



## L'ÉDITO DU MOIS



Une Nouvelle Année... et un engagement constant à vous défendre

Édito de Laurent Chasseport,  
Secrétaire Général

Même si le premier mois de l'année est presque terminé, il est encore temps d'exprimer des vœux. Ainsi, toute l'équipe de la **FA-FPT** vous souhaite le meilleur pour cette année 2026.

Une année où nous allons certainement très souvent entendre résonner les mots "budget contraint" "arrêts des dispositifs", "dotations en baisse"...

Mais ce qui est sûr, et qui ne sera certainement pas à la baisse, c'est notre volonté de continuer à nous battre pour faire avancer vos conditions de travail, les avancements et promotions, l'expertise, l'IFSE, la protection sociale, revoir les ASA "santé gynécologique", les postes gelés, faire respecter vos droits ou vous accompagner face aux difficultés... Vous savez pouvoir compter sur vos représentant.e.s **FA-FPT** pour vous défendre et porter un dialogue social Régional authentique, fondé sur la négociation et non sur de simples consultations. Nous refusons d'être une variable d'ajustement budgétaire et nous porterons auprès de l'exécutif que nous n'acceptons pas de payer l'addition de politiques d'austérité. Nous demandons des moyens à la hauteur de nos missions pour pouvoir rendre un service public de qualité, efficace et durable.

**Vous voyez, les sujets qui appellent notre vigilance ne manquent pas et vous pouvez être certains que notre investissement pour l'ensemble des agents ne faiblira pas.**

Pour tout cela, vous pouvez compter sur la **FA-FPT**

### "EN DÉCEMBRE, JE VOTE POUR MES DROITS!"

Cette année en décembre, vous aurez à élire vos représentant-es du personnel.

Celles et ceux que vous élirez auront pour mandat, pendant 4 ans :

- de porter votre parole dans les instances consultatives sur les sujets d'organisation des services, et les grandes politiques RH de la collectivité ;
- de négocier avec la collectivité sur des grands dossiers qui nous concerneront tous (ex : PSC, régime indemnitaire, conditions d'avancement dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion, etc...) ;
- de proposer des avancées au bénéfice des agents de l'administration régionale et du service public ;
- d'échanger avec l'administration en amont de l'établissement des listes d'aptitudes et des tableaux d'avancement ;
- de défendre vos droits, qu'il s'agisse de votre situation administrative, de l'accès aux prestations sociales, de procédures disciplinaires ou d'accompagnement face à des situations de harcèlement.

Le choix de vos représentant-es est important, et voter lors de l'élection de décembre est encore plus essentiel. Voter, c'est donner à celles et ceux qui auront été élu-es un mandat clair, fondé sur un large taux de participation.

Pour la défense et le progrès de nos droits, la **FA** vous donne dès à présent RDV aux élections de décembre !



## La Région a 10 ans (et du coup, nous aussi)

Dix ans déjà ! Comme le Président nous l'a rappelé lors des vœux, nous fêtons cette année les 10 ans de la grande Région fusionnée. Il nous l'a assuré, cette fusion a été un plaisir... ce qui tendrait à démontrer que décidément, comme du temps du service militaire ou du pensionnat, avec le temps on se souvient surtout des bons moments !

Celles et ceux qui étaient là en 2016 et qui ont participé aux négociations sur nos conditions de travail s'en souviendront : la fusion fut certes passionnante, avec en particulier la découverte de nouveaux collègues, mais souvent elle fut aussi difficile.

Les 10 ans de la Région, ce sont aussi ceux du syndicat FA-FPT des agents de la Nouvelle-Aquitaine et de leurs combats. Au cours de ces 10 ans, il y a eu des progrès négociés et co-construits entre la Région et les représentants du personnel. Mais il y a aussi, bien sûr, des points d'amélioration et des revendications anciennes restées en suspens.

Sur tous ces sujets, pour nous allons continuer à nous mobiliser afin qu'aux 20 ans de la Nouvelle-Aquitaine, on n'ait plus besoin d'en parler. Vous en trouverez les principaux dans ces pages !



### Les Titres Restaurant

La FA-FPT s'est battue pendant des années pour que les agents de lycée y aient accès pendant les périodes où les restaurants scolaires sont fermés, et nous avons fini par être entendus. Pour nos représentants, il faut maintenant avancer sur plusieurs sujets.

Il y a, d'une part, **la valeur faciale du titre restaurant**, qui est depuis 10 ans restée à 8€ alors que l'inflation est passée par là. C'est un sujet à étudier de près, car l'augmentation de la valeur du titre sera partagée entre l'agent et l'employeur.

L'autre sujet qui nous tient à coeur, c'est **l'accès aux titres restaurant**. La FA revendique que cet accès soit ouvert à tous les agents que leurs missions éloignent des restaurants scolaires ou administratifs, ou qui interviennent en lycée quand le restaurant est fermé : Référents Jeunesse, agents des équipes mutualisées E-ANNA, ERI, EMEV ou EML, contrôleurs des transports routiers, etc.

### Le régime indemnitaire (RIFSEEP)

Fin 2017, c'est sans hésitation que la **FA-FPT** s'est prononcée favorablement sur régime indemnitaire issu du cycle de négociation engagé avec la Région. Pas parce qu'il était parfait, mais parce qu'il ouvrait la porte à un réel progrès pour les primes de milliers d'agents de lycée de Limoges et de Bordeaux. Aujourd'hui, il faut aller plus loin.

D'abord, il faut **terminer l'harmonisation par le haut des primes des agents de lycée** des 3 anciennes Régions. Il reste aujourd'hui un différentiel de quelques dizaines d'Euros entre les agents Poitevins et leurs collègues Aquitains et Limousins, et la **FA-FPT** n'a cessé de demander depuis des années qu'il soit comblé pour qu'à travail égal corresponde un IFSE égal.

La **FA-FPT** demande aussi que soit (enfin !) engagé **le réexamen de l'IFSE prévu par les textes pour tenir compte des gains d'expérience** intervenus depuis l'adoption du RIFSEEP. Rappelons qu'il s'agit d'une obligation posée par le décret de 2014 sur le RIFSEEP, aurait dû avoir lieu 4 ans après l'adoption du régime indemnitaire.

Enfin, il faut étudier **une revalorisation des IFSE, notamment sur la base des fonctions que la Région veut attirer et conserver**. Depuis des années, la FA-FPT demande par exemple que l'IFSE des ingénieurs soit revue à la hausse, et que l'on **valorise les responsabilités qui s'attachent à certains métiers et missions porteurs d'enjeux de santé et de sécurité** comme la confection des repas des élèves, le transport de personnes, la validation de travaux, ou la mise en oeuvre de marchés publics. De plus, **la notion d'expertise (voir page suivante) ne peut pas être absente de l'IFSE**.







## La Nouvelle Bonification Indiciaire

Aaaah, la NBI... Nous fêtons cette année les 10 ans de total désaccord entre la **FA-FPT** et la collectivité sur ce sujet. Pourtant, on ne demande pas grand chose : juste d'appliquer le décret de 2006 sur la NBI.

Ce décret prévoit (entre autres) l'attribution d'une NBI, **SANS condition de nombre d'agents encadrés**, aux encadrants des services liés à certaines politiques clairement mentionnées dans le décret, ou qui contribuant à l'aménagement ou au développement de la collectivité. Et c'est dans cet esprit qu'avant la fusion, 2 des 3 ex-Régions l'appliquaient à tous les chefs de service.

Malheureusement, depuis la fusion, la Région a choisi de considérer que le législateur avait mal écrit son décret et qu'on pouvait donc l'interpréter... et lui ajouter des conditions "maison" afin d'en limiter la portée. Les agents mécontents étaient invités... à saisir le Tribunal (ce que, d'ailleurs, certains ont fait avec succès) !

Pour la **FA-FPT**, la réponse de l'employeur ne peut pas rester "allez au tribunal (si vous l'osez)", alors qu'il s'agit d'appliquer un texte. Nous continuerons cette année à revendiquer une application plus juste du décret pour la NBI d'encadrement mais aussi, par exemple, la NBI "Zone Urbaine Sensible".

## Le déroulé de carrière des agents Région

Pour la **FA-FPT** ce sujet est indissociable d'un objectif que la Région dit s'être fixée : l'attractivité. Nous savons que la pyramide des âges de la collectivité signifie que près des 2/3 de ses agents partiront à la retraite dans les 10-15 ans qui viennent. Ce phénomène touchant toutes les collectivités, le remplacement des agents est en train de devenir un enjeu crucial, plaçant les employeurs territoriaux en compétition pour attirer de nouveaux agents et conserver les leurs.

Si les agents publics sont d'abord motivés par le goût de l'action au service du public et l'intérêt des missions, il ne leur est pas possible non plus de ne tenir aucun compte des enjeux de rémunération et de carrière. Dans le contexte de concurrence qui s'annonce, **les perspectives de déroulement de carrière vont peser de plus en plus lourd dans les choix des agents** pour rejoindre une collectivité, ou pour y rester.

Pour la **FA-FPT**, il faut **lever les obstacles qui, dans les Lignes Directrices de Gestion de la Région, freinent aujourd'hui l'accès à certains grades**. Les conditions de fonction imposées dans les LDG pour accéder à ces grades ou catégories pénalisent les agents titulaires qui pourraient prétendre à ces avancements, et contribue aussi à accentuer le recours à l'emploi contractuel. **Il faut enfin de façon urgente définir la notion "d'expertise" prévue par les LDG**, de façon suffisamment ouverte pour en faire un facteur de la fluidité de carrière, au siège comme dans les lycées, que nous revendiquons.



## Reconnaître l'expertise

A la **FA-FPT**, nous voyons la reconnaissance de l'expertise des agents comme un ciment pour le collectif de travail. Qui en effet ne préférerait pas rester là où son travail et ses compétences sont appréciées ? Et qui ne voudrait pas rejoindre une collectivité où

Nous demandons depuis longtemps **la réactivation du groupe de travail sur l'expertise** pour travailler sur 2 axes.

Le 1er est lié à la progression de carrière. Puisque les LDG ouvrent la porte aux avancements liés à l'expertise, il faut définir cette notion sans plus attendre. **Pour la FA, l'expertise ne se limite pas à quelques métiers A+++ (pour lesquels d'ailleurs les recrutements se font rarement par la voie titulaire)**. Nous avons avancé l'idée de lier l'expertise aux responsabilités attachées aux métiers (en identifiant ainsi ceux où l'expertise est la plus essentielle), mais nous voulons explorer toutes les pistes.

Le 2nd axe est salarial. **Alors que le 1er "E" de RIFSEEP est pour "Expertise", les primes de la Région ne prévoient aujourd'hui aucune modulation sur cette base**. Là aussi, la **FA** veut engager le travail avec la Région.



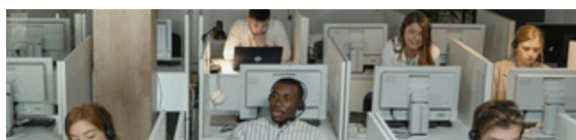
## La santé au travail des agents régionaux

Ce sujet important est une préoccupation largement partagée avec la collectivité, avec qui nous voulons travailler sur ce dossier.

Par la force des choses, le vieillissement des équipes régionales signifie, surtout dans les métiers techniques des lycées qui sont physiquement plus exigeants, plus de restrictions médicales et d'absentéisme lié à l'état de santé. Il en découle - comme aussi du non-remplacement des postes vacants - une charge de travail plus lourde pesant sur le reste des équipes, qui peut générer à son tour de l'usure physique, des *burn-outs*, et des arrêts de travail.

Pour casser cette spirale où l'usure engendre l'usure, la **FA-FPT** revendique une meilleure prise en compte de ces enjeux dans les remplacements des agents en arrêt et les publications des postes vacants, souvent retardées même lorsque le poste n'est pas officiellement gelé.

Il faut aussi travailler sur la prévention. La pénurie nationale de médecins du travail, dont la Région n'est aucunement responsable, doit cependant amener la collectivité à mettre en place des mesures palliatives pour traiter en amont les enjeux de santé au travail.



## Les locaux

Nous avons tous entendu lors des vœux le souhait de l'exécutif d'avoir au siège plus d'agents travaillant sur site en présentiel. On rappellera tout de même que le télétravail, même à grande échelle comme il l'a été lors des confinements, n'a pas empêché l'accomplissement des missions de la Région. La **FA-FPT** refuse donc tout amalgame visant à dire que le télétravail ne serait pas du vrai travail.

Mais on s'interroge aussi sur les enjeux de locaux. Ces derniers temps, plusieurs espaces de bureaux ont été densifiés (bureaux partagés limite touche-touche, surfaces réduites, recours à des "bulles" pour les appels téléphoniques ou les visios...). Or chaque fois qu'on s'en est inquiété on nous a avancé qu'il n'y aurait pas de problème puisque beaucoup de gens étaient en télétravail. Du coup, si on veut vraiment ramener les troupes sur site, il va falloir aérer ce qu'on a densifié... sauf si on aime l'ambiance "centre d'appels".

Au sein de la Formation "Conditions de Travail", la **FA-FPT** sera particulièrement vigilante à rappeler que le confort au travail... **c'est pas du luxe.**

## Les procédures

En théorie, tout le monde veut toujours simplifier les procédures. Dans la pratique, on voit que les outils dictent très vite leur loi, quitte à multiplier et empiler les process.

Planifier un déplacement, par exemple, c'est :

- 1°) une manip' sur l'application Ordres et Frais De Missions pour demander le droit de partir **Caractère incontournable si l'on veut être couvert en cas d'accident** (suivie d'une saisie sur le logiciel de réservation de train ou de voiture)
- 2°) une autre sur Incovar pour demander que le temps de déplacement soit compté comme du temps de travail ;
- 3°) une sur Outlook pour que nos collègues et/ou partenaires externes sachent qu'on est en déplacement ;
- 4°) en option : un formulaire de remisage à faire signer si vous devez conserver la voiture en dehors des bâtiments régionaux (exemple remisage à domicile).

Et officiellement, attendre la validation de votre N+1 dans tous ces process pour pouvoir (ENFIN!) partir !



Pour des déplacements ponctuels, ce n'est absolument pas un souci, mais pour les collègues dont les missions sont par nature des missions de terrain, et qui peuvent avoir à effectuer plus d'un déplacement par jour, c'est vite chronophage (surtout quand, par exemple, ils interviennent suite à des tickets et doivent donc renseigner aussi leur logiciel métier de gestion des tickets).

Revenir aux ordres de missions annuels, pour tous les itinérants, serait un moyen d'alléger la tâche, afin que les journées des agents soit dédiées aux missions et non aux succession de procédures dans d'innombrables outils...