

RAPPORT



**ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**  
Ville de Dijon | Année 2018





# Sommaire

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



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

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

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

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

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

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

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

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



## Préambule

---

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

### Une priorité nationale

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

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

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

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

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

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

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

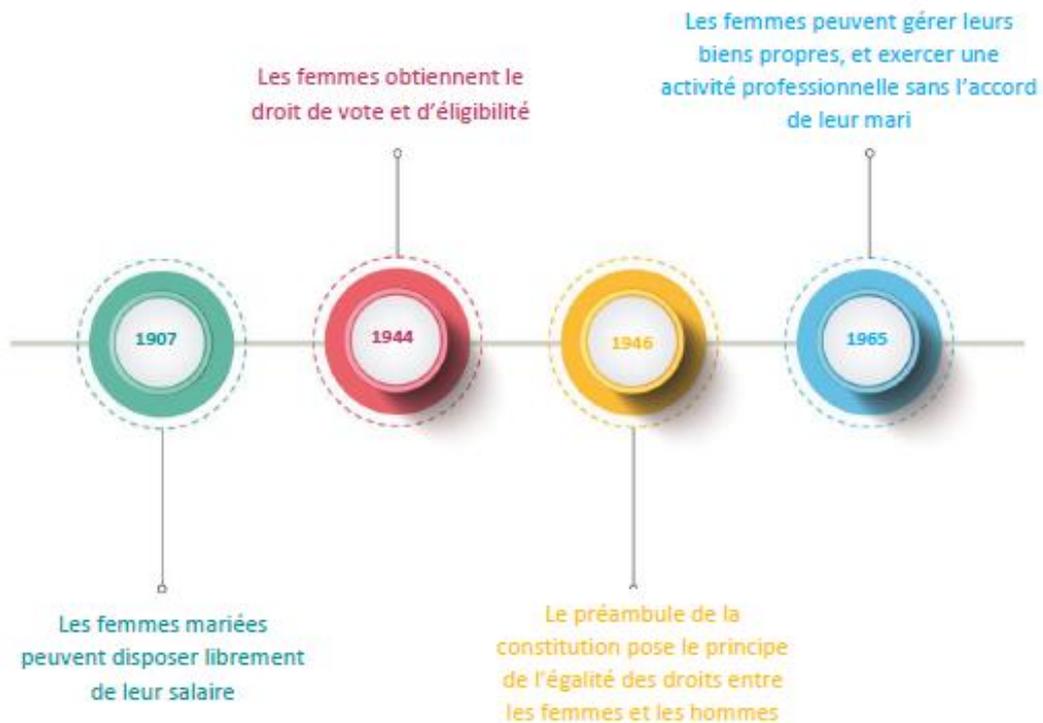
**Le genre** : outil critique qui permet d'analyser et de comprendre comment la société attribue aux individus masculins et féminins des rôles déterminés. Le concept de genre suppose donc que l'identité sexuée, c'est-à-dire le fait d'être reconnue comme femme ou homme dans la société, n'est pas qu'une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





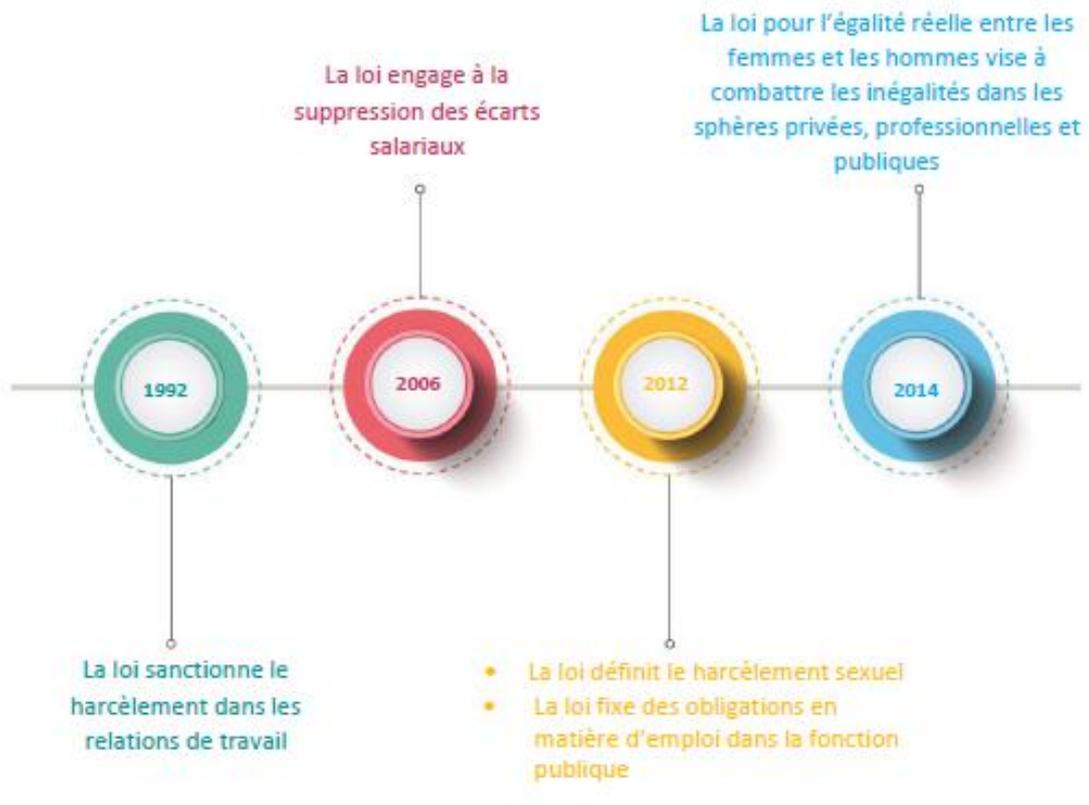
## Préambule

### Quelques dates clés en France





## Préambule



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

*Simone VEIL*



# Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes



## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

---

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

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

Les données sur le territoire national sont présentées en vert :



Les données sur le territoire dijonnais sont présentées en orange :



Les données pour la collectivité sont présentées en blanc :

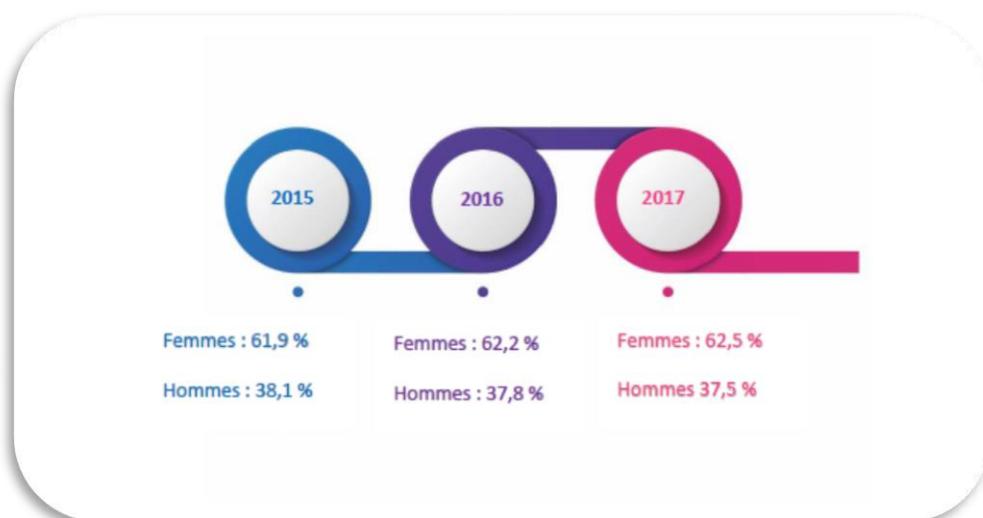
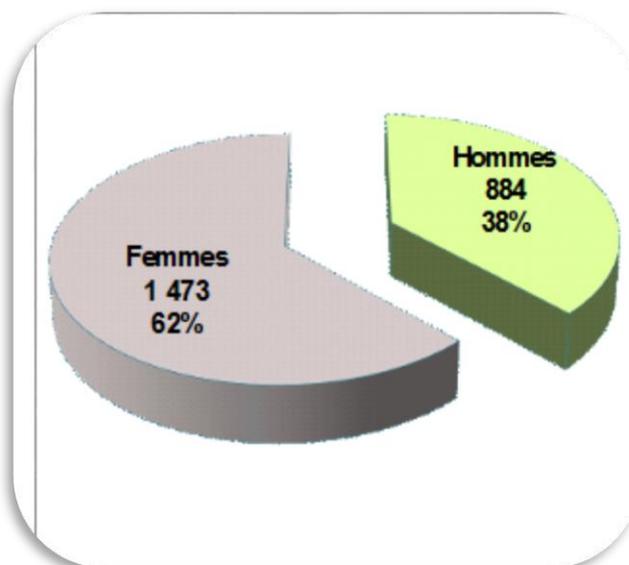




## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

### → Un taux de féminisation important

A la Ville de Dijon, **6 agents mensuels (fonctionnaires + contractuels + non titulaires mensuels) sur 10 sont des femmes.**



Une progression constante du nombre de femmes dans l'effectif s'opère depuis 2015



## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

### Taux de féminisation des agents territoriaux

En France

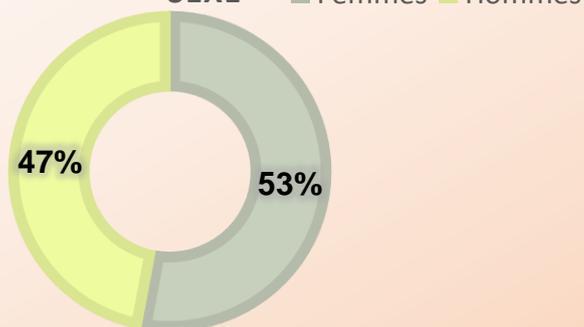
**Données nationales :**  
Le taux de féminisation à la Ville de Dijon (62 %) est légèrement supérieur à la moyenne nationale (61 %).

*Rapport Fonction Publique 2017 – chiffres clés*

Sur le territoire dijonnais

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

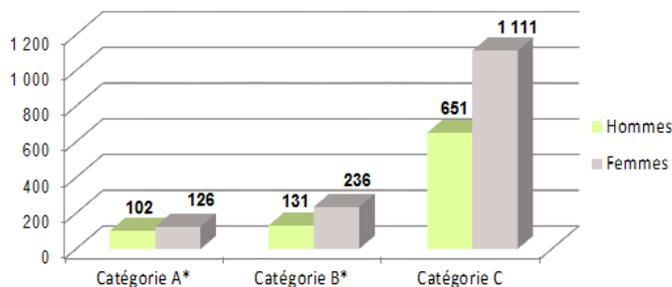
### RÉPARTITION DE LA POPULATION DIJONNAISE PAR SEXE





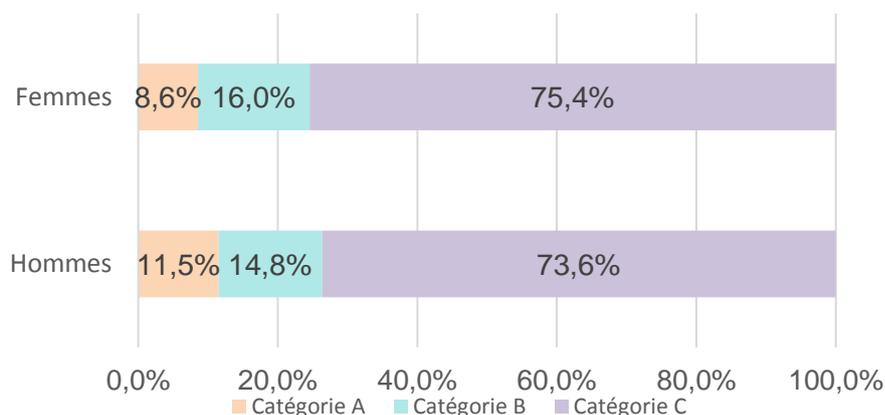
## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

### → Les femmes plus nombreuses dans chaque catégorie



Au vu de la répartition par genre et par catégorie hiérarchique, **les femmes ont accès aux catégories d'encadrement et d'encadrement intermédiaire** (catégorie A et B).

Il est à noter toutefois que proportionnellement, les femmes sont moins nombreuses en catégorie A que les hommes :



#### En France

	Taux de féminisation à la Ville de Dijon	Taux de féminisation dans les communes au niveau national
Catégorie A	55,3 %	60,8 %
Catégorie B	64,3 %	58,8 %
Catégorie C	63,1 %	61,1 %

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

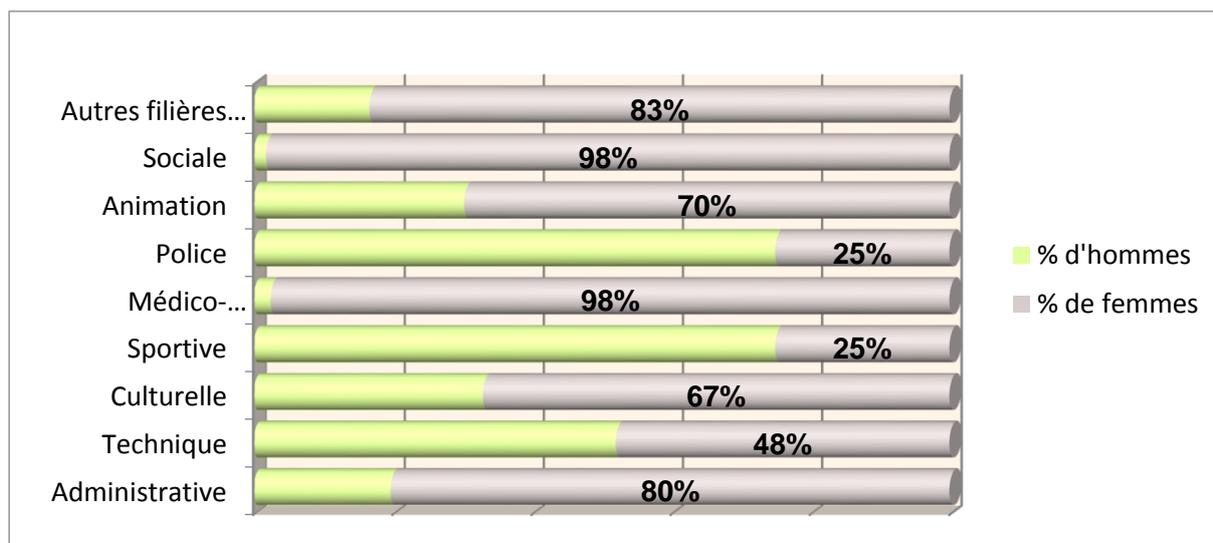
Le taux de féminisation à la Ville de Dijon pour la catégorie A est inférieur de 5,5 points par rapport au niveau national. C'est l'inverse pour les catégories B et C.





### → Un taux de féminisation variable selon la filière

La structure de l'effectif par filière à la Ville de Dijon n'échappe pas aux représentations classiques des métiers : **essentiellement masculine** en filières technique, sécurité et sportive et **majoritairement féminine** en filières sociale et médico-sociale, culturelle, animation et administrative. Elle se situe dans la moyenne nationale.



La structure de l'effectif par filière à la Ville de Dijon se situe dans la moyenne nationale.

En France

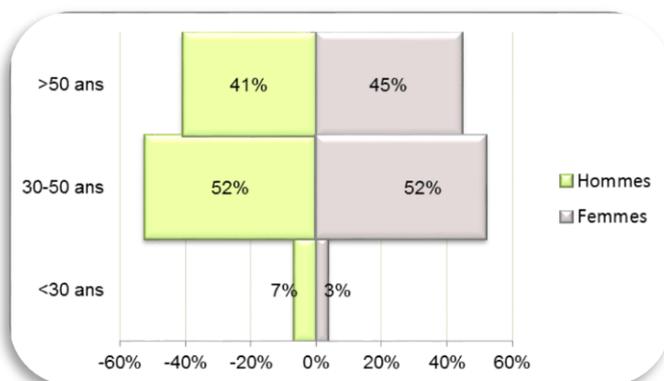
#### Taux de féminisation FPT nationaux par filière

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

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



### → Les pyramides des âges



On note que **les femmes sont un peu plus âgées que les hommes** : 45 % des femmes (657) ont plus de 50 ans contre 41 % des hommes (361). Seules 3 % (51) d'entre-elles ont moins de 30 ans contre 7 % (59) des hommes.

En France

#### **Données nationales pour les communes :**

<b>Fonctionnaires</b> : - de 30 ans :	Hommes : 10,2 %	Femmes : 10,3 %
+ de 50 ans :	Hommes : 38,3 %	Femmes : 39,3 %

*Rapport Fonction Publique 2017 – faits et chiffres – fiches thématiques 2.5-2*



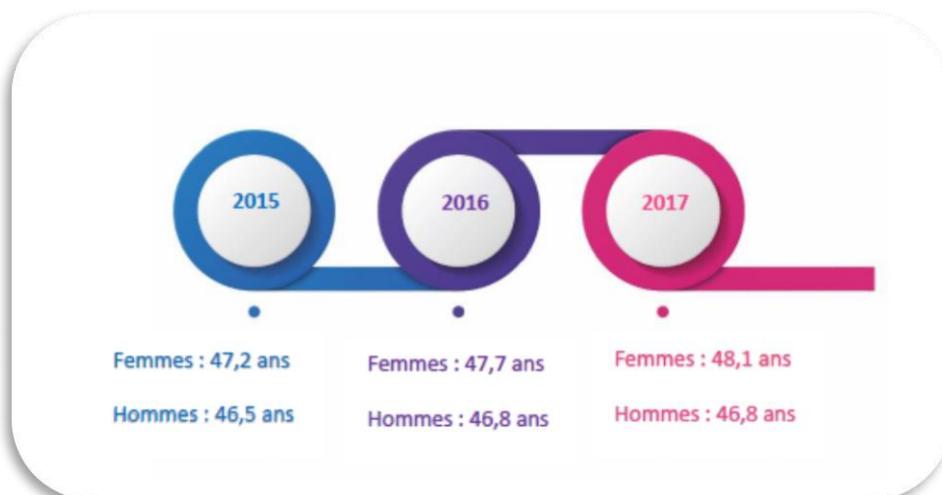
## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

### → L'âge moyen

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

	Âge moyen à la Ville de Dijon	Âge moyen des fonctionnaires dans les communes au niveau national
Hommes	<b>46,8 ans</b>	<b>44,8 ans</b>
Femmes	<b>48,1 ans</b>	<b>45,1 ans</b>

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

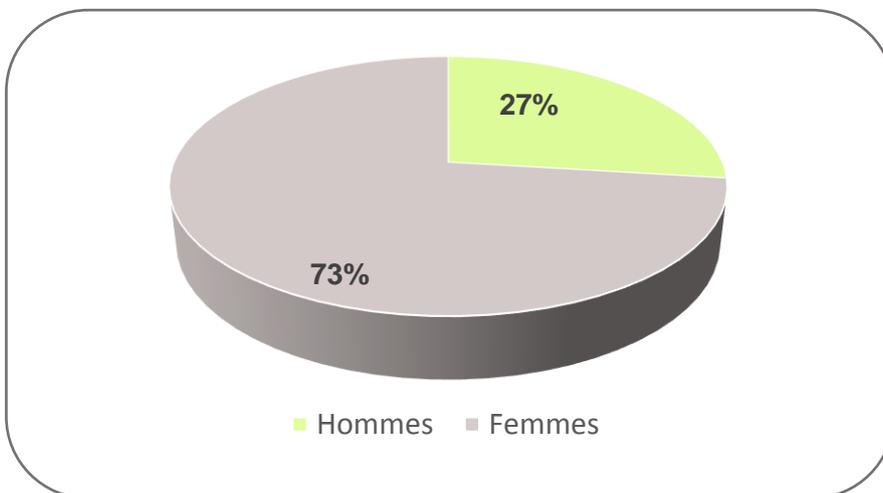


On constate un vieillissement global de l'effectif, quel que soit le sexe.

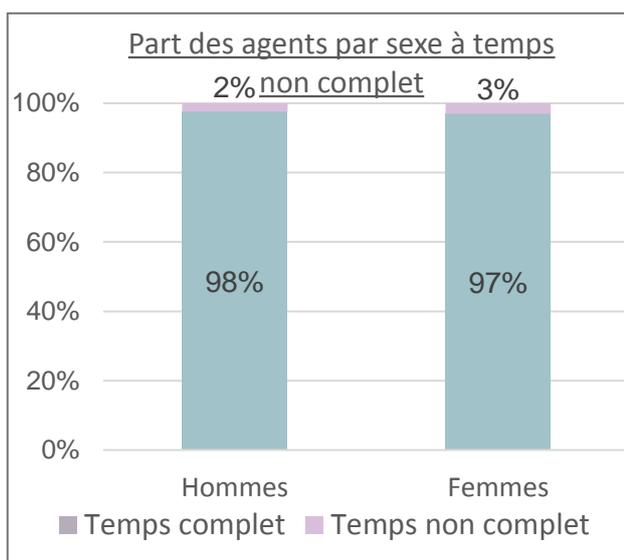


### → Agents horaires : près de 7 agents sur 10 sont des femmes

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



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



Peu d'agents sont à temps non complet parmi les agents mensuels (66). 3 % des femmes sur emploi mensuel exercent à temps non complet (45) contre 2 % des hommes (21). Cette différence s'explique par le type de métiers à temps non complet qui sont très souvent des métiers très féminisés (agents des restaurants scolaires).

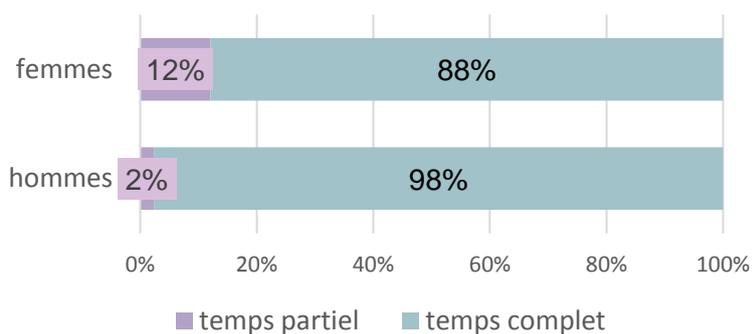


## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

Les plans de déprécarisation menés depuis 2001 ont permis de réduire notablement au fil des années le nombre d'agents à temps non-complet.



Part des agents par sexe à temps partiel choisi



Les femmes demandent plus souvent un temps partiel que les hommes afin de pouvoir mieux concilier leur vie privée et professionnelle. Ainsi, parmi les femmes sur des postes à temps complet, **12% d'entre-elles sont à temps partiel** (179) contre seulement 2% des hommes (21), des chiffres bien inférieurs à ceux de la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale.

### Données nationales

#### Part des agents fonctionnaires territoriaux à temps partiel :

⇒ Hommes : 6,6 %

⇒ Femmes : 29,1 %

Rapport Fonction Publique 2017 – chiffres clés 14

En France





## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

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

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

Néanmoins, les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 11,6 % de moins que les hommes.

Cet écart s'explique par la structuration de l'effectif par filière observée précédemment, les hommes étant sur-représentés dans 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. Si l'on corrige cet état de fait en ramenant tous les agents à temps complet (y compris les agents à demi-traitement), alors l'écart de rémunération se réduit, les femmes percevant en moyenne 8,6 % de moins que les hommes (-159 euros).

	A	B	C	Ensemble
Hommes	3 019 €	1 892 €	1 558 €	1 776 €
Femmes	2 678 €	1 835 €	1 388 €	1 570 €

En France

#### **Données nationales**

#### **Salaires nets mensuels moyens dans la FPT :**

- ⇒ Hommes : **1 998 €**
- ⇒ Femmes : **1 813 €**

Soit, en moyenne une différence de 185 €

Source : rapport Fonction publique 2017– faits et chiffres  
– fiche thématique 6.3-4

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

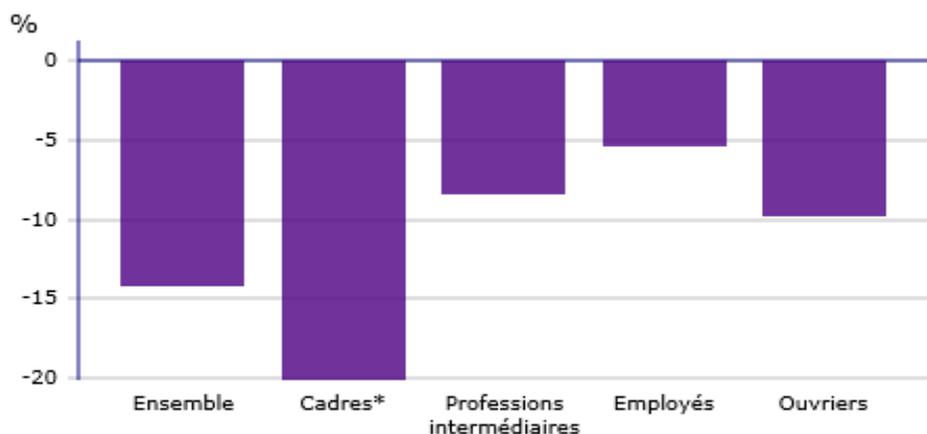




## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

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

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



\* Cadres, professions intellectuelles supérieures et chefs d'entreprises salariés

Champ : Secteur privé et entreprises publiques hors agriculture, catégorie socioprofessionnelle du poste principal occupé par le salarié dans l'année.

Source : Insee, DADS - fichier salariés au lieu de résidence en géographie .

Sur le territoire dijonnais



## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

### → Avancements de grade et promotion interne

Les femmes ont bénéficié de plus d'avancements que les hommes en 2017 (70% contre 30%).

Pour apprécier la réalité de l'avancement en fonction du sexe, les disparités structurelles liées au nombre d'agents par sexe peuvent être "gommées" en pondérant le nombre d'avancements par l'effectif de chaque sexe. (Calcul : (% avancement / % d'agents par sexe) / total des ratios). L'écart se réduit alors mais reste à l'avantage des femmes (58 % contre 42 %).

#### Avancement en % - sur l'effectif global

	% de l'effectif moyen annuel par sexe	% de promotions internes et avancement de grade par sexe	% pondéré
Femmes	62%	70%	58%
Hommes	38%	30%	42%

#### Egalité professionnelle femmes-hommes

#### Statistiques CAP avancement de grade et promotion interne

##### ANNEE 2015

Collectivité	Promouvables				Total promouvables	Promus				Total promus
	Femme	%	Homme	%		Femme	%	Homme	%	
Ville + CCAS	1096	50,2	1087	49,8	2183	197	64,0	111	36,0	308

##### ANNEE 2016

Collectivité	Promouvables				Total promouvables	Promus				Total promus
	Femme	%	Homme	%		Femme	%	Homme	%	
Ville + CCAS	1142	55,6	913	44,4	2055	168	63,9	95	36,1	263

##### ANNEE 2017

Collectivité	Promouvables				Total promouvables	Promus				Total promus
	Femme	%	Homme	%		Femme	%	Homme	%	
Ville + CCAS	1375	59,3	942	40,7	2317	240	70,8	99	29,2	339

Depuis quelques années, on constate que le taux de femmes promues est toujours supérieur au taux de femmes promouvables.

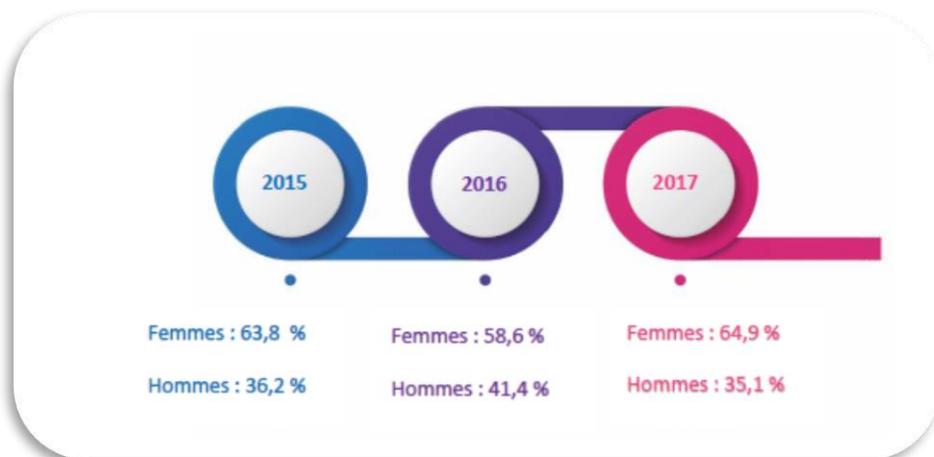
La CAP permet aux femmes d'accéder par promotion interne à certains postes à responsabilité et d'encadrement, et ainsi de féminiser le grade d'agent de maîtrise.





## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

### Taux de promus pondéré



### → Accès à la formation

Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (3 786 jours contre 2 795).

	Nombre de jours de formation	% de jours de formation par sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe*	% pondéré
Femmes	3 786	58%	62%	45%
Hommes	2 795	42%	38%	55%

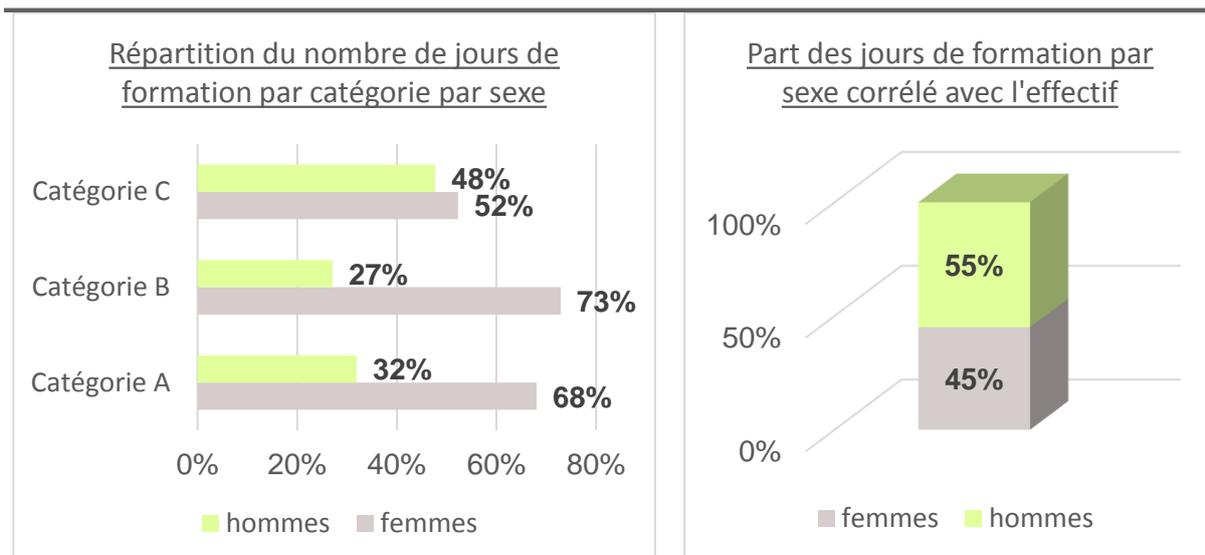
\* L'effectif moyen annuel catégoriel par sexe est dans ce cas préféré à l'effectif au 31/12 afin de neutraliser l'effet des départs d'agents de fin d'année

Cette répartition du nombre de jours de formation au profit des femmes augmente avec la catégorie.

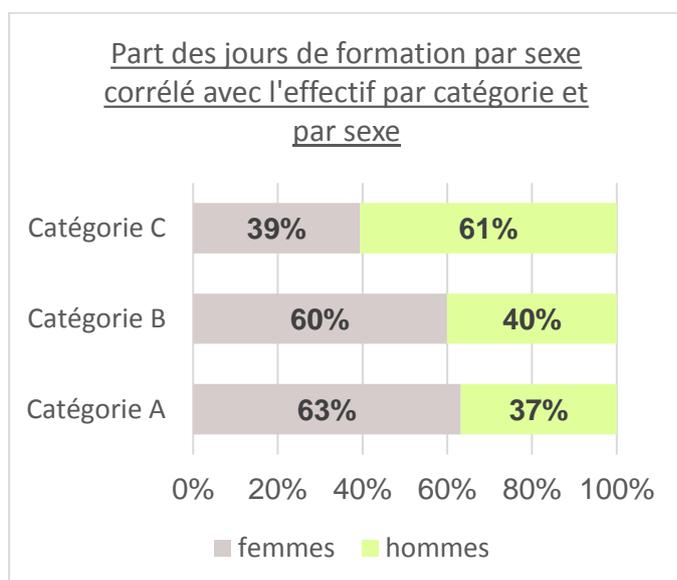
Néanmoins, il peut être intéressant de rapporter le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe. En suivant ce raisonnement, alors la parité est plutôt respectée : 45 % des femmes sont parties en formation contre 55 % des hommes.



## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes



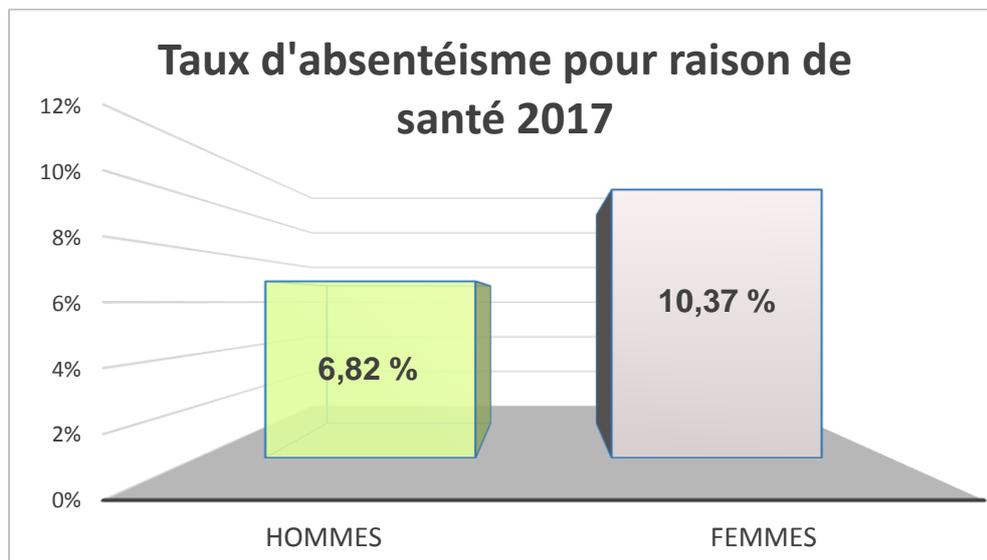
Concernant la catégorie C, la part des femmes ayant suivi une ou plusieurs formations est proportionnellement inférieure à celle des hommes. La tendance s'inverse pour les catégories B et A. Ainsi, pour cette dernière et de manière pondérée à l'effectif, 63% des femmes ont bénéficié de jours de formation contre 37% des hommes.



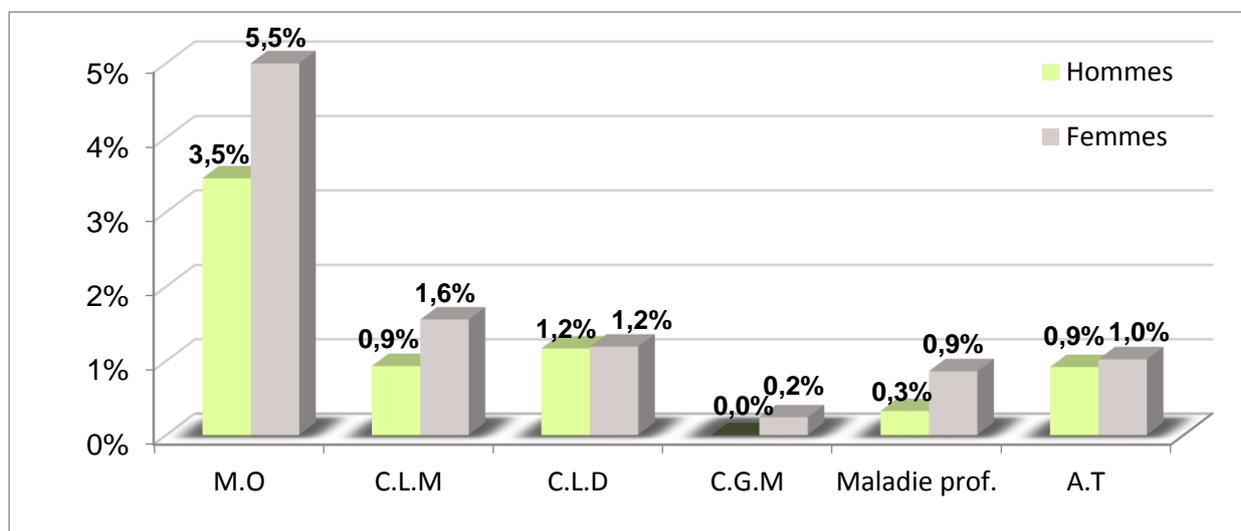


### ➔ Absentéisme pour raison de santé

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



Ainsi, les femmes sont globalement plus souvent arrêtées pour l'ensemble des motifs excepté pour accident du travail et congés longue durée sur lesquels on observe une relative égalité entre les sexes.



Nous observons un certain rééquilibrage des taux d'absentéisme pour accident du travail par sexe à compter de 2016. Cette tendance s'explique notamment par le transfert fin 2015 des agents de la voirie/propreté urbaine à Dijon métropole. Ces métiers, exercés par des hommes et davantage exposés au risque, ont donc disparu à la Ville de Dijon, entraînant de fait une chute du taux d'absentéisme pour accident du travail des hommes.



## Chiffres clés de l'égalité femmes-hommes

Les femmes présentent notamment un taux d'absentéisme supérieur :

- en maladie ordinaire (5,5% contre 3,5%), qui peut en partie s'expliquer par les arrêts en maladie ordinaire liés aux congés maternité.
- en maladie professionnelle car certains métiers à connotation féminine dans le secteur de la petite enfance ou dans l'entretien des locaux sont source d'usure professionnelle.

	Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année à la Ville de Dijon	Part des agents ayant eu au moins 1 arrêt maladie dans l'année au niveau national
Hommes	<b>55 %</b>	<b>28 %</b>
Femmes	<b>71 %</b>	<b>37 %</b>

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



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



## Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

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

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



Conformément aux souhaits des élus, la Ville de Dijon s'est engagée en 2017 dans une démarche de double labellisation Diversité et Egalité professionnelle.

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

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



### → La communication

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

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



## Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

Réalisé

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

Réalisé

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

Réalisé

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

En cours

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

En cours

Réaliser un quizz ludique pour tout le personnel

A venir

Développer une campagne d'affichage pour lutter contre le sexisme

A venir

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

A venir

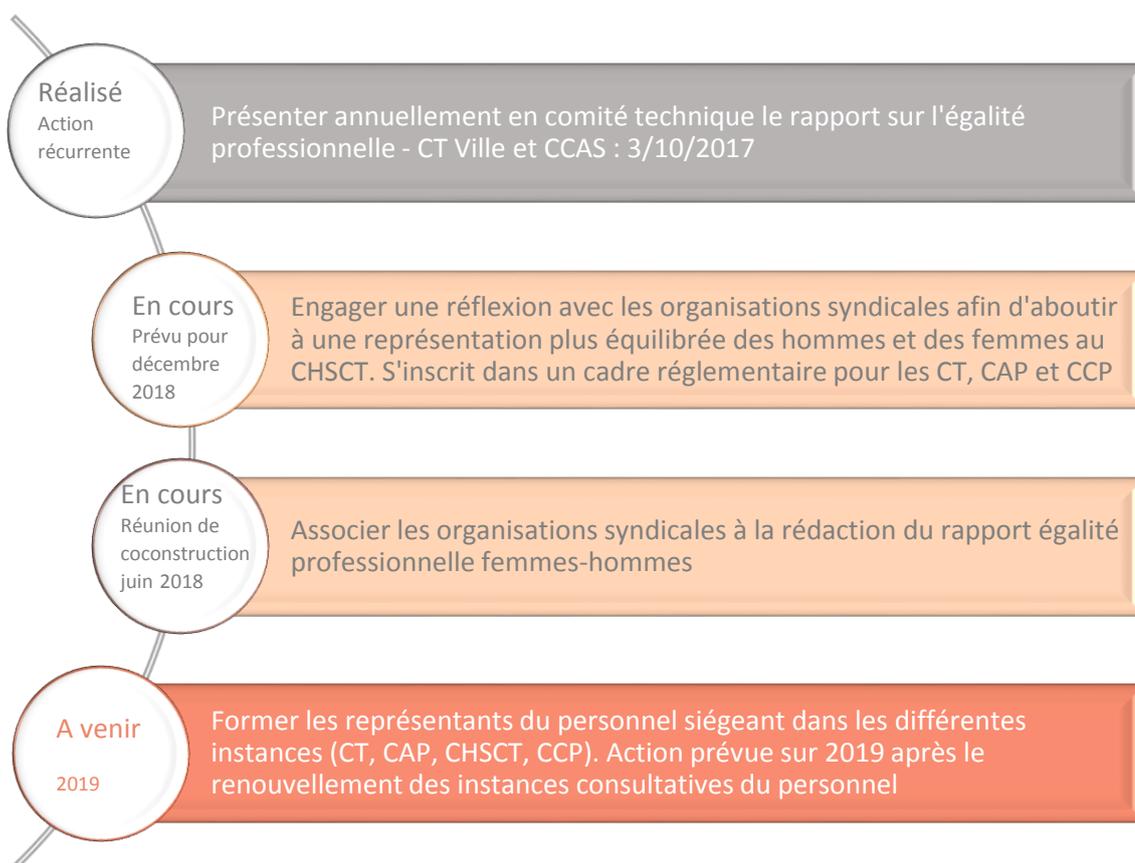
Organiser un appel à idées auprès de tous les agents pour trouver un slogan fédérateur pour les 3 collectivités





### → Le dialogue social

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

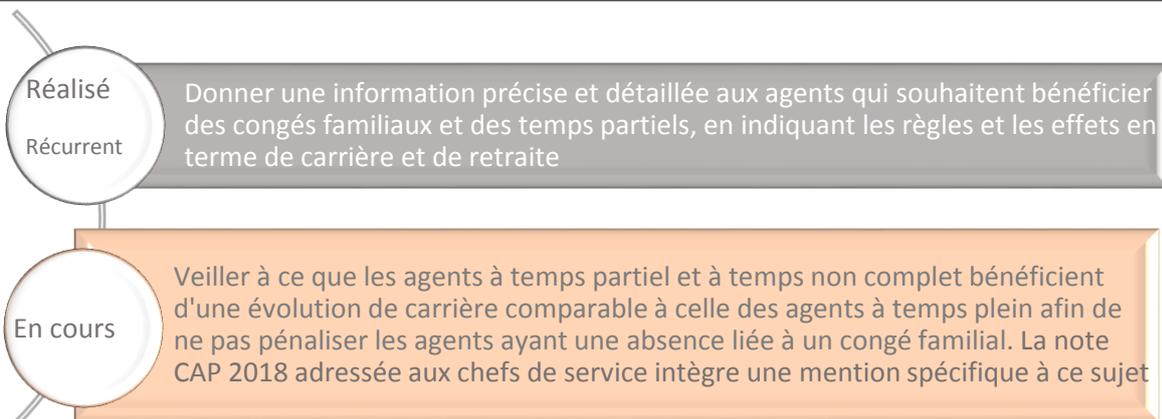


### → La rémunération et les parcours individuels

#### 1. Informé sur le déroulement de carrière

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

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

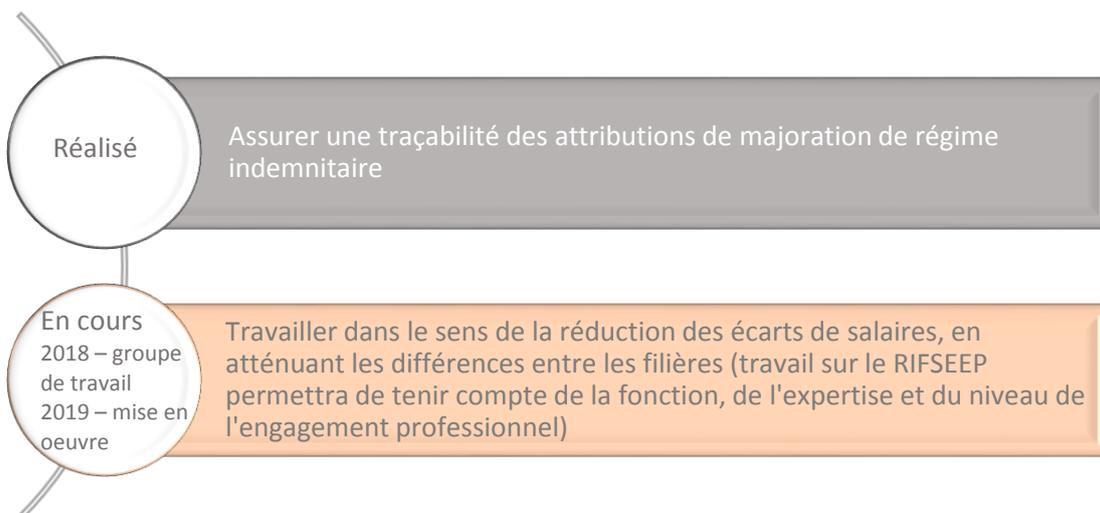


### 2. Réduire les écarts de rémunération

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

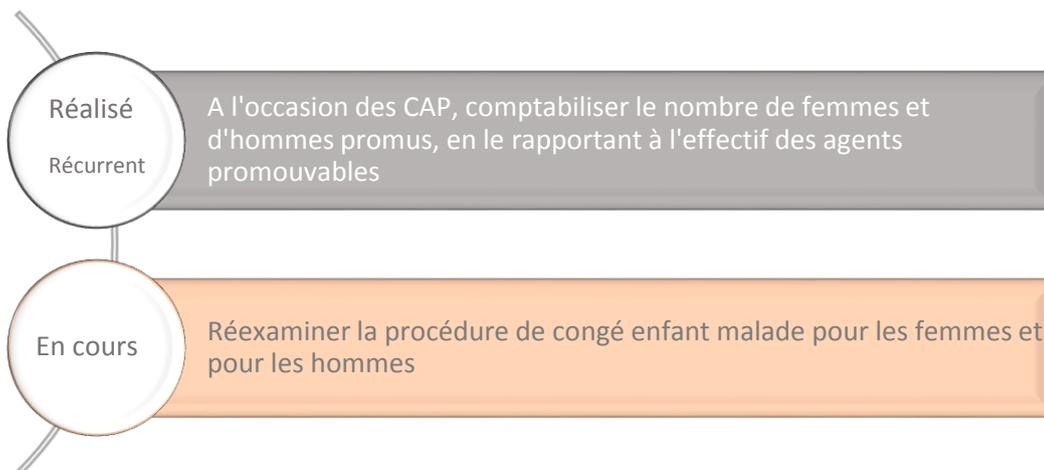
Les écarts constatés sont la conséquence de la structuration de l'effectif. En effet, certaines filières essentiellement masculines présentent un régime indemnitaire plus élevé. En outre, les femmes sont plus souvent à temps partiel ou à temps non complet que les hommes, ce qui entraîne une rémunération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

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





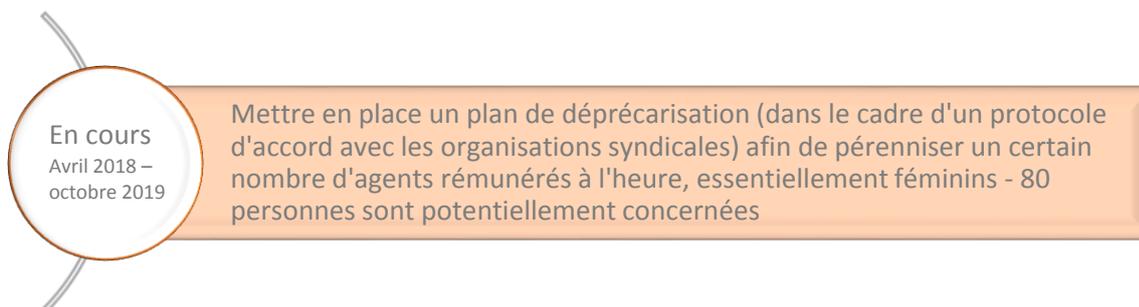
### 3. Assurer l'équité dans les parcours individuels



### 4. Lutter contre la précarité

Depuis 2001, la municipalité a montré un engagement très fort pour résorber l'emploi précaire au sein des services de la collectivité et améliorer et stabiliser la situation des agents.

Un plan de déprécarisation de grande ampleur a été mené et a permis de déprécariser 874 agents de 2001 à 2017, notamment les agents auparavant rémunérés à l'heure. Un nouveau plan de déprécarisation est engagé pour 80 agents (57 agents contractuels rémunérés à l'heure et 23 agents à temps non complet) dont 99 % sont des femmes. En effet, ce plan concerne essentiellement des agents qui exercent leur fonction dans le secteur culturel, enfance, éducation et dans le secteur de la restauration scolaire, secteurs qui sont essentiellement féminins. Au total, 954 agents sont donc concernés par ces plans de déprécarisation.





## Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

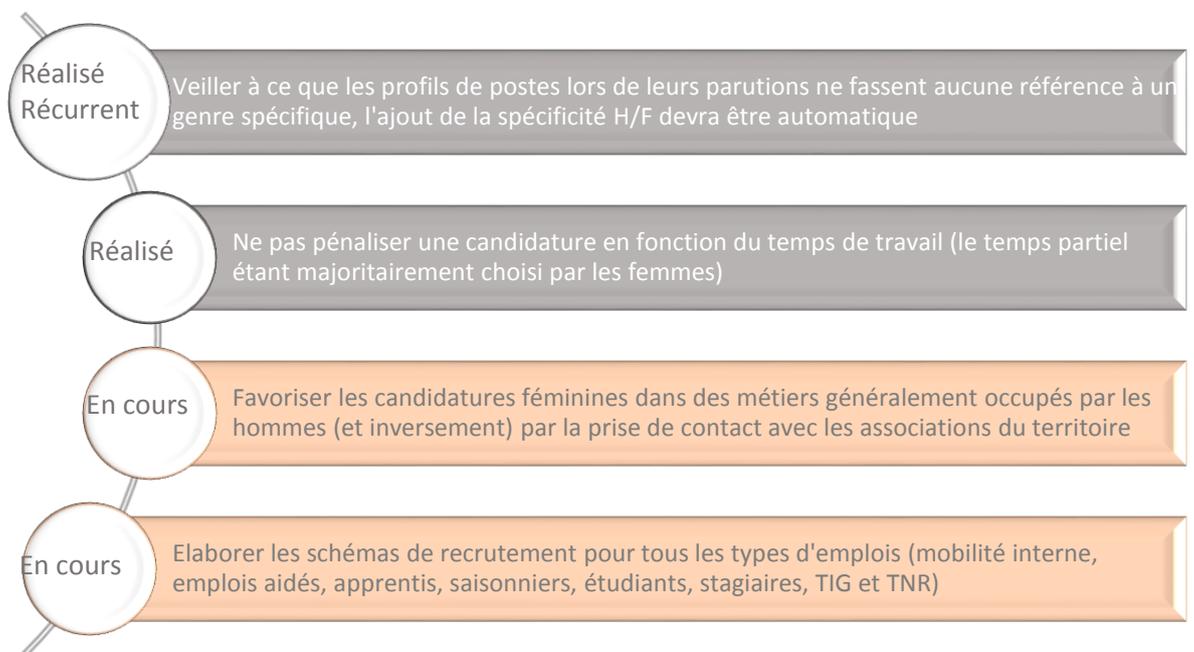
### 5. Défendre la mixité dans les recrutements

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

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

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

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



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

- au sein de la Direction Générale des Services Techniques mutualisée Ville de Dijon – Dijon métropole, sur un effectif total de 557 agents, 22 % sont des femmes.
- au sein de la Police Municipale, au 31/12/2017, nous comptabilisons : 60 agents dans la filière police, dont 15 femmes et 45 hommes, soit 25 %.

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



## Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

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

### → L'amélioration des conditions de travail

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

L'élaboration d'une charte du temps a pour objectif de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Elle sera réalisée en concertation avec les partenaires sociaux.

2018 -2019

Elaborer une charte du temps qui promeut un ensemble de principes et de bonnes pratiques dans le cadre de l'organisation au travail et des relations entre les agents

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

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

En cours

Inclure la thématique égalité professionnelle dans les projets de service





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

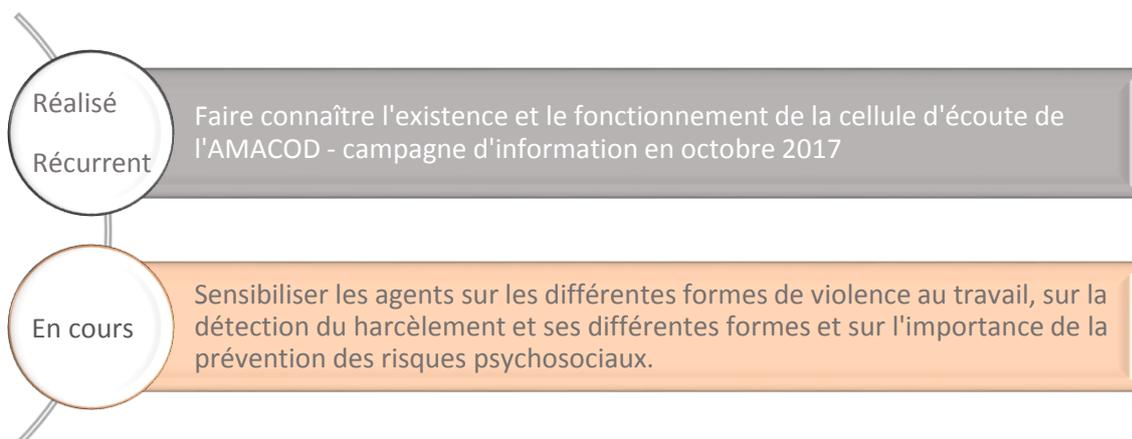
Sensibiliser et informer les agents sur les différentes formes de violence au travail, sur les éventuelles discriminations et sur la détection du harcèlement participent au bien-être au travail. Un plan de prévention des risques intégrant les RPS est en cours, en concertation avec les organisations syndicales.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

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

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

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

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





### 4. Actualiser la charte de déontologie

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

En cours

Fin 2018

Actualiser la charte de déontologie

### 5. Lutter contre l'absentéisme

Les causes de l'absentéisme sont multi-factorielles mais le constat est porté que les femmes ont un taux d'absentéisme supérieur à celui des hommes. L'absentéisme doit cependant se traiter et s'apprécier de manière globale, active et participative tout en ayant un œil attentif particulier à la situation des femmes. Préalablement à la mise en œuvre d'un plan général de lutte contre l'absentéisme, il a été nécessaire au cours de l'année 2017 de construire un tableau de suivi mensuel de l'absentéisme de chaque service afin de sensibiliser chaque direction générale déléguée à cette question. En effet, chaque manager doit être acteur au quotidien pour favoriser un "bien-être" au travail au sein d'une organisation optimisée où chacun a sa place. Cet indicateur permet d'alerter et de détecter plus précisément des unités de travail en souffrance et est un véritable outil sur lequel s'appuie notamment le service accompagnements collectifs dans ses orientations de travail. Le suivi individuel des agents a également toute son importance et chaque arrêt supérieur à trois semaines fait l'objet d'un signalement au service Santé, sécurité et bien-être au travail qui adresse systématiquement un courrier de mise à disposition à l'agent concerné. Par ailleurs, un programme de prévention santé-sécurité au travail 2018-2020 est actuellement en cours d'élaboration et sa mise en œuvre devrait participer à limiter les absences suite à accident du travail ou maladie professionnelle.

En cours

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

A venir

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

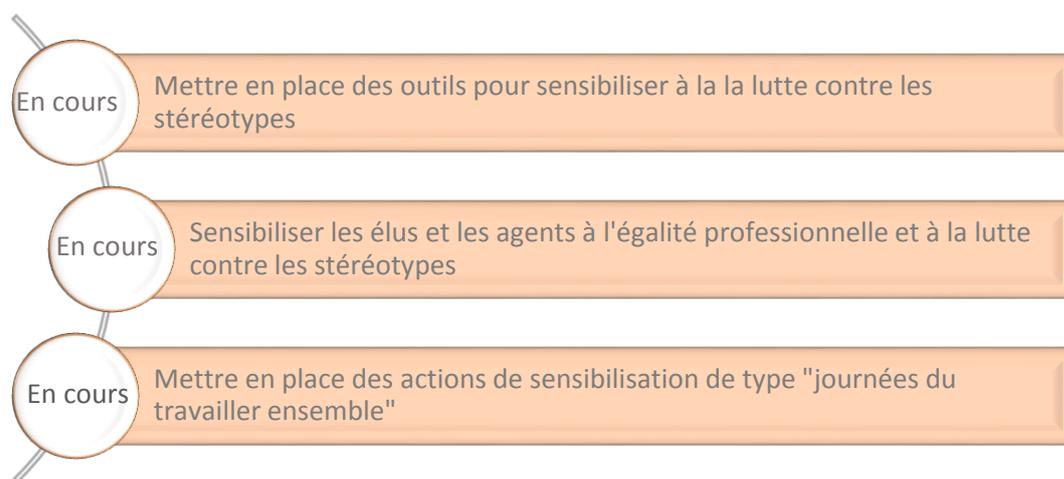


### → La formation

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

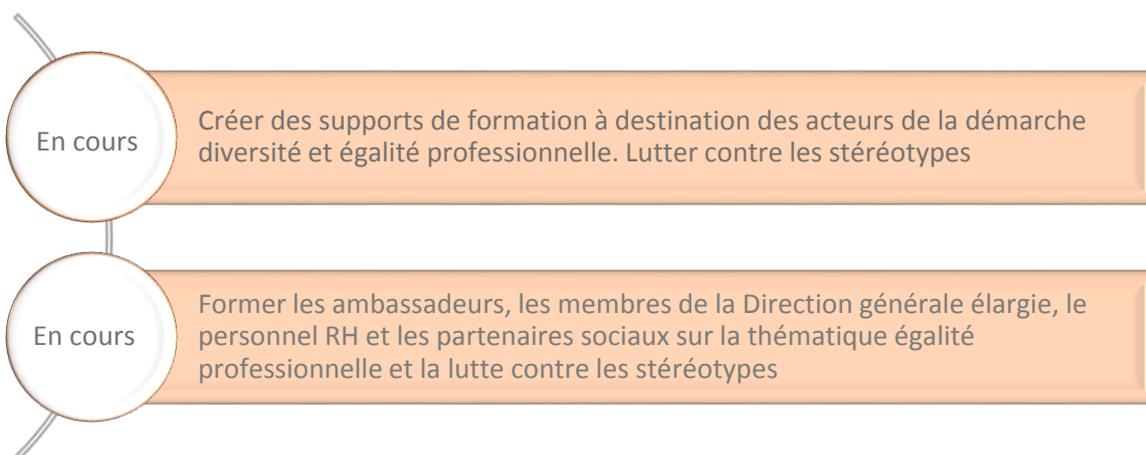
#### **1. Sensibiliser à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les stéréotypes**

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



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

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





Prévu  
en 2019

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

### **3. Favoriser l'accès à la formation professionnelle**

En cours

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

### **4. Accompagner la mobilité et développer la mixité des métiers**

En cours

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



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



## Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes

---

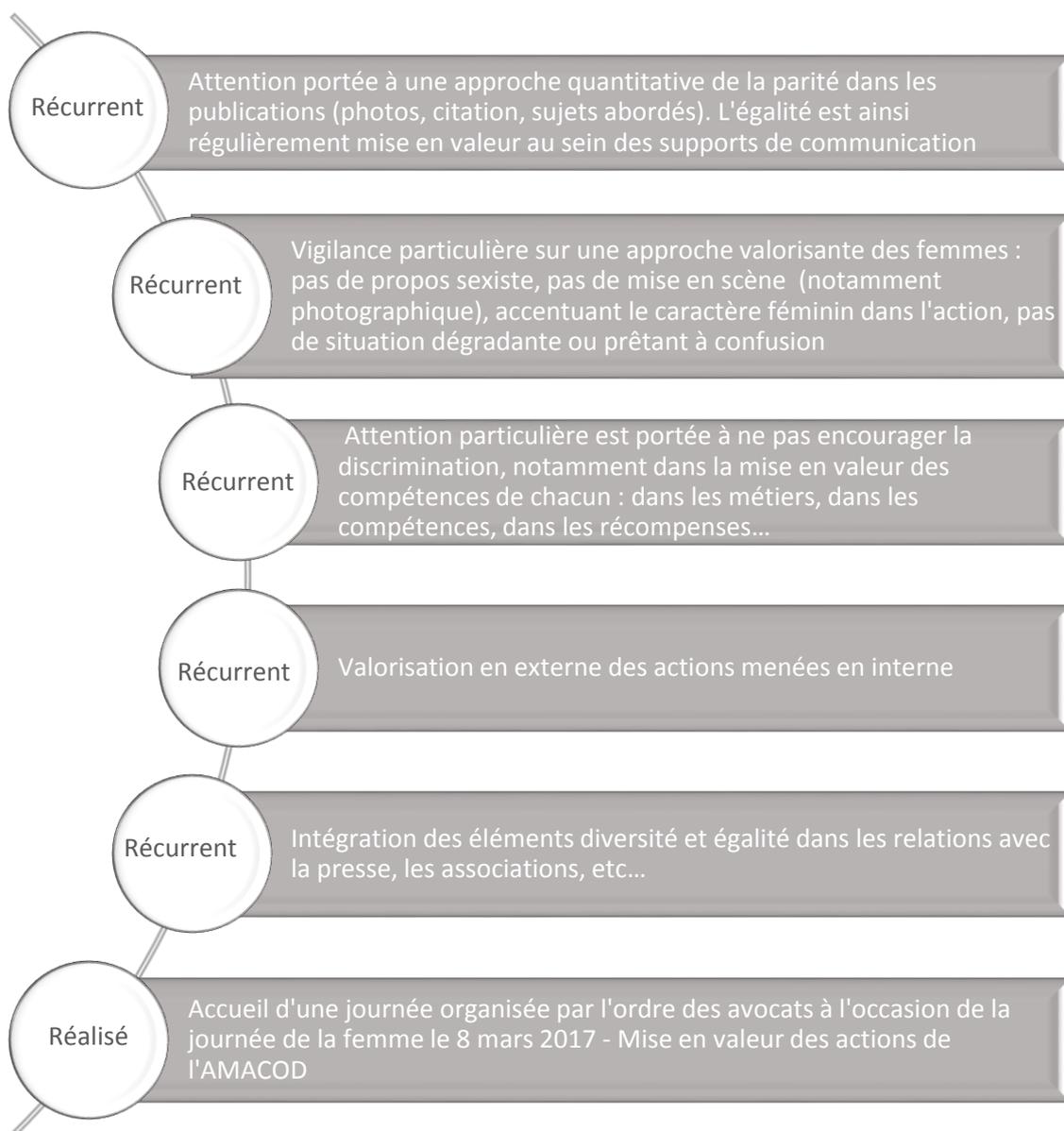
Sur son territoire, la Ville de Dijon peut agir et utiliser différents leviers de ses politiques publiques pour aider à lutter contre les inégalités entre les femmes et les hommes via :

- Sa politique de communication,
- Son principe de démocratie participative
- Sa politique économique,
- Sa politique sociale,
- Sa politique en faveur de la jeunesse,
- Sa politique culturelle,
- Sa politique sportive.



### → La communication publique vectrice de valeurs communes

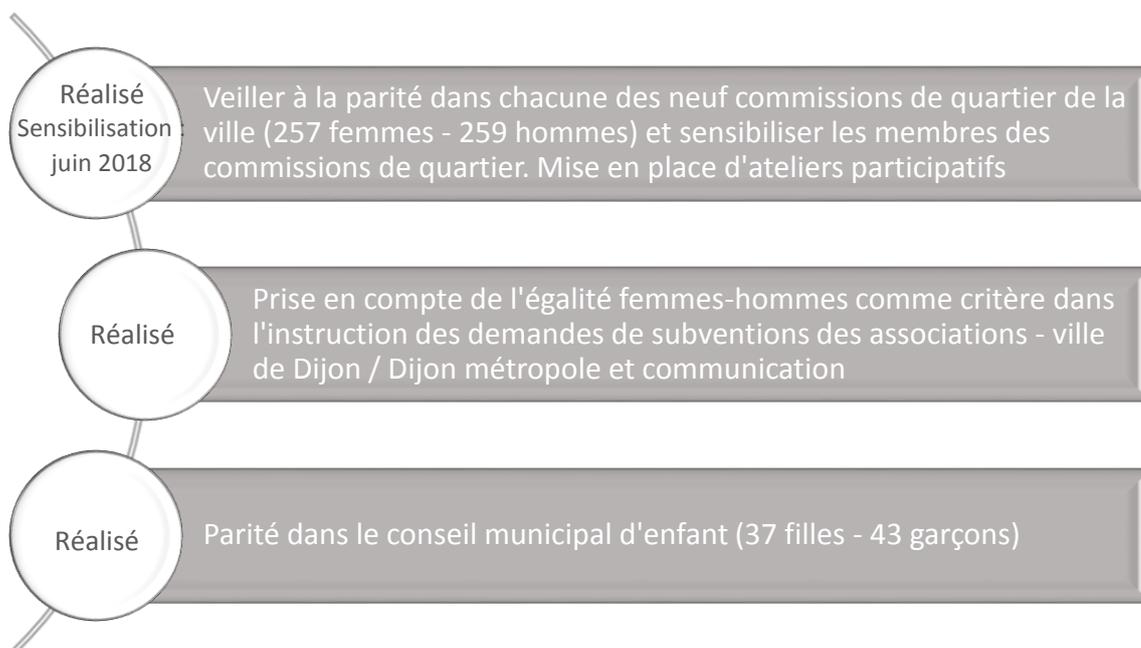
La Ville de Dijon, à travers sa politique de communication publique, touche chaque année plusieurs milliers de lecteurs. Elle est vigilante à la parité et veille à ne pas discriminer, ni stéréotyper dans ses publications (texte, image). Elle s'attache à avoir une approche valorisante des femmes, et à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





### → La démocratie participative en faveur de l'égalité femmes-hommes

Grâce à sa politique de proximité et citoyenneté, la Ville de Dijon participe à la sensibilisation des usagers, et veille à la parité dans les commissions de quartiers et dans le conseil municipal d'enfants. Elle est garante du respect de ces valeurs, en instaurant un critère d'égalité dans l'attribution des subventions aux associations.



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

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



### « 1-11-3-Egalité professionnelle

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

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

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

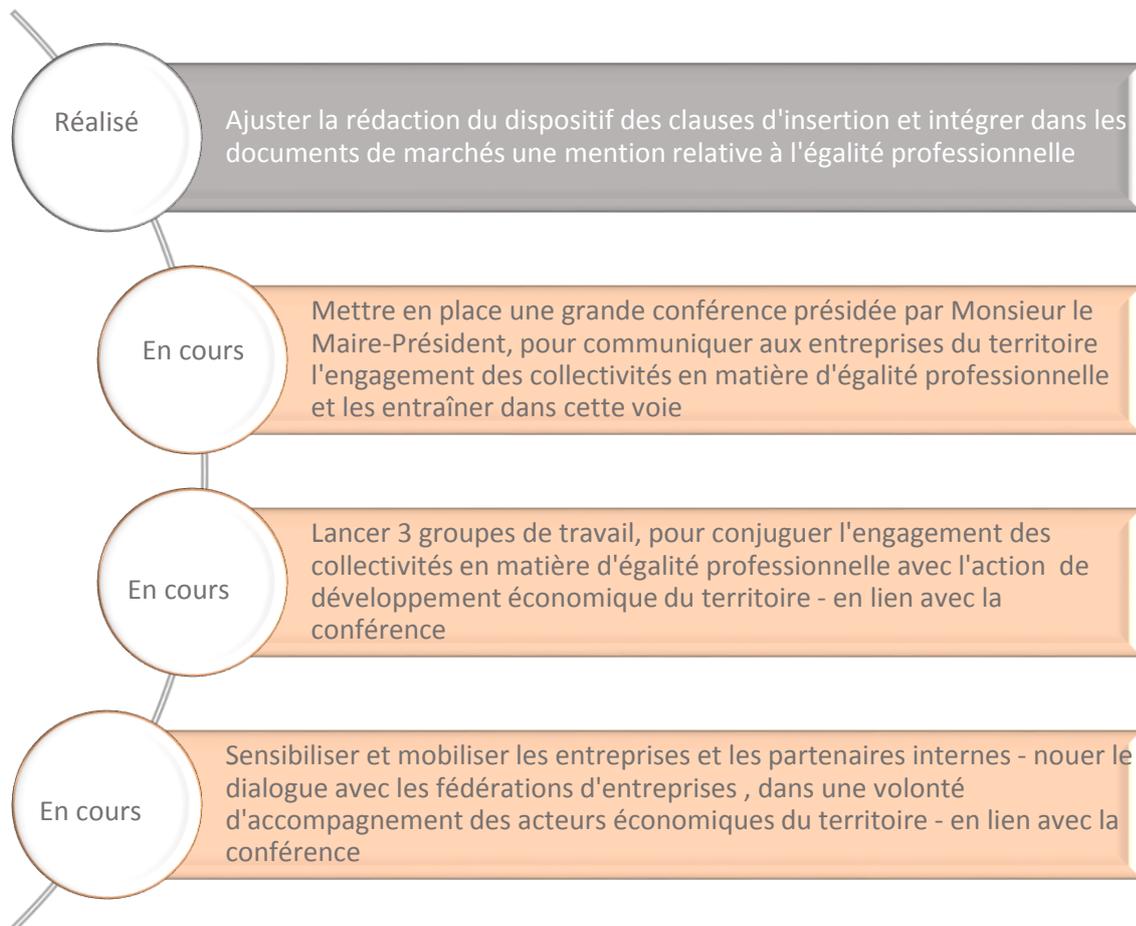
En outre, un document d'information présentant l'engagement de la commande publique est transmis à tous les partenaires.



Enfin, les 1ères rencontres territoriales de la diversité et de l'égalité professionnelle, réuniront en juin 2018 les partenaires acteurs du territoire, afin de partager les bonnes pratiques. Elles se dérouleront autour d'une séance plénière et sous forme de tables rondes, de manière ludique et vivante, et seront parrainées par une personnalité.



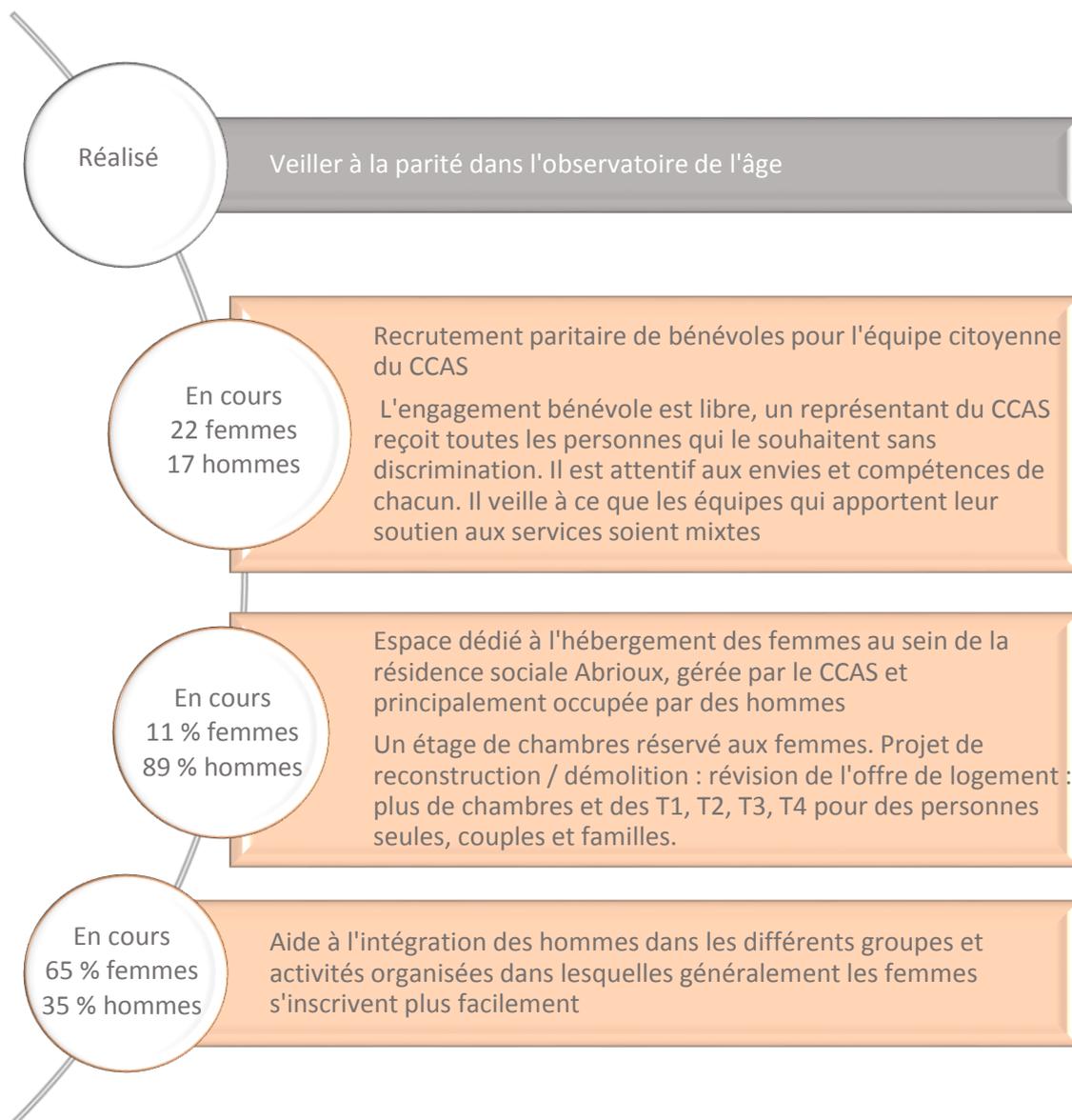
## Politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes





### → Une politique sociale en faveur de l'égalité femmes-hommes

La Ville de Dijon, via son CCAS, agit également dans le milieu social, assure de la prévention et lutte contre toutes formes de discriminations en adaptant son projet social aux besoins de la population.





### → Une politique jeunesse en faveur de l'égalité femmes-hommes

Certaines représentations et préjugés se construisent dès la petite enfance. L'apprentissage de la vie en collectivité, que ce soit en crèche, dans le cadre du périscolaire ou de l'extrascolaire, est un enjeu fort pour l'institution qui peut alors influencer les jeunes enfants via les activités proposées ou le projet éducatif mené. Le travail des femmes peut en même temps être favorisé et encouragé dans le cadre d'une offre de garde cohérente et accessible.

La politique RH veille également à la lutte contre les stéréotypes dans la mesure où un poste d'auxiliaire de puériculture est occupé par un homme, ce qui favorise une représentation sans cliché auprès des enfants dès le plus jeune âge.

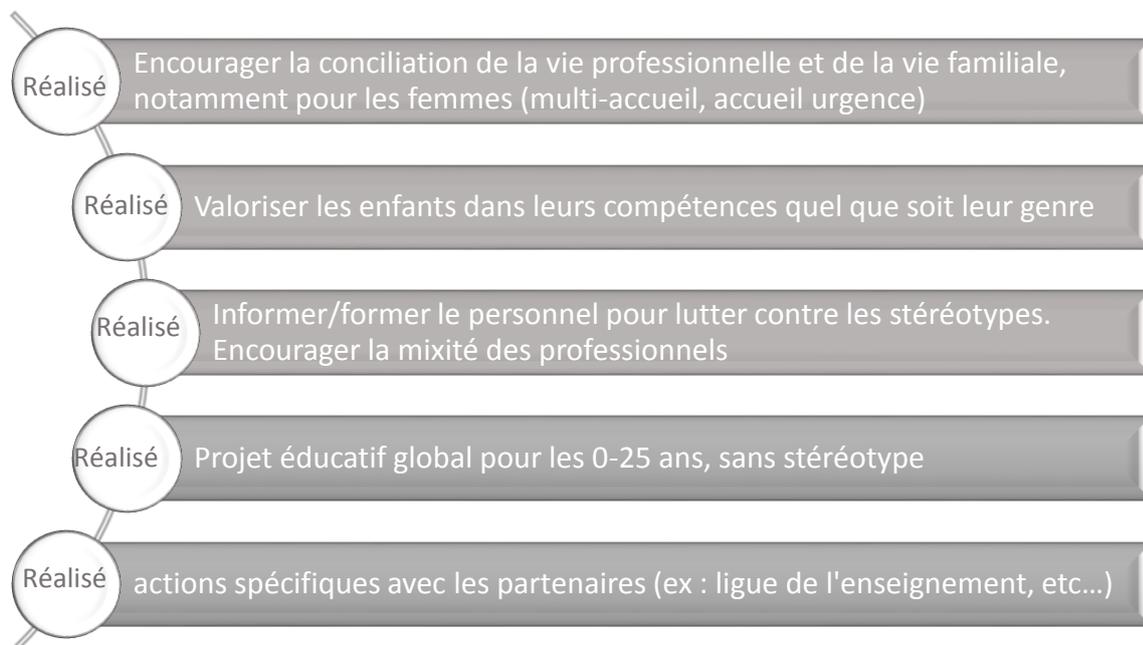
Par ailleurs, les animateurs sont formés, dans le cadre de leur formation initiale, à l'importance de ce sujet car c'est un des piliers des valeurs de « l'éducation populaire ».

En outre, tous les accueils périscolaires (au nombre de 63) et les accueils extrascolaires (15), participent au quotidien sur l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination de genre.

Il s'agit pour les structures d'une orientation politique (incluse dans le projet éducatif global (PEG)) à mettre en œuvre et à décliner dans leurs projets pédagogiques.

Pour mémoire, les 4 axes du PEG sont :

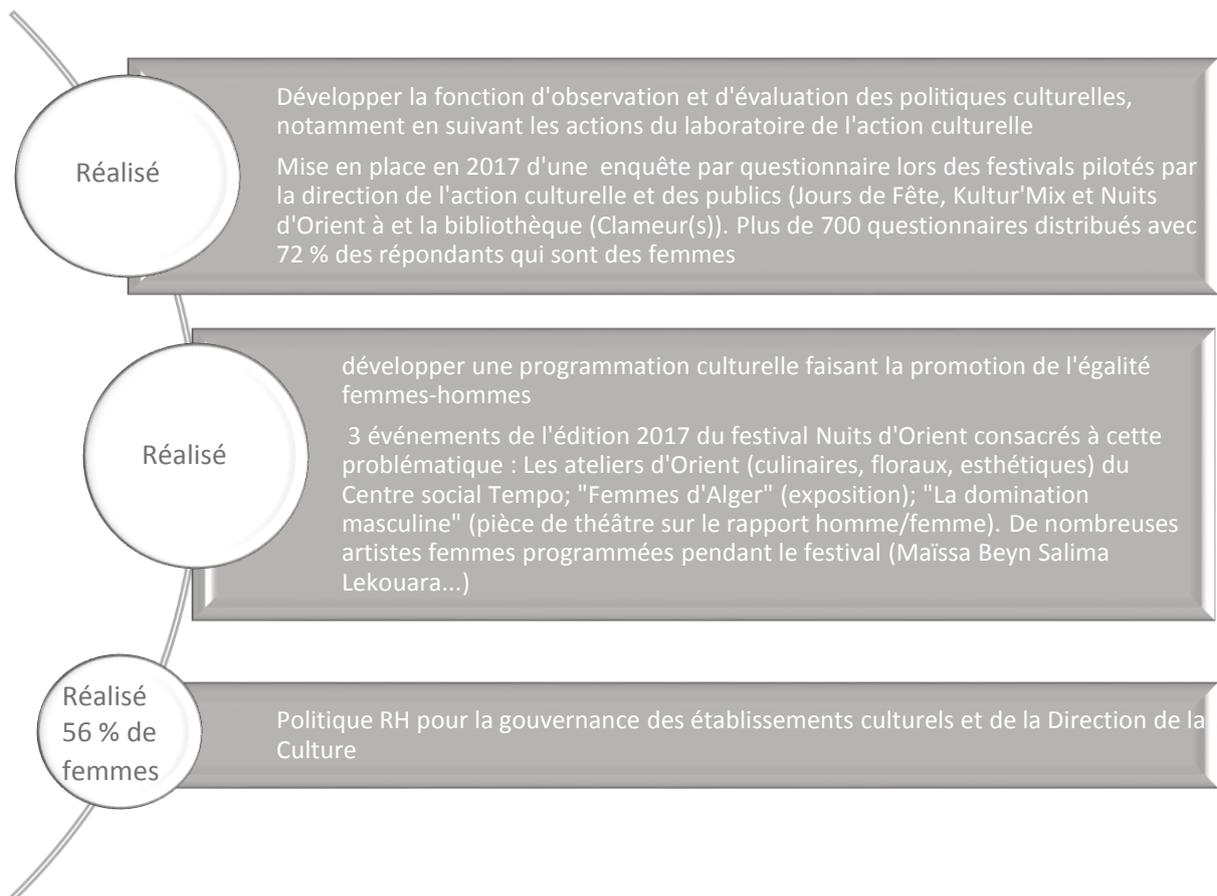
- La mixité sous toutes ses formes,
- L'autonomie des enfants,
- L'accès de tous aux services contribuant à la réussite éducative,
- L'accompagnement des enfants les plus en difficulté.





### → Une politique culturelle en faveur de l'égalité femmes-hommes

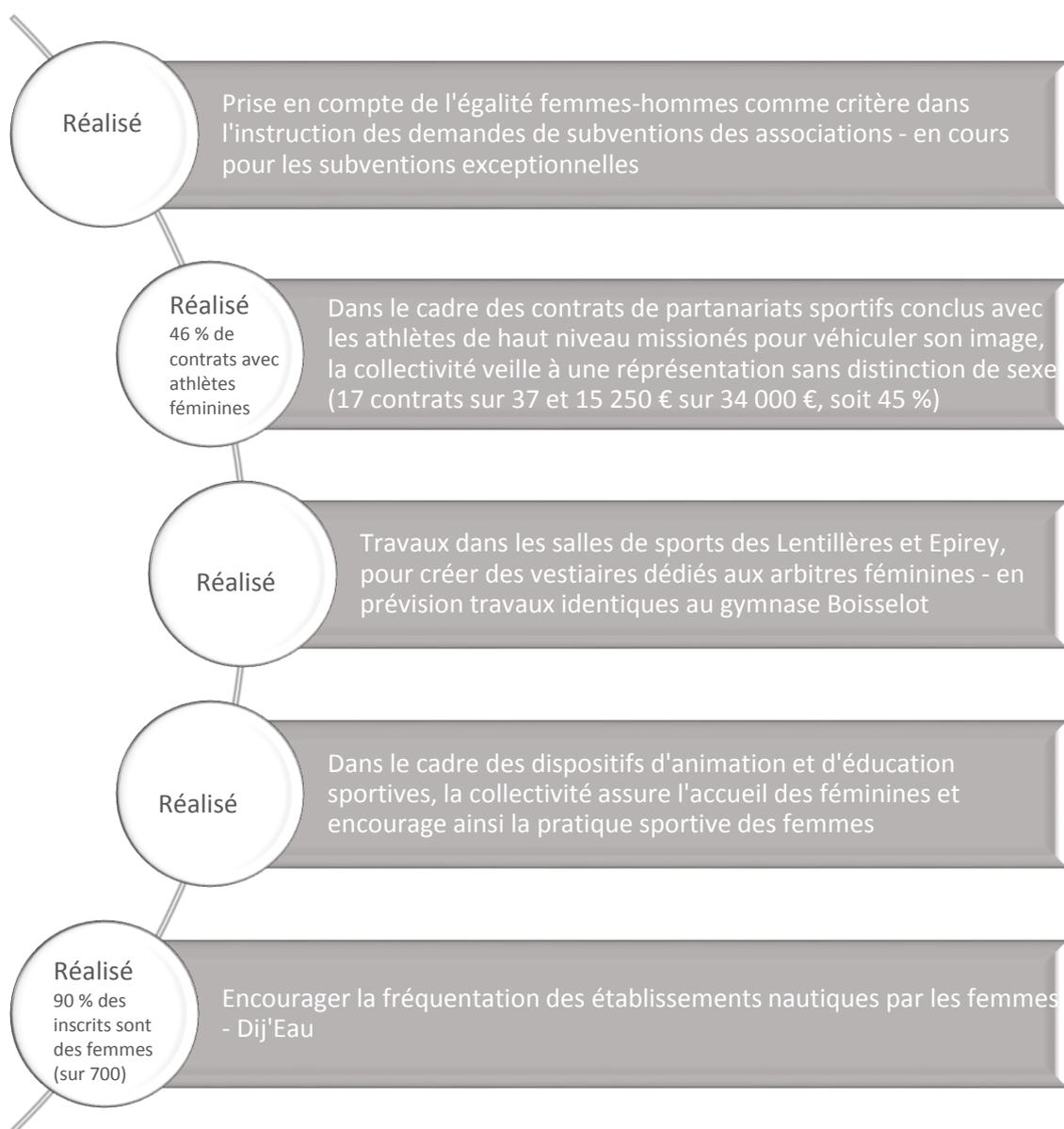
La Ville de Dijon, à travers sa politique culturelle déployée dans les établissements culturels et les structures de quartier, participe à l'égalité : elle met en œuvre des événements faisant la promotion de l'égalité hommes-femmes (de façon récurrente dans le cadre du festival Nuits d'Orient par exemple), ou d'esthétiques sexuellement/socialément connotées vers de nouveaux publics (projet de chorale au quartier hommes de la Maison d'Arrêt avec la Vapeur). L'objectif est de rendre ces actions moins ponctuelles et de les inscrire dans une stratégie plus globale en faveur de l'égalité femmes-hommes.





### → Une politique sportive en faveur de l'égalité femmes-hommes

La politique sportive décline des actions qui permettent de valoriser l'égalité femmes-hommes : il est prévu d'inclure ce critère dans une grille d'évaluation des manifestations sportives organisées par le mouvement sportif dijonnais et faisant l'objet de demandes de subventions. La reconduction des dispositifs Dij'eau, et Dijon Sport Loisir Adulte pour l'année 2018/2019 prévoit d'inclure des activités « sport santé » avec des ETAPS formés spécialement dans le cadre du sport sur ordonnance (maladies chroniques, cancer du sein et autres...).





Direction des ressources humaines  
Cellule Diversité et Égalité professionnelle

Mairie de Dijon  
CS 73310  
21033 Dijon Cedex