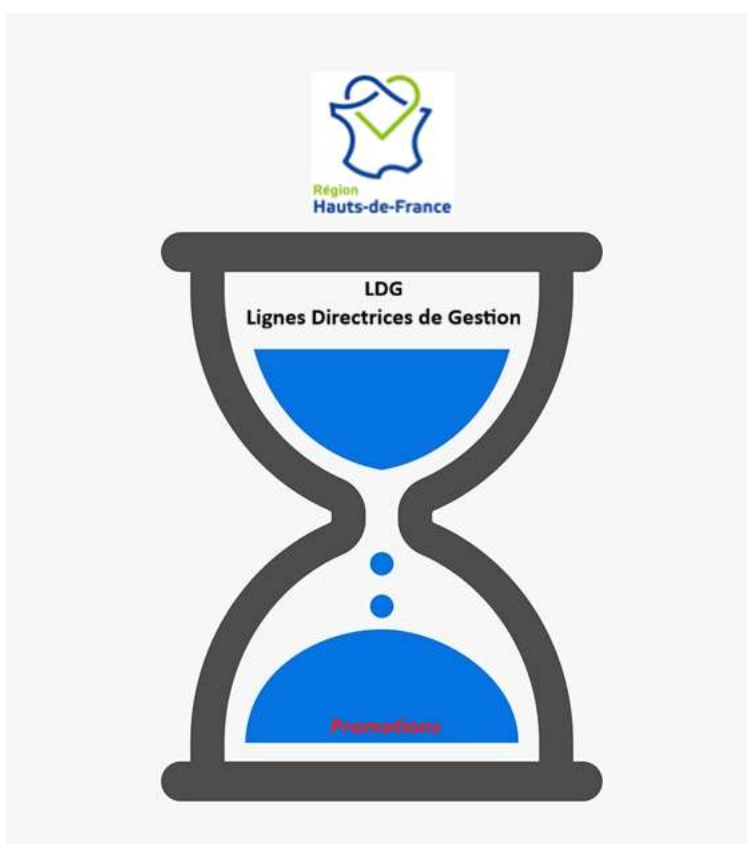




CST
du 8 juin 2026

FO prend position en CST !

Commentaires et positions de vote de FO



**FO dénonce l'effet des LDG
sur les promotions des agents régionaux**

I - Adoption du procès-verbal du 30 mars 2026 : 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 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 – Pôle Territoires et Transitions : proposition d'organisation pour la Direction de l'eau et de la biodiversité (DBIO) 9H45

Commentaires de FO :

Pour rappel, la procédure concertée et adoptée concernant les ajustements, réorganisations des services prévoit l'organisation d'un séminaire de restitution en présence des agents et des OS.

Ce séminaire a bien eu lieu le 18 mai 2026 en visio.

Les agents ont pu s'exprimer librement, formuler des observations et des remarques ou avis favorables ou défavorables.

Le processus de réorganisation a débuté fin 2024, par un séminaire de lancement en date du 10/12/2024. Une enquête interne a été réalisée, avec un taux de retour de 42% de répondants, ce qui apparaît correct, même si dans ce type de cas de figure, on préférerait évidemment des taux proches de 90 ou 100 %...

Autre point marquant : L'intégration de Natura 2000 a été un vrai challenge, relevé avec un sens très aigu du service public de la part des équipes d'agents régionaux.

2 Problématiques ont été soulevées par les agents :

- **La suppression d'un Chef de service et la Carence en chef de service Adjoint** : les agents sont évidemment inquiets et favorables à une amélioration du management par la dotation d'adjoints aux chefs de service. Cette demande apparaît pleinement légitime pour le syndicat FO.
- **La problématique de l'eau** peut apparaître sous-évaluée. Même si la thématique apparaît bien transversale, et que le titre de la Direction comporte bien « Eau » et Biodiversité, on peut légitimement s'étonner que la compétence Eau et ses enjeux ne soient pas traités à part entière dans une entité dédiée.

Le syndicat **FO** note de manière positive la déclaration d'intention formulée en séminaire par Mme GRAS : "Ce n'est pas l'organigramme qui va tout régir. L'organigramme n'est pas la fin en soi, mais doit favoriser la transversalité entre les agents et les services." Ces propos sont conformes à nos valeurs de mettre l'humain d'abord en avant, dans le cadre de ces réorganisations, et de réinterroger ces restructurations dans la durée.

Pour le reste, il s'agit d'une réorganisation à effectifs constants, qui justifie une position constante de notre part.

- *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

II-2 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi 10H

Poste 1 : A3 à A2.2

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 2 : A2.2 à A2.2

BILAN NEUTRE = ABSTENTION

Poste 3 : B1 à A3

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Poste 4 : A1.4 à A2.2

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

II-3 – Déploiement de la Grille d'Attribution des Moyens Humains (GAMH) et mesures de rentrée scolaire 10H15

Commentaires de vote :

Force Ouvrière prend acte du bilan présenté aujourd'hui concernant le déploiement de la GAMH.

Toutefois, ce rapport soulève pour nous une question essentielle : après plusieurs années de mise en œuvre, où est le bilan concret de ses effets sur les établissements et sur les agents ?

Nous constatons que le dispositif continue de s'étendre. Après les différentes vagues de déploiement, la Région poursuit les redéploiements et annonce aujourd'hui encore 13 mouvements supplémentaires. Le rapport indique qu'à ce jour 89 postes ont déjà été redéployés.

Mais derrière ces chiffres, nous ne trouvons aucune évaluation précise des conséquences humaines de ces choix.

Nous lisons que des dialogues de gestion ont été organisés, que des trajectoires ont été définies jusqu'en 2028 et que des engagements sont désormais formalisés par des comptes rendus signés.

Pour FO, la question n'est pas seulement de savoir si la méthode est bien appliquée. La vraie question est de savoir si elle produit les résultats attendus.

Les établissements qui ont perdu des moyens fonctionnent-ils mieux aujourd'hui ?

Les difficultés de recrutement ont-elles réellement diminué ?

L'absentéisme a-t-il reculé ?

Les conditions de travail se sont-elles améliorées ?

Les agents ont-ils le sentiment que leur charge de travail est mieux répartie ?

Sur tous ces sujets, le rapport reste silencieux.

Nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une logique où l'on continue à redéployer des postes sans mesurer objectivement les conséquences des redéploiements déjà réalisés.

Pour Force Ouvrière, la priorité doit rester l'amélioration des conditions de travail, le maintien d'équipes stables dans les établissements et la qualité du service public rendu aux usagers.

En l'absence de démonstration claire des bénéfices de la GAMH pour les agents, notre organisation syndicale demeure opposée à la poursuite de ce dispositif.

Le déploiement comme les bilans intermédiaires de la GAMH aboutissent in fine au résultat suivant : de manière globale, l'application de la GAMH engendre généralement une diminution des effectifs au sein des EPLE.

Pour **FO**, le vieillissement des effectifs régionaux, ajouté à la diminution des effectifs, ne pourra amener qu'à une dégradation des conditions de travail, et une augmentation de la pénibilité dans les lycées.

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

II-4 – Bilan de formation 2025 et plan de formation 2026 10H45

Commentaires de FO :

Nous limiterons notre intervention à quelques extraits de notre analyse et de nos revendications en Commission formation :

1. Concernant **la participation des agents** :

Après une hausse de 45% des demandes de formation en 2025, déjà exceptionnelle. La hausse pour ce bilan est de +30% est remarquable !

Un taux de participation des agents qui passe de 70 à 90% est un signe excellent, et qui démontre que la formation de nos agents régionaux est une priorité.

Pour FO, nous rappelons que la réglementation prévoit dans ce type de cas de figure une prime d'intéressement aux résultats collectifs au profit des agents. Les textes permettent déjà depuis de nombreuses années de saluer ce type de performances !

2. **L'outil FORMEO** reste un outil qui peut être largement amélioré, et donc encore largement perfectible. Le caractère intuitif de l'application doit guider les perspectives d'amélioration de cette application.

3. **Le rôle des FIO** est majeur au sein de la collectivité. FO demande une revalorisation majeure de l'indemnisation des FIO, que nous avons d'ailleurs formulé le 26 mai 2026 en direction du Président de Région.

L'ensemble de nos remarques et analyses se retrouvera en pièce jointe de notre compte rendu aux agents.

En conclusion, pour FO, nous partageons le constat global de « **SATISFAIT...SFIP** » (**Service Formation et Innovation Pédagogique**) ou autrement dit de « **Satisfécit** » dans le domaine de la formation.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

II-5 – Augmentation de la valeur faciale des titres restaurant en faveur des agents de la Région des Hauts-de-France de la Mission auprès de l'Union Européenne 11H

Commentaires de FO :

Ce rapport ne fait qu'aligner les dispositions régionales au cadre réglementaire royal de Belgique.

Il ne pourra que recueillir notre assentiment.

Néanmoins, nous réitérons nos revendications relatives à l'amélioration du pouvoir d'achat des agents régionaux, formulées par la délégation FO lors de la dernière rencontre avec le Président de Région. Nous sollicitons donc une nouvelle augmentation de la valeur faciale des Tickets Restaurant pour tous les agents régionaux. Pour rappel, la dernière augmentation ne pesait que 1 euros, donc 0.60 centimes d'euros à la charge de la collectivité pour chaque TR.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Commentaire de vote :

FO est favorable à l'alignement de la valeur des TR pour nos collègues *outré Quiévrain*, mais souhaite néanmoins une augmentation nouvelle des TR pour tous les agents régionaux.

II-6 – Présentation du bilan de l'année 1 de la convention FIPHFP 2025 11H15

Commentaires de FO :

Pour rappel, le dossier de la **Nouvelle convention avec le FIPHFP** était passé en FSC du 18/10/2024 : « **Commentaires de FO** :

Pour **FO**, Nous saluons l'Investissement de la Région qui passe de 2M à 2.7M.
Une communication plus renforcée sur les aides possibles aux agents nous paraît nécessaire.
BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE »

Aujourd'hui, le constat est :

- Une Augmentation du taux d'emploi de personnes en situation de handicap.
- Beaucoup d'actions sont développées dans le domaine du maintien dans l'emploi.

FO salue ces avancées et sollicite dès que possible :

Un bilan pluri annuel, à l'instar du bilan formation présenté ce jour, qui nous permettrait d'avoir une vue éclairée sur l'ensemble des actions, ainsi que sur les grandes évolutions, d'année en année.

Pour **FO**, dans la mesure où toutes ces actions vont dans le sens de l'amélioration des conditions de travail des agents, notre avis est évidemment d'accompagner ces avancées.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Commentaires de FO :

1. Enfin, des rapports d'activités

Pour ce dossier en 2 pages qui prévoit le versement de plus d'un million d'€ aux associations locales, nous tenons d'abord à remercier les services régionaux qui enfin, ont pu nous présenter de manière concomitante le rapport pour avis, et **les rapports d'activités** des structures concernées...enfin surtout pour CLEA.

En effet, **les 2 autres structures** aux noms quasi imprononçables (l'ASCPDR et l'ASPDR) disposent de subventions bien plus modiques au regard de leurs activités.

Néanmoins, il n'empêche que le principe de fournir et de présenter un rapport d'activités pour bénéficiaire d'une subvention ne doit pas exclure certaines associations. D'ailleurs, il nous serait intéressant de bénéficier à cette occasion du détail de certaines activités, voire même de leurs bénéficiaires... j'y reviendrai !

2. CLEA, le prestataire que les agents apprécient

Pour l'association **CLEA** qui dispose de l'immense majorité du montant subventionné, le rapport rappelle à juste titre le soutien matériel de la région :

- la mise à disposition de locaux
- les déplacements
- l'affranchissement et la reprographie

Il semble toutefois oublier de mentionner l'avantage délibéré en juin 2025 consistant en l'octroi d'un contingent d'Autorisations Spéciales d'Absence, *créée spécifiquement pour l'occasion (notre DRH adore créer de nouvelles ASA)*, et pour lequel le syndicat FO avait émis un **avis favorable**.

Le passage de 2400 à 2700 adhérents est un élément évidemment positif.

Concernant les différents dispositifs proposés, et sans entrer dans le détail de toutes les actions :

- *De manière analytique*, le dispositif **des locations hiver** pour lequel seul 1 bénéficiaire est concerné doit forcément faire l'objet d'une ré interrogation.
- *De manière plus anecdotique*, le développement du **gabaky** (nouveau jeu de sol en vogue) en parallèle du macramé, ...interroge forcément sur l'arrivée certaine du molky dans la QVT !!!

Bref, un catalogue de prestations de loisirs digne d'un grand voyageur...et que les agents apprécient.

3. Les bénéficiaires actifs et futurs retraités

L'ultime point que nous souhaitons développer concerne les **bénéficiaires**.

En effet, l'ASCPDR indique développer des actions conviviales et amicales dans un esprit de partage entre les agents actifs et retraités.

Outre le fait que ces actions sont généralement assez méconnues, le syndicat FO souhaite amener à une réflexion autour des agents retraités de la collectivité.

En effet, la retraite à la région signifie une rupture brutale pour les agents. Plus de prestation du CNAS, plus de participation employeur pour la mutuelle, plus de prestations CLEA, plus de contacts avec les collègues, et plus de contact quasiment avec la Région.

Bref, la Région, fait la scission complète avec les retraités, contrairement à d'autres collectivités, comme les Communes qui prévoient souvent des activités et repas autour et au profit des retraités.

Le syndicat **FO** lance la réflexion sur une extension de prestations ou d'activités en direction des retraités régionaux.

Il en va de l'image employeur de la collectivité, qui ne se résume pas à un logo avec un cœur, mais qui se fonde avant tout sur nos valeurs de solidarité régionale.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

Commentaires de FO :

Sur la forme :

Pour rappel, a été imposé un calendrier de concertation sur les promotions/LDG « au débotté », qui présupait de la disponibilité immédiate de tous les représentants syndicaux dans des délais très serrés.

Pour le coup, concernant **FO**, ça a été donc plutôt un raté. Donc une forme de concertation préalable manquée...

Heureusement qu'une séance de rattrapage a été organisée...

Et en même temps, au regard du peu de propositions de certaines organisations, on se dit franchement qu'on a pour le coup pas raté...grand chose.

En effet, les modifications soumises ce jour sont pour l'essentiel des amendements de la Région sur les promotions et avancements avenir, et qui retiennent avant tout les principes directeurs que la Région s'est elle-même auto-définie.

Sur le fond :

1. Concernant les principales mesures :

- Elargir l'accès au grade d' ATP 1, c'est bien !

*Mais pour **FO**, constater que ce grade constitue très souvent le grade final des agents de cat C des Lycées, alors que les grilles permettent de poursuivre le déroulé de carrière, est une véritable mesure discriminatoire en direction des agents des lycées. Pour **FO**, nos agents régionaux méritants des lycées doivent finir leur carrière à minima au niveau « agent de maîtrise ». Cette revendication a d'ailleurs aussi été portée en direct par **FO** lors de notre rencontre avec le Président.*

- Faciliter le passage à Agent de maîtrise principal, c'est bien !

Mais comme dit antérieurement, le passage au grade d'agent de maîtrise doit être beaucoup plus élargi et automatisé.

- En catégorie A, passer le critère du poste occupé en premier lieu avant l'ancienneté, c'est discutable !

*Pour **FO**, Enfin, c'est surtout très conforme au principe de promotion ou de rémunération au mérite, que certains ont très à cœur de vouloir intégrer à notre collectivité...mais qui n'est pas comme vous le savez notre tasse de thé chez **FO** !*

2. Concernant les constantes de manque de transparence :

La question la plus lancinante est celle qui nous est systématiquement soulevée par les agents régionaux lors de nos échanges : Quels sont les motifs pour lesquels nous ne bénéficions pas de promotions ?

Sur cette question des refus de promotions, pour FO, la transparence sur les refus de promotion doit être complète : les motifs doivent être connus et notifiés aux agents.

Les agents doivent par exemple être en capacité de pouvoir corriger certains critères de refus, et d'envisager des perspectives d'avenir de carrière. Je n'épiloguerai d'ailleurs pas plus sur les délais de carence régionaux, le plus souvent méconnus des agents, et auxquels nous sommes globalement opposés.

En conclusion :

Les LDG sont-elles transparentes et compréhensibles ? Pour **FO**, c'est clairement NON.

Les agents ont-ils une communication actée des motifs de refus ? Pour **FO**, c'est encore NON. En tout cas, pas encore !

Ces LDG peuvent-elles s'avérer bloquantes à l'avancée de carrière des agents ? OUI

En résumé, LA POLITIQUE DES ENTONNOIRS SE POURSUIT !

Pour FO, la conclusion s'impose donc :

BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE

II-9 – Mise en place d'une action de prévention des cancers à destination des agents de la Région avec l'appui du Comité du Nord de la Ligue contre le cancer 12H

Commentaires de FO :

Sur la forme :

Un rapport de 2 pages pour un sujet majeur touchant la santé des agents.

Aucune présentation préalable des actions envisagées, aucune concertation avec les OS sur les modalités de mise en œuvre.

Aucune information non plus sur le cout de l'action dans le budget de la collectivité...

Bref, pour **FO**, on navigue à vue !

Sur le fond :

Un sujet majeur, et un constat implacable plaçant notre région dans son ensemble parmi les mauvais élèves compte tenu de notre surmortalité, et de la carence en actions de prévention.

En conclusion :

Pour **FO**, nous aurions évidemment préféré disposer de beaucoup plus d'éléments d'information sur les actions de prévention envisagées, et d'ailleurs même sur les cancers ciblés...mais le constat est tellement alarmant depuis de très nombreuses années, que **FO** ne peut qu'accompagner toute action de ce type en faveur de la santé des agents régionaux.

BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE

III – Rapports pour information

III-1 – Rapport d’activités 2025 CLEA HDF 12H

Commentaires déjà formulés

III-2 – Bilan de l’année 2025 du CNAS 12H15

RAS

Bel investissement du budget régional, avec un taux de retour sur investissement excellent.

Bien syndicalement.

Vos Représentants **FO** au CST :

Stéphane WAVRANT

Secrétaire Général

Lionel BERAL,

Secrétaire Général Adjoint

FIN