



Publié le : 21/10/2024

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 16 octobre 2024 à 17 heures 00

Question n°19

Rapport social unique - données 2023

Le Conseil d'Administration, convoqué le 9 octobre 2024, s'est réuni au Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Besançon.

Administrateurs en exercice : 17

Sous la présidence de Madame Sylvie WANLIN, Vice-présidente du CCAS :

Etaient présents :

Monsieur Hasni ALEM / Monsieur Claude BILLOD / Monsieur Yves CHANSON /
Monsieur Cyril DEVESA / Monsieur Michel JOURNEAUX / Madame Myriam LEMERCIER /
Madame Agnès MARTIN / Madame Claudine MAUGAIN / Monsieur Michel PELLATON /
Monsieur Jean-Hugues ROUX / Madame Sylvie WANLIN

Etaient absents :

Monsieur Bernard AVON / Madame Valéry GARCIA / Madame Nadia GARNIER /
Monsieur Ludovic FAGAUT, **donne pouvoir à Madame Myriam LEMERCIER à partir de 17h20, soit à partir de la question n°14, excepté pour les questions n°17, 22, 23 et 25 /**
Monsieur Alfred M'BONGO / Madame Anne VIGNOT, **donne pouvoir à Madame Sylvie WANLIN**

REÇU EN PREFECTURE

Le 21 octobre 2024

VIA DOTELEC TÉLÉTRANSMISSION

025-262500564-20241016-D00187810-DE

Date de dépôt en Préfecture :

DÉLIBÉRATION

Incidence financière

Sans incidence financière

Résumé : La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 instaurent la mise en place d'une base de données sociales alimentée de divers éléments statistiques. Celle-ci s'intitule désormais « rapport social unique » (RSU).

Conformément à l'article L 231-4 du code général de la fonction publique, l'assemblée délibérante est informée de l'actualisation du RSU et de la possibilité de consultation de cette base de données pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023.

Référence au Projet social 2022-2026 :

Axe 1 : Intervenir auprès des publics prioritaires identifiés dans l'ABS

Axe 2 : Maintenir ou accompagner vers l'autonomie les publics relevant du CCAS au sens de l'autonomie sociale et économique – De « l'urgence vers l'autonomie »

Axe 3 : Faciliter l'accès aux droits et leur maintien (aller vers, simplification...)

Axe 4 : Faire du CCAS l'interlocuteur majeur des politiques du handicap et de l'âge en lien avec la dimension accessibilité pour mieux vivre dans la ville

Axe 5 : Optimiser les moyens, les ressources et le patrimoine du CCAS pour pérenniser son action de service public

Axe 6 : Faire savoir et valoriser l'action du CCAS

Sans objet

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 instaure l'obligation, pour les collectivités territoriales et établissements publics, d'élaborer annuellement un Rapport Social Unique (RSU) réunissant l'ensemble des données relatives à leur politique de ressources humaines.

Il permet ainsi d'apprécier la situation de la collectivité, sur le fondement de données sociales regroupées sous plusieurs items (effectifs, recrutements, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, rémunération, droits sociaux), ainsi que la situation comparée des femmes et des hommes, de son évolution et 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.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 en fixe les conditions et modalités de mise en œuvre, en précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

Conformément aux articles L. 231-1 à L. 231-4 et L. 232-1 du CGFP, les données à partir desquelles est élaboré le rapport social unique sont renseignées dans une base de données sociales. Pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023, les fichiers sont joints en annexe.

Le RSU est construit sur le fondement de divers échanges avec les organisations syndicales. Ces réunions ont conduit à l'enrichissement du RSU 2024, avec l'intégration de 6 nouveaux items ventilés dans le rapport (évolution de la répartition genrée sur des métiers à dominante de genre, directions d'affectation des recrutements par mobilité interne, directions d'origine des agents en disponibilité au 31/12, proportion des fonctionnaires à temps partiel, médiane des traitements, primes et indemnités, rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents).

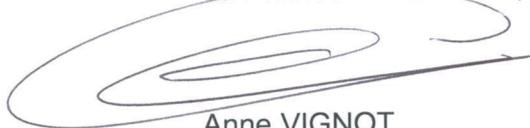
Une présentation du RSU a été organisée le 24 mai 2024, avec les représentants du personnel, dans le cadre d'une table ronde syndicale. En complément, ce point a été inscrit à l'ordre du jour du Comité Social Territorial (CST). A cette occasion, et après une nouvelle consultation, ces membres en ont pris acte.

S'agissant de la physionomie générale des agents servant au Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) de la Ville de Besançon, on peut noter une stabilité globale des données : le volume d'emplois permanents (296) reste au même niveau que l'année précédente, après avoir connu une hausse régulière depuis 2020 ; la répartition femmes-hommes est également stable (76 % / 24 %). Elle met en exergue une tendance générale au déterminisme par filières et métiers, avec une surreprésentation d'agents masculins dans le champ technique et une majorité de femmes dans les domaines médico-social, social ou encore administratif par exemple. La pyramide des âges indique qu'une majorité d'agents sont recensés dans la fourchette 35-59 ans. Enfin, il faut noter que la grande partie des agents résident sur le territoire de Grand Besançon Métropole (242 agents), avec une majorité de bisontins (151). Les autres sont essentiellement implantés dans des secteurs proches de GBM (communautés de communes limitrophes).

Conformément à l'article L 231-4 du code général de la fonction publique, le Conseil d'Administration est informé de l'actualisation du RSU et de la possibilité de consultation de cette base de données.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Besançon dans un délai de deux mois suivant sa publicité.

Pour extrait conforme,
La Présidente du CCAS,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end, positioned above the name Anne VIGNOT.

Anne VIGNOT

Bilan Social Et Rapport Egalité Femmes Hommes Unifiés 2024



Données 2020 à 2023

Présentation au Comité Social Territorial du 05 juillet 2024

Propos liminaires

Le Rapport Social Unique (RSU) est issu de la Loi de Transformation de la Fonction Publique et plus précisément du Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au RSU. Ce nouvel outil, produit chaque année, remplace le Rapport sur l'Etat de la collectivité.

Ce document présente les données extraites sur les années 2021 à 2023 et a pour vocation de proposer une vision pluriannuelle et comparative de l'évolution des données sociales des trois collectivités.

Conformément à la loi, les données brutes de base (bases de données sociales), extraites et contrôlées, sont accessibles aux Organisations Syndicales via [un espace de travail collaboratif partagé avec le pôle des Ressources Humaines \(Lien cliquable\)](#).

Outre la mise à disposition de la base de données sociales, le présent document, dont l'architecture et le contenu sont le fruit d'une co-construction inscrite dans le cadre du dialogue social, vise à permettre l'étude et l'analyse de données sur le temps long et donc de dégager des tendances fiables et exploitables. Elles permettront notamment de mesurer les impacts des actions inscrites dans le cadre de la politique RH de la collectivité.

.....

L'esprit du présent document s'intègre pleinement dans le cadre du dialogue social. Il a en effet vocation à construire l'architecture du bilan unifié et de le faire évoluer. A l'issue de plusieurs rencontres, des pistes d'amélioration ont été identifiées. Celles qui ont pu être prises en compte pour cette nouvelle version sont identifiées comme suit dans le document :

Nouveautés du RSU 2024 issue du dialogue social :

[EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE](#)

[DIRECTIONS D'AFFECTION DES RECTUTEMENTS PAR MOBILITÉ INTERNE](#)

[DIRECTIONS D'ORIGINE DES AGENTS EN DISPONIBILITE AU 31/12](#)

[PROPORTION DES FONCTIONNAIRES A TEMPS PARTIEL](#)

[MEDIANE DES TRAITEMENTS, PRIMES ET INDEMNITES](#)

[REMUNERATION BRUTE MOYENNE PAR ETPR SUR EMPLOIS PERMANENTS](#)

Table des matières

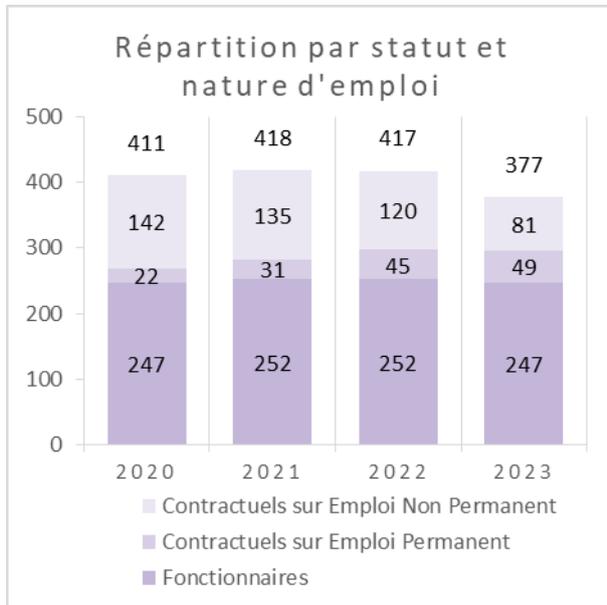
A	L'EMPLOI	1
A.1	Evolution des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12	1
A.2	Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12	2
A.3	Agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12	3
A.4	Autres contractuels sur emploi non permanent	4
A.5	Contractuels sur emplois non permanents par direction	5
A.6	Agents passant en CD sur emploi permanent	5
A.7	Contrats de projet	5
A.8	Répartition Femmes/Hommes	6
A.9	Répartition Femmes-Hommes par Direction	6
A.10	Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade	7
A.11	Répartition F/H sur emplois permanents par filière	8
A.12	Pyramide des âges des agents sur emplois permanents	10
A.12.1	Focus catégorie A	11
A.12.2	Focus catégorie B	11
A.12.3	Focus sur la catégorie C	12
A.13	Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet	12
A.14	Accueil des stagiaires	14
A.15	Accueil des apprentis	14
A.16	Nombre d'agents en situation de handicap	15
A.17	Respect des obligations d'emploi	15
B	RECRUTEMENT	16
B.1	Créations d'emplois permanents en 2023	16
B.2	Taux de recrutement par mobilité interne	16
B.3	Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels	17
B.4	Métiers en tension	17
C	PARCOURS PROFESSIONNEL	18
C.1	Nombre de départs à la retraite par année	18
C.2	Nombre d'agents en prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge	18
C.3	Nombre d'agents en disponibilité	19
C.4	Démissions	20
C.5	Avancements de grade et promotions internes	21
C.6	Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes	22
C.7	Avancements d'échelon	23
C.8	Mises en stage et Titularisations au cours de l'année – Refus de titularisation	23
D	ORGANISATION DU TRAVAIL	24
D.1	Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent	24
D.2	Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel	24
D.3	Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour	26
D.4	Montants et nombre de jours de carence	30
D.5	Télétravail	30

D.6	Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2023.....	31
E	REMUNERATIONS	32
E.1	Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	32
E.2	Régime Indemnitare (RI) brut versé	33
E.3	Participation employeur aux frais de transport	34
E.4	Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et Forfait Mobilité Durable (FMD).....	34
E.5	Indemnisation du chômage	35
F	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	36
F.1	Accidents du travail	36
F.2	Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service	37
F.3	Nombre de visites médicales sur demande de l'agent.....	38
F.4	Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel.....	39
G	FORMATION	40
G.1	Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent)	40
G.2	Coûts de la formation	40
H	ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	41
H.1	Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants	41
H.2	Comité des Œuvres Sociales (COS)	42
I	DIALOGUE SOCIAL.....	43
I.1	Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales.....	43
I.2	Conflits du travail : grèves.	43
J	DISCIPLINE.....	44
J.1	Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année.....	44

A L'EMPLOI

A.1 Evolution des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12

Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12



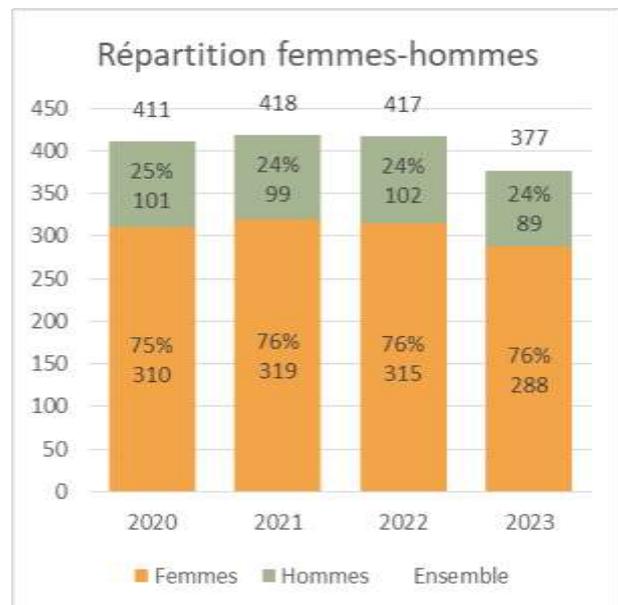
Les emplois permanents constituent les besoins structurels de la collectivité. Ils peuvent être pourvus par des agents fonctionnaires ou contractuels.

Les emplois non permanents, à l'inverse, constituent un moyen de faire face à des impondérables ou répondre à des besoins qui ne pourraient être couverts par des emplois permanents à temps complet. Ils ne sont pourvus que par des contractuels aux motifs d'accroissements temporaire ou saisonnier d'activité. Les contrats de projet, introduits par la loi de Transformation de la Fonction Publique sont aussi recrutés sur emplois non permanents.

Les effectifs globaux du CCAS de Besançon marquent une nette diminution de 40 agents. Le détail de cette baisse montre des fluctuations différentes selon le type d'emploi. On note, entre 2022 et 2023, une baisse du nombre de fonctionnaires (-5) et une augmentation du nombre de contractuels sur emploi permanent (+4). Cette tendance est constatée sur les trois années antérieures.

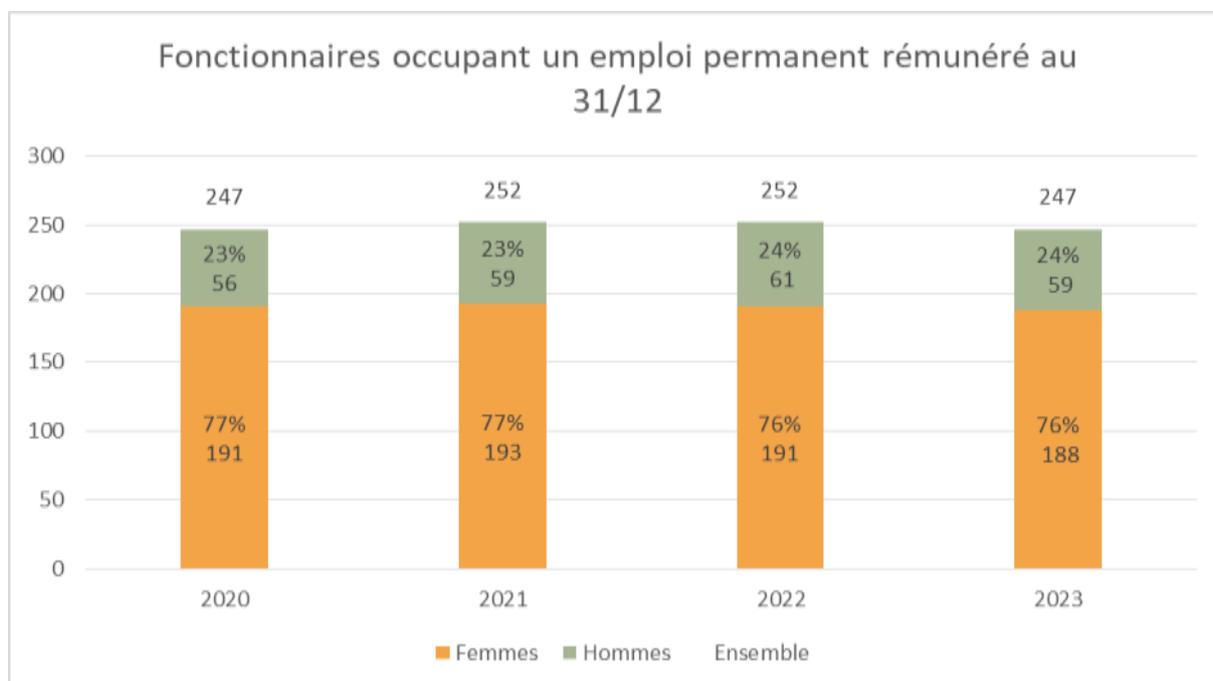
Elle confirme que le recrutement statutaire marque le pas sur le recrutement contractuel qui permet la négociation de la rémunération à l'entrée en fonctions.

A noter : la diminution des contractuels sur emploi non permanent (-39) résulte de la création d'emplois permanents à temps complet (voir détails en [A.4](#))

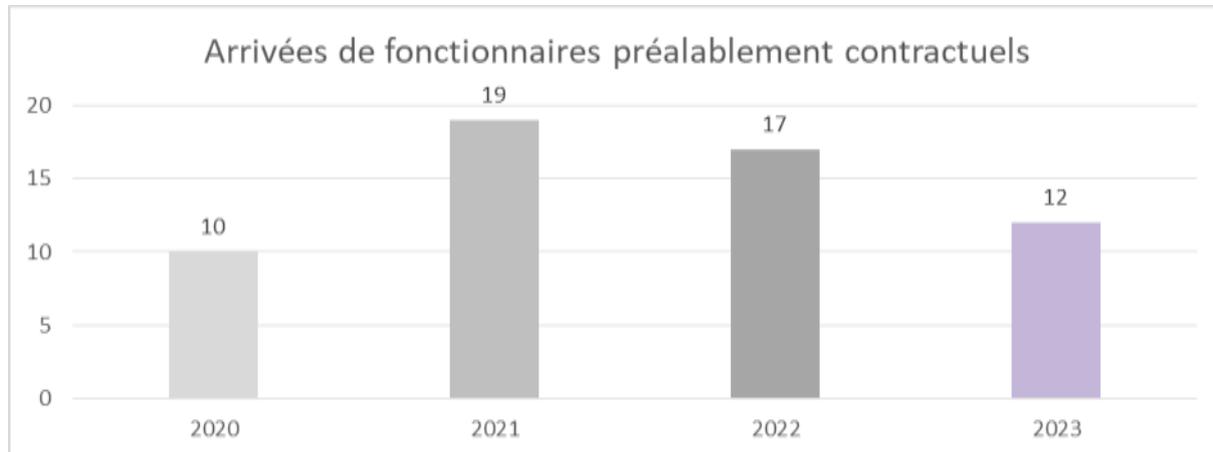


A.2 Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12

Indicateur de référence : Ind-1.1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe

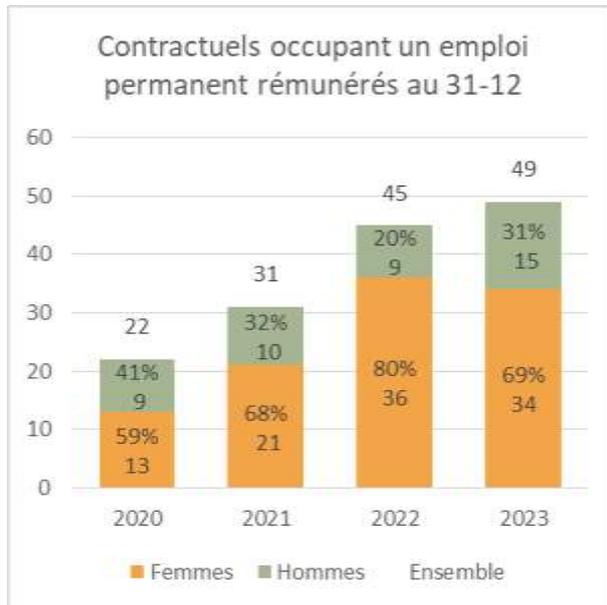


Nombre de fonctionnaires préalablement contractuels :



A.3 Agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12

Indicateur de référence : Ind-1.2.1 Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement



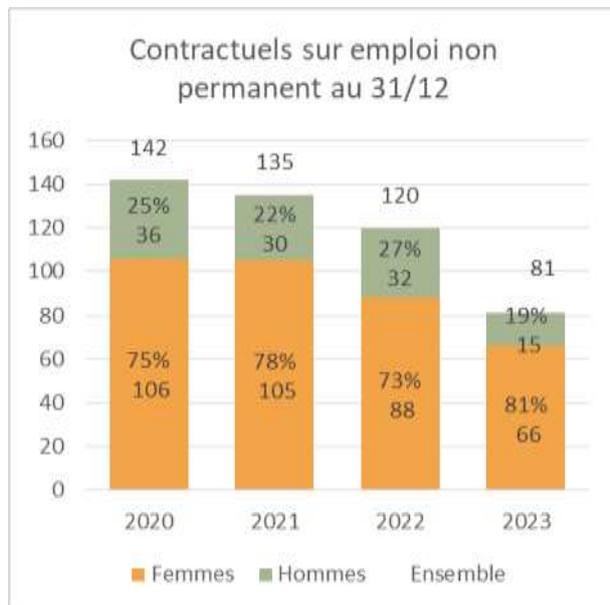
Le nombre de contractuels sur emploi permanent augmente faiblement entre 2022 et 2023 (+4 agents) dans les effectifs du CCAS de Besançon. A noter que pour cette catégorie, 10 emplois disparaissent du comptage au 31 décembre en raison de la date de fin de contrat au 30 décembre ; le RSU s'établissant au 31, soit le dernier jour de l'année.

Motifs de recrutements des contractuels sur emploi permanent :

Année	Motifs recrutement	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	Article L.332-10 CDI	2	0	2
	Article L.332-13 Remplaçant	8	7	15
	Article L.332-14 Emploi Vacant	1	0	1
	Article L.332-23-1° Temporaire	1	1	2
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	0	1	1
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	1	0	1
2020		13	9	22
2021	Article L.332-13 Remplaçant	12	8	20
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	9	2	11
2021		21	10	31
2022	Article L.332-13 Remplaçant	18	5	23
	Article L.332-23-1° Temporaire	3	2	5
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	15	3	18
2022		36	10	46
2023	Article L.332-13 Remplaçant	13	11	24
	Article L.332-14 Emploi Vacant	4	1	5
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	17	3	20
2023		34	15	49

A.4 Autres contractuels sur emploi non permanent

Indicateur de référence : Ind-1.3.1 Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique



La nette diminution des agents sur emplois permanents au CCAS (-39 agents) est consécutive à la délibération du 7 décembre 2022 qui prévoyait :

- Le passage de 27 emplois permanents à temps non complet 70% en temps complet.
- La création de 12 emplois permanents.

L'application de cette décision a permis de mettre fin aux contrats complémentaires sur emplois non permanents pour 39 agents qui occupent maintenant des emplois à temps complet.

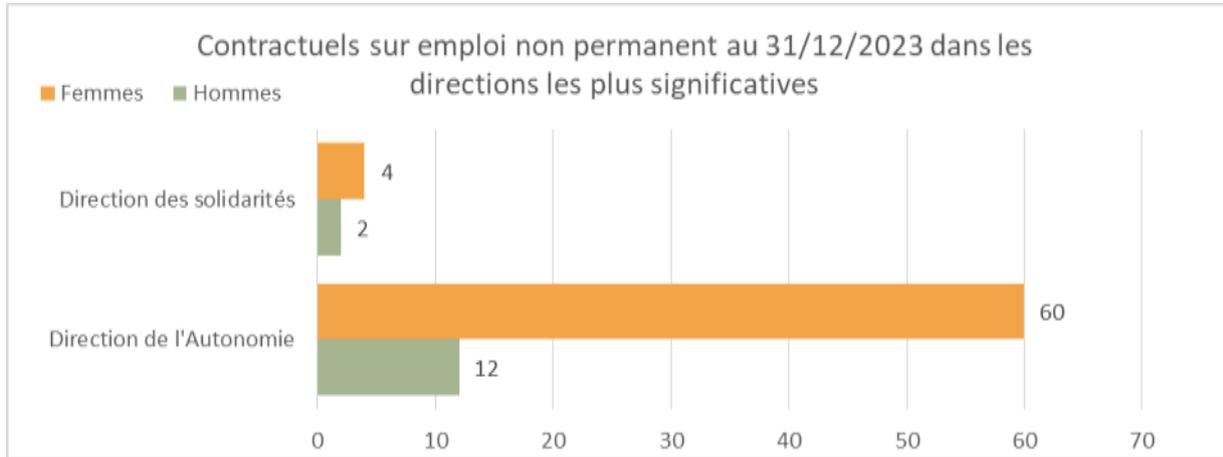
Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2023 :

Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Auxiliaire de vie sociale	48	4	52
Agent de permanence	3	8	11
Travailleur social	4	1	5
Aide-soignant	4	0	4
Assistant socio-éducatif	2	0	2

Les quatre métiers des résidences autonomie (agents de permanence, agent de service polyvalent, aide-soignant et agent d'accueil) sont concernés par cette baisse en raison de la fermeture de la résidence autonomie Henri Huot en octobre 2023 et la baisse progressive du recours aux contractuels.

A.5 Contractuels sur emplois non permanents par direction

Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12/2023



A.6 Agents passant en CD sur emploi permanent

Indicateur de référence : Ind-1.2.5 Nombre de CDI conclus au cours de l'année

Depuis 2020, aucun agent n'est passé en CDI au CCAS

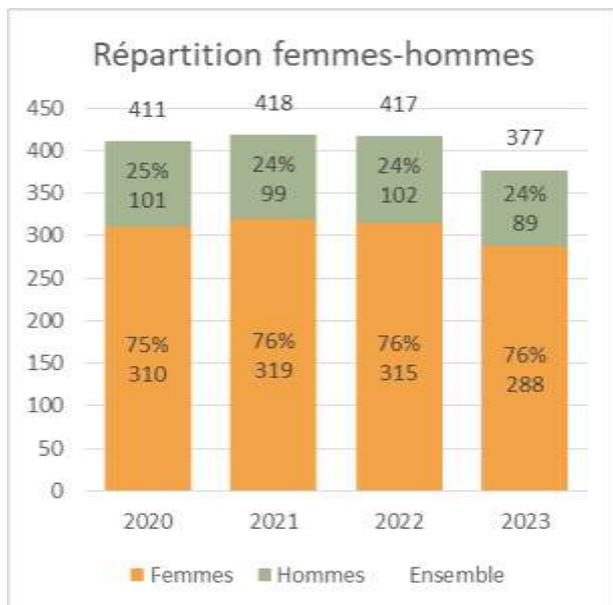
A.7 Contrats de projet

Indicateur de référence : Ind-1.3.1 Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique

Année	Catégorie de grade	Métier	Direction	Femmes	Hommes	Total
2022	B	Conseiller numérique	Direction des solidarités	1		1
	C	Conseiller numérique	Direction des solidarités		1	1
2022				1	1	2
2023	B	Conseiller numérique	Direction des solidarités	1		1
2023				1	0	1

A.8 Répartition Femmes/Hommes

Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12



La répartition Femmes/Hommes au sein de la collectivité est stabilisée. La forte proportion de femmes traduit un déterminisme genré déjà relevé les années précédentes.

On souligne également la très grande proportion des femmes dans les métiers d'aide à la personne (auxiliaires de vie sociale) et des résidences autonomie.

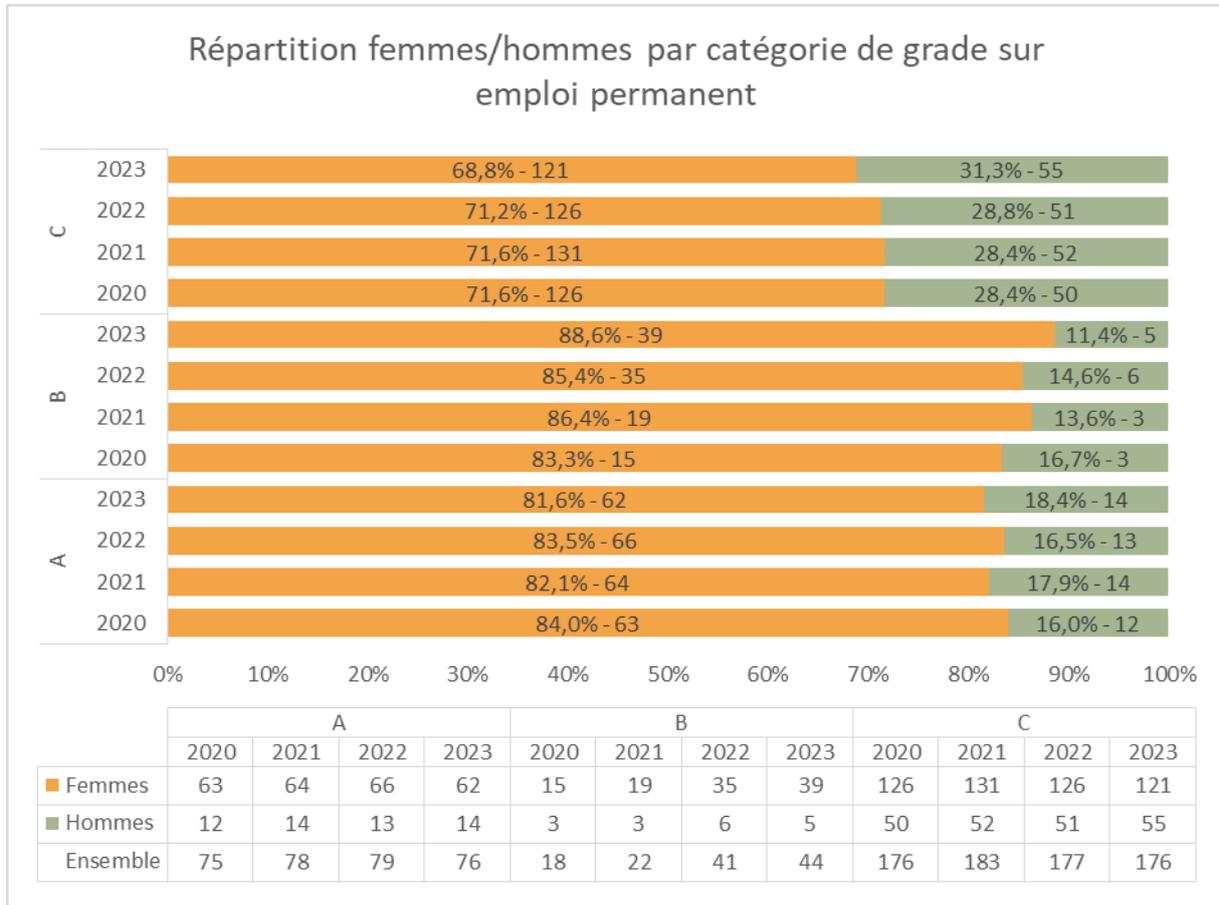
A.9 Répartition Femmes-Hommes par Direction

Indicateurs de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12 (toute nature d'emploi)

DIRECTION	2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Direction générale	14	2	15	2	13	3	12	2
Cabinet du Président	0	1	0	2	0	1	0	1
Direction des solidarités	58	40	60	48	63	45	57	45
Secrétariat général CCAS	26	13	22	12	23	11	18	10
Direction de l'Autonomie	212	45	221	35	216	42	201	31

A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade

Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12



L'augmentation du nombre d'agents de catégorie B en 2022, associé à une légère réduction des agents de catégorie C s'explique par la création du cadre d'emploi d'aide-soignant qui a absorbé les grades des auxiliaires de soin spécialité aide-soignant.

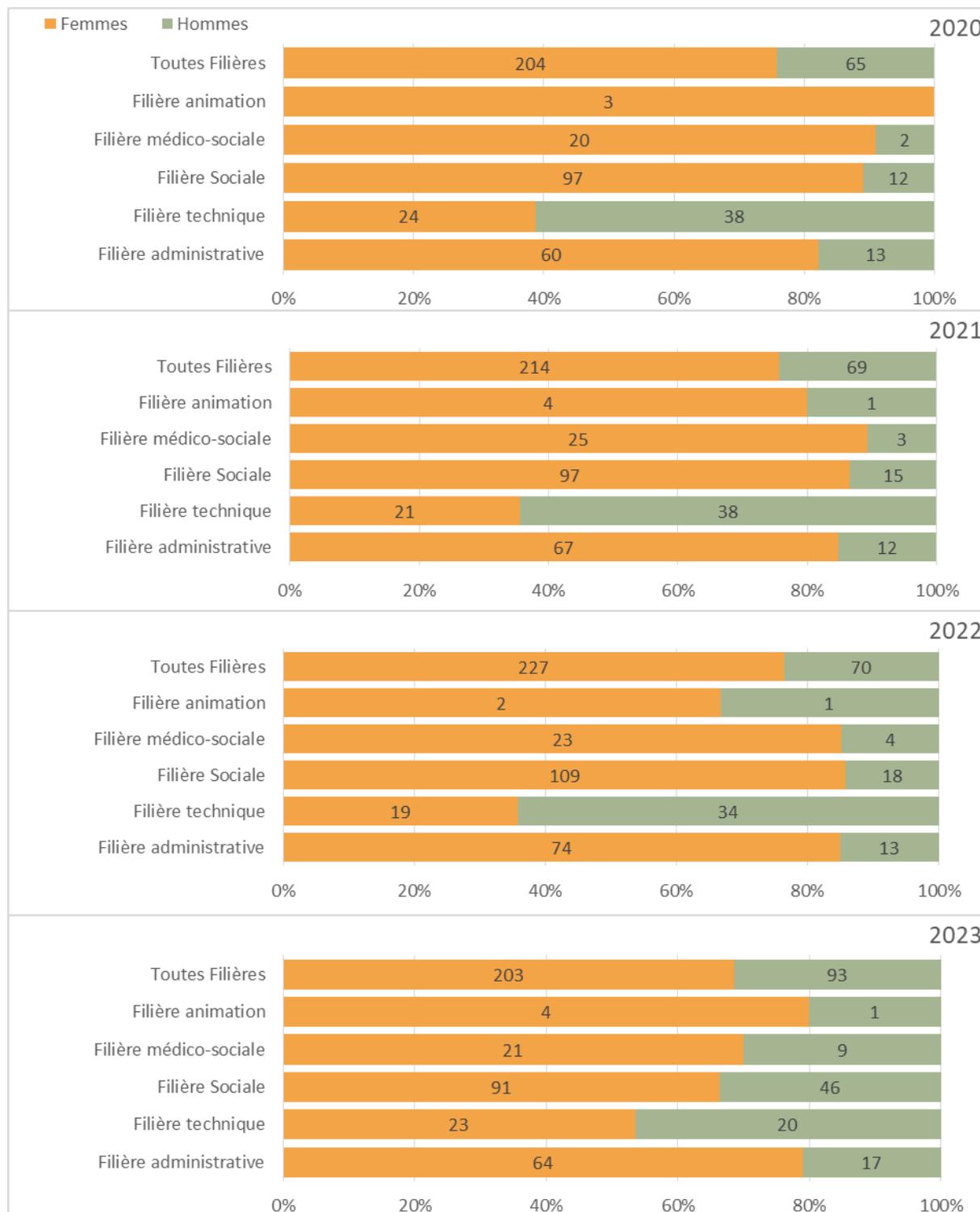
Niveau de responsabilité des cadres A :

Niveau de responsabilité	Femmes	Hommes
Chef de service	12	2
Directeur	1	0
Secrétaire général	1	0
Total	14	2

A.11 Répartition F/H sur emplois permanents par filière

Indicateurs de référence :

- Ind-1.1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe
- Ind-1.2.1 Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement

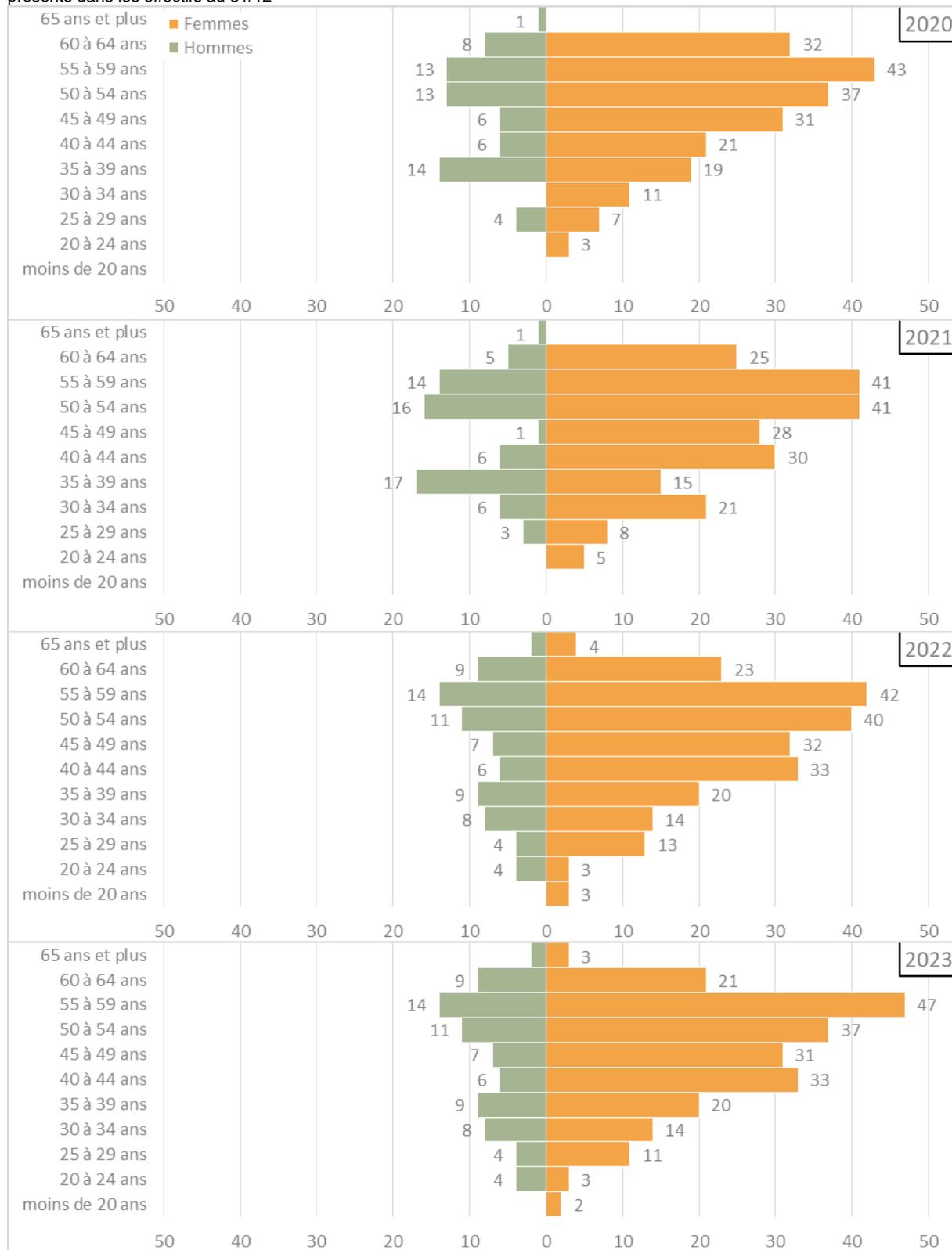


**Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :
EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE**

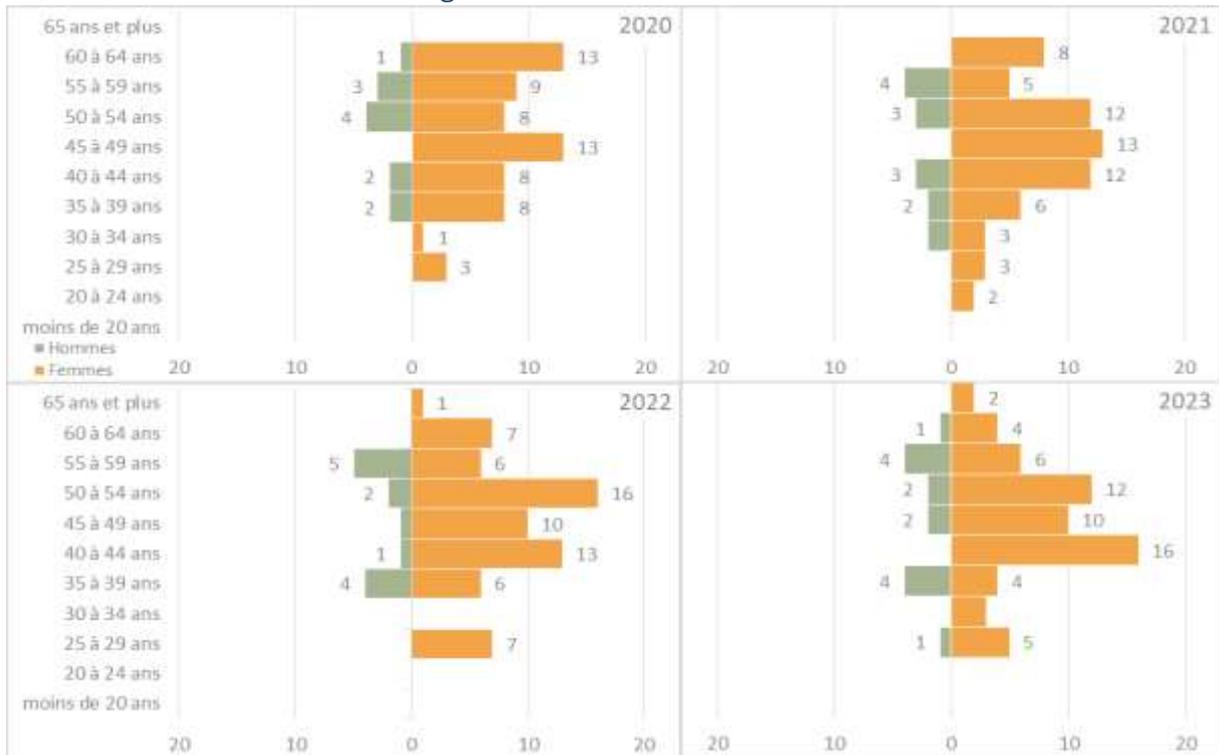
C.C.A.S. de Besançon	2020				2021				2022				2023			
	F		H		F		H		F		H		F		H	
Peintre+			1	100%			1	100%			1	100%			1	100%
Veilleur de nuit			12	100%			14	100%			11	100%			12	100%
Agent d'accueil+	5	42%	7	58%	7	54%	6	46%	6	46%	7	54%	5	36%	9	64%
Métiers administratifs (Chargé et Adjoint)+	31	86%	5	14%	35	90%	4	10%	38	88%	5	12%	32	84%	6	16%
Auxiliaire de vie+	45	98%	1	0,02	52	98%	1	2%	54	96%	2	4%	53	96%	2	4%

A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents

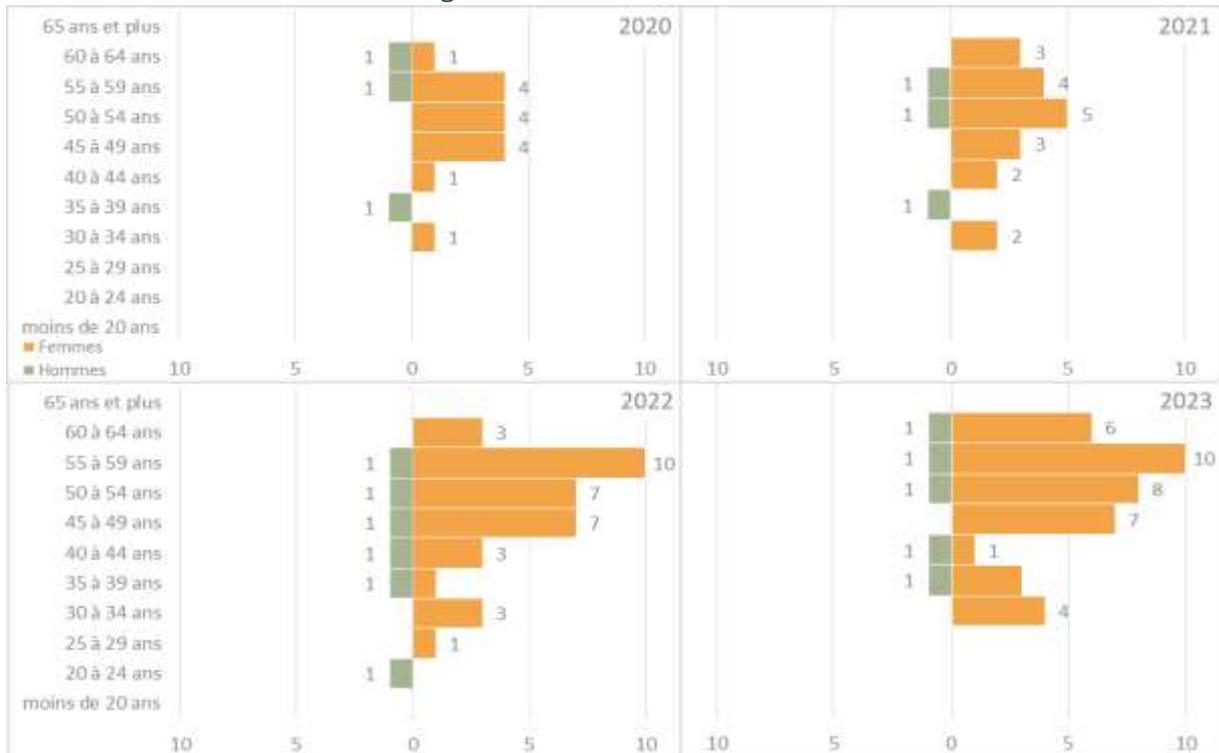
Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12



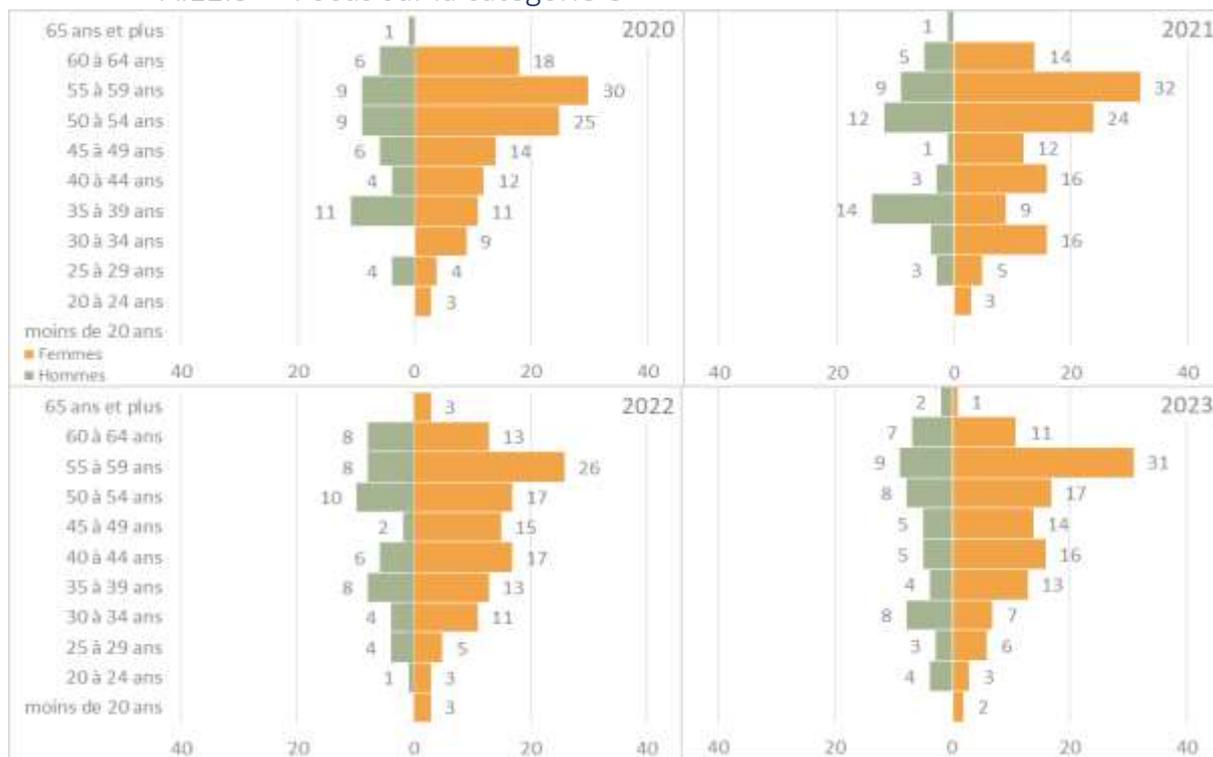
A.12.1 Focus catégorie A



A.12.2 Focus catégorie B



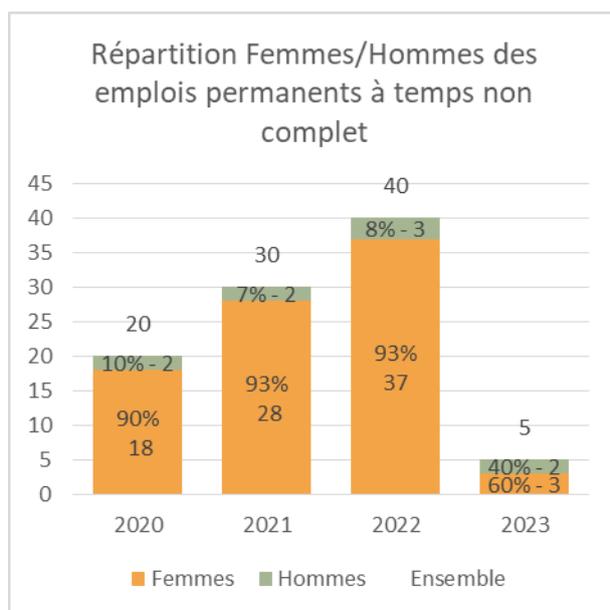
A.12.3 Focus sur la catégorie C



A.13 Indicateur généré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet.

Indicateurs de référence :

- Ind-1.1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe –
- Ind-1.2.1 Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière et cadre d'emplois, selon le type de contrat et le type de recrutement (colonne Sous total TNC)



Au CCAS, les agents à temps non complet se situent intégralement dans la direction de l'Autonomie. Les effectifs ont considérablement chuté entre 2022 et 2023 essentiellement sur le métier d'auxiliaires de vie sociale, en raison de la transformation de 42 postes à temps non complet en postes à temps complet (délibération du 7 décembre 2022) pour le service d'aide et de soutien à domicile.

Métiers exercés par les agents sur emplois permanents à temps non complet :

Direction	Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Direction de l'Autonomie	Agent social	1	1	2
	Auxiliaire de vie	2		2
	Auxiliaire de vie sociale	15	1	16
2020		18	2	20
Direction de l'Autonomie	Agent social	1	1	2
	Auxiliaire de vie	2		2
	Auxiliaire de vie sociale	25	1	26
2021		28	2	30
Direction de l'Autonomie	Agent social	2	1	3
	Auxiliaire de vie	1		1
	Auxiliaire de vie sociale	35	2	37
2022		38	3	41
Direction de l'Autonomie	Agent social	1	2	3
	Auxiliaire de vie sociale	2		2
2023		3	2	5

A.14 Accueil des stagiaires

Source des données : Direction Emplois et Compétences

Type	2020	2021	2022	2023
Nombre de demandes	284	336	272	355
Stagiaires accueillis	99	145	123	179
dont formations post-Bac	48	60	46	57
dont stagiaires gratifiés	15	24	22	6

Répartition de l'accueil de stagiaires en 2023 dont directions accueillant le plus de stagiaires.	Nombre de demandes	Nombre d'accords	Répartition des accords par entité et directions les plus représentées
Total accueil CCAS / 3 entités	355	179	15%
Dont Direction de l'Autonomie			
<i>Résidence autonomie</i>		141	12%
TOTAL sur les 3 entités	2836	1192	100%

Répartitions par sexe des tous les stagiaires accueillis au sein des trois collectivités : 886 Femmes et 306 Hommes.

A.15 Accueil des apprentis

Ind-1.3.1 Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique

Année	Direction	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	Direction de l'Autonomie	5	1	6
	Secrétariat général CCAS		2	2
2020		5	3	8
2021	Direction de l'Autonomie	2	1	3
	Direction générale	1		1
	Secrétariat général CCAS		2	2
2021		3	3	6
2022	Direction de l'Autonomie	2		2
	Direction générale	1		1
	Secrétariat général CCAS		1	1
2022		3	1	4
2023	Direction de l'Autonomie		5	5
	Direction générale		1	1
2023			6	6

On peut noter l'effort significatif mis en œuvre par la collectivité vers la jeunesse au travers de l'augmentation du nombre de stagiaires et d'apprentis accueillis.

A.16 Nombre d'agents en situation de handicap

Ind-1.6.1 Nombre d'agents en situation de handicap bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (y compris reclassés) par catégorie hiérarchique, statut et sexe + DOETH

• Rappel de la réglementation :

Tout employeur public ou privé, de 20 salariés et plus, doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré (ETR) au 31 décembre. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quel que soit leur statut. On parle alors de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi d'un Travailleur Handicapé (BOETH).

L'employeur public doit effectuer une Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH) auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

En cas de non-respect du taux légal (6%), l'employeur public est tenu de verser une contribution calculée sur le nombre d'unité manquante.

L'employeur public peut s'appuyer sur des dépenses déductibles telles que les factures de contrats de fournitures et ou de sous-traitance passés avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou avec des travailleurs indépendants handicapés ainsi qu'une partie des dépenses internes destinées à l'insertion ou au maintien dans l'emploi.

Ces dépenses déductibles sont transformées en unités déductibles par application d'un coefficient basé sur le traitement brut annuel minimum de la FP.

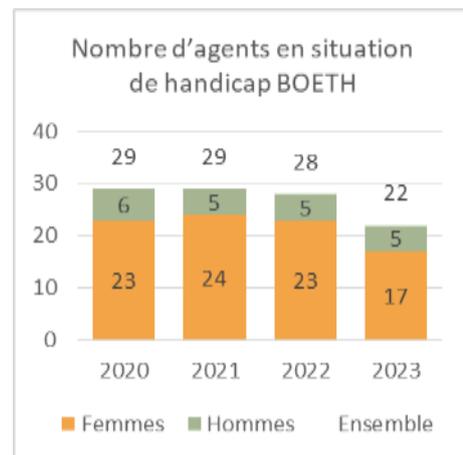
Le nombre d'unités manquantes après déduction est égal à :

$$\text{Nombre légal de BOE} - \text{BOE déclarés} - \text{unités déductibles.}$$

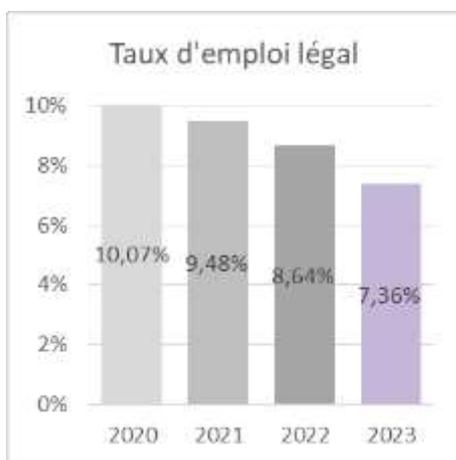
Cette contribution unitaire est égale à 600 fois le taux horaire du SMIC au 31 décembre de l'année de déclaration.

L'effectif des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) du CCAS est en nette diminution entre 2022 et 2023.

La baisse du nombre de BOETH est en partie due au départ de BOETH de la collectivité pour retraite ou mutation mais également en raison de la non-transmission des justificatifs de renouvellement arrivés à échéance en cours d'année 2023.



A.17 Respect des obligations d'emploi



Le taux d'emploi de BOETH du CCAS diminue de façon significative de près de 1,3 points mais il reste malgré tout au-delà du seuil de 6% en raison d'une baisse de l'effectif rémunéré au 31 décembre.

Liste des affectations des agents BOETH en 2023 :

Direction d'affectation en 2023	Nombre de BOETH
Direction de l'Autonomie	13
Direction des solidarités	5
Secrétariat général CCAS	4
Total :	22

B RECRUTEMENT

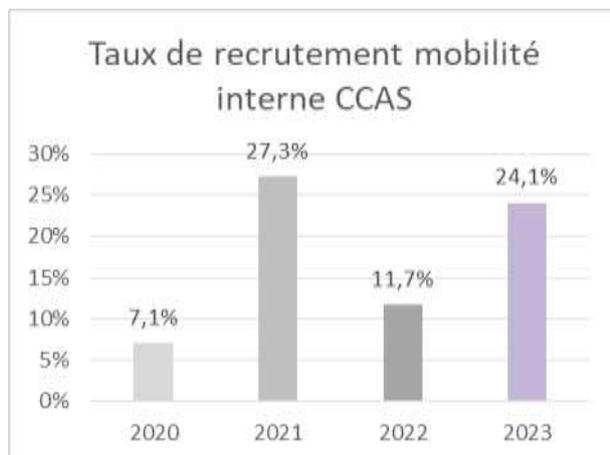
B.1 Créations d'emplois permanents en 2023

Source des données : Direction Pilotage et organisation

Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
<i>Direction des Solidarités : +3 (création d'1 emploi d'agent social, d'1 emploi d'infirmier, d'1 emploi d'assistant socio-éducatif et d'1 emploi de rédacteur et suppression d'1 emploi d'adjoint administratif.</i>	Séance du 14 juin 2024	4	-1	3
<i>Direction de l'Autonomie : +1 (création d'1 emploi d'infirmier)</i>				
<i>Direction du Secrétariat général : -1 (création d'1 emploi d'attaché et suppression de 2 emplois d'adjoint administratif)</i>				
TOTAL CCAS		4	-1	3

B.2 Taux de recrutement par mobilité interne

Source des données : Direction Emplois et Compétences



Le taux de recrutement par mobilité interne est calculé en divisant le nombre de recrutements d'agents issus d'une des trois collectivités par le nombre total d'agents recrutés dans la collectivité. Il est donc différent d'une collectivité à l'autre.

Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social : DIRECTIONS D'AFFECTION DES RECRUTEMENTS PAR MOBILITÉ INTERNE			
Direction	Femmes	Hommes	Total
Direction de l'Autonomie	1	1	2
Direction des solidarités	2	2	4
Secrétariat général	1		1
Total	4	3	7

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
Attachés	0	1	1
Adjoints administratifs	1	1	2
FILIERE ADMINISTRATIVE	1	2	3
Adjoints techniques	1	5	6
FILIERE TECHNIQUE	1	5	6
Assistants socio-éducatifs	0	4	4
Agents sociaux	2	8	10
FILIERE SOCIALE	2	12	14
Infirmiers en soins généraux	0	1	1
Aides-soignants	0	2	2
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	3	3
Animateurs	0	1	1
FILIERE ANIMATION	0	1	1
TOTAL	4	23	27

B.4 Métiers en tension

Source des données : Direction Emplois et Compétences

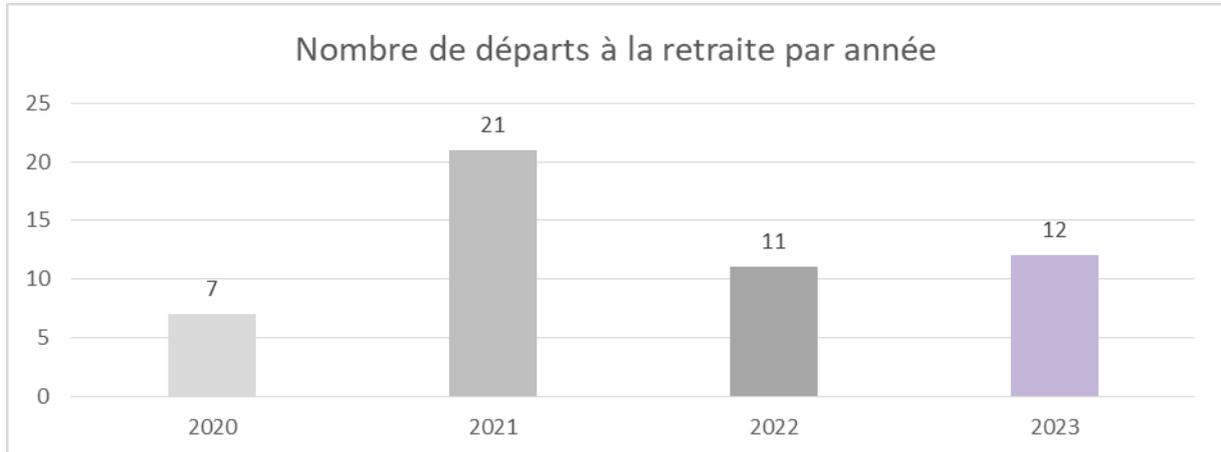
Un métier est qualifié en tension dès lors, qu'après deux publicités, il n'y a pas de recrutement après jury, voire pas de candidat pour organiser un jury.

Il n'y a pas de métier en tension au CCAS en 2023. Pour autant, bien que les postes ne restent pas vacants longtemps, le CCAS peine à recruter sur les métiers d'aide-soignant et d'auxiliaire de vie sociale.

C PARCOURS PROFESSIONNEL

C.1 Nombre de départs à la retraite par année

Indicateur de référence : Ind-1.9.4.0 Fonctionnaires : Départs dans l'année, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie
CONT/EP : Départs dans l'année, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie



C.2 Nombre d'agents en prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge

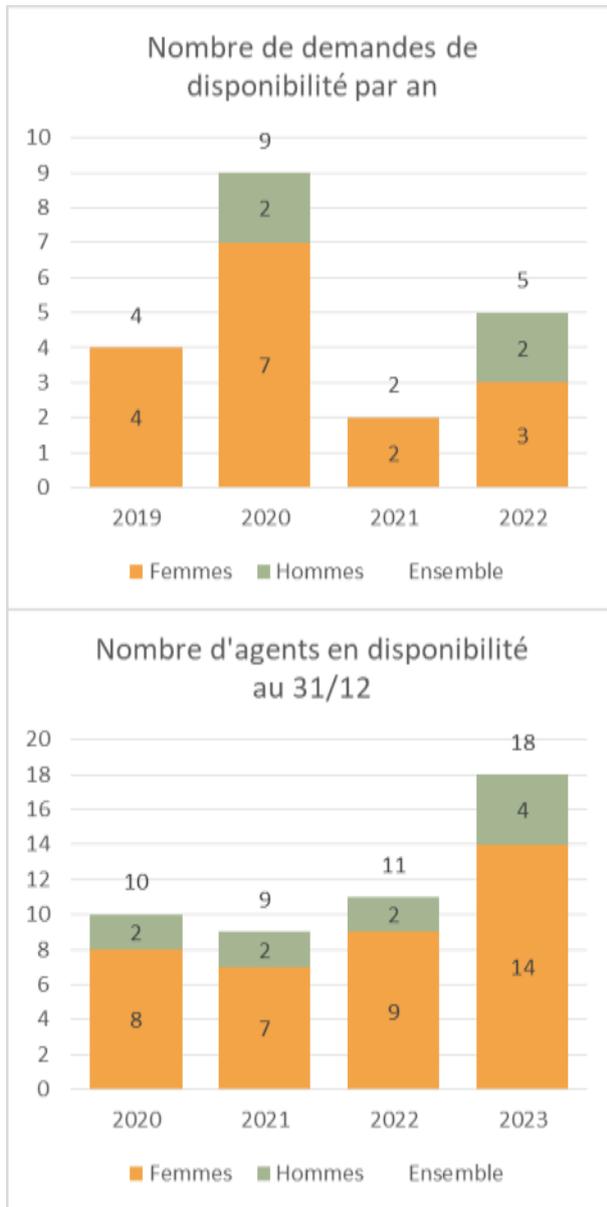
Source des données : Direction de la Gestion du Personnel

La prolongation d'activité au-delà de l'âge limite de départ à la retraite induit que les agents nés à partir du 1er janvier 1955 et âgé de plus de 67 ans soient toujours dans les effectifs

Aucun agent en prolongation d'activité en 2023.

C.3 Nombre d'agents en disponibilité

Indicateurs de référence : Ind-1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité



**Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :
DIRECTIONS D'ORIGINE DES AGENTS EN DISPONIBILITE AU 31/12**

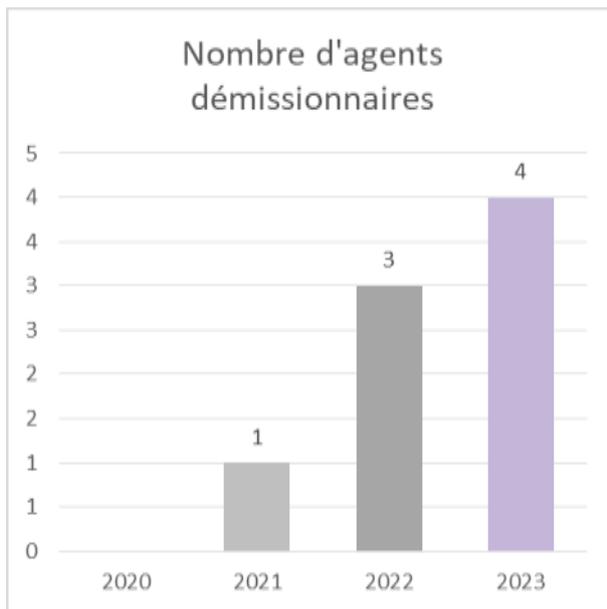
Direction	Agents en disponibilité au 31/12/2023
Direction Autonomie	9
Direction Solidarités	5
Secrétariat Général CCAS	3
Direction Générale - CCAS	1
Total	18

Motifs des disponibilités					
Type	Motif	2020	2021	2022	2023
De droit	Pour élever un enfant de moins de 12 ans	1			
	Pour suivre son conjoint	4	3	3	3
Sur demande	pour convenances personnelles	5	6	8	10
	Pour exercer dans une organisation internationale/entreprise				4
D'office	A titre conservatoire				1
Total		10	9	11	18

Les métiers les plus concernés par les disponibilités	2020	2021	2022	2023
Aide-soignant	4	2	3	4
Travailleur social			2	3
Adjoint de gestion administrative	2	2	1	2
Animateur	1	1	2	2
Porteur de repas		1	1	2

C.4 Démissions

IND 1.9.4 ab Fonctionnaires et CONT/EP : Départs dans l'année, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie



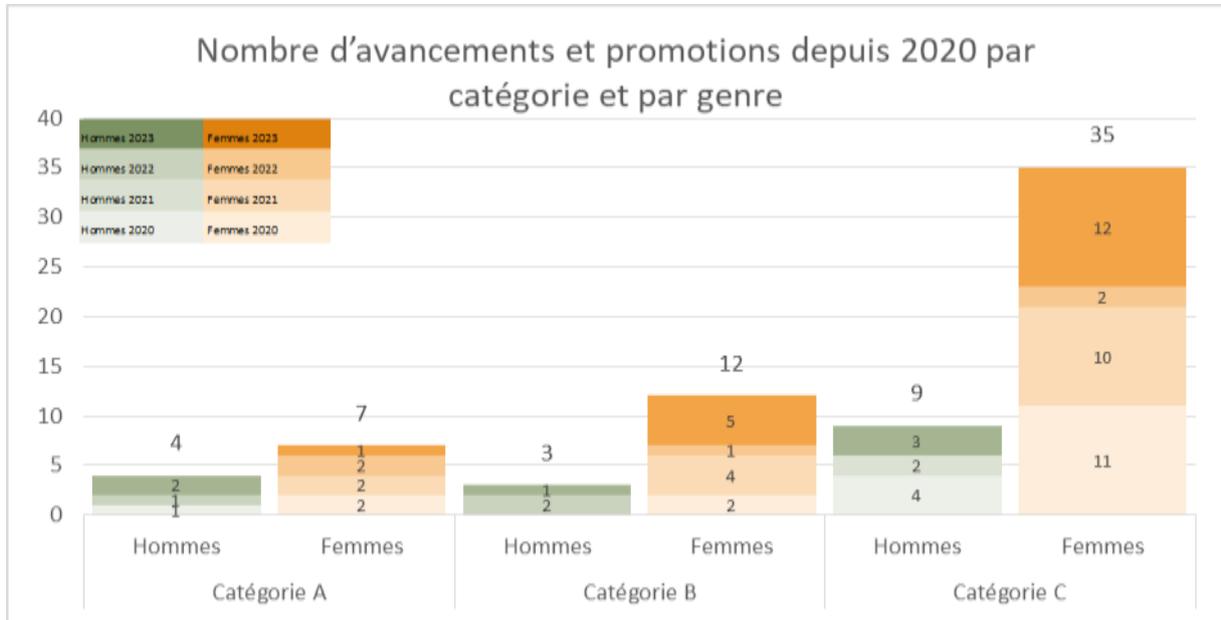
Le nombre de démissions au CCAS n'augmente que d'une unité.

Rapportées à l'effectif global, elle n'est pas significative d'un désintérêt pour les métiers de la collectivité.

Il s'agit principalement de 3 agents contractuels de la direction Autonomie dont 2 aides-soignants. Le CCAS ne compte pas de titulaire démissionnaire.

C.5 Avancements de grade et promotions internes

Indicateurs de référence : Ind-1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année et Ind-1.9.6.2 Avancements de grade dans l'année par filière et catégorie hiérarchique



Poids des agents au dernier grade par rapport au nombre total d'agents dans le cadre d'emploi

Cadre d'emploi	Dernier grade	Agents au dernier grade	Agents dans le cadre d'emploi	Taux d'agents au dernier grade
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	Adjoint administratif principal de 1ère classe	9	35	25,7%
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	Adjoint technique principal de 1ère classe	16	32	50,0%
AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX	Agent de maîtrise principal	3	3	100,0%
AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX	Agent social principal de 1ère classe	8	78	10,3%
AIDES-SOIGNANTS TERRITORIAUX	Aide-soignant de classe supérieure	11	14	78,6%
ANIMATEURS TERRITORIAUX	Animateur principal de 1ère classe	3	5	60,0%
ASSISTANTS TERR. SOCIO-ÉDUCATIFS	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	2	33	6,1%
AUXILIAIRES DE SOINS TERRITORIAUX	Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	2	3	66,7%
INFIRMIERS TERR. EN SOINS GÉNÉRAUX	Infirmier en soins généraux hors classe	2	6	33,3%
PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX	Psychologue hors classe	1	1	100,0%
RÉDACTEURS TERRITORIAUX	Rédacteur principal de 1ère classe	12	15	80,0%
TECHNICIENS TERRITORIAUX	Technicien principal de 1ère classe	1	1	100,0%

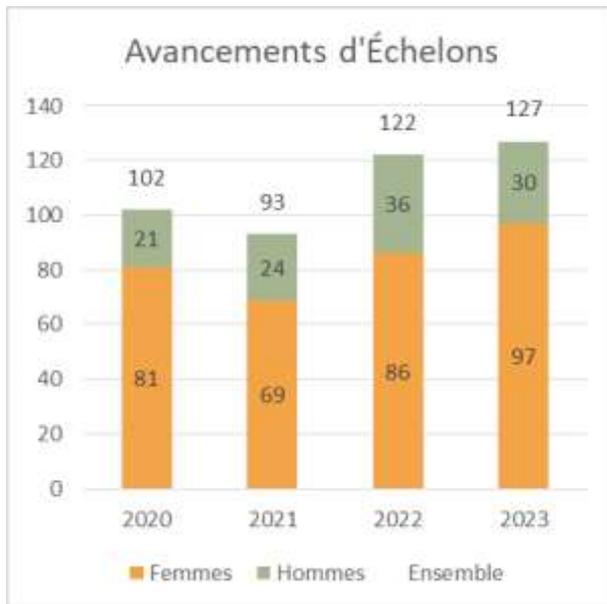
C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes

Source des données : Direction de la Gestion du Personnel

Année	Grade_accès	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total Durée moyenne d'avancement
		Effectifs	Durée moyenne d'avancement	Effectifs	Durée moyenne d'avancement		
2023	Attaché principal	1	23,77	1	7,59	2	15,68
	Rédacteur principal de 1ère classe	4	3,17			4	3,17
	Technicien principal de 1ère classe			1	1,00	1	1,00
	Adjoint technique principal de 1ère classe	4	8,24	2	10,47	6	8,98
	Adjoint technique principal de 2ème classe	1	13,93	1	8,09	2	11,01
	Total 2023	5	7,52	10	8,34	15	8,06
2022	Attaché principal	2	7,94			2	7,94
	Rédacteur principal de 2ème classe	1	7,60			1	7,60
	Technicien principal de 2ème classe			1	5,34	1	5,34
	Adjoint technique principal de 1ère classe	1	13,01	1	13,01	2	13,01
	Total 2022	4	9,12	2	9,18	6	9,14
2021	Rédacteur principal de 2ème classe	2	9,48			2	9,48
	Adjoint technique principal de 1ère classe	2	10,51	1	27,02	3	16,01
	Total 2021	4	10,00	1	27,02	5	13,40
2020	Attaché principal	1	8,55			1	8,55
	Rédacteur principal de 1ère classe	2	1,00			2	1,00
	Rédacteur principal de 2ème classe	1	6,00			1	6,00
	Adjoint technique principal de 1ère classe			1	10,01	1	10,01
	Adjoint technique principal de 2ème classe	1	8,01	2	9,39	3	8,93
	Total 2020	5	4,91	3	9,59	8	6,67
	Moyenne générale	18	10,24	16	6,99	34	8,71

C.7 Avancements d'échelon

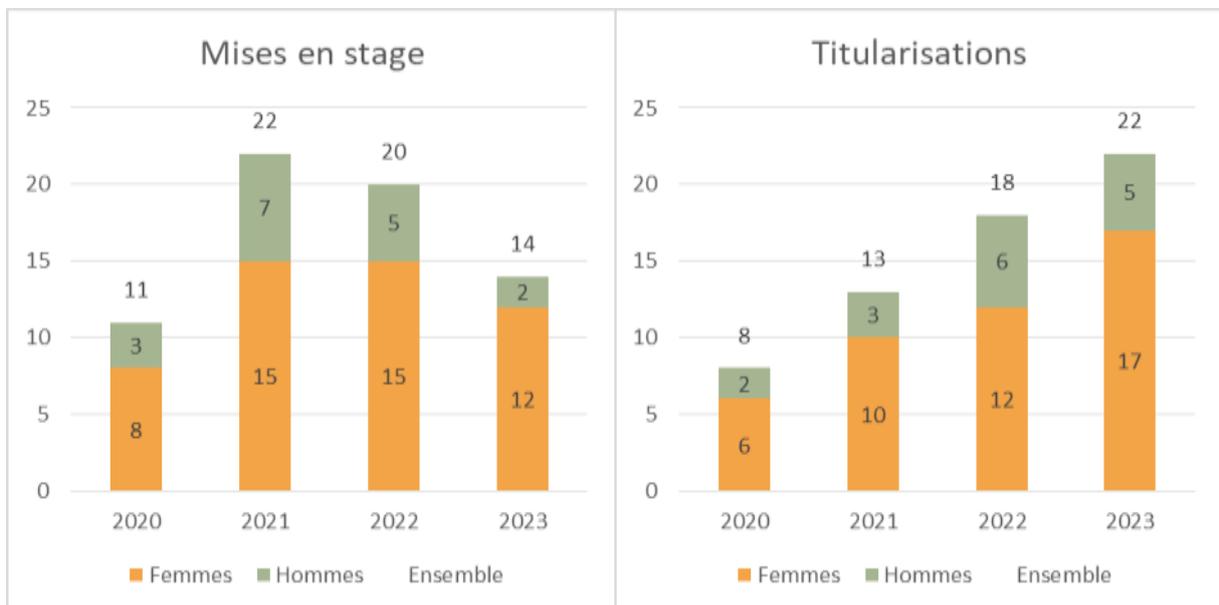
Indicateur de référence : Ind-1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année



L'évolution significative des avancements d'échelon en 2022 et 2023 est liée à l'accélération des cadences depuis la réforme des catégories C et des catégories B (en 2022, cadences sur un an).

C.8 Mises en stage et Titularisations au cours de l'année – Refus de titularisation

Indicateur de référence : Ind-1.9.5 Titularisation et stages au cours de l'année



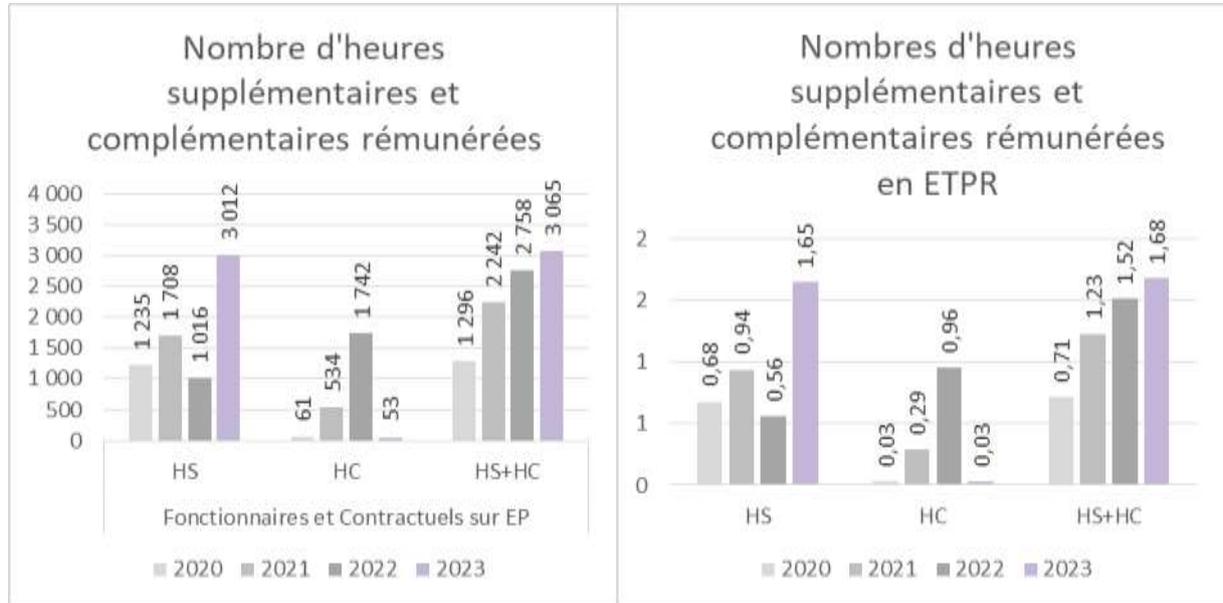
Depuis 2020, il n'y a eu aucun refus de titularisation au CCAS.

Les variations entre les mises en stage et les titularisations d'une année N et N+1 s'expliquent par un certain nombre de décisions individuelles (titularisation décalée pour maladie ou maternité, arti-352-4 titularisation directe d'agents en situation de handicap, démission en cours de stage...)

D ORGANISATION DU TRAVAIL

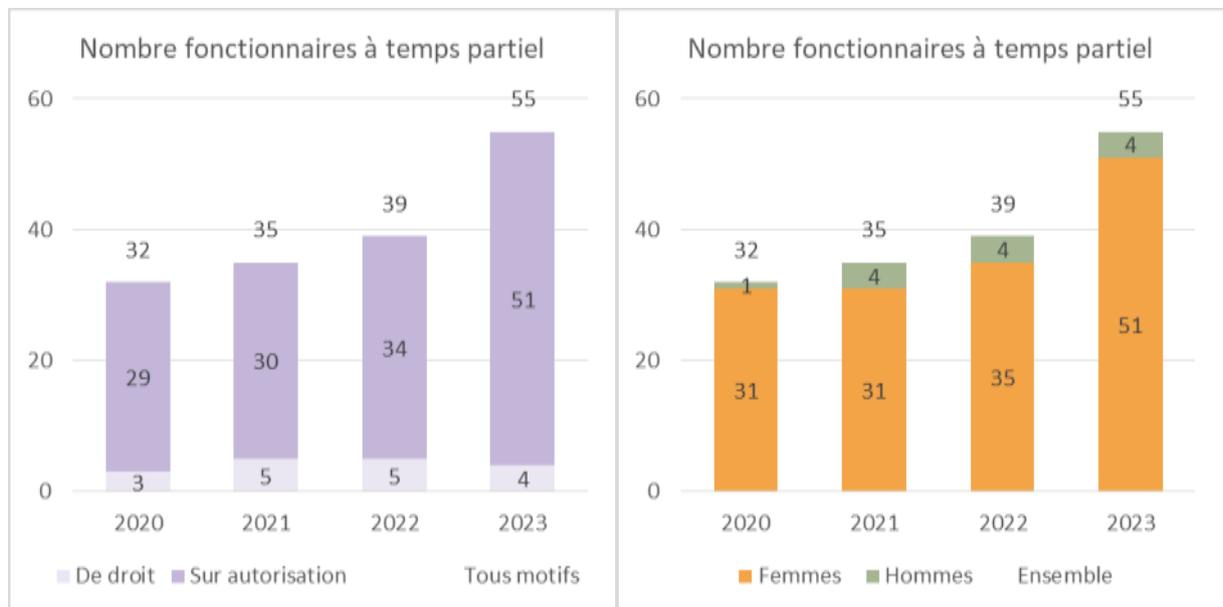
D.1 Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent

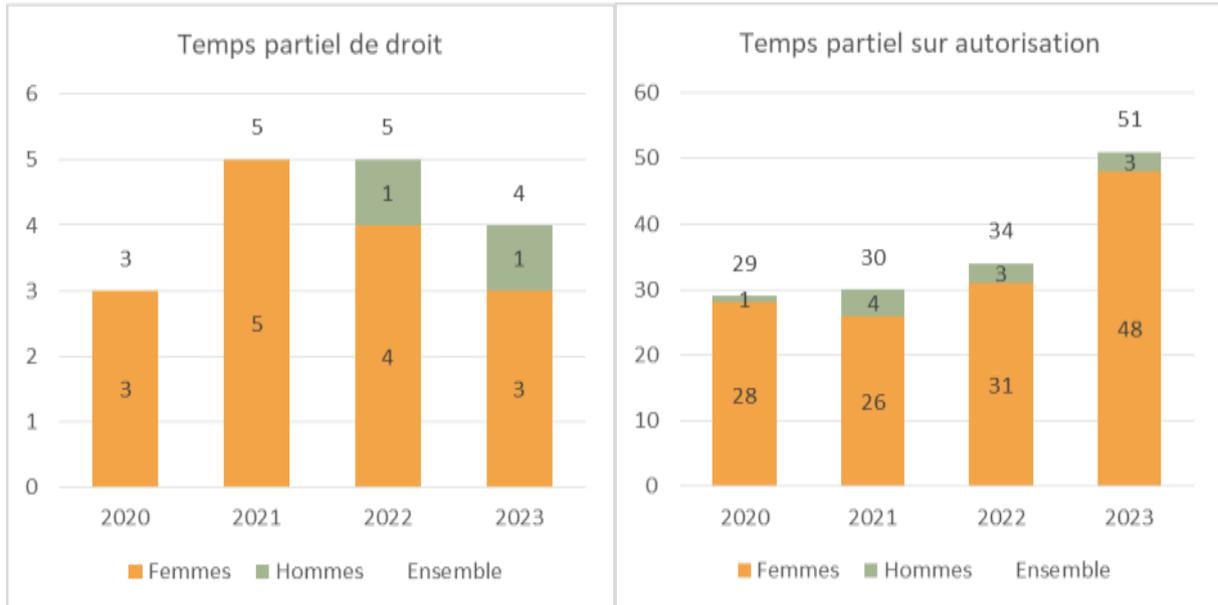
Indicateur de référence : Ind-2.2.8 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées, par sexe, filière et cadre d'emplois



D.2 Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel

Indicateur de référence : Ind-2.3.3 Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel de droit ou sur autorisation par catégorie et sexe





Au CCAS, le recours des fonctionnaires au temps partiel est en nette progression (+41%), notamment le temps partiel sur autorisation pour les femmes. Le temps partiel masculin reste stable à un niveau faible. Cela s'explique également par la transformation des 42 postes à temps non complets en temps complets pour le service de l'aide à domicile.

**Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :
PROPORTION DES FONCTIONNAIRES A TEMPS PARTIEL**

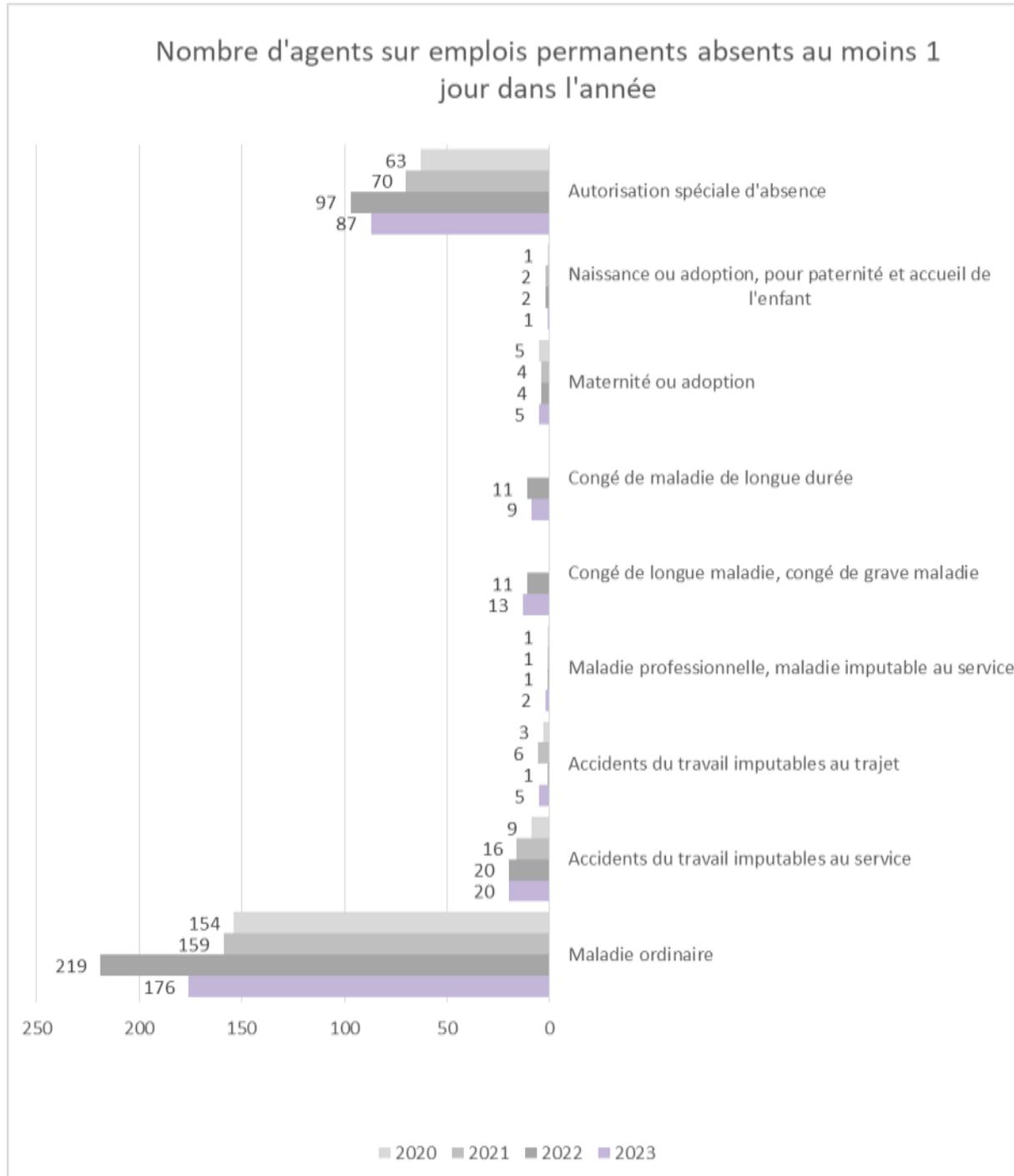
Au 31 décembre 2023, 55 fonctionnaires exercent leurs activités à temps partiel soit 22,3 % des fonctionnaires présents au 31 décembre 2023 (Femmes : 27,1 % - Hommes : 6,8 %).

D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour

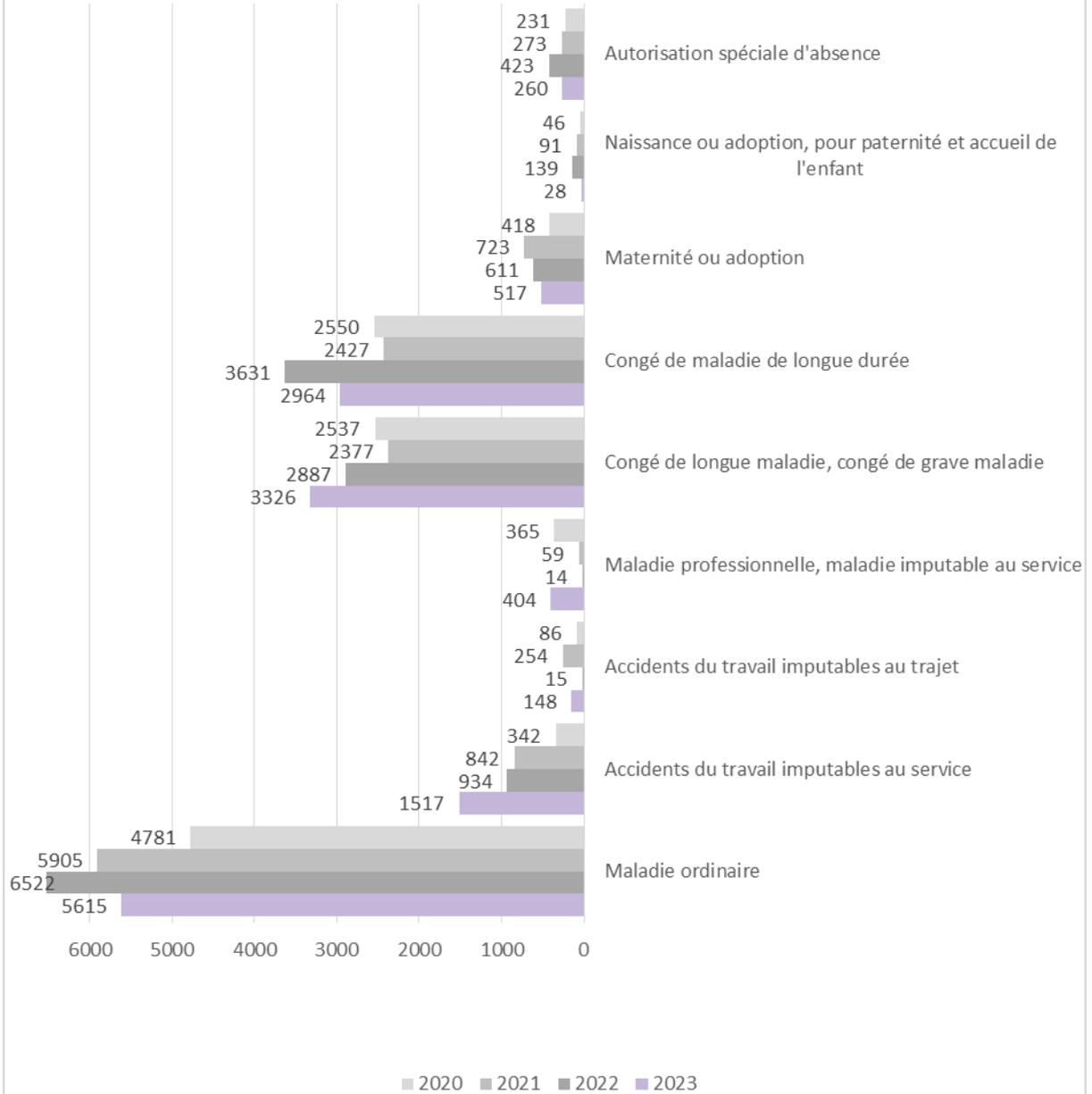
Indicateurs de référence : Ind-2.1.1 et - Ind 2.1.2

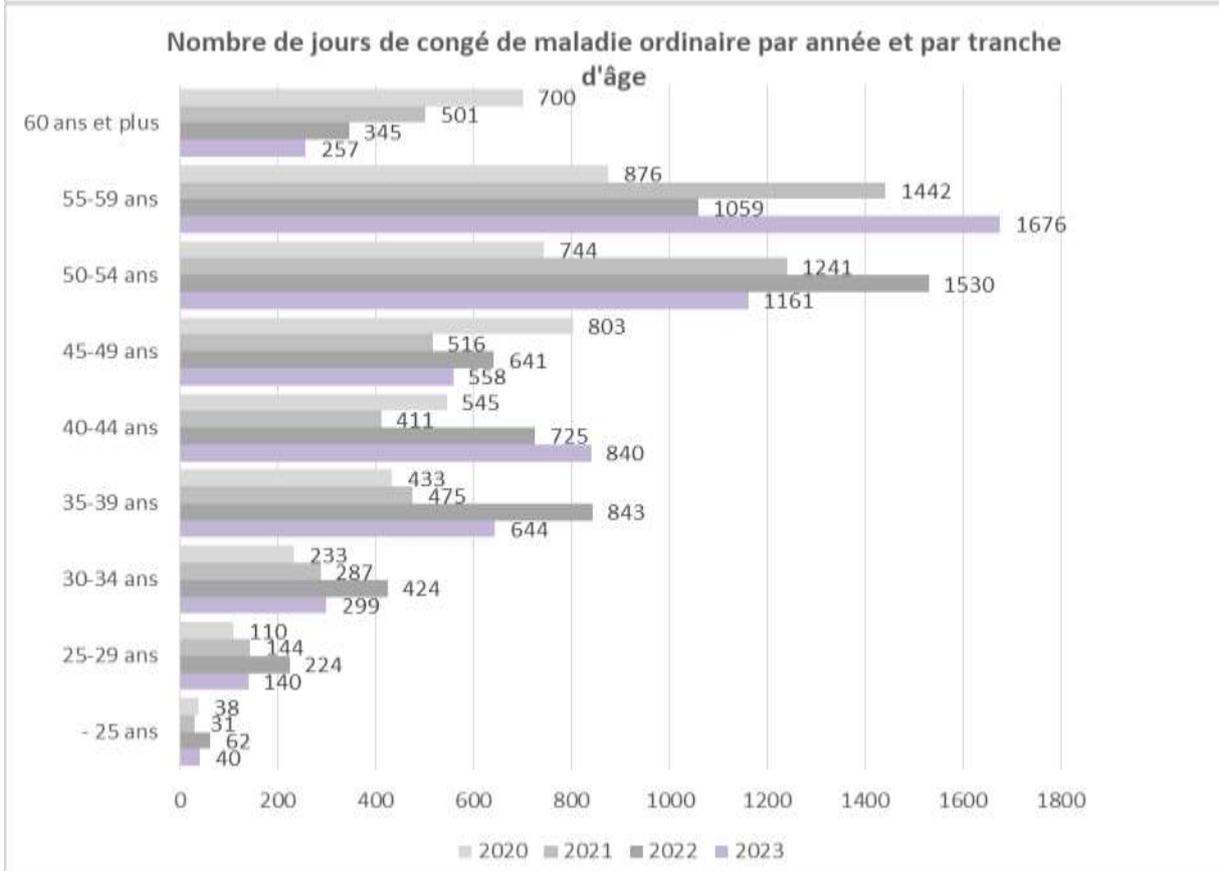
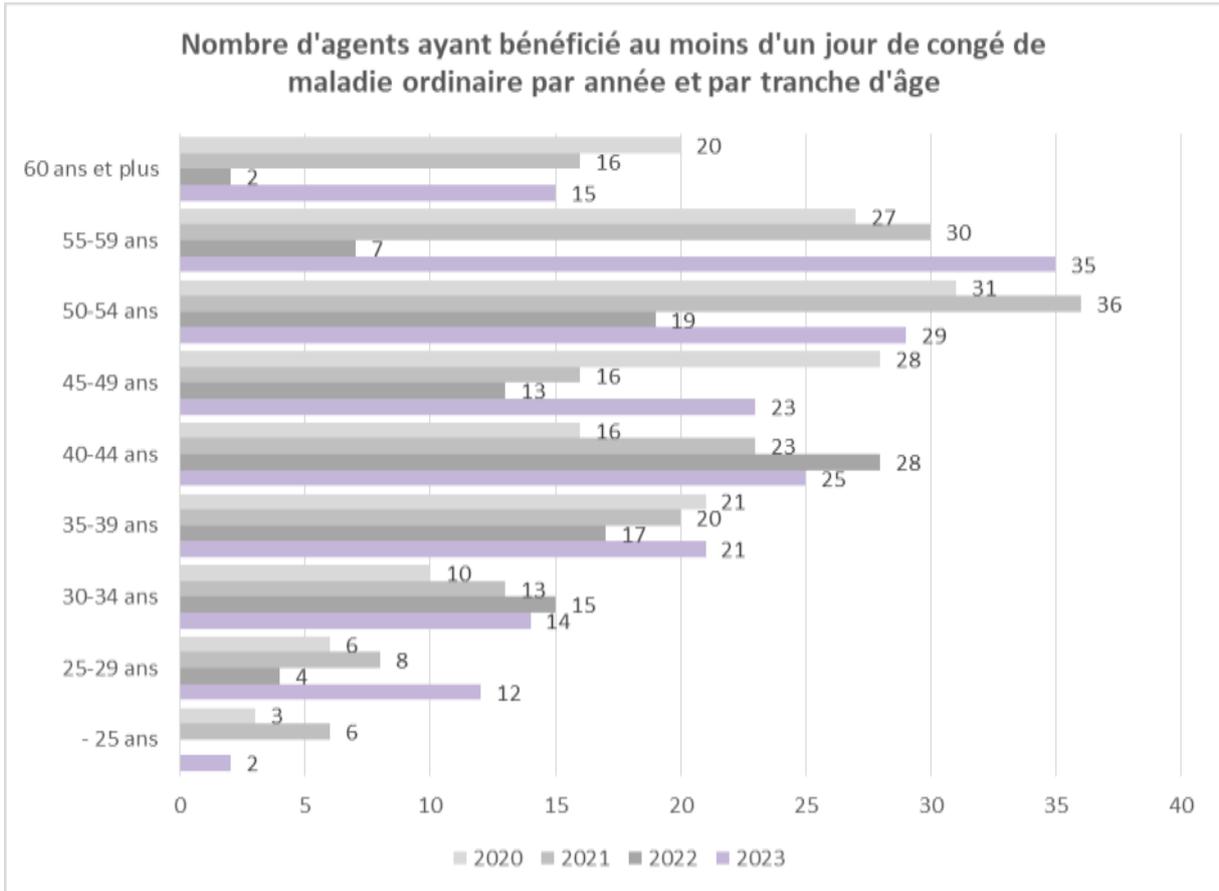
Globalement, le nombre d'agents absents au moins 1 jour, ainsi que le nombre de jours d'arrêt sont en baisse par rapport à l'année antérieure.

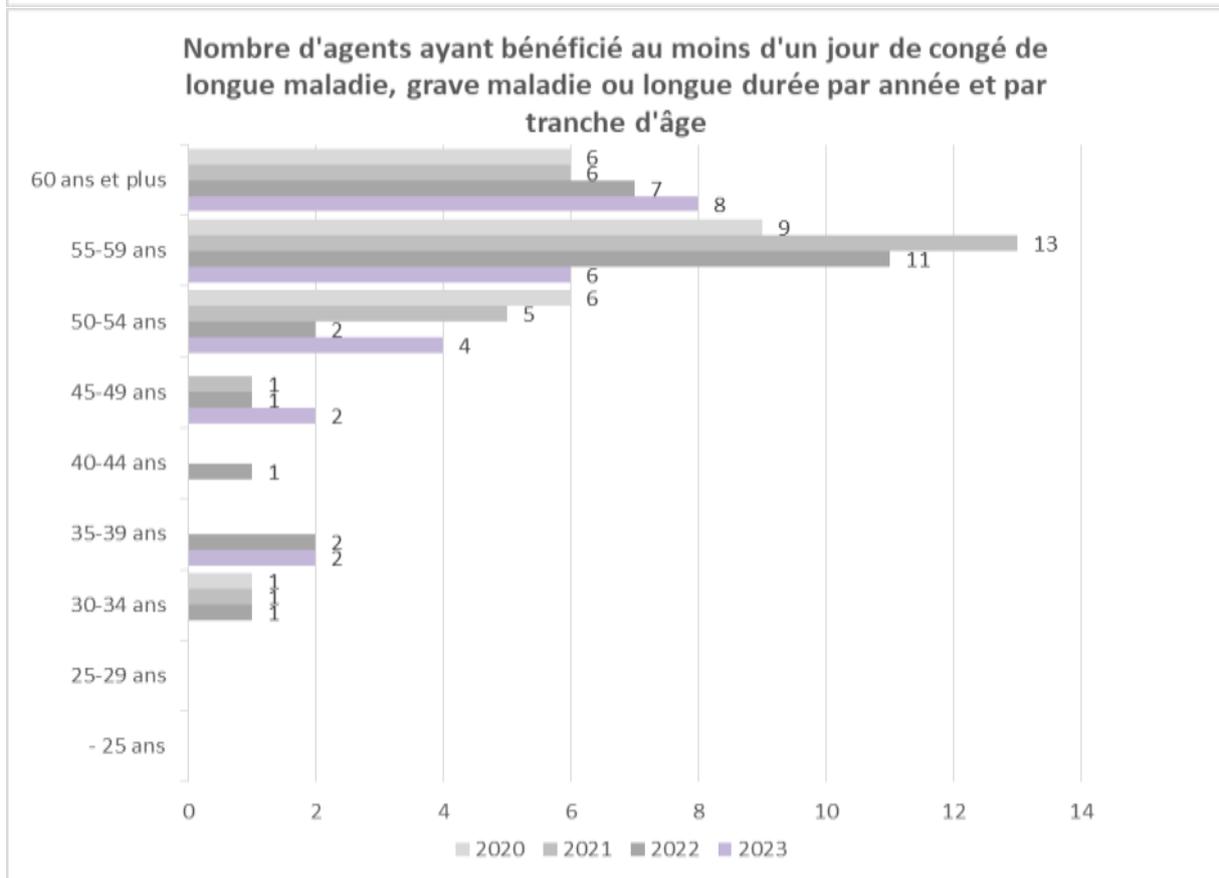
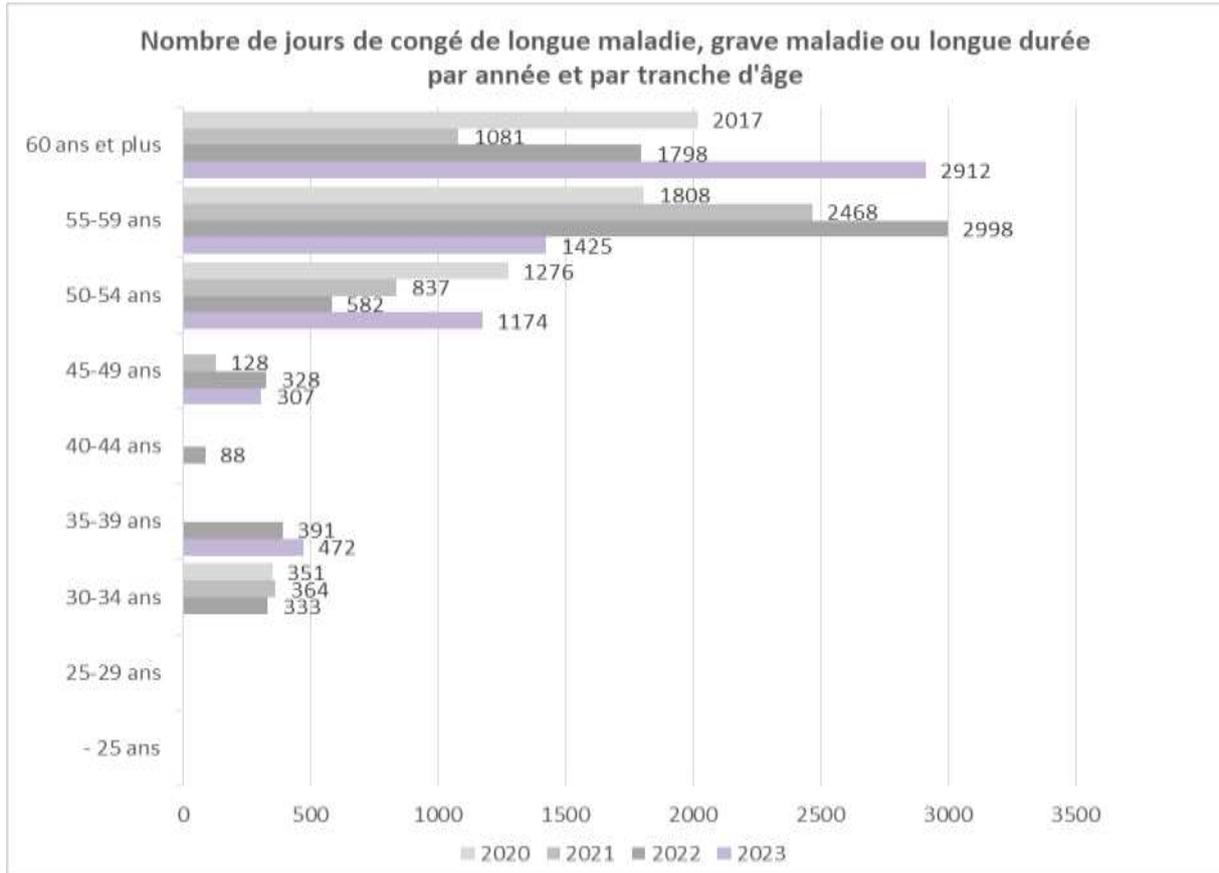
En maladie ordinaire, le nombre d'agents et le nombre de jours sont moins importants, alors que le nombre de jours de carence est en augmentation, cela a pour signification, une multiplicité d'arrêts de courte durée.



Nombre de jours d'absence dans l'année agents sur emploi permanent

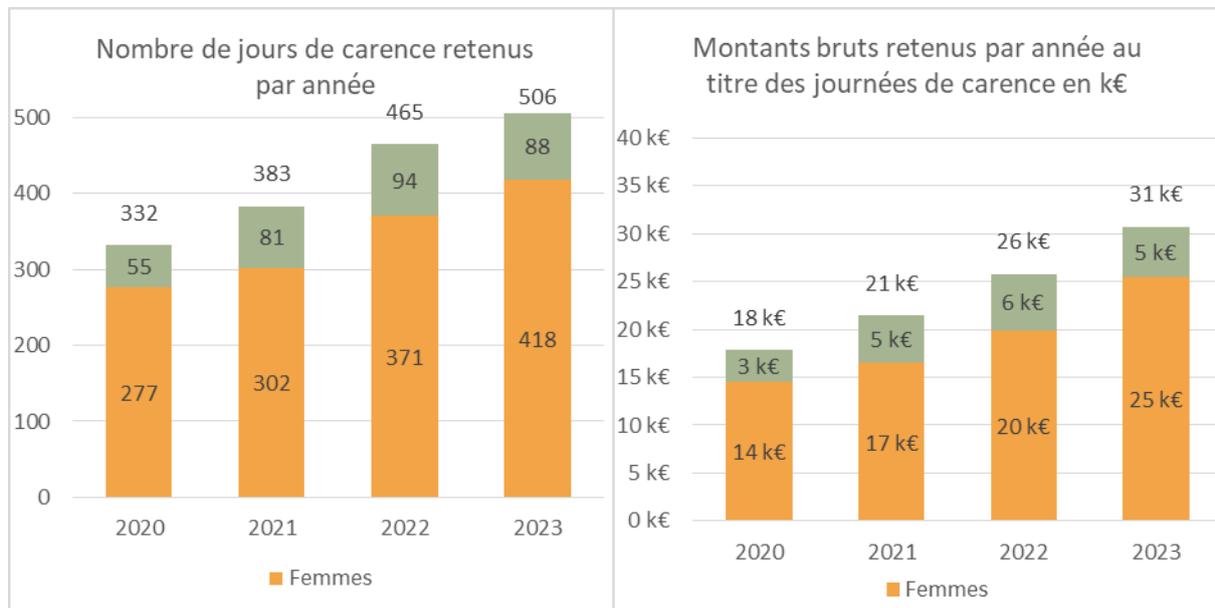






D.4 Montants et nombre de jours de carence

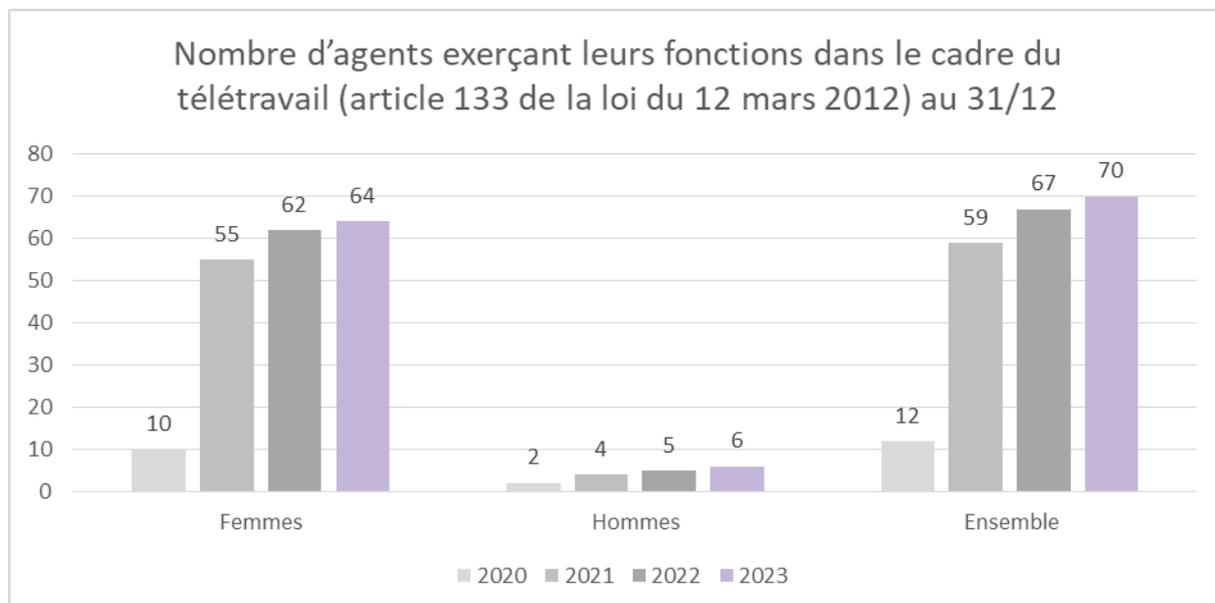
Indicateur de référence : Ind-2.1.8 Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues



Le nombre de jours de carence de l'année 2023 est en nette augmentation. Elle est la conséquence de la fin des périodes COVID pendant lesquelles, les arrêts étaient exonérés de carence ; mais elle marque également des arrêts plus nombreux.

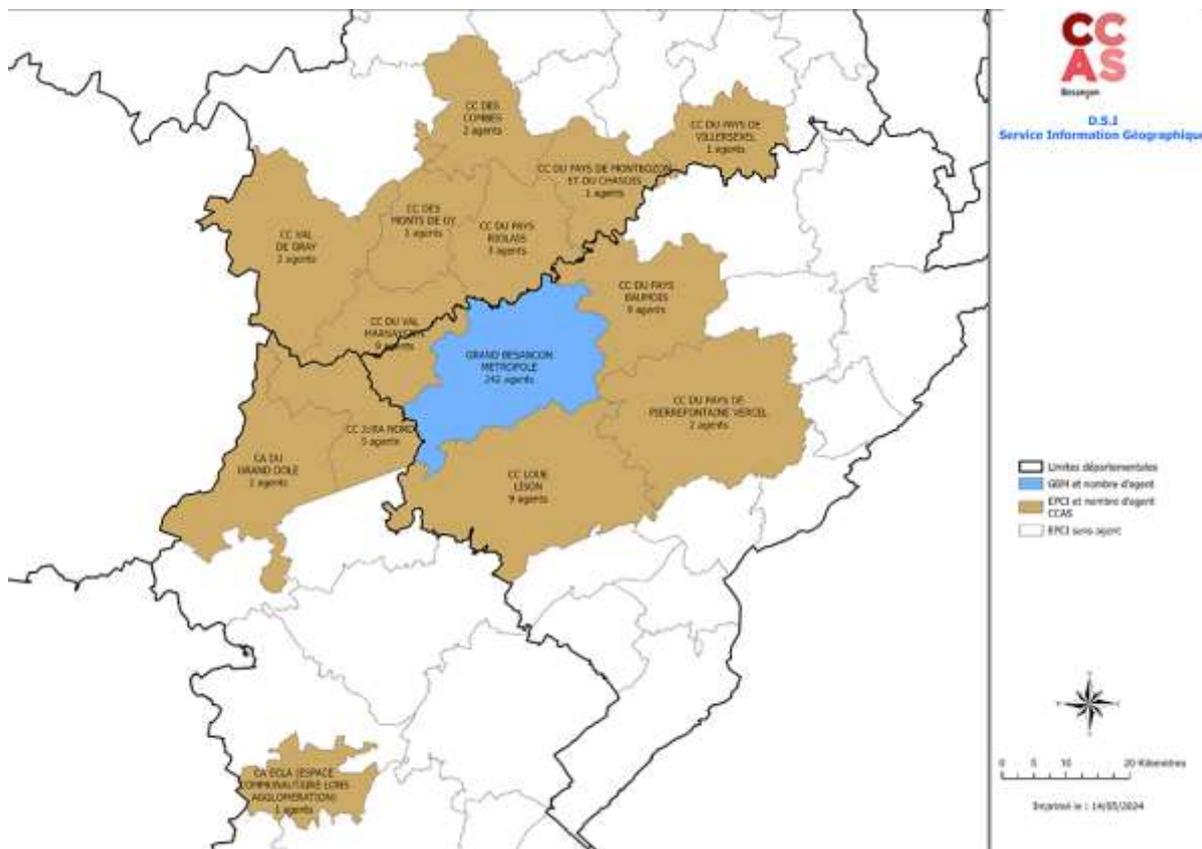
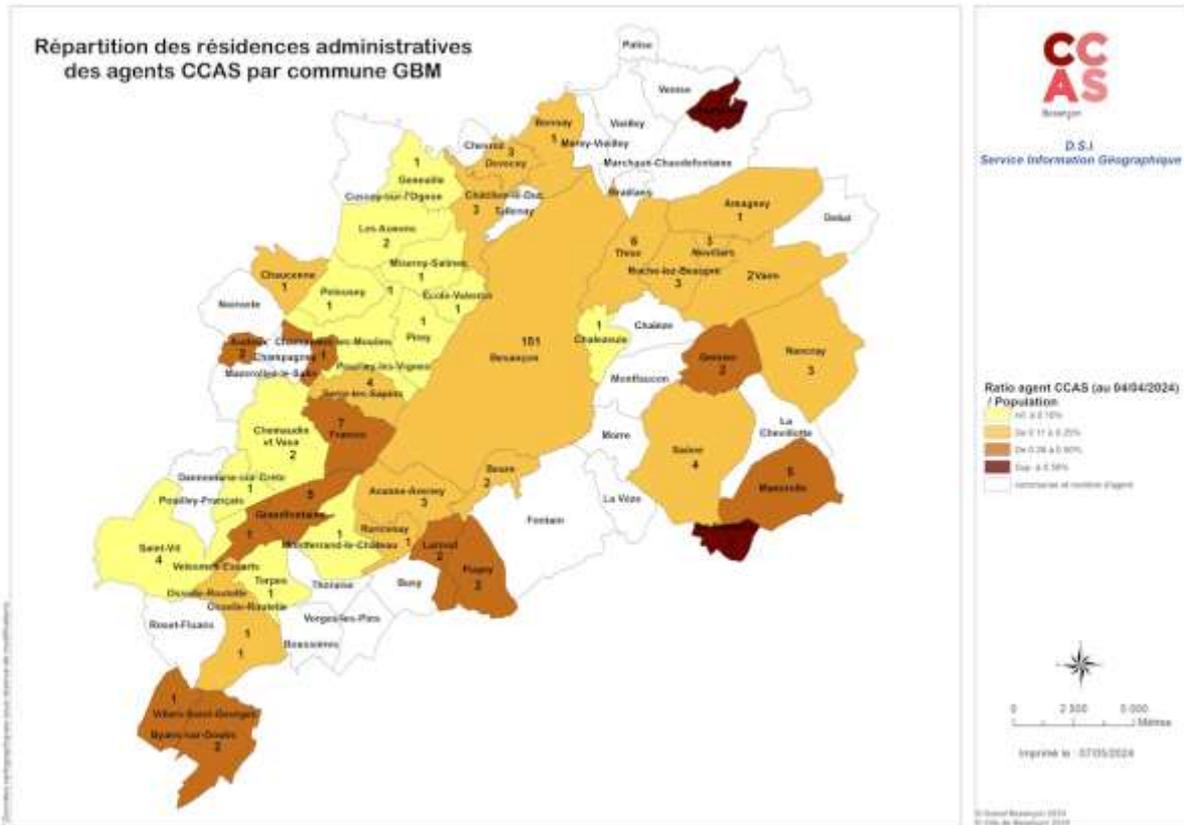
D.5 Télétravail

Indicateur de référence : Ind-2.4.1 Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière



Commentaire DSTSS : Les valeurs sont partielles. Toutes les conventions de télétravail 2023 n'ont pas été intégrées aux chiffres car le recensement n'est pas terminé à date.

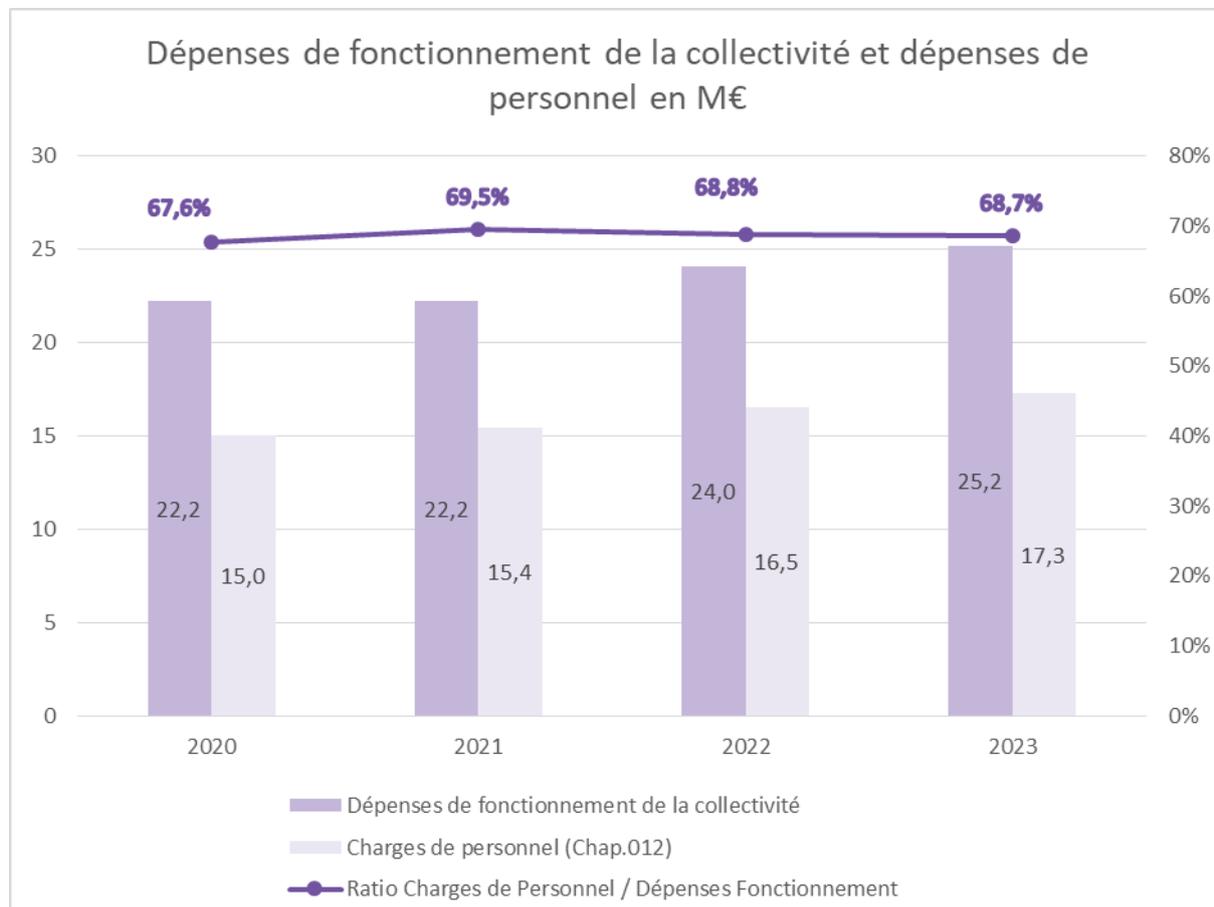
D.6 Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2023



E REMUNERATIONS

E.1 Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel

Indicateur de référence : Ind-3.4.7 Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel



L'augmentation des dépenses de personnel au CCAS en 2023 résulte principalement :

- De la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle versée en décembre 2023. (+ 171k€) ;
- De la revalorisation de la valeur du point d'indice (+ 103 k€) ;
- De hausses successives du SMIC. (+63k€) ;
- De la revalorisation des grilles de catégorie B et C (+16k€).

Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :

MEDIANE DES TRAITEMENTS, PRIMES ET INDEMNITES

Périmètre : agents à temps plein sur emplois permanents à temps complet présents toute l'année (hors demi-traitements).

La médiane représente la limite des montants bruts versés autour de laquelle le nombre d'agent est également réparti. Pour le CCAS de Besançon, la médiane se situe à 29 619 € tous genres confondus pour une population de 153 agents respectant les critères du périmètre. La médiane des revenus bruts pour les femmes concerne 110 agentes et s'établit à 30 110 €. Les hommes représentent 43 agents pour une médiane de 28 579 €.

**Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :
REMUNERATION BRUTE MOYENNE PAR ETPR SUR EMPLOIS PERMANENTS**

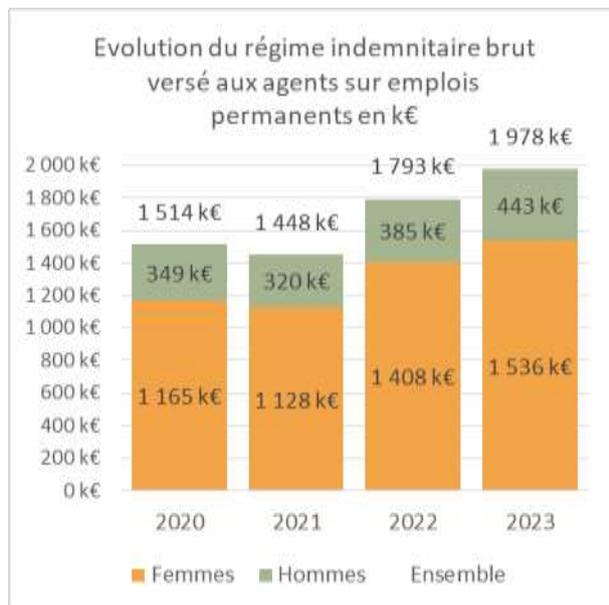
Méthode de calcul : les montants bruts versés des indicateurs 1.1.4 et 1.2.4 sont additionnés par catégorie de grade, puis divisés par la somme des Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) des indicateurs 3.1.1 et 3.2.1

	HOMME	FEMME	TOTAL
Catégorie A	44 010 €	44 683 €	44 561 €
Catégorie B	34 718 €	36 714 €	36 470 €
Catégorie C	29 664 €	29 633 €	29 643 €
Total	32 792 €	35 177 €	34 586 €

E.2 Régime Indemnitare (RI) brut versé

Indicateurs de référence :

- Ind-3.1.1 - Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année
- Ind-3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2023

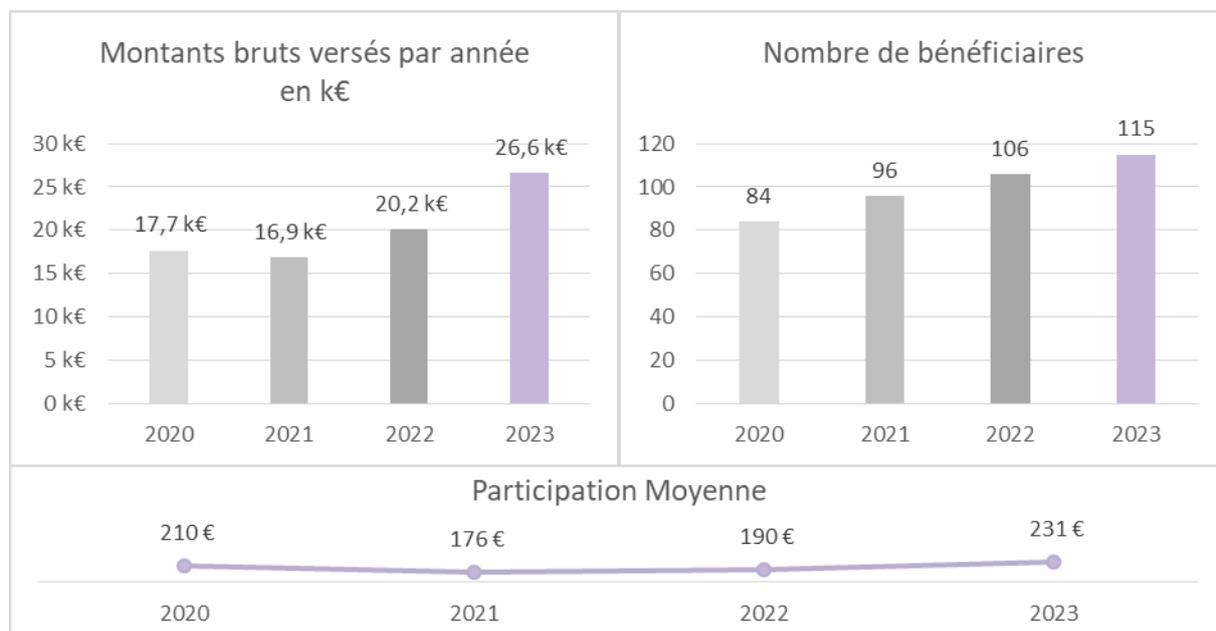


Le tableau ci-contre est constitué :

- des primes et indemnités : 0,5 M€
- de l'IFSE : 0,9 M€
- du CIA : 0,5 M€

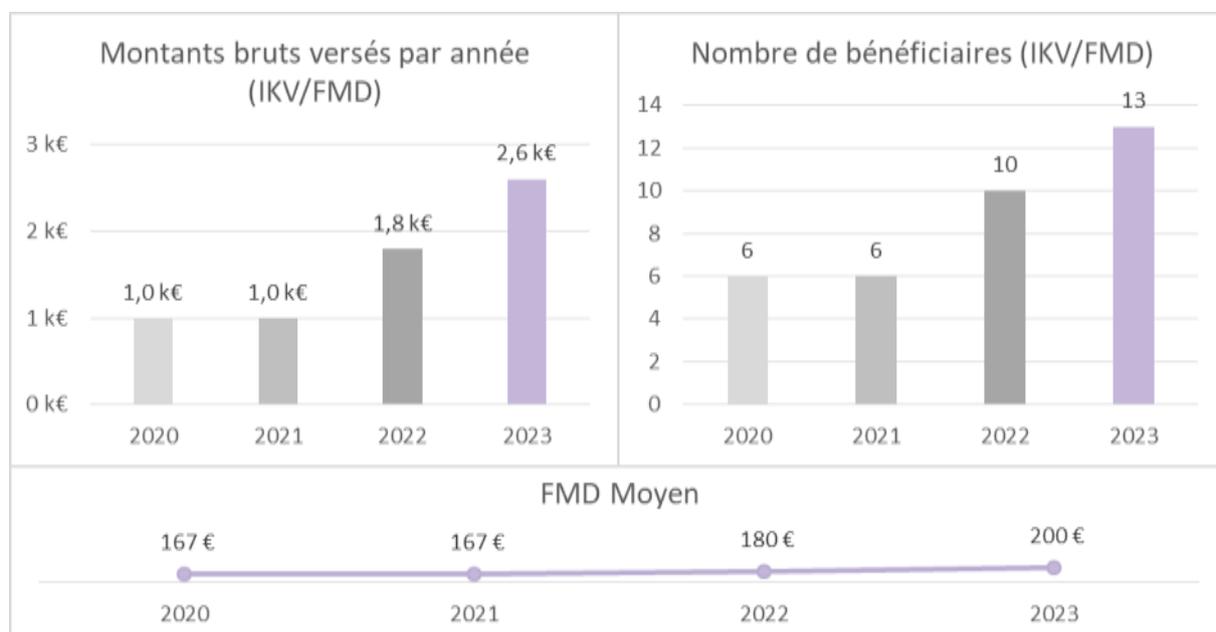
L'augmentation globale du RI s'explique principalement par l'impact des mesures nationales (relèvement de l'indice minimum de traitement, augmentation de la valeur du point) sur le versement du CIA. De plus, le versement de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle impacte à hauteur de 0,2M€.

E.3 Participation employeur aux frais de transport



E.4 Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et Forfait Mobilité Durable (FMD)

Le Forfait Mobilités Durable (FMD) a remplacé en 2021 l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et son champ a été élargi aux agents pratiquant le covoiturage ou se servant d'une trottinette pour leurs trajets quotidiens. Depuis 2022, il est cumulable avec la participation employeur aux frais de transport en commun domicile-travail.



E.5 Indemnisation du chômage

Indicateurs de référence : Ind-3.4.1 Indemnisation du chômage pour les titulaires - Ind-3.4.2 Indemnisation du chômage pour les contractuels

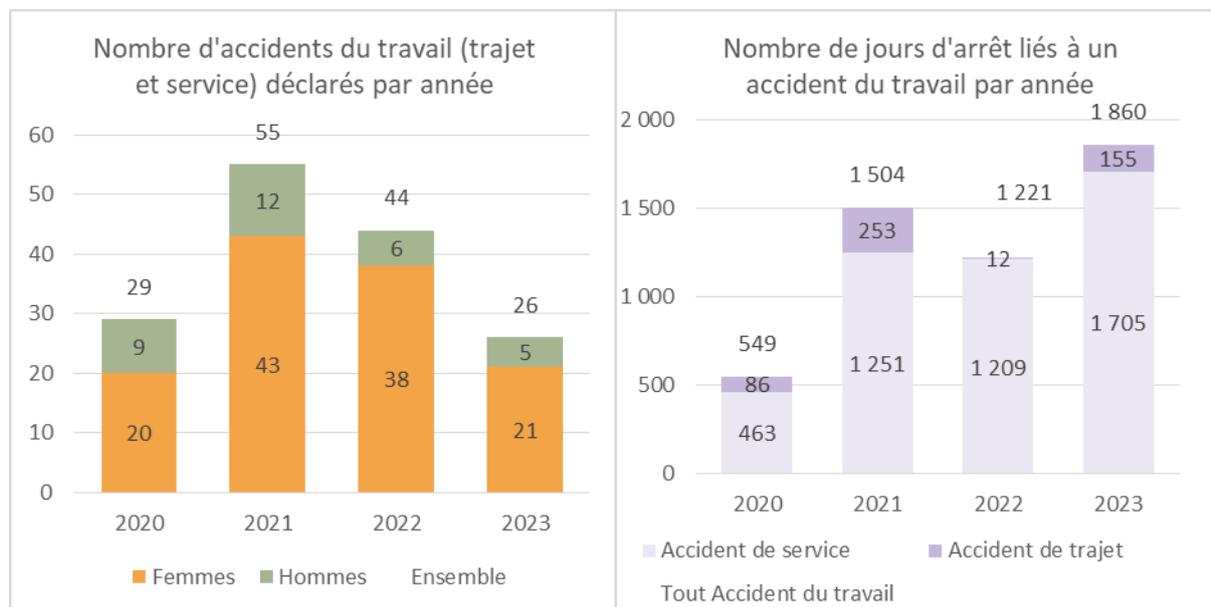
La collectivité étant adhérente à Pôle-Emploi depuis longtemps, il n'y a pas d'anciens contractuels indemnisés.

Un seul agent titulaire a été indemnisé depuis 2020.

F SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

F.1 Accidents du travail

Indicateur de référence : Ind-4.2.1 Accidents travail reconnus année jours arrêts travail accidents survenus

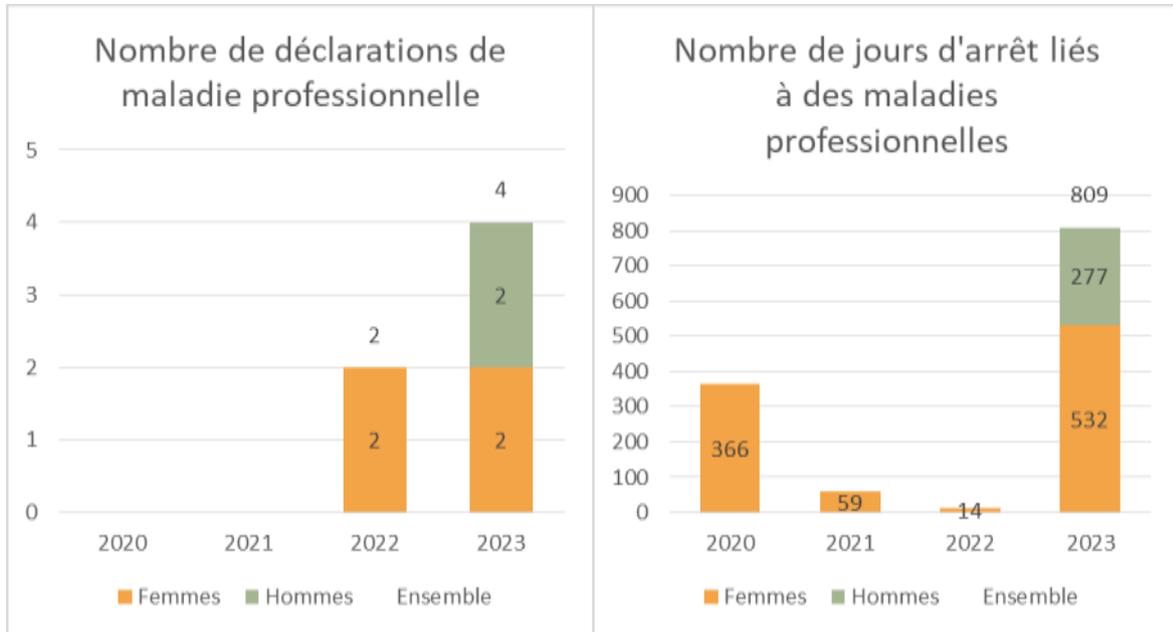


Directions de survenance des accidents de travail :

CCAS	Moyenne 2020 à 2022			2023		
	Nbre AT	Effectif sur EP	Ratio Nbre AT/ Effectif sur EP	Nbre AT	Effectif sur EP	Ratio Nb AT/ Effectif sur EP
Direction de l'Autonomie	28	146	19%	19	160	12%
Direction des solidarités	11	89	12%	4	96	4%
Direction générale	1	12	8%	0	12	0%
Secrétariat général CCAS	2	34	6%	3	28	11%
Total	42	281	15%	26	296	9%

F.2 Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service

Indicateur de référence : Ind-4.2.2 Maladies professionnelles reconnues dans l'année et jours d'arrêts de travail liés à l'ensemble des maladies professionnelles reconnues



Répartition des nombres de jours d'arrêt par direction :

Année	Direction	Nombre de jours d'arrêt
2020	Secrétariat général CCAS	366
2021	Secrétariat général CCAS	59
2022	Direction de l'Autonomie	14
2023	Direction de l'Autonomie	532
2023	Direction des solidarités	277

F.3 Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

Indicateur de référence : Ind-4.1.3 Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention			
Année	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	5	4	9
2021	3	2	5
2022	6	4	10
2023	35	9	44

L'augmentation significative du nombre de visites médicales sur demande de l'agent s'explique principalement par les arrivées d'un médecin de prévention en octobre 2022, puis celle d'un collaborateur en novembre 2023.

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

Indicateur de référence : Ind-4.3.1

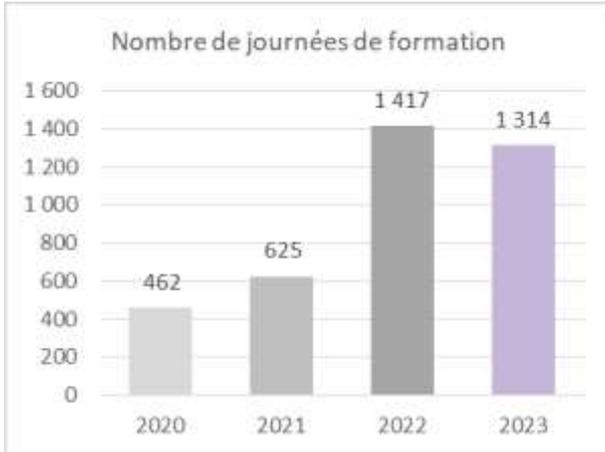
Année	Type	Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation								
		Hommes			Femmes			Hommes	Femmes	Ensemble
		A	B	C	A	B	C			
2022	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel			2		1	2	2	3	5
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral						0	0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel						0	0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes						1	0	1	1
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination	1		3			1	4	1	5
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	3		27	4	3	4	30	11	41
	Total	4	0	32	4	4	8	36	16	52
2023	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel	2		9	3		2	11	5	16
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral						0	0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel						0	0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes				1		1	0	2	2
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination			3				3	0	3
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	6	15	12	4	4	7	33	15	48
	Total	8	15	24	8	4	10	47	22	69

G FORMATION

G.1 Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent)

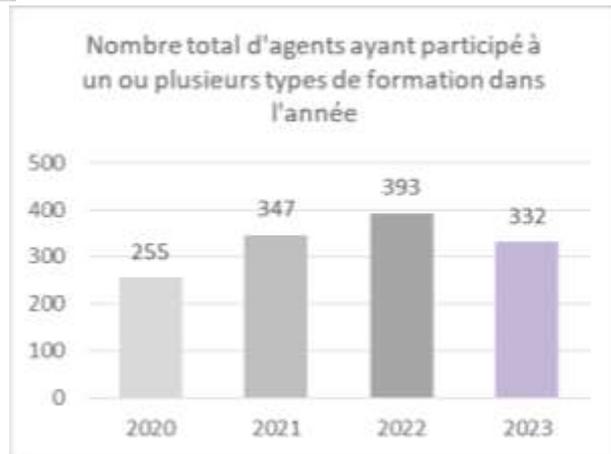
Indicateurs de référence :

- Ind-5.1.1.2 Journées de formation suivies par les fonctionnaires présents au 31/12 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation
- Ind-5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année



La baisse du nombre de journées de formation peut s'expliquer par la baisse du nombre de formation d'intégration pour les catégories C (5 jours de formation pour 30 agents en 2022 contre 4 agents en 2023). De plus, compte-tenu des places ouvertes par le CNFPT et les nécessités de service, on peut observer un décalage entre la nomination des agents et leur départ en formation d'intégration.

Le graphique ci-contre comptabilise les agents et les types de formation. Ainsi, lorsqu'un agent suit deux types de formations, il est comptabilisé pour deux unités. On note une baisse du nombre d'agents sur le type « préparation concours et examens » : organisées tous les deux ans, elles sont concentrées dans le temps et ne suivent pas l'année civile ce qui peut amener à des fluctuations importantes.



G.2 Coûts de la formation

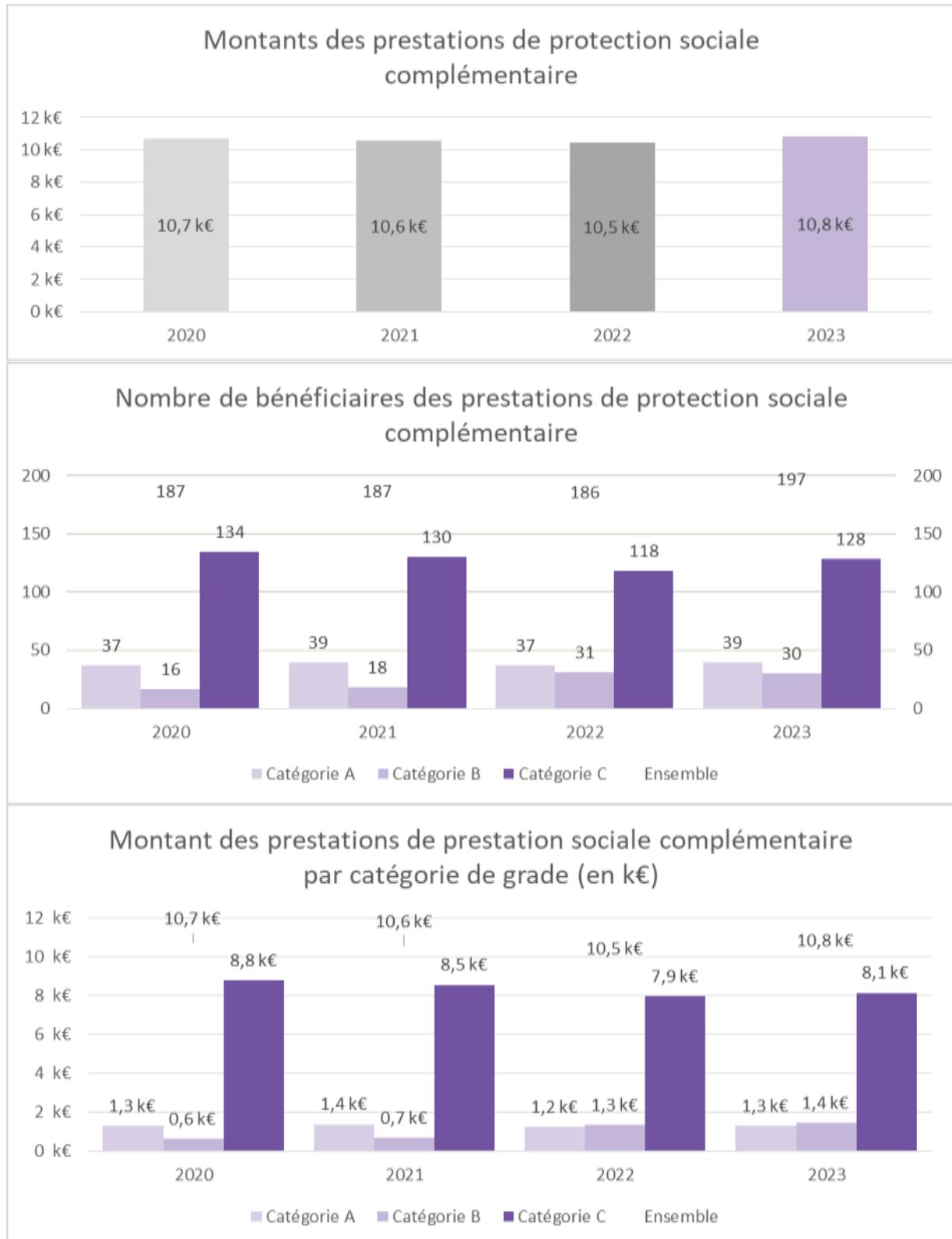
Indicateur de référence : Ind-5.1.4 Coûts de formation - Ind-5.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12 ayant participé à au moins une formation dans l'année - ligne Total Toutes Catégories



H ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

H.1 Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants

Indicateur de référence : Ind-7.2.2 Nombre de bénéficiaires et montants de participations



H.2 Comité des Œuvres Sociales (COS)

Indicateurs de référence : Ind-7.1.1 Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale - Ind-7.1.2 Modalités de mise en œuvre de l'action sociale

Année	Montant de la subvention au COS			
	Ville	CCAS	GBM	Total
2020	381 977 €	63 334 €	448 206 €	893 517 €
2021	380 548 €	65 415 €	446 029 €	891 992 €
2022	414 801 €	63 348 €	413 143 €	891 292 €
2023	425 887 €	62 820 €	411 439 €	900 146 €

Le montant total annuel des subventions versées au COS par les trois collectivités (au titre de l'activité et d'aide au remboursement des charges) est fixe pour chaque convention. La répartition de la subvention au titre de l'activité se base sur le nombre d'emplois permanents : ainsi la création à la ville de plus de 300 emplois d'animateurs périscolaires a modifié la répartition malgré un montant total fixe. La subvention billetterie, quant à elle, est fonction de la vente de ticket pour les établissements communaux (piscine, patinoire).

Pour 2023, le COS a fait l'objet d'une subvention supplémentaire de 40k€ pour les secours.

Année	Montant de la subvention supplémentaire SECOURS au COS			
	Ville	CCAS	GBM	Total
2023	18 880 €	2 880 €	18 240 €	40 000 €

I DIALOGUE SOCIAL

I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales

Indicateur de référence : Ind-6.1.1 Nombre de réunions au cours de l'année

	Nombre de réunions dans l'année			
	2020	2021	2022	2023
Table ronde syndicale	7	9	8	11
Comité technique	6	9	8	10
Commissions administratives paritaires	2	4	2	4
Commissions consultatives paritaires	1	1	3	1
Nombre de réunions du CHSCT dans l'année	5	3	4	5
Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT	10	6	8	8
Nombre de jours d'activité du secrétaire du CHSCT	12	8	10	10

I.2 Conflits du travail : grèves.

Indicateur de référence : Ind-6.1.3 Nombre de jours de grève en heure agent



Motif Local	néant
Motif National	néant
Motif National et Local	182

Les principales revendications en 2023 portaient sur la réforme des retraites et sur la revalorisation des salaires suite à l'inflation.

J DISCIPLINE

J.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

Indicateur de référence : Ind-8.1.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année

