



CST  
du 10 juin 2024

# **FO prend position en CST !**

*Commentaires et positions de vote de FO*



**FO remet les pendules à l'heure :**

***Les agents sont une chance, avant d'être une charge !***

## I - Adoption du procès-verbal du 26 mars 2024 : 9H30

*PV conforme aux échanges*

**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 : proposition d'organisation de la Direction de la Formation Professionnelle (DFP) 9H45**

### **Commentaires de FO :**

Un séminaire conclusif a bien eu lieu démontrant la concertation avec les agents sur certains points. FO était évidemment présent.

**Le contexte** a été rappelé :

La plus grosse direction du pôle est la DFP.

Les contraintes et temps majeurs de la Direction ont été abordés : déclinaison du CPRDFOP, loi plein emploi, application successive de différents plans élaborés par l'Etat. Répondre aux besoins de formation pour les gigafactories comme pour les PME.

3 groupes de travail. Des séminaires. Des CODIR ET CODIR élargis.

Différents axes : développer le mode projet, territorialisation des services, réinterroger les modes de travail (voir liste des enjeux dans le rapport)

Principes de sécurité, d'opportunité et de transparence, ont été rappelés. Nous observons avec intérêt dans la méthode de réorganisation de la Direction d'avoir constitué un groupe de suivi constitué d'agents.

Un petit nouveau dans le paysage : le DEPARTEMENT CADRES STRATEGIQUES ET DECLINAISONS OPERATIONNELLES (CADO). Du coup, les agents de ce Département s'attendent à en recevoir beaucoup...de cadeaux !!!

**La répartition par secteur géographique ou par domaine** est une question centrale, notamment lorsque nos partenaires ont opté pour un choix différent du nôtre (exemple de la MEL).

**Suppression de managers de proximité** : 5 responsables de secteurs. La question se pose forcément du recyclage de certains managers...Nous avons effectivement souvent cette impression chez FO, que ces réorganisations permettent essentiellement de rebattre les cartes, pour écarter les moins en odeur de sainteté vis-à-vis de la Direction... et puis surtout quelle logique à supprimer des responsables de secteurs, alors qu'un axe prioritaire de ce projet porte sur la territorialisation des services.

**La question du travail en antenne** pour les agents de la Direction doit être examinée avec la plus grande acuité. Effectivement, comme évoqué par certains salariés, certaines antennes ne sont pas adaptées pour l'accueil de collègues de la DFP (exemple de l'antenne de Marck en Calais où une visite de délégation FSC composé de FO a pu constater les limites, voire l'incapacité d'accueil supplémentaire d'agents sur place).

**Pour le reste :**

Il s'agit d'une réorganisation à effectifs constants : 159 postes

Le dernier organigramme de la DFP passé en CST date de décembre 2023, soit une durée de vie de 6 mois pour ce dernier.

La question la plus importante pour cette direction qui a une pression très forte est que les postes vacants soient rapidement pourvus.

Et sur ce sujet, on nous évoque en réunion préparatoire la question de soutenabilité budgétaire, nouveau terme à la mode. Sachant que cet organigramme est à effectifs constants, et que le nouveau projet d'organigramme est préparé et présenté par l'employeur : Pour FO, c'est clairement hallucinant. Notre position de vote découlera de cette analyse.

**Commentaire de vote de FO :**

Habituellement pour ce type de réorganisation à effectifs constants, notre position est neutre.

*(Ces nouvelles organisations doivent être éprouvées par les agents, FO s'abstient notamment sur les réorganisations à effectifs constants. **BILAN NEUTRE = ABSTENTION**)*

Mais comme on nous annonce déjà que cette nouvelle organisation sera conditionnée à la **soutenabilité budgétaire**, nous craignons que les postes ne soient pas pourvus.

- Cas N°3 :

*Diminution des effectifs, suppression de postes, ou revalorisation négative des postes, FO est systématiquement défavorable.*

**BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE**

## II-2 – Pôle Education et avenir des jeunes : organisation du département du numérique éducatif de la Direction des Politiques Educatives (DPE) 10H15

### Commentaires de FO :

Un séminaire conclusif a bien eu lieu démontrant la concertation avec les agents sur certains points. FO était évidemment présent.

#### Le contexte :

3 phases collectives, 1 phase d'entretiens individuels.

Les principes ont été rappelés : sécurité, opportunité, transparence.

Principe de constance des effectifs.

37 réunions, 80 heures en collectif, 80 heures en individuels.

Des objectifs de flexibilité, réactivité, solidarité, transversalité, qui aboutissent très logiquement, à ce qu'une territorialisation des services soit proposée.

(« On atteindra 135 % des effectifs pour certains secteurs ??? »)

Rapprochement des distances domicile-travail à 11km environs (aujourd'hui certains agents roulent 140 km au maximum)

#### Pour FO, les sujets suivants resteront à régler :

**NBI** pour équipes mobiles ; un travail est en cours avec un objectif fixé à fin 2024

Difficulté liée à l'affectation en lycée d'agents des services régionaux. Il existe **une forme d'appropriation du TIL** par les EPLE : statut hybride de certains agents de la DEN.

**Temps de travail** annualisé pour certains agents qui sont hébergés dans les EPLE, mais qui en même temps se justifie parce que l'activité pro est concentrée sur les périodes d'ouverture des EPLE

Question de la mise à disposition des **véhicules** : 4 véhicules par équipe par principe. Mais le problème se pose de la mise à disposition des dotations aux établissements en direction des TIL. Pour FO, le sujet de cette mise à dispo ne doit pas se présenter au quotidien (à l'instar des agents des services et de leur poste de travail), ni faire l'objet d'une négociation constante avec les EPLE.

#### **Pour le reste :**

Rapprochement des distances domicile-travail

*Augmentation des effectifs (avec les EBAV notamment), création de postes, ou revalorisation positive des postes,*

*FO est favorable.*

**BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE**

## II-3 – Proposition d'organisation du Pôle Ressources Supports Techniques 10H30

### Commentaires de FO :

Prévenus 2 jours avant la tenue de cette réunion, il ne nous a malheureusement pas été possible de nous rendre disponible dans un temps aussi court, et pour un projet muri d'aussi longue date.

On nous évoque une Fusion de pôles, en même temps qualifiée d'ajustement organisationnel. Cela nous surprend évidemment.

Le choix des noms écarte une proposition très amusante émise par un agent, qui pour le coup, était très dans le vent.

Evolution des effectifs vers 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-4 – Transformations de postes : création, suppression et changement de catégorie d'emploi 10H45

Poste 1 : B3 à B2

**BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE** a fortiori sur un poste occupé par un agent.

Poste 2 : B3 à A3

**BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE**

Poste 3 : A2.2 à A2.2

**BILAN NEUTRE = ABSTENTION**

Poste 4 : B2 à B1

**BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE**

Poste 5 : B2 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 : A2.2 à A2.2

**BILAN NEUTRE = ABSTENTION**

Poste 9 : B1 à A2.2

**BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE**

Poste 10 : A3 à A2.2

**BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE**

Poste 11 : B2 à B1

**BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE** a fortiori sur un poste occupé par un agent.

## Commentaires de FO :

### Des Constats positifs... :

Une réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes à saluer.

Le rapprochement des rémunérations et des régimes indemnitaires entre les filières administratives techniques et à terme technique des EPLE qui va atténuer encore les écarts de rémunération.

### ...Mais beaucoup de questions restent en suspens :

**DGA** et Collaborateurs de Cabinet : pourquoi si peu de femmes ? Pourquoi 6 hommes pour 2 femmes aux postes de DGA ?

Pour **FO**, l'ambition de la collectivité doit se retrouver dans les postes fonctionnels, qui relèvent de la seule décision de l'exécutif.

**Le pass management** : Qui occasionne beaucoup de frustrations pour les agents non sélectionnés pour participer, et qui pourrait occasionner des frustrations pour les agents formés qui ne trouveraient pas de poste. Le problème de fond demeure : pour la promotion des agents EPLE vers des grades d'agents de maîtrise, ces agents doivent aujourd'hui occuper un poste B3.

Pour **FO**, ce dispositif est favorable pour les agents (nous y sommes favorables dès la proposition et la mise en œuvre), doit être élargi à plus d'agents, mais ne doit pas être la seule issue au problème de blocage de la carrière des agents des lycées.

Pour le **plan 2 égalité femmes hommes**, des axes généraux sont posés, mais les actions ne sont pas précisées. Tout reste à construire sans que les actions soient réellement exposées aux représentants du personnel. On nous parle de lutter contre les discriminations à l'embauche par une charte alors qu'il s'agit d'une obligation issue des droits et obligations de tout fonctionnaire, du statut de la fonction publique.

Pour **FO**, donner un chèque en blanc pour des actions non précisées n'est pas concevable

**Le critère d'application d'égalité femmes hommes** est bien présent dans les LDG, mais son application n'est pas définie : la proportion supérieure de femmes sur certains postes peut-elle être un frein à leur promotion ? combien d'agents, de quels sexes, de quels grades ont bénéficié de ce critère ? Tout reste flou ...sur la définition de ce critère et son application. D'ailleurs, nous n'avons aucune statistique, aucun chiffre, sur l'application de ce critère.

Et d'ailleurs, le plan égalité femmes hommes axe 2 actions 2 et 3 reprend la même interrogation que la nôtre.

Pour **FO**, depuis la mise en place des LDG au sein de la collectivité, ce critère doit être défini clairement, et le bilan de l'application de ce critère doit être établi.

Sur la **labellisation AFNOR** de notre plan égalité femmes hommes, cet axe était déjà présent sur le précédent plan, et n'a pas abouti. Le coût financier de la labellisation qui a été « précisé » selon vos écrits (page 10 du rapport présenté) demeure un secret bien gardé, et surtout non révélé. Enfin, le nombre de collectivités labellisées s'élève à 13 pour toute la France, alors que notre pays compte des centaines, voire des milliers de collectivités. Ces chiffres nous interrogent forcément sur le peu d'engouement des collectivités.



Pour **FO**, l'impact de la labellisation sur le quotidien des agents reste bien flou, et nous craignons que cela n'apporte au final qu'à l'image de la collectivité, ...à sa marque employeur, pour employer un terme bien à la mode en ce moment.

En résumé : Label AFNOR retardé et questionné, pas de définition du Critère égalité femmes hommes LDG, Un plan constitué d'axes imprécis et qui pose plus de questions, qu'il n'apporte de réponses...

**Commentaires de vote :**

**Pour **FO**, le plan présenté ne permet pas à ce jour de mesurer des effets sur l'égalité femmes hommes.**

**Cela ne remet pas en cause pour autant notre souhait et notre engagement de faire évoluer les choses en faveur de l'égalité femmes hommes.**

**C'est la raison pour laquelle nous ne sanctionnerons pas indirectement le travail réalisé.**

****FO** continuera le travail d'accompagnement, de revendication et de proposition en vue de l'égalité femmes hommes.**

***BILAN NEUTRE = ABSTENTION***

## II-6 – Le dispositif mis en place pour les travailleurs isolés 11H30

Commentaires de **FO** :

*Mêmes causes, mêmes effets ! Nous reconduisons à l'identique les remarques formulées en FSC.*

**BILAN NEUTRE = ABSTENTION**

Commentaires de vote :

Pour **FO**, Rappels de la réglementation, Documents non finalisés, sont insuffisants à nous convaincre que des solutions sont enfin apportées à la question du travail isolé.

## II-7 – Convention portant soutien à la politique de la réserve opérationnelle 11H45

Commentaires de **FO** :

Cette convention permet l'acquisition de nouveaux droits pour les agents régionaux réservistes.

Nous sommes favorables à la mise en place de mesures permettant d'augmenter le niveau de sécurité notamment dans un contexte d'attentat élevé.

**BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE**

## II-9 – Dossier allocations de gardes jeunes enfants 14H

Commentaires de **FO** :

Dans le cadre de la politique RH d'égalité professionnelle femmes/hommes, il est proposé de supprimer la référence à l'indice de rémunération 486 et de faire bénéficier cette allocation à l'ensemble des agents de la collectivité ayant des enfants âgés de 0 à 3 ans gardés par une assistante maternelle agréée ou en crèche.

Pour **FO**, ces mesures vont dans le sens d'un élargissement du nombre de bénéficiaires agents régionaux, et donc vers l'acquisition de nouveaux droits pour les agents.

**BILAN POSITIF = AVIS FAVORABLE**

## II-10 – Révision des Lignes Directrices de Gestion (LDG) 14H15

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

### Des avancées positives :

Une promesse d'augmenter les promotions à :

13% des effectifs, 1000 agents promus en 2025 (soit un doublement des promotions)

Le point positif est la Meilleure lisibilité des documents transmis.

Pour le reste :

### LA GRANDE NOUVEAUTE DE 2024

**La mainmise des managers pour les promotions internes sera installée.**

Certains agents risquent de ne jamais être priorités par ce biais, pour des motifs liés à la subjectivité des relations humaines.

Pour FO, C'est une mise en œuvre anticipée de la notion de mérite.

**La Clause de revoyure annuelle des LDG est exclue.**

Alors que les promotions, elles, demeurent annuelles.

**La définition et l'application de certains critères de type femmes/hommes ne sont pas précisées.**

**La promotion agent de maîtrise reste conditionnée à occuper un poste B3.**

Hors le grade d'agent de maîtrise est un grade de cat C. Il y a pour FO une discordance complète entre le grade et le poste occupé. La politique régionale sur ce sujet amène à bloquer la promotion interne des agents de Cat C.

La promotion au grade d'ATP 1 est toujours conditionnée à l'encadrement.

### 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, 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 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.

### **BILAN NEGATIF = AVIS DEFAVORABLE**

#### *Explication de vote :*

*La balance globale de avantages inconvénients 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.*

*Pour FO, La soutenabilité budgétaire ne doit pas uniquement être envisagée sous l'angle du budget de la collectivité, mais aussi sous l'angle du budget des agents et des familles d'agents régionaux.*

### III – Rapports pour information

#### III-1 – Présentation du repère social 2023 14H45

##### Commentaires de FO :

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

##### Quelques éléments clés :

256 déprécarisations lycées dont on peut se féliciter (277 au total)

10.5 % de travailleurs handicapés

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.

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

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

80 contrats de projet

**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**

### III-2 – Activité 2023 de l'association Cléa HDF 15H15

#### Commentaires de FO :

##### Le constat :

Le Public bénéficiaire est essentiellement composé des agents des lycées de cat C et de sexe féminin, surtout intéressé par les sorties, locations été, séjours, locations diverses.

Dès que l'on passe dans le soutien aux clubs sportifs, les catégories A sont plus majoritairement représentés.

Le Versant d'origine des agents bénéficiaire a été fourni. Cette information nous paraît importante s'agissant de la fusion d'organismes associatifs des versants Nord et Sud.

##### Pour **FO**, certains points demeurent toujours à améliorer :

Le barème de points pour les prestations demeure peu compréhensible pour les agents.

La simplification reste à établir : Un système d'adhésion annuelle est toujours en vigueur avec une multitude de justificatifs à fournir, là où une adhésion en continue apparaît une évidence.

**Pour le reste**, CLEA remplit correctement son office de prestations d'œuvre sociale aux agents, au regard d'une subvention conséquente.

### III-3 – Bilan CNAS 15H30

#### Commentaires de FO :

Avec un taux de retour global qui a connu une augmentation de 12%, nous pouvons clairement féliciter les collègues de la DRH pour le travail réalisé de communication sur le CNAS, en direction des agents de la collectivité.

Pour le reste, le CNAS démontre toute son utilité dans la durée depuis de très nombreuses années au profit des agents régionaux.

Pour **FO**, la transparence totale des éléments communiqués par le CNAS, et l'accessibilité simplifiée de l'offre aux bénéficiaires, sont des atouts de qualité pour les agents.

### III-4 – Rapport d'activité du Référent Laïcité 2023 15H45

**(reporté)**

### III-5 – En forme à la Région 16H

#### Commentaires de **FO** :

Le **vœu d'être en bonne forme** est évidemment partagé par **FO**. Nous vivons dans une région dont les chiffres au niveau santé publique demeurent encore et toujours très alarmants.

La prévention doit jouer son plein dans ce domaine. **FO** a toujours été très favorable à la mise en œuvre de cette politique, dès la première des présentations et jusqu'à ce jour.

#### **La différence agents des services et des lycées est évidemment bien présente :**

Très clairement, des actions sont mises en œuvre au sein de la collectivité, qui trouvent généralement beaucoup plus facilement à s'appliquer pour les agents des services.

Les agents des lycées sont concernés, mais au regard des chiffres, il faut bien constater que l'engouement est beaucoup plus modéré, notamment en raison du caractère manuel et de la pénibilité de certaines tâches au sein des lycées.

En conséquence, **les ascenseurs de la Région** sont actuellement en train de se muter en murs d'expression libre prônant, parfois, ou tout à la fois, la laïcité, le sport, la lutte contre le sexisme, les archives qui s'exposent, vidocq, etc...

Le principe des **réunions en marchant** est également développé. Des réunions en marchant sont prévues sur différents sites. Certains choix de site sur la ville de Lille peuvent s'avérer néanmoins très bruyants, ou pollués.

Enfin, des contributions de notre mutuelle ou nos mutuelles MGEN et MNT sont au rendez-vous. S'agissant d'une revendication de FO en continue, nous ne pouvons que saluer ce geste et ces contributions des mutuelles.

FO continue de soutenir ce projet qui pourrait être étendu prochainement de : **En forme à la Région**, à **En forme à la maison**... et pourquoi pas toute **La Région en forme** !

Bien syndicalement.

***Vos Représentants **FO** au CST :***

***Stéphane WAVRANT***

***Secrétaire Général***

***Lionel BERAL***

***Secrétaire Général Adjoint***

***FIN***