cette mobilisation qui est au final notre plus grande force collective, que ce soit dans la défense de nos droits, dans l'amélioration de notre quotidien professionnel, ou dans la préservation du service public que nous méritons tous en tant que société. Rappelons-nous bien ceci : ce que les agents publics obtiennent ne leur est jamais donné. C'est toujours l'objet d'un travail de négociation (et souvent d'une âpre lutte) conduit par des syndicats qui ont pour eux la force de leurs convictions mais qui ont besoin aussi de votre capacité à agir.



Ce que dit la FA-FPT : "L'agent qui manifeste, ne serait-ce que le temps d'une heure de grève, apporte sa voix à celle de tous ses collègues pour faire avancer les choses"

L'ACTUALITÉ DU MOIS

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

La FA-FPT interpelle le Ministre sur les risques professionnels



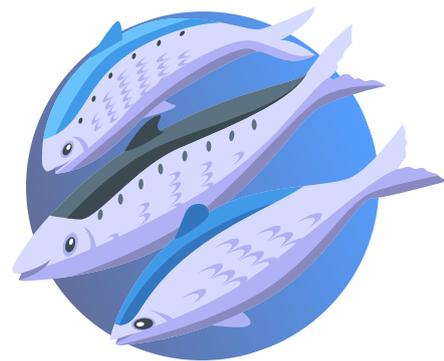
La réunion de février dernier du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale a été l'occasion pour vos représentants FA-FPT d'interpeller Stanislas Guérini, Ministre de la Transformation et de l'Action Publique sur le respect - assez relatif - par les employeurs territoriaux de leurs obligations en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail. On sait par exemple que le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels tient plus, dans beaucoup de collectivités, de la science-fiction que de la réalité. Et que même là où il existe, il n'est pas souvent mis à jour.

La FA a rappelé au Ministre qu'il n'était sans doute pas un représentant du personnel d'une collectivité ou d'un établissement public qui n'ait pas été confronté à ces dysfonctionnements majeurs. C'est la principale raison de l'unanimité des syndicats sur la demande de création d'une inspection du travail spécifique à la FPT, et c'est aussi celle du fossé profond qui oppose, sur ce sujet, les représentants des personnels et ceux des employeurs territoriaux. Ce que la FA-FPT et les autres syndicats demandent, c'est de disposer d'inspecteurs capables de contrôler, et, le cas échéant, d'imposer des mesures en matière de santé et sécurité, aux collectivités territoriales. Autant de choses que ne peut pas accomplir un Agent Chargé des Fonctions d'Inspection (ACFI). La capacité à imposer les choses a été adoptée pour d'autres enjeux comme l'égalité, avec des sanctions financières en cas de non-respect (Document Unique non réalisé, non actualisé ou non appliqué par exemple). Au vu des enjeux de santé qui sont liés au sujet, la question de la sanction en cas de manquements aux obligations se pose nettement... et leur menace inciterait sans doute nombre d'employeurs à mettre en oeuvre les moyens financiers, techniques et humains nécessaires...

Après Limoges, après Poitiers... Bordeaux ville-étape du Sardine Tour ?

Nous avons dit que les opérations de compactage des espaces de travail des agents du siège démarrées à Limoges et Poitiers allaient s'étendre au site de Bordeaux. C'est chose faite, avec une nouvelle opération immobilière qui se profile sur la dalle de Mériadeck ! Les agents des services du logement et de la politique de la ville vont en effet quitter le bâtiment Prisme pour rejoindre, avant l'été, les collègues du Pôle DATAR à la Petite Tour 2000 à Bordeaux.

Dans ce bâtiment dont le nom lui-même indique des capacités d'accueil plutôt restreintes, les effectifs du plateau vont passer de 28 à 48 postes. **Certains bureaux vont accueillir jusqu'à 4 agents, faisant descendre l'espace par agent à moins de 6 m² dans plusieurs d'entre eux. Ça s'annonce cosy !**



Les instances paritaires n'ont, à ce jour, pas été informées des modalités de ce déménagement, dont les plans circulent depuis le mois de décembre et alors que la réorganisation devrait avoir lieu avant l'été. C'est donc assez logiquement que, pas très chauds à l'idée d'une "sardinification" prochaine, nos collègues bordelais ont saisi les syndicats de la dégradation prévisible de leurs conditions de travail. La FA-FPT a demandé que cette opération soit présentée aux représentants du personnel dans le cadre d'une prochaine instance (la F3SCT paraît un peu s'imposer) afin que nous puissions avoir tous les éléments de ce déménagement qui, nous le craignons, n'augure rien de très positif sur le bien-être au travail dans la collectivité. Mais allez : il restera toujours le amma assis pour se détendre...



Ce qu'en dit la FA-FPT : " sur les dossiers qui impactent les agents, le dialogue social est plus efficace quand on discute AVANT la prise de décision. "

L'ACTUALITÉ DU MOIS

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

Protection Sociale Complémentaire : en route vers les contrats collectifs à adhésion obligatoire



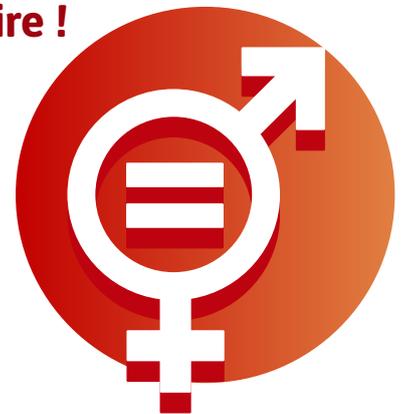
La prolongation d'un an, jusqu'au 31 décembre 2025, du contrat de protection sociale complémentaire liant la Région au groupe VYV (qui rassemble la MGEN et la MNT) devrait donner un peu d'oxygène à la collectivité en vue de préparer la négociation du futur contrat, en lui donnant un peu plus de temps et de visibilité. Cette année supplémentaire ne sera sans doute pas de trop, tant le sujet de la couverture sociale complémentaire est complexe, se heurtant notamment aux objectifs de rentabilité des opérateurs mutualistes.

On l'a vu avec les rafales d'augmentation de tarifs que nous avons subies ces dernières années (et qui ne sont sans doute pas finies), et avec la décision de la MGEN de se retirer du contrat actuel, considéré comme pas assez rentable : la logique financière a pris le pas sur l'affichage mutualiste. Si VYV se remet sur les rangs en 2025, nul doute que le groupe négociera plus âprement - et que la Région devra faire de même !

Un élément nouveau va par ailleurs intervenir : en application de l'accord du 11 juillet dernier, l'adhésion des agents au prochain contrat collectif régional deviendra obligatoire pour la partie "prévoyance", que l'agent soit ou non couvert pour ce risque par ailleurs. Pour l'heure, on attend les textes en ce sens. Ce caractère obligatoire devrait motiver les opérateurs mutualistes au moment de l'offre initiale - puisqu'en décrochant le contrat de la Région, ils s'assurent d'un coup près de 9000 adhérent.es - mais cet effet de masse les rendra sans doute aussi plus enclins encore à s'assurer pour leurs actionnaires des garanties de rentabilité. Cependant, il rendra aussi à vos représentant.es FA-FPT plus vigilant.es quant au cadrage limitatif des possibilités d'augmentation, ainsi que sur le contenu du futur contrat !

Egalité femmes/hommes : encore tant de chemin à faire !

En début de mois, la Fédération Autonome de la Fonction Publique appelait les agents régionaux à se joindre aux mouvements de grève prévus le 8 mars pour appeler l'ensemble des employeurs à agir pour assurer l'égalité réelle des femmes et des hommes de ce pays, que ce soit dans la vie quotidienne ou au travail. Car même dans la Fonction Publique, où existent pourtant un certain nombre de gardes-fous, on constate toujours des inégalités criantes dont les femmes sont victimes : les carrières restent très "genrées", les femmes demeurent minoritaires dans les postes d'encadrement supérieur, et les métiers perçus comme "féminins" sont la plupart du temps dévalorisés.



Plus préoccupant encore, l'émergence de l'intelligence artificielle dans la sphère professionnelle fait d'ores et déjà apparaître le risque de confirmer, et même renforcer, les stéréotypes de genre en considérant les inégalités actuelles comme un modèle de référence à partir duquel l'IA élaborera ses futurs contenus. L'égalité est une exigence morale, un droit fondamental qui appelle aujourd'hui un effort collectif, et qui appellera demain une vigilance commune.

Il y a donc urgence à agir, et c'est pourquoi la FA-FPT revendique une véritable revalorisation des grilles salariales pour tous les métiers actuellement à prédominance féminine (en prenant mieux en compte aussi leur pénibilité), le renforcement de la mixité des métiers, le maintien des congés annuels et des RTT lors des congés maternité, et un engagement plus fort en termes de prévention, de signalement et de sanctions des comportements relevant des violences sexuelles ou sexistes.



Ce qu'en dit la FA-FPT : "L'égalité femmes/hommes reste plus que jamais un enjeu de société essentiel et un enjeu professionnel incontournable."

Ça vous concerne, la FA-FPT vous informe !

La Retraite additionnelle de la Fonction publique : ça vous parle ?



Chacun le sait, pour les fonctionnaires, contrairement aux salariés du secteur privé, toutes les composantes du salaire n'entrent pas dans l'assiette de cotisation pour la retraite. Tout repose quasi-uniquement sur la partie indiciaire du salaire.

La RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique), créée en 2005, est le régime complémentaire pour lequel chaque agent publique cotise sur la base des éléments de prime et indemnités, mais également les avantages en nature (logement ou véhicule de fonction par exemple). Les avantages en nature sont pris en compte pour leur valeur déclarée fiscalement.

La cotisation :

Vous cotisez à hauteur de 5 % des rémunérations prises en compte, celles-ci se limitent à 20% du montant de votre traitement indiciaire brut annuel et votre employeur cotise également pour vous.

Pour exemple: un agent qui perçoit un traitement indiciaire brut de 28 000 € par an et des primes pour un montant annuel total brut de 7 200 €, cotise sur le montant de ses primes dans la limite de 20 % de 28 000 €, soit 5 600 €. Sa cotisation annuelle à la RAFP est de $5\,600\text{ €} \times 5\% = 280\text{ €}$. Le montant annuel des cotisations de son employeur est identique.

Puisque la RAFP est un régime par points, les cotisations sont converties en points qui à votre départ en retraite vous seront versés sous forme de pension . La valeur du point varie en fonction des années.

Au moment de votre départ, le calcul de votre retraite varie en fonction du nombre de points que vous avez accumulés tout au long de votre carrière. Le montant des cotisations salariales et patronales est divisé par la valeur d'achat du point, le résultat obtenu est arrondi au point supérieur. En 2024, la valeur d'achat du point est fixée à 1,41120 €.

Pour exemple: si le montant de vos cotisations salariales et patronales est de 450 € en 2024, vous obtenez 319 points ($450/1,41120 = 318,87$ arrondis à 319).

Pour percevoir la RAFP, vous devez en faire la demande en même temps que votre retraite de base. En cas de décès, dès l'instant où son versement a débuté, cette complémentaire peut faire l'objet d'une réversion.

Pour la FA-FPT, les conditions de cotisations de la RAFP sont loin de permettre de considérer cette dernière comme un véritable élément complémentaire, c'est pourquoi nous continuons de demander l'intégration de tous les éléments de primes et indemnités au même taux que le traitement indiciaire dans le calcul de la retraite des fonctionnaires.

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



05 49 38 49 20



Site Internet: fafpt-na.fr



fa-fpt@nouvelle-aquitaine.fr



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



[SA.FAFPT Nouvelle-Aquitaine](#)



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