



CST
du 7 Octobre 2024

FO prend position en CST !

Commentaires et positions de vote de FO

I - Adoption des procès-verbaux : 9H30

I-1 – du 10 juin 2024

I-2 – du 9 juillet 2024

PV conforme aux échanges avec notre syndicat FO

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-1 – Pôle Travail : entreprises et emploi : ajustement de l'organisation de la Direction de l'Emploi (DEMP) 9H45

Commentaires de FO :

Un séminaire conclusif a bien eu lieu à Amiens, démontrant la concertation avec les agents sur certains points.

FO était le seul syndicat présent physiquement à Amiens le jour du séminaire, ce qui démontre encore une fois, si cela était nécessaire, notre volonté de défendre les droits de tous les collègues, sans discrimination de territoire.

D'ailleurs, le plus palpable dans l'organisation de ce séminaire fut l'ambiance de travail constructive et positive, qui était bien perceptible en présentiel à Amiens.

Pour rappel du contexte :

Nous avons pu assister il y a quelques temps au passage de mission Proch'emploi à Direction de l'Emploi, qui avait pour vocation d'institutionnaliser et de pérenniser cette mission régionale.

Notre commentaire en Comité technique d'octobre 2022 était le suivant :

« Cette évolution positive est de nature à sécuriser la position des agents régionaux et à rassurer notre organisation syndicale FO sur la pérennité de cette organisation.

Pour le reste, les effectifs sont en légère augmentation : de 37 à 38 agents.

La concertation au sein de la Direction est bien réelle.

La priorité régionale de l'Emploi justifierait toutefois l'augmentation des effectifs »

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE de FO

Les évolutions depuis ces modifications :

Comme on pouvait s'y attendre, les compétences de la Direction se sont étendues bien au delà de Proch'emploi.

Le budget est devenu aussi bien plus conséquent avec une exécution budgétaire à plus de 6 millions d'€.

Le contexte national est en pleine évolution. La loi pour le plein emploi a été adoptée fin 2023, avec pour objectif de faire de France Travail le guichet unique pour l'emploi.

En bref, tous ces changements ont justifié à juste titre de réadapter l'organisation de la Direction.

3 rendez-vous de concertation ont ainsi été organisés: 3 séminaires de travail en janvier, mars et juin 2024.

Des axes de travail ont été dégagés.

Et la Conclusion de ces échanges a abouti à 2 priorités :

- renforcer l'ancrage territorial par le recrutement de chargés de mission
- renforcer l'organisation par le recrutement de gestionnaires

L'originalité toutefois de la Direction de l'emploi est d'avoir associé la DQP pour **l'évaluation du dispositif** (via le service évaluation), et donc de mobiliser l'expertise de la collectivité, et d'éviter une évaluation et des préconisations en circuit fermé, à laquelle on assiste malheureusement assez fréquemment pour d'autres Directions au sein de la Collectivité.

Pour le reste :

Cette réorganisation est à effectifs constants à 39 postes depuis 2023, mais avec 1 poste supplémentaire par rapport à 2022.

- *Cas N°1 :*

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

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

FO tient à féliciter la concertation en continue avec les agents, ceci depuis de nombreuses années, la qualité du travail fourni par les agents, et l'ouverture d'esprit de la Direction perceptible notamment par son recours à l'évaluation interne.

II-2 – Pôle Education et avenir des jeunes : ajustement de l'organisation des équipes mobiles travaux de la Direction Equipements et Patrimoine Lycées (DEPL) 10H

Commentaires de FO :

Commentaire de vote :

Aucun séminaire conclusif n'a été organisé associant les Organisations syndicales.

Evolution des effectifs tend à une stagnation : réorganisation à effectifs constants.

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

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

II-3 – Pôle Ressources et supports techniques : proposition de fermeture de l'atelier reprographique d'Amiens de la Direction des Moyens Institutionnels (DMI) 10H15

Commentaires de FO :

Comme ce sera le cas pour les Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi qui suivront :

Poste 1 : B3 à B2

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 2 : C2 à B2

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

a fortiori sur un poste occupé par des agents.

- *Cas N°1 :*

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

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

II-4 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi 10H30

Poste 1 : A2.2 à A3

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 2 : B1 à A3

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 3 : B2 à B2

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 4 : A3 à A3

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 5 : B2 à A3

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 6 : A3 à A2.2

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 7 : A2.2 à B3

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 8 : A2.2 à A2.2

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 9 : Création d'un poste A3

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Commentaire de FO :

Comme à l'accoutumé, FO reprendra la Synthèse des commentaires et remarques émises en Commission Formation, en l'occurrence celle du 11/04/2024.

Sur la forme :

le syndicat FO tient à souligner la qualité du travail fourni par les équipes de la DRH pour la mise au point de ces documents.

On sent réellement une montée continue en expertise sur cette commission en raison de l'analyse comparative pluriannuelle.

Sur le fond :

FORMEO : un outil encore en gestation. (page 5)

Aujourd'hui, Si l'on regarde en détail les chiffres en comparant les 3 années précédentes, le nombre des demandes des agents des lycées remontent clairement, tandis que la formation des agents des services reste stable autour de 60%.

En conclusion, pour FO, cet outil encore en gestation, et n'a pas encore atteint son rythme de croisière.

Ce bilan démontre également 2 points majeurs pour notre collectivité :

- Le Rôle majeur des FIO dans la formation des agents régionaux
 - La Baisse de l'absentéisme en formation, due en grande partie à la territorialisation des formations
- = 2 revendications majeures portées par FO sur lesquelles nous reviendrons.

En général :

FO souligne l'engagement des collègues régionaux qui ont souhaité continuer à se former malgré certaines contraintes professionnelles (nécessité de service), familiales, de frais ou d'outil dédié à la formation. FO félicite les collègues régionaux pour leur sens du service public.

Les agents retrouveront l'intégralité de nos commentaires dans le compte rendu spécifiquement dédié. (voir notre site internet)

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

II-6 – Rapport Social Unique (RSU) 2023 11H15

Commentaire de FO :

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

Il s'agit essentiellement de données brutes, sans une comparaison avec les années précédentes. Du coup, notre analyse se concentrait essentiellement sur le repère social annuel.

Enfin, **ce document a évolué et intègre notamment l'INDEX NOTE.**

Le syndicat FO réclamait depuis de nombreuses années (voir les PV de CST et CT des années précédentes) que cette analyse soit produite. Notre vœu a enfin été exaucé. Nous félicitons 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 permettre de sanctionner certaines collectivités. (les sanctions pouvant aller de 25 à 45 000 euros).

Concernant l'index ou indice égalité femmes hommes :

La note de notre collectivité est 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 est donc très légèrement supérieure au plancher légal.

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>

De justesse en termes de score :

Pour la Région Ile de France : le score est de **80 sur 100**.

Pour la Région Réunion : **89 sur 100**. <https://www.regionreunion.com/aides-services/article/resultats-de-l-index-egalite-professionnelle>

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

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

Pour la Région Normandie : **97 sur 100**. <https://www.normandie.fr/une-region-engagee-pour-legalite-femmes-hommes>

(Pour les entreprises du secteur privé, la note moyenne en 2023 est de 88 sur 100.)

Pour FO, ce résultat de notre Région n'est pas satisfaisant.

Ce qui nous étonne d'autant 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, nous aurions pu nous attendre à un score beaucoup plus élevé.

De même, nous attendons pour la suite une analyse détaillée qui établit concrètement les différences entre les femmes et les hommes à partir du RSU : des demandes ont déjà été formulées pour les LDG et le plan égalité régional. Nous demeurons dans la continuité en attente de précisions.

En résumé : la grande nouveauté de ce RSU (Rapport Social Unique) est de permettre enfin de jauger les efforts de la collectivité en matière d'égalité femmes hommes.

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, nous avons toujours considéré que ces éléments sont flous, et que les critères ne sont pas définis clairement.

Ces critères sont en conséquence incompris des agents, incompris des OS, et même incompris de beaucoup, voire de quasi tous les managers.

Et à chaque demande d'explication et 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.

Enfin, dernier point, conformément au décret déjà cité (art 3) : la Région doit publier les résultats obtenus et «*les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération*».

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 !

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Commentaire de vote : Compte tenu de ces éléments qui sont au final en défaveur de l'égalité entre agents et agentes : avis défavorable.

II-7 – RTT fixes 2025 11H30

Commentaire de FO :

5 jours de RTT fixes :

- Vendredi 2 mai 2025
- Vendredi 9 mai 2025
- Vendredi 30 mai 2025
- Lundi 9 juin 2025 (journée de solidarité)
- Vendredi 26 décembre 2025

*En réalité, ce sont **des RTT imposées**, qui sont posées en premier sur Tempo, sans aucune liberté 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 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 un jour férié pour les agents régionaux.

Or, il s'agit bien d'un jour travaillé, et d'une fermeture des services imposée et réalisée sur le compte des RTT des agents.

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

*En résumé, **on supprime nationalement un jour férié et en même temps, localement, on impose aux agents de ne pas venir travailler à cette date**, ... un comble qui se fait sur le compte des agents.*

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

✓ Avis de FO : Défavorable

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

II-8 – GAMH : bilan de la première vague 11H35

Commentaire de FO :

Sur le fond :

FO indique que nous n'avons jamais été contre la GAMH, mais sur la manière dont elle a été mise en œuvre.

En effet, ce qui est inquiétant, c'est de voir que déjà lors de la première vague, qui ne concerne que 10 % des lycées (27 établissements sur 272), l'institution régionale supprime 50 postes. Qu'en sera-t-il pour l'ensemble des 272 lycées ?

Deuxième point, dans le rapport, il est indiqué que les titulaires sont prioritaires, alors que dans les faits, ce n'est pas le cas, avec preuve à l'appui si besoin. FO demande donc que les titulaires ne soient pas lésés, tout en réaffirmant notre soutien à la déprécarisation rapide des contractuels.

Sur la forme :

Les Transformations de postes dans les lycées qui sont présentées en Annexe 4 sont déjà entérinées, alors que celles des services sont présentées pour avis au fil de l'eau ... avant la transformation.

Nous constatons donc un régime juridique différent en fonction de la nature de l'agent, ...qui ne se justifie pas au regard des textes sur le Comité Social Territorial.

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

II-9 – Mesures d'ajustement liées à la rentrée scolaire 2024 11H50

Commentaire de FO :

Changement d'affectation sans impact sur le régime indemnitaire :

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

III – Rapports pour information

III-1 – Rapport d'activité du Référent Laïcité 2023 12H05

Commentaire de FO :

Nous soulignons la qualité du travail fourni par les équipes, et notamment par le biais des FIO.

Le syndicat FO note avec intérêt que :

« (Les référentes laïcité ayant été saisies depuis leur nomination), un bilan de ces saisines a été réalisé. 16 saisines ont été recueillies et traitées entre octobre 2022 et décembre 2023. Les demandeurs sont à 44% des encadrants et 37% des agents. Les saisines concernent en majorité le port de signes religieux. (69% des saisines) »

Notre interpellation sera donc de bon sens. Ne peut-on pas envisager **une communication précise des règles sur le port ou non des signes religieux**, dans les EPLE et dans les services ?

Ces outils permettraient d'aider les collègues régionaux.

III-2 – Bilans des ajustements organisationnels 12H20

Commentaire de FO :

Pour rappel, la conduite normale de tout projet doit se terminer par un bilan des actions mises en œuvre, pour permettre à nouveau de tirer des enseignements, et envisager de nouvelles évolutions. Nous renvoyons sur ce point à la méthodologie de la conduite de projet (et plus particulièrement à la Roue de Deming) qui rend incontournable la réalisation d'un bilan.

En conséquence, nous félicitons le travail de bilan réalisé par les Directions, à communiquer évidemment aux agents des Directions concernées.

III-3 – Point d'étape sur la Protection sociale complémentaire (PSC) 12H35

Commentaire de FO :

1. Pour FO, Nous sommes favorables à une **convention de participation** en faveur des agents. Tout autre choix de type labellisation n'aboutira qu'à un éparpillement des offres, préjudiciable à la couverture des agents et au niveau de couverture des agents.
2. Nous sommes favorables chez FO à ce que la **prochaine convention couvre pour la prévoyance, non seulement le traitement de base des fonctionnaires, mais également le régime indemnitaire**, qui peut représenter une part très importante de la rémunération des fonctionnaires. D'autres régions s'y emploient, allons dans ce sens !

III-4 – Méthodologie relative aux changements organisationnels 12H50

Commentaire de FO :

Nous avons exhumé les archives du CST pour ce point : Soit le CT du 09/05/2022 :

Nos remarques étaient les suivantes :

L'opportuniste organisationnel

« En résumé, beaucoup de réorganisations ont été imposées aux agents régionaux.

Sur la procédure :

*FO reste toujours étonné que la décision de réorganiser soit prise avant même l'étape d'un **constat partagé** avec les agents régionaux.*

Cette situation fera perdurer certaines pratiques actuelles d'« opportuniste organisationnel. »

Cette situation permettra de poursuivre la pratique de rebattre les cartes à l'arrivée d'un nouveau Directeur ou Directrice, ce qui n'a parfois absolument aucun lien avec l'efficacité de l'action régionale,

Les délais de carence

« Ce document n'apporte pas des garanties supplémentaires aux agents. La somme des avantages est très peu conséquente. Le délai de carence de 2 ans entre les réorganisations est par exemple absent. »

Le Comité de suivi organisationnel ou la réunion aigue

Mieux encore, avec cette procédure, les OS gagnent une réunion mensuelle de suivi des réorganisations, qui s'ajoute à un agenda social totalement instable et déjà largement saturé.

Pour rappel, FO n'est pas en demande d'une réunion mensuelle supplémentaire purement formelle, qui serait censé attester de la bonne concertation de façade.

En conséquence :

Pour FO, Toutes ces remarques demeurent valables.

Nous restons sur un avis strictement identique concernant les réorganisations ou les ajustements : concertation, stabilité.

Forcément, nous félicitons le changement majeur de cette nouvelle Méthodologie, c'est-à-dire, la suppression des comités Théodule, ou comités de suivi organisationnel, ou autrement dits comités inutiles et redondants par rapport à la réunion préparatoire de CST, nous sommes évidemment favorables.

III-5 – Dérogation au contingent des 25 heures dans le cadre de circonstances exceptionnelles pour le métier de chauffeur 13H05

Commentaire de FO :

Le respect de la réglementation nationale n'a pas pour objectif de développer des dérogations locales à la durée du temps de travail. Ces exigences nationales sont guidées par le bien être des travailleurs, qui ont aussi un droit au repos.

III-6 – Revalorisation salariale d'une catégorie d'apprentis

Commentaire de FO :

L'acquisition de nouveaux droits et la possibilité d'émarger à la prime d'activité ne peuvent qu'emporter l'assentiment de FO.

Bien syndicalement.

Vos Représentants FO au CST :

Stéphane WAVRANT

Secrétaire Général

Lionel BERAL,

Secrétaire Général Adjoint

FIN