



RECU EN PREFECTURE

Le 02 mars 2021

VIA DOTELEC - S2LOW

025-212500565-20210218-D00633810-DE

EXTRAIT DU REGISTRE

des Délibérations du Conseil Municipal

Séance du 18 février 2021

Le Conseil Municipal, convoqué le 11 février 2021, s'est réuni à la Chambre de Commerce et d'Industrie Territoriale du Doubs (CCIT) pour partie en présentiel et pour partie en visio-conférence

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

Étaient présents à la CCI : Mme Elise AEBISCHER, M. Hasni ALEM, M. Guillaume BAILLY, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Annaïck CHAUVET, M. Philippe CREMER, M. Benoît CYPRIANI, M. Ludovic FAGAUT, Mme Sadia GHARET, M. Abdel GHEZALI, Mme Valérie HALLER, M. Damien HUGUET, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. Aurélien LAROPPE, Mme Agnès MARTIN, Mme Laurence MULOT (jusqu'à la question n° 09 incluse), M. Thierry PETAMENT (jusqu'à la question n° 07 incluse), M. Anthony POULIN, Mme Karima ROCHDI, M. Gilles SPICHER, Mme Claude VARET, Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF

Étaient présents en visio-conférence : Mme Anne BENEDETTO, M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Claudine CAULET, Mme Julie CHETTOUH, M. Sébastien COUDRY, M. Laurent CROIZIER, M. Cyril DEVESA, Mme Lorine GAGLILOLO, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Marie LAMBERT, Mme Myriam LEMERCIER, M. Christophe LIME, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Carine MICHEL, Mme Marie-Thérèse MICHEL, M. Maxime PIGNARD, M. Yannick POUJET, Mme Françoise PRESSE, M. Jean-Hugues ROUX, Mme Juliette SORLIN, M. Nathan SOURISSEAU, M. André TERZO

Secrétaire : Mme Claude VARET

Étaient absents : Mme Frédérique BAEHR, Mme Marie ETEVENARD, M. Pierre-Charles HENRY

Procurations de vote : Mme Frédérique BAEHR à M. Abdel GHEZALI, Mme Anne BENEDETTO à M. Hasni ALEM, M. Kévin BERTAGNOLI à Mme Elise AEBISCHER, Mme Nathalie BOUVET à Mme Agnès MARTIN, Mme Fabienne BRAUCHLI à M. Anthony POULIN, Mme Claudine CAULET à M. Damien HUGUET, Mme Julie CHETTOUH à M. Nicolas BODIN, M. Sébastien COUDRY à Mme Sylvie WANLIN, M. Laurent CROIZIER à Mme Karima ROCHDI, M. Cyril DEVESA à M. Benoît CYPRIANI, Mme Marie ETEVENARD à Mme Valérie HALLER, Mme Lorine GAGLILOLO à M. Aurélien LAROPPE, M. Olivier GRIMAITRE à Mme Pascale BILLEREY, M. Pierre-Charles HENRY à M. Ludovic FAGAUT, Mme Marie LAMBERT à Mme Claude VARET, Mme Myriam LEMERCIER à Mme Claude VARET, M. Christophe LIME à Mme Aline CHASSAGNE, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR à Mme Christine WERTHE, Mme Carine MICHEL à Mme Marie ZEHAF, Mme Marie-Thérèse MICHEL à M. François BOUSSO, M. Maxime PIGNARD à Mme Laurence MULOT (jusqu'à la question n° 09 incluse) puis à M. Guillaume BAILLY (à compter de la question n° 10), Mme Laurence MULOT à Mme Christine WERTHE (à compter de la question n° 10), M. Thierry PETAMENT à M. Ludovic FAGAUT (à compter de la question n° 08), M. Yannick POUJET à Mme Marie ZEHAF, Mme Françoise PRESSE à Mme Annaïck CHAUVET, M. Jean-Hugues ROUX à Mme Sylvie WANLIN, Mme Juliette SORLIN à M. Nicolas BODIN, M. Nathan SOURISSEAU à M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. André TERZO à Mme Sadia GHARET

OBJET : 05 - Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2019 (situation au 31 décembre 2019)

Délibération n° 2021/006338

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2019 (situation au 31 décembre 2019)

Rapporteur : Mme Elise AEBISCHER, Adjointe

	Date	Avis
Commission n° 1	04/02/21	Favorable unanime

Résumé :

Le présent rapport a pour objet de présenter la situation de la collectivité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2019.

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 1^{er} janvier 2016. A travers entre autres, les données du dernier rapport présenté en comité technique, il traduit la politique RH menée par les collectivités. Ce rapport informe aussi sur les politiques décidées par celles-ci en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Vous trouverez successivement des éléments statistiques d'information, suivis des mesures prises dans le cadre de la politique pour l'égalité des femmes et des hommes.

Introduction

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 1^{er} janvier 2016. A travers entre autres, les données du dernier rapport présenté en comité technique, il traduit la politique RH menée par les collectivités. Ce rapport informe aussi sur les politiques décidées par celles-ci en faveur de l'égalité des femmes et des hommes. Vous trouverez successivement des éléments statistiques d'information, suivis des mesures prises dans le cadre de la politique pour l'égalité des femmes et des hommes.

I) Effectifs

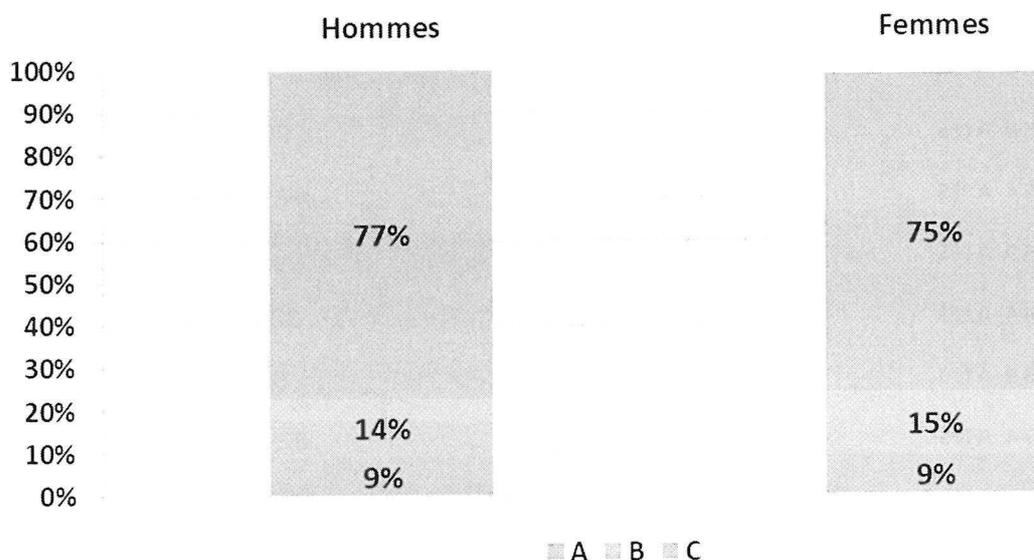
a) Effectifs sur emplois permanents

	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes	Total
A	66	42 %	93	58 %	159
B	99	40 %	150	60 %	249
C	563	43 %	739	57 %	1 302
Total	728	43 %	982	57 %	1 710

La Ville compte 1 710 agents sur emplois permanents dont 43 % d'hommes et 57 % de femmes. La féminisation du personnel se poursuit avec une progression de 9,57 %.

La direction « Voirie et déplacements » (hors « Voirie et propreté ») a été transférée à GBM au 1^{er} janvier 2019, soit 115 personnes à raison de 101 hommes et 14 femmes.

Répartition des effectifs par catégorie et sexe (en pourcentage)

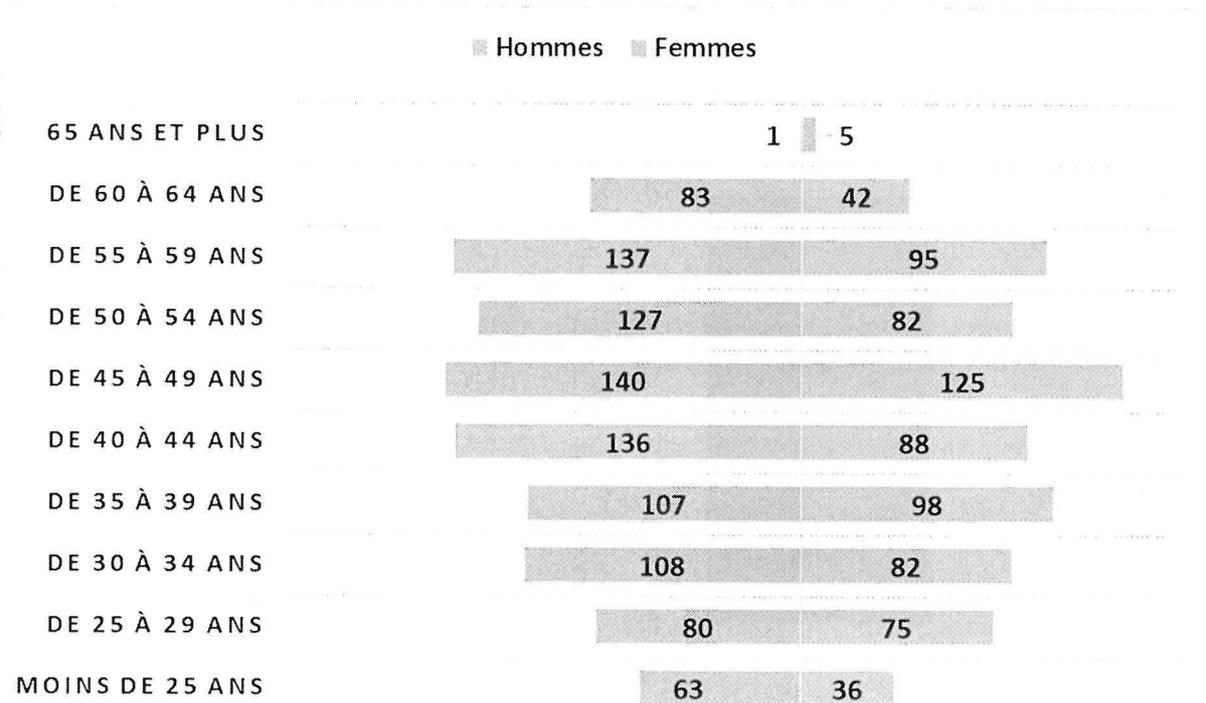


Répartition des effectifs par filière et sexe (en pourcentage)

Filière	Hommes	% Hommes	Femmes	% Femmes	Effectifs
Administrative	54	25 %	162	75 %	216
Animation	51	39 %	79	61 %	130
Culture	54	28 %	140	72 %	194
Médico-sociale	1	0,7 %	147	99,3 %	148
Médico-technique	0	0 %	4	100 %	4
Police municipale	44	71 %	18	29 %	62
Sociale	2	1,5 %	130	98,5 %	132
Sportive	21	75 %	7	25 %	28
Technique	501	63 %	295	37 %	796
Total	728		982		1 710

La police municipale, les filières techniques et sportives restent majoritairement masculines. Assez logiquement, il n'en est pas de même pour le social, le médico-social, l'administratif et la culture.

Pyramide des âges des agents permanents de la Ville de Besançon



En 2019, à l'exception de la tranche « 65 ans et + » (1 homme/5 femmes), les femmes sont majoritaires partout. Cela est conforme aux statistiques nationales d'après les chiffres les plus récents de l'INSEE (2016).

Le rajeunissement des personnels perdure. En effet, on est passé d'un âge moyen de 44 ans et 6 mois en 2018 à 43 ans et 8 mois en 2019. Une autre tendance se poursuit même, l'écart se réduit d'une année sur l'autre : les hommes sont plus jeunes que les femmes avec une moyenne d'âge respective de 43 ans et 11 mois et de 44 ans et 2 mois.

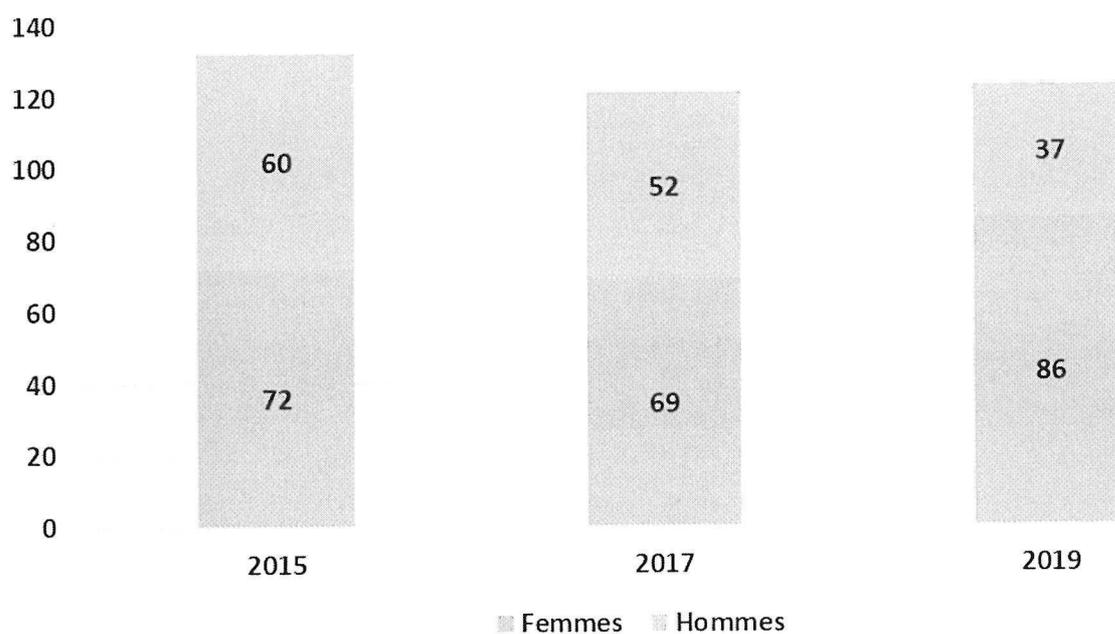
b) Effectifs sur emplois non permanents au 31/12/2019

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

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

	2015	2017	2019
Femmes	72	69	86
Hommes	60	52	37
Total	132	121	123

Evolution du nombre d'agents en situation de handicap



II) Recrutement

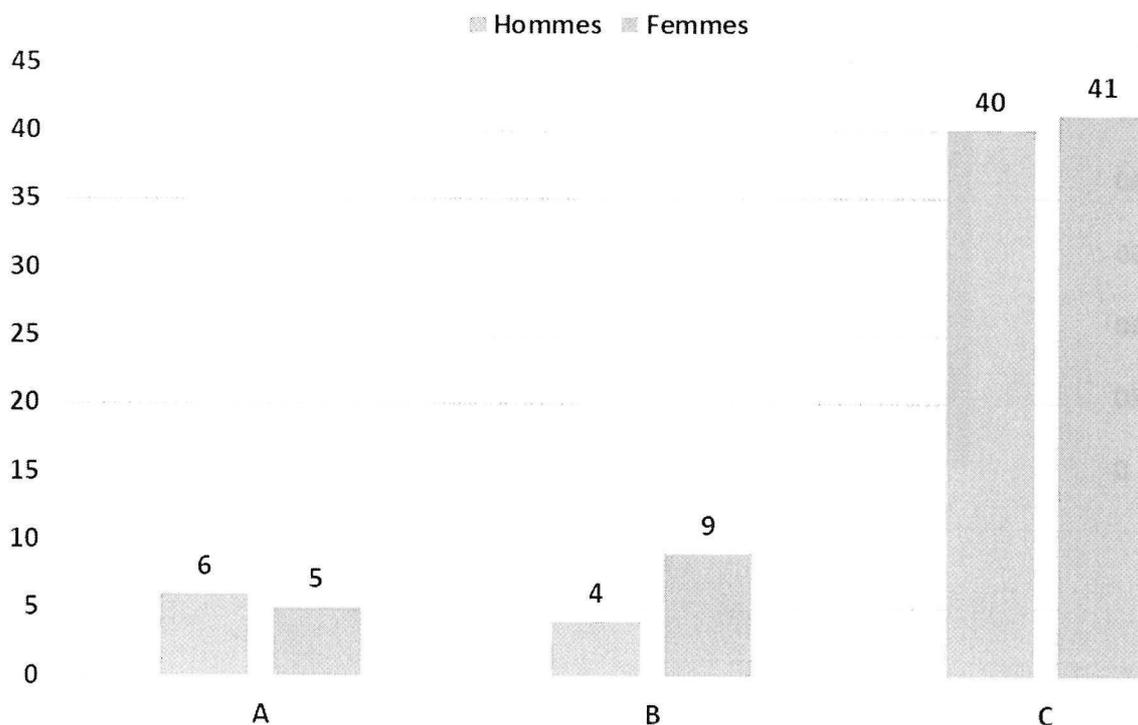
Recrutements de la Ville de Besançon :

	Hommes	Femmes	Total
Recrutements de fonctionnaires (hors-transfert)	43	48	91
Recrutements de contractuels sur emplois permanents	7	7	14
Recrutements d'agents sur emplois permanents	50	55	105
Total	100	110	210

Recrutements de la Ville de Besançon par catégorie de grade :

	Hommes	Femmes
A	6	5
B	4	9
C	40	41
Total	50	55

Recrutements d'agents sur emplois permanents par catégorie de grade en 2019



La féminisation du recrutement se poursuit avec un certain équilibre pour les catégories A et C.

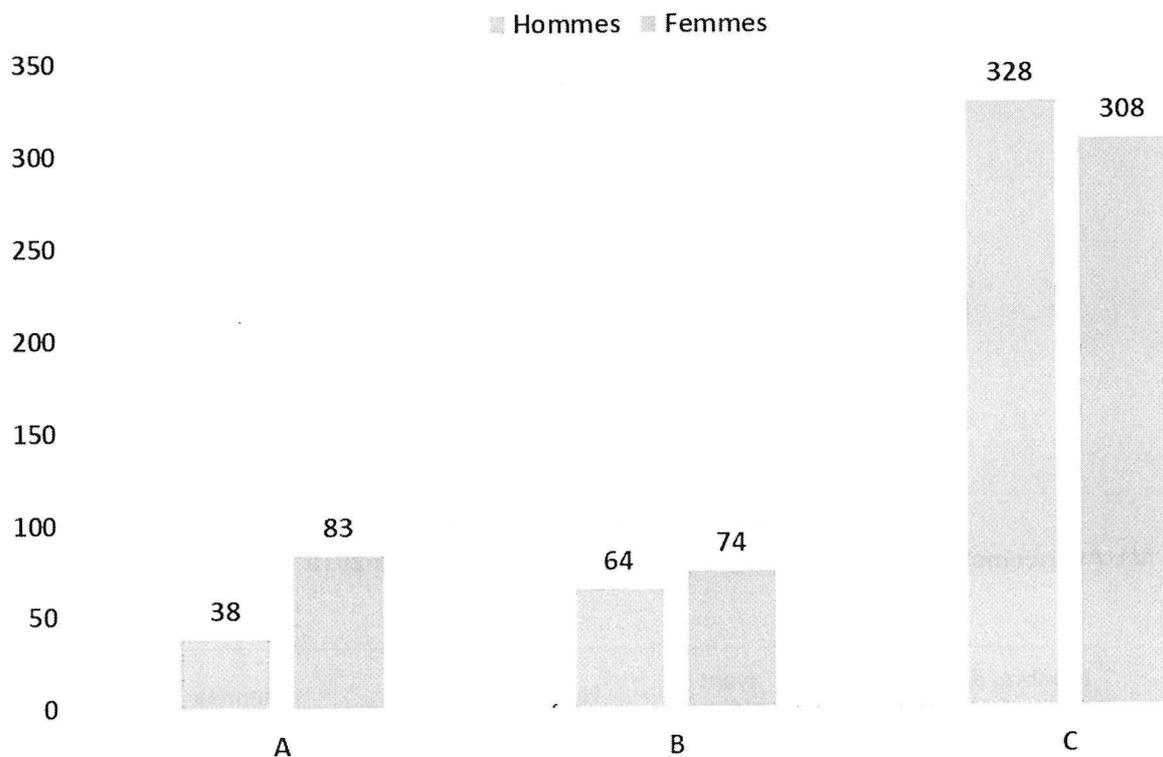
Sur les 105 agents recrutés, 91 sont des fonctionnaires dont 48 femmes et 43 hommes, et 14 des contractuels à raison de 7 femmes et de 7 hommes.

III) Formation

Nombre d'agents sur emplois permanents partis en formation en 2019 par catégorie :

	Hommes	Femmes	Total
A	38	83	121
B	64	74	138
C	328	308	636
Total	430	465	895

Nombre d'agents sur emplois permanents partis en formation en 2019 par catégorie



Les femmes sont plus nombreuses à solliciter une formation avec une nette prédominance de celles-ci en catégorie A et B. On observait déjà cela en 2018. Les choses s'équilibrent pour la catégorie C même si celle-ci est toujours dominée par la filière technique, plus masculine.

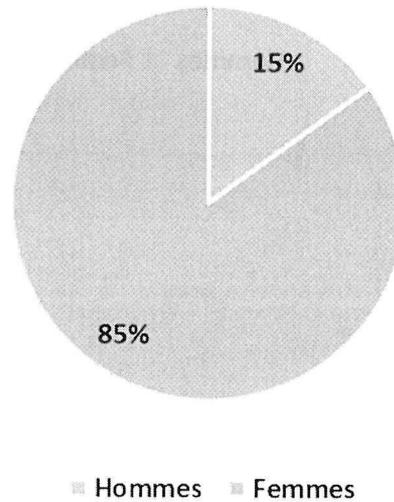
IV) Temps de travail

Répartition des agents sur emplois permanents à temps partiel

	Hommes	% effectif homme (728)	Femmes	% effectif femmes (982)	Total	% effectif total (1 710)
A	2	0,3 %	23	2,3 %	25	1,5 %
B	3	0,4 %	24	2,4 %	27	1,6 %
C	20	2,7 %	98	10 %	118	6,9 %
Total	25	3,4 %	145	14,7 %	170	10 %

Le temps partiel est très majoritairement exercé par des femmes.

Répartition des agents à temps partiel par sexe



V) Avancements d'échelon, de grade et promotions internes 2019

Nombre de fonctionnaires ayant connu au cours de l'année un(e) :	Hommes	Femmes
Avancement d'échelon	230	326
Avancement de grade	49	98
Promotion interne au sein de la collectivité	6	9

Les femmes représentent 57 % des emplois permanents de la collectivité. Elles bénéficient de 58 % des avancements d'échelon, de 67 % des avancements de grade et de 60 % des promotions internes (forte augmentation par rapport à 2018 sur ce dernier point).

VI) Nombre de télétravailleurs en 2019

	Hommes	Femmes	Total
Ville de Besançon	8	36	44
CCAS	2	12	14
Grand Besançon Métropole	45	90	135
Total	55	138	193

Il est intéressant de faire apparaître en cette année 2019 les chiffres du télétravail. En effet, ceux-ci seront à mettre en comparaison avec ceux de l'année 2020 à la lumière de l'effet COVID.

VII) Mesures prises par notre collectivité

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

- Le protocole en matière de temps de travail 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^e mois de grossesse sur la possibilité de bénéficier d'une heure d'aménagement du temps de travail par jour ;
- Autorisations de disponibilités pour convenances personnelles ;
- Organisation des 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) ;
- Mise en place du télétravail au titre de la conciliation entre vie professionnelle et familiale.
- Animation du réseau des référents « prévention des discriminations et égalité » au niveau des 3 entités.
- Réduction des écarts entre les régimes indemnitaires.

En ce qui concerne les politiques publiques mises en œuvre, il existe depuis 2014, une délégation municipale aux droits des femmes. Le service/mission Lutte contre les discriminations vient en appui de cette délégation et intervient pour les trois entités.

La Ville a établi un plan d'action pour l'égalité h/f dans la vie locale qui comprend des dispositions internes citées notamment ci-dessus et qui s'appliquent aux trois entités. Il traduit aussi la politique décidée par la collectivité en direction de la population.

La Ville et la Communauté Urbaine de Grand Besançon Métropole mènent une action forte de soutien aux associations œuvrant dans le champ de la lutte contre les discriminations (LCD) et des droits des femmes à travers par exemple le Contrat de Ville. La Ville de Besançon vient notamment en aide aux clubs sportifs féminisant leur activité.

Elle accompagne les collectifs associatifs organisateurs des événements autour des dates symboliques. C'est entre autre le cas pour le 8 mars et le 25 novembre.

Elle veille à la parité dans des instances participatives comme les CCH.

Comme la loi le leur permet, les trois entités disposent maintenant d'un outil incitatif créé par le travail conjoint de la mission Emploi Insertion de l'Agglo et de la mission Lutte contre les Discriminations : la clause de non-discrimination dans l'attribution des marchés publics. Il s'agit d'inciter les entreprises à être pro-actives en matière de LCD et d'égalité h/f.

Plus symboliquement, la Ville de Besançon veille à une nomination équilibrée de ces édifices. Elle a voulu aussi donner le nom d'Egalité à une de ses places.

Elle a créé une page LCD et une autre Droits des Femmes sur son site internet.

En 2019, la Ville et la Communauté Urbaine à travers la Mission Lutte contre les Discriminations ont notamment :

- participé à l'événement « La Lycéenne - La Collégienne » dans le cadre du 8 mars
- participé aux Rendez-vous de l'emploi des quartiers
- participé à la préparation d'une action menée par l'Etat autour de la mixité numérique
- participé à une action de sensibilisation à la lutte contre les discriminations et à l'égalité à la CAF
- participé à l'organisation de l'événement « Octobre Rose » mis en place par l'ADECA
- inauguré une exposition sur le droit des femmes à la Galerie de l'Ancienne poste
- participé au Comité de Pilotage, animé par l'association FETE, relatif à la préparation du Mix'n'match
- travaillé à la mise en place d'une initiative de promotion des sports mixtes
- animé le réseau des référents « Prévention des discriminations et égalité » dans le cadre du plan d'action pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale
- poursuivi, dans le cadre du contrat de ville, le soutien aux associations sportives dans leur politique de féminisation.

Le Conseil Municipal prend acte du rapport relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes (situation au 31 décembre 2019).

Pour extrait conforme,
La Maire,



Anne VIGNOT