

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

**ANNEE 2024 (Situation au 31 décembre 2024)**

**Politique de ressources humaines**

**Mise en place de l'index professionnel et publication de la note obtenue pour la période du 1er janvier au 31 décembre 2024**

L'index égalité professionnelle, introduit par la loi du 19 juillet 2023, permet de mesurer les écarts de rémunération et d'accès aux responsabilités entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Les indicateurs sont calculés automatiquement sur la base des données recueillies dans le cadre du rapport social unique (RSU). **Avec un score de 92/100 en 2024** (17% au-dessus de l'objectif cible fixé par les décrets - score de 90/100 en 2023), la Communauté d'Agglomération du Grand Dole témoigne de ses efforts pour promouvoir l'égalité professionnelle.








COMMUNAUTE D AGGLOMERATION DU GRAND DOLE

**92/100**

**DGCL**  
Direction générale  
des collectivités locales

Contact :  
[dgcl-index@dgcl.gouv.fr](mailto:dgcl-index@dgcl.gouv.fr)

Score global		92/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		63/70
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent		14/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promos / promouvables)		0/0
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		15/15

**Effectif permanent**

**Nombre d'agents permanents occupant un poste de direction**

	Femmes	Hommes	Total
Directeurs	5	3	8

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

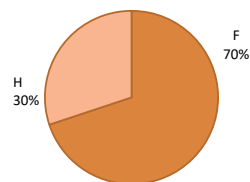
	Femmes	Hommes	Total
Chefs de service	12	13	25

## Part des femmes et des hommes par filière

### Titulaires

	Femmes		Hommes		Total au 31/12/2024
	30/09/2023	31/12/2024	30/09/2023	31/12/2024	
filière administrative	93	94	10	10	104
filière technique	81	74	69	62	136
filière animation	39	34	9	9	43
filière culturelle	29	25	22	20	45
filière sociale					0
filière médico-sociale	36	33			33
filière médico-technique					0
filière sportive					0
filière police municipale	3	3	11	11	14
filière incendie secours					0
<b>TOTAL</b>	<b>281</b>	<b>263</b>	<b>121</b>	<b>112</b>	<b>375</b>

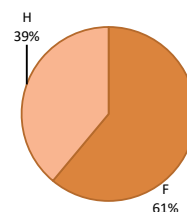
Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires) 2024



### Contractuels emplois permanents

	Femmes		Hommes		Total au 31/12/2024
	30/09/2023	31/12/2024	30/09/2023	31/12/2024	
filière administrative	21	27	8	12	39
filière technique	26	45	42	58	103
filière animation	22	36	4	3	39
filière culturelle	7	10	6	7	17
filière sociale					0
filière médico-sociale	8	9			9
filière médico-technique					0
filière sportive			2	1	1
filière police municipale					0
filière incendie secours					0
<b>TOTAL</b>	<b>84</b>	<b>127</b>	<b>62</b>	<b>81</b>	<b>208</b>

Répartition femmes-hommes des effectifs (contractuels) 2024



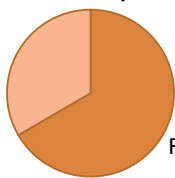
### Titulaires et contractuels emplois permanents

	Femmes		Hommes		Total 2024	% F 2024	% H 2024
	30/09/2023	31/12/2024	30/09/2023	31/12/2024			
administrative	114	121	18	22	143	85%	15%
technique	107	119	111	120	239	50%	50%
animation	61	70	13	12	82	85%	15%
culturelle	36	35	28	27	62	56%	44%
sociale	0	0	0	0	0		
médico-sociale	44	42	0	0	42	100%	0%
médico-technique	0	0	0	0	0		
sportive	0	0	2	1	1	0%	100%
police municipale	3	3	11	11	14	21%	79%
incendie secours	0	0	0	0	0		
<b>TOTAL</b>	<b>365</b>	<b>390</b>	<b>183</b>	<b>193</b>	<b>583</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>

La part des femmes pour l'année 2024 s'élève à 67 % de l'effectif permanent.

### Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et contractuels) 2024

Hommes  
33%



Femmes  
67%

Au niveau national, dans la FPT:

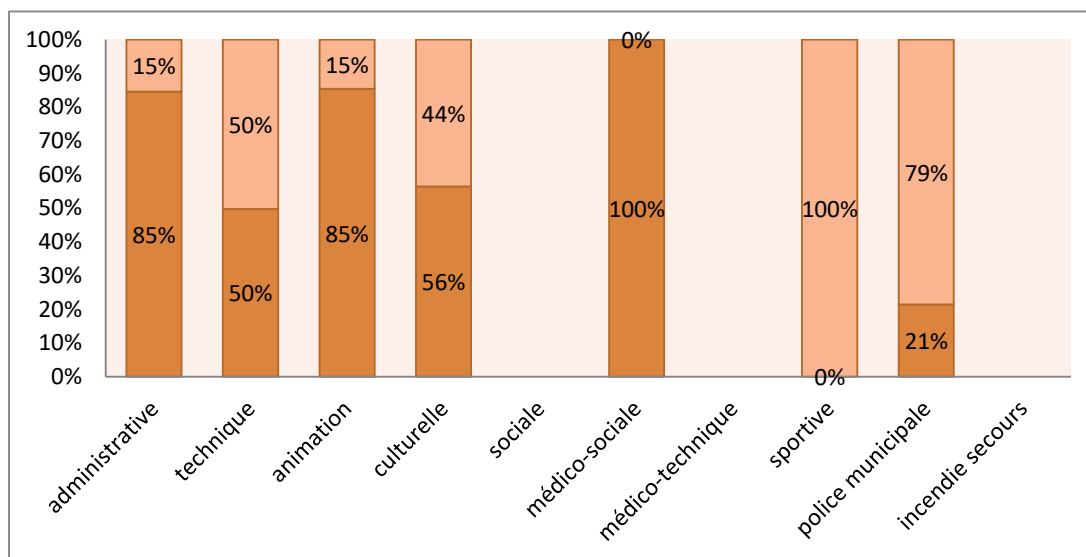
Taux de féminisation: **61 %**

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

### Part des titulaires et contractuels

	Femmes		Hommes	
	2023	2024	2023	2024
Titulaires	77%	67%	66%	58%
Contractuels	23%	33%	34%	42%

### Répartition par filière - 2024

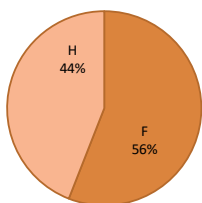


Pour les filières administrative, animation et médico-sociale, forte représentation des femmes.  
Concernant les filières sportive et sécurité, la part des hommes est majoritaire.  
Pour la filière technique, la représentation des femmes est égale à celle des hommes.

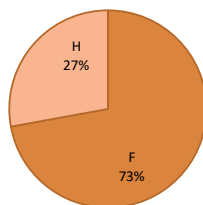
### Part des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

	Femmes		Hommes		TOTAL au 31/12/2024	% catégorie
	30/09/2023	31/12/2024	30/09/2023	31/12/2024		
cat A	46	47	30	37	84	14%
cat B	84	88	37	34	122	21%
cat C	235	255	116	122	377	65%
TOTAL	365	390	183	193	583	100%

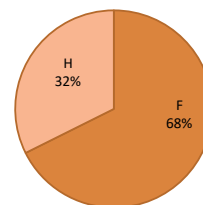
#### Catégorie A



#### Catégorie B



#### Catégorie C



65% de l'effectif permanent est de catégorie C contre 21% pour la catégorie B et 14% pour la catégorie A.  
Toutes les catégories A, B et C sont constituées principalement de femmes  
avec respectivement 56%, 73% et 68%.

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 2024	% H 2024
	30/09/2023	31/12/2024	30/09/2023	31/12/2024		
Temps complets	249	264	172	182	68%	94%
Temps partiels	64	60	1	2	15%	1%
Temps non complets	52	66	10	9	17%	5%
<b>Total</b>	<b>365</b>	<b>390</b>	<b>183</b>	<b>193</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

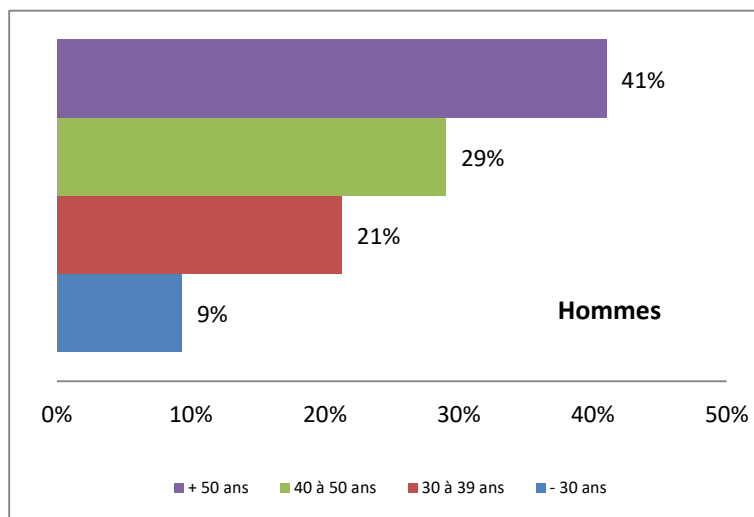
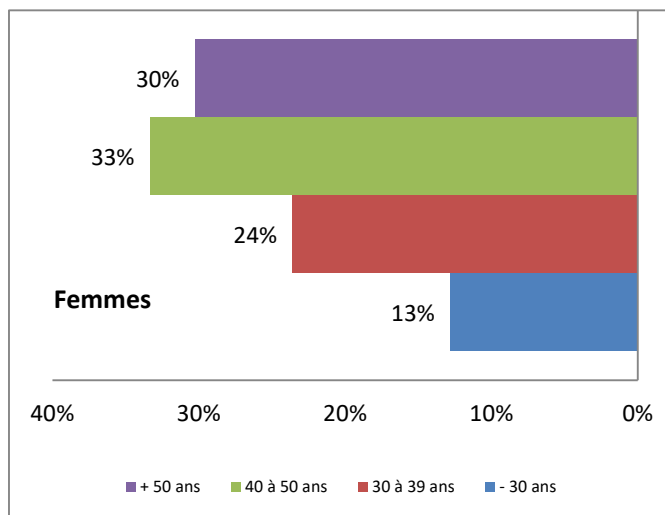
Plus de la moitié des femmes à temps non complet ont une quotité de travail supérieure à 20 heures hebdomadaires.

### Congé parental

	30/09/2023	31/12/2024
F	4	3
H	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

## Pyramide des âges

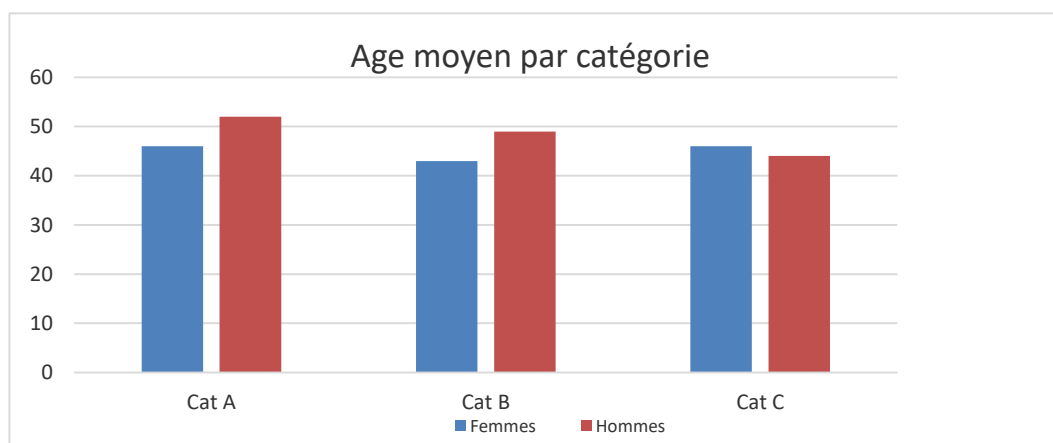
	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	118	30%	78	41%
40 à 50 ans	130	33%	56	29%
30 à 39 ans	92	24%	41	21%
- 30 ans	50	13%	18	9%
Total	390	100%	193	100%



Les moins de 30 ans ne représentent que 13% du nombre total des femmes et 9% également du nombre total des hommes ; alors que 30% des femmes et 41% des hommes ont plus de 50 ans.

## Age moyen par catégorie

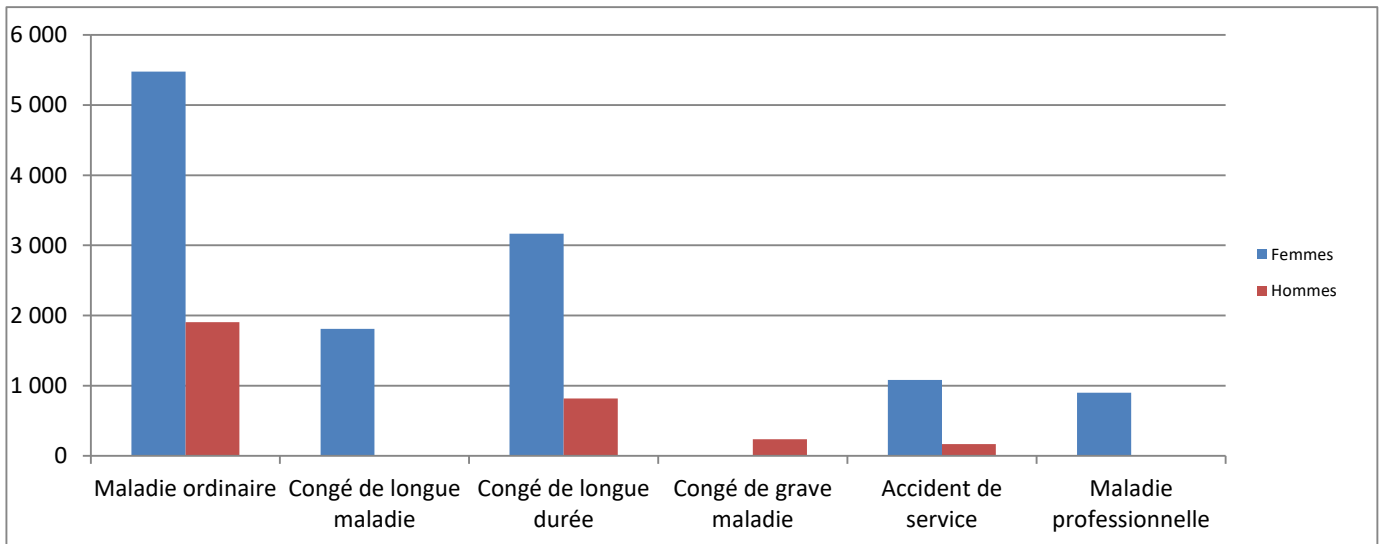
	Femmes	Hommes
Cat A	46	52
Cat B	43	49
Cat C	46	44



# Absentéisme

## Répartition des journées d'absences pour maladie / accident de service en 2024 - Agents permanents (Période du 1er janvier au 31 décembre 2024)

Motifs absences	Femmes		Hommes		Total		% effectif permanent
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	
Maladie ordinaire	5 476	210	1 904	75	7 380	285	49%
Congé de longue maladie	1 811	12	0	0	1 811	12	2%
Congé de longue durée	3 168	10	817	3	3 985	13	2%
Congé de grave maladie	0	0	238	1	238	1	0%
Accident de service	1 081	20	168	10	1 249	30	5%
Maladie professionnelle	898	4	0	0	898	4	1%
<b>TOTAL</b>	<b>12 434</b>	<b>256</b>	<b>3 127</b>	<b>89</b>	<b>15 561</b>	<b>345</b>	<b>59%</b>



### Taux d'absentéisme - Agents permanents

<b>Femmes :</b>	<b>8,71%</b>
<b>Hommes :</b>	<b>4,43%</b>
<b>Total :</b>	<b>7,30%</b>

### 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	1 535	15			1 535	15
Congé pour paternité			25	1	25	1
<b>Total</b>					<b>1 560</b>	<b>16</b>

## Rémunération

### Moyennes pondérées des salaires indiciaires mensuels Répartition par catégorie

	Femmes		Hommes	
	2023	2024	2023	2024
Catégorie A	3 028 €	3 125 €	3 180 €	3 252 €
Catégorie B	2 319 €	2 375 €	2 441 €	2 449 €
Catégorie C	1 978 €	2 001 €	2 022 €	2 037 €

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 3,16% 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.

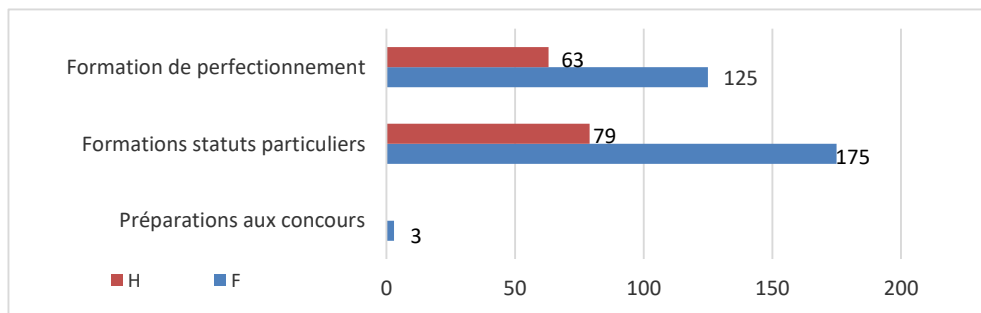
Les augmentations entre 2023 et 2024 s'expliquent par l'évolution de carrière de chaque agent mais aussi par l'attribution de 5 points d'indice majoré à tous les agents à compter du 1er janvier 2024.

## Formations

### Nombre total d'agents ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année 2024 (du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024)

	F	H
Préparations aux concours	3	0
Formations statuts particuliers	175	79
Formation de perfectionnement	125	63
<b>TOTAL</b>	<b>303</b>	<b>142</b>

### Répartition des agents par type de formation



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

### Sensibilisation des agents à l'égalité femmes-hommes

A l'initiative des collectivités, plusieurs sessions de stages relatives à la sensibilisation des agents à l'égalité femmes-hommes et à leur rôle dans la prévention du sexisme au travail destinées à tous les agents ont débuté en 2023. Ces sessions sont organisées par le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT). En 2023, 89 agents ont pu y participer et en 2024, 54 agents. D'autres sessions sont programmées au cours du dernier trimestre 2025.

Il s'agit d'aborder la définition de l'égalité femmes-hommes et d'identifier les formes de Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST).

L'intervenant présente les modes d'actions pouvant intervenir dans des situations de VSST. Ces sessions se sont déroulées salle Edgar Faure à l'hôtel de Ville sur une demi-journée.

### 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.

### Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement

En 2024, la Direction des Ressources Humaines veille à ce que les jurys de recrutement soient constitués d'au moins une personne de chaque sexe, dans la mesure où la composition de la direction des services recruteurs le permet.

### 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. Une adresse mail dédiée a été créée. Les messages sont consultés uniquement par les deux référentes formées et chargées de traiter ces questions.

## Télétravail

Selon le recensement effectué auprès des services couvrant la période du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024, 17 femmes et 2 hommes 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. Chaque nouvel agent le reçoit lors d'un rendez-vous au sein de la Direction des Ressources Humaines dans les jours suivants la prise de poste.

## 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. Les agents saisonniers sont affectés dans les postes sans distinction de sexe, en tenant compte des capacités physiques.

## 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 (renforcement musculaire cardio) compte en moyenne 9 femmes et 4 hommes et la séance du jeudi (sports de raquettes) compte en moyenne 7 femmes et 10 hommes.

## Diffusion du guide de prévention des risques professionnels

Le guide de prévention des risques professionnels incluant la prévention des Risques Psycho Sociaux (RPS), le harcèlement sexuel et les comportements sexistes a été diffusé à tous les agents des collectivités le 6 mars 2024.

## 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.