

RAPPORT ANNUEL 2022

DIVERSITE & EGALITE

Professionnelle femmes-hommes



SOMMAIRE

PREAMBULE

25 critères de discriminations

Dates-clés

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

CHIFFRES-CLES _ 3

- **Un taux de féminisation important _ 3**
- **Les femmes dans chaque catégorie _ 5**
- **Féminisation variable selon la filière _ 6**
- **La pyramide des âges _ 7**
- **L'âge moyen _ 8**
- **Temps de travail : les agents à temps partiel et à temps non complet sont en grande majorité des femmes _ 9**
- **Rémunérations : des différences constatées du fait de la structure de l'effectif _ 11**
- **Écart du net fiscal moyen entre les femmes et les hommes _ 12**
- **Avancement de grade et promotion interne _ 13**
- **Absentéisme pour raison de santé _ 15**
- **Accès à la formation (agents mensuels) _ 17**
- **Agents horaires : près de 8 agents sur 10 sont des femmes _ 18**

ACTIONS CLES _ 20

- **Dialogue social _ 20**
 1. Un dialogue constant
 2. Actions en faveur de la conciliation vie professionnelle-vie personnelle
 - **Recrutement _ 22**
 1. Processus pour lutter contre les stéréotypes et les discriminations
 2. Bilan chiffré 2021
 - **Gestion de carrière _ 22**
 - **Sensibilisation – Formation _ 23**
 - **Maintien dans l'emploi _ 24**
-

SOMMAIRE

- **Communication interne _ 30**

1. Communication digitale
2. Mobiflash
3. Événementiel
4. Editorial
5. Print
6. Projections 2022

- **Bilans des dispositifs de signalement _ 34**

1. Bilan cellule d'écoute
2. Bilan autres canaux

POLITIQUE - GOUVERNANCE – ENGAGEMENTS

- **Une gouvernance structurée _ 37**
- **Des bilans partagés _ 37**
- **De nouveaux engagements pris _ 37**

POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

CHIFFRES-CLES _ 40

- **Répartition de la population du territoire par sexe _ 40**
- **Taux de féminisation des emplois par secteur d'activité en 2018 _ 41**
- **Part des temps partiels parmi les salariés de 15 à 64 ans (% en 2018) _ 43**
- **Salaire horaire net moyen _ 43**
- **Bilan AMACOD _ 45**

ACTIONS-CLES _ 47

- **Démarche de design de service _ 47**
 - **Communication externe _ 49**
 - **Logement _ 51**
 - **Mobilités _ 51**
 - **Sports _ 53**
 - **Petite enfance _ 53**
 - **Commande publique _ 54**
-

SOMMAIRE

- **Démocratie locale _ 56**
- **Culture _ 57**
- **Vie associative _ 58**

CONCLUSION _ 62

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

PREAMBULE

Le rapport 2022 clôt quatre années de labellisation Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, obtenue par la ville de Dijon, le Centre Communal d'Action Social (CCAS) et Dijon métropole en 2018.

Le bilan du plan d'actions 2018-2021 est positif. Des actions réalisées sont devenues récurrentes, de nouvelles ont été engagées, illustrant le principe de démarche d'amélioration continue, principe même de la labellisation.

Ce dernier rapport de la période 2018-2021 retrace les actions récurrentes intégrées dans la pratique des services ainsi que les actions spécifiques menées en 2021.

Pendant si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la promotion de la diversité sont bien inscrites dans les politiques publiques et de ressources humaines menées par la collectivité, du temps est nécessaire avant qu'une culture égalitaire ne s'implante réellement, impliquant un véritable et profond changement des pratiques professionnelles.

C'est en ce sens que la collectivité, souhaitant inscrire durablement les valeurs portées au-delà de la durée des mandats, a préparé le renouvellement de sa candidature pour quatre nouvelles années.

Cette démarche côtoie des chantiers de la feuille de route de l'administration, élaborée en 2020 pour répondre aux objectifs du mandat 2022-2026, dans une logique de transformation publique et d'amélioration du service à l'utilisateur.



La judoka française médaillée d'or lors des jeux olympiques de Tokyo, le 2 août 2021. © Studio Graphique France Médias Monde / AFP

À 28 ans, Clarisse Agbénénou, 5 fois championne du monde de judo, a décroché une médaille d'or à Tokyo le 27 juillet. Devenue l'un des symboles du sport français dans son combat contre les stéréotypes sexistes, elle promeut l'accès des jeunes filles aux sports, aux jeux et aux métiers considérés comme masculins. Elle lutte également contre les sujets tabous chez les sportives, comme la peur des menstruations féminines ou le désir de se consacrer à la maternité entre deux échéances olympiques.

LES 25 CRITERES DE DISCRIMINATION



Ethnie



Nation



Appartenance à une prétendue race



Origine



Patronyme



Moeurs



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-CLES

2017

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

La 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

2019

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

2020

2021

Décret 10 mai 2021-allongement du congé paternité

Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la fonction publique

2021

2021

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE LA DIVERSITE & DE L'EGALITE



CHIFFRES-CLES

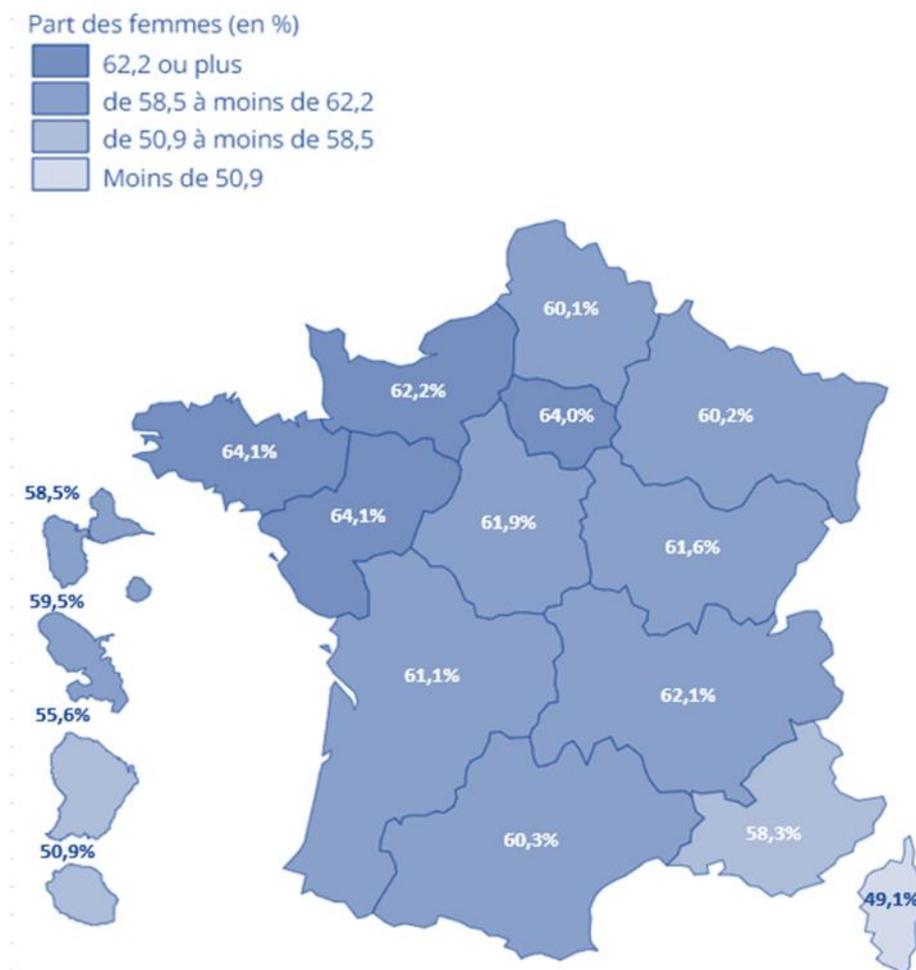
Dans cette partie, des données statistiques générales relatives aux agents publics exerçant leurs fonctions au sein des trois collectivités sont présentées.

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

• Un taux de féminisation important

Pour les trois collectivités de Dijon (fonctionnaires + non titulaires mensuels), le taux de féminisation (60,2%) est représentatif de celui de la fonction publique territoriale dans son ensemble (61,3%)

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



(Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique éd. 2021).

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 66,2% (contre 61,3% au niveau national). Ce taux de féminisation est en hausse par rapport à l'année 2020 : la mise en place de nouveaux services communs à Dijon métropole a entraîné le transfert de 220 agents au 1er octobre 2021 dont 60% d'agents masculins.

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

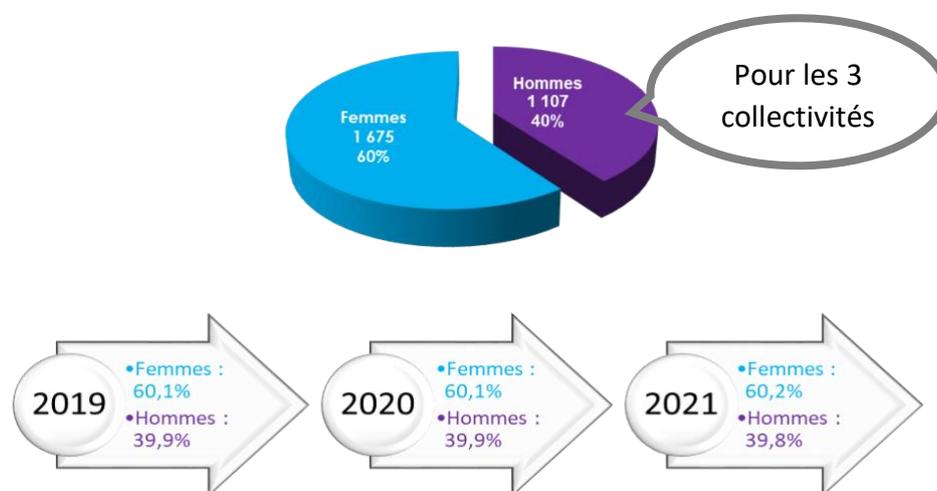
On notera un taux de féminisation important au CCAS (84,9%), l'effectif étant concentré essentiellement au sein des filières administratives et sociales dont les métiers sont majoritairement et traditionnellement féminins. Ce taux est néanmoins inférieur à la moyenne nationale relative aux établissements communaux (87,7%).

Enfin, Dijon métropole affiche le taux de féminisation le plus faible : 44,2% contre 53,1% pour les établissements intercommunaux au niveau national.

Le taux de féminisation diminue sensiblement entre 2020 et 2021 consécutivement aux transferts de personnel de la ville issus de services majoritairement masculins.

La part des agents travaillant dans la filière technique de cette collectivité est importante avec une proportion conséquente d'agents masculins (80,9% contre 86,5% en 2020) compte-tenu des métiers exercés (dans les secteurs Exploitation, Bâtiments notamment).

On notera toutefois que le taux de féminisation de cette filière a augmenté entre 2020 et 2021 suite au transfert des chargés de propreté des locaux (94% de femmes).



Taux de féminisation	2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	<i>(entre parenthèses valeurs nationales)</i>	
Dijon métropole	55,50%	44,50%	54,30%	45,70%	55,8 % (46,9 %)	44,2 % (53,1 %)
ville Dijon	37,00%	63,00%	37,10%	62,90%	33,8 % (38,7 %)	66,2 % (61,3 %)
CCAS	16,40%	83,60%	16,40%	83,60%	15,1 % (12,3 %)	84,9 % (87,7 %)
Ensemble	39,80%	60,20%	39,90%	60,10%	39,8 % (38,7 %)	60,2 % (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.

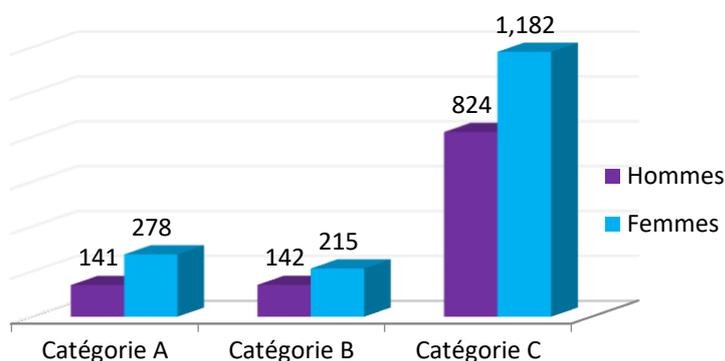
Les données indiquées entre parenthèses et en italiques correspondent aux données nationales.

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.

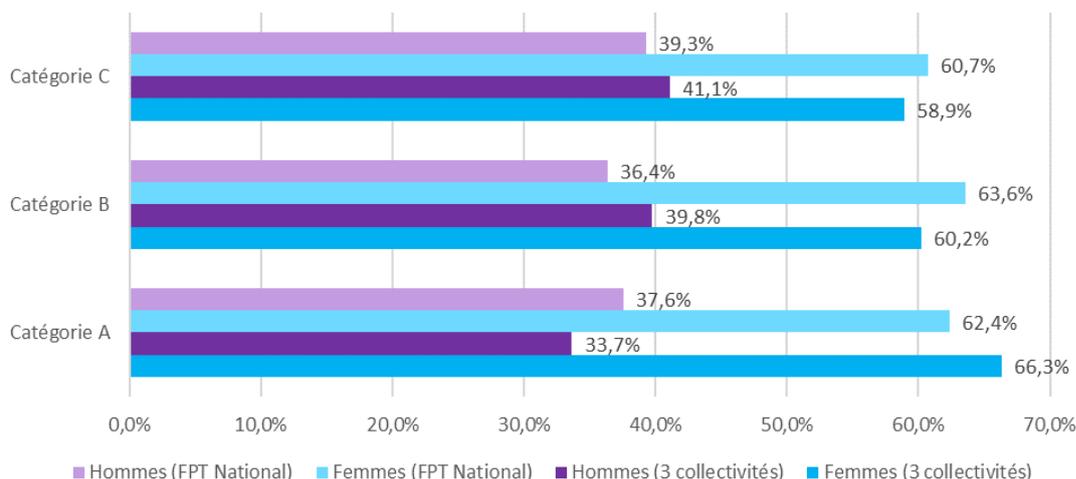
POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

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** (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 nbre)	Dijon métropole		Ville Dijon		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	71 (46%)	84 (54%)	66 (31%)	150 (69%)	4 (8%)	44 (92%)
Catégorie B	51 (38%)	82 (62%)	90 (42%)	125 (58%)	1 (11%)	8 (89%)
Catégorie C	357 (63%)	214 (37%)	454 (33%)	919 (67%)	13 (21%)	49 (79%)

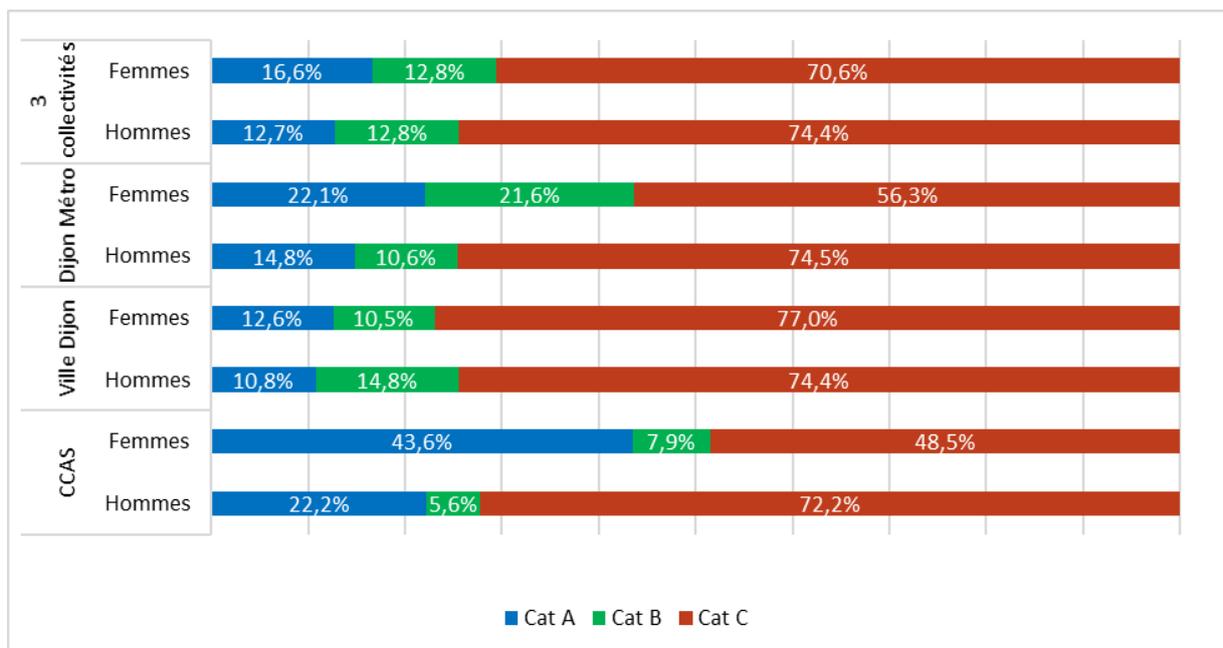
En catégorie A, il est à noter que, proportionnellement, les femmes sont plus nombreuses (16,6%) que les hommes (12,7%), toutes collectivités confondues.

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

La plus forte proportion de femmes en catégorie A est également corrélée avec le passage en catégorie A le 1er février 2019 des cadres d'emplois des assistants sociaux éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants représentés à 99% par des femmes au 31 décembre 2021.

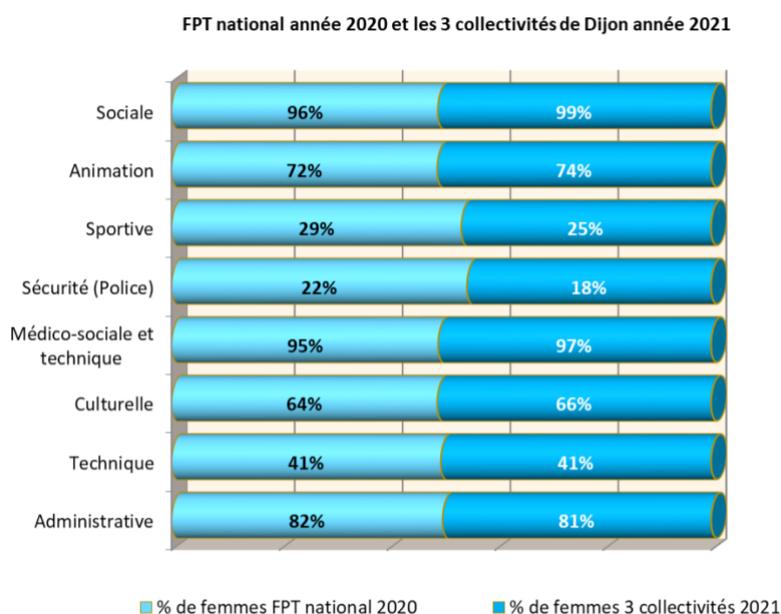
Cette caractéristique est d'autant plus visible au CCAS avec 43,6% de femmes en catégorie A où la filière sociale représente près des deux tiers de l'effectif. En outre, cette filière se distingue par sa forte proportion d'agents de catégorie A (97%) au CCAS.

En catégorie B, on constate un équilibre parfait de 12,8% à l'échelle des trois collectivités, autant chez les femmes que chez les hommes.



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 sociales, médico-sociale, animation et administrative.



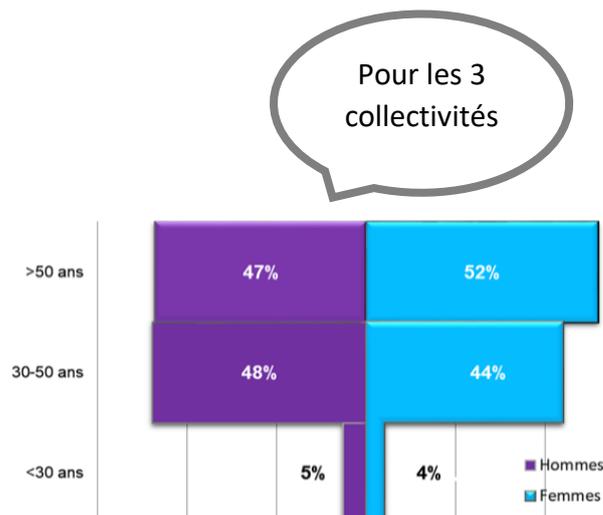
© DGAFP mars 2020. Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2019 disponible sur www.fonction-publique.gouv.fr

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

% femmes / filière	Dijon métropole	Ville de Dijon	CCAS
Administrative	81,1%	80,1%	90,0%
Technique	19,1%	55,4%	63,3%
Culturelle	100,0%	66,0%	-
Sportive	-	25,0%	-
Médico-sociale/technique	66,7%	99,0%	80,0%
Sécurité	-	18,2%	-
Animation	-	72,7%	100,0%
Sociale	100,0%	98,8%	97,2%
Autre et hors filière	50,0%	40,0%	-

La pyramide des âges

La structure par tranches d'âge révèle un **vieillessement significatif de l'effectif, plus particulièrement marqué pour les femmes**. En effet, 52% d'entre elles ont plus 50 ans (868) contre 47% des hommes (522). Seules 4,5% d'entre elles ont moins de 30 ans (70) contre 5% des hommes (57).



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 60,4% des femmes).

Parts en %	Part des moins de 30 ans (%)		Part des 50 ans et plus (%)	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Dijon métro	6,5 % (<i>11,4 %</i>)	5,8 % (<i>11,9 %</i>)	44,3 % (<i>36,2 %</i>)	45,3 % (<i>33,7 %</i>)
Ville Dijon	4,3 % (<i>11,5 %</i>)	3,9 % (<i>10,4 %</i>)	49,2 % (<i>41,6 %</i>)	53,2 % (<i>42,2 %</i>)
CCAS Dijon	0,0 % (<i>13,5 %</i>)	2,0 % (<i>12,7 %</i>)	55,6 % (<i>38,2 %</i>)	60,4 % (<i>41,0 %</i>)
Ensemble	5,1 % (<i>10,4 %</i>)	4,2 % (<i>9,9 %</i>)	47,2 % (<i>40,3 %</i>)	51,8 % (<i>42,0 %</i>)

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

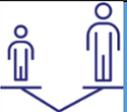
Les données indiquées entre parenthèses et en italiques correspondent aux données nationales. A titre de comparaison, elles relèvent :

- Pour Dijon métropole : des établissements intercommunaux,
- Pour la ville de Dijon : des communes,
- Pour le CCAS de Dijon : des établissements communaux.

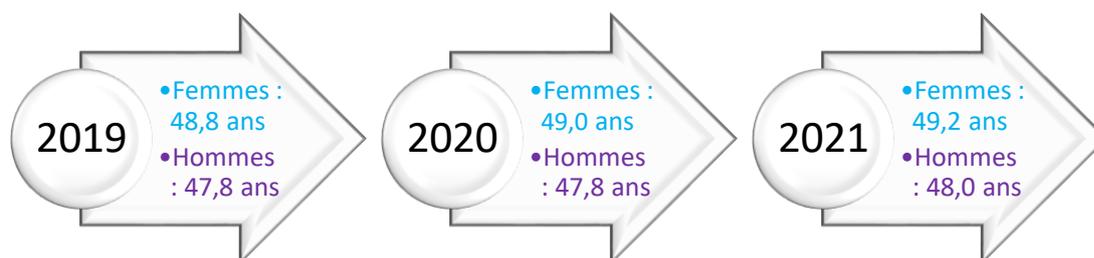
POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

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 31/12/2021)	âge moyen des agents dans la Fonction Publique Territoriale au niveau national (au 31/12/2018)
Hommes	48,0	45,2
Femmes	49,2	45,6

Source : Siasp, Insee ; RA-egalite-2020



A l'échelle des trois collectivités, l'âge moyen évolue légèrement à la hausse : + 0,2 ans pour les femmes et pour les hommes.

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

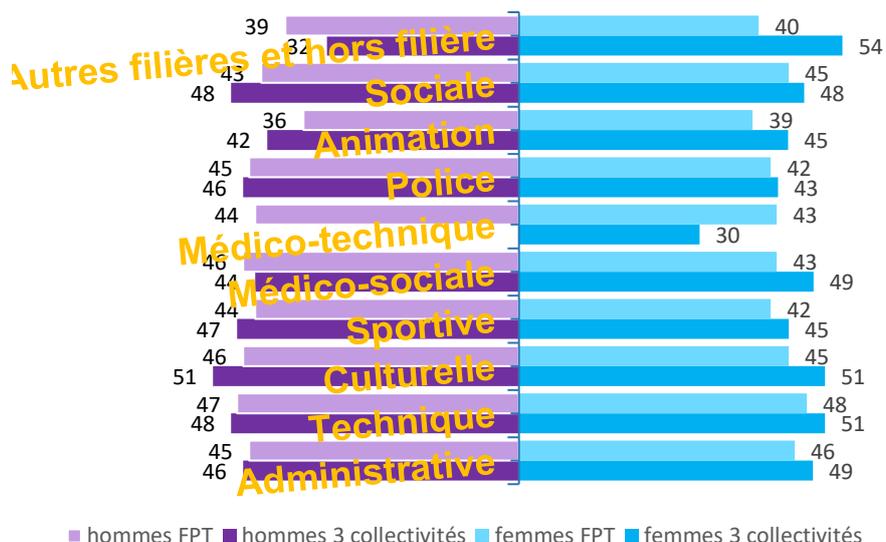
Age moyen	Données « ans » des collectivités	
	Hommes	Femmes
Dijon métro	47,4 (44,3)	47,9 (43,7)
Ville de Dijon	48,3 (45,3)	49,5 (45,6)
CCAS Dijon	50,6 (44,4)	51,3 (44,9)

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.

Moyenne d'âge par filières



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

Moyenne d'âge / filière	Dijon métropole		Ville de Dijon		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Sans filière	34	59	29	51	40	-
Technique	48	50	49	51	52	55
Sportive	-	-	47	45	-	-
Sociale	-	40	45	48	54	48
Sécurité	-	-	46	43	-	-
Médico-tech	-	-	-	30	-	-
Médico-soc	50	59	35	49	46	51
Culturelle	-	66	51	51	-	-
Animation	-	-	-	42	44	- 56
Administr.	45	-	47	47	50	48 52

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

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



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

La proportion d'agents à temps non complet a progressé en 2021 (2,4% de l'effectif total contre 2% en 2020). Les femmes sont légèrement majoritaires (52%).

Les données par collectivité en 2021 sont les suivantes :

	Nbre d'agents	Part en % de l'effectif à temps non complet	Nbre d'agents	Part en % de l'effectif à temps non complet
	Hommes		Femmes	
Dijon métropole	8	73%	3	27%
Ville de Dijon	24	43%	32	57%
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. Parmi les femmes sur des postes à temps complet, 9,9% d'entre-elles sont à temps partiel contre 1,9% des hommes.



39 agents sont à temps partiel choisi à Dijon métropole dont 4 hommes et 35 femmes.

La ville de Dijon comptabilise 132 agents à temps partiel dont 17 hommes et 115 femmes.

Et enfin, 13 agents ont choisi d'exercer leurs missions à temps partiel au CCAS de Dijon dont 1 homme et 12 femmes.

Les données par collectivités en 2021 sont les suivantes :

	Nbre	Part en % de l'effectif à temps partiel	Nbre	Part en % de l'effectif à temps partiel
	Hommes		Femmes	
Dijon métro	4	10,3%	35	89,7%
Ville de Dijon	17	12,9%	115	87,1%
CCAS Dijon	1	7,7%	12	92,3%

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

Les données nationales relatives à la Fonction Publique Territoriale, seul versant de la Fonction Publique dans lequel un employeur peut proposer des postes à temps non complet à des

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

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 2021 sont les suivantes :

	Part en % de l'effectif par sexe	
	Hommes	Femmes
Dijon métropole	2,3%	7,9%
Ville de Dijon	6,4%	10,5%
CCAS Dijon	5,6%	10,9%
Ensemble	4,6%	9,9%
FPT National	8,0%	26,6%
(Fonctionnaires hors contractuels)		

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 et à temps non complet pour les trois collectivités (9,9% des femmes contre 4,6% 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 d'un fonctionnaire territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emplois, la filière, la catégorie et le grade.

Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes dans les trois collectivités. Néanmoins, **les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 7,7% de moins que les hommes.**

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

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

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

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

Pour les 3 collectivités	A	B	C	Total
Hommes	3 622 €	2 184 €	1 909 €	2 167 €
Femmes	2 936 €	2 154 €	1 754 €	2 001 €
Ensemble	3 161 €	2 166 €	1 815 €	2 064 €

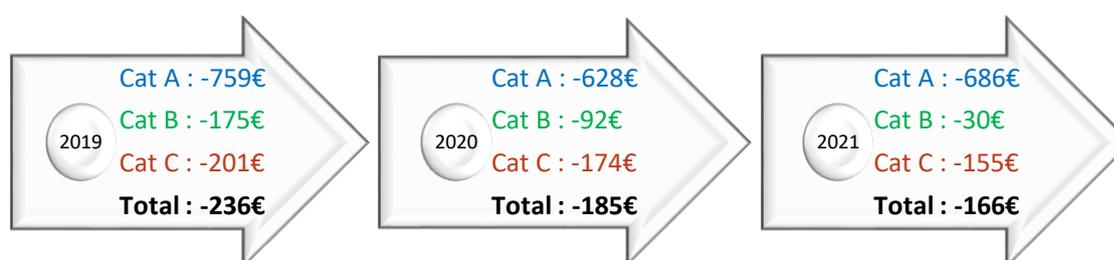
La rémunération moyenne est calculée à partir du net fiscal annuel : le périmètre retenu est celui des agents "mensuels" présents au 31/12/2021.

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.

Écart 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 : -30% entre 2019 et 2021.

En 2021, les femmes ont perçu en moyenne 166 € de moins que les hommes contre 185 € en 2020.



Ainsi, 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 choisi 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 9,7 % à temps partiel choisi contre 11,3% en 2020, 12,8 % en 2018 et 12,7 % en 2016).
- 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.

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

- 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 ce 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.

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 166 € 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 (51,5 % d'entre elles) au regard de celle des hommes qui se retrouvent majoritairement en catégorie C (72,2 % 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 (-157 € à la ville et -64 € à la métropole).

Salaire mens moyen par cat	A		B		C		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Écart femmes - hommes
Dijon métropole	4 133 €	3 447 €	2 576 €	2 231 €	1 900 €	1 740 €	2 342 €	2 278 €	-64 €
Ville Dijon	3 193 €	2 740 €	2 026 €	2 100 €	1 917 €	1 756 €	2 069 €	1 912 €	-157 €
CCAS	2 911 €	2 685 €	2 190 €	2 316 €	1 784 €	1 761 €	2 029 €	2 195 €	166 €
FPT National	3 792 €	3 186 €	2 493 €	2 300 €	1 913 €	1 711 €	2 144 €	1 964 €	-180 €

Pour la FPT National, RA-egalite-2020.pdf » Sources : DADS, Siasp, Insee. Traitement Insee, Drees, DGCL – Département des études et des statistiques locales, DGAFP-Dessi. Salaires nets mensuels moyens par catégorie socioprofessionnelle (PCS-Insee) en 2020

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.

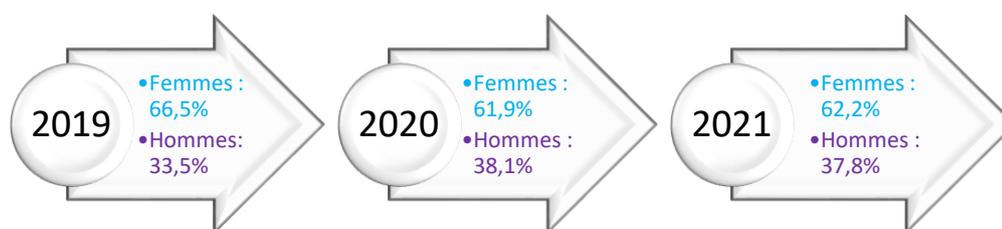
Toutes collectivités confondues et de manière pondérée au ratio promus/promouvables de chacun des sexes, les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes (64% contre 36%). Il est à noter que depuis quelques années, le taux de femmes promus est toujours supérieur au taux de femmes promouvables. La CAP permet aux femmes d'accéder par promotion interne à certains postes à responsabilité et d'encadrement.

Statistiques CAP avancement de grade et promotion interne

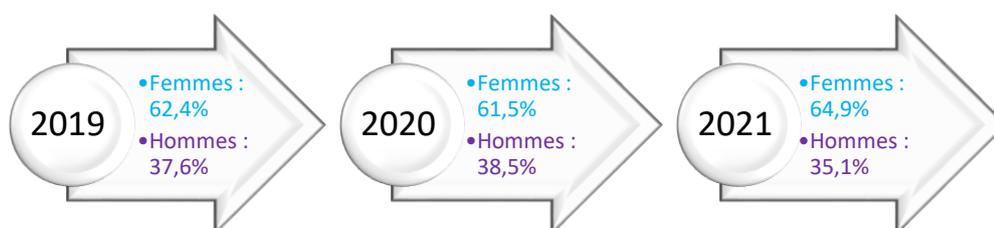
POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

3 Collectivités en 2021		Femmes	Hommes	% de promus Femmes/Total des promus
2019	Promouvables	1 507	1 131	
	Promus	207	92	69%
	Taux de promus/promouvables	13,7%	8,1%	
	% pondéré	62,8%	37,2%	
2020	Promouvables	1 456	1 102	
	Promus	176	84	68%
	Taux de promus/promouvables	12,1%	7,6%	
	% pondéré	61,3%	38,7%	
2021	Promouvables	1 392	1 072	
	Promus	163	72	69%
	Taux de promus/promouvables	11,7%	6,7%	
	% pondéré	63,5%	36,5%	

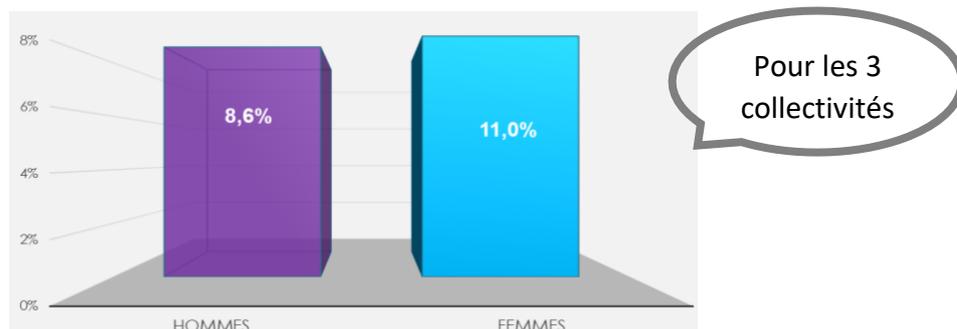
Taux de promus pondéré DIJON METROPOLE :



Taux de promus pondéré VILLE et CCAS :

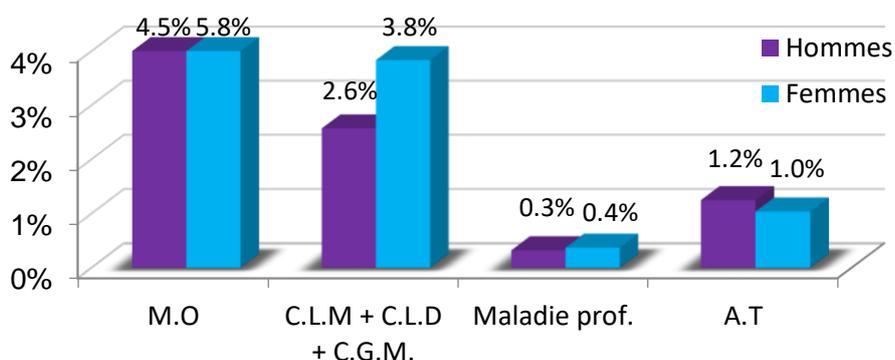


Absentéisme pour raison de santé



Le taux d'absentéisme est en hausse en 2021. Pour les 3 collectivités, les femmes ont un taux d'absentéisme pour raison de santé supérieur à celui des hommes de +2,4 points.

Les femmes sont ainsi plus souvent absentes que les hommes en maladie ordinaire (5,8% contre 4,5% pour les hommes) et en longue maladie / longue durée (3,8% contre 2,6% 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		
2020	2021	Évolution de la durée moyenne d'un arrêt maladie en nombre de jours	2020	2021	Évolution de la durée moyenne d'un arrêt maladie en nombre de jours
19,3	19,7	+ 0,4	18,5	17,9	- 0,6

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

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

Taux d'absentéisme pour raison de santé en 2021	Taux en %		Observations
	Hommes	Femmes	
Dijon métro	6,9%	7,9%	On constate une augmentation significative chez les femmes par rapport à l'année précédente (de 6,4% à 7,9%) La maladie ordinaire augmente de 0,8 point et la CLM/CLD de 1 point. A noter le transfert des 33 agents chargés de la propreté des locaux au 1 ^{er} octobre qui comprend 94% de femmes. L'absentéisme dans ce secteur est très élevé sur les motifs de maladie ordinaire (supérieur à 11% et en CLM/CLD, supérieur à 5%) En parallèle les hommes connaissent une diminution (de 7,7% à 6,9%) : si la maladie ordinaire diminue de 4,3% à 3,5%, la CLM/CLD augmente de 1,3% à 1,8%. La maladie professionnelle diminue de 0,4 point (de 0,7% à 0,3%).
Ville de Dijon	9,2%	11,6%	Les femmes sont plus souvent absentes en maladie ordinaire que les hommes (5,8% contre 4,8%). On constate également une augmentation importante de l'absentéisme pour raison de santé cette année aussi bien chez les hommes que chez les femmes : de 10,5% à 11,6% pour les femmes et de 8,8% à 9,2% chez les hommes.
CCAS Dijon	18,4%	13,9%	Les hommes présentent un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire supérieur à celui des femmes (9,8% contre 8,2%). A noter l'absentéisme pour CLM/CLD particulièrement élevé dans cette collectivité (8% pour les hommes et 5,4% pour les femmes).

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



Zoom sur l'application du jour de carence :

Le jour de carence a été remis en place au 1er janvier 2018 après sa suppression en 2014. L'année 2021 demeure particulière dans le cadre du contexte de la crise sanitaire COVID-19.

En effet, la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire a prévu la non-application du jour de carence pour les agents publics en congés de maladie directement liés au Covid-19 jusqu'au 31 décembre 2021.

La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2022, publiée au Journal officiel du 24 décembre 2021, a prolongé l'indemnisation des salariés en arrêt de travail Covid sans jours de carence.

La prolongation pourra se faire jusqu'à une date fixée par décret ou au plus tard jusqu'au 31 décembre 2022.

Les agents se sont globalement plus arrêtés qu'en 2020 en maladie ordinaire (2 887 arrêts en 2021 contre 2 663 en 2020), ce qui explique une légère hausse du nombre de jours de carence prélevés.

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

A l'échelle des trois collectivités, les femmes ont ainsi été davantage concernées par cette hausse du nombre de jours de carence prélevés que les hommes (+ 20% entre 2020 et 2021 pour les femmes et + 15% pour les hommes).

Collectivité	2020				2021				Évolution			
	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)	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Dijon métropole	173	163	13 077 €	12 440 €	226	223	16 332 €	16 452 €	53	60	3 255 €	4 012 €
Ville de Dijon	476	1 113	34 026 €	74 935 €	518	1 319	36 771 €	91 294 €	42	206	2 745 €	16 359 €
CCAS	13	80	772 €	6 062 €	19	80	1 125 €	5 876 €	6	0	353 €	-186 €
3 Collectivités	662	1 356	47 875 €	93 437 €	763	1 622	54 228 €	113 622 €	101	266	6 353 €	20 185 €

Accès à la formation (agents mensuels)

L'année 2021 connaît une augmentation des jours de formation auprès des femmes par rapport à 2020 de +360 jours et une légère diminution chez les hommes de -46 jours.

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	2 891	60%	60%	50%
Hommes	1 913	40%	40%	50%

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

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

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

	Accès à la formation : % de jours de formation par sexe pondéré au % de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe	
	Hommes	Femmes
Dijon métro	40 % (705 jours)	60 % (885 jours)
Ville de Dijon	56 % (1 180 jours)	44 % (1 640 jours)
CCAS de Dijon	28 % (28 jours)	72 % (366 jours)

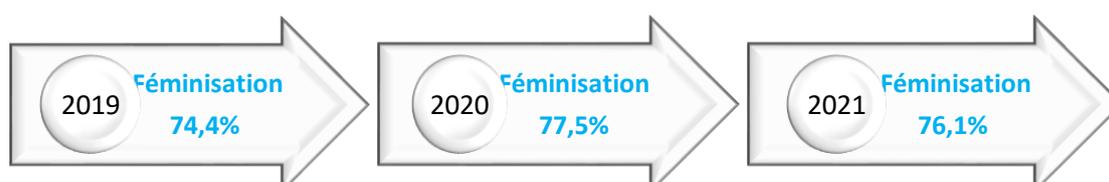
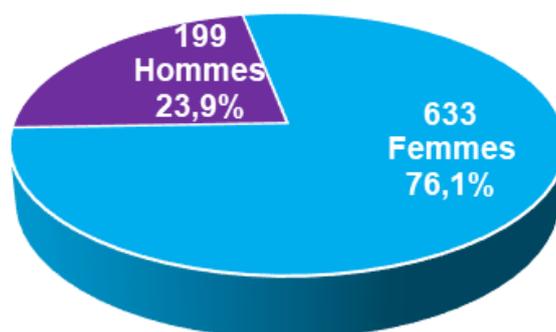
Ainsi, les femmes sont proportionnellement parties davantage en formation que les hommes à Dijon métropole (60%) et au CCAS de Dijon (72%). Pour cette collectivité, les jours de formation ont concerné les agents de la filière sociale, en grande majorité des femmes.

En revanche, il a été constaté l'inverse en 2021 à la ville de Dijon où les hommes se sont proportionnellement un peu plus formés (56%). Toutefois, cette donnée est très variable d'une année sur l'autre en fonction des actions de formation qui peuvent indifféremment, suivant les années, toucher des filières majoritairement masculines ou féminines. Ainsi, par exemple, une part importante des jours de formation (environ 15%) ont concerné les agents de la Police Municipale dans le cadre de leur métier principalement masculin : 222 jours ont été réalisés dans le cadre du maniement des armes et 195 jours dans le cadre de la formation continue.

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 seuls la ville de Dijon et son CCAS comptabilisent des agents rémunérés à l'heure au sein de leurs effectifs (820 dont 77% de femmes à La ville de Dijon et 12 dont 33% de femmes au CCAS).



POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

Dans un contexte économique bouleversé 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 (près de 1 000 agents depuis 2001) en stagiairisant et pérennisant 27 agents (89% de femmes), dont 13 à la direction Petite enfance au printemps 2021 et 14 dans le secteur de l'animation à la direction Enfance éducation à l'automne 2021.

ACTIONS CLES

• Dialogue social

L'année a été marquée par un cycle de négociation engagé avec les représentants du personnel sur les sujets du régime indemnitaire, du temps de travail et des lignes directrices de gestion.

La DRH gère le dialogue social, assure la coordination et la préparation des dossiers présentés devant les instances représentatives du personnel (CT et CHSCT). Elle veille au respect de l'activité syndicale dans le cadre du protocole d'accord d'exercice des droits syndicaux de 2019.

Elle pilote également la gestion du temps de travail et veille à son application et à son respect.

1. Un dialogue constant

3 groupes de travail récurrents réunissent les syndicats :

- **Commission formation** : 5 mars, 28 mai et 26 novembre pour la ville de Dijon et CCAS, 16 juin et 8 novembre pour Dijon métropole
- **CHSCT-Aménagement des locaux** : 4 mars et 19 novembre. Différents dossiers sont suivis tels que :
 - Le projet de la direction petite enfance multi-accueil Tarnier
 - Les rénovations de bâtiments scolaires, administratifs, ainsi que la restauration des agents municipaux
 - Une bibliothèque municipale ainsi que les Cimetières
 - La mairie annexe des Bourroches, qui a pour vocation à devenir une mairie de quartier.
- **CHSCT-Addictions** : 28 janvier et 1^{er} mars. Le travail s'articule autour des 4 axes suivants :
 - Communiquer sur la vocation et les actions du groupe CHSCT-Addictions durant les réunions de Direction Générale Déléguée (DGD) après présentation et validation du support par le Directeur Général des Services (DGS)
 - Informer les agents sur les Addictions pendant un temps d'échange au sein des services à l'aide d'un support visuel, en adaptant le support à chaque service
 - Créer une vidéo de sensibilisation accessible sur intranet
 - Créer un évènement : action sur la thématique Addictions autour de conférences, de tables rondes

Des réunions syndicales régulières : 27 janvier, 24 mars, 14 juin, 13 septembre et 13 décembre

- Mise à disposition d'espaces dédiés aux échanges : Intranet, adresses, mails spécifiques, CHSCT, canal de saisine CHSCT...
- Organisation de réunions spécifiques (hors du cadre des instances) avec les services et les syndicats
- Réunion technique Petite Enfance : 13 janvier

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

- Réunion technique Tranquillité Publique : 11 mars
- Réunion technique Cuisine Centrale : 22 mars
- Réunion technique Schémas de mutualisation : 4 juin
- Réunion Élections professionnelles : 13 octobre et 5 novembre
- Participation des représentants du personnel aux réunions de négociations ayant conduit à la signature du protocole Pour un progrès social durable

15 réunions menées au cours de l'année 2021 ont abouti à la signature le 18 novembre 2021, du **protocole d'accord « Pour un progrès social durable »** avec la CFDT, l'UNSA, FO, la CFTC et la FA-FPT.



La conclusion de ce protocole s'est appuyée sur plusieurs engagements structurants en matière de régime indemnitaire, de temps de travail et de lignes directrices de gestion.

Ce protocole prévoit un changement de régime indemnitaire et une revalorisation salariale à compter du 1^{er} janvier 2022 afin de valoriser davantage la fonction exercée que le grade détenu. Un complément sera

versé en fonction de la manière de servir à compter de 2023.

Il organise également le passage au 1 607 heures avec l'application identique des règles en matière de temps de travail entre les 3 collectivités.

Au 1^{er} janvier 2022, la participation de la collectivité à la protection sociale complémentaire, dite garantie maintien de salaire, sera doublée pour atteindre 16 € par mois pour les agents qui adhèrent à une protection sociale labellisée.

Il met également en place un nouveau dispositif de gestion des avancements de grade et des promotions internes et prévoit de redynamiser les parcours professionnels.

Des communications spécifiques sur les points de l'accord ont été adressées, ainsi qu'une plaquette sur le fonctionnement global du régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. D'autres documents sont également consultables sur l'intranet, relatifs aux groupes de classifications des postes, l'IFSE et le CIA.

Le protocole inclut des discussions dans les prochains mois sur différentes thématiques : le télétravail, la charte des temps, la 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 mais aussi la gestion des emplois et des effectifs, la formation et l'action sociale.

2. Actions en faveur de la conciliation vie professionnelle – vie personnelle
 - Autorisations d'absence dans le cadre de la PMA : 3 femmes et 1 homme concernés pour 7 jours (ville de Dijon).
 - Dons de jours

● 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 étant associés aux jurys de sélection, en favorisent 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 :

- Déploiement du guide de recrutement
- Intégration du processus d'accueil et d'intégration dans les livrets d'accueil existants
- Projet de structure l'accueil des nouveaux arrivants porté par la direction générale, une action de la feuille de route de l'administration

2. Bilan chiffré 2021

La collectivité a recruté 167 agents (87 femmes et 80 hommes – postes statutaires ou contractuels) en 2021 en interne ou en externe et a accompagné à la mobilité 130 agents.

En complément, 2 900 contrats ont été établis (sur remplacement – renfort) et 92 apprentis ont été recrutés en 2021, 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.

• Gestion de carrière

Le respect de l'égalité de traitement, des principes de non-discrimination et de l'égalité professionnelle femmes – hommes fut cette année encore en filigrane de la gestion des carrières.

La signature du protocole d'accord « Pour un progrès social durable » le 18 novembre 2021 et ses travaux préparatoires ont par ailleurs permis de continuer la réflexion sur différents sujets.

Ainsi, le travail sur le RIFSEEP fut poursuivi (cotation des postes, modifications des fiches de postes, etc.), pour une mise en place au 1er janvier 2022.

De même, ont été élaborées les lignes directrices de gestion pour la période 2022-2026, permettant la mise en place de la stratégie pluriannuelle du pilotage des ressources humaines, notamment en matière de promotion et d'avancement de grade.

Enfin, dans l'attente de la parution des décrets sur la participation de l'employeur en matière de protection sociale complémentaire, il est apparu souhaitable d'augmenter cette participation dans le cadre de la prévoyance (garantie maintien de salaire). Un effort significatif a donc été décidé en décembre 2021 en doublant le montant de cette participation (16 € bruts par mois au lieu de 8€) à compter du 1er janvier 2022 ; l'objectif étant d'encourager les agents à souscrire à une garantie maintien de salaire afin que ces derniers ne se trouvent pas dans des difficultés financières du fait du passage à demi-traitement pendant un congé de maladie.

• Sensibilisation – Formation

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

1 891 personnes ont ainsi été sensibilisées dans le cadre du 1^{er} plan de formation. Destiné initialement aux 3 800 agents, ce plan a été retardé, puis interrompu par la fermeture du CNFPT en raison de la crise sanitaire fin 2020.

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

- 121 jours de remise à niveau, suivis par 16 agents
- 11 journées de formation en lien avec la thématique du handicap, suivies par 18 agents

Libellé session	Nombre d'agents	Nombre de jours par session	Nombre de jours total
Langues des signes	9	7	63
Socle des connaissances avec les TSA (troubles du spectre auditifs)	5	1	5
Journée d'étude Enfance et handicap « Des masques et après ? »	2	1	2
Accompagner les équipes à l'accueil d'enfants en situation de handicap	1	2	2

La collectivité a décidé de poursuivre cette sensibilisation avec de nouvelles modalités de formation, en lien avec le CNFPT.

Les actions prévues en 2022 :

- Nouveau plan de formation diversité-égalité professionnelle (formation sensibilisation, parcours d'intégration PARI...)
- Élargissement des indicateurs de bilans (âge, représentants syndicaux...)
- Poursuite de l'écriture inclusive dans tous les intitulés des fiches de poste
- Inscription dans le déploiement des formations laïcité en direction des agents publics (en lien avec le CNFPT)

• Maintien dans l'emploi

Bilan Service Accompagnement Individuel

189 accompagnements individuels ont été dispensés au cours de l'année 2021. Un agent a bénéficié d'un suivi spécifique puis d'un suivi au titre d'un reclassement médical. Ce sont donc 188 agents dont la situation a été accompagnée.

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

Répartition par nature d'accompagnement

Handicap	Reclassement médical	Consécutif à reclassement médical	Accompagnement spécifique	Total
35	86	7	61	189
18.52 %	45.50 %	3.70 %	32.28 %	

Répartition en fonction de la collectivité d'origine

Ville de Dijon	CCAS	Dijon métropole	Total
144	12	33	189
75.78 %	8.59 %	15.63 %	

Répartition en fonction de la direction d'origine

DGD Ressources	
Commande publique et logistique	9
Documentation information	2
Finances	1
Numérique	1
Ressources humaines	3
Sous total	16
DGD Attractivité et rayonnement	
Commerce artisanat cœur de ville	3
DGD Cohésion sociale	
Action sociale	14
Culture	27
Enfance éducation	50
État civil et élections	4
Restauration municipale et alimentation durable	3
Petite enfance	14
Proximité et citoyenneté	4
Sports	6
Sous total	122
DGD Espace public et cadre de vie	
Bâtiments et énergie	3
Domaine public et développement	1
Exploitation	24
Valorisation énergétique	2
Sous total	30
DGD Urbanisme et environnement	
Droit des sols	3
Jardin de l'Arquebuse	3
Territoires et projets	1
Sous total	7
Hors DGD	
Cabinet	5
Hors collectivité (réintégration)	1
Tranquillité publique	5

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

Sous total	11
TOTAL	189

- Cellule Handicap et Reclassement Médical

128 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	2	6	21	9	38
Femme	0	9	53	28	90
Total	2	15	74	37	128

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	4	13	17	13.28 %
Rédacteur	1	1	2	1.56 %
Adjoint d'animation	0	5	5	3.91 %
Adjoint du patrimoine	0	9	9	7.03 %
Adjoint technique	15	65	80	62.5 %
Agent de maîtrise	0	1	1	0.78 %
Assistant d'enseignement artistique	0	1	1	0.78 %
Attaché de conservation	0	1	1	0.78 %
ATSEM	0	3	3	2.34 %
Auxiliaire de puériculture	0	3	3	2.34 %
Éducateur de jeunes enfants	0	3	3	2.34 %
Assistant socio-éducatif	0	2	2	1.56 %
Apprenti	0	1	1	0.78 %
Total	20	108	128	

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

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
10	86	10	22	128
7.81 %	67.19 %	7.81 %	17.19 %	

Répartition en fonction de la densité d'accompagnement au cours de l'année 2021

	De 0 à 3 RDV	De 4 à 6 RDV	De 7 à 9 RDV	10 RDVs et plus	Total
Handicap	33	2	0	0	35
Reclassement médical	50	27	8	1	86
Consécutif reclassement médical	4	1	2	0	7
Total	87	30	10	1	128

Éléments généraux relatifs aux aides et interventions sollicitées auprès du FIPHFP

	Dijon métropole	Ville de Dijon et CCAS	Total
Nombre de bénéficiaires	3	23	26
Montant total des aides demandées au FIPHFP en 2021	5 735,47 €	46 901,37 €	
Montant total versé par le FIPHFP	4 090,00 €	14 317,96 €	18 407,96 €

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 2022 au titre d'actions conduites en 2021.
- 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	Sommes engagées
Prothèses auditives <i>Participation au financement d'appareillages pour les personnes déficientes auditives</i>	Ville de Dijon et CCAS	6	7 958.32 €
	Dijon métropole	/	/
Transports domicile-travail <i>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</i>	Ville de Dijon et CCAS	5	11 965.90 €
	Dijon métropole	2	3 899.40 €
Auxiliaire de vie <i>Compensation du handicap par l'intervention d'une aide humaine pour les actes quotidiens ou pour les activités professionnelles</i>	Ville de Dijon et CCAS	6	20 348.67 €
	Dijon métropole	/	/

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

Soutien médico-psychologique <i>Accompagnement au maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif par un professionnel extérieur à l'employeur</i>	Ville de Dijon et CCAS	3	2 735.00 €
	Dijon métropole	2	1 110.00 €
Interprète en langue des signes <i>Pour les agents présentant une déficience auditive, accès à l'information et à la communication lors des cérémonies, réunions ou entretiens</i>	Ville de Dijon et CCAS	2	325.00 €
	Dijon métropole	/	/

Parallèlement, 9 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 2021 auprès de partenaires extérieurs à l'employeur et spécialisés dont :

- 7 au titre d'un handicap psychique (*Challenge emploi*)
- 1 au titre d'un handicap mental (*Pôle insertion de la mutualité française*)
- 1 au titre d'un handicap auditif (*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 en attente ou en cours 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.

86 agents sont concernés par une procédure de reclassement médical au cours de l'année 2021. Parmi les avis de reclassement, 63 ont été initiés avant le 1er janvier 2021 et 23 nouveaux avis ont été émis au cours de l'année 2021.

Les risques génériques

En 2021, 49 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) ;

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

- La prévention du risque biologique
- La maîtrise du risque de chute de hauteur
- Les environnements de travail
- La prévention du risque lié au bruit

Répartition en fonction du stade de la procédure de reclassement médical

	Nombre d'agents	
Agents en attente d'un changement de poste	29	33.72 %
Agents en immersion	16	18.60 %
Attente de confirmation de l'aptitude physique par le comité médical	21	24.42 %
Attente de validation de la CAP	2	2.33 %
Reclassement médical définitif	12	13.95 %
Procédure suspendue à l'initiative de l'agent ou du médecin du travail	5	5.81 %
Procédure interrompue avant son terme en raison d'une inaptitude à toutes fonctions	1	1.16 %
Total	86	

31 immersions (=changement de poste dans le cadre d'une procédure de reclassement médical) ont été initiées en 2021.

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
22	6	3	3	34
64.71 %	17.65 %	8.82 %	8.82 %	

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

- Cellule Accompagnement spécifique

61 agents sont suivis par l'équipe accompagnement individuel spécifique en 2021.

Répartition par statut d'accompagnement au 31/12/2021

Terminés	En cours	Total
35	26	61
57.38 %	42.62 %	100 %

Répartition par date d'initiation de l'accompagnement

2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total
2	2	2	6	20	29	61
3.28 %	3.28 %	3.28 %	9.84 %	32.79 %	47.54 %	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	0	5	13	9	27

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

Femme	0	3	27	4	34
Total	0	8	40	13	61

Remarque : l'âge moyen est de 49 ans

Répartition des agents par cadre d'emplois d'origine

Grade d'origine	Nombre d'agents
Adjoint administratif	17
Rédacteur	2
Adjoint d'animation	5
Adjoint du patrimoine	9
Adjoint technique	80
Agent de maîtrise	1
Assistant	1
Attaché de	1
ATSEM	3
Auxiliaire de puériculture	3
Éducateur de jeunes enfants	3
Assistant socio-éducatif	2
Apprenti	1
Total	128

Remarques : les adjoints techniques représentent 63% des agents accompagnés.

Répartition par statut

B.O.E.	Non B.O.E.	Total
8	53	61
13.11 %	86.89 %	100 %

Remarques : 8 agents suivis par l'accompagnement individuel spécifique sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont :

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

Répartition par objectif d'accompagnement

Construction projet professionnel	Développement de compétences	Positionnement et communication	Retour à l'emploi
29	12	15	18

Remarques :

- Plusieurs objectifs peuvent être travaillés pour un même agent
- 26 agents ont changé de poste lors du démarrage ou au cours du processus d'accompagnement (pas nécessairement en 2021)
- 26 situations ont été clôturées en 2021 dont :
 - 2 avaient été initiées en 2017,
 - 3 avaient été initiées en 2019,
 - 11 avaient été initiées en 2020,

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

- 10 avaient été initiées en 2021.

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
6	12	4	2	2	26
23.08 %	46.15 %	15.38 %	7.69 %	7.69 %	

Répartition par motif de fin d'accompagnement

Objectif(s) atteint(s)	Accompagnement obsolète	Total
15	11	26
57.69 %	42.31 %	

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),
- Ont refusé la mise en œuvre ou la poursuite de la démarche,
- 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
11	11	1	3	26
42.31 %	42.31 %	3.85 %	11.54 %	

• Communication interne

La communication interne a changé de positionnement en quittant la DRH pour être rattachée en juin 2021 à la Direction Générale Déléguée Ressources.

En mars 2021, la DRH a accueilli une stagiaire en master de communication, puis en contrat d'apprentissage jusqu'en septembre 2022.

Cette nouvelle organisation a permis de développer une stratégie de communication dédiée aux labels et, globalement, à la communication de la DRH.

Un plan de communication a été réalisé. Il a pour but de déterminer sur quelles actions la cellule va communiquer. Le plan de communication s'appuie principalement sur les différentes journées internationales en lien avec la diversité et l'égalité.

2. Mobiflash

Les nouveaux postes à pourvoir sont annoncés dans un mail envoyé à tous les agents et agentes. Les intitulés des postes sont inclusifs. Le Mobiflash est également un outil de communication interne permettant de les informer sur des possibilités de mobilité, tel que le dispositif passerelle pour recruter des policiers municipaux.



3. Événementiel

La communication interne a également invité les agents à participer à des événements externes ayant lieu sur le territoire et promouvant les questions d'égalité et de diversité. Ils ont également été invités à participer à la nomination des rôles modèles initiés par l'Autre Cercle, ainsi qu'à la Quinzaine de la diversité.



Rôle modèle et alliée



Quinzaine de la diversité

4. Éditorial

L'En + est un document qui accompagne le bulletin de salaire de janvier à décembre, exception faite de juillet – août.

Dix numéros par an sont édités en 4 000 exemplaires. Un article est consacré chaque mois à la diversité et à l'égalité professionnelle femmes-hommes.

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'ÉGALITE ET DE LA DIVERSITE

5. Print

Carte de remerciement aux agents pour leurs participations aux entretiens :



Merci pour votre participation au diagnostic !



Direction des Ressources
Humaines
Cellule égalité & diversité

En novembre 2021, une campagne de communication de l'AMACOD a été lancée. De nouveaux flyers et de nouvelles affiches ont été créés et distribués dans les services. De plus, une signature mail a été mise à disposition des agents.



6. Projections 2022

Une communication plus attractive, plus participative, des actions de sensibilisation à destination des managers...

Exemples :

- Challenge de l'Égalité

- Web-série « Vis mon job »
- Le mois de l'Égalité
- Le réseau des ambassadeurs
- L'affiche « 25 critères de discrimination »
- La plaquette digitale « Journée mondiale contre l'Homophobie et la Transphobie »
- La Nuit du Handicap
- Le baromètre l'Autre Cercle
- La refonte de la page Intranet « Diversité-Egalité »

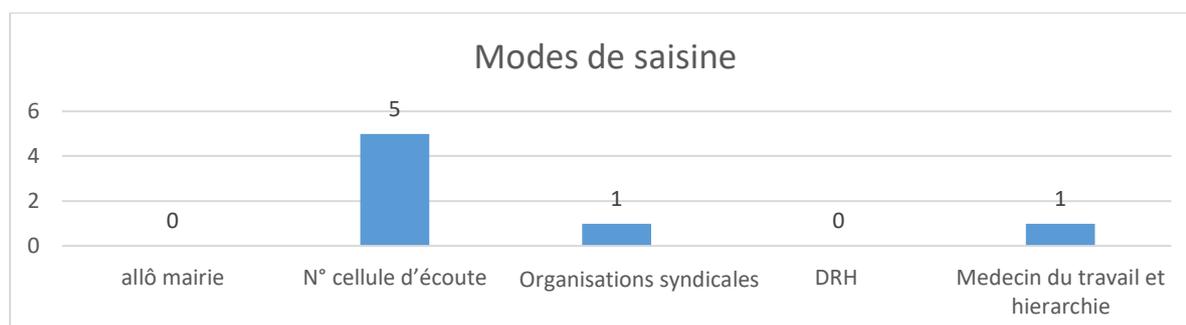
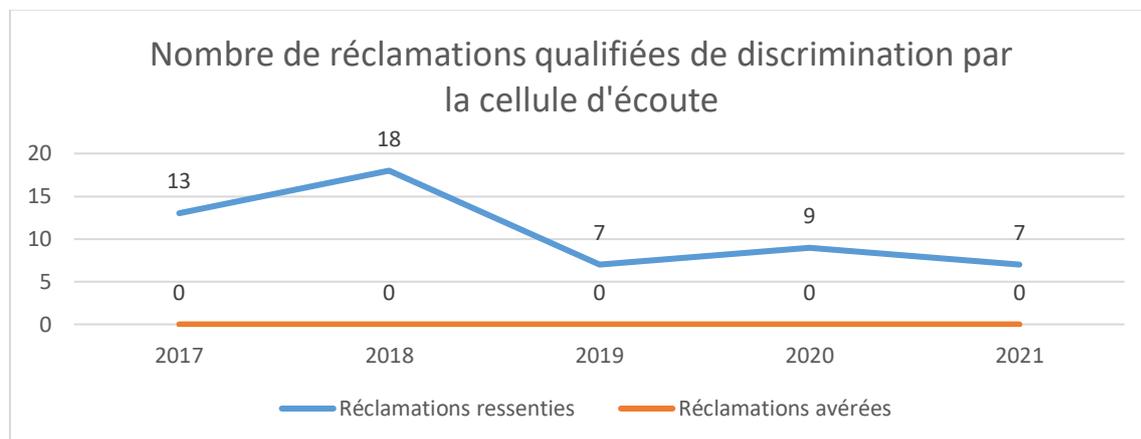
📊 Bilan des dispositifs de signalement

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.



Situations au 31/12/2021

Situations par ordre d'apparition chronologique	Problématiques décrites par l'agent	État au 31/12/2021	Motifs
1	Absence de promotion liée à un délit de faciès	Clôture	La situation de promotion est restée la même. Pas d'éléments nouveaux sur la situation. ⇒ Absence de contact de l'agent depuis 6 mois avec la cellule d'écoute
2	Agissements à caractère raciste	Clôture	Rapport disciplinaire à l'encontre de l'auteur des agissements discriminants
3	Propos et attitudes racistes	Clôture	Mesures disciplinaires prises à l'encontre des auteurs d'agissements discriminants. Proposition de la DRH d'un nouveau contrat à la reprise de travail avec mobilité ⇒ Pas de réponse de l'agent
4	Harcèlement	Clôture	
5	Accueil peu bienveillant de la DRH suite à CRI et AT	Clôture	Rappel sur les notions d'accueil des agents victimes d'agression du public
6	Harcèlement pour apparence physique / état de santé	Actif	Plainte déposée par l'agent
7	Harcèlement moral	Actif	Prise en charge DRH service accompagnement individuel pour mobilité suite à problème de santé

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.

POLITIQUES RH EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE

Bilan fiche CRI (compte-rendu d'incident) au 31/12/2021

Typologies	VD + CCAS	DM	Liées à un critère de discrimination	Critères
Agressions physiques	1	0	0	
Agressions verbales	26	2	7	Racisme / Handicap / Sexe / vulnérabilité résultant d'une situation économique
Agressions verbales et physiques	4	0	2	Racisme / opinions politiques
Agression en lien avec la COVID	6	0	4	Racisme / apparence physique / opinions politiques
Blessés	1	0	0	
Plaintes	2	0	1	Mœurs
Autres	2	0	1	Mœurs (exhibitionnisme)

Bilan fiche alertes (FA) – Typologie des fiches-alertes au 31/12/2021

Collectivité	VD + CCAS	DM
Nombre de fiches alertes	23	17
Relation au travail	19	15
Stress et organisation	6	8
Contexte de changement	7	7
Liées à un critère de discrimination	4	4
Critères	<ul style="list-style-type: none"> - Appartenance à une prétendue race - Apparence physique - Situation de famille - Religion 	<ul style="list-style-type: none"> - Appartenance à une prétendue race - Situation de famille - Activités syndicales
Nombre de FA concernées	4	4

POLITIQUE – GOUVERNANCE – ENGAGEMENTS

• Une gouvernance structurée

Depuis 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.

- 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 juin et le 7 septembre 2021 ont porté sur la démarche de renouvellement des labels (bilans, méthodologies, axes de travail).
- 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-Egalite, se sont réunies le 13 octobre 2021.
- Installation le 27 janvier 2021 de la commission extra-municipale de lutte contre les discriminations, nouvelle mandature 2020-2026.

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'élus :

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

• Des bilans partagés

- Le rapport annuel Diversité-Égalité a été présenté, pour information, aux syndicats en comité technique ville de Dijon, CCAS (Centre Communal d'Action Sociale) et Dijon métropole le 10 novembre 2021.
- Le rapport annuel Diversité-Égalité a été présenté aux assemblées délibérantes pour la ville de Dijon le 22 novembre, pour le CCAS le 2 décembre et pour Dijon métropole le 16 décembre.



• De nouveaux engagements pris

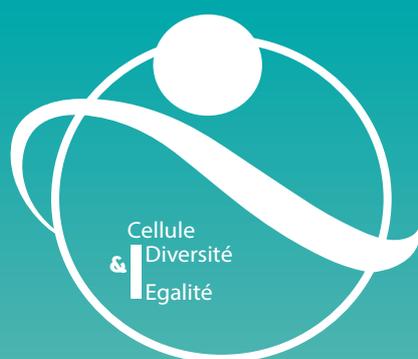
L'année 2021 a été marquée par :

- La « Charte de la participation citoyenne – Principes généraux et engagements des élus de Dijon » permet de développer les pratiques de participation citoyenne dans la conduite des affaires municipales afin d'associer les dijonnaises et les dijonnais à la préparation des

décisions relatives aux politiques définies par la ville ou aux projets qu'elle souhaite mettre en œuvre.

- La « Charte des élus et élus » adoptée par le conseil municipal du 27 septembre 2021 et par le conseil métropolitain du 30 septembre 2021, a pour objet de prévenir notamment tout risque de conflit d'intérêts.
- La création d'une fonction de déontologue à la ville de Dijon et à Dijon métropole, destinée à prévenir les conflits d'intérêts à l'égard autant des élus que des agents publics de chaque collectivité (conseil municipal du 22 mars 2021 et conseil métropolitain du 25 mars 2021)
- Adoption en conseil métropolitain du 30 septembre 2021 d'un Pacte de Gouvernance applicable pour la durée du mandat 2020-2026. Il formalise les méthodes de gouvernance anticipées et adoptées par Dijon métropole, ces modalités d'association étant désormais prévues par la loi (code général des collectivités territoriales – art L.5211-11-2). Il rappelle les objectifs, principes et valeurs auxquels les collectivités sont attachées, dont les « principes d'égalité femmes-hommes et de diversité, pour lesquels Dijon métropole a été doublement labellisée en 2018 ».

POLITIQUES TERRITORIALES EN FAVEUR DE LA DIVERSITE & DE L'EGALITE



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.

CHIFFRES-CLES

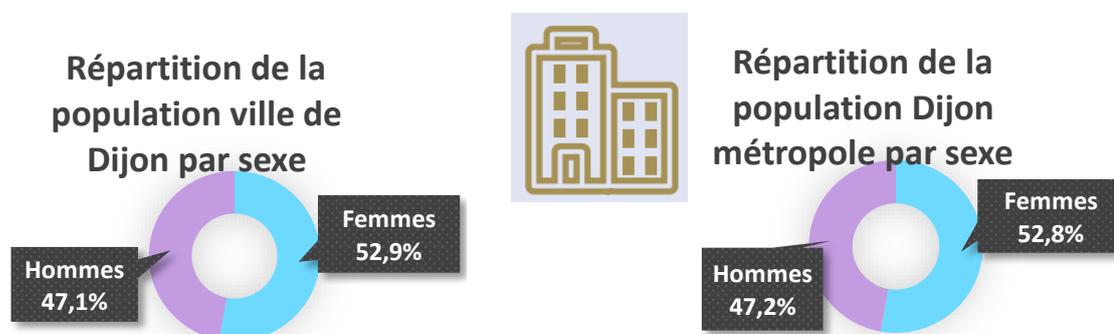
La population métropolitaine compte 119 855 hommes et 134 004 femmes soit 253 859 habitants (Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021).

Au sein de ce territoire métropolitain, la ville de Dijon comptabilise quant à elle 73 873 hommes et 82 981 femmes soit 156 854 habitants. (Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021).

● 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 d'inégalités au regard des indicateurs ci-après en comparaison avec les données de la France métropolitaine. 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 ou DNB. Cette proportion se réduit cependant au fil du temps.

	Dijon		Dijon métropole		Côte d'Or		France métro.	
	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes	hommes	femmes
En %								
D'aucun diplôme ou au plus d'un BEPC, brevet des collèges ou DNB	20,9	25,6	21,4	26,7	22,9	29,2	23,9	2,7
D'un CAP ou d'un BEP ou équivalent	22,6	16,7	25,2	18,8	31,3	21,9	29,2	21,0
D'un baccalauréat (général, technologique, professionnel)	17,4	17,4	17,5	17,6	17,3	17,3	16,9	17,5
D'un diplôme de l'enseignement supérieur	39,1	40,2	35,7	37,0	28,5	31,6	29,9	31,9

Diplôme le plus élevé de la population non scolarisée de 15 ans ou plus selon le sexe en 2018
 Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.

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 2018**

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.*

en %	Dijon	Dijon métropole	Côte d'Or	France
Agriculture	50,9	43,7	26,7	28,9
Industrie	31,8	30,3	30,9	29,8
Construction	11,4	12,4	11,1	11,7
Commerce, Transports, Services Divers	47,9	46,7	46,1	45,9
Administration publique, enseignement, santé, action sociale	67,0	66,5	68,3	68,4

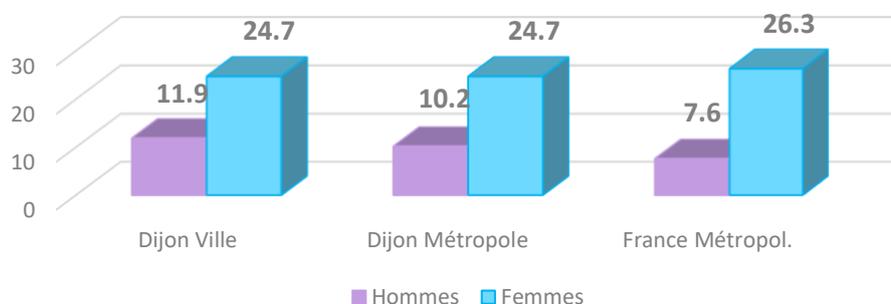
Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires lieu de travail, géographie au 01/01/2021

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 (% en 2018)

Part des temps partiels parmi les salariés de 15 à 64 ans (% en 2018)

Source : Insee, RP2018 exploitation principale, géographie au 01/01/2021.



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.

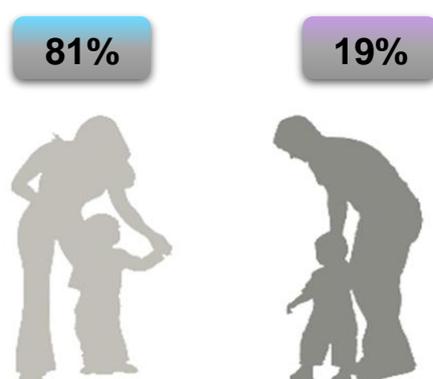
A l'inverse, les hommes sont davantage à temps partiel sur la métropole que sur l'ensemble de la France. L'écart est encore plus marqué sur la ville de Dijon.

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.

Élever seul 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.

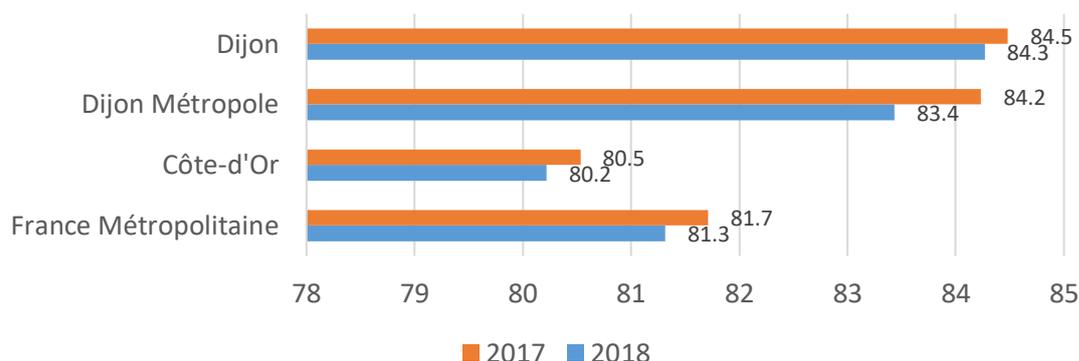
En France, la répartition est la suivante :



Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2021.

Les femmes monoparents en 2018 (en %)

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations complémentaires, géographie au 01/01/2021.



Entre 2017 et 2018, la part de femmes parmi les monoparents a légèrement diminué, passant de 84,5% à 84,3% pour la ville de Dijon, de 84,2% à 83,4% pour Dijon métropole, et de 81,7% à 81,3% pour la France métropolitaine.

Salaires horaires nets moyens

Le salaire horaire net moyen des salariés est toujours plus élevé chez les hommes que chez les femmes.

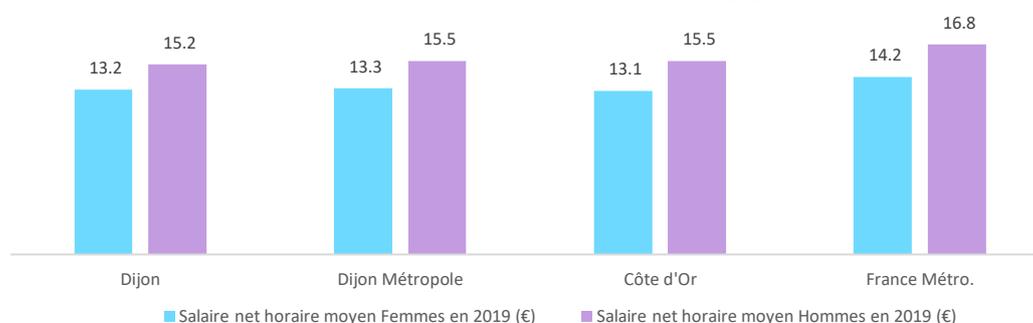
Les facteurs responsables de différences de salaire entre femmes et hommes sont :

- 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.

Salaire net horaire moyen en 2019

Insee, SAL G1 - Salaire net horaire moyen (€) selon la catégorie socioprofessionnelle, géographie au 01/01/2020



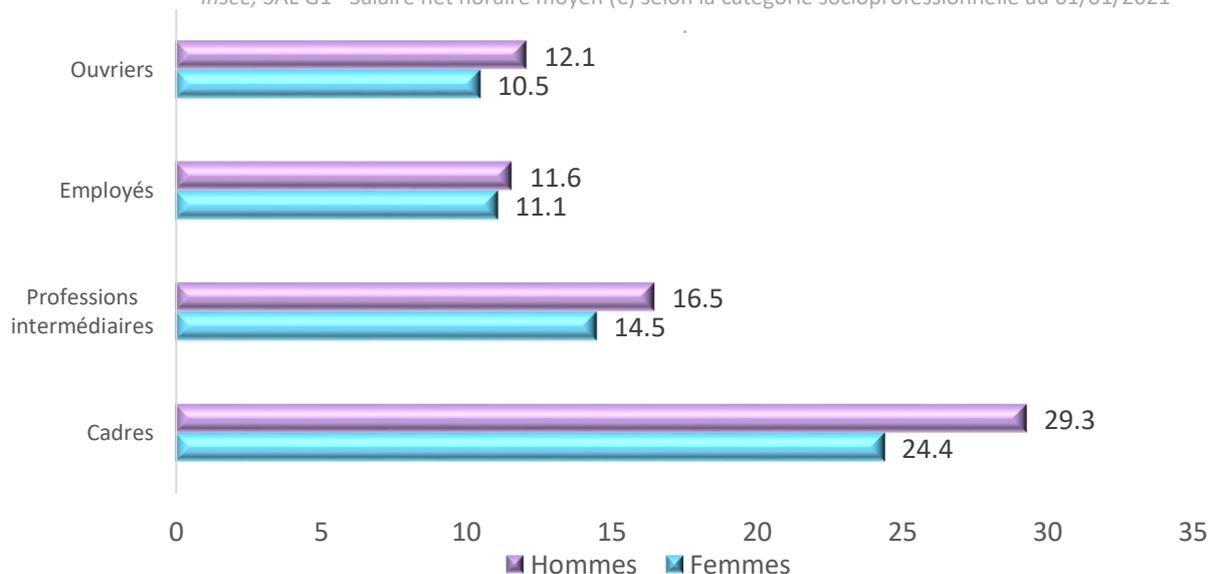
A Dijon métropole, l'écart est de 2,20 € par heure en moyenne : les femmes gagnent 14,2% de moins que les hommes.

En France métropolitaine, l'écart est plus important, les femmes gagnant en moyenne 15,5% de moins que les hommes (salaire net horaire moyen). La société progresse puisqu'en 2016, l'écart était de 17,7%.

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 (4,9 € d'écart en salaire net horaire contre 5,4 € d'écart constaté en 2016) :

Salaire net horaire moyen en 2019 selon la catégorie socioprofessionnelle (en €) - France Métropolitaine

Insee, SAL G1 - Salaire net horaire moyen (€) selon la catégorie socioprofessionnelle au 01/01/2021



Salaire net horaire moyen en 2019 selon la catégorie socioprofessionnelle (€)	Ville de Dijon		Dijon métropole		Côte d'Or		France métr.	
	H	F	H	F	H	F	H	F
Ouvriers	11,5	10,2	11,7	10,3	12,0	10,5	12,1	10,5
Employés	11,2	10,8	11,3	10,9	11,6	10,9	11,6	11,1
Professions intermédiaires	15,4	13,8	15,8	14,0	16,1	14,1	16,5	14,5
Cadres	25,5	21,3	26,4	21,6	26,5	21,4	29,3	24,4
Ensemble	15,2	13,2	15,5	13,3	15,5	13,1	16,8	14,2

Source : Insee, Bases Tous salariés, fichiers salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2021

• 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 2021, L'AMACOD a accompagné 38 personnes.

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

Genre

Homme	Femme
52%	48%

Age

Tranche d'âge	Pourcentage de personnes concernées
-de 15 ans	0 %
15 – 24 ans	2 %
25 – 44 ans	47 %
45 – 54 ans	49 %
55 – 64 ans	2 %
+ de 65 ans	0%

Niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Pourcentage
Niveau VI (6 ^e à 4 ^e , formation préprofessionnelle de 1 an)	0%
Niveau Vbis (3 ^e ou 4 ^e -3 ^e techno. < terminale de 2nd cycles courts professionnels)	8%
Niveau V (abandon avant terminale, terminale de 2nds cycles courts pro.)	26%
Niveau IV (classe terminale, abandon post bac (niveau Bac)	43%
Niveau III (diplôme bac +2)	15%
Niveaux II et I (diplôme supérieur au bac + 2)	8%

Zone géographique

Quartier d'habitation	Pourcentage de personnes concernées
Centre-ville	68 %
Grésilles (ZUS)	10%
Fontaine d'Ouche (ZUS)	10%
Toison d'Or	3%
Montchapet	3%
Bourroches	3%
Agglomération dijonnaise	0%

Types de discriminations traités

Types de discriminations	Pourcentage
Origine	70%
Handicap	10%
Sexe	10%
État de santé	3%
Orientation sexuelle / identité de genre	7%

Motifs de saisie

Motifs de saisie	Pourcentage
Emploi	90%
Autre	10%

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 (20%)	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 (80%)	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,) (90%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Conseils/Soutien moral et psychologique (82%) ↳ Réorientation (18%)
		<p>2^{ème} cas : Discrimination potentiellement avérée (10%)</p> <ul style="list-style-type: none"> ↳ Conseils/Soutien moral et psychologique (65%) ↳ Médiation (10%) ↳ Orientation vers un avocat/police (25%)

ACTIONS CLES

● Mise en place de démarches innovantes de design de service

Le design de service et les accompagnements collectifs

Le design au service de l'inclusion

Les démarches de design reposent sur la prise en compte du point de vue des bénéficiaires d'une prestation de service ou d'un bien. En stimulant la créativité et l'écoute de l'autre, ces démarches proposent des expériences qui, non seulement répondent aux standards existants, mais surtout soient utilisables par toutes et tous, quel que soit le genre, l'âge, l'origine, le niveau d'éducation. Méthodologie de création reposant sur la prise en compte de la diversité humaine, le design est ainsi profondément inclusif dans sa conception interrogeant inlassablement pourquoi différentes catégories de population sont exclues de certaines activités élémentaires de la société.

Porter son attention, une vertu symétrique agents/usagers

Les organisations de services (dont le service public local) qui souhaitent maintenir des prestations adaptées ne peuvent plus faire l'économie de l'engagement de leurs équipes. A cet effet, le design de service, en améliorant durablement la qualité de la relation usager, mobilise fortement les forces vives des organisations dans une relation de coopération inédite entre les agents et bénéficiaires. La qualité de la relation entre l'employeur et ses salariés influence ainsi de manière importante celle qu'il entretient avec ses usagers et la satisfaction respective des uns et des autres. Parmi les atouts de cette logique vertueuse de plus en plus animée par la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE), le respect des différences et la valorisation des diversités sont les valeurs partagées dans ce qu'il est convenu d'appeler la symétrie des attentions.

Des méthodes inclusives, porteuses de prévention dans la collectivité

Basée sur l'empathie utilisateur, l'approche holistique du design de service permet d'harmoniser dans une unité de travail tous les points de vue différents, voir les forces contraires en les laissant s'exprimer. Les organisations se vivent en effet fréquemment dans un rapport de verticalité propre à l'autorité, l'éloignement hiérarchique et les rapports de force. L'approche design mobilise transversalement la diversité des expertises qui font vivre l'organisation pour mieux l'adapter aux attentes des usagers. Elle est ainsi éminemment participative et régularisatrice des différences, une action de prévention en profondeur au service de la qualité de vie au travail.

Penser la relation de travail, de l'individu au collectif

Créatrices d'espaces de dialogue, les démarches de design rendent donc visibles et explicitent les tensions en les réduisant par la mise en discussion et l'élaboration de compromis d'action. La relation de travail prend place alors dans un contexte cognitif et identitaire stabilisé, soutenant une dynamique positive de construction du bien-être et du rapport à l'autre. En permettant de challenger les compétences et les visions individuelles souvent contradictoires dans une grande conversation, le design révèle toute la force de l'intelligence collective, nécessairement inclusive.

Manager dans l'inclusion, la toute première prévention

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 renouvellent en profondeur les pratiques managériales. Elles conduisent progressivement l'encadrement à questionner les postures de managers empêchés, happés par d'autres exigences que celles du travail, de l'animation d'équipe ou de la gestion de l'activité. Mettre

en œuvre une approche usager offre ainsi l'occasion de revisiter en profondeur son rapport à l'autre dans une alternative profondément inclusive. Une manière de prendre soin.

Les espaces de délibération propices aux labels

Le moment le plus important dans la construction des règles de travail réside certainement dans l'existence d'espaces de délibération. Les acteurs, les agents peuvent alors mieux confronter leurs points de vue sur le travail, cherchent à rendre intelligible la manière dont ils procèdent. Or depuis 2020, les démarches organisant la rencontre avec l'utilisateur prennent place dans les cibles stratégiques de la collectivité pour la requalification de son lien aux populations. Les espaces de discussion ainsi mis en place sont autant de lieux collectifs de délibération centrés sur l'expérience de travail, ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité et la prise en compte des différences. Souvent cités par les experts en sciences sociales, les espaces de discussion sont par excellence des lieux de prévention primaire du risque psychosocial et de mise en pratiques des labels.

L'exemple de la lecture publique, une mise en discussion « labellisée » ...

Programmé en 2020, le projet de réaménagement de la bibliothèque de quartier MANSART UNIVERSITÉ a été réorienté courant 2021 vers une démarche de design de service intégrant la consultation des habitants usagers et non-usagers. Comme il a été dit précédemment, cette méthode se développe dans la collectivité en créant de véritables espaces d'interactions et d'inclusions. De telles techniques fournissent un outil puissant de transformation de l'action publique en développant l'esprit d'innovation, la créativité et la mise en discussion des collectifs de travail. Porteuse de l'esprit des labels, cette démarche pratique l'inclusion, tant les équipes que dans la relation de ces dernières à leurs usagers. Inscrit dans sa nouvelle communication, l'affichage physique des labels est programmé dans la signalétique rénovée de l'établissement.

L'action sociale métropolitaine, le design en lutte contre l'exclusion

L'intégration des compétences d'action sociale du département dans l'offre de service de Dijon métropole s'est traduite dès la fin 2020 par la création de guichets uniques, porteurs d'une offre d'accompagnement globale afin de renforcer l'accès aux droits et l'autonomie des publics. A cette occasion, il a été décidé de revisiter en profondeur les fonctions d'accueil par le design de service, mobilisant le point de vue des usagers et des non-accédants. A l'instar de la bibliothèque MANSART, l'ouverture de ce chantier est également prévue début 2022. Une attention particulière est portée sur l'innovation sociale qui pourrait être développée dans le rapport usagers/agents, en vue de dépasser les représentations, accueillir les impacts émotionnels, développer les capacitations tout en valorisant la dimension d'appartenance citoyenne dans les territoires. Autant de cibles favorables pour trouver où retrouver tout à chacun le sens de l'action et ne laisser personne au bord du chemin.

Communication externe

L'AMACOD AUSSI !

Vous vous sentez victime de discrimination. Pensez à l'AMACOD. Accueillir, écouter, informer sur les droits, accompagner les victimes tout au long de leurs démarches, recourir à une médiation lorsque cela est possible, orienter vers des avocats ou des associations, saisir le Défenseur des Droits et aider les victimes à faire appel aux juridictions pénales et civiles, former, rencontrer, informer et sensibiliser les structures, les entreprises, en organisant des groupes de travail sur la discrimination, depuis plus de dix ans, l'AMACOD ouvre ses portes.

Antenne municipale et associative de lutte contre les discriminations, c'est un dispositif unique en France, mis en place par la ville de Dijon en 2009, et géré par la Ligue de l'Enseignement de Côte d'Or. Cette antenne permet à toutes les Dijonnaises et à tous les Dijonnais travaillant et vivant habitant à Dijon, et à certains victimes de discrimination, d'être accueillis, soutenus et accompagnés.

Diverses actions complémentaires à l'AMACOD, ont été développées à la Ligue de l'Enseignement : de la sensibilisation auprès du public jeune, dans les écoles, les collèges, les lycées, les centres de loisirs. Des actions de formation sont également proposées aux acteurs de terrain, en lien direct avec le public, et aux salariés issus de divers milieux, public ou privé.

L'AMACOD sera présente aux côtés du Zonta et de la ville le 25 novembre pour la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Pour joindre l'AMACOD : 0 800 21 3000
amacod-dijon.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.

La diversité et l'égalité professionnelle femmes-hommes est en filigrane dans le Dijon mag avec, en novembre 2021, l'illumination en orange des bâtiments emblématiques publics de la ville de Dijon pour la Journée internationale contre les violences faites aux femmes, et une photo pleine page sur la Marche des fiertés pour redire la mobilisation de Dijon face aux refus des discriminations quelles qu'elles soient.

SOLIDARITE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

Le 25 novembre marque, comme chaque année depuis l'an 2000, la Journée internationale contre les violences faites aux femmes instaurée par ONU Femmes. La ville entre recueillement et mobilisation.

Comme les années précédentes et parce que l'actualité ne se fait encore trop souvent l'écho de cette violence quotidienne, la ville de Dijon marque cette journée par l'éclairage de quatre bâtiments emblématiques de la ville en soirée. Ainsi, le Palais des Ducs de Bourgogne, la Porte Guillaume, le bâtiment du Conseil de la Métropole ainsi que l'Hôtel de la Cloche s'illuminent d'orange, couleur officielle de cette journée.

Dans le même temps, dans la cour de l'Hôtel de ville, Nathalie Kozianka, 1^{ère} adjointe, accompagnée par l'association le Zonta Club, propose un temps de recueillement en hommage à toutes les femmes victimes de violences à travers le monde. Les jeunes du Conseil Municipal d'enfants lisent un texte dédié aux jeunes filles définitives, un message qu'ils auront écrit ensemble lors de la session du 10 novembre de la commission solidarité santé. Ce moment chargé d'émotion sera ouvert au public.



Impliquer les jeunes du Conseil Municipal des enfants

Avant le thème de cette journée internationale, les jeunes du Conseil Municipal des enfants participent à une séance un peu spéciale. Le 10 novembre, le municipalité organise un atelier d'échanges pédagogiques animé par les élus du Conseil Municipal, mais également par des bénévoles du Zonta Club (voir encadré). Cette rencontre sera appuyée par une exposition photos réalisée par des élèves de terminale du lycée Hippolyte Fontaine en 2020 sur le thème des violences faites aux femmes. « Tout en restant évidemment prudentes et à hauteur d'enfant, le but est de recueillir les réactions des enfants du Conseil Municipal face à ce sujet », explique Kildine Bataille, présidente de la commission solidarité santé du conseil des enfants et adjointe au maire en charge de l'égalité femmes-hommes et de la lutte contre les violences

faites aux femmes. Avant de continuer : « sur derrière cela, il est aussi question des violences contre enfants ». « Nous sensibilisons également à la suite en place de plusieurs actions afin qu'une campagne de prévention dans les transports publics Dijon contre le harcèlement », ajoute l'élue.

Une exposition photos ouverte au public

Les photographies "Un(e) chois(i)es par les lycéens seront exposées les 10 et 25 novembre à l'hôtel de ville et visibles par toutes les Dijonnaises et tous les Dijonnais. Les enfants des écoles seront aussi invités à visiter l'exposition. « En touchant un large public, notre ambition est de sensibiliser plus particulièrement les jeunes aux violences faites aux femmes », conclut Kildine Bataille.

LA VILLE DÉFEND LES MÊMES DROITS POUR TOUS

La ville déploie ses services jusque dans le milieu carcéral pour assurer l'égalité des droits.

Les agents de l'Etat civil de la ville se rendent à la maison d'arrêt de Dijon tous les deux mois pour récupérer les actes d'identité des personnes détenues.

Posséder une carte nationale d'identité valide est essentiel pour la réalisation des démarches nécessaires pour effectuer des démarches administratives (demande de logement, accès aux droits sociaux, inscription à Pôle Emploi, etc.). Depuis fin 2014, un agent du service de l'état civil de la ville de Dijon intervient à la maison d'arrêt sous les deux mois. Avant d'être appuyé de secours d'urgence, il élabore les documents de base d'identité. En 2020, une centaine de demandes de carte d'identité ont été déposées par les personnes détenues à la maison d'arrêt de Dijon. Par ailleurs, obtenir une carte d'identité facilite l'application des décisions administratives réglementaires liées au droit de vote des personnes incarcérées. Elles peuvent désormais s'inscrire sur les listes électorales de la commune d'origine de leur établissement pénitentiaire. Elles sont rattachées à un bureau de vote désigné pour réceptionner les votes par correspondance les jours de scrutin.

Des travaux d'intérêt général dans les services municipaux

La ville de Dijon accueille des personnes effectuant des Travaux d'Intérêt Général (TIG) en réparation d'infractions. Entre 2009 et 2021, plus de 400 personnes ont réalisé des TIG au sein des services municipaux. « C'est une forme de réinsertion sociale et efficace. Le motif de référence est plus facile que lorsque des personnes ne sont pas accompagnées », précise José Talbot, directeur du Service pénalement d'insertion et de probation de Côte-d'Or.

Les enfants des femmes incarcérées pris en charge

Malgré l'âge de 18 mois, les enfants des femmes incarcérées à la maison d'arrêt de Dijon peuvent être au sein de l'établissement avec leur mère. Au-delà, ils sont accueillis en priorité dans les crèches et les centres d'accueil de la ville.

- La journée du 8 mars devient le Mois des droits des femmes : Kildine Bataille, Adjointe déléguée à la Petite enfance, Égalité femmes-hommes, Lutte contre les violences faites aux femmes, a organisé pour la première fois tout au long du mois de mars « Capit'Elles », un événement qui sera reconduit chaque année.

- o Majoritairement sous la forme de visio du fait des quatre semaines de confinement, des conférences ont réunies 600 personnes, dont 70% de femmes et 30% d'hommes.



- o Présente à la conférence de clôture, Elisabeth Moreno, Ministre chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances, a qualifié

Dijon de « ville tout à fait exemplaire », rappellent justement la double labellisation Diversité et Egalité Femmes-hommes obtenue en 2018.

- Le 18 mars, Nathalie Koenders, 1ère Adjointe, a dévoilé la plaque de rue Louise Michel dans un éco-quartier réhabilité.
- Le 25 février, le CCAS a distribué des protections périodiques pour les femmes en situation de précarité.

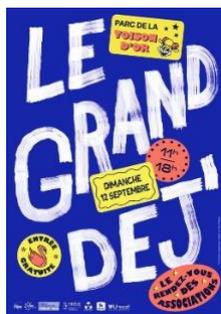
Les actions des services au public sont valorisées, de même que sont relayées les actions des associations engagées ou institutions partenaires (Ligue de l'enseignement, Centre d'information sur les droits des femmes et des familles).



Appel à bénévoles pour la Nuit de la solidarité

La nuit de la solidarité est un événement national qui aura lieu pour la première fois le 20 janvier 2022 à Dijon. L'objectif est d'aller à la rencontre des personnes, en début de soirée, qui n'auraient pas trouvé de solution d'hébergement afin d'échanger avec elles et tenter d'identifier les freins à la mise à l'abri. La direction de l'action sociale recherche des citoyens volontaires âgés d'au moins 18 ans qui constitueront, avec des professionnels, des binômes pour assurer cette mission. Une formation spécifique sera assurée. Si vous êtes intéressé, vous pouvez contacter Adeline Ourgaud : ccascontact@ccas-dijon.fr en précisant votre nom, prénom, et coordonnées ou au 03 80 44 81 00.

DIJON MAG N°351 NOVEMBRE 2021 | 31



🌐 Logement

Pour éclairer le débat et mettre fin à certaines idées reçues, la Fédération nationale des Offices publics de l'habitat publie une étude sur l'occupation du parc de logements de ces offices « Qui habite vraiment les HLM ? » et sur son évolution au cours des dix dernières années.

Deux objectifs demeurent en tension : loger le plus grand nombre et privilégier les plus précaires.

<https://www.banquedesterritoires.fr/qui-habite-vraiment-les-hlm-la-federation-des-oph-apporte-son-eclairage>

A l'échelle de la métropole, la Direction « Renouvellement urbain et Logement » poursuit sa mission d'égalité et d'équilibre territorial qui se trouve à la croisée des politiques de la ville et l'habitat.

Il s'agit d'adapter les parcours d'accès aux besoins et attentes des usagers.

Les enjeux demeurent la mise en œuvre du droit au logement pour les personnes défavorisées, aux ressources modestes et contribuer à une diversité et mixité sociale.

Les pratiques actuelles en matière d'égalité professionnelle et de diversité dans le cadre de l'attribution des logements sont :

- Participation des habitants impliqués dans les projets et leur suivi
- Espaces et logements pensés pour tous : réhabilitation réfléchie pour les « débuts de parcours résidentiels » et pour les seniors (transformation de F6 en 2 F2), réflexion pour rendre les espaces publics les plus inclusifs possibles.

Un ensemble de lois a permis d'engager une réforme des attributions de logement pour atteindre des objectifs réglementaires chiffrés.

Les priorités locales ont été définies avec les partenaires, formalisées avec un système de cotation et un logiciel qui permettra de proposer les attributions.

La cotation de la demande consiste à attribuer des points aux dossiers des demandeurs de Logement à Loyer Modéré (LLM) en fonction de critères objectifs et d'éléments de pondération établis préalablement.

La cotation renforcera la transparence et l'information donnée aux demandeurs, assurera la traçabilité de l'examen de tous les dossiers et objectivera la prise en compte de situations pour la Commission d'Attribution des Logements et de l'occupation Locative (CALEOL).

● **Mobilités**

○ **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, entre 2016 et 2021, de 153 arrêts de bus (soit 60 %) rendus accessibles aux personnes en situation de handicap.

100 % des stations de tramway ainsi que 100 % des bus à plancher bas sont accessibles, avec 76 % des bus équipés de rampes.

Plus de 40 000 voyages ont été réalisés par le service DiviAccès (transport de personnes à mobilité réduite) en 2021. A noter, le travail reste le principal motif de déplacement (48 %).

Au 1er janvier 2022, une tarification spéciale sera mise en place pour les accompagnateurs de personnes handicapées ayant une carte CMI (carte mobilité inclusion).

La Direction Mobilités prévoit également des actions dans les quartiers de la politique de la ville (avec l'accompagnement au changement dans le quartier de Fontaine d'Ouche dans le cadre des travaux ANRU, la création de journées de la mobilité dans les quartiers...) et des rencontres avec les citoyens pour présenter les offres de mobilité et les accompagner dans les démarches.

○ 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 famille nombreuse 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
- 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 2021. Cette mesure a largement bénéficié aux jeunes métropolitains et jeunes clients occasionnels.

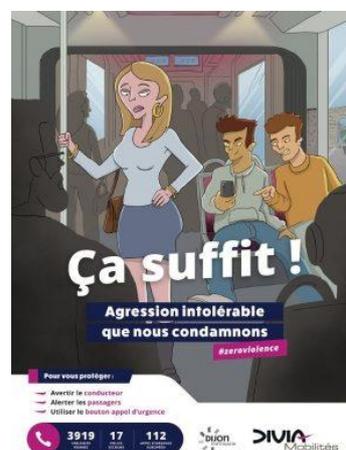
○ Lutte contre les violences faites aux femmes

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 mais elle s'inscrit dans la durée et dans les pratiques pour impacter positivement le public usager.

Keolis Dijon Mobilités a formé 13 référents « sécurité des femmes dans les transports » lors de 2 jours de formation dispensés par l'association FETE, association également partenaire de la ville de Dijon.

Elle a été diffusée dans toutes les stations tram et déclinée sur les supports digitaux de DiviaMobilités comme le site internet, les réseaux sociaux ou les écrans d'information en stations.

Les équipes de DiviaMobilités sont allées à la rencontre des dijonnais et dijonnaises les 9, 10 et 11 mars 2021 pour échanger autour de 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.





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 en difficulté d'insertion, aux salariés ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique.

Au titre de l'année 2021, Keolis Dijon Mobilités obtient une note de 86/100 (69 points sur 80) 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 gent 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.

Ce dispositif sera élargi après un bilan.

En matière d'inclusion, les dispositifs déjà existants vont évoluer vers l'organisation d'un accueil et d'un accompagnement adaptés, dans le but de faire connaître l'offre existante et de mobiliser les différents acteurs (clubs, dispositifs sportifs).

Par ailleurs, les critères de subvention vont évoluer pour inciter 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

Les objectifs de la direction de la petite enfance se déclinent dans son projet de direction (en cours de réécriture).

Ainsi, les sujets de mixité sociale, d'inclusion et de pratiques éducatives laissant une place importante à la question de genre, sont au cœur des préoccupations de la direction de la petite enfance, dans l'accompagnement des enfants de 0 à 3 ans.

La prise en compte du handicap dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) s'est traduite par une augmentation du nombre d'enfants accueillis et par l'attribution de moyens humains supplémentaires financés par la CAF21. Une convention a été également signée avec le CAMSP de l'Acodège pour un repérage le plus précoce possible des troubles du neuro-développement, par le biais d'une mission d'observation avec des professionnels de la petite enfance de situations.

Enfin le recrutement d'une référente santé et accueil inclusif depuis le 1er mars 2022 permet de coordonner toutes les actions en interne et avec les partenaires, pour une meilleure inclusion notamment des enfants présentant un handicap.

Le dispositif d'étude ISAJE (investissement social dans l'accueil du jeune enfant) décliné dans le processus d'admission a pour objectif de mesurer les effets de l'obtention d'une place en EAJE sur les développements de l'enfant, les conditions de ressources et le bien-être des familles. Il s'appuie sur une critères qui garantit un accès équitable (affectation modélisée) et une diversité des enfants accueillis, dans le cadre de la stratégie de lutte contre la pauvreté.

Le dispositif AVIP (crèche à vocation d'insertion sociale et professionnel) qui a pour objectif de soutenir l'accueil des enfants dont les parents sont en cours d'insertion professionnelle ou rencontrent des difficultés temporaires, a été élargi à un nouvel établissement : le multi-accueil des Bourroches.

En termes de ressources humaines, l'accent a été mis pour l'accueil individuel, sur une journée dédiée aux candidats potentiels au métier d'assistant maternel, organisée en mars 2022, et son objectif était de susciter des vocations pour ce métier en tension, autant chez les femmes que chez les hommes. Par ailleurs, la sélection des apprentis en accueil collectif, a fait l'objet d'un processus de recrutement et d'un suivi plus fin et plus adapté aux besoins de la direction.

Une participation au dispositif Duoday qui a permis de faire se rencontrer, sur une journée, professionnel de la petite enfance et demandeur d'emploi en situation de handicap. L'agent 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.

• **Commande publique**

Depuis 2018, 100 % des marchés publics ville et métropole contiennent la clause relative à la promotion des deux politiques Égalité / Diversité. Concernant les communes, la clause d'insertion est proposée de façon systématique en relation avec Créativ lors de la programmation des achats.

Jugement des offres

- Critères de sélection des candidats :

Les candidatures sont analysées et sélectionnées en fonction des critères suivants :

Critères	Compléments
Garanties économiques et financières	Garanties économiques et financières appréciées sur la base des chiffres d'affaires globaux des 3 dernières années ainsi que sur la base du chiffre d'affaires relatif à l'objet du marché
Garanties techniques	Garanties techniques

- Critères de jugement des offres :

Les offres sont analysées et classées en fonction des critères suivants :

Critères	Complément
Prix (pondération 40)	Prix des prestations au vu du prix total indiqué dans la synthèse des prix par lot et du DQE pour le lot 8

Valeur technique (pondération 50)	
- Durée d'intervention estimée et mode opératoire – processus proposé (pondération 20)	
- Moyens humains dédiés dont personnel d'encadrement (pondération 15)	
- Moyens techniques dédiés hors produits d'entretien (pondération 15)	
- Processus d'autocontrôle et plan d'action correctif associé	
Démarche pour le développement durable (pondération 5)	Démarche pour le développement durable (produits d'entretien respectueux de l'environnement, démarche respectueuse pour la diversité, égalité femmes-hommes)



Sur la promotion du travail en journée

Dijon métropole est engagée comme cheffe de file dans la dynamique territoriale concernant la démarche RSE de développement des prestations de propreté en journée et en continu depuis bientôt cinq ans.

Celle-ci prend aujourd'hui un sens encore plus fort au vu de la crise sanitaire que nous traversons, notamment par la valorisation de certains métiers et par une meilleure visibilité d'actions qui étaient jusqu'alors invisibles pour la plupart.

Les intérêts d'un tel projet pour nos collectivités :

- Contribution active à la politique RSE
- Moins d'absences, un turn-over moins fréquent
- Une meilleure visibilité de la prestation effectuée et une relation humaine renforcée entre les agents de propreté et les usagers
- Des retours sur la prestation en temps réel / une régulation facilitée
- Un accès à l'emploi compatible avec les horaires des transports en commun : le recours à la voiture peut être réduit. Des réductions de consommation d'électricité sont possibles et la gestion de l'accès et de la sécurité des sites est simplifiée.
- Les horaires sont plus compatibles avec l'accueil en emploi de personnes en situation de fragilité sociale et d'insertion ainsi qu'avec l'ouverture des crèches et des écoles.

Exemple d'une expérimentation réussie dans le cadre des prestations externalisées au sein du Conservatoire :

La société ABER PROPLETE, attributaire sur le territoire depuis 2018, nous a sollicité pour participer au dispositif, en binôme, afin de mener une expérimentation de prestations d'entretien des locaux en journée sur le site du Conservatoire et donc de disposer gratuitement du dispositif collectif que finance la branche. Le test a été mené avec succès fin 2019 pour une mise en pratique effective au 1er janvier 2020.

L'idée est aujourd'hui d'engager plus concrètement la démarche et de la généraliser, dans le cadre d'une gestion de projet classique (diagnostic et élaboration des cahiers des charges, mise en place de la démarche, suivi et évaluation).

L'action consiste à :

- mettre en place le projet dans le cadre de la généralisation du dispositif (composition d'un groupe projet et d'un comité de pilotage)
- constituer des groupes de travail pour adapter l'environnement professionnel de chaque direction cliente à ce changement de rythme
- accompagner les agents directement concernés par ce changement

• Démocratie locale

Une nouvelle 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.

Parmi les leviers d'action de la participation citoyenne, la ville a proposé en 2021 la mise en place d'Agoras jeunes qui répondent aux aspirations croissantes des jeunes âgés entre 18 ans et 30 ans à prendre leur part dans le débat public. Des rencontres régulières sont ainsi organisées avec les élus pour aborder tous sujets de politique publique.

Plus largement, après avoir initiée les Commissions de quartier en 2002, la ville a proposé la création en 2022 des 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 ainsi que l'assemblée plénière de tous les Ateliers 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 jeune 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 de 16 ans et plus. 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.

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.

• Culture

Musées

L'année 2021 a bien évidemment été profondément marquée par la longue fermeture des musées, relative à la situation sanitaire. Les établissements ont ré-ouvert le mercredi 19 mai avec un protocole sanitaire renforcé (jauge réduite, sens de circulation, non mise à disposition de documents papier).

En raison de ce contexte sanitaire encore lourd, Les séances *Les yeux fermés* n'ont pu être programmées, ne pouvant pas proposer de moulages à toucher. Les séances à la maison d'arrêt ont été mises en stand by, de même que les séances au CHU.

Une seule visite avec RESEDA (structure œuvrant auprès de personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer) a pu être maintenue en 2021 sur les 5 initialement prévues (visite des collections du musée de la vie bourguignonne), 3 ont eu lieu en 2022 (musée des beaux-arts et musée d'art sacré)

Les musées ont participé à la Nuit du handicap le samedi 12 juin 2021.

Le MBA a mis en place le parcours accessibilité du Nomade (audioguide) : un parcours FALC, un parcours en audiodescription et un parcours en LSF dédiés aux collections du MBA et à l'architecture du palais sont proposés depuis cette date.

Enfin, depuis la rentrée 2021, des classes ULIS (Unité Locale d'Inclusion Scolaire) et des groupes d'IME dijonnais ont pu être à nouveau accueillis dans les musées pour l'année scolaire 2021-2022.

La Vapeur

Les actions « diversité-égalité » proposées par La Vapeur ont été très impactées par les contraintes sanitaires. Cependant, quelques-unes ont pu se poursuivre :

- Accompagnement aux concerts de personnes mal et non voyantes par des bénévoles formés (déplacement, audiodescription)
- Mise en place de la communication sur l'assistance auditive proposée aux personnes appareillées d'entendre dans de bonnes conditions les concerts en live (sous la forme d'une application sur smartphone)
- Prêt d'instruments pensés pour les personnes en situation de handicap à des éducateurs œuvrant dans le champ médico-social, leur permettant ainsi de mener des ateliers en autonomie.
- Lancement du projet d'Éducation Artistique et Culturelle « correspondance sonore » avec plusieurs classes et notamment une classe ULIS (école drapeau)

Opéra Dijon

- **Déficiência visuelle :**
 - o Visite tactile des décors et audiodescription de *Macbeth*
 - o Visite sensorielle de l'Auditorium et audiodescription de *Così fan tutte*
 - **Déficiência auditive :**
 - o Accueil, visite de l'Auditorium et rencontre avec les artistes en langue des signes française et mise à disposition de gilets vibrants pour *Crowd*.
 - o Accueil du Chœur des signes (collégiens et lycéens sourds, malentendant ou apprenant la langue des signes, professeur Laurence Koehler) : Chant-signé sur le chant final de la fête de la musique.
 - **Handicap moteur :**
 - o Mise en œuvre d'un projet de découverte inclusion pour 2 classes de l'école Chevreul maternelle, dont la nouvelle classe ULIS (soutien logistique pour le transport des fauteuils).
 - **Autisme :**
 - o Accueil de la nouvelle unité spécialisée autisme du collège Boris Vian de Talant sur une répétition de l'Opéra pour enfants *Barouf au musée*.
 - **Inclusion lors des projets :**
 - o Une élève en inclusion a participé à tout le projet *Barouf au musée*
 - o Accueil d'une personne handicapée moteur sur le chœur éphémère
 - **Accueil de publics en situation de handicap :**
 - o Accueil du SAMSAH de Quetigny, des Ateliers de Simon, l'EEAP Croix-Rouge, le Bistrot d'Icare
 - **Pour la partie spectacles :**
 - o Accueil régulier pour le grand public et le public scolaire de personnes en situation de handicap moteur (accessibilité complète du bâtiment, places PMR), notamment l'EEAP Croix-Rouge qui vient régulièrement.
 - o Accueil spécifique pour les malentendants (boucle magnétique disponible) et les parents du chœur des signes.
- **Vie associative**

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 ...

Depuis 2021, la ville de Dijon souhaite également 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, souhaite engager, 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 :

1° - 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 ;

2° - à ne pas remettre en cause le caractère laïque de la République ;

3° - à s'abstenir de toute action portant atteinte à l'ordre public.

Le contrat d'engagement républicain s'applique aux demandes de subventions présentées à partir du 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.

Actions / Événements réalisés

- 2 publications spéciales ont été faites via les réseaux sociaux : story sur les violences faites aux femmes à partir des sources de ONU Femmes le 25 novembre 2021 et partage des actions organisées à Dijon afin d'informer, de sensibiliser et de prévenir les violences faites aux femmes ; 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.

CONCLUSION

En 2018, la ville de Dijon, son CCAS et Dijon métropole ont été les premières collectivités à obtenir l'Alliance des Labels diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, délivrée par l'AFNOR pour une durée de 4 ans.

L'engagement de tous dans la démarche, élus, agents et encadrants ont permis d'ancrer durablement dans les pratiques les actions définies dans le premier plan d'action.

Le rapport annuel diversité et égalité professionnelle pour l'année 2021 vient illustrer un certain nombre d'entre elles et force est de constater que la promotion de la diversité et de l'égalité professionnelle est portée dans tous les domaines d'activités en faveur des agents et des usagers : ressources humaines, culture, sports, petite enfance, vie associative, communication...

Ainsi, l'accord « **Pour un progrès social** » s'inscrit pleinement dans la politique municipale et métropolitaine : le RIFSEEP présente une avancée importante en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, le déploiement de la Charte des temps et du télétravail, la gestion des horaires de travail et des congés modifiés vont faciliter la conciliation vie professionnelle / vie personnelle.

Aussi et au-delà des actions pour favoriser l'accessibilité de tous aux services municipaux et métropolitains, la mise en œuvre de politiques tarifaires adaptées pour favoriser les populations les plus précaires, la collectivité s'engage dans des démarches de design de services pour que les attentes des usagers et futurs usagers soient au cœur des transformations publiques.

De même, le renouvellement des modalités de la participation citoyenne vise à renforcer le dialogue pour élaborer conjointement les futures politiques publiques.

Pour autant, l'état des lieux élaboré dans le cadre de la préparation du renouvellement des labels diversité et égalité professionnelle femmes-hommes a permis d'identifier des points de vigilance qui font l'objet de nouvelles actions qui seront conduites dans le cadre de la mise en œuvre du plan 2022-2026.

Ces nouveaux engagements réaffirment l'ambition de la collectivité de porter, développer et essaimer les actions en faveur de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes, porteuses des valeurs républicaines et garantes d'une action publique inclusive.

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

