



RAPPORT ANNUEL 2021

DIVERSITE

& EGALITE

professionnelle femmes-hommes

















Préambule _____ **1**









-  Concepts-clés _____ 3
-  Dernières dates-clés _____ 4

Politiques RH en faveur de l'égalité et de la diversité _____ **6**

Chiffres clés de l'égalité _____ **7**

-  Un taux de féminisation important _____ 7
-  Les femmes dans chaque catégorie _____ 9
-  Féminisation variable selon la filière _____ 11
-  La pyramide des âges _____ 12
-  L'âge moyen _____ 13
-  Temps de travail : les agents à temps partiel et à temps non complet sont en grande majorité des femmes _____ 15
-  Rémunérations : des différences constatées du fait de la structure de l'effectif _____ 17
-  Écart du net fiscal moyen entre les femmes et les hommes ___ 18
-  Avancement de grade et promotion interne _____ 19
-  Absentéisme pour raison de santé _____ 21
-  Accès à la formation (agents mensuels) _____ 23
-  Agents horaires : près de 8 agents sur 10 sont des femmes ___ 25

Actions clés diversité et égalité _____ **26**

-  Gouvernance, organisation, traçabilité _____ 26
-  Bilan des outils d'alerte à la disposition des agents _____ 30
-  Politique de maintien dans l'emploi _____ 37
-  Recrutement _____ 40
-  Gestion de carrière _____ 41
-  Dialogue social _____ 42
-  Formation _____ 42
-  Communication interne _____ 44

Politiques territoriales en faveur de l'égalité et de la diversité _____ **49**

Chiffres clés de l'égalité _____ **50**

 Quelques chiffres clés du territoire _____ 50

Actions-clés de la diversité et de l'égalité _____ **55**

 Enfance-éducation-jeunesse _____ 55

 L'action sociale à l'échelle métropolitaine _____ 58

 Proximité-citoyenneté _____ 61

 Politique associative _____ 62

 Commande publique et emploi _____ 65

 Culture _____ 66

 Les mobilités _____ 69

 Sports _____ 69

 Communication externe _____ 73

Conclusion _____ **78**

Annexes _____ **81**

Bilan comparé des indicateurs 2018-2019-2020 _____ **82**

**Conseil municipal extraordinaire du 1^{er} février 2021 Covid 19 –
Rapport d'information relatif à la crise sanitaire** _____ **127**



PRÉAMBULE

Le 30 mars 2018, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon Métropole décrochaient le label Diversité récompensant leur engagement conjoint en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité au sein de leurs services.

Le 1^{er} juin 2018, c'est le label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui était attribué à la Ville, au CCAS et à la Métropole. Pour la première fois, une collectivité territoriale obtenait la double labellisation.

La réalisation de l'audit de suivi, prévue à mi-parcours par l'organisme certificateur AFNOR, a permis de mesurer les progrès réalisés par les collectivités en matière de lutte contre les discriminations.

Cet audit s'est déroulé la semaine du 15 au 22 Novembre 2019 et a mobilisé de nombreux services. Le bilan s'est avéré satisfaisant.

Ainsi, le 6 juillet 2020, le maintien du label Diversité a été prononcé par le bureau de la commission Diversité et le 31 juillet celui du label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Parce qu'elle représente 20% de l'emploi en France, la fonction publique est concernée au premier chef par ces enjeux de société, et se doit à cet égard d'être exemplaire.

Cependant, malgré des prises de conscience de la société française sur le sujet des discriminations, les inégalités subsistent et les violences envers les femmes ont été exacerbées par l'état d'urgence sanitaire. Le Défenseur des droits a constaté que cette crise et le confinement ont amplifié les inégalités sociales et territoriales et créé des situations de recul dans l'accès au service public.

Cette crise sanitaire sans précédent a entre autres révélé des métiers en première ligne sur le front de la Covid : santé, éducation, propreté, alimentation, distribution, majoritairement occupés par des femmes.

Ces métiers, souvent sous valorisés, ont pourtant été considérés comme essentiels dans la lutte contre le Coronavirus. Cette crise sanitaire a ainsi rendu visibles les inégalités de genre persistantes dans le monde du travail. Cette mise en lumière constitue une force et un espoir en faveur d'une valorisation de ces métiers. Des avancées ont déjà émergé : le Ségur de la santé prévoit des revalorisations des carrières pour les personnels paramédicaux et les salaires des aides à domicile seront augmentés à compter du 1^{er} octobre 2021.

Ainsi, pour faire évoluer les mentalités et les comportements, la loi reste un levier essentiel. Des dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vont permettre aux collectivités, telles que Dijon, la poursuite des engagements en matière de dialogue social, d'égalité professionnelle femmes-hommes, de lutte contre les violences faites aux femmes, d'insertion des personnes handicapées.

La collectivité présente son deuxième rapport unique égalité-diversité 2021 sur les données 2020. Une première partie est consacrée à la politique de ressources humaines en termes d'égalité professionnelle femmes-hommes et de diversité.

La seconde partie présente les actions menées en termes de diversité et d'égalité professionnelle à travers les politiques publiques développées sur le territoire de la Ville et de la Métropole.



PRÉAMBULE

HOMMAGE A GISELE HALIMI, DECEDEE LE 28 JUILLET 2020.

Avocate, militante féministe et femme politique, **Gisèle Halimi** s'est battue en faveur de la dépenalisation de l'avortement (1972-procès de Bobigny) et la criminalisation du viol (1978). En 1981, députée, elle a porté à l'Assemblée nationale la proposition de loi dépenalisant l'homosexualité.

« Et je dis aux femmes trois choses, votre indépendance économique est la clé de votre libération, ne laissez rien passer dans les gestes, le langage, les situations qui attentent à votre dignité, ne vous résignez jamais. »



NB : L'écriture inclusive n'est pas utilisée pour faciliter la lecture du rapport.

Pour ne pas alourdir le document, le nom du chantier auxquelles se réfèrent les actions du plan d'actions 2018-2021 est cité en exergue. A l'intérieur du texte, le N° des actions est noté (ex : 2-a-2)



CONCEPTS-CLES

Agissement sexiste : tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (*Article L.1142-2-1 du code du travail*).

Agression sexuelle : toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise (*Article 222-22 du code pénal*).

Discrimination : en droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur un critère défini par la loi et relever d'une situation visée par la loi (*Source : Défenseur des droits*).

Diversité : ensemble des personnes qui diffèrent les unes des autres par leur origine géographique, socioculturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle...et qui constituent la communauté nationale à laquelle elles appartiennent. (*Source : dictionnaire Larousse*).

Egalité : absence de toute discrimination entre les êtres humains, sur le plan de leurs droits : égalité politique, civile, fiscale, politique, sociale. (*Source : dictionnaire Larousse*).

L'égalité consiste à assurer l'accès [des personnes] aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles, tout en respectant leurs spécificités. (*Source : site INSEE parution 16 mars 2018*).

Sexe : se réfère aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les hommes des femmes. (*Source : OMS*).

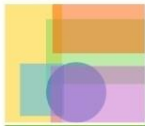
Egalité femmes-hommes : c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée. (*Source : Conseil de l'Europe*).

Harcèlement sexuel : le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. (*Article 222-33 du code pénal*).

Genre : sert à évoquer les rôles qui sont déterminés socialement, les comportements, les activités et les attributs qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes. (*Source : Organisation Mondiale de la Santé*).

Mixité : présence de représentants des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace. (*Source : Centre Hubertine Auclert-Région Ile de France*).

Parité : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique. (*Source : Centre Hubertine Auclert*).

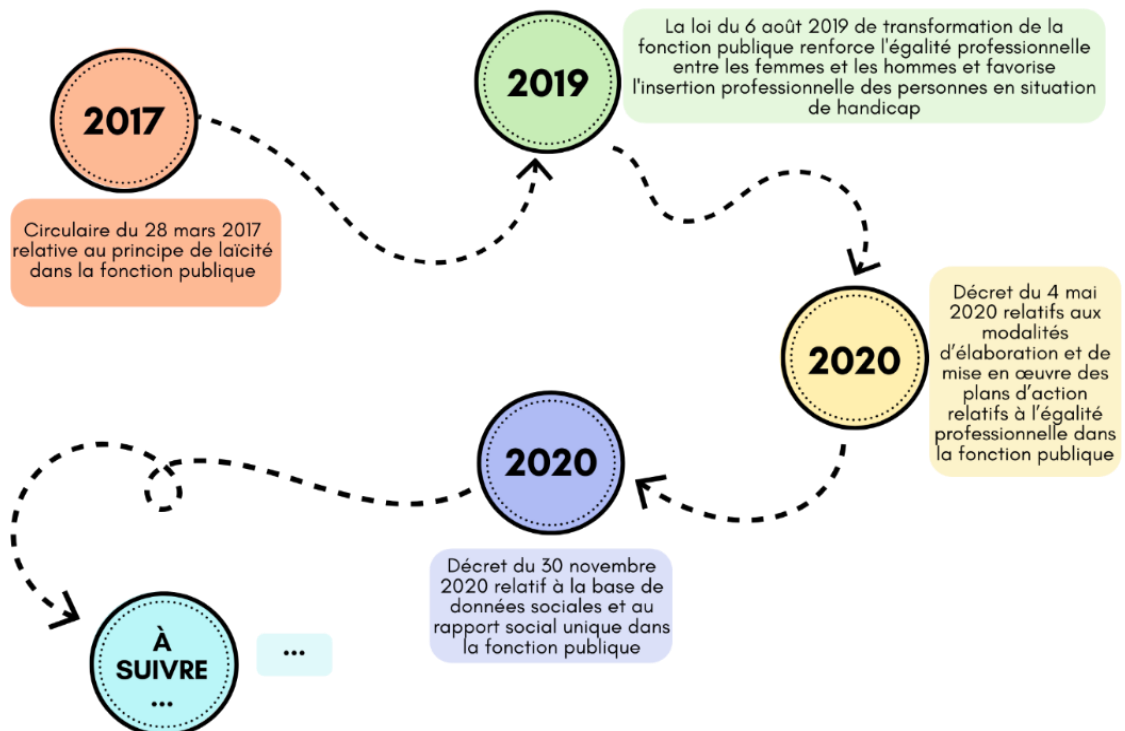


PRÉAMBULE

Les 25 critères de discrimination interdits par la loi




DERNIERES DATES-CLES





PRÉAMBULE



**Politiques RH en faveur de l'égalité
et de la diversité**



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

CHIFFRES CLES DE L'ÉGALITÉ

Dans cette partie sont présentées des données statistiques générales relatives aux agents publics exerçant leurs fonctions au sein des trois collectivités.

Plus particulièrement orientées sur la thématique de la répartition par genre, elles permettent, en outre, par le jeu des comparaisons, d'appréhender la situation de la Ville de Dijon, du CCAS et de Dijon Métropole au regard des chiffres nationaux.



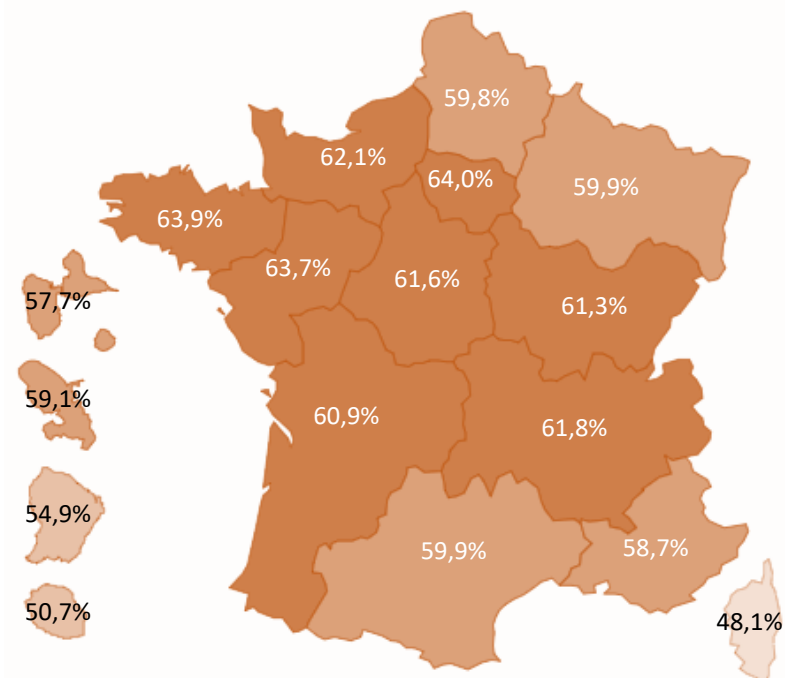
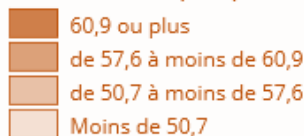
UN TAUX DE FEMINISATION IMPORTANT

Pour les trois collectivités de Dijon (fonctionnaires + non titulaires mensuels), le taux de féminisation (60%) est représentatif de celui de la fonction publique territoriale dans son ensemble (61%)

(Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique éd. 2019).

Effectifs de la fonction publique territoriale au 31/12/2018 – comparaisons régionales :

Part des femmes (en %)



Y compris offices publics de l'habitat, caisses de crédit municipal, régies et établissements publics administratifs locaux.

Champ : France hors Mayotte, postes principaux (actifs et non annexes) au 31 décembre, y compris bénéficiaires de contrats aidés.

Source : Insee, Système d'information sur les Agents des Services Publics

Chaque collectivité a toutefois ses particularités ; ainsi, **la Ville de Dijon se trouve dans la moyenne nationale des communes avec un taux de féminisation de 62,9% (contre 61,4% au niveau national).**



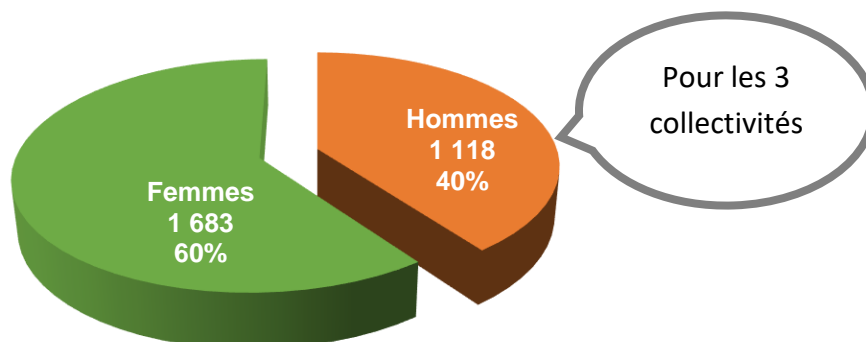
POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

En revanche, **on notera un taux de féminisation supérieur au CCAS (83,6%)**, l'effectif étant concentré essentiellement au sein des filières administratives et sociales dont les métiers sont majoritairement et traditionnellement féminins. Ce taux est néanmoins inférieur à la moyenne nationale relative aux établissements communaux (87,9%).

Taux de féminisation	2018		2019		2020 <i>(Entre parenthèses valeurs nationales)</i>	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon Métropole	64,6%	35,4%	55,8%	44,2%	54,3% <i>(47,1%)</i>	45,7% <i>(52,9%)</i>
Ville Dijon	37,2%	62,8%	37,1%	62,9%	37,1% <i>(38,6%)</i>	62,9% <i>(61,4%)</i>
CCAS Dijon	15,9%	84,1%	16,7%	83,3%	16,4% <i>(12,1%)</i>	83,6% <i>(87,9%)</i>
Ensemble	39,8%	60,2%	39,9%	60,1%	39,9% <i>(38,7%)</i>	60,1% <i>(61,3%)</i>

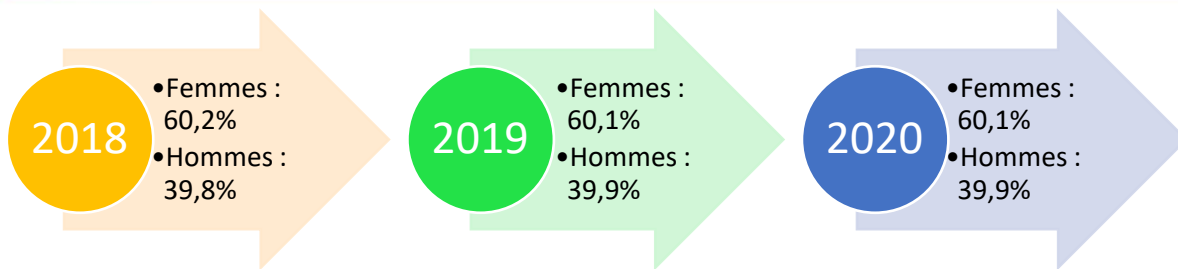
Enfin, **Dijon Métropole affiche le taux de féminisation le plus faible : 45,7% contre 52,9%** pour les établissements intercommunaux au niveau national. La part des agents travaillant à la direction de l'Exploitation et à l'Usine d'incinération est importante au regard de l'effectif global (35%) avec une proportion d'agents masculins conséquente (88%) compte-tenu des métiers exercés.

Le taux de féminisation est toutefois plus important qu'en 2019 où il était de 44,2%. En effet, un nouveau service a été constitué dès le 1^{er} juin 2020 du fait des transferts de compétences du Département à la Métropole : la direction « Action sociale métropolitaine », chargée de l'action sociale de premier niveau et de la gestion du Fond d'Aide aux Jeunes et du Fond de Solidarité Logement, était composée de 28 agents au 31 décembre 2020, dont 27 femmes (96%) et un seul homme.





POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

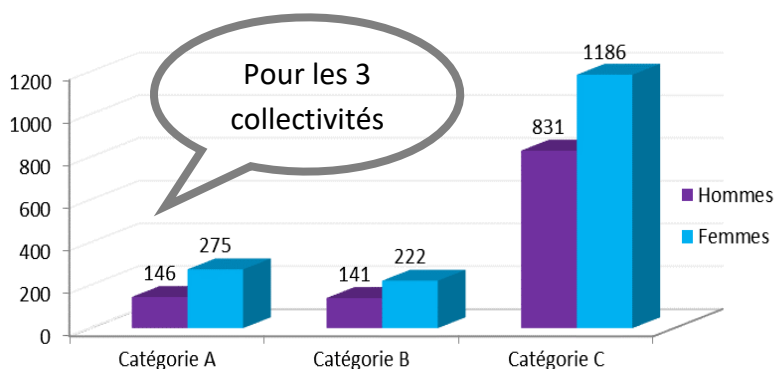


Pour la FPT National, Rapport égalité professionnelle fonction publique 2019 Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année au 31 décembre 2017. Les données indiquées entre parenthèses et en italiques correspondent aux données nationales. A titre de comparaison, elles relèvent :

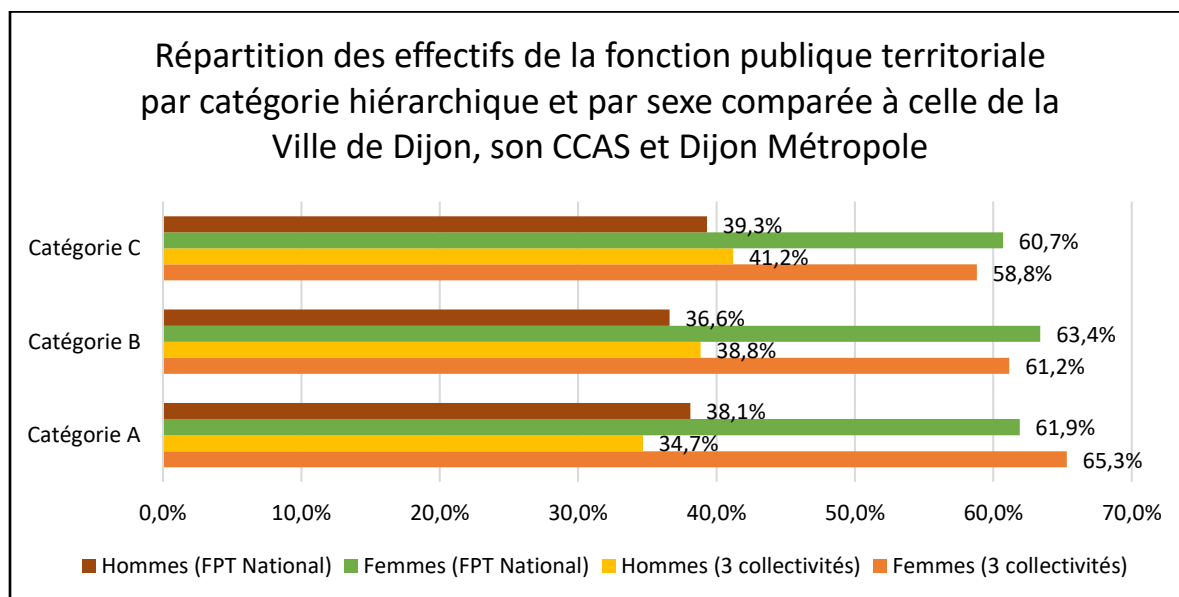
- Pour Dijon Métropole : des établissements intercommunaux,
- Pour la Ville de Dijon : des communes,
- Pour le CCAS de Dijon : des établissements communaux.



LES FEMMES DANS CHAQUE CATEGORIE



Le ratio femmes-hommes varie peu selon la catégorie hiérarchique. **Les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement (catégorie A et B).** Ainsi, il est à noter que les femmes sont plus nombreuses dans toutes les catégories.



Pour la Fonction Publique Territoriale - Champ : Emplois principaux, tous statuts situés en Métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés. Graphique : Vie-publique.fr / DILA Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information au 31/12/2016.

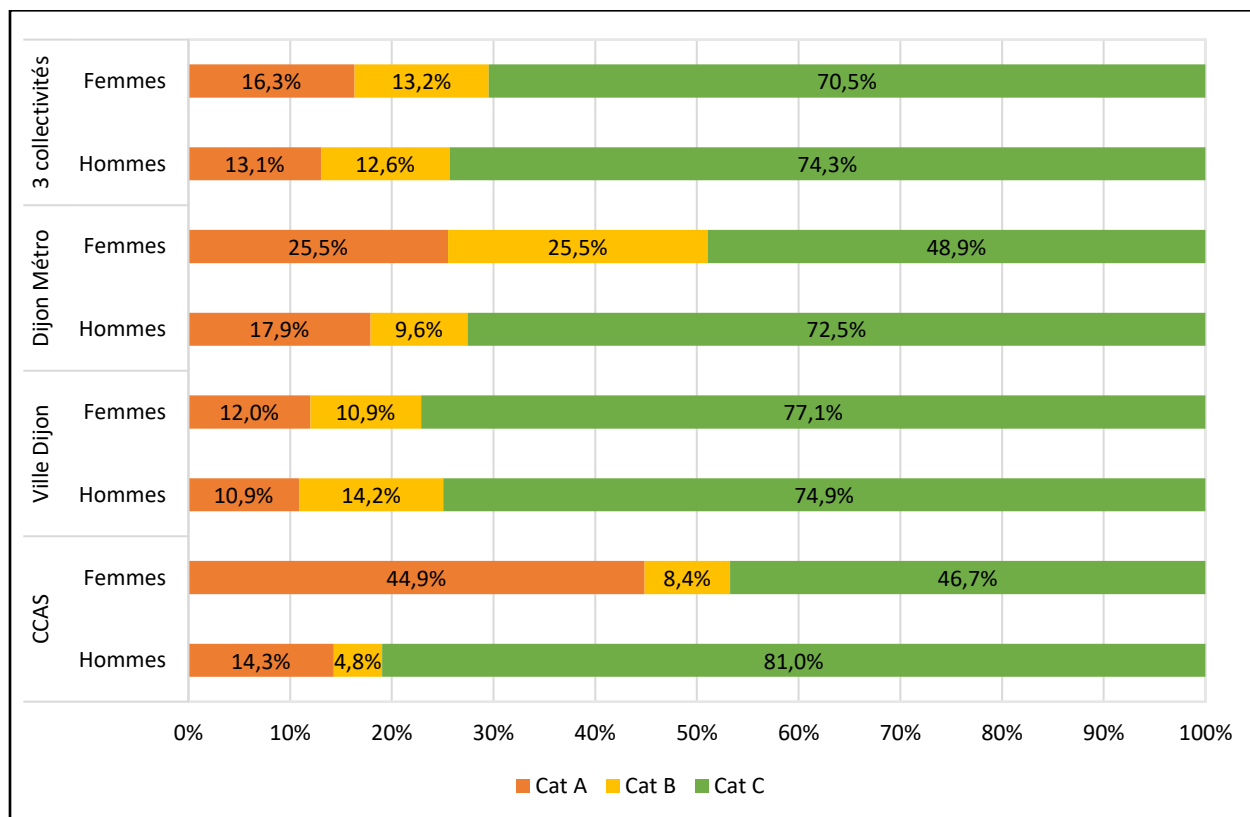


POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Il est à noter que proportionnellement les femmes sont plus nombreuses en catégorie A et B que les hommes, toutes collectivités confondues. 16,3% des femmes sont en catégorie A contre 13,1% des hommes, toutes collectivités confondues. 13,2% des femmes sont en catégorie B contre 12,6% des hommes.

Par catégorie (en nbre)	Dijon Métropole		Ville de Dijon		CCAS de Dijon	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	60 (45%)	72 (55%)	83 (35%)	155 (65%)	3 (6%)	48 (94%)
Catégorie B	32 (31%)	72 (69%)	108 (43%)	141 (57%)	1 (10%)	9 (90%)
Catégorie C	243 (64%)	138 (36%)	571 (36%)	998 (64%)	17 (25%)	50 (75%)

La plus forte proportion de femmes en catégorie A est également corrélée avec le passage en catégorie A le 1^{er} février 2019 des cadres d'emplois des assistants sociaux éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants représentés à 98% par des femmes au 31 décembre 2020. Cette caractéristique est d'autant plus visible au CCAS avec 44,9% de femmes en catégorie A où la filière sociale représente près des deux tiers de l'effectif. En outre, cette filière se distingue par sa forte proportion d'agents de catégorie A (95%).





POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

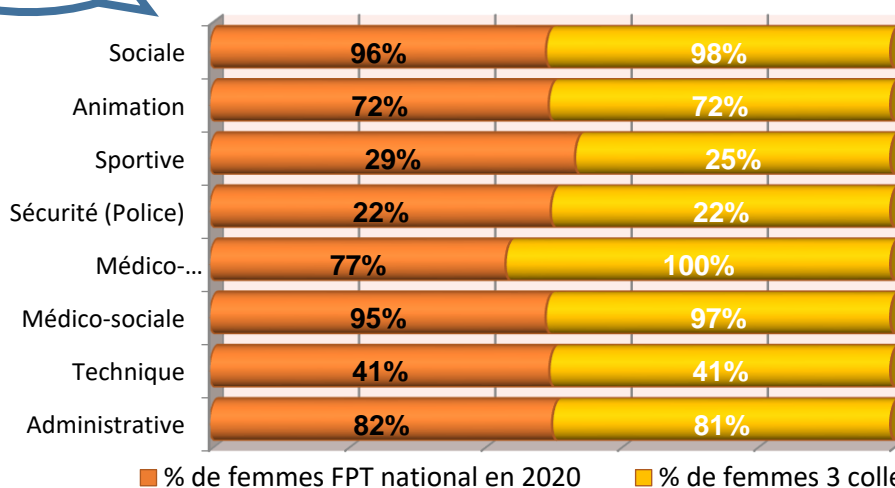


FEMINISATION VARIABLE SELON LA FILIÈRE

La structure de l'effectif par filière des trois collectivités n'échappe pas aux représentations classiques des métiers : essentiellement masculine dans les filières technique, police et sportive et majoritairement féminine dans les filières sociale, médico-sociale, animation et administrative.

En France

FPT national année 2020 et les 3 collectivités de Dijon année 2020



Pour les 3 collectivités

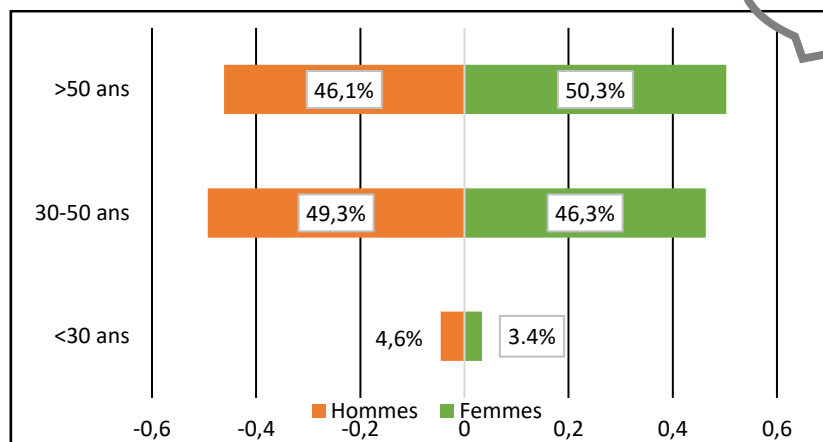
© DGAFP mars 2020 (Sauf mention contraire, les chiffres sont donnés pour l'année 2017). Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2019 disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr

% femmes / filière	Dijon Métropole	Dijon de Ville	CCAS de Dijon
Administrative	79,6%	80,5%	92,5%
Technique	13,5%	49,8%	56,3%
Culturelle	100,0%	65,9%	-
Sportive	-	25,0%	-
Médico-sociale/technique	66,7%	99,1%	83,3%
Sécurité	-	21,9%	-
Animation	-	71,2%	88,9%
Sociale	100,0%	98,2%	97,5%
Autre et hors filière	0,0%	60,0%	0,0%



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

LA PYRAMIDE DES AGES



Pour les 3 collectivités

La structure par tranches d'âges révèle **un vieillissement significatif de l'effectif, plus particulièrement marqué pour les femmes**. En effet, 50% d'entre-elles ont plus de 50 ans (846) contre 46% des hommes (516). Seules 3% d'entre-elles ont moins de 30 ans (57) contre 5% des hommes (51).

Chacune des trois collectivités affiche une proportion d'agents de 50 ans et plus, supérieure aux données nationales et une part des moins de 30 ans inférieure.

Le CCAS est la collectivité la plus marquée par le vieillissement de son effectif avec une proportion d'agents de plus de 50 ans supérieure à 50%, quel que soit le sexe (52,4% des hommes et 56,1% des femmes).

Parts en %	Part des moins de 30 ans (%)		Part des 50 ans et plus (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon Métropole	6,0% (11,3%)	5,0% (12,0%)	42,7% (35,6%)	38,3% (33,1%)
Ville de Dijon	4,1% (11,5%)	2,9% (10,7%)	47,5% (41,0%)	52,4% (41,3%)
CCAS de Dijon	0,0% (13,9%)	5,6% (12,6%)	52,4% (37,4%)	56,1% (40,5%)
Ensemble	4,6% (10,4%)	3,4% (10,0%)	46,2% (39,7%)	50,3% (41,3%)

Pour la FPT National, Rapport-egalite-professionnelle-fonction-publique_2019, Source : Siasp, Insee. Traitement DFAFP-Dessi. Enquête emploi du dernier au 31 décembre 2017. Les données indiquées entre parenthèses et en italiques correspondent aux données nationales. A titre de comparaison, elles relèvent :

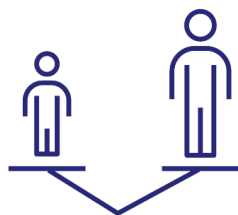
- Pour Dijon Métropole : des établissements intercommunaux,
- Pour la Ville de Dijon : des communes,
- Pour le CCAS de Dijon : des établissements communaux.



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

L'ÂGE MOYEN

Quel que soit le genre, l'âge moyen des agents des 3 collectivités est supérieur à la moyenne nationale.

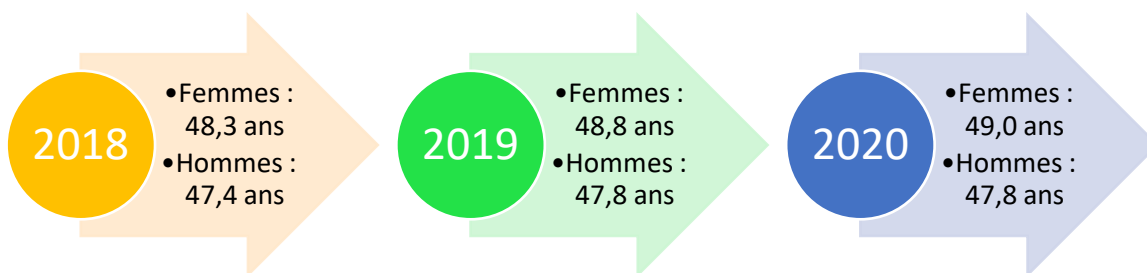


âge moyen (3 collectivités)
(au 31/12/2020)

âge moyen des agents dans la
Fonction Publique Territoriale au
niveau national (au 31/12/2017)

Hommes	47,8	45,1
Femmes	49,0	45,5

Source : Siasp, Insee ; Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Au 31/12/2017



A l'échelle des trois collectivités, l'évolution de l'âge moyen en 2020 a eu tendance à ralentir au regard des années passées : elle n'a évolué que de + 0,2 ans pour les femmes et est demeurée stable pour les hommes.

Le CCAS présente une structure de l'effectif avec l'âge moyen le plus élevé.

Age moyen	Données « ans » des collectivités	
	Hommes	Femmes
Dijon Métropole	47,3 (44,2)	46,9 (43,5)
Ville de Dijon	47,9 (45,1)	49,4 (45,4)
CCAS de Dijon	50,2 (44,2)	49,9 (44,8)

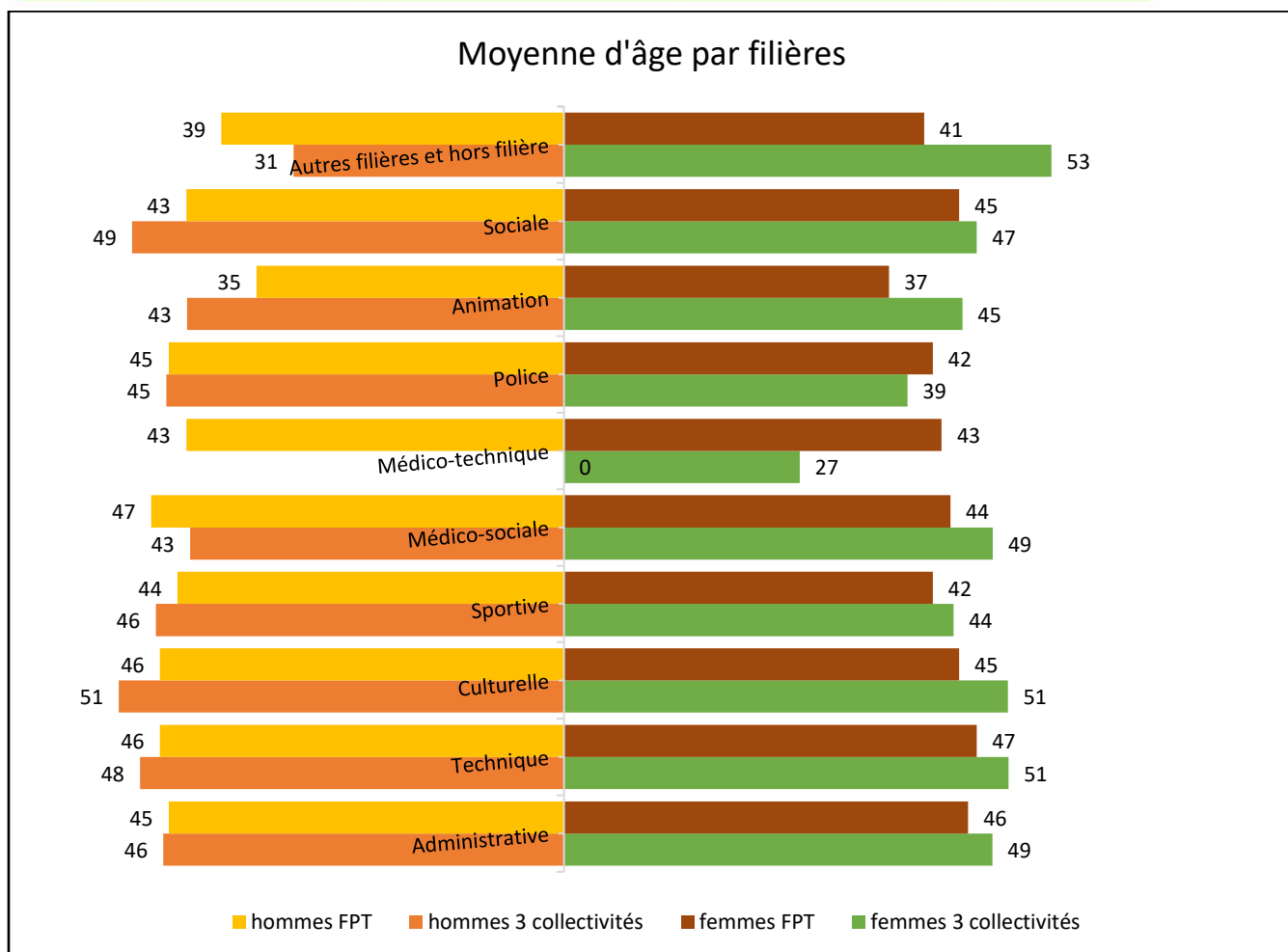
Pour la FPT National, Rapport-egalite-professionnelle-fonction-publique_2019, Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-Dessi. Enquête emploi du dernier au 31 décembre 2017.

Les données indiquées entre parenthèses et en italiques correspondent aux données nationales. A titre de comparaison, elles relèvent :

- Pour Dijon Métropole : des établissements intercommunaux,
- Pour la Ville de Dijon : des communes,
- Pour le CCAS de Dijon : des établissements communaux.



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ



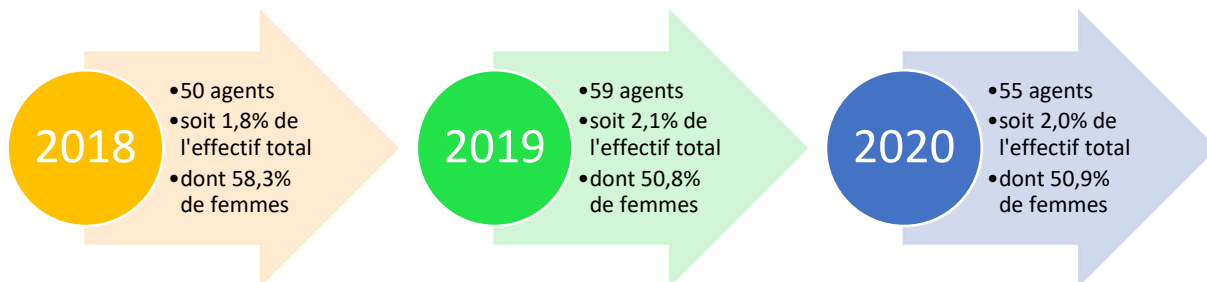
Pour la FPT National, Source : rapport-egalite-professionnelle-fonction-publique_2019, chiffres au 31/12/2017

Moyenne d'âge / filière	Dijon Métropole		Ville de Dijon		CCAS de Dijon	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans filière	33	-	26	53	39	-
Technique	48	49	49	51	52	54
Sportive	-	-	46	44	-	-
Sociale	-	39	48	48	53	45
Sécurité	-	-	45	39	-	-
Médico-tech	-	-	-	27	-	-
Médico-soc	49	58	34	49	45	51
Culturelle	-	65	51	50	-	-
Animation	-	-	43	44	55	55
Administr.	46	47	45	50	47	51



TEMPS DE TRAVAIL : LES AGENTS A TEMPS PARTIEL ET A TEMPS NON COMPLET SONT EN GRANDE MAJORITE DES FEMMES

- **Nombre d'agents à temps non complet et pourcentage par rapport à l'effectif mensuel total pour les trois collectivités :**

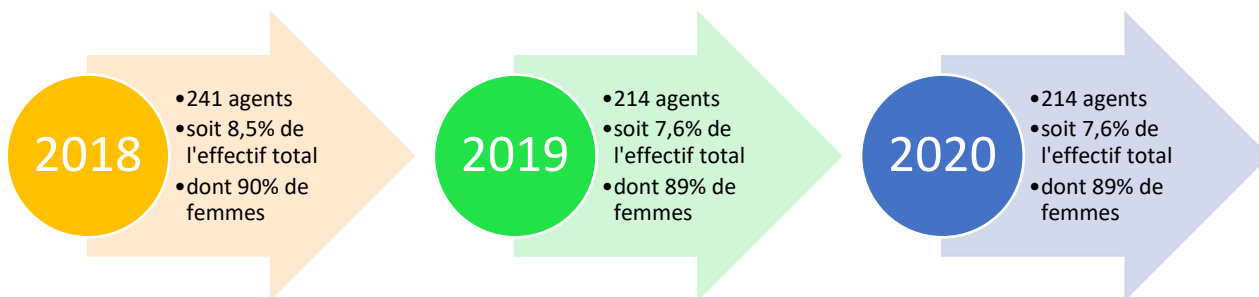


La proportion d'agents à temps non complet s'est réduite en 2020 (2% de l'effectif total contre 2,2% en 2019). Les femmes sont légèrement majoritaires (52%). Les données par collectivité en 2020 sont les suivantes :

	Nbre d'agents	Part en % de l'effectif à temps non complet	
		Hommes	Femmes
Dijon Métropole	3	60%	40%
Ville de Dijon	24	48%	52%
CCAS de Dijon	0	0%	0%

- **Nombre d'agents à temps partiel choisi et pourcentage par rapport à l'effectif mensuel total pour les trois collectivités :**

Les femmes demandent plus souvent un temps partiel que les hommes principalement guidés par des motifs familiaux. Ainsi, parmi les femmes sur des postes à temps complet, 11% d'entre-elles sont à temps partiel contre 2% des hommes.





POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

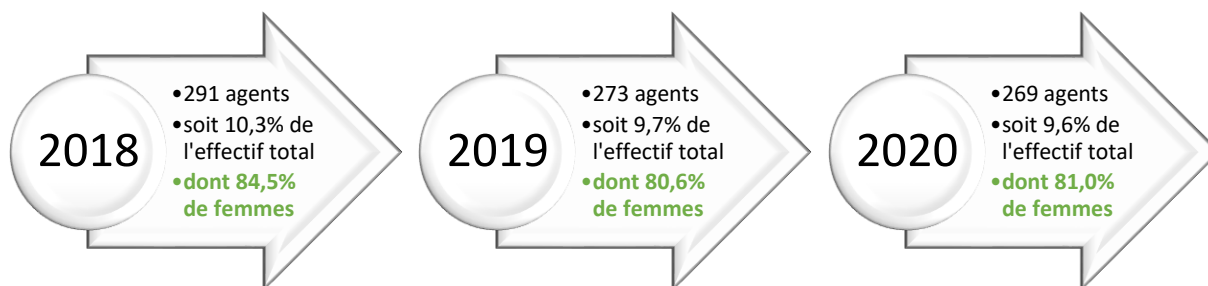
42 agents sont à temps partiel choisi à Dijon Métropole dont 2 hommes et 40 femmes. La Ville de Dijon comptabilise 159 agents à temps partiel dont 21 hommes et 138 femmes. Et enfin, 13 agents ont choisi d'exercer leurs missions à temps partiel au CCAS de Dijon dont 1 homme et 12 femmes.

Les données par collectivités en 2020 sont les suivantes :

	Part en % de l'effectif à temps partiel		Part en % de l'effectif à temps partiel	
	Nbre		Nbre	
	Hommes		Femmes	
Dijon Métropole	2	4,8%	40	95,2%
Ville de Dijon	21	13,2%	138	86,8%
CCAS de Dijon	1	7,7%	12	92,3%

- **Nombre d'agents à temps non complet et à temps partiel choisi et pourcentage par rapport à l'effectif mensuel total pour les trois collectivités :**

Les données nationales relatives à la Fonction Publique Territoriale, seul versant de la Fonction Publique dans lequel un employeur peut proposer des postes à temps non complet à des fonctionnaires, comptabilise à la fois les temps partiels et les temps non complets. Ainsi, pour pouvoir comparer les chiffres des collectivités Dijon Métropole, Ville de Dijon et CCAS de Dijon, nous les agrégeons.



Les données par collectivité en 2020 sont les suivantes :

	Part en % de l'effectif par sexe	
	Hommes	Femmes
Dijon Métropole	1,5%	14,9%
Ville de Dijon	5,9%	12,7%
CCAS de Dijon	4,8%	11,2%
Ensemble	4,6%	13,0%
FPT National	8,0%	27,1%
(Fonctionnaires hors contractuels)		



On remarque que les femmes sont plus souvent à temps partiel et à temps non complet pour les trois collectivités (13,0% des femmes contre 4,6% d'hommes).

On notera toutefois que cette moyenne est bien inférieure à la moyenne nationale constatée dans la Fonction Publique Territoriale (27,1% des femmes contre 8,0% des hommes).

REMUNERATIONS : DES DIFFERENCES CONSTATEES DU FAIT DE LA STRUCTURE DE L'EFFECTIF

Le statut de la fonction publique territoriale garantit l'égalité de traitement, puisqu'il fixe les éléments qui composent la rémunération (hors régime indemnitaire) d'un fonctionnaire territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emplois, la filière, la catégorie et le grade.

Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes dans les trois collectivités. Néanmoins, **les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 8,6% de moins que les hommes.**

De manière générale, cet écart s'explique surtout par la structuration de l'effectif par filière observée précédemment, les hommes étant sur-représentés dans certaines filières (technique ou police par exemple) dont le régime indemnitaire de certains grades est plus favorable que dans les autres filières.

Par ailleurs, les femmes sont plus souvent à temps partiel ou à temps non complet que les hommes, entraînant de fait une rémunération plus faible.

Enfin, les femmes étant davantage arrêtées pour maladie ordinaire que les hommes, le nombre de jours de carence prélevés est plus important. Ce facteur a un impact direct sur l'écart de rémunération moyenne constaté entre les femmes et les hommes.

Pour les 3 collectivités	A	B	C	Total
Hommes	3 539 €	2 232 €	1 883 €	2 138 €
Femmes	2 911 €	2 140 €	1 709 €	1 953 €
Ensemble	3 131 €	2 176 €	1 780 €	2 027 €

La rémunération moyenne est calculée à partir du net fiscal annuel : le périmètre retenu est celui des agents "mensuels" présents au 31/12/2020. Le net fiscal moyen mensuel d'un agent est calculé en divisant le montant total annuel de net fiscal de l'agent par le nombre de payes qu'il a eu au cours de l'année.

Pour la FPT National, Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations principales, géographie au 01/01/2020.

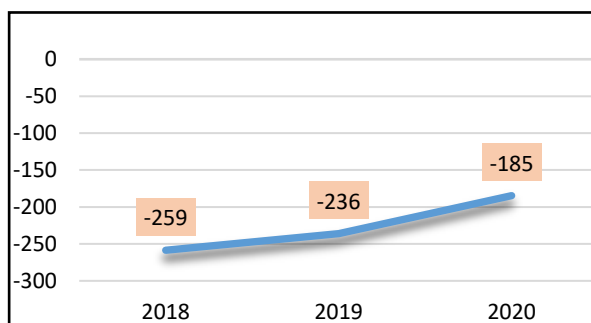
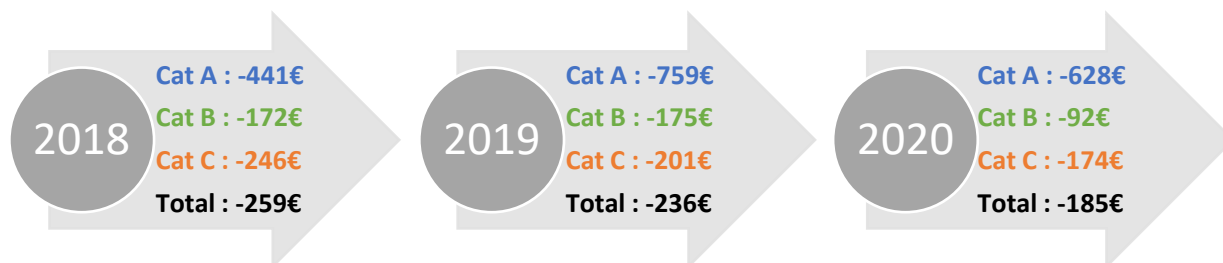


POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

ÉCART DU NET FISCAL MOYEN ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes pour les 3 s'est fortement réduit sur la période : -29% entre 2018 et 2020.

En 2020, les femmes ont perçu en moyenne 185 € de moins que les hommes contre 259 € en 2018.



Ainsi, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est progressivement réduit ces dernières années du fait :

- Du vieillissement progressif de l'effectif (entraînant une baisse des demandes de temps partiel choisi notamment pour s'occuper de la famille) contribuant à l'augmentation du temps de travail des femmes, et par voie de conséquence de leur rémunération moyenne (elles étaient 11,3% à temps partiel choisi contre 12,8% en 2018 et 12,7% en 2016).
- Des deux vagues de déprécarisation successives intervenues en 2018 et 2019 ayant notamment permis à 16 femmes fonctionnaires à temps non complet à la Restauration Municipale d'évoluer sur des postes à temps complet. 51 agents horaires (en grande majorité des femmes) avaient par ailleurs pu être pérennisés.
- D'une modification de la structure des effectifs au sein des collectivités :
 - o Avec le passage en catégorie A au 1^{er} février 2019 des cadres d'emplois des assistants sociaux éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants,
 - o Avec la mise en place de plusieurs services communs dès janvier 2019 à Dijon Métropole ayant entraîné un transfert massif de 178 agents de communes adhérentes.
- De la crise sanitaire en 2020 : la suppression du jour de carence décrétée par le gouvernement pendant la période d'état d'urgence sanitaire du 24 mars 2020 au 10 juillet 2020, a eu un impact direct favorable sur la rémunération des femmes, davantage touchées par l'absentéisme pour maladie ordinaire.

En outre, et dans le même temps, la fermeture et le ralentissement des établissements sportifs et culturels pendant les périodes de confinement ont entraîné une diminution des sujétions particulières (astreintes, indemnités semestrielles, heures supplémentaires) qui ont impacté davantage les



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

hommes. Ainsi, par exemple, le montant brut des heures supplémentaires versées aux hommes a diminué de 20% entre 2019 et 2020 alors que celui des femmes n'a été réduit que de 7%.

Les écarts constatés sont toutefois différents d'une collectivité à l'autre du fait de la structure de l'effectif propre à chacune.

Ainsi, les femmes perçoivent en moyenne 252 € de plus que les hommes au CCAS de Dijon, ce qui s'explique par une proportion de femmes très importante en catégorie A et B (53,3% d'entre-elles) au regard de celle des hommes qui se retrouvent majoritairement en catégorie C (81% d'entre-eux).

L'inverse est constaté à la Ville de Dijon et à la Métropole où les femmes ont perçu en moyenne une rémunération inférieure à celle des hommes (- 206 € à la Ville et - 31 € à la Métropole).

Salaire mens moyen par cat	A		B		C		Total		Ecart femmes - hommes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Dijon Métropole	3 826 €	3 465 €	2 476 €	2 192 €	1 880 €	1 695 €	2 289 €	2 259 €	-31 €
Ville de Dijon	3 368 €	2 777 €	2 161 €	2 099 €	1 888 €	1 708 €	2 082 €	1 875 €	-206 €
CCAS de Dijon	2 662 €	2 558 €	2 153 €	2 373 €	1 754 €	1 763 €	1 903 €	2 156 €	252 €
FPT National	3 622 €	3 162 €	2 365 €	2 250 €	1 819 €	1 634 €	2 053 €	1 867 €	-186 €

Pour la FPT National, Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP-Dessi. Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2017.



AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

Les 3 collectivités ne tiennent pas compte d'un critère de genre dans la décision des avancements des agents. De même, le temps de travail ne rentre pas en considération afin de ne pas pénaliser des agents qui auraient choisi de travailler à temps partiel par exemple. La valeur professionnelle, l'ancienneté, le poste occupé, les responsabilités sont les grands facteurs considérés pour la prise de décision.

Néanmoins, pour apprécier la réalité de l'avancement en fonction du sexe, il est alors utile d'approfondir en rapportant le nombre d'agents promus par rapport au nombre de promouvables pour chacun des sexes.

Toutes collectivités confondues et de manière pondérée au ratio promus/promouvables de chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes (61% contre 39%). Il est à noter que depuis quelques années, le taux de femmes promus est toujours supérieur au taux de femmes promouvables. La CAP permet aux femmes d'accéder par promotion interne à certains postes à responsabilité et d'encadrement.

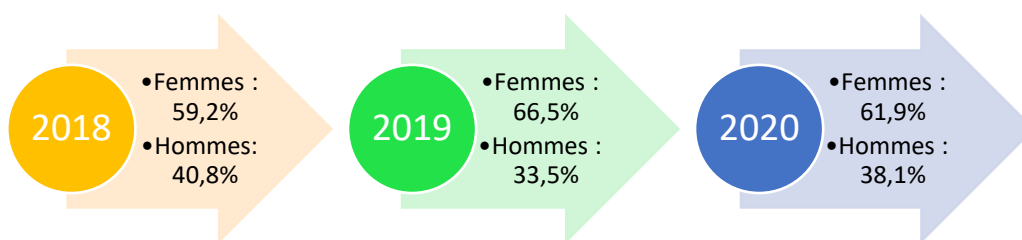


POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

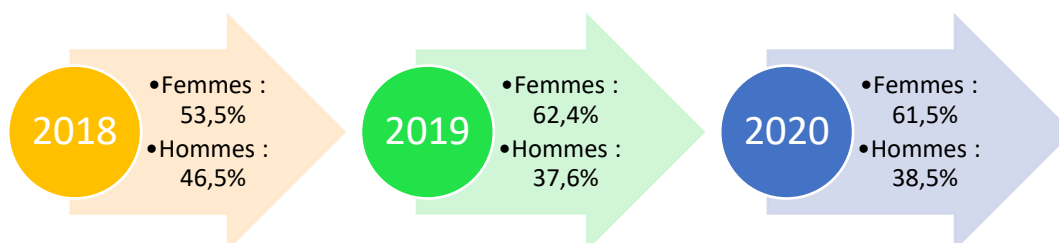
Statistiques CAP avancement de grade et promotion interne

3 Collectivités		Femmes	Hommes	% de promus Femmes/Total des promus
2018	Promouvables	1 416	1 178	59%
	Promus	191	132	
	Taux de promus/promouvables	13,5%	11,2%	
	% pondéré	54,6%	45,4%	
2019	Promouvables	1 507	1 131	69%
	Promus	207	92	
	Taux de promus/promouvables	13,7%	8,1%	
	% pondéré	62,8%	37,2%	
2020	Promouvables	1 456	1 102	68%
	Promus	176	84	
	Taux de promus/promouvables	12,1%	7,6%	
	% pondéré	61,3%	38,7%	

Taux de promus pondéré DIJON METROPOLE :



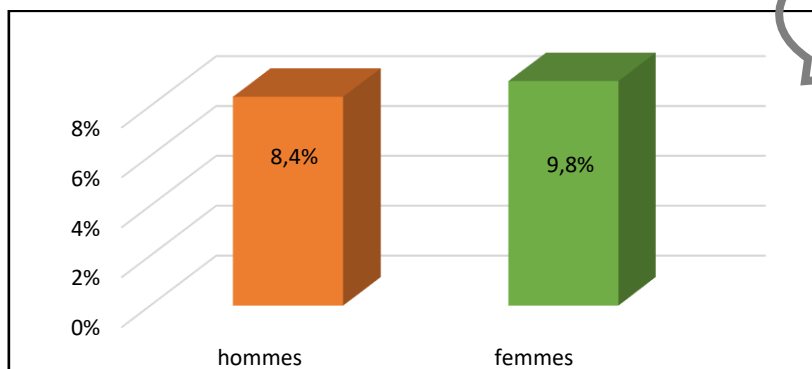
Taux de promus pondéré VILLE et CCAS :





POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

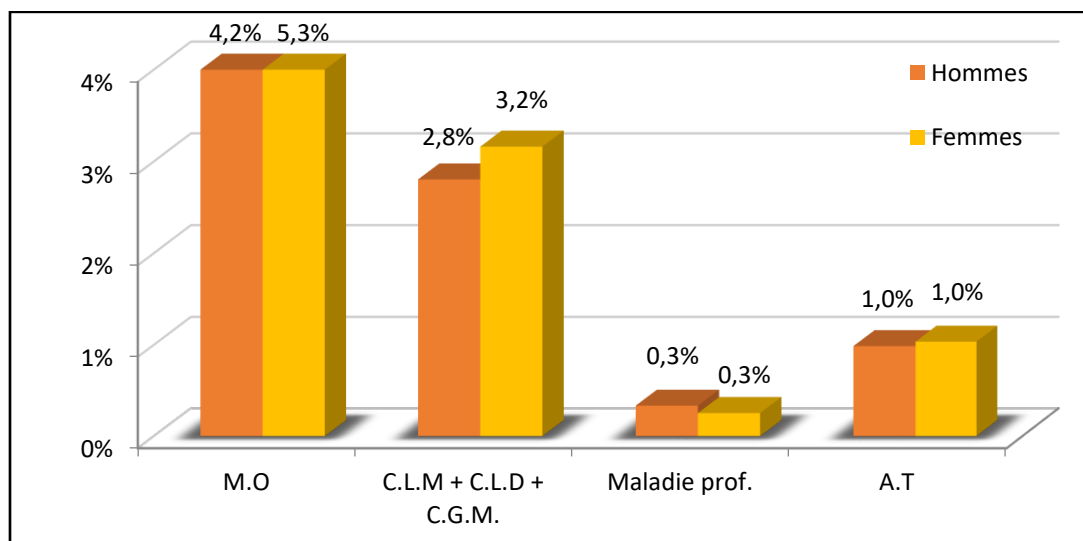
ABSENTEISME POUR RAISON DE SANTE



Pour les 3 collectivités

Le taux d'absentéisme est en hausse en 2020. Pour les 3 collectivités, les femmes ont un taux d'absentéisme pour raison de santé supérieur à celui des hommes de +1,4 points.

Les femmes sont ainsi plus souvent absentes que les hommes en maladie ordinaire (5,3% contre 4,2% pour les hommes) et en longue maladie / longue durée (3,2% contre 2,8% pour les hommes).



M.O : maladie ordinaire ; C.L.M : congé longue maladie ; C.L.D : congé longue durée ; C.G.M : congé grave maladie ; Maladie prof. : maladie professionnelle ; A.T : accident du travail. Source : les diagnostics de l'emploi territorial ETUDES RH - CIG

S'il paraît difficile de donner des explications exhaustives de l'écart constaté en maladie ordinaire, nous pouvons avancer les hypothèses suivantes :

- Certains arrêts de maladie ordinaire peuvent intervenir préalablement aux congés maternité,
- Les femmes sont davantage concernées par la problématique de concilier vie personnelle et vie professionnelle, ce qui pourrait notamment expliquer pourquoi elles sont plus nombreuses que les hommes à être en arrêt maladie.

La crise sanitaire a pu avoir un impact sur l'évolution à la hausse de l'absentéisme pour maladie ordinaire (même s'il est difficile de l'évaluer véritablement, la collectivité ne disposant pas des motifs d'arrêts des agents). Toutefois cette augmentation s'est trouvée contenue grâce aux périodes de confinement et notamment celui strict du 17 mars au 10 mai 2020, durant lequel l'absentéisme pour maladie



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

ordinaire était inférieur à celui de la même période en 2019 (- 0,5% en moyenne sur la période avril – mai).

Par ailleurs, la crise sanitaire est certainement responsable de la hausse importante de la durée par arrêt en maladie ordinaire en 2020. Les hommes se sont arrêtés en moyenne 5,4 jours de plus comparé à 2019 et les femmes 3,7 jours de plus.

HOMMES			FEMMES		
2019	2020	Evolution de la durée moyenne d'un arrêt en MO en nombre de jours	2019	2020	Evolution de la durée moyenne d'un arrêt en MO en nombre de jours
13,9	19,3	+ 5,4	14,8	18,5	+ 3,7

La structure de l'absentéisme est différente d'une collectivité à l'autre :

Taux d'absentéisme pour raison de santé en 2020	Taux en %		Observations
	Hommes	Femmes	
Dijon Métropole	7,7%	6,4%	Par rapport à l'année précédente, l'écart s'est réduit en maladie ordinaire (4,3% pour les hommes et 4,1% pour les femmes). En parallèle les hommes connaissent un absentéisme supérieur aux femmes en maladie professionnelle (0,7% contre 0,1%) et en accident du travail (1,3% contre 0,5%) souvent du fait de la nature des métiers exercés, entraînant une pénibilité accrue.
Ville de Dijon	8,2%	10,5%	Les femmes sont plus souvent absentes en maladie ordinaire que les hommes (5,6% contre 4,1%). L'écart s'est cependant réduit par rapport à 2019.
CCAS de Dijon	23,8%	9,3%	Les hommes ont présenté un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire supérieur à celui des femmes (8,0% contre 5,2%). A noter l'absentéisme pour CLM/CLD particulièrement élevé dans cette collectivité (15,3% pour les hommes et 3,7% pour les femmes).

Cependant il convient de noter que plus l'effectif est faible, plus l'indicateur d'absentéisme peut varier de manière importante en cas d'arrêts longs.



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

● ZOOM SUR L'APPLICATION DU JOUR DE CARENCE :

Le jour de carence a été remis en place au 1^{er} janvier 2018 après sa suppression en 2014. Au total, il y a eu 2 018 jours prélevés en 2020 (contre 2 805 en 2019) pour un montant brut de 141 312 €. Cette diminution de 28% des jours est directement corrélée avec la décision du gouvernement de suspendre l'application du jour de carence pendant la période d'état d'urgence sanitaire du 24 mars 2020 au 10 juillet 2020.

En outre, les agents se sont globalement moins arrêtés qu'en 2019 en maladie ordinaire (2 663 arrêts en 2020 contre 3 183 en 2019), mais pour des durées plus longues, générant également moins de jours de carence.

A l'échelle des trois collectivités, les femmes ont ainsi été davantage concernées par cette baisse du nombre de jours de carence prélevés que les hommes (- 29% entre 2019 et 2020 pour les femmes et - 26% pour les hommes).



ACCES A LA FORMATION (AGENTS MENSUELS)

L'année 2020 est marquée par une nette diminution des départs en formation du fait de la crise sanitaire (baisse du nombre de jours de formation de - 57% entre 2019 et 2020).

A l'échelle des trois collectivités, les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (2 531 jours contre 1 959), mais elles sont aussi plus nombreuses. Ainsi, afin de constater la réalité de l'accès à la formation par sexe, il est utile de pondérer le nombre de jours de formation à l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe.

	Nombre de jours de formation	% de jours de formation par sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe*	% pondéré
Femmes	2 531	56%	60%	46%
Hommes	1 959	44%	40%	54%

* L'effectif moyen annuel catégoriel par sexe est dans ce cas préféré à l'effectif au 31/12 afin de neutraliser l'effet des départs d'agents de fin d'année

Ainsi, toutes collectivités confondues, les hommes sont proportionnellement partis davantage en formation que les femmes. Néanmoins, des différences existent si l'on regarde les données propres à chaque collectivité :



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

	Accès à la formation : % de jours de formation par sexe pondéré au % de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe	
	Hommes	Femmes
Dijon Métropole	39% (421 jours)	61% (540 jours)
Ville de Dijon	60% (1 507 jours)	40% (1 684 jours)
CCAS de Dijon	34% (31 jours)	66% (306 jours)

Ainsi, les femmes sont proportionnellement parties davantage en formation que les hommes à Dijon métropole et au CCAS de Dijon. Pour cette collectivité, 61% des jours de formation ont concerné les agents de la filière sociale, en grande majorité des femmes.

En revanche, il a été constaté l'inverse en 2020 à la Ville de Dijon où les hommes se sont proportionnellement un peu plus formés. Toutefois cette donnée est très variable d'une année sur l'autre en fonction des actions de formation qui peuvent indifféremment, suivant les années, toucher des filières majoritairement masculines ou féminines. Ainsi, par exemple, une part importante des jours de formation (16% en 2020) ont concerné les agents de la Police Municipale dans le cadre de leur métier dont 90% des hommes.

L'année 2020 marque également la concrétisation du projet de mise à disposition des agents de formations sous forme de e-learning grâce au lancement de la plateforme « PARI » début 2020. Elle propose des formations en ligne externes, des parcours créés en interne et sur mesure. Les formations couvrent des domaines variés tels que les langues, la bureautique, la gestion du stress, les outils administratifs, la sécurité, le management, etc... La collectivité diversifie ainsi son offre de formation en la rendant plus accessible : l'un des objectifs des formations à distance est notamment de permettre d'éviter la problématique des déplacements contraignants pour les agents ayant des enfants en bas âge (et plus particulièrement les parents célibataires).

Cette plateforme a été particulièrement plébiscitée pendant la période du premier confinement induit par la crise COVID-19.

Sur les 317,5 jours réalisés via la plateforme, 247 (78%) l'ont été par des femmes.

Formation PARI Collectivités	Hommes			Femmes		
	Nbre agents	Nbre de départs en formation	Nbre de jours réalisés	Nbre agents	Nbre de départs en formation	Nbre de jours réalisés
Dijon Métropole	8,0	11,0	10,5	39,0	90,0	83,5
Ville de Dijon	30,0	65,0	60,0	98,0	172,0	161,5
CCAS de Dijon	-	-	-	2,0	2,0	2,0
3 Collectivités	38,0	76,0	70,5	139,0	264,0	247,0

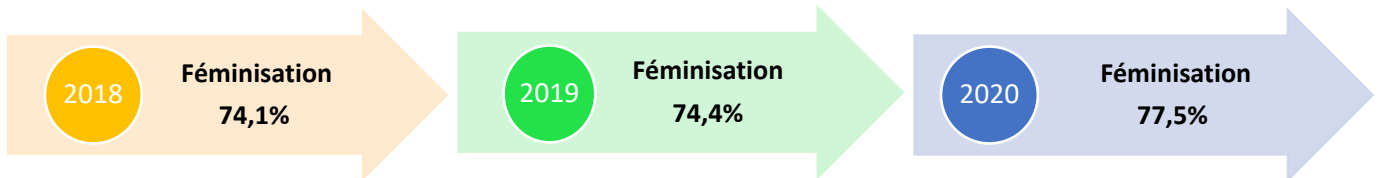
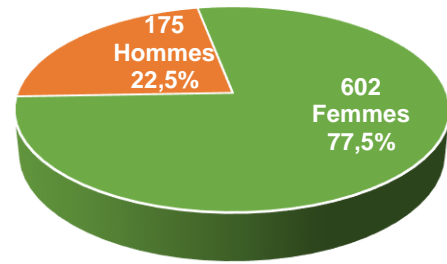


POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

AGENTS HORAIRES : PRES DE 8 AGENTS SUR 10 SONT DES FEMMES

Parmi les agents horaires se trouvent notamment les surveillants des restaurants scolaires, des agents d'animation, de restauration et d'entretien dont la nature des missions est davantage connotée féminine dans la représentation collective des métiers. La féminisation progresse malgré la déprécarisation en 2018 et 2019 de 51 agents horaires, toutes des femmes.

A noter que seules la Ville de Dijon et son CCAS comptabilisent des agents rémunérés à l'heure au sein de leurs effectifs (755 dont 78% de femmes à La Ville de Dijon et 22 dont 50% de femmes au CCAS).





ACTIONS CLES DIVERSITE ET EGALITE

Dans cette partie sont présentées les actions réalisées en 2020 par la Ville de Dijon, son CCAS et Dijon métropole. Le plan d'action 2018-2021 a été réalisé en quasi-totalité en moins de quatre années. Si l'essentiel des actions sont aujourd'hui récurrentes et intégrées dans les pratiques des services, de nombreuses actions non planifiées lui ont été rattachées, avec la volonté d'élargir le périmètre défini dans le plan d'action initial.

A la veille de préparer le renouvellement de la candidature aux labels, ce rapport 2021 cible les actions marquantes de l'année 2020 et expose la manière dont la collectivité a pu assurer la continuité du service public lors de la crise sanitaire.



GOUVERNANCE, ORGANISATION, TRACABILITE

(Chantiers 2 a et 4- actions réalisées-récurrentes)

La promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle bénéficie d'un portage politique fort, réaffirmé en 2020 par les nouvelles mandatures 2020-2026.

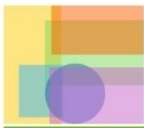
Le conseil municipal a été installé le 4 juillet 2020.

Deux nouvelles délégations témoignent de la volonté de consolider et d'initier de nouvelles actions :

- Personnel, dialogue social, fraternité, lutte contre les discriminations et laïcité
- Petite enfance, égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences faites aux femmes
- Une conseillère déléguée au handicap et à l'inclusion

Les thématiques de l'égalité et de la diversité sont portées également et de manière transversale par des délégations telles que :

- Europe, relations internationales
- Jeunesse, vie associative, éducation populaire et savoirs populaires
- Solidarité, action sociale, lutte contre la pauvreté
- Logement, politique de la ville
- Éducation, restauration scolaire
- Démocratie participative
- Personnes âgées, relations intergénérationnelles
- Lutte contre la fracture numérique
- Économie sociale et solidaire, emploi
- Qualité du service public, relations aux usagers
- Sports et inclusion



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ



Le conseil métropolitain a été installé le 16 juillet 2020. Des délégations sont également parties prenantes- des thématiques de la diversité et de l'égalité :

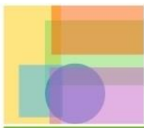
- Participation citoyenne, vie étudiante
- Handicap et accessibilité
- Emploi, insertion, économie sociale et solidaire
- Alliance des territoires et relations avec les EPCI
- Logement et politique de la ville.

La commission extramunicipale de lutte contre les discriminations de la nouvelle mandature a été installée le 16 novembre 2020. Composée d'élus du Conseil Municipal, d'associations dijonnaises en lien avec les discriminations, de juristes, de personnalités institutionnelles, elle est présidée par Christophe BERTHIER, adjoint municipal délégué au personnel, au dialogue social, à fraternité, à la lutte contre les discriminations et à la laïcité.

Sa finalité est triple :

- Analyser les bilans de l'Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations (AMACOD) et évaluer ses performances
- Animer une plateforme d'échange et d'information à double sens : informer ses membres des actions menées par l'AMACOD, mais aussi recueillir un ensemble de données issues des pratiques sociales, collectives, professionnelles, ayant un lien avec la réalité des discriminations
- Emettre des propositions concrètes d'actions sur les discriminations dans les domaines de l'emploi, du logement, de l'éducation, de l'accès aux services publics, des loisirs et de la culture, avec pour objectif de lancer des actions sur le terrain pour lutter contre toutes les formes de discriminations.

Dans ce processus, les élus membres de cette Commission peuvent ainsi apporter leur appui en fonction de leur délégation, et faire bénéficier de leur champ de compétences les associations ou citoyens en demande.



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Grâce à la diversité de sa composition, et au champ de compétences de chacun de ses membres, la commission est ainsi en mesure d'affiner ses modalités d'action au plus près des contingences et des besoins concrets de la population.

Elle est une force de proposition, avec pour objectif de lancer des actions sur le terrain pour lutter contre toutes les formes de discriminations. Ainsi, dans l'optique du renouvellement des labels, la DRH, via la cellule diversité-égalité, est associée à ses travaux. Quatre ateliers, présidés par un élu, sont ouverts : communication, diversité, laïcité, égalité femmes-hommes et lutte contre les violences faites aux femmes.

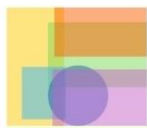


La commission communale d'accessibilité des personnes handicapées de la nouvelle mandature a été installée le 16 novembre 2020. Composée de représentants élus de la Ville, du CCAS, d'associations et d'institutions, elle vise à favoriser une meilleure insertion des personnes handicapées dans la cité, en développant la concertation entre tous les acteurs concernés. Cette mission recouvre le recensement des besoins, l'étude des mesures à prendre et l'intervention auprès des organismes concernés.

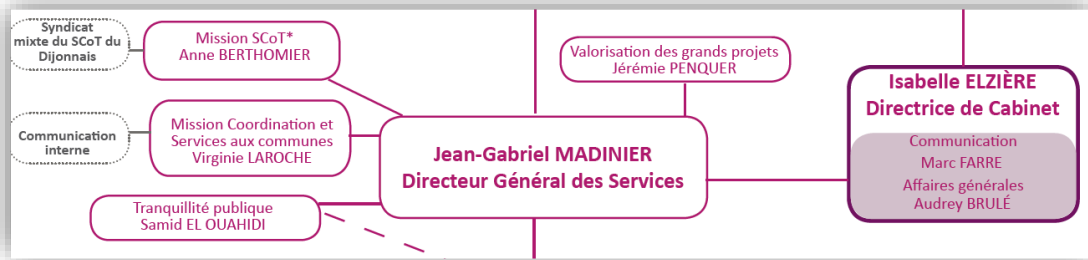
Le comité de pilotage, dédié à la démarche des labels, est co-présidé par les élus en charge du personnel de chaque collectivité depuis sa création en 2017. Il intègre en 2020 deux nouvelles élues, Kildine Bataille, adjointe déléguée à la petite enfance, égalité entre les femmes et les hommes et lutte contre les violences faites aux femmes et Stéphanie Vacherot, conseillère municipale déléguée au handicap et à l'inclusion.

En 2020, une nouvelle équipe de direction générale est en charge de la mise en œuvre des orientations du nouveau mandat, via un plan d'administration, lancé en octobre 2020 avec 4 objectifs :

- Disposer d'un cadre commun co-construit et partagé
- S'appropriier les enjeux et actions du mandat
- Répondre de manière efficiente aux exigences du service public et attentes des usagers
- Fixer les nouveaux repères du collectif managérial



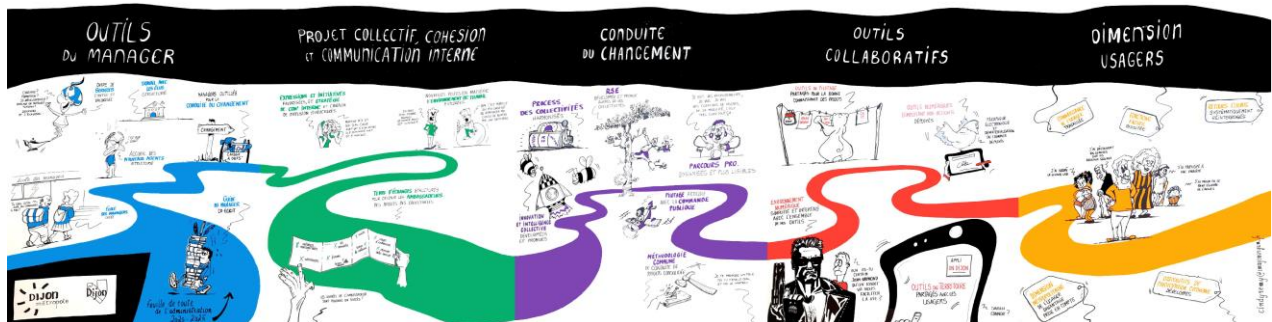
POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ



Extrait. Organigramme général Ville/CCAS/métropole

5 axes sont fixés :

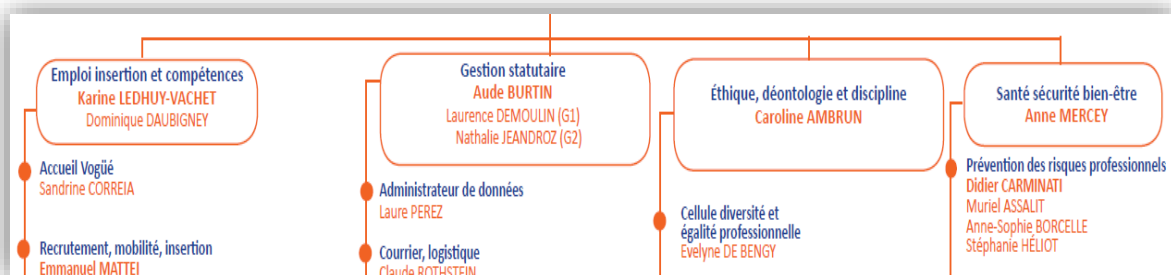
- Axe 1 - Responsabilité et habileté managériale
- Axe 2 - Relations à l'usager et qualité du service
- Axe 3 - Pilotage et gestion de la transversalité
- Axe 4 - Simplification et sécurisation des processus
- Axe 5 - Participation citoyenne



Infographie. La feuille de route de l'administration

Le déploiement effectif de la politique diversité et égalité s'inscrit dans les objectifs et les modalités de la feuille de route de l'administration.

La Direction des Ressources Humaines connaît également des changements avec l'arrivée d'un nouveau directeur et la création d'une nouvelle entité « Ethique-déontologie-discipline » au 1^{er} janvier 2021, à laquelle la cellule diversité-égalité, pérennisée, est rattachée (action 2a-2).



Extrait organigramme DRH 2021



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

L'organisation de la DRH a été revue afin de promouvoir une fonction dédiée à la déontologie, l'éthique et la discipline et de la faire entrer au sein du comité de direction de la DRH. Cette unité pilote également les labels Egalité / diversité.

Également rattaché à la DRH, le service d'accompagnement collectif veille à intégrer dans les projets de service/de directions les **enjeux de diversité et d'égalité** (action 2 a-3) qu'il s'agisse de la définition et la mise en œuvre des politiques publiques à destination des usagers ou du fonctionnement interne et quotidien des unités de travail accompagnées.

Deux grands chantiers de réorganisation, engagés en 2019, Enfance-Education- Restauration et Communication externe, ont été finalisés en 2020.

TÉMOIGNAGES

— Marie-Thérèse Peres

Directrice de la petite enfance

Il est indispensable qu'une méthode accompagne et sécurise le changement, organise les étapes, réalise le diagnostic préalable et facilite la perception des représentations sociales d'un milieu professionnel. En permettant au chef de projet de prendre toute sa place, l'accompagnement collectif peut aussi s'enrichir de soutiens individuels plus ciblés grâce au coaching. Deux recommandations très importantes : bien choisir les prestataires et rendre pérenne les transformations !

— Marc Farré

Directeur de la communication

Une évolution de l'organisation est toujours un élément important dans la vie d'une direction. Être accompagné par la DRH est primordiale pour la réussite d'une telle démarche. Cela permet de prendre un peu de hauteur, de mettre de côté les relations interpersonnelles pour rechercher ensemble les objectifs à atteindre et les meilleurs moyens d'y arriver.

En termes de traçabilité, en 2020, la collectivité a choisi de centraliser les actions du rapport annuel diversité, incluant le bilan annuel des réclamations liées aux discriminations, le rapport annuel égalité professionnelle femmes-hommes, établi par le service du contrôle de gestion sociale (4-2, 4-3, 4-4).

Le rapport annuel diversité et égalité professionnelle femmes –hommes 2020 a été présenté aux organisations syndicales le 11 septembre 2020 lors d'une réunion de co-construction, puis en comité technique Ville/CCAS le 30/10/2020 et en comité technique Dijon Métropole le 3/11/2020 (3-1, 3-2, 3-5).

Le rapport annuel a été présenté aux assemblées délibérantes

- Le 16 novembre au conseil municipal
- Le 19 novembre au conseil métropolitain
- Le 26 novembre au conseil d'administration du CCAS.



BILAN DES OUTILS D'ALERTE A LA DISPOSITION DES AGENTS

(Chantier 2 b- actions réalisées-récurrentes- 2-b-5 en cours)

La collectivité dispose d'outils de signalement pour les agents exposés à des situations ou à des comportements inappropriés dans l'exercice de leurs fonctions, que ce soit dans une relation à l'utilisateur ou entre collègues.



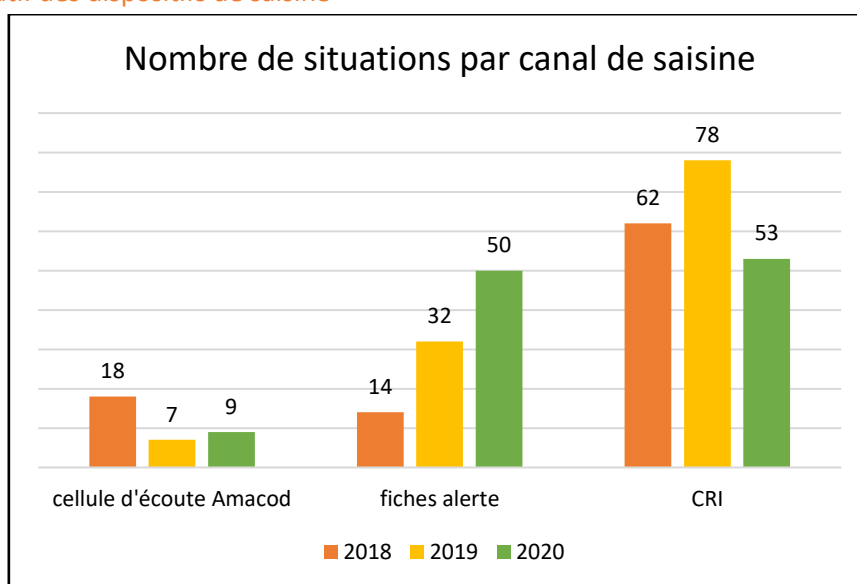
POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Les fiches alertes, créées en 2013, sont à disposition des agents pour signaler une situation de stress important, d'exposition à des relations agressives en interne entre collègues, en tant que victime ou témoin. Ce dispositif est géré par le service prévention des risques et le traitement de la situation individuelle est assuré par la psychologue du travail. Il est essentiellement saisi pour des questions liées à des contextes de changement d'organisation de travail, aux relations de travail et au stress. Les situations de discrimination sont rares et orientées vers la cellule d'écoute.

Les comptes rendus d'incident, mis en service en 2014, sont gérés par la gestion statutaire. Ils sont utilisés pour signaler les difficultés des agents dans leurs relations avec les usagers, notamment en cas d'agression physique ou verbale.

La cellule d'écoute, dernier dispositif créé en 2017, est une obligation du cahier des charges du label diversité. Elle est à la disposition des agents de la Ville de Dijon, du CCAS, de Dijon métropole, fonctionnaires ou non titulaires, et anciens agents au titre de leurs fonctions. Chaque personne peut saisir la cellule d'écoute de toute question ou situation liée à une discrimination, en tant que victime ou témoin. Ce dispositif est subsidiaire et complémentaire aux autres modes d'alertes au sein des trois collectivités, notamment le recours aux représentants du personnel, aux encadrants, aux services RH. (2b-1 à 2b-7).

Bilan comparatif des dispositifs de saisine



Bilan de la cellule d'écoute

Les procédures communes, établies entre la cellule d'écoute et la DRH (2b-7), ont évolué au fil des années pour apporter une réponse optimale aux agents.

Ce travail en transversalité a permis d'identifier 9 situations d'agents également prises en charge par le service d'accompagnement individualisé. Parmi les 32 situations traitées par la cellule d'écoute de 2018 à 2020, la moitié d'entre elles avaient été suivies par ce service.

Une nouvelle procédure d'intervention a alors été actualisée le 3 décembre 2020, ouvrant les réunions de traitement des situations de discriminations entre la cellule diversité et la cellule d'écoute au responsable du service de l'accompagnement individuel, pour les situations le concernant.



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Ainsi, dans le respect de la confidentialité des données, et pour apporter une réponse cohérente à chaque situation, la problématique soulevée peut faire l'objet d'une mise en commun lors des réunions d'Étude de Situations Individuelles (ESI), qui se déroulent tous les 15 jours à la DRH. Cette instance de décision réunit des cadres de la RH, la direction Santé Sécurité Bien Être (SSBE) : médecins du travail, psychologue du travail, assistantes sociales, ergonomes, soumis au secret professionnel.

Pour rappel, la confidentialité des informations de la personne saisissant la cellule d'écoute est garantie par la « Charte d'engagement réciproque entre l'AMACOD et la personne activant le dispositif » (2b-6).

Extrait

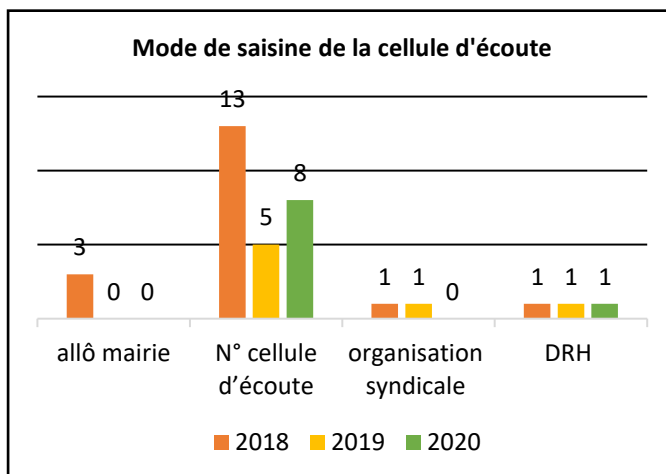
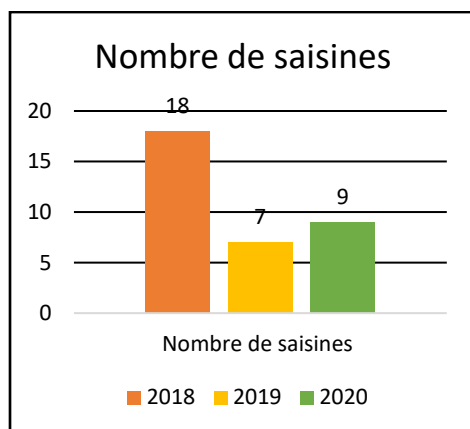
Article 3 : Confidentialité

L'AMACOD s'engage à respecter la plus stricte confidentialité en ce qui concerne les informations recueillies auprès de chaque personne reçue, et se porte garante de l'indépendance et de la neutralité du dispositif.

Article 4 : Droit à l'information

Toute personne ayant saisi l'AMACOD bénéficie d'une information adaptée sur la prise en charge et l'accompagnement. L'éventuelle communication des informations ou documents personnels aux partenaires habilités ne se fait qu'avec le consentement de la personne ayant saisi l'AMACOD.

Nombre de réclamations liées aux discriminations :



Nombre de situations par modes de saisines :

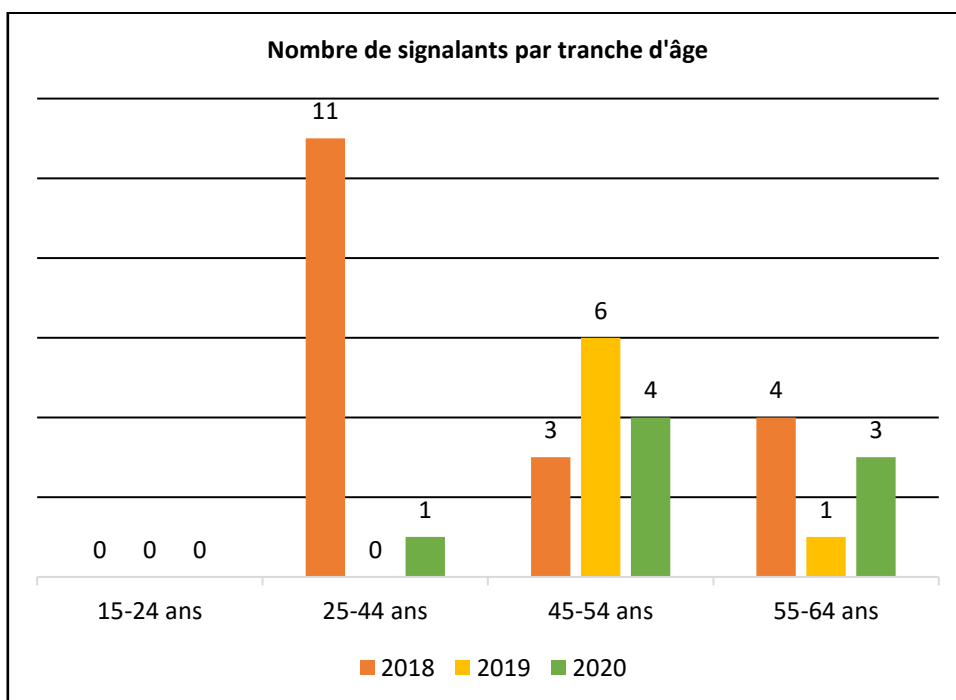
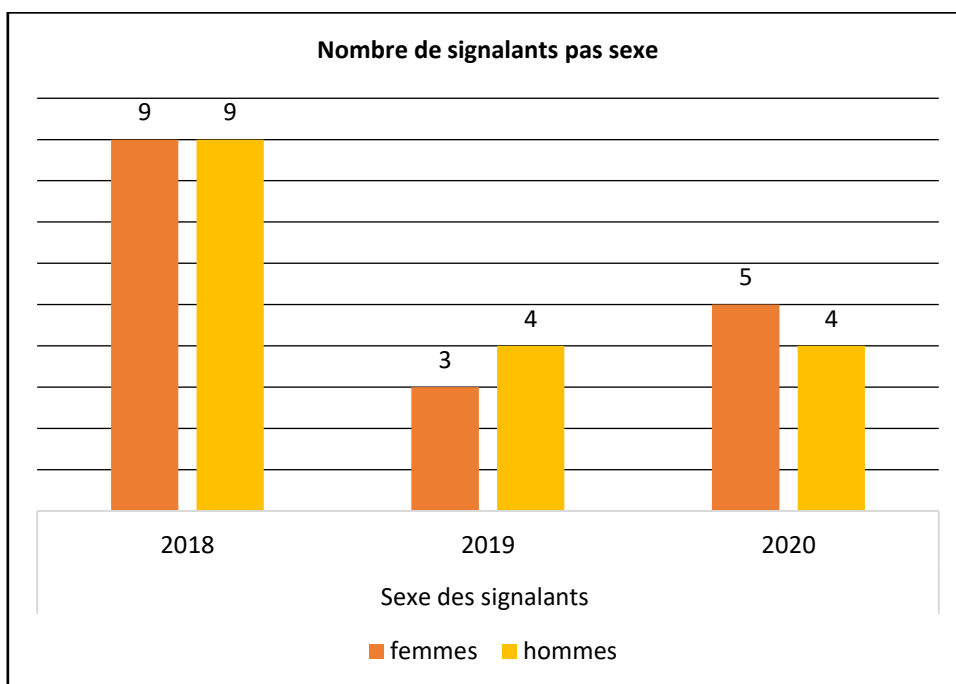
- 8 appels au N° dédié
- 1 via la cellule diversité- DRH

Une situation de discrimination peut être signalée à la cellule d'écoute directement via le N° dédié aux agents 03 80 30 68 23 ou via le N° dédié au grand public allô mairie au 0 800 21 300, et indirectement en saisissant un interlocuteur en interne.

- Le N° dédié est bien identifié des agents. Le numéro destiné au grand public « Allô mairie » n'est plus utilisé depuis 2019. La DRH reste une voie d'accès à la cellule d'écoute.
- Une personne a été orientée par la formatrice lors d'une session de formation à la diversité-égalité dispensée dans la collectivité.
- Un agent s'est présenté accompagné d'un représentant syndical à l'entretien.



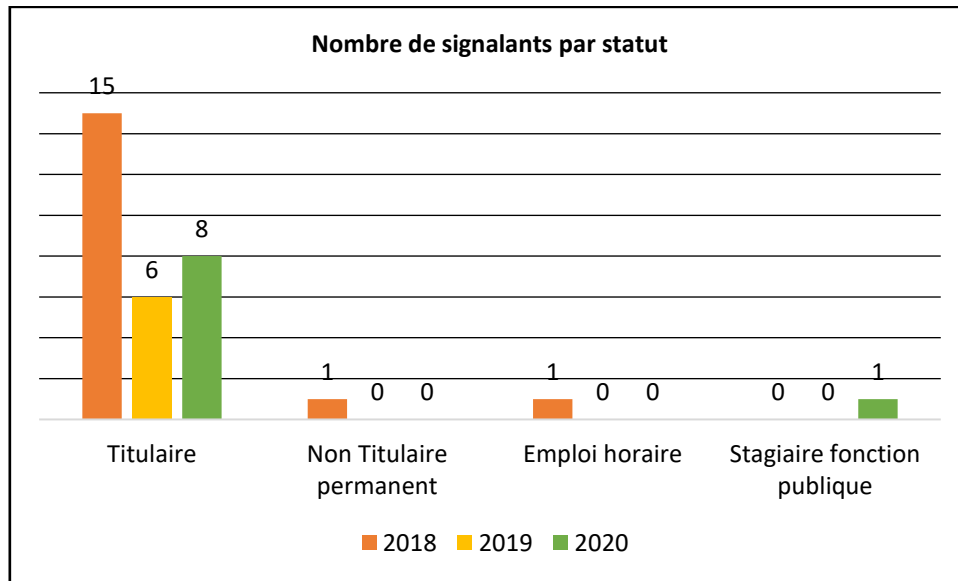
Typologie des signalants :



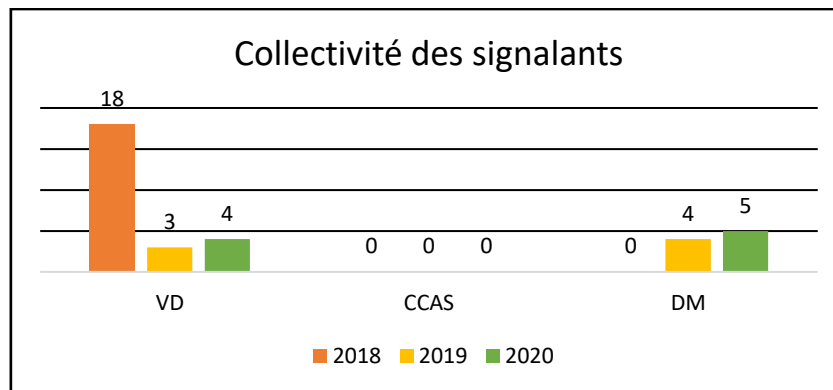
La majorité des agents se situe dans la tranche supérieure (45 - 64 ans),
En mettant en regard l'âge des agents avec les motifs évoqués, une seule situation est en rapport avec la proximité de la retraite. Comme en 2018 et 2019, aucun critère saillant ne permet d'expliquer cet indicateur, hormis la structure de l'effectif par tranches d'âge de la collectivité (Cf. chiffres clés).



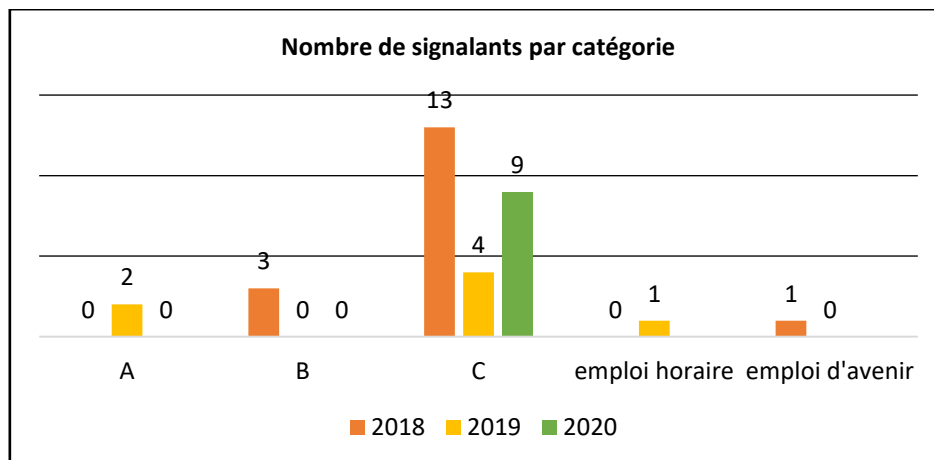
Statut : 8 agents sont titulaires.

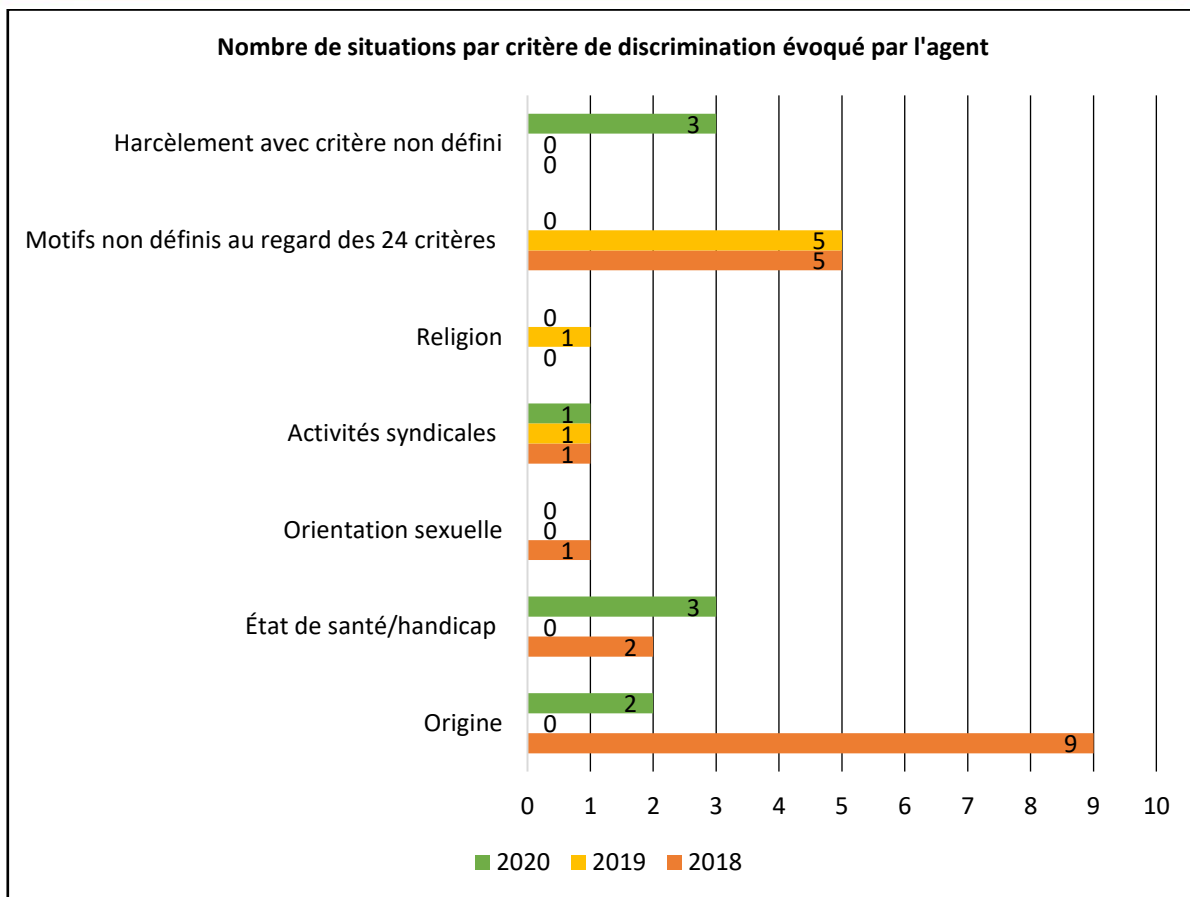


- **Collectivité des signalants**



- **Répartition des signalants par catégorie** : la totalité des agents sont de catégorie C

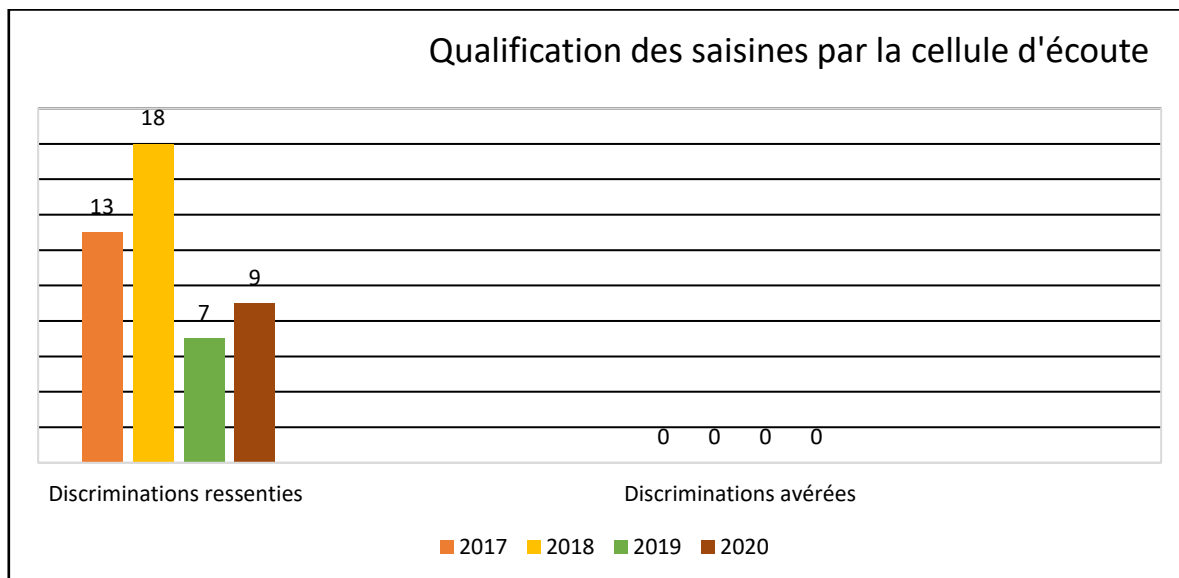




Critère évoqué de discrimination :

En 2018, le premier critère de discrimination évoqué par les signalants concernait l'origine, le deuxième était lié à la santé et au handicap. Ces 2 critères ne sont plus cités en 2019.

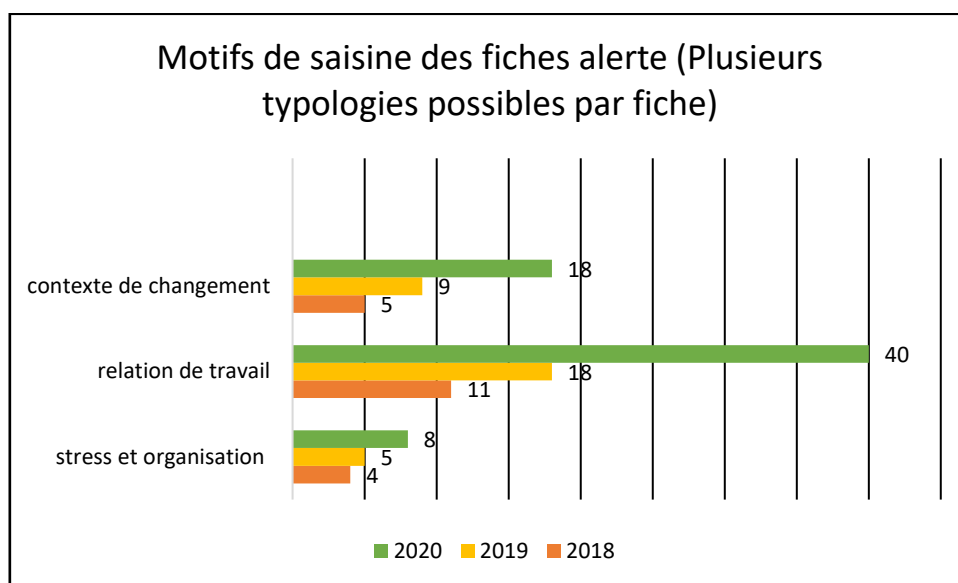
Par ailleurs, les années 2018-2019 présentent un nombre significatif de situations évoquées sans lien avec un critère de discrimination, s'apparentant à une situation de mal être au travail, qui semble perdurer en 2020. Trois agents évoquent le critère de harcèlement moral.



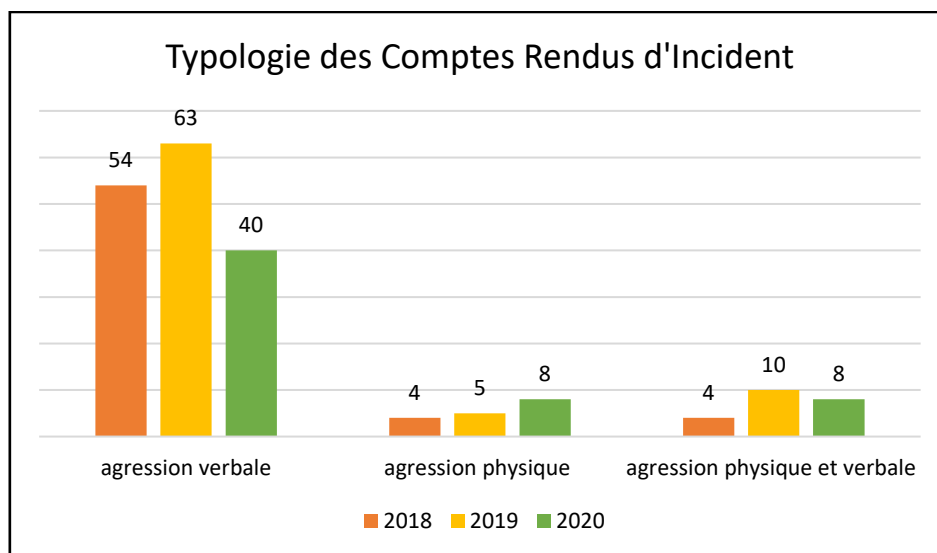


POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Les situations évoquées par les agents n'ont pas donné lieu à des qualifications de discriminations avérées et d'actions contentieuses. Elles révèlent plutôt un mal être au travail, constat étayé par le nombre et les motifs de saisine des fiches alertes (4-10).



Le compte rendu d'incident (CRI) est un dispositif créé en 2014 qui a vocation à faire connaître tout incident entre un agent et un usager. Ce dispositif est géré par le service « Gestion statutaire ». Le processus de traitement est très rigoureux : saisine sous l'heure après réception de toute la ligne hiérarchique et des acteurs SSBE, ainsi que des acteurs concernés, suivi hebdomadaire des suites données par les directions concernées.



Traitement des situations par la cellule d'écoute

Le traitement des situations et l'instruction des dossiers sont assurés par la cellule d'écoute Amacod. Le premier rendez-vous après saisine permet de déterminer que la réclamation entre bien dans le champ d'application du dispositif, de transmettre toutes les informations inhérentes au dispositif et de recueillir l'accord de l'agent signalant.



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Dans le cas où les alertes sont dans le champ d'application du dispositif, la cellule d'écoute Amacod enclenche son processus d'instruction, que la discrimination soit :

- Avérée, en se fondant notamment sur le cadre juridique qui précise que la discrimination est avérée à situation comparable et traitement différent, au regard des critères définis par la loi ;
- Ressentie, car une prise en charge permet de désamorcer une situation avant qu'elle ne devienne critique.

Seulement avec l'accord de l'agent, la cellule d'écoute travaille en collaboration étroite avec la Direction des Ressources Humaines pour apporter les solutions à la situation.

- Les deux situations anonymes n'ont pas été traitées avec la DRH
- 2 situations ont été directement traitées par la DRH
- 5 situations ont été traitées par la cellule d'écoute avec le relais des informations de la DRH.

Résultats 2020 :

- 3 situations sont en cours de traitement en 2021
- 6 situations sont clôturées

Motifs des clôtures	Nombre de situations
Absence de suite donnée par le signalant : une situation restée anonyme, une situation de santé avec arrêt maladie de longue durée, une situation restée sans suite après sanction disciplinaire	3
Mobilité	1
Démarche de mobilité engagée par l'agent	1
Informations RH (droits retraite)	1

POLITIQUE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La Ville de Dijon, son CCAS et Dijon métropole mènent une politique exigeante en matière de handicap, s'abstenant de tout licenciement pour inaptitude à la fonction et s'imposant une obligation de résultats, au-delà de l'obligation légale de moyens.

La Direction des Ressources Humaines concourt pleinement à cette politique, et plus spécifiquement :

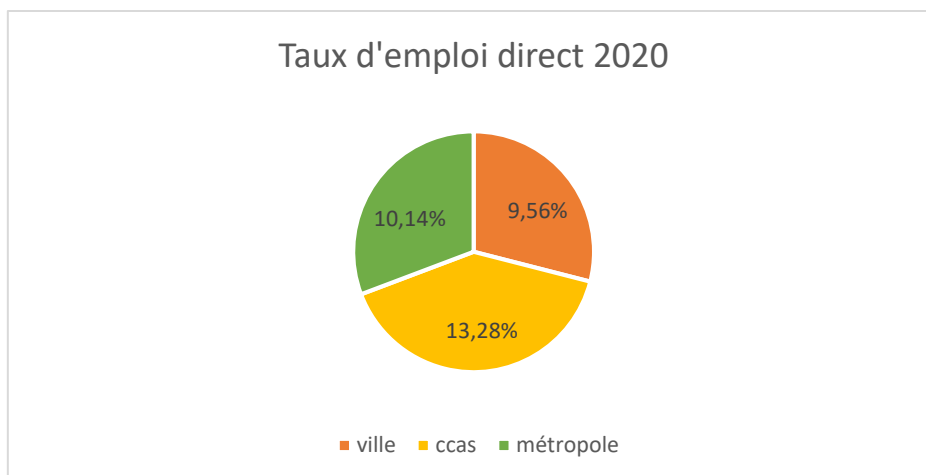
- La direction Santé Sécurité Bien-être : médecine professionnelle, prévention des risques professionnels et service social du personnel
- La direction Emploi, Insertion et Compétences, composée du service « Recrutement, mobilité, insertion », du service « Accompagnement individuel » et du service « Formation et de gestion des compétences ».



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

La politique handicap en chiffres

La dernière convention triennale qui liait le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique et la Ville de Dijon a pris fin en 2019. Les efforts engagés dans le domaine du maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes à leur fonction ou bien en situation de handicap ont été poursuivis. Les 3 entités de la collectivité atteignent un taux de BOE largement supérieur à 7%, objectif fixé dans les précédentes conventions (10-17).



Le FIPHP reste sollicité pour la prise en charge de certaines aides et interventions.

Les actions en faveur du maintien dans l'emploi : la prévention des risques professionnels

Descriptif	Nombre de bénéficiaires
Prothèses auditives Participation au financement d'appareillages pour les personnes déficientes auditives	5
Transports domicile-travail Prise en charge des transports pour les agents en situation de handicap ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail à l'aide d'un véhicule personnel ou en transport en commun	6
Auxiliaire de vie Compensation du handicap par l'intervention d'une aide humaine pour les actes quotidiens ou pour les activités professionnelles	5
Soutien médico-psychologique Accompagnement au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif par un professionnel extérieur à l'employeur	4
Interprète en langue des signes Pour les agents présentant une déficience auditive, accès à l'information et à la communication lors des cérémonies, réunions ou entretiens	1



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Le programme de prévention « Santé-sécurité au travail 2018-2020 » traite de la prévention des risques génériques et des risques psychosociaux.

Les risques génériques

En 2020, 38 agents-seniors (plus de 50 ans) ont bénéficié d'une étude de poste initiée par le médecin du travail, réalisée par l'ergonome du service de Prévention des risques professionnels. L'étude de poste consiste à analyser les conditions de travail de l'agent concerné, et sur la base de cette analyse, indiquer les actions à mettre en œuvre pour les améliorer. Ces actions sont d'ordre organisationnel, matériel ou visent à faire évoluer l'environnement de travail (10-12).

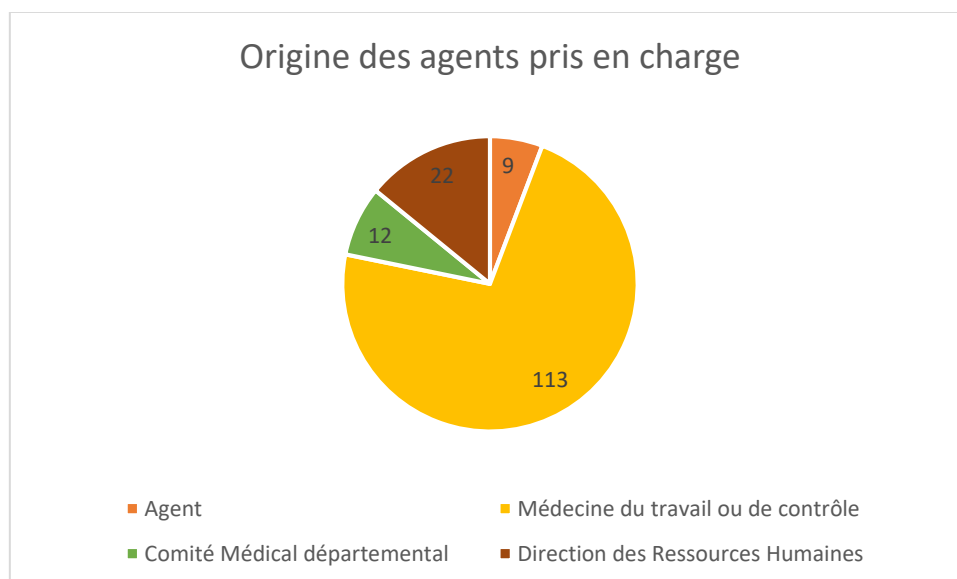
Les achats d'équipements, ayant vocation à améliorer les conditions de travail, impactent favorablement :

- L'ergonomie des postes de travail informatique
- L'amélioration des conditions de réalisation des manutentions manuelles
- L'amélioration de l'ergonomie des équipements de travail (avec une prise en compte de la mixité dans les services, par exemple dans les marchés de vêtements de travail pour métiers à vocation technique, la fourniture de modèle homme et femme répondant aux mêmes exigences techniques) ;
- La prévention du risque biologique
- La maîtrise du risque de chute de hauteur
- Les environnements de travail
- La prévention du risque lié au bruit

Les risques psychosociaux.

La prévention vise à coordonner et soutenir l'accompagnement aux différentes mobilités. Il est question d'accompagner la mobilité subie et le reclassement médical, de favoriser le maintien dans l'emploi, de mesurer et prendre en charge l'impact humain d'une réorganisation.

156 agents sont accompagnés par l'équipe handicap et reclassement médical en 2020.





POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

- 119 agents concernés par une procédure de reclassement médical (109 femmes et 47 hommes)
- 21 nouveaux avis d'inaptitude émis
- 22 immersions (=changement de poste dans le cadre d'une procédure de reclassement médical) mises en place
- 33 personnes accompagnées au titre d'un handicap.

Les processus de reclassement médical sont sans cesse questionnés et améliorés de sorte à les adapter à la fois au contexte et aux évolutions règlementaires.

La procédure interne et les documents relatifs à la période de préparation au reclassement médical (PPR) instaurée par la loi de transformation de la fonction publique ont été élaborés et finalisés au cours de l'année 2020.

Ils feront l'objet d'une présentation au CHSCT. Pour l'heure et contrairement à d'autres collectivités, le comité médical n'a pas encore prescrit de PPR en faveur d'agents de Dijon métropole, de la Ville de Dijon ou de son CCAS. Cela s'explique pour partie par une gestion anticipée des situations d'inaptitude.

Perspectives 2021

En matière de politique handicap, un nouveau programme de prévention « Santé-sécurité au travail » 2021/2023 a été présenté en CHSCT pour avis le 11 décembre 2020.

Ce programme a reçu un avis favorable à l'unanimité des membres CHSCT représentants du personnel.

Ce programme formalise les objectifs et les actions associées visant à la préservation de la santé – sécurité aux travail de l'ensemble des agents des services de la collectivité, sans distinction des métiers ou des profils des agents. Il vise à contribuer au maintien dans l'emploi des plus fragiles. Toute action de prévention des risques professionnels participe directement ou indirectement à ce que chaque métier soit accessible sans distinction notamment de genre.



RECRUTEMENT

(Chantier 7 : les actions 7-1 à 7-19 et 10-11, 10-13, pour faire évoluer le processus de recrutement ont été réalisées, certaines dès 2017)

Un guide de l'entretien est en cours de réalisation. Il s'intégrera dans le projet de service, mais sera également à réinterroger quant à la manière de diffuser son contenu de manière efficace et durable. En matière de formation des agents RH, un cahier des charges spécifique est en cours de rédaction pour la formation des chargés de recrutement.

En matière d'accueil et d'intégration de nouveaux agents, un process formalisé et unique pour tous les services est en cours d'élaboration.



GESTION DE CARRIERE

(Actions 8-1 à 8-8 et 10-10)

Les actions visant à garantir un dispositif de gestion des carrières (déroulement de carrière) respectueux de l'égalité de traitement et répondant aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes sont réalisées et récurrentes. La mise en place du RIFSEEP est bien engagée, la cotation des postes étant réalisée. Le RIFSEEP devrait être mis en œuvre le 1^{er} janvier 2022.

Par ailleurs a été mis en place des entretiens de retour après une absence de longue durée.

La procédure administrative, le guide de communication et le support d'entretien ont été réalisés par le service accompagnement individuel spécifique en lien avec le service de gestion statutaire. Les procédures ont été adaptées par l'organisation de groupes de travail avec un panel d'encadrants, sur la base du volontariat et/ou sélectionnés parmi les services confrontés à un taux important d'absentéisme. En 2018, 384 agents avaient été ciblés par ce dispositif.

Extraits des formulaires

COMPTE RENDU D'ENTRETIEN DE RETOUR A L'EMPLOI
après une absence de plus de 3 mois

Date de l'entretien :

Agent-e

RETOUR A L'EMPLOI
Guide de communication

Extrait documents

Il reste une action, à la marge, à engager, qui consiste à structurer le répertoire des métiers avec l'écriture inclusive. Ce travail demande un positionnement interne, en faveur de l'écriture inclusive ou d'une écriture non sexiste.



DIALOGUE SOCIAL

Les actions prévues au plan 2018-2021 au titre du dialogue social sont réalisées et récurrentes. Les actions planifiées, en cours (charte du temps, actualisation de la charte de déontologie), initialement confiées au dialogue social, seront discutées dans le cadre global des négociations avec les organisations syndicales relatives aux Lignes Directrices de Gestion. De nouvelles actions seront également examinées (ex : le Télétravail).

Le dialogue social a été en 2020 en prise directe avec la crise sanitaire. Un espace de discussion dédié a été créé pour le 1^{er} confinement, permettant une saisie à tout moment des organisations syndicales de la DRH. Un fil d'actualité et une réunion hebdomadaire en Visio ont été organisés. Les instances ont été maintenues en Visio. Un groupe CHSCT « Covid 19 » dédié a été créé le 17 mars 2020, et le CHSCT du 19 mars 2020 a traité notamment du point relatif aux modalités d'accompagnement des agents de retour au travail après une période de confinement.

Le service du dialogue social a été le référent pour toutes les questions liées à la mise en place du travail à distance. En application des dispositions gouvernementales, des outils de gestion pour les encadrants et des informations à destination des agents ont été largement relayées par la communication interne :

- Fichier récapitulatif de l'état des positions administratives des agents
- Formulaire de demande de travail à distance
- Protocole de travail à distance (septembre 2020)
- Guide pratique du travail à distance (novembre 2020)

Une évaluation du travail à distance, au dernier trimestre 2021, contribuera à la préparation du projet de télétravail.

Perspectives 2021 : Les projets s'inscrivent dans les chantiers 2021, dont celui de la mise en place de Lignes Directrices de Gestion, qui doivent être soumises à l'avis des comités techniques. Les thématiques suivantes, relevant du dialogue social, feront l'objet de négociations, auxquelles participera la nouvelle entité « Ethique, Déontologie, Discipline » :

- Les avancements de grade et la promotion
- Le recrutement, la mobilité, l'insertion
- La formation et la gestion de compétences
- L'accompagnement individuel des agents



FORMATION

Un nouvel outil pour la progression professionnelle

Dans le cadre du projet « Connect & vous » initié dès 2019 afin d'inciter les agents à utiliser davantage l'outil numérique, l'année 2020 a été marquée par le lancement d'une plateforme de formation à distance nommée « PARI ». Celle-ci a été rendue disponible aux agents dès janvier 2020.

Elle propose des formations en ligne externes, mais aussi des parcours créés en interne et sur mesure. Les formations couvrent des domaines variés tels que les langues, la bureautique, la gestion du stress,



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

les outils administratifs, la sécurité, le management, etc. La collectivité diversifie ainsi son offre de formation en la rendant plus accessible.

D'ailleurs, la plateforme a été particulièrement plébiscitée pendant la période du premier confinement.

Le bilan des actions en faveur de la diversité et de l'égalité 2020 : le plan de formation à la diversité et à l'égalité

La collectivité a tenté de poursuivre le vaste plan de sensibilisation à la diversité et à l'égalité, engagé fin 2017 (6-11). La programmation 2020 n'a pas pu se réaliser comme prévu, cependant la collectivité a saisi des créneaux possibles pour maintenir 14 sessions : **529** agents ont ainsi été formés sur deux périodes ; en avril et octobre. Les formations pour les élus de la nouvelle mandature 2020-2026 n'ont pas été programmées du fait de la crise sanitaire et des installations en juillet des conseils (municipal le 4 et métropolitain le 16).

- Résultats quantitatifs et qualitatifs : 529 participants ont suivi les sessions de formation
- Les acquis « à chaud » : un questionnaire en 10 points est remis sur table en fin de sessions pour vérifier le niveau de connaissances et l'acquisition des éléments essentiels. La moyenne de bonnes réponses, toutes typologies de public confondues, est de 13,11 sur 20 (- 2,92 points par rapport à 2019)
- Les réactions sur les thématiques abordées et sur la démarche proposée par la collectivité, notamment pour mesurer la pertinence du choix fait des formats de sessions : des notes d'ambiance étaient envoyées à l'issue de chaque groupe de sessions par les formateurs.

Bilan des formations 2020, hors plan de formation spécifique diversité-égalité professionnelle femmes-hommes :

- 28 agents ont suivi une remise à niveau soit 105,5 jours de formation
- 16 agents ont participé à des journées de formation en lien avec la thématique du handicap :

Libellé session	Nombre d'Agents	Nombre de jours par session
Accompagner les équipes à l'accueil d'enfants en situation de handicap	4	2
Accompagner les enfants en situation de handicap	2	2
L'adaptation des activités physiques et sportives aux publics en situation de handicap	3	3
Quel accès aux livres pour les personnes en situation de handicap	3	2
Les nouveaux dispositifs d'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes	1	1
Soutenir les professionnels dans l'accompagnement des enfants en situation de handicap	3	2



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

En 2020, le maintien d'une session de préparation à la retraite a été possible, les 10 et 11 décembre, pour 10 agents.


Projections 2021 :

- Renouvellement des sessions de formation, inclure les absents et les nouveaux managers
- Développement du e.learning
- Une réflexion à mener sur l'intégration de la thématique Diversité – Égalité dans la grille d'évaluation

COMMUNICATION INTERNE

Chantier 6-actions 6-1 à 6-23-réalisées-récurrentes-en évolution

Les informations relatives à la diversité et à l'égalité sont visibles sur la page Diversité, mutualisée en 2020 avec la page Egalité, visible dès l'ouverture de la page d'intranet. Les informations sont éditées sous forme de Brèves et d'Actus, à titre d'exemple :

- Juillet, le témoignage de la 1ère adjointe dans la lutte contre les discriminations dans le livre blanc des bonnes pratiques du service public territorial édité par l'Afnor 
- Novembre, la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

[En savoir plus](#)

 **Retour en images : journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes**
26/11/2020 - Labels Diversité et égalité professionnelle
La couleur orange symbolise la lutte contre les violences faites aux femmes.

[En savoir plus](#)

 **25 novembre, journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes**
25/11/2020 - Labels Diversité et égalité professionnelle
À l'occasion de cette journée, depuis 4 ans, la ville de Dijon illumine ses monuments emblématiques en orange, la couleur choisie par l'ONU pour symboliser la lutte contre les violences faites aux femmes. Pour cette édition, l'ours Pompon et le fronton de l'hôtel de ville seront illuminés. Cette manifestation est initiée par le Zonta Club dijonnais, soutenu par la Ville depuis de nombreuses années. Le Zonta est une organisation internationale dont le but est de faire avancer le statut des femmes dans le monde.

AGENDA

- 09 oct.** Journée des nouveaux habitants
De 9h à 13h, Palais des États de Bourgogne - Salle des États & salle de Flore
[En savoir plus](#)
- 14 oct.** Journée nationale de la qualité de l'air
- 15 oct.** Journées nationales de l'architecture
Du 15 au 17 octobre
- 15 oct.** Dijon sans ma voiture
Du 2 au 15 octobre
- 16 oct.** Journée nationale de lutte contre le gaspillage alimentaire

L'agenda indique les grandes dates et évènements.



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

FORMATIONS DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ

Dans le cadre des labels diversité et égalité professionnelle femmes-hommes, la collectivité a lancé avec le CNFPT un vaste plan de formation pour toute-s : élu-e-s, directeur-ric-e-s, encadrant-e-s, ambassadeur-ric-e-s, représentant-e-s du personnel et agent-e-s.

1008 personnes ont participé à ces stages depuis leur démarrage en novembre 2018.

Les dernières sessions ont eu lieu en mars 2020. En raison de la crise sanitaire, celles programmées en mai et juin ont été annulées. L'intérêt de ces formations réside dans la rencontre entre collègues qui peuvent échanger sur des situations concrètes, dans la

comparaison des solutions mises en œuvre au sein des services avec l'appui des intervenant-e-s, elles ne pouvaient être proposées à distance via PARI, la plateforme d'apprentissage et de ressources interactives développée par la direction des ressources humaines.

Les sessions se poursuivront donc à l'automne dans des conditions plus optimales.

+ d'infos :
<https://bit.ly/2TKd8Ov>
Cellule diversité et égalité professionnelle femmes-hommes
Aude Burtin - 03 80 74 70 75
Évelyne De Bengy - 03 80 48 87 53



L'écriture inclusive a progressé mais reste perfectible dans certains services. La communication non sexiste est quant à elle largement employée.

La communication interne a essentiellement diffusé des informations relatives à la crise sanitaire.

A titre d'exemple :

Note du DGS relative au travail à distance 23 sept 2020

Covid-19 - Préconisations à respecter

Covid-19 - Redoublez de vigilance sur les temps de repas et de pause

Covid 19- Rentrée professionnelle

Covid 19- Notice d'utilisation du masque

EN + : 10 N° par an, avec un article systématique sur les thématiques diversité et égalité



ENCORE MERCI POUR VOTRE MOBILISATION

Extrait EN + juin 2020 - Communication en interne d'infographies des autres services

Extrait de mail juin 2020

26/06/2020

Cher·e·s collègues,

PARI, votre plateforme de formation à distance développée par la direction des ressources humaines, s'enrichit régulièrement.

« Pack **digital** », « pack **manager** », « pack **compétences transversales** », « pack **communication** » ; vous avez le choix parmi des contenus variés.



Projections 2021 :

- Elaboration d'un nouveau plan de communication 2021 à l'occasion du renouvellement des labels, faisant suite au plan de communication réalisé en 2018
- La conception d'un guide récapitulatif diversité et égalité professionnelle qui serait diffusé à l'occasion de la journée nationale diversité ou égalité
- Une nouvelle organisation est prévue en juin 2021 : la communication interne intégrera la cellule d'appui du DGS, passant d'une chargée de communication webmaster éditoriale intranet à une équipe renforcée de 2 stagiaires et 2 apprentis.

● FOCUS CRISE SANITAIRE, LE MAINTIEN DU LIEN AVEC LES AGENTS

Durant la période de confinement, le maintien du lien avec les agents a été primordial pour veiller sur chacun. Les encadrants des différents services l'ont conservé par des appels téléphoniques ou encore des temps en Visio.

- Médecine du travail, psychologue du travail : ces services ont contribué à conserver une relation, notamment auprès des agents les plus fragiles qui pouvaient les contacter par téléphone.
- Service social du personnel : les interventions se sont inscrites dans une démarche pro-active de prévention des risques dans un contexte particulièrement inédit, anxiogène et sidérant.

L'action a été animée par trois priorités :

- Assurer le lien employeur/agents
- Prévenir l'isolement
- Soutenir les personnes en situation de grande précarité (familiale, sociale, psychique, handicap, etc.).

Dès le début du confinement, il a été question de lister les dispositifs d'aides sociales au sens large et avoir une veille réglementaire tant par l'accès au droit ou leurs conditions de maintien par les différents organismes (CAF, CPAM, DRH, etc.). La commission d'aide interne a été maintenue sous d'autres modalités. Il a été mis en place et développé une pratique professionnelle adaptée à la situation de crise. La coordination a été permanente entre les deux assistantes sociales.

En accord avec les agents concernés, le service social a maintenu les entretiens programmés sur les dix premiers jours de confinement.

En parallèle, des entretiens ont été réalisés soit à la demande des agents, soit à l'initiative des assistantes sociales.

Il a été décidé de cibler certains agents dont la situation présentait une problématique majeure de santé, de stress potentiel, de handicap et/ou d'isolement.



- 547 entretiens téléphoniques d'une durée moyenne de 30 minutes ont permis une vision globale de chaque situation en prenant soin de balayer l'ensemble des thématiques : famille, santé, travail, logement, vie familiale et sociale

- une attention particulière sur le vécu du confinement par l'agent et son entourage

Chaque entretien s'est conclu par une contractualisation sur la fréquence souhaitée pour les rendez-vous suivants.

- Service d'accompagnement individualisé :

Des échanges téléphoniques avec les agents accompagnés dont la situation le nécessitait ont été conduits (exemple : les immersions qui débutaient au mois de mars, les fins de CLM/CLD qui intervenaient pendant la période de confinement...) ainsi qu'avec les différents partenaires externes

-Maintien des réunions entre professionnels RH via l'application TEAMS et notamment la commission situations individuelles

-Transmission au service social du personnel de la liste nominative de tous les agents évoqués au cours des années 2019 et 2020 en commission de situations individuelles afin d'assurer une veille

-Travail en présentiel 2 jours par semaine au minimum pour chaque chargée d'accompagnement

-Rendez-vous en mode présentiel pour tous les agents qui en exprimaient le souhait et proposition d'un entretien en Visio ou par téléphone pour les autres

- Mise en place d'appels systématiques envers les agents placés en autorisation spéciale d'absence au mois de novembre afin de connaître leurs éventuels besoins, la qualité du lien avec le manager pendant le confinement et afin de procéder aux éventuels signalements auprès des professionnels médico-sociaux.

Le lien avec les services : au fil de l'eau, lien avec les encadrants notamment les managers de proximité du fait de leur position intermédiaire entre soutien aux équipes sur le terrain et application des consignes dans un contexte d'incertitude majeur (gestion de crise, management d'équipes travaillant à distance, etc.) Il a été proposé un soutien et/ou un coaching par le service ou par le cabinet Ressources et Changements de coaching solidaire.

Des échanges ont eu lieu afin :

- d'avoir des informations sur l'organisation de leur service pendant le confinement et après,

- de s'assurer qu'aucune personne répondant aux critères n'a été « oubliée »,

- de leur rappeler que l'ensemble des acteurs de la DRH était mobilisé dans la gestion de cette période particulière.

Lors du confinement de novembre, un lien régulier a été maintenu pour les agents des musées, les personnes les plus fragiles qui ne pouvaient pas travailler, avec beaucoup d'accompagnement individuel.

Certains agents les plus valides ont été orientés sur des missions différentes telles que le bichonnage dans les musées, la préparation d'expositions, des opérations de tri d'archives par exemple, ou dans



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

des services différents, tels que les écoles pour effectuer la désinfection des points de contact, l'accueil des bibliothèques...Ce temps a également été l'occasion pour les agents de se former.

La métropole s'est adaptée en permanence aux dispositions gouvernementales mises en place au fur et à mesure de l'évolution de la crise sanitaire. Son rôle a été primordial pour :

- Répondre aux sollicitations des agents ;
- Accompagner les services pour la mise en œuvre d'un nouveau modèle d'organisation avec le déploiement du travail à distance ;
- Garantir la continuité et la qualité du service public (notamment le droit à rémunération des agents) et du dialogue social ;
- Maintenir le lien avec les agents et soutenir les plus fragiles d'entre eux.

En outre, consciente de l'implication particulière de nombreux agents durant la période du premier confinement, la collectivité a souhaité reconnaître financièrement leur engagement en octroyant la prime exceptionnelle Covid-19 : 312 agents des 3 collectivités en ont ainsi bénéficié pour un coût de 129,5 k€.



**Politiques territoriales en faveur de
l'égalité et de la diversité**

POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

CHIFFRES CLES DE L'ÉGALITÉ

Afin de pouvoir mieux appréhender la politique menée par la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire, il est nécessaire préalablement de bien connaître sa population à travers quelques données statistiques réparties par genre :

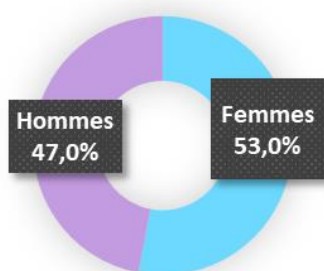
QUELQUES CHIFFRES CLES DU TERRITOIRE

La population métropolitaine compte 119 594 hommes et 134 044 femmes soit 253 638 habitants (Source : Insee, RP 2017 exploitation principale).

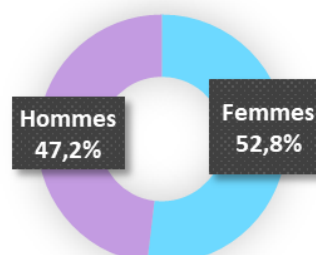
Au sein de ce territoire métropolitain, la ville de Dijon comptabilise quant à elle 73 733 hommes et 83 187 femmes soit 156 920 habitants (Source : Insee, RP 2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020).

Répartition de la population du territoire par sexe

Répartition de la population Ville de Dijon par sexe



Répartition de la population Dijon Métropole par sexe



Ainsi, le territoire dijonnais et plus globalement métropolitain compte davantage de femmes (53%) que d'hommes (47%). Au-delà de cette inégalité structurelle, des inégalités entre femmes et hommes (en matière de diplômes, de taux d'activité, d'emploi, de temps de travail, de salaires, etc.) subsistent sur le territoire, malgré une amélioration continue au fil du temps. Il est également à noter que les indicateurs de la métropole sont plus favorables que les données de la France métropolitaine.



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

En France, si la parité a encore du mal à s'installer dans le monde du travail, il y a un domaine où l'égalité entre les sexes a progressé : l'éducation. A tel point qu'après avoir été longtemps désavantagées, **les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes.**

Les femmes sont aujourd'hui plus diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes. Toutefois, elles demeurent toujours proportionnellement plus nombreuses que les hommes à n'avoir aucun diplôme ou au plus un BEPC, Brevet des Collèges ou DNB. Cette proportion se réduit cependant au fil du temps.

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2017

en %	Dijon		Dijon Métropole		Côte d'Or		France Métro.	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	21,2	26,1	21,8	27,4	23,4	30,1	24,8	30,8
d'un CAP ou d'un BEP ou équivalent	22,9	17,1	25,8	18,9	31,6	22,0	29,3	21,0
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	17,4	17,3	17,5	17,5	17,1	17,1	16,6	17,2
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	38,4	39,4	34,9	36,2	27,9	30,7	29,3	31,0

Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.

Même si l'accès aux études se trouve facilité depuis une trentaine d'années, **des clichés subsistent dans le choix des études et dans l'orientation, se reflétant dans le choix des métiers et des secteurs d'activité :**

Taux de féminisation des emplois par secteur d'activité en 2017

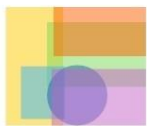
en %	Dijon	Dijon Métropole	Côte d'Or	France
Agriculture	45,5	39,1	26,4	28,9
Industrie	31,7	30,7	30,5	29,6
Construction	12,2	13,0	11,1	11,5
Commerce, Transports, Services Divers	48,3	47,1	46,3	46,0
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	67,0	66,6	68,4	68,3

Dans les secteurs de l'administration publique, l'enseignement, la santé, l'action sociale, les femmes sont majoritaires. Elles sont toutefois minoritaires dans les secteurs de l'industrie et de la construction qui sont traditionnellement masculins.

Le secteur du Commerce, Transports, Services divers connaît presque la parité.

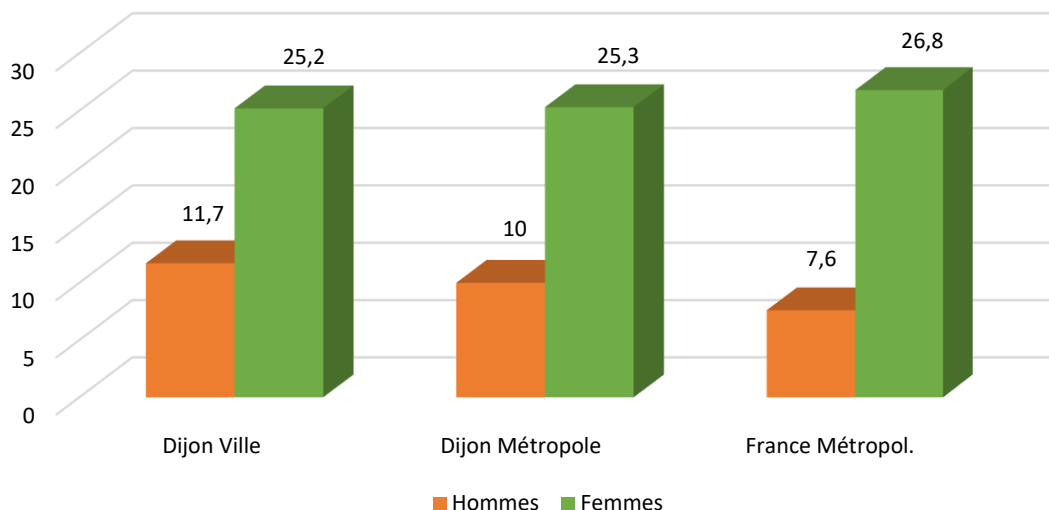
Les données du territoire sont pratiquement à l'image de celles de la France à l'exception du secteur de l'agriculture qui connaît une proportion de femmes plus importante.

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2020.



Part des temps partiels parmi les salariés de 15 à 64 ans (% en 2017)

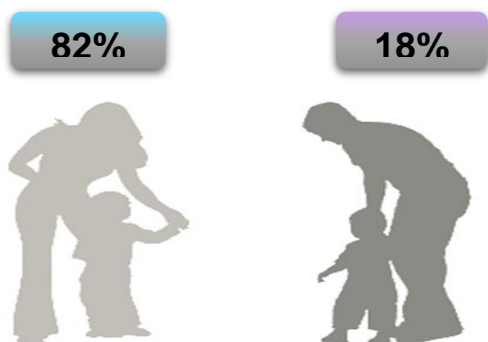
Source : Insee, RP2017 exploitation principale, géographie au 01/01/2020.



En comparaison avec les données nationales, la part des femmes salariées travaillant à temps partiel est inférieure sur le territoire métropolitain, ce qui participe à une moindre précarité des femmes comparativement à la France. A l'inverse, les hommes sont davantage à temps partiel sur la métropole que sur l'ensemble de la France. L'écart est encore plus marqué sur la ville de Dijon.

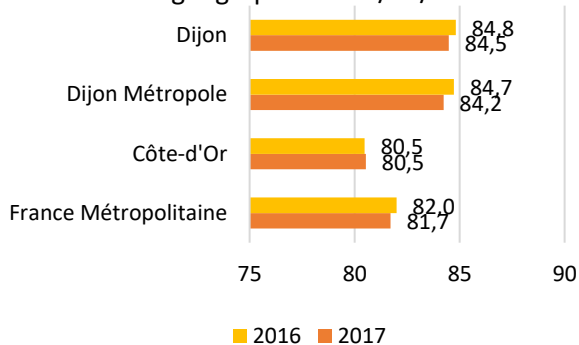
Par ailleurs, il est important de préciser que les familles monoparentales sont souvent associées à des conditions de vie plus difficiles. Ce sont en grande majorité des femmes qui rencontrent des problèmes spécifiques de modes de garde et plus largement de conciliation entre leur vie familiale et professionnelle.

En France, la répartition est la suivante :

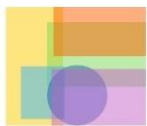


Les femmes monoparentales en 2017 (en %)

Sources : Insee, RP2007, RP2012 et RP2017, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2020.



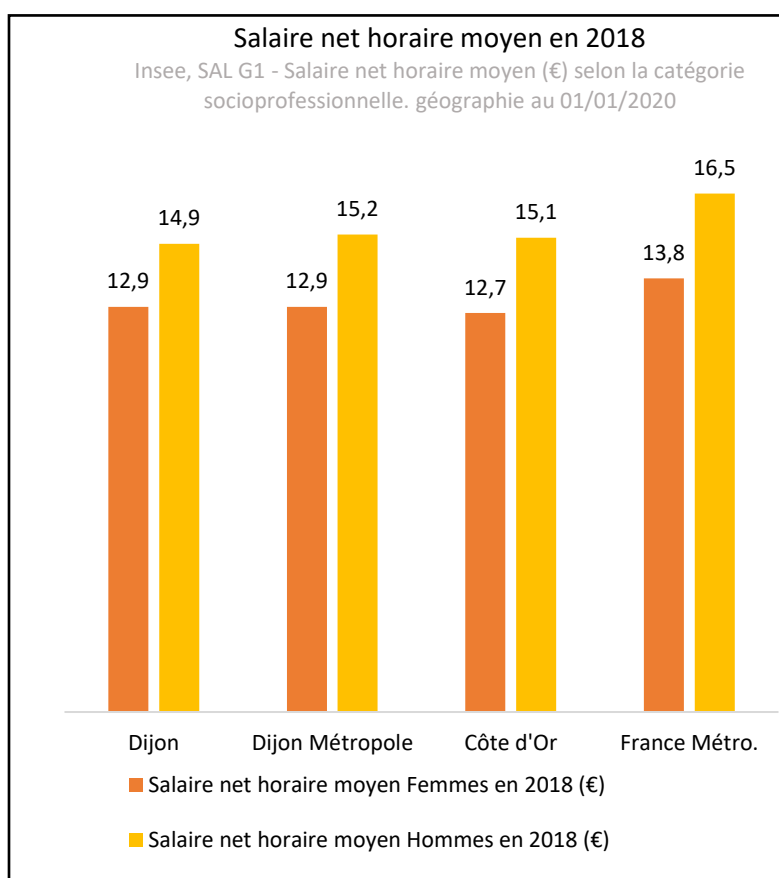
Source insee RP 2017



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Entre 2016 et 2017, la part de femmes parmi les monoparents a légèrement diminué, passant de 84,8% à 84,5% pour la Ville de Dijon, de 84,7% à 84,2% pour Dijon Métropole, et de 82,0% à 81,7% pour la France métropolitaine.

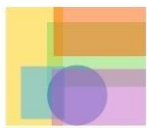
Le salaire horaire net moyen des salariés est toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes, ce qui s'explique par des périodes de travail à temps partiel et/ou des interruptions de carrière ayant des conséquences négatives sur l'évolution des salaires des femmes. La catégorie socioprofessionnelle et la répartition par sexe sont également des facteurs d'explications, mais ils ne peuvent à eux seuls expliquer de tels écarts. A profil identique, les femmes touchent en moyenne 5% de moins que les hommes. La société évolue progressivement sur ce sujet.



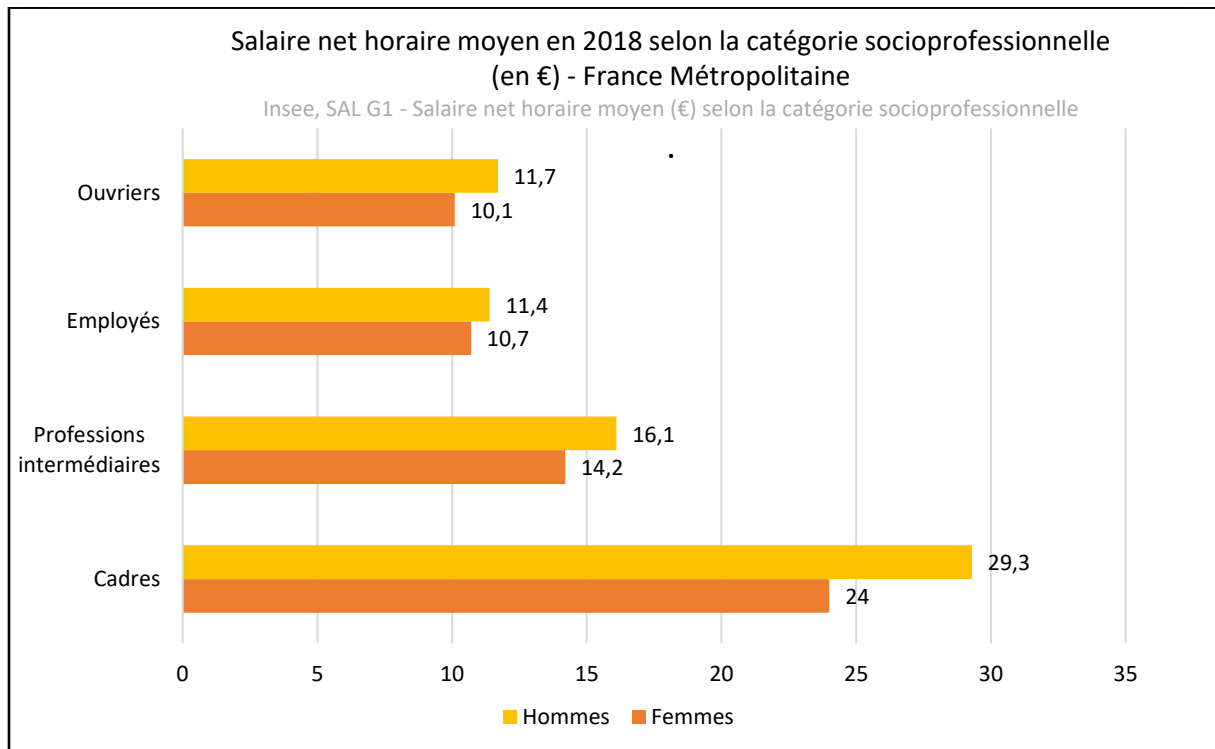
A Dijon Métropole, l'écart est d'un peu plus de 2 € par heure en moyenne : **les femmes gagnent 15,2% de moins que les hommes.**

En France métropolitaine, l'écart est plus important, les femmes gagnant en moyenne 16,4% de moins que les hommes (salaire net horaire moyen).

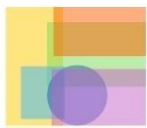
Même si l'ensemble des catégories socioprofessionnelles connaissent des inégalités salariales au désavantage des femmes, la différence est plus particulièrement marquée chez les cadres :



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ



	Dijon Ville		Dijon Métropole		Côte d'Or		France Métro.	
	<i>hommes</i>	<i>femmes</i>	<i>hommes</i>	<i>femmes</i>	<i>hommes</i>	<i>femmes</i>	<i>hommes</i>	<i>femmes</i>
Salaire net horaire moyen en 2018 selon la catégorie socioprofessionnelle (€)								
Ouvriers	11,1	9,9	11,3	10,1	11,6	10,2	11,7	10,1
Employés	10,9	10,5	11,1	10,6	11,4	10,6	11,4	10,7
Professions intermédiaires	15,2	13,5	15,6	13,7	15,8	13,7	16,1	14,2
Cadres	25,2	20,7	26,0	21,0	26,3	21,0	29,3	24,0
Ensemble	14,9	12,9	15,2	12,9	15,1	12,7	16,5	13,8



ACTIONS-CLES DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE



La Ville de Dijon, son CCAS et Dijon métropole utilisent les leviers de leurs politiques publiques pour mettre en œuvre les valeurs d'égalité et de la diversité en direction des habitants. En cette année 2020 très particulière, le conseil municipal a pris plusieurs mesures pour soutenir l'activité économique, l'emploi, les associations et les foyers les plus vulnérables aux conséquences de cette crise (délibérations du 28 mai et du 10 juillet 2020). Le conseil métropolitain a, au titre de sa compétence de développement économique, créé un fonds de solidarité métropolitain (délibération du 14 mai 2020).

De nombreuses dispositions ont été prises pour assurer les missions de service public. Les agents se sont mobilisés en proposant des initiatives inédites (vidéos en ligne des éducateurs sportifs à titre d'exemple) ou en se mobilisant sur d'autres missions que les leurs. Cette partie présente les actions-clés menées en termes de diversité et d'égalité, à l'épreuve de la crise sanitaire.

ENFANCE-EDUCATION-JEUNESSE

Dans ces domaines, la Ville mène une politique pour améliorer le quotidien des citoyens, usagers et utilisateurs des équipements municipaux.

Elle applique une politique de tarification au taux d'effort pour de nombreux services municipaux (restauration scolaire, accueils périscolaires, accueils de loisirs extra-scolaires, crèches et multi-accueils de la petite enfance, conservatoire à rayonnement régional, ludothèque, cycles d'ateliers des musées, et animation sportive), garantissant, pour les familles, d'obtenir un tarif adapté à leurs revenus.

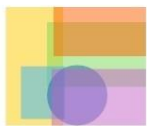
POLITIQUE ENFANCE : le développement des accueils jeunes enfants.

La Ville bénéficie du label À Vocation d'Insertion Professionnelle (AVIP) délivré par la Caisse d'allocations familiales, qui a pour objectif de soutenir l'accueil des enfants dont les parents sont en cours d'insertion professionnelle ou rencontrent des difficultés temporaires. À Dijon, six multi-accueils/halte garderies proposent désormais ce service, dans les quartiers politique de la ville.

Pour faciliter davantage la vie des parents, en 2020, le multi-accueil Balzac propose d'accueillir les enfants en continu, afin que les parents n'aient plus à chercher une solution de garde pour le déjeuner. Il en va de même pour le multi-accueil halte-garderie de Fontaine d'Ouche.

POLITIQUE EDUCATIVE : une réorganisation au service des agents et des usagers.

En matière de politique éducative, l'année a été marquée par la finalisation de la réorganisation des directions Enfance-Education et Restauration municipale, débutée en 2018. Elle a pour objectif de simplifier les lignes hiérarchiques tant sur le secteur éducatif que sur le secteur technique tout en visant une amélioration du service rendu aux usagers.



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Les organisations syndicales ont été informées tout au long de la démarche qui a été présentée aux cadres RH en mars 2020 et aux agents dans les 4 territoires le 14 septembre 2020, pour une mise en œuvre généralisée au 1er janvier 2021.



● FOCUS SUR LA LAÏCITE

Les nouveaux intervenants sur les temps péri et extrascolaires à la Direction Enfance Éducation bénéficient d'une sensibilisation systématique à la laïcité, par le responsable ayant été formé à cette thématique.

A cette occasion, sont abordés les items suivants, repris dans un guide remis après l'entretien et disponible sur chaque structure :

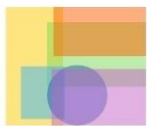
- le contexte de travail (collectivité - organisation du service) ;
- les attendus liés à la participation à une mission de service public : présentation des obligations figurant dans la charte de déontologie au travail de la ville, de la charte de la laïcité et de leurs déclinaisons concrètes dans le cadre des missions de surveillance de restaurant scolaire (situations illustrées) ;
- les attendus en termes de posture éducative (sécurité physique, affective et morale des enfants, bienveillance, exemplarité) ;
- le déroulement d'une pause méridienne et d'un temps d'activité périscolaire et détail des tâches à effectuer.

330 vacataires ont bénéficié de cette sensibilisation.

Il a été par ailleurs envisagé de développer des contenus complémentaires et approfondis sur ces thématiques, qui seraient proposés via la plateforme de formation en ligne PARI, projet mis en suspens cette année et qui pourrait être relancé.

JEUNESSE (chantier 10-actions réalisées-récurrentes)

Depuis le premier projet « Jeunesse Europe Dijon » initié en 2011, chaque année, la Ville de Dijon permet aux jeunes de 18 à 30 ans de bénéficier d'une mobilité internationale. Cette mobilité favorise l'insertion professionnelle et sociale des jeunes. Elle s'inscrit dans 2 dispositifs : le service civique à l'international et en réciprocité et le service volontaire européen d'Erasmus+. Elle contribue aussi à redynamiser les partenariats avec les villes extérieures. Les projets jeunesse de mobilité internationale sont soutenus par le Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères (MEAE).



La période de confinement pendant la crise sanitaire 2020

En mars 2020, 8 jeunes effectuaient leur mission pour le projet « Volontariat Jeunesse et Réciprocité 3 ». Les missions des jeunes ont été bouleversées par la crise sanitaire mondiale, la fermeture des frontières, l'annulation des vols et la suppression de toute activité. Chaque jeune a vécu une situation différente. Certains ont été contraints de rentrer, d'autres ont fait le choix de rester dans le pays d'accueil. Afin de garder le lien, la motivation et éviter l'isolement, les missions ont été modifiées et adaptées. Un lien presque quotidien par les réseaux sociaux ou les rendez-vous vidéo a été mis en place.

Pendant le 1er confinement, les actions menées ont été les suivantes :

- Participation à des ateliers numériques (découverte de la Roumanie, formation à l'animation de débat, atelier d'anglais,) en partenariat avec Unis-cité et Léo Lagrange
- Réalisation d'une vidéo pour Jours de fête à Fontaine d'Ouche et pour Printemps de l'Europe
- Défis quotidiens : quizz, soirée pizzas en Visio
- Réalisation de vidéos sur leur vie confinée pour la page Facebook, et transmises, à leur demande, aux archives municipales
- Accompagnement au projet d'avenir afin de préparer leur sortie du Service civique : recherche d'universités, dossiers d'inscription pour masters, recherche d'emploi, lettres de recommandation ...

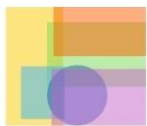
A la sortie du confinement, les missions initialement prévues n'ont pas pu reprendre. De nouvelles actions et partenariats se sont alors mis en place sous différentes participations :

- Création du guide de l'étudiant international 2020-2021 avec ESN Insidijon
- Animations de l'été dans deux structures de quartier : Centre social des Grésilles (quartier QPV) et le Tempo, les deux structures souhaitant continuer cette expérience
- Participation à l'Été Culturel
- Participation au projet européen « Response » du service Ecologie Urbaine de Dijon Métropole
- Distribution de masques aux arrêts de Tram avec Divia.

Études supérieures

Chaque année, la Ville de Dijon soutient les étudiants aux revenus modestes en leur attribuant des bourses municipales. Celles-ci sont réservées aux jeunes domiciliés à Dijon depuis au moins trois ans et inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur de la métropole. Pour le versement de cette bourse, l'étudiant doit réaliser une mission de douze heures dans une association dijonnaise partenaire. Cette contrepartie citoyenne apporte une aide ponctuelle aux associations et permet de faire découvrir aux étudiants la richesse du monde associatif tout en se rendant utiles. Une soixantaine de structures coopèrent au dispositif.

Alors que 148 000 € sont affectés chaque année au versement de bourses d'un montant de 500 à 1 000 €, la municipalité a voté, par délibération du conseil municipal du 10 juillet 2020, l'attribution de cent bourses supplémentaires de 500 €, soit un total de 200 000 € pour trois cent cinquante bourses.



Alternance

La collectivité souhaite s'assurer d'une mixité générationnelle au sein des effectifs (10-11) et participer à l'insertion socio-professionnelle des jeunes. Ainsi, elle porte l'ambition de recruter 100 apprentis en alternance sur 2021-2022, pour leur donner la possibilité de poursuivre leurs études tout en apprenant un métier, le tout avec une rémunération.

Des diplômes du niveau CAP au master sont préparés. De nombreuses filières sont proposées au sein de différents services : petite enfance, éducation, sports, culture (musées, archives, bibliothèques...), tranquillité publique, urbanisme, commande publique...



L'ACTION SOCIALE A L'ECHELLE METROPOLITAINE

L'année 2020 a été marquée par la mise en place du service social métropolitain.

L'arrêté préfectoral du 25 novembre 2019 a fixé le périmètre des compétences, ainsi que les moyens humains, financiers et matériels transférés du conseil départemental à Dijon métropole au 1er janvier 2020.

Des conventions de gestion signées entre les deux institutions ont permis d'assurer une transition efficace et sans rupture pour trois des compétences transférées : service public de l'action sociale, Fonds de Solidarité pour le Logement, et Fonds d'Aide aux Jeunes.

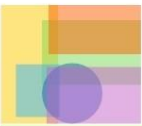
Le service social métropolitain s'adresse à toute personne formulant une demande. Cette nouvelle compétence s'intègre dans un paysage social déjà fortement marqué par la présence sur le territoire de Centres communaux d'action sociale (CCAS), présence néanmoins inégale selon la taille des communes concernées.

Le service social métropolitain apporte une valeur ajoutée et enrichit la réponse sociale donnée aux habitants dans les communes :

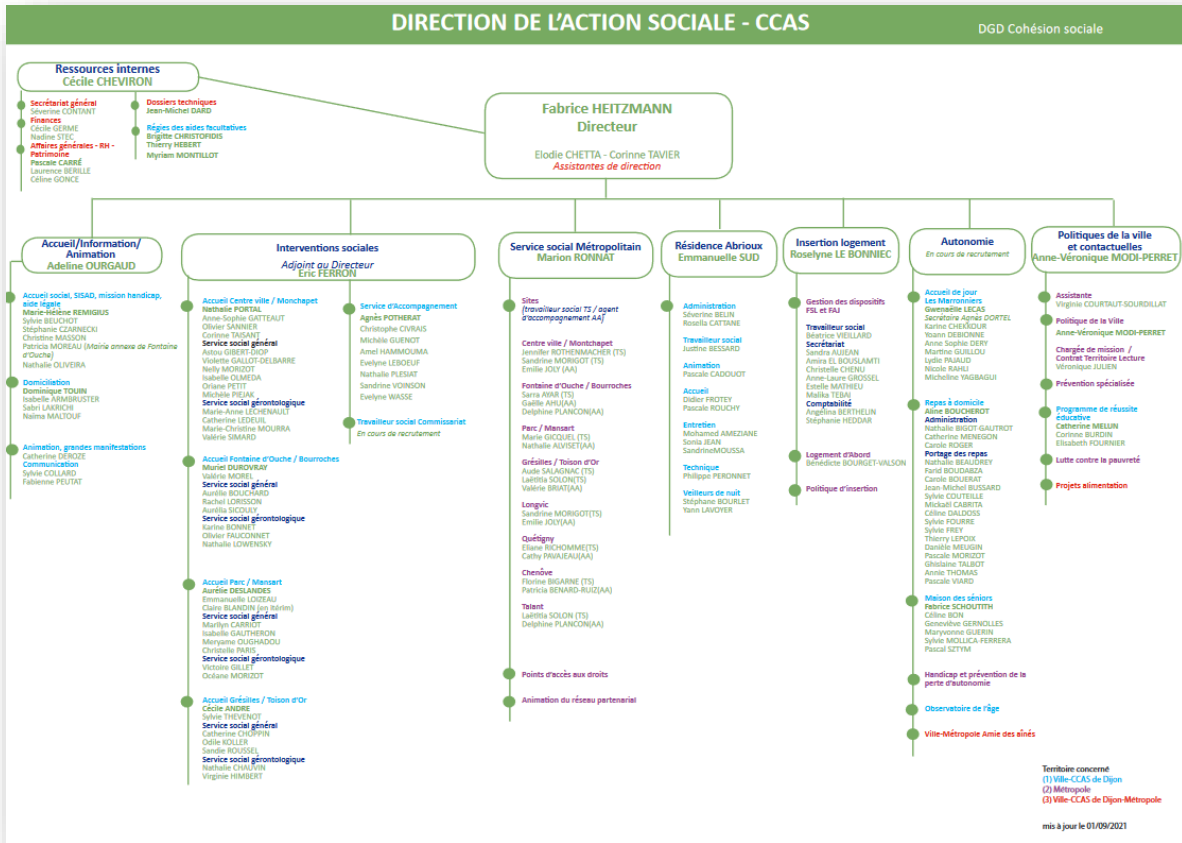
- En prenant rapidement en compte les besoins exprimés par une personne non encore identifiée par les services du Département ou le CCAS de la commune concernée ;
- En identifiant/créant un nouveau profil d'agent d'accompagnement administratif afin que l'utilisateur puisse disposer de l'ensemble des droits auxquels il peut prétendre. Le service social métropolitain s'engage résolument dans la lutte contre le non-recours aux droits ;
- En animant un réseau partenarial comprenant les secrétariats de mairie, les structures sociales et socioculturelles du territoire métropolitain pour une meilleure connaissance et un accès facilité à l'ensemble des ressources présentes sur le territoire.

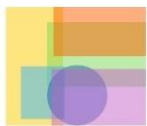
Il est à noter que l'accompagnement des personnes bénéficiant de l'APA et du RSA est du ressort du Département tout comme les accompagnements au titre de la prévention et de la protection de l'enfance ou du handicap.

En ce sens, le service social métropolitain est un levier pour l'entraînement des territoires vers les valeurs portées par la collectivité (*Chantier 5*).



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ





L'action sociale et les personnes âgées (hors prestations légales)

Dijon métropole devient l'interlocuteur de l'Agence Régionale de Santé et des organismes de sécurité sociale pour élaborer, signer et coordonner des actions de prévention en direction des personnes âgées. À cet égard, le Département et Dijon métropole travaillent à la formalisation d'un cadre spécifique élaboré conjointement. Le Président de Dijon métropole coordonne ce réseau dense. Il préside la Conférence départementale-métropolitaine des financeurs de la Prévention de la Perte d'Autonomie. Le vieillissement de la population induit différentes problématiques et la politique métropolitaine de prévention de la perte d'autonomie prolonge les politiques menées par la métropole en matière d'urbanisme, d'habitat et de mobilité.

La prévention spécialisée auprès des jeunes et familles en difficulté

Le Département de la Côte-d'Or ne dispose plus de service de prévention spécialisée depuis 2018. La métropole, désormais compétente, accompagne les jeunes et les familles en rupture, en particulier dans les quartiers dits « Politique de la ville ». La prévention spécialisée métropolitaine travaille en synergie avec les acteurs socio-éducatifs, la tranquillité publique et la prévention de la délinquance.

L'attribution des aides au titre du fonds de solidarité pour le logement (FSL)

Le FSL s'adresse aux foyers rencontrant des difficultés à accéder ou à se maintenir dans leur logement, à travers la délivrance d'aides financières ou par un accompagnement de professionnels de l'action sociale. Les aides permettent aux personnes ou aux familles concernées de régler des impayés de loyers, de fournitures d'énergie ou d'eau, de prendre en charge leur dépôt de garantie, le premier mois de leur loyer ou une partie de l'équipement en cas de première installation. Les accompagnements se concentrent sur le cautionnement soit l'engagement de Dijon métropole à garantir le paiement du loyer et des charges pour des situations de locataires « à risques », à hauteur de 6 mois sur une période de 24 mois et les mesures d'accompagnement social liées au logement permettant l'accès ou le maintien dans les habitations des publics en difficulté dans de bonnes conditions.

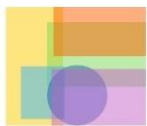
Le CCAS, acteur essentiel de la politique sociale menée en direction des publics fragiles, poursuit ses actions notamment en direction des publics en situation de handicap.

Les « Journées de sensibilisation », à destinations d'agents des 3 collectivités (45 en 2020) s'inscrivent désormais dans les axes de travail de la DRH afin de leur conférer une légitimité, les inclure dans le parcours de formation des agents et en amont, repérer les agents à sensibiliser en priorité. L'objectif est de former 80 agents par an, sur 2 journées. Le service d'accompagnement dans le maintien dans l'emploi de la ville de Dijon participe à cette formation afin de faire connaître ses missions et participer ainsi à une meilleure intégration des agents orientés au sein des services dans le cadre d'un repositionnement professionnel.

Ces deux journées prévues en mars et novembre n'ont pas pu avoir lieu en 2020.

En revanche, en février, a été maintenue la sensibilisation à destination de 24 étudiants en Imagerie Médicale Radiologique Technique, futurs professionnels, pour leur permette d'être attentifs et de s'adapter aux patients porteurs d'un handicap physique, psychique ou sensoriel.

En 2021, un nouvel atelier sera proposé « les difficultés de mobilité de la personne âgée ».



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

● FOCUS : LA CRISE SANITAIRE A FORTEMENT MOBILISE LE CCAS.

En 2020, le Centre Communal d'Action Sociale de la ville de Dijon a mobilisé une enveloppe exceptionnelle de 350 000 € en direction des associations locales, dont 250 000 € pour le secteur de l'aide alimentaire, et 100 000 € pour le secteur caritatif, en complément d'autres aides telles que la diminution de certains tarifs de prestations municipales pour les familles les plus défavorisées, une prise en charge totale des cotisations sportives pour ces mêmes familles, l'augmentation de l'aide aux vacances pour les enfants de moins de 16 ans ... (délibération du Conseil Municipal du 10 juillet 2020), la gratuité des repas dans les restaurants scolaires.

Pour maintenir le lien social pendant le confinement, des appels de convivialité se sont multipliés à partir d'une liste créée sur la base des personnes inscrites sur le registre canicule (personnes isolées et/ou vulnérables âgées de 65 ans et plus) et celles qui en faisaient la demande auprès du portail téléphonique ou des services du CCAS.

280 personnes ont pu intégrer ce dispositif sans condition (âge, secteur d'habitation, seule ou en famille, actif, retraité...) et ont été jointes par téléphone 1 à 3 fois par semaine par les agents du CCAS en fonction des besoins exprimés.



PROXIMITE-CITOYENNETE

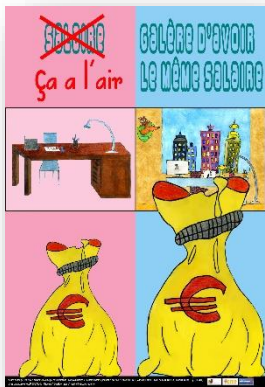
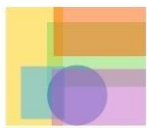
(Chantier 5-Actions 5-1 et 6-10 réalisées - récurrentes)

La politique participative est structurée autour des commissions de quartier et du conseil municipal d'enfants. Les commissions de quartier ont été installées par la Ville en octobre 2002, conformément aux dispositions de la loi du 27 février 2002 relative à la démocratie de proximité. En dix-neuf années d'existence, ce dispositif a su évoluer et accroître son rayonnement en prenant en compte, à chaque renouvellement, les propositions d'amélioration apportées par les habitants.

Le 16 novembre 2020, le Conseil Municipal de la Ville de Dijon a modifié le dispositif des Commissions de quartier, mettant en avant « *Les enjeux de transition et de résilience (...) aujourd'hui essentiels pour toutes les collectivités territoriales et surtout pour les communes dont les équipes viennent d'être renouvelées. En 2020, la crise sanitaire (...) a rendu impossible la consultation des membres des commissions de quartier quant aux évolutions souhaitées pour ce dispositif. Aussi, pour donner le temps aux membres des commissions de quartier et à la nouvelle municipalité de mener une réflexion sur l'évolution du dispositif de participation citoyenne, l'adaptation des modes d'action publique et de décision politique, il est envisagé de prolonger la mandature d'un an maximum des membres ayant siégé en commission de quartier entre 2017 et 2020 et nommer des nouveaux élu.es* ».

En matière d'égalité femmes-hommes, les enfants de la Commission « Solidarité, Santé » du Conseil Municipal d'Enfants, 9ème mandature (2018-2020) ont réalisé une action « Agir ensemble pour l'égalité femmes/hommes », projet mené avec la Ligue de l'Enseignement et Isabelle Bryard, plasticienne.

Sensibilisés à la lutte contre les discriminations, cette problématique apparaissait dans les programmes électoraux des jeunes candidats. Deux situations de vie ont été retenues : les inégalités salariales et la répartition des tâches du quotidien. Les affiches ont été exposées à la vue du plus grand nombre de citoyens dijonnais : dans les lieux publics, qu'ils soient sportifs, culturels mais aussi dans les écoles...



Extrait du rapport de la commission

« Nous souhaitons sensibiliser un maximum de personnes car c'est un sujet encore bien trop présent dans la vie de tous les jours. C'est pour cela que nous avons décliné ces affiches en format carte postale, afin de pouvoir les afficher sur le frigo ou encore de les envoyer dans toute la France ou même à l'étranger ! »

POLITIQUE ASSOCIATIVE

(Actions 5-8 à 5-9 réalisées-récurrentes)

La politique associative menée par la collectivité constitue à elle seule un levier puissant d'entraînement des acteurs du territoire en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes.

LA POLITIQUE ASSOCIATIVE EN MATIÈRE DE SUBVENTIONS (5-8)

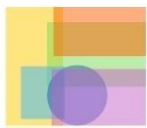
La Ville de Dijon attribue chaque année plus de 13 millions d'euros de subventions en numéraire, et près de 9 millions d'euros de subventions en nature (prêt de matériel, de locaux, etc.) à plus de 650 associations locales. Parmi les subventions, 80% du montant concerne 20% des associations.

Les critères d'attribution sont classés en trois catégories : analyse financière, analyse de l'utilité sociale et du fonctionnement associatif, et analyse de la contribution aux politiques publiques en lien avec le secteur d'activité concerné.

La Direction Proximité et Citoyenneté a réalisé une grille de critères d'analyse des subventions attribuées aux associations par la collectivité. Cette démarche est accessible aux associations, le processus d'attribution et les principaux critères d'analyse ayant été publiés sur la plateforme de demande de subventions.

Par exemple, concernant les associations relevant du secteur de l'emploi (favoriser le parcours des publics vers les dispositifs emploi de droit commun, soutenir la préparation des publics en direction des secteurs d'activités structurant pour l'économie locale et l'emploi, lutter contre toutes formes de discrimination et plus particulièrement pour les seniors et les femmes), les nouveaux critères suivants permettent l'attribution de points, dans l'évaluation, pour l'obtention des subventions :

- Nombre de demandeurs d'emploi engagés dans un parcours d'insertion professionnelle vers l'emploi
- Nombre de Dijonnais et d'habitants de Dijon Métropole concernés
- Nombre de jeunes (moins de 18 ans) concernés dans les entreprises du territoire.



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Sur le secteur « culture », le critère « Mixité des publics (hommes/femmes, tranches d'âges, publics empêchés, publics éloignés, catégorie socio-professionnelle) » est pris en considération.

Sur le secteur « sports », les nouveaux critères 2017 intègrent la promotion du handisport et celle du sport féminin. En 2021, ces critères ont été complétés avec des questions complémentaires sur le nombre de femmes exerçant des fonctions de responsabilité au sein des clubs sportifs, ainsi que sur le nombre de licenciés porteurs d'un handicap.

L'ensemble des données alimentent des indicateurs notamment sur la répartition femmes-hommes dans la gouvernance des associations subventionnées. Les données sont présentes, elles peuvent ainsi être triées, regroupées et croisées pour en tirer des enseignements.

Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens

Les conventions d'objectifs et de moyens (CPOM), obligatoires à partir d'une subvention d'un montant de 23 000 €, ont continué à se mettre en place entre la collectivité et les associations (3 nouvelles CPOM signées en 2020). Elles incluent systématiquement dans leur rédaction un article rappelant les engagements des Labels Diversité et Egalité femmes-hommes. Une nouvelles CPOM a été signée avec l'association Solidarité Femmes 21 à compter de 2021 pour la période 2021-2023, en partenariat avec l'État et d'autres acteurs locaux, pour consolider le soutien de la Ville de Dijon et de Dijon Métropole à cette association.

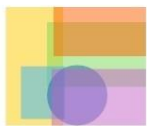
Charte de la laïcité

Une charte de la laïcité a été rédigée et adoptée à l'unanimité au Conseil municipal du 14 décembre 2020. Elle a été envoyée à toutes les associations, le versement de la subvention étant conditionné par la signature de cette charte. Dans l'ensemble, les réactions de la part des associations ont été positives. Marginalement, les seules à exprimer leur désaccord le sont davantage sur le principe d'une signature que sur une opposition sur le fond.

Extrait de la délibération : « *La municipalité est également engagée dans une convention de partenariat avec l'Observatoire national de la Laïcité, dont l'antenne régionale est hébergée à la Maison des Associations, et avec lequel nous accueillons depuis plusieurs années « Les trophées de la Laïcité ». C'est pourquoi je vous propose, comme le font d'autres collectivités et les services de l'État, que les associations qui reçoivent des subventions de la ville de Dijon, que ce soit en numéraire ou en nature, s'engagent au respect de ce principe, à travers la signature d'une charte qui rappellera les fondamentaux de la laïcité. La signature de cette charte conditionnera le versement de la subvention ou l'attribution de locaux le cas échéant, la collectivité se réservant le droit d'y mettre fin en cas de manquement à ces principes ».*

Communication sur les thématiques Diversité-Egalité auprès des associations (5-9)

Une notice sur le site de Ville de Dijon explique les critères d'attribution de subvention et une note a été envoyée à toutes les associations en 2018. Ce thème a été abordé lors des Rencontres des Associations en 2019 (annulées en 2020). Une newsletter, en direction des associations, permettra également d'aborder la thématique des labels et les sensibiliser sur ce sujet.



● FOCUS : LA CRISE SANITAIRE A FORTEMENT IMPACTE LES ASSOCIATIONS.

Certaines associations ont perdu des ressources liées à des baisses de cotisations, des pertes de recettes produites par des manifestations ou des événements annulés ou reportés. Elles ont dû se mettre en sommeil ou opter pour le chômage partiel de leurs salariés. A contrario, des associations ont connu un surcroît d'activités, essentiellement, celles œuvrant dans le domaine social (aide aux populations fragiles en recherche d'emploi, population précaire, aide alimentaire, personnes en situation de handicap...), alors que parallèlement elles pouvaient avoir des difficultés à mobiliser leurs bénévoles.

Par ailleurs les établissements recevant du public ont dû fermer momentanément au moins pendant le confinement total, puis ont pu rouvrir avec des jauges réduites, ce qui a eu un impact dans la mise à disposition de locaux aux associations, qui pour certaines n'avaient plus de lieu accessible pour exercer leurs activités. Cependant, les directives gouvernementales prévoyaient que les associations actives dans le domaine de l'aide aux personnes vulnérables et fragiles pouvaient continuer à utiliser les locaux pour leurs activités, y compris pendant le confinement.

Face aux baisses de ressources pour les associations, les subventions ont été maintenues par la collectivité, y compris lorsque les événements organisés par ces associations étaient annulés ou reportés (engagement du Maire par courrier aux associations dès mars 2020).

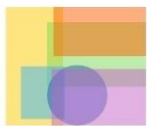
Des aides directes et indirectes ont été mises en place pour les associations (au plan national, régional et communal). Pour faciliter l'accès à ces aides, le Centre de Ressources dijonnais de la Vie Associative a réalisé une synthèse des informations et formalités sur son site internet. Il a également continué d'accompagner les associations, mais davantage par mail et en visioconférence. Le programme de formations mises à disposition des associations locales, jusqu'alors en présentiel (comptabilité, formalités, recherche de financements...) a été adapté pour pouvoir être proposé en visioconférence.

Par ailleurs, la Maison des Associations et le service Vie associative ont continué, y compris pendant la crise sanitaire, à organiser des événements et à promouvoir la diversité et l'égalité femmes-hommes à travers les actions des associations, notamment via les réseaux sociaux (action 5-9) et le recrutement d'une chargée de communication et d'animation au 1er juillet.

- Depuis mars 2020 : des capsules « un jour, une asso » publiées sur le site dédié de la maison des associations, d'une durée de quelques minutes, valorisent les actions des associations, dont beaucoup portent sur les thématiques des labels.
Exemple, du 16 au 20 novembre 2020 : dans le cadre de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées, mise en ligne de plusieurs vidéos mettant en valeur des associations locales travaillant autour du handicap

2ème édition du printemps de l'égalité lancée à l'occasion de la « Journée internationale des femmes » du 8 mars, événement initié par la région BFC : le service Vie associative a été le relais auprès des associations via la page Facebook, d'enquêtes sur le bénévolat et la place des femmes

- En juin 2020 : une journée de sensibilisation sur l'égalité femmes-hommes organisée par deux associations (la Teranga et la Confédération Syndicale des Familles) relayée sur la page Facebook de la Maison des Associations



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

- A l'occasion de la journée de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre 2020 : diffusion d'une vidéo « Un jour, une asso » avec l'association Solidarité Femmes 21, visite de Monsieur le Préfet à la Maison des Associations pour rencontrer cette association, diffusion d'une interview de Madame Kildine BATAILLE, adjointe au Maire déléguée à la petite enfance, à l'égalité femmes-hommes et à la lutte contre les violences faites aux femmes, réalisée à la Maison des Associations, pour parler de l'engagement de la ville de Dijon sur ces sujets
- Mise en ligne sur le site de la ville et communication auprès des associations sur le livret de conseils « Les EssentiElles » répertoriant les bonnes pratiques en termes d'égalité femmes-hommes à destination des structures de l'Economie Sociale et Solidaire (livret réalisé par l'Etat)
- Relais auprès des associations de 2 enquêtes nationales relatives à leur situation en temps de crise.

Actions de progrès pour 2021

- Poursuivre les attributions de subvention sur la base des critères en lien avec les labels et la signature de la charte de la laïcité
- Analyser de manière continue les données qui relèvent de cette thématique et développer des formations avec les associations (par exemple sur l'égalité femmes-hommes)
- Augmenter les conventions pluri annuelles d'objectifs et de moyens qui détaillent les modalités du partenariat, dont le respect des labels et qui font l'objet d'une évaluation annuelle, en effectuer une synthèse annuelle.



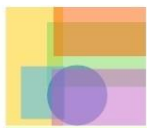
COMMANDE PUBLIQUE ET EMPLOI

(Chantier 5/toutes actions réalisées-récurrentes-en évolution)

La commande publique de Dijon métropole est un levier puissant en matière de diffusion de diversité-égalité. Elle regroupe 3 départements : le service achat, la commande publique et la logistique. La mutualisation de services (achats, assurances, juridique) avec les 9 communes membres participent de cet entraînement.

L'impact de la situation sanitaire

La métropole a réussi à maintenir le cap et a continué à irriguer le tissu local économique. Elle a également apporté sa contribution dans la distribution des produits d'hygiène comme les masques et les gels hydro-alcooliques. Le service logistique s'est engagé dans l'achat de ces produits.



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Dijon métropole a maintenu l'activité avec un nombre de consultations et de marchés lancés durant le second trimestre 2020 équivalent à 2019. D'autre part, afin de protéger les entreprises pendant l'épidémie de la Covid-19, des mesures tendant à assouplir les règles applicables à l'exécution des contrats ont été mises en place tout en respectant l'égalité de traitement des candidats.

Les actions du chantier 5, visant à engager de manière pérenne les entreprises et des acteurs économiques du territoire dans la démarche égalité-diversité, vont faire l'objet d'un contrat de partenariat, en cours d'élaboration.

Un partenariat fort pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation pour tous

Dijon métropole soutient les activités de la Mission Locale et de l'association CREATIV' :

- impulsion, animation et mise en œuvre de toute action complémentaire au droit commun, concourant à l'insertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi du territoire, notamment les habitants des quartiers dits « Politique de la ville »
- mise en œuvre et animation d'un accueil de proximité sur les quartiers des Grésilles et de Fontaine d'Ouche
- réalisation d'un travail d'accompagnement en direction des publics les plus éloignés de l'emploi sur le territoire métropolitain (PLIE, clauses d'insertion).

Au cours de l'année 2020, le volume d'heures a chuté d'environ 80 000 h sur la globalité du dispositif d'insertion. Plus de 175 034,68 heures d'insertion ont été réalisées par 492 personnes, dont 26% issus d'un quartier prioritaire de la politique de la Ville. Pour les entreprises qui n'ont pu accueillir les demandeurs d'emplois en raison parfois d'une cessation d'activités, des solutions ont été trouvées afin de continuer l'accompagnement des salariés.

Actions de progrès pour 2021

- Intégrer la clause « labels » dans les marchés des autres communes adhérentes au service commun
- Prévoir un volet formation spécifique au service achats (une formation au développement durable)
- Création d'un réseau avec d'autres collectivités autour de ces problématiques (benchmark)
- Identifier des secteurs d'achats pour le critère d'achat durable

CULTURE

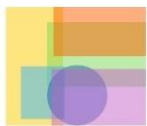
(Actions non numérotées, agrégées au plan d'actions-réalisées-en évolution)

En raison du contexte sanitaire de l'année 2020, de nombreux projets ont été annulés. Cependant, des actions ont été menées dans les domaines du handicap et de l'accessibilité en direction des publics.

Bibliothèque municipale :

Ateliers de sensibilisation au handicap dans le cadre du projet intergénérationnel *Génération Parcours*, piloté par la Direction de l'Action Culturelle et des Publics.

– Handicap auditif : approche pratique de la langue des signes (vacances d'été 2020)



– Handicap visuel : découverte pratique du braille (stages redéployés au sein des ALSH en raison du contexte sanitaire lors des vacances d'automne).

Conservatoire à rayonnement régional (CRR)

Avec l'installation de deux nouveaux ascenseurs, le bâtiment est désormais entièrement accessible aux personnes à mobilité réduite.

Le CRR s'inscrit pleinement dans la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la Participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». En prenant en compte la nature de son handicap, l'enfant peut être accueilli dans les cours collectifs et/ou individuels. Le CRR propose également des Ateliers de Pratique Adaptée de la Musique (APAM) en partenariat avec :

- . Les classes ULIS (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire de plusieurs écoles de Dijon)
- . Les Instituts Médico-Éducatifs (IME) Sainte-Anne et PEP21.

Ces actions à destination du public en situation de handicap se déroulent dans le cadre des Interventions Educatives sur le temps scolaire (IETS). En 2020-2021 sont inscrites en APAM :

- . 6 classes ULIS primaire
- . 3 groupes (enfants et ados) des IME PEP21 (2) et Sainte-Anne (1)
- . 2 classes ULIS collège

Soit 11 classes et une centaine d'élèves.

- **Formation SPEDYS** : depuis septembre 2020 est proposé un cours spécifique hebdomadaire d'1h15 en formation musicale hors cursus, à destination des élèves en situation de dyslexie, dyspraxie, ou encore atteints d'autisme. 3 élèves (entre 10 et 13 ans) suivent actuellement ce cours avec l'objectif de pouvoir à un moment réintégrer le cours habituel d'instrument, en concertation avec le(s) professeur(s) concerné(s).

Ce cours est proposé sur la base du volontariat. 7 élèves ont été préalablement identifiés et 3 sont inscrits.

Direction des musées

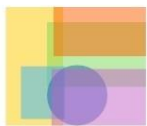
Les actions de médiation ont été très réduites en raison du contexte sanitaire :

- Une seule visite "Les yeux fermés" le 7 mars au MBA
- Accueil de jeunes d'Instituts spécialisés début 2020
- Suspension de l'ensemble des séances prévues avec RESEDA (structures œuvrant auprès de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer) et des actions avec le CHU, notamment avec les hôpitaux de jours à destination de patients atteints de troubles psychiatriques ou psychotiques.

La Vapeur

Actions de médiation poursuivies :

- Accompagnement de personnes mal et non voyantes par des bénévoles formés (déplacement, audiodescription)
- Finalisation en cours : communication sur l'installation d'une boucle magnétique qui permet aux personnes appareillées d'entendre dans de bonnes conditions les concerts en live



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

- Portrait sonore de La Vapeur accessible aux personnes mal et non voyantes (et à tous) à écouter au creux de l'oreille ici : https://www.mixcloud.com/La_Vapeur/portrait-audio-la-vapeur/

Opéra

Focus confinement, une offre numérique :

Pendant le festival **Artiste en résidence | en résistance** de l'Opéra Dijon, réalisation d'une quinzaine de vidéos sur l'envers du décor du festival, une épopée des claviers, la vie des artistes en confinement. Toutes ces vidéos se retrouvent sur la chaîne You Tube de l'Opéra et sont accessibles grâce à l'option sous-titre sur chaque vidéo.

<https://www.youtube.com/watch?v=brhOAJGHobE&list=PLf3mR2uauSftIIAshhk5EaHbqweZIGZt>

La Minoterie

Poursuite des ateliers théâtre avec des enfants malentendants.

Direction de l'action culturelle et des publics

La DACP poursuit son partenariat avec l'association 1,2,3 Cité Cap dans la mise en accessibilité du festival les Nuits d'Orient. Cette année, deux classes ULIS des écoles ayant accueilli une résidence artistique ont pu bénéficier du projet (écoles élémentaires Chevreul et Drapeau).

Une première réunion avec Stéphanie Vacherot, conseillère municipale déléguée au handicap et à l'inclusion, organisée fin 2020, a été l'occasion de présenter les actions mises en place en faveur des personnes en situation de handicap et d'échanger sur la communication et la valorisation des celles-ci. Une invitation au sein d'une réunion du Laboratoire de l'action culturelle, qui réunit désormais 13 acteurs culturels majeurs du territoire, pourra permettre de poursuivre la réflexion de manière collective.

Bilan des actions 2020 menées en direction du public

Dispositif « Des livres à soi » déployé dans le cadre du Contrat Territoire Lecture :

- En 2019-2020 : 3 agents formés et 11 familles dans le quartier Fontaine d'Ouche ;
- En 2020-2021 : 4 agents formés et 10 familles dans le quartier des Grésilles / 1 agent formé et 10 familles dans le quartier Fontaine d'Ouche.

Bibliothèque Municipale (BM)

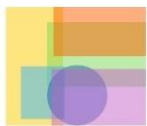
Actions à destination des professionnels

– Médiathèque Port du canal le 07.02.20 : présentation de l'espace *Lire autrement* et ses missions lors des "Journées d'étude sur le thème de l'accès au livre et à la lecture pour les publics en situation de handicap", organisées par l'ALL (Agence Livre & Lecture Bourgogne-Franche-Comté) avec les éditions LDQR (Les Doigts Qui Rêvent).

– Projet aidant numériques (en lien avec le CCAS) : les agents de la BM ont participé à des formations pour un accompagnement niveau 1.

Perspectives 2021

- Reprise envisagée en 2021 des interventions jeux de société à la maison d'arrêt, supprimées en 2020.
- Accompagnement à la construction et à la mise en œuvre de l'événement « La nuit du handicap » décliné dans de nombreuses villes de France.



LES MOBILITES *(Chantier 10- actions non numérotées, agrégées au plan d'actions)*

Dijon métropole entre dans l'ère des mobilités complémentaires, avec un objectif pour les usagers : des déplacements plus simples, dans une métropole où l'espace est désormais mieux partagé entre les transports en commun, la voiture et le vélo.

Or, la crise sanitaire a mis en évidence un certain nombre de publics « captifs » des transports en commun. Ainsi, des dessertes spéciales ont permis l'accès aux épiceries solidaires, et des réunions ont été menées avec les entreprises pour connaître l'origine géographique des salariés et desservir les lieux de travail.

Durant l'été 2020, les travaux de mise en accessibilité de la gare de Dijon ont démarré, Dijon métropole participant, avec l'Etat et la région, au co-financement des travaux. En effet, depuis la promulgation de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, la mise aux normes des gares était très attendue par les personnes handicapées, mais aussi les parents avec une poussette ou les seniors.

Perspectives :

La direction des transports, devenue Direction Mobilités, avec une nouvelle équipe de direction, développe de nombreux projets, qui trouveront leur place dans le plan d'action 2022-2026 :

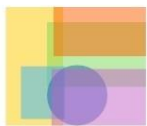
- Programme de mise en accessibilité annuelle des arrêts de bus et d'ouvrages (Parkings Dauphine, 2021, Grangier, 2022)
- Transports des élèves : développer l'accompagnement des élèves dans le réseau urbain avec les structures (PIMS) et supprimer les locations de bus polluants
- Mener une réflexion sur la sécurité des femmes dans les transports en commun (service de nuit, arrêts à la demande) et des actions de communication (novembre 2021)
- Faciliter la mobilité dans les quartiers prioritaires et développer l'information aux habitants, avec les structures de quartier telle la Maison Phare
- Développer des actions « de remise en selle » avec des associations spécialisées
- Mener des actions de réassurance vers les seniors, afin de maintenir leur autonomie
- Améliorer l'intermodalité en accompagnant les publics sans problématique de mobilité (démarche expérimentale jusqu'en 2022).



SPORTS

(Chantier 10- actions non numérotées, agrégées au plan d'actions)

La Direction des Sports intervient pour les usagers du service public dans trois directions : Activités, Clubs, Équipements. Ces trois sphères d'intervention sont fortement concernées par les thématiques diversité-égalité, portées en œuvre depuis de nombreuses années.



De nombreuses réalisations dans le secteur Activités

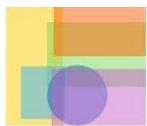
- Progression des activités sportives en faveur des enfants en surpoids
- Deux éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS) supplémentaires doté du Diplôme Universitaire (un homme et une femme)
- Action de sensibilisation des agents de la piscine des Grésilles à l'accueil des personnes malvoyantes par l'association « les yeux en promenade »
- Activités physiques (équilibre, autonomie) en faveur d'un public de seniors. Actuellement, la proportion de clubs licencié(e)s seniors s'élève à 12,14 %, soit 4 041 seniors sur un effectif total de de 33 297 licenciés)
- Lancement de Dijon Sport Libre, spécifiquement lié à la période de crise sanitaire : des activités physiques gratuites en faveur d'un public familial avec l'ouverture de trois gymnases municipaux en libre accès (Carnot, Flammarion et Marcelle Pardé) pour la pratique du basket, volley, handball et badminton (tous les dimanches matin pendant la période scolaire et tous les matins pendant les petites vacances scolaires sur deux créneaux horaires 9h15 à 10h30 et 10h30 à 11h45).

La poursuite des aménagements du secteur Équipements :

- Cellule gardiennage : féminisation de l'équipe des gardiens.
- Toutes Installations : maintien de l'accès aux installations dans des conditions adaptées à la crise sanitaire par la mise en place de protocoles Covid (désinfection, distanciation, etc.)
- Piscine Fontaine d'Ouche : pédiluve accessible PMR et achat d'un fauteuil
- Installation d'un accès PMR à l'entrée du Centre sportif Dijon Métropole
- Prise en compte dans la création des locaux des besoins pour les hommes et les femmes : vestiaires pour les sportifs, les arbitres, les sanitaires, les vestiaires du personnel
- Respect des obligations d'accessibilité pour les PMR conformément à la réglementation des ERP (obligatoire)
- Insertion d'une clause "Label Égalité Diversité" dans le CCAP du concours de maîtrise d'œuvre BNLK et dans le CCAP du marché de travaux pour une tribune terrain annexe

Des propositions innovantes au Services aux clubs

- Création d'un Prix cohésion sociale qui récompense les actions menées par les clubs dans le domaine social, doté d'une subvention de 1 000€
- Création d'un Prix Sport santé qui récompense les actions menées par les clubs dans ce domaine, doté d'une subvention de 1 000€
- Mise à disposition d'espaces de pratique dans les équipements au profit d'associations sportives spécifiquement handisport et sport adapté
- Amélioration des conditions d'accueil des clubs handisport, avec une augmentation significative du nombre de créneaux en faveur d'un public « handi » dans les salles et en piscines, notamment du DFCO Foot fauteuil, du HANDPHYCLUB et de l'Association Sportive et Educative pour les personnes atteintes d'un Handicap Mental 21
- Soutien financier est apporté en direction des clubs handisport pour des investissements



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Montant des subventions d'investissement en 2020 pour du matériel spécifiquement « handi » :

<i>Clubs/associations</i>	<i>Nature de l'opération</i>	<i>Subventions attribuées en 2020</i>
<i>Aviron Dijonnais</i>	Investissement : pour l'acquisition d'un bateau destiné à la pratique « handi »	3 500 €
<i>DFCO Fauteuil</i>	Investissement pour un lève personne.	2 092 €
<i>Tandem Club Dijonnais</i>	Investissement : pour l'acquisition de deux tandems électriques	6 000 €
<i>Dijon Métropole Hockey</i>	Investissement : pour l'acquisition d'une luge de para hockey	3000 €
	<i>Total</i>	14 592 €

● FOCUS CRISE SANITAIRE

Le service des Sports a tout mis en œuvre pour permettre aux clubs sportifs d'assurer le maintien ou la reprise de leurs activités, dès que la levée ou l'allègement des restrictions d'utilisation des équipements sportifs l'a permis. Ainsi, à l'issue du premier confinement, dès le 2 juin, le défi a été de proposer aux Dijonnais qui y étaient autorisés, grâce à la mise en place anticipée de protocoles, la reprise d'activités dans le respect des mesures sanitaires.

Afin de compenser leur baisse d'activités lors des périodes de confinement ou de restriction, l'engagement auprès des clubs a été maintenu, dans le respect des règles, au prix d'efforts humains, matériels et organisationnels importants, pour ouvrir largement les installations sportives pendant les vacances scolaires de Noël, habituellement synonymes de trêve sportive, et à encourager l'organisation de stages, notamment en direction des plus jeunes.

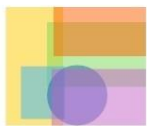
Dans leur grande majorité, les dirigeants sportifs dijonnais ont accueilli avec une grande satisfaction les initiatives de la Ville de Dijon qui ont revêtu pour certains, une importance capitale pour leur avenir.

SERVICE ACTIVITES :

- Maintien des activités sportives des mineurs, en majorité des primaires, dans les établissements y compris les piscines quand les dispositions sanitaires le permettaient.
- Les piscines sont restées ouvertes pour les publics prioritaires.
- Adaptation des activités des mineurs, en majorité des primaires, en extérieur dès lors que les établissements sportifs étaient fermés.

AIDE AU PAIEMENT DES COTISATIONS SPORTIVES

Ce dispositif a évolué par une prise en charge de l'ensemble des mineurs sans condition alors qu'en 2019, seuls les enfants scolarisés en école primaire étaient bénéficiaires. Le coût de la mesure est passé d'environ 60 000€ à 100 000€ dès cette première année, malgré le frein à la prise de licences dans les clubs qu'a représenté la crise sanitaire.

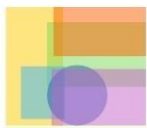


POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

En 2019, 520 enfants (222 filles et 298 garçons) ont bénéficié d'une prise en charge comprise entre 25 et 100 % du montant de la cotisation sportive, et 766 enfants (337 filles et 429 garçons) en 2020.

Perspectives 2021 :

- Aide au paiement des cotisations sportives : développer un projet encore plus ambitieux pour pouvoir prendre en compte d'autres catégories de la population, notamment les seniors, voire d'autres populations. Compte-tenu du coût très élevé que pourrait représenter ce dispositif et pour associer d'autres acteurs au projet, la direction des Sports réfléchit à un montage juridique et financier permettant d'intégrer d'autres collectivités ou des entreprises privées.
- Création d'un Prix sport seniors qui récompense les actions menées par les clubs dans ce domaine (nombre de seniors dans les clubs et pourcentage dans les effectifs, actions mises en œuvre pour répondre aux besoins de la population seniors, formation des dirigeants, encadrants, impact des seniors dans le fonctionnement des clubs...), doté d'une subvention de 1 000€.
- Proposition à 2 clubs de quartiers, en difficulté pour présenter une comptabilité fiable, d'utiliser, moyennant une participation de la Ville, les services d'un expert-comptable.
- Volonté affichée du service des Sports d'orienter les missions de l'Office Municipal du Sport de Dijon (OMSD) en direction du soutien aux clubs (saisie des demandes de subventions, saisie des demandes de créneaux horaires, soutien comptable...)



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

COMMUNICATION EXTERNE

(Actions 6-19 à 6-23 et 10-9. Toutes réalisées – récurrentes)

Les thématiques diversité et l'égalité sont au cœur de la communication externe.

Les deux médias incontournables de la vie dijonnaise et métropolitaine : le Dijon Mag et le Mag de Dijon métropole, diffusion papier et digitale.

Mars : une importante communication autour de l'égalité femmes-hommes, le N° 333 quasiment intégralement consacré au sujet (action 6-22)

Avril, une communication des collectivités contrainte en période d'élection municipale.

Mai : un N° dédié au jumelage se fait le relais des actions menées en faveur de la jeunesse via la mobilité internationale

Printemps 2020 - Mag Dijon métropole N° 52 : la recherche et l'innovation pour une politique habitat dans un quartier politique de la ville. L'accessibilité des transports en commun

Novembre : des actions en faveur de l'emploi et de l'économie « autrement »



Mobilité internationale

Chaque année, un jeune part rejoindre une ville partenaire. En 2020, la ville de Guimaraes s'est associée à ce projet. Deux étudiants dijonnais volontaires sont partis d'octobre à juillet au Portugal : ils dépendent du service civique à l'international ou du programme Erasmus+. Cette année, Stéphane, anime des activités sports et loisirs à Guimaraes à la Casa de Juventude, tandis que Rita, originaire de Guimaraes, est en charge de la communication du projet au service jeunesse de la ville de Dijon et mènera des activités au sein de l'association franco-portugaise l'Union Luso française européenne (Ulfe).

Je suis en situation de handicap

La ville accompagne les personnes en situation de handicap dans leurs démarches administratives.



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
La mission handicap du Centre communal d'action sociale de Dijon vous accueille et vous informe : accessibilité, activités, orientation vers les associations, accompagnement aux démarches administratives, aide aux écrits et au numérique, lettre d'information, etc.
11, rue de l'Hôpital - 03 80 44 81 00
Pour les personnes sourdes et malentendantes par SMS au 06 18 48 71 61 ou par mail à mhremigius@ccas-dijon.fr
Accueil en Langue des signes française (LSF)

DIVIACCÉS : SERVICE DE TRANSPORT À LA DEMANDE DÉDIÉ AUX PERSONNES À MOBILITÉ RÉDUITE
Agence Divia Mobilités : place Darcy - 03 80 11 29 29
divia.services@divia.fr

MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH)
1, rue Joseph Tissot - 0 800 80 10 90

Mag Dijon métropole-automne 2020 : les nouvelles compétences de la métropole

Des médias digitaux en forte expansion du fait de la crise sanitaire

Accessibilité : plus de confort pour les usagers

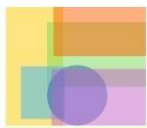
Fluidifier la circulation des bus en leur accordant la priorité aux carrefours à feux et améliorer l'accessibilité des arrêts, notamment en rehaussant le trottoir de sorte que la montée dans les véhicules soit facilitée : ce sont les deux objectifs de Prioribus, projet déployé depuis 2018 par Dijon métropole pour un montant total de 15,3 millions d'euros. En 2020, 1,3 million d'euros sera engagé pour réaménager plusieurs pôles de correspondance (place Wilson, avenue Albert-1^{er} derrière la gare à Dijon, Clomiers à Talant...). Les véhicules des lignes principales de bus (les lianes et Corol) sont ainsi désormais accessibles à tous. La métropole propose par ailleurs aux personnes en situation de handicap un service de transport à la demande baptisé DiviAccès. Il couvre au prix d'un ticket à l'unité l'ensemble du territoire métropolitain, en journée comme en soirée.



positive à Fontaine d'Ouche

aménagement des espaces publics du quartier Fontaine d'Ouche à banisisme est en cours. Près de 1000 m² de trottoir ont été réalisés. Les travaux de réhabilitation des trottoirs de la rue de la République sont terminés. L'aménagement de l'espace public boulevard Kir et de la place de la Fontaine d'Ouche a été réalisé.

Fontaine d'Ouche, le Quai des Carrrières blanches et l'aménagement paysager des berges du canal. Mieux connecter le quartier à la ville, y renforcer la qualité de vie, continuer d'intervenir fortement sur le bâti ainsi que sur l'axe central du quartier, avec le fractionnement de l'avenue du Lac. C'est toute l'ambition des travaux qui se poursuivent en 2021. L'engagement en faveur de l'habitat à Fontaine d'Ouche est notamment marqué par une volonté de diversification des logements mais aussi par la poursuite de la rénovation à grande échelle des immeubles construits dans les années 1970, à l'image des opérations Coteaux des Marcs d'Or par Grand Dijon Habitat ou de l'Îlot Alsace par Orvitis.



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

En juin, en dehors des spécificités de la période Covid_19, de nouveaux réseaux sociaux ont été développés, comme ceux de la métropole, inexistantes avant juin 2020. Par ailleurs, la communication externe développe de plus en plus de contenus pour les communes de la métropole.

MOIS DE L'ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE PENSER L'ÉCONOMIE AUTREMENT

Dijon accueille pour la 5^{ème} année consécutive les Journées de l'économie autrement organisées par le magazine Alternatives Économiques les 27 et 28 novembre. Face à la crise sanitaire, économique et sociale en cours, ces journées questionnent la résilience de nos sociétés ainsi que les chances pour l'économie sociale et solidaire de devenir la nouvelle norme.

«D es Journées de l'Économie Autrement autrement ». C'est le titre choisi par Jeremy Doussan, directeur général du magazine pour cette édition 2020, qui se réunira les 27 et 28 novembre, Philippe Fournier, fondateur des IEA a eu effet résumé à un concept en deux termes : « Il s'agit d'empêcher dans nos sociétés et à travers le programme, qu'il a conçu et développé, avant à pour sa dernière ligne : « Le mensuel national, dans le sillage de la loi de 2019, sera également en mesure de garantir une existence ».

Une quarantaine d'événements programmés

À cette occasion particulière, s'ajoute la crise sanitaire. Le programme est adapté par les conséquences de l'épidémie de Coronavirus. « C'est un angle qui se concentre dans les domaines suivants : il s'agit de réfléchir à l'impact de cette crise sur l'économie sociale et solidaire (ESS) et de demander comment l'ESS peut s'inscrire dans un contexte de crise sanitaire. Cette année, une quarantaine d'événements sont prévus : trois séminaires, quatre tables rondes, quatre conférences-débat et sept ateliers ateliers de réflexion, comme la relation et la circulation économiques, la dette, les pratiques ou la convention citoyenne climat et les territoires ruraux ».

Un rendez-vous incontournable pour les acteurs de l'ESS

Dans le respect des mesures sanitaires, le port du masque sera obligatoire et les langages limités. Quatre événements seront retransmis en direct sur YouTube. « Quel qu'il arrive, les IEA assurent être, au service pour dans un format numérique et la situation sanitaire l'année », martèle le directeur de magazine. Entre 10h et 18h, un réseau de médias de l'ESS venant de toute la France (chercheurs, décideurs, élus) sont attendus dans la cité des Rats.

1 Vendredi 27 et samedi 28 novembre
Programme et inscription sur jeunesalternatives.com

Les événements retransmis en visio-conférence

Vendredi 10h-12h : Conférence plénière : Résilience, comment faire et pour quelles finalités ?
Samedi 10h30-12h : Conférence citoyenne climat : Heures du bilan
10h30-12h : Quels leviers mobiliser pour assurer une résilience sociale et écologique ?
10h30-12h : Plateforme de citoyens reconstruire la démocratie



JOCELYNE CHAHARAB-FOURNIER
Coanimatrice déléguée en charge de l'économie sociale et solidaire

"Dijon accueille et se fait le porte-voix d'initiatives solidaires qui s'inscrivent dans une médiation économique respectueuse de l'humain et de l'environnement. Produire, consommer, se déplacer, travailler, apprendre et bâtir autrement sont des préoccupations centrales dans les politiques municipales. Dijon s'engage quotidiennement pour un système plus juste, plus durable et plus attractif à l'échelle de nos territoires. Prendre le temps de l'économie sociale et solidaire s'impose aujourd'hui comme une nécessité pour demain."

PAGES SPÉCIALES CONFINEMENT

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

PORTAGE DES REPAS À DOMICILE

UNE SOLUTION POUR GARDER LE LIEN AVEC LES PLUS FRAGILES

Le portage des repas à domicile assuré par le Centre communal d'action sociale (CCAS), concerne presque 500 Dijonnais de plus de soixante ans et personnes en situation de handicap. Au-delà d'un service de livraison, c'est un lien entretenu malgré le confinement. Témoignages croisés de Michel, 78 ans, et de Ghislaine, employée du CCAS, qui lui livre ses repas dans le quartier Grésilles.



8 compétences transférées à la métropole

Depuis le 1^{er} juin, huit compétences jusqu'alors détenues par le Département sont exercées par Dijon métropole.

Action sociale



1 Service social : accueil, accompagnement dans l'accès aux droits et orientation du public



4 Adoption, adaptation et mise en œuvre du programme départemental d'insertion qui définit la politique d'accompagnement social et professionnel, recense les besoins et les offres et planifie les actions



2 Attribution des aides via le Fonds de solidarité pour le logement



5 Actions de prévention spécialisée auprès des jeunes et des familles en difficulté ou en rupture avec leur milieu



3 Aide aux jeunes en difficulté : insertion sociale et professionnelle des jeunes via le Fonds d'aide aux jeunes



6 Personnes âgées : prévention de la perte d'autonomie

Autres compétences



7 Tourisme



8 Gestion des routes classées dans le domaine public routier départemental. La collectivité gère désormais la totalité de la voirie de son territoire hormis la rocade, qui reste une route nationale. Les 147 kilomètres de chaussées jusqu'alors entretenus par le conseil départemental deviennent métropolitains comme la route de Dijon à Plombières, la route de Troyes ou la route de Gray à Saint-Apollinaire.

PAGES SPÉCIALES CONFINEMENT

DIJON

UN NUMÉRO VERT POUR S'ADAPTER À LA CRISE

Depuis le début de la crise sanitaire, un numéro vert a été mis en place au Centre de pilotage Océan pour répondre aux questions non médicales et aux demandes des Dijonnais.

Quel service téléphonique sur les absences et les conditions de travail, le portage des repas à domicile, une déclaration de naissance... C'est tout ce que vous pouvez appeler pour obtenir des conseils, la ville de Dijon a mis en place un service vert depuis le 15 mars, au 02 20 36 26 26.

Cinq étudiants ont renforcé l'équipe

Les dix agents du portail téléphonique travaillent sans arrêt sur deux shifts de dix heures les jours ouvrés. Une équipe de jeunes est présente les semaines paires. L'après-midi est travaillé par cinq étudiants. Parmi eux, trois sont diplômés de l'Université de Bourgogne, deux sont en formation. « Quand le confinement a commencé, je venais pour faire un stage de fin de licence. J'ai voulu à présent profiter de cette expérience pour enrichir mon parcours universitaire en discutant avec de sociologie à l'université de Bourgogne et après d'avoir eu une année de formation. Depuis le 15 mars, plus de 1 500 appels ont été reçus au portail téléphonique, soit près de 250 par jour. Les appels sont traités en moyenne en 15 secondes. C'est un chiffre qui nous encourage à continuer à améliorer le service, à travailler sur les horaires », constate Lachet.

Des relations adaptées au confinement

Avec le confinement, les modes de prise de contact ont été adaptés rapidement pour répondre aux besoins. Les interventions sur le site public ont été limitées aux services essentiels et les déplacements de l'agent public. La réduction de la circulation a été limitée pour permettre le maintien des services essentiels, entre les axes de circulation et les axes de service public.



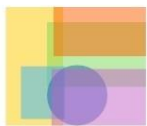
Depuis le 15 mars

7 625 appels ont été traités, soit environ 200 par jour

5 personnes ont été formées en interne pour renforcer l'équipe

108 demandes ont été traitées, pour être adressées ou faire appel rapidement et pour des besoins de proximité

DIJON MAG N°358 JUIN 2020



● FOCUS CRISE SANITAIRE

L'année 2020, marquée par la crise de la covid 19, a eu plusieurs impacts majeurs sur la communication autour de l'égalité femme-hommes et de la diversité.

Tout d'abord les manifestations concernées par ces sujets ont été annulées ou transformées en événements digitaux.

La communication classique print a été considérablement réduite, et consécutivement, la communication numérique a pris le relais dans des proportions importantes.

Cette période a vu un pic d'abonnement pour l'ensemble des réseaux sociaux de la ville, Facebook et Twitter qui ont doublé leurs marges pendant cet épisode. La densité de posts d'information était très importante, particulièrement lors du premier trimestre 2020, des informations également diffusées sur un portail internet "Dijon info confinement" spécifiquement mis en ligne. Chaque semaine, ce portail a reçu plus de 4 000 connexions.

Une newsletter d'information était également envoyée chaque vendredi à l'ensemble des 50 000 habitants référencés dans la base de données de la ville.

Parallèlement, la plateforme jeparticipe.dijon.fr est devenue plateforme solidaire, permettant de mobi-

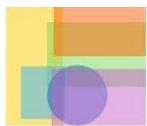


liser les habitants autour de la confection de masques entre autres services.

Cette plateforme a reçu en moyenne 1 000 connexions par semaine et plus de 100 sollicitations/participations y ont été déposées.

La situation sanitaire a généré un nombre de productions vidéo (de tous types) beaucoup plus important que lors des années précédentes.

Près de 250 vidéos ont été diffusées en 2020 sur les sites internet, les réseaux sociaux et les plateformes vidéo (Youtube, Vimeo) de la ville et de la métropole, notamment les allocutions régulières du maire, très attendues par la population.



POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ


Depuis cette période, il a été décidé de sous-titrer systématiquement l'ensemble des vidéos produites par la ville.

Des projets de valorisation réciproque d'actions interne/externe sont prévus pour 2021 (action 6-21), avec le développement d'une communication modernisée pour l'interne, à l'image de la communication externe (exemple, la création d'un QRCode indiquant aux habitants/visiteurs la labellisation de la collectivité et en interne, permettant un travail d'acculturation).

A noter, le service de communication externe a fait le choix d'une écriture non sexiste et non pas inclusive.

Les médias locaux relais de la politique égalité-diversité (6-2)

LE BIEN PUBLIC samedi 4 avril 2020
Édition(s) : Beaune, Dijon, Haute Côte d'Or, Région Dijonnaise
Pages 10-5
118 mots - 1 min




21D

Des exercices physiques à la maison

Ils ont pour point commun d'être animateurs sportifs de la Ville de Dijon : ils ont enregistré une série de vidéos pour proposer des activités physiques variées et pour tous les âges sur le site sitedijon.fr/Actualites/Exercices-faciles-a-faire-a-la-maison-n-4. Une mise en situation ludique qui amène les 6-12 ans à s'initier aux techniques du triathlon dans leur salon, sans eau, ni vélo, mais avec des chaises et des coussins ! Les enfants 3 à 6 ans pourront également s'entraîner à grimper, sauter et ramper, tandis que les plus de 12 ans ont accès à un circuit training et les adultes à des cours d'acrobatie.

LE BIEN PUBLIC vendredi 28 août 2020
Édition(s) : Edition de la Haute Côte d'Or, Edition de Beaune, Edition de la Région Dijonnaise, Edition de Dijon
Page 6
188 mots - 1 min



ACTU | CÔTE-D'OR ET RÉGION - CÔTE-D'OR

Sophie Cluzel à Dijon pour évoquer les enjeux territoriaux du handicap

Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée des Personnes handicapées, Sophie Cluzel était en déplacement à Dijon jeudi 27 août. Arrivée avec un peu de retard à cause d'un décalage de l'horaire de son train, elle a rejoint le Rectorat de Dijon pour différents temps d'échanges.

Accueillie par Pascale Coq, directrice académique des services de l'Éducation nationale pour la Côte-d'Or, elle a, tout d'abord, rencontré des familles, des parents et des associa-

tions, puis échangé avec la responsable d'une cellule d'écoute pour les parents d'enfants en situation de handicap.

Avec eux, elle a abordé les enjeux territoriaux du handicap, la mise en œuvre d'une école pleinement inclusive et le renforcement des liens entre les établissements scolaires et le secteur médico-social. Elle s'est ensuite rendue à l'Institut médico-éducatif PEP CBFC pour y rencontrer de jeunes internes. Elle a conclu sa visite par un entretien avec le pré-

sident du conseil départemental François Sauvadet. ■



La secrétaire d'Etat Sophie Cluzel, à droite, entourée de Pascale Coq et du secrétaire général de la Préfecture, Christophe Maillot. Photo LBP / Marie MORLOT



CONCLUSION



L'année 2020 s'est déroulée dans un contexte de gravité inédite. Cependant, la collectivité, ses élus, ses agents, ont su s'adapter à la crise sanitaire pour assurer la continuité du service public.

Les services essentiels à la population ont été maintenus. La collectivité a également soutenu les acteurs du territoire pour amortir les effets attendus d'un ralentissement économique. Les associations ont perçu leurs subventions, et celles assurant des missions d'aide aux publics précaires et aux femmes victimes de violences, ont bénéficié d'un soutien logistique prioritaire.

En effet, la crise sanitaire a mis en lumière la difficulté de certains métiers plus exposés aux risques psychosociaux, pour certains majoritairement occupés par des femmes, tels que l'aide aux personnes, les métiers de la propreté, l'accueil des enfants, et exacerbé des situations de fragilité de femmes dans leur foyer.

En interne, la collectivité s'est adaptée en permanence aux dispositions gouvernementales mises en place au fur et à mesure de l'évolution de la crise sanitaire. Son rôle a été primordial pour répondre aux sollicitations des agents, accompagner les services pour la mise en œuvre d'un nouveau modèle d'organisation avec le déploiement du travail à distance, garantir la continuité et la qualité du service public (notamment le droit à rémunération des agents) et du dialogue social, maintenir le lien avec les agents et soutenir les plus fragiles d'entre eux. En outre, consciente de l'implication particulière de nombreux agents durant la période du premier confinement, la collectivité a souhaité reconnaître financièrement leur engagement en leur octroyant la prime exceptionnelle Covid-19.

Dernière année avant le renouvellement de la candidature aux labels égalité professionnelle et diversité, la collectivité amorce son bilan de quatre ans d'actions, concomitant à l'installation des nouvelles mandatures municipale et métropolitaine, engagées dans la continuité des efforts et marquées de nouvelles ambitions.

Les perspectives en matière d'égalité professionnelle et diversité se conjuguent avec :

- Les obligations règlementaires : plan à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, les lignes directrices de gestion, prévus par la loi de transformation de la fonction publique, la mise en œuvre du RIFSEEP, la formation des agents de la fonction publique à la laïcité d'ici 2022...
- La politique de la collectivité et sa nouvelle organisation, le plan d'administration et sa feuille de route
- Le futur diagnostic égalité-diversité pour l'élaboration du plan d'actions 2022-2026

L'enjeu du renouvellement des labels est d'intégrer, de manière durable, participative et transversale, les valeurs égalité et diversité dans tous les projets pour répondre aux attentes des agents et des usagers.

La promotion de la diversité, de la mixité et de l'égalité, mise en œuvre dans les politiques associative, jeunesse, sportive, éducative, sociale, culturelle, mobilité, économique, emploi ...est quant à elle partagée avec les habitants grâce aux nombreuses actions de communication et d'échanges.



CONCLUSION

De nouveaux engagements en matière d'égalité femmes-hommes, de lutte contre les violences faites aux femmes, d'inclusion du public LGBTI+, représentent de nouvelles perspectives pour répondre aux enjeux sociétaux.

Enfin, pionnière de par sa double labélisation, Dijon, régulièrement sollicitée depuis 4 ans par des collectivités, des organismes institutionnels et des médias, tient une place de référence dans ce domaine.



ANNEXES



ANNEXE 1 :

BILAN COMPARE DES INDICATEURS 2018-2019-2020

Les indicateurs sont des outils de mesure. Ils témoignent de la démarche de mise en œuvre des actions et de l'objectif que la collectivité souhaite atteindre.

31 indicateurs ont été validés par le comité de pilotage du 5 mars 2017, regroupés en 12 domaines thématiques.

1. Handicap
2. Recrutement
3. Égalité professionnelle
4. Age
5. Réclamations concernant les discriminations
6. Diversité sociale
7. Situation familiale
8. Formation à la diversité
9. Commande publique
10. Communication interne
11. Communication externe
12. Culture d'entreprise

Certains indicateurs ne sont plus calculés ou sont amenés à évoluer dans le prochain plan d'actions 2022-2026 :

- Politique d'insertion professionnelle des jeunes : suppression de l'indicateur N°12 relatif au nombre de contrats aidés, suite à la fin du dispositif des emplois d'avenir au 31 décembre 2018.
- Politique handicap : les modalités de calcul ayant été modifiées au niveau national, seul le taux d'emploi direct est calculé. Les indicateurs N° 3 et 4 disparaissent.
- Recrutement : le premier item de l'indicateur N° 5 « part des femmes reçues en entretien » n'est plus calculé depuis 2018, la part des femmes étant encore majoritaires sur les postes publiés « traditionnellement féminins ».



ANNEXES

DOMAINE 1 HANDICAP																	
INDICATEUR N° 1	TAUX DIRECT DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI <i>Les personnes comptabilisées dans le taux direct sont les travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés et les personnes handicapées recrutées directement par concours, contrat donnant vocation à la titularisation.</i>																
OBJECTIF	MAINTENIR UN TAUX DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) SUPERIEUR A L'OBLIGATION LEGALE D'EMPLOI ET S'ASSURER DE SA PROGRESSION PERMANENTE																
RESULTAT PAR COLLECTIVITE	<p style="text-align: center;">Taux d'emploi direct</p> <table border="1"><thead><tr><th>Collectivité</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dijon métropole</td><td>10,10%</td><td>8,90%</td><td>8,30%</td></tr><tr><td>CCAS</td><td>13,30%</td><td>12,50%</td><td>10,10%</td></tr><tr><td>Ville</td><td>9,60%</td><td>9,50%</td><td>8,70%</td></tr></tbody></table>	Collectivité	2020	2019	2018	Dijon métropole	10,10%	8,90%	8,30%	CCAS	13,30%	12,50%	10,10%	Ville	9,60%	9,50%	8,70%
Collectivité	2020	2019	2018														
Dijon métropole	10,10%	8,90%	8,30%														
CCAS	13,30%	12,50%	10,10%														
Ville	9,60%	9,50%	8,70%														
ANALYSE	L'objectif est atteint. Le taux de BOE est nettement supérieur à l'obligation légale d'emploi. Il progresse de façon régulière pour chaque collectivité.																



DOMAINE 1 HANDICAP

INDICATEUR N° 2	TAUX GLOBAL DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI <i>Calcul de l'indicateur : $((BOE + \text{Unités déductibles}) / \text{effectif}) \times 100$</i>																
OBJECTIF	MAINTENIR UN TAUX DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) SUPERIEUR A L'OBLIGATION LEGALE D'EMPLOI ET S'ASSURER DE SA PROGRESSION PERMANENTE																
RESULTAT PAR COLLECTIVITE	<p style="text-align: center;">Taux d'emploi légal</p> <table border="1"><thead><tr><th>Collectivité</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dijon métropole</td><td>11,90%</td><td>11,27%</td><td>11,79%</td></tr><tr><td>CCAS</td><td>12,58%</td><td>10,14%</td><td>12,58%</td></tr><tr><td>Ville</td><td>9,73%</td><td>8,89%</td><td>8,37%</td></tr></tbody></table>	Collectivité	2019	2018	2017	Dijon métropole	11,90%	11,27%	11,79%	CCAS	12,58%	10,14%	12,58%	Ville	9,73%	8,89%	8,37%
Collectivité	2019	2018	2017														
Dijon métropole	11,90%	11,27%	11,79%														
CCAS	12,58%	10,14%	12,58%														
Ville	9,73%	8,89%	8,37%														
ANALYSE	Non calculé pour 2020. Les modalités de calcul ont été modifiées au niveau national dont la disparition de la notion de taux d'emploi légal : les dépenses des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) et des Entreprises Adaptées (EA) ne sont plus comptabilisées en unités déductibles (elles permettent dorénavant de limiter la contribution des employeurs qui ne respectent pas les 6% en taux direct)																



DOMAINE 1 HANDICAP

INDICATEUR N° 3	NOMBRE D'UNITES DEDUCTIBLES <i>Conversion de la réalisation de certaines dépenses prévues par le Code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles : Nombre d'unités déductibles = dépenses ouvrant droit à la réduction d'unités déductibles / traitement brut annuel minimum fonction publique d'un agent à temps complet.</i>																
OBJECTIF	REpondre AUX SOLlicitations DU SEcteur PROtege																
RESULTAT PAR COLLECTIVITE	<p style="text-align: center;">Nombre d'unités déductibles</p> <table border="1"><thead><tr><th>Collectivité</th><th>2019</th><th>2018</th><th>2017</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dijon métropole</td><td>15,5</td><td>12</td><td>11</td></tr><tr><td>CCAS</td><td>0,11</td><td>0,11</td><td>0,14</td></tr><tr><td>Ville</td><td>7,02</td><td>4,29</td><td>2,21</td></tr></tbody></table>	Collectivité	2019	2018	2017	Dijon métropole	15,5	12	11	CCAS	0,11	0,11	0,14	Ville	7,02	4,29	2,21
Collectivité	2019	2018	2017														
Dijon métropole	15,5	12	11														
CCAS	0,11	0,11	0,14														
Ville	7,02	4,29	2,21														
ANALYSE	Non calculé en 2020 : Les prestations ESAT ne correspondent plus à des unités déductibles et n'augmentent plus le taux de BOE. La notion de taux d'emploi légal n'existe plus et seul le taux d'emploi direct est calculé.																



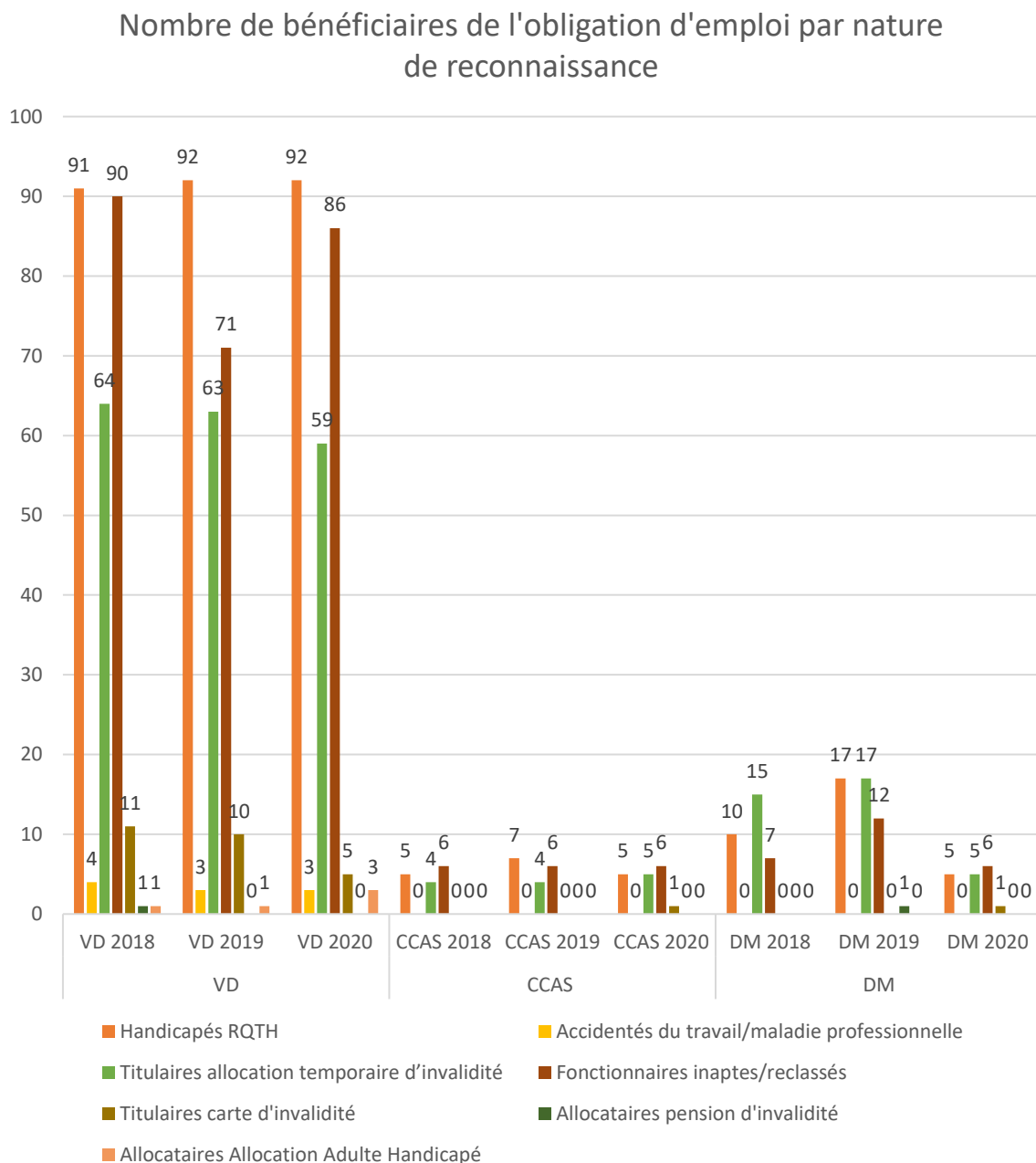
ANNEXES

DOMAINE 1 HANDICAP

INDICATEUR	TAUX GLOBAL DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI																
N° 4	<i>Calcul de l'indicateur : $((BOE + \text{Unités déductibles}) / \text{effectif}) \times 100$.</i>																
OBJECTIF	S'ASSURER DE LA LISIBILITE DE LA REPARTITION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI PAR NATURE DE RECONNAISSANCE																
RESULTAT PAR COLLECTIVITE	<p style="text-align: center;">Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi</p> <table border="1"><thead><tr><th>Collectivité</th><th>2020</th><th>2019</th><th>2018</th></tr></thead><tbody><tr><td>Dijon métropole</td><td>60</td><td>47</td><td>32</td></tr><tr><td>CCAS</td><td>17</td><td>17</td><td>15</td></tr><tr><td>Ville</td><td>248</td><td>260</td><td>262</td></tr></tbody></table>	Collectivité	2020	2019	2018	Dijon métropole	60	47	32	CCAS	17	17	15	Ville	248	260	262
Collectivité	2020	2019	2018														
Dijon métropole	60	47	32														
CCAS	17	17	15														
Ville	248	260	262														



**INDICATEUR
N° 4
RESULTAT
PAR COLLECTIVITE**



ANALYSE

Ces chiffres illustrent la répartition des bénéficiaires par nature de reconnaissance et par collectivité.

Parmi eux, le nombre constant de fonctionnaires inaptes ou reclassés et d'agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité illustre la politique de maintien dans l'emploi de la collectivité.



DOMAINE 2. RECRUTEMENT

INDICATEUR N° 5	PART DES FEMMES REÇUES EN ENTRETIEN - MIXITE DES JURYS DE RECRUTEMENT												
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE												
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<div style="text-align: center;"><h3>Mixité des jurys de recrutement</h3><table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Part des femmes reçues en entretien</th><th>Mixité des jurys</th></tr></thead><tbody><tr><td>2020</td><td>58%</td><td>-</td></tr><tr><td>2019</td><td>63%</td><td>-</td></tr><tr><td>2017</td><td>75%</td><td>57%</td></tr></tbody></table></div>	Année	Part des femmes reçues en entretien	Mixité des jurys	2020	58%	-	2019	63%	-	2017	75%	57%
Année	Part des femmes reçues en entretien	Mixité des jurys											
2020	58%	-											
2019	63%	-											
2017	75%	57%											
ANALYSE	<p>L'indicateur mesurant la part des femmes reçues en entretien n'est plus calculé depuis 2018, n'étant en fait pas pertinent. Il dépend beaucoup du poste publié. Exemple, pour un poste en petite enfance, les candidatures seront quasi-exclusivement féminines</p> <p>2020 : L'indicateur relatif à la mixité des jurys se maintient à un satisfaisant.</p>												



DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 6	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR CATEGORIE, AVEC PONDERATION																															
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR SEXE PAR CATEGORIE																															
RESULTATS VILLE	<p style="text-align: center;">Nombre des agents Ville par sexe par catégorie</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Cat A</th> <th>Cat B</th> <th>Cat C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2018</td> <td>103</td> <td>121</td> <td>636</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>80</td> <td>107</td> <td>594</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>83</td> <td>108</td> <td>571</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2018</td> <td>128</td> <td>233</td> <td>1 090</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>155</td> <td>144</td> <td>1 026</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>155</td> <td>141</td> <td>998</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	2018	103	121	636	2019	80	107	594	2020	83	108	571	Femmes	2018	128	233	1 090	2019	155	144	1 026	2020	155	141	998
Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C																												
Hommes	2018	103	121	636																												
	2019	80	107	594																												
	2020	83	108	571																												
Femmes	2018	128	233	1 090																												
	2019	155	144	1 026																												
	2020	155	141	998																												
ANALYSE VILLE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2020</i>	Les femmes ont accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire A et B. Proportionnellement, elles sont plus nombreuses en catégorie A et B que les hommes.																															
INDICATEUR N° 6 RESULTATS CCAS	<p style="text-align: center;">Nombre des agents CCAS par sexe par catégorie</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Cat A</th> <th>Cat B</th> <th>Cat C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2018</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>17</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2018</td> <td>13</td> <td>47</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>50</td> <td>9</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>48</td> <td>9</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	2018	3	2	17	2019	4	1	17	2020	3	1	17	Femmes	2018	13	47	56	2019	50	9	51	2020	48	9	50
Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C																												
Hommes	2018	3	2	17																												
	2019	4	1	17																												
	2020	3	1	17																												
Femmes	2018	13	47	56																												
	2019	50	9	51																												
	2020	48	9	50																												
ANALYSE CCAS <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2020</i>	La plus forte proportion de femmes en catégorie A est corrélée avec le passage en catégorie A le 1 ^{er} février 2019 des cadres d'emplois des assistants sociaux éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants représentés à 98% par des femmes au 31 décembre 2020.																															

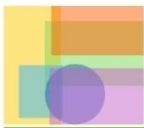


<p>INDICATEUR N° 6 RESULTATS METROPOLE</p>	<p style="text-align: center;">Nombre des agents Dijon métropole par sexe par catégorie</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Cat A</th> <th>Cat B</th> <th>Cat C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2018</td> <td>37</td> <td>21</td> <td>185</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>64</td> <td>30</td> <td>223</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>60</td> <td>32</td> <td>243</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2018</td> <td>39</td> <td>30</td> <td>64</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>58</td> <td>69</td> <td>124</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>72</td> <td>72</td> <td>138</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	2018	37	21	185	2019	64	30	223	2020	60	32	243	Femmes	2018	39	30	64	2019	58	69	124	2020	72	72	138
Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C																												
Hommes	2018	37	21	185																												
	2019	64	30	223																												
	2020	60	32	243																												
Femmes	2018	39	30	64																												
	2019	58	69	124																												
	2020	72	72	138																												
<p>ANALYSE METROPOLE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2020</i></p>	<p>Les femmes ont accès aux catégories d'encadrement supérieur et intermédiaire A et B. Elles sont moins représentées en catégorie C, car les métiers (notamment à la Voirie ou à la Propreté urbaine) sont traditionnellement masculins.</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2019, évolution de la structure avec la mise en place des services communs et le transfert de 178 agents des communes adhérentes ayant entraîné une baisse de la proportion de femmes en catégorie A par exemple - 1^{er} juin 2020 : la métropole exerce de nouvelles compétences transférées du Conseil Départemental avec la création du service social métropolitain et le renforcement des équipes en charge de la voirie. 																															
<p>RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES</p>	<p style="text-align: center;">Nombre des agents Ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole par sexe par catégorie</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Cat A</th> <th>Cat B</th> <th>Cat C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2018</td> <td>143</td> <td>144</td> <td>838</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>148</td> <td>138</td> <td>834</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>146</td> <td>141</td> <td>831</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2018</td> <td>181</td> <td>311</td> <td>1 219</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>262</td> <td>222</td> <td>1201</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>275</td> <td>222</td> <td>1186</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	2018	143	144	838	2019	148	138	834	2020	146	141	831	Femmes	2018	181	311	1 219	2019	262	222	1201	2020	275	222	1186
Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C																												
Hommes	2018	143	144	838																												
	2019	148	138	834																												
	2020	146	141	831																												
Femmes	2018	181	311	1 219																												
	2019	262	222	1201																												
	2020	275	222	1186																												



ANNEXES

<p>ANALYSE 3 COLLECTIVITES CONFONDUES <i>SOURCE : BILAN SOCIAL</i> <i>2020</i></p>	<p>Le ratio femmes-hommes varie peu selon la catégorie hiérarchique. Les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement (catégorie A et B). Ainsi, il est à noter que les femmes sont plus nombreuses dans toutes les catégories.</p>
--	--



ANNEXES

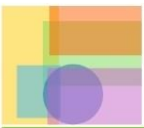
DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																																												
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																																												
RESULTATS VILLE FEMMES	<p style="text-align: center;">Nombre de femmes, Ville de Dijon, par filière avec pondération</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>administrative</td> <td>355</td> <td>248</td> <td>239</td> </tr> <tr> <td>technique</td> <td>526</td> <td>511</td> <td>477</td> </tr> <tr> <td>culturelle</td> <td>190</td> <td>193</td> <td>199</td> </tr> <tr> <td>sportive</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>médico-sociale/médico-technique</td> <td>110</td> <td>105</td> <td>105</td> </tr> <tr> <td>police</td> <td>18</td> <td>16</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>animation</td> <td>85</td> <td>84</td> <td>84</td> </tr> <tr> <td>sociale</td> <td>159</td> <td>160</td> <td>163</td> </tr> <tr> <td>Autres / hors filières</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Filières</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">■ 2018 ■ 2019 ■ 2020 ■ femmes</p>	Filière	2018	2019	2020	administrative	355	248	239	technique	526	511	477	culturelle	190	193	199	sportive	12	10	10	médico-sociale/médico-technique	110	105	105	police	18	16	14	animation	85	84	84	sociale	159	160	163	Autres / hors filières	5	4	3	Filières			
Filière	2018	2019	2020																																										
administrative	355	248	239																																										
technique	526	511	477																																										
culturelle	190	193	199																																										
sportive	12	10	10																																										
médico-sociale/médico-technique	110	105	105																																										
police	18	16	14																																										
animation	85	84	84																																										
sociale	159	160	163																																										
Autres / hors filières	5	4	3																																										
Filières																																													



DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																																												
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																																												
RESULTATS VILLE HOMMES	<p style="text-align: center;">Nombre d'hommes, Ville de Dijon, par filière par pondération</p> <table border="1"> <caption>Nombre d'hommes, Ville de Dijon, par filière par pondération</caption> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>administrative</td> <td>88</td> <td>59</td> <td>58</td> </tr> <tr> <td>technique</td> <td>552</td> <td>506</td> <td>481</td> </tr> <tr> <td>culturelle</td> <td>94</td> <td>98</td> <td>103</td> </tr> <tr> <td>sportive</td> <td>34</td> <td>37</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>médico-sociale/médico-technique</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>police</td> <td>48</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>animation</td> <td>40</td> <td>36</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>sociale</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Autres / hors filières</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Filières</td> <td>2018</td> <td>2019</td> <td>2020</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">■ 2018 ■ 2019 ■ 2020</p>	Filière	2018	2019	2020	administrative	88	59	58	technique	552	506	481	culturelle	94	98	103	sportive	34	37	30	médico-sociale/médico-technique	2	1	1	police	48	50	50	animation	40	36	34	sociale	3	3	3	Autres / hors filières	1	1	2	Filières	2018	2019	2020
Filière	2018	2019	2020																																										
administrative	88	59	58																																										
technique	552	506	481																																										
culturelle	94	98	103																																										
sportive	34	37	30																																										
médico-sociale/médico-technique	2	1	1																																										
police	48	50	50																																										
animation	40	36	34																																										
sociale	3	3	3																																										
Autres / hors filières	1	1	2																																										
Filières	2018	2019	2020																																										
ANALYSE- VILLE	<p>La structure de l'effectif par filière n'échappe pas aux représentations classiques des métiers : essentiellement masculine en filières technique, sécurité et sportive ; essentiellement féminine en filières sociale, médico-sociale, culture, animation, administrative. La volonté de féminiser les métiers poursuit cependant sa progression, notamment dans la filière police via un dispositif passerelle favorisant la mobilité.</p>																																												



ANNEXES

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																												
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																												
RESULTATS CCAS FEMMES	<p style="text-align: center;">Nombre de femmes, CCAS, par filière par pondération</p> <table border="1"><thead><tr><th>Filière</th><th>femmes 2018</th><th>femmes 2019</th><th>femmes 2020</th></tr></thead><tbody><tr><td>Autres / hors filière</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>administrative</td><td>42</td><td>39</td><td>37</td></tr><tr><td>technique</td><td>21</td><td>19</td><td>18</td></tr><tr><td>médico-sociale/médico-technique</td><td>6</td><td>6</td><td>5</td></tr><tr><td>animation</td><td>9</td><td>9</td><td>8</td></tr><tr><td>sociale</td><td>39</td><td>39</td><td>39</td></tr></tbody></table>	Filière	femmes 2018	femmes 2019	femmes 2020	Autres / hors filière	0	0	0	administrative	42	39	37	technique	21	19	18	médico-sociale/médico-technique	6	6	5	animation	9	9	8	sociale	39	39	39
Filière	femmes 2018	femmes 2019	femmes 2020																										
Autres / hors filière	0	0	0																										
administrative	42	39	37																										
technique	21	19	18																										
médico-sociale/médico-technique	6	6	5																										
animation	9	9	8																										
sociale	39	39	39																										



DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

<p>INDICATEUR N° 7</p>	<p>NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION</p>																												
<p>OBJECTIF</p>	<p>AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE</p>																												
<p>RESULTATS CCAS HOMMES</p>	<p style="text-align: center;">Nombre d'hommes, CCAS, par filière par pondération</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>hommes 2018</th> <th>hommes 2019</th> <th>hommes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autres / hors filière</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>administrative</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>technique</td> <td>15</td> <td>14</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>médico-sociale/médico-technique</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>animation</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>sociale</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Filière	hommes 2018	hommes 2019	hommes	Autres / hors filière	1	1	1	administrative	3	3	3	technique	15	14	14	médico-sociale/médico-technique	1	1	1	animation	1	1	1	sociale	1	2	1
Filière	hommes 2018	hommes 2019	hommes																										
Autres / hors filière	1	1	1																										
administrative	3	3	3																										
technique	15	14	14																										
médico-sociale/médico-technique	1	1	1																										
animation	1	1	1																										
sociale	1	2	1																										
<p>ANALYSE CCAS</p>	<p>La structure de l'effectif par filière n'échappe pas aux représentations classiques des métiers : essentiellement féminine en filières sociale, médico-sociale, animation, administrative</p>																												



ANNEXES

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																																						
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																																						
RESULTATS METROPOLE FEMMES HOMMES	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents, Dijon métropole, par sexe par pondération</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Administrative</th> <th>Technique</th> <th>Autres / hors filière</th> <th>Médico-sociale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">hommes</td> <td>2018</td> <td>26</td> <td>217</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>52</td> <td>262</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>57</td> <td>276</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">femmes</td> <td>2018</td> <td>102</td> <td>31</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>209</td> <td>42</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>223</td> <td>43</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Année	Administrative	Technique	Autres / hors filière	Médico-sociale	hommes	2018	26	217	1	0	2019	52	262	2	1	2020	57	276	1	1	femmes	2018	102	31	1	0	2019	209	42	0	2	2020	223	43	0	2
Sexe	Année	Administrative	Technique	Autres / hors filière	Médico-sociale																																		
hommes	2018	26	217	1	0																																		
	2019	52	262	2	1																																		
	2020	57	276	1	1																																		
femmes	2018	102	31	1	0																																		
	2019	209	42	0	2																																		
	2020	223	43	0	2																																		



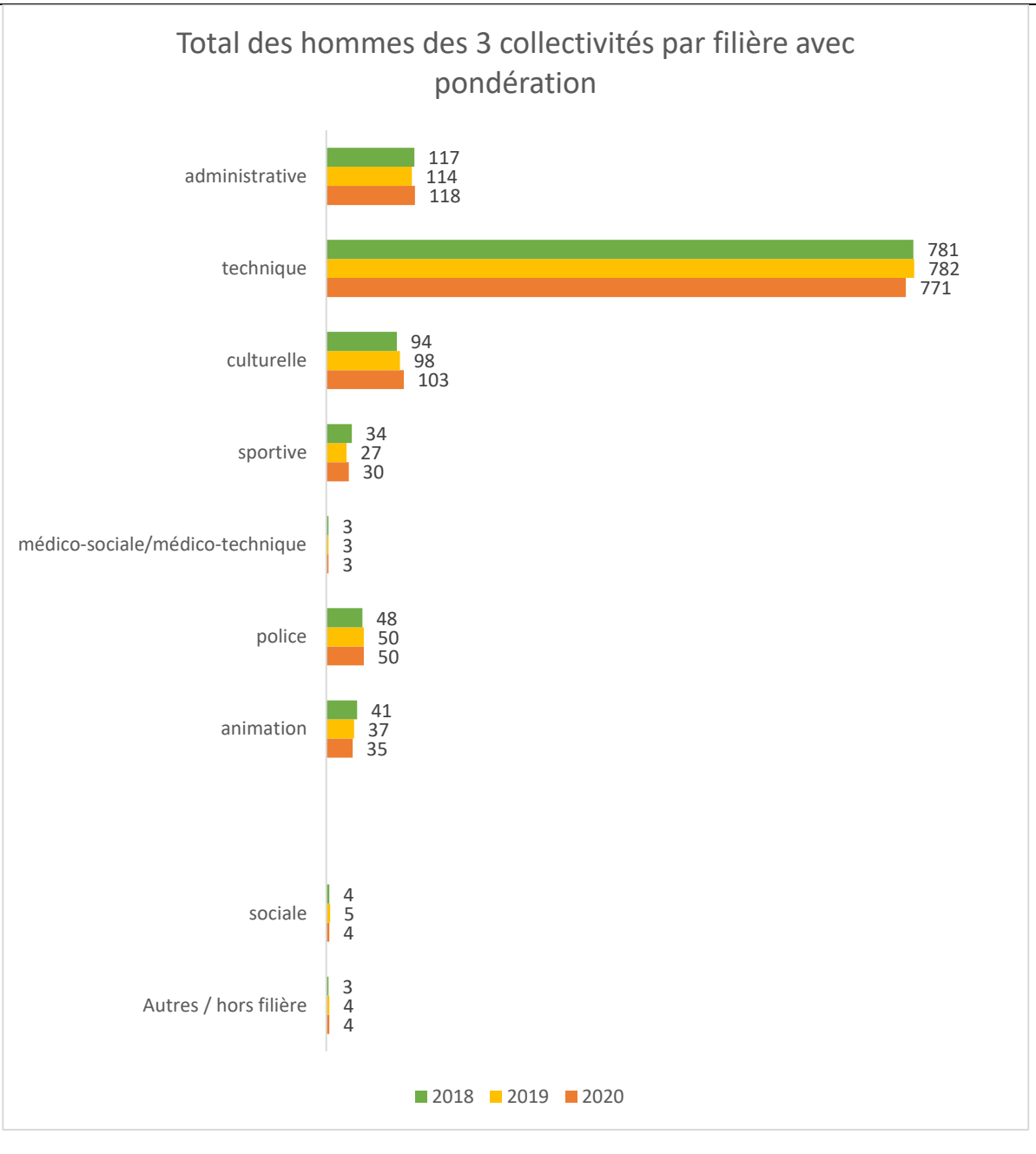
DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																																								
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																																								
RESULTATS FEMMES 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Total des femmes des 3 collectivités par filière avec pondération</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>administrative</td> <td>495</td> <td>496</td> <td>499</td> </tr> <tr> <td>technique</td> <td>576</td> <td>572</td> <td>538</td> </tr> <tr> <td>culturelle</td> <td>190</td> <td>194</td> <td>200</td> </tr> <tr> <td>sportive</td> <td>12</td> <td>10</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>médico-sociale/médico-technique</td> <td>115</td> <td>113</td> <td>112</td> </tr> <tr> <td>police</td> <td>18</td> <td>16</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>animation</td> <td>93</td> <td>93</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>sociale</td> <td>197</td> <td>199</td> <td>215</td> </tr> <tr> <td>Autres / hors filière</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Filière	2018	2019	2020	administrative	495	496	499	technique	576	572	538	culturelle	190	194	200	sportive	12	10	10	médico-sociale/médico-technique	115	113	112	police	18	16	14	animation	93	93	92	sociale	197	199	215	Autres / hors filière	4	4	3
Filière	2018	2019	2020																																						
administrative	495	496	499																																						
technique	576	572	538																																						
culturelle	190	194	200																																						
sportive	12	10	10																																						
médico-sociale/médico-technique	115	113	112																																						
police	18	16	14																																						
animation	93	93	92																																						
sociale	197	199	215																																						
Autres / hors filière	4	4	3																																						



NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION

AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE





DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N°8	NOMBRE D'AGENTS AYANT BENEFICIE D'UN AVANCEMENT DE GRADE OU D'UNE PROMOTION INTERNE, PAR SEXE, AVEC PONDERATION PAR RAPPORT AU NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES												
OBJECTIF	ASSURER UNE JUSTE REPRESENTATIVITE DES FEMMES ET DES HOMMES												
RESULTATS VILLE/CCAS	<p>Proportion d'agents Ville/CCAS ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne sur le nombre d'agents promouvables</p> <table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Femmes (%)</th><th>Hommes (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2018</td><td>13,40%</td><td>11,70%</td></tr><tr><td>2019</td><td>13,40%</td><td>8,10%</td></tr><tr><td>2020</td><td>7,50%</td><td>12,00%</td></tr></tbody></table>	Année	Femmes (%)	Hommes (%)	2018	13,40%	11,70%	2019	13,40%	8,10%	2020	7,50%	12,00%
Année	Femmes (%)	Hommes (%)											
2018	13,40%	11,70%											
2019	13,40%	8,10%											
2020	7,50%	12,00%											
ANALYSE VILLE/CCAS	<p>De manière pondérée au ratio promus/promouvables de chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes. Il est à noter que depuis quelques années, le taux de femmes promus est toujours supérieur au taux de femmes promouvables. La CAP permet aux femmes d'accéder par promotion interne à certains postes à responsabilité et d'encadrement.</p>												



<p>RESULTATS METROPOLE</p>	<p style="text-align: center;">Proportion d'agents Dijon métropole ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne sur le nombre d'agents promouvables</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Femmes (%)</th> <th>Hommes (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018</td> <td>14,10%</td> <td>9,70%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>16,60%</td> <td>8,40%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>8,00%</td> <td>13,10%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Femmes (%)	Hommes (%)	2018	14,10%	9,70%	2019	16,60%	8,40%	2020	8,00%	13,10%
Année	Femmes (%)	Hommes (%)											
2018	14,10%	9,70%											
2019	16,60%	8,40%											
2020	8,00%	13,10%											
<p>ANALYSE METROPOLE</p>	<p>De manière pondérée au ratio promus/promouvables de chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes. Il est à noter que depuis quelques années, le taux de femmes promus est toujours supérieur au taux de femmes promouvables. La CAP permet aux femmes d'accéder par promotion interne à certains postes à responsabilité et d'encadrement.</p>												
<p>RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES</p>	<p style="text-align: center;">Proportion d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne sur le nombre d'agents promouvables</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Femmes (%)</th> <th>Hommes (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018</td> <td>13,50%</td> <td>11,20%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>13,70%</td> <td>8,10%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>12,10%</td> <td>7,60%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Femmes (%)	Hommes (%)	2018	13,50%	11,20%	2019	13,70%	8,10%	2020	12,10%	7,60%
Année	Femmes (%)	Hommes (%)											
2018	13,50%	11,20%											
2019	13,70%	8,10%											
2020	12,10%	7,60%											
<p>ANALYSE 3 COLLECTIVITES CONFONDUES</p>	<p>Toutes collectivités confondues et de manière pondérée au ratio promus/promouvables de chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes (61% contre 39%). Il est à noter que depuis quelques années, le taux de femmes promus est toujours supérieur au taux de femmes promouvables. La CAP permet aux femmes d'accéder par promotion interne à certains postes à responsabilité et d'encadrement.</p>												



DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 9	NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR SEXE, AVEC PONDERATION (AGENTS MENSUELS)																																						
OBJECTIF	ASSURER UNE JUSTE REPRESENTATIVITE DES FEMMES ET DES HOMMES																																						
RESULTATS VILLE CCAS METROPOLE	<p style="text-align: center;">Nombre de jours de formation par sexe, avec pondération</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Ville</th> <th>CCAS</th> <th>Dijon métropole</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2020</td> <td>1684</td> <td>306</td> <td>540</td> <td>2531</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>3639</td> <td>650</td> <td>963</td> <td>5252</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>3739</td> <td>782</td> <td>689</td> <td>5210</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2020</td> <td>1507</td> <td>31</td> <td>421</td> <td>1959</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>2767</td> <td>43</td> <td>714</td> <td>3524</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>3016</td> <td>68</td> <td>616</td> <td>3700</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Année	Ville	CCAS	Dijon métropole	Total	Femmes	2020	1684	306	540	2531	2019	3639	650	963	5252	2018	3739	782	689	5210	Hommes	2020	1507	31	421	1959	2019	2767	43	714	3524	2018	3016	68	616	3700
Sexe	Année	Ville	CCAS	Dijon métropole	Total																																		
Femmes	2020	1684	306	540	2531																																		
	2019	3639	650	963	5252																																		
	2018	3739	782	689	5210																																		
Hommes	2020	1507	31	421	1959																																		
	2019	2767	43	714	3524																																		
	2018	3016	68	616	3700																																		
ANALYSE GLOBALE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2020</i>	<p>Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (2 531 jours contre 1 959) ; elles sont aussi plus nombreuses en effectif. Ainsi, si l'on rapporte le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe, alors on constate en réalité, un avantage pour les hommes (54% contre 46%).</p>																																						
ANALYSE VILLE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2020</i>	<p>Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (1 684 jours contre 1 507) ; elles sont aussi plus nombreuses en effectif. Ainsi, si l'on rapporte le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe, alors on constate en réalité, un avantage pour les hommes (60% contre 40%).</p>																																						
ANALYSE CCAS <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2020</i>	<p>Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (306 jours contre 31) ; elles sont aussi plus nombreuses en effectif. Ainsi, si l'on rapporte le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe, alors on constate en réalité, une répartition 1/3 pour les hommes – 2/3 pour les femmes (34% contre 66%).</p>																																						
ANALYSE METROPOLE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2020</i>	<p>Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (540 contre 421). Bien que les femmes soient moins nombreuses que les hommes à Dijon Métropole, le nombre de jours de formation, rapporté à l'effectif catégoriel, reste plus conséquent chez les femmes que chez les hommes (61% contre 39%).</p>																																						



DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 10	ECART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PAR CATEGORIE																															
OBJECTIF	TRAVAILLER A L'EGALITE SALARIALE																															
RESULTATS VILLE	<div style="text-align: center;"> <p>Rémunération mensuelle moyenne nette en euros des agents Ville de Dijon</p> <table border="1" style="margin: 0 auto;"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Catégorie A</th> <th>Catégorie B</th> <th>Catégorie C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2018</td> <td>3465</td> <td>2347</td> <td>1906</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>3437</td> <td>2319</td> <td>1888</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>3368</td> <td>2161</td> <td>1888</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2018</td> <td>3035</td> <td>2172</td> <td>1680</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>2762</td> <td>2140</td> <td>1694</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>2777</td> <td>2099</td> <td>1708</td> </tr> </tbody> </table> <p> ■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C </p> </div>	Sexe	Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	2018	3465	2347	1906	2019	3437	2319	1888	2020	3368	2161	1888	Femmes	2018	3035	2172	1680	2019	2762	2140	1694	2020	2777	2099	1708
Sexe	Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C																												
Hommes	2018	3465	2347	1906																												
	2019	3437	2319	1888																												
	2020	3368	2161	1888																												
Femmes	2018	3035	2172	1680																												
	2019	2762	2140	1694																												
	2020	2777	2099	1708																												
ANALYSE VILLE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2020</i>	<p>Le statut de la fonction publique territoriale garantit l'égalité de traitement, puisqu'il fixe les éléments qui composent la rémunération (hors régime indemnitaire) d'un fonctionnaire territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emploi, la filière, la catégorie et le grade.</p> <p>Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes à la Ville de Dijon. Néanmoins, les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 9,9% de moins que les hommes.</p> <p>Cet écart s'explique surtout par la structuration de l'effectif par filière observée précédemment, les hommes étant sur-représentés dans certaines filières (technique ou police par exemple) dont le régime indemnitaire de certains grades est plus favorable que dans les autres filières.</p>																															



<p>INDICATEUR N° 10 RESULTATS CCAS</p>	<p style="text-align: center;">Rémunération mensuelle moyenne nette en euros des agents CCAS de Dijon</p> <table border="1"><thead><tr><th>Sexe</th><th>Année</th><th>Catégorie A</th><th>Catégorie B</th><th>Catégorie C</th></tr></thead><tbody><tr><td rowspan="3">Hommes</td><td>2018</td><td>2899</td><td>2433</td><td>1812</td></tr><tr><td>2019</td><td>2559</td><td>2108</td><td>1755</td></tr><tr><td>2020</td><td>2662</td><td>2153</td><td>1754</td></tr><tr><td rowspan="3">Femmes</td><td>2018</td><td>3281</td><td>2361</td><td>1699</td></tr><tr><td>2019</td><td>2610</td><td>2339</td><td>1730</td></tr><tr><td>2020</td><td>2558</td><td>2373</td><td>1763</td></tr></tbody></table>	Sexe	Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	2018	2899	2433	1812	2019	2559	2108	1755	2020	2662	2153	1754	Femmes	2018	3281	2361	1699	2019	2610	2339	1730	2020	2558	2373	1763
Sexe	Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C																												
Hommes	2018	2899	2433	1812																												
	2019	2559	2108	1755																												
	2020	2662	2153	1754																												
Femmes	2018	3281	2361	1699																												
	2019	2610	2339	1730																												
	2020	2558	2373	1763																												
<p>ANALYSE CCAS <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2020</i></p>	<p>Le statut de la fonction publique territoriale garantit l'égalité de traitement, puisqu'il fixe les éléments qui composent la rémunération d'un fonctionnaire territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emploi, la filière, la catégorie et le grade.</p> <p>Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes au CCAS. Néanmoins, les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 13,3% de plus que les hommes.</p> <p>Cet écart s'explique surtout par la structuration de l'effectif par catégorie et par filière observée précédemment, les femmes étant sur-représentées en catégorie A et B (plus de la moitié d'entre-elles) par rapport aux hommes (plus de ¾ d'entre-eux sont en catégorie C) et dans certaines filières (Médico-sociale et sociale par exemple) dont le régime indemnitaire de certains grades est plus favorable que dans les autres filières.</p> <p>Le passage en catégorie A du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs en février 2019 (<i>mais néanmoins forcé en catégorie A toute l'année 2019 pour une meilleure analyse de la rémunération</i>) a entraîné une modification structurelle de l'effectif et l'écart important de rémunération constaté en catégorie A au bénéfice des femmes jusqu'en 2018 s'est considérablement réduit (elles ont ainsi perçu en moyenne 51€ de plus que les hommes en 2019 contre 382 € en 2018).</p>																															



<p>INDICATEUR N° 10 RESULTATS METROPOLE</p>	<p style="text-align: center;">Rémunération mensuelle moyenne nette en euros des agents Dijon métropole</p> <table border="1"><thead><tr><th>Sexe</th><th>Année</th><th>Catégorie A</th><th>Catégorie B</th><th>Catégorie C</th></tr></thead><tbody><tr><td rowspan="3">Hommes</td><td>2018</td><td>3953</td><td>2464</td><td>1927</td></tr><tr><td>2019</td><td>3953</td><td>2464</td><td>1927</td></tr><tr><td>2020</td><td>3826</td><td>2476</td><td>1880</td></tr><tr><td rowspan="3">Femmes</td><td>2018</td><td>3522</td><td>2134</td><td>1728</td></tr><tr><td>2019</td><td>3440</td><td>2222</td><td>1676</td></tr><tr><td>2020</td><td>3465</td><td>2192</td><td>1695</td></tr></tbody></table>	Sexe	Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	2018	3953	2464	1927	2019	3953	2464	1927	2020	3826	2476	1880	Femmes	2018	3522	2134	1728	2019	3440	2222	1676	2020	3465	2192	1695
Sexe	Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C																												
Hommes	2018	3953	2464	1927																												
	2019	3953	2464	1927																												
	2020	3826	2476	1880																												
Femmes	2018	3522	2134	1728																												
	2019	3440	2222	1676																												
	2020	3465	2192	1695																												
<p>ANALYSE METROPOLE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2020</i></p>	<p>Le statut de la fonction publique territoriale garantit l'égalité de traitement, puisqu'il fixe les éléments qui composent la rémunération (hors régime indemnitaire) d'un fonctionnaire territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emploi, la filière, la catégorie et le grade.</p> <p>Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes à Dijon Métropole. Néanmoins, les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 1,3% de moins que les hommes.</p> <p>Cet écart s'explique surtout par la structuration de l'effectif par filière observée précédemment, les hommes étant sur-représentés dans certaines filières (technique par exemple) dont le régime indemnitaire de certains grades est plus favorable que dans les autres filières.</p> <p>Cet écart a fortement diminué en 2020 (6,6% en 2019).</p>																															



DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE																																																		
INDICATEUR N° 11	NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHE D'AGE ET PAR SEXE																																																	
OBJECTIF	EGALITE D'ACCES																																																	
RESULTATS VILLE :	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents Ville de Dijon par tranche d'âge et par sexe</p> <table border="1"> <caption>Nombre d'agents Ville de Dijon par tranche d'âge et par sexe</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Sexe</th> <th><25 ans</th> <th>25-34 ans</th> <th>35-44 ans</th> <th>45-54 ans</th> <th>55-ans->60 ans</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>femmes</td> <td>514</td> <td>97</td> <td>270</td> <td>405</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>hommes</td> <td>296</td> <td>93</td> <td>159</td> <td>206</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>femmes</td> <td>530</td> <td>107</td> <td>286</td> <td>400</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>hommes</td> <td>312</td> <td>88</td> <td>169</td> <td>204</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>femmes</td> <td>558</td> <td>133</td> <td>358</td> <td>404</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>hommes</td> <td>326</td> <td>108</td> <td>207</td> <td>212</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Année	Sexe	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans	2020	femmes	514	97	270	405		2020	hommes	296	93	159	206		2019	femmes	530	107	286	400		2019	hommes	312	88	169	204		2018	femmes	558	133	358	404		2018	hommes	326	108	207	212	
Année	Sexe	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans																																												
2020	femmes	514	97	270	405																																													
2020	hommes	296	93	159	206																																													
2019	femmes	530	107	286	400																																													
2019	hommes	312	88	169	204																																													
2018	femmes	558	133	358	404																																													
2018	hommes	326	108	207	212																																													
ANALYSE VILLE SOURCE BILAN SOCIAL 2020	<p>Les agents de moins de 30 ans représentent 3,3% de l'effectif ; quant aux agents de plus de 50 ans, ils représentent 50,6% de l'effectif.</p> <p>L'âge médian est de 50 ans et 1 mois (50,5 ans pour les agents féminins et 49 ans pour les agents masculins).</p>																																																	



DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 11	NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHE D'AGE ET PAR SEXE																																														
OBJECTIF	EGALITE D'ACCES																																														
RESULTATS CCAS	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents CCAS par tranche d'âge et par sexe</p> <table border="1" style="margin: 10px auto;"> <caption>Données du graphique : Nombre d'agents CCAS par tranche d'âge et par sexe</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Sexe</th> <th><25 ans</th> <th>25-34 ans</th> <th>35-44 ans</th> <th>45-54 ans</th> <th>55-ans->60 ans</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">2020</td> <td>femmes</td> <td>0</td> <td>7</td> <td>24</td> <td>35</td> <td>40</td> </tr> <tr> <td>hommes</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2019</td> <td>femmes</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>28</td> <td>42</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>hommes</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2018</td> <td>femmes</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>29</td> <td>45</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>hommes</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"> ■ <25 ans ■ 25-34 ans ■ 35-44 ans ■ 45-54 ans ■ 55-ans->60 ans </p>	Année	Sexe	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans	2020	femmes	0	7	24	35	40	hommes	0	0	6	8	7	2019	femmes	3	2	28	42	37	hommes	0	0	6	9	6	2018	femmes	0	5	29	45	37	hommes	0	0	6	9	6
Année	Sexe	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans																																									
2020	femmes	0	7	24	35	40																																									
	hommes	0	0	6	8	7																																									
2019	femmes	3	2	28	42	37																																									
	hommes	0	0	6	9	6																																									
2018	femmes	0	5	29	45	37																																									
	hommes	0	0	6	9	6																																									
ANALYSE CCAS <i>SOURCE CHIFFRES CLES 2020</i>	<p>Les agents de moins de 30 ans représentent 4,7% de l'effectif ; quant aux agents de plus de 50 ans, ils représentent 55,5% de l'effectif.</p> <p>L'âge médian est de 51 ans et 7 mois (51 ans et 10 mois pour les agents féminins et 50 ans pour les agents masculins).</p>																																														



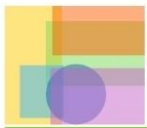
DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 11	NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHE D'AGE ET PAR SEXE																																																	
OBJECTIF	EGALITE D'ACCES																																																	
RESULTATS METROPOLE	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents Dijon métropole par tranche d'âge et par sexe</p> <table border="1"> <caption>Nombre d'agents Dijon métropole par tranche d'âge et par sexe</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Sexe</th> <th><25 ans</th> <th>25-34 ans</th> <th>35-44 ans</th> <th>45-54 ans</th> <th>55-ans->60 ans</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2020</td> <td>femmes</td> <td>3</td> <td>28</td> <td>81</td> <td>108</td> <td>62</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>hommes</td> <td>9</td> <td>32</td> <td>86</td> <td>120</td> <td>88</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>femmes</td> <td>1</td> <td>29</td> <td>72</td> <td>95</td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>hommes</td> <td>9</td> <td>26</td> <td>82</td> <td>108</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>femmes</td> <td>0</td> <td>18</td> <td>40</td> <td>46</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>hommes</td> <td>4</td> <td>23</td> <td>53</td> <td>89</td> <td>75</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Sexe	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans	2020	femmes	3	28	81	108	62	2020	hommes	9	32	86	120	88	2019	femmes	1	29	72	95	57	2019	hommes	9	26	82	108	92	2018	femmes	0	18	40	46	30	2018	hommes	4	23	53	89	75
Année	Sexe	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans																																												
2020	femmes	3	28	81	108	62																																												
2020	hommes	9	32	86	120	88																																												
2019	femmes	1	29	72	95	57																																												
2019	hommes	9	26	82	108	92																																												
2018	femmes	0	18	40	46	30																																												
2018	hommes	4	23	53	89	75																																												
ANALYSE METROPOLE <i>SOURCE BILAN SOCIAL 2020</i>	<p>2020 : la moyenne d'âge des agents est de 47,1 ans (47,3 ans pour les hommes et 46,9 ans pour les femmes). Les agents de moins de 30 ans représentent 5,5% de l'effectif ; quant aux agents de plus de 50 ans, ils représentent 40,7% de l'effectif. L'âge médian est de 47 ans et 11 mois (47 ans et 7 mois pour les agents féminins et 48 ans et 1 mois pour les agents masculins).</p>																																																	



DOMAINE 4. AGE	
INDICATEUR N° 12	NOMBRE D'EMPLOIS AIDES
OBJECTIF	PARTICIPER A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	En 2017, il y a eu 17 emplois d'avenir, et aucun emploi aidé en 2018 et 2019 . Compte tenu de la fin du dispositif des emplois d'avenir le 1 ^{er} janvier 2018, plus aucun agent ne bénéficiait de ce dispositif en 2018. Cependant, 13 des 17 agents en emploi d'avenir au 31 décembre 2017 ont bénéficié d'une embauche sur un emploi permanent en 2018.

INDICATEUR N° 13	NOMBRE DE STAGIAIRES ECOLE										
OBJECTIF	MAINTENIR UN NIVEAU D'ACCUEIL ELEVE DE STAGIAIRES										
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<div style="text-align: center;"><p>Stagiaires accueillis dans les 3 collectivités</p><table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Nombre de stagiaires</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>506</td></tr><tr><td>2018</td><td>375</td></tr><tr><td>2019</td><td>270</td></tr><tr><td>2020</td><td>144</td></tr></tbody></table></div>	Année	Nombre de stagiaires	2017	506	2018	375	2019	270	2020	144
Année	Nombre de stagiaires										
2017	506										
2018	375										
2019	270										
2020	144										
ANALYSE <i>SOURCE BILAN SOCIAL 2020</i>	Malgré un niveau élevé de stagiaires accueillis, on constate une diminution régulière. De nombreux services, en cours de réorganisation, ont été moins disponibles pour accueillir et accompagner des stagiaires. L'investissement en 2020 a été également freiné par la crise sanitaire, et vers l'anticipation de l'engagement annoncé de la collectivité de l'embauche massive d'apprentis.										



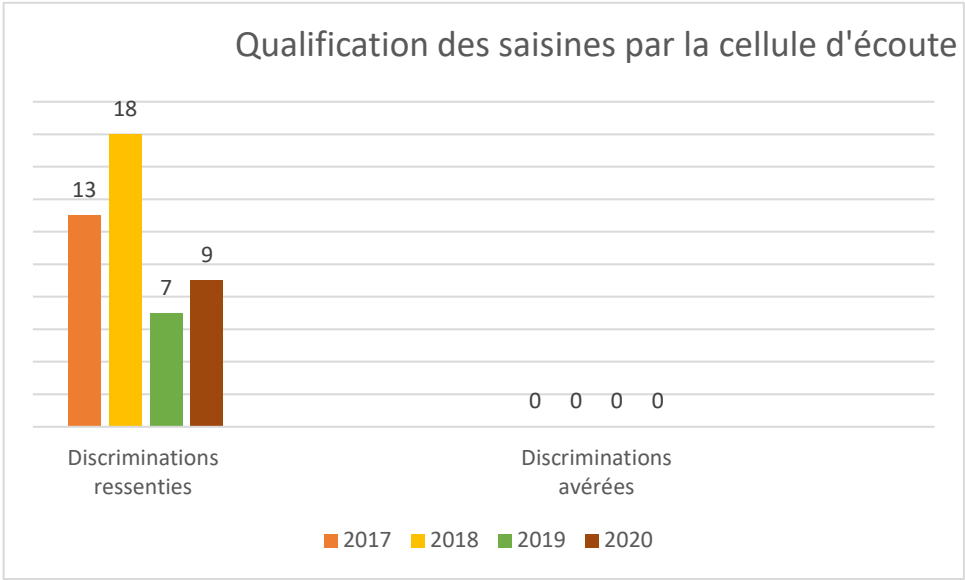
DOMAINE 4. AGE									
INDICATEUR N° 14	NOMBRE D'APPRENTIS ACCUEILLIS A LA RENTREE DE CHAQUE ANNEE								
OBJECTIF	PARTICIPER A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<div style="text-align: center;"><h3>Nombre d'apprentis</h3><table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Nombre d'apprentis</th></tr></thead><tbody><tr><td>2018</td><td>30</td></tr><tr><td>2019</td><td>36</td></tr><tr><td>2020</td><td>43</td></tr></tbody></table></div>	Année	Nombre d'apprentis	2018	30	2019	36	2020	43
Année	Nombre d'apprentis								
2018	30								
2019	36								
2020	43								
ANALYSE	<p>La collectivité participe à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes par la formation professionnalisante en alternance.</p> <p>2020 : lancement d'un plan de recrutement de 100 apprentis 2020-2021.</p> <p>Elle veille à maintenir un niveau constant d'apprentis, en augmentation en 2019.</p> <p>.</p>								



DOMAINE 5. RECLAMATIONS CONCERNANT LES DISCRIMINATIONS																					
INDICATEUR N° 15.	NOMBRE DE RECLAMATIONS D'AGENTS DES 3 COLLECTIVITES ET DES CANDIDATS EXTERNES PAR CANAL DE SAISINE ET TOTAL TOUS CANAUX, ET PAR NATURE																				
OBJECTIF	S'ASSURER DE LA CONNAISSANCE PAR LES AGENTS DES CANAUX DE SAISINE ET DE LEUR FONCTIONNEMENT																				
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre de saisines</p> <table border="1"> <caption>Nombre de saisines</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre de saisines</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre de saisines	2018	18	2019	7	2020	9												
Année	Nombre de saisines																				
2018	18																				
2019	7																				
2020	9																				
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Mode de saisine de la cellule d'écoute</p> <table border="1"> <caption>Mode de saisine de la cellule d'écoute</caption> <thead> <tr> <th>Mode de saisine</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>allô mairie</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>N° cellule d'écoute</td> <td>13</td> <td>5</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>organisation syndicale</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DRH</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Mode de saisine	2018	2019	2020	allô mairie	3	0	0	N° cellule d'écoute	13	5	8	organisation syndicale	1	1	0	DRH	1	1	1
Mode de saisine	2018	2019	2020																		
allô mairie	3	0	0																		
N° cellule d'écoute	13	5	8																		
organisation syndicale	1	1	0																		
DRH	1	1	1																		
ANALYSE	<p>Le nombre de saisines via la cellule d'écoute Amacod est constante, ce qui témoigne de la bonne connaissance des agents de l'existence de ce nouveau canal.</p> <p>Les canaux internes fonctionnent également.</p> <p>Aucune réclamation de candidats externes à la cellule d'écoute ou via l'AMACOD depuis 2017.</p>																				



DOMAINE 5. RECLAMATIONS CONCERNANT LES DISCRIMINATIONS

INDICATEUR N° 16	NOMBRE DE RECLAMATIONS QUALIFIEES DE DISCRIMINATION PAR LA CELLULE D'ECOUTE															
OBJECTIF	SUPPRIMER TOUTES SITUATIONS DE RISQUE DE DISCRIMINATION AU SEIN DE LA COLLECTIVITE															
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p>AUCUNE SITUATION EN 2017,2018,2019, 2020.</p>  <table border="1"><caption>Qualification des saisines par la cellule d'écoute</caption><thead><tr><th>Catégorie</th><th>2017</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th></tr></thead><tbody><tr><td>Discriminations ressenties</td><td>13</td><td>18</td><td>7</td><td>9</td></tr><tr><td>Discriminations avérées</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></tbody></table>	Catégorie	2017	2018	2019	2020	Discriminations ressenties	13	18	7	9	Discriminations avérées	0	0	0	0
Catégorie	2017	2018	2019	2020												
Discriminations ressenties	13	18	7	9												
Discriminations avérées	0	0	0	0												
ANALYSE	<p>Aucune situation présente un caractère discriminatoire au sens de la législation.</p> <p>Elles révèlent des sentiments de mal-être au travail, pouvant entraîner un sentiment de discrimination, ou d'injustice.</p>															



DOMAINE 5. RECLAMATIONS CONCERNANT LES DISCRIMINATIONS

INDICATEUR N° 17	NOMBRE DE RECLAMATIONS DE LA CELLULE D'ECOUTE ET DES AUTRES CANAUX, PAR TYPOLOGIE DE DISCRIMINATIONS RESSENTIES OU AVEREES, AU REGARD DES 24 CRITERES																																
OBJECTIF	EVITER TOUTES SITUATIONS DE RISQUE DE DISCRIMINATIONS AU SEIN DE LA COLLECTIVITE																																
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre de situations par critère de discrimination évoqué par l'agent</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Critère</th> <th>2020</th> <th>2019</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Harcèlement avec critère non défini</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Motifs non définis au regard des 24 critères</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Religion</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Activités syndicales</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Orientation sexuelle</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>État de santé/handicap</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Origine</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">■ 2020 ■ 2019 ■ 2018</p>	Critère	2020	2019	2018	Harcèlement avec critère non défini	3	0	0	Motifs non définis au regard des 24 critères	0	5	5	Religion	0	1	0	Activités syndicales	1	1	1	Orientation sexuelle	0	0	1	État de santé/handicap	3	0	2	Origine	2	0	9
Critère	2020	2019	2018																														
Harcèlement avec critère non défini	3	0	0																														
Motifs non définis au regard des 24 critères	0	5	5																														
Religion	0	1	0																														
Activités syndicales	1	1	1																														
Orientation sexuelle	0	0	1																														
État de santé/handicap	3	0	2																														
Origine	2	0	9																														
ANALYSE	<p>En 2018, le premier critère de discrimination évoqué par les signalants concernait l'origine, le deuxième était lié à la santé et au handicap. Ces 2 critères n'apparaissent plus en 2019. Les années 2018 et 2019 présentent un nombre significatif de situations évoquées sans lien avec un critère de discrimination s'apparentant à une situation de mal être au travail.</p> <p>En 2020, 3 personnes évoquent le critère de harcèlement moral.</p>																																



DOMAINE 6. DIVERSITE SOCIALE

INDICATEUR N° 18	TAUX DE RECRUTEMENTS DE PERSONNES ISSUES DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE / ENSEMBLE DES RECRUTEMENTS DE SAISONNIERS								
OBJECTIF	FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE ET REDUIRE LA PRECARITE								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Taux des emplois saisonniers occupés par des personnes issues des QPV</p> <table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Taux (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2018</td><td>10,56</td></tr><tr><td>2019</td><td>27</td></tr><tr><td>2020</td><td>13</td></tr></tbody></table>	Année	Taux (%)	2018	10,56	2019	27	2020	13
Année	Taux (%)								
2018	10,56								
2019	27								
2020	13								
ANALYSE	<p>Deux types de contrats saisonniers sont proposés par la DRH : des postes d'animateurs été dans les structures loisirs de la ville et des postes couvrant des besoins saisonniers à la Ville, au CCAS, et à la métropole, hors secteur de l'animation nécessitant un BAFA.</p> <p>2020 : 148 emplois saisonniers ont été proposés. 94 femmes et 54 hommes ont occupé ces emplois, dont 13% par des jeunes issus des QPV, soit 19 embauches sur les 22 demandes.</p>								



DOMAINE 7. SITUATION FAMILIALE

INDICATEUR N° 19	TAUX DE CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT																				
OBJECTIF	100 %																				
RESULTATS VILLE	En 2020, 18 hommes ont eu un enfant en 2019 et 18 ont pris un congé paternité																				
RESULTATS CCAS	Aucun agent concerné en 2018, 2019, 2020.																				
RESULTATS METROPOLE	8 hommes ont eu un enfant en 2020 et 7 ont pris un congé paternité.																				
RESULTATS PAR COLLECTIVITE ET 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<div style="text-align: center;"><h3>Taux de congé paternité et d'accueil de l'enfant</h3><table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Ville (%)</th><th>CCAS (%)</th><th>Dijon métropole (%)</th><th>Total collectivities (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2018</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td><td>100</td></tr><tr><td>2019</td><td>79</td><td>0</td><td>79</td><td>79</td></tr><tr><td>2020</td><td>100</td><td>0</td><td>96</td><td>96</td></tr></tbody></table></div>	Année	Ville (%)	CCAS (%)	Dijon métropole (%)	Total collectivities (%)	2018	100	100	100	100	2019	79	0	79	79	2020	100	0	96	96
Année	Ville (%)	CCAS (%)	Dijon métropole (%)	Total collectivities (%)																	
2018	100	100	100	100																	
2019	79	0	79	79																	
2020	100	0	96	96																	
ANALYSE	<p>2020 : à Dijon métropole, 8 hommes ont eu un enfant en 2020 et 7 ont pris un congé paternité.</p> <p>2019 : sur les 28 agents ayant eu un enfant en 2019, 2 étaient en arrêt maladie de longue durée, et n'ont pas pu prendre leur congé paternité.</p>																				



DOMAINE 7. SITUATION FAMILIALE

INDICATEUR N° 20	TAUX DE CONSOMMATION DE CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT																				
OBJECTIF	100 % DE CONSOMMATION																				
RESULTATS PAR COLLECTIVITE ET 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<div style="text-align: center;"><h3>Taux de consommation du congé paternité et d'accueil de l'enfant</h3><table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Ville</th><th>CCAS</th><th>Dijon métropole</th><th>Total collectivities</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td></tr><tr><td>2018</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td><td>100%</td></tr><tr><td>2019</td><td>77%</td><td>0</td><td>83%</td><td>80%</td></tr></tbody></table></div>	Année	Ville	CCAS	Dijon métropole	Total collectivities	2017	100%	100%	100%	100%	2018	100%	100%	100%	100%	2019	77%	0	83%	80%
Année	Ville	CCAS	Dijon métropole	Total collectivities																	
2017	100%	100%	100%	100%																	
2018	100%	100%	100%	100%																	
2019	77%	0	83%	80%																	
ANALYSE	Indicateur non communiqué en 2020.																				



DOMAINE 8. FORMATION A LA DIVERSITE

INDICATEUR N°21	NOMBRE DE JOURS DE FORMATION DIVERSITE-EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES PROFESSIONNELLE																				
OBJECTIF	FORMER ET SENSIBILISER LES 3800 AGENTS (ACTION 6-11 DU PLAN D' ACTIONS) EN RESPECTANT LA PRIORITE DU PLAN D' ACTION FORMATION/SENSIBILISATION : LES ELUS, LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL, LES AMBASSADEURS, LES AGENTS RH																				
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES ET PAR COLLECTIVITE	<p style="text-align: center;">Nombre de jours de formation diversité et égalité femmes-hommes</p> <table border="1"> <caption>Data from the bar chart: Number of training days by category and year</caption> <thead> <tr> <th>Collectivité</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total collectivités</td> <td>595</td> <td>966</td> <td>465</td> </tr> <tr> <td>Dijon métropole</td> <td>28,5</td> <td>135,5</td> <td>42</td> </tr> <tr> <td>CCAS</td> <td>50,5</td> <td>74,5</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Ville</td> <td>516</td> <td>756</td> <td>410</td> </tr> </tbody> </table>	Collectivité	2018	2019	2020	Total collectivités	595	966	465	Dijon métropole	28,5	135,5	42	CCAS	50,5	74,5	13	Ville	516	756	410
Collectivité	2018	2019	2020																		
Total collectivités	595	966	465																		
Dijon métropole	28,5	135,5	42																		
CCAS	50,5	74,5	13																		
Ville	516	756	410																		
ANALYSE	<ul style="list-style-type: none"> - 2017 : les formations entrant dans le champ de la diversité et de l'égalité sont des journées de formation « traditionnelles » proposées par la collectivité en intra ou avec le CNFPT : illettrisme, sensibilisation au handicap, langues des signes...incluant les actions du plan de formation de la convention FIPHFP - 2018 : le plan de formation intègre, dans le cadre du plan d'actions 2018-2021, des sessions de formation « à la diversité et à l'égalité professionnelle » pour toute la collectivité, sur des durées adaptées au public (allant de 0,5 j à 1,5j) Ces sessions ont démarré en novembre 2018 avec 52 agents de la cuisine centrale, dont 9 encadrants. - 2019 : déploiement des sessions du plan de formation par public prioritaire (ambassadeurs, agents RH, organisations syndicales, encadrants, élus et agents. - 2020 : sessions maintenues 																				



DOMAINE 8. FORMATION A LA DIVERSITE

INDICATEUR N°22	NOMBRE D'AGENTS FORMES A LA DIVERSITE ET A L'EGALITE																				
OBJECTIF	FORMER ET SENSIBILISER LES 3800 AGENTS (ACTION 6-11 DU PLAN D' ACTIONS)																				
RESULTATS PAR COLLECTIVITE ET 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents formés à la diversité et à l'égalité</p> <table border="1"><thead><tr><th>Collectivité</th><th>2018</th><th>2019</th><th>2020</th></tr></thead><tbody><tr><td>Total collectivités</td><td>230</td><td>1134</td><td>527</td></tr><tr><td>Dijon métropole</td><td>15</td><td>277</td><td>48</td></tr><tr><td>CCAS</td><td>37</td><td>101</td><td>15</td></tr><tr><td>Ville</td><td>178</td><td>756</td><td>464</td></tr></tbody></table>	Collectivité	2018	2019	2020	Total collectivités	230	1134	527	Dijon métropole	15	277	48	CCAS	37	101	15	Ville	178	756	464
Collectivité	2018	2019	2020																		
Total collectivités	230	1134	527																		
Dijon métropole	15	277	48																		
CCAS	37	101	15																		
Ville	178	756	464																		
ANALYSE	Identique à celle de l'indicateur 21.																				



DOMAINE 9. COMMANDE PUBLIQUE

INDICATEUR N°23	TAUX DE MARCHES PUBLICS INCLUANT LES CLAUSES DIVERSITE-EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES/MARCHES PUBLIC										
OBJECTIF	100% DES MARCHES										
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Taux de marché publics incluant les clauses diversité-égalité</p> <table border="1"><caption>Taux de marché publics incluant les clauses diversité-égalité</caption><thead><tr><th>Année</th><th>Taux (%)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>100</td></tr><tr><td>2018</td><td>100</td></tr><tr><td>2019</td><td>100</td></tr><tr><td>2020</td><td>0</td></tr></tbody></table>	Année	Taux (%)	2017	100	2018	100	2019	100	2020	0
Année	Taux (%)										
2017	100										
2018	100										
2019	100										
2020	0										
ANALYSE	<p>- 2018 : La clause diversité-égalité professionnelle femmes-hommes est intégrée dans 100 % des marchés.</p> <p>Tous les marchés lancés et notifiés incluent les clauses diversité-égalité professionnelle femmes-hommes une analyse pour toute la collectivité depuis la mutualisation du service des marchés.</p> <p>- 2020 : La métropole a réussi à maintenir le cap et à continuer à irriguer le tissu local économique. Elle a également apporté sa contribution dans la distribution des produits d'hygiène comme les masques et les gels hydro-alcooliques.</p>										



DOMAINE 9. COMMANDE PUBLIQUE

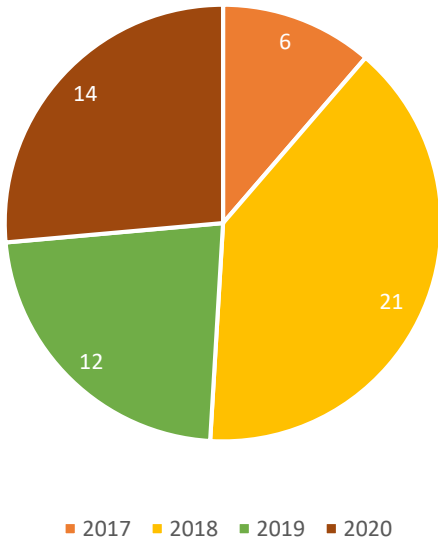
INDICATEUR N°24	NOMBRE DE PARTENAIRES S'ENGAGEANT FORMELLEMENT DANS UNE DES ACTIONS PERENNES ISSUES DES 1ERES RENCONTRES TERRITORIALES DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
OBJECTIF	FAIRE S'ENGAGER 50 ACTEURS ECONOMIQUES DU TERRITOIRE METROPOLITAIN
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	2020 : 153 * 2019 : 0 2018 : 0
ANALYSE	<p>- 2018 : L'engagement des partenaires nécessite un travail préliminaire et partenarial important afin de fédérer l'ensemble des acteurs. De nombreux partenaires économiques locaux ont été sensibilisés à la démarche diversité-égalité, notamment par le biais des « P'tits dej' des entreprises », et indirectement, via les communes de la métropole, à qui sont proposées 3 à 4 fois par an des réunions centrale d'achat sur différentes thématiques.</p> <p>- 2019 : la direction de la commande publique réfléchit à des modalités d'engagement formel (type charte).</p> <p>- Rencontres Territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes 2018 et 2019 : participation d'entreprises, des 22 communes, d'associations, des institutions publiques.</p> <p>* - 2020, la notion d'engagement peut être reconsidérée autrement que par la signature formelle d'une charte, les engagements prennent différentes formes : mutualisation de 13 communes dans le service commun de la commande publique, 140 entreprises impliquées dans les clauses d'insertion. Cet indicateur 24 sera à adapter pour le plan d'actions 2022-2026.</p>



DOMAINE 10. COMMUNICATION INTERNE

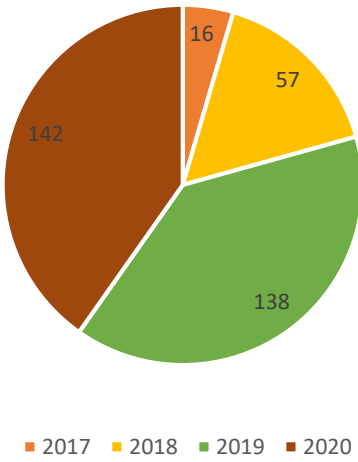
INDICATEUR N°25	NOMBRE DE CONSULTATIONS DE LA PAGE INTRANET DIVERSITE-EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES												
OBJECTIF	ASSURER UNE COMMUNICATION DISPENSEE A TOUS LES AGENTS ET ADAPTEE AUX DIFFERENTS PUBLICS DE LA COLLECTIVITE												
RESULTATS <i>NOMBRE DE PAGES VUES = NOMBRE DE FOIS OU LA PAGE EST AFFICHEE.</i>	<p style="text-align: center;">Nombre de vues</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Page</th> <th>2020</th> <th>2019</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Page égalité femmes-hommes</td> <td>86</td> <td>261</td> <td>293</td> </tr> <tr> <td>Page Diversité et Egalité</td> <td>417</td> <td>1088</td> <td>1485</td> </tr> </tbody> </table>	Page	2020	2019	2018	Page égalité femmes-hommes	86	261	293	Page Diversité et Egalité	417	1088	1485
Page	2020	2019	2018										
Page égalité femmes-hommes	86	261	293										
Page Diversité et Egalité	417	1088	1485										
RESUL-TATS <i>NOMBRE DE VUES UNIQUES = SOMME DE TOUTES LES PAGES VUES PAR UN MEME INTERNAUTE.</i>	<p style="text-align: center;">Nombre de vues uniques</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Page</th> <th>2020</th> <th>2019</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Page égalité femmes-hommes</td> <td>62</td> <td>137</td> <td>228</td> </tr> <tr> <td>Page Diversité-Egalité</td> <td>195</td> <td>552</td> <td>816</td> </tr> </tbody> </table>	Page	2020	2019	2018	Page égalité femmes-hommes	62	137	228	Page Diversité-Egalité	195	552	816
Page	2020	2019	2018										
Page égalité femmes-hommes	62	137	228										
Page Diversité-Egalité	195	552	816										



DOMAINE 11. COMMUNICATION EXTERNE											
INDICATEUR N°26	NOMBRE D' ACTIONS MENEES SUR LA DIVERSITE ET L'EGALITE										
OBJECTIF	MENER AU MOINS UNE ACTION PAR MOIS										
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre d'actions menées</p>  <table border="1"><caption>Nombre d'actions menées par année</caption><thead><tr><th>Année</th><th>Nombre d'actions</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>6</td></tr><tr><td>2018</td><td>21</td></tr><tr><td>2019</td><td>12</td></tr><tr><td>2020</td><td>14</td></tr></tbody></table>	Année	Nombre d'actions	2017	6	2018	21	2019	12	2020	14
Année	Nombre d'actions										
2017	6										
2018	21										
2019	12										
2020	14										
ANALYSE	L'objectif de systématisation des communications fixé en 2018 a permis une augmentation des actions. En 2020, les communications diversité-égalité ont été maintenues notamment via l'EN PLUS.										



DOMAINE 11. COMMUNICATION EXTERNE

INDICATEUR N°27	NOMBRE D' ACTIONS PRINT « NATURELLES » MENEES SUR LA DIVERSITE ET L'EGALITE <i>Les actions print « naturelles » sont des actions non digitales et courantes, hors les actions menées spécifiquement et dotées d'un budget distinct. La périodicité des indicateurs est trimestrielle pour s'assurer de la progression permanente de la communication sur les thématiques diversité-égalité professionnelle femmes-hommes chez les abonnés Facebook et Twitter.</i>										
OBJECTIF	8 % DES SUJETS TRAITES PRINT/WEB DEVRONT CONCERNER DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT LA DIVERSITE ET L'EGALITE FEMME/HOMME										
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre d'actions print « naturelles » menées sur la diversité et l'égalité</p>  <table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Nombre d'actions</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>16</td></tr><tr><td>2018</td><td>57</td></tr><tr><td>2019</td><td>138</td></tr><tr><td>2020</td><td>142</td></tr></tbody></table>	Année	Nombre d'actions	2017	16	2018	57	2019	138	2020	142
Année	Nombre d'actions										
2017	16										
2018	57										
2019	138										
2020	142										
ANALYSE	2020 : La communication classique print a été considérablement réduite, les manifestations concernées par les thématiques ayant été annulées ou transformées en événements digitaux. Consécutivement, la communication numérique a pris le relais dans des proportions importantes. Cependant, on constate une légère progression par rapport aux années précédentes. A noter que la période de l'élection municipale a fortement contraint la communication des collectivités en cette période.										



DOMAINE 11. COMMUNICATION EXTERNE									
INDICATEUR N°28	NOMBRE DE PERSONNES TOUCHEES PAR DES ACTIONS DE COMMUNICATION DIGITALES DEMATERIALISEES MENEES SUR LA DIVERSITE ET L'EGALITE.								
OBJECTIF	PROGRESSION PERMANENTE DE LA COMMUNICATION SUR LA THEMATIQUE DIVERSITE ET LA THEMATIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE CHEZ LES ABONNES FACEBOOK ET TWITTER								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p>Nombre de personnes touchées par des actions de communication digitales dématérialisées menées sur la diversité et l'égalité</p> <table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Nombre de personnes touchées</th></tr></thead><tbody><tr><td>2018</td><td>118 205</td></tr><tr><td>2019</td><td>220 098</td></tr><tr><td>2020</td><td>479 600</td></tr></tbody></table>	Année	Nombre de personnes touchées	2018	118 205	2019	220 098	2020	479 600
Année	Nombre de personnes touchées								
2018	118 205								
2019	220 098								
2020	479 600								
ANALYSE	2020 a marqué un pic d'abonnement pour l'ensemble des réseaux sociaux de la ville, Facebook et Twitter ont doublé leurs marges pendant cet épisode. La densité de post d'information était très importante, particulièrement lors du premier trimestre 2020, des informations également diffusées sur un portail internet "Dijon info confinement" spécifiquement mis en ligne. Chaque semaine, ce portail recevait plus de 4 000 connexions.								



DOMAINE 11. COMMUNICATION EXTERNE

INDICATEUR N°29	NOMBRE DE PERSONNES ENGAGEES SUR DES ACTIONS DE COMMUNICATION DIGITALES DEMATERIALISEES MENEES SUR LA DIVERSITE ET L'EGALITE <i>Le nombre de personnes engagées sur des actions de communication digitales dématérialisées menées sur la diversité et l'égalité sont les personnes concernées par la communication et qui le manifestent par du partage, des mentions « j'aime » ou des commentaires</i>										
OBJECTIF	PROGRESSION PERMANENTE DE L'ENGAGEMENT DES ABONNES FACEBOOK ET TWITTER										
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre de personnes engagées sur des actions de communication digitales dématérialisées menées sur la diversité et l'égalité</p> <table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Nombre de personnes engagées</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>35 100</td></tr><tr><td>2018</td><td>9 878</td></tr><tr><td>2019</td><td>12 726</td></tr><tr><td>2020</td><td>664</td></tr></tbody></table>	Année	Nombre de personnes engagées	2017	35 100	2018	9 878	2019	12 726	2020	664
Année	Nombre de personnes engagées										
2017	35 100										
2018	9 878										
2019	12 726										
2020	664										
ANALYSE	La progression a été constante, cependant cette situation particulière produit des indicateurs qu'il semble difficile de comparer aux années précédentes, d'autant moins que, en dehors des spécificités de la période Covid_19, de nouveaux réseaux sociaux ont été développés, comme ceux de la métropole, inexistantes avant juin 2020.										



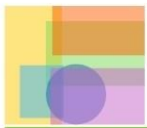
DOMAINE 12. CULTURE D'ENTREPRISE

INDICATEUR N°30	NOMBRE D'AGENTS « AMBASSADEURS » DE LA DEMARCHE										
OBJECTIF	MAINTENIR UN RESEAU ACTIF D'AMBASSADEURS RELAIS DE LA DEMARCHE AUPRES DES AGENTS DE LA COLLECTIVITE										
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<div style="text-align: center;"><h3>Nombre d'agents ambassadeurs de la démarche</h3><table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Nombre d'agents ambassadeurs</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>120</td></tr><tr><td>2018</td><td>81</td></tr><tr><td>2019</td><td>46</td></tr><tr><td>2020</td><td>44</td></tr></tbody></table></div>	Année	Nombre d'agents ambassadeurs	2017	120	2018	81	2019	46	2020	44
Année	Nombre d'agents ambassadeurs										
2017	120										
2018	81										
2019	46										
2020	44										
ANALYSE	<p>En 2017, un nombre de 120 ambassadeurs potentiels avait été identifié : il s'agissait des agents ayant participé à l'état des lieux réalisé par le prestataire, à l'audit mené par l'auditrice Afnor Cécile Merle et des agents volontaires. Parmi les 120 agents identifiés en 2017, 39 agents n'ont pas participé à la formation pour différentes causes : départ de la collectivité, absence de longue durée ou participation à la formation dans un autre groupe (ex : O.S.).</p> <p>En 2018, le nombre d'ambassadeurs identifié pour la formation est de 83, puis 81 en 2019.</p> <p>Les 81 agents ont été formés en 2019.</p> <p>En 2020, les 44 ambassadeurs ont été réunis en janvier, sans qu'aucune nouvelle réunion ait été possible dans l'année. Le réseau sera réuni en 2021, notamment à l'occasion du diagnostic lié au renouvellement des deux labels.</p>										



DOMAINE 12. CULTURE D'ENTREPRISE

INDICATEUR N°31	NOMBRE D'AMBASSADEURS FORMES/SENSIBILISES										
OBJECTIF	DISPOSER D'UN RESEAU D'AMBASSADEURS COMPETENTS SUR LES THEMATIQUES DES LABELS										
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre d'ambassadeurs formés</p> <table border="1"><thead><tr><th>Année</th><th>Nombre d'ambassadeurs formés</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>0</td></tr><tr><td>2018</td><td>0</td></tr><tr><td>2019</td><td>81</td></tr><tr><td>2020</td><td>0</td></tr></tbody></table>	Année	Nombre d'ambassadeurs formés	2017	0	2018	0	2019	81	2020	0
Année	Nombre d'ambassadeurs formés										
2017	0										
2018	0										
2019	81										
2020	0										
ANALYSE	<p>La formation des ambassadeurs, a été réalisée en 2019.</p> <p>Elle a été programmée prioritairement dès le démarrage du plan de formation. L'organisation d'une formation complémentaire envisagée en 2020 a dû être reportée.</p>										



ANNEXE 2 :

CONSEIL MUNICIPAL EXTRAORDINAIRE DU 1^{ER} FEVRIER 2021 COVID 19 – RAPPORT D'INFORMATION RELATIF A LA CRISE SANITAIRE

Préambule

Dans le contexte de la crise majeure qui perdure et touche notre ville comme l'ensemble des pays de la planète, il est apparu important de réunir les élus du conseil municipal afin de partager l'information sur la situation sanitaire, ses conséquences pour la population dijonnaise et l'ensemble de ses acteurs, et rappeler les mesures mises en œuvre par la Ville de Dijon et Dijon métropole, en lien avec différents partenaires institutionnels.

La perspective d'une vaccination plus large de la population et notamment des plus fragiles doit permettre d'alléger la pression sur l'hospitalisation, et particulièrement sur le CHU de Dijon, très fortement engagé avec tout son personnel dans la lutte contre la pandémie, et mis à l'honneur récemment par la visite du 1^{er} Ministre puis le lancement national de la campagne de vaccination fin décembre.

Le vaccin est aujourd'hui notre seul espoir de retrouver progressivement une vie familiale, sociale et économique normale, à une échéance qui demeure extraordinairement incertaine. Il conviendra de s'y préparer en poursuivant notre soutien aux secteurs économique, social, associatif, culturel et sportif, et en convenant des actions qui favoriseront l'animation de la ville et le lien social ainsi que sa promotion à l'extérieur, notamment pour son attractivité touristique.



1. Continuité et adaptation du service public municipal

Depuis ses débuts il y a presque une année, la gestion de la pandémie de la Covid-19 s'est accompagnée d'une mobilisation extrêmement forte des services municipaux (et métropolitains).

Il est utile de rappeler les principales dispositions prises pour assurer la continuité du service public et l'adapter aux circonstances particulières de la crise sanitaire, puis de faire un focus sur quelques secteurs d'activité particuliers.

A- Un engagement de l'ensemble des services pour assurer la continuité des missions de service public

Les services mutualisés de Dijon et Dijon Métropole ont su démontrer l'engagement et la nécessité du service public, soulignés encore davantage cette année compte tenu de la crise sanitaire.

La continuité des services publics a été assurée, dans les limites imposées par le cadre législatif et réglementaire exceptionnel, qu'il s'agisse de travail à distance ou de travail en présentiel.

Ont été assurés la propreté, la tranquillité, l'accueil social et les aides aux personnes, l'accueil des enfants (des soignants lors de la première phase, puis de tous les enfants dans le cadre des accueils en crèche, en classe, en établissements péri et extra-scolaire).

La préparation et la livraison des repas à domicile a été maintenue et même accrue pour assurer aux plus dépendants un ravitaillement quotidien.

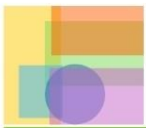
Les services des sports et de la culture ont proposé des offres en ligne et des "click and collect". Ces éléments sont détaillés infra.

Des services publics et de nombreux agents, moins visibles par le public, sont néanmoins restés mobilisés :

La direction du numérique a ainsi été pro-active, parfois jour et nuit, pour équiper les services de la Ville de Dijon, de la Métropole et plus globalement des communes de la métropole d'outils et matériels propices au travail à distance ;

Une attention toute particulière a été apportée par les services financiers et les marchés publics au paiement des acteurs économiques, des subventions aux associations ainsi qu'à l'ajustement nécessaire des dispositifs contractuels.

Il convient de préciser que les négociations avec les partenaires privés (DSP, titulaires de marchés publics etc.) se poursuivront en 2021 afin de prendre en compte les conséquences de la crise sanitaire sur l'équilibre de chaque contrat.



Les services du droit des sols, du juridique, des assemblées et de la commande publique ont permis aux collectivités de maintenir leur vie institutionnelle de manière sécurisée et de poursuivre l'instruction des actes ;

Les agents de l'état civil, des cimetières, de l'usine d'incinération ont été fortement mobilisés sur l'ensemble de la période.

Le commerce, les ressources humaines, la direction hygiène et santé... tous ont maintenu un niveau important d'activité lors du premier confinement, et un niveau habituel d'activité depuis septembre dernier, malgré les ajustements nécessaires compte tenu de l'évolution de la crise sanitaire et des mesures nationales adoptées en conséquence.

Les délégataires et prestataires des collectivités ont également poursuivi leurs missions essentielles en matière de traitement des eaux, de ramassage des ordures ménagères, de transports urbains, et de crémation...

Dans le domaine des transports, la Métropole et son délégataire ont adapté à 16 reprises l'offre de transport à chaque étape de la pandémie en coopération étroite avec les grands employeurs de territoire, en particulier le CHU. Aujourd'hui, l'offre représente 80% de ce qu'elle était en 2019 et une fréquentation de 65% par rapport à la même référence.

Malgré la fermeture au public de certains établissements à différentes périodes, les activités et projets ont poursuivi leur progression, avec notamment la reprise d'une partie de la compétence sociale du département et l'ouverture du service social métropolitain dès le déconfinement ainsi que l'ouverture récente du skate-park, ...

Les missions et l'organisation au quotidien de la police municipale ont été réaménagées pour pouvoir répondre aux contraintes et enjeux en lien avec le cadre juridique de l'Etat d'urgence.

La police municipale a maintenu son déploiement territorial pour se rendre disponible et faire en sorte, en ajustant ses missions, d'accompagner les dijonnais et les services publics restés actifs durant la période de confinement (transport, santé, etc.).

La police municipale a assuré des missions de tranquillité publique (lutte contre les regroupements dans certains quartiers et lutte contre les nuisances/troubles de voisinage qui ont connu une très forte croissance durant la période du confinement) et mené des actions de pédagogie pour expliquer aux dijonnais et usagers de l'espace public le cadre et les règles de l'état d'urgence.

Elle a également organisé, en lien avec la police nationale et le délégataire de service public des opérations de contrôle sur l'espace public, dans les quartiers, dans les transports publics (contrôles des autorisations de sortie).



L'AGDM (association de médiation sociale) a également été mobilisée pour mener des actions de pédagogie, pour accompagner les publics afin de permettre une meilleure compréhension du cadre de l'Etat d'urgence (aide au remplissage des attestations) et pour des actions de solidarité (lien avec personne possiblement isolée).

La période traversée montre l'indispensable besoin des dijonnais d'être écoutés, rassurés et de disposer d'informations fiables. Pour assurer la continuité de service en matière d'information et maintenir un lien avec les habitants, la collectivité a démultiplié ses capacités de communication directe.

Un numéro d'appel dédié immédiatement ouvert au sein du PC de sécurité OnDijon a été aussitôt identifié par les habitants puisqu'il a accueilli jusqu'à 700 appels par jour entre le début du premier confinement et l'été.

Par ailleurs, plateforme participative, espace internet qui a permis à chacun de proposer ses services et de participer à la fabrication de masques, posts réseaux sociaux et sollicitations par messages privés (twitter, Facebook, Instagram et LinkedIn), newsletters d'informations générales devenue hebdomadaire, messages vidéos et événements numériques ont pris le pas sur les outils traditionnels.

Pour autant, la communication papier subsiste pour ne pas accentuer la fracture numérique et permettre à toute les personnes qui ne disposent pas d'un accès à Internet de recevoir de l'information.

L'ensemble de ces dispositifs permet ainsi de donner des informations sur les services publics et leurs modalités d'organisation, de communiquer sur les politiques sociales, économiques et environnementales mises en œuvre par la collectivité, de valoriser les actions culturelles et sportives créées à disposition des habitants (visites et expositions virtuelles, pratiques sportives en ligne), de construire des événements numériques ou encore d'assurer une expression régulière du maire pour répondre au mieux aux interrogations des habitants suscitées par la crise que nous traversons.

La Ville de Dijon et Dijon métropole ont mis en œuvre le travail à distance dès le premier confinement, pendant lequel près de 1 000 agents ont exercé leurs fonctions selon ces modalités.

Afin de stabiliser l'organisation des services, un protocole de travail à distance a été mis en œuvre en septembre 2020, et actuellement 500 collaborateurs travaillent en

« distanciel » pour une partie de leur temps, afin de dé-densifier les lieux de travail, et de permettre l'adaptation rapide des services à une évolution éventuelle de la situation sanitaire.



ANNEXES

L'organisation du travail tient bien évidemment compte de l'ensemble des recommandations des autorités de santé, avec le soutien du service de médecine professionnelle et du service de prévention des risques.

L'ensemble des dispositions d'adaptation de l'organisation du travail qui ont été nécessaires à la continuité du service public ont été prises dans le cadre d'un dialogue social actif et responsable.

Au bénéfice de l'ensemble des communes adhérentes à ses services communs, la Métropole a bien entendu maintenu les mêmes services que précédemment.

L'ensemble des communes membres est informé régulièrement des adaptations d'organisation de la Métropole et des évolutions réglementaires qui la concernent, par l'intermédiaire du directeur général des services et de la plateforme collaborative intr@MET, réseau social métropolitain.



B- Point sur plusieurs secteurs de l'activité municipale

a- La petite enfance : adaptabilité et projection

L'accueil collectif

Initialement réservé aux enfants des personnels soignants, et donc proposé dans un nombre de structures restreint en mars 2020 (multi-accueil Centre-ville et Montchapet pour les structures municipales, multi-accueil du CHU et Valmy, ainsi que la Croix-Rouge avec le multi-accueil de la Verrière enchantée pour les structures privées), cet accueil s'est élargi progressivement jusqu'à retrouver aujourd'hui un fonctionnement presque identique à celui de la période précédant la crise.

L'accueil individuel

Pris en charge par des assistantes maternelles libérales, il est davantage en difficulté.

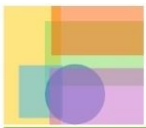
Peu accompagné pendant le confinement, il a conduit, depuis, de nombreuses assistantes maternelles à renoncer à exercer ce métier, et a généré chez les familles un moindre intérêt pour ce mode de garde.

Un accueil chez des assistantes maternelles municipales rattachées à des multi-accueils collectifs a été proposé aux enfants de soignants.

De manière générale, les professionnel(le)s de la petite enfance ont démontré une forte capacité d'adaptation aux changements : intégration rapide des protocoles successifs (consignes du 11 mai 2020, puis successivement protocoles sanitaires des 22 juin, 1er et 24 septembre, 30 octobre, et 9 décembre). Les consignes sanitaires observées très précisément, ont permis de limiter le nombre de cas positifs déclarés en structures petite enfance.

Les professionnels de la petite enfance, en confinement ou sur le terrain, ont accompagné la parentalité en utilisant de manière plus importante le blog de la petite enfance (Kidizz), en proposant des activités créatives en direction des familles (ces propositions mises en ligne sur le site de la Ville pendant le confinement ont fait l'objet d'un recueil qui est proposé aujourd'hui à l'ensemble des familles).

Ces professionnels ont réussi à se projeter, puisque l'année 2020 malgré ces incertitudes, a permis de maintenir les étapes classiques de l'accueil du jeune enfant : adaptation des commissions d'admission et respect des délais d'inscription avec une proposition en visio, valorisation du travail de la petite enfance sur les grilles du Jardin Darcy, et maintien de projets structurants dans les multi-accueils (motricité en lien avec la direction des sports par exemple).



b. Les écoles et le périscolaire

Tout au long de l'année 2020, la Ville s'est adaptée au contexte sanitaire pour permettre l'accueil des enfants dans les écoles, les accueils de loisirs et les restaurants scolaires, en respectant les consignes sanitaires gouvernementales tout en conservant un objectif principal, celui d'un accueil de qualité éducative dans les structures.

Ainsi, les équipes municipales, aux côtés des enseignants, ont fait preuve d'adaptation et ont intégré dans leurs pratiques professionnelles les protocoles sanitaires successifs, dans des délais souvent serrés, permettant aux enfants de continuer à se rendre à l'école, de bénéficier des apprentissages et d'activités éducatives et, plus globalement, de maintenir une vie en collectivité et des interactions sociales, si importantes à l'âge où les enfants se construisent.

Durant toute cette période, la Ville a été extrêmement attentive au renforcement de l'entretien des locaux scolaires et périscolaires, à l'application des mesures de distanciation et de non brassage des enfants, à l'adaptation des activités proposées aux enfants pour éviter les contacts physiques et au respect strict des consignes nationales dans les restaurants scolaires.

c. La mobilisation de la Ville aux côtés du mouvement sportif

Le sport, vecteur de cohésion sociale, est mis à mal par cette crise sanitaire mais il doit être prêt à jouer les premiers rôles en sortie de crise.

Cela est d'ailleurs le cas à chaque fois qu'une reprise est possible

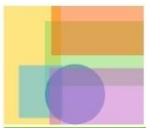
Depuis le début de la crise, la collectivité a fait preuve de réactivité pour adapter le fonctionnement des équipements sportifs au plus proche des décisions gouvernementales.

Ces dispositions ont permis aux clubs sportifs de proposer un service dès que cela était possible et dans le respect des protocoles sanitaires.

Si les éducateurs et maîtres-nageurs ont d'abord proposé des vidéos aux Dijonnais, ils sont actuellement pleinement mobilisés dans les écoles pour encadrer des séances d'éducation physique en extérieur.

Par ailleurs, les agents d'accueil sont mobilisés sur d'autres missions lorsqu'ils ne peuvent plus exercer leur métier, ainsi plusieurs sont missionnés sur les centres de vaccination ou le portage des repas à domicile.

Les piscines dijonnaises ont été les premières de France à ré ouvrir le 2 juin 2020.



Les rendez-vous sportifs organisés pendant l'été 2020 pour la première fois dans les parcs publics ont permis d'accueillir près de 5000 personnes, dans le respect des conditions sanitaires.

Actuellement, il faut souligner que les publics considérés comme prioritaires par le gouvernement peuvent toujours accéder aux équipements et que le bassin nordique de la piscine du Carrousel est accessible à tous, dans des conditions sanitaires strictes mais favorables à la pratique sportive en plein air.

L'impact sur le mouvement sportif a ainsi été atténué et la baisse d'adhérents, bien que présente, est moins importante que la moyenne nationale.

Dans ce contexte, le maintien des subventions de fonctionnement et l'élargissement du dispositif d'aide à l'acquisition des cotisations sportives participent pleinement à la sauvegarde du monde sportif et au soutien des familles.

La reprise est attendue avec impatience par les sportifs et nombre d'évènements et de compétitions participeront à animer le territoire et à redonner sens au vivre ensemble, dans une année normalement ponctuée par les JO de Tokyo, que Dijon, Terre de Jeux, ne manquera pas de fêter.

d. La Ville en soutien au secteur culturel

Les bibliothèques

Lors du premier confinement, les bibliothèques ont étoffé l'offre numérique avec du cinéma (Arte VOD) et une plate-forme destinée aux enfants (« Ma petite médiathèque ») et développé une médiation quotidienne.

Elles ont fait appel à des comédiens dijonnais pour enregistrer des lectures, mises en ligne sur la chaîne Youtube de la BM.

De plus, elles ont pris des nouvelles des 900 usagers de plus de 75 ans, pour garder le lien durant cette période d'isolement.

Lors du second confinement en novembre, la bibliothèque a mis en place « Réservez, emportez ! », service de mise à disposition de documents réservés dans toutes les bibliothèques et aux horaires habituels d'ouverture. Ce service a permis de prêter environ 2500 documents par semaine, soit 20 % de l'activité habituelle.

Les bibliothèques ont rouvert au public le 28 novembre 2020, en même temps que la réouverture des commerces dits « non essentiels ». Certaines animations ont été annulées et



d'autres maintenues avec une jauge réduite, ou bien proposées de façon numérique. Même si le constat est celui d'une baisse de l'activité de prêt d'environ 30 % (40 % sur l'ensemble de l'année, avec 3 mois de fermeture complète ou partielle), les usagers expriment leur satisfaction de bénéficier de ce service culturel de proximité.

Les musées

Compte tenu de la situation sanitaire, les établissements ont été fermés pendant environ quatre mois et demi en 2020.

Sur l'ensemble de l'année, la fréquentation s'avère inférieure de 56 % à la fréquentation de 2019 (laquelle était exceptionnelle, suite à la réouverture du MBA en 2019). 212 000 visiteurs ont été accueillis en 2020 à la place de 485 000 en 2019.

Ces périodes de fermeture ont entraîné le décalage de plusieurs projets d'expositions.

Les musées ont accru leur présence en ligne pour garder le lien avec les usagers (tournage de vidéos, création de visites virtuelles, concert en Facebook live).

Le public scolaire dijonnais a continué à bénéficier d'une offre à travers l'intervention des médiateurs culturels au sein des établissements, à défaut de pouvoir accueillir les élèves dans les musées (64 interventions hors les murs depuis novembre).

Les archives municipales

L'accueil physique est maintenu, sur réservation, en salle de lecture avec jauge maximale de 4 personnes en simultané.

Sont maintenues des propositions du service éducatif la monitrice se déplaçant dans les classes. La présence sur les réseaux s'est accrue.

Le Conservatoire à rayonnement régional

Depuis, le 16 décembre, le Conservatoire est ouvert à tous les publics, en respectant les mesures barrières. Seul le chant lyrique et choral n'est pas autorisé.

Pendant le confinement, le CRR a su inventer une offre de formation via les outils numériques dont disposaient les professeurs, dans les secteurs de la musique, de la danse, du théâtre et des arts plastiques.

Les festivals de la ville

L'ensemble des festivals portés par la Ville, « Clameurs », « Jours de fête à Fontaine d'Ouche



», « Grésilles en Fête », « Kultur'mix », « Nuits d'Orient », ont été annulés, tout comme le Concert de rentrée.

Des formules numériques ont été mises en ligne, tout à la fois pour offrir des extraits de la programmation artistique pluridisciplinaire (tutos, teasers, bandes annonces, « live stream », interviews, etc.) mais aussi pour soutenir financièrement les artistes.

Théâtres municipaux des Feuillants et de la Fontaine d'Ouche

L'année 2020 a entraîné une fermeture des théâtres pendant environ 6 mois. Leur ouverture a été assurée en septembre avec une mise en œuvre des mesures sanitaires jusqu'au second confinement.

L'ouverture des théâtres a été maintenue uniquement aux compagnies en résidence et en répétitions sans présence de public.

Sur l'ensemble de l'année, la fréquentation s'avère inférieure de 71 % à la fréquentation de 2020 : 12 000 visiteurs ont été accueillis dans les deux théâtres en 2020 contre 42 500 en 2019.

Halle 38

Les ateliers mis à disposition des artistes plasticiens depuis janvier 2020 au sein de la Halle 38 sont restés opérationnels.

La Ville a fait le choix de l'exonération durant le 1er semestre de l'année 2020 du paiement des fluides dû par les artistes afin de ne pas pénaliser ces derniers, période difficile où expositions et ventes se sont tariées. Décision a par ailleurs été prise récemment de prolonger en 2021 la convention d'occupation des lieux pour les artistes, à leur grand soulagement.

Le soutien aux acteurs culturels de la Ville

La Ville de Dijon a continué à soutenir en 2020 les associations culturelles en faisant le choix de systématiquement verser les subventions attendues, que l'événement ait été supprimé ou reporté à une date ultérieure, afin que les structures qui avaient pu engager des frais ne se trouvent pas pénalisées par la disparition de leur soutien financier : au cours des trois Conseils municipaux de mai, juin et septembre, 114 subventions ont été accordées à 103 associations pour un montant total de 397 330 €.

Ce soutien a été poursuivi dans le même sens au conseil municipal de décembre 2020 où 127 subventions ont été allouées principalement au titre du fonctionnement de l'année 2021 à 119 associations pour un montant total de 3 166 341 €.

Une saison culturelle a été organisée durant l'été 2020 pour redonner de la visibilité aux artistes et à la culture en cette période de crise inédite.



Du 1er juillet au 20 septembre, 271 propositions culturelles ont été proposées au public pour 631 rendez-vous, autour d'une programmation pluridisciplinaire, en théâtre, musique, danse, lecture, conte, cirque, chant, cinéma, ciné-concert, spectacle jeune public, théâtre de rue, visite patrimoniale, projet participatif...

Les formes courtes ont été privilégiées, comme les petites jauges (maximum 50 personnes) et les lieux en extérieurs, les parcs, les jardins, les cours ; majoritairement au centre-ville, mais avec la volonté d'aller dans tous les quartiers de la ville.

Les acteurs se sont mobilisés, ont inventé de nouvelles formes de coopération et de production, ont investi l'espace public, et se sont rendus plus visibles et plus accessibles pour les publics.

La majorité des compagnies et des artistes qui ont participé à cette saison estivale dijonnaise, se sont inscrits dans des démarches plus solidaires et plus respectueuses de l'environnement.

2. La collectivité impliquée dans la prévention et la protection des populations

A- Mesures de protection individuelles et collectives

La métropole et la Ville de Dijon ont également porté des missions pour aider l'Etat dans la prévention ou la protection des populations :

Depuis mars 2020 les fonctions logistiques ont procédé à la recherche de fournisseurs fiables et à la commande de masques de protection individuelle, gel hydroalcoolique, et autres produits sanitaires ainsi qu'à leur livraison, et ce, pour l'ensemble des communes membres de la métropole et des professionnels de santé qui avaient pu les saisir.

Les quantités de produits sanitaires commandés depuis le début de la crise :

DESIGNATION	Quantité
Masques chirurgicaux (u)	3 026 525
Masques tissus (u)	849 399
Lingettes (u)	298 200
Gel Hydro alcoolique (L)	10 487
Distributeur de Gel Hydro alcoolique sur pied (u)	142

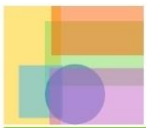


ANNEXES

Désinfectant virucide bactéricide EN14476 (L)	5 402
Essuie-mains en rouleau (u)	13 041
Gants vinyle (boîtes de 100)	3 684
Plexiglass de protection (u)	541

En volumes financiers, l'ensemble de ces commandes représentent, depuis le début de la crise, pour nos collectivités : 3 187 994 € en dépenses de fonctionnement (dont 2 251 614 € pour les masques et 32 367 € pour le gel) et 44 415 € en dépenses d'investissement.

Il faut souligner qu'au plus fort de la crise, alors que les établissements se trouvaient en pénurie totale d'équipements de protection et de gel hydroalcoolique, la métropole et la ville ont approvisionné les EHPAD du territoire avant que les stocks stratégiques puissent être débloqués.



B- Ouverture de deux centres de vaccination

Depuis le 18 janvier 2021, au même titre que les communes de Chenôve et de Saint- Apollinaire, la ville de Dijon a répondu à la sollicitation du représentant de l'Etat en vue de déployer dans des délais rapides plusieurs centres de vaccination sur le territoire de la métropole.

Ainsi, en quelques jours, un centre de vaccination a été mis en place à Saint-Apollinaire (pour les personnels soignants), puis deux ont été installés et organisés à Dijon et un à Chenôve, pour accueillir les personnes ayant vocation à être vaccinées.

Pour rappel, les critères auxquels doivent répondre les publics visés par la campagne nationale de vaccination sont les suivants : avoir 50 ans et plus et être un professionnel de santé ou personnel d'un établissement de santé ou d'un établissement médico-social accompagnant des personnes vulnérables ou aide à domicile intervenant auprès de personnes vulnérables ou sapeur-pompier ; avoir 75 ans ou plus ; avoir une pathologie qui expose à un très haut risque face au COVID-19 et disposer d'une ordonnance médicale pour se faire vacciner prioritairement.

Deux centres ont été ouverts à Dijon :

- salle Devosge en raison de sa localisation en centre-ville et de son accessibilité par les transports en commun ;
- au parc des sports Gaston Gérard, tribune Est, en raison de la proximité du CHU, de sa desserte en transports en commun mais aussi de sa visibilité par les Dijonnais qui connaissent cet équipement sportif.

Les deux centres de vaccination accueillent dans les conditions édictées par le gouvernement, la Préfecture et l'ARS les personnes souhaitant se faire vacciner sur rendez-vous obligatoire pris par les patients eux-mêmes sur le site internet Doctolib ou auprès de la plateforme téléphonique dédiée ouverte par la préfecture de Côte d'or.

Les centres de vaccination de Dijon sont ouverts du lundi au vendredi de 9h à 17h sans interruption, et le samedi de 9h à 13h pour le centre de vaccination Devosge.

Chacun des deux centres est placé sous la responsabilité logistique de la Ville de Dijon et sous la coordination médicale de la Communauté professionnelle territoriale de santé (CPTS).

Pour chacun des sites la Ville de Dijon assure :

- la responsabilité logistique et coordination du site ;
- la mise à disposition des sites à l'Agence régionale de Santé (ARS) ;



- la mise à disposition du temps de travail de personnels administratifs et du responsable de site. Les missions effectuées par le personnel de la Ville de Dijon sur les centres de vaccination sont les suivantes : l'accueil administratif, la vérification de rendez-vous, la distribution du questionnaire pré-vaccinal et l'orientation en salle d'attente.
- La logistique ;
- L'approvisionnement des sites en matériel informatique, consommables ;
- L'entretien des locaux

La plateforme de contact à OnDijon est également mobilisée (300 appels par jour du 10 au 15/1).

La Communauté professionnelle territoriale de santé (CPTS) assure :

- la mobilisation des personnels soignants ;
- la réalisation des plannings de personnels de santé en lien avec le CHU ;

Le Centre hospitalier universitaire (CHU) assure :

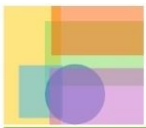
- la mise à disposition de médecins et d'infirmières en complément des mises à disposition de la Communauté professionnelle territoriale de santé (CPTS) ;
- la livraison des vaccins et du matériel de pharmacie ;
- le réapprovisionnement des matériels,

Le Service départemental d'Incendie et de secours (SDIS) assure :

- la mise à disposition d'un pompier secouriste par site pour la surveillance post-vaccinale.

La composition des personnels pour chaque site est la suivante :

- 5 agents administratifs de la Ville de Dijon ;
- 2 agents d'accueil et d'orientation ;
- 1 médecin ;
- 1 infirmière ;
- 1 pompier secouriste.



La coordination est assurée par la direction santé et hygiène.

Les capacités de vaccination

Chaque centre a été mis en place pour une capacité logistique immédiate de 500 injections par jour pour les deux centres, soit 5 000 vaccinations par semaine pour une population cible de 14 000 personnes de plus de 75 ans.

La disponibilité des vaccins a limité dans un premier temps le rythme de vaccination à 500 par semaine pour chaque site.

La semaine du 18 au 23 janvier, 968 personnes ont été vaccinées (508 salle Devosge, 460 tribune Est), dont 60 % de dijonnais mais aussi des habitants des communes de la Métropole et des habitants de l'ensemble du département.

3. Le déploiement d'un plan de mesures sociales à la hauteur des enjeux

Dans cette période particulièrement difficile, la Ville de Dijon, solidaire, apporte et accroît son soutien aux plus démunis et à ceux que la crise peut faire basculer dans la précarité. Différentes mesures de soutien indispensables ont été adoptées depuis le début de la crise sanitaire :

- **L'augmentation de l'enveloppe des aides financières du CCAS**

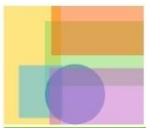
Abondée de 150 K€ pour l'année 2020 pour faire face aux nouvelles demandes générées par la crise, l'enveloppe des aides financières a ainsi été portée à 400 K€.

- **Une diminution significative des tarifs des prestations municipales pour les foyers ayant des ressources situées en dessous et autour du seuil de pauvreté**

En juillet 2020, le Conseil municipal avait acté la gratuité des accueils de loisirs de l'été et de la restauration municipale pour les familles ayant des ressources inférieures à 1 200€/mois et la réduction de 50 % du tarif des crèches, accueils de loisirs, restauration, activités sportives et culturelles (dont le Conservatoire) pour les familles ayant moins de 1 400 € de revenus par mois.

Dans la continuité des mesures sociales prises au titre de la restauration scolaire pour l'année 2020, la Ville de Dijon a décidé d'abaisser le tarif minimum actuel du repas dans les écoles et dans les accueils de loisirs extrascolaires de 1,18 € à 0,50 € pour les familles avec les plus bas revenus, tout en maintenant la grille du taux d'effort en vigueur, à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les familles dijonnaises.

- **Une prise en charge à 100 % des cotisations sportives pour les familles ayant moins de 1 200 € de ressources mensuelles**



A ce stade, environ 2500 familles sont concernées chaque semestre par les mesures sociales tarifaires pour un coût d'environ 350 000€.

- **L'augmentation du nombre de bourses accordées aux étudiants**

De très nombreux étudiants ont été fortement pénalisés par la crise du fait de la raréfaction, voire de la disparition, des « petits boulots ». Pour les étudiants issus des familles les plus modestes, cette situation peut remettre en cause la poursuite des études.

La Ville, très attentive à cette problématique, a mis en place pendant la période sanitaire des dispositions permettant de maintenir les revenus de ses agents vacataires, et reste vigilante sur ce point dans sa politique de recrutement des emplois étudiants.

En 2019, 250 bourses ont été accordées par la Ville, sous condition de ressources, dont 150 bourses de 500 € pour les foyers situés autour du seuil de pauvreté ; 100 bourses supplémentaires de 500 € ont été accordées à la rentrée en 2020 portant à 350 le nombre de bénéficiaires.

- **L'engagement dans la formation des jeunes et leur accès à l'emploi**

La Ville de Dijon et Dijon Métropole s'engagent à accueillir 100 apprentis dans les services municipaux et métropolitains à la rentrée 2021, afin de soutenir les jeunes dans leurs parcours de formation et leur future intégration dans la vie active. La Ville et la Métropole auront ainsi mis en place un triplement sur deux ans du nombre d'apprentis accueillis, du CAP au Master2.

A noter un taux de réussite aux différents diplômes qui avoisine en moyenne les 90 %, depuis plus de 10 ans, pour les jeunes ayant accompli leur apprentissage au sein des services de la collectivité.

Cette année, la Ville et la Métropole s'efforceront également de maintenir leur effort de soutien aux publics jeunes et étudiants, au travers de l'accueil de 300 stagiaires et surtout de l'emploi de plus de 600 étudiants, notamment dans les services de restauration municipale et d'accueil péri et extrascolaire.

- **L'augmentation de l'aide aux vacances pour les enfants de moins de 16 ans**

La Ville de Dijon accorde de longue date une aide au départ en séjours de vacances (colos) d'un montant de 3 € par jour et par enfant depuis 2007.

Cette aide a été portée à 10 € par jour et par enfant pour les familles bénéficiaires des aides au temps libre accordées par la CAF (les familles les plus modestes).

- **Une mesure exceptionnelle de soutien de 250K€ pour le secteur de l'aide alimentaire**

Le secteur de l'aide alimentaire a été fortement mobilisé durant la crise, confronté à une double contrainte, s'adapter aux mesures sanitaires et répondre à une demande en augmentation. Déjà en situation de fragilité avant la crise, ce secteur nécessite une vigilance toute particulière.



- **Une mesure exceptionnelle de soutien de 100K€ pour le secteur caritatif**

La plupart des associations caritatives ont été très fortement mobilisées depuis le premier confinement. Outre l'exposition à des demandes plus nombreuses, certaines associations voient ou verront leurs capacités d'autofinancement limitées en conséquence des mesures sanitaires.

Ce fonds est dédié aux associations qui se trouvent en difficulté financière pour poursuivre leur activité.

- **En matière d'accès aux droits par le numérique**

La Ville poursuit la mise en œuvre de son « réseau d'aidants numériques » visant à accompagner dans leurs démarches, de façon adaptée, les publics les plus en difficulté avec ces outils au sein de ses services et des structures de quartier.

- S'agissant de la problématique de l'isolement, et spécialement **des personnes âgées**

Les dispositions prises durant la crise, notamment autour du **service « seniors en contact »**, sont maintenues.



Il apparaît opportun de souligner les dispositions également adoptées par **le Crédit Municipal pour aider les foyers les plus modestes** :

- Augmentation du montant maximum du prêt sur gage à 0% ;
- Création d'un prêt sur gage « urgence sociale » avec décorrélation possible entre l'estimation de l'objet et le montant du prêt.

Enfin, **la métropole**, qui dispose désormais de compétences sociales, a réalisé des ajustements sur le règlement intérieur, dès la prise de responsabilité au 1^{er} juin 2020, du **Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL)** :

- en premier lieu à travers **l'augmentation de 20 % de l'enveloppe dédiée à ce fonds**. Cette augmentation s'est avérée particulièrement pertinente dans la mesure où l'enveloppe FSL a été consommée à hauteur de 99,3 % en 2020.
- de même, dès la prise de compétence, une actualisation du barème des aides financières a été réalisée, permettant un élargissement du public potentiellement bénéficiaire du Fonds.

4- La mise en œuvre de mesures économiques nécessaires au soutien de l'activité

Les données disponibles à fin novembre 2020 de l'Observatoire mis en place par les chambres consulaires montrent que la dégradation du tissu économique se poursuit avec 36% d'intention de fermetures des TPE en septembre et 45% en octobre.

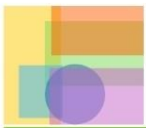
En écho à cette situation, plus de 50% des bénéficiaires des aides directes du Fonds de Relance Economique Métropolitaine (FREM) mis en place par la Métropole en partenariat avec la Région représente le secteur des Cafés/Hôtels/Restaurants fortement impacté par les fermetures administratives. Le FREM s'est ainsi transformé en un outil de soutien à l'activité économique locale pour les commerces, le secteur C/H/R et l'événementiel, les plus touchés par les fermetures et qui sont en grande difficulté aujourd'hui.

Tout l'enjeu sera d'accompagner les acteurs économiques sur la relance avec une levée progressive des aides dont ils bénéficient pour éviter les ruptures d'activités sur certains secteurs, comme, à titre d'exemple, le tourisme d'affaire, l'événementiel et tous les secteurs périphériques, qui ne retrouveront pas immédiatement des niveaux d'activité similaires aux années passées.

A- Au titre des aides économiques auprès des entreprises

- **Abondement du FREM dans son volet « 2 » pour des aides directes**

Dès le printemps 2020, pour faire face à la crise économique engendrée par la pandémie de la Covid19, Dijon Métropole avait décidé, dans le cadre de sa compétence en matière de



développement économique, de mettre en place un plan d'actions de soutien à son tissu économique, et ce, en étroite collaboration avec les partenaires économiques du territoire (chambres consulaires et syndicats patronaux).

Des échanges menés avec la Région ont conduit à mettre en place le dispositif d'aides économiques inscrit dans le cadre du « Pacte régional pour les territoires » et délibéré au Conseil Métropolitain du 16 juillet dernier, reposant sur deux volets complémentaires :

- un dispositif d'aides directes aux entreprises et de soutien à l'économie de proximité géré directement par la métropole (avec délégation d'octroi des aides par la Région), d'un budget de 1 521 828 €.
- un dispositif d'avances remboursables aux entreprises, géré directement par la Région, avec un budget de 760 914 € financé à parité par Dijon Métropole, la Région et la Banque des Territoires, chacun à hauteur de 253 638 €.

Après 5 mois d'existence, 247 dossiers ont été instruits et présentés à une commission formée des partenaires économiques, et de l'ordre des experts comptables. Le FREM a été consommé à plus de 70% à travers 91 entreprises bénéficiaires d'aides directes et 41 en avances remboursables sur le territoire de la métropole.

Une centaine de nouveaux dossiers sont d'ores-et-déjà à l'instruction. A ce rythme, le fonds devrait être soldé vers fin février ou début mars.

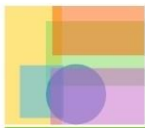
De ce fait, et dans l'objectif de poursuivre le soutien rapide et important à ce tissu économique de proximité, Dijon métropole propose de poursuivre le dispositif FREM sur les aides directes en abondant à hauteur de 500 K€ le FREM dans son volet « 2 ». Cet abondement complémentaire s'inscrit en cohérence avec l'abondement de la Région au Fonds Régional des Territoires plafonné à 2 € par habitant et conditionné à un abondement équivalent de l'EPCI suite aux modifications apportées lors de l'assemblée plénière du Conseil Régional du 16 novembre 2020.

Cette proposition sera soumise au vote du conseil métropolitain du 4 février, à titre conservatoire, pour permettre à la commission des partenaires économiques de se réunir afin de modifier le règlement du FREM « 2 » tenant compte du bilan du FREM 1 et des ajustements nécessaires ainsi que de l'abondement du fonds par la Région, qui envisage d'ouvrir des crédits spécifiques alloués aux aides aux loyers.

- ***Prolongement de l'exonération des redevances liées aux droits d'occupation du domaine public pour le secteur Cafés/Hôtels/Restaurants***

En 2020, Dijon métropole a adopté diverses mesures d'allègements de redevances ou de loyers, parmi lesquelles :

- L'exonération de la redevance spéciale gros producteurs pour le second trimestre 2020 (coût estimatif de cette mesure estimée à 640 K€ pour la Métropole) ;



- L'exonération/exemption du paiement des loyers pour tout le premier semestre 2020 pour les occupants de bâtiments métropolitains, comme les entreprises hébergées sur le site du technopôle Agronov à Bretenière, (coût estimatif de cette mesure évaluée à 80K€ pour la Métropole) et celles installées sur des terrains et dans des locaux à vocation économique de la Métropole.

La Ville de Dijon a également, pour six mois, exonéré de redevance d'occupation du domaine public à titre commercial ou de loyers les entreprises de la commune à savoir :

- Les terrasses et contre terrasses,
- Les enseignes, stores et matériels en façade,
- Les étalages, Food trucks, manèges et kiosques,
- Les loyers de la brasserie des beaux-arts, de l'établissement l'Odysseo et le maraicher des Ducs,
- Les redevances des commerçant non sédentaires des marchés. Ces exonérations représentent un soutien de 600 000 €.

Malheureusement, les fermetures administratives des Cafés/Hôtels/Restaurants depuis le 31 octobre 2020 n'ont pas permis de relancer les activités et conduit ce secteur à une extrême fragilité. Il est ainsi proposé d'exonérer les sommes relatives à la redevance des droits d'occupation du domaine public par les établissements pour les mois de novembre et décembre 2020, d'une part, et pour le 1^{er} trimestre 2021 d'autre part.

Le coût de cette mesure est évalué à 257 500 € à la charge de la Ville de Dijon.

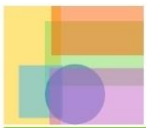
B- Au titre de la commande publique

- **Maintien d'un haut niveau de commande publique pour nos collectivités**

De manière générale, la crise sanitaire n'a entraîné aucun impact sur le nombre de consultations lancées par la Ville comme par la Métropole.

Ci-dessous le nombre de consultations lancées et de marchés attribués pour le second semestre 2020 :

	Nombre de consultations	Nombre de marchés
VILLE DE DIJON	26	49
DIJON METROPOLE	40	66
TOTAL	66	115



- **L'accès des entreprises locales à la commande publique**

L'accès des entreprises PME/PMI locales à la commande publique demeure à un niveau élevé. Le bilan 2020 fait apparaître que 50% des marchés de la Ville et de la Métropole sont confiés à des entreprises du territoire métropolitain et 63% des marchés de la Ville et 59% de ceux de la Métropole à des entreprises du territoire départemental.

- **Maintien d'un investissement conséquent**

La Ville de Dijon et Dijon métropole participent de manière volontariste à la relance économique. Les deux collectivités font en effet le choix de maintenir leur effort conséquent en matière d'investissement public.

Sont inscrits aux budgets primitifs 2021 :

- de la Ville de Dijon : 36,1M€ de dépenses d'équipement
- de la métropole, conformément au débat d'orientation budgétaire et sous réserve du vote de l'assemblée le 4 février prochain : environ 65M€

La Ville et la Métropole prendront ainsi toute leur part aux dispositifs de relance mis en œuvre par l'État ainsi que par la Région Bourgogne Franche-Comté ; a notamment déjà été proposée l'inscription d'opérations d'envergure dans ce cadre, ainsi :

- La réhabilitation de la base nautique du Lac Kir
- L'adaptation du centre de tri des déchets
- La construction d'une légumerie
- Les « Ramifications » - Quartier fertile (Fontaine d'Ouche)
- La rénovation énergétique des groupes scolaires Buffon et Colette
- La création d'îlots de fraîcheur
- L'amélioration de l'accessibilité du jardin de l'Arquebuse – Mise en valeur de la biodiversité
- La création d'un cheminement doux végétalisé au mail Delaborde
- La création de jardins familiaux et partagés
- L'installation de panneaux photovoltaïques en autoconsommation
- Le développement des aménagements cyclables
- Le passage au réseau de chaleur de bâtiments tertiaires (GS Dampierre, GS Plein air, Gymnase Boivin)
- La réalisation de cheminements doux sur le site Tivoli-Sainte-Anne
- La plantation de vergers urbains (Daubenton, Delaborde, Quai Galliot)



C- Mesures au bénéfice de l'attractivité du territoire et du tourisme

L'Office de Tourisme de Dijon métropole est un des premiers OT à avoir réouvert ses portes après le premier confinement, avec une reprise progressive d'un service d'information adapté aux conditions avec accueil en extérieur, permanence téléphonique, et reprise des visites touristiques dès le début du mois de juin 2020 dans le respect des règles sanitaires et recommandations de l'Etat. Il a déployé une offre de soutien aux acteurs locaux en appuyant les activités des petits commerces et restaurateurs notamment par le biais des réseaux sociaux et mise en avant des activités de vente en ligne et click & collect par son site internet.

La filière du tourisme est frappée de plein fouet par la crise. Pour accompagner les acteurs de cette filière, confrontés à des difficultés sans précédent, Dijon métropole propose de mettre en place, dans un premier temps, des mesures destinées à répondre aux urgences de trésorerie.

Le report du reversement de la taxe de séjour

Dans l'objectif de soulager la trésorerie des hôteliers et hébergeurs du territoire, il est proposé, avec l'accord du Trésorier Payeur, de reporter à l'exercice 2022, le recouvrement des reversements des taxes de séjour dus au titre de l'année 2020 par les hébergeurs à Dijon métropole, ainsi que le reversement des taxes de séjour perçues au titre de l'année 2021.

Dans cette circonstance, Dijon métropole propose le report exceptionnel du reversement de la taxe de séjour selon le calendrier suivant :

- le recouvrement par la Métropole du reversement des taxes de séjour restant dues au titre de l'année 2020 est reporté sur les 2 premiers trimestres 2022 ;
- le recouvrement par la Métropole du reversement des taxes de séjour perçues au titre de l'année 2021 est reporté sur les 2 derniers trimestres 2022 ;

Exonération des droits liés aux extensions de terrasses

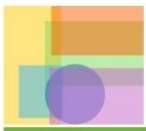
La Ville a initié un travail avec l'UMIH l'année dernière pour des actions touchant à l'attractivité du territoire (campagne de promotion) mais également soutenir les professionnels en répondant aux besoins d'extension de terrasse à titre gracieux soit plus de 200 autorisations auxquelles l'UMIH a été associée à travers la commission paritaire des occupations du domaine public à titre commercial.

Comme lors de la saison 'estivale' 2020, il est par ailleurs proposé au Conseil d'exonérer de droits de redevance d'occupation du domaine public, les extensions de terrasses (d'occupation du domaine public) qui seront consenties lors de la saison 2021, lorsque la situation sanitaire et l'état de droit le permettront à nouveau.



La valorisation de la destination « Dijon » pour relancer le tourisme de proximité

Un groupe de travail réunissant les partenaires du tourisme autour de l'Office du tourisme est proposé afin de définir un plan d'actions qui puisse être opérationnel dès l'été 2021 pour organiser une campagne de promotion nationale spécifique et attirer un tourisme de proximité en faveur de la destination de la Ville de Dijon.



Conclusion

Ce rapport présente un état qui ne peut, à ce stade, être considéré comme un bilan. Nous sommes, malheureusement, encore au cœur de la crise et notre horizon reste suspendu à la mise en œuvre de la campagne de vaccination qui vient tout juste de débiter.

Le choc sanitaire, économique et social auquel nous devons faire face était, il y a tout juste un an, impensable. La crise est grave, profonde, son impact sociétal et psychique est très marqué en particulier pour les jeunes. Nul ne sait encore véritablement dans quel état notre pays en sortira, alors même qu'une troisième vague de contamination est évoquée ouvertement et que l'apparition des variants du virus inquiète les autorités sanitaires.

La gestion d'une crise de cette ampleur est extraordinairement complexe.

Si la question de son coût n'est pas ouvertement évoquée au plan national, la dégradation considérable des comptes publics du pays est une réalité. L'endettement national atteint désormais 120% du produit intérieur brut. Nous le savons d'ores et déjà, les finances locales seront gravement impactées. Pour la ville, le coût de la crise pourrait atteindre 5 millions d'euros. Ce pourrait être le triple pour la métropole dont les recettes sont plus sensibles à l'évolution de la conjoncture économique que celles des communes. Le rôle des collectivités est pourtant essentiel. Leur capacité d'action en proximité, leur efficacité et leur rapidité d'adaptation doivent être prises en compte à leur juste valeur.

Depuis le début de cette crise sanitaire de très grande ampleur, les agents du service public municipal (et métropolitain) et tous les délégataires de services publics sont mobilisés aux côtés des dijonnais pour les accompagner et faciliter leur vie quotidienne.

Régulièrement, hors cadre institutionnel formel, la tenue, sous la présidence du Maire de Dijon, d'un Comité d'échange Covid offre un espace de dialogue à tous les représentants des secteurs d'activité économique, sociale, éducative et culturelle frappés de plein fouet. Les difficultés les plus concrètes y sont notamment abordées, toujours avec la volonté de rechercher des solutions et de faire remonter les problèmes et les propositions du terrain qui semblent parfois insuffisamment prises en compte à l'échelon national.

Beaucoup de mesures ont été prises. D'autres seront à prendre et l'ensemble des services est également mobilisé pour préparer la sortie de crise sanitaire. Car ce temps viendra où l'économie repartira, où la culture et le sport nous aideront renouer le lien social, à travers la joie de revivre des expériences et des émotions partagées dont le manque est aujourd'hui cruel pour toute la population.



Direction des Ressources humaines
Cellule Diversité et Égalité professionnelle

CCAS | Mairie de Dijon
CS 73310
21033 Dijon Cedex

Dijon métropole
40 avenue du Drapeau CS 17510
21075 Dijon Cedex

