

Extrait du Registre des délibérations du Conseil de Communauté

Séance du 23 février 2022

Membres du Conseil de Communauté en exercice : 123

Le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué, s'est réuni, sous la présidence de Mme Anne VIGNOT, Présidente de Grand Besançon Métropole.

Ordre de passage des rapports : 1,4,5,6,7,8,3,9,10,11,2,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40

La séance est ouverte à 18h04 et levée à 22h54

Etaient présents : Audeux : Mme Françoise GALLIOU Avanne-Aveney : Mme Marie-Jeanne BERNABEU Besançon : Mme Elise AEBISCHER, M. Hasni ALEM, M. Guillaume BAILLY (à partir du point 7), M. Kévin BERTAGNOLI, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, M. Sébastien COUDRY, M. Philippe CREMER (jusqu'au point 7), M. Laurent CROIZIER, M. Cyril DEVESA, Mme Marie ETEVENARD, Mme Lorine GAGLILOLO, M. Abdel GHEZALI, M. Olivier GRIMAITRE, M. Aurélien LAROPPE, Mme Myriam LEMERCIER (jusqu'au point 32), M. Christophe LIME, Mme Agnès MARTIN, Mme Laurence MULOT, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, Mme Claude VARET, Mme Anne VIGNOT, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF Beure : M. Philippe CHANEY Bonnay : M. Gilles ORY Busy : M. Philippe SIMONIN Chalezeule : M. Christian MAGNIN-FEYSOT Champvans-les-Moulins : M. Florent BAILLY Chaucenne : Mme Valérie DRUGE Dannemarie-sur-Crête : Mme Martine LEOTARD Deluz : M. Fabrice TAILLARD Devecey : M. Michel JASSEY Ecole-Valentin : M. Yves GUYEN Geneuille : M. Patrick OUDOT La Vèze : M. Jean-Pierre JANNIN Larnod : M. Hugues TRUDET (jusqu'au point 10) Les Auxons : M. Anthony NAPPEZ Mamirole : M. Daniel HUOT Mazerolles-le-Salin : M. Daniel PARIS Miserey-Salines : M. Marcel FELT (jusqu'au point 30) Montfaucon : M. Pierre CONTOZ (jusqu'au point 10) Montferrand-le-Château : Mme Lucie BERNARD Morre : M. Jean-Michel CAYUELA (à partir du point 4 et jusqu'au point 13) Nancray : M. Vincent FIETIER (jusqu'au point 20) Novillars : M. Bernard LOUIS Palise : M. Daniel GAUTHEROT Pelousey : Mme Catherine BARTHELET Pouilley-Français : M. Yves MAURICE Roche-lez-Beaupré : M. Jacques KRIEGER Roset-Fluans : M. Jacques ADRIANSEN Saint-Vit : M. Pascal ROUTHIER Saône : M. Benoit VUILLEMIN Serre-les-Sapins : M. Gabriel BAULIEU Thise : M. Loïc ALLAIN Thoraise : M. Jean-Paul MICHAUD Vieilley : M. Franck RACLOT Vorges-les-Pins : Mme Maryse VIPREY

Etaient présents en visioconférence : Besançon : Mme Frédérique BAEHR, Mme Pascale BILLEREY, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Annaïck CHAUVET, Mme Julie CHETTOUH, M. Benoit CYPRIANI, Mme Karine DENIS-LAMIT, M. Ludovic FAGAUT, Mme Sadia GHARET, Mme Valérie HALLER, M. Damien HUGUET, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. Jamel-Eddine LOUHKIAR, Mme Marie-Thérèse MICHEL, M. Maxime PIGNARD, M. Yannick POUJET, Mme Karima ROCHDI, M. André TERZO Champagny : M. Olivier LEGAIN Champoux : M. Romain VIENET Châtillon-le-Duc : Mme Catherine BOTTERON Fontain : Mme Martine DONEY Franois : M. Emile BOURGEOIS Gennes : M. Jean SIMONDON Osselle-Routelle : Mme Anne OLSZAK Pouilley-les-Vignes : M. Jean-Marc BOUSSET Pugey : M. Frank LAIDIE Rancenay : Mme Nadine DUSSAUCY Tallenay : M. Ludovic BARBAROSSA Torpes : M. Denis JACQUIN Venise : M. Jean-Claude CONTINI Villars Saint-Georges : M. Damien LEGAIN

Etaient absents : Amagney : M. Thomas JAVAUX Besançon : Mme Anne BENEDETTO, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE, M. Pierre-Charles HENRY, Mme Marie LAMBERT, Mme Carine MICHEL, M. Jean-Hugues ROUX, Mme Juliette SORLIN, Mme Sylvie WANLIN Boussières : Mme Hélène ASTRIC ANSART Braillans : M. Alain BLESSEMAILLE Byans-sur-Doubs : M. Didier PAINEAU Chalèze : M. René BLAISON Chemaudin et Vaux : M. Gilbert GAVIGNET Chevroz : M. Franck BERNARD Cussey-sur-l'ognon : M. Jean-François MENESTRIER Grandfontaine : M. Henri BERMOND La Chevillotte : M. Roger BOROWIK Le Gratteris : M. Cédric LINDECKER Marchaux-Chaufontaine : M. Patrick CORNE Meroy-Vieilley : M. Philippe PERNOT Noiron : M. Claude MAIRE Pirey : M. Patrick AYACHE Saint-Vit : Mme Anne BIHR Vaire : Mme Valérie MAILLARD Velesmes-Essarts : M. Jean-Marc JOUFFROY

Secrétaire de séance : M. François BOUSSO

Procurations de vote : F.BAEHR à N.BODIN, A.BENEDETTO à H.ALEM, P.BILLEREY à G.SPICHER, N.BOUVET à L.CROIZIER, F.BRAUCHLI à L.GAGLILOLO, C.CAULET à F.PRESSE, A.CHASSAGNE à H.ALEM, A.CHAUVET à A.LAROPPE, J.CHETTOUH à N.BODIN, P.CREMER à K.BERTAGNOLI (à partir du point 8), B.CYPRIANI à N.SOURISSEAU, K.DENIS-LAMIT à G.BAILLY, L.FAGAUT à C.VARET, S.GHARET à E.AEBISCHER, V.HALLER à M.ETEVENARD, P.C.HENRY à C.WERTHE, D.HUGUET à F.BOUSSO, J.E.LAFARGE à A.POULIN, M.LAMBERT à L.MULOT, C.MICHEL à S.COUDRY, M.T.MICHEL à C.DEVESA, M.PIGNARD à M.LEMERCIER, Y.POUJET à A.GHEZALI, K.ROCHDI à A.MARTIN, JH.ROUX à S.COUDRY, J.SORLIN à A.GHEZALI, A.TERZO à C.LIME, S.WANLIN à M.ZEHAF, A.BLESSEMAILLE à J.KRIEGER, R.BLAISON à J.KRIEGER, O.LEGAIN à F.BAILLY, R.VIENET à C.MAGNIN-FEYSOT, C.BOTTERON à M.FELT, G.GAVIGNET à C.BARTHELET, F.BERNARD à G.ORY, JF.MENESTRIER à M.JASSEY, M.DONEY à B.VUILLEMIN, E.BOURGEOIS à D.PARIS, J.SIMONDON à V.FIETIER, R.BOROWIK à D.HUOT, C.LINDECKER à V.FIETIER, P.CORNE à B.LOUIS, P.PERNOT à L.GAGLILOLO, C.MAIRE à F.GALLIOU, A.OLSZAK à P.CHANEY, P.AYACHE à G.BAULIEU, JM.BOUSSET à M.LEOTARD, N.DUSSAUCY à JP.MICHAUD, A.BIHR à P.ROUTHIER, L.BARBAROSSA à Y.GUYEN, D.JACQUIN à M.VIPREY, V.MAILLARD à F.TAILLARD, JM.JOUFFROY à Y.MAURICE, JC.CONTINI à F.RACLOT, D.LEGAIN à J.ANDRIANSEN.

Délibération n°2022/005983

Rapport n° 7 - Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

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

Rapporteur : M. Gabriel BAULIEU, Vice-Président

Inscription budgétaire
<i>Sans incidence budgétaire</i>

Résumé :

Suite logique de la loi du 4 août 2014 notamment, le décret du 24 juin 2015 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 1er janvier 2016.

I. Présentation

Suite à la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, 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 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 2021-2023 de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole a été élaboré sur la base du bilan sur l'état des collectivités 2019 et vise cinq objectifs principaux :

- 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.

Ces cinq domaines d'action ont permis de définir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre.

Le présent plan 2021-2023 a été élaboré de manière collaborative.

En effet, un groupe de travail composé de représentants du personnel et de représentants des pôles des trois entités a été constitué, avec pour objectif de formuler des propositions notamment sur la thématique « articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ».

Il est à noter que le groupe de travail dédié continuera à faire des propositions au cours de l'année 2022 et que le présent plan d'action pourra être réajusté en conséquence.

Le plan d'action prévoit notamment la constitution d'un Comité de pilotage, placé sous la présidence des élus en charge des ressources humaines au sein des trois collectivités.

Il est proposé que ce Comité de pilotage ait pour objectifs de faire vivre et d'assurer le suivi de la mise en œuvre du Plan Egalité Professionnelle. Il devra se réunir une fois par an a minima, définir les thématiques abordées en séance, ou encore, être informé des travaux du groupe de travail dédié.

Le plan a été adopté en conseil de communauté du 28 juin 2021. [Voir en annexe la Délibération n°2021 /005705 - Rapport n°16 - Plan Egalité Professionnelle Femmes Hommes]

B/ Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique

Ce décret consacre la mise en œuvre d'une base de données sociales, alimentée chaque année et accessible aux membres du comité social (*fusion du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, et qui sera installé à l'issue des prochaines élections professionnelles de décembre 2022*) en remplacement du rapport sur l'état de la collectivité qui devait être produit tous les deux ans (dernière production en 2020 sur les données 2019).

En appui sur cette base de données sociales, le rapport social unique doit présenter les analyses permettant d'apprécier notamment :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant du comité social ainsi que, le cas échéant, de ceux qui ne sont pas électeurs de ce comité,
- la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution,
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

Les dispositions transitoires précisent notamment dans son article 12 que :

- 1° La base de données sociales prévue par l'article 1er est mise en place au plus tard le 31 décembre 2022, les membres du comité technique étant informés des conditions et du calendrier de son élaboration ainsi que des modalités de son accessibilité,
- 2° Le rapport social unique prévu par l'article 5 portant sur les années 2020, 2021 et 2022 est élaboré à partir des données disponibles,
- 3° Le rapport social unique portant sur les années 2020 et 2021 est présenté aux membres du comité technique compétent.

L'architecture du rapport social unique a été définie avec les organisations syndicales à l'occasion de réunions de groupe de travail et sera présentée en table ronde syndicale en mars 2022. Le début d'année 2022 sera consacré à l'extraction des données, à l'alimentation de la base de données sociales, et à la production du rapport social unique qui sera présenté en comité technique en novembre 2022. Ainsi les analyses résultantes alimenteront le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes présenté avant le débat d'orientations budgétaires 2023. **Dans l'attente, voici un échantillon de données genrées concernant les agents de Grand Besançon Métropole.**

II. Données chiffrées

A/ Effectifs rémunérés sur emplois permanents au 31/12/2021 par filière et catégorie de grade

	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Catégorie A	151	49,67%	153	50,33%	304
Catégorie B	159	45,95%	187	54,05%	346
Catégorie C	455	70,54%	190	29,46%	645
Ensemble	765	59,07%	530	40,93%	1295

Sur les 1 396 emplois permanents ouverts que comptent Grand Besançon Métropole, 112 sont inoccupés par des fonctionnaires (occupés par un contractuel ou inoccupés) au 1^{er} janvier 2022 soit un total de 1 284 emplois permanents occupés. Les effectifs rémunérés sur emplois permanents présentés ci-dessus intègrent en plus les agents remplaçants (11) ce qui porte l'effectif global rémunéré à 1295 agents au 31 décembre 2021.

		HOMMES		FEMMES		Ensemble
Filière administrative	A	50	38,17%	81	61,83%	131
	B	24	18,18%	108	81,82%	132
	C	24	16,22%	124	83,78%	148
Filière administrative		98	23,84%	313	76,16%	411
Filière animation	C			1	100,00%	1
Filière animation				1	100,00%	1

Filière culturelle	A	19	46,34%	22	53,66%	41
	B	20	37,04%	34	62,96%	54
	C	1	100,00%			1
Filière culturelle		40	41,67%	56	58,33%	96
Filière médico-sociale	A			2	100,00%	2
Filière médico-sociale				2	100,00%	2
Filière Sociale	A			4	100,00%	4
	C			2	100,00%	2
Filière Sociale				6	100,00%	6
Filière technique	A	75	69,44%	33	30,56%	108
	B	115	71,88%	45	28,13%	160
	C	428	87,17%	63	12,83%	491
Filière technique		618	81,42%	141	18,58%	759
Sans filière	A	7	38,89%	11	61,11%	18
	C	2	100,00%			2
Sans filière		9	45,00%	11	55,00%	20
Ensemble		765	59,07%	530	40,93%	1295

B/ Répartition des agents en télétravail structurel

	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Agents en télétravail structurel	164	38,3%	264	61,7%	428

C/ Répartition des agents en temps partiel au 31/12/2021

	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Agents en temps partiel	18	14,8%	104	85,2%	122

D/ Répartition des agents ayant bénéficié d'un avancement ou d'une promotion interne en 2021

	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Avancement échelon	245	57,4%	182	42,6%	427
Avancement de grade	25	62,5%	15	37,5%	40
Promotion interne	8	66,7%	4	33,3%	12
Ensemble	278	58,0%	201	42,0%	479

E/ Répartition des agents sur emplois permanents ayant suivi une formation en 2021 par catégorie de grade

	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Catégorie A	67	45,0%	82	55,0%	149
Catégorie B	59	37,1%	100	62,9%	159
Catégorie C	233	73,0%	86	27,0%	319
Ensemble	359	57,3%	268	42,7%	627

F/ Répartition des agents recrutés sur emplois permanents en 2021 par catégorie de grade

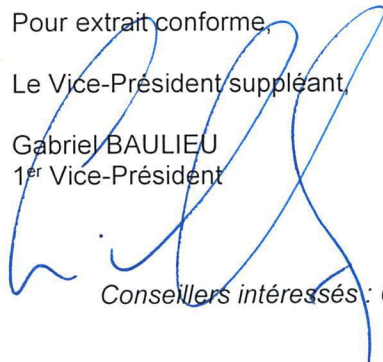
	HOMMES		FEMMES		Ensemble
Catégorie A	16	48,5%	17	51,5%	33
Catégorie B	27	62,8%	16	37,2%	43
Catégorie C	42	61,8%	26	38,2%	68
Ensemble	85	59,0%	59	41,0%	144

A l'unanimité, le Conseil de Communauté se prononce favorablement sur le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Pour extrait conforme,

Le Vice-Président suppléant,

Gabriel BAULIEU
1^{er} Vice-Président



Pour : 118

Contre : 0

Abstention* : 0

Conseillers intéressés : 0

**Le sens du vote des élus ne prenant pas part au vote est considéré comme une abstention.*

Extrait du Registre des délibérations du Conseil de Communauté

Séance du 28 juin 2021

Conseillers communautaires en exercice : 123

Le Conseil de Communauté, régulièrement convoqué, s'est réuni, sous la présidence de Mme Anne VIGNOT, Présidente de Grand Besançon Métropole.

Ordre de passage des rapports : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63

La séance est ouverte à 18h05 et levée à 22h15.

Etaient présents :

Audeux : Mme Françoise GALLIOU **Avanne-Aveney** : Mme Marie-Jeanne BERNABEU **Besançon** : Mme Elise AEBISCHER, M. Hasni ALEM, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY, Mme Anne BENEDETTO, M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, Mme Nathalie BOUVET, Mme Annaïck CHAUVET, M. Sébastien COUDRY, M. Philippe CREMER, M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT (à partir du 4), M. Olivier GRIMAITRE, M. Pierre-Charles HENRY (à partir du 2), M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Marie LAMBERT, M. Aurélien LAROPPE, Mme Myriam LEMERCIER, M. Christophe LIME, Mme Laurence MULOT, M. Maxime PIGNARD, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI, M. Jean-Hugues ROUX (jusqu'au 62), M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, M. André TERZO, Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF **Beure** : M. Philippe CHANEY **Bonnay** : M. Gilles ORY **Boussières** : Mme Hélène ASTRIC **ANSART Busy** : M. Philippe SIMONIN **Byans-sur-Doubs** : M. Didier PAINEAU **Chalezeule** : M. Christian MAGNIN-FEYSOT **Champagney** : M. Olivier LEGAIN **Champvans-les-Moulins** : M. Florent BAILLY **Chemaudin et Vaux** : M. Gilbert GAVIGNET **Chevroz** : M. Franck BERNARD **Châtillon-le-Duc** : M. Fabien PELLETIER suppléant de Mme Catherine BOTTERON **Cussey-sur-l'ognon** : M. Jean-François MENESTRIER **Dannemarie-sur-Crête** : Mme Martine LEOTARD **Deluz** : M. Fabrice TAILLARD **Devecey** : M. Michel JASSEY **Ecole-Valentin** : M. Yves GUYEN **Fontain** : Mme Martine DONEY **François** : M. Emile BOURGEOIS **Geneuille** : Mme Sandrine BOUTARD suppléante de M. Patrick OUDOT **Gennes** : M. Jean SIMONDON **Le Gratteris** : M. Cédric LINDECKER **Les Auxons** : M. Serge RUTKOWSKI **Mamirolle** : M. Daniel HUOT **Mazerolles-le-Salin** : M. Daniel PARIS (jusqu'au 62) **Miserey-Salines** : M. Marcel FELT **Montferrand-le-Château** : Mme Lucie BERNARD **Morre** : M. Jean-Michel CAYUELA **Nancray** : M. Vincent FIETIER **Noiron** : M. Claude MAIRE **Osselle-Routelle** : Mme Anne OLSZAK **Palise** : M. Daniel GAUTHEROT **Pelousey** : Mme Catherine BARTHELET **Pirey** : M. Patrick AYACHE **Pouilly-Français** : M. Yves MAURICE **Pouilly-les-Vignes** : M. Jean-Marc BOUSSET **Pugey** : M. Frank LAIDIE **Roche-lez-Beaupré** : M. Jacques KRIEGER **Roset-Fluans** : M. Jacques ADRIANSEN **Saint-Vit** : Mme Anne BIHR, M. Pascal ROUTHIER **Saône** : M. Benoît VUILLEMIN **Serre-les-Sapins** : M. Gabriel BAULIEU **Tallenay** : M. Ludovic BARBAROSSA **Thoraise** : M. Jean-Paul MICHAUD **Vaire** : Mme Valérie MAILLARD **Velesmes-Essarts** : M. Jean-Marc JOUFFROY **Venise** : M. Jean-Claude CONTINI **Vieilley** : M. Franck RACLOT

Etaient présents en visioconférence :

Amagney : M. Thomas JAVAUX **Besançon** : Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Claudine CAULET, Mme Julie CHETTOUH, M. Cyril DEVESA, Mme Lorine GAGLIOLLO, Mme Sadia GHARET, M. Abdel GHEZALI, Mme Valérie HALLER, M. Damien HUGUET, Mme Carine MICHEL, Mme Marie-Thérèse MICHEL, M. Yannick POUJET, Mme Juliette SORLIN **Chalèze** : M. René BLAISON **Chaucenne** : Mme Valérie DRUGE **Grandfontaine** : M. Henri BERMOND **Larnod** : M. Hugues TRUDET **Novillars** : M. Bernard LOUIS **Villars Saint-Georges** : M. Damien LEGAIN **Vorges-les-Pins** : Mme Maryse VIPREY

Etaient absents :

M. Jamel-Eddine LOUHKIAR, M. Thierry PETAMENT, Mme Claude VARET, Mme Agnès MARTIN **Brillans** : M. Alain BLESSEMAILLE **Champoux** : M. Romain VIENET **La Chevillotte** : M. Roger BOROWIK **La Vèze** : M. Jean-Pierre JANNIN **Marchaux-Chaufontaine** : M. Patrick CORNE **Merey-Vieilley** : M. Philippe PERNOT **Montfaucon** : M. Pierre CONTOZ **Rancenay** : Mme Nadine DUSSAUCY **Thise** : M. Loïc ALLAIN **Torpes** : M. Denis JACQUIN

Secrétaire de séance : M. Laurent CROIZIER

Procurations de vote :

T. JAVAUX à L. CROIZIER, F. BRAUCHLI à N. SOURISSEAU, C. CAULET à M. ETEVENARD, A. CHASSAGNE à A. BENEDETTO, J. CHETTOUH à F. BAEHR, C. DEVESA à A. POULIN, L. GAGLIOLLO à A. POULIN, S. GHARET à A. BENEDETTO, A. GHEZALI à S. WANLIN, V. HALLER à N. SOURISSEAU, D. HUGUET à JE. LAFARGE, JE. LOUHKIAR à L. MULOT, A. MARTIN à K. ROCHDI, C. MICHEL à N. BODIN, MT. MICHEL à F. BOUSSO, T. PETAMENT à L. FAGAUT (à partir du 4), Y. POUJET à N. BODIN, JH. ROUX à M. ZEHAF (à partir du 63), J. SORLIN à S. COUDRY, C. VARET à L. FAGAUT (à partir du 4), R. BLAISON à C. MAGNIN-FEYSOT, R. VIENET à V. MAILLARD, V. DRUGE à P. AYACHE, R. BOROWICK à B. VUILLEMIN, H. TRUDET à D. HUOT, JP. JANNIN à J. SIMONDON, P. CONTOZ à D. HUOT, P. CORNE à C. MAGNIN-FEYSOT, D. PARIS à E. BOURGEOIS (à partir du 63), P. PERNOT à F. PRESSE, N. DUSSAUCY à H. ASTRIC-ANSART, L. ALLAIN à F. TAILLARD, D. JACQUIN à F. LAIDIE, D. LEGAIN à J. ADRIANSEN, M. VIPREY à P. SIMONIN

Délibération n°2021/005705

Rapport n°16 - Plan Egalité Professionnelle Femmes Hommes

Plan Egalité Professionnelle femmes hommes

Rapporteur : M. Gabriel BAULIEU, Vice-Président

Commission : Relations avec les communes et avec la population et moyens des services publics

Inscription budgétaire

Sans incidence budgétaire

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. Pour cette année, il a été élaboré sur la base du bilan sur l'état des collectivités 2019.

Ce 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.

I. 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 définit 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.

Il est basé sur les données du futur rapport social unique. A ce jour, les données proviennent du bilan sur l'état des collectivités 2019.

II. Proposition de plan d'action pour la période 2021-2023

Le présent plan 2021-2023 a été élaboré de manière collaborative.

En effet, un groupe de travail composé de représentants du personnel et de représentants des pôles des trois entités a été constitué, avec pour objectif de formuler des propositions notamment sur la thématique « articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ».

Le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023 de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole, vise cinq objectifs principaux :

- 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.

Ces cinq domaines d'action ont permis de définir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Ils sont détaillés dans le document joint en annexe.

Il est à noter que le groupe de travail dédié continuera à faire des propositions au cours de l'année 2021 et que le présent plan d'action pourra être réajusté en conséquence.

III. Gouvernance de la politique d'égalité professionnelle

Le plan d'action prévoit notamment la constitution d'un Comité de pilotage, placé sous la présidence des élus en charge des ressources humaines au sein des trois collectivités.

Il est proposé que ce Comité de pilotage ait pour objectifs de faire vivre et d'assurer le suivi de la mise œuvre du Plan Egalité Professionnelle. Il devra se réunir une fois par an à *minima*, définir les thématiques abordées en séance, ou encore, être informé des travaux du groupe de travail dédié.

Par conséquent, le principe de la constitution de ce Comité de pilotage doit être validé.

A l'unanimité, le Conseil de Communauté :

- **se prononce favorablement sur le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour la période 2021-2023,**
- **valide le principe de la constitution d'un Comité de pilotage dédié.**

Pour extrait conforme,

Le Vice-Président suppléant,

Gabriel BAULIEU
1^{er} Vice-Président

Rapport adopté à l'unanimité :

Pour : 120

Contre : 0

Abstention : 0

Ne prennent pas part au vote : 0

PLAN D'ACTION SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 2021-2023

PREAMBULE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a introduite 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 définit 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.

Il est basé sur les données du futur rapport social unique. A ce jour, les données proviennent du bilan sur l'état des collectivités 2019, composé de la compilation des trois Rapports sur l'Etat de la Collectivité (REC) sur les trois dernières publications (2015-2017-2019).

Le présent plan 2021-2023 a été élaboré de manière collaborative. En effet, un groupe de travail composé de représentants du personnel et de représentants des pôles des trois entités a été constitué, avec pour objectif de formuler des propositions notamment sur la thématique « articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ».

Le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2021-2023 de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole, vise cinq objectifs principaux :

- 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.

Ces cinq domaines d'action ont permis de définir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. Ils sont détaillés dans les fiches ci-après.

Il est à noter que le groupe de travail dédié continuera à faire des propositions au cours de l'année 2021 et que le présent plan d'action pourra être réajusté en conséquence.

ETAT DES LIEUX DE L'EGALITE FEMMES / HOMMES

DONNEES DU BILAN SUR L'ETAT DES COLLECTIVITES 2019

Effectifs

- Sur emplois permanents

		Ville de Besançon		Grand Besançon Métropole		CCAS	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Emplois permanents	Fonctionnaires	642	786	678	454	53	191
	Contractuels	86	196	60	46	16	88
	Répartition HF des effectifs des agents sur emplois permanents au 31/12	43%	57%	60%	40%	20%	80%

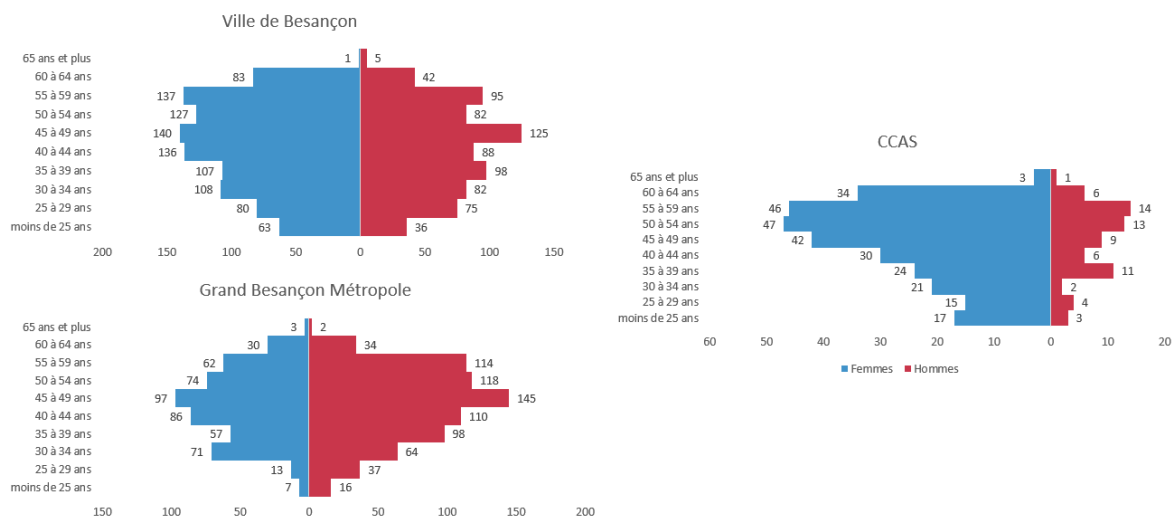
- Sur emplois non permanents au 31/12/2019

	Hommes	Femmes	Total
Ville de Besançon	203	423	626
CCAS	25	33	58
Grand Besançon Métropole	44	35	79
Total	272	491	763

Catégories

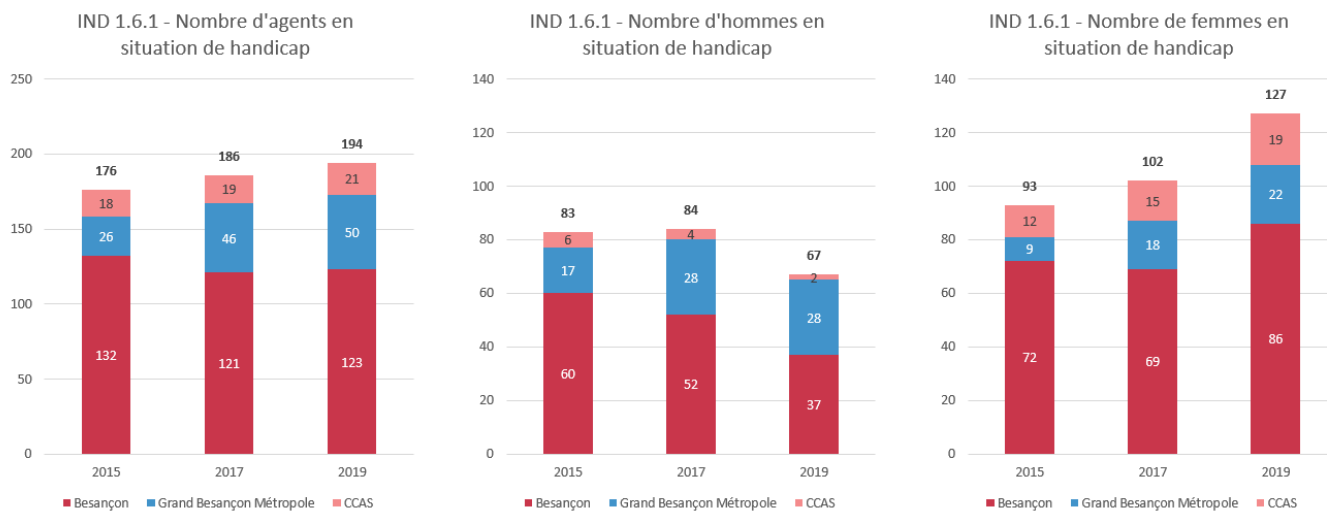
	Ville de Besançon		Grand Besançon Métropole		CCAS	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	66	93	148	153	12	61
Catégorie B	99	150	144	172	2	15
Catégorie C	563	739	446	175	55	203
Total	728	982	738	500	69	279
Catégorie A	42%	58%	49%	51%	16%	84%
Catégorie B	40%	60%	46%	54%	11%	89%
Catégorie C	43%	57%	72%	28%	21%	79%
Total	43%	57%	60%	40%	20%	80%

Âge des agent.e.s



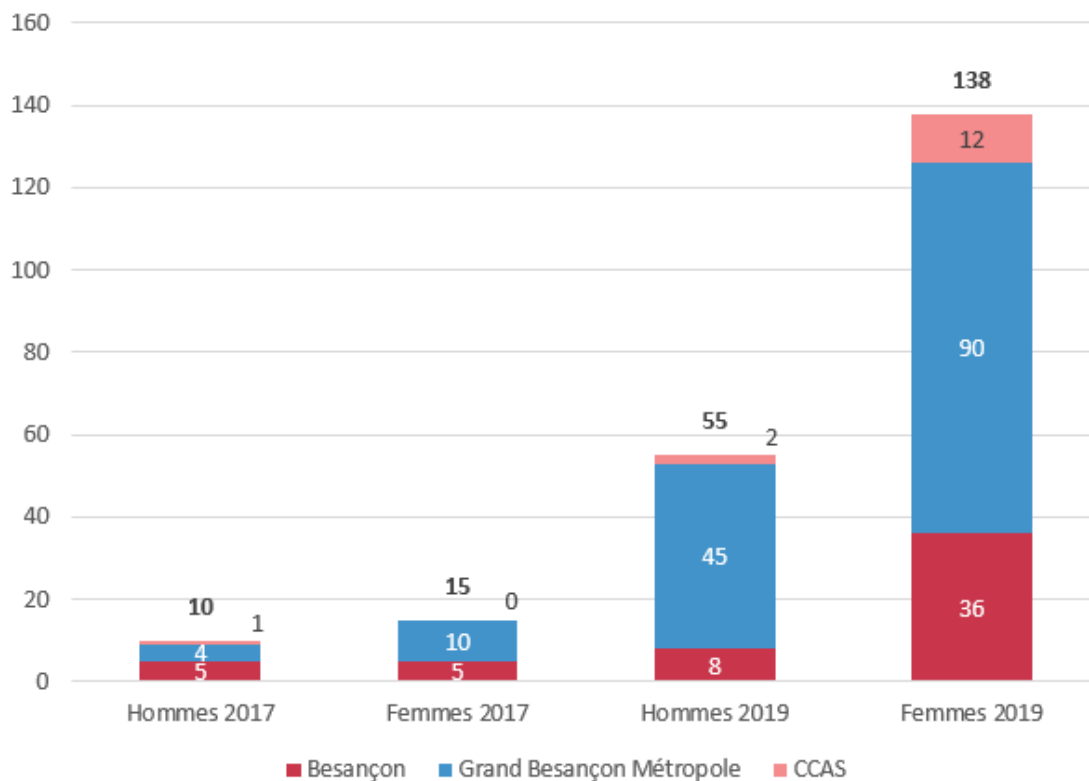
Nombre d'agents en situation de handicap (chiffres extraits du bilan sur l'état des collectivités 2019)

- › B5 – Handicap
 - Nombre d'agents en situation de handicap



Nombre de télétravailleurs en 2019

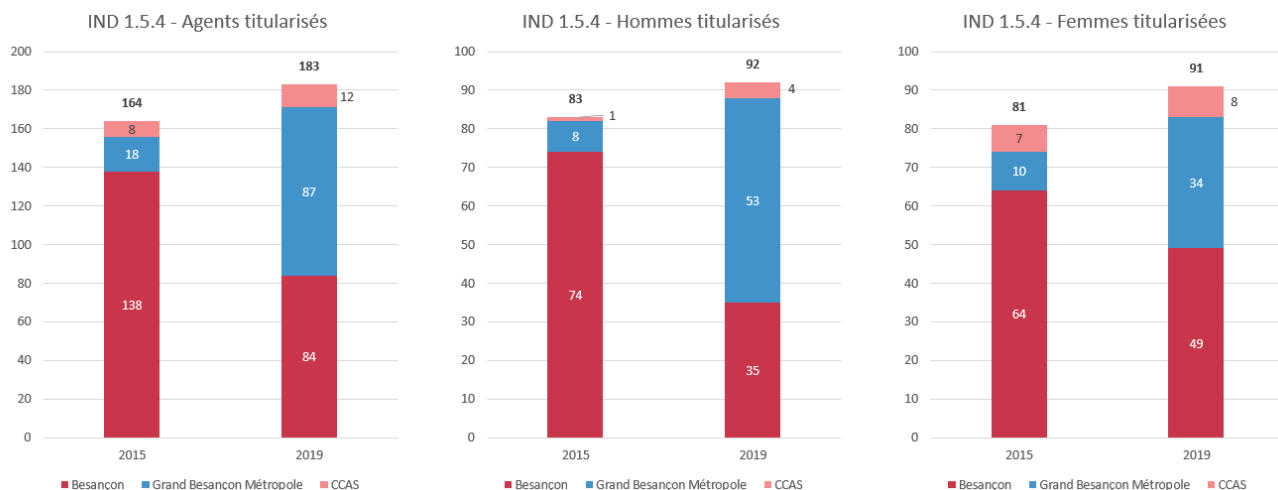
IND 2.2.4 - Nombre d'agents effectuant leurs missions en télétravail - 2019



Titularisations et avancements

› B4 – Titularisations et avancements

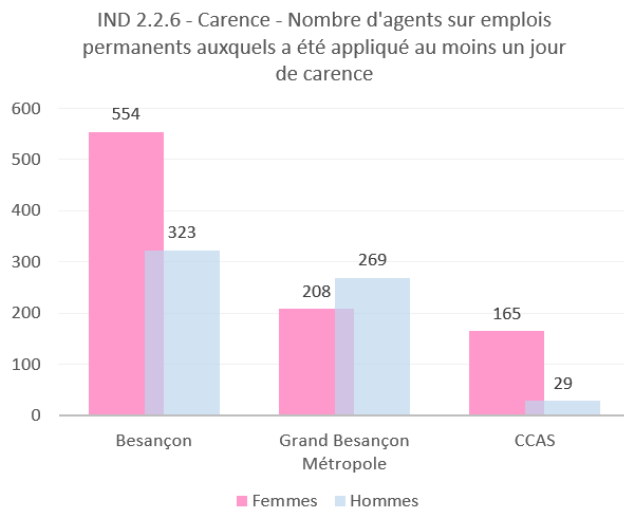
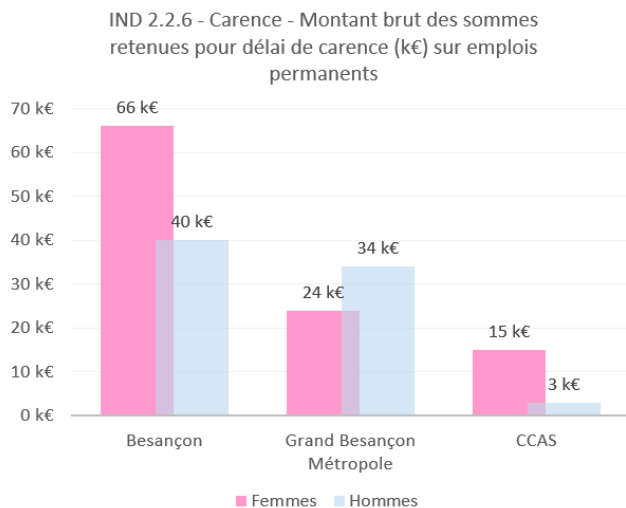
- IND 1.5.4 - Titularisation et stages au cours de l'année 2019



Jour de carence (nouveau 2019) : nombre d'agents et montants bruts

› C5 - Dépenses de fonctionnement et MS

- IND 2.2.6 - Nombre de jours de carence (nouveau 2019)



Certaines données sexuées ne sont pas disponibles à ce jour. De ce fait, l'action n°4 du premier axe du plan d'action ci-après permettra de disposer de données chiffrées complémentaires.

PLAN D'ACTION 2021-2023

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 : quatrième trimestre 2021 (lancement du comité de pilotage et définition des thématiques abordées lors de ce premier comité)

Action n°2 : Créer un 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 apportera sa contribution au Plan Egalité Professionnelle.

Descriptif de l'action :

- identifier les représentants tant des organisations syndicales que des pôles,
- 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 technique
- nombre de représentants et taux de participation aux réunions du groupe de travail

Calendrier : 1^{er} semestre 2021

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 technique

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 CT

Calendrier de mise en œuvre : action annuelle à compter de 2022

Action n°4 : Comparer la situation des femmes et des hommes au sein de la Ville et de GBM

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'une part, les variations relatives à la situation des femmes et des hommes au sein des collectivités, permettant de réaliser un comparatif et d'identifier les mesures à prendre pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et, d'autre part, les effets des recommandations proposées par le groupe de travail.

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 en Comité technique 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 : 2021-2023

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 analyser 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 mettre en œuvre annuellement une méthodologie similaire à celle proposée par la DGAFP, en vue d'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 :

- Prendre en compte dans l'analyse les écarts liés :
 - o à la quotité du temps de travail,
 - o à la différence de représentation des sexes dans les corps ou cadres d'emploi,
 - o à la différence de structure démographique au sein de chaque corps ou cadres d'emploi (par grade, échelon),
 - o à la composante indemnitaire,
 - o aux ratios d'avancement de grade pour les corps ou cadres d'emploi (taux de promotion sexués).
- 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 : réalisation de l'étude et proposition de mesures le cas échéant

Calendrier : année 2022 : adaptation de la méthodologie DGAFP

année 2023 : mise en œuvre opérationnelle

Action n°2 : Etablir la somme des dix rémunérations les plus élevées de la Ville 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 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 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 : Mettre 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. Favoriser 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.

Action n°1 : Mener une étude de faisabilité sur les modes de garde

Objectifs de l'action :

Il s'agit de mener une étude de faisabilité pour faciliter l'accès à un mode de garde pour les agents.es exerçant leurs fonctions sur des créneaux horaires atypiques (horaires de travail habituels, formations entre autre).

Descriptif de l'action :

L'action consiste à identifier les modes de garde possibles et à faire se rencontrer les demandes des agents.es et les structures d'accueil.

Pilotes : Pôle RH / DSTSS et Pôle Services à la Population / Direction Petite Enfance

Indicateurs de suivi : rendu de l'étude / nombre d'agents.es concernés et ayant trouvé une solution de garde

Calendrier : 2022-2023

Action n°2 : Soutenir la parentalité

Objectifs de l'action :

L'action vise à favoriser le dialogue entre l'agent.e et sa hiérarchie au sujet de la parentalité et de lever les freins

Descriptif de l'action :

- instaurer un entretien préalable au départ en congé maternité et congé paternité,
- instaurer un entretien au retour de congé maternité et congé paternité,
- évoquer au cours de ces entretiens les potentielles difficultés d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale (temps de travail, temps partiel, mode de garde...).

Pilotes : Pôle RH / DSTSS

Indicateurs de suivi : nombre d'entretiens effectués / bilan annuel de l'action

Calendrier : annuel

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 se réunit 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 / Chef de Service Mission Lutte contre les Discriminations et pour les Droits des Femmes

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

Calendrier : mise en œuvre de la nouvelle procédure en 2021