

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

ANNEE 2020 (Situation au 30 septembre 2020)

### Politique de ressources humaines

#### Effectif permanent

##### Nombre d'agent.e.s permanents occupant un poste de direction

	Femmes	Hommes	Total
Directeur.rice.s	4	5	9

##### Nombre d'agent.e.s permanents occupant un poste de chef.fe de service

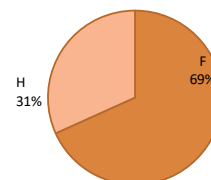
	Femmes	Hommes	Total
Chef.fe.s de service	13	6	19

##### Part des femmes et des hommes par filières

###### Titulaires

	Femmes		Hommes		Total au 30/09/2020
	30/09/2019	30/09/2020	30/09/2019	30/09/2020	
filière administrative	91	94	15	13	107
filière technique	100	96	90	91	187
filière animation	55	52	9	8	60
filière culturelle	31	32	25	23	55
filière sociale					0
filière médico-sociale	43	42			42
filière médico-technique					0
filière sportive	3	2	2	2	4
filière police municipale	4	4	11	10	14
filière incendie secours					0
<b>TOTAL</b>	<b>327</b>	<b>322</b>	<b>152</b>	<b>147</b>	<b>469</b>

##### Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires) 2020



Au niveau national, dans la FPT:

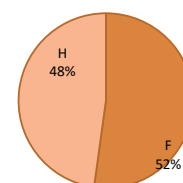
Titulaires: 59 % de femmes / 41 % d'hommes  
Contractuels: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

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

###### Contractuel.le.s emplois permanents

	Femmes		Hommes		Total 2020
	30/09/2019	30/09/2020	30/09/2019	30/09/2020	
filière administrative	12	12	8	9	21
filière technique	10	12	12	17	29
filière animation		7		2	9
filière culturelle	3	2	2	2	4
filière sociale					0
filière médico-sociale	3	3	1	1	4
filière médico-technique					0
filière sportive			3	2	2
filière police municipale					0
filière incendie secours					0
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>26</b>	<b>33</b>	<b>69</b>

##### Répartition femmes-hommes des effectifs (contractuel.le.s) 2020

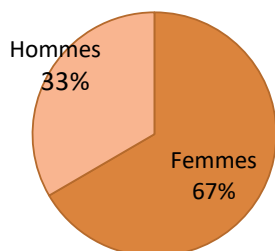


## Titulaires et contractuel.le.s emplois permanents

	Femmes		Hommes		Total 2020	% F 2020	% H 2020
	30/09/2019	30/09/2020	30/09/2019	30/09/2020			
administrative	103	106	23	22	128	83%	17%
technique	110	108	102	108	216	50%	50%
animation	55	59	9	10	69	86%	14%
culturelle	34	34	27	25	59	58%	42%
sociale	0	0	0	0	0		
médico-sociale	46	45	1	1	46	98%	2%
médico-technique	0	0	0	0	0		
sportive	3	2	5	4	6	33%	67%
police municipale	4	4	11	10	14	29%	71%
incendie secours	0	0	0	0	0		
<b>TOTAL</b>	<b>355</b>	<b>358</b>	<b>178</b>	<b>180</b>	<b>538</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>

La part des femmes pour l'année 2020 s'élève à 67% de l'effectif permanent.

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et contractuel.le.s) 2020



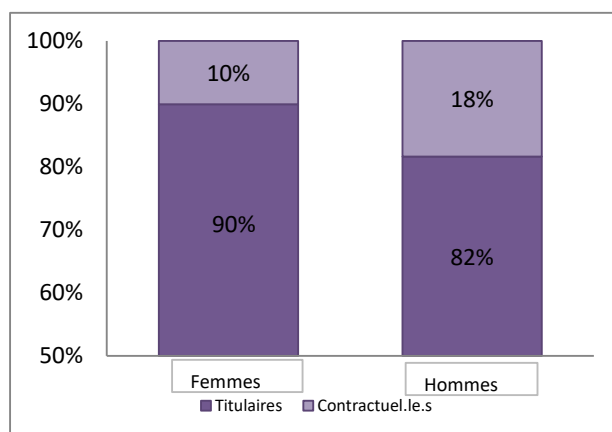
Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: **61 %**

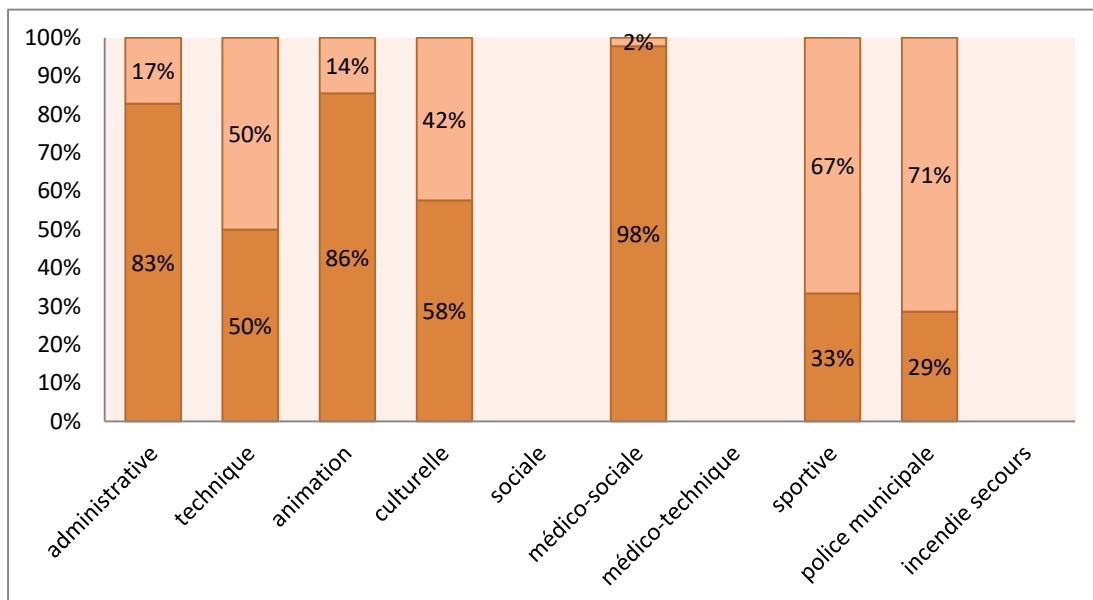
Source: DGAFP chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019

## Part des titulaires et contractuel.le.s

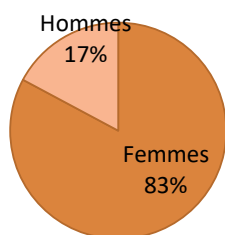
	Femmes		Hommes	
	2019	2020	2019	2020
Titulaires	92%	90%	85%	82%
Contractuel.le.s	8%	10%	15%	18%



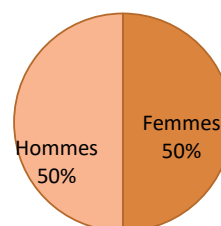
## Répartition par filières - 2020



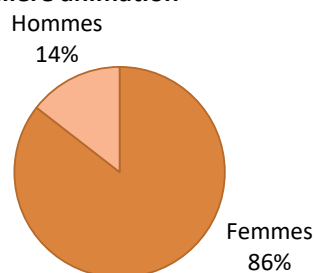
**Filière administrative**



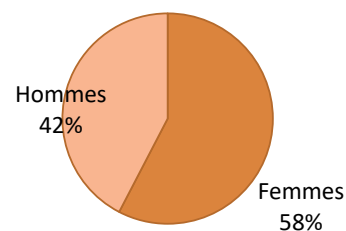
**Filière technique**



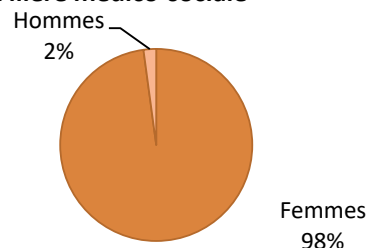
**Filière animation**



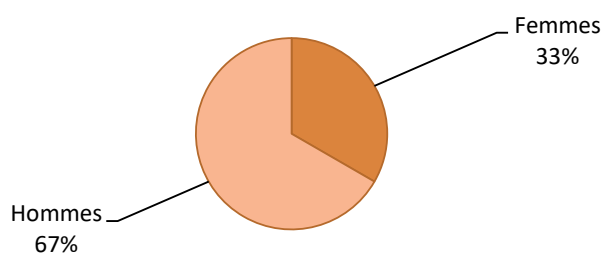
**Filière culturelle**



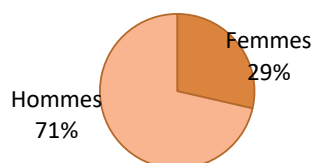
**Filière médico-sociale**



**Filière sportive**



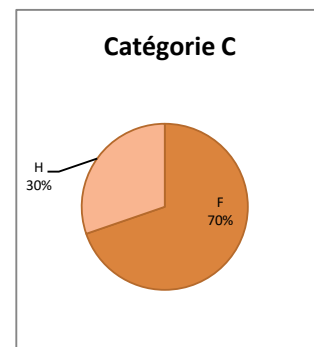
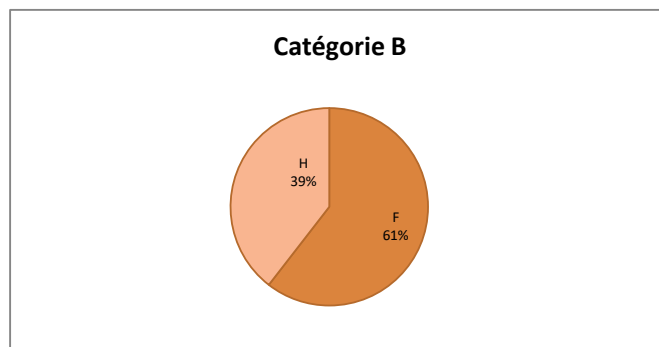
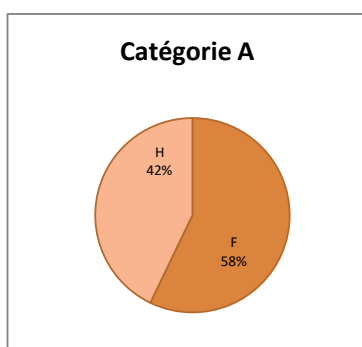
**Filière police municipale**



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 2020	%
	30/09/2019	30/09/2020	30/09/2019	30/09/2020		
cat A	44	44	34	33	<b>77</b>	<b>14%</b>
cat B	48	49	31	32	<b>81</b>	<b>15%</b>
cat C	263	265	113	115	<b>380</b>	<b>71%</b>
TOTAL	<b>355</b>	358	<b>178</b>	180	<b>538</b>	<b>100%</b>



71% de l'effectif est de catégorie C contre 15% pour la catégorie B et 14% pour la catégorie A.  
Toutes les catégories A, B et C sont constituées principalement de femmes avec respectivement 58%, 61% et 70%.

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

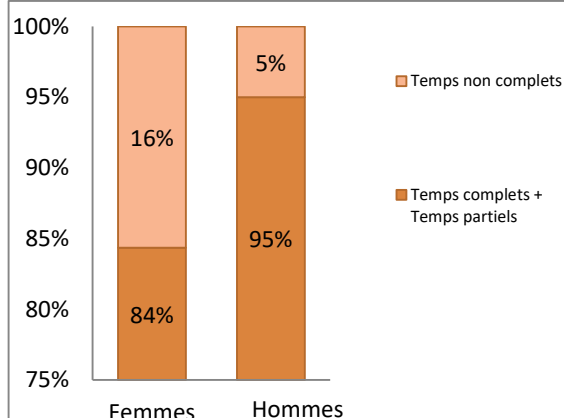
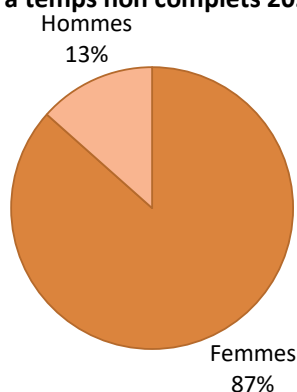
**Temps partiel** : un.e agent.e à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il ou elle peut décider de reprendre ses fonctions à 100%. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (par exemple 80%) mais l'agent.e continue à occuper un emploi à temps complet. Le temps partiel 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.e 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.e 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 2020	% H 2020
	30/09/2019	30/09/2020	30/09/2019	30/09/2020		
Temps complets + Temps partiels	297	302	169	171	<b>84%</b>	<b>95%</b>
Temps non complets	58	56	9	9	<b>16%</b>	<b>5%</b>
<b>Total</b>	<b>355</b>	<b>358</b>	<b>178</b>	<b>180</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### Répartition des femmes et des hommes employés à temps non complets 2020

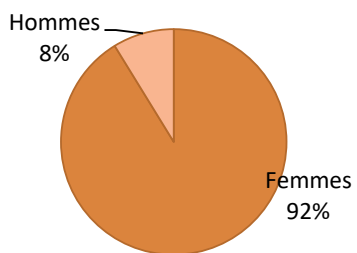


Plus de la moitié des femmes à temps non complet ont une quotité de travail supérieure à 20 heures hebdomadaires.

### Part des femmes et des hommes à temps partiel

Cat.	Type temps de travail	Femmes		Hommes	
		30/09/2019	30/09/2020	30/09/2019	30/09/2020
Catégorie A	Temps partiel	7	6	0	0
	Temps complet	37	38	29	29
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>44</b>	<b>29</b>	<b>29</b>
Catégorie B	Temps partiel	6	6	0	0
	Temps complet	38	40	28	29
	<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>28</b>	<b>29</b>
Catégorie C	Temps partiel	39	42	5	4
	Temps complet	170	170	107	109
	<b>Total</b>	<b>209</b>	<b>212</b>	<b>112</b>	<b>113</b>
Total toutes catégories	Temps partiel	52	54	5	4
	Temps complet	245	248	164	167
	<b>Total</b>	<b>297</b>	<b>302</b>	<b>169</b>	<b>171</b>

### Répartition femmes-hommes dans les temps partiels 2020



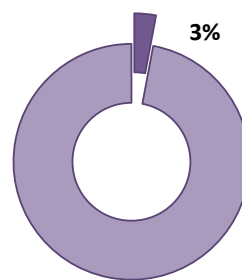
### Part des femmes travaillant à temps partiel (sur poste à temps complet)

18%



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

3%



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

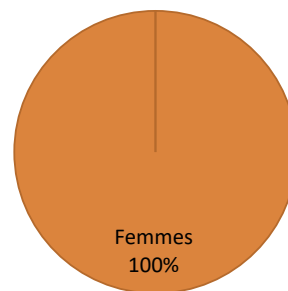
### Congé parental

	30/09/2019	30/09/2020
F	4	2
H	0	0
Total	4	2

### Congés parentaux 2020

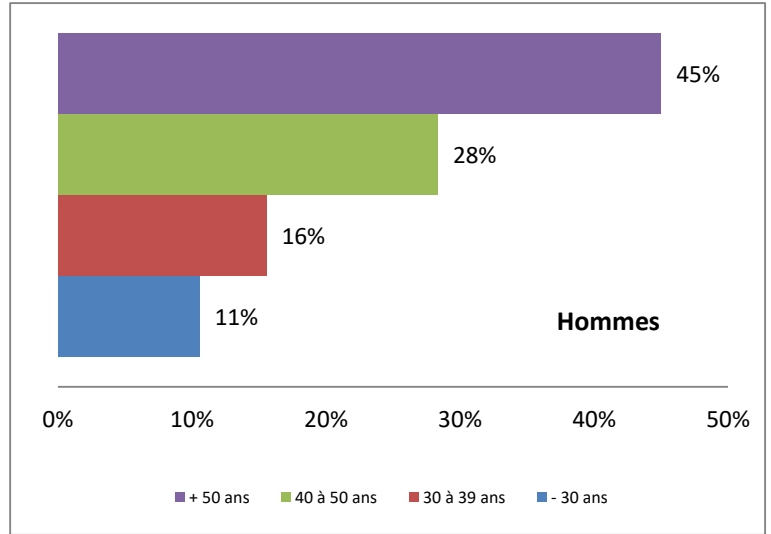
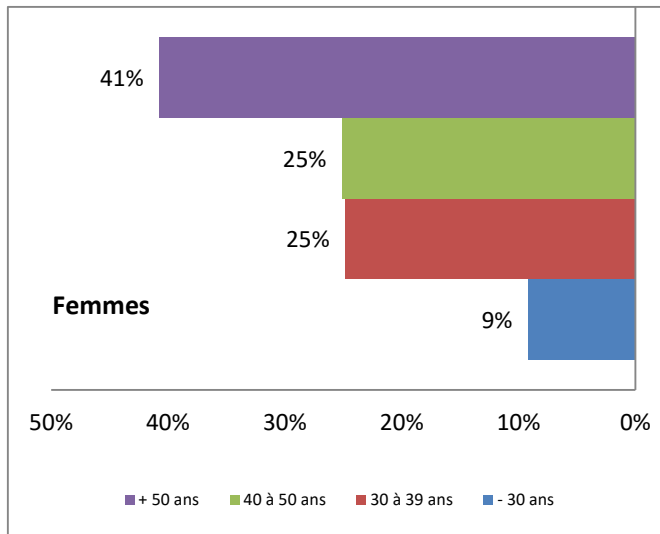
Hommes  
0%

Femmes  
100%



## Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	146	41%	82	45%
40 à 50 ans	90	25%	51	28%
30 à 39 ans	89	25%	28	16%
- 30 ans	33	9%	19	11%
Total	358	100%	180	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 9% du nombre total des femmes et 11% du nombre total des hommes ; alors que 41% des femmes et 45% des hommes ont plus de 50 ans.

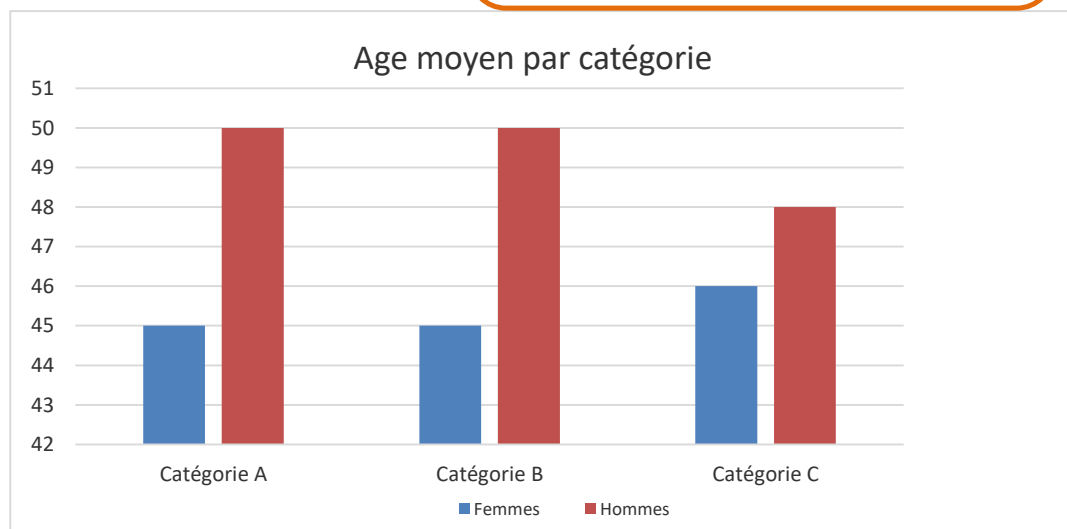
## Age moyen par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	45	50
Catégorie B	45	50
Catégorie C	46	48

Au niveau national, dans la FPT:

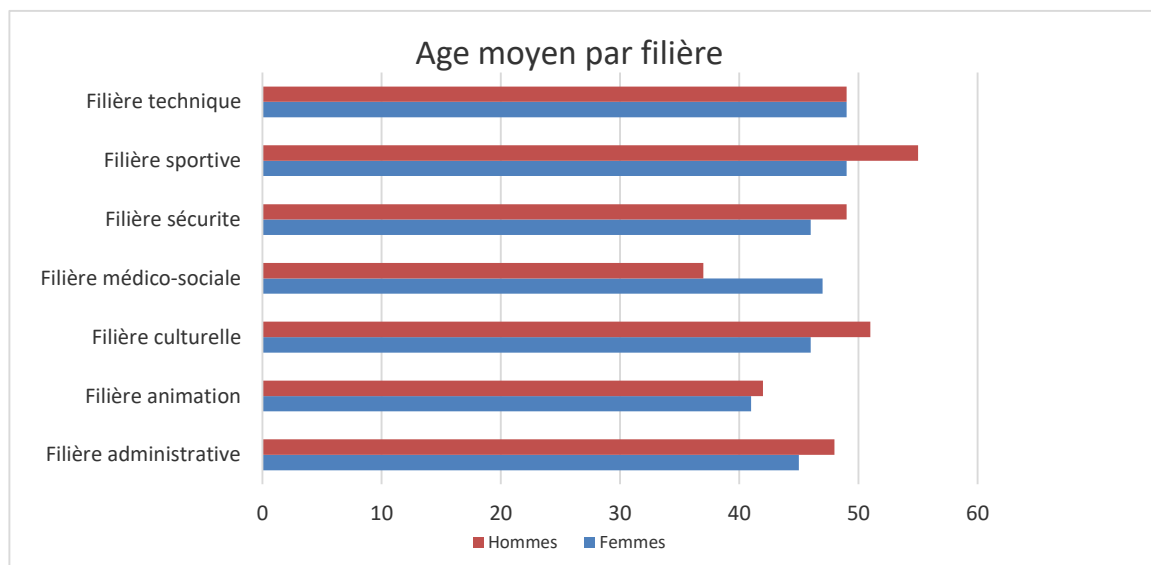
Age moyen: femmes: 45,5 ans  
hommes: 45,1 ans

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



## Age moyen par filière

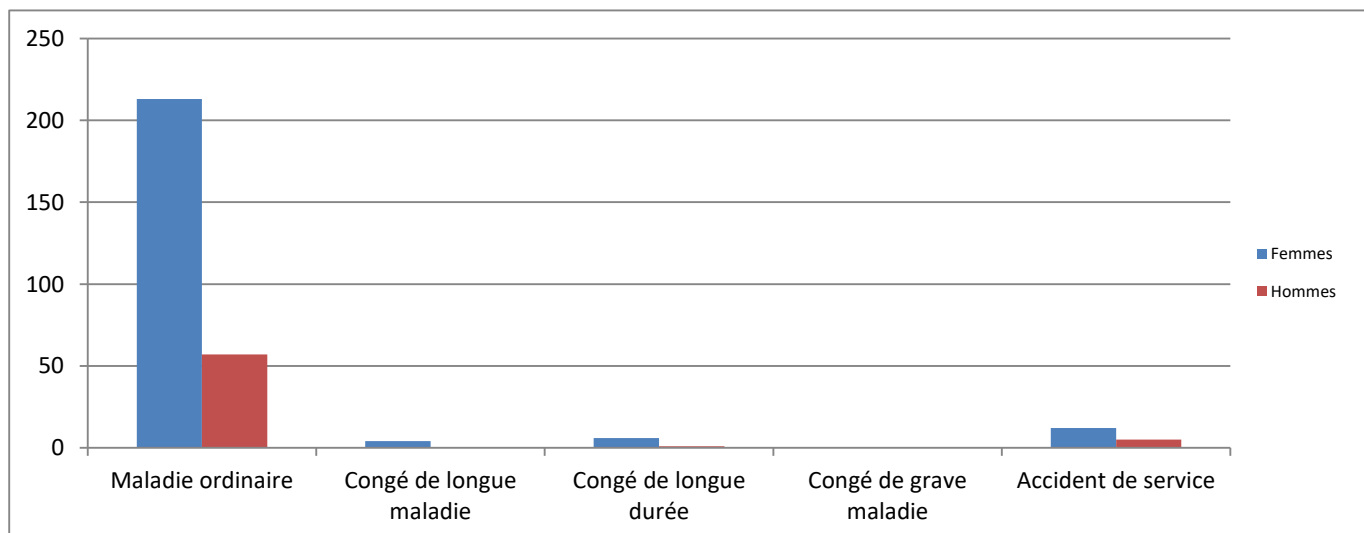
	Femmes	Hommes
Filière administrative	45	48
Filière animation	41	42
Filière culturelle	46	51
Filière médico-sociale	47	37
Filière sécurité	46	49
Filière sportive	49	55
Filière technique	49	49



## Absentéisme

### Répartition des journées d'absences pour maladie / accident de service en 2020 - Agent.e.s permanents (Période du 1er janvier au 30 septembre 2020)

Motifs absences	Femmes		Hommes		Total		% effectif permanent
	Nb jours	Nb agentes	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agent.e.s	
Maladie ordinaire	5 863	213	1 632	57	7 495	270	51%
Congé de longue maladie	761	4	0	0	761	4	1%
Congé de longue durée	1 739	6	274	1	2 013	7	1%
Congé de grave maladie	0	0	0	0	0	0	0%
Accident de service	304	12	255	5	559	17	3%
Maladie professionnelle	274	1	0	0	274	1	0%
<b>TOTAL</b>	<b>8 941</b>	<b>236</b>	<b>2 161</b>	<b>63</b>	<b>11 102</b>	<b>299</b>	<b>56%</b>





### Taux d'absentéisme - Agent.e.s permanents

<b>Femmes :</b>	<b>9,12%</b>
<b>Hommes :</b>	<b>4,39%</b>
<b>Total :</b>	<b>7,54%</b>

### Congés pour maternité / paternité - Agent.e.s permanents

Motifs absences	Femmes		Hommes		Total	
	Nb jours	Nb agentes	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agent.e.s
Congé pour maternité	1 535	15			1 535	15
Congé pour paternité			44	4	44	4
				<b>Total</b>	<b>1 579</b>	<b>19</b>

## Rémunération

### Moyennes pondérées des salaires indiciaires mensuels

#### Répartition par catégorie

	Femmes		Hommes	
	2019	2020	2019	2020
Catégorie A	2 661 €	2 742 €	2 911 €	2 960 €
Catégorie B	1 983 €	2 041 €	2 150 €	2 182 €
Catégorie C	1 695 €	1 755 €	1 772 €	1 815 €

Les augmentations entre 2019 et 2020 s'expliquent par l'évolution de carrière de chaque agent.

## Rappel - Avancements, promotions année 2019

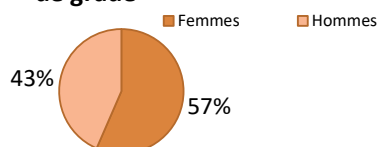
***Les commissions administratives paritaires se réunissant en fin d'année 2020, aucun chiffre ne peut être communiqué pour cette année.***

Ci-dessous, chiffres communiqués dans le rapport égalité femmes-hommes 2019.

### Avancements de grade

	Femmes		Hommes	
	nbre d'avancements		nbre d'avancements	
	2018	2019	2018	2019
cat A	1	2	4	2
cat B	3	0	3	3
cat C	51	24	12	15
Ensemble	55	26	19	20

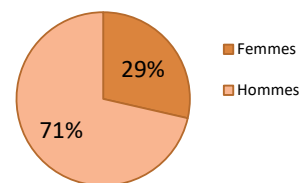
#### Répartition femmes-hommes des avancements de grade



## Promotions internes

	Femmes		Hommes	
	nbre de promotion		nbre de promotion	
	2018	2019	2018	2019
cat A	0	0	0	1
cat B	1	0	0	1
cat C	0	2	4	3
Ensemble	1	2	4	5

## Répartition femmes-hommes des promotions internes



## Formations

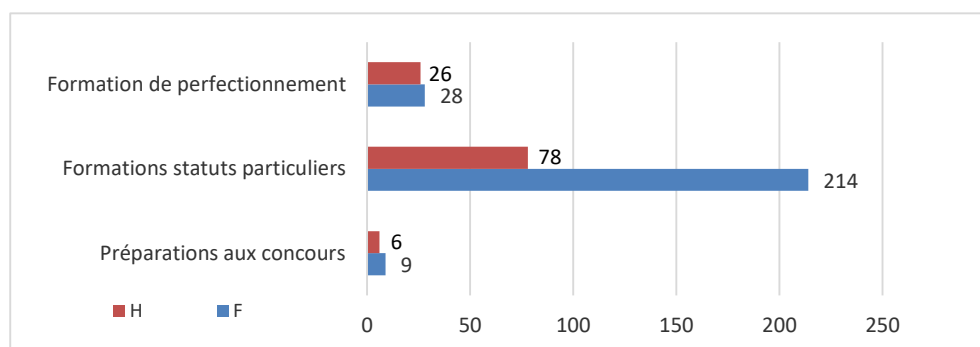
### Nombre total d'agent.e.s ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année 2019

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H
Préparations aux concours	2	0	0	1	7	5
Formations statuts particuliers	34	11	39	15	141	52
Formation de perfectionnement	2	9	8	2	18	15
Ensemble	38	20	47	18	166	72

### Tableau récapitulatif - répartition des agent.e.s par type de formation

	F	H
Préparations aux concours	9	6
Formations statuts particuliers	214	78
Formation de perfectionnement	28	26
<b>TOTAL</b>	<b>251</b>	<b>110</b>

### Répartition des agent.e.s par type de formation



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

### **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 agentes sont autorisées 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.e 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.e de la collectivité en a été destinataire.

### **Affectation des emplois saisonniers**

Lors des recrutements de saisonnier.ère.s, la direction des ressources humaines s'attache à affecter des agentes 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.