

LA LETTRE D'INFO

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

JUIN 2026

La force de l'autonomie,

c'est construire un syndicalisme différent



Pouvoir d'achat, grilles indiciaires : la FA-FP sonne l'alarme !

**Édito de Laurent Chasseport,
Secrétaire Général**

Avec la hausse du SMIC au 1er juin, des centaines de milliers d'agents publics vont à nouveau se retrouver au niveau — voire en dessous — du minimum légal. Plus de 700 000 agents devront être compensés par une indemnité différentielle, preuve s'il en était besoin du décrochage salarial massif auquel nous assistons dans la fonction publique.

Entre les gels, les revalorisations insuffisantes, la disparition de la GIPA, l'inflation et l'envolée des prix du carburant, le pouvoir d'achat est en berne. Avec des grilles indiciaires désormais en dessous du SMIC, les perspectives sont bouchées. Dire que pendant ce temps, certains parlent encore de fonctionnaires « privilégiés » !

Les réponses des gouvernements ont jusqu'ici tenu du symbole, voire de la charité. L'aide de 50 € décidée par le gouvernement pour faire face à l'explosion des prix de l'essence ne règle rien pour les travailleurs modestes — parmi lesquels de très nombreux agents publics, notamment en zones rurales ou périurbaines — pour lesquels il n'y a pas d'alternative à la voiture, et qui payent, en plus du prix de la crise du Golfe Persique, celui des plusieurs décennies de désintérêt pour les transports en commun et de recherche de la rentabilité. Et alors que l'on sait que la demande en carburant et en énergie ne va faire que croître, et que la ressource ne suffira pas, on ne voit pas venir d'action plus ambitieuse que de donner une fois l'équivalent d'un plein.

Face à cette situation, les réponses ponctuelles ne suffisent plus. Il est temps d'agir en profondeur. La FA-FP exige des mesures structurelles fortes : l'indexation immédiate du point d'indice et une véritable revalorisation des rémunérations, en lien direct avec l'inflation. Nous refusons une politique de rustines et de compensations temporaires. Ce qu'il faut, ce sont des décisions courageuses et durables pour garantir aux agents publics un niveau de vie digne en tenant compte des contraintes réelles de leurs missions.

L'appel que la FA-FPT lance au gouvernement est clair : il faut passer d'une politique d'aides ponctuelles inefficaces et de courte vue, et mettre en place de vraies mesures de revalorisation salariale, avec des perspectives de carrière durables. Pour cela, la FA-FP revendique la revalorisation immédiate du point d'indice et la refonte rapide des grilles avant qu'elles ne sombrent en dessous du SMIC. Plus que jamais, vous pouvez compter sur l'engagement total et déterminé de la FA-FP et de la FA-FPT pour défendre les agents publics et exiger des mesures concrètes, ambitieuses et durables.

Sommaire :

P 1 : EDITO

P 2 : POUVOIR D'ACHAT : LE SMIC VA
DÉSORMAIS DÉPASSER LE SALAIRE DE TRES
NOMBREUX AGENTS PUBLICS

P 2 : CANICULE : LES AJOUTS DES TEXTES
DE MAI 2025

P3 : AUTORISATIONS SPECIALES
D'ABSENCES: UN RECU DES DROITS DES
AGENTS PUBLICS

P4 : CHEF DE CUISINE : UN POSTE
REELLEMENT ATTRACTIF ?

P 5 : RETOUR SUR LE CST DU 28 MAI

P 6 : LE « SPORT-SANTÉ » PERSONNEL NE
REPLACERA JAMAIS DE VRAIES
CONDITIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL !



POUVOIR D'ACHAT : LE SMIC VA DÉSORMAIS DÉPASSER LE SALAIRE DE TRES NOMBREUX AGENTS PUBLICS

Effet mécanique de la nécessaire revalorisation du SMIC annoncée en mai dernier : le salaire de nombreux agents publics va tomber en dessous du minimum légal. Cela ne pourra surprendre que les partisans du mythe de la fonction publique boursoufflée et surpayée. Cette situation un peu ubuesque est la conséquence de plus de 10 années de gel de la valeur du point d'indice, et des mesures d'étranglement financier des collectivités locales.

Histoire de tordre un peu plus le cou au mythe, gardons en tête que le salaire moyen net dans la Fonction Territoriale, en Euros constants 2023, n'a cessé de chuter ces 5 dernières années. A 2254 €, il se situe à 6 € près là où il était déjà en 2011. Six Euros, en douze ans. N'en v'là du pouvoir d'achat, n'en v'là !

Quant aux demi-mesures de revalorisation intervenues depuis des décennies, elles n'ont jamais permis aux salaires publics de se maintenir face à l'inflation, pourtant longtemps maîtrisée. On pouvait donc s'y attendre : le SMIC étant (heureusement !) indexé sur cette dernière, il a fini par rattraper, puis dépasser, la rémunération de près de 862 000 agents publics, soit plus d'un fonctionnaire sur dix.

Le 18 mai dernier, la **FA-FP** et l'ensemble des organisations syndicales du secteur public ont demandé un rendez-vous au Premier Ministre, l'alertant sur l'importance d'apporter à cette question une réponse plus durable qu'une simple indemnité différentielle qui comblerait chaque année entre ce que l'agent aura perçu et ce que le SMIC impose. L'objectif pour la **FA-FP** n'est pas en effet de laisser d'attendre tranquillement que, l'écart avec le SMIC continuant à se creuser, on finisse à 30% ou 50% des agents ayant besoin qu'on leur paye la différence. L'avenir n'est pas dans la compensation, mais dans la reconstruction. Et en premier lieu, dans la reconstruction, au travers des grilles indiciaires mais aussi du statut, de vraies perspectives de carrière publique. A l'heure où la demande de service public n'a jamais été aussi forte, et où ce service s'apprête à perdre, avec le tsunami des retraites, une part importante de ses moyens d'action, cette reconstruction est d'une importance vitale.

CANICULE : LES AJOUTS DES TEXTES DE MAI 2025

Petit rappel utile par ces temps d'envolée du mercure, deux textes sont sortis le 27 mai 2025 pour organiser la réponse des employeurs publics face aux épisodes de chaleur intense : le décret n° 2025-482, venu préciser plusieurs dispositions du Code du Travail (applicables à la Fonction Publique) et l'arrêté n° relatif à la détermination des seuils de vigilance pour canicule. Parmi les pistes posées par le décret visant à permettre à l'employeur d'évaluer le risque "chaleur" et d'y répondre, quelques idées fortes en termes d'organisation du travail, et notamment des horaires, méthodes et procédures pour réduire l'exposition et/ou prévoir des temps de repos,

D'autres réponses fournies par le décret portent sur l'aménagement des lieux et postes de travail et le déploiement de moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail. En cette période où chez nous l'on parle densification des postes de travail, il nous semble clair que la question du confort thermique doit bien être anticipée et traitée !

D'autres réponses sont de nature plus logistique comme par exemple mettre de l'eau potable fraîche à disposition, choisir des équipements de travail qui permettent de limiter ou de compenser les effets de la chaleur ou de se protéger des effets du soleil. Enfin, il faut informer les agents publics sur les gestes et les pratiques à privilégier en cas d'épisode de forte chaleur, mais aussi sur les aménagements mis en oeuvre par l'employeur.



Autorisations spéciales d'absence : la FA-FP et la FA-FPT dénoncent un recul des droits des agents publics



Les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont au cœur d'une colère syndicale (encore une !). Pour la FA-FP et la FA-FPT, le projet de décret présenté au Conseil commun de la Fonction publique ne constitue pas une avancée : il organise une réduction des droits des agents publics ; notamment dans les situations familiales les plus sensibles comme le deuil, la garde d'enfant, le handicap, la PMA, l'adoption ou la grossesse. Malgré quelques concessions annoncées par le gouvernement, nous exigeons toujours le retrait du texte et l'ouverture de véritables négociations

Une première offensive gouvernementale sur le sujet avait provoqué une levée de boucliers syndicale en début d'année. Elle impliquait notamment la réduction du nombre de jours accordés en cas de mariage ou de Pacs et la modulation des absences pour enfant malade selon l'âge.

Face à la pression, lors de la présentation du texte en conseil commun le 8 avril dernier, ces deux dispositions avaient été purement et simplement retirées du projet de décret. Ce qui n'a pas suffi à convaincre les organisations syndicales, dont les votes sur cette nouvelle mouture ont été unanimement défavorables.

Le gouvernement a proposé de nouvelles concessions, notamment le classement des ASA pour mariage ou PACS parmi les autorisations de droit, avec une entrée en vigueur prévue au 1er janvier 2027. Mais pour la Fédération Autonome et ses composantes, ces ajustements ne répondent pas au problème de fond : le projet reste porteur de reculs sociaux.

Des droits familiaux fragilisés

La FA-FP et la FA-FPT dénoncent un texte qui place encore trop de situations familiales lourdes sous le filtre des nécessités de service. Cela signifie qu'un agent pourrait voir son absence refusée dans des moments pourtant essentiels de sa vie personnelle : décès d'un proche, garde d'un enfant malade, accompagnement lié au handicap, examen lors d'une grossesse, PMA ou adoption.

Cette logique est d'autant plus préoccupante qu'elle risque d'aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes. Nous n'avons eu de cesse d'alerter sur un texte qui pèse particulièrement sur les agents assumant des responsabilités familiales, alors même que les négociations sur l'égalité professionnelle piétinent.

Une première victoire syndicale

La FA-FP et la FA-FPT rappellent que la mobilisation a déjà permis d'obtenir un premier recul du gouvernement. Initialement, le projet de décret prévoyait notamment la réduction des jours pour mariage ou PACS et une modulation des absences pour enfant malade suivant son âge.

Sous la pression, ces mesures ont été retirées lors de la présentation du 8 avril. Une avancée qui reste toutefois insuffisante, puisque le texte continue de porter des reculs sociaux.

👉 Une preuve que la mobilisation paie, mais doit se poursuivre.

La FA-FP et la FA-FPT exigent un véritable texte protecteur

Notre revendication est claire : retrait du projet de décret et ouverture de véritables négociations.

Pour la FA-FP et la FA-FPT, les autorisations spéciales d'absence doivent protéger les agents publics dans les moments importants de leur vie, pas devenir un outil de restriction.

Dans un contexte déjà marqué par les tensions sur les rémunérations, l'attractivité en berne de la Fonction publique et les conditions de travail toujours plus dures, ce projet alimente une colère légitime. La poursuite de ces politiques de régression sociale et budgétaire ne pourra que renforcer la mobilisation des agents publics.

Réaffirmons nos exigences : des ASA garanties, améliorables localement, respectueuses des réalités familiales et protectrices pour tous les agents publics.

CHEF-FE DE CUISINE : UN POSTE RÉELLEMENT ATTRACTIF ?



Nos collègues des services RH vont devoir faire face dans les années proches (ou bien le font déjà) à de très nombreux recrutements, que le relèvement progressif de l'âge de départs en retraite ne fait que retarder tout en grossissant les effectifs qui devront être remplacés. Mais ils vont devoir aussi faire face à des très nombreux postes qui pourraient ne pas être pourvus.

En prévision de chaque rentrée scolaire, en tenant compte de l'âge du capitaine, de nombreux postes de chefs de cuisine - 13 à ce jour - ayant fait jouer leur droit à la retraite viennent de paraître. Mais si les départs sont bien prévus, le remplacement semble nettement moins et l'attractivité de ces postes y joue très fortement. La faute à quoi ? La faute à qui ? Très certainement à une attirance moindre de certains corps de métiers mais surtout de façon plus terre à terre, à cause de bien des difficultés auxquels ces postes doivent faire face...sans grand retour sur investissement.

Il faut dire que pour les chef-fes de cuisine (et leurs second-es !) en établissement scolaire, il y a aujourd'hui un décalage croissant entre l'étendue de leurs responsabilités et la reconnaissance - notamment salariale - qui leur est accordée. Au quotidien, ces cadres techniques qu'on continue à placer en catégorie C assurent des missions essentielles qui dépassent largement la simple production de repas. Ils sont en première ligne sur les enjeux de sécurité alimentaire des élèves, avec la responsabilité directe de garantir le respect des normes strictes en matière d'hygiène (plan HACCP, Plan de Maîtrise Sanitaire, traçabilité des denrées, gestion des risques alimentaires, impact des perturbateurs endocriniens...). À ce titre, une erreur ou une défaillance peut avoir des conséquences graves sur la santé des usagers et engager leur responsabilité personnelle.

Les chef-fes de cuisine assurent des fonctions d'encadrement de plus en plus importantes : pilotage d'équipes parfois plus lourdes que certains services des sièges, définition des plannings, gestion des remplacements, des tensions humaines, des approvisionnements... Et tout ceci en garantissant une continuité de service irréprochable chaque jour ! Des absents ? Des difficultés d'approvisionnement ? Du matériel en panne ? C'est bien embêtant, mais **A 11h30, ON MANGE !** Cette charge managériale, bien réelle, reste pourtant sous-estimée.

Et si la portion n'était pas encore assez copieuse, les chef-fes de cuisine sont désormais aussi les chevilles ouvrières pour tenir les objectifs ambitieux de la Région en matière de transition écologique et d'alimentation durable notamment dans le cadre de Néo Terra. À eux de trouver comment intégrer des produits locaux, bio ou durables, lutter contre le gaspillage alimentaire et adapter les menus aux nouvelles recommandations nutritionnelles, tout en respectant des contraintes budgétaires souvent très strictes. Si ces missions sont motivantes pour nos collègues des cuisines, les moyens humains (et donc le temps pour tout mener de front) ne suivent pas toujours.

Malgré l'ampleur et la complexité de ces missions, et l'accumulation de responsabilités, la reconnaissance statutaire et salariale des chefs de cuisine reste insuffisante. La rémunération ne reflète plus aujourd'hui la technicité de leur poste, ni le niveau de responsabilité qui leur incombe, ni l'investissement exigé notamment en termes de formation. Ce n'est pas le seul métier : la FA invoque souvent les métiers liés aux interventions informatiques, dont les missions se sont complexifiées sans que les employeurs en aient bien tenu compte.

Comme on peut s'en douter, ce sentiment de non-reconnaissance alimente un sentiment d'injustice et de lassitude parmi les professionnels en place et ne va pas aider à faire monter une nouvelle génération de chef-fes de cuisine. Cette situation n'est pas juste pour nos collègues, donnant le sentiment que la réalité de leur métier n'est pas prise en compte et décourageant les projets d'évolution professionnelle. Elle est aussi dangereuse pour la collectivité, car la perte d'attractivité de ces postes pourtant essentiels au bon fonctionnement des établissements scolaires pourrait finir par interroger sur notre capacité à assurer demain des missions de restauration en lycée.

Pour la **FA-FPT**, il est urgent de reconnaître à leur juste valeur les chef-fes de cuisine. Cela passe par 3 leviers : mieux prendre en compte leurs missions réelles, leur donner des moyens adaptés aux objectifs qui leur sont fixés et enfin revaloriser leur salaire de façon significative. À défaut, ces postes seront de plus en plus difficiles à pourvoir, au détriment du service public de restauration scolaire.

RETOUR SUR LE CST DU 28 MAI 2026

Cinq dossiers au menu de ce CST de fin mai, dont deux réorganisations et une modification des lignes directrices de gestion qui ont concentré l'essentiel des interventions syndicales après des propos d'ouverture marqués par de nombreuses déclarations préalables invitant (entre bien d'autres choses) la Région à élargir son régime de télétravail afin d'atténuer l'impact de l'explosion des prix du carburant.

Dossier n°1 - La réorganisation de la Direction Formation Professionnelle et Apprentissage (Avis CST : **Abstention)**

Cette Direction qui a à plusieurs reprises fait l'objet d'alertes des représentants du personnel présentait un projet de réorganisation axé autour de la création d'un poste de directeur adjoint (flanqué d'une unité censée renforcer le pilotage de la direction et l'amélioration de son fonctionnement) et des ajustements d'organisation (et d'appellation) au sein de la sous-direction qui sera chargée du pilotage de l'offre de formation. Vos représentants **FA-FPT** sont intervenus pour souligner qu'au regard du contexte inédit de retrait de crédits Etat évoquée pour la justifier, la réorganisation proposée semblait d'assez faible ampleur : on reste avec une sous-direction qui conçoit, une qui gère, et une qui rémunère les stagiaires, tandis que la valeur ajoutée du poste de Directeur adjoint nous semble limitée au doublonnage de celui de directeur. Nous avons aussi interrogé sur l'articulation entre les missions de suivi financier réalisées à la DFPA et celles assurées dans une autre Direction du Pôle. Enfin nous avons alerté sur la nécessité que les agents amenés à changer de positionnement pendant cette réorganisation aient bien connaissance des règles de mobilité qui leur seront appliquées. Au final, **la FA-FPT, comme l'ensemble des organisations syndicales, s'est abstenue sur cette réorganisation** dont elle suivra en revanche les développements avec attention.

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

La réorganisation projetée par la DTFV était elle aussi modeste, portant sur le changement d'appellation et de mode de fonctionnement du service en charge du développement et de la planification TER. Comprenant auparavant une unité qui recouvrait quasi-complètement le service, il comprendra désormais deux "équipes" de chargés de mission, sans personnel ayant statut d'encadrant mais qui seront dans les fait pilotés par un "Directeur de projet". Les interventions de la FA-FPT ont porté sur cet intitulé utilisé par quelques équipes, et qui aujourd'hui ne traduit ni un statut de manager ni un niveau de RIFSEEP identifié. Le rapport posant comme base de la réorganisation la prise de nouvelles responsabilités par la Région dans la gestion de l'offre ferroviaire, nous avons interpellé la Région sur la nécessité de doter la DTFV des moyens humains (mais aussi des compétences, au travers d'un plan de formation) nécessaires pour que la collectivité assume son nouveau rôle. **La FA-FPT a conclu ses interventions en votant en faveur** de ce projet de réorganisation.

Dossier n°3 - Modification des Lignes Directrices de Gestion (Avis CST : **Favorable)**

Les modifications proposées faisaient suite aux dernières réunions du Comité de Dialogue Social de mars dernier et portaient notamment sur la désignation d'un.e référent.e handicap, sur un accent mis sur l'importance de la promotion interne et de la transmission des savoirs par les agents en fin de carrière, sur l'état de la réflexion engagée autour de l'expertise, et enfin sur l'articulation entre les lycées et les services du siège.

S'agissant de l'intégration d'éléments débattus en Comité de Dialogue Social, **la FA-FPT s'est prononcée favorablement** sur ces modifications. Et puisqu'on parle des LDG, nous rappelons que la **FA** et l'ensemble des organisations syndicales ont, lors des échanges avec l'administration sur l'avancement et la promotion interne, souligné leur volonté commune de voir supprimer les "surcritères" contenus dans les Lignes Directrices de Gestion de la Région imposant, pour l'accès à certains grades, d'exercer certains niveaux de management.

Dossier n°4 - Modalités de vote électronique à l'élection professionnelle de décembre 2026 (Avis CST : **Favorable)**

Le rapport présentait les conditions d'organisation du scrutin électronique qui sera le seul mode de scrutin utilisé lors des élections de décembre prochain. **La FA-FPT, ainsi que l'ensemble des organisations syndicales (sauf la CFDT qui a voté favorablement) a choisi de s'abstenir sur ce dossier** en raison du risque d'impact négatif d'un vote "tout-électronique" sur le taux de participation. Nous avons cependant noté la volonté de la Région de communiquer fortement vers les agents et aussi vers les lycées pour favoriser la participation de tous-tes.

LE « SPORT-SANTÉ » PERSONNEL NE REMPLACERA JAMAIS DE VRAIES CONDITIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL !

Dans un mail récent de communication RH, la Région a indiqué qu'elle souhaitait interroger ses agents sur leur « santé globale », en mettant l'accent sur « le sommeil, l'alimentation, l'activité physique et le tabac ». En parallèle, la lettre interne n°147 nous apprend que pour la semaine de la Qualité de vie et des conditions de travail, la collectivité va nous proposer des webinaires pour nous aider à prendre en charge notre santé personnelle (« activité physique, sommeil, nutrition et hygiène de vie »), et nous proposera aussi sur notre temps de travail : du « Yoga » de « la méditation » ou encore des « ateliers d'éveil musculaire » dans les salons d'honneur des 3 sièges.

Pour la **FA-FPT**, si cette initiative était arrivée dans un contexte où les conditions de travail étaient au beau fixe, nous aurions peut-être salué l'initiative. Elle est quand même un peu paternaliste à notre goût, très siège-centrée, en plus d'être sur le temps de service dédié normalement à répondre d'abord à des enjeux de service public que nous essayons tant bien que mal de servir au quotidien....

En somme : fumeurs, amateurs de bonbons, insomniaques, ou pire peureux du ballon : ressaisissez-vous ! L'avenir du service public Régional ne dépend que de vous ! Hé bien non, faudrait pas se tromper de cible ! Pour la **FA-FPT** la santé au travail n'est pas une question de performance sportive individuelle. Faire des abdos ou arrêter de fumer ne réduira jamais la souffrance liée à la surcharge de travail, à l'empilement des agents dans les bureaux façon Tetris© au manque d'effectifs, ou au mépris de vos restrictions médicales et des prescriptions de l'INRS (par exemple en PJ) ! Les conditions de travail sont un problème collectif du quotidien, qui se règle par des choix budgétaires et humains, pas par des séances de yoga.

La qualité de Vie et des Conditions de travail, ça ne passe pas par la performance physique ou le dépassement de soi, à coups de shorts de sport et de grands moments de fausse cohésion collective avec joie obligatoire.

A la **FA-FPT**, les causes réelles de la dégradation de notre santé au travail, nous les dénonçons depuis de nombreuses années et c'est pourquoi nous revendiquons depuis longtemps, au sein des instances et ailleurs :

- une lutte sans concession contre les violences et les discriminations professionnelles ;
- des bâtiments aux normes et un « Plan Chaleur » ;
- des moyens humains et techniques en adéquation avec les politiques publiques : Que ce soit dans les services du siège ou dans les lycées, la surcharge de travail brise le sens de l'action publique. Il faut adapter les effectifs pour stopper l'épuisement professionnel ;
- le respect strict des restrictions médicales ;
- des services RH et de Médecine de prévention plus forts ;
- une Formation Spécialité Santé Sécurité Conditions de Travail respectée et outillée.

Nous avons besoin de vous : objectivons les situations ! Pour imposer ces changements et porter haut votre voix face à la collectivité, nous devons rendre visibles nos réalités de terrain.

Ne restez pas seul.es face aux difficultés ! Pour cela, le réflexe indispensable : la fiche SST (Santé et Sécurité au Travail).

Dès que vos conditions de travail se dégradent, qu'un risque apparaît ou que votre santé en pâtit (surcharge, tensions, locaux inadaptés), ouvrez et remplissez systématiquement une fiche SST : c'est un document officiel et réglementaire. Une fois remplie, envoyez-nous absolument une copie ! Cela nous permettra d'avoir les éléments factuels pour vous défendre en instance et porter votre voix, et pour cela vous pouvez compter sur la **FA-FPT**.

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