

# Comité Technique commun du 7 juillet 2022 RAPPORT (information)

## **RENNES MÉTROPOLE / VILLE DE RENNES / CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE PÔLE RESSOURCES / DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES / MISSION EGALITE PROFESSIONNELLE Plan d'action Égalité professionnelle 2022-2025**

*Pièces-jointes :*

- Annexe 1 : bilan du plan d'action 2018 – 2021
- Annexe 2 : protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Annexe 3 : plan d'action 2022 – 2025
- Annexe 4 : restitution de l'audit AFNOR

### **A- Contexte**

L'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un objectif majeur de notre politique de ressources humaines. Elle répond à des valeurs de justice sociale et d'équité, contribue au renouvellement de certaines pratiques et bénéficie à l'ensemble des agent.e.s. Elle correspond à un engagement de longue date de nos institutions, dans leur rôle d'employeurs, et plus globalement dans la conduite des différentes politiques publiques.

La Ville, le CCAS et la Métropole de Rennes sont depuis plusieurs années engagées dans une démarche forte et volontariste d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. En effet, nos collectivités sont détentrices du Label Égalité professionnelle depuis 2008 pour la Ville et le CCAS et 2014 pour la Métropole.

En matière d'égalité professionnelle, de nombreuses actions ont été mises en place, qu'elles soient spécifiquement initiées au titre de l'égalité femmes – hommes (exemple : garde d'enfant pour les agent.e.s en horaires atypiques), ou qu'elles croisent d'autres démarches, tout en contribuant aussi à l'objectif d'égalité (exemple : projet Marque employeur). Nos institutions sont conscientes des progrès qui restent à réaliser et souhaitent pour cela renforcer leur engagement dans le cadre d'un nouveau plan d'actions pour 2022-2025. Celui-ci s'inscrit dans la continuité du plan d'actions égalité professionnelle de 2018-2021 et de la candidature au renouvellement du label Égalité de l'AFNOR pour la période 2022 – 2024.

Ce rapport, qui fait suite à la signature du protocole d'accord relatif au plan d'action égalité professionnelle du 1<sup>er</sup> juin 2022 par les trois élues (Madame Rousset, Vice-présidente en charge des ressources humaines, du dialogue social à la Métropole ; Madame Letourneux, élue déléguée aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations à la Ville ; Madame Zamord, Vice-présidente en charge des solidarités, de l'égalité et de la politique de la ville à Rennes Métropole) et les cinq organisations syndicales.

## B- Méthodologie

### Rappel de la gouvernance

La gouvernance de la politique Égalité professionnelle s'organise autour :

- D'un COPIL composé :
  - d'élues : Geneviève Letourneux, élue déléguée aux droits des femmes et à la lutte contre les discriminations à la Ville de Rennes ; de Priscilla Zamord, vice-présidente en charge des solidarités, de l'égalité et de la politique de la ville à Rennes Métropole et d'Emmanuelle Rousset, Vice-présidente et conseillère municipale en charge des Ressources humaines et du dialogue social.
  - de l'administration : le DGA Ressources ; le DRH), la DRH Adjointe ainsi que la chargée de mission égalité professionnelle. Le COPIL se réunit autant que besoin et a minima deux fois par an.
- D'une Commission Égalité professionnelle composée des représentants du personnel membres des organisations syndicales représentatives au Comité Technique local (CFDT, FO, SUD, CGT et UGICT-CGT) et de l'administration. Cette Commission est réunie autant que de besoin pour échanger sur la mise en œuvre du plan d'action.
- D'une concertation avec les directions via le Réseau des référents Égalité réunit 3 fois par an. Ce Réseau permet de recueillir les besoins et remarques des référents dans les Directions, de mettre en place des actions de terrain, renforcer la connaissance des agent.es sur les dispositifs en matière d'égalité professionnelle.
- D'une association des agents via les Cafés égalité. Les Cafés se réunissent 3 à 4 fois par an sur différentes thématiques en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Leurs avis et remarques sont prises en compte dans le cadre du plan d'action et des actions mises en place. Des groupes de travail ou de réflexion peuvent être créés et organisés à la suite de ces Cafés.

### Élaboration du plan d'action 2022-2025

Le projet a été construit comme suit :

- Octobre – Novembre 2021 : travail sur le bilan du plan d'action 2018-2021 (cf. annexe 1), récupération des différentes données et recensement des actions réalisées
- Décembre 2021 : Présentation du bilan du plan d'action égalité 2018-2021 en Commission égalité réunissant les organisations syndicales et en Copil égalité réunissant les élues
- Janvier-février 2022 : une première ébauche de plan d'action a été proposée lors de deux réunions de travail avec les organisations syndicales : discussion autour des propositions, alimentation du plan par les organisations syndicales.
- En parallèle : le plan d'action s'est construit avec :
  - Les **acteurs de la DRH** concernant le recrutement, les parcours liés à la mobilité, la politique d'égalité salariale, la prévention de l'usure professionnelle, les organisations du temps de travail, la formation, etc. Les objectifs ont été fixés avec les collègues afin que le plan puisse se mettre en œuvre dans un cadre facilité.
  - Les agent.es dans le cadre d'un **Café égalité** afin de proposer des actions à intégrer dans le plan d'action.
- En mars, deux nouvelles **Commissions égalité** avec les représentant.es du personnel ont permis de finaliser le plan d'action. Dans ce cadre, trois actions ont été rajoutées et certaines actions précisées.

Toutes ces étapes ont conduit à la signature de l'accord relatif au plan d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le **mercredi 1<sup>er</sup> juin 2022** (cf. annexe 2).

## C - Résultats

### Le plan d'action 2022-2025 (cf. annexe 2)

Il s'articule autour de 7 axes :

- Axe 1 : former et sensibiliser les agent.es et les partenaires
- Axe 2 : renforcer l'égalité en matière de rémunération et de statut
- Axe 3 : développer la mixité dans les services
- Axe 4 : assurer l'égalité dans les parcours professionnels
- Axe 5 : favoriser la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle
- Axe 6 : renforcer l'égalité en matière de santé et de qualité de vie au travail
- Axe 7 : lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les discriminations au travail

Ce plan d'action est le fruit d'un travail collaboratif avec les organisations syndicales et les agents qui ont largement contribué à sa rédaction avec plusieurs propositions d'actions notamment (non exhaustive) :

- Pour les organisations syndicales :
  - Organiser un Café égalité sur la communication égalitaire
  - Travailler sur l'octroi de la sujétion itinérance
  - Activer la majoration des heures supplémentaires pour les temps non complets
  - Travailler sur les nouveaux contours de la Commission administrative paritaire (procédures de recours pour refus de formation, temps partiel, télétravail...)
  - Mettre en place un dispositif "Capital garçons"
  - Réaliser des campagnes de communication sur le droit à la déconnexion
  - Améliorer les dispositifs d'aide pour les parents en horaires atypiques
  - Idées de communication afin de toucher tous les agent.es : veiller à la pérennisation de l'affichage ; parole de femmes : idées de fresques murales...

Pour les agents :

- Former les managers à l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- Sensibiliser les nouveaux recruté.es à l'égalité
- Communiquer davantage sur l'égalité
- Poursuivre les formations spécifiquement dédiées aux femmes sur la négociation
- Développer la souplesse horaire
- Faire connaître la cellule d'écoute et d'alerte (Discrim'alert)

### Renouvellement du Label AFNOR

En parallèle du plan d'action égalité professionnelle, l'audit de renouvellement du Label égalité entre les femmes et les hommes pour 2022-2026 s'est tenu du 19 au 25 mai dernier. Le label a pour intérêt d'être un outil de portage de la politique d'Égalité, un appui pour la communication interne et externe sur le sujet et permet de structurer la démarche.

Les conclusions de l'audit sont positives. Sous toutes réserves, il est probable que la Commission égalité AFNOR attribue la labellisation pour nos trois collectivités en septembre prochain après études de notre dossier et du rapport d'audit. Les pistes d'amélioration évoquées lors de la restitution des conclusions de l'audit de renouvellement seront prises en compte dans la mise en œuvre du plan d'action et présenté en Commission égalité (cf. annexe 4).

Pour rappel, le Label étant renouvelé pour 4 ans, une évaluation de suivi intermédiaire sera à organiser dans deux ans (évaluation prévue en 2024). Dans ce cadre, nos collectivités souhaitent s'engager dans la démarche d'obtention du Label Diversité visant la prévention des discriminations et la promotion de la diversité.

**D – Suite du projet**Communication

Le plan d'action égalité sera présenté dans les directions et plusieurs exemplaires seront distribués dans les services ainsi qu'au Réseau égalité et lors des Cafés égalité. La version numérique se trouvera sur la page intranet "égalité professionnelle" dont la publication fera l'objet d'un article sur l'intranet et sera également disponible pour l'externe.

De plus, le dossier du Remix de septembre 2022 concernera l'égalité professionnelle dans nos collectivités : renouvellement du plan d'action égalité, audit de labellisation, témoignages d'agent.es...

Modalités de suivi

- Septembre 2022 : Commission d'examen de la candidature au renouvellement du Label Égalité et Copil égalité sur les actions à venir et la déclinaison des pistes d'améliorations AFNOR
- A partir de septembre 2022 :
  - o Suivi du plan d'action avec les organisations syndicales dans le cadre de la Commission égalité
  - o Poursuite des échanges dans le cadre du réseau des référents et des café égalité avec la présentation du plan et les premières propositions de mises en œuvre du plan d'action
- Bilans annuels dans le cadre du label AFNOR en Commission égalité et Comité Technique

**Les représentants du personnel du Comité Technique commun prennent acte des informations contenues dans ce rapport.**