

Longvic s'engage dans la mixité professionnelle

Située en Bourgogne, cette collectivité montre l'exemple en s'inscrivant dans une démarche égalitaire.

Faire de la mixité une priorité n'est pas une nouveauté pour la municipalité de Longvic (9015 hab., Côte-d'Or). Depuis 1995, en effet, son conseil municipal compte autant de femmes que d'hommes. Cependant, avec l'arrivée d'une femme à la tête de l'institution, cet engagement a été renforcé pour améliorer des situations internes encore disparates.

1 Contexte : une volonté affichée

La collectivité compte plus d'agents féminins que masculins, mais la majorité de ces femmes relèvent de la catégorie C. Un constat qui, rappelle la directrice des ressources humaines (DRH), Sandrine Fonteneau, « est le même pour l'ensemble de la fonction publique territoriale ».

En revanche, Longvic se distingue par la parité de son encadrement, fait plutôt rare qui résulte d'une volonté de sa députée maire, Claude Darciaux. « Celle-ci était, dès le début, sensibilisée à la question de l'égalité professionnelle, raconte Nicole Mosson, première adjointe chargée des affaires sociales, de l'emploi et du logement. Elle a donc souhaité que la mairie suive une démarche exemplaire. »

2 Méthode : signature d'une charte

La mairie s'est rapprochée d'une association, Féminin technique (Fête), qui œuvre, à l'échelle régionale depuis plus de quinze ans, pour faire évoluer les pratiques. « De mars à



De gauche droite : Francine Got, présidente de l'association Féminin technique (Fête), et Nicole Mosson, 1^{re} adjointe. A l'arrière-plan, Emmanuelle Estival, chargée de développement à Fête, et Sandrine Fonteneau, DRH.

septembre 2006, nous nous sommes réunis une fois par mois pour réfléchir et échanger nos points de vue sur nos cultures respectives en matière de fonction publique territoriale et d'égalité professionnelle», explique la responsable de l'association, Francine Got. Ces rencontres ont permis de dresser un état des lieux de la mixité au sein de la collectivité, puis d'établir le travail à mener pour améliorer la situation, jusqu'à l'étape finale, qui

s'est traduite par la signature de la charte « Egalité et mixité professionnelle », le 19 septembre 2006. Par cette signature, Longvic s'engage au sein d'un réseau (*lire l'encadré*), avec cinq objectifs modulables selon les perspectives du signataire. Il s'agit d'équilibrer la répartition entre les hommes et les femmes dans les services, les métiers et les postes de travail, de créer et d'assurer les conditions de travail qui rendent possible la mixité, de met-

Un réseau régional pour la parité

« C'est à travers le projet européen Equal que le réseau régional "Egalité mixité professionnelles" a été constitué en 2005, relate Emmanuelle Estival, chargée du développement et de l'accompagnement de ce réseau. Il a pour objectif de sensibiliser au genre tous les acteurs d'un territoire qui jalonnent un parcours professionnel, de l'orientation au recrutement. » Longvic est la première collectivité à avoir signé la charte et donc intégré ce réseau. A ce titre, elle bénéficie, notamment, d'un accompagnement adapté. D'autres collectivités bourguignonnes, comme Dijon et Auxerre, sont sur le point de mener une démarche similaire.

LES CHIFFRES CLÉS

- 172 agents municipaux, toutes catégories confondues, dont 63 hommes et 109 femmes.
- 133 agents en catégorie C, dont 44 hommes et 89 femmes.
- 12 cadres A, dont 6 hommes et 6 femmes.
- 27 agents en catégorie B, dont 13 hommes et 14 femmes.

tre en place les mesures nécessaires à l'établissement de l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, de favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et familiale, et d'afficher son engagement pour la mixité et l'égalité professionnelles à l'extérieur comme en interne.

3 Objectif : parité dans les services

« Nous travaillons d'ores et déjà à équilibrer la répartition des hommes et des femmes au sein des services », affirme la DRH. Cela concernera, notamment, la filière technique (hormis le personnel d'entretien), qui compte 64 personnes, dont 27 femmes, ces dernières exerçant, pour la plupart, la fonction de femme de ménage... « Ainsi, ajoute Sandrine Fonteneau, quand nous effectuerons des recrutements, nous veillerons à appliquer les principes de la charte. »

Une attention particulière sera également de mise, au moment de la sélection des stagiaires, afin de favoriser non seulement les femmes dans certains secteurs, mais également les hommes (dans celui du social, par exemple). Estelle Mallet

CONTACTS

- Direction des ressources humaines, tél. : 03.80.68.19.80.
- Association Fête, tél. : 03.80.43.28.34 ; site internet : www.feminin-technique.com