

LA LETTRE D'INFO

BULLETIN DU SYNDICAT FA-FPT DES AGENTS DE LA REGION NOUVELLE-AQUITAINE

MAI 2026

L'ÉDITO DU MOIS



Rémunérations des agents publics : l'Etat dit "rien dans l'immédiat."

Édito de Laurent Chasseport,
Secrétaire Général

Le 13 avril, les représentants nationaux de la FA-FP ont participé à un groupe de travail sur la rémunération, organisé avec les représentants du gouvernement. Cette réunion devait identifier des mesures urgentes et immédiates afin de limiter la perte de pouvoir d'achat des agents publics, dans un contexte marqué par une inflation durable et une forte hausse des coûts de l'énergie. Elle devait également permettre d'engager une réflexion plus large sur les carrières et les rémunérations dans la fonction publique pour les années à venir, incluant un volet salarial susceptible d'aboutir à de premières avancées dans le cadre du projet de loi de finances pour 2027.

Lors de ce premier échange, aucune mesure immédiate n'a toutefois été annoncée par le gouvernement pour répondre à la situation actuelle. Constatant l'absence de réponses concrètes, la FA-FP a décidé de quitter la réunion.

Cette situation intervient dans un contexte déjà marqué par l'absence de ministre de tutelle et par un manque total de perspectives quant à une évolution rapide du pouvoir d'achat. Elle suscite de légitimes inquiétudes parmi les agents publics.

Pour rappel, la rémunération nette moyenne dans la fonction publique a diminué, malgré les faibles revalorisations de point d'indice qui ont été effacées par l'inflation cumulée sur la période 2022-2025.

Le gel des mesures générales en 2024 et 2025 a encore accentué ce décrochage du pouvoir d'achat, notamment avec le tassement des grilles indiciaires en catégorie B et C.

Ce sont toutes ces pertes de pouvoir d'achat, cumulées sur plus de 15 ans, qui doivent impérativement être prises en compte dans tout travail sur la rémunération et la carrière des agents publics.

Sinon, les mesurette n'auront aucune efficacité.

Si les décisions nationales auront l'impact le plus fort sur le quotidien des agents, la rémunération est aussi un enjeu local. Les régimes indemnitaires et les lignes directrices de gestion sont des sujets où chaque employeur est en première ligne. Et au-delà de la rémunération à proprement parler, il y a aussi la question des conditions de travail. Pour tous ces sujets, le dialogue social demeure un levier essentiel pour faire bouger les choses. Sur ces enjeux concrets, vous pouvez compter sur les représentants de la FA-FPT pour défendre les intérêts des agents et porter leur voix, tant au niveau national qu'au niveau local.

Dans ce contexte de tension sur le pouvoir d'achat, la FA-FPT appelle à la mobilisation à l'occasion de la fête internationale du travail le 1er mai 2026.

Sommaire :

- P 1 : EDITO
- P 2 : UNE IDEE FOLLE POUR LA MARQUE EMPLOYEUR : ET SI ON FAISAIT APPEL A LA REGION ?
- P 3 : LA NBI "ZONE A CARACTERE SENSIBLE", c'est quoi ?
- P 3 : LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DE PROTECTION, UN MARQUEUR D'EGALITE PROFESSIONNELLE
- P 4 : RETOUR SUR LE CST DU 26 MARS 2026
- P 5 : RÉFORME DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE :
- UN RECU QUI INQUIÈTE LES AGENTS TERRITORIAUX
- P 6 : DISPONIBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE : DU CHANGEMENT EN 2026



UNE IDEE FOLLE POUR LA MARQUE EMPLOYEUR : ET SI ON FAISAIT APPEL A LA REGION ?

“Vous souhaitez attirer de nouvelles compétences ? Donner envie à vos salariés de rester, renforcer leur engagement et développer la qualité de vie au travail ?”

C'est par ces questions cruciales que débute, [sur le guide des aides de la Région](#), la description du dispositif “Parcours Marque Employeur Territorialisé” créé par la Nouvelle-Aquitaine en 2024 pour aider les entreprises du territoire à capter et à conserver des compétences. Pour cela, la collectivité leur propose, après un diagnostic, des préconisations opérationnelles en mobilisant des partenaires comme l'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT). Aux entreprises qui hésiteraient, la Région précise, dans [l'article qu'elle consacre au dispositif sur le site](#) : *“Rareté des compétences, évolution des attentes, quête de sens, nouvelles exigences en matière de conditions de travail : le marché de l'emploi a profondément évolué. Dans ce contexte, il ne suffit plus de proposer un poste. Les candidats et les salariés s'intéressent à l'environnement global : culture d'entreprise, perspectives d'évolution, qualité de vie au travail... mais aussi cadre de vie et dynamisme du territoire”*. Comme c'est vrai !

C'est même tellement bien écrit qu'on se prend à souhaiter que la Région active le dispositif pour ses propres agents ! La marque employeur, voici des années qu'on nous en parle en interne. Capter des compétences rares, conserver les profils, transmettre les savoirs, on nous l'assure, c'est une priorité régionale. Et franchement, il est urgent que ça en soit une. Les vagues de départs à la retraite de ces prochaines années vont tomber comme des déferlantes sur toutes les collectivités territoriales (et sur l'administration d'Etat qui nous fournit aussi une partie de nos cadres) et lessiver les organigrammes. Les employeurs territoriaux se chamaillent déjà aujourd'hui pour se chiper les profils intéressants et les agents expérimentés ; demain ce sera le grand mercato, la foire d'empoigne. Ceux qui sauront attirer tireront leur épingle du jeu, et pour les autres ce sera vite compliqué.

La bonne nouvelle, c'est que les facteurs d'attractivité de demain on les connaît, vu que ce sont déjà ceux d'aujourd'hui : la rémunération, l'intérêt des missions, la possibilité de dérouler une carrière, des conditions de travail pratiques et agréables. La moins bonne nouvelle, c'est qu'on voit bien que la Région peine aujourd'hui à répondre à ces enjeux qu'elle identifie pourtant clairement. Côté rémunération, les légers frémissements salariaux de ces dernières années ont été le fait de mesures nationales, et non de la collectivité à qui on rappelle sans cesse qu'il faut réviser les IFSE pour tenir compte des gains d'expérience, ou appliquer les NBI qui vont bien. La carrière, elle, est freinée par le jeu des ratios et par l'application de conditions “maison” qui ferment l'accès à certains grades. Quant aux conditions de travail, elles souffrent des gels de postes, des délais de remplacement et du vieillissement des équipes, sans oublier de la densification des postes de travail.

On nous dira peut-être, côté collectivité, qu'on exagère, qu'on fait du Zola, qu'à nous entendre la Région c'est Germinal. Hé bien pas du tout : la Région, ce n'est pas la mine, on est bien d'accord là-dessus. On trouve facilement pire comme environnement de travail, et on n'a pas peur de le dire. Mais voilà : d'abord, nous croyons au “droit à mieux” pour tous.tes, sans quoi on ne se serait pas présentés pour être représentant-es du personnel et personne ne se lèverait le matin. Et puis aussi c'est une affaire de cohérence : puisqu'on veut que la Région attire de nouveaux agents, et fidélise ses équipes, alors il va bien falloir être un peu plus ambitieux. Parce que bon, pas sûr que “venez bosser à la Région : ça pourrait être pire” fasse remuer les foules.





LA NBI “ZONE A CARACTERE SENSIBLE”, C’EST QUOI ?

La NBI, la **FA-FPT** en parle souvent, puisque voici des années que nous demandons à la Région d’appliquer aux encadrants de proximité le fameux “cas n°11” du décret 2006-779 de juillet 2006. Mais n’oublions pas non plus que l’été 2006 a vu la parution de 2 décrets sur la NBI : le n°2006-779, et aussi le n°2006-780 qui porte portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible.

Les zones à caractère sensible, au moment où le décret est paru, c’était les ZUS, les Zones Urbaines Sensibles. Disparues en 2015, elles ont été remplacées la même année par les Quartiers des Politiques de la Ville. Ce que dit le décret, c’est que les fonctionnaires territoriaux exerçant à titre principal certaines fonctions, soit dans les zones urbaines sensibles dont la liste est fixée par le décret du 26 décembre 1996 susvisé, soit dans les services et équipements situés en périphérie de ces zones et assurant leur service en relation directe avec la population de ces zones, sont éligibles à une NBI pouvant aller de 10 à 20 points selon la fonction exercée. Parmi ces fonctions, les missions d’accueil, de restauration et d’entretien de certains établissements d’enseignement, mais aussi d’animation ou d’ouvrier en équipe mobile.

Pour en savoir plus sur cette NBI ZUS/QPV, et voir si vous pouvez en bénéficier, vous pouvez consulter [cet article de notre site fédéral](#), et également vérifier sur [cet outil de cartographie](#) (avec vos identifiants de connexion Région) si l’adresse de votre établissement se trouve dans un QPV ou bien à sa périphérie.

Vos représentants **FA-FPT** se tiennent à votre disposition pour étudier ensemble votre situation et les possibilités d’interventions.

LES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL ET DE PROTECTION, UN MARQUEUR D’EGALITE PROFESSIONNELLE

Si on se bagarre souvent avec la Région sur un certain nombre de sujets qui fâchent, il est un sujet où représentants du personnel et employeur se retrouvent en général sinon sur la même position, du moins avec l’œil fixé sur le même objectif : l’égalité professionnelle. Les efforts de la collectivité pour surmonter les stéréotypes de genre dans les métiers techniques, et pour favoriser la féminisation des postes d’encadrement dans les lycées, méritent d’être salués.

A ce titre, rappelons que l’équipement des agents techniques peut être un enjeu - et un facteur de réussite - dans cette féminisation des métiers.

L’implication des agents techniques régionaux dans le choix de leurs équipements - comme la Région l’a fait par le passé en organisant des séances de présentation et d’essayage - est justement l’occasion de mieux prendre en compte les besoins des femmes exerçant des métiers techniques. Les tenues de travail et les équipements de protection individuelle sont souvent, en effet, des équipements conçus par défaut pour des hommes, et à ce titre ils peuvent ne pas s’avérer aussi confortables, aussi efficaces ou aussi pratiques pour des femmes en raison des différences de morphologie. De ce point de vue, entendre les besoins des agentes et leur permettre de tester les matériels proposés fait ainsi avancer aussi bien la cause de l’égalité que celle de la prévention.



RETOUR SUR LE CST DU 26 MARS 2026

Le 1er CST du printemps s'est tenu le 26 mars à Poitiers, avec plusieurs dossiers de réorganisation de directions, un transfert d'équipements portuaires et une charte de bonne utilisation de l'IA générative, sur lesquels vos représentants se sont prononcés.

Dossier n°1 - La réorganisation de la Direction Achats et Commande Publique (Avis CST : Favorable)

Dans le cadre de son projet de réorganisation, la DACP prévoit de faire de l'actuel service Achat deux missions qui seraient désormais rattachées aux Sous-Directions Achat Commande Publique Transverse et Achat Commande Publique Bâtimentaire, tandis que son unité "Commission" deviendrait un service. Les interventions des représentants du personnel ont porté sur la spécialisation des agents en charge des achats ainsi que sur l'accompagnement des agents dont les fonctions seront amenées à évoluer. Sur ce dossier, **la FA-FPT s'est abstenue** (comme l'ensemble des syndicats à l'exception de la CFDT qui a voté pour).

Dossier n°2 - Réorganisation de la Direction des Transports Régionaux de Voyageurs (Avis CST : Favorable)

La réorganisation projetée par la DTRV porte sur la formalisation du rattachement hiérarchique des différents sites départementaux entre le Directeur et le Directeur-Adjoint, et la création de deux unités pour le site d'Agen, dédiées au Réseau scolaire & interurbain, et aux fonctions administratives et financières. Les représentants du personnel se sont interrogés sur la présentation en 2026 d'un projet dont le rapport indique qu'il a fait l'objet de premières réflexions en 2023. Les réponses ayant été apportées sur ce point, ainsi que des précisions sur les réorganisations "par site" présentées à plusieurs reprises en CST, **la FA-FPT s'est prononcée en faveur de ce dossier** (ainsi que l'UNSA, la CFDT et la FSU, tandis que FO et la CGT se sont abstenues).

Dossier n°3 - Réorganisation du Pôle Développement Economique & Environnemental (Avis CST : Défavorable)

Cet projet de réorganisation amène à créer un second poste de Directeur Général Adjoint pour épauler le DGA dans le pilotage de ce Pôle de 12 directions, les directions étant rattachées soit au DGA, soit à l'un ou l'autre de ses 2 adjoints. Par ailleurs, le Secrétariat général (SG) de ce Pôle cède sa place à une Direction du Financement et du Pilotage, les missions purement SG étant réunies dans une cellule de 4 personnes qui y est rattachée. Tout en reconnaissant les enjeux particuliers qui s'attachent à ce Pôle, les représentants **FA-FPT** ont fait part de leurs doutes quand à la fluidité des processus de décision dans un système intégrant désormais un nouvel échelon hiérarchique. De même, nous avons alerté sur la faisabilité d'assumer les missions SG pour un Pôle de 12 directions et 500 agents avec une équipe de 4 collaborateurs, sans encadrement dédié à ces missions, et placée sous l'autorité d'une Direction et non du DGA lui-même. Le rattachement de la Direction du Financement et du Pilotage, en charge de missions a priori transverses, au niveau d'un des DGA Adjoints plutôt que du DGA nous a également interpellés. Enfin, si les cadres des directions concernées ont été partie prenante du projet, les agents eux-mêmes ont été plus informés que consultés, quelques jours avant le CST. Pour ces différentes raisons, **la FA-FPT a voté contre ce projet**, les autres syndicats s'abstenant.

Dossier n°4 - Transfert de compétence de l'activité de plaisance

Il s'agissait du transfert de la gestion de l'activité de plaisance de deux sites régionaux. Ce transfert se faisant vers des opérateurs publics, **la FA-FPT s'est prononcée en faveur de ce dossier**.

Dossier n°5 - Présentation pour information de la charte d'utilisation de l'intelligence artificielle

Ce dossier, présenté au CST pour simple information, a été l'occasion d'un débat sur les usages professionnels responsables des outils d'intelligence artificielle, ainsi que de la nécessité de les encadrer afin de nous inscrire dans les objectifs de sobriété énergétique, mais aussi de protection des données que la Région s'est fixée. Pour la **FA-FPT**, il est certain que le développement effréné de l'IA et de ses capacités, auquel nous assistons, doit s'accompagner d'une remobilisation des intelligences humaines, pour éviter notamment de faire de l'IA une sorte "d'outil magique universel"... ce qu'elle n'est pas !

RÉFORME DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE : LA GROSSE TENTATION DU RECUIL SOCIAL

Le projet de réforme du temps partiel thérapeutique (TPT) dans la fonction publique suscite une vive opposition syndicale, car il pourrait réduire un droit essentiel pour les agents fragilisés par la maladie. Aujourd'hui, ce temps partiel permet de reprendre ou de poursuivre une activité de façon progressive lorsque l'état de santé ne permet pas le travail à temps plein. Il s'inscrit dans une logique de maintien dans l'emploi, de prévention de la désinsertion professionnelle et de protection de la santé au travail, et c'est pourquoi [la FA-FPT dénonce vivement](#) les projets de durcissement de l'accès au dispositif et d'affaiblissement des droits des agents publics, en particulier dans les métiers les plus exposés.



Ce que dénonce la FA-FPT

Dans leur communiqué commun du 20 mars 2026, les organisations signataires dénoncent des projets de réforme du TPT présentés comme une concertation, mais qui se traduirait en réalité par plusieurs restrictions imposées. Parmi ces restrictions, un délai maximal de 30 jours à compter de la demande pour accorder le dispositif, un entretien préalable obligatoire entre l'agent et l'employeur public, des droits plus difficiles à réunir pour obtenir une nouvelle autorisation ainsi qu'un impact sur la durée de reconstitution des droits à congé de longue maladie. Pour la FA-FPT de telles mesures exposeraient les agents à davantage de refus, de pressions et d'incertitudes, alors même qu'aucun bilan sérieux du recours au dispositif n'a été présenté aux organisations syndicales.

Travailler tout en se soignant

Le temps partiel thérapeutique n'est pas un avantage accessoire. Dans le droit actuel, il permet à un agent public de continuer à exercer ses fonctions lorsque tout en favorisant l'amélioration de son état de santé, ou en lui permettant de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle. Le Code général de la Fonction Publique précise que ce temps partiel ne peut pas être inférieur à un mi-temps, qu'il peut durer jusqu'à un an au total et que le fonctionnaire conserve notamment l'intégralité de son traitement et du supplément familial de traitement. **Autrement dit, il s'agit d'un outil concret de santé au travail et de sécurisation du parcours professionnel !**

Pourquoi ce sujet concerne directement la fonction publique territoriale

Pour la FA, le TPT est un enjeu majeur. En effet, de nombreux agents territoriaux sont sur des postes physiquement et psychologiquement exigeants, avec des contraintes d'organisation lourdes et une exposition forte à l'usure professionnelle. Or, la Fonction Publique Territoriale est le versant le plus âgé de la fonction publique, avec un âge moyen de 46 ans en 2023. De plus, 62 % des agents territoriaux sont des femmes. Dans un tel contexte, fragiliser le temps partiel thérapeutique reviendrait à affaiblir un levier précieux pour prévenir les ruptures de carrière, accompagner les reprises d'activité et maintenir les agents dans l'emploi sans aggraver leur état de santé.

Un pareil projet de recul social pose une question d'égalité professionnelle, car il est clair que les femmes, qui représentent 2 agents publics sur 3 et mobilisent aujourd'hui fortement le TPT en raison de la pénibilité ou des contraintes de leur métier, seraient particulièrement touchées. Pourtant, dans le même temps où il mûrit ce projet de "réforme", le gouvernement met en avant la poursuite des travaux sur l'égalité professionnelle, avec un accord de méthode soutenu par la FA. Ce décalage permanent défie la logique : comment afficher un objectif d'égalité professionnelle tout en remettant en cause un dispositif qui protège concrètement des agentes plus exposées à certaines formes d'usure et d'interruption de parcours ?

La position défendue par la FA-FPT

Pour nous, le dossier du TPT dépasse la seule question technique. Il touche à la conception même du service public et au respect des droits des agents. L'agent-e qui reprend progressivement après une maladie ne doit pas subir de pression administrative ou managériale, mais bénéficier d'un cadre clair, protecteur et respectueux de la prescription médicale (**La Fiche Médicale d'Avis**). Rendre le dispositif plus difficile d'accès, lui imposer plus de conditions ou fragiliser la reconstitution des droits, c'est déplacer la contrainte sur l'agent malade au lieu de traiter les causes profondes : la pénibilité, le manque de prévention, l'organisation du travail dégradée... en somme, la faiblesse des politiques de conditions de travail. Nous sommes, nous, cohérents dans nos combats quotidiens : pour la FA-FPT, aucun recul en matière de santé au travail n'est acceptable.

Et maintenant ?

Sur le fond, la question de la FA-FPT est simple : veut-on une fonction publique qui accompagne réellement les agents traversant un problème de santé, ou rendre plus difficile un dispositif qui permet d'éviter l'exclusion professionnelle ? Le TPT dans la fonction publique est conçu pour maintenir l'agent dans l'emploi, sécuriser sa reprise et favoriser son rétablissement. C'est ce que rappellent les textes en vigueur. **Pour la Fonction Publique Territoriale, où le vieillissement des effectifs, la féminisation des métiers et l'usure professionnelle sont des réalités concrètes, ce droit doit être consolidé et non restreint.** La FA-FPT continuera à défendre auprès des instances nationales ce principe clair : il faut protéger la santé au travail, garantir les droits des agents et écarter toute réforme visant à transformer un dispositif de protection en nouveau parcours d'obstacles.

Disponibilité dans la fonction publique : du changement en 2026

Publié au Journal Officiel, le décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifie les conditions de la disponibilité dans la fonction publique.

Entré en vigueur le 7 décembre 2025, l'article 2 de ce texte simplifie les démarches pour les agents territoriaux en disponibilité pour convenances personnelles et allège les contraintes administratives.

LES PRINCIPALES MODIFICATIONS

Suppression de l'obligation de 18 mois de retour :

Auparavant, pour renouveler une disponibilité au-delà de 5 ans, l'agent devait effectuer 18 mois de services effectifs continus. Cette contrainte est abrogée, permettant d'enchaîner les périodes sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale (modification de l'article 21 b du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

Simplification des justificatifs pour avancement :

Le dispositif de conservation des droits à avancement en cas d'exercice d'une activité professionnelle pendant la disponibilité est maintenu mais la gestion en est revue. L'article 25-2 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 est réécrit : l'agent conserve ses droits à avancement, mais la preuve de l'activité professionnelle n'est plus à fournir chaque année, seulement au moment de la réintégration, avec des pièces dont la liste sera fixée par arrêté.

Cette simplification allège la charge administrative à la fois de l'agent mais également pour le service RH gestionnaire.

Exemple de cas concret :

Marie est secrétaire administratif, en disponibilité pour convenance personnelle depuis le 1er janvier 2021 (5 ans complets). Elle a exercé une activité salariée comme formatrice indépendante dans une association culturelle, justifiant d'un contrat CDI à mi-temps.

Renouvellement après 5 ans (avant le décret)

Avant le décret n° 2025-1169, Marie ne pouvait pas renouveler directement sa disponibilité au 1er janvier 2026 : elle devait réintégrer au moins 18 mois en position active (services effectifs continus) avant une nouvelle demande. Cela forçait une interruption obligatoirement, incompatible avec ses projets professionnels.

Renouvellement avec le nouveau décret (post-7 décembre 2025)

Grâce au décret, Marie dépose une demande de renouvellement le 15 novembre 2025, pour prise d'effet au 1er janvier 2026. L'autorité territoriale statue normalement, sans condition des 18 mois de retour.

Réintégration et droits à avancement

Si Marie réintègre la collectivité fin 2032 (après 7 ans supplémentaires en disponibilité), elle fournit un unique dossier de justificatifs au service RH : contrat de travail, bulletins de salaire 2025-2032, attestation d'employeur, etc.. (une liste précise sera prochainement fixée par arrêté). Ses 7 ans d'activité salariée sont pris en compte pour l'avancement d'échelon (conservation des droits, comme si en activité), proratisés selon quotient.

Entrée en vigueur

Ces changements facilitent les parcours professionnels hybrides (ex. : création d'entreprise, formation longue) sans rupture forcée de 18 mois, tout en réduisant la paperasse annuelle. Attention : les demandes restent soumises aux nécessités de service et à l'accord de la collectivité.

Le décret est entré en vigueur le 7 décembre 2025 et ne vaut, pour la suppression des 18 mois, que pour les mises en disponibilité pour convenances personnelles et leurs renouvellements prenant effet à compter de cette date. Les périodes de disponibilité déjà prises en compte pour l'avancement avant l'entrée en vigueur ne pourront pas être « recomptées » au titre du nouveau dispositif de conservation des droits.

En cas de demande ou de renouvellement, n'hésitez pas à contacter votre syndicat FA-FPT pour un accompagnement personnalisé (modèle de courrier, recours, ...).

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](#)



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