

ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES  
Dijon métropole | Année 2017



# SOMMAIRE

---

**Préambule.....4**

**Contexte.....5**

## **Politique des ressources humaines en faveur de l'égalité**

**femmes-hommes.....9**

*Bilan statistique RH.....10*

*Actions à mettre en œuvre en faveur*

*de l'égalité femmes-hommes.....18*

## **Politique territoriale en faveur de l'égalité**

**femmes-hommes.....29**

*Données statistiques femmes - hommes*

*Sur le territoire.....30*

*Politiques territoriales menées en faveur de*

*l'égalité femmes – hommes.....32*



**« " Chacun cherche sa route ; nous cherchons la nôtre et nous pensons que le jour où le règne de la liberté et de l'égalité sera arrivé, le genre humain sera heureux".**

**- Louise Michel »**

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est au cœur des valeurs et des missions de la fonction publique. De par leur poids et leur proximité avec les citoyens, les collectivités territoriales ont notamment un devoir d'exemplarité sociale et sociétale fort, tourné vers un avenir plus égalitaire et plus équitable.

Si l'égalité entre les femmes et les hommes progresse ces dernières années avec l'évolution de la société et des mentalités, elle demeure un sujet d'actualité de premier ordre à défendre et a fait ainsi l'objet de nouvelles obligations législatives comme la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Cette loi vise entre autres à garantir l'égalité professionnelle et salariale et la mixité dans les métiers. Ainsi, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants ont l'obligation d'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.

C'est la deuxième année que Dijon métropole réalise ce document. Ce rapport a été réalisé à partir des informations figurant dans le bilan social. En application de l'article L. 2311-1-2 du CGCT, le président présente également ce rapport au conseil communautaire, préalablement à la présentation du budget.

Au-delà d'un outil d'analyse objective, sous l'angle de l'égalité femmes-hommes, de la situation des personnels de Dijon métropole, ce rapport de situation comparée constitue également un levier pour une politique ambitieuse en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il permettra de mesurer les évolutions engagées autant que leurs résultats, de proposer des mesures correctrices et de partager avec les organisations syndicales les objectifs de cette politique essentielle pour la collectivité.

Dans ce contexte, et bien au-delà de ce rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes, Dijon métropole ambitionne d'aller encore plus loin dans son rôle d'exemplarité d'employeur public. C'est pourquoi, parallèlement à cette démarche législative obligatoire, Dijon métropole tient à rappeler son engagement déterminé pour l'obtention des labels diversité et égalité professionnelle qui visent à prévenir les discriminations en général et à promouvoir la diversité tout en garantissant une cohésion sociale riche de chacun et vertueuse pour la collectivité.

La Direction des Ressources Humaines s'attache d'ailleurs au quotidien à véhiculer ces valeurs dans la concertation avec les représentants du personnel. Elle entend garantir une certaine équité de traitement entre les agents à travers sa politique de recrutement, de formation, de gestion de la paye et des carrières et de santé et bien-être au travail.

Ce rapport commencera par dresser le bilan de la politique ressources humaines de Dijon métropole en réaffirmant ses objectifs pour la période à venir avant de présenter la politique territoriale menée en faveur de l'égalité femmes-hommes et les leviers activés pour y parvenir.



## Des inégalités encore très marquées en France

Contrairement aux idées reçues, aujourd'hui en France, les femmes gagnent en moyenne 28 % de moins que les hommes (19 % si la différence due au temps de travail est neutralisée) : les métiers « dits féminisés » sont souvent sous valorisés et parfois considérés comme une prolongation de la sphère domestique.

Les femmes effectuent encore 65 % des tâches ménagères.

73 % des députés et 84 % des maires sont des hommes.

Dans la culture, la domination masculine reste très forte, tant dans l'accès aux postes à responsabilités que dans l'accès aux moyens de production artistique.

Le sport est moins valorisé et souvent considéré comme moins prioritaire pour les filles. Ce constat se vérifie dans les budgets consacrés au sport par les familles et par les collectivités pour leurs équipements sportifs.

A niveau scolaire équivalent, les filles sont orientées majoritairement vers les filières littéraires ou sanitaires et sociales, tandis que les garçons sont dirigés vers des filières scientifiques et techniques.

Les violences faites aux femmes sont encore trop souvent minorées, dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Une femme meurt tous les deux jours et demi sous les coups de son conjoint (à l'inverse, un homme meurt tous les treize jours).

## Rappel historique

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel garantissant aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines.

De nombreuses mesures réglementaires nationales, européennes et internationales visent à agir contre toute forme de discrimination. Ce cadre législatif tend à réduire les disparités dans le domaine des salaires, de l'emploi, de l'éducation, de la représentation des femmes dans les instances de pouvoir politique et économique. Ces mesures veulent également impulser une dynamique d'amélioration continue.

## 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.

## Quelques dates clés en France

**1907**

Les femmes mariées peuvent disposer librement de leur salaire.

**1944**

Les femmes obtiennent le droit de vote et d'éligibilité.

**1946**

Le préambule de la Constitution pose le principe de l'égalité des droits entre hommes et femmes.

**1965**

Les femmes peuvent gérer leurs biens propres et exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

**1967**

Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

**1972**

Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour les travaux de valeur égale est retenu.

**1975**

Instauration du divorce par consentement mutuel. Obligation de la mixité scolaire. La loi Veil autorise l'interruption volontaire de grossesse pour une période probatoire de 5 ans.

**1981**

Création d'un Ministère du droit des femmes.

**1983 <sup>(1)</sup>**

Toute discrimination dans le travail en raison du sexe est interdite par la loi.

**1992**

Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

**1995**

Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

**1999**

Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

**2000 <sup>(2)</sup>**

Loi de mise en œuvre de l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives

**2001**

La loi dite Génisson précise et complète la première loi sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 13 juillet 1983 en structurant le dialogue social sur le sujet.

**2006**

Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes par une obligation de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération avant le 31 décembre 2010.

## 2007

Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives

## 2008

Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, dont le congé maternité.

## 2012

Création d'un Ministère des droits des femmes, 26 ans après la disparition de ce dernier.  
Loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations.

## 2013

Loi n° 2013-403 du 17 mai relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des délégués communautaires.

## 2013 <sup>(3)</sup>

Circulaire du 08 juillet pour la mise en œuvre du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

## 2014

Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes s'articule autour de cinq priorités.

(1) 1983 : le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) est créé par la loi Roudy, c'est une instance consultative qui participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique menée en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(2) 2000 : cette loi prévoit l'alternance stricte femmes/hommes sur les listes aux élections européennes et aux élections sénatoriales à la proportionnelle ainsi qu'une alternance par tranche de six candidats aux élections municipales et régionales. La loi prévoit de surcroît une sanction financière à l'encontre des formations politiques ne respectant pas ce principe dans la présentation des candidatures aux élections législatives.

(3) Applicable à l'ensemble des employeurs publics dans les trois versants de la fonction publique, ce protocole a été signé par l'ensemble des organisations syndicales et les employeurs publics le 8 mars 2013.







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



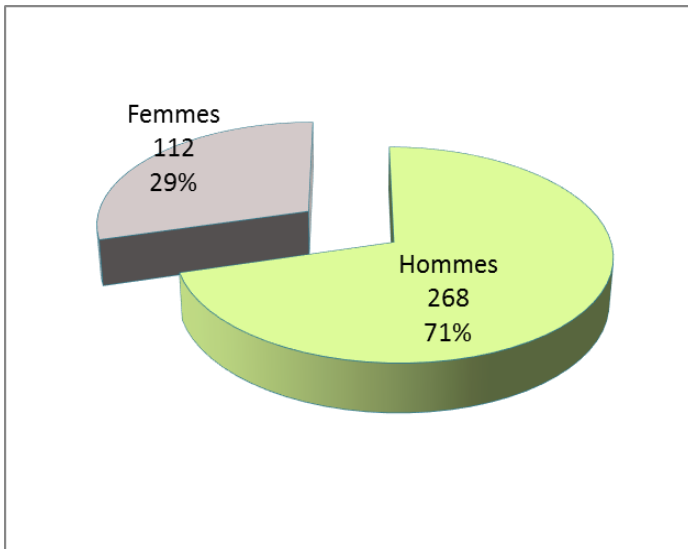


Dans cette partie, des données statistiques générales relatives aux agents publics exerçant leurs fonctions au sein de l'établissement sont présentées. Il convient néanmoins de relativiser certaines données en pourcentage du fait de la taille de la structure.

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

➔ Un taux de féminisation faible

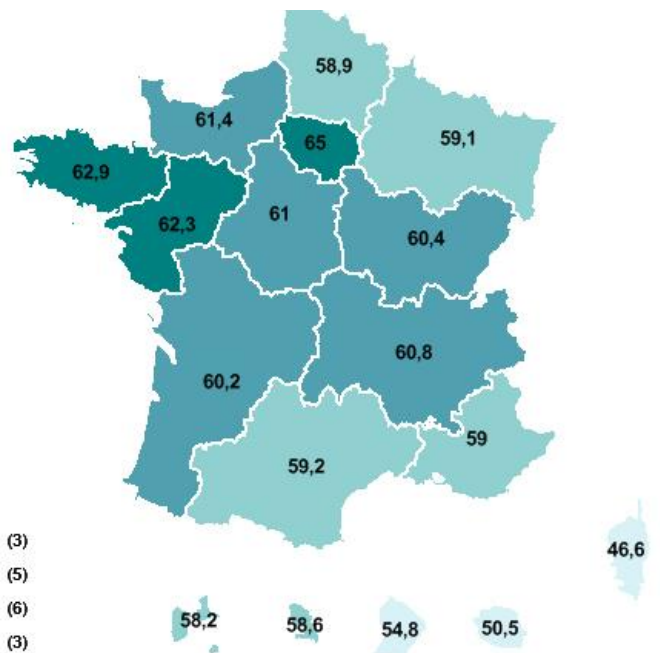
A Dijon métropole, 3 agents mensuels sur 10 sont des femmes.



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

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

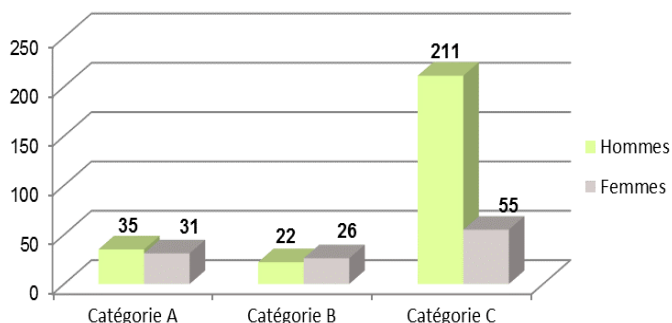
Taux de féminisation des agents territoriaux par région au 31/12/2013



**Données nationales :**  
Le taux de féminisation de la Fonction Publique Territoriale à Dijon métropole est inférieur au taux relatif aux organismes intercommunaux relevé au niveau national, à savoir 52 %

INSEE : Traitement Observatoire de la FPT - données SIASP 2014

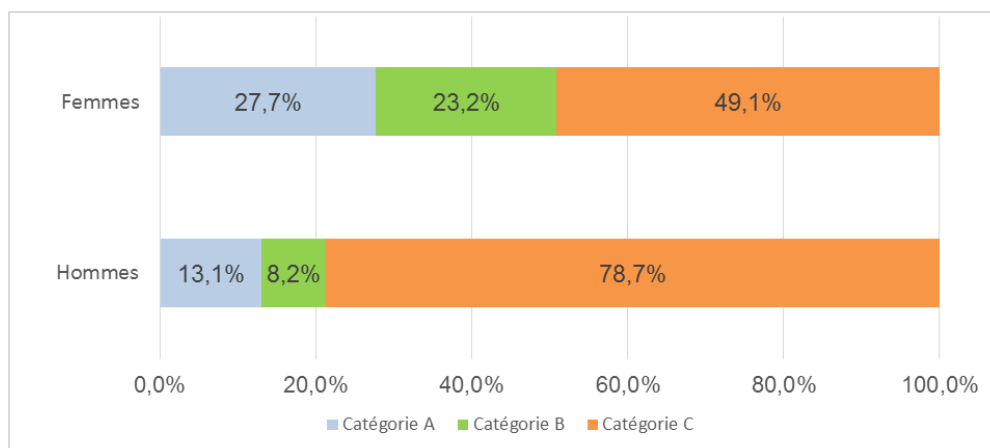
## → Les femmes peu nombreuses en catégorie C



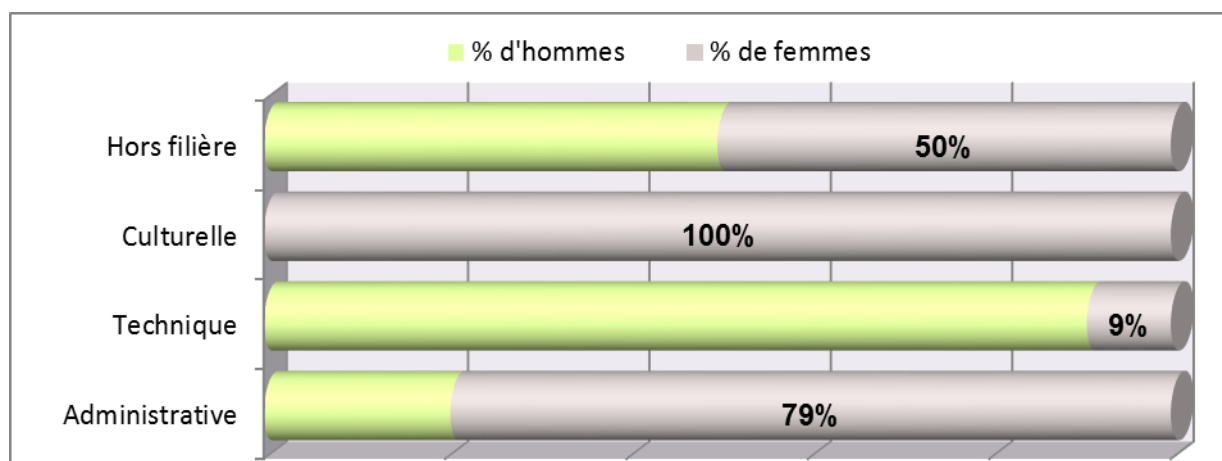
|             | Taux de féminisation à Dijon métropole | Taux de féminisation dans les établissements intercommunaux au niveau national |
|-------------|--|--|
| Catégorie A | 47,0 %                                 | 53,0 %   |
| Catégorie B | 54,2 %                                 | 55,0 %   |
| Catégorie C | 20,7 %                                 | 51,1 %   |

*Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2016 - données SIASP 2014*

Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, **les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire (catégorie A et B)**. Ainsi, il est à noter que proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses en catégorie A et B que les hommes.



## → Un taux de féminisation variable selon la filière



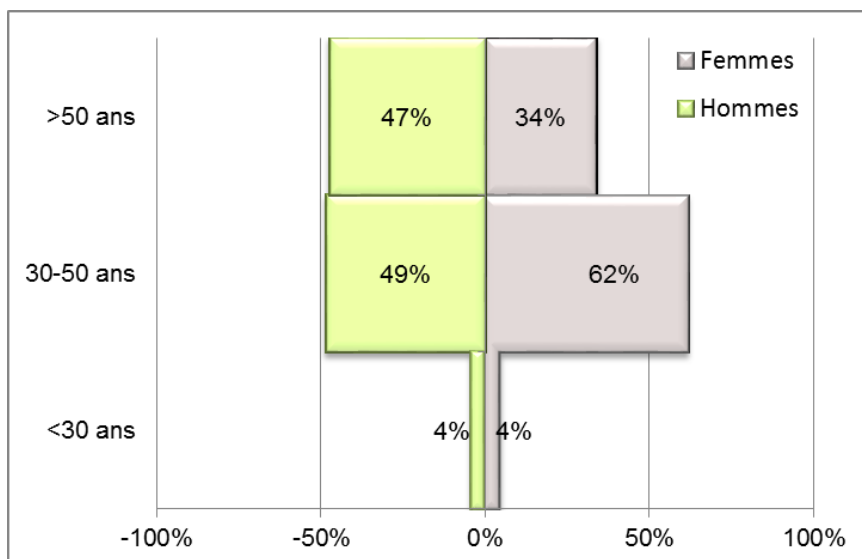
La structure de l'effectif par filière à Dijon métropole n'échappe pas aux représentations classiques des métiers : **essentiellement masculine** en filière technique et **majoritairement féminine** en filière administrative. Seul un agent féminin fait partie de la filière culturelle.

#### Taux de féminisation FPT nationaux par filière

|                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| Technique : 41%      | Animation : 72%        |
| Administrative : 82% | Police : 21%           |
| Médico-sociale : 95% | Sportive : 28%         |
| Culturelle : 64%     | Médico-technique : 78% |

Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2016 - données SIASP 2014

### → Les pyramides des âges



On note que **les hommes sont un peu plus âgés que les femmes** : 47 % des hommes (127) ont plus de 50 ans contre 34 % des femmes (38).  
Seuls 4% (11) des hommes ont moins de 30 ans (contre 4% (5) des femmes).

#### Données nationales pour les établissements intercommunaux :

|                                       |                 |                 |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------|
| <b>Fonctionnaires</b> : - de 30 ans : | Hommes : 11,7 % | Femmes : 13,3 % |
| + de 50 ans :                         | Hommes : 32,9 % | Femmes : 29,7 % |

Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2016 - données SIASP 2014

## → L'âge moyen

L'âge moyen des agents de Dijon métropole est **supérieur à la moyenne nationale**, quel que soit le genre. L'âge moyen des hommes a fortement évolué depuis 2015 du fait du transfert d'agents relativement plus âgés que l'effectif masculin initial.

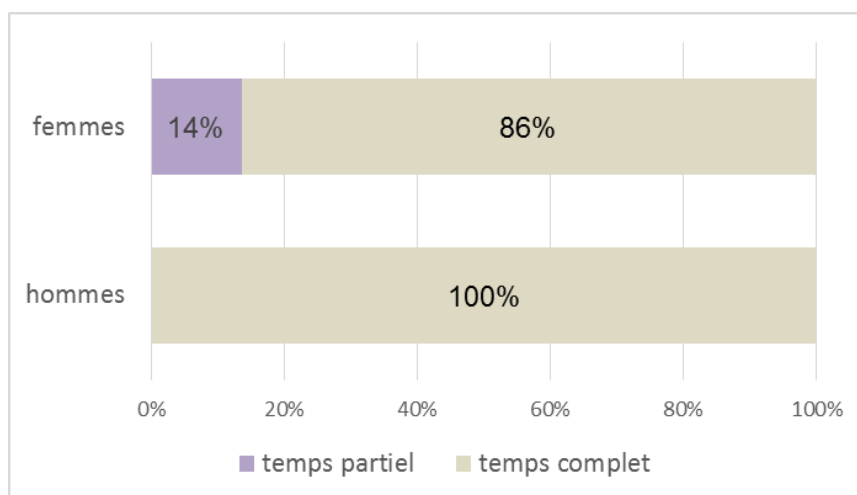
|        | Âge moyen à Dijon métropole | Âge moyen des fonctionnaires dans les établissements intercommunaux au niveau national |
|--------|-----------------------------|--|
| Hommes | <b>48,1 ans</b>             | <b>43,5 ans</b>  |
| Femmes | <b>44,7 ans</b>             | <b>42,6 ans</b>  |

*Données nationales : Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2016 - données SIASP 2014*

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

Il est à noter qu'à Dijon métropole, deux agents occupent un poste à temps non complet, une femme et un homme.

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, 14% d'entre-elles (15) sont à temps partiel (aucun homme).



| <b>Données nationales</b>                               |               |
|---|---------------|
| <b>Part des agents fonctionnaires à temps partiel :</b> |               |
| ⇒ Hommes  | <b>6,8 %</b>  |
| ⇒ Femmes  | <b>29,7 %</b> |
| <i>Données SIASP 2014</i>                               |               |

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

|        | A       | B       | C       | Ensemble |
|--------|---------|---------|---------|----------|
| Hommes | 3 734 € | 2 128 € | 1 632 € | 1 947 €  |
| Femmes | 3 003 € | 1 876 € | 1 451 € | 1 966 €  |

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

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

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

Enfin, tous les agents à temps partiel sont des femmes, entraînant de fait une rémunération plus faible. **Ainsi, si l'on corrige cet état de fait en ramenant tout le monde à temps complet (y compris les agents à demi-traitement), alors l'écart de rémunération augmente, les hommes percevant en moyenne 2% de moins que les femmes (-43 euros).**

| <b>Données nationales</b>                          |                |
|--|----------------|
| <b>Salaires nets mensuels moyens dans la FPT :</b> |                |
| ⇒ Hommes :   | <b>1 984 €</b> |
| ⇒ Femmes :   | <b>1 800 €</b> |
| Soit, en moyenne une différence de 184 €           |                |
| <i>Données SIASP 2014</i>                          |                |

## → Avancements de grade et promotion interne

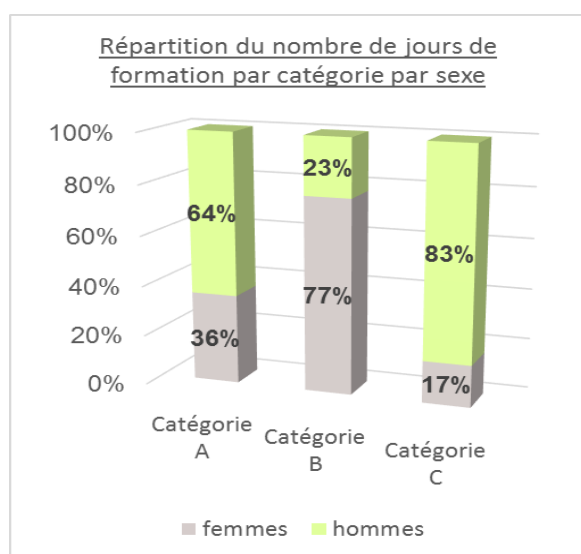
|        | % de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe | % de promotions internes et avancement de grade par sexe | % pondéré |
|--------|--|--|-----------|
| Femmes | 28,8%  | 19,5%  | 38%       |
| Hommes | 71,2%  | 80,5%  | 62%       |

Les femmes ont bénéficié de moins d'avancements que les hommes en 2016 (19,5% contre 80,5%).

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

**On constate alors un écart moins important toutefois toujours à l'avantage des hommes** (62% contre 38% pour les femmes). Les chiffres sont toutefois à manier avec précaution compte-tenu du faible nombre d'avancements lié à la petite taille de l'effectif.

## ➔ Accès à la formation



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

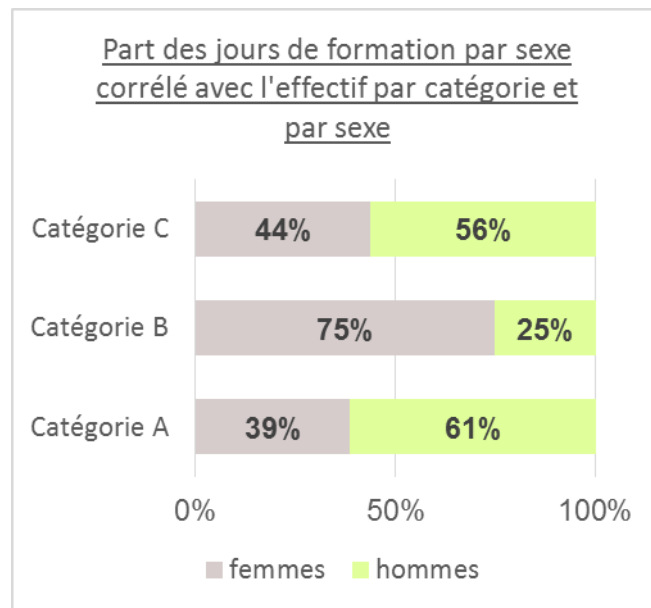
*Rapport Annuel sur l'État de la Fonction Publique 2014 - données SIASP 2012*

Les hommes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux femmes (776 jours contre 369). Cette répartition du nombre de jours de formation au profit des hommes est la plus forte pour la catégorie C.

Cependant, il peut être intéressant de rapporter le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe. **En suivant ce raisonnement, alors la tendance s'inverse au profit des femmes : 54 % des femmes sont parties en formation contre 46% des hommes.**

|        | Nombre de jours de formation | % de jours de formation par sexe | % de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe* | % pondéré |
|--------|------------------------------|----------------------------------|---|-----------|
| Femmes | 369                          | 32%                              | 29%   | 54%       |
| Hommes | 776                          | 68%                              | 71%   | 46%       |

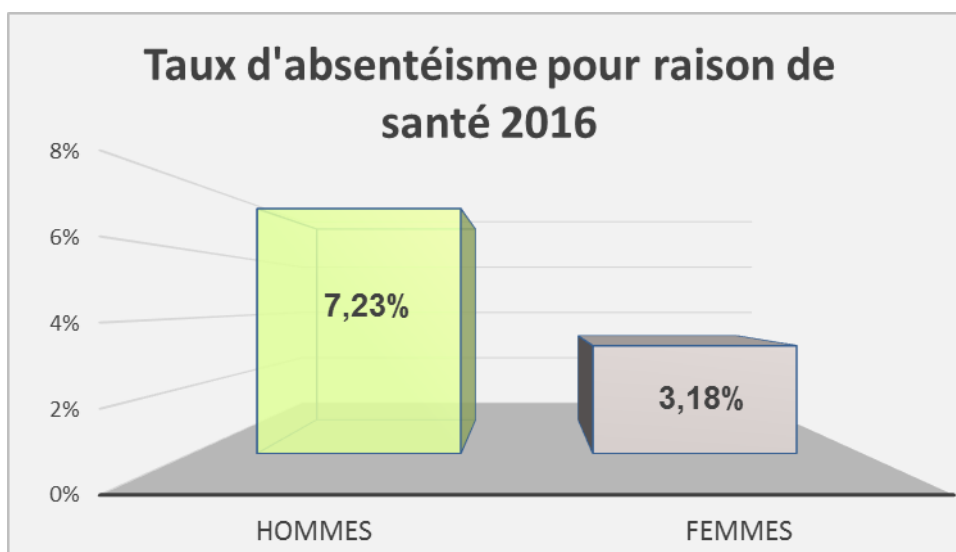
\* L'effectif moyen annuel catégoriel par sexe est dans ce cas préféré à l'effectif au 31/12 afin de neutraliser l'effet des départs d'agents de fin d'année



Les résultats sont très disparates selon la catégorie considérée.

**Ainsi, pour la catégorie B et de manière pondérée à l'effectif, les femmes ont bénéficié d'un avantage certain en matière de formation, puisque trois quarts d'entre-elles ont bénéficié de jours de formation. C'est l'inverse pour les catégories A et C pour lesquels les hommes ont bénéficié de davantage de jours de formation (61% pour la catégorie A et 56% pour la catégorie C).**

### ➔ Absentéisme pour raison de santé

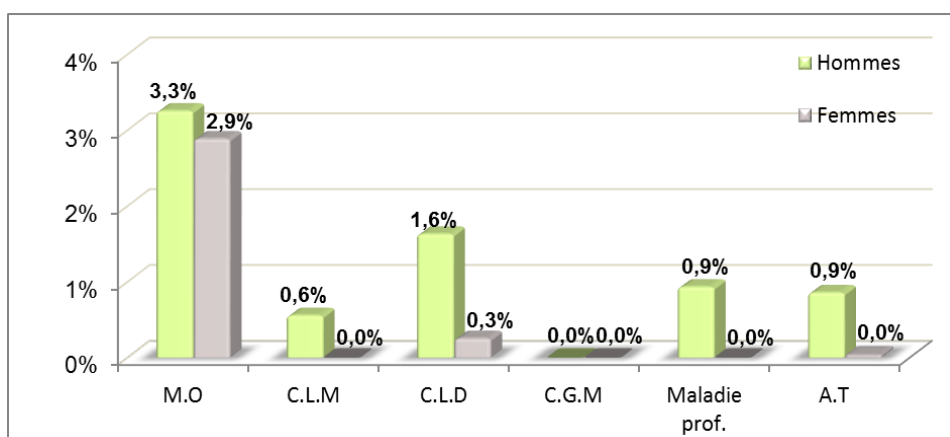




**Les hommes ont un taux d'absentéisme pour raison de santé supérieur à celui des femmes de plus de 4 points.**

La tendance s'est donc inversée par rapport à l'année 2015. Les agents du service voirie-propreté urbaine,

quasiment tous masculins, avaient été transférés en toute fin d'année 2015. L'année 2016 est donc une année pleine et représentative de l'absentéisme de cette population plutôt vieillissante et exerçant des métiers techniques difficiles.



Les hommes présentent ainsi un taux d'absentéisme supérieur en maladie ordinaire, en congé de longue durée, mais également en accident du travail et maladie professionnelle de par la nature des activités effectuées qui entraîne par conséquent une exposition différente au risque (les hommes exercent davantage des métiers « techniques » dont la pénibilité est accrue, notamment à l'usine ou à la voirie-propreté urbaine).

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

|        | Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année à Dijon métropole | Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année au niveau national |
|--------|--|---|
| Hommes | <b>49 %</b>  | <b>28 %</b>   |
| Femmes | <b>43 %</b>  | <b>37 %</b>   |

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



Dijon métropole entend poursuivre le travail et s'engager en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en formalisant son action pour les années à venir autour de quatre axes qui s'intègrent pleinement dans l'objectif général d'obtenir le Label Diversité au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

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



Conformément aux souhaits des élus, Dijon métropole mène des politiques volontaristes en matière sociale sur les thématiques de la diversité, de l'égalité entre les hommes et les femmes et de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de gestion des ressources humaines. C'est pourquoi la collectivité s'engage dans l'obtention des Labels Diversité et Egalité professionnelle.

Propriété de l'Etat, ces labels témoignent de l'engagement des organismes publics et privés en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Ils reconnaissent et font connaître les bonnes pratiques de recrutement, d'intégration et de déroulement de carrière valorisant la diversité.



S'inscrivant dans une dynamique d'amélioration continue et de développement durable de la gestion des ressources humaines, les labels diversité et égalité professionnelle permettent de vérifier, et le cas échéant, d'améliorer les processus RH afin de prévenir ou de corriger les mécanismes de discrimination, en examinant l'ensemble des critères de discrimination définis par la loi, dont l'âge, le handicap, l'origine, le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, les opinions syndicales ou religieuses...






Ils associent l'ensemble des parties prenantes et des acteurs (dont les partenaires sociaux) concernés par la prévention et la lutte contre les discriminations.

## ➔ La communication et le dialogue social


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

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

| ACTIONS  | OBSERVATIONS   | REALISE/<br>RECURR<br>ENT   | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER |
|--|--|---|-----------------------------------|
| <p>- Créer des actions de communication sans stéréotype de sexe en ayant une vigilance continue sur le fond et la forme (attention particulière par rapport au vocabulaire, aux couleurs, aux images et vidéos) et en suivant les 10 recommandations en la matière du Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes.</p>   | <p>Tous les supports 2016 (affiches, plaquettes, dépliants, publications, contenus web..) ont été élaborés dans le respect de l'égalité femmes-hommes.</p>   |    |                                   |
| <p>- Créer une page "Egalité femmes-hommes" sur le portail intranet mutualisé Ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole. Elle pourrait expliquer la loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Elle pourrait proposer : une infographie avec des chiffres clés nationaux/locaux et une foire aux questions (FAQ) adaptée à nos environnements de travail. Elle pourrait permettre, à tous les personnels connectés, la consultation des rapports "Egalité femmes-hommes" des trois entités.</p> | <p>Une page « Égalité femmes-hommes » a été créée en décembre 2016 sur le portail intranet dans « Mes infos RH » - « Publications ». Les rapports Ville, CCAS et Dijon métropole y sont accessibles. Une infographie « État des lieux 2016 » est également consultable, elle synthétise les éléments essentiels des trois rapports. L'infographie a été visible en page d'accueil du portail intranet durant tout le mois de décembre 2016, en tant que « Dossier du mois ». Une actualité à la une a fait la promotion de ces nouveaux outils en ligne.</p> |  |                                   |


| ACTIONS   | OBSERVATIONS   | REALISE/<br>RECURR<br>ENT | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER   |
|---|--|---------------------------|---|
| <p>- Publier deux articles dans le journal interne "Entre Nous" et le supplément "EN+" (supports papier) qui seraient accessibles à tous les agents (partage des pratiques exemplaires / promotion des rapports "Egalité femmes-hommes" qui pourraient être imprimés et transmis aux agents, non connectés, qui en font la demande).</p>  | <p>En décembre 2016 le sujet sur l'égalité a fait la une d'En +.</p> |                           |    |
| <p>- Organiser une journée en interne sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui pourrait être le 8 mars, journée internationale de la femme ou le 25 novembre, journée internationale contre les violences faites aux femmes. A l'occasion de cet évènement, il pourrait notamment être proposé de valoriser des parcours de femmes (portraits exposés, interviews sur intranet...) qui exercent des métiers considérés comme masculins et inversement. Des témoignages de leurs collègues pourraient être recueillis.</p> | <p>Non réalisé en 2016.</p>  |                           |  |
| <p>- Développer une campagne d'affichage pour lutter contre le sexisme (5 affiches pour prévenir).</p>  | <p>Non réalisé en 2016.</p>  |                           |  |
| <p>- Organiser une conférence / échange pour l'égalité à destination du top management et des cadres intermédiaires.</p>  | <p>Non réalisé en 2016.</p>  |                           |  |
| <p>- Réaliser un quizz ludique pour tous les personnels lors de la semaine de l'égalité professionnelle (lots en rapport avec le thème choisi).</p>   | <p>Non réalisé en 2016.</p>  |                           |  |

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


| ACTIONS  | OBSERVATIONS   | REALISE<br>/RECUR<br>RENT | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER   |
|--|--|---------------------------|---|
| <p>- L'article 54 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique prévoit que « les membres représentant l'autorité territoriale au sein des Commissions Administratives Paritaires soient désignés en respectant une proportion minimale de 40 % de personnes de chaque sexe ».</p> <p>Conformément à la réglementation en vigueur, cette disposition a été appliquée au collège employeur lors de la mise en place des Commissions Administratives Paritaires à la Communauté urbaine de Grand Dijon en 2016.</p> <p>Ce principe de répartition ne s'appliquait pas au collège des représentants du personnel. Afin d'instaurer une meilleure représentation des sexes au sein des instances consultatives du personnel tout en préservant le principe de l'élection des représentants du personnel, l'article 47 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a prévu que les listes de candidats aux élections professionnelles seront composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée.</p> <p>Le décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 vient préciser les règles électorales permettant l'application de cette disposition au sein des comités techniques, des commissions administratives paritaires ou des commissions consultatives paritaires. Ce texte entre en vigueur au prochain renouvellement général des instances de représentation du personnel dans la fonction publique (2018). Sur cette base, il est proposé d'engager une réflexion avec les organisations syndicales afin d'aboutir à une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes au sein des instances concernées notamment au CHSCT pour lequel les organisations syndicales désignent librement leurs représentants.</p> | <p>Cette proposition d'action n'a pas pu encore être réalisée compte tenu des échéances des élections professionnelles (fin 2018).</p> |                           |  |

## → La rémunération et les parcours individuels


### 1. Congés familiaux et temps partiel

| ACTIONS   | OBSERVATIONS  | REALISE/<br>RECURR<br>ENT   | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER |
|---|---|---|-----------------------------------|
| <p>- Les congés familiaux (congés parental, de solidarité familiale, de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans...) et temps partiels concernent essentiellement les femmes.</p> <p>La collectivité s'engage à donner une information précise et détaillée aux agents qui souhaiteraient bénéficier de ces dispositifs, en indiquant notamment les règles et les effets en termes de carrière et de retraite.</p> | <p>Lors de chaque demande de congé familial ou de temps partiel, les gestionnaires apportent aux agents une information précise et détaillée sur les incidences en matière de carrière et de retraite.</p> <p>4 congés parentaux et 75 demandes de temps partiel (hors temps partiels thérapeutiques) ont été accordés en 2016 à la Ville de Dijon, au CCAS et à Dijon métropole.</p> |  |                                   |

### 2. Réduire les écarts de rémunération

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p>- La collectivité s'engage à travailler dans le sens de la réduction des écarts de salaires, en atténuant par exemple les différences entre les filières essentiellement masculines où le régime indemnitaire est élevé (exemple : filière technique) et les filières essentiellement féminines où le régime indemnitaire est moindre (exemples : filière administrative, filière culturelle).</p> | <p>Ce sujet a fait l'objet d'une discussion avec les organisations syndicales. A ce jour, aucune décision n'a été prise pour atténuer les écarts de rémunération entre les filières.</p> <p>Ce sujet sera à réaborder lors de la reprise des négociations avec les organisations syndicales.</p> |  |  |
|---|--|--|---|

### 3. Défendre la mixité dans les recrutements

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
| <p>- Afin de favoriser la mixité et promouvoir la féminisation dans les recrutements, la collectivité veillera à ce que les profils de poste ne fassent aucune référence à un genre spécifique. L'ajout de la spécificité H/F devra notamment être automatique.</p> | <p>Tous les profils de postes publiés comportent désormais la mention (H/F). La collectivité s'engage à poursuivre dans cette démarche.</p> |  |  |
|---|---|---|--|




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


| ACTIONS  | OBSERVATIONS   | REALISE/<br>RECURR<br>ENT | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER |
|--|--|---------------------------|-----------------------------------|
| <p>- Dans le cadre du protocole d'accord avec les organisations syndicales actuellement en cours de réflexion, la collectivité propose de fixer des règles internes en matière d'avancement de grade et de promotion interne, qui soient à la fois respectueuses du statut et qui garantissent des déroulements de carrière équitables pour les agents, notamment quel que soit leur sexe.</p> <p>La collectivité s'engage à ce que les procédures permettant d'apprécier la manière de servir ne pénalisent pas les agents du fait de l'absence liée à un congé.</p> <p>De plus, la collectivité veillera à ce que les agents à temps partiel et à temps non complet bénéficient d'une évolution de carrière comparable à celle des agents à temps plein.</p> <p>Ces mesures feront l'objet d'une réflexion</p> | <p>S'agissant de la CAP avancement, les propositions des chefs de services et les arbitrages ne prennent aucunement en considération la quotité de travail de l'agent. Cette dernière ne constitue pas un critère d'appréciation. Les agents à temps partiel et à temps non complet ne sont pas pénalisés dans leur déroulement de carrière.</p> <p>La collectivité veille à la continuité de cette mesure afin de ne pas pénaliser les agents ayant une absence liée à un congé familial.</p> |                           | ✓                                 |
| <p>- La collectivité s'assurera que les offres d'emplois favorisent les candidatures féminines dans des métiers généralement occupés par les hommes (et inversement). Aussi, lors des sélections, les candidatures continueront à être étudiées par rapport aux compétences des agents.</p>  | <p>Cette démarche sera prise en considération dans le cadre de la redéfinition de la politique de mobilité à venir.</p>  |                           | ✓                                 |
| <p>- Il ne sera jamais fait de discrimination, ni sur le sexe de la personne, ni sur son temps de travail (le temps partiel, majoritairement choisi par des agents féminins, ne doit en aucune façon être pénalisant dans le choix d'une candidature).</p>   | <p>Cette thématique est abordée à chaque fois lors des entretiens pour pouvoir organiser le temps de travail le cas échéant. La collectivité s'engage à poursuivre dans cette démarche.</p>  | ✓                         |                                   |

## → L'amélioration des conditions de travail

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

| ACTIONS  | OBSERVATIONS   | REALISE/<br>RECURR<br>ENT | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER   |
|--|--|---------------------------|---|
| <p>- L'organisation et la gestion du temps jouent un rôle prépondérant dans l'équilibre entre travail et vie privée. Il s'agit notamment d'un des volets du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.</p> <p>Aussi, Dijon métropole s'engage dans le cadre d'une négociation menée avec les partenaires sociaux à élaborer et mettre en place une charte du temps qui visera à promouvoir un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation du travail et des relations entre tous les agents. Pourront notamment être abordés les plages d'ouverture au public, le recours aux horaires variables, la programmation, la durée et les horaires de réunion, les conditions d'usage de la messagerie électronique...</p> | <p>Un groupe de travail sera prochainement mis en place pour traiter cette thématique (à compter de 2018).</p> |                           |  |

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


|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p>- Dijon métropole accompagne la mutation organisationnelle des services par un dispositif de concertation associant étroitement les agents aux changements. Le diagnostic partagé permet de repenser l'organisation du travail et la place des acteurs dans la production du service public. C'est un poste d'observation avancé de l'évolution des métiers, du rapport au travail et du rapport à l'autre dans les relations professionnelles. Le diagnostic partagé représente ainsi une source d'innovation sociale qu'il convient de développer pour que la diversité des genres contribue à la performance des services tout en permettant de mieux concilier les impératifs personnels et professionnels.</p> <p>Parmi les pistes de progression, l'introduction de la mixité dans les filières très féminisées par le recours à l'apprentissage, la place des femmes dans le top management ou encore l'innovation technologique pour alléger la dimension répétitive de certains emplois d'exécution.</p> | <p>L'accompagnement de certaines réorganisations s'est traduit par la mise en œuvre de nouvelles missions où une attention particulière a été accordée à la mixité comme dans le secteur de la tranquillité publique où trois nouvelles policières municipales ont été recrutées en 2017.</p> |  | <p>D'autres secteurs comme celui de la petite enfance restent peu ouverts à la mixité. Une réflexion est en cours en vue de favoriser les processus d'apprentissage aux différents échelons de responsabilisation.</p> |
|--|---|---|--|



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


| ACTIONS  | OBSERVATIONS  | REALISE/<br>RECURR<br>ENT | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER  |
|--|---|---------------------------|--|
| <p>- La question du bien-être au travail est primordiale pour la collectivité. Un agent épanoui dans son travail développera un engagement accru au profit du service public. La prévention des risques professionnels concourt à réduire les écarts entre les hommes et les femmes.</p> <p>Ainsi, la collectivité s'engage notamment sur la question des risques psychosociaux et plus particulièrement du harcèlement dont sont plus souvent victimes les femmes. Elle pourrait notamment mener une sensibilisation auprès des agents sur les différentes formes de violence au travail, sur la détection du harcèlement et ses différentes formes et les phénomènes de contagion dans le groupe. Il est nécessaire de rappeler le rôle et la responsabilité de chacun dans la prévention des risques psychosociaux.</p> | <p>Les sensibilisations ont été réalisées au fil de l'activité régulière au cours de l'année 2016. Une sensibilisation plus importante a été réalisée lors de 5 journées « Qualité de Vie au travail ».</p> |                           | <p>En fonction des négociations syndicales sur les RPS en 2017, des actions de sensibilisations pourront être réalisées en 2018.</p> |

### 4. Lutter contre l'absentéisme


|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <p>- De manière générale, les femmes ont un taux d'absentéisme au travail supérieur à celui des hommes, notamment en maladie ordinaire. Ce constat ne s'applique toutefois pas à Dijon métropole. Les hommes présentent en effet un taux d'absentéisme supérieur dû à la nature de leurs activités dont la pénibilité est accrue (secteurs voirie-propreté urbaine et usine).</p> <p>Dans le cadre des négociations actuellement en cours avec les représentants du personnel, la collectivité s'engage à identifier les causes avant de mettre en œuvre un plan général de lutte contre l'absentéisme qui aura pour finalité une amélioration des conditions de travail des agents.</p> | <p>Cette proposition d'action s'inscrit dans le cadre des négociations en cours avec les représentants du personnel pour la mise en œuvre d'un nouveau protocole RH.</p> |  |  |
|--|--|---|--|

## → La formation.


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

| ACTIONS  | OBSERVATIONS   | REALISE/<br>RECURR<br>ENT | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER   |
|--|--|---------------------------|---|
| <p>- Dijon métropole dispose d'une politique développée de formation professionnelle. A ce titre, des plans de formation tri-annuels sont adoptés et permettent de traduire la volonté d'accompagnement des agents par l'employeur. Le plan de formation 2017-2019 permet de définir les grandes orientations de la collectivité dans le secteur de la formation professionnelle.</p> <p>Plus particulièrement le chapitre 3 du plan intitulé « Promouvoir la notion de "travailler ensemble" » traduit la volonté de la collectivité de s'engager dans une politique RH non discriminante. La thématique de l'égalité femmes-hommes sera notamment abordée dans le cadre de l'axe 7 « Lutter contre toutes les formes d'exclusion ».</p> <p>Les modalités de traitement de cette action ne sont encore pas déterminées mais des actions de sensibilisation de type « journées du travailler ensemble » pourront être proposées avec des séminaires dans les trois années à venir. La technique du « Théâtre forum » ou « théâtre d'entreprise » est d'ores et déjà une technique d'animation envisagée.</p> | <p>Cette action fait partie du Plan de formation 2017-2019 passé au comité technique d'octobre 2016.</p> <p>Le chapitre 3 du plan de formation intitulé "Promouvoir la notion de travailler ensemble" permettra d'accompagner cet enjeu.</p> |                           |  |

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

| ACTIONS   | OBSERVATIONS  | REALISE/<br>RECURR<br>ENT | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER   |
|---|---|---------------------------|---|
| <p>- Depuis de nombreuses années, la collectivité organise une part importante de ses formations en « intra » sur les différents sites de travail de Dijon. Cette large offre de formation sur place permet notamment aux parents de pouvoir se former sans avoir à organiser des déplacements professionnels.</p> <p>Des formations sous forme de e-learning permettent également d'éviter cette problématique des déplacements contraignants pour les agents ayant des enfants en bas âge (et plus particulièrement pour les parents célibataires).</p> | <p>Le projet est en cours de discussion autour de la formation numérique. Il visera à constituer et animer un réseau de formateurs internes, développer et structurer des parcours de formations numériques sur intranet et faire de l'achat de formations en ligne. Ce projet sera opérationnel en 2018.</p> |                           |  |

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

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p>- Depuis la mise en place de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en 2015, le répertoire des métiers et des emplois de la collectivité est consultable depuis intranet par l'ensemble des agents de la collectivité.</p> <p>Dans ce cadre, les agents peuvent envisager des projets de reconversion ou d'évolution professionnelle. Ils ont alors la possibilité d'être accompagnés par la mise en place de bilans professionnels, d'accompagnements individuels ou par le biais de fonds en constante augmentation pour le financement de formations personnelles (Validations des Acquis de l'Expérience, bilans de compétences, congés formation, formations diplômantes...).</p> <p>Les femmes peuvent donc avoir accès à tous les métiers et des accompagnements formatifs peuvent leur permettre d'envisager des métiers autrefois « réservés » aux hommes. A ce titre, une attention particulière pourra être apportée sur certains métiers féminisés demandant peu de niveau de qualification afin qu'elles puissent avoir accès à ces formations et engager des évolutions professionnelles.</p> | <p>Le service Formation et Gestion des compétences travaille à la structuration d'un répertoire des emplois ainsi qu'à la formalisation d'aires de mobilité permettant à chacun d'identifier les emplois accessibles, les passerelles et les voies d'accès. Perspectives: 2ème semestre 2017: reprise de tous les intitulés d'emplois (H/F ex: directeur/directrice de service). Perspectives 2018: même travail sur tous les postes.</p> |  |  |
|--|---|--|---|



Politique territoriale  
en faveur de l'égalité femmes-hommes

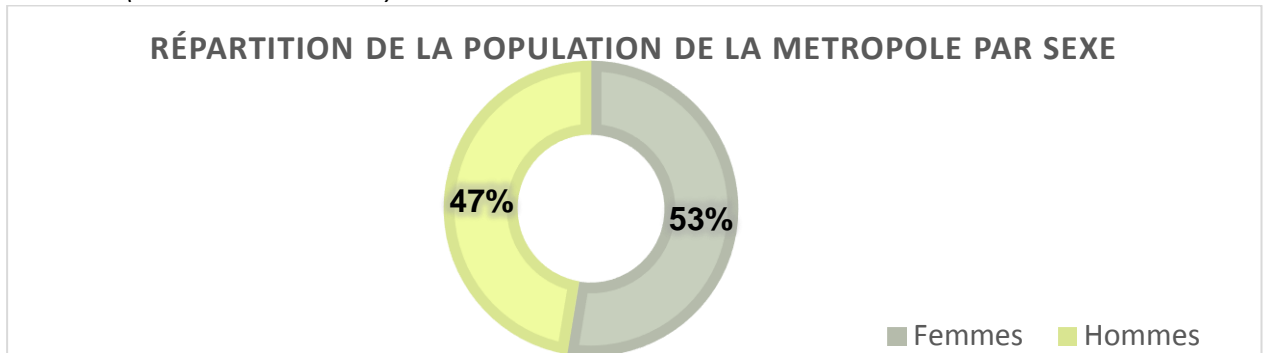




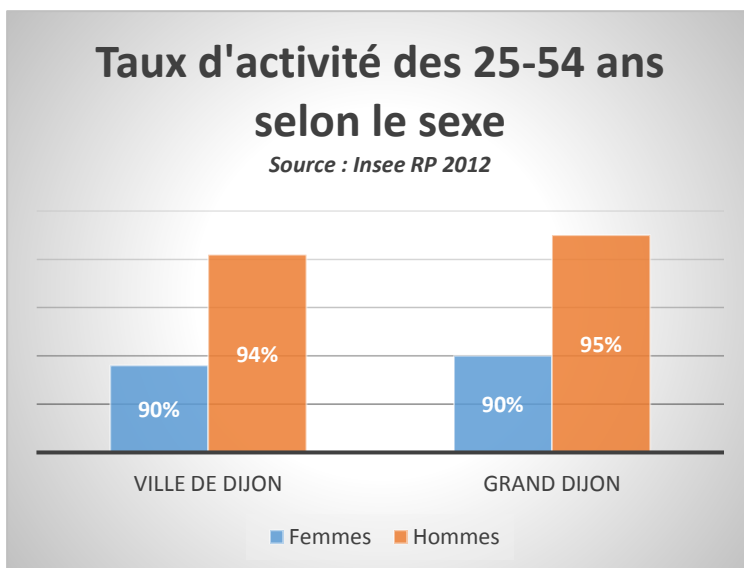
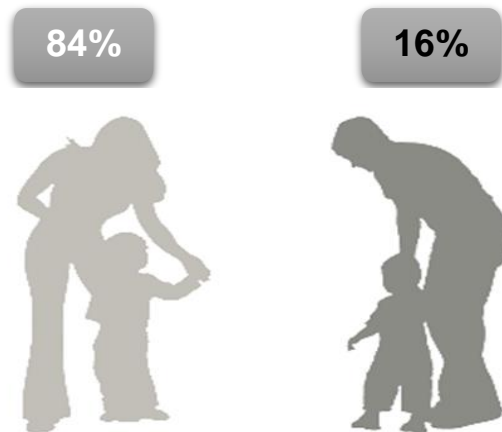
Afin de pouvoir mieux appréhender la politique menée par la collectivité en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire, il est nécessaire préalablement de bien connaître sa population à travers quelques données statistiques réparties par genre :

## → Quelques chiffres clés de Dijon

La population 2013 de Dijon métropole compte 117 869 hommes et 130 813 femmes soit 248 682 habitants (source INSEE RP2013).



**84% des familles monoparentales sont des femmes seules avec enfant(s).**



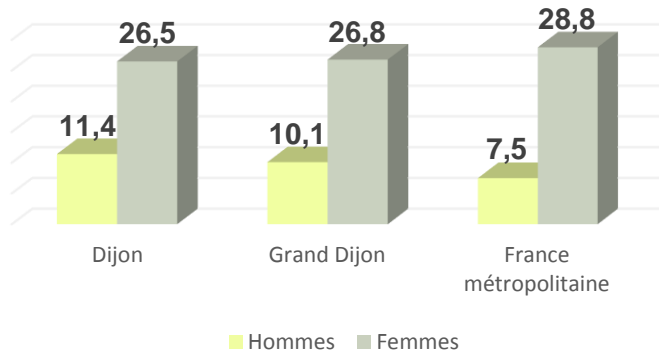
En 2012, le taux d'activité féminin est de 90%, proportion égale à celle de Dijon et plus élevée que la France métropolitaine (87%).

Le taux d'activité des hommes atteint quant à lui 95% (94% pour Dijon et 94% en France métropolitaine).

**L'écart entre hommes et femmes diminue** : le taux d'activité des femmes de 25-54 ans augmente (+5 points entre 1999 et 2012) alors que celui des hommes a tendance à stagner.

**PART DES TEMPS PARTIELS PARMIS LES SALARIÉS DE 15 ANS OU PLUS (%)**

SOURCE : INSEE RP 2012



**26% des femmes salariées de 15 ans ou plus travaillent à temps partiel contre 11 % des hommes.**

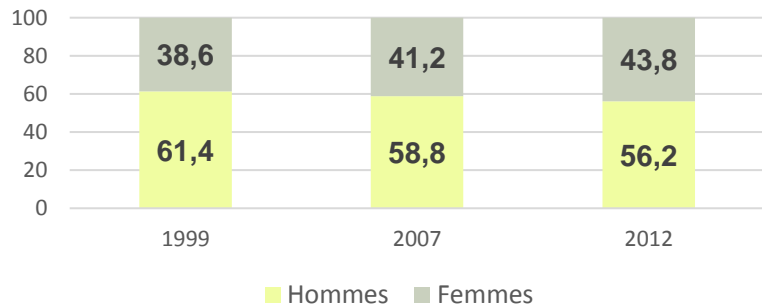
L'écart de temps partiel entre hommes et femmes est de 15 points et donc inférieur à la moyenne métropolitaine (21 points).

**Pour 100 cadres en 2012, 44% sont des femmes** et 56 % sont des hommes.

On observe une diminution des écarts entre hommes et femmes entre 1999 et 2012.

**Evolution de la répartition hommes/femmes chez les cadres**

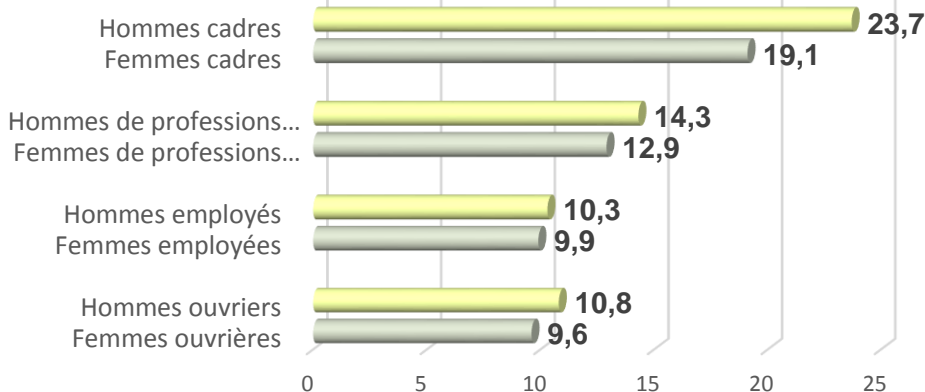
Source : Insee RP 1999, 2007 et 2012



**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.**

**Salaire net horaire moyen des salariés selon le sexe et la CSP (en euros)**

Source : Insee, DADS 2012, fichier salariés au lieu de résidence



A Dijon l'écart est de 2,1 euros par heure en moyenne : les femmes gagnent 15% de moins que les hommes.

L'écart de taux de salaire horaire est toujours plus important chez les cadres que pour les autres catégories socioprofessionnelles. A Dijon, il est de 4,6 euros.



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

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

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

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

## ➔ La communication publique vectrice de valeurs communes

Dijon métropole, à travers sa politique de communication publique, touche chaque année plusieurs milliers de lecteurs, à travers son site internet ainsi que ses éditions envoyées à plusieurs milliers de foyers de la communauté urbaine. La communication externe joue un rôle essentiel dans la sensibilisation de la population sur la question de la diversité et de sa richesse.



| ACTIONS   | OBSERVATIONS   | REALISE/<br>RECURR<br>ENT | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER |
|---|--|---------------------------|-----------------------------------|
| <p>- La collectivité est attentive à une approche quantitative de la parité dans nos publications (photos, citations, sujets abordés). L'égalité est ainsi régulièrement mise en valeur au sein des supports de communication.</p>                          | /  | ✓                         |                                   |
| <p>- La collectivité s'attache à avoir une approche valorisante des femmes : pas de propos sexistes, pas de mise en scène (notamment photographique) accentuant le caractère féminin dans l'action, pas de situation dégradante ou prêtant à confusion.</p> | /  | ✓                         |                                   |
| <p>- Une attention particulière est portée à ne pas encourager la discrimination, notamment dans la mise en valeur des compétences de chacun : dans les métiers, dans les compétences, dans les récompenses (sport)...</p>                                  | <p>Par exemple dans le journal du Grand Dijon de juillet 2016 : une photographie met en valeur quatre femmes cyclotouristes dans un sport traditionnellement masculin.</p> | ✓                         |                                   |



| ACTIONS  | OBSERVATIONS | REALISE/<br>RECURR<br>ENT   | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER |
|--|--------------|---|-----------------------------------|
| <p>- Accueil d'une journée organisée par la Mutualité à l'occasion de la journée de la femme le 8 mars dernier.</p> <p>Mise en valeur des actions de l'Amacod.</p> | /            |  |                                   |

## ➔ 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.

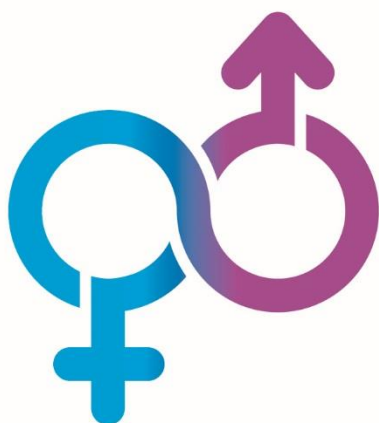
| ACTIONS   | OBSERVATIONS  | REALISE<br>/RECUR<br>RENT   | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER   |
|---|---|---|---|
| <p>- Le service développement économique de Dijon métropole accompagne des associations telles que la BGE (Boutique Gestion Entreprises) ou IFORE (Institut de Formation à la Reprise d'Entreprises) qui bénéficient des services du FGIF (Fonds de Garantie à l'initiative des Femmes). Les aides du FGIF favorisent les porteuses de projet. Cet accompagnement de la collectivité se traduit par une subvention en cohérence avec les projets réalisés sur le territoire de Dijon métropole.</p> | /   |  |   |
| <p>- Dijon métropole ne prend pas encore en compte l'égalité femmes-hommes comme critère dans l'instruction des demandes de subventions des associations.</p>   | <p>Cette démarche est à l'étude à l'instar de ce qui se fait à la Ville de Dijon. Néanmoins, la cible étant différente, ce critère ne serait pas forcément pertinent.</p> |   |  |

## → Une politique sportive

Le sport est reconnu en tant que facteur d'insertion et d'intégration sociale et les pratiques sportives sont des supports essentiels de la vie sociale, sources d'engagement et d'épanouissement personnel. Il est donc essentiel pour une collectivité de faire de la promotion des activités physiques et sportives un outil favorisant le lien social et le « vivre ensemble », ce qui contribuera à lutter contre les inégalités sociales.

| ACTIONS   | OBSERVATIONS  | REALISE/<br>RECURRE<br>NT   | A<br>APPROFON<br>DIR/A<br>ENGAGER |
|---|---|---|-----------------------------------|
| <p>- Dijon métropole apporte son aide au Cercle Dijon Bourgogne, club professionnel de handball féminin qui évolue au plus haut niveau national.</p> <p>L'aide consiste en l'acquisition de prestations de services (achat de places destinées aux jeunes des quartiers et prestations de publicité) et en l'attribution d'un soutien financier en contrepartie de l'accomplissement de missions d'intérêt général.</p> | <p>Dijon métropole souhaite assurer la promotion du handball féminin, auprès du grand public.</p> |   |                                   |
| <p>- Dijon métropole apporte son aide au Dijon Football Côte d'Or, club professionnel de football qui évolue en Ligue 1, plus haut niveau national. L'aide financière accordée à ce club en contrepartie de l'accomplissement de missions d'intérêt général, comprend l'obligation de valoriser le football féminin, à hauteur 15% de la subvention.</p>  | <p>Dijon métropole souhaite ainsi assurer la promotion du football féminin.</p>                   |  |                                   |





Direction du contrôle de gestion  
Contrôle de gestion sociale

Dijon métropole  
40 avenue du Drapeau  
CS 17510  
21075 Dijon Cedex