



RECU EN PREFECTURE

Le 02 mars 2023

VIA DOTELEC - S2LOW

025-212500565-20230223-D00705510-DE

## EXTRAIT DU REGISTRE des Délibérations du Conseil Municipal

Publié le : 02/03/2023

### Séance du 23 février 2023

Le Conseil Municipal, convoqué le 16 février 2023, s'est réuni à l'hôtel de Ville de Besançon en présentiel

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

#### Étaient présents :

Mme Elise AEBISCHER, M. Hasni ALEM, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY (à compter de la question n° 7), Mme Anne BENEDETTO (jusqu'à la question n° 21 incluse), M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN (jusqu'à la question n° 7 incluse et à compter de la question n° 9), M. François BOUSSO, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Claudine CAULET (jusqu'à la question n° 21 incluse), Mme Aline CHASSAGNE, Mme Annaïck CHAUVET, Mme Julie CHETTOUH, M. Philippe CREMER, M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, Mme Karine DENIS-LAMIT, Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT, Mme Lorine GAGLILOLO, Mme Sadia GHARET, M. Abdel GHEZALI (jusqu'à la question n° 19 incluse et à compter de la question n° 21), M. Olivier GRIMAITRE, M. Pierre-Charles HENRY (à compter de la question n° 7), M. Damien HUGUET, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Marie LAMBERT, Mme Myriam LEMERCIER, M. Christophe LIME, Mme Agnès MARTIN, M. Saïd MECHAI, Mme Carine MICHEL (jusqu'à la question n° 8 incluse et de la question n° 21 à la question n° 25 incluse), Mme Marie-Thérèse MICHEL, Mme Laurence MULOT, M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Karima ROCHDI, M. Jean-Hugues ROUX (jusqu'à la question n° 8 incluse), Mme Juliette SORLIN (à compter de la question n° 7), M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, M. André TERZO, Mme Claude VARET (jusqu'à la question n° 7 incluse), Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF (jusqu'à la question n° 19 incluse et à compter de la question n° 21)

#### Secrétaire :

Mme Frédérique BAEHR

#### Étaient absents :

M. Sébastien COUDRY, M. Cyril DEVESA, Mme Valérie HALLER, M. Aurélien LAROPPE, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Françoise PRESSE

#### Procurations de vote :

M. Guillaume BAILLY à M. Ludovic FAGAUT (jusqu'à la question n° 6 incluse), Mme Anne BENEDETTO à M. Christophe LIME (à compter de la question n° 22), M. Nicolas BODIN à Mme Marie ZEHAF (pour la question n° 8), Mme Claudine CAULET à M. Anthony POULIN (à compter de la question n° 22), M. Sébastien COUDRY à Mme Frédérique BAEHR, M. Cyril DEVESA à Mme Marie ETEVENARD, M. Abdel GHEZALI à M. Yannick POUJET (pour la question n° 20), Mme Valérie HALLER à M. Nathan SOURISSEAU, M. Pierre-Charles HENRY à Mme Christine WERTHE (jusqu'à la question n° 6 incluse), M. Aurélien LAROPPE à Mme Annaïck CHAUVET, Mme Carine MICHEL à M. Nicolas BODIN (de la question n° 9 à la question n° 20 incluse et à compter de la question n° 26), Mme Françoise PRESSE à M. François BOUSSO, M. Jean-Hugues ROUX à Mme Sylvie WANLIN (à compter de la question n° 9), Mme Juliette SORLIN à Mme Julie CHETTOUH (jusqu'à la question n° 6 incluse), Mme Claude VARET à M. Ludovic FAGAUT (à compter de la question n° 8), Mme Marie ZEHAF à Mme Juliette SORLIN (pour la question n° 20)

**OBJET :** 8. Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Délibération n° 2023/007055

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

**Rapporteur : Mme Elise AEBISCHER, Adjointe**

	Date	Avis
Commission n° 1	09/02/2023	Favorable unanime

### 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 1<sup>er</sup> 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 plan a été adopté en Conseil Municipal du 24 juin 2021.

Ce 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 groupe de travail dédié s'est réuni trois fois en 2022. Ce dernier a validé le recrutement d'un stagiaire issu du Master Administration publique Parcours Politiques Publiques de l'UFR Sciences Juridiques, Economiques, Politiques et de Gestion, au sein de l'Université de Franche-Comté à Besançon.

En 2023, ce stagiaire recruté pour 6 mois sera en appui à la Direction Santé au Travail et Suivi Social, pour élaborer un diagnostic et des propositions d'actions concernant l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Par ailleurs, concernant la prévention et le traitement des violences sexuelles et des agissements sexistes, les trois entités ont proposé à l'ensemble des agents, quatre sessions de théâtre-forum, menées par la compagnie Les Trois Sœurs, en juin 2022.

Plus de 70 agents ont participé à ces sessions, dont l'objectif est de libérer la parole entre agents sur le sujet des violences au travail, dont les violences sexuelles et agissements sexistes font partie.

Enfin, en 2023, une formation portant sur l'égalité professionnelle femmes/hommes est proposée aux encadrants. Elle s'intitule « L'enjeu de l'égalité femmes hommes dans les relations professionnelles et la gestion d'équipe » et se déroulera sur 3 jours.

Les objectifs de cette formation sont les suivants :

- Permettre de s'interroger sur sa vision des relations de genre et de ce que cela produit à la fois avec ses pairs et dans sa gestion d'équipe
- Mettre en conscience et partager les représentations
- Dépasser les stéréotypes pour construire des dynamiques de collaboration
- Identifier des pistes d'action à mettre en oeuvre dans son quotidien professionnel avec les pairs ou dans sa gestion d'équipe pour favoriser l'égalité F/H

#### B/ Lutte contre les Discriminations

Outre la question de l'égalité femmes/hommes dans la sphère professionnelle, la Mission Lutte Contre les Discriminations agit sur le territoire bisontin par des initiatives propres en direction des populations, d'autres en partenariat avec le tissu associatif, comme suit.

##### 1/ Initiatives propres en directions de la population

###### a/ Réaménagement des cours d'écoles

La ville a débuté un vaste programme visant à réaménager les cours d'écoles et à favoriser la mixité. En effet, on constate que dans l'usage de ces cours, le centre est utilisé pour l'usage du foot au profit des garçons reléguant les filles sur les espaces périphériques. Il a donc été décidé de repenser ces espaces afin d'encourager filles et garçons à en partager l'usage.

C'est à l'école Brossolette qu'a débuté cette opération en 2021. La désimpermeabilisation a permis de travailler, avec des résident.e.s du quartier et des enfants, sur l'aménagement d'un espace plus adapté à leurs besoins pour en favoriser un usage mixte. Au passage, la revégétalisation réduit la chaleur et la perméabilisation des sols rend possible une réduction de la température de surface luttant ainsi contre les îlots de chaleur et donc le réchauffement climatique.

###### b/ Classes ambassadrices de l'égalité

L'idée est de faire réfléchir les élèves dès les classes élémentaires (CE2, CM1 et CM2) sur les représentations sexuées et d'égalité de genre en les accompagnants sur 3 ans afin de faire évoluer leurs conceptions et que ceux-ci deviennent des ambassadeurs.drices de l'égalité dans l'école. C'est l'école Brossolette qui est pilote sur ce projet en 2021. Cette opération est financée par la ville de Besançon et c'est le Centre d'Information pour les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF) qui en assure le portage.

###### c/ Les Bisontines

La Ville de Besançon a mis à l'honneur en 2021 un certain nombre de bisontines du monde culturel. Des expositions, visites et conférences ont été organisées. Le Musée des Beaux-Arts et d'Archéologie (MBAA) a consacré une exposition à « Juliette Roche, l'insolite » et des événements ont eu lieu autour de cette exposition (conférences, déambulation chorégraphiée...).

Les 17 et 18 septembre 2021, toujours au MBAA, s'est déroulée une visite guidée « Les femmes au MBAA », une conférence sur « les écrits de Juliette Roche » et les « journées du matrimoine ».

En septembre également, la Maison Victor Hugo organisait une exposition « Ni courtisane, ni ménagère, Victor Hugo et les droits des femmes » ou comment apparaissent la condition féminine, les luttes féministes et leur héritage à travers l'engagement de ce natif de Besançon.

Enfin, conférences, concerts et la pièce de théâtre « Colette et ses amies » se sont déroulés à la Maison Colette.

L'ensemble de ces manifestations avaient pour but de valoriser des artistes femmes.

#### d/ Statue d'Henriette de Crans

Brigitte Rochelandet, docteure en histoire des mentalités a proposé à la ville un parcours. Elle affirme que si au départ, les procès en sorcellerie étaient mixtes, ils se sont ensuite focalisés sur les femmes afin de mieux affirmer la domination masculine. Toutes sortes d'accusations infondées étaient prononcées à l'encontre de ces femmes dans le cadre de procès mis en place par des érudits et des intellectuels autant catholiques que protestants. Victimes de ces violences, H. de Crans a été brûlée vive à cause notamment de la misogynie.

La Ville de Besançon a voulu rendre hommage à ces femmes et a confié la réalisation de cette statue à Anne-Valérie DUPOND, artiste franc-comtoise. La statue a été inaugurée le 25 novembre 2021 lors de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

#### e/ Téléphone Grave Danger (TGD) et Intervenant Social en Commissariat et Gendarmerie (ISCG)

Il s'agit d'un téléphone portable disposant d'une touche dédiée permettant à une femme dont l'ex-conjoint est reconnu coupable de violences conjugales, de joindre, en cas de danger, le service de téléassistance relié lui-même aux forces de l'ordre.

La Ville de Besançon a financé 4 TGD augmentant ainsi de façon conséquente le déploiement de ce dispositif sur le territoire. Il vise à protéger les victimes de violences conjugales.

Par ailleurs, la Ville de Besançon participe au financement de l'ISCG. La présence d'un travailleur social permet d'apporter une réponse globale aux victimes de violences intrafamiliales.

### 2/ Travail avec les associations pour des actions en direction de la population

#### a/ Mix and Match

Afin de permettre à des femmes de connaître des métiers le plus souvent masculins, l'association FETE (Femmes Egalité Emploi) a organisé en partenariat notamment avec Grand Besançon Métropole et la Ville de Besançon un « Mix and Match », événement promouvant la mixité en entreprise et l'égalité professionnelle. Les femmes en recherche d'emploi et/ou en projet de reconversion professionnelle peuvent ainsi rencontrer des professionnelles et choisir des carrières peu féminisées.

#### b/ Dates symboliques

La ville de Besançon accompagne et finance les actions de deux collectifs associatifs autour des dates symboliques du 8 mars (journée internationale des droits des femmes) et du 25 novembre (journée pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes).

Animé par le CIDFF pour le 8 mars et par Solidarité Femmes pour le 25 novembre, ces collectifs proposent toute une série d'événements (expositions, conférences, événements (animation) de rue...) autour de la prévention et la sensibilisation du grand public.

### 3/ Eléments budgétaires 2021

#### **Budget global de la Mission « Lutte contre les discriminations »**

<b>Ligne</b>	<b>Numéro</b>	<b>Crédits 2021</b>
<b>Ligne « Impression »</b>	22020	1 372,36 €
<b>Ligne « Réception »</b>	20469	150 €
<b>Ligne « subvention »</b>	20471	50 072 €
<b>Ligne « Achat de prestation de services »</b>	20465	400 €
<b>Ligne « Autres matières et fournitures »</b>	20466	825 €
	<b>Total :</b>	<b>52 819,36 €</b>

Subventions attribuées dans le cadre du Contrat de Ville 2021 et concernant l'égalité femmes/hommes :

Structure	Action	Décision
BESANCON BOXE ACADEMY	Féminisation de la boxe	500
CIDFF DU DOUBS	Permanences juridiques dans les quartiers prioritaires	3000
CIDFF DU DOUBS	Education égalité filles – garçons en collèges	1560
CIDFF DU DOUBS	Classe ambassadrice de l'égalité	500
ASPTT	Actions de féminisation : intégration par le sport / réduction des inégalités et lutte contre les discriminations	500
CLUB SAUVEGARDE	Les femmes d'abord	500
CLUB SAUVEGARDE	Combat de Dignité	500
BESANCON FOOT	Accès à la pratique pour toutes et tous	500
OLYMPIQUE BESANCON RUGBY	Place de la femme dans la société à travers le sport et notamment le rugby	500
SPORTING FUTSAL	Futsal au féminin	300
SOLIDARITE FEMMES	Stage autodéfense	1500
SOLIDARITE FEMMES	Respect dans les relations filles – garçons en collèges	600
PLANOISE KARATE ACADEMY (PKA)	Stop la violence – sport de combat pour femmes	500
BGE FRANCHE COMTE	Talents des Cités	1000
CROQU'LIVRE	Des actions autour du livre afin de lutter contre toute forme de discrimination sociale et culturelle	4500
PSB JUDO	Développement et valorisation de la pratique du judo féminin	600
FETE – FEMMES EGALITE EMPLOIS	Mix and Match	500
		<b>17 560</b>

**Subventions de droit commun :**

Subvention exceptionnelle au CIDFF dans le cadre de la crise du Covid-19_	4000
Subvention exceptionnelle à Solidarité Femmes dans le cadre du Covid 19	4000
Subvention Solidarité Femme – 25 novembre 2021	1700
<b>Total :</b>	<b>9 700</b>

**Impression d'affiches :**

Affiches journée Droits des Femmes – 8 mars 2021	127,20
Affiche du 25 novembre 2020 – Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes	140,76
Sacs à Pains – contre les violences à l'égard des femmes	825
<b>Total :</b>	<b>1092,96</b>

C/ Base de données sociales et rapport social unique introduits par le 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 a été 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 a été validée en table ronde syndicale en mars 2022. Suite à la parution tardive des caractéristiques techniques de la base de données sociales, la présentation aux organisations syndicales s'est limitée à une grande partie des données 2021 en octobre 2022. La prochaine présentation est prévue au Comité Social de juin 2023 avec les données 2020, 2021 et 2022 permettant ainsi de mesurer des évolutions. 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 2024. Dans l'attente, voici un échantillon de données genrées concernant les agents de la Ville de Besançon pour l'année 2021.

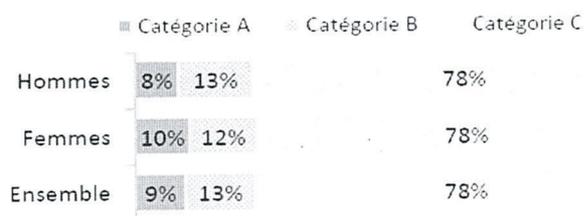
## II. Données chiffrées

Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 1 140 femmes et 790 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre



Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	64%	57%	59%

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	78%	22%
Technique	35%	65%
Culturelle	71%	29%
Sportive	24%	76%
Médico-sociale	98%	2%
Police	30%	70%
Incendie	-	-
Animation	68%	32%

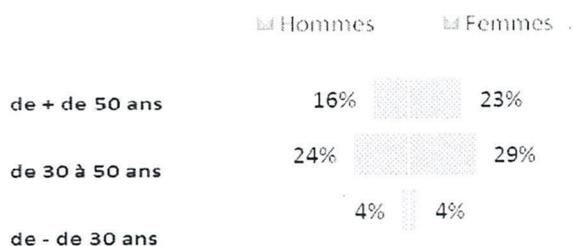
Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des agents sociaux

Agents sociaux	100%
Puéricultrices	100%
Auxiliaires de puériculture	99%
ASEM	98%
Educateurs de jeunes enfants	97%

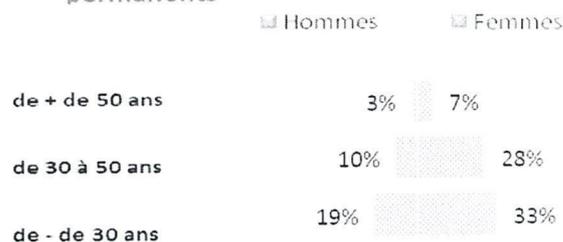
Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des chefs de service de police municipale

Chefs de service de police municipale	100%
Agents de maîtrise	92%
Techniciens	83%
Educateurs des APS	71%
Agents de police municipale	67%

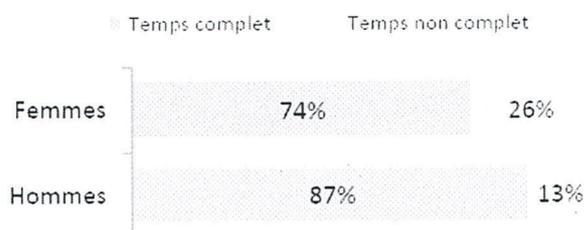
### Pyramide des âges des fonctionnaires



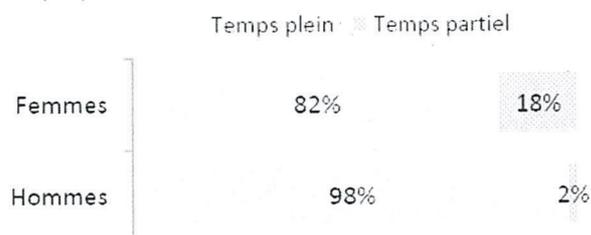
### Pyramide des âges des contractuels permanents



### Répartition des emplois à temps complet ou non complet



### Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



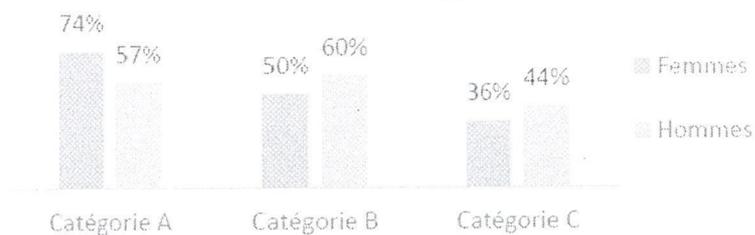
### Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,11%	4,27%
Ensemble : 4,76%		
<b>Taux d'absentéisme médical*</b> (absences pour motif médical hors congés maternité)	7,71%	6,36%
Ensemble : 7,01%		
<b>Taux d'absentéisme Global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	8,91%	6,93%
Ensemble : 8,10%		

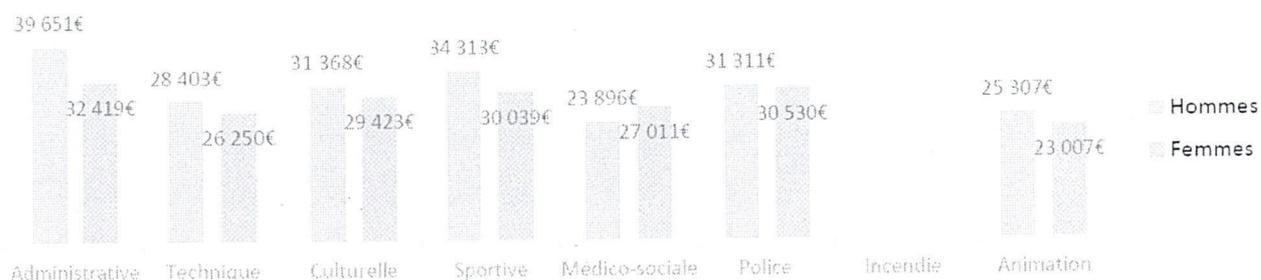
Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

## 844 départs en formation concernant des agents permanents

Nombre d'actions de formation rapporté à l'effectif



Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière



**Le Conseil Municipal prend 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 les deux mois suivant sa publicité.*

La Secrétaire de séance,

Frédérique BAEHR,  
Conseillère Municipale Déléguée

Pour extrait conforme,  
La Maire,

Anne VIGNOT