



## GRAND DOLE

Communauté d'agglomération

Place de l'Europe  
BP 458 – 39109 DOLE CEDEX  
Tel 03.84.79.78.40  
Fax 03.84.79.78.43  
info@grand-dole.fr  
www.grand-dole.fr

### Référence

N°GD 03/21

### Objet

Rapport annuel 2020 sur  
l'égalité femmes – hommes  
et plan d'actions 2021-2023  
relatif à l'égalité  
professionnelle

### Secrétaire de séance

Philippe BLANCHET

### Rapporteur :

Isabelle MANGIN

Conseil Communautaire

11 février 2021

Dole – 18h30

## DÉLIBÉRATION

Nombre de conseillers en exercice : 84

Nombre de délégués titulaires ou suppléants présents : 79

Nombre de procurations : 4

Nombre de votants : 83

Date de la convocation : 04 février 2021

Date de publication : 19 février 2021

### Délégués présents (titulaires et éventuellement suppléants) :

P. Antoine, D. Bernardin, M. Berthaud, P. Blanchet, J.L Bonin, A. Borneck, C. Bourgeois-République, S. Calinon, A. Callegher, S. Champanhet, J.P Chapin, G. Chauchefoin, C. Chautard, B. Chevaux suppléé par C. Clairotte, J.L Croiserat, J.P Cuiet, J.M Daubigney, F. David, I. Delaine, C. Demortier, A. Diebolt, A. Douzenel, F. Dray, G. Fernoux-Coutenet, J.P Fichère, J.B Gagnoux, T. Gauthray-Guyenet, D. Gindre, G. Ginet, I. Girod, N. Gomet, J. Gruet, O. Gruet, B. Guerrin, H. Guibelin, M.R Guibelin, A. Hamdaoui, M. Henry, M. Hoffmann, P. Jaboviste, L. Jarrot-Mermet, C. Jeanneaux, G. Jeannerod, N. Jeannet, C. Labourot, O. Lacroix, J. Lagnien, J.P Lefèvre, J.L Legrand, J. Lepetz, I. Mangin, S. Marchand, C. Mathez, A. Mathiot, O. Meugin, D. Michaud, C. Millier, M. Mirat, C. Monneret, C. Nonnotte-Bouton, J. Pannaux, J. Péchinot, A. Pernoux, L. Rabbe suppléé par B. Barret-Paques, J.M Rebillard, F. Rigaud, C. Riotte, J.C Robert, J.Y Roy, T. Ryat, E. Saget, P. Sancey, J.M Sermier, G. Soldavini, J. Stolz, D. Troncin, P. Verne, P. Viverge suppléé par R. Vandelle, J. Zasempa.

### Délégués absents ayant donné procuration :

D. Germond à J.B Gagnoux, M. Mbitel à S. Champanhet, E. Pauvret à M.R Guibelin, H. Prat à L. Jarrot-Mermet.

### Délégué absent non suppléé et non représenté :

P. Jacquot.

Depuis le 1er janvier 2016, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent élaborer chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les politiques qu'elles mènent sur leur territoire, préalablement à la présentation du budget (décret n°2015-761 du 24 juin 2015).

Le contenu du rapport annuel comporte deux volets ; l'un sur la politique de Ressources Humaines (données chiffrées) et l'autre sur les politiques menées sur leur territoire en faveur de l'égalité.

Concernant la politique Ressources Humaines, on y trouvera les données relatives à l'effectif permanent, à la formation, au temps de travail, aux promotions, aux conditions de travail, à l'absentéisme et à la rémunération.

Le rapport figurant en annexe présente les données des services mutualisés de la Communauté d'Agglomération du Grand Dole et de la Ville de Dole pour l'année 2020.

En outre, le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définit les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des nouveaux plans d'actions relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique. Dans ce cadre, les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions pluriannuel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour une durée de trois ans.

Accusé de réception en préfecture  
039-200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

La Communauté d'Agglomération du Grand Dole adoptant d'ores et déjà, chaque année un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui mesure les avancées en la matière, il est proposé de compléter le rapport annuel 2020 par le plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle 2021-2023 figurant en annexe.

Considérant l'avis favorable et unanime du Comité Technique du 11 décembre 2020,

Le Conseil Communautaire :

- **PREND CONNAISSANCE** du rapport annuel 2020 présenté en annexe sur la situation en matière d'égalité femmes – hommes,
- **PREND CONNAISSANCE** du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle 2021-2023 présenté en annexe.

Fait à Dole,  
Le 11 février 2021  
Le Président, Jean-Pascal FICHÈRE,

Une copie de la présente délibération sera transmise à :

- Direction Pilotage et Coordination
- Pôle Moyens Ressources / Direction des Finances
- Pôle Moyens Ressources / Direction des Ressources Humaines
- Trésorerie Municipale du Grand Dole



# Plan d'actions pour l'égalité professionnelle des femmes et des hommes 2021-2023



**GRAND DOLE**  
Communauté d'agglomération



**Dole**  
du Jura

Accusé de réception en préfecture  
039-200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

# Inscrire l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au cœur de la gestion des Ressources Humaines

L'égalité des femmes et des hommes est un droit fondamental dans notre société démocratique. Ce droit concerne l'ensemble des aspects de la vie quotidienne : économique, sociale, politique, culturelle.

La Constitution de la Vème République prévoit dans son article 1<sup>er</sup> que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publics est consacré par l'article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales a permis d'engager une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

# Inscrire l'égalité professionnelle des femmes et des hommes au cœur de la gestion des Ressources Humaines

Dans ce prolongement, l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de trois ans.

Ainsi, les collectivités territoriales et les Etablissements Publics de Coopération Intercommunale sont des acteurs essentiels pour combattre les inégalités entre les femmes et les hommes notamment par leur statut d'employeurs mais également par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques.

En s'inscrivant dans cette démarche, la Ville de Dole et de la Communauté d'Agglomération du Grand Dole, confirment leur volonté en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations. Ainsi, ces engagements s'inscrivent au cœur de la gestion des Ressources Humaines.

# Sommaire

Axe n°1 : Sensibiliser et former à la lutte contre les discriminations.....	5
Axe n°2 : Garantir une égalité dans le processus de recrutement.....	7
Axe n°3 : Garantir une égalité dans l'avancement de carrière.....	9
Axe n°4 : Faciliter l'accès des agents aux formations.....	11
Axe n°5 : Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle.....	13
Axe n°6 : Associer les partenaires sociaux.....	15

# Axe n°1 : Sensibiliser et former à la lutte contre les discriminations

**L'objectif est de sensibiliser et former les agents à la lutte contre les discriminations, prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail.**

## Actions :

- Encourager les nouveaux encadrantes et encadrants venus dans la collectivité ou les agents accédant à des fonctions d'encadrement à la lutte contre les discriminations et la prise en compte de l'égalité femme-homme dans leur management,
- Détecter et gérer les situations de sexisme et de harcèlement,
- Diffuser le règlement intérieur à tous les agents en accentuant sur la deuxième partie relative au « comportement professionnel »,
- Intégrer les risques liés au harcèlement sexuel et comportements sexistes dans le document unique de prévention des risques,
- Inciter les encadrants à trouver un temps d'échange avec leurs équipes pour aborder la question de l'égalité professionnelle,
- Informer les agents sur l'intranet des dispositifs de signalement, des personnes à contacter et des procédures à suivre lorsqu'ils sont victimes d'harcèlement et de comportements sexistes,
- Garantir la confidentialité des signalements et la rapidité des réponses,
- Proposer une formation aux agents sur les comportements discriminatoires, les risques et sanctions.

# Axe n°1 : Sensibiliser et former à la lutte contre les discriminations

**L'objectif est de sensibiliser et former les agents à la lutte contre les discriminations, prévenir et agir contre le harcèlement et les comportements sexistes au travail.**

## Résultats attendus :

- Sensibiliser et former davantage les agents,
- Inscrire ces actions au plan de formation,
- Organiser des temps d'échange entre les encadrants et leurs équipes,
- Faire des rappels aux agents sur les risques et sanctions pour éviter les comportements sexistes et le harcèlement,
- Alimenter l'intranet sur la thématique,
- Développer l'accueil, l'écoute et l'orientation des agents victimes,
- Lutter contre les violences de toutes sortes et aider les agents à y faire face.

## Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents formés et sensibilisés sur le harcèlement et les comportements sexistes,
- Nombre de faits discriminants détectés.

# Axe n°2 : Garantir une égalité dans le processus de recrutement

**L'objectif est de promouvoir la mixité dans le recrutement et veiller à ce que les femmes et les hommes disposent des conditions identiques d'accès à l'emploi.**

## Actions :

- Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement,
- Appliquer les dispositions légales concernant la mixité des emplois fonctionnels,
- Etendre cet objectif aux fonctions de direction dans la collectivité,
- Assurer des conditions d'accès non-discriminantes aux emplois de la collectivité,
- Adapter les postes de travail pour viser à la fois les femmes et les hommes,
- Lors des recrutements saisonniers, la direction des Ressources Humaines s'attache à affecter des agentes au sein de certains services souvent considérés comme masculins (entretien des espaces verts). De même, des agents masculins sont affectés au sein de structures de l'enfance-jeunesse,
- Ne pas freiner l'embauche des femmes et des hommes dans les secteurs dits « féminins ou masculins »,
- Faire en sorte que les femmes ne se censurent pas sur les postes auxquels elles auraient légitimement accès en principe de non-discrimination.

# Axe n°2 : Garantir une égalité dans le processus de recrutement

**L'objectif est de promouvoir la mixité et veiller à ce que les femmes et les hommes disposent des conditions identiques d'accès à l'emploi.**

## Résultats attendus :

- Repérer les métiers dits « masculins » au sein de la collectivité et identifier les freins à la mixité pour y remédier,
- Développer davantage l'intégration de personnel féminin dans les métiers et inversement,
- Imposer aux directions de mettre en place une mixité des jurys de recrutement,
- Sensibiliser les agents qui recrutent.

## Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents féminins recrutés dans des postes dits « masculins »,
- Nombre d'agents masculins recrutés dans des postes dits « féminins »,
- Etablir un bilan sur le recrutement dans chaque direction pour connaître la répartition des femmes et des hommes dans les activités.

# Axe n°3 : Garantir une égalité dans l'avancement de la carrière

**L'objectif est d'assurer des conditions de déroulement de carrière favorable à l'égalité femme/homme.**

## Actions :

- Poursuivre la réflexion de la collectivité pour envisager des améliorations dans l'organisation du temps de travail,
- Veiller à ce que les femmes et les hommes disposent des mêmes conditions dans le déroulement de la carrière,
- Etablir un bilan des promotions de carrière,
- Présenter annuellement, dans le cadre du rapport social unique (RSU) un rapport de situation comparée qui servira de diagnostic pour améliorer l'égalité professionnelle au sein de la collectivité,
- Mettre en situation les personnes en reclassement sur des nouveaux métiers,
- Tendre à l'harmonisation du régime indemnitaire entre les filières en s'appuyant sur le RIFSEEP,
- Poursuivre la démarche d'augmenter les quotités de travail pour les agents à temps non complet : agents des écoles et de l'animation, secrétaires de mairie,
- Informer l'ensemble des agents des conséquences professionnelles des temps partiels et congés parentaux sur leur carrière et retraite.

# Axe n°3 : Garantir une égalité dans l'avancement de la carrière

**L'objectif est d'assurer des conditions de déroulement de carrière favorable à l'égalité femme/homme.**

## Résultats attendus :

- Evolution de la mixité au sein des filières grâce au rapport social unique,
- Limiter l'impact des absences liées à la parentalité sur les évaluations professionnelles en sensibilisant les évaluateurs,
- Davantage informer et accompagner les agents dans la continuité de leur vie professionnelle,
- Augmenter le temps de travail de certains agents et déprécier certains emplois,
- Disposer d'un bilan des promotions de carrière,
- Prévoir sur l'intranet des informations à destination des agents sur l'impact des différents congés familiaux sur leur carrière et des procédures pour bénéficier de ces congés.

## Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents ayant vu leurs conditions de travail améliorées,
- Nombre de femmes et d'hommes promus par rapport au personnel « promouvable »

# Axe n°4 : Faciliter l'accès des agents aux formations

**L'objectif est de mobiliser l'ensemble des agents à la participation aux formations.**

## Actions :

- Renforcer les actions de promotion des formations internes pour en faciliter l'accès,
- Sensibiliser les encadrants aux bénéfices des formations afin qu'ils puissent informer leurs équipes,
- Développer des formations professionnelles près du lieu de travail ou à distance,
- Accompagner les agents dans le choix des formations afin qu'elles soient adaptées,
- Développer les actions de formation sur les sites de travail des agents notamment pour le personnel en charge du nettoyage des locaux, des crèches, écoles, ALSH qui sont majoritairement des femmes,
- Favoriser et encourager les formations pour les agents revenant d'une longue interruption de carrière,
- Recenser les besoins en formation auprès de chaque direction.

# Axe n°4 : Faciliter l'accès des agents aux formations

**L'objectif est de mobiliser l'ensemble des agents à la participation aux formations.**

## Résultats attendus :

- Informer sur le droit à la formation,
- Inciter les agents à se former pour se qualifier et favoriser le déroulement de leur carrière professionnelle,
- Augmenter la fréquentation des agents de catégorie C dans les formations,
- Alimenter l'intranet sur le programme des formations.

## Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents par type de formation,
- Répartition des agents par catégorie ayant participé à des formations,
- Nombre de formations réalisées sur le lieu de travail et/ou sur la résidence administrative

# Axe n°5 : Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle

## **L'objectif est de mieux concilier les temps de vie professionnelle et personnelle.**

Pour répondre à cette problématique, la Ville de Dole et la Communauté d'Agglomération du Grand Dole ont dès 2016, élaboré une planification du temps de travail.

### **Actions :**

- Flexibilité des horaires : par exemple le jour de la rentrée scolaire,
- Pour les femmes enceintes, possibilité d'aménager les postes en cas de nécessité et de bénéficier d'une flexibilité des horaires,
- Mise en place d'un planning de travail individuel permettant de faciliter l'articulation de la vie professionnelle et personnelle,
- Autoriser une absence d'une heure par jour en cas d'allaitement,
- Sensibiliser les agents à la mobilisation des dispositifs de temps partiel et de congé parental,
- Depuis fin 2016, mise en place de séances de sports gratuites durant la pause méridienne,
- Développer des alternatives d'organisation du travail : visioconférences, réunions téléphoniques, adapter les horaires et temps de réunions,
- Droit à la déconnexion des agents,

# Axe n°5 : Concilier la vie professionnelle et la vie personnelle

**L'objectif est de mieux concilier les temps de vie professionnelle et personnelle.**

Pour répondre à cette problématique, la Ville de Dole et la Communauté d'Agglomération du Grand Dole ont dès 2016, élaboré une planification du temps de travail.

## Résultats attendus :

- Rappeler le droit à la déconnexion des agents : développer des informations relatives au sujet sur l'intranet,
- Veiller à ce que les réunions, lorsque cela est possible, ne s'organisent pas après 18 heures,
- Mieux informer via l'intranet les agents sur leurs droits liés à la parentalité,
- Rappeler le règlement intérieur notamment la première partie relative au temps de travail et aux congés,
- Informer sur les plannings annuels de planification du temps de travail,
- Faciliter l'expression des agents qui souhaitent une organisation du travail plus souple et plus respectueuse de leurs contraintes personnelles et familiales,
- Attirer plus d'agents aux cours de sport,

## Critères d'évaluation :

- Nombre d'agents participant aux cours de sport sur la pause méridienne,
- Nombre de réunions organisées après 18 heures,
- Taux d'agentes et agents informés sur leurs droits liés à la parentalité.

# Axe n°6 : Associer les partenaires sociaux

**L'objectif est d'associer les partenaires sociaux et rendre régulièrement compte du travail sur l'égalité professionnelle femme/homme.**

## Actions :

- Intégrer dans le cadre du dialogue social, les obligations consenties en matière d'égalité professionnelle par l'employeur et les représentants du personnel,
- Engager une réflexion pour déceler des pistes de réflexion et d'amélioration sur l'égalité professionnelle femme/homme,
- Présenter chaque année, en Comité Technique puis en Comité Social Territorial (CST), l'état d'avancement des actions d'égalité professionnelle des femmes et des hommes ainsi que le rapport annuel qui comporte la situation comparée des femmes et des hommes.

## Résultats attendus :

- Intégrer au calendrier du dialogue social de la collectivité les objectifs du plan 2021-2023 des actions visant à l'égalité femme-homme et en mesurer sa progression.

## Critère d'évaluation :

- Nombre d'actions améliorées ou développées,

# Conclusion

En proposant un plan d'action transversal et dont la mise en œuvre est pluriannuelle, la Ville de Dole et la Communauté d'Agglomération du Grand Dole confirment leur volonté de progresser sur les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau du fonctionnement interne de la collectivité.

Ce plan s'articule autour de 6 axes avec pour objectifs de : sensibiliser et former contre les discriminations, garantir une égalité dans le processus de recrutement et dans l'avancement de la carrière, faciliter l'accès aux formations, concilier la vie professionnelle et personnelle puis associer les partenaires sociaux.



# 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

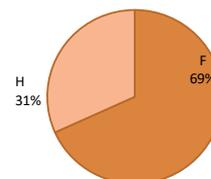
	Femmes	Hommes	Total
Chef.fe.s de service	13	6	19

#### 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:

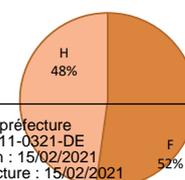
Titulaires: 59 % de femmes / 41 % d'hommes  
Contractuels: 67 % de femmes / 33 % d'hommes

Source: DGAFP 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



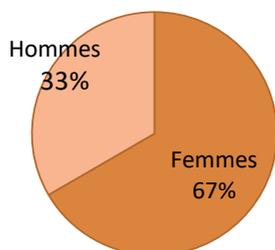
Accusé de réception en préfecture  
039.200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception en préfecture : 15/02/2021

## 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



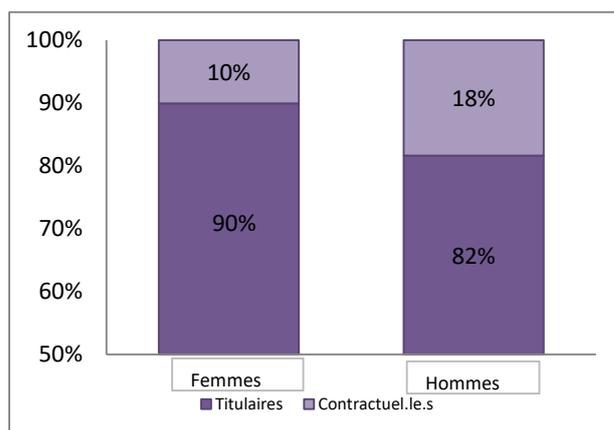
Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation: **61 %**

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

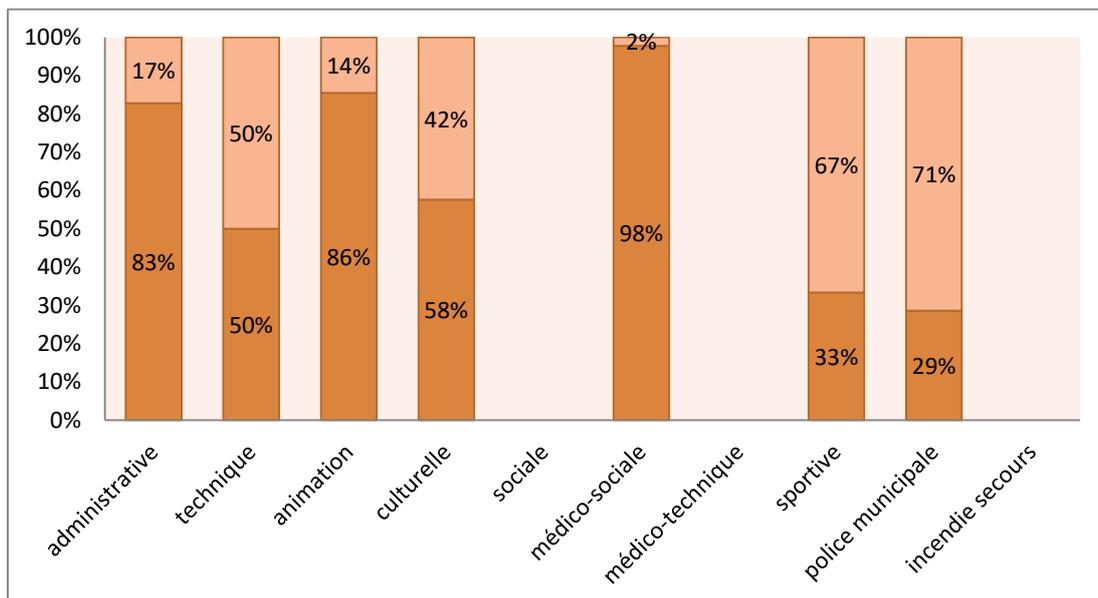
## Part des titulaires et contractuel.le.s

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

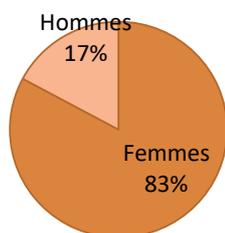


Accusé de réception en préfecture  
039-200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

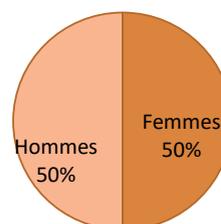
## Répartition par filières - 2020



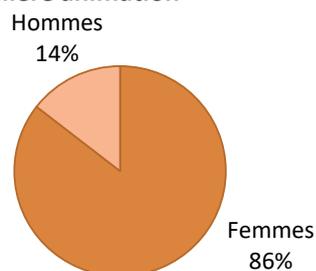
**Filière administrative**



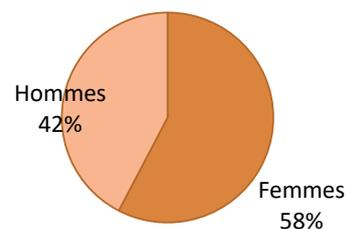
**Filière technique**



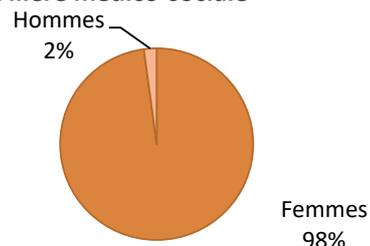
**Filière animation**



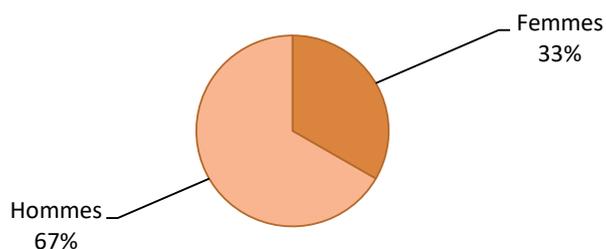
**Filière culturelle**



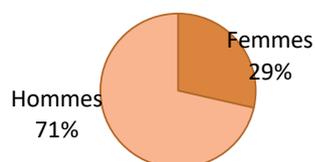
**Filière médico-sociale**



**Filière sportive**



**Filière police municipale**

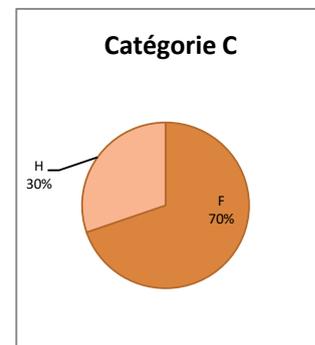
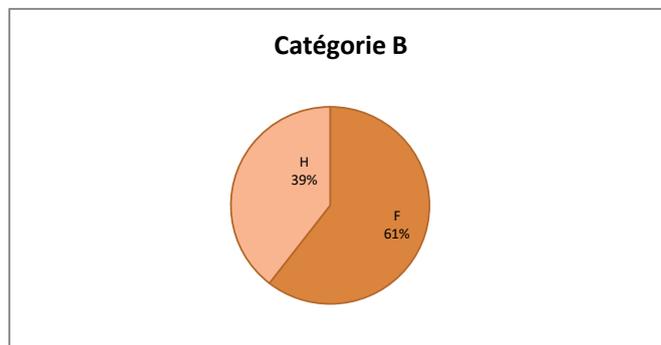
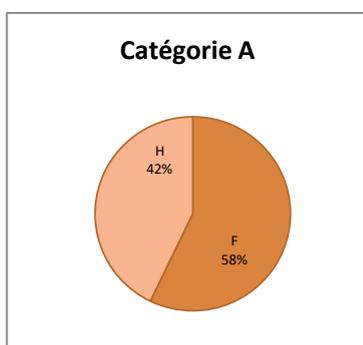


Accusé de réception en préfecture  
039-200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

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

Accusé de réception en préfecture  
039-200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

## Temps de travail

### Rappel définitions

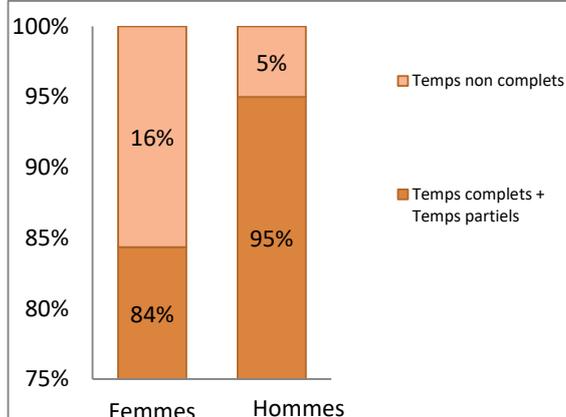
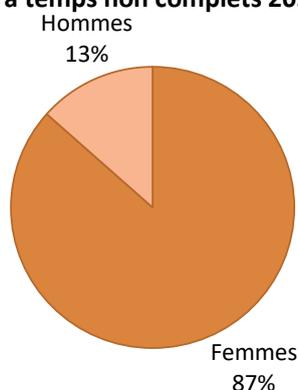
**Temps partiel** : un.e agent.e à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il ou elle peut décider de reprendre ses fonctions à 100%. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (par exemple 80%) mais l'agent.e continue à occuper un emploi à temps complet. Le temps partiel 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	84%	95%
Temps non complets	58	56	9	9	16%	5%
<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



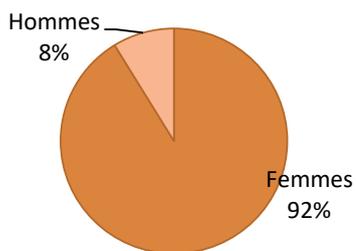
Plus de la moitié des femmes à temps non complet ont une quotité de travail supérieure à 20 heures hebdomadaires.

### 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>

Accusé de réception en préfecture  
039-200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

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



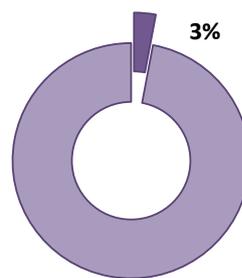
### Part des femmes travaillant à temps partiel (sur poste à temps complet)

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

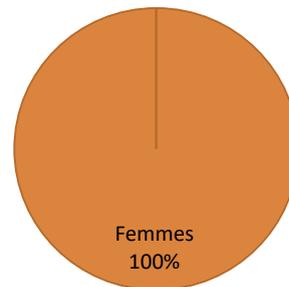
### Congé parental

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

### Congés parentaux 2020

Hommes  
0%

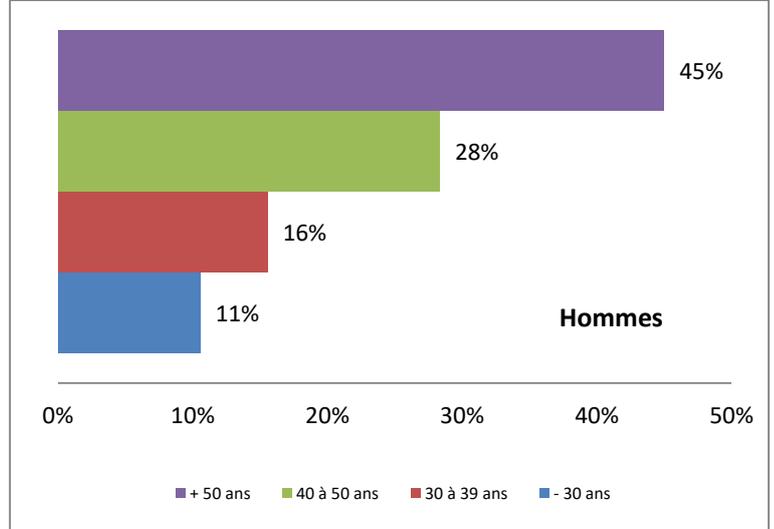
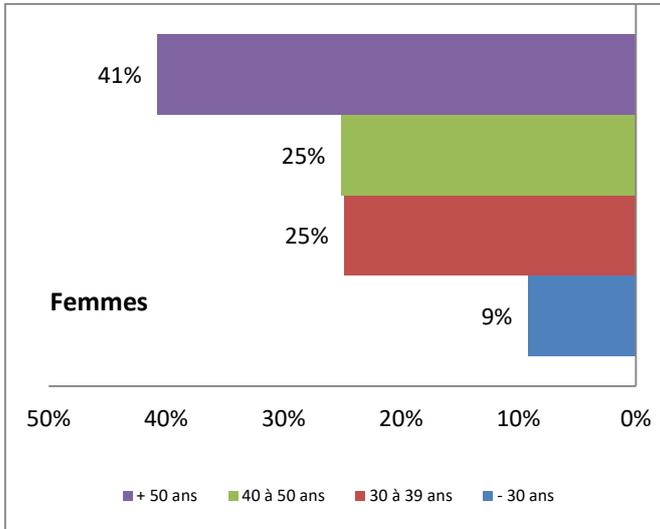
Femmes  
100%



Accusé de réception en préfecture  
039-200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

## 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.

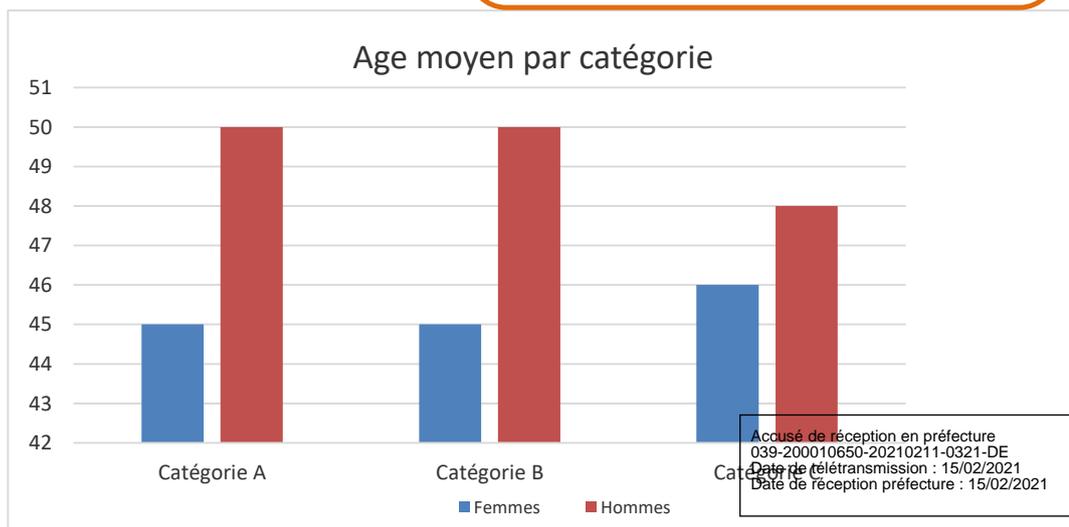
## Age moyen par catégorie

	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

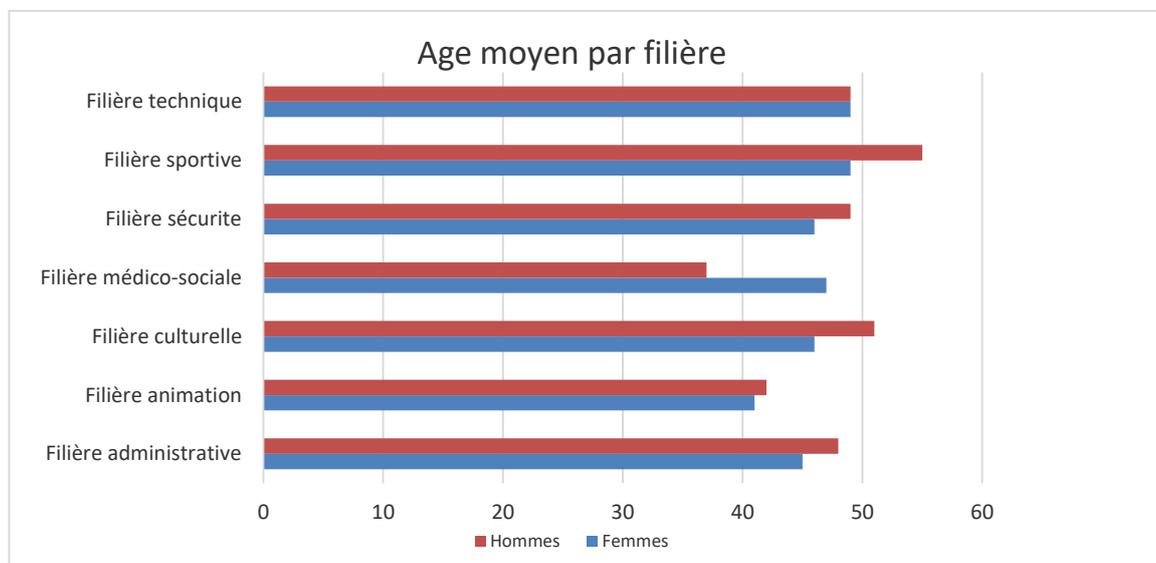
Source: DGAFP chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019



Accusé de réception en préfecture  
039-200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

## Age moyen par filière

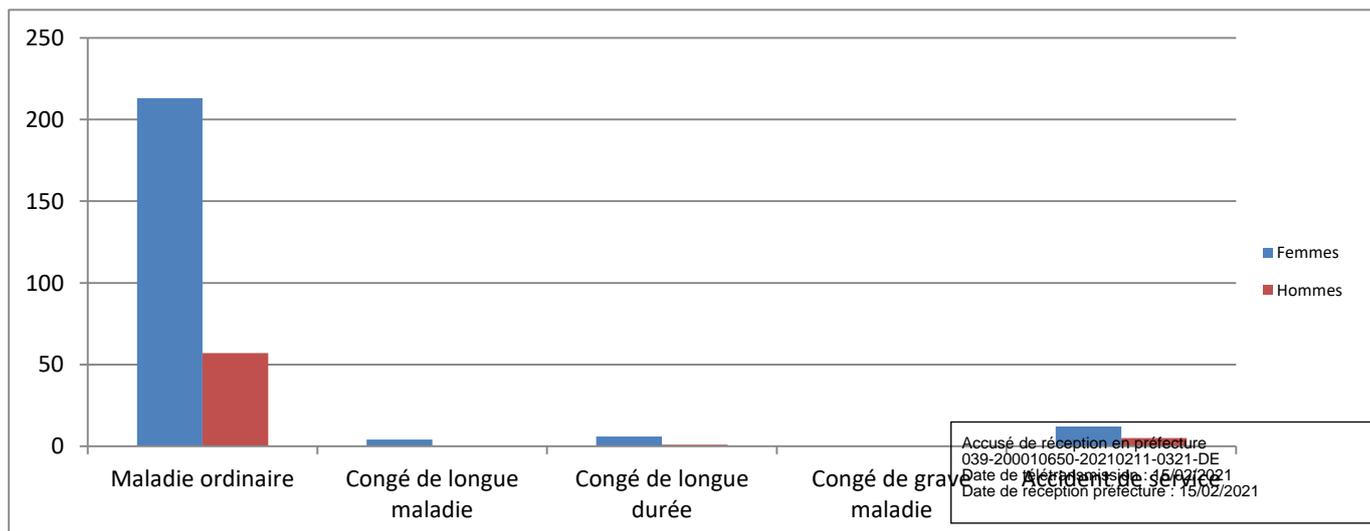
	Femmes	Hommes
Filière administrative	45	48
Filière animation	41	42
Filière culturelle	46	51
Filière médico-sociale	47	37
Filière sécurité	46	49
Filière sportive	49	55
Filière technique	49	49



## 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>



Accusé de réception en préfecture  
039-200010650-20210211-0321-DE  
Date de récépissé : 16/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

### 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

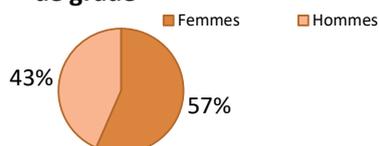
**Les commissions administratives paritaires se réunissant en fin d'année 2020, aucun chiffre ne peut être communiqué pour cette année.**

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

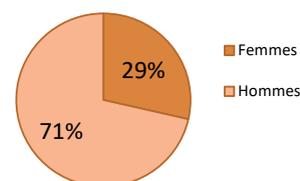


Accusé de réception en préfecture  
 039-200010650-20210211-0321-DE  
 Date de télétransmission : 15/02/2021  
 Date de réception préfecture : 15/02/2021

## 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

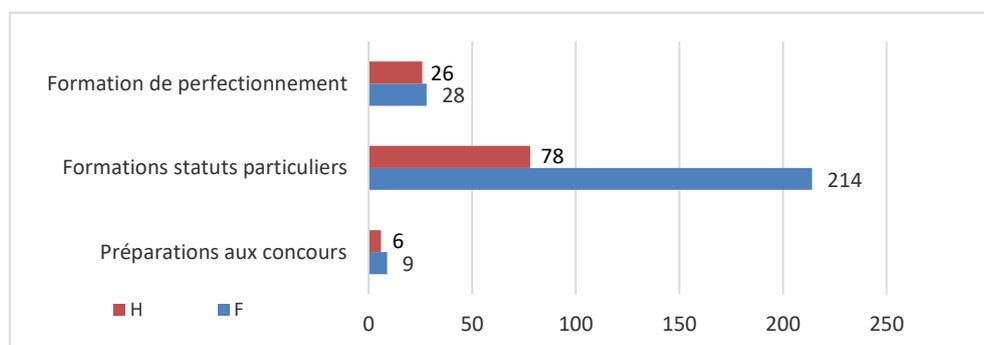
### Nombre total d'agent.e.s ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année 2019

	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



Accusé de réception en préfecture  
039-200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

## 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'entretien, le service

Accusé de réception en préfecture  
089-200010650-20210211-0321-DE  
Date de télétransmission : 15/02/2021  
Date de réception préfecture : 15/02/2021

## 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.