



PROJET – DOCUMENT DE TRAVAIL – FEVRIER 2006

CHARTE DE LA DIVERSITE VILLE DE ROUEN

Préambule

Le pluralisme est facteur de richesse et de progrès. Plusieurs entreprises publiques et privées françaises se sont engagées à respecter et promouvoir ce principe par la signature d'une charte de la diversité.

Consciente de l'importance que représente la diversité de ses effectifs reflétant l'ensemble de la société française, la Ville de Rouen, forte de plus de 2500 agents, s'associe activement à cette démarche.

Ainsi, conformément à la Loi du 13 juillet 1983 portant sur les obligations et les droits des fonctionnaires, la Ville de Rouen mène une politique active de sensibilisation aux principes de la non-discrimination auprès des agents.

En conséquence, elle s'attache à promouvoir la diversité, à travers ses recrutements et la promotion de ses agents, qu'elle soit d'ordre géographique, sociale, culturelle ou ethnique. La présence des travailleurs handicapés dans les effectifs de la Ville, au sein de toutes les directions et sur tous les types de grades, est significative de cette volonté municipale.

Elle est ainsi plus proche des rouennais auprès desquels elle s'engage à toujours apporter une égalité de traitement. Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une dynamique plus large en matière d'emploi et d'insertion professionnelle. A ce titre, la Ville de Rouen contribue au développement de la clause insertion dans les marchés publics et elle confie des missions à des personnels en insertion. Elle mutualise les structures et les ressources sur l'emploi en mettant à disposition des rouennais une Maison de l'Emploi et de la Formation et en accompagnant sur le terrain un public éloigné de l'emploi dans leur démarche d'insertion. La Ville de Rouen fait preuve également d'une forte volonté dans la mise en place et le suivi des Contrats d'Avenir et des Contrats d'Accompagnement dans l'Emploi.

La lutte contre les discriminations est un enjeu de société majeur. C'est pourquoi la Ville de Rouen souhaite formaliser son engagement dans ce domaine afin de contribuer à renforcer cette dynamique sur le plan national et local.

A travers la présente charte la Ville de Rouen s'engage à

OBJECTIF 1 - Sensibilisation

Sensibiliser et former les encadrants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité

Modalités

- Echanger avec les directeurs et chefs de service et avec le réseau des correspondants Ressources Humaines sur la mise en œuvre et la diffusion de la charte
- Faire référence à cette charte dans les autres chartes existantes à la Ville sur la résorption de l'emploi précaire, la mobilité interne, l'accueil des nouveaux agents (SESAME), mais aussi de l'accueil des publics, et la prévention du harcèlement
- Sensibiliser et vérifier la sensibilité à la non discrimination des cadres qui auront un rôle d'encadrement lors de leur recrutement (inclure lors des entretiens des questions relatives à la non discrimination (management/éthique).
- Diffuser des documents relatifs à la lutte contre les discriminations provenant, par exemple, du Fonds d'Action Sociale pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD) – (SPDV = demande de plaquettes / DRH = diffusion)

Pour la DRH en interne

- Principe déontologique déjà établi : sensibiliser les personnels des Ressources Humaines aux principes de non discrimination et rappeler les textes juridiques (Loi 13 juillet 1983 – droits et obligations des fonctionnaires)
- Etre vigilant à toute évolution réglementaire favorable à l'insertion des personnes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi

OBJECTIF 2 – Gestion des ressources humaines et non discrimination

Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment le recrutement, les rémunérations, l'évaluation, la formation, l'évolution et le déroulement de carrière des agents.

Modalités

- Prise en compte dans le cadre du projet de charte de mobilité interne des principes de non discrimination et diffusion auprès des services municipaux (en particulier faire de la mobilité interne un levier pour permettre à des personnes à la Ville sous des emplois aidés d'accéder à des postes plus « structurants »).
- Favoriser la participation des agents de la DRH à la semaine contre le handicap (modalités de participation à préciser)

- Encourager la promotion interne dans le déroulement de carrière par les formations, la validation des acquis et de l'expérience
- Mettre en œuvre la clause insertion dans les marchés de la Ville avec des prestataires extérieurs
- Exercer des missions de sensibilisation de la Ville auprès d'autres organismes :
 - Contrats d'avenir, CAE : rôle de prescripteur
 - Mise en œuvre de la clause insertion auprès des différents maîtres d'ouvrage dont les bailleurs sociaux
 - CCAS
- Accueillir dans les services lors des stages : formation en alternance (apprentissage), découverte du milieu professionnel pour les collégiens et les lycéens, personnes porteuses de handicaps accueillies dans des établissements spécialisés.

OBJECTIF 3 – Diversification des recrutements

Chercher à refléter la diversité de la société française au sein de l'effectif municipal, à tous les niveaux de qualification.

Modalités

- Permettre l'accès aux emplois de la Ville, dans la limite des conditions statutaires, aux personnes de toutes nationalités
- Faire communiquer par la Direction des Ressources Humaines les offres d'emploi à la Maison de l'Emploi et de la Formation afin que les habitants des quartiers les plus éloignés géographiquement du centre ville, et de l'hôtel de ville notamment, puissent y accéder
- Développer une méthode de recrutement basée sur les savoirs/savoirs-faire, à travers des tests pratiques afin de compléter le CV et les entretiens de recrutement
- Développer la pratique des CV anonymes à titre expérimental
- Faire diffuser par la Maison de l'Emploi et de la Formation des propositions de candidatures des usagers fréquentant l'équipement correspondant aux profils de poste recherchés par la Ville

OBJECTIF 4 - Promotion

Communiquer et valoriser, auprès de l'ensemble des collaborateurs, l'engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les modalités de cet engagement.

Modalités

- Organiser une journée de débat sur la place des femmes dans les municipalités à l'occasion, par exemple, de la journée annuelle de la femme
- Communication interne et externe : varier l'image représentative des agents municipaux dans les supports diffusés aux administrés (cf Guide mairie 2005)
- Valoriser, sur la dernière page du tout public, les ascensions professionnelles remarquables et les parcours atypiques des agents
- Permettre aux collaborateurs de s'engager dans un accompagnement des personnes handicapées dans le cadre d'une action proposée par l'association ADAPT (Association D'Aide Par le Travail). Il s'agit d'accompagner une personne handicapée non salariée de la Ville de Rouen, à raison de deux heures par mois, afin de la soutenir dans son projet professionnel.

OBJECTIF 5 – Suivi et Evolution

Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de la diversité un objet de dialogue avec les représentants du personnel et inclure dans le bilan social un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions, mises en œuvre et évolution des pratiques.

Modalités :

- Présenter en Comité technique Paritaire un livret ou bilan annuel des actions de prévention menées pour sensibiliser à la lutte contre les discriminations
- Annexer au bilan social un bilan de l'engagement pour la lutte de la collectivité contre les discriminations au travers des indicateurs suivants : nombre d'agents habitant en Zone Urbaine Sensible, répartition homme/femme par catégorie, taux de réussite aux concours, taux de travailleurs handicapés

Le

**Pour la Ville de Rouen
Le Maire,
Pierre ALBERTINI**

**Pour la Préfecture de Seine Maritime
Le Préfet,
Daniel CADOUX**