



Extraits de PV d'Instances

FO
la force syndicale

Bilan 2 mandats : Rétrospective de nos positions (CT & CST)

Expertise, Présence et Défense des Agents (2019-2025)

Syndicat Force Ouvrière - Région Hauts-de-France

FO
la force syndicale

Une ligne de conduite claire

Signer quand on gagne, s'opposer quand on perd.

 <p>Avancées concrètes (Primes, Emploi) VOTE POUR</p>	 <p>Injustices & Reculs (RI, Moyens, Santé) VOTE CONTRE</p>
---	--

Notre méthode : Une analyse technique précise de chaque dossier pour maximiser vos droits.



COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

DU 6 OCTOBRE 2025

II-3 – Rapport Social Unique (RSU) 2024

M. WAVRANT (FO).- Une intervention concernant le repère social pour commencer, ensuite sur le RSU.

Tout d'abord, sur le repère social, nous tenons à souligner la qualité des documents d'analyse qui ont été produits par la Direction des Ressources Humaines. C'est vraiment un travail de qualité.

Quelques éléments clés :

- On a 328 déprécarisations dans les lycées, dont on peut se féliciter ;
- On a un taux de travailleurs handicapés qui passe de 10,5 % à 11,63 %, donc une proportion qui ne cesse d'augmenter et qui interpelle sur l'état de nos personnels, surtout dans les lycées où se situent 70 % de ces collègues en situation de handicap ;
- Une moyenne de 51 ans dans les EPLE, c'est-à-dire que les plus âgés sont dans les lycées ;
- 36 métiers à haute usure professionnelle, c'est beaucoup. Sur le plan national, de toute façon, nous allons revendiquer le classement en catégorie active de ces métiers, avec évidemment des conséquences sur le droit à la retraite de ces agents.
- Sur les évolutions d'effectifs, que l'on retrouve page 9, dans les lycées, même analyse que d'autres collègues : on a une baisse constante de permanents dans les lycées depuis 2016, avec une légère augmentation entre l'année dernière et cette année. Cependant, globalement, par rapport à 2016, c'est une baisse constante de permanents. Puis, un niveau toujours très élevé de non-permanents dans les lycées, puisque l'on a plus du double de non-permanents par rapport à 2016. À cela, on ajoute 70 contrats de projet au total.

Pour notre organisation, nous reconduisons nos remarques des années précédentes : réduction des emplois permanents et augmentation de la précarité n'ont jamais permis de faire face aux enjeux à long terme d'une collectivité aux compétences et aux missions pérennes.

Concernant le rapport social unique, habituellement, il répond à un formalisme tout particulier, qui permet peu aisément l'analyse. Cependant, ce document a évolué l'année dernière et intègre donc désormais le fameux Index Note.

Pour rappel, d'ailleurs, notre organisation syndicale réclamait depuis de nombreuses années en CST, en FSC, etc., que cette analyse soit produite. Nous félicitons donc à nouveau cette évolution guidée par la réforme de la loi de transformation de la fonction publique, qui aura eu au moins cet effet positif d'analyse et de comparabilité entre les collectivités.

Concernant l'index ou indice égalité femmes-hommes, la note de notre collectivité était en 2024 de 76 sur 100, alors que l'article 1 du décret 2024-802 place la cible à un résultat supérieur ou égal à 75 points. La note était donc très légèrement supérieure au plancher légal, d'où notre commentaire de l'époque : « On s'en sort, certes, mais de justesse ! » De justesse en termes de délai et de justesse en termes de score.

Quelles évolutions depuis l'année dernière ? FO a encore enquêté, évidemment, et travaillé sur les chiffres déjà publiés par les autres collectivités.

Pour la Région Normandie, on passe de 97 à 89 sur 100, pour la Région Auvergne-Rhône-Alpes de 91 à 78, pour la Région Occitanie de 83 à 80, pour la Région Île-de-France de 80 à 93, pour la Région Centre-Val de Loire de 69 à 89. La MEL, que nous avons déjà comparée l'année dernière, baisse aussi de 94 à 89. Parmi les mauvais élèves, la Région Pays de la Loire passe de 80 à 73. Toutefois, le score de la Région Hauts-de-France nous inquiète, puisque nous passons désormais de 76 à 70 sur 100. Notre collectivité se situe donc en zone de relégation, avec une note de bas de classement qui, au regard des autres régions, pourrait même nous faire passer pour la lanterne rouge. Nous avons eu ces confirmations avec la publication de tous les index des collectivités.

Pour nous, ce résultat de notre Région n'est pas satisfaisant. Ce qui nous étonne est que ce résultat n'est pas en relation avec l'adoption de notre deuxième plan égalité femmes-hommes. Au regard des ambitions annoncées par la Région, ce score est évidemment décevant.

Sur ces sujets, notre position a toujours été que les plans régionaux égalité femmes-hommes sont certes louables, mais également trop flous et trop peu ambitieux. Idem concernant les critères de LDG sur l'égalité femmes-hommes, que nous avons toujours considérés comme étant flous et peu clairement définis. Rien d'étonnant à ce que ces critères soient incompris des agents, incompris des OS et incompris, d'ailleurs, de beaucoup de managers de la collectivité. À chaque demande de clarification, cela paraît toujours aussi difficile.

En conclusion, au regard de nos relances demeurées sans effet sur ces sujets pendant toutes ces années, nous ne trouvons malheureusement rien d'étonnant à ce que notre score sur l'égalité femmes-hommes soit finalement peu élevé et désormais au « ras des pâquerettes ». De manière redondante, le décret ajoute même que le comité social territorial compétent est informé des résultats et actions pour supprimer les écarts de rémunérations. Sur ce point et avec la note que nous avons obtenue, nous restons aussi sur notre faim, puisque les décrets 2024-801 et 802 prévoient justement que la collectivité doit indiquer les objectifs qu'elle va se fixer avant le 15 novembre pour modifier ce score.

Malheureusement, M. FONTAINE n'est pas présent. L'année dernière, c'est lui qui était intervenu sur ce sujet. Il nous interpellait l'année dernière sur la comparaison entre les chiffres des collectivités, notamment par une comparaison entre une Mercedes et une 2CV.

Nous avons bien peur que notre véhicule régional ait encore pris quelques coups supplémentaires et que notre côte à l'Argus des Régions soit particulièrement faible. Dommage pour l'égalité professionnelle, dommage pour notre attractivité régionale.

C'est la raison pour laquelle nous aurons un avis défavorable sur le RSU. Merci.

VOTE	CGT 5	CFDT 5	FA 3	UNSA 1	FO 1	TOTAL
POUR			3			3
CONTRE	5	5		1	1	12
ABSTENTION						
NPPPV						

Avis défavorable.

M. WAVRANT (FO).- Défavorable, compte tenu de l'évolution des éléments en la défaveur de l'égalité femmes-hommes. Merci.