



L'ÉDITO DU MOIS



La valse des étiquettes...et un racket de 45 millions sur la formation des agents

Édito de Laurent Chasseport,
Secrétaire Général

Il y a (encore!) un nouveau ministre à Paris (mais plus aucun à la tête de la fonction publique). Après Gabriel Attal, Thomas Cazenave, Laurent Saint-Martin et Amélie de Montchalin, c'est David Amiel qui est depuis le 21 février dernier devenu ministre en charge des comptes publics. Le 5ème titulaire du poste depuis le début du 2nd quinquennat d'Emmanuel Macron, tout de même... A ce stade la prime de précarité s'impose !

Le récemment ministré est donc chargé de préparer le budget pour 2027.

Alors, tiens, hein, puisqu'on en parle, le projet de loi de finances prévoit de plafonner les recettes des cotisations des collectivités territoriales au CNFPT et d'imposer à celui-ci de reverser 45 M€ à l'État. Les organisations syndicales siégeant au CNFPT (dont la FA-FPT) sont vent debout contre cette ponction effectuée sur le dos des collectivités territoriales et de leurs agents. Nous refusons qu'on mette en danger le financement des missions centrales du CNFPT pour former les agents publics de notre pays.

Autre sujet de vigilance, le cycle de discussions que le Ministre a dit vouloir conduire sur la rénovation des rémunérations des agents publics. C'est peu dire que ce sujet est très attendu par les partenaires sociaux ! Le désormais ministre de l'Action et des Comptes publics devant engager le début de ces discussions dans les semaines à venir, nous verrons donc sous peu la volonté d'avancer sur ce sujet.

Voilà un dossier sur lequel vous pouvez être sûre que la FA-FPT ne laissera pas le Ministre s'endormir....

"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 !



LES CONDITIONS DE TRAVAIL, C'EST PAS DU LUXE D'EN PARLER !

Quand on passe entre 8 et 10 heures par jour à travailler dans un local, l'aménagement de cet espace, ce n'est pas neutre ! Des sièges et des plans de travail adaptés à nos besoins, un accès à la lumière naturelle, un niveau sonore acceptable, un espace individuel de travail assez grand pour pouvoir se concentrer, la possibilité de circuler facilement et sans obstacle entre les postes de travail, des températures minimales et maximales supportables, des fenêtres qu'on peut ouvrir sans que cela tourne (parfois littéralement) au casse-tête, un poste de travail pas immédiatement exposé aux couloirs ou aux portes extérieures, des meubles de rangement suffisants pour y déposer ce qu'il est nécessaire d'avoir sous la main, tout ça, c'est notre décor quotidien, pour la plus grosse partie de la journée, 5 jours sur 7. Et sans surprise, tout cela joue un rôle déterminant dans nos conditions de travail, notre performance, voire notre santé.

Or, ce décor professionnel change régulièrement, pour des raisons diverses. Par exemple, la réorganisation d'une équipe ou la prise en charge d'une nouvelle mission peut souvent amener des services à déménager, ou à revoir la disposition des bureaux. D'autres déménagements peuvent être liés à des travaux qui rendent provisoirement inutilisables des étages de bureaux. Et, comme on l'a vu récemment sur Limoges et sur Poitiers, des réaménagements d'espaces de bureaux peuvent aussi avoir lieu dans le cadre d'une stratégie immobilière plus durable : abandon de locations et cessions de bâtiments amènent alors à transférer de façon permanente des équipes dans des espaces déjà occupés. Dans ces cas-là, l'enjeu est plus arithmétique : comment faire tenir plus de postes de travail sur une même surface. C'est ce que la Région avait initialement appelé le "compactage" des espaces de travail, et qu'elle préfère appeler depuis "la densification". Honnêtement, on préférerait "compactage" qui annonçait la couleur puisque "compacter" un sol, dans le BTP, c'est en chasser l'oxygène.

La **FA-FPT**, à chaque opération de ce type, a alerté sur l'impact de ces opérations de "densification" sur l'espace professionnel de chacun et les conditions de travail de tous. Sur les sites "densifiés", nous avons désormais des collègues qui ne disposent même plus de 6m² par personne, alors que l'AFNOR et l'Institut National de Recherche et de Sécurité, organisme spécialisé des conditions de travail, recommandent une surface minimum de près du double pour tout espace de bureau, partagé ou non. Si ces recommandations n'ont pas, hélas, de force obligatoire, elles n'ont pas été faites pour rien. Le confort au travail, ce n'est pas un luxe, c'est un élément important du bien-être, de la santé, et de la performance de chacun. S'il est légitime pour la Région de vouloir réduire son empreinte immobilière, cet objectif ne doit pas se faire en sacrifiant les conditions de travail des services. On le répète, de bonnes conditions de travail, ce n'est pas du luxe. Derrière la question de la surface, du bruit ou de la lumière, on arrive vite à des questions de risques professionnels, et donc de santé des agent-es.

On ne peut pas non plus aménager des bureaux sans tenir compte des besoins particuliers liés au fonctionnement des équipes. Il y a par exemple des proximités à maintenir entre certains services. Et il y a aussi sur certaines fonctions des niveaux de confidentialité à préserver absolument. A ce titre, la **FA-FPT** sera particulièrement vigilante aux conditions dans lesquelles la collectivité prévoit de réorganiser les services des Ressources Humaines sur le site de Poitiers. Car au-delà des enjeux d'espace personnel et de conditions de travail, la Région doit également veiller à la plus grande discrétion sur tout ce qui touche aux démarches de santé, à l'accompagnement social ou aux procédures disciplinaires. En la matière, la configuration des bureaux, des salles de réunion et des circulations joue un rôle essentiel pour que les agents concernés par ces démarches ne soient pas immédiatement identifiés. Nous demanderons que la Formation Spécialisée "Santé Sécurité Conditions de Travail" du Comité Social Territorial soit aussi attentive à ces enjeux qu'à ceux liés aux espaces de travail des agent-es..





UN SYNDICAT, ÇA SERT À ÊTRE LÀ POUR VOUS, MÊME QUAND VOUS PENSIEZ NE PAS EN AVOIR BESOIN

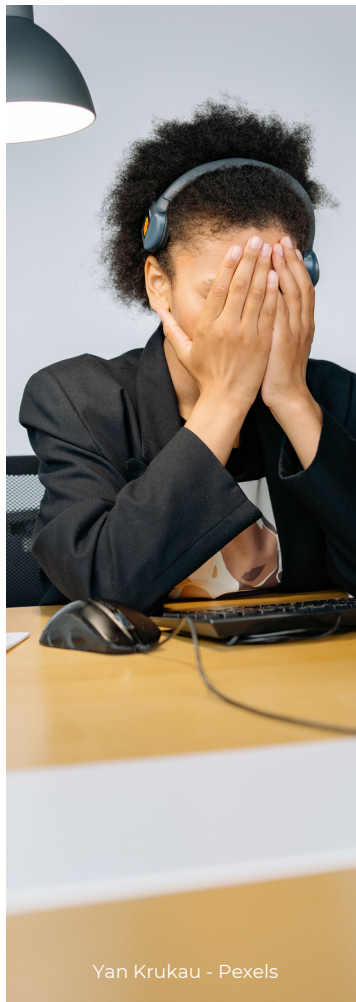
En France - ce pays dont certains média vous assurent qu'il est toujours en grève et que les organisations syndicales y ont des droits exorbitants - seul un salarié sur 10 est syndiqué. Même dans la Fonction Publique, censée être la forteresse du syndicalisme, moins d'un agent sur 5 est adhérent à un syndicat. Pourtant, jamais les raisons de se syndiquer et d'agir collectivement n'ont été aussi grandes ! Lorsqu'on tracte, on croise toujours quelqu'un pour nous dire *"Me syndiquer, voter aux élections professionnelles, pourquoi faire ? D'abord je peux me débrouiller tout-e seul-e, et puis je suis compétent-e, on reconnaît que je travaille bien, j'aime mon job, pourquoi j'aurais des soucis ?"*. Mais voilà, ça ne marche pas comme ça. Chacun-e peut, dans son parcours, avoir soudain à défendre ses droits. Un cas de harcèlement, un entretien disciplinaire, un conflit sur la rémunération, un désaccord sur la situation administrative ou la carrière, peuvent conduire au face-à-face avec l'employeur.

Le rôle d'un syndicat, c'est de ne pas vous laisser seul-e dans ce face-à-face. Les représentant-es du personnel, sont des personnes à qui vous pouvez parler de vos difficultés, qui relayeront vos alertes, qui vous conseilleront et qui si besoin vous accompagneront dans vos démarches auprès de l'employeur, voire auprès du Tribunal Administratif. Sans cet accompagnement, tout conflit entre un agent public et son employeur est forcément déséquilibré : la collectivité peut s'appuyer sur ses services RH, mobiliser ses services juridiques, faire jouer le lien hiérarchique. De l'autre côté de la table, l'agent ne disposera pas des mêmes moyens pour faire valoir ses droits et défendre son point de vue, s'il est seul. Chaque année, la **FA-FPT** accompagne des collègues pour les aider à surmonter des difficultés professionnelles. Nous échangeons avec la Région en amont de la constitution des tableaux d'avancements, nous signalons et suivons des situations de conflit managérial, de tension au sein d'équipes, ou d'épuisement professionnel. Nous nous tenons au côté des agents qui nous le demandent dans le cadre des procédures disciplinaires qui les concernent.

Mais un syndicat, ça n'est pas là que pour réagir. Nous sommes aussi une force d'action et de proposition auprès de l'employeur, pour faire évoluer - toujours dans le respect des textes, bien sûr - vos conditions de travail, de rémunération, de carrière, ou d'accompagnement social, etc. Nous interpellons l'employeur, l'alertons sur des situations, faisons des propositions concrètes et participons à des négociations collectives dont le résultat bénéficie à tous-tes. Que ce soit dans un cadre formel ou au travers de nos échanges permanents avec les élu-es et les cadres de la Région, nous nous mobilisons pour faire bouger les lignes. Si les agent-es de lycée ont eu accès aux chèques déjeuner pendant les périodes de permanence, c'est parce que la **FA-FPT** et les autres syndicats se sont battus pendant des années pour faire admettre qu'ils rentraient dans le dispositif tel que prévu par les textes et les délibérations régionales. Ne l'oublions pas : de nombreuses avancées ont eu lieu parce que vos représentant-es en ont parlé, les ont défendues et ont su convaincre.

Les syndicats sont aussi dans l'action à travers les représentant-es du personnel que vous aurez élu-es au sein des différentes instances du dialogue social. Le CST, la FSSCT, les CAP, les comités médicaux, les formations disciplinaires sont des lieux où nos représentants débattent des projets de réorganisation des services, interpellent la collectivité sur les risques professionnels et les conditions de travail, rendent des avis et prennent position sur des situations individuelles et sur des enjeux collectifs.

Le quotidien de nos représentant-es, c'est de se battre pour vous. Et vous pouvez les y aider ! Vous pouvez les aider en vous mobilisant pour voter lors des élections professionnelles de décembre prochain, car votre participation fera notre force. Vous pouvez les aider en rejoignant nos listes de candidat-es pour défendre avec nous les agents qui font le service public. Et vous pouvez nous aider enfin en adhérant. A la **FA-FPT**, nous avons fait le choix d'un tarif d'adhésion qui tient compte des réalités financières et du pouvoir d'achat des agents : 62€/an, dont 41€ de crédit d'impôt... et la garantie d'un accompagnement qui ne sera pas au rabais ! Si vous souhaitez rejoindre notre collectif, contactez-nous !



LE DISPOSITIF ALERTE SIGNALEMENT

Depuis 2020, la Région s'est dotée d'un dispositif interne de signalement pour les agents victimes ou témoins de faits graves : violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes, menaces, atteintes à l'intégrité physique. Ce dispositif, voté par nos élus, résulte d'obligations légales issues notamment de la loi du 6 août 2019.

Il permet de saisir une cellule d'appui par écrit ou par message, via l'outil PAUL, afin que les faits signalés fassent l'objet d'un examen, d'une enquête et, le cas échéant, de mesures de protection et de prévention. Un accusé de réception et une information sur les suites doivent être donnés dans des délais encadrés, dans le respect de la confidentialité des personnes concernées. Tout agent qui - de bonne foi - signale des faits entrant dans le champ du dispositif est protégé contre les représailles et mesures discriminatoires. Notez que ce "droit au signalement" est un droit individuel garanti par les textes, et non une faveur de l'employeur.

Si la **FA-FPT** se félicite de la mise en place de ce dispositif, elle regrette cependant que les moyens mis en place pour son fonctionnement restent insuffisants pour une pleine efficacité. C'est pour cela que la **FA-FPT** peut vous accompagner avant, pendant et après un signalement : qualifier les faits, vous aider à rédiger votre alerte, vérifier le respect des délais et des garanties, intervenir en cas de dysfonctionnement ou de pression.

N'hésitez pas à nous contacter avant toute démarche : ne restez pas isolé-e face à des situations de violence, de harcèlement ou de discrimination.

E-ANNA : RECONNAISSONS ENFIN LA TECHNICITE DU METIER !

C'est un de nos chevaux de bataille, sur lequel on revient sans cesse depuis la création de la Région Nouvelle-Aquitaine : faire reconnaître que le métier d'Equipier Assistance Numérique Nouvelle-Aquitaine a depuis belle lurette cessé d'être un emploi de catégorie C, et qu'il est urgent d'accompagner les collègues actuels vers la catégorie supérieure.

Nos arguments sont fondés sur une réalité : aucune famille de métiers n'a, autant que celle des métiers du numérique et de l'informatique, connu une telle transformation. L'explosion technologique de ces 40 dernières années a de quoi faire tourner la tête : l'ordinateur s'est imposé partout, ses capacités de traitement de l'information se sont multipliées, et sont désormais essentiels à la gestion de quantité de séquences. Faire un cours, gérer les finances de l'établissement, organiser une session d'examen ou piloter les fluides des bâtiments impliquent désormais au moins un équipement informatique. Et ces équipements sont devenus infiniment plus complexes, plus autonomes et plus interconnectés. Comme on peut s'y attendre, les risques liés aux pannes, aux dysfonctionnements ou aux attaques se sont accrus dans les mêmes proportions, au fur et à mesure que l'extension des réseaux permet d'agir à distance sur les outils numériques.

L'évolution technologique, la collectivité régionale la reconnaît sans difficulté. Elle reconnaît de même, l'évolution des enjeux de sécurité qui s'attachent aux outils informatiques. Mais elle peine en revanche à reconnaître l'évolution des attendus des métiers de l'assistance informatique. Pourtant, ils sont parmi les rares pour lesquels renouveler les compétences soit un impératif absolu. Nous le disons depuis 10 ans : il faut que la Région reconnaisse que la base du métier d'E-ANNA relève désormais de la catégorie B.

Faciliter l'accès en B aux E-ANNA et aux techniciens DSI de catégorie C (par exemple en transformant leur poste dès qu'il y a réussite au concours) ce serait d'abord rendre justice à ces collègues sur lesquels pèsent des responsabilités de plus en plus importantes. Ce serait aussi faciliter le recrutement sur ces postes essentiels au fonctionnement de la Région et des EPLE. Ce sera enfin garder à la Région ces profils techniques essentiels et attirer de nouveaux agents. Il est encore temps.



CHÈQUES DÉJEUNER ET ACTIVITÉ SYNDICALE : ET SI ON FAISAIT PLUS SIMPLE ?

Les titres restaurant, on ne sait pas pourquoi, mais ça a toujours été un peu compliqué ici. Pendant des années par exemple, la Région considérait que les agents lycées n'y avaient pas droit, même pendant les périodes de permanence où les restaurants scolaires étaient fermés, et alors même qu'elle avait pris une délibération n'établissant aucune distinction entre agents des sièges et des lycées en la matière. A la **FA-FPT** cela nous a pris quelques années, mais on a fini par obtenir gain de cause.

Par la suite, durant la période de confinement, la question de l'accès aux chèques déjeuner pour les agents en télétravail s'est posée. Là encore, il a fallu batailler ferme. Mais chaque fois que l'on pense le dossier définitivement réglé, une nouvelle difficulté semble surgir. La plus récente concerne l'impact éventuel de l'exercice des droits syndicaux sur l'attribution des titres-restaurant.

La Région applique actuellement une pratique consistant à déduire les périodes d'activité syndicale du calcul de la dotation en titres-restaurant, en les assimilant à des « absences ». Cette position nous paraît contraire à la fois aux délibérations adoptées par la collectivité et aux dispositions du **Code Général de la Fonction Publique** garantissant l'exercice du droit syndical.

Dans les faits, plusieurs collègues placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou bénéficiant d'une décharge d'activité de service (DAS) dans le cadre de leur activité syndicale se voient refuser les chèques déjeuner correspondant à ces journées.

Plus surprenant encore, lorsqu'ils ont demandé la prise en compte de ces périodes pour l'ouverture de leurs droits, il leur a été répondu que la Région avait expressément exclu ces situations dans une note interne... note qui, de surcroît, ne pourrait pas leur être communiquée.

Pour mémoire cela fait 2 ans que la **FA-FPT** et l'intersyndicale se battent pour l'accès aux chèques déjeuner y compris les jours où l'agent est en ASA syndicale ou en DAS. On en a débattu avec la Région à plusieurs reprises en 2024, et en juin dernier, le Comité de Dialogue Social concluait qu'il fallait démarrer un groupe de travail sur le sujet. Huit mois plus tard on en attend toujours la première réunion. Soyons francs : on comprend qu'il y a des sujets de négociation plus graves. Non, sérieux, on en a plein à proposer d'ailleurs : le RIFSEEP, l'expertise, la NBI, les conditions de travail, les LDG...

Du coup on a eu cette idée folle : et si on appliquait simplement la délibération régionale de 2017 sur les titres restaurant ? Contrairement à la "note interne non communicable", cette délibération a l'avantage d'être publique et opposable. Dans cette délibération, la Région identifie 2 conditions pour attribuer des titres restaurants : le temps de travail effectif de l'agent-e, et son manque d'accès à un restaurant administratif. La question de l'accès au restaurant administratif devrait être assez simple à régler. Sur les sites, il n'y a que Bordeaux qui en dispose, et dans les lycées, il faut tenir compte des périodes de permanence. Reste la question de savoir si l'activité syndicale c'est bien du travail.

Sans surprise, oui, l'activité syndicale, c'est du temps de travail ! La Région d'ailleurs semble totalement de cet avis, puisque l'article 1.2 de son [règlement du temps de travail](#) le dit sans ambiguïté : sont comptées comme du temps de travail effectif "*les décharges d'activité de service pour l'exercice du droit syndical et les autorisations spéciales d'absence (dans la limite des crédits temps attribués) [et] le temps passé par les représentants du personnel en réunion des instances consultatives et le temps de préparation*". Du coup, on voit mal pourquoi ça cesserait d'en être dès qu'il y a un chèque déjeuner à la clef. Ça soulèverait d'ailleurs la question de l'application de [l'article R 212-21 du CGFP](#) qui prévoit qu'un agent en décharge complète d'activité de service à titre syndical n'en bénéficie pas moins de "l'accès aux dispositifs de prestations d'action sociale et de protection sociale". Les chèques déjeuner étant un dispositif d'action sociale, Il serait donc curieux qu'un agent en ASA ou en DAS incomplète en soit privé.

Le simple paramétrage sur Incovar des ASA, et DAS syndicales en "présence" plutôt qu'en "absence" garantirait que la permanence syndicale est traitée conformément à la situation de l'agent.e : le chèque-déj' serait délivré quand l'agent.e est au siège ou en lycée pendant une période de fermeture du restaurant.





La promotion “coup de chapeau”

Une nouvelle disposition a été mise en place par la collectivité permettant de pouvoir bénéficier d’une promotion sur poste.

Suite à une mise à jour des Lignes Directrices de Gestion, une nouvelle disposition ouvre la possibilité à la Région de réaliser des promotions internes par simple transformation du poste de certains agents proches de la retraite,. Cette disposition est potentiellement ouverte à tous les agents inscrits sur liste d’aptitude.

Cette possibilité d’accéder à une promotion “coup de chapeau”, sans obligation de réaliser une mobilité, a été introduite dans les Lignes Directrices de Gestion fin 2025, à l’issue d’échanges entre l’employeur et les organisations syndicales, et d’un avis favorable du Comité Social Territorial. Elle est applicable dès cette année, que ce soit dans le cadre des inscriptions sur liste d’aptitude qui auront lieu suite à l’actuelle campagne d’Entretiens Professionnels Annuels ou pour les agents déjà inscrits dans cette liste au cours des années précédentes.

Pour satisfaire aux conditions d’accès à cette mesure de promotion “coup de chapeau”, les agents doivent répondre aux critères suivants:

- Être inscrit-e sur une liste d’aptitude de la collectivité en cours de validité ;
- Avoir formulé par écrit une demande de départ à la retraite dans un délai se situant entre **un an et demi (délai minimum) à deux ans (délai maximum)** ;
- S’engager dans une démarche de transmission de compétences spécifiques ou stratégiques pour la collectivité, dans l’année précédent le départ réel de la collectivité,

Les nominations sur poste qui seront prononcées par la collectivité interviendront 1 an avant le départ effectif de la collectivité. Après le départ en retraite de l’agent, le poste retournera dans le cadre d’emploi initial avant promotion.

La **FA-FPT**, qui se bat depuis la création de la grande Région pour de meilleures conditions de carrière, est bien entendu très favorable à cette nouvelle disposition qui au travers de cette promotion, offrira aux agent-es concerné-es la reconnaissance de leur carrière, et confortera leur pension de retraite.

Nous continuerons pour autant à revendiquer pour tous-tes nos collègues des possibilités de promotion par transformation du poste chaque fois que les missions de ce dernier nous paraîtront relever de la catégorie supérieure, tout comme nous serons là pour faire de l’expertise un élément de progression de carrière.

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 : [Vie de l'agent/ Syndicats/ page FA-FPT](#)



[SA.FAFPT Nouvelle-Aquitaine](https://www.facebook.com/SA.FAFPT.Nouvelle-Aquitaine)



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