



Publié le : 24/02/2025

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Séance du 19 février 2025 à 17 heures 00

Question n°8

Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le Conseil d'Administration, convoqué le 12 février 2025, s'est réuni au Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Besançon.

Administrateurs en exercice : 17

Sous la présidence de Madame Sylvie WANLIN, Vice-présidente du CCAS :

Etaient présents :

Monsieur Hasni ALEM / Monsieur Claude BILLOD / Monsieur Cyril DEVESA, arrive à 17h10 et vote à partir de la question n°4 / Monsieur Ludovic FAGAUT / Madame Nadia GARNIER, arrive à 17h06 et vote à partir de la question n°2 / Madame Valéry GARCIA / Monsieur José GOMES / Monsieur Michel JOURNEAUX / Madame Myriam LEMERCIER / Madame Agnès MARTIN / Madame Claudine MAUGAIN / Monsieur Jean-Hugues ROUX / Madame Sylvie WANLIN

Etaient absents :

Monsieur Bernard AVON / Monsieur Yves CHANSON / Monsieur Alfred M'BONGO / Madame Anne VIGNOT, **donne pouvoir à Madame Sylvie WANLIN**

REÇU EN PREFECTURE

Le 24 février 2025

Date de dépôt en Préfecture :

VIA DOTELEC TÉLÉTRANSMISSION

025-262500564-20250219-D00191010-DE

DÉLIBÉRATION

Incidence financière

Sans incidence financière

Résumé : La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités, oblige les collectivités territoriales et les établissements de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants à fournir un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis le 1^{er} janvier 2016.

Référence au Projet social 2022-2026 :

Axe 1 : Intervenir auprès des publics prioritaires identifiés dans l'ABS

Axe 2 : Maintenir ou accompagner vers l'autonomie les publics relevant du CCAS au sens de l'autonomie sociale et économique – De « l'urgence vers l'autonomie »

Axe 3 : Faciliter l'accès aux droits et leur maintien (aller vers, simplification...)

Axe 4 : Faire du CCAS l'interlocuteur majeur des politiques du handicap et de l'âge en lien avec la dimension accessibilité pour mieux vivre dans la ville

Axe 5 : Optimiser les moyens, les ressources et le patrimoine du CCAS pour pérenniser son action de service public

Axe 6 : Faire savoir et valoriser l'action du CCAS

Sans objet

I. Présentation de la politique des Ressources Humaines

Suite aux lois n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, notamment, le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités, les données, les évolutions, les actions et les analyses en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont structurées par deux dispositifs principaux :

A/ Plan égalité professionnelle

La loi de n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, telle que modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, introduit 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.

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 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, le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour la période 2024-2026, vise deux objectifs :

- poursuivre le travail engagé lors du plan 2021-2023 sur les cinq axes définis sur cette période, à savoir :
 - assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle,
 - définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle,
 - garantir l'équité des parcours professionnels,
 - favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels,
 - prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les agissements sexistes.

- répondre, sur l'axe « favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels », à des besoins identifiés tout au long du parcours de vie de l'agent au sein de la collectivité.

Ces 5 axes ont permis de définir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre.

B/ Base de données sociales et rapport social unique

L'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) instaure, pour les collectivités territoriales et établissements publics, le Rapport Social Unique (RSU).

Ce rapport annuel rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le RSU comprend les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Rapport de situation comparée).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, ainsi que l'arrêté du 10 décembre 2021 « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique », fixent les conditions, les modalités de sa mise en œuvre ainsi que la liste des indicateurs.

Conformément aux articles L. 231-1 et L. 232-1 du CGFP, les données à partir desquelles est élaboré le RSU sont renseignées dans une base de données sociales.

Le RSU est présenté aux membres du comité social territorial : il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

Ainsi, le rapport Social Unique sur les données 2020 à 2023 a été présenté en Comité Social Territorial le 5 juillet 2024 et au Conseil d'Administration du 16 octobre 2024, concomitamment à la mise à disposition des organisations syndicales des fichiers de base de données sociales.

II. Données chiffrés

La répartition femmes/hommes au sein du CCAS est composée par 76 % de femmes (288) et 24 % d'hommes (89).

Une surreprésentation féminine expliquée par la présence des filières sociales (68 % de femmes) et administratives (plus de 80 % de femmes).

Suite aux recrutements en 2023 : le métier le plus pourvu au CCAS est celui d'auxiliaire de vie sociale avec 52 recrutements, dont 48 femmes.

Concernant la pyramide des âges : la tranche d'âge la plus représentée chez les femmes et les hommes est celle de 55 à 59 ans.

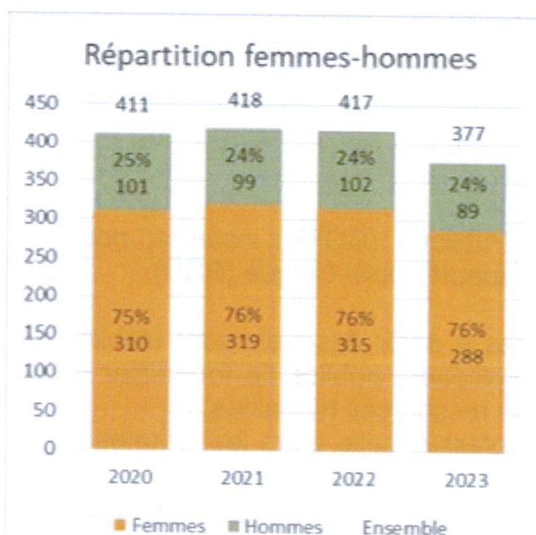
Par ailleurs, en 2023, 62 femmes occupent des postes de catégorie A.

Parmi ces postes de catégorie A :

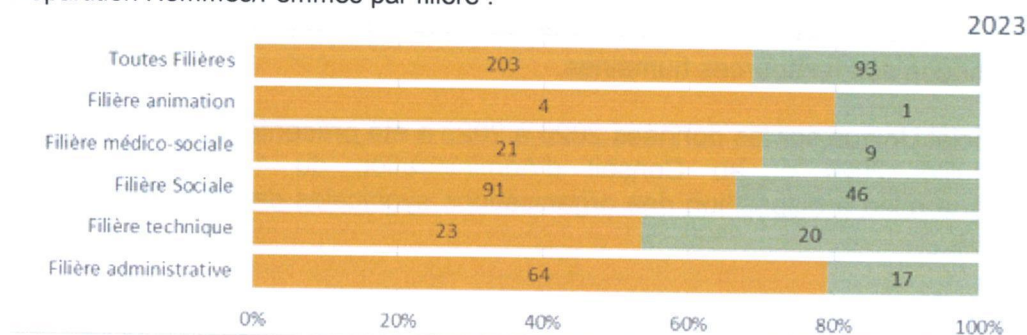
- 12 femmes occupent un poste de chef de service, pour 2 hommes,
- 1 poste de directrice, 0 homme
- 1 poste de secrétaire générale, 0 homme.

Concernant l'organisation du temps de travail, le recours au travail à temps partiel pour les fonctionnaires du CCAS, augmente chaque année depuis 4 ans. 51 femmes le pratiquent, contre 4 hommes.

Quelques graphiques :

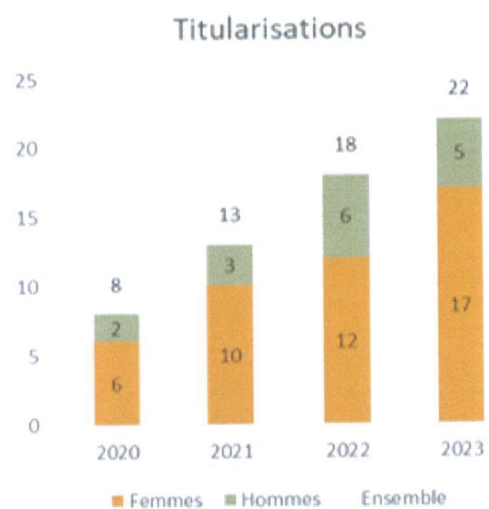


Répartition Hommes/Femmes par filière :



Rémunération Brute Moyenne Par Etr Sur Emplois Permanents :

	HOMME	FEMME	TOTAL
Catégorie A	44 010 €	44 683 €	44 561 €
Catégorie B	34 718 €	36 714 €	36 470 €
Catégorie C	29 664 €	29 633 €	29 643 €
Total	32 792 €	35 177 €	34 586 €



F.4 Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel

Indicateur de référence : Ind-4.3.1

Année	Type	Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation								
		Hommes			Femmes			Hommes	Femmes	Ensemble
		A	B	C	A	B	C			
2022	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel			2		1	2	2	3	5
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral						0	0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel						0	0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes						1	0	1	1
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination	1		3			1	4	1	5
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	3		27	4	3	4	30	11	41
	Total	4	0	32	4	4	8	36	16	52
2023	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel	2		9	3		2	11	5	16
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes				1		1	0	2	2
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination			3				3	0	3
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	6	15	12	4	4	7	33	15	48
	Total	8	15	24	8	4	10	47	22	69

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

✓ Prennent acte du rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Besançon dans un délai de deux mois suivant sa publicité.

Pour extrait conforme,
Le Directeur Général du CCAS,



Alban SOUCARROS