



Étaient présents :

Mme Elise AEBISCHER, M. Hasni ALEM, M. Guillaume BAILLY, Mme Anne BENEDETTO, M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE, M. Sébastien COUDRY, M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, Mme Karine DENIS-LAMIT, M. Cyril DEVESA, M. Ludovic FAGAUT, Mme Lorine GAGLILOLO, Mme Sadia GHARET (à compter de la question n°2 et jusqu'à la question n°32 incluse), M. Abdel GHEZALI, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Valérie HALLER, M. Damien HUGUET, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. Aurélien LAROPPE (jusqu'à la question n°12 incluse), Mme Myriam LEMERCIER, M. Christophe LIME, Mme Agnès MARTIN, M. Saïd MECHAI, Mme Carine MICHEL, Mme Marie-Thérèse MICHEL, Mme Laurence MULOT, M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI, M. Jean-Hugues ROUX (jusqu'à la question n°23 incluse), Mme Juliette SORLIN, M. Gilles SPICHER, M. André TERZO (jusqu'à la question n°3 incluse), Mme Anne VIGNOT, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF.

Secrétaire :

Mme Nathalie BOUVET

Étaient absents :

Mme Frédérique BAEHR, Mme Annaïck CHAUVET, Mme Julie CHETTOUH, M. Philippe CREMER, Mme Marie ETEVENARD, M. Pierre-Charles HENRY, Mme Marie LAMBERT, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, M. Nathan SOURISSEAU, Mme Claude VARET, Mme Sylvie WANLIN.

Procurations de vote :

Mme Frédérique BAEHR à M. Yannick POUJET, Mme Annaïck CHAUVET à Mme Claudine CAULET, Mme Julie CHETTOUH à Mme Juliette SORLIN, M. Philippe CREMER à M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Marie ETEVENARD à Mme Lorine GAGLILOLO, Mme Sadia GHARET à M. Hasni ALEM (jusqu'à la question n°1 incluse, et à compter de la question n°33), M. Pierre-Charles HENRY à Mme Christine WERTHE, Mme Marie LAMBERT à Mme Karine DENIS-LAMIT, M. Aurélien LAROPPE à M. Damien HUGUET (à compter de la question n°13), M. Jamal-Eddine LOUHKIAR à Mme Anne VIGNOT, M. Jean-Hugues ROUX à M. Nicolas BODIN (à compter de la question n°24), M. Nathan SOURISSEAU à M. Anthony POULIN, M. André TERZO à M. Christophe LIME (à compter de la question n°4), Mme Claude VARET à M. Ludovic FAGAUT, Mme Sylvie WANLIN à M. Jean-Hugues ROUX (jusqu'à la question n° 23 incluse) puis à Mme Marie ZEHAF (à compter de la question n°24).

OBJET : 5 - Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Délibération n° 007448

EXTRAIT DU REGISTRE

des Délibérations du Conseil Municipal

Publié le : 06/03/2024

Séance du 29 février 2024

Le Conseil Municipal, convoqué le 22 février 2024, s'est réuni à l'hôtel de Ville de Besançon

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

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

Rapporteur : Elise AEBISCHER, Adjointe

Commission	Date	Avis
Commission n° 1	15/02/2024	Favorable unanime

Résumé :

Suite logique de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes notamment, le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités, oblige les collectivités territoriales et les établissements de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, à fournir un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes depuis le 1er janvier 2016.

I. Présentation de la politique Ressources Humaines

Suite aux lois n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes notamment, et au décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités les données, les évolutions, les actions et les analyses en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont structurées par deux dispositifs principaux :

A/ Plan égalité professionnelle

La loi de n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, telle que modifiée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, introduit de nouvelles obligations pour les employeurs publics en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026 de la Ville de Besançon, du CCAS et de Grand Besançon Métropole a été pensé, par le groupe de réflexion pluridisciplinaire interne à la Direction Santé au Travail et Suivi Social, comme des pistes d'actions à proposer et à travailler avec le groupe de travail dédié, créé lors du plan précédent 2021-2023. Il tient également compte des propositions formulées lors des réunions du groupe de travail dédié, qui ont eu lieu en 2021 et 2022, du bilan du plan d'action 2021-2023, ainsi que des propositions du stagiaire Egalité Professionnelle, recruté de mars à août 2023.

Ainsi, le plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour la période 2024-2026 vise deux objectifs :

- poursuivre le travail engagé lors du plan 2021-2023 sur les cinq axes définis sur cette période, à savoir :
 - o assurer la gouvernance de la politique d'égalité professionnelle,

- 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.
- répondre, sur l'axe « favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels », à des besoins identifiés, tout le long du parcours de vie de l'agent.e au sein de la collectivité.

Ces 5 axes ont permis de définir des objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre

Le plan a été présenté au Comité social territorial du 12 janvier 2024 et fait l'objet d'une délibération spécifique pour chaque assemblée délibérante au premier trimestre 2024.

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 novembre et décembre 2023, et une session spécifique pour les directeurs.trices en février 2023.

Plus de 120 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 avril 2023, un plan de communication relatif aux violences, incluant les violences sexuelles et agissements sexistes, a été décliné sous forme d'affiches, à raison d'une affiche par mois sur 11 mois, permettant d'identifier par des phrases courtes un type de violences. Ces affiches ont également fait l'objet d'une information sur Intranet tous les mois.

B/ Base de données sociales et rapport social unique

L'article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) instaure pour les collectivités territoriales et établissements publics le Rapport Social Unique (RSU)

Ce rapport annuel rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Le RSU comprend les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Rapport de situation comparée).

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 ainsi que l'arrêté du 10 décembre 2021 « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixent les conditions, les modalités de sa mise en œuvre ainsi que la liste des indicateurs.

Conformément aux articles L. 231-1 et L. 232-1 du CGFP, les données à partir desquelles est élaboré le RSU sont renseignées dans une base de données sociales.

Le RSU est présenté aux membres du comité social territorial : il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

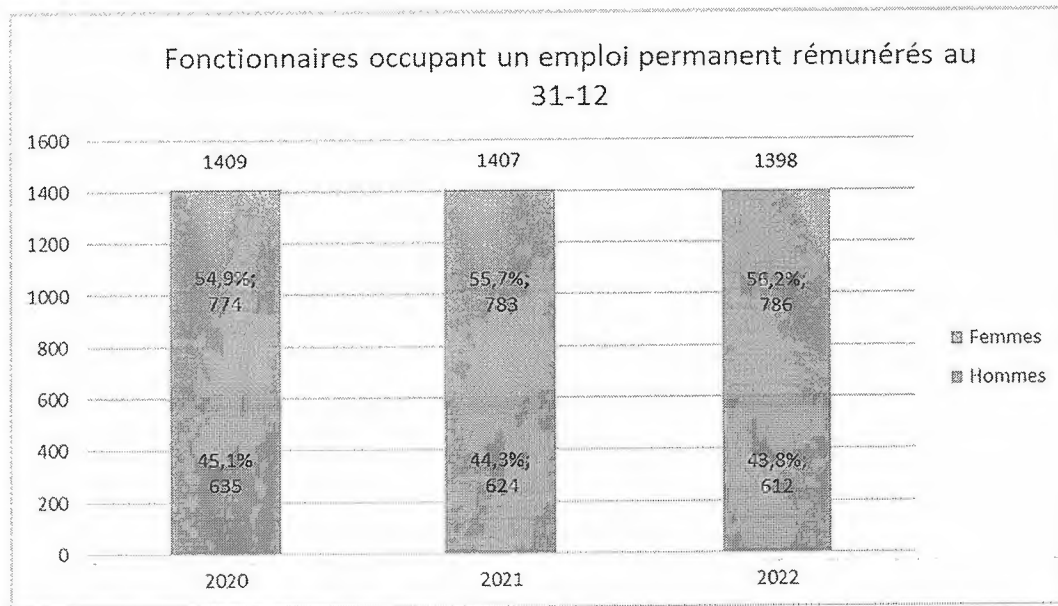
Ainsi, le rapport Social Unique sur les données 2020 à 2022 a été présenté en Comité Social Territorial en juin 2023 et au Conseil municipal du 7 décembre 2023, concomitamment à la mise à disposition des organisations syndicales des fichiers de base de données sociales. L'architecture du rapport social unique a été définie avec les organisations syndicales à l'occasion de réunions du groupe de travail dédié et a été validée en table ronde syndicale en mars 2022. De nouvelles réunions sont prévues avec ces dernières pour préciser encore les besoins de restitutions ou de données

complémentaires pour le prochain rapport social unique dont la présentation est programmée au Comité Social Territorial du

21 juin 2024. La période couverte contiendra les exercices 2020 à 2023. Dans l'attente, un échantillon de données extraites du dernier RSU est proposé ci-dessous :

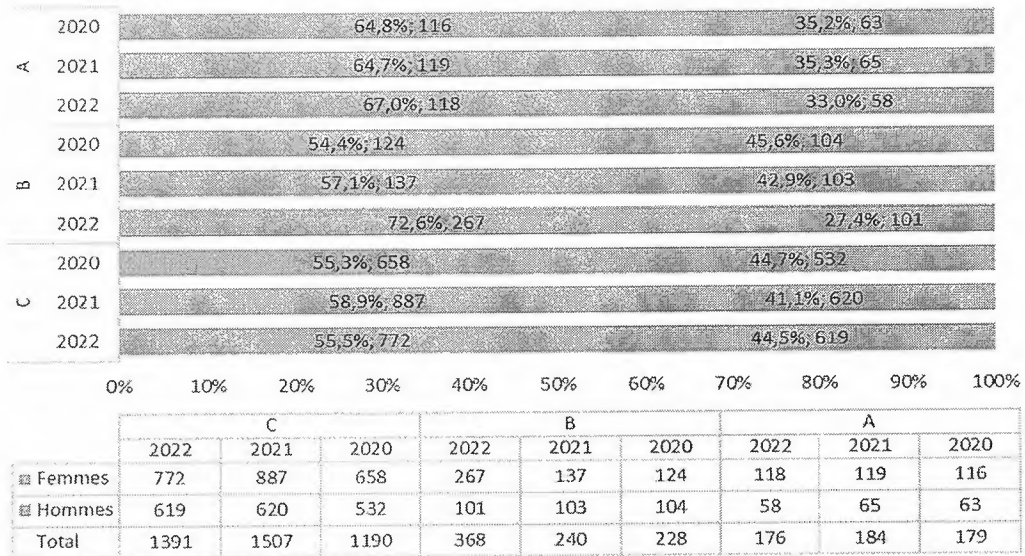
Données chiffrées

Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12

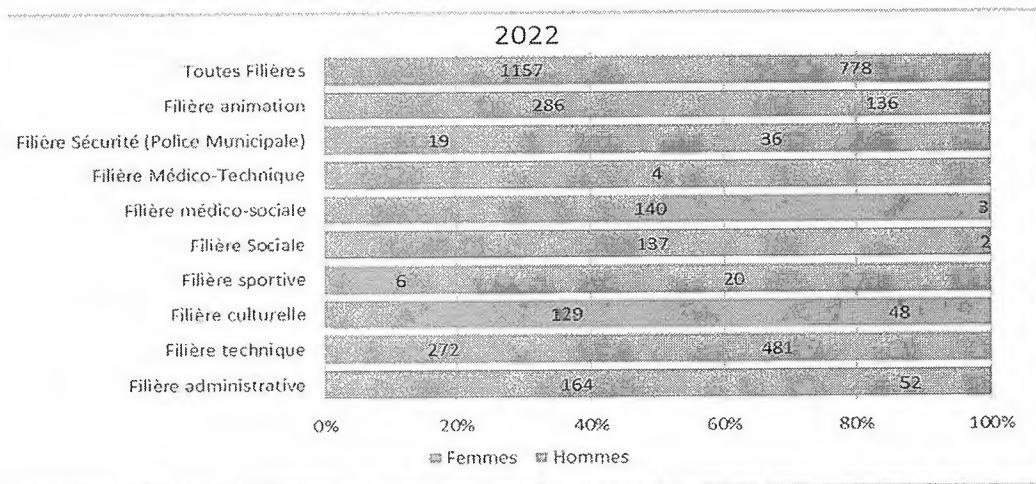
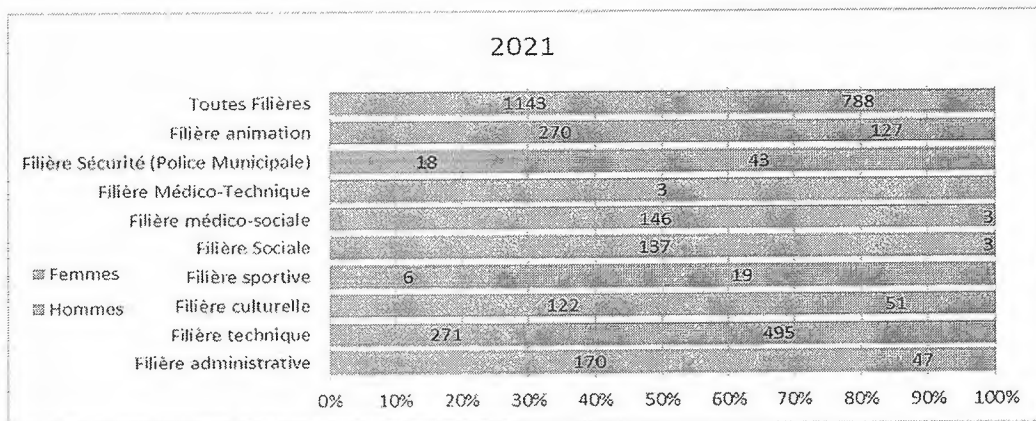
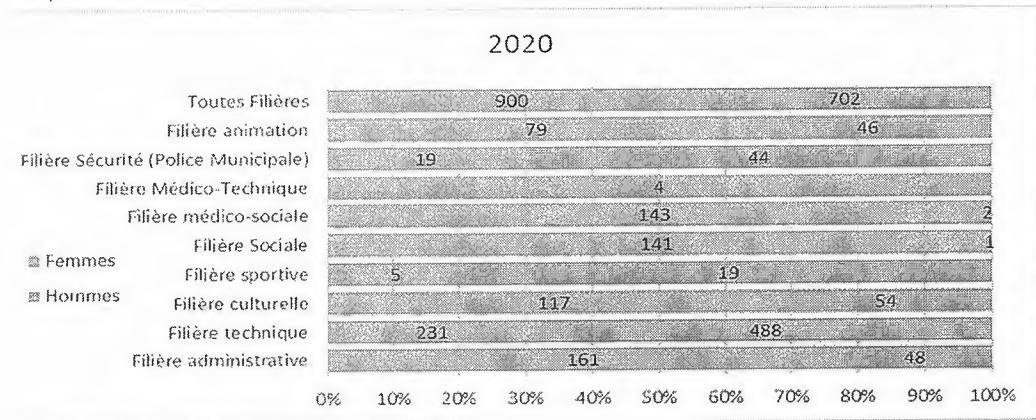


Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade

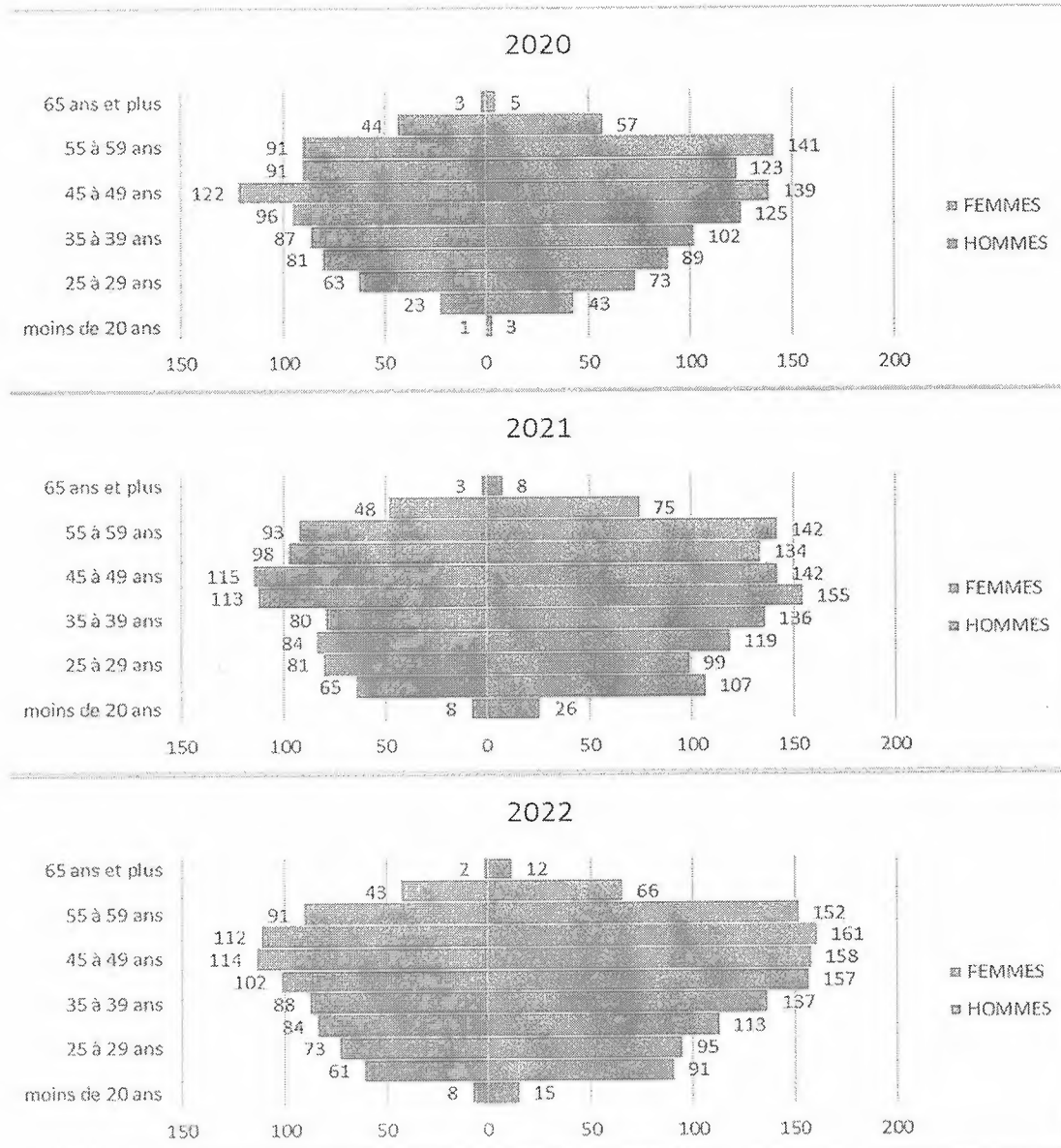
Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade sur emploi permanent



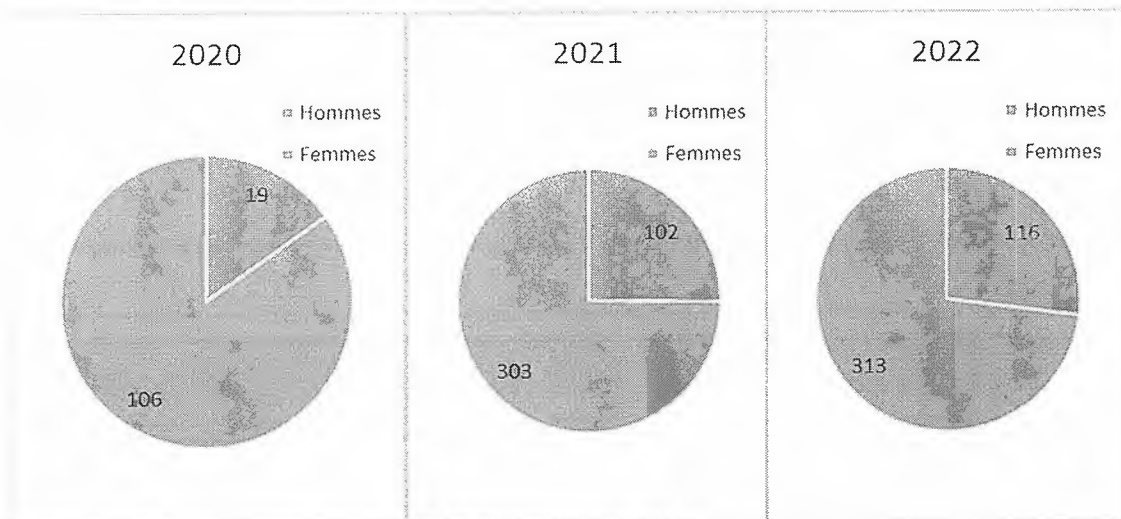
Répartition F/H sur emplois permanents par filière



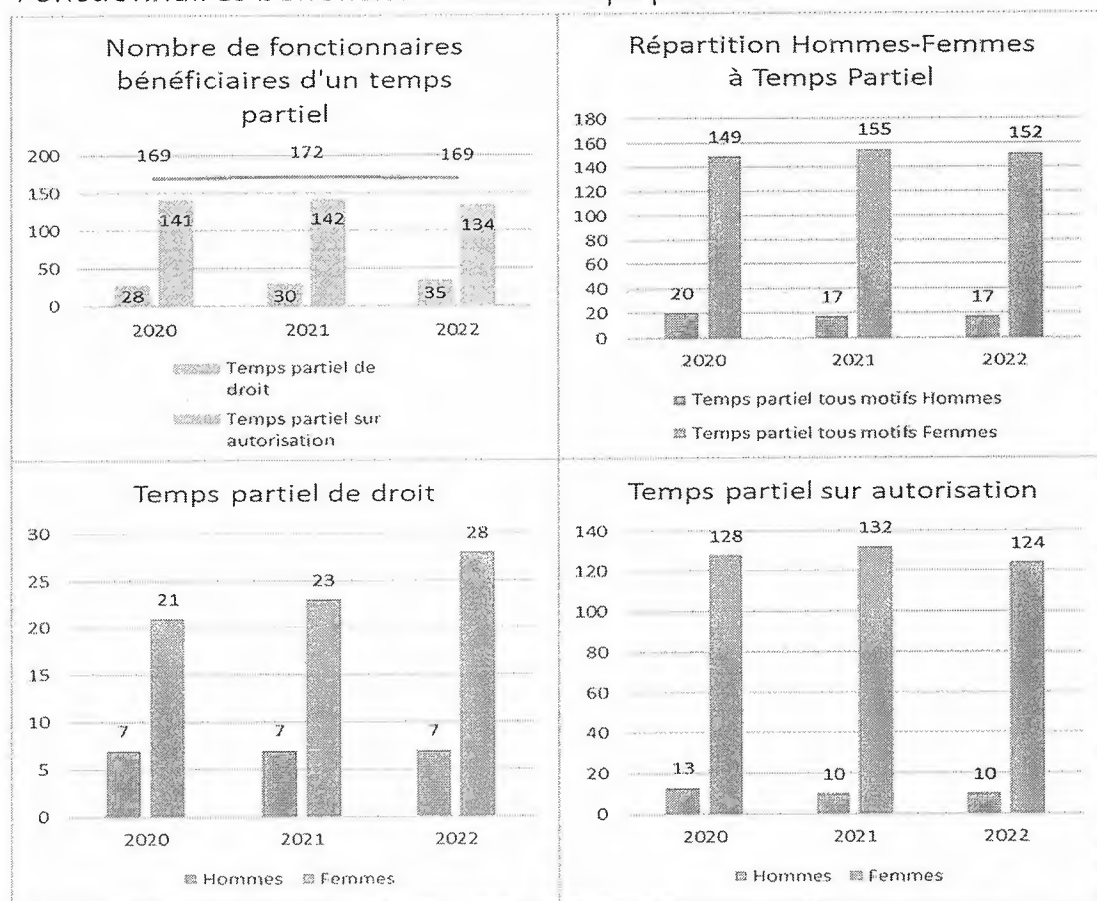
Pyramide des âges des agents sur emplois permanents



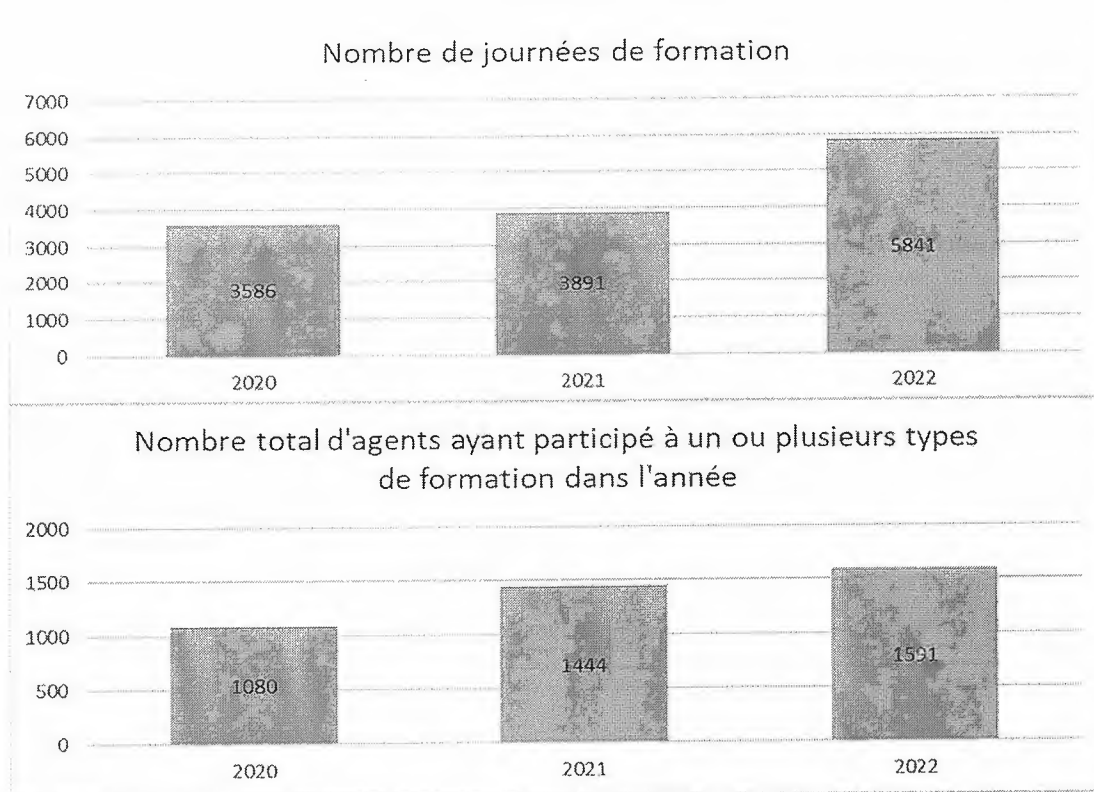
Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet.



Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel



Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent)



II. Présentation des actions de la Mission Lutte Contre les Discriminations et pour les Droits des Femmes

L'égalité Femmes / Hommes est une priorité de la politique de la Ville de Besançon. L'action de la ville est animée par deux élues, appuyées par la Mission Lutte Contre les Discriminations (MLCD) et pour les Droits des Femmes. Elle se caractérise par des initiatives propres en direction de la population, d'autres en partenariat avec le tissu associatif et enfin par des initiatives internes.

1/ Initiatives propres en direction de la population

a/ Réaménagement des cours d'écoles

La ville a poursuivi son programme de réaménagement des cours d'écoles afin de favoriser la mixité dans l'usage de celles-ci.

La nouvelle cour de l'école Brossolette a été inaugurée en 2022. Les travaux ont commencé pour les écoles maternelles et élémentaires Durer et Pierre et Marie Curie.

b/ Inauguration des voies

La ville a procédé à l'inauguration des voies portant des noms de femmes : voie Gisèle HALIMI, Esplanade Germaine TILLON, Cour Yvonne BUHLER, Rue Julie et Victor CONSIDERANT.

c/ 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.

En 2022, a démarré la saisie d'une cohorte de 3 ans avec 24 interventions pour 229 enfants de CE2, 104 filles et 125 garçons. Les interventions se sont déroulées dans les quartiers de Montrapon (école Brossolette) et de Planoise (écoles Bourgogne, Fourier et Ile de France).

d/ Action culturelle et des bibliothèques

Les musées ont organisé des visites débats en direction des scolaires avec la Fédération Léo Lagrange.

Le Bastion est à l'initiative du projet « Musiciennes » à destination des artistes féminines. C'est un temps fort autour de la création féminine et des minorités de genre. Le projet « Musiciennes » permet de bénéficier d'un accompagnement artistique encadré par des professionnelles.

La Direction des Bibliothèques et Archives a accueilli des classes pour des rencontres débats avec Solidarité Femmes. Elle a aussi organisé des « Bibliomix » qui sont des rencontres en bibliothèques autour d'une thématique. Il s'agit d'évoquer des livres, des musiques ou des films en relation avec la thématique.

e/ Dispositif Angela

La Ville a inauguré le dispositif Angela mis en place avec le CIDFF. Celui-ci vise à permettre à toute personne se sentant en danger dans l'espace public de trouver refuge dans un lieu partenaire (commerce, bibliothèque...). Les structures adhérentes au dispositif ont suivi une formation dispensée par le CIDFF. A noter que Ginko s'est associé à cette action.

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

a/ Forum de la Mixité des Formations à Montrapon

Après le « Mix and Match » de 2021 et à la demande de la ville, l'association FETE (Femmes Egalité Emploi) a organisé un forum de la mixité des formations en direction des femmes compte tenu de la typologie du quartier à savoir beaucoup de femmes en recherche d'emploi et de formations. Cette manifestation s'est déroulée le 8 mars, journée internationale des droits des femmes à la Maison de Quartier Montrapon.

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.

c/ Maison des Femmes

La Ville a poursuivi sa réflexion sur le projet de Maison des Femmes. Elle travaille en partenariat avec le CIDFF et Solidarité Femmes. L'année 2022 a été marquée par la recherche active de locaux potentiels.

La Maison des femmes sera un guichet unique permettant aux femmes qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement social, juridique, professionnel...

3/ Initiative interne

Depuis 2019, le législateur a prévu que les employeurs publics seraient soumis à de nouvelles obligations dont la mise en place d'actions sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre du plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, un groupe de travail a été institué.

La direction Santé au Travail et et Suivi Social a mis en place une cellule d'écoute et d'accompagnement « violences », celles-ci comportant notamment les violences sexistes et sexuelles. Une campagne de communication autour des violences au travail a été organisée. La Ville poursuit également le travail sur l'articulation des temps de vie.

Des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle sont intégrés dans le Rapport Social Unique chaque année.

Par ailleurs, dans le cadre du réseau de « prévention des discriminations et égalité », la Mission Lutte Contre les Discriminations a invité le 13 décembre Madame Mélanie GEOFFROY, Déléguée Départementale aux Droits des Femmes à venir présenter sa mission.

4/ Eléments budgétaires 2022

Budget global de la Mission « Lutte contre les discriminations et Droits des Femmes »

Ligne	Numéro	Crédits 2022
Ligne « Impression »	22020	1 347 €
Ligne « Réception »	20469	150 €
Ligne « Achat et prestations de services »	20465	550 €
Ligne « subvention »	20471	50 072 €
Ligne « Autres matières et fournitures »	20466	720 €
	Total	52 839 €

Subventions attribuées dans le cadre du Contrat de Ville 2022 et concernant l'égalité femmes/hommes

Structure	Action	Décision
ADDSEA SPS	Groupe d'expression de paroles	500
ASPTT	Actions de féminisation : intégration par le sport / réduction des inégalités et lutte contre les discriminations	500
ASPTT	Intégration par le sport et développement du lien social pour le public jeunes	500
BGE FRANCHE-COMTE	Talents des Cités	1 000
BGE FRANCHE-COMTE	Elle révèle	500
CEMEA – BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	Lutte contre les Discriminations	500
CIDFF DU DOUBS	Education égalité filles – garçons	1 560
CIDFF DU DOUBS	Classe ambassadrice de l'égalité – école primaire de CM1	600
CLUB SAUVEGARDE	Les femmes d'abord – Combat pour la dignité	1 000
FETE – FEMME EGALITE EMPLOI	Forum pour la mixité des formations	800
LEO LAGRANGE	Volet discriminations – périscolaires (Promotion de l'égalité Femmes Hommes dans le projet)	4 000
PLANOISE KARATE ACADEMY (PKA)	Stop la violence – sport de combat pour femmes	500

PSB JUDO	Développement et valorisation de la pratique du Judo féminin	600
SPORTING FUTSAL	Futsal au féminin	300
SOLIDARITE FEMMES	Stage autodéfense	1 200
SOLIDARITE FEMMES	Respect dans les relations filles - garçons	1 000
	Total	15 060

Subventions de droit commun

Subvention au CIDFF Journée Internationale 8 mars et permanence juridique	8 000
Subvention au CIDFF – Projet « Où est Angela ? »	1 000
Subvention Solidarité Femme – Journée contre les violences à l'égard des femmes	2 500
Subvention à Solidarité Femmes – Lieu d'Accueil, d'Ecoute et d'Orientation	4 000
Total	15 500

Autres dépenses

Commande de 100 places pour film au Kursaal le 08/03/2022	400
Projet « Où est Angela ? » - Petit déjeuner lancement du projet (participation Direction Commerce 200€)	446,60
Total	846,60

Impression d'affiches

Affiches journée Droits des Femmes – 8 mars 2021	140,76
Affiche du 25 novembre 2020 – Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes	162,42
Total	303,18

QUELQUES ELEMENTS CHIFFRES SUR LA VILLE DE BESANCON

EVOLUTION DE LA DEMANDE D'EMPLOI A BESANCON

	2021 Inscrits	2022 Inscrits	Part	Evolution
CATEGORIE A	6340	5850	56%	-7,7%
Dont hommes	3560	3280	56%	-7,8%
Dont femmes	2780	2570	44%	-7,5%
Moins de 25 ans	910	830	14%	-8,8%
25 – 49 ans	3910	3630	62%	-7,7%
50 ans et +	1520	1390	24%	-8,5%
CATEGORIE BC	4750	4570		-3,7%
Dont hommes	2410	2300	50%	-4,5%
Dont Femmes	2340	2270	50%	-2,9%
Moins de 25 ans	660	580	13%	-12,1%
25 – 49 ans	3140	3020	66%	-3,8%
50 ans et +	970	980	21%	+1%

EVOLUTION DES DEMANDEURS D'EMPLOIS INSCRITS A POLE EMPLOI

Si on peut constater une baisse des demandeurs d'emplois inscrits entre 2021 et 2022, la différence hommes femmes reste sensiblement la même au prorata du nombre de demandeurs d'emploi.

L'AIDE A DOMICILE

97% Des postes occupés par des femmes sur 12 700 salariés

Source : INSEE

SALARIES DE 15 A 64 ANS PAR SEXE, AGE ET TEMPS PARTIELS

	Hommes	% temps partiels	Femmes	% temps partiels
Ensemble	57 025	8,4	58 739	30,1
15 à 24 ans	7 892	21,1	6007	39
25 à 54 ans	41 238	5,6	43 058	28,4
55 à 64 ans	7 895	10,4	9 674	32,3

Source : Insee, RP 2020 exploitation principale, géographie du 01/01/2023

ECART DE SALAIRE NET HORAIRE MOYEN ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SELON L'AGE EN 2021

	Ecart salaire femme/homme en %
De 18 à 25 ans	- 5,9
De 26 à 50 ans	- 12,7
Plus de 50 ans	- 20,6

Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture
Source : Insee, bases tous salariés, fichiers salariés au lieu de résidence en géographie au 01/01/2023

COMPOSITION DES MENAGES

GENRE DES MENAGES COMPOSES D'UNE SEULE PERSONNE

Besançon	2008	%	2019	%
Nbre de ménages	30 946	51,4	33 894	54,4
Hommes	12 492	20,7	14 084	22,6
Femmes	18 454	30,6	19 180	31,8

Source : Insee, recensement de la population 2008, 2013 et 2019, exploitation principales, géographie au 01/01/2022

LA PRATIQUE PHYSIQUE ET SPORTIVE

14,7%

des bisontines sont licenciées dans un club sportif. C'est le taux de femmes licenciés dans un club sportif rapporté au total des femmes sur Besançon. A l'échelle de l'ensemble de la population, 20,2% des bisontin.e.s ont une licence.

Sources : CCAS - analyse des besoins sociaux 2022



TYPES D'ACTIVITES SPORTIVES PAR AGE ET MAJORITES DE GENRE

FEDERATIONS	LICENCES MONO-SPORTS		
DISCIPLINES	NBRE LICENCIES	MAJORITE GENRE	AGE
Football	2696	Garçons	20 -29 ans
Handball	1064	Garçons	10 -14 ans
Tennis	811	Garçons	30 - 44 ans
Équitation	722	Filles	10 - 14 ans
Karaté et disciplines	693	Garçons	5 - 9 ans
Natation	644	Filles	10 - 14 ans
Canoë Kayak	561	Garçons	10 - 14 ans
Badminton	470	Parité	20 - 29 ans
Golf	469	Garçons	60 - 74 ans
Basketball	452	Garçons	10 - 14 ans
Athlétisme	440	Parité	10 - 14 ans
Sport montagne/ escalade	417	Garçons	30 - 44 ans
TOTAL	9436		
FEDERATIONS	LICENCES MULTI-ACTIVITES		
Retraite Sportive	547	Filles	60 - 74 ans
UNSS	3741	Garçons	10 - 14 ans
ASPTT	1497	Garçons	30 - 34 ans
Sport universitaire	1205	Garçons	20 - 29 ans
TOTAL	6990		

20%

C'est le nombre de filles de 11 à 14 ans sur le total des licences à Besançon. Un taux identique pour les femmes à partir de 20 ans qui confirme une baisse de la pratique sportive féminine.

Sources : analyse des besoins sociaux 2022 - CCAS

EN FRANCE

38%

C'est le taux de femmes parmi la totalité des licenciés dans les clubs sportifs.

58%

C'est le taux de femmes qui pratique une activité physique et sportive au moins une fois par semaine en 2022. C'est + 6% par rapport à 2018.

4,2% de licences sportives localisées dans les quartiers prioritaires sur 8% de français qui y résident.

3,6%

des licences sont détenues par des femmes contre 4,8% par les hommes

70%

des femmes ont un niveau d'activités physiques inférieur aux recommandations, contre 42% des hommes

Cet écart de licences délivrées entre homme et femme s'observe dans les choix des pratiques sportives : le foot détient 27% des licences délivrées dans les QPV, le double des licences délivrées en France dans ce sport (14%).

75%

de femmes employées ou ouvrières ne pratiquent pas de sport.

Source : baromètre national des pratiques sportives - INJEP mars 2023

LES FEMMES DANS LES FEDERATIONS SPORTIVES

20%

C'est le taux de femmes présentes dans une quarantaine des 85 fédérations sportives olympiques



19

C'est le nombre de femmes présidentes pour 115 fédérations sportives

37%

C'est le taux de femmes élues dans les comités directeurs des 115 fédérations sportives

Source : Vie publique, édité par la Direction de l'Information Légale et Administrative

PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT SPORTIF POUR LA SANTE LE DISPOSITIF PASS

LE SPORT SUR ORDONNANCE

Le dispositif PASS permet aux personnes insuffisamment actives de reprendre une activité physique régulière, adaptée, sécurisante et progressive à proximité de chez eux, sur conseil et prescription d'un professionnel de santé. La loi du 26 janvier 2016 introduit la possibilité, pour le médecin-traitant, de prescrire une activité physique adaptée à certains patients atteints d'une affection longue durée dans le cadre de parcours de soins



3 MAISONS SPORT-SANTE

A Besançon, le dispositif sport-santé est coordonné par le Comité Régional Olympique et Sportif (CROS) qui gère 3 maisons labellisées

- Le CROS Bourgogne Franche Comté
- Le Centre d'Optimisation de la performance Sportive (COS)
- Cap ASA Santé (issue de l'association Don du Souffle)

PASS

Parcours d'Accompagnement Sportif pour la Santé

84%

Des bénéficiaires du dispositif PASS sont des femmes



255

Bisontins sédentaires atteints de pathologie chroniques ou en situation de perte d'autonomie ont bénéficié du dispositif PASS

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

Rapport adopté à l'unanimité

Pour : 55

Contre : 0

Abstention*: 0

Conseiller intéressé : 0

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

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,



Mme Nathalie BOUVET,
Conseillère Municipale

Pour extrait conforme,
La Maire,



Anne VIGNOT