



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION

Publié le : 20/02/2024

Séance du 14 février 2024 à 17 heures 00

Question n° 9

Plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2024-2026

Sous la présidence de Madame Anne VIGNOT, Présidente du CCAS :

Etaient présents :

Monsieur Cyril DEVESA / Madame Myriam LEMERCIER / Monsieur Philippe CREMER /
Monsieur Jean-Hugues ROUX / Monsieur Michel JOURNEAUX /
Monsieur Michel PELLATON / Monsieur Bernard AVON / Madame Claudine MAUGAIN /
Monsieur Ludovic FAGAUT, part à 18h05, vote jusqu'à la question n°10 et **donne pouvoir à
Madame Myriam LEMERCIER** / Madame Valéry GARCIA / Monsieur Claude BILLOD /
Monsieur Alfred M'BONGO / Madame Agnès MARTIN / Madame Anne VIGNOT, part à
18h30, vote jusqu'à la question n°10 et **donne pouvoir à Madame Sylvie WANLIN** /
Madame Sylvie WANLIN

Etaient absents :

Monsieur Hasni ALEM, arrive à 17h17 et vote à partir de la question n°10 /
Monsieur Yves CHANSON

REÇU EN PREFECTURE

Le 20 février 2024

VIA DOTELEC TÉLÉTRANSMISSION

025-262500564-20240214-D00181110-DE

Date de dépôt en Préfecture :

DÉLIBÉRATION

Incidence financière
Sans incidence financière

Résumé : La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être adopté, pour une durée maximum de trois ans. Un premier plan avait donc été approuvé en 2021 par le Conseil d'administration du CCAS. Pour le second plan d'action 2024-2026, il s'agit de poursuivre les actions de ce premier plan, en tenant compte des propositions du groupe de travail dédié et du groupe de réflexion interne à la Direction Santé au Travail et Suivi Social.

Pour mémoire, le plan comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

1. Contexte

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Une de ces obligations est d'adopter un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) d'une durée maximum de trois ans.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 a défini les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'actions. Ce dernier comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

A ce jour, les données proviennent du Rapport social unique 2023 des trois collectivités, Ville de Besançon, Centre communal d'action sociale de la Ville de Besançon et Grand Besançon Métropole.

Depuis 2021, les données du Rapport social unique sont genrées, ce qui permet le suivi de nombreux indicateurs-clés de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2. Bilan du plan d'action pour la période 2021-2023

Le bilan de la période 2021-2023 est présenté sous forme de tableau ci-dessous.

Même si certaines actions n'ont pas pu être menées, d'autres ont vu leurs objectifs dépassés, comme la prévention et le traitement des violences sexuelles et sexistes.

AXE	ACTION	OBJECTIF DE L'ACTION	INDICATEURS DE SUIVI	REALISATION	COMMENTAIRES
1 - Assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle	Créer un groupe de travail dédié	Impliquer les organisations syndicales ainsi que les représentants des pôles des trois entités au sein d'un groupe de travail spécifique à l'égalité professionnelle	Nombre de réunions du groupe par an Nombre de représentants et taux de participation aux réunions du groupe de travail	☺ ☺	6 réunions du groupe de travail ont eu lieu (3 en 2021 et 3 en 2022). Lors de la dernière réunion du groupe de travail en 2022, le groupe a proposé le recrutement d'un stagiaire Master II Politiques Publiques pour mener une évaluation sur l'articulation des temps de vie des agents en 2023.
	Présenter un bilan annuel des actions mises en œuvre en Table Ronde Syndicale et au CST	Présenter l'activité du groupe de travail ainsi que les actions mises en œuvre Contribuer au pilotage du plan	Production du bilan annuel Rapports à la TRS et au CST	☺	L'axe relatif aux violences sexuelles et sexistes a fait l'objet de plusieurs rapports en CHSCT/Formation Spécialisée sur la procédure mise en œuvre pour les signalements violences. Les autres axes n'ont pas encore fait l'objet de présentation en instances paritaires.
	Comparer la situation des femmes et des hommes au sein de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole	Identifier les variations relatives à la situation des femmes et des hommes au sein des collectivités Identifier les mesures à prendre pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes Mesurer les effets des recommandations proposées par le groupe de travail	Nombre d'informations étudiées et analysées Présentation annuelle du rapport de situation comparée	☺	Le Rapport Social Unique a permis de générer l'ensemble des indicateurs-clés nécessaires à la politique d'égalité professionnelle. Il s'agira d'approfondir l'analyse de ces derniers et d'élaborer des recommandations.
2 – Définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle	Identifier et analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes		Réalisation de l'étude DGAFP et proposition de mesures correctives le cas échéant	☺	L'étude DGAFP n'a pas été réalisée. Le RSU pourrait permettre de remplacer celle-ci.
	Etablir la somme des dix rémunérations les plus élevées de la Ville, du CCAS et de Grand	Publier sur le site Internet de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole la somme de dix	Publier sur le site Internet de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole	☺	Cette action est réalisée chaque année.

	Besançon Métropole	rémunérations les plus élevées de ses agents, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées			
3 – Garantir l'équité des parcours professionnels	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade		Tableau annuel d'avancement	😊	Cette action est réalisée chaque année.
	Mettre en œuvre le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique	Application du dispositif des nominations équilibrées dans les fonctions d'encadrement supérieur	Déclaration annuelle des nominations effectuées	😊	Cette action est réalisée chaque année.
4 - Favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels	Mener une étude de faisabilité sur les modes de garde		Rendu de l'étude / nombre d'agents concernés et ayant trouvé une solution de garde	😊	Cette réflexion est à poursuivre dans le futur plan égalité professionnelle 2024-2026.
	Soutenir la parentalité	Favoriser le dialogue entre l'agent.e et sa hiérarchie au sujet de la parentalité et lever les freins	Nombre d'entretiens effectués / bilan annuel de l'action	😊	Cette réflexion est à poursuivre dans le futur plan égalité professionnelle 2024-2026.
5 – Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Se reporter aux travaux du groupe de travail spécifique « Signalements violences »			😊	Les actions validées en CHSCT entre 2019 et 2021 ont été majoritairement mises en œuvre : Cellule d'écoute et d'accompagnement violences (2022), théâtre-forum « Au travail, la violence on en parle » (2022-2023), plan de communication spécifique depuis le 28/04/2023 avec une affiche par mois correspondant à un type de violences.

3. Proposition de plan d'action pour la période 2024-2026

Le présent plan 2024-2026 a été pensé, par le groupe de réflexion pluridisciplinaire interne à la Direction Santé au Travail et Suivi Social, comme des pistes d'actions à proposer et à travailler avec le groupe de travail dédié, créé lors du plan précédent 2021-2023. Il tient également compte des propositions formulées lors des réunions du groupe de travail dédié, qui ont eu lieu en 2021 et 2022, du bilan du plan d'action 2021-2023, ainsi que des propositions du stagiaire Egalité Professionnelle, recruté de mars à août 2023.

Ainsi, le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026 de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon, vise deux objectifs :

- poursuivre le travail engagé lors du plan 2021-2023 sur les cinq axes définis sur cette période,
- répondre, sur l'axe « favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels », à des besoins identifiés, tout le long du parcours de vie de l'agent.e au sein de la collectivité.

Ces 5 axes ont permis de définir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Ils sont détaillés ci-après.

Axe 1 - Assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Ce premier axe a pour objectif d'assurer le suivi en fixant la gouvernance du plan d'actions ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour garantir son appropriation par les différents acteurs.

Action n°1 : Réunir un comité de pilotage dédié

Objectifs de l'action :

Il s'agit de faire vivre et d'assurer le suivi de la mise en œuvre du Plan Egalité Professionnelle.

Descriptif de l'action :

- déterminer la composition du comité de pilotage,
- réunir ce comité une fois par an a minima sous la présidence des élus RH,
- définir les thématiques abordées en séance.

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / Chef de Service Mission Lutte contre les Discriminations et pour les Droits des Femmes.

Indicateurs de suivi : Nombre de réunions par an du comité de pilotage

Calendrier : premier semestre 2024

Action n°2 : Animer le groupe de travail dédié

Objectifs de l'action :

Il s'agit d'impliquer les organisations syndicales ainsi que les représentants des pôles des trois entités au sein d'un groupe de travail spécifique à l'égalité professionnelle Femmes - Hommes. Le groupe apporte sa contribution au Plan Egalité Professionnelle.

Descriptif de l'action :

- mener les travaux de réflexion au sein du groupe de travail,
- rendre compte de ces travaux et des propositions identifiées par le groupe au comité de pilotage ainsi qu'au comité technique.

Pilote : Pôle RH / DSTSS

Indicateurs de suivi :

- nombre de réunions du groupe par an
- rendu compte des travaux et des propositions au comité social territorial
- nombre de représentants et taux de participation aux réunions du groupe de travail

Calendrier : annuel

Action n°3 : Présenter un bilan annuel des actions mises en œuvre

Objectifs de l'action :

Cette action doit permettre de présenter :

- d'une part, de l'activité du groupe de travail « Plan Egalité Professionnelle »,
- d'autre part, les actions mises en œuvre,
- contribuer au pilotage du plan.

Descriptif de l'action :

- établir un bilan annuel des actions mises en œuvre,
- présenter ce bilan en Table Ronde Syndicale ainsi qu'en Comité social territorial

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / Chef de Service Mission Lutte contre les Discriminations et pour les Droits des Femmes

Indicateurs de suivi : Production du bilan annuel / Rapports à la TRS et au CST

Calendrier de mise en œuvre : action annuelle à compter de 2024

Action n°4 : Comparer la situation des femmes et des hommes au sein de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'égalité Femmes-Hommes rendent obligatoire la réalisation d'un rapport de situation comparée en complément du bilan social de l'établissement. Ces données, depuis 2020, figureront à compter de l'année 2022 dans la base données sociales, source du rapport social unique, tel que prévu par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires. Par ailleurs, depuis 2016, un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes doit être présenté au Conseil de Communauté et au Conseil Municipal en annexe au Rapport d'Orientations Budgétaires.

Objectifs de l'action :

Il s'agit de mesurer d'identifier les mesures à prendre pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Descriptif de l'action

- déterminer les informations pertinentes permettant de mesurer l'évolution de la situation des femmes et des hommes,
- produire et présenter le rapport de situation comparée au Comité social territorial chaque année, dans le cadre du Rapport Social Unique,
- pérenniser les statistiques retenues afin de pouvoir suivre les évolutions et mesurer leurs impacts sur le plan d'action.

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / DPO et Pôle Gestion / DPCG

Indicateurs de suivi : nombre d'informations étudiées et analysées / présentation annuelle du rapport de situation comparée

Calendrier : 2024-2026

Axe 2 - Définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle

Ce deuxième axe permettra d'évaluer, de prévenir, et le cas échéant, de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Action n°1 : Identifier et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les trois collectivités ont d'ores et déjà démarré un processus de « rattrapage » quant aux écarts de rémunération entre les filières. Il s'agit donc par cette action d'établir un état des lieux quant aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Objectifs de l'action :

L'action vise à identifier les éventuels écarts de rémunération pour l'ensemble des agents par sexe et de procéder à leur analyse.

Descriptif de l'action :

L'état des lieux consiste à analyser les différents indicateurs du Rapport Social Unique et à mettre en œuvre des mesures de traitement des éventuels écarts de rémunération constatés relevant de la compétence de l'employeur, accompagnés d'objectifs chiffrés de résorption.

Pilotes : Pôle RH / DPO / DSTSS

Indicateurs : Nombre d'écarts identifiés

Calendrier : annuel

Action n°2 : Etablir la somme des dix rémunérations les plus élevées de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole

Objectifs de l'action :

Il s'agit d'appliquer l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

« Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées. »

Descriptif de l'action :

L'action consiste à publier sur le site Internet de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole, la somme des dix rémunérations les plus élevées de ses agents, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Pilotes : Pôle RH / DPO / DSTSS

Indicateur de suivi : publication sur les sites Internet de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole

Calendrier : annuel

Axe 3 - Garantir l'équité des parcours professionnels

Ce troisième axe identifie les actions à mettre en place pour assurer une équité au niveau des parcours professionnels.

Action n°1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade

Objectifs de l'action :

Les processus d'avancement de grade ou de promotion interne au sein d'une collectivité sont des étapes importantes dans l'évolution professionnelle d'un agent. De ce fait, les processus mis en œuvre en interne doivent garantir une égalité de traitement des femmes et des hommes et ainsi contribuer à favoriser des possibilités égalitaires d'évolution de carrière.

Descriptif de l'action :

Elle consiste à :

- concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et instances de sélection constituées pour l'avancement de grade ou la promotion interne,
- tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion,
- préciser dans le tableau annuel d'avancement la part respective des femmes et des hommes dans le vivier d'agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci,
- proposer, le cas échéant, des actions à mettre en œuvre lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

Pilotes : Pôle RH / DGP / DSTSS

Indicateurs de suivi : production de données indiquées dans le tableau annuel indiqué ci-dessus / proposition d'actions le cas échéant, lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables

Calendrier : annuel

Action n°2 : Poursuivre la mise en œuvre du dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Objectifs de l'action :

Il s'agit de prendre toute la mesure du dispositif de nominations équilibrées.

En effet, la part des femmes et des hommes dans les fonctions d'encadrement supérieur de la fonction publique est souvent déséquilibrée. Aussi, afin de réduire ce déséquilibre, le législateur a renforcé le dispositif des nominations équilibrées dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le non-respect du dispositif des nominations équilibrées expose la collectivité au paiement d'une contribution.

Descriptif de l'action : Elle consiste à appliquer la réglementation.

Pilotes : Direction Générale / Pôle RH

Indicateurs de suivi : déclaration des nominations effectuées (transmission en Préfecture)

Calendrier : annuel

Axe 4 - Approfondir la thématique relative à l'articulation des temps de vie professionnels et personnels

Ce quatrième axe a pour objectif d'identifier des solutions visant à favoriser l'articulation entre les différents temps de vie des agents.es.

C'est sur cet axe de travail que l'étude réalisée par le stagiaire en Master 2 se conclut et sur lequel le groupe de réflexion se propose de travailler en lien avec le groupe de travail durant les trois prochaines années.

Pour répondre à l'ensemble de ses besoins, il semble important d'envisager l'agent sous l'angle de son parcours de vie au sein de la collectivité, depuis son arrivée jusqu'à son départ. Ainsi, la réflexion se portera sur les étapes suivantes :

- arrivée dans la collectivité et sur le territoire bisontin et grand bisontin,
- aide à la parentalité à toutes ses étapes (naissance, scolarité, maladie/handicap, adolescence),
- accompagnement face aux difficultés particulières genrées (règles douloureuses, endométriose, PMA, ménopause),
- accompagnement face à des événements exceptionnels,
- aide aux fonctions de proche aidant,
- accompagnement face à la maladie, à un accident, au handicap,
- préparation à la retraite.

Pilotes : Pôle RH / DSTSS et directions concernées

Indicateurs de suivi : nombre d'actions réalisées sur ces thématiques

Calendrier : 2024-2026

Axe 5 - Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes

Ce dernier axe permettra de prévenir et de traiter toutes formes de discrimination ou de violence.

Un groupe de travail spécifique aux violences subies par les agents.es est actif depuis fin 2019, avec pour objectifs d'actualiser la procédure de signalements des violences, d'intégrer les violences internes ainsi que les violences à caractère sexuel et sexiste.

Les travaux effectués par ce groupe s'articulent autour des axes suivants :

- un volet « information, sensibilisation, formation »
- un volet « écoute et accompagnement des agents.es victimes »
- un volet « analyse et procédure » intégrant l'analyse, le traitement et le suivi des situations
- un volet « indicateurs » pour établir des diagnostics et apporter des actions correctives

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / DGP

Indicateurs de suivi : se reporter à ceux définis par le groupe de travail spécifique

Calendrier : annuel – présentation régulière des travaux du groupe en Formation Spécialisée

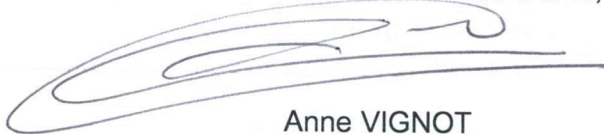
Il est à noter que le groupe de travail dédié continuera à faire des propositions au cours de l'année 2024 et que le présent plan d'actions pourra être réajusté en conséquence.

Conformément à l'article 1 du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020, le Comité social territorial a été consulté le 12 janvier 2024 et a émis un avis favorable.

Après délibération et à l'unanimité, les membres du Conseil d'Administration présents et représentés :

✓ Se prononcent favorablement sur le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour la période 2024-2026, joint en annexe.

Pour extrait conforme,
La Présidente du CCAS,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several fluid, overlapping loops and a long horizontal stroke at the end.

Anne VIGNOT

PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2024-2026

PREAMBULE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Une de ces obligations est d'adopter un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 80 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique) d'une durée maximum de trois ans.

Le décret n°2020-528 du 4 mai 2020 a défini les modalités d'élaboration et de mise en œuvre du plan d'actions. Ce dernier comporte obligatoirement des mesures sur les quatre axes suivants :

- évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique,
- favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale,
- prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

A ce jour, les données proviennent du Rapport social unique 2023 des trois collectivités, Ville de Besançon, Centre communal d'action sociale de la Ville de Besançon et Grand Besançon Métropole. Depuis 2021, les données du Rapport social unique sont genrées, ce qui permet le suivi de nombreux indicateurs-clés de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent plan 2024-2026 a été pensé, par le groupe de réflexion pluridisciplinaire interne à la Direction Santé au Travail et Suivi Social, comme des pistes d'actions à proposer et à travailler avec le groupe de travail dédié créé lors du plan précédent. Il tient également compte des propositions formulées lors des réunions du groupe de travail dédié qui ont eu lieu en 2021 et 2022, ainsi que des propositions du stagiaire Egalité Professionnelle recruté de mars à août 2023.

Ainsi, le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026 de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole, vise deux objectifs :

- poursuivre le travail engagé lors du plan 2021-2023,
- répondre, sur l'axe « Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale » à des besoins identifiés tout le long du parcours de vie de l'agent au sein de la collectivité.

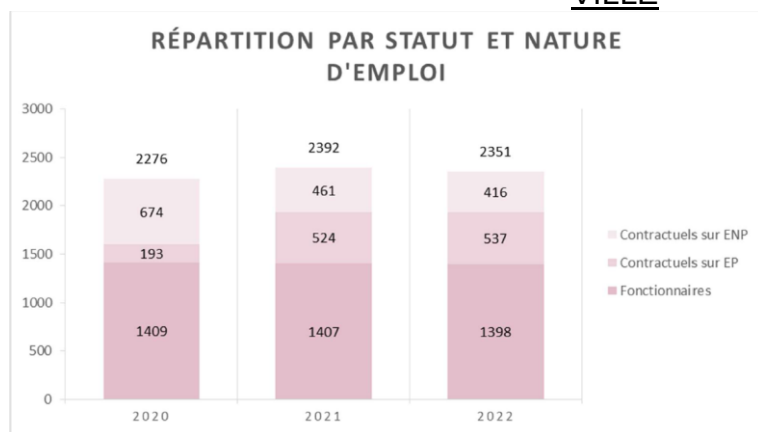
Il est à noter que le groupe de travail dédié ainsi que le groupe de réflexion pluridisciplinaire interne à la Direction Santé au Travail et Suivi Social continueront à faire des propositions au cours de l'année 2024 et que le présent plan d'action pourra être réajusté en conséquence.

ETAT DES LIEUX DE L'EGALITE FEMMES / HOMMES

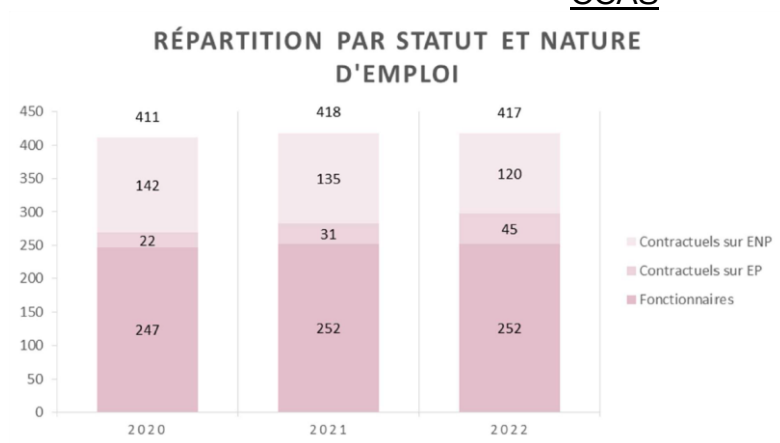
DONNEES DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Effectifs

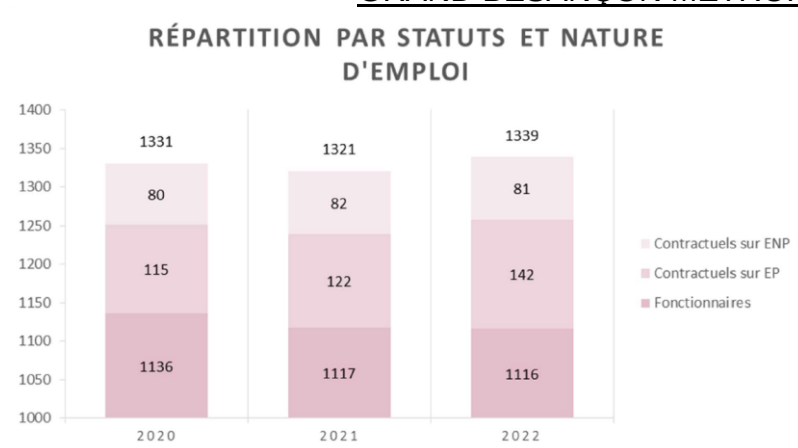
VILLE



CCAS

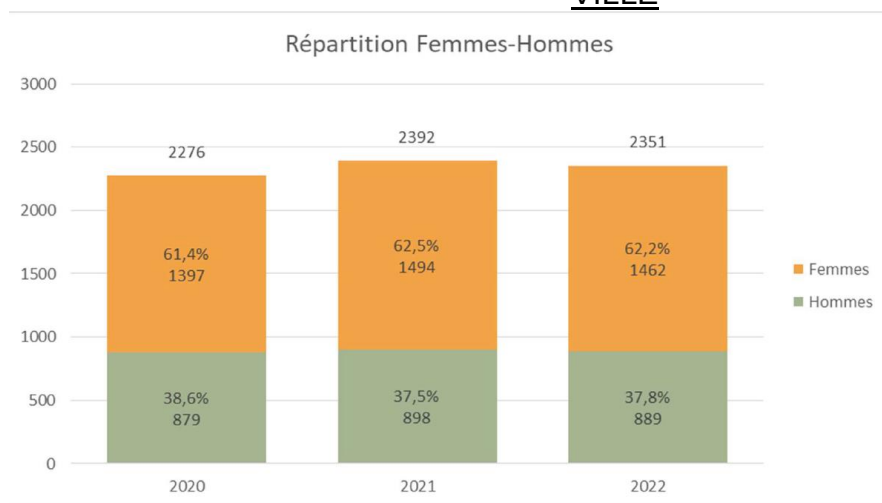


GRAND BESANÇON METROPOLE

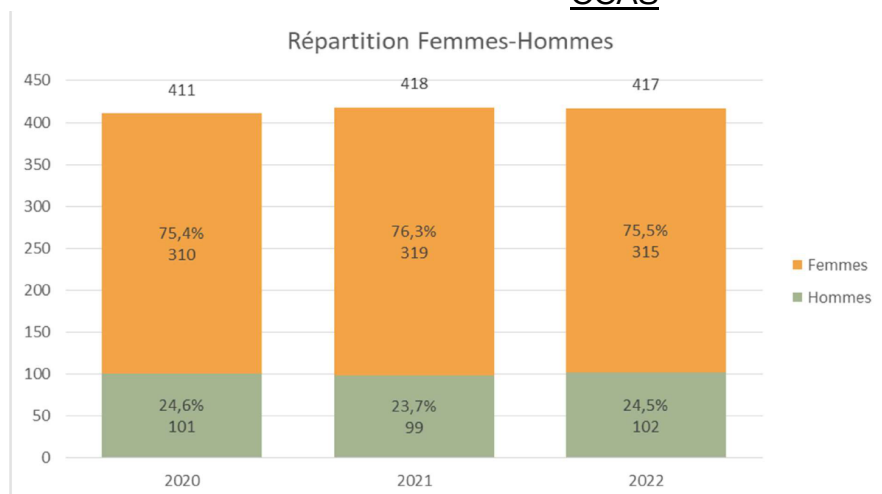


Répartition femmes-hommes

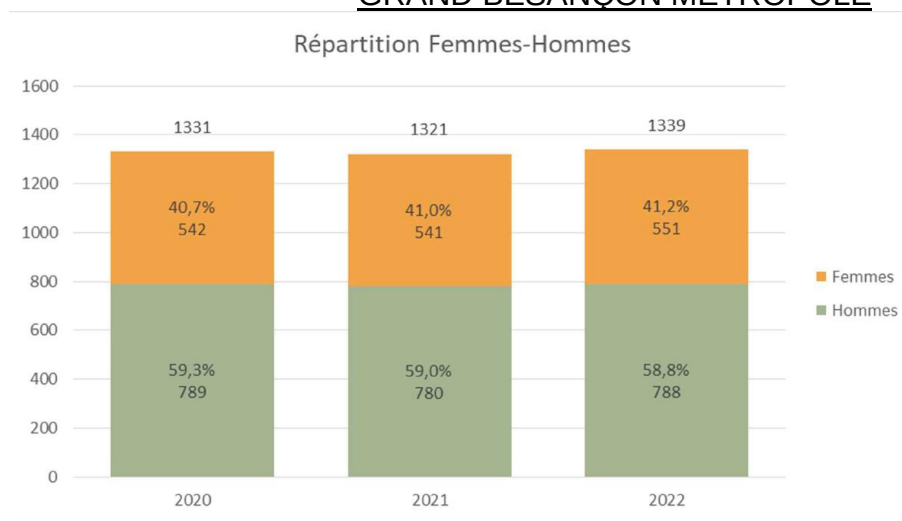
VILLE



CCAS

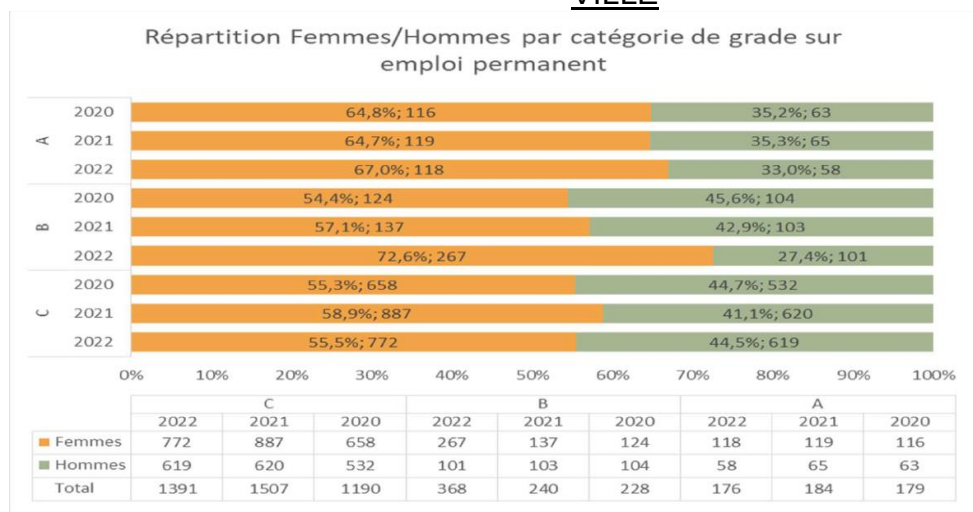


GRAND BESANÇON METROPOLE

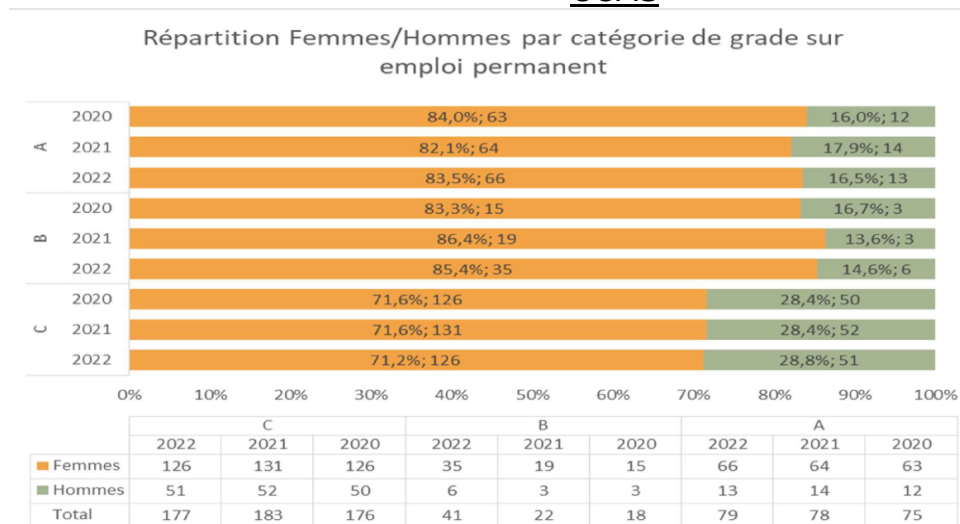


Catégories

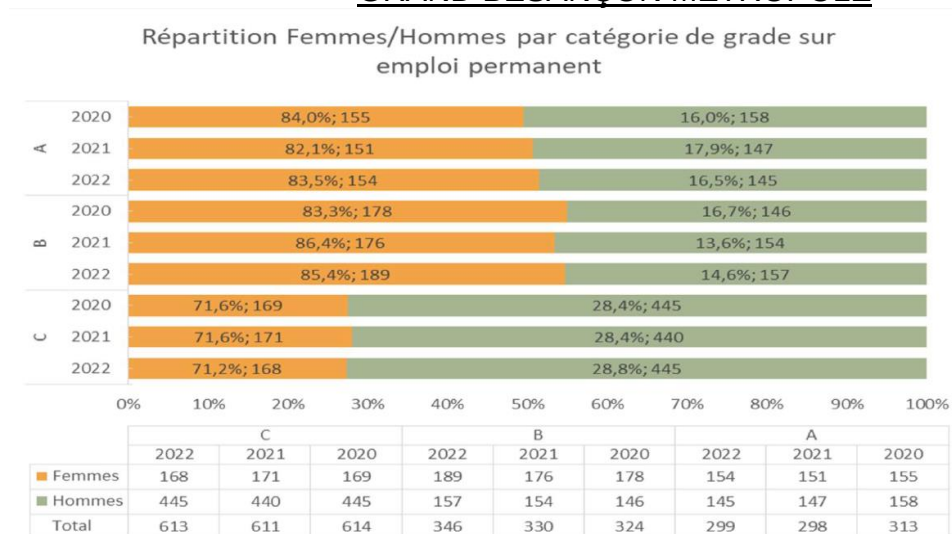
VILLE



CCAS

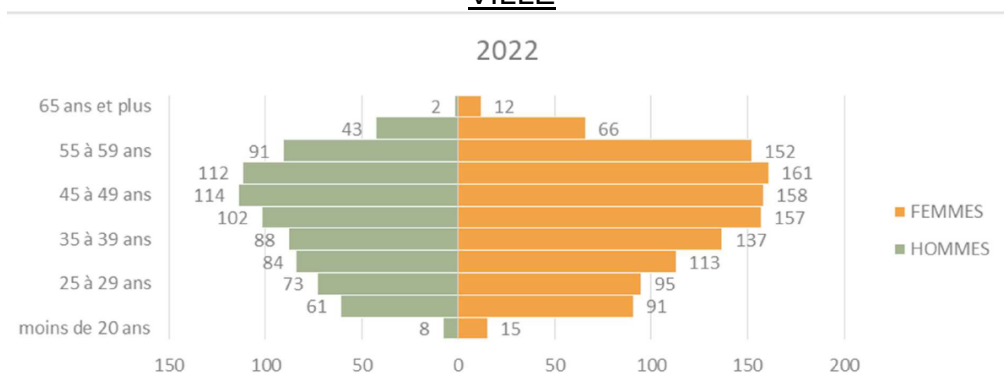


GRAND BESANÇON METROPOLE

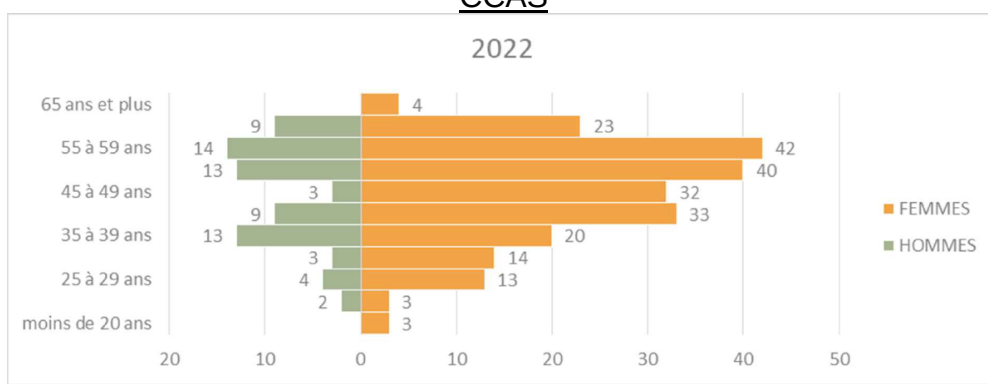


Âge des agent.e.s

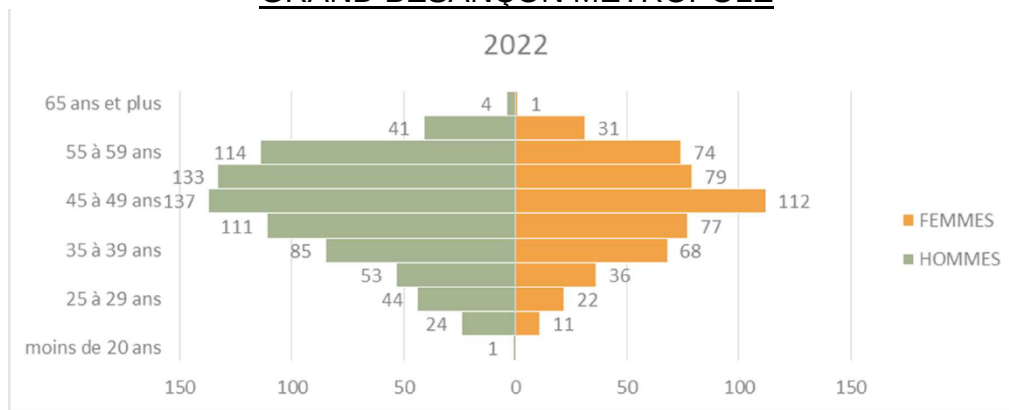
VILLE



CCAS



GRAND BESANÇON METROPOLE



Occupation des emplois permanents a temps non complet

VILLE



CCAS

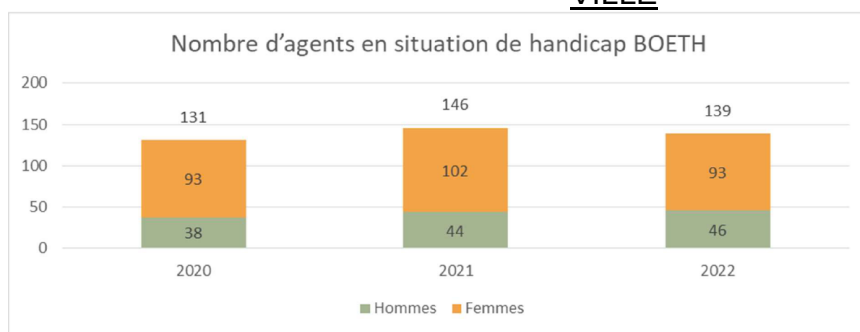


GRAND BESANÇON METROPOLE

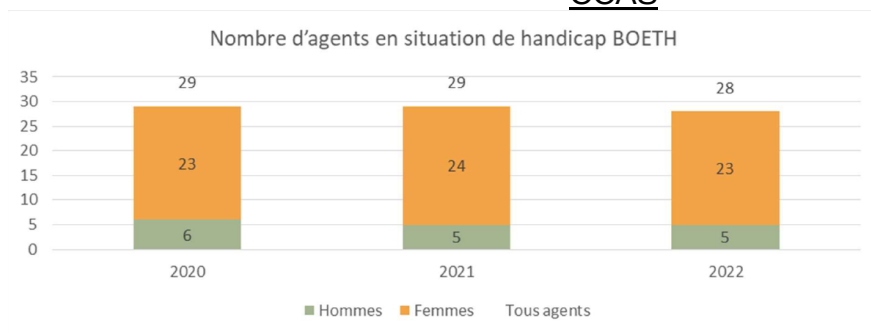


Nombre d'agents en situation de handicap

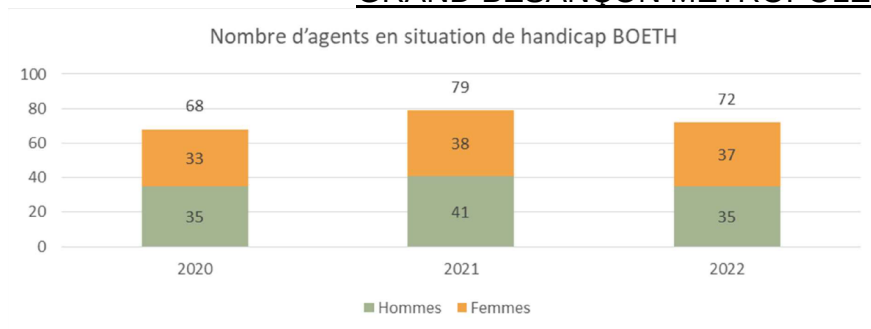
VILLE



CCAS

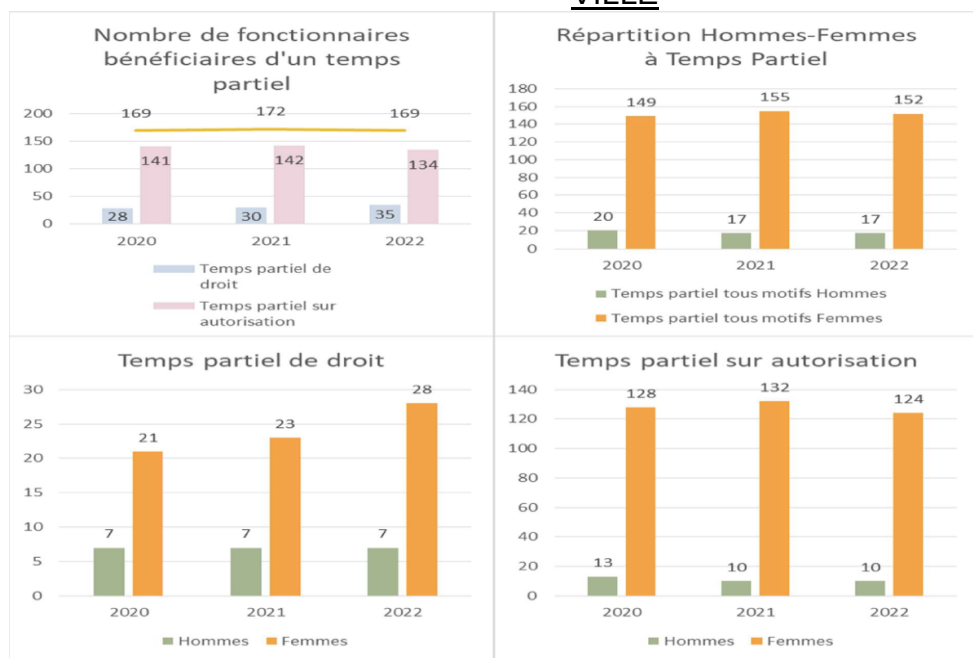


GRAND BESANÇON METROPOLE

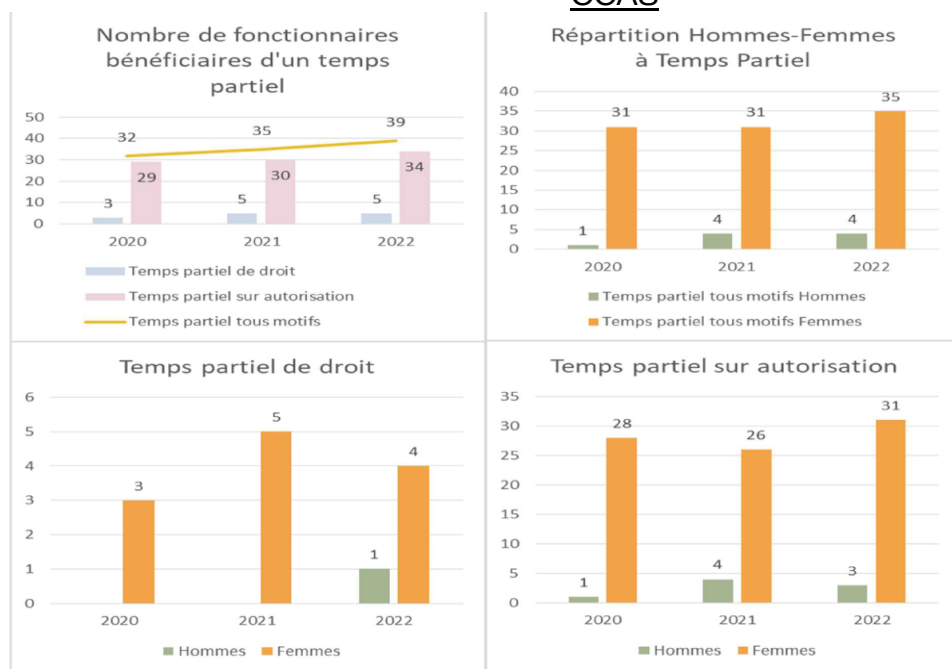


Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel

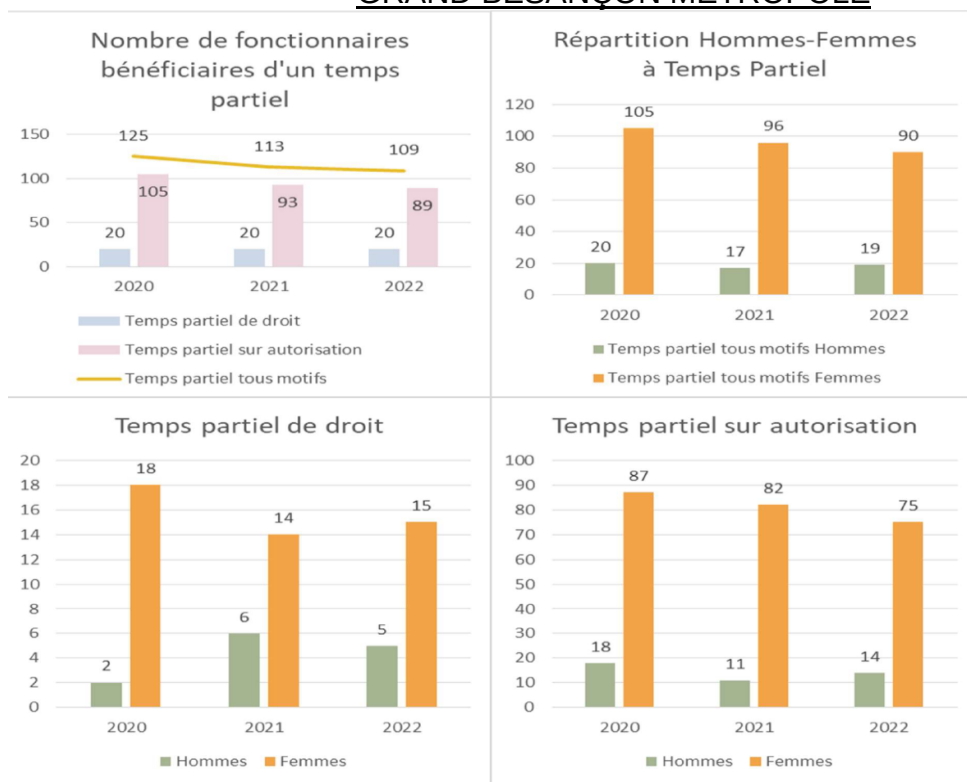
VILLE



CCAS

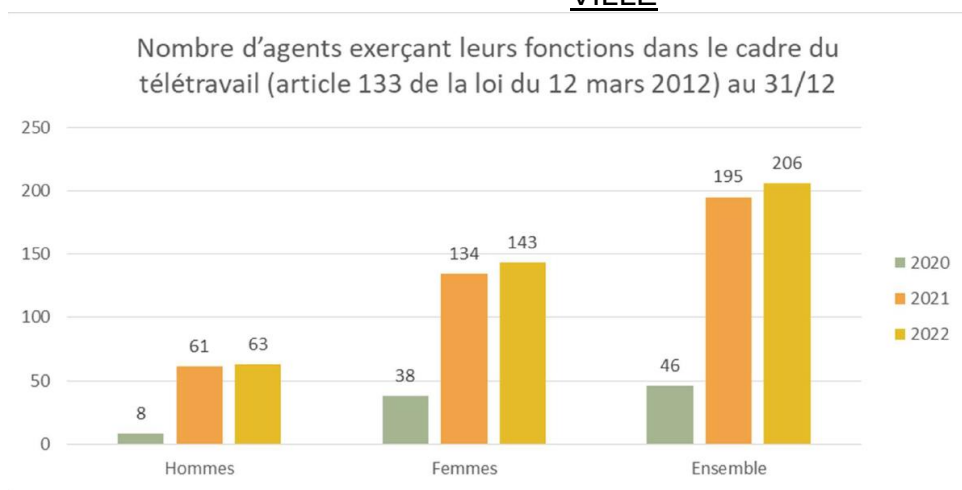


GRAND BESANÇON METROPOLE



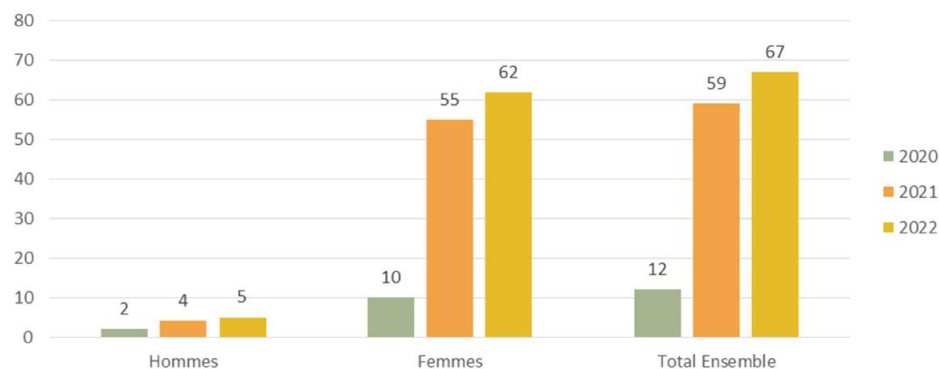
Nombre de télétravailleurs

VILLE



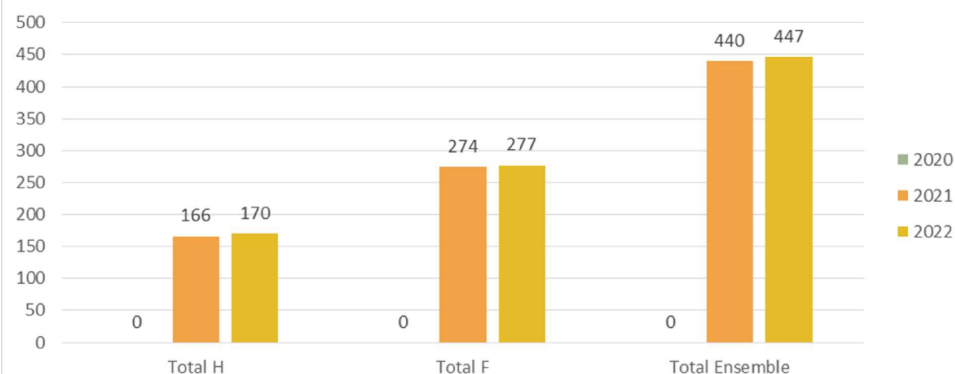
CCAS

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12



GRAND BESANÇON METROPOLE

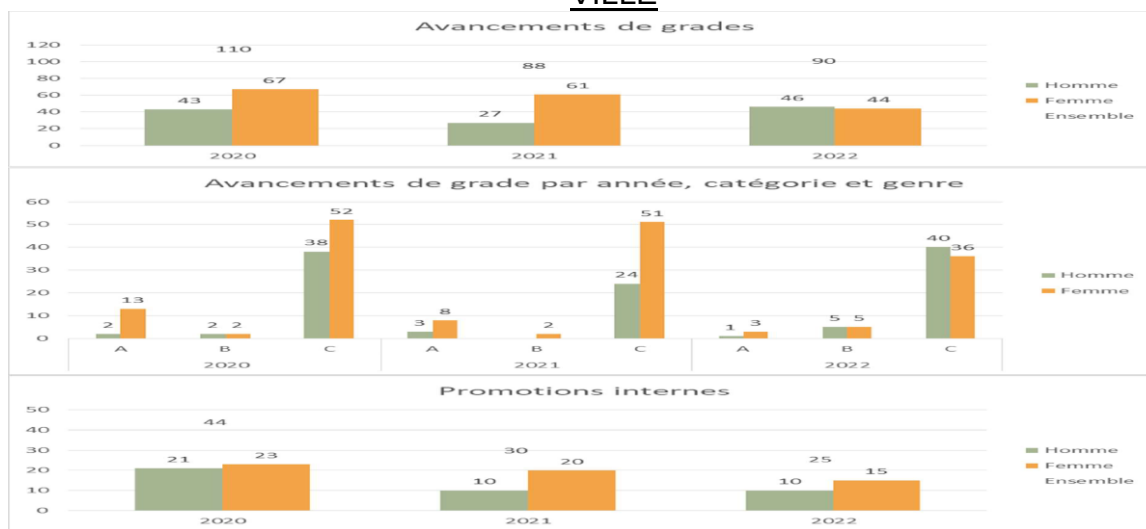
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12



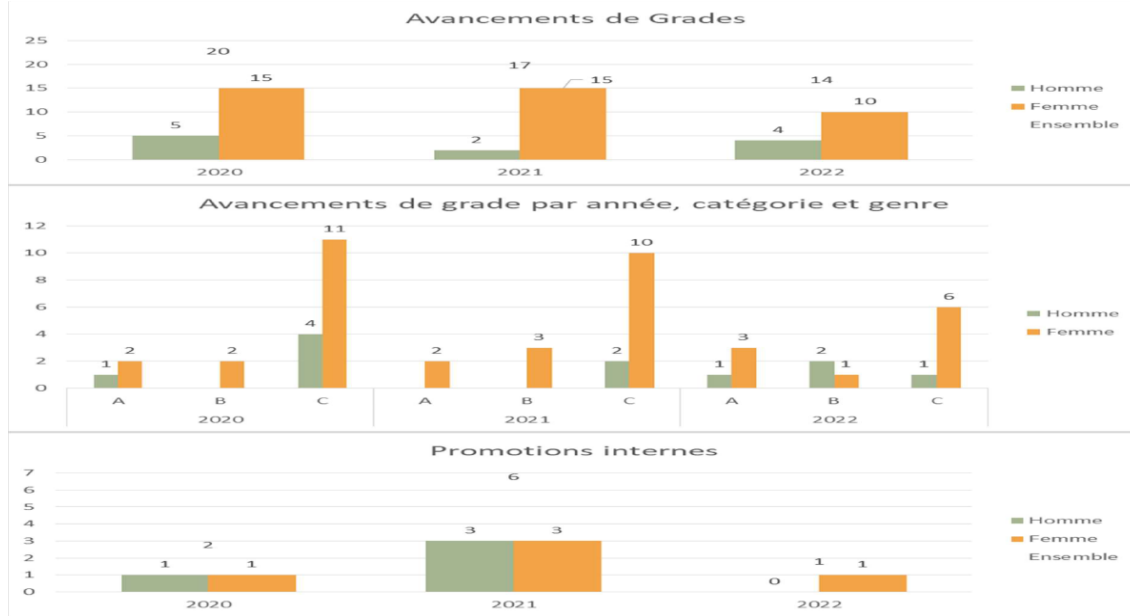
Pour GBM, en 2020, il y avait 147 télétravailleurs dont 100 femmes et 47 hommes

Avancements de grade et promotions internes

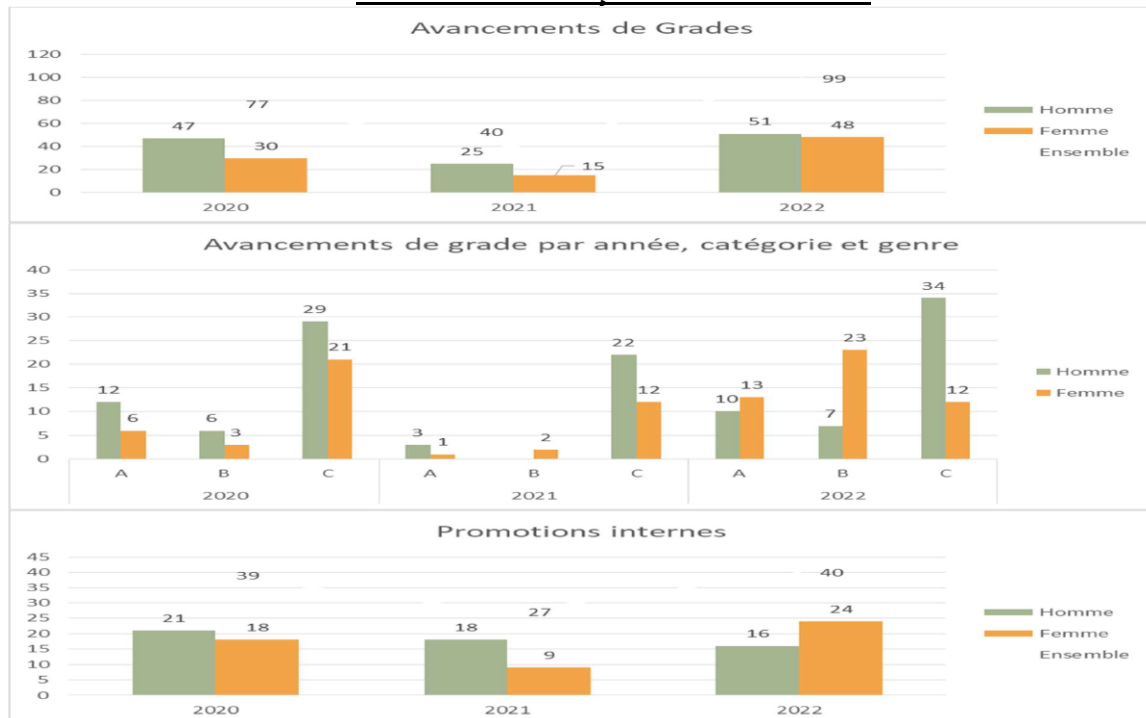
VILLE



CCAS

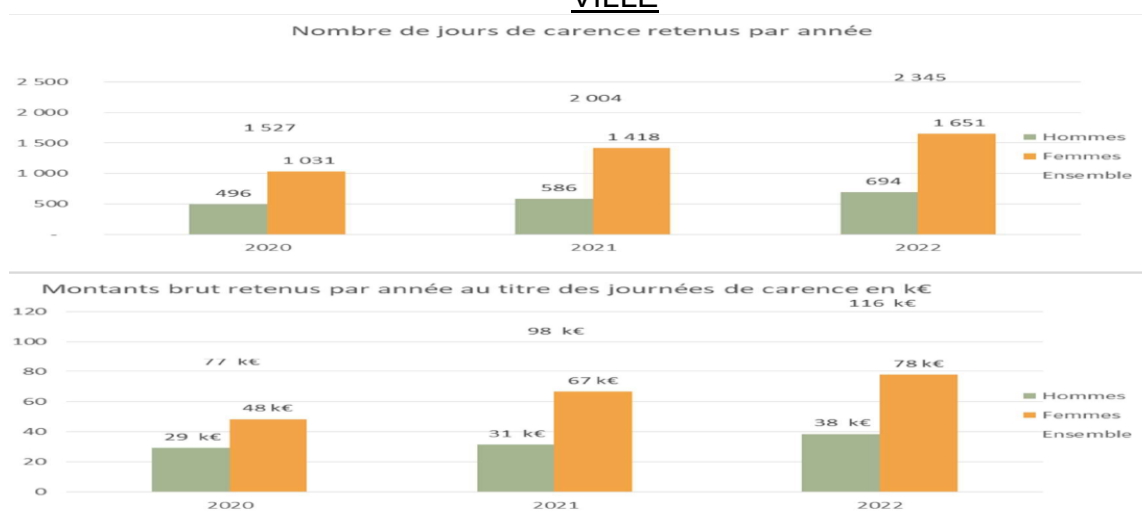


GRAND BESANÇON METROPOLE

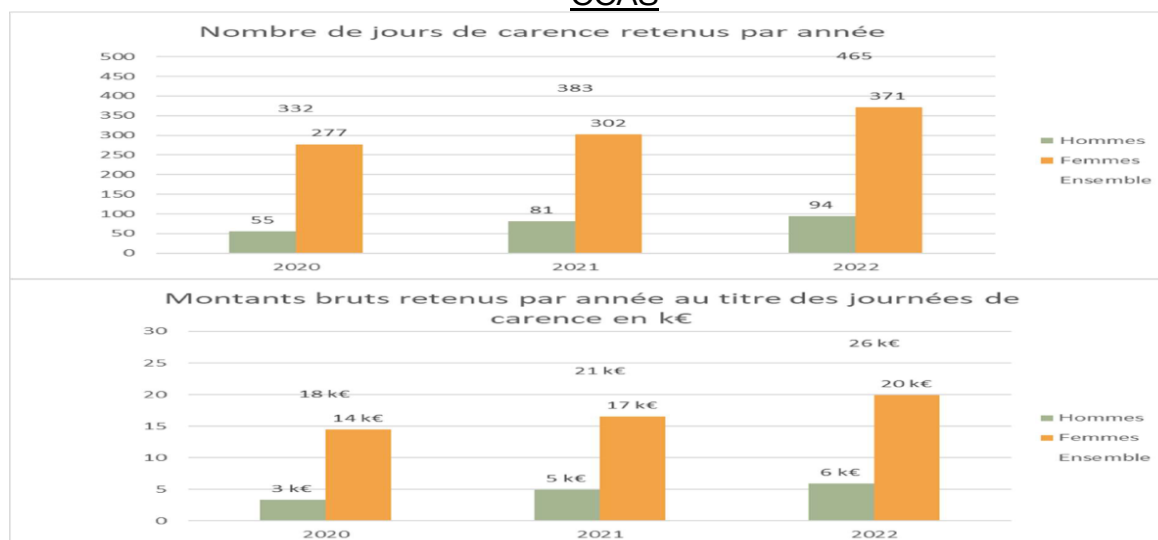


Jour de carence - nombre d'agents et montants bruts

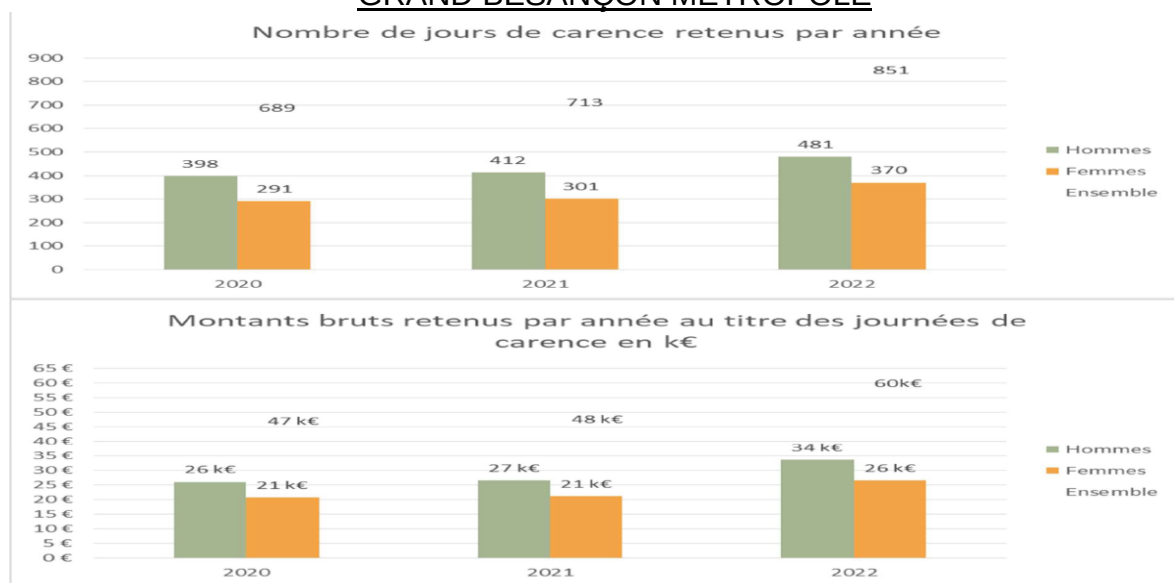
VILLE



CCAS



GRAND BESANÇON METROPOLE



PLAN D'ACTION 2024-2026

1. Assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Ce premier axe a pour objectif d'assurer le suivi en fixant la gouvernance du plan d'actions ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour garantir son appropriation par les différents acteurs.

Action n°1 : Réunir un comité de pilotage dédié

Objectifs de l'action :

Il s'agit de faire vivre et d'assurer le suivi de la mise en œuvre du Plan Egalité Professionnelle.

Descriptif de l'action :

- déterminer la composition du comité de pilotage
- réunir ce comité une fois par an a minima sous la présidence des élus RH
- définir les thématiques abordées en séance

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / Chef de Service Mission Lutte contre les Discriminations et pour les Droits des Femmes

Indicateurs de suivi : Nombre de réunions par an du comité de pilotage

Calendrier : premier semestre 2024

Action n°2 : Animer le groupe de travail dédié

Objectifs de l'action :

Il s'agit d'impliquer les organisations syndicales ainsi que les représentants des pôles des trois entités au sein d'un groupe de travail spécifique à l'égalité professionnelle Femmes - Hommes. Le groupe apporte sa contribution au Plan Egalité Professionnelle.

Descriptif de l'action :

- mener les travaux de réflexion au sein du groupe de travail,
- rendre compte de ces travaux et des propositions identifiées par le groupe au comité de pilotage ainsi qu'au comité technique.

Pilote : Pôle RH / DSTSS

Indicateurs de suivi :

- nombre de réunions du groupe par an
- rendu compte des travaux et des propositions au comité social territorial
- nombre de représentants et taux de participation aux réunions du groupe de travail

Calendrier : annuel

Action n°3 : Présenter un bilan annuel des actions mises en œuvre

Objectifs de l'action

Cette action doit permettre de présenter :

- d'une part, de l'activité du groupe de travail « Plan Egalité Professionnelle »,
- d'autre part, les actions mises en œuvre,
- contribuer au pilotage du plan.

Descriptif de l'action :

- établir un bilan annuel des actions mises en œuvre,
- présenter ce bilan en Table Ronde Syndicale ainsi qu'en Comité social territorial

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / Chef de Service Mission Lutte contre les Discriminations et pour les Droits des Femmes

Indicateurs de suivi : Production du bilan annuel / Rapports à la TRS et au CST

Calendrier de mise en œuvre : action annuelle à compter de 2024

Action n°4 : Comparer la situation des femmes et des hommes au sein de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole

Les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'égalité Femmes-Hommes rendent obligatoire la réalisation d'un rapport de situation comparée en complément du bilan social de l'établissement. Ces données, depuis 2020, figureront à compter de l'année 2022 dans la base données sociales, source du rapport social unique, tel que prévu par la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires. Par ailleurs, depuis 2016, un rapport annuel sur l'égalité entre les femmes et les hommes doit être présenté au Conseil de Communauté et au Conseil Municipal en annexe au Rapport d'Orientations Budgétaires.

Objectifs de l'action

Il s'agit de mesurer d'identifier les mesures à prendre pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Descriptif de l'action

- déterminer les informations pertinentes permettant de mesurer l'évolution de la situation des femmes et des hommes,
- produire et présenter le rapport de situation comparée au Comité social territorial chaque année, dans le cadre du Rapport Social Unique,
- pérenniser les statistiques retenues afin de pouvoir suivre les évolutions et mesurer leurs impacts sur le plan d'action

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / DPO et Pôle Gestion / DPCG

Indicateurs de suivi : nombre d'informations étudiées et analysées / présentation annuelle du rapport de situation comparée

Calendrier : 2024-2026

2. Définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle

Ce deuxième axe permettra d'évaluer, de prévenir, et le cas échéant, de traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Action n°1 : Identifier et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les trois collectivités ont d'ores et déjà démarré un processus de « rattrapage » quant aux écarts de rémunération entre les filières. Il s'agit donc par cette action d'établir un état des lieux quant aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Objectifs de l'action :

L'action vise à identifier les éventuels écarts de rémunération pour l'ensemble des agents par sexe et de procéder leur analyse.

Descriptif de l'action :

L'état des lieux consiste à analyser les différents indicateurs du Rapport Social Unique et à mettre en œuvre des mesures de traitement des éventuels écarts de rémunération constatés relevant de la compétence de l'employeur, accompagnés d'objectifs chiffrés de résorption.

Pilotes : Pôle RH / DPO / DSTSS

Indicateurs : Nombre d'écarts identifiés

Calendrier : annuel

Action n°2 : Etablir la somme des dix rémunérations les plus élevées de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole

Objectifs de l'action :

Il s'agit d'appliquer l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

« Les départements ministériels, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants et les établissements publics hospitaliers dotés d'un budget de plus de 200 millions d'euros publient chaque année, sur leur site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées. »

Descriptif de l'action :

L'action consiste à publier sur le site Internet de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole, la somme des dix rémunérations les plus élevées de ses agents, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

Pilotes : Pôle RH / DPO / DSTSS

Indicateur de suivi : publication sur les sites Internet de la Ville, du CCAS et de Grand Besançon Métropole

Calendrier : annuel

3. Garantir l'équité des parcours professionnels

Ce troisième axe identifie les actions à mettre en place pour assurer une équité au niveau des parcours professionnels.

Action n°1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux avancements de grade

Objectifs de l'action :

Les processus d'avancement de grade ou de promotion interne au sein d'une collectivité sont des étapes importantes dans l'évolution professionnelle d'un agent. De ce fait, les processus mis en œuvre en interne doivent garantir une égalité de traitement des femmes et des hommes et ainsi contribuer à favoriser des possibilités égalitaires d'évolution de carrière.

Descriptif de l'action :

Elle consiste à :

- concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes dans les jurys et instances de sélection constituées pour l'avancement de grade ou la promotion interne,
- tenir compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés dans le cadre des lignes directrices de gestion,
- préciser dans le tableau annuel d'avancement la part respective des femmes et des hommes dans le vivier d'agents promouvables et celle parmi les agents inscrits sur ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci,
- proposer le cas échéant des actions en mettre en œuvre lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables.

Pilotes : Pôle RH / DGP / DSTSS

Indicateurs de suivi : production de données indiquées dans le tableau annuel indiqué ci-dessus / proposition d'actions le cas échéant, lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables

Calendrier : annuel

Action n°2 : Poursuivre la mise en œuvre le dispositif des nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique

Objectifs de l'action :

Il s'agit de prendre toute la mesure du dispositif de nominations équilibrées.

En effet, la part des femmes et des hommes dans les fonctions d'encadrement supérieur de la fonction publique est souvent déséquilibrée. Aussi, afin de réduire ce déséquilibre, le législateur a renforcé le dispositif des nominations équilibrées dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le non-respect du dispositif des nominations équilibrées expose la collectivité au paiement d'une contribution.

Descriptif de l'action : Elle consiste à appliquer la réglementation.

Pilotes : Direction Générale / Pôle RH

Indicateurs de suivi : déclaration des nominations effectuées (transmission en préfecture)

Calendrier : annuel

4. Approfondir la thématique relative à l'articulation des temps de vie professionnels et personnels

Ce quatrième axe a pour objectif d'identifier des solutions visant à favoriser l'articulation entre les différents temps de vie des agents.es.

C'est sur cet axe de travail que l'étude réalisée par le stagiaire en Master 2 se conclut et sur lequel le groupe de réflexion se propose de travailler en lien avec le groupe de travail durant les trois prochaines années.

Pour répondre à l'ensemble de ses besoins, il semble important d'envisager l'agent sous l'angle de son parcours de vie au sein de la collectivité, depuis son arrivée jusqu'à son départ. Ainsi, la réflexion se portera sur les étapes suivantes :

- arrivée dans la collectivité et sur le territoire bisontin et grand bisontin,
- aide à la parentalité à toutes ses étapes (naissance, scolarité, maladie/handicap, adolescence),
- accompagnement face aux difficultés particulières genrées (règles douloureuses, endométriose, PMA, ménopause),
- accompagnement face à des événements exceptionnels,
- aide aux fonctions de proche aidant,
- accompagnement face à la maladie, à un accident, au handicap,
- préparation à la retraite.

Pilotes : Pôle RH / DSTSS et directions concernées

Indicateurs de suivi : nombre d'actions réalisées sur ces thématiques

Calendrier : 2024-2026

5. Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes

Ce dernier axe permettra de prévenir et de traiter toutes formes de discrimination ou de violence.

Un groupe de travail spécifique aux violences subies par les agents.es est actif depuis fin 2019, avec pour objectifs d'actualiser la procédure de signalements des violences, d'intégrer les violences internes ainsi que les violences à caractère sexuel et sexiste.

Les travaux effectués par ce groupe s'articulent autour des axes suivants :

- un volet « information, sensibilisation, formation »
- un volet « écoute et accompagnement des agents.es victimes »
- un volet « analyse et procédure » intégrant l'analyse, le traitement et le suivi des situations
- un volet « indicateurs » pour établir des diagnostics et apporter des actions correctives

Pilotes : Pôle RH / DSTSS / DGP

Indicateurs de suivi : se reporter à ceux définis par le groupe de travail spécifique

Calendrier : annuel – présentation régulière des travaux du groupe en Formation Spécialisée