



ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
CCAS
2019



Sommaire

Préambule	4
Politique des ressources humaines en faveur de l'égalité femmes-hommes	9
Chiffres clés	9
Un taux de féminisation important	10
Les femmes dans chaque catégorie	11
Féminisation variable selon la filière	12
La pyramide des âges	12
L'âge moyen	13
Agents horaires	14
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	16
Avancement de grade et promotion interne	16
Accès à la formation (agents mensuels)	18
Absentéisme pour raison de santé	19
Actions menées	21
La communication interne au service d'une vision commune	22
Le dialogue social pour fédérer tous les acteurs	25
La rémunération et les parcours professionnels au cœur de la politique égalité	26
L'amélioration des conditions de travail	33
La formation / sensibilisation pour donner les clés d'agir	36
Politique territoriale en faveur de l'égalité femmes-hommes	41
Chiffres clés	41
Quelques chiffres clés de Dijon	42
Actions menées	47
La communication publique vectrice de valeurs communes	48
La politique économique influe positivement sur le territoire	50
La politique associative irrigue un devoir d'exemplarité	55
Une politique sociale axée sur la lutte contre les discriminations	56



Préambule



« Aux hommes tous leurs droits et rien de plus, aux femmes tous leurs droits et rien de moins ».
Victoire Léodile Béra, dite André Léo, romancière,
journaliste, militante féministe 1824-1900.

Les collectivités sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeur, la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité. Malgré des avancées incontestables ces dernières décennies, des inégalités persistent.

Pour faire évoluer les mentalités et les comportements, la loi reste un puissant levier. Cependant, avec des avancées législatives garantissant et renforçant l'égalité entre tous les salarié-e-s du secteur marchand et du service public, les femmes sont en moyenne encore moins payées que les hommes. Elles accèdent plus difficilement à certains postes à responsabilités, sont plus touchées par l'absentéisme médical et travaillent plus souvent à temps partiel et à temps non complet.

Depuis la loi du 4 août 2014, chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.

Cette obligation a pris effet le 1er janvier 2016. Le présent rapport est donc le quatrième réalisé par la collectivité.

À Dijon, la lutte contre toutes les formes de discrimination correspond à une volonté politique forte et ambitieuse, l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations étant au cœur du pacte républicain. C'est la raison pour laquelle la Ville de Dijon œuvre depuis de nombreuses années pour la promotion de l'égalité professionnelle, avec l'objectif de contribuer à l'égalité réelle de traitement entre tous les agents et tous les habitants du territoire.

Avec l'obtention du Label Diversité le 30 mars 2018 et du Label Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes le 1er juin 2018, la thématique de l'Égalité prend cette année une dimension d'une autre envergure. L'évaluation des politiques engagées dans cette thématique s'inscrit dans le cadre du plan d'actions 2018-2021, élaboré dans le cadre de la double labellisation. Elle s'articule autour d'un processus d'amélioration continue.

Ce rapport est une véritable opportunité pour la collectivité. En effet, il permet chaque année de diagnostiquer et d'analyser les faiblesses et les forces en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Évaluer les politiques dans ce domaine est indispensable pour progresser et tendre vers l'égalité réelle.

Chaque rapport Égalité professionnelle femmes-hommes de la Ville de Dijon, de son CCAS et de Dijon métropole comporte, depuis leur première édition en 2016, un plan d'actions. Celui-ci est désormais pleinement intégré au sein du plan d'actions « Politique diversité et égalité professionnelle femmes-hommes Ville de Dijon – CCAS – Dijon métropole 2018-2021 », élaboré en 2017 dans le cadre de la double labellisation. Ce plan global permet d'assurer une meilleure cohérence dans le pilotage des actions menées en matière de diversité et d'égalité en faveur des agents et du territoire.



Si la Ville de Dijon n'a pas le pouvoir de faire disparaître les inégalités femmes-hommes présentes dans la société, elle dispose néanmoins, en tant qu'employeur socialement responsable, des leviers d'action pour les réduire : développer la mixité des métiers, porter une attention particulière à un processus de recrutement non-discriminatoire, afin de favoriser l'accès aux emplois municipaux au plus grand nombre, garantir une communication interne sans stéréotype, favoriser une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, sanctionner toute forme de discrimination, former de façon systématique les responsables sur les questions liées à l'égalité femmes-hommes et à la diversité, réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes, garantir à tou-te-s les agent-e-s un accès à la formation, à la mobilité interne et un déroulement de carrière non-discriminatoire, dans le respect du mérite professionnel.

Une priorité nationale.

Pour faire reculer réellement ces inégalités persistantes, le gouvernement a engagé depuis 2012 une démarche nouvelle et transversale pour transformer l'égalité des droits en égalité réelle. Toutes les politiques publiques sont concernées, et l'égalité est aussi envisagée comme un moteur pour l'emploi et la croissance.

De 2012 à 2017, la France est passée du 45ème au 11ème rang mondial en matière d'égalité femmes-hommes, selon l'étude annuelle du Forum économique mondial (classement sur 144 pays – basé sur 4 indicateurs : opportunités économiques, éducation, santé et émancipation politique). Elle a même progressé de 6 places en une année, entre 2016 et 2017.

En 2018, l'égalité entre les femmes et les hommes est déclarée « grande cause du quinquennat ». La création d'un Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes concrétise cette volonté et mobilise aujourd'hui l'ensemble du Gouvernement.

Malgré ce résultat très encourageant, la lutte contre les inégalités doit se poursuivre pour que l'égalité femmes-hommes devienne une réalité.

Pour bien comprendre, les concepts clés.

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

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 : OMS).

L'égalité 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)

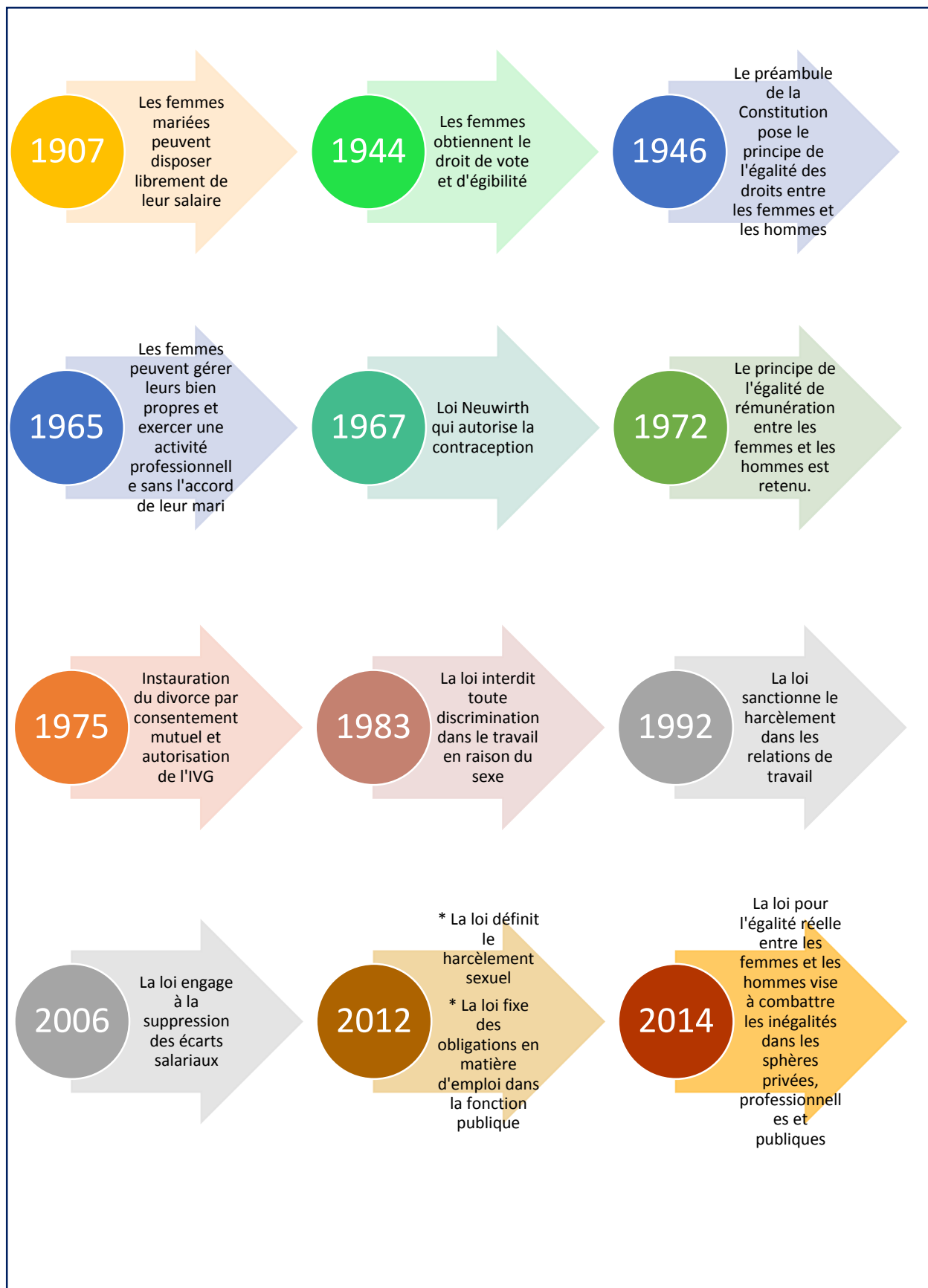
La parité : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique. (Source : Centre Hubertine Auclert-Région Ile de France)

La mixité : présence de représentant-e-s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace. (Source : Centre Hubertine Auclert-Région Ile de France)



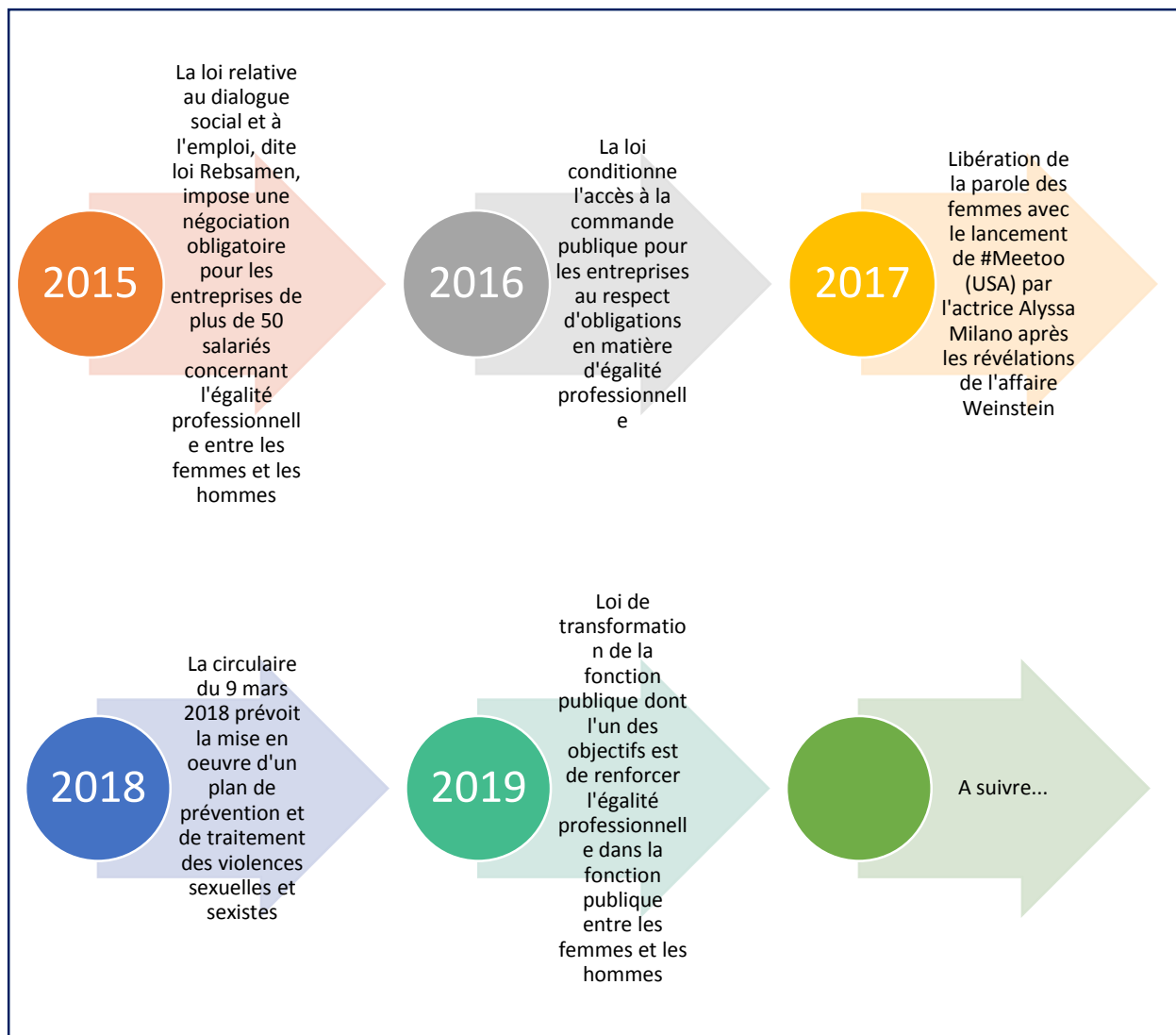
Préambule

Quelques dates clés en France





Préambule



NB :

Pour la suite du rapport, l'écriture inclusive n'est pas utilisée pour ne pas alourdir le document et en faciliter la lecture.

Un code couleur est utilisé pour lire l'état d'avancement des actions :

Action réalisée et/ou récurrente - Action en cours - Action projetée en 2019.

Politique des ressources humaines en faveur de l'égalité femmes-hommes

>>>CHIFFRES CLES



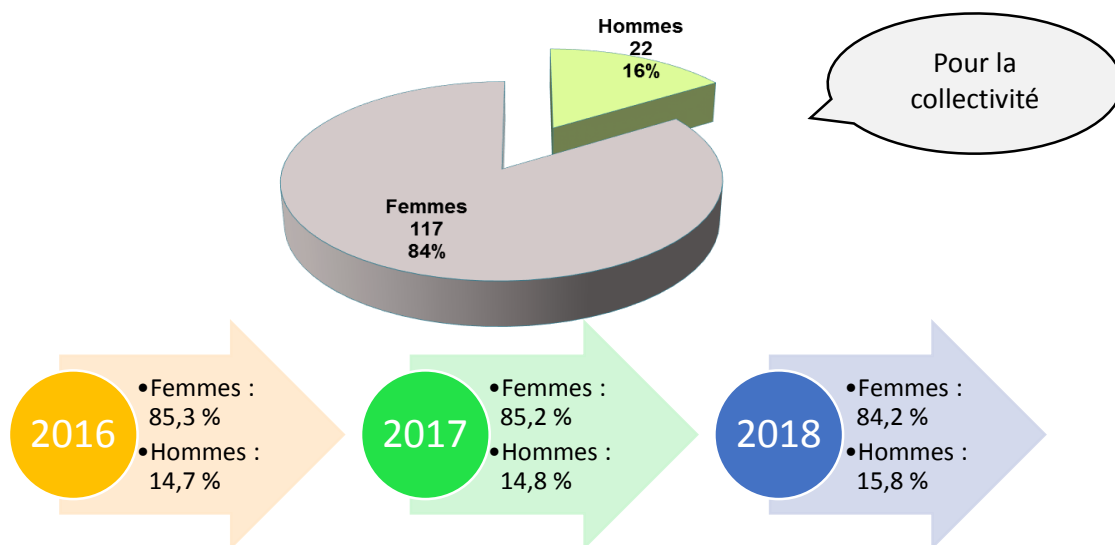
Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

Dans cette partie, des données statistiques générales relatives aux agents publics exerçant leurs fonctions au sein de la collectivité sont présentées.

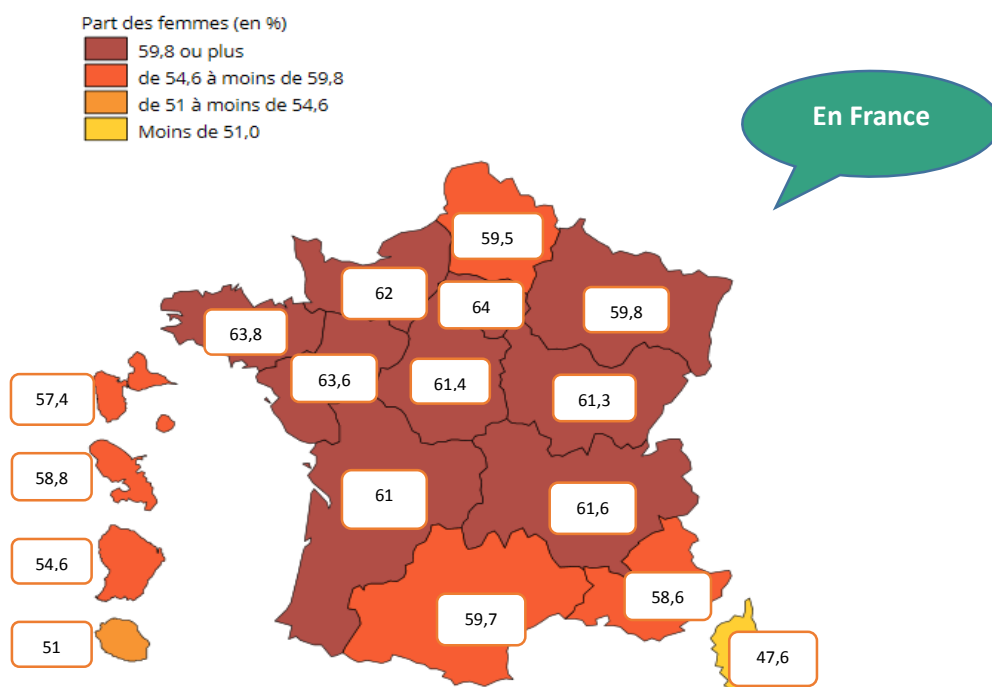
Plus particulièrement orientées sur la thématique de la répartition par genre, elles permettent, en outre, par le jeu des comparaisons, d'appréhender la situation du CCAS de Dijon au regard des chiffres nationaux.

→ Un taux de féminisation important

Au CCAS de Dijon, **plus de 8 agents sur 10 sont des femmes** ; cette donnée est supérieure à la fonction publique territoriale dans son ensemble en France métropolitaine dont la part des femmes dans son effectif au 31/12/2017 est de 61,4%. **Elle est néanmoins conforme au taux d'agents féminins dans les établissements communaux en France, qui comptabilisent 88% de femmes.**



✚ Effectifs de la fonction publique territoriale au 31/12/2017 : comparaisons régionales

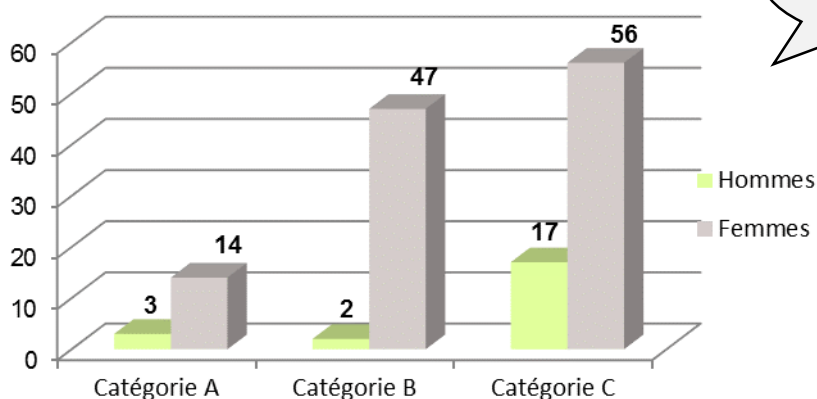


Champ : France hors Mayotte, postes principaux (actifs et non annexes) au 31 décembre, y compris bénéficiaires de contrats aidés. Source : Insee, Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP).





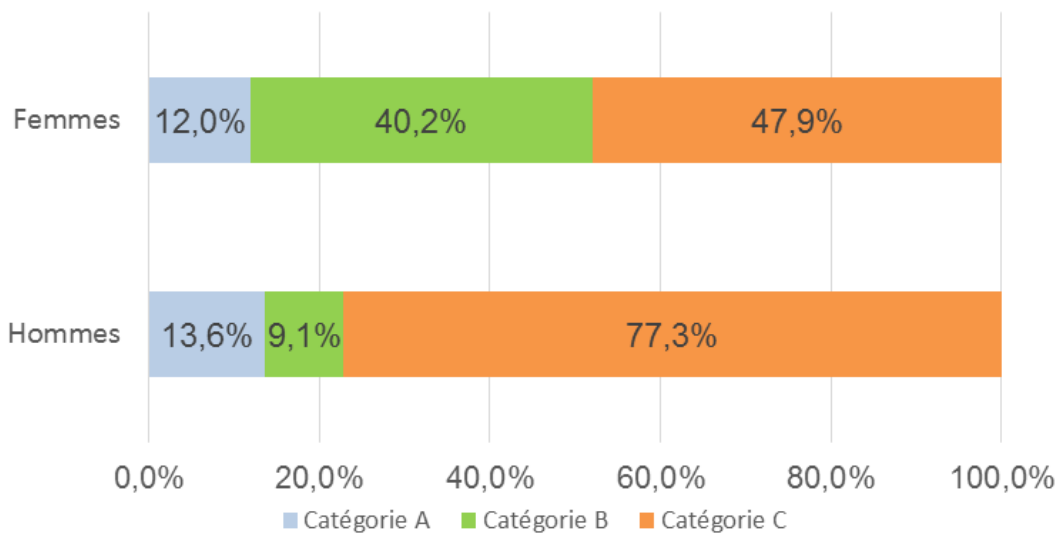
→ Les femmes dans chaque catégorie



Pour la collectivité

Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, **les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégories A et B).**

Il est à noter toutefois que proportionnellement, les femmes sont un peu moins nombreuses en catégorie A que les hommes. C'est l'inverse pour la catégorie B, du fait de la vocation sociale du CCAS et un effectif important d'assistants sociaux dont le métier est pourvu traditionnellement en grande majorité par des femmes.



En France

Dans la fonction publique territoriale, au niveau des établissements communaux, les femmes représentent (en % des effectifs) :

	Taux féminisation CCAS de Dijon	Taux féminisation dans les établissements communaux au niveau national
Catégorie A	82,4 %	84,4 %
Catégorie B	95,9 %	84,7 %
Catégorie C	76,7 %	88,7 %

Source : chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique – éd. 2018

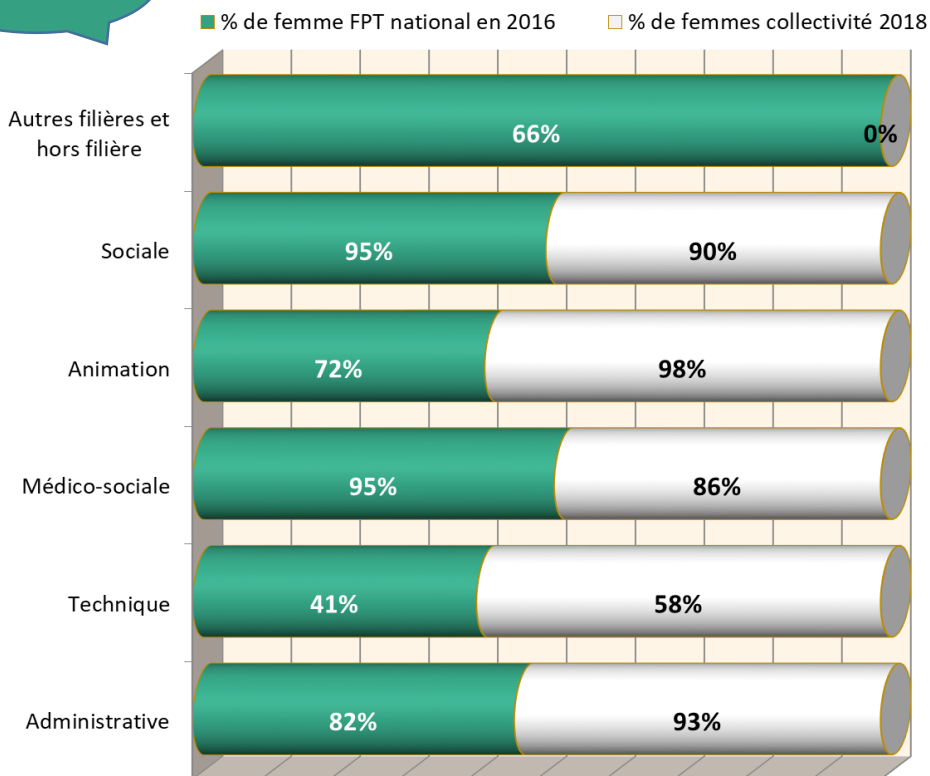


→ Féminisation variable selon la filière

La structure de l'effectif par filière au CCAS de Dijon n'échappe pas aux représentations classiques des métiers : essentiellement masculine en filière technique et majoritairement féminine en filières sociale et médico-sociale, animation et administrative. Elle se situe dans la moyenne nationale.

En France

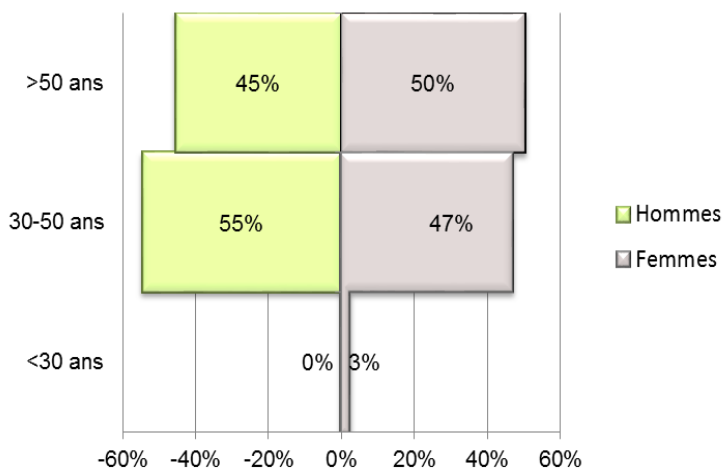
FPT national année 2016 et CCAS Dijon année 2018



Pour la collectivité

Source : chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique – éd. 2018

→ La pyramide des âges



On note que **les femmes sont un peu plus âgées que les hommes** :

50% des femmes (59) ont plus de 50 ans contre 45% des hommes (10).

Seules 3% d'entre elles (3) ont moins de 30 ans contre 0% des hommes.





Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

De manière générale en comparaison au niveau national pour l'ensemble des établissements communaux, le CCAS de Dijon connaît un vieillissement de son effectif, et ce quel que soit le genre (mais toutefois un peu plus marqué pour les femmes), avec une part des moins de 30 ans inférieure à la moyenne nationale des établissements communaux (-9,9 points pour les femmes et -14,1 points pour les hommes) et une part des 50 ans et plus supérieure (+10,7 points pour les femmes et +9 points pour les hommes).

En France

Part des agents de moins de 30 ans et part de ceux de 50 ans et plus dans la Fonction Publique territoriale au 31 Décembre 2016 (Etablissements communaux) :

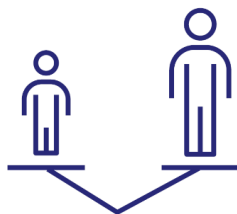
	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)
Hommes	14,1%	36,5%
Femmes	12,5%	39,7%

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

→ L'âge moyen

L'âge moyen des agents du CCAS de Dijon est supérieur à la moyenne nationale, quel que soit le genre.



âge moyen (CCAS de Dijon)
(au 31/12/2018)

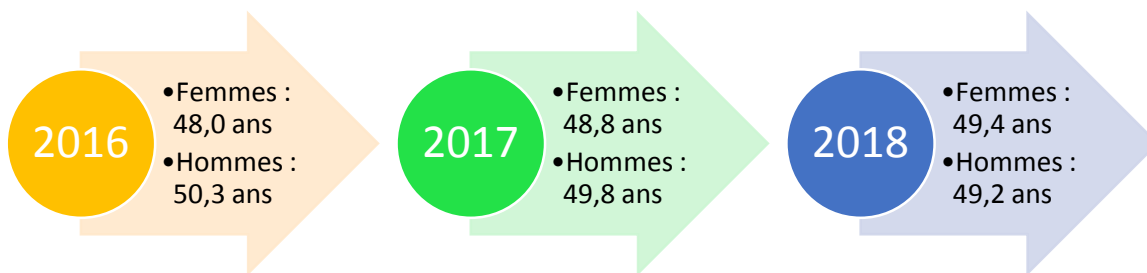
âge moyen des agents dans les
établissements communaux au
niveau national (au 31/12/2017)

Hommes	49,2	44,0
Femmes	49,4	44,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.

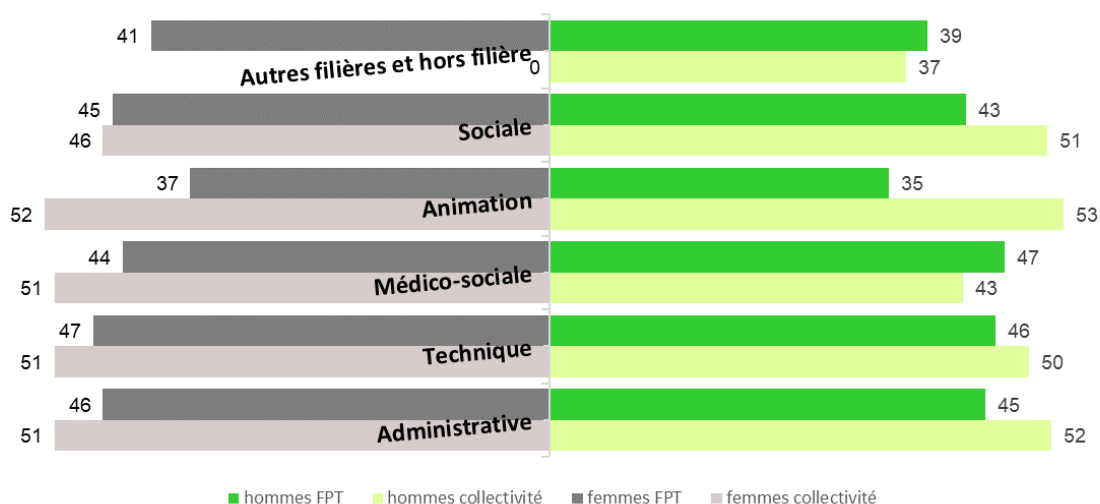


Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes



On constate un vieillissement global de l'effectif quelle que soit la filière, et plus particulièrement des femmes. L'écart est plus marqué pour certaines filières comme la filière administrative (écart avec les statistiques nationales FPT de la moyenne d'âge de +5 ans pour les femmes et +6 ans pour les hommes), la filière médico-sociale (écart de +7 ans pour les femmes), la filière technique (écart de +4 ans pour les femmes et les hommes) et la filière animation (+15 ans pour les femmes et +18 ans pour les hommes) ; pour cette dernière, il convient toutefois de relativiser avec le faible effectif qui la compose.

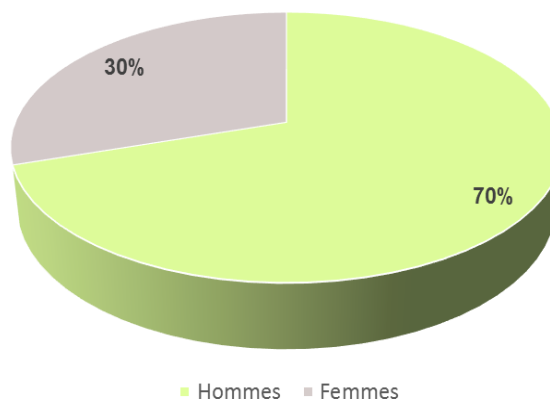
Moyenne d'âge par filières

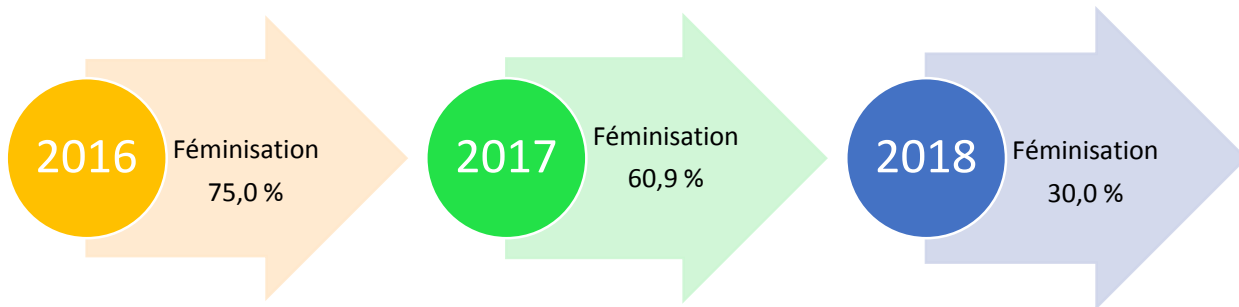


→ Agents horaires :

La répartition par sexe est la suivante : 7 hommes, soit 70% de l'effectif total et 3 femmes, soit 30% de l'effectif total.

On notera une chute du taux de féminisation des agents horaires depuis 2016 avec notamment le transfert de la gestion du CLSH Balzac à la Ville de Dijon au 1^{er} octobre 2017, dont le métier d'animateur était majoritairement pourvu par des femmes.





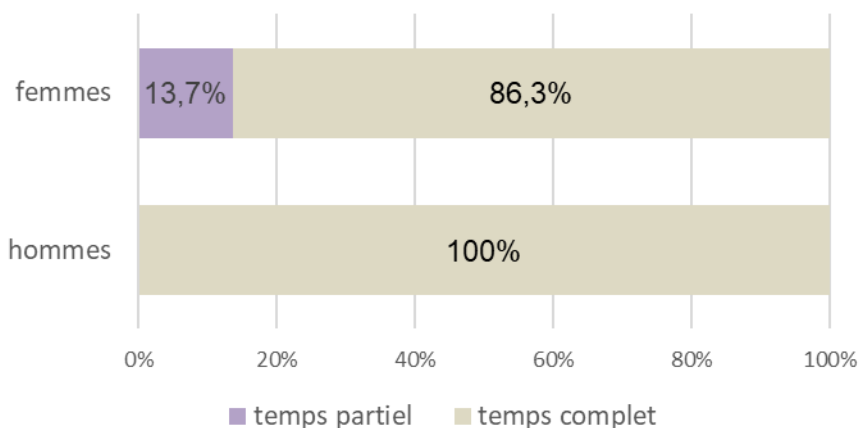
→ Temps de travail : les agents à temps partiel et à temps non complet sont en grande majorité des femmes

Il est à noter qu'au CCAS de Dijon, il n'y a aucun agent à temps non complet parmi les agents mensuels.

Les femmes demandent plus souvent un temps partiel que les hommes afin de pouvoir mieux concilier leur vie privée et professionnelle. Ainsi, parmi les femmes sur des postes à temps complet, 13,7% d'entre-elles (16) sont à temps partiel (aucun homme) ; des chiffres bien inférieurs à ceux de la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale.

Pour la collectivité

Part des agents par sexe à temps partiel choisi (CCAS)



En France

Données nationales (au 31/12/2016), part des agents fonctionnaires de la fonction publique territoriale à temps partiel :

Hommes	12,1%
Femmes	35,2%

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Département des études, des statistiques et des systèmes d'information.



➔ Rémunérations : des différences constatées 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 d'un fonctionnaire territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emploi, la filière, la catégorie et le grade.

Néanmoins, **les hommes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 7,1% de moins que les femmes.**

Cet écart s'explique surtout par la structuration de l'effectif, 77% des hommes appartenant à la catégorie C quand plus de la moitié des femmes (52%) sont en catégorie A et B.

Par ailleurs, l'effet du temps de travail a tendance à relativiser l'écart constaté car tous les agents à temps partiel sont des femmes. **Ainsi, si l'on corrige cet état de fait en ramenant tout le monde à temps complet (y compris les agents à demi-traitement), alors l'écart de rémunération augmente, les hommes percevant en moyenne 9,1% de moins que les femmes (-172 euros).**

	A	B	C	Ensemble
Hommes	2 520 €	2 107 €	1 501 €	1 695 €
Femmes	2 821 €	2 031 €	1 419 €	1 824 €

En France

Données nationales, salaire net moyen dans la Fonction Publique Territoriale :

Hommes	2 008 €
Femmes	1 826 €

-> Soit un écart entre les femmes et les hommes de -182 €

Source : chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique – éd. 2018

➔ Avancement de grade et promotion interne

La collectivité ne tient absolument 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.



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

Les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes en 2018 (63% contre 37%), ce qui semble normal d'un premier abord puisqu'elles sont plus nombreuses en effectif.

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.

Egalité professionnelle femmes-hommes

Statistiques CAP avancement de grade et promotion interne

Année

2016

Collectivité	Promouvables				Total promouvables	Promus				Total promus
	Femme	%	Homme	%		Femme	%	Homme	%	
Ville + CCAS	1142	55,6%	913	44,4%	2055	168	63,9%	95	36,1%	263

Année

2017

Collectivité	Promouvables				Total promouvables	Promus				Total promus
	Femme	%	Homme	%		Femme	%	Homme	%	
Ville + CCAS	1375	59,3%	942	40,7%	2317	240	70,8%	99	29,2%	339

Année

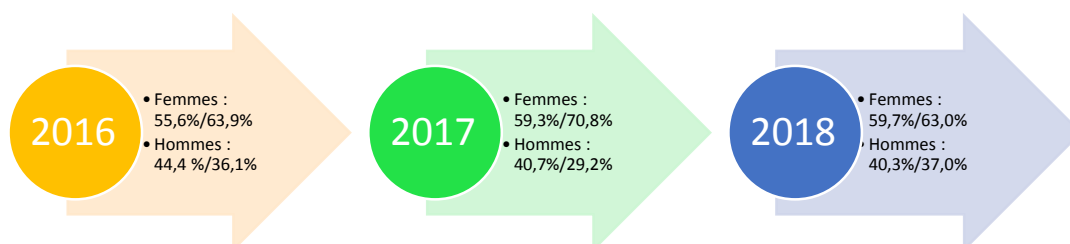
2018

Collectivité	Promouvables				Total promouvables	Promus				Total promus
	Femme	%	Homme	%		Femme	%	Homme	%	
Ville + CCAS	1331	59,7%	900	40,3%	2231	179	63,0%	105	37,0%	284

Depuis quelques années, on constate que le taux de femmes promues 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, et ainsi de féminiser le grade d'agent de maîtrise.

Taux de promouvables / promus :





→ Accès à la formation (agents mensuels)

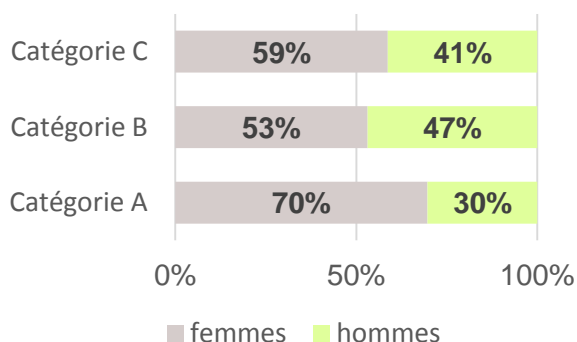
Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (782 jours contre 68,5). Cette répartition du nombre de jours de formation au profit des femmes est la plus forte pour la catégorie B.

Néanmoins, il peut être intéressant de rapporter le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe. **On constate alors un écart moins important toutefois toujours à l'avantage des femmes : 68% sont parties en formation contre 32% des hommes.**

	Nombre de jours de formation	% de jours de formation par sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe*	% pondéré
Femmes	782	92%	84%	68%
Hommes	68,5	8%	16%	32%

* 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

Part des jours de formation par sexe corrélé avec l'effectif par catégorie et par sexe - CCAS

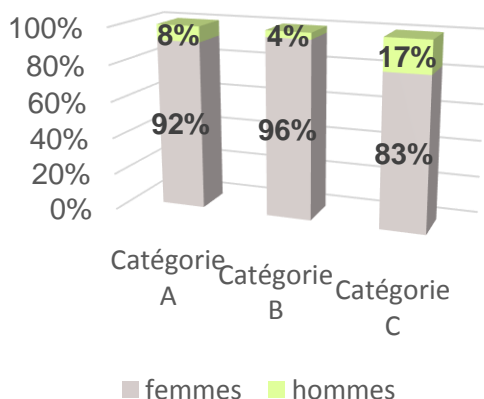


Pour la collectivité

Si l'on regarde la répartition par catégorie, même en pondérant le nombre de jours de formation avec l'effectif par sexe, on observe un net avantage pour les femmes en matière de formation qui augmente avec la catégorie.

Ainsi, pour la catégorie C et de manière pondérée à l'effectif, 59% des femmes ont bénéficié de jours de formation, 53% pour la catégorie B et 70% pour la catégorie A.

Répartition du nombre de jours de formation par catégorie par sexe - CCAS



Pour la collectivité

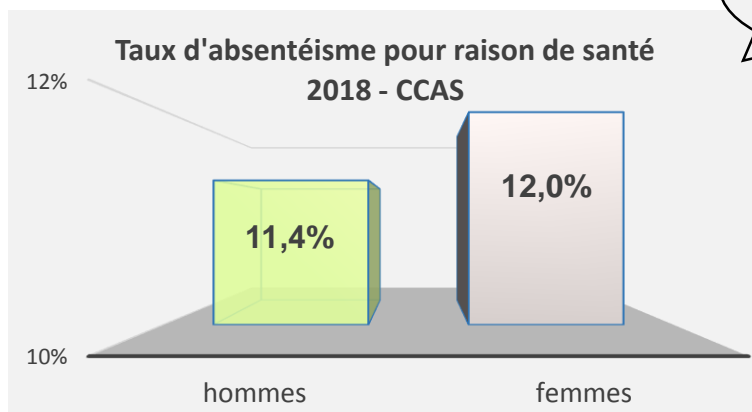
Données nationales	Hommes	Femmes
Catégorie A	36,9 %	63,1 %
Catégorie B	34,6 %	65,4 %
Catégorie C	43,2 %	56,8 %

Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2014 - données SIASP 2012



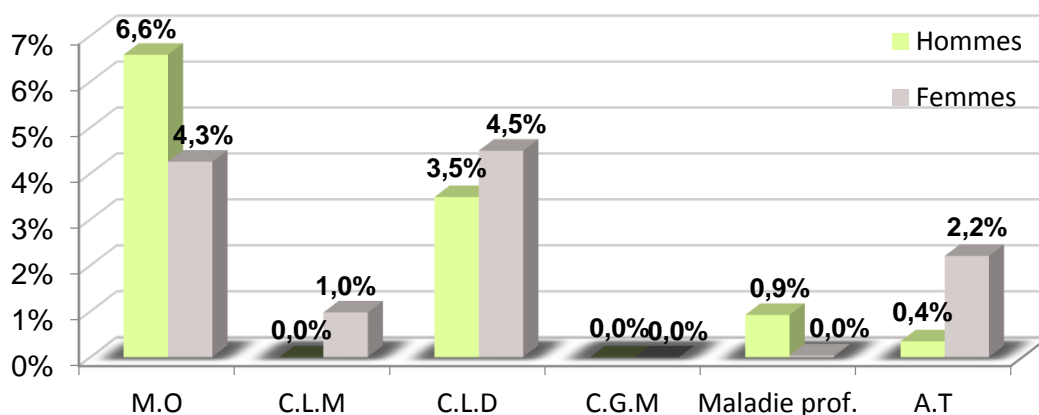


→ Absentéisme pour raison de santé



Les hommes présentent un taux d'absentéisme supérieur en maladie ordinaire (6,6% contre 4,3%) et en maladie professionnelle (0,9% contre 0%).

A l'inverse, les femmes ont été plus souvent absentes en longue maladie (1,0% contre 0%), en congé longue durée (4,5% contre 3,5%) et en accident du travail (2,2% contre 0,4%).



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.

📌 Zoom sur la mise en place 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 126 jours prélevés pour un montant brut de 9 323 €.

La carence a concerné davantage les femmes en 2018 (82% des jours prélevés ont concerné les femmes contre 18% les hommes). Néanmoins, comme les femmes sont plus nombreuses que les hommes au CCAS (84% de femmes pour 16% d'hommes), il faut, pour apprécier la réalité de l'impact du nombre de jours de carence par sexe « gommer » les disparités structurelles liées au nombre d'agents en pondérant le nombre de jours de carence prélevés par l'effectif de chaque sexe.



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

(% de jours de carence / % agents par sexe).

Total des ratios

Sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe	Part en % du nbre de jours de carence prélevés	% pondéré par rapport à l'effectif catégoriel
Femmes	84%	82%	45%
Hommes	16%	18%	55%

On constate alors un revirement de situation puisque le nombre de jours de carence prélevés en 2018 a concerné pour un peu plus de la moitié des hommes, en cohérence avec le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire, plus élevé chez les hommes.

Politique des ressources humaines en faveur de l'égalité femmes-hommes

>>> ACTIONS MENEES



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

La Ville de Dijon s'engage en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en formalisant son action pour les années à venir autour de cinq axes majeurs qui s'intègrent pleinement dans l'objectif général du label Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes :

- La communication,
- Le dialogue social,
- La rémunération et les parcours individuels,
- L'amélioration des conditions de travail,
- La formation - sensibilisation.



Portés par une volonté politique assumée, la Ville de Dijon, son CCAS et Dijon métropole se sont engagés en 2017 dans un processus de labellisation Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces distinctions, obtenues au 1^{er} semestre 2018, sont attribuées pour quatre ans. Elles sont l'aboutissement d'un engagement concret, en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité, mené depuis 2001 par François Rebsamen, Maire de Dijon et Président de Dijon

métropole, et par les élus municipaux et métropolitains.

L'obtention de ces labels et la mise en œuvre des actions est le fruit d'un travail collectif et collaboratif, nécessitant l'implication de tous.



→ La communication interne au service d'une vision commune

La communication interne joue un rôle important dans le fonctionnement de la collectivité. Les objectifs de la communication interne sont multiples : elle sert tout d'abord à véhiculer les valeurs fondatrices de la collectivité et joue le rôle de « socle commun » pour chaque service et chaque agent. Le rôle de la communication interne consiste également à faire partager une vision commune, développer un projet collectif et permet de conforter chacun dans les fonctions qu'il occupe. En ce sens, plusieurs actions sont menées pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Actions réalisées et/ou récurrentes

Action 10-1 : Consolider la communication interne au service de l'égalité professionnelle femmes-hommes en lien avec les actions 6-9 et 6-14 du chantier 6 « communication – sensibilisation – formation ».

Plusieurs actions permettent de favoriser et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et lutter contre le sexisme :

- Tous les supports (affiches plaquettes, dépliants, contenus web) sont élaborés dans le respect de l'égalité, sans stéréotype de sexe avec une vigilance continue sur le fond et la forme tout en suivant les dix recommandations en la matière du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes.
- En juillet 2018, un quiz ludique a été proposé aux agents, avec 12 questions relatives à la double labellisation diversité-égalité.
- Le 6 juillet 2018, toutes les personnes ayant participé à la démarche de labellisation (élus, chefs de services, ambassadeurs, représentants du personnel) ont été conviés à une cérémonie interne de remerciements et ont également pu partager les valeurs portées par la collectivité.
- Des publications dédiées ont vu le jour : une newsletter « Diversité et Egalité », une page spécifique a été créée sur intranet, et des actualités sont régulièrement publiées. Ainsi, 3 newsletters ont été publiées en 2018 :

- ✚ Newsletter Diversité & Égalité - n° 3 - Grand oral du label diversité : c'est gagné | Grand oral du label égalité femmes-hommes : rendez-vous le 31 mai 2018 | Une cellule à votre écoute | Mémento
- ✚ Newsletter Diversité & Égalité - n° 4 - Labels : Et de deux ! | Interview de Christophe Berthier | Rencontres territoriales | Une cellule à votre écoute | Mémento
- ✚ Newsletter Diversité & Égalité - n° 5 - Des attestations en cours d'affichage | Quiz#1 : tic-tac... | Des rapports présentés prochainement | Une cellule à votre écoute | Mémento

Newsletter RH

Page 1 sur 3



En cas de problème lié à l'affichage de ce message, accédez à la [version en ligne](#)

ACTEUR·RICE·S
ENGAGÉ·E·S

CELLULE D'ÉCOUTE

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
FEMMES-HOMMES



La page intranet, qui a fusionné avec la page Diversité en 2017, est régulièrement mise à jour avec l'actualité en lien avec la thématique. Outre l'infographie présentant les chiffres-clés des rapports égalité professionnelle femmes-hommes, d'autres publications sont parues parmi lesquelles :

- ✚ « Journée de lutte contre l'homophobie et la Transphobie » ;
- ✚ « Égalité femmes - hommes / Semaine de l'égalité professionnelle du 1er au 7 octobre 2018 » ;
- ✚ « AMACOD : un premier bilan pour la cellule d'écoute » ;
- ✚ « Journée d'étude "Le sexisme ordinaire, comment faire face au déni du sexisme ?" » ;
- ✚ Une vidéo d'Etienne, auxiliaire de puériculture, a été réalisée et mise en ligne sur l'intranet ;
- ✚ Un portrait d'une femme agent de maîtrise, responsable d'une équipe masculine qui assure le nettoyage manuel et mécanique de l'espace public.

Action 6-2 : Mettre en place les outils d'évaluation des actions de communication, pour apprécier l'impact des communications sur les différents supports.

En 2018, la page Égalité a totalisé 293 vues (+ 33 % par rapport à 2017) dont 228 vues uniques.

Actions en cours en 2018

Action 6-20 : Recenser auprès des services les informations susceptibles de faire l'objet de communications externes et internes sur la diversité et l'égalité, pour avoir une vision globale des informations permettant de faire connaître au grand public les actions menées par les 3 collectivités.

Les services communiquent régulièrement sur leurs actualités avec le service communication interne de la DRH et avec le service de la communication externe du Cabinet, ce qui permet d'apporter de la cohérence entre les deux typologies d'information (interne et externe). Cependant, dans un souci de constance, il reste à désigner un pilote pour animer cette mission.

Actions projetées en 2019

Action 6-5 non réalisée, reportée en 2019 : Concevoir un guide récapitulatif diversité et égalité professionnelle, pour accompagner le personnel et l'aider à appréhender le sens de la démarche.

Les agents peuvent consulter de nombreux documents sur l'intranet de la collectivité et sur la page « Diversité et Égalité » (des documents de référence : rapports, chartes, bilans, délibérations, vidéos, newsletters, actualités...). Par ailleurs, la cellule diversité-égalité tient à jour une base documentaire de tous les documents relatifs aux thématiques. Cependant, ces informations ne sont pas encore recensées sous la forme d'un guide de communication pour tous.

Action 6-7 non réalisée, reportée en 2019 : Organiser un appel à idées auprès des agent.e.s de la collectivité, pour trouver un slogan fédérateur pour les 3 collectivités.

Le service de communication interne a privilégié la régularité d'articles sous de nombreuses formes, production constante dont le volume n'a pas permis en 2018 le lancement de cette action.



Action 6-9 non réalisée, reportée en 2019 : Mettre en place des outils pour sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes, pour proposer des outils adaptés aux publics ciblés.

Cette action est reportée à 2019.

→ Le dialogue social pour fédérer tous les acteurs

La Collectivité a souhaité mettre en œuvre une approche participative du projet Diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi fédérer tous les acteurs afin de favoriser le partage des valeurs. A ce titre, les représentants du personnel ont été associés et se sont pleinement investis dans la démarche de labellisation.

Actions réalisées et/ou récurrentes

Action 3-1 : Présenter annuellement en comité technique le rapport sur l'égalité professionnelle pour poursuivre la bonne diffusion des actions en la matière.

Les rapports égalité professionnelle femmes-hommes ont été présentés en comité technique le 14/09/2018 pour la Ville de Dijon et son CCAS, et le 11/09/2018 pour Dijon métropole.

Action 3-4 : Maintenir la présence des deux représentants du personnel au comité de pilotage, témoin de l'importance de leur participation à la gouvernance du projet.

Deux représentants du CHSCT sont membres pérennes du comité de pilotage. En 2018, une réunion du comité, le 5 mars 2018, a traité les questions suivantes :

- Les indicateurs – clés ;
- La trame du rapport diversité 2017 ;
- La mise en œuvre du plan d'actions 2018 (chiffres-clés 2017 et 2018) ;
- Le plan de communication des Labels ;
- La présentation des dossiers devant les commissions Afnor ;
- La communication sur l'obtention des Labels (organisation des cérémonies internes à la Collectivité après l'obtention des Labels, et en externe, à l'occasion des premières rencontres territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle en 2018).



Délégation soutenant le dossier diversité de la collectivité à la commission Afnor le 29 mars 2018 : de droite à gauche, Bernard Bouzaghetti, Ingrid bonnard, Boris Roman-Dubreucq, Nathalie Koenders, Christophe Berthier, Aude Burtin, Touria Benzari.

Le dialogue social relatif aux Labels est par ailleurs maintenu dans les instances paritaires et dans les groupes de travail thématiques liés aux actions du plan d'actions.

Action 3-5 : Informer les Organisations Syndicales de manière régulière dans la construction et le suivi du plan d'actions.

Les organisations syndicales sont informées de manière régulière en étant associées à toutes les manifestations liées au suivi du plan d'actions (comité de pilotage du 5 mars 2018, réunion technique



des pilotes de suivi du plan d'actions le 20 novembre 2018).

Action 3-6 réalisée : Présenter le plan d'actions en instances, pour avoir une « légitimité » sociale du plan d'actions et un portage.

Cette action avait été notée comme réalisée dans le rapport 2017 de manière anticipée car les instances se sont réunies au premier trimestre 2018 :

- Comité technique de la métropole le 8 mars ;
- Comité technique Ville/CCAS le 15 mars ;
- CHSCT Ville/CCAS et Dijon métropole le 20 mars.

Action 3-9 : Associer les organisations syndicales au plan de communication, pour collaborer avec les Organisations Syndicales et faciliter leur implication, à l'occasion de la présentation des bilans diversité et égalité professionnelle femmes-hommes.

Le plan de communication a été présenté au comité de pilotage du 5 mars 2018.

Actions projetées en 2019

Action 6-18 : Former les partenaires sociaux sur les thématiques diversité et égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes.

Cette opération est détaillée au sein du chapitre relatif à la formation.

→ La rémunération et les parcours professionnels au cœur de la politique égalité

De nombreuses actions sont liées à cette thématique et retracées ici au sein de deux parties distinctes :

- La carrière et la rémunération
- Les parcours individuels (mobilité – recrutement)

1. La carrière et la rémunération

Actions réalisées et/ou récurrentes

Action 8-1 réalisée et récurrente : A l'occasion des CAP, comptabiliser le nombre de femmes et d'hommes promus, en le rapportant à l'effectif des agents promouvables, pour s'assurer que le nombre d'agents promus est équilibré entre les hommes et les femmes.

La collectivité ne tient absolument 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.



Action 8-2 réalisée : Apporter des précisions aux encadrants quant à l'impact d'un congé familial sur le déroulement de carrière des agents, pour rappeler aux encadrants que les agents ayant été en congé familial ne doivent pas être pénalisés dans le déroulement de carrière.

Chaque année, la note CAP adressée aux chefs de services rappelle que leurs propositions ne doivent pas pénaliser les agents ayant été ou étant en congé familial.

Les gestionnaires veillent à donner aux agents une information sur l'impact des congés familiaux.

Action 8-3 réalisée : Apporter des précisions aux encadrants quant à l'impact d'un temps partiel ou temps non complet sur le déroulement de carrière des agents, pour rappeler aux encadrants que les agents ayant été en temps partiel ou non complet ne doivent pas être pénalisés dans le déroulement de carrière.

De même que pour l'action 8-2, chaque année, la note CAP adressée aux chefs de services rappelle que leurs propositions ne doivent pas pénaliser les agents à temps partiel et à temps non complet.

Une vigilance est portée sur l'impact des temps partiels ou temps non complet, en termes de déroulement de carrière et de rémunération, qui peuvent participer à l'inégalité, notamment salariale. En effet, les femmes sont plus souvent à temps partiel ou à temps non complet que les hommes, ce qui entraîne une rémunération moindre.

Action 8-6 réalisée : Assurer une traçabilité d'attribution de régime indemnitaire, pour objectiver les attributions de majoration de régime indemnitaire.

Un tableau assure la traçabilité d'attribution de régime indemnitaire. En 2019, il est prévu de vérifier la procédure des attributions de majoration de régime indemnitaire et de procéder aux ajustements si nécessaire.

Actions en cours en 2018

Action 8-5 : Réexaminer la procédure de congé enfant malade pour les femmes et les hommes, pour garantir l'égalité de traitement femmes-hommes .

La pratique actuelle est assouplie. Cette action s'inscrit dans le contexte de la réorganisation du temps de travail, en lien avec l'action 3-7 pilotée par le service du Dialogue social.

Action 8-7 : Travailler dans le sens de la réduction des écarts de salaires, en atténuant les différences entre les filières (le travail sur le RIFSEEP permettra de tenir compte de la fonction, de l'expertise et du niveau de l'engagement professionnel).

Pour rappel, 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'emplois, la filière, la catégorie et le grade.

Les écarts constatés sont la conséquence de la structuration de l'effectif. En effet, certaines filières essentiellement masculines présentent un régime indemnitaire plus élevé. En outre, les femmes sont plus souvent à temps partiel ou à temps non complet que les hommes, ce qui entraîne une rémunération moindre.

La politique de réduction des écarts passe par l'atténuation des différences entre les filières essentiellement masculines et les filières essentiellement féminines.



Un groupe de travail s'est réuni en 2018 pour travailler au préalable sur la cotation des postes. Le travail se poursuivra en 2019 et 2020.

2. Les parcours individuels (mobilité – recrutements)

Actions réalisées et/ou récurrentes

Action 10-2 : Mettre en place un plan de dé-précarisation (dans le cadre d'un protocole d'accord avec les organisations syndicales) afin de pérenniser un certain nombre d'agents rémunérés à l'heure, essentiellement féminins. Une première vague est déjà réalisée.

Depuis 2001, la municipalité a montré un engagement très fort pour résorber l'emploi précaire au sein des services de la collectivité, améliorer et stabiliser la situation des agents.

Un plan de dé-précarisation de grande ampleur a été mené et a permis d'améliorer la situation de 874 agents de 2001 à 2017, notamment les agents auparavant rémunérés à l'heure, dont 99 % sont des femmes.

En effet, ce plan concerne essentiellement des agents exerçant leur fonction dans les secteurs culturel, enfance, éducation, restauration scolaire, secteurs essentiellement féminins.

En 2018, le plan de dé-précarisation s'est poursuivi pour 41 agents dont 40 femmes (25 agents contractuels rémunérés à l'heure et 16 agents à temps non complet). 32 personnes sont potentiellement concernées pour 2019.

Au total, 915 agents ont donc bénéficié de ces plans de dé-précarisation.

Action 7-7 : Veiller au caractère non discriminatoire des offres de recrutement, pour la conformité des offres aux critères de mixité/diversité/égalité professionnelle.

Élaboré fin 2017, le processus formalisé du recrutement neutre et non discriminant s'applique avec notamment :

- La féminisation des intitulés de poste ;
- Un schéma de recrutement sur poste vacant, y compris pour la mobilité interne, les emplois aidés et les apprentis ;
- Une procédure de présélection des candidatures ;
- Une grille d'évaluation de l'entretien ;
- Un tableau de bord pour s'assurer de la traçabilité des sélections des candidatures ;
- L'écriture inclusive systématique dans les offres d'emploi.



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Action 7-10 : Effectuer des rappels des mentions non discriminatoires auprès de nos prestataires de diffusion d'annonces de recrutement, pour s'assurer du respect des principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Les prestataires s'engagent à respecter les valeurs de la Diversité – Égalité femmes-hommes par la signature d'une charte élaborée en 2017 et mise en application en 2018. Il est prévu de dresser le bilan des engagements des prestataires et effectuer les réajustements éventuellement nécessaires en 2019.

Charte d'engagement aux principes de Diversité et d'Égalité professionnelle Femmes-Hommes

« La Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole rappellent leur engagement en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. A ce titre, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole s'engagent à ne pas exercer de discrimination, fondées notamment sur l'égalité femmes-hommes, sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, sur l'âge, sur l'origine, sur le handicap et l'état de santé...dans leur processus de recrutement.

En conséquence, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole attendent de leurs partenaires qu'ils garantissent et respectent ces mêmes principes dans leurs pratiques.

Le partenaire, mentionné ci-dessous, s'engage au respect de ces principes. »

Action 7-12 : Définir des critères de sélection basés sur les compétences identifiées sur le profil de poste et dans le respect de la politique diversité et égalité professionnelle, pour améliorer la transparence et l'objectivité.

Le recrutement est au cœur de la politique de non-discrimination et d'égalité professionnelle. Le processus de recrutement garantit à toutes les étapes l'égalité de traitement en répondant aux principes légaux de non-discrimination et d'égalité professionnelle.

Les recrutements sont régis par des procédures formalisées, qui favorisent la mixité dans toutes les filières. Les intitulés des postes et les offres d'emploi, titre et texte, sont systématiquement féminisés.

Toutes les candidatures internes et externes font l'objet d'une réponse formalisée dans laquelle est fait mention d'un recours possible auprès de l'AMACOD si la personne s'estime être victime de discrimination.

Dans le prolongement de partenariats menés avec les acteurs du territoire, il est prévu de consolider les liens avec des réseaux spécifiques, afin de diffuser les offres auprès de publics qui n'auraient pas « naturellement » postulé.

Les critères de présélection et de sélection sont établis pour chaque type de poste au moment du recrutement.



Grille d'Analyse des candidatures pour présélection

Nom – prénom	H/F	Cadre réglementaire légale (ex : grade...)		Qualité et pertinence de la formation					Expérience dans le domaine ou dans un domaine similaire ou transposable					Compétence clé 1					Compétence clé 2					Compétence clé 3					notation		A Recevoir	
		Oui	Non	4	3	2	1	0	4	3	2	1	0	4	3	2	1	0	4	3	2	1	0	4	3	2	1	0		Oui	Non	
TOTAL	0	0																														

4 : Très bien 3 : Bien 2 : moyen 1 : insuffisant 0 : ne correspond pas

GRILLE D'EVALUATION A L'ENTRETIEN						
Compétences Techniques Requises	Niveau Attendu de Compétences	NOMS				

Niveau de Compétences attendu
Ne possède pas (20/30)
A les Bases (50)
Possède (60/65)
Maîtrise (80)
Expert (100)

3 Propositions d' Avis
Avis Favorable
Avis Réservé
Avis Défavorable

Action 7-16 : Assurer la traçabilité des sélections des candidatures, pour s'assurer de l'égalité de traitement et renforcer la mixité.

La traçabilité est assurée depuis 2017 au moyen de tableaux de bord.

La formalisation du processus pour les autres types d'emplois (saisonniers, emplois étudiants, stagiaires...) est planifiée, avec un schéma unique en élaboration pour les emplois aidés, les apprentis, les emplois saisonniers, les emplois étudiants, les stagiaires, et les personnes accueillies au titre des TIG et TNR. Un schéma directeur de recrutement a été formalisé pour les recrutements sur postes vacants (y compris mobilité interne, emplois aidés et apprentis).



Les effectifs dans des secteurs traditionnellement masculins illustrent les efforts menés en matière de mixité :

- Au sein de la Police Municipale, au 31/12/2018, nous comptabilisons 66 agents dans la filière sécurité, dont 48 hommes et 18 femmes, soit 27,3 % contre 25 % en 2017.
- Dans le secteur sportif, un agent féminin a été positionné sur un poste d'agent de maîtrise, chef de piste à la patinoire et titularisé en juillet 2018.
- A contrario, la progression est plus lente pour mixer les effectifs dans des secteurs traditionnellement féminins, notamment dans le secteur social. Cependant, on peut noter qu'en 2018, l'équipe de 12 personnes de la résidence sociale Abrioux est en totale parité femmes-hommes.
- Au sein de la Direction Générale déléguée Services Techniques mutualisée, sur un effectif total de 508 agents, le taux de femmes a progressé d'un point (23%).
- En outre, les emplois de direction témoignent d'une forte féminisation et de la parité, et actuellement, la répartition totale femmes-hommes sur les emplois de direction s'organise ainsi :

Chiffres Ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole	Nombre de directeurs femmes-hommes		Nombre total de directeurs	Taux : Nombre femmes / nombre hommes en %	
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Direction Générale des Services	0	1	1	0 %	100 %
Cabinet du Maire	2	1	3	67 %	33 %
Directions Générales Déléguées	2	3	5	40 %	60 %
Directions	23	21	44	52 %	48 %
TOTAL	27	26	53	51 %	49 %

Action 7-18 : Sensibiliser les interlocuteurs du service recrutement dans les services (managers, personnes participant aux sélections...), pour partager avec les services la non-discrimination dans les opérations de recrutement.

La sensibilisation de chaque nouvelle personne concernée par cette action est réalisée par le service du recrutement.



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Actions en cours en 2018

Action 7-6 en cours : Suivre la mise en œuvre de l'ensemble des schémas de recrutement, pour s'assurer du respect du processus (actions 7-1 à 7-5).

Cette action est effective depuis 2017 pour le schéma de recrutement sur poste vacant, y compris en mobilité interne, pour les emplois aidés et les apprentis (action 7-1).

Cette action est liée à l'élaboration des autres schémas de recrutement reportée en 2019. (Actions 7-2 à 7-5).

Action 7-19 en cours : Rédiger une procédure de suivi d'intégration ou de mobilité, pour assurer une équité de traitement entre les agents et disposer d'une procédure si difficulté.

La démarche est engagée par le service du recrutement et le service d'accompagnement individuel pour, dans un premier temps, définir le périmètre des actions.

Actions projetées en 2019

Actions 7-2 à 7-5 : Elaborer le schéma de recrutement pour les emplois saisonniers, pour les stagiaires, pour les TIG et les TNR, pour améliorer la lisibilité et la transparence.

Le schéma de recrutement des emplois saisonniers, des stagiaires, des TIG - TNR et des emplois étudiants est reporté, avec une mention des points de vigilance spécifiques à chaque poste.

Action 7-8 : Nouer des liens avec les acteurs de l'emploi, pour renforcer l'efficacité de la démarche.

L'action est reportée en 2019, notamment pour ce qui concerne les acteurs de l'emploi (Cap emploi, pôle emploi...).

Action 7-15 : Réaliser un guide de l'entretien, pour formaliser une méthodologie identique pour toute personne qui réalise l'entretien.

Le guide de l'entretien comportera également une fiche technique " les questions à ne pas poser".

Action 8-8 : Structurer le répertoire des métiers avec l'écriture inclusive, pour garantir une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans les intitulés d'emploi.

Cette action est à travailler avec la Direction du numérique pour réaliser le changement de l'ensemble de l'intitulé des métiers, des emplois et des postes de la collectivité, qui seront ensuite réinjectés dans le Système Informatique des Ressources humaines.

Action 8-9 : Formaliser des aires de mobilité en priorisant les métiers sensibles, pour permettre à chacun d'identifier les emplois accessibles, les passerelles, les voies d'accès.

Cette action est à réaliser par étapes : la première consistera à identifier un métier courant et fortement représenté dans la collectivité, puis suivra la formalisation d'une fiche métier et l'identification des possibilités de passerelles. L'un des objectifs de cette action est de favoriser la mixité.



→ L'amélioration des conditions de travail

L'amélioration des conditions de travail au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'attache :

- A rechercher un mieux-être collectif et individuel en organisant mieux le temps professionnel et en appliquant un accompagnement organisationnel au service notamment de l'égalité des genres,
- A lutter contre l'absentéisme,
- A favoriser les conditions d'un bien-être au travail permettant de prévenir les risques psychosociaux.

Actions réalisées et/ou récurrentes

Action 10-3 réalisée et récurrente sur 4 ans : Améliorer les conditions de travail en lien avec l'action 3-7 du chantier 3 dialogue social, pour favoriser la conciliation vie familiale/vie professionnelle, les conditions de bien-être et lutter contre l'absentéisme.

Créer des conditions de bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux nécessite des actions très concrètes prises en charge par la direction Santé, Sécurité, Bien-Etre. Ces actions préventives ont notamment pour objectif la lutte contre l'absentéisme qui touche en général plus particulièrement les femmes au regard des statistiques nationales.

La collectivité a acquis en 2018 du matériel d'équipement visant à améliorer les conditions de travail, notamment les tâches à réaliser avec des enfants en bas-âge et les manutentions manuelles. Ces équipements pourraient ainsi à terme concourir à la mixité des emplois, sur des postes pour lesquels les capacités physiques requises sont moins sollicitées.

Par ailleurs, l'ergonome a mené 59 études individuelles, sur prescription du médecin de travail, pour adapter le poste de travail à l'agent concerné, et 18 études collectives destinées à traiter des problématiques affectant un collectif de travail.

Un plan de prévention des risques intégrant les RPS est en cours, en concertation avec les organisations syndicales. Il prévoit une sensibilisation aux RPS, au burn out et au stress à destination des cadres et encadrants.

En 2018, la psychologue et le médecin du travail ont mené des actions de formations / sensibilisations au stress/burn out/risques psycho sociaux de manière régulière. Elles ont concerné 50 encadrants. Ces actions seront renouvelées en 2019.

D'autres actions sont menées pour améliorer les conditions d'un bien-être au travail et lutter contre l'absentéisme. Par exemple, les massages assis, tout en étant vigilant à poursuivre et élargir la délocalisation des actions massage sur les sites. En 2018 : 31 sessions pour 263 bénéficiaires.

- 21 sessions sur le site dédié Dumay.
- 2 sessions sur l'Hôtel de ville.
- 1 session Hôtel de Vogüé.
- 7 sessions au sein des établissements de la DPE.

Enfin, la sensibilisation et l'information des agents sur les différentes formes de violence au travail, les éventuelles discriminations et sur la détection du harcèlement participent également du bien-être au travail.



La sensibilisation des agents aux risques de discrimination et la détection du harcèlement nécessite l'organisation de modalités de traitement des situations signalées.

Ainsi, dans la continuité des politiques diversité et égalité professionnelle femmes-hommes et des actions de prévention des discriminations engagées depuis plusieurs années, la Ville de Dijon a organisé un système de traitement des réclamations liées à la discrimination, via une cellule d'écoute, une obligation du label Diversité.


Le rôle de la cellule d'écoute a été confié à l'Antenne Municipale et associative de lutte Contre les Discriminations, dont l'expertise et l'expérience en garantissent un traitement neutre et professionnel.

Une large campagne d'information avait été déployée en octobre 2017 pour faire connaître à chaque agent le dispositif de la cellule d'écoute mise en place dans le cadre de la lutte contre les discriminations.

En 2018, cette information s'est poursuivie de manière récurrente avec, à partir d'octobre 2018, deux informations thématiques mensuelles dont une sur l'Amacod, et au fil de l'eau à chaque occasion donnée, sur la page intranet dédiée à la Diversité et à l'Égalité.

Chaque mois, le supplément d'information joint au bulletin de salaire comprend une rubrique Diversité et Égalité.

Extrait En plus Octobre 2018.



DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ : DEUX RAPPORTS EN LIGNE

Un **rapport diversité** est rédigé annuellement depuis 2017. Il recense les réalisations en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité au sein de la ville de Dijon, du CCAS et de Dijon métropole. Celles-ci sont le résultat d'une politique portée par le maire-président et les élu-e-s, et mise en œuvre par les services depuis 2001.

En consultant ce rapport, vous aurez accès : aux dates clés de l'évolution législative, à des exemples pour chaque critère de discrimination ou à l'état des lieux 2001 - 2016 des actions menées en externe et en interne (habitat, politique de la ville, emploi et insertion professionnelle, vie associative, démocratie locale, politique handicap, ressources humaines, engagements responsables - chartes déontologie, LGBT, plan de déprécarisation...).

Le **rapport égalité femmes-hommes** est un document élaboré depuis 2016. Il donne à voir des dates clés, des chiffres sur l'égalité femmes-hommes dans nos collectivités et, par comparaison, au niveau national. Il examine les politiques internes en matière de communication, de dialogue social, de rémunération, de parcours individuels, d'amélioration des conditions de travail et de formation. Les politiques territoriales, la communication publique, la politique économique, sociale, sportive, culturelle et en faveur de la jeunesse... sont également intégrées.

Ces deux ressources sont aussi disponibles sous un format de présentation synthétique.

+ d'infos : Intranet - Vie des services
- Diversité et égalité professionnelle femmes-hommes - Les documents de référence - Bilans et rapports.



Actions en cours en 2018

Action 2a-3 : Inclure dans chaque projet de service les questions de diversité et d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Dans le cadre du dispositif de concertation associant étroitement les agents aux changements qui permet de repenser l'organisation au travail et la place des acteurs dans la production du service public, l'action consiste à prendre en compte dans le diagnostic partagé, l'introduction de la mixité dans les filières très féminisées par le recours à l'apprentissage, la place des femmes dans le top management ou encore l'innovation technologique pour alléger la dimension répétitive de certains emplois d'exécution.

L'actualisation régulière du plan d'actions 2018-2021 prévoit d'intégrer en 2019 une dimension interne (agents) et externes (usagers) aux projets de service. La DRH est prescriptrice.

Action 8-4 : Systématiser l'entretien de reprise par l'encadrant, après une durée d'absence de 3 mois, pour améliorer le retour de l'agent après une absence de longue durée, et identifier les éventuelles difficultés.

Préalablement, il est essentiel de maintenir le lien avec les agents absents en arrêt maladie pour préparer et anticiper le retour à l'emploi, permettre l'accès aux soins et aux droits et favoriser l'autonomie au domicile grâce à l'intervention de la Travailleuse en Interventions sociales et familiales.

Le contact avec les personnes absentes pour cause de maladie est traditionnellement réalisé par le service social du personnel, cette action s'inscrivant dans ses missions. Tout arrêt maladie de plus de 3 semaines fait l'objet d'un signalement au service social du personnel. Ce service signifie à l'agent par courrier qu'il se tient à sa disposition et l'informe sur l'ensemble des services de la Direction Santé, Sécurité, Bien Etre.

L'action a permis en 2018 :

- D'éviter l'aggravation de certaines situations professionnelles ;
- De libérer des contraintes administratives et financières des agents pour qu'ils se consacrent aux soins ;
- D'éviter une précarisation des situations financières liées à l'impact des arrêts maladie ;
- D'anticiper la mise en place d'aides humaines et techniques pour compenser des handicaps.

En 2019, l'action se poursuit avec les moyens existants, tout en réfléchissant à utiliser d'autres outils de communication (mails, SMS...).

De plus, la rédaction d'une trame commune de l'entretien de retour pour toute personne absente après une durée de trois mois est en cours (confiée au service d'accompagnement individuel).

Par ailleurs, les causes de l'absentéisme sont multifactorielles, mais le constat est porté que les femmes ont en général un taux d'absentéisme supérieur à celui des hommes. L'absentéisme doit cependant se traiter et s'apprécier de manière globale, active et participative tout en ayant un œil attentif particulier à la situation des femmes.

Ainsi, il avait été nécessaire au cours de l'année 2017 de construire un tableau de suivi mensuel de l'absentéisme de chaque service afin de sensibiliser chaque direction générale déléguée à cette question. En effet, chaque manager doit être acteur au quotidien pour favoriser un "bien-être" au travail au sein d'une organisation optimisée où chacun a sa place.



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Cet indicateur permet d'alerter et de détecter plus précisément des unités de travail en souffrance et est un véritable outil sur lequel s'appuie notamment le service accompagnements collectifs dans ses orientations de travail.

Enfin, un programme de prévention santé-sécurité au travail 2018-2020 est actuellement en cours d'élaboration et sa mise en œuvre devrait participer à limiter les absences suite à accident du travail ou maladie professionnelle.

Actions projetées en 2019

Action 3-7 : Elaborer avec les organisations syndicales une charte du temps (conciliation vie privée/vie professionnelle) en association avec la réflexion sur le temps de travail, pour faciliter son portage et son acceptation en interne et être relais sur le terrain auprès des agents.

L'élaboration d'une charte du temps a pour objectif de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Elle est actuellement menée en concertation avec les partenaires sociaux, en association avec la réflexion sur le temps de travail. Les premières réunions ont débuté au printemps 2019. Elles associent également des agents volontaires des 3 collectivités, toutes catégories confondues. Elle est pilotée par le service du Dialogue social.

Action 3-8 : Actualiser avec les organisations syndicales la charte de déontologie, l'élargir à Dijon métropole et prévoir la diffusion à chaque nouvel·le agent·e, pour faciliter son portage et son acceptation en interne et être relais sur le terrain auprès des agents.

Suite à des évolutions réglementaires et sociétales, la charte de déontologie au travail, en place depuis 2005, doit être actualisée. Des groupes de travail RH, au titre du projet de direction RH auquel l'action est intégrée et incluant des agents, se réuniront en 2019. Cette charte rappelle notamment les règles de travail autour des valeurs de respect, de tolérance, de lutte contre le sexisme et le harcèlement.

Le pilotage de l'action est confié à la Direction Emploi, Insertion et Compétences de la DRH avec des groupes de travail Ressources Humaines et des usagers des RH.

→ La formation / sensibilisation pour donner les clés d'agir

Le cap est donné par le Maire-Président, dans son discours prononcé à l'occasion de la cérémonie des vœux au personnel 2018.

Extrait du discours :

« Mais je me permets d'insister sur un point : la question des relations femmes-hommes n'est pas seulement une question qui interroge l'administration et l'organisation des services. C'est une question qui interroge également nos comportements individuels, avec une vigilance permanente face à un certain « machisme ordinaire » qui peut encore exister. Chacun a donc une part de responsabilité et un rôle à jouer, et je vous le dis avec conviction : le sexisme sous toutes ses formes, et plus encore le harcèlement sexuel n'ont pas et n'auront jamais leur place à la ville de Dijon et à Dijon métropole. »

La sensibilisation/formation a pour objectif d'apporter une information générale à tous sur ces thématiques, de partager une culture commune et d'outiller les acteurs pour une pratique quotidienne intégrant les principes de non-discrimination et d'égalité.



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Le plan de formation 2017-2019 inclut désormais un nouvel axe dédié à la lutte contre toutes les formes d'exclusion. Afin de partager une culture commune autour de l'égalité entre les femmes et les hommes, des actions de sensibilisation et de formation sont prévues pour toute la collectivité.

Ces actions permettront ainsi à chacun de mieux comprendre et d'assimiler le principe d'égalité et de se l'approprier au mieux dans son activité professionnelle quotidienne.

Actions réalisées et/ou récurrentes

Le service formation, avec la cellule diversité-égalité de la DRH, a élaboré un cahier des charges dont l'objectif général est « l'appropriation des engagements de la Ville de Dijon, du CCAS et de Dijon métropole dans le cadre des labels diversité et égalité professionnelle ». Ce cahier des charges spécifie des typologies de public, détaille les contenus et les modalités pédagogiques. La durée des sessions est adaptée aux typologies de public : ½ journée (agents, encadrants de la cuisine centrale, encadrants supérieurs, élus), une journée (syndicats, ambassadeurs, encadrants intermédiaires et de proximité) et une journée et demi (agents de la DRH).

Le plan de formation a été confié au CNFPT. Les sessions se déroulent sur son site. Elles sont animées par des formateurs experts dans ces thématiques.

La formation a démarré en novembre 2018 et a concerné 52 personnes (agents et encadrants de la cuisine centrale). Elle se poursuivra sur 2019 et 2020.

Action 6-14 : Créer des supports de formation à destination des acteurs de la démarche diversité et égalité professionnelle. Lutter contre les stéréotypes, pour proposer des outils adaptés aux publics ciblés.

Le CNFPT a créé en octobre 2018 un support de formation adapté aux différentes typologies de public formé (managers, agents des ressources humaines, agents, représentants du personnel élus, ambassadeurs) et un support « stagiaires » générique qui est adressé, à l'issue de chaque session de formation, à chaque participant. Ce document comporte 6 parties :

1. Le cadre de la politique dijonnaise de diversité et d'égalité professionnelle ;
2. Discrimination : définition et sanctions ;
3. Ce que n'est pas la discrimination ;
4. Les violences sexuelles et sexistes au travail ;
5. Laïcité : droits et obligations des agents et des usagers ;
6. Les acteur·rice·s de la politique dijonnaise.

Actions en cours en 2018

Action 6-11 : Sensibiliser les agent·e·s à la diversité et à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes, pour permettre aux agent·e·s de connaître la politique mise en œuvre par leur employeur, et les dispositifs à actionner en cas de discriminations. Leur permettre d'être vigilants sur ces thématiques dans leurs relations professionnelles et auprès des usagers.

En 2018, 52 agents de la cuisine centrale, dont 9 encadrants, ont suivi la formation de 0,5 jour. Cette action a vocation à se poursuivre en 2019 et 2020.



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Action non répertoriée : Mettre en place des actions de sensibilisation de type "journées du travailler ensemble".

Les agents de la collectivité sont sollicités pour des actions, essentiellement sportives, comme la course Odyssea qui permet de fédérer des hommes et des femmes. En 2018, une équipe Ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole, composée de plus de 80 agents très motivés, étaient présents à cette occasion avec les élues, Nathalie KOENDERS, Claire TOMASELLI (en photo ci-dessous) et Nuray AKPINAR ISTIQUAM.



Actions projetées en 2019

Action 6-12 : Intégrer la démarche diversité et égalité professionnelle au sein des projets du service formation, pour sensibiliser les agents et les managers, témoigner de l'engagement du service dans la démarche.

En 2019, une mention Diversité - Égalité sera insérée dans chaque cahier des charges des formations en intra et dans l'évaluation des actions, ainsi que dans le futur programme Learning Management Système. Ce projet permettra la mise en place de formations sous forme de e-learning, évitant de fait la problématique de déplacements contraignants pour, notamment, les agents ayant des enfants en bas âge. La plateforme de formation numérique de type LMS (Learning Management Système) est acquise. Le choix du prestataire s'est porté sur Talent Soft, leader dans son domaine. Le déploiement de l'outil est prévu pour 2020.

Enfin, dans le cadre de la mise en place de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en 2015, le service formation aura toute sa place à jouer pour mener les accompagnements formatifs permettant aux femmes de se former pour des métiers autrefois "réservés aux hommes", et inversement, dans l'objectif de favoriser la mobilité et la mixité.

Action 6-13 : Intégrer la diversité et l'égalité professionnelle dans l'évaluation professionnelle

Cette action a pour objectif de faire de cette thématique une valeur commune, en l'évoquant lors de l'entretien individuel. Elle est programmée fin 2019.



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Action 6-15 : Former les ambassadeurs et les ambassadrices sur les thématiques diversité et égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes pour leur permettre d'être des vecteurs/relais auprès du personnel.

Cette action est programmée en 2019. En octobre 2018, un projet de passeport ambassadeur a été élaboré par la DRH. A l'issue de chaque session de formation réalisée en 2019, la cellule diversité-égalité s'est rendue sur le site du CNFPT pour recueillir directement les observations des stagiaires. Ces observations ont permis de finaliser ce passeport qui sera édité en 2019.

Action 6-16 : Former les membres de la Direction Générale Elargie sur les thématiques diversité et égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes, pour permettre aux encadrants de veiller aux pratiques dans leur service.

Cette action est programmée en avril 2019.

Action 6-17 : Former le personnel RH sur les thématiques diversité et égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes pour lui permettre d'être exemplaires dans ses pratiques

Cette action est programmée en janvier 2019.

Action 6-18 : Former les partenaires sociaux sur les thématiques diversité et égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes.

Cette opération vise à permettre aux partenaires sociaux d'intégrer la politique développée à leurs propres actions et de mieux connaître les dispositifs pour orienter les agents. Elle est prévue en 2019 après le renouvellement des instances consultatives du personnel de décembre 2018.



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes



Politique territoriale en faveur de l'égalité femmes-hommes

[>>> CHIFFRES CLES](#)





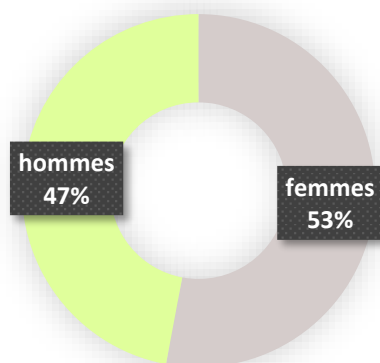
Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

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 clés de Dijon

La population de Dijon compte 72 985 hommes et 81 129 femmes soit 155 114 habitants (source INSEE RP2015).

✚ Répartition de la population Dijonnaise par sexe



Source : Insee, RP2015 exploitation principale

Ainsi, le territoire de la Ville de Dijon 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 dijonnais, malgré leur amélioration continue au fil du temps. Il est également à noter que ce territoire s'en sort un peu mieux en matière d'inégalités au regard des indicateurs ci-après en comparaison avec les données de la France métropolitaine.

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.**

✚ Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2015

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	21,6	27,6	23,2	29,7	25,2	32,4	26,8	33,1
d'un CAP ou d'un BEP	23,3	17,0	25,7	18,4	31,1	21,4	29,0	20,5
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	18,2	17,6	17,8	17,4	17,1	16,9	16,6	17,1
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	36,9	37,8	33,3	34,5	26,6	29,4	27,7	29,3

Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017), exploitations principales.



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

A Dijon, plus d'une femme sur quatre (dans la population non scolarisée de 15 ans ou plus) n'a aucun diplôme (ou au plus un BEPC, brevet des collèges ou DNB) contre un peu plus d'un sur cinq pour les hommes. Mais elles sont aussi plus nombreuses que les hommes à avoir un diplôme de l'enseignement supérieur (37,8% contre 36,9%). Une autre différence importante concerne les titulaires d'un CAP ou BEP, les hommes étant 23,3% contre 17% pour les femmes. Les hommes ont toujours été plus nombreux à s'arrêter au niveau CAP ou BEP, alors que le taux d'hommes et de femmes ayant un niveau bac ou équivalent est égal depuis deux générations.

En comparaison avec la France métropolitaine (mais aussi la Côte d'Or), même si les écarts entre femmes et hommes par obtention de diplôme sont similaires, **il ressort toutefois que les femmes et les hommes sont davantage diplômés sur le territoire dijonnais, notamment de l'enseignement supérieur** (37,8% pour les femmes à Dijon contre 29,3% en France métropolitaine et 36,9% pour les hommes contre 27,7%).

Cependant, malgré une majorité de femmes diplômées de l'enseignement supérieur, ces dernières ont davantage de difficultés à intégrer les professions de Cadres et intellectuelles supérieures. Cet écart a cependant tendance à s'amoinrir dans le temps avec notamment l'arrivée des nouvelles générations sur le marché du travail. A Dijon, 45% des Cadres et professions intellectuelles sont des femmes contre 42% pour la France métropolitaine (Source : Insee, RP2015 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2017).

De plus, 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 2015

en %	Dijon	Dijon Métropole	Côte d'Or	France
Agriculture	30,0	27,3	26,4	29,2
Industrie	31,7	30,9	30,2	29,3
Construction	13,0	12,9	11,3	11,2
Commerce, Transports, Services Divers	48,6	47,2	46,4	46,2
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	66,6	66,1	68,0	68,3

Les femmes sont ainsi majoritaires dans les secteurs de l'administration publique, l'enseignement, la santé, l'action sociale (66,6% à Dijon) et minoritaires dans les secteurs traditionnellement masculins comme l'agriculture (30%), l'industrie (31,7%) et la construction (13%).

Le secteur du Commerce, Transports, Services divers connaît presque la parité avec un taux de féminisation de 48,6%.

Les données du territoire sont ainsi à l'image de celles de la France.

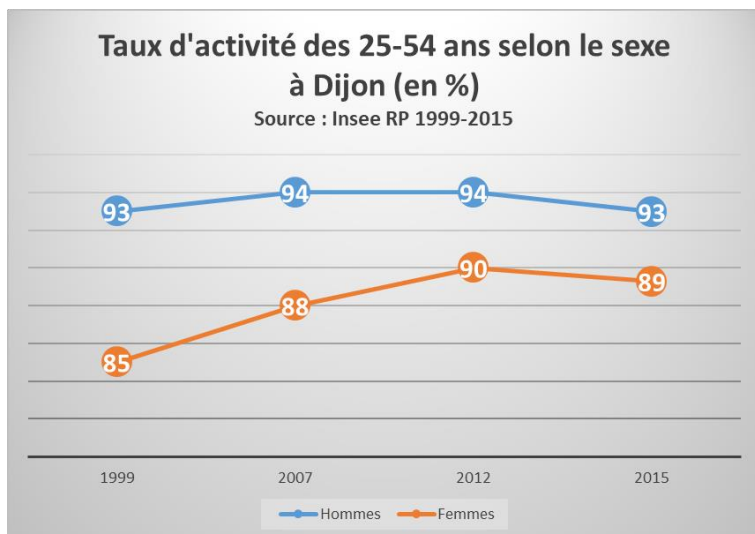
Sources : Insee, RP2010 (géographie au 01/01/2012) et RP2015 (géographie au 01/01/2017). Exploitations complémentaires lieu de travail.





Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

- ✚ Du côté du taux d'activité des femmes, malgré sa très nette hausse, et ce depuis 50 ans, celui-ci demeure un peu plus faible que celui des hommes :

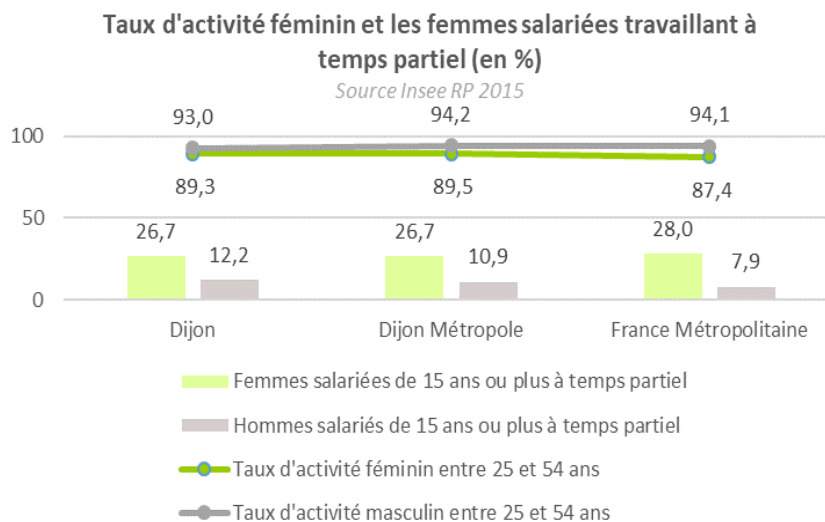


En 2015, le **taux d'activité féminin des 25-54 ans est de 89 %**. Ce taux d'activité féminin est inférieur de 4 points à celui des hommes.

Pour les moins de 25 ans, l'écart est d'un peu plus de 1 point en défaveur des femmes (35 % contre 37 % pour les hommes).

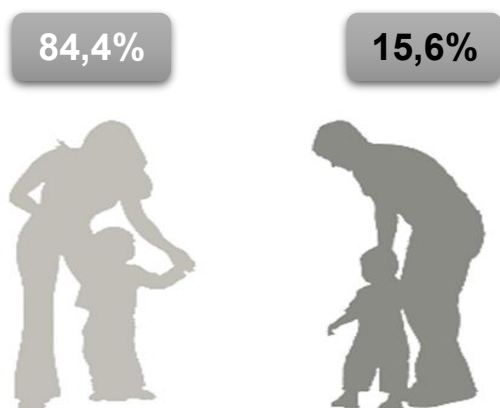
Enfin, concernant les actifs de 55-64 ans, le taux d'activité des femmes est plus faible de 3 points à celui des hommes (55 % contre 58 %).

En comparaison avec la France métropolitaine, le taux d'activité féminin est supérieur sur le territoire dijonnais (89,3% contre 87,4%) et la part des femmes salariées travaillant à temps partiel est inférieure (26,7% contre 28%), ce qui participe à une moindre précarité des femmes à Dijon comparativement à la France. A l'inverse, les hommes sont davantage à temps partiel à Dijon (12,2%) que sur l'ensemble de la France métropolitaine.



- ✚ Par ailleurs, il est important de relever que les familles monoparentales sont plus fréquemment concernées par la pauvreté. Or, la part des femmes parmi les monoparents est très largement majoritaire.

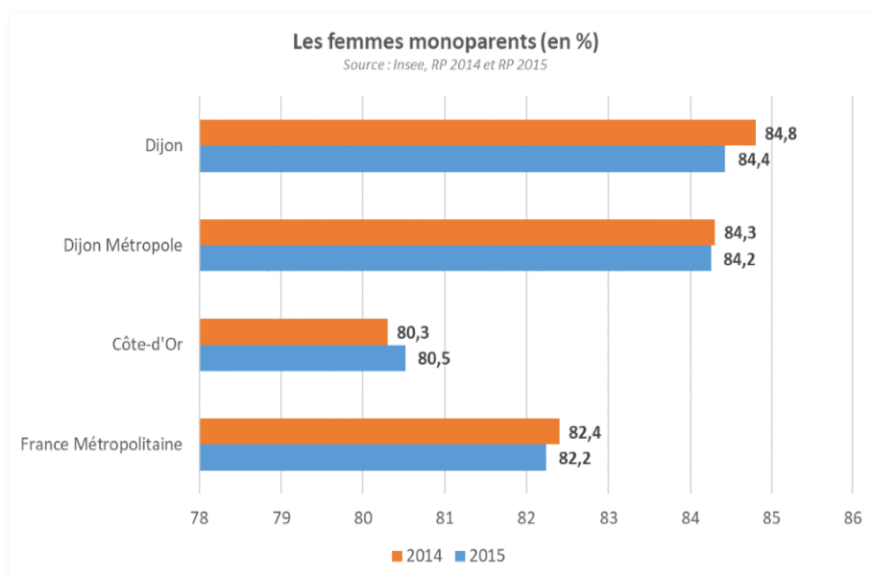
A Dijon, la répartition est la suivante :



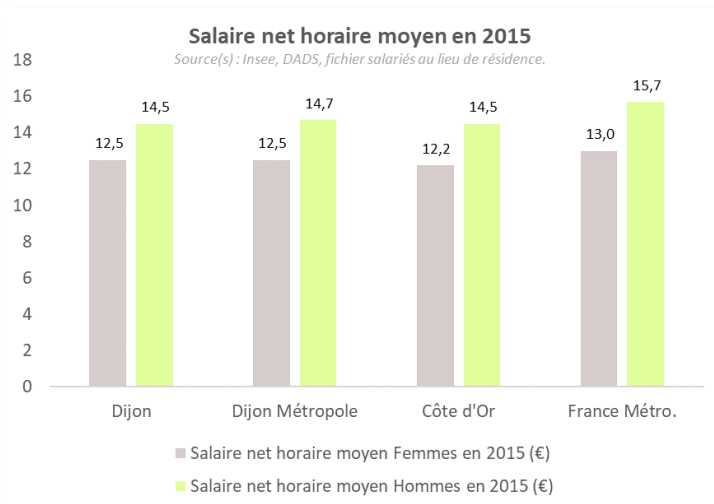


Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

Parmi l'ensemble des familles monoparentales (y compris avec enfant(s) de 25 ans et plus) de Dijon (6 484), 5 474 sont des familles où le monoparent est une femme, soit 84,4%. Entre 2014 et 2015, la part de femmes parmi les monoparents a légèrement diminué, passant de 84,8 % à 84,4 %. Pour comparaison, en 2015, la part de femmes monoparents de Dijon Métropole est de 84,2 %, celle de la Côte-d'Or de 80,5 % et celle de la France métropolitaine de 82,2%.



Par ailleurs, le salaire horaire net moyen des salariés est, quels que soient le territoire et l'âge, toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Le temps de travail, la répartition par sexe et catégorie socioprofessionnelle sont notamment des facteurs d'explication, mais ils ne peuvent à eux seuls expliquer de tels écarts. La société évolue doucement sur ce sujet.

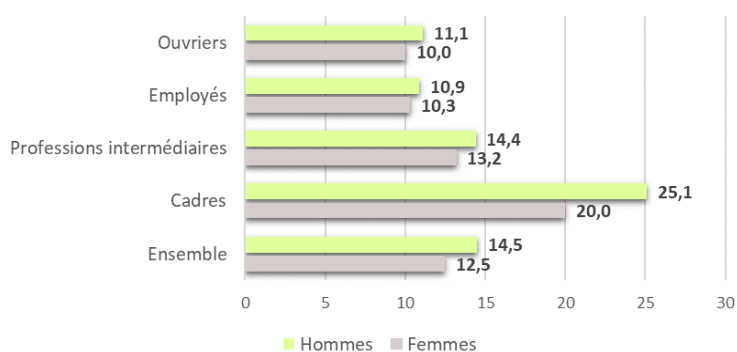


A Dijon l'écart est de 2 € par heure en moyenne : **les femmes gagnent 13,8% de moins que les hommes.** En France métropolitaine, l'écart est plus important, les femmes gagnant en moyenne 17,2% de moins que les hommes (salaire net horaire moyen).

Même si l'ensemble des catégories socioprofessionnelles connaissent des inégalités salariales au désavantage des femmes, **l'écart de taux de salaire horaire est encore plus marqué chez les cadres. A Dijon, il est de 5,1 €** (contre 5,2 € en France métropolitaine).

Salaire net horaire moyen (en euros) selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015 - Territoire Ville de Dijon

Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2016



Politique territoriale en faveur de l'égalité femmes-hommes

>>> ACTIONS MENEES



Si les inégalités entre les femmes et les hommes se réduisent au fil du temps, elles demeurent présentes. La société évolue lentement sur cette question qui se joue principalement dans la sphère domestique, au sein de la famille ou entre amis et dans la sphère du monde du travail (via les embauches, les évolutions salariales, les promotions, etc.).

Les collectivités territoriales ont cependant un rôle important à jouer du fait principalement de leur proximité avec la population et de leur devoir d'exemplarité.

Sur son territoire, la Ville de Dijon peut agir et utiliser différents leviers de ses politiques publiques pour aider à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes par :

- Sa politique de communication ;
- Sa politique économique ;
- Sa politique associative ;
- Sa politique sociale.

→ La communication publique vectrice de valeurs communes

La Ville de Dijon, à travers sa politique de communication publique, touche chaque année plusieurs milliers de lecteurs. Elle est vigilante quant à la parité et veille à ne pas discriminer, ni stéréotyper dans ses publications (texte, image). Elle s'attache à avoir une approche valorisante des femmes, et à incarner l'égalité dans l'ensemble de ses supports (print et digital).

L'édition d'un flyer générique de communication « tout public », sur la démarche des labels, est prévue.

Actions réalisées et/ou récurrentes

Action 6-21 en cours : Valoriser en externe les actions menées en interne à destination des agent.e.s et en lien avec sur les thématiques diversité et égalité professionnelle et réciproquement, pour valoriser l'implication des agent.e.s sur la diversité et l'égalité professionnelle

Le « Dijon mag », magazine destiné au public dijonnais, communique sur les actions menées en interne dans le champ de la diversité et de l'égalité.

- Une attention est portée sur une approche quantitative de la parité dans les publications (photos, citation, sujets abordés). L'égalité est ainsi régulièrement mise en valeur au sein des supports de communication.
- Une vigilance particulière est apportée quant à une approche valorisante des femmes : pas de propos sexiste, pas de mise en scène (notamment photographique), accentuant le caractère féminin dans l'action, pas de situation dégradante ou prêtant à confusion.



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

- De même, une attention particulière est portée à ne pas encourager la discrimination, notamment dans la mise en valeur des compétences de chacun : dans les métiers, dans les compétences, dans les récompenses...

A titre d'exemples :

- o *L'édito de mai 2018 dans lequel le Maire-Président annonce la double labellisation de la Ville, du CCAS et de Dijon métropole.*

La ville de Dijon, Dijon métropole et le centre communal d'action sociale viennent de se voir attribuer, par l'Afnor, le label Diversité, qui récompense l'engagement de la collectivité en faveur de la lutte contre les discriminations de toutes sortes et de la promotion de la diversité. Il s'agit d'un label créé par l'État pour encourager les organisations publiques comme privées à intégrer dans leur politique de recrutement et de management les principes de l'égalité entre toutes et tous, quels que soient l'âge, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation sexuelle, les opinions syndicales ou religieuses... Peu de villes en France l'ont décroché. Très peu l'ont obtenu en même temps que le label Égalité, auquel Dijon est également candidate et que nous sommes en bonne voie d'obtenir. Ce second label est attribué aux collectivités actives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Dijon, métropole douce à vivre, est donc exemplaire sur ces valeurs qui me sont chères : l'égalité entre toutes et tous, le respect des différences, la tolérance et l'ouverture aux autres. Elle est, depuis l'an dernier, la première ville en France à s'être dotée d'un adjoint délégué à ces sujets – Christophe Berthier, dont je salue l'implication dans ce projet ambitieux de double labellisation. Ces thèmes sont ceux qui fondent notre République. En cette époque où les obscurantismes et les extrémismes prétendent s'attaquer aux piliers de notre société démocratique, Dijon est fière de porter haut les étendards de la liberté, de l'égalité et de la fraternité.

- o *Supplément du Dijon mag – mars 2018 :*





Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Action 10-9 en lien avec l'action 6-23 : Intégrer les éléments diversité et égalité professionnelle dans les relations avec la presse, les associations, etc. pour valoriser les actions menées.

Le service de la Communication Externe s'est restructuré en novembre 2018, avec l'arrivée d'un nouveau Directeur et d'une nouvelle Rédactrice. Pour notamment élaborer le plan de réalisation de cette action, un agenda des actions diversité-égalité prévues dans la collectivité a été fourni par la cellule diversité-égalité au service de communication externe.

Les communiqués de la collectivité intègrent des éléments relatifs à la diversité et à l'égalité dans les relations avec la presse, les associations etc.



Dijon : un double label diversité et égalité professionnelle, "une première en France"

Vu 598 fois Le 01/06/2018 à 18:36 [Réagir \(4\)](#)



Photo d'illustration Humberto OLIVEIRA

Ressources humaines Les bilans sociaux, un vrai outil de pilotage

Le rapport sur l'état de la collectivité doit être rendu tous les deux ans. Un document contraignant mais dont les collectivités ont saisi tout l'intérêt.

Dernière ligne droite pour la remise des bilans sociaux auprès des centres de gestion (CDG) et de la direction générale des collectivités locales (DGCL). Si la plupart des grandes collectivités ont déjà bouclé le sujet et présenté leur bilan au comité technique, d'autres tardent. «Le délai officiel fixe la transmission de ce rapport au CDG au 30 septembre, mais les dates sont rarement respectées et la remise s'étire parfois jusqu'en fin d'année».

TÉMOIGNAGE



MURIEL FOREY, responsable du contrôle de gestion sociale à la ville et la métropole de Dijon (3 077 agents, 24 communes, 251 000 hab.)

«Le document sert pour échanger sur les enjeux de l'interco»

«Parallèlement au rapport sur l'état de la collectivité, transmis à la DGCL et au CDG, nous réalisons un bilan social "maison" de chaque collectivité (ville, centre communal d'action sociale et métropole) ainsi qu'un bilan consolidé, qui regroupe l'ensemble des données RH. Ce document, conçu avec nos propres indicateurs, répond à plusieurs enjeux. Un enjeu d'échange et de dialogue de gestion avec les cadres, pour mieux les sensibiliser sur le partage de la fonction RH. Puis, un enjeu de dialogue social. Le bilan social sert de base commune avec les représentants du personnel pour échanger sur les enjeux de l'interco. Il a en outre, pour la DRH et les élus chargés du personnel, un rôle d'aide à la décision sur des thématiques : santé, sécurité au travail, ou égalité femmes-hommes. C'est enfin un outil de communication mis sur l'intranet de la collectivité afin qu'il soit consultable par tous les agents.»

*La gazette des communes - septembre 2018 - Muriel Forey
Responsable du contrôle de gestion sociale
Ville de Dijon/CCAS et Dijon métropole.*

Un indicateur a été mis en place pour mesurer la progression permanente de la communication sur la thématique diversité et la thématique égalité professionnelle chez les abonnés Facebook et twitter. En 2018, 118 205 personnes ont été touchées par la communication digitales dématérialisées menées par la collectivité sur la diversité et l'égalité. Parmi elles, 9 878 ont manifesté leur engagement par des mentions « j'aime », des commentaires, des partages.

➔ La politique économique influe positivement sur le territoire

En tant qu'acteur économique important, la Ville de Dijon peut influencer les autres acteurs locaux, par le biais des marchés publics ou des soutiens aux associations.





Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Action 9-7 réalisée : Sensibiliser les cadres en réunion DGE, pour sensibiliser à la politique diversité-égalité via la commande publique.

La sensibilisation des cadres a eu lieu en 2018.

Action 9-10 : Insérer dans les documents de marchés une mention relative à la diversité et à l'égalité professionnelle.

Une mention relative à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est systématiquement intégrée à tous les documents des marchés publics depuis octobre 2017, avec pour objectif de valoriser l'engagement de la collectivité et de favoriser l'engagement des partenaires.

Extrait :

« 1-11-3-Egalité professionnelle

La Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole rappellent leur engagement en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. A ce titre, La Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole s'engagent à promouvoir la non-discrimination, fondée notamment sur l'égalité femmes-hommes, sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre, sur l'âge, sur l'origine, sur le handicap et l'état de santé...

En conséquence, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole attendent de leurs fournisseurs qu'ils garantissent et respectent ces mêmes principes dans leurs pratiques en matière d'emploi et de gestion de carrière.

Le Prestataire s'engage au respect de ces principes. »

En outre, un document d'information présentant l'engagement de la commande publique est transmis à tous les partenaires.



Action 5-7 : Sensibiliser les entreprises pour les informer, les sensibiliser à la non-discrimination, à l'égalité professionnelle F-H.

Des ateliers sont organisés avec les entreprises de type « petits déjeuners » et sont renouvelés chaque année. En 2018, un atelier a été organisé le 9 octobre.





Actions projetées en 2019

Action 5-4 : Lancer 3 groupes de travail sur des thématiques à définir, pour conjuguer l'engagement de la collectivité en matière de diversité et d'égalité professionnelle avec l'action de développement économique du territoire, bénéficiant de l'expertise de Créativ'.

Le projet est reporté en 2019, avec un premier travail consistant à définir les thèmes sur lesquels réunir les groupes (Ex : la commande publique, le marketing, les clients, l'emploi, le maillage associatif, les RH...).

Action 9-2 : Communiquer sur la planification des achats et la planification des marchés, pour inciter les entreprises locales à adopter une politique diversité et égalité.

Cette action demandera un premier travail de planification de la communication.

Action 9-3 : Sensibiliser les 23 communes et le réseau acheteur de Dijon métropole, pour créer une politique globale métropolitaine diversité /égalité en matière d'achats.

Cette action s'est concrétisée en 2019 avec les deuxièmes Rencontres Territoriales de la Diversité et de l'Égalité professionnelle femmes-hommes. Des actions de communication sont également projetées en 2019, à l'occasion des réunions de la centrale d'achats avec les collectivités du territoire (programmées le 26 septembre 2019). Un diaporama a été élaboré à cette intention par la cellule diversité-égalité.

Action 9-5 : Mettre en place des ateliers de travail, pour sensibiliser à la politique diversité et égalité par la commande publique.

Action reportée en 2019, notamment avec la réalisation d'un guide « développement durable-labels diversité-égalité ».

Action 9-6 : Former l'équipe et les services à l'achat durable et à la politique égalité et diversité, pour sensibiliser à la politique diversité et égalité par la commande publique.

Cette action s'inscrira dans le plan de formation de la collectivité, avec un volet de formation spécifique au service achats (une formation au développement durable est prévue en 2019).

Action 9-9 : Etablir le dispositif des clauses d'insertion, pour rédiger les clauses de manière pertinente.

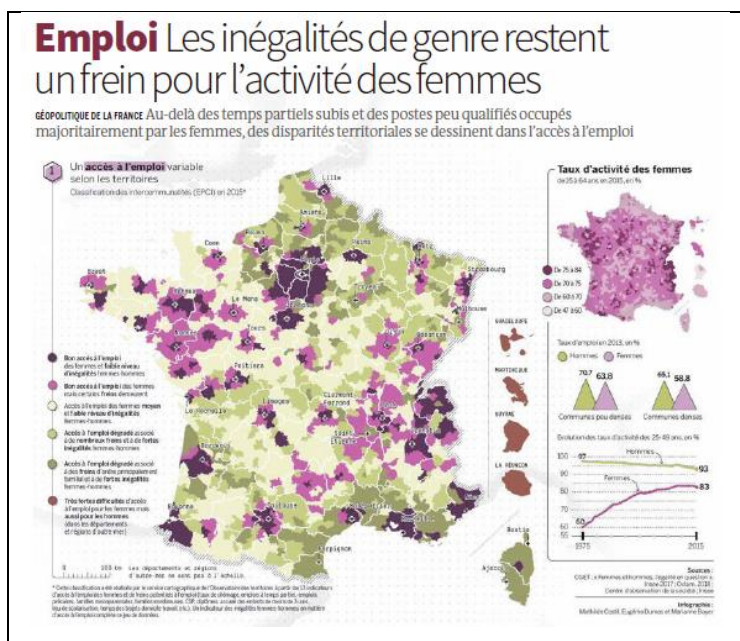
Cette action est reportée et consistera à ajuster la rédaction du dispositif des clauses d'insertion de manière permanente.



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Action 9-11 : Etablir un questionnaire en collaboration avec les fédérations, le centre des jeunes dirigeant.e.s d'entreprise, pour mesurer les engagements.

Le bassin d'emploi de Dijon fait partie des zones où il y a un bon accès à l'emploi des femmes mais des freins demeurent. Cette action, reportée en 2019, est en cours d'élaboration.



Le monde du 19 avril 2019 avec des données Insee 2017 et Oxfam et le centre d'observation de la société 2018.

Action 9-12 : non réalisée, reportée en 2019 : Réaliser un benchmark en identifiant les bonnes pratiques dans d'autres collectivités, pour sélectionner les meilleures pratiques en matière de diversité et égalité.

Cette action a été réalisée en 2019 au moyen d'un questionnaire adressé aux 22 autres communes du territoire métropolitain, à l'occasion de la préparation des deuxièmes Rencontres Territoriales de la Diversité et de l'Égalité professionnelle femmes-hommes.

Action 9-13 non réalisée, reportée en 2019 : L'expérimenter auprès d'une dizaine de fournisseurs, pour valiser la pertinence des indicateurs choisis.

Cette action, reportée en 2019, est en cours d'élaboration.

Action 9-14 non réalisée : Identifier des secteurs d'achats, pour collaborer utilement avec les acteurs spécialisés diversité-égalité.

Cette action, reportée en 2019, est en cours d'élaboration.

Action 9-15 non réalisée : Fixer un objectif de budget, pour collaborer utilement avec les acteurs spécialisés diversité et égalité.

Cette action est en lien avec l'action précédente. Elle est également reportée.





→ La politique associative irrigue un devoir d'exemplarité

Des actions sont mises en place dans la relation de la Ville de Dijon avec les associations locales.

Actions réalisées et/ou récurrentes

Action 5-8 réalisée : Poursuivre la prise en compte des critères diversité dans l'attribution des subventions et en effectuer le bilan, pour disposer d'un outil de bilan pour informer, sensibiliser les associations à la non-discrimination, à l'égalité professionnelle femmes-homme lors des Assises.

La politique Ville de Dijon et son CCAS est garante du respect de ces valeurs en instaurant un critère d'égalité. Depuis 2017, la ville de Dijon a complété le processus d'aide à la décision des élus pour l'attribution des subventions aux associations, avec la mise en place de grilles de critères personnalisés en fonction du domaine d'activité de l'association (Culture, Sports, Social, etc.).

Les associations, lorsqu'elles déposent une demande de subvention, doivent donc répondre à toute une série de questions sur leur pratiques et leurs activités, certaines questions relevant directement de la lutte contre les discriminations et de l'égalité professionnelle femmes-hommes. C'est sur le contenu de leurs réponses que ces critères seront appliqués. Ils permettront de donner une appréciation globale de la demande, afin que l'élu du secteur concerné puisse proposer au Conseil Municipal l'attribution (ou pas) d'une subvention.

Exemple : en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes, les critères pour les associations relevant du domaine de l'Emploi sont le nombre de femmes accompagnées dans les dispositifs de retour à l'emploi.

De même, des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens sont signées entre les associations et la ville de Dijon, le CCAS et la Métropole.

Exemple : convention 2018-2020 avec l'association SOLIDARITE FEMMES 21 qui lutte contre les violences faites aux femmes.

La rédaction des conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens passées avec les associations, quel que soit leur secteur d'activité, inclut, depuis juillet 2018, dans l'article 7, un alinéa rédigé comme suit :

« La Ville ayant obtenu, en 2018, le Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le Label Diversité, souhaite engager dans cette dynamique le tissu associatif local. Aussi, l'Association veillera, dans le cadre de son fonctionnement interne et dans le cadre des actions financées par la Ville, à :

* Respecter et faire respecter, le cas échéant, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

* Promouvoir la diversité en prévenant toute forme de discrimination (discrimination fondée sur l'origine, l'âge, l'identité de genre, l'état de santé ou le handicap...) ».



Action 5-9 réalisée : Communiquer sur le bilan de l'action 5-8.

La communication sur ce bilan a pris en 2018 plusieurs formes :

- Les assises des associations se sont tenues le 25 mai 2018, en présence de Claire Tomaselli, adjointe déléguée aux sports et Christophe Berthier, adjoint délégué à la vie associative, à la fraternité, à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'accessibilité. Celui-ci a présenté à cette occasion la démarche des labels Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et son impact sur les associations ;
- Chaque convention d'objectifs et de moyens comprend un paragraphe intégré sur les Labels Diversité et Égalité professionnelle (Cf. ci-dessus) ;
- Dans le cadre de la démarche de « l'Observatoire Dijonnais de la Vie Associative », un questionnaire a été adressé aux associations. Parmi les questions posées, certaines avaient trait aux thématiques de la diversité et de la parité, notamment dans la gouvernance des associations (Conseil d'Administration, bureau.).

→ Une politique sociale axée sur la lutte contre les discriminations

La Ville de Dijon, via son CCAS, agit également dans le milieu social, assure de la prévention et lutte contre toutes formes de discriminations en adaptant son projet social aux besoins de la population.

Actions réalisées et/ou récurrentes

Action non répertoriée : Veiller à la parité dans l'observatoire de l'âge.

Les habitants sont recrutés au sein des commissions de quartiers ; celles-ci étant paritaires, depuis 2018 jusqu'à la fin de la mandature en 2020.

Actions en cours en 2018

Action non répertoriée : Recrutement paritaire de bénévoles pour l'équipe citoyenne du CCAS.

L'équipe citoyenne du CCAS compte 44 femmes et 34 hommes. L'engagement bénévole est libre, un représentant du CCAS reçoit toutes les personnes qui le souhaitent sans discrimination. Il est attentif aux envies et compétences de chacun. Il veille à ce que les équipes qui apportent leur soutien aux services soient mixtes.

Historiquement, ces bénévoles avaient été recrutés par le service Animation – grandes manifestations afin de le soutenir dans l'organisation, la logistique et l'accueil des seniors lors du spectacle de la semaine bleue et du repas de Noël.



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Action non répertoriée : Espace dédié à l'hébergement des femmes au sein de la résidence sociale Abrioux, gérée par le CCAS et principalement occupée par des hommes : 11 % de femmes pour 89 % d'hommes.

Un étage de chambres est réservé aux femmes. Le projet de démolition /reconstruction prévoit de réviser l'offre de logement : suppression des chambres remplacées par des T1, T2, T3, T4 pour des personnes seules, couples et familles.

Action non répertoriée : Aide à l'intégration des hommes dans les différents groupes et activités organisées dans lesquelles généralement les femmes s'inscrivent plus facilement : 1/3 d'hommes en moyenne pour 2/3 de femmes.

Les travailleurs sociaux restent vigilants, lors de la création d'un groupe, à impliquer autant d'hommes que de femmes.



Direction des ressources humaines
Cellule Diversité et Égalité professionnelle

Mairie de Dijon
CS 73310
21033 Dijon Cedex