



**EXTRAIT DU REGISTRE
des Délibérations du Conseil Municipal**

Publié le : 04/03/2025

Séance du 20 février 2025

**Le Conseil Municipal, convoqué le 13 février 2025, s'est réuni à
l'hôtel de Ville de Besançon**

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, M. Kévin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Annaïck CHAUVET, Mme Julie CHETTOUH (à compter de la question n° 3), M. Sébastien COUDRY, M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, M. Cyril DEVESA, Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT, Mme Lorine GAGLIOLO, Mme Nadia GARNIER, Mme Sadia GHARET (jusqu'à la question n° 7 incluse), M. Abdel GHEZALI, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Valérie HALLER (jusqu'à la question n°7 incluse), M. Damien HUGUET (à compter de la question n° 8), M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Marie LAMBERT (jusqu'à la question n° 8 incluse), M. Aurélien LAROPPE, 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° 21 incluse), Mme Juliette SORLIN (à compter de la question n°2), M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, M. André TERZO, Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF

Secrétaire :

M. Kévin BERTAGNOLI

Étaient absents :

Mme Anne BENEDETTO, Mme Claudine CAULET, Mme Karine DENIS-LAMIT, M. Pierre-Charles HENRY, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Claude VARET

Procurations de vote :

Mme Anne BENEDETTO à M. Christophe LIME, Mme Claudine CAULET à M. Benoît CYPRIANI, Mme Karine DENIS-LAMIT à M. Guillaume BAILLY, Mme Sadia GHARET à M. Hasni ALEM (à compter de la question n° 8), Mme Valérie HALLER à Mme Annaïck CHAUVET (à compter de la question n° 8), M. Pierre-Charles HENRY à Mme Christine WERTHE, M. Damien HUGUET à M. Anthony POULIN (jusqu'à la question n° 7 incluse), Mme Marie LAMBERT à M. Ludovic FAGAUT (à compter de la question n° 9), M. Jamal-Eddine LOUHKIAR à Mme Anne VIGNOT, M. Jean-Hugues ROUX à Mme Marie ZEHAF (à compter de la question n° 22), Mme Claude VARET à Mme Laurence MULOT

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

Délibération n° 007835

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	06/02/2025	Favorable unanime

Résumé :

Suite 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, 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,
 - o définir une politique de rémunération prenant en compte l'égalité professionnelle,
 - o garantir l'équité des parcours professionnels,
 - o favoriser l'articulation des temps de vie professionnels et personnels,
 - o 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 au sein de la collectivité.

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

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 2023 a été présenté en Comité Social Territorial le 5 juillet 2024 et au Conseil Municipal du 19 septembre 2024 concomitamment à la mise à disposition des organisations syndicales des fichiers de base de données sociales.

II. **Données chiffrées**

La répartition des emplois entre les femmes et les hommes à la Ville de Besançon n'évolue pas significativement par rapport à 2022 : 63 % de femmes (1502) et 37 % d'hommes (868). Celle-ci se traduit également par la reproduction d'un déséquilibre genré, avec une tendance générale marquée par filières et métiers.

La surreprésentation d'agents masculins dans le champ technique (486 hommes et 278 femmes) et de femmes dans les domaines administratifs (168 femmes contre 58 hommes) ou de l'éducation/petite enfance (160 femmes contre 3 hommes) en constitue l'expression la plus significative.

Ce phénomène très ancré est identifié. La collectivité s'empare du sujet en proposant des formations plus diversifiées, permettant ainsi de tenter d'initier un mouvement de rééquilibrage, de nature à développer la mixité et l'attractivité de certains métiers. Ce changement profond, qui implique une certaine évolution culturelle, s'inscrit dans le temps long.

Concernant la pyramide des âges : la tranche d'âge la plus représentée, tous sexes confondus, est la tranche des 50 à 54 ans, avec 132 femmes et 121 hommes.

Par ailleurs, en 2023, on dénombre 72,5% de femmes occupants des postes de catégories B, pour 27,5% d'hommes. Et 119 femmes occupent des postes de catégorie A, pour 58 hommes.

Parmi ces postes de catégorie A :

- 22 femmes occupent un poste de chef de service, 22 hommes également,
- 6 postes de Directrices, pour 8 postes de Directeurs.
- 12 Directrices d'établissement de la petite enfance, pour 0 homme dans ce secteur.

Sur 333 agents nouvellement recrutés sur emplois permanents en 2023, on dénombre 105 hommes et 228 femmes, cette surreprésentation de femmes est toujours expliquée par les recrutements dans les filières sociale et médico-sociale (aucun homme recruté en 2023, contre 46 femmes dans ces filières).

Le nombre d'agents en disponibilité sur la Ville de Besançon à baisser en 2023, 124 agents en 2022, contre 110 en 2023.

On dénombre une grande majorité de femmes, (74 femmes, contre 36 hommes) expliqué par les départs dans les Directions Petite enfance et Education, au regard de la concurrence dans le domaine

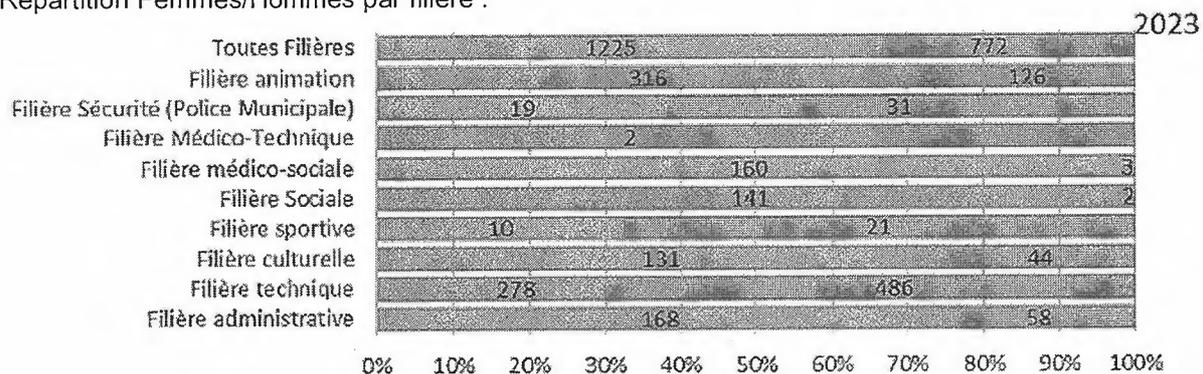
privé (auxiliaires de puériculture), mais aussi du grand nombre d'étudiants parmi les recrutements d'animateurs périscolaires.

En 2023, ce sont 44 hommes et 52 femmes qui ont été titularisés.

Concernant l'organisation du temps de travail, le recours au travail à temps partiel (de droit ou sur autorisation) pour les fonctionnaires à la Ville de Besançon est essentiellement effectué par des femmes : 155 femmes, pour seulement 14 hommes, soit 91% de femmes exercent leurs activités en temps partiel.

Quelques graphiques :

Répartition Femmes/Hommes par filière :



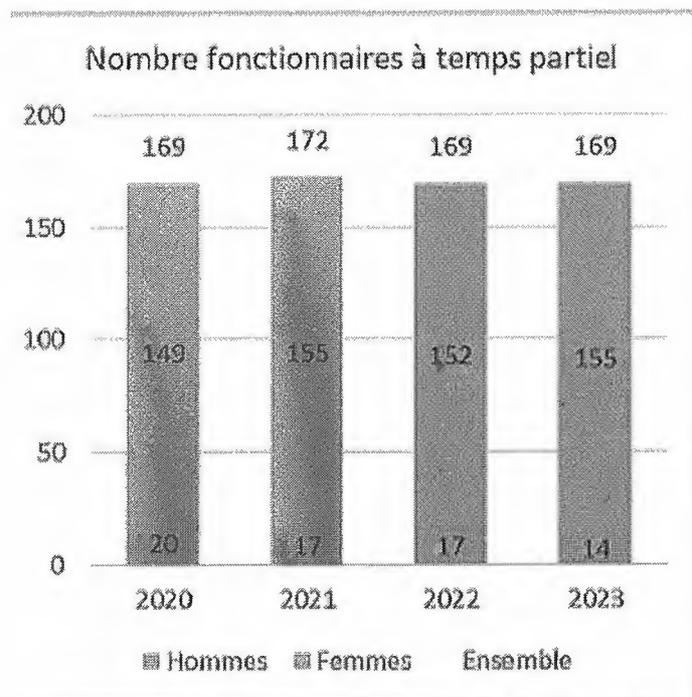
B.3 Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels

Source des données Ind-1.9.2 et Ind-1.9.3

Cadres d'emplois	Agents sur Emploi Permanent (Fonctionnaires et Contractuels)		
	Hommes	Femmes	Total
Administrateurs	1	0	1
Attachés	2	2	4
Rédacteurs	0	7	7
Adjoint administratifs	1	9	10
FILIERE ADMINISTRATIVE	4	18	22
Ingénieurs	0	1	1
Techniciens	3	0	3
Agents de maîtrise	1	1	2
Adjoint techniques	46	23	69
FILIERE TECHNIQUE	50	25	75
Conservateurs du patrimoine	0	2	2
Attachés de conservation du patrimoine	0	1	1
Assistants conservation patrimoine et bibliothèques	2	4	6
Adjoint territoriaux du patrimoine	3	6	9
FILIERE CULTURELLE	5	13	18
Educateurs des APS	3	3	6
FILIERE SPORTIVE	3	3	6
Assistants socio-éducatifs	0	2	2
Educateurs de jeunes enfants	0	3	3
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	7	7
FILIERE SOCIALE	0	12	12
Puéricultrices*	0	2	2
Auxiliaires de puériculture	0	32	32
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	34	34
Agents de police municipale	1	1	2
FILIERE POLICE MUNICIPALE	1	1	2
Animateurs	5	3	8
Adjoint d'animation	37	119	156
FILIERE ANIMATION	42	122	164
TOTAL	105	228	333

Rémunération Brute Moyenne Par Etp Sur Emplois Permanents :

	HOMME	FEMME	TOTAL
Catégorie A	48 644 €	43 797 €	45 470 €
Catégorie B	35 810 €	30 922 €	32 312 €
Catégorie C	29 522 €	27 226 €	28 337 €
	32 084 €	30 234 €	31 022 €



F.4 Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel

Indicateur de référence : Ind-4.3.1

Année	Type	Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation								
		Hommes			Femmes			Hommes	Femmes	Ensemble
		A	B	C	A	B	C			
2022	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel						6	0	6	6
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel					1		0	1	1
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	1	1	27	2	4	12	29	18	47
	Total	1	1	27	2	5	18	29	25	54
2023	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel			19			5	19	5	24
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral			1	2			1	2	3
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes			1			1	1	1	2
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination			4			2	4	2	6
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	2	5	28	9	7	14	35	30	65
	Total	2	5	53	11	7	22	60	40	100

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

- Edition d'un livret-guide grand public sur toutes les structures bisontines œuvrant dans le champ de la lutte contre les discriminations et disposant d'un dispositif d'écoute.
- Promotion du dispositif Angela :
 - 25 avril : « Place aux Filles » avec le service des Sports en direction des jeunes des MDQ.
 - 12 septembre : Bienvenue aux Etudiants
 - 2 sessions de sensibilisation destinées aux commerces et autres structures
- 13 avril : Henriette de Crans, une sorcière comme les autres
Histoire des accusé.e.s de sorcellerie à Besançon
Conférence, présentation d'ouvrages, parcours sonore
- soutien financier, logistique et matériel aux manifestations dont :
Forum sur la mixité des formations

Présentation de la future Maison des Femmes
10 mai : la Lycéenne à la Malcombe
Marche militante du 18 mai

- 9 décembre : action de sensibilisation et d'information sur les enjeux de la Laïcité pour des élèves de classes de CM1 et CM2 de différentes écoles de la ville.
Rassemblement des écoles concernées le 9 décembre au collège Diderot.
Financement de cette action.

La Mission Lutte Contre les Discriminations propose aussi des actions en destination des agents dans le cadre des lundis de la laïcité.

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.

Le Secrétaire de séance,



Kévin BERTAGNOLI
Adjoint

Pour extrait conforme,
Pour la Maire, l'Adjoint suppléant



Gilles SPICHER
3^{ème} Adjoint