



Publié le : 12/02/2026

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 10 février 2026 à 12 heures 15

Question n°9

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

Deuxième réunion : le quorum n'ayant pas été atteint lors de la séance du 4 février 2026, le Conseil d'Administration a été convoqué une nouvelle fois le 5 février 2026.

Le Conseil d'Administration s'est réuni au Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Besançon et a pu, à cette occasion, délibérer valablement sans condition de quorum.

Administrateurs en exercice : 17

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

Etaient présents :

Monsieur Hasni ALEM / Monsieur Claude BILLOD / Monsieur José GOMES /
Madame Agnès MARTIN / Monsieur Alfred M'BONGO / Madame Claudine MAUGAIN /
Madame Sylvie WANLIN

Etaient absents :

Monsieur Bernard AVON / Monsieur Yves CHANSON / Monsieur Cyril DEVESA /
Monsieur Ludovic FAGAUT / Madame Valéry GARCIA / Madame Nadia GARNIER /
Monsieur Michel JOURNEAUX / Madame Myriam LEMERCIER / Monsieur Jean-Hugues
ROUX / Madame Anne VIGNOT, **donne pouvoir à Madame Sylvie WANLIN**

REÇU EN PREFECTURE

Le 12 février 2026

VIA DOTELEC TÉLÉTRANSMISSION

025-262500564-20260210-D00199310-DE

Date de dépôt en Préfecture :

DÉLIBÉRATION

Incidence financière

Sans incidence financière

Résumé :

Suite de 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, et au décret n° 015-761 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 :
 - o assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle,
 - o définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle,
 - o garantir l'équité des parcours professionnels,
 - o favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels,
 - o 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 le 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.

Les données du RSU ont fait l'objet d'une présentation au Comité Social Territorial du 10 juin 2025.

II. Données chiffrées

Le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) connaît un regain du volume de ses effectifs entre 2023 et 2024, avec une hausse d'un peu plus de 8 %.

Cette évolution positive conforte le fort niveau de féminisation. La répartition globale entre les femmes et les hommes reste très stable par rapport aux années précédentes (24 % d'hommes et 76 % de femmes). Ce phénomène se fonde sur la nature des métiers exercés au sein des directions et sur l'appétence plus marquée des femmes pour l'action sociale (travail social, aide à domicile, aides-soignantes...).

La répartition femmes/hommes au sein du CCAS est composée par 76 % de femmes (309) et 24% d'hommes (99).

Suite aux recrutements en 2024, le métier le plus pourvus au CCAS est celui d'auxiliaire de vie sociale avec 42 recrutements, dont 37 femmes.

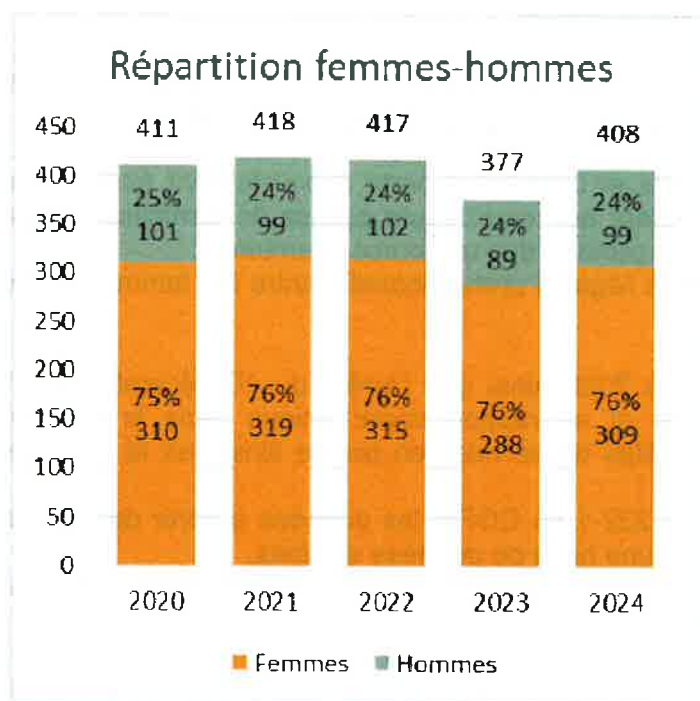
Par ailleurs, en 2024, 65 femmes occupent des postes de catégorie A.

Parmi ces postes de catégorie A :

- 13 femmes occupent un poste de chef de service, pour 2 hommes,
- 1 poste de directrice, 1 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 au CCAS, augmente chaque année depuis 5 ans. 52 femmes le pratiquent, contre 4 hommes.

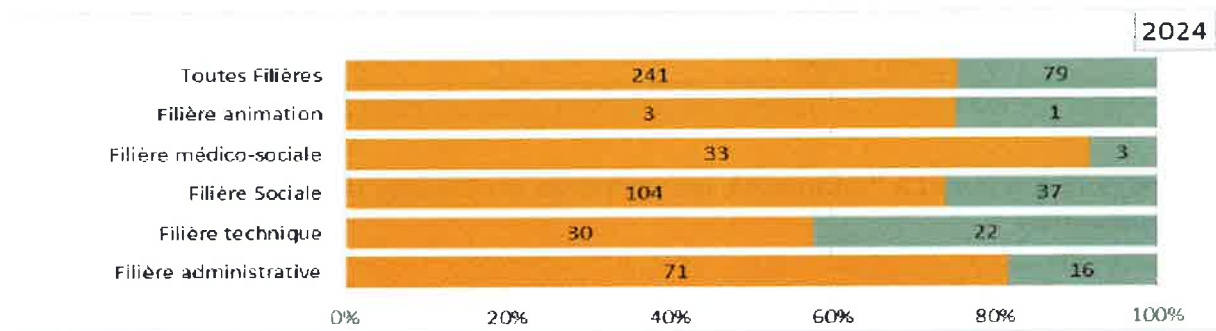
Quelques graphiques :



Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2024 :

Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Auxiliaire de vie sociale	37	5	42
Agent de permanence	7	9	16
Agent d'accueil	5	2	7
Aide-soignant	6	0	6
Agent de service polyvalent	4	1	5
Travailleur social	3	1	4
Apprenti	1	1	2
Assistant socio-éducatif	2	0	2
Conseiller technique	1	0	1
Médecin	1	0	1
Porteur de repas	0	1	1
Psychologue	1	0	1
Total	68	20	88

Répartition par filière :



EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE

C.C.A.S. de Besançon	2020		2021		2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Peintre		1 100%		1 100%		1 100%		1 100%		1 100%
Veilleur de nuit		12 100%		14 100%		11 100%		12 100%		13 100%
Agent d'accueil	5 42%	7 58%	7 54%	6 46%	6 46%	7 54%	5 36%	9 64%	6 38%	10 62%
Métiers administratifs	31 86%	5 14%	35 90%	4 10%	38 88%	5 12%	32 84%	6 16%	36 86%	6 14%
Auxiliaire de vie	45 98%	1 0,02	52 98%	1 2%	54 96%	2 4%	53 96%	2 4%	60 97%	2 3%

Moyenne d'âge :

Moyenne d'âge	Titulaires et stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent		Contractuels occupant un emploi non permanent		Ensemble
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
	45 ans et 6 mois	47 ans et 5 mois	40 ans et 1 mois	40 ans et 9 mois	40 ans et 6 mois	32 ans et 9 mois	42 ans et 3 mois
Moyenne d'âge des 3 entités	45 ans et 4 mois	43 ans et 11 mois	41 ans et 8 mois	39 ans et 11 mois	40 ans et 7 mois	36 ans et 2 mois	41 ans et 10 mois

Nombre et motifs de disponibilités :

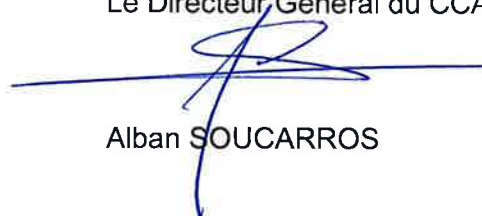
Motifs des disponibilités						
Type	Motif	2020	2021	2022	2023	2024
De droit	Pour élever un enfant de moins de 12 ans	1				
	Pour suivre son Conjoint	4	3	3	3	2
Sur demande	Pour convenances personnelles	5	6	8	10	11
	Pour création entreprise					
	Pour faire des études					
	Pour exercer dans une organisation internationale/entreprise				4	
D'office	A titre conservatoire				1	
	pour raisons de santé					2
Total		10	9	11	18	15

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