

**RAPPORT ANNUEL SUR L'EGALITE FEMMES ♀ HOMMES ♂
VILLE DE DOLE ET CA GRAND DOLE**

ANNEE 2023 (Situation au 30 septembre 2023)

Politique de ressources humaines

Effectif permanent

Nombre d'agents permanents occupant un poste de direction

	Femmes	Hommes	Total
Directeurs	6	3	9

Nombre d'agents permanents occupant un poste de chef de service

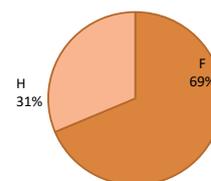
	Femmes	Hommes	Total
Chefs de service	13	9	22

Part des femmes et des hommes par filière

Titulaires

	Femmes		Hommes		Total au 30/09/2023
	30/09/2022	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2023	
filière administrative	93	93	12	10	103
filière technique	87	81	81	69	150
filière animation	42	39	11	9	48
filière culturelle	31	29	22	22	51
filière sociale					0
filière médico-sociale	40	36			36
filière médico-technique					0
filière sportive	1		1		0
filière police municipale	4	3	9	11	14
filière incendie secours					0
TOTAL	298	281	136	121	402

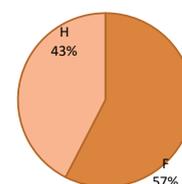
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires) 2023



Contractuels emplois permanents

	Femmes		Hommes		Total au 30/09/2022
	30/09/2022	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2023	
filière administrative	22	21	8	8	29
filière technique	20	26	33	42	68
filière animation	13	22	3	4	26
filière culturelle	5	7	5	6	13
filière sociale					0
filière médico-sociale	4	8			8
filière médico-technique					0
filière sportive			2	2	2
filière police municipale					0
filière incendie secours					0
TOTAL	64	84	51	62	146

Répartition femmes-hommes des effectifs (contractuels) 2023

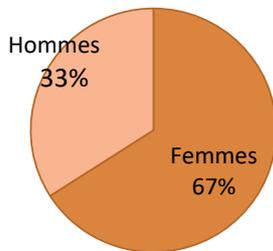


Titulaires et contractuels emplois permanents

	Femmes		Hommes		Total 2023	% F 2023	% H 2023
	30/09/2022	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2023			
administrative	115	114	20	18	132	86%	14%
technique	107	107	114	111	218	49%	51%
animation	55	61	14	13	74	82%	18%
culturelle	36	36	27	28	64	56%	44%
sociale	0	0	0	0	0		
médico-sociale	44	44	0	0	44	100%	0%
médico-technique	0	0	0	0	0		
sportive	1	0	3	2	2	0%	100%
police municipale	4	3	9	11	14	21%	79%
incendie secours	0	0	0	0	0		
TOTAL	362	365	187	183	548	67%	33%

La part des femmes pour l'année 2023 s'élève à 67 % de l'effectif permanent.

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et contractuels) 2023



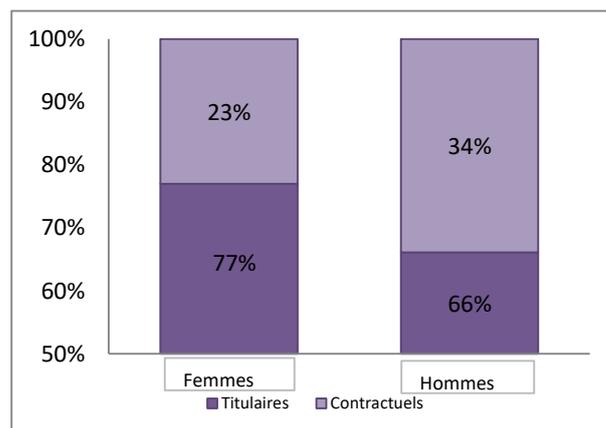
Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: **61 %**

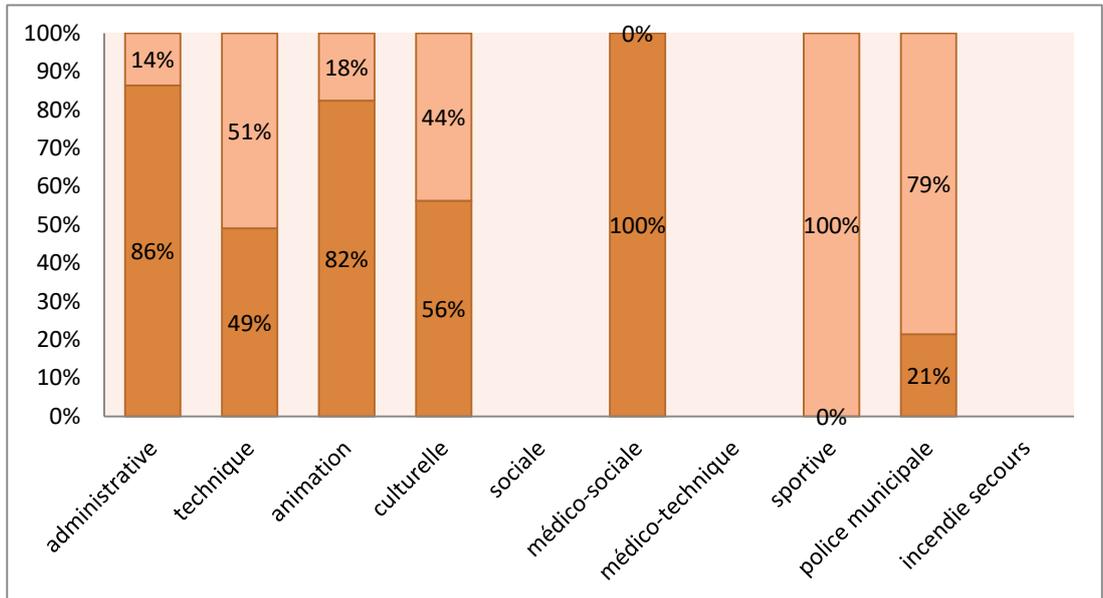
Source: DGAFP chiffres clés 2020 de l'égalité pro éd. 2023

Part des titulaires et contractuels

	Femmes		Hommes	
	2022	2023	2022	2023
Titulaires	82%	77%	73%	66%
Contractuels	18%	23%	27%	34%



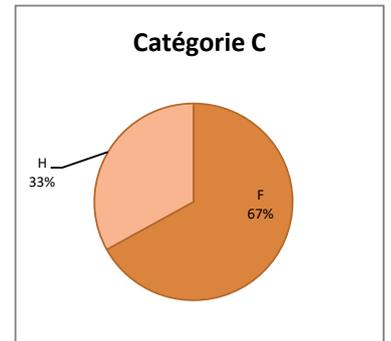
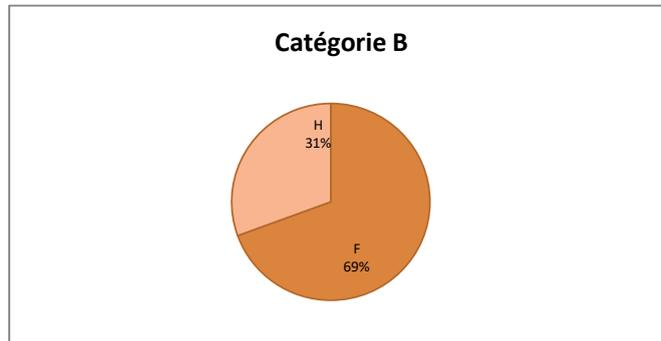
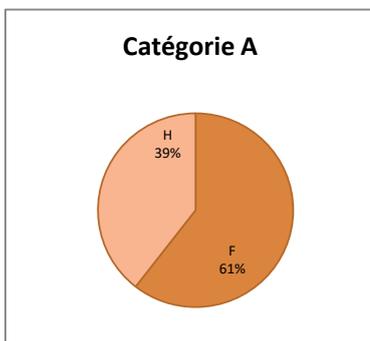
Répartition par filière - 2023



Pour les filières administrative, animation et médico-sociale, forte représentation des femmes.
 Concernant les filières sportive et sécurité, la part des hommes est majoritaire.
 Pour la filière technique, la représentation des femmes est quasi égale à celle des hommes.

Part des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

	Femmes		Hommes		TOTAL au 30/09/2023	% catégorie
	30/09/2022	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2023		
cat A	47	46	30	30	76	14%
cat B	81	84	35	37	121	22%
cat C	234	235	122	116	351	64%
TOTAL	362	365	187	183	548	100%



64% de l'effectif permanent est de catégorie C contre 22% pour la catégorie B et 14% pour la catégorie A.
 Toutes les catégories A, B et C sont constituées principalement de femmes
 avec respectivement 61%, 69% et 67%.

Au niveau national, dans la FPT:

cat A : 13%
 cat B : 12%
 cat C : 75%

Source: DGAFP chiffres clés 2020 de l'égalité pro éd. 2023

Temps de travail

Rappel définitions

Temps partiel : un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut décider de reprendre ses fonctions à 100%. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (par exemple 80%) mais l'agent continue à occuper un emploi à temps complet. Le temps partiel peut être octroyé de droit ou sur autorisation selon les nécessités de service. S'il est de droit, il s'octroie exclusivement à 50%, 60%, 70% ou 80% de 35h.

Temps non complet : un agent à temps non complet effectue une durée hebdomadaire inférieure à 35h sur un emploi qui ne nécessite pas un temps complet. A la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui a choisi le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique du poste. La durée est fixée par l'administration et est exprimée en heures (par exemple 20/35ème).

Part des femmes et des hommes à temps complet / non complet - Agents permanents

	Femmes		Hommes		% F 2023	% H 2023
	30/09/2022	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2023		
Temps complets	254	249	172	172	68%	94%
Temps partiels	64	64	4	1	18%	1%
Temps non complets	44	52	11	10	14%	5%
Total	362	365	187	183	100%	100%

Plus de la moitié des femmes à temps non complet ont une quotité de travail supérieure à 20 heures hebdomadaires.

Part des femmes et des hommes à temps partiel

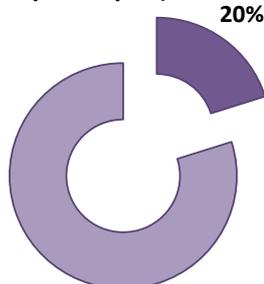
Cat.	Type temps de travail	Femmes		Hommes	
		30/09/2022	30/09/2023	30/09/2022	30/09/2023
Catégorie A	Temps partiel	10	11	1	1
	Temps complet	37	35	26	29
	Total	47	46	27	30
Catégorie B	Temps partiel	17	16	0	0
	Temps complet	60	64	31	33
	Total	77	80	31	33
Catégorie C	Temps partiel	37	37	3	0
	Temps complet	157	150	115	110
	Total	194	187	118	110
Total toutes catégories	Temps partiel	64	64	4	1
	Temps complet	254	249	172	172
	Total	318	313	176	173

Au niveau national, dans la FPT:

33 % des femmes sont à temps partiel / 11 % des hommes sont à temps partiel

Source: DGAFP, chiffres clés 2020 de l'égalité pro éd. 2023

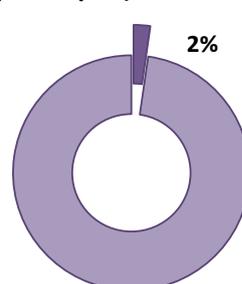
Part des femmes travaillant à temps partiel (sur poste à temps complet)



20%



Part des hommes travaillant à temps partiel (sur poste à temps complet)



2%

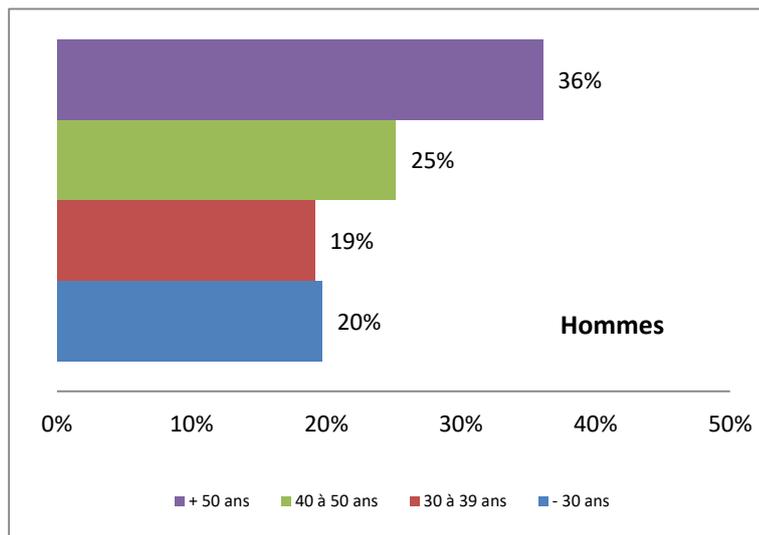
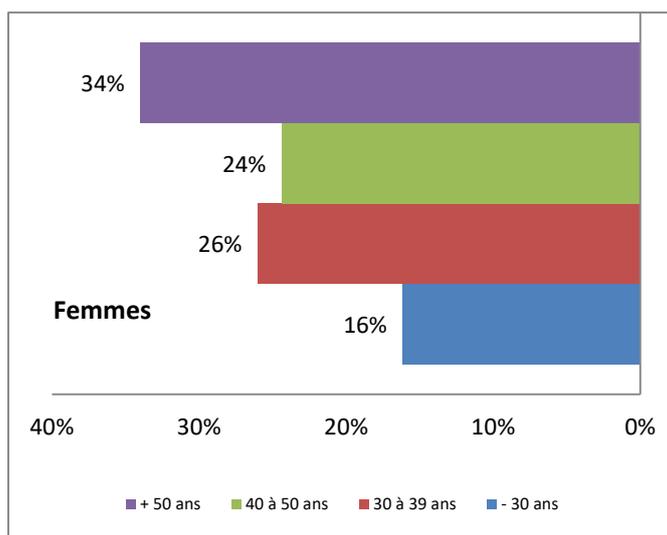


Congé parental

	30/09/2022	30/09/2023
F	4	4
H	0	0
Total	4	4

Pyramide des âges

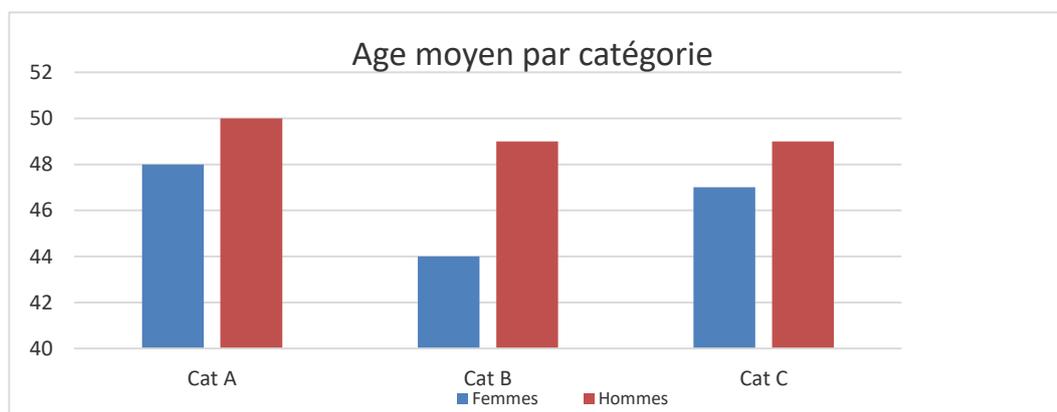
	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	122	34%	66	36%
40 à 50 ans	89	24%	46	25%
30 à 39 ans	95	26%	35	19%
- 30 ans	59	16%	36	20%
Total	365	100%	183	100%



La pyramide des âges concernant la Ville de Dole et la Communauté d'Agglomération du Grand Dole présente une pyramide dite "champignon" présentant ainsi un personnel vieillissant. Les moins de 30 ans ne représentent que 16% du nombre total des femmes et 20% également du nombre total des hommes ; alors que 34% des femmes et 36% des hommes ont plus de 50 ans.

Age moyen par catégorie

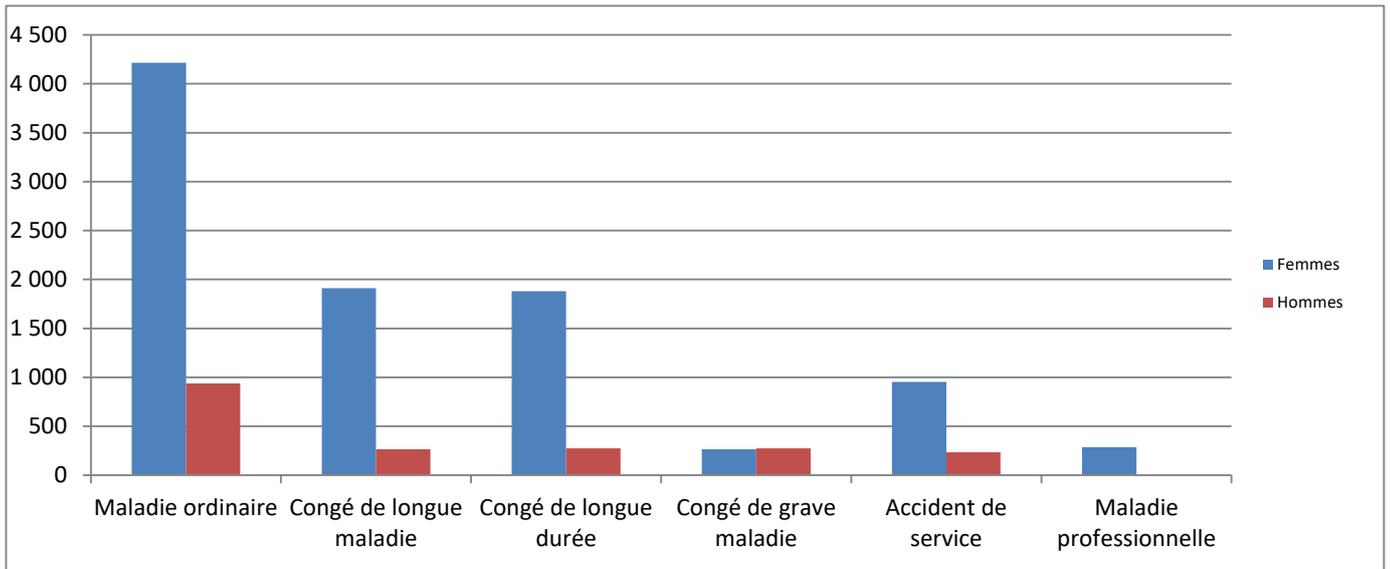
	Femmes	Hommes
Cat A	48	50
Cat B	44	49
Cat C	47	49



Absentéisme

Répartition des journées d'absences pour maladie / accident de service en 2023 - Agents permanents (Période du 1er janvier au 30 septembre 2023)

Motifs absences	Femmes		Hommes		Total		% effectif permanent
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	
Maladie ordinaire	4 214	176	937	51	5 151	227	41%
Congé de longue maladie	1 912	10	265	1	2 177	11	2%
Congé de longue durée	1 881	7	273	1	2 154	8	1%
Congé de grave maladie	264	2	273	1	537	3	1%
Accident de service	952	14	234	9	1 186	23	4%
Maladie professionnelle	285	2	0	0	285	2	0%
TOTAL	9 508	211	1 982	63	11 490	274	50%



Taux d'absentéisme - Agents permanents

Femmes :	9,53%
Hommes :	3,97%
Total :	7,67%

Congés pour maternité / paternité - Agents permanents

Motifs absences	Femmes		Hommes		Total	
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents
Congé pour maternité	845	6			845	6
Congé pour paternité			32	2	32	2
			Total		877	8

Rémunération

Moyennes pondérées des salaires indiciaires mensuels Répartition par catégorie

	Femmes		Hommes	
	2022	2023	2022	2023
Catégorie A	2 925 €	3 028 €	3 132 €	3 180 €
Catégorie B	2 238 €	2 319 €	2 360 €	2 441 €
Catégorie C	1 891 €	1 978 €	1 934 €	2 022 €

Le statut de la fonction publique territoriale garantit l'égalité de traitement, puisqu'il fixe les éléments qui composent la rémunération d'un fonctionnaire territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emplois, la filière, la catégorie et le grade. Néanmoins, les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 4,35% de moins que les hommes. De manière générale, cet écart s'explique par la structuration de l'effectif par filière observée précédemment, les hommes étant davantage représentés dans certaines filières (*technique ou police par exemple*) dont les échelles de rémunération de certains grades sont plus favorables que dans les autres filières (*par exemple, 80% des agents de maîtrise sont des hommes*). Par ailleurs, les femmes sont moins âgées que les hommes, entraînant de fait une ancienneté moins importante dans les grilles indiciaires et donc une rémunération plus faible.

Les augmentations entre 2022 et 2023 s'expliquent par l'évolution de carrière de chaque agent mais aussi par la revalorisation du point d'indice de 1,5% depuis le 1er juillet 2023 et du relèvement de l'indice minimum à 361 depuis le 1er mai 2023.

Formations

Nombre total d'agents ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année 2023 (du 1er janvier 2023 au 30 septembre 2023)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H
Préparations aux concours	1	0	1	0	9	1
Formations statuts particuliers	25	7	35	15	88	38
Formation de perfectionnement	8	9	12	3	35	28
Ensemble	34	16	48	18	132	67

Tableau récapitulatif - répartition des agents par type de formation

	F	H
Préparations aux concours	11	1
Formations statuts particuliers	148	60
Formation de perfectionnement	55	40
TOTAL	214	101

Répartition des agents par type de formation



Actions en faveur de l'égalité femmes - hommes au sein de la collectivité

Invitation pièce de théâtre lors de la Journée internationale des droits des femmes

A l'initiative des élus de la Ville de Dole et de la Communauté d'Agglomération du Grand Dole, les agents municipaux et communautaires ont été invités à la pièce de théâtre "Et pendant ce temps Simone Veille !" lors de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2023. Cette représentation racontait avec humour l'évolution de la condition féminine en France, des années 50 à nos jours. 173 agents ont pu assister à cette représentation.

Sensibilisation des agents à l'égalité femmes-hommes

A l'initiative des collectivités, une sensibilisation des agents à l'égalité femmes-hommes et à leur rôle dans la prévention du sexisme au travail est prévue en interne le 28 novembre 2023 ; celle-ci est organisée par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). Il s'agira d'aborder la définition de l'égalité femmes-hommes et d'identifier les formes de Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST). L'intervenant présentera les modes d'actions pouvant intervenir dans des situations de VSST. Tout agent aura la possibilité d'y assister. Cette session se déroulera salle Edgar Faure à l'hôtel de Ville sur une demi-journée.

Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement

En 2023, la Direction des Ressources Humaines veille à ce que les jurys de recrutement soient constitués d'au moins une personne de chaque sexe.

Sensibiliser les membres des jurys de recrutement

La Direction des Ressources Humaines a établi une fiche pratique à destination des membres des jurys de recrutement afin d'énumérer l'ensemble des obligations en matière d'égalité professionnelle, notamment celles liées à la non-discrimination. Celle-ci est envoyée aux membres des jurys en amont des entretiens.

Information sur les droits liés à la parentalité

La Direction des Ressources Humaines a mis en place un courrier informatif à destination des agents sur leur droit lié à la parentalité à la suite du bénéfice d'un congé maternité / congé paternité. Ces agents peuvent solliciter un entretien auprès de la Direction des Ressources Humaines pour examiner les modalités qui s'offrent à eux.

Dispositif de signalement

La collectivité a mis en place, en interne, en nommant deux référentes, le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes. Ces deux référentes ont suivi une formation spécifique. Une information a été diffusée à l'ensemble des agents.

Télétravail

Selon le recensement effectué auprès des services couvrant la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, 11 femmes et 1 homme télétravaillent, de manière régulière, un jour par semaine.

Conciliation de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle Autorisations d'absence

En application des dispositions ministérielles applicables aux fonctionnaires territoriaux dans le domaine des congés et autorisations d'absence liées à la maternité, les agents sont autorisés jusqu'à la date de fin d'allaitement de leur enfant, à bénéficier d'une autorisation d'absence dans la limite d'une heure par jour.

La collectivité accorde de manière systématique ces facilités horaires, non récupérables, aux femmes enceintes dans la limite d'une heure par jour.
La collectivité n'attend pas l'avis du médecin de prévention comme le prévoit la réglementation pour octroyer cet aménagement.
Les postes peuvent également être aménagés en cas de nécessité.

Conciliation de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle Flexibilité d'horaire

La collectivité accorde des facilités d'horaires le jour de la rentrée scolaire.
La collectivité a mis en place depuis 2016, la planification du temps de travail. Celle-ci permet à chaque agent d'avoir un planning de travail individuel qui facilite notamment la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Mise en place d'un règlement intérieur

A la suite du dialogue social engagé sur la mise en place d'un règlement intérieur au sein des collectivités, ce document est applicable depuis le 1er janvier 2019. Ce règlement intérieur définit de manière claire, précise et réfléchie, un certain nombre de règles qui régissent les relations sociales au sein des collectivités. Ce règlement aborde les questions relatives aux harcèlements et discriminations en y exposant notamment les peines encourues. Depuis l'entrée en vigueur dudit règlement, chaque agent de la collectivité en a été destinataire.

Affectation des emplois saisonniers

Lors des recrutements de saisonniers, la Direction des Ressources Humaines s'attache à affecter des agents féminins au sein même de certains services souvent considérés comme masculins (entretien des espaces verts, entretien du cimetière).
De même, des agents masculins sont affectés au sein des structures de l'enfance-jeunesse.

Sport et bien-être au travail

La collectivité a remis en place depuis début octobre 2022, des séances de sport gratuites durant la pause méridienne (entre 12h15 et 13h05) les lundis et jeudis. Ces séances ont été mises en place en fin d'année 2016 et ont été suspendues en 2020 et 2021 en raison du Covid.
La séance du lundi compte en moyenne 5 femmes et 2 hommes et la séance du jeudi compte en moyenne 8 femmes et 4 hommes.

Exemples d'actions menées sur le territoire

Lutte contre les discriminations et violences faites aux femmes

La Ville de Dole soutient fortement deux associations qui oeuvrent en matière de lutte contre les discriminations et d'accès aux droits notamment en direction des femmes et des familles. Ainsi l'association "Femmes debout" et le Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), agréés par les ministères des affaires sociales, de la santé et de la ville, sont des acteurs actifs sur Dole. Ces partenaires, sont, à ce titre, fortement soutenus par la Ville de Dole à travers les subventions de fonctionnement octroyées et la mise à disposition de locaux pour assurer des permanences d'accueil.

L'association "Femmes debout" propose également dans ses locaux rue du Maréchal Leclerc, un accueil de jour inconditionnel pour les femmes victimes de violence en partenariat étroit avec le Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles (CIDFF). Ces femmes sont accompagnées tout au long de leurs démarches (aide psychologique, démarches de soins, dépôt de plainte, accès à leurs droits, recherche de logement...). Elles bénéficient également d'une mise à l'abri avec leurs enfants dans deux logements gérés par l'association "Femmes debout" et financés par la Ville de Dole.

Au titre du Conseil Local de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CLSPD), le nombre de femmes victimes de violence reste encore important et ces deux associations sont des interlocutrices privilégiées des acteurs sociaux et des forces de polices.

Le Centre Communal d'Action Sociale intervient également pour mobiliser les aides et secours d'urgence nécessaires lorsque ces femmes sont dans le plus grand dénuement en lien avec les associations.

Des manifestations sont régulièrement proposées par l'association "Femmes debout" en partenariat avec la Ville de Dole, dans le cadre de la journée internationale contre les violences faites aux femmes qui a lieu tous les 25 novembre.