



RAPPORT

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
CCAS | Année 2018



Sommaire

Préambule.....	4
Chiffres-clés de l'égalité femmes-hommes.....	8
Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes.....	24
<i>Politiques internes menées en faveur de l'égalité femmes-hommes.....</i>	<i>24</i>
<i>Politiques territoriales menées en faveur de l'égalité femmes – hommes.....</i>	<i>36</i>



*« "L'admission des femmes à l'égalité parfaite serait la marque la plus sûre de la civilisation, et elle doublerait les forces intellectuelles du genre humain."
Stendhal »*

Les collectivités sont des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeur, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par 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 pourtant.

Pour faire évoluer les mentalités et les comportements, la loi reste un puissant levier. Ainsi, depuis la loi du 4 août 2014, chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente dorénavant 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 1^{er} janvier 2016. Le présent rapport est donc le troisième réalisé par la collectivité.

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 entre les femmes et les hommes. Évaluer les politiques dans ce domaine est indispensable pour progresser et tendre vers l'égalité réelle.

Avec une démarche de double labellisation Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes engagée en 2017, la thématique Égalité prend cette année une dimension de plus large envergure. Cette démarche, articulée autour d'un processus d'amélioration continue, conduit à une approche plus structurée des processus RH.

À Dijon, la lutte contre toutes les formes de discrimination correspond à une volonté politique forte et ambitieuse, parce que l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations sont au cœur du pacte républicain. C'est la raison pour laquelle le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) 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.

Néanmoins, malgré ces actions, et bien que la législation garantisse par principe l'égalité entre tous les agents publics, force est de constater que des inégalités subsistent encore : ainsi, les femmes sont en moyenne moins payées que les hommes, elles accèdent plus difficilement à certains postes à responsabilités, elles sont plus touchées par l'absentéisme médical, elles travaillent plus souvent à temps partiel et à temps non complet.



Préambule

Si le CCAS de Dijon n'a pas le pouvoir de faire disparaître les inégalités femmes-hommes présentes dans la société, il dispose néanmoins, en tant qu'employeur socialement responsable, de 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 de la collectivité 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 encadrants sur les questions liées à l'égalité femmes-hommes et à la diversité, réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes, garantir à tous et toutes les agents 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, la croissance et le redressement de notre pays.

De 2012 à 2016, la France est passée du 45^{ème} au 17^{ème} rang mondial en matière d'égalité femmes-hommes, selon l'étude annuelle du Forum économique mondial (fondée sur 4 indicateurs : opportunités économiques, éducation, santé et émancipation politique). Mais ce résultat n'est pas suffisant et les inégalités doivent être combattues pour que l'égalité femmes-hommes devienne une réalité.

En 2018, le chef de l'Etat fait de la réduction des inégalités une priorité et le gouvernement fixe un plan stratégique sur l'égalité professionnelle. La création d'un Secrétariat d'Etat chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes concrétise cette volonté.

Pour bien comprendre, les concepts clés (Source : Centre Hubertine Auclert)

L'égalité femmes hommes : observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et privée. (Définition du Conseil de l'Europe)

La parité : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique.

La mixité : présence de représentant-e-s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

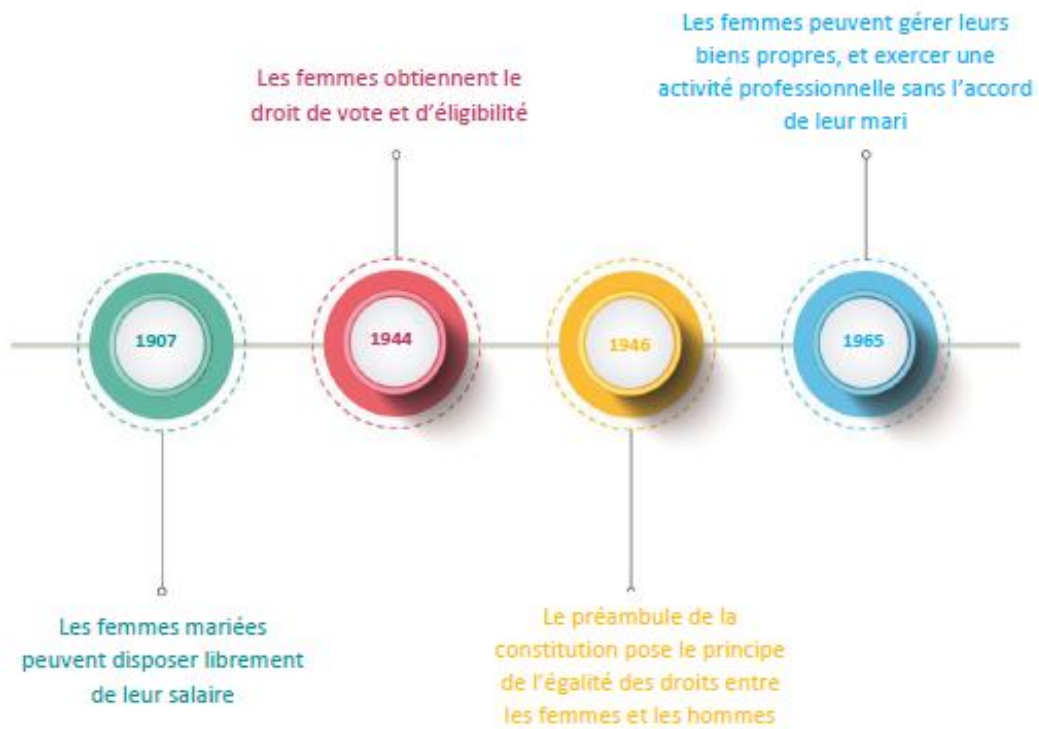
Le genre : outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnu comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une affaire de sexe biologique mais découle d'une construction sociale.





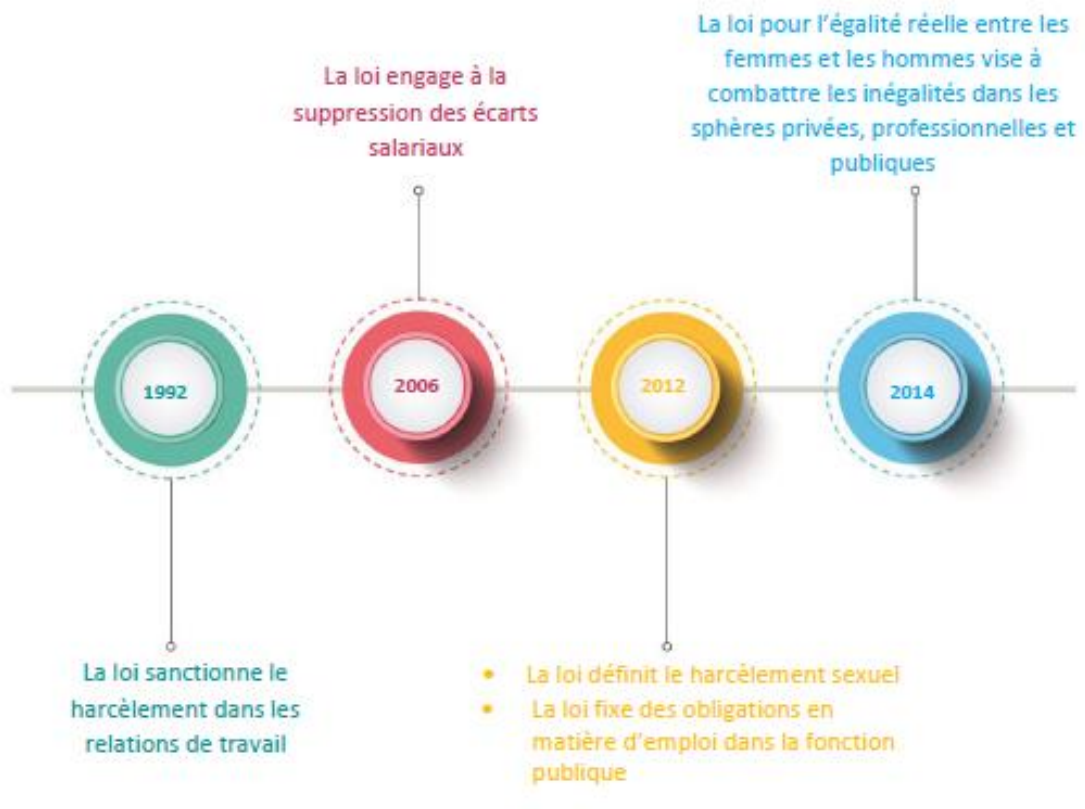
Préambule

Quelques dates-clés en France





Préambule



« Ma revendication en tant que femme, c'est que ma différence soit prise en compte, que je ne sois pas contrainte de m'adapter au modèle masculin »

Simone VEIL



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

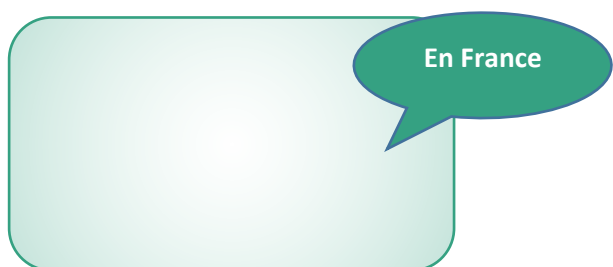


Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

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 et des chiffres du territoire dijonnais.

Les données sur le territoire national sont présentées en vert :



Les données sur le territoire dijonnais sont présentées en orange :



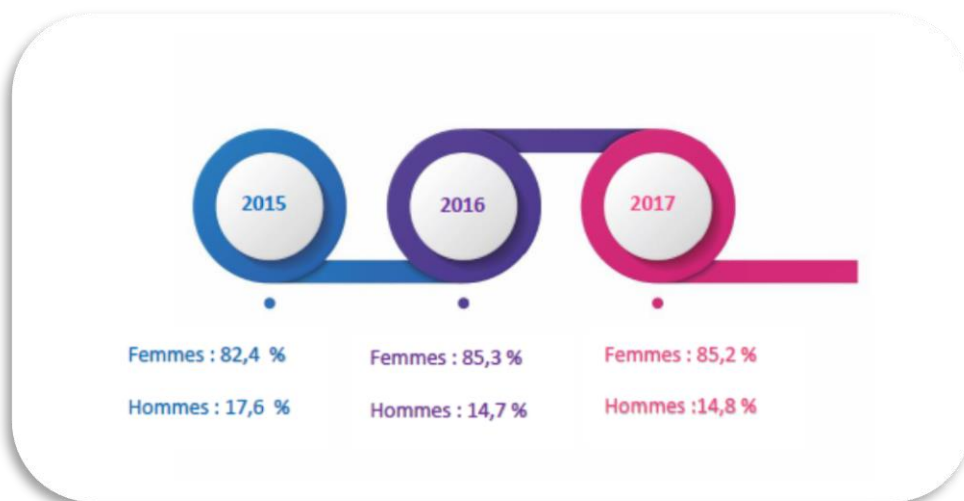
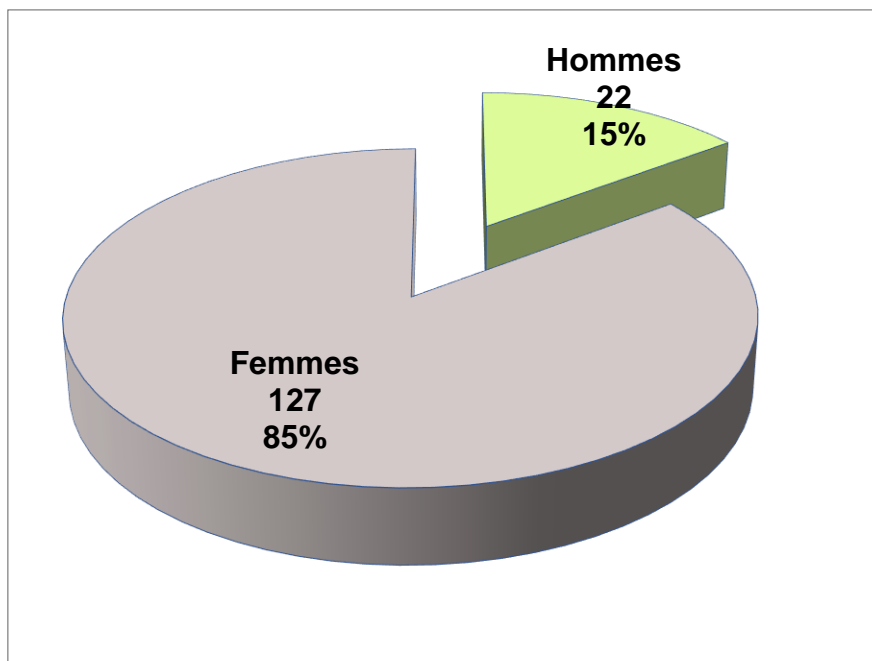
Les données pour la collectivité sont présentées en blanc :





→ Un taux de féminisation important

Au CCAS de Dijon, plus de **8 agents mensuels sur 10** sont des femmes.



Une progression constante, puis une stabilisation du nombre de femmes dans l'effectif s'opère depuis 2015



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

Taux de féminisation des agents territoriaux

En France

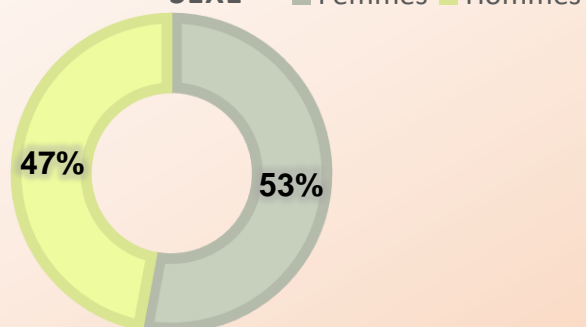
Données nationales :
Le taux de féminisation au CCAS de Dijon (85 %) est légèrement inférieur à la moyenne nationale dans les établissements communaux (88,1 %).

*Rapport Fonction Publique 2017 – faits et chiffres –
fiche thématique 2.4.1*

Sur le territoire
dijonnais

La population 2013 de Dijon compte 72 062 hommes et 80 941 femmes soit 153 003 habitants
(source INSEE RP2013).

RÉPARTITION DE LA POPULATION DIJONNAISE PAR SEXE

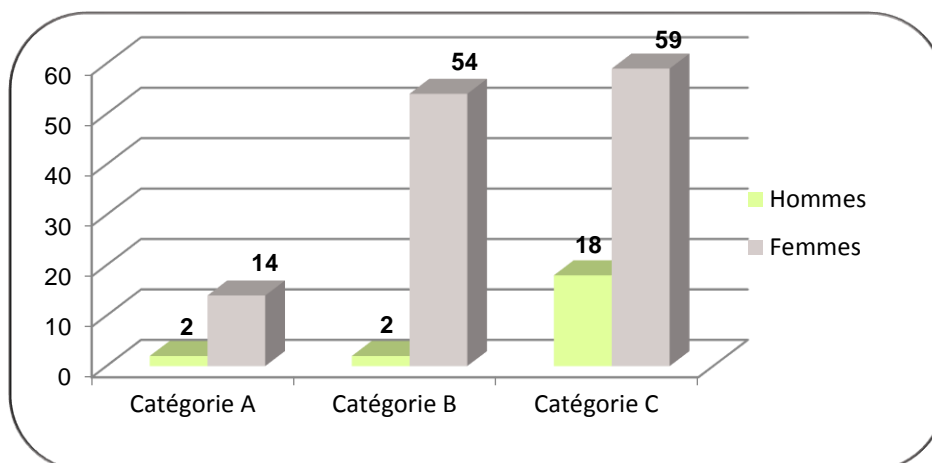




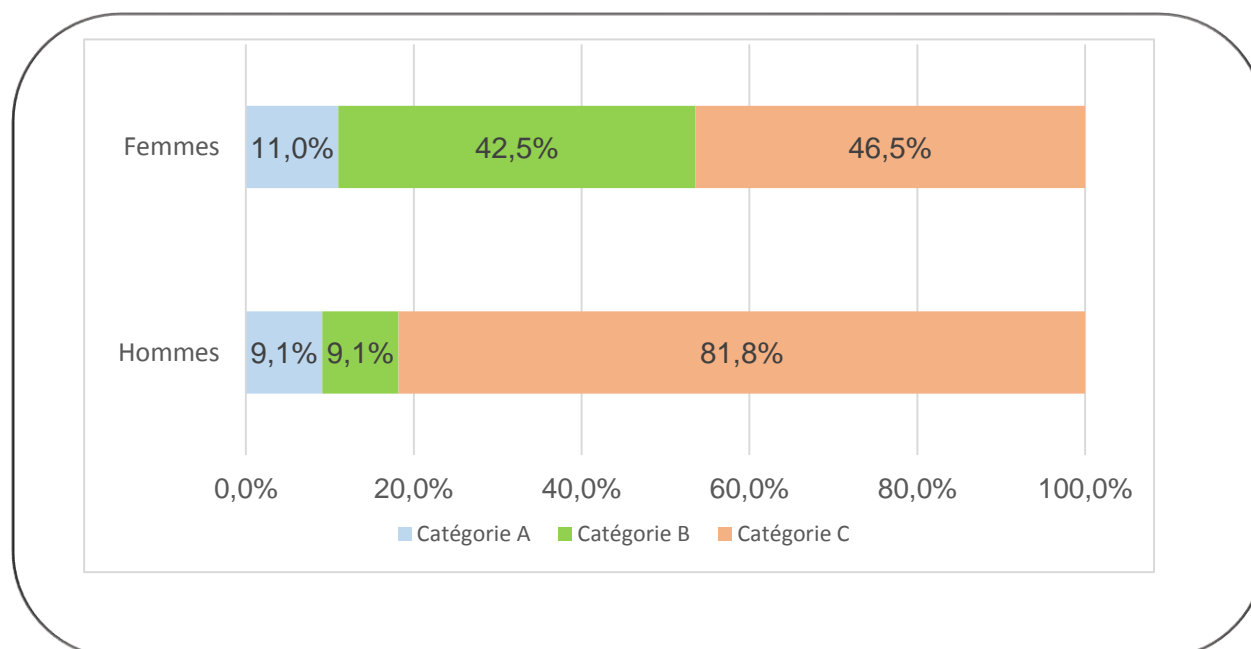
Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

→ Les femmes plus nombreuses dans chaque catégorie

Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, les femmes ont accès aux catégories d'encadrement supérieur et d'encadrement intermédiaire (catégories A et B).



On note que proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses en catégorie A que les hommes :





Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

	Taux de féminisation au CCAS de Dijon	Taux de féminisation dans les établissements communaux au niveau national
Catégorie A	87,5 %	83,8 %
Catégorie B	96,4 %	84,3 %
Catégorie C	76,6 %	88,9 %

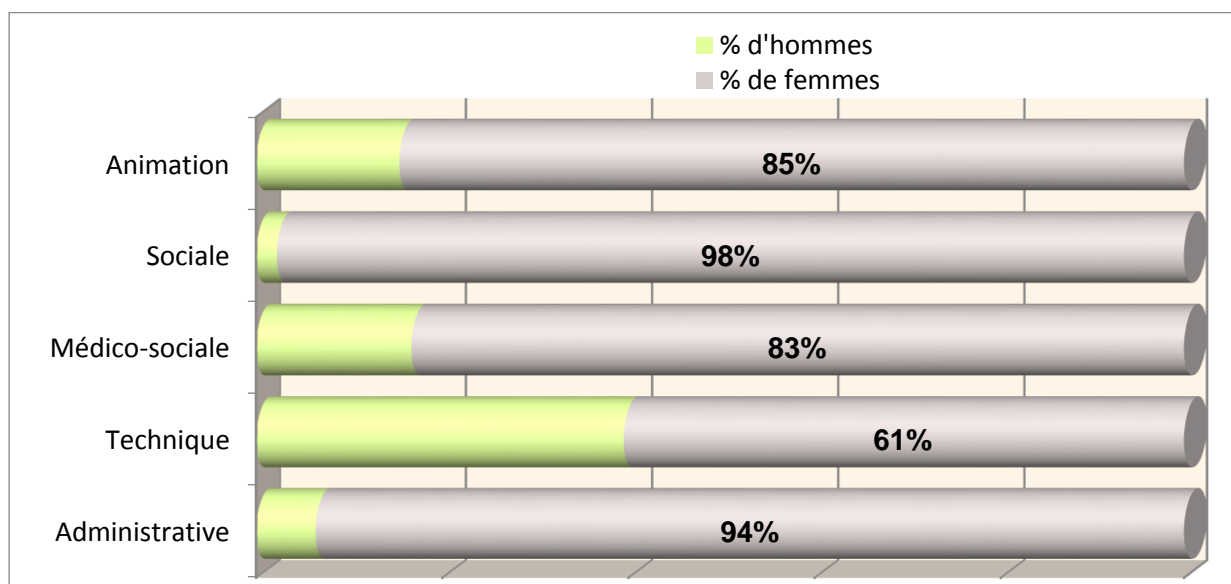
Rapport Fonction Publique 2017 – faits et chiffres – fiches

Le taux de féminisation au CCAS de Dijon est globalement supérieur au taux national dans les établissements communaux.

En France

→ Un taux de 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 féminine en filières sociale et médico-sociale, animation et administrative.





Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

La structure de l'effectif par filière au CCAS de Dijon se situe dans la moyenne nationale.

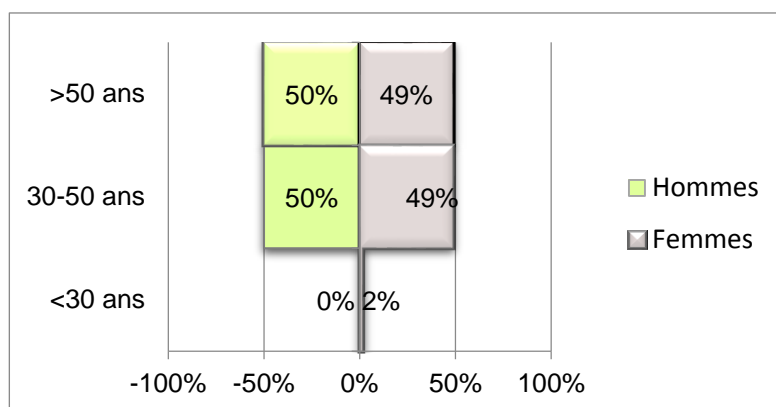
En France

Taux de féminisation FPT nationaux par filière

Sociale : 95%	Sportive : 28%
Animation : 72%	Culturelle : 64%
Police : 21%	Technique : 41%
Médico-sociale : 94%	Administrative : 82%

Rapport Fonction Publique 2017 – faits et chiffres – fiches thématiques 2.4-4

→ Les pyramides des âges



S'agissant de l'âge, il existe un bon équilibre global entre les femmes et les hommes au CCAS de Dijon. On note cependant que les moins de 30 ans sont très faiblement représentés. C'est le contraire pour les plus de 50 ans, ce qui traduit un vieillissement de l'effectif.

En France

Données nationales pour les établissements communaux :

Fonctionnaires : - de 30 ans :	Hommes : 12,8 %	Femmes : 38,5 %
+ de 50 ans :	Hommes : 13,9 %	Femmes : 35,8 %

Rapport Fonction Publique 2017 – faits et chiffres – fiches thématiques 2.5-3





Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

→ 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 au CCAS de Dijon	Âge moyen des fonctionnaires dans les établissements communaux au niveau national
Hommes	49,8 ans	43,8 ans
Femmes	48,8 ans	44,5 ans

Rapport Fonction Publique 2017 – faits et chiffres – fiches thématiques 2.5-3

On constate un vieillissement global de l'effectif, plus marqué chez les femmes. Si la moyenne d'âge des hommes semble de stabiliser à 50 ans depuis trois années, ce n'est pas le cas de la moyenne d'âge des femmes, qui connaît un vieillissement soutenu et continu.

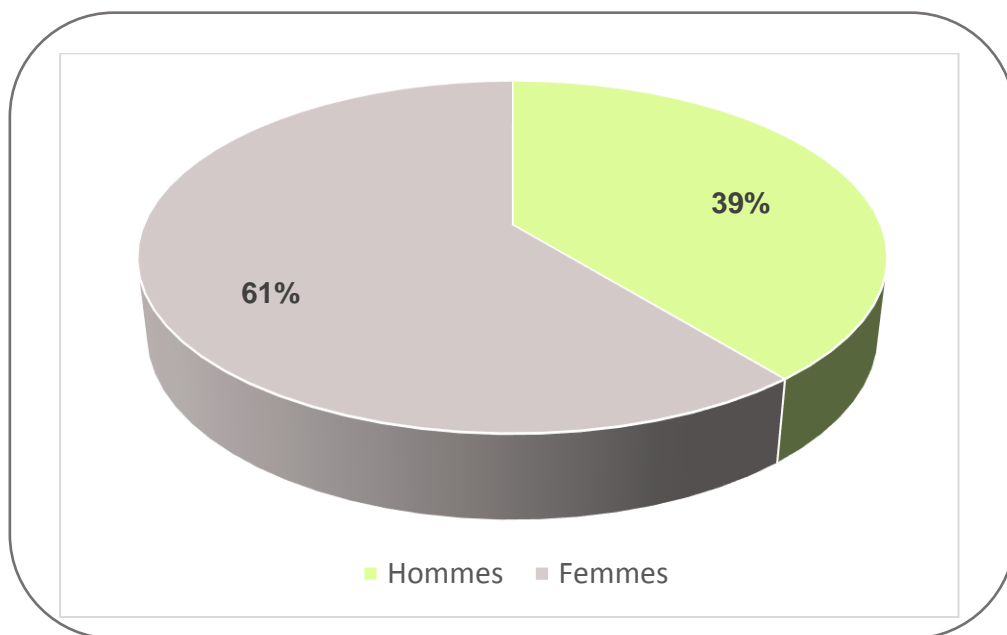




→ Agents horaires : environ 6 agents sur 10 sont des femmes

Parmi les agents horaires se trouvent notamment les agents d'entretien dont la nature des missions est davantage connotée féminine dans la représentation collective des métiers.

Le transfert de la gestion du CLSH Balzac à la Ville de Dijon à l'automne 2017 a contribué à rétablir une certaine parité dans l'effectif des agents horaires du CCAS. En effet, les animateurs du CLSH étaient en majorité des femmes, et leur transfert a eu pour effet d'accroître la proportion d'hommes de 25 % en 2016 à 39 % en 2017.



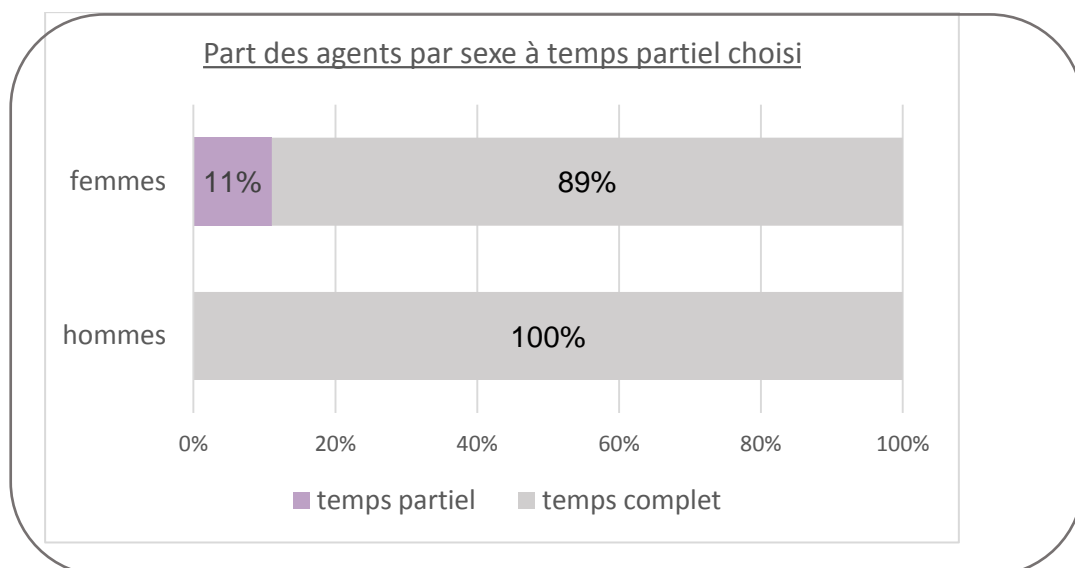


Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

→ Temps de travail : les agents à temps partiel sont en totalité des femmes

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, 11% d'entre-elles sont à temps partiel (14) alors qu'aucun homme ne l'est, des chiffres bien inférieurs à ceux de la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale.

Il y a un seul agent à temps non complet au CCAS, il s'agit d'une femme.



En France

Données nationales
Part des agents fonctionnaires territoriaux
à temps partiel :

⇒ Hommes : 6,6 %

⇒ Femmes : 29,1 %

Rapport Fonction Publique 2017 – chiffres clés 14



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

→ 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 10,3 % de moins que les femmes.

Cet écart s'explique par la structuration de l'effectif, car les hommes sont moins représentés dans les catégories les mieux rémunérées (9,1 % d'hommes en catégorie A, contre 11 % de femmes et seulement 9,1 % d'hommes en catégorie B, contre 42,5 % de femmes).

Tous les agents à temps partiel étant des femmes, si l'on ramène tout le monde à temps complet, l'écart de rémunération se confirme en faveur des femmes, qui perçoivent environ 251 € (15 %) de plus que les hommes.

	A	B	C	Ensemble
Hommes	2 605 €	2 085 €	1 516 €	1 667 €
Femmes	2 801 €	2 038 €	1 426 €	1 838 €

En France

Données nationales

Salaires nets mensuels moyens dans la FPT :

⇒ Hommes : **1 998 €**

⇒ Femmes : **1 813 €**

Soit, en moyenne une différence de 185 €

Source : rapport *Fonction publique 2017- faits et chiffres*
- fiche thématique 6.3-4

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.

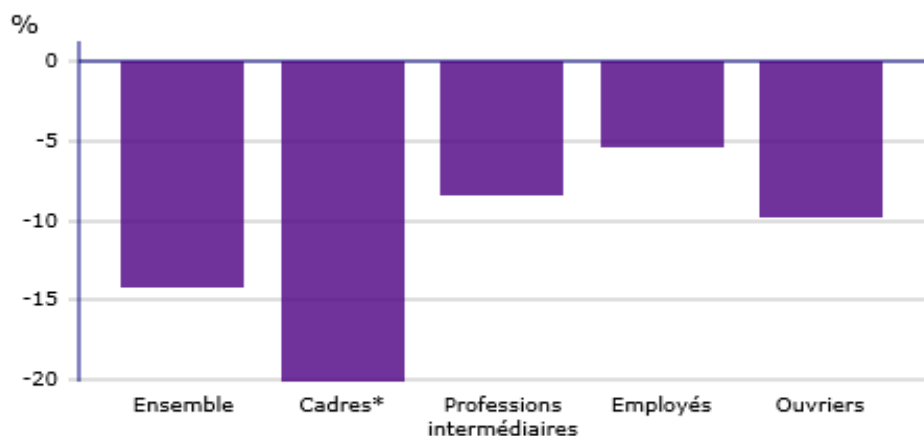




Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

En revanche, l'écart de salaire net horaire en faveur des hommes est constaté sur le territoire dijonnais, avec un écart plus marqué pour les cadres.

Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie .

Sur le territoire dijonnais



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

→ Avancement de grade et promotion interne

Les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes en 2017, de manière pondérée à l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe (72 % contre 28 %).

Avancement en % - sur l'effectif global

	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe	% de promotions internes et avancement de grade par sexe	% pondéré
Femmes	84%	93%	72%
Hommes	16%	7%	28%

Egalité professionnelle femmes-hommes

Statistiques CAP avancement de grade et promotion interne

(chiffres Ville + CCAS car la CAP est mutualisée)

ANNEE 2015

Collectivité	Promouvables				Total promouvables	Promus				Total promus
	Femme	%	Homme	%		Femme	%	Homme	%	
Ville + CCAS	1096	50,2	1087	49,8	2183	197	64,0	111	36,0	308

ANNEE 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

ANNEE 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

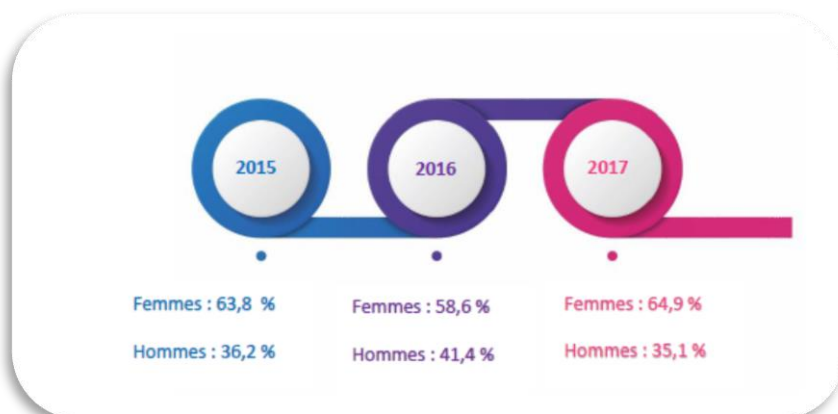
Depuis quelques années, on constate que le taux de femmes promues est toujours supérieur au taux de femmes promouvables, en comparaison avec les hommes.





Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

Taux de promus pondéré



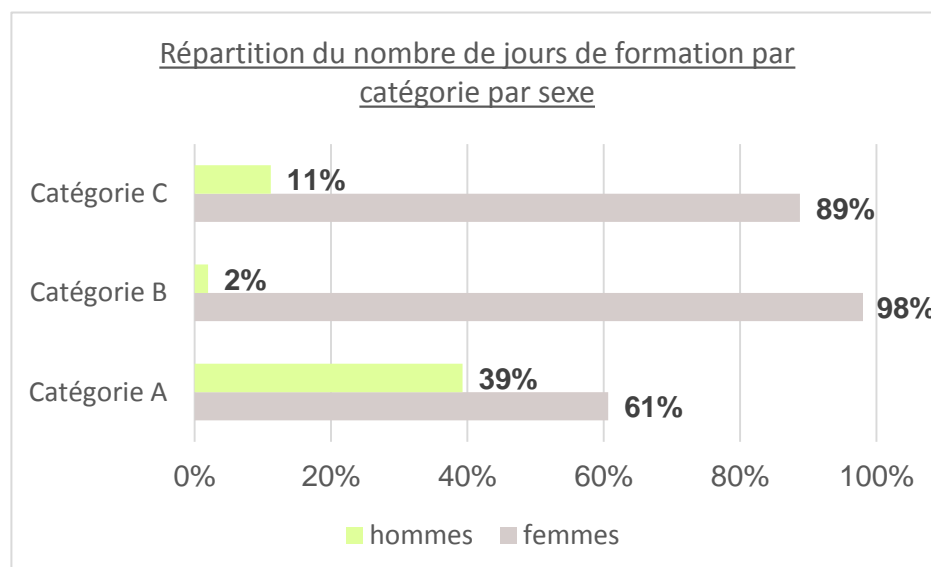
→ Accès à la formation

Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (721 jours contre 72).

	Nombre de jours de formation	% de jours de formation par sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe*	% pondéré
Femmes	721	91%	84%	65%
Hommes	72	9%	16%	35%

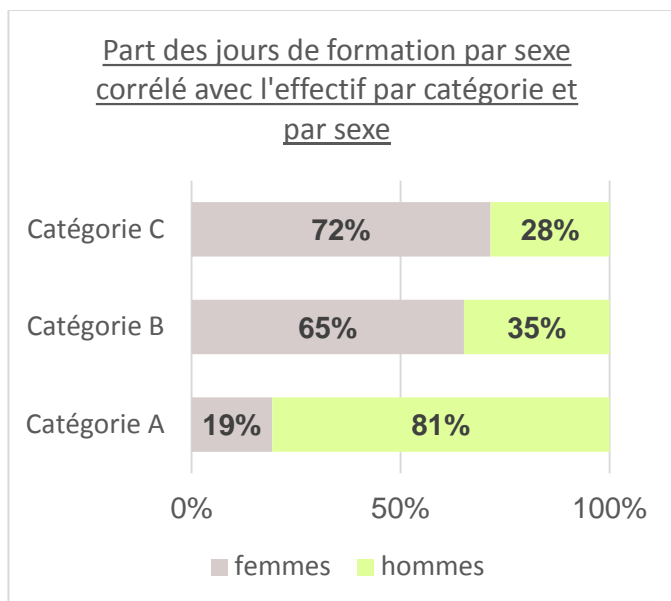
* L'effectif moyen annuel catégoriel par sexe est dans ce cas préféré à l'effectif au 31/12 afin de neutraliser l'effet des départs d'agents de fin d'année

Cette répartition du nombre de jours de formation au profit des femmes est plus importante pour les catégories B et C.





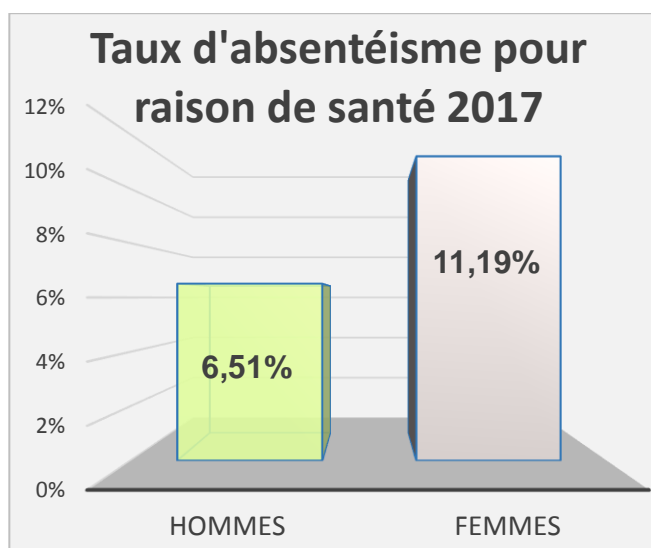
Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes



Si l'on rapporte le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe, la répartition reste en faveur des femmes pour les catégories B et C, et la tendance s'inverse en faveur des hommes pour la catégorie A.

➔ Absentéisme pour raison de santé

Les femmes ont un taux d'absentéisme pour raison de santé supérieur à celui des hommes de presque 5 points.

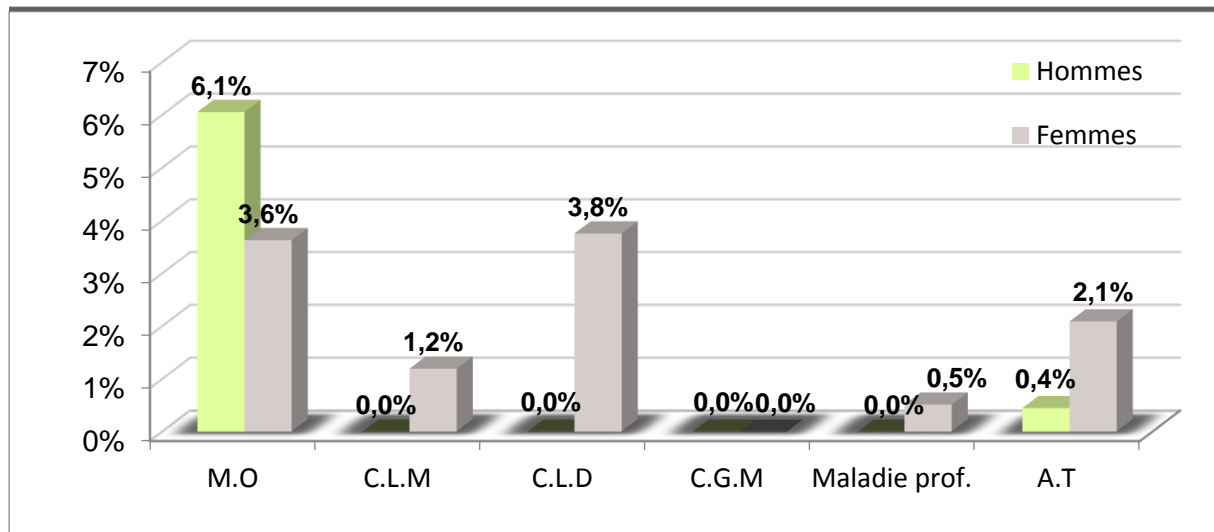


Les femmes sont globalement plus souvent arrêtées pour l'ensemble des motifs excepté pour maladie ordinaire.

Il faut cependant souligner que plus l'effectif est faible, plus l'indicateur d'absentéisme peut varier de manière importante.



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes



	Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année au CCAS de Dijon	Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année au niveau national
Hommes	62 %	28 %
Femmes	62 %	37 %

Données nationales : Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2015 - données 2013



Politiques internes menées en faveur de l'égalité femmes - hommes



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Le CCAS 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 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.



Conformément aux souhaits des élus, le CCAS de Dijon s'est engagé en 2017 dans une démarche de double labellisation Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces distinctions, obtenues au 1^{er} semestre 2018, sont attribuées pour quatre ans et témoignent de l'engagement en matière de prévention des discriminations, et de promotion de l'égalité. C'est l'aboutissement d'un engagement politique ambitieux et concret mené depuis 2001, porté par François Rebsamen, maire de Dijon et président de Dijon métropole, et par les élus municipaux et métropolitains.

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



→ La communication

1. La communication interne au service de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La communication interne permet de véhiculer les valeurs fondatrices de la collectivité et de faire partager une vision commune. Plusieurs actions sont menées pour 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) ont été élaborés dans le respect de l'égalité. Des publications dédiées ont vu le jour : newsletter « Diversité et Egalité », une page spécifique a été créée sur intranet, des actualités sont régulièrement publiées.



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Réalisé

Créer des actions de communication 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'Égalité entre les femmes et les hommes

Réalisé

Créer une page "Égalité Hommes-Femmes" sur le portail intranet qui pourrait proposer une infographie avec des chiffres-clés. Cette page a fusionné avec la page Diversité fin 2017

Réalisé

Donner accès à des informations et synthèses sur l'égalité femmes-hommes aux agents non connectés : infographie et informations jointes aux fiches de paie, à Entre Nous

En cours

Organiser une conférence - échange pour l'égalité femmes - hommes : rencontres territoriales prévues en juin 2018, à laquelle seront notamment présents les cadres de la collectivité, ainsi que les ambassadeurs

En cours

Réaliser un quizz ludique pour tout le personnel

A venir

Développer une campagne d'affichage pour lutter contre le sexisme

A venir

Concevoir un guide récapitulatif diversité et égalité professionnelle, pour accompagner et informer le personnel et l'aider à mieux appréhender le sens de la démarche diversité et égalité professionnelle

A venir

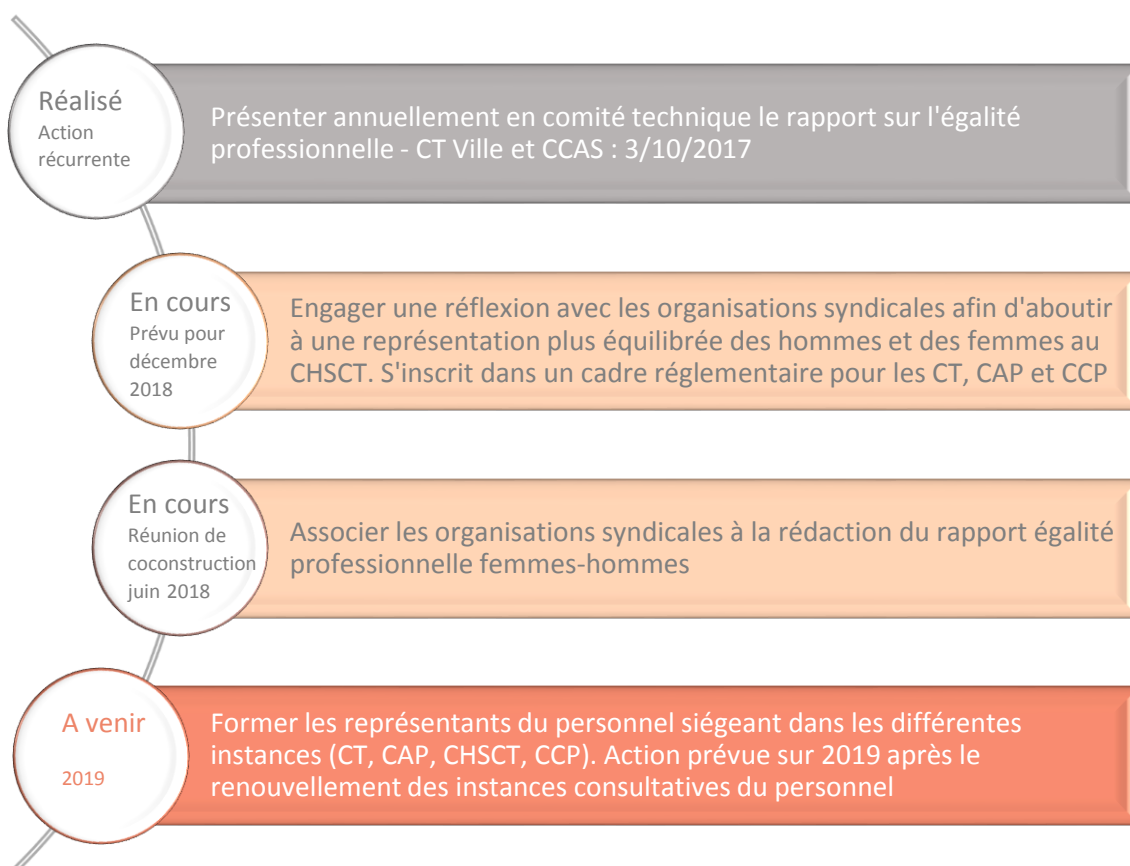
Organiser un appel à idées auprès de tous les agents pour trouver un slogan fédérateur pour les 3 collectivités





→ Le dialogue social

L'association des représentants du personnel tout au long de la démarche de labellisation, ainsi que l'information régulière en instances paritaires, témoignent de la volonté d'une approche participative et partagée du projet, et des valeurs véhiculées.



→ La rémunération et les parcours individuels

1. Informier sur le déroulement de carrière

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.

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



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Réalisé
Récurent

Donner une information précise et détaillée aux agents qui souhaitent bénéficier des congés familiaux et des temps partiels, en indiquant les règles et les effets en termes de carrière et de retraite

En cours

Veiller à ce que les agents à temps partiel et à temps non complet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein afin de ne pas pénaliser les agents ayant une absence liée à un congé familial. La note CAP 2018 adressée aux chefs de service intègre une mention spécifique à ce sujet

2. Réduire les écarts de rémunération

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, les femmes sont plus représentées dans les catégories les mieux rémunérées.

Réalisé

Assurer une traçabilité des attributions de majoration de régime indemnitaire

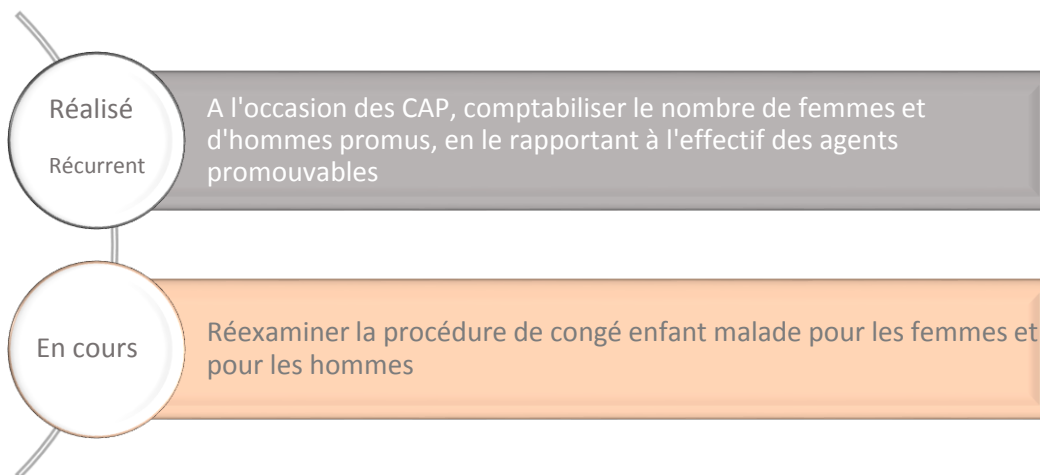
En cours
2018 – groupe
de travail
2019 – mise en
oeuvre

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





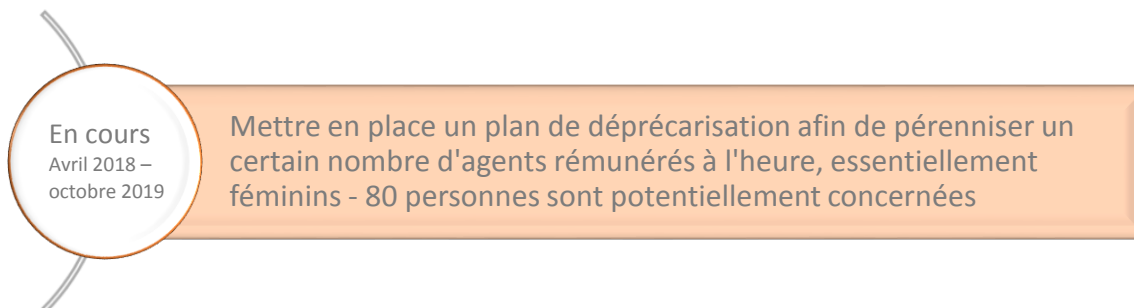
3. Assurer l'équité dans les parcours individuels



4. Lutter contre la précarité

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

Un plan de déprécarisation de grande ampleur a été mené à la Ville de Dijon et au CCAS, et a permis de déprécariser 874 agents de 2001 à 2017, notamment les agents auparavant rémunérés à l'heure. Un nouveau plan de déprécarisation est engagé pour 80 agents (57 agents contractuels rémunérés à l'heure et 23 agents à temps non complet) dont 99 % sont des femmes. En effet, ce plan concerne essentiellement des agents qui exercent leur fonction dans le secteur culturel, enfance-éducation et dans le secteur de la restauration scolaire, secteurs qui sont essentiellement féminins. Au total, 954 agents sont donc concernés par ces plans de déprécarisation.





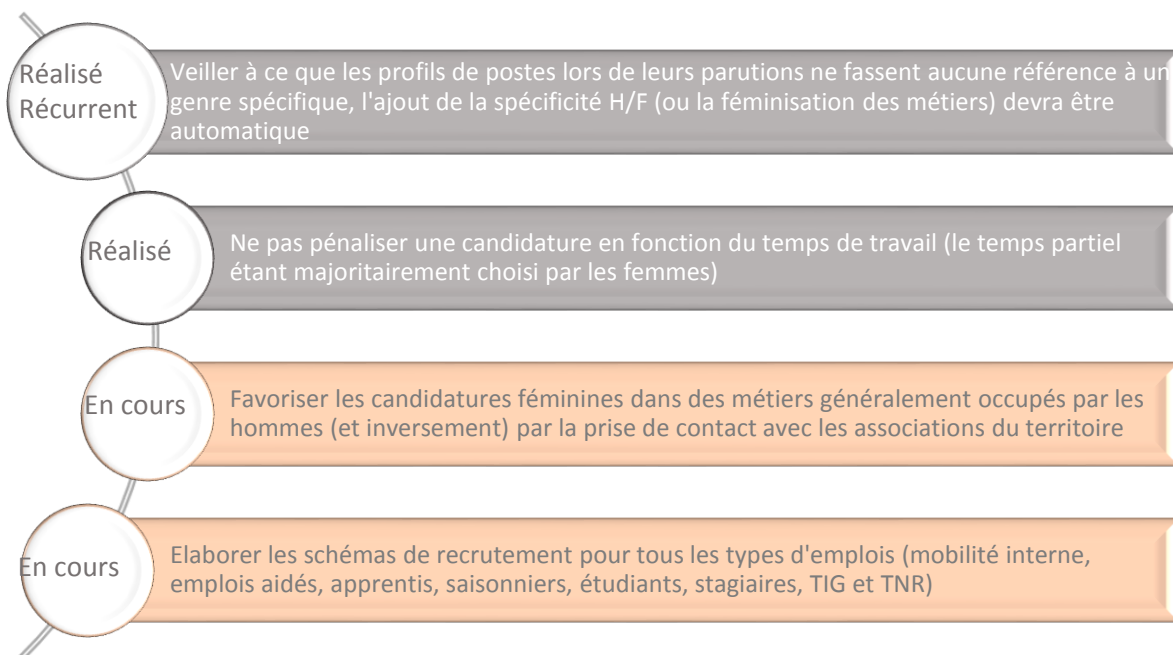
5. Défendre la mixité dans les recrutements

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 en cours de formalisation, qui favorisent la mixité dans toutes les filières et assurent la féminisation des offres d'emploi.

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 partenaires, intervenants ou prestataires, sont sensibilisés sur le principe d'égalité professionnelle dans leurs actions avec les services de la collectivité.





Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

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 :	
	Femmes	Hommes		Nombre femmes / nombre hommes en %	
			Total	Femmes	Hommes
Direction Générale des Services	0	1	1	0 %	100 %
Cabinet du Maire	3	0	3	100 %	0 %
Directions Générales Déléguées	2	3	5	40 %	60 %
Directions	23	21	44	52 %	48 %
TOTAL				53 %	47 %

→ L'amélioration des conditions de travail

1. Mieux organiser le temps professionnel pour un mieux-être collectif et individuel

L'élaboration d'une charte du temps a pour objectif de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Elle sera réalisée en concertation avec les partenaires sociaux, dans le cadre d'un chantier plus vaste sur la remise à plat du temps de travail.

2018 -2019

Elaborer une charte du temps qui promeut un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation au travail et des relations entre les agents





2. L'accompagnement organisationnel au service de l'égalité des genres

Dans le cadre du dispositif de concertation associant étroitement les agents aux changements permettant de repenser l'organisation au travail et la place des acteurs dans la production du service public, il s'agit de prendre en compte dans les différents projet de service ou de direction la thématique égalité professionnelle.



3. Favoriser les conditions d'un bien-être au travail et prévenir les risques psychosociaux

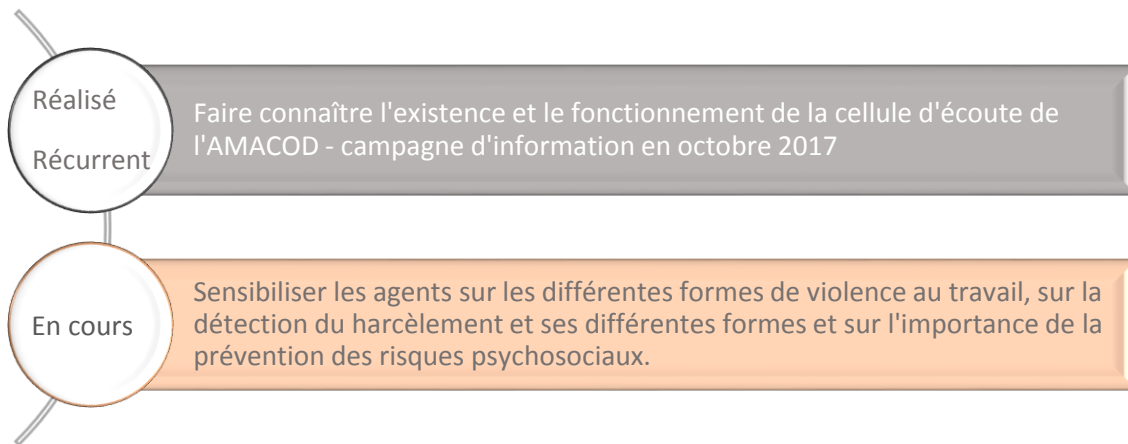
Sensibiliser et informer les agents sur les différentes formes de violence au travail, sur les éventuelles discriminations et sur la détection du harcèlement participant au bien-être au travail. Un plan de prévention des risques intégrant les RPS est en cours, en concertation avec les organisations syndicales. Il prévoit une sensibilisation aux RPS, au burn out et au stress à destination des cadres et encadrants.

Dans le cadre des politiques diversité et égalité professionnelle femmes-hommes engagées depuis plusieurs années, et dans la continuité des actions de prévention des discriminations, la Ville de Dijon, le CCAS de Dijon et Dijon métropole ont décidé d'organiser un système de traitement des réclamations liées à la discrimination, via une cellule d'écoute.

Le rôle de cellule d'écoute a été confié à l'Amacod, dont l'expertise et l'expérience garantissent un traitement neutre et professionnel des situations. Une information est délivrée chaque année par l'Amacod sur un stand à l'occasion des vœux au personnel du Maire-Président.

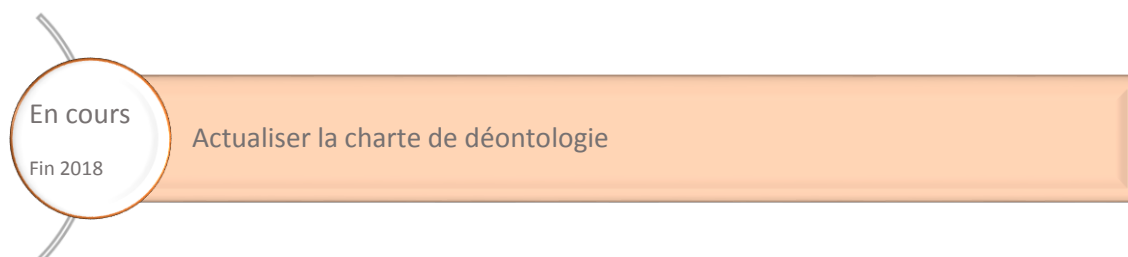
Ce système permet de traiter les situations de discrimination, notamment liée au genre, au sexisme..., signalées par les victimes ou par des témoins, par voie de recours non contentieuse.

Une large campagne d'information a été mise en œuvre en octobre 2017, afin de permettre à chaque agent de connaître le dispositif de cellule d'écoute mis en place dans le cadre de la lutte contre les discriminations, ainsi que le mode de saisine, avec le numéro dédié : campagne d'affichage dans tous les services, sur tous les sites des trois collectivités, flyers à disposition dans les lieux d'accueil, information spécifique accompagnant la fiche de paie, information sur intranet, information sur les newsletters...



4. Actualiser la charte de déontologie

Suite à des évolutions réglementaires et sociétales, la charte de déontologie au travail, en place depuis 2005, sera actualisée en 2018. Elle rappelle notamment les règles de travail autour des valeurs de respect, de tolérance, de lutte contre le sexisme et le harcèlement.



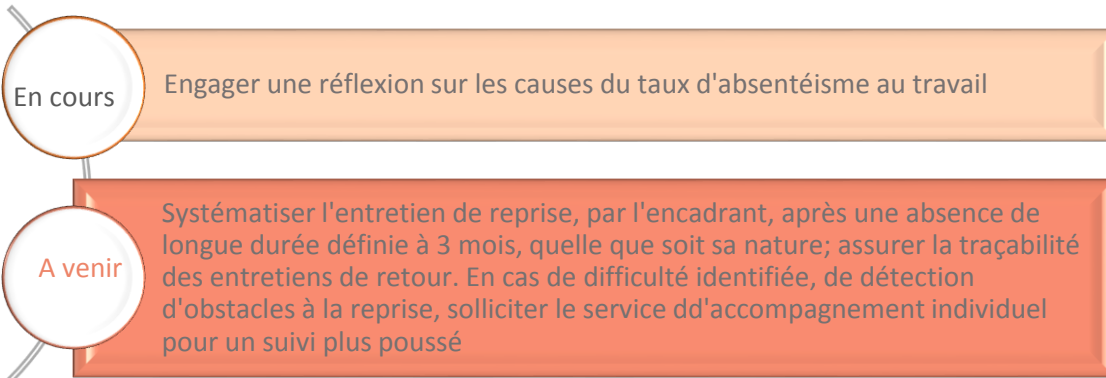
5. Lutter contre l'absentéisme

Les causes de l'absentéisme sont multi-factorielles mais le constat est porté que les femmes ont 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. Préalablement à la mise en œuvre d'un plan général de lutte contre l'absentéisme, il a 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. 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. Le suivi individuel des agents a également toute son importance et chaque arrêt supérieur



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

à trois semaines fait l'objet d'un signalement au service Santé, sécurité et bien-être au travail qui adresse systématiquement un courrier de mise à disposition à l'agent concerné. Par ailleurs, 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.

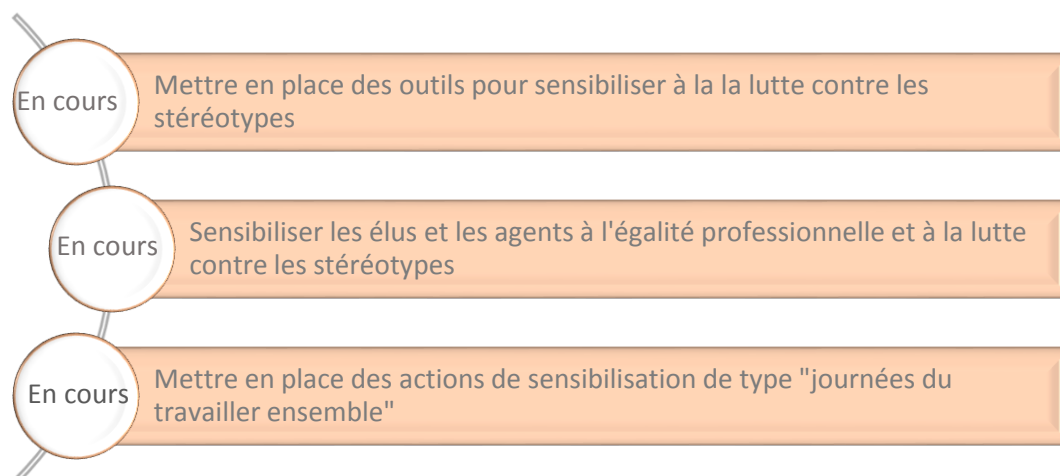


→ La formation

Le plan de formation 2017-2019 inclut désormais un nouvel axe dédié à la lutte contre toutes les formes d'exclusions. Afin de renforcer la culture commune autour de l'égalité entre les femmes et les hommes, des actions de sensibilisation et de formation sont donc prévues auprès de l'ensemble du personnel (agents et managers), mais également des élus et des organisations syndicales. Ces actions permettront ainsi à chacun de mieux comprendre et assimiler le principe d'égalité et de se l'approprier au mieux dans son activité professionnelle quotidienne.

1. Sensibiliser à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes

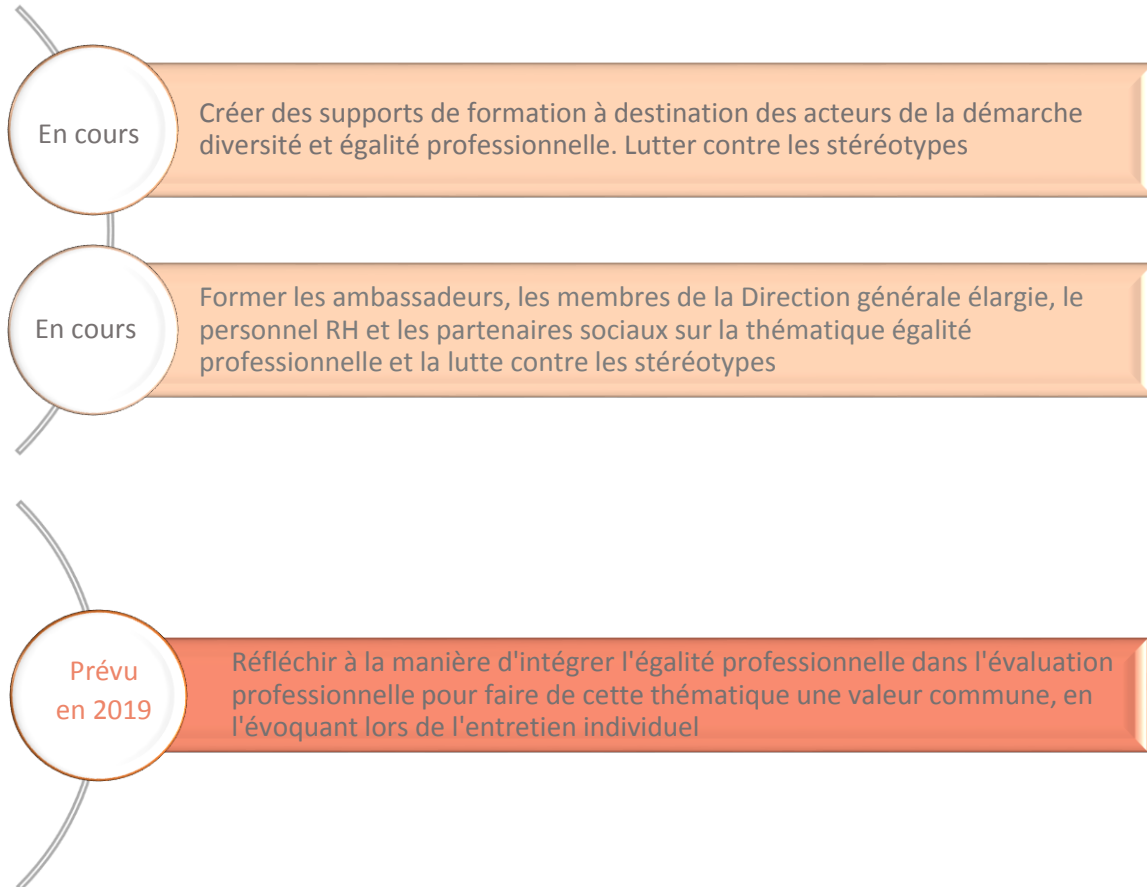
La sensibilisation a pour objectif d'apporter une information générale à tous sur ces thématiques.



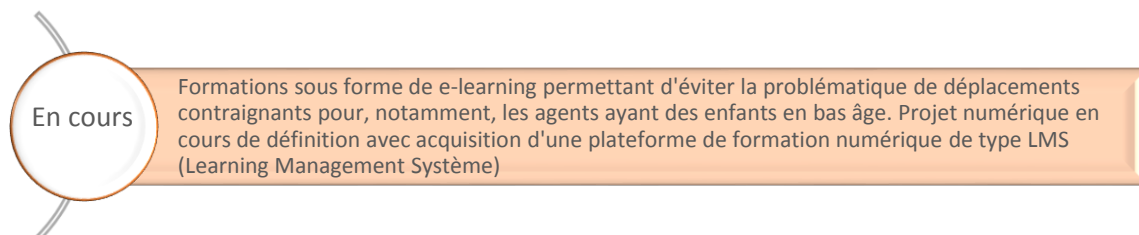


2. Former à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes

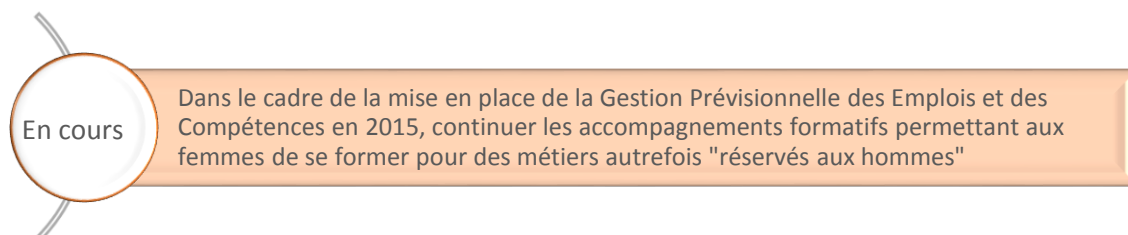
La formation a pour objectif d'outiller les acteurs pour une pratique professionnelle quotidienne intégrant les principes de non-discrimination et d'égalité.



3. Favoriser l'accès à la formation professionnelle



4. Accompagner la mobilité et développer la mixité des métiers





Politiques territoriales menées en faveur de l'égalité femmes - hommes



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

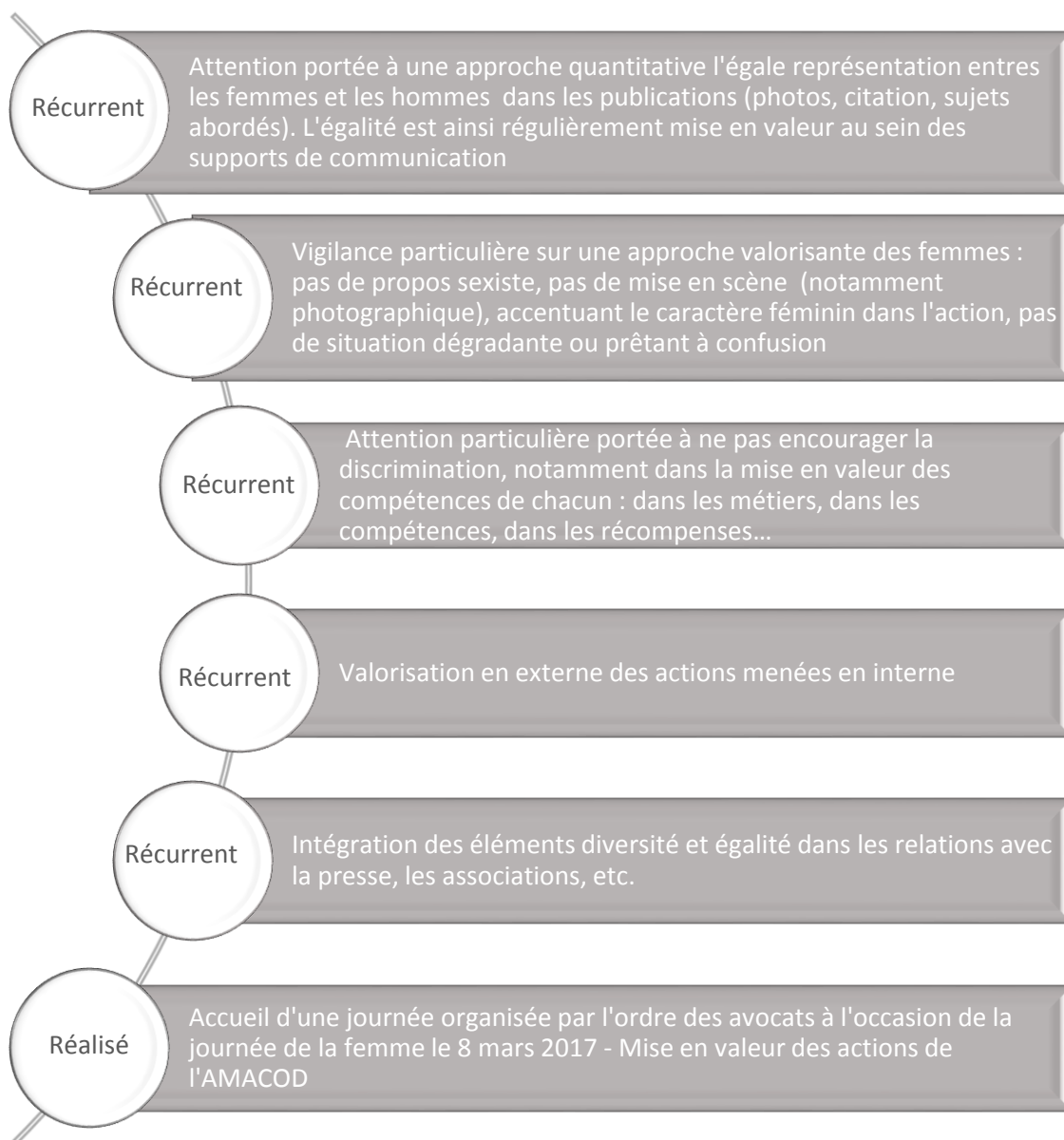
Sur son territoire, le CCAS de Dijon peut agir et utiliser différents leviers de ses politiques publiques pour aider à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes via :

- Sa politique de communication,
- Sa politique économique,
- Sa politique sociale.



→ La communication publique, vectrice de valeurs communes

Le CCAS de Dijon, à travers sa politique de communication publique mutualisée avec la Ville de Dijon, touche chaque année plusieurs milliers de lecteurs. Il est vigilant à l'égale représentation des femmes et des hommes et veille à ne pas discriminer, ni stéréotyper dans ses publications (texte, image). Il s'attache à avoir une approche valorisante des femmes, et à incarner l'égalité dans l'ensemble de ses supports (print et digital).





→ La politique économique en faveur de l'égalité femmes-hommes

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

« 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.

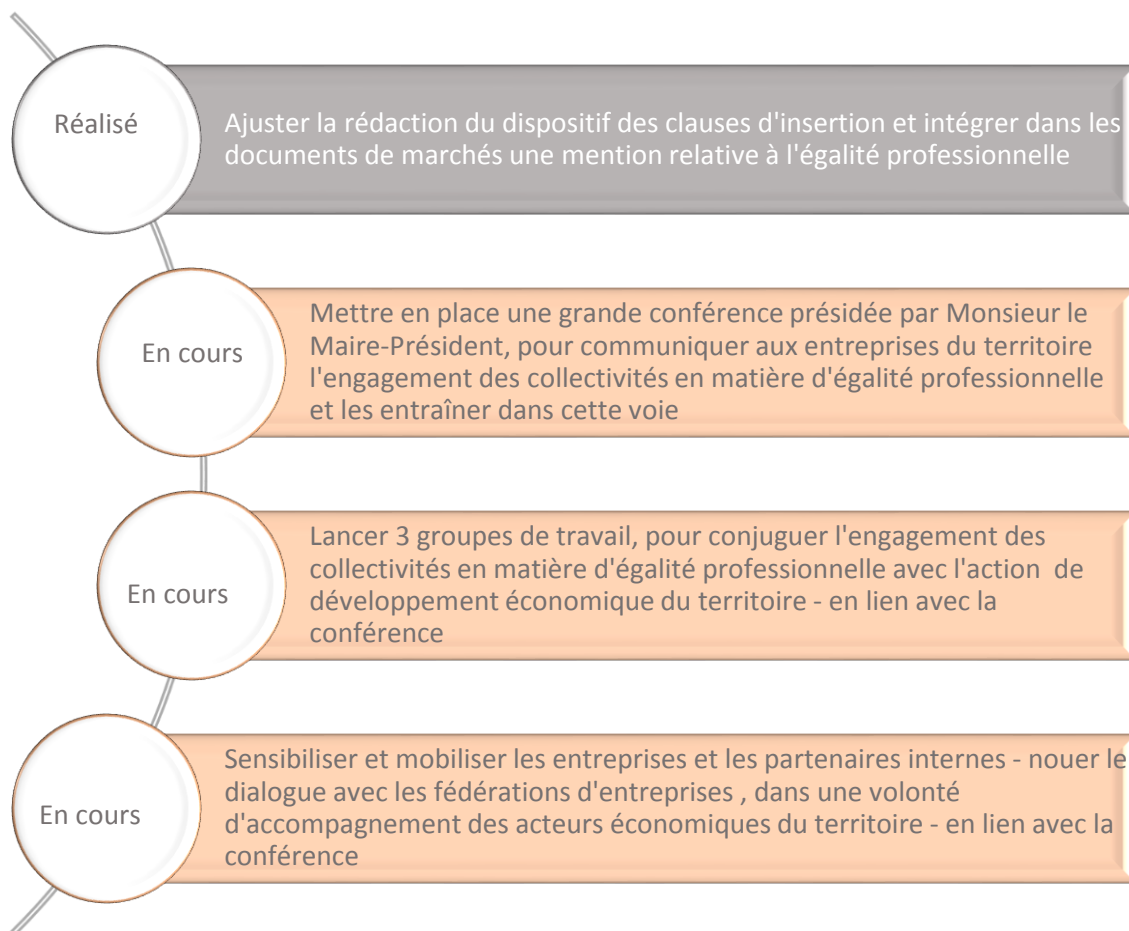




Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Enfin, les 1^{ères} rencontres territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle, réuniront en juin 2018 les partenaires acteurs du territoire, afin de partager les bonnes pratiques.

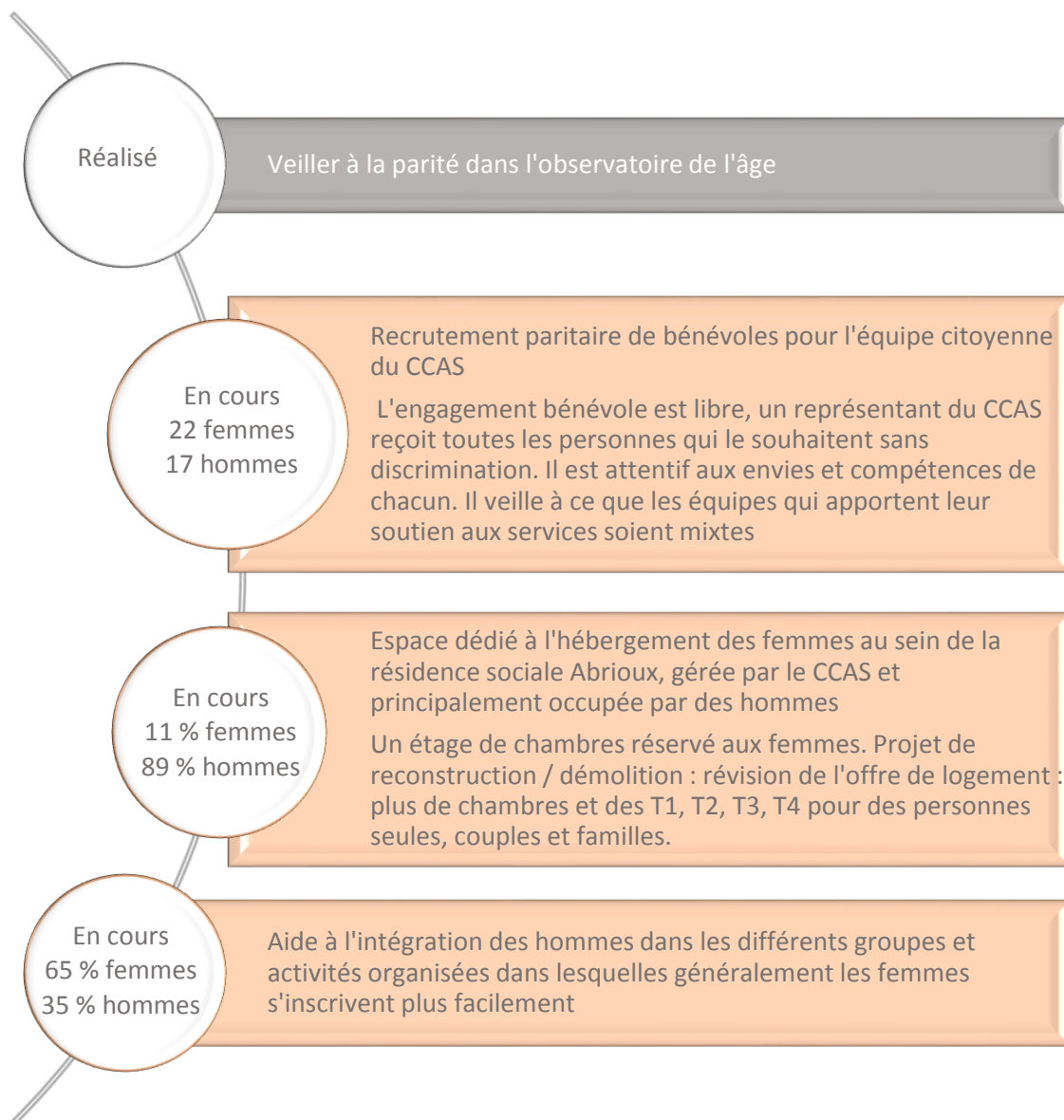
Elles se dérouleront autour d'une séance plénière et sous forme de tables rondes, de manière ludique et vivante, et seront parrainées par une personnalité.





→ Une politique sociale en faveur de l'égalité femmes-hommes

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





Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

En complément, le CCAS s'inscrit pleinement dans les actions définies dans le plan d'actions diversité et égalité professionnelle 2018-2021 en prévoyant de :

Continuer à s'inscrire dans une démarche cohérente avec les deux autres collectivités (objectifs, moyens, procédures, outils) en collaboration avec la DRH. Le CCAS veillera à mettre en place les dispositifs et les actions au même titre que les autres collectivités.

Communiquer en interne sur la démarche par l'affichage (chartes, affiches, information sur les formations ou actions en faveur de la diversité et de l'égalité hommes / femmes) et lors de réunions d'information à destination des équipes des services du CCAS.

Encourager et faciliter la participation des agents aux réunions d'information ou de sensibilisation sur la démarche égalité/diversité organisées par les collectivités.

Généraliser les entretiens d'intégration des nouveaux agents et de retour suite à un arrêt maladie supérieur à 2 mois (évolution du service, les nouvelles missions, les actions en cours).

S'assurer que les offres d'emplois favorisent les candidatures masculines dans les métiers généralement occupés par les femmes et inversement mais au regard des compétences égales.

Créer des procédures qui montreront que le CCAS inscrit la diversité et l'égalité au sein de ses dispositifs ou ses actions et produire des statistiques. Par exemple : procédure sur l'intégration des nouveaux agents.

La résidence sociale Abrioux, initialement foyer d'hébergement pour travailleurs migrants, accueille actuellement surtout un public d'hommes isolés et quelques femmes en situation de rupture dans leur parcours de logement. Cette résidence sera reconstruite avec un nouveau projet social et architectural permettant l'accueil d'un public élargi (familles, familles monoparentales, seniors non dépendants, jeunes en insertion professionnelle et personnes en situation de handicap).



Direction des ressources humaines
Cellule Diversité et Égalité professionnelle

CCAS | Mairie de Dijon
CS 73310
21033 Dijon Cedex