



Comité technique du 11 juillet 2022 Commentaires et votes de FO

I - Adoption des procès-verbaux :

I-1 – du 9 mai 2022

Avis de FO : Avis favorable.

Explication de vote :

Le syndicat FO valide les PV et comptes rendus du Comité technique, qui sont établis sur la base du travail du sténotypiste et qui retranscrivent le plus fidèlement les échanges intervenus en séance.

Le syndicat FO ne cautionne, ni ne valide les Comptes rendus régionaux des Groupes de travail qui retranscrivent de manière totalement approximative les échanges intervenus en réunion.

I-2 – du 23 mai 2022

Avis de FO : Avis favorable.

Explication de vote :

Le syndicat FO valide les PV et comptes rendus du Comité technique, qui sont établis sur la base du travail du sténotypiste et qui retranscrivent le plus fidèlement les échanges intervenus en séance.

Le syndicat FO ne cautionne, ni ne valide les Comptes rendus régionaux des Groupes de travail qui retranscrivent de manière totalement approximative les échanges intervenus en réunion.

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 :

- Cas N°1 : *En cas de diminution globale des effectifs ou de suppression brute de postes, et de revalorisation négative du poste, FO est systématiquement défavorable.*

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

- Cas N°2 : *En l'absence de diminution globale des effectifs, et en l'absence de revalorisation des postes, ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents, FO s'abstient.*

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

- Cas N°3 : *En l'absence de diminution globale des effectifs, et en cas de requalification des postes incluant une revalorisation positive pour les agents, FO est favorable.*

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

SUR LE FOND : AU REGARD DES POSTES CONCERNES

II-1 – Création du Pôle Stratégie Régionale

Commentaires de FO :

L'évolution envisagée porte essentiellement sur la dénomination du Pole et n'appelle par principe que peu de commentaires de FO.

Nous notons avec intérêt Page 3 du rapport :

« S'agissant du besoin de stabilité exprimé par les agents et prôné par les encadrants, il a bien été intégré à la démarche initiée »

Preuve en est s'il était nécessaire que nos revendications sur la stabilité des organisations sont largement fondées et partagées au sein de la collectivité par les agents et les encadrants.

Pour le reste, les effectifs restent constants : 6 agents.

- *Cas N°2 : En l'absence de diminution globale des effectifs, et en l'absence de revalorisation des postes, ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents, FO s'abstient.*

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

II-2 – Pôle Stratégie Régionale : ajustement de l'organisation de l'agence Hauts-de-France 2020-2040

Commentaires de FO :

L'évolution envisagée porte essentiellement sur l'organisation interne avec une stagnation des effectifs de 64 postes au sein de l'Agence HdF 2020 2040.

- *Cas N°2 : En l'absence de diminution globale des effectifs, et en l'absence de revalorisation des postes, ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents, FO s'abstient.*

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

II-3 – Pôle Territoires et Transitions : ajustement de l'organisation de la direction de l'agriculture et du développement rural

Commentaires de FO :

Le constat est celui d'un énième transfert de compétences et d'effectifs vers la Région.

Une constante de la politique de l'Etat : dès lors qu'une politique peine à la mise en œuvre par les services de l'Etat, on transfère au mieux, au plus vite et souvent à la Région.

Comme à l'accoutumé les compensations de ces transferts seront à examiner avec la plus grande attention.

Passage de 66 à 91 postes pour cette Direction

- *Cas N°3 : En l'absence de diminution globale des effectifs, et en cas de requalification des postes incluant une revalorisation positive pour les agents, FO est favorable.*

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

II-4 – Pôle Compétences et Accompagnement Interne : mise en place d'une mission « Evolution des modes de travail »

Commentaires de FO :

Sur la forme et la création de ce poste :

Pour FO, Le constat à nouveau est que l'on déshabille Paul pour Habiller Pierre. Et pour le coup, c'est bien Pierre qu'on habille !

Nous sommes confrontés à des mini Cellules composées de 3, 2, et même 1 agent aujourd'hui.

Cette structuration interpelle FO sur le collectif envisagé (surtout pour 1 agent seul dans sa mission).

Encore une nouvelle application du principe régional de la Tout d'Ivoire ! et qui n'est pas sans nous rappeler de la fameuse procédure TI DSP (Tour d'Ivoire et Dégâts Sismiques Permanents) dédiée aux réorganisations.

Sur le sujet de fond et la modification des espaces de travail des agents.

Dans ce dossier, et avant même d'en avoir discuté avec les OS, il est prévu comme feuille de route pour un nouveau directeur, des aménagements collectifs de travail, des espaces de travail collectifs de type espace de co-working. Cette enthousiasme régional vous pousse déjà à envisager les fameuses Bulles de créativité évoquées en réunion préparatoire ! Pour résumer, un copier coller des espaces existants à la MEL et qui ne satisfont que les architectes d'intérieur en mal de surface à travailler, ...mais pas du tout les agents de la MEL que FO HdF a déjà eu l'occasion de rencontrer à plusieurs reprises.

Missions

Le directeur de mission devra piloter, en coordination avec les directions concernées, les impacts managériaux, RH et immobiliers. Il sera en charge du pilotage et de la mise en œuvre de cette thématique. Les principales missions seront de :

- 1) Améliorer la qualité de vie au travail par l'aménagement de nouveaux espaces collectifs permettant de développer la cohésion, et d'améliorer les activités professionnelles à partager entre agents en proposant des aménagements collectifs d'espace de travail à Lille et Amiens
- 2) Développer de nouveaux modes de travail et d'innovation, outillés par l'aménagement de nouveaux espaces de travail collectif (salles de réunion modulables et équipées, espaces de créativité, espaces de co-working, capsules de travail individuel, équilibre présentiel / distanciel,...). Il s'agira notamment de proposer aux agents de nouvelles modalités de travail modulables et adaptées aux

FO ne veut pas donner un aval à la mise en œuvre d'aménagements non négociés, notamment avec les OS.

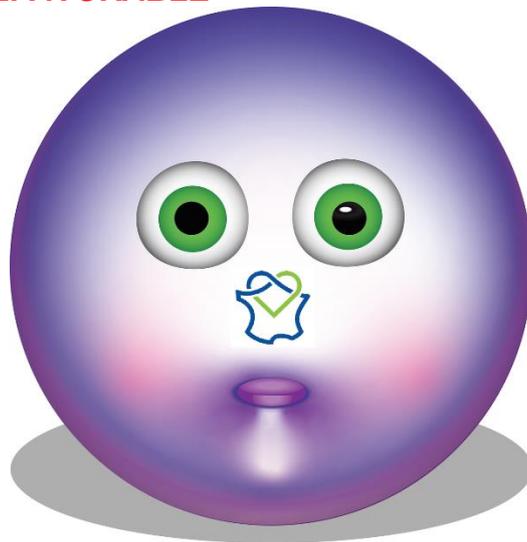
FO ne souhaite surtout pas valider la mise en œuvre d'open spaces au sein de la Région, qui ont déjà été testés au concret par certains agents, et qui ont engendré une véritable dégradation des conditions de travail des agents régionaux.

En conclusion :

FO ne cautionnera un directeur totalement isolé chargé de travailler sur le collectif des autres.

FO ne cautionne pas la création d'un poste de Directeur *Bulleur* !

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE



FO révèle la Photo de profil du nouvel arrivant en Région Hauts-de-France : Le Directeur Bulleur !

II-5 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi

1. B2 à B2

Abstention

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

2. B2 à B1

Favorable

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

3. A3 à A3

Abstention

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

4. création de 2 postes en C2 pour la surveillance. Mais l'organisation générale de la sécurité mériterait d'être rappelée.

Favorable

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

5. B2 à B2

Abstention

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Commentaires de FO :

Que dire sur les LDG ?

Un nombre important de groupes de travail auxquels FO a toujours tenu a participé.

Pourquoi autant de groupes de travail. La raison première est évidemment que les LDG comprennent plusieurs volets.

FO ne reviendra pas en détail sur tous ces volets parce qu'aborder chaque item serait redondant au regard des travaux déjà menés et aboutis, et ayant parfois donné lieu à adoption de plans spécifiques, ce qui est le cas pour le volet 5 concernant l'égalité femmes hommes.

FO relève aussi la présentation parfois angélique de l'historique des négociations ayant eu lieu depuis la fusion, qui nous ferait presque penser que la Région ressemble à la petite maison dans la prairie.

En résumé, beaucoup de réunions, beaucoup de remarques et d'interrogations. Et peu de réponses précises, et surtout peu d'avancées significatives.

Le point qui va le plus concerner FO et qui va intéresser au plus haut niveau les agents régionaux porte sur la possibilité de :

« Fixer des **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.** » En effet, (comme relevé) les CAP n'examinent plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021.

Que dire en la matière ?

LA POLITIQUE DES ENTONNOIRS SE POURSUIT

Le refus de revoir les taux de promotion interne qui ont été délibérés en 2016 et qui figent le taux de promotion à 60% au lieu des 100% largement mérités pour nos agents régionaux. Les délais de carence foisonnent à souhait ; en cas de mutation (arrivée dans la collectivité : quelle marque d'attractivité ???), en cas de sanction, en cas de non sanction, et même en cas de promotion !!!

Le flou artistique sur le critère genré : comment sera-t-il réellement appliqué ? La définition n'est pas claire, et les explications ne sont pas satisfaisantes. Le souhait de mixité affiché peut aboutir en pratique à l'effet inverse escompté.

Le syndrome de la Moule sur les promotions et avancement : vous ouvrez un peu et vous fermez tout de suite.

On ouvre les promotions sur le critère d'encadrement, mais uniquement pour 30 agents. Idem pour les agents volontaires à l'école des encadrants : uniquement pour 30 agents.

Pour FO c'est évidemment insuffisant.

Quelques Notes positives pour terminer :

L'école des encadrants nous apparait une bonne idée sur le principe. Permettre à des agents de se former pour devenir manager est une vraie opportunité qui sera appréciée par les agents. Mais des questions d'importance (portant posées) ne sont pas réglées : comment sont détectés les agents ? Peut-on être candidat spontané et retenu ? Quid en cas d'avis défavorable de la hiérarchie notamment au moment de l'EP ? Le dispositif sera-t-il cantonné aux agents de cat C ? Tant de questions posées et demeurées sans réponse. Enfin est envisagée la possibilité de valorisation du parcours par l'agent dans la perspective d'une promotion. Cette évolution est évidemment positive pour FO.

Mais on ne sait pas réellement à quel niveau sera placé ce critère.

Et surtout l'ambition régionale militerait pour une application de ce critère bien avant 2024...soit dès cette année en 2022.

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Explication de vote :

La balance globale de avantages inconvénients des LDG penchent très 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.

Pour FO, les LDG HdF ne nous apparaissent ni audacieuse, ni attractive. Il s'agit donc d'un pari manqué sur l'attractivité

A noter :

Suite à nos revendications, la Région a revu sa copie sur un point :

la promotion des agents ATP2 à ATP1 se fera désormais après 4 ans d'ancienneté dans le dernier échelon, pour 50 agents, chaque année, à compter de 2022.

Rapport pour information concernant les EMOP :

Commentaires de FO :

FO était bien présent pour les Groupes de Travail dédiés aux EMOP.

Est proposée une plus grande polyvalence au sein des équipes EMOP, pour affronter sereinement les missions de tous corps de métiers, mobilisés dans les lycées.

Pour FO, cette évolution des missions des agents est la résultante d'une perte de compétence réelle et parfois volontaire sur certaines missions techniques, entretenue d'ailleurs progressivement par la conclusion de contrats de prestations au secteur privé dans certains domaines (voire l'exemple du chauffage dans les lycées).

Ces évolutions alimentent une inquiétude légitime chez les agents régionaux concernés.

FO constate que ce dossier fait aujourd'hui l'objet d'un passage pour information, et se prononcera à l'aboutissement final de ce dossier.

Bien syndicalement.

Stéphane WAVRANT
Secrétaire Général FO
Lionel BERAL,
Secrétaire Général Adjoint
Elus FO

FIN