



# ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Grand Dijon | Année 2016



### **« La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »**

Dans son article premier, la Constitution fixe collectivement un cap, une mission, celle de parvenir à l'égal accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions, et notamment aux responsabilités professionnelles et sociales.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. Premier employeur de France, elle se doit d'être exemplaire en la matière, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

Le statut général des fonctionnaires impose le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment par l'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires qui précise, qu'« aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

Si l'égalité entre les hommes et les femmes progresse ces dernières années avec l'évolution de la société et des mentalités, elle demeure un sujet sociétal d'actualité de premier plan à défendre et fait ainsi l'objet de nouvelles obligations législatives.

Ainsi, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les trois versants de la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 entre le Gouvernement et les partenaires sociaux. Le protocole fait le constat que « cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits, y compris dans la fonction publique. En dépit des principes prévus par le statut général des fonctionnaires, qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins des inégalités persistantes, tant dans les carrières, le déroulement des parcours professionnels qu'en matière de rémunérations et de pensions. »

Ce protocole a pour finalité de rendre effective cette égalité professionnelle au travers de quatre axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Plus récemment, la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes vise entre autres à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers. Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent établir un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Ce rapport concerne à la fois la politique de ressources humaines de la collectivité et sa politique territoriale.

En application de l'article L. 2311-1-2 du CGCT, le président présente donc ce rapport au conseil communautaire, préalablement à la présentation du budget.

Le Grand Dijon n'a pas attendu cette disposition législative pour mettre en œuvre ces principes d'égalité entre les femmes et les hommes, bien que ceux-ci étaient jusqu'alors informels. En effet, son engagement dans une telle démarche lui permet de garantir le bien-être au travail de ses agents, de jouer son rôle d'exemplarité d'employeur public et enfin de favoriser la cohésion sociale sur son territoire. Le pôle Ressources Humaines s'attache d'ailleurs au quotidien à véhiculer ces valeurs dans la concertation avec les représentants du personnel. Il vise à garantir une certaine équité de traitement entre les agents à travers sa politique de recrutement, de formation, de gestion de la paye et des carrières et de santé et bien-être au travail.

Ce rapport commencera par dresser le bilan de la politique de l'établissement en matière d'égalité professionnelle avant de décliner ses objectifs pour la période à venir.

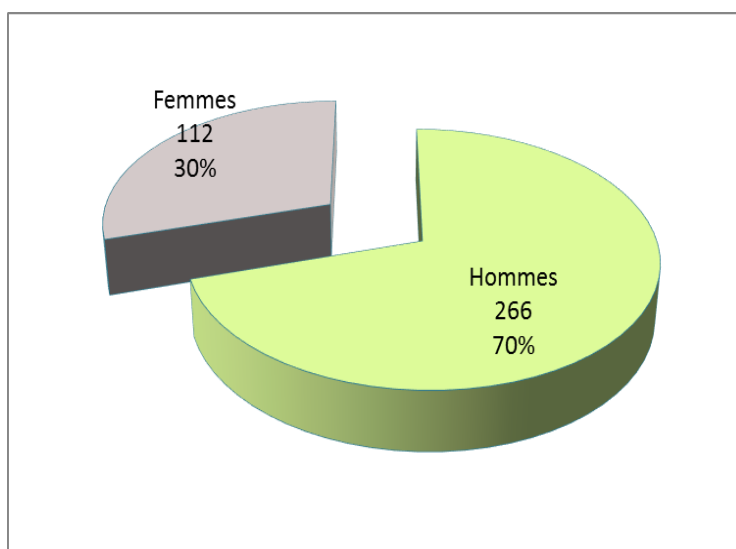


Dans cette partie, des données statistiques générales relatives aux agents publics exerçant leurs fonctions au sein de l'établissement sont présentées. Il convient néanmoins de relativiser certaines données en pourcentage du fait de la taille de la structure.

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 Grand Dijon au regard des chiffres nationaux.

## → Un taux de féminisation important

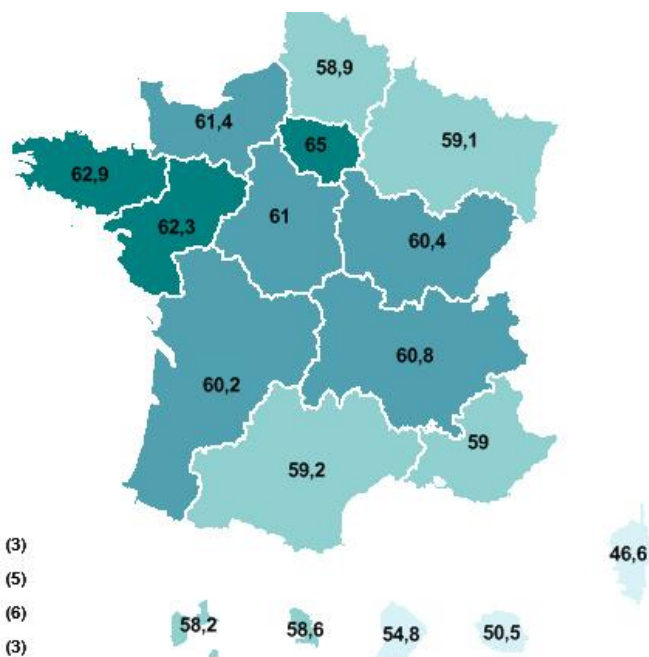
Au Grand Dijon, **3 agents mensuels sur 10 sont des femmes.**



La parité de l'effectif hommes – femmes a été respectée jusqu'au passage en Communauté Urbaine.

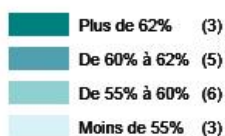
En 2015, de nouvelles compétences ont été transférées comme la voirie et la propreté urbaine, dont les métiers sont physiques et exercés quasi-exclusivement par des hommes. **Ainsi, le transfert des agents des communes au Grand Dijon a entraîné une profonde modification de la structure de son effectif.**

Taux de féminisation des agents territoriaux par région au 31/12/2013

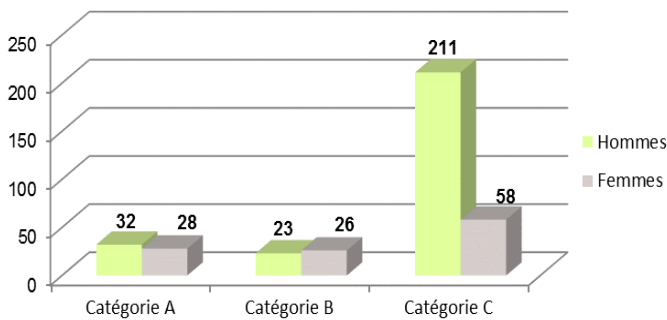


**Données nationales :**  
Le taux de féminisation de la Fonction Publique Territoriale au Grand Dijon est inférieur au taux relatif aux organismes intercommunaux relevé au niveau national, à savoir 51,6 %

INSEE : Traitement Observatoire de la FPT - données SIASP 2013



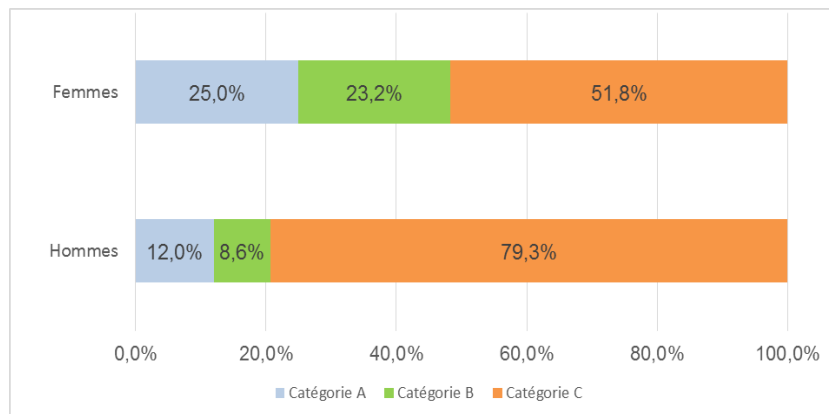
## → Les femmes peu nombreuses en catégorie C



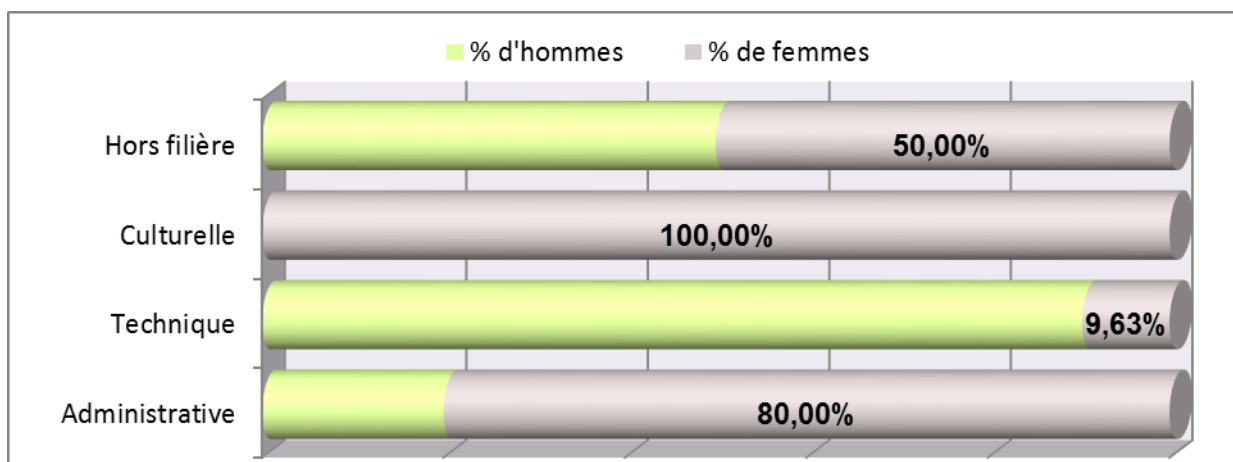
|             | Taux de féminisation au Grand Dijon | Taux de féminisation au niveau national |
|-------------|-------------------------------------|---|
| Catégorie A | 46,7 %                              | 52,9 %                                  |
| Catégorie B | 53,1 %                              | 54,6 %                                  |
| Catégorie C | 21,6 %                              | 50,7 %                                  |

*Données nationales : Bulletin d'information statistique de la DGCL 2015 – données SIASP 2013 organismes intercommunaux*

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** (catégorie A et B). Ainsi, il est à noter que proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses en catégorie A et B que les hommes.



## → Un taux de féminisation variable selon la filière



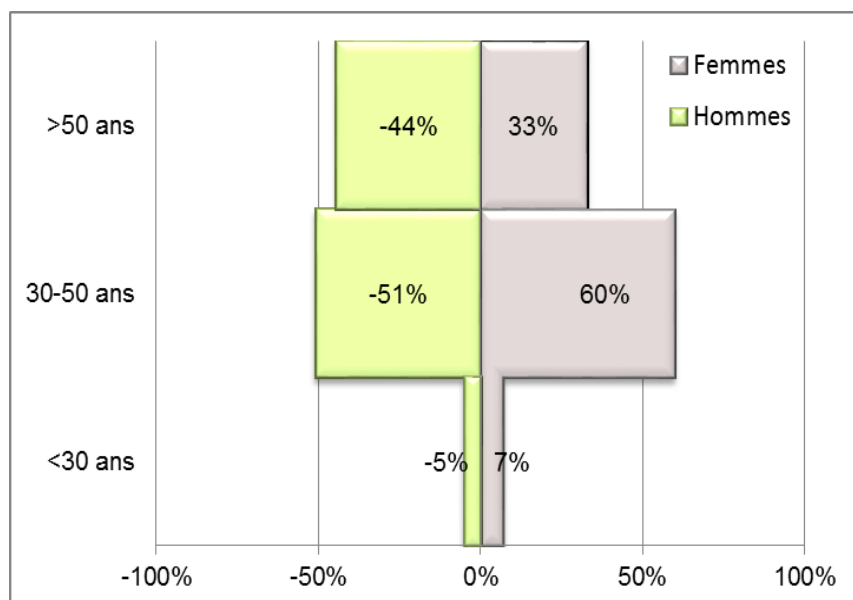
La structure de l'effectif par filière au Grand Dijon n'échappe pas aux représentations classiques des métiers, comprenant des **ilots masculins** en filière technique et des **bastions féminins** en filières administrative. Seul un agent féminin fait partie de la filière culturelle.

#### Taux de féminisation nationaux par filière

|                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| Technique : 41%      | Animation : 71%        |
| Administrative : 82% | Police : 21%           |
| Médico-sociale : 95% | Sportive : 28%         |
| Culturelle : 63%     | Médico-technique : 78% |

Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2015 - données SIASP 2013

### → Les pyramides des âges



On note que **les hommes sont un peu plus âgés que les femmes** : 44 % des hommes (118) ont plus de 50 ans contre 33 % des femmes (37).

Seuls 5% (13) des hommes ont moins de 30 ans (contre 7% (8) des femmes).

#### Données nationales :

|                                       |                 |                 |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Fonctionnaires</b> : - de 30 ans : | Hommes : 6,4 %  | Femmes : 5,7 %  |
| + de 50 ans :                         | Hommes : 38,3 % | Femmes : 39,2 % |

Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2015 - données SIASP 2013

## → L'âge moyen

L'**âge moyen** des agents masculins du Grand Dijon est **supérieur à la moyenne nationale**, (c'est l'inverse pour les femmes). L'âge moyen des hommes a fortement évolué entre 2014 et 2015 du fait du transfert d'agents relativement plus âgés que l'effectif masculin initial.

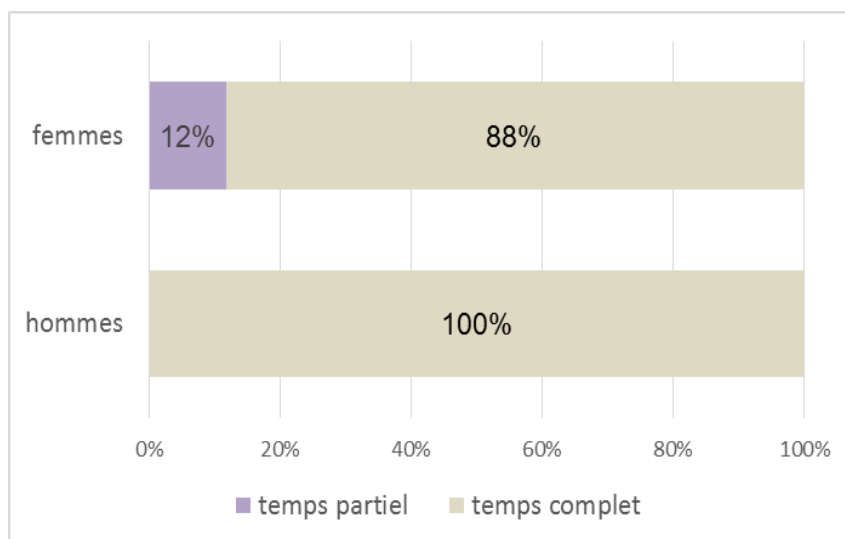
|        | Âge moyen au Grand Dijon | Âge moyen des fonctionnaires au niveau national |
|--------|--------------------------|---|
| Hommes | <b>47,2 ans</b>          | <b>45,4 ans</b>                                 |
| Femmes | <b>44,7 ans</b>          | <b>45,8 ans</b>                                 |

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

## → 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 Grand Dijon, un seul agent occupe un poste à temps non complet, une femme.

**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, 12% d'entre-elles (13) sont à temps partiel (aucun homme).



## ➔ Rémunérations : des différences constatées du fait de la structure de l'effectif

|               | A              | B              | C              | Ensemble       |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| <b>Hommes</b> | <b>3 779 €</b> | <b>2 122 €</b> | <b>1 608 €</b> | <b>1 913 €</b> |
| <b>Femmes</b> | <b>3 002 €</b> | <b>1 935 €</b> | <b>1 462 €</b> | <b>1 962 €</b> |

Il n'existe aucune discrimination au salaire entre les femmes et les hommes au Grand Dijon. Si de manière générale, les femmes ont perçu en moyenne une rémunération très légèrement supérieure à celle des hommes, ce n'est pas le cas si l'on compare les chiffres par catégorie. Ainsi, une forte proportion d'agents de catégorie C masculins inverse la tendance générale : **les femmes ont perçu une rémunération plus faible que les hommes pour chaque catégorie.**

Cet écart s'explique d'une part par la structuration de l'effectif par filière observée précédemment, les hommes étant sur-représentés dans la filière technique dont le régime indemnitaire de certains grades est plus favorable que dans les autres filières.

La situation de l'effectif par âge contribue également à cet état de fait, les hommes ayant un âge moyen bien plus élevé que les femmes. Ils sont donc plus avancés dans leur carrière, entraînant de fait une rémunération plus importante.

Enfin, tous les agents à temps partiel sont des femmes, entraînant de fait une rémunération plus faible.

| <b>Données nationales</b>                |                |
|--|----------------|
| <b>Salaires nets mensuels moyens :</b>   |                |
| ⇒ Hommes :                               | <b>1 963 €</b> |
| ⇒ Femmes :                               | <b>1 769 €</b> |
| Soit, en moyenne une différence de 194 € |                |
| <i>Données SIASP 2013</i>                |                |

## ➔ Avancements de grade et promotion interne

|               | % de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe* | % de promotions internes et avancement de grade par sexe | % pondéré |
|---------------|---|--|-----------|
| <b>Femmes</b> | 42,5%   | 37,5%  | 45%       |
| <b>Hommes</b> | 57,5%   | 62,5%  | 55%       |

\* L'effectif moyen annuel catégoriel par sexe est dans ce cas préféré à l'effectif au 31/12 afin de neutraliser l'effet du transfert des agents à la CU (pour la très grande majorité des agents masculins de catégorie C)

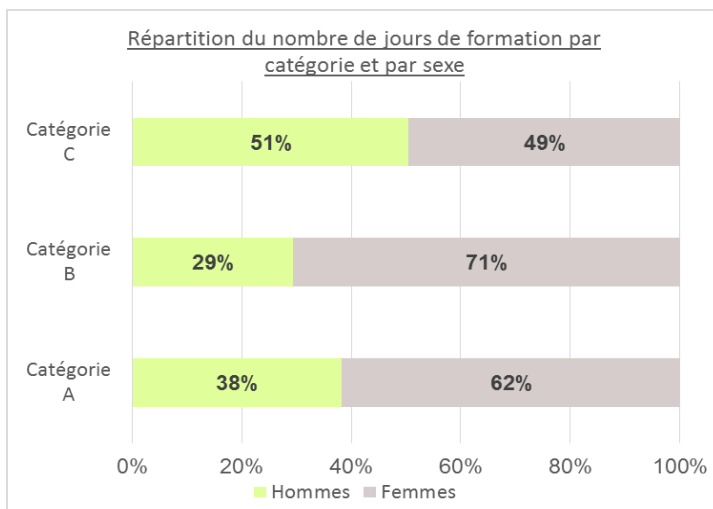
Les femmes ont bénéficié de moins d'avancements que les hommes en 2015 (37,5% contre 62,5%).



Néanmoins, **pour apprécier la réalité du bénéfice de l'avancement en fonction du sexe**, les disparités structurelles liées au nombre d'agents par sexe peuvent être "gommées" en **pondérant le nombre d'avancements par l'effectif de chaque sexe**. (Calcul : (% de promotions internes / % d'agents par sexe) / total des ratios).

**On constate alors un écart moins important toutefois toujours à l'avantage des hommes** (55% contre 45% pour les femmes). Les chiffres sont toutefois à manier avec précaution compte-tenu du faible nombre d'avancements lié à la petite taille de l'effectif.

## ➔ Accès à la formation



| <b>Données nationales</b> | Hommes | Femmes |
|---------------------------|--------|--------|
| Catégorie A               | 36,9 % | 63,1 % |
| Catégorie B               | 34,6 % | 65,4 % |
| Catégorie C               | 43,2 % | 56,8 % |

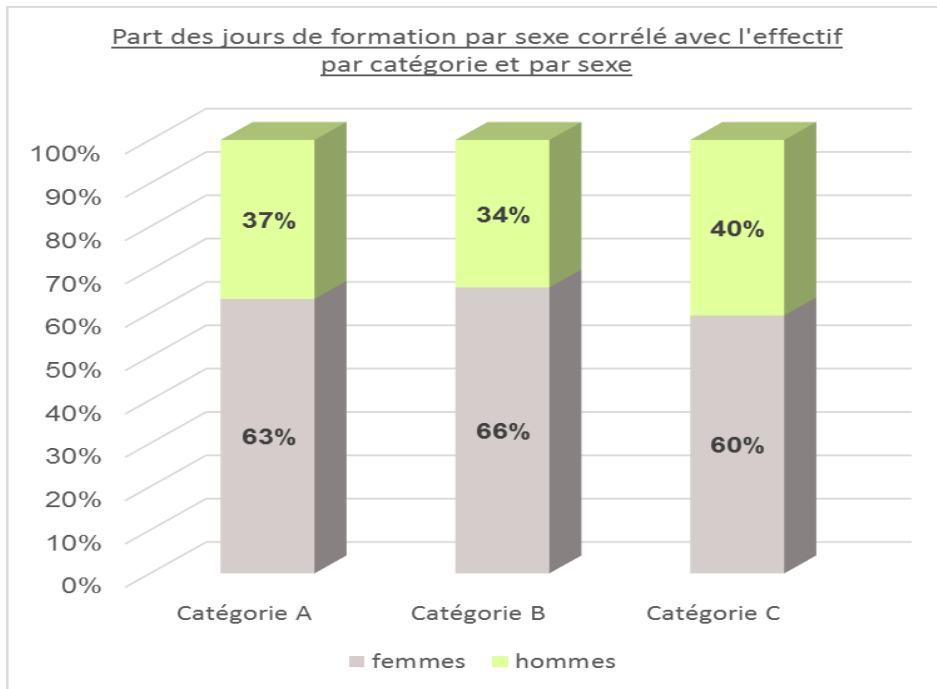
Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2014 - données SIASP 2012

Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (102 jours contre 78). Cette répartition du nombre de jours de formation au profit des femmes est la plus forte pour la catégorie B.

Cependant, il peut être intéressant de rapporter le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe. **En suivant ce raisonnement, alors 62 % des femmes sont parties en formation contre 38% des hommes.**

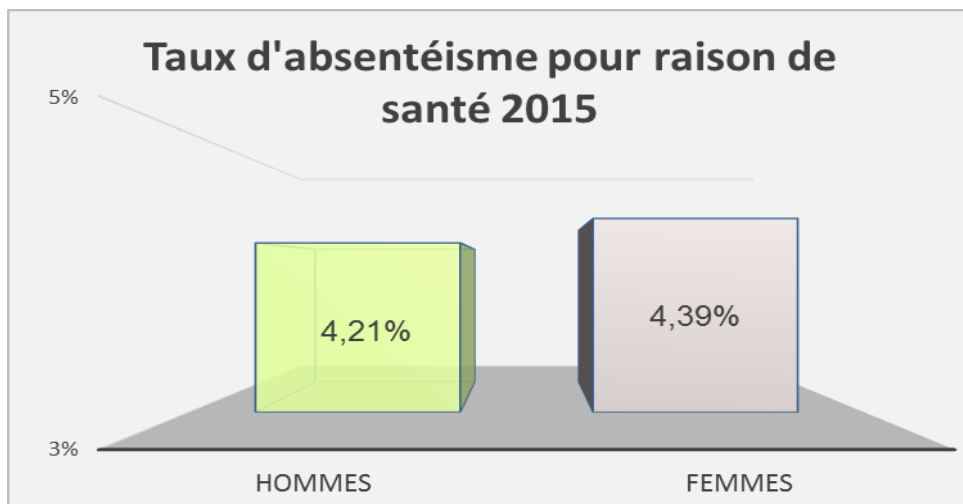
|        | Nombre de jours de formation | % de jours de formation par sexe | % de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe* | % pondéré |
|--------|------------------------------|----------------------------------|---|-----------|
| Femmes | 102                          | 57%                              | 45%   | 62%       |
| Hommes | 78                           | 43%                              | 55%   | 38%       |

\* L'effectif moyen annuel catégoriel par sexe est dans ce cas préféré à l'effectif au 31/12 afin de neutraliser l'effet du transfert des agents à la CU (pour la très grande majorité des agents masculins de catégorie C)



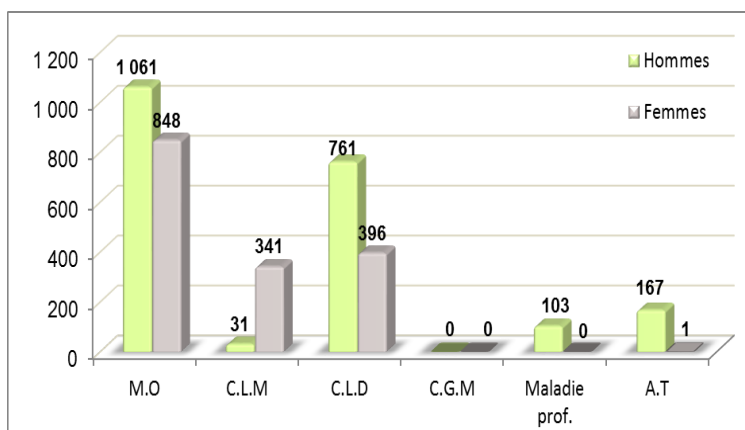
Ainsi, ramené à l'effectif catégoriel, **deux tiers des agents à avoir bénéficié de jours de formation sont des femmes.**

➔ **Absentéisme pour raison de santé**



Les femmes ont un taux d'absentéisme sensiblement supérieur à celui des hommes de près de 0,2 point.

Les femmes présentent notamment un taux d'absentéisme supérieur en maladie ordinaire (2,35% contre 2,11%).



A l'inverse, les hommes présentent un taux d'absentéisme supérieur en accident du travail et maladie professionnelle de par la nature des activités effectuées qui entraîne par conséquent une exposition différente au risque (les hommes exercent davantage des métiers « techniques » dont la pénibilité est accrue, notamment à l'Usine ou à la Voirie-propreté).

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. C'est d'ailleurs le cas concernant les arrêts pour longue maladie et longue durée.

|        | Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année au Grand Dijon | Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année au niveau national |
|--------|---|---|
| Hommes | <b>28 %</b>   | <b>28 %</b>   |
| Femmes | <b>51 %</b>   | <b>37 %</b>   |

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



# Actions à mettre en œuvre en faveur de l'égalité femmes-hommes

Le Grand Dijon entend poursuivre le travail et s'engage en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en formalisant son action pour les années à venir autour de quatre axes :

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

## → La communication et le dialogue social

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

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 peuvent être menées pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- Créer des actions de communication sans stéréotype de sexe en ayant une vigilance continue sur le fond et la forme (attention particulière par rapport au vocabulaire, aux couleurs, aux images et vidéos) et en suivant les 10 recommandations en la matière du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes.
- Créer une page "Egalité hommes-femmes" sur le portail intranet mutualisé Ville de Dijon, CCAS et Grand Dijon. Elle pourrait expliquer la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elle pourrait proposer : une infographie avec des chiffres clés nationaux/locaux et une foire aux questions (FAQ) adaptée à nos environnements de travail. Elle pourrait permettre, à tous les personnels connectés, la consultation des rapports "Egalité hommes-femmes" des 3 entités.
- Publier deux articles dans le journal interne "Entre Nous" et le supplément "EN+" (supports papier) qui seraient accessibles à tous les agents (partage des pratiques exemplaires / promotion des rapports "Egalité hommes-femmes" qui pourraient être imprimés et transmis aux agents, non connectés, qui en font la demande).
- Développer une campagne d'affichage pour lutter contre le sexisme (5 affiches pour prévenir).
- Concevoir une série de cartes postales, recto-verso, afin de mieux informer les agents sur leurs droits liés à la parentalité.
- Organiser une journée en interne sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui pourrait être le 8 mars, journée internationale de la femme ou le 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes. A l'occasion de cet évènement, il pourrait notamment être proposé de valoriser des parcours de femmes (portraits exposés, interviews sur intranet...) qui exercent des métiers considérés comme masculins et inversement. Des témoignages de leurs collègues pourraient être recueillis.

- Organiser une conférence / échange pour l'égalité à destination du top management et des cadres intermédiaires.

- Réaliser un quizz ludique pour tous les personnels lors de la semaine de l'égalité professionnelle (lots en rapport avec le thème choisi).

## **2. Le dialogue social au service de la promotion de l'égalité des genres**

L'article 54 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit que les membres représentant l'autorité territoriale au sein des Commissions Administratives Paritaires soient désignés en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe.

Conformément à la réglementation en vigueur, cette disposition a été appliquée au collège employeur lors de la mise en place des Commissions Administratives Paritaires à la Communauté urbaine du Grand Dijon en 2016.

Ce principe de répartition ne s'appliquait pas au collège des représentants du personnel. Or, l'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifiant l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 stipule que « pour favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein des instances concernées ».

Ces dispositions nécessitent la parution d'un décret d'application fixant les conditions d'application de cet article et sont applicables à compter du prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique. Dès parution du décret susmentionné, il est proposé d'engager une réflexion avec les organisations syndicales afin d'aboutir à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein des instances concernées notamment au CHSCT pour lequel les organisations syndicales désignent librement leurs représentants.

## **→ La rémunération et les parcours individuels**

### **1. Congés familiaux et temps partiel**

Les congés familiaux (congés parental, de solidarité familiale, de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans...) et temps partiels concernent essentiellement les femmes.

La collectivité s'engage à donner une information précise et détaillée aux agents qui souhaiteraient bénéficier de ces dispositifs, en indiquant notamment les règles et les effets en termes de carrière et de retraite.

### **2. Lutter contre la précarité**

La précarité touche essentiellement les femmes. Ce sont elles les plus concernées notamment par les postes de non titulaires et les postes à temps non complet.

Afin d'assurer une situation stable à son personnel, la collectivité s'engage à mettre en place un plan de déprécarisation. Ainsi, dans le cadre du protocole d'accord avec les organisations syndicales actuellement en cours de réflexion, il est envisagé de pérenniser un certain nombre d'agents rémunérés à l'heure, essentiellement féminins.

Cette déprécarisation s'effectuerait de manière échelonnée dans le temps.

### **3. Réduire les écarts de rémunération**

La collectivité s'engage à travailler dans le sens de la réduction des écarts de salaires, en atténuant par exemple les différences entre les filières essentiellement masculines où le régime indemnitaire est élevé (exemple : filière technique) et les filières essentiellement féminines où le régime indemnitaire est moindre (exemples : filière administrative, filière culturelle).

Ces mesures feront l'objet d'une réflexion partagée avec les organisations syndicales.

### **4. Informer sur le déroulement de carrière**

Dans le cadre du protocole d'accord avec les organisations syndicales actuellement en cours de réflexion, la collectivité propose de fixer des règles internes en matière d'avancement de grade et de promotion interne, qui soient à la fois respectueuses du statut et qui garantissent des déroulements de carrière équitables pour les agents, notamment quel que soit leur sexe.

La collectivité s'engage à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir ne pénalisent pas les agents du fait de l'absence liée à un congé.

De plus, la collectivité veillera 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.

### **5. Défendre la mixité dans les recrutements**

Afin de favoriser la mixité et promouvoir la féminisation dans les recrutements, la collectivité veillera à ce que les profils de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique. L'ajout de la spécificité H/F devra notamment être automatique. Par ailleurs, la collectivité s'assurera que les offres d'emplois favorisent les candidatures féminines dans des métiers généralement occupés par les hommes (et inversement). Aussi, lors des sélections, les candidatures continueront à être étudiées par rapport aux compétences des agents et il ne sera jamais fait de discrimination, ni sur le sexe de la personne, ni sur son temps de travail (le temps partiel, majoritairement choisi par des agents féminins, ne doit en aucune façon être pénalisant dans le choix d'une candidature).

## **→ L'amélioration des conditions de travail**

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

L'organisation et la gestion du temps jouent un rôle prépondérant dans l'équilibre entre travail et vie privée. Il s'agit notamment d'un des volets du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Aussi, le Grand Dijon s'engage dans le cadre d'une négociation menée avec les partenaires sociaux à élaborer et mettre en place une charte du temps qui visera à promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre tous les agents.

Pourront notamment être abordés les plages d'ouverture au public, le recours aux horaires variables, la programmation, la durée et les horaires de réunion, les conditions d'usage de la messagerie électronique...

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

Le Grand Dijon accompagne la mutation organisationnelle des services par un dispositif de concertation associant étroitement les agents aux changements.

Le diagnostic partagé permet de repenser l'organisation du travail et la place des acteurs dans la production du service public. C'est un poste d'observation avancé de l'évolution des métiers, du rapport au travail et du rapport à l'autre dans les relations professionnelles. Le diagnostic partagé représente ainsi une source d'innovation sociale qu'il convient de développer pour que la diversité des genres contribue à la performance des services tout en permettant de mieux concilier les impératifs personnels et professionnels. Parmi les pistes de progression, 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.

## **3. Favoriser les conditions d'un « bien-être au travail »**

La question du bien-être au travail est primordiale pour la collectivité. Un agent épanoui dans son travail développera un engagement accru au profit du service public. La prévention des risques professionnels concourt à réduire les écarts entre les hommes et les femmes.

Ainsi, la collectivité s'engage notamment sur la question des risques psychosociaux et plus particulièrement du harcèlement dont sont plus souvent victimes les femmes. Elle pourrait notamment mener une sensibilisation auprès des agents sur les différentes formes de violence au travail, sur la détection du harcèlement et ses différentes formes et les phénomènes de contagion dans le groupe. Il est nécessaire de rappeler le rôle et la responsabilité de chacun dans la prévention des risques psychosociaux.

## **4. Lutter contre l'absentéisme**

De manière générale, les femmes ont un taux d'absentéisme au travail supérieur à celui des hommes, notamment en maladie ordinaire. Dans le cadre des négociations actuellement en cours avec les représentants du personnel, la collectivité s'engage à en identifier les causes avant de mettre en œuvre un plan général de lutte contre l'absentéisme qui aura pour finalité une amélioration des conditions de travail des agents et une diminution de l'absentéisme des agents féminins.

## **→ La formation.**

### **1. Inscrire le « travailler ensemble » dans le plan de formation**

Le Grand Dijon dispose d'une politique développée de formation professionnelle. A ce titre, des plans de formation tri-annuels sont adoptés et permettent de traduire la volonté d'accompagnement des agents par l'employeur. Le plan de formation 2017-2019 permet de définir les grandes orientations de la collectivité dans le secteur de la formation professionnelle.

Plus particulièrement le chapitre 3 du plan intitulé « *Promouvoir la notion de "travailler ensemble" »* traduit la volonté de la collectivité de s'engager dans une politique RH non discriminante. La thématique de l'égalité Homme/Femme sera notamment abordée dans le cadre de l'axe 7 « *Lutter contre toutes les formes d'exclusion* ».

Les modalités de traitement de cette action ne sont encore pas déterminées mais des actions de sensibilisation de type « journées du travailler ensemble » pourront être proposées avec des séminaires dans les trois années à venir. La technique du « Théâtre forum » ou « théâtre d'entreprise » est d'ores et déjà une technique d'animation envisagée.

## **2. Favoriser l'accès à la formation professionnelle**

Depuis de nombreuses années, la collectivité organise une part importante de ses formations en « intra » sur les différents sites de travail de Dijon. Cette large offre de formation sur place permet notamment aux parents de pouvoir se former sans avoir à organiser des déplacements professionnels.

Des formations sous forme de e-learning permettent également d'éviter cette problématique des déplacements contraignants pour les agents ayant des enfants en bas âge (et plus particulièrement pour les parents célibataires).

## **3. Accompagner la mobilité et développer la mixité des métiers**

Depuis la mise en place de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en 2015, le répertoire des métiers et des emplois de la collectivité est consultable depuis intranet par l'ensemble des agents de la collectivité.

Dans ce cadre, les agents peuvent envisager des projets de reconversion ou d'évolution professionnelle. Ils ont alors la possibilité d'être accompagnés par la mise en place de bilans professionnels, d'accompagnements individuels ou par le biais de fonds en constante augmentation pour le financement de formations personnelles (Validations des Acquis de l'Expérience, bilans de compétences, congés formation, formations diplômantes...).

Les femmes peuvent donc avoir accès à tous les métiers et des accompagnements formatifs peuvent leur permettre d'envisager des métiers autrefois « réservés » aux hommes. A ce titre, une attention particulière pourra être apportée sur certains métiers féminisés demandant peu de niveau de qualification afin qu'elles puissent avoir accès à ces formations et engager des évolutions professionnelles.







Pôle ressources humaines  
Gestion financière, budget  
Engagés à vos côtés

Communauté urbaine du Grand Dijon  
40 avenue du Drapeau  
CS 17510  
21075 Dijon Cedex