



CST
du 04 décembre 2023

FO revendique en **CST!**

Commentaires et positions de vote de FO



« Ma Boule *Brigitte* » :
Indispensable pour décrypter
le Régime Indemnitaire du futur !

I - Adoption du procès-verbal du 9 octobre 2023 : 9H30

AVIS FAVORABLE

II - Rapports pour avis

En introduction, FO a annoncé sa position de vote qui s'appliquera pour les organigrammes, et toutes les transformations de poste des agents :

POSITION DE VOTE DE PRINCIPE DE FO

La position de principe de FO concernant les nouveaux organigrammes et les tableaux de transformation sera déclinée comme suit :

- Cas N°1 :

Augmentation des effectifs, création de postes, ou revalorisation positive des postes, FO est favorable.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

- Cas N°2 :

Maintien des effectifs, ou absence de revalorisation des postes,

Ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents, FO s'abstient notamment sur les réorganisations à effectifs constants.

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

- Cas N°3 :

Diminution des effectifs, suppression de postes, ou revalorisation négative des postes, FO est systématiquement défavorable.

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

II - Rapports pour avis

II-1 – Le Régime Indemnitare 9H45

Commentaires de FO :

I. Sur la FORME : Sur le plan de la négociation ou la concertation selon les points de vue.

1. Tous les syndicats ne se valent pas.

FO demeure atterré par le niveau et la position de certains. En effet, dès la première séance de travail sur le RI, une OS s'est positionnée directement POUR le RI tel que présenté. Ces éléments doivent être connus des agents.

Comme nous le clamons fréquemment, tous les syndicats ne se valent pas : Donner son accord de principe dès le début d'une concertation sur un sujet tel que le RI, n'augure aucun débat de négociation, aucune nécessité de revendiquer.

Chez FO, notre politique est de négocier, revendiquer et reconquérir. Nous sommes formés à la négociation. Et effectivement c'est bien toute la différence avec d'autres...

(dit autrement : Un syndicat low coast ne vous apportera que des revendications de piètre qualité)

2. L'analyse des documents n'est pas facilitée.

FO ne peut que regretter la communication tardive des documents dans le cadre de ce chantier du RI. De même, l'analyse des documents aurait largement pu être facilitée, par la mise en exergue des modifications, au fur et à mesure des réunions, par exemple par l'utilisation de couleurs différentes pour mettre en exergue les changements.

Au lieu de cela, nous avons dû le plus souvent réagir à des documents transmis la veille de la réunion. Le premier exercice étant de trouver où se situait les modifications. Quelle perte de temps !

(dit autrement : amis du trucmuche de la VDN, bienvenus dans le RI HDF !)

Du coup, on se s'étonnera pas que ce CT soit inondé de prise de positions qui n'ont pu être émises en réunion (enfin, sauf pour certains !).

II. Sur le FOND : Sur les points saillants de ce nouveau RI.

Nous ne reviendrons pas sur tous les points du rapport

1. Régime Indemnitare des Adjoints techniques territoriaux

Appliquer le même régime indemnitare à la filière administrative et à la filière technique par groupe fonctionnel. Cet ajustement s'appliquera dès le 1er janvier 2024.

Pour FO C'est une mesure positive pour les agents de la filière technique. Mais, Quelle est l'évolution du régime indemnitare des agents de la filière administrative ? A ce jour, pas de réponse !

Nous vous laissons faire l'annonce à ces agents que ce RI ne les touchera pas.

2. Régime Indemnitare des Adjoints techniques des Etablissements d'Enseignement

Alignement de l'IFSE des Adjoints Techniques Etablissements d'Enseignement sur l'IFSE octroyée aux Adjoints Techniques pour 3811 agents. Cette mesure sera étalée sur une période de 5 ans

Pour FO C'est une mesure positive pour les agents des EE. Mais, Quelle est l'évolution du régime indemnitaire des agents de la filière technique ? A ce jour, pas de réponse !

Là aussi, Nous vous laissons faire l'annonce à ces agents que ce RI ne les touchera pas.

3. Régime indemnitaire des A+

Cette mesure vient sur le tapis sans qu'une OS ait présenté une revendication à ce sujet. D'ailleurs on n'a jamais entendu un cat A+ se plaindre du régime indemnitaire de la Région.

Pour FO C'est une mesure discriminatoire, qui priorise comme pour le précédent RI depuis 2016 les A+ avant les C B et A.

Nous revendiquons une revalorisation de toutes les catégories, mais avant tout des plus fragiles, et pas sur 5 ans pour ces derniers.

4. Pour la reconnaissance des compétences rares

Pour FO, le principe de reconnaître les compétences rares est vertueux dans son principe.

Dans son application par contre, les choses demeurent plus discutables.

Les acheteurs seront récompensés tandis que les juristes-conseil seront écartés. Pourtant ces agents travaillent parfois dans la même direction (DIRAP), et ont même parfois exercé les 2 fonctions sur le même poste. Idem concernant les Conseillers techniques qui échappent à ces reconnaissances. Pourtant, ces postes sont souvent occupés par des agents ayant une expérience professionnelle et un niveau d'expertise élevés. On y trouve même d'anciens avocats ou des docteurs en droit. Mais visiblement, au regard de ce rapport, ces agents ne disposent pas de compétences rares...

5. Pour la valorisation de l'intérim, les missions et responsabilités temporaires : même combat

Il est proposé de majorer l'IFSE attribuée à l'agent qui prend en charge une période d'intérim.

Pour FO, ça n'est qu'une mesure de bon sens qui aurait pu être anticipée il y a bien longtemps.

S'agissant de la requalification des lettres de mission par la prise d'un arrêté d'affectation sur des missions et responsabilités temporaires,

Pour FO, là aussi, ça n'est qu'une mesure de bon sens qui aurait pu être anticipée. En ce sens, la collectivité ne fait que se conformer au statut de la fonction publique qui prévoit que tout agent doit faire l'objet d'une affectation et d'un arrêté pris en conséquence.

Pour FO, Cette évolution des lettres de mission que nous avons toujours décriées sur un strict plan de respect du statut ne va même pas suffisamment loin : En effet, à ce stade, il n'est pas prévu de faire évoluer l'IFSE de ces agents, alors que comme vous le relevez dans ce rapport : Ces agents « prennent des responsabilités temporaires pour pallier l'absence prolongée d'un collègue ou la vacance de poste », ...mais sans reconnaissance de la Région Hauts-de-France.

6. Sur la valorisation des fonctions accessoires.

Il est prévu le versement d'un montant brut annuel d'IFSE.

Pour FO, la valorisation des fonctions accessoires des FIO est bien faible. Nous demeurons persuadés que ces formations facturées à un prestataire atteindraient pour une seule séance de quelques jours, des montants bien plus élevés que ceux prévus annuellement pour les FIO : 1200 € brut.

Pour FO, la valorisation des fonctions accessoires des FIO est clairement insuffisante.

7. Indemnité Compensatrice en cas de réorganisation de l'organigramme

Une Indemnité Compensatrice sera mise en place pour permettre un maintien de la rémunération des agents qui se verraient affectés sur un groupe fonctionnel d'un niveau inférieur.

Pour FO, cette mesure n'est que l'application des grands principes posés par le Président dès 2019.

« *les engagements du Président de Région envers tous les agents régionaux :*

- ✓ *Pas de mobilité forcée*
- ✓ *Maintien du pouvoir d'achat des agents (y compris en cas de mobilité de fonction)*
- ✓ *Respect des compétences et responsabilités »*

Pour FO, cette indemnité ne doit pas être un signe pour les managers de possibilité de sanction déguisée, au détour d'une réorganisation de services. Sur ce point, nous serons particulièrement vigilants.

En conclusion :

Pour FO, Beaucoup de mesures sont des avancées pour les agents, ...même si la mise en œuvre est sur beaucoup de points encore largement discutable.

Pour FO, La mesure phare de ce nouveau RI est d'amener les agents des EPLE au niveau de rémunération agents techniques de la filière classique.

Pour FO, cette mesure est évidemment positive.

Nous ne concevons pas que les agents des EPLE soient considérés comme des agents de second rang. Le statut spécifiquement créé à cet effet n'a eu pour conséquence que de cantonner les agents des lycées à une rémunération et des grilles défavorables par rapport à leurs collègues territoriaux.

Cette situation ne fait que renforcer la déconsidération des missions de ces agents, qui sont pourtant essentielles à la continuité du service public de l'enseignement.

Mais pourquoi attendre 5 ans pour atteindre ce résultat.

Comme évoqué par FO à la précédente renégociation du RI, nous ne pouvons nous projeter aussi loin dans une période aussi tumultueuse. Et d'ailleurs, le récent passé nous l'a bien démontré : COVID 19, guerre en Ukraine, conflit au Proche Orient, inflation galopante, pouvoir d'achat en berne, gel du point d'indice. Tous ces points étaient bien imprévisibles durant ces dernières années.

Nous avons eu beau participer aux Conseil intergalactique du futur, et nous doter de tous les outils de prévision possible, (Comme ma boule Brigitte)

Malheureusement, Mme FOURE, et même avec beaucoup de concentration,... **chez FO**, nous n'arrivons toujours pas à lire dans l'avenir pour les 5 prochaines années !



« Ma Boule *Brigitte* » :
Indispensable pour décrypter
le Régime Indemnitaire du futur !

II-2 – Bilan de l'expérimentation sur la nouvelle grille d'attribution des moyens humains
10h30

LYCÉE BOUCHER DE PERTHES
ABBEVILLE

Nombre de postes : de 45 à 46 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE JEAN-BAPTISTE DELAMBRE
AMIENS

Nombre de postes : de 30 à 31 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE PAUL LANGEVIN BEAUVAIS

Nombre de postes : de 32 à 34 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE ANDRÉ MALRAUX BETHUNE

Nombre de postes : de 41 à 36 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE MARGUERITE YOURCENAR BEUVRY

Nombre de postes : de 29 à 27,5 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE SOPHIE BERTHELOT CALAIS

Nombre de postes : de 26 à 25 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE JEAN ROSTAND CHANTILLY

Nombre de postes : de 29 à 31 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE PROFESSIONNEL MIREILLE GRENET COMPIEGNE

Nombre de postes : de 32 à 33 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE AGRICOLE LE PARACLET COTTENCHY

Nombre de postes : de 25 à 26 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE PROFESSIONNEL AGRICOLE D'AUMONT COUCY-LA-VILLE

Nombre de postes : de 9 à 11 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE JEAN BART DUNKERQUE

Nombre de postes : de 9 à 11 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE DE L'EUROPE DUNKERQUE

Nombre de postes : de 30 à 29 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE PROFESSIONNEL J.C. ATHANASE PELTIER HAM

Nombre de postes : de 13 à 13 postes

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

LYCÉE PROFESSIONNEL HENRI SENEZ HENIN-BEAUMONT

Nombre de postes : de 30 à 29 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE POLYVALENT PIERRE MÉCHAIN LAON

Nombre de postes : de 24 à 26 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE PROFESSIONNEL MAXIMILIEN DE ROBESPIERRE LENS

Nombre de postes : de 14 à 11 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE GASTON BERGER LILLE

Nombre de postes : de 39 à 35,5 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE PROFESSIONNEL SONIA DELAUNAY LOMME

Nombre de postes : de 13 à 12 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE PIERRE FOREST MAUBEUGE

Nombre de postes : de 34 à 29 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE HORTICOLE RIBECOURT

Nombre de postes : de 11 à 12 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE VAN DER MEERSCH ROUBAIX

Nombre de postes : de 27 à 24 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE ALEXANDRE RIBOT SAINT-OMER

Nombre de postes : de 32 à 30 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

LYCÉE GÉRARD DE NERVAL SOISSONS

Nombre de postes : de 11 à 13 postes

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

LYCÉE POLYVALENT LÉONARD DE VINCI SOISSONS

Nombre de postes : de 19 à 19 postes

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

LYCÉE DU HAINAUT VALENCIENNES

Nombre de postes : de 40 à 35 postes

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

En conclusion :

Commentaires de FO :

Nous ne reviendrons pas en détail sur les critères de la GAMH.
Ils ont fait l'objet d'un retour de notre part durant un précédent CT.

Certains ajustements des critères ont été opérés pour prendre en compte des spécificités locales et parfois dues aux bâtiments propriétés régionales. Ce travail d'ajustement doit se poursuivre dans la durée.

12 EPLE EN **BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE**

3 EPLE EN **BILAN NEUTRE = ABSTENTION**

11 EPLE EN **BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE**

L'AVIS GLOBAL DE FO :

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Environ
34 postes supprimés
15 postes créés

Commentaire de vote :

Ce bilan intermédiaire de la GAMH aboutit in fine au résultat suivant : majoritairement, l'application de la GAMH engendre une diminution des effectifs au sein des EPLE.

Le vieillissement des effectifs régionaux, ajouté à la diminution des effectifs ne pourra amener qu'à une dégradation des conditions de travail, et une augmentation de la pénibilité, dans les lycées.

La modification principale consistant à passer le dossier GAMH pour avis permet aux représentants du personnel d'émettre un avis formel Pour ou Contre.

Chez FO, Nous n'avons pas la culture de l'abstention pour éviter de devoir se positionner sur des enjeux majeurs.

Chez FO,

Nous restons sur une position continue d'être défavorable aux suppressions de postes !
BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

II-3 – Cléa HDF 11H15

Commentaires de FO :

Ce dossier a été abordé hors temps de réunion préparatoire.
Ce dossier ne présente aucun élément de bilan d'action de l'association CLEA.

Personnellement, je regrette de n'avoir pu voter aux élections de CLEA bien que tout avait été transmis en temps et en heure à l'AGOS, puis à CLEA à cet effet.

J'ai adressé un mail le 20/09/2023 à cet effet sans obtenir de retour.

Ce dernier épisode ne nous permet donc pas de lever les réserves déjà émises à ce sujet en janvier 2023.

Nous avons voté favorablement au dossier Cléa sur le principe.

NPPV car dossier non vus en prépa CST.

II-4 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi 11H30

Poste 1 : A3 à B1

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 2 : B2 à B1

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 3 : B2 à B1

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 4 : B2 à B2

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 5 : B2 à B2

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 6 : B2 à B2

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Pour le reste, NPPV car dossiers non vus en prépa CST

II-5 – Pôle Ressources : Direction de l'Achat Public : Organisation des fonctions achat et commande publique 12H

Commentaires de FO :

Pas de séminaire de restitution. Ou en tout cas, les OS n'ont pas été invitées.

La Durée de vie de l'organigramme précédent a été de : 2 mois ! C'est dire à quel point nos organisations sont très instables.

Bientôt à ce rythme, les délais de réorganisation se feront en semaines.

Dissociation acheteur public et juriste-conseil : OK c'est cohérent.

Compétences rares pour ces 2 métiers. Le Régime Indemnitaire de ces métiers doit être revalorisé. Ces agents exercent des missions à responsabilité, et disposent de compétences rares.

44 + 7 postes

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

III – Question inscrite à l'ordre du jour

III- 1 – Etude du rattachement métier des chargés de mission du CESER 12H15

Bien syndicalement.

*Vos Représentants **FO** au CST :*

Stéphane WAVRANT

Secrétaire Général

Lionel BERAL,

Secrétaire Général Adjoint

FIN