



La CGT fait de la conquête de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité.

Gagner l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, c'est avancer vers une société plus juste, c'est déconstruire les rapports de domination de genre et les rapports sociaux de classes, au profit de l'égalité et la liberté de toutes et tous.

C'est également apporter des financements pour arrêter avec l'idée préconçue de devoir travailler plus longtemps sans mettre en péril notre système de retraite.

Les collectivités locales doivent être exemplaires en ce qui concerne l'égalité professionnelle femmes / hommes ; c'est un enjeu de société majeur, l'affaire de toutes et tous qui appelle des réponses fortes et ambitieuses.

Notre constat sur nos collectivités rennaises, c'est que l'inégalité reste constatable, notre employeur parle d'avantage d'équité que d'égalité.

Si nous approuvons une forte volonté d'agir, il en reste pas moins que les résultats ne sont pas là.

Pour exemple, la revalorisation des métiers à prédominance féminine, ne se fait pas en augmentant le régime indemnitaire qui certes donne un coup de pouce momentané mais n'améliore pas les déroulements de carrière, encore

trop de femmes sont en parcours 1, à temps partiel subis ou même à temps incomplet. Les femmes accumulent un retard de carrière et subiront des pensions de retraites misérables.

Pour autre exemple, la pénibilité des métiers qui n'est pas reconnue de façon égalitaire voire nullement reconnue.

Dans nos collectivités, pour atteindre l'égalité professionnelle, il est nécessaire d'en mesurer ses inégalités.

C'est pourquoi nous vous demandons de mesurer l'évolution globale des écarts de rémunération Femmes/Hommes, de faire une étude de comparaison sur les déroulements de carrière.

En co signant cet accord égalité professionnelle, l'ambition de la CGT n'est pas la seule promotion de l'égalité mais bel et bien d'arriver à une réelle égalité qui est inscrite dans la constitution française

Le label égalité ne doit pas être un écran de fumée pour cacher l'absence des mesures essentielles.

Le label ne doit pas être une vitrine pour les employeurs qui n'appliqueraient pas la réglementation en vigueur faute de financements adéquats.

L'égalité professionnelle est un droit et un enjeu sociétal.