

Service de Presse

Rennes, Ville et Métropole

Tél. 02 23 62 22 34



[@Rennes_presse](https://twitter.com/Rennes_presse)

Rennes, le 20 juin 2022

Égalité femmes - hommes

Rennes et Rennes Métropole adoptent un nouveau plan d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les élus de Rennes, Ville et Métropole, et les organisations syndicales ont signé le premier protocole d'accord dédié à un plan d'action consacré à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Une cinquantaine d'actions sont programmées sur la période 2022-2025.

Labellisées depuis 2008 par l'AFNOR Certification pour la Ville et le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) et 2014 pour la Métropole, les collectivités renforcent la démarche d'égalité professionnelle sur la base de 7 engagements et d'une cinquantaine d'actions qui seront évaluées.

L'égalité entre les femmes et les hommes est une politique publique portée par Geneviève Letourneux, conseillère municipale déléguée aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations à la Ville de Rennes, Priscilla Zamord, vice-présidente en charge des solidarités, de l'égalité et de la politique de la ville à Rennes Métropole et Emmanuelle Rousset, conseillère municipale déléguée aux Ressources humaines et au dialogue social et vice-présidente en charge des Ressources humaines, du dialogue social et de l'administration générale à Rennes Métropole.

En cohérence avec cette politique publique, Rennes, Rennes Métropole et le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de Rennes ont fait de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes une politique RH à part entière qui mobilise également toutes les directions des collectivités, leurs agents et les organisations syndicales.

"Selon l'Institut du genre en géopolitique, les femmes représentent 70 % des travailleuses et des travailleurs pauvres, occupent 83 % des temps partiels et 62 % des emplois non qualifiés. Plusieurs économistes estiment, par ailleurs, qu'il faudra attendre l'année 2234 pour voir naître l'égalité salariale. Face à ce constat, les actions que nous menons en faveur d'une égalité réelle entre les femmes et les hommes à l'échelle de nos trois collectivités restent exigeantes. C'est tout l'enjeu de ce nouveau plan d'actions. Nous sommes déterminés à aller encore plus loin, grâce à des objectifs et des moyens toujours plus ambitieux."

Nathalie Appéré, Emmanuelle Rousset, Priscilla Zamord, Geneviève Letourneux

7 axes de travail et une cinquantaine d'actions concrètes pour l'égalité

Axe 1 : former et sensibiliser les élus, directeurs, encadrants, agents et partenaires sociaux via des sessions de sensibilisation et des formations, des rencontres, notamment avec l'aide d'un réseau de référents. Il s'agit également de poursuivre la démarche d'introduction d'une clause égalité et de lutte contre les discriminations dans les marchés publics.

Axe 2 : renforcer l'égalité salariale et statutaire. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale est un fait qui s'explique notamment par les écarts de rémunérations constatés entre les filières, plus ou moins genrées et le recours au temps partiel pour une majorité de femmes. Il

s'agira de réduire ces écarts et de lutter contre la précarité statutaire et financière, qui touche essentiellement les femmes.

Axe 3 : développer la mixité dans les services en promouvant la féminisation ou la masculinisation des métiers et en menant une politique d'insertion professionnelle inclusive.

Axe 4 : assurer l'égalité dans les parcours professionnels, notamment en matière de mobilité et de formation.

Axe 5 : favoriser la conciliation vies privée et professionnelle. Un des freins à l'égalité professionnelle est la répartition déséquilibrée entre les femmes et les hommes des tâches liées à la famille, qui conduit souvent les premières à recourir au temps partiel. À ce titre, l'accès au télétravail, la souplesse horaire et la vigilance particulière aux situations des parents en horaires atypiques sont essentiels.

Axe 6 : renforcer l'égalité en matière de santé au travail en luttant contre l'usure professionnelle des métiers fortement féminisés.

Axe 7 : lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations au travail. Une femme sur deux a, durant sa carrière professionnelle, subi une forme de sexisme ou de harcèlement sexuel. Une attention particulière doit être portée à la lutte contre ce type d'atteinte.

Des résultats tangibles

Le précédent plan d'actions 2018-2021a permis des avancées significatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Près de 2 millions d'euros sur 3 ans ont été injectés par la mise en œuvre d'un nouveau régime indemnitaire (le RIFSEEP) pour réduire inégalités salariales. La revalorisation salariale a concerné près de 74% de femmes et 56% d'agentes de catégorie C ont bénéficié d'une sujétion particulière. 160 agentes et agents ont bénéficié de la semaine aménagée. Des actions de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles ont été menées auprès de 2000 agents. Plus de 200 postes ont été créés depuis 2019 en lieu et place de vacances ou contrats courts dans les secteurs de la petite enfance, la culture, l'éducation enfance et l'aide aux personnes âgées.



Emmanuelle Rousset, Priscilla Zamord, Geneviève Letourneux signent le protocole avec les organisations syndicales