



## → Communiqué de presse

Lundi 24 octobre 2011



### *Après la ville de Rennes et la Picardie* **La Région Bretagne, lauréate du Label égalité**

**La Région vient d'obtenir le Label égalité, délivré par l'AFNOR, qui récompense les bonnes pratiques d'un employeur en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes. Accordée pour trois ans, cette certification engage aussi la collectivité à progresser en la matière, par le biais d'un plan d'actions. La remise officielle, organisée par le ministère de la Solidarité et de la Cohésion sociale, est prévue en novembre.**

Après la Région Picardie et la Ville de Rennes, la Région Bretagne est ainsi la 3<sup>ème</sup> collectivité territoriale française à décrocher un label qui met en avant l'une des priorités fortes de la mandature de son Président, Jean-Yves Le Drian : l'égalité femmes-hommes.

#### Dès 2007, un charte d'engagement pour l'égalité professionnelle

Consciente de ces écarts, la Région s'est engagée à les atténuer, dès 2007, à travers la *Charte d'engagement sur l'égalité professionnelle*, qui vise à aider les agents à mieux concilier vie privée et professionnelle. Parmi les actions correctives, alors mises en place, on peut citer :

- Des aides à la garde d'enfants, aux séjours de vacances...
- Des formations à l'égalité professionnelle à destination des agents et une sensibilisation à l'occasion de la Journée internationale des femmes, le 8 mars ;
- Les réunions d'assemblées et d'instances paritaires sont organisées hors vacances scolaires ;
- Les organisations syndicales sont encouragées à avoir une représentation paritaire au sein des instances de la Région ;
- Dans les lycées, des formations longues (dispositif *Perzhded*), accessibles prioritairement aux femmes, sont mises en place pour les agentes de service qui souhaitent occuper un métier à spécialité (cuisine, plomberie,...) et évoluer ainsi dans leur carrière.

#### Trois ans pour approfondir la démarche

C'est dans la continuité de ces actions que la Région, en mai 2009, s'est lancée dans une démarche de certification auprès de l'AFNOR. Répondant à un cahier des charges strict et évaluée par une commission composée de représentants de l'Etat et des organisations syndicales, la collectivité s'est vue octroyer le Label égalité. Accordée pour 3 ans, cette certification fera l'objet d'une évaluation à mi-parcours.

Reconnaissant la qualité des dispositifs déjà mis en place, le Label égalité engage aussi la Région à approfondir sa politique en matière d'égalité femmes-hommes autour de trois axes :

#### ➤ Développer la culture interne de l'égalité

- Poursuivre l'analyse de données croisées (temps partiel et accès aux fonctions d'encadrement, par exemple) ;
- Une journée de stage obligatoire sera mise en place, notamment pour les encadrants, en complément des formations existantes, pour les sensibiliser à l'égalité professionnelle et à sa mise en œuvre dans les pratiques managériales (ne pas adopter de comportements discriminatoires) ;
- Des actions de communication et la mise en place d'une veille sur cette thématique de l'égalité femmes-hommes pour développer une culture de l'égalité.

\* Les femmes représentent **56 % des effectifs de la Région**, soit 1 720 personnes.

➤ **Favoriser l'égalité dans la gestion des ressources humaines et le management**

- Développer la mixité des métiers en poursuivant, par exemple, la mise en place du dispositif *Perzhded* (formations longues pour les agentes des lycées souhaitant obtenir un diplôme de niveau CAP), en aménageant des locaux de travail (vestiaires, sanitaires) pour accueillir aussi bien des femmes que des hommes, etc...

- Une attention sera également portée aux recrutements, en encourageant, par exemple, la mixité des jurys de sélection ;

- D'autres actions sont destinées à favoriser le déroulement de carrière des femmes et à garantir l'égalité salariale, tel que l'accès aux préparations concours pour les agents à temps partiel.

➤ **Permettre une bonne articulation des temps de vie personnelle et vie professionnelle**

- Un support de communication permettra de rappeler les dispositions relatives aux heures de réunions (délai de prévenance pour les réunions débutant après 17h, réunions interdites après 19h) ;

- Un dispositif d'accompagnement (grille d'entretien, guide) sera proposé aux encadrants afin qu'ils puissent préparer le départ et le retour de congés de maternité ou parental de leurs agents ;

- Pérenniser les prestations favorisant l'articulation entre vie personnelle et professionnelle (aide à la garde d'enfants, chèques-vacances, etc...).