

Extrait du Registre des délibérations du Conseil de Communauté

Séance du jeudi 18 février 2016

Conseillers communautaires en exercice : 112

Le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué, s'est réuni à l'amphithéâtre Régnier de la CCIT du Doubs - 46 avenue Villarceau - 25000 Besançon, sous la présidence de M. Jean-Louis FOUSSERET

Ordre de passage des rapports : 0.1, 0.2, 0.3, 1.1.1, 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 7.1, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 5.1, 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 8.1, 8.2.

La séance est ouverte à 18h10 et levée à 21h05.

Étaient présents : **Amagney** : M. Thomas JAVAUX **Arguel** : M. Claude GRESSET-BOURGEOIS (suppléant de M. André AVIS) **Audeux** : Mme Françoise GALLIOU **Avanne-Aveney** : M. Alain PARIS **Besançon** : M. Julien ACARD, M. Eric ALAUZET (à partir du 0.3), M. Frédéric ALLEMANN, Mme Anne-Sophie ANDRIANTAVY, M. Thibaut BIZE, M. Nicolas BODIN, M. Emile BRIOT (jusqu'au 1.1.1), Mme Claudine CAULET, M. Laurent CROIZIER, Mme Marie-Laure DALPHIN, Mme Danielle DARD, M. Emmanuel DUMONT, M. Ludovic FAGAUT, Mme Odile FAIVRE-PETITJEAN, Mme Béatrice FALCINELLA, M. Jean-Louis FOUSSERET, Mme Fanny GERDIL-DJAOUAT (à partir du 1.1.1), M. Abdel GHEZALI, M. Philippe GONON, M. Jacques GROSERRIN, Mme Pauline JEANNIN, M. Jean-Sébastien LEUBA (jusqu'au 0.3), M. Christophe LIME, M. Michel LOYAT, Mme Elsa MAILLOT, Mme Carine MICHEL, M. Philippe MOUGIN, M. Michel OMOURI (jusqu'au 0.3), Mme Sophie PESEUX, Mme Danielle POISSENOT, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Rosa REBRAB, M. Dominique SCHAUSS, Mme Ilva SUGNY (jusqu'au 3.4), Mme Catherine THIEBAUT, Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF **Brillans** : M. Alain BLESSEMILLE **Chalezeule** : M. Christian MAGNIN-FEYSOT **Chalèze** : M. Gilbert PACAUD **Champagney** : M. Olivier LEGAIN **Champvans-les-Moulins** : M. Florent BAILLY **Chaucenne** : M. Bernard VOUGNON **Chaufontaine** : M. Jacky LOUISON **Chemaudin** : M. Gilbert GAVIGNET **Châtillon-le-Duc** : Mme Catherine BOTTERON (à partir du 1.1.1) **Dannemarie-sur-Crête** : M. Gérard GALLIOT **Deluz** : M. Fabrice TAILLARD **Ecole-Valentin** : M. Yves GUYEN (à partir du 1.1.1) **Fontain** : Mme Martine DONEY **Gennes** : Mme Thérèse ROBERT **Grandfontaine** : M. François LOPEZ **La Chevillotte** : M. Roger BOROWIK **Larnod** : M. Sébastien CUINET (suppléant de M. Hugues TRUDET) **Les Auxons** : M. Serge RUTKOWSKI (à partir du 1.1.1) **Mamirolle** : M. Daniel HUOT **Marchaux** : M. Patrick CORNE **Miserey-Salines** : M. Marcel FELT (à partir du 1.1.1) **Montfaucon** : Mme Corinne PETER (suppléante de M. Pierre CONTOZ) **Montferrand-le-Château** : M. Pascal DUCHEZEAU **Morre** : M. Jean-Michel CAYUELA (à partir du 0.3) **Nancray** : M. Vincent FIETIER **Novillars** : M. Philippe BELUCHE (jusqu'au 4.2) **Osselle** : Mme Sylvie THIVET, M. Daniel CUCHE **Pelousey** : Mme Catherine BARTHELET (à partir du 0.3) **Pirey** : M. Robert STEPOURJINE **Pouilley-les-Vignes** : M. Jean-Marc BOUSSET **Rancenay** : M. Michel LETHIER **Roche-lez-Beaupré** : M. Jacques KRIEGER **Saône** : M. Yoran DELARUE **Serre-les-Sapins** : M. Gabriel BAULIEU **Tallenay** : M. Jean-Yves PRALON **Thise** : M. Alain LORIGUET **Thoraise** : M. Jean-Paul MICHAUD **Torpes** : M. Denis JACQUIN **Vaire-le-Petit** : M. Jean-Noël BESANCON **Vaux-les-Prés** : M. Bernard GAVIGNET (à partir du 1.1.1) **Vorges-les-Pins** : Mme Julie BAVEREL

Étaient absents : M. Pascal BONNET, M. Patrick BONTEMPS, M. Gueric CHALNOT, Mme Catherine COMTE-DELEUZE, M. Pascal CURIE, M. Yves-Michel DAHOUI, M. Cyril DEVESA, Mme Myriam EL YASSA, Mme Solange JOLY, Mme Myriam LEMERCIER, M. Thierry MORTON, M. Yannick POUJET, Mme Karima ROCHDI, Mme Mina SEBBAH, M. Rémi STAHL **Beure** : M. Philippe CHANEY **Boussières** : M. Bertrand ASTRIC **Busy** : M. Alain FELICE **Champoux** : M. Philippe COURTOT **Franois** : M. Claude PREIONI **La Vèze** : Mme Catherine CUINET **Le Gratteris** : M. Cédric LINDECKER **Mazerolles-le-Salin** : M. Daniel PARIS **Noironte** : M. Bernard MADOUX **Pugey** : M. Frank LAIDIE **Vaire-Arcier** : M. Charles PERROT

Secrétaire de séance : M. Daniel HUOT

Procurations de vote :

Mandants : P. BONNET, P. BONTEMPS, C. COMTE-DELEUZE, P. CURIE, Y.M. DAHOUI, C. DEVESA, M. EL YASSA, M. LEMERCIER, J.S. LEUBA (à partir du 1.1.1), S. JOLY, T. MORTON, M. OMOURI (à partir du 1.1.1), Y. POUJET, K. ROCHDI, B. ASTRIC, C. PREIONI (à partir du 1.1.1), C. PERROT.

Mandataires : J. GROSERRIN, S. WANLIN, P. GONON, D. SCHAUSS, D. DARD, A. POULIN, B. FALCINELLA, A.S. ANDRIANTAVY, A. GHEZALI (à partir du 1.1.1), E. MAILLOT, M. LOYAT, L. FAGAUT (à partir du 1.1.1), M. ZEHAF, N. BODIN, D. JACQUIN, B. GAVIGNET (à partir du 1.1.1), J.N. BESANCON.

Délibération n°2016/003092

Rapport n°1.1.4 - Annexe au rapport d'OB 2016 - Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Annexe au rapport d'OB 2016 - Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Rapporteur : Gabriel BAULIEU, Vice-Président

Commission : Finances, ressources humaines, communication et aide aux communes

Inscription budgétaire
Sans incidence financière

Résumé :

Le décret du 24 juin 2015 introduit l'obligation d'un rapport de présentation sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes lors du débat d'orientations budgétaires.

Ce rapport précise notamment des éléments statistiques d'information et les mesures prises dans le cadre de la politique pour l'égalité des femmes et des hommes.

I. Introduction

Suite logique de la loi du 4 août 2014 notamment, le décret du 24 juin 2015 (voir annexe I) 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 à partir du 1^{er} janvier 2016.

À travers entre autres les données du rapport présenté en comité technique, il traduit la politique RH menée par les collectivités.

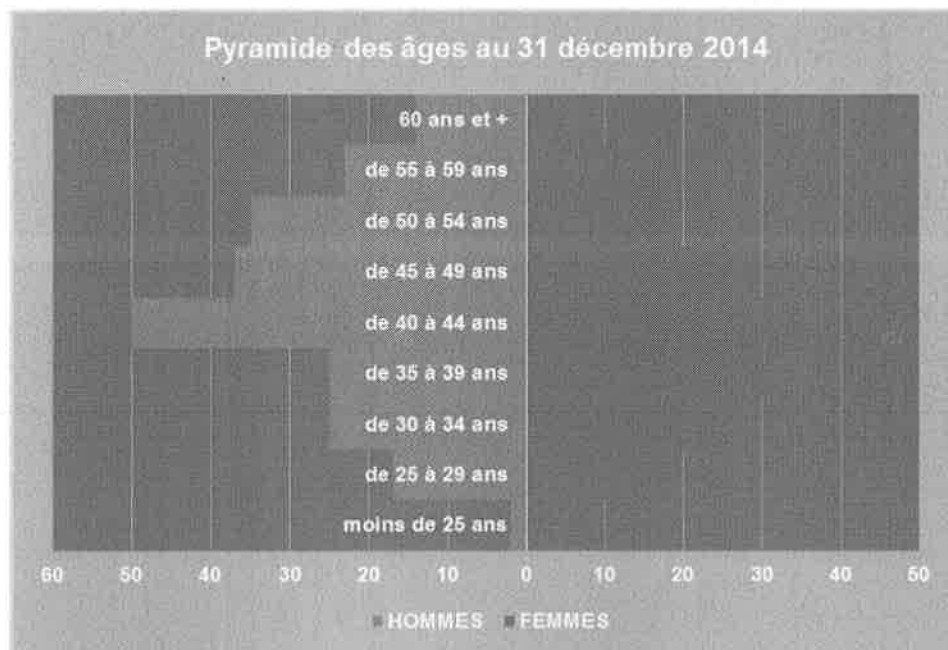
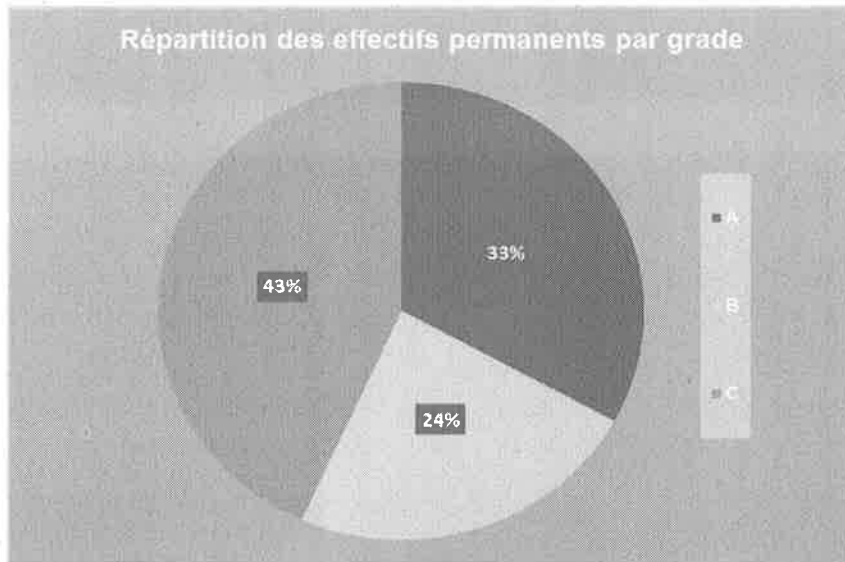
Ce rapport informe aussi sur les politiques menées par celles-ci en faveur de l'égalité des femmes et des hommes.

Le présent rapport présente des éléments statistiques d'information, suivis des mesures prises dans le cadre de la politique pour l'égalité des femmes et des hommes.

II. Effectifs du personnel : hommes : 57% > femmes : 43%

Effectifs permanents de la CAGB au 31/12/2014 (tous budgets) :

CATEGORIES DE GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	65	67	132
B	41	54	95
C	122	51	173
TOTAL	228	172	400
CATEGORIES DE GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
A	49,2%	50,8%	33,0%
B	43,2%	56,8%	23,8%
C	70,5%	29,5%	43,3%
TOTAL	57,0%	43,0%	



On constate une répartition qui n'est pas surprenante selon les grades :

- plus de femmes en A et B,
- nettement moins de femmes en C : hommes 70,5 % > femmes 29,5 %

La pyramide des âges fait apparaître une inversion proportionnelle de la répartition femmes/hommes. En effet, les femmes sont globalement plus présentes jusqu'à 40 ans. Cela s'inverse ensuite.

Explication qualitative :

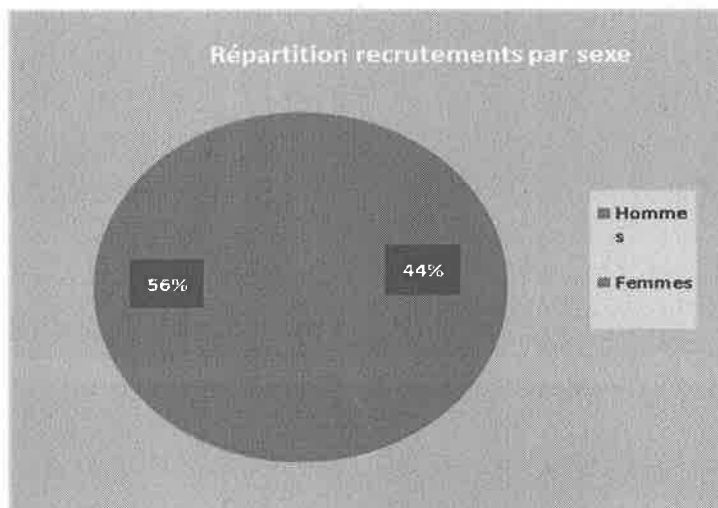
Les chiffres nationaux les plus récents (2011) ne confirment pas cette tendance observée à la CAGB. En effet, à cette date, la pyramide des âges de la Fonction Publique Territoriale, montre une représentation féminine supérieure dans quasiment toutes les tranches.

On peut supposer à terme que la CAGB se rapprochera progressivement de la tendance nationale. La mutualisation des services y contribuera en partie même si les effectifs de la Ville marquent encore, mais dans une moindre mesure, une supériorité du nombre d'hommes.

Les futurs recrutements y contribueront aussi.

III. Recrutements

GRADES	HOMMES	FEMMES
A	7	4
B	5	10
C	2	4
TOTAL	14	18



Ces éléments concernent les postes pourvus en recrutement externe et mobilité interne.

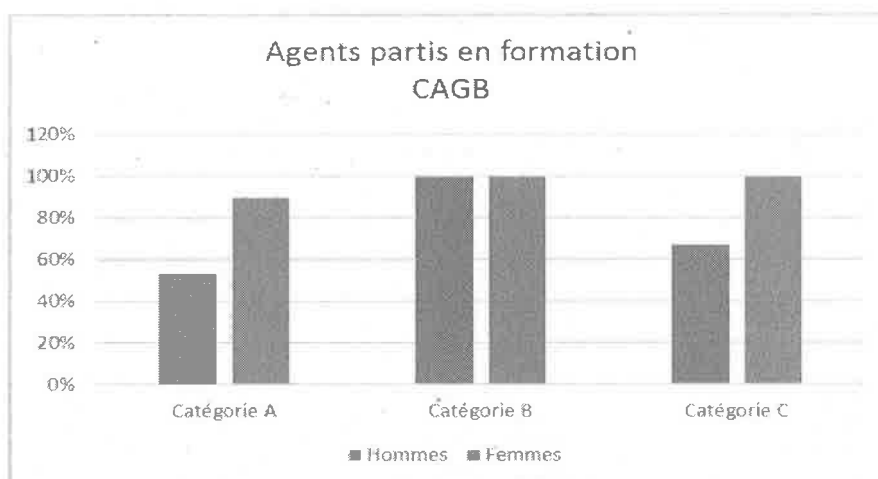
En 2014, le recrutement féminin s'élevait à 56 % du total des personnes recrutées. Cela correspond assez fidèlement à la tendance nationale. Comme indiqué ci-dessus, cela impactera sans doute à terme la pyramide des âges.

IV. Formation

% d'agents de la catégorie ayant au moins une fois une formation

CATEGORIES	HOMMES	FEMMES
A	53,13%	89,55%
B	100,00%	100,00%
C	67,20%	100,00%
TOTAL	69,13%	96,11%

Le droit à formation est fortement utilisé par les femmes quelles que soient les catégories. A contrario, les hommes des catégories A et C utilisent ce droit de manière moins significative.



Les hommes semblent plus désireux d'accéder à une formation sauf pour les catégories A. Selon les catégories, le taux d'actions suivies par rapport aux actions demandées diffère. Plus on descend en catégorie plus les actions demandées sont suivies, tant chez les femmes que chez les hommes. Le besoin de formation semble donc moins effectif pour les catégories A.

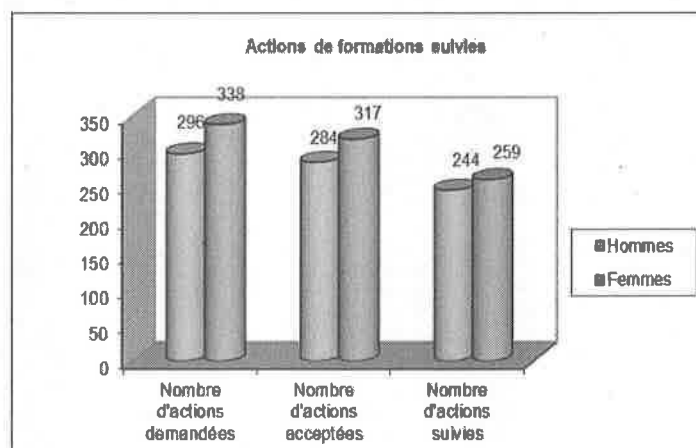
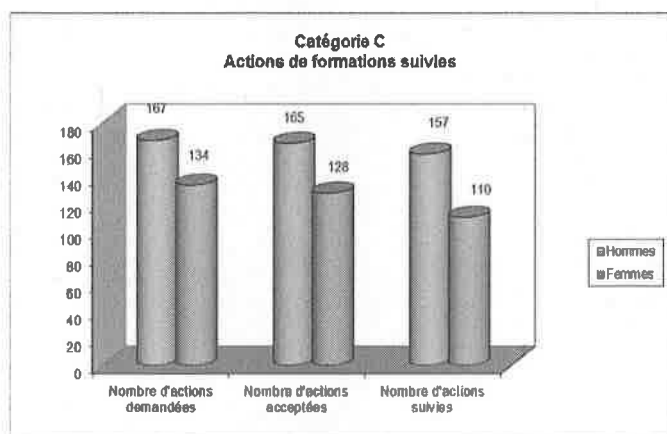
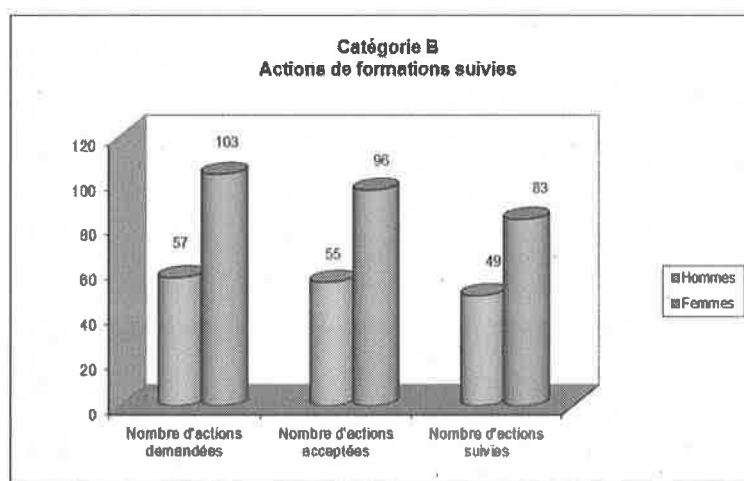
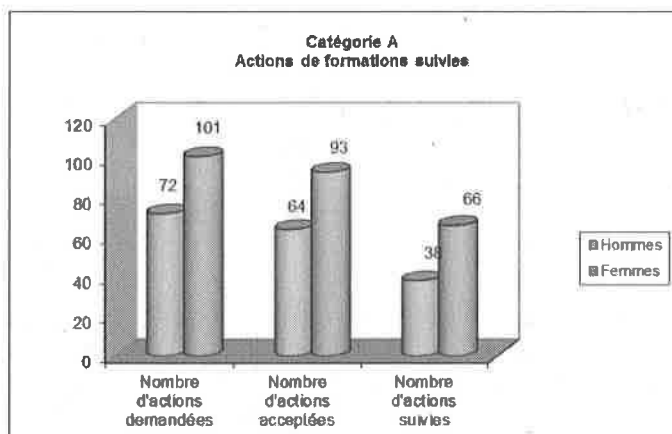
Nombre d'actions de formation demandées, acceptées et suivies par catégorie :

Catégorie A	Hommes	Femmes
Nombre d'actions demandées	72	101
Nombre d'actions acceptées	64	93
Nombre d'actions suivies	38	66
% actions suivies / actions demandées	52,78%	65,35%

Catégorie B	Hommes	Femmes
Nombre d'actions demandées	57	103
Nombre d'actions acceptées	55	96
Nombre d'actions suivies	49	83
% actions suivies / actions demandées	85,96%	80,58%

Catégorie C	Hommes	Femmes
Nombre d'actions demandées	167	134
Nombre d'actions acceptées	165	128
Nombre d'actions suivies	157	110
% actions suivies / actions demandées	94,01%	82,09%

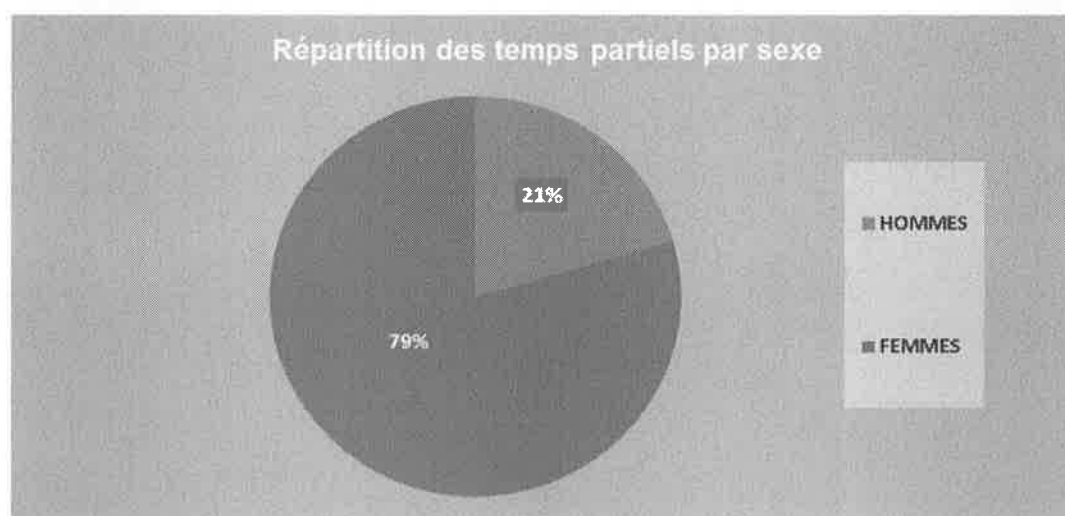
Toutes catégories	Hommes	Femmes
Nombre d'actions demandées	296	338
Nombre d'actions acceptées	284	317
Nombre d'actions suivies	244	259
% actions suivies / actions demandées	82,43%	76,63%



V. Temps partiel

TAUX D'EMPLOI	HOMMES	FEMMES	TOTAL
60%	1	1	2
70%	0	1	1
80%	5	23	28
90%	2	6	8
TOTAL	8	31	39

	HOMMES	FEMMES	TOTAL
EFFECTIF A TEMPS PARTIEL	8	31	39
EFFECTIF PERMANENT	228	172	400
% EFFECTIF A TEMPS PARTIEL / EFFECTIF PERMANENT	3,5%	18,0%	9,8%



Sur l'effectif total de la CAGB : 1 agent sur 10 travaille à temps partiel ; pour 18 % il s'agit de femmes.

La CAGB n'échappe pas à la règle : le temps partiel est exercé principalement par les femmes (79 % des temps partiels). On est dans le même rapport au niveau national toutes fonctions publiques confondues : 83 %.

Cette situation pourrait évoluer progressivement par un changement des mentalités. La loi du 4 août 2014 peut notamment y contribuer par ses dispositions sur la parentalité. Les trois collectivités se sont d'ailleurs engagées dans une politique d'incitation aux congés paternité.

VI. Promotion

AVANCEMENTS	HOMMES	FEMMES	TOTAL
Promotion Interne	50,00%	50,00%	100,00%
Avancements de grade	57,14%	42,86%	100,00%
Avancements d'échelons	54,34%	45,66%	100,00%
TOTAL	54,59%	45,41%	100,00%

La promotion interne est marquée par une profonde égalité.

Les avancements de grade reflètent la répartition des effectifs entre les deux sexes.

Quant aux avancements d'échelon, ils sont proportionnellement plus avantageux pour les femmes par rapport à la répartition des effectifs. Ceci peut s'expliquer au regard des tranches supérieures de la pyramide des âges où les effectifs d'hommes, plus élevés, sont donc plus nombreux que les femmes à avoir atteint l'échelon maximum de leur grade.

VII. Mesures prises par la CAGB

La CAGB, la Ville de Besançon et son CCAS ont développé une politique qui se caractérise par les mesures suivantes :

- participation à un site de covoiturage inter-collectivités dans le cadre du plan déplacement entreprise,
- protocole en matière de temps de travail qui prévoit, quand cela est possible, la mise en place d'horaires variables, facilitant la conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle (dans le respect des plages fixes dans lesquelles la présence des agents est obligatoire),
- incitation aux congés paternité, autorisation des temps partiels (peu de refus pour nécessité de service),
- sensibilisation des agents à partir du 3^{ème} mois de grossesse sur la possibilité de bénéficier d'une heure d'aménagement du temps de travail par jour,
- autorisations de disponibilité pour convenances personnelles,
- organisation du dispositif de formations privilégiant les formations sur Besançon ou le lieu de travail (pour éviter les déplacements) et évitant dans la mesure du possible les formations le mercredi (agents à temps partiel),
- possibilité pour les agents en congé parental de suivre les formations (droit effectif pour les agents),
- réflexion engagée sur le télétravail dans le cadre des mesures annoncées sur le plan national par le Ministère de la fonction publique.

La Mission Emploi Insertion de l'Agglomération et la Mission Lutte contre les discriminations et Droits des femmes de la Ville, ont travaillé sur un projet de clause de non-discriminations dans les marchés publics. Ce projet s'inscrit dans le prolongement de la politique menée par l'Agglomération depuis sa délibération du 24 juillet 2005 dans laquelle elle introduit les clauses d'insertion dans ses marchés publics.

Deux principes simples sous-tendent ce projet :

- la diversité est un moteur de croissance pour les entreprises,
- les pratiques discriminantes constituent un frein dans l'accès à l'emploi et dans l'évolution des carrières.

L'idée n'est donc pas de rajouter une contrainte supplémentaire mais plutôt d'informer les entreprises dans un premier temps pour ensuite les inciter à mettre en place dans la mesure du possible des actions destinées à améliorer leurs pratiques en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations.


A l'unanimité, le Conseil de Communauté prend acte du rapport annexe aux orientations budgétaires (OB) 2016 de la CAGB relatif à la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Rapport adopté à l'unanimité :

Pour : 100
Contre : 0
Abstention : 0

Pour extrait conforme,

Le Président

 Préfecture du Doubs
Contrôle de légalité
Reçu le 26 FEV. 2016