

Accueil > Social > Rennes : première collectivité locale à obtenir le label égalité professionnelle

Rennes : première collectivité locale à obtenir le label égalité professionnelle

Date de mise en ligne : 12/11/2008



La ville de Rennes est la première collectivité locale à obtenir le label "égalité professionnelle" délivré par l'organisme de certification Afnor. Ce label reconnaît la démarche engagée depuis la fin des années 1990 par la Ville de Rennes en faveur de l'égalité des chances et des sexes au sein de ses services municipaux, qui comptent 4 446 agents répartis dans 150 métiers différents. La politique de la Ville de Rennes vise d'abord à professionnaliser les femmes sur des métiers et à promouvoir ces dernières à des postes à responsabilité, tout en développant la mixité au sein des métiers et des instances de décision. Elle favorise également l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.

89
Votes

"L'un des premiers axes de travail a été la communication sur l'égalité professionnelle", indique Valérie David, directrice générale adjointe de la ville de Rennes, en charge notamment des ressources humaines. "Nous sommes allés doucement dans cette sensibilisation en passant par de l'interrogatif, du suggestif... Nous avons également communiqué sur des objectifs de politique RH qui portaient des facteurs de réduction des inégalités, comme la réduction de la précarité." Autre axe de travail important, la mixité, "avec toujours le préalable de la compétence". "Aujourd'hui, nous sommes arrivés à la parité hommes-femmes du collège employeur au sein des instances paritaires", se réjouit Valérie David. "Il en sera probablement de même pour le collège salariés, après les élections professionnelles." En ce qui concerne les postes à responsabilité, on compte aujourd'hui trois femmes pour quatre hommes au sein de la direction générale.

Mixité des métiers

Pour favoriser la mixité dans les métiers, la Ville de Rennes travaille sur la sensibilisation et la mixité des jurys de recrutement, mais aussi celle des organismes de formation et d'orientation. "Nous travaillons aussi sur les conditions de travail ou sur les équipements: achat de matériel et de vêtements adaptés, équipement des vestiaires et des sanitaires, aménagement de postes", ajoute Valérie David.

La situation reste contrastée selon les métiers, faute de mixité des candidatures. Le personnel des crèches reste à 95% féminin. "Chez les égoutiers, il n'y a pas de femme mais je ne pense pas qu'il faille en faire un enjeu", note la directrice générale adjointe. "Chez les chauffeurs, on démarre et il y a là de belles perspectives. Nous avons des équipes qui se renouvellent, cela contribue à faire évoluer les choses."

Pools de remplacement

La rémunération constitue l'axe le plus important de la démarche menée par la Ville de Rennes, selon Valérie David. "Cette question conditionnait l'obtention du label", explique-t-elle. Le premier type d'action qui a été mené en matière de rémunération concerne la réduction des emplois précaires. Ont été constitués des 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). La direction des personnes âgées et handicapées a ainsi créé deux pools de remplacement: l'un composé de trente agents d'entretien, l'autre de douze aides soignants. Ces pools ont permis de limiter le recours à des salariés en contrats précaires. "Bien sûr, cette solution nous coûte plus cher, mais on s'y retrouve en matière de capitalisation des compétences", souligne la directrice générale adjointe. La direction des ressources humaines a également travaillé à la réduction des temps non complets (104 emplois transformés en cinq ans), à la construction de carrières-type par niveau de fonction et au dépassement des cloisonnements par filière professionnelle.

En matière de formation professionnelle, des actions de formation qualifiante sont organisées pour favoriser l'évolution professionnelle (préparation aux concours) et l'acquisition de nouvelles compétences (formations à l'accompagnement de fin de vie, au développement de l'enfant, etc.). 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. "Nous avons veillé à mettre en place une organisation incitative car, pour aller en formation, il faut des contraintes horaires acceptables, notamment pour les femmes, et un effet retour important pour réaliser l'objectif d'égalité des chances", explique Valérie David.

Articulation vie privée/vie professionnelle

Dernier axe de travail pour la Ville de Rennes: l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, qui peut constituer un frein à l'activité des femmes. La recherche d'une meilleure articulation 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, notamment, l'attribution 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, etc. D'une façon générale, le rythme d'activité des services est mieux pris en compte (certains services n'ont pas besoin de tous les agents à certaines heures), le volume des heures supplémentaires est réduit, un plan de déplacement des agents est organisé et une mixité de solutions est proposée pour la restauration.


La Ville de Rennes a également travaillé sur son système d'information afin d'avoir des indicateurs précis en matière d'égalité professionnelle. Elle vient d'adopter son plan d'égalité professionnelle 2008-2010, qui comporte cinq objectifs majeurs: 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; développer la mixité des métiers; rechercher la parité au sein des instances (comité technique paritaire, comité d'hygiène et de sécurité) et dans les postes à responsabilité; poursuivre la démarche d'égalité dans les évolutions de carrière; poursuivre la recherche d'une meilleure articulation de la vie professionnelle et privée. L'adoption de ce plan intervient à une période où de nombreux départs en retraite sont annoncés. Ils devraient faciliter la mixité des recrutements dans des secteurs jusqu'alors quasi-exclusivement occupés par des hommes ou par des femmes.

La liste des structures labellisées par l'Afaq/Afnor et accessible à l'adresse suivante:
http://www.afaq.org/web/Espace_clients.nsf?opendatabase&URL=/web/afaqinsti.nsf/volfr/serlab

Contact: Ville de Rennes, Aude Lafeuillade, attachée de presse, 02 23 62 22 44, 06 23 27 44 75,
alafeuillade@ville-rennes.fr

[Poster un commentaire](#)

[Accueil](#) | [Vous abonner](#) | [Contact](#) | [Mentions légales](#) | [Crédit photo](#) | [Les Blogs du réseau de la lettre](#) | [Envoyer cette page à un ami](#) |  | [© Groupe TERRITORIAL - BP 215 - 38506 VOIRON cedex - France](#)