



CST
du 30 mars 2026

FO prend position en CST !

Commentaires et positions de vote de FO



FO salue la fin de mission NMOT :

A quand la stabilité des organisations et la fin des réaménagements ???

I - Adoption du procès-verbal du 1er décembre 2025 : 9H30

PV conforme aux échanges avec notre syndicat FO

AVIS FAVORABLE

Commentaire de vote :

Nous tenons à féliciter le travail du sténotypiste qui est de très grande qualité. Nous espérons pouvoir disposer de cette expertise le plus longtemps possible. Et pour cause...

Concernant les propos tenus lors de la séance du 1^{er} décembre, nous relevons à la page 37 une intervention selon laquelle « FO ne peut donc pas siéger toute seule et se représenter seule à un CST ou un ancien comité technique. Il faut quand même le dire. »

Le syndicat FO tient à exprimer que ces derniers propos sont évidemment faux, sur un plan juridique, comme sur un plan factuel.

En effet, juridiquement, le quorum n'est requis qu'à la première convocation du CST. Juridiquement encore, la reconvoqueation a lieu dans les 8 jours suivants...mais la date de nouvelle séance peut être bien plus tardive, parfois 1 mois plus tard.

Factuellement, le 04/03/2019 à Amiens, le syndicat FO a bien siégé seul, conformément au vote unanime des adhérents de FO en ce sens.

A ce titre, M. BERTRAND et Mme FOURE ont adressé un message à tous les agents le 04/03/2019 à 16h55 pour les en informer, et pour saluer « leur sens des responsabilités et leur bonne composition, malgré les insultes qui leur ont été proférées. »

Donc, oui, très clairement, FO peut bien siéger seule parfois à certains endroits ! et oui, le précédent de 2019 démontre que c'est bien déjà arrivé !

Les propos cités de ce PV sont donc mensongers et infondés.

II - Rapports pour avis

De manière classique, en introduction, FO annonce la position de vote qu'il 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 DEFAVORABLE

II-1 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie

d'emploi 9H45

Poste 1 : B1 à B1

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 2 : B1 à A2.2

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 3 : C2 à C2

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 4 : C2 à C2

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 5 : C2 à A3

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 6 : B1 à A2.2.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 7 : A2.2 à A3

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 8 : B1 à A2.2.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 9 : B1 à A2.2.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 10 : A2.1 à A3

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 11 : A2.2 à A3

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 12 : A2.2 à A3

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 13 : A2.2 à A3

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 14 : B1 à B1

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 15 : A3 à B2

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Poste 16 : A3 à A2.2

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

II-2 – Pôle Compétences et Accompagnement Interne : fin de la Mission « évolution des modes de travail » 10H15

Commentaires de FO :

Sur la forme :

Un rapport en forme d'adieu par rapport à une mission.

Et quelle mission : puisqu'elle consistait, pour simplifier à l'extrême, à mettre en place le flex office au sein de notre collectivité.

1 mission qui aura été quasi monopersonnelle !!! 1 mission avec 1 personne, engendre classiquement le recours à 1 chargé de mission ou un contrat de projet. Le choix de l'exécutif s'est porté sur un Directeur.

Il faut dire que l'ampleur du projet méritait de supporter un certain poids sur les épaules.

Sur le fond :

Un rapport qui permet de tourner la page pour les personnels en responsabilité de cette mission. Mais aussi une évolution de l'organisation des modes de travail qui aura engendré de profonds changements au sein de la collectivité.

Jugez du peu : 80 déménagements sur une période de 2 ans et demi. Des espaces divers et variés, dont l'appropriation et la satisfaction restent à mesurer sur le long terme.

Des réunions et des livrables, dont le tout dernier guide des bonnes pratiques de travail, que les agents auront prochainement la joie de découvrir : un document fourre-tout qui parcourt sommairement aussi bien des règles de bien vivre ou de sécurité, que des règles de gestion de l'essuie tout ou de bien être des plantes de bureau...

Le syndicat **FO** ne pourra que regretter sur le sujet des Conditions de travail, que l'ARACT, citée dans le plan du même nom, ne soit plus associée aux groupes de travail, dont les résultats ont été parfois, il faut bien le dire, très surprenants. Nous renvoyons sur ce sujet aux groupes de travail ayant permis un retour totalement décomplexé des agents sur les conditions de travail et les valeurs au travail. Nous renvoyons surtout sur ce point au compte rendu réalisé par l'ARACT pour le GT du 17/04/2024, que l'on peut qualifier de perle rare, ...mais qui préfigurait déjà les derniers enseignements du baromètre santé social.

Sans développer plus en avant sur d'autres points, le syndicat **FO** regrette évidemment la non adoption d'une Charte de la déconnexion, comme d'une Charte des temps (revendications continues de FO).

Enfin, nous constatons, ce que confirme le dernier GT Plan ARACT, que le flex-office n'a généralement pas été, pour beaucoup d'agents, comme on pouvait s'en douter, dès le début de cette mission, un facteur d'amélioration des conditions de travail.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Explication de vote :

FO est favorable à cette fin de mission, qui rimera pour les agents avec stabilité des organisations et fin des réaménagements.

II-3 – Pôle Stratégie Régionale : proposition d'organisation du service administratif et financier mutualisé de la Direction REV3 et de l'Agence Hauts-de-France (AHDF) 2020

2040 10H30

Commentaires de FO :

Sur la forme :

Pas de séminaire de concertation avec les OS. Le dernier CST de 2025 nous présentait de manière très intéressante une mutualisation de 2 SAF, en concertation et avec un séminaire conclusif avec les OS. Visiblement, la procédure régionale idoine n'est pas parvenue jusqu'aux oreilles de REV3 et de AHDF !

Sur le fond :

Nous supposons une amélioration du fonctionnement dont on peut se féliciter de manière globale. Mais à effectifs constants.

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

II-4 – Pôle Mobilités, Infrastructures et Ports : proposition d'organisation de la Direction de la mer, des ports et du littoral (DMPL) 10H45

Commentaires de FO :

Sur la forme :

Pas de séminaire de concertation avec les OS

Une AG en novembre 2025 (soit il y a plus de 4mois). (N'étant pas adhérent de la DMPL, sur un strict plan juridique, nous ne pouvons normalement pas participer à ces travaux). D'ailleurs, nous nous étonnons de la tenue d'une AG par une direction. La DMPL serait-elle devenue une entité autonome à personnalité juridique distincte de la collectivité ???

Sur ce point, la procédure dédiée aux réorga et ajustements prévoit bien un séminaire de concertation avec les OS en observateurs silencieux au moment de la conclusion de la réorganisation.

Sur le fond :

On remarque qu'un contrat de projet peut désormais être chargé de mission, ce qui peut forcément faire craindre d'une évolution du statut pour tous les chargés de mission.

Nous supposons une amélioration du fonctionnement dont on peut se féliciter de manière globale.

Les effectifs sont relativement constants pour une très grosse Direction ou Entité de la collectivité.

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

II-5 – Rapport de principe relatif au choix du mode de gestion concernant le renouvellement des contrats routiers 11H

Commentaires de FO :

Ces choix relèvent de l'Autorité territoriale.

DSP ou MP : les arguments se valent.

Par contre, le dénominateur commun est que les personnels des prestataires sont de droit privé.(voir page 19 de votre rapport)

Pour FO, le sujet peut se régler *aussi* via le mode de la Régie, qui permet aux agents de relever du droit public.

Mais ce sujet est très rapidement évacué en page 14, au motif essentiel que... cela prendrait plus de temps.

Vous comprendrez que pour FO, la sécurisation des statuts des personnels est un enjeu majeur, pour lequel nous souhaitons l'application du statut le plus favorable, et donc de droit public.

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Explication de vote :

Avis défavorable de **FO** en raison de l'impact du choix du mode de gestion sur le statut du personnel des entités concernées.

Commentaires de FO :

Sur la forme :

Les échanges concernant les élections professionnelles ont démarré sous de bons auspices.

Dernièrement, nous regrettons les amendements régionaux ayant pour objet de restreindre d'une manière ou d'une autre l'exercice du droit syndical. Cela semble d'ailleurs une constante depuis le dernier mandat des représentants du personnel.

Sur ces points, nous n'épilouterons pas plus en avant. Notre méthodologie restera identique : exposer les risques et atteintes au droit, mettre en garde, et porter au contentieux si nécessaire, comme nous l'avons fait, il y a quelques années, sur la base de l'art 16 du décret 85-397.

Sur le fond :

Nous demeurons évidemment étonnés de certaines évolutions, qui seraient susceptibles d'avoir un impact sur le taux de participation des électeurs agents régionaux.

Sur l'architecture des instances :

CST et FSC sont des instances obligatoires. Sur ce point, la collectivité n'a aucune marge de manœuvre. La FSS spéciale Lycée vient compléter ce tableau en prenant en compte les spécificités des agents des lycées.

Sur la consultation des instances :

Avoir des instances, c'est bien ! Les consulter, c'est encore mieux !!!

Notre syndicat FO demeure toujours aussi perplexe concernant le dialogue social, lorsque, parfois le seul rapport soumis pour avis dans le cadre de certaines instances se résume à l'adoption du PV de la séance précédente...

Sur la composition des instances :

FO a formulé un vœu à la présentation de ce rapport consistant en un doublement des suppléants pour la FSS.

On nous a d'abord opposé comme argument que cela aboutirait à des droits d'ASA supplémentaires pour ces suppléants. L'argument est évidemment inopérant, puisque le doublement des suppléants en FSC n'a engendré aucune augmentation des droits en conséquence. Maintenant, si la collectivité veut changer d'avis, nous sommes ouverts à toute discussion sur une augmentation de droits...

On nous a également opposé comme nouvel argument en remplacement de l'ancien inopérant, que le titulaire de la FSC était choisi parmi les membres du CST. Un argument qui n'a donc rien à voir avec les suppléants, dont le présent rapport précise bien que ce doublement est réglementairement envisageable.

Le syndicat FO réitère donc sa demande de doublement des suppléants en FSS, ...qui n'a aucun impact sur les droits à ASA, ...qui n'a aucun impact sur le budget régional, ...et qui n'a aucun impact sur le fonctionnement des instances, la participation des suppléants étant limitée à un suppléant par titulaire.

Cette demande de FO s'inscrit strictement dans un parallélisme des formes entre la FSS et la FSC, et a vocation à tenir compte de la représentativité écrasante des agents de lycées dans les effectifs du Conseil régional, qui ne peut justifier une sous représentativité en instance.

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Explication de vote :

Pour **FO**, L'architecture et la composition des instances de dialogue social se doit d'être représentative de la composition des effectifs de la collectivité, et justifie donc le doublement des suppléants en FSS Lycées.

II-7 – Délibération fixant les ratios des avancements de grade 11H30

Commentaires de FO :

Sur la forme :

Un calendrier de concertation promotions/LDG « au débotté » qui présume de la disponibilité immédiate de tous les représentants syndicaux à n'importe quel moment. Bon, ben, pour le coup, c'est plutôt raté. Donc une concertation préalable manquée...

L'archétype du Rapport dont on subodore qu'il a été généré par l'IA : avec des formules alambiquées et des affirmations erronées...

FO apprécie surtout l'ironie d'une « gestion des carrières fondée sur des critères objectifs, transparents et partagés. »

- Les critères objectifs des LDG sont pour certains infondés selon FO (exemple des délais de carence).
- La transparence est telle que les motifs de non promotion sont souvent inconnus des agents.
- Et enfin, l'existence de critères partagés nécessiterait au moins un accord avec les représentants du personnel, ce qui est encore loin d'être le cas à ce jour.

Enfin, la mise en avant d'«une politique d'avancement cohérente, responsable et fédératrice » nous semble largement illusoire à l'écoute des premières réactions à ce rapport en réunion préparatoire. Ce point suppose évidemment l'accord des OS.

Sur le fond :

Depuis de très nombreuses années, FO revendique le 100% de taux de promotion pour tous les agents, et pour toutes les catégories A B et C.

Il s'agit d'une revendication continue de FO depuis 2016.

Le dernier rapport de ce jour concernant la campagne d'entretiens professionnels passés et avenir prouve bien toute la valeur exceptionnelle de nos agents régionaux, et une immense satisfaction au regard de la qualité du service rendu, ...qui justifie amplement **le passage à 100% des taux de promotion pour tous nos agents A B et C.**

Valider un rapport qui vient réduire le taux de promotion d'une catégorie d'agents de la collectivité nous semble incompatible avec la fonction syndicale.

Nous sommes dans une démarche de défense et d'acquisition de nouveaux droits !

FO ne valide pas des reculs de droits !

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

Explication de vote :

FO ne valide pas des reculs de droits, donc des réductions de taux de promotion.

III – Rapports pour information

III-1 – Direction de la Communication, des Relations Publiques et Nouveau Siècle

(DCRPNS) : accompagnement des agents suite à la fermeture du parc matériels scéniques et d'exposition (PMSE) 11H45

Accompagnement en cours.

III-2 – Entretien professionnel : bilan de la campagne 2025 et modalités de mise en oeuvre de la campagne 2026 12H

RAS

Bien syndicalement.

*Vos Représentants **FO** au CST :*

Stéphane WAVRANT

Secrétaire Général

Lionel BERAL,

Secrétaire Général Adjoint

FIN