



**Déclaration CFDT
au Comité technique du 22
septembre 2020, relative au
bilan social**

La CFDT souhaite porter à votre connaissance les remarques et questions ci-dessous :

P.8 Les effectifs du siège connaissent une progression de 140 agents (+13%) : combien d'agents proviennent des transferts de compétences ?

P.14 Le constat est fait en lycées que 3% des femmes occupent des postes de responsables d'équipe contre 20% des hommes. **La CFDT met en garde contre l'accentuation de ce mouvement du fait du regroupement des postes d'agent chef et de responsables maintenance**, qui n'a du reste jamais été débattu en CT. La situation selon laquelle « aucune femme n'occupe les fonctions de responsable d'équipe maintenance ou d'équipe mobile » sera verra ainsi confirmée (P.17)

P.26 et 28 Le problème de l'âge élevé de recrutement (40 ans au siège et 44 dans les lycées) pose le problème de la pénibilité et du rajeunissement des équipes, comme la CFDT l'a déjà soulevé en CHSCT.

P.31 A noter : 86% des temps partiels sont des femmes

P.34 La répartition des agents télétravailleurs par catégorie est totalement inégalitaire et traduit le manque de confiance des encadrants vis-à-vis des agents de catégorie B et plus encore C. A la rubrique 2.2.4 du bilan officiel : **133 femmes de catégorie A télétravaillent contre 50 de catégorie C !** Si le nouveau règlement ne corrige pas cet indicateur, ce sera un échec.

P.43 : le taux de maladie professionnelle chez les femmes correspond-il aux TMS liés aux postes de ménage ?

P.45 La CFDT revendique toujours l'extension des permanences RPS à la zone bourguignonne.

P.48 « le taux de promus/promouvables des hommes est le double de celui des femmes »

P. 49 le très faible taux de promotion en B (1% des 82% de promovables) parmi les encadrants des lycées pose problème, une politique de recrutement pourrait débloquer les quotas.

P.51 La formation par le CNFPT laisse trop d'agents sur le bord de la route de la formation (121 inscriptions non retenues faute de places et 154 refus ou annulation par le CNFPT), ce qui est d'autant plus préjudiciable que ce sont les agents de catégorie C qui passent le plus souvent par le CNFPT.

Il nous avait été annoncé un effort sur la formation informatique des agents des lycées ? Où en est-on ? Lors de nos visites dans les lycées, on constate une vraie déception de ne pas avoir accès à ce type de formations, très souvent refusées avant même d'arriver jusqu'à la demande au CNFPT. A quand une formation de base, proche des agents et avec un suivi après le 1^{er} module ?

Le faible taux de remboursement global devient un frein sensible pour la formation des agents de catégorie C à l'écart des métropoles.

Le volet 5.1.3 du bilan officiel révèle **le très faible niveau des bilans de compétences** (1 dans l'année financé par la Région)

P.58 La CFDT a demandé des explications quant aux chiffres fantaisistes qui ont été affichés dans une réponse à notre courrier du 02/07/2020. La réponse est-elle dans l'utilisation au hasard des chiffres publiés en page 58 ?

P.60 L'augmentation du nombre d'agents couverts par une prévoyance est encourageant par sa progression, mais demeure encore insuffisant au vu du vieillissement des effectifs, la CFDT qu'une campagne de relance soit organisée par la Région.

P.67 La brièveté de la rubrique « communication interne » est révélatrice de la faiblesse de cette politique.

Globalement ce bilan social doublé d'un « rapport d'activité égalité hommes-femmes » porte un focus très net sur les inégalités, mais pour l'instant la seule mesure prise est l'avancement d'une partie (relativement insuffisante) des agents d'entre tien en ATTP1. **La CFDT attend un plan d'action et affirme qu'une analyse en profondeur de la démarche métiers permettrait de mettre à jour une part non négligeable des causes d'inégalités salariales** (distorsions de primes, de considération ...) et réaffirme sa demande de voir la fiche « **assistante de direction** » ouverte à la promotion en **B**.

Cette approche quasi exclusive par le biais femmes/hommes gomme les inégalités entre catégories de personnel tout aussi flagrantes (rémunération, télétravail, formation).