

Ville de Rennes  
Direction générale de l'information  
et de la communication  
Service de presse  
Manuel Contin  
Aude Lafeuillade  
Tél. 02 23 62 22 34



Le 17 septembre 2008

# RENNES REÇOIT LE LABEL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

SOMMAIRE

Communiqué de presse : Rennes, première administration publique à recevoir le label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	p. 2
L'égalité professionnelle à la Ville de Rennes : une valeur, un objectif, un droit	p. 3
Chiffres-clés et historique	p. 6
Le Plan d'égalité professionnelle 2008-2010	p. 7

**Contacts :**

**Jocelyne Bougeard**

Adjointe au Maire,  
déléguée aux droits des femmes  
et aux temps de la Ville

**Hubert Chardonnet**

Adjoint au Maire,  
délégué au personnel  
et à la sécurité

**Gilles Suignard**

Directeur général  
des services

**Valérie David**

Directrice générale  
en charge notamment  
des ressources humaines

## **RENNES, PREMIÈRE ADMINISTRATION PUBLIQUE À RECEVOIR LE LABEL ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le 12 mars 2008, la Ville de Rennes a obtenu le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, délivré par l'organisme de certification Afnor.

Outil de promotion des droits sociaux, le label reconnaît la démarche engagée depuis de nombreuses années par la Ville de Rennes en faveur de l'égalité des chances et des sexes au sein de ses services municipaux.

Depuis 25 ans, la Ville de Rennes est engagée dans la lutte contre toutes les formes de discrimination. En matière d'égalité des sexes, elle mène de nombreuses actions destinées à promouvoir l'égalité effective des femmes et des hommes, l'égal accès des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, ainsi qu'à développer la mixité des métiers et des instances, et à faciliter l'articulation de la vie professionnelle et privée. Dans un souci constant de valorisation et de qualification de l'emploi, un effort important a été accompli en direction des femmes occupant les postes les moins qualifiés. Cette ambition s'est également traduite par la réorganisation des horaires de travail, des revalorisations salariales et des déroulements de carrière, la mise en place de formations qualifiantes et à l'ergo-motricité, l'augmentation du nombre de postes à temps complet, l'adaptation du matériel, des locaux et des vêtements, une meilleure prise en compte de la parentalité...

Élément structurant pour la gestion des ressources humaines, la démarche s'est construite après expérimentation en lien étroit avec le personnel et ses représentants, fortement impliqués dans l'analyse, les propositions et la mise en œuvre des actions.

Le label Egalité professionnelle récompense aujourd'hui l'intervention municipale et conforte la volonté de la collectivité territoriale de poursuivre son action dans ce domaine, à travers l'adoption du Plan d'égalité professionnelle 2008-2010.



# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE À LA VILLE DE RENNES : UNE VALEUR, UN OBJECTIF, UN DROIT

## Rennes, première administration publique à recevoir le label

Gage de qualité, le label Egalité professionnelle distingue les entreprises ou les administrations qui œuvrent durablement à la promotion de l'égalité et de la mixité professionnelles au sein de leurs services. Délivré pour une durée de trois ans, il est assujéti à une évaluation intermédiaire - après 18 mois – afin de mesurer la réalisation des engagements pris.

Attribué par l'Afnor sur avis d'une commission composée des partenaires sociaux (syndicats, patronat) et des représentants de l'Etat, le label Egalité professionnelle est soumis au respect de 18 critères. Ceux-ci portent en premier lieu sur la gestion des ressources humaines, l'organisation de l'activité des services municipaux, le dialogue social, et aussi l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Depuis sa création en 2005, 38 organismes privés se sont vus décerner le label. Il concerne désormais 635 000 salariés, répartis dans de grandes entreprises (PSA Airbus, EADS, Deloitte, Orange, ...), des PME exerçant dans des secteurs d'activité diversifiés (communication, automobile, assurances...) et une association (Etape) intervenant dans le secteur de l'insertion professionnelle. La Ville de Rennes est la première administration publique à obtenir cette certification.

## Rennes, une politique volontariste

Déclinée dans les différents domaines de la gestion des ressources humaines (recrutement, carrière, temps de travail...), la politique de la Ville de Rennes en faveur de l'égalité professionnelle vise d'abord à professionnaliser les femmes sur des métiers (exemples : valorisation des acquis professionnels pour l'obtention de diplômes permettant de préparer le CAP petite enfance pour le personnel des crèches, le Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur pour le personnel de la direction de l'Education et de l'Enfance, le Certificat d'aptitude aux fonctions d'aide à domicile pour le personnel de la direction des Personnes âgées et handicapées). Elle cherche également à promouvoir les femmes à des postes à responsabilité, tout en développant la mixité des métiers (agents de maîtrise, techniciennes, ingénieures...) et au sein des instances de décision. Elle favorise l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée.

### • Qualité de l'emploi

Source d'inégalité salariale importante entre les sexes, le temps partiel subi concerne d'abord les femmes. Pour limiter la précarité, 107 emplois à temps non complet (agents d'entretien, aides à domicile...) ont été transformés en emplois à temps complet entre 2002 et 2006. Des agents titulaires à temps complet travaillent désormais dans des pools de remplacement pour éviter de recourir à des salariés en situation d'emploi précaire. Lorsque cela est possible les temps partiels choisis sont compensés.

### • Carrière

De nouveaux parcours professionnels ont été validés pour réformer l'avancement de grade des catégories B et C, avec la création de carrières-types pour toutes les fonctions exercées. Désormais, des déroulements de carrière sont prévus pour tous les métiers, en particulier ceux où les femmes sont majoritaires. Des tableaux sexués de suivi des promotions ont été mis en place pour observer les déroulements de carrière. Des agents (75 % des agents concernés sont des femmes) qui ne peuvent plus occuper leur emploi pour des raisons de santé ont la possibilité de développer de nouvelles trajectoires professionnelles dans le cadre du reclassement et de la mobilité.

- **Rémunération**

La construction de carrières-types, les revalorisations salariales, la réduction des emplois à temps non complet, l'amélioration du régime indemnitaire des cadres avec la prise en compte des sujétions des postes de direction pour l'ensemble des filières contribuent à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes occupant des postes de niveau équivalent et à améliorer les rémunérations.

- **Conditions de travail**

De nombreuses actions ont été conduites pour améliorer les conditions de travail, notamment dans les emplois les moins qualifiés, majoritairement occupés par des femmes : achat de matériel et de vêtements adaptés ; formation à l'ergo-motricité, équipement des vestiaires et des sanitaires, aménagement de postes. L'extension de ces dispositifs au bénéfice de tous, hommes et femmes, de tous les services permet le développement de la mixité des métiers.

- **Formation**

Des actions de formation qualifiante sont organisées pour favoriser l'évolution professionnelle (préparation aux concours), et l'acquisition de nouvelles compétences (exemples : formations à l'accompagnement de fin de vie, au développement de l'enfant...). En complément, d'autres démarches sont entreprises pour valoriser les acquis professionnels (service des crèches, direction des écoles, direction des personnes âgées et handicapées ...) et lutter contre l'illettrisme.

Un plan d'accompagnement au management facilite l'accès des femmes aux postes à responsabilité.

- **Travail et vie privée**

L'articulation entre vie professionnelle et vie privée constitue un frein majeur à l'activité des femmes. La recherche d'un équilibre plus juste dans ce domaine s'est traduite par l'aménagement du temps de travail des cadres (réflexion sur la manière de travailler et la charge de travail à travers l'attribution notamment de jours de RTT, anticipation et programmation du travail, délégation des tâches, participation aux réunions, heure et durée des réunions, traitement de l'information, mise en place de dispositifs de gestion des absences), une meilleure prise en compte du rythme d'activité des services, la réduction des heures supplémentaires, le temps partiel choisi, les aides au transport domicile-travail et à la restauration...

- **La communication**

Les initiatives engagées dans le cadre de la démarche égalité font l'objet d'une information régulière dans les différents supports de communication de la Ville (journaux internes, intranet, site web...). La sensibilisation des différents acteurs s'effectue à travers l'organisation de manifestations publiques associant les services (Journées internationales des femmes...).

## Quatre exemples de la démarche égalité professionnelle à la Ville de Rennes :

### Les agents d'entretien

La Ville de Rennes emploie 46 agents d'entretien de bureaux, dont 75 % de femmes. Jusqu'à présent, celles-ci travaillaient à temps non complet, en horaires décalés et sur plusieurs sites. La Ville de Rennes a décidé de revoir l'organisation du service pour harmoniser les emplois du temps de ses agents et leur permettre de concilier plus facilement leurs différentes activités (professionnelles, domestiques, personnelles...).

Une nouvelle organisation du travail a été mise en place en janvier 2004. Les horaires atypiques ou fractionnés ont été supprimés. Ils ont été remplacés par deux plages horaires uniques (7 h 30-15 h 30 et 10 h 45-18 h 45). Les déplacements d'un site à l'autre sont désormais limités. Le travail est mené en binôme. Le temps non complet est abandonné au profit d'une promotion du temps complet, d'où l'accès à de nouveaux droits. De nouvelles perspectives de carrière ont été ouvertes aux agents d'entretien.

Synonyme d'amélioration des conditions de travail, la nouvelle organisation a satisfait les attentes des femmes et des hommes. Les résultats témoignent aussi d'un absentéisme moindre, d'une plus grande motivation et d'une meilleure qualité du service rendu. Cette démarche peut servir de référence pour d'autres employeurs, publics ou privés.

### La féminisation de l'encadrement de la filière technique qui représente 47 % des effectifs municipaux (dont 31 % de femmes)

- 28 ingénieures en 2007 (contre 21 en 2000)
- 33 techniciennes en 2007 (contre 26 en 2000)
- 14 agents de maîtrise en 2007 (contre 13 en 2000)

L'arrivée de femmes aux postes d'encadrement se fait progressivement : par recrutement externe pour la quasi totalité des ingénieures et techniciennes, et par promotion interne et concours pour les agents de maîtrise.

Des actions sont prévues pour combattre les stéréotypes et valoriser les parcours de ces femmes aux postes à responsabilité, développer les échanges sur les pratiques managériales entre les femmes et les hommes. Les sujétions et contraintes des postes d'encadrement sont prises en compte dans le régime indemnitaire.

### Les pools de remplacement

La constitution de pools de remplacement avec des agents titulaires à temps complet afin d'assurer la continuité de services à fortes contraintes (crèches, maisons de retraite, écoles) a été décidée pour limiter le recours à des salariés en contrats précaires.

Les agents des pools de remplacement bénéficient, de ce fait, de meilleures rémunérations, de formations qualifiantes, d'un déroulement de carrière, avant d'intégrer des postes fixes.

Pour assurer le fonctionnement en continu des maisons de retraite, la direction des Personnes âgées et handicapées a, par exemple, créé deux pools de remplacement : l'un composé d'agents d'entretien (30 agents), l'autre d'aides soignants (12).

### L'organisation et l'aménagement du temps de travail des cadres

Les organisations de travail ont été révisées afin de les rendre plus performantes. Les objectifs ? Que les femmes et les hommes puissent mieux articuler leur vie professionnelle et leur vie privée et que la qualité des prestations et des services rendus à la population soit améliorée.

Chaque service a travaillé sur l'organisation du travail des cadres pour apprécier la réalité de leur temps de présence et réduire les temps qui ne sont pas indispensables (suppression des repas de travail, présence ou non aux réunions, horaires et durée des réunions, anticipation et programmation du travail, traitement de l'information, délégation des tâches, planification des absences...) La récupération du temps de travail supplémentaire (15 jours de RTT) permet, à la fois, de compenser les dépassements horaires effectués par les hommes et femmes cadres aux périodes de forte activité et de disposer de davantage de temps libre.



# L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES À LA VILLE DE RENNES : CHIFFRES-CLÉS ET HISTORIQUE

## Chiffres-clés

Troisième employeur de Bretagne, la Ville de Rennes compte 4 446 agents permanents, une diversité de services et de métiers (150). Le taux de féminisation est en augmentation constante. Au sein des services municipaux et du Centre communal d'action sociale, les femmes représentent désormais 58,6 % du personnel permanent contre 55,5 % en 1998 - et 56,4 % en moyenne pour les villes de plus de 100 000 habitants.

Ce chiffre élevé s'explique par l'importance des missions centrées sur les services à la personne (accueil de la petite enfance, des personnes âgées et handicapées ; services scolaires et périscolaires, etc.). Majoritaires à tous les niveaux de la hiérarchie, (50 % en catégorie A, 55 % en catégorie B, et 60 % en catégorie C), les femmes sont présentes en nombre dans quatre filières : administrative (elle représente 23,10 % des emplois et est occupée par 79 % de femmes), médico-sociale (elle représente 21,52 % des emplois et est occupée par 98 % de femmes), culturelle (elle représente 5,3 % des emplois et est occupée par 60 % de femmes) et animation (elle représente 1 % des emplois et est occupée par 80 % de femmes). Au fil des ans, leur présence s'affirme progressivement dans les filières techniques (ingénieures, techniciennes supérieures, etc.), sportive et de police.

Le nombre de femmes présentes dans les instances de décision (comité managérial 42 % de femmes), direction générale (3 directrices sur les 8 directeurs généraux adjoints) et aux postes à responsabilité (36 femmes responsables de service pour 57 hommes) est lui aussi en hausse régulière. Elles occupent désormais plus d'un tiers des postes à haute responsabilité de l'administration municipale (direction générale et direction des services), et des postes de direction de service.

## Historique

L'engagement de la Ville de Rennes en faveur de l'égalité professionnelle repose sur une démarche initiée de longue date.

1983 - Réduction du temps de travail (35 h) et mise en place du temps partiel choisi.

1991 – Réalisation d'une étude universitaire sur l'accès des femmes aux postes d'encadrement de la Ville de Rennes et mise en place du groupe de travail égalité des chances.

1995 – Nomination d'une adjointe au maire déléguée aux Femmes, à l'Égalité et aux Temps de la ville, et désignation d'une femme cadre déléguée à l'égalité à la Direction des Ressources Humaines

2000 – Prix de l'Olympe d'or pour l'action municipale en matière d'égalité professionnelle.

2001 – Rédaction par Edmond Hervé d'un rapport au gouvernement sur le « Temps des villes » et création du Bureau des temps.

2002 – Début de la mise en œuvre du dispositif d'organisation et d'aménagement du temps de travail au sein des services municipaux.

2004 – Réorganisation du travail des agents d'entretien des bureaux de la municipalité.

2006 – Signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale.

2007 – Instauration de carrières types pour ouvrir les possibilités de déroulement de carrière.

2007 – Adoption du Plan de l'égalité professionnelle (2008-2010).



# LE PLAN D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2008-2010

Soucieuse de confirmer les progrès obtenus dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Ville de Rennes réaffirme aujourd'hui ses engagements, structurés dans le Plan d'égalité professionnelle (2008-2010).

Ce texte de référence constitue la feuille de route de la politique Ressources humaines en faveur de la mixité, de la lutte contre les discriminations et de la professionnalisation des métiers. Il offre aussi l'opportunité de renforcer le dialogue social et de développer une culture d'égalité professionnelle au sein de la collectivité.

Validé à l'unanimité par les instances représentatives du personnel, le Plan d'égalité professionnelle est organisé autour de 5 objectifs majeurs :

- 1) Sensibiliser les agents municipaux à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et développer les outils de connaissance de la situation des femmes et des hommes.
- 2) Développer la mixité des métiers.
- 3) Rechercher la parité au sein des instances (comité technique paritaire, comité d'hygiène et de sécurité) et dans les postes à responsabilité.
- 4) Poursuivre la démarche d'égalité dans les évolutions de carrière.
- 5) Poursuivre la recherche d'une meilleure articulation de la vie professionnelle et privée.

L'adoption du plan intervient à une période où de nombreux départs en retraite sont annoncés. Ils faciliteront la mixité des recrutements dans des secteurs jusqu'alors quasi exclusivement occupés par des hommes ou par des femmes. Dans cette optique, la Ville de Rennes entend combattre les stéréotypes et développer l'attractivité des métiers « sexués » en valorisant les conditions de travail, la formation professionnelle, les parcours professionnels et les déroulements de carrière.