CFDT INTERCO 41 – SECTION DU CONSEIL DÉPARTEMENTAL DE LOIR-ET-CHER

S'engager pour chacun, agir pour tous

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE & JUSTICE SALARIALE

19 NOVEMBRE À 10 H 51 **Unequal Pay Day** Date à partir de laquelle les femmes travaillent «gratuitement» jusqu'à la fin de l'année.	**MAJORITÉ FÉMININE** **au Département** Les femmes forment la majorité des effectifs mais subissent déroulements lents et temps partiels subis.	**OBJECTIF 100 / 100** **Index Égalité & RIFSEEP** Revalorisation nécessaire des primes pour rattraper les filières techniques et combler les écarts.

Au Département de Loir-et-Cher, on en finit avec les faux débats ! Le plan d'action égalité professionnelle doit enfin se traduire par des avancées tangibles sur nos fiches de paie et dans l'organisation de nos conditions de travail. La CFDT porte des exigences claires et concrètes en CST.

CE QUE LA CFDT EXIGE EN COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL (CST) :

REVENDICATIONS CLÉS	ACTIONS ET MESURES CONCRÈTES PORTÉES PAR LA CFDT
• **L'égalité salariale réelle**	Remise à plat du RIFSEEP : revalorisation des métiers exercés majoritairement par des femmes (travailleurs sociaux, médico-sociaux, agents d'accueil, d'entretien, administratif) pour éliminer les disparités avec les filières techniques.
• **des temps partiels adaptés**	Eradiquer les "*faux temps partiels autorisés*" et remplacer les refus d'autorisation mal compris par une réorganisation concertée et systématique du travail afin de préserver un réel équilibre vie professionnelle / vie personnelle.
• **Accès aux responsabilités**	Plan de formation et de promotion interne transparent et volontariste pour briser enfin le plafond de verre vers les postes d'encadrement en catégories B et A.
• **Tolérance zéro face aux VSS**	Création d'une cellule d'écoute indépendante, formation obligatoire de tous les encadrants et octroi systématique d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) protectrices pour les femmes victimes de violences.
• **Santé des femmes au travail**	Reconnaissance et prise en compte des pathologies invalidantes (endométriose, règles douloureuses) par des aménagements de poste adaptés et des autorisations d'absence dédiées sans pénalité financière.

L'égalité professionnelle n'est pas une option légale, c'est une question de justice sociale !

Pour faire aboutir ces revendications, votre voix compte. Faites-nous remonter vos situations, vos difficultés et vos propositions !