

RAPPORT ANNUEL 2024

Diversité & égalité
professionnelle
femmes-hommes



Préambule	4
Propos liminaire de la Cellule Égalité-Diversité	
Une nouvelle forme pour le rapport 2024	
Pour échanger en famille, la culture engagée sur l'égalité et la diversité, accessible à tous	
Les 25 critères de discrimination	5
Les dates-clés	6
DOMAINE 1 – Etat des lieux et analyse des risques	7
1. UN AUDIT INTERMEDIAIRE	7
2. LE BAROMETRE DE L'AUTRE CERCLE	8
3. LES PROCEDURES DISCIPLINAIRES	8
4. LES DONNEES DU BILAN SOCIAL	9
5. L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE	10
6. LES DISPOSITIFS INTERNES DE SIGNALEMENT	11
7. LES SAISINES DES AGENTS AUPRES DE DIFFERENTES AUTRES RESSOURCES	12
DOMAINE 2 – Définition et mise en œuvre de la politique égalité et diversité	13
1. LA GOUVERNANCE DE LA COLLECTIVITE	13
2. UN COMITE DE PILOTAGE (COPIL) POUR LA POLITIQUE EGALITE ET DIVERSITE	14
3. UNE CELLULE EGALITE-DIVERSITE	14
4. UN NOUVEAU CLUB DES AMBASSADEURS	15
5. DES DIRECTIONS ET DES SERVICES ENGAGES	16
6. DES PARTENAIRES INTERNES DONT LES ORGANISATIONS SYNDICALES ET DES PARTENAIRES EXTERNES	16
DOMAINE 3 – Mise en place d'un dispositif de signalement et d'écoute	17
1. L'AMACOD, STRUCTURE INDEPENDANTE A LA COLLECTIVITE	17
2. LA MISE EN PLACE DE L'AMACOD TOUR	17
3. DES SAISINES DES USAGERS	18
4. UNE COLLABORATION ETABLIE ET CENTRALISEE AVEC LA COLLECTIVITE	18
DOMAINE 4 – Mise en place d'une communication interne, d'actions de sensibilisation et de formation	19
1. LES ACTIONS VALORISEES AU SEIN DE LA COLLECTIVITE	19
2. SENSIBILISATION A LA POLITIQUE EGALITE-DIVERSITE-LAÏCITE	19
3. DES EXEMPLES DE FORMATIONS EN LIEN AVEC L'EGALITE ET LA DIVERSITE	22
4. LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE	23
5. LA FORMATION DES NOUVEAUX MANAGERS	23
DOMAINE 5 – Prise en compte des principes d'égalité professionnelle et de diversité dans la gestion des RH et de la gouvernance	24
1. LE RECOURS AUX SOLUTIONS NUMERIQUES ET/OU A L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE	24
2. L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	24
3. LE RECRUTEMENT	26
4. L'ACCUEIL ET LA (RE) INTEGRATION	27
5. LA GESTION DES CARRIERES	28
6. L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP	31
7. L'ACCES A LA FORMATION	32
8. L'ORGANISATION MÊME DE LA DIRECTION RH	34
DOMAINE 6 – Mise en place d'une communication externe (clients, usagers, fournisseurs) et d'actions territoriales	35
➤ LE SERVICE « COMMANDE PUBLIQUE ET STRATEGIE ACHATS »	35
➤ LE BILAN DES PARTENAIRES	35
➤ DES EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES AU SEIN DES SERVICES AUDITES PAR L'AFNOR	35

➤ DES ACTIONS SPECIFIQUES ENVERS LES USAGERS.....	37
---	----

DOMAINE 7 – Prise en compte et analyse des effets de ces actions pour les améliorer davantage..... 38

1. DOMAINE 1 – REALISATION D'UN ETAT DES LIEUX.....	38
2. DOMAINE 2 – DEFINITION ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE EGALITE-DIVERSITE.....	38
3. DOMAINE 3 – MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET D'ECOUTE.....	38
4. DOMAINE 4 – MISE EN ŒUVRE D'UNE COMMUNICATION INTERNE, D'ACTIONS DE SENSIBILISATION ET DE FORMATION.....	39
5. DOMAINE 5 – PRISE EN COMPTE DES PRINCIPES DE LA POLITIQUE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE DIVERSITE DANS LA GESTION DES RH ET LA GOUVERNANCE DE L'ORGANISME.....	39
6. DOMAINE 6 – MISE EN PLACE D'UNE COMMUNICATION EXTERNE (CLIENTS, USAGERS, FOURNISSEURS) ET D'ACTIONS TERRITORIALES.....	40

Préambule

Propos liminaires de la cellule Égalité-Diversité

Issus nous-même de la diversité à différents titres, nous partageons à l'évidence les valeurs portées par la collectivité. C'est avec enthousiasme et détermination que nous nous engageons pleinement dans la mise en œuvre de la politique égalité et diversité aux côtés des nombreux autres acteurs et contributeurs

Lyanna SIN et Mathieu CHANLIAU

Une nouvelle forme pour le rapport 2024

L'édition 2024 du rapport annuel égalité-diversité fait l'objet d'une refonte substantielle.

En premier lieu, il s'agit de l'organiser en cohérence avec le cahier des charges de l'AFNOR ce qui permet de se situer davantage au regard des exigences.

Ensuite, la lisibilité et l'accessibilité sont améliorées de sorte que chacune et chacun, même novice, puisse s'approprier son contenu. Il gagne en lisibilité sans pour autant perdre en précision.

De nouveaux indicateurs et croisements de données permettent d'affiner les résultats obtenus et plus particulièrement sur les sujets pour lesquels il y a des enjeux fondamentaux.

En effet, le rapport annuel n'a pas vocation à aplanir les résultats obtenus.

Il en va de la capacité de la collectivité à progresser toujours davantage sur ces thématiques. Les actions à conduire et les améliorations qu'il convient d'apporter à la démarche sont explicitées dans le domaine 7 et s'enrichiront au gré des échanges avec chacune et chacun.

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 de réduire le décalage temporel entre l'établissement du présent rapport et l'état de la collectivité au moment où il est diffusé, des données au titre de l'année 2024 sont apportées chaque fois que possible. Le cas échant, la période de référence est explicitée.

Pour conclure, les évaluations exhaustives demeurent toujours délicates tenant compte de la taille de la collectivité. Aussi, 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 livre documentaire : « *Idées reçues sur les filles et les garçons* » D'Agnès AZIZA (les stéréotypes de genre)

Une bande dessinée : « *Heartstopper* » d'Alice OSEMAN (les orientations sexuelles différentes)

Une peinture : « *Autoportrait* » de Louis Joseph Cesar DUCORNET (le handicap)

Une chanson : « *Né quelque part* » de Maxime LE FORESTIER (l'origine)

Les 25 critères de discrimination



Ethnie



Nation



Appartenance à une
prétendue race



Origine



Patronyme



Mœurs



Opinion politique



Activités syndicales



Opinion
philosophique



Religion



Identité de genre



Situation de famille



Grossesse



Sexe



Orientation sexuelle



Langage



Caractéristiques
génétiques



Lieu de résidence



Handicap



Situation économique



Apparence physique



Etat de santé



Age



Perte d'autonomie



Domiciliation bancaire

Les dates-clés

2017

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

2019

- 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

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 AUDIT INTERMEDIAIRE

- Un renouvellement de labellisation Diversité-Egalité pour la période 2022 à 2026
- Un audit intermédiaire conduit par l'AFNOR et intervenu du 29 janvier 2024 au 2 février 2024 (*consultable dans l'intranet*)
- De nombreux secteurs professionnels audités dont :
 - Le service « services aux communes, 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 »
 - 4 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 « pôle culturel de la cité de la gastronomie »
- Des agents de tous niveaux hiérarchiques audités : directeurs, encadrants de proximité, agents de terrain, etc. (merci à eux !)
- **13 points conformes** aux exigences des labels et absence de points insuffisants
- **18 points évalués performants** c'est-à-dire au-delà des exigences du label soit **9 points de plus** que lors de l'audit intervenu en 2022 :
 - Etat des lieux
 - Responsabilités, autorités et instances dédiées
 - Mise à disposition des ressources nécessaires
 - Cellule d'écoute
 - Communication interne
 - Recrutement
 - Gestion des carrières
 - Communication externe
 - Evaluation et axes d'amélioration de la politique

- 4 axes considérés prioritaires pour améliorer la politique diversité :
 - 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+
 - La diminution des ressentis de discriminations à l'égard de l'origine ou de la religion

2. LE BAROMETRE DE L'AUTRE CERCLE *(consultable dans l'intranet)*

- Un sondage ouvert à tous les agents du 22/01/2024 au 14/02/2024
 - 274 personnes contributrices et parmi elles :
 - 92 % considèrent la collectivité comme LGBT-friendly
 - 31 % (LGBTQIA+ ou non) ont déjà entendu des injures à caractère LGBT-phobe
 - 83 % de visibilité de personnes LGBTQIA+ par au moins un membre de leur environnement professionnel
 - 29 % de personnes LGBTQIA+ estiment que l'entourage professionnel n'a pas besoin de le savoir
 - 29 % de personnes LGBTQIA+ ne se sentent pas prêtes à assumer leur orientation sexuelle ou leur identité de genre au travail
 - 26 % de personnes LGBTQIA+ considèrent avoir déjà été discriminées pour ce motif
- Une évaluation qui connaît des limites :
 - La nécessité pour les personnes interrogées de maîtriser le vocabulaire LGBTQIA+ en amont
 - L'impossibilité d'identifier les directions d'appartenance ou le niveau hiérarchique des personnes ayant répondu
 - L'absence de visibilité des actions entreprises par les personnes estimant avoir été discriminées et des suites données par la collectivité

3. LES PROCEDURES DISCIPLINAIRES

- 16 sanctions infligées entre le 1er janvier 2023 et le 1er septembre 2024
 - 26 actions disciplinaires engagées et non finalisées au 1er septembre 2024
 - Parmi l'ensemble des actions disciplinaires qu'elles soient achevées ou en cours d'instruction :
 - 2 agents ont bénéficié d'un accompagnement dispensé par l'AMACOD (procédures en cours d'instruction)
 - 3 agents se voient reprocher des faits de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel (procédures en cours d'instruction)
 - 7 agents se voient reprocher des propos en lien avec un critère de discrimination
 - 10 agents ayant manqué à leurs obligations professionnelles en lien avec les thématiques de l'égalité et de la diversité déclarent ne pas avoir eu conscience des conséquences de leurs comportements au moment des faits
 - Des sanctions disciplinaires appliquées qui relèvent du 1er groupe (de l'avertissement à l'exclusion temporaire de 3 jours) visant une approche pédagogique
- Remarque : Les faits constitutifs des fautes les plus graves nécessitent la réunion du conseil de discipline. Ces procédures sont plus longues ; raison pour laquelle les sanctions n'ont pas encore été appliquées. Des exclusions temporaires de fonction pour des durées de plusieurs mois sont sollicitées. Un agent ayant proféré des insultes à caractère discriminatoire de manière régulière pourrait se voir révoquer. La collectivité ne fait preuve d'aucune indulgence pour les manquements à l'égard de l'égalité et de la diversité, tout en tenant compte de l'ensemble des circonstances.

4. LES DONNEES DU BILAN SOCIAL (consultable dans l'intranet)

Le bilan social est établi par le service « pilotage des postes, de la masse salariale et indicateur sociaux » et il contient à lui-seul la majorité des indicateurs de la collectivité.

Le présent rapport n'a pas vocation à reprendre l'intégralité du bilan social. Des extraits significatifs y sont disséminer. 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.

Répartition agents horaires et agents mensuels

Evolution de l'effectif entre 2018 et 2023

Effectif	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution en nombre	Évolution en %
Nb d'agents mensuels	2 825	2 805	2 801	2 782	2 848	2 882	+34	+1,2%
ETP mensuels	2 714,1	2 690,9	2 700,1	2 656,9	2 728,3	2 767,3	+39,0	+1,4%
Nb d'agents horaires	818	849	777	832	763	762	-1	-0,1%
ETP horaires	263,4	284,2	279,8	274,2	242,0	272,2	+30,2	+12,5%
Nb emplois d'avenir - CAE	0	0	0	0	0	0	0	-
ETP emplois d'avenir- CAE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-
Total nombre d'agents	3 643	3 654	3 578	3 614	3 611	3 644	+33	+0,9%
ETP total	2 977,5	2 975,1	2 979,9	2 931,0	2 970,3	3 039,5	+69,1	+2,3%

Nota Bene: il s'agit de l'effectif rémunéré au 31/12/2023. Les agents placés en position de congé parental et de disponibilité d'office pour maladie ne sont pas comptabilisés.

Pyramide des âges

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Moyenne d'âge des agents	48,0	48,4	48,5	48,7	48,2	48,0
% agents – 30 ans	3,8	3,5	3,9	4,6	6,5	8,1
% agents + 50 ans	44,7	47,2	48,6	50,0	48,9	49,7
Âge médian	48 ans et 8 mois	49 ans et 6 mois	49 ans et 8 mois	50 ans	49 ans et 9 mois	49 ans et 11 mois

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

Féminisation : répartition par sexe et par filière

Filière	Hommes	Femmes	% de femmes	Total	% par filière
Filière administrative	131	539	80,4%	670	23,2%
Filière technique	754	551	42,2%	1 305	45,3%
Filière culturelle	104	221	68,0%	325	11,3%
Filière sportive	32	8	20,0%	40	1,4%
Filière Sociale	5	205	97,6%	210	7,3%
Filière médico-sociale / technique	3	112	97,4%	115	4,0%
Filière animation	35	92	72,4%	127	4,4%
Filière Sécurité (Police Municipale)	67	16	19,3%	83	2,9%
Sans filière	4	3	42,9%	7	0,2%
Total	1 135	1 747	60,6%	2 882	100,0%

5. L'INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE

- 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.

Index égalité professionnelle Dijon métropole 2023

	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération des Fonctionnaires (en %)	4,48%	45
2- Ecart de rémunération des Contractuels sur emploi permanent (en %)	2,05%	15
3- Ecart de taux de promotions de grade (en %)	0,13%	25
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	4	10
INDEX (sur 100 points)		95

Base méthodologie de calcul de la Direction Générale des Collectivités Locales appliquée à l'application RSU (Rapport Social Unique) mise à disposition des Centres de gestion - Données 2023.

Index égalité professionnelle Ville de Dijon 2023

	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération des Fonctionnaires (en %)	2,12%	47
2- Ecart de rémunération des Contractuels sur emploi permanent (en %)	6,51%	12
3- Ecart de taux de promotions de grade (en %)	0,85%	25
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	2	4
INDEX (sur 100 points)		88

Base méthodologie de calcul de la Direction Générale des Collectivités Locales appliquée à l'application RSU (Rapport Social Unique) mise à disposition des Centres de gestion - Données 2023.

6. LES DISPOSITIFS INTERNES DE SIGNALEMENT

- 54 fiches alertes (FA) en 2023 et 35 en 2024 (01/01-30/06) ont été reçues par le service santé sécurité bien-être au travail à la direction des ressources humaines
- 2 en 2023 et 2 en 2024 (01/01-30/06) en lien avec un critère de discrimination

BILAN DES FICHES ALERTES 2023							
Collectivité	Nbre de fiches alertes	Relation au travail	Stress et organisation	Contexte de changement	Liées à un critère de discrimination	Critère **	Nombre de FA concernées
VD	28	16	7	5	0		
CCAS	0	0	0	0	0		
DM	26	25	4	5	2	- origines (racisme) (1 femme) - sexe (1 femme)	2

BILAN DES FICHES ALERTES 2024							
Collectivité	Nbre de fiches alertes	Relation au travail	Stress et organisation	Contexte de changement	Liées à un critère de discrimination	Critère **	Nombre de FA concernées
VD	21	20	2	0	2	- apparence physique (1 femme) - origines (racisme) (1 femme)	2
DM	12	8	2	2	0		0
CCAS	2	2	0	0	0		0

- 74 comptes-rendus d'incident (CRI) en 2023 et 38 en 2024 (01/01-30/06) ont été reçus par le service prévention des risques professionnels à la direction des ressources humaines
- 12 en 2023 et 5 en 2024 (01/01-30/06) en lien avec un critère de discrimination

2023 - Bilan CRI (compte-rendu d'incident) au 31/12/2023

74 CRI recensés en 2023 (52 VD / 20 DM / 2 CCAS)

Typologies	VD	DM	CCAS	TOTAL	dont hommes	dont femmes	Liées à un critère de discrimination	Critères
Agressions physiques	6	4	0	10	3	7	2	sexe (2 F)
Agressions verbales	30	11	0	41	18	23	8	origine (4 F / 3 H) âge (1 F)
Agressions physiques et verbales	4	1	0	5	2	3	0	/
Agressions verbales et menaces	5	4	1	10	6	4	1	origine (1 F)
Agressions écrites	1	0	0	1	1	0	1	origine (1 H)
Sentiment d'insécurité	6	0	1	7	1	6	0	/
TOTAL	52	20	2	-	31	43	12	
Blessés	4	0	0	4	0	4	/	/
Plaintes	3	1	0	4	2	2	/	/

2024 - Bilan CRI (compte-rendu d'incident) au 30/06/2024

38 CRI recensés au 30/06/2024 (29 VD / 6 DM / 3 CCAS)

Typologies	VD	DM	CCAS	TOTAL	dont hommes	dont femmes	Liées à un critère de discrimination	Critères
Agressions physiques	3	0	0	3	1	2	2	sexe (2 F)
Agressions verbales	18	3	3	24	3	21	3	origine (2 F) sexe (1 F)
Agressions physiques et verbales	5	0	0	5	0	5	0	/
Agressions verbales et menaces	2	2	0	4	2	2	0	/
Sentiment d'insécurité	0	1	0	1	1	0	0	/
Dégradations	1	0	0	1	0	1	0	/
TOTAL	29	6	3	-	7	31	5	

7. LES SAISINES DES AGENTS AUPRES DE DIFFERENTES AUTRES RESSOURCES

- Une direction des ressources humaines dont les entrées sont multiples :
 - Plusieurs acteurs accompagnant les agents en lien avec les thématiques égalité et diversité (cf. domaine 5)
 - Des agents pouvant solliciter l'anonymat notamment auprès des services médico-sociaux
 - Une cellule diversité ne centralisant pas les saisines pour des raisons de confidentialité
- Les diverses organisations syndicales pouvant être mobilisées soit en lieu et place de la direction des ressources humaines soit complémentaires.

Remarque : Il existe donc une difficulté indéniable pour quantifier le volume et analyser les motivations desdites saisines notamment en l'absence d'un outil spécifiquement dédié pour cela.

- L'AMACOD, seule entité à produire un bilan spécifique comme l'exige le cahier des charges de l'AFNOR (cf. domaine 3)

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

Que recouvre ce domaine ?

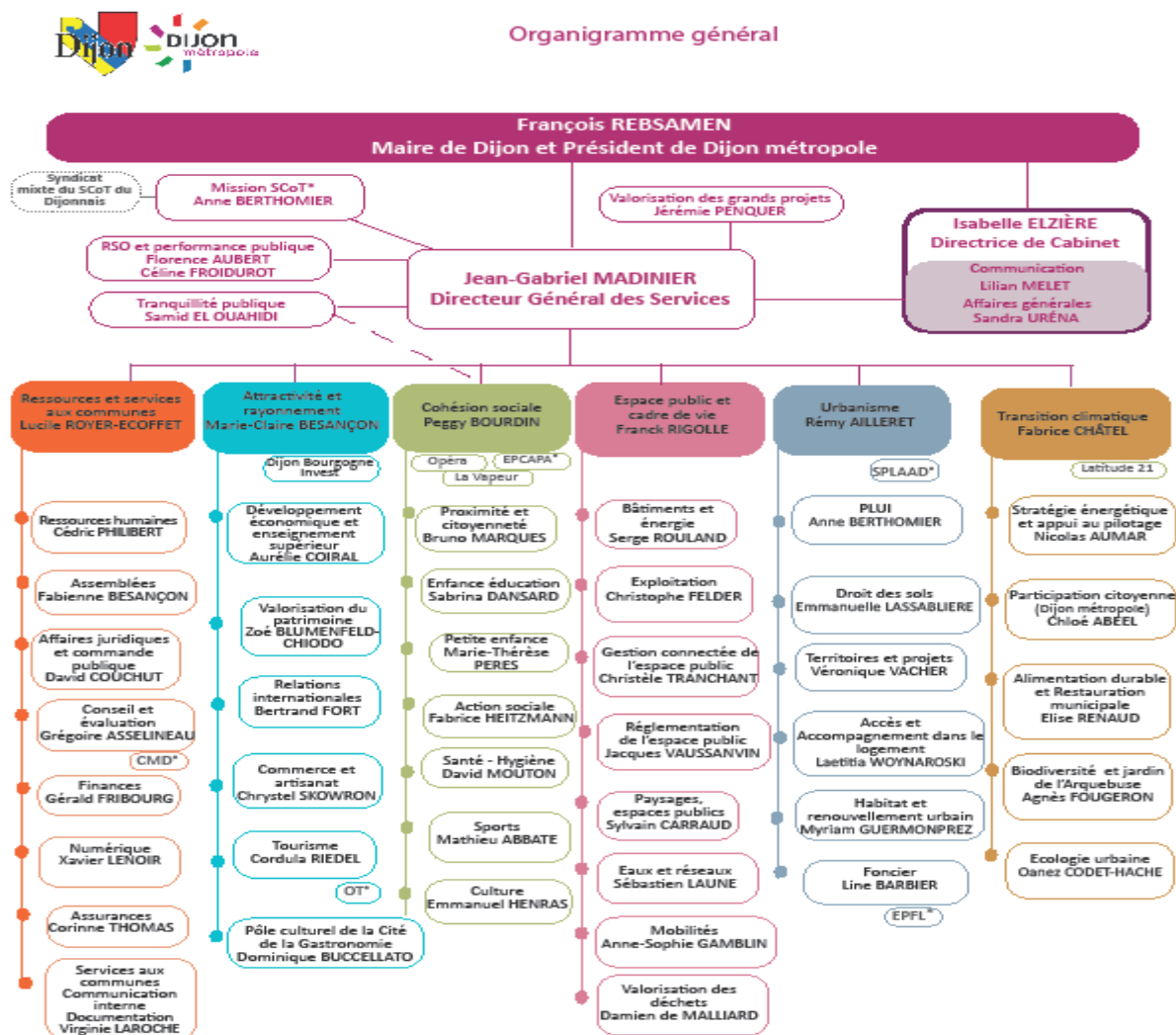
Il s'agit de la formalisation des engagements pris par l'employeur et de la manière dont il convient de les décliner. Cela prend souvent la forme d'un plan d'actions ou d'une feuille de route. Ce domaine intègre également les moyens mis à disposition ou mobilisés ainsi que l'organisation mise en place pour atteindre les objectifs fixés.

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

1. LA GOUVERNANCE DE LA COLLECTIVITE

➤ L'organigramme général

- 3 collectivités (Dijon métropole, Ville de Dijon et CCAS) qui reposent sur des services propres et des services mutualisés
- Parité parmi les directeurs généraux délégués (3 femmes et 3 hommes)
- 30 femmes et 24 hommes occupent l'ensemble des postes de direction



* Sigles établissements

CMD : Crédit Municipal de Dijon
OT : Office de tourisme
EPCAPA : Etablissement Public Communal d'Accueil de Personnes Agées de la Ville de Dijon
SPLAAD : Société Publique Locale d'Aménagement de l'Agglomération Dijonnaise
SCoT : Schéma de Cohérence Territoriale
EPFL : Etablissement Public Foncier Local

- La création en 2023 d'un service « responsabilité sociétale de l'organisation et performance publique » (RSO et performance publique)
 - Elaboration d'un diagnostic de maturité des pratiques,
 - Elaboration de sa stratégie interne et de son plan d'actions
 - De multiples actions en direction des agents :
 - Team building favorisant la cohésion d'équipe
 - Challenges inter-organismes
 - Promotion du sport-santé
 - Sensibilisation au dépistage du cancer du sein
 - Valorisation des mobilités actives
 - Déploiement de la stratégie interne de tri des déchets, etc.
 - Un appel à projet « dessinons notre espace de travail collectif et durable » lancé avec 7 propositions en cours de finalisation
 - Une form'action pour créer un outil ludique de sensibilisation
- ⇒ Dijon métropole lauréate 2024 des Trophées AFNOR de la Transformation et des Transitions, pour son engagement en matière de transition environnementale et sociétale au travers de ses actions, décisions et pratiques managériales.

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

- La composition :
 - Rémi DETANG (4ème vice-président de Dijon métropole : Réseau routier métropolitain, voirie, personnel, affaires foncières et relations avec l'Établissement Public Foncier Local des Collectivités de Côte d'Or)
 - Christophe BERTHIER (12ème adjoint Ville de Dijon : Personnel, dialogue social, fraternité, lutte contre les discriminations et laïcité)
 - Kildine BATAILLE (15ème 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 avec les villes jumelles partenaires)
 - Stéphanie VACHEROT (Conseillère municipale : Handicap, en l'absence de Madame TENENBAUM, 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)
- 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

- Une chargée de mission intégralement dédiée à la politique égalité-diversité depuis le 1er juillet 2022 : Lyanna SIN
- Un nouveau responsable arrivé le 1er septembre 2023 : Mathieu CHANLIAU
- Un rattachement direct au directeur des ressources humaines : Cédric PHILIBERT
- Une cellule chargée, en matière d'égalité et de diversité, de :
 - Recueillir des différents indicateurs et leurs croisements entre eux
 - Centraliser les actions entreprises au sein de la collectivité
 - Contribuer à l'ensemble des procédures inhérentes au fonctionnement de la direction des ressources humaines

- 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 (cf. domaine 2-C)
 - Rédiger le rapport annuel
 - Organiser les audits de l'AFNOR
- 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.

Diversité & Égalité : une question de choix

EN SAVOIR +



La ville de Dijon, le CCAS et Dijon métropole se sont engagés conjointement dans une démarche de labellisation pour la diversité et l'égalité professionnelle femmes et hommes.

Le label diversité a pour objectif de prévenir les discriminations et de promouvoir la diversité au sein des services de nos collectivités et entre agences, mais également dans le cadre de nos relations avec les partenaires et les usagers.

Le label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes vise à soutenir l'égalité et la mixité professionnelle.

Les 25 critères de discrimination identifiés par l'AFNOR sont : l'origine, le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, de l'intérêt, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire et les opinions philosophiques.

INTERVIEWS



Personne ne doit être discriminé sous prétexte de...



En se portant candidates aux labels, nos collectivités ont voulu tout d'abord appuyer sur les actions qu'elles ont mises en place depuis plus de 20 ans, à travers des initiatives variées et des dispositifs déjà reconnus : la Charte de la Diversité en 2009 et la création de l'Antenne Municipale et Associative de lutte Contre les Discriminations (AMACOD), la signature de la Charte régionale Égalité et mixité professionnelle en 2007, la rédaction d'une charte de déontologie en 2005, le partenariat avec le RHVPE et plus récemment la signature de la Charte LGBT.

Mais cette candidature était également un engagement symbolique et contraignant, dans une logique d'amélioration continue de nos pratiques professionnelles et de nos modes de gestion.



4. UN NOUVEAU CLUB D'AMBASSADRES ET D'AMBASSADEURS

- Une campagne de recrutement engagée du 17/10/2023 au 28/11/2023
- Une communication régulière sur l'intranet ou via la messagerie professionnelle

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

- La présence de la Cellule Egalité-Diversité sur différents sites pour mobiliser au plus près du terrain :
 - Le 17/10/2023 à la Petite Folie
 - Le 13/11/2023 à Heudelet
 - Le 16/11/2023 sur le site Rue de l'Hôpital
 - Le 23/11/2023 à la Bibliothèque Colette
 - Le 24/11/2023 à l'Usine de Valorisation Energétique
 - Le 28/11/2023 à Mayence – Les Ateliers
- Une réunion d'information le 7 décembre 2023 visant à présenter les missions confiées aux ambassadeurs (*consultable dans l'intranet*)
- 23 agents se portant volontaires
Remarque : souhait de la cellule de constituer un réseau représentant le maximum de directions, de niveaux hiérarchiques et souhait d'obtenir des candidatures au fil de l'eau afin d'élargir la représentativité.
- La possibilité permanente pour les agents de se porter candidats.
Remarque : Pour ce faire, les agents sont invités à prendre contact avec Lyanna SIN (lsin@metropole-dijon.fr – 03 80 48 87 53)
- Un kit pour identifier et légitimer les ambassadeurs
- La rédaction d'un cahier des charges visant à former spécifiquement les ambassadeurs et incluant les besoins qu'ils ont eux-mêmes exprimés
- Ouverture de différents groupes de réflexion à la demande des ambassadeurs et en conformité avec les axes prioritaires de la politique égalité diversité :
 - 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+
 - La diminution des ressentis de discriminations à l'égard de l'origine ou de la religion

5. DES DIRECTIONS ET SERVICES ENGAGES

- 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 relayent ou rappellent également la politique de l'employeur dans les services.
- Elles permettent donc sa diffusion au plus près du terrain favorisant ainsi son application concrète.

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 : « Qu'est-ce que l'AMACOD et quels sont ses liens avec la collectivité ? ».

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

- Visant 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
- Rattachée à la ligue de l'enseignement
- Intégrant 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. LA MISE EN PLACE DE L'AMACOD TOUR

- Visant à créer un espace de soutien et d'écoute, à sensibiliser et à prévenir, à créer une culture inclusive, à évaluer et suivre les situations identifiées.
- Initiée en 2021 et opérationnelle en 2023 avec 12 établissements conventionnés de l'enseignement supérieur: BSB (Burgundy School of Business), CESI (Ecole d'ingénieurs pour la promotion sociale, l'accessibilité et l'insertion professionnelle), CROUS BFC, ENSA (Ecole Nationale Supérieure d'Art) ESM (Ecole Supérieure de Musique), ESADD (Ecole Supérieure Appliquée au Design et au Digital), ESEO (Grande école d'ingénieurs en numérique et technologies), ESTP (Ecole spéciale des travaux publics du bâtiment et de l'industrie), UB (Université de Bourgogne), Sciences Po Dijon, Institut Agro Dijon, Ecole des Greffes



- En 2023/2024, 5 étudiants accompagnés dont 3 situations « discriminations » et 2 situations « VHSS » (Violence et harcèlement sexiste et sexuelle)

3. DES SAISINES DES USAGERS

- Bilan chiffré pour le territoire : 22 dossiers traités
 - Ville de Dijon : 14 saisines
 - Dijon métropole (hors Dijon) : 8 saisines
- Bilan des canaux de saisines :
 - 5 par internet,
 - 3 par les affiches AMACOD,
 - 3 par les syndicats,
 - 2 par des connaissances travaillant à la mairie, 2 par les élus, 2 par sollicitation AMACOD (doublon)
 - 1 par le service recrutement / Mairie de Dijon, 1 par la Mairie d'une autre collectivité, 1 par les réseaux sociaux, 1 par l'assistante sociale de l'académie
- Bilan des critères de discriminations concernés :
 - 9 pour l'origine
 - 6 pour le handicap
 - 3 pour la race, l'origine
 - 1 pour l'état de santé, 1 pour l'orientation sexuelle, 1 pour la vulnérabilité économique, 1 pour le lieu de résidence
- Bilan des qualifications (discrimination ou ressenti) :
 - 2 dossiers de discriminations potentielles portant sur le critère de l'origine
 - 20 dossiers sur des ressentis de discrimination dont 7 dossiers clôturés

4. UNE COLLABORATION ETABLIE ET CONTRACTUALISEE AVEC LA COLLECTIVITE

- Une charte qui définit les engagements réciproques et qui garantit l'indépendance de l'AMACOD (*consultable dans l'intranet*)
- 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)

Année	Nombre de situations	Critères énoncés par les agents	Discriminations avérées	Situation au 13/05/24
2023	10	Motifs non définis : 4 Origine : 2 Âge : 1 Etat de santé : 2 Harcèlement : 1	Aucune	Clôture : 7 Sortie des effectifs : 2 En cours : 1
2024	1	Origine : 1	Aucune	Clôture : 1

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

Que recouvre ce domaine ?

La majorité des agents sont informés 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



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

En lien avec la thématique de l'égalité et diversité en 2023 :

- 16 publications sur l'intranet
- 15 dans l'EN+

- « 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 »
- « Etre 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

5. Une adaptation du contenu après l'avoir testé sur les agents de la direction des ressources humaines
6. La notion de laïcité incluse au programme et ½ journée consacrée
7. Destiné à l'ensemble des agents de la collectivité, sans exclusion des statuts, qu'ils soient titulaires, contractuels, apprentis ou agents horaires.
 - 246 agents encadrants et 524 agent non encadrants ont été sensibilisés en 2023
 - 53 agents encadrants et 396 agents non encadrants du 01 janvier au 1^{er} septembre 2024

- Satisfaction globale des participants élevée et relativement très stable sur l'ensemble des sessions : moyenne globale de 3,73/4 pour les encadrants et de 3,59/4 pour les agents.
- Eléments relatifs à la consommation de jour CNFPT sur le volume alloué à la collectivité :
 - Formations des encadrants : 20 sessions en 2023, 5 sessions en 2024
 - Formations des agents : 30 sessions en 2023, 39 sessions en 2024
 - Volume intra 2023 : 100 jours (dont 50 j. pour les labels) +10 jours sur enveloppe initiale pour rattrapage lié au décalage des formations labels.
 - Volume intra 2024 : 90 jours (dont 44 j. pour les labels)

Répartition des agents formés par direction

2023		Encadrement		Total général
DIR	Sexe	non	oui	
Cabinet du Maire	F	7		7
	M	2		2
Cabinet du Président	F	2		2
	M		3	3
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	F	1		1
DGD Espace public et cadre vie Direction	M		1	1
DGD Ress. et services aux communes Dir	M	7	2	9
Dir Coordination - Services aux communes	F	3	2	5
	M	1		1
Dir Gestion connectée de l'espace public	F		2	2
	M	3		3
Dir. Commande pub. et moyens généraux	F	3	2	5
	M	9	4	13
Dir. de la Valorisation du patrimoine	F	3	2	5
	M	2		2
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	F	8	4	12
	M	3	1	4
Dir. Pôle culturel de la CIGV	F	2		2
	M	2		2
Dir. Réglementation de l'espace public	F	2	1	3
	M	7	4	11
Dir. Stratégie énergétique et pilotage	F	4	1	5
	M	9	4	13
Direction Action sociale	F	31	5	36
	M	2	3	5
Direction Bâtiment et énergie	F	5	3	8
	M	10	8	18
Direction Commerce et artisanat	F	5		5
	M	4		4
Direction de la Culture	F	68	20	88
	M	23	9	32
Direction de la Petite Enfance	F	56	31	87
Direction de l'Exploitation	F	3	4	7
	M	24	21	45
Direction des Affaires juridiques	F	3		3

	M	1		1
Direction des Assemblées	F		1	1
Direction des Assurances	F	4	1	5
	M	1		1
Direction des Finances	F	28	4	32
	M	14	2	16
Direction des Ressources humaines	F	11	1	12
	M	1	1	2
Direction des Sports	F	15	3	18
	M	31	10	41
Direction Développement éco. et ens. sup	F	1		1
Direction du Numérique	F	3	2	5
	M	14	7	21
Direction Enfance - Education	F	15	38	53
	M	6	17	23
Direction générale des services	F	2		2
Direction Habitat	F	3	1	4
	M	1		1
Direction Paysages, espaces publics	M		2	2
Direction Planification	F		1	1
	M	1		1
Direction Proximité et citoyenneté	F	32	9	41
	M	10	3	13
Direction Rénovation urbaine et logement	F	1	1	2
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	F	3	1	4
	M	12		12
Direction Tranquillité publique	M		4	4
Total général		524	246	770

2024		Encadrement		
DIR	Sexe	non	oui	Total général
Cabinet du Maire	F	1		1
	M	1		1
Cabinet du Président	F	9		9
	M	13		13
DGD Ress. et services aux communes Dir	M	2		2
DGD Transition climatique Direction	F	1		1
Dir Accès & Accompagnement logement	F	6		6
Dir Gestion connectée de l'espace public	F	1		1
	M	3	1	4
Dir. de la Valorisation du patrimoine	F	1		1
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	F	2		2
	M	11	1	12
Dir. Pôle culturel de la CIGV	F	2		2
	M	1	1	2
Dir. Réglementation de l'espace public	F	3	1	4
	M	4		4

Dir. Stratégie énergétique et pilotage	M	13	2	15
Direction Action sociale	F	21	2	23
	M	4		4
Direction Bâtiment et énergie	F	4	2	6
	M	17	3	20
Direction Commerce et artisanat	F	1		1
Direction de la culture	F	59	2	61
	M	19	2	21
Direction de la Petite Enfance	F	29	13	42
	M		1	1
Direction de l'Exploitation	F	5		5
	M	32	4	36
Direction des Affaires juridiques	F	6		6
Direction des Assemblées	F	3		3
Direction des Finances	F	4		4
	M	3		3
Direction des Mobilités	F	2		2
Direction des Ressources humaines	F	1		1
	M	2		2
Direction des Sports	M	1	1	2
Direction des Sports	F	4		4
	M	16	1	17
Direction des Territoires et projets	F	1		1
	M	3		3
Direction Développement éco. et ens. sup	F	1		1
Direction du Numérique	F	5		5
	M	13		13
Direction Enfance - Education	F	6	4	10
	M	3	4	7
Direction Habitat	F	1		1
Direction Paysages, espaces publics	F	1		1
	M		1	1
Direction Planification	M	1		1
Direction Proximité et citoyenneté	F	6	3	9
	M	5	2	7
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	F	8		8
	M	19	1	20
Direction Tranquillité publique	F	7		7
	M	9	1	10
Total général		396	53	449

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

- Premiers secours en santé mentale :
 - 18 agents encadrants et 31 agents non encadrants en 2023
 - 4 agents encadrants et 10 agents non encadrants du 1^{er} janvier au 30 juin 2024
- Langue des signes
 - 1 agent encadrant et 4 agents non encadrants en 2023
 - 4 agents encadrants et 11 agents non encadrants du 1^{er} janvier au 30 juin 2024 (DPE)

4. LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES DE GENRE

- Diffusion en 2023 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 raison de 2 épisodes par semaine du 25/04/2023 au 11/05/2023
- Des challenges de l'égalité femmes-hommes
- Journée Zéro discrimination : testez vos connaissances
- Journée internationale des droits des femmes : une matinée en équipes

5. LA FORMATION DES NOUVEAUX MANAGERS

- 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 et un 2^{ème} groupe le 31/05/2024
- 29 managers formés
- 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 humaine, 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

- 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.
- A titre d'exemple et bien que ce ne soit pas dans les prérogatives de la collectivité, les sites publiant les offres d'emplois les classent régulièrement et automatiquement par distance tenant compte des données de géolocalisation. Or, la domiciliation constitue un critère de discrimination. Ainsi, un demandeur d'emploi pourrait souhaiter changer de secteur géographique et donc obtenir des offres sur le territoire visé.

2 L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

- Quelques extraits du bilan social :
 - Temps partiel :

	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel autorisation	13	99	112
50%	2	17	19
80%	3	66	69
90%	8	16	24
Temps partiel droit	1	28	29
50%	0	3	3
60%	0	1	1
70%	0	2	2
80%	1	22	23

- Temps non complet

	Hommes	Femmes	% de femmes	Total	% par statut
Titulaires	9	12	57,1%	21	31,3%
Non titulaires	26	20	43,5%	46	68,7%
Total	35	32	47,8%	67	100%

Les agents à temps non complet sont titulaires dans 31% des cas (21 agents) et non titulaires dans 69% des cas (46 agents).

- Lieu de résidence (Dijon ; métropole, hors métro)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Dijon	239	52,6%	229	45,6%	1 047	54,4%	1 515	52,6%
Agglomération	100	22,0%	128	25,5%	422	21,9%	650	22,6%
Côte d'Or	94	20,7%	128	25,5%	415	21,5%	637	22,1%
Autres départements	21	4,6%	17	3,4%	42	2,2%	80	2,8%
Total	454	100%	502	100%	1 926	100%	2 882	100%

- 19 agents mensuels ont eu des jours d'arrêt pour congé paternité en 2023 (11 agents à la Métropole et 8 agents à la Ville)

➤ Le télétravail :

- 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 au 1^{er} janvier 2024.

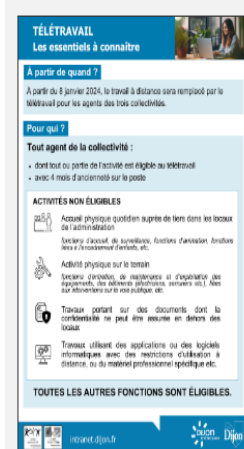
526 bénéficiaires à ce jour dont :

- 141 hommes (soit 26.8%) et 385 femmes (soit 73.2%)
- 44 agents BOE (soit 8.36%) : 7 hommes (1.33%) et 37 femmes (7.03%)

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.](#)

➤ Les proches aidants :

- Un accompagnement dispensé par le service social du personnel
- Un guide élaboré et diffusé (*consultable dans l'intranet*)
- Une journée thématique dédiée aux proches aidants au travail :
 - le 15/11/2022 : conférence animée par l'Association Française des Aidants, ateliers « sophrologie », tables rondes « conciliation vie personnelle et professionnelle »
- Lors de la semaine « proche aidant » et durant leur temps de travail :
 - le 07/10/2024 : tenue d'un stand à la Petite Folie pour sensibiliser sur la journée des proches aidants et des actions de l'employeur, 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

- Création et animation d'un groupe de travail de proches aidants :
 - une 20aine de participants
 - réunion tous les 2 mois depuis février 2023
 - objectif étant de recueillir les besoins des agents en situation de proche aidant ainsi que ceux de leurs encadrants

➤ La mobilité / les trajets

- Elaboration sur un mode participatif de l'utilisation d'un nouveau plan de déplacement d'administration visant la réduction des véhicules individuels et favorisant des modes alternatifs de déplacement tenant compte de potentielles situations de handicap
 - Lancement d'un questionnaire du 22/05/2024 au 10/06/2024 : 922 répondants
 - 2 rencontres avec les agents de terrains (Exploitation-Ateliers) : 06/06/2024 et 10/06/2024
 - Présentation des résultats de l'enquête en comité des Directeurs : 02/09/2024
- La possibilité de recourir au télétravail et de participer à des réunions en visioconférence tendant à limiter les déplacements
- La création de lieux de travail co-working réduisant les distances à parcourir : salle 128 à l'Atrium, salle 105 site de l'Hôpital, salle 10 à Heudelet et 2 espaces partagés créés courant septembre 2024 dans les groupes scolaires Anjou et Maladière
- Un partenaire Keolis-Divia mobilité 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.
- 7 agents TH ont bénéficié d'une prise en charge des transports domicile-travail en 2023.

3. LE RECRUTEMENT

➤ Quelques éléments chiffrés :

- **Au titre de l'année 2023**
 - 138 postes ouverts à la mobilité interne et 129 au recrutement externe
 - Sur 95 offres d'apprentissages, 74 nouveaux signés dont 3 RQTH, 48 femmes, 26 hommes
 - 60 % de jurys mixtes
- **Au titre de l'année 2024 (jusqu'au 01/09)**
 - 96 postes ouverts en mobilité interne et 86 au recrutement externe
 - Sur 82 offres d'apprentissages, 58 nouveaux signés dont 0 RQTH, 45 femmes, 13 hommes
 - 62 % jurys mixtes
- Un outil de candidature qui ne comporte pas de renseignements discriminants
- Un processus formalisé et un guide du recrutement diffusé aux membres des services participant à un entretien de section (*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
- Des profils de poste dont l'intitulé est rédigé en écriture inclusive.
- 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*)
- Focus sur 1 filière fortement genrée, la Tranquillité publique :
 - en 2023 : 20 recrutements dont 7 femmes (35 %)
 - en 2024 (jusqu'au 01/09) : 5 recrutements dont 2 femmes (40 %)
- Un focus sur l'apprentissage : tableau répartition des apprentis par sexe et par direction générale

AU 31/12/2023 :

Secteur	Nombre de jeunes en contrat d'apprentissage		
	Hommes	Femmes	Total
DGS et Cabinet	2	4	6
DGD Ressources et services aux communes	12	6	18
DGD Cohésion sociale	7	40	47
DGD Espace public et cadre de vie	9	2	11
DGD Attractivité et Rayonnement	1	7	8
DGD Transition climatique	1	5	6
TOTAL	32	64	96

4. L'ACCUEIL ET LA (RE)INTEGRATION

➤ 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).
- 4 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.)

- Des documents remis seulement à compter de 2024

➤ **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 nécessiterait un accompagnement par la direction des ressources humaines
- Un objectif étant de compte-rendu établi
- En 2024 : 165 mobilités entrant dans le périmètre des EPM, 60 réalisés
➔ Perçus positivement par les agents que par les services : + de 90% de très satisfaits, les agents répondant aux attendus du poste et appréciant leur affectation.

➤ **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, 5 sessions de 2 jours intervenus entre le 01/06/2023 et le 21/06/2024 (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 comptes-rendus d'entretien uniquement si une demande /difficulté a été formulée ou si le service estime pertinente cette transmission.
- En 2023 : 24 comptes-rendus d'entretiens réceptionnés par la direction des Ressources humaines
- En 2024 (jusqu'au 1^{er} septembre) : 14 comptes-rendus

5. LA GESTION DES CARRIERES

- Un traitement indiciaire garantissant l'égalité pour la rémunération de base et un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tendant à lisser les écarts entre filières
- 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

2023- Fonctionnaires et Contractuels sur emploi permanent (contractuels sur postes vacants, recrutement personne en situation de handicap, contractuels justifiés par les besoins des services ou la nature des fonctions et contractuels en remplacement d'un fonctionnaire autorisé à servir à temps partiel ou indisponible) 3 collectivités confondues			
Catégorie	Rémunération brute moyenne Hommes	Rémunération brute moyenne Femmes	Ecart de rémunération brute moyenne H/F
Catégorie A	57 633,62 €	48 976,14 €	-15,02%
Catégorie B	36 771,83 €	34 207,39 €	-6,97%
Catégorie C	32 256,29 €	29 660,02 €	-8,05%
TOTAL	36 120,46 €	33 854,65 €	-6,27%
2023 - Contractuels sur emploi non permanent (horaires, assistantes maternelles, apprentis, collaborateurs de cabinet et de groupes d'élus, les renforts mensuels, les saisonniers mensuels) 3 collectivités confondues			
	Rémunération brute moyenne Hommes	Rémunération brute moyenne Femmes	Ecart de rémunération brute moyenne H/F
TOTAL	22 917,34 €	23 528,75 €	2,67%

- Le top 10 des plus hautes rémunérations de la collectivité

SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS

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
2023	1 091 229 €	4	6	120	-
2022	1 046 050 €	4	6	120	-
2021	1 014 810 €	4	6	120	-

➤ Une évolution professionnelle non discriminante :

- Par la promotion interne en 2024 :

SYNTHESE PAR GENRE				
Indicateur Civilité	Nb propositions	Pourcentage :	Avis favorable	Pourcentage :
Femme	899	54,48%	13	46,43%
Homme	751	45,52%	15	53,57%
	1 650		28	
	Pourcentage :	100,00%		100,00%

- Par avancement de grade en 2024 :

SYNTHESE PAR GENRE				
Indicateur Civilité	Nb propositions	Pourcentage :	Avis favorable	Pourcentage :
Femme	424	66,46%	104	65,82%
Homme	214	33,54%	54	34,18%
	638		158	
	Pourcentage :	100,00%		100,00%

En 2023 le ratio était de 64,71% de femme et 35,29% d'homme.

- Les données promus promouvables parmi les congés maternité

	Congé maternité 2022-2023	Ss congé maternité	Total général
Promouvables 2023	8	334	342
Promus 2023	1	32	33

➔ Taux de promotion de femmes en congés mat : $1/8 = 12,5\%$

➔ Taux de promotion des femmes sans congés mat = $32 / (342-8) = 9,6\%$

➔ 3 agentes en congé maternité promouvables n'ont pas été promues au regard du quota faible en poste en promotion interne en catégorie C

➔ 1 agente en congé maternité promouvable mais aucun poste ouvert à promotion

➤ Une politique de sécurisation des parcours par la mise en place de la prévoyance :

- Adhésion automatique et obligatoire au contrat de prévoyance depuis le 01/01/2024 pour tous les agents
- Un prestataire : la MNT
- 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 : Incapacité – maintien de salaire à 100 %, retraite pour invalidité (90 % du traitement) et décès (100 % du traitement)
- Une communication sur tous les supports (intranet, En+, print...)
- 8 réunions d'information du 09/10/2023 au 12/10/2023 ouvertes aux agents
- Une boîte mail et un n° téléphonique exclusivement dédié, ainsi qu'une permanence de la MNT, entre octobre et décembre 2023 : tous les agents ayant formulé une demande d'un entretien individuel ont été contactés
- Une 50aine d'agents en CLM et CLD contactés par le service

Graphique genré de l'absentéisme par motif

Congés	TOTAL hommes / femmes					Taux absentéisme 2023 par motif		
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Durée/ agent	Nombre d'arrêts	Durée/ arrêt	TOTAL	Dont hommes	Dont femmes
M.O	54 209	1 627	33	3 491	15,5	5,2%	4,4%	5,7%
C.L.M	10 834	48	226	52	208,3	1,0%	1,0%	1,1%
C.L.D	16 510	64	258	35	471,7	1,6%	0,9%	2,0%
C.G.M	1 298	6	216	3	432,7	0,12%	0,09%	0,1%
Maladie prof.	2 772	25	111	24	115,5	0,3%	0,1%	0,4%
A.T	9 823	186	53	139	70,7	0,9%	1,2%	0,8%
Maternité	2 508	27	93	22	114,0	0,2%	0,0%	0,4%
Congé pat.	454	19	24	29	15,7	0,04%	0,1%	0,0%
Garde enf. Mal.	1 386	420	3	950	1,5	0,1%	0,1%	0,2%
TOTAL	99 793,5	1 937	52	4 745	21,0	9,6%	7,9%	10,7%

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

➤ L'accès à l'emploi des personnes des BOE (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi)

- Tableau de répartition de BOE par collectivité, par DGD, par sexe au 01/10/2024

Direction générale déléguée	DM		VD		CCAS	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Attractivité et rayonnement			5	3		
Cohésion sociale	4	23	36	151	5	20
DGS / Cabinet du Maire	2	3	5	10		
Espace public et cadre de vie	27	7				
Ressources et services aux communes	17	17				
Transition climatique			11	6		
Urbanisme et environnement	1	10				
Sous total	51	60	57	170	5	20
Total	111		227		25	

- 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
 - 15 duos formés en 2022
 - 19 duos formés en 2023
- Un faible nombre de personnes en situation de handicap qui en font état lors du recrutement

➤ Le reclassement médical

- 25 nouveaux avis d'invalidité pour 2023
- 21 repositionnement d'agents sur un nouveau poste en 2023
- Une absence de licenciement pour invalidité
- 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 création d'un poste de chargée d'éducation thérapeutique :
 - Exclusivement destiné à cette fonction et rattaché au service « prévention des risques professionnels »
 - Un partenariat avec le CHU de Dijon ainsi qu'avec la faculté de médecine
 - Une professionnelle patiente ressource
 - Vise pour les bénéficiaires à mieux gérer leurs symptômes au quotidien
 - Du 01/11/2023 au 31/07/2024 : 6 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

- Un nouveau 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 :
 - 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
 - 77 agents formés du 1er janvier 2023 au 1er septembre 2024 dont 44 agents appartenant au cadre d'emploi des adjoints techniques et dont 33 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 effectuées 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
 - Dispensée par une fonctionnaire, Sophie PLISSON :
 - 1h / semaine, ou 2h tous les 15 jours.
 - Indisponibilité actuellement en raison d'une réorganisation de son service.
 - Formations FLE mises en place avec le CESAM pour les agents de l'Exploitation :
 - Du 5/06/24 au 12/02/25 : 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
 - Parcours supplémentaire de 75 heures en cas d'assiduité

- 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 BI
 - ➔ Les difficultés rencontrées : temps d'attente très long + parcours de formation relativement long (200 à 400 heures).

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



FORMEZ VOUS

Cher·e·s collègues, bonjour,

Afin d'améliorer votre pratique professionnelle, la DRH vous propose, chaque mois, un panel de formations transversales vous permettant de faire évoluer vos compétences.

Retrouvez tous les thèmes des formations disponibles pour le 2^{ème} semestre 2024 et pour le 1^{er} trimestre 2025 sur [Intranet](#).

Vous pourrez ainsi accéder aux programmes détaillés et aux modalités d'inscription.

Toutes les formations se déroulent à Dijon.

L'inscription à ces formations doit être validée par votre responsable.

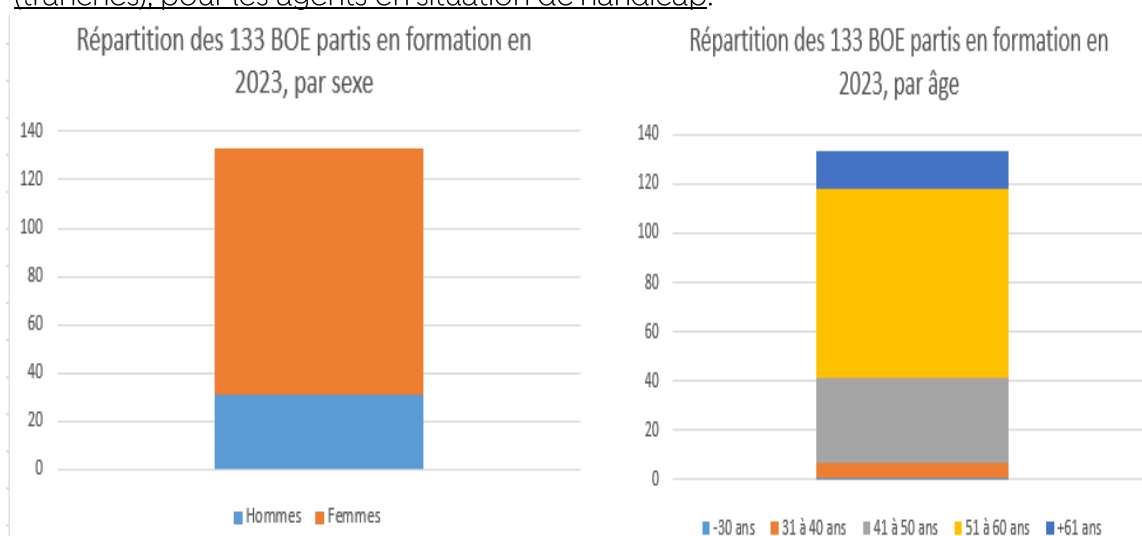
Ces formations viennent compléter l'offre de formation du CNFPT, ainsi que les formations spécifiques à chaque direction.

+ d'infos :
La DRH et son équipe formation restent à votre disposition pour toute précision relative à cette rubrique ou toutes questions relatives aux différentes formations publiées.

Votre contact : [Delphine BOUILLLOT](#) | 03 80 48 85 60

- 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	3	Exploitation	130
Action Sociale	58	Finances	32
Assemblées	3	Foncier	2
Assurances	2	Juridique	4
Bâtiment Energie	29	Contrôle de gestion	5
Bio Jardin des Sciences	14	Habitat	1
Cabinet/Affaires générales	29	Paysage	1
CIGV	7	Planification	2
Communication	26	Proximité Citoyenneté	72

Conseil Val	1
Culture	176
Dev éco	1
Direction du Numérique	18
DPE	90
Droit des Sols	12
Direction Cuisine	46
DTP	101
Eaux et réseaux	1
Enfance Education	177

Réglementation Espace Public	15
Relations internat.	1
Reno Urb	2
Ressources Humaines	40
RSC Logistique	3
Communication interne	3
Sports	45
Territoires et projets	3
Urbanisme	1
Valorisation des déchets	33

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

Action Sociale	59,75
Bâtiment Energie	46,73
Bio Jardin des Sciences	1,5
Cabinet	53,5
CIGV	1,5
Communication	67
Culture	142,25
Direction du Numérique	35,25
DPE	310,2
Droit des Sols	8,5
Direction Cuisine	84,25
DTP	106
Enfance Education	163,2
Exploitation	582,58
Finances	12,5
Contrôle de gestion	3
Proximité Citoyenneté	63,5
Réglementation Espace Public	10,25
Ressources Humaines	28,75
Communication interne	2,25
Sports	132,6
Valorisation des déchets	98,42

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 RESSOURCES HUMAINES

- 83 professionnels dédiés à la vie professionnelle de tous les agents (hors agents détachés syndicats)
- Un service environnement de travail rattaché à la direction des ressources humaines en 2024
- 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 : 16 réunions en 2023
 - Visant à mutualiser les évaluations réalisées par les différents professionnels et visant à définir un plan d'accompagnement coordonnant les différents acteurs
 - 157 agents ont vu leur situation évoquée lors de ces réunions
- Un directeur des ressources humaines qui reçoit personnellement les agents qui sollicitent audience .

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

1. LE SERVICE « COMMANDE PUBLIQUE ET STRATEGIE ACHATS »

- 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
- Création d'une centrale d'achat pour la métropole de Dijon
- Un projet de nouveau modèle de partenariat incluant sur l'accompagnement des entreprises locales
- 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 qui représentent :
 - 204 040 heures d'insertion
 - 744 salariés concernés par 50 marchés publics dont 564 relèvent de structures d'insertion par l'activité économique
 - 30 % des salariés issus d'un quartier politique de la Ville
 - Plus de 25 % des salariés sont des femmes
- 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 AU SEIN DES SERVICES AUDITES PAR L'AFNOR

- La direction « action sociale »
 - Inclusion de la diversité dans son réseau de bénévolat avec 51 femmes et 41 hommes dans 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 07/10/2023 : 22 associations/clubs/services proposant une action de sensibilisation, dont 950 participants
 - le 25/05/2024 : 38 associations/clubs/services proposant une action de sensibilisation, 1 100 participants.
 - Création d'un comité des usagers avec la diversité

- Un groupe de travail spécifique sur l'égalité femmes – hommes et la lutte contre les discriminations

➤ La direction « biodiversité et jardin de l'Arquebuse »

- Poursuite de la mise en accessibilité du site notamment la Petite orangerie en 2023
- Plan du site



- Des tarifications pour les expositions ou actions qui tiennent compte de l'âge, de la situation professionnelle ou de la situation de handicap
- Une attention particulière est accordée pour l'accueil de tous les types de publics : unité de maternelle autisme, classes ULIS (Unité localisée pour l'inclusion scolaire), SEGPA (Section d'enseignement général et professionnel adapté), adultes déficients intellectuels, seniors etc.

➤ Le « service état-civil et élections »

- Actions menées par les encadrants pour sensibiliser les agents : participation au Duoday (un duo formé au cimetière des Péjoces en 2023), parcours citoyen pour les collégiens et lycéens, l'accueil d'un stagiaire accompagné par « Challenge Emploi » au cimetière des Péjoces.
- Projet de service pour favoriser la polyvalence et donc mieux comprendre les collègues, recadrage rapide et systématique en cas de propos ou de conduite discriminant
- Déplacement au domicile pour les personnes dans l'impossibilité de se déplacer (formalités),
- Des agents sensibilisés à la langue des signes et aux langues étrangères

4. DES ACTIONS SPECIFIQUES ENVERS LES USAGERS

- Conférence-débat sur l'inclusion des LGBTQIA+ au travail avec les acteurs associatifs le 24 octobre 2023

À L'OCCASION DE LA JOURNÉE MONDIALE DU COMING OUT

L'inclusion des LGBT+ au travail :

Nomination des RÔLES MODÈLES LGBT+ ET ALLIÉ·ES 2023

Mardi 24 octobre 2023 à 17h00 au CELLIER DE CLAIRVAUX - Dijon

Il est formidable de voir que cinq ans après sa première édition en 2019, L'Autre Cercle continue de promouvoir la visibilité et le respect de la diversité des personnes LGBT+ à travers sa manifestation. La vocation de cette initiative reste clairement pertinente, et elle s'efforce toujours de réaliser les objectifs suivants :

Mettre en lumière les personnes LGBT+ qui ont réussi professionnellement et qui servent de modèles inspirants pour d'autres membres de la communauté LGBT+. Ces modèles montrent qu'il est possible de réussir dans le monde professionnel tout en étant authentiquement soi-même, peu importe son orientation sexuelle ou son identité de genre.

Reconnaître et célébrer les Allié·e·s, c'est-à-dire les personnes hétérosexuelles et cisgenres qui soutiennent activement l'inclusion des personnes LGBT+ sur leur lieu de travail. Leur contribution est essentielle pour créer des environnements de travail inclusifs où chacun peut s'exprimer librement et être accepté tel qu'il est.

L'objectif ultime de cette initiative est de favoriser un environnement de travail où chaque individu, quelle que soit son orientation sexuelle ou son identité de genre, puisse être totalement lui-même ou elle-même, sans avoir à cacher ou à compromettre sa véritable identité. Cela contribue à promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion sur le lieu de travail, ce qui est essentiel pour la réalisation d'une société plus juste et équitable.

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

- Engager sans délai la démarche de renouvellement de la labélisation

1. Domaine 1 : Réalisation d'un état des lieux et analyse de risque

- Construire un « baromètre QVT égalité diversité » permettant d'identifier les directions d'appartenance des agents
- Faire évoluer les outils de signalement pour y intégrer les difficultés potentielles rencontrées avec un représentant de prestataire externe
- Envisager des actions de formation et de sensibilisation individuelles ou collectives ciblées sur certains services ou certaines équipes de travail ayant été sanctionnés pour avoir adopté des comportements ou tenu des propos non conformes à la politique égalité diversité
- Durcir les sanctions à l'égard des agents récidivant dans des comportements ou tenant des propos contraires aux valeurs d'égalité et de diversité
- Engager le travail relatif au harcèlement et aux violences sexistes et sexuelles
- Affiner l'ensemble des évaluations de sorte à identifier les critères de discrimination concernés
- Réaliser un benchmark auprès d'autres employeurs publics labéliser afin d'identifier la manière dont ils établissent leur diagnostic
- Intégrer l'évaluation des risques psychosociaux dans l'élaboration du plan de prévention des risques

2. Domaine 2 : définition et mise en œuvre de la politique égalité et diversité

- Communiquer sur les 4 axes prioritaires
- S'engager dans le réseau « club des labellisés »
- Renforcer la collaboration entre la « cellule égalité diversité » et le service « responsabilité sociétale de l'organisation et performance publique »
- Envisager une réunion du COPIL par semestre pour présenter l'avancée des différents projets
- Définir des modalités de communication ou de collaboration efficaces, accessibles à chacun des ambassadeurs
- Envisager une boîte à idées disponible pour l'ensemble des agents de la collectivité afin de les rendre davantage acteur de la démarche

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

- Lancer une nouvelle campagne de communication avec un nouveau visuel
- Rappeler par tous les moyens aux agents leur obligation de dénonciation lorsqu'ils sont témoins de faits constitutifs de harcèlements ou de propos et d'attitude discriminantes
- Bannir le numéro allo-mairie de tous les supports de communication
- Former les agents du portail téléphonique pour qu'ils se contentent de transmettre le numéro de l'AMACOD sans relever l'identité et sans écouter la problématique
- Créer une adresse mail générique possiblement accessible via QR code qui apparaîtrait sur tous les supports de communication

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

- Communiquer aux services concernés le nouveau référentiel égalité diversité de l'AFNOR
- Envisager un quizz sur l'égalité et la diversité à l'occasion de la future mastercadre
- Réaliser un clip vidéo avec les ambassadeurs
- Augmenter le taux d'accessibilité de tous les sites internet avec la possibilité de switcher en version « ordinaire » ou en version « accessible » (exemple de la Ville de Brest)
- Prévoir des formateurs internes égalité-diversité pour les agents qui intégreront la collectivité postérieurement à la campagne de sensibilisation
- Envisager des formations spécifiques « manager la diversité »
- Engager le travail sur les VHSS et finaliser la politique laïcité

5. Domaine 5 : prise en compte des principes de la politique d'égalité professionnelle / de diversité dans la gestion des ressources humaines et la gouvernance de l'organisme

- Intervenir dans des centres de formation pour présenter les métiers territoriaux et réaffirmer la politique de l'employeur
- Etudier les proportions hommes-femmes pour les diplômés sortant de l'IRTESS (Institut régional supérieur du travail éducatif et social) et les comparer à celles des candidatures dans la collectivité
- S'appuyer sur le recrutement des apprentis pour introduire de la mixité dans les filières genrées
- S'assurer que chaque site dispose ou peut aménager un vestiaire pour les femmes
- Sensibiliser davantage les partenaires de l'insertion professionnelle quant à la volonté de la collectivité d'introduire de la mixité et de la diversité
- Veiller à mieux répartir les agents en reclassement médical dans les différents services de la collectivité
- Intégrer la notion de « climat de travail » dans l'entretien annuel d'évaluation
- Former spécifiquement à recruter sans discriminer des managers en situation de conduire des entretiens
- Participer à l'opération « défi Emmaüs » pour un métier en tension
- S'assurer qu'il n'y a pas de biais discriminatoires dans l'algorithme des progiciels
- Envisager le versement d'un CIA proportionnel au temps de travail pour les agents horaires et pour les saisonniers
- Concevoir des parcours « découverte des métiers » pour les stagiaires de 3^{ème} et de 2^{de} afin de promouvoir la mixité dans les métiers genrés
- Rappeler la possibilité d'accès à la formation lors des appels à candidature en mobilité interne
- Adapter les supports informatifs (flyers, notices) aux typologies d'utilisateurs (langue pratiquée, type de handicap, etc.)
- Réaliser des évaluations sur un mode « picking » afin de s'assurer que les procédures sont bien respectées
- Renouveler régulièrement les rencontres directes avec le public demandeur d'emploi TH
- Mettre en œuvre un dispositif « emploi de transition » qui permettra aux agents en cours de reclassement de se former avant d'être repositionnés sur un emploi vacant
- Recruter un éducateur technique spécialisé pour remettre le travail au cœur de l'accompagnement de personnes en situation de handicap et pour permettre la bonne intégration dans le collectif de travail
- Recourir et tester de nouveaux partenariats pour les agents porteurs de troubles du spectre autistique

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

- Evaluer le coût pour la collectivité de la politique égalité diversité
- Avoir une exigence accrue envers les entreprises qui remportent les marchés publics au-delà des déclarations d'intention :
 - Inscrire la notion de bonus et de pénalités dans l'offre / le contrat
 - Exiger la présentation de leur index égalité
 - Procéder à des contrôles par échantillonnage
- Communiquer davantage à l'échelle nationale pour valoriser l'engagement et les actions de la collectivité
- Créer un kit d'affichage égalité-diversité qui devra apparaître dans tous les sites

Direction des Ressources Humaines
Cellule Diversité et Egalité professionnelle

CCAS | Mairie de Dijon CS 73310
21033 Dijon Cedex

Dijon métropole
40 avenue du Drapeau CS 17510
21075 Dijon Cedex

