LA LETTRE D'INFORMATION FA-FPT DE LA REGION NOUVELLE-AQUITAINE

NOVEMBRE 2026



Elections professionnelles : Plus que jamais, voter c'est essentiel !

En décembre, faisons entendre notre voix !

Edito de Laurent Chasseport, Secrétaire Général

Début décembre, vous serez appelé·es à voter par voie électronique pour renouveler nos instances consultatives : la Commission Administrative Paritaire (ou, si vous êtes contractuel, la Commission Consultative Paritaire), et le Comité Social Territorial. Mais l'importance de ces élections va bien au-delà de ces instances.

Le 10 décembre, vous n'aurez pas seulement choisi la composition des CAP, CCP et CST. Vous choisirez surtout celles et ceux qui vont porter votre voix pendant les 4 prochaines années, qui interpelleront la collectivité, négocieront des avancées, alerteront sur les difficultés rencontrées sur le terrain et chercheront à construire, avec la Région, des solutions concrètes pour améliorer notre quotidien professionnel...

La FA-FPT présente évidemment des listes à ces élections. Voici bien plus de 20 ans que nous défendons les agents régionaux, et 10 ans que nous le faisons dans le cadre de la grande Région fusionnée. Fin 2026, il reste d'énormes chantiers datant de la fusion, que nous voulons mener à bien. Il y a aussi des défis nouveaux à relever, ou qui gagnent en importance.
Voter, c'est contribuer à faire bouger les choses !

Côté rémunération, nous voulons que le RIFSEEP des agents de lycée de Limoges et de Bordeaux soit enfin aligné sur celui des agents de Poitiers. Nous voulons que l'IFSE de tous·tes les agent·es soit réexaminé, comme le prévoit le décret tous les 4 ans, pour tenir compte des gains d'expérience professionnelle. Nous voulons – et c'est une chose différente – que l'IFSE reconnaisse et valorise **l'expertise** des agents. Nous voulons aussi que chaque agent de la Région concerné perçoive la **NBI** que les décrets prévoient, sans que la collectivité impose des conditions complémentaires.

Côté carrière, nous voulons que la collectivité retire les conditions de fonctions ou d'encadrement qu'elle impose dans le cadre des LDG et qui ralentissent les avancements et les promotions. Nous voulons aussi que certains métiers, comme les techniciens informatiques, soient replacés dans la bonne catégorie et que des propositions d'évolutions soient faites aux agent·es qui les exercent.

Côté conditions de travail, nous réclamons des espaces garantissant aux agents des conditions de confort et de sécurité appropriées. La FA-FPT demande aussi que les équipements de travail (mobilier, outils, etc.) soient adaptés aux missions, mais aussi au vieillissement des équipes.

Côté postes enfin, nous revendiquons pour l'administration régionale les moyens de fonctionner. Le gel des postes, l'interrogation sur le renouvellement des contrats, l'accélération des départs à la retraite et la fin des recrutements externes vont accentuer la pression sur les équipes alors qu'on attend aujourd'hui plus de service, plus de proximité et plus de réactivité. Ce que la FA-FPT demande, c'est d'avoir **les moyens nécessaires pour exercer nos missions de service public !**

Elections professionnelles : nos conseils pour voter sans souci !

Aux alentours du 19 novembre, vous allez recevoir le matériel de vote pour participer à l'élection des représentants du personnel.



Afin de vous assurer que votre voix sera bien prise en compte, voici quelques conseils :

- Les listes électorales sont en ligne sur l'intranet régional. Vérifiez que vous y apparaissez bien pour l'ensemble des scrutins auxquels vous devez participer (CST et CAP ou CCP)

- 15 jours avant le scrutin, vous devez recevoir l'identifiant qui vous permettra de voter électroniquement et une notice présentant les opérations électorales (en particulier pour générer et obtenir le mot de passe qui vous permettra de voter !). Si vous ne voyez rien venir, alertez la DRH et alertez-nous !

- Vous recevrez aussi les professions de foi de l'ensemble des syndicats, la liste de leurs candidats. Prenez-en connaissance et votez pour celles et ceux qui vous auront le mieux convaincu.es ! Pour simplement consulter les listes de candidats, vous pouvez aussi jeter un oeil sur LINA.

- **La FA-FPT présente des candidats en CAP A, B et C, à la CCP, et au CST**. Si l'envoi est incomplet, alertez-nous et alertez aussi la Direction des Ressources Humaines.

- Cette année, le vote sera exclusivement électronique, sur téléphone, tablette ou ordinateur équipés d'une connexion Internet. Pensez à vous munir d'un téléphone portable ! Le jour du vote assurez-vous d'être équipé et connecté ! La collectivité a accepté suite a la demande de la FA-FPT qu'un temps suffisant pour voter (30 mn) soit laissé aux agents des lycées (hors temps de pause) et de vérifier la mise à disposition d'un ordinateur pour permettre le vote.

- N'attendez pas le dernier moment pour voter ! Vous disposez d'une semaine pour le faire : **du 3 décembre (à partir de 8h00) au 10 décembre (jusqu'à 17h00) pour le faire.**

Nous vous recommandons de ne pas attendre le dernier jour, afin de vous assurer que vous pourrez voter même si vous aviez un imprévu !

Des cadres « référents élection » seront également mis en place par la collectivité pour aider les agents qui rencontreraient des difficultés avec le processus de vote électronique.

Nos valeurs : l'indépendance et l'autonomie, pour la défense de vos droits



A chaque élection, la question se pose aux syndicats de se regrouper avec d'autres organisations pour créer des listes communes. Et comme à chaque fois également, la **FA-FPT** a fait le choix, pour les élections professionnelles du 10 décembre prochains, de constituer des listes indépendantes.

A nouveau, donc, et comme nous avons choisi de le faire depuis la création de la grande Région, nos candidat·es viendront à vous sous les couleurs de la **FA-FPT** uniquement.

Pourquoi ce choix ? Parce qu'un des atouts de la **FA**, pour nous qui y militons et y travaillons depuis des dizaines d'années, et pour vous dont nous portons la parole, c'est la liberté qu'elle donne à ses syndicats locaux pour choisir leurs combats et défendre leurs positions. Quand il s'agit de faire valoir vos droits, nous voulons rester libres de nos choix, sans qu'une instance nationale – ou celle d'une autre centrale syndicale – nous dise quoi défendre, comment agir, ou quand nous taire. Nous voulons conserver cette liberté d'action et d'expression, et pour cela la meilleure chose à faire est de prendre le risque de nous présenter sous nos seules couleurs.

Cette indépendance et cette autonomie n'enlèvera rien à notre capacité d'action. Qu'il s'agisse de votre salaire, de votre carrière, de vos conditions de travail ou d'une situation individuelle difficile, la **FA-FPT** s'engage sans hésitation. Quand une situation est intolérable, nous la dénonçons ; quand un combat est juste, nous le menons. Seuls, s'il le faut. Avec d'autres syndicats, le plus souvent.

Car l'indépendance, ce n'est pas l'isolement ! Depuis sa création, le syndicat **FA-FPT** de la Région a toujours travaillé avec les autres organisations représentatives du personnel pour défendre les intérêts des agents. Cela ne changera pas : nous participerons activement aux échanges en intersyndicale, et nous interviendrons conjointement avec nos collègues des autres syndicats chaque fois que nos vues convergeront, **mais sans jamais perdre notre liberté de ton, ni notre capacité d'action au service de vos droits !**

Notre engagement ne variera pas : agir pour des progrès concrets, dont vous pourrez bénéficier.

La force de l'autonomie,

c'est construire un syndicalisme différent

Réunions DGS/Agents : ce qu'en retient la FA-FPT



Ça a été un point fort d'une rentrée qui, entre méga-feux et manifestations, n'en a pas manqué : pendant plusieurs heures, le DGS et la DGA Ressources, accompagnés des Directrices en charge des Finances et des Moyens Généraux, sont allés à la rencontre des agents des 3 sièges pour un temps de présentation et d'échange. Au cœur de ces échanges, la situation budgétaire de la Région, mais aussi les évolutions prévues par la Direction Générale dans ce contexte, que ce soit en termes de gestion des RH ou des bâtiments.

On ne va pas reprendre ici l'ensemble des annonces qui ont été faites. Derrière les caps annoncés, d'ailleurs, il reste surtout à définir le « quand » et le « comment », et ceci va nécessiter de la part de la Région un travail auquel la FA-FPT appelle à associer les organisations syndicales. Les grandes orientations que nous avons entendues sont : un moratoire sur les recrutements externes pour les emplois « siège », un examen plus critique sur les renouvellements de CDD, la mise en œuvre progressive du bureau "partagé/alterné" (avec un ratio de 7 postes de travail pour 10 agents), un appel à repenser l'organisation du travail en dehors des petites boîtes de l'organigramme pour répondre aux situations de sous-activités créées notamment par l'annulation des crédits de l'Etat ou l'évolution du périmètre d'action de la Région, l'abandon rapide des bâtiments loués (mais aussi d'autres dont la Région est propriétaire, comme ceux de la rue Jean Jaurès à Bordeaux) et l'annonce d'une réflexion sur la mutualisation des compétences. Autant de sujets, en somme, qui affecteront les conditions de travail des agents des sièges.

Maintenant que ces séquences d'échange ont eu lieu, qu'en a pensé la FA-FPT ? D'abord, que le succès de ces réunions (des centaines d'agents présents et/ou connectés à chaque fois) a montré, en creux, à quel point le lien entre les équipes et le sommet de la pyramide administrative régionale était distendu. Ces rencontres étaient nécessaires. Nous en saluons l'initiative. Elles ont aussi été interactives, avec de nombreuses questions posées, et des éléments de réponse apportés. Cela aussi, on le souligne, parce que jusqu'ici, ces 10 années d'une fusion souvent froide ne nous y avaient pas habitués.

Mais bon, vous n'avez pas élu vos représentants du personnel pour qu'ils approuvent des temps d'échange. Vous les avez élus pour qu'ils s'en servent, pour qu'ils les mettent à profit dans la défense de vos droits et de vos conditions de travail. La FA-FPT va donc continuer à faire son job : nous saluons la dynamique de dialogue, **mais nous n'allons pas mettre nos convictions dans notre poche pour autant.**

Le non-renouvellement de postes ? On y reste **totalement opposés**, et nous alertons sur les effets qu'il aura sur les équipes compte tenu des départs prévisibles à court et moyen termes. **Le flex-office** (quel que soit le nom que la Région choisira de lui donner) ? On est très réservés, et nous rappelons au passage que la sous-occupation des bâtiments mise en avant par la collectivité pour justifier la densification et le "flex" est aussi liée à sa décision de geler 150 postes « siège ». **L'abandon des locations** ? Nous comprenons la logique, mais nous combattons la miniaturisation des espaces de travail individuels. **Repenser le travail sans se laisser enfermer par l'organigramme** ? Pourquoi pas, mais nous rappelons que les agents auront besoin d'identifier clairement leur hiérarchie et leurs missions. **L'impulsion donnée à la mobilité interne** ? Nous sommes pour, mais appelons à mettre en oeuvre des moyens RH suffisants pour accompagner les changements de mission ou de secteur professionnel. **La création d'une équipe de remplaçants sur les sièges, la mutualisation des compétences** ? Ca nous intéresse, mais nous rejetterons toute approche qui gérerait les agents comme les pièces interchangeables d'une machine.

Sur ces chantiers comme sur tous les autres, l'enjeu pour la FA-FPT, c'est VOUS !

Veillons aux moyens des équipes qui nous accompagnent



Conflits sur le lieu de travail, équipes en surchauffe du fait des non-remplacements, situations de mal-être ou de harcèlement, agissements sexistes ou comportements déplacés : dans le cadre de nos missions de défense du personnel, nous sommes souvent amené·es à lancer l'alerte auprès de la collectivité sur des sujets sensibles. Pour celles et ceux qui vivent ces situations, toute réponse vient forcément toujours trop tard. C'est humain.

En tant que représentants du personnel nous partageons souvent cette frustration devant les délais de réponse, mais en rappelant toujours qu'il faut aussi donner le temps à nos collègues de la Direction des Ressources Humaines de régler une situation. Nous ne doutons pas de leur volonté d'action, mais il y a le sujet des moyens dont elles disposent. Depuis des années nous interpellons la Région sur la question des moyens de la DRH, alors que les enjeux s'accumulent et s'accélèrent : anticipation des départs à la retraite, prise en compte du vieillissement des équipes, accompagnement des collègues dans l'évolution de leur métier, traitement des situations d'urgence. De plus, de nouveaux sujets lourds sont apparus, comme l'accompagnement des mobilités internes sur les emplois siège dans le cadre de la nouvelle politique de recrutement, l'accompagnement des mobilités à venir du fait des pertes de crédit Etat, l'analyse des pics d'activité, la préparation du passage à une nouvelle gestion des RH « par compétences ». Pour les équipes RH, le carnet de commandes ne désemplit pas.

Mais auront-elles les moyens de mener à bien tous ces chantiers alors qu'elles connaissent elles aussi des départs d'agents, des tensions dans les remplacements, le vieillissement des personnels, l'épuisement des collègues et des cadres ? On va plus que jamais avoir besoin d'elles. Les tensions dans les équipes régionales ne vont pas retomber. Les alertes qu'on ne parvient pas à régler deviennent vite des urgences, et demain elles seront des crises. Formation, mobilité, accompagnement, carrière, traitement des situations à risque, la réponse à beaucoup d'enjeux se trouve là, dans les bureaux de la DRH, dans le cœur du réacteur régional.

Nous appelons donc la Région, malgré la tension sur les postes et les crédits, à rester attentive à ce que ces équipes (comme toutes les autres) disposent des moyens de mener leurs missions.

« On l'a pas vu grandir »



C'est le slogan des 10 ans de la Nouvelle-Aquitaine, mais ça pourrait aussi être celui de notre RIFSEEP ! Faut dire que depuis son adoption en 2017, il n'a guère bougé…

Soyons justes : à son entrée en vigueur en 2017, le RIFSEEP a permis, pour de nombreux agents, de combler une partie des écarts de rémunération qui existaient entre les anciennes Régions, et c'est pourquoi la FA-FPT s'était à l'époque prononcée favorablement. Mais depuis, il n'a guère évolué, hélas.

Les réexamens censés permettre de voir, tous les 4 ans, s'il ne faudrait pas augmenter l'IFSE n'ont jamais eu lieu. Les défauts du RIFSEEP, notamment en ce qui concerne l'IFSE des ingénieurs, n'ont pas été corrigés. L'expertise n'est pas valorisée, même si on y a réfléchi. De façon encore plus sensible pour nous qui avons connu la fusion, les inégalités qui subsistaient entre les régimes indemnitaires des agents de lycée des 3 ex-Régions n'ont pas été entièrement effacées, malgré les demandes répétées des représentants du personnel. A travail égal, à situation égale, il reste quelques dizaines d'Euros de différence dans les salaires. Tout ceci doit évoluer.

A la FA-FPT, on ne lâchera rien sur nos revendications. Nous voulons un régime indemnitaire juste, fondé sur la réalité des fonctions, sur la reconnaissance de l'expertise, et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle des agents.

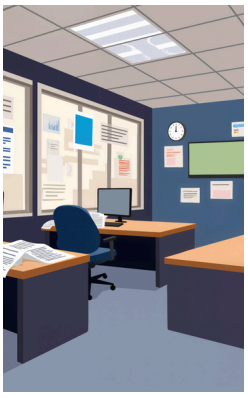
Désormais, une mobilité 100% interne au siège ? Oui, mais....

Nous sommes intervenus, lors de la réunion avec le DGS sur le site de Poitiers, sur un aspect du sujet de la mobilité qui nous semblait avoir été assez peu évoqué sur les deux autres sites : un moratoire sur les recrutements externes, sur la grande majorité des postes. Sur le principe, il n'y a pas photo : donner une nouvelle impulsion aux recrutements internes (sur les emplois siège notamment) est une excellente chose. POur la FA-FPT, il y a à la Région assez de talents et de parcours insuffisamment valorisés pour pourvoir la plupart des emplois sans aller chercher ailleurs quand on ouvre un poste. Et il y a aussi suffisamment d'agents qui ont besoin d'une mobilité pour changer d'environnement professionnel, enrichir leur parcours, ou encore concrétiser une promotion.

Mais s'il ne s'agissait que de ça, il suffirait d'ouvrir d'abord les postes en interne, ou bien de décider qu'à compétences comparables, on retiendra systématiquement le candidat interne. Ce n'est pas ce qui a été annoncé. La Région ne va pas ouvrir plus grand la porte aux candidats internes ; elle va la refermer aux candidats externes, pour une durée non précisée mais qu'on imagine compter en mois, sur l'essentiel des postes. Donc, pendant cette période, les recrutements seront presque tous un jeu à somme nulle : pour qu'un service « gagne » un agent, il faudra qu'un autre en perde un. Si c'est ça, les trous dans la raquette changeront de place, et le casse-tête changera de responsable hiérarchique - surtout quand la mobilité amènera le service d'origine à tomber en dessous du seuil « magique », dont la Région a choisi de faire dépendre le statut (et l'IFSE, et la NBI !) de ses cadres en décidant qu'il faut chapeauter au moins 5 postes pour être chef·fe de service, et 15 pour être sous-directeur·rice.

En plus, pendant le moratoire, la vie ne s'arrête pas, et des agents des sièges vont continuer à partir à la retraite ou à changer d'employeur. Sans recrutement externe, ces départs vont augmenter le nombre de postes non remplacés, et les équipes se réduiront d'autant. Prenons les retraites : l'an dernier, selon le rapport social unique de la Région, il y a eu 130 départs. A moins que le gouvernement ne fixe l'âge de la retraite à 80 ans révolus (ne rions pas : quelqu'un, quelque part, y réfléchit probablement), le nombre de départs devrait augmenter dans les années à venir. Bien sûr, les 130 départs de 2025 n'ont pas touché que des postes « siège », loin de là. Mais il n'empêche : chaque année ce seront autant de postes qui s'ajouteront à ceux qui ont été gelés depuis 2023, et à tous ceux que la Région a neutralisés d'une façon ou d'une autre ces dernières années.

Densification des bureaux : la FA-FPT demande une F3SCT spéciale



Depuis plusieurs années, la densification des bureaux, on connaît : avec les opérations menées à bien par la Région dans les locaux des sièges de Limoges et de Poitiers, les personnels régionaux et leurs représentants ont été à rude école ! Ce que nous avons parfois appelé des « opérations sardines » en raison du rétrécissement des surfaces des postes de travail (chez certains collègues, moins de 6m^2 mobilier compris) nous a appris qu'il valait mieux que nous, on crie, avant que vous, vous ayez mal. Alors du coup, on va crier un peu, dans le lieu prévu à cet effet.

Après Limoges et Poitiers, c'est désormais au tour de Bordeaux, avec une opération de densification liée au rapatriement des équipes de la Délégation Numérique et du service Patrimoine et Inventaire (Direction de la Culture et du Patrimoine), jusqu'ici installées dans un bâtiment de la place Jean Jaurès qui appartient à la Région mais qu'on va vendre. D'autres suivront sans doute, puisque sur la dalle de Mériadeck, la Région loue un certain nombre de bâtiments. Face à ces projets de regroupements dans des bâtiments déjà occupés, il est important pour la FA-FPT, que celles et ceux qui ont pour mandat de vous défendre disposent d'un peu de visibilité sur le « quand », le « comment » et le « combien » de ces déménagements. Mi-octobre, la FA-FPT a donc pris contact avec plusieurs autres syndicats, pour demander collectivement la tenue rapide d'une réunion spéciale de la formation « conditions de travail » du Comité Social Territorial, comme le règlement intérieur de l'instance nous en donne le droit.

A la FA-FPT, on veut y voir clair dans les prochaines opérations de densification, sur Bordeaux (en raison des nombreux sites loués sur Mériadeck), et aussi sur l'ensemble des sièges et des antennes.

Lignes automatisées de laverie : quand ça coince…



Lorsqu'elles ont été déployées dans les plus grosses restaurations des lycées, les lignes automatisées devaient constituer une réponse aux enjeux de pénibilité des agents des équipes de plonge. Quand elles fonctionnent, c'est bien le cas. Toutefois, ces machines complexes ne sont pas sans rencontrer des dysfonctionnements ou des difficultés techniques qui peuvent vite dérégler le flux normal du service de restauration et affecter le fonctionnement des équipes de lycée.

Au lycée Camille Guérin de Poitiers, les pannes se sont multipliées ces derniers mois, et malgré la réactivité du technicien de maintenance de la société qui a conçu la machine, les bourrages de vaisselle continuent de s'enchaîner, et les assiettes de sortir encore mouillées de la phase de séchage. Ces pannes à la chaîne forcent aujourd'hui l'équipe à mobiliser un agent supplémentaire pendant plus de 2 heures, en position au-dessus de la machine, prêt à sortir la vaisselle à la main en cas de bourrage. Pendant ces 2 heures, l'agent reste exposé à la chaleur et aux projections d'eau sale émanant de la machine. Côté pénibilité, l'agent est servi ! Et encore faut-il que son équipe s'organise pour tenir son plan de charge normal en plus de son rôle "d'assistant" de la machine.

La **FA-FPT** appuie la demande de l'équipe du lycée Camille Guérin (qui fait peut-être écho, d'ailleurs, à des demandes similaires émanant d'autres lycées) : il faut assurer la fiabilité de ces équipements coûteux. Si la machine nécessite de déployer régulièrement un agent de plus pendant le service pour l'aider à faire le job, s'il faut demander aux élèves de laisser la vaisselle sur les tables parce que la machine est en bourrage, si les assiettes sortent mouillées du séchage, il y a quelque chose qui cloche vu le prix qu'on y a mis. Soit l'équipement doit être réglé ou recalibré pour coller au flux de restauration, soit il doit être modifié (et pas juste réparé ça et là à chaque défaillance), soit il doit être changé parce qu'il est inadapté.

Pour savoir ce qu'il en est, un audit paraît s'imposer, en associant le fabriquant. C'est la demande des agents du lycée Camille Guérin, que nous relayons sans réserve. **C'est la machine qui doit s'adapter au service, et non le service à la machine…**

A la CNRACL aussi, décembre c'est la saison des élections !

En décembre, on ne vote pas que pour nos instances consultatives, on vote aussi pour la gestion de nos retraites ! Les élections du Conseil d'administration de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales pour la Fonction publique territoriale se dérouleront du 23 novembre au 10 décembre 2026 par voie électronique.

Ce Conseil d'Administration se compose de 16 membres titulaires représentant les employeurs, les personnels en activité et les pensionnés affiliés à la CNRACL. Organe central de la caisse de retraite, il délibère sur la situation financière et de trésorerie, le budget de gestion, l'action sociale en faveur des retraités, et les actions du fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

La **FA-FPT** présente bien entendu des candidats, tant pour le collège des personnels en activité que pour celui des retraités. Pour ce dernier collège d'ailleurs, vous retrouverez le nom de notre collègue (désormais pensionnée) Caroline Charruyer, qui a été pendant des années secrétaire générale de notre syndicat des agents régionaux !



Rappel : le 5 novembre, la FA-FPT vous appelle à faire grève pour une journée de revendication au nom du service public !

L'intersyndicale CFDT, CGT, FA-FPT, FO, FSU et UNSA a appelé l'ensemble des agents publics à une grande journée d'action et de revendication autour des moyens des services publics, du maintien du pouvoir d'achat des agents, de l'attractivité des métiers publics, des retraites, et du renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette journée suit celle du 29 septembre dernier,

La Fédération Autonome de la Fonction Publique, à laquelle notre syndicat est affilié, et qui porte depuis toujours ces revendications, a déposé un préavis de grève pour la journée du 5 novembre, de 00h00 à 24h00.

Nous vous invitons à participer à ce mouvement national. La justice des revendications que nous portons, comme leur importance pour définir la société dans laquelle nous et nos enfants vivrons demain doivent trouver un écho puissant dans la mobilisation de toutes les branches des services publics.

Le 5 novembre, faites entendre votre voix avec celle de milliers d'autres collègues en faisant grève et en participant aux cortèges syndicaux organisés près de chez vous.

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

05 49 38 49 20

fa-fpt@nouvelle-aquitaine.fr

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

Intranet :
instances représentatives/ page FA-FPT

SA.FAFPT Nouvelle-Aquitaine