



## Comité technique du 3 mars 2022

Déclaration préalable centrée sur l'égalité Femmes / hommes

Bonjour à toutes et tous,

### Solidarité avec l'Ukraine

En préambule, la section Ville de Rennes / Rennes Métropole / CCAS CFDT rejoint la position nationale de la CFDT qui est mobilisée aux côtés de la société civile européenne pour une sortie du conflit ukrainien armé avec une réponse politique diplomatique négociée.

### L'égalité femmes / hommes mise en avant

Pour ce comité technique, en présentiel, du mois de mars 2022, la CFDT souhaite centrer sa déclaration préalable sur l'égalité femmes / hommes dans nos collectivités.

### Des négociations pour le nouveau plan d'actions...

Double actualité, en effet. Le mois de mars à Rennes est traditionnellement coloré d'actions et manifestations mettant en lumière des situations d'inégalités, ce qui est fait et ce qui reste à faire pour y mettre fin. Et un nouveau plan d'actions est en cours de négociation dans nos collectivités dans le cadre du renouvellement du label AFNOR pour l'égalité femmes / hommes.

Le monde du travail est encore inégalitaire concernant les femmes et les hommes, que ce soit au niveau des rémunérations, des évolutions de carrière, des conditions de travail, d'agissement sexistes et harcèlements sexuels.

### Des actions déjà mises en place

La Ville de Rennes puis Rennes Métropole et son CCAS se sont engagés depuis longtemps au travers de sa politique RH à tendre à l'égalité. 1<sup>ère</sup> collectivité à être certifiée par le label égalité femmes / hommes, des avancées significatives ont pu se mettre en place, notamment grâce à un travail concerté avec les agents et les organisations syndicales. Nous pouvons citer, par exemple : les nouveaux horaires du service SPHL dans les années 2000, le travail sur les vestiaires et la mixité des métiers, et ces dernières années la cellule Discrim'alerte et toutes les séances de sensibilisation sur la prévention et le traitement des violences sexistes et sexuelles et qui ont facilité la libération et le recueil de la parole. Nous n'oublions pas la mise en place du RISFEED qui a permis une réduction des écarts de rémunération entre les catégories B et A principalement.

Nous regrettons que du côté de la lutte contre l'usure professionnelle ou la semaine aménagée nous n'avons pas été assez entendus il y a quelques années.

### Le revendicatif CFDT : des rémunérations plus justes par le RIFSEEP et des déroulements de carrière plus avantageux pour les catégories C

La CFDT a construit dans le cadre de ces négociations actuelles un revendicatif, dont voici les sujets les plus importants. Le premier concerne la poursuite de la réduction de l'inégalité salariale, en

réduisant les écarts de rémunération entre la filière technique et les autres filières pour les catégories B et A ainsi qu'en améliorant le déroulement de carrière des agents de catégorie C, de parcours 1 notamment. A nombreuses reprises, nous vous en avons fait la demande, les métiers de parcours 1 concernent beaucoup de femmes. Entre l'accès au dernier grade beaucoup trop tardif, les temps partiels et autres interruptions de carrière, le niveau de rémunération et de retraite sont beaucoup trop faibles et pas dignes de l'investissement de ces collègues. La CFDT continue de demander donc des déroulements de carrière beaucoup plus positifs pour les agents de catégorie C, notamment les parcours 1.

### Lutte contre la précarité

Concernant le RIFSEEP, la CFDT demande à ce qu'une sujétion particulière "itinérance" soit mise en place pour compenser les contraintes des agents travaillant dans les pools de remplacement notamment. En effet, dans le cadre de la lutte contre la précarité, les pools de remplacement sont amenés à augmenter, notamment dans les secteurs féminins et il faut reconnaître ces spécificités.

### Lutte contre l'usure professionnelle

Autre sujet important pour la CFDT, la lutte contre l'usure professionnelle qui touche également beaucoup de femmes dans nos collectivités. Vous avez mis en place dans le cadre des 1607h des critères de pénibilité qui reconnaissent un nombre de métiers, majoritairement féminins. Pour autant, la CFDT estime que cette liste est trop restrictive. La CFDT demande une extension des métiers déjà cotés qui bénéficierait de fait à d'autres métiers féminins comme les ASEM, les AER, les correspondant restauration, les AT des crèches.

Concernant toujours la lutte contre l'usure professionnelle, la CFDT demande une meilleure détection des situations d'usure, bien avant de l'inaptitude, en instaurant par exemple l'entretien obligatoire de mi-carrière ainsi qu'une utilisation plus importante du CPF en l'abondant de 150 heures supplémentaires, dans des cas de prévention de situation d'usure professionnelle, comme le permet la loi.

Concernant la prévention des violences sexistes et sexuelles, la CFDT vous rejoint sur le fait de mettre l'accent sur le traitement des situations, en améliorant les procédures liées à discrim'alerte et en communiquant sur les sanctions liées à ces faits. La constitution d'un réseau de référents égalité pro, dans la même idée que le projet de révision des assistants de prévention, qui soit adapté en fonction des contextes de services et de direction fait partie également des revendications CFDT. Nous souhaitons que les organisations syndicales fassent partie intégrante de ce réseau, qui doit être formé et accompagné. Ce sont des conditions indispensables de réussite.

Pour mettre en œuvre et suivre ce plan d'actions d'égalité femmes / hommes lors des commissions égalité., des indicateurs précis et chiffres sont indispensables. C'est le regret que la CFDT fait pour l'établissement de ce plan. En leur absence, nous n'avons pas pu objectiver la mise en œuvre du précédent plan et c'est un peu au doigt mouillé que nous avons l'impression de travailler sur le nouveau.

L'égalité femmes / hommes est le 1<sup>er</sup> sujet de négociation collective comme le permet la loi de 2019, nous espérons que nous, organisations syndicales, saurons dépasser nos différences et divergences.

Les dernières réunions à ce sujet nous rassurent quant à la possibilité de la signature d'un accord qui bénéficierait à tous les agents, femmes ou hommes.