



CONDITIONS DE TRAVAIL

Nous faire entendre et respecter

Suite de l'enquête sur les conditions de travail réalisée auprès d'une partie des agents de Lycée : la Région lance un plan d'action mais surtout, surtout en évitant les questions qui fâchent !

Malgré les réponses des agents, les réunions de travail avec les syndicats, leurs réponses sont prêtes d'avance :

Comment parler de l'amélioration des conditions de travail **...sans parler du manque d'effectifs ?**

« **Ce n'est pas le sujet** », nous disent-ils. Or voilà 5 ans que la région fait des économies en supprimant des postes permanents. Ceux qui disent qu'on peut faire mieux avec moins de personnel n'ont certainement jamais utilisé une monobrosse. 500 emplois permanents supprimés dont 250 dans les lycées : **rendez-nous les postes !**

Dans le même temps on multiplie l'emploi précaire 1200 agents en CDD, un sur cinq dans les lycées (bilan social 2019) : il faut déprécariser en masse, et pas au lance-pierre !

Avec la crise Covid, l'application des protocoles sanitaires est un casse-tête pour les personnels d'entretien déjà épuisés.

Le sujet des effectifs est mis de côté : On nous parle simplement de mieux répartir les effectifs, les charges de travail...

Comment prétendre qu'on valorise les compétences des agents **...en demandant toujours plus de polyvalence ?**

Où est la reconnaissance des spécialités, des qualifications ? La polyvalence, désormais rebaptisée « polycompétence », c'est le maître mot pour masquer le manque d'effectifs !

Comment dire qu'on va renforcer le sentiment d'appartenance à la Région

...en maintenant les inégalités de salaires ?

230 € brut d'écart entre un adjoint technique des sièges et un adjoint technique des établissements d'enseignement qui a des missions similaires et le même employeur. Perspectives d'avancement bloquées en CAP...

La reconnaissance doit passer aussi par une réelle revalorisation pour l'ensemble des agents de lycée !

Comme l'a revendiqué la CGT dans le cadre de l'intersyndicale CGT CFDT UNSA SUD lors du vote sur le régime indemnitaire, et comme nous continuerons à le revendiquer.

Alors rien ne bouge ? les plans d'actions présentés au CHSCT

Au-delà des blocages que regrette la CGT, plusieurs pistes ont été avancées sur les conditions de travail dans un plan d'action sur certains sujets : l'encadrement, l'usure professionnelle, la double autorité, l'information des agents...

- renforcement de l'accompagnement des agents
- appui de l'encadrant dans son rôle de soutien et d'accompagnement
- « mieux répartir les moyens humains » (gros point de vigilance pour la CGT sur ce que la région entend par là)
- renforcer la collaboration entre région, établissement et agents

celui-ci fera l'objet d'une information de la Région.

La CGT, premier syndicat au sein des lycées, a fait part de ses points d'alerte, de propositions et des demandes sur lesquelles il faut aller plus loin :

- *sur l'égalité professionnelle femmes/hommes*
- *l'adaptation du travail à l'humain pour la prévention de l'usure professionnelle (âge, métier, prise en compte des restrictions...)*
- *des rencontres des agents, chefs d'équipe avec des référents Région, en dehors de l'autorité fonctionnelle*
- *Sur l'évolution professionnelle : la création de forums des métiers ouverts aux agents pour découvrir les métiers accessibles au sein de la Région*
- *un accompagnement renforcé des référents RH*
- *ouvrir les possibilités de reclassement sur davantage de postes, comme ceux de managers*
- *un tutorat pour aider les encadrants dans le soutien et l'accompagnement des équipes*
- *un rappel aux établissements des documents cadre sur ce qui relève ou pas des missions des agents lycées*
- *organiser des réunions de concertation systématique avec les équipes sur les emplois du temps*
- *le respect des métiers et fiches de poste, refus de la polyvalence à outrance*
- *respect des établissements d'affectation : ne pas généraliser la mutualisation des services entre établissements. La CGT propose de créer des équipes mobiles spécialisées (espaces verts par exemple), ou des équipes de titulaires remplaçants d'agents polyvalents*
- *réactivité sur les départs en retraite : anticiper les départs en amont sur la bourse à l'emploi, permettre un travail en binôme*
- *réaffirmer le périmètre des missions : pas de travail pour les GRETA, CFA...etc*

Notre point de vigilance : ne pas reproduire l'ancien projet de « grille d'attribution des moyens humains », qui prévoyait de déshabiller Pierre pour habiller Paul, sur les effectifs des établissements.

La CGT ne sera jamais dans les « petits compromis » avec l'employeur, elle est déterminée à faire entendre la voix des agents de lycée, et leurs revendications :

- Renforcer les effectifs en rouvrant des postes, et en déprécarisant les contractuels
- La reconnaissance professionnelle des agents :

un agent lycée = un agent siège : même salaire, mêmes promotions !