



CST
du 6 octobre 2025

FO prend position en CST !

Commentaires et positions de vote de FO



FO au service du progrès pour les agents

I - Adoption du procès-verbal du 23 juin 2025 : 9H30

PV conforme aux échanges avec notre syndicat FO

AVIS FAVORABLE

II - Rapports pour avis

De manière classique, en introduction, FO annonce la position de vote qu'il s'appliquera pour les organigrammes, les transformations de poste des agents, voire sur certains dossiers de fond.

POSITION DE VOTE DE PRINCIPE DE FO

- 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 DÉFAVORABLE

II-1 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi 9H45

Poste 1 : A3 à A2.2

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE *a fortiori lorsque le poste est occupé par un agent (Amélioration du régime indemnitaire)*

Poste 2 : A3 à A3

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 3 : B1 à A3

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 4 : A3 à A3

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 5 : B1 à B1

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 6 : B3 à B2

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE a fortiori lorsque le poste est occupé par un agent
(Amélioration du régime indemnitaire)

Poste 7 : A2.2 à A3

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 8 : C1 à B1

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE a fortiori lorsque le poste est occupé par un agent
(Amélioration du régime indemnitaire)

Poste 9 : A2.2 à A3

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 10 : A2.2 à A2.2

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 11 : A3 à A2.2

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 12 : A2.2 à A2.2

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 13 : A2.2 à A2.1

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE a fortiori lorsque le poste est occupé par un agent
(Amélioration du régime indemnitaire)

Poste 14 : A3 à A3

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 15 : A3 à A3

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

II-2 – Modalités d'organisation du travail sur 2026 **10H15**

Commentaires de FO :

1. MODIFICATION DES MODALITES DE MISE EN OEUVRE DE LA FORMULE 3

Ou dit plus facilement : instauration d'une Formule 3bis : nouvelle formule de TT pour les agents des services

Le syndicat **FO** a toujours eu une position constante sur les formules de temps de travail, ce dès l'adoption des nouveaux règlements intérieurs, rendus nécessaires par la fusion des Régions en 2016 :

FO demeure favorable à la liberté des agents de s'organiser et de bénéficier d'un maximum de formules de temps de travail aux dispositions les plus étendues.

Nous renvoyons donc aux positions de **FO** en commission égalité femmes hommes du 5 juin 2025 (page 33 du PV) :

« Sachez que nous soutenons cette proposition de formule supplémentaire, car notre position consiste à permettre aux agents de s'organiser le plus librement possible concernant leur temps de travail au sein de la collectivité. Cela favorise ainsi une meilleure organisation du personnel et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. »

Cette nouvelle formule 3bis répond particulièrement au vœu des parents séparés ayant une garde d'enfants alternée.

On ne peut évidemment que regretter que les agents des lycées (qui constituent le plus gros des effectifs de notre collectivité) ne puissent bénéficier de ce type de facilités.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

2. ORGANISATION DU DEPARTEMENT DU NUMERIQUE EDUCATIF DE LA DIRECTION DES POLITIQUES EDUCATIVES

Ou dit plus facilement : évolution du TT des agents techniques informatiques

Le syndicat **FO** a toujours eu une position constante sur ces sujets :

FO demeure favorable à la liberté des agents de s'organiser et de bénéficier d'un maximum de formules de temps de travail aux dispositions les plus étendues.

L'annualisation du temps de travail de ces agents étant devenue caduque, il est logique d'intégrer ces agents au TT de droit commun des services.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

3. DETERMINATION DES JOURS DE RTT FIXES 2026

Commentaire de FO :

4 jours de RTT fixes :

- Vendredi 2 janvier 2026
- Vendredi 15 mai 2026

- *Lundi 25 mai 2026 (journée de solidarité)*
- *Lundi 13 juillet 2026*

*Pour le syndicat FO, la réalité est bien que les RTT fixes sont **des RTT imposées**, qui sont d'ailleurs posées en premier sur Tempo, sans aucune liberté et d'ailleurs aucune action des agents.*

Les agents du versant Nord de la Région Hauts-de-France ont connu un système de RTT totalement libres (et non fixes) qui fonctionnait très correctement à la fois pour les agents comme pour les services.

L'organisation actuelle impose la prise de RTT à des jours déterminés unilatéralement par l'employeur.

D'ailleurs, cette organisation laisse toujours à penser que le lundi de Pentecôte est bien un jour férié pour les agents régionaux. Or, il s'agit bien d'un jour travaillé, et d'une fermeture des services imposée sur le compte des RTT des agents.

Pour rappel, comme par hasard, la journée de solidarité tombe toujours... le lundi de Pentecôte.

*En conclusion, **on a supprimé nationalement un jour férié, et donc décidé de le rendre travaillé, et en même temps, localement, on impose aux agents de ne pas venir travailler à cette date**, ce qui ressemble quand même énormément à un jour férié... un comble qui se fait évidemment sur le compte des RTT des agents.*

FO est favorable à la liberté de s'organiser pour les agents régionaux, et donc de choisir leurs jours de RTT.

*Le syndicat **FO** a toujours eu une position constante sur ces sujets : **FO demeure favorable à la liberté des agents de s'organiser.***

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Explications de vote : **FO** est favorable à la liberté de chacun de s'organiser, notamment concernant ses RTT, et forcément défavorable à des RTT imposées.

Commentaires de FO :

Habituellement, la présentation de ce rapport répond à un formalisme tout particulier qui permet peu aisément l'analyse.

Enfin, **ce document a évolué l'année dernière et intègre donc désormais le fameux INDEX NOTE.** Pour rappel, le syndicat **FO** réclamait depuis de nombreuses années (voir les PV de CST et CT des années précédentes) que cette analyse soit produite. Nous félicitons donc à nouveau cette évolution guidée par la réforme de la loi de transformation de la FP, qui aura au moins eu cet effet positif d'analyse ... et d'ailleurs 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'art 1^{er} du décret 2024-802 place la cible à « un résultat supérieur ou égal à soixante-quinze points. »

La note était donc très légèrement supérieure au plancher légal. D'où notre commentaire de l'époque : **Pour FO, on s'en sort certes, ...mais de justesse !**

De justesse en termes de délai...

(Le Décret 2024-801 art 3 précise que les indicateurs et l'index sont publiés au plus tard le 30 septembre sur le site internet de chaque employeur.

Avant le 15 octobre, ils devront avoir transmis au préfet une preuve de cette publication (index) sur leur site internet.

<https://www.maire-info.com/fonction-publique-territoriale/index-des-ecarts-de-remuneration-femmes/hommes-la-dgcl-fournit-le-mode-d%27emploi-article-28886>

... et De justesse en termes de score.

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

Pour la Région Normandie : passage de **97 à 89 sur 100**.

Pour la Région Auvergne Rhône Alpes : passage de **91 à 78 sur 100**.

Pour la Région Occitanie : passage de **83 à 80 sur 100**

Pour la Région Ile de France : passage de **80 à 93 sur 100**

Pour la Région Centre Val de Loire : passage de **69 à 89 sur 100**

Pour info le score de la MEL, voisine de quelques mètres de la Région est passé de **94 à 89 sur 100**.

<https://www.lillemetropole.fr/diversite-et-equalite>

Pour la Région Pays de la Loire : passage de **80 à 73 sur 100**

Le score de la Région Hauts-de-France passe quant à lui désormais de 76 à 70 sur 100.

Notre collectivité se situe donc en zone de relégation, et avec une note de bas de classement, qui au regard des autres régions pourrait même nous faire passer pour la lanterne rouge. (à confirmer avec la publication de tous les index)

Pour **FO**, 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 **2^{ème} plan égalité femmes hommes**. Au regard des ambitions annoncées par la Région, ce score est évidemment décevant.

Sur ces sujets, notre position à **FO** a toujours été que les actions des plans égalité femmes hommes régionaux sont certes louables, mais également trop floues et trop peu ambitieuses.

Idem concernant les critères des LDG sur l'égalité femmes hommes que nous avons toujours considéré flous, et peu clairement définis.

Rien d'étonnant à ce que ces critères soient en conséquence incompris des agents, incompris des OS, et même incompris de beaucoup, voire de quasi tous les managers de la collectivité.

Et à chaque demande de clarification de **FO** sur ce critère d'égalité en groupe de travail, en réunion, en commission, et en instances, les explications sont toujours aussi peu claires et évasives.

En conclusion, au regard de nos relances demeurées sans effet durant toutes ces années, le syndicat **FO** ne trouve malheureusement rien d'étonnant à ce que notre score sur l'égalité femmes hommes soit au final aussi peu élevé, et désormais au ras des paquerettes.

De manière redondante, le décret ajoute même que « **Le comité social territorial compétent est informé des résultats et actions** (mentionnées au premier alinéa », soit) **pour supprimer les écarts de rémunération.**

Et sur ce point, comme sur d'autres, là aussi, nous restons sur notre faim !

Pourtant, les décret 2024-801 et 802 prévoient bien que « La non-atteinte de la cible de 75 points impose à la collectivité ou à l'établissement public la production et la publication d'objectifs de progression sur leur site internet, avant le 15 novembre. »

Ces objectifs sont en l'occurrence totalement absents du rapport.

M. Fontaine, vous nous interpelliez l'année dernière sur la comparaison entre les chiffres des collectivités, et notamment d'une comparaison entre une Mercedes et une 2 CV...

Chez FO, 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 régionale ! Dommage pour notre attractivité régionale !

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Commentaire de vote : Compte tenu de l'évolution des éléments qui sont au final en défaveur de l'égalité femmes hommes : notre avis ne peut être que défavorable.

Commentaires de FO : Des avancées positives ...et des constantes !

Des avancées positives :

Une réduction à une année d'ancienneté dans le 10^{ème} échelon d'ATP2 pour un passage en ATP1. Et notamment une promesse d'augmenter les promotions à 183 promotions supplémentaires en 2026

Pour le reste :

La Clause de revoyure annuelle des LDG est toujours exclue.

Alors que les promotions, elles, demeurent annuelles.

La définition et l'application de certains critères de type femmes/hommes ne sont pas précisées. Un bilan de son application n'est pas présenté.

Un critère de différence pour l'Egalité femmes hommes de 3% nous est posé, sans que même à la lueur des textes transmis, la chose ne soit réellement compréhensible. Nous espérons des éclaircissements sur la mise en œuvre pratique, et une communication claire en direction des agents.

La promotion au grade d'agent de maîtrise reste conditionnée à occuper un poste B3 ou équivalents.

Hors le grade d'agent de maîtrise est un grade de cat C. Il y a pour **FO** une discordance complète entre le grade de cat C et le poste occupé qualifié B3 selon notre régime indemnitaire.

La politique régionale sur ce sujet amène donc à bloquer la promotion interne des agents de Cat C des lycées.

La revoyure globale du taux de promotion de 60% des agents de la collectivité, délibéré en 2016, n'est toujours pas envisagée à la hausse (voir délibération 20161373 du 13/10/2016).

Des Constantes :

LA POLITIQUE DES ENTONNOIRS SE POURSUIT

Les délais de carence foisonnent à souhait ; en cas de mutation (arrivée dans la collectivité : quelle marque d'attractivité ???), en cas de sanction, et même en cas de non sanction, puisqu'on a même un délai de carence entre 2 promotions !!! (voir annexe 2 des LDG)

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Explication de vote :

*Pour **FO**, La balance globale de avantages inconvenients des LDG penchent clairement dans la négative.*

Le maintien de trop nombreux critères entonnoirs invalidant pour la promotion des agents est un élément majeur en la défaveur de ce dossier.

II-5 – Déploiement de l’Intelligence Artificielle au sein de la Région 11H45

Commentaires de FO :

Tous les commentaires qui suivront sont rédigés sans recours à l’IA !

Pour **FO**, L’IA c’est « **La Course à l’échalote** », expression fleurie notamment usitée sous la plume de notre ancien DGS Laurent VERCRUYSE, dans un contexte évidemment bien différent.

L’IA est développée et expérimentée au plan mondial avec plus ou moins de succès. Elle est aussi largement utilisée par la population pour des fins récréatives (voire les starter packs notamment).

La problématique des droits d'auteur est rapidement expédiée.

Les conséquences écologiques de l’IA sont immenses, et le besoin en ressource naturelle en eau (douce) est considérable. Pour rappel, les ressources naturelles ne sont pas inépuisables.

Au milieu de tout cela, les collectivités territoriales, enfin surtout les plus importantes, se lancent quasi toutes dans la course au développement de l’IA.

La Région Hauts-de-France n'est pas en reste...

Des expérimentations ont fleuri dans les services.

Les retours sont pour le moins mitigés : Nous renvoyons aux conclusions du groupe de travail IA du 08/07/2025 auquel **FO** a évidemment participé.

L’IA sécurise-t-elle vraiment notre instruction ? réponse : pas vraiment.

L’IA allège-t-elle notre instruction ? réponse : pas vraiment.

Conclusions : L’IA au sein de la collectivité n'est pas encore au point pour nous aider.

Décision de la collectivité : il faut donc continuer !

Sur le Callbot RH, est-ce qu'il s'agit d'une demande des agents de la Région ? réponse : Non. ou en tout cas pas de la majorité des agents de la Région.

Pour le syndicat **FO**, La charte sur l’IA nous paraît une bonne idée pour éviter un emballage non maîtrisé, « une course à l’échalote effrénée ».

Toutefois, cette charte ne répond pas de manière précise à certaines questions que se poseront forcément les agents. Et parmi l'une d'entre elle, les agents se verront-ils dans l'obligation de mentionner le recours à l’IA sur les délibérations et annexes ?

De même, la mention en annexe de la Charte des interdictions formulées par L’IAct européen nous paraissait éclairant sur les pratiques internes à absolument éviter.

Bref, ...les contributions de **FO** sur l’IA ont été formulées au plan national notamment lors du sommet national sur l’IA qui s'est déroulée il y a peu.

L’IA est bien en marche, y compris dans notre collectivité. Mais l’IA est-elle réellement maîtrisée dans ses conséquences sur la sécurité des données, comme dans son impact social et sur l’environnement ? Pour **FO, La question demeure posée !**

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Commentaire de vote : Abstention de **FO**, En l'attente d'une étude d'impact sur la sécurité, l'impact social, et l'environnement suite au recours à l’IA en Région Hauts-de-France.

(Protection Sociale Complémentaire)

Commentaires de FO :

FO remercie tout d'abord la DRH sur le travail accompli et sur la qualité des documents produits, en particulier les simulations avec restes à charge.

L'état des lieux de ce dossier aboutit à ce jour à 2 conventions de participation facultatives.

Pour la Santé (Mutuelle) :

La Convention de participation prévoit 2 régimes, et 5 tranches de revenus

FO constate que le maintien du taux de participation employeur aboutit à une baisse des montants de participation de l'employeur.

Certains montants de participation employeur se réduisent conséquemment, jusqu'à presque 6 € mensuels, pour l'agent, tandis que les montants de participation employeur pour les conjoints et enfants sont réduits de quelques euros à quelques centimes d'euros (voir le passage de 15 à 14.25 pour les enfants).

Pour FO, nous aurions espéré une issue différente à ce réajustement :

La réduction des montants de participation employeur aurait dû amener à une réflexion sur l'augmentation du taux de participation employeur.

Certes, les simulations exposent bien la diminution du reste à charge pour toutes les couches d'agent de la collectivité. (enfin parfois de quelques centimes d'euros)

Il n'empêche que les dernières années ont bien démontré que les agents avaient aussi largement vues leurs cotisations augmenter, et contribuer fortement au rééquilibrage du contrat.

En un mot sur ce sujet, la contribution de la Région aurait dû augmenter.

Prévoyance (Garantie Maintien de Salaire) :

Une convention de participation avec un régime unique comprenant une couverture à 90% de la rémunération.

Là encore, le maintien du taux de participation employeur a un effet direct sur le reste à charge des agents.

Certes, les montants de participation employeur sont en hausse, mais dans le même temps, ...

Le reste à charge des agents augmente dans tous les cas de figure (voir les simulations).

Pour FO, nous aurions espéré une issue différente à ce réajustement :

L'augmentation du reste à charge de l'agent aurait dû amener à une réflexion sur l'augmentation du taux de participation employeur.

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

En conclusion :

Pour FO, l'équation est : Baisse des montants de participation de la Région en santé + Augmentation des restes à charge des agents en prévoyance = **BILAN NEGATIF**

Commentaires de FO :

FO est évidemment favorable au remboursement de trop perçus, ou en l'occurrence des sur cotisations des agents (20€ environ)

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

III – Rapport pour information

III-1 – Présentation du repère social 2024 (en même temps que le RSU)

Commentaires de FO :

Nous soulignons la qualité des documents d'analyse produits par la DRH.

Quelques éléments clés :

328 déprécarisations dans les lycées dont on peut se féliciter.

De 10.5 % à 11.63% de travailleurs handicapés : une proportion qui ne cesse d'augmenter, et qui interpelle sur l'état de nos personnels, surtout dans les lycées où se situent 70% environ de ces collègues

Moyenne de 51 ans dans les EPLE, les plus âgées sont donc majoritairement dans les lycées.

36 métiers à haute usure professionnelle, c'est beaucoup. FO revendique le classement en catégorie active de ces métiers (droit à la retraite dès 55 ans)

L'évolution des effectifs (page 9) dans les lycées depuis 2016 démontre :

- Une baisse constante de permanents dans les lycées depuis 2016, mais aussi
- Un niveau toujours très élevé de non permanents dans les EPLE (+ du double de non permanents par rapport à 2016)

70 contrats de projet au total.

POUR FO, Nous reconduisons nos remarques des années précédentes : REDUCTION DES EMPLOIS PERMANENTS ET AUGMENTATION DE LA PRECARITE N'ONT JAMAIS PERMIS DE FAIRE FACE AUX ENJEUX A LONG TERME D'UNE COLLECTIVITE AUX COMPETENCES ET AUX MISSIONS PERENNES.

BILAN NEGATIF

Bien syndicalement.

Vos Représentants FO au CST :

Stéphane WAVRANT

Secrétaire Général

Lionel BERAL,

Secrétaire Général Adjoint

FIN