

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

ANNEE 2022 (Situation au 30 septembre 2022)

Politique de ressources humaines

Effectif permanent

Nombre d'agents permanents occupant un poste de direction

	Femmes	Hommes	Total
Directeurs	5	4	9

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

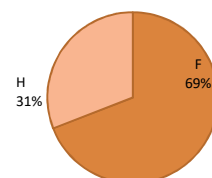
	Femmes	Hommes	Total
Chefs de service	13	9	22

Part des femmes et des hommes par filière

Titulaires

	Femmes		Hommes		Total au 30/09/2022
	30/09/2021	30/09/2022	30/09/2021	30/09/2022	
filière administrative	93	93	12	12	105
filière technique	91	87	85	81	168
filière animation	49	42	9	11	53
filière culturelle	30	31	23	22	53
filière sociale					0
filière médico-sociale	42	40			40
filière médico-technique					0
filière sportive	2	1	1	1	2
filière police municipale	4	4	9	9	13
filière incendie secours					0
TOTAL	311	298	139	136	434

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires) 2022



Au niveau national, dans la FPT:

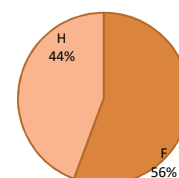
Titulaires : 59 % de femmes / 41 % d'hommes
 Contractuels : 67 % de femmes / 33 % d'hommes

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

Contractuels emplois permanents

	Femmes		Hommes		Total au 30/09/2022
	30/09/2021	30/09/2022	30/09/2021	30/09/2022	
filière administrative	16	22	8	8	30
filière technique	15	20	26	33	53
filière animation	9	13	2	3	16
filière culturelle	7	5	2	5	10
filière sociale					0
filière médico-sociale	4	4			4
filière médico-technique					0
filière sportive			2	2	2
filière police municipale					0
filière incendie secours					0
TOTAL	51	64	40	51	91

Répartition femmes-hommes des effectifs (contractuels) 2022



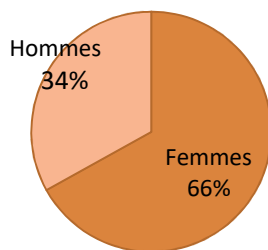
Accuse de réception en préfecture
 031513901986-20221114-DCM22141199-DE
 Date de transmission : 18/11/2022
 Date de réception préfecture : 18/11/2022

Titulaires et contractuels emplois permanents

	Femmes		Hommes		Total 2022	% F 2022	% H 2022
	30/09/2021	30/09/2022	30/09/2021	30/09/2022			
administrative	109	115	20	20	135	85%	15%
technique	106	107	111	114	221	48%	52%
animation	58	55	11	14	69	80%	20%
culturelle	37	36	25	27	63	57%	43%
sociale	0	0	0	0	0		
médico-sociale	46	44	0	0	44	100%	0%
médico-technique	0	0	0	0	0		
sportive	2	1	3	3	4	25%	75%
police municipale	4	4	9	9	13	31%	69%
incendie secours	0	0	0	0	0		
TOTAL	362	362	179	187	549	66%	34%

La part des femmes pour l'année 2022 s'élève à 66% de l'effectif permanent.

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et contractuels) 2022



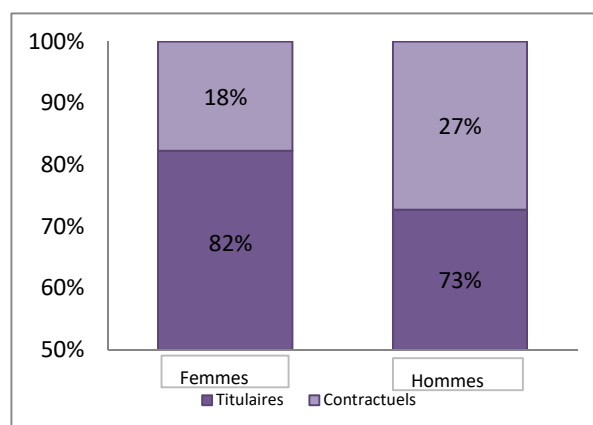
Au niveau national, dans la FPT:

Taux de féminisation: 61 %

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

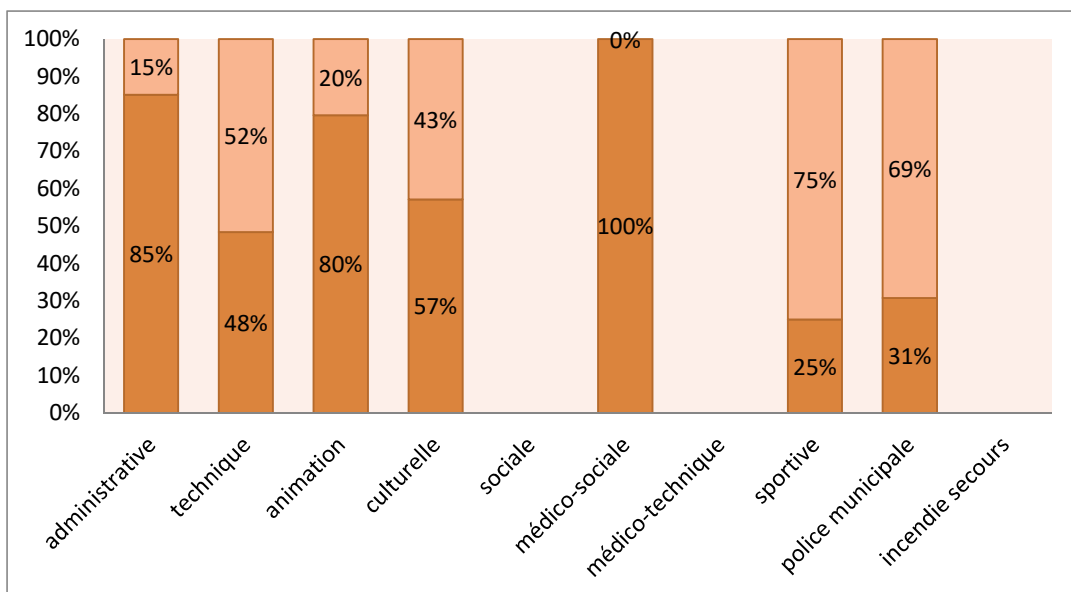
Part des titulaires et contractuels

	Femmes		Hommes	
	2021	2022	2021	2022
Titulaires	86%	82%	78%	73%
Contractuels	14%	18%	22%	27%

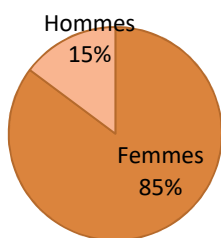


Accusé de réception en préfecture
039-213901986-20221114-DCM22141199-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

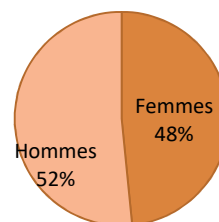
Répartition par filière - 2022



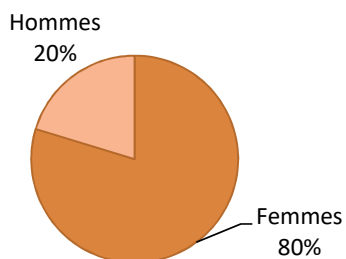
Filière administrative



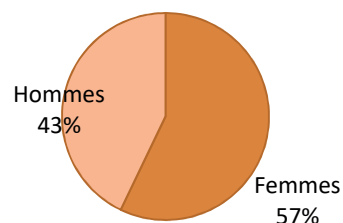
Filière technique



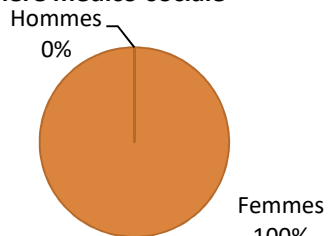
Filière animation



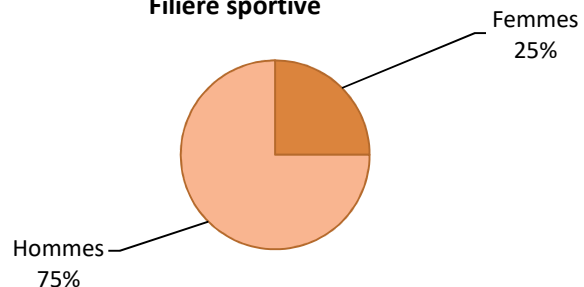
Filière culturelle



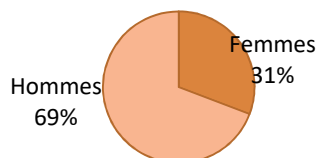
Filière médico-sociale



Filière sportive



Filière police municipale



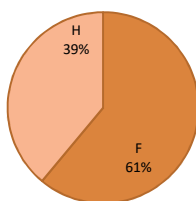
Accusé de réception en préfecture
039-213901986-20221114-DCM22141199-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

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

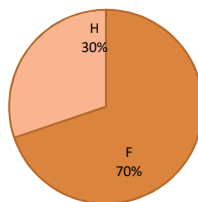
Part des femmes et des hommes par catégorie hiérarchique

	Femmes		Hommes		TOTAL au 30/09/2022	% catégorie
	30/09/2021	30/09/2022	30/09/2021	30/09/2022		
cat A	47	47	31	30	77	14%
cat B	52	81	32	35	116	21%
cat C	263	234	116	122	356	65%
TOTAL	362	362	179	187	549	100%

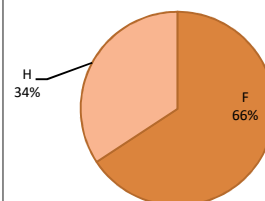
Catégorie A



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 61%, 70% et 66%.

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

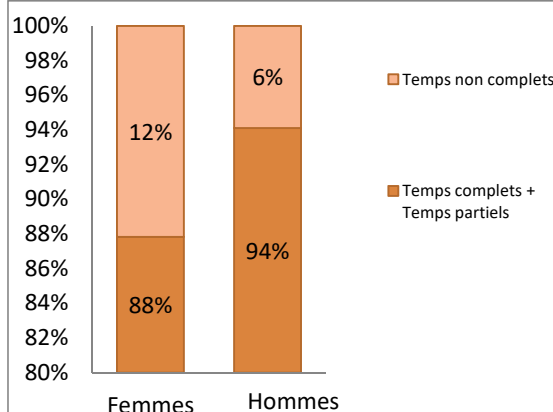
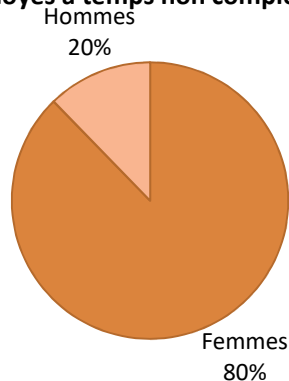
Temps partiel : un agent à temps partiel choisit de l'être sur une période donnée. Il peut décider de reprendre ses fonctions à 100%. Le temps partiel s'exprime en pourcentage du temps complet (par exemple 80%) mais l'agent continue à occuper un emploi à temps complet. Le temps partiel peut être octroyé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

	Femmes		Hommes		% F 2022	% H 2022
	30/09/2021	30/09/2022	30/09/2021	30/09/2022		
Temps complets + Temps partiels	312	318	172	176	88%	94%
Temps non complets	50	44	7	11	12%	6%
Total	362	362	179	187	100%	100%

Répartition des femmes et des hommes employés à temps non complets 2022



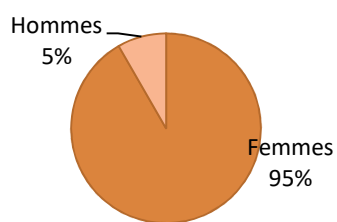
Plus de la moitié des femmes à temps non complet ont une quotité de travail supérieure à 20 heures hebdomadaires.

Part des femmes et des hommes à temps partiel

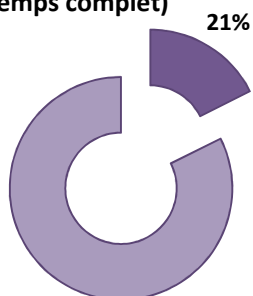
Cat.	Type temps de travail	Femmes		Hommes	
		30/09/2021	30/09/2022	30/09/2021	30/09/2022
Catégorie A	Temps partiel	8	10	1	1
	Temps complet	39	37	27	26
	Total	47	47	28	27
Catégorie B	Temps partiel	6	17	0	0
	Temps complet	41	60	29	31
	Total	47	77	29	31
Catégorie C	Temps partiel	41	37	4	3
	Temps complet	177	157	111	115
	Total	218	194	115	118
Total toutes catégories	Temps partiel	55	64	5	4
	Temps complet	257	254	167	172
	Total	312	318	172	176

Accusé de réception en préfecture
039-213901986-20221114-DCM22141199-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

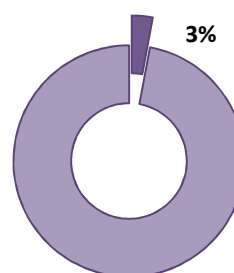
Répartition femmes-hommes dans les temps partiels au 30/09/2022



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



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



Au niveau national, dans la FPT:

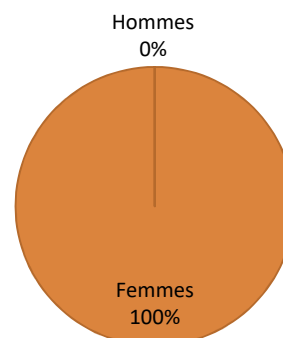
29 % des femmes sont à temps partiel / 7 % des hommes sont à temps partiel

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

Congé parental

	30/09/2021	30/09/2022
F	4	4
H	0	0
Total	4	4

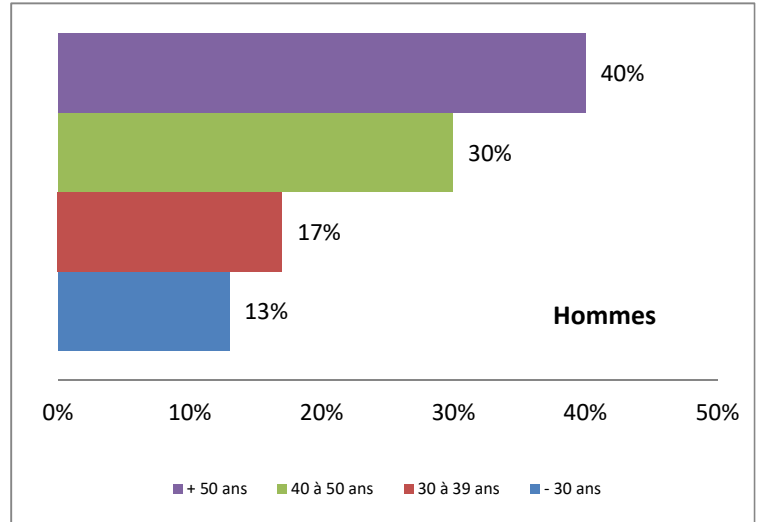
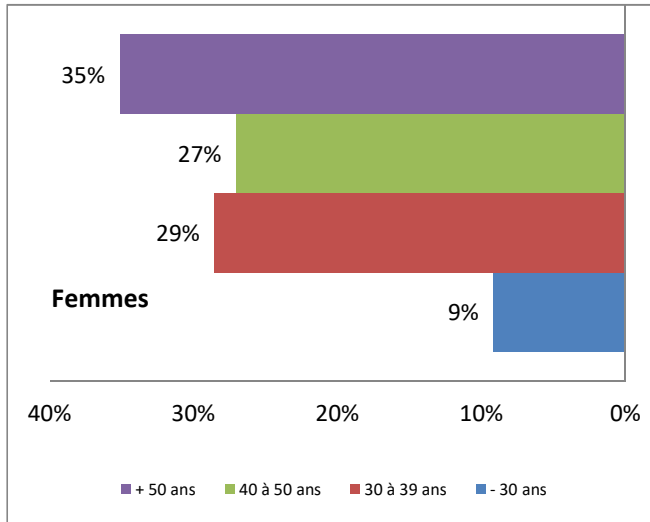
Congés parentaux 2022



Accusé de réception en préfecture
039-213901986-20221114-DCM22141199-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

Pyramide des âges

	Femmes	%	Hommes	%
+ 50 ans	127	35%	75	40%
40 à 50 ans	99	27%	56	30%
30 à 39 ans	103	29%	32	17%
- 30 ans	33	9%	24	13%
Total	362	100%	187	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 13% également du nombre total des hommes ; alors que 35% des femmes et 40% des hommes ont plus de 50 ans.

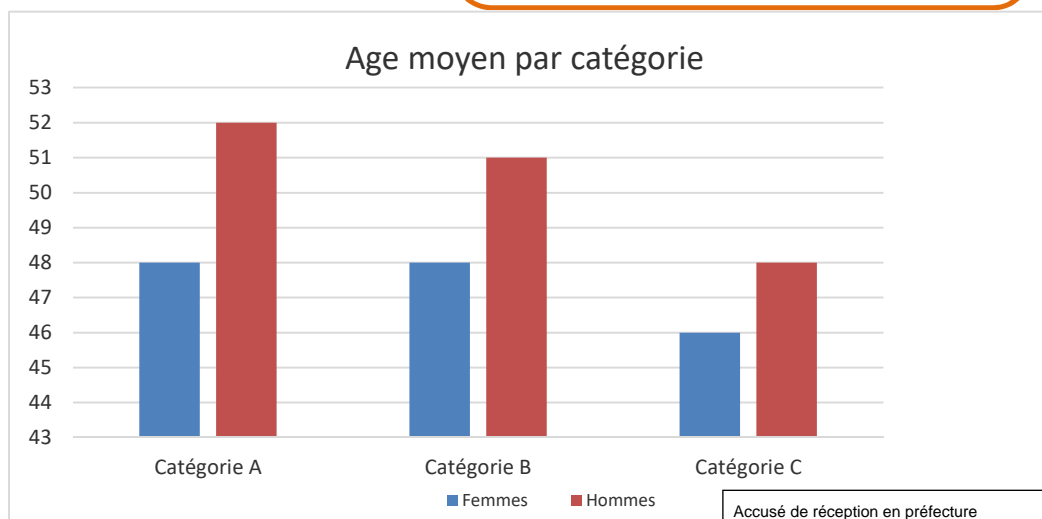
Age moyen par catégorie

	Femmes	Hommes
Catégorie A	48	52
Catégorie B	48	51
Catégorie C	46	48

Au niveau national, dans la FPT:

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

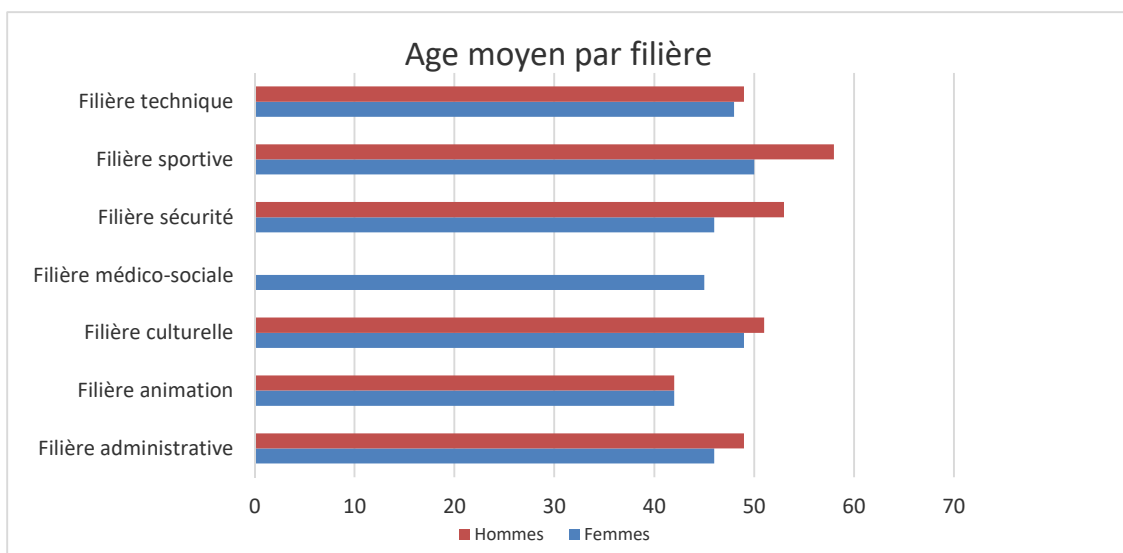
Source: DGAFP chiffres clés de l'égalité pro éd. 2019



Accusé de réception en préfecture
039-213901986-20221114-DCM22141199-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

Age moyen par filière

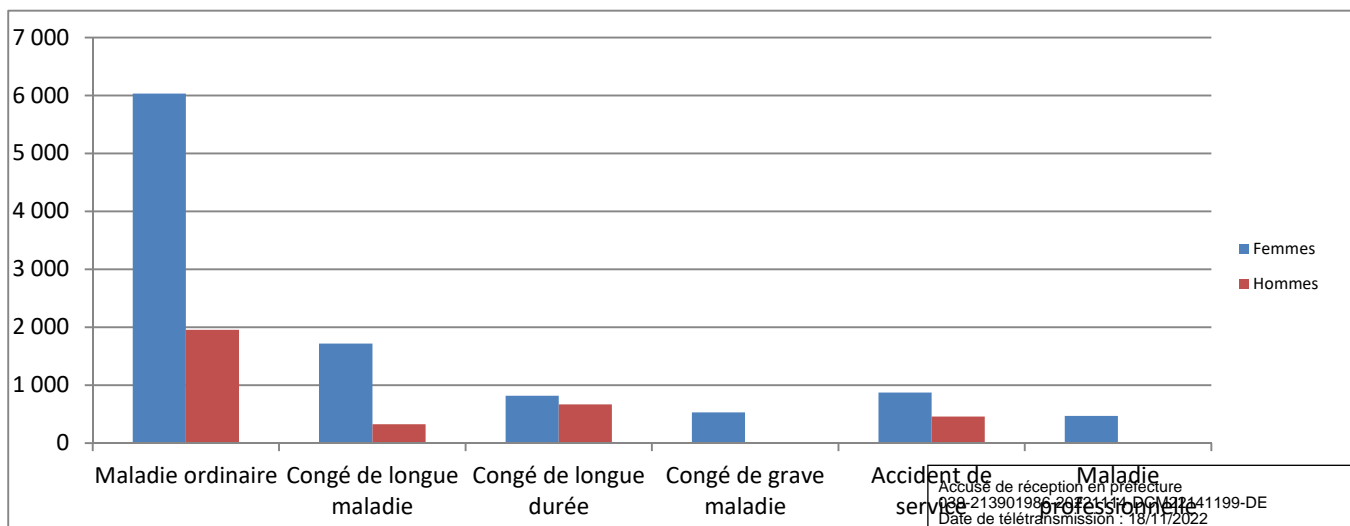
	Femmes	Hommes
Filière administrative	46	49
Filière animation	42	42
Filière culturelle	49	51
Filière médico-sociale	45	
Filière sécurité	46	53
Filière sportive	50	58
Filière technique	48	49



Absentéisme

Répartition des journées d'absences pour maladie / accident de service en 2022 - Agents permanents (Période du 1er janvier au 30 septembre 2022)

Motifs absences	Femmes		Hommes		Total		% effectif permanent (549 agents)
	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	Nb jours	Nb agents	
Maladie ordinaire	6 033	242	1 955	111	7 988	353	64%
Congé de longue maladie	1 718	9	328	2	2 046	11	2%
Congé de longue durée	819	3	669	3	1 488	6	1%
Congé de grave maladie	530	3	0	0	530	3	1%
Accident de service	872	13	460	15	1 332	28	5%
Maladie professionnelle	469	3	0	0	469	3	1%
TOTAL	10 441	273	3 412	131	13 853	404	74%



Accusé de réception en préfecture
039-213901986-20221114-DCLM12411199-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

Taux d'absentéisme - Agents permanents

Femmes :	10,57%
Hommes :	6,69%
Total :	9,25%

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	1 583	18			1 583	18
Congé pour paternité			0	0	0	0
			Total		1 583	18

Rémunération

Moyennes pondérées des salaires indiciaires mensuels

Répartition par catégorie

	Femmes		Hommes	
	2021	2022	2021	2022
Catégorie A	2 820 €	2 925 €	2 996 €	3 132 €
Catégorie B	2 102 €	2 238 €	2 228 €	2 360 €
Catégorie C	1 798 €	1 891 €	1 849 €	1 934 €

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 5,01% 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 2021 et 2022 s'expliquent par l'évolution de carrière de chaque agent mais aussi par la revalorisation du point d'indice de 3,5% depuis le 1er juillet 2022 et du relèvement de l'indice minimum à 352 depuis le 1er mai 2022.

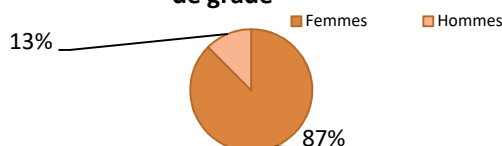
Avancements, promotions année 2021

Les avancements de grades pour l'année 2022 étant étudiés au cours du dernier trimestre 2022, aucun chiffre ne peut être communiqué pour cette année. Voici les chiffres de l'année 2021

Avancements de grade

	Femmes		Hommes	
	nbre d'avancements		nbre d'avancements	
	2020	2021	2020	2021
cat A	1	1	0	0
cat B	4	2	1	0
cat C	23	18	14	3
Ensemble	28	21	15	3

Répartition femmes-hommes des avancements de grade

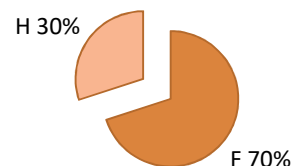


Accusé de réception en préfecture
039-213901986-20221114-DCM22141199-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

Promotions internes

	Femmes		Hommes	
	nbre de promotion		nbre de promotion	
	2020	2021	2020	2021
cat A	1	1	0	0
cat B	0	3	0	0
cat C	0	3	4	3
Ensemble	1	7	4	3

Répartition femmes-hommes des promotions internes



Formations

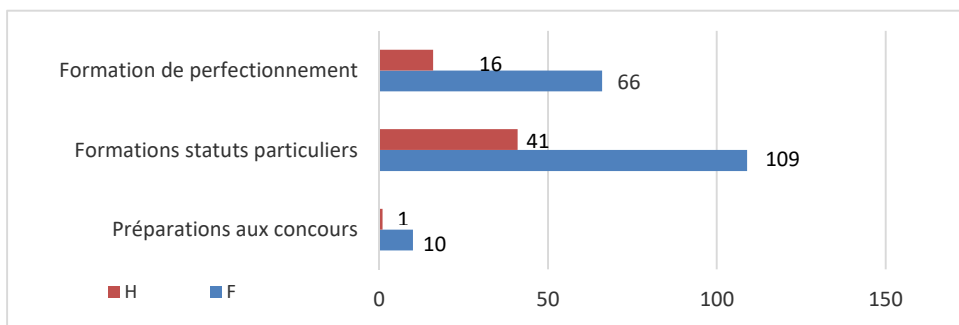
Nombre total d'agents ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année 2022 (du 1er janvier 2022 au 30 septembre 2022)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	F	H	F	H	F	H
Préparations aux concours	1	0	2	0	7	1
Formations statuts particuliers	2	6	36	8	71	27
Formation de perfectionnement	9	2	9	0	48	14
Ensemble	12	8	47	8	126	42

Tableau récapitulatif - répartition des agents par type de formation

	F	H
Préparations aux concours	10	1
Formations statuts particuliers	109	41
Formation de perfectionnement	66	16
TOTAL	185	58

Répartition des agents par type de formation



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

Favoriser la mixité dans les jurys de recrutement

En 2022, la Direction des Ressources Humaines veille à ce que les jurys de recrutement soient constitués d'au moins une personne de chaque sexe.

Sensibiliser les membres des jurys de recrutement

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

Information sur les droits liés à la parentalité

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

Dispositif de signalement

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

Mise en place expérimentale du télétravail

Depuis le 2 mai 2022, le télétravail est mis en place de manière expérimentale pour l'année 2022 ; l'objectif étant de concilier les temps de vie professionnelle et personnelle. Selon le recensement effectué le 21 juin 2022 auprès des services, 26 femmes et 5 hommes télétravaillent un jour par semaine.

Accusé de réception en préfecture
039-213901986-20221114-DCM22141199-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

Conciliation de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle

Autorisations d'absence

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

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

Conciliation de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle

Flexibilité d'horaire

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

Mise en place d'un règlement intérieur

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

Affectation des emplois saisonniers

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

Recrutement des apprentis

En 2021 et 2022, la Direction des Ressources Humaines a effectué une étude des demandes de contrats d'apprentissage afin de développer davantage l'intégration de personnel féminin dans un poste dit "masculin" et inversement ; et ce, à compétence égale. A titre d'exemples, un apprenti a conclu un contrat d'apprentissage CAP petite enfance au sein d'une école maternelle et une apprentie effectue actuellement son apprentissage au sein de la Direction des Systèmes d'Information, dans la cadre d'un BTS Service Informatique aux Organisations.

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. 19 femmes et 2 hommes ont participé aux deux premières séances, soit 91% de participations féminines.

Accusé de réception en préfecture
039-213901986-20221114-DCM22141199-DE
Date de télétransmission : 18/11/2022
Date de réception préfecture : 18/11/2022

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.

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.