



2020

RAPPORT ANNUEL
DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ
professionnelle femmes-hommes





Préambule 4

PARTIE 1 – POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

CHIFFRES-CLES DE L'EGALITE.....12

1. Un taux de féminisation important.....13
2. Les femmes dans chaque catégorie.....15
3. Une féminisation variable selon la filière.....17
4. La pyramide des âges.....18
5. L'âge moyen.....19
6. Temps de travail : les agents à temps partiel et à temps non complet sont en grande majorité des femmes21
7. Rémunérations, des différences constatées du fait de la structure de l'effectif.....23
8. Avancement de grade et promotion interne25
9. Absentéisme pour raisons de santé27
10. Accès à la formation (agents mensuels)30
11. Agents horaires, plus de 7 agents sur 10 sont des femmes31

ACTIONS MENEES EN FAVEUR DE L'EGALITE ET LA DIVERSITE.....32

1. Une organisation de l'égalité et de la diversité structurée par des acteurs-clés33
2. Des bilans assurent la traçabilité de la politique d'égalité et de diversité.....36
3. La cellule d'écoute au centre de la lutte contre les discriminations.....39
4. Le dialogue social pour fédérer tous les acteurs.....48
5. Le bien-être au travail au service de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations.....54
6. La communication interne, porteuse des valeurs communes.....57
7. La formation crée une culture commune en sensibilisant toute la collectivité.....64
8. Le recrutement à l'avant-poste de la politique d'égalité et de diversité.....70
9. La gestion de carrière au cœur de la politique d'égalité professionnelle.....74
10. Une politique Handicap ambitieuse.....80

PARTIE 2 – POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

CHIFFRES-CLES DE L'EGALITE

Quelques chiffres-clés du territoire.....86

ACTIONS MENEES EN FAVEUR DE L'EGALITE ET LA DIVERSITE91

1. L'entraînement des acteurs économiques du territoire, une volonté d'essaimage.....92
2. La commande publique, des clés pour agir.....98
3. La démocratie locale invite les citoyen·ne·s à collaborer à la politique égalité-diversité.....101
4. La politique associative irrigue un devoir d'exemplarité104

5. La politique sociale répond aux besoins de la population et prévient les discriminations.....	107
6. La politique Petite Enfance, Enfance et Education dynamise les valeurs de l'égalité chez les enfants.....	111
7. Une politique en faveur de la jeunesse et de l'emploi riche de sa diversité	115
8. La politique de la ville : les enjeux transversaux de la non-discrimination	117
9. Une politique culturelle accessible à tou·te·s	122
10. La politique sportive vectrice de lien social	124
11. La politique des transports au service de la mobilité pour tou·te·s.....	126
12. La communication publique, vectrice des valeurs communes.....	128
Conclusion	134
Annexes.....	136
Bilan comparé des indicateurs 2017-2018-2019	

« La responsabilité de la puissance publique est de lutter contre les discriminations [...] c'est une exigence du pacte républicain.

Lutter contre les discriminations, c'est évidemment ouvrir à tous les citoyens les dispositifs de droit commun ainsi que les plus belles institutions de la République ».



Extrait du discours de Christiane Taubira, Garde des Sceaux, à l'Assemblée nationale le 23 avril 2013.



PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que l'égalité d'accès à l'emploi et sur le lieu de travail, sont sources de richesse et de performance pour nos sociétés modernes.

Cependant, il reste beaucoup à faire pour atteindre l'égalité réelle. Pour faire évoluer les mentalités et les comportements, la loi reste un puissant levier, notamment pour les collectivités qui disposent de nombreux référentiels légaux et règlementaires, réaffirmant les valeurs fondamentales du service public.

Ainsi, la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine a octroyé aux collectivités locales une nouvelle compétence, celle de concourir « avec l'Etat à la lutte contre les discriminations, à la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes », introduite dans le code général des collectivités territoriales.

En matière de lutte contre les discriminations, la loi reconnaît 24 critères de discrimination. Parmi eux, le critère du handicap est le premier motif de saisine au plan national (22,7 % des saisines. *Source : rapport annuel d'activité 2019 du Défenseur des droits*).

Ainsi, malgré l'ambition du législateur de favoriser l'accès, le maintien et la mobilité dans l'emploi des personnes handicapées, le parcours reste encore très difficile.

En effet, dans l'emploi privé et public, des discriminations fondées sur le handicap persistent. Dans le secteur public, malgré la loi du 13 juillet 1983 qui garantit notamment à toute personne le droit de ne pas subir de traitement défavorable en raison de son handicap, celui-ci reste le premier critère pour lequel le Défenseur des droits est saisi.

Le critère de l'origine est le deuxième motif pour lequel le Défenseur des droits est saisi (14,5% des réclamations). Le Défenseur constate encore aujourd'hui, principalement dans le secteur privé, qu'une discrimination fondée sur l'origine peut s'inscrire « dans une politique de ressources humaines » dès le processus d'embauche. Ainsi, il a par exemple relevé que des entreprises invitaient les postulants à saisir des données relatives à leur nationalité sur leur site internet, alors même que ces informations étaient sans lien direct avec l'emploi proposé.

En termes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, malgré les avancées législatives garantissant et renforçant l'égalité entre tou-te-s les salarié-e-s, 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.

En matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, le Défenseur des droits constate une augmentation des réclamations. Les signalements de harcèlement sexuel de la part d'agentes et d'agents publics, qui étaient très rares, ont significativement augmenté au cours des deux dernières années : d'une ou deux saisines annuelles jusqu'en 2017, les réclamations ont atteint 15 saisines en 2019.

En matière de politique publique, Dijon, comme toutes les collectivités locales, est une actrice essentielle de la promotion de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire.



PRÉAMBULE

Elle a très tôt pris conscience de ces problématiques, s'est emparée de ces questions en créant dès 2009 la commission extramunicipale de lutte contre les discriminations et l'Amacod.

Depuis la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants doit présenter 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.

Ainsi, la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole ont bâti en 2015 leur premier plan d'actions annuel relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Par ailleurs, son statut d'employeur lui permet d'appliquer une politique des ressources humaines favorable à la diversité, à l'égalité professionnelle, à la prévention des stéréotypes et à la lutte contre les discriminations.

Par la définition et la mise en œuvre des politiques publiques, sa connaissance et sa capacité d'animation du territoire, elle est, pour ses concitoyens, un véritable moteur en faveur de ces valeurs.

Ainsi, c'est une volonté politique forte et ambitieuse, portée au plus haut niveau depuis la première mandature de François Rebsamen, qui a permis aux trois collectivités d'obtenir en 2018 la double labellisation diversité et égalité professionnelle femmes-hommes.

Cet engagement est fortement ancré dans la collectivité et les valeurs sont partagées par tou-te-s : élu.e.s, responsables, organisations syndicales et agent.e.s.

La labellisation a fait naître dans la collectivité une volonté d'essaimage de cet engagement sur le territoire, qui se traduit par de nombreuses actions tant auprès des usagers, des associations, des fournisseurs...qu'en interne, avec une volonté de structurer des actions et des processus (ex : le recrutement) déjà largement existants dans les pratiques.

Concrètement, la politique est déployée activement auprès de toutes les parties prenantes (agents, habitants, fournisseurs, partenaires, entreprises locales, communes de la métropole...) avec la volonté d'actions et de résultats pérennes et mesurables.

Aujourd'hui, la collectivité présente un rapport unique égalité-diversité 2020 sur les données 2019. Ce rapport expose dans une première partie la politique diversité-égalité professionnelle femmes-hommes menée dans le cadre des ressources humaines, avec des données chiffrées.

La seconde partie est consacrée aux actions menées en termes de diversité et d'égalité professionnelle à travers les politiques publiques développées sur le territoire de la Ville/CCAS et de la métropole. Le plan d'actions 2018-2021, élaboré dans le cadre de la démarche de labellisation, est décliné au travers ces deux parties.

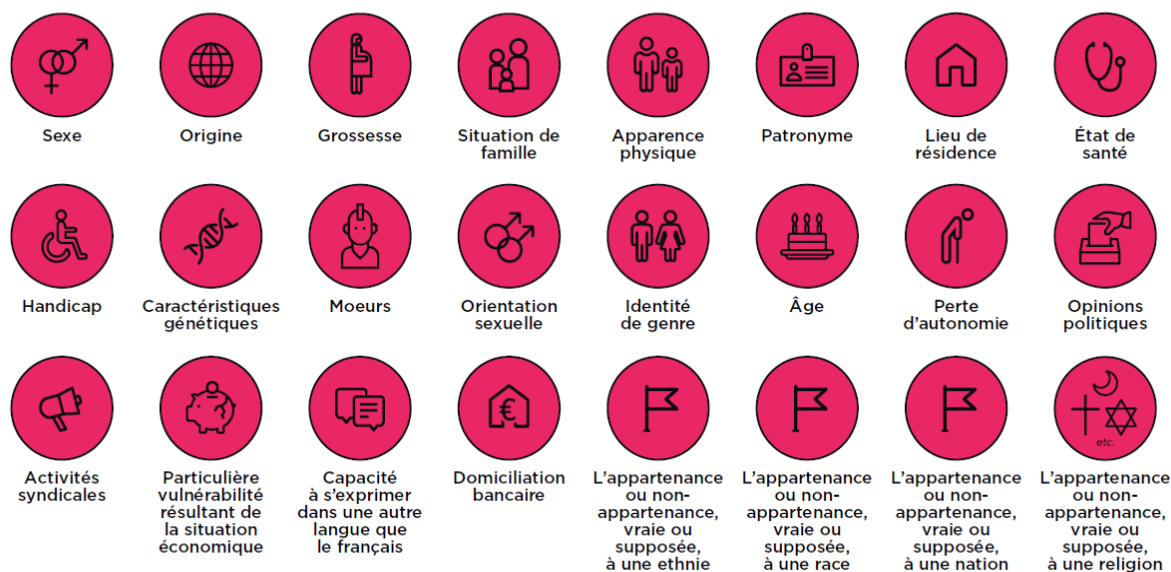
Pour bien comprendre, les concepts-clés.

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

A ce jour, la loi reconnaît 24 critères de discrimination : l'âge, le sexe, l'origine, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, la situation de famille, la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire.

Les 24 critères interdits par la loi - J.O. du 1^{er} mars 2017

La loi de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, publiée au Journal Officiel du 1^{er} mars 2017, ajoute la « domiciliation bancaire » à la liste des critères de discrimination prohibés dressée par le code du travail (Art. L. 1132-1 modifié). **On compte donc 24 critères :**



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

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



PRÉAMBULE

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

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

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

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

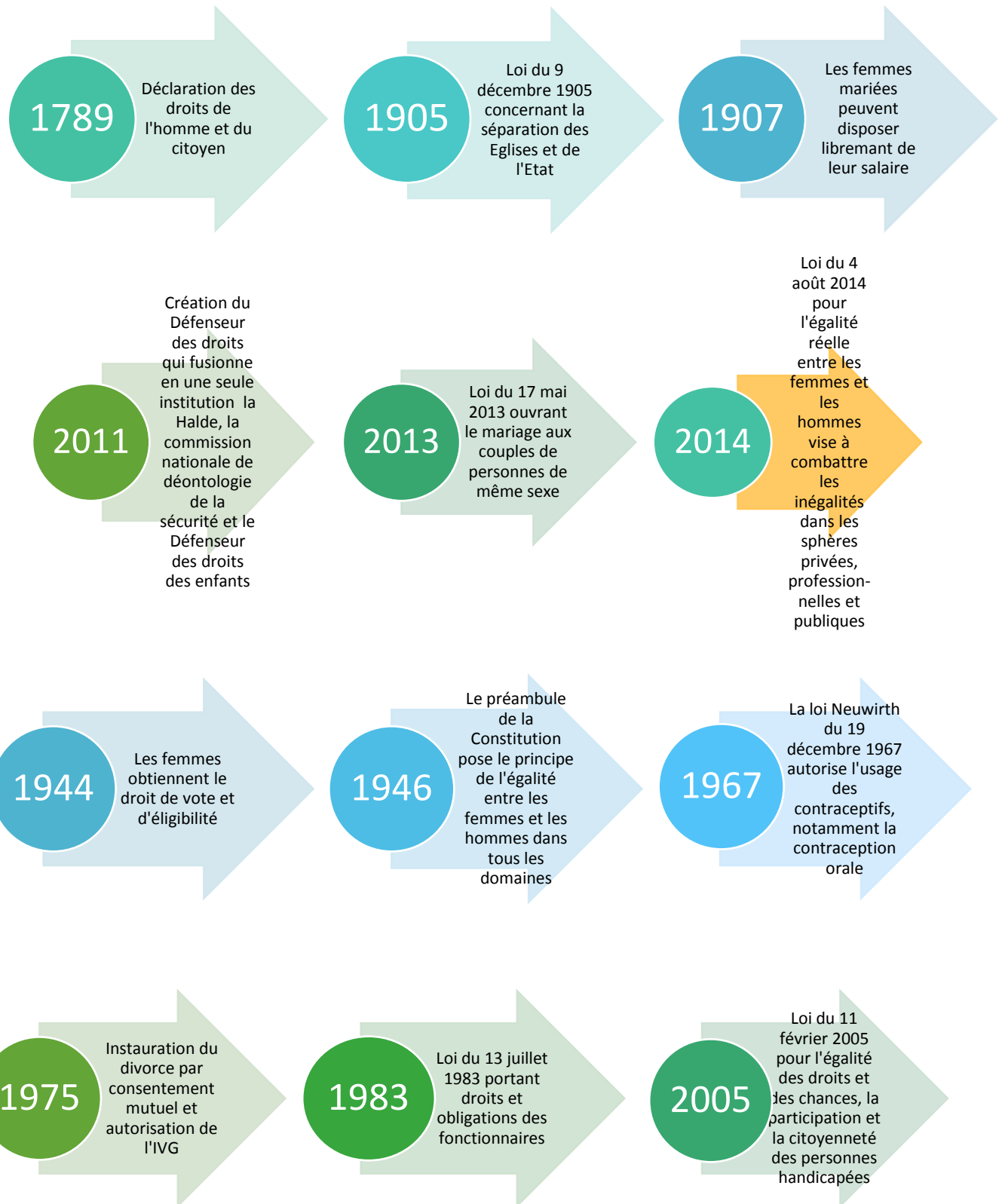
Parité : représentation à nombre égal des femmes et des hommes à différents niveaux de la vie sociale, professionnelle, politique. *(Source : Centre Hubertine Auclert-Région Ile de France).*

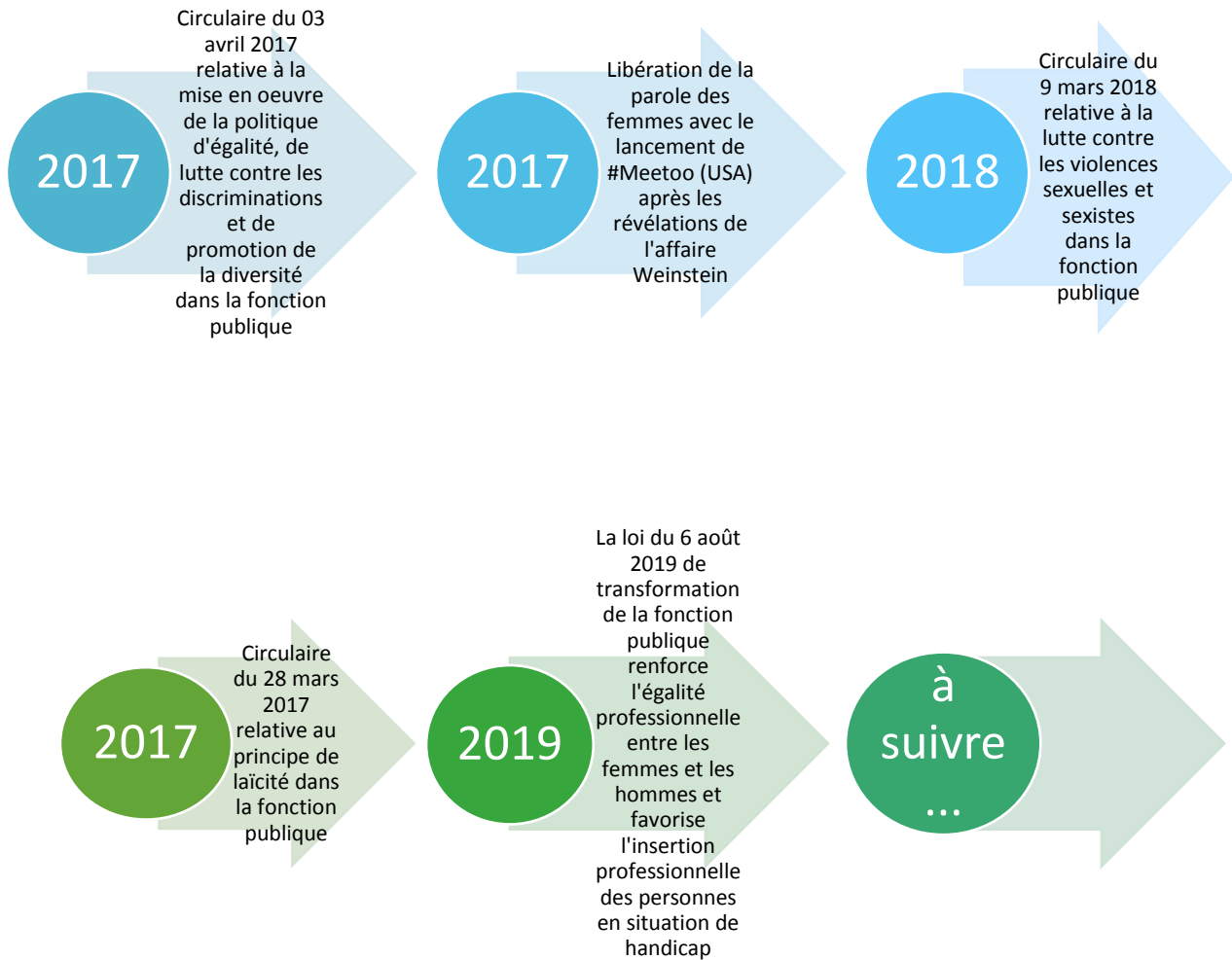
Sexe : se réfère aux caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient les hommes des femmes. *(Source : OMS).*



PRÉAMBULE

Les dates-clés de l'égalité et de la diversité







PRÉAMBULE

NB : Pour la suite du rapport, l'écriture inclusive n'est pas utilisée dans le texte pour ne pas alourdir le document et en faciliter la lecture. Elle est cependant conservée dans les titres et les intitulés des actions, tels que rédigés dans le plan d'actions 2018-2021.

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

Action réalisée et/ou récurrente en 2019

Action en cours

Action projetée en 2020



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



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

PARTIE 1 – POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

CHIFFRES-CLES DE L'ÉGALITÉ

L'égalité entre les femmes et les hommes a été consacrée « Grande cause nationale » par le Président de la République, lors de son discours à l'Élysée, le 25 novembre 2017.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert.

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

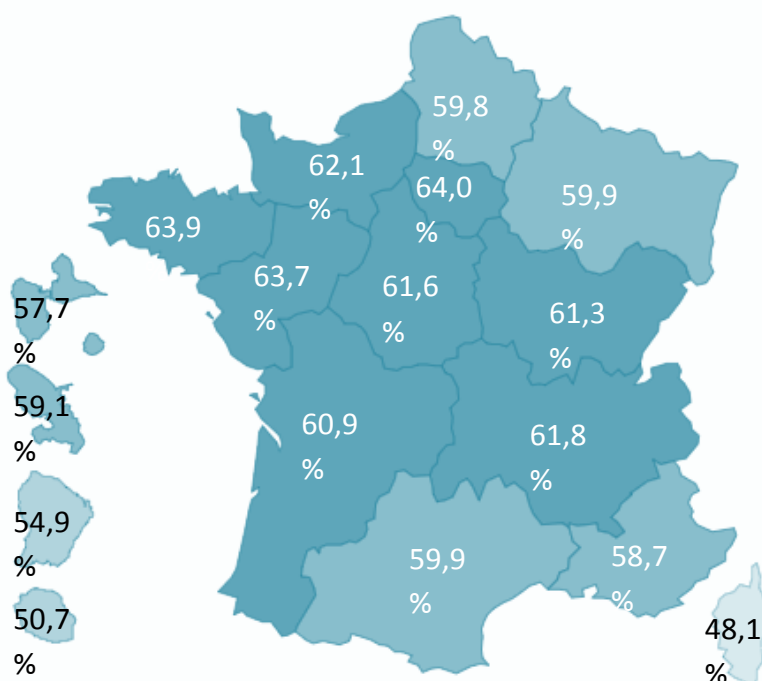
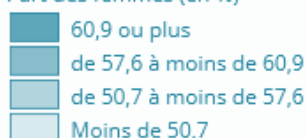
Plus particulièrement orientées sur la thématique de la répartition par genre, elles permettent, en outre, par le jeu des comparaisons, d'appréhender la situation de la Ville de Dijon, du CCAS et de Dijon Métropole au regard des chiffres nationaux.

1. UN TAUX DE FEMINISATION IMPORTANT

Pour les 3 collectivités de Dijon (fonctionnaires + non titulaires mensuels), le taux de féminisation est représentatif de celui de la fonction publique territoriale dans son ensemble (61 %) (source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique éd. 2019).

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

Part des femmes (en %)



En France

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

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

Source : Insee, Système d'Information sur les Agents des Services Publics (SIASP).

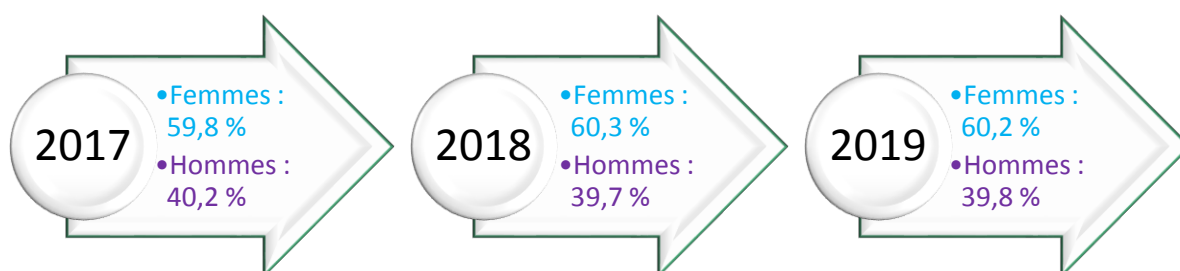
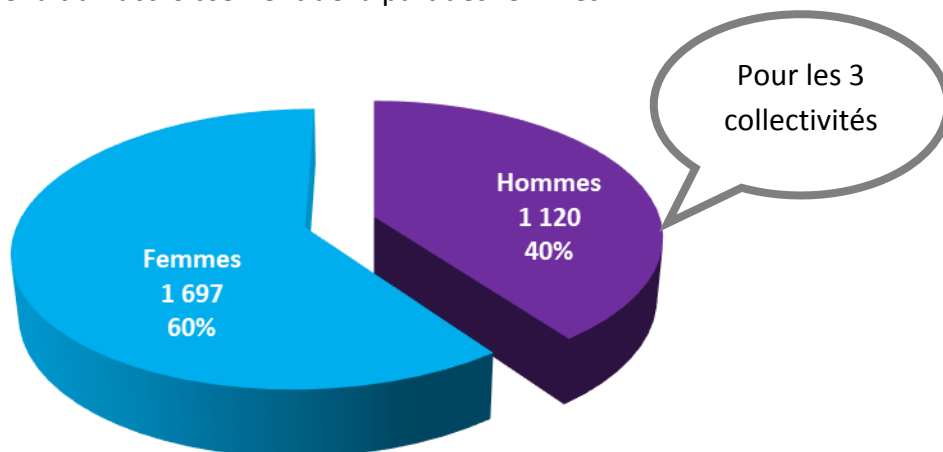
Chaque collectivité a toutefois ses spécificités ; ainsi, la Ville de Dijon se trouve dans la moyenne nationale des communes avec un taux de féminisation de 63 % (contre 61 % au niveau national).

En revanche, on notera un taux de féminisation largement supérieur au CCAS (83,6 %), l'effectif étant concentré essentiellement au sein des filières administratives et sociales dont les métiers sont majoritairement féminins. Ce taux au CCAS est néanmoins inférieur à la moyenne nationale relative aux établissements communaux (88 %).

Enfin, Dijon Métropole affiche le taux de féminisation le plus faible : 44,5 % contre 53 % pour les établissements intercommunaux au niveau national. La proportion des agents travaillant à

l'exploitation et à l'usine représente une grande partie de l'effectif (36 %) avec une proportion d'agents masculins très importante de 87 % compte-tenu des métiers exercés.

On notera toutefois depuis 2019 une élévation du taux de féminisation de +9 points dans cette collectivité (44,5 % contre 35,4 % en 2018). L'explication réside dans la mise en place des services communs dès le 1^{er} Janvier 2019 pour les directions de la DGD Ressources et Services aux Communes et dès le 1^{er} Avril 2019 pour le portail téléphonique. 178 agents ont ainsi été transférés des communes adhérentes à la Métropole avec une forte proportion de femmes (66 %), entraînant de fait un accroissement de la part des femmes.



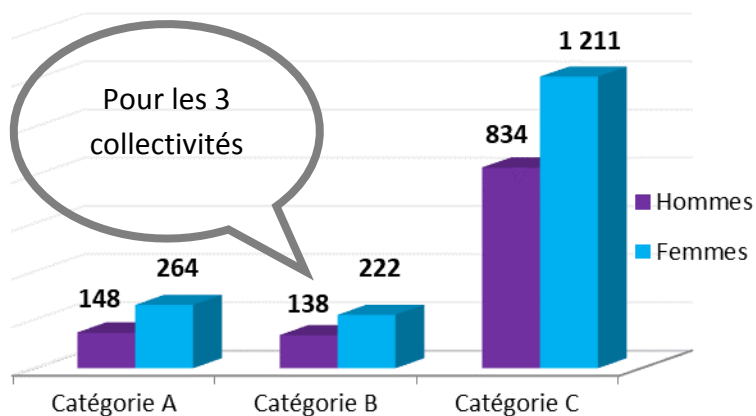
Taux de féminisation	2017		2018		2019 <i>(entre parenthèses valeurs nationales)</i>	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon Métro	66,3 %	33,7 %	64,6 %	35,4 %	55,5 % (47,0 %)	44,5 % (53,0 %)
Ville Dijon	37,5 %	62,5 %	37,1 %	62,9 %	37,0 % (39,0 %)	63,0 % (61,0 %)
CCAS	14,8 %	85,2 %	15,8 %	84,2 %	16,4 % (12,0 %)	83,6 % (88,0 %)
Ensemble	40,2 %	59,8 %	39,7 %	60,3 %	39,8 % (38,7 %)	60,2 % (61,3 %)

Pour la FPT National, Source : Siasp, Insee ; enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Au 31/12/2016.

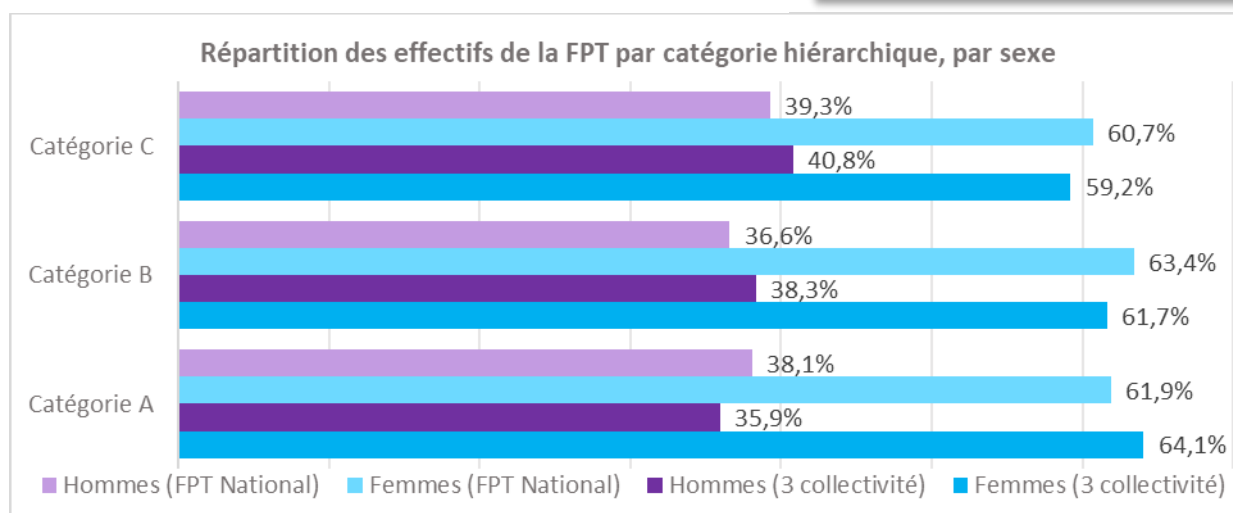
Les données indiquées entre parenthèses et en italiques correspondent aux données nationales. A titre de comparaison, elles relèvent :

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

2. LES FEMMES DANS CHAQUE CATEGORIE



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 les femmes sont plus nombreuses dans toutes les catégories.



Pour la Fonction Publique Territoriale - Champ : Emplois principaux, tous statuts situés en Métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Graphique : Vie-publique.fr / DILA

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information au 31/12/2016.

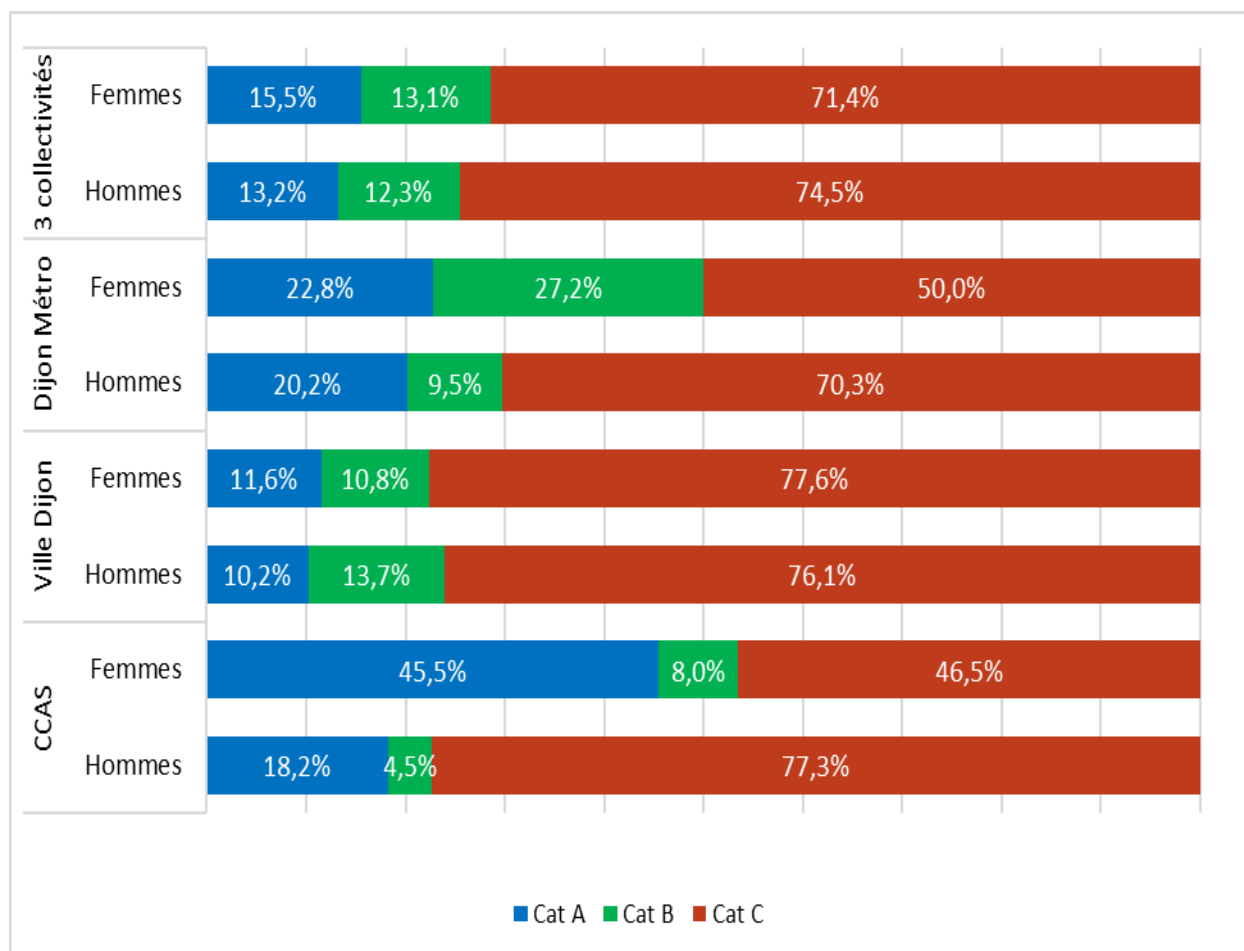
Par catégorie (en nbre)	Dijon Métropole		Ville Dijon		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	64	58	80	155	4	51
Catégorie B	30	69	107	144	1	9
Catégorie C	223	127	594	1 032	17	52

Il est à noter que proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses en catégories A et B que les hommes, toutes collectivités confondues. 15,5 % des femmes sont en catégorie A contre 13,2 % des hommes et 13,1 % sont en catégorie B contre 12,3 % des hommes.



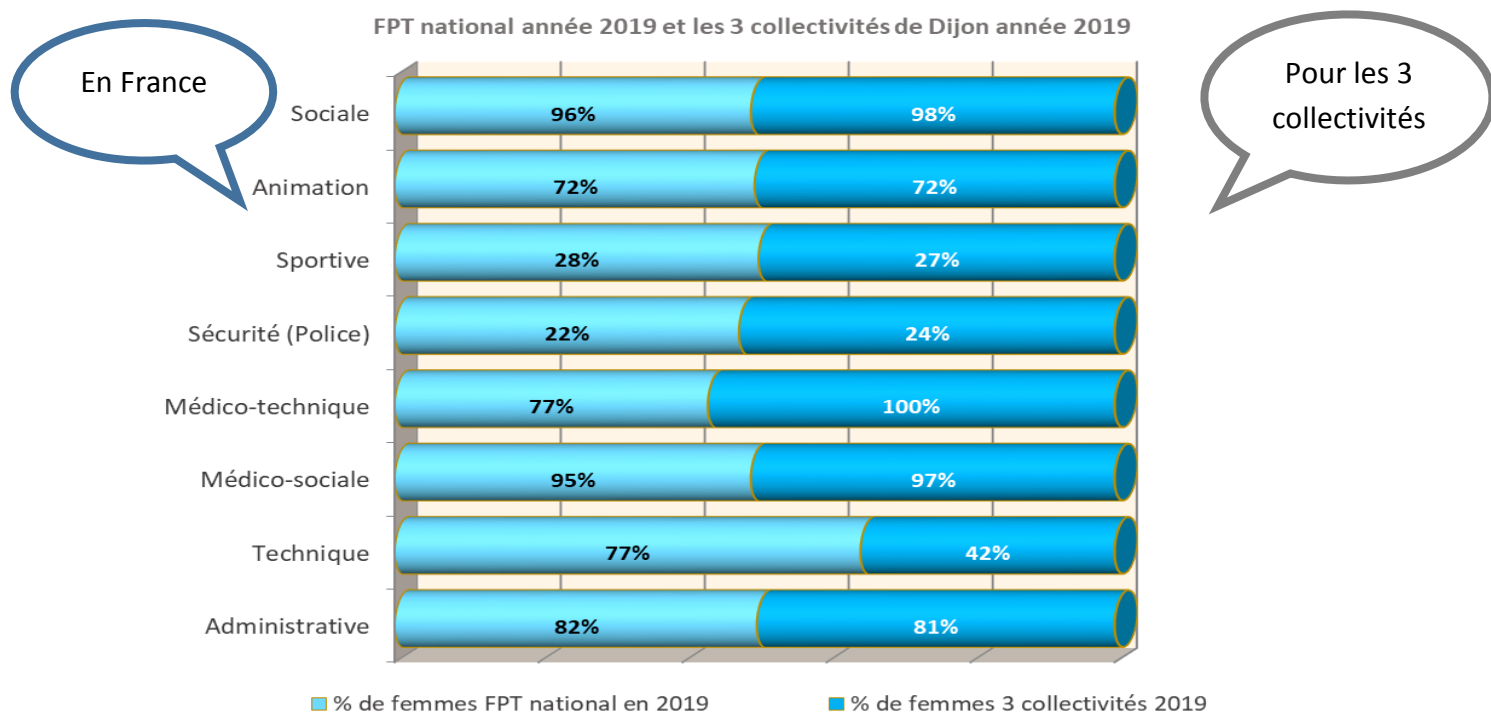
CHIFFRES CLÉS DE L'ÉGALITÉ

Le passage en catégorie A le 1^{er} Février 2019 des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, dont les métiers sont fortement féminisés, contribue largement à cette situation et se remarque d'autant plus au CCAS où 45,5 % des femmes se retrouvent en catégorie A.



3. UNE FEMINISATION VARIABLE SELON LA FILIERE

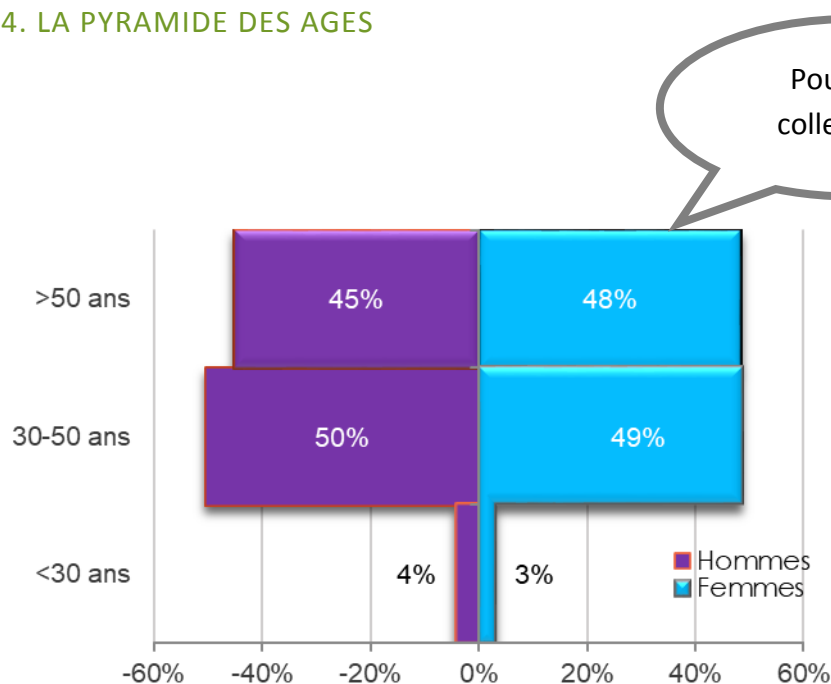
La structure de l'effectif par filière sur les 3 collectivités n'échappe pas aux représentations classiques des métiers : essentiellement masculine dans les filières technique, police et sportive et majoritairement féminine dans les filières sociale, médico-sociale, animation et administrative.



Source : Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2019 sauf la filière sportive dont les chiffres sont de l'année 2014.

% femmes / filière	Dijon Métropole	Dijon Ville	CCAS
Administrative	80,1 %	80,8 %	92,9 %
Technique	13,8 %	50,2 %	57,6 %
Culturelle	100,0 %	66,3 %	-
Sportive	-	27,0 %	-
Médico-sociale/technique	66,7 %	99,1 %	85,7 %
Sécurité	-	24,2 %	-
Animation	-	70,0 %	90,0 %
Sociale	-	98,2 %	95,1 %
Autre et hors filière	-	80,0 %	-

4. LA PYRAMIDE DES AGES



Pour les 3 collectivités

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

48 % des femmes (823) ont plus de 50 ans contre 45 % des hommes (506).

Seules 3 % d'entre elles (50) ont moins de 30 ans contre 4 % des hommes (49).

De manière générale en comparaison au niveau national, le CCAS de Dijon connaît un vieillissement de son effectif, et ce quel que soit le genre (mais toutefois plus marqué pour les femmes). On remarque que la part des hommes de plus de cinquante ans est davantage marquée à la Ville de Dijon.

Parts en %	Part des moins de 30 ans (%)		Part des 50 ans et plus (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon Métro	5,7 % (11,1 %)	3,9 % (11,9 %)	44,3 % (35,0 %)	37,2 % (32,5 %)
Ville Dijon	3,8 % (11,3 %)	2,6 % (10,8 %)	45,7 % (40,4 %)	50,2 % (40,5 %)
CCAS Dijon	4,5 % (14,1 %)	4,5 % (12,5 %)	40,9 % (36,5 %)	53,6 % (39,7 %)
Ensemble	4,0 % (10,3 %)	3,0 % (10,0 %)	45,0 % (39,1 %)	48,0 % (40,6 %)

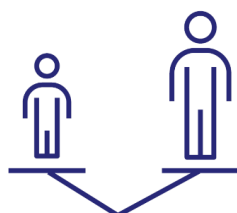
Pour la FPT National, Source : Siasp, Insee ; enquête Emploi du dernier trimestre de l'année pour le secteur privé. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Au 31/12/2016.

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

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

5. L'ÂGE MOYEN

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

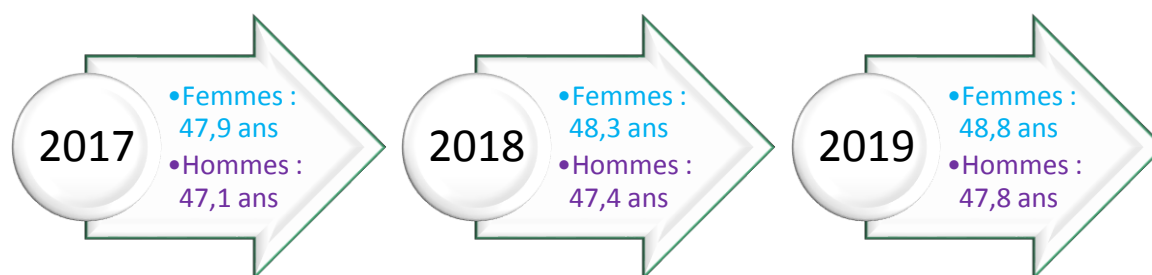


âge moyen (3 collectivités)
(au 31/12/2019)

âge moyen des agents dans la
Fonction Publique Territoriale au
niveau national (au 31/12/2016)

	âge moyen (3 collectivités) (au 31/12/2019)	âge moyen des agents dans la Fonction Publique Territoriale au niveau national (au 31/12/2016)
Hommes	47,8	45,0
Femmes	48,8	45,3

Source : Siasp, Insee ; Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Au 31/12/2016



On constate un vieillissement global de l'effectif, quel que soit le sexe.

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

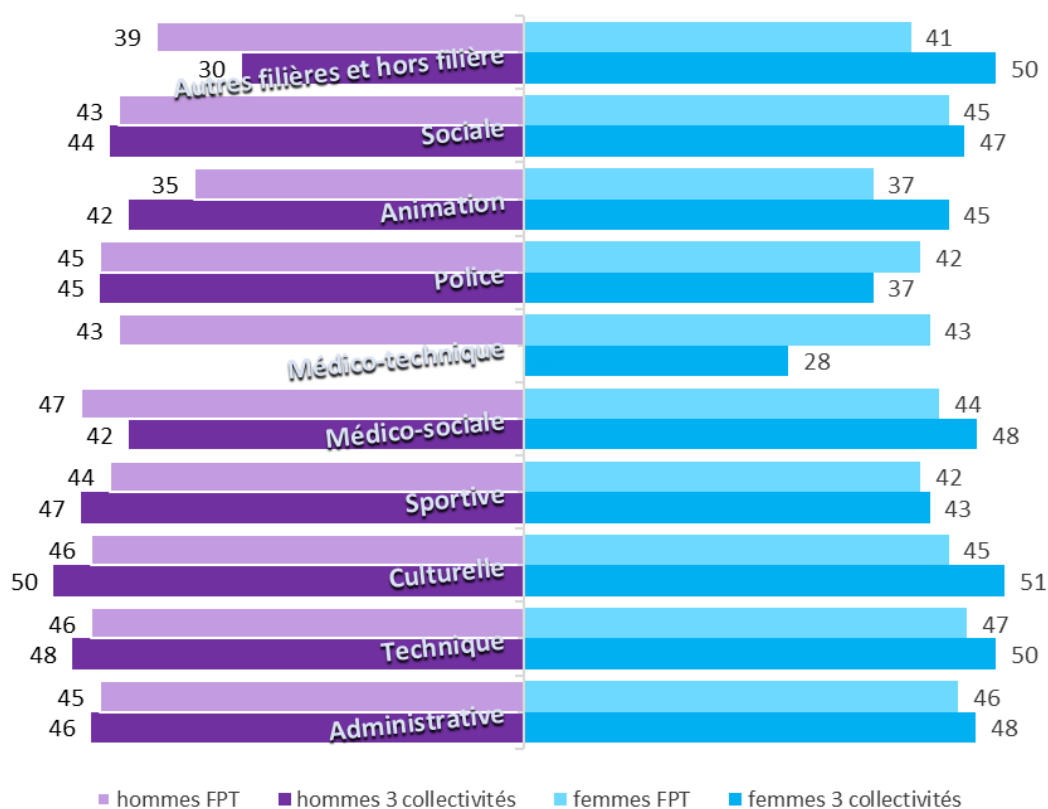
Age moyen	Données « ans » des collectivités	
	Hommes	Femmes
Dijon Métro	47,6 (44,1)	46,7 (43,4)
Ville Dijon	47,8 (45,0)	49,0 (45,2)
CCAS Dijon	48,4 (44,0)	50,0 (44,7)

Pour la FPT National, Source : Siasp, Insee ; Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Au 31/12/2016.

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

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

Moyenne d'âge par filières



Pour la FPT National, Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Au 31/12/2016

Moyenne d'âge / filière	Dijon Métropole		Ville Dijon		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans filière	25	-	32	50	38	-
Technique	48	47	48	50	51	52
Sportive	-	-	47	43	-	-
Sociale	-	-	47	48	41	46
Sécurité	-	-	45	37	-	-
Médico-tech	-	-	-	28	-	-
Médico-soc	48	57	33	48	44	46
Culturelle	-	64	50	51	-	-
Animation	-	-	42	44	54	53
Administr.	47	46	45	50	46	51

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

✚ **Nombre d'agents à temps non complet et pourcentage par rapport à l'effectif mensuel total pour les 3 collectivités :**

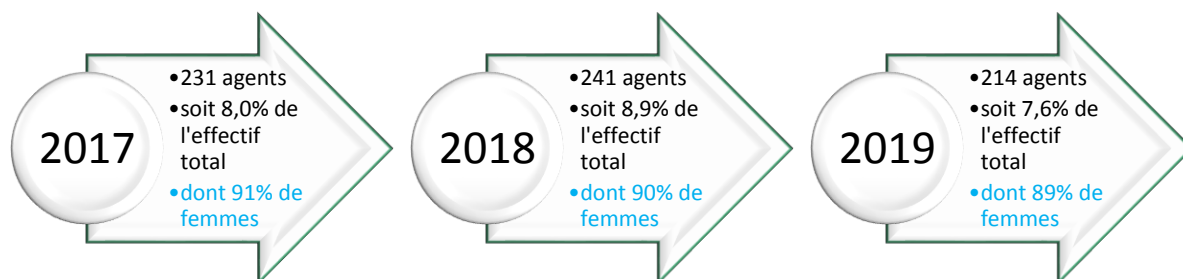


16 agents titulaires à temps non complet de la restauration municipale (toutes des femmes) avaient été déprécarisés à l'automne 2018 sur des postes à temps complet, entraînant une nette diminution de la proportion de femmes à temps non complet entre 2017 et 2019, passant de 68,1 % à 52,5 %. Les données par collectivité en 2019 sont les suivantes :

	Nbre d'agents		Part en % de l'effectif à temps non complet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon Métro	3	2	60,0 %	40,0 %
Ville Dijon	26	30	46,4 %	53,6 %
CCAS Dijon	0	0	0,0 %	0,0 %

✚ **Nombre d'agents à temps partiel et pourcentage par rapport à l'effectif mensuel total pour les 3 collectivités :**

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, 11 % d'entre-elles sont à temps partiel contre 2 % des hommes.



31 agents sont à temps partiel à Dijon Métropole dont 1 homme et 30 femmes. La Ville de Dijon comptabilise 168 agents à temps partiel dont 22 hommes et 146 femmes. Et enfin, 15 agents ont choisi d'exercer leurs missions à temps partiel au CCAS de Dijon dont 1 homme et 14 femmes.

Les données par collectivités en 2019 sont les suivantes :

	Nbre		Part en % de l'effectif à temps partiel	
		Hommes		Femmes
Dijon Métro	1	3,2 %	30	96,8 %
Ville Dijon	22	13,1 %	146	86,9 %
CCAS Dijon	1	6,7 %	14	93,3 %

✚ Nombre d'agents à temps non complet et à temps partiel et pourcentage par rapport à l'effectif mensuel total pour les 3 collectivités :

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



Les données par collectivité en 2019 sont les suivantes :

	Part en % de l'effectif par sexe	
	Hommes	Femmes
Dijon Métro	1,3 %	12,6 %
Ville Dijon	6,1 %	13,2 %
CCAS Dijon	4,5 %	12,5 %
Ensemble	4,7 %	13,1 %
FPT National (fonctionnaires hors contractuels)	7,0 %	29,4 %

Pour la FPT National, source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2018

Il est constaté que les femmes à Dijon Métropole, Ville de Dijon et CCAS sont plus souvent à temps partiel et à temps non complet que les hommes (13,1 % des femmes des 3 collectivités ne travaillent pas à temps complet contre 4,7 % des hommes).

Il est cependant important de souligner que l'écart constaté est bien inférieur à celui de la moyenne nationale constatée dans la Fonction Publique Territoriale où 29,4 % des femmes fonctionnaires ne travaillent pas à temps complet contre 7,0 % des hommes.



CHIFFRES CLÉS DE L'ÉGALITÉ

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

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

Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes dans les trois collectivités. Néanmoins, **les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 10,9% de moins que les hommes.**

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

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

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

Pour 3 collectivités	A	B	C	Total
Hommes	3 639 €	2 349 €	1 895 €	2 175 €
Femmes	2 880 €	2 174 €	1 694 €	1 939 €
Ensemble	3 152 €	2 240 €	1 777 €	2 034 €

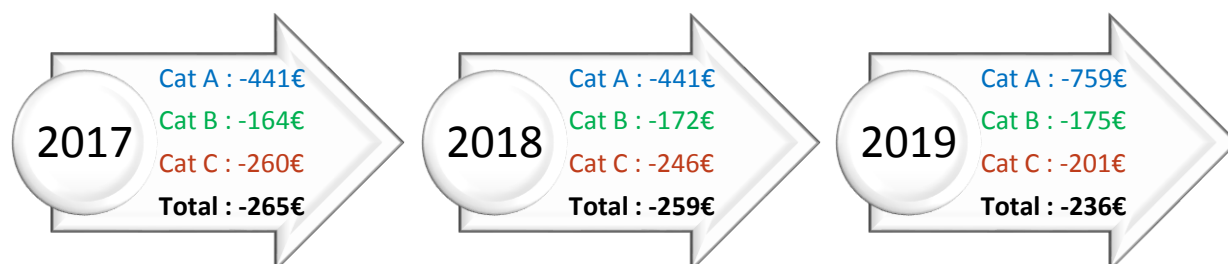
La rémunération moyenne est calculée à partir du net fiscal annuel : le périmètre retenu est celui des agents "mensuels" présents au 31/12/2019.

Le net fiscal moyen mensuel d'un agent est calculé en divisant le montant total annuel de net fiscal de l'agent par le nombre de payes qu'il a eu au cours de l'année.

Ecart du net fiscal moyen entre les femmes et les hommes

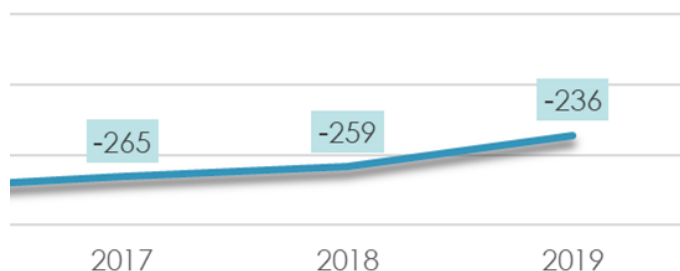
L'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes pour les 3 collectivités a tendance à se réduire sur la période : -11 % entre 2017 et 2019.

En 2019, les femmes ont perçu en moyenne 236 € de moins que les hommes contre 265 € en 2017.





CHIFFRES CLÉS DE L'ÉGALITÉ



Il est à noter que dans le même temps, la part des femmes à temps partiel et à temps non complet a diminué de près de 2 points (elles étaient 14,8% en 2017 contre 13,1% en 2019). La vague de déprécarisation à l'automne 2018, ayant notamment entraîné le passage à temps complet de 16 fonctionnaires

féminines, et le vieillissement progressif de l'effectif (entraînant une baisse des demandes de temps partiel choisies pour s'occuper de la famille) contribuent à l'augmentation du temps de travail des femmes, et par voie de conséquence, de leur rémunération moyenne.

Cependant, la structure des salaires est différente d'une collectivité à l'autre car la répartition des effectifs par catégorie, et/ou filière, et/ou âge varie en fonction de la collectivité. De plus, la répartition des effectifs de chaque collectivité a pu évoluer dans le temps du fait :

- de mesures catégorielles (exemple des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, pourvus en très grande majorité par des femmes, qui sont passés en catégorie A en 2019 : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes constaté en 2019 pour la catégorie A s'est accru, le régime indemnitaire moyen de ces cadres d'emplois étant inférieur à celui constaté chez les autres cadres d'emplois de la catégorie A),
- et de mesures locales (exemples de la mise en place des services communs dès janvier 2019 à Dijon Métropole ayant entraîné un transfert massif de 178 agents des communes adhérentes).

Ainsi, les femmes perçoivent en moyenne 277 € de plus que les hommes au CCAS de Dijon qui s'explique par une proportion de femmes très importante en catégorie A et B (53,5% d'entre-elles) au regard de celle des hommes qui se retrouvent majoritairement en catégorie C (77,3% d'entre-eux).

L'inverse est constaté à la Ville de Dijon et à la Métropole où les femmes ont en moyenne une rémunération inférieure à celle des hommes (-233 € à la Ville et -157 € à la Métropole)

Salaire mens moyen par cat	A		B		C		Total		Ecart femmes - hommes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Dijon Métro	3 953 €	3 440 €	2 464 €	2 222 €	1 927 €	1 676 €	2 392 €	2 235 €	-157 €
Ville Dijon	3 437 €	2 762 €	2 319 €	2 140 €	1 888 €	1 694 €	2 100 €	1 866 €	-233 €
CCAS	2 559 €	2 610 €	2 108 €	2 339 €	1 755 €	1 730 €	1 893 €	2 170 €	+277 €
FPT National	3 562 €	3 084 €	2 328 €	2 206 €	1 781 €	1 601 €	2 008 €	1 826 €	-182 €

Pour la FPT National, Sources : RA-egalite-2018 : DADS, Siasp, Insee. Traitements Insee, Drees, DGCL - Département des études et des statistiques locales, DGAFP Département des études, des statistiques et des systèmes d'information. Au 31/12/2016. Les catégories pour la FPT sont indiquées de la manière suivante : cadres, professions intermédiaires et employés – ouvriers. Les montants mentionnés concernent les salaires nets mensuels moyens pour l'année 2016.



CHIFFRES CLÉS DE L'ÉGALITÉ

8. AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

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

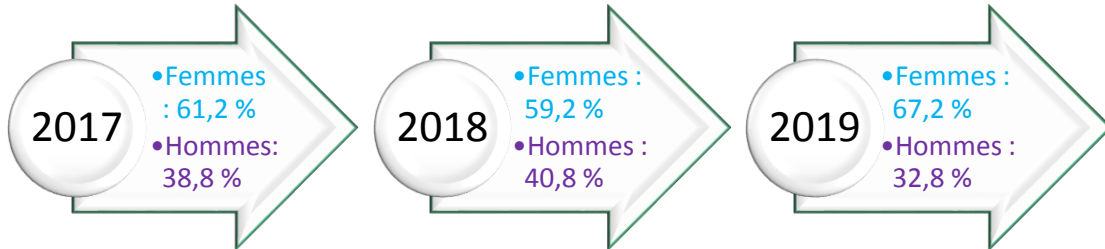
Néanmoins, pour apprécier la réalité de l'avancement en fonction du sexe, il est alors utile d'approfondir en rapportant le nombre d'agents promus par rapport au nombre de promouvables pour chacun des sexes.

Toutes collectivités confondues et de manière pondérée au ratio promus/promouvables de chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes (63 % contre 37 %). Il est à noter que depuis quelques années, le taux de femmes promus est toujours supérieur au taux de femmes promouvables. La CAP permet aux femmes d'accéder par promotion interne à certains postes à responsabilité et d'encadrement.

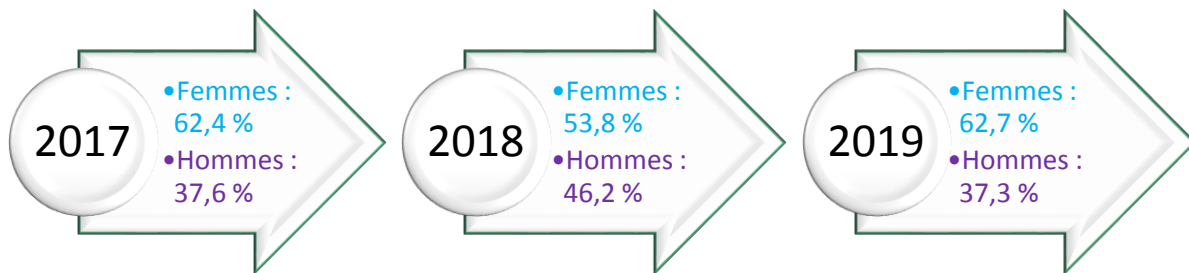
Statistiques CAP avancement de grade et promotion interne

3 Collectivités en 2019		Femmes	Hommes	% de promus Femmes/Total des promus
2017	Promouvables	1 452	1 245	65%
	Promus	254	134	
	Taux de promus/promouvables	17,5%	10,8%	
	% pondéré	61,9%	38,1%	
2018	Promouvables	1 416	1 178	59%
	Promus	191	131	
	Taux de promus/promouvables	13,5%	11,1%	
	% pondéré	54,8%	45,2%	
2019	Promouvables	1 507	1 131	70%
	Promus	208	91	
	Taux de promus/promouvables	13,8%	8,0%	
	% pondéré	63,2%	36,8%	

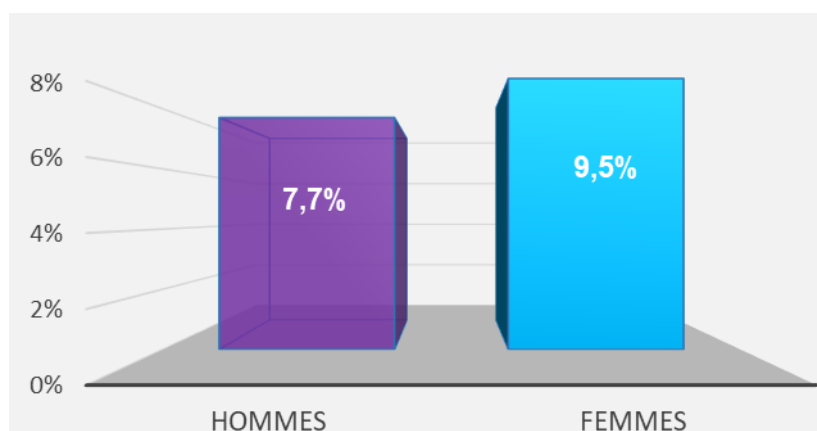
Taux de promus pondéré DIJON METROPOLE :



Taux de promus pondéré VILLE et CCAS :



9. ABSENTEISME POUR RAISON DE SANTE



Pour les 3 collectivités

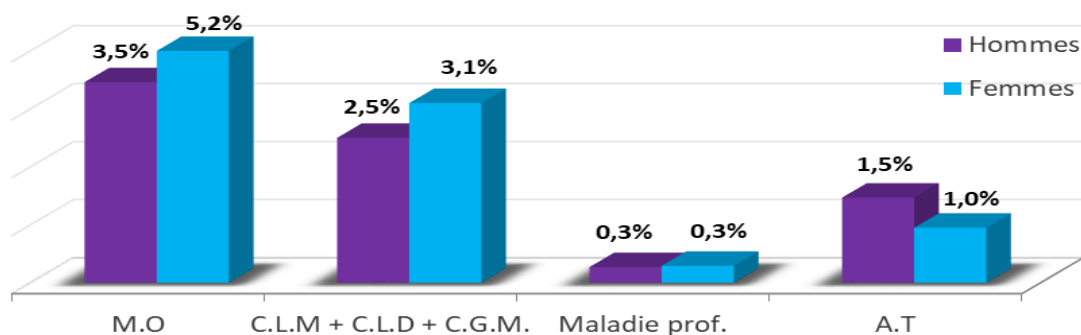
Pour les 3 collectivités, les femmes ont un taux d'absentéisme pour raison de santé supérieur à celui des hommes de près de 2 points.

Les femmes sont ainsi plus souvent absentes que les hommes en maladie ordinaire (5,2% contre 3,5% pour les hommes) et en longue maladie / longue durée (3,1% contre 2,5% pour les hommes).

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

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

A contrario, les hommes ont un taux d'absentéisme pour accident du travail supérieur à celui des femmes (1,5 % contre 1,0 % pour les femmes) : la nature des activités effectuées entraîne par conséquent une exposition différente au risque (les hommes exercent davantage des métiers « techniques » dont la pénibilité est accrue).



M.O : maladie ordinaire ; C.L.M : congé longue maladie ; C.L.D : congé longue durée ; C.G.M : congé grave maladie ; Maladie prof. : maladie professionnelle ; A.T : accident du travail.



CHIFFRES CLÉS DE L'ÉGALITÉ

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

Taux d'absentéisme pour raison de santé en 2019	Taux en %		Observations
	Hommes	Femmes	
Dijon Métro	7,3 %	6,4 %	Si les femmes sont plus souvent absentes en maladie ordinaire que les hommes (4,2 % contre 3,0 %), ces derniers connaissent un absentéisme supérieur à celui des femmes en maladie professionnelle / accident du travail (2,3 % contre 0,1 %) souvent du fait de la nature des métiers exercés, entraînant une pénibilité accrue.
Ville Dijon	7,6 %	9,8 %	Les femmes sont plus souvent absentes en maladie ordinaire que les hommes (5,4 % contre 3,5 %).
CCAS Dijon	17,2 %	12,6 %	Les hommes ont présenté un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire supérieur à celui des femmes (10,4 % contre 5,6 %). A noter l'absentéisme pour CLM/CLD particulièrement élevé dans cette collectivité : 6,0 % (6,8 % pour les hommes et 5,9 % pour les femmes).

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



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 2 805 jours prélevés pour un montant brut de 195 632 €.

Pour les 3 collectivités, ce sont les femmes qui ont eu le plus de jours de carence prélevés en 2019 (68% contre 32%). Néanmoins, pour apprécier la réalité de l'impact du nombre de jours de carence par sexe, les disparités structurelles liées au nombre d'agents par sexe peuvent être « gommées » en pondérant le nombre de jours de carence prélevés par l'effectif de chaque sexe.



CHIFFRES CLÉS DE L'ÉGALITÉ

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
Hommes	40%	32%	41%
Femmes	60%	68%	59%

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

Total des ratios pour les 3 collectivités

Pour l'ensemble des 3 collectivités en 2019, les femmes ont été davantage arrêtées pour maladie ordinaire que les hommes, ce qui se constate dans le nombre de jours de carence prélevés plus important chez les femmes. Ce facteur a un impact direct sur l'écart de rémunération moyenne constatée entre les femmes et les hommes.

Les données par collectivité, toutes en cohérence avec le taux d'absentéisme en maladie ordinaire par sexe observées chez chacune d'elles, sont les suivantes :

% jours carence / % agts par 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	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon Métro	56 %	44 %	52 %	48 %	47 %	53 %
Ville	37 %	63 %	29 %	71 %	40 %	60 %
CCAS	16 %	84 %	25 %	75 %	63 %	37 %



CHIFFRES CLÉS DE L'ÉGALITÉ

10. ACCES A LA FORMATION (AGENTS MENSUELS)

A l'échelle des trois collectivités, les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (5 252 jours contre 3 524), mais elles sont aussi plus nombreuses. Ainsi, afin de constater la réalité de l'accès à la formation par sexe, il est utile de pondérer le nombre de jours de formation à l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe.

	Nombre de jours de formation	% de jours de formation par sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe*	% pondéré
Hommes	3524	40%	40%	50%
Femmes	5252	60%	60%	50%

* 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

Il est alors constaté une parfaite parité concernant l'accès à la formation. Néanmoins, des différences existent si l'on regarde les données propres à chaque collectivité :

	Accès à la formation : % de jours de formation par sexe pondéré au % de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe	
	Hommes	Femmes
Dijon Métro	37 % (714 jours)	63 % (963 jours)
Ville	56 % (2 767 jours)	44 % (3 639 jours)
CCAS	26 % (43 jours)	74 % (650 jours)

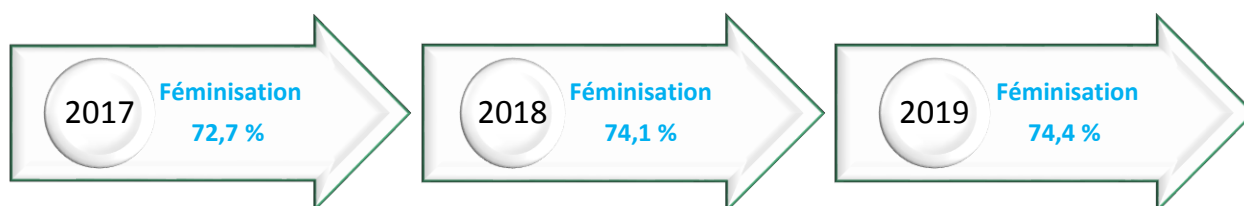
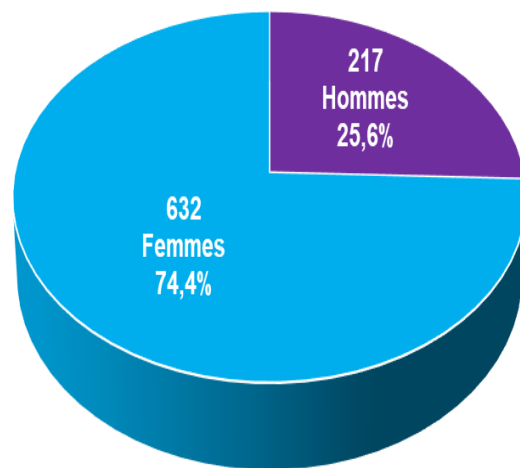
Ainsi, les femmes sont proportionnellement parties davantage en formation que les hommes à Dijon métropole et au CCAS de Dijon. Pour cette collectivité, la reprise des séances d'analyse de la pratique professionnelle qui concerne les assistants socio-éducatifs (en très grande majorité des femmes) explique notamment cet écart entre les femmes et les hommes.

En revanche, il a été constaté l'inverse en 2019 à la Ville de Dijon où les hommes se sont proportionnellement un peu plus formés. Toutefois cette donnée est très variable d'une année sur l'autre en fonction des actions de formation qui peuvent indifféremment, suivant les années, toucher des filières majoritairement masculines ou féminines. Ainsi, par exemple, les formations à l'utilisation des tablettes et smartphones pour la « Gestion Centralisée des Interventions » démarrées cette année dans le cadre du projet OnDijon a concerné des agents de la direction de l'Exploitation, majoritairement masculine : 95% des jours de cette formation ont été effectués par des hommes.

11. AGENTS HORAIRES : PLUS DE 7 AGENTS SUR 10 SONT DES FEMMES

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

A noter que seules la Ville de Dijon et son CCAS comptabilisent des agents rémunérés à l'heure au sein de leurs effectifs (839 dont 75% de femmes à La Ville de Dijon et 10 dont 30% de femmes au CCAS).





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

ACTIONS MENEES EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

La collectivité déploie sa politique en matière de diversité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de manière participative, en associant le plus largement possible tous les acteurs, afin de favoriser le partage des valeurs qu'elle défend.

Elle associe notamment dans le comité de pilotage, et de façon pérenne, deux représentants du personnel, membres du Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail Ville et métropole.

Le portage politique de la démarche est assuré par un élu pour la métropole, vice-président en charge du personnel, et deux élus pour la Ville, la première adjointe déléguée au personnel et l'adjoint délégué à la vie associative, la fraternité, la diversité, la lutte contre les discriminations et à l'accessibilité.

En 2019, la collectivité a poursuivi la réalisation d'actions en direction des agents, prévues dans le plan d'actions 2018-2021, et a engagé des actions nouvelles non programmées.

L'audit de suivi de la collectivité, réalisé par l'Afnor certification et prévu dans la démarche de labellisation, a été, en novembre 2019, le point d'orgue de cette année d'actions.



1. UNE ORGANISATION DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ STRUCTURÉE PAR DES ACTEURS-CLES

La collectivité réunit en interne et en externe de nombreux acteurs-clés : le Maire-Président, les élus et membres des trois conseils (municipal, d'administration du CCAS, métropolitain), les membres de la commission extramunicipale, les organisations professionnelles, la direction des ressources humaines, les encadrants, les pilotes des chantiers du plan d'actions, les services de communication interne et externe, les ambassadeurs, les agents, la cellule d'écoute Amacod, les partenaires des collectivités, ses fournisseurs et ses prestataires.

Dans le cadre de la politique d'essaimage qu'elle a engagée pour partager les valeurs de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes avec les acteurs du territoire, la collectivité peut compter sur un nombre de plus en plus grands d'acteurs.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 2a1 : Dresser la cartographie des acteurs diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, pour disposer d'une vision exhaustive des acteurs dans ce domaine et de leur rôle.

En interne :

En 2019, la cartographie des acteurs s'est enrichie d'un réseau d'ambassadeurs diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.

En effet, la collectivité a souhaité pouvoir s'appuyer sur un réseau d'ambassadeurs pour lutter efficacement contre les discriminations, au plus près du terrain. Elle a donc organisé ce réseau progressivement.

Une première étape a été de constituer ce réseau : ce sont les personnes ayant participé au diagnostic et à l'audit initial de la démarche de double labellisation démarrée en 2017. Un groupe de 120 personnes a ainsi été identifié.

La deuxième étape a consisté en la formation à la diversité et à l'égalité professionnelle de ce groupe. (Action décrite page 64. Action 7 « La formation crée la culture commune en sensibilisant toute la collectivité »).

Les sessions de formation se sont déroulées de janvier à mars 2019. A l'issue de chaque session, la cellule diversité-égalité a recueilli les observations des stagiaires. 81 personnes sur les 120 ont suivi la formation. Les motifs de non-participation des 39 personnes sont :

- Départ de la collectivité/retraite ;
- Absence de longue durée ;
- Participation à une session diversité-égalité dans un autre groupe (représentants syndicaux, encadrants).

La troisième étape fut la rédaction d'un projet de « passeport des ambassadeurs ». Ce passeport définit notamment leur rôle au sein de la collectivité. (En annexe dans le rapport diversité 2018).



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

En avril 2019, à l'issue des sessions de formation, la Direction des Ressources Humaines a adressé à chacune des 81 personnes formées le projet de passeport des ambassadeurs pour leur permettre de s'engager ou non dans cette mission. L'engagement écrit des personnes a été formalisé par l'envoi d'un coupon.

Toutes les personnes ont répondu, pour confirmer ou non leur souhait de poursuivre leur engagement. Aujourd'hui, le réseau donc est constitué de 43 ambassadeurs engagés.

COUPON REPONSE

Je soussigné(e) :

Nom.....
Prénom.....
Collectivité.....
Direction.....
Service

m'engage

ne m'engage pas

dans la mission d'ambassadeur/ambassadrice diversité - égalité au sein de la collectivité.

A DIJON, le
Signature,

En novembre 2019, suite à la venue de l'auditrice Afnor dans le cadre de l'audit de suivi, les ambassadeurs diversité-égalité ont formulé des remarques concernant leurs missions. Une réunion spécifique sera organisée en 2020 à ce sujet, pour échanger notamment autour de la finalisation du projet de passeport.

En externe :

La cartographie comprend de nouveaux acteurs, notamment les participants d'actions fédératrices telles que les Rencontres Territoriales de la Diversité et de l'Égalité professionnelles femmes-hommes 2019. (Page 92 Action 1 « L'entraînement des acteurs économiques du territoire, une volonté d'essaimage »).

Action 2a-3 : Inclure dans chaque projet de service les questions de diversité et d'égalité professionnelle femmes-hommes, pour faire de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes des valeurs communes.

Dans un contexte de changement, les projets de service et/ou de direction incluent au fur et à mesure de leur réalisation les thématiques diversité et d'égalité professionnelle femmes-hommes. Accompagnés par la Direction des Ressources Humaines, les projets de service et/ou de direction formalisent de nouveaux repères professionnels.

Construits à partir de méthodologie très participative, les dispositifs retenus incluent des thématiques en lien direct avec les enjeux de diversité et d'égalité, qu'il s'agisse de la définition et la mise en œuvre des politiques publiques à destination des usagers ou du fonctionnement interne et quotidien des unités de travail accompagnées.



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

Les réorganisations sont soutenues par la Direction des Ressources Humaines selon les modalités d'intervention définies par la collectivité et validées par les instances représentatives du personnel.

En 2019, plusieurs chantiers de réorganisation ont été menés à terme comme le projet de Direction de la Culture-Bibliothèque, le tout nouveau cadre d'intervention de la Direction de la Culture-Conservatoire, ou encore les projets d'établissements, en déclinaison du projet de la Direction de la Petite Enfance 2018-2020.

Le secteur petite enfance a particulièrement travaillé à la mise en cohérence des objectifs éducatifs des structures d'accueil avec les objectifs plus généraux portés par la collectivité, notamment en matière de diversité et d'égalité.

L'obtention double des labels diversité et égalité par la Ville de Dijon trouveront une résonance particulière dans cette démarche, permettant ainsi de certifier la qualité du service public en matière d'accueil dans les structures de la petite enfance (critères, prise en compte de la dimension sociale et de mixité etc.),

Extrait-Projet de Direction de la petite enfance. Page 7 paragraphe 2-2-1 relatif à l'engagement éducatif.

En outre, des services se réorganisant ont bénéficié de diagnostics psychosociaux posant des préconisations en lien avec les principes d'égalité et de diversité.

Des formations pour accompagner au changement : depuis 2015, la Ville de Dijon propose à tout agent volontaire des formations sur la conduite du changement afin de transmettre quelques clés de compréhension sur ce qui s'opère pour chaque individu dans les contextes de transformations actuels.

Cette formation, animée par des acteurs internes du service santé au travail et par les conseillers en organisations, propose des règles telles que l'écoute de la parole de l'autre, le respect d'avis divergents et la non-distinction entre des niveaux hiérarchiques différents.

Effectivement, c'est bien l'individu et son rôle dans l'organisation qui sont au cœur de la formation dans le respect de la non-discrimination et de l'égalité femmes-hommes.

Trente-trois personnes ont pu bénéficier de cette formation en 2019 sur quatre sessions de formations. L'ensemble des agents volontaires peuvent s'inscrire même si une priorité est donnée aux agents dont les services vivent des réorganisations importantes.

En se fondant sur l'expérimentation, chaque agent se familiarise avec la notion de changement, en anticipant les mécanismes de stress que cela peut générer.

Actions projetées en 2020

Action 2a-2 : Pérenniser la cellule diversité-égalité, notamment en recrutant un-e responsable diversité-égalité, pour s'inscrire dans la durée et avoir un chef-fe de projet dédié-e exclusivement à la mission diversité-égalité.

En septembre 2019, la Direction des Ressources Humaines a recruté une nouvelle responsable pour le service de gestion 3 et les labels diversité-égalité. Ce recrutement permettra d'envisager une nouvelle organisation de l'équipe en 2020, avec un recrutement attendu de chargé de mission. Cette équipe consolidée permettra de préparer le renouvellement de la candidature des labels prévue en 2021.



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

2. DES BILANS ASSURENT LA TRAÇABILITE DE LA POLITIQUE D'EGALITE ET DE DIVERSITE

La collectivité a conservé ses outils de mesure, gérés par la Direction des Ressources Humaines et la Direction du Contrôle de Gestion. La cellule diversité-égalité, créée en 2017, est chargée de centraliser les documents relatifs à ces deux thématiques.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 4-1 : Poursuivre le recensement et la centralisation des documents existants en matière de diversité et d'égalité professionnelle femmes-hommes, en interne et en externe, pour disposer d'une vision exhaustive des documents réalisés en ce domaine et en assurer la centralisation.

La cellule diversité-égalité centralise les documents relatifs à ces deux thématiques. Elle gère une base documentaire papier et numérique lui permettant de communiquer les éléments nécessaires aux services pilotes des actions.

La base documentaire est organisée en 18 dossiers thématiques :

1. Accords professionnels
2. Bilans et Rapports
3. Chartes
4. Commande publique
5. Communication externe
6. Communication interne
7. Conventions
8. Délibérations
9. Documents utiles
10. Instances Paritaires-Procès-Verbaux
11. Guides-Procédures-Règlements
12. Juridique
13. Pilotage de la démarche diversité-égalité professionnelle-
14. Plans d'actions 2018-2021
15. Plans d'actions hors plans d'actions 2018-2021
16. Presse
17. Projets-Programmes
18. Ressources externes

Le classement est ante-chronologique. Un sommaire thématique est inclus dans chaque classeur ou boîte de rangement pour la base papier.

La plupart des documents (bilans, rapports, chartes, conventions, délibérations, et le plan d'actions 2018-2021) sont par ailleurs accessibles à tous sur la page Diversité et Egalité de l'Intranet de la collectivité.



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

La mise à jour des documents a permis notamment d'actualiser le dossier de candidature pour l'audit de suivi Afnor et de communiquer aux services audités les documents utiles à la préparation des diaporamas de présentation.

Action 4-2 : Recenser les bilans internes existants en matière de diversité et d'égalité professionnelle femmes-hommes (bilans RH, politique territoriale et fournisseurs), pour assurer un état des lieux exhaustif des documents existants en la matière.

La mise à jour des documents existants est réalisée.

Action 4-3 : Etablir chaque année un bilan global diversité-égalité professionnelle femmes-hommes (distinct du bilan règlementaire femmes-hommes), pour centraliser et disposer d'une vision synthétique des actions faites dans ce domaine et de la prospective.

En juin 2019, ont été réalisés au titre de l'année 2018 :

- Un rapport diversité commun aux trois collectivités Ville, CCAS et Dijon métropole ;
- Un rapport égalité professionnelle femmes-hommes distinct pour chacune des collectivités.



Le présent rapport compile les données relatives à l'égalité professionnelle et à la diversité au titre de l'année 2019.

Action 4-5 : Assurer un suivi des plans d'action des 10 chantiers, pour assurer la continuité de l'action, voir si les objectifs ont été atteints, selon les délais fixés, et procéder aux réajustements nécessaires.

Pour assurer le suivi du plan d'actions 2018-2021, un tableau a été constitué puis ventilé par année.

Action 4-7 : Associer les organisations syndicales à la rédaction du bilan global annuel diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, pour poursuivre le dialogue social et pour valoriser les actions menées et partager les informations avec les organisations syndicales.

Une réunion de travail collaboratif avec les organisations syndicales s'est tenue le 4 septembre 2019 afin de présenter une première ébauche du bilan global annuel diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.

Action 4-8 : Associer les organisations syndicales à la rédaction du rapport égalité professionnelle femmes-hommes, pour poursuivre le dialogue social et pour valoriser les actions menées et partager les informations avec les organisations syndicales.



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

Une réunion de travail collaboratif avec les organisations syndicales s'est tenue le 4 septembre 2019 afin de présenter une première ébauche du bilan global annuel diversité-égalité



professionnelle femmes-hommes.

Action 4-10 : Assurer un bilan chiffré et exhaustif des réclamations relatives aux discriminations, toutes sources confondues (AMACOD, assistantes sociales, organisations syndicales, CRI, fiches alerte, contentieux,

dossiers disciplinaires...), pour avoir une vision quantitative et exhaustive des réclamations.

Bilan présenté page 39. Action 3. « La cellule d'écoute au centre de la lutte contre les discriminations ».

Actions projetées en 2020

Action 4-9 : Réaliser une enquête sociale et/ou une enquête diversité et lutte contre les discriminations, pour évaluer la satisfaction des agents.

Cette enquête, prévue en 2019, est reportée en 2020. Cependant, des éléments permettent d'identifier, de façon empirique, la satisfaction de la part des agents, que l'enquête permettra d'objectiver.

Ainsi, dans l'audit de suivi réalisé du 15 au 22 novembre 2019, l'auditrice Afnor note dans la conclusion générale de clôture présentée aux élus « Engagement ancré, valeurs partagées par tous et fierté collective et individuelle, élu.e.s, encadrement, agent.e.s, IRP, ambassadeurs.rices »

Conclusion générale



- Engagement ancré, valeurs partagées par tous et FIERTE collective et individuelle ; élu.e.s, encadrement, agent.e.s, IRP, ambassadeurs.rices
- Compétences et autonomie acquises pour l'équipe diversité
- Acculturation en cours au travers de la formation de chaque personne et du déploiement des plans d'action
- Essaimage de l'engagement sur le territoire : actions auprès du public, des associations, des fournisseurs, des autres collectivités...

Extrait du diaporama Dispositif Alliance. Réunion de clôture de l'audit de suivi du 22 novembre 2019.

Par ailleurs, pour la deuxième année consécutive, la collectivité a participé à la 2^{ème} édition du baromètre LGBT+ l'autre cercle-Ifop, une grande consultation nationale réalisée entre le 4 novembre et le 29 novembre. Ce sondage s'inscrit dans la démarche de labellisation diversité-égalité professionnelle femmes-hommes de notre collectivité, qui est signataire de la charte d'engagement LGBT+. Il s'adresse à tous les agents, LGBT + ou non. 229 agents ont participé, avec des résultats positifs :

- 84 % des personnes sont satisfaites de la prévention des discriminations et de la promotion de la diversité dans la collectivité (contre 75 % de la moyenne des collectivités locales dans les signataires de la charte) ;
- 68 % des personnes savent que leur organisation est signataire de la charte (contre 61 %, résultats de la moyenne des collectivités locales dans les signataires de la charte) ;
- 89 % soutiennent cet engagement (contre 85 % en moyenne dans les autres collectivités locales signataires de la charte).



3. LA CELLULE D'ÉCOUTE AU CENTRE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

En 2009, la Ville de Dijon a confié la gestion de l'Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations (Amacod) à la Ligue de l'Enseignement de Côte d'Or. Dans cette logique, satisfaits de l'expertise et l'efficacité de l'Amacod, la Ville, le CCAS et Dijon métropole lui ont délégué, par une convention de partenariat, la gestion de la cellule d'écoute.

Ce dispositif mis en place par la collectivité est à la disposition des agents de la Ville de Dijon, du CCAS, de Dijon métropole, fonctionnaires ou non titulaires, et anciens agents au titre de leurs fonctions. Il permet à chaque personne de saisir la cellule d'écoute de toute question ou situation liées à une discrimination, en tant que victime ou témoin.

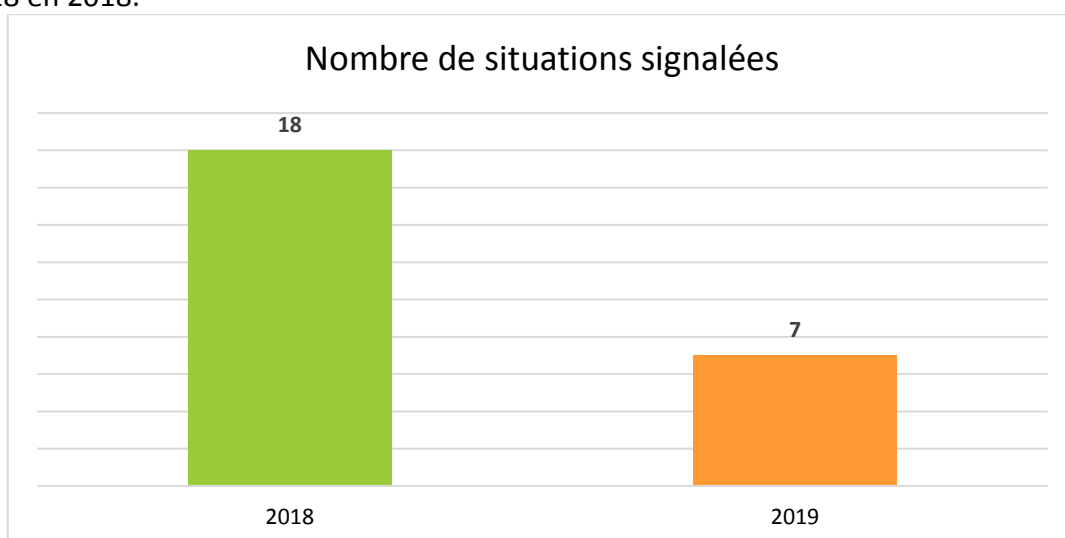
Ce dispositif est subsidiaire et complémentaire aux autres modes d'alertes au sein des trois collectivités, notamment le recours aux représentants du personnel, aux encadrants, aux services RH ou de tout autre dispositif tel que la fiche alerte. Tout agent s'estimant victime de discrimination ou de violences sexuelles et sexistes peut choisir librement de saisir le dispositif qu'il souhaite.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 4-10 réalisée : Assurer un bilan chiffré et exhaustif des réclamations relatives aux discriminations, toutes sources confondues, pour avoir une vision quantitative et exhaustive des réclamations.

Bilan statistique 2019 :

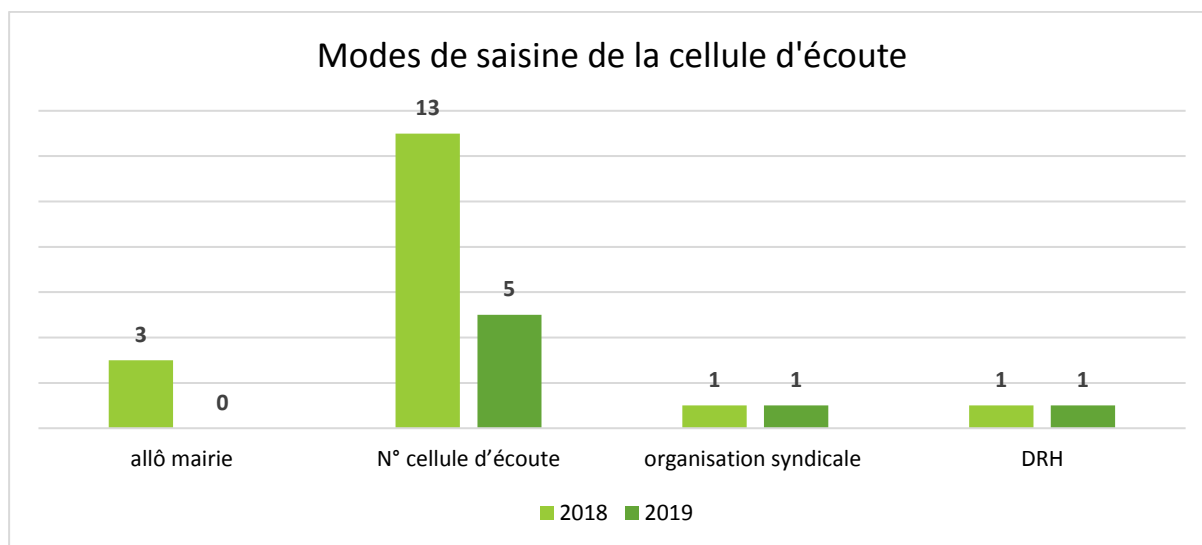
- **Nombre de réclamations liées aux discriminations** : 7 ont été recensées en 2019 contre 18 en 2018.





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

- Nombre de situations par modes de saisines.



Une situation de discrimination peut être signalée à la cellule d'écoute :

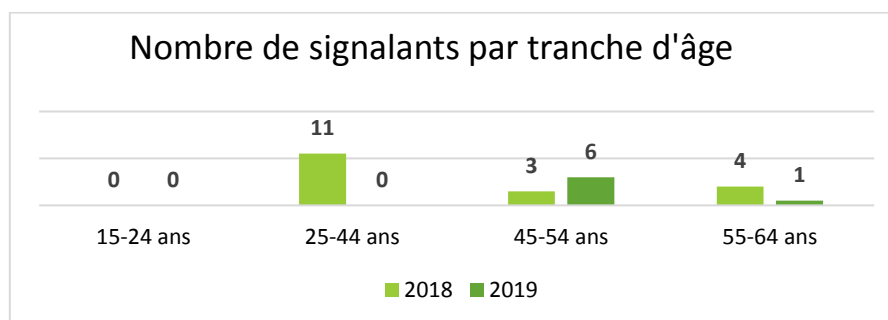
- En direct via le N° dédié 03 80 30 68 23 ou allô mairie au 0 800 21 300 ;
- Indirectement en saisissant un interlocuteur en interne.

Bilan 2019 :

- 5 appels au N° dédié ;
- 1 via la DRH ;
- 1 via une organisation syndicale.

Le N° dédié semble bien identifié par les agents qui souhaitent signaler des situations de discriminations. En effet, le numéro destiné au grand public « Allô mairie » n'a pas été utilisé en 2019. Par contre, les canaux internes ont été utilisés, ce qui correspond au souhait de la collectivité de maintenir des interlocuteurs multiples pour le recueil des situations et l'accès à la cellule d'écoute.

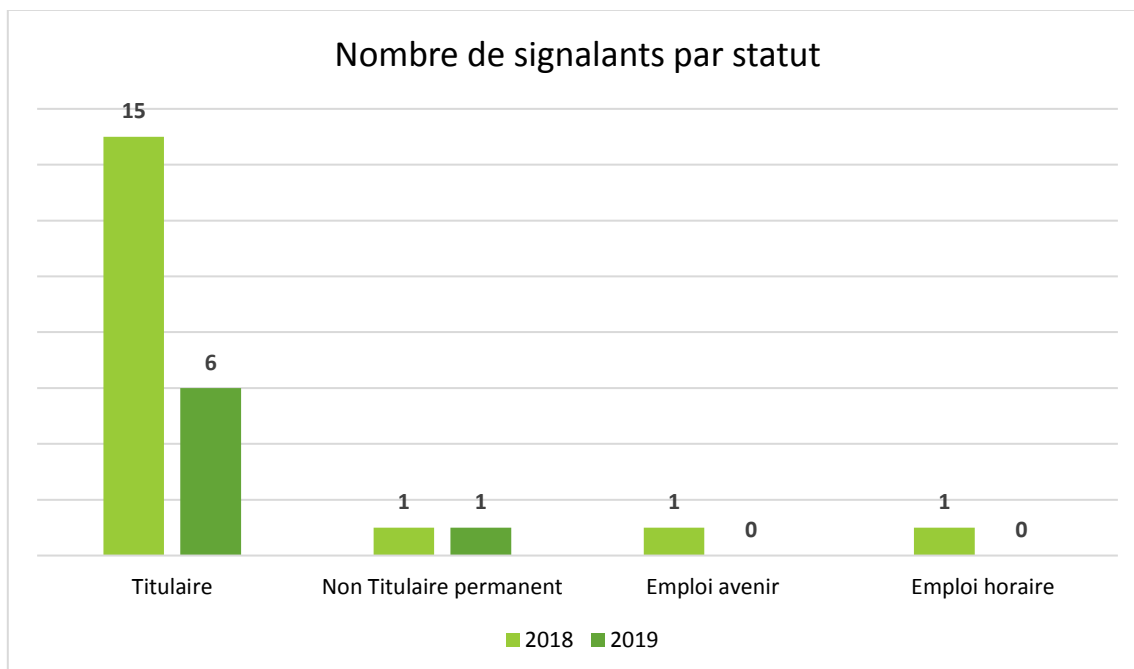
- **Âge des agents ayant eu recours à la cellule d'écoute** : il a augmenté en 2019. En mettant en regard l'âge des agents avec les motifs évoqués, tant en 2018 qu'en 2019, aucun critère saillant ne permet d'expliquer cet indicateur.



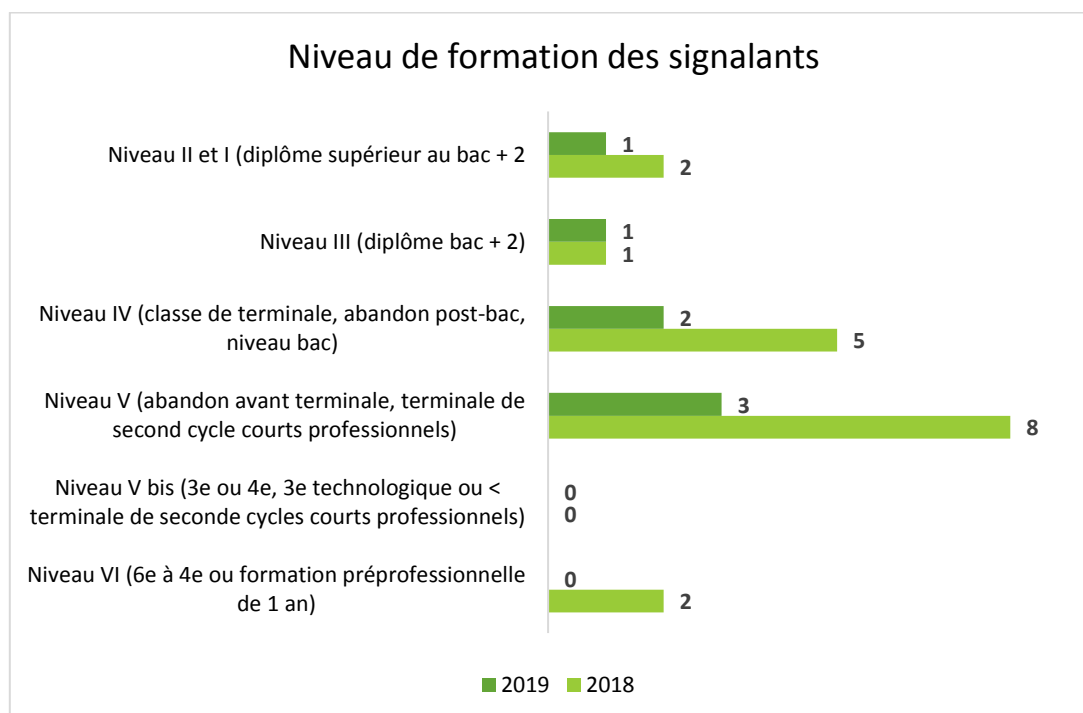


POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

- **Statut** : les signalants sont en majorité des agents titulaires. Depuis décembre 2018, les emplois d'avenir n'existent plus.



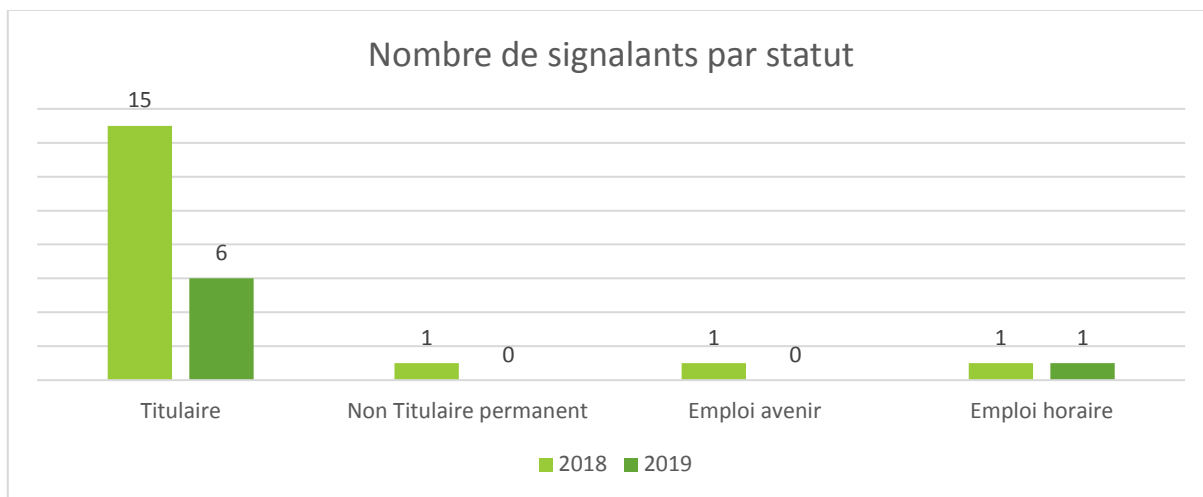
- **Niveaux de formation initiale des signalants** : presque tous les niveaux de formation initiale sont représentés, avec une forte représentativité des niveaux V.



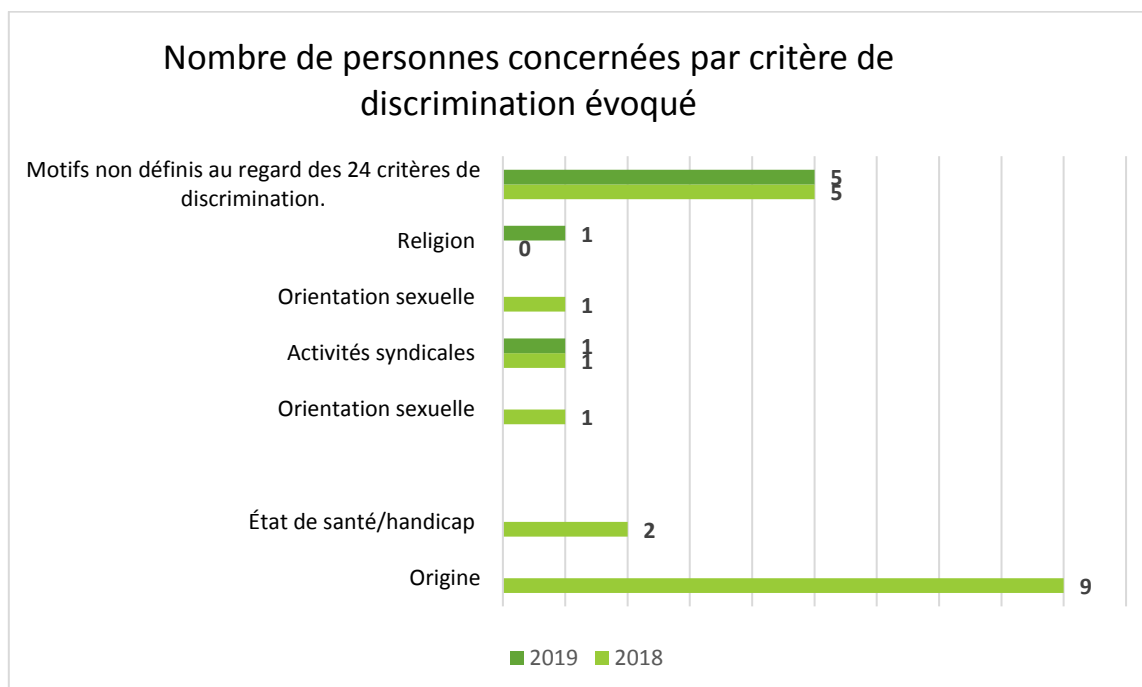


POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

- **Répartition des signalants par catégorie:** le nombre d'agents en catégorie C de la collectivité est en correspondance des signalants de catégories C.



Critère évoqué de discrimination : en 2018, le premier critère de discrimination évoqué concernait l'origine, le deuxième était lié à la santé et au handicap. Ces 2 critères n'apparaissent plus en 2019. On note que les deux années 2018 et 2019 présentent un nombre significatif de situations que la cellule d'écoute n'a pas pu qualifier en termes de critère de discrimination.



- **Modes de traitement des situations :**

Le traitement effectif des alertes et l'instruction des dossiers sont assurés par la cellule d'écoute Amacod. Le premier rendez-vous après saisine permet de déterminer que la



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

réclamation entre bien dans le champ d'application du dispositif, de transmettre toutes les informations inhérentes au dispositif et de recueillir l'accord de l'agent signalant.

Ensuite, la cellule d'écoute Amacod qualifie la situation. A cette fin, elle peut solliciter le recours à un avocat pour un conseil.

Dans le cas où les alertes sont hors du champ d'application du dispositif, la cellule d'écoute Amacod peut proposer une réorientation vers une structure, un service ou une personne adéquate qui peut être le suivi par une association ou une autre structure, en binôme avec l'Amacod.

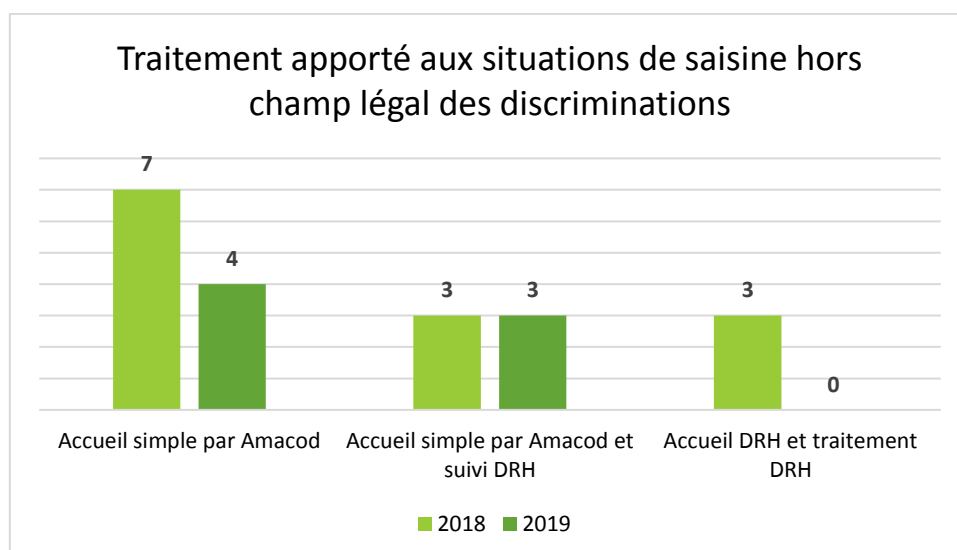
Dans le cas où les alertes sont dans le champ d'application du dispositif, la cellule d'écoute Amacod enclenche son processus d'instruction, que la discrimination soit :

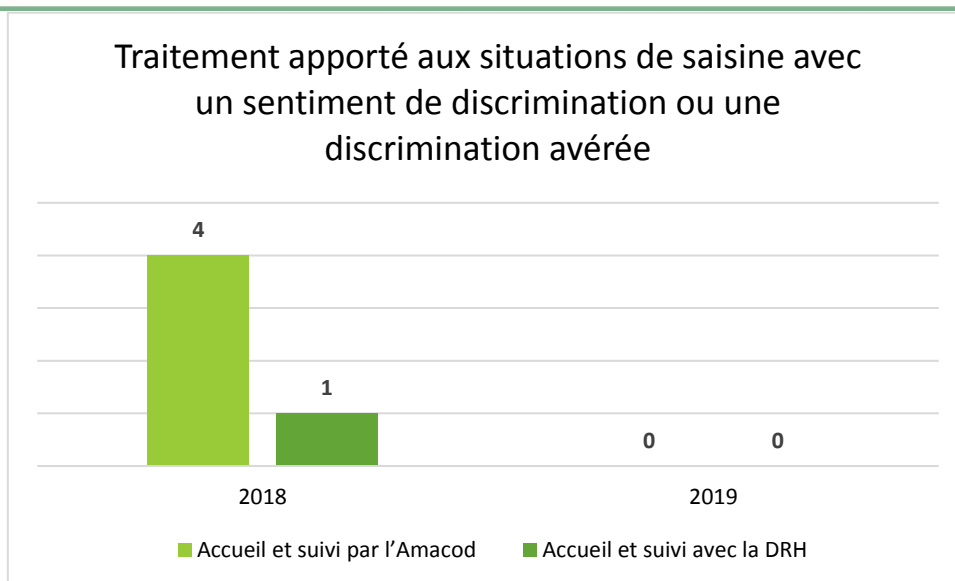
- Avérée, en se fondant notamment sur le cadre juridique qui précise que la discrimination est avérée à situation comparable et traitement différent, au regard des critères définis par la loi ;
- Ressentie, car une prise en charge permet de désamorcer une situation avant qu'elle ne devienne critique.

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

Les 2 graphiques suivants distinguent :

- Les situations hors champ légal des discriminations ;
- Les situations présentant un sentiment de discrimination ou une discrimination avérée.





En 2019, aucune situation ne présente un caractère discriminatoire au sens de la législation, mais celles recensées révèlent des sentiments de mal-être au travail, pouvant entraîner un sentiment de discrimination ou d'injustice.

Constats :

La cellule d'écoute Amacod est bien connue des agents. Elle est utilisée comme un moyen de saisine pour des situations perçues comme discriminantes mais également pour des difficultés de toute nature (mal-être au travail, demande de mobilité non aboutie, relations difficiles...). Cette observation s'illustre par le fait que 5 situations sur 7 en 2019 présentent un « motif non définis au regard des 24 critères de discrimination » comme pour 5 situations sur 18 en 2018.

Le fonctionnement de la cellule d'écoute Amacod s'est perfectionné en 2019 avec :

- Une programmation annuelle de réunions de suivi des situations, instaurée par le Directeur des Ressources Humaines : 23 janvier, 6 mars, 10 mai, 27 septembre, 8 novembre ;



- Des échanges réguliers et rapides, hors réunions, pour traiter sans délai les situations avec les parties concernées (ex : agents, DRH, médecin...) dans le respect de la confidentialité des échanges et l'accord préalable de la personne concernée ;
- La poursuite du traitement des situations signalées en 2017/2018 jusqu'à leur résolution ;
- Une communication de rappel du rôle de la cellule d'écoute Amacod via le supplément d'information mensuel joint au bulletin de paye, en février 2019 avec la communication du bilan annuel des réclamations et en octobre 2019 avec le rappel des modalités de saisine et du N° dédié.



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

Points de vigilance :

La fiche d'enregistrement des réclamations liées aux discriminations a été mise en place pour favoriser la centralisation des situations par la cellule diversité-égalité. Elle est destinée aux canaux internes : élus, organisations syndicales, managers, Direction des Ressources Humaines (assistantes sociales, médecine du travail...). Elle a peu été utilisée, malgré une présentation et une diffusion large à tous ses destinataires. Il semble nécessaire de faire évoluer ce dispositif.

Il est en effet important de continuer à comptabiliser dans le tableau de suivi tous les premiers contacts, qu'ils aient donné lieu ou non à un entretien avec la cellule d'écoute par la suite.

Par ailleurs, il est probable que des personnes orientées par ces canaux ne vont pas jusqu'à réaliser la démarche de solliciter la cellule d'écoute Amacod. Pour faciliter cette démarche et vaincre des éventuelles réticences, il est prévu en 2020 de réaliser une communication en interne, sous forme d'un portrait vivant et en image de Marion Bagnard, responsable du Service Egalité-Diversité/Lutte contre les Discriminations à Ligue de l'Enseignement de Côte d'Or. C'est elle qui est chargée de répondre au premier contact téléphonique, de proposer le premier rendez-vous et du traitement de la situation.



Actions en cours en 2019

Action 2 b 4 : Rédiger la procédure sur le fonctionnement de la cellule d'écoute, pour préciser le fonctionnement de la cellule d'écoute et disposer d'un cadre qui soit une référence pour l'ensemble des acteurs.

Le plan d'actions prévoit une vérification annuelle de l'utilisation de la cellule d'écoute selon la procédure de traitement des réclamations liées à la discrimination. Des réunions de travail se sont tenues les 27 septembre et 8 novembre 2019 pour élaborer une version actualisée de cette procédure, adaptée aux pratiques. Elle est en cours de rédaction.

Actions projetées en 2020

Action non-numérotée, non planifiée : Ouvrir une cellule d'écoute Amacod pour les agents de la Ville de Chenôve, pour permettre aux agents d'accéder à un système de traitement des réclamations liées à aux discriminations, via une cellule d'écoute dédiée ;

En lien avec l'action 5-12 « Mettre en place des actions d'entraînement des 22 communes de la métropole et des territoires limitrophes, pour expliquer, valoriser et diffuser les engagements pris et les actions menées »

Les Rencontres Territoriales de la Diversité et de l'Égalité professionnelle femmes-hommes sont organisées depuis 2018 avec la volonté d'essaimer sur le territoire ces valeurs, portées par la collectivité. Les Rencontres Territoriales 2019 visaient à échanger sur les pratiques, partager les outils en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle femmes-hommes avec les 22 communes de la métropole, les associations, les entreprises, et les partenaires du territoire.

En amont, un questionnaire a été adressé aux 22 communes pour connaître leur mode de traitement des situations de discrimination mis en place pour leurs agents, la collectivité souhaitant proposer aux communes de la métropole de recourir aux services de l'Amacod.



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

Lors de ces Rencontres Territoriales, l'Amacod et le Président de la Ligue de l'Enseignement ont animé une conférence à l'attention des communes intéressées. La Ville de Chenôve a manifesté son intérêt pour ce projet.

Deux réunions techniques entre la Ville de Dijon et la commune de Chenôve se sont tenues les 27 septembre et 29 novembre. Un projet de convention de partenariat est à l'étude, pour une ouverture de la cellule d'écoute Amacod en 2020.

Zoom sur les 10 ans de la commission extramunicipale de lutte contre les discriminations et de son antenne l'AMACOD 2009-2019.

La gestion de l'Amacod et du lieu d'accueil est confiée par la Ville de Dijon à la Ligue de l'Enseignement de Côte d'Or, par une charte de partenariat.

L'Amacod intervient sur le territoire avec deux missions :

- Accueillir et accompagner les personnes victimes de discriminations ;
- Sensibiliser les publics avec une priorité donnée aux scolaires du primaire au lycée, aux jeunes en insertion professionnelle et en service civique, par des animations, des actions et une participation active aux journées internationales (contre le racisme, contre l'homophobie...).



À l'origine de la création de l'Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations et de la commission extramunicipale de lutte contre les discriminations en 2009, Monsieur Le Maire-Président a présidé cette manifestation.



Monsieur le Maire-Président avec des jeunes élus du conseil municipal d'enfants. Ceux-ci ont réalisé des actions de lutte contre les discriminations (Sujet évoqué page 101. Action 3 « La démocratie locale invite les citoyens à collaborer à la politique égalité-diversité »).



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



Photo de groupe, avec notamment des élus Ville de Dijon : Christophe Berthier, adjoint délégué à la vie associative, à la fraternité, à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'accessibilité ; Patrice Chateau, adjoint délégué à l'environnement, Françoise Tenenbaum, adjointe déléguée à la solidarité, à la santé, et aux personnes âgées, et Bruno Lombard, Président de la Ligue de l'Enseignement de Côte d'Or.



Touria Benzari, conseillère dédiée à la lutte contre les discriminations et au handicap, responsable de la commission extramunicipale de lutte contre les discriminations.



4. LE DIALOGUE SOCIAL POUR FEDERER TOUS LES ACTEURS

Soucieuse d'un dialogue social constructif, la collectivité a associé les représentants du personnel à toutes les étapes de la démarche de labellisation diversité-égalité professionnelle femmes-hommes. Deux représentants des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) Ville et métropole sont membres du comité de pilotage et, à ce titre, ont été associés à la mise en place du plan d'actions 2018-2021 et au plan d'action communication.

Le dialogue social s'inscrit complètement dans les thématiques de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes. L'objectif de la collectivité est de poursuivre et accentuer l'implication des partenaires sociaux dans ces thématiques :

- Au moyen de la formation et la sensibilisation des partenaires sociaux en matière d'égalité professionnelle et de diversité ;
- En renforçant la participation des partenaires sociaux dans la démarche (structuration du plan d'actions, suivi via les indicateurs...);
- En travaillant avec les partenaires sociaux la mise en œuvre d'actions spécifiques.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

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 Ville, CCAS et métropole ont été présentés en comité technique le 18 novembre 2019 pour la Ville de Dijon et son CCAS et le 13 novembre 2019 pour Dijon métropole.

Action 3-2 : Présenter annuellement le bilan diversité, pour poursuivre la bonne diffusion des actions en la matière.

Le bilan annuel Diversité pour les trois collectivités a été présenté en comité technique le 18 novembre 2019 pour la Ville de Dijon et son CCAS et le 13 novembre 2019 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 2019, les membres du comité de pilotage n'ont pas été réunis sous cette forme. En revanche, des groupes de travail thématiques et participatifs, liés aux actions du plan d'actions, ont été organisés (groupes de travail Handicap, charte du temps, représentation égalitaire dans les instances représentatives).

Le dialogue social relatif aux labels est par ailleurs maintenu dans les instances paritaires.

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



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

Les organisations syndicales sont informées de manière régulière en étant associées au processus de certification au titre du label diversité et à toutes les manifestations liées au suivi du plan d'actions via :

- Les informations en comité technique Ville /CCAS et Dijon métropole ;
- Les réunions annuelles de travail pour la co-construction des rapports diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.

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-égalité professionnelle femmes-hommes.

Le chantier 6 du plan d'actions « communication-sensibilisation-formation » prévoit des actions de communication interne et externe. L'état de réalisation de ces actions est reporté dans le rapport égalité-diversité. A ce titre, les syndicats, associés à la réunion de co-construction et à la présentation des rapports, participent à la réalisation du plan de communication.

La réunion de co-construction des rapports s'est tenue le 4 septembre 2019.

La présentation des rapports égalité et diversité a été faite le 13 novembre 2019 (report du 15 octobre 2019) au comité technique de Dijon métropole.

Action 3-10 : Conduire une réflexion avec les partenaires sociaux concernant l'impact des activités syndicales sur la vie professionnelle, pour s'assurer d'une non-discrimination quant aux opinions et activités syndicales.

Trois réunions de travail se sont tenues les 10 avril, 17 et 31 mai 2019, avec l'ensemble des organisations syndicales Ville et métropole, dans le cadre du nouveau protocole d'accord d'exercice des droits syndicaux. La question de la non-discrimination syndicale a été traitée de manière spécifique dans le préambule du Protocole d'accord d'exercice des droits syndicaux Ville de Dijon/CCAS et Dijon métropole : « Avec l'obtention des labels diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, la Ville de Dijon et son CCAS portent une attention particulière à la non-discrimination dans le domaine syndical et veillent à ce que cela soit respecté dans tous les aspects de la vie ».

Des tableaux de bord sur les autorisations d'absence syndicales ont été mis en place.

Les protocoles ont été présentés aux comités techniques de la Ville le 13 juin 2019 et de Dijon métropole le 11 juin 2019. Ils ont reçu un avis favorable à l'unanimité et sont appliqués depuis le 1er juillet 2019.

Action 6-18 : Former les partenaires sociaux sur les thématiques diversité-égalité professionnelle femmes-hommes ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes. Cette opération est détaillée page 64 Action 7 « La formation crée une culture commune tout en sensibilisant toute la collectivité ».

Action non-numérotée, non-planifiée : Mise en place d'une représentation égalitaire homme-femme dans toutes les instances consultatives pour le collège des représentants de la collectivité.



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

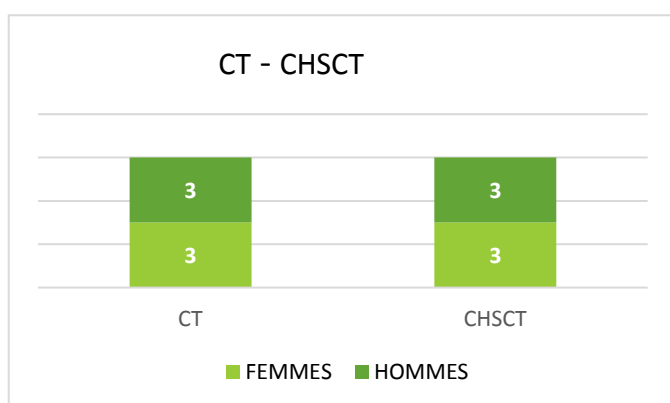
L'article 54 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 a imposé une proportion minimale de 40% de personnes de chaque sexe pour les Commissions Consultatives Paritaires (CAP) étendue aux Commissions Consultative Paritaires (CCP).

Bien qu'il n'y avait aucune obligation en la matière, la collectivité a souhaité aller au-delà de ce principe en appliquant une représentation égalitaire hommes-femmes soit 50% de chaque sexe dans chacune de ces instances ainsi qu'en Comité Technique (CT) et au Comité Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

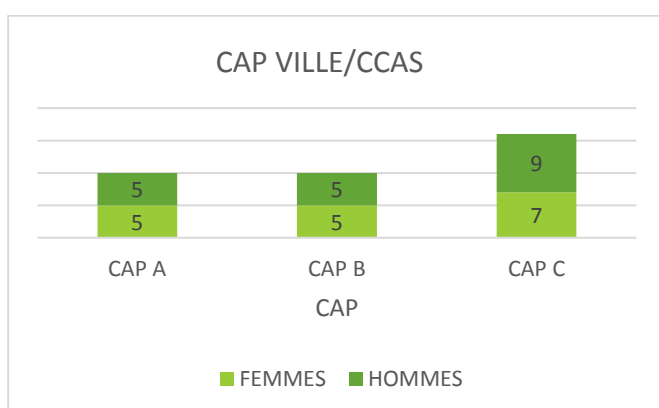
La collectivité a également modifié le collège des élus en CT et CHSCT pour les élections professionnelles de décembre 2018, ayant mis fin au paritarisme numérique.

Pour la Ville et le CCAS, la représentation paritaire à 50 % est respectée pour 7 instances sur 8 :

- Au Comité Technique, au Comité Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ;



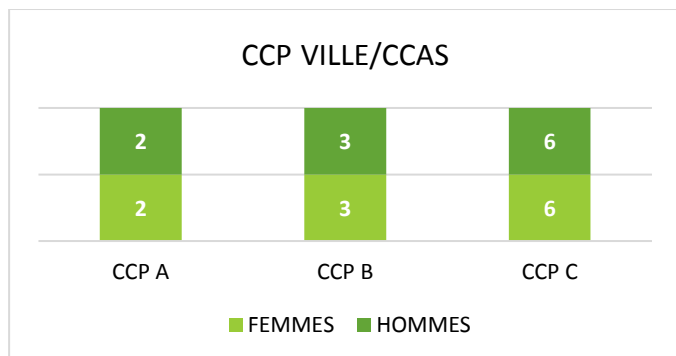
- Aux Commissions Administratives Paritaires A et B ;





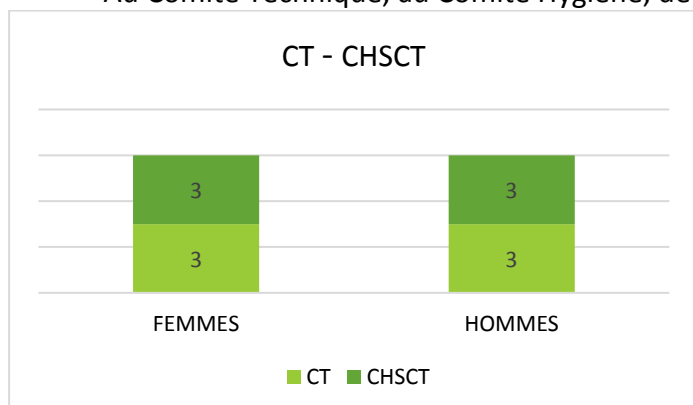
POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

- Aux Commissions Consultatives Paritaires A, B et C. Seule la Commission Administrative Paritaire C respecte juste le cadre fixé de la règle des 40%.

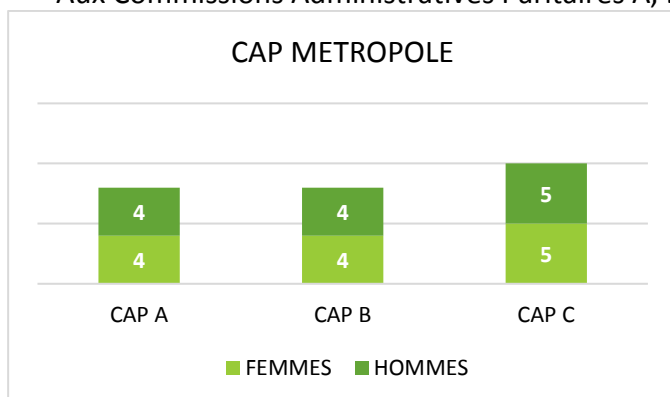


Pour Dijon métropole, la représentation paritaire à 50 % est respectée pour 7 instances sur 7 :

- Au Comité Technique, au Comité Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ;



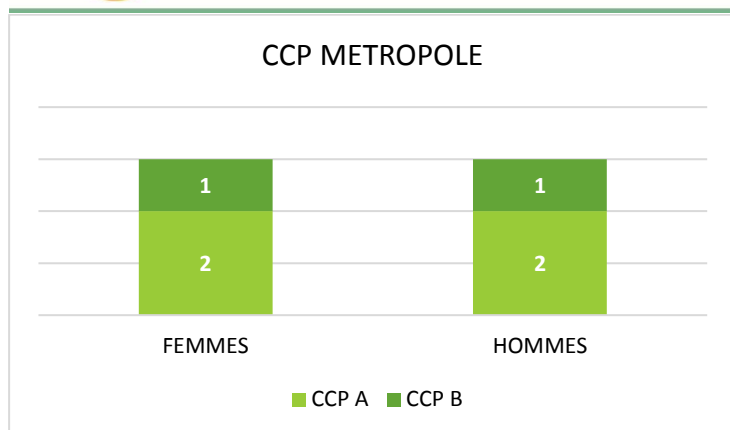
- Aux Commissions Administratives Paritaires A, B et C ;



- Aux Commissions Consultatives Paritaires A, B. Il n'y a pas de Commission Consultative Paritaires C à Dijon métropole.



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



Deux actions déclinant l'action 10-3 « Améliorer les conditions de travail en lien avec l'action 3-7 du chantier 3 dialogue social » sont pilotées par le service du Dialogue social : le don de jour de repos et les autorisations spéciales d'absence (ASA) dans le cadre de la procréation médicalement assistée (PMA).

Ces deux actions visent à favoriser la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, améliorer les conditions d'un bien-être au travail et lutter contre l'absentéisme. Ces actions concrètes s'inscrivent totalement dans le principe d'une égalité femmes-hommes.

Action non-planifiée, en lien avec l'action 10-3 : Mise en place du dispositif de dons de jours de repos, pour favoriser la conciliation vie familiale - vie professionnelle.

La loi 2014-459 du 9 mai 2014, suivie du décret 2015-580 du 29 mai 2015 permet à un agent public de donner des jours de repos à un autre agent public assumant la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants ou venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Ce dispositif est matérialisé dans un règlement qui a été soumis pour avis aux comités techniques conformément à la réglementation en vigueur, le 13 mars 2019 pour le Comité technique Ville et CCAS, le 18 mars 2019 pour le comité technique de la métropole. **Un avis favorable à l'unanimité a été rendu.**

Il a été soumis aux instances délibératives des 3 collectivités, le 25 mars 2019 pour la Ville, le 27 mars 2019 pour le CCAS et le 10 avril 2019 pour la métropole

Action non-planifiée, en lien avec l'action 10-3 : Mise en place des autorisations d'absence dans le cadre de la procréation médicalement assistée (PMA), pour favoriser la conciliation vie familiale - vie professionnelle.

La loi 2016-41 du 26 janvier 2016 puis la circulaire de 24 mars 2017 relative aux autorisations d'absence dans le cadre d'une PMA permet aux agentes de bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour des actes médicaux nécessaires, et pour donner à l'agent public, conjoint déclaré de la femme qui reçoit une PMA, ou lié à elle par un PACS, ou vivant maritalement avec elle, la possibilité de solliciter une ASA pour se rendre à, au plus, 3 de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours de PMA.



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

Les avis des comités techniques ont été requis conformément à la réglementation en vigueur, le 18 novembre 2019 pour le CT Ville et CCAS, le 13 novembre 2019 pour le comité technique de la métropole. **Un avis favorable à l'unanimité a été rendu.**

Le passage dans les instances délibératives a eu lieu le 25 novembre 2019 pour la Ville, le 20 novembre 2019 pour le CCAS et le 28 novembre 2019 pour la métropole.

Actions en cours 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.

Des temps de travail ont été organisés les 24 mai, 6 et 28 juin 2019 avec les partenaires sociaux et la participation de 21 agents des trois collectivités, issus de différents services.

Des comptes rendus ont été réalisés à l'issue de chaque réunion. Le travail de rédaction finale va s'engager et sera partagé avec les membres du groupe. Un temps de discussion est également prévu avec les organisations syndicales. Ce travail est à mettre en lien avec la réflexion sur le nouveau règlement temps de travail dont la charte du temps constituera une « brique ».

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

Ce chantier est porté par la Direction Emploi, Insertion, Compétences. Un groupe de travail interne aux Ressources Humaines a été constitué. Il s'est réuni en février 2019 pour une 1ère rédaction. La 2ème phase va s'engager et s'articulera autour de deux temps de travail, l'un avec les services, le second avec les syndicats.

Le travail se poursuivra en 2020 par la finalisation de la rédaction du document, complétée par une action de large communication auprès des agents.

Actions projetées en 2020

Toutes les actions prévues au plan 2018-2021 ont été réalisées au titre du dialogue social. L'aboutissement des actions en cours en 2019 est prévu pour 2020.



5. LE BIEN-ETRE AU TRAVAIL AU SERVICE DE L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

L'amélioration de la qualité de vie au travail favorise à la fois l'épanouissement des salariés et la performance de l'institution. Les démarches de bien-être au travail influent et diminuent l'absentéisme en entreprise, les décompensations professionnelles, les maladies professionnelles...

La Direction Santé Sécurité Bien-être agit en prévention avec le support d'une organisation cohérente de ses services.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action non-numérotée en lien avec l'action 8-4 : Maintenir le contact avec les agent-e-s absents (maladie), pour améliorer le retour suite à une absence de longue durée. Cet objectif pourra s'inscrire dans le programme de lutte contre l'absentéisme.

Les assistantes sociales du personnel maintiennent un lien avec les agents absents pour cause de maladie. Ce travail efficace repose sur la bonne coordination avec le service de gestion statutaire, qui leur fournit les informations nécessaires et pertinentes quant à la durée des arrêts maladie.

Leurs interventions, complétées par celles de la travailleuse sociale et familiale du service, contribuent au soutien des situations et à la prévention d'éventuelles dégradations, notamment en termes financier.

Action 10-12 : Mettre en place des actions spécifiques pour les seniors, pour assurer le bien-être au travail des seniors.

Cette action est programmée dans le plan d'actions au 1^{er} semestre 2020. Cependant, la collectivité a déjà commencé à réaliser des actions.

Ainsi, des formations d'accompagnement et de préparation à la retraite sont réalisées chaque année, soit en intra, soit en partenariat avec le CNFPT. Démarrées en 2014 avec un nombre inégal de stagiaires, la participation est constante et régulière depuis 2017.

Les objectifs de la formation :

- Permettre l'échange entre les personnes réunies autour des mêmes questionnements, le départ en retraite ;
- Permettre de vérifier des pistes et de réfléchir à de nouveaux projets ;
- Mettre en commun des informations et des ressources (adresses, sites internet) ;
- Identifier et réfléchir aux changements qui interviennent au moment de la retraite ;
- Préparer à conclure la vie professionnelle dans la sérénité ;
- Trouver des réponses aux difficultés et aux craintes spécifiques exprimées par chacun et chacune.

Cette formation se déroule sur 2 jours. En 2019, 4 sessions réparties sur l'année en mars, juin, septembre et décembre, ont réuni 29 agents. Ceux-ci ont exprimé leur satisfaction sur la qualité de la formation et la recommandent aux futurs retraités.



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

Par ailleurs, des études de poste ont été réalisées par un ergonomiste du service de Prévention des risques professionnels. En 2019, 34 agents-seniors (plus de 50 ans) ont bénéficié d'une étude de poste initiée par le médecin du travail. Celle-ci consiste à réaliser une analyse des conditions de travail de l'agent concerné, et sur la base de cette dernière, d'indiquer les actions à mettre en œuvre pour améliorer ses conditions de travail. Ces actions sont d'ordre organisationnel, matériel ou visent à faire évoluer l'environnement de travail.

Action 10-3 : 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.

Rattaché à la Direction Santé Sécurité Bien-être, le service de Prévention des Risques Professionnels met en œuvre le Programme de prévention 2018/2020 - Santé & sécurité au travail, établi pour deux ans, avec néanmoins un bilan réalisé chaque année.

L'objectif 8 de ce programme est de « coordonner et soutenir l'accompagnement aux différentes mobilités ». Il prévoit d'accompagner la mobilité subie et le reclassement médical pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Issue du groupe de travail réuni en 2018 pour l'élaboration de ce programme, une méthodologie est appliquée pour la prévention des risques psycho sociaux (RPS).

- Le Directeur des Ressources Humaines est prescripteur pour des environnements professionnels sujets à un changement conséquent ;
- Chaque agent du service concerné bénéficie de deux entretiens, l'un avant le processus de changement et le second après ;
- Un binôme est constitué d'une chargée d'accompagnement spécifique et d'un professionnel de la Direction Santé Sécurité Bien-être au travail ;

Un outil de mesure standardisé est utilisé, basé sur le rapport Gollac* et d'un questionnaire spécifique au service.

**Rapport rédigé par Michel Gollac, statisticien et sociologue, et Marceline Bodier, statisticienne à l'INSEE, à la demande du ministère du travail en 2007.*

Actuellement, une expérimentation est réalisée sur trois services : propreté urbaine, portail téléphonique / OnDijon et le PC sécurité. Une procédure est en cours d'élaboration en lien avec le service prévention des risques professionnels.

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.

En 2019, dans le cadre des actions « Amélioration des conditions de travail » des sessions de massage ont été proposées aux agents sur plusieurs sites. Ainsi, 14 sessions de massages sur 5 sites ont été réalisées pour 148 bénéficiaires.

- 10 sessions sur le site dédié Dumay ;
- 1 sessions sur le site Heudelet ;
- 1 session à la Bibliothèque Patrimoniale ;
- 1 session au Conservatoire ;
- 1 session sur le site Flore.



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

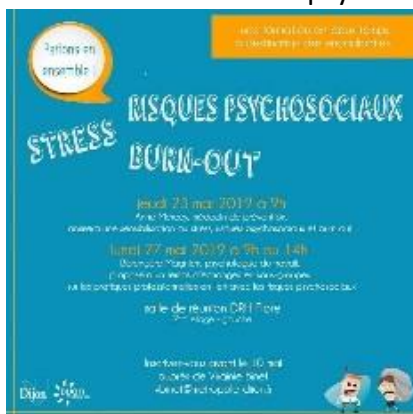
Par ailleurs, il a été procédé à l'acquisition d'équipements ayant vocation à améliorer les conditions de travail. Ces achats sont de nature à impacter favorablement :

- L'ergonomie des postes de travail informatique ;
- La prévention du risque routier ;
- La réalisation des missions avec des enfants en bas âge ;
- La prévention du risque biologique ;
- Les manutentions manuelles ;
- La maîtrise du risque de chute de hauteur ;
- Les environnements de travail.

Action non-numérotée en lien avec l'action 10-3 : Améliorer les conditions de travail, sensibiliser les agents sur les différentes formes de violence au travail, sur la détection du harcèlement et ses différentes formes et sur l'importance de la prévention des risques psychosociaux ;

En lien avec l'action 3-7 (charte du temps - conciliation vie professionnelle/vie privée).

Cette formation s'adresse aux encadrants. Les sessions de sensibilisations sont animées par le médecin du travail et la psychologue du travail et se déroulent en deux temps : le médecin du travail anime la sensibilisation au stress, aux risques psychosociaux et au burn out.



La psychologue du travail propose un temps d'échanges en sous-groupes sur les pratiques professionnelles en lien avec les risques psycho-sociaux.

Les 3 sessions de formation prévues en 2019 ont été réalisées :

- Le 4 février 2019 avec 18 participants ;
- Le 23 mai 2019 avec 20 participants ;
- Le 21 novembre 2019 avec 19 participants.

Actions projetées en 2020

Action 10-12 : Mettre en place des actions spécifiques pour les seniors, pour assurer le bien-être au travail des seniors.

Une réflexion sur la transmission des savoirs des seniors est programmée dans le plan d'actions au premier semestre 2020.



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

6. LA COMMUNICATION INTERNE, PORTEUSE DES VALEURS COMMUNES

La Direction des Ressources Humaines optimise les actions de communication interne, pour, au travers de ses messages, communiquer sur le sens de la démarche égalité-diversité, rappeler les valeurs et les missions du service public, montrer l'intérêt de la démarche pour chacun, pour le « bien vivre » et le « bien travailler ensemble ».

La communication interne accompagne et impulse la stratégie de communication en direction des agents par la réalisation d'actions print, éditoriales, digitales et évènementielles.

Structurée dès 2017 sur les thématiques Diversité et Egalité, la communication interne a pris un essor important en 2018 et atteint son rythme de croisière en 2019.

Deux pages sont dédiées à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes, accessibles en un clic depuis la page d'accueil.

Chiffres 2019 :

Page Diversité : 1088 vues | 552 uniques.

Page Égalité femmes-hommes : 261 vues | 137 uniques.

Diversité & Égalité Professionnelle femmes-hommes... une question de choix !



La ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole se sont engagés conjointement dans une démarche de labellisation pour la diversité et l'égalité professionnelle femmes et hommes.

Le label diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité au sein des services de nos collectivités et entre agents-es, mais également dans le cadre de nos relations avec les partenaires et les usager-ère-s.

Le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à soutenir l'égalité et la mixité professionnelle.

25 critères de discrimination sont aujourd'hui identifiés par l'AFNOR : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire et les opinions philosophiques.

En se portant candidates aux labels, nos collectivités veulent tout d'abord s'appuyer sur les actions qu'elles ont mises en place depuis plus de 20 ans, à travers des initiatives variées et des dispositifs déjà reconnus : la Charte de la Diversité en 2009 et la création de l'Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations (AMACOD), la signature de la charte régionale égalité et mixité professionnelle en 2007, la rédaction d'une charte de déontologie en 2005, le partenariat avec le FIPHP, et plus récemment la signature de la Charte LGTB.

Mais cette candidature est également un engagement symbolique et contraignant, dans une logique d'amélioration continue de nos pratiques professionnelles et de nos modes de gestion.

Égalité femmes-hommes

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. Le statut général des fonctionnaires précise en ce sens 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, 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, depuis le 1^{er} 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.

L'engagement de notre collectivité 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. La direction des ressources humaines s'attache au quotidien à véhiculer ces valeurs. Elle vise à garantir une équité de traitement entre les agents-es à travers sa politique de recrutement, de formation, de gestion de la paye et des carrières et de santé et bien-être au travail.

LES RAPPORTS

- 2018
- 2017
- 2016

LES INFOGRAPHIES

- 2017
- 2016

EN SAVOIR +

- CRÉDITEUR ET DÉBITEUR DE L'AMACOD
- SABINE LAMARQUE
- PLAN D'ENGAGEMENT DES RECRUTEMENTS
- LA TOUTE ÉGALITÉ
- ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
- CHIFFRES CLÉS



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



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 à 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 - Les documents de référence - Bilans et rapports.

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ : PARTENARIAT AVEC L'AUTRE CERCLE

Trois conventions de partenariat viennent d'être signées avec l'Association Autre Cercle Bourgogne - Franche-Comté.

L'objet principal de cette association LGBT+ (Lesbienne Gay Bi Trans, Queer, Intersex) est de lutter contre les discriminations dans le monde du travail. Elle défend l'idée que chacun-e, quelles que soient son orientation sexuelle et son identité de genre, doit bénéficier des mêmes droits et s'épanouir dans son environnement professionnel.

Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, la ville de Dijon avait déjà signé, dès 2015, une convention et la charte d'engagement LGBT de l'Autre Cercle. Cette dernière avait été officiellement installée, le 17 mai 2016, 11 rue de l'Hôpital en présence de l'équipe municipale et des agents-e-s du site.

L'AMACOD et l'Autre Cercle ont réalisé différentes actions de lutte contre

l'homophobie (sensibilisations pour un public d'âge scolaire et pour des jeunes en Insertion professionnelle, organisation d'un colloque à l'Université de Bourgogne, interventions avec des associations lors de la journée mondiale contre l'homophobie...).

Dans un contexte d'engagement renforcé et de double labellisation, la convention et la charte LGBT+ ont été étendues au CCAS et à Dijon métropole. Les comités techniques Ville/CCAS et Dijon métropole ont émis un avis favorable. Le conseil municipal a approuvé le renouvellement de la convention et les conseils du CCAS et de Dijon métropole ont approuvé la signature de la convention et de la charte.

+ d'infos : Intranet - Vie des services - Diversité et égalité professionnelle - Les documents de référence - Délibérations

En EN + : un article par mois est consacré à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes soit 10 articles par an.

Entre Nous : une page est consacrée à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes, contre une page en 2018. 2 numéros en mars et juin 2019.

LABELS

| Diversité & Égalité |

Des labels qui récompensent le travail accompli

Depuis 2001, au-delà des exigences de la loi, Dijon mène une politique volontariste en matière de lutte contre les discriminations. Les actions sont portées par les élu-e-s, mises en œuvre par les services, avec la participation des représentants-e-s du personnel.

Au printemps 2019, la Ville, le CCAS et Dijon métropole ont obtenu les labels diversité et égalité professionnelle femmes-hommes, reconnaissant la qualité des actions réalisées dans ce domaine tant en direction des agents-e-s que du public.

Les labels, attribués pour quatre ans, sont une invitation à continuer les efforts et à progresser. Des nouvelles actions ont été identifiées, 130 sont à concrétiser. Un audit de suivi est programmé tous les deux ans.

La collectivité veille à être non discriminatoire dans les processus RH (recrutement, gestion de carrière, femmes-hommes, reconversion) et la qualité des actions réalisées dans ce domaine tant en direction des agents-e-s que du public.

Les labels, attribués pour quatre ans, sont une invitation à continuer les efforts et à progresser. Des nouvelles actions ont été identifiées, 130 sont à concrétiser. Un audit de suivi est programmé tous les deux ans.

DIVERSITÉ, ÉGALITÉ, C'EST L'AFFAIRE DE TOU-TES

Les élu-e-s, référents-e-s, Nathalie Kondaïr, Christophe Bachelier et Hans Dejong ont souhaité un affichage public des labels pour valoriser

le travail accompli et partager les valeurs qu'ils incarnent. Sur le site d'accueil du 11 rue de l'Hôpital, une obélisque particulière a réuni les élu-e-s, les agents-e-s et les représentants-e-s du personnel. Les associations ont été associées au logo du 110, et la direction des ressources humaines et des ressources humaines et des ressources humaines.

Des formations à la lutte contre les discriminations, à la prévention des stéréotypes et à l'égalité femmes-hommes seront dispensées à tous à partir d'été 2020.

La cellule d'écoute de l'AMACOD, dédiée aux agents-e-s et les amuseuses-rices, reste de service pour une assistance particulière aux personnes discriminées. Chacun pourra être victime mais aussi auteur.

<http://intranet.dijon.fr/intranet/labels/ProgrammeLabels.aspx>

AMACOD (2009-2019)

Partenariat essentiel de la collectivité, l'AMACOD (Association municipale et associative de lutte contre les discriminations) a soutenu les 10 bougies le 11 juin dernier. En septembre 2017, la ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole lui confèrent le statut de conseil d'écoute. Elle accueille et accompagne les agents-e-s qui sont victimes de discriminations.

Bureau AMACOD
Présidente : Stéphanie GUYOT
Présidente : Stéphanie GUYOT

428 personnes déjà formées
32 à la cuisine centrale
81 ambassadeur-rices
78 représentants-e-s du personnel
71 à la direction des ressources humaines
146 encadrant-e-s

Le label diversité et égalité professionnelle femmes-hommes est très important, car il reconnaît le travail accompli et la reconnaissance du travail fait. Le processus est aussi primordial. D'une part, cela a confirmé cette prise en compte, à savoir que la diversité est bien présente dans notre collectivité et qu'elle reflète bien la diversité de la population que nous accueillons. Notre collectivité a la particularité de mener ses travaux avec un dialogue social très poussé, dans le respect, et prend en compte la parole de chacun-e. Sur la lutte contre les discriminations, un lien important du CCAC, qui fédère généralement et regroupe les associations diverses. En tant que femme, j'ai apprécié que la notion d'égalité ait finalement pu être mise au public. D'autre part, le rapport des chiffres est rassurant, car cela le valide, en fait, dans les données. Il y a des données au-delà de la discrimination bancaire.

Nathalie Kondaïr, représentante du personnel

428 personnes déjà formées
32 à la cuisine centrale
81 ambassadeur-rices
78 représentants-e-s du personnel
71 à la direction des ressources humaines
146 encadrant-e-s

Le label diversité et égalité professionnelle femmes-hommes est très important, car il reconnaît le travail accompli et la reconnaissance du travail fait. Le processus est aussi primordial. D'une part, cela a confirmé cette prise en compte, à savoir que la diversité est bien présente dans notre collectivité et qu'elle reflète bien la diversité de la population que nous accueillons. Notre collectivité a la particularité de mener ses travaux avec un dialogue social très poussé, dans le respect, et prend en compte la parole de chacun-e. Sur la lutte contre les discriminations, un lien important du CCAC, qui fédère généralement et regroupe les associations diverses. En tant que femme, j'ai apprécié que la notion d'égalité ait finalement pu être mise au public. D'autre part, le rapport des chiffres est rassurant, car cela le valide, en fait, dans les données. Il y a des données au-delà de la discrimination bancaire.

Nathalie Kondaïr, représentante du personnel

AMACOD (2009-2019)

Partenariat essentiel de la collectivité, l'AMACOD (Association municipale et associative de lutte contre les discriminations) a soutenu les 10 bougies le 11 juin dernier. En septembre 2017, la ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole lui confèrent le statut de conseil d'écoute. Elle accueille et accompagne les agents-e-s qui sont victimes de discriminations.

Bureau AMACOD
Présidente : Stéphanie GUYOT
Présidente : Stéphanie GUYOT



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

10 actualités à la une sont parues sur l'intranet.



Des formations au service d'une culture commune

Dans le cadre de la double labellisation et de la réalisation du plan d'actions 2018-2021, l'enjeu est de développer une culture commune notamment par le biais de la formation.



Formation des élu-e-s
30 septembre 2019

Sensibiliser l'ensemble des agent-e-s et des élu-e-s aux thématiques de lutte contre les discriminations et les stéréotypes, à l'égalité professionnelle femmes-hommes et à la prévention des violences sexuelles et sexistes pour mieux agir et prévenir est essentiel. L'objectif est notamment de partager un socle de connaissances communes à tous les niveaux de responsabilité.

Le parcours de formation est de 0,5 jour à 1,5 jours selon le public visé. Il est mis en oeuvre par le CNFPT et animé par des formateur-ric-e-s expert-e-s de ces questions : Floréale Sotto, Sylvia Cleff, Antoine Lupera et Edwin Hatton.

[> Amélie Marion](#)



+ 100 participant-e-s


1^{ères} rencontres territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes

Le 27 juin 2018 ont eu lieu, salle des États, les 1^{ères} rencontres territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes. Elles ont été placées sous le signe de l'échange entre les différent-e-s acteur-ric-e-s sensibles à la lutte contre les discriminations et à la promotion de la diversité.


[Consulter le programme](#)

[> Voir la vidéo](#)

2 brèves sont parues sur l'intranet

 **17 mai : journée internationale contre l'homophobie et la transphobie**
 16/05/2019 - Labels Diversité et égalité professionnelle
 À cette occasion, il est important de rappeler que la ville de Dijon a signé en 2015 une convention avec l'association Autre Cercle et la charte LGBT. L'association Autre Cercle est une association de lutte contre les discriminations LGBT+ (Lesbienne Gay Bi Trans, Queer, Intersexe). L'Autre Cercle défend l'idée que les salarié-e-s et agent-e-s, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre, doivent bénéficier des mêmes droits au travail et doivent pouvoir s'épanouir dans leur environnement professionnel. Cette convention renouvelée en 2018 par la Ville et étendue au CCAS et Dijon métropole, prévoit de développer des actions de sensibilisation et de formation, notamment via l'Amacod, pour garantir un environnement inclusif pour les personnes LGBT+. Le 12 octobre 2018, ce sont le CCAS et Dijon métropole qui ont conventionné avec l'Autre Cercle. La charte LGBT+ de l'Autre Cercle est affichée dans les locaux du site 11 rue de l'hôpital.

[En savoir plus](#)



Sondage en ligne - Baromètre LGBT+ l'autre cercle - IFOP



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

Un agenda intègre les dates d'évènements locaux, nationaux ou internationaux relatives aux thématiques diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.

AGENDA

- 14 nov.** CHSCT Dijon métropole
- 17 nov.** La forêt des enfants
De 9h à 16h, chemin de la Rente de Giron (Dijon)
- 18 nov.** Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
Du 18 au 24 novembre 2019
- 18 nov.** Comité Technique ville de Dijon / CCAS
- 18 nov.** Quinzaine de la Diversité
11e édition du 18 au 28 novembre
En savoir plus

Des « SMS à tous » permettent de lancer des invitations ou des informations.

ven. 31/05/2019 15:21
DRH - Communication Interne
Fêtez les 10 ans de l'AMACOD - invitation pour 2 personnes (présence à confirmer)

à : Tous:Test

10 ans AMACOD.pdf
164 KB



COMMISSION EXTRA-MUNICIPALE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LES 10 ANS DE L'AMACOD
2008 - 2019

NOV LE VENDREDI 7 JUIN À 17 H

Che(e) s collègue(s),

Je vous prie de trouver, ci-joint, une invitation à participer aux **10 ans de l'AMACOD, vendredi 7 juin prochain, à 17h, salle des États - Palais des États de Bourgogne**. Cette invitation est valable pour 2 personnes.

L'AMACOD est un partenaire essentiel de la collectivité en matière de lutte contre les discriminations. En effet, dans le cadre de l'obtention des labels diversité et égalité professionnelle femmes-hommes, la ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole ont confié à l'AMACOD le rôle de cellule d'écoute, accueillant les agents s'estimant victimes de discriminations.

Une tenue de cérémonie est requise pour cette **soirée musicale "Césars"** au cours laquelle seront remis des prix aux partenaires.

Pour nous permettre d'organiser au mieux votre accueil, je vous remercie de confirmer votre présence, par retour de mail, à l'adresse protocoles@ville-dijon.fr.

Le nombre d'inscriptions sera limité en fonction du nombre de places disponibles dans la salle.

Bien cordialement
La Communication interne



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

Parution de Newsletters Diversité et Egalité.



Côté évènementiel, diffusion en interne et en externe de mugs, stylos, pots à crayon avec le visuel « Tou-te-s engagé-e-s pour la diversité et l'égalité professionnelles femmes/hommes ».



Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

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

La communication interne dispose d'outils d'évaluation de ses actions :

- Pour la communication print : évaluation visuelle de l'affichage, lors de passages dans les services, de la visibilité des flyers et de leur quantité disponible ;
- Pour la communication digitale : les statistiques avec l'outil de requête « PIWIK » ;
- Concernant les évènementiels : les indicateurs tels que le nombre de participants, de visiteurs, d'échanges, de retours. A titre d'exemple, à la suite des Rencontres Territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes, de nombreux participants aux World cafés* ont sollicité rapidement la collectivité pour la mise en place de groupes de travail afin de poursuivre la réflexion sur les thèmes abordés.

(*Cf. page 93. Action 1 « L'entraînement des acteurs du territoire, une volonté d'essaimage »).

Action 6-5 : Concevoir un guide récapitulatif diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, pour accompagner et informer le personnel et l'aider à mieux appréhender le sens de la démarche diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.



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

Deux documents remplissent cette mission d'information au personnel de la collectivité :

- Un diaporama sur le thème de la diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, édité en janvier 2019 par le CNFPT, dans le cadre de la formation dispensée à toute la collectivité.

Ce document est envoyé par la cellule diversité-égalité à chaque personne ayant participé à la formation, par mail ou adressé en format papier en cas de difficulté d'accès à la boîte mail ;

- En octobre, un livret stagiaire élaboré par la cellule diversité et le service formation composé de :

- Un préambule : le mot institutionnel ;
- Les essentiels de la formation : la discrimination, le harcèlement moral, les violences sexuelles et sexistes au travail ;
- Les acteurs et recours : l'Amacod, au sein de la collectivité, le défenseur des droits ;
- S'informer et agir : les sites internet, les associations (niveau national et niveau local), les services à Dijon.
- Ce livret stagiaire est en cours de digitalisation.

Action 6-8 : Veiller à l'équité de tous devant l'information et la communication, pour s'assurer du respect du principe d'égalité de traitement de tous les agent·e·s (recensement des agent·e·s en situation de handicap).

Tous les agents disposent d'une boîte mail avec un identifiant personnel et d'un accès à l'intranet de la collectivité. Le fichier des adresses est tenu à jour régulièrement.

La fonction « Email à tous » permet de toucher tous les agents de la collectivité, et, sur la base du volontariat, également « les contacts SMS ».



La dématérialisation via « mes services RH » facilite les démarches des agents avec l'accès à des formulaires en ligne, dont la fiche alerte qui permet de saisir la psychologie du travail de toute situation difficile.

Les publications liées directement à la thématique Diversité et Egalité sont rassemblées et consultables sur la page dédiée : bilans et rapports annuels, chartes et conventions, délibérations, plan d'actions.

Plus généralement, un espace documentaire de veille professionnelle sélectionnée est accessible à tous et permet de réaliser également ses propres recherches thématiques.

La communication papier est maintenue pour le supplément mensuel adressé avec la fiche de paye, ainsi que L'Entre Nous, et le Dijon mag.

En termes d'accessibilité pour tous, les agents en situation de handicap ont été équipés, selon leur besoin, de logiciels de lecture facilitateurs ou d'équipements adaptés (loupe) par le service de Prévention des Risques Professionnels



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

Action 6-19 : Assurer la cohérence entre communication externe et communication interne, pour disposer d'un même niveau d'information (sur les perspectives, les outils, etc.).

Les services de communication interne et externe ont travaillé en transversalité et en collaboration pour des relectures et des amendements de publications (EN +, Entre Nous), des contributions pour la page cabinet sur l'intranet, et pour la cérémonie des vœux au personnel.

Actions en cours en 2019

Action 6-6 : Développer un outil simplifié d'aide à l'écriture inclusive (féminisation des mots), pour faciliter et sensibiliser les encadrant-e-s et les agent-e-s afin que cela devienne ensuite automatique.

La pratique de l'écriture inclusive est bien intégrée par les services qui se sont appropriés les différents outils recensés par la cellule diversité-égalité et ceux largement partagés par la communication interne. L'exigence d'une écriture inclusive systématique dans les textes de communication en interne est respectée.

Le service Gestion Prévisionnel des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEC) est cours de réécriture de tous les intitulés des anciens postes, les nouveaux postes de travail créés depuis 2018 étant déjà en écriture inclusive.

Actions projetées en 2020

Action 6-7 : Organiser « un appel à idées » auprès de tous les agent-e-s pour trouver un slogan fédérateur pour les 3 collectivités, pour que tout le monde se sente concerné.

Action projetée à la fin des formations à la diversité et à l'égalité professionnelle lorsque toute la collectivité aura été sensibilisée aux thématiques.

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

La sensibilisation est actuellement réalisée par la diffusion des supports de communication habituels et par le biais de la formation à la diversité et à l'égalité qui se poursuit pour toute la collectivité.

La collectivité a fait l'acquisition en 2019 d'une plateforme Learning Management System (LMS) pour faire des formations en ligne (e-learning, MOOC, parcours mixtes...) utilisant les nouvelles modalités pédagogiques. Plusieurs projets sont à l'étude :

- Création d'un espace ressources dédié aux labels ;
- Construction d'un module de formation sur la diversité ;
- Mise en ligne de parcours internes sur les grands projets de la collectivité ;
- Utilisation des applications dédiées pour faire passer les messages institutionnels.

Action 10-14 : Informer et communiquer sur la politique de non-discrimination fondée sur l'origine, pour démentir la perception de "discrimination positive" et pour prévenir toute forme de stéréotype sur ce thème, et valoriser le message du "bien-vivre ensemble" au travail. En 2019, aucun signalement sur la base de ce critère n'a été reçu par la cellule d'écoute Amacod.

Cependant, cette action, inscrite par la collectivité dans le plan d'actions dans sa rédaction en 2017, est en phase avec le Défenseur des droits qui alerte, en 2020, sur l'urgence à agir contre les discriminations par les origines.



7. LA FORMATION CREE UNE CULTURE COMMUNE EN SENSIBILISANT TOUTE LA COLLECTIVITE

La collectivité a déployé en 2019 un vaste plan de formation à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes pour l'ensemble de la collectivité : élus, organisations syndicales, DRH, encadrants, ambassadeurs, et agents. Démarrées en décembre 2018, les sessions se déroulent jusqu'en 2020. Cette formation est assurée par le CNFPT, qui fait appel à des formateurs experts de ces questions. La formation se déroule conformément au cahier des charges élaboré en 2018 et validé par un comité de pilotage chargé du suivi.

Le cahier des charges prévoit plusieurs formats de formation en fonction des différentes typologies de publics : ateliers, conférence, travail en sous-groupes.

La durée des sessions et le nombre des participants par sessions sont également adaptés aux typologies de publics. Enfin, afin de respecter l'objectif de former tout le personnel, des sessions de rattrapage ont été organisées pour intégrer les absents. Le plan de formation à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes s'est ainsi déployé comme convenu par typologies de public.

Une formation de cette ampleur est une première pour la collectivité. Celle-ci a souhaité évaluer en temps réel 3 points :

- Les résultats quantitatifs et qualitatifs : 575 participants ont suivi les sessions de formation, avec une moyenne de participation, toutes typologies de public confondues, de 75 % ;
- Les acquis « à chaud » : un questionnaire en 10 points est remis sur table en fin de sessions pour vérifier le niveau de connaissances et l'acquisition des éléments essentiels. La moyenne de bonnes réponses, toutes typologies de public confondues, est de 16,03 sur 20 ;
- Les réactions sur les thématiques abordées et sur la démarche proposée par la collectivité, notamment pour mesurer la pertinence du choix fait des formats de sessions : des notes d'ambiance étaient envoyées à l'issue de chaque groupe de sessions par les formateurs.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 6-10 : Sensibiliser les élus à la diversité et à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes, pour permettre aux élus de porter la politique diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.

23 élus communaux et métropolitains ont été formés le 30 septembre 2019.

De nouvelles sessions seront programmées pour les élus de la nouvelle mandature.

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



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

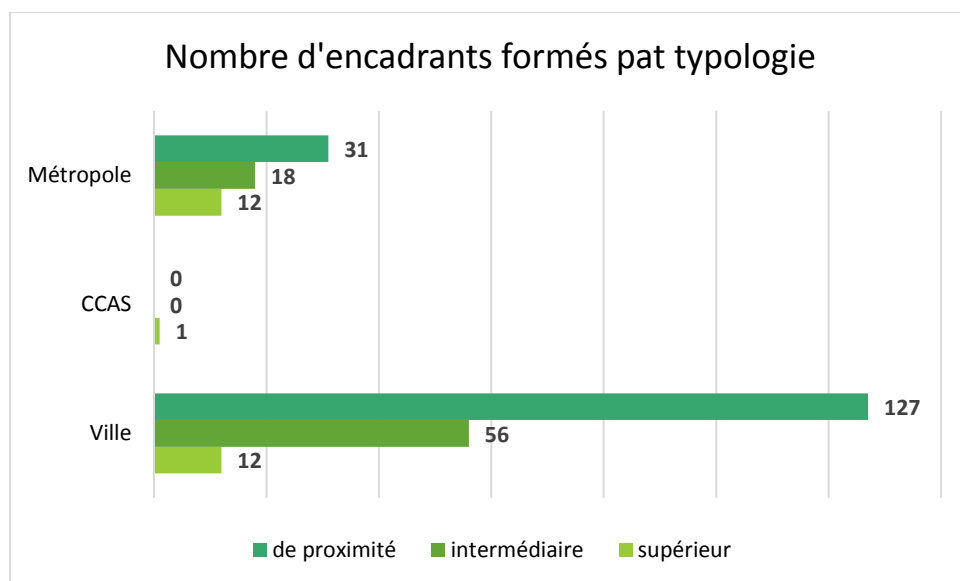
Le plan de formation est arrivé à son terme en 2019. Les cahiers des charges rédigés par le service formation comportent cette mention.

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

Mobilisés afin de prévenir toute discrimination dans le cadre du service rendu aux usagers, des projets de service, des relations de travail, les managers sont garants d'une activité professionnelle sans stéréotypes et non discriminante.

Les encadrants ont été formés en plusieurs groupes :

- L'encadrement supérieur : 25 directeurs et directeurs généraux adjoints ont été formés, en une session d'une demi-journée, le 4 avril ;
- L'encadrement intermédiaire : 74 personnes* ont été formés, en 15 sessions d'une journée, du 8 avril au 16 mai ;
- L'encadrement de proximité : 158 personnes* ont été formés, en 11 sessions d'une journée du 23 mai au 17 juin.



*Les encadrants intermédiaires et les encadrants de proximité qui ont participé aux sessions en qualité de représentants du personnel ou d'ambassadeurs ont été comptabilisés dans ces groupes. Ils n'ont pas été comptabilisés dans les catégories encadrants intermédiaires et de proximité.

Extrait des notes ambiance :

« La session s'est très bien déroulée, avec un groupe intéressé, participatif et particulièrement ouvert aux différentes réflexions proposées. La participation active de l'ensemble des participant.e.s a permis une bonne acquisition de l'ensemble des thématiques abordées ».

« Le groupe a bien participé aux exercices proposés. Leur investissement et les échanges dans le groupe (à l'aide des exercices du type photolangage, débat mouvant...) ont donné à voir



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

l'intérêt et l'investissement du groupe en matière d'égalité réelle. Demande d'un livret avec les contenus de la formation + bibliographie ».

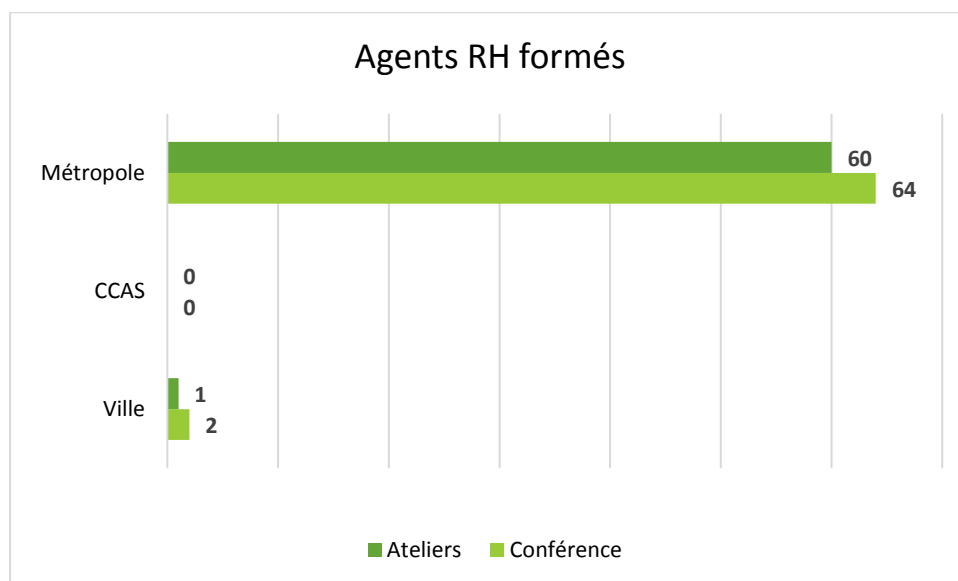
« La formation s'est bien passée. Voici quelques observations. Le groupe (20 participant.e.s), assez homogène se montrait intéressé par le cadre légal, les études de cas et les discussions. Beaucoup d'interactions entre participant.e.s et formatrice dans le respect et la bienveillance tout au long de la journée. Le fait religieux et la laïcité dans la fonction publique ainsi que le management posaient beaucoup de questions. L'écriture inclusive et un besoin de consignes claires étaient exprimés ».

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

Garant d'une gestion RH sans stéréotype et non-discriminante, le personnel RH a été formé en deux temps : une demi-journée de conférence (cadre juridique, définitions et droits) et une journée en ateliers.

- 64 agents RH ont suivis les 2 conférences RH du 31 janvier et 11 mars ;
- 61 agents RH ont été formés lors des 12 ateliers organisés du 23 au 29 mars.

La création du service commun des ressources humaines, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2019, explique le nombre d'agents RH à Dijon métropole.



Extrait de la note ambiance des conférences pour le personnel RH du 31 janvier 2019 :

« La journée s'est très bien déroulée avec deux groupes intéressés, impliqués et manifestant leur envie d'étudier, comprendre et approfondir les thématiques, notions et enjeux présentés. Il est important de souligner l'attention active et la participation pertinente des deux groupes malgré le format « conférence » assez court, qui implique parfois de délivrer rapidement un volume important d'informations. A l'issue des deux sessions, les participant.e.s paraissent posséder les savoirs nécessaires pour aborder la journée supplémentaire de formation qui leur est proposée ».

Extrait de la note ambiance des conférences pour atelier RH du 28 mars :



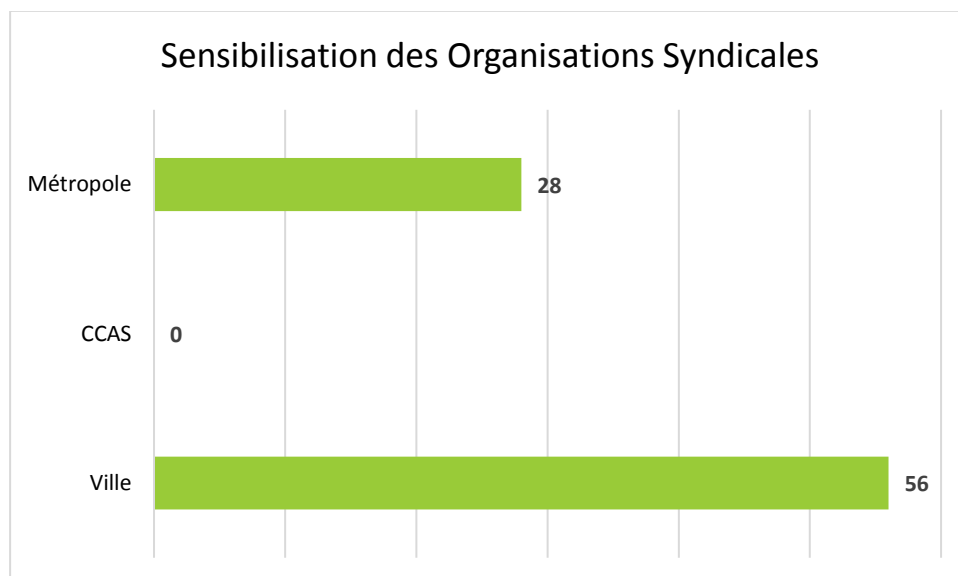
POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

« *Appréciation généralement positive de la formation, des supports et de l'animation. Bonne séance avec des échanges riches et un partage de parole et d'avis sur le sujet. Bonne interactivité surtout dans les débats mouvants où la parole s'est libérée, travail en sous-groupes et bonne ambiance générale.* »

Action 6-18 : Former les partenaires sociaux sur les thématiques diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes, pour permettre aux partenaires sociaux d'intégrer la politique développée à leurs actions et connaître les dispositifs pour orienter les agent·e·s.

Associés à la démarche dès la phase d'état des lieux, les syndicats sont partie prenante du dispositif. Les représentants du personnel, membres titulaires et remplaçants des instances représentatives du personnel, personnel issus des commissions administratives paritaires, comités techniques et comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail ont été invités à la sensibilisation d'une journée.

84 personnes ont été formées, en 5 sessions d'une journée, organisées du 12 au 15 mars.



Extraits des notes d'ambiance :

« *Les profils divers des stagiaires ont [...] tout particulièrement nourri à la fois le propos et les thématiques abordées, ainsi qu'ancré pour tou.te.s dans le concret ce qui était dit. A l'issue de la session, les participant.e.s maîtrisaient le référentiel légal des discriminations et étaient en capacité de se positionner face à des situations problématiques.* »

« *Groupe très agréable (11 personnes), très intéressé par la formation. Les personnes sont dynamiques, posent beaucoup de questions et énoncent clairement leur souhait d'intégrer la promotion de la diversité et la lutte contre les discriminations dans leurs activités syndicales.* »

« *Le groupe est beaucoup trop nombreux (21 personnes) ce qui rend très compliqué l'animation de la formation. En dépit de ces mauvaises conditions, les stagiaires montrent un fort intérêt pour la formation.* »



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

Bilan des formations 2019, hors plan de formation spécifique diversité-égalité professionnelle femmes-hommes :

En parallèle de ce vaste projet, 274 agents ont participé à des journées de formation en lien avec les thématiques diversité et lutte contre les discriminations en intra, par le CNFPT ou par un organisme extérieur.

- Accompagner les enfants en situation de handicap : 6 agents ;
- Accompagner les équipes à l'accueil d'enfants en situation de handicap : 5 agents ;
- L'accueil de l'enfant en situation de handicap en structure petite enfance : 47 agents ;
- L'adaptation de son enseignement artistique au public en situation de handicap : agents : 1 agent ;
- Agir contre les discriminations dans le champ de la petite enfance : 1 agent (formation à Paris)
- Sensibilisation handicap : 73 ;
- Vieillesse handicap, quels accompagnements ? : 12 agents ;
- La protection juridique des personnes âgées, malades, handicapées, vulnérables : 3 agents ;
- Langue des signes niveau A2 : 12 agents ;
- Remise à niveau : 36 agents ;
- Conférence neurologique : 68 agents ;
- L'approche des troubles psychiques en lien avec le travail social : 2 agents ;
- Sensibilisation égalité femmes-hommes : 8 agents (sensibilisation organisée par la préfecture de Côte d'Or pour les professionnels des quartiers politique de la ville, Fontaine d'Ouche et Grésilles).

Alors que de nombreux agents ont été l'engagement engagés dans la formation à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes, le nombre de participants aux formations « traditionnelles » a été sensiblement plus important qu'en 2018.

En outre, des formations spécifiques ont été organisées par la Direction des Ressources Humaines en 2019 :

- Et si le changement devenait une opportunité ? : 33 agents
- Préparation à la retraite : 29 agents ;
- Sensibilisation aux risques psychosociaux pour les encadrants : 38 agents.

Actions en cours en 2019

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, et pour leur permettre d'être vigilants sur ces thématiques dans leurs relations professionnelles et auprès des usagers.

Comme prévu dans le cahier des charges et le planning établi par la collectivité et le CNFPT, la formation des agents a démarré en fin d'année.

173 agents ont ainsi été formés du 14 novembre au 15 novembre 2019. Les sessions reprendront en 2020.



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

Extraits des notes d'ambiance des sessions du 14 mars 2019 :

« Environ 50 stagiaires. Très intéressé.e.s, beaucoup d'interventions et d'observations. Comportement méfiant vis-à-vis de la justice. Très réceptives et réceptifs vis-à-vis des discriminations et beaucoup de témoignages personnels. Remarques : présentation très intéressante et dynamique. Elles.ils auraient voulu avoir plus de temps pour les cas pratiques. »

« Forte participation pendant les études de cas. Remarques : très content.e.s d'avoir fait une formation de ce type. Elles.ils ont beaucoup aimé les cas pratiques et les quizz ».



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

81 ambassadeurs ont été formés du 23 janvier au 13 mars 2019 sur une première journée. 5 sessions ont été organisées.

Une seconde journée complémentaire est prévue en 2020 incluant notamment une rencontre avec l'Amacod et la remise d'un « passeport ambassadeur »

Actions projetées en 2020

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, et pour leur permettre d'être vigilants sur ces thématiques dans leurs relations professionnelles et auprès des usagers.

Poursuite de l'action.



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

8. LE RECRUTEMENT A L'AVANT-POSTE DE LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE DIVERSITÉ

Le service du recrutement applique dans ses processus les valeurs de non-discrimination et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes tant pour les candidats externes que pour les candidats internes à la mobilité, et à toutes les personnes entrant dans la collectivité quelle que soit la durée de leurs passages (stagiaires, apprentis...).



Envie de rejoindre la Ville de Dijon, le CCAS ou Dijon métropole ?

Envie de rejoindre la Ville de Dijon, le CCAS ou Dijon métropole ?

Consultez ci-dessous les offres en cours ou déposez une candidature spontanée

Pour tout renseignement, s'adresser à la Direction des Ressources Humaines.

Premières collectivités locales à avoir obtenu le double label égalité professionnelle femmes-hommes et diversité délivrés par Afnor certification (en 2018), la Ville de Dijon, son Centre Communal d'Action Sociale et Dijon métropole sont engagées contre toute forme de discrimination à l'embauche.



Site internet Ville de Dijon/Dijon métropole-rubrique recrutement

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

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

Le service du recrutement veille au caractère non-discriminatoire des offres de recrutement. Il renforce l'efficacité de cette démarche par une diffusion transparente des offres et par le développement du sourcing vers les partenaires de l'emploi.

De nombreux canaux sont utilisés avec les modes de diffusion des offres adaptés :

- Sites internet ville et métropole : mise en ligne des offres ;
- Réseaux sociaux Facebook, LinkedIn, et plus ponctuellement, Twitter et Instagram : communication des offres ;
- Pôle emploi : communication des offres ;
- Partenaires de l'emploi pour les personnes en situation de handicap Cap Emploi, l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT), Challenge emploi, Pôle insertion de la mutualité française, Service d'Accompagnement à l'insertion professionnelle (SAIP) : diffusion des offres d'emploi externes par mail personnalisé à un référent identifié.

La Direction des Ressources Humaines demande qu'un engagement soit signé par les prestataires et les partenaires de la collectivité en matière de recrutement.



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

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. »

En 2019, les 3 premiers signataires ont été Manpower en juin, UnisCité et Safari RH en septembre.

Dans le domaine du handicap, les offres d'emploi externes sont diffusées aux partenaires institutionnels et associatifs quelle que soit la nature du poste.

Action 7-11 : Mener des actions volontaristes en faveur des quartiers prioritaires de la politique de la ville et poursuivre le recrutement des jeunes en été des Grésilles et de Fontaine d'Ouche, pour favoriser la mixité au sein des 3 collectivités.



Cette action est récurrente, et bien que le volume des emplois aidés ait diminué, notamment en raison de la suppression des contrats emplois jeunes, la collectivité maintient sa politique d'insertion professionnelle notamment pour les jeunes issus des Quartiers Prioritaires, les stagiaires, les services civiques et les apprentis.

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

Pour réaliser cette action, le service du recrutement a instauré des échanges supplémentaires avec les services en amont du recrutement, portant sur les attendus des postes en lien avec les critères de non-discrimination.

Il a renforcé les liens avec les services sur les thématiques de non-discrimination et d'égalité femmes-hommes, en amont et pendant tout le processus du recrutement.

A l'occasion du travail sur les profils et l'organisation des temps de préparation avec les services, le responsable du recrutement adresse un mail de cadrage qui indique « les



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

questions à ne pas poser » avec le rappel du principe de non-discrimination. Les éléments de l'entretien permettent ainsi d'assurer à chaque candidat un traitement équitable.

Action 7-19 : 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 a été engagée par le service du recrutement et le service d'accompagnement individuel pour, dans un premier temps, définir le périmètre des actions.

Dans le cadre de la dynamisation de la mobilité interne et de la sécurisation des parcours individuels, un entretien individuel avec tous les agents ayant accédé à un changement de poste est réalisé. L'avis du nouveau responsable hiérarchique est sollicité. Cette démarche vise à :

- S'assurer du succès de la mobilité ;
- Déceler les obstacles et les difficultés ;
- Apporter une réponse de premier niveau ;
- Effectuer des signalements et préconiser des actions correctrices à titre individuel ;
- Repérer les besoins récurrents et les pistes d'amélioration à l'échelle des 3 collectivités.

104 entretiens ont été conduits au cours de l'année 2019 concernant 56 situations. Une communication à destination des représentants du personnel sur ce sujet est prévue très prochainement.

Concernant l'accueil et l'intégration de nouveaux agents, ce process formalisé et unique pour tous les services, est en cours.

Cependant, sans disposer aujourd'hui de ce process d'intégration formalisé, de nombreuses mesures existent, dont un entretien et un suivi au cours des 3 premiers mois après la prise de poste et le relais éventuel avec la cellule accompagnement individualisé.

Actions en cours en 2019

Actions 7-2 à 7-4 : 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.

Un processus global de recrutement, basé sur la non-discrimination et l'égalité professionnelle femmes-hommes, est opérationnel depuis 2017.

Il reste à mener une réflexion et bâtir une méthodologie pour les recrutements des emplois saisonniers et des stagiaires écoles, pour lesquels il n'y a pas de mise en concurrence, avec mention des points de vigilance spécifiques à chaque poste.

Par ailleurs, concernant les missions de Travail d'Intérêt Général (TIG) ou des Travaux Non Rémunérés (TNR) des personnes placées sous main de justice, le placement est réalisé en transmission directe avec le Procureur de la République. De ce fait, il n'existe pas de fiche de poste spécifique.



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

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

Cette dernière réalisation est en cours, elle s'intégrera dans le projet de service. En matière de formation des agents RH, un cahier des charges spécifique est en cours de rédaction pour la formation des chargés de recrutement.

Actions projetées en 2020

Les actions 7-1 à 7-5 relatives à l'élaboration du schéma de recrutement sur postes vacants feront l'objet d'un bilan, pour procéder aux ajustements si nécessaire :

- En 2020 : sur les postes vacants, y compris pour la mobilité interne, pour les apprentis, les emplois saisonniers, les emplois étudiants, les TIG et les TNR ;
- En 2021 pour les stagiaires.



9. LA GESTION DE CARRIERE AU CŒUR DE LA POLITIQUE D'ÉGALITE PROFESSIONNELLE

La fonction publique est gouvernée par le principe d'égalité. Néanmoins, l'existence d'un concours et d'un statut qui ont vocation à garantir l'égalité de traitement entre les agents ne suffit pas à prémunir la fonction publique de toute situation discriminatoire, aussi bien à l'embauche que dans le déroulement de carrière.

Ainsi, la collectivité poursuit l'objectif de garantir aux agents, à toutes les étapes de leur déroulement de carrière, une égalité de traitement répondant aux principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Pour cela, elle s'est dotée d'outils performants : en 2015, elle a instauré un plan d'actions, structuré et complet, relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, que ce soit au niveau de ses ressources humaines que de sa politique territoriale.

Sur le plan de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre, la Ville de Dijon est l'une des premières collectivités à avoir signé la charte d'engagement LGBT de l'autre cercle.

De même, la mise en place de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences suite au décret du 16 décembre 2014 a participé, grâce à l'entretien annuel remplaçant la notation, à l'évolution de la gestion du personnel.

En 2017, le plan d'actions 2018-2021, rédigé dans le cadre de la labellisation, consacre un chantier entier pour « engager des actions spécifiques à la politique diversité et égalité professionnelles femmes-hommes ».

La collectivité est ainsi à pied d'œuvre pour répondre aux obligations de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En effet, les collectivités devront établir un plan d'actions pluriannuel d'une durée maximale de 3 ans, permettant entre autres d'évaluer, de prévenir et, si nécessaire, de traiter les écarts de rémunération et de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux différents grades.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 8-1 : 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.

A la ville et au CCAS, de manière pondérée au ratio promu/promouvables de chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes en 2019 (63 % contre 37 %). Par ailleurs, il est noté que, depuis quelques années, 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.



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

A Dijon métropole, de manière pondérée au ratio promus/promouvables de chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes en 2019 (67 % contre 33 %). Depuis quelques années, on constate que le taux de femmes promues est toujours égal ou supérieur au taux de femmes promovables. (Cf. page 163. Annexes. Bilan comparé des indicateurs).

Action 8-2: 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.

Extrait de la note adressée en 2019 aux chefs de service :

« La collectivité ayant obtenu en 2018 les labels diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, il convient de maintenir l'attention portée à la non-discrimination dans les propositions, en référence aux 24 critères prévus par la réglementation. A titre d'exemple, il conviendra d'être vigilant quant aux risques de discrimination liés au sexe, à l'âge, à la quotité de travail, aux congés familiaux (exemple : congé maternité) ... »

Par ailleurs, les gestionnaires veillent à donner aux agents une information sur l'impact des congés familiaux.

L'auditrice Afnor a d'ailleurs noté dans l'évaluation de l'audit de suivi que la collectivité « prépare avec les agents concernés, les conditions de départ, d'absence et de retour de congés (maternité, parentaux, de paternité et d'accueil d'enfant) pour mieux prendre en compte les objectifs de carrière ».

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, la note CAP adressée chaque année aux chefs de service rappelle que leurs propositions ne doivent pas pénaliser les agents à temps partiel ou à temps non complet. En effet, la quotité de temps de travail peut participer à l'inégalité : les femmes sont plus souvent à temps partiel ou à temps non complet, ce qui entraîne un écart de rémunération avec les hommes.

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

Un tableau assure la traçabilité d'attribution de régime indemnitaire. En 2019, la procédure des attributions de majoration de régime indemnitaire pour la catégorie A est réalisée.

Action 10-2 : Garantir l'équité dans la rémunération et les parcours individuels, pour lutter contre la précarité, réduire les écarts de rémunérations, défendre la mixité dans les recrutements, assurer une bonne information sur le déroulement de carrière, lutter contre la précarité, assurer une bonne information sur le déroulement de carrière et sur les congés



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

familiaux et temps partiels, réduire les écarts de rémunérations, défendre la mixité dans les recrutements.

2019 fut l'occasion de poursuivre le plan de déprécarisation engagé en 2001. A ce titre, la situation de 26 agents femmes a été déprécarisée. Comme les années passées, ce plan a concerné essentiellement des agents exerçant leurs fonctions dans les secteurs Enfance, éducation, restauration scolaire, secteurs essentiellement féminins.

Depuis 2001, 955 agents ont bénéficié de ces plans de déprécarisation.

Bien qu'aucun écart de rémunération n'ait été constaté sur la base du critère de sexe dans les avancements et les promotions, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'expliquent par la structuration de l'effectif.

Sans lien direct, une action a permis en 2019 de lever un risque de discrimination économique par une modification des modalités de remboursement des frais de déplacement.

En effet, les agents à faible revenus rencontraient des difficultés pour avancer les frais de déplacement, notamment pour la formation. La Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole ont opté pour une solution fonctionnelle et plus souple, avec l'offre de vente en ligne via le portail Entreprises SNCF qui dispense de l'avance de frais.

Action 10-8 : Poursuivre le partenariat avec l'Autre Cercle, pour traduire l'ouverture des collectivités sur ce critère.

Dans le contexte de l'obtention des labels diversité-égalité professionnelle femmes-hommes qui renforce l'engagement de la collectivité en ce domaine, le partenariat avec l'Autre Cercle s'accroît.

Ainsi, à l'occasion du renouvellement de la convention de partenariat entre la Ville de Dijon avec l'Association Autre Cercle Bourgogne-Franche-Comté, le CCAS et Dijon métropole ont signé leur première convention de partenariat avec cette association. Celles-ci prévoyaient également la signature de la charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle, qui a été effective pour ces deux organismes, le 8 juin 2019, la Ville de Dijon l'ayant déjà signée en 2015.

En effet, la Charte d'Engagement LGBT+ de l'Autre Cercle permet de donner un cadre formel pour une politique de promotion de la diversité et de prévention des discriminations en faveur des personnes LGBT+.

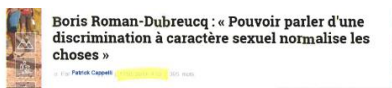
La signature publique de la charte a eu lieu au siège de Dijon métropole, lors de l'assemblée générale de l'Autre Cercle. Rémi Détang, vice-président de Dijon métropole délégué au personnel et Françoise Tenenbaum, vice-présidente du CCAS, représentaient le Président de ces deux institutions.



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



Les signataires de la charte : Philippe Aubert, Président de l'Autre Cercle Bourgogne Franche-Comté, Françoise Tenenbaum, Adjointe déléguée à la solidarité, à la santé et aux personnes âgées, vice-présidente du CCAS et Rémi Détang, vice-président de Dijon métropole délégué au personnel.



Boris Roman-Dubreucq : « Pouvoir parler d'une discrimination à caractère sexuel normalise les choses »

Par Patrick Cappelli | 17/05/2019, 4:50 | 395 mots



(Crédits : DR) PORTRAITS

Sans être ou se revendiquer LGBT+, ces dirigeantes et dirigeants, qu'ils soient dans le public ou le privé, contribuent, par leur engagement, à l'inclusion des personnes LGBT+ dans le monde du travail. Portrait de Boris Roman-Dubreucq, directeur des ressources humaines (DRH) de Dijon métropole

Boris Roman-Dubreucq, 42 ans, est directeur des ressources humaines (DRH) de Dijon métropole. Plus jeune, il a milité en faveur du Pacs et du mariage pour tous. En tant que DRH d'une collectivité territoriale qui emploie 3800 agents, il veille à éviter toute discrimination, y compris d'ordre sexuel.

D'autre part, en 2019, l'association nationale Autre Cercle lançait une campagne inédite « Rôles modèles LGBT+ et Allié·e·s ». Les Allié·e·s sont des personnes qui contribuent à favoriser l'inclusion des personnes LGBT+ au travail. Le directeur des ressources humaines de la collectivité a répondu présent à cette première campagne et été désigné Allié.

Dans la même dynamique, la collectivité a diffusé pour la deuxième année auprès de l'ensemble des agents le baromètre LGBT-IFOP. Ce sondage permet à l'Autre Cercle, dans sa vocation d'observatoire, d'appréhender la réalité

vécue sur le terrain et mesurer les actions de progrès encore à mener.

Extrait du quotidien La Tribune du 15 mai 2019.

Actions en cours en 2019

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.



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

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 Être. (Cf. page 54. Action 5 « Le bien-être au travail au service de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les discriminations »)

Par ailleurs, un travail a été réalisé en 2019 par le service d'accompagnement individuel et le service de gestion statutaire. Trois documents ont été rédigés : une procédure administrative, un guide de communication et un support d'entretien.

Ces documents seront adaptés en 2020 par un groupe de travail composé d'un panel d'encadrants réunis sur la base du volontariat et/ou sélectionnés parmi les services confrontés à un taux important d'absentéisme.

Le nombre d'agents potentiellement concernés par ce dispositif a été quantifié sur la base des agents absents plus de trois mois en 2018. Ainsi, sur 242 agents absents plus de 3 mois, 144 sont revenus à l'emploi après cette absence.

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 nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) permettra de tenir compte du niveau de poste occupé et non plus seulement le grade.

Une première étape a été réalisée dans la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) par la cotation des quelque 800 postes de travail des trois collectivités (Ville-CCAS-Métropole).

Le RIFSEEP permettra :

- Une meilleure prise en compte des sujétions de chaque poste (passage d'un régime indemnitaire de grade à un régime indemnitaire de fonctions) ;
- L'harmonisation du régime indemnitaire entre les 3 collectivités ;
- La réduction des écarts du régime indemnitaire entre les différentes filières pour un même niveau de responsabilité.

En ce sens, le RIFSEEP constitue une opportunité de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les écarts de salaire s'expliquent pour partie par la structuration de l'effectif par filière, les hommes étant surreprésentés dans certaines filières (technique ou police par exemple). La réduction des écarts de salaire passe également par une mixité accrue dans les services.

C'est pourquoi la collectivité cherche à amplifier la mixité des métiers, tant par le recrutement externe que par la mobilité interne. Ainsi, en octobre 2019, la Direction des Ressources Humaines et la Direction de la Tranquillité Publique ont initié un « dispositif passerelle », pour permettre d'accéder, selon certaines conditions, à l'emploi de policier municipal.

Ce dispositif permet de donner la possibilité à des agents, attirés par les métiers de la sécurité et de l'ordre, de devenir policier municipal. Il s'adresse à des agents de catégorie C, adjoint principal 2^{ème} classe.

19 agents ont participé aux réunions d'information d'octobre, et parmi eux 2 femmes. A l'issue des réunions d'informations, 7 personnes ont été retenues pour s'engager dans cet accompagnement au métier de policier. La démarche se poursuivra en 2020 avec des tests psychotechniques. Les 2 femmes ne se sont pas portées candidates. Elles ont cependant



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

bénéficié de cette démarche, l'une est devenue opératrice de vidéo-protection et la seconde est en immersion à la brigade verte.

Actions projetées en 2020

Action 6-13 : Intégrer la diversité et l'égalité professionnelle dans l'évaluation professionnelle, pour faire de la diversité et l'égalité professionnelle une valeur commune, en évoquant ces sujets lors de l'entretien individuel.

Le préalable à l'engagement de cette action est la formation à la diversité et à l'égalité de tous les personnels de la collectivité, qui se poursuit en 2020.

Action 10-5 : Réfléchir à un système de parrainage, pour favoriser la mixité.

Action programmée en 2020 dans le plan d'actions, qui débutera par une recherche d'expériences dans d'autres collectivités et la mise en place d'une procédure.

Action 10-6 : Favoriser l'accès des femmes équitable aux réseaux professionnels, pour assurer une représentativité équilibrée au sein des réseaux.

Cette action est inscrite pour 2020 dans le plan d'actions.

Les réseaux professionnels sont une source d'échanges, de liens et de contacts importante pour la vie et la carrière professionnelle. Le constat est fait d'une moindre présence des femmes que les hommes. Celles-ci sont moins coutumières de ces réseaux, avec un emploi du temps encore partagé entre vie professionnelle et vie familiale. Cependant, le développement des réseaux sociaux professionnels leur permet d'y consacrer plus facilement du temps.

La question de l'accès des femmes salariées aux réseaux professionnels mixtes ou essentiellement féminins est d'actualité, certaines femmes défendant l'idée d'un entre soi pour partager avec d'autres femmes les mêmes questions de choix de carrière, de pratiques managériales, d'équilibre entre travail et vie de famille...

Ainsi, des réseaux féminins se sont développés ces vingt dernières années en France, dans le secteur des entreprises comme dans celui de la fonction publique (exemple : Cultur'elles, le réseau des femmes du ministère de la Culture).

Dans la collectivité, des managers sont déjà membres de réseaux. A titre d'exemple, la cheffe de projet a intégré le réseau Association Nationale des Directions de Ressources Humaines des collectivités labellisées.

Les Rencontres Territoriales de la Diversité et de l'Égalité professionnelle femmes-hommes seraient également l'occasion de créer un réseau local d'organismes et de professionnels, autour de thématiques ciblées, en lien avec l'action 5-4 : Lancer 3 groupes de travail maximum sur des thématiques à définir (ex : la commande publique, le marketing, les clients, l'emploi, le maillage associatif, les RH...), pour conjuguer l'engagement des collectivités en matière de diversité-égalité professionnelle femmes-hommes avec l'action de développement économique du territoire.



10. UNE POLITIQUE HANDICAP AMBITIEUSE

La collectivité mène une politique exemplaire en matière de handicap, sur le principe d'absence de licenciement pour une inaptitude à la fonction. Les agents en inaptitude à la fonction sont accompagnés vers un poste en adéquation avec leurs capacités.

Depuis 2009, cette politique volontariste repose sur un partenariat entre la Ville de Dijon et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

De nombreuses actions ont été ainsi développées pour favoriser l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap et/ou d'inaptitude à leurs fonctions, et garantir leur maintien dans l'emploi, dans une approche réaliste et pragmatique.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 10-17 : Développer davantage l'insertion professionnelle et des personnes en situation de handicap, pour maintenir un taux d'emploi supérieur à l'obligation légale (7%).

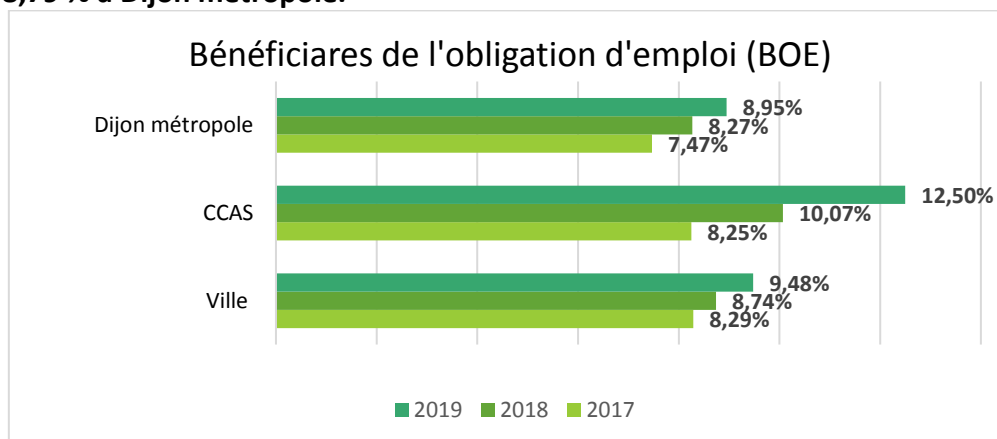
Le partenariat entre la Ville de Dijon/CCAS et le FIPHFP a permis de mener à bien des actions d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en difficulté de santé, intégrant notamment des accompagnements de proximité à l'égard des agents en situation de handicap et/ou d'inaptitude.

Les résultats positifs de ces actions sont objectivés par la progression constante, pour les trois collectivités, du taux de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Pour mémoire, alors que le taux légal de BOE est de 6 %, un des objectifs fixés dans la convention entre la Ville de Dijon et le FIPHFP était de « développer davantage l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans les services municipaux notamment par le biais de l'apprentissage, des contrats aidés, des stages ainsi que des services civiques et maintenir un taux de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi supérieur à 7% ».

Ainsi en 2019, celui-ci atteint :

- **9,48 % à la Ville ;**
- **12,50 % au CCAS ;**
- **8,79 % à Dijon métropole.**





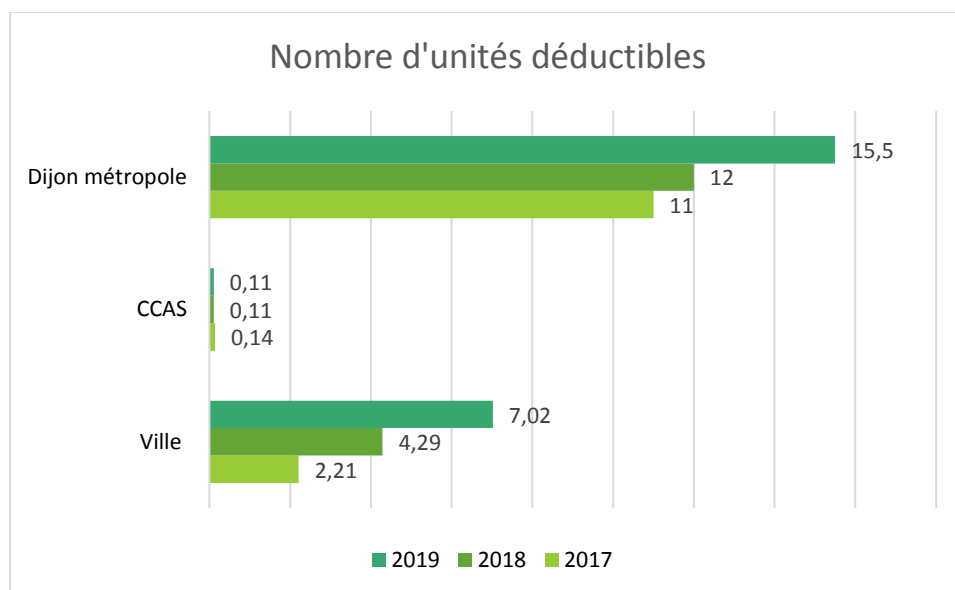
POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Par ailleurs, la dernière convention d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées a permis le recours aux entreprises du secteur adapté et protégé, permettant ainsi à la collectivité de répondre aux sollicitations du secteur protégé.

La réalisation de certaines dépenses, dont celles liées à la sollicitation des Etablissements ou Services d'Aide par le Travail (ESAT) et des Entreprises Adaptées (EA), prévues par le Code du travail, donne lieu à un calcul d'unités déductibles recouvrant :

- Les dépenses liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;
- Les dépenses faites pour accueillir ou maintenir dans l'emploi des personnes lourdement handicapées ;
- Les dépenses liées à l'aménagement de postes de travail ;
- Le versement d'une contribution au FIPHFP.

Ces unités déductibles se traduisent en Equivalence Temps Plein (modalités de calcul du FIPHFP). Les montants sont en constante progression depuis 2017, notamment pour Dijon métropole, dû au recours aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail pour les travaux de voirie et d'espaces verts.



Action 10-18 : Permettre le maintien dans l'emploi des travailleur-euse-s en situation de handicap ou de difficulté de santé, pour accompagner par des solutions alternatives le maintien dans l'emploi, pour favoriser la reconversion professionnelle.

Les personnes en situation de handicap et/ou présentant une problématique de santé sur leur poste peuvent être accompagnées par l'un des 4 agents dédiés du service d'accompagnement individuel. Cet accompagnement n'est pas systématique. Il intervient sur prescription du service, de la DRH ou à la demande de l'agent lui-même.

Action non-numérotée : Recourir de façon non exclusive mais substantielle à des agents en reclassement médical à l'occasion du rattachement du service Logistique à la Direction de la Commande Publique, pour accompagner par des solutions alternatives le maintien dans l'emploi, pour favoriser la reconversion professionnelle ;

En lien avec l'action 10-18.



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

Les organisations syndicales et la Direction des Ressources Humaines sont les acteurs impliqués de cette démarche. Le projet a été validé par l'ensemble des organisations syndicales. Il repose sur 3 piliers :

- La gestion de stock réalisée dans le cadre d'un nouveau magasin central ;
- La gestion de services transversaux au sein d'une plateforme de services (nettoyage des locaux et déménagement avec une partie externalisée auprès d'une entreprise spécialisée en insertion) ;
- La gestion d'un service de collecte livraison.

Dans le cadre de solutions innovantes, en 2021, la Direction de la Commande Publique et de la Logistique envisage des projets qui pourraient être la création d'unités de travail, facilitant l'intégration d'agents en reclassement médical et/ou en situation de handicap (projet de laverie en régie).

Action 10-19 : Professionnaliser et favoriser la reconversion professionnelle des agent-e-s en situation de handicap ou en cours de reclassement médical par la création de service dédié, pour évaluer les acquis et points de progression des agent-e-s, les soutenir, les professionnaliser et les perfectionner dans leur pratique.

La personne reclassée sur un poste compatible avec son état de santé bénéficie systématiquement de l'accompagnement du service dédié et d'un tutorat. Ce tutorat est assuré par un agent identifié par le service, exerçant ou ayant exercé le même métier, chargé du transfert de compétences. Cette action permet au bénéficiaire de disposer d'un référent capable de le former à un nouveau métier. Ce dispositif vise à faciliter l'insertion de l'agent dans son environnement de travail et augmenter ses chances de réussite sur son nouveau métier.

Du reste, le plan de formation 2017-2019 a dédié un de ses axes à l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap ou de reclassement.

Ainsi, dans le cadre de la professionnalisation des agents porteur de handicap, la Ville dispense des actions de formation et d'orientation, en partenariat avec le CNFPT.

Le soutien financier du FIPHFP via la convention reste sollicité pour les actions au bénéfice des agents éligibles dans le cadre des procédures de reclassement médical.

Actions en cours en 2019

Action non-numérotée « Favoriser l'insertion professionnelle et garantir le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap et/ou d'inaptitude à leur fonction dans une approche réaliste et pragmatique » ;

En lien avec l'objectif 6 « Engager des actions spécifiques pour le critère du handicap et de la situation de santé » du chantier 10 « Engager des actions spécifiques à la politique diversité-égalité professionnelle femmes-hommes »

L'année 2019 a été marquée par la fin de la convention qui liait la Ville de Dijon et le FIPHFP, conclue pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016. Toutefois, certaines actions n'ayant pas pu être entièrement réalisées conformément aux prévisions, un avenant de 3 mois a été signé, jusqu'au 31 mars 2019, afin d'honorer les engagements pris et de consommer les



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

enveloppes allouées. La collectivité a alors envisagé d'établir une nouvelle convention à l'échelle cette fois-ci des 3 organismes, ville/CCAS et métropole.

Or, le FIPFHP a conditionné ce projet à des engagements en matière de recrutement : 6 % des personnes recrutées par la collectivité devaient être en situation de handicap et 50% des apprentis en situation de handicap devaient être titularisés. Forte de sa maturité sur les enjeux de la politique handicap et de ses résultats en matière d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, la collectivité a choisi de déterminer en pleine autonomie la direction à prendre pour les prochaines années.

En outre, le projet de refonte du programme de prévention des risques professionnels ainsi que l'obtention du double label diversité-égalité professionnelle femmes-hommes ont constitué l'occasion de co-construire, dans le cadre du dialogue social, l'avenir d'une politique handicap plus adaptée aux besoins de la collectivité.

C'est pourquoi la Direction des Ressources Humaines a proposé la constitution d'un groupe de travail sur ce sujet, associant les membres du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail Ville de Dijon et Dijon métropole, des représentants de la DRH et des représentants syndicaux. Ce groupe de travail s'est réuni à 4 reprises en 2019, le 21 mai, le 18 juin, le 9 juillet et le 18 octobre. Il a lancé des pistes qui seront proposées à la nouvelle municipalité.

Dans l'attente, les engagements et actions à destination des personnes en situation de handicap ont été maintenus à l'identique. Le travail se poursuit via l'e-plateforme du FIPFHP qui permet de financer pour partie les actions mises en œuvre.

Actions projetées en 2020

Trois actions déclinent les réflexions et les pistes de travail qui seront proposées à la nouvelle municipalité.

Action non-numérotée : Adapter la politique handicap aux évolutions réglementaires et à celle des partenaires institutionnels à compter du 1er janvier 2020. ;

En lien avec l'action 10-17 : Développer davantage l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Cette action consistera dans un premier temps en la rédaction d'une procédure interne et des documents relatifs à la période de préparation au reclassement médical instaurée par la loi de transformation de la fonction publique.

En lien avec la politique du FIPFHP, des propositions concrètes seront travaillées relatives aux conditions de prise en charge des transports domicile travail, à la participation financière de l'employeur pour l'acquisition de prothèses auditives.

Action non-numérotée: Établir une cartographie des services qui accueillent des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour mesurer les capacités d'accueil de nouveaux collègues en situation de handicap ou d'inaptitude pour chaque service ;

En lien avec l'action 10-18 : Permettre le maintien dans l'emploi des travailleur-euse-s en situation de handicap ou de difficulté de santé.



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

Cette action a pour but de diversifier les filières traditionnelles de reclassement médical et de mesurer, et d'évaluer les capacités d'accueil de nouvelles personnes en situation de handicap ou d'inaptitude pour chaque service/direction.

Action non-numérotée : Organiser des rencontres qui puissent permettre l'échange de bonnes pratiques entre les tuteurs et les encadrants qui collaborent à l'accueil des agents en situation de handicap et/ou de reclassement médical, concevoir et délivrer un certificat du tutorat qui puisse être pris en compte dans le déroulement de carrière (entretien d'évaluation, CAP...) ; En lien avec l'action 10-19 : Professionnaliser et favoriser la reconversion professionnelle des agent·e·s en situation de handicap ou en cours de reclassement médical par la création de service dédié.

Cette action vise à reconnaître et valoriser l'investissement de tous les acteurs de la collectivité.



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



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

PARTIE 2 – POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

CHIFFRES-CLES DE L'ÉGALITÉ

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

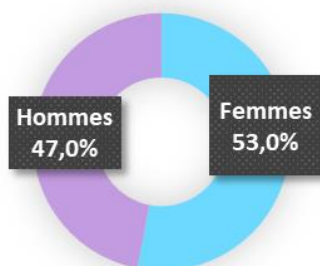
Quelques chiffres clés du territoire

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

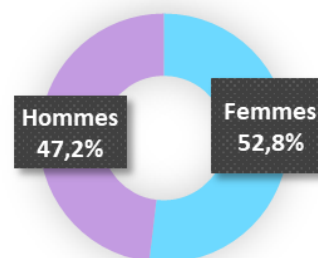
Au sein de ce territoire métropolitain, la ville de Dijon comptabilise quant à elle 73 733 hommes et 83 187 femmes soit 156 920 habitants (Source : Insee, RP 2017 exploitation principale).

Répartition de la population du territoire par sexe

Répartition de la population Ville de Dijon par sexe



Répartition de la population Dijon Métropole par sexe



Ainsi, le territoire dijonnais, et plus globalement métropolitain, compte davantage de femmes (53,0%) que d'hommes (47,0%). Au-delà de cette inégalité structurelle, des inégalités entre femmes et hommes (en matière de diplômes, de taux d'activité, d'emploi, de temps de travail, de salaires, etc.) subsistent sur le territoire, malgré leur amélioration continue au fil du temps. Il est également à noter que la métropole s'en sort relativement bien 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.**



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

📌 Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2016

en %	Dijon Ville		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	21,4	27,1	22,3	28,5	24,3	31,3	25,8	31,9
d'un CAP ou d'un BEP	23,2	16,9	25,9	18,7	31,4	21,7	29,1	20,8
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	17,6	17,3	17,5	17,4	17,0	17,0	16,6	17,1
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	37,8	38,6	34,3	35,4	27,3	30,1	28,5	30,1

Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.

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 2016

en %	Dijon	Dijon Métropole	Côte d'Or	France
Agriculture	43,0	34,5	26,3	29,0
Industrie	31,1	30,7	30,1	29,4
Construction	12,1	12,6	11,0	11,2
Commerce, Transports, Services Divers	48,0	46,9	46,2	46,1
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	67,1	66,5	68,2	68,3

Les femmes sont ainsi majoritaires dans les secteurs de l'administration publique, l'enseignement, la santé, l'action sociale et minoritaires dans les secteurs traditionnellement masculins comme l'agriculture, l'industrie et la construction.

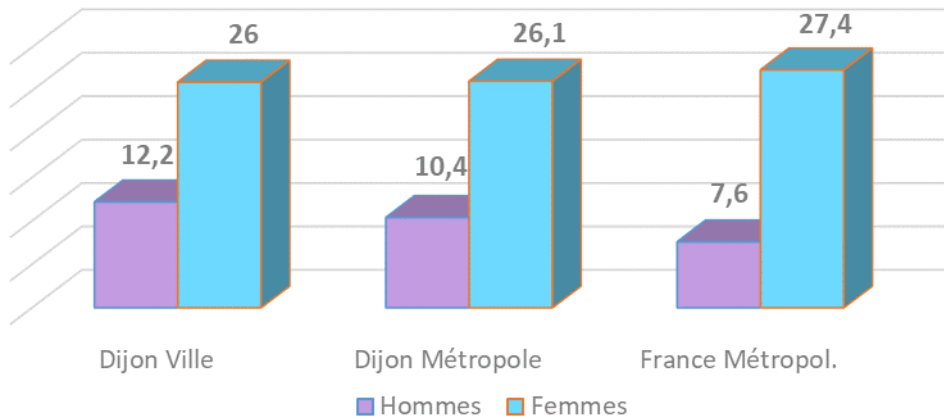
Le secteur du Commerce, Transports, Services divers connaît presque la parité.

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

Sources : Insee, RP2011 et RP2016, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2019.

Part des temps partiels parmi les salariés de 15 à 64 ans (% en 2016)

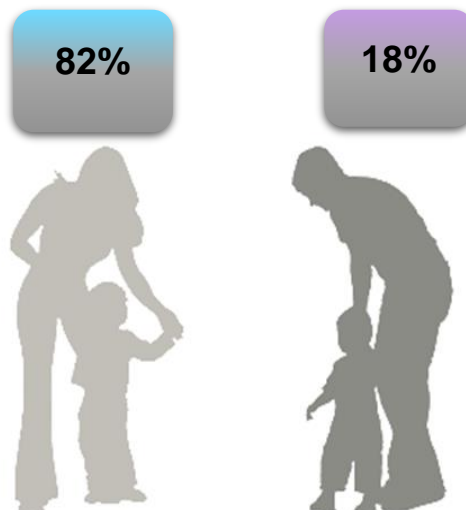
Source : Insee, RP2016 exploitation principale, géographie au 01/01/2019.



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

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

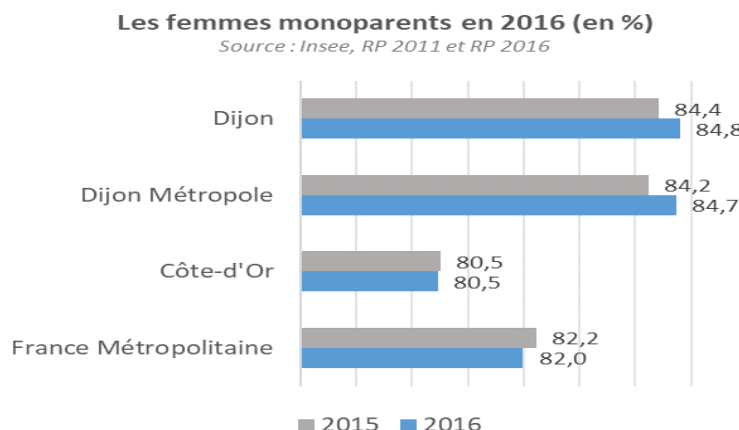
En France, la répartition est la suivante :



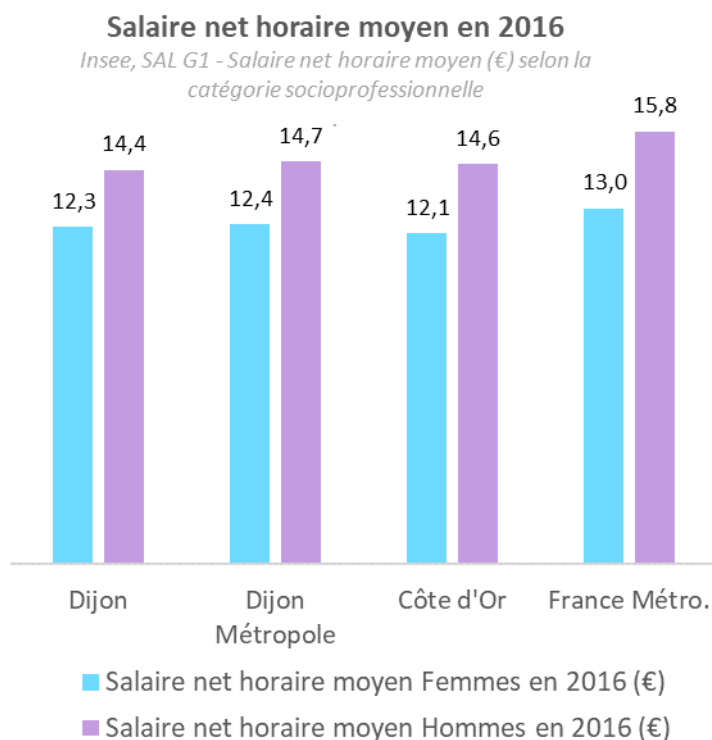


POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Entre 2015 et 2016, la part de femmes parmi les monoparents a légèrement augmenté, passant de 84,4% à 84,8% pour la Ville de Dijon, de 84,2% à 84,7% pour Dijon Métropole, stable pour la Côte d'Or à 80,5% et de 82,2% à 82,0% pour la France métropolitaine.



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.



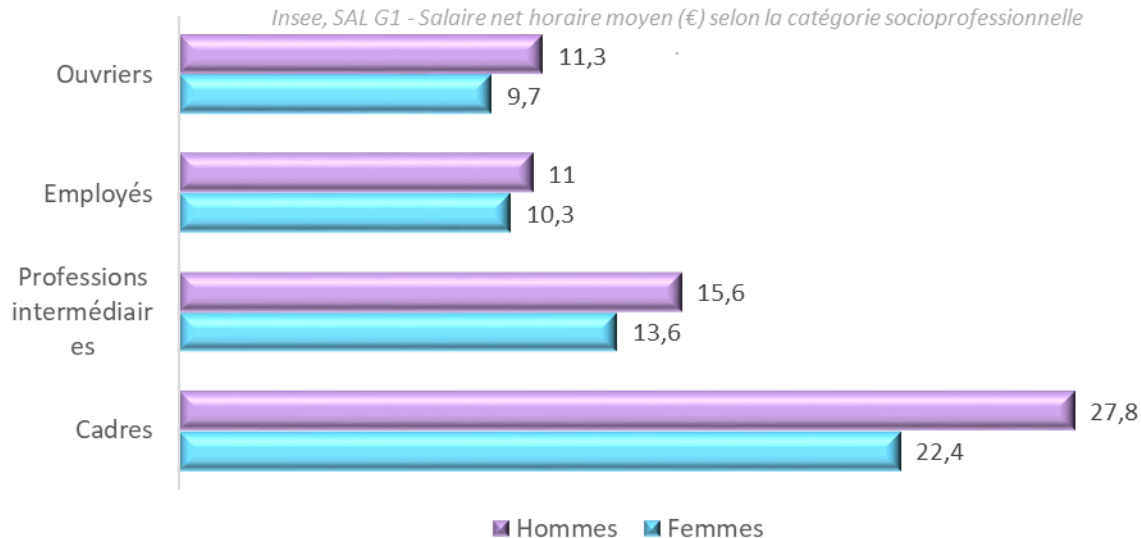
A Dijon Métropole, l'écart est d'un peu plus de 2 € par heure en moyenne : **les femmes gagnent 15,6 % de moins que les hommes.**

En France métropolitaine, l'écart est plus important, les femmes gagnant en moyenne 17,7 % 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.**

Salaire net horaire moyen en 2016 selon la catégorie socioprofessionnelle (en €) - France Métropolitaine

Insee, SAL G1 - Salaire net horaire moyen (€) selon la catégorie socioprofessionnelle



Salaire net horaire moyen en 2016 selon la catégorie socioprofessionnelle (€)	Dijon Ville		Dijon Métropole		Côte d'Or		France Métro.	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Ouvriers	10,9	9,4	11,0	9,6	11,2	9,7	11,3	9,7
Employés	10,6	10,1	10,7	10,2	10,9	10,2	11,0	10,3
Professions intermédiaires	14,4	13,1	14,9	13,2	15,2	13,2	15,6	13,6
Cadres	24,4	19,5	25,2	19,9	25,4	19,8	27,8	22,4



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

ACTIONS MENEES EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE



Les collectivités territoriales ont un rôle essentiel à jouer en faveur de l'égalité et de la diversité à travers la mise en œuvre de leurs politiques publiques. De par leur proximité avec la population et de leur devoir d'exemplarité, la Ville de Dijon, son CCAS et Dijon métropole utilisent tous les leviers à leur disposition et mettent en œuvre des politiques publiques volontaristes en ce sens.

L'entraînement des acteurs économiques du territoire ;

L'utilisation de la commande publique ;

Son principe de démocratie participative ;

Sa politique associative ;

Sa politique sociale ;

Sa politique Petite Enfance, Enfance et Education ;

Sa politique en faveur de la jeunesse et de l'emploi ;

La politique de la ville ;

Sa politique culturelle ;

Sa politique sportive ;

Sa politique de transports ;

Sa politique de communication.



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

1. L'ENTRAÎNEMENT DES ACTEURS ECONOMIQUES DU TERRITOIRE, UNE VOLONTE D'ESSAIMAGE

La collectivité développe de nombreuses actions pour faire rayonner et faire vivre les labels sur le territoire métropolitain.

Les Rencontres Territoriales de la Diversité et de l'Égalité professionnelle femmes-hommes est une des actions phares qui met en œuvre le rôle d'entraînement des acteurs économiques du bassin d'emploi en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle.

Lors de la 1^{ère} édition des Rencontres Territoriales de la diversité et de l'Égalité professionnelle femmes-hommes en 2018, le choix avait fait de partager les pratiques en matière de lutte contre les discriminations avec des témoignages d'organismes nationaux et locaux.

La 2^{ème} édition 2019 s'est recentrée localement avec la participation de 105 personnes : des élus des communes et des intercommunalités, des acteurs institutionnels, des opérateurs de l'emploi, des fédérations d'entreprises, des présidents d'associations et des bénévoles, des citoyens des commissions de quartiers, des directeurs de services de la collectivité et des ambassadeurs de la démarches diversité-égalité.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 5 – 2 : Dresser un état des lieux des acteurs et actrices mobilisables, pour assurer un maillage du territoire en matière de diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.

Un état de lieux des acteurs mobilisables, économiques, associatifs, publiques a été réalisé lors des premières rencontres territoriales 2018, puis celles de 2019.

Il se poursuit à chaque organisation d'événements en collaboration avec les services de la collectivité qui disposent chacun de leurs propres réseaux à mobiliser.

Action 5 – 12 : Mettre en place des actions d'entraînement des 23 communes de la métropole et des territoires limitrophes, pour expliquer, valoriser et diffuser les engagements pris et les actions menées.



La 2^{ème} édition des Rencontres Territoriales de la Diversité et de l'Égalité professionnelle femmes-hommes visait à échanger sur les pratiques, partager les outils en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle femmes-hommes, avec les 22 autres communes de la métropole, les associations, les entreprises et les partenaires du territoire.



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



Un accueil assuré par Irina, jeune femme roumaine en service civique international auprès de la cellule diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.

Les trois élus référents de la démarche, Nathalie Koenders, 1^{ère} Adjointe Ville de Dijon, Christophe Berthier, Adjoint délégué à la vie associative, à la fraternité, à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'accessibilité et Rémi Détang, Vice-président Dijon métropole délégué au personnel, ont pris la parole pour rappeler l'engagement de la collectivité et son souhait de mettre en cohérence son fonctionnement interne avec une politique globale et transversale, en entraînant les citoyens, les collectivités, et tous les acteurs du territoire dans cette dynamique.



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



Ouverture de la manifestation par Nathalie Koenders, 1^{ère} Adjointe 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.

Animation assurée par Aude Burtin, cheffe de projet labels et Boris Roman-Dubreucq, directeur des ressources humaines.

Ils ont évoqué devant leurs collègues élus locaux la loi de transformation de la fonction publique, qui prévoit de renforcer l'égalité professionnelle dans la fonction publique, avec notamment l'obligation de plans d'actions « égalité professionnelle » d'ici à 2020. La loi renforce ainsi le rôle de l'employeur dans la prévention, le traitement et la lutte contre les actes de violences, de harcèlement moral et sexiste et les agissements sexistes.

Par conséquent, les élus ont souhaité proposer aux communes de la métropole de recourir aux services de l'Amacod, qui bénéficie d'une expertise et d'une efficacité reconnues sur le territoire et au plan national. Concrètement, une proposition d'engager un travail technique pour préparer une éventuelle future adhésion à l'Amacod sera faite aux communes qui seraient intéressées par cette proposition.

La manifestation s'est déroulée dans le contexte de la métropolisation avec la mise en place des services communs.

En amont, un questionnaire avait été envoyé aux communes pour recueillir leurs attentes en matière de diversité et d'égalité professionnelle femmes-hommes pour composer les ateliers thématiques et disposer d'une connaissance des pratiques des communes en matière de diversité et d'égalité professionnelle pour organiser les échanges.

Ces échanges se sont organisés sous la forme de World cafés. Reproduisant l'ambiance du café, les participants débattent d'une question en petits groupes autour de 3 tables. Chaque participant passe 30 minutes à la table où il est installé au début.

Un hôte de table reste à la table et résume la conversation précédente aux nouveaux arrivés. Les conversations sont ainsi enrichies des idées de la conversation précédente permettant de faire émerger des tendances, de nouvelles idées ou de nouvelles compréhensions.

L'animateur du World café passe de table en table et veille aux règles de prise de note, de prise de parole, encourage la participation.



World café des associations

6 cafés thématiques ont été organisés : recrutement, formation, commande publique, communication interne-externe, associations, politique de la ville. 59 personnes s'étaient pré-inscrites aux World cafés.

Une conférence animée par le président de la Ligue de l'enseignement, Touria Benzari et Marion Bagnard ont présenté l'Amacod et répondu aux questions sur le thème de la cellule d'écoute.



Frise graphique réalisée lors de la restitution des World café-Rencontres Territoriales 2019.



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

Une restitution orale a été faite aux participants et au personnel de la collectivité qui avaient été invité à rejoindre la manifestation.



Public salle du conseil métropolitain.

Les échanges du World café seront également restitués par écrit de manière à constituer un document qui sera envoyé ultérieurement à l'ensemble des participants.



Photo de groupe finale. Rencontres Territoriales 2019.



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

Action 9-3 Sensibiliser les 23 communes et le réseau acheteurs de Dijon métropole, pour créer une politique globale métropolitaine diversité et égalité professionnelle en matière d'achats. Pour rappel, Dijon métropole exerce des fonctions de Centrale d'achat. Depuis 2017, une clause relative à la diversité et à l'égalité professionnelle est insérée dans le cahier des clauses administratives particulières (CCAP) de tous les marchés.

Cette clause rappelle à leurs fournisseurs les engagements en faveur de la promotion de la diversité et de l'égalité des chances pris par la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole. La collectivité attend également de ses fournisseurs leur engagement et le respect de ces mêmes principes dans leurs pratiques en matière d'emploi et de gestion de carrière.

Dans cette logique de communication, une présentation de la démarche de labellisation a été faite le 26 septembre 2019, à l'occasion de l'une des réunions centrale d'achat animée par la DCPL, à destination des communes membres de Dijon métropole. 8 communes y assistaient avec la présence d'élus, d'acheteurs...

La mutualisation de 13 communes qui font partie du service commun de la Commande Publique renforce l'engagement dans ces principes. Leurs marchés étant rédigés par la DCPL, la sensibilisation aux différents clauses (labels, insertion sociale, marchés réservés...) est ainsi garantie.

Actions projetées en 2020

Action 5 – 4 : Lancer 3 groupes de travail maximum sur des thématiques à définir (ex : la commande publique, le marketing, les clients, l'emploi, le maillage associatif, les RH...), pour conjuguer l'engagement des collectivités en matière de diversité-égalité professionnelle femmes-hommes avec l'action de développement économique du territoire.

Le premier travail consistera à définir les thèmes des 3 groupes de travail à lancer sur des thématiques (ex : la commande publique, le marketing, les clients, l'emploi, le maillage associatif, les RH...) avec les acteurs mobilisables du territoire, notamment les participants des Rencontres Territoriales 2018 et 2019.



2. LA COMMANDE PUBLIQUE, DES CLES POUR AGIR

Dijon métropole a été une des premières collectivités à instaurer le dispositif des clauses d'insertion sociale dans les marchés publics. Utilisée dès 2003 pour favoriser l'insertion professionnelle, ce dispositif est un levier puissant dont dispose la collectivité pour diffuser aujourd'hui sa politique en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes et de diversité.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 5-3 : Nouer le dialogue avec les fédérations d'entreprises, pour que les collectivités puissent remplir leur rôle d'accompagnement auprès des acteurs et actrices économiques du territoire et utiliser la commande publique en tant que levier d'action au service de la politique diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.

Le sujet de la diversité et de l'égalité est évoqué lors des rencontres organisées par la direction de la commande publique avec les fédérations d'entreprises. L'élaboration d'un possible contrat de partenariat pourrait devenir l'un des engagements réciproques.

Action 5 – 7 : Sensibiliser les entreprises, pour informer et sensibiliser les entreprises en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Des flyers sont régulièrement déposés dans l'ensemble des organismes professionnels et des fédérations pour diffusion à leurs membres.

En novembre 2019, la Direction de la Commande Publique et de la Logistique (DCPL) a édité un Guide Label Diversité Égalité Femmes-Hommes incluant une présentation des labels diversité et égalité, la réglementation en matière de commande publique et le rappel des enjeux pour la collectivité.



Le 12 et 13 décembre, la DCPL était présente au salon des maires Cité 21, pour une présentation de la démarche aux entreprises.

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

Le Maire-Président communique annuellement directement aux organismes professionnels à propos de la programmation des achats, les grands projets et les indicateurs (taux de marchés clausés...).

En 2020, il est envisagé de préparer un accord de partenariat (Small Business Act) avec les organismes professionnels dans lequel le développement durable occupera une place prépondérante.

Action 9-6 : Former l'équipe et les services à l'achat durable et à la politique diversité égalité professionnelle, pour sensibiliser à la politique diversité-égalité professionnelle femmes-hommes en interne, par l'angle de la commande publique.



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

En 2019, l'équipe de la direction de la commande publique et logistique s'est réorganisée avec deux chargées de mission « labels et commande publique » et deux chargées de mission « insertion et marchés réservés ».

Les agents de cette direction ont suivi ou suivront, au même titre que tous les agents de la collectivité, la sensibilisation à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Un volet formation spécifique au service achats et incluant une formation au développement durable est envisagée.

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

Les clauses d'insertion sociales sont un outil juridique permettant aux acheteurs publics et privés de réserver dans leur achat un volume d'heures de travail pour des publics en insertion professionnelle. Les clauses d'insertion figurent dans les marchés publics des trois collectivités. Dijon métropole recourt à la clause sociale dans les principales opérations d'aménagement et de construction de l'agglomération depuis 2003.

Dijon métropole a confié à Créativ' (Ex-Maison de l'emploi et de la formation du bassin dijonnais) la mise en œuvre et le suivi des clauses d'insertion sociale sur le territoire.

En 2019, 140 entreprises ont participé au dispositif, pour 128 opérations représentant 296 marchés.

Parmi les 33 donneurs d'ordre, on compte 8 communes de la métropole (Chenôve, Dijon, Fontaine les Dijon, Neuilly, Talant, Quetigny, Saint-Apollinaire) et Dijon métropole.

Les clauses ont permis de faire travailler 776 salariés dont 207 femmes (27 % de l'effectif global), 71 % sont des habitants du territoire métropolitain, parmi lesquels 159 habitant issus des quartiers prioritaires, dont 29 % de femmes.

75 salariés ont connu des sorties positives à l'emploi (CDI, CDD + 6 mois, contrat de professionnalisation).

88,5 % des heures d'insertion sont réalisées dans quatre principaux secteurs : le BTP, les espaces verts, le nettoyage et le tri des déchets. Ces secteurs, hormis le nettoyage, sont traditionnellement masculins.

Néanmoins, Créativ' cherche à élargir les secteurs professionnels tels que la restauration, les prestations intellectuelles...pour proposer des clauses d'insertion et favoriser l'accès à l'emploi de publics divers, dans la logique d'une mixité et d'une diversité.

Ainsi, en termes d'insertion sociale et professionnelle, on constate que l'investissement d'entreprises, comme entre autres l'entreprise Dieze, détenteur du marché de la collecte et le traitement des déchets ménagers de Dijon métropole, a permis de proposer de nouveaux parcours d'insertion aux demandeurs d'emploi et faire évoluer les représentations sociales.

Actions réalisées non planifiées en 2019

2ème Soirée des Ambassadeurs Just Dijon, un événement qui assume l'exigence de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans son cahier des charges.

En novembre 2019, Dijon Métropole a accueilli pour la 2ème fois l'ensemble des ambassadeurs de la marque territoriale Just Dijon, pour l'essentiel, des acteurs économiques issus des filières d'excellence et du monde économique de la métropole. Environ 400 personnes étaient attendues pour la soirée qui s'est tenue dans les salons du Grand Stade Gaston Gérard.



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

La Direction Promotion du Territoire et Marketing Territorial a rédigé un cahier des charges pour le personnel des hôtes et hôtesse d'accueil, avec une demande d'égalité femmes-hommes pour tous les postes et sur toute la durée de l'évènement.

Actions projetées en 2020

Action 5 – 5 : Mobiliser un collectif d'entreprises, d'intermédiaires de l'emploi pour s'engager davantage pour la prise en compte de la diversité dans le recrutement, pour que les entreprises prennent plus en compte la diversité dans le recrutement.

Les entreprises du territoire, les fournisseurs et les partenaires de l'emploi sont déjà mobilisés sur ces thématiques, notamment avec les clauses diversité et égalité insérées dans les marchés publics. Il reste à créer un collectif de plusieurs entreprises volontaires pour travailler sur ce sujet.

Action 5-13: Proposer la nomination d'un·e élu·e diversité-égalité professionnelle femmes-hommes à Dijon métropole, pour que le projet soit porté par un·e élu·e nommé·e désigné·e comme c'est le cas à la Ville.

Cette action est reportée à la prochaine mandature.

Action 9-13 : Expérimenter auprès d'une dizaine de fournisseurs, pour valider la pertinence des indicateurs choisis.

Certaines actions programmées nécessitent un travail préliminaire et/ou partenarial importants qui se justifient par la volonté de fédérer un ensemble d'acteurs.



3. LA DEMOCRATIE LOCALE INVITE LES CITOYEN·NE·S A COLLABORER A LA POLITIQUE EGALITE-DIVERSITE

La Direction de la Proximité et de la Citoyenneté travaille en direction des citoyens, invités à collaborer ponctuellement à l'action publique locale. Cette participation permet de multiplier les moments démocratiques. Les élus sont très attachés à cette politique participative car elle permet d'être au plus proche des besoins et des attentes des habitants.

Cette politique participative est structurée autour :

Des commissions de quartiers et budgets participatifs, qui invitent chaque citoyen à prendre part à la vie de la cité et s'investir dans la réalisation de projets visant à apporter une meilleure qualité de vie ;

Du conseil Municipal d'Enfants, qui offre un lieu d'expression à chaque petit Dijonnais, leur permettant de s'initier à la vie municipale tout en menant à bien des projets améliorant le cadre de vie de leurs concitoyens. Initier et sensibiliser les enfants à une démarche citoyenne et leur permettre de s'engager et de participer activement à la vie de leur cité ;

Et, enfin, **des politiques temporelles**, qui placent l'habitant au cœur de ses problématiques et visent à adapter les temps de la ville au nouveau mode de vie des Dijonnais.

Par l'intervention à différents niveaux, l'animation de différents espaces de travail et la facilitation d'allers-retours entre les habitants et la collectivité, la Démocratie Locale contribue à développer le pouvoir d'agir des habitants et à éclairer l'action publique.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 5-11 : Organiser des ateliers participatifs avec les membres des commissions de quartier, pour associer les habitant·e·s à la politique menée par les collectivités en matière de lutte contre les discriminations via la démocratie participative.

La ville compte 9 commissions de quartier. Ces assemblées consultatives locales sont composées d'associations, d'acteurs socio-économiques, d'élus représentatifs de toutes les sensibilités du conseil municipal et d'habitants.

Chaque commission de quartier se déroule en plusieurs séquences : un temps de paroles donné aux habitants, un temps d'informations et de présentations sur des projets ou chantiers en cours, un temps de débats.

L'information relative aux labels a été faite en 2018 dans chaque commission de quartier, et malgré cette information, la mise en route d'ateliers participatifs n'ont pas permis de mobiliser des volontaires pour les ateliers en 2019. Un benchmark va être réalisé en 2020 auprès d'autres collectivités pour affiner une méthode adaptée.



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

En revanche, les membres des 9 commissions de quartier ont été conviés aux 2^{ème} Rencontres Territoriales de la Diversité et de l'Égalité professionnelle femmes-hommes organisées le 4 juillet dernier à Dijon métropole. Ce fût l'occasion de partager avec eux l'ensemble des pratiques et des outils en matière de lutte contre les discriminations sous forme de World cafés.

Actions réalisées et non planifiées

Action non-numérotée : Sensibiliser les jeunes élu·e·s du conseil municipal d'enfants à la diversité et à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes, pour associer les habitant·e·s à la politique menée par les collectivités en matière de lutte contre les discriminations, via les jeunes élu·e·s ;

En lien avec l'action 6-10 : Sensibiliser les élu·e·s à la diversité et à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes, pour permettre aux élu·e·s de porter la politique diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes.

Créé en 2002 par le conseil municipal, le Conseil Municipal d'Enfants (CME) est un lieu d'expression offert aux adultes de demain. Les jeunes conseillers titulaires, représentant chacun leur école, sont élus pour un mandat de deux ans et siègent dans une des quatre commissions thématiques où ils travaillent avec un élu référent.

Les 12 élus de la commission solidarité-santé ont travaillé avec Nuray Akpinar-Istiquam, Adjointe au maire, déléguée à la formation et à l'action sanitaire et sociale, sur le sujet de la discrimination au quotidien.

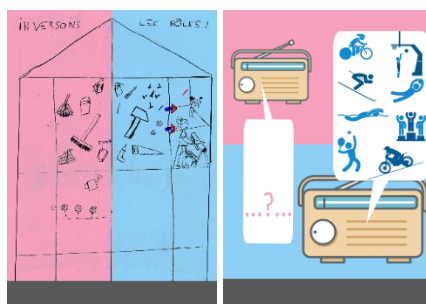
Cette action « Agir ensemble pour l'égalité et la diversité » a été accompagnée la Ligue de l'Enseignement et une plasticienne. Inspirés des campagnes de communication réalisées par le ministère du travail sur la discrimination à l'embauche, les jeunes élus ont souhaité traiter ce sujet de manière décalée.

« Les femmes font plus le ménage que les hommes »



« Une femme est moins bien payée qu'un homme »

« Les femmes sont moins valorisées que les hommes dans le domaine sportif »



En 2020, des affiches avec les dessins réalisés seront diffusées dans des lieux publics, aux arrêts de bus et de tram, et dans les écoles.



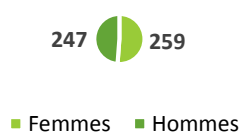
POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Actions en cours en 2019

Action non-numérotée : Veiller à la parité dans chacune des neuf commissions de quartier de la ville, pour intégrer les notions de diversité et d'égalité.

L'article 1.3 du règlement intérieur des commissions de quartier stipule que la composition du collège des trente habitants de chaque commission de quartier doit tendre à la parité entre hommes et femmes.

Répartition femmes-hommes à l'échelle des 9 commissions de quartier

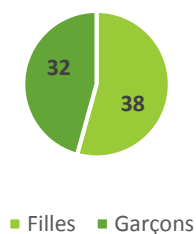


Les membres des commissions de quartier sont tirés au sort pour 3 ans. Les commissions de quartier ayant été renouvelées en octobre 2017 avec une parité, de fait, maintenue jusqu'en 2020, fin de la mandature actuelle.

L'égalité est presque atteinte, le nombre de femmes est légèrement supérieur au nombre des hommes.

Action non-numérotée : Veiller à la parité dans le conseil municipal d'enfant, pour intégrer les notions de diversité et d'égalité.

Répartition filles-garçons du conseil municipal d'enfants



La composition du Conseil Municipal d'Enfants doit également tendre à la parité entre filles et garçons. Les membres du Conseil Municipal d'Enfants ont été élus en octobre 2018 pour 2 ans avec une égalité filles-garçons, de fait, maintenue jusqu'en 2020, fin de la mandature actuelle.

L'égalité est presque atteinte, le nombre de filles est légèrement supérieur au nombre de garçons.

Actions projetées en 2020

Les membres du Conseil Municipal d'Enfants ayant été élus jusqu'en 2020, fin de la mandature actuelle, les actions reprendront avec l'élection du nouveau Conseil.



4. LA POLITIQUE ASSOCIATIVE IRRIGUE UN DEVOIR D'EXEMPLARITE

L'implication des associations dans les politiques publiques locales est fondamentale. Ainsi, la Ville, garante du respect des valeurs d'égalité et de diversité, les accompagne pour les aider au quotidien.

Pour dynamiser la vie associative locale, elle dispose de nombreux et différents moyens : la Maison des Associations avec la mise à disposition de locaux et de salles, l'organisation de manifestations à destination des associations, la gestion d'enveloppes de subventions et la mise en place et suivi des conventions d'objectifs et de moyens.

Ces conventions rappellent la double labellisation obtenue par la Ville en 2018 et son souhait d'engager dans cette dynamique le tissu associatif local. Aussi, elle demande aux associations de veiller, dans le cadre de leur fonctionnement interne et des actions financées par la Ville, de :

- 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 (fondée sur l'origine, l'âge, l'identité de genre, l'état de santé ou le handicap...).

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 5 – 8 : 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, servant de base pour informer et sensibiliser les associations en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes.

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 répondre à toute une série de questions sur leurs 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 non) d'une subvention.

Outre les critères sectoriels, des critères communs, relevant des politiques publiques mises en place par la ville de Dijon, se retrouvent pour tous les secteurs, quel que soit le domaine d'activité de l'association demandeuse.

Parmi ces critères communs, on trouve la lutte contre les discriminations sous toutes ses formes (accès à la culture et aux loisirs au plus grand nombre, ouverture à tous les publics, actions en faveur de l'insertion professionnelle, lutte contre l'isolement des personnes âgées, etc.) :

Concernant les critères sectoriels, quelques exemples peuvent être donnés :



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

- Critères relatifs à l'âge : nombre de seniors accompagnés pour les associations relevant du domaine de l'emploi, mixité des tranches d'âge des publics pour les associations culturelles ;
- Critères relatifs à l'égalité professionnelle femmes-hommes : nombre de femmes accompagnées dans les dispositifs de retour à l'emploi pour les associations relevant du domaine de l'emploi ;
- Critères relatifs à l'origine vraie ou supposée : mixité des publics pour les associations culturelles, lutte contre les discriminations de toutes natures pour les associations relevant des relations internationales ;
- Critères relatifs au handicap : promotion du handisport pour les associations sportives, soutien en matière d'accès au droit pour les associations relevant du secteur social, accès aux publics empêchés pour les associations culturelles.

Action 5 – 9 : Communiquer sur le bilan de l'action 5-8, pour informer et sensibiliser les associations en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes. Les Rencontres des Associations ont remplacé les Assises des Associations annuelles. Elles ont eu lieu le 8 avril 2019 à l'Hôtel de Ville. M. le Maire de Dijon, dans son discours d'ouverture, a rappelé le rôle des associations en tant que lieu privilégié pour l'apprentissage de la démocratie, mais aussi comme acteurs de la non-discrimination et de la promotion de l'égalité femmes-hommes dans leur fonctionnement.



Les élus au côté des associations 8 avril

La 7^e rencontre des associations a eu lieu dans la salle des États de l'hôtel de ville. Avec plus de 4 000 associations, le territoire bénéficie d'un tissu exceptionnel soutenu par la ville à hauteur de 12.6 millions en 2019. François Rebsamen, maire de Dijon, Nathalie Koenders, première adjointe, Christine Martin, adjointe à la culture, Sladana Zivkovic, adjointe aux relations internationales et Christophe Berthier, adjoint à la vie associative ont unanimement salué ce dynamisme.

À l'occasion des 2^{èmes} Rencontres Territoriales de la Diversité et de l'Égalité professionnelle femmes-hommes qui se sont tenues le 4 juillet 2019 à Dijon métropole, les associations ont été conviées à participer à un World café, sur le thème « lutter contre les discriminations grâce aux associations ». Parmi les sujets abordés, ont été évoqués notamment :

- La place des femmes dans les associations (gouvernance, bénévolat...) et les freins à l'engagement ;
- Les outils à développer pour travailler avec les associations à la promotion de la diversité et de l'égalité.

Organisation d'expositions à la Maison des Associations pour promouvoir la diversité. Ces expositions, organisées dans le hall de la Maison des Associations avec les associations qui le souhaitent, sont visibles à la fois par celles qui fréquentent le lieu pour leurs activités, ainsi que par le public et les différents usagers qui viennent dans les locaux. Elles font l'objet d'une



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

inauguration, en présence de l'Adjoint au Maire en charge de la vie associative, de la fraternité, de la diversité, de la lutte contre les discriminations et de l'accessibilité.

Parmi les expositions organisées, on peut citer :

- "Femmes et inégalités : travail, migrations, changement climatique" exposition de photos en mars 2019 organisée par l'OXFAM, avec une conférence de Mme Cécile Duflot, Directrice générale d'Oxfam France (Oxfam international est une confédération de 20 organisations caritatives indépendantes à travers le monde qui lutte contre les inégalités, l'injustice et la pauvreté) ;
- Une exposition de peintures en juin 2019, réalisées par un jeune migrant Érythréen, qui a raconté à travers ses toiles son parcours depuis son pays jusqu'à la France, et est venu témoigner lors de l'inauguration de l'exposition ;
- "Éradiquer la misère, une histoire de dignité", en octobre 2019 avec l'antenne locale de l'association ATD Quart Monde, au cours de laquelle des adhérents sont venus témoigner de la misère comme facteur de discrimination au quotidien et des moyens mis en place avec cette association pour y faire face.

De plus, le service Vie associative a relayé, en octobre 2019, auprès de l'ensemble des associations locales, l'information concernant l'édition 2020 de l'appel à projet lancé par la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH) sur ce thème, avec les modalités de participation, afin qu'elles puissent candidater si elles le souhaitent.

Actions projetées en 2020

Éditer des chiffres globaux sur la répartition femmes-hommes dans la gouvernance des associations subventionnées et les croiser avec le budget de l'association, la subvention accordée, etc.

Jusqu'à présent, la Direction de la Proximité et de la Citoyenneté ne disposait pas d'outil pour disposer des données chiffrées cumulées sur les appréciations indiquées par les services (diversité et mixité des publics accueillis, actions auprès des seniors, promotion du handisport...). Un travail a été engagé avec la Direction du Numérique de la collectivité, pour construire des requêtes permettant de disposer des données cumulées. Les premières requêtes ont été obtenues en septembre 2019. Elles permettront également d'avoir des chiffres globaux sur la répartition "femmes-hommes" dans la gouvernance des associations subventionnées, et de croiser ces données avec le budget de l'association, la subvention accordée, etc.



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

5. LA POLITIQUE SOCIALE REpond AUX BESOINS DE LA POPULATION ET PREVIENt LES DISCRIMINATIONS

La Ville de Dijon, avec le CCAS et la Direction de la Proximité et la Citoyenneté, contribuent à favoriser le lien social et assurer la prévention et la lutte contre toutes les formes de discriminations en adaptant son projet social aux besoins de la population.

En particulier, le CCAS mène des actions en faveur des publics socialement précaires ou fragiles. Sa proximité avec les publics lui permet de connaître les besoins de cette population et de proposer des solutions innovantes. Par la nature même de ses interventions sociales, il lutte contre les discriminations, agit en faveur de l'égalité et de l'accès aux droits.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action non-numérotée : Sensibiliser le grand public au handicap.

Chaque année, depuis 2005, le CCAS organise avec 37 associations partenaires la journée « Jouons de nos différences ». Par le biais du sport, de la culture et des loisirs, des mises en situation autour de jeux permettent aux participants d'appréhender les difficultés rencontrées au quotidien par les personnes en situation de handicap.

La manifestation se déroule au Parc de la Colombière, lieu accessible et très fréquenté de la population dijonnaise. Cette localisation permet au grand public, non averti de la manifestation, d'y participer spontanément.

Depuis 2018, des élèves d'écoles élémentaires (CE2-CM1 et CM2) de la Ville de Dijon sont associés à cette action. 79 enfants ont participé en 2019.



Action non-numérotée : Sensibiliser au handicap de futurs professionnels.

Le CCAS organise chaque année, en partenariat avec 4 associations partenaires, des journées de sensibilisation au handicap à destination des agents de la collectivité. Depuis 2018, cette action est étendue à 30 futurs techniciens en radiologie du lycée du Castel. Cette action leur permet d'être attentifs à un patient porteur d'un handicap physique, sensoriel ou psychique.



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

Action non-numérotée : Définir le cadre d'intervention des bénévoles et les engagements dans le respect de la diversité et de l'égalité femmes-hommes.

Le CCAS anime un réseau de bénévoles qui œuvrent au sein de différents services afin de lutter contre l'isolement des publics :

- Le service animations-grandes manifestations, qui organise le repas de Noël, la semaine bleue ;
- Le service d'accompagnement collectif et « au resto » : ce service à destination des personnes en perte d'autonomie propose, sur inscription, un programme mensuel d'activités intérieures (jeux, gym, théâtre...) et extérieures (promenades, visites, accompagnement au restaurant) ;
- La Maison des Seniors : gérée par le CCAS, elle est un lieu d'accueil où les Dijonnais, quel que soit leur âge, sont reçus gratuitement. Accueil, information, orientation sont les principales missions de cette structure. Les bénévoles participent à l'accueil et à l'inclusion numérique des seniors en les accompagnant sur les bornes internet en libre-service.

L'action des 82 bénévoles, collaborateurs du CCAS, (46 femmes et 36 hommes) est encadrée par une charte et une convention d'engagement. Chaque bénévole recruté signe une convention d'engagements réciproques. La charte de bénévolat lui est remise, dans laquelle les valeurs portées par la collectivité sont explicitées, dont celles de l'égalité et de la diversité.

En outre, le CCAS veille à améliorer chaque année la mixité de l'équipe des bénévoles, dans en respect du principe d'égalité, afin de favoriser une représentativité équilibrée pour le public accompagné.

Action non-numérotée : Améliorer l'accès aux droits en garantissant une équité de traitement dans les modalités d'accueil des publics accueillis au 11 rue de l'Hôpital, site de services aux publics de la ville de Dijon.

Depuis 2019, établissement d'une seule amplitude horaire pour le retrait du courrier des différentes typologies de publics domiciliés au CCAS.

Actions en cours en 2019

Action non-numérotée : Mener des actions de prévention en faveur des personnes handicapées vieillissantes.

Le CCAS développe de nombreuses actions innovantes pour répondre aux besoins de la population des personnes âgées. En 2019, il a étendu ses actions de prévention à un public émergent de personnes handicapées vieillissantes, dans le cadre des missions de la maison des seniors. L'objectif est de faire connaître aux personnes handicapées et aux associations les structures et les dispositifs mis en place en faveur du bien vieillir.

Ainsi, 12 personnes ont bénéficié d'une visite et d'une présentation des locaux de la Maison des Seniors et 26 personnes ont suivi une séance de prévention du vieillissement.

Par ailleurs, pour encourager le vivre ensemble entre les générations dans les transports en commun, une sensibilisation est menée en partenariat avec l'observatoire de l'âge et le Conseil Municipal d'Enfant pour encourager les enfants à des gestes simples d'attention



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

envers les seniors et souligner l'importance des remerciements des aînés face à l'enfant bienveillant. Un support de communication « Les règles de bonne conduites » sera réalisé.

Actions projetées en 2020

Développer les outils de communication à destination des publics porteurs de handicap (site internet – supports papier – audio).

L'accès à l'information doit permettre à chacun de connaître et d'appréhender l'environnement dans lequel il évolue, qu'il s'agisse de la vie quotidienne, la culture, les loisirs, la prévention, l'accès aux droits ou aux services. Le CCAS souhaite améliorer la communication en direction des personnes porteuses de handicaps, notamment en adaptant les supports de communication.

Mise en place d'un comité des usagers composé des usagers qui fréquentent les services du CCAS en respectant la parité.

Le CCAS souhaite créer une instance participative composée des usagers de ses différents services. Ce comité sera tout d'abord construit par un groupe de réflexion composé de professionnels et d'usagers afin d'en définir les contours, le mode de fonctionnement et le rôle.

Poursuivre les actions de prévention en faveur des personnes handicapées vieillissantes.

La première action mise en place en 2019 a remporté un franc succès et a confirmé son intérêt. La Maison des Seniors et le service de la mission handicap collaboreront afin de mettre en place de nouvelles actions de prévention en faveur de ce public dans les différents domaines de la vie quotidienne (transport, santé, lutte contre l'isolement...).

Inclure la sensibilisation aux handicaps en direction des agents des collectivités au niveau des actions RH et la développer.

Cette action était jusqu'alors organisée et portée par le CCAS. Afin d'en améliorer la lisibilité, elle sera portée par la DRH afin d'inciter un plus grand nombre d'agents des collectivités à y participer. En 2020, un travail de réorganisation et sur le contenu de cette action sera engagé avec la DRH.

Mise en place du service social métropolitain.

Par arrêté préfectoral du 25 novembre 2019, le Conseil départemental a transféré huit groupes de compétences à Dijon métropole.

- L'attribution des aides au titre du fonds de solidarité pour le logement ;
- Les missions confiées au service public départemental d'action sociale destinées à aider les personnes en difficulté à retrouver ou à développer leur autonomie de vie ;
- L'adoption, l'adaptation et la mise en œuvre du programme départemental d'insertion ;
- L'aide aux jeunes en difficulté ;
- Les actions de prévention spécialisée auprès des jeunes et des familles en difficulté ou en rupture avec leur milieu ;



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

- Des compétences liées aux personnes âgées et à l'action sociale, à l'exclusion de la prise en charge des prestations légales d'aide sociale ;
- Des compétences liées au tourisme, la culture et la construction, exploitation et entretien des équipements et infrastructures destinés à la pratique du sport ;
- La gestion des routes classées dans le domaine public routier départemental ainsi que de leurs dépendances et accessoires.
- Le transfert de ces compétences dans le secteur social va permettre une meilleure prise en compte des besoins des publics. A cette fin, la Ville de Dijon, comme toutes les communes, dispose d'outils de connaissance des publics telle que l'analyse des besoins sociaux (ABS) réalisée chaque année. L'ABS propose un diagnostic du territoire, tant sur les aspects de population, que d'habitat, de revenus...

Ce nouveau service social, présent sur les quartiers du territoire métropolitain, va favoriser une prise en charge plus cohérente et au plus près des besoins des populations, notamment grâce au pilotage des dispositifs en faveur du logement et de l'insertion.



6. LA POLITIQUE PETITE ENFANCE, ENFANCE ET EDUCATION DYNAMISE LES VALEURS DE L'ÉGALITE CHEZ LES ENFANTS

Traiter des questions de la diversité et de l'égalité est un enjeu culturel majeur pour notre société, afin de ne pas laisser s'installer les stéréotypes qui se construisent dès le plus jeune âge. L'apprentissage de la vie en collectivité, que ce soit en crèche, dans le cadre du périscolaire ou de l'extrascolaire, est un enjeu fort pour l'institution qui peut alors influencer les jeunes enfants via les activités proposées ou le projet éducatif mené. Le travail des femmes peut en même temps être favorisé et encouragé dans le cadre d'une offre de garde cohérente et accessible.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Actions de la Direction de la Petite Enfance.

Action non-numérotée : Maintenir une dynamique de sensibilisation ;

En lien avec l'action 6-11 : « Sensibiliser les agent-e-s à la diversité et à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes ».

- Participation de la coordinatrice petite enfance de la Direction de la Petite Enfance au colloque « Agir contre les discriminations dans le champ de la petite enfance » organisé au ministère des solidarités et de la santé le 25 janvier 2019 ;

Agir contre les discriminations dans le champ de la Petite Enfance Colloque du 25 janvier 2019 au Ministère des solidarités et de la santé

Madame S. Giampino, Présidente du Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'âge est chargée d'animer le débat public et d'apporter aux pouvoirs publics son expertise, notamment sur les questions liées à la famille, à l'enfance et à l'adolescence.

Pour animer ce débat, elle signale la présence d'une instance où 10 enfants de 10 à 16 ans sont associés pour faire des propositions autour de la bientraitance, l'éthique, l'égalité entre tous...

Elle souhaite que tous les acteurs travaillent dans le sens d'une **politique généraliste**, pour **tous les enfants**, et non seulement pour des publics cibles (enfants avec des besoins spécifiques...) .

Elle insiste

- sur la nécessité d'**aller au devant des familles qui ne viennent pas dans nos services**.
- Sur le nécessaire **décloisonnement entre les différents modes d'accueil et l'école** afin d'instaurer une continuité éducative de la naissance à 6 ans.
- Sur l'**égalité des chances**, en réorientant certaines trajectoires individuelles grâce aux services publics qui doivent **organiser pour les enfants des occasions de faire de bonnes rencontres** : il est nécessaire de **poser sur chaque enfant un regard inédit** (droit à l'oubli des données)

Le Haut Conseil travaille actuellement sur un **référentiel** qui donnera les mêmes outils à tous les acteurs (formateurs, élus, chercheurs, collectivités...) pour l'accueil des enfants, en laissant toutefois la place aux initiatives.

<http://cnfptstaging.libcast.net/colloques/agir-contre-les-discriminations-dans-le-champ-de-la-petite-enfance-le-point-de-vue-du-hcfea-25-janvier-2019>

- Sessions de formation égalité femmes-hommes pour les professionnels du quartier de la Fontaine d'Ouche. Deux sessions d'une demi-journée, les 8 et 15 octobre, ont été suivies par 8 agents : 4 agents de la Direction de l'Action Sociale-CCAS et 4 agents de la Direction de la Culture. En 2020, des groupes de travail interservices seront mis en place et animés par la déléguée du préfet pour les quartiers prioritaires.



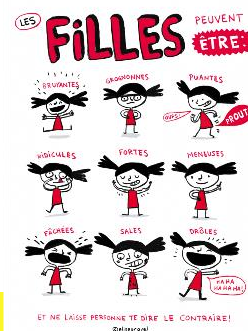
POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ

Action non-numérotée : Engager des actions relatives à l'identité de genre.

En lien avec l'action 6-11 : « Sensibiliser les agent·e·s à la diversité et à l'égalité professionnelle, ainsi qu'à la lutte contre les stéréotypes ».

Une soirée des relais petite enfance a été animée par l'association FETE (Femmes Egalité Emploi) à destination des assistantes maternelles libérales et des familles le 12 novembre 2019.

FETE intervient auprès de Relais d'Assistants Maternelles et de crèches pour sensibiliser les professionnels aux stéréotypes de genre, à la mixité des formations et des métiers et aux inégalités professionnelles. Elle propose des animations généralistes et des ateliers pratiques, à partir de support, qui permet aux assistantes maternelles d'échanger sur leur pratique et chercher ensemble des solutions pour traiter de manière plus équitable les filles et les garçons.



Infos news

P' TITE ENFANCE

JUIN 2019

La Direction de la Petite Enfance fait paraître régulièrement sa newsletter.

Actions de la Direction Enfance et Education

La Direction Enfance et Education et la Direction de la Tranquillité Publique ont réalisé un travail avec le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles de Côte d'or (CIDFF21). Celui-ci est intervenu à la rentrée scolaire 2019 dans les écoles volontaires sur des temps d'intervention dédiés, pour des actions de sensibilisation à l'égalité filles-garçons et contribuer ainsi à promouvoir des conduites non-sexistes. La directrice de l'école élémentaire d'application Nord souligne l'intérêt de « l'apport d'intervenants extérieurs pour appuyer les programmes, dont la Direction de la Tranquillité Publique dans le cadre de l'éducation à la citoyenneté ». (Interview-extrait du Dijon mag de septembre 2019)

Actions en cours en 2019

Projet de Direction de la Petite Enfance 2018-2020 : maintien d'une dynamique de coopération.

Depuis l'adoption fin 2018 du projet de direction et de sa déclinaison en projets d'établissement pour chaque structure multi-accueil, des réflexes de coopération se sont

installés durablement. Ils permettent des discussions centrées sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes, etc.



un show de plus de deux heures avec 221 agent·e·s

Petite enfance : des projets d'établissement publiés

Au terme de deux années de travail, la démarche de réorganisation de la direction petite enfance vient de se concrétiser par la publication de l'ensemble des projets d'établissement. Ces derniers signent la nouvelle feuille de route pour chacune des 15 structures accueillant les enfants dijonnais.

Présidée par Nathalie Koenders, 1^{ère} Adjointe au personnel, et Lê-Chinh Avena, Adjointe à la petite enfance, et en présence des organisations syndicales, la plénière du lundi 8 octobre a démontré toute la puissance créatrice des professionnel·le·s de la petite enfance.



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

Ces espaces de paroles se déroulent suivant un cadre et des règles coconstruites, ils visent à produire des propositions d'amélioration ou des décisions concrètes sur la façon de travailler.

Sont notamment abordés les questions de mobilité ou de recrutement, les procédures de reclassement, la communication interne. En effet, les processus de gestion RH, déclinés dans les services, participent concrètement de l'égalité et de la diversité pour les agents et du bien-être au travail.

Ainsi, la Direction de la Petite Enfance axe ses actions vers la sensibilisation du personnel et la sélection des apprentis.

La sensibilisation des agents est assurée par le plan de formation « Sensibilisation à la diversité et à l'égalité femmes-hommes » de la collectivité auxquelles s'ajoutent les formations professionnelles CNFPT ou intra.

Les questions liées aux familles, aux taux d'occupation et d'encadrement sont également abordées dans ces espaces de paroles. A cet égard, l'amélioration de la qualité des modes d'accueil participent de la qualité de la relation à l'utilisateur.

Le 20 avril 2019, le personnel s'est réuni en plénière pour mettre en commun le travail des différents ateliers.

Petite enfance : le mode plénière, un temps fort de coopération



Les espaces participatifs se multiplient avec bonheur à la petite enfance. Une nouvelle fois en mode plénière début mars, toutes les agents ont en effet partagé l'avancée d'une dizaine d'ateliers couvrant la plupart des thèmes d'activité de cette importante direction dont les effectifs se situent juste derrière les services enfance-éducation et restauration municipale.

Site intranet. Vie des services. 2 avril 2019. Réunion en plénière des agents de la direction petite enfance.

Action non-numérotée : Faire évoluer le processus de recrutement des apprentis ; En lien avec l'action 7-1 : Élaborer le schéma de recrutement sur poste vacant (y compris mobilité interne, emplois aidés et apprentis).

Le processus général de recrutement mis en place par la Direction des Ressources Humaines est décliné dans les services et adapté à leurs spécificités.

Ainsi, la Direction de la Petite Enfance a réuni un groupe de travail de février à juin avec l'objectif de faire évoluer le processus de recrutement des apprentis. Elle a élaboré un schéma



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

de recrutement et de sélection basé sur les compétences et un guide du recrutement d'un apprenti, destiné aux Etablissements d'Accueil des Jeunes Enfants (EAJE).

Action non-numérotée : Mener une réflexion sur les critères d'attribution des places en crèche et sur les points à prendre en compte dans le cadre des labels ;

En lien avec des actions du chantier 10 « Engager des actions spécifiques à la politique diversité et égalité professionnelle femmes-hommes ».

En ce sens, la mise en place de critères autour de ces thèmes contribue à réaliser une égalité réelle, prenant en compte la réalité des situations des familles.

- Les minima sociaux ;
- La monoparentalité ;
- Le handicap (enfant et/ou parent) ;
- L'adoption ;
- La fratrie, les grossesses gémellaires ;
- Les parents étudiants.

Actions projetées en 2020

Mise en œuvre du projet de direction et d'établissements intégrant la diversité et l'égalité
Réflexion à venir sur les critères d'admission dans les Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant



7. UNE POLITIQUE EN FAVEUR DE LA JEUNESSE ET DE L'EMPLOI RICHE DE SA DIVERSITÉ

La population des agents de la collectivité est vieillissante, 46,5 % des agents, femmes et hommes confondus, ont plus de 50 ans. L'entrée de jeunes constitue donc un enjeu fort pour la collectivité, qui multiplie les actions en faveur de l'emploi des jeunes, participant à leur formation et à leur insertion sur le marché de l'emploi.

Les modes d'accueil des jeunes dans la collectivité sont variés, tels les contrats d'apprentissage, les contrats de service civique national ou international, les stages.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 10-11 : Poursuivre les actions en faveur des jeunes (apprentis, stagiaires école, emplois avenir, services civique...), pour assurer la mixité générationnelle au sein des effectifs et les aider à s'insérer sur le marché du travail.

Ces jeunes, intégrés dans les services, auront bénéficié, au même titre que les agents, de la formation à la diversité et à l'égalité femmes-hommes.

En 2019, la collectivité a accueilli :

- 231 stagiaires à la Ville, 26 à la métropole et 13 au CCAS ;
- 33 apprentis à la Ville et 3 à la métropole ;
- 7 jeunes en service civique national dans les services municipaux ;
- 8 jeunes en service civique international dont 4 ont été accueillis dans les services et 4 ont été envoyés dans les pays partenaires (Italie, Roumanie et Portugal).

Ces accueils de jeunes font partie de la politique de mixité et de diversité menée par la collectivité. Ils participent du rayonnement de ses valeurs.

Cette année, pour recruter des services civiques, la Direction de la Proximité et de la Citoyenneté a déployé de nombreux efforts pour toucher des jeunes des quartiers prioritaires de la ville et des jeunes en situation de handicap, via des appels à candidatures diffusés sur le site de l'agence nationale du service civique, sur les réseaux sociaux et auprès de tous les partenaires institutionnels et associatifs dijonnais. Malgré cela, peu de candidatures lui sont parvenues.

La parité filles-garçons est quasi respectée chaque année et la diversité existe de fait grâce à l'échange de jeunes de pays, cultures et religions différentes. L'ensemble de la promotion 2019 de service civique national et international représente 53% de filles et 47% de garçons.

Pour la première fois, une jeune Roumaine a effectué à mi-temps une mission auprès de la cellule de diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.

Action 10-16 : Participer à des événements en lien avec la diversité (ex. Talents des cités).

Pour favoriser la mixité dans les services, le service du recrutement participe à des manifestations en lien avec l'emploi :

- Tenue d'un stand au salon des apprentis Apprentissimo les 3 et 4 avril 2019 ;



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

- Participation au salon Jobs d'été organisé par le Centre Régional d'Information Jeunesse de Bourgogne Franche Comté.

Concernant les jeunes des Quartiers Politique de la Ville, la Ville de Dijon a recruté en emplois saisonniers :

- 29 jeunes issus du QPV Fontaine d'Ouche ;
- 15 jeunes issus du QPV Grésilles.

La Ville soutien également le Concours Talents des Cités. Créé sous l'égide du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales pour valoriser les initiatives des femmes et des hommes des quartiers prioritaires de la politique de la ville ce concours repère et récompense les créateurs d'entreprise dans les quartiers prioritaires de la Ville.

Actions en cours en 2019

L'échange de jeunes volontaires en réciprocité avec les villes partenaires extérieures est renouvelé chaque année. La promotion actuelle a été accueillie en octobre 2019 jusqu'en juillet 2020. Le Maroc, nouveau pays partenaire, se joint au projet.

Actions projetées en 2020

De nouveaux services municipaux souhaitent accueillir des jeunes volontaires : la Direction de la Culture-Archives (domaine mémoire et citoyenneté) et la Direction de la petite enfance pour l'accueil d'un volontaire italien (domaine international).



8. LA POLITIQUE DE LA VILLE : LES ENJEUX TRANSVERSAUX DE LA NON-DISCRIMINATION

L'ambition de réduire les inégalités sociales et territoriales en faveur des habitants des quartiers défavorisés n'est pas nouvelle pour Dijon métropole qui, dès 2002, s'engageait dans le portage intercommunal de la politique de la ville avec les communes de Chenôve, Dijon, Quetigny et Talant.

Le nouveau contrat de ville Dijon métropole/Ville de Dijon 2015-2022 « ambitionne de lever les préjugés qui frappent les habitants des quartiers. Il représente un formidable levier pour insuffler les valeurs de la citoyenneté, de laïcité, et lutter contre les inégalités et les discriminations sur tous les territoires. » *Extrait contrat de ville Dijon métropole / Ville de Dijon 2015-2022.*

Des orientations stratégiques en faveur des quartiers en difficulté ont été définies par l'ensemble des partenaires et se déclinent à partir de 3 piliers :

- La cohésion sociale (éducation, sport, culture, santé) ;
- Le cadre de vie et le renouvellement urbain ;
- Le développement de l'activité économique, de l'emploi et l'accès à la formation.

4 axes transversaux :

- La jeunesse ;
- L'égalité entre hommes et femmes ;
- La lutte contre les discriminations ;
- Les valeurs de la République et la citoyenneté.

La politique de la ville réalise des actions transversales inscrites au contrat de ville 2015- 2022. Le droit commun est privilégié, c'est-à-dire l'ensemble des politiques publiques déployées sur le territoire :

5 quartiers ont été retenus comme quartiers prioritaires :

- Le Mail à Chenôve ;
- Les Grésilles à Dijon ;
- Fontaine d'Ouche à Dijon ;
- Le Bief du Moulin à Longvic ;
- Le Belvédère à Talant.

2 territoires sont dits « de veille », pour lesquels une vigilance est conservée :

- Guynemer à Longvic ;
- Le centre-ville de Quetigny.

L'État a rappelé la nécessité d'intervenir dans les quartiers prioritaires à trois niveaux :

- Garantir les mêmes droits aux habitants : permettre aux habitants des quartiers prioritaires d'accéder aux mêmes droits et aux mêmes services que les habitants des autres territoires ;
- Favoriser l'émancipation et assurer l'égalité des chances à travers l'école et l'emploi ;



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

- Faire République : restaurer la République partout et pour tous, notamment sur les domaines de la prévention des discriminations, et de l'égalité femmes-hommes (Via le sport, la culture, la citoyenneté...).

C'est tout naturellement que cette thématique rejoint de manière transversale la politique diversité et d'égalité professionnelle de la collectivité.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Les actions du contrat de ville se déroulent selon une programmation réalisée en début d'année via l'appel à projets mais aussi tout au long de l'année. Les actions récurrentes sont :

- L'animation de 2 conseils citoyens ;
- La médiation sociale via Grand Dijon Médiation ;
- Le contrat local de santé (CLS) en cours de renouvellement ;
- L'animation d'un Groupe Solidarité Emploi ;
- La convention culture et territoires ;
- La charte de mixité sociale ;
- Le Protocole NPNRU ;
- La convention SDAT 2018-2020.

Action non-numérotée : Création de la Maison de la Tranquillité Locale, pour offrir un lieu d'accueil, de conseil et d'orientation pour les personnes du quartier de la Fontaine d'Ouche, victimes de nuisances, de troubles, d'incivilités ou encore de discriminations.

Ce quartier, un des deux territoires politique de la ville à Dijon, dispose de forts potentiels : une bonne desserte par les transports en commun, une population jeune, une localisation attractive, des logements de grandes surfaces, et de nombreux équipements publics. Cependant, quelques facteurs concourent à son déclin, dont celui d'un sentiment d'insécurité prégnant chez les habitants.

Un des enjeux en matière de cohésion sociale est donc de renforcer le lien social par un repositionnement de l'offre de service des structures de proximité.

Le second enjeu concerne la qualité du cadre de vie des habitants, visant à garantir la tranquillité publique et résidentielle du quartier. Cet objectif se traduit par le développement d'une offre de service de médiation articulée à la Tranquillité Publique.

C'est la raison pour laquelle la Ville de Dijon a souhaité la création d'une « Maison de la Tranquillité Locale » sur le quartier de la Fontaine d'Ouche, dans les locaux de l'ancien commissariat devenu espace « André Gervais ». Elle a ouvert ses portes le 19 août 2019.



Entouré des différents acteurs du projet, François Rebsamen a inauguré le nouvel espace André Gervais, dans le quartier de la Fontaine-d'Ouche.

Journal du Palais-septembre 2019



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

PERMANENCES ASSURÉES CHAQUE SEMAINE

- Agent d'accueil
- Police municipale
- Police nationale
- Écrivain public
- France victimes 21
- Conciliateur de justice
- AMACOD
- Élu(e)s
- CIDFF 21

ESPACE ANDRÉ GERVAIS
maison de la tranquillité locale

- Accueil
- Orientation
- Accès aux droits
- Conseils
- Aide personnalisée, gratuite et confidentielle pour les Dijonnais victimes de nuisances, d'incivilités ou de discriminations.

Boulevard Gaston Bachelard - À l'angle de la rue Maurice Maréchal (Quartier Fontaine d'Ouche)

Ouvert du lundi au vendredi de 9h à 12h
Tél. : 03 80 48 89 11

dijon.fr

Flyer de communication. Direction de la Communication et Direction de la Proximité et de la Citoyenneté.

Fonctionnement de la Maison de la Tranquillité Locale : Un agent assure un premier niveau d'accueil et d'orientation. Au-delà d'une fonction d'accueil qualitative, la Maison de la Tranquillité Locale a vocation à rapprocher la population des services via la tenue de permanences de partenaires externes et de services municipaux. L'offre de service se décline ainsi :

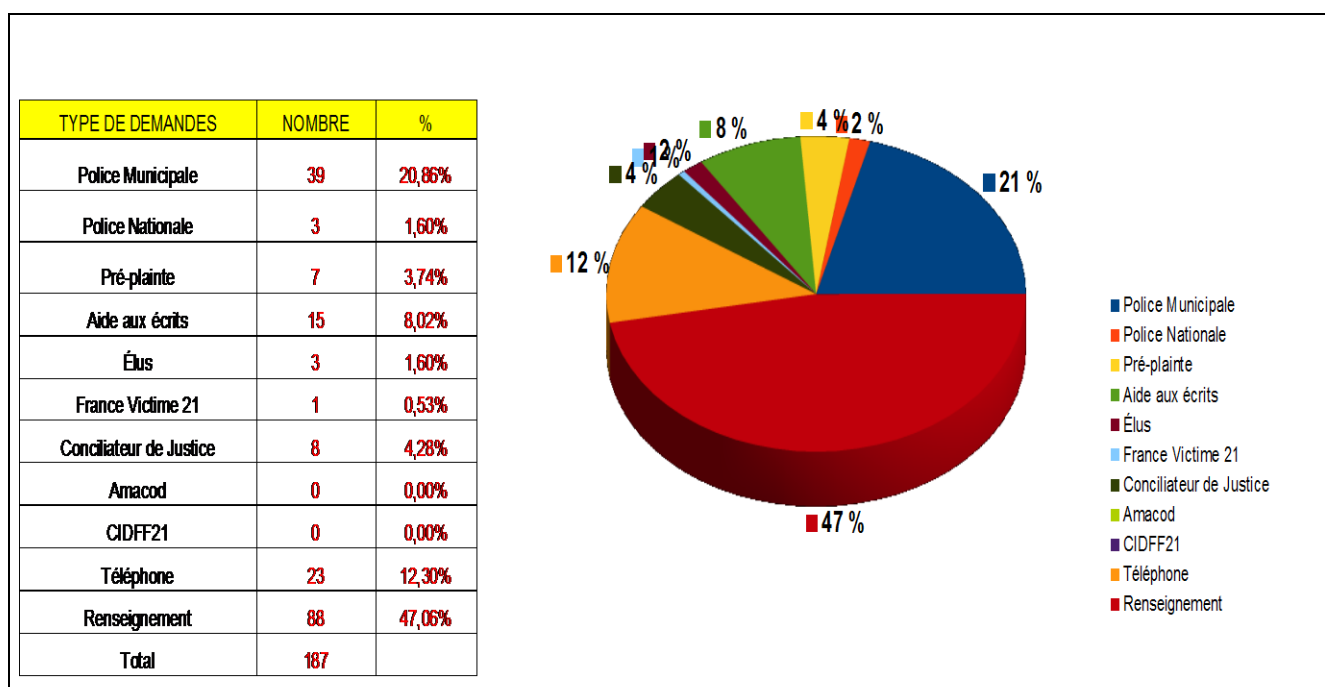
- Un accès aux droits, sur le plan judiciaire, avec des permanences de conciliateurs de justice et d'un écrivain public ;
- Un point contact pour entrer en relation avec la police nationale et municipale ;
- Une aide aux victimes :
 - o Mise à disposition de matériel informatique, et accompagnement pour déposer des pré-plaintes ;
 - o Permanence d'associations d'aide aux victimes (exemples : France victime 21, Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations (AMACOD) ;
 - o Des permanences du travailleur social en commissariat.



Bilan d'activité de la Maison de la Tranquillité Locale :

Le bilan de 5 mois et demi d'activité est encourageant en terme de fréquentation, s'agissant d'une nouvelle structure ouverte uniquement le matin.

L'objectif de la responsable de ce nouvel accueil est d'augmenter la fréquentation du lieu, notamment en développant une communication plus intensive en 2020.



Bilan d'activités 2019.



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

Actions en cours en 2019

En 2019, malgré un contexte de contraintes économiques, les actions engagées se poursuivent avec une équipe étoffée, constituée de deux chefs de projet, un pour chacun des deux quartiers politique de la ville (QPV) de Dijon, Fontaine d'Ouche et Grésilles.

- Les dossiers sont repositionnés vers le droit commun (la Maison de la Tranquillité Locale est une réalisation avec des crédits de droit commun) ;
- Des projets sont inscrits dans des Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens (CPOM) jusqu'à la fin du contrat de ville ;
- Des projets sont inscrits dans des projets communs métropolitains : le Contrat Local de Santé (CLS), le Programme de Réussite Educative (PRE), le dispositif Passerelle vers l'emploi, la Garantie Jeunes, l'Association Grand Dijon médiation, le Plan de lutte contre les discriminations (à venir) ;
- Les dossiers sont lus « avec les lunettes » de la lutte contre les discriminations, de l'égalité femmes-hommes, pour la jeunesse, pour les Valeurs de la République et la Citoyenneté ;
- Les dossiers seront présentés aux membres des conseils citoyens.

Actions projetées en 2020

La programmation 2020 est en cours d'élaboration.

9. UNE POLITIQUE CULTURELLE ACCESSIBLE A TOU·TE·S

La politique menée par la collectivité est guidée par le principe de « l'accès à la culture pour tous ».

Ainsi, en matière de diversité, la Direction de la Culture mène en collaboration avec les services des actions vers les publics dits éloignés (personnes en situation de précarité, porteuses d'un handicap), et les publics dits empêchés (détenus, personnes hospitalisées ou en EHPAD).



La réouverture du Musée des Beaux-Arts, le 17 mai 2019, a constitué l'évènement majeur de cette année 2019. Comme pour tous les établissements culturels dijonnais, l'entrée gratuite participe ainsi concrètement à « l'accès à la culture pour tous ».

Ré-ouverture du musée - Exposition Ming dans la salle des tombeaux.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action non-numérotée : Développer la fonction d'observation et d'évaluation des politiques culturelles, notamment en suivant les actions du laboratoire de l'action culturelle, avant la mise en œuvre d'actions et de projets spécifiques pour que l'offre culturelle bénéficie aux publics les plus éloignés de la culture ;

En lien avec Action 10-7 : Lutter contre les inégalités femmes-hommes à travers les politiques publiques (communication, économique, sportive), pour valoriser l'implication des 3 collectivités dans la lutte contre les inégalités et les stéréotypes.

La première exploitation des données du dispositif Carte Culture (2017-2018) avait révélé que plus des deux tiers des 2 800 détenteurs de cette carte étaient des femmes. Ce résultat a encouragé la promotion de cette carte auprès des publics masculins qui a été réalisée avec l'appui des associations étudiantes, notamment pour les étudiants des filières techniques et scientifiques.

L'exploitation des données du dispositif Carte Culture s'est poursuivi sur les années 2018-2019. La part des hommes bénéficiaires a augmenté de 4 points passant de 33 à 37 %.

De manière générale, cette tendance de la féminisation des pratiques culturelles se retrouve dans les enquêtes nationales. Localement, des projets sont mis en œuvre afin de toucher de nouveaux publics en partenariat avec les établissements culturels et les structures de quartier. A titre d'exemple, des actions « hors les murs » sont organisées comme le développement des ateliers de rue sur le quartier de la Fontaine d'Ouche.

Action non-numérotée : Développer une programmation culturelle faisant la promotion de l'égalité femmes-hommes ;

En lien avec Action 10-7 : Lutter contre les inégalités femmes-hommes à travers les politiques publiques (communication, économique, sportive), pour valoriser l'implication des 3 collectivités dans la lutte contre les inégalités et les stéréotypes.



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

L'objectif est de rendre ces actions moins ponctuelles et les inscrire dans une stratégie plus globale en faveur de l'égalité hommes-femmes.

En 2019, dans le cadre de la convention avec le Service Pénitentiaire d'Insertion et de Probation et la Maison d'Arrêt (SPIP), des interventions de la ludothèque ont été menées, en alternance sur les quartiers hommes et femmes, alors qu'elles étaient centrées sur le quartier femmes les années précédentes.

Bilan des interventions :

- 9 interventions : 7 ateliers et deux fêtes familiales sur le quartier femmes pour un total de 43 détenues ;
- 7 interventions : 5 ateliers et deux fêtes familiales sur le quartier hommes pour un total de 46 détenus ;
- Augmentation progressive des inscriptions sur le quartier hommes (10 à 12 personnes en moyenne) et sur le quartier femmes (6 à 8 personnes).

Actions en cours en 2019

Action non-numérotée : Installation d'outils de médiation et d'aide à la visite totalement revus et adaptés au plus grand nombre : personnes porteuses de handicap cognitif, de handicap visuel (système de grossissement des lettres, inversion des couleurs) ou handicap auditif.

Cette action s'inscrit dans l'objectif général d'un meilleur accueil du public en situation de handicap.

La Vapeur-régie autonome largement financée par la Ville de Dijon et la Métropole - en lien avec l'association 1,2,3 poursuit la mise en œuvre par Cité Cap de mobiliers spécifiques aux publics sourds et malentendants : blaisophones depuis 2013 (caissons de bois reliés à une console de son permettant de sentir les vibrations en se tenant debout dessus) et gilets vibrants en 2019 permettant de mieux ressentir les basses (projet soutenu par la DRAC et Malakoff-Mederic).

Actions projetées en 2020

Action non-numérotée : Développer une programmation culturelle faisant la promotion de l'égalité femmes-hommes ;

En lien avec l'action 10-7 : Lutter contre les inégalités femmes-hommes à travers les politiques publiques (communication, économique, sportive), pour valoriser l'implication des 3 collectivités dans la lutte contre les inégalités et les stéréotypes.

Par la médiation culturelle engagée dans le cadre de la convention avec le SPIP, la direction de la culture a pour objectif d'augmenter progressivement les inscriptions aux interventions sur le quartier hommes (objectif de 10 à 12 personnes en moyenne) et sur le quartier femmes (objectif de 6 à 8 personnes) en 2020.



10. LA POLITIQUE SPORTIVE VECTRICE DE LIEN SOCIAL

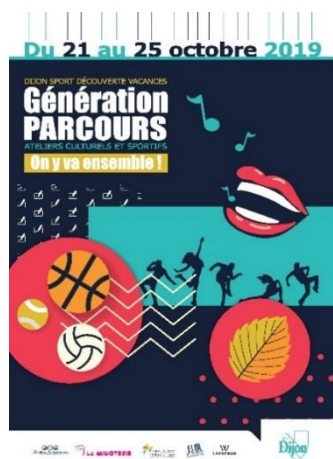
Vecteur d'intégration et porteur de valeurs essentielles de solidarité, de respect d'autrui, du goût de l'effort, la recherche du plaisir, le sport constitue un vecteur incontournable de cohésion sociale, d'égalité entre les individus, et contribue pour une large part à la santé publique.

Cependant, il n'échappe pas à des constats de racisme, de sexisme, d'homophobie, quelles que soient les disciplines.

Aussi, il est essentiel pour la collectivité de promouvoir une pratique sportive diverse, qui favorise le vivre ensemble et contribue à lutter contre les inégalités et les stéréotypes. En effet, la politique sportive permet de décliner des actions porteuses des valeurs d'égalité femmes-hommes, de mixité et de non-discrimination. Enfin, permettre l'accès de tous les publics à la pratique sportive est un facteur d'inclusion sociale.

La collectivité veille à l'accessibilité aux établissements pour les publics en situation de handicap. Un dispositif d'aide à l'acquisition de licences sportives au jeune public de familles en situation précaire d'y accéder.

Les actions de la Direction des Sports vers les usagers du service public sont nombreuses, avec des dispositifs encourageant la diversité des pratiques. Parmi elles :



- La mise à disposition d'espaces de pratique dans les équipements au profit d'associations sportives spécifiquement handisport et sport adapté,
- La prise en compte de la diversité des pratiquants dans les critères d'attribution de subventions de fonctionnement aux associations sportives (part de femmes parmi les licenciés par exemple),
- Le soutien financier de la Ville à l'organisation de manifestations d'envergure,
- Une politique tarifaire spécifique en faveur des personnes en situation de handicap dans les établissements sportifs.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action non-numérotée : Prise en compte de l'égalité femmes-hommes comme critère dans l'instruction des demandes de subventions des associations sportives ;

En lien avec l'action 5- 8 : 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, servant de base pour informer et sensibiliser les associations en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes lors des Assises.

La grille de critères d'attribution de subventions dans le cadre de l'organisation de manifestations sportives prévoit de valoriser plus ou moins les événements selon qu'ils



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

s'adressent aux vétérans (0 point), aux jeunes masculins, (1 point), aux seniors masculins ou mixtes toutes catégories (2 points), aux féminines toutes catégories (3 points).

Action non-numérotée : Remise de prix qui tiennent compte de l'égalité hommes – femmes dans le domaine sportif, pour communiquer les valeurs de l'égalité femmes-hommes et valoriser les performances féminines et masculines.

Dans le cadre des Victoires du Sport qui récompensent les sportifs pour leurs résultats (titre de champion de France ou podium international) :

- Remise d'un prix du meilleur sportif individuel garçon moins de 18 ans et un prix de la meilleure sportive individuelle fille moins de 18 ans, en septembre 2019 à l'occasion du Grand Déj ;
- Prix du meilleur sportif individuel adulte et un prix de la meilleure sportive individuelle adulte, un prix du (de la) meilleur(e) sportif(ve) Handisport et Sport Adapté (toutes catégories) ;
- Prix de la meilleure équipe (sports individuels) ;
- Prix de la meilleure équipe (sport collectif amateur), un prix du (de la) meilleur(e) dirigeant(e), arbitre, juge, éducateur(rice).

Actions en cours en 2019

Action non-numérotée : Création d'un prix du Sport au Féminin récompensé par une subvention de 1 000 € et d'un prix sport et handicap ;

En lien avec l'action 5- 9 : Communiquer sur le bilan de l'action 5-8, pour informer et sensibiliser les associations en matière de non-discrimination et d'égalité professionnelle femmes-hommes.

Dans le cadre des Victoires du Sport qui récompensent les sportifs pour leurs résultats, création d'un prix du Sport au Féminin récompensé par une subvention de 1 000 € et d'un prix sport et handicap récompensé par un prix de 1000 €, remis le 23 juin 2019 à l'occasion de "Faites du Sport" organisé par l'Office Municipal Du Sport de Dijon (OMSD) au parc de la Colombière.

Actions projetées en 2020

Action non-numérotée : Création d'un prix du sport et cohésion sociale et d'un prix du sport santé récompensés par un prix de 1000 €.

La collectivité souhaite développer une pratique sportive riche et diversifiée, en s'appuyant notamment sur les clubs. Afin de les encourager à mettre en œuvre ce développement, la collectivité crée de nouveaux prix, destinés à récompenser les clubs ayant concouru et présenté les meilleurs dossiers :

- Le prix du sport et cohésion sociale, les clubs favorisant la pratique sportive féminine, la pratique des publics des quartiers prioritaires, des publics fragilisés financièrement,
- Le prix du sport santé pour valoriser les clubs intégrant des sections loisirs, notamment pour un public ciblé (jeunes filles et garçons et les aînés de plus 60 ans).

Au total, 13 prix seront remis aux Victoires du sport, prévues le 13 septembre 2020 à l'occasion du Grand Déj' des associations.



11. LA POLITIQUE DES TRANSPORTS AU SERVICE DE LA MOBILITE POUR TOU·TE·S

Aller et venir est l'une des premières libertés. A son échelle, la collectivité vise à permettre à tous la possibilité de circuler, quelle que soit sa situation (d'âge, de handicap...) tout en préservant les enjeux environnementaux dans la ville.

L'ordonnance du 26 septembre 2014 redéfinit la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Elle astreint les Autorités Organisatrices de la Mobilité à poursuivre la mise en accessibilité des réseaux de transport par l'instauration d'un Schéma Directeur d'Accessibilité – Agenda d'Accessibilité (SDA'Ad'Ap).

Dijon métropole, en sa qualité d'Autorité Organisatrice de la Mobilité, a programmé deux actions :

- Favoriser et accroître l'accessibilité des transports en commun à travers les politiques publiques ;
- Améliorer le service DiviAccès (transport à la demande dédié aux personnes handicapées).

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action non-numérotée : Développer une politique des transports pour faciliter leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

La première action est prévue sur 2 ans : une 1^{ère} phase a été réalisée en 2018 avec 87 arrêts mis aux normes et 60 arrêts en 2019. 116 carrefours à feux ont été équipés d'un système de priorité pour les bus du réseau Divia. Coût de l'action : 16 millions d'euros HT.

Action non-numérotée : Amélioration du service Diviaccès (transport à la demande dédié aux personnes handicapées).

Le projet est mis en œuvre dans le cadre de la Délégation de Service Public DiviaMobilités avec l'objectif de renforcer la complémentarité entre les réseaux DiviAccès, Divia Bus et Tram classique pour une meilleure inclusion des personnes handicapées.

La réalisation passe par :

- L'extension des horaires et des modes de réservation ;
- La généralisation du post-paiement ;
- L'acquisition de 10 nouveaux véhicules, conduits par un personnel formé et sensibilisé à la prise en charge des personnes handicapées.

Des formations complémentaires aux formations initiales sont réalisées afin de cibler des problématiques spécifiques (malvoyants, handicap mental...).

La mise en œuvre de cette action est concertée avec les associations concernées afin d'améliorer les points perfectibles du nouveau système d'exploitation.



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

Actions en cours en 2019

Actions non numérotées :

- Développer une politique des transports pour faciliter leur accessibilité aux personnes en situation de handicap ;
- Amélioration du service DiviAccès (transport à la demande dédié aux personnes handicapées).

Les deux actions, engagées en 2018, se sont poursuivies en 2019.

Actions projetées en 2020

Action non-numérotée : Développer une politique des transports pour faciliter leur accessibilité aux personnes en situation de handicap.

Deux 2 arrêts seront mis aux normes vers le complexe funéraire.



12. LA COMMUNICATION PUBLIQUE, VECTRICE DES VALEURS COMMUNES

A travers sa politique de communication publique, la collectivité valorise son implication dans la lutte contre les inégalités et les stéréotypes. Elle touche chaque année plusieurs milliers de lecteurs sur le territoire dijonnais et métropolitain. Elle est vigilante quant à une approche quantitative de l'égalité dans les publications (photos, citation, sujets abordés et veille à ne pas encourager la discrimination, notamment dans la mise en valeur des compétences de chacun tant dans les métiers, que dans les compétences, dans les récompenses...

L'égalité et la diversité sont ainsi régulièrement mises en valeur au sein des supports de communication.

Actions réalisées et/ou récurrentes en 2019

Action 6-22 : Intégrer la dimension diversité-égalité professionnelle femmes-hommes dans la politique de communication externe, pour promouvoir la démarche diversité-égalité professionnelle femmes-hommes auprès des citoyens et des acteurs du territoire.

Les sujets diversité-égalité professionnelle femmes-hommes sont de plus en plus présents dans les articles de communication externe, avec une multiplicité des communications via le service de la communication externe, les services, et l'Amacod.

Sans avoir développé un plan de communication diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, la communication externe intègre de fait la diversité et l'égalité à l'ensemble de ses actions.

Ainsi, chaque année, une action spécifique est prévue lors de la journée contre l'homophobie et la transphobie le 17 mai.



samedi 18 mai 2019, p. 13

Dijon : ils s'affichent contre l'homophobie et la transphobie

À l'occasion de la journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie, qui avait lieu vendredi, six Dijonnais ont accepté de participer à une campagne d'affichage. Sur 52 affiches placardées dans tout Dijon, ils prônent un message de tolérance et d'inclusion.

Actions réalisées non programmées en 2019

Dijon, première collectivité en France à obtenir l'Alliance des labels diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, a été fortement sollicitée en 2019. Des tribunes tant au plan local que national lui ont permis de valoriser cette réussite en témoignant de son engagement. Un de ces temps forts a été l'accueil d'une délégation de la Ville de Clermont Ferrand le 2 juillet.

Action non-numérotée : Communiquer, participer et témoigner sur la démarche de double labellisation, pour valoriser l'engagement de la collectivité, apporter sa contribution à d'autres organismes publics ou privés dans cette démarche.

Janvier : Web-conférence « Les labels Diversité & Égalité Professionnelle ». L'Afnor invitait deux organismes à présenter leurs actions : le groupe Engie, labellisé diversité depuis 6 ans, et Dijon, doublement labellisée diversité-égalité professionnelle femmes-hommes en 2018.



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

Boris Roman-Dubreucq, Directeur des Ressources Humaines et Aude Burtin, cheffe de projet Labels, ont présenté quelques-unes des réalisations de la collectivité depuis l'obtention des Labels : les Rencontres Territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes qui permettent de partager les bonnes pratiques avec les acteurs du territoire (entreprises, associations...), la formalisation des process RH et la procédure de recrutement, et la manière dont la collectivité mixe progressivement ses effectifs femmes-hommes, par exemple ceux de la police municipale.

Mars : Echanges avec des collectivités demandeuses de conseils et d'expériences :

- La métropole du Grand Nancy, candidate au label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Bordeaux métropole, candidate à la double labellisation Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le département de Loire-Atlantique, qui souhaite développer les voies de signalement portant sur des discriminations supposées ou avérées pour ses agents et les candidats ainsi que ses modalités de traitement.

Avril : Christophe Berthier, adjoint délégué à la vie associative, à la fraternité, à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'accessibilité, accompagné de Touria Benzari, conseillère de cabinet dédiée à la lutte contre les discriminations et au handicap, était invité à intervenir à la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine anti-LGBT (DILCRAH).

Juillet : Accueil sur une journée d'une délégation de la Ville de Clermont-Ferrand constituée de Manuela Ferreira de Sousa, Adjointe à l'Egalité des Droits, Magali Gallais, Conseillère déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la lutte contre les discriminations, Dolorés Laope, Directrice Générale Adjointe aux Ressources Humaines et à la Qualité du Service Publique, Vincent Mercier, Chargé de l'évaluation et de la prospective, en charge des démarches de labellisation, Marie Costenoble, apprentie à la Mission Egalité des Droits et Karine Plassad, chargée de mission Egalité des Droits, Direction des études, du pilotage et de l'évaluation.





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

Cette délégation a été reçue par Nathalie Koenders, 1^{ère} Adjointe Ville de Dijon, déléguée au personnel et Rémi Detang, Vice-président Dijon métropole, délégué au personnel, en présence du directeur des ressources humaines, des membres de la cellule Diversité- Egalité et de la cellule d'écoute Amacod.



Juin : Conférence-témoignage organisée par le bureau de l'Afnor Dijon.

Boris Roman-Dubreucq, directeur des ressources humaines et Aude Burtin, cheffe de projet labels, ont présenté les réalisations de la collectivité pour chacun des 7 domaines du cahier des charges Afnor certification. Celle-ci souhaitait une valorisation de la démarche engagée avec les labels diversité-égalité professionnelle femmes-hommes comme étant une déclaration d'intention politique en matière de lutte contre les discriminations.

Septembre :

Allocution prononcée par Nathalie Koenders, 1^{ère} Adjointe au Maire de Dijon, lors de la soirée d'ouverture de la conférence du District 27 du Zonta Club International réunissant 300 participants et leurs accompagnants venus de toute l'Europe : nord-est de la France, Belgique, Luxembourg et Ukraine ainsi que les dirigeantes internationales allemandes et finlandaises, soit au total 80 clubs.

A cette occasion, Nathalie Koenders a rappelé l'engagement de la Ville de Dijon, du CCAS et de Dijon métropole pour « l'égalité des droits et la lutte contre les discriminations » et dit leur fierté d'avoir obtenu les deux labels diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.



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

Octobre :

- Retour d'expérience, pour la Direction Générale des Collectivités Locales sur le thème « Formation à l'égalité professionnelle, à la prévention des stéréotypes et des agissements sexistes » ;
- Invitation de la collectivité, représentée par Christophe Berthier, Adjoint délégué à la vie associative, à la fraternité, à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'accessibilité, à la cérémonie des 10 ans du label diversité. Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'action et des comptes publics, a félicité et remercié les lauréats des secteurs publics et privés dont les villes de Paris, Lyon, Bordeaux, sa Métropole et son CCAS, Nantes et sa Métropole, Dijon, sa Métropole et son CCAS et le Conseil départemental de Seine-Saint-Denis.

Novembre :

- Ouverture par Nathalie Koenders, première adjointe, de la 11ème édition de la Quinzaine Diversité pour évoquer la double labellisation de la collectivité. 4 propositions d'évènement ont été affichées :
1. Les Rencontres Territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes ;
 2. Les yeux fermés : écouter et imaginer, une action du service accompagnement Individuel et des musées organisée à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées ;
 3. Cellule d'écoute Amacod ;
 4. Audit de suivi Afnor, labels diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.



Novembre : Participation de Nathalie Koenders à l'émission « Un monde en Docs » de la chaîne télévisée Public Sénat sur le thème « Orientation sexuelle et identité de genre dans le monde du travail ».

Actions en cours en 2019

Action 6-19 : Assurer la cohérence entre communication externe et communication interne, pour disposer d'un même niveau d'information (sur les perspectives, les outils, etc....)

La collectivité tend à valoriser davantage les actions menées relatives à la diversité vers les usagers, pour leur donner une cohérence globale.

Ainsi, les services de la communication interne et externe collaborent naturellement sur les thématiques diversité-égalité professionnelle femmes-hommes.

Le service de communication interne a établi un plan d'actions dès la démarche engagée de labellisation, et les actions planifiées sont communiquées au service de communication externe.

Concernant le service de communication externe, une réorganisation du service a été engagée en 2019 avec l'arrivée d'un nouveau directeur et d'une nouvelle rédactrice fin 2018.



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

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-égalité professionnelle femmes-hommes et réciproquement, pour valoriser l'implication des agent.e.s sur la diversité et l'égalité professionnelle.

Le service de communication externe valorise dans les deux magazines d'information « Dijon Mag » et « Dijon métropole » les actions menées par la collectivité. Il les relaie également via les relations entretenues avec les médias locaux et nationaux.

Extraits des Dijon mag 2019 relayant les actions en matière de diversité et d'égalité

DES ASSOCIATIONS AU SERVICE DES FEMMES

Chaque année en France, des femmes vivent et meurent sous les coups de leur conjoint. A Dijon, plusieurs associations les aident. Parais elles, Solidarité Femmes 21 et le Centre d'information sur le droit des femmes et des familles de Côte-d'Or (CIDFF 21). Rencontre avec Anne Jusseau, directrice de Solidarité Femmes 21 et Jacqueline Bourgaud, présidente du Centre d'information sur le droit des femmes et des familles de Côte-d'Or (CIDFF 21).




En 2018
Solidarité Femmes 21 a accompagné **404** femmes dans la métropole.
Le CIDFF 21 a reçu **513** Dijonnaises dans ses cinq permanences de la métropole.
Le tribunal a enregistré **465** cas de violences conjugales.

Appel pour l'avenir
Pour elle, la justice doit être fermée à ses préjudices. « Le traitement judiciaire nous rend complètement aveugle les sources de violence. Cela demande plus de contraintes et de contrôle dans les inspections de sorte à les rendre plus de contrôle. » Pour autant, ces femmes souffrent car quelques raisons d'espérer. « Le Centre sur les violences conjugales permet d'être à son mieux. A condition de mettre en place une politique publique comme ça, c'est-à-dire la solidarité-mutualité », commente Anne Jusseau. « La prévention est essentielle pour le changement des mentalités », insiste Jacqueline Bourgaud. « A ce titre, Jacqueline Bourgaud se réjouit des actions que le CIDFF 21 mène dans les écoles primaires dijonnaises. « Nous favorisons les échanges pour qu'ils, enfants, ont aussi une sensibilisation à l'égalité homme-femme chaque année. »

Solidarité Femmes 21, rue des Carreaux - 03 80 67 17 89
CIDFF 21, 21, avenue du Chêne, à Quétigny - 03 80 48 30 28

D COMME DIVERSITÉ

Ouverte à l'international, européenne, solidaire et fière de sa diversité, la ville multiplie les actions génératrices de lien social en privilégiant l'échange. Côté esprit cosmopolite et fraternel se vit au rythme des événements populaires qui jalonnent le printemps.

Dijon, riche de plus de 120 nationalités, ouvre ses portes au monde entier, attentif à l'accueil des étrangers de toutes cultures. Présidente de l'Association des Cafés Polyglottes, Catherine Hébert a souvent l'occasion de les fréquenter : « Dijon est à l'opinion d'être agréable à vivre, c'est ce qui nous le plus souvent. » D'autres ont caractéristique se cache une multitude d'acteurs : institutions, associations, entreprises, citoyens... Ils s'associent dans des actions plus ou moins visibles du grand public. Des événements d'une grande diversité, tant dans leurs formes que dans les activités proposées, constituant le ciment du vivre-ensemble.

La lutte contre les discriminations abolit les barrières, change le regard pour affronter le peur de l'autre et fait de nos différences une richesse. C'est par exemple tout l'esprit de l'exposition d'œuvres d'un jeune réfugié au Printemps de l'Europe. L'ouverture à l'international est l'une des plus évidentes quand on parle d'abolir les frontières. Mais le respect se renforce aussi dans le respect au handicap, qui propose de tester Jouvons à nos différences lors d'un après-midi ludique au parc de la Colombière.

Cette envie d'échange, de découverte, se prolonge dans les quartiers, animés par de associations dynamiques qui invitent à franchir la première des cloisons : celle qui nous sépare de notre voisin.

« La diversité présente dans notre ville est une grande richesse. Les 400 associations dijonnaises reflètent largement cette diversité et nous les soutenons également pour cela. Nous avons tout à gagner, individuellement et collectivement, à écouter celui qui est - autre - et apprendre de sa différence. »

CHRISTOPHE BERTHIER
adjoint au maire délégué à la vie associative, à la fraternité, à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'accessibilité.

DIJON MAG N°221 191-2

25 novembre
Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Comme chaque année, le 25 novembre, en lien avec le Zonta Club, la Journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes se traduit par l'écriture en orange de plusieurs bâtiments emblématiques (La Cloche, Poste Guillaume...)
Une déambulation jusqu'à l'hôtel de ville marque également ce temps de solidarité.



ZONTA DIT NON
aux Violences faites aux Femmes

ACCOMPAGNER LE HANDICAP

La semaine nationale des personnes en situation de handicap du 11 au 17 mars 2019 est l'occasion de valoriser l'investissement de la ville en la matière.

Le service mission handicap du CCAS de Dijon accueille, informe et oriente les personnes en situation de handicap. Il peut les accompagner dans les démarches administratives de tous les jours, y compris de manière dématérialisée. Grâce à deux agents formés à la langue des signes, tous les publics peuvent bénéficier des services proposés. Également en charge de la distribution des commandes de feux sonores pour les personnes non-voyantes, la ville conduit des opérations de sensibilisation tant auprès des agents de la ville, de la métropole et du CCAS qu'auprès du grand public à travers l'organisation annuelle de la journée de sensibilisation *Jouvons de nos différences*. La prochaine édition se déroulera le 18 mai prochain au parc de la Colombière.

Service mission handicap
03 80 44 81 00



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

Extraits de médias professionnels nationaux

18 interco TERRITOIRES



RETOUR D'EXPÉRIENCE : VILLE, CCAS ET MÉTROPOLE DE DIJON (CÔTE-D'OR)

Égalité et diversité professionnelle : faire sa part

À Dijon, la ville, la métropole et le centre communal d'action sociale (CCAS) mènent une politique active contre toutes les formes de discrimination. Les trois structures viennent d'obtenir la double certification diversité et égalité délivrée par l'Afnor.

La discrimination est dans la plupart des cas, innocente. Elle passe souvent par le langage, qui ignore la réception des paroles prononcées. Comment avancer collectivement et mener une prévention efficace sur ces sujets ? Depuis 2009, élus, députés et membres d'associations partenaires s'engagent au sein d'une commission extramunicipale pour définir les axes de mobilisation en matière d'accès à l'emploi, au logement, à l'éducation, à la culture et aux loisirs. Plus opérationnelle, une antenne municipale et associative de lutte contre les discriminations (Amacoed) reçoit et accompagne, sur saïntes, toute personne qui habite ou travaille sur le territoire. La gestion de cette cellule est confiée à la Ligue de l'enseignement, en lien avec la municipalité. L'engagement des collectivités locales dans la lutte contre les discriminations est donc ancien et ancré dans la culture même, mais pourquoi s'engager dans une certification ? « Pour sensibiliser. Obtenir et conserver les labels nous impose une démarche d'amélioration continue. Toutes les actions que nous menons sont désormais réfléchies. Nous ne sommes jamais parvenus sur ces questions », explique Aurélie Barthe, responsable gestion et action sociale au sein de la direction des ressources humaines.

L'activité de l'Amacoed est désormais encadrée par une charte votée dans les trois conseils (municipal, communautaire, conseil d'administration du CCAS). Elle prévoit notamment la production de bilans d'activités de l'antenne qui renseignent sur le volume et la nature des contentieux, 94 % des cas de discrimination signalés dans l'agglomération concernent la vie professionnelle, soit pour accéder à l'emploi, soit sur le lieu de travail. Amélioration des processus RH Au sein des collectivités, les processus de recrutement se sont beaucoup améliorés avec des procédures écrites. Certaines sont simples à mettre en œuvre et les publics y sont de plus en plus sensibles : la féminisation systématique des intitulés de postes, l'attention portée aux visuels utilisés dans les annonces de recrutement. Beaucoup d'employeurs publics adoptent désormais ces pratiques, mais Dijon va bien plus loin. Toutes les lettres de refus mentionnent la possibilité offerte aux candidats non sélectionnés la possibilité d'engager un recours auprès de l'Amacoed s'ils soupçonnent que la décision est fondée sur une discrimination. L'an dernier, Dijon a organisé les premières rencontres territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle afin de favoriser



le partage des bonnes pratiques entre collectivités, associations et entreprises. Aurélie Barthe précise que « l'idée des collectivités n'était pas d'imposer la bonne parole mais au contraire de faire preuve d'humilité, de voir qu'il y a des bonnes pratiques chez les autres et que ces actions peuvent être déclinées à tous les niveaux avec un minimum

de moyens. Nous souhaitons que chacun puisse faire sa part pour faire évoluer les mentalités. » Dijon s'emploie par exemple sur le handicap : le taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein des collectivités dépasse 8 %, largement supérieur à l'obligation légale de 6 %. Sébastien Bayette

Dijon (21) Légalité labellisée

En janvier 2017, la municipalité annonce la volonté de la Ville, associée au CCAS (centre communal d'action sociale) et à Dijon Métropole, d'obtenir les labels Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes, délivrés par l'AFNOR Certification. Le 17 juin 2018, c'est chose faite. Dijon devient la première ville de France à obtenir cette double certification. « Nous voyons la suite logique de toutes les actions entreprises depuis 2002 », se félicite Nathalie Koendens, 1^{ère} adjointe déléguée RH à la mairie de Dijon. En interne, l'égalité de traitement passe notamment par la féminisation des fiches de postes, des jurys de recrutement mixtes, la création, en partenariat avec différentes associations, d'AMACOED, une cellule d'écoute municipale spécifiquement dédiée au personnel et aux candidates au recrutement. Du côté des politiques publiques, la parité dans les commissions de quartier, dans les conseils municipaux (redoublant une clause d'insertion sociale via la commande

publique ou encore un travail constant avec l'office municipal des sports autour de partenariats prenant en compte l'égalité femmes-hommes. Le parcours pour obtenir le label a été d'autant plus long que la ville a souhaité une démarche de labellisation participative, portée par tous les agents, 320 agents ont participé aux entretiens, pendant qu'un comité de pilotage géré par un pilote et 2 élus et élus référents accueillait des représentants de la DRH, de la direction de la communication, d'AMACOED ou encore du CHSCT. Lors du grand oral de la certification devant le jury de l'AFNOR, une délégation de 10 personnes est venue parler d'un projet porté par la Ville, le CCAS et Dijon Métropole et leurs 520 agents. L'obtention des labels s'est accompagnée de l'engagement à former tous les agents sur les deux thématiques et de la mise en place d'un réseau d'agents volontaires pour être relayés dans tous les services.



Le mag du cnfpt juin 2019

Intercom de mai 2019.

Actions projetées en 2020

Un projet de direction a été accompagné en 2019 par la Direction des Ressources Humaines. Ce projet de direction sera finalisé en 2020.

En matière de communication, sont en projet la création de supports de communication interne et externe de type flyers, cartes postales, incluant le texte de formalisation de la politique du Maire-Président « Égalité professionnelle femmes-hommes, lutte contre toutes les formes de discriminations, la ville de Dijon et Dijon métropole engagées en faveur de la « Divers-cité ».



CONCLUSION

Titulaires des deux labels diversité-égalité professionnelle femmes-hommes, la collectivité a choisi de réaliser ce rapport unique « Egalité professionnelle femmes – hommes et Diversité 2020 » compilant les données 2019 des trois collectivités, Ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole.

Ce rapport 2020 décrit l'engagement de la collectivité dans la durée dans une démarche d'amélioration continue, exposée dans le plan d'actions « Politique diversité-égalité professionnelle femmes-hommes Ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole 2018–2021 ».

Les actions inscrites dans ce plan d'actions se déploient chaque année, avec une réalisation optimale. Elles se trouvent être en majorité des actions récurrentes qui se sont inscrites durablement dans le fonctionnement des services et leur « ADN ». De nouvelles actions apparaissent, actions innovantes, non planifiées répondant aux besoins de la collectivité, actrice de proximité pour la population et les agents.

En interne, dans le cadre de la double labellisation, l'année 2019 a été marquée par l'audit de suivi Afnor certification réalisé du 15 au 22 novembre 2019, deux ans après l'obtention des labels en 2018.

La conclusion générale de l'auditrice reflète le travail accompli par la collectivité en matière d'engagement et de valeurs partagée par tous, élus, encadrants, agents, représentants du personnel, ambassadeurs. Une acculturation est en cours au travers de la formation. Des compétences et une autonomie sont acquises pour la cellule diversité-égalité professionnelle femmes-hommes. L'essaimage de l'engagement sur le territoire est en mouvement, par des actions auprès du public, des associations, des fournisseurs, des autres collectivités.

En externe, la 2^{ème} édition des Rencontres Territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle 2019 a remporté un franc succès. Elle a rassemblé les 23 communes de la métropole, des collectivités territoriales, des intercommunalités, des associations, des entreprises et du public, notamment des membres des conseils de quartiers.

Ce bilan 2020 montre que l'élan engagé par la dynamique des labels repose sur tous ses acteurs, et qui en portent la responsabilité.

2020, la troisième année de labellisation pour la collectivité s'inscrira dans la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, et, localement une nouvelle mandature.

Dernièrement, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique introduit, entre autres dispositions, de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En effet, un article prévoit la mise en place d'un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour les collectivités territoriales et les EPCI de plus de 20 000 habitants avant le 31 décembre 2020.

De même, un rapport social unique territorial devra être présenté tous les ans à l'assemblée délibérante, après avis du comité social (également mis en place par cette loi). Ce rapport devra comporter différents éléments, notamment en matière de diversité et d'égalité



CONCLUSION

professionnelle entre les femmes et les hommes et les collectivités devront établir un plan d'actions pluriannuel d'une durée maximale de 3 ans.

La présentation aux assemblées délibérantes des EPCI de plus de 20 000 habitants d'un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est une obligation. De même, l'établissement d'un rapport Diversité en est pour les détenteurs du Label Diversité.

Ce rapport anticipe ainsi l'obligation de réaliser un rapport social unique (RSU) qui devra être présenté tous les ans à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial



BILAN COMPARE DES INDICATEURS 2017-2018-2019

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

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

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

Certains indicateurs sont susceptibles d'évoluer en fonction du contexte (Exemple : l'indicateur N°12 relatif au nombre de contrats aidés destiné à évaluer la politique d'insertion professionnelle des jeunes, compte tenu de la fin du dispositif des emplois d'avenir).

DOMAINE 1 HANDICAP

INDICATEUR N° 1	TAUX DIRECT DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI <i>Les personnes comptabilisées dans le taux direct sont les travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la proportion de 6% de l'effectif total de salariés et les personnes handicapées recrutées directement par concours, contrat donnant vocation à la titularisation.</i>																
OBJECTIF	MAINTENIR UN TAUX DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) SUPERIEUR A L'OBLIGATION LEGALE D'EMPLOI ET S'ASSURER DE SA PROGRESSION PERMANENTE																
RESULTAT PAR COLLECTIVITE	<p style="text-align: center;">Taux d'emploi direct</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Collectivité</th> <th>2019</th> <th>2018</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dijon métropole</td> <td>8,95%</td> <td>8,27%</td> <td>7,47%</td> </tr> <tr> <td>CCAS</td> <td>12,50%</td> <td>10,07%</td> <td>8,25%</td> </tr> <tr> <td>Ville</td> <td>9,48%</td> <td>8,74%</td> <td>8,29%</td> </tr> </tbody> </table>	Collectivité	2019	2018	2017	Dijon métropole	8,95%	8,27%	7,47%	CCAS	12,50%	10,07%	8,25%	Ville	9,48%	8,74%	8,29%
Collectivité	2019	2018	2017														
Dijon métropole	8,95%	8,27%	7,47%														
CCAS	12,50%	10,07%	8,25%														
Ville	9,48%	8,74%	8,29%														
ANALYSE	L'objectif est atteint. Le taux de BOE est nettement supérieur à l'obligation légale d'emploi. Il progresse de façon régulière pour chaque collectivité.																

DOMAINE 1 HANDICAP																	
INDICATEUR N° 2	TAUX GLOBAL DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI <i>Calcul de l'indicateur : ((BOE + Unités déductibles) / effectif) x 100)</i>																
OBJECTIF	MAINTENIR UN TAUX DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) SUPERIEUR A L'OBLIGATION LEGALE D'EMPLOI ET S'ASSURER DE SA PROGRESSION PERMANENTE																
RESULTATS PAR COLLECTIVITE	<p style="text-align: center;">Taux d'emploi légal</p> <table border="1"> <caption>Taux d'emploi légal par collectivité</caption> <thead> <tr> <th>Collectivité</th> <th>2019</th> <th>2018</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dijon métropole</td> <td>11,90%</td> <td>11,27%</td> <td>11,79%</td> </tr> <tr> <td>CCAS</td> <td>12,58%</td> <td>10,14%</td> <td>12,58%</td> </tr> <tr> <td>Ville</td> <td>9,73%</td> <td>8,89%</td> <td>8,37%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">■ 2019 ■ 2018 ■ 2017</p>	Collectivité	2019	2018	2017	Dijon métropole	11,90%	11,27%	11,79%	CCAS	12,58%	10,14%	12,58%	Ville	9,73%	8,89%	8,37%
Collectivité	2019	2018	2017														
Dijon métropole	11,90%	11,27%	11,79%														
CCAS	12,58%	10,14%	12,58%														
Ville	9,73%	8,89%	8,37%														
ANALYSE	Objectif atteint. Par rapport à 2017, le taux d'emploi a progressé pour chaque collectivité.																

DOMAINE 1 HANDICAP

<p>INDICATEUR N° 3</p>	<p>NOMBRE D'UNITES DEDUCTIBLES <i>Conversion de la réalisation de certaines dépenses prévues par le Code du travail et donnant lieu au calcul d'unités déductibles : Nombre d'unités déductibles = dépenses ouvrant droit à la réduction d'unités déductibles / traitement brut annuel minimum fonction publique d'un agent à temps complet.</i></p>																
<p>OBJECTIF</p>	<p>REpondre aux sollicitations du secteur protégé</p>																
<p>RESULTATS PAR COLLECTIVITE</p>	<p style="text-align: center;">Nombre d'unités déductibles</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Collectivité</th> <th>2019</th> <th>2018</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dijon métropole</td> <td>15,5</td> <td>12</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>CCAS</td> <td>0,11</td> <td>0,11</td> <td>0,14</td> </tr> <tr> <td>Ville</td> <td>7,02</td> <td>4,29</td> <td>2,21</td> </tr> </tbody> </table>	Collectivité	2019	2018	2017	Dijon métropole	15,5	12	11	CCAS	0,11	0,11	0,14	Ville	7,02	4,29	2,21
Collectivité	2019	2018	2017														
Dijon métropole	15,5	12	11														
CCAS	0,11	0,11	0,14														
Ville	7,02	4,29	2,21														
<p>ANALYSE</p>	<p>Les 3 collectivités répondent aux sollicitations du secteur protégé. Le nombre pour Dijon métropole est encore cette année très important, avec le recours aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail pour les travaux de voirie et d'espaces verts.</p>																

DOMAINE 1 HANDICAP

INDICATEUR N° 4	TAUX GLOBAL DE BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI <i>Calcul de l'indicateur : ((BOE + Unités déductibles) / effectif) x 100).</i>																
OBJECTIF	S'ASSURER DE LA LISIBILITE DE LA REPARTITION DE L'OBLIGATION D'EMPLOI PAR NATURE DE RECONNAISSANCE																
RESULTATS PAR COLLECTIVITE	<p style="text-align: center;">Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Collectivité</th> <th>2019</th> <th>2018</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Dijon métropole</td> <td>47</td> <td>32</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>CCAS</td> <td>17</td> <td>15</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Ville</td> <td>260</td> <td>262</td> <td>243</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">■ 2019 ■ 2018 ■ 2017</p>	Collectivité	2019	2018	2017	Dijon métropole	47	32	28	CCAS	17	15	18	Ville	260	262	243
Collectivité	2019	2018	2017														
Dijon métropole	47	32	28														
CCAS	17	15	18														
Ville	260	262	243														

INDICATEUR N° 4 RESULTATS PAR COLLECTIVITE	Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par nature de reconnaissance																																																																						
	<table border="1"> <caption>Données du graphique : Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par nature de reconnaissance et par collectivité</caption> <thead> <tr> <th>Collectivité</th> <th>Handicapés RQTH</th> <th>Accidentés du travail/maladie professionnelle</th> <th>Titulaires allocation temporaire d'invalidité</th> <th>Fonctionnaires inaptes/reclassés</th> <th>Titulaires carte d'invalidité</th> <th>Allocataires Allocation Adulte Handicapé</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>VD 2017</td> <td>86</td> <td>3</td> <td>71</td> <td>68</td> <td>13</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>VD 2018</td> <td>91</td> <td>4</td> <td>64</td> <td>90</td> <td>11</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>VD 2019</td> <td>92</td> <td>3</td> <td>63</td> <td>71</td> <td>10</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>CCAS 2017</td> <td>7</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>CCAS 2018</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>CCAS 2019</td> <td>7</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DM 2017</td> <td>9</td> <td>0</td> <td>17</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DM 2018</td> <td>10</td> <td>0</td> <td>15</td> <td>7</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>DM 2019</td> <td>17</td> <td>0</td> <td>17</td> <td>12</td> <td>0</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table>	Collectivité	Handicapés RQTH	Accidentés du travail/maladie professionnelle	Titulaires allocation temporaire d'invalidité	Fonctionnaires inaptes/reclassés	Titulaires carte d'invalidité	Allocataires Allocation Adulte Handicapé	VD 2017	86	3	71	68	13	11	VD 2018	91	4	64	90	11	11	VD 2019	92	3	63	71	10	1	CCAS 2017	7	3	5	3	0	0	CCAS 2018	5	4	6	0	0	0	CCAS 2019	7	4	6	0	0	0	DM 2017	9	0	17	2	0	0	DM 2018	10	0	15	7	0	0	DM 2019	17	0	17	12	0	10
Collectivité	Handicapés RQTH	Accidentés du travail/maladie professionnelle	Titulaires allocation temporaire d'invalidité	Fonctionnaires inaptes/reclassés	Titulaires carte d'invalidité	Allocataires Allocation Adulte Handicapé																																																																	
VD 2017	86	3	71	68	13	11																																																																	
VD 2018	91	4	64	90	11	11																																																																	
VD 2019	92	3	63	71	10	1																																																																	
CCAS 2017	7	3	5	3	0	0																																																																	
CCAS 2018	5	4	6	0	0	0																																																																	
CCAS 2019	7	4	6	0	0	0																																																																	
DM 2017	9	0	17	2	0	0																																																																	
DM 2018	10	0	15	7	0	0																																																																	
DM 2019	17	0	17	12	0	10																																																																	
ANALYSE	<p>Ces chiffres illustrent la répartition des bénéficiaires par nature de reconnaissance et par collectivité.</p> <p>Parmi eux, le nombre constant de fonctionnaires inaptes ou reclassés et d'agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité illustre la politique de maintien dans l'emploi de la collectivité.</p>																																																																						

DOMAINE 2. RECRUTEMENT

INDICATEUR N° 5	PART DES FEMMES REÇUES EN ENTRETIEN - MIXITE DES JURYS DE RECRUTEMENT									
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE									
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Part des femmes reçues en entretien et mixité des jurys</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Indicateur</th> <th>2017</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mixité des jurys</td> <td>57%</td> <td>63%</td> </tr> <tr> <td>Part des femmes reçues en entretien</td> <td>75%</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	Indicateur	2017	2019	Mixité des jurys	57%	63%	Part des femmes reçues en entretien	75%	-
Indicateur	2017	2019								
Mixité des jurys	57%	63%								
Part des femmes reçues en entretien	75%	-								
ANALYSE	<p>L'indicateur mesurant la part des femmes reçues en entretien est amené à évoluer. En effet, le service recrutement constate que la répartition femmes-hommes dans les candidatures est encore bien le reflet de la répartition femmes-hommes dans les formations initiales, les métiers étant encore très « genrés ».</p> <p>Cet indicateur n'étant pas vraiment pertinent en soi, il n'est plus calculé depuis 2018.</p> <p>L'indicateur relatif à la mixité des jurys a été comptabilisé en 2017 et 2019. Le taux de la mixité des jurys (femmes-hommes) a progressé en 2019, passant de 57 % à 63 %.</p>									

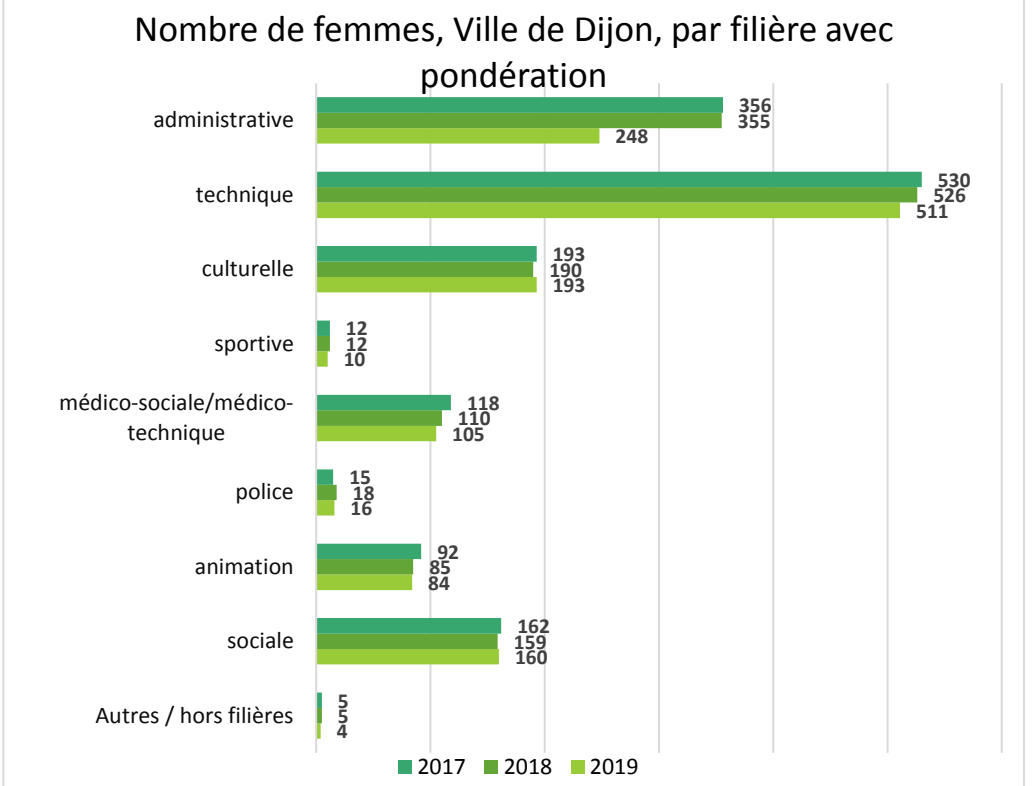
DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 6	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR CATEGORIE, AVEC PONDERATION																																						
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR SEXE PAR CATEGORIE																																						
RESULTATS VILLE	<p style="text-align: center;">Nombre des agents Ville par sexe par catégorie</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <caption>Données du graphique : Nombre des agents Ville par sexe par catégorie</caption> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Cat A</th> <th>Cat B</th> <th>Cat C</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2017</td> <td>102</td> <td>131</td> <td>651</td> <td>884</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>103</td> <td>121</td> <td>638</td> <td>862</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>80</td> <td>107</td> <td>594</td> <td>781</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2017</td> <td>126</td> <td>236</td> <td>1 111</td> <td>1 473</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>128</td> <td>234</td> <td>1 098</td> <td>1 460</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>155</td> <td>144</td> <td>1 032</td> <td>1 331</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"> ■ Cat A ■ Cat B ■ Cat C </p>	Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C	Total	Hommes	2017	102	131	651	884	2018	103	121	638	862	2019	80	107	594	781	Femmes	2017	126	236	1 111	1 473	2018	128	234	1 098	1 460	2019	155	144	1 032	1 331
Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C	Total																																		
Hommes	2017	102	131	651	884																																		
	2018	103	121	638	862																																		
	2019	80	107	594	781																																		
Femmes	2017	126	236	1 111	1 473																																		
	2018	128	234	1 098	1 460																																		
	2019	155	144	1 032	1 331																																		
ANALYSE VILLE <small>SOURCE : BILAN SOCIAL 2019</small>	<p>Les femmes ont accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire A et B. Proportionnellement, elles sont plus nombreuses en catégorie A et B que les hommes.</p> <p>Le passage en catégorie A, le 1er février 2019, des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, dont les métiers sont fortement féminisés, contribue à cet état de fait.</p>																																						

<p>INDICATEUR N° 6 RESULTATS CCAS</p>	<p style="text-align: center;">Nombre des agents CCAS par sexe par catégorie</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Cat A</th> <th>Cat B</th> <th>Cat C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2017</td> <td>22</td> <td>18</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>32</td> <td>17</td> <td></td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>41</td> <td>17</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2017</td> <td>14</td> <td>54</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>14</td> <td>47</td> <td>56</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>51</td> <td>9</td> <td>52</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	2017	22	18		2018	32	17		2019	41	17		Femmes	2017	14	54	59	2018	14	47	56	2019	51	9	52
Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C																												
Hommes	2017	22	18																													
	2018	32	17																													
	2019	41	17																													
Femmes	2017	14	54	59																												
	2018	14	47	56																												
	2019	51	9	52																												
<p>ANALYSE CCAS <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2019</i></p>	<p>Les femmes ont accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire A et B. Proportionnellement, elles sont plus nombreuses en catégorie A et B que les hommes. Le passage en catégorie A, le 1^{er} février 2019, des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants, dont les métiers sont fortement féminisés, contribue à cet état de fait.</p>																															
<p>INDICATEUR N° 6 RESULTATS METROPOLE</p>	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents Dijon métropole par sexe par catégorie</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Cat A</th> <th>Cat B</th> <th>Cat C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2017</td> <td>34</td> <td>20</td> <td>204</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>37</td> <td>21</td> <td>186</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>64</td> <td>30</td> <td>223</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2017</td> <td>37</td> <td>28</td> <td>66</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>39</td> <td>30</td> <td>65</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>58</td> <td>69</td> <td>127</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	2017	34	20	204	2018	37	21	186	2019	64	30	223	Femmes	2017	37	28	66	2018	39	30	65	2019	58	69	127
Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C																												
Hommes	2017	34	20	204																												
	2018	37	21	186																												
	2019	64	30	223																												
Femmes	2017	37	28	66																												
	2018	39	30	65																												
	2019	58	69	127																												

<p>ANALYSE METROPOLE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2019</i></p>	<p>Les femmes ont accès aux catégories d'encadrement supérieur et intermédiaire A et B. Elles sont peu représentées en catégorie C, car les métiers (notamment à la Voirie ou à la Propreté urbaine) sont traditionnellement masculins. A noter en 2019 une évolution de la structure avec la mise en place des services communs et le transfert de 178 agents des communes adhérentes ayant entraîné une baisse de la proportion de femmes en catégorie A par exemple.</p>																															
<p>RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES</p>	<p style="text-align: center;">Nombre des agents Ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole par sexe et catégorie</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Cat A</th> <th>Cat B</th> <th>Cat C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2017</td> <td>138</td> <td>153</td> <td>873</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>143</td> <td>144</td> <td>841</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>148</td> <td>138</td> <td>834</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2017</td> <td>177</td> <td>318</td> <td>1 236</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>181</td> <td>311</td> <td>1 219</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>264</td> <td>222</td> <td>1 211</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">■ Cat A ■ Cat B ■ Cat C</p>	Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C	Hommes	2017	138	153	873	2018	143	144	841	2019	148	138	834	Femmes	2017	177	318	1 236	2018	181	311	1 219	2019	264	222	1 211
Sexe	Année	Cat A	Cat B	Cat C																												
Hommes	2017	138	153	873																												
	2018	143	144	841																												
	2019	148	138	834																												
Femmes	2017	177	318	1 236																												
	2018	181	311	1 219																												
	2019	264	222	1 211																												

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																																								
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMMINISES PAR FILIERE																																								
RESULTATS VILLE FEMMES	<p style="text-align: center;">Nombre de femmes, Ville de Dijon, par filière avec pondération</p>  <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>administrative</td> <td>356</td> <td>355</td> <td>248</td> </tr> <tr> <td>technique</td> <td>530</td> <td>526</td> <td>511</td> </tr> <tr> <td>culturelle</td> <td>193</td> <td>190</td> <td>193</td> </tr> <tr> <td>sportive</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>médico-sociale/médico-technique</td> <td>118</td> <td>110</td> <td>105</td> </tr> <tr> <td>police</td> <td>15</td> <td>18</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>animation</td> <td>92</td> <td>85</td> <td>84</td> </tr> <tr> <td>sociale</td> <td>162</td> <td>159</td> <td>160</td> </tr> <tr> <td>Autres / hors filières</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Filière	2017	2018	2019	administrative	356	355	248	technique	530	526	511	culturelle	193	190	193	sportive	12	12	10	médico-sociale/médico-technique	118	110	105	police	15	18	16	animation	92	85	84	sociale	162	159	160	Autres / hors filières	5	5	4
Filière	2017	2018	2019																																						
administrative	356	355	248																																						
technique	530	526	511																																						
culturelle	193	190	193																																						
sportive	12	12	10																																						
médico-sociale/médico-technique	118	110	105																																						
police	15	18	16																																						
animation	92	85	84																																						
sociale	162	159	160																																						
Autres / hors filières	5	5	4																																						

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																																								
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																																								
RESULTATS VILLE HOMMES	<p style="text-align: center;">Nombre d'hommes, Ville de Dijon, par filière avec pondération</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>administrative</td> <td>85</td> <td>88</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>technique</td> <td>576</td> <td>552</td> <td>506</td> </tr> <tr> <td>culturelle</td> <td>95</td> <td>94</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>sportive</td> <td>36</td> <td>34</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>médico-sociale/médico-technique</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>police</td> <td>45</td> <td>48</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>animation</td> <td>40</td> <td>40</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>sociale</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Autres / hors filières</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Filière	2017	2018	2019	administrative	85	88	59	technique	576	552	506	culturelle	95	94	98	sportive	36	34	27	médico-sociale/médico-technique	3	2	1	police	45	48	50	animation	40	40	36	sociale	3	3	3	Autres / hors filières	1	1	1
Filière	2017	2018	2019																																						
administrative	85	88	59																																						
technique	576	552	506																																						
culturelle	95	94	98																																						
sportive	36	34	27																																						
médico-sociale/médico-technique	3	2	1																																						
police	45	48	50																																						
animation	40	40	36																																						
sociale	3	3	3																																						
Autres / hors filières	1	1	1																																						
ANALYSE VILLE	<p>La structure de l'effectif par filière n'échappe pas aux représentations classiques des métiers : essentiellement masculine en filières technique, sécurité et sportive ; essentiellement féminine en filières sociale, médico-sociale, culture, animation, administrative. La volonté de féminiser les métiers poursuit cependant sa progression, notamment dans la filière police.</p>																																								

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																												
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																												
RESULTATS CCAS FEMMES	<p style="text-align: center;">Nombre de femmes, CCAS, par filière avec pondération</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autres / hors filière</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>administrative</td> <td>44</td> <td>42</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>technique</td> <td>23</td> <td>21</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>médico-sociale/médico-technique</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>animation</td> <td>11</td> <td>9</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>sociale</td> <td>44</td> <td>39</td> <td>39</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">■ 2017 ■ 2018 ■ 2019</p>	Filière	2017	2018	2019	Autres / hors filière	0	0	0	administrative	44	42	39	technique	23	21	19	médico-sociale/médico-technique	5	6	6	animation	11	9	9	sociale	44	39	39
Filière	2017	2018	2019																										
Autres / hors filière	0	0	0																										
administrative	44	42	39																										
technique	23	21	19																										
médico-sociale/médico-technique	5	6	6																										
animation	11	9	9																										
sociale	44	39	39																										

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																												
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																												
RESULTATS CCAS HOMMES	<p style="text-align: center;">Nombre d'hommes, CCAS, par filière avec pondération</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Autres / hors filière</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>administrative</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>technique</td> <td>15</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>médico-sociale/médico-technique</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>animation</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>sociale</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">■ 2017 ■ 2018 ■ 2019</p>	Filière	2017	2018	2019	Autres / hors filière	1	1	1	administrative	3	3	3	technique	15	14	15	médico-sociale/médico-technique	1	1	1	animation	2	1	1	sociale	1	1	2
Filière	2017	2018	2019																										
Autres / hors filière	1	1	1																										
administrative	3	3	3																										
technique	15	14	15																										
médico-sociale/médico-technique	1	1	1																										
animation	2	1	1																										
sociale	1	1	2																										
ANALYSE CCAS	La structure de l'effectif par filière n'échappe pas aux représentations classiques des métiers : essentiellement féminine en filières sociale, médico-sociale, animation, administrative																												

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																																													
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																																													
RESULTATS METROPOLE FEMMES HOMMES	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents Dijon métropole par sexe par filière avec pondération</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Autres / hors filière</th> <th>administrative</th> <th>technique</th> <th>médico-sociale</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">hommes</td> <td>2017</td> <td>0</td> <td>22</td> <td>235</td> <td>0</td> <td>235</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>1</td> <td>26</td> <td>217</td> <td>0</td> <td>217</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>2</td> <td>52</td> <td>262</td> <td>1</td> <td>262</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">femmes</td> <td>2017</td> <td>1</td> <td>102</td> <td>27</td> <td>0</td> <td>102</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>1</td> <td>102</td> <td>31</td> <td>0</td> <td>102</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>0</td> <td>209</td> <td>42</td> <td>2</td> <td>209</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"> ■ Autres / hors filière ■ administrative ■ technique ■ médico-sociale </p>	Sexe	Année	Autres / hors filière	administrative	technique	médico-sociale	Total	hommes	2017	0	22	235	0	235	2018	1	26	217	0	217	2019	2	52	262	1	262	femmes	2017	1	102	27	0	102	2018	1	102	31	0	102	2019	0	209	42	2	209
Sexe	Année	Autres / hors filière	administrative	technique	médico-sociale	Total																																								
hommes	2017	0	22	235	0	235																																								
	2018	1	26	217	0	217																																								
	2019	2	52	262	1	262																																								
femmes	2017	1	102	27	0	102																																								
	2018	1	102	31	0	102																																								
	2019	0	209	42	2	209																																								

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																																								
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																																								
RESULTATS FEMMES 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Total des femmes des 3 collectivités par filière avec pondération</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>administrative</td> <td>502</td> <td>499</td> <td>496</td> </tr> <tr> <td>technique</td> <td>580</td> <td>578</td> <td>572</td> </tr> <tr> <td>culturelle</td> <td>194</td> <td>190</td> <td>194</td> </tr> <tr> <td>sportive</td> <td>12</td> <td>12</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>médico-sociale/médico-technique</td> <td>123</td> <td>116</td> <td>113</td> </tr> <tr> <td>police</td> <td>15</td> <td>18</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>animation</td> <td>103</td> <td>94</td> <td>93</td> </tr> <tr> <td>sociale</td> <td>206</td> <td>198</td> <td>199</td> </tr> <tr> <td>Autres / hors filière</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Filière	2017	2018	2019	administrative	502	499	496	technique	580	578	572	culturelle	194	190	194	sportive	12	12	10	médico-sociale/médico-technique	123	116	113	police	15	18	16	animation	103	94	93	sociale	206	198	199	Autres / hors filière	6	6	4
Filière	2017	2018	2019																																						
administrative	502	499	496																																						
technique	580	578	572																																						
culturelle	194	190	194																																						
sportive	12	12	10																																						
médico-sociale/médico-technique	123	116	113																																						
police	15	18	16																																						
animation	103	94	93																																						
sociale	206	198	199																																						
Autres / hors filière	6	6	4																																						

INDICATEUR N° 7	NOMBRE D'AGENTS PAR SEXE PAR FILIERE, AVEC PONDERATION																																								
OBJECTIF	AMELIORER LA MIXITE PROFESSIONNELLE PAR FILIERE ET IDENTIFIER LES METIERS TRES MASCULINISES OU TRES FEMINISES PAR FILIERE																																								
RESULTATS HOMMES 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Total des hommes des 3 collectivités par filière avec pondération</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Filière</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>administrative</td> <td>110</td> <td>117</td> <td>114</td> </tr> <tr> <td>technique</td> <td>826</td> <td>784</td> <td>782</td> </tr> <tr> <td>culturelle</td> <td>95</td> <td>94</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>sportive</td> <td>36</td> <td>34</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>médico-sociale/médico-technique</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>police</td> <td>45</td> <td>48</td> <td>50</td> </tr> <tr> <td>animation</td> <td>42</td> <td>41</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>sociale</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Autres / hors filière</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Filière	2017	2018	2019	administrative	110	117	114	technique	826	784	782	culturelle	95	94	98	sportive	36	34	27	médico-sociale/médico-technique	4	3	3	police	45	48	50	animation	42	41	37	sociale	4	4	5	Autres / hors filière	2	3	4
Filière	2017	2018	2019																																						
administrative	110	117	114																																						
technique	826	784	782																																						
culturelle	95	94	98																																						
sportive	36	34	27																																						
médico-sociale/médico-technique	4	3	3																																						
police	45	48	50																																						
animation	42	41	37																																						
sociale	4	4	5																																						
Autres / hors filière	2	3	4																																						

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N°8	NOMBRE D'AGENTS AYANT BENEFICIE D'UN AVANCEMENT DE GRADE OU D'UNE PROMOTION INTERNE, PAR SEXE, AVEC PONDERATION PAR RAPPORT AU NOMBRE D'AGENTS PROMOUVABLES												
OBJECTIF	ASSURER UNE JUSTE REPRESENTATIVITE DES FEMMES ET DES HOMMES												
RESULTATS VILLE/CCAS	<p style="text-align: center;">Proportion d'agents Ville/CCAS ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne sur le nombre d'agents promouvables</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Femmes (%)</th> <th>Hommes (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>17,45%</td> <td>10,50%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>13,44%</td> <td>11,55%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>13,36%</td> <td>7,93%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Femmes (%)	Hommes (%)	2017	17,45%	10,50%	2018	13,44%	11,55%	2019	13,36%	7,93%
Année	Femmes (%)	Hommes (%)											
2017	17,45%	10,50%											
2018	13,44%	11,55%											
2019	13,36%	7,93%											
ANALYSE VILLE/CCAS	<p>Avec le ratio promu/promouvables pondéré pour chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes en 2019 (63 % contre 37 %). Par ailleurs, il est noté que, depuis quelques années, 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.</p>												
RESULTATS METROPOLE	<p style="text-align: center;">Proportion d'agents Dijon métropole ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne sur le nombre d'agents promouvables</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Femmes (%)</th> <th>Hommes (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>17,14%</td> <td>8,36%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>14,11%</td> <td>2,51%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>18,18%</td> <td>11,55%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Femmes (%)	Hommes (%)	2017	17,14%	8,36%	2018	14,11%	2,51%	2019	18,18%	11,55%
Année	Femmes (%)	Hommes (%)											
2017	17,14%	8,36%											
2018	14,11%	2,51%											
2019	18,18%	11,55%											
ANALYSE METROPOLE	<p>Avec le ratio promu/promouvables pondéré pour chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes en 2019 (67</p>												

	<p>% contre 33 %). Depuis quelques années, on constate que le taux de femmes promues est toujours égal ou supérieur au taux de femmes promouvables</p>												
<p>RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES</p>	<p style="text-align: center;">Proportion d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade ou d'une promotion interne sur le nombre d'agents promouvables</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Femmes (%)</th> <th>Hommes (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>17,49%</td> <td>10,76%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>13,48%</td> <td>11,12%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>13,80%</td> <td>8,08%</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">■ Femmes ■ Hommes</p>	Année	Femmes (%)	Hommes (%)	2017	17,49%	10,76%	2018	13,48%	11,12%	2019	13,80%	8,08%
Année	Femmes (%)	Hommes (%)											
2017	17,49%	10,76%											
2018	13,48%	11,12%											
2019	13,80%	8,08%											
<p>ANALYSE 3 COLLECTIVITES CONFONDUES</p>	<p>La collectivité ne tient pas compte d'un critère de genre dans la décision des avancements des agents. De même, le temps de travail n'apparaît pas comme un facteur discriminant pour les 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.</p>												

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 9	NOMBRE DE JOURS DE FORMATION PAR SEXE, AVEC PONDERATION (AGENTS MENSUELS)																																						
OBJECTIF	ASSURER UNE JUSTE REPRESENTATIVITE DES FEMMES ET DES HOMMES																																						
RESULTATS VILLE CCAS METROPOLE	<p style="text-align: center;">Nombre de jours de formation par sexe, avec pondération</p> <table border="1"> <caption>Data extracted from the bar chart</caption> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Ville</th> <th>CCAS</th> <th>Dijon métropole</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2019</td> <td>3639</td> <td>650</td> <td>963</td> <td>5252</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>3739</td> <td>782</td> <td>689</td> <td>5210</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>3786</td> <td>721</td> <td>593</td> <td>5100</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2019</td> <td>2767</td> <td>43</td> <td>714</td> <td>3524</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>3016</td> <td>68</td> <td>0</td> <td>3084</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>2795</td> <td>72</td> <td>749</td> <td>3616</td> </tr> </tbody> </table>	Sexe	Année	Ville	CCAS	Dijon métropole	Total	Femmes	2019	3639	650	963	5252	2018	3739	782	689	5210	2017	3786	721	593	5100	Hommes	2019	2767	43	714	3524	2018	3016	68	0	3084	2017	2795	72	749	3616
Sexe	Année	Ville	CCAS	Dijon métropole	Total																																		
Femmes	2019	3639	650	963	5252																																		
	2018	3739	782	689	5210																																		
	2017	3786	721	593	5100																																		
Hommes	2019	2767	43	714	3524																																		
	2018	3016	68	0	3084																																		
	2017	2795	72	749	3616																																		
ANALYSE GLOBALE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2019</i>	A l'échelle des trois collectivités, les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (5 252 jours contre 3 524), mais elles sont aussi plus nombreuses. Ainsi, afin de constater la réalité de l'accès à la formation par sexe, il est utile de pondérer le nombre de jours de formation à l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe. Il est alors constaté une parfaite parité concernant l'accès à la formation (50% contre 50%).																																						
ANALYSE VILLE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2019</i>	Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (3 639 contre 2 767), ce qui est normal car elles sont plus nombreuses en effectif. Néanmoins, si l'on rapporte le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe, alors on constate en réalité un avantage pour les hommes (56% contre 44%)																																						
ANALYSE CCAS <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2019</i>	Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (650 contre 43), ce qui est normal car elles sont plus nombreuses en effectif. Néanmoins, si l'on rapporte le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe, l'écart s'amenuise, toutefois toujours à l'avantage des femmes (74% contre 26%)																																						
ANALYSE METROPOLE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2019</i>	Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (963 contre 714), ce qui est normal car elles sont plus nombreuses en effectif. Néanmoins, si l'on rapporte le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe, l'écart s'amenuise, toutefois toujours à l'avantage des femmes (63% contre 37%)																																						

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 10	ÉCART SALARIAL ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES PAR CATEGORIE																												
OBJECTIF	TRAVAILLER A L'EGALITE SALARIALE																												
RESULTATS VILLE	<p style="text-align: center;">Rémunération mensuelle moyenne nette en euros des agents Ville de Dijon</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Catégorie A</th> <th>Catégorie B</th> <th>Catégorie C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hommes 2017</td> <td>3441</td> <td>2327</td> <td>1910</td> </tr> <tr> <td>Hommes 2018</td> <td>3465</td> <td>2347</td> <td>1906</td> </tr> <tr> <td>Hommes 2019</td> <td>3437</td> <td>2319</td> <td>1888</td> </tr> <tr> <td>Femmes 2017</td> <td>3034</td> <td>2153</td> <td>1665</td> </tr> <tr> <td>Femmes 2018</td> <td>3035</td> <td>2172</td> <td>1680</td> </tr> <tr> <td>Femmes 2019</td> <td>2762</td> <td>2140</td> <td>1694</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes 2017	3441	2327	1910	Hommes 2018	3465	2347	1906	Hommes 2019	3437	2319	1888	Femmes 2017	3034	2153	1665	Femmes 2018	3035	2172	1680	Femmes 2019	2762	2140	1694
Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C																										
Hommes 2017	3441	2327	1910																										
Hommes 2018	3465	2347	1906																										
Hommes 2019	3437	2319	1888																										
Femmes 2017	3034	2153	1665																										
Femmes 2018	3035	2172	1680																										
Femmes 2019	2762	2140	1694																										
ANALYSE VILLE <small>SOURCE : BILAN SOCIAL 2019</small>	<p>Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes à la ville de Dijon, néanmoins, les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 11,1 % de moins que les hommes.</p> <p>Cet écart s'explique d'une part par la structuration de l'effectif par filière observée précédemment, les hommes étant surreprésentés dans certaines filières (technique ou police par exemple) dont le régime indemnitaire de certains grades est plus favorable que dans les autres filières.</p> <p>Par ailleurs, les femmes sont plus souvent à temps partiel ou à temps non complet que les hommes, entraînant de fait une rémunération plus faible. Enfin, il est à noter que le passage en catégorie A des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants dont les métiers sont fortement féminisés et le régime indemnitaire en moyenne inférieur à celui des autres cadres s'emplois de la catégorie A, accroît l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes pour cette catégorie en 2019.</p>																												

INDICATEUR N° 10 RESULTATS CCAS	<p style="text-align: center;">Rémunération mensuelle moyenne nette en euros des agents CCAS de Dijon</p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Sexe</th> <th>Catégorie A</th> <th>Catégorie B</th> <th>Catégorie C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">2017</td> <td>Hommes</td> <td>3045</td> <td>2456</td> <td>1819</td> </tr> <tr> <td>Femmes</td> <td>3283</td> <td>2374</td> <td>1691</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2018</td> <td>Hommes</td> <td>2899</td> <td>2433</td> <td>1812</td> </tr> <tr> <td>Femmes</td> <td>3281</td> <td>2361</td> <td>1699</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">2019</td> <td>Hommes</td> <td>2559</td> <td>2108</td> <td>1755</td> </tr> <tr> <td>Femmes</td> <td>2610</td> <td>2339</td> <td>1730</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	2017	Hommes	3045	2456	1819	Femmes	3283	2374	1691	2018	Hommes	2899	2433	1812	Femmes	3281	2361	1699	2019	Hommes	2559	2108	1755	Femmes	2610	2339	1730
Année	Sexe	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C																													
2017	Hommes	3045	2456	1819																													
	Femmes	3283	2374	1691																													
2018	Hommes	2899	2433	1812																													
	Femmes	3281	2361	1699																													
2019	Hommes	2559	2108	1755																													
	Femmes	2610	2339	1730																													
ANALYSE CCAS <small>SOURCE : BILAN SOCIAL 2019</small>	<p>Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes au CCAS de Dijon, néanmoins, les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 14,6 % de plus que les hommes.</p> <p>Cet écart s'explique par la structuration de l'effectif, 77 % des hommes appartenant à la catégorie C quand plus de la moitié des femmes sont en en catégorie A et B.</p> <p>La situation de l'effectif par âge contribue également dans une moindre mesure à l'écart constaté au profit des femmes, ces dernières ayant un âge moyen plus élevé que les hommes.</p> <p>Elles sont donc plus avancées dans leur carrière, entraînant de fait une rémunération plus importante. A l'instar de la Ville, le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs a un impact dès 2019 sur l'écart constaté entre hommes et femmes pour cette catégorie.</p>																																

<p>INDICATEUR N° 10 RESULTATS METROPOLE</p>	<p style="text-align: center;">Rémunération mensuelle moyenne nette en euros des agents Dijon métropole</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Sexe</th> <th>Année</th> <th>Catégorie A</th> <th>Catégorie B</th> <th>Catégorie C</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Hommes</td> <td>2017</td> <td>4019</td> <td>2516</td> <td>1999</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>3953</td> <td>2464</td> <td>1927</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>3953</td> <td>2464</td> <td>1927</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Femmes</td> <td>2017</td> <td>3434</td> <td>2157</td> <td>1698</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>3522</td> <td>2134</td> <td>1728</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>3440</td> <td>2222</td> <td>1676</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"> ■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C </p>	Sexe	Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hommes	2017	4019	2516	1999	2018	3953	2464	1927	2019	3953	2464	1927	Femmes	2017	3434	2157	1698	2018	3522	2134	1728	2019	3440	2222	1676
Sexe	Année	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C																												
Hommes	2017	4019	2516	1999																												
	2018	3953	2464	1927																												
	2019	3953	2464	1927																												
Femmes	2017	3434	2157	1698																												
	2018	3522	2134	1728																												
	2019	3440	2222	1676																												
<p>ANALYSE METROPOLE <i>SOURCE : BILAN SOCIAL 2019</i></p>	<p>Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes à Dijon métropole. Néanmoins, les femmes ont perçu en moyenne et toutes catégories confondues, 6,6 % de moins que les hommes. Cet écart s'explique 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 mise en place des services communs à Dijon métropole dès janvier 2019 et les transferts de personnel associés a modifié sensiblement la structure des effectifs : la part des hommes en catégorie A et B a grimpé à 30 % en 2019 (contre 24 % en 2018). A contrario, les femmes se retrouvent moins nombreuses en catégorie B et C où les rémunérations moyennes sont moins élevées (77 % en 2019 contre 71 % en 2018).</p>																															

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 11	NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHE D'AGE ET PAR SEXE																																																								
OBJECTIF	EGALITE D'ACCES																																																								
RESULTATS VILLE :	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents Ville de Dijon par tranche d'âge et par sexe</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Sexe</th> <th><25 ans</th> <th>25-34 ans</th> <th>35-44 ans</th> <th>45-54 ans</th> <th>55-ans->60 ans</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>femmes</td> <td>7</td> <td>107</td> <td>286</td> <td>530</td> <td>400</td> <td>400</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>hommes</td> <td>8</td> <td>88</td> <td>169</td> <td>312</td> <td>204</td> <td>204</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>femmes</td> <td>7</td> <td>133</td> <td>358</td> <td>558</td> <td>404</td> <td>404</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>hommes</td> <td>9</td> <td>108</td> <td>207</td> <td>326</td> <td>212</td> <td>212</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>femmes</td> <td>4</td> <td>142</td> <td>387</td> <td>545</td> <td>395</td> <td>395</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>hommes</td> <td>7</td> <td>112</td> <td>233</td> <td>330</td> <td>202</td> <td>202</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"> ■ <25 ans ■ 25-34 ans ■ 35-44 ans ■ 45-54 ans ■ 55-ans->60 ans </p>	Année	Sexe	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans	Total	2019	femmes	7	107	286	530	400	400	2019	hommes	8	88	169	312	204	204	2018	femmes	7	133	358	558	404	404	2018	hommes	9	108	207	326	212	212	2017	femmes	4	142	387	545	395	395	2017	hommes	7	112	233	330	202	202
Année	Sexe	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans	Total																																																		
2019	femmes	7	107	286	530	400	400																																																		
2019	hommes	8	88	169	312	204	204																																																		
2018	femmes	7	133	358	558	404	404																																																		
2018	hommes	9	108	207	326	212	212																																																		
2017	femmes	4	142	387	545	395	395																																																		
2017	hommes	7	112	233	330	202	202																																																		
ANALYSE VILLE <i>SOURCE BILAN SOCIAL 2019</i>	<p>On note que les femmes sont un peu plus âgées que les hommes : 50 % des femmes (668) ont plus de 50 ans contre 46 % des hommes (357). Seules 3 % (35) d'entre-elles ont moins de 30 ans contre 4 % (30) des hommes.</p>																																																								

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 11	NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHE D'AGE ET PAR SEXE																																																	
OBJECTIF	EGALITE D'ACCES																																																	
RESULTATS CCAS	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents CCAS par tranche d'âge et par sexe</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <caption>Data extracted from the chart</caption> <thead> <tr> <th>Year</th> <th>Sex</th> <th><25 ans</th> <th>25-34 ans</th> <th>35-44 ans</th> <th>45-54 ans</th> <th>55-ans->60 ans</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>femmes</td> <td>3</td> <td>28</td> <td>42</td> <td>37</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>hommes</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>femmes</td> <td>5</td> <td>29</td> <td>45</td> <td>37</td> <td>37</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>hommes</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>9</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>femmes</td> <td>2</td> <td>40</td> <td>17</td> <td>54</td> <td>34</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>hommes</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>10</td> <td>6</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"> ■ <25 ans ■ 25-34 ans ■ 35-44 ans ■ 45-54 ans ■ 55-ans->60 ans </p>	Year	Sex	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans	2019	femmes	3	28	42	37	37	2019	hommes	0	6	9	6	6	2018	femmes	5	29	45	37	37	2018	hommes	0	6	9	6	6	2017	femmes	2	40	17	54	34	2017	hommes	0	6	10	6	6
Year	Sex	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans																																												
2019	femmes	3	28	42	37	37																																												
2019	hommes	0	6	9	6	6																																												
2018	femmes	5	29	45	37	37																																												
2018	hommes	0	6	9	6	6																																												
2017	femmes	2	40	17	54	34																																												
2017	hommes	0	6	10	6	6																																												
ANALYSE CCAS <i>SOURCE BILAN SOCIAL 2019</i>	<p>On note que les femmes sont un peu plus âgées que les hommes : 54% des femmes (60) ont plus de 50 ans contre 41% des hommes (9). Seules 4 % d'entre elles (5) ont moins de 30 ans contre 5 % des hommes (1).</p>																																																	

DOMAINE 3. EGALITE PROFESSIONNELLE

INDICATEUR N° 11	NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHE D'AGE ET PAR SEXE																																																	
OBJECTIF	EGALITE D'ACCES																																																	
RESULTATS METROPOLE	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents Dijon métropole par tranche d'âge et par sexe</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Sexe</th> <th><25 ans</th> <th>25-34 ans</th> <th>35-44 ans</th> <th>45-54 ans</th> <th>55-ans->60 ans</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2019</td> <td>femmes</td> <td>1</td> <td>29</td> <td>72</td> <td>95</td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>hommes</td> <td>9</td> <td>26</td> <td>82</td> <td>108</td> <td>92</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>femmes</td> <td>0</td> <td>18</td> <td>40</td> <td>46</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>hommes</td> <td>4</td> <td>23</td> <td>53</td> <td>89</td> <td>75</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>femmes</td> <td>0</td> <td>19</td> <td>39</td> <td>52</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>hommes</td> <td>4</td> <td>28</td> <td>55</td> <td>97</td> <td>74</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"> ■ <25 ans ■ 25-34 ans ■ 35-44 ans ■ 45-54 ans ■ 55-ans->60 ans </p>	Année	Sexe	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans	2019	femmes	1	29	72	95	57	2019	hommes	9	26	82	108	92	2018	femmes	0	18	40	46	30	2018	hommes	4	23	53	89	75	2017	femmes	0	19	39	52	21	2017	hommes	4	28	55	97	74
Année	Sexe	<25 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-ans->60 ans																																												
2019	femmes	1	29	72	95	57																																												
2019	hommes	9	26	82	108	92																																												
2018	femmes	0	18	40	46	30																																												
2018	hommes	4	23	53	89	75																																												
2017	femmes	0	19	39	52	21																																												
2017	hommes	4	28	55	97	74																																												
ANALYSE METROPOLE <i>SOURCE BILAN SOCIAL 2019</i>	<p>On note que les hommes sont un peu plus âgés que les femmes : 44 % des hommes (140) ont plus de 50 ans contre 37 % des femmes (95). Seules 4 % d'entre elles (10) ont moins de 30 ans contre 6 % des hommes (18).</p>																																																	

DOMAINE 4. AGE

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

INDICATEUR N° 13	NOMBRE DE STAGIAIRES ECOLE								
OBJECTIF	MAINTENIR UN NIVEAU D'ACCUEIL ELEVE DE STAGIAIRES.								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Stagiaires accueillis dans les 3 collectivités</p> <table border="1"> <caption>Stagiaires accueillis dans les 3 collectivités</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>506</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>375</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>270</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre	2017	506	2018	375	2019	270
Année	Nombre								
2017	506								
2018	375								
2019	270								
ANALYSE	Malgré un niveau élevé de stagiaires accueillis, on constate une diminution régulière. De nombreux services, en cours de réorganisation, ont été moins disponibles pour accueillir et accompagner des stagiaires.								

DOMAINE 4. AGE

INDICATEUR N° 14	NOMBRE D'APPRENTIS ACCUEILLIS A LA RENTREE DE CHAQUE ANNEE								
OBJECTIF	PARTICIPER A L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre d'apprentis</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre d'apprentis</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>36</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre d'apprentis	2017	30	2018	30	2019	36
Année	Nombre d'apprentis								
2017	30								
2018	30								
2019	36								
ANALYSE	<p>La collectivité participe à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes par la formation professionnalisante en alternance. Elle veille à maintenir un niveau constant d'apprentis, en augmentation en 2019.</p>								

DOMAINE 5. RECLAMATIONS CONCERNANT LES DISCRIMINATIONS

INDICATEUR N° 15.	NOMBRE DE RECLAMATIONS D'AGENTS DES 3 COLLECTIVITES ET DES CANDIDATS EXTERNES PAR CANAL DE SAISINE ET TOTAL TOUS CANAUX, ET PAR NATURE																				
OBJECTIF	S'ASSURER DE LA CONNAISSANCE PAR LES AGENTS DES CANAUX DE SAISINE ET DE LEUR FONCTIONNEMENT																				
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre de réclamations des agents des 3 collectivités</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre de réclamations</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>7</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre de réclamations	2017	13	2018	18	2019	7												
Année	Nombre de réclamations																				
2017	13																				
2018	18																				
2019	7																				
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Mode de saisine des réclamations par canaux</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Canal de saisine</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Syndicat</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>DRH</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Cellule d'écoute</td> <td>2</td> <td>13</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>Amacod</td> <td>11</td> <td>3</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Canal de saisine	2017	2018	2019	Syndicat	0	1	1	DRH	0	1	1	Cellule d'écoute	2	13	5	Amacod	11	3	0
Canal de saisine	2017	2018	2019																		
Syndicat	0	1	1																		
DRH	0	1	1																		
Cellule d'écoute	2	13	5																		
Amacod	11	3	0																		
ANALYSE	<p>Le nombre de saisines via la cellule d'écoute Amacod est constante, ce qui témoigne de la bonne connaissance des agents de l'existence de ce nouveau canal.</p> <p>Les canaux internes fonctionnent également.</p> <p>Aucune réclamation de candidats externes en 2017, 2018, 2019.</p>																				



DOMAINE 5. RECLAMATIONS CONCERNANT LES DISCRIMINATIONS

INDICATEUR N° 16	NOMBRE DE RECLAMATIONS QUALIFIEES DE DISCRIMINATION PAR LA CELLULE D'ECOUTE
OBJECTIF	SUPPRIMER TOUTES SITUATIONS DE RISQUE DE DISCRIMINATION AU SEIN DE LA COLLECTIVITE
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	AUCUNE SITUATION EN 2017,2018,2019.
ANALYSE	Aucune situation présente un caractère discriminatoire au sens de la législation. Elles révèlent des sentiments de mal-être au travail, pouvant entraîner un sentiment de discrimination, ou d'injustice.

DOMAINE 5. RECLAMATIONS CONCERNANT LES DISCRIMINATIONS

INDICATEUR N° 17	NOMBRE DE RECLAMATIONS DE LA CELLULE D'ECOUTE ET DES AUTRES CANAUX, PAR TYPOLOGIE DE DISCRIMINATIONS RESSENTIES OU AVEREES, AU REGARD DES 24 CRITERES																												
OBJECTIF	EVITER TOUTES SITUATIONS DE RISQUE DE DISCRIMINATIONS AU SEIN DE LA COLLECTIVITE																												
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Qualification des situations</p> <table border="1"> <caption>Qualification des situations</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Réclamations ressenties</th> <th>Réclamations avérées</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>13</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>18</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>7</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Réclamations ressenties	Réclamations avérées	2017	13	0	2018	18	0	2019	7	0																
Année	Réclamations ressenties	Réclamations avérées																											
2017	13	0																											
2018	18	0																											
2019	7	0																											
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre de situations par critère de discrimination évoqué par l'agent</p> <table border="1"> <caption>Nombre de situations par critère de discrimination</caption> <thead> <tr> <th>Critère</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Origine</td> <td>11</td> <td>9</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Santé/Handicap</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Activité syndicale</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Orientation sexuelle</td> <td>0</td> <td>4</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>Religion supposée</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Motifs non définis</td> <td>0</td> <td>5</td> <td>5</td> </tr> </tbody> </table>	Critère	2017	2018	2019	Origine	11	9	0	Santé/Handicap	2	2	0	Activité syndicale	0	0	1	Orientation sexuelle	0	4	0	Religion supposée	0	0	1	Motifs non définis	0	5	5
Critère	2017	2018	2019																										
Origine	11	9	0																										
Santé/Handicap	2	2	0																										
Activité syndicale	0	0	1																										
Orientation sexuelle	0	4	0																										
Religion supposée	0	0	1																										
Motifs non définis	0	5	5																										
ANALYSE	<p>En 2017, le critère d'origine était le premier motif de signalement. En 2018 et 2019, le nombre de saisines pour motifs non définis au regard des 24 critères confirme le ressenti de mal-être exprimés par les agents.</p>																												

DOMAINE 6. DIVERSITE SOCIALE

INDICATEUR N° 18	TAUX DE RECRUTEMENTS DE PERSONNES ISSUES DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE / ENSEMBLE DES RECRUTEMENTS DE SAISONNIERS						
OBJECTIF	FACILITER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES DES QUARTIERS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE DE LA VILLE ET REDUIRE LA PRECARITE						
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Taux de recrutement des personnes issues des QPV <i>non comptabilisé en 2017</i></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Taux de recrutement</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018</td> <td>10,56</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>27</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Taux de recrutement	2018	10,56	2019	27
Année	Taux de recrutement						
2018	10,56						
2019	27						
ANALYSE	<p>Deux types de contrats saisonniers sont proposés par la DRH : des postes d'animateurs été dans les structures loisirs de la ville et des postes couvrant des besoins saisonniers à la Ville, au CCAS, et à la métropole, hors secteur de l'animation.</p> <p>On constate que les jeunes issus des QPV sont positionnés essentiellement sur ces derniers postes alors que les animateurs été sont principalement des étudiants (Staps, éducation), issus de quartiers dijonnais non QPV, originaires de Bourgogne et titulaires du BAFA.</p>						

DOMAINE 7. SITUATION FAMILIALE

INDICATEUR N° 19	TAUX DE CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT																				
OBJECTIF	100 %																				
RESULTATS VILLE	En 2019, 13 hommes ont eu un enfant en 2019 et 10 ont pris un congé paternité																				
RESULTATS CCAS	Aucun agent concerné en 2018 et 2019.																				
RESULTATS METROPOLE	15 hommes ont eu un enfant en 2019 et 12 ont pris un congé paternité.																				
RESULTATS PAR COLLECTIVITE ET 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Taux de congé paternité et d'accueil de l'enfant</p> <table border="1"> <caption>Data for Taux de congé paternité et d'accueil de l'enfant</caption> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Ville (%)</th> <th>CCAS (%)</th> <th>Dijon métropole (%)</th> <th>Total collectivities (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>79%</td> <td>0%</td> <td>80%</td> <td>79%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Ville (%)	CCAS (%)	Dijon métropole (%)	Total collectivities (%)	2017	100%	100%	100%	100%	2018	100%	100%	100%	100%	2019	79%	0%	80%	79%
Année	Ville (%)	CCAS (%)	Dijon métropole (%)	Total collectivities (%)																	
2017	100%	100%	100%	100%																	
2018	100%	100%	100%	100%																	
2019	79%	0%	80%	79%																	
ANALYSE	<p>Les congés paternité et d'accueil d'un enfant sont globalement connus et utilisés par tous les agents masculins ayant eu ou accueilli un enfant en 2019. Les congés paternité pris en 2020 suite à une naissance ou une adoption en 2019 sont comptabilisés.</p> <p>A noter que sur les 28 agents ayant eu un enfant en 2019, 2 étaient en arrêt maladie de longue durée, et n'ont pas pu prendre leur congé paternité. En dehors de ces 2 agents, le taux serait de 85 % (au lieu de 79 %).</p>																				

DOMAINE 7. SITUATION FAMILIALE

INDICATEUR N° 20	TAUX DE CONSOMMATION DE CONGE PATERNITE ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT																				
OBJECTIF	100 % DE CONSOMMATION																				
RESULTATS PAR COLLECTIVITE ET 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Taux de consommation du congé paternité et d'accueil de l'enfant</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Ville</th> <th>CCAS</th> <th>Dijon métropole</th> <th>Total collectivities</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>77%</td> <td>0</td> <td>83%</td> <td>80%</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Ville	CCAS	Dijon métropole	Total collectivities	2017	100%	100%	100%	100%	2018	100%	100%	100%	100%	2019	77%	0	83%	80%
Année	Ville	CCAS	Dijon métropole	Total collectivities																	
2017	100%	100%	100%	100%																	
2018	100%	100%	100%	100%																	
2019	77%	0	83%	80%																	
ANALYSE	<p>Les congés paternité et d'accueil d'un enfant sont globalement connus et utilisés par tous les agents masculins ayant eu ou accueilli un enfant en 2019. Les congés paternité pris en 2020 suite à une naissance ou une adoption en 2019 sont comptabilisés. L'observation formulée à l'indicateur 19 est valable également ici. En dehors de ces 2 agents, le taux serait de 86 %.</p>																				

DOMAINE 8. FORMATION A LA DIVERSITE

INDICATEUR N°21	NOMBRE DE JOURS DE FORMATION DIVERSITE-EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES PROFESSIONNELLE																				
OBJECTIF	FORMER ET SENSIBILISER LES 3800 AGENTS (ACTION 6-11 DU PLAN D' ACTIONS) EN RESPECTANT LA PRIORITE DU PLAN D' ACTION FORMATION/SENSIBILISATION : LES ELUS, LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL, LES AMBASSADEURS, LES AGENTS RH																				
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES ET PAR COLLECTIVITE	<p style="text-align: center;">Nombre de jours de formation diversité et égalité femmes-hommes</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total collectivités</td> <td>820,5</td> <td>595</td> <td>966</td> </tr> <tr> <td>Dijon métropole</td> <td>70</td> <td>28,5</td> <td>135,5</td> </tr> <tr> <td>CCAS</td> <td>146,5</td> <td>50,5</td> <td>74,5</td> </tr> <tr> <td>Ville</td> <td>604</td> <td>516</td> <td>756</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	2017	2018	2019	Total collectivités	820,5	595	966	Dijon métropole	70	28,5	135,5	CCAS	146,5	50,5	74,5	Ville	604	516	756
Catégorie	2017	2018	2019																		
Total collectivités	820,5	595	966																		
Dijon métropole	70	28,5	135,5																		
CCAS	146,5	50,5	74,5																		
Ville	604	516	756																		
ANALYSE	<p>Jusqu'en 2017, les formations entrant dans le champ de la diversité et de l'égalité étaient des journées de formation « traditionnelles » proposées par la collectivité en intra ou avec le CNFPT : illettrisme, sensibilisation au handicap, langues des signes...incluant les actions du plan de formation de la convention FIPHFP.</p> <p>En 2018, le plan de formation intègre, dans le cadre du plan d'actions 2018-2021, des sessions de formation « à la diversité et à l'égalité professionnelle » pour toute la collectivité, sur des durées adaptées au public (allant de 0,5 j à 1,5j).</p> <p>Ces sessions ont démarré en novembre 2018 avec 52 agents de la cuisine centrale, dont 9 encadrants. Elles se sont poursuivies en 2019 par ordre de priorité avec les ambassadeurs, les agents RH, les organisations syndicales, les encadrants, les élus et les agents. Elles continuent en 2020</p>																				

DOMAINE 8. FORMATION A LA DIVERSITE

INDICATEUR N°22	NOMBRE D'AGENTS FORMES A LA DIVERSITE ET A L'EGALITE																				
OBJECTIF	FORMER ET SENSIBILISER LES 3800 AGENTS (ACTION 6-11 DU PLAN D'ACTIONS)																				
RESULTATS PAR COLLECTIVITE ET 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents formés à la diversité et à l'égalité femmes-hommes</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Collectivité</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Total collectivités</td> <td>174</td> <td>230</td> <td>1134</td> </tr> <tr> <td>Dijon métropole</td> <td>13</td> <td>15</td> <td>277</td> </tr> <tr> <td>CCAS</td> <td>44</td> <td>37</td> <td>101</td> </tr> <tr> <td>Ville</td> <td>117</td> <td>178</td> <td>756</td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;">■ 2017 ■ 2018 ■ 2019</p>	Collectivité	2017	2018	2019	Total collectivités	174	230	1134	Dijon métropole	13	15	277	CCAS	44	37	101	Ville	117	178	756
Collectivité	2017	2018	2019																		
Total collectivités	174	230	1134																		
Dijon métropole	13	15	277																		
CCAS	44	37	101																		
Ville	117	178	756																		
ANALYSE	Identique à celle de l'indicateur 21.																				

DOMAINE 9. COMMANDE PUBLIQUE

INDICATEUR N°23	TAUX DE MARCHES PUBLICS INCLUANT LES CLAUSES DIVERSITE-EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES/MARCHES PUBLIC								
OBJECTIF	100% DES MARCHES								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<div style="text-align: center;"> <p>Marchés publics incluant les clauses diversité-égalité</p> <table border="1" style="margin: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>376</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>314</td> </tr> </tbody> </table> </div>	Année	Nombre	2017	0	2018	376	2019	314
Année	Nombre								
2017	0								
2018	376								
2019	314								
ANALYSE	<p>La clause diversité-égalité professionnelle femmes-hommes est intégrée dans 100 % des marchés depuis 2018.</p> <p>Tous les marchés lancés et notifiés incluent les clauses diversité-égalité professionnelle femmes-hommes une analyse pour toute la collectivité depuis la mutualisation du service des marchés.</p>								



ANNEXES

DOMAINE 9. COMMANDE PUBLIQUE

INDICATEUR N°24	NOMBRE DE PARTENAIRES S'ENGAGEANT FORMELLEMENT DANS UNE DES ACTIONS PERENNES ISSUES DES 1ERES RENCONTRES TERRITORIALES DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE
OBJECTIF	FAIRE S'ENGAGER 50 ACTEURS ECONOMIQUES DU TERRITOIRE METROPOLITAIN
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	2019 : 0 2018 : 0 2017 : 0
ANALYSE	<p>L'engagement des partenaires nécessite un travail préliminaire et partenarial important afin de fédérer l'ensemble des acteurs. De nombreux partenaires économiques locaux ont été sensibilisés à la démarche diversité-égalité, notamment par le biais des « P'tits dej' des entreprises », et indirectement, via les communes de la métropole, à qui sont proposées 3 à 4 fois par an des réunions centrale d'achat sur différentes thématiques.</p> <p>En 2019, la direction de la commande publique réfléchit à des modalités d'engagement formel (type charte).</p> <p>Par ailleurs, de nombreux partenaires économiques locaux ont participé aux Rencontres Territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle femmes-hommes en 2018 et 2019 : des entreprises, les 22 communes, des associations, des institutions publiques.</p>

DOMAINE 10. COMMUNICATION INTERNE

INDICATEUR N°25	NOMBRE DE CONSULTATIONS DE LA PAGE INTRANET DIVERSITE-EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES																
OBJECTIF	ASSURER UNE COMMUNICATION DISPENSEE A TOUS LES AGENTS ET ADAPTEE AUX DIFFERENTS PUBLICS DE LA COLLECTIVITE																
RESULTATS <i>Nombre de pages vues = nombre de fois où la page est affichée.</i>	<p style="text-align: center;">Nombre total de "pages vues"</p> <table border="1"> <caption>Nombre total de "pages vues"</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>2019</th> <th>2018</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Page Egalité</td> <td>261</td> <td>293</td> <td>391</td> </tr> <tr> <td>Page Diversité</td> <td>1088</td> <td>1485</td> <td>1001</td> </tr> <tr> <td>Page Diversité-Egalité</td> <td>1088</td> <td>1491</td> <td>1352</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	2019	2018	2017	Page Egalité	261	293	391	Page Diversité	1088	1485	1001	Page Diversité-Egalité	1088	1491	1352
Catégorie	2019	2018	2017														
Page Egalité	261	293	391														
Page Diversité	1088	1485	1001														
Page Diversité-Egalité	1088	1491	1352														
RESULTATS <i>Nombre de vues uniques = somme de toutes les pages vues par un même internaute.</i>	<p style="text-align: center;">Nombre de vues uniques des pages intranet égalité-diversité</p> <table border="1"> <caption>Nombre de vues uniques des pages intranet égalité-diversité</caption> <thead> <tr> <th>Catégorie</th> <th>2019</th> <th>2018</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Page Egalité</td> <td>137</td> <td>228</td> <td>233</td> </tr> <tr> <td>Page Diversité</td> <td>552</td> <td>816</td> <td>478</td> </tr> <tr> <td>Page Diversité-Egalité</td> <td>552</td> <td>816</td> <td>711</td> </tr> </tbody> </table>	Catégorie	2019	2018	2017	Page Egalité	137	228	233	Page Diversité	552	816	478	Page Diversité-Egalité	552	816	711
Catégorie	2019	2018	2017														
Page Egalité	137	228	233														
Page Diversité	552	816	478														
Page Diversité-Egalité	552	816	711														
ANALYSE	<p>Des pages sont dédiées à la Diversité et à l'Egalité professionnelle femmes- hommes, accessibles en un clic sur le portail intranet depuis la page d'accueil.</p> <p>La page Diversité et Egalité professionnelle femmes-hommes et la page dédiée à la thématique égalité femmes-hommes, distincte, contiennent toutes les parutions éditées sur ces thématiques (interviews, vidéos, documents de référence, actualités, rapports, newsletters RH...). On constate que 2018, année de la labellisation, a été très favorable à la consultation par les agents de ces pages dédiées.</p>																

DOMAINE 11. COMMUNICATION EXTERNE

INDICATEUR N°26	NOMBRE D' ACTIONS MENEES SUR LA DIVERSITE ET L'EGALITE								
OBJECTIF	MENER AU MOINS UNE ACTION PAR MOIS.								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre d'actions menées</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre d'actions</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table> <p>2019 : 12 actions ont été menées (10 actus à la une, 2 brèves, 5 newsletters, 2 pages dédiées dans Entre Nous, des mugs, stylos et pots à crayon diffusés dans les services). 2018 : 21 actions (8 actus à la une, 8 brèves, 2 vidéos et 3 newsletters). 2017 : 6 actions (5 actus à la une et 1 vidéo)</p>	Année	Nombre d'actions	2017	6	2018	21	2019	12
Année	Nombre d'actions								
2017	6								
2018	21								
2019	12								
ANALYSE	<p>L'objectif de systématisation des communications fixé en 2018 a permis une augmentation des actions. En 2019, l'objectif de deux actions par mois, fixé par le DRH, dont une sur l'Amacod, a été tenu.</p> <p>Chaque EN +, le supplément mensuel d'information joint à la fiche de paye, comprend une information sur les thématiques diversité-égalité (8 articles en 2019).</p>								

DOMAINE 11. COMMUNICATION EXTERNE

INDICATEUR N°27	NOMBRE D' ACTIONS PRINT « NATURELLES » MENEES SUR LA DIVERSITE ET L'EGALITE <i>Les actions print « naturelles » sont des actions non digitales et courantes, hors les actions menées spécifiquement et dotées d'un budget distinct. La périodicité des indicateurs est trimestrielle pour s'assurer de la progression permanente de la communication sur les thématiques diversité-égalité professionnelle femmes-hommes chez les abonnés Facebook et Twitter.</i>								
OBJECTIF	8 % DES SUJETS TRAITES PRINT/WEB DEVRONT CONCERNER DIRECTEMENT OU INDIRECTEMENT LA DIVERSITE ET L'EGALITE FEMME/HOMME								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre d'actions print naturelles menées</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre d'actions</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>138</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre d'actions	2017	16	2018	57	2019	138
Année	Nombre d'actions								
2017	16								
2018	57								
2019	138								
ANALYSE	<p>On constate en 2019 une progression significative du nombre d'actions annuelles. Trimestre 1 : 21 actions ; Trimestre 2 : 26 actions ; Trimestre 3 : 27 actions ; Trimestre 4 : 64 actions.</p>								

DOMAINE 11. COMMUNICATION EXTERNE

INDICATEUR N°28	NOMBRE DE PERSONNES TOUCHEES PAR DES ACTIONS DE COMMUNICATION DIGITALES DEMATERIALISEES MENEES SUR LA DIVERSITE ET L'EGALITE.						
OBJECTIF	PROGRESSION PERMANENTE DE LA COMMUNICATION SUR LA THEMATIQUE DIVERSITE ET LA THEMATIQUE EGALITE PROFESSIONNELLE CHEZ LES ABONNES FACEBOOK ET TWITTER						
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre de personnes touchées par des actions de communications digitales <i>non comptabilisé en 2017</i></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre de personnes touchées</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2018</td> <td>118 205</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>220 098</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre de personnes touchées	2018	118 205	2019	220 098
Année	Nombre de personnes touchées						
2018	118 205						
2019	220 098						
ANALYSE	<p>Des outils permettent de mesurer le nombre de personnes touchées par des actions de communications digitales dématérialisées menées sur la diversité et l'égalité</p> <p>Les personnes touchées sont les personnes recevant les informations (Facebook ...) liées à la diversité et à l'égalité professionnelle. La progression du nombre de personnes touchées dans la communication sur la thématique diversité et la thématique égalité professionnelle chez les abonnés Facebook et twitter est permanente.</p>						

DOMAINE 11. COMMUNICATION EXTERNE

INDICATEUR N°29	NOMBRE DE PERSONNES ENGAGEES SUR DES ACTIONS DE COMMUNICATION DIGITALES DEMATERIALISEES MENEES SUR LA DIVERSITE ET L'EGALITE <i>Le nombre de personnes engagées sur des actions de communication digitales dématérialisées menées sur la diversité et l'égalité sont les personnes concernées par la communication et qui le manifestent par du partage, des mentions « j'aime » ou des commentaires</i>								
OBJECTIF	PROGRESSION PERMANENTE DE L'ENGAGEMENT DES ABONNES FACEBOOK ET TWITTER								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre de personnes engagées sur les actions de communication digitales</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre de personnes engagées</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>664</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>9 878</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>12 726</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre de personnes engagées	2017	664	2018	9 878	2019	12 726
Année	Nombre de personnes engagées								
2017	664								
2018	9 878								
2019	12 726								
ANALYSE	La progression est constante.								

DOMAINE 12. CULTURE D'ENTREPRISE

INDICATEUR N°30	NOMBRE D'AGENTS « AMBASSADEURS » DE LA DEMARCHE								
OBJECTIF	MAINTENIR UN RESEAU ACTIF D'AMBASSADEURS RELAIS DE LA DEMARCHE AUPRES DES AGENTS DE LA COLLECTIVITE								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre d'agents ambassadeurs de la démarche</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre d'agents</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>120</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>81</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>46</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre d'agents	2017	120	2018	81	2019	46
Année	Nombre d'agents								
2017	120								
2018	81								
2019	46								
ANALYSE	<p>En 2017, un nombre de 120 ambassadeurs potentiels avait été identifié : il s'agissait des agents ayant participé à l'état des lieux réalisé par le prestataire, à l'audit mené par l'auditrice Afnor Cécile Merle et des agents volontaires. Parmi les 120 agents identifiés en 2017, 39 agents n'ont pas participé à la formation pour différentes causes : départ de la collectivité, absence de longue durée ou participation à la formation dans un autre groupe (ex : O.S.).</p> <p>En 2018, le nombre d'ambassadeurs identifié pour la formation est de 83, puis 81 en 2019.</p> <p>Les 81 agents ont été formés en 2019.</p>								

DOMAINE 12. CULTURE D'ENTREPRISE

INDICATEUR N°31	NOMBRE D'AMBASSADEURS FORMES/SENSIBILISES								
OBJECTIF	DISPOSER D'UN RESEAU D'AMBASSADEURS COMPETENTS SUR LES THEMATIQUES DES LABELS								
RESULTATS 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	<p style="text-align: center;">Nombre d'ambassadeurs formés</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Année</th> <th>Nombre d'ambassadeurs formés</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2017</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>81</td> </tr> </tbody> </table>	Année	Nombre d'ambassadeurs formés	2017	0	2018	0	2019	81
Année	Nombre d'ambassadeurs formés								
2017	0								
2018	0								
2019	81								
ANALYSE	<p>La formation des agents destinés à s'engager comme futurs ambassadeurs a été une priorité de la collectivité. Celle-ci a eu lieu dès le démarrage du plan de formation.</p>								

Direction des ressources humaines
Cellule Diversité et Égalité professionnelle

CCAS | Mairie de Dijon
CS 73310
21033 Dijon Cedex

Dijon métropole
40 avenue du Drapeau
CS 17510
21075 Dijon Cedex