



Publié le : 13/10/2025

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION

Séance du 8 octobre 2025 à 17 heures 00

Question n°10

**Rapport social unique - données 2024**

Le Conseil d'Administration, convoqué le 1<sup>er</sup> octobre 2025, 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 Cyril DEVESA /  
Madame Nadia GARNIER / Monsieur José GOMES / Monsieur Michel JOURNEAUX /  
Madame Myriam LEMERCIER / Madame Agnès MARTIN / Monsieur Alfred M'BONGO /  
Madame Claudine MAUGAIN / Monsieur Jean-Hugues ROUX / Madame Sylvie WANLIN

Etaient absents :

Monsieur Bernard AVON / Monsieur Yves CHANSON / Monsieur Ludovic FAGAUT /  
Madame Valéry GARCIA / Madame Anne VIGNOT, **donne pouvoir à**  
**Madame Sylvie WANLIN**

**REÇU EN PREFECTURE**

Le 13 octobre 2025

VIA DOTELEC TÉLÉTRANSMISSION

025-262500564-20251008-D00196111-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 les articles R 231-1 à R 232-8 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) instaurent la mise en place d'une base de données sociales alimentée par 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 avec l'intégration des données 2024. Le RSU 2025 offre ainsi une vision pluriannuelle (2020 à 2024) du CCAS. Les membres du comité social territorial ont approuvé à l'unanimité ce document le 10 juin 2025.

#### 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.

Les articles R 231-1 à R 232-8 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) fixent les conditions et modalités de mise en œuvre, précisent le périmètre, la portée, le contenu ainsi que les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

En plus de l'alimentation de la base de données imposée par la réglementation, dans notre collectivité, un bilan social est construit sur le fondement de divers échanges avec les organisations syndicales. Ces réunions ont conduit à l'enrichissement du bilan social, avec l'intégration de deux nouveaux items ventilés dans le rapport (nombre de jours de carence prélevés par catégorie de grade et moyenne d'âge des agents présents et rémunérés au 31/12/2024).

Une première présentation du RSU 2025 et du bilan social a été organisée le 20 mai 2025 avec les représentants du personnel dans le cadre d'une table ronde syndicale. En complément, ce dossier a été inscrit à l'ordre du jour du Comité Social Territorial (CST) du 10 juin 2025. A cette occasion, ses membres ont approuvé ce document à l'unanimité.

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 augmentation du nombre d'agents présents dans les effectifs au 31 décembre (296 en 2023 contre 320 en 2024) en tant que fonctionnaire ou contractuel sur emploi permanent, une politique d'inclusion des agents en situation de handicap très dynamique (de 22 agents en 2023 à 29 en 2024) et une répartition femmes-hommes stable (76 % / 24 %).

Elle met pour autant 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.

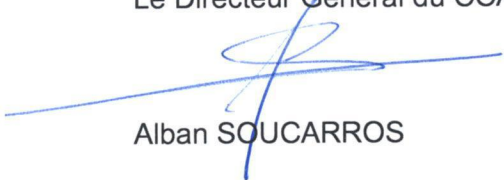
Enfin, il faut noter que la grande partie des agents résident sur le territoire de Grand Besançon Métropole (259 agents), avec une majorité de bisontins (166). Les autres sont essentiellement implantés dans des secteurs proches de Grand Besançon Métropole (communautés de communes limitrophes).

**Conformément à l'article L 231-4 du code général de la fonction publique, les membre du Conseil d'Administration présents et représentés :**

✓ Prennent acte de l'élaboration du Rapport Social Unique 2025.

*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,  
Le Directeur Général du CCAS,



Alban SOUCARROS



# Bilan Social Et Rapport Egalité Femmes Hommes Unifiés 2025



**Données 2020 à 2024**

Présentation au Comité Social Territorial du 13 juin 2025



## 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 2024 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 2025 issues du dialogue social :**

- D4- [Nombre de jours de carence prélevés par catégorie de grade selon indicateur 2.1.8. du RSU 2024](#)
- A13 [Moyenne d'âge des agents présents et rémunérés au 31/12/2024 selon l'indicateur 1.4.0. du RSU 2024](#)

## Commentaires généraux

La Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) connaît un regain du volume de ses effectifs entre 2023 et 2024, avec une hausse d'un peu plus de 8% (A1). Le socle d'emplois permanents demeure très important et structure de manière solide la nature des effectifs. Ils représentent près de 78% du total et croient de manière plus sensible que les emplois non permanents. La part des contractuels sur emploi permanents reste stable en 2024 (25% - A2). Le CCAS a recours à des contractuels pour assurer la continuité de service dans de nombreux services qui fonctionnent en continu 7j sur 7 auprès d'un public vulnérable, tant au sein de la Direction de l'autonomie (aide à domicile, soins à domicile, résidences autonomes) que de la Direction des solidarités (abri de nuit des Glacis, dispositifs de l'Agora) et les variations de contractuels sur emploi permanent s'expliquent notamment par les absences d'agents titulaires. L'impact de la loi de transformation de la fonction publique conjugué à l'évolution sociétale du rapport au travail (flexibilité accrue par exemple) se traduisent depuis quelques années par le recours aux contractuels sur emplois permanents au détriment du recours aux fonctionnaires et ce malgré l'encadrement strict du processus (priorisation des candidats fonctionnaires, contrôle de légalité). Ce phénomène est d'autant plus prégnant quand la structure recense aussi des métiers jugés moins attractifs. En parallèle, il faut souligner une augmentation des contrats de projet (emplois non permanents =+3 entre 2023 et 2024) afin de déployer un dispositif national financé par l'Etat de « l'accompagnement vers et dans le logement » (AVDL)(A7). Les 4 contrats de projets en cours sur 2024 concernent ce dispositif, malgré le financement partiel de l'Etat qui a informé le CCAS en fin d'année de l'arrêt du financement de 2 contrats sur 4.

L'augmentation des effectifs résulte notamment du volontarisme de la politique de création des emplois, avec une année 2024 marquée par 8 créations nettes (B1). Cette trajectoire est structurée autour de la commission annuelle prospective des emplois qui concentre l'essentiel des réponses aux besoins en ressources des directions. Il s'agit principalement de création de postes pour le service de soins infirmiers à domicile (SSIAD) où 4 postes ont été créés pour répondre aux sollicitations de l'Agence Régionale de Santé (ARS) pour l'ouverture de places supplémentaires. Ces créations sont la traduction de la réforme sur l'organisation et le financement des services à domicile, afin de simplifier et d'améliorer le quotidien des personnes en perte d'autonomie (création du nouveau service autonomie par décret du 17 juillet 2023).

Deux emplois d'assistant socio-éducatif ont également été créés pour intégrer les agents en charge du Groupement d'entraide mutuelle (GEM) « La Grange de Léo » dont la gestion a été transférée au CCAS depuis plusieurs années. Ces postes sont également en partie financés par l'Etat (financement par l'ARS).

Cette évolution positive conforte le fort niveau de féminisation. La répartition globale entre les femmes et les hommes reste très stable par rapport aux années précédentes (24% d'hommes et 76% de femmes) (A1). Ce phénomène se fonde sur la nature des métiers exercés au sein des directions (A8/A9/A11) et sur l'appétence plus marquée des femmes pour l'action sociale (travail social, aide à domicile, aides-soignantes...), mise en lumière par la généralisation de ce déséquilibre, même en incluant différentes entrées d'analyse : par catégorie, par métier, par statut, par niveau des responsabilités...(A2 à A11).

Il faut également souligner la part significative d'agents en situation de handicap au sein du CCAS. Après une baisse en 2023, le volume d'agents revient au niveau des années précédentes (29 agents), pour atteindre un taux de 9.32% en 2024 (A17).

Enfin, la pyramide des âges (A12) demeure globalement similaire aux années précédentes, avec toutefois un léger mouvement de rajeunissement en 2024 qui ne permet pas pour autant de réduire significativement la moyenne d'âge et l'écart avec les autres structures Ville et GBM (A14). Le volume de départs à la retraite reste stable et n'impacte donc pas cette pyramide des âges (C1).

2024 marque également une trajectoire assez nouvelle au regard du volume de demandes de stage, en net recul (A15), ce qui rejoint le constat national de la crise d'attractivité que traversent les établissements et services sociaux et médico-sociaux (essms) à but non lucratif. Pour autant, le CCAS reste un acteur incontournable de la vie bisontine pour celles et ceux qui souhaitent s'engager, avec tout de même l'accueil de 152 stagiaires en 2024.

Comme évoqué plus haut, la structure des effectifs peut être jugée comme solide. Elle se traduit aussi par une baisse assez notable des demandes de disponibilité ainsi que du nombre d'agents dans cette situation. En ce sens, le niveau de démissions reste également assez faible (C3 et C4). En parallèle, on note une politique d'avancements-promotions globalement dynamique, notamment en faveur des femmes de catégorie A (C5). Il faut aussi souligner que les taux d'agents au dernier grade se maintiennent à un niveau est assez élevé (C5).

Les métiers d'aide à la personne et les établissements qui fonctionnent toute l'année entraîne une mobilisation des agents, exprimée notamment en termes d'heures supplémentaires (HS) et complémentaires (HC). Les premières augmentent entre 2023 et 2024 entraînant par incidence une hausse des équivalents temps plein rémunérés (D1). Ce recours aux HS participe à des impératifs de continuité de service afin de répondre à des pics d'activité, à des absences non programmables ou encore à des besoins qui ne peuvent être comblés par le recours à des emplois permanents (nécessité de l'expérience des agents en place pour accomplir certaines tâches ou absences trop courtes par exemple, comme pour les veilleurs de nuit). Elles peuvent aussi combler certaines absences structurelles. En ce sens, l'attention portée aux demandes de temps partiel sur autorisation mérite d'être citée (D2). Ceci n'est pas sans impact sur le fonctionnement des services. Ce choix est assumé au titre, quand cela est possible, de l'intérêt des agents. Il s'agit d'un axe managérial qui participe aussi à la qualité de vie au travail, au même titre que d'autres mesures comme le télétravail, en hausse significative depuis plusieurs années (D5). Il est en effet ouvert à de plus en plus d'agents au fil du temps, avec 85 agents concernés en 2024 contre 70 en 2023. Sont principalement concernés des agents administratifs ou des travailleurs sociaux, dans la limite de 0,5 jours par semaine pour ces derniers afin de répondre aux spécificités du métier qui nécessitent un contact avec le public et donc une présence, ainsi qu'à la bonne coordination des équipes en termes de planning.

Parallèlement à ce type de mesures qui impacte les organisations du travail, il convient aussi d'observer l'évolution de l'absentéisme. Il reste un élément essentiel d'incidence de la capacité opérationnelle des directions. De ce point de vue, le CCAS évolue sur différents items (D3/D4) : alors que le nombre d'agents absents au moins 1 jour dans l'année pour maladie ordinaire reste dans un niveau quasi similaire à l'an dernier, on constate une baisse du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire. Cette situation n'occulte pas pour autant la problématique des accidents du travail imputables au service et au trajet (F1 et F2) et la forte hausse des absences pour maladie professionnelle / maladie imputable au service. La vigilance se porte aussi sur les arrêts de longues durées et graves maladies. L'analyse fine de cette situation s'avère aussi nécessaire que complexe. Le CCAS, comme la Ville de Besançon et GBM, a décidé de mener une étude spécifique sur le sujet de l'absentéisme en 2025/2026.

La politique des ressources humaines s'exprime aussi au travers d'autres indicateurs comme les dépenses de personnel qui représentent 68,9% du budget de fonctionnement du CCAS (E1). Celles-ci trouvent leur origine non seulement dans l'augmentation des effectifs (A1) et des HS-HC (D1), mais aussi dans l'application de mesures nationales et locales en faveur du pouvoir d'achat des agents. Outre les augmentations de la valeur du point d'indice (3.5% et + 1.5%) ou encore celles du SMIC (1.8% puis +2.2%) ou la revalorisation des grilles (+5%), l'établissement, au travers de son protocole d'accord issu du dialogue social, a maintenu structurellement la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (2.8 M€ chaque année pour les 3 structures dont 356 K€ spécifiquement pour le CCAS), pour prolonger le travail sur l'harmonisation des IFSE entre filières, transformer les primes de travaux insalubres en IFSE pénibilité... Il faut d'ailleurs souligner l'impact de ces mesures sur le pouvoir d'achat des agents puisque la rémunération brute moyenne par ETPR progresse les trois catégories (E3).

A ces mesures viennent se greffer un engagement fort du CCAS dans l'accompagnement complet des agents, avec un suivi sur le volet santé et sécurité au travail (F3-F4) : le nombre d'actes de violences envers le personnel, en rempli sur 2024, reste à un niveau important. Cet accompagnement s'exprime aussi au travers d'autres mesures diverses comme la participation employeur aux frais de transports et le forfait mobilité durable, en constante augmentation (E5) ou au travers du plan de formation qui avoisine 175 K€ (G1-G2) avec le déploiement de nombreuses sessions d'analyse des pratiques professionnelles (pour les aides à domicile, les travailleurs sociaux...).

## 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 CDI 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 .....                                                                | 12 |
| A.12.3 | Focus sur la catégorie C .....                                                         | 13 |
| A.13   | Moyenne d'âge .....                                                                    | 14 |
| A.14   | Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet .....     | 14 |
| A.15   | Accueil des stagiaires .....                                                           | 15 |
| A.16   | Accueil des apprentis .....                                                            | 16 |
| A.17   | Nombre d'agents en situation de handicap .....                                         | 17 |
| A.18   | Respect des obligations d'emploi .....                                                 | 17 |
| B      | RECRUTEMENT .....                                                                      | 19 |
| B.1    | Créations d'emplois permanents en 2024 .....                                           | 19 |
| B.2    | Taux de recrutement par mobilité interne .....                                         | 19 |
| B.3    | Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels .....                                 | 20 |
| B.4    | Métiers en tension .....                                                               | 20 |
| C      | PARCOURS PROFESSIONNEL .....                                                           | 21 |
| C.1    | Nombre de départs à la retraite par année .....                                        | 21 |
| C.2    | Nombre d'agents en prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge .....            | 21 |
| C.3    | Nombre d'agents en disponibilité .....                                                 | 22 |
| C.4    | Démissions .....                                                                       | 23 |
| C.5    | Avancements de grade et promotions internes .....                                      | 24 |
| C.6    | Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes .....               | 25 |
| C.7    | Avancements d'échelon .....                                                            | 26 |
| C.8    | Mises en stage et Titularisations au cours de l'année – Refus de titularisation .....  | 26 |
| D      | ORGANISATION DU TRAVAIL .....                                                          | 27 |
| D.1    | Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent .....           | 27 |
| D.2    | Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel .....                                  | 27 |
| D.3    | Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour .....        | 29 |
| D.4    | Montants et nombre de jours de carence .....                                           | 33 |

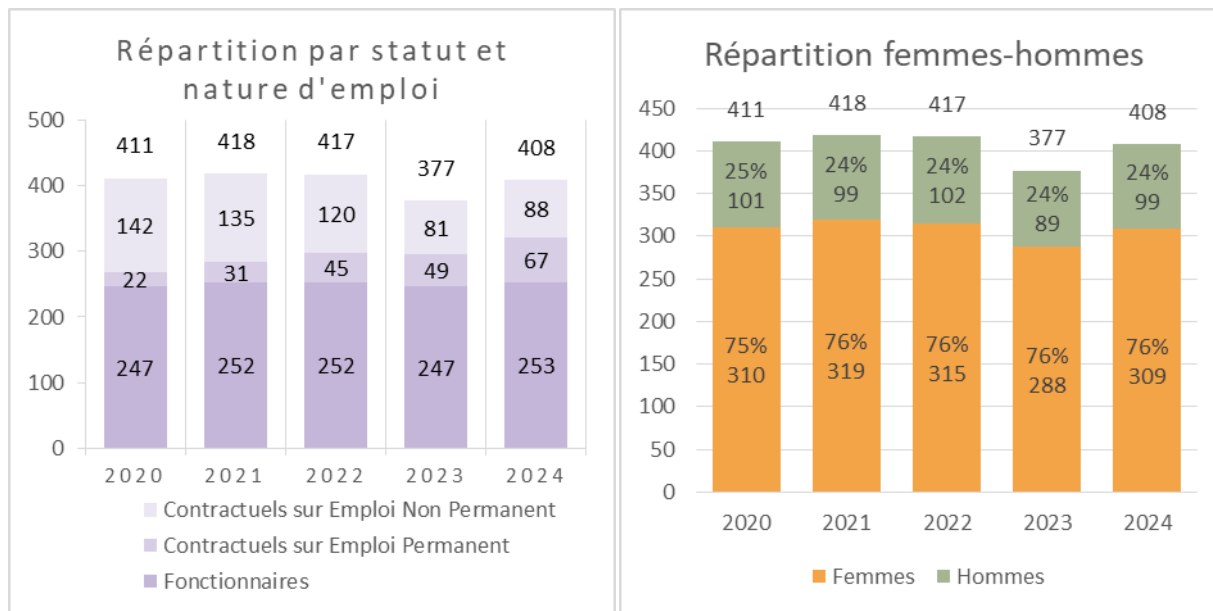
|     |                                                                                                                    |    |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| D.5 | Télétravail .....                                                                                                  | 34 |
| D.6 | Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2024 .....                                         | 35 |
| E   | REMUNERATIONS .....                                                                                                | 36 |
| E.1 | Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel .....                                       | 36 |
| E.2 | Médiane des traitements, primes et indemnités .....                                                                | 36 |
| E.3 | Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents .....                                                   | 36 |
| E.4 | Régime Indemnitaire (RI) brut versé .....                                                                          | 37 |
| E.5 | Participation employeur aux frais de transport .....                                                               | 37 |
| E.6 | Forfait Mobilité Durable (FMD) .....                                                                               | 38 |
| E.7 | Indemnisation du chômage .....                                                                                     | 38 |
| F   | SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL .....                                                                                 | 39 |
| F.1 | Accidents du travail .....                                                                                         | 39 |
| F.2 | Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service .....                         | 40 |
| F.3 | Nombre de visites médicales sur demande de l'agent .....                                                           | 40 |
| F.4 | Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel .....                                                    | 41 |
| G   | FORMATION .....                                                                                                    | 42 |
| G.1 | Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent) ..... | 42 |
| G.2 | Coûts de la formation .....                                                                                        | 42 |
| H   | ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE .....                                                                         | 43 |
| H.1 | Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants .....                                                | 43 |
| H.2 | Comité des Œuvres Sociales (COS) .....                                                                             | 44 |
| I   | DIALOGUE SOCIAL .....                                                                                              | 45 |
| I.1 | Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales .....                                                 | 45 |
| I.2 | Conflits du travail : grèves. ....                                                                                 | 45 |
| J   | DISCIPLINE .....                                                                                                   | 46 |
| J.1 | Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année .....                                                   | 46 |



## 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.

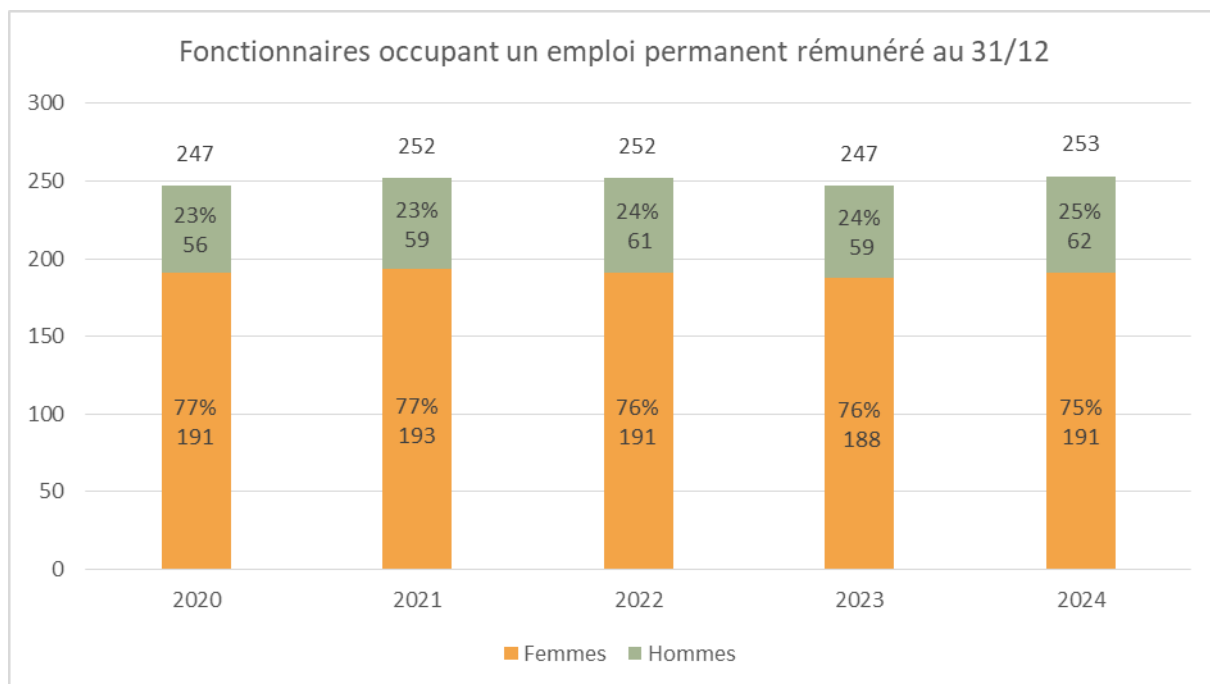
Les emplois non permanents, à l'inverse, constituent un moyen de faire face à des impondérables ou répondre à des besoins qui ne pourraient être couverts par des emplois permanents à temps complet. Ils ne sont pourvus que par des contractuels aux motifs d'accroissements temporaire ou saisonnier d'activité. 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 progressent de 31 agents entre 2023 et 2024.

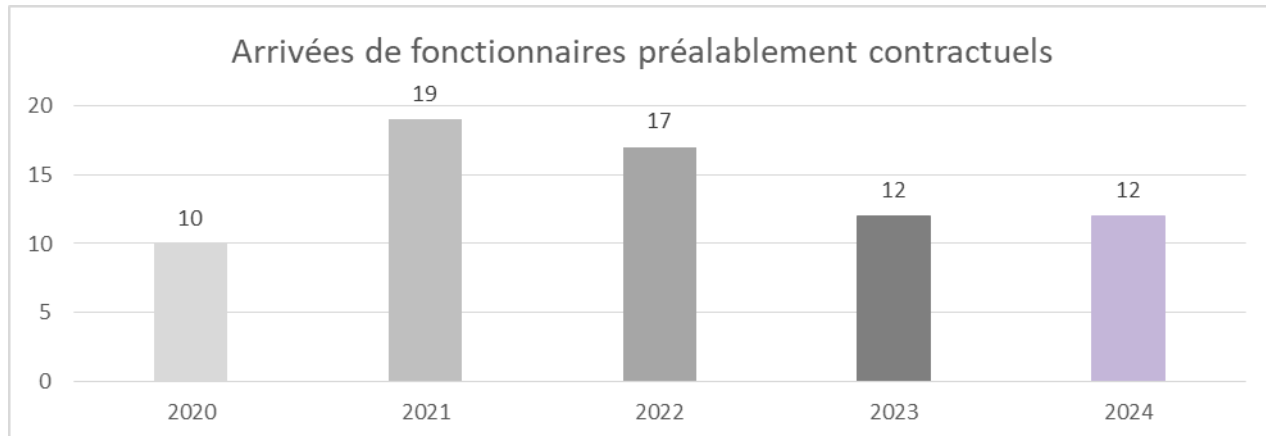
- + 6 fonctionnaires
- + 18 contractuels sur emploi permanent
- + 7 contractuels sur emploi non permanent

## 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

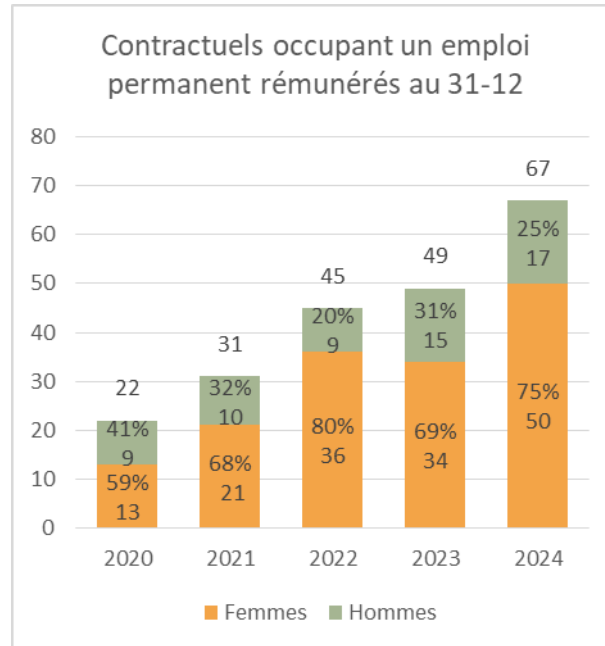


Nombre de fonctionnaires préalablement contractuels



### 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



Motifs de recrutements des contractuels sur emploi permanent :

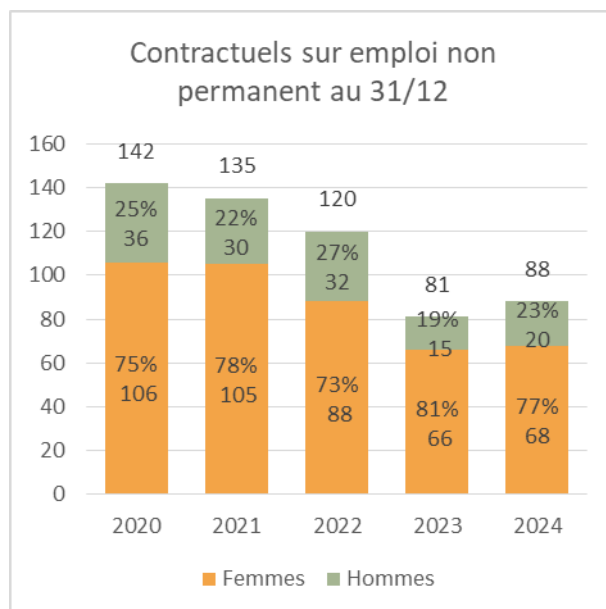
| Année       | Motifs recrutement                              | Femmes    | Hommes    | Ensemble  |
|-------------|-------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| 2020        | Article L332-10 CDI                             | 2         | 0         | 2         |
|             | 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 L352-4 Situation de Handicap (ex art38) | 1         | 0         | 1         |
| <b>2020</b> |                                                 | <b>13</b> | <b>9</b>  | <b>22</b> |
| 2021        | Article L.332-13 Remplaçant                     | 12        | 8         | 20        |
|             | Article L.332-8-2° Besoins du Service           | 9         | 2         | 11        |
| <b>2021</b> |                                                 | <b>21</b> | <b>10</b> | <b>31</b> |
| 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        |
| <b>2022</b> |                                                 | <b>36</b> | <b>10</b> | <b>46</b> |
| 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        |
| <b>2023</b> |                                                 | <b>34</b> | <b>15</b> | <b>49</b> |
| 2024        | Article L.332-13 Remplaçant                     | 21        | 12        | 33        |
|             | Article L.332-14 Emploi Vacant                  | 4         | 1         | 5         |
|             | Article L.332-8-2° Besoins du Service           | 24        | 4         | 28        |
|             | Article L352-4 Situation de Handicap (ex art38) | 1         | 0         | 1         |
| <b>2024</b> |                                                 | <b>50</b> | <b>17</b> | <b>67</b> |

L'article L.332-8-2° du Code général de la fonction publique permet le recrutement d'agents contractuels pour des emplois permanents lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté statutairement.

L'article L.332-23-1 concerne le recrutement d'agents contractuels de droit public pour faire face à un accroissement temporaire d'activité. Selon cet article, les collectivités et établissements mentionnés aux articles L.4 et L.5 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour une durée maximale de douze mois.

#### A.4 Autres contractuels sur emploi non permanent

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

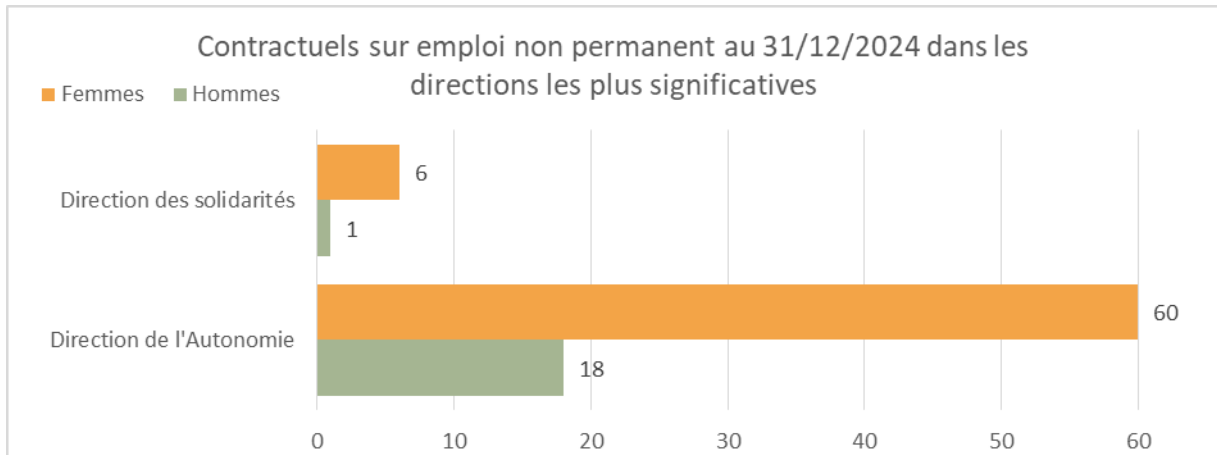


Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2024 :

| Métier                      | Femmes    | Hommes    | Ensemble  |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Auxiliaire de vie sociale   | 37        | 5         | 42        |
| Agent de permanence         | 7         | 9         | 16        |
| Agent d'accueil             | 5         | 2         | 7         |
| Aide-soignant               | 6         | 0         | 6         |
| Agent de service polyvalent | 4         | 1         | 5         |
| Travailleur social          | 3         | 1         | 4         |
| Apprenti                    | 1         | 1         | 2         |
| Assistant socio-éducatif    | 2         | 0         | 2         |
| Conseiller technique        | 1         | 0         | 1         |
| Médecin                     | 1         | 0         | 1         |
| Porteur de repas            | 0         | 1         | 1         |
| Psychologue                 | 1         | 0         | 1         |
| <b>Total</b>                | <b>68</b> | <b>20</b> | <b>88</b> |

### 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 31/12/2024



### A.6 Agents passant en CDI 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.

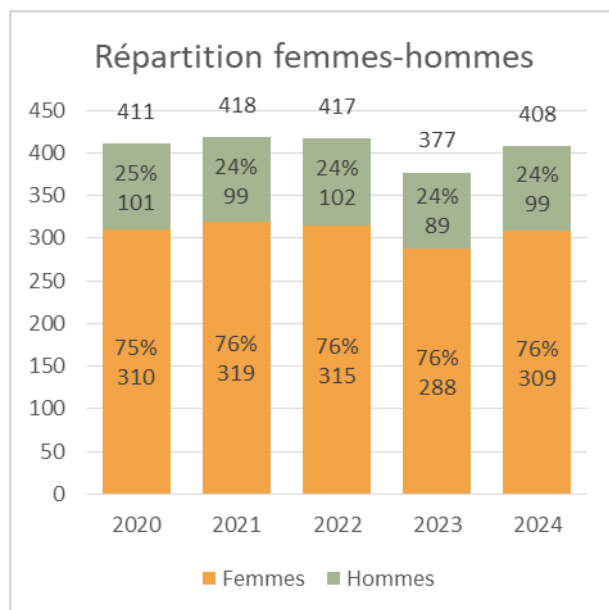
### A.7 Contrats de projet

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        |
| <b>2022</b> |                    |                      |                           | <b>1</b> | <b>1</b> | <b>2</b> |
| 2023        | B                  | Conseiller numérique | Direction des solidarités | 1        |          | 1        |
| <b>2023</b> |                    |                      |                           | <b>1</b> | <b>0</b> | <b>1</b> |
| 2024        | A                  | Travailleur social   | Direction des solidarités | 3        | 1        | 4        |
| <b>2024</b> |                    |                      |                           | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>4</b> |

## 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.

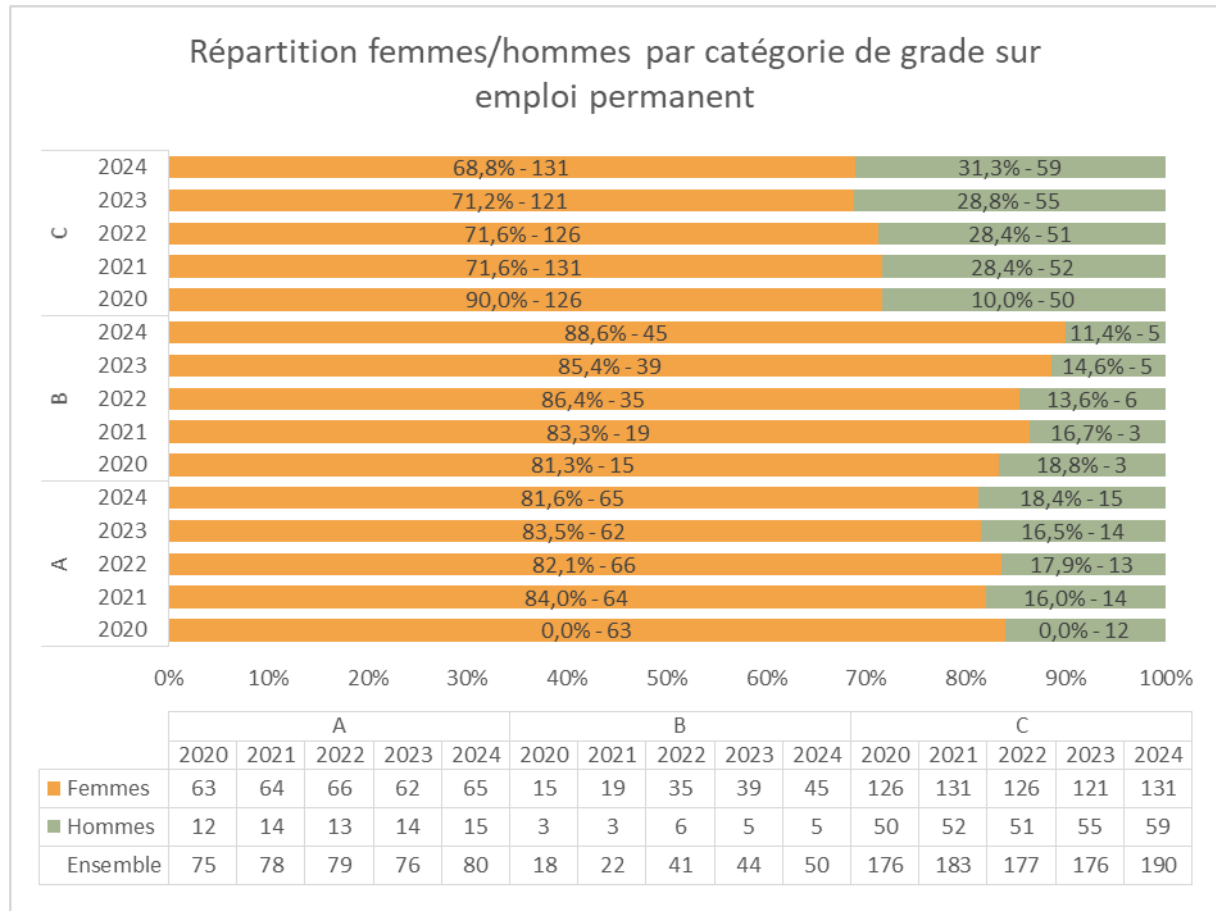
## A.9 Répartition Femmes-Hommes par Direction

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 |    | 2024 |    |
|---------------------------|------|----|------|----|------|----|------|----|------|----|
|                           | F    | H  | F    | H  | F    | H  | F    | H  | F    | H  |
| Direction générale        | 14   | 2  | 15   | 2  | 13   | 3  | 12   | 2  | 13   | 2  |
| Cabinet du Président      | 0    | 1  | 0    | 2  | 0    | 1  | 0    | 1  | 1    | 0  |
| Direction des solidarités | 58   | 40 | 60   | 48 | 63   | 45 | 57   | 45 | 61   | 47 |
| Secrétariat général CCAS  | 26   | 13 | 22   | 12 | 23   | 11 | 18   | 10 | 17   | 11 |
| Direction de l'Autonomie  | 212  | 45 | 221  | 35 | 216  | 42 | 201  | 31 | 217  | 39 |

## 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



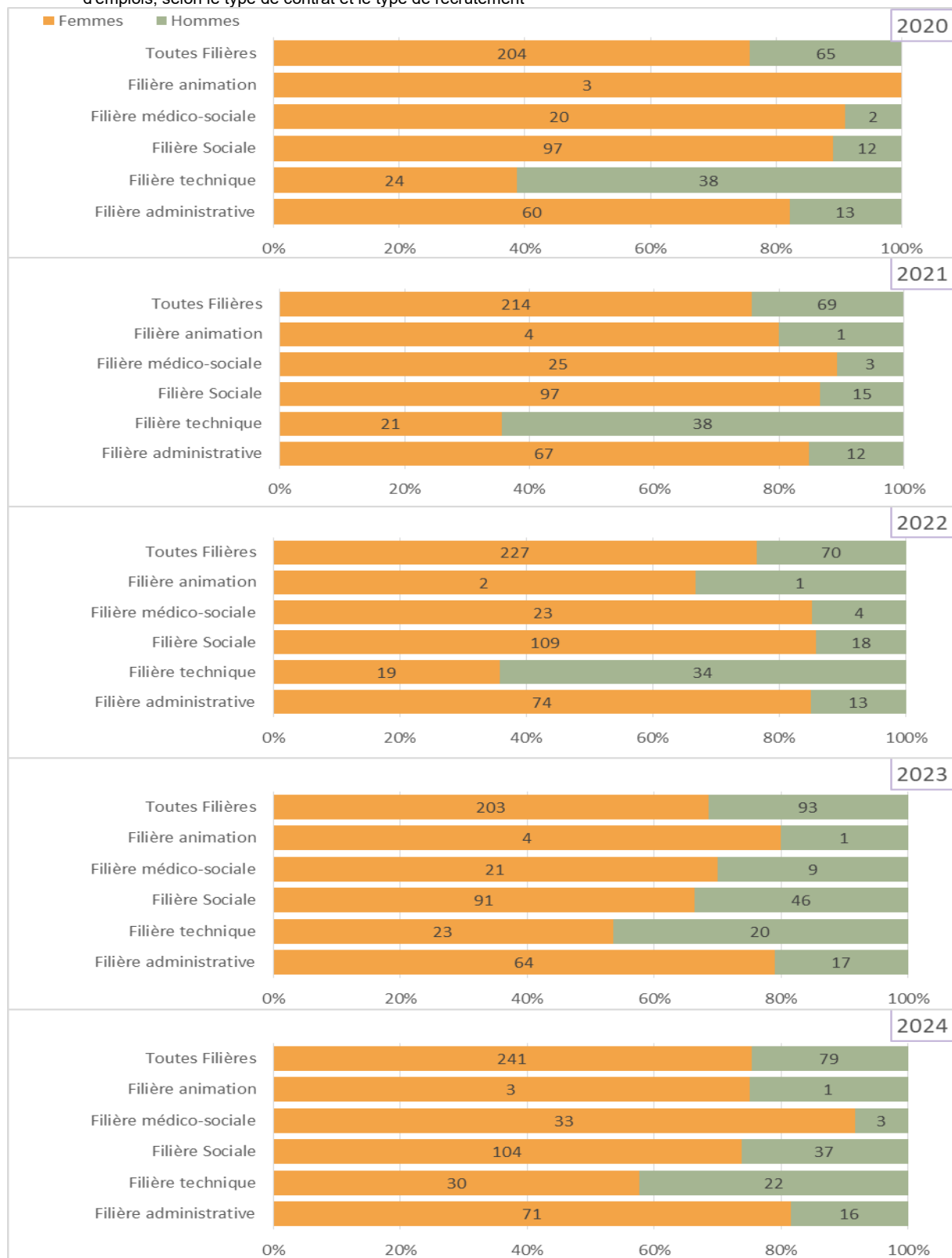
Niveau de responsabilité des cadres A :

| Niveau de responsabilité | Femmes    | Hommes   |
|--------------------------|-----------|----------|
| Chef de service          | 13        | 2        |
| Directeur                | 1         | 1        |
| Secrétaire général       | 1         | 0        |
| <b>Total</b>             | <b>15</b> | <b>3</b> |

## 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

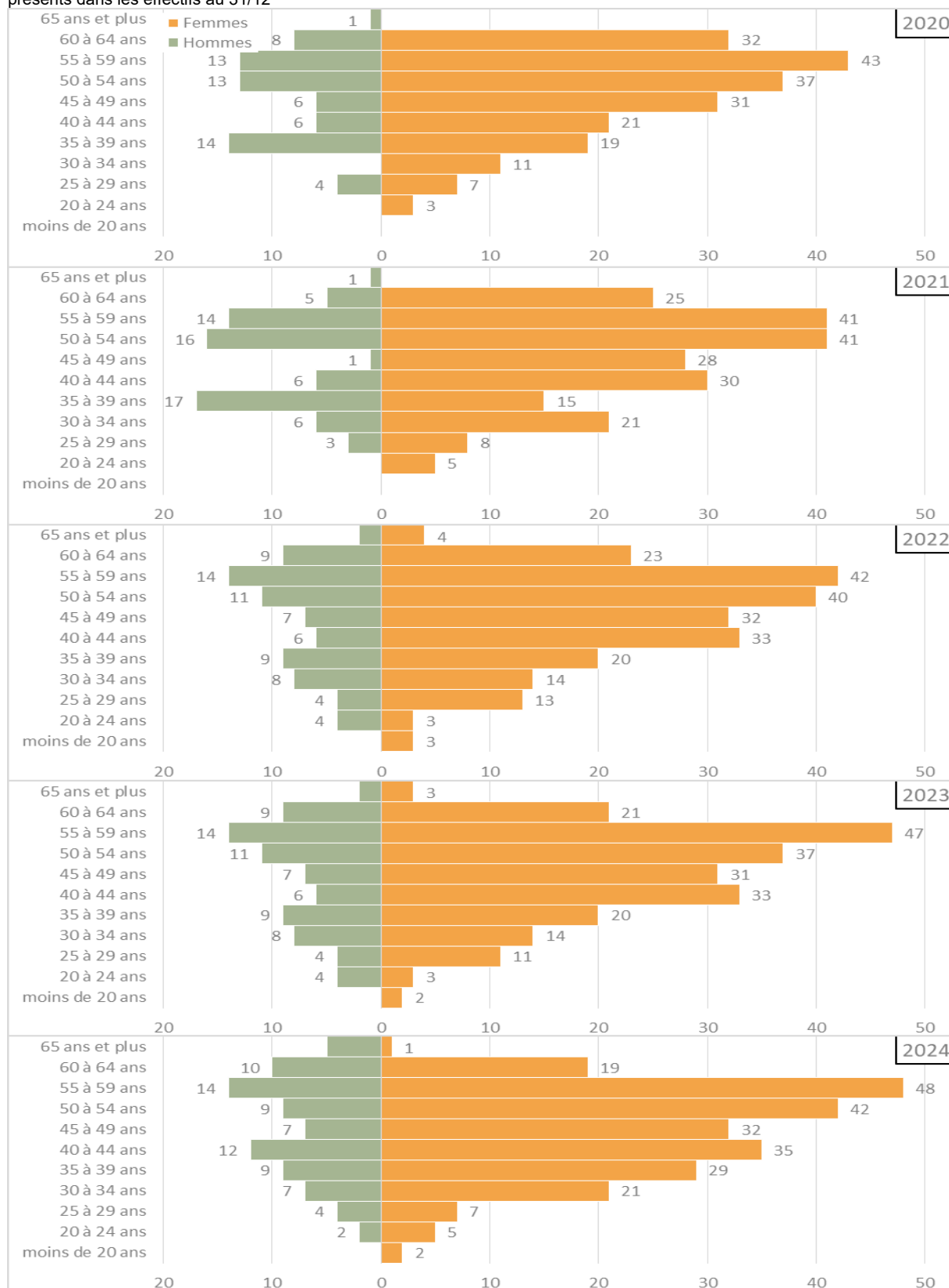


EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE

| C.C.A.S. de<br>Besançon   | 2020 |     |    |      | 2021 |     |    |      | 2022 |     |    |      | 2023 |     |    |      | 2024 |     |    |      |
|---------------------------|------|-----|----|------|------|-----|----|------|------|-----|----|------|------|-----|----|------|------|-----|----|------|
|                           | F    |     | H  |      | F    |     | H  |      | F    |     | H  |      | F    |     | H  |      | F    |     | H  |      |
| Peintre                   |      |     | 1  | 100% |      |     | 1  | 100% |      |     | 1  | 100% |      |     | 1  | 100% |      |     | 1  | 100% |
| Veilleur de nuit          |      |     | 12 | 100% |      |     | 14 | 100% |      |     | 11 | 100% |      |     | 12 | 100% |      |     | 13 | 100% |
| Agent d'accueil           | 5    | 42% | 7  | 58%  | 7    | 54% | 6  | 46%  | 6    | 46% | 7  | 54%  | 5    | 36% | 9  | 64%  | 6    | 38% | 10 | 62%  |
| Métiers<br>administratifs | 31   | 86% | 5  | 14%  | 35   | 90% | 4  | 10%  | 38   | 88% | 5  | 12%  | 32   | 84% | 6  | 16%  | 36   | 86% | 6  | 14%  |
| Auxiliaire de vie         | 45   | 98% | 1  | 0,02 | 52   | 98% | 1  | 2%   | 54   | 96% | 2  | 4%   | 53   | 96% | 2  | 4%   | 60   | 97% | 2  | 3%   |

## 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



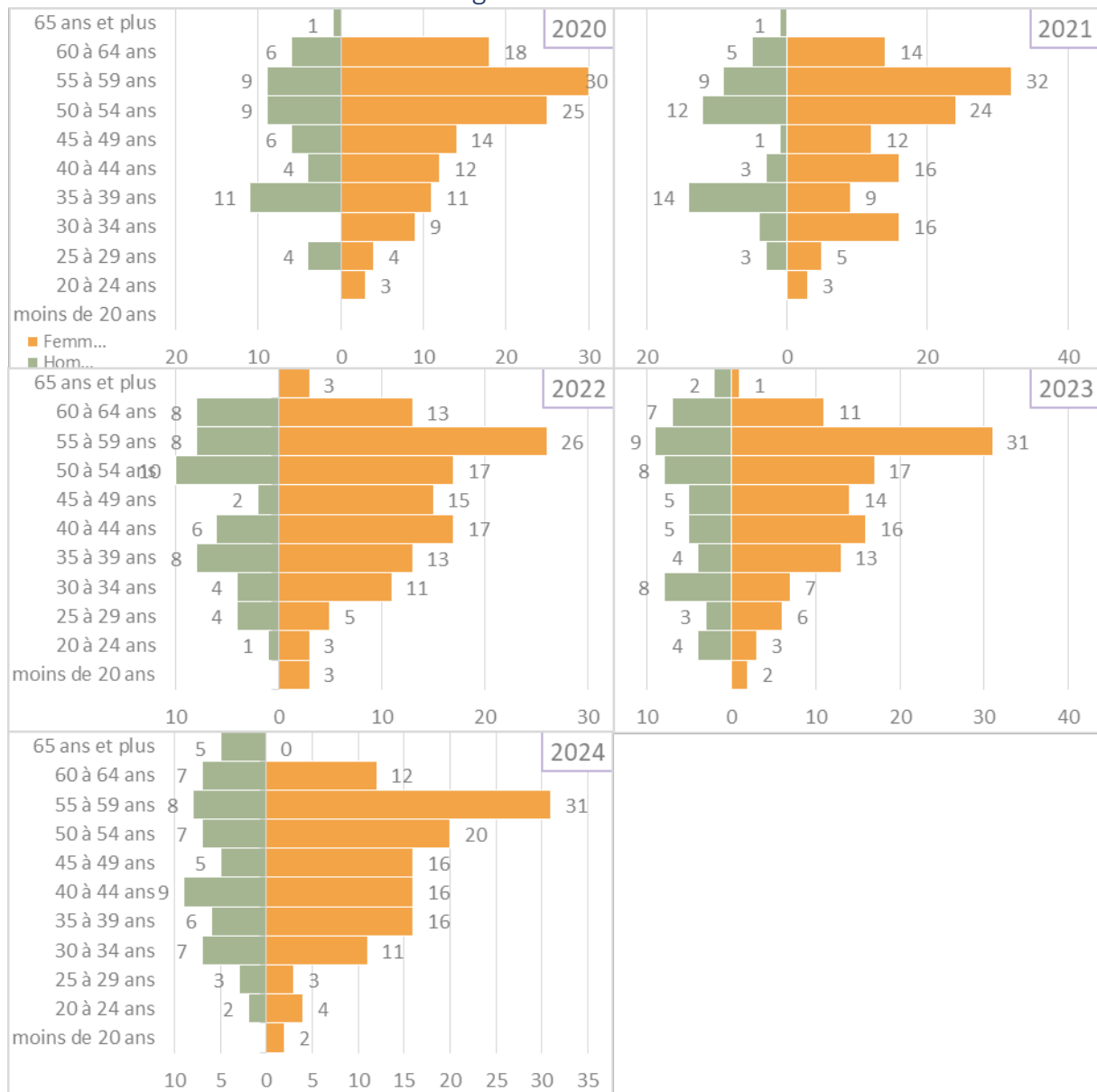
### A.12.1 Focus catégorie A



## A.12.2 Focus catégorie B



### A.12.3 Focus sur la catégorie C



## A.13 Moyenne d'âge

### Nouveauté RSU 2025

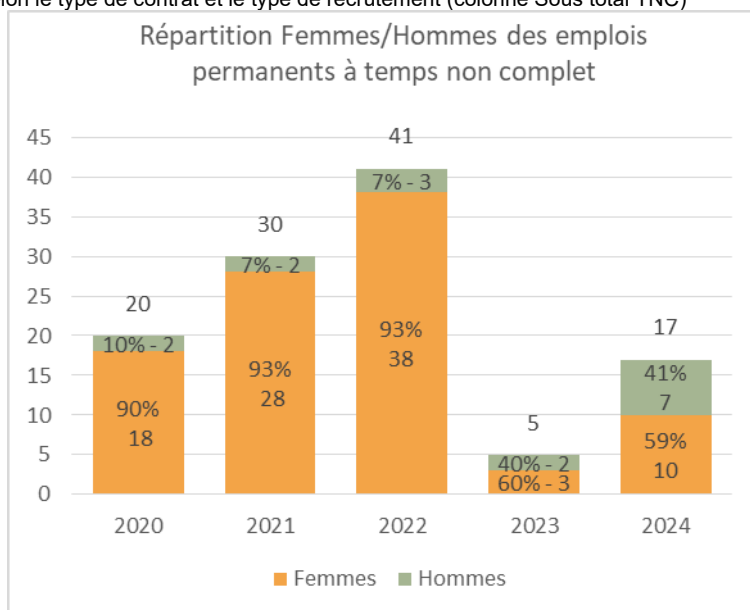
Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12

| Moyenne d'âge                      | Titulaires et stagiaires |                          | Contractuels occupant un emploi permanent |                          | Contractuels occupant un emploi non permanent |                         | Ensemble                 |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
|                                    | Femmes                   | Hommes                   | Femmes                                    | Hommes                   | Femmes                                        | Hommes                  |                          |
|                                    | 45 ans et 6 mois         | 47 ans et 5 mois         | 40 ans et 1 mois                          | 40 ans et 9 mois         | 40 ans et 6 mois                              | 32 ans et 9 mois        |                          |
| <b>Moyenne d'âge des 3 entités</b> | <b>45 ans et 4 mois</b>  | <b>43 ans et 11 mois</b> | <b>41 ans et 8 mois</b>                   | <b>39 ans et 11 mois</b> | <b>40 ans et 7 mois</b>                       | <b>36 ans et 2 mois</b> | <b>41 ans et 10 mois</b> |

## A.14 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)



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        |
| <b>2020</b>              |                           | <b>18</b> | <b>2</b> | <b>20</b> |
| Direction de l'Autonomie | Agent social              | 1         | 1        | 2         |
|                          | Auxiliaire de vie         | 2         |          | 2         |
|                          | Auxiliaire de vie sociale | 25        | 1        | 26        |
| <b>2021</b>              |                           | <b>28</b> | <b>2</b> | <b>30</b> |

| Direction                 | Métier                            | Femmes    | Hommes   | Ensemble  |
|---------------------------|-----------------------------------|-----------|----------|-----------|
| Direction de l'Autonomie  | Agent social                      | 2         | 1        | 3         |
|                           | Auxiliaire de vie                 | 1         |          | 1         |
|                           | Auxiliaire de vie sociale         | 35        | 2        | 37        |
| <b>2022</b>               |                                   | <b>38</b> | <b>3</b> | <b>41</b> |
| Direction de l'Autonomie  | Agent social                      | 1         | 2        | 3         |
|                           | Auxiliaire de vie sociale         | 2         |          | 2         |
| <b>2023</b>               |                                   | <b>3</b>  | <b>2</b> | <b>5</b>  |
| Direction de l'Autonomie  | Aide-soignant                     | 6         |          | 6         |
|                           | Agent de service polyvalent       | 2         |          | 2         |
|                           | Agent social                      |           | 1        | 1         |
|                           | Aide médico-psychologique         | 1         |          | 1         |
| Direction des solidarités | Veilleur de nuit                  |           | 4        | 4         |
|                           | Agent d'accueil                   |           | 2        | 2         |
| Secrétariat général CCAS  | Adjoint de gestion administrative | 1         |          | 1         |
| <b>2024</b>               |                                   | <b>10</b> | <b>7</b> | <b>17</b> |

### A.15 Accueil des stagiaires

Source des données : Direction Emplois et Compétences

| Type                      | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|
| Nombre de demandes        | 284  | 336  | 272  | 355  | 200  |
| Stagiaires accueillis     | 99   | 145  | 123  | 179  | 118  |
| dont formations post-Bac  | 48   | 60   | 46   | 57   | 32   |
| dont stagiaires gratifiés | 15   | 24   | 22   | 6    | 2    |
|                           |      |      |      |      |      |

Répartitions par directions et par sexe des tous les stagiaires accueillis au sein des trois collectivités :

| Directions                  | Femmes     | Hommes    | Ensemble   |
|-----------------------------|------------|-----------|------------|
| Direction de l'Autonomie    | 89         | 16        | 105        |
| Direction des solidarités   | 8          |           | 8          |
| Secrétariat Général CCAS    | 4          | 2         | 6          |
| <b>C.C.A.S. de Besançon</b> | <b>101</b> | <b>18</b> | <b>119</b> |

## A.16 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        |
| <b>2020</b> |                          | <b>5</b> | <b>3</b> | <b>8</b> |
| 2021        | Direction de l'Autonomie | 2        | 1        | 3        |
|             | Direction générale       | 1        |          | 1        |
|             | Secrétariat général CCAS |          | 2        | 2        |
| <b>2021</b> |                          | <b>3</b> | <b>3</b> | <b>6</b> |
| 2022        | Direction de l'Autonomie | 2        |          | 2        |
|             | Direction générale       | 1        |          | 1        |
|             | Secrétariat général CCAS |          | 1        | 1        |
| <b>2022</b> |                          | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>4</b> |
| 2023        | Direction de l'Autonomie |          | 5        | 5        |
|             | Direction générale       |          | 1        | 1        |
| <b>2023</b> |                          |          | <b>6</b> | <b>6</b> |
| 2024        | Direction de l'Autonomie | 3        |          | 3        |
|             | Secrétariat général CCAS |          | 1        | 1        |
| <b>2023</b> |                          | <b>3</b> | <b>1</b> | <b>4</b> |

## A.17 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.

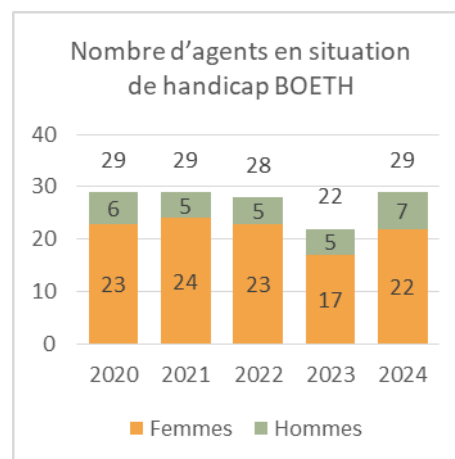
L'employeur public peut s'appuyer sur des dépenses déductibles telles que les factures de contrats de fournitures et ou de sous-traitance passés avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou avec des travailleurs indépendants handicapés ainsi qu'une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

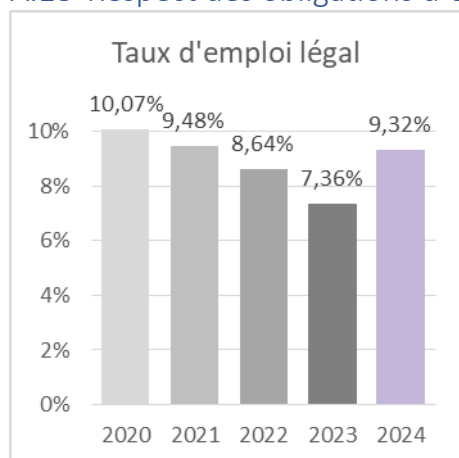
Le nombre d'unités manquantes après déduction est égal à :

Nombre légal de BOE – BOE déclarés – unités déductibles.

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



## A.18 Respect des obligations d'emploi



Liste des affectations des agents BOETH en 2024 :

| Direction d'affectation en 2024 | Nombre de BOETH |
|---------------------------------|-----------------|
| Direction de l'Autonomie        | 16              |
| Direction des solidarités       | 6               |
| Secrétariat général CCAS        | 6               |
| Direction générale              | 1               |
| Total :                         | 29              |

## B RECRUTEMENT

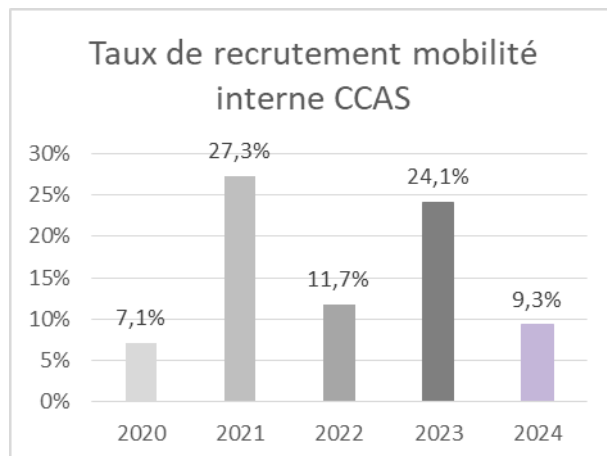
### B.1 Créations d'emplois permanents en 2024

Source des données : Direction Pilotage et organisation

| Intitulé de la délibération                                                                                                                                                  | Conseil         | Créations | Suppressions | Balance  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|--------------|----------|
| Direction autonomie création de 2 emplois, dont 1 auxiliaire de soins et 1 assistant socio-éducatif et suppression de 3 emplois, dont 2 attachés et 1 adjoint administratif. | 13 mars 2024    | 4         | -3           | 1        |
| Direction générale du CCAS création de 2 emplois d'assistant socio-éducatif                                                                                                  |                 | 2         |              | 2        |
| Direction autonomie création de 2 emplois d'aide de soignant                                                                                                                 |                 | 2         |              | 2        |
| Direction autonomie création de 2 emplois d'aide de soignant                                                                                                                 | 10 octobre 2024 | 2         |              | 2        |
| <b>TOTAL délibérations CCAS 2024</b>                                                                                                                                         |                 | <b>10</b> | <b>-3</b>    | <b>7</b> |
| <b>Une des suppressions n'a pas été formalisée car le poste a été réutilisé pour reclasser un agent</b>                                                                      |                 | <b>10</b> | <b>-2</b>    | <b>8</b> |
| <b>Total CCAS au 31/12/2024</b>                                                                                                                                              |                 |           |              |          |

### 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

#### DIRECTIONS D'AFFECTATION DES RECRUTEMENTS PAR MOBILITÉ INTERNE

| Direction                 | Femmes   | Hommes   | Ensemble |
|---------------------------|----------|----------|----------|
| Direction de l'Autonomie  | 1        | 1        | 2        |
| Direction des solidarités | 1        |          | 1        |
| Secrétariat général CCAS  |          | 1        | 1        |
| <b>Ensemble</b>           | <b>2</b> | <b>2</b> | <b>4</b> |

## 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                      | 1                                                            | 4         | 5         |
| Rédacteurs                    | 0                                                            | 1         | 1         |
| Adjointes administratifs      | 1                                                            | 3         | 4         |
| <b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b> | <b>2</b>                                                     | <b>8</b>  | <b>10</b> |
| Adjointes techniques          | 2                                                            | 3         | 5         |
| <b>FILIERE TECHNIQUE</b>      | <b>2</b>                                                     | <b>3</b>  | <b>5</b>  |
| Assistants socio-éducatifs    | 0                                                            | 6         | 6         |
| Agents sociaux                | 0                                                            | 10        | 10        |
| <b>FILIERE SOCIALE</b>        | <b>0</b>                                                     | <b>16</b> | <b>16</b> |
| Auxiliaires de soins          | 0                                                            | 1         | 1         |
| Aides-soignants               | 0                                                            | 6         | 6         |
| <b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b> | <b>0</b>                                                     | <b>7</b>  | <b>7</b>  |
| Animateurs                    |                                                              |           | 0         |
| <b>FILIERE ANIMATION</b>      | <b>0</b>                                                     | <b>0</b>  | <b>0</b>  |
| <b>TOTAL</b>                  | <b>4</b>                                                     | <b>34</b> | <b>38</b> |

## B.4 Métiers en tension

Source des données : Direction Emplois et Compétences

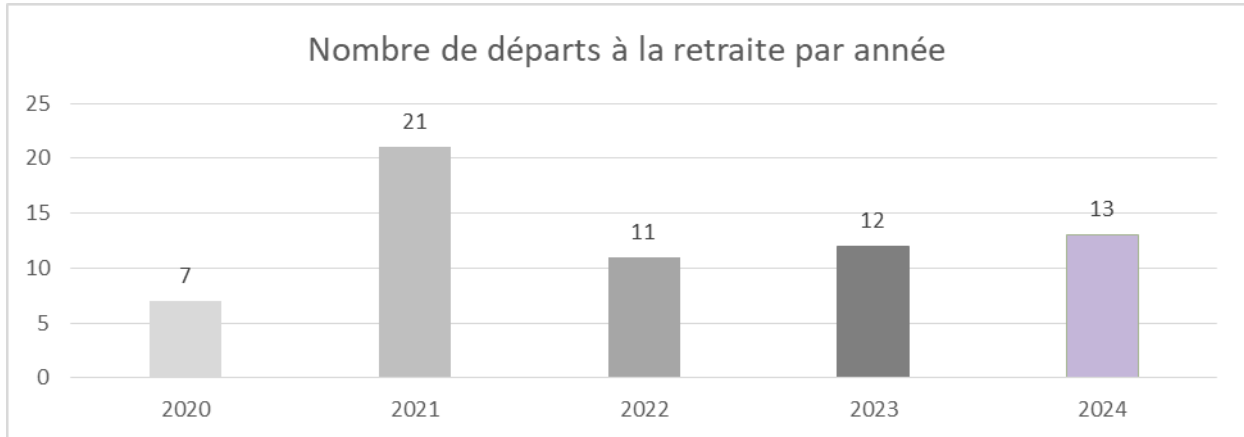
Un métier est qualifié en tension dès lors, qu'après deux publicités, il n'y a pas de recrutement après jury, voire pas de candidat pour organiser un jury.

Il n'y a pas de métier en tension au CCAS en 2024

## 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

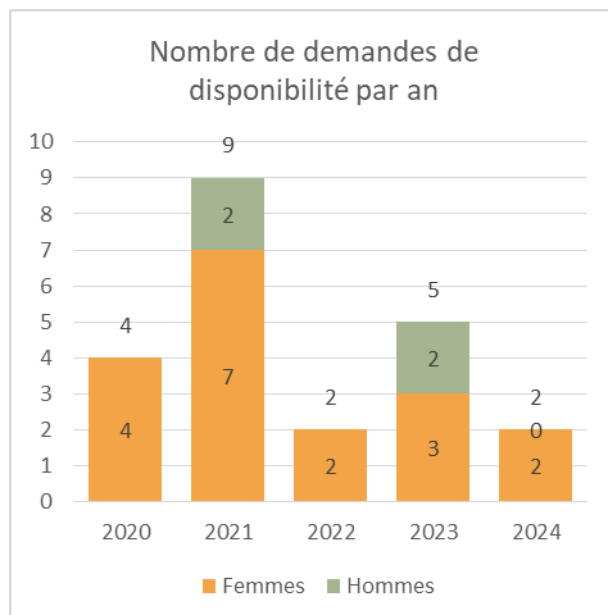
Source des données : Direction de la Gestion du Personnel

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

Une femme prolonge son activité au-delà de la limite d'âge en 2024.

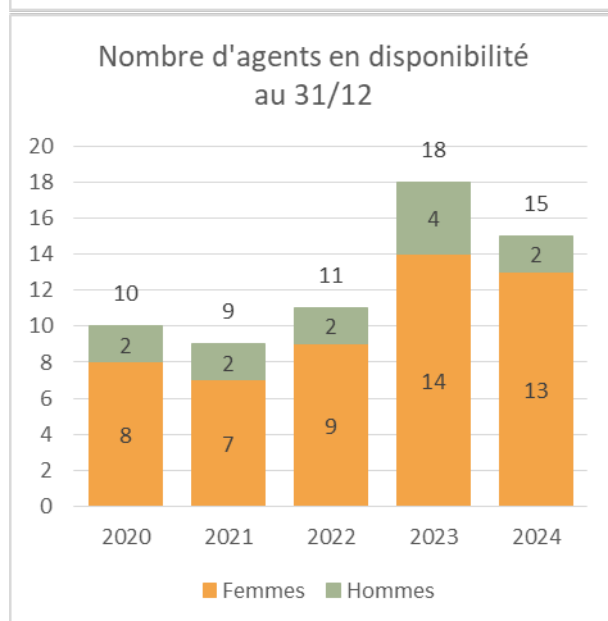
## C.3 Nombre d'agents en disponibilité

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



### DIRECTIONS D'ORIGINE DES AGENTS EN DISPONIBILITE

| Directions                | Au 31/12/2024 |
|---------------------------|---------------|
| Direction Autonomie       | 9             |
| Direction Solidarités     | 4             |
| Secrétariat Général CCAS  | 2             |
| Direction Générale - CCAS | 0             |
| Total :                   | 15            |

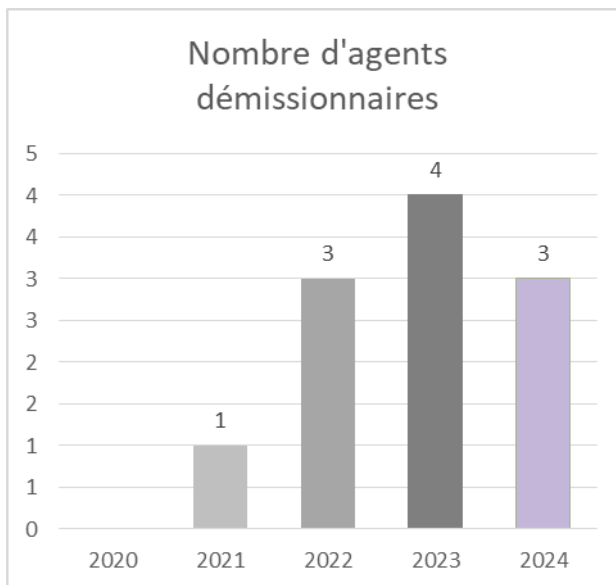


| Motifs des disponibilités |                                                              |      |      |      |      |      |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Type                      | Motif                                                        | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| De droit                  | Pour élever un enfant de moins de 12 ans                     | 1    |      |      |      |      |
|                           | Pour suivre son Conjoint                                     | 4    | 3    | 3    | 3    | 2    |
| Sur demande               | Pour convenances personnelles                                | 5    | 6    | 8    | 10   | 11   |
|                           | Pour création entreprise                                     |      |      |      |      |      |
|                           | Pour faire des études                                        |      |      |      |      |      |
|                           | Pour exercer dans une organisation internationale/entreprise |      |      |      | 4    |      |
| D'office                  | A titre conservatoire                                        |      |      |      | 1    |      |
|                           | pour raisons de santé                                        |      |      |      |      | 2    |
| Total                     |                                                              | 10   | 9    | 11   | 18   | 15   |

| Les métiers les plus concernés par les disponibilités | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------------------------|------|------|------|------|------|
| Aide-soignant                                         | 4    | 2    | 3    | 4    | 1    |
| Travailleur social                                    | 0    | 0    | 2    | 3    | 3    |
| Auxiliaire de vie sociale                             | 0    | 0    | 0    | 0    | 2    |
| Animateur                                             | 1    | 1    | 2    | 2    | 2    |
| Porteur de repas                                      | 0    | 1    | 1    | 2    | 2    |

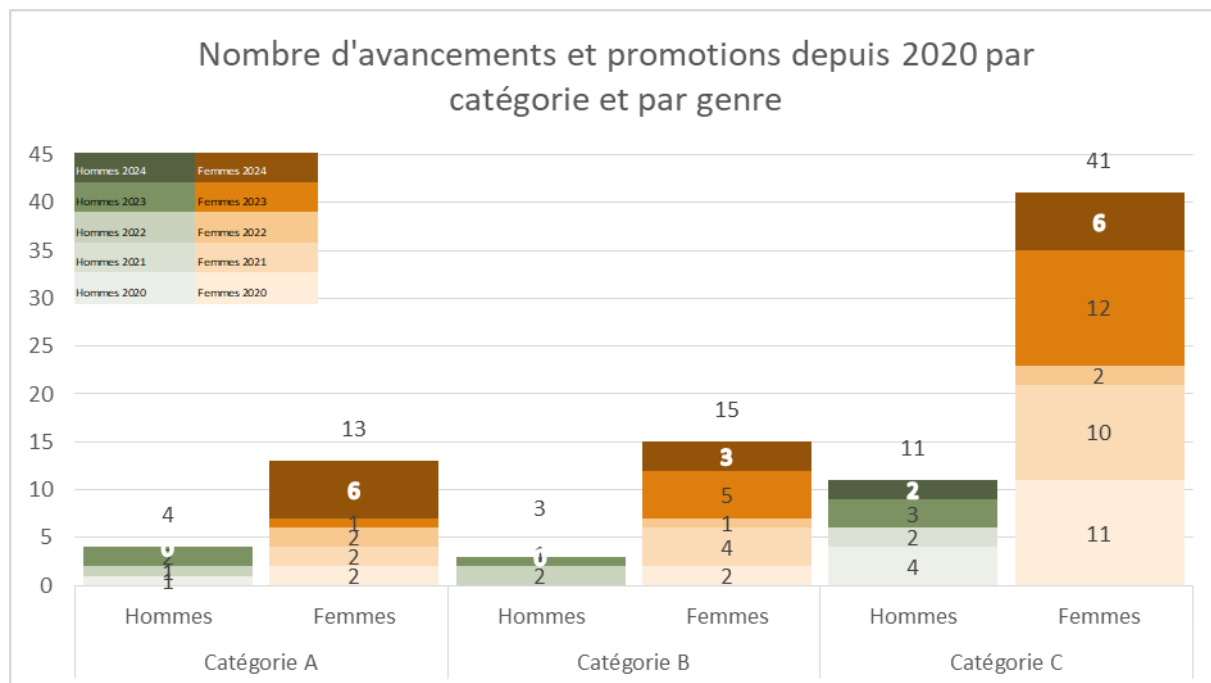
#### C.4 Démissions

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



## 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 Emploi                        | Dernier grade                                            | Agents au dernier grade | Agents dans le cadre d'emploi | Taux d'agents au dernier grade |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Attachés Territoriaux               | Attaché hors classe                                      | 1                       | 23                            | 4,3%                           |
| Rédacteurs Territoriaux             | Rédacteur principal de 1ère classe                       | 11                      | 15                            | 73,3%                          |
| Adjoint administratifs territoriaux | Adjoint administratif principal de 1ère classe           | 10                      | 37                            | 27,0%                          |
| Techniciens territoriaux            | Technicien principal de 1ère classe                      | 1                       | 1                             | 100,0%                         |
| Agents de maîtrise Territoriaux     | Agent de maîtrise principal                              | 3                       | 3                             | 100,0%                         |
| Adjoint techniques territoriaux     | Adjoint technique principal de 1ère classe               | 14                      | 36                            | 38,9%                          |
| Assistants terr. socio-éducatifs    | Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle        | 3                       | 38                            | 7,9%                           |
| Agents sociaux territoriaux         | Agent social principal de 1ère classe                    | 11                      | 87                            | 12,6%                          |
| Psychologues territoriaux           | Psychologue hors classe                                  | 1                       | 1                             | 100,0%                         |
| Infirmiers Terr. en Soins Généraux  | Infirmier en soins généraux hors classe                  | 2                       | 6                             | 33,3%                          |
| Auxiliaires de soins territoriaux   | Auxiliaire de soins principal de 1ère classe             | 2                       | 4                             | 50,0%                          |
| Aides-soignants territoriaux        | Aide-soignant de classe supérieure                       | 10                      | 16                            | 62,5%                          |
| Animateurs territoriaux             | Animateur principal de 1ère classe                       | 3                       | 5                             | 60,0%                          |
| Adjoint territoriaux d'animation    | Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe |                         | 1                             | 0,0%                           |

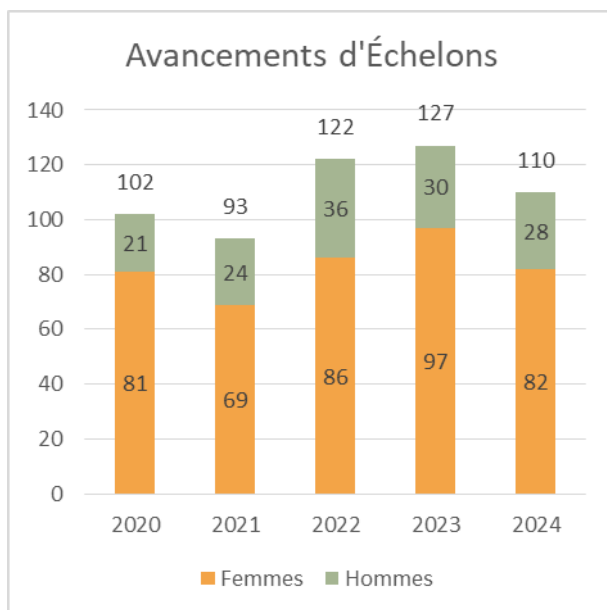
## C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes

Source des données : Direction de la Gestion du Personnel

| Année                   | Grade_accès                                | Femmes    |                                        | Hommes    |                                        | Total Effectifs | Total Durée moyenne d'avancement (nb années) |
|-------------------------|--------------------------------------------|-----------|----------------------------------------|-----------|----------------------------------------|-----------------|----------------------------------------------|
|                         |                                            | Effectifs | Durée moyenne d'avancement (nb années) | Effectifs | Durée moyenne d'avancement (nb années) |                 |                                              |
| 2024                    | Attaché principal                          | 3         | 9                                      |           |                                        | 3               | 9                                            |
|                         | Rédacteur principal de 1ère classe         | 1         | 1,14                                   |           |                                        | 1               | 1,14                                         |
|                         | <b>Total 2024</b>                          | <b>4</b>  | <b>7,04</b>                            | <b>0</b>  | <b>0</b>                               | <b>4</b>        | <b>7,04</b>                                  |
| 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                                        |
|                         | <b>Total 2023</b>                          | <b>5</b>  | <b>7,52</b>                            | <b>10</b> | <b>8,34</b>                            | <b>15</b>       | <b>8,06</b>                                  |
| 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                                        |
|                         | <b>Total 2022</b>                          | <b>4</b>  | <b>9,12</b>                            | <b>2</b>  | <b>9,18</b>                            | <b>6</b>        | <b>9,14</b>                                  |
| 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                                        |
|                         | <b>Total 2021</b>                          | <b>4</b>  | <b>10,00</b>                           | <b>1</b>  | <b>27,02</b>                           | <b>5</b>        | <b>13,40</b>                                 |
| 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                                         |
|                         | <b>Total 2020</b>                          | <b>5</b>  | <b>4,91</b>                            | <b>3</b>  | <b>9,59</b>                            | <b>8</b>        | <b>6,67</b>                                  |
| <b>Moyenne générale</b> |                                            | <b>27</b> | <b>7,87</b>                            | <b>16</b> | <b>6,99</b>                            | <b>34</b>       | <b>8,71</b>                                  |

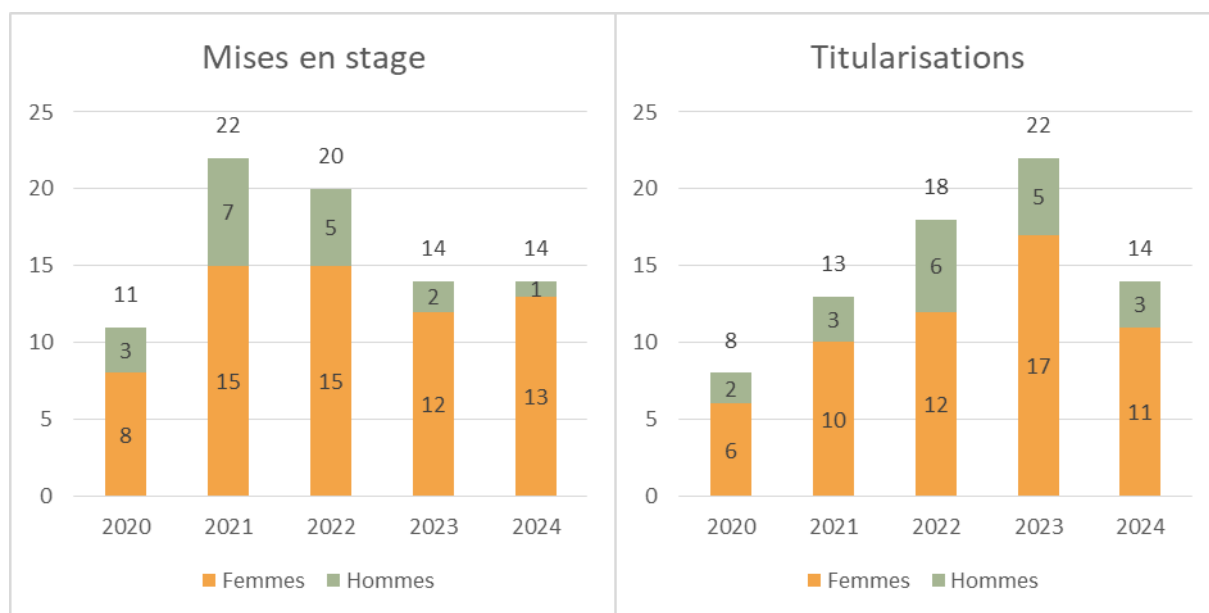
## C.7 Avancements d'échelon

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



## 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



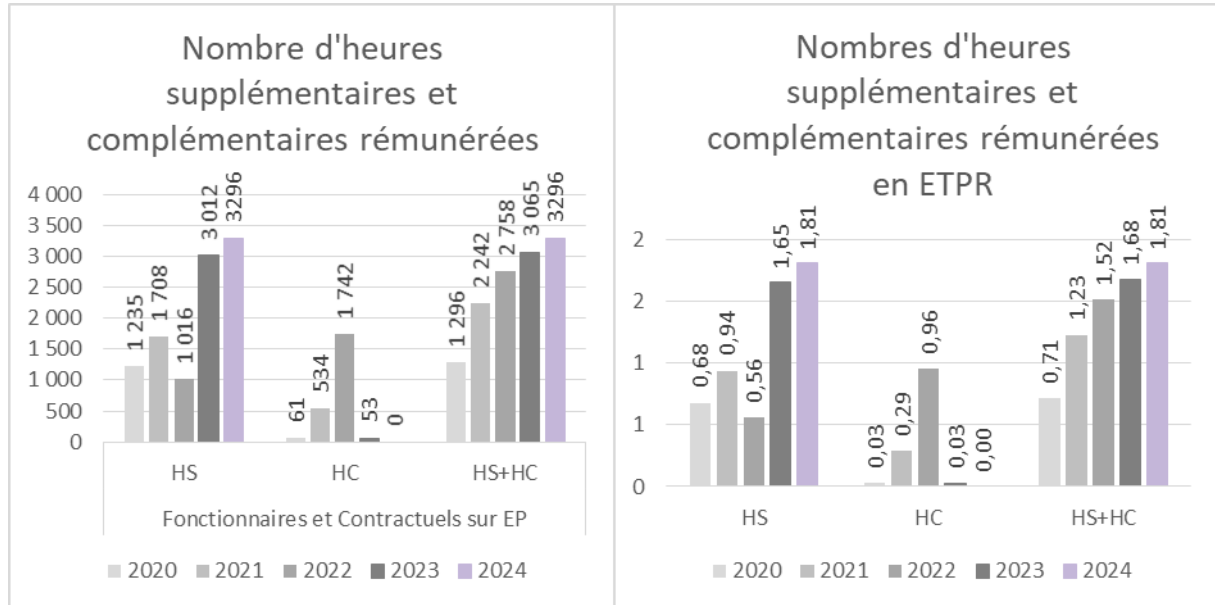
Les variations entre les mises en stage et les titularisations d'une année N et N+1 s'expliquent par un certain nombre de décisions individuelles (titularisation décalée pour maladie ou maternité, arti-352-4 titularisation directe d'agents en situation de handicap, démission en cours de stage...)

Aucun refus de titularisation n'est à noter en 2024.

## D ORGANISATION DU TRAVAIL

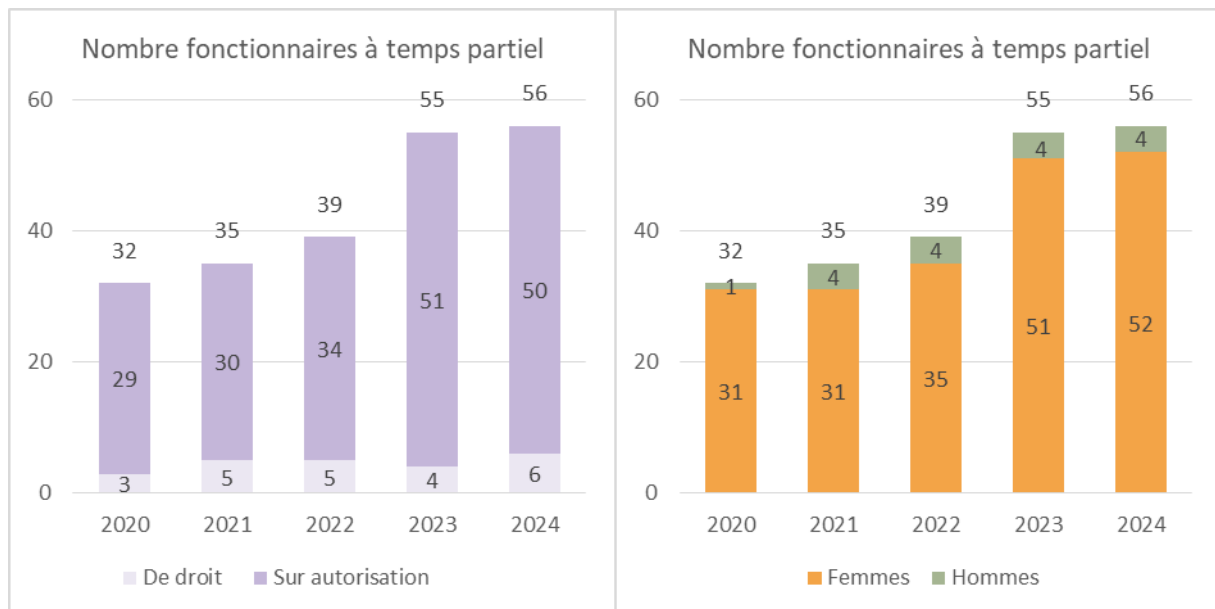
### D.1 Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent

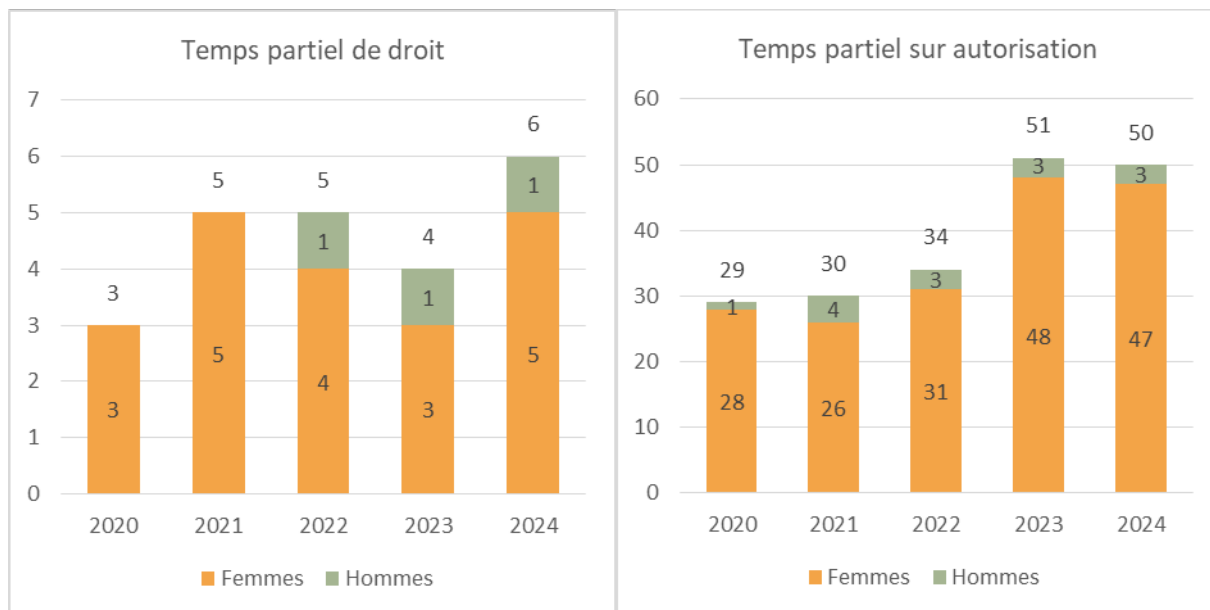
Indicateur de référence : Ind-2.2.8 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées, par sexe, filière et cadre d'emplois



### 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



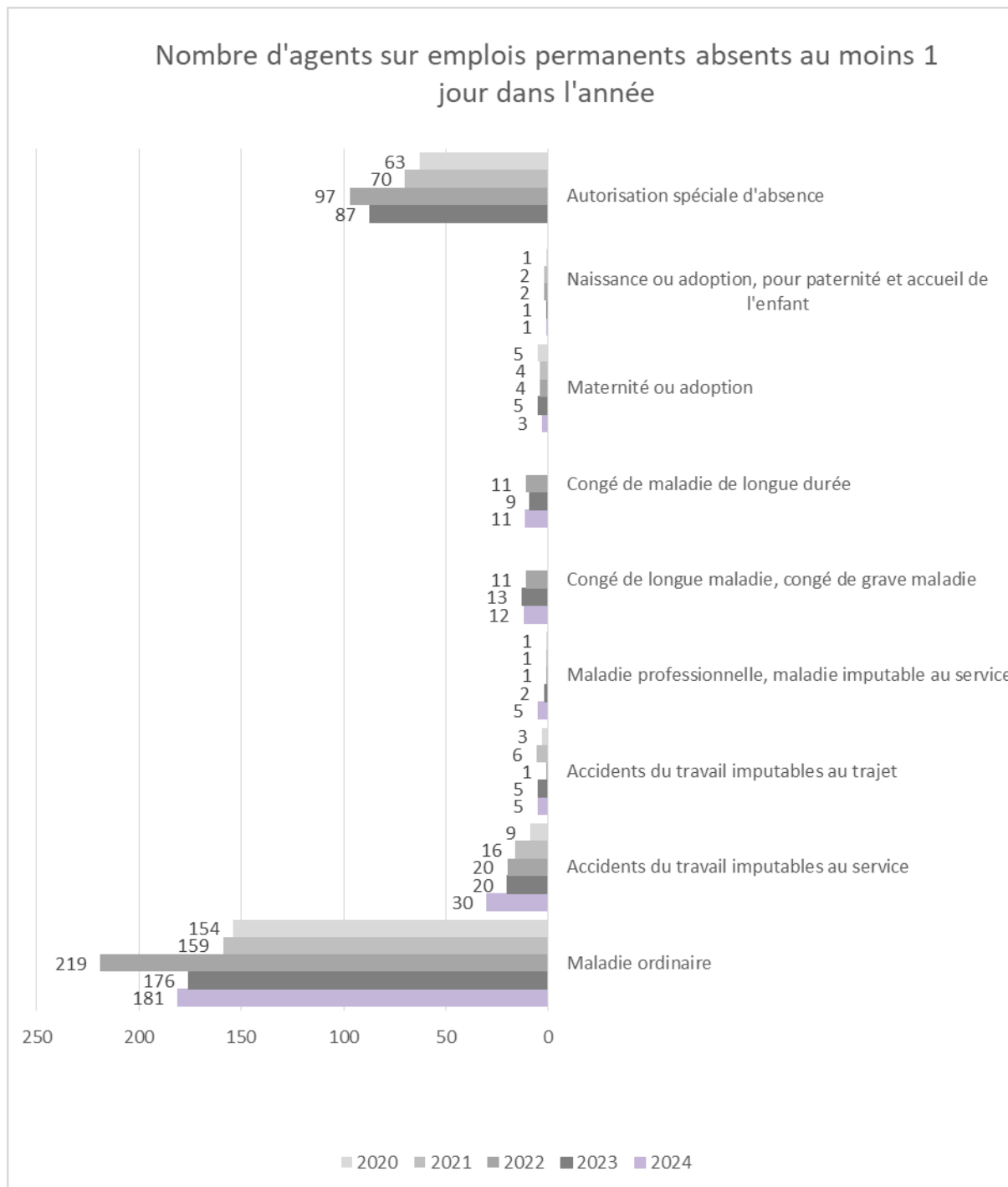


Proportion des fonctionnaires présents au 31 décembre 2024 et bénéficiant d'un temps partiel :

|                                                 | Femmes       | Hommes      | Ensemble     |
|-------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------|
| <b>Nombre de fonctionnaires à temps partiel</b> | 52           | 4           | 56           |
| <b>Nombre total de fonctionnaires</b>           | 191          | 62          | 253          |
| <b>Proportion de temps partiel</b>              | <b>27,2%</b> | <b>6,5%</b> | <b>22,1%</b> |

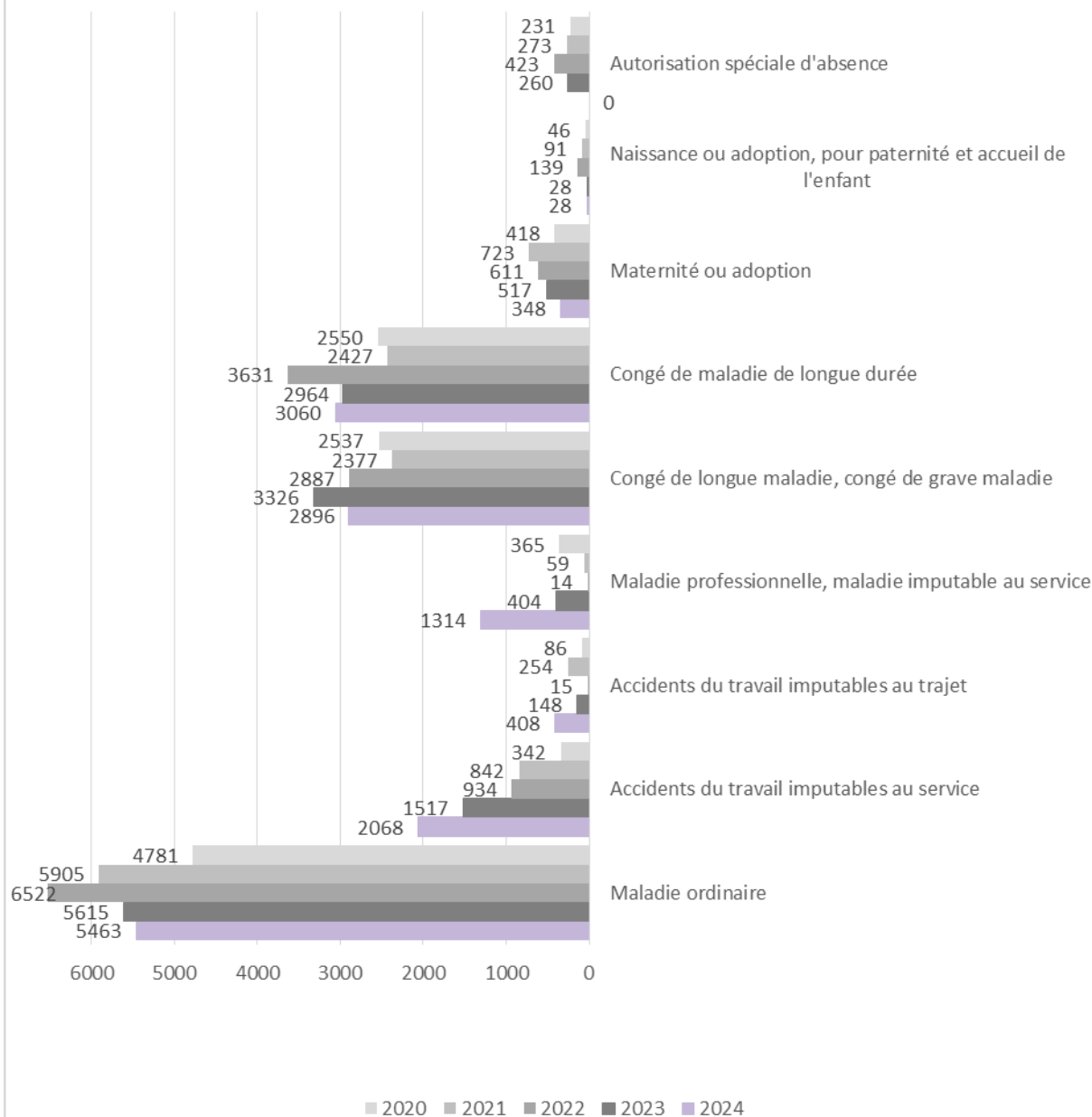
## D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour

Indicateurs de référence : Ind-2.1.1 et - Ind 2.1.2

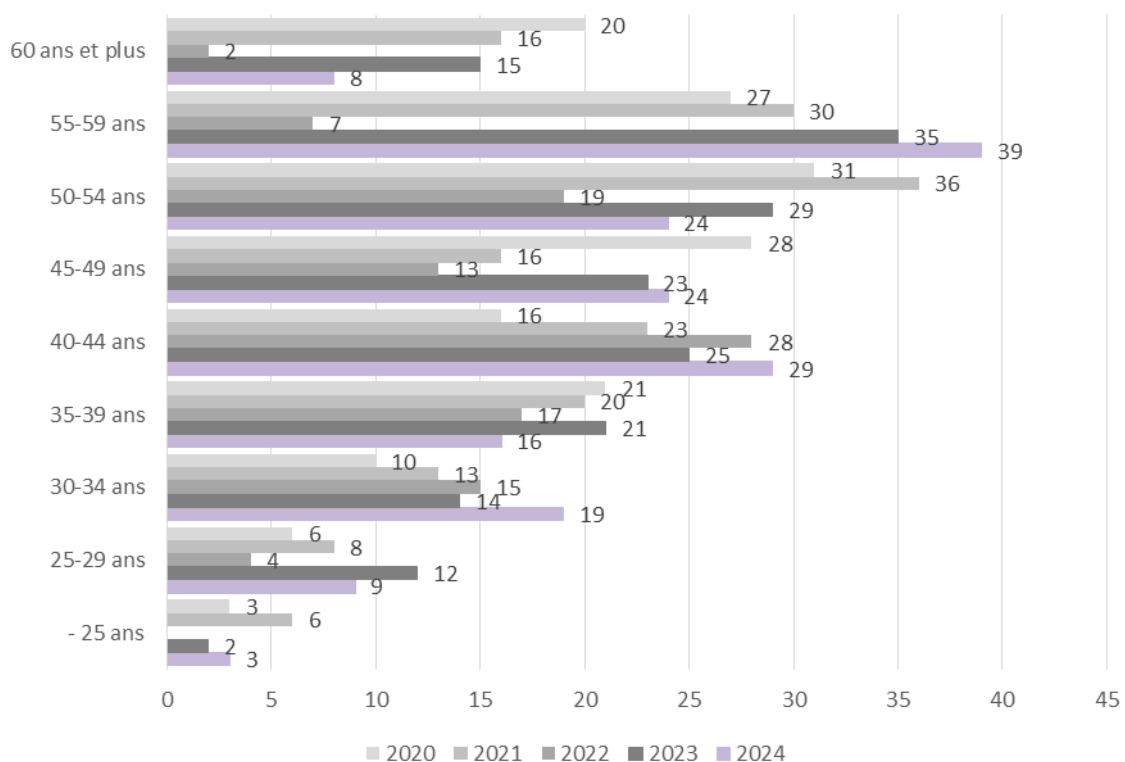


Le nombre d'agents et le nombre de jours concernant les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) sont incomplets : suite à la mise en œuvre d'un outil de gestion du temps de travail, les ASA ne sont plus gérées dans le même logiciel. Les outils d'extraction des données sont en cours de développement.

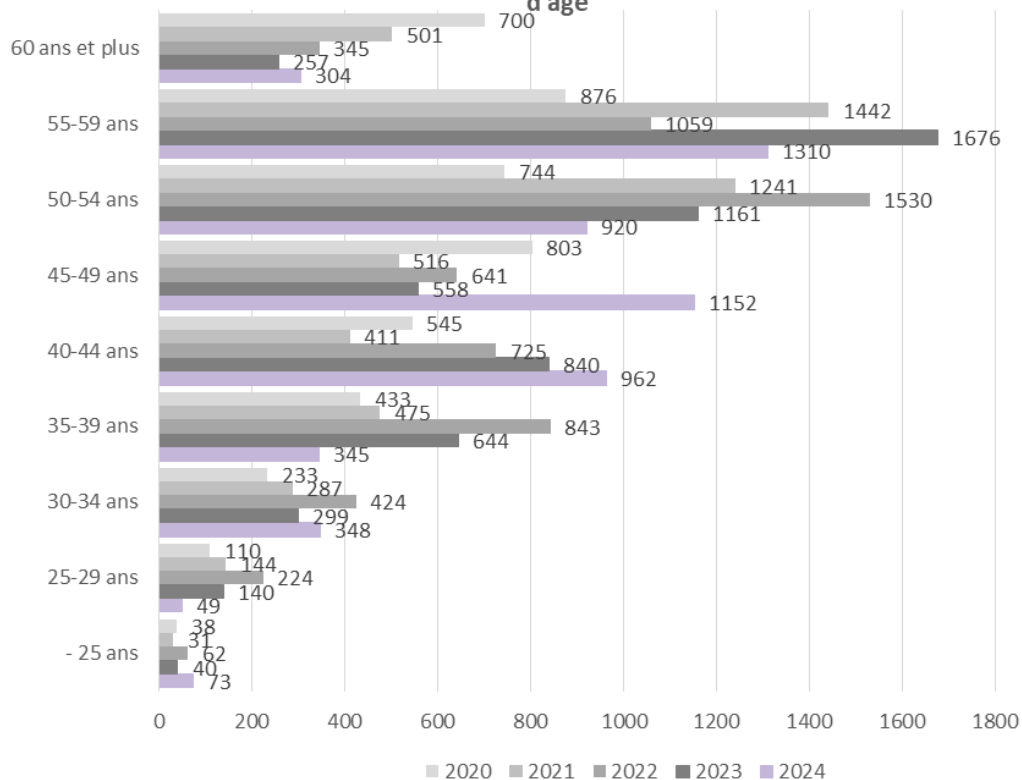
## Nombre de jours d'absence dans l'année des agents sur emploi permanent



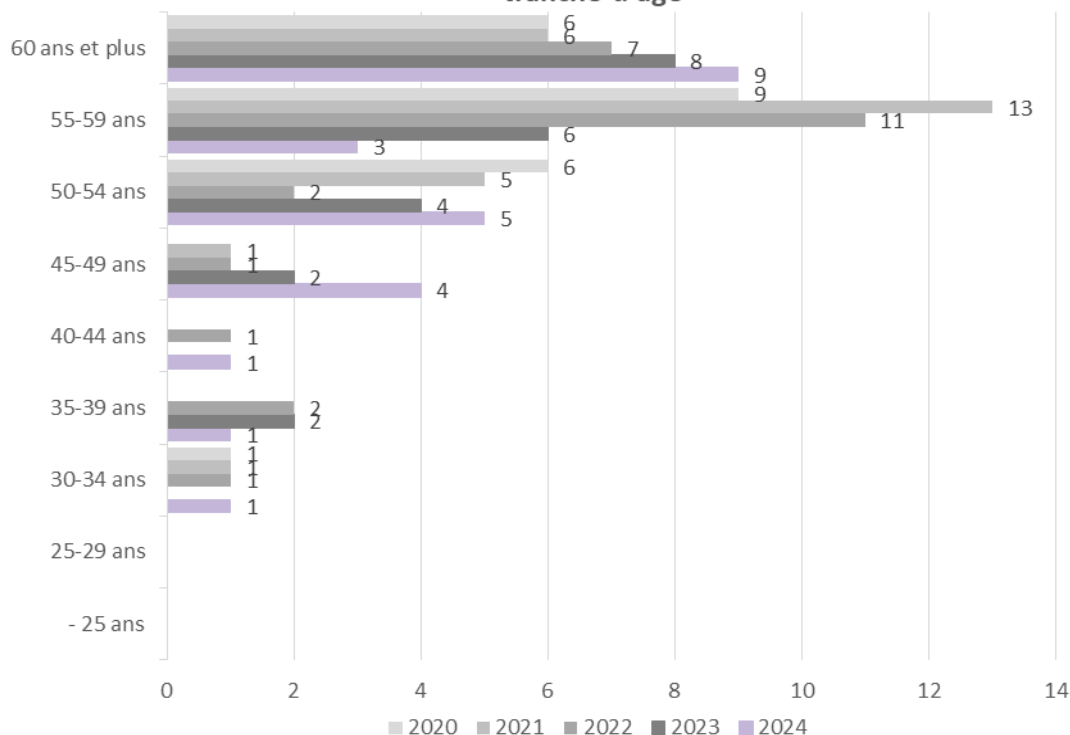
**Nombre d'agents ayant bénéficié au moins d'un jour de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'âge**



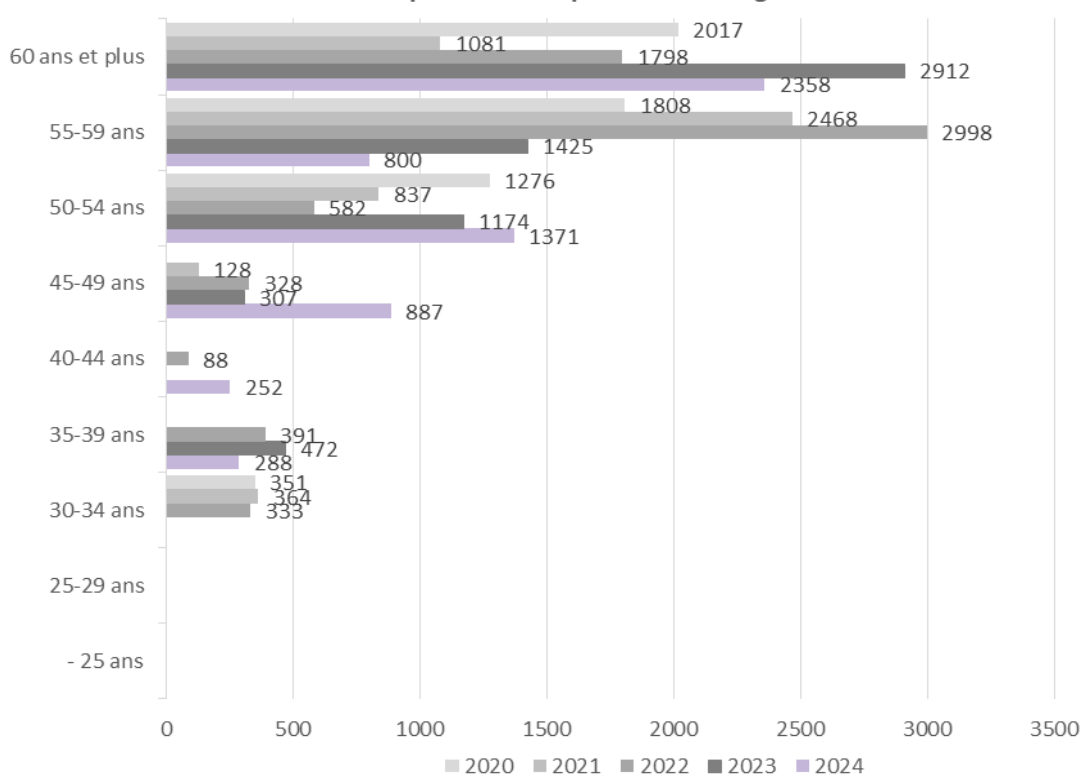
**Nombre de jours de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'âge**



**Nombre d'agents ayant bénéficié au moins d'un jour de congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée par année et par tranche d'âge**



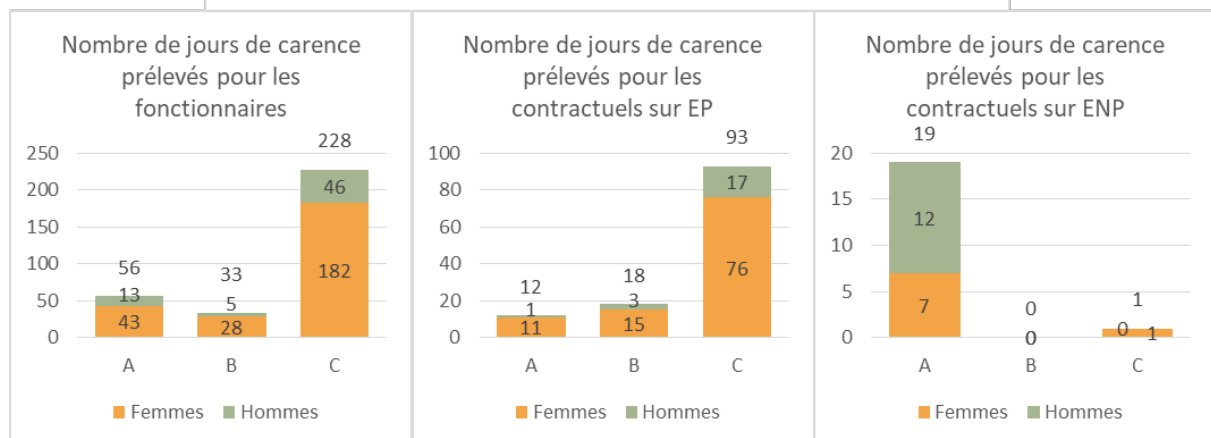
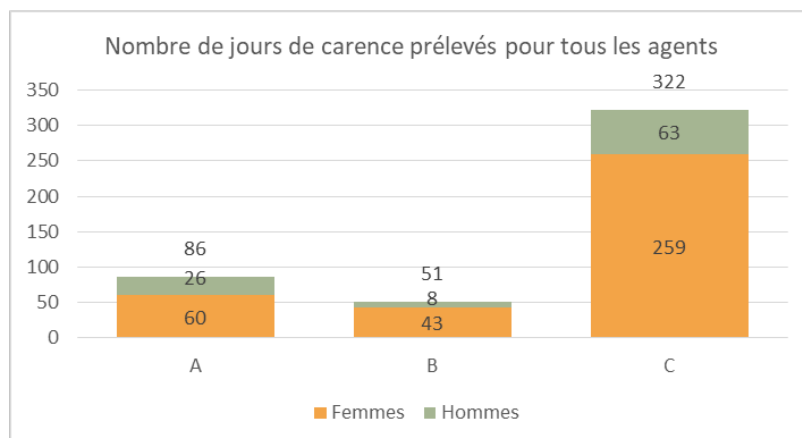
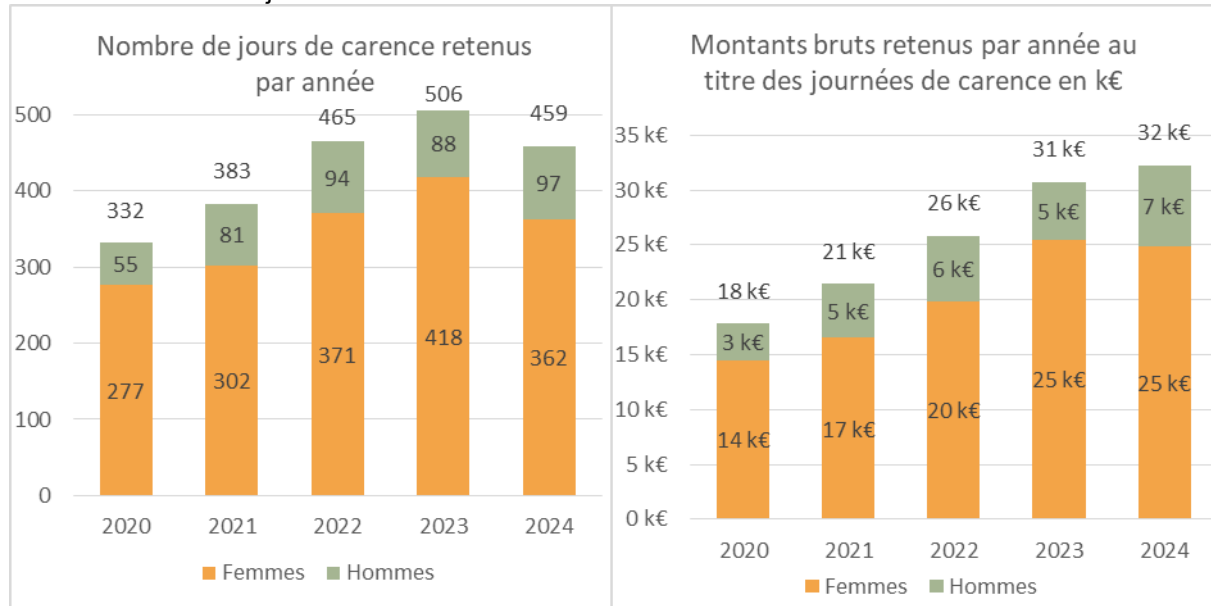
**Nombre de jours de congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée par année et par tranche d'âge**



## D.4 Montants et nombre de jours de carence

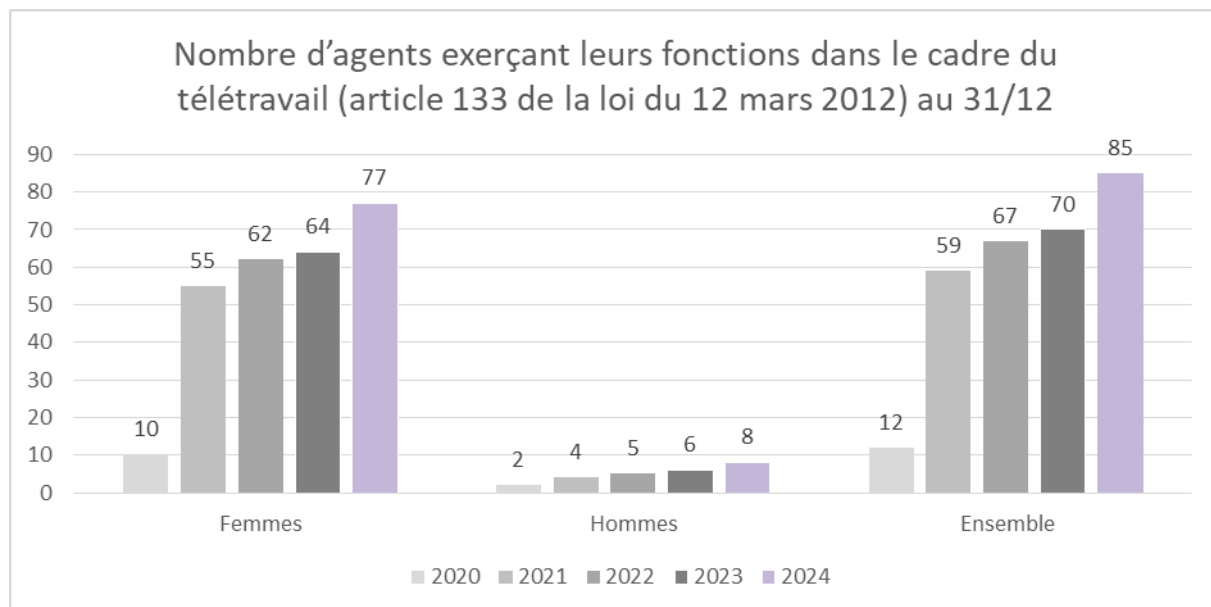
Indicateur de référence : Ind-2.1.8 Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues

On note une baisse du nombre de jours de carence retenus malgré une augmentation des montants bruts retenus. Cet effet s'explique par l'augmentation des rémunérations brutes qui augmentent ainsi le montant unitaire d'un jour de carence.

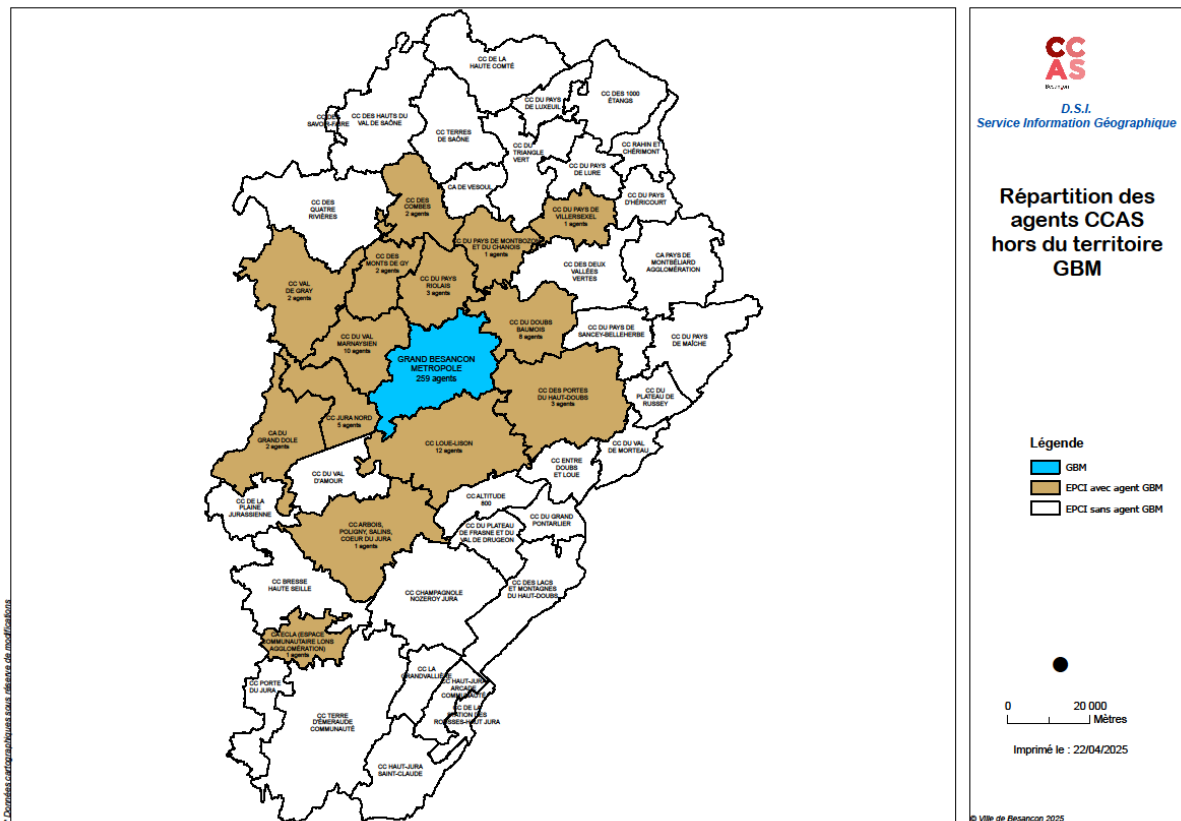
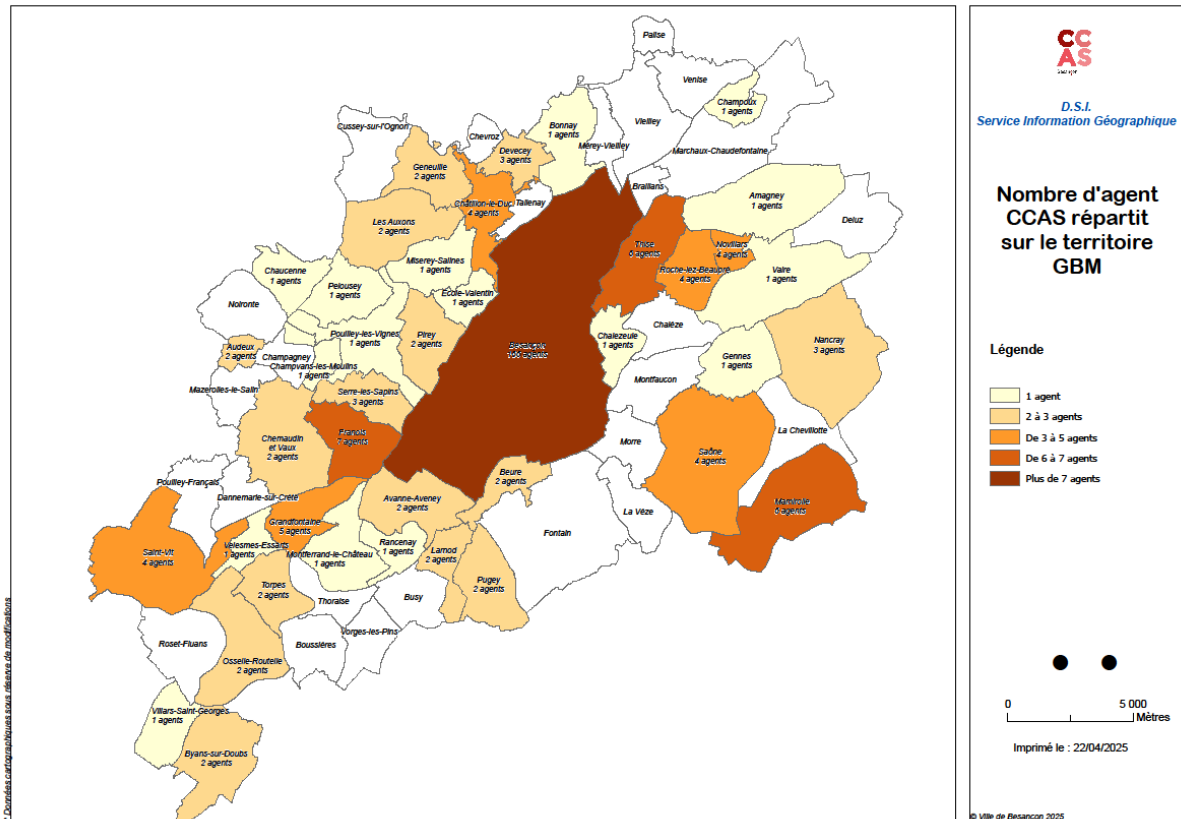


## D.5 Télétravail

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



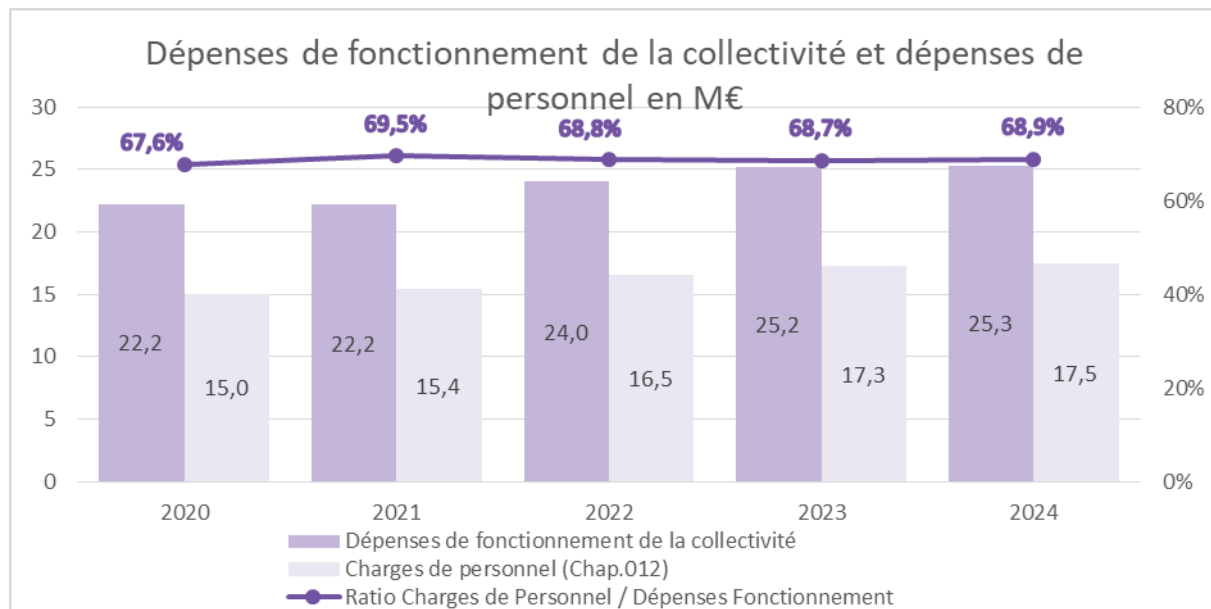
## D.6 Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2024



## 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



### E.2 Médiane des traitements, primes et indemnités

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'agents est également réparti.

| CCAS de Besançon     | Hommes   | Femmes   | Tous genres |
|----------------------|----------|----------|-------------|
| Médiane Année 2024   | 29 369 € | 31 448 € | 30 754 €    |
| Effectifs Année 2024 | 52       | 126      | 178         |

### E.3 Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents

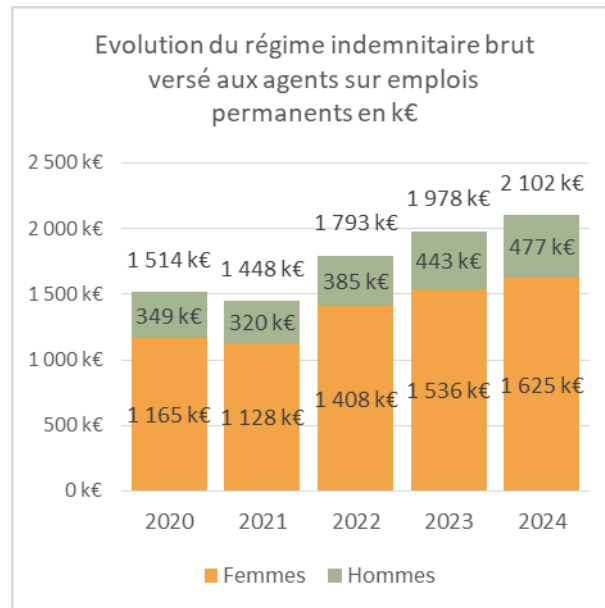
Méthode de calcul : les montants bruts versés des indicateurs 3.1.1 et 3.2.1 sont additionnés par catégorie de grade, puis divisés par la somme des Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) des indicateurs 1.1.4 et 1.2.4.

| C.C.A.S. de Besançon | Hommes   | Femmes   | Total    |
|----------------------|----------|----------|----------|
| Catégorie A          | 45 756 € | 45 637 € | 45 661 € |
| Catégorie B          | 37 622 € | 35 767 € | 35 940 € |
| Catégorie C          | 29 926 € | 30 946 € | 30 618 € |
| Toutes Catégories    | 33 442 € | 35 844 € | 35 230 € |

#### E.4 Régime Indemnitaire (RI) brut versé

Indicateurs de référence :

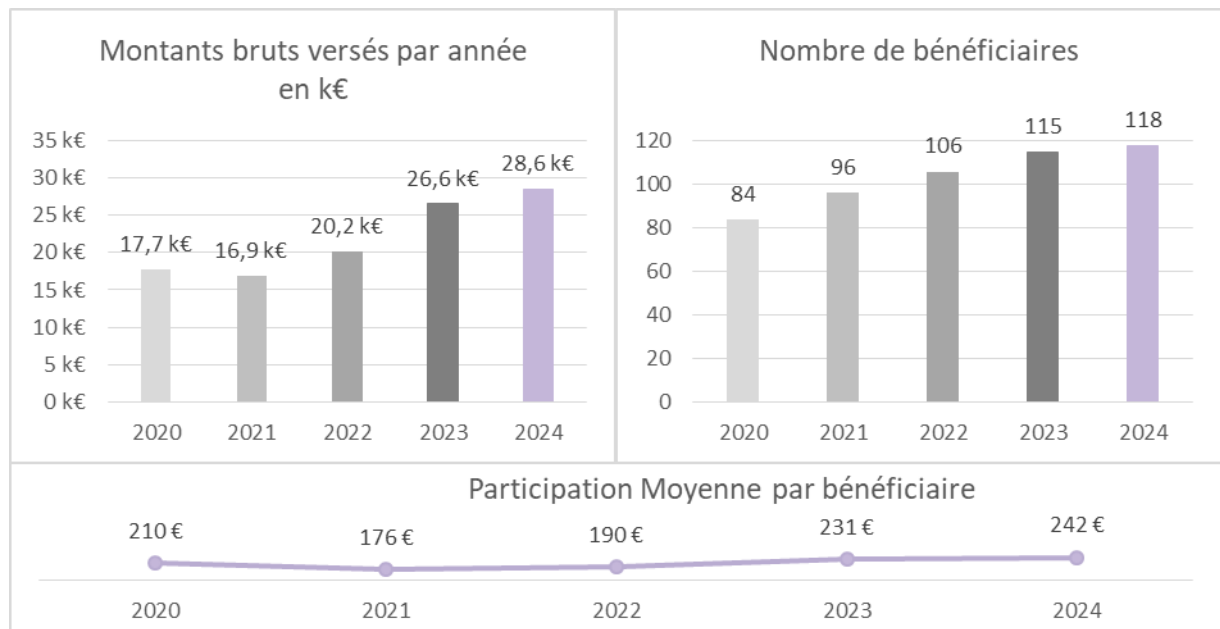
- Ind-3.1.1 - Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année
- Ind-3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024



Le régime Indemnitaire brut, versé aux agents sur emplois permanents est constitué de :

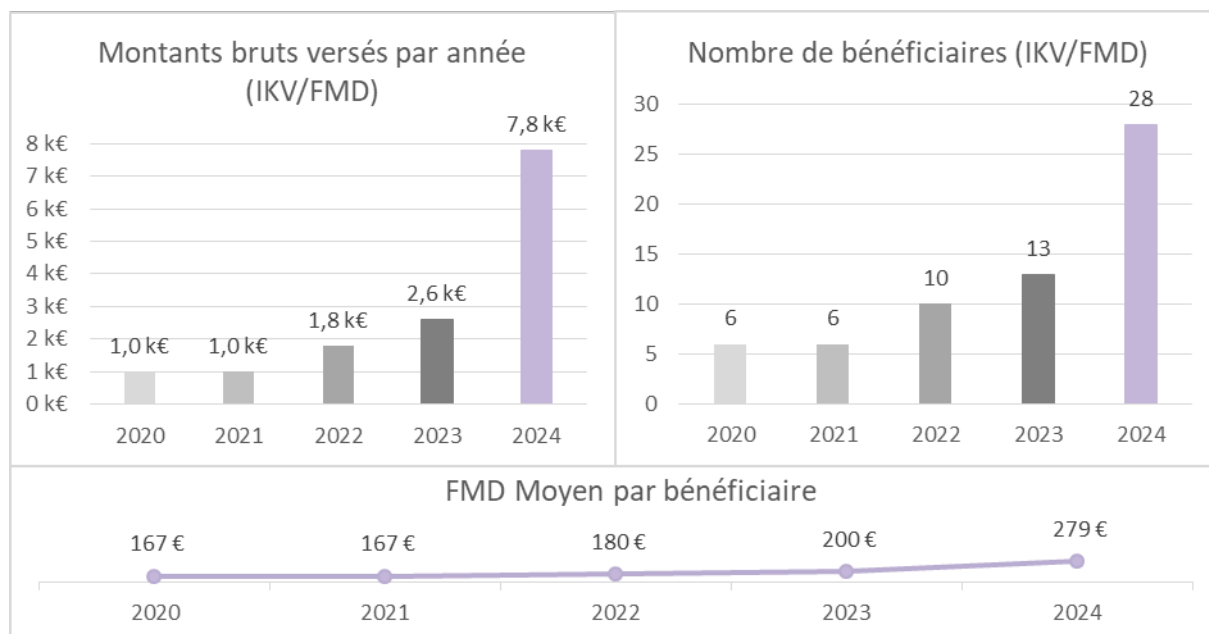
- 1,2 M€ d'Indemnités de Fonction Sujétion Expertise (IFSE)
- 0,6 M€ de Complément Indemnitaire Annuel (CIA)
- 0,3 M€ d'autres primes et indemnités.

#### E.5 Participation employeur aux frais de transport



## E.6 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 pratiquants 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.7 Indemnisation du chômage

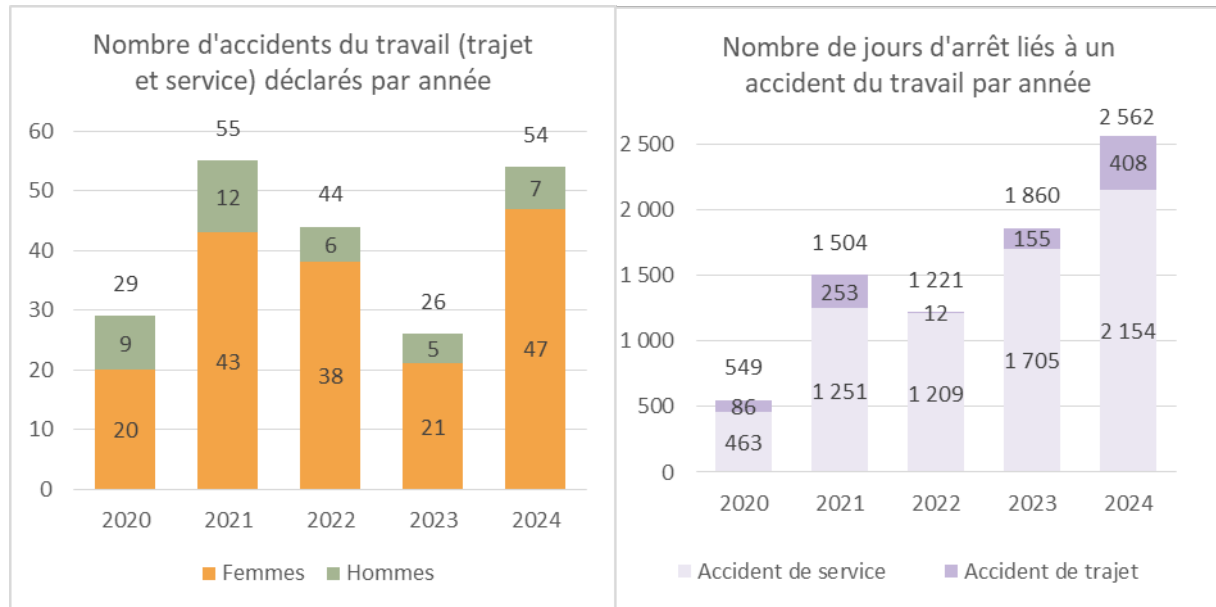
Indicateurs de référence : Ind-3.4.1 Indemnisation du chômage pour les titulaires - Ind-3.4.2 Indemnisation du chômage pour les contractuels

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

## 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

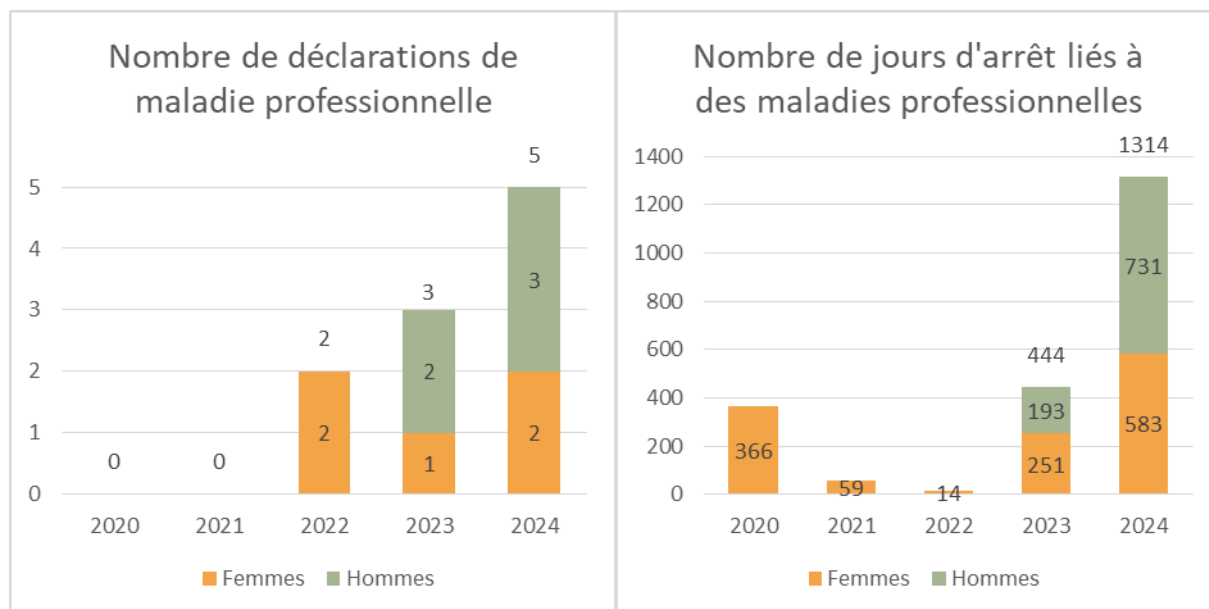


Directions de survenance des accidents de travail :

| Directions                | Nombre AT |
|---------------------------|-----------|
| Direction de l'Autonomie  | 39        |
| Direction des solidarités | 11        |
| Direction générale        | 2         |
| Secrétariat général CCAS  | 2         |
| <b>Total</b>              | <b>54</b> |

## 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  | 271                     |
|       | Direction des solidarités | 173                     |
| 2024  | Direction de l'Autonomie  | 583                     |
|       | Direction des solidarités | 365                     |
|       | Direction générale        | 366                     |

## 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       |
| 2024                                                                 | 17     | 5      | 22       |

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

Indicateur de référence : Ind-4.3.1

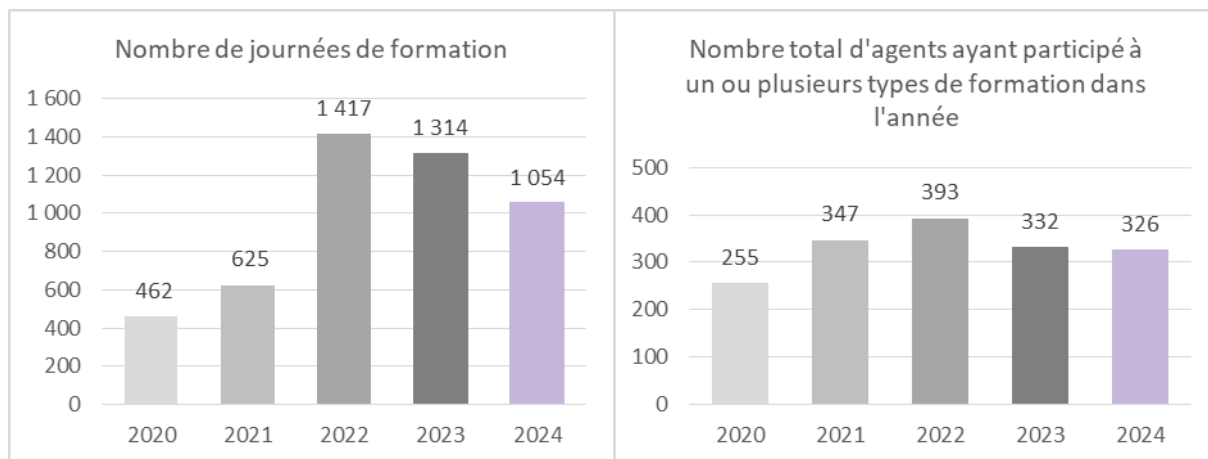
| Année | Type                                                                                    | Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation |   |    |        |    |    |        |        |          |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---|----|--------|----|----|--------|--------|----------|
|       |                                                                                         | Femmes                                                             |   |    | Hommes |    |    | Femmes | Hommes | Ensemble |
|       |                                                                                         | A                                                                  | B | C  | A      | B  | C  |        |        |          |
| 2022  | Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel |                                                                    | 1 | 2  |        |    | 2  | 3      | 2      | 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  |        |    |    | 1      | 0      | 1        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination                              |                                                                    |   | 1  | 1      |    | 3  | 1      | 4      | 5        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation            | 4                                                                  | 3 | 4  | 3      |    | 27 | 11     | 30     | 41       |
|       | Total                                                                                   | 4                                                                  | 4 | 8  | 4      | 0  | 32 | 16     | 36     | 52       |
| 2023  | Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel | 3                                                                  |   | 2  | 2      |    | 9  | 5      | 11     | 16       |
|       | Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral                                    |                                                                    |   |    |        |    |    | 0      | 0      | 0        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel                                   |                                                                    |   |    |        |    |    | 0      | 0      | 0        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes                                 | 1                                                                  |   | 1  |        |    |    | 2      | 0      | 2        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination                              |                                                                    |   |    |        |    | 3  | 0      | 3      | 3        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation            | 4                                                                  | 4 | 7  | 6      | 15 | 12 | 15     | 33     | 48       |
|       | Total                                                                                   | 8                                                                  | 4 | 10 | 8      | 15 | 24 | 22     | 47     | 69       |
| 2024  | Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel | 2                                                                  | 1 | 1  | 0      | 0  | 2  | 4      | 2      | 6        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral                                    | 0                                                                  | 0 | 3  | 0      | 0  | 3  | 3      | 3      | 6        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel                                   | 0                                                                  | 0 | 0  | 0      | 0  | 1  | 0      | 1      | 1        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes                                 | 0                                                                  | 0 | 0  | 0      | 0  | 3  | 0      | 3      | 3        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination                              | 0                                                                  | 0 | 0  | 0      | 0  | 1  | 0      | 1      | 1        |
|       | Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation            | 5                                                                  | 0 | 14 | 9      | 3  | 11 | 19     | 23     | 42       |
|       | Total                                                                                   | 7                                                                  | 1 | 18 | 9      | 3  | 21 | 26     | 33     | 59       |

## G FORMATION

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

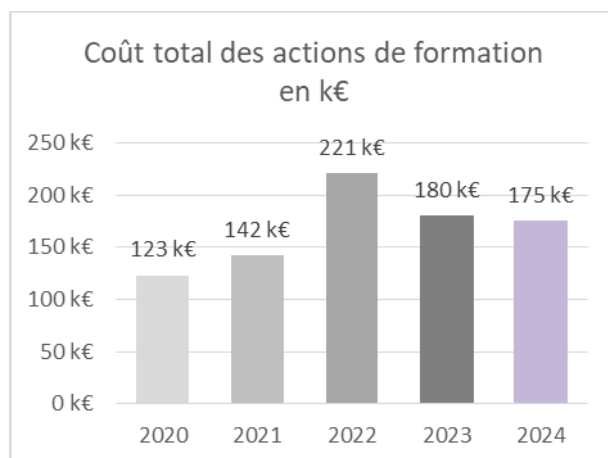
Indicateurs de référence :

- 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



### G.2 Coûts de la formation

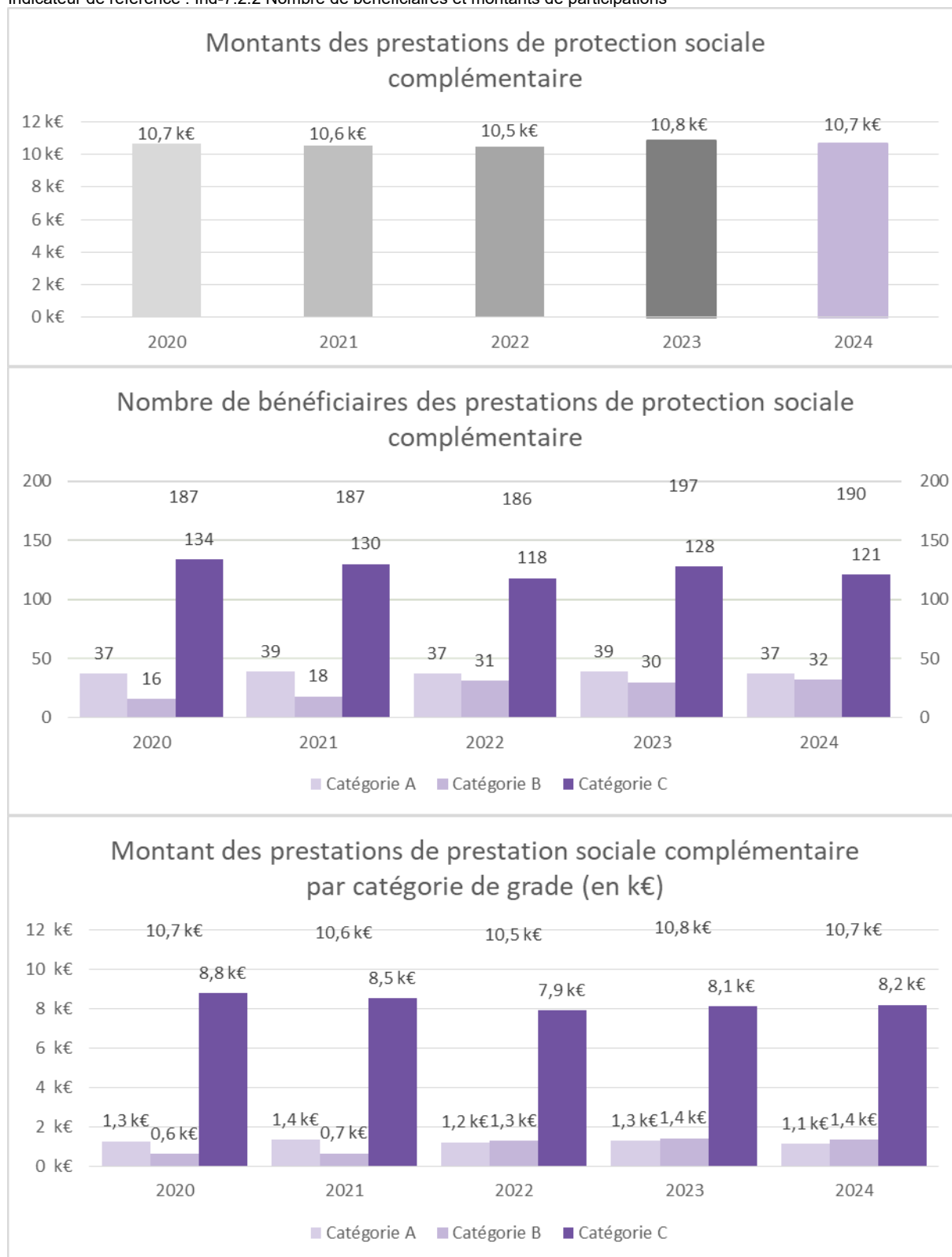
Indicateur de référence : Ind-5.1.4 Coûts de formation - Ind-5.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12 ayant participé à au moins une formation dans l'année - ligne Total Toutes Catégories



## 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     |
| <b>2020</b> | 381 977 €                       | 63 334 € | 448 206 € | 893 517 € |
| <b>2021</b> | 380 548 €                       | 65 415 € | 446 029 € | 891 992 € |
| <b>2022</b> | 414 801 €                       | 63 348 € | 413 143 € | 891 292 € |
| <b>2023</b> | 425 887 €                       | 65 160 € | 411 439 € | 902 486 € |
| <b>2024</b> | 400 444 €                       | 60 839 € | 387 318 € | 848 601 € |

Les montants versés au Comité des Œuvres Sociales sont définis par conventions et sont de 4 natures différentes :

- Subvention au titre de l'activité : il s'agit de la principale subvention;
- Subvention au titre de l'aide au remboursement des charges : le COS rembourse les charges RH et locatives, et Grand Besançon Métropole verse une subvention complémentaire forfaitaire;
- Subvention exceptionnelle pour les secours d'urgence : versée par avenant au titre de 2023, et activable si besoin;
- Subvention au titre de la billetterie : Versée par la ville de Besançon elle permet au COS de proposer un tarif CE pour la billetterie d'équipements municipaux (piscines, patinoire, etc.).

La convention 2018-2021, prolongée par avenant jusqu'en 2022 prévoyait un montant fixe de subventions au titre de l'activité et d'aide au remboursement des charges à hauteur de 891 292€. Les écarts constatés en 2020 et en 2021 correspondent à la subvention complémentaire relative à la billetterie.

La convention 2023-2026 prévoit un montant dégressif de la subvention au titre de l'activité. En intégrant la subvention au titre de l'aide au remboursement des charges qui reste fixe, les montants sont les suivants : 2023 : 861 155€ / 2024 : 846 532€ / 2025 : 832 202€. Les écarts pour 2023 et 2024 entre les montants prévus et les montants versés proviennent de la subvention exceptionnelle pour les secours d'urgence (40k€) et la subvention au titre de la billetterie.

| Décomposition des montants versés au COS au titre de 2023 | Ville            | CCAS            | GBM              | Total            |
|-----------------------------------------------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|
| <b>Subvention au titre de l'activité</b>                  | <b>405 676 €</b> | <b>62 280 €</b> | <b>263 199 €</b> | <b>731 155 €</b> |
| <b>Subvention au titre du remboursement des charges</b>   |                  |                 | <b>130 000 €</b> | <b>130 000 €</b> |
| Subvention exceptionnelle pour les secours d'urgence      | 18 880 €         | 2 880 €         | 18 240 €         | 40 000 €         |
| Subvention au titre de la billetterie                     | 1 331 €          |                 |                  | 1 331 €          |
| <b>Total</b>                                              | <b>425 887 €</b> | <b>65 160 €</b> | <b>411 439 €</b> | <b>902 486 €</b> |

| Décomposition des montants versés au COS au titre de 2024 | Ville            | CCAS            | GBM              | Total            |
|-----------------------------------------------------------|------------------|-----------------|------------------|------------------|
| <b>Subvention au titre de l'activité</b>                  | <b>398 375 €</b> | <b>60 839 €</b> | <b>257 318 €</b> | <b>716 532 €</b> |
| <b>Subvention au titre du remboursement des charges</b>   |                  |                 | <b>130 000 €</b> | <b>130 000 €</b> |
| Subvention au titre de la billetterie                     | 2 069 €          |                 |                  | 2 069 €          |
| <b>Total</b>                                              | <b>400 444 €</b> | <b>60 839 €</b> | <b>387 318 €</b> | <b>848 601 €</b> |

## I DIALOGUE SOCIAL

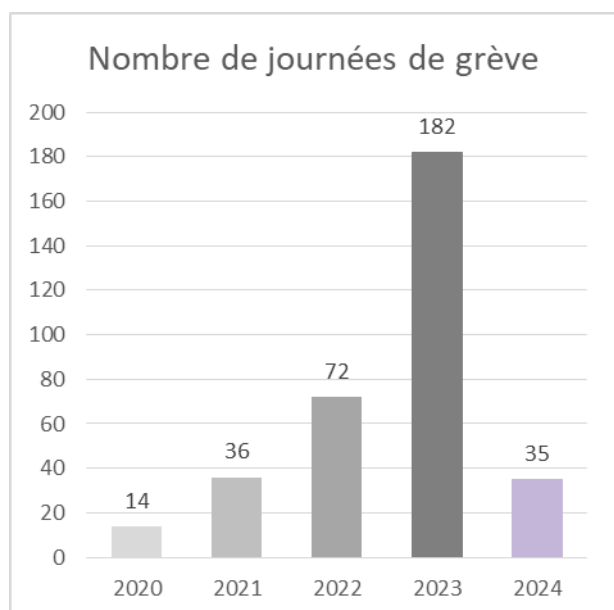
### I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales

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 | 2024 |
| Table ronde syndicale (TRS)                                         | 7                               | 9    | 8    | 11   | 12   |
| Comité Social Territorial (CST)                                     | 6                               | 9    | 8    | 10   | 10   |
| Commissions administratives paritaires (CAP)                        | 2                               | 4    | 2    | 4    | 3    |
| Commissions consultatives paritaires (CCP)                          | 1                               | 1    | 3    | 1    | 0    |
| Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail (FSSSCT) | 5                               | 3    | 4    | 5    | 4    |
| Nombre de jours d'activité des représentants en FSSSCT              | 10                              | 6    | 8    | 8    | 6    |
| Nombre de jours d'activité du secrétaire du FSSSCT                  | 12                              | 8    | 10   | 10   | 8    |

### I.2 Conflits du travail : grèves.

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



Motif National 35

Les principales revendications nationales en 2024 portaient sur :

- L'amélioration des carrières ;
- Les mesures générales pour les salaires ;
- L'abrogation de la loi portant réforme des retraites ;
- L'égalité salariale femmes-hommes, mesure essentielle pour lutter contre l'inflation, et financer les retraites ;
- L'abrogation de la loi de transformation de la Fonction publique ;
- Le maintien, l'amélioration, le renforcement de l'ensemble de nos services publics et contre toutes les mesures les remettant en cause (privatisations, délégations de service public...).

## 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

