

RAPPORT



ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
Dijon métropole | Année 2018



Sommaire

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



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

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

Pour faire évoluer les mentalités et les comportements, la loi reste un puissant levier. Ainsi, depuis la loi du 4 août 2014, chaque collectivité et EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants présente dorénavant chaque année, en amont des discussions budgétaires, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes à l'assemblée délibérante.

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

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

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

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

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



Préambule

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

Une priorité nationale

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

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

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

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

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

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

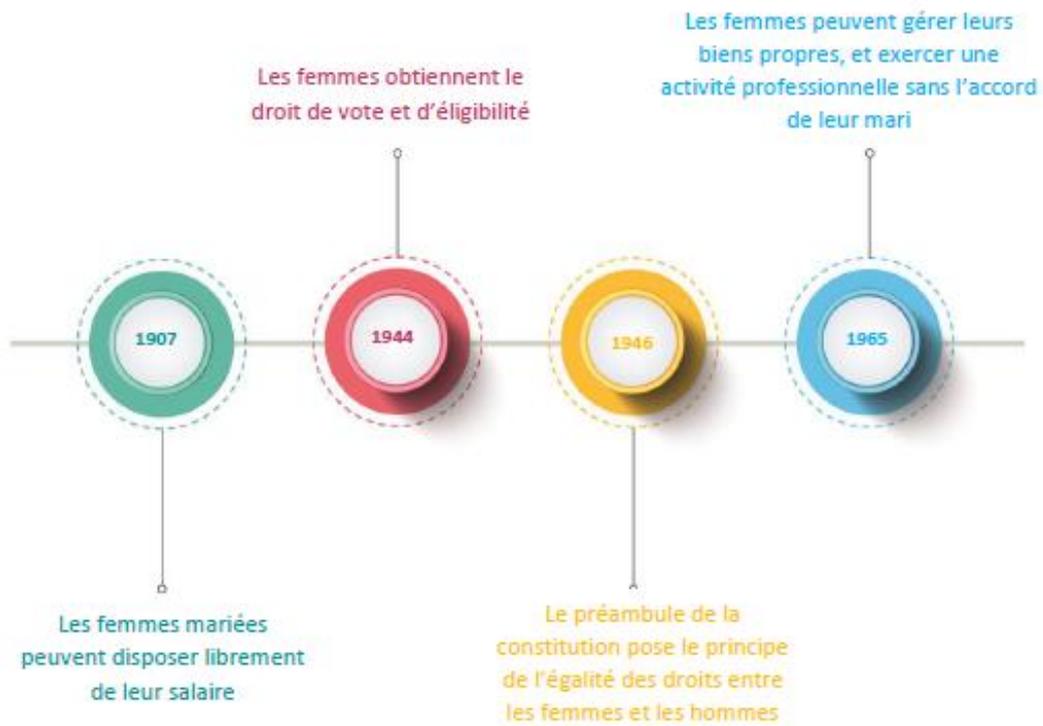
La mixité : présence de représentant-e-s des deux sexes dans une assemblée, un groupe ou un espace.

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



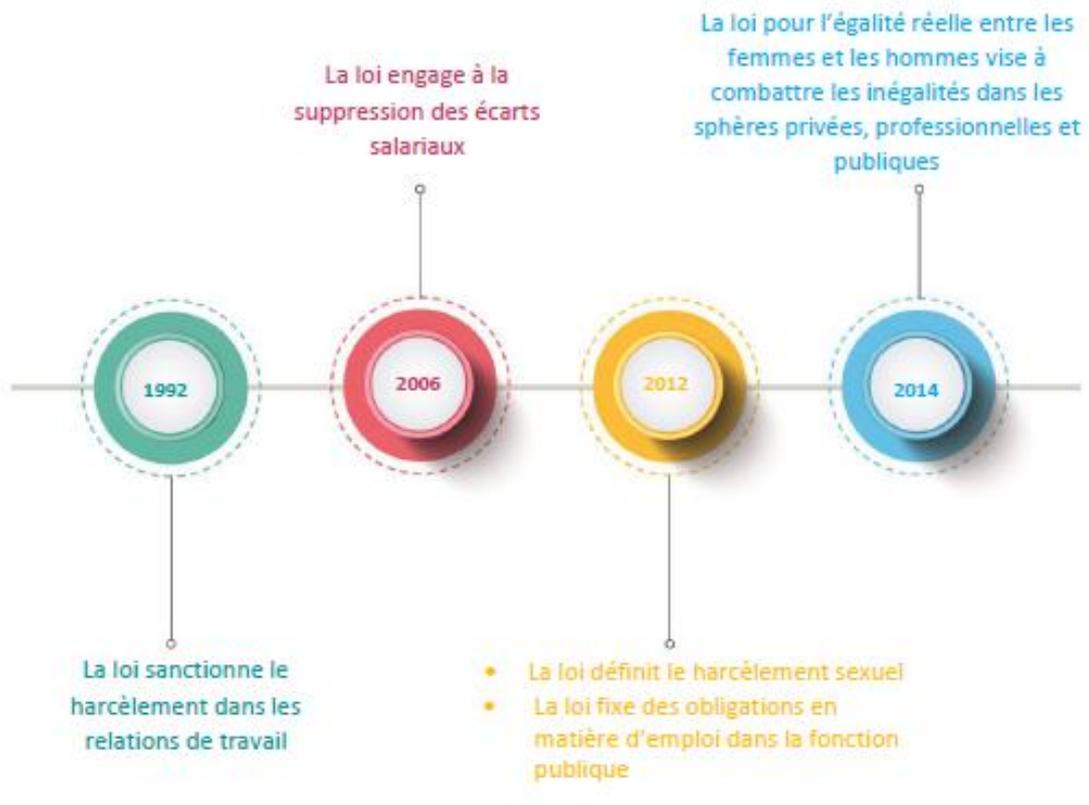
Préambule

Quelques dates-clés en France





Préambule



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

Simone VEIL



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

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

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

Les données sur le territoire national sont présentées en vert :



Les données sur le territoire dijonnais sont présentées en orange :



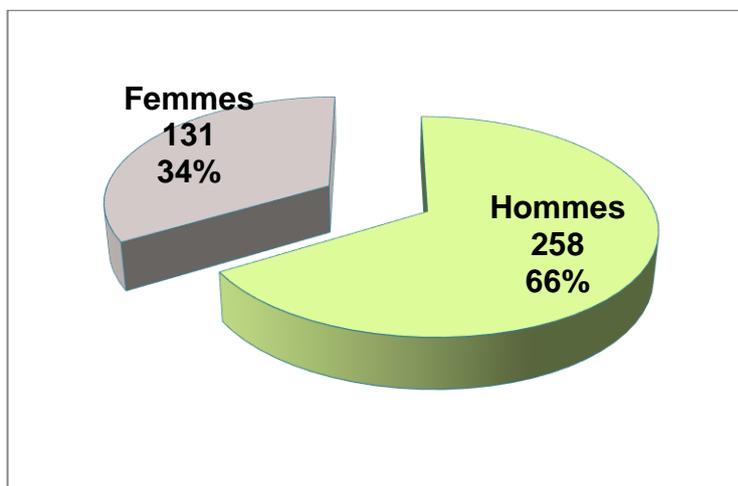
Les données pour la collectivité sont présentées en blanc :





→ Un faible taux de féminisation

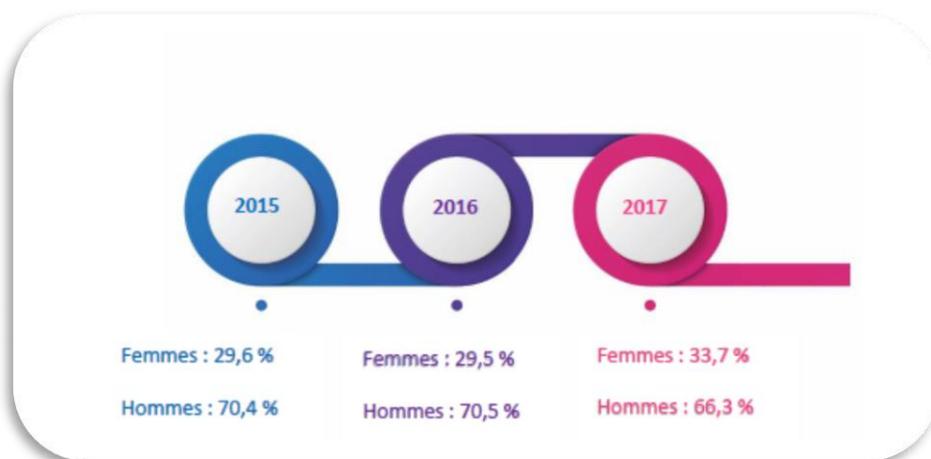
A Dijon métropole, **3 agents mensuels (fonctionnaires + contractuels + non titulaires mensuels) sur 10 sont des femmes.**



L'égalité de représentation de l'effectif femmes-hommes a été respectée jusqu'au passage en Communauté Urbaine.

En 2015, de nouvelles compétences ont été transférées, comme la voirie et la propreté urbaine, dont les métiers sont principalement exercés par des hommes. Ainsi le transfert des agents des communes à Dijon métropole a entraîné une profonde modification de la structure de son effectif.

Néanmoins, un effort est engagé afin de favoriser la mixité sur ces filières techniques, et la progression de femmes dans des filières traditionnellement masculines illustre cet effort. A titre d'exemple, la direction générale des services techniques mutualisée compte aujourd'hui 22 % de femmes dans son effectif (sur un total de 535 agents).



La progression de la part des femmes dans l'effectif en 2017 témoigne des efforts engagés pour favoriser la mixité.



Taux de féminisation des agents territoriaux

En France

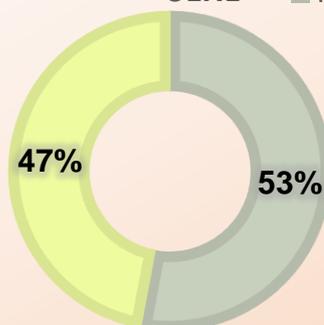
Données nationales :
Le taux de féminisation à Dijon métropole (33 %) est inférieur à la moyenne nationale dans les établissements intercommunaux (53,1 %), en raison de la structuration de l'effectif.

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

Sur le territoire dijonnais

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

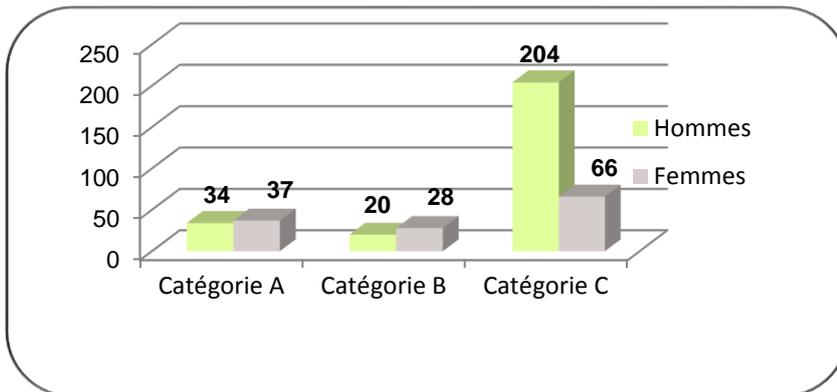
RÉPARTITION DE LA POPULATION DIJONNAISE PAR SEXE



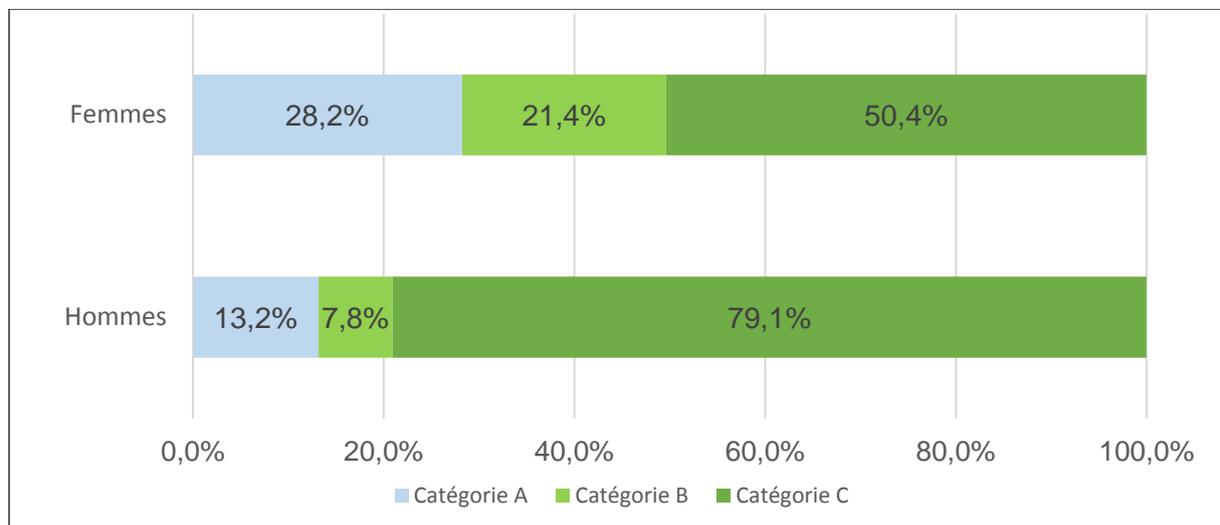


→ Les femmes peu nombreuses en catégorie C

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 supérieur et d'encadrement intermédiaire (catégories A et B). Les femmes sont peu représentées en catégorie C (20 %) car les métiers sont essentiellement techniques. On constate néanmoins une progression du taux de femmes.



On constate que les femmes sont surreprésentées en catégorie A et B.





Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

Evolution du taux de féminisation en catégorie C

Dijon métropole



En France

	Taux de féminisation à Dijon métropole	Taux de féminisation dans les établissements intercommunaux au niveau national
Catégorie A	52,1 %	53,6 %
Catégorie B	58,3 %	55,5 %
Catégorie C	24,4 %	52,3 %

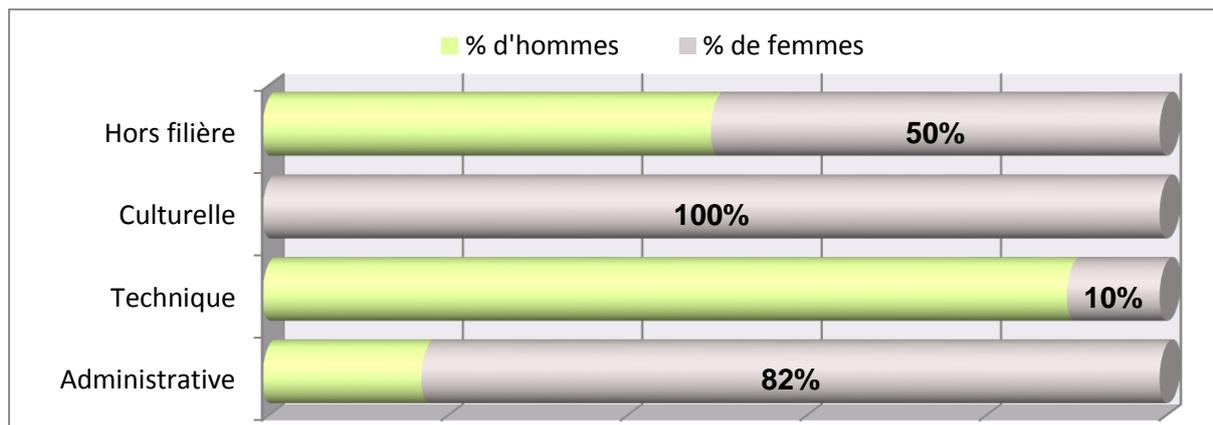
Rapport Fonction Publique 2017 – faits et chiffres – fiches thématiques 2.4-1



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

→ Un taux de féminisation variable selon la filière

La structure de l'effectif par filière à Dijon métropole n'échappe pas aux représentations classiques des métiers : essentiellement masculine en filière technique et majoritairement féminine en filière administrative.



En France

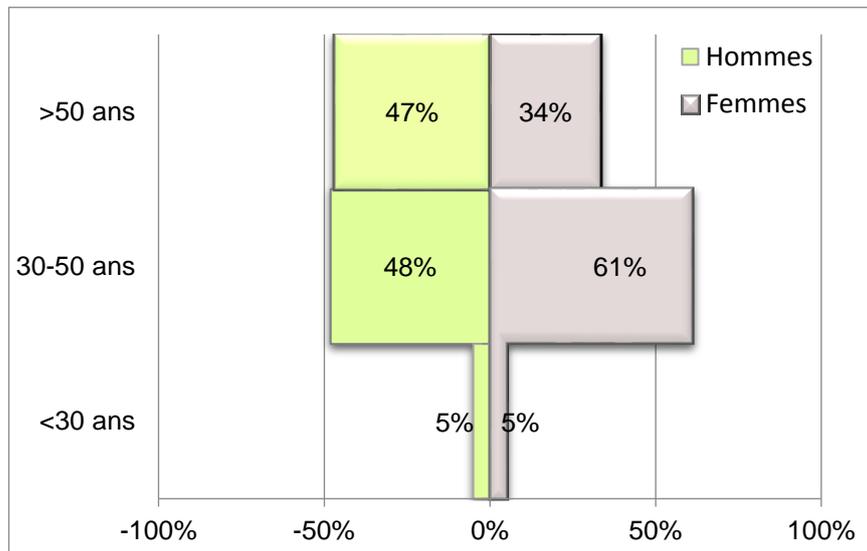
Taux de féminisation FPT nationaux par filière

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

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



→ Les pyramides des âges



On note que **les femmes sont un peu moins âgées que les hommes** : 34 % des femmes (44) ont plus de 50 ans contre 47 % des hommes (121).

En France

Données nationales pour les établissements intercommunaux :

Fonctionnaires : - de 30 ans : Hommes : 11,2 % Femmes : 12,5 %
+ de 50 ans : Hommes : 43,9 % Femmes : 31,2 %

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



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

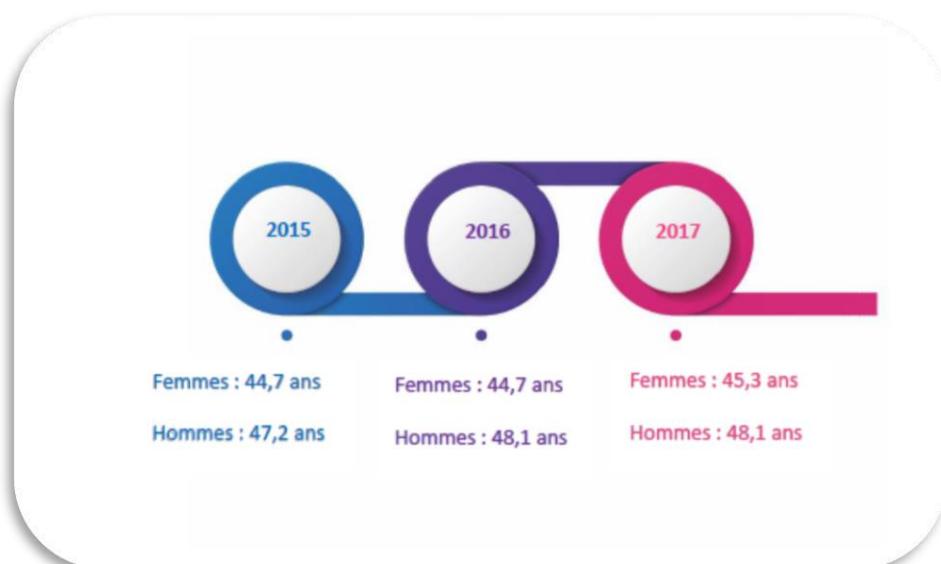
→ L'âge moyen

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

	Âge moyen à Dijon métropole	Âge moyen des fonctionnaires dans les établissements intercommunaux au niveau national
Hommes	48 ans	43,9 ans
Femmes	45,2 ans	43 ans

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

L'âge moyen des hommes a fortement évolué depuis 2015 et le passage en communauté urbaine, en raison du transfert d'agents relativement plus âgés que l'effectif masculin initial.

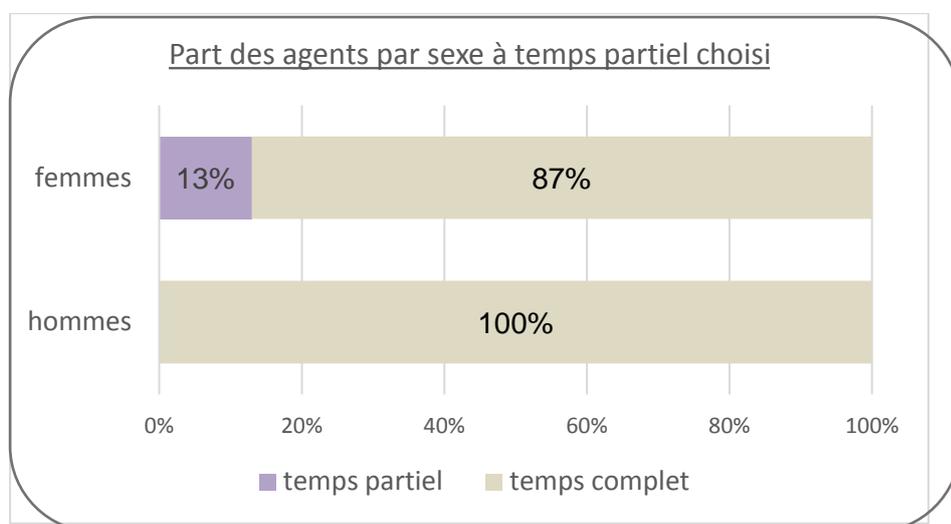




→ Temps de travail : les agents à temps partiel et à temps non complet sont en grande majorité des femmes

A Dijon métropole, seuls deux agents occupent un poste à temps non complet : une femme et un homme.

Par ailleurs, aucun homme n'occupe de poste à temps partiel, alors que 13 % des femmes travaillent à temps partiel, souvent pour favoriser la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.



En France

Données nationales
Part des agents fonctionnaires territoriaux à temps partiel :

- ⇒ Hommes : **6,6 %**
- ⇒ Femmes : **29,1 %**

Rapport Fonction Publique 2017 – chiffres clés 14



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

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

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

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

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

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

Enfin, tous les agents à temps partiel sont des femmes, et perçoivent ainsi une rémunération plus faible. Si l'on corrige cet état de fait en ramenant tout le monde à temps complet (y compris les agents à demi-traitement), on constate les hommes perçoivent en moyenne une rémunération légèrement inférieure de 3,2 % (- 67€).

	A	B	C	Ensemble
Hommes	3 669 €	2 180 €	1 669 €	1 972 €
Femmes	3 191 €	1 917 €	1 436 €	2 021 €

En France

Données nationales
Salaires nets mensuels moyens dans la FPT :
⇒ Hommes : **1 998 €**
⇒ Femmes : **1 813 €**

Soit, en moyenne une différence de 185 €
Source : rapport Fonction publique – faits et chiffres –
fiche thématique 6.3-4

Le salaire horaire net moyen des salariés est, quels que soient le territoire et l'âge, toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes.



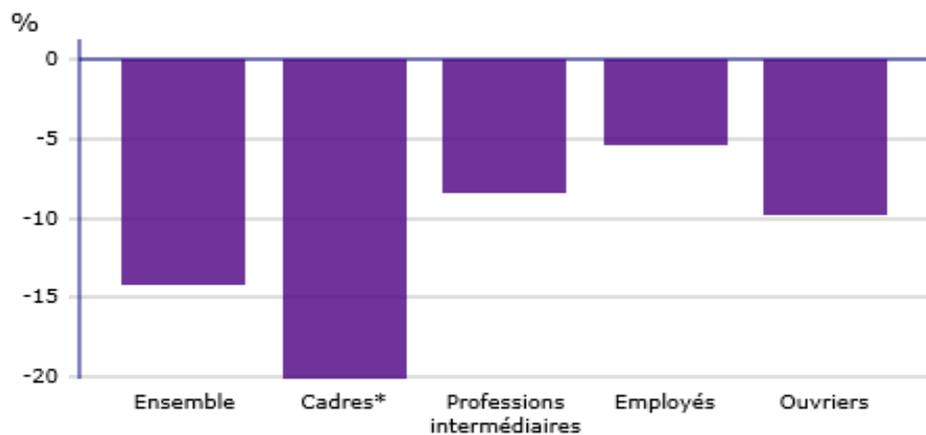


Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

L'écart de salaire net horaire se vérifie également sur le territoire dijonnais, avec un écart plus marqué pour les cadres.

Sur le territoire dijonnais

SAL G3 - Écart de salaire net horaire moyen total des femmes par rapport à celui des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2015



* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés
Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.
Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/20.



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

→ Avancement de grade et promotion interne

Les femmes ont bénéficié de moins d'avancements que les hommes en 2017 (28,6% contre 71,4%).

Pour apprécier la réalité de l'avancement en fonction du sexe, les disparités structurelles liées au nombre d'agents par sexe peuvent être "gommées" en pondérant le nombre d'avancements par l'effectif de chaque sexe. (Calcul : (% avancement / % d'agents par sexe) / total des ratios). L'écart se réduit alors mais reste à l'avantage des hommes (54 % contre 46 %).

Cependant, il faut noter le faible nombre d'avancements en raison de la petite taille de l'effectif.

Avancement en % - sur l'effectif global

	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe	% de promotions internes et avancement de grade par sexe	% pondéré
Femmes	31,7%	28,6%	46%
Hommes	68,3%	71,4%	54%

Egalité professionnelle femmes-hommes

Statistiques CAP avancement de grade et promotion interne

ANNEE 2016

Collectivité	Promouvables				Total promouvables	Promus				Total promus
	Femme	%	Homme	%		Femme	%	Homme	%	
Dijon métropole	70	19,8	284	80,2	354	8	19,5	33	80,5	41

ANNEE 2017

Collectivité	Promouvables				Total promouvables	Promus				Total promus
	Femme	%	Homme	%		Femme	%	Homme	%	
Dijon métropole	77	20,3	303	79,7	380	14	28,6	35	71,4	49

On constate une progression du taux de femmes promues par rapport aux promouvables : en effet en 2016, le taux était sensiblement le même (19,8% promouvables et de 19,5 % promues) alors qu'en 2017 le taux a progressé (20,3 % promouvables et 28,6 % promues).

La CAP permet aux femmes d'accéder par promotion interne à certains postes à responsabilité et d'encadrement, et ainsi de féminiser le grade d'agent de maîtrise.





Taux de promus pondéré



→ Accès à la formation

Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation inférieur aux hommes (593 jours contre 749).

	Nombre de jours de formation	% de jours de formation par sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe*	% pondéré
Femmes	593	44%	32%	63%
Hommes	749	56%	68%	37%

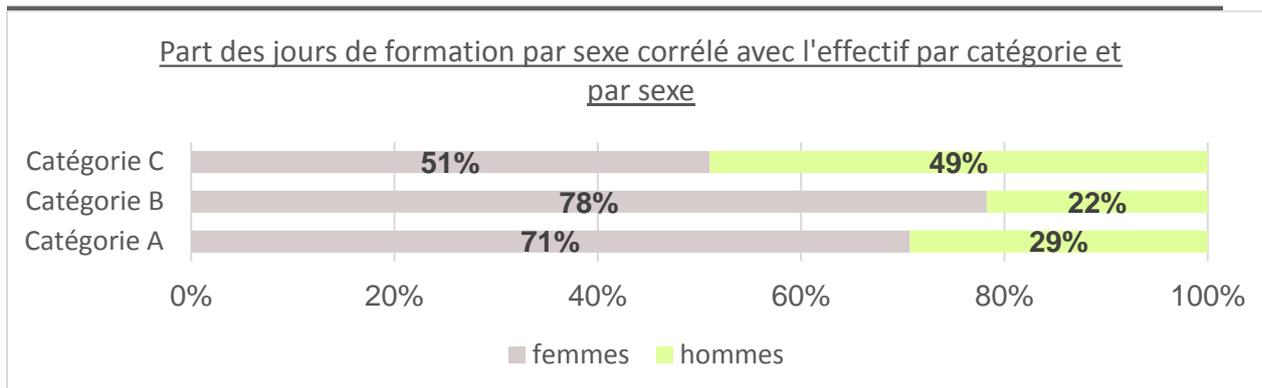
* L'effectif moyen annuel catégoriel par sexe est dans ce cas préféré à l'effectif au 31/12 afin de neutraliser l'effet des départs d'agents de fin d'année

Cependant, si l'on rapporte le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe, on constate que 63 % des femmes sont parties en formation contre 37 % des hommes. Cette répartition du nombre de jours de formation au profit des femmes est supérieure en catégories B et A.

Concernant la catégorie C, la part des femmes et des hommes ayant suivi une ou plusieurs formations est équilibrée (51 % et 49 %). En revanche, pour les catégories B et A, et de manière pondérée à l'effectif, les femmes ont bénéficié de plus de jours de formation : 78 % contre 22 % pour la catégorie B et 71 % contre 29 % pour la catégorie A.

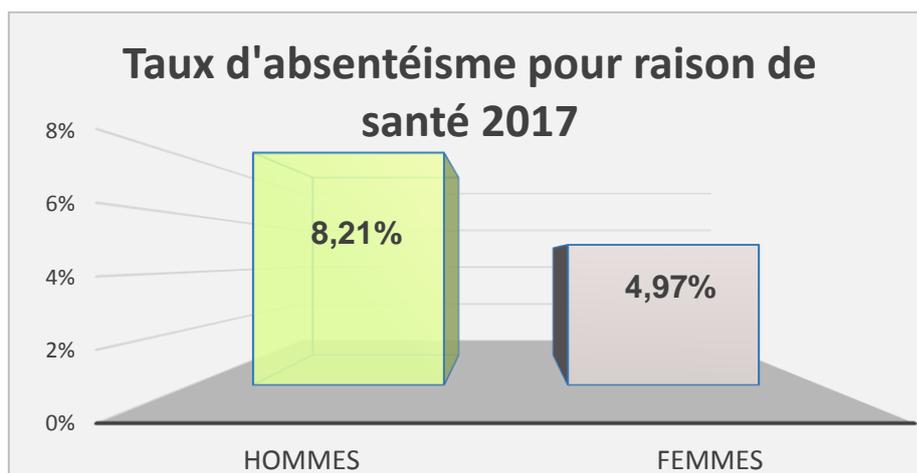


Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes



→ Absentéisme pour raison de santé

Les hommes ont un taux d'absentéisme pour raison de santé supérieur à celui des femmes de plus de 3 points. L'effectif fortement masculin et relativement vieillissant, conséquent au transfert de personnel des services techniques (voirie, propreté urbaine) explique ce taux important.

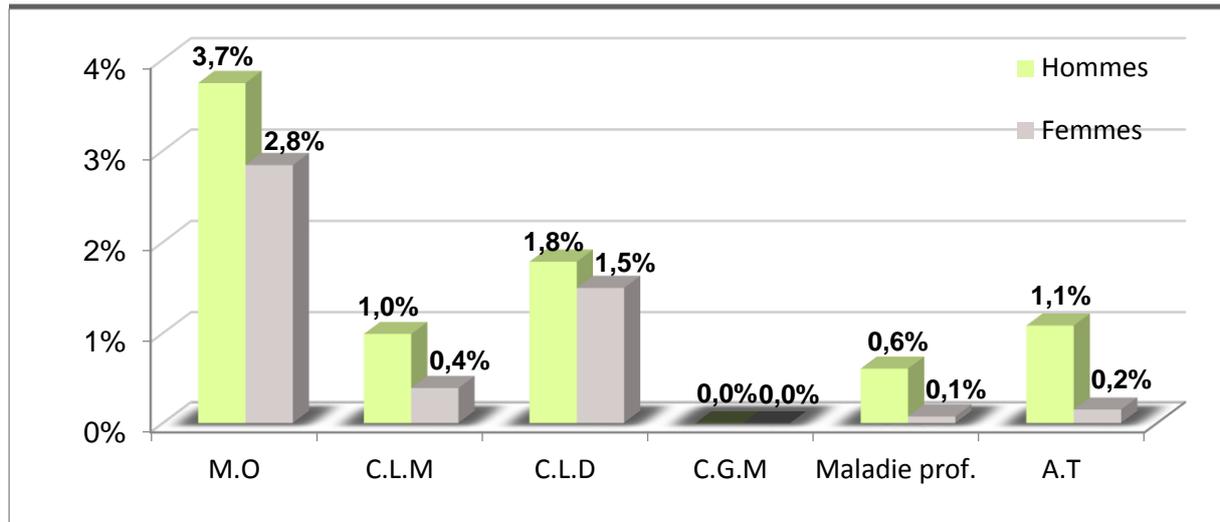


Les hommes présentent un taux d'absentéisme supérieur aux femmes dans tous les domaines. La nature des activités exercées entraîne une exposition différente au risque, avec une pénibilité accrue.

Cependant, il convient de noter que plus l'effectif est faible, plus l'indicateur d'absentéisme peut varier de manière importante en cas d'arrêts longs. C'est d'ailleurs le cas pour les arrêts longue maladie et longue durée.



Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes



	Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année à Dijon métropole	Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année au niveau national
Hommes	50 %	28 %
Femmes	60 %	37 %

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



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



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

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

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



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

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

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



→ La communication

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

La communication interne permet de véhiculer les valeurs fondatrices de la collectivité et de faire partager une vision commune. Plusieurs actions sont menées pour favoriser et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et lutter contre le sexisme : tous les supports (affiches plaquettes, dépliants, contenus web) ont été élaborés dans le respect de l'égalité. Des publications dédiées ont vu le jour : newsletter « Diversité et Egalité », une page spécifique a été créée, des actualités sont régulièrement publiées.





Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Réalisé

Créer des actions de communication sans stéréotype de sexe avec une vigilance continue sur le fond et la forme tout en suivant les dix recommandations en la matière du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes

Réalisé

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

Réalisé

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

En cours

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

En cours

Réaliser un quizz ludique pour tout le personnel

A venir

Développer une campagne d'affichage pour lutter contre le sexisme

A venir

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

A venir

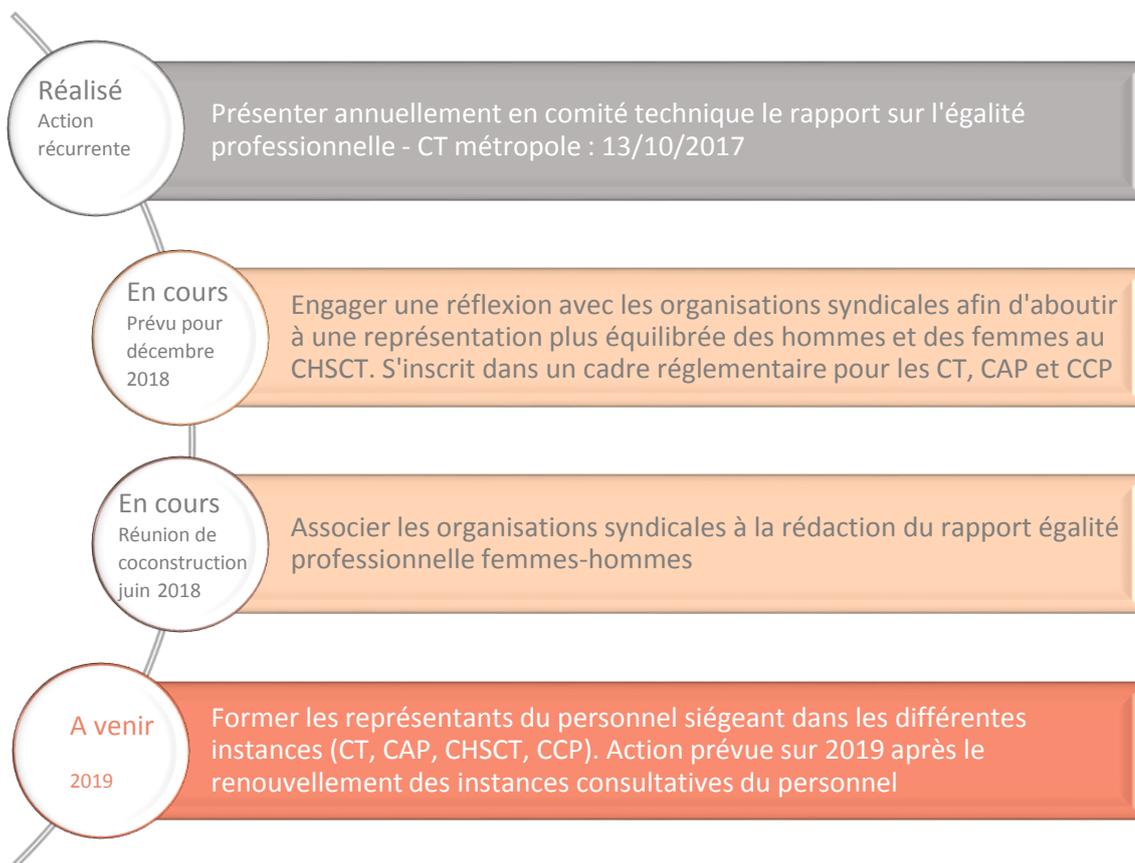
Organiser un appel à idées auprès de tous les agents pour trouver un slogan fédérateur pour les 3 collectivités





→ Le dialogue social

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



→ La rémunération et les parcours individuels

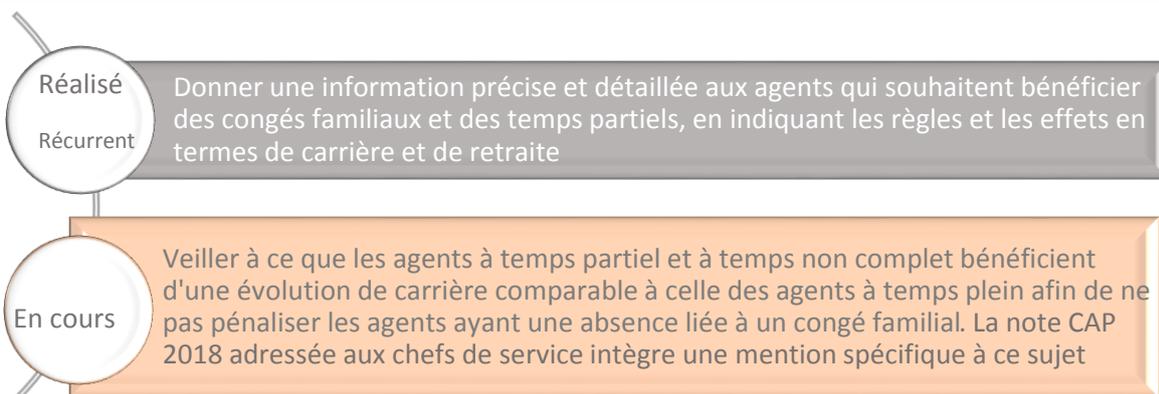
1. Informer sur le déroulement de carrière

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

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



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

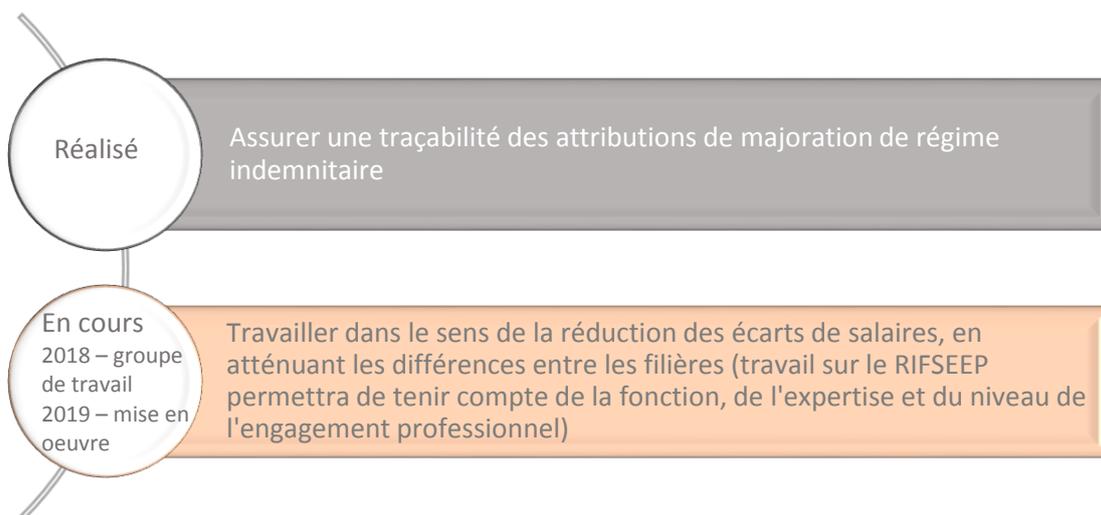


2. Réduire les écarts de rémunération

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

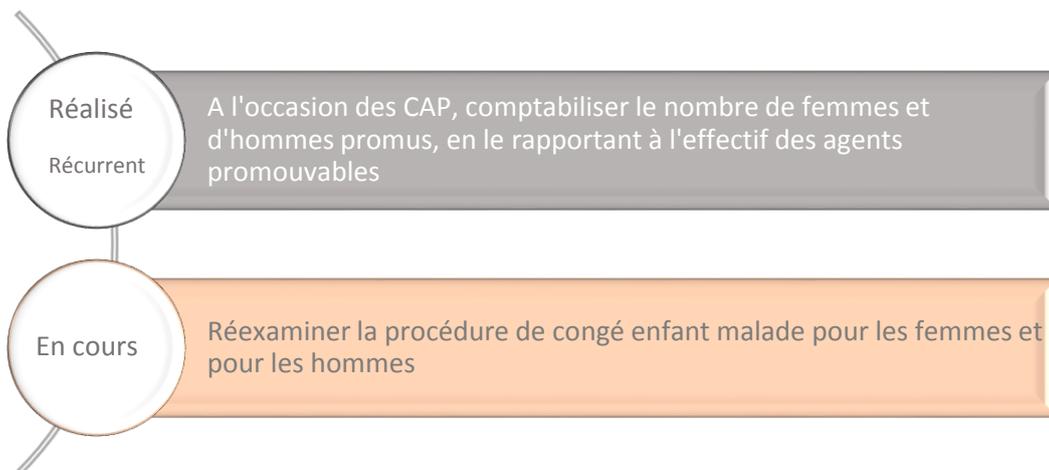
Les écarts constatés sont la conséquence de la structuration de l'effectif. En effet, certaines filières essentiellement masculines présentent un régime indemnitaire plus élevé. En outre, les femmes sont plus souvent à temps partiel ou à temps non complet que les hommes, ce qui entraîne une rémunération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

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



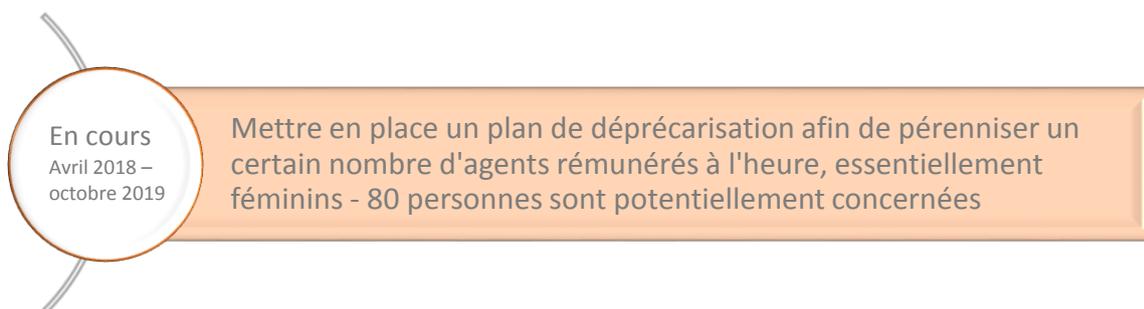


3. Assurer l'équité dans les parcours individuels



4. Lutter contre la précarité

Un plan de déprécarisation est engagé et concerne essentiellement des agents féminins.



5. Défendre la mixité dans les recrutements

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

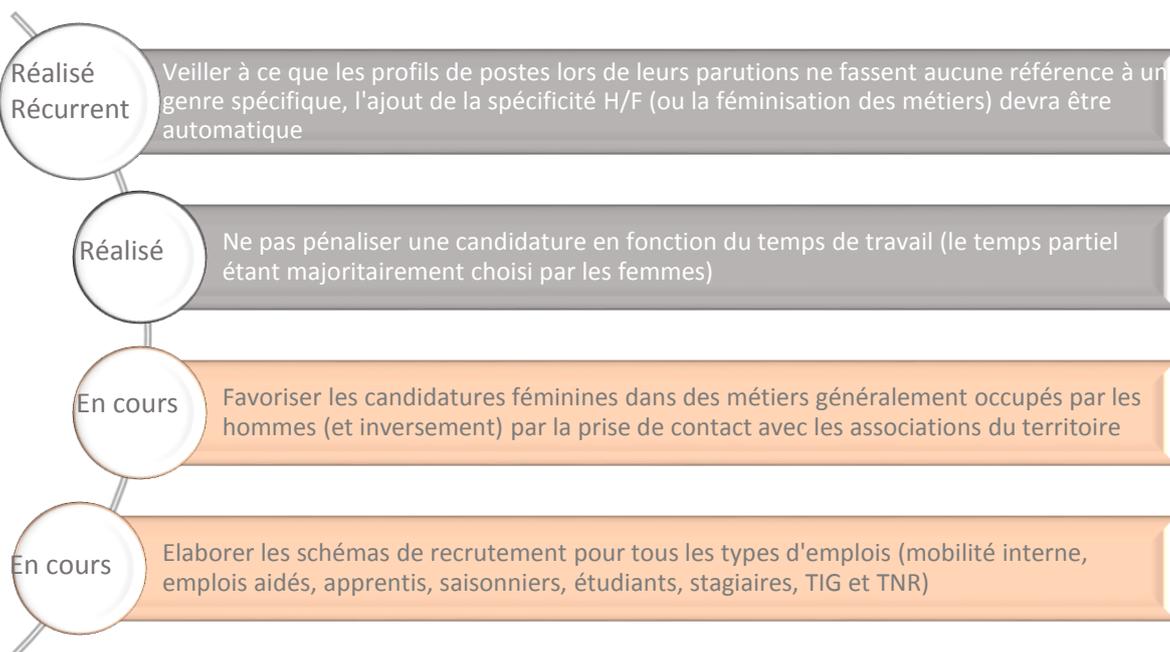
Les recrutements sont régis par des procédures en cours de formalisation, qui favorisent la mixité dans toutes les filières et assurent la féminisation des offres d'emploi.

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

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



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes



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

- au sein de la Direction Générale des Services Techniques mutualisée, sur un effectif total de 557 agents, 22 % sont des femmes

En outre, les emplois de direction témoignent d'une forte féminisation et de la parité, et actuellement, la répartition totale femmes-hommes sur les emplois de direction s'organise ainsi :

Chiffres Ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole	Nombre de directeurs femmes-hommes		Nombre total de directeurs	Taux :	
	Femmes	Hommes		Nombre femmes / nombre hommes en %	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Direction Générale des Services	0	1	1	0 %	100 %
Cabinet du Maire	3	0	3	100 %	0 %
Directions Générales Déléguées	2	3	5	40 %	60 %
Directions	23	21	44	52 %	48 %
TOTAL				53 %	47 %

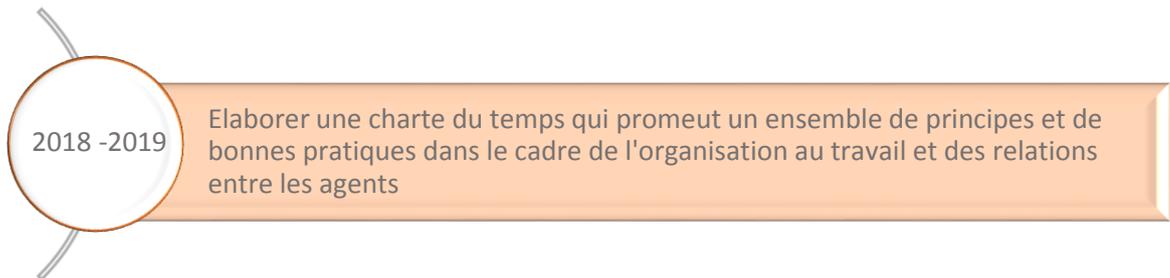




→ L'amélioration des conditions de travail

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

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



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

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



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

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



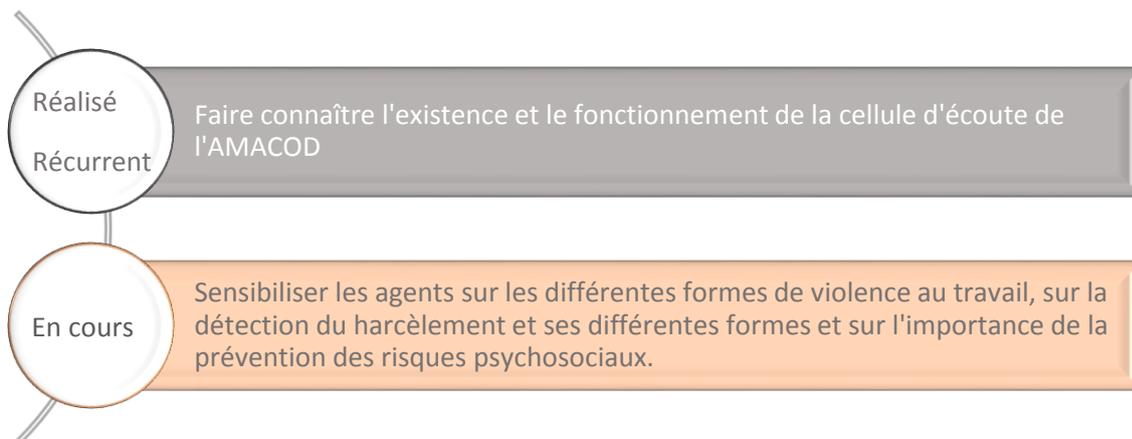
Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

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

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

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

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



4. Actualiser la charte de déontologie

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



En cours

Fin 2018

Actualiser la charte de déontologie

5. Lutter contre l'absentéisme

Les causes de l'absentéisme sont multi-factorielles mais le constat est porté que les hommes ont un taux d'absentéisme supérieur à celui des femmes, notamment en raison de la typologie des missions, qui exposent plus au risque, avec une pénibilité accrue. Chaque manager doit être acteur au quotidien pour favoriser un "bien-être" au travail au sein d'une organisation optimisée où chacun a sa place. Il s'agit de détecter plus précisément des unités de travail en souffrance et de faciliter l'intervention du service accompagnements collectif. Le suivi individuel des agents a également toute son importance et chaque arrêt supérieur à trois semaines fait l'objet d'un signalement au service Santé, sécurité et bien-être au travail qui adresse systématiquement un courrier de mise à disposition à l'agent concerné. Par ailleurs, un programme de prévention santé-sécurité au travail 2018-2020 est actuellement en cours d'élaboration et sa mise en œuvre devrait participer à limiter les absences suite à accident du travail ou maladie professionnelle.

En cours

Engager une réflexion sur les causes du taux d'absentéisme au travail

A venir

Systématiser l'entretien de reprise, par l'encadrant, après une absence de longue durée définie à 3 mois, quelle que soit sa nature; assurer la traçabilité des entretiens de retour. En cas de difficulté identifiée, de détection d'obstacles à la reprise, solliciter le service dd'accompagnement individuel pour un suivi plus poussé

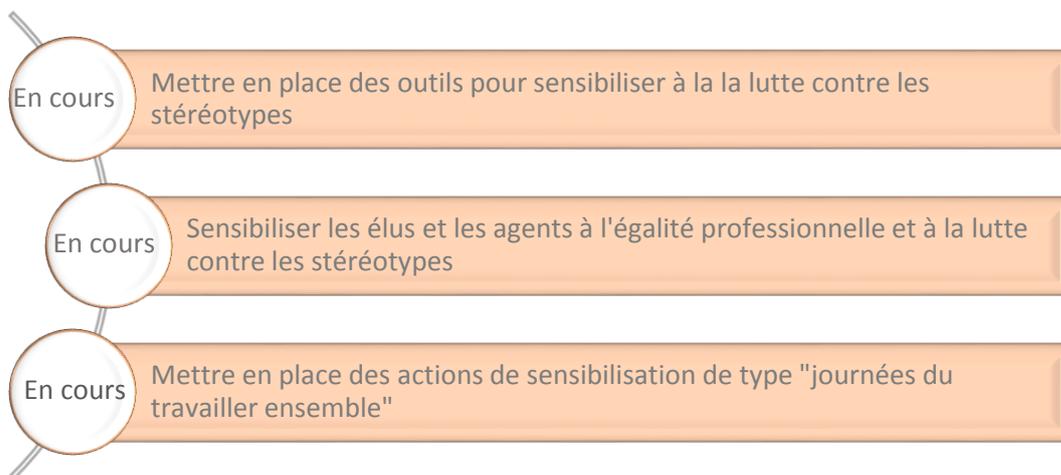
→ La formation

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



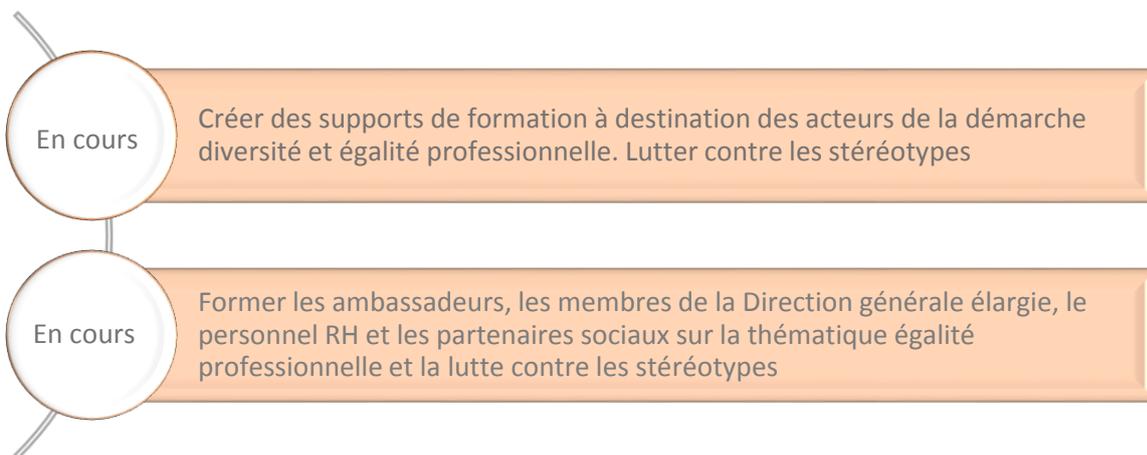
1. Sensibiliser à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes

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



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

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





Prévu
en 2019

Réfléchir à la manière d'intégrer l'égalité professionnelle dans l'évaluation professionnelle pour faire de cette thématique une valeur commune, en l'évoquant lors de l'entretien individuel

3. Favoriser l'accès à la formation professionnelle

En cours

Formations sous forme de e-learning permettant d'éviter la problématique de déplacements contraignants pour, notamment, les agents ayant des enfants en bas âge. Projet numérique en cours de définition avec acquisition d'une plateforme de formation numérique de type LMS (Learning Management Système)

4. Accompagner la mobilité et développer la mixité des métiers

En cours

Dans le cadre de la mise en place de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en 2015, continuer les accompagnements formatifs permettant aux femmes de se former pour des métiers autrefois "réservés aux hommes"



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



Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

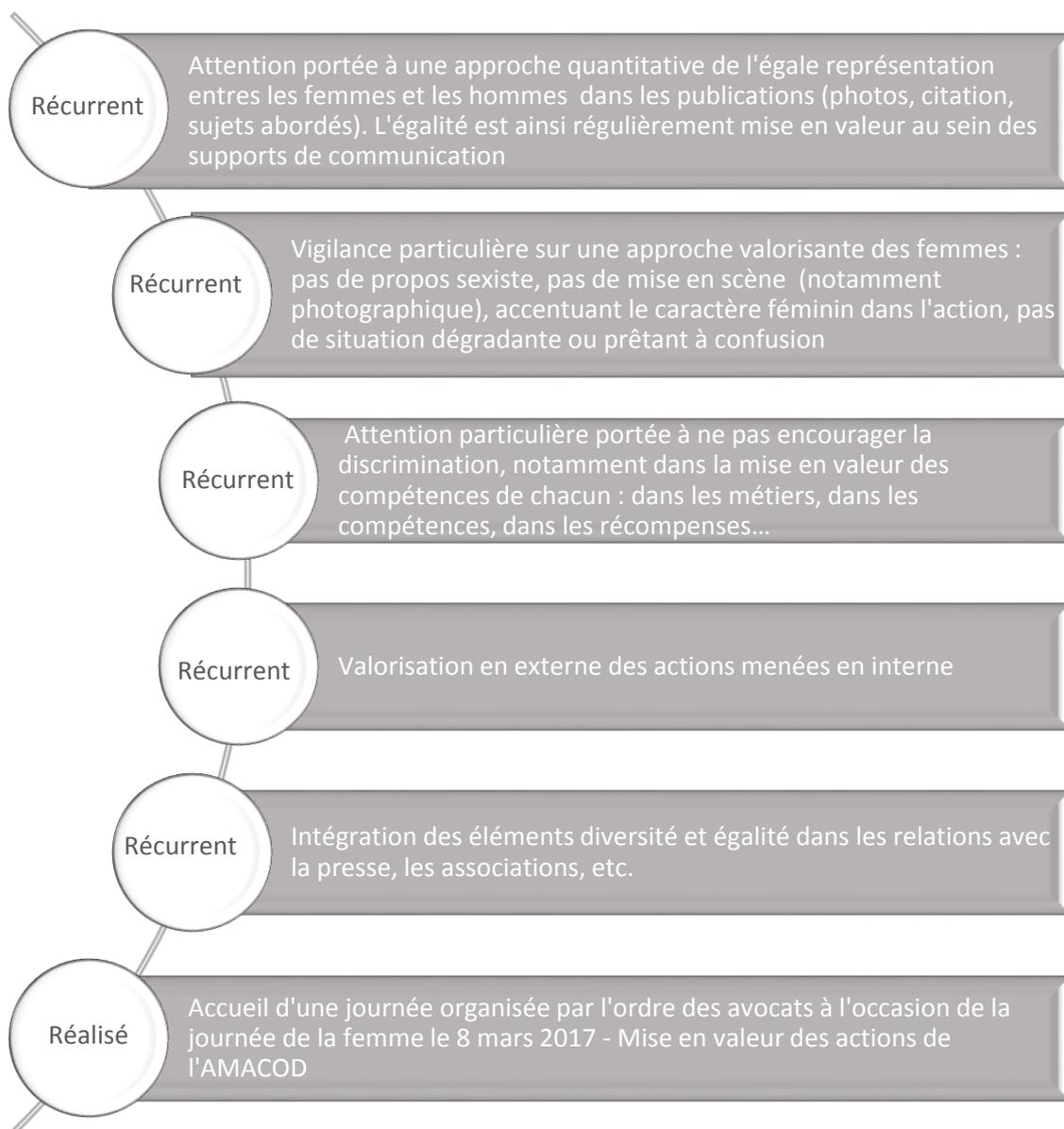
Sur son territoire, Dijon métropole peut agir et utiliser différents leviers de ses politiques publiques pour aider à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes via :

- Sa politique de communication,
- Sa politique économique.



→ La communication publique, vectrice de valeurs communes

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





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

En tant qu'acteur économique important, Dijon métropole peut influencer les autres acteurs locaux, par le biais des marchés publics ou des soutiens aux associations. Une mention relative à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est systématiquement intégrée à tous les documents des marchés publics depuis octobre 2017, avec pour objectif de valoriser l'engagement de la collectivité et de favoriser l'engagement des partenaires.

« 1-11-3-Egalité professionnelle

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

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

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

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

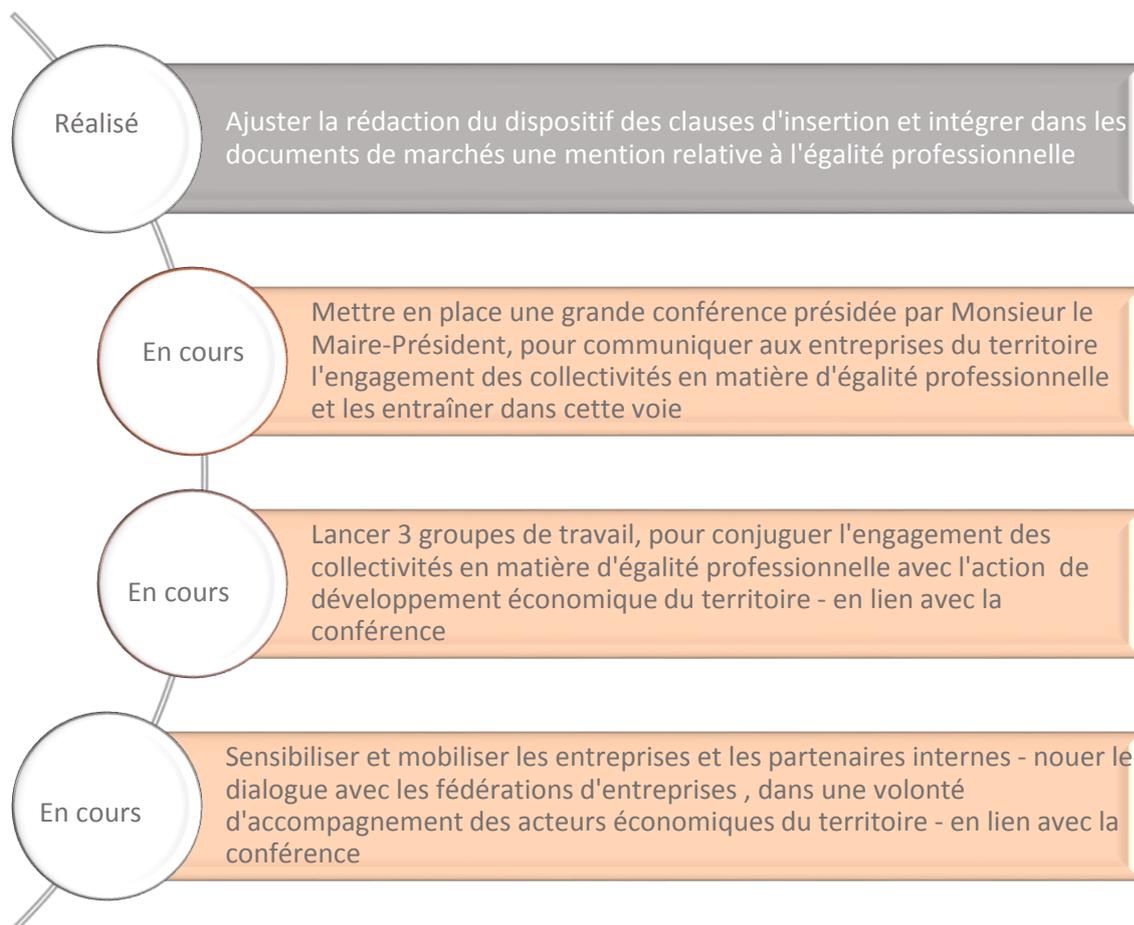




Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

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

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





Direction des ressources humaines
Cellule Diversité et Égalité professionnelle

Dijon métropole
40 avenue du Drapeau
CS 17510
21075 Dijon Cedex