

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

ANNEE 2021 (Situation au 30 septembre 2021)

Politique de ressources humaines

Effectif permanent

Nombre d'agents permanents occupant un poste de direction

	Femmes	Hommes	Total
Directeurs	4	5	9

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

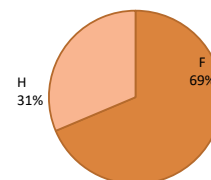
	Femmes	Hommes	Total
Chefs de service	12	6	18

Part des femmes et des hommes par filière

Titulaires

	Femmes		Hommes		Total au 30/09/2021
	30/09/2020	30/09/2021	30/09/2020	30/09/2021	
filière administrative	94	93	13	12	105
filière technique	96	91	91	85	176
filière animation	52	49	8	9	58
filière culturelle	32	30	23	23	53
filière sociale					0
filière médico-sociale	42	42			42
filière médico-technique					0
filière sportive	2	2	2	1	3
filière police municipale	4	4	10	9	13
filière incendie secours					0
TOTAL	322	311	147	139	450

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires) 2021



Au niveau national, dans la FPT:

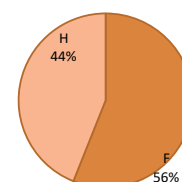
Titulaires: 59 % de femmes / 41 % d'hommes
Contractuels: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019

Contractuels emplois permanents

	Femmes		Hommes		Total 2021
	30/09/2020	30/09/2021	30/09/2020	30/09/2021	
filière administrative	12	16	9	8	24
filière technique	12	15	17	26	41
filière animation	7	9	2	2	11
filière culturelle	2	7	2	2	9
filière sociale					0
filière médico-sociale	3	4	1		4
filière médico-technique					0
filière sportive			2	2	2
filière police municipale					0
filière incendie secours					0
TOTAL	36	51	33	40	91

Répartition femmes-hommes des effectifs (contractuels) 2021

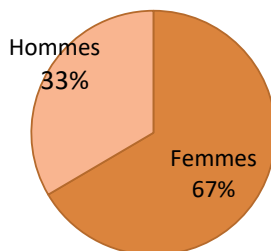


Titulaires et contractuels emplois permanents

	Femmes		Hommes		Total 2021	% F 2021	% H 2021
	30/09/2020	30/09/2021	30/09/2020	30/09/2021			
administrative	106	109	22	20	129	84%	16%
technique	108	106	108	111	217	49%	51%
animation	59	58	10	11	69	84%	16%
culturelle	34	37	25	25	62	60%	40%
sociale	0	0	0	0	0		
médico-sociale	45	46	1	0	46	100%	0%
médico-technique	0	0	0	0	0		
sportive	2	2	4	3	5	40%	60%
police municipale	4	4	10	9	13	31%	69%
incendie secours	0	0	0	0	0		
TOTAL	358	362	180	179	541	67%	33%

La part des femmes pour l'année 2021 s'élève à 67% de l'effectif permanent.

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et contractuels) 2021



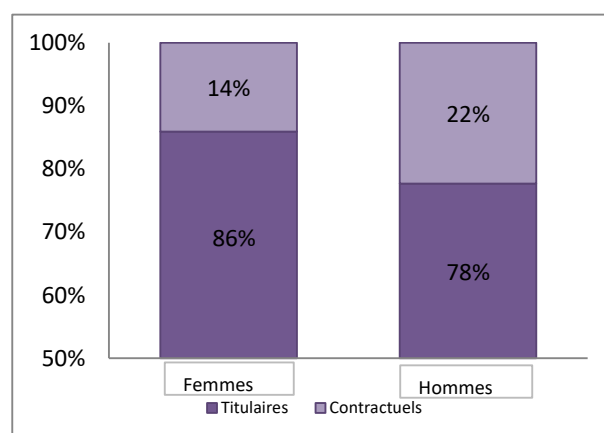
Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: **61 %**

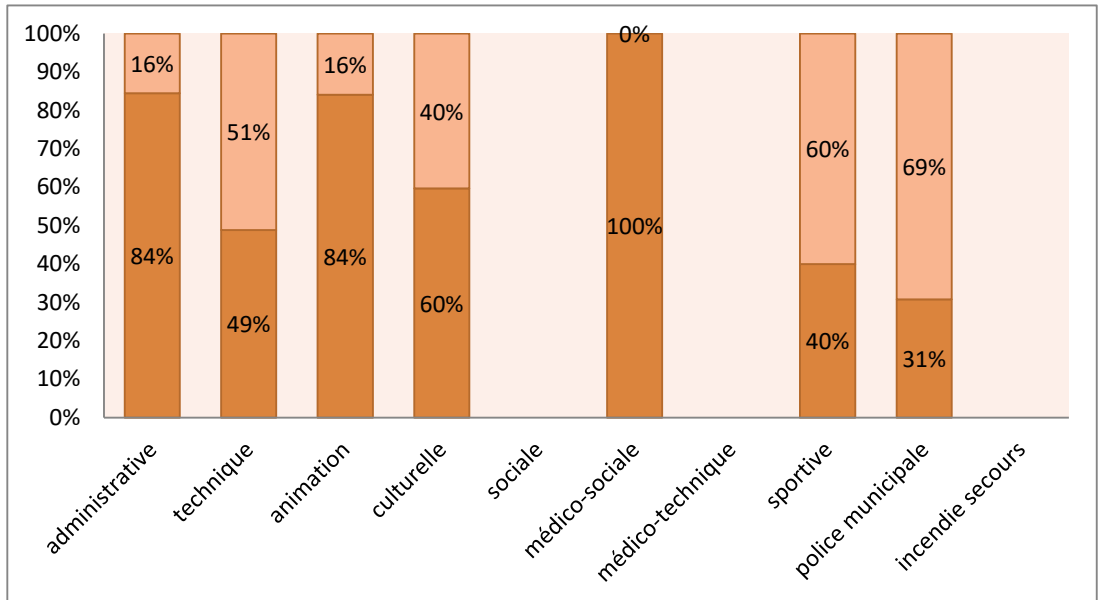
Source: DGAFP chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019

Part des titulaires et contractuels

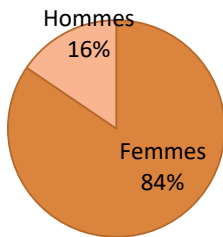
	Femmes		Hommes	
	2020	2021	2020	2021
Titulaires	90%	86%	82%	78%
Contractuels	10%	14%	18%	22%



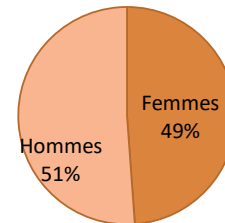
Répartition par filières - 2021



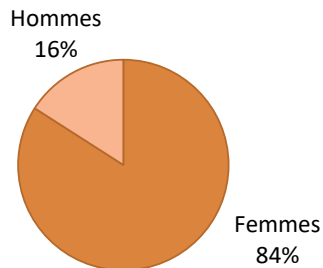
Filière administrative



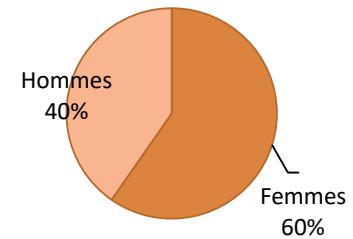
Filière technique



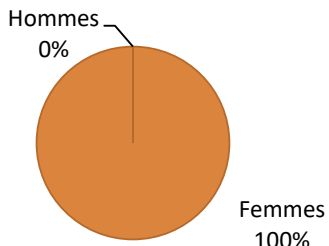
Filière animation



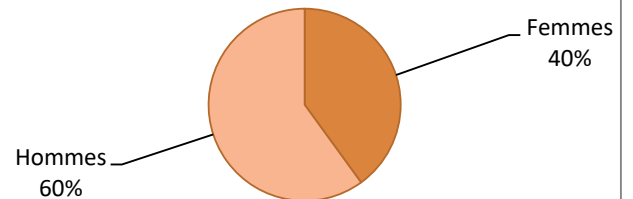
Filière culturelle



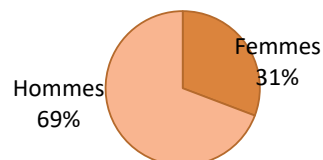
Filière médico-sociale



Filière sportive



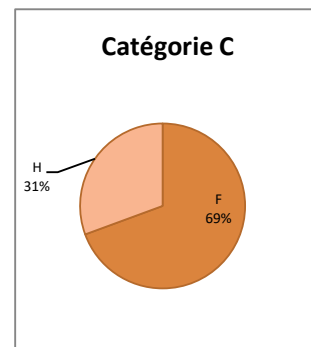
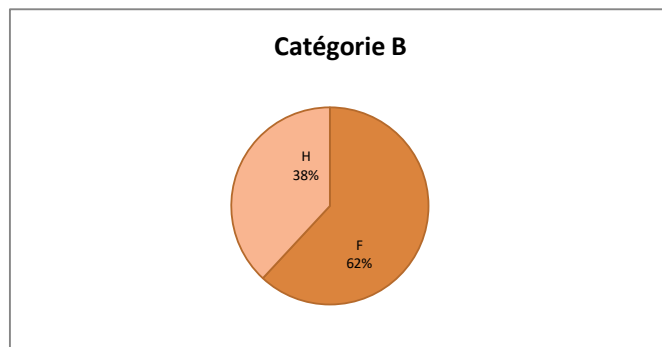
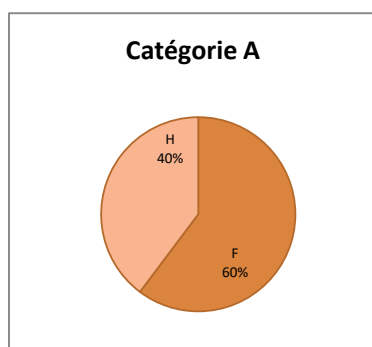
Filière police municipale



Pour les filières administrative, animation, médico-sociale, forte représentation des femmes.
Concernant les filières sportive et sécurité la part des hommes est majoritaire.

Part des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

	Femmes		Hommes		TOTAL 2021	%
	30/09/2020	30/09/2021	30/09/2020	30/09/2021		
cat A	44	47	33	31	78	14%
cat B	49	52	32	32	84	16%
cat C	265	263	115	116	379	70%
TOTAL	358	362	180	179	541	100%



70% de l'effectif est de catégorie C contre 16% pour la catégorie B et 14% pour la catégorie A.
Toutes les catégories A, B et C sont constituées principalement de femmes avec respectivement 60%, 62% et 69%.

Au niveau national, dans la FPT:

cat A: 62 % de femmes / 38 % d'hommes
cat B: 63 % de femmes / 37 % d'hommes
cat C: 61 % de femmes / 39 % d'hommes

Source: DGAFP chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019

Temps de travail

Rappel définitions

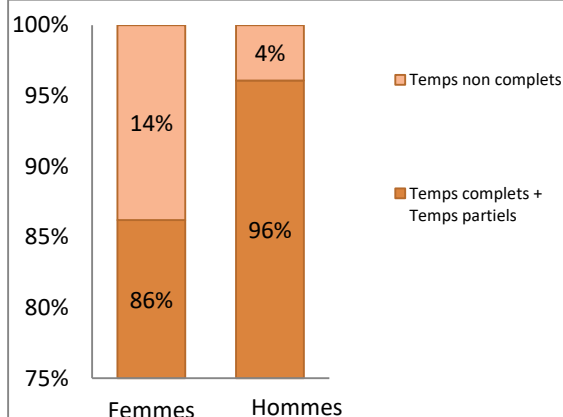
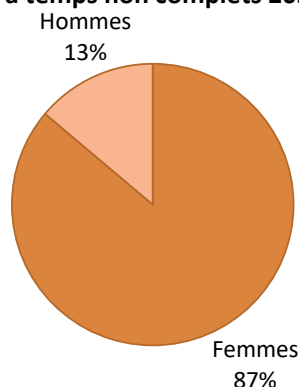
Temps partiel : un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut décider de reprendre ses fonctions à 100%. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (par exemple 80%) mais l'agent continue à occuper un emploi à temps complet. Le temps partiel peut être octroyé 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 complets / non complets - Agents permanents

	Femmes		Hommes		% F 2021	% H 2021
	30/09/2020	30/09/2021	30/09/2020	30/09/2021		
Temps complets + Temps partiels	302	312	171	172	86%	96%
Temps non complets	56	50	9	7	14%	4%
Total	358	362	180	179	100%	100%

Répartition des femmes et des hommes employés à temps non complets 2021

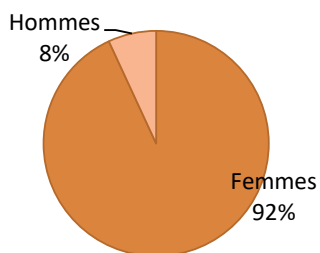


Plus de la moitié des femmes à temps non complet ont une quotité de travail supérieure à 20 heures hebdomadaires.

Part des femmes et des hommes à temps partiel

Cat.	Type temps de travail	Femmes		Hommes	
		30/09/2020	30/09/2021	30/09/2020	30/09/2021
Catégorie A	Temps partiel	6	8	0	1
	Temps complet	38	39	29	27
	Total	44	47	29	28
Catégorie B	Temps partiel	6	6	0	0
	Temps complet	40	41	29	29
	Total	46	47	29	29
Catégorie C	Temps partiel	42	41	4	4
	Temps complet	170	177	109	111
	Total	212	218	113	115
Total toutes catégories	Temps partiel	54	55	4	5
	Temps complet	248	257	167	167
	Total	302	312	171	172

Répartition femmes-hommes dans les temps partiels 2021



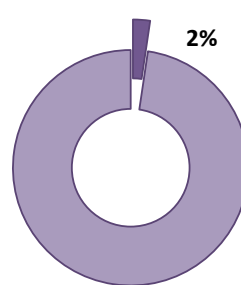
Part des femmes travaillant à temps partiel (sur poste à temps complet)

18%



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

2%



Au niveau national, dans la FPT:

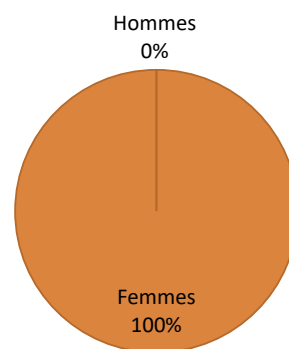
29 % des femmes sont à temps partiel / 7 % des hommes sont à temps partiel

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019

Congé parental

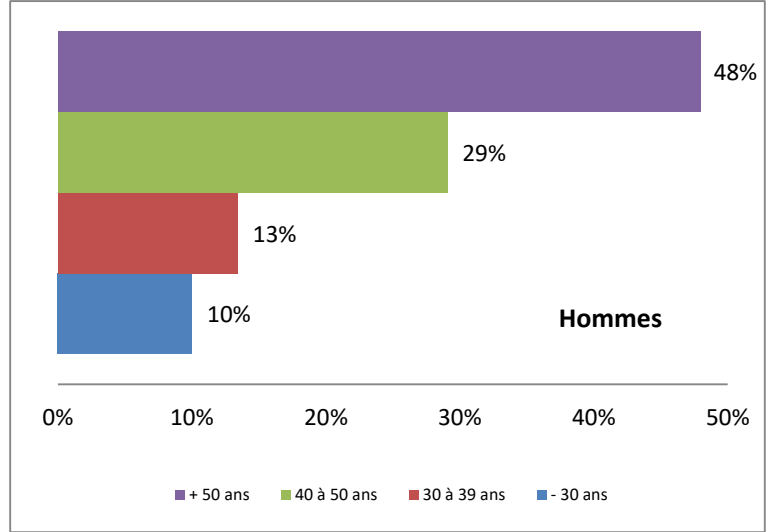
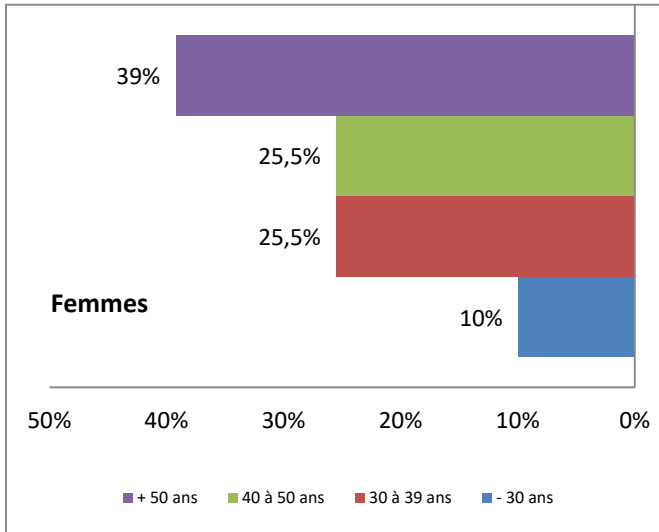
	30/09/2020	30/09/2021
F	2	4
H	0	0
Total	2	4

Congés parentaux 2021



Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	142	39%	86	48%
40 à 50 ans	92	25,5%	52	29%
30 à 39 ans	92	25,5%	24	13%
- 30 ans	36	10%	17	10%
Total	362	100%	179	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 10% du nombre total des femmes et 10% également du nombre total des hommes ; alors que 39% des femmes et 48% des hommes ont plus de 50 ans.

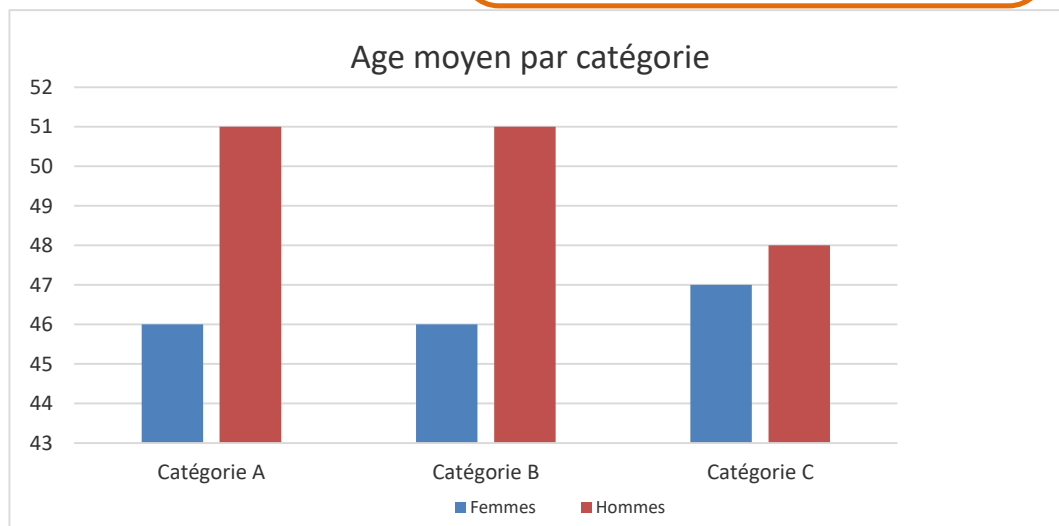
Age moyen par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	46	51
Catégorie B	46	51
Catégorie C	47	48

Au niveau national, dans la FPT:

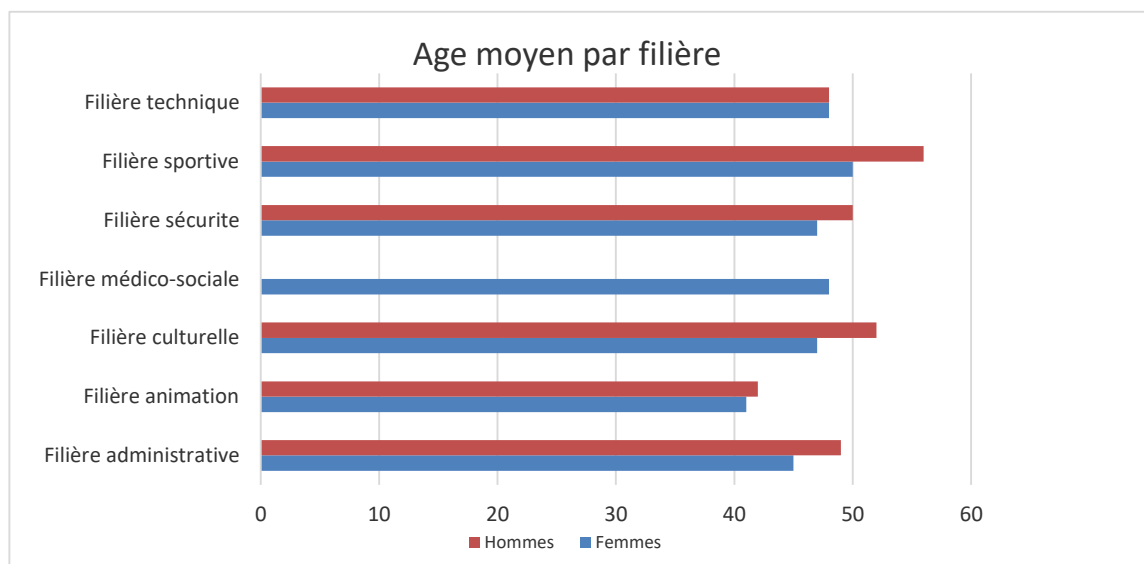
*Age moyen: femmes: 45,5 ans
hommes: 45,1 ans*

Source: DGAFP chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019



Age moyen par filière

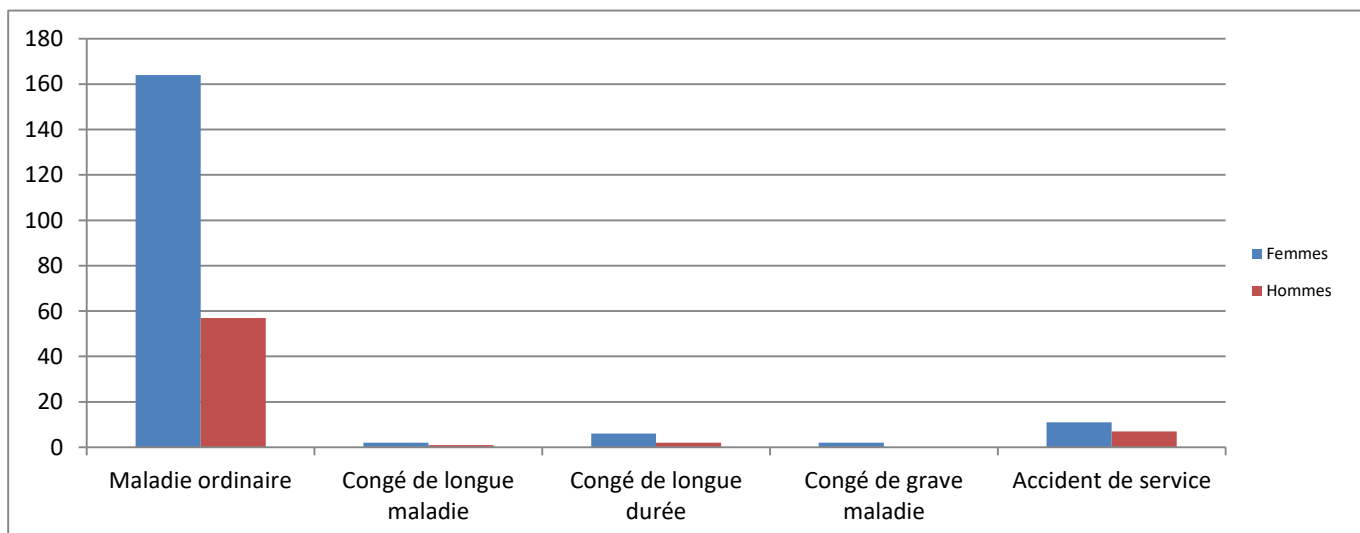
	Femmes	Hommes
Filière administrative	45	49
Filière animation	41	42
Filière culturelle	47	52
Filière médico-sociale	48	
Filière sécurite	47	50
Filière sportive	50	56
Filière technique	48	48



Absentéisme

Répartition des journées d'absences pour maladie / accident de service en 2021 - Agents permanents (Période du 1er janvier au 30 septembre 2021)

Motifs absences	Femmes		Hommes		Total		% effectif permanent
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	
Maladie ordinaire	4 821	164	2 020	57	6 841	221	41%
Congé de longue maladie	99	2	66	1	165	3	1%
Congé de longue durée	1 056	6	546	2	1 602	8	1%
Congé de grave maladie	546	2	0	0	546	2	0%
Accident de service	381	11	211	7	592	18	3%
Maladie professionnelle	570	3	0	0	570	3	1%
TOTAL	7 473	188	2 843	67	10 316	255	47%



Taux d'absentéisme - Agents permanents

Femmes :	7,57%
Hommes :	5,82%
Total :	6,99%

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	834	9			834	9
Congé pour paternité			47	3	47	3
			Total		881	12

Rémunération

Moyennes pondérées des salaires indiciaires mensuels

Répartition par catégorie

	Femmes		Hommes	
	2020	2021	2020	2021
Catégorie A	2 742 €	2 820 €	2 960 €	2 996 €
Catégorie B	2 041 €	2 102 €	2 182 €	2 228 €
Catégorie C	1 755 €	1 798 €	1 815 €	1 849 €

Les augmentations entre 2020 et 2021 s'expliquent par l'évolution de carrière de chaque agent.

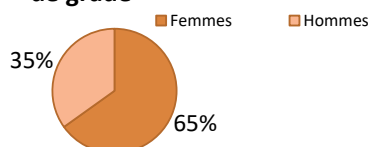
Avancements, promotions année 2020

*Les avancements de grades et promotions internes pour l'année 2021 étant étudiés au cours du dernier trimestre 2021, aucun chiffre ne peut être communiqué pour cette année.
Voici les chiffres de l'année 2020*

Avancements de grade

	Femmes		Hommes	
	nbre d'avancements		nbre d'avancements	
	2019	2020	2019	2020
cat A	2	1	2	0
cat B	0	4	3	1
cat C	24	23	15	14
Ensemble	26	28	20	15

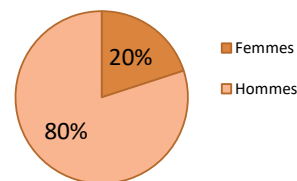
Répartition femmes-hommes des avancements de grade



Promotions internes

	Femmes		Hommes	
	nbre de promotion		nbre de promotion	
	2019	2020	2019	2020
cat A	0	1	1	0
cat B	0	0	1	0
cat C	2	0	3	4
Ensemble	2	1	5	4

Répartition femmes-hommes des promotions internes



Formations

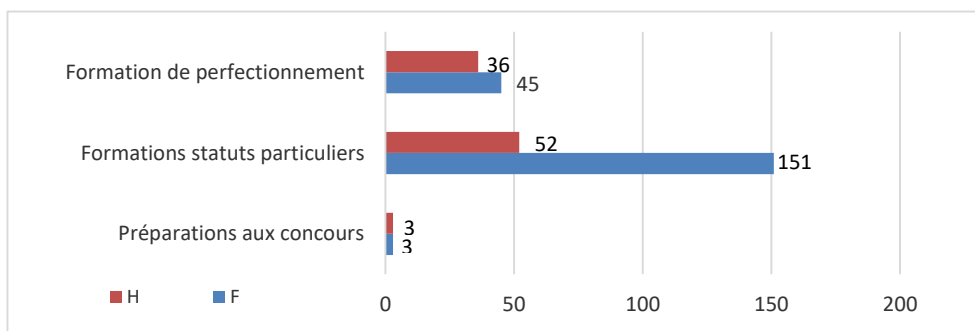
Nombre total d'agents ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année 2021 (du 1er janvier 2021 au 30 septembre 2021)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H
Préparations aux concours	0	0	0	0	3	3
Formations statuts particuliers	16	7	22	15	113	30
Formation de perfectionnement	10	4	4	5	31	27
Ensemble	26	11	26	20	147	60

Tableau récapitulatif - répartition des agents par type de formation

	F	H
Préparations aux concours	3	3
Formations statuts particuliers	151	52
Formation de perfectionnement	45	36
TOTAL	199	91

Répartition des agents par type de formation



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

Au cours du premier semestre 2021, deux réunions de dialogue social ont abordé les actions concrètes à mettre en place conformément aux axes définis dans le plan d'actions pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes de la collectivité.

Information sur les droits liés à la parentalité

En 2021, 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

En 2021, 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.

Sensibiliser les membres des jurys de recrutement

En 2021, 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.

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 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.

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 de Verdun, 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 un logement géré par l'association "Femmes debout" et financé 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.

Soutien aux actions de prévention contre les cancers

La Ville de Dole s'engage fortement dans les actions de dépistage du cancer du sein dans le cadre de la mobilisation nationale "Octobre rose". Elle soutient ainsi activement les associations oeuvrant sur le territoire dolois.

L'objectif étant de sensibiliser les femmes et favoriser une meilleure adhésion au dépistage du cancer du sein sur le long terme.

Des actions de sensibilisation et d'information sont ainsi conduites en octobre par le centre social Olympe de Gougues géré par la Ville de Dole et l'association "Femmes debout" auprès des femmes résidant sur le quartier des Mesnils-Pasteur telles des conférences-débats en présence de professionnels de la santé.

La Ville de Dole soutient également le réseau de santé porté par l'association Espace Santé Dole Nord Jura (ESDNJ) qui organise chaque année, en octobre, une journée d'information autour de différents stands, d'une marche.

Les animations proposées, permettent d'aider, grâce aux fonds récoltés, les associations qui accompagnent des femmes ayant eu un cancer du sein dans leur démarche de reconstruction tant morale que physique.