

COMPTE RENDU CGT DE LA COMMISSION EGALITE PROFESSIONNELLE DU 5 JUIN 2025

Après analyse du rapport, nous constatons que les femmes, bien que majoritaires dans les effectifs, sont encore **minoritaires dans les postes à responsabilités**, notamment dans les lycées et sur les postes à haute rémunération (DGA, directeurs de service).

➤ Sur le Pass management :

Nous constatons qu'il est **ouvert à trop peu de candidats** : seulement 94 en 3 ans.

Nous regrettons qu'il n'y ait **aucune certitude de devenir manager** à l'issue du stage : seulement 12 en 3 ans, et qu'il faille mobiliser son CPF pour le suivre.

Nous demandons un vrai cursus de formation, et que les agentes ayant le projet de devenir manager soit réellement accompagnées par les services sur des **formations leur permettant de consolider leurs savoirs faire afin de postuler sur des postes à responsabilités** (dans les lycées : maintenance des bâtiments, méthodes de management, prévention des risques, etc....). Le dispositif n'attire plus les agents, 235 en 2024 pour 72 demandes en 2025, au vu de ce que la région leur propose à savoir une simple découverte du métier sans réelles débouchées sur un poste de manager.

De ce fait, nous demandons encore une fois **qu'on ne nous cantonne plus à des formations en lien avec le poste occupé**. La région s'engage à accompagner tout projet d'évolution de carrière.

Enfin, **nous dénonçons que certains postes de manager ont été ouverts au recrutement à l'externe alors même que des candidates issues du Pass management avait postulé !** Pourquoi les collègues issues du Pass management n'ont pas été priorisées ?! La région s'engage à régler le problème suite à notre intervention.

➤ Sur les critères d'avancement de grade dans les lycées nous demandons :

- que **le critère d'ancienneté pour accéder au grade d'atp1ee soit encore revu à la baisse** pour nous permettre d'avoir une évolution de carrière plus fluide.

- **l'accès au grade d'agent de maîtrise sans condition de réussite au concours**. Tout agent devrait pouvoir atteindre ce grade à l'ancienneté.

➤ Sur le régime indemnitaire dans les lycées :

Nous demandons l'alignement immédiat et non pas sur 5 ans pour améliorer tout de suite le pouvoir d'achat de nos collègues

➤ Sur les violences intra conjugales :

Nous rappelons l'**engagement obtenu lors de notre rencontre avec le Président du 3 février sur la mise à disposition des logements de fonction pour les agentes dans l'urgence de quitter le logement**

conjugal suite à des violences. La région est en train de faire le recensement des logements et **le dispositif est en cours.**

De manière générale : La région nous répond que le budget la bloque pour aller plus loin.... Or, **pour la CGT, il y a des choix budgétaires à faire pour mettre en place des dispositifs qui seront de réels leviers pour briser le plafond de verre qui freine l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (formations, accès aux postes à hautes responsabilités, améliorer les critères d'avancement de grade et de promotion sur les métiers à prédominance féminine pour un déroulé de carrière plus fluide, améliorer la rémunération par le régime Indemnitare)

In fine il s'agit plus d'une démarche de conformité aux obligations légales que d'une véritable prise en compte de la problématique.

La CGT RECLAME UNE REFONTE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL, INTEGRANT DES PLANNINGS, DES CRITERES DE PROPOTON ET DE REMUNERATION CLAIREMENT EN FAVEUR DE L'EGALITE PRO.