



## Réunion égalité Femmes-hommes du 12 novembre 2020

Le plan proposé par l'institution est prévu sur plusieurs années, il concernera tous les champs de la région, sièges, ports et lycées.

Nous pensons que c'est suite au courrier et les remarques de la CGT sur la labellisation et les violences sexistes, que nous avons obtenu que les lycées soient remis dans le champ notamment pour la labellisation AFNOR, en effet dans la 1ere réunion il n'était question d'y inclure que les agents sièges. De plus apparait également la thématique « Harcèlements sexuels et sexistes » qui n'apparaissait pas lors de cette première réunion. On ne peut que se féliciter de ces avancées certes pour le moment que sur papier.

On déplore que l'on nous donne ces éléments sans bilan réel, sans approfondissement des statistiques qu'ils nous indiquent dans le doc.

Pourquoi par ex les femmes sont-elles plus en arrêts que les hommes ? la DRH ne sait pas nous répondre, en fait aucune analyse n'a été faite de ces données.

Les pourcentages donnés ne sont pas ramenés à l'échelle réelle, on a juste une vision globale de la situation qui relève quand mm cette forte inégalité femmes-hommes sur les catégories c et plus particulièrement les agents des lycées qui sont majoritairement féminins pour les grades sans spécialité, c'est également là que l'on retrouve dans la pyramide des âges les agents de + de 50 ans.

**La CGT fait remarquer que pour les lycées mais également les agents sièges afin de pouvoir demander une formation**, il est demandé que celle-ci soit en rapport avec le poste occupé. Comment dans ces conditions pouvoir se former et découvrir ou évoluer sur un autre poste, si l'on ne peut pas avoir une formation d'ouverture ?

**La CGT indique qu'afin de pouvoir accéder à un poste de manager** les agents techniques doivent avoir une spécialité, électricité, plomberie, restauration, etc., que très peu d'agents féminins des lycées ont, quand on est sur un grade d'att sans spécialité on ne peut donc pas accéder à ces fonctions. On nous parle ici de plafond de verre, d'estime de soi, c'est plutôt l'opportunité qui est donnée aux femmes de pouvoir accéder à ces fonctions qui sont trop peu mises en application, voire inexistante.

**Nous faisons remarquer que pour le télétravail le risque de dépression, de violences conjugales, de mal être, les risques TMS**, se trouvent bien souvent cachés et méconnus du fait de l'environnement familial et de la coupure du lien social avec les collègues, les femmes en sont plus exposées.

**Pour les salaires nous faisons remarquer et il est bien indiqué dans le doc que les femmes ont très peu étaient promues** bien que promouvables à la dernière CAP, il suffirait d'augmenter le ratio des promus pour voir cette courbe remonter vers le haut pour les femmes.

**La CGT demande que les actions qui seront mises en places pour cette thématiques soient portées au plus près** des collègues. Que la campagne de sensibilisation soit faite sur différents supports, mail, courrier, affichage, lieu d'information....

**La CGT demande qu'un référent soit identifié** afin que les collègues qui se sentent victimes d'harcèlement sexuels, sexistes, ou tout autres discriminations, puissent avoir une écoute, des conseils et éventuellement les démarches à suivre pour faire cesser cette situation.

**La CGT demande qu'une étude soit faite** sur le taux de femmes en CLM, CLD, avec le taux de retour à l'emploi sur un poste adapté.

**La CGT demande qu'un budget soit bien identifié pour chaque action spécifique** notamment les formations qualifiantes : Les ressources déjà présentes dans l'institution seront en priorité mobilisées, mais si il y avait des actions plus spécifiques à mettre en place il serait budgété. Un budget Global est prévu pour l'ensemble de ces actions.

La demande doit être faite pour le 31 décembre 2020, les OS font remarquer que le passage en CT est obligatoire et que le CT prévu le 23 novembre 2020 est déjà bien chargé.

Le 13 novembre au lendemain de la réunion de présentation, sans aucune modification ni changement par rapport aux remarques des OS, nous recevons ce bilan pour passage au CT du 23 novembre 2020, faisant fi des protestations des OS sur le fait que le CT est déjà bien chargé.

Pour la CGT :

Fatima SEGHIR

Jacques INVERNON