



RAPPORT ANNUEL 2025

Diversité & égalité professionnelle femmes-hommes



Préambule.....4

2025, année de renouvellement des Labels Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....

Pour échanger en famille, la culture engagée sur l'égalité et la diversité, accessible à tous.....

Les 26 critères de discriminations 5

Les dates-clés..... 6

DOMAINE 1 – Etat des lieux et analyse des risques..... 8

1. UN DIAGNOSTIC ET ETAT DES LIEUX..... 8
2. LES PROCEDURES DISCIPLINAIRES..... 9
3. LES DONNEES GENERALES SUR LA STRUCTURE DES EFFECTIFS..... 11
4. L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE..... 14
5. LES DISPOSITIFS INTERNES DE SIGNALEMENT..... 15
6. LES SAISINES DES AGENTS AUPRES DE DIFFERENTES AUTRES RESSOURCES..... 16

DOMAINE 2 – Définition et mise en œuvre de la politique égalité et diversité..... 17

1. LA GOUVERNANCE DE LA COLLECTIVITE..... 17
2. UN COMITE DE PILOTAGE (COPIL) POUR LA POLITIQUE EGALITE ET DIVERSITE..... 18
3. UNE CELLULE EGALITE-DIVERSITE..... 18
4. ... ET UN CLUB D'AMBASSADRISES ET D'AMBASSADEURS ENGAGES ET ACTIFS..... 19
5. DES DIRECTIONS ET DES SERVICES ENGAGES..... 21
6. DES PARTENAIRES INTERNES DONT LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DES PARTENAIRES EXTERNES..... 21

DOMAINE 3 – Mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute..... 22

1. L'AMACOD, STRUCTURE INDEPENDANTE A LA COLLECTIVITE..... 22
2. DES SAISINES DES USAGERS..... 23
3. UNE COLLABORATION ETABLIE ET CENTRALISEE AVEC LA COLLECTIVITE..... 23

DOMAINE 4 – Mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation..... 24

1. LES ACTIONS VALORISEES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE..... 24
2. SENSIBILISATION A LA POLITIQUE EGALITE-DIVERSITE-LAÏCITE..... 25
3. DES EXEMPLES DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'EGALITE ET LA DIVERSITE..... 28
4. LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE..... 28
5. LA FORMATION DES NOUVEAUX MANAGERS..... 28

DOMAINE 5 – Prise en compte des principes d'égalité professionnelle et de diversité dans la gestion des RH et de la gouvernance..... 29

1. LE RECOURS AUX SOLUTIONS NUMERIQUES ET/OU A L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE..... 29
2. L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE..... 29
3. LE RECRUTEMENT..... 32
4. L'ACCUEIL ET LA (RE) INTEGRATION..... 34
5. LA GESTION DES CARRIERES..... 35
6. L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP..... 39
7. L'ACCES A LA FORMATION..... 41
8. L'ORGANISATION MÊME DE LA DIRECTION RH..... 43
9. LA MOBILITE PHYSIQUE DES AGENTS..... 43

DOMAINE 6 – Mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales..... 44

1. LE SERVICE « COMMANDE PUBLIQUE ET STRATEGIE ACHATS »..... 44
2. LE BILAN DES PARTENAIRES..... 44
3. DES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES AU SEIN DES SERVICES AUDITES PAR L'AFNOR..... 44

DOMAINE 7 – Prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer davantage_____ **47**

- 1. AXE TRANSVERSAL 1 – POLITIQUE, ORGANISATION ET ACTEURS _____ 47
- 2. AXE TRANSVERSAL 2 – DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET D'ECOUTE _____ 47
- 3. AXE TRANSVERSAL 3 - COMMUNICATION, SENSIBILISATION ET FORMATION_____ 48
- 4. AXE TRANSVERSAL 4 -RESSOURCES HUMAINES_____ 48
- 5. CRITERE PRIORITAIRE 1 – EGALITE FEMMES-HOMMES_____ 48
- 6. CRITERE PRIORITAIRE 2 – ORIGINE_____ 48
- 7. CRITERE PRIORITAIRE 3 – AGE_____ 48
- 8. CRITERE PRIORITAIRE 4 – HANDICAP ET SANTE _____ 49
- 9. CRITERE PRIORITAIRE 5 – ORIENTATION SEXUELLE ET IDENTITE DE GENRE_____ 49

Préambule

2025, année de renouvellement des Labels Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La Ville, le CCAS et la Métropole de Dijon, dans leur ensemble, s'engagent, en 2025, et pour la deuxième fois, dans un processus de demande de renouvellement des Labels Diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes auprès de l'AFNOR avec un audit qui se tiendra du mercredi 10 décembre au vendredi 19 décembre 2025.

Pour ce faire, elles ont été accompagnées par un cabinet conseil indépendant, afin d'établir un diagnostic, un état des lieux des actions engagées sur les 4 dernières années et une enquête en ligne.

La politique égalité et diversité repose sur une dynamique d'actions afin de prévenir tout comportement discriminant et de favoriser l'inclusion. L'objectif du diagnostic et du renouvellement des Labels est de permettre aux 3 collectivités de consolider les démarches déjà menées et de progresser toujours davantage sur les thématiques des Labels. Les actions à conduire et les améliorations qu'il convient d'apporter à la démarche sont explicitées dans le rapport et s'enrichiront encore au gré de la démarche.

Il est d'ailleurs possible d'apporter sa contribution à la politique égalité diversité en contactant Lyanna SIN à la Cellule Diversité-Egalité (lsin@metropole-dijon.fr – 03 80 48 87 53).

Afin d'apporter la connaissance la plus actuelle à la politique diversité et égalité dans la collectivité, des données au titre de l'année 2024 et 2025 sont apportées chaque fois que possible. Le cas échéant, la période de référence est explicitée.

Le présent rapport recourt à des focus thématiques dans une logique d'échantillonnage ou recourt à des exemples de bonnes pratiques. Les documents ou ressources sur lesquels s'appuie le rapport annuel sont consultables dans l'intranet.

Les membres du comité de pilotage égalité-diversité remercient les services ayant apporté leur concours à la rédaction de ce document et s'excusent pour les services qui n'auraient pas vu leurs actions valorisées cette année.

Pour échanger en famille, la culture engagée sur l'égalité et la diversité, accessible à tous.

Un film : "Billy Elliot" (stéréotypes de genre)

Un court métrage d'animation : "In a Heartbeat" (l'orientation sexuelle)

Des photographies : L'œuvre d'Angélica Dass (la diversité des origines et des ethnies)

Une chanson : "Tous pareils, tous différents" chanson écrite et chantée par les élèves de l'IME Aldebert (les handicap)

Les 26 critères 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

26^{ème} critère : lanceur d'alerte

Les dates-clés

2017

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

2019

- Circulaire du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique renforce l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et favorise l'insertion

2020

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

2021

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

2023

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

2024

- Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 : mesure et réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes
- Décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 : modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes

Le présent rapport s'articule autour de 7 domaines correspondant aux domaines d'exigences des Labels Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Diversité.

Ils permettent, à partir d'un état des lieux, d'examiner plus spécifiquement la gouvernance globale de la politique égalité et diversité, les modalités de repérages des problèmes éventuels, les dispositifs de formation et de sensibilisation des équipes.

Puis, le rapport analyse les actions menées pour respecter l'égalité et la diversité dans les politiques RH et la façon dont cela est diffusé aux intervenants qui agissent avec la collectivité.

Enfin, le rapport se conclut sur l'évaluation des actions et les perspectives de progrès.

Domaine 1 – Etat des lieux et analyse de risque

Que recouvre ce domaine ?

Il s'agit d'évaluer par différents moyens les résultats obtenus par la collectivité, d'identifier les aspects qui se révèlent insuffisants au regard des ambitions. C'est un constat permettant une adaptation de la politique égalité et diversité (domaine 2) en cohérence avec les spécificités de la collectivité. Ce constat doit être renouvelé régulièrement afin de mesurer l'impact des actions engagées et les évolutions globales de la collectivité dans un contexte mouvant.

Pour résumer, ce domaine répond à la question : « Où en est-on et y a-t-il des obstacles à franchir ? ».

1. UN DIAGNOSTIC ET UNE ANALYSE DES RISQUES POUR LE RENOUVELLEMENT DES LABELS

- Les 3 collectivités engagent un renouvellement de la labellisation Diversité-Egalité pour la période 2026 à 2030. Le cahier des charges de l'AFNOR a évolué pour cette nouvelle campagne. Pour préparer ce renouvellement, un diagnostic et une analyse des risques ont été réalisés du 07/05/2025 au 19/09/2025 par un cabinet conseil indépendant. A cette fin :

De nombreux secteurs professionnels ont été interviewés dont :

- Le service « communication interne et documentation » ;
- Le service « communication externe » ;
- Le service « recrutement, mobilité, insertion » ;
- Le service « gestion statutaire » ;
- Le service « formation et gestion des compétences » ;
- La direction « action sociale » ;
- La direction « biodiversité et jardin de l'arquebuse » ;
- Le service « état-civil et élections » ;
- 3 organisations syndicales parmi les 5 représentées au sein de la collectivité ;
- La direction « exploitation » ;
- Le service « environnement de travail » ;
- Le service « commande publique et stratégie achats » ;
- La direction « enfance éducation ».

Des agents de tous niveaux hiérarchiques ont été audités : directeurs, encadrants de proximité, agents de terrain, etc.

Un questionnaire a été adressé par mail à l'ensemble des agents et a reçu plus de 500 réponses.

Sur cette base, il apparaît que sur les 45 items du nouveau cahier des charges AFNOR, le cabinet conseil a relevé :

- **17 points conformes** aux exigences des labels et absence de points insuffisants
- **22 points évalués performants** c'est-à-dire au-delà des exigences du label soit **13 points de plus** que lors de l'audit intervenu en 2022 :
 - Etat des lieux et analyse des risques ;
 - Responsabilités, autorités et instances dédiées ;
 - Mise à disposition des ressources nécessaires ;
 - Cellule d'écoute ;
 - Communication interne ;
 - Recrutement ;

- Gestion des carrières ;
 - Formation dispensée à l'ensemble des agents ;
 - Communication externe ;
 - Evaluation et axes d'amélioration de la politique ;
 - Les relations avec les fournisseurs et les usagers ;
 - L'impact sur les politiques publiques et services.
- 6 thèmes sont partiellement conformes :
- L'organisation et l'identification de la cellule d'écoute ;
 - La formation des personnels chargés des ressources humaines et des personnes impliquées dans la mise en œuvre des politiques visées par les Labels, ceux-ci étant formés mais le label implique une formation assez renforcée sur ces thématiques ;
 - L'accès à des groupes de réflexion ou à des réseaux professionnels internes et externes dans le cadre de l'égalité professionnelle ;
 - L'analyse et l'évaluation des mesures ;
 - Le bilan annuel et le suivi d'amélioration pour la prise en compte et l'analyse des effets dans un objectif d'amélioration constante ;
- 5 axes sont considérés prioritaires pour améliorer la politique diversité :
- Renforcer la mixité femmes-hommes dans certains métiers et lutter contre les stéréotypes de genre ;
 - Rendre plus lisible la politique de maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes et d'accompagnement des situations de handicap ;
 - Développer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ en formant notamment mieux à l'accueil de personnes transgenres ou non-binaires ;
 - Diminuer les ressentis de discriminations à l'égard de l'origine ou de la religion ;
 - Développer des actions sur la question de l'âge, comme le 3^{ème} motif de discrimination perçue à l'embauche. Il est également le 1^{er} motif de discrimination perçue dans l'évolution professionnelle et dans l'accès à la formation dans l'enquête en ligne.

2. LES PROCEDURES DISCIPLINAIRES

La collectivité applique le principe de « tolérance zéro » vis-à-vis des propos ou des comportements à caractère discriminatoire en engageant systématiquement des actions disciplinaires.

- 5 agents se sont vu infliger une sanction pour avoir commis une faute en lien avec la double labélisation égalité et diversité (soit quasi 16 % des actions disciplinaires) :
- 1 situation de harcèlement sexuel ;
 - 1 situation d'attouchement (caresse, contact physique à connotation sexuelle sans consentement ; entre dans la définition de l'article 222-22 du Code pénal « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ») ;
 - 1 agent ayant proféré une insulte à caractère raciste ;
 - 2 agents ayant tenu des propos à caractère raciste et homophobe.
- 40 agents sont concernés par une action disciplinaire au cours de l'année 2024 dont :
- 32 actions sont achevées ;
 - 7 actions ont été interrompues en raison du départ de l'agent concerné ;
 - 1 action est toujours en cours.
- Plusieurs motifs expliquent l'interruption définitive / temporaire de l'action disciplinaire :

- Mutation auprès d'un autre employeur : 1
- Disponibilité : 1
- Retraite : 1
- Rupture conventionnelle : 2
- Démission : 1
- Non renouvellement du contrat : 1

➔ La direction des ressources humaines a été saisie de comportements fautifs émanant de 6 agents supplémentaires en 2024 : les enquêtes administratives ont été conduites en 2024 mais les actions disciplinaires sont officiellement engagées au 1er trimestre 2025. **Ces 6 situations ne sont donc pas comptabilisées dans le présent bilan.**

➔ Parmi les actions disciplinaires achevées au cours de l'année 2024, 7 avaient été initiées en 2023

Répartition par sexe et par âge

Dijon métropole					
Sexe	25 ans et moins	De 26 à 40 ans	De 41 à 55 ans	56 ans et plus	TOTAL
Homme	1	2	8	1	12
Femme	0	0	0	0	0
TOTAL	1	2	8	1	12
Ville de Dijon					
Sexe	25 ans et moins	De 26 à 40 ans	De 41 à 55 ans	56 ans et plus	TOTAL
Homme	2	0	4	3	9
Femme	2	2	5	2	11
TOTAL	4	2	9	5	20

Remarques :

- Aucune sanction disciplinaire engagée à l'égard d'un agent du CCAS
- L'âge estimé par différence entre la date du signalement et la date de naissance.

Répartition par statut

	Dijon métropole	Ville de Dijon
Fonctionnaire stagiaire	0	0
Fonctionnaire titulaire	12	14
Agent contractuel	0	6
TOTAL	12	20

Répartition par filières et catégories

Dijon métropole				
Filières	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Total
Administrative	1	0	0	1
Technique	11	0	0	11
TOTAL	12	0	0	12
Ville de Dijon				
Filières	Catégorie C	Catégorie B	Catégorie A	Total
Administrative	0	1	0	1
Animation	8	0	0	8
Culturelle	4	0	0	4
Médico-sociale	1	1	0	2
Sportive	0	1	0	1
Technique	4	0	0	4
Total	17	3	0	20

→ Parmi ces agents, 3 exercent des prérogatives managériales.

Répartition en fonction de la direction d'origine

	Dijon métropole	Ville de Dijon	TOTAL
DGD Ressources et services aux communes	2	0	2
DGD Cohésion sociale	1	18	19
DGD Espace public et cadre de vie	9	0	9
DGD Transition climatique	0	2	2
TOTAL	12	20	32

Répartition fonction de la situation de handicap

	Dijon métropole	Ville de Dijon
Agents B.O.E.	2	5
Agents non B.O.E.	10	15
TOTAL	12	20

B.O.E. = Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Précision(s):

- 2 agents ont sollicité l'AMACOD en amont ou pendant l'action disciplinaire.
- 2 agents s'étaient déjà vu préalablement infliger une sanction du 1^{er} groupe.
- 15 actions disciplinaires ont nécessité la conduite d'une enquête administrative afin d'établir ou non la matérialité des faits. Au total, ce sont 63 témoins qui ont été auditionnés.

Répartition fonction de la nature des faits reprochés

	Dijon métropole
Absences injustifiées et retards	3
Concussion	1
Consommation d'alcool	6
Usage inapproprié de moyens, de matériels ou de locaux	5
Propos et/ou comportements inadaptés à l'égard d'autres membres de la collectivité (collègues, hiérarchie, élus etc.)	11
Propos et/ou comportements inadaptés à l'égard des usagers du service public dont le manquement au devoir de réserve	4
Refus d'obéissance, non-respect des consignes et/ou négligences	13

Remarque(s): Un même agent peut se voir reprocher plusieurs fautes de différentes natures.

3. LES DONNEES GENERALES SUR LA STRUCTURE DES EFFECTIFS

La mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont une priorité constante de la collectivité et antérieurement à l'obtention des Labels. Le bilan social contient à lui-seul la majorité des indicateurs de la collectivité sur ce sujet.

Pour aller plus loin, des données nouvelles ne figurant pas au bilan social sont intégrées au présent rapport.

Par ailleurs, les périmètres de Dijon métropole, de la Ville de Dijon et de son CCAS étant mouvants et les instances gouvernantes étant communes, il est décidé d'appréhender les éléments à l'échelle des 3 collectivités.

Effectifs et répartition entre agents horaires et agents mensuels
Evolution de l'effectif entre 2022 et 2024 toutes collectivités confondues

Effectif	2022	2023	2024	Évolution en nombre	Évolution en %
Nb d'agents mensuels	2 848	2 882	2 919	+37	+1,3%
ETP mensuels	2 728,3	2 767,3	2 811,5	+44,2	+1,6%
Nb d'agents horaires	763	762	753	-9	-1,2%
ETP horaires	242,0	272,2	249,6	-22,6	-8,3%
Total nombre d'agents	3 611	3 644	3 672	+28	+0,8%
ETP total	2 970,3	3 039,5	3 061,0	+21,6	+0,7%

Nota Bene: il s'agit de l'effectif rémunéré au 31/12/2024. Les agents placés en position de congé parental et de disponibilité d'office pour maladie ne sont pas comptabilisés.

Age moyen des agents et répartition selon l'âge

La proportion d'agents de plus de 50 ans continue de croître comme celle des moins de 30 ans. Cela implique que la collectivité travaille probablement plus qu'auparavant la question de l'intergénérationnel.

	2022	2023	2024	Observations
 Moyenne d'âge des agents	48,5	48,3	48,5	La moyenne d'âge de la ville de Dijon est quasi stable par rapport à 2023 et supérieure à la moyenne d'âge des communes au niveau national (46,2%). La part des moins de 30 ans augmente, ainsi que la proportion d'agents de plus de 50 ans. On reste néanmoins éloigné de la tendance nationale pour les communes (où les moins de 30 ans représentent 11,3% et les plus de 50 ans 44,3%).
% agents – 30 ans	6,5	7,5	8,1	
% agents + 50 ans	49,6	50,5	52,5	
Âge médian	50 ans et 5 mois	50 ans et 1 mois	50 ans et 7 mois	
 Moyenne d'âge des agents	51,0	51,5	51,1	La moyenne d'âge du CCAS diminue sensiblement mais demeure à un niveau élevé au regard de la moyenne d'âge des établissements communaux au niveau national (45,9 ans). Les recrutements récents font augmenter la part des moins de 30 ans, tandis que la proportion d'agents de plus de 50 ans diminue. On reste encore éloigné de la tendance nationale pour les établissements communaux (où les moins de 30 ans représentent 12,8% et les plus de 50 ans 43,4%).
% agents – 30 ans	2,6	3,5	4,9	
% agents + 50 ans	58,6	62,6	60,7	
Âge médian	51 ans et 11 mois	52 ans et 9 mois	53 ans et 4 mois	
 Moyenne d'âge des agents	47,5	47,1	47,1	Dijon Métropole connaît la moyenne d'âge la plus faible des trois collectivités (47,1 ans), la proportion de moins de 30 ans la plus élevée (10%) et la part des plus de 50 ans la plus faible. Cette collectivité connaît toutefois une moyenne d'âge supérieure à celle constatée au niveau national pour les EPCI (45,5 ans). La proportion de moins de 30 ans au niveau national pour les EPCI est de 12,3% et de plus de 50 ans est de 37,4%.
% agents – 30 ans	7,1	9,6	10,0	
% agents + 50 ans	46,6	46,9	47,6	
Âge médian	49 ans et 0 mois	49 ans et 1 mois	49 ans et 2 mois	
 Moyenne d'âge des agents	48,2	48,0	48,1	Globalement, la moyenne d'âge des trois collectivités est supérieure de 2 ans par rapport à la moyenne d'âge des agents de la fonction publique territoriale au niveau national (46 ans). Toutefois, elle est plutôt stable depuis 3 ans et la part des moins de 30 ans est en augmentation, ce qui indique une certaine dynamique de recrutement.
% agents – 30 ans	6,5	8,1	8,7	
% agents + 50 ans	48,9	49,7	51,0	
Âge médian	49 ans et 9 mois	49 ans et 11 mois	50 ans et 3 mois	

Source pour les données nationales : données au 31/12/2022 consolidées issu du document "Les collectivités locales en chiffres 2024" de la DGCL.

Age médian : âge séparant les effectifs en deux parties égales : 50 % ont un âge supérieur, 50 % ont un âge inférieur

Féminisation : répartition par sexe et par filière

Libellé filière	Hommes		Femmes		Effectif total
	Effectif	Part en %	Effectif	Part en %	
Filière technique	766	58,7%	540	41,3%	1 306
Filière administrative	139	20,0%	556	80,0%	695
Filière culturelle	105	31,3%	231	68,8%	336
Filière Sociale	6	2,8%	205	97,2%	211
Filière médico-sociale	3	2,8%	104	97,2%	107
Filière Médico-Technique	0	0,0%	2	100,0%	2
Filière animation	35	28,0%	90	72,0%	125
Filière sportive	32	80,0%	8	20,0%	40
Filière Sécurité (Police Municipale)	71	79,8%	18	20,2%	89
Sans filière	2	25,0%	6	75,0%	8
Total général	1 159	39,7%	1 760	60,3%	2 919

Trois filières sont composées à + de 80% de femmes : la filière administrative, la filière médico-sociale et la filière sociale.



Libellé filière	Ville de Dijon		CCAS de Dijon		Dijon Métropole	
	Effectif	Part des femmes en %	Effectif	Part des femmes en %	Effectif	Part des femmes en %
Filière technique	640	65,3%	23	65,2%	643	16,6%
Filière administrative	239	80,3%	51	78,4%	405	80,0%
Filière culturelle	336	68,8%	0	-	0	-
Filière Sociale	170	98,2%	31	90,3%	10	100,0%
Filière médico-sociale	99	99,0%	6	83,3%	2	50,0%
Filière Médico-Technique	2	100,0%	0	-	0	-
Filière animation	115	70,4%	10	90,0%	0	-
Filière sportive	40	20,0%	0	-	0	-
Filière Sécurité (Police Municipale)	89	20,2%	0	-	0	-
Sans filière	3	100,0%	1	0,0%	4	75,0%
Total général	1 733	70,3%	122	79,5%	1 064	41,8%

Les taux de féminisation diffèrent selon les collectivités et reflètent leurs compétences exercées au niveau local du fait de l'organisation propre à chacune, à travers leurs métiers principaux qui demeurent socialement genrés :

- La ville de Dijon est très féminisée (7 agents sur 10) avec des métiers principalement tournés vers l'éducation, la petite enfance, la culture et les services à la population. Au niveau national, le taux de féminisation des communes s'établit à 61,7%* ;
- Le CCAS comprend le taux de féminisation le plus élevé (8 agents sur 10 sont des femmes) avec le secteur social et médico-social. Au niveau national, le taux de féminisation des organismes communaux s'établit à 85,7%* ;
- Dijon métropole détient le taux de féminisation le plus faible (seulement 4 agents sur 10 sont des femmes) avec l'ensemble des services techniques (ensemble de la DGD Espace public et cadre de vie). Au niveau national, le taux de féminisation des EPCI à fiscalité propre s'établit à 53,3%*.

* Source : les collectivités locales en chiffres 2024 - DGCL

4. L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

Pour la deuxième année consécutive, l'index égalité professionnelle conforte les orientations prises par la collectivité dans son ensemble pour garantir une meilleure équité salariale et promotionnelle entre les femmes et les hommes. Malgré une légère inflexion entre 2023 et 2024, compte-tenu d'avancements de grade qui ont été plus favorables aux femmes à Dijon métropole en raison des effectifs, il reste supérieur de +9 à +15 points au-dessus du seuil plancher national de 75 points.

- Loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, et complétée par 2 décrets d'application pour la fonction publique territoriale :
 - Décret n°2024-801 du 13 juillet 2024 : mesure et réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes
 - Décret n°2024-802 du 13 juillet 2024 : modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes
- Index se présentant sous la forme d'une note sur 100 points, avec 75 points à atteindre au minimum pour ne pas payer de pénalité financière.
- Composé de 4 indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème :

Ville de Dijon	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération des Fonctionnaires (en %)	2,21%	47
2- Ecart de rémunération des Contractuels sur emploi permanent (en %)	4,26%	14
3- Ecart de taux de promotions de grade (en %)	1,30%	25
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	2	4
INDEX (sur 100 points)		90
CCAS de Dijon	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération des Fonctionnaires (en %)	1,41%	77
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	2	8
INDEX (sur 100 points)		85
Dijon métropole	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération des Fonctionnaires (en %)	4,66%	45
2- Ecart de rémunération des Contractuels sur emploi permanent (en %)	2,70%	15
3- Ecart de taux de promotions de grade (en %)	2,43%	17
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	3	7
INDEX (sur 100 points)		84

5. LES DISPOSITIFS INTERNES DE SIGNALEMENT

Pour lutter contre toute forme de discrimination, ressentie ou avérée, la collectivité met à disposition des agents des dispositifs de saisines en interne (fiche alerte et compte-rendu d'incident, autres ressources en paragraphe 6) et en externe (l'AMACOD étudiée au domaine 3).

- 50 fiches alertes (FA) en 2024 ont été reçues par le service santé sécurité bien-être au travail à la direction des ressources humaines, réparties ainsi :
 - VD : 27 ➔ 8 femmes, 19 hommes
 - DM : 19 ➔ 10 femmes, 9 hommes
 - CCAS : 4 ➔ 3 femmes, 1 homme
- 8 fiches en 2024 sont en lien avec un critère de discrimination :

BILAN DES FICHES ALERTES 2024							
Collectivité	Nombre de fiches alertes	Relation au travail	Stress et organisation	Contexte de changement	Liées à un critère de discrimination	Critère **	Nombre de FA concernées
VD	27	26	3	0	5	- physique (4) - orientation sexuelle (1)	5
DM	19	14	2	3	2	- état santé (1) - physique (1)	2
CCAS	4	3	1	0	1	- physique (1)	1

- 71 comptes rendus d'incident (CRI) 2024 ont été reçus par le service prévention des risques professionnels à la direction des ressources humaines.
- Répartition par direction :
 - Enfance-Education : 14 (Action éducative : 12 / Patrimoine et Restauration : 2)
 - Sports : 3 (Piscines : 2 / Pilotage logistique : 1)
 - Culture : 17 (Bibliothèques : 8 / Musées : 7 / CRR : 1 / Action Culturelle et Publics : 1)
 - Relation aux Usagers et Vie Citoyenne : 15 (Accueil Général : 7 / Mairies de quartier : 4 / formalités administratives : 4)
 - Action sociale : 8 pour l'Accueil social-aide sociale-domiciliation
 - Petite Enfance : 5
 - Cuisine Centrale : 1
 - UVE : 1
 - Droit des Sols : 1
 - Commerce et Artisanat : 1
 - Exploitation : 4 (Propreté Urbaine : 3 / Espaces Verts : 1)
- 9 CRI en lien avec un critère de discrimination : 8 femmes, 1 homme

Typologies	VD	CCAS	DM	Critères de discrimination	Nombre de CRI concernés par les critères
Agressions verbales	31	4	9	origines sexe	2 (2 F) 2 (2 F)
Agressions physiques	3	0	0	sexe	2 (2 F)
Agressions verbales et physiques	5	0	1	-	0
Agressions verbales et menaces	4	2	2	origines sexe	3 (2 F – 1 H) 1 (1 H)
Trafic de drogue	2	0	1	-	0
Dégradation de biens	1	0	0	-	0
Témoin d'agression violente	1	0	0	-	0
Tentative de blocage sur la voie publique et poursuite automobile jusqu'au domicile	1	0	0	-	0
Crise d'enfant	4	0	0	-	0
TOTAL	52	6	13	-	9

6. LES SAISINES DES AGENTS AUPRES DE DIFFERENTES AUTRES RESSOURCES

Il existe une difficulté indéniable pour quantifier le volume des saisines en lien avec les critères de discrimination. En effet, les agents peuvent utiliser une multitude de canaux de saisine de la DRH. En effet, il n'est pas possible de refuser de traiter une situation au motif que l'agent ne serait pas passé par le canal approprié. Enfin, les agents peuvent demander la confidentialité, notamment auprès des professionnels du service médico-social.

Domaine 2 – Définition et mise en œuvre de la politique égalité et diversité

Que recouvre ce domaine ?

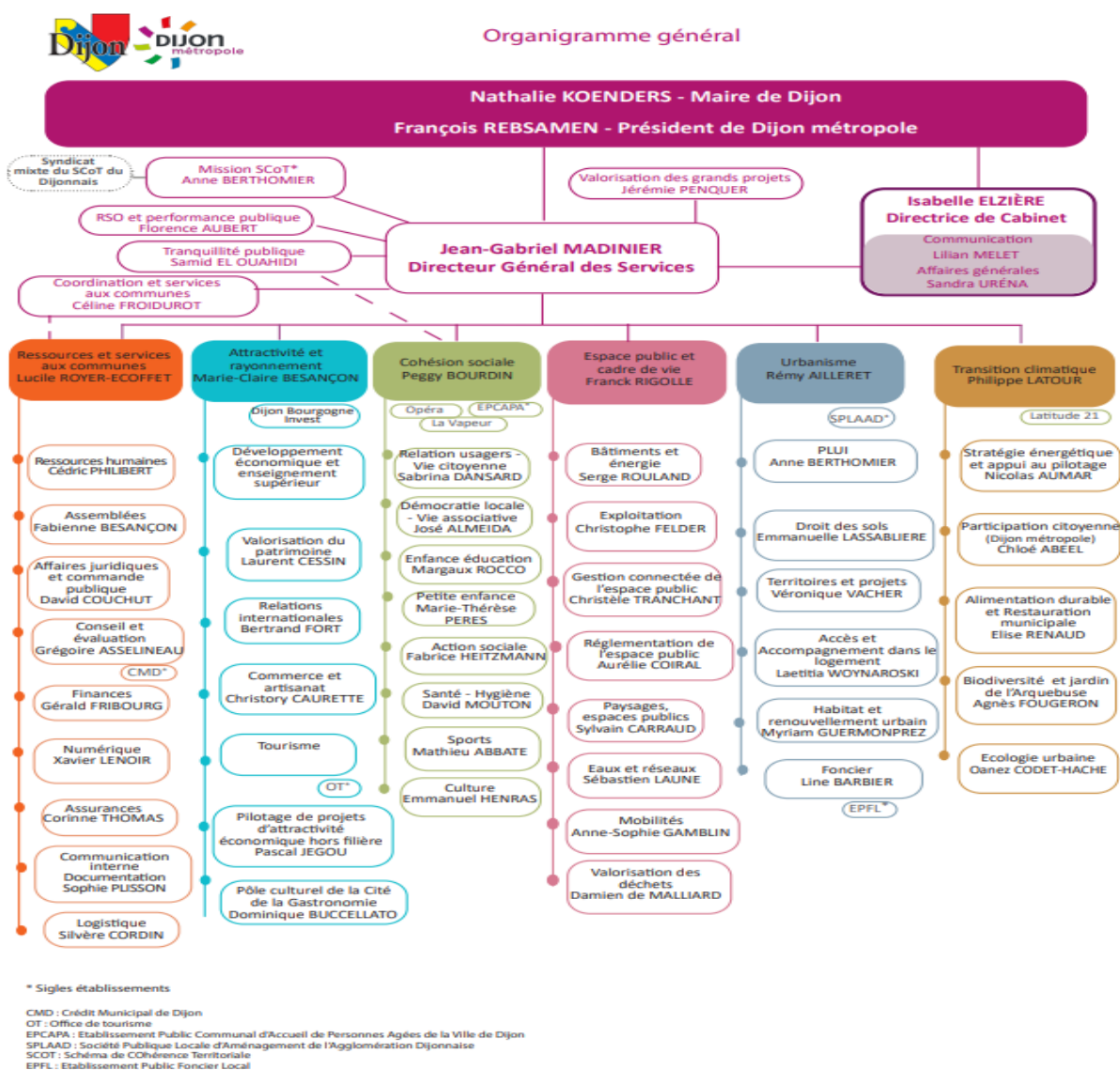
Ce domaine s'intéresse à la gouvernance de la politique égalité et diversité et intègre également les moyens mis à disposition ou mobilisés ainsi que l'organisation mise en place pour atteindre les objectifs fixés. Il permet aussi de regarder les actions mises en place.

Pour résumer, ce domaine répond à la question : « Où allons-nous et par quel chemin ? ».

1. LA GOUVERNANCE DE LA COLLECTIVITE

La gouvernance de la collectivité est exemplaire dans sa représentation paritaire.

- L'organigramme général des 3 collectivités (Dijon métropole, Ville de Dijon et CCAS) qui comporte des services propres à chaque collectivité et des services mutualisés permet de faire apparaître :
 - o La parité parmi les directeurs généraux délégués (3 femmes et 3 hommes) ;
 - o Une représentation équilibrée avec 27 femmes et 28 hommes qui occupent l'ensemble des postes de direction.



- Si la politique égalité professionnelle et diversité est portée par la Direction des ressources humaines et la cellule égalité et diversité, elle s'inscrit aussi dans un suivi réalisé par service « **responsabilité sociétale de l'organisation et performance publique** » (RSO et performance publique)

2. UN COMITE DE PILOTAGE (COPIL) POUR LA POLITIQUE EGALITE-DIVERSITE

Les élus engagés sur les sujets d'égalité professionnelle et de diversité sont membres de cette instance de gouvernance qui réunit les principales parties prenantes. Historiquement, Dijon est la 1^{ère} collectivité pour laquelle le COPIL était constitué d'élus et de représentants syndicaux côte à côte.

- La composition :
 - Rémi DETANG (3ème vice-président de Dijon métropole : Réseau routier métropolitain, voirie / Affaires foncières et relations avec l'Établissement Public Foncier Local des Collectivités de Côte d'Or / Personnel) ;
 - Christophe BERTHIER (9ème adjoint Ville de Dijon : Personnel, dialogue social, fraternité, lutte contre les discriminations et laïcité) ;
 - Kildine BATAILLE (14ème adjointe Ville de Dijon : Petite enfance, égalité femmes-hommes, lutte contre les violences faites aux femmes) ;
 - Lydie PFANDER-MENY (18ème adjointe Ville de Dijon : Seniors, politique de l'âge et relations internationales) ;
 - Stéphanie VACHEROT (22^{ème} adjointe Ville de Dijon : Handicap et inclusion) ;
 - Bernard BOUZAGETHI (délégué syndical FO) ;
 - Ingrid BONNARD (déléguée syndicale CFDT) ;
 - Lucile ROYER-ECOFFET (directrice générale déléguée aux ressources et services aux communes) ;
 - Cédric PHILIBERT (directeur des ressources humaines) ;
 - Touria BENZARI (Conseillère dédiée à la lutte contre les discriminations et au handicap) ;
 - Mathieu CHANLIAU (responsable Ethique, déontologie, discipline et des Labels Egalité-Diversité) et Lyanna SIN (chargée de mission Labels Egalité-Diversité) pour la cellule Diversité-Egalité.
- Des membres pour partie présents dans les différentes instances de la collectivité : CST, F3SCT etc.
- Une réunion une fois par an a minima pour débattre spécifiquement de la politique égalité diversité et des orientations qu'il convient de lui donner.

3. UNE CELLULE EGALITE-DIVERSITE...

L'engagement de la collectivité se traduit par des ressources consacrées à la politique égalité et diversité :

- Un responsable, Mathieu CHANLIAU, et une chargée de mission intégralement dédiée à la politique égalité-diversité, Lyanna SIN.
« En tant que représentants de la cellule Égalité et Diversité au sein de la direction des ressources humaines, nous affirmons notre adhésion pleine et entière aux valeurs portées par la collectivité. Convaincus que la mixité et plus globalement la diversité constituent une richesse collective, nous nous engageons à favoriser l'inclusion de chacune et de chacun. Notre rôle est de sensibiliser, d'accompagner et de soutenir les initiatives individuelles ou collectives ».
- Un rattachement direct au directeur des ressources humaines, Cédric PHILIBERT.

La cellule est chargée, en matière d'égalité et de diversité, de :

- Recueillir différents indicateurs ;

- Centraliser les actions entreprises au sein de la collectivité ;
 - Contribuer à l'ensemble des procédures inhérentes au fonctionnement de la direction des ressources humaines pour garantir la prise en compte des objectifs d'égalité et de diversité ;
 - Co-définir la stratégie de communication ;
 - Ajuster les projets ou les actions en fonction des résultats obtenus ou du contexte institutionnel ;
 - Animer le club des ambassadeurs ;
 - Rédiger le rapport annuel ;
 - Organiser les audits de l'AFNOR.
- Elle est détentrice d'une charte graphique ainsi que d'un encart dédié et permanent dans l'intranet
- Remarque : La Cellule Egalité-Diversité peut par ailleurs engager des projets et mobiliser l'ensemble des acteurs concernés de son initiative.



4. ... ET UN CLUB D'AMBASSADRICES ET D'AMBASSADEURS ENGAGÉS ET ACTIFS

La collectivité s'appuie également sur des ambassadrices et ambassadeurs recrutés parmi les agents pour déployer sa politique égalité et diversité.

- Une communication régulière sur l'intranet ou via la messagerie professionnelle permet de recruter les ambassadrices ou ambassadeurs.

Rejoignez le Club des Ambassadrices et Ambassadeurs Égalité-Diversité

Toute personne souhaitant faire **progresser l'égalité professionnelle** et agir pour que la **diversité soit une richesse partagée** au travail pourra rejoindre prochainement le **Club des Ambassadrices et des Ambassadeurs Égalité-Diversité**.

Merci à tous les collègues qui se sont portés volontaires pour rejoindre le Club !

Nous vous donnons RDV à Dijon métropole salle S10 le **jeudi 7 décembre de 16h à 17h30** pour la réunion de présentation du futur réseau des Ambassadrices et Ambassadeurs.

Pour plus d'informations :

Lyanna Sin ou la cellule Label Égalité-Diversité au 03 80 48 87 53

- Les candidatures sont recueillies à tout moment.

Remarque : Pour ce faire, les agents sont invités à prendre contact avec Lyanna SIN (lsin@metropole-dijon.fr – 03 80 48 87 53)

10 personnes
représentatives
de différents
métiers et
services (finances,
musées, RH,
action sociale,
état-civil, accueil
général) à
retrouver dans
l'Intranet



- Une formation pédagogique spécifique de 2 jours pour les ambassadrices et les ambassadeurs a été déployée les 3 et 4 octobre 2024 pour travailler la posture de l'ambassadeur, son rôle, ses missions, ses connaissances sur les différentes thématiques et les actions portées par la collectivité et s'approprier les outils :
 - Réflexion sur un kit pour identifier et légitimer les ambassadeurs ;
 - Réflexion sur la rédaction d'un cahier des charges visant à former spécifiquement les ambassadeurs et incluant les besoins qu'ils ont eux-mêmes exprimés ;
 - Une dizaine de réunions depuis le 15 mai 2024 à janvier 2025.
- Des réflexions thématiques ont eu lieu à la demande des ambassadeurs et en conformité avec les axes prioritaires de la politique égalité diversité sur les sujets suivants :
 - Assurer une meilleure mixité femmes-hommes dans certains métiers et lutter contre les stéréotypes de genre ;
 - Rendre plus lisible la politique de maintien dans l'emploi des agents devenus inaptes et d'accompagnement des situations de handicap ;
 - Développer l'inclusion des personnes LGBTQIA+ ;
 - Diminuer les ressentis de discriminations à l'égard de l'origine ou de la religion.
- Une action phare s'est déroulée sous forme d'un Théâtre-forum « Toutes et tous en scène conte le sexisme ordinaire ! » les 25 & 26 mars 2025 (Mois de l'Égalité) pour identifier les comportements et les stéréotypes sexistes. Le cadre de l'action était le suivant :
 - 4 saynètes imaginées, écrites et jouées par les ambassadrices et ambassadeurs ;

- 6 ateliers de travail de janvier à mars 2025 pour préparer les représentations : Accompagnement des ambassadrices et ambassadeurs dans le travail d'écriture et dans le jeu scénique par un professionnel de la compagnie théâtrale LISA (Ligue d'Improvisation de Saint-Apollinaire) ;
 - Un public composé d'élus en lien avec les Labels et de plus de 130 agents issus des directions de l'Exploitation, des Mobilités, de la Petite enfance, des Finances, du Numérique, du CCAS, de la Culture et des Ressources humaines ;
 - Une expertise apportée par la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité femmes-hommes pour la Côte d'Or et par l'association du Centre d'information pour les droits des femmes et des familles de la Côte d'Or ;
 - Un illustrateur présent pour retranscrire en BD les saynètes pour de futures affiches pour lutter contre toute forme de sexisme.
- Le projet théâtre-forum « Toutes et tous en scène contre le sexisme ordinaire ! » est lauréat de l'AAP du Fonds pour l'Egalité Professionnelle 2025.

En complément, la cellule a porté les actions suivantes :

- 3 points flash (30mn) sur la semaine d'actions contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie (mai 2025) sur le site des Ateliers, au Musées des Beaux-Arts et au Musée de la Vie bourguignonne au plus proche des services ;
- La tenue d'un stand avec un quiz diversité lors de Collectiv'Eté (1^{er} juillet 2025) ;
- La tenue d'un stand lors du 1^{er} forum social le 1^{er} octobre 2025 : action de recrutement, présentation de la cellule d'écoute, l'AMACOD, et de l'opération « DuoDay ».

5. DES DIRECTIONS ET DES SERVICES ENGAGES

Le champ d'application de la politique égalité et diversité dépasse le cadre des agents employés par la collectivité. Les directions opérationnelles intègrent ces enjeux dans leur fonctionnement garantissant aux usagers un accès au service public dépourvu de biais de stéréotype ou d'inégalité de traitement.

- Exemples de projets de direction intégrant le sujet de l'égalité ou de la diversité :
 - La Direction de la Petite Enfance, et plus particulièrement le Multi-Accueil Grésilles :
 - Jeux non genrés en libre disposition ;
 - Jouets genrés (poupées, voitures, déguisements...) à disposition de tous les enfants sans distinction de sexe ;
 - Pas d'intervention d'adulte dans le choix des couleurs pour les dessins d'enfants ;
 - Etc.
 - La direction des Sports :
 - Dispositifs facilitant l'orientation, l'accueil et l'accompagnement adaptés aux personnes en situation de handicap ;
 - Critères de subvention incitant les clubs à s'engager pour plus d'égalité.

Remarque : Comme évoqué à l'introduction du présent rapport, il ne s'avère pas possible d'intégrer la totalité des contributions apportées par les services.

6. DES PARTENAIRES INTERNES DONT LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DES PARTENAIRES EXTERNES (cf. domaine 6)

Par la nature même de leurs missions, les organisations syndicales interviennent à tous les endroits de la collectivité à titre individuel ou à titre collectif. Elles ont ainsi la possibilité de signaler les entorses aux principes d'égalité et de diversité qu'elles constatent. Elles sont un rouage essentiel au bon fonctionnement de la collectivité.

- Elles relayent ou rappellent également les droits des agents en la matière.

Domaine 3 – Mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute

Que recouvre ce domaine ?

Il s'agit d'expliciter ce qui est mis en œuvre pour que les agents s'estimant victimes de discrimination puissent le signaler. L'AMACOD est plutôt bien identifiée au sein de la collectivité. Son fonctionnement pourrait toutefois être méconnu des agents.

Pour résumer, ce domaine répond à la question : « Quels rôles exercent l'AMACOD et quels sont ses liens avec la collectivité ? ».

1. L'AMACOD, UNE STRUCTURE INDEPENDANTE DE LA COLLECTIVITE

Depuis 2009, la collectivité a pris le parti de confier à la Ligue de l'enseignement un dispositif de signalement et d'écoute unique en France, l'AMACOD, Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations, tant à destination des agents de la collectivité que des habitants du territoire dijonnais. Ce dispositif :

- o Vise à accueillir et à accompagner les personnes qui s'estiment victimes de discrimination, à analyser les situations, à informer les personnes de leurs droits, à les orienter auprès des associations ou des juridictions compétentes, à recourir à la médiation ;
- o Est rattachée à la Ligue de l'enseignement ;
- o Intègre notamment 2 professionnelles pour accueillir le public :
 - Maëlle GACHY, chargée de mission Dispositif AMACOD du Pôle Lutte contre les discriminations ;
 - Marion BAGNARD, Déléguée générale du Pôle Lutte contre les discriminations.



2. DES SAISINES DES USAGERS

- Bilan chiffré pour le territoire : 26 dossiers traités
 - Ville de Dijon : 11 saisines
 - Dijon métropole (hors Dijon) : 15 saisines
- 56 % hommes – 44 % femmes
- Bilan des critères de discriminations concernés :
 - 53.8 % pour l'origine
 - 15.4 % pour le handicap
 - 15.4 % pour l'état de santé
 - 7.7 % pour l'orientation sexuelle
 - 7.7 % pour l'âge
- Motifs de saisie :
 - 72 % pour une discrimination liée à leur travail
 - 28 % autre motif

3. UNE COLLABORATION ETABLIE ET CONTRACTUALISEE AVEC LA COLLECTIVITE

- Une charte qui définit les engagements réciproques et qui garantit l'indépendance de l'AMACOD ;
- Des échanges réguliers et au fil de l'eau entre la chargée de mission « Dispositif AMACOD » et le responsable éthique, déontologie, discipline, politique égalité et diversité ;
- Des enquêtes administratives conduites de manière systématique au sein de la collectivité lorsqu'un agent qui dénonce une situation accepte de lever l'anonymat (les résultats sont portés à connaissance de l'AMACOD).

Années	Nombre de situations	Critères énoncés par les agents	Discriminations avérées	Situations en 2025
2023	10	Critères non définis : 4 Origine : 2 État de santé : 2 Handicap : 1 Âge : 1	Aucune	Clôturé : 10
2024	3	Critères non définis : 1 Origine : 1 Handicap : 1	Aucune	Clôture : 3

Domaine 4 – Mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation

Que recouvre ce domaine ?

La majorité des agents est informée que la collectivité est détentrice d'une double labélisation. Cet item vise à mesurer l'acculturation de chacune et de chacun à la politique égalité diversité. Il s'agit par ailleurs de préciser ce qui est effectivement mis en œuvre pour professionnaliser les agents sur ces sujets, ainsi que pour diffuser toujours davantage les valeurs portées par la collectivité.

Pour résumer, ce domaine répond à la question : « Comment accompagne-t-on les agents à connaître davantage, à mettre en œuvre et à véhiculer la politique égalité diversité ? »

1. LES ACTIONS VALORISEES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

La collectivité a mené de nombreuses actions pour rappeler ses engagements et sensibiliser les agents.

Sur l'intranet :



16/05/2024
Continuons de lutter contre l'homophobie et la transphobie.



07/03/2024
Journée internationale des droits des femmes : une matinée en équipes



28/02/2024
Journée zéro discrimination
Testez vos connaissances !



09/02/2024
Baromètre LGBT+ : prolongation jusqu'au 14 février



18/01/2024
Baromètre LGBT+ : du 22 janvier au 12 février, donnez votre avis

Dans EN + (la lettre aux agents jointes avec le bulletin de paye)

En 2023 :

- 15 communications dans l'EN+

En 2024 :

- 7 communications dans l'EN+

→ Chaque article de l'Intranet est reporté dans la newsletter transmise chaque semaine à tous les agents par mail

→ Exemples d'articles de la cellule Égalité-Diversité dans l'EN+ en lien avec les journées nationales ou internationales pour les thématiques suivantes : Zéro discrimination, Droits des femmes, lutte contre l'homophobie, DuoDay, lutte contre les violences faites aux femmes...

- « La collectivité est le reflet de la société, c'est un espace idéal pour travailler avec des collègues non choisis et faire tomber les préjugés pour que chacun puisse être « bien au travail »
- « Être Rôle modèle/Bon Allié, c'est être exemplaire, engagé et à l'écoute. Mais c'est savoir aussi sanctionner si nécessaire des comportements non adaptés et lutter contre les préjugés »



2. SENSIBILISATION A LA POLITIQUE EGALITE-DIVERSITE-LAÏCITE

La collectivité a pratiquement atteint son objectif de formation de la totalité des agents.

Destiné à l'ensemble des agents de la collectivité, sans exclusion des statuts, qu'ils soient titulaires, contractuels, apprentis ou agents horaires.

- 69 agents encadrants et 633 agents non encadrants ont été sensibilisés en 2024 ;
- 473 agents non encadrants du 01 janvier au 1er septembre 2025 ;
- Satisfaction globale des participants élevée et relativement très stable sur l'ensemble des sessions : moyenne globale de 3,71/4 pour les encadrants et de 3,63/4 pour les agents.

Répartition des agents formés par direction

2024		Exercice de fonctions d'encadrement		
DIR	Sexe	non	oui	Total
Cabinet	F	1		1
	M	1		1
Affaires Générales	F	10	1	11
	M	15	1	16
DGD Transition Climatique	F	1		1
Dir Acc Logement	F			
	M	5		5
Dir Gestion connectée de l'espace public	F	1		1
	M	4		4
Dir des mobilités	F	2	1	3
	M			
Dir. de la Valorisation du patrimoine	F	1		1
	M			
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	F	2		2
	M	13	1	14
Dir. Pôle culturel de la CIGV	F	2		2
	M	2		2
Dir. Réglementation de l'espace public	F	4		3
	M	3	1	4
Dir. Santé Hygiène	F		2	2
	M		1	1
Direction Action sociale	F	33	6	39
	M	2	1	3
Direction Bâtiment et énergie	F	6	2	8
	M	26	3	29
Direction Commerce et artisanat	F			
	M	1		1
Direction de la Culture	F	80	1	81
	M	30	1	31
Direction de la Petite Enfance	M	1		1
	F	39	10	49
Direction de l'Exploitation	F	5		5
	M	41	6	47

2024		Exercice de fonctions d'encadrement		
DIR	Sexe	non	oui	Total
Direction des Affaires juridiques et commande publique	F	6		6
	M	3		3
Dir Dev Eco	F	2		2
Direction des Assemblées	F	3		3
Direction des Assurances	F	1		1
	M			
Direction des Finances	F	9	1	10
	M	4	1	5
Direction des Ressources humaines	F	5		5
	M	3		3
Direction des Sports	F	7		7
	M	31	2	33
Direction Développement éco. et ens. sup	F	1		1
Direction du Numérique	F	4		4
	M	13	1	14
Direction Enfance - Education	F	44	5	49
	M	5	4	9
Direction Foncier	F	4	2	6
	M	2		2
Direction Habitat	F	1		1
	M			
Direction Logistique	F	1		1
	M	1		1
Direction Paysages, espaces publics	F	1		1
	M	1		1
Direction Planification	F			
	M	1		1
Direction Proximité et citoyenneté	F	10		10
	M	2	7	9
Dir Relation Usagers	F	13	3	16
	M	3	1	4
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	F	9	2	11
	M	21		21
Direction Tranquillité publique	F	14	0	14
	M	48	2	50
Direction UVE	M	12	3	15
Dir Territoire et Projets	F	1		1
	M	3		3
Total général		633	69	702

2025 (01/01 au 31/08)		Exercice de fonctions d'encadrement		
DIR	Sexe	non	Oui	Total
Cabinet du Maire	F	5		5
	M	4		4

2025 (01/01 au 31/08)		Exercice de fonctions d'encadrement		
DIR	Sexe	non	Oui	Total
Direction Logistique	F			
	M	1		1
Direction Générale des Services	F	1		1
Dir Accès & Accompagnement logement	F	2		2
Dir Gestion connectée de l'espace public	F	1		1
	M			
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	F	2		2
	M	1		1
Dir. Pôle culturel de la CIGV	F	3		3
	M	1		1
Dir. Réglementation de l'espace public	F	2		2
	M			
Direction Action sociale	F	18		18
	M	7		7
Direction Bâtiment et énergie	F	2		2
	M	9		9
Direction Commerce et artisanat	F	1		1
	M	1		1
Direction de la culture	F	10		10
	M	5		5
Direction de la Petite Enfance	F	57		57
	M	3		3
Direction de l'Exploitation	F	5		5
	M	67		67
Direction des Ressources humaines	F	9		9
	M	1		1
Direction des Sports	F	1		1
	M	3		3
Direction des Territoires et projets	F	3		3
	M	1		1
Direction Conseil et Evaluation	F	3		3
	M	1		1
Direction du Numérique	F	1		1
	M	1		1
Direction Enfance - Education	F	163		163
	M	4		4
Direction Eaux et réseaux	M	1		1
Direction Paysages, espaces publics	F	1		1
	M	2		2
Direction Planification	F	1		1
Direction Relations aux usagers	F	10		10
	M	3		3

2025 (01/01 au 31/08)		Exercice de fonctions d'encadrement		
DIR	Sexe	non	Oui	Total
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	F	5		5
	M	7		7
Direction Foncier	F	1		1
Direction Droit des sols	F	3		3
Direction Santé Hygiène	F	3		3
	M	1		1
Direction Tranquillité publique	F	14		14
	M	18		18
Total général		473		473

3. DES EXEMPLES DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'EGALITE ET LA DIVERSITE

- Premiers secours en santé mentale : 17 agents en 2024 (15 femmes -2 hommes) dont 2 agents encadrants et 15 agents non encadrants
- Langue des signes : 15 agentes en 2024 dont 4 agentes encadrantes et 11 agentes non encadrantes

4. ACTIONS DE LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE

- Rediffusion en 2024 des vidéo-clips « vis mon job »
 - 5 duos constitués pour 6 vidéo-clips livrées
 - Visant à lutter contre les stéréotypes de genre sur différents métiers
 - Diffusion sur l'intranet à partir du 27 février 2024 et visible sur le mois de mars.
- Des challenges de l'égalité femmes-hommes
- Journée Zéro discrimination : testez vos connaissances
- Journée internationale des droits des femmes : une matinée en équipes

5. SENSIBILISATION DES NOUVEAUX MANAGERS A LEUR ARRIVEE

Soucieuse de sensibiliser ses nouveaux encadrants dès leur arrivée à la politique égalité et diversité, la collectivité consacre un module exclusivement dédié à cette thématique dans le parcours de leur formation.

- Sont concernés les managers recrutés en provenance de l'extérieur ainsi que les agents de la collectivité accédant nouvellement à des fonctions managériales
- Une formation de 2 jours dispensée par des professionnels de la collectivité
- 4 modules thématiques dont l'un dédié exclusivement à la politique égalité diversité
- Une présentation du cadre réglementaire mais également des attentes spécifiques de la collectivité
- Un 1^{er} groupe qui a débuté le 12/10/2023, un 2^{ème} groupe le 31/05/2024, et un 3^{ème} groupe le 3 novembre 2025
- Une opération qui sera renouvelée aussi régulièrement que nécessaire.



Domaine 5 – Prise en compte des principes de la politique d'égalité professionnelle et de diversité dans la gestion des RH et de la gouvernance

Que recouvre ce domaine ?

La direction des ressources humaines, par la nature même de sa fonction, est directement en charge de plusieurs axes de la politique égalité diversité. Cet item a pour objectif de repérer si la non-discrimination et l'inclusion des différences sont pleinement intégrées dans l'ensemble des procédures ainsi que dans les prises de décision.

Pour résumer cet item répond à la question : « Que fait la direction des ressources humaines en matière d'égalité et de diversité ? »

- 1

LE RECOURS AUX SOLUTIONS NUMERIQUES ET/OU A L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

La collectivité prend en compte les évolutions technologiques et souhaite encadrer leur utilisation en respectant des principes déontologiques. Il s'agit d'une nouvelle exigence figurant au cahier des charges de l'AFNOR. Ce champ n'a encore jamais été investigué par la collectivité mais le sera dans la perspective du renouvellement des labels, soit dès 2025.

Le guide du recrutement va connaître une évolution encadrant l'usage de l'IA pour le tri des candidatures afin de ne pas reproduire de discrimination dans le traitement des données.
- 2

L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

La collectivité attache une importance particulière à l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle de ses agents. Cette préoccupation fait partie des éléments pris en compte en matière d'organisation du travail, de mobilité, de gestion du temps. La baisse du recours au temps partiel permet de considérer que les agents parviennent à mieux concilier vie professionnelle et personnelle dans le cadre d'un temps plein compte tenu de l'organisation du temps de travail.

 - Temps partiel en 2024, toutes collectivités confondues



Quotité de temps partiel	Hommes	Femmes	Total	%	Rappel % total 2023
50%	3	18	21	16,4%	15,6%
60%	0	2	2	1,6%	0,7%
70%	0	1	1	0,8%	1,4%
80%	5	82	87	68,0%	65,2%
90%	7	10	17	13,3%	17,0%
Total	15	113	128	100%	100%

	2022	2023	2024
Temps partiel de droit	31	29	28
Temps partiel sur autorisation	139	112	100
Total	170	141	128
Dont % femmes	87,6%	90,1%	88,3%

Le temps partiel de droit est relativement stable sur la période. C'est surtout le temps partiel sur autorisation qui diminue. La mise en place de la retraite progressive dans la cadre d'un temps partiel sur autorisation à compter du 01/09/2023 n'inverse pas la tendance. Au 31/12/2024, 11 agents toutes collectivités confondues étaient à temps partiel sur autorisation pour retraite progressive.

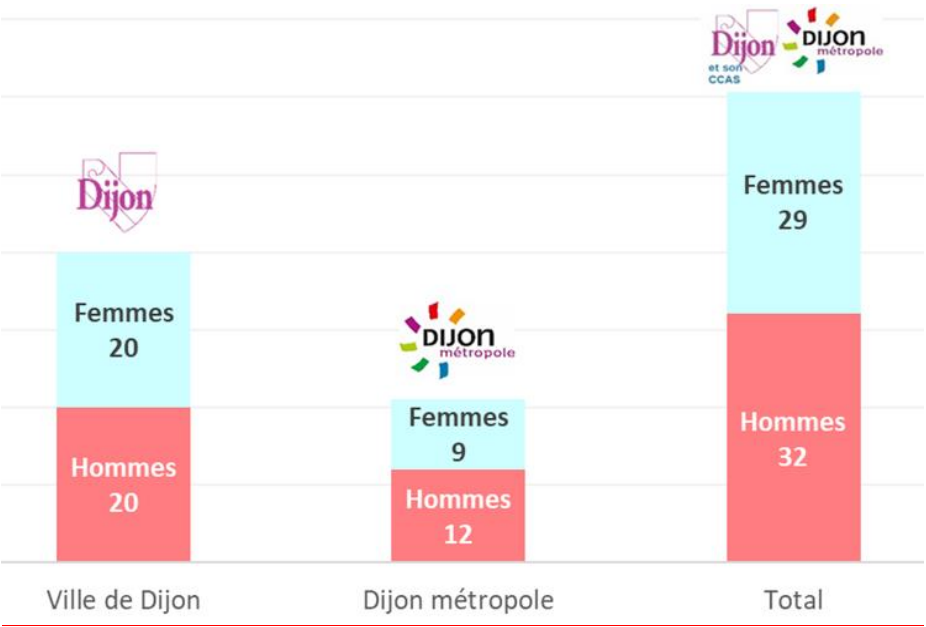
- Temps partiel par collectivité en 2024

	2022	2023	2024
 Nombre d'agents à temps partiel	117	99	97
 % d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	6,9	5,8	5,6
	2022	2023	2024
 Nombre d'agents à temps partiel	12	6	8
 % d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	10,3	5,2	6,6
	2022	2023	2024
 Nombre d'agents à temps partiel	41	36	23
 % d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	4,0	3,4	2,2
	2022	2023	2024
 Nombre d'agents à temps partiel	170	141	128
 % d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	6,0	4,9	4,4

La part des agents à temps partiel choisi a tendance à diminuer sur la période. La mise en œuvre du télétravail pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle permet à certains agents, le plus souvent des femmes, de mieux gérer leurs contraintes personnelles (enfants, soins, etc.) sans avoir à réduire leur temps de travail.

→4,4% des agents mensuels des trois collectivités ont choisi de travailler à temps partiel

- Temps non complet



→L'effectif des agents à temps non complet est plutôt équilibré entre les hommes et les femmes.

→La Ville de Dijon et Dijon Métropole privilégient les postes à temps complet et ne sont pas favorables de manière générale au maintien

d'agents à TNC. Toutefois, il existe des exceptions :

- Parmi les agents concernés, 4 sur 10 appartiennent aux cadres d'emplois des assistants et professeurs d'enseignement artistique au conservatoire (25). Ces métiers présentent des spécificités : la plupart des agents travaillent en réalité à temps complet grâce à des contrats dans d'autres conservatoires.
- Certains agents ont choisi de rester à TNC, par exemple à la direction Enfance-éducation, malgré une proposition de passage à temps complet afin de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle.
- Au service tourisme, l'agent à TNC (50 %) cumule un autre contrat à 50 % à l'Office de tourisme, car en tant que contractuel, il ne peut être mis à disposition.
- 15 agents sont affectés à la DGS et Cabinet. Il s'agit de 7 gardiens de salles pour les week-end (étudiants), de 2 agents de distribution des magazines et de 5 collaborateurs de groupes d'élus.
- Enfin, les quelques agents restants occupent des postes adaptés à leur situation médicale, ce qui leur permet de maintenir leur emploi malgré des pathologies incompatibles avec un temps complet.

➤ Le télétravail.

Ce dispositif a été structuré au sein de la collectivité. Il facilite la conciliation de la vie personnelle et professionnelle. Il permet de prendre en compte des situations de santé particulière des agents.

- Règlement validé en CST le 10/11/2023, en conseil municipal le 20/11/2023, en conseil métropolitain le 23/11/ 2023, en CA du CCAS le 06/12/ 2023 ;
- Des documents établis : un règlement, un guide de posture, un mémo « les essentiels », un formulaire de demande dématérialisé (*consultable dans l'intranet*) ;
- 1 journée hebdomadaire (possible extension à 2 sous conditions) ;
- Du matériel mis à disposition par la direction du numérique ;
- Une communication sur l'intranet, par mail et par courrier ;
- Une mise en œuvre effective jusqu'au 1^{er} juillet 2025.

572 bénéficiaires à ce jour dont :

- 149 hommes (soit 26 %) et 423 femmes (soit 74 %)
- 46 agents BOE en télétravail (soit 8.04 %) :
 - 8 hommes (1.39 %) : 1 CCAS, 2 VD, 5 DM
 - 38 femmes (6.64 %) : 2 CCAS, 14 VD, 22 DM

➤ Les proches aidants :

La collectivité a mis en place un dispositif dédié aux proches aidants, leur permettant de bénéficier d'horaires aménagés lorsque cela est nécessaire et possible. Ce dispositif s'inscrit dans un cadre organisé :

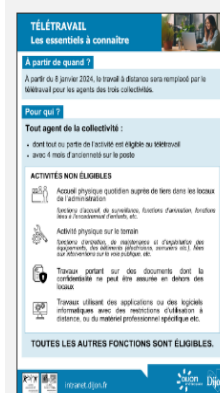
- Un accompagnement dispensé par le service social du personnel
- Un guide élaboré et diffusé (*consultable dans l'intranet*)

Lors de la semaine « proche aidant » et durant leur temps de travail, plusieurs rencontres

Mise en place du télétravail

Le télétravail est mis en place au sein de nos 3 collectivités à compter du 8 janvier 2024.

Ce nouveau dispositif met définitivement fin au dispositif de travail à distance existant depuis la crise sanitaire. Les agents conserveront le bénéfice des autorisations accordées en travail à distance jusqu'au terme du traitement de leur demande de télétravail.



Pour connaître les essentiels sur cette nouvelle forme d'organisation du temps de travail, cliquez sur l'image.

Le référent télétravail se tient à votre disposition pour toute question relative à ce dispositif : **Damien GOLANSKI** - 03 80 74 59 42

Le règlement du télétravail et le guide des bonnes postures sont à retrouver sur la page intranet : [mes infos RH < temps](#)

[de travail < congés et absences](#).

Le formulaire de demande est disponible. Pour faire votre demande, [cliquez ici](#).

ont eu lieu :

- le 07/10/2024 : tenue d'un stand à la Petite Folie pour sensibiliser sur la journée des proches aidants, les actions de l'employeur et pour identifier des volontaires pour les groupes de travail ;
- le 10/10/2024 : cours de cuisine et repas avec un chef en remerciement pour les acteurs investis dans les groupes de travail.

3. LE RECRUTEMENT

Le recrutement est un processus pour lequel il convient de prévenir les risques de discrimination et il constitue un enjeu de mixité et de diversité. Tenant compte des volumes de recrutements, une attention particulière y est donc portée.

- Un outil de candidature qui ne comporte pas de renseignements discriminants et un process adapté :
 - Un processus formalisé et un guide du recrutement diffusé aux membres des services participant à un entretien de sélection (*consultable dans l'intranet*) ;
 - A compétence égale ou à profil équivalent, la candidature d'une femme est privilégiée dans les filières ou métiers particulièrement représentés par les hommes et inversement ;
 - A compétence égale ou à profil équivalent, priorité est accordée au postulant en situation de handicap ;
 - Possibilité pour les postulants en situation de handicap d'être accompagnés par leur éducateur ou de solliciter la présence de la correspondante handicap (mention en sera faite dans les offres) ;
 - Une prise de contact avec tous les postulants faisant état d'une situation de handicap dont la candidature pourrait être écartée lors de la présélection pour s'assurer que leur état de santé n'est pas à l'origine d'une particularité dans leur CV ;
 - Des efforts entrepris pour aller à la recherche de candidats «non prédestinés» à certains emplois :
 - Participation à différents événements : Village des recruteurs, Salon de l'emploi du DFCO, événements organisés par le Pôle Emploi...
 - Diversification du sourcing (L'Acodège, le SAIP, La mutualité française, les PEP21 dont Challenge emploi, l'ADAPT, Cap emploi etc.)
 - Une charte d'engagement aux principes d'égalité et de diversité signée par les partenaires (*consultable dans l'intranet*).
- Quelques éléments chiffrés :
 - En 2024, sur un échantillon de 148 postes à pourvoir* publiés par le service recrutement toutes catégories confondues, 59,8% des 3 644 candidatures reçues émanaient de femmes. Au final, sur les 132 candidats retenus, 59,1% sont des femmes :

	Offres de postes	Nombre de postes à pourvoir	Candidatures								
			Reçues			Préselectionnées			Retenues*		
			Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Catégorie A	43	44	471	676	58,9%	59	101	63,1%	12	29	70,7%
Catégorie B	40	43	462	741	61,6%	61	79	56,4%	13	23	63,9%
Catégorie C	46	61	531	763	59,0%	112	87	43,7%	29	26	47,3%
Total 3 collectivités	129	148	1 464	2 180	59,8%	232	267	53,5%	54	78	59,1%

* Certains recrutements ont été infructueux. C'est pourquoi le nombre total de candidatures retenues n'est pas égal au nombre de postes à pourvoir.

Cette proportion de candidatures retenues féminines est très proche de celle des candidatures reçues féminines, ce qui suggère :

- Une équité dans le processus de sélection : le taux de sélection des femmes est cohérent avec leur taux de candidature.
- Pas de biais apparent en défaveur ou en faveur des femmes : Cela peut être interprété comme un signe d'un recrutement non discriminatoire, respectant la parité.

Il existe toutefois des disparités entre les catégories : si la représentation est globalement équilibrée pour les offres de catégorie B, les femmes ont été « avantagées » pour les offres de catégorie A et « désavantagées » pour les offres de catégorie C.

*Nb : à noter qu'il existe cependant un biais, puisque certains postes qui ont été publiés en continu (agents de police municipale par exemple) ou qui ont fait l'objet de recrutements directs à l'issue de contrats au sein d'entreprises d'insertion auxquelles les collectivités font appel (agents d'exploitation par exemple) ne figurent pas dans les statistiques ci-dessus.

➤ Focus sur 3 directions de filières genrées

Direction de la Tranquillité publique – Police municipale

Sexe	Postulants	Candidats reçus en entretien	Candidats retenus
Femmes	2	2	1
Hommes	12	8	6

➔ 4 candidats non reçus : conditions non remplies de recrutement du cadre d'emploi des agents de police municipale.

Direction de la Petite enfance

Sexe	Postulants	Candidats reçus en entretien	Candidats retenus
Femmes	37	11	2
Hommes	3	0	0

➔ Pas d'hommes reçus en entretien : pas de diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants requis.

Direction des Bâtiments

Sexe	Postulants	Candidats reçus en entretien	Candidats retenus
Femmes	22	2	1
Hommes	78	23	6

- 113 agents en mobilité interne
- En 2024, 87 apprentis dont 68 % de femmes et 32 % d'hommes

- Un focus sur l'apprentissage : tableau de répartition des apprentis par sexe par collectivité et par direction :

	Nbre d'apprentis hommes au 31/12	Nbre d'apprentis femmes au 31/12	Total apprentis accueillis au 31/12	% de femmes
 Ville de Dijon	11	43	54	79,6%
 CCAS de Dijon	0	3	3	100,0%
 Dijon métropole	17	13	30	43,3%
Total 3 collectivités	28	59	87	67,8%

Services	Nombre de jeunes en contrat d'apprentissage		
	Hommes	Femmes	Total
Cabinet de la Maire et du Président	1	6	7
Total DGS et Cabinet	1	6	7
Direction du Numérique	10	2	12
Dir Affaires juridiques et Commande publ	1	0	1
Direction du Conseil et de l'évaluation	0	2	2
Total DGD Ressources et services aux communs	11	4	15
Direction Enfance - Education	1	9	10
Direction des Sports	4	1	5
Direction de la Petite Enfance	2	14	16
Direction Proximité et citoyenneté	0	2	2
Direction de la Culture	3	7	10
Direction Action sociale	0	3	3
Total DGD Cohésion sociale	10	36	46
Direction Bâtiment et énergie	1	0	1
Direction de l'Exploitation	4	1	5
Total DGD Espace public et cadre de vie	5	1	6
Direction Relations Internationales	1	0	1
Direction Développement éco. et ens. sup	0	1	1
Direction Commerce et artisanat	0	1	1
Dir. de la Valorisation du patrimoine	0	1	1
Dir. Pôle culturel de la CIGV	0	1	1
Total DGD Attractivité et rayonnement	1	4	5
Direction des Territoires et projets	0	2	2
Total DGD Urbanisme	0	2	2
DGD Transition climatique Direction	0	2	2
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	0	1	1
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	0	3	3
Total DGD Transition climatique	0	6	6
Total général Ville - CCAS - Métropole	28	59	87

4. L'ACCUEIL ET LA (RE)INTEGRATION

La collectivité inscrit les valeurs d'égalité et de diversité au cœur de sa politique des ressources humaines. Ce sujet est traité à toutes les étapes de la vie professionnelle de l'agent et ce dès son arrivée.

4. Journée d'accueil des nouveaux arrivants :

- Tous les agents sur emploi permanent qu'ils soient titulaires ou contractuels sont concernés. Les apprentis ont également une journée d'accueil.
- Informer les nouveaux agents sur le fonctionnement de la collectivité, sur les droits et obligations des fonctionnaires, les valeurs de la collectivité (RSO, Labels) + un temps plus ludique afin de donner un sentiment d'appartenance.
- Durée d'une journée et sur différents sites selon les saisons (Jardin de l'Arquebuse, musée de la vie bourguignonne, Salons du palais des DUCS).
- 3 cérémonies par an avec environ 40 personnes par session : le 30/03/2023, le 29/06/2023, le 19/10/2023, le 21/03/2024, le 13/06/2024 et le 17/10/2024.
- Par ailleurs, les nouveaux managers (premier poste de manager ou managers expérimentés arrivants dans la collectivité) bénéficient de 2 jours de formation.

- Enjeux de l'égalité et de la diversité abordés lors de la partie consacrée aux obligations des agents publics, en milieu de matinée, puis lors d'un temps dédié en début d'après-midi.

Rappeler ce qui est interdit et passible de sanction et rappeler les enjeux d'inclusion en plus de la lutte contre la discrimination. Par ailleurs, communication de différents contacts (Cellule égalité et diversité, AMACOD, etc.).

5. Entretien post-mobilité (EPM)

- Systématiquement conduit par le service accompagnement individuel spécifique de la direction des Ressources Humaines : entretien téléphonique et en présentiel uniquement si une difficulté est détectée ;
- En faveur des agents bénéficiaires d'une mobilité et des encadrants les accueillant
- Détecter précocement des difficultés potentielles qui nécessiteraient un accompagnement par la direction des ressources humaines ;
- Avec pour objectif d'établir un compte rendu ;
- En 2024 : 165 mobilités entrant dans le périmètre des EPM, 60 réalisés.
➔ Perçus positivement aussi bien par les agents que par les services : + de 90% de très satisfaits, les agents répondant aux attendus du poste et appréciant leur affectation.

6. Entretien de retour à l'emploi :

- Pour tout type d'absence (maladie, accident de travail, congé parental, etc.) et réintégration après disponibilité ou détachement ;
- Pour informer les agents des évolutions du service et évaluer leurs besoins ;
- Conduit par l'encadrant de proximité ;
- Un guide établi ainsi qu'un support de compte rendu (annexe 10) ;
- Une formation spécifique « encadrants » : 65 encadrants formés (55 en 2023 et 10 en 2024), 5 sessions de 2 jours intervenus entre le 01/06/2023 et le 31/12/2024 (4 en 2023, 1 en 2024) ;
- La possibilité de signaler une difficulté potentielle de manière précoce aux services de la direction des ressources humaines : aucune alerte en 2023 ou 2024 ;
- Un contrôle aléatoire et a posteriori de la continuité effective des entretiens ;
- Transmission à la DRH de compte rendu d'entretien uniquement si une demande /difficulté a été formulée ou si le service estime pertinente cette transmission ;
- En 2024 : 18 comptes rendus ont été transmis à la DRH pour un signalement particulier.

5. LA GESTION DES CARRIERES

La collectivité poursuit ses efforts pour renforcer l'égalité et la diversité dans la gestion des carrières. Une attention particulière est apportée en matière de rémunération, d'avancement et de promotion.

➤ REMUNERATION

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tend à lisser les écarts entre filières, conformément à ce qui a été mis en place.

Impact du RIFSEEP pour les agents de catégorie C de la filière technique H/F

Année 2020 - Avant RIFSEEP	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Filière technique catégorie C	1 797 €	1 681 €	1 887 €	-206 €
Année 2023 - APRES RIFSEEP	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Filière technique catégorie C	1 996 €	1 907 €	2 068 €	-162 €

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

Ecart de rémunération par catégorie et par genre sur emploi permanent et non permanent

	Rémunération moyenne brute en 2024						
	rémunération mensuelle moyenne			part des femmes (ETPR)	Ecart global de rémunération F - H	dont effet inter catégorie	dont effet intra catégorie
	hommes	femmes	Rému. Moy. Femmes - Rému. Moy. Hommes				
Catégorie A	4 877 €	4 140 €	-737 €	66%	-52 €	64 €	-116 €
Catégorie B	3 075 €	2 878 €	-197 €	68%	-31 €	3 €	-34 €
Catégorie C	2 712 €	2 508 €	-205 €	56%	-107 €	30 €	-137 €
Totaux	3 054 €	2 863 €	-190 €	60%	-190 €	97 €	-287 €

o Effet inter-catégorie (structurel) : +97 €

Cet effet correspond à la part de l'écart liée à la répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories hiérarchiques. Il est ici positif, ce qui est généralement le cas dans la fonction publique territoriale. Cela signifie que la structure de l'emploi est plutôt favorable aux femmes : elles sont proportionnellement plus présentes dans les catégories mieux rémunérées. Cet effet tend donc à réduire l'écart global.

o Effet intra-catégorie : -287 €

Cet effet reflète les différences de rémunération au sein d'une même catégorie entre femmes et hommes. Il est négatif, ce qui indique que les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure à celle des hommes à catégorie équivalente. C'est la principale source de l'écart global observé.

- L'effet inter-catégorie s'est amélioré ces dernières années grâce à 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 le passage en catégorie B au 1er janvier 2022 du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture.
- L'effet intra-catégorie est en revanche au désavantage des femmes, car même si elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans les catégories mieux rémunérées, elles sont majoritairement au sein d'emplois relevant de filières moins rémunérées au sein d'une même catégorie :
 - Ainsi, par exemple, parmi les femmes de catégorie A, seules 8% d'entre elles relèvent

de la filière technique, la mieux rémunérée, quand 36% des hommes de catégorie A appartiennent à cette même filière. A l'inverse, elles sont 32% à relever des filières sociale et médico-sociale (moins bien rémunérées) quand les hommes sont seulement à 2,5%.

- De la même façon en catégorie C, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses en filières technique (45% dont 9,8% d'entre elles qui sont agents de maîtrise contre 78% pour les hommes dont 20,6% d'entre eux qui sont agents de maîtrise) et police (1,6% contre 8,1% pour les hommes), ces deux filières étant davantage rémunérées que les autres filières, de par les indemnités variables de paye (heures supplémentaires, astreintes pour la filière technique) et par le régime indemnitaire pour la filière police ou le cadre d'emplois des agents de maîtrise pour la filière technique.
- L'écart est plus resserré en catégorie B, mais avec là-encore une sous-représentation des femmes en filière technique, la mieux rémunérée (6,6% contre 38,2% des hommes). C'est l'inverse en filière administrative (38,2% contre 18,5% des hommes).

Le top 10 des plus hautes rémunérations des 3 collectivités

Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Commentaires
Ville de Dijon	2024	799 857 €	8	2	120	-
Rappel année 2023	2023	775 256 €	8	2	120	-
Rappel année 2022	2022	739 106 €	7	3	120	-
rappel année 2021	2021	751 315 €	4	6	113	2 agents ont quitté la collectivité le 31/10/2021 et 1 agent a quitté la collectivité le 30/09/2021
CCAS de Dijon	2024	564 746 €	8	2	120	-
Rappel année 2023	2023	537 586 €	7	3	120	-
Rappel année 2022	2022	508 944 €	9	1	120	-
rappel année 2021	2021	470 353 €	9	1	120	-
Dijon Métropole	2024	1 126 982 €	3	7	120	-
Rappel année 2023	2023	1 091 229 €	4	6	120	-
Rappel année 2022	2022	1 046 050 €	4	6	120	-
rappel année 2021	2021	961 707 €	5	5	120	-

➔ Un examen annuel du traitement indiciaire des contractuels est réalisé afin de s'assurer que des agents et en particulier des agentes, ne sont pas rémunérés à un niveau de traitement indiciaire nettement inférieur à la moyenne des agents de leur âge.

➔ Début, 2025, des corrections ont été apportées à la situation de quelques personnes.

- **AVANCEMENT ET PROMOTION** - Une évolution professionnelle non discriminante
Les données sur l'avancement et la promotion interne font apparaître un équilibre entre la proportion de femmes et d'hommes qui remplissent les conditions et les bénéficiaires effectifs.

S'agissant de la promotion interne, les écarts s'expliquent par le faible nombre de quota, il y a parfois une promotion possible dans un cadre d'emplois et les possibilités de promotion qui résultent de la loi ne concernent pas toujours des métiers mixtes. En tendance pluriannuelle, les équilibres sont respectés.

De la même manière, s'agissant des avancements de grade, s'il peut y avoir des déséquilibres selon les années en fonction des grades sur lesquels les avancements sont possibles quand ils sont liés à la réussite d'un examen professionnel, examen qui n'est pas organisé tous les ans, en tendance pluriannuelle, les déséquilibres annuels s'effacent.

- Pour la promotion interne en 2024 :

SYNTHESE PAR GENRE				
Sexe de l'agent	Nb propositions	Pourcentage :	Avis favorable	Pourcentage :
Femme	902	56,29%	11	50,00%
Homme	703	43,80%	11	50,00%
Somme :	1 605		22	
	Pourcentage :	100,00%		100,00%

- Pour les avancements de grade en 2024 :

SYNTHESE PAR GENRE				
Sexe de l'agent	Nb propositions	Pourcentage :	Avis favorable	Pourcentage :
Femme	406	68,24%	120	72,29%
Homme	189	31,76%	46	27,71%
Somme :	595		166	
	Pourcentage :	100,00%		100,00%

- Les données promues-promouvables parmi les congés maternité

2024	Congés maternité 2023-24	Sans congé maternité	Total général
Promouvables	5	406	411
Promues	1	120	121

→ Taux de promotion de femmes en congés mat : $1/5 = 20 \%$

→ Taux de promotion des femmes sans congés mat = $120 / 406 = 29,55 \%$

➤ SECURISATION DES PARCOURS

La politique de sécurisation des parcours s'est renforcée avec la mise en place de la prévoyance :

- Adhésion automatique et obligatoire au contrat de prévoyance depuis le 01/01/2024 pour tous les agents ;
- Maintien de 90 % du traitement indiciaire + 90 % du régime indemnitaire (au-delà des 3 mois d'arrêt au titre de la maladie ordinaire) ;
- Différentes options supplémentaires avec participation de l'employeur ;
- Une boîte mail et un n° téléphonique exclusivement dédié, ainsi qu'une permanence de la MNT : tous les agents ayant formulé une demande d'un entretien individuel ont été contactés.

En mettant en place la prévoyance à un niveau important de participation de l'employeur, la collectivité s'est engagée afin d'éviter que des difficultés sociales s'ajoute à des difficultés de santé.

Cette mesure s'inscrit dans la politique diversité, en évitant que les agents ayant des maladies chroniques ou graves rencontrent des difficultés dans le retour à l'emploi ou se détournent de la collectivité pour aller vers des employeurs proposant une meilleure protection sociale.

Cette mesure s'inscrit aussi dans la politique égalité femme-homme, les femmes étant

plus concernées par l'absentéisme, ce qui est susceptible de s'expliquer par les métiers exercés, des pathologies spécifiques, et une charge mentale souvent accrue.

Graphique genré de l'absentéisme par motif

Congés	TOTAL hommes / femmes					Taux absentéisme 2024 par motif		
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Durée/ agent	Nombre d'arrêts	Durée/ arrêt	TOTAL	Dont hommes	Dont femmes
M.O	57 048	1 614	35	3 467	16,5	5,4%	4,2%	6,1%
C.LM	10 070	48	210	55	183,1	0,9%	0,9%	1,0%
C.LD	19 376	65	298	37	523,7	1,8%	1,3%	2,2%
C.G.M	1 244	5	249	0	/	0,12%	0,03%	0,2%
Maladie prof.	3 044	26	117	33	92,2	0,3%	0,3%	0,3%
A.T	12 050	236	51	255	47,3	1,1%	1,4%	0,9%
Maternité	3 518	35	101	39	90,2	0,3%	0,0%	0,5%
Congé pat.	478	21	23	32	14,9	0,04%	0,1%	0,0%
Garde enf. Mal.	1 156	409	3	845	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
TOTAL	107 984,0	1 931	56	4 763	22,7	10,1%	8,4%	11,3%

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est plus élevé chez les femmes que chez les hommes au sein des 3 collectivités dijonnaises à l'image de la fonction publique territoriale (FPT) au niveau national. Plusieurs raisons peuvent être évoquées, à la fois biologiques, sociales et organisationnelles :

- Des facteurs biologiques et de santé spécifique : Les femmes peuvent être confrontées à des problèmes de santé liés à la grossesse, aux menstruations ou à la ménopause, qui ne concernent pas les hommes. Les femmes au sein des 3 collectivités ont une moyenne d'âge plus élevée que les hommes (48,7 ans contre 47,3 ans). Ainsi et par exemple, la moitié des femmes (selon une étude de Securex) déclarent rencontrer des difficultés au travail pendant la ménopause, ce qui peut entraîner des absences.
- Charge mentale et responsabilités familiales : les femmes sont plus souvent aidantes (enfants malades, proches dépendants) et s'absentent davantage pour gérer ces situations.
- Conditions de travail différenciées : les femmes sont surreprésentées dans les métiers à forte pénibilité émotionnelle ou physique (petite enfance, médico-social, éducation, etc.). Elles ont souvent moins d'autonomie dans leur poste, ce qui augmente le stress et le risque de burn-out.

En conséquence, la collectivité s'engage dans plusieurs démarches :

- ➔ En faveur des proches-aidants : accompagnement dispensé par le service social du personnel, diffusion d'un guide du proche-aidant, création et animation d'un groupe de travail de proches-aidants ;
- ➔ En faveur des familles monoparentales qui ont davantage de difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- ➔ Premières discussions sur les sujets de santé spécifiques ;
- ➔ Expérimentation en cours sur les postures de travail (au secteur technique de la direction Enfance-éducation).

➔ Les hommes prennent des journées d'enfant malade, dans la même proportion que les femmes.

6. L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

La collectivité peut être fière des résultats obtenus dans le cadre de sa politique handicap. Le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale s'élevait à 6,9 % au niveau national en 2023, soit légèrement au-dessus de l'objectif légal de 6 %.

Au sein des trois collectivités, le taux atteint 9,9 % en 2024 (et 10,2 % en 2023), confirmant une dynamique nettement plus favorable que la moyenne nationale.

Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	Ville	CCAS	DM
Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2024	213	23	109
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	9,2%	18,3%	10,4%

Tableau de répartition de BOE par collectivité, par direction, par sexe en 2024

Répartition des BOE par collectivité, par DGD, par sexe au 31/12/2024						
Direction générale déléguée	DM		VD		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Attractivité et rayonnement			4	3		
Cohésion sociale	3	22	33	144	4	19
DGS / Cabinet du Maire	1	3	5	8		
Espace public et cadre de vie	26	6				
Ressources et Services aux communes	17	21				
Transition climatique			10	6		
Urbanisme et Environnement	1	9				
Sous-total	48	61	52	161	4	19
TOTAL	109		213		23	

Différentes actions ont été menées :

- Une meilleure valorisation de la politique inclusive par des rencontres régulières entre le service recrutement, mobilité insertion professionnelle et Cap Emploi 21 ;
- Une attention particulière portée aux candidatures de personnes en situation de handicap avec un objectif notamment pour l’apprentissage de 10 % en flux ;
- Une présentation de la diversité des métiers territoriaux et des procédures de recrutement auprès d'un public demandeur d'emploi en situation de handicap le 5 juin 2024 ;
- Une participation annuelle au DuoDay :
 - 19 duos formés en 2023
 - 12 duos formés en 2024
- Une politique active de reclassement médical :
 - 22 nouveaux avis d'inaptitude pour 2024
 - 15 repositionnements d’agents sur un nouveau poste en 2024

Des difficultés persistantes qui s’expliquent notamment par la juxtaposition des agents en reclassement médical dans certains services, par les écarts entre les besoins de la collectivité notamment sur le plan administratif et le profil des agents devenus inaptes à leur fonction, par des agents porteurs de handicap dont la nature ou la multiplicité rendent difficile le maintien dans l’emploi ;

- La chargée d’éducation thérapeutique qui peut accompagner les personnes atteintes de pathologies chroniques dans leur retour au travail. Rattachée au service « prévention des risques professionnels », elle anime sa fonction dans le cadre d’un partenariat avec le CHU de Dijon ainsi qu’avec la faculté de médecine. Cette action vise pour les bénéficiaires à mieux gérer leurs symptômes au quotidien :
 - 2024 : 9 agents inscrits dans le dispositif de démarche thérapeutique avec 2 sessions réalisées (5 ateliers ou séances pédagogiques par session).
 - 2025 : 10 agents inscrits dans le dispositif de démarche thérapeutique avec 2 sessions réalisées (5 ateliers ou séances pédagogiques par session).

7. L'ACCES A LA FORMATION

La collectivité mobilise des moyens conséquents pour la formation qui bénéficie à toutes les catégories d'agents. La politique de formation vise à permettre à chacun de développer ses compétences et disposer des connaissances minimales permettant de s'orienter dans le fonctionnement d'un collectif de travail. A cette fin, elle met à disposition :

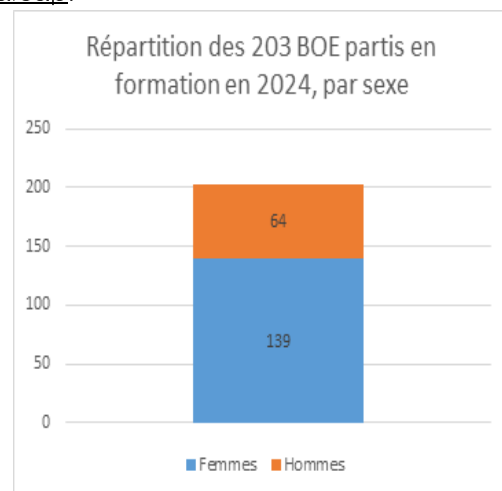
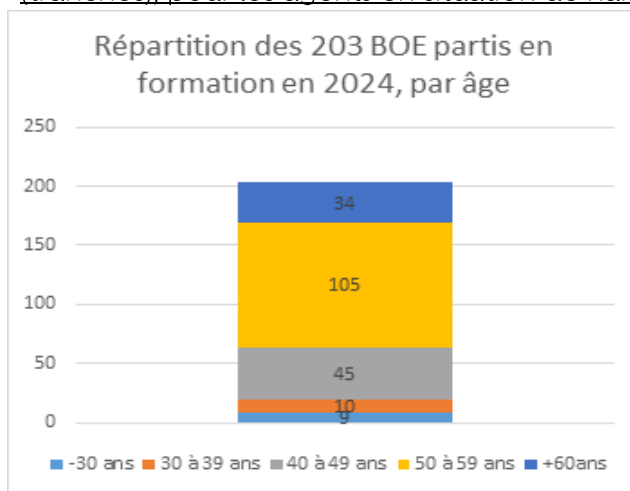
- Un plan triennal de formation 2023 - 2025 avec plusieurs axes prioritaires dont le développement des compétences de base (*consultable dans l'intranet*).
 - Des initiations à l'informatique pour éviter l'illectronisme :
 - Un service dédié au sein de la direction du numérique « usages et innovations » ;
 - La création de 3 postes de médiateurs numériques pour une approche individualisée au plus près des besoins ;
 - Des formations qui abordent l'environnement numérique, la bureautique, Windows 365 et les outils spécifiques de la collectivité (intranet, Octime etc.) ;
 - Un accès prioritaire pour les agents en situation d'inaptitude à leur fonction ;
 - 108 agents formés du 1er janvier 2023 au 1er septembre 2025 dont 62 agents appartenant au cadre d'emploi des adjoints techniques et dont 54 agents âgés de plus de 55 ans.
 - Des parcours de remise à niveau pour les savoirs de base et pour les compétences-clés :
 - A la demande de l'agent, de son responsable, des collègues chargés de l'accompagnement individualisé, de la CEP (Conseillère en évolution professionnelle) ou de la chargée de reclassement médical ;
 - Tests de positionnement de 2 heures effectués au CNFPT permettant d'identifier les besoins et le nombre de séances nécessaires ;
 - Attribution par la collectivité de 40 demi-journées maxi / agent (suite au positionnement). Possiblement multiplié par 2 dans des cas particuliers le nécessitant ;
 - Période de 24 mois accordée aux agents pour effectuer leur parcours ;
 - Entrées/sorties permanentes du parcours ;
 - 2 groupes de 10 et 9 agents (12 agents maximum/groupe).
 - Une expérimentation de formation français langue étrangère (FLE) :
 - Des situations repérées au titre du CEP ou du reclassement médical ;
 - Formations FLE mises en place avec le CESAM pour les agents de l'Exploitation :
 - Du 5/06/24 au 25/06/25 : 23 agents en 2 groupes, ½ journée par semaine (75 heures de formation/groupe), 15 000 euros (11 400 euros sur 2024 et 3 600 euros sur 2025).
 - Agents sollicitant des cours pour le passage de l'examen exigé pour la demande de nationalité française :
 - Devis CESAM (Centre de formation pour l'insertion et l'emploi) de 4 966 euros / agent.
 - Recours à l'OFII (Office français de l'immigration et de l'intégration), organisme de référence : proposant des tests de positionnement avec orientation vers des cours gratuits organisés par le FRATE (Organisme de formation et de conseil).
 - Obtenir la certification B1.
- ➔ Les difficultés rencontrées : temps d'attente très long + parcours de formation relativement long (200 à 400 heures).

- Une communication mensuelle et l'accès aux formations disponibles via intranet, via la messagerie professionnelle et via des supports aisément imprimables à mettre à disposition dans les services



- Des éléments quantitatifs

- Graphiques de répartition du nombre de jours de formation par sexe et âge (tranches), pour les agents en situation de handicap.



- Nombre de jours de formation pour les agents de catégorie C par direction

Accompagnement Logement	5
Action Sociale	66
Assemblées	3
Assurances	2
Bâtiment Energie	39
Bio Jardin des Sciences	12
Cabinet/Affaires générales	37
CIGV	6
Communication	13
Conseil Val	1
Culture	172
Dev éco	3
Direction du Numérique	17
DPE	76
Droit des Sols	14
Direction Cuisine	44
DTP	118
Eaux et réseaux	2
Enfance Education	273

Exploitation	122
Finances	31
Foncier	3
Juridique	6
Gestion connectée esp public	6
Habitat	1
Paysage	3
Planification	2
Proximité Citoyenneté	90
Réglementation Espace Public	20
Relations internat.	2
Santé Hygiène	2
Ressources Humaines	39
RSC Logistique	3
Communication interne	3
Sports	61
Territoires et projets	3
Urbanisme	1
Valorisation des déchets	30

- Nombre de jours de formation pour les adjoins techniques par directions

Directions	Nombre de jours de formation
Cabinet du Maire	58
DGD Ress. et services aux communes Dir	9,25
Dir Gestion connectée de l'espace public	11,5
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	13

Directions	Nombre de jours de formation
Dir. Pôle culturel de la CIGV	3
Dir. Réglementation de l'espace public	12,5
Direction Action sociale	35,5
Direction Bâtiment et énergie	100,75
Direction Commerce et artisanat	12,5
Direction de la Culture	110,43
Direction de la Petite Enfance	259
Direction de l'Exploitation	345,75
Direction des Finances	4
Direction des Ressources humaines	13,5
Direction des Sports	152,5
Direction du Droit des sols	9,25
Direction du Numérique	16,75
Direction Enfance - Education	168,5
Direction Proximité et citoyenneté	41,5
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	71,75
Direction Tranquillité publique	89
Direction Valorisation des déchets	48,5

Les nombres décimaux correspondent soit à des ½ journées de formation, soit à des heures de formation, par exemple la formation « entretien professionnel, et que le logiciel E-FORMATION comptabilise en 0.5 ou en 0.25.

- Une attestation de partage des valeurs en matière d'égalité et de diversité qui doit être signée par les prestataires hors marchés (*consultable dans l'intranet*)

8. L'ORGANISATION MÊME DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

La direction des ressources humaines se veut la plus proche possible des agents en leur offrant un espace d'écoute et en apportant soit des conseils soit une réponse à leur situation.

- 114 professionnels dédiés à la vie professionnelle de tous les agents (hors agents détachés syndicats)
- Un service environnement de travail rattaché en 2024 (19 agents)
- Un service santé sécurité bien-être au travail incluant de nombreux spécialistes qui, par la nature même de leur fonction, intègrent continuellement l'égalité et la diversité dans leurs interventions
- Des réunions situations individuelles (SI) avec l'ensemble de l'équipe pluridisciplinaire
 - 1 fois par quinzaine : 14 réunions en 2024
 - Visant à mutualiser les évaluations réalisées par les différents professionnels et à définir un plan d'accompagnement coordonnant les différents acteurs
- Un directeur des ressources humaines qui reçoit personnellement les agents qui sollicitent audience.

9. LA MOBILITE PHYSIQUE DES AGENTS

La prise en compte de l'égalité et de la diversité dans la mobilité des agents :

- Un partenaire Kéolis-Divia mobilités lui-même engagé dans l'égalité et la diversité
 - Sensibilisation et élaboration d'un protocole de lutte contre le harcèlement et les violences sexistes ou sexuelles,
 - Informations visuelles et audios dans les transports,
 - Abaissement de la chaussée aux arrêts,
 - matérialisation de places prioritaires aux personnes en situation de handicap, etc.
- 4 agents travailleurs handicapés (TH) ont bénéficié d'une prise en charge des transports domicile-travail en 2024 : 2 par Divia Accès et 2 par Taxi Dijon (non éligible à la prise en charge par Divia Accès).

Domaine 6 – Mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales

1. LE SERVICE « COMMANDE PUBLIQUE ET STRATEGIE ACHATS »

Ce service fait rayonner la politique égalité et diversité de la collectivité sur l'ensemble du territoire et du bassin d'emploi. Le fonctionnement s'articule de la façon suivante sur les enjeux d'égalité et de diversité :

- Une mutualisation des services et des moyens à l'échelle du territoire métropolitain pour gagner en efficacité et en cohérence notamment au regard des enjeux environnementaux ou d'égalité-diversité ;
- Un schéma de promotion des achats socialement et écologiquement responsables articulé en 3 axes dont le second vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi et à lutter contre les discriminations ;
- 100 % des contrats publics de la collectivité de plus de 40 000 € HT contiennent la clause relative à la promotion de la politique égalité-diversité ;
- Des exigences à l'égard des entreprises de nettoyage des locaux parmi lesquelles :
 - Favoriser le travail en journée
 - Réduire les emplois précaires
 - Recruter en collaboration avec les organismes d'insertion
- Des clauses sociales dans les contrats publics 2024 qui représentent :
 - 467 750 heures d'insertion (contre 204 040 heures en 2023)
 - 1 121 salariés (744 salariés en 2023)
 - 173 entreprises accompagnées
 - 838 personnes relevant de l'insertion à plusieurs titres :
 - 28 % de salariés issus d'un quartier politique de la Ville (soit 232 personnes)
 - 27 % de personnes bénéficiaires du RSA (soit 223 personnes)
 - 23 % des salariés sont des femmes (soit 190 femmes)
 - 22 % de jeunes de -26 ans (soit 186 personnes)
 - 16 % de personnes de + 50 ans (soit 136 personnes)
 - 12 % de personnes avec une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé (soit 70 personnes)
- Des sensibilisations à l'égalité diversité dispensées dans le cadre des formations « achat durable ».

2. LE BILAN DES PARTENARIATS

- La Commission extra-municipale de lutte contre les discriminations, créée en 2009 :
 - Réunion 1 à 2 fois par an : le 19 décembre 2023 et le 2 juillet 2024.

3. DES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES DANS LES DIRECTIONS OPERATIONNELLES

- La direction « action sociale »

Créée en 2021 avec pour missions principales de favoriser l'accès aux droits et de lutter contre le non-recours, de prévenir la perte d'autonomie, de réduire les fractures sociales dans une logique d'insertion et d'animer les politiques publiques en faveur des personnes les plus démunies.

 - Inclusion de la diversité dans son réseau de bénévolat avec 51 femmes et 41 hommes

dont une personne transgenre ;

- Une ambassadrice égalité diversité ;
- Accueils et services accessibles PMR et équipés de boucles magnétiques ;
- Organisation de l'évènement « Jouons de nos différences » au Parc de la Colombière en lien avec le handicap :
 - le 25/05/2024 : 38 associations/clubs/services proposant une action de sensibilisation, 1100 participants.
- Un comité des usagers intégrant l'égalité et dans son règlement intérieur la diversité : sollicitation des usagers avec respect de la parité, de la diversité des âges, des origines socioculturelles, des lieux de résidences ;
- Un groupe de travail spécifique sur l'égalité femmes – hommes et la lutte contre les discriminations.

➤ La Vie associative :

- Intégration de critères « diversité et égalité femmes-hommes » dans l'attribution des subventions :
 - Depuis 2018, les critères d'attribution des subventions aux associations intègrent la promotion de la diversité, la lutte contre les discriminations et l'égalité entre les femmes et les hommes, tant dans le fonctionnement interne que vis-à-vis des usagers.
 - En mai 2024, le service Emploi/Insertion, en lien avec le service Vie associative, a complété ces critères par deux nouveaux axes : l'accompagnement des publics en difficulté d'insertion professionnelle (jeunes, seniors, personnes faiblement qualifiées, etc.) et la lutte contre les discriminations dans l'emploi.
 - Les critères incluent également la mixité des publics (femmes/hommes, tranches d'âge), l'accès aux droits, ainsi que la promotion de l'égalité.
 - Depuis 2021, la Ville de Dijon soutient aussi les associations locales de moins d'un an via le Fonds d'amorçage associatif, qui facilite la réalisation de leurs premiers projets et conditionne l'attribution des subventions au respect des politiques locales en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations.
- Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens (CPOM) :
 - Depuis 2014 intégration systématique d'un article sur les engagements des associations en matière de diversité et d'égalité professionnelle femmes-hommes, renforcé en 2021 par un alinéa élargissant ces obligations à toutes les formes d'égalité entre les femmes et les hommes.
 - Signature de 9 nouvelles conventions entre 2021 et 2024, portant le total à 28 CPOM en 2024, incluant notamment un accord avec la Ligue de l'Enseignement de Côte-d'Or (2022-2024) relatif à l'AMACOD.
 - La majorité des CPOM intègrent également des critères d'évaluation liés à la mixité et à la diversité des publics bénéficiaires (âge, sexe, origine, etc.).
- Mise à disposition d'équipements et accompagnement de projets :
 - Rendre accessible la Maison des Associations, afin de garantir un accueil adapté à tous les publics :
 - o Pour les personnes en situation de déficience visuelle : amélioration du guidage et du repérage dans les espaces (contrastes visuels, signalétique adaptée) et mise en place d'un éclairage renforcé et homogène ;
 - o Pour les personnes en situation de déficience auditive : amélioration de la qualité sonore des espaces, installation de dispositifs de communication adaptés (boucles magnétiques, affichage visuel, etc.) ;

- Pour les personnes en situation de déficience intellectuelle : simplification de la signalétique et amélioration du repérage dans les locaux ;
 - Pour les personnes à mobilité réduite : aménagement de cheminements intérieurs et extérieurs accessibles, sanitaires et portes adaptés, ascenseurs et stationnements réservés.
 - Accueil et soutien d'initiatives d'associations de personnes sourdes, notamment l'organisation de cours de Langue des Signes Française (LSF) et l'appui au développement du réseau « Sourds et Santé », qui facilite l'accès aux soins grâce à des rendez-vous médicaux en visioconférence avec l'aide d'un secrétaire bilingue en LSF.
 - Entre 2023 et 2024, accompagnement de l'association RAINBOW21 dans la création d'une antenne locale dédiée à l'accueil, au soutien et à la mise en lien de personnes LGBT migrantes, par un appui logistique, administratif et un travail de mise en réseau.
- La politique jeunesse de Dijon, très ancrée depuis plus de 20 ans et structurée dans son plan adopté en 2017, repose sur plusieurs axes (engagement civique et citoyen, vie étudiante, accès à l'emploi, au sport, à la culture et à la santé) et s'appuie sur près de 50 actions menées en partenariat avec des acteurs territoriaux institutionnels et associatifs.
- Éducation : en partenariat avec les associations locales, mise en œuvre du Contrat Local d'Accompagnement à la Scolarité (CLAS) et du Programme de Réussite Éducative (PRE), ainsi que de projets d'éducation à l'environnement et au développement durable ;
 - Engagement et citoyenneté : attribution annuelle de 350 bourses municipales conditionnées à une contrepartie citoyenne auprès d'associations ; accueil de plus de 150 jeunes en service civique dans divers domaines (culture, éducation, solidarité, environnement) ; coopération avec Bourgogne Franche-Comté International et Erasmus+ pour les volontariats à l'international (label Corps européen de solidarité obtenu en 2021) ;
 - Culture : partenariat avec l'Université et les structures culturelles locales pour la carte culture (3 000 étudiants), festivals comme Kultur'Mix (3 000 participants), gratuité d'accès aux musées, bibliothèques et équipements (Zénith, La Vapeur) ;
 - Sport : actions menées avec les associations sportives locales à travers le dispositif « Dijon sport et découverte » (900 h / an) et aides aux licences sportives (1 200 enfants bénéficiaires pour 154 000 €) ;
 - Vie associative : appui aux associations locales œuvrant pour la jeunesse (CRIJ BFC, Unis-Cité, AFEV, Alpha Léo Dijon, maisons d'éducation populaire des quartiers) ;
 - Santé et bien-être : organisation de temps de prévention en partenariat avec les acteurs spécialisés (village goût nutrition santé, semaines d'information en santé mentale) ;
 - Autonomie et emploi : partenariat avec la Mission Locale et l'École de la 2^{ème} chance ; accueil d'emplois saisonniers (50 000 h / an), de 300 stages scolaires et 80 apprentis ;
 - Vie étudiante : coopération avec l'Université de Bourgogne et le CROUS pour les conditions de vie et d'accueil des 30 000 étudiants (dont 4 000 étrangers).
- ➔ Le nouveau plan 2023-2026 avec 40 actions en faveur des 12-25 ans, adossées au projet éducatif « Génération Dijon » et adopté le 20 mars 2023 s'inscrit dans cette même logique de partenariat avec les acteurs territoriaux.

Domaine 7 – Prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer davantage

Dans une logique d'amélioration continue, il est essentiel d'évaluer continuellement le plan d'action mis en œuvre afin de mesurer son efficacité et d'identifier les axes d'amélioration. A ce titre et le bilan global du plan d'action 2022-2026 effectué, il s'agit d'engager la construction du nouveau plan d'action 2026-2030 en structurant les actions transversales et les actions par domaines et critères :

- Transversal :
 - Politique, organisation et acteurs
 - Dispositif de signalement et d'écoute
 - Communication, sensibilisation et formation
 - Ressources humaines
 - Communication externe
 - Partenariats avec les acteurs territoriaux
 - Relations avec les fournisseurs
 - Relations avec les usagers
 - Politiques publiques
 - Etat des lieux, analyse de risque et amélioration continue
- Par critère :
 - Égalité femmes-hommes
 - Origine
 - Âge
 - Handicap et santé
 - Orientation sexuelle et identité de genre

➤ Quelques exemples :

1. Axe transversal 1 : politique, organisation et acteurs

- Réaliser un « baromètre QVT égalité diversité » permettant d'identifier les directions d'appartenance des agents ;
- Mener des analyses croisées des critères afin d'identifier d'éventuelles situations de cumul de discriminations ; suivre particulièrement les trajectoires des femmes après 50 ans pour prévenir les freins et les ruptures de parcours ;
- Aligner le bilan annuel avec l'ensemble du plan d'action, en veillant à ce que les actions majeures soient couvertes et qu'une sélection d'indicateurs clés permette d'évaluer les résultats de manière consolidée et de dégager les actions d'amélioration ;
- Partager le plan d'actions avec les acteurs et contributeurs afin de gagner en lisibilité et afin de faciliter le recueil des données ;
- Constituer un groupe de travail dédié à l'éthique numérique afin d'établir une charte d'utilisation de l'IA.

2. Axe transversal 2 : dispositif de signalement et d'écoute

- Améliorer l'accessibilité opérationnelle de l'AMACOD : basculement sur répondeur en cas d'indisponibilité, extension de l'accessibilité aux salariés dépendant des prestataires mais exerçant tout ou partie de leur temps de travail pour la collectivité ;
- Expliciter davantage les types de suites qui sont données aux situations de discriminations ressenties ;

- Rappeler aux agents par tous les moyens leur obligation de dénoncer des faits constitutifs de harcèlement ou de discrimination lorsqu'ils en sont témoins.

3. Axe transversal 3 : communication, sensibilisation et formation

- Professionnaliser un formateur interne pour poursuivre les sensibilisations au fil de l'eau : nouveaux arrivants, piqure de rappel... ;
- Mettre en place des actions ciblées de lutte contre le sexisme et les discriminations dans les directions, en soutenant les initiatives des ambassadeurs ;
- Développer des points flash de 30 minutes dans les directions avant la prise de poste du matin / pause méridienne ;
- Refonder la charte de déontologie : prise en compte des critères obligatoires, discussion avec les OS, accessibilité à tous ;
- Poursuivre le groupe de travail sur les violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) ;
- Envisager des quiz en présentiel sur l'égalité et la diversité lors d'événements institutionnels ;
- Déployer sur tous les sites un kit d'affichage égalité et diversité explicitant les axes prioritaires.

4. Axe transversal 4 : ressources humaines

- Réaliser un bilan complet de l'égalité salariale à l'occasion du bilan du RIFSEEP pour, le cas échéant envisager une trajectoire pluriannuelle de rectification ;
- Diffuser l'annexe du guide de recrutement sur l'usage de l'IA en plus du déploiement du guide du recrutement ;
- Appliquer le principe de tolérance zéro en matière de comportement ou de propos à caractère sexiste ou discriminatoire.

➔ Les actions transversales pour la communication externe, les partenariats avec les acteurs territoriaux, les relations avec les fournisseurs, avec les usagers, les politiques publiques sont encore à construire avec les directions impactées.

5. Critère prioritaire 1: égalité femmes-hommes

- Intervenir dans des centres de formation pour présenter les métiers territoriaux et réaffirmer la politique de l'employeur ;
- Utiliser la voie de l'apprentissage pour introduire de la mixité dans les filières particulièrement genrées ;
- Sensibiliser davantage les partenaires de l'insertion professionnelle quant à la volonté de la collectivité d'introduire de la mixité femme-homme dans ses différents services ;
- Valoriser en interne les parcours professionnels des femmes dans des filières traditionnellement masculines et inversement ;
- Engager un groupe de travail sur le sujet de la coparentalité et de la monoparentalité
- Déployer un outil sous forme d'application pour aider les femmes à gérer au mieux la période de péri ménopause dans tous ses aspects.

6. Critère prioritaire 2 : origine

- Créer un groupe de travail transversal pour approfondir le format et le contenu des actions à mener ;
- Mener des actions de sensibilisation spécifiques dans les directions davantage concernées.

7. Critère prioritaire 3 : âge

- Mettre en place les entretiens de milieu de carrière puis de dernière partie de carrière au

profit des agents à l'issue de la phase expérimentale ;

- Motiver l'absence d'avancement au deuxième grade des agents de plus de 55 ans ;
- Veiller à l'accès la formation des agents de plus de 55 ans en mettant en place un indicateur et contacter les agents n'ayant pas suivi de formation ou de colloque pendant 3 années consécutives ;
- Engager des formations pratiques à destinations des managers sur le management intergénérationnel sans tomber dans les stéréotypes et les effets d'étiquetage ;
- Poursuivre la dynamique d'accueil des jeunes (apprentis, stagiaires).

8. Critère prioritaire 4 : handicap et santé

- Proposer un entretien de carrière après 5 ans dans la collectivité pour les personnes RQTH ;
- Faire un point au bout de 2 ans avec chaque agent définitivement reclassé ;
- Prendre contact avec tous les candidats RQTH qui postulent et dont la candidature pourrait être écartée en présélection ;
- Recruter à l'essai un référent technique spécialisé diplômé de l'IRTESS ;
- Valoriser, par les témoignages, les reconversions ou les évolutions professionnelles concluantes des agents en situation de handicap ;
- Rencontrer préalablement un manager et possiblement le collectif de travail avant l'arrivée d'un agent dans le cadre d'un reclassement médical ;
- Elaborer un outil un guide pratique communicable à propos de la procédure de reclassement médical.

9. Critère prioritaire 5 : orientation sexuelle et identité de genre

- Intégrer de façon transversale la prise en compte de l'identité de genre et de la non-binarité dans l'ensemble de la relation aux usagers ;
- Mener des actions de sensibilisation spécifiques dans les directions davantage concernées.

Direction des Ressources Humaines
Cellule Diversité et Égalité professionnelle

CCAS | Mairie de Dijon CS 73310
21033 Dijon Cedex

Dijon métropole
40 avenue du Drapeau CS 17510
21075 Dijon Cedex

