

RAPPORT ANNUEL 2023

Diversité et égalité
professionnelle
femmes-hommes



PREAMBULE.....	3
LES 25 CRITÈRES DE DISCRIMINATION.....	4
LES DATES-CLÉS.....	5
POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ.....	6
CHIFFRES-CLÉS.....	7
• <i>Un taux de féminisation important.....</i>	<i>7</i>
• <i>Les femmes dans chaque catégorie.....</i>	<i>9</i>
• <i>Féminisation variable selon la filière.....</i>	<i>10</i>
• <i>La pyramide des âges.....</i>	<i>11</i>
• <i>L'âge moyen.....</i>	<i>12</i>
• <i>Temps de travail : les agents à temps partiel et à temps non complet.....</i>	<i>13</i>
• <i>Rémunérations : des différences constatées du fait de la structure de l'effectif.....</i>	<i>15</i>
• <i>Ecart du net fiscal moyen entre les femmes et les hommes.....</i>	<i>17</i>
• <i>Avancement de grade et promotion interne.....</i>	<i>19</i>
• <i>Absentéisme pour raison de santé.....</i>	<i>20</i>
• <i>Accès à la formation (agents mensuels).....</i>	<i>22</i>
• <i>Agents horaires : près de 8 agents sur 10 sont des femmes.....</i>	<i>23</i>
ACTIONS CLES.....	24
• <i>Dialogue social.....</i>	<i>24</i>
• <i>Recrutement.....</i>	<i>26</i>
• <i>Sensibilisation – Formation.....</i>	<i>27</i>
• <i>Maintien dans l'emploi.....</i>	<i>28</i>
• <i>La Cellule Egalité-Diversité.....</i>	<i>35</i>
• <i>Communication interne.....</i>	<i>40</i>
• <i>Bilan des dispositifs de signalement.....</i>	<i>44</i>
POLITIQUE – GOUVERNANCE.....	48
• <i>Une gouvernance structurée.....</i>	<i>48</i>
• <i>Des bilans partagés.....</i>	<i>48</i>
POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE LA DIVERSITÉ & DE L'ÉGALITÉ.....	49
CHIFFRES-CLES.....	50
• <i>Répartition de la population du territoire par sexe.....</i>	<i>50</i>
• <i>Taux de féminisation des emplois par secteur d'activité.....</i>	<i>51</i>
• <i>Part des temps partiels parmi les salariés de 15 à 64 ans.....</i>	<i>51</i>
• <i>Salaire horaire net moyen.....</i>	<i>53</i>
• <i>Bilan AMACOD.....</i>	<i>54</i>
ACTIONS CLES.....	56
• <i>Mise en place de démarches innovantes de design de service.....</i>	<i>56</i>
• <i>Communication externe.....</i>	<i>59</i>
• <i>Logement.....</i>	<i>60</i>
• <i>Mobilités.....</i>	<i>61</i>
• <i>Sports.....</i>	<i>63</i>
• <i>Petite enfance.....</i>	<i>63</i>
• <i>Education – Jeunesse.....</i>	<i>64</i>
• <i>Commande publique.....</i>	<i>66</i>
• <i>Démocratie locale.....</i>	<i>67</i>
• <i>Culture.....</i>	<i>68</i>
• <i>Vie associative.....</i>	<i>71</i>
• <i>La Cité internationale de la gastronomie et du vin.....</i>	<i>73</i>
CONCLUSION.....	75

N.B. L'écriture inclusive n'est pas utilisée pour faciliter la lecture du rapport

Préambule

Le rapport annuel 2023 constitue le premier rapport présentant un bilan des actions en faveur de l'égalité et de la diversité depuis le renouvellement de la double labellisation. Il s'attache à présenter les indicateurs éloquentes et les actions entreprises ou soutenues au titre de l'année 2022 par les 3 collectivités en matière de diversité et d'égalité professionnelle. Son contenu permet de mesurer la cohérence de la trajectoire suivie par Dijon métropole, la Ville de Dijon et son CCAS au regard des engagements pris et du plan d'actions initialement établi.

Conformément aux engagements pris dans le cadre du renouvellement des labels, le présent rapport vise non seulement à montrer les actions entreprises et les résultats obtenus mais il cherche également à repérer les points de fragilité au regard des objectifs d'égalité et de diversité pour les traduire concrètement en axe d'amélioration. En guise d'aperçu, le rapport montre, par exemple, que les efforts entrepris en matière d'égalité femmes-hommes doivent se poursuivre car l'égalité progresse insuffisamment et que l'on observe des réalités contrastées notamment sur le sujet du temps de travail avec toutes les conséquences induites en matière de salaire et de déroulement de carrière.

Par ailleurs, au-delà des indicateurs présentés dans le rapport, l'esprit d'égalité, de diversité et d'inclusion est l'affaire de chacune et de chacun au quotidien dans son rapport avec ses collègues et les usagers afin d'assurer le bien vivre et travailler ensemble.



L'auteure Annie Ernaux, Prix Nobel de Littérature 2022, lors de son discours au banquet d'honneur du Prix Nobel à Stockholm (Suède), le 10 décembre 2022.

Source : JONATHAN NACKSTRAND / AFP

Annie Ernaux est la 1^{ère} femme française à recevoir la récompense en littérature, et la 17^{ème} femme à décrocher un Nobel dans cette catégorie depuis 1901.

Ecrivaine française et figure du féminisme, son œuvre est considérée comme une radiographie de l'intimité d'une femme qui a évolué au gré des bouleversements de la société française depuis l'après-guerre.

En un demi-siècle et une vingtaine d'ouvrages, Annie Ernaux, fille d'épiciers normands, devenue professeure de lettres, a abordé des thèmes comme la passion amoureuse, le viol, l'avortement... matière première puisée dans sa vie intime.

LES 25 CRITÈRES DE DISCRIMINATION



Ethnie



Nation



Appartenance à une prétendue race



Origine



Patronyme



Mœurs



Opinion politique



Activités syndicales



Opinion philosophique



Religion



Identité de genre



Situation de famille



Grossesse



Sexe



Orientation sexuelle



Langage



Caractéristiques génétiques



Lieu de résidence



Handicap



Situation économique



Apparence physique



Etat de santé



Age



Perte d'autonomie



Domiciliation bancaire

LES DATES-CLÉS

2017

- Circulaire du 28 mars 2017 relative au principe de laïcité dans la fonction publique

2019

- Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favorise l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

2020

- Décret du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique
- Décret du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

2021

- Décret du 10 mai 2021 - allongement du congé paternité
- Décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique
- Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

2023

- loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique

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

CHIFFRES-CLÉS

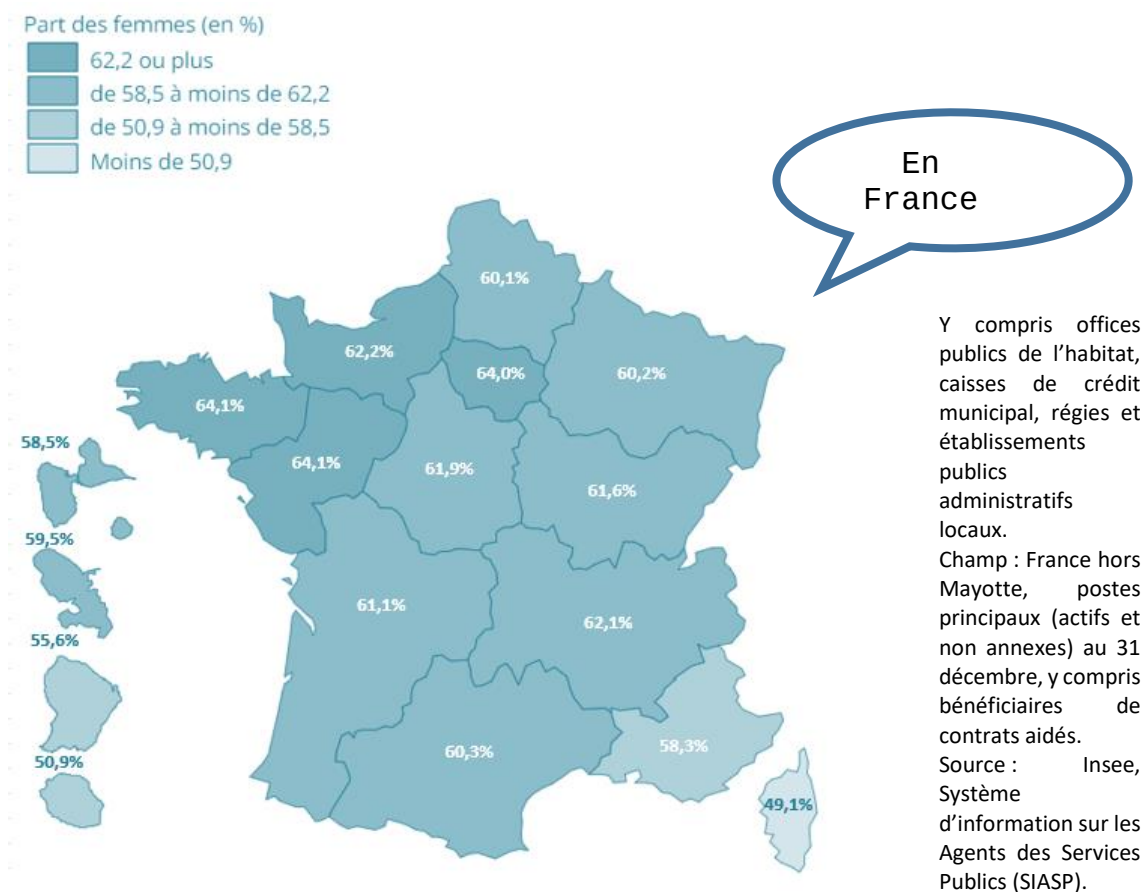
Cette partie présente des données statistiques générales relatives aux agents exerçant leurs fonctions au sein des trois collectivités sont présentées.

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

Un taux de féminisation important

Pour les trois collectivités de Dijon (fonctionnaires + non titulaires mensuels), le taux de féminisation (60,6%) est représentatif de celui de la fonction publique territoriale dans son ensemble (61%) (source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique éd. 2022).

Effectifs de la fonction publique territoriale au 31/12/2020 – comparaisons régionales



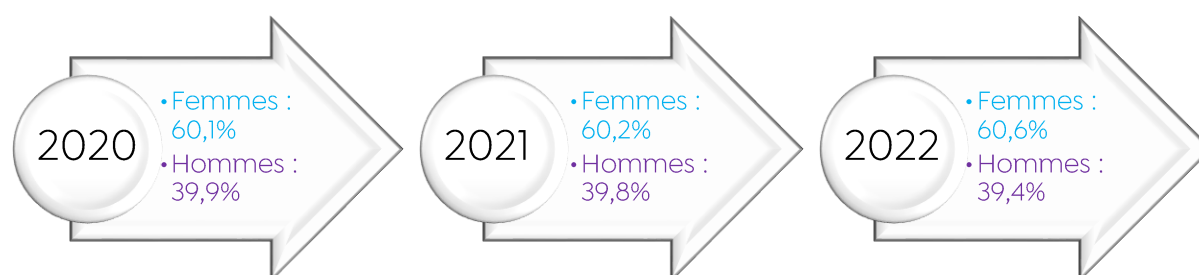
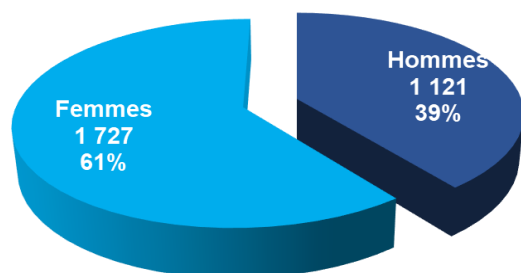
Chaque collectivité a toutefois ses particularités; ainsi, la Ville de Dijon est légèrement supérieure à la moyenne nationale des communes avec un taux de féminisation de 70,3% (contre 61,3% au niveau national).

Ce taux de féminisation est en hausse par rapport à l'année 2021 mais s'explique pour partie par la mise en place de nouveaux services communs à Dijon Métropole qui a entraîné le transfert de 154 agents au 1^{er} janvier 2022 dont 74% d'agents masculins (114 agents).

On notera un taux de féminisation important au CCAS (84,5%), l'effectif étant concentré essentiellement au sein des filières administratives et sociales dont les métiers sont majoritairement et traditionnellement féminins. Ce taux au CCAS est néanmoins inférieur à la moyenne nationale relative aux établissements communaux (87,7%).

Enfin, Dijon Métropole affiche le taux de féminisation le plus faible : 42,2% contre 53,1% pour les établissements intercommunaux au niveau national. Le taux de féminisation diminue sensiblement entre 2021 et 2022 consécutivement aux transferts de personnel de la Ville issus de services majoritairement masculins.

Les 3 collectivités réunis :



Taux de féminisation	2020		2021		2022 (entre parenthèses valeurs nationales)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon Métro	54,3%	45,7%	55,8%	44,2%	57,8 % (46,9 %)	42,2 % (53,1 %)
Ville Dijon	37,1%	62,9%	33,8%	66,2%	29,7 % (38,7 %)	70,3 % (61,3 %)
CCAS	16,4%	83,6%	15,1%	84,9%	15,5 % (12,3 %)	84,5 % (87,7 %)
Ensemble	39,9%	60,1%	39,9%	60,2%	39,8 % (38,7 %)	60,6 % (61,3 %)

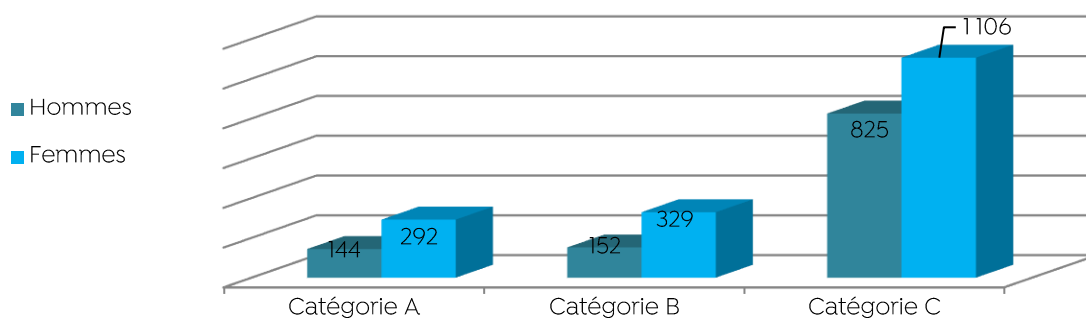
Pour la FPT National, Rapport égalité professionnelle fonction publique 2019 Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Dessi. Enquête Emploi du dernier trimestre de l'année au 31 décembre 2017.

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

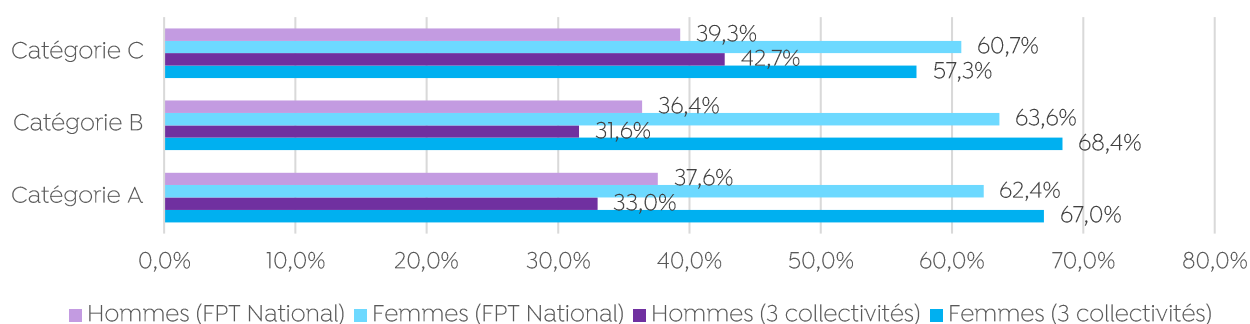
- Pour Dijon Métropole : des établissements intercommunaux,
- Pour la Ville de Dijon : des communes,
- Pour le CCAS de Dijon : des établissements communaux.

Les femmes dans chaque catégorie

Le ratio femmes-hommes varie peu selon la catégorie hiérarchique. Les femmes ne semblent pas confrontées à des difficultés manifestes limitant leur accès aux catégories d'encadrement et de responsabilités (catégorie A et B). Ainsi, il est à noter que les femmes sont plus nombreuses dans toutes les catégories.



Répartition des effectifs de la fonction publique territoriale par catégorie hiérarchique et par sexe comparée à celle de la Ville de Dijon, son CCAS et Dijon Métropole



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

Graphique : Vie-publique.fr / DILA

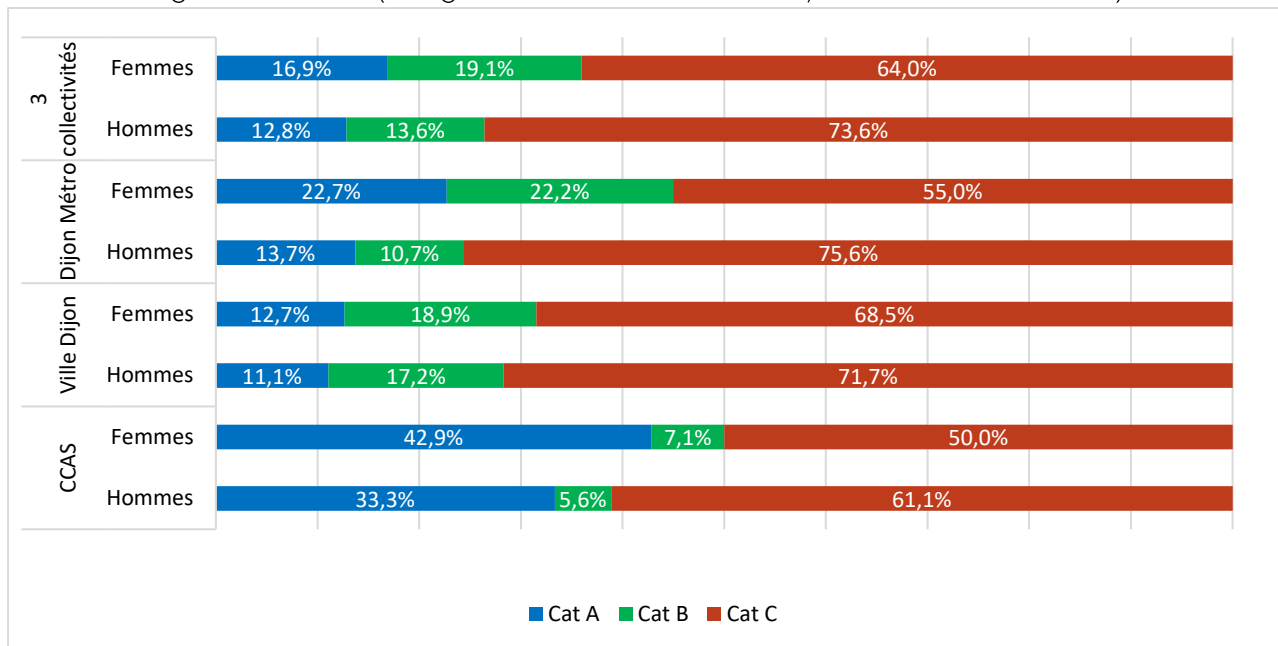
Source : Siasp, Insee. RA-égalité-2020 au 31/12/2018

Par catégorie (en nombre)	Dijon Métropole		Ville Dijon		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	82 (45%)	99 (55%)	56 (27%)	151 (73%)	6 (12%)	42 (88%)
Catégorie B	64 (40%)	97 (60%)	87 (28%)	225 (72%)	1 (12%)	7 (88%)
Catégorie C	452 (65%)	240 (35%)	362 (31%)	817 (69%)	11 (18%)	49 (82%)

Proportionnellement les femmes sont plus nombreuses en catégorie A (16,9%) que les hommes (12,8%), toutes collectivités confondues.

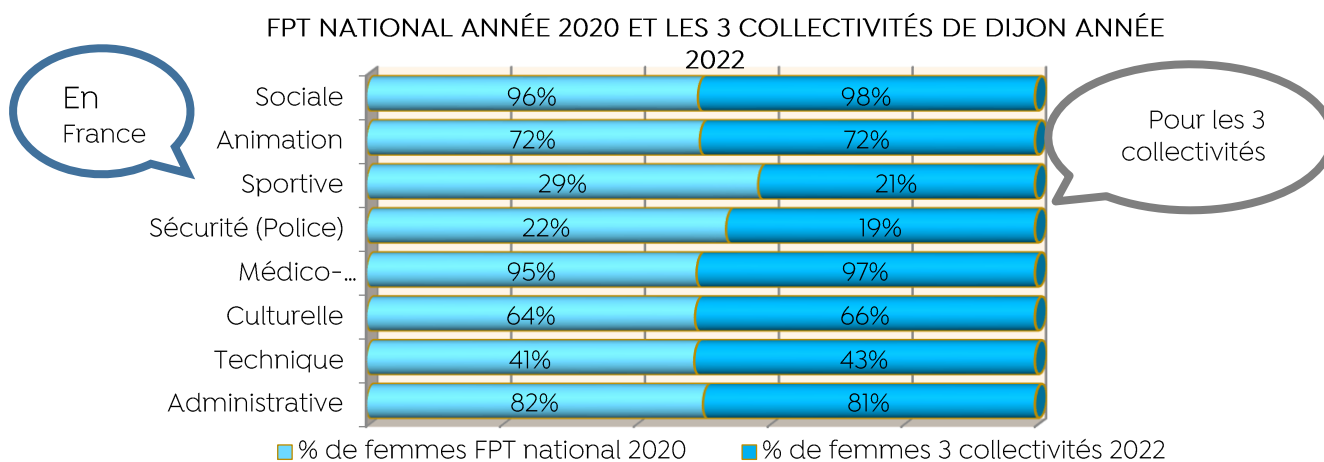
Cette caractéristique est d'autant plus visible au CCAS avec 42,9 % de femmes en catégorie A où les filières sociale, médico-sociale et administrative représentent plus des deux tiers de l'effectif (qui sont pourvues par 90% d'agents féminins). En outre, la filière sociale se distingue par sa forte proportion d'agents de catégorie A (87 %) au CCAS.

En catégorie B, on constate une montée significative puisque les femmes passent de 12,8 % en 2021 à 19,1 % en 2022 à l'échelle des trois collectivités suite à la revalorisation et au passage en catégorie B du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture au 1^{er} janvier 2022 dans le cadre du Ségur de la santé (95 agents au 31 décembre 2022, dont 99 % de femmes).



🍌 Féminisation variable selon la filière

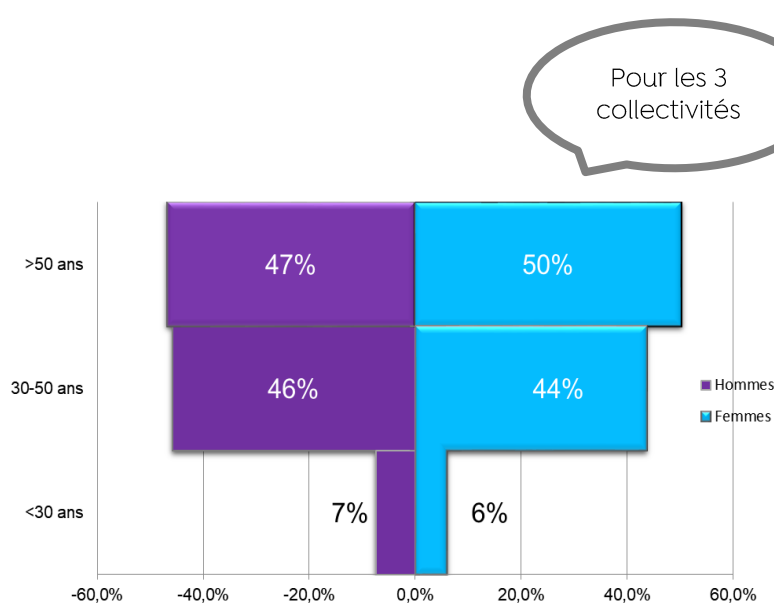
La structure de l'effectif par filière des trois collectivités n'échappe pas aux représentations classiques des métiers: essentiellement masculine dans les filières technique, police et sportive et majoritairement féminine dans les filières sociale, médico-sociale, animation et administrative.



© DGAFP mars 2020. Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2019 disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr

% femmes / filière	Dijon Métropole	Dijon Ville	CCAS
Administrative	80,7%	80,5%	86,1%
Technique	17,2%	66,2%	64,0%
Culturelle	100,0%	66,1%	-
Sportive	-	20,5%	-
Médico- sociale/technique	75,0%	99,1%	85,7%
Sécurité	-	18,9%	-
Animation	-	70,2%	100,0%
Sociale	100,0%	98,1%	94,6%
Autre et hors filière	33,3%	40,0%	-

La pyramide des âges



Il est toutefois à noter que chacune des trois collectivités affiche une proportion d'agents de 50 ans et plus, supérieure aux données nationales et une part des moins de 30 ans inférieure. Le CCAS est la collectivité la plus marquée par le vieillissement de son effectif avec une proportion d'agents de plus de 50 ans supérieure à 50 %, quel que soit le sexe (50% des hommes et 58,2 % des femmes).

Parts en %	Part des moins de 30 ans (%)		Part des 50 ans et plus (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon Métro	7,0 % (11,4 %)	7,1 % (11,9 %)	47,3 % (36,2 %)	44,3 % (33,7 %)
Ville Dijon	7,9 % (11,5 %)	5,9 % (10,4 %)	45,5 % (41,6 %)	51,4 % (42,2 %)

CCAS Dijon	0,0 % (13,5 %)	3,1 % (12,7 %)	50,0 % (38,2 %)	58,2 % (41,0 %)
Ensemble	7,3 % (10,4 %)	6,0 % (9,9 %)	46,8 % (40,3 %)	50,3 % (42,0 %)

Pour la FPT National, RA-egalite-2020.pdf Source : Siasp, Insee. Traitement

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

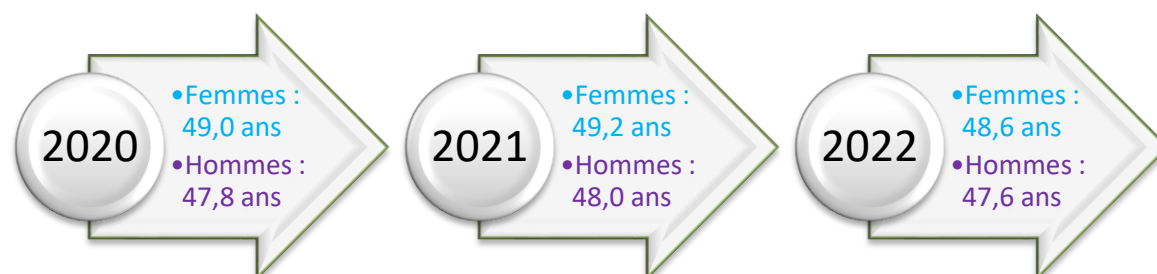
- Pour Dijon Métropole : des établissements intercommunaux,
- Pour la Ville de Dijon : des communes,
- Pour le CCAS de Dijon : des établissements communaux.

L'âge moyen

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

	Âge moyen (3 collectivités) (au 31/12/2022)	Âge moyen des agents dans la Fonction Publique Territoriale au niveau national (au 31/12/2018)
Hommes	47,6	45,2
Femmes	48,6	45,6

Source : Siasp, Insee ; RA-egalite-2020



A l'échelle des trois collectivités, l'âge moyen diminue : -0,6 an pour les femmes et -0,4 an pour les hommes.

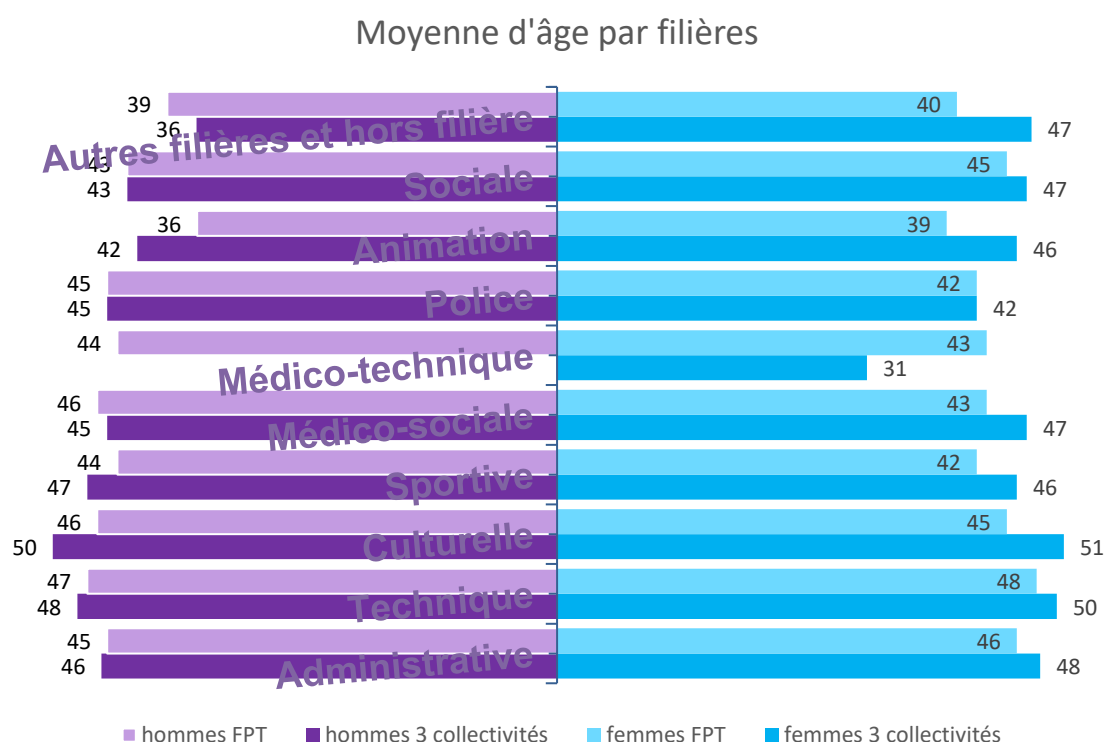
Le CCAS a un effectif dont l'âge moyen est le plus élevé.

Age moyen	Données « ans » des collectivités	
	Hommes	Femmes
Dijon Métro	47,6 (44,3)	47,4 (43,7)
Ville Dijon	47,4 (45,3)	48,9 (45,6)
CCAS Dijon	50,9 (44,4)	51,0 (44,9)

Pour la FPT National, RA-egalite-2020.pdf, Source : Siasp, Insee. Traitement DFAFP-Dessi. Enquête emploi du dernier au 31 décembre 2018.

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

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



Pour la FPT National, Source : RA-egalite-2020.pdf, source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – Sdssi.

Moyenne d'âge / filière	Dijon Métropole		Ville Dijon		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans filière	44	60	30	41	41	-
Technique	48	49	48	50	53	56
Sportive	-	-	47	46	-	-
Sociale	-	39	38	47	49	47
Sécurité	-	-	45	42	-	-
Médico-tech	-	-	-	31	-	-
Médico-soc	51	54	36	47	47	48
Culturelle	-	67	50	51	-	-
Animation	-	-	42	45	-	55
Administr.	45	47	46	50	51	53

Temps de travail : les agents à temps partiel et à temps non complet

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



La proportion d'agents à temps non complet a progressé en 2022 (2,5% de l'effectif total contre 2,4% en 2021).

Les femmes ne sont plus majoritaires (47,1%).

Les données par collectivité en 2022 sont les suivantes :

	Nbre d'agents		Part en % de l'effectif à temps non complet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon Métropole	12	9	57%	43%
Ville de Dijon	25	24	51%	49%
CCAS de Dijon	0	0	0%	0%

Nombre d'agents à temps partiel choisi et pourcentage par rapport à l'effectif mensuel total pour les trois collectivités :

Les femmes demandent plus souvent un temps partiel que les hommes principalement guidés par des motifs familiaux.

Ainsi, parmi les femmes sur des postes à temps complet, 8,6% d'entre-elles sont à temps partiel contre 1,9% des hommes.



- 33 agents sont à temps partiel choisi à Dijon Métropole dont 7 hommes et 26 femmes.
- La Ville de Dijon comptabilise 95 agents à temps partiel dont 10 hommes et 85 femmes.
- Et enfin, 11 agents ont choisi d'exercer leurs missions à temps partiel au CCAS de Dijon dont 1 homme et 10 femmes.

Les données par collectivités en 2022 sont les suivantes :

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

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



Les données par collectivité en 2022 sont les suivantes :

	Part en % de l'effectif par sexe	
	Hommes	Femmes
Dijon Métro	4,4%	10,8%
Ville Dijon	5,9%	10,9%
CCAS Dijon	5,6%	10,9%
Ensemble	5,2%	10,9%
FPT National (fonctionnaires hors contractuels)	8,0%	26,6%

Pour le FPT national Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

On remarque que les femmes sont plus souvent à temps partiel ou à temps non complet pour les trois collectivités (10,9% des femmes contre 5,2% des hommes). On notera toutefois que cette moyenne est bien inférieure à la moyenne nationale constatée dans la Fonction Publique Territoriale (26,6% des femmes contre 8,0% des 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 (hors régime indemnitaire) d'un fonctionnaire

territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emplois, la filière, la catégorie et le grade.

Bien qu'il y ait un traitement indiciaire égalitaire entre les femmes et les hommes à la Ville de Dijon, les femmes perçoivent, en moyenne et toutes catégories confondues, 6,9% de moins que les hommes (contre 7,7% en 2021).

La mise en œuvre du Complément de Régime Indemnitaire (CTI) pour les personnels sociaux dans le cadre du Ségur de la santé en 2022 ainsi que du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au 1er janvier 2022 contribue à la diminution de cet écart.

L'un des objectifs du RIFSEEP était en effet la diminution des écarts entre filières afin de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, tout en prenant en compte la spécificité de la filière technique.

Cet objectif s'est notamment traduit par une plus grande reconnaissance de la filière sociale récemment passée en catégorie A (cadres d'emplois passés en catégorie A) et une harmonisation entre les cadres d'emplois des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs.

Cependant, la mise en œuvre de ce régime indemnitaire par fonctions ne permet pas de supprimer tous les écarts, ces derniers étant également liés à la structuration de l'effectif par filière observée précédemment, les hommes étant surreprésentés dans certaines filières (technique ou police par exemple) dont le régime indemnitaire demeure plus favorable que dans les autres filières afin de pouvoir réaliser les recrutements dans un contexte de forte concurrence entre employeurs (à noter également qu'au moment du passage au RIFSEEP, certains agents ont conservé à titre individuel leur régime indemnitaire antérieur s'ils leur était plus favorable).

Les hommes sont également davantage concernés par les indemnités variables de paye qui touchent principalement les métiers techniques (astreintes, heures supplémentaires, interventions, etc.).

Par ailleurs, les femmes sont plus souvent à temps partiel (88% des agents à temps partiel) que les hommes, entraînant de fait une rémunération plus faible.

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

➤ Net fiscal moyen par catégorie et par sexe :

Pour les 3 collectivités	A	B	C	Total
Hommes	3 805 €	2 314 €	1 987 €	2 262 €
Femmes	3 186 €	2 213 €	1 821 €	2 106 €
Ensemble	3 392 €	2 249 €	1 890 €	2 167 €

➤ Net fiscal moyen par groupe de fonction et par sexe :

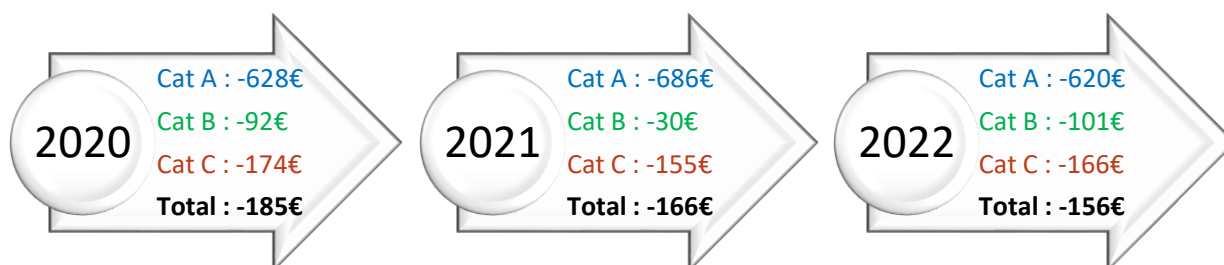
Groupe de fonction	Femmes	Hommes	TOTAL
A+	5 659	7 983	7 209
A1	4 616	5 185	4 971
A2	4 625	4 987	4 728
A3	3 424	3 896	3 573
A4	2 667	3 212	2 782
B1	2 339	2 549	2 469
B2	2 124	2 320	2 171
C1	1 925	2 247	2 059
C2	1 844	2 001	1 930
C3	1 746	1 754	1 748
NC	2 307	2 301	2 304
Total	2106	2262	2167

La rémunération moyenne est calculée à partir du net fiscal annuel : le périmètre retenu est celui des agents "mensuels" présents au 31/12/2022. Le net fiscal moyen mensuel d'un agent est calculé en divisant le montant total annuel de net fiscal de l'agent par le nombre de payes qu'il a eu au cours de l'année.

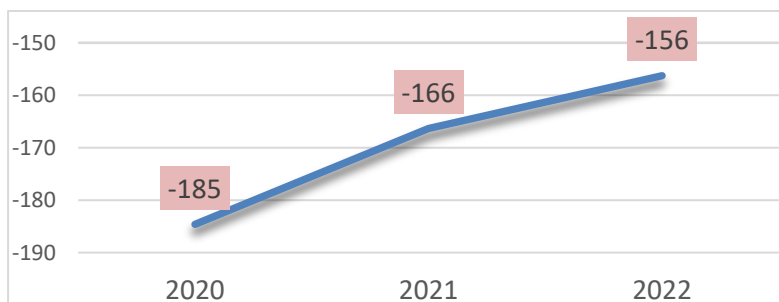
 Ecart du net fiscal moyen entre les femmes et les hommes

L'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes pour les 3 collectivités a tendance à se réduire sur la période entre 2021 et 2022.

En 2022, les femmes ont perçu en moyenne 156 € de moins que les hommes contre 166 € en 2021.



Le passage en catégorie B du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture dont le métier est fortement féminisé et dont le régime indemnitaire en catégorie C était plus favorable que la plupart des autres filières (hors sécurité) de catégorie C a un impact sur l'accroissement de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en catégorie C.



Outre la mise en œuvre du RIFSEEP et du CTI (qui a touché davantage les femmes), l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'est progressivement réduit ces dernières années du fait :

- du vieillissement progressif de l'effectif (entraînant une baisse des demandes de temps partiel notamment pour s'occuper de la famille) contribuant à l'augmentation du temps de travail des femmes, et par voie de conséquence de leur rémunération moyenne (elles étaient 8,6 % à temps partiel contre 9,7%

en 2020, 12,8 % en 2018 et 12,2 % en 2017).

- des deux vagues de déprécarisation successives intervenues en 2018 et 2019 ayant notamment permis à 16 femmes fonctionnaires à temps non complet à la Restauration Municipale d'évoluer sur des postes à temps complet. 51 agents horaires (en grande majorité des femmes) avaient par ailleurs pu être pérennisés.

- d'une modification de la structure des effectifs au sein des collectivités :
 - avec le passage en catégorie A au 1er Février 2019 des cadres d'emplois des assistants sociaux éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants,
 - avec la mise en place de plusieurs services communs dès Janvier 2019 à Dijon Métropole ayant entraîné un transfert massif de 178 agents de communes adhérentes, puis 220 agents en octobre 2021 et enfin de 154 agents en janvier 2022.
 - avec le passage en catégorie B au 1er janvier 2022 du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture,

- De la crise sanitaire en 2020 : la suppression du jour de carence décrétée par le gouvernement pendant la période d'état d'urgence sanitaire du 24 Mars 2020 au 10 Juillet 2020, a eu un impact direct favorable sur la rémunération des femmes, davantage touchées par l'absentéisme pour maladie ordinaire.

La crise sanitaire s'est poursuivie en début d'année 2021 avec la fermeture des musées et des établissements sportifs depuis le 2ème confinement, le 30 octobre 2020 jusqu'à leur réouverture progressive à compter du 19 mai 2021 sous conditions et avec un protocole sanitaire strict. Une diminution des sujétions particulières (notamment les heures supplémentaires) a été observée et a impacté davantage les hommes.

Aussi, il est à noter que la comparaison avec l'année 2021 ne permet pas d'apprécier complètement la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : le fonctionnement des services étant revenu à la normale en 2022, et les hommes demeurant davantage concernés par ces éléments variables de paye, la diminution de l'écart toutes catégories confondues se trouve atténuée.

Les écarts constatés sont toutefois différents d'une collectivité à l'autre du fait de la structure de l'effectif propre à chacune.

Ainsi, les femmes perçoivent en moyenne 86 € de plus que les hommes au CCAS de Dijon, ce qui s'explique par une proportion de femmes très importante en catégorie A et B (50 % d'entre-elles) au regard de celle des hommes qui se retrouvent majoritairement en catégorie C (61,1 % d'entre-eux).

L'inverse est constaté à la Ville de Dijon et à la Métropole où les femmes ont perçu en moyenne une rémunération inférieure à celle des hommes (- 143 € à la Ville et - 37 € à la Métropole).

Salaire mens moyen par cat	A		B		C		Total		Ecart femmes - hommes
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Dijon Métro	4 285 €	3 599 €	2 630 €	2 309 €	1 977 €	1 832 €	2 355 €	2 318 €	-37 €
Ville Dijon	3 198 €	3 019 €	2 076 €	2 150 €	2 005 €	1 814 €	2 153 €	2 010 €	-143 €
CCAS	3 201 €	2 850 €	2 289 €	2 427 €	1 860 €	1 908 €	2 256 €	2 342 €	+86 €
FPT National	3 792 €	3 186 €	2 493 €	2 300 €	1 913 €	1 711 €	2 144 €	1 964 €	-180 €

Avancement de grade et promotion interne

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

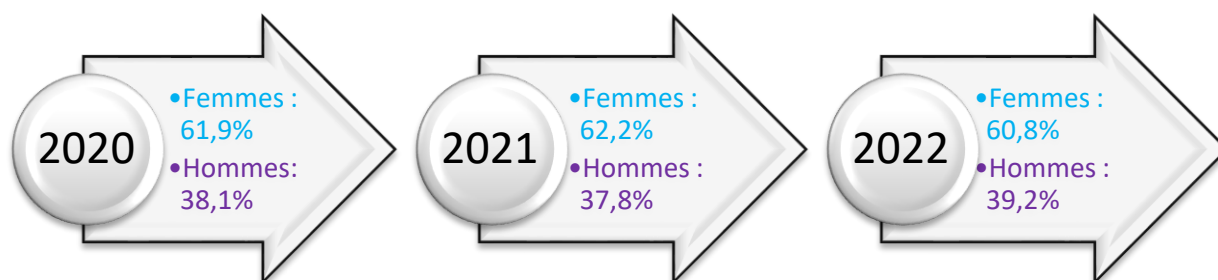
Néanmoins, pour apprécier la réalité de l'avancement en fonction du sexe, il est alors utile d'approfondir en rapportant le nombre d'agents promus par rapport au nombre de promouvables pour chacun des sexes.

Toutes collectivités confondues et de manière pondérée au ratio promus/promouvables de chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes (55% contre 45%). Il est à noter que depuis quelques années, le taux de femmes promues est toujours supérieur au taux de femmes promouvables. La CAP permet aux femmes d'accéder par promotion interne à certains postes à responsabilité et d'encadrement.

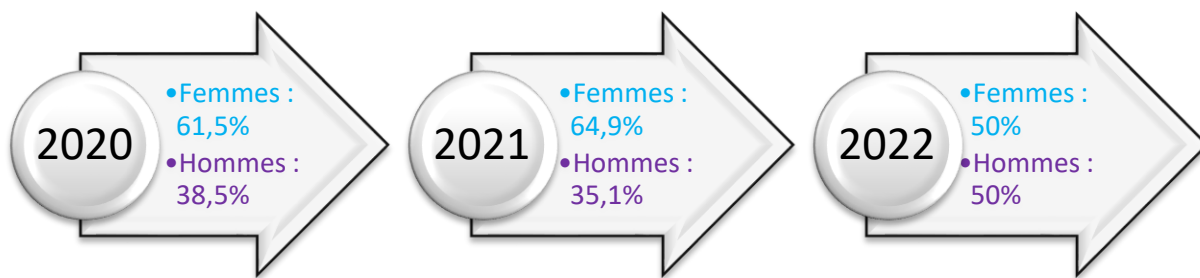
Statistiques CAP avancement de grade et promotion interne

3 Collectivités en 2022		Femmes	Hommes	% de promus Femmes/Total des promus
2020	Promouvables	1 456	1 102	68%
	Promus	176	84	
	Taux de promus/promouvables	12,1%	7,6%	
	% pondéré	61,3%	38,7%	
2021	Promouvables	1 392	1 072	69%
	Promus	163	72	
	Taux de promus/promouvables	11,7%	6,7%	
	% pondéré	63,5%	36,5%	
2022	Promouvables	1 330	1 030	61%
	Promus	129	81	
	Taux de promus/promouvables	9,7%	7,9%	
	% pondéré	55,2%	44,8%	

Taux de promus pondéré DIJON METROPOLE :



Taux de promus pondéré VILLE et CCAS :

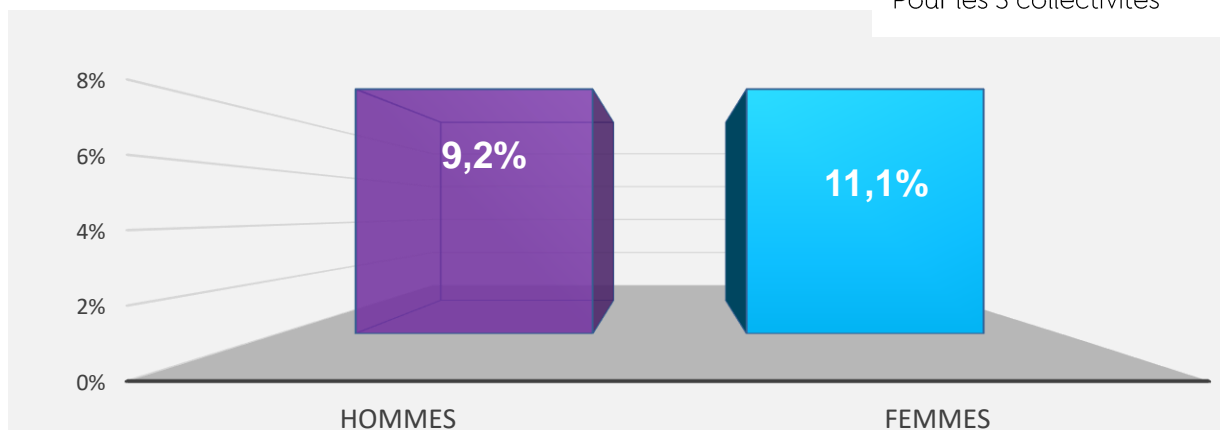


Sur 81 femmes promouvables, 5 femmes étaient en situation de congé maternité en 2021 ou 2022 :

- 17 femmes promues (20,99 %) dont 1 femme en congé maternité (20 %)

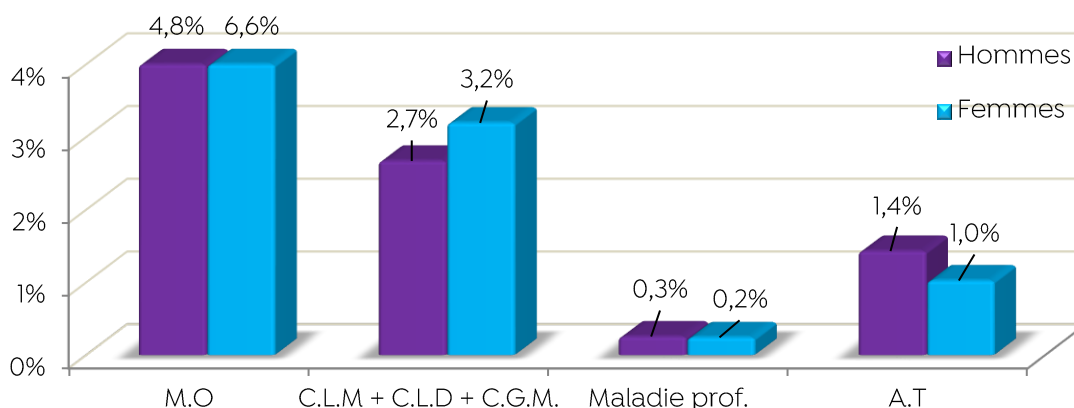
Absentéisme pour raison de santé

Pour les 3 collectivités



Le taux d'absentéisme est en hausse en 2022. Pour les 3 collectivités, les femmes ont un taux d'absentéisme pour raison de santé supérieur à celui des hommes de +1,9 points.

Les femmes sont ainsi plus souvent absentes que les hommes en maladie ordinaire (6,6% contre 4,8% pour les hommes) et en longue maladie / longue durée (3,2% contre 2,7% pour les hommes).



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

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

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

HOMMES			FEMMES		
2021	2022	Evolution de la durée moyenne d'un arrêt maladie en nombre de jours	2021	2022	Evolution de la durée moyenne d'un arrêt maladie en nombre de jours
19,7	14,6	- 5,1	17,9	14,3	- 3,6

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

Taux d'absentéisme pour raison de santé en 2022	Taux en %		Observations
	Hommes	Femmes	
Dijon Métro	7,9%	9,4%	On constate une augmentation significative chez les femmes par rapport à l'année précédente (de 7,9% à 9,4%) La maladie ordinaire demeure stable à 4,8%. En revanche, il est constaté une hausse de l'absentéisme pour CLM/CLD de +0,7 point et pour accident du travail de +0,9 point. Les hommes connaissent également une hausse (de 6,9% à 7,9%) : la maladie ordinaire augmente de 3,5% à 4,1%, la CLM/CLD augmente de 1,8% à 2,6%.
Ville Dijon	10,7%	11,6%	L'absentéisme pour raison de santé des femmes est stable entre 2021 et 2022 (11,6%). Il est néanmoins constaté une hausse de l'absentéisme pour maladie ordinaire de +1,5 point, compensée par une baisse de l'absentéisme pour CLM/CLD de -1 point et pour AT/MP de -0,4 point. On constate toutefois une augmentation chez les hommes (de 9,2% à 10,7%), notamment en maladie ordinaire (+0,8 point) et en accident du travail (+1 point).
CCAS Dijon	11,4%	12,3%	On constate une diminution de l'absentéisme pour raison de santé : - chez les hommes (de 18,4 % à 11,4 %) où l'absentéisme pour CLM/CLD chute de 8% en 2021 à 3,4% en 2022. La maladie ordinaire diminue également de 9,8% en 2021 à 8% en 2022 -chez les femmes (de 13,9% à 12,3%), particulièrement en maladie ordinaire qui baisse de 8,2% en 2021 à 7% en 2022.

Cependant il convient de noter que plus l'effectif est faible, plus les variations sont importantes en cas d'arrêts longs.

Jour de carence pour Covid-19 : qu'en est-il ? :

L'année 2022 demeure particulière dans le cadre du contexte de la crise sanitaire COVID-19 avec la suspension du jour de carence pour les agents publics et les salariés testés positifs à la Covid (article 93 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022). A noter que le décret du 27 Janvier 2023 met fin, dès le 1^{er} février 2023, à la suspension du jour de carence dans la fonction publique en cas de Covid-19.

Le jour de carence ne s'applique pas non plus en cas de prolongation d'un arrêt initial

Les agents se sont globalement plus arrêtés qu'en 2021 en maladie ordinaire (4 243 arrêts en 2022 contre 2 887 en 2021), ce qui explique une hausse du nombre de jours de carence prélevés (+ 273 entre 2021 et 2022).

Collectivité	2021				2022				Evolution			
	Nombre de jours de carence		Montant déduction carence (brut hors charges)		Nombre de jours de carence		Montant déduction carence (brut hors charges)		Nombre de jours de carence		Montant déduction carence (brut hors charges)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon Métropole	226	223	16 332 €	16 452 €	414	308	30 556 €	23 683 €	188	85	14 224 €	7 231 €
Ville Dijon	518	1 319	36 771 €	91 294 €	395	1 422	28 780 €	102 049 €	-123	103	-7 991 €	10 755 €
CCAS	19	80	1 125 €	5 876 €	20	99	1 402 €	7 954 €	1	19	277 €	2 078 €
3 Collectivités	763	1 622	54 228 €	113 622 €	829	1 829	60 738 €	133 686 €	66	207	6 510 €	20 064 €

Accès à la formation (agents mensuels)

L'année 2022 connaît une augmentation des jours de formation auprès des femmes mais des hommes également.

Afin de constater la réalité de l'accès à la formation par sexe, il est utile de pondérer le nombre de jours de formation à l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe.

	Nombre de jours de formation	% de jours de formation par sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe*	% pondéré
Femmes	3 828	55%	61%	45%
Hommes	3 100	45%	39%	55%

Il est alors constaté une diminution chez les femmes (de 50% à 45% sur le pondéré) concernant l'accès à la formation et une augmentation chez les hommes (de 50% à 55% sur le pondéré). Néanmoins, des différences existent si l'on regarde les données propres à chaque collectivité :

Accès à la formation : % de jours de formation par sexe pondéré au % de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe		
	Hommes	Femmes
Dijon Métro	46 % (1 176 jours)	54 % (983 jours)
Ville de Dijon	65 % (1 895 jours)	35 % (2 457 jours)
CCAS de Dijon	31 % (30 jours)	69 % (389 jours)

Ainsi, les femmes sont proportionnellement parties davantage en formation que les hommes à Dijon métropole (54%) et au CCAS de Dijon (69%). Pour cette collectivité, les jours de formation ont concerné les agents de la filière sociale, en grande majorité des femmes.

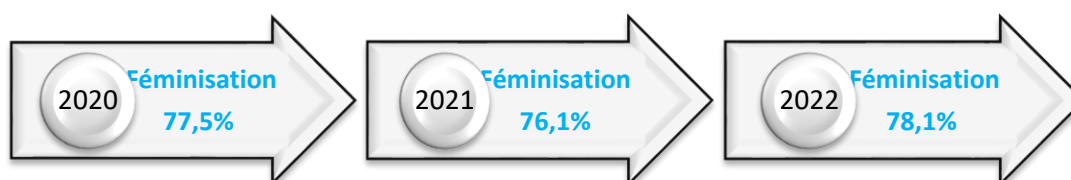
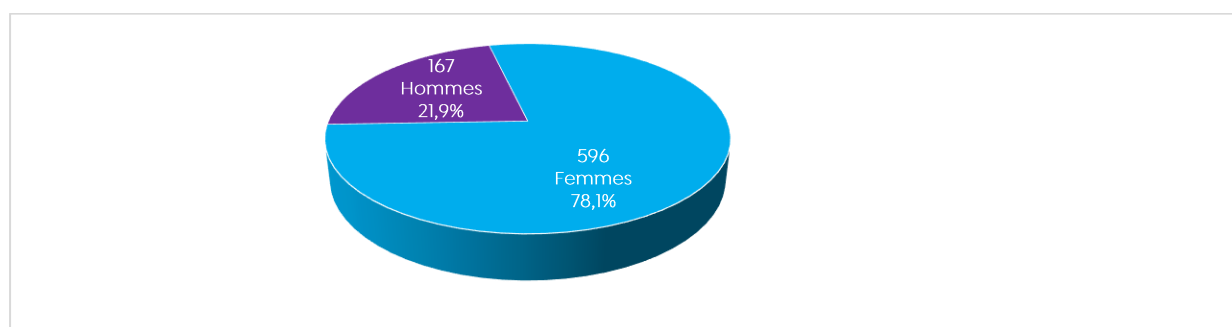
En revanche, il a été constaté l'inverse en 2022 à la Ville de Dijon où les hommes se sont proportionnellement un peu plus formés (65%). Une part importante des jours de formation a concerné les agents de la Police Municipale (34%) dans le cadre de leur métier principalement masculin : sur les 1 503 jours de formation des agents de la filière sécurité (formation continue des agents de police et formations spécifiques dédiées à l'armement), 88% ont concerné des hommes.

Agents horaires : près de 8 agents sur 10 sont des femmes

Parmi les agents horaires se trouvent notamment les surveillants des restaurants scolaires, des agents d'animation, de restauration et d'entretien dont la nature des missions est davantage connotée féminine dans la représentation collective des métiers.

A noter que seules la Ville de Dijon et son CCAS comptabilisent des agents rémunérés à l'heure au sein de leurs effectifs (748 dont 79% de femmes à La Ville de Dijon et 15 dont 33% de femmes au CCAS).

Dans un contexte économique incertain et parce que la lutte contre la précarité constitue l'un des fondements de sa politique ressources humaines, la Ville de Dijon a poursuivi son objectif de déprécarisation d'agents horaires (plus de 1 000 agents depuis 2001) en stagiarisant et pérennisant 45 agents (93% de femmes) à la Direction Enfance éducation.



Dialogue social

1. Un dialogue constant

Dans la continuité de la mise en place du protocole d'accord « Pour un progrès social durable » signé le 18 novembre 2021 avec la CFDT, l'UNSA, FO la CFTC et la FA-FPT, des réunions de travail avec les partenaires sociaux sont intervenues en 2022 sur le volet gestion des emplois, des effectifs et compétences des lignes directrices de gestion (5 réunions).

Relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, ces lignes directrices définissent les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.

Les lignes directrices ainsi élaborées ont pour objectif de permettre des recrutements en adéquation avec les besoins des services, y compris sur les métiers dits « en tension » en raison de difficultés de recrutement partagées par l'ensemble des employeurs. A ce titre, les lignes directrices de gestion prévoient de développer l'attractivité de la collectivité, de proposer des parcours de qualification interne mais aussi de travailler à une meilleure définition des besoins de chaque direction.

Les lignes directrices de gestion prévoient aussi d'accompagner la mobilité des agents en vue de leur permettre de meilleurs déroulements de carrière et de renforcer la capacité de chaque agent à changer de poste ou de métier. Il peut s'agir d'une évolution souhaitée, ou s'inscrivant dans une évolution d'organisation pour répondre à un besoin du service public ou répondant à une altération de l'état de santé de l'agent.

Les collectivités poursuivent aussi leur politique d'insertion professionnelle en faveur de tous les publics, ce qui se traduit notamment par des actions de reclassement fortes passant par une politique de formation et de développement des compétences des agents.

La mise en œuvre des lignes directrices de gestion s'appuie sur un dialogue de gestion régulier avec l'ensemble des directions. Elle repose aussi sur l'engagement de l'ensemble des managers et l'implication de chaque agent dans son évolution professionnelle. Elle est aussi accompagnée d'une politique de formation et de développement des compétences cohérente avec les ambitions portées par les lignes directrices.

Ensuite, conformément à la méthodologie définie dans le protocole d'accord « Pour un progrès social durable », les syndicats ont été associés à des temps dédiés à la construction de nouvelles organisations de travail dans des directions (Enfance-Education, Petite Enfance, Musées, Jardin des Sciences, Conservatoire) amenées à modifier de manière conséquente leur mode de fonctionnement. Pour mener à bien de ce travail, des groupes de travail associant des encadrants, des agents et la DRH ont été constitués.

Il est par ailleurs à rappeler que dans le cadre du passage des 1607 heures, des dérogations à cette durée ont été actées pour certaines unités de travail pour tenir compte des sujétions auxquelles elles sont confrontées. Ainsi :

- les agents postés de l'Usine d'incinération et ceux du Centre de Supervision Urbaine (travail en 3*8) ainsi que les veilleurs de nuit de la résidence Abrioux (travail sur l'intégralité de la période de nuit) conservent un temps de travail inférieur aux 1 607 heures.

Cet abaissement s'établit à 40 heures annuelles en deçà de 1 607h soit 1 567h.

- les animateurs et les agents d'entretien des écoles à temps complet (amplitude de 12h : 7h à 19h dans leur cycle de travail pendant les 36 semaines de temps scolaire) conservent un temps de travail inférieur aux 1 607 heures.

Cet abaissement s'établit à 15 heures annuelles en deçà de 1 607h soit 1 592h.

Des groupes de travail récurrents réunissent également les syndicats :

- Commission Formation : 4 mars, 10 juin et 17 octobre pour la ville de Dijon et CCAS, 11 mars, 3 juin et 21 octobre pour Dijon métropole
- Commission Cotation des Postes : 15 avril pour la ville de Dijon, CCAS et Dijon métropole.
- Groupes thématiques CHSCT

Le CHSCT s'est doté de groupes thématiques. Ces groupes sont animés par un représentant du service Prévention des Risques Professionnels (PRP) et sont composés de membres du CHSCT, complétés, le cas échéant, d'agents des services selon les thématiques traitées.

- Le groupe « Aménagement des locaux » s'est réuni à 4 reprises.

Douze dossiers relatifs à des opérations de travaux pouvant impacter les conditions de travail ont été présentés aux membres CHSCT par la direction des Bâtiments sur les périmètres attachés à la Petite Enfance, à Enfance Education, à la NEF, à la CIGV, au Palais des Sports, au Conservatoire etc.

Trois visites de sites : Point d'accès aux droits Fontaine d'Ouche avant travaux, après travaux, Pôle culture de la CIGV.

- Le Groupe « Addictions » s'est réuni à 9 reprises et a travaillé sur l'objectif principal « Comment informer et apporter des éléments de culture commune à l'ensemble des agents sur la thématique addictions ».

Après échanges au sein du groupe, il a été acté de présenter la démarche en 3 temps :

- à l'échelle de la direction générale des services
- à l'échelle des directions
- à l'échelle des agents

Le 1^{er} temps a été réalisé en Septembre lors d'une réunion de direction générale du DGS et de ses directeurs et directrices délégués pour présenter la vocation du groupe addictions et valider la démarche au sein de la collectivité.

Le second temps sera engagé en début d'année 2023 et sera une déclinaison de ce premier temps pour chaque DGD au cours d'une réunion regroupant les directeurs de la DGD concernée.

A l'issue de ces temps, chaque directeur pourra convenir d'une prise de contact ultérieure et individualisée avec le groupe addictions afin de définir la typologie d'actions qui pourrait être mise en œuvre à l'échelle de sa direction et ainsi acter le troisième temps annoncé de communication – sensibilisation à l'échelle des agents.

- Le groupe « Sûreté » s'est réuni à 3 reprises.

Il a été question de rappeler des modalités attachées au CRI (Compte Rendu d'incident), d'étudier les chiffres attachés à ces derniers et d'élargir la réflexion du groupe Sûreté au-delà du processus CRI. A cet effet, un temps de rencontre a été programmé avec la Victimologue en charge du suivi des agents ayant activé un CRI et souhaitant bénéficier d'un rdv.

Par ailleurs les organisations syndicales bénéficient d'un temps d'échange lors de réunions périodiques avec le DRH en présence du responsable du service « Dialogue social et gestion du temps ».

6 réunions se sont tenues en 2022 : 27 janvier, 10 mars, 5 mai, 16 juin, 29 septembre et 16 décembre.

Ces séances visent à leur permettre d'interroger l'administration sur toute question relative au fonctionnement de la collectivité.

- Mise à disposition d'espaces dédiés aux échanges : Intranet, mails spécifiques CHSCT, canal de saisine CHSCT...
- Organisation de réunions spécifiques (hors du cadre des instances) avec les services et les syndicats :
 - Réunion technique Rythme de travail service accueil général et portail téléphonique : 26 janvier 2022
 - Réunion technique Bilan du suivi du protocole d'accord : 3 mars 2022
 - Réunion technique Prévoyance : 18 mars 2022 (réunions qui se poursuivront en 2023)
 - Réunion technique Plateforme comptable : 23 mars 2022
 - Réunion technique Forfait mobilité durable : 11 mai 2022
 - Réunion technique Bilan et des perspectives d'organisation de la Maison des Associations : 8 juillet 2022
 - Réunion technique Evolution de l'organigramme général : 12 octobre 2022
 - Réunion technique Cuisine centrale : 20 octobre 2022
- Des réunions spécifiques « Élections professionnelles » (élections qui se sont déroulées par vote électronique en décembre) et des formations se sont tenues en 2022 : 25 mai, 5 juillet, 8 septembre, 7 et 21 octobre.
Des tests du système de vote ont été opérés avec les syndicats : 7 et 10 novembre.

2. Actions en faveur de la conciliation vie professionnelle – vie personnelle

- Autorisations d'absence dans le cadre de la PMA : 2 femmes (ville de Dijon)
- Congé proche aidant : 1 homme et 1 femme concernés (Dijon métropole)
- Dons de jours :
 - Dijon métropole : 131,5 jours donnés et 5,5 jours accordés pour 1 demande
 - Ville de Dijon : 141 jours donnés, aucune demande
 - CCAS : 3,5 jours donnés, aucune demande
- Mise en place du forfait mobilité durable permettant de verser une indemnité aux agents utilisant les transports les plus vertueux pour la préservation de l'environnement : 576 demandes, 543 forfaits accordés
- Dans la perspective de la mise en place du télétravail au sein des collectivités, une 1^{ère} réunion s'est tenue le 13 avril 2022 (étude du questionnaire « bilan du travail à distance »). Les discussions se poursuivent en 2023.

Recrutement

1. Un processus pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations

Dans la collectivité depuis 2017, un processus de recrutement et de sélection non discriminant, formalisé et transparent a été élaboré.

Mis en œuvre systématiquement, il est partagé avec les services qui font partie de la composition des jurys de sélection, en favorisant la mixité.

L'entretien est formalisé, standard et partagé. Le processus de sélection dispose d'outils pour objectiver la décision :

- Grille de présélection
- Test si nécessaire
- Grille d'évaluation

La traçabilité permet d'objectiver les choix.

En termes d'amélioration continue, le contrôle de ce processus demande un meilleur suivi qui va se traduire par de nouvelles actions / réalisations, dont par exemple le déploiement du guide de recrutement (validation attendue pour 2023).

2. Bilan chiffré 2022

La collectivité a recruté 235 agents (60 % femmes et 40 % hommes – postes statutaires ou contractuels) en 2022 en interne ou en externe.

Elle a également accompagné à la mobilité 121 agents (55 % de femmes et 45 % d'hommes).

Un focus particulier sur 2 secteurs historiquement masculins :

- Recrutement à la Police municipale : 19 % de femmes contre 81 % d'hommes
- Recrutement à la direction de l'Exploitation : 32 % de femmes contre 68 % d'hommes

En complément, 100 apprentis ont été recrutés en 2022, dont 6 apprentis avec handicap. La relance de la politique d'apprentissage va permettre de favoriser la mixité professionnelle et de développer une diversification du sourcing.

Données complémentaires :

- Sur un échantillonnage des offres d'emplois publiées (interne/externe), sur 4 084 candidatures reçues, 62 % provenaient de femmes contre 38 % d'hommes
- Sur les personnes rencontrées en entretien : 60 % de femmes contre 40 % d'hommes
- 67 % de jurys mixtes

Sensibilisation – Formation

La sensibilisation à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes continue de constituer un axe fort de la collectivité.

Après 2 années d'interruption en raison de la crise sanitaire, la collectivité, en lien avec le CNFPT, a relancé un grand plan de sensibilisation à la diversité, égalité et y a été intégrée la notion de laïcité.

En 2022, 69 personnes ont été formées.

Cependant, comme chaque année, des agents ont suivi des formations en lien avec ces thématiques :

- 66,5 jours de remise à niveau, suivis par 19 agents
- 42 % des agents ayant 50 ans et + ont suivies des formations en 2022

Libellé session	Nombre d'agents formés	Nombre de jours par session	Nombre de jours total
Accompagner les enfants TND (Trouble du Neuro-Développement) dans leurs activités musicales et artistiques	15	2.5	37.5
Accueillir les publics à besoins spécifiques	14	1	14
Formation alimentation, maniement et transfert de personnes en situation de handicap en toute sécurité	4	0.5	2
Formation des tuteurs d'agents en situation de reclassement	11	2	22
Langue des signes niveau BI	7	16	112
Accueil du public en situation de handicap	2	2	4
Sensibilisation au handicap auditif	16	0.5	8
Sensibilisation à la diversité, à l'égalité professionnelle et à la laïcité	69	1	69
Remise à niveau	19	3.5	66.5
Diplôme Universitaire Autisme	1	8	8
C'est ouvert ! Hospitalité et inclusion en bibliothèque	2	1	2
TOTAL	160	38	345

- 1 573 agents formés en 2022 dont 162 agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (10,30 %). C3 927 jours de formation dont 501 jours pour les agents BOE (12,76 %)
- 74% des adjoints techniques de la Direction Petite enfance ont bénéficié d'1 jour de formation contre 19,5 % des adjoints techniques de la Direction Enfance éducation.

Les actions prévues en 2023 :

- La formation diversité-égalité-laïcité sera dispensée à l'ensemble des managers avec un déploiement en grande masse auprès des agents second semestre 2023 et 1^{er} semestre 2024.

Maintien dans l'emploi

1. Bilan Service Accompagnement Individuel

196 accompagnements individuels ont été dispensés au cours de l'année 2022. Deux agents ont bénéficié d'un suivi spécifique puis d'un suivi au titre d'un reclassement médical. Ce sont donc 194 agents dont la situation a été accompagnée.

Répartition par nature d'accompagnement

Handicap	Reclassement médical	Consécutif à reclassement médical	Accompagnement spécifique	Total
24	107	7	58	196
12.24 %	54.59 %	3.57 %	29.59 %	

Répartition en fonction de la collectivité d'origine

Equipe de suivi	Ville de Dijon	CCAS	Dijon métropole	Total
Handicap de reclassement	96	8	34	138
Accompagnement spécifique	31	2	25	58

Répartition en fonction de la direction d'origine

DGD Ressources	
Commande publique et moyens généraux	12
Documentation information	2
Finances	0
Numérique	1
Ressources humaines	2
Sous total	17
DGD Attractivité et rayonnement	
Commerce artisanat cœur de ville	1
DGD Cohésion sociale	
Action sociale	11
Culture	27
Enfance éducation	48
État civil et élections	3
Restauration municipale et alimentation durable	6
Petite enfance	18
Proximité et citoyenneté	7
Sports	7
Sous total	127
DGD Espace public et cadre de vie	
Bâtiments et énergie	3
Domaine public et développement	1
Exploitation	30
Valorisation énergétique	3
Sous total	37
DGD Urbanisme et environnement	
Droit des sols	2
Jardin de l'Arquebuse	2
Territoires et projets	1
Sous total	5
Hors DGD	
Cabinet	5
Affaires générales	2
Tranquillité publique	2
Sous total	9
TOTAL	196

2. Cellule Handicap et Reclassement Médical

138 agents sont accompagnés par l'équipe handicap et reclassement médical.

Répartition par tranche d'âge et par sexe

Sexe	25 ans et moins	De 26 à 40 ans	De 41 à 55 ans	56 ans et plus	Total
Homme	0	6	29	12	47
Femme	1	7	56	27	91
Total	1	13	85	39	138

Remarque : l'âge moyen est de 50 ans

Répartition par cadre d'emploi d'origine

Grade	Dijon métropole	Ville de Dijon / CCAS	TOTAL	
Adjoint administratif	5	9	14	10,14 %
Rédacteur	0	0	0	0 %
Adjoint d'animation	0	4	4	2,90 %
Adjoint du patrimoine	0	7	7	5,07 %
Adjoint technique	28	66	94	68,12 %
Agent de maîtrise	0	1	1	0,72 %
Assistant d'enseignement artistique	0	1	1	0,72 %
Attaché de conservation	0	0	0	0 %
ATSEM	0	4	4	2,90 %
Auxiliaire de puériculture	0	5	5	3,62 %
Éducateur de jeunes enfants	0	2	2	1,45 %
Assistant socio-éducatif	0	2	2	1,45 %
Agent social	0	1	1	0,72 %
Apprenti	1	2	3	2,17 %
Total	34	104	138	

Répartition en fonction de l'origine de la demande d'accompagnement

Agent	Médecine du travail ou de contrôle	Comité Médical Départemental	Direction des Ressources humaines	Total
11	102	9	16	138
7,97 %	73,91 %	6,52 %	11,59 %	

Répartition en fonction de la densité d'accompagnement au cours de l'année 2022

	De 0 à 3 RDV	De 4 à 6 RDV	De 7 à 9 RDV	10 RDVs et plus	Total
Handicap	24	0	0	0	24
Reclassement médical	74	22	9	2	107
Consécutif reclassement médical	5	2	0	0	7
Total	103	24	9	2	138

Éléments généraux relatifs aux aides et interventions sollicitées auprès du FIPHFP

	Dijon métropole	Ville de Dijon et CCAS	Total
Nombre de bénéficiaires	4	15	19
Montant total des aides demandées au FIPHFP en 2022 en €	6 800,00	33 390,00	40 190,00
Montant total versé par le FIPHFP en €	3 200,00	9 300,00	12 500,00

Remarques :

- De nombreuses actions sont prises en charge exclusivement par la collectivité (exemple : actions de formation, adaptations « classiques » des postes de travail...) et n'apparaissent pas dans les données ci-dessus.
- La collectivité reste dans l'attente de versements du FIPHFP qui interviendront en 2023 au titre d'actions conduites en 2022.
- Tous les bénéficiaires des aides du FIPHFP ne font pas nécessairement l'objet d'un accompagnement individuel.

Focus sur certaines des aides et interventions sollicitées auprès du FIPHFP

Descriptif	Collectivité	Nombre de bénéficiaires	Somme engagées en €
Prothèses auditives Participation au financement d'appareillages pour les personnes déficientes auditives	Ville de Dijon et CCAS	1	1 700,00
	Dijon métropole	2	2 872,00
Transports domicile-travail Prise en charge des transports pour les agents en situation de handicap ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail à l'aide d'un véhicule personnel ou en transport en commun	Ville de Dijon et CCAS	8	13 715,00
	Dijon métropole	1	152,00
Auxiliaire de vie Compensation du handicap par l'intervention d'une aide humaine pour les actes quotidiens ou pour les activités professionnelles	Ville de Dijon et CCAS	4	17 300,00
	Dijon métropole	0	0
Soutien médico-psychologique Accompagnement au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif par un professionnel extérieur à l'employeur	Ville de Dijon et CCAS	5	2 980,00
	Dijon métropole	1	325,00
Interprète en langue des signes Pour les agents présentant une déficience auditive, accès à l'information et à la communication lors des cérémonies, réunions ou entretiens	Ville de Dijon et CCAS	2	162,00
	Dijon métropole	0	0

Parallèlement, 5 agents de la ville de Dijon ou de son CCAS font l'objet d'une prestation d'appui spécifique (PAS) au cours de l'année 2022 auprès de partenaires extérieurs à l'employeur et spécialisés dont :

- 2 au titre d'un handicap psychique (*Challenge emploi*)
- 2 au titre d'un handicap mental (Pôle insertion de la mutualité française)

- 1 au titre d'un handicap auditif à la ville de Dijon (URAPEDA)

Les PAS visent à :

- Évaluer une situation individuelle et professionnelle : diagnostics et expertises
- Émettre des préconisations : conseils pour l'agent et pour l'employeur
- Mettre en œuvre des moyens de compensation : techniques, organisationnels et humains
- Élaborer un projet professionnel adapté
- Veiller à une bonne intégration : sensibilisation des unités de travail

1 agent de la ville de Dijon en attente de reclassement médical a pu être accueilli au sein de l'entreprise d'entraînement pédagogique dans le cadre du partenariat établi avec l'Éducation Nationale.

107 agents sont concernés par une procédure de reclassement médical au cours de l'année 2022. Parmi les avis de reclassement, 69 ont été initiés avant le 1er janvier 2022 et 38 nouveaux avis ont été émis au cours de l'année 2022.

Répartition en fonction du stade de la procédure de reclassement médical

	Nombre d'agents	
Agents en attente d'un changement de poste	45	42.06 %
Agent en période préparatoire au reclassement	2	1.87 %
Agents en immersion	18	16.82 %
Attente de confirmation de l'aptitude physique par le comité médical	15	14.02 %
Attente de régularisation statutaire	16	14.95 %
Reclassement médical définitif	11	10.28 %
Total	107	

Commentaire(s) :

3 agents ont été placés en position PPR au cours de l'année 2022. Toutefois, l'un d'entre eux s'est vu proposer un poste en reclassement. Ledit agent apparaît donc en « immersion » au 31/12/2023. Parallèlement, l'un 2 agents en PPR a quitté la collectivité pour concrétiser son projet à l'externe.

Parmi les agents en attente d'un changement de poste :

- 3 ont souhaité interrompre la procédure de reclassement,
- 2 ont été déclarés inaptes à toutes fonctions par le conseil médical,
- 1 est parti à la retraite,
- 1 a quitté la collectivité par le biais d'une rupture conventionnelle,
- 1 est décédé.
- Ce sont donc en réalité 37 agents pour lesquels l'employeur doit encore identifier une affectation.

26 immersions (changement de poste dans le cadre d'une procédure de reclassement médical) ont été initiées en 2022.

Évolution du nombre d'agent en attente d'un reclassement médical par année

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Nombre d'agents en attente	45	34	43	46	63	42	26

Remarque : afin de conserver des modalités de calcul identiques chaque année, les

procédures suspendues sont incluses.

Evolution du nombre d'immersions initiées par année

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Nombre d'immersion initiées	26	31	22	43	38	30	31

Répartition en fonction de la durée d'immersion pour les accompagnements terminés au titre d'un reclassement médical

3 mois	6 mois	9 mois	12 mois et plus	Total
25	9	3	5	42
59.52 %	21.43 %	7.14 %	11.90 %	

Remarque : Sont concernés, les agents en attente de validation du Comité Médical, ceux en attente de régularisation statutaire et les reclassés médicaux définitifs.

3. Les risques génériques

En 2022, 57 agents-seniors (plus de 50 ans) ont bénéficié d'une étude de poste initiée par le médecin du travail, réalisée par l'ergonome du service de Prévention des risques professionnels. L'étude de poste consiste à analyser les conditions de travail de l'agent concerné, et sur la base de cette analyse, indiquer les actions à mettre en œuvre pour les améliorer. Ces actions sont d'ordre organisationnel, matériel ou visent à faire évoluer l'environnement de travail (10-12).

Les achats d'équipements, ayant vocation à améliorer les conditions de travail, impactent favorablement :

- L'ergonomie des postes de travail informatique
- L'amélioration des conditions de réalisation des manutentions manuelles
- L'amélioration de l'ergonomie des équipements de travail (avec une prise en compte de la mixité dans les services, par exemple dans les marchés de vêtements de travail pour métiers à vocation technique, la fourniture de modèle homme et femme répondant aux mêmes exigences techniques)
- La prévention du risque biologique
- La maîtrise du risque de chute de hauteur
- Les environnements de travail
- La prévention du risque lié au bruit

4. Cellule Accompagnement spécifique

58 agents sont suivis par l'équipe accompagnement individuel spécifique en 2022.

Répartition par statut d'accompagnement au 31/12/2022

Terminés	En cours	Total
25	33	58
43.10 %	56.90 %	100 %

Répartition par date d'initiation de l'accompagnement

2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Total
2	0	2	3	9	17	25	58
3.45 %		3.45 %	5.17 %	15.52 %	29.31 %	43.10 %	100 %

Répartition par tranche d'âge et par sexe

Sexe	25 ans et moins	De 26 à 40 ans	De 41 à 55 ans	56 ans et plus	Total
Homme	1		13	6	20
Femme	0	4	23	8	35
Total	1	7	36	14	58

Remarque : l'âge moyen est de 49 ans

Répartition par statut

B.O.E.	Non B.O.E.	Total
10	48	58
17.24 %	82.76 %	100 %

Remarques : 10 agents suivis par l'accompagnement individuel spécifique sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont :

- 4 en raison d'une reconnaissance de handicap,
- 6 au motif d'un reclassement médical passé.

Situation à l'origine de la sollicitation du service accompagnement individuel spécifique

Evaluation uniquement	6	10.34 %
Construction d'un projet professionnel	16	27.59 %
Compétences inférieures au niveau requis ou difficulté récurrente	13	22.41 %
Prise d'un nouveau poste	16	27.59 %
Retour à l'emploi dans la direction d'origine	3	5.17 %
Retour à l'emploi sur un nouveau poste	2	3.45 %
Prorogation d'une période de stage	2	3.45 %
TOTAL	58	100,00 %

Mouvements des agents accompagnés

Aucun changement de poste	28	48.28 %
Changement de poste dès le démarrage de l'accompagnement	22	37.93 %
Changement de poste au cours de l'accompagnement	8	13.79 %
TOTAL	58	100,00 %

25 situations ont été clôturées en 2022 dont :

- 1 avait été initiée en 2016,
- 2 avaient été initiées en 2019,
- 3 avaient été initiées en 2020,
- 13 avaient été initiées en 2021,
- 6 avaient été initiées en 2022.

Répartition par durée d'accompagnement pour les situations clôturées

Mois de 6 mois	Entre 6 mois et 1 an	Entre 1 an et 2 ans	Entre 2 ans et 3 ans	3 ans et plus	Total
8	8	6	2	1	25
32 %	32 %	24 %	8 %	4 %	

Répartition par motif de fin d'accompagnement

objectif(s) atteint(s)	Refus ou cessation à l'initiative de l'agent	Cessation à l'initiative de la DRH	Orientation auprès d'une autre ressource	Accompagnement obsolète	Total
14	1	5	2	3	25
56 %	4 %	20 %	8 %	12 %	

Les agents pour lesquels l'accompagnement individuel spécifique est devenu obsolète peuvent relever d'une des situations suivantes :

- Ont quitté le poste sur lequel des difficultés étaient rencontrées,
- Ont quitté la collectivité,
- Ont cessé temporairement leur activité professionnelle (disponibilité),
- Etc.

Répartition en fonction de la densité d'accompagnement pour les situations clôturées

1 à 4 RDVs	5 à 9 RDVs	10 à 14 RDVs	15 RDVs et plus	Total
10	13	0	2	25
40 %	52 %		8 %	100,00 %

La Cellule Egalité-Diversité

Arrivée de Lyanna SIN le 24 mai 2022 au poste de chargée de mission sur les labels Egalité et Diversité.

Elle succède à Evelyne DE BENGY au sein de la cellule aux cotés de Lucile BEAU, chargée de communication Label et RH et de Caroline AMBRUN, Responsable Ethique Déontologie et Labels jusqu'à son départ de la cellule début octobre 2022.

Pour rendre la Cellule Egalité-Diversité plus visible au sein de la collectivité et mieux l'identifiée, une charte graphique a été créée et présentée en COPIL (6 élus, 2 représentants des organisations syndicales) le 21 novembre 2022.

1. La Cellule Egalité-Diversité s'est ainsi doté :

- d'une charte colorimétrique,



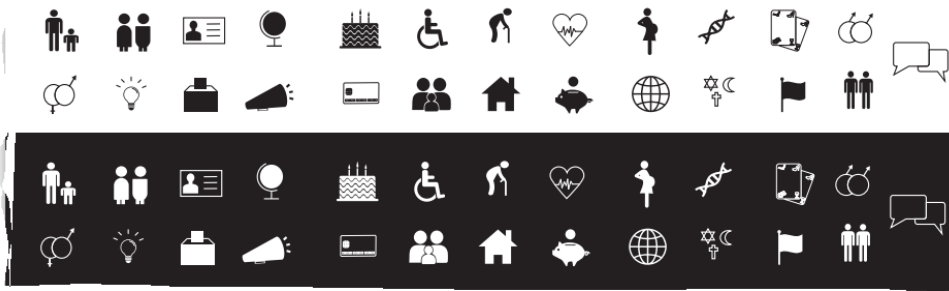
- d'une typographie (isidora),

Isidora – Regular

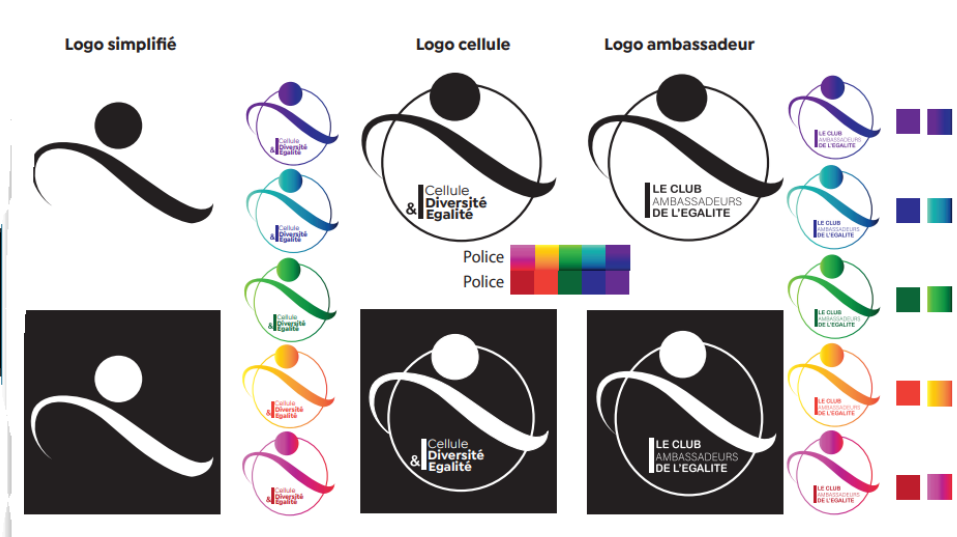
Isidora – SemiBold

Isidora – Bold

- de pictogrammes des 25 critères de discrimination retravaillés,



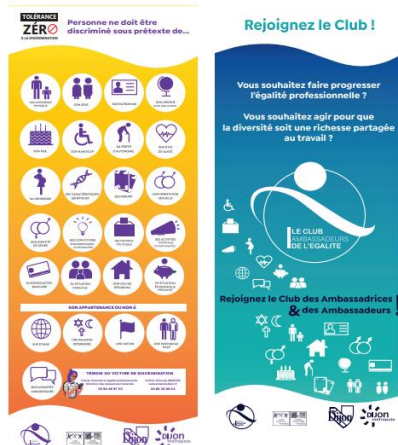
- d'un logtype cellule et réseau des ambassadeurs,



- d'éléments importants à ne pas oublier sur les supports: logos Labels Egalité et Diversité, logos de la ville de Dijon et de Dijon Metropole, Logo de la cellule et/ou réseau des ambassadeurs,



- de supports de communication : kakémonos, banque d'accueil de stand, cartes de communication, affiches, crayon, stylo, sac...



- d'une signature mail cellule, ambassadeurs et ambassadrices



Un travail de réflexion a été mené pour constituer et animer un réseau des ambassadeurs Egalité-Diversité afin de porter les valeurs de la collectivité :

- Mise en place d'une stratégie :
 - refonte de la page intranet pour une meilleure visibilité de la cellule Label Egalité-Diversité (cf. communication interne ci-dessous) avec un onglet spécifique pour le futur réseau des ambassadeurs,
 - recrutement à minima d'un ambassadeur par service,
 - création d'un logo (cf. charte graphique ci-dessus),
 - création d'outils de communication (cf. charte graphique ci-dessus),
 - création d'un kit ambassadeur charté et logoté : signature mail, sac, stylo, crayon,...
- Rôle/engagement de l'ambassadeur :
 - Participation active à la diffusion des valeurs de la collectivité auprès de collègues et nouveaux arrivants,
 - Participation action à la promotion des actions transversales menées par la collectivité,
 - Proposition d'idées pour mieux communiquer et valoriser les actions internes,
 - Proposition d'actions dans son service.
- Engagement de la cellule :
 - Proposition de temps de sensibilisation/formation pour que les ambassadeurs soient des relais dans les services,
 - Organisation de réunions/rencontres périodiques du réseau pour un point sur l'actualité réglementaire, l'avancée du plan d'actions, les projets/actions à venir,
 - Mise à disposition des ressources/outils pour communiquer avec les collègues.
- Les temps d'actions proposées sous forme de concours, de jeux, de journées nationales et mondiales, d'événements sportifs et autres :
 - Mars : mois de l'Egalité et des Droits des femmes (8 mars)
 - 27 avril : Journée internationale contre l'Homophobie et la transphobie
 - 6 octobre : Journée nationale des Aidants
 - Novembre : Duoday, semaine européenne du Handicap
 - 9 décembre : journée nationale de la Laïcité
 - ...
- Les actions portées et/ou accompagnées par la cellule sur 2022

Challenge EgaliQuiz

A l'occasion de la 2ème édition du mois de l'égalité, un « challenge de l'égalité femmes-hommes inter-DGD » a été créé et organisé le 30 mars 2022 pour rappeler les fondamentaux de l'égalité et de la diversité sous forme d'ateliers ludiques (quiz, frise chronologique, mime...).

Cet évènement a donné lieu à la réalisation d'une vidéo de promotion post-évènement.



Journée internationale contre l'Homophobie et la transphobie

Une plaquette d'informations a été créée à destination des managers pour lutter contre l'homophobie et a été envoyée avec un courrier d'information le 17 mai à l'occasion de la journée de lutte contre l'Homophobie et la transphobie.

La collectivité engagée dans la lutte contre l'homophobie et la transphobie

- Elle est engagée contre toutes les formes de discrimination et a obtenu à ce titre le label Diversité obtenu par l'AFNOR.
- Elle participe au baromètre IPOP / Autre Cercle pour mesurer l'inclusion des personnes LGBT+.
- Elle adhère à la charte LGBT+ de l'Autre Cercle notamment pour :
 - Créer un environnement inclusif pour les collaborateurs LGBT+.
 - Veiller à une égalité de droit et de traitement entre tous les collaborateurs quelle que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre.

Lexique

Orientation sexuelle : Elle fait référence à une attirance sexuelle ou affective envers des individus du sexe opposé (hétérosexuels), du même sexe (homosexuels) ou indifféremment pour l'un ou l'autre sexe (bisexuels).

Identité de genre : Elle correspond à une perception de soi-même de son genre profondément vécu par chacun. Plus concrètement, cela fait référence au sentiment d'appartenance au genre masculin, féminin, à priori des personnes ont une identité de genre conforme à leur sexe - elles sont assignées pour certaines personnes en transgenre, le sexe qui leur a été donné à la naissance ne correspond pas à leur identité de genre - il s'agit de personnes transgenres.

Stéréotypes : Ce sont des idées reçues sur des caractéristiques, attitudes et comportements d'un groupe de personnes en fonction de leur sexe sans influence de leur culture, éducation, profession, milieu professionnel. Autrement dit, les stéréotypes consistent à tirer des conclusions sur la manière de se comporter et de penser et d'agir. Ces stéréotypes ont donc un effet sur les idées préconçues aux hommes et aux femmes dans la société et peuvent être à l'origine des discriminations.

À votre écoute : Direction des ressources humaines
Cellule diversité et égalité 03 80 74 54 57
Cellule d'écoute de l'AMACOD 03 80 30 48 23

JOURNEE MONDIALE DE LUTTE CONTRE L'HOMOPHOBIE ET LA TRANSPHOBIE
17 MAI 2022

Pourquoi le 17 mai ?
C'est le 17 mai 1990 que l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) a retiré l'homosexualité de la liste des maladies mentales.

De quoi parle-t-on ?
LGBT signifie Lesbennes, Gays, Bisexuels, Transgenres.

Cet acronyme est communément utilisé pour parler des personnes ayant des orientations sexuelles (lesbennes, gays, bisexuels) et des identités de genre (transgenres) et langages (transgenres) minoritaires. Il est souvent accompagné d'un "+" pour inclure d'autres orientations sexuelles, identités et expressions de genre.

Chiffres clés de la collectivité (Ville de Dijon, CCAS, Dijon métropole) issus de l'étude réalisée par l'AFNOR pour l'Autre Cercle entre le 24 janvier et le 11 février 2022

- 166 répondants dont 20 personnes LGBT+.
- 75 % d'agents et agents LGBT+ visibles et 25 % ne sont pas visibles de son entourage professionnel (83 % pour les hommes, 70 % pour les femmes).
- 63% de LGBT+ en couple ayant déjà renoncé à afficher leur orientation sexuelle / identité de genre (60 % pour les hommes, 67 % pour les femmes) au travail.
- Pour 85 % de LGBT+ visibles, le cadrage de l'organisation, les politiques, les modes de gestion de genre (60 % pour les hommes, 67 % pour les femmes) au travail.
- 45 % des agents et agents déclarent avoir subi des moqueries, des insultes ou des propos vexatoires.
- 25 % des répondants et répondantes ont déjà été victimes de comportements LGBTophobes à l'égard d'autres collègues en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre réelle ou supposée.
- 87 % des répondants et répondantes considèrent la collectivité comme LGBT friendly.

Les bonnes pratiques

ECOUTER
SOUTENIR
ORIENTER
REAGIR

REAGIR

- Ne pas rester neutre et désapprouver les propos à caractère LGBTophobes.
- Rapporter la loi et la responsabilité de l'employeur.
- Alerter la DHR de tout comportement LGBTophobe.

ECOUTER

- Ecouter avec bienveillance un agent ou une agente qui estime avoir subi des propos LGBTophobes.

SOUTENIR

- Favoriser le dialogue avec les agents et agentes.
- Accompagner les personnes LGBT+ et veiller à la bonne intégration de l'ensemble des agents et agentes dans l'équipe de travail.

ORIENTER

- Orienter les agents et les agentes qui rapportent avoir subi un agissement homophobe vers la cellule d'écoute de la DHR ou la cellule d'écoute de l'AMACOD.

Journée Proches Aidants

JOURNÉE DE SENSIBILISATION AUX PROCHES AIDANTS
MARDI 15 NOVEMBRE 2022

40 avenue Drapeau - Dijon métropole

8h30 : Café d'accueil
9h00 - 10h15 : Conférence sur les agents aidants
10h30 - 12h00 : Ateliers

INSCRIPTION : bit.ly/journee_aidants

Cellule diversité et égalité 03 80 74 54 57
Cellule d'écoute de l'AMACOD 03 80 30 48 23

intranet.dijon.fr

Affiche de la journée de sensibilisation aux proches aidants

Cette matinée portée et organisée par le service social du personnel le 15 novembre et relative aux proches-aidants était ouverte à tous les agents sur inscription.

Au programme une conférence relative aux agents aidants (Qui sont-ils ? Comment concilient-ils vie d'aidant / vie professionnelle ? Comment peut-on les accompagner ?), des ateliers de sophrologie et de recueil des besoins des agents en situation d'aidants.

La cellule Egalité-Diversité a accompagné le service social du personnel sur la création graphique de l'évènement et la mise à disposition de kits pour les intervenantes lors de la conférence et des ateliers sophrologie.

Vis mon job

5 duos d'agents ont présenté respectivement leur métier au cours d'une journée d'immersion afin de déconstruire les stéréotypes de genre sur certains métiers. Des vidéos ont été tournées en octobre et en novembre pour rendre compte de ces rencontres « découverte métier ». Elles seront diffusées en 2023.



Journée DuoDay

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, l'opération DuoDay a été organisée le jeudi 17 novembre par le service accompagnement individuel et la cellule Egalité-Diversité.

Elle permet, sur une journée, la rencontre entre un professionnel et un demandeur d'emploi en situation de handicap.

Cette démarche représente une opportunité en faveur de l'inclusion professionnelle et permet de changer de regard sur le handicap.

Une cérémonie de remerciement a clôturé la journée DuoDay.

Ce fut un temps de convivialité et d'échanges entre les agents, les bénéficiaires, les services porteurs et les élus.

★★★★★ 2

Montrez votre métier à un demandeur d'emploi en situation de handicap



Appel à volontaires pour faire découvrir son métier | Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Dans le cadre de l'édition 2022 de la **Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées**, la ville de Dijon, son CCAS et Dijon métropole participeront à l'opération **DuoDay**, le **jeudi 17 novembre prochain**.

L'opération **DuoDay** permet, sur une journée, la rencontre entre une professionnelle et une demandeur·euse d'emploi en situation de handicap. L'agent·e volontaire propose la découverte de son métier et de son environnement de travail tandis que le bénéficiaire complète son parcours d'insertion et affine son projet professionnel.

Cette démarche représente une opportunité en faveur de l'inclusion professionnelle et permet de changer de regard sur le handicap. Elle s'intègre dans l'engagement de nos collectivités à lutter contre toutes les formes de discrimination.

Toute personne intéressée pour proposer un DUO est invitée, avec l'accord de son chef de service, à **s'inscrire ici** avant le 17 octobre 2022.

+ d'infos

Cellule diversité et égalité professionnelle de la DRH

Lyanna Sin Chargée de mission - 48 87 53

Article sur intranet portant sur DuoDay

Le téléthon



A l'occasion de l'organisation du Téléthon à Dijon, ville ambassadrice Téléthon 2022, la cellule Egalité-Diversité a proposé aux dijonnais et dijonnaises, un parcours mystère de découverte des lieux historiques du centre-ville, tout en résolvant une suite d'énigmes permettant à terme de découvrir le mot caché: la maladie de Crigler- Najjar. Cet événement a été porté sur les 2 jours par les agents bénévoles et engagés de la collectivité, ainsi que le personnel du Centre d'Action Social, pour tenir le stand. Grâce à leur entrain et leur bonne humeur pour accueillir le public souhaitant jouer, 300 euros de dons ont été récoltés en faveur du Téléthon.

Projections 2023

- Projection de la web-série « Vis mon job »
- Mois de l'Egalité
- Reprise de la journée de formation/sensibilisation Egalité-Diversité-Laïcité
- Réseau des ambassadeurs : carte com, affiche A3, kit...
- Renouvellement de la Charte d'engagement L'Autre cercle
- Accueil/formation des nouveaux managers (porté par la direction RH dans son ensemble)
- DuoDay
- Audit intermédiaire
- ...

Communication interne

1. La communication digitale

Page intranet dédiée aux labels

Une page est dédiée à la diversité et à l'égalité sur l'intranet de la collectivité. Elle rassemble les informations relatives aux deux labels et présente également les 25 critères pour lesquels on ne doit pas être discriminé.

Un bandeau latéral regroupe de la documentation utile (flyer de l'AMACOD, fiche de réclamations...) et des interviews d'acteurs et actrices internes de l'égalité et de la diversité.

La page est accessible à la fois par un bouton cliquable sur la page d'accueil et par le menu déroulant.

Elle rassemble également l'ensemble des **actualités** publiées par la cellule qui peuvent être mises en avant dans un carrousel sur la page d'accueil de l'intranet. Ces actualités permettent aux agents d'être informés des journées de sensibilisation, des actions engagées par la

passerelle pour recruter des policiers municipaux.

3. Vidéos

Plusieurs vidéos permettent de rendre compte des actions de la collectivité au cours de l'année :

- la vidéo rendant compte de l'évènement interne « challenge égalité »,
- une interview de Mme Royer-Ecoffet, en sa qualité d'Alliée LGBT+ Dirigeante faisant le point sur l'inclusion et la gestion de la diversité LGBT+ au sein de la collectivité (diffusée dans le cadre de la journée mondiale de lutte contre l'homophobie et la transphobie).



La vidéo rendant compte de l'évènement interne « challenge égalité » (voir en partie « évènementiel »)



Une interview de Mme Royer-Ecoffet, en sa qualité d'Alliée LGBT+ Dirigeante

En 2022, s'est également déroulé le tournage des vidéos relatives au dispositif « Vis mon job ». La diffusion aura lieu en 2023.

4. Évènementiel

La direction des ressources humaines, dont la cellule diversité-égalité, et l'unité RSO et Performance publique ont organisé plusieurs évènements à destination des agents portant sur des éléments relatifs à l'égalité et/ou à la diversité.

Journée des nouveaux arrivants : la première session des journées d'accueil des nouveaux agents (contractuels et fonctionnaires) a été organisée en fin d'année.

Au cours de cette journée, une sensibilisation est dispensée sur l'égalité, la diversité, les discriminations. Le numéro de l'AMACOD est également transmis aux agents.

1

Quelle phrase est acceptable dans le cadre du travail ?

- 1 On travaille sur le terrain, ce n'est pas un boulot de gonzesses
- 2 Tu n'as pas d'enfant, évite de prendre tes congés pendant les vacances scolaires
- 3 Félicitations pour l'évènement que tu as organisé
- 4 Je ne comprends rien avec ton accent

10
9
8
7
6
5
4
3
2
1

29 juin 2023 Accueil des nouveaux arrivants

1

Quelle phrase est acceptable dans le cadre du travail ?

- 3 Félicitations pour l'évènement que tu as organisé

Tout propos qui véhicule un préjugé crée un terreau favorable à une discrimination et à un conflit au travail

Il s'agit d'une faute professionnelle
L'excuse de la blague n'est pas valable

29 juin 2023 Accueil des nouveaux arrivants

5. Editorial

L'En + est un document qui accompagne le bulletin de salaire de janvier à juin et de septembre à décembre. Dix numéros par an sont édités en 4 000 exemplaires. Au moins un article est consacré chaque mois à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes. De plus, ce support papier permet de toucher les agents éloignés de l'outil numérique. Il favorise une égalité d'accès à l'information.

Des suppléments sont parfois ajoutés sous forme de flyers ou d'infographies sur des sujets importants.

Exemples d'articles parus sur l'EN+



MATINÉE DE SENSIBILISATION PROCHES AIDANTS AU TRAVAIL



Les aidants accompagnent au quotidien un proche en situation de maladie ou d'handicap, quel que soit son âge. Leur vie personnelle et professionnelle peut en être affectée.

Le mardi 15 novembre à Dijon métropole, site Heudelet, la collectivité organise une matinée de sensibilisation ouverte à tous les agents. Au programme :

- 8h30, café d'accueil,
- De 9h00 à 10h15, une conférence sur « Qui sont les agents aidants ? Comment concilier vie d'aidant-vie professionnelle ? Comment accompagner les agents aidants ? »,
- De 10h30 à 12h00, ateliers : sophrologie (.et si un temps de répit vous était offert ?) et recueil des besoins des agents en situation d'aidants

Inscription : bit.ly/journee_aidants

+ d'infos
Grégory GUERIN
03 80 74 73 34

TÉLÉTHON 2022 JEU MYSTÈRE À VENIR

Dijon a le privilège d'être l'une des 4 villes sélectionnées cette année pour accueillir le Téléthon 2022.

A cette occasion, un jeu mystère vous sera proposé, à faire en famille ou entre amis, sur la durée de l'événement, les **vendredi 2 et samedi 3 décembre**, pour promouvoir l'événement et soutenir la recherche.

AVANCEMENTS DE GRADES ET PROMOTIONS INTERNES

Les listes 2022 pour les avancements de grade et les promotions internes sont disponibles sur intranet.

Félicitation aux collègues !
https://bit.ly/avancements_grades

CAMPAGNE DE VACCINATION CONTRE LA GRIPPE

En tant que Ville-Santé, la Ville de Dijon propose à l'ensemble du personnel, une vaccination gratuite contre la grippe saisonnière, organisée par la Direction Santé Hygiène et la Direction des Ressources Humaines. L'inscription est possible sur 6 sites : Heudelet, 11 rue de l'Hôpital, Grimm, Mayence, Camille Claudel et Maison Phare.

Les séances ont lieu du **14 et le 28 novembre prochain**.

+ d'infos

INSCRIPTION



<https://link.dijon.fr/JM46>

Serge CARUZZO - 03 80 74 73 23
scaruzzo@metropole-dijon.fr


VIS MON JOB - ON TOURNE !

Après l'appel à candidatures lancé en juin dernier, cinq binômes ont été constitués pour participer à la web série. Au casting figurent des agents des directions de la tranquillité publique, de la petite enfance, des ressources humaines, de la proximité-citoyenneté, de l'exploitation et de la mission coordination et services aux communes.

Sous le regard bienveillant de Pierre, Hanaé et Damien, les tournages se déroulent entre la mi-octobre et la mi-novembre pour mettre fin aux idées reçues sur quelques métiers de notre collectivité.

Pour mémoire, ce projet a reçu le soutien du Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques dans le cadre d'un appel à projet en faveur de l'égalité professionnelle.





PRÉVENIR ET AGIR CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Que sont les violences faites aux femmes ?

Il s'agit de la recherche d'un rapport de domination et d'emprise sur une femme. Elles peuvent être physiques, verbales, économiques et avoir un impact grave sur la santé physique et psychique.

Quelles formes prennent-elles dans le milieu du travail ?

Elles peuvent provenir de collègues de travail ou d'usagers et prendre la forme de propos sexistes ou outrageants, d'exposition à des images pornographiques non sollicitées ou même de violences physiques ou sexuelles.

Que faire alors ?

Ces violences sont pénatement répréhensibles. Il est important d'alerter pour les faire cesser. Il existe plusieurs outils dont des numéros d'urgence à connaître.

Et dans nos collectivités Dijonnaises ?


Des dispositifs propres d'alerte, de prise en charge et de soutien pour les agentes ont été mis en place en plus de l'alerte hiérarchique :

- la saisie de la cellule diversité-égalité au sein de la DRH
- la réalisation d'une fiche alerte
- la saisie du service social du personnel - 03 80 74 73 34
- la saisie de l'AMACOD - 03 80 30 68 23

Des collègues qui constatent une situation de violence peuvent activer ces outils.

Et si les violences ont lieu hors du travail, dans le privé ?

L'agente qui subit et les collègues qui observent ou craignent une situation de violence peuvent saisir le service social du personnel qui enclenchera les actions qu'il estime appropriées.



Urgence Danger immédiat 17/114/112	Sur le territoire de la métropole, des acteurs sont là pour vous :
Hébergement d'urgence 115	France Violences 21 07 72 35 50 24
Conseil Orientation 2019	Solidarité Femmes 21 03 80 67 17 60
	CEDEF 21 03 80 48 60 28
	Transferts victimes en police : 03 80 44 50 82 en gendarmerie : 03 80 70 86 38

WWW.ARRETONSLESVIOLENCES.GOUV.FR







RETOUR SUR LA 3^{ème} ÉDITION DU BAROMÈTRE LGBT+

166 agents.es ont répondu au questionnaire en ligne de l'association Autre cercle, réalisé par l'Institut de sondage Ilop entre le 24 janvier et le 11 février dernier.

Parmi les agents LGBT ayant répondu, 48 % déclarent avoir été victimes au moins d'une agression LGBTphobe dans la collectivité alors même que ce type de comportement est passible d'une sanction disciplinaire.

L'objectif était de recueillir les perceptions des agent.es sur l'inclusion au travail des personnes LGBT (Lesbienne Gay Bi Trans, Queer, Intersexe). Ainsi, 87% des agents considèrent que la Collectivité est LGBT-Friendly, c'est-à-dire bienveillante et inclusive à l'égard des personnes LGBT.

L'inclusion des agents, dans toute leur différence et leur diversité, est l'affaire de tous. La collectivité agit en faveur de la lutte contre les discriminations liées à l'orientation sexuelle.

Pour autant, un quart a été témoin d'une forme harcèlement ou d'agression à l'égard de collègues en raison de leur orientation sexuelle ou de leur identité de genre réelle ou supposée.

Près de 60 % des agents ont déjà entendu des expressions LGBTphobes dans le cadre du travail.

+ d'infos
https://bit.ly/diversite_egalite
Caroline Ambrun - 03 80 74 54 97
Lyanna SIN - 03 80 48 87 53



AGENDA

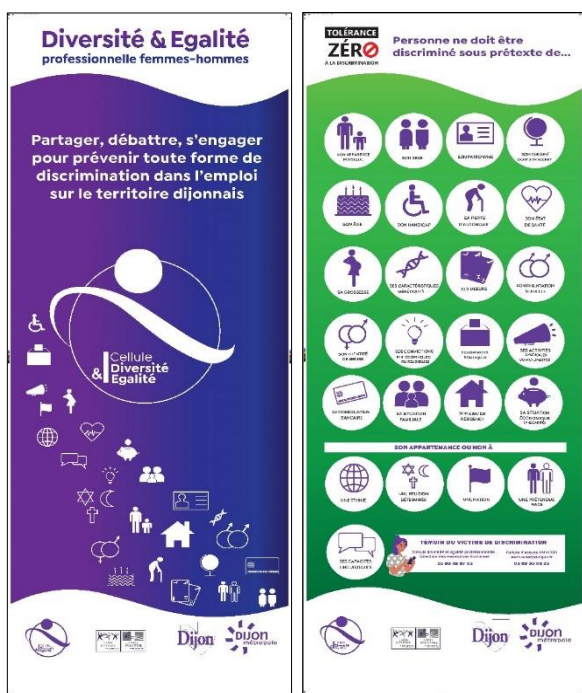
30 juin : CONSEIL MÉTROPOLITAIN
30 juin : RENCONTRES INTR@MET
7^{ème} juillet : COMITÉ TECHNIQUE COMMUN
7 juillet : CHSCT COMMUN

6. Print

Plusieurs supports de sensibilisation ont été édités en 2022 pour sensibiliser les agents ou les managers à la lutte contre les discriminations :

Des affiches au format A3 présentant les 25 critères des discriminations ont été diffusés dans tous les services internes pour rappeler que la tolérance zéro est pratiquée en cas de discrimination

Affiche 25 critères de discriminations ci-contre



Visuels des roll-up club des ambassadeurs et des 25 discriminations

Des roll-up représentant ces mêmes discriminations ou encourageant à rejoindre le club des ambassadeurs ont été édités. Ils sont depuis utilisés lors des événementiels.

Bilan des dispositifs de signalement

L'AMACOD (Antenne Municipale et Associative Contre les Discriminations) est partenaire et liée par convention à la collectivité depuis 2009.

Elle anime sur le territoire un lieu d'accueil, d'écoute et d'accompagnement de toute personne victime de discrimination « grand public ». Elle assure également une mission de

sensibilisation, et plus particulièrement, pour des publics scolaires, jeunes et en insertion socio-professionnelle.

1. Bilan cellule d'écoute

Dans le cadre de sa labellisation Diversité le 1^{er} octobre 2017, la ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole ont confié la mission de cellule d'écoute à l'AMACOD par une charte de partenariat.

Nombre de réclamations qualifiées de discrimination par la cellule d'écoute

	Réclamations ressenties	Réclamations avérées
2017	13	0
2018	18	0
2019	7	0
2020	9	0
2021	7	0
2022	16	1

Modes de saisine

Allo Mairie	N° cellule d'écoute	Organisations syndicales	DRH	Médecin du travail et Hiérarchie
13	3	1	0	0

Situations au 31/12/2022

Situations par ordre d'apparition chronologique	Problématiques décrites par l'agent	État au 31/12/2022	Suites données
1	Harcèlement pour apparence physique/ état de santé	Actif	Plainte déposée par l'agent
2	Harcèlement moral	Actif	Prise en charge Ville/DRH service accompagnement individuel pour mobilité suite à problème de santé
3	Comportement discriminant par un collègue	clôture du dossier par l'AMACOD	Dossier géré en interne Ville/DRH
4	Dévalorisée, injustice/différence de traitement et inégalités	clôture du dossier par l'AMACOD	Dossier géré en interne Ville/DRH
5	Injustice hiérarchie directe RTGS (changement d'école)	clôture du dossier par l'AMACOD	Dossier non remonté au DRH à la demande de l'agent
6	Harcèlement par collègues	clôture du dossier par l'AMACOD	Dossier géré en interne Ville/DRH
7	Harcèlement/diffamation	clôture du dossier par l'AMACOD	Dossier remonté à DRH Plainte non déposée, dossier clôturé par l'agent
8	Discrimination à l'embauche	clôture du dossier par l'AMACOD	Non-discrimination avérée à l'embauche.

9	propos raciste tenus par un collègue	clôture du dossier par l'AMACOD	Rdv avec le manager Convocation du collègue en question
10	discrimination à l'embauche	clôture du dossier par l'AMACOD	Mail DRH restituant les points forts/points faibles de l'entretien (éléments objectifs)
11	Manque de considération/nouveau poste subit	clôture du dossier par l'AMACOD	Doit accepter le nouveau poste en adéquation avec son profil qui lui est proposé car l'actuel va être supprimé
12	Discrimination état de santé	clôture du dossier par l'AMACOD	Retour DRH + passation du dossier à une organisation syndicale
13	Injustice/différence de traitement		réorganisation interne du service incriminé
14	Même personne		Même motif
15	Harcèlement		Recours évaluation. <ul style="list-style-type: none"> Peut-être saisir la CAP (commissions administratives paritaires) Changement de N+1
16	Acharnement/mal-être au travail		Changement d'établissement et donc changement de N+1
17	Potentielle discrimination âge	clôture du dossier par l'AMACOD	Réponse satisfaisante de la part du DRH Procédure disciplinaire interne

N.B. Les lignes 13 et 14 concernent une même personne qui a contacté 2 fois l'Amacod pour la même problématique. Son dossier a été créé 2 fois.

2. Bilan autres canaux

La cellule d'écoute est le dispositif fléché comme étant le principal outil d'alerte, et dont la connaissance par les agents est maintenant acquise. Elle demeure cependant subsidiaire et complémentaire aux autres modes de gestion des alertes au sein de la collectivité.

Bilan fiche CRI (compte-rendu d'incident) au 31/12/2022

63 CRI recensés en 2022 (45 VD-CCA S / 18 DM)

Typologies	VD + CCAS	DM	Liées à un critère de discrimination ressenti	Critères
Aggressions physiques	4	0	0	
Aggressions verbales	35	11	4	Origine (racisme)
Aggressions verbales et physiques	6	7	0	
: en lien avec la COVID	4	0	0	
: Blessés	8	2	0	
: Plaintes	7	4	2	Origine (racisme)

N.B. Une même fiche peut combiner plusieurs typologies

Bilan fiche alertes (FA) – Typologie des fiches-alertes au 31/12/2022

62 Fiches-alertes recensées en 2022 (38 VD-CCAS / 24 DM)

Collectivité	VD + CCAS	DM
Nombre de fiches alertes	38	24
Relation au travail	29	19
Stress et organisation	13	8
Contexte de changement	6	1
Liées à un critère de discrimination	3	5
Critères	<ul style="list-style-type: none"> - apparence physique - origines (racisme) - religion - situation de famille 	<ul style="list-style-type: none"> - origines (racisme) - situation de famille - état de santé

N.B. Une même fiche peut combiner plusieurs typologies (lignes en bleu : relation au travail, stress, ...)

POLITIQUE – GOUVERNANCE

Une gouvernance structurée

Depuis plus de vingt ans, les élus sont très impliqués dans la lutte contre toutes les discriminations, renforcée par la création dès 2009 d'une commission extra-municipale (Comex) de lutte contre les discriminations jusqu'à la démarche de labellisation en 2018.

- o Le comité de pilotage des Labels Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes compte 6 élus contre 3 en 2018. Les deux réunions programmées :
 - Le 4 février : intégration de Madame Pfander-Mény au titre de sa délégation personnes âgées et relations intergénérationnelles, point d'information sur la démarche de renouvellement de la labellisation Egalité-Diversité, validation du plan d'actions 2022-2026.
 - Le 21 novembre 2022 : présentation du rapport Egalité-Diversité 2022 (portant sur les actions 2021) et présentation du futur réseau des ambassadeurs et de la charte graphique.
- o L'implication des organisations syndicales dans la démarche Diversité-Égalité est constante : représentées au comité de pilotage par 2 membres du CHSCT, les organisations syndicales, associées à la construction du rapport annuel Diversité-Egalité, se sont réunies le 21 novembre 2022.
- o 1^{ère} commission extra-municipale de lutte contre les discriminations, nouvelle mandature 2020-2026, le 25 octobre 2022 : bilan de l'AMACOD, présentation du projet de l'Amacod Tour, retour sur le Mois de l'Égalité, présentation du projet intergénérationnel.

Cette commission, portée par une équipe présente depuis le début de sa création, travaille avec un réseau associatif engagé. Elle est organisée en quatre ateliers de travail, chacun sous la responsabilité d'un élu :

- Communication externe
- Diversité
- Laïcité
- Égalité femmes-hommes, lutte contre les violences faites aux femmes

Des bilans partagés

- o Le rapport annuel Diversité-Égalité a été présenté, pour information, aux syndicats en comité technique ville de Dijon, CCAS (Centre Communal d'Action Social) et Dijon métropole le 23 novembre 2022.
- o Le rapport annuel Diversité-Égalité a été présenté aux assemblées délibérantes pour la ville de Dijon le 5 décembre, pour le CCAS le 7 décembre et pour Dijon métropole le 15 décembre.



**POLITIQUES
TERRITORIALES
EN FAVEUR DE
LA DIVERSITÉ
& DE L'ÉGALITÉ**

Chiffres-clés

Au niveau national, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été déclaré grande cause du quinquennat et la législation se renforce progressivement, passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. Ainsi, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent désormais calculer et publier leur index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sous peine de sanctions pécuniaires.

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

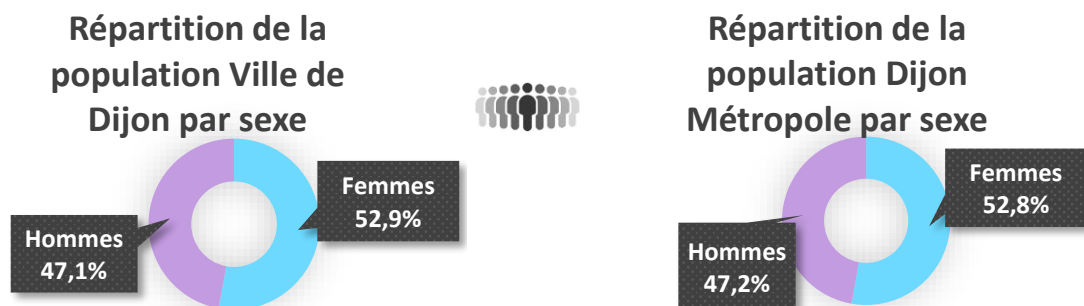
Quelques chiffres-clés du territoire

La population métropolitaine compte 121 282 hommes et 135 476 femmes soit 256 758 habitants (*Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023*).

Au sein de ce territoire métropolitain, la ville de Dijon comptabilise quant à elle 74 927 hommes et 84 179 femmes soit 159 106 habitants (*Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023*).

Répartition de la population du territoire par sexe

Ainsi, le territoire dijonnais et plus globalement métropolitain compte davantage de femmes (53%) que d'hommes (47%). Au-delà de cette inégalité structurelle, des inégalités entre femmes et hommes (en matière de diplômes, de taux d'activité, d'emploi, de temps de travail, de salaires, etc.) subsistent sur le territoire, malgré leur amélioration continue au fil du temps.



Il est également à noter que la métropole s'en sort relativement bien en matière de lutte contre les inégalités au regard des indicateurs ci-après en comparaison avec les données de la France métropolitaine.

En France, si la parité a encore du mal à s'installer dans le monde du travail, il y a un domaine où l'égalité entre les sexes a progressé : l'éducation. A tel point qu'après avoir été longtemps désavantagées, **les femmes sont aujourd'hui plus diplômées que les hommes, notamment dans l'enseignement supérieur**. Toutefois, elles demeurent toujours proportionnellement plus nombreuses que les hommes à n'avoir aucun diplôme ou au plus un BEPC, Brevet des Collèges (Diplôme National du Brevet). Cette proportion se réduit cependant au fil du temps.

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

en %	Dijon		Dijon Métropole		Côte d'Or		France Métro.	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
d'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	20,9	25,0	21,3	25,9	22,3	28,2	23,3	28,7
d'un CAP ou d'un BEP ou équivalent	22,0	16,6	24,9	18,7	30,8	21,7	28,8	20,7
d'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	17,6	17,5	17,7	17,6	17,6	17,5	17,1	17,7
d'un diplôme de l'enseignement supérieur	39,5	40,9	36,2	37,7	29,3	32,6	30,8	32,9

Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.

Même si l'accès aux études se trouve facilité depuis une trentaine d'années, des clichés subsistent dans le choix des études et dans l'orientation, se reflétant dans le choix des métiers et des secteurs d'activité :

Taux de féminisation des emplois par secteur d'activité

en %	Dijon	Dijon Métropole	Côte d'Or	France
Agriculture	46,9	43,4	28,7	29,1
Industrie	31,2	30,1	31,0	30,1
Construction	10,7	12,1	11,0	11,9
Commerce, Transports, Services Divers	47,6	46,6	46,0	45,9
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	66,7	66,2	68,0	68,4

Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2023.

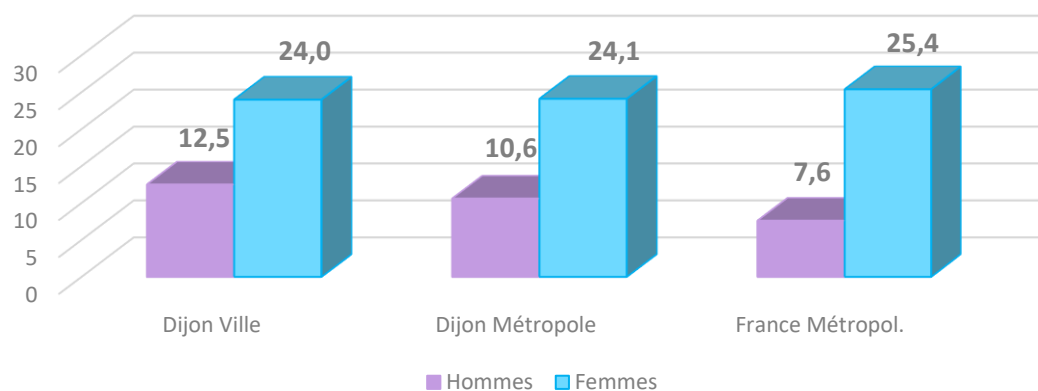
Dans les secteurs de l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale, les femmes sont majoritaires. Elles sont toutefois minoritaires dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie et de la construction qui sont traditionnellement masculins.

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

Les données du territoire sont pratiquement à l'image de celles de la France à l'exception du secteur de l'agriculture qui connaît une proportion de femmes plus importante.

Part des temps partiels parmi les salariés de 15 à 64 ans

Part des temps partiels parmi les salariés de 15 à 64 ans
(% en 2020)
Source : Insee, RP2020 exploitation principale, géographie au 01/01/2023.



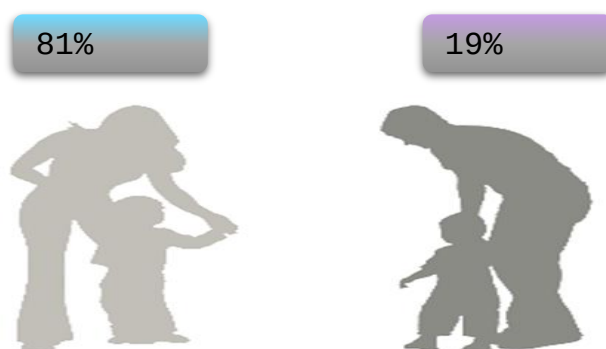
En comparaison avec les données nationales, la part des femmes salariées travaillant à temps partiel est inférieure sur le territoire métropolitain, ce qui participe à une moindre précarité des femmes comparativement à la France.

A l'inverse, les hommes sont davantage à temps partiel sur la métropole que sur l'ensemble de la France. L'écart est encore plus marqué sur la ville de Dijon.

Par ailleurs, il est important de préciser que les familles monoparentales sont souvent associées à des conditions de vie plus difficiles.

Elles sont en grande majorité des femmes qui rencontrent des problèmes spécifiques de modes de garde et plus largement de conciliation entre leur vie familiale et professionnelle. Elever seule ses enfants, être le pilier de la famille, c'est assumer plus de responsabilités et disposer de moins de temps. Ainsi coincés entre obligations professionnelles et personnelles, les salariés parents isolés vivent un casse-tête quotidien.

En France, la répartition est la suivante :



Sources : Insee, RP2009, RP2014 et RP2020, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2023

Entre 2018 et 2020, la part de femmes parmi les monoparents demeure stable à 84,3% pour la Ville de Dijon et en légère augmentation de 0,2 point pour Dijon Métropole. On constate toutefois une légère diminution pour la France métropolitaine de moins 0,4 point.

Salaire horaire net moyen

Le salaire horaire net moyen des salariés est toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes. Les facteurs responsables de différences de salaire entre femme et homme sont :

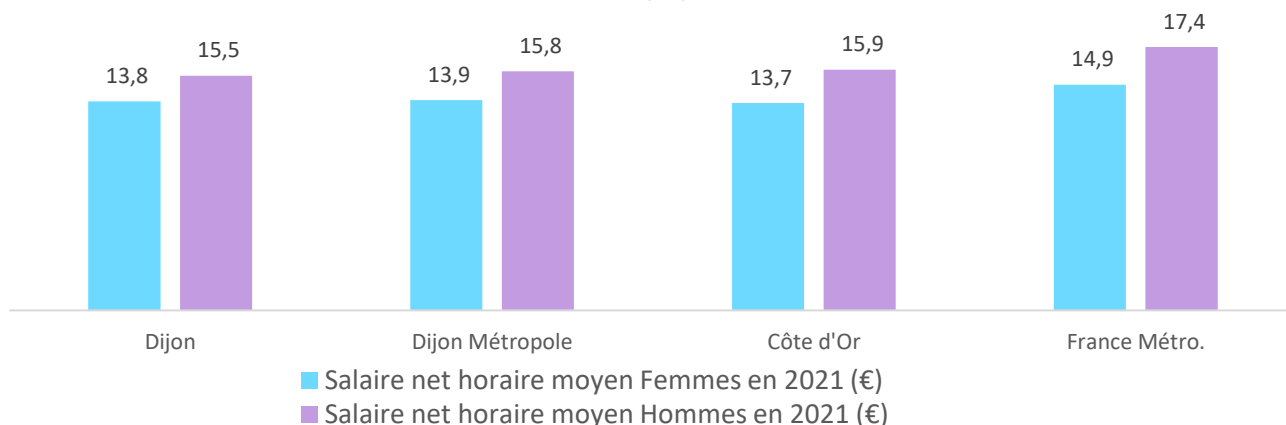
- Le temps de travail (le travail à temps partiel est très majoritairement le fait de femmes),
- L'expérience professionnelle (les femmes font beaucoup plus souvent usage que les hommes de l'interruption de carrière essentiellement pour élever des enfants en bas âge),
- La répartition inégale suivant les secteurs d'activité (par exemple les hommes sont le plus enclins à se porter volontaires pour des travaux dangereux, à faire plus de temps de travail).

La société évolue progressivement sur ce sujet.

A Dijon Métropole, l'écart est de 1,90 € par heure en moyenne : **les femmes gagnent 12 % de moins que les hommes.**

Salaire net horaire moyen en 2021

Insee, SAL G1 - Salaire net horaire moyen (€) selon la catégorie socioprofessionnelle. géographie au 01/01/2023

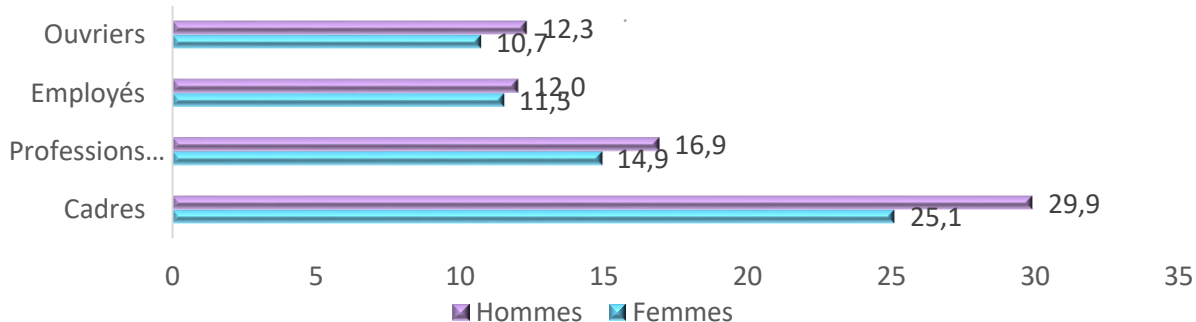


En France métropolitaine, l'écart est plus important, les femmes gagnant en moyenne 14,4 % de moins que les hommes (salaire net horaire moyen). La société progresse puisqu'en 2019, l'écart était de 15,5 %.

Même si l'ensemble des catégories socioprofessionnelles connaissent des inégalités salariales au désavantage des femmes, la différence est plus particulièrement marquée chez les cadres, même si elle a tendance à se réduire dans le temps (4,8 € d'écart en salaire net horaire contre 4,9 € d'écart constaté en 2018 et 5,4 € d'écart constaté en 2016) :

Salaire net horaire moyen en 2021 selon la catégorie socioprofessionnelle (en €) - France Métropolitaine

Insee, SAL G1 - Salaire net horaire moyen (€) selon la catégorie socioprofessionnelle au 01/01/2023



Salaire net horaire moyen en 2021 selon la catégorie socioprofessionnelle (€)	Dijon Ville		Dijon Métropole		Côte d'Or		France Métro.	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
Ouvriers	11,6	10,1	11,8	10,3	12,2	10,6	12,3	10,7
Employés	11,4	11,2	11,7	11,3	12,1	11,4	12,0	11,5
Professions interméd.	15,5	14,1	16,0	14,3	16,4	14,4	16,9	14,9
Cadres	25,5	21,8	26,4	21,9	26,6	22,0	29,9	25,1
Ensemble	15,5	13,8	15,8	13,9	15,9	13,7	17,4	14,9

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichier salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023.

Bilan AMACOD

La convention d'objectifs et de moyens relative à la gestion du lieu d'accueil de l'AMACOD a été renouvelée en 2021 pour 3 ans.

En 2022, L'AMACOD a accompagné 31 personnes dont 17 émanant de la cellule d'écoute ville de Dijon.

Les pourcentages suivants dressent un état des lieux des personnes ayant saisi l'AMACOD.

Genre

Homme	Femme
32%	68%

Age

Tranche d'âge	Pourcentage de personnes concernées
- de 15 ans	0 %
15 - 24 ans	6 %
25 - 44 ans	35 %
45 - 54 ans	49 %
55 - 64 ans	10 %
+ de 65 ans	0%

Zone géographique

Quartier d'habitation	Pourcentage de personnes concernées
Centre-ville	35 %
Grésilles (ZUS)	12 %
Fontaine d'Ouche (ZUS)	12 %
Toison d'Or	0 %
Montchapet	0 %
Bourroches	6 %
Agglomération dijonnaise	24 %

Types de discriminations ressenties traités

Types de discriminations	Pourcentage
Origine	39 %
Handicap	12 %
Sexe	12 %
État de santé	6 %
Orientation sexuelle / identité de genre	6 %
Age	18 %
Autres	12 %

Motifs de saisie

Motifs de saisie	Pourcentage
Emploi	71 %
Autre	29 %

Conclusions apportées aux dossiers

Cas de saisines	Démarches réalisées par l'accueillant	Réponses apportées/ Suites données à la demande
Saisines ne rentrant pas dans le champ légal des discriminations (18 %)	Accueil simple	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Pas d'ouverture de dossier ↳ Réorientation (associations de consommateurs, médiateurs de la ville, syndicats de copropriétés, syndicats, délégués du personnel, ...)
Saisines ayant un lien avec un sentiment de discrimination ou une discrimination avérée (88 %)	Accueil suivi de démarches (recherches, informations légales, liens avec des professionnels qualifiés...)	<p>1^{er} cas : Sentiment de discrimination en lien avec un critère discriminatoire mais ne pouvant faire l'objet de l'ouverture d'un dossier (Harcèlement,) (88 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Conseils/Soutien moral et psychologique (83 %) ↳ Réorientation (17 %)
		<p>2^{ème} cas : Discrimination potentiellement avérée (12 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Conseils/Soutien moral et psychologique (100 %) ↳ Médiation (50 %) ↳ Orientation vers un avocat/police (50 %)

ACTIONS CLES

Mise en place de démarches innovantes de design de service

Implanté depuis peu dans nos trois collectivités, le design de service est une discipline qui désigne l'ensemble des méthodes permettant de faire émerger une forme de créativité collective pour repenser le service rendu à l'utilisateur.

Génératrice d'une forme renouvelée du « travailler ensemble », ces démarches se basent sur la compréhension des attentes fonctionnelles et émotionnelles des utilisateurs par les agents du service public eux-mêmes. Le design est ainsi souvent cité parmi les outils développant la symétrie des attentions au nom de laquelle, des usagers satisfaits vont de pair avec des professionnels en bonne santé. Permettant d'accueillir tous les points de vue, d'augmenter la reconnaissance et la considération au travail, le design de service contribue à renforcer la confiance et la crédibilité dans le service public. Une entreprise à forte valeur ajoutée pour les labels de la collectivité.

Le design de service, la prévention par l'inclusion

Les démarches organisant la rencontre avec l'utilisateur (design de service) se développent en 2022 dans les orientations stratégiques de la collectivité. Requalifiant le lien à l'utilisateur, elles créent des espaces de coopération comme lieux collectifs de délibération centrés sur l'expérience du travail, les règles de métier, le sens de l'activité et la prise en compte des bénéficiaires des services rendus. Souvent cités par les experts en sciences sociales, ces nouveaux espaces de discussion sont aussi des lieux de prévention primaire du risque psychosocial. Basé sur l'empathie utilisateur, le design de service permet en effet d'harmoniser les points de vue divergents en organisant et en sécurisant les temps d'échanges. L'approche design clarifie et simplifie enfin les processus de décision parfois très complexes, mobilise transversalement la diversité des expertises pour mieux s'adapter aux attentes des usagers.

La feuille de route de l'administration, un cap au service des coopérations inclusives

Très participative, la méthode design correspond bien aux valeurs du service des accompagnements collectifs qui a développé son activité au moyens d'outils très orientés sur les coopérations. En 2022, plusieurs directions ont engagé ou poursuivi l'usage du design, à l'instar de la direction des bibliothèques ou de l'action sociale métropolitaine. Cinq nouveaux chantiers ont de surcroît été retenus au titre des actions innovantes de la feuille de route de l'administration. Seront concernées en 2023 les prestations délivrées par la direction de la petite enfance ou par le service de la vie associative à la maison des associations. A l'interne, le design a également été retenu pour la refonte de l'intranet et le plan de mobilité des agents. Et enfin plus globalement, le design de service sera mobilisé pour promouvoir et accompagner toutes démarches d'innovation et de transformation auprès des acteurs internes et notamment l'encadrement, maillon fort de la prévention. Connectée enfin aux enjeux de responsabilité sociale organisation (RSO), la feuille de route de l'administration oriente ainsi la transformation des mentalités vers plus d'intégration. Elle reconnaît à travers le design, un allié puissant promoteur de la différences ces points de vue et de l'acceptation du changement

Zoom sur les bibliothèques

Le design de service au service de la lecture pour tous

Lancé en 2021, le projet de réaménagement de la bibliothèque de quartier Mansart Université a bénéficié d'une démarche de design de service intégrant la consultation des habitants usagers et non-usagers. L'exercice 2022 a été consacré à une série d'expérimentations issue des ateliers de co-création entre les équipes et les habitants du quartier, usagers ou non de

l'équipement: simplification des rayonnages et des collections, création de nouveaux espaces de lecture intégrant un service de boissons chaudes, installation d'une cabane de lecture pour enfants et d'une grainothèque, développement des animations, etc. Ainsi le design de service s'implante dans la métropole en créant de véritables espaces d'interactions et d'inclusions. Notons que cette démarche a été très attendue pour faire évoluer l'audience des bibliothèques de quartier confrontées à une baisse de fréquentation importante.

Zoom sur l'action sociale métropolitaine

Combattre le non-recours aux droits et l'exclusion par le design

L'intégration des compétences d'action sociale du département dans l'offre de service de Dijon métropole s'est traduite par la création de huit points décentralisés, porteurs d'une offre d'accompagnement globale afin de renforcer l'accès aux droits et l'autonomie des publics. En 2022, il a été décidé de revisiter en profondeur les fonctions d'accueil en recherchant le point de vue des usagers et des non accédants. A cet effet, une importante phase d'immersion a été organisée à l'automne mobilisant les équipes au contact des populations, place de la République, marché des Grésilles, place de la France Libre. Les informations recueillies ont alimenté une série d'ateliers d'idéation consacrés à la recherche de solutions d'amélioration. En fin d'année, un bilan des propositions a été validé conduisant à prototyper puis à expérimenter en 2023 une sélection de dispositif sur trois points d'accès. Au moyens d'ateliers collectifs très ouverts et rigoureux, le design fait évoluer les représentations dans les équipes et dans leurs postures aux populations. Il permet d'accueillir toute les différences génératrices d'exclusion sociales.

Manager dans l'inclusion et apporter du sens par le design de service

Par une approche centrée sur l'humain, par l'attention portée à l'autre, qu'il soit agent, usager, non usager, par une capacité à intégrer la pluridisciplinarité des métiers et des acteurs du territoire, les démarches design questionnent en profondeur les pratiques managériales. Elles aident à revisiter la disponibilité des managers dans l'animation de leurs équipes et dans l'analyse du service rendu. La relation de travail prend place alors dans un contexte de coopération sécurisé, soutenant une dynamique positive dans la recherche de la qualité de vie au travail. En permettant de challenger les compétences et les visions individuelles parfois très hétérogènes, le design révèle tout l'intérêt des outils de l'intelligence collective. Autant de facteurs favorables pour trouver où retrouver le sens de l'action indispensable à l'épanouissement personnel et professionnel.

Les événements de cohésion internes ou comment prendre soin de nos collectifs

Le service des accompagnements collectifs intervient de plus en plus en soutien et développement des projets de la direction générale des services. En 2022, deux actions ont été organisées, l'une pour les assistantes de direction puis lors d'un second événement, au bénéfice de l'ensemble des cadres de la collectivité. Contributrice à ces deux démarches pour la sélection des intervenants, la coordination et le déroulement des journées, la direction des ressources humaines pose ainsi les bases d'un accompagnement nouveau sur les enjeux de métier, de management et de transversalité. Une démarche pourvoyeuse de qualité de vie au travail, bien préférable aux action de remédiation. Assurer la cohésion sociale, c'est réunir les diversité d'âge, de genres, de statuts, de métiers, d'expériences.

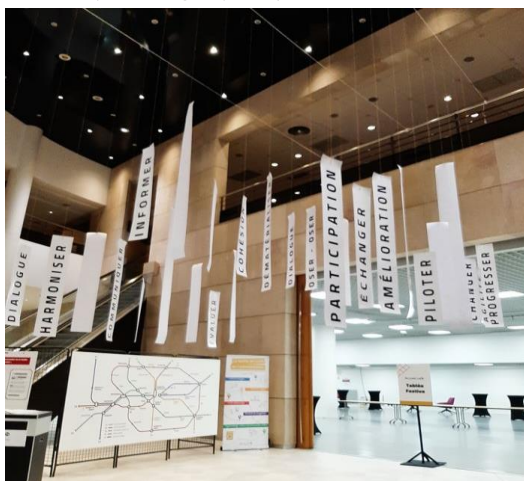
Rencontre des assistantes de direction

Cette initiative a été bâtie pour mieux partager la vision et l'évolution des fonctions d'assistante, développer le sentiment d'appartenance à une communauté référente pour accompagner à son niveau les transformations de la collectivité. Des temps collectifs en plénière ont alterné avec un travail en atelier plus favorable à l'interaction et à l'idéation. Ont notamment été abordés les conditions pour impulser une démarche proactive de décloisonnement, de partage de pratiques ainsi qu'une meilleure appropriation des moyens mis en place pour l'animation et la professionnalisation des assistant(e)s (parcours de formation, réseaux partagés, etc.).

Mastercadres#1, structurer et organiser des rendez-vous managériaux

Baptisé Mastercadres, cet événement de cohésion interne a rassemblé près de 400 cadres de la collectivité dans le but de mettre en avant les projets portés par les directions, de renforcer également le sentiment d'appartenance, tout en favorisant la transversalité, les échanges inter services et le développement des pratiques managériales. Le travail en ateliers s'est construit autour de plusieurs fondamentaux comme animer une réunion, manager à distance, prendre parole en public, fédérer/faire équipe. Les stands de présentation des réalisations de services ont été déployés sur plusieurs niveaux du palais des congrès, d'autres temps forts ont marqué cette rencontre inédite notamment l'intervention du directeur général des services puis du maire-président. Une restitution divertissante par une compagnie de théâtre d'entreprise et un temps déjeunatoire sont venus clore la première édition Mastercadres.

Crédit photographique



**Discriminé(e) ?
Ayez le réflexe Amacod**

Toute personne se sentant victime de discrimination peut entrer en contact avec l'Antenne municipale et associative de lutte contre les discriminations (Amacod). Créé en 2009 par la ville de Dijon et animé par la Ligue de l'enseignement de Côte-d'Or, ce dispositif unique en France, coordonne le travail de 14 élus et de 40 associations pour lutter efficacement contre les discriminations. Aidée de spécialistes en droit, l'Amacod reçoit et accompagne les personnes en demande et organise régulièrement des actions de sensibilisation et de communication.
N° vert : 0 800 21 3000



Le mois de l'égalité, 2^{ème} édition, est reconduit en mars 2022, sous l'égide de Kildine Bataille, Adjointe déléguée à la Petite enfance, Egalité femmes-hommes et Lutte contre les violences faites aux femmes, et de Christophe Berthier, Adjoint délégué au personnel, au Dialogue social, de la Fraternité, à la Lutte contre les discriminations et à la Laïcité.

Autour de 2 journées internationales, le 8 mars dédié aux Droits des femmes et le 21 mars à l'élimination de la discrimination raciale, une 20aine de rendez-vous rythme le mois de mars, avec des conférences, des débats, des films...

Jouons de nos différences fête ses 15 ans

Une quarantaine d'associations et d'organismes donnent rendez-vous aux Dijonnais le samedi 21 mai au parc de la Colombière, à l'occasion de *Jouons de nos différences*. Cette journée de jeux, culturels ou sportifs, permet de sensibiliser aux questions du handicap, via des mises en situation, des parties de cecifoot, des quiz, etc. Cette manifestation, organisée par le pôle handicap du CCAS de Dijon, fête cette année ses 15 ans. Informations et contact sur jouonsdenosdiffrences.fr



La communication externe travaille sur le portage des labels, utilisés en tant qu'outil pour la promotion de valeurs portées en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes et de diversité.

Sur l'ensemble des supports, l'engagement est rappelé à chaque fois qu'une action est dédiée à ces sujets comme récemment un rappel effectué sur l'existence de l'AMACOD.



Lutte contre les discriminations liées à l'âge

Ce qui fait la force de l'Observatoire de l'âge, c'est son organisation, horizontale, au sein de laquelle chacun peut trouver sa place et partager ses idées. « On travaille énormément sur des techniques d'animation afin de faciliter et libérer la parole, en étant dans l'intelligence collective et le participatif », précise Agnès Potherat, responsable du service accompagnement au CCAS. À titre d'exemple, c'est la question de la sexualité qui est traitée en ce moment. Ce sujet tabou souffre toujours de nombreux préjugés. « On essaie d'ouvrir des portes », glisse Marie-Odile Chollet, qui se félicite par ailleurs que l'Observatoire œuvre sur des thématiques s'adressant à tous les âges. Le nouveau mandat de l'Observatoire de l'âge démarre le 2 mai, lors d'une assemblée plénière prévue salle Camille Claudel. « Je souhaite que le fil rouge soit la lutte contre les discriminations liées à l'âge », conclut l'élue.


DIJON MAG N°357 MAI 2022 | 25

PARCOURS MYSTÈRE

Les agents de la ville et de la métropole de Dijon ont eux aussi décidé de se mobiliser en invitant les Dijonnais à parcourir le centre-ville à travers un circuit rempli d'énigmes. Adapté à tous les niveaux, aux familles et aux joueurs aguerris, ce jeu sera l'occasion de s'amuser tout en participant à la grande fête du Téléthon. Les inscriptions seront ouvertes 15 jours avant l'événement.

DIJON ACCUEILLE LE TÉLÉTHON 2022

La ville a l'honneur d'avoir été choisie comme ambassadrice de l'édition 2022 du *Téléthon* qui se tiendra les 2 et 3 décembre prochains. Avec trois autres communes (Guebwiller, Cassis et Lorient), Dijon sera la vitrine de cette mobilisation populaire qui rassemble plus de 350 000 bénévoles et près de 3 millions de participants sur le terrain partout en France. L'an dernier, grâce à cet événement retransmis pendant 30 heures sur France 2 et France 3, près de 86 millions d'euros ont été collectés pour l'association AFM-Téléthon. Si vous souhaitez participer à cette aventure afin de soulever des fonds pour la recherche sur les maladies rares, la ville vous propose de vous mobiliser en présentant des animations originales et festives, à caractère culturel, sportif, artistique, créatif ou culinaire. « Associations, commerçants, clubs, écoles... toutes les initiatives sont les bienvenues pour montrer combien notre ville est mobilisée et généreuse », explique Stéphanie Vacherot, conseillère municipale déléguée au handicap et à l'inclusion.

 Cahier des charges à télécharger sur dijon.fr et propositions à envoyer à l'adresse suivante : telethon2022@ville-dijon.fr, avant le 15 octobre à 18h.



Le logement à loyer modéré : une politique à l'écoute des évolutions sociétales et des besoins des habitants

Depuis 2014, Dijon métropole est chef de file de la politique des attributions et s'attache à améliorer l'accès des personnes les plus défavorisées au logement à loyer modéré tout en veillant à préserver la mixité sociale dans les villes et les quartiers du territoire métropolitain. C'est le sens que donne Dijon métropole à son action au quotidien afin que tous les ménages qui souhaitent y résider trouvent le logement le plus adapté à leur parcours résidentiel. Menée en partenariat étroit avec les forces vives de son territoire, cette politique publique est par ailleurs créatrice de valeurs ajoutées locales sur le plan économique et de l'emploi.

L'année 2023 sera l'occasion pour Dijon métropole et l'ensemble des acteurs de poursuivre le travail collectif dans le but de répondre aux demandes de logements de plus en plus nombreuses (11000 demandes en attente (fin août) soit +8% en deux ans) dans un souci de garantir, pour tous, l'accès au logement et de lutter contre les inégalités.

Zoom sur 2 actions

➔ **Mise en œuvre d'une grille de cotation de la demande en lien avec les partenaires pour aide à la décision** – applicable depuis le 15 novembre 2022

Le principe de la cotation est d'attribuer des points selon la situation de chaque demandeur pour permettre une plus grande objectivité dans le traitement de la demande. Il s'agit d'un outil d'aide à la décision : les commissions d'attribution resteront souveraines. Les objectifs de la cotation permettront de :

- Répondre à l'urgence
- Lier le logement et l'accompagnement
- Prévenir les expulsions
- Soutenir le développement économique
- Privilégier le maintien des familles sur le territoire métropolitain
- Articuler cotation et politiques en faveur des seniors et/ou avec la perte de l'autonomie
- Fluidifier les processus d'attribution

Sur le territoire de Dijon métropole, il a été décidé d'articuler la cotation avec d'autres politiques portées par la collectivité : le développement économique, les seniors, les familles, le handicap... Les critères retenus et les points associés sont le résultats d'un large travail partenarial et collectif entre la métropole et les acteurs du logement qui agissent sur le territoire.

➔ **Réalisation d'un guide d'information sur l'offre et les attributions des logements à loyer modéré** – *ce guide sera imprimé et distribué courant septembre 2023*

Ce guide a pour objectif de renforcer le travail de pédagogie du locataire et lui assurer une information objective permettant de :

- Répondre aux interrogations et aux attentes des usagers
- Renforcer l'acceptabilité du locataire vis-à-vis du logement proposé

Dijon métropole a souhaité impliquer les usagers et les partenaires pour recueillir leurs contributions. Plusieurs partenaires extérieurs ont donc travaillé au côté du service Logement à l'écriture de ce guide : bailleurs, Action Logement, le Conseil Départemental, les services Logements des communes de Longvic et de Talant. Des usagers, des représentants de locataires, des chargés de clientèle travaillant chez les bailleurs et des travailleurs sociaux du CCAS et/ou de l'action sociale métropolitaine ont également été associés à cette action.

Dijon métropole continue de mener une politique intercommunale des attributions qui permet de répondre aux objectifs suivants :

Fluidifier les réponses apportées aux publics les plus fragiles
Rééquilibrer le peuplement
Favoriser la mixité

Le travail partenarial mené dans le cadre de la Convention Intercommunale des Attributions (CIA), va donc se poursuivre grâce à l'organisation de différents temps de travail avec les partenaires afin de mettre en œuvre opérationnellement les engagements formulés dans le plan d'action, de les suivre et de les évaluer.

En effet, pour lutter contre les inégalités et pour garantir, aux plus fragiles, l'accès au logement de Dijon métropole s'attache de façon constante à ce que chaque famille, chaque personne dispose d'un logement digne correspondant aux besoins, tant au niveau du budget qu'au niveau de sa taille et localisation.

Mobilités

1. Accessibilité

L'accessibilité est au cœur des missions de la Direction Mobilités de la métropole.

Ainsi, le rapport de la commission intercommunale d'accessibilité fait état en 2022, de 39 arrêts mis en accessibilité dans le cadre de la programmation annuelle et des grands projets urbains.

100 % des stations de tramway ainsi que 100 % des bus à plancher bas sont accessibles, avec 76 % des bus équipés de rampes. 100% des véhicules sont dotés d'espaces réservés et signalés à bord.

2022 confirme la reprise amorcée en 2021 avec plus de 50 000 voyages réalisés (+15% par rapport à 2021) et le retour à un niveau proche de celui de 2019 (96% des missions réalisées). Ce sont 486 utilisateurs actifs (+13 % par rapport à 2022), majoritairement en cœur de métropole (57 % des utilisateurs résident à Dijon).

La suppression de l'obligation de résidence sur le territoire pour tous les demandeurs a permis d'accueillir 5 voyageurs hors métropole (- de 1 % des voyageurs). Le travail reste le principal motif de déplacement (48 %) et 93 % des déplacements sont réalisés en semaine.

En 2022, 35 agents Divia, conducteurs DiviAccès, téléconseillers et agents de relation clientèle ont participé à 5 journées de sensibilisation au handicap, organisées en partenariat avec l'Association des Paralysés de France et les Yeux en promenade.

2. Politique tarifaire

Une politique tarifaire est appliquée en faveur des jeunes et des populations précaires :

- Les demandeurs d'emploi
- Les bénéficiaires de la Complémentaire Santé Solidaire gratuite (CSS)
- Pour les parents et enfants de familles nombreuses et pour les mutilés de guerre
- Une stratégie tarifaire en faveur des jeunes avec des tarifs attractifs pour les abonnés 5/17 et 18/25
- La mise en place en 2016 d'une tarification solidaire pour les 18/25, bénéficiaires de la CSS et étudiants boursiers aux échelons 0 bis à 7
- Pour la troisième année consécutive, une mesure de gratuité destinée aux jeunes de - de 26 ans circulant sur le réseau Bus&Tram les week-ends des mois de juillet et août 2022.

3. Lutte contre les violences faites aux femmes

En matière de lutte contre les violences faites aux femmes, une campagne de communication dédiée à la sécurité des femmes dans les transports urbains a été lancée le 22 novembre 2021.

Inscrite dans la durée et dans les pratiques pour impacter positivement le public usager, DiviaMobilités a mobilisé ses équipes le 9 mars 2022 à Dijon, le 10 mars à Chenôve et le 11 à Quetigny pour sensibiliser les voyageurs du réseau Bus&Tram mais aussi les passants sur la sécurité des femmes dans les transports. Des animations et des illustrations ont aussi été présentées pour apprendre à faire face si vous êtes victime ou témoin, grâce notamment à la méthode des « 5D » mise au point par la Fondation des femmes :

- **Distraire** : si une personne est en difficulté, intervenir avant que la situation ne dégénère pour distraire l'attention de son harceleur : lui demander l'heure, son chemin ou même faire semblant de la connaître.
 - **Déléguer** : sinon, demander de l'aide à quelqu'un d'autre, passants, commerçants, chauffeur de bus... pour aider à gérer cette situation.
 - **Documenter** : avec le smartphone, ne pas hésiter pas à filmer ou photographier la scène. Dans ce cas, indiquer discrètement la date, l'heure et le lieu pour que ces informations figurent dans la vidéo. Non pas pour la diffuser sur les réseaux sociaux mais pour constituer des preuves que la victime pourra utiliser si elle souhaite porter plainte.
 - **Diriger** : selon la situation et sans se mettre en danger, directement intervenir auprès de la victime en demandant au harceleur d'arrêter et de partir.
 - **Dialoguer** : une fois l'harceleur parti, possibilité d'aller voir la victime pour la rassurer, lui dire qu'elle n'est pas seule et lui demander si elle a besoin de quoi que ce soit. Surtout ne pas la brusquer et lui expliquer que le comportement de l'harceleur n'est pas normal et qu'elle n'est absolument pas fautive.
- ⇒ Cette méthode pourrait permettre de contrer "l'effet témoin" car c'est prouvé, plus il y a de personnes qui assistent à une situation de harcèlement, moins il y a de réactions de leur part. Avec toutes ces informations en tête, il vous sera désormais plus facile d'agir pour venir en aide aux victimes.

Cette action a été reconduite le 25 novembre 2022.

A l'occasion de ces actions, des dépliants sont distribués pour donner des informations et conseils pour aider à faire face aux atteintes sexistes et sexuelles dont les usagers peuvent être témoins ou victimes ainsi que des badges « Tous concernés, #zeroviolence »



Le délégataire est également très engagé, par le biais des chartes «Mixité et égalité» et «Diversité» vers une féminisation des emplois, le recrutement de candidats issus des quartiers prioritaires et la poursuite de l'ouverture de l'entreprise aux travailleurs handicapés, aux personnes endifficulté d'insertion, aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique.

Au titre de l'année 2022, Keolis Dijon Mobilités obtient une note de 88/100 à l'index d'égalité femmes-hommes.

Sports

A l'image de l'espace public en général, city-stades, skate-park et autres aires de musculation de plein air sont investis par la gente masculine. La question du genre dans les politiques d'aménagement de ces espaces se pose avec acuité.

La politique sportive de la ville est tournée vers l'inclusion de tous les publics et la valorisation du sport comme facteur de lien social. La pratique sportive en famille est récemment promue par la création d'un dispositif, lancé en octobre, d'accès libre aux gymnases municipaux le dimanche matin durant l'année scolaire et tous les matins pendant les petites vacances scolaires.

Le bilan de ce dispositif est positif et le public ciblé est bien celui touché.

La pratique féminine dans les associations sportives Dijonnaises est bien supérieure à celle constatée au niveau National avec 42% de pratiquante contre 38% en France.

Le dispositif favorisant l'accessibilité financière via le paiement de la cotisation sportive en est d'ailleurs le reflet avec près de 46% de filles. La Team Sport Dijon qui regroupe les meilleurs sportifs Dijonnais compte quant à elle 24 sportives pour 26 sportifs, soit une parité quasi parfaite.

En matière d'inclusion, les dispositifs ont évolué pour faciliter l'orientation, l'accueil et l'accompagnement adaptés, dans le but de faire connaître l'offre existante et de mobiliser les différents acteurs (clubs, dispositifs sportifs). La semaine Olympique 2023 a par ailleurs été l'occasion d'inverser le quotidien et de faire venir les écoliers Dijonnais au sein d'un Institut Médico-Educatif pour pratiquer des activités sportives avec l'ensemble des jeunes.

Par ailleurs, les critères de subvention incitent l'engagement des clubs en faveur de l'égalité à travers l'octroi de subventions, et dans le respect de la charte de la laïcité signée par les associations subventionnées.

Petite enfance

1. Ressources humaines

- Une équité de traitement avec des outils communs pour : la sélection des apprentis, la sélection des jeunes en service civique et corps européen de solidarité, l'accueil « Service National Universel »

Avec un nombre de candidatures masculines en augmentation.

- Des médiateurs numériques dans les Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE)

pour accompagner la prise en main de l'outil informatique

2. Amélioration des conditions de travail

Outils et techniques d'entretien des sols plus ergonomiques facilitant le travail pour tous pour une réduction de la pénibilité physique due à l'absence du portage de seaux d'eau, de manipulation d'une presse à main, de limitations de positions courbées.

3. Accompagner le handicap / la diversité

- Production d'un livret de communication gestuelle «Premier pas vers la communication gestuelle des tout-petits » : outil pour une relation bienveillante avec tous les enfants, en situation ou non de handicap, et un outil pour un « vivre ensemble » accessible aux parents allophones (traduction des signes en anglais et en arabe).
- Accueil de 29 enfants en situation de handicap et/ou avec des troubles de développement dans les EAJE
- Des jeux et jouets pour sensibiliser les enfants : sur le Ma Grésilles, acquisition de poupées de différentes origines et des poupées ayant des problèmes de santé (port de lunettes, trisomie...).

4. Lutter contre les stéréotypes genrés et promouvoir l'égalité des sexes dès le plus âge

Cet objectif est inscrit dans tous les projets d'établissements.

Avec un partage dans les structures de ressources documentaires en décembre 2022 : vidéos, livres sur l'usage non-genré des jouets (principe n°7 de la Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant).



- **Déclinaison dans les relais petite enfance** : pas d'achat, si possible, de jeux et jouets hyper-sexualisé, décroisement des coins jeux (filles – garçons) dans l'aménagement des espaces des matinées d'éveil, animations à thème (jeux de constructions, expression artistique...) pour apprendre aux enfants à jouer ensemble sur un type de jeu et non en fonction de leur genre ...
- **Déclinaison dans le MA Grésilles** : jeux non genrés à disposition en jeux libres, les jouets genrés (poupées, voitures, déguisements...) à disposition de tous les enfants, pas d'intervention d'adulte dans le choix des couleurs pour les dessins d'enfants...

Education – Jeunesse

Dans ces domaines, la Ville mène une politique pour améliorer le quotidien des citoyens, usagers et utilisateurs des équipements municipaux. Elle applique une politique de tarification au taux d'effort pour de nombreux services municipaux (restauration scolaire, accueils périscolaires, accueils de loisirs extra-scolaires, crèches et multi-accueils de la petite enfance, conservatoire à rayonnement régional, ludothèque, cycles d'ateliers des musées, et animation sportive), garantissant, pour les familles, d'obtenir un tarif adapté à leurs revenus.

1. POLITIQUE EDUCATIVE : Vers un nouveau projet éducatif pour les enfants et les jeunes, de la naissance à 25 ans

Dix ans après son dernier projet éducatif, la ville de Dijon a décidé de s'engager dans l'élaboration d'un nouveau projet, intitulé Génération Dijon, pour les enfants et les jeunes de son territoire, de la naissance à 25 ans.

Les enfants et les jeunes, qui représentent une part importante des Dijonnais, presque un tiers d'entre eux, méritent en effet une attention particulière. Citoyens en devenir, il est de la responsabilité de l'ensemble des acteurs éducatifs de les accompagner dans leur construction et de leur permettre de grandir et de s'épanouir dans un cadre adapté, en favorisant l'égalité des chances.

Les enfants et les jeunes grandissent dans un environnement qui a fortement évolué ces dix dernières années. C'est pourquoi la ville de Dijon souhaite renouveler sa politique éducative pour prendre en compte les nouveaux défis du monde contemporain comme la transition écologique, les nouvelles formes de structures familiales, l'égalité femmes-hommes, les sociabilités d'aujourd'hui comme les réseaux sociaux ou encore les impacts de la crise sanitaire et des périodes de confinement.

Avec Génération Dijon, la ville de Dijon ambitionne de fédérer l'ensemble des acteurs éducatifs que sont les parents, les établissements scolaires, les associations, les acteurs de l'éducation populaire, les services de la ville, ainsi que les Dijonnais, autour d'un projet commun dédié à cette génération porteuse d'avenir pour notre société de demain.

2. La concertation citoyenne

L'élaboration de la politique éducative de la ville de Dijon se fait dans le cadre d'une démarche de participation citoyenne selon les principes définis dans la Charte de la participation citoyenne (novembre 2021). La concertation, pilotée par les élus, a pour objectif d'associer toutes les personnes concernées et intéressées par la politique éducative : les parents, les enfants, les jeunes, les grands-parents, les services de la ville, les partenaires institutionnels, les associations et l'ensemble des professionnels de l'éducation et de l'accompagnement des enfants et des jeunes.

La concertation, organisée à l'automne 2022, a mobilisé de nombreux participants, donnant lieu à des échanges et des propositions riches et constructifs :

- une réunion de lancement en septembre (143 participants),
- une réunion avec les partenaires éducatifs (53 participants),
- une réunion avec les responsables des structures municipales (55 participants),
- quatre ateliers thématiques : être parent aujourd'hui à Dijon, la participation des enfants et des jeunes, les nouveaux enjeux éducatifs, les conditions de réussite de Génération Dijon (91 participants),
- 3 ateliers avec les enfants et les jeunes : travaux du Conseil municipal d'enfants, organisation d'un atelier dédié aux collégiens et aux lycéens et tenue d'une agora jeunes (120 participants),
- mobilisation des enfants des accueils de loisirs extrascolaires,
- mobilisation des ateliers de quartier (170 participants),
- animation d'une plateforme participative (plus de 6 300 visiteurs).

La mobilisation des enfants et des jeunes pour la diversité et l'égalité est un axe fort qui prendra une place primordiale dans Génération Dijon, dont l'adoption est prévue en 2023.

3. Études supérieures

Chaque année, la Ville de Dijon soutient les étudiants aux revenus modestes en leur attribuant des bourses municipales. Celles-ci sont réservées aux jeunes domiciliés à Dijon depuis au moins trois ans et inscrits dans un établissement d'enseignement supérieur de la métropole. Pour le versement de cette bourse, l'étudiant doit réaliser une mission de douze heures dans une association dijonnaise partenaire. Cette contrepartie citoyenne apporte une aide ponctuelle aux associations et permet de faire découvrir aux étudiants la richesse du monde associatif tout en se rendant utiles.

Une soixantaine de structures coopèrent au dispositif.

En 2022, ce sont 352 étudiants qui ont bénéficié de ce dispositif.

Commande publique

1. Les marchés publics

Les services ont été formés à l'utilisation du logiciel SIS Marchés pour les contrats inférieurs à 40 000 € HT.

La clause pour l'égalité professionnelle est intégrée dans tous les contrats y compris ceux inférieurs à 40 000 € HT.

« 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 ».

2. L'entretien des locaux

Promotion du travail en journée et en continu

- Dans la poursuite de ce qui avait été indiqué, le travail en journée et en continu a été intégré contractuellement dans le cadre des nouveaux marchés relatifs à l'entretien des locaux, de façon obligatoire pour les titulaires.
- Quelques sites font exception car recevant du public (par exemple les bibliothèques).
- Concernant les agents en régie, environ 70% des effectifs travaillent désormais en journée (à partir de 6 heures).

Expérimentation d'un critère de jugement des offres relatif au développement durable et comprenant un volet « démarche respectueuse pour la diversité et l'égalité femmes-hommes » dans le cadre de la consultation relative au renouvellement des marchés d'entretien des locaux.

De manière générale, les candidats ont indiqué réaliser des démarches dans ce domaine. 6 entreprises ont candidaté, le fait d'intégrer ce critère n'a donc pas réduit la concurrence.

A titre d'exemples :

- Actions de sensibilisation en interne et en externe pour promouvoir la diversité, l'égalité et la lutte contre les discriminations
- Actions d'insertion pour les publics en difficulté
- Promotion du travail en journée et limitation du morcellement du temps de travail
- Accompagnement des seniors par le biais d'entretiens dédiés

Il a été décidé de suivre les trois entreprises titulaires des nouveaux contrats dans le cadre de l'exécution sur ce sujet particulier.

La politique communale de participation citoyenne et ses leviers d'action ont été adoptés en conseil municipal le 22 novembre 2021.

Forte de 20 années de démocratie participative, la ville soutient et promeut de nouvelles modalités visant à amplifier la participation citoyenne en développant les processus de consultation et l'échange constant avec les citoyens. La ville s'emploie ainsi à démultiplier les espaces et les opportunités donnés aux Dijonnaises et Dijonnais de participer à de nouveaux projets et de nouvelles instances, au travers par exemple de forums citoyens et d'agoras ouvertes aux jeunes générations. Ce sont là les mille et une façons de renforcer le dialogue et élaborer conjointement les futures politiques publiques.

En 2022, ce sont plus de 3700 habitants qui se sont impliqués dans la démarche de participation citoyenne proposée par la Ville.

Parmi les leviers d'action de la participation citoyenne, la ville a tout particulièrement proposé la mise en place d'agoras jeunes qui répondent aux aspirations croissantes des jeunes âgés de moins de 30 ans à prendre leur part dans le débat public. Des rencontres régulières sont ainsi organisées avec les élus pour aborder tous sujets de politiques publiques.

Au-delà de ce levier d'action, la ville a installé en 2022 les ateliers de quartier dans lesquels les habitants peuvent s'investir sur un cycle de deux ans : 9 ateliers de quartier donnent ainsi la parole aux habitants de la ville et leur permettent de participer activement à la vie de la cité. Chaque citoyen peut devenir force de proposition et contribuer à améliorer son cadre de vie.

- Les 9 ateliers, le bureau et l'assemblée générale de chaque atelier forment les instances dijonnaises de la participation dijonnaise. Outil démocratique par excellence, les ateliers travaillent sur des dossiers concrets au sein de groupes de réflexion : ce sont des lieux d'expression, de consultation et de proposition, notamment par le biais de budgets participatifs mis à disposition des ateliers.
- Concernant leur composition, la stricte parité femme-homme est observée au sein des ateliers de quartier, et le public jeunes y est également bien présent. Ainsi la tranche d'âges de 18 à 29 ans est représentée au sein des ateliers au même titre que d'autres tranches d'âges définies par l'INSEE (30-39 ans, 40-49 ans, 50-59 ans, 60-69 ans, 70-79 ans et 80 ans et plus) afin d'assurer une représentativité de la ville, de ses territoires et des deux quartiers politique de la ville en particulier.
- Chaque atelier peut coopter 3 personnes hors corps électoral âgées entre 16 et 18 ans. Au total, 30 habitants ont été tirés au sort sur la liste électorale, 6 habitants volontaires, 5 associations et 5 acteurs économiques. Le représentant des 9 maisons d'éducation populaire est membre de droit. En fin d'année, chaque atelier réalise un compte rendu sur l'année écoulée lors de son assemblée générale.

L'ensemble de ces productions sont portées à la connaissance du grand public à travers une nouvelle plateforme numérique dédiée à la participation citoyenne *dessinons.dijon.fr*.

Enfin, le 22 novembre 2021, une charte de la participation citoyenne a été adoptée par le conseil municipal pour présenter les engagements des élus et les principes généraux encadrant l'exercice de la participation citoyenne.

1. Musées

Dans un contexte sanitaire plus favorable, des actions à destination de publics spécifiques en 2022-23 ont pu être proposées.

Actions au CHU

Des médiateurs et plasticiens ont pu, à nouveau, se déplacer dans le service pédiatrie. Des groupes à petit effectif provenant de différents services (addictologie, gériatrie, hôpitaux de jour adultes et enfants) ont été accueillis dans les musées pour des visites commentées de collections.

Actions avec la maison d'arrêt

Deux cycles d'ateliers, un premier de 4 séances en avril dans le quartier hommes et un deuxième en juillet avec 5 séances dans le quartier femmes ; la thématique retenue était la figure humaine. Après une présentation d'œuvres exceptionnellement sorties des réserves, les participants pouvaient s'essayer à diverses pratiques artistiques.

Chacun de ces cycles a été conclu par une visite de l'un des musées pour les détenus bénéficiant d'une autorisation de sortie.

Actions à destination des personnes déficientes visuelles

Les visites Les yeux fermés ont été réactivées. L'équipe des médiateurs ayant été renouvelée en partie, une formation à l'audiodescription de deux demi-journées a été nécessaire.

Ces séances sont à nouveau inscrites de manière récurrente dans le programme.

La programmation annuelle de visites commentées est revenue à la normale pour les groupes de l'OPAD (Association des Séniors dijonnais) à raison d'1 visite par mois pour 6 groupes ou RESEDA (réseau des Maladies Neuro-Évolutives de Bourgogne-Franche-Comté), groupes bénéficiant d'une visite tous les deux mois. Les musées sont davantage sollicités par des associations de séniors pour l'établissement de programme à l'année.

Des classes ULIS (Unité Locale d'Inclusion Scolaire) et des IME ont pu bénéficier, en nombre, de visites commentées ou d'ateliers d'arts plastiques, au musée des Beaux-Arts, au musée de la Vie bourguignonne et au musée archéologique.

2. Conservatoire à Rayonnement Régional (CRR)

Dans le cadre du projet d'établissement (2019-2023), accessibilité renforcée du bâtiment Clemenceau par le remplacement des deux ascenseurs. Le bâtiment est désormais entièrement accessible aux personnes à mobilité réduite.

Le CRR s'inscrit pleinement dans la loi du 11 février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la Participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». En prenant en compte la nature de son handicap, l'enfant peut être accueilli dans les cours collectifs et/ou individuels. Le CRR propose également des Ateliers de Pratique Adaptée de la Musique (APAM) en partenariat avec :

- Les classes ULIS (Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire de plusieurs écoles de Dijon)
- Les Instituts Médico-Éducatifs (IME) Sainte-Anne et PEP21.

Ces actions à destination du public en situation de handicap se déroulent dans le cadre des Interventions Educatives sur le temps scolaire (IETS).

- Classes ULIS primaire
- Groupes (enfants et ados) des IME PEP21 (2) et Sainte-Anne (1)

- Classes ULIS collège : Roupnel (Dijon), Hippolyte Fontaine (Dijon), Pardé (Dijon), Dorgelès (Longvic)
 - **Formation SPEDYS** : le CRR propose désormais plusieurs cours spécifiques hebdomadaires en formation musicale hors cursus, à destination des élèves en situation de dyslexie, dyspraxie, ou encore atteints d'autisme. Cela concerne environ 5 élèves (entre 10 et 13 ans) qui suivent actuellement ce cours avec l'objectif de pouvoir à un moment réintégrer le cours habituel d'instrument, en concertation avec le(s) professeur(s) concerné(s).
 - **Mise en place de formations autour du handicap à destination enseignants du Conservatoire lors de la période de rentrée :**
 - ▶ Accompagnement des troubles de l'enfant : Troubles Neuro Développementaux (TND)
 - ▶ Formation spécifique pour les cours de pratiques instrumentales et de formation musicale. Ainsi qu'un temps dédié aux cours collectifs (mouvements et gestuelle) pour les enseignants en Danse, Théâtre et Chant choral
 - Mise en place d'actions spécifiques en direction de patients hospitalisés
 - ▶ Au CHU en unité psychiatrie et addiction
 - ▶ Au centre Leclerc (service oncologie et soins palliatifs)
 - **Actions déployées dans les EHPAD**
Réécriture des conventions portant sur actions menées par des enseignants du conservatoire dans les Ehpads : structure Les Bégonias et structure Les Marronniers
 - **Actions en direction de la petite enfance**
Recrutement d'un nouvel intervenant en milieu scolaire dont les missions sont fléchées « Petite Enfance »

3. Bibliothèques municipales

Dispositif « Des livres à soi » déployé dans le cadre du Contrat Territoire Lecture

- o Dispositif destiné à des familles éloignées de l'écrit, pour accompagner les parents dans l'usage des livres : découverte de différents types de livres, ateliers avec des bibliothécaires et animatrices
- o Déployées dans les Quartiers Politique de la Ville : bibliothèque Fontaine d'Ouche et médiathèque Champollion (quartier des Grésilles)
 - ➔Bibliothèque Fontaine d'Ouche : 8 familles inscrites
 - ➔Médiathèque Champollion : 10 familles inscrites au démarrage de l'action

CCAS

- o Projet en partenariat avec Les Doigts Qui Rêvent (édition) autour de la réalisation d'un « coffret multi-sensoriel évocateur de souvenirs pour et par les personnes âgées ». 8 ateliers d'écriture de 2h30 avec pour objectif de susciter des interactions, participer à la revalorisation et au bien-être des participants autour d'une activité culturelle liée au livre et à la lecture, 12 personnes touchées.
- o 6 Cafés itinérants avec les bénéficiaires du CCAS, pour découvrir/redécouvrir la bibliothèque de quartier comme lieu de vie accessible à tous permettant développement personnel, création/renforcement d'un sentiment d'appartenance à la société par la valorisation des compétences et des connaissances. Un accueil dans chaque bibliothèque du réseau, sur des thématiques différentes, 28 participants.

Maison d'arrêt

La bibliothèque municipale apporte un soutien régulier au fonctionnement des bibliothèques de la maison d'arrêt, dans le quartier hommes et le quartier femmes.

- o Ateliers jeux de société quartier H et F, 1 séance / mois

- Ateliers d'écriture, quartier H et F, 1 fois / trimestre
- Changement de Système Intégré de Gestion de Bibliothèque : accompagnement et conseil pour le choix du logiciel, rédaction du cahier des charges, aide au paramétrage, conseil sur les fournitures, ouverture d'un compte sur Syracuse pour récupération de notices et exemplarité
- Désherbage des collections des 2 bibliothèques de quartier
- Renouvellement des dons suite au désherbage des collections des bibliothèques

AFEV (Association de la Fondation Étudiante pour la Ville)

- Ateliers avec les enfants à la médiathèque Champollion 1 fois/mois les mercredis après-midi
- Trois ateliers pendant les petites vacances à la bibliothèque Fontaine d'Ouche, 38 enfants touchés.

➔ Pour les 2 bibliothèques : 10 animations, 70 personnes dont 52 enfants Afev, 5 parents, 13 enfants usagers des bibliothèques

- Bibliothèque Mansart : 2 services civiques de l'AFEV présentes de 15h à 17h tous les mercredis après-midi pour de l'aide aux devoirs en direction des collégiens et primaires présents à la bibliothèque.

Maison des ados

Mise en place d'un partenariat à la Nef : 3 rencontres médiation Bibliostories le mercredi de 18h à 19h ; propositions de sélections de documents. Environ 15 jeunes lors des 2 ateliers car le troisième a été annulé faute de participants.

Scolaires et étudiants

Mise en place d'un service d'aide aux révisions sur les 2 sites de la BM : bibliothèque Fontaine d'Ouche et médiathèque Champollion.

- Opération révisions à la bibliothèque Fontaine d'ouche : 2 préparations à l'oral avec une comédienne, 2 ateliers quiz et jeux, une séance de relaxation, médiation des collections, soit 18 collégiens et lycéens touchés.

Actions spécifiques en direction des personnes en situation de handicap

- Mai 2022 participation de la bibliothèque « Jouons de nos différences », ateliers au Parc de la Colombière lors de la journée festive qui vise à sensibiliser le public aux différents handicaps de manière ludique en participant ensemble à des activités sportives, ludiques et culturelles.
- Présentation du service « Lire autrement » à la médiathèque Port du canal.

Portage à domicile

Objectif : aller vers des publics ne pouvant accéder physiquement aux bibliothèques, permettre aux personnes âgées et/ou isolées d'accéder au service de prêt de documents de la bibliothèque tout en maintenant un lien socio-culturel.

33 bénéficiaires à ce jour avec 66 % de plus de 80 ans répartis dans 5 bibliothèques porteuses.

Accueils d'établissements spécialisés

- Enfants des établissements spécialisés : SESSAD, EAM, IME, Clos Chauveau, CMP, ESAT, hôpital de jour,
- Adultes des établissements spécialisés : Osiris, service addictologie du CHU, ACODEGE, CESAM, ESAT, CADA, COALLIA, CATTP, etc.

Communication

- Communication de la bibliothèque le plus possible exempte de stéréotype de sexe, en suivant les recommandations du Haut Conseil à l'Égalité entre les Femmes et les Hommes

- o Utilisation de l'écriture inclusive ou épïcène autant que possible.

Projets 2023

Reconduction de la plupart des projets précédents avec les partenaires existants.

- Résidences seniors et Ehpad
Mise en place de projets : sélections, prêts, accueils et intervention lectures dans les établissements.
- Tout-petit festival
2 semaines d'actions à destination des 0-3 ans, des parents et des professionnels de la Petite enfance : conférences, lectures, concerts, visites au musée, spectacle, exposition, ateliers.
- Afev
En plus des ateliers, formation/sensibilisation des bénévoles et services civiques intervenant à l'AFEV autour et sur la littérature pour la jeunesse
- Maison des ados
Reprise des projets et ouverture des ateliers à la MiLo pour toucher plus de jeunes.

4. Archives

Deux manifestations qui me semblent avoir leur place dans le rapport :

- Ateliers aux Archives dans le cadre du projet intergénérationnel entre des résidents de l'EHPAD situé rue de Talant et l'accueil périscolaire Alain Millot / Côteaux du Suzon.
- Organisation d'une séance d'écoute et de rencontre autour de la thématique suivante "Comment accueillir la parole des personnes LGBTQIA+ ?" le 28 janvier 2023, aux Archives municipales, 17 rue de Colmar.

Dans le cadre de la série de podcast Bon.ne allié.e, commandée par la Ligue de l'Enseignement de Côte-d'Or à l'association MagnaVox et diffusée fin 2022, les Archives municipales ont participé au podcast consacré aux archives des mouvements LGBTQIA+.

5. Direction de l'action culturelle et des publics

À travers les projets qu'elle porte, la DACP poursuit son engagement à viser tous les publics :

- Gratuité des 4 festivals : Jours de Fête à Fontaine d'Ouche, Grésilles en fête, Les Nuits d'Orient, Kultur'Mix.
- Partenariat avec l'association 1,2,3 Cité Cap dans la mise en accessibilité du festival les Nuits d'Orient.
- Accompagnement des partenaires culturels pour leur participation à 2 évènements dédiés au handicap sur Dijon : Jouons nos différences et La nuit du handicap.
- Carte culture : ciblage des filières afin d'optimiser l'équilibre des ventes de cartes auprès des étudiantes et des étudiants.
- Le Laboratoire de l'action culturelle (LAC), instance de travail piloté par la DACP, réunit 13 acteurs culturels majeurs du territoire. Une formation à destination des partenaires du LAC a été proposée de septembre à décembre 2022 autour des droits culturels et une meilleure prise en compte des droits fondamentaux dans la construction d'actions artistiques et culturelles.

Vie associative

1. Subvention

Les subventions attribuées par la ville de Dijon sont une composante essentielle du soutien à

la vie associative locale. Les associations, qui ont plus d'un an d'existence, disposent d'une plateforme unique, sur le site Internet de la ville, pour le dépôt de leurs demandes de subventions.

L'instruction des demandes de subvention repose sur trois analyses complémentaires :

- Une analyse financière, une analyse de la vie associative (évaluation du fonctionnement démocratique de l'association, du projet associatif, de la place du bénévolat, des partenariats et de l'activité générale de l'association)
- Une analyse opérationnelle réalisée en lien direct avec les politiques publiques locales.

S'agissant de cette dernière analyse, les critères d'attribution, redéfinis en 2017 pour chaque service concerné et mis en place à compter de 2018, continuent de s'appliquer.

Ces critères, publiés sur le site Internet de la ville, concernent notamment :

- La lutte contre l'isolement,
- L'action en faveur de l'insertion sociale et professionnelle de tous les publics
- La lutte contre les discriminations,
- La lutte contre la précarité et les exclusions
- La mixité des publics (sexe, âge, public empêché, public éloigné ...)
- L'action en faveur du handicap ...

La ville de Dijon souhaite permettre aux associations locales nouvellement créées de réaliser leur projet, par l'attribution d'une subvention via le Fonds d'amorçage associatif. Ce dispositif offre l'opportunité aux associations qui ont moins d'un an d'existence à la date de dépôt de leur demande, de bénéficier d'une aide au démarrage.

Comme pour les associations qui ont plus d'un an d'existence, l'instruction des demandes de subvention s'effectue en lien direct avec les politiques publiques locales en fonction de plusieurs critères dont la prise en compte d'un projet associatif qui favorise l'égalité entre les femmes et les hommes, des actions en direction de publics spécifiques ...

Avec les subventions, la ville de Dijon confirme sa politique de soutien actif aux associations locales. Elle accompagne aussi ces associations par d'autres aides ou services :

- Mise à disposition de locaux,
- Formations,
- Services proposés par la Maison des Associations (boîtes aux lettres ...),
- Centre de Ressources Dijonnais de la Vie Associative (CRDVA)...

Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens

L'attribution d'une subvention à une association doit être formalisée par une convention dès lors que le montant annuel de subventions atteint la somme de 23 000 €.

Cette convention peut prendre la forme, soit d'une convention annuelle de financement, soit d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM). Dans ce dernier cas, la convention intègre systématiquement dans sa rédaction un article rappelant les engagements de l'association en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et en matière de diversité. Cet article a été complété en 2021, par un alinéa supplémentaire qui, au-delà de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, vise à respecter et faire respecter toute forme d'égalité entre les femmes et les hommes.

La ville ayant obtenu, en 2018, le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et le label Diversité, et renouvelé en 2022, engage, dans cette dynamique, le tissu associatif local. Aussi, l'Association veillera, dans le cadre de son fonctionnement interne et dans le cadre des actions financées par la ville, à :

- Respecter et faire respecter, le cas échéant, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Respecter et faire respecter, au-delà de l'égalité professionnelle, toute forme d'égalité entre les femmes et les hommes (concernant par exemple la représentation au sein du bureau, l'accès à la pratique sportive, les dotations et

récompenses sportives, l'accès aux droits, la nature du projet ou des activités proposés ...),

- Promouvoir la diversité en prévenant toute forme de discrimination (discrimination fondée sur l'origine, l'âge, l'identité de genre, l'état de santé ou le handicap ...).

Contrat d'Engagement Républicain

La loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, a institué le contrat d'engagement républicain. Son décret d'application n°2021-1947 du 31 décembre 2021 approuvant le contrat d'engagement républicain des associations et fondations bénéficiant de subventions publiques ou d'un agrément de l'État, en détermine le contenu, fixe ses modalités de souscription, prévoit l'engagement de la responsabilité des associations en cas de manquement et précise les sanctions applicables par la collectivité dans ce cas.

Les associations, en souscrivant au contrat d'engagement républicain lors du dépôt de leur demande de subvention, s'engagent :

- À respecter les principes de liberté, d'égalité, de fraternité et de dignité de la personne humaine, ainsi que les symboles de la République au sens de l'article 2 de la Constitution
- À ne pas remettre en cause le caractère laïque de la République
- À s'abstenir de toute action portant atteinte à l'ordre public.

Le contrat d'engagement républicain s'applique aux demandes de subventions présentées depuis le 1er janvier 2022. Il se substitue à la Charte de la Laïcité adoptée par la ville par délibération du 14 décembre 2020. La souscription au contrat d'engagement républicain se fait au moment de la demande de subvention et non pas au moment du versement de la subvention (comme c'était le cas pour la Charte de la Laïcité de la ville). Cela signifie que si une association refuse de souscrire au contrat d'engagement républicain, elle ne peut pas valider son dossier de demande de subvention et donc ne peut pas obtenir de subvention.

Les conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens conclues entre la ville et les associations intègrent, dans leur rédaction, un article relatif au contrat d'engagement républicain.

Action / Événement réalisé

- 1 publication spéciale faite via les réseaux sociaux : le 8 mars 2022, publication du mini-film de présentation (réalisé par la Maison des associations) de l'exposition « Elles aussi » d'Annie Vachet qui a eu lieu salle de la Coupole, du 21 mars au 3 avril 2022, dans le cadre du mois de l'Égalité. Partage également du reportage réalisé par France 3 sur l'association Solidarité Femmes 21,
- La promotion via le site de la ville de l'« INCLUSIVORE », outil mis en place par le Mouvement associatif concernant la question de l'Inclusion dans le monde associatif vis-à-vis du projet associatif, de l'ouverture de l'association ou encore de la gouvernance.



La Cité internationale de la gastronomie et du vin

La Cité internationale de la gastronomie et du vin de Dijon a à cœur de rendre ses parcours culturels accessibles à tous les publics, quels que soient leurs besoins.

Les équipes sont régulièrement formées à l'accueil des personnes en situation de handicap. Les expositions sont accessibles aux personnes à mobilité réduite et des outils de visites sont proposés gratuitement pour les visiteurs à besoins spécifiques.

Parcourir, voir, entendre, toucher... L'accessibilité aux lieux culturels est une obligation réglementaire pour l'ensemble de nos équipements ouverts au public mais, avant toute chose, il s'agit d'un enjeu pour notre société. La notion d'accessibilité va bien au-delà de l'accessibilité physique aux espaces d'exposition. Les dispositifs qui sont mis en place aujourd'hui permettront à toute personne en situation de handicap de profiter pleinement des expositions.

Les principaux outils déployés pour prendre en compte la diversité des publics et des handicaps se déclinent de la façon suivante :

- L'ensemble des médias des expositions sont sous-titrés en français pour les personnes déficientes auditives.
- Des visites vidéos en LSF des expositions sont téléchargeables gratuitement sur la plateforme Izitravel.
- Des kits tactiles associés à des visites audiodécrites sont disponibles à l'accueil pour accompagner les personnes déficientes visuelles.
- Les livrets en FALC (Facile A Lire et à Comprendre) des 4 expositions sont téléchargeables sur le site de la Cité mais aussi disponibles à l'accueil sous leur forme imprimée pour accompagner les visiteurs en situation de handicap mental afin qu'ils soient autonomes dans leur visite.

CONCLUSION

Fortement engagées sur les thématiques de la diversité et de l'égalité professionnelle depuis 2001, Dijon métropole, la Ville de Dijon et son CCAS ont été les premières collectivités sur le territoire national à obtenir la double labélisation délivrée par l'AFNOR. Le soin apporté à la communication sur ces sujets ainsi que l'implication de tous, quelle que soit la position ou la fonction, permettent de distiller continuellement les valeurs communes essentielles au bien-être collectif.

Véritable reconnaissance des politiques menées, des travaux engagés ainsi que des résultats obtenus jusqu'alors en la matière, les labels induisent la mise en œuvre d'une boucle qualité et d'une amélioration continue. Les 3 collectivités marquent ainsi leur volonté de ne pas se reposer sur leurs acquis. Il leur appartient de promouvoir les démarches inclusives et de lutter toujours davantage contre toutes les formes de discrimination quand bien même elles s'avèreraient involontaires ou indirectes.

Ainsi, de nouvelles actions devront être entreprises. Conscient qu'une approche centralisée ne permettra pas de répondre totalement aux enjeux, un nouveau réseau d'ambassadeurs sera recruté en 2023. Il appartiendra à ces professionnels de proposer des idées et des actions en cohérence avec la réalité du terrain. Ils contribueront évidemment à la mise en œuvre des projets et participeront aux événements.

L'année 2024 s'ouvrira avec la perspective d'une dynamique renforcée sous le pilotage d'une cellule égalité diversité dont la constitution a été renouvelée et stabilisée.

Direction des Ressources Humaines
Cellule Diversité et Egalité professionnelle

CCAS | Mairie de Dijon CS 73310
21033 Dijon Cedex

Dijon métropole
40 avenue du Drapeau CS 17510
21075 Dijon Cedex

