



Extrait du Registre des délibérations du Conseil de Communauté

Publié le : 07/10/2024

Séance du jeudi 26 septembre 2024

Membres du Conseil Communautaire en exercice : 123

Le Conseil de Communauté, convoqué le 19 septembre 2024, s'est réuni Salle des conférences de la CCIT du Doubs 46 avenue Villarceau à Besançon, sous la présidence de Mme Anne VIGNOT, Présidente de Grand Besançon Métropole.

Ordre de passage des rapports : Ordre de passage des rapports : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75

La séance est ouverte à 18h00 et levée à 21h31

Étaient présents : **Besançon :** Mme Elise AEBISCHER (à compter de la question n°2), M. Hasni ALEM, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY (à compter de la question n°5), Mme Anne BENEDETTO (à compter de la question n°2), M. Kévin BERTAGNOLI (à compter de la question n°11), Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE (jusqu'à la question n°13 incluse), Mme Annaïck CHAUVET, Mme Julie CHETTOUH, M. Sébastien COUDRY (à compter de la question n°2), M. Benoît CYPRIANI, Mme Karine DENIS-LAMIT (jusqu'à la question n°50 incluse), Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT, Mme Lorine GAGLIOLO, M. Abdel GHEZALI, M. Olivier GRIMAITRE, M. Pierre-Charles HENRY (à compter de la question n°5), M. Damien HUGUET, Mme Marie LAMBERT, M. Aurélien LAROPPE, Mme Myriam LEMERCIER (jusqu'à la question n°47 incluse), M. Christophe LIME (à compter de la question n°2), Mme Agnès MARTIN, M. Saïd MECHAI (à compter de la question n°5), Mme Carine MICHEL (à compter de la question n°5), Mme Laurence MULOT, M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, M. Jean-Hugues ROUX (jusqu'à la question n°36 incluse), Mme Juliette SORLIN (à compter de la question n°5), M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, M. André TERZO, Mme Claude VARET, Mme Anne VIGNOT, Mme Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF, **Bonnay :** M. Gilles ORY, **Boussières :** M. Eloy JARAMAGO, **Busy :** M. Philippe SIMONIN, **Chaleze :** M. René BLAISON, **Chalezeule :** M. Christian MAGNIN-FEYSOT, **Champagney :** M. Olivier LEGAIN (à compter de la question n°5), **Champvans-Les-Moulins :** M. Florent BAILLY, **Chaucenne :** M. Alain ROSET, **Chemaudin et Vaux :** M. Gilbert GAVIGNET, **Chevroz :** M. Franck BERNARD (jusqu'à la question n°55 incluse), **Cussey-Sur-L'Ognon :** Jean-François MENESTRIER (à compter de la question n°2), **Devecey :** M. Gérard MONNIEN, **Ecole-Valentin :** M. Yves GUYEN, **Fontain :** M. Claude GRESSET-BOURGEOIS, **Grandfontaine :** M. Henri BERMOND (jusqu'à la question n°30 incluse), **La Chevillotte :** M. Pierre DUFAY (suppléant), **La Vèze :** M. Jean-Pierre JANNIN, **Larnod :** M. Hugues TRUDET (jusqu'à la question n°30 incluse), **Les Auxons :** M. Anthony NAPPEZ, **Marchaux-Chaufontaine :** M. Patrick CORNE, **Mazerolles-Le-Salin :** M. Daniel PARIS, **Miserey-Salines :** M. Marcel FELT (à compter de la question n°18), **Morre :** M. Jean-Michel CAYUELA, **Nancray :** M. Vincent FIETIER, **Osselle-Routelle :** Mme Anne OLSZAK, **Palise :** M. Daniel GAUTHEROT (à compter de la question n°5), **Pelousey :** Mme Catherine BARTHELET (à compter de la question n°2), **Pirey :** M. Patrick AYACHE, **Pouilley-Français :** M. Yves MAURICE, **Pouilley-Les-Vignes :** M. Jean-Marc BOUSSET, **Pugey :** M. Frank LAIDIE, **Roche-Lez-Beaupré :** M. Jacques KRIEGER, **Roset-Fluans :** M. Jacques ADRIANSEN, **Saint-Vit :** Mme Anne BIHR (à compter de la question n°2), **Serre-Les-Sapins :** M. Gabriel BAULIEU, **Tallenay :** M. Ludovic BARBAROSSA, **Thise :** M. Pascal DERIOT, **Thoraise :** M. Jean-Paul MICHAUD (à compter de la question n°2), **Torpes :** M. Denis JACQUIN, **Velesmes-Essarts :** M. Jean-Marc JOUFFROY (à compter de la question n°2), **Venise :** M. Jean-Claude CONTINI, **Vieilley :** M. Franck RACLOT, **Vorges-Les-Pins :** Mme Maryse VIPREY

Étaient absents : **Amagney :** M. Thomas JAVAUX, **Audeux :** Mme Agnès BOURGEOIS, **Avanne-Aveney :** Mme Marie-Jeanne BERNABEU, **Besançon :** M. Laurent CROIZIER, M. Cyril DEVESA, Mme Nadia GARNIER, Mme Sadia GHARET, Mme Valérie HALLER, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Marie-Thérèse MICHEL, Mme Karima ROCHDI, Mme Sylvie WANLIN, **Beure :** M. Philippe CHANEY, **Braillans :** M. Alain BLESSEMAILLE, **Byans-Sur-Doubs :** M. Didier PAINEAU, **Champoux :** M. Romain VIENET, **Châtillon-Le-Duc :** Mme Catherine BOTTERON, **Dannemarie-Sur-Crête :** Mme Martine LEOTARD, **Deluz :** M. Fabrice TAILLARD, **François :** M. Emile BOURGEOIS, **Geneuille :** M. Patrick OUDOT, **Gennes :** M. Jean SIMONDON, **Le Gratteris :** M. Cédric LINDECKER, **Mamirolle :** M. Daniel HUOT, **Merey-Vieilley :** M. Philippe PERNOT, **Montfaucon :** M. Pierre CONTOZ, **Montferrand-Le-Château :** Mme Lucie BERNARD,

Noironte : M. Philippe GUILLAUME, **Novillars** : M. Lionel PHILIPPE, **Rancenay** : Mme Nadine DUSSAUCY, **Saint-Vit** : M. Pascal ROUTHIER, **Saône** : M. Benoît VUILLEMIN, **Vaire** : Mme Valérie MAILLARD, **Villars-Saint-Georges** : M. Damien LEGAIN

Secrétaire de séance : Mme Julie CHETTOUH

Procurations de vote : **Avanne-Aveney** : Mme Marie-Jeanne BERNABEU à M. Jean-Paul MICHAUD, **Besançon** : M. Guillaume BAILLY à Mme Myriam LEMERCIER (jusqu'à la question n°4 incluse), M. Kévin BERTAGNOLI à Mme Elise AEBISCHER (jusqu'à la question n°10 incluse), Mme Aline CHASSAGNE à M. Hasni ALEM (à compter de la question n°14), M. Sébastien COUDRY à M. Abdel GHEZALI (jusqu'à la question n°1 incluse), Mme Karine DENIS-LAMIT à M. Guillaume BAILLY (à compter de la question n°51), M. Cyril DEVESA à M. Anthony POULIN, Mme Nadia GARNIER à Mme Lorine GAGLIULO, M. Pierre-Charles HENRY à Mme Christine WERTHE (jusqu'à la question n°4 incluse), M. Jean-Emmanuel LAFARGE à Mme Claudine CAULET, Mme Myriam LEMERCIER à Mme Christine WERTHE (à compter de la question n°48), M. Jamal-Eddine LOUHKIAR à Mme Anne VIGNOT, M. Saïd MECHAI à Mme Laurence MULOT (jusqu'à la question n°4 incluse), Mme Carine MICHEL à M. Nicolas BODIN (jusqu'à la question n°4 incluse), Mme Marie-Thérèse MICHEL à Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Karima ROCHDI à Agnès MARTIN, M. Jean-Hugues ROUX à Mme Marie ZEHAF (à compter de la question n°37), Mme Juliette SORLIN à M. Yannick POUJET (jusqu'à la question n°4 incluse), Mme Sylvie WANLIN à Mme Frédérique BAEHR, **Champoux** : M. Romain VIENET à M. Patrick CORNE, **Châtillon-Le-Duc** : Mme Catherine BOTTERON à M. Anthony NAPPEZ, **Deluz** : M. Fabrice TAILLARD à M. Christian MAGNIN-FEYSOT, **Francois** : M. Emile BOURGEOIS à M. Daniel PARIS, **Gennes** : M. Jean SIMONDON à M. Vincent FIETIER, **Mamirolle** : M. Daniel HUOT à M. Franck LAIDIE, **Miserey-Salines** : M. Marcel FELT à M. Yves GUYEN (jusqu'à la question n°17 incluse), **Montfaucon** : M. Pierre CONTOZ à M. Jean-Michel CAYUELA, **Noironte** : M. Philippe GUILLAUME à M. Florent BAILLY, **Novillars** : M. Lionel PHILIPPE à M. Jacques KRIEGER, **Pelousey** : Mme Catherine BARTHELET à M. Gabriel BAULIEU (jusqu'à la question n°1 incluse), **Rancenay** : Mme Nadine DUSSAUCY à M. Henri BERMOND (jusqu'à la question n°30 incluse) et à M. Jean-Marc BOUSSET (à compter de la question n°31), **Saint-Vit** : M. Pascal ROUTHIER à Mme Anne BIHR, **Saône** : M. Benoît VUILLEMIN à Mme Catherine BARTHELET

Délibération n°2024/2024.00265
Rapport n°11 - Rapport social unique - données 2023

11
Rapport social unique - données 2023

Rapporteur : M. Gabriel BAULIEU, Vice-Président

| | Date | Avis |
|----------------|------------|-----------|
| Commission n°1 | 06/09/2024 | Favorable |
| Bureau | 12/09/2024 | Favorable |

| Inscription budgétaire |
|----------------------------------|
| <i>Sans incidence budgétaire</i> |

Résumé :

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et le décret 2020-1493 du 30 novembre 2020 instaurent la mise en place d'une base de données sociales alimentée de divers éléments statistiques. Celle-ci s'intitule désormais « rapport social unique » (RSU). Conformément à l'article L 231-4 du code général de la fonction publique (CGFP), l'assemblée délibérante est informée de la mise à jour du RSU (intégration des données 2023) et de la possibilité de consultation de cette base pour les années 2020, 2021, 2022 et 2023.

I- Contexte réglementaire

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 différents items (effectifs, recrutements, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, rémunération, droits sociaux) ainsi que la situation comparée des femmes et des hommes, de son évolution et la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

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

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

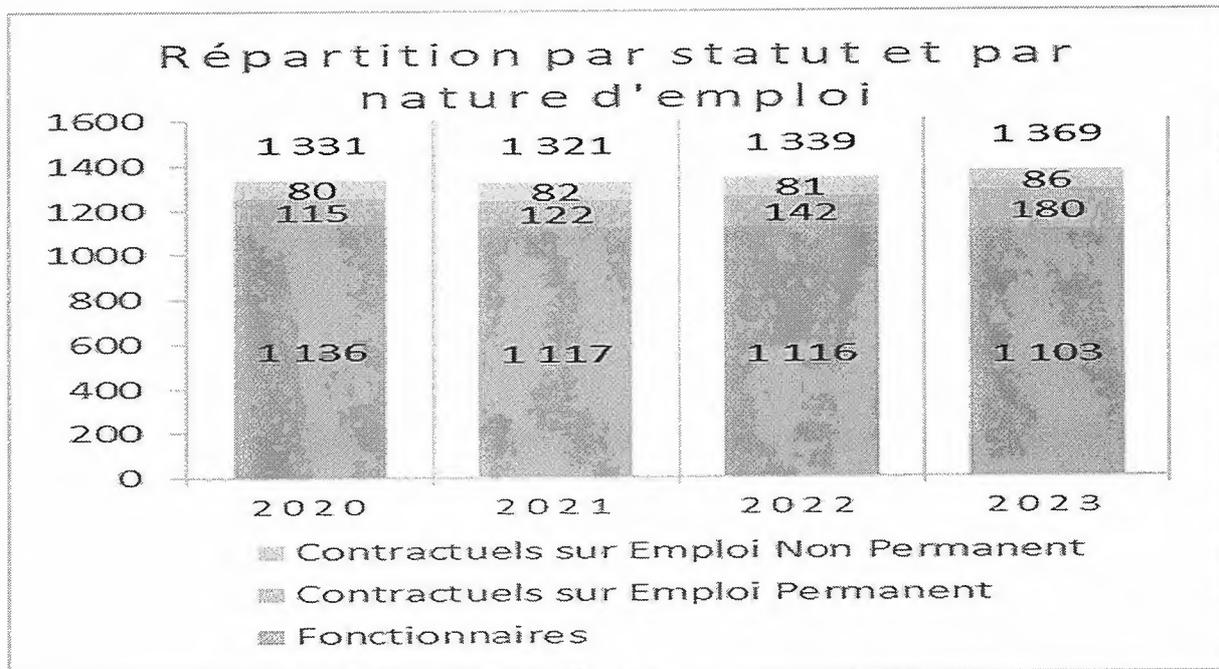
Le RSU est construit sur le fondement de divers échanges avec les organisations syndicales. Ces réunions ont conduit à l'enrichissement du RSU 2024, avec l'intégration de 6 nouveaux items ventilés dans le rapport (évolution de la répartition genrée sur des métiers à dominante de genre, directions d'affectation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

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

II- Synthèse des données générales relatives à Grand Besançon Métropole (GBM)

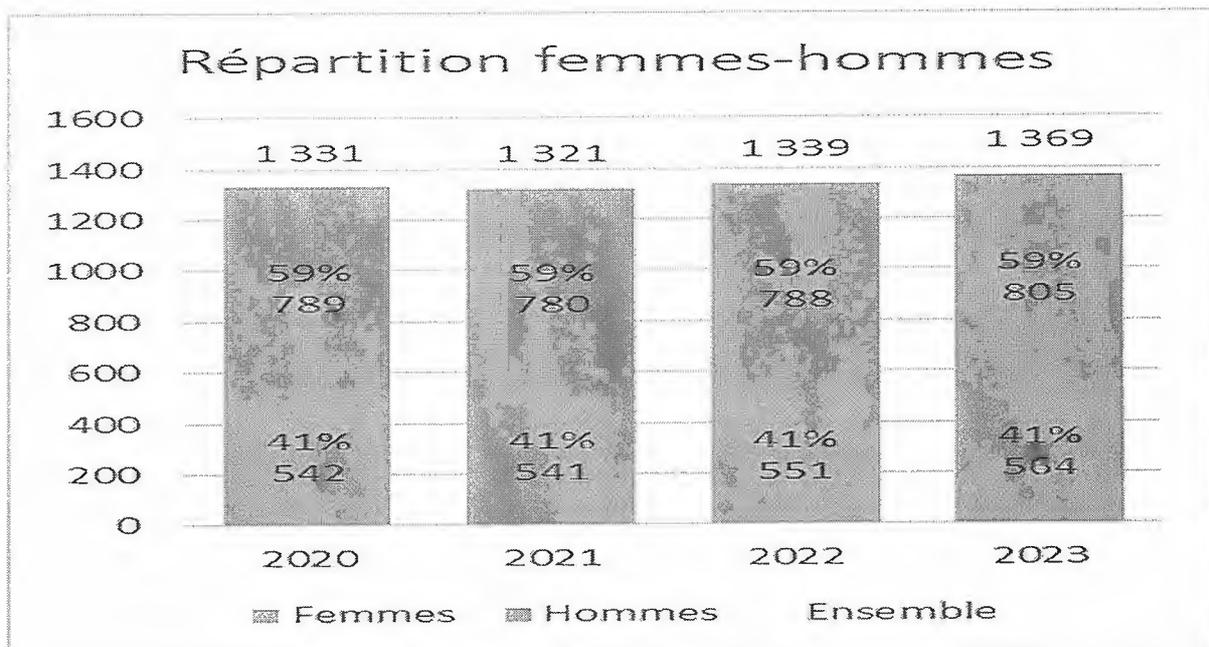
Alors que les effectifs globaux augmentent légèrement (1369 en 2023 contre 1339 en 2022), il convient de mettre en perspective une évolution de la structuration de ceux-ci. En effet on constate un recul du nombre de fonctionnaires (-13) et une part plus importante des agents contractuels sur emplois permanents (+38).

Cette tendance, déjà identifiée l'an dernier, semble s'inscrire dans un mouvement structurel sociétal. Outre les possibilités qu'offrent la loi de transformation de la fonction publique, il ressort en effet que le rapport au travail est désormais davantage marqué par des notions d'agilité et de recherche de sens et moins fondé sur l'attachement à un statut ou à une institution tout au long d'une carrière.

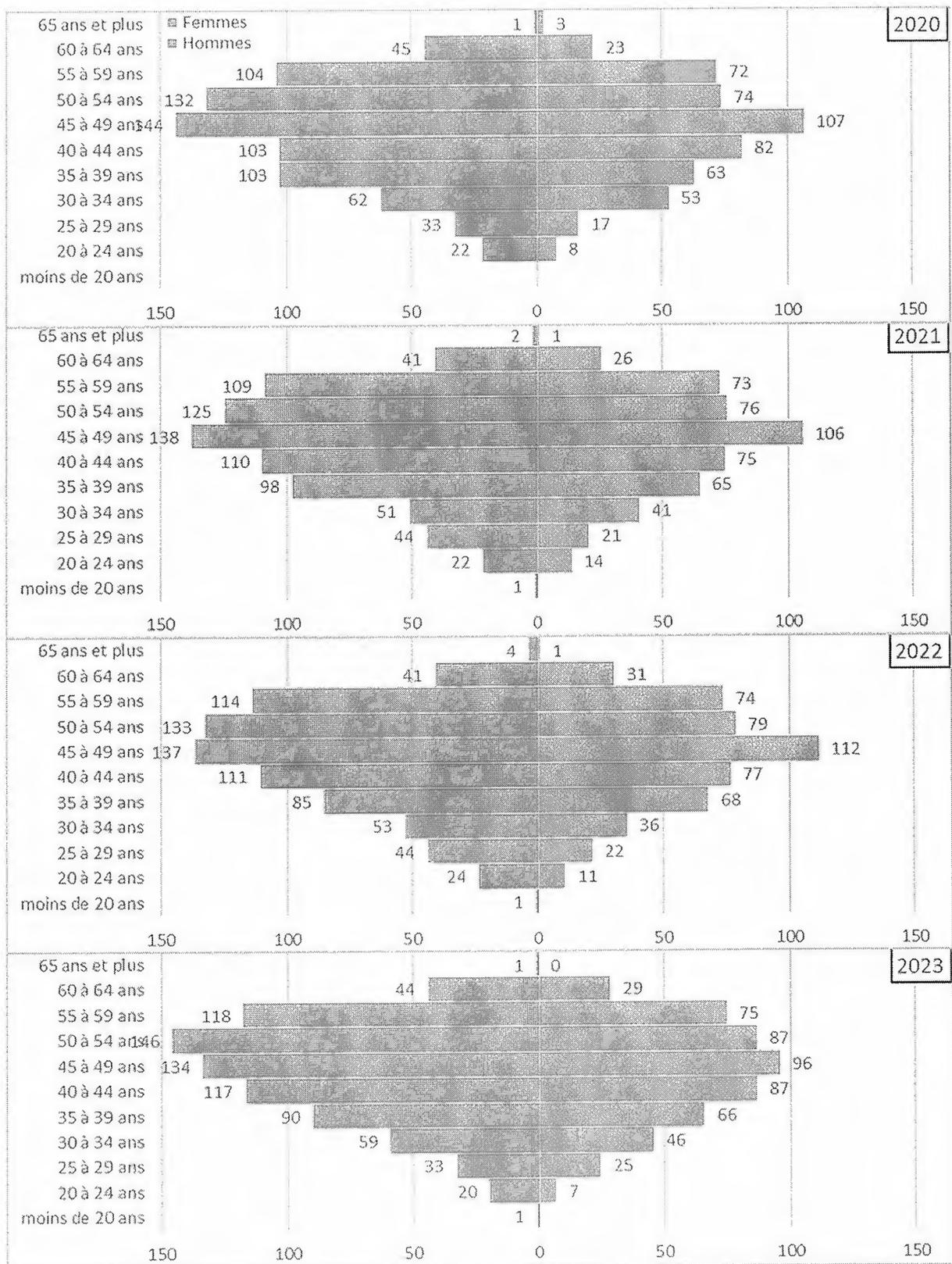


Pour autant, la fonction publique territoriale, et en particulier le bloc communal, reste toujours un élément central du lien tissé avec la population qui exprime régulièrement son fort attachement au service public local. Le fort engagement des agents et la fierté qu'ils expriment quant à leur appartenance à GBM constituent un levier en termes d'attractivité. Le sens du service de proximité au profit d'actions concrètes vers la population représente une particularité. A ce titre, et en vue de développer un intérêt pour les métiers de la FPT, il faut souligner l'effort de GBM pour ouvrir ses portes aux plus jeunes dans le cadre de leur formation professionnelle, avec la hausse constante de l'accueil de stagiaires (131 en 2023 contre 114 en 2022) et d'apprentis (26 en 2023 contre 20 à 23 les années précédentes).

La répartition des emplois entre les femmes et les hommes se maintient au fil des années, 2024 confirmant cette stabilisation (41 % de femmes et 59 % d'hommes). Celle-ci se traduit également par la reproduction d'un déséquilibre genré, avec une tendance générale au déterminisme par filières et métiers. La surreprésentation d'agents masculins dans le champ technique et de femmes dans les domaines administratifs en constitue l'expression la plus significative. Ce phénomène très ancré est identifié. La collectivité s'empare du sujet en proposant des formations plus diversifiées, permettant ainsi d'initier un mouvement de rééquilibrage, de nature à développer la mixité et l'attractivité de certains métiers. Ce changement profond qui implique une évolution culturelle marquée s'inscrit dans le temps long.

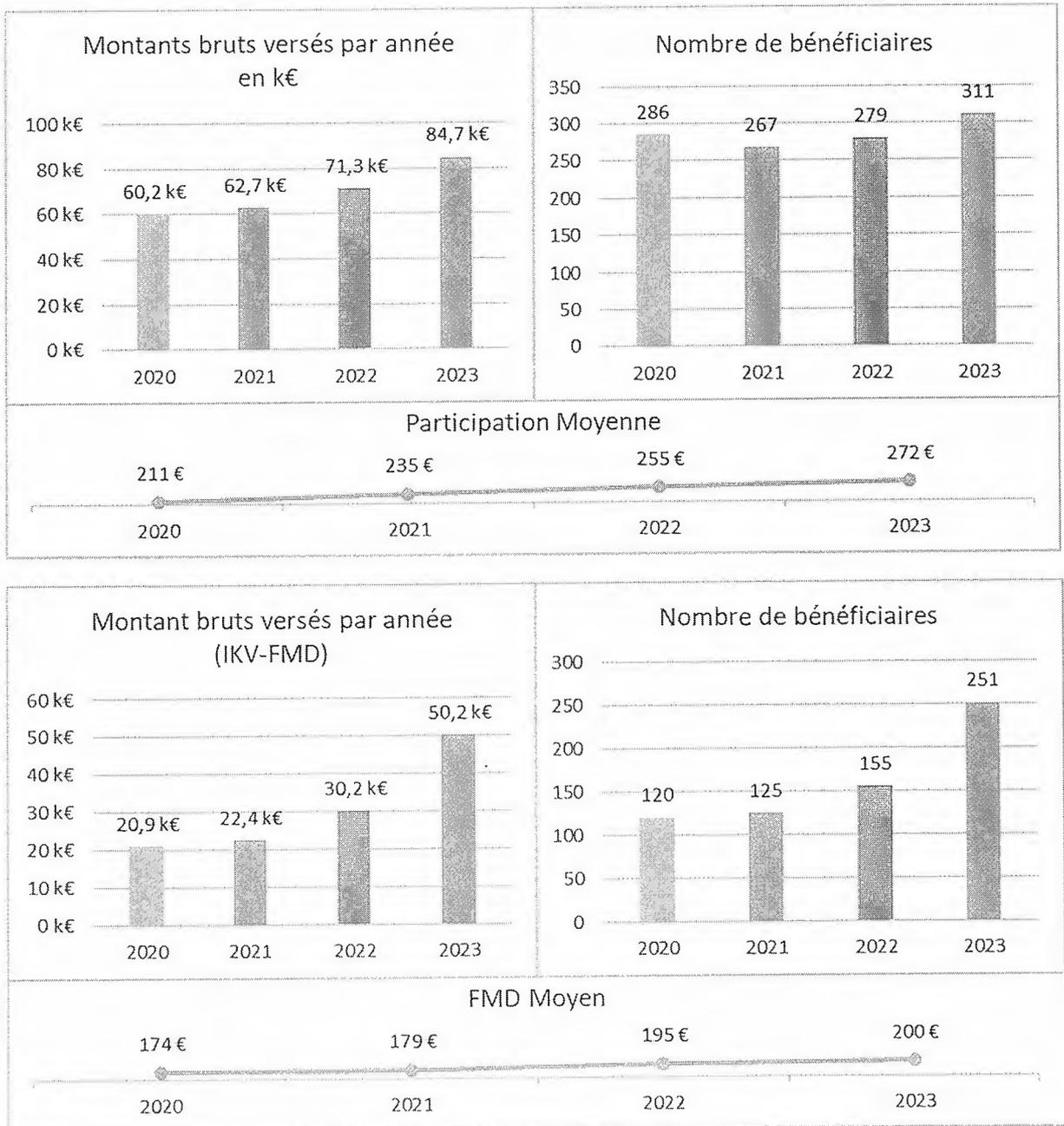


La pyramide des âges indique un léger vieillissement des agents, avec une majorité d'entre eux recensés dans la fourchette 35-59 ans. Ce phénomène implique une anticipation des mutations à venir (départs en retraites, perte de certaines compétences, évolution des métiers...) au travers de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le travail conduit dans le cadre de la Commission Annuelle Prospective des Emplois (CAPE), dont les décisions sont traduites par une actualisation de la liste des emplois permanents validée par le Conseil Communautaire une fois par an, s'inscrit dans la cadre d'une vision pluriannuelle et prospective.

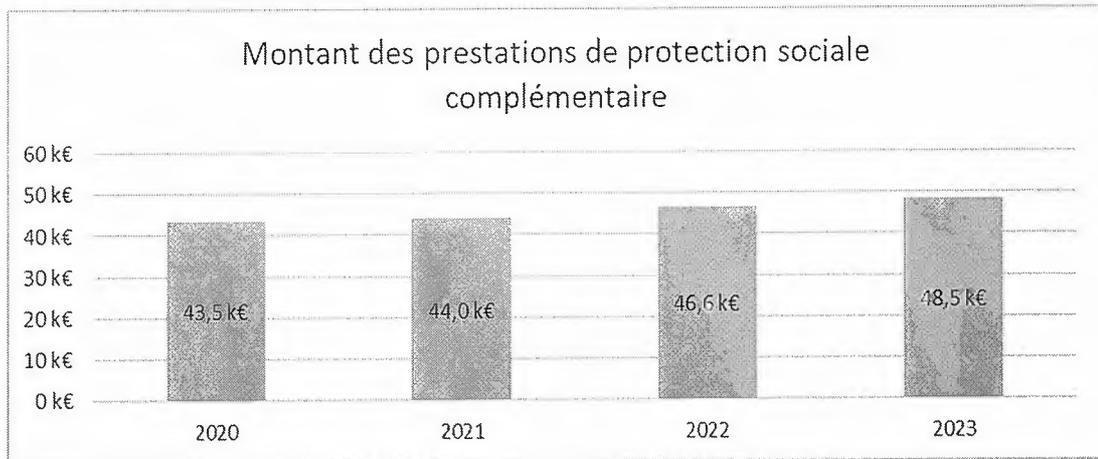


Il faut souligner que la collectivité continue de mettre l'accent sur une série de mesures de nature à renforcer la qualité de vie au travail, avec, par exemple :

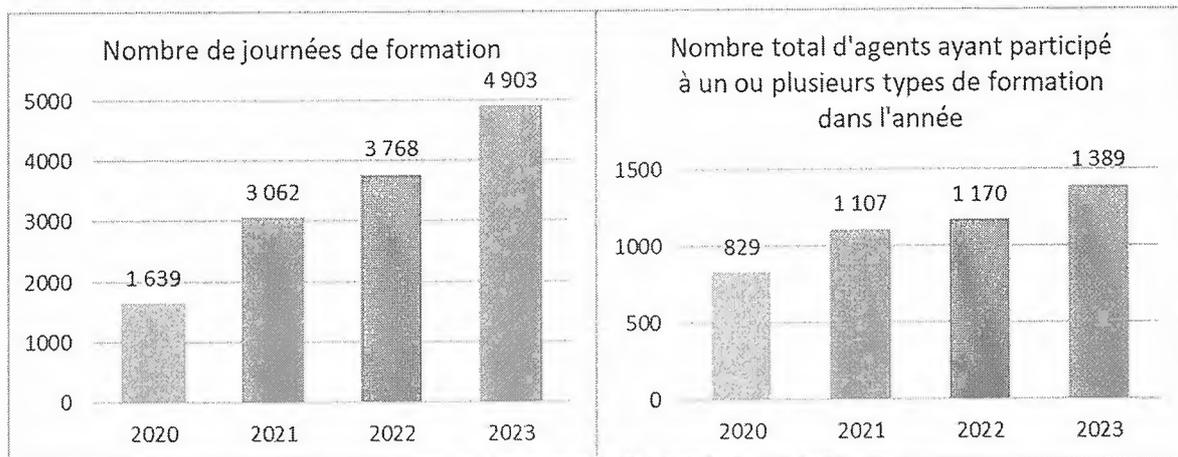
- le recours au télétravail structurel,
- le développement de la participation employeur aux frais de transport (de 60,2 K€ en 2020 à 84,7 K€ en 2023, avec une augmentation régulière des bénéficiaires atteignant en 2023 un volume de 311 agents) et de l'indemnité kilométrique vélo bénéficiant à 251 agents (contre 155 en 2022),



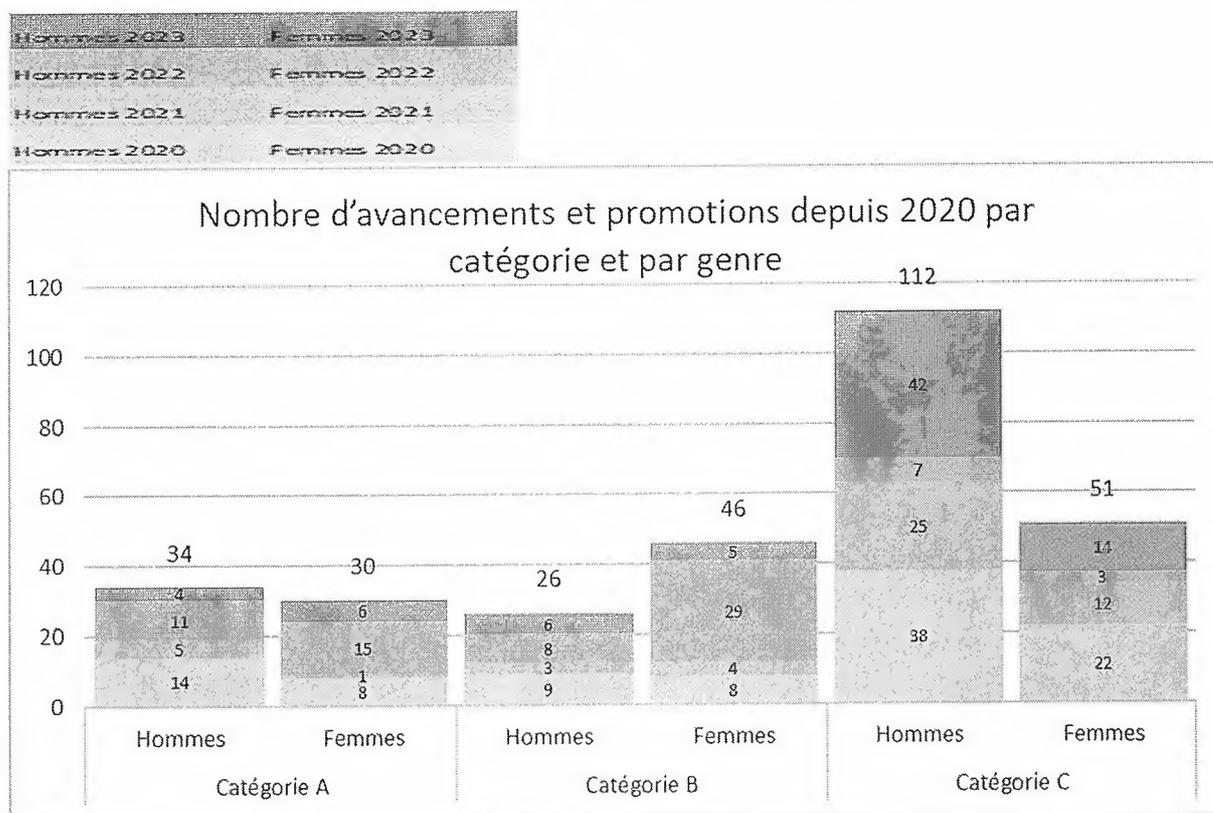
- la participation à la protection sociale du personnel,



- l'accompagnement accru des agents notamment en termes de formation,



- la politique des ressources humaines pour offrir des perspectives et une évolution de carrière, notamment au travers des possibilités accrues de promotion et d'avancement,



Enfin, il faut noter que la grande partie des agents résident sur le territoire de Grand Besançon Métropole (879 agents), avec une majorité de bisontins (532). Les autres sont essentiellement implantés dans des secteurs proches de GBM (communautés de communes limitrophes comme celles du Val Marnaysien, du Pays Riolois, de Loue-Lison ou encore Portes du Haut-Doubs pour l'essentiel et Jura-Nord ainsi que Doubs Baumois pour une part plus relative).

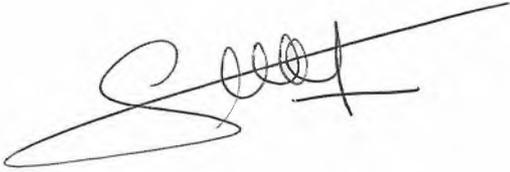
Cette politique des ressources humaines s'appuie également sur un dialogue social dense. Outre plusieurs groupes de travail qui visent à co-construire une réponse sur des dossiers complexes (ex : signalement violence, travail isolé, structuration du RSU,...), un nombre conséquent d'instances est organisé annuellement.

| | Nombre de réunions dans l'année | | | |
|--|---------------------------------|------|------|------|
| | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Table ronde syndicale | 7 | 9 | 8 | 11 |
| Comité technique/ comité social territorial | 6 | 9 | 8 | 10 |
| Commissions administratives paritaires | 2 | 4 | 2 | 4 |
| Commissions consultatives paritaires | 1 | 1 | 3 | 1 |
| Nombre de réunions du CHSCT (formation spécialisée) dans l'année | 5 | 3 | 4 | 5 |
| Nombre de jours d'activité des représentants en CHSCT/FS | 10 | 6 | 8 | 8 |
| Nombre de jours d'activité du secrétaire du CHSCT/FS | 12 | 8 | 10 | 10 |

Conformément à l'article L 231-4 du code général de la fonction publique, le Conseil de Communauté est informé de l'actualisation du RSU joint en annexe.

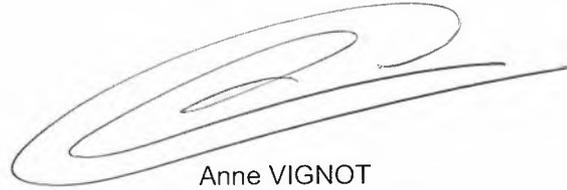
La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Besançon dans les deux mois suivant sa publicité.

La Secrétaire de séance,



Julie CHETTOUH
Conseillère Communautaire

Pour extrait conforme,
La Présidente,



Anne VIGNOT
Maire de Besançon

Bilan Social Et Rapport Egalité Femmes Hommes Unifiés 2024



Données 2020 à 2023

Présentation au Comité Social Territorial du 05 juillet 2024

Propos liminaires

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

Ce document présente les données extraites sur les années 2020 à 2023 et a pour vocation de proposer une vision pluriannuelle et comparative de l'évolution des données sociales des trois collectivités.

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

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

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

Nouveautés du RSU 2024 issue du dialogue social :

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

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

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

[PROPORTION DES FONCTIONNAIRES A TEMPS PARTIEL](#)

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

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

Table des matières

| | | |
|--------|--|----|
| A | L'EMPLOI | 1 |
| A.1 | Evolution des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12 | 1 |
| A.2 | Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 | 2 |
| A.3 | Agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 | 3 |
| A.4 | Autres contractuels sur emploi non permanent | 4 |
| A.5 | Contractuels sur emplois non permanents par direction | 5 |
| A.6 | Agents passant en CDI sur emploi permanent | 5 |
| A.7 | Contrats de projet | 5 |
| A.8 | Répartition Femmes/Hommes | 6 |
| A.9 | Répartition Femmes/Hommes par direction et par pôle | 6 |
| A.10 | Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade | 8 |
| A.11 | Répartition F/H sur emplois permanents par filière | 9 |
| A.12 | Pyramide des âges des agents sur emplois permanents | 11 |
| A.12.1 | Focus catégorie A | 12 |
| A.12.2 | Focus catégorie B | 12 |
| A.12.3 | Focus catégorie C | 13 |
| A.13 | Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet. | 13 |
| A.14 | Accueil des stagiaires | 14 |
| A.15 | Accueil des apprentis | 15 |
| A.16 | Nombre d'agents en situation de handicap | 16 |
| A.17 | Respect des obligations d'emploi | 16 |
| B | RECRUTEMENT | 18 |
| B.1 | Créations d'emplois permanents en 2023 | 18 |
| 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 | 25 |
| C.8 | Titularisations et stages 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 | 28 |
| 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 | 33 |

| | | |
|-----|--|----|
| D.6 | Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2023 | 34 |
| E | REMUNERATIONS | 35 |
| E.1 | Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel | 35 |
| E.2 | Régime indemnitaire (RI) brut versé | 36 |
| E.3 | Participation employeur aux frais de transport | 37 |
| E.4 | Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et Forfait Mobilité Durable (FMD)..... | 38 |
| E.5 | 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 professionnelle ou contractées en service... 41 | |
| F.3 | Nombre de visites médicales sur demande de l'agent..... | 42 |
| F.4 | Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel..... | 43 |
| G | FORMATION | 44 |
| G.1 | Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent) | 44 |
| G.2 | Coûts de la formation | 44 |
| H | ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE | 45 |
| H.1 | Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants | 45 |
| H.2 | Comité des Œuvres Sociales (COS) | 46 |
| I | DIALOGUE SOCIAL..... | 47 |
| I.1 | Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales..... | 47 |
| I.2 | Conflits du travail : grèves. | 47 |
| J | DISCIPLINE..... | 48 |
| J.1 | Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année | 48 |

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 tranches d'âge des effectifs 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.

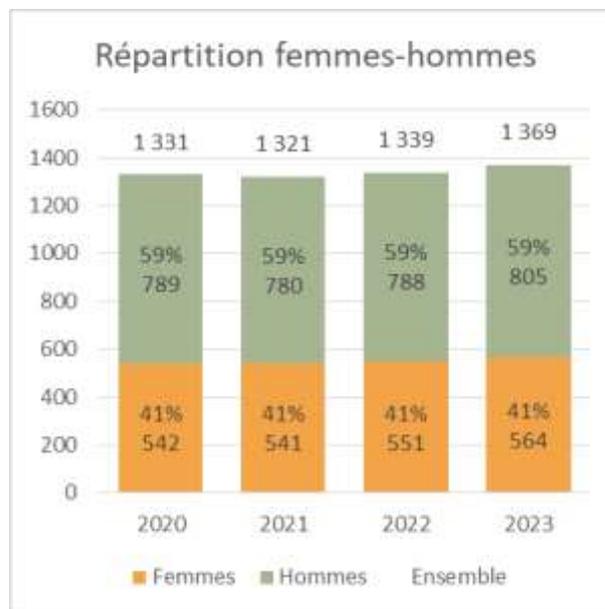
Les emplois non permanents, à l'inverse, constituent un moyen de faire face à des impondérables ou répondre à des besoins qui ne pourraient être couverts par des emplois permanents à temps complet. Ils ne sont pourvus que par des contractuels aux motifs d'accroissements temporaire ou saisonnier d'activité.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

Les effectifs globaux de Grand Besançon Métropole marquent une légère augmentation de 30 agents. Le détail de cet accroissement montre des fluctuations différentes selon le type d'emploi. On note, entre 2022 et 2023 :

- une baisse du nombre de fonctionnaires (-13) ;
- une augmentation du nombre de contractuels sur emploi permanent (+38) et de contractuels sur emplois non permanent (+5).

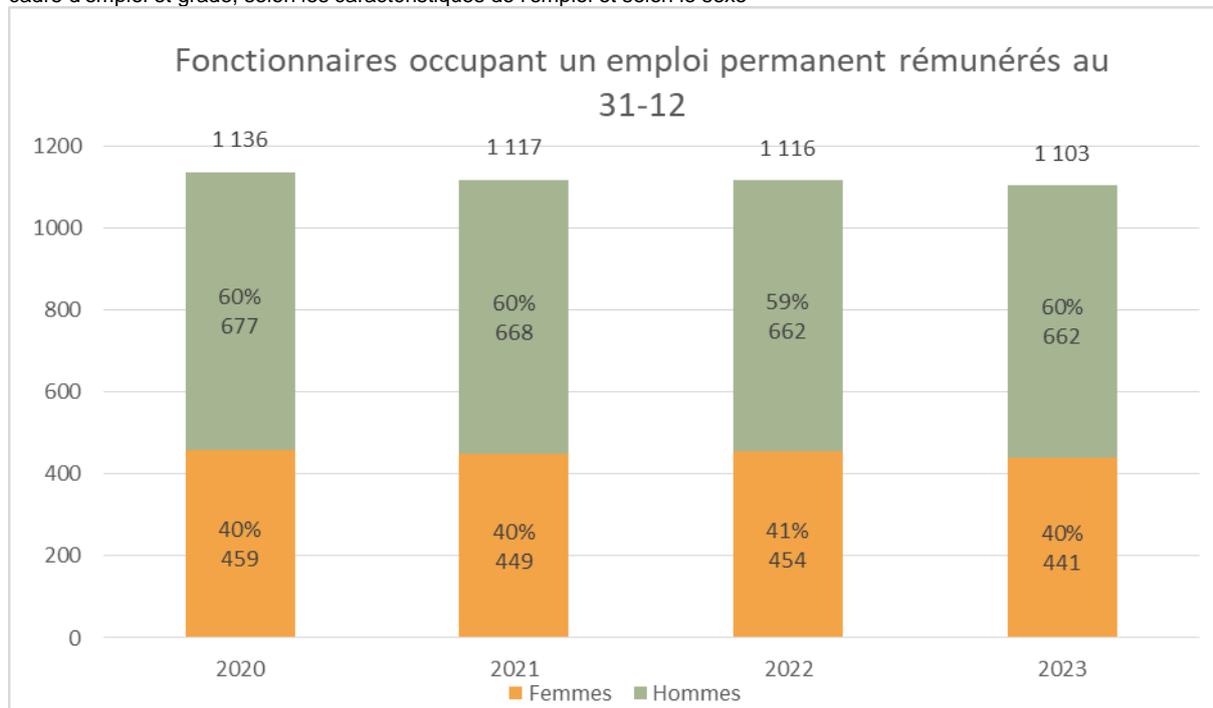
Cette tendance est constatée sur les trois années antérieures. Elle confirme que le recrutement statutaire marque le pas, au profit du recrutement de contractuel.

Cette évolution trouve son origine non seulement dans les possibilités qu'offrent la loi de transformation de la fonction publique, mais aussi sans doute dans le contexte sociétal en pleine mutation. En effet, bon nombre de jeunes notamment privilégient l'agilité au CDI par exemple.

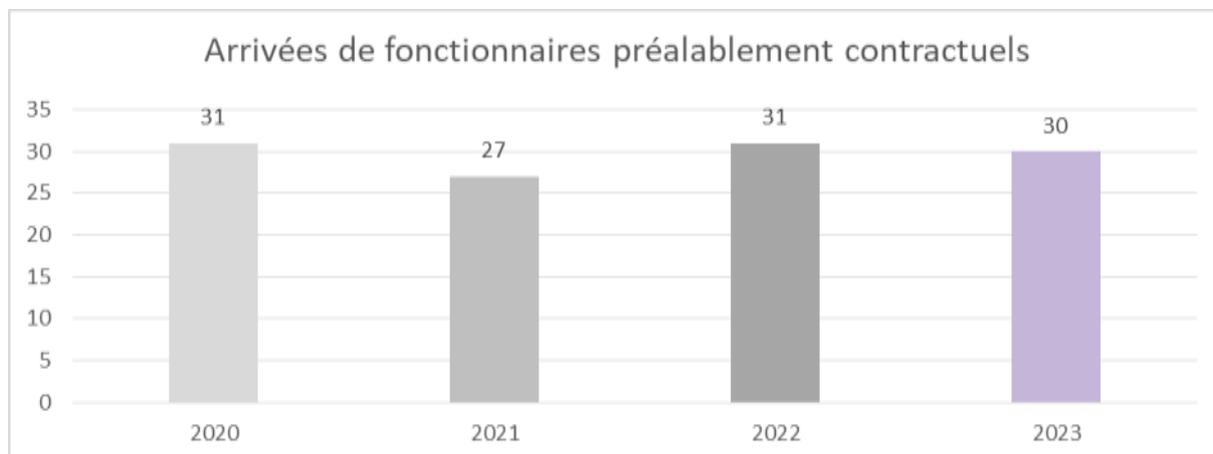


A.2 Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12

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

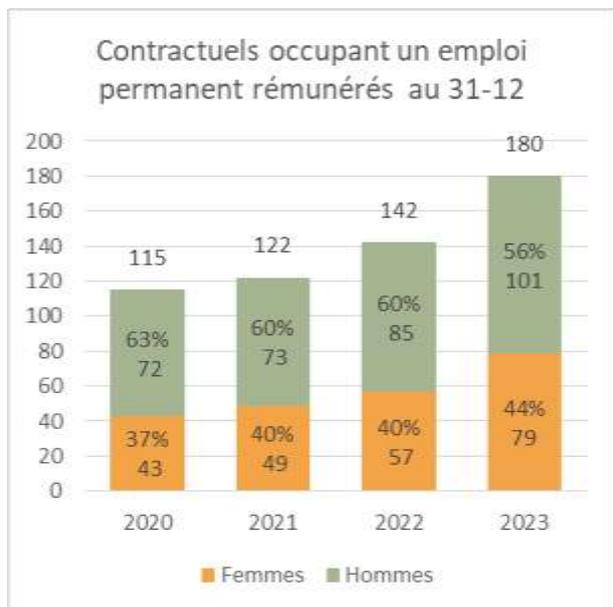


Nombre de fonctionnaires préalablement contractuels :



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

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



Le nombre de contractuels sur emploi permanent croît de 27% entre 2022 et 2023 dans les effectifs de Grand Besançon Métropole.

- le nombre de recrutements pour besoin du service, lorsque les jurys non pas trouvé de fonctionnaire, hormis une très nette progression entre 2022 et 2023, augmente régulièrement au fil des années.

- le recours au motif de l'emploi vacant est à nouveau utilisé pour pouvoir des emplois permanents. Ce motif permet à une collectivité de recourir à un contractuel en attendant de recruter un fonctionnaire.

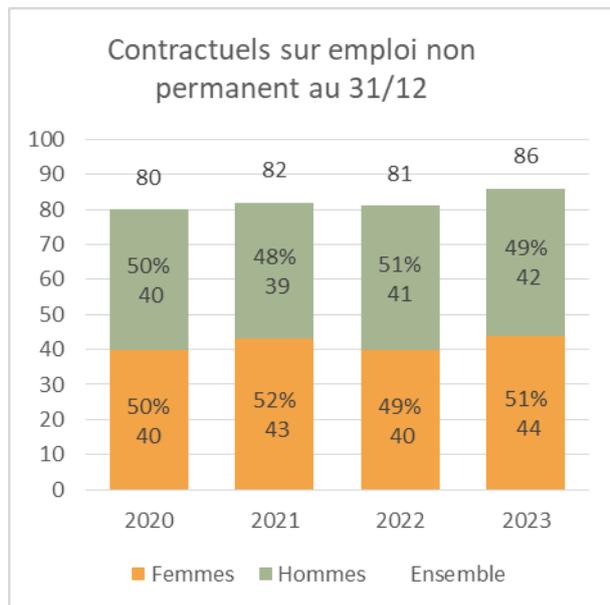
Cette tendance au recours à contractuels jette les bases des mutations futures de l'emploi territorial.

Motifs de recrutements des contractuels sur emploi permanent :

| Année | Motifs recrutement | Femmes | Hommes | Ensemble |
|-------------|--|-----------|------------|------------|
| 2020 | Article L.332-10 CDI | 14 | 14 | 28 |
| | Article L.332-13 Remplaçant | 7 | 22 | 29 |
| | Article L.332-14 Emploi Vacant | 0 | 3 | 3 |
| | Article L.332-23-1° Temporaire | 1 | 2 | 3 |
| | Article L.332-8-2° Besoins du Service | 20 | 30 | 50 |
| | Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38) | 1 | 1 | 2 |
| 2020 | | 43 | 72 | 115 |
| 2021 | Article L.332-10 CDI | 13 | 15 | 28 |
| | Article L.332-13 Remplaçant | 10 | 20 | 30 |
| | Article L.332-23-1° Temporaire | 0 | 1 | 1 |
| | Article L.332-8-2° Besoins du Service | 26 | 37 | 63 |
| 2021 | | 49 | 73 | 122 |
| 2022 | Article L.332-10 CDI | 12 | 16 | 28 |
| | Article L.332-13 Remplaçant | 13 | 19 | 32 |
| | Article L.332-8-2° Besoins du Service | 30 | 49 | 79 |
| | Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38) | 2 | 1 | 3 |
| 2022 | | 57 | 85 | 142 |
| 2023 | Article L.332-10 CDI | 15 | 16 | 31 |
| | Article L.332-13 Remplaçant | 9 | 13 | 22 |
| | Article L.332-8-2° Besoins du Service | 51 | 62 | 113 |
| | Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38) | 1 | 3 | 4 |
| | Article L.332-14 Emploi Vacant | 3 | 7 | 10 |
| 2023 | | 79 | 101 | 180 |

A.4 Autres contractuels sur emploi non permanent

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



Le recours à emploi non permanent est en légère augmentation.

Cette tendance est plus particulièrement prégnante au Conservatoire à Rayonnement Régional, avec le recours à plus 9 agents en 2023.

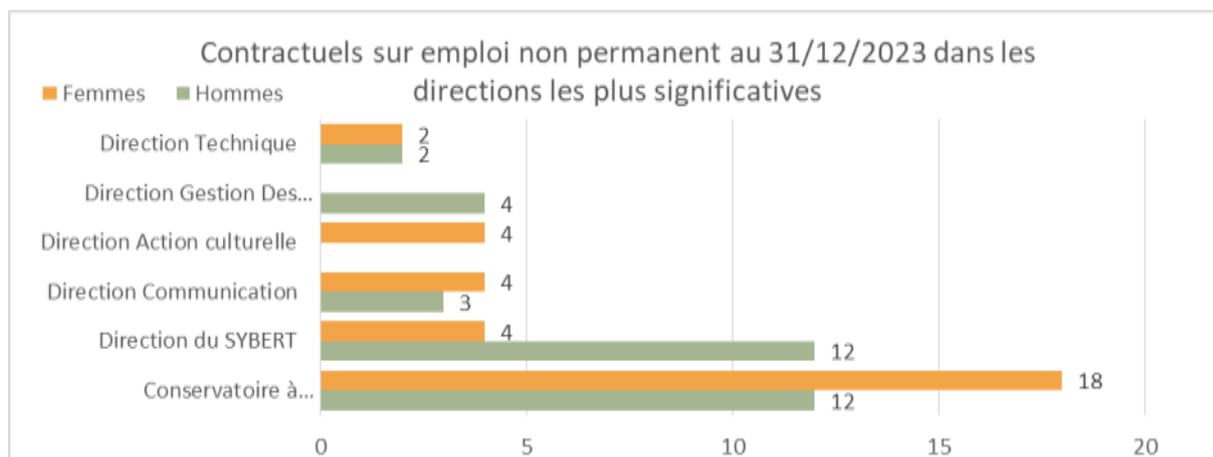
Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2023 :

| Métier | Femmes | Hommes | Ensemble |
|--------------------------------------|--------|--------|----------|
| Agent d'accueil | 9 | 3 | 12 |
| Assistant d'enseignement artistique | 3 | 6 | 9 |
| Equiper éco-centre | 1 | 3 | 4 |
| Professeur d'enseignement artistique | 3 | 1 | 4 |
| Chargé de mission | 2 | 1 | 3 |
| Eboueur | 0 | 3 | 3 |
| Surveillant CRR | 1 | 2 | 3 |

Le Conservatoire à Rayonnement Régional concentre à lui seul 4 métiers parmi les plus pourvus.

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



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

En 2023, 3 agents sont passés en CDI. Depuis 2020, **13** agents sont passés en CDI et concernent majoritairement le métier d'assistant d'enseignement artistique (4).

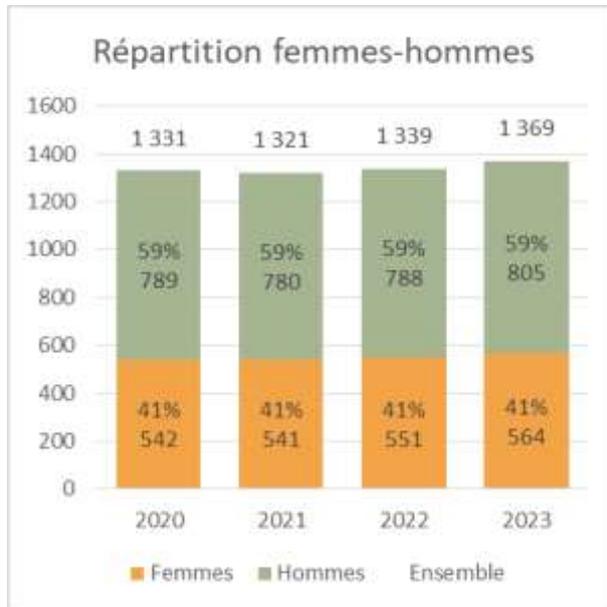
A.7 Contrats de projet

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

| Année | Catégorie de grade | Métier | Direction | Femmes | Hommes | Ensemble |
|-------------|--------------------|-------------------------------|--|----------|----------|----------|
| 2020 | A | Ingénieur | Département Eau et Assainissement | 1 | | 1 |
| | B | Concepteur projeteur | Direction des Grands Travaux | 1 | | 1 |
| 2020 | | | | 2 | | 2 |
| 2021 | A | Chargé de mission | Direction Stratégie et Territoire | | 1 | 1 |
| | A | Ingénieur | Département Eau et Assainissement | 1 | | 1 |
| | A | Ingénieur chargé d'opérations | Direction Architecture | 1 | | 1 |
| | A | Ingénieur chargé d'opérations | Direction des Grands Travaux | | 1 | 1 |
| | B | Concepteur projeteur | Direction des Grands Travaux | 2 | | 2 |
| 2021 | | | | 4 | 2 | 6 |
| 2022 | A | Chargé de mission | Direction Stratégie et Territoire | | 1 | 1 |
| | A | Ingénieur chargé d'opérations | Direction Architecture | 3 | | 3 |
| | A | Ingénieur chargé d'opérations | Direction des Grands Travaux | | 1 | 1 |
| | B | Chargé de projets | Département Eau et Assainissement | | 1 | 1 |
| 2022 | | | | 3 | 3 | 6 |
| 2023 | A | Chargé de mission | Direction Stratégie et Territoire | | 1 | 1 |
| | A | Chef de projet | Dir. Performance et Conseil de Gestion | 1 | | 1 |
| | A | Conseiller en mobilité | Département Mobilités | 1 | | 1 |
| | A | Directeur de l'attractivité | Pôle Direction Générale | | 1 | 1 |
| | A | Ingénieur chargé d'opérations | Direction Architecture | 2 | | 2 |
| | B | Concepteur projeteur | Direction des Grands Travaux | | 1 | 1 |
| 2023 | | | | 4 | 3 | 7 |

A.8 Répartition Femmes/Hommes

Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranches 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 connaît une grande stabilité, elle traduit par ailleurs une reproduction figée d'une forme de déterminisme genré avec une surreprésentation masculine pour les métiers techniques et à l'inverse, une forte proportion de femmes dans le domaine administratif.

Cette situation est prise en compte par la collectivité qui tente par le biais d'accompagnement de décroiser ces prédispositions.

A.9 Répartition Femmes/Hommes par direction et par pôle

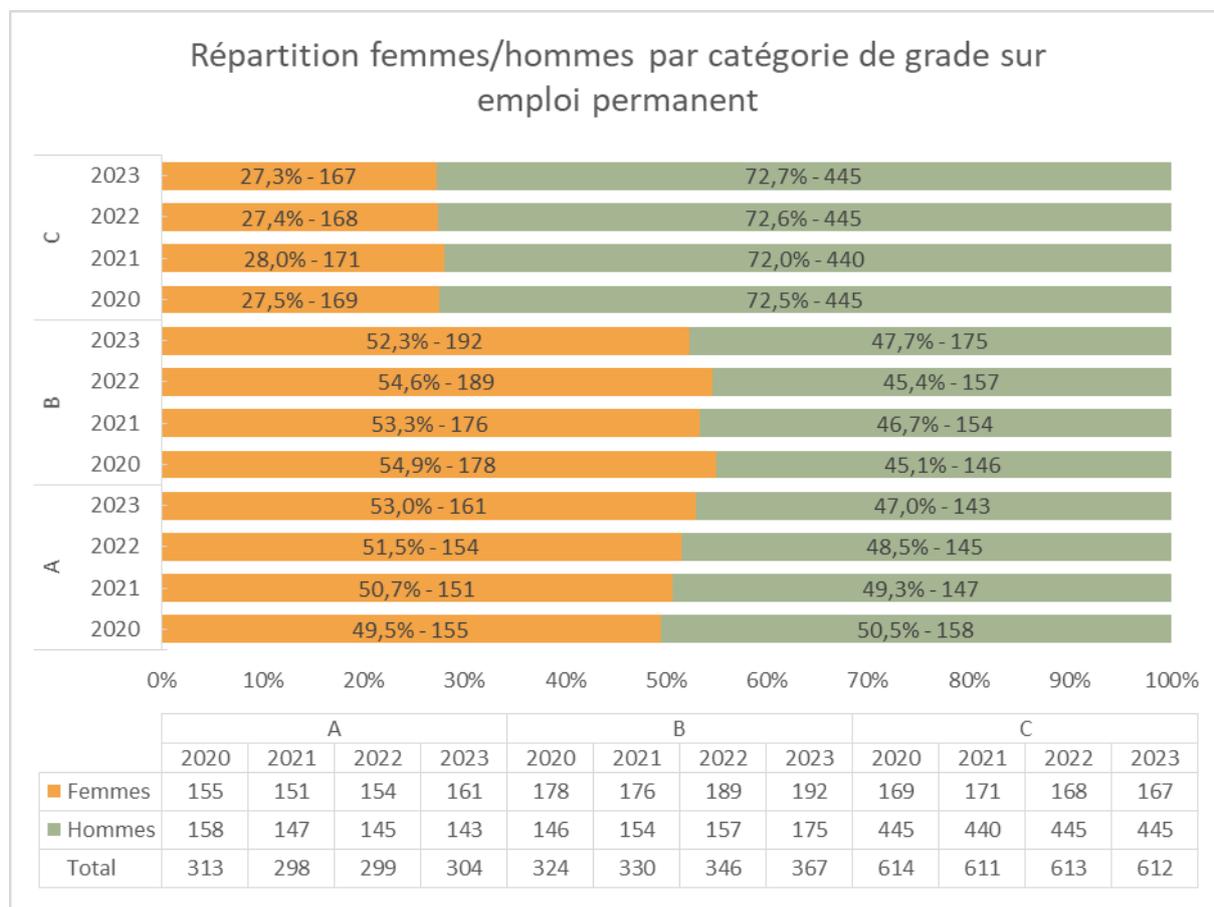
Indicateurs de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12 (toute nature d'emploi)

| DIRECTION | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Pôle Direction Générale | 11 | 6 | 13 | 3 | 15 | 3 | 11 | 5 |
| Direction du SYBERT | 22 | 51 | 23 | 49 | 26 | 53 | 27 | 52 |
| Direction Administration Générale | 28 | 8 | 27 | 10 | 25 | 9 | 27 | 10 |
| Direction de la Communication | 12 | 7 | 16 | 7 | 15 | 8 | 15 | 9 |
| Direction Stratégie et Territoire | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Total Pôle Pilotage | 77 | 77 | 83 | 74 | 85 | 77 | 84 | 80 |
| Pôle Développement | 14 | 8 | 13 | 8 | 16 | 6 | 7 | 2 |
| Direction Habitat Logt Acc.gens voyage | | | | | | | 6 | 5 |
| Direction Contrat De Ville | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Direction Economie Emploi Enseigt Sup. | 17 | 8 | 16 | 7 | 11 | 9 | 13 | 9 |
| Total Pôle Développement | 34 | 21 | 33 | 19 | 31 | 19 | 30 | 20 |
| Pôle des Ressources Humaines | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 2 |
| Direction Pilotage et Organisation | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 5 |
| Direction de la Gestion du Personnel | 29 | 8 | 29 | 9 | 32 | 9 | 30 | 7 |
| Direction Emploi et Compétences | 35 | 7 | 34 | 10 | 37 | 7 | 33 | 9 |
| Direction Santé au Travail Suivi Social | 15 | 4 | 13 | 3 | 10 | 3 | 12 | 5 |
| Total Pôle RH | 87 | 28 | 86 | 30 | 88 | 27 | 86 | 28 |

| DIRECTION | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes |
| Pôle Gestion | | 2 | | 1 | | 1 | | 1 |
| Direction des Finances | 15 | 12 | 14 | 10 | 17 | 9 | 18 | 9 |
| Direction Performance et Conseil de Gestion | 17 | 5 | 16 | 6 | 17 | 6 | 16 | 5 |
| Direction des Systèmes d'Information | 12 | 41 | 11 | 39 | 11 | 44 | 11 | 45 |
| Total Pôle Gestion | 44 | 60 | 41 | 56 | 45 | 60 | 45 | 60 |
| Pôle Services Techniques Urbanisme Environnement | 14 | 27 | | 3 | | 4 | | 5 |
| Département Urbanisme Grands Projets Urbains | 8 | 1 | 7 | 1 | 8 | 1 | 7 | 1 |
| Direction des Grands Travaux | 10 | 17 | 10 | 17 | 10 | 14 | 10 | 15 |
| Direction Foncier Topographie | 3 | 10 | 3 | 10 | 3 | 10 | 3 | 9 |
| Direction Urbanisme Opérationnel | 15 | 10 | 15 | 10 | 14 | 9 | 16 | 10 |
| Direction Urbanisme Projets Planification | 10 | 10 | 10 | 10 | 11 | 9 | 12 | 9 |
| Département Logistique Approvisionnements Sauvegarde | | 1 | 7 | 14 | 7 | 16 | 8 | 16 |
| Direction Parc Automobile et Logistique | 39 | 111 | 37 | 111 | 33 | 108 | 30 | 112 |
| Département Eau et Assainissement | 39 | 107 | 40 | 112 | 41 | 117 | 29 | 26 |
| Direction Technique | | | | | | | 15 | 104 |
| Département Architecture et Bâtiment | 13 | 3 | 12 | 3 | 12 | 4 | 12 | 3 |
| Direction Patrimoine | 4 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| Direction Architecture | 11 | 14 | 13 | 14 | 15 | 15 | 15 | 16 |
| Direction Transports | 3 | 6 | 2 | 7 | 2 | 8 | 2 | 7 |
| Direction Développement Gestion Infrastructure | 4 | 13 | 5 | 11 | 6 | 13 | 5 | 12 |
| Direction de la Voirie | 6 | 93 | 4 | 89 | 4 | 84 | 7 | 79 |
| Département Mobilités | 16 | 6 | 14 | 4 | 17 | 5 | 17 | 7 |
| Département Transition Ecologique | | | 9 | 6 | 8 | 7 | 8 | 8 |
| Direction Gestion Des Déchets | 20 | 104 | 18 | 105 | 20 | 109 | 22 | 108 |
| Total Pôle des Services Techniques | 215 | 539 | 211 | 532 | 216 | 538 | 223 | 552 |
| Pôle des Services à la Population | | 1 | | 3 | | 3 | | 3 |
| Total Pôle des services à la population | 0 | 1 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 | 3 |
| Pôle Culture | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| Direction Action Culturelle | 6 | 3 | 7 | 2 | 7 | 4 | 9 | 2 |
| Conservatoire à rayonnement régional | 76 | 59 | 78 | 62 | 77 | 58 | 84 | 58 |
| Total Pôle Culture | 86 | 63 | 88 | 66 | 87 | 64 | 96 | 62 |
| Total GBM | 543 | 789 | 542 | 780 | 552 | 788 | 564 | 805 |

A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade

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

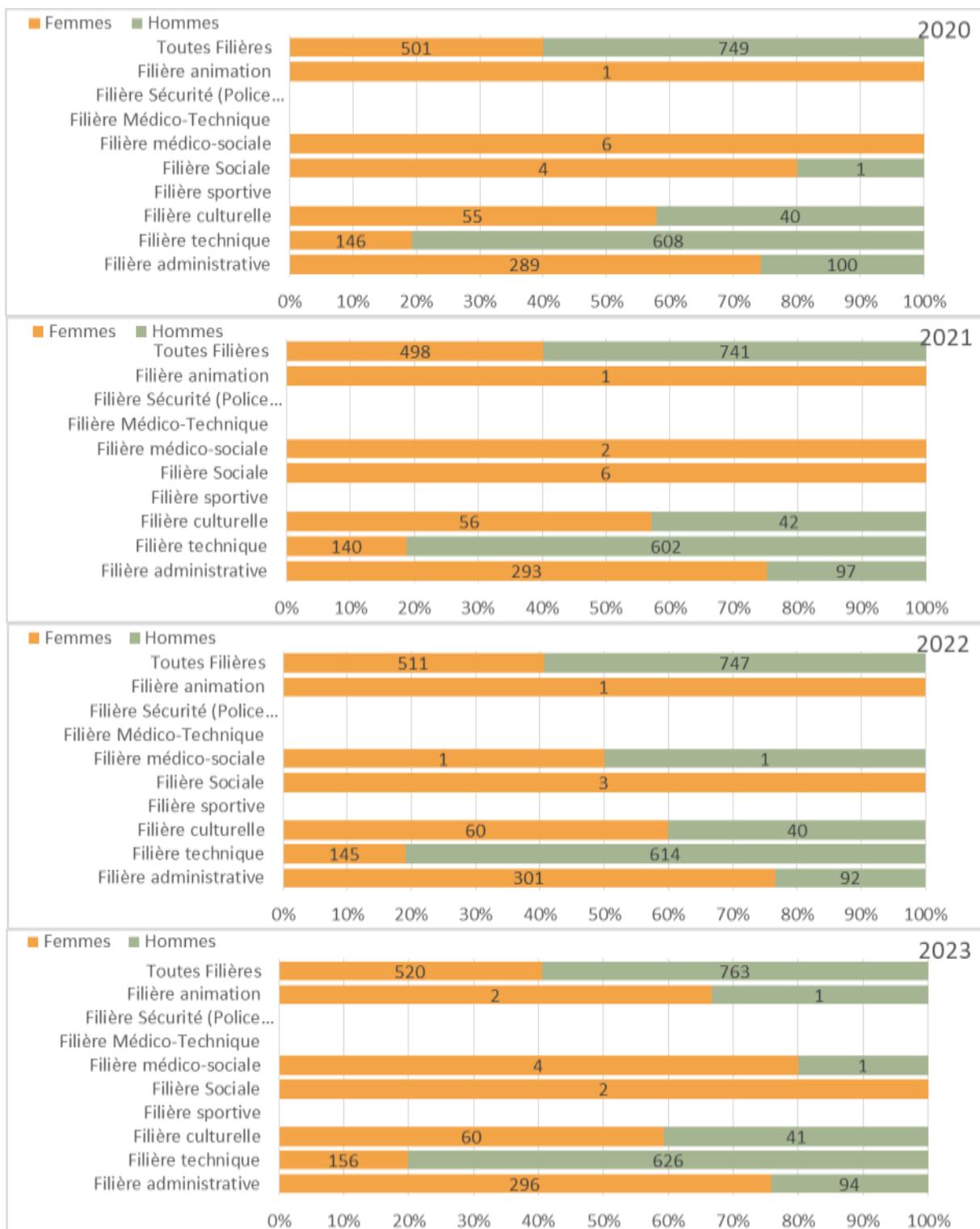


Niveau de responsabilité des cadres A

| Niveau de responsabilité | Femmes | Hommes |
|---|-----------|-----------|
| Chef de service | 37 | 31 |
| Directeur | 4 | 19 |
| Directeur adjoint | 3 | 4 |
| Directeur de département | 0 | 6 |
| Directeur Général Adjoint des Services | 1 | 4 |
| Directeur Général Adjoint des Services Techniques, Directeur de Département | 0 | 1 |
| Directeur Général des Services Techniques | 0 | 1 |
| Secrétaire général | 2 | 1 |
| Total | 47 | 67 |

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'emploi, selon le type de contrat et le type de recrutement



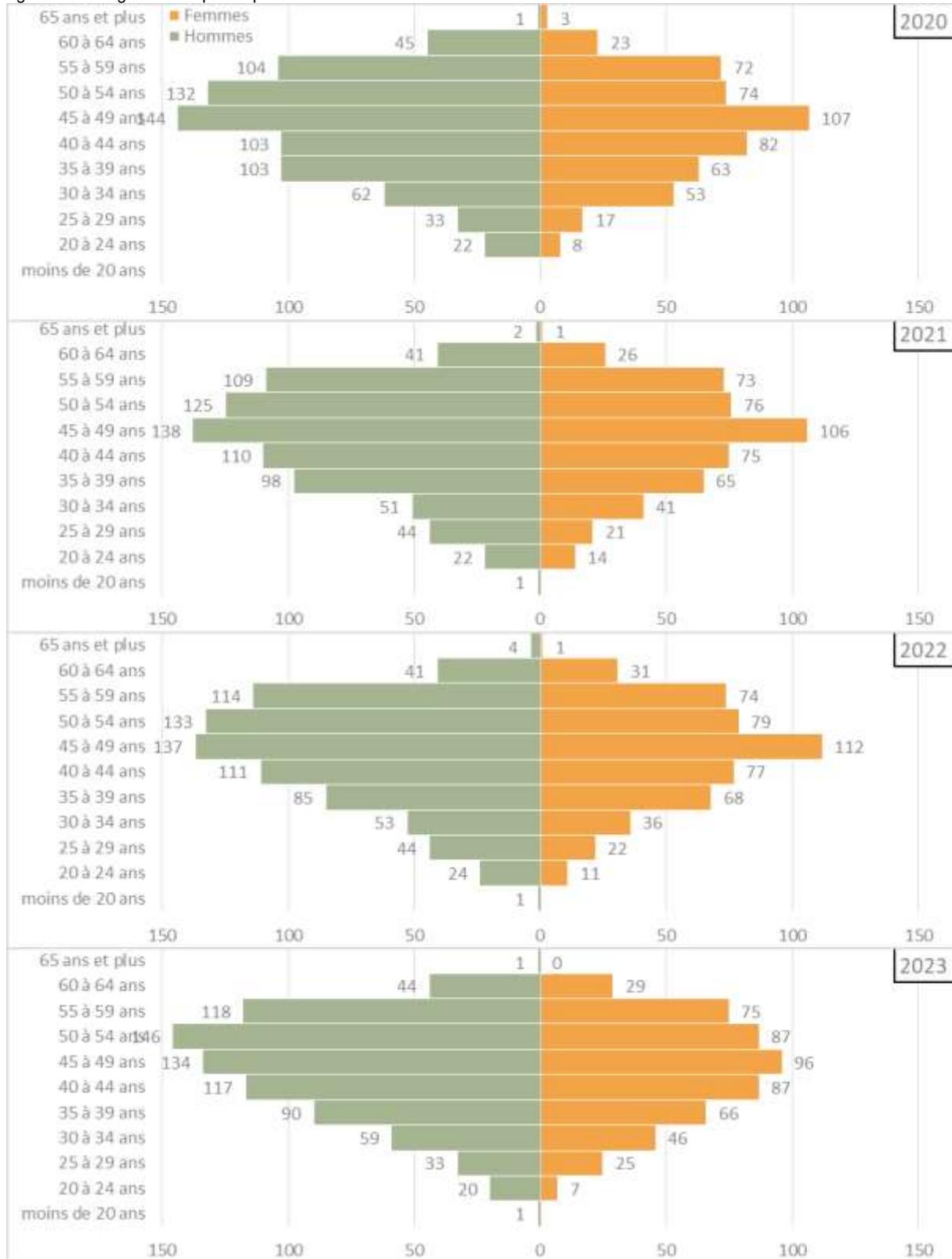
**Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :
EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE**

| GBM | 2020 | | | | 2021 | | | | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|------|-----|----|------|------|-----|----|------|------|-----|----|------|------|-----|----|------|
| | F | | H | | F | | H | | F | | H | | F | | H | |
| Eboueur | | | 47 | 100% | | | 47 | 100% | | | 48 | 100% | | | 44 | 100% |
| Mécanicien | | | 13 | 100% | | | 12 | 100% | | | 12 | 100% | | | 10 | 100% |
| Peintre | | | 5 | 100% | | | 4 | 100% | | | 4 | 100% | | | 3 | 100% |
| Agent d'accueil | 5 | 71% | 2 | 29% | 3 | 60% | 2 | 40% | 5 | 71% | 2 | 29% | 5 | 71% | 2 | 29% |
| Métiers administratifs (Chargé et Adjoint)+ | 187 | 82% | 42 | 18% | 190 | 82% | 41 | 18% | 189 | 82% | 41 | 18% | 190 | 80% | 47 | 20% |

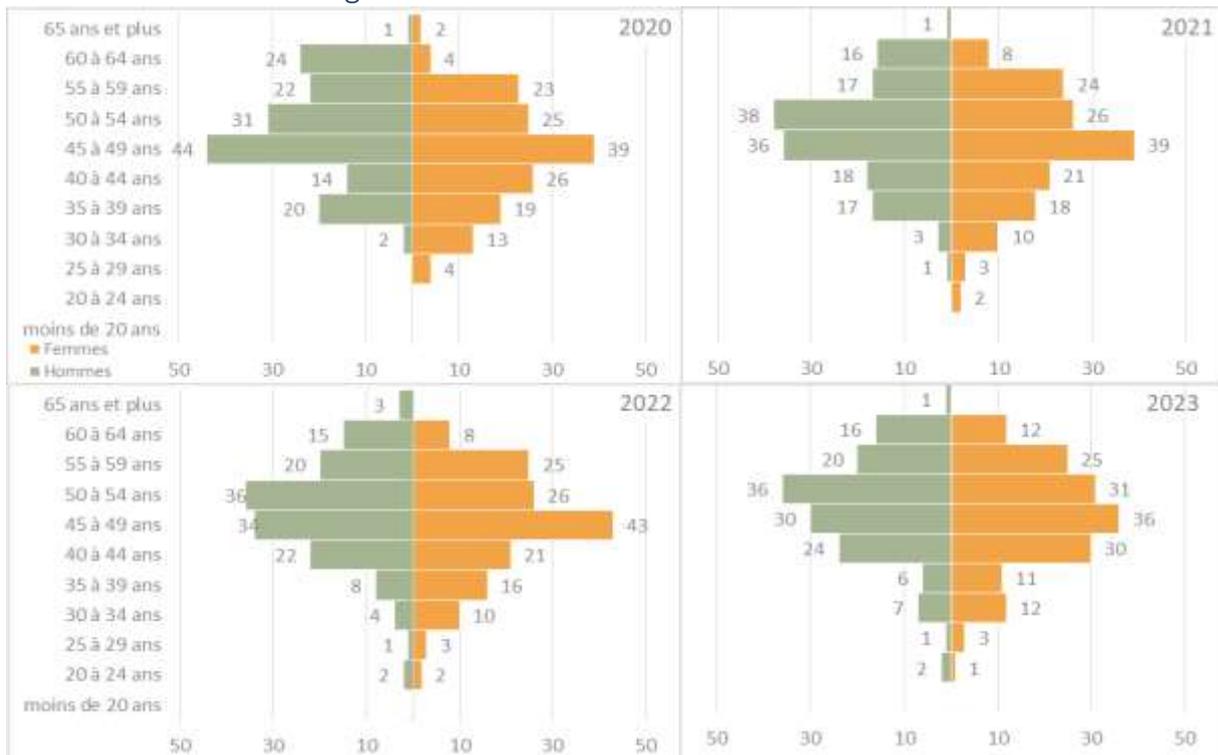
A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents

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

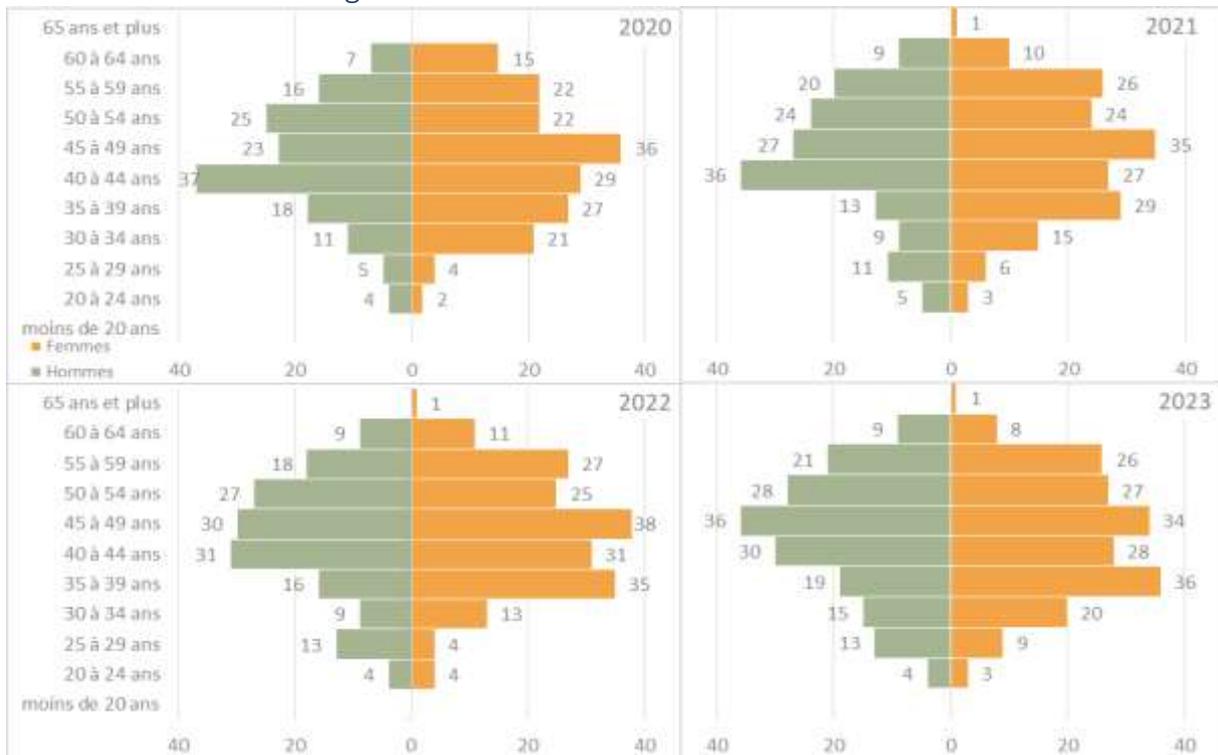
On constate une légère tendance au vieillissement de la population, notamment chez les catégories A et B. La situation des agents de catégorie B est plus équilibrée.



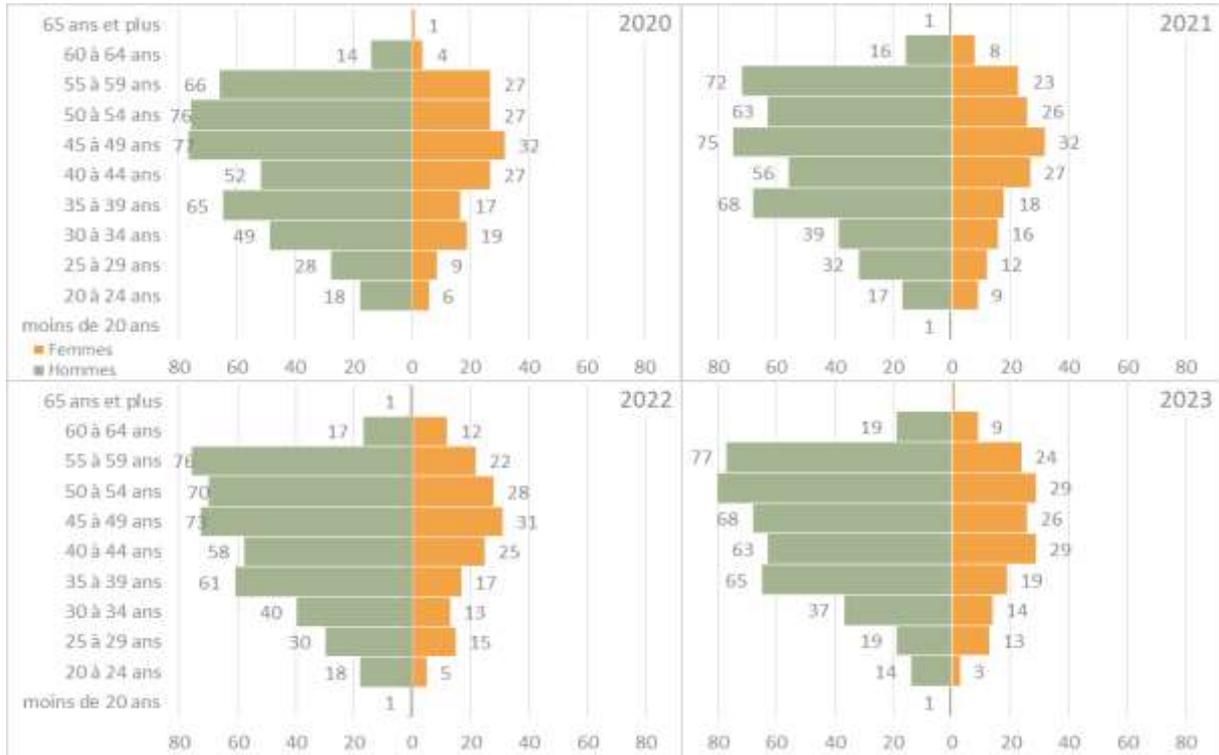
A.12.1 Focus catégorie A



A.12.2 Focus catégorie B



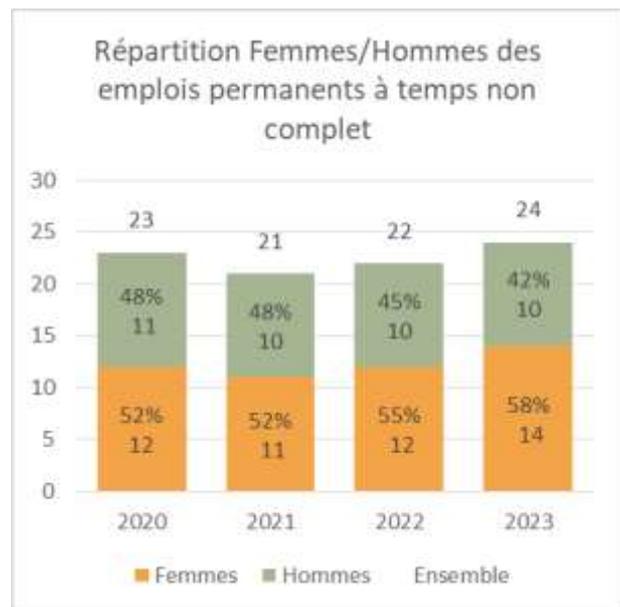
A.12.3 Focus catégorie C



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

Indicateurs de référence :

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



L'analyse du tableau ci-après montre que le Conservatoire à rayonnement régional concentre à lui seul la quasi-totalité des emplois à temps non complet.

Les métiers occupés par les agents à temps non complets :

| Direction | Métier | Femmes | Hommes | Ensemble |
|---|--------------------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Conservatoire à rayonnement régional | Agent technique polyvalent | | 1 | 1 |
| | Assistant d'enseignement artistique | 9 | 8 | 17 |
| | Professeur d'enseignement artistique | 1 | 2 | 3 |
| Direction Développement | Chargé de gestion | 1 | | 1 |
| Direction Parc Automobile Logistique | Agent d'entretien | 1 | | 1 |
| 2020 | | 12 | 11 | 23 |
| Conservatoire à rayonnement régional | Assistant d'enseignement artistique | 9 | 8 | 17 |
| | Professeur d'enseignement artistique | 1 | 2 | 3 |
| Pôle Développement | Chargé de gestion | 1 | | 1 |
| 2021 | | 11 | 10 | 21 |
| Conservatoire à rayonnement régional | Assistant d'enseignement artistique | 8 | 6 | 14 |
| | Professeur d'enseignement artistique | 2 | 3 | 5 |
| | Référent | 1 | | 1 |
| Direction Santé au Travail Suivi Social | Médecin du travail | | 1 | 1 |
| Pôle Développement | Chargé de gestion | 1 | | 1 |
| 2022 | | 12 | 10 | 22 |
| Conservatoire à rayonnement régional | Assistant d'enseignement artistique | 9 | 6 | 15 |
| | Professeur d'enseignement artistique | 2 | 3 | 5 |
| | Référent | 1 | | 1 |
| Pôle Développement | Chargé de gestion | 1 | | 1 |
| 2023 | | 13 | 9 | 22 |

A.14 Accueil des stagiaires

Source des données : Direction Emplois et Compétences

| Type | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|------|------|------|------|
| Nombre de demandes | 384 | 433 | 484 | 463 |
| Stagiaires accueillis | 88 | 101 | 114 | 131 |
| dont formations post-Bac | 36 | 65 | 40 | 31 |
| dont stagiaires gratifiés | 14 | 16 | 16 | 13 |

| Répartition de l'accueil de stagiaires en 2023 | Nombre de demandes | Nombre d'accords | Répartition des accords par entité et directions les plus représentées |
|--|--------------------|------------------|--|
| Total accueil GBM / 3 entités | 463 | 131 | 11% |
| TOTAL sur les 3 entités | 2836 | 1192 | 100% |

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

A.15 Accueil des apprentis

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

| Année | Direction | Femmes | Hommes | Ensemble |
|-------------|--|-----------|----------|-----------|
| 2020 | Département Eau et Assainissement | | 2 | 2 |
| | Direction Communication | 2 | | 2 |
| | Direction de la Voirie | | 1 | 1 |
| | Direction Développement | 1 | | 1 |
| | Direction Economie Emploi Enseigt Sup. | 2 | | 2 |
| | Direction Santé au Travail Suivi Social | 1 | | 1 |
| | PC - Direction Action culturelle | 3 | | 3 |
| | Pôle des Ressources Humaines | 1 | 2 | 3 |
| | Pôle des services techniques | 1 | 1 | 2 |
| | | | 1 | 2 |
| 2020 | | 12 | 8 | 20 |
| 2021 | Département Eau et Assainissement | | 2 | 2 |
| | Département Transition Ecologique | 1 | 1 | 2 |
| | Direction Communication | 3 | | 3 |
| | Direction de la Gestion du Personnel | 1 | | 1 |
| | Direction de la Voirie | | 1 | 1 |
| | Direction Economie Emploi Enseigt Sup. | 1 | | 1 |
| | Direction Parc Automobile Logistique | 1 | 1 | 2 |
| | Direction Santé au Travail Suivi Social | 1 | | 1 |
| | PC - Direction Action culturelle | 2 | | 2 |
| | Pôle des Ressources Humaines | 2 | 2 | 4 |
| | Pôle des services techniques | | 1 | 1 |
| 2021 | | 12 | 8 | 20 |
| 2022 | Département Eau et Assainissement | 1 | 2 | 3 |
| | Département Transition Ecologique | 2 | | 2 |
| | Départemt Urbanisme Grds Projets Urbains | 1 | | 1 |
| | Direction Communication | 5 | | 5 |
| | Direction de la Voirie | | 2 | 2 |
| | Direction des Systèmes d'Information | | 1 | 1 |
| | Direction Parc Automobile Logistique | 1 | | 1 |
| | Direction Santé au Travail Suivi Social | 1 | | 1 |
| | PC - Direction Action culturelle | 2 | 1 | 3 |
| | Pôle des Ressources Humaines | 1 | 2 | 3 |
| | Pôle Développement | 1 | | 1 |
| 2022 | | 15 | 8 | 23 |
| 2023 | Département Transition Ecologique | 1 | | 1 |
| | Départemt Urbanisme Grds Projets Urbains | 1 | | 1 |
| | Direction Action culturelle | 3 | 1 | 4 |
| | Direction Communication | 3 | | 3 |
| | Direction de la Voirie | 1 | 2 | 3 |
| | Direction des Systèmes d'Information | | 1 | 1 |
| | Direction Parc Automobile Logistique | 2 | | 2 |
| | Direction Technique | 2 | 4 | 6 |
| | Pôle des Ressources Humaines | 2 | 1 | 3 |
| | Pôle Développement | 2 | | 2 |
| 2023 | | 17 | 9 | 26 |

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

A.16 Nombre d'agents en situation de handicap

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

• Rappel de la réglementation :

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

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

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

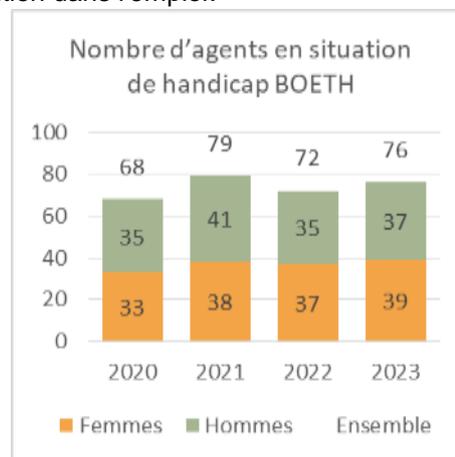
L'employeur public peut s'appuyer sur des dépenses déductibles telles que les factures de contrats de fournitures et ou de sous-traitance passés avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou avec des travailleurs indépendants handicapés ainsi qu'une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

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

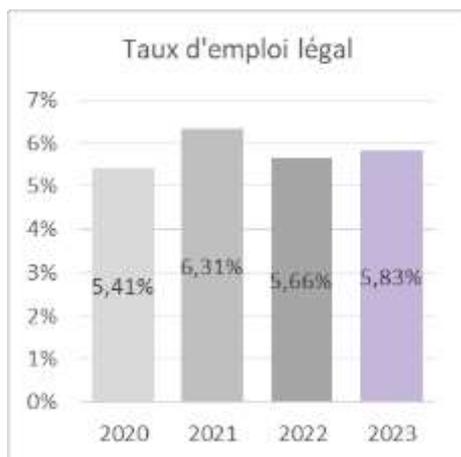
Le nombre d'unités manquantes après déduction est égal à :
 Nombre légal de BOE – BOE déclarés – unités déductibles.

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

L'effectif de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) en 2023 est en légère augmentation par rapport à 2022.



A.17 Respect des obligations d'emploi



La fluctuation du taux d'emploi des BOETH est la conséquence cumulée de l'évolution de l'effectif rémunéré au 31 décembre et de celle du nombre de bénéficiaires (même légère).

En conséquence, bien que le nombre de BOETH progresse, comme l'ETR augmente aussi, le taux à Grand Besançon Métropole s'améliore mais n'atteint pas le taux légal de 6%.

Liste des affectations des agents BOETH en 2023 :

| Direction d'affectation en 2023 | Nombre de BOETH |
|--|-----------------|
| Direction Parc Automobile Logistique | 10 |
| Direction Technique | 8 |
| Direction Gestion Des Déchets | 6 |
| Direction de la Gestion du Personnel | 6 |
| Direction Emploi et Compétences | 5 |
| Direction Administration Générale | 4 |
| Conservatoire à rayonnement régional | 4 |
| Direction Urbanisme Opérationnel | 3 |
| Direction Architecture | 3 |
| Direction des Systèmes d'Information | 3 |
| Département Eau et Assainissement | 2 |
| Direction Santé au Travail Suivi Social | 2 |
| Direction de la Voirie | 2 |
| Direction des Finances | 2 |
| Direction Habitat Logt Accueil .gens voyage | 2 |
| Direction du SYBERT | 2 |
| Département Logistique. Approv. Sauvegarde | 2 |
| Direction Action culturelle | 1 |
| Direction Economie Emploi Enseignement Sup. | 1 |
| Direction Contrat De Ville | 1 |
| Direction des Grands Travaux | 1 |
| Département Mobilités | 1 |
| Dir Développement Gestion Infrastructure | 1 |
| Département Urbanisme Grands Projets Urbains | 1 |
| Direction Communication | 1 |
| Dir. Performance et Conseil de Gestion | 1 |
| Direction Patrimoine | 1 |
| Total : | 76 |

B RECRUTEMENT

B.1 Créations d'emplois permanents en 2023

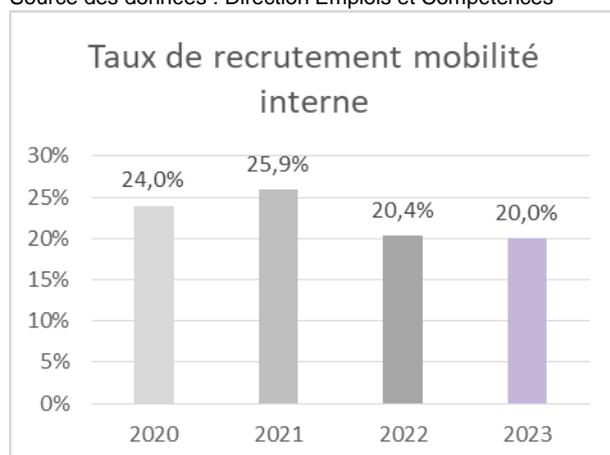
Source des données : Direction Pilotage et Organisation

| Intitulé de la délibération | Conseil | Créations | Suppressions | Balance |
|---|--------------------------------------|-----------|--------------|----------|
| Création de 4 emplois et suppression de 3 emplois <i>Direction Parc Auto Logistique : +1 (création d'1 emploi d'ingénieur et suppression de 2 emplois de techniciens</i> <i>Direction des Systèmes d'Information : + 1 ingénieur,</i> <i>Direction de la maîtrise de l'Energie: +1 ingénieur</i> <i>Département des Mobilités : 0 :+ 1 ingénieur – 1 technicien</i> | Séance du 13 avril 2023 | 4 | -3 | 1 |
| Création de 3 emplois et suppression d'1 emploi <i>Direction de l'Habitat : +1 (création d'1 emploi d'attaché, d'1 emploi de rédacteur et suppression d'1 emploi d'adjoint administratif)</i> <i>Direction Performance et Conseil de Gestion : +1 attaché</i> | Séance du 28 septembre 2023 | 3 | -1 | 2 |
| <i>Direction du Conservatoire à Rayonnement Régional : 0 : Création d'1 emploi de rédacteur et suppression d'1 emploi d'attaché</i> | Séance du 14 décembre 2023 | 1 | -1 | 0 |
| TOTAL BUDGET PRINCIPAL | | 8 | -5 | 3 |
| Création d'1 emploi de technicien et suppression d'1 emploi d'agent de maîtrise au sein de la Direction Gestion des Déchets. | Séance du 29 juin 2023 | 1 | -1 | 0 |
| TOTAL BUDGET DECHETS | | 1 | -1 | 0 |
| Création d'1 emploi de technicien et d'1 emploi d'ingénieur au sein de la Direction de la Maîtrise de l'Energie. | Séance du 29 juin 2024 | 2 | 0 | 2 |
| TOTAL BUDGET ANNEXE CHAUFFAGE URBAIN | | 2 | 0 | 2 |
| TOTAL GBM | | 11 | -6 | 5 |

La délibération d'avril 2023 résulte des arbitrages de la Commission Annuelle Prospective des Emplois (CAPE). Ce dispositif a vocation à favoriser le dialogue de gestion RH en mettant en perspective non seulement les besoins en ressources mais aussi tout un panel de leviers (recalibrages, formation, intégration dans la GPEC, ...). Ce travail a aussi vocation à globaliser l'approche et à prioriser de manière claire les orientations.

B.2 Taux de recrutement par mobilité interne

Source des données : Direction Emplois et Compétences



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

**Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :
DIRECTIONS D'AFFECTATION DES RECRUTEMENTS PAR MOBILITÉ INTERNE**

| Direction | Femmes | Hommes | Total |
|--|-----------|-----------|-----------|
| Conservatoire à rayonnement régional | 1 | 1 | 2 |
| Département Eau et Assainissement | 2 | 3 | 5 |
| Département Logist. Appro. Sauvegarde | | 1 | 1 |
| Dir Développement Gestion Infrastructure | 1 | 1 | 2 |
| Direction Administration Générale | 2 | 2 | 4 |
| Direction Architecture | 1 | | 1 |
| Direction de la Gestion du Personnel | 1 | | 1 |
| Direction de la Voirie | 1 | 1 | 2 |
| Direction des Finances | | 1 | 1 |
| Direction des Systèmes d'Information | 1 | | 1 |
| Direction Economie Emploi Enseign Sup. | 1 | | 1 |
| Direction Emploi et Compétences | 1 | | 1 |
| Direction Emploi et Compétences | 1 | | 1 |
| Direction Gestion Des Déchets | 2 | 2 | 4 |
| Direction Habitat - Logt - Acc.gens voyage | 1 | | 1 |
| Direction Parc Automobile Logistique | 1 | 2 | 3 |
| Direction Urbanisme Grands Projets Urbains | 1 | 3 | 4 |
| Direction Urbanisme Opérationnel | | 1 | 1 |
| Direction Urbanisme Projets Planification | | 1 | 1 |
| Pôle Développement | 1 | | 1 |
| Pôle Pilotage | 1 | | 1 |
| Total | 20 | 19 | 39 |

B.3 Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels

| Cadres d'emplois | Agents sur Emploi Permanent (Fonctionnaires et Contractuels) | | |
|---------------------------------------|---|-----------|------------|
| | Hommes | Femmes | Total |
| Administrateurs | 2 | 1 | 3 |
| Attachés | 1 | 7 | 8 |
| Rédacteurs | 1 | 10 | 11 |
| Adjoint administratifs | 4 | 14 | 18 |
| FILIERE ADMINISTRATIVE | 8 | 32 | 40 |
| Ingénieurs en chef | 0 | 1 | 1 |
| Ingénieurs | 8 | 5 | 13 |
| Techniciens | 21 | 11 | 32 |
| Agents de maîtrise | 1 | 0 | 1 |
| Adjoint techniques | 39 | 7 | 46 |
| FILIERE TECHNIQUE | 69 | 24 | 93 |
| Professeurs d'enseignement artistique | 2 | 1 | 3 |
| Assistants d'enseignement artistique | 0 | 3 | 3 |
| Adjoint territoriaux du patrimoine | 1 | 1 | 2 |
| FILIERE CULTURELLE | 3 | 5 | 8 |
| Médecins | 0 | 1 | 1 |
| Psychologues | 0 | 1 | 1 |
| Sages-femmes | 0 | 0 | 0 |
| Infirmiers en soins généraux | 0 | 1 | 1 |
| FILIERE MEDICO-SOCIALE | 0 | 3 | 3 |
| Animateurs | 1 | 1 | 2 |
| FILIERE ANIMATION | 1 | 1 | 2 |
| TOTAL | 81 | 65 | 146 |

B.4 Métiers en tension

Source des données : Direction Emplois et Compétences

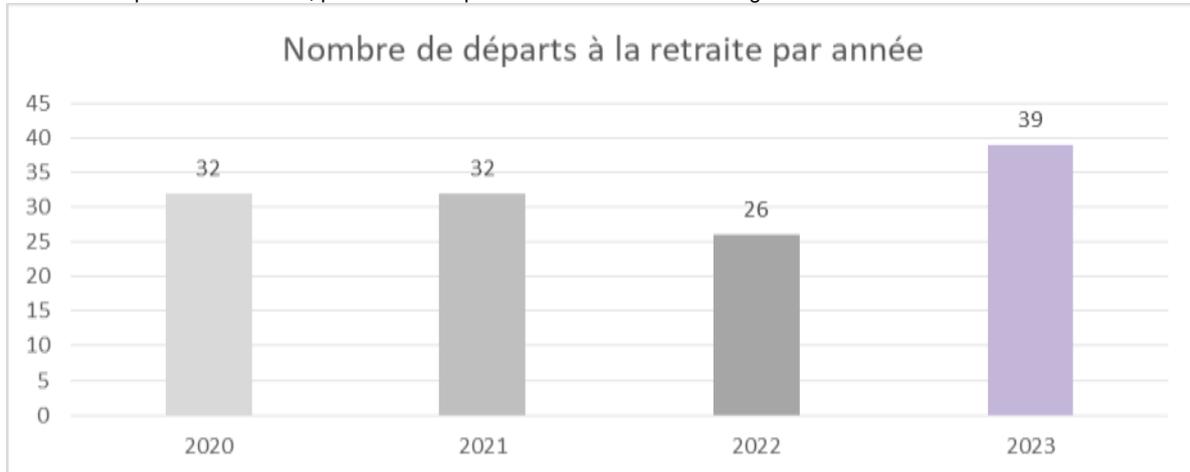
| Métier | Date début de publication | Nombre cv reçus | Nombre candidats reçus en entretien | Nombre candidats retenus | Nombre postes vacants au 31/12/2023 |
|------------------------------|---------------------------|-----------------|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| Agent de traitement des eaux | 21/02/2023 | 25 | 1 | 1 | 1 |
| Agent technique de voirie | 14/02/2023 | 19 | 0 | 0 | 5 |
| Mécanicien | 20/09/2022 | 17 | 1 | 1 | 7 |
| Electrotechnicien | 03/02/2023 | 11 | 3 | 0 | 1 |
| Plombier fontainier | 07/07/2023 | 10 | 7 | 0 | 9 |
| Agent de maintenance | 09/12/2022 | 9 | 5 | 2 | 5 |
| Terrassier fontainier | 18/11/2022 | 8 | 5 | 3 | 1 |
| Ingénieur réseau sécurité | 14/06/2023 | 5 | 1 | 0 | 1 |
| Ingénieur système | 14/06/2023 | 5 | 0 | 0 | 4 |

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.

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

Un homme prolonge son activité au-delà de la limite d'âge en 2023.

C.3 Nombre d'agents en disponibilité

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



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

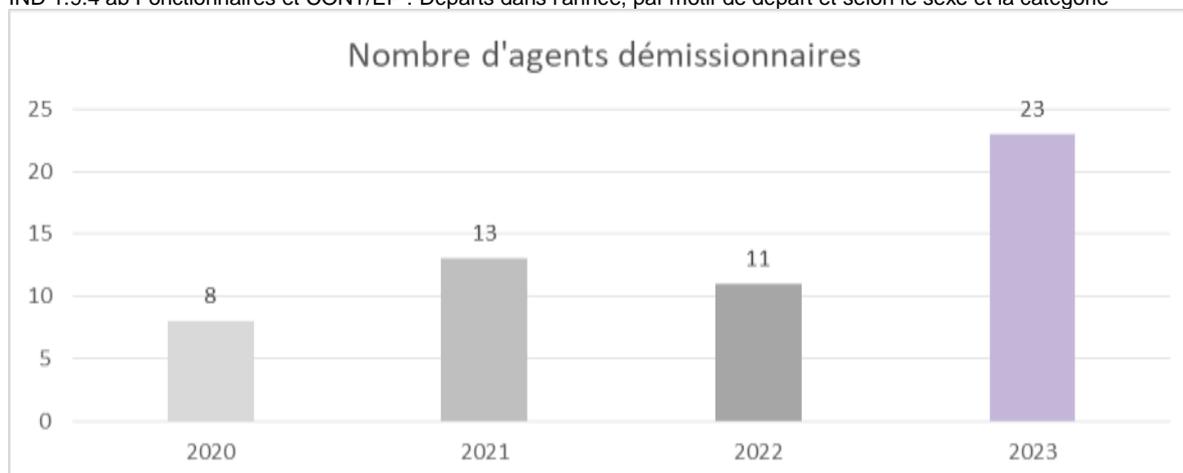
| Direction | Agents en disponibilité au 31/12/2023 |
|--|---------------------------------------|
| DEPT Logistique Appro. et Sauvegarde | 22 |
| DEPT Eau et Assainissement | 10 |
| DEPT Urbanisme et Grands Projets Urbains-GBM | 7 |
| DEPT des Mobilités-GBM | 5 |
| Direction Conservatoire à Rayonnement Régional | 5 |
| DEPT TE - DGD | 5 |
| Direction Emploi et Compétences | 5 |
| XMAD-SYBERT | 4 |
| DEPT Architecture et Bâtiments-GBM | 3 |
| Direction des Systèmes d'Information | 3 |
| Direction Habitat, Logement, Gens du voyage | 2 |
| Service Communication interne | 2 |
| Direction Gestion du personnel | 1 |
| Direction Finances | 1 |
| DEPT TE - Serv. Env. Cadre de vie | 1 |
| Direction Communication GBM | 1 |
| CRR - DPT Cordes | 1 |
| Direction Action Culturelle-GBM | 1 |
| Direction Administration Générale | 1 |
| Total | 80 |

| Motifs des disponibilités | | | | | |
|---------------------------|--|------|------|------|------|
| Type | Motif | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| De droit | Pour élever un enfant de moins de 12 ans | | 1 | | 1 |
| | Pour suivre son conjoint | 5 | 8 | 10 | 11 |
| | Congé sans traitement | | | | 2 |
| Sur demande | Pour convenances personnelles | 46 | 50 | 55 | 55 |
| | Pour création d'entreprise | | | 3 | 4 |
| | Pour organisation internationale /entreprise | | | | 2 |
| D'office | A titre conservatoire | | | | 1 |
| | Pour maladie | | | | 4 |
| Tous Motifs | | 51 | 59 | 68 | 80 |

| Les métiers les plus concernés par les disponibilités | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---|------|------|------|------|
| Mécanicien | 6 | 6 | 8 | 6 |
| Adjoint de gestion administrative | 4 | 6 | 9 | 10 |

C.4 Démissions

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



Le nombre d'agents démissionnaires augmente de façon importante en 2023, même s'il faut relativiser celle-ci au regard de l'effectif total (1369 agents),

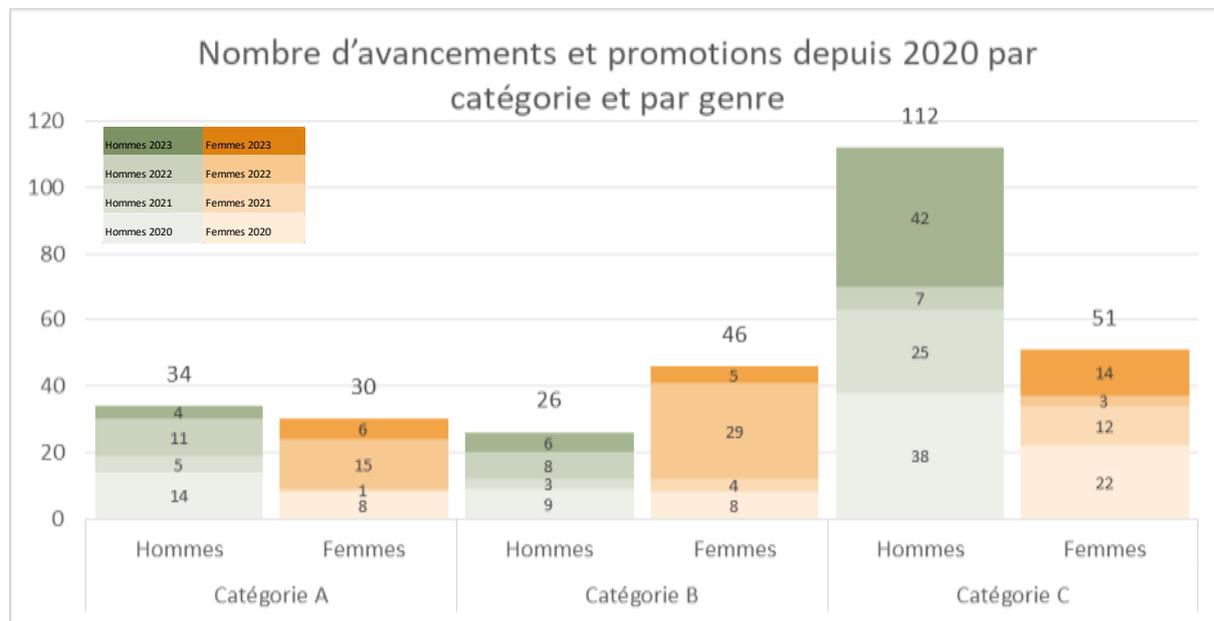
La direction des Systèmes d'Information regroupe 5 démissions, suivie du Département Eau et Assainissement avec 4 départs puis la direction Parc Auto Logistique avec 3 mécaniciens démissionnaires.

On note également une très forte proportion de fonctionnaires démissionnaires avec plus de 50% des démissions.

La situation de GBM se révèle significative au regard de la concurrence du secteur privé des domaines très particulier souffre de ressources insuffisante au plan national. C'est particulièrement le cas dans les domaines de l'informatique et de l'eau, particulièrement en difficulté en terme de recrutement au sein de toutes les collectivités de France.

C.5 Avancements de grade et promotions internes

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



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

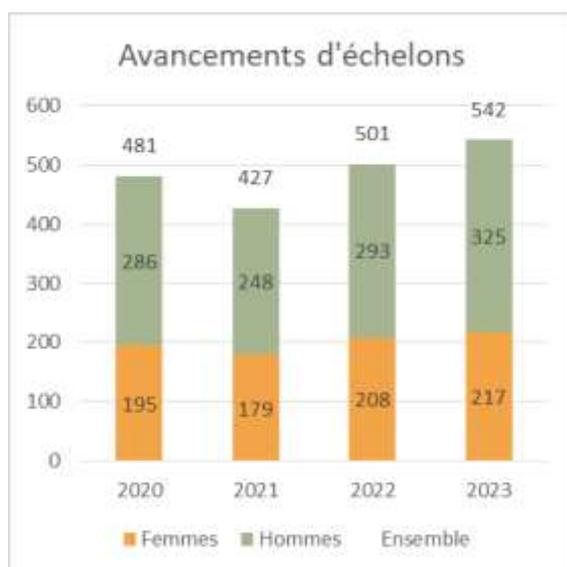
| Cadre d'emploi | Dernier grade | Agents au dernier grade | Agents dans le cadre d'emploi | Taux d'agents au dernier grade |
|--|---|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX | Adjoint administratif principal de 1ère classe | 39 | 136 | 28,7% |
| ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX | Adjoint technique principal de 1ère classe | 121 | 374 | 32,4% |
| ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX | Administrateur général | 1 | 5 | 20,0% |
| AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX | Agent de maîtrise principal | 43 | 77 | 55,8% |
| AGENTS TER.SPÉCIALIS. ÉCOLES MATERNELLES | Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles | 1 | 1 | 100,0% |
| ASSISTANTS TERRIT. ENSEIGNT ARTISTIQUE | Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe | 20 | 35 | 57,1% |
| ASSIST.TER.CONSERV.PATRIMOINE&BIBLIO | Assistant de conservation principal de 1ère classe | 4 | 4 | 100,0% |
| ATTACHÉS TERRITORIAUX | Attaché hors classe | 6 | 104 | 5,8% |
| DIRECTEURS ÉTABL.TER.ENSEIGN. ARTISTIQUE | Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie | 1 | 1 | 100,0% |
| INGÉNIEURS EN CHEF TERRITORIAUX | Ingénieur en chef hors classe | 3 | 8 | 37,5% |
| INGÉNIEURS TERRITORIAUX | Ingénieur hors classe | 5 | 85 | 5,9% |
| MÉDECINS TERRITORIAUX | Médecin hors classe | 1 | 1 | 100,0% |
| PROFESSEURS TER. ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE | Professeur d'enseignement artistique hors classe | 17 | 34 | 50,0% |
| RÉDACTEURS TERRITORIAUX | Rédacteur principal de 1ère classe | 46 | 108 | 42,6% |
| TECHNICIENS TERRITORIAUX | Technicien principal de 1ère classe | 58 | 129 | 45,0% |

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

| Année | Grade_accès | Femmes | | Hommes | | Total Effectifs | Total Durée moyenne d'avancement |
|--|--|--------------|----------------------------|-------------|----------------------------|-----------------|----------------------------------|
| | | Effectifs | Durée moyenne d'avancement | Effectifs | Durée moyenne d'avancement | | |
| 2023 | Attaché hors classe | | | 2 | 8,97 | 2 | 8,97 |
| | Attaché principal | 3 | 14,18 | | | 3 | 14,18 |
| | Ingénieur principal | | | 2 | 10,35 | 2 | 10,35 |
| | Rédacteur principal de 1ère classe | 1 | 5,01 | | | 1 | 5,01 |
| | Rédacteur principal de 2ème classe | 2 | 13,67 | 1 | 9,01 | 3 | 12,12 |
| | Technicien principal de 1ère classe | | | 1 | 1,00 | 1 | 1,00 |
| | Technicien principal de 2ème classe | 1 | 0,56 | 2 | 6,89 | 3 | 4,78 |
| | Adjoint technique principal de 1ère classe | 4 | 8,11 | 16 | 7,47 | 20 | 7,60 |
| | Adjoint technique principal de 2ème classe | 3 | 14,04 | 16 | 6,31 | 19 | 7,53 |
| Total 2023 | 14 | 10,72 | 40 | 7,07 | 54 | 8,02 | |
| 2022 | Attaché hors classe | | | 1 | 10,01 | 1 | 10,01 |
| | Attaché principal | 7 | 12,00 | 2 | 15,20 | 9 | 12,71 |
| | Ingénieur hors classe | | | 2 | 17,68 | 2 | 17,68 |
| | Ingénieur principal | 3 | 12,85 | 3 | 12,37 | 6 | 12,61 |
| | Rédacteur principal de 1ère classe | 15 | 3,82 | 1 | 1,81 | 16 | 3,70 |
| | Rédacteur principal de 2ème classe | 6 | 8,72 | | | 6 | 8,72 |
| | Technicien principal de 1ère classe | 1 | 9,17 | 3 | 7,82 | 4 | 8,16 |
| | Technicien principal de 2ème classe | 1 | 5,00 | 3 | 8,01 | 4 | 7,26 |
| | Adjoint technique principal de 1ère classe | 1 | 5,00 | 13 | 6,96 | 14 | 6,82 |
| Adjoint technique principal de 2ème classe | 1 | 18,68 | 11 | 8,43 | 12 | 9,28 | |
| Total 2022 | 35 | 7,72 | 39 | 8,86 | 74 | 8,32 | |
| 2021 | Attaché hors classe | | | 1 | 12,01 | 1 | 12,01 |
| | Ingénieur principal | | | 1 | 6,01 | 1 | 6,01 |
| | Technicien principal de 1ère classe | 1 | 12,65 | | | 1 | 12,65 |
| | Adjoint technique principal de 1ère classe | 3 | 13,21 | 12 | 10,10 | 15 | 10,72 |
| Total 2021 | 4 | 13,07 | 14 | 9,94 | 18 | 10,64 | |
| 2020 | Attaché hors classe | | | 1 | 3,00 | 1 | 3,00 |
| | Attaché principal | 3 | 7,23 | 1 | 17,18 | 4 | 9,72 |
| | Ingénieur hors classe | | | 2 | 10,99 | 2 | 10,99 |
| | Ingénieur principal | 1 | 9,01 | 7 | 7,18 | 8 | 7,41 |
| | Rédacteur principal de 1ère classe | 1 | 4,92 | | | 1 | 4,92 |
| | Rédacteur principal de 2ème classe | 3 | 6,95 | | | 3 | 6,95 |
| | Technicien principal de 1ère classe | | | 4 | 5,85 | 4 | 5,85 |
| | Adjoint technique principal de 1ère classe | 2 | 6,51 | 14 | 10,82 | 16 | 10,28 |
| | Adjoint technique principal de 2ème classe | 5 | 7,06 | 9 | 8,85 | 14 | 8,21 |
| ATSEM principal de 1ère classe | 1 | 15,34 | | | 1 | 15,34 | |
| Total 2020 | 16 | 7,51 | 38 | 9,13 | 54 | 8,65 | |
| Moyenne générale | 69 | 8,59 | 131 | 8,51 | 200 | 8,54 | |

C.7 Avancements d'échelon

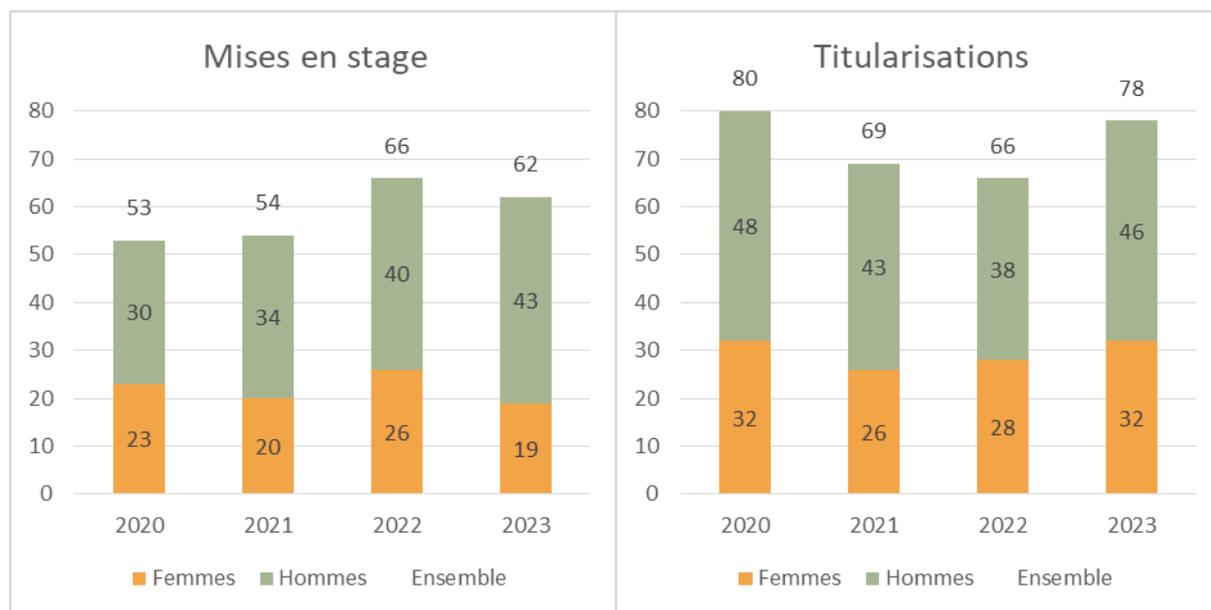
Indicateur de référence : Ind-1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année



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

C.8 Titularisations et stages au cours de l'année – Refus de titularisation

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



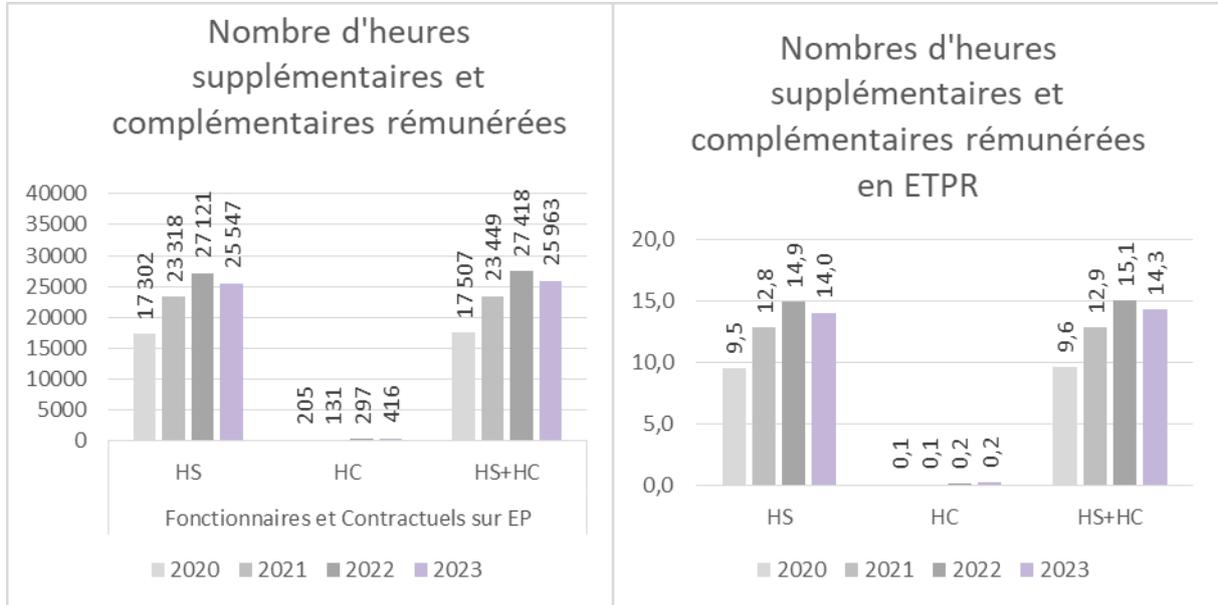
Seulement 2 hommes et 1 femme ont essuyé un refus de titularisation (depuis 2020).

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, article-352-4 titularisation directe d'agents en situation de handicap, démission en cours de stage...)

D ORGANISATION DU TRAVAIL

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

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



On note une diminution de +5,3% du volume d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées, principalement marquée dans les directions Voirie et Parc Automobile Logistique. Parallèlement la direction Gestion Des Déchets et le Département Eau et Assainissement voient leur nombre d'heures supplémentaires et complémentaires augmenter.

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



Le recours au travail à temps partiel pour les fonctionnaires, à GBM, est en déclin régulier depuis 4 ans. Ce constat est valable pour les 2 types de temps partiel (de droit ou sur autorisation) et quel que soit le sexe de l'agent.

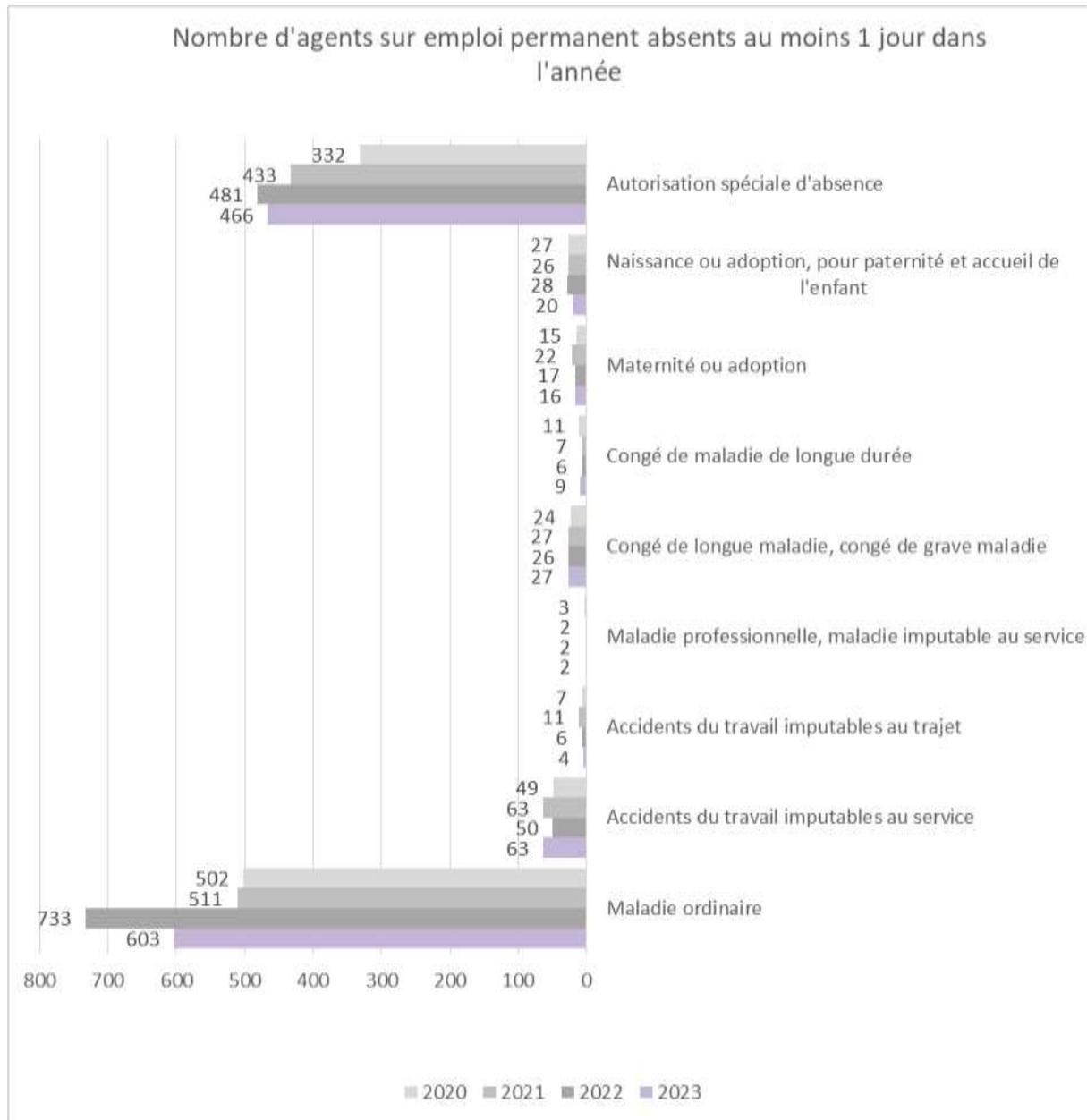
Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :
PROPORTION DES FONCTIONNAIRES A TEMPS PARTIEL
 Au 31 décembre 2023, 98 fonctionnaires exercent leurs activités à temps partiel soit 8,9 % des fonctionnaires présents au 31 décembre 2023 (Femmes : 18,1 % - Hommes : 2,7 %).

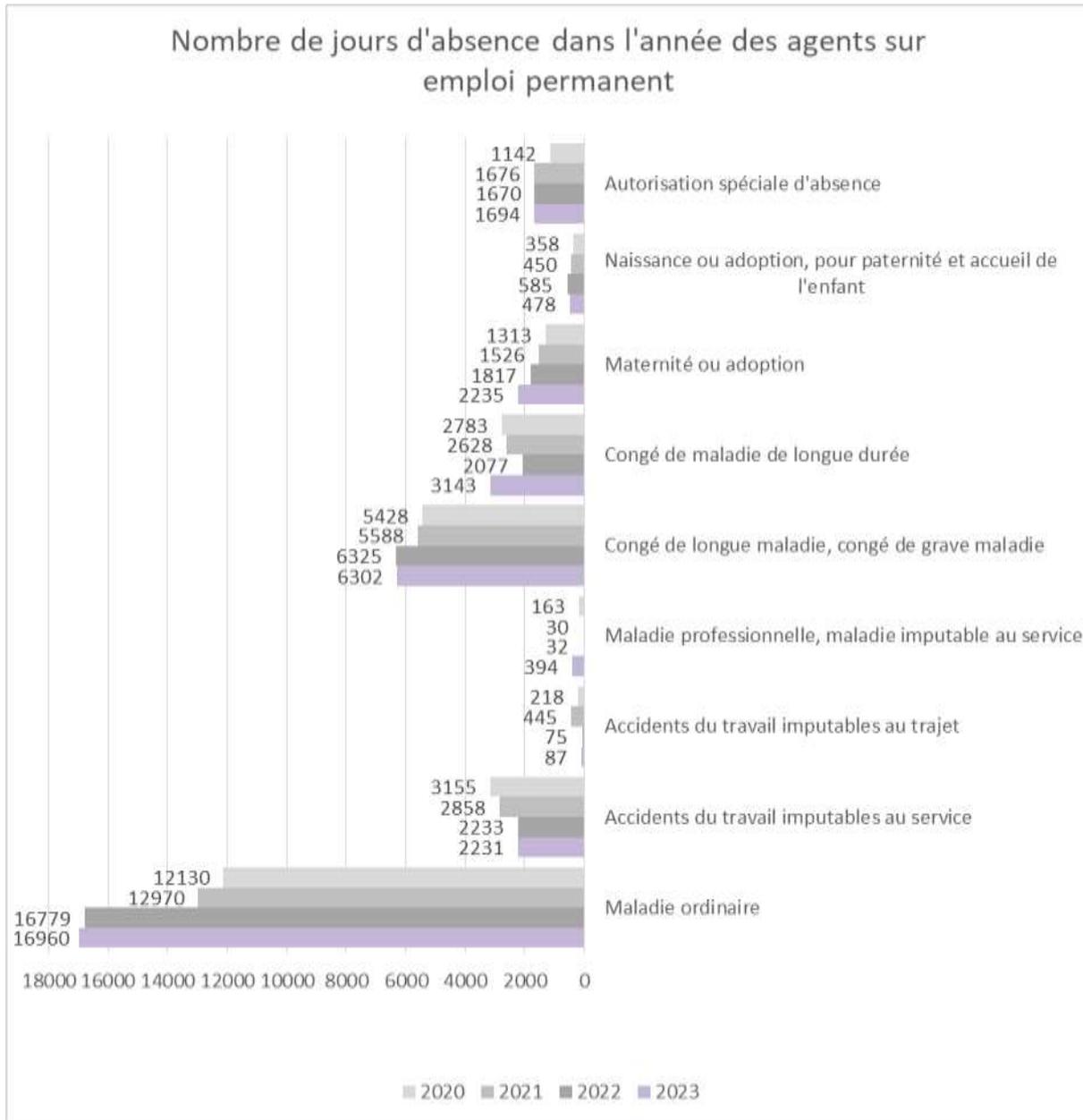
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour

Indicateurs de référence : Ind-2.1.1 et Ind-2.1.2

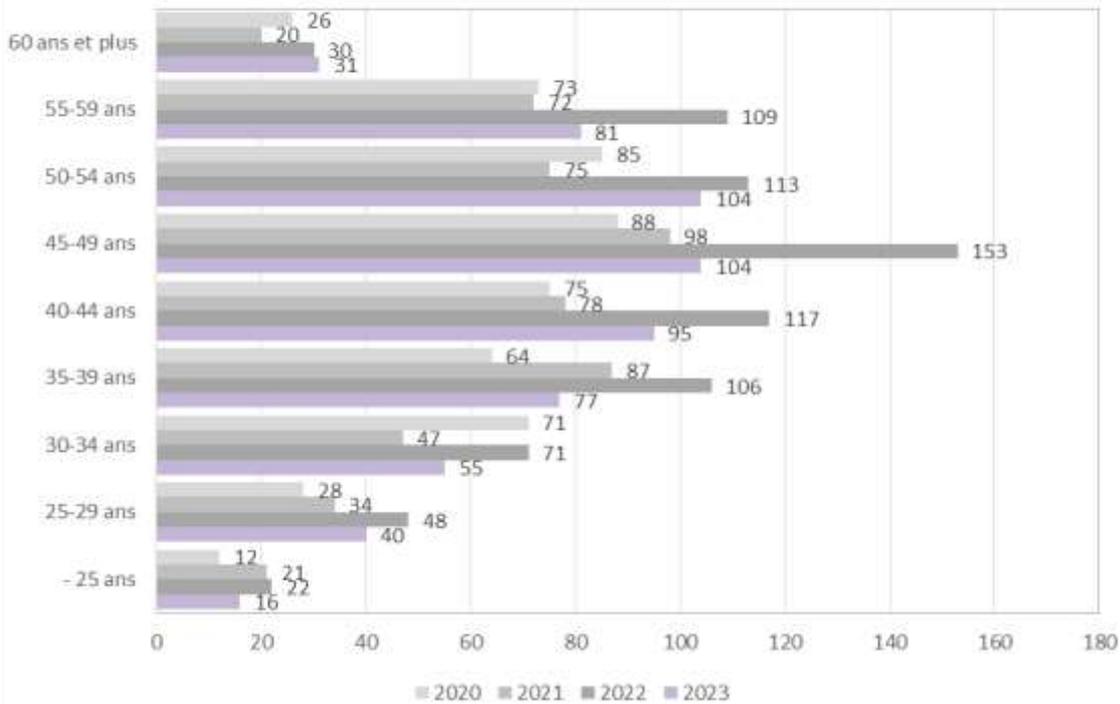
Globalement le nombre d'agents absents est en diminution alors que le nombre de jours d'absence est supérieur par rapport à l'année 2022.

L'analyse de la maladie ordinaire entre 2022 et 2023, confirme cette évolution (-130 agents / +181 jours).

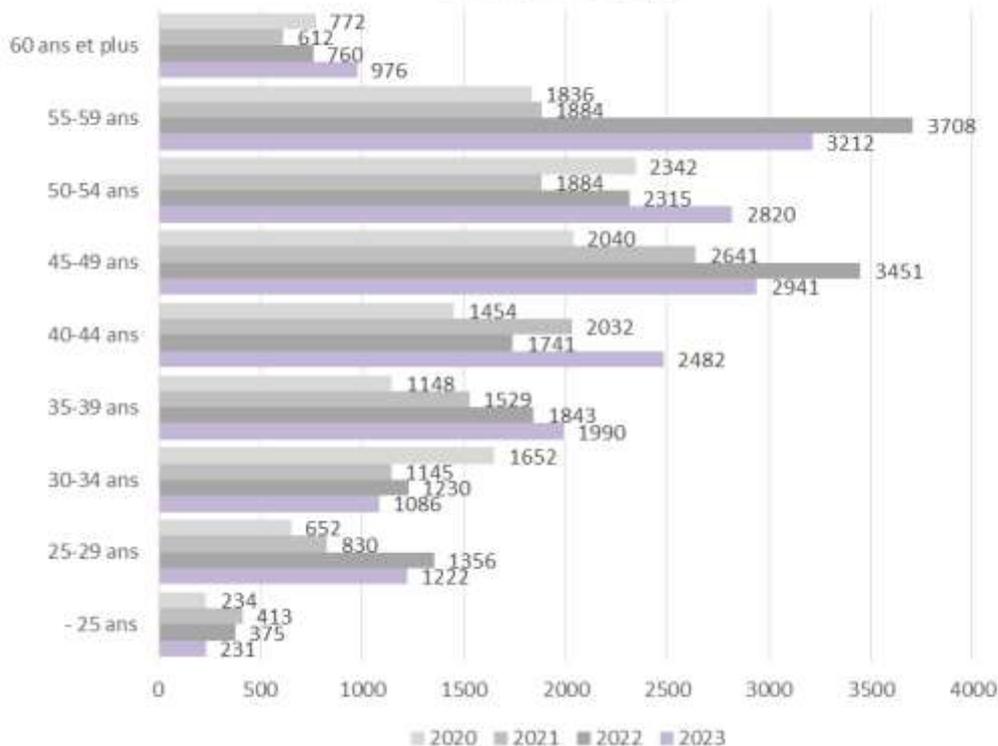


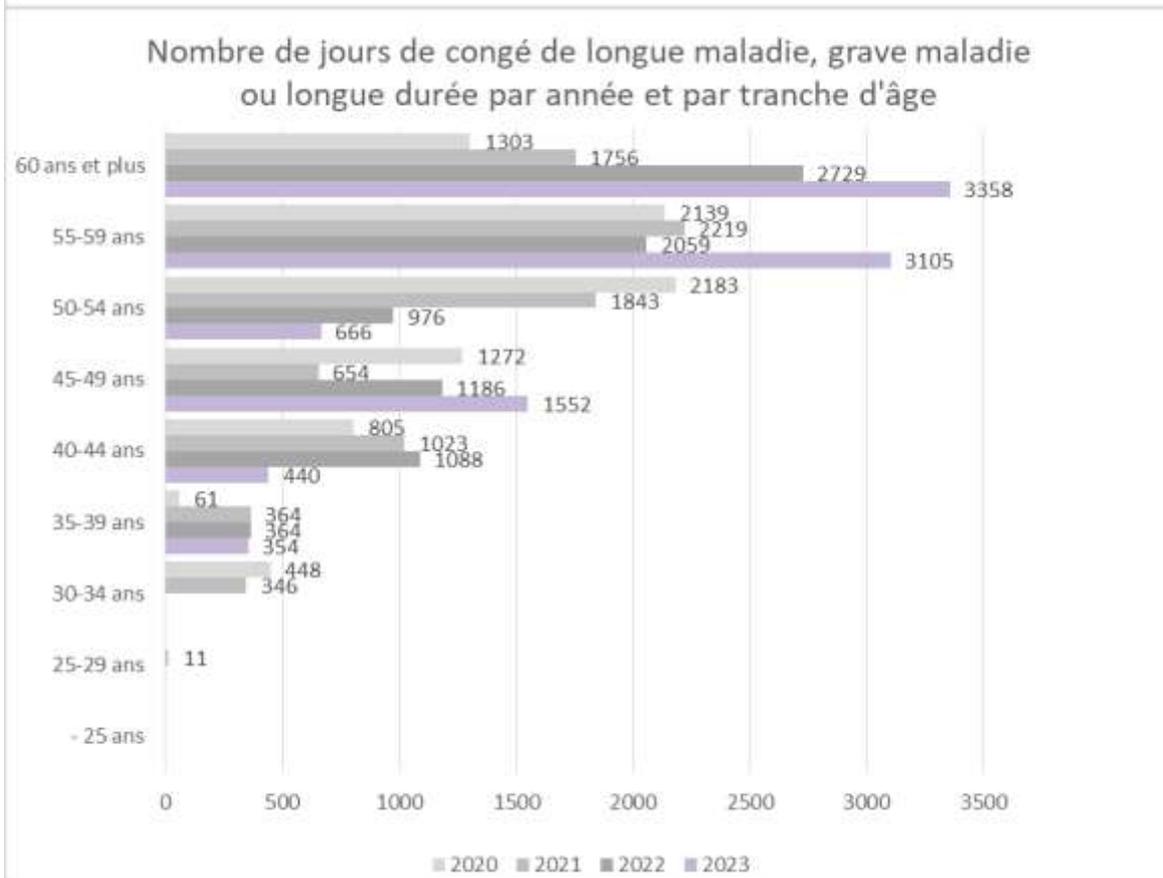
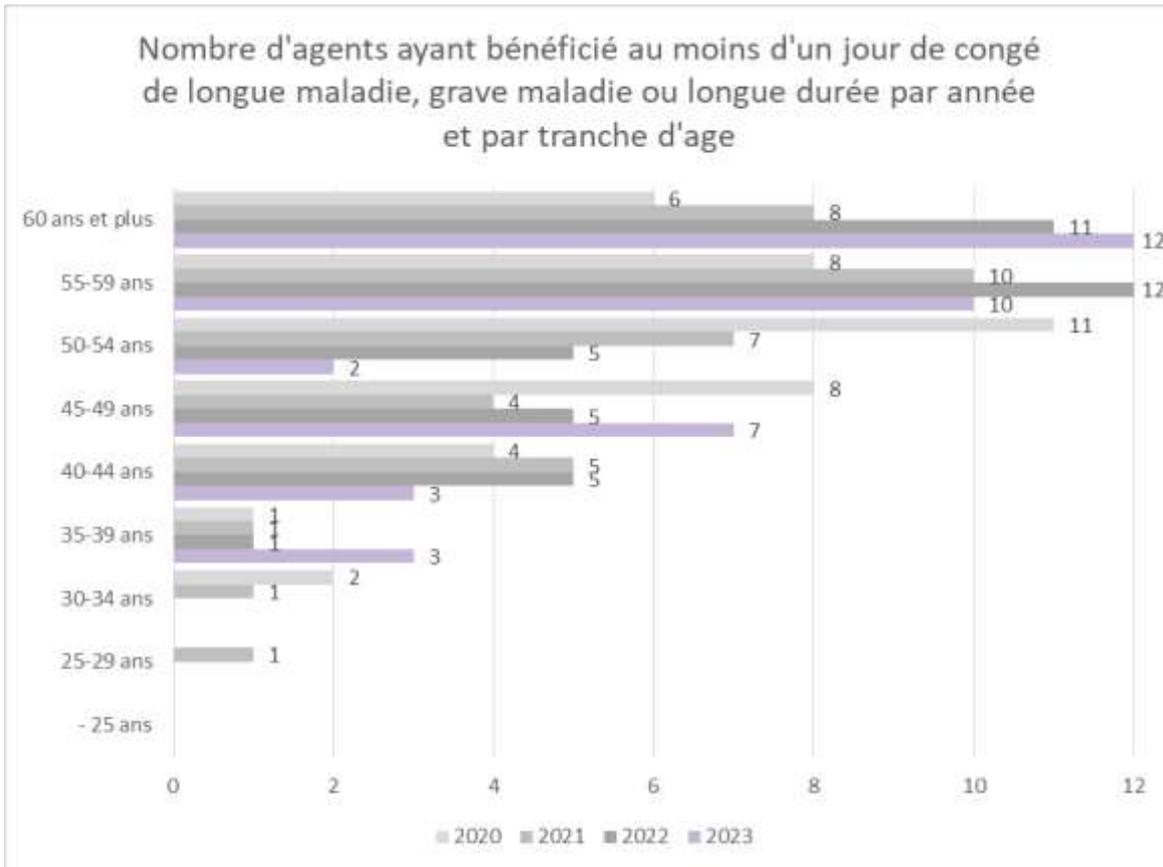


Nombre d'agents ayant bénéficié au moins d'un jour de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'âge



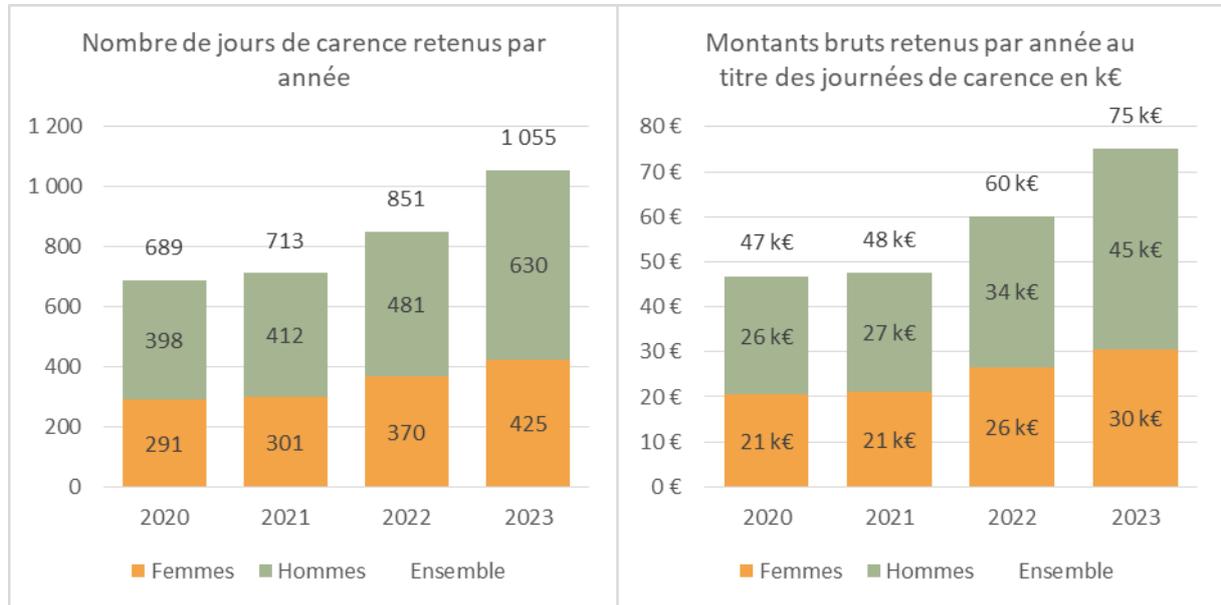
Nombre de jours de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'âge





D.4 Montants et nombre de jours de carence

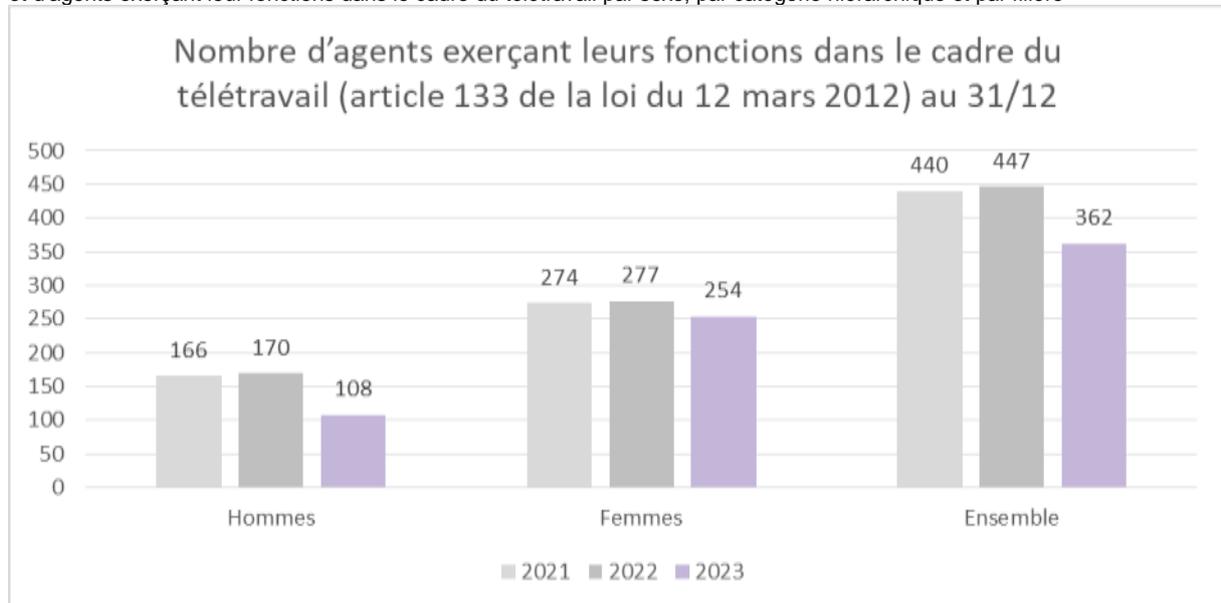
Indicateur de référence : Ind-2.1.8 Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues



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

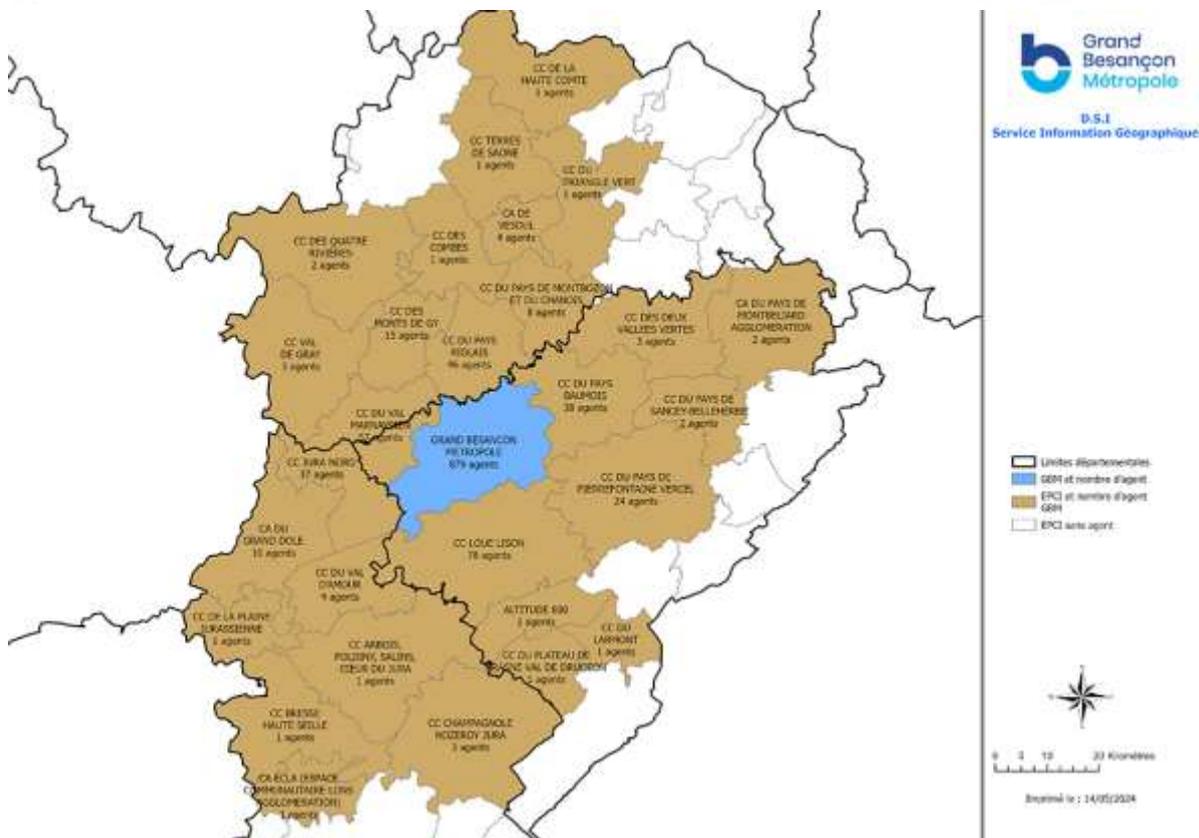
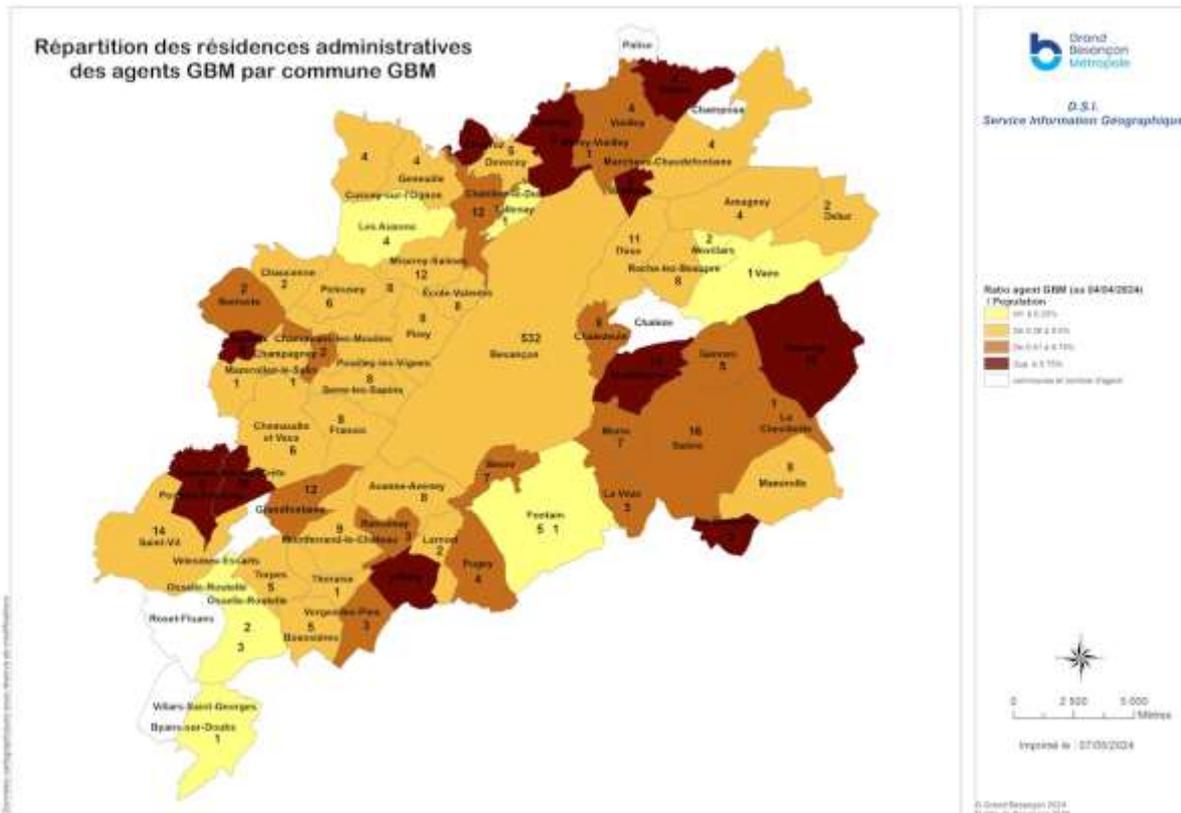
D.5 Télétravail

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



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

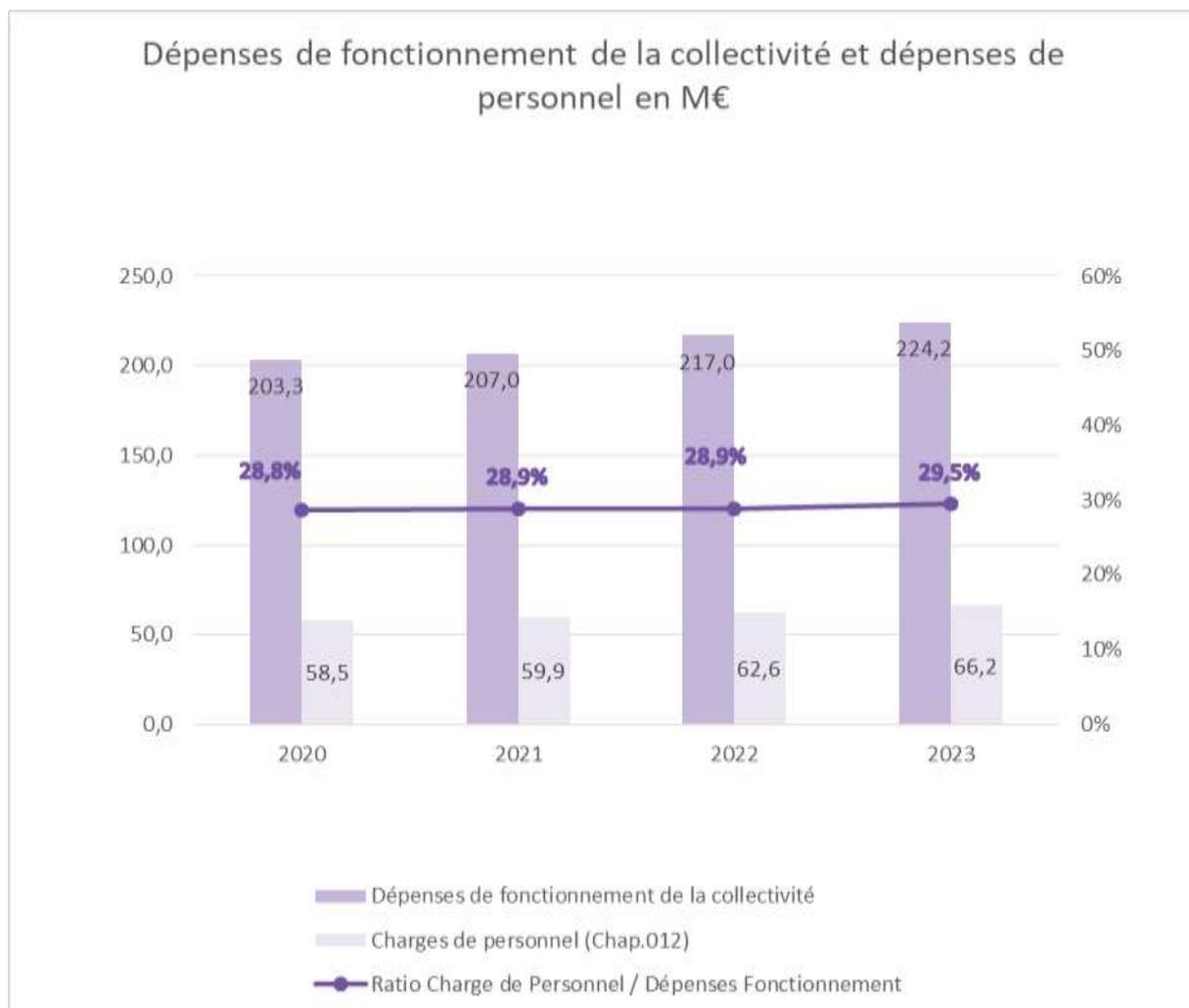
D.6 Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2023



E REMUNERATIONS

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

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



L'augmentation des dépenses de personnel à GBM en 2023 résulte principalement :

- De la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle versée en décembre 2023 (+541 k€) ;
- De la revalorisation de la valeur du point d'indice (+ 441 k€) ;
- De hausses successives du SMIC (+ 149 k€) ;
- De la revalorisation des grilles de catégorie B et C (+ 76k€).

**Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :
MÉDIANE DES TRAITEMENTS, PRIMES ET INDEMNITES**

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

La médiane représente la limite des montants bruts versés autour de laquelle le nombre d'agent est également réparti. Pour la ville de Besançon, la médiane se situe à 30 805 € tous genres confondus pour une population de 848 agents respectant les critères du périmètre. La médiane des revenus bruts pour les femmes concerne 284 agentes et s'établit à 31 861 €. Les hommes représentent 564 agents pour une médiane de 30 309 €.

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

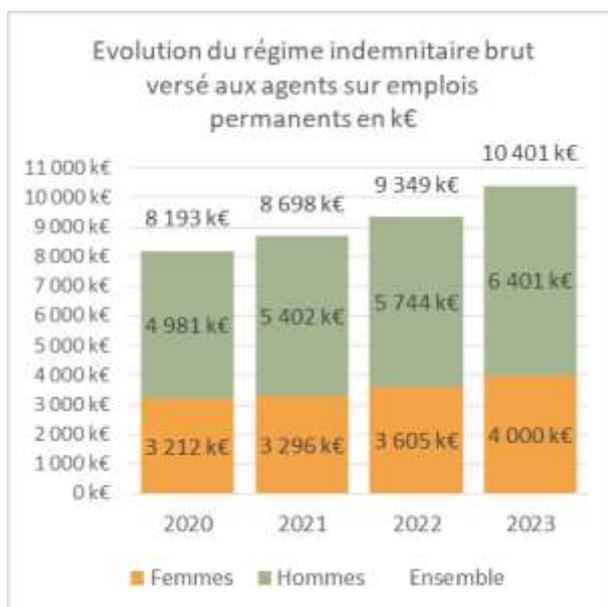
Méthode de calcul : les montants bruts versés des indicateurs 1.1.4 et 1.2.4 sont additionnés par catégorie de grade, puis divisés par la somme des Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) des indicateurs 3.1.1 et 3.2.1

| | HOMME | FEMME | TOTAL |
|-------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| Catégorie A | 56 516 € | 47 463 € | 51 845 € |
| Catégorie B | 35 533 € | 34 405 € | 34 953 € |
| Catégorie C | 30 378 € | 27 882 € | 29 696 € |
| | 36 608 € | 36 348 € | 36 505 € |

E.2 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 202

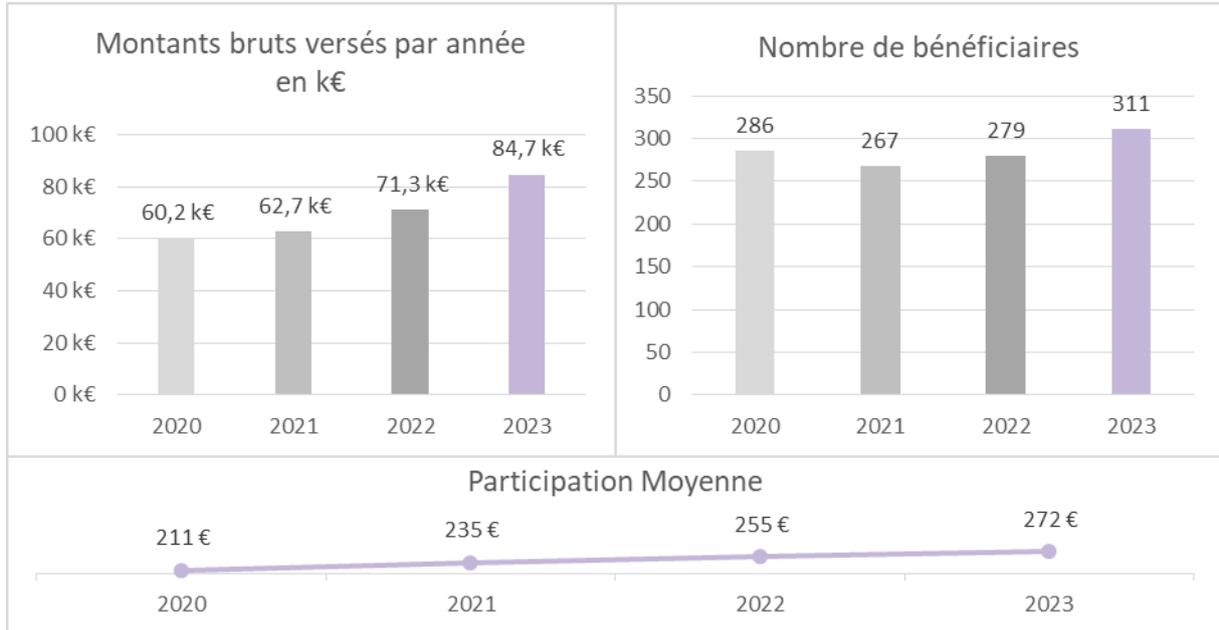


Le tableau ci-contre est constitué :

- des primes et indemnités : 2,3 M€
- de l'IFSE : 5,6 M€
- du CIA : 2,5 M€

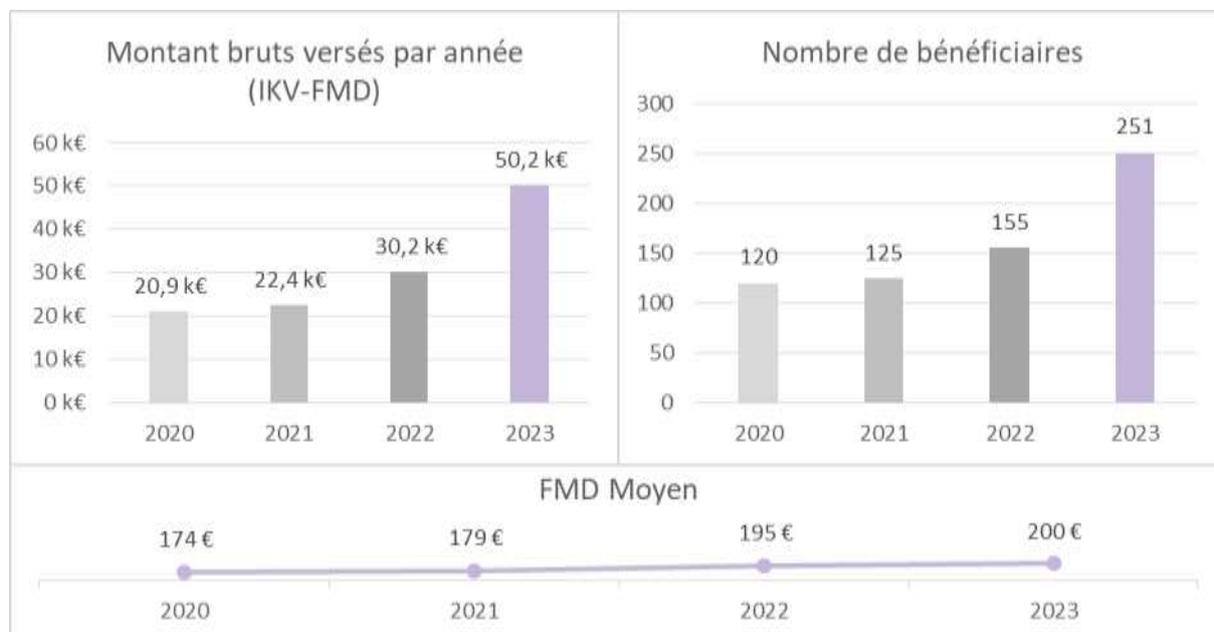
L'augmentation globale du RI s'explique principalement par l'impact des mesures nationales (relèvement de l'indice minimum de traitement, augmentation de la valeur du point) sur le versement du CIA. De plus, le versement de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle impacte à hauteur de 0,5M€.

E.3 Participation employeur aux frais de transport



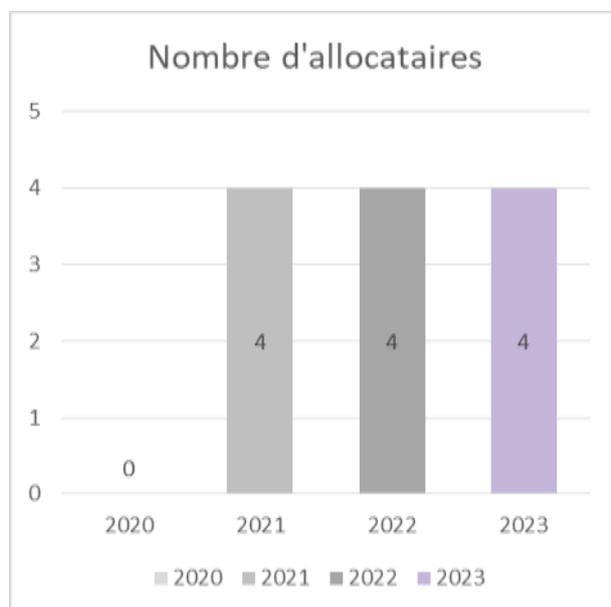
E.4 Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et Forfait Mobilité Durable (FMD)

Le Forfait Mobilités Durable (FMD) a remplacé en 2021 l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et son champ a été élargi aux agents 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.5 Indemnisation du chômage

Indicateurs de référence : Base Ind-3.4.1 - Ind-3.4.2

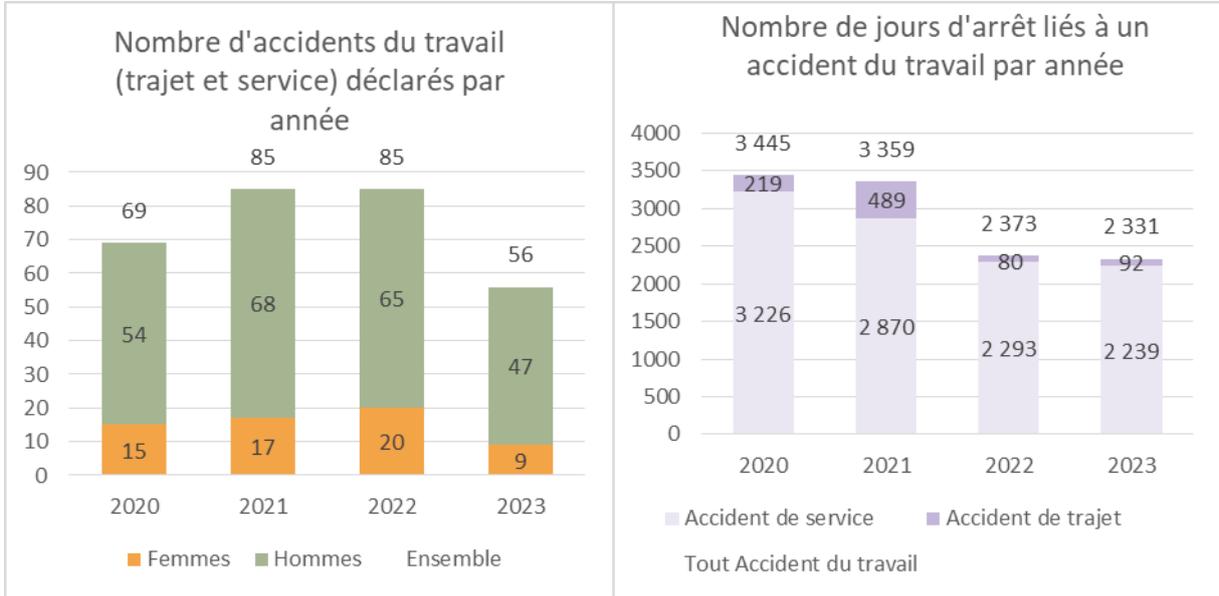


Les allocataires actuels sont d'anciens titulaires ou stagiaires. La collectivité étant adhérente à Pole-Emploi depuis longtemps, il n'y a pas d'anciens contractuels indemnifiés.

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

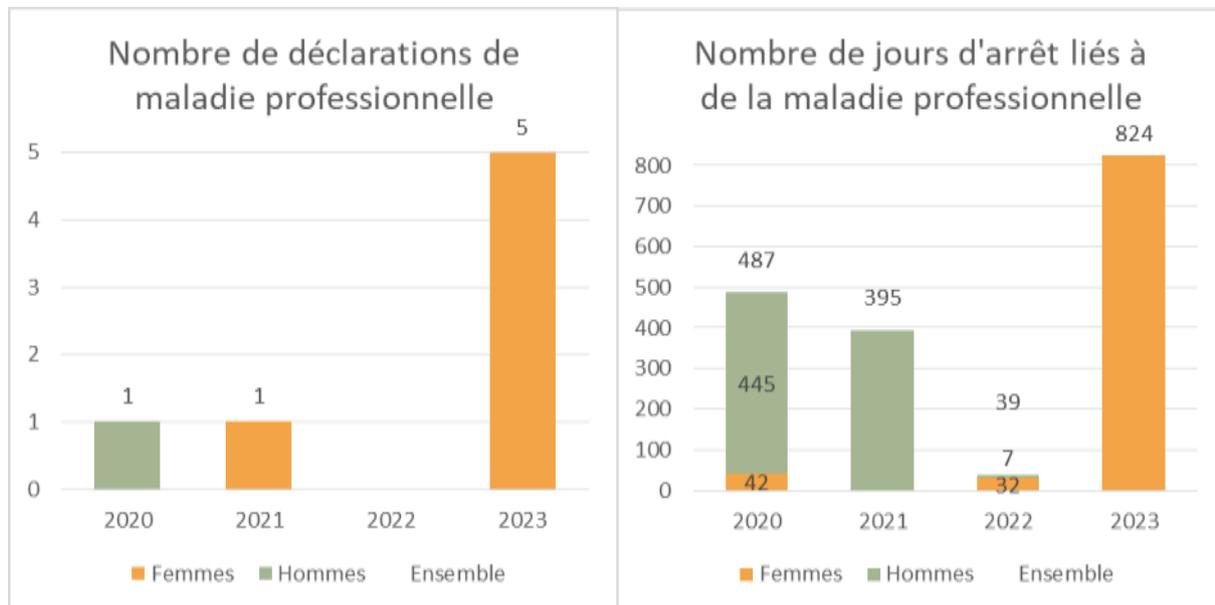


Directions de surveillance des accidents de travail :

| Grand Besançon Métropole | Moyenne 2020 à 2022 | | | 2023 | | |
|--|---------------------|-----------------|-----------------------------------|-----------|-----------------|-----------------------------------|
| Directions | Nbre AT | Effectif sur EP | Ratio Nbre AT/ Effectif sur EP | Nbre AT | Effectif sur EP | Ratio Nbre AT/ Effectif sur EP |
| Conservatoire à rayonnement régional | 1 | 113 | 1% | | 112 | 0% |
| Département Architecture et Bâtiment | 1 | 16 | 6% | | 15 | 0% |
| Département Eau et Assainissement | 11 | 147 | 7% | 17 | 170 | 10% |
| Département Logist. Appr. Sauvegarde | 1 | 8 | 13% | 1 | 24 | 4% |
| Département Mobilités | 2 | 19 | 11% | | 22 | 0% |
| Direction Administration Générale | 1 | 35 | 3% | | 37 | 0% |
| Direction Architecture | 2 | 25 | 8% | 3 | 28 | 11% |
| Direction Communication | 1 | 16 | 6% | | 17 | 0% |
| Direction de la Gestion du Personnel | 2 | 37 | 5% | | 37 | 0% |
| Direction de la Voirie | 12 | 92 | 13% | 8 | 84 | 10% |
| Direction des Finances | 1 | 26 | 4% | | 27 | 0% |
| Direction des Grands Travaux | 1 | 24 | 4% | 1 | 24 | 4% |
| Direction des Systèmes d'Information | 2 | 50 | 4% | | 53 | 0% |
| Direction du SYBERT | 9 | 57 | 16% | 2 | 63 | 3% |
| Direction Economie Emploi Enseigt Sup. | 1 | 22 | 5% | 1 | 22 | 5% |
| Direction Emploi et Compétences | 2 | 43 | 5% | | 43 | 0% |
| Direction Foncier Topographie | 1 | 13 | 8% | | 12 | 0% |
| Direction Gestion Des Déchets | 15 | 122 | 12% | 14 | 126 | 11% |
| Direction Parc Automobile Logistique | 15 | 144 | 10% | 8 | 141 | 6% |
| Direction Patrimoine | 1 | 10 | 10% | | 10 | 0% |
| Direction Santé au Travail Suivi Social | 2 | 15 | 13% | | 15 | 0% |
| Direction Urbanisme Projets Planificatio | 1 | 18 | 6% | | 20 | 0% |
| PC - Direction Action culturelle | 2 | 8 | 25% | | | |
| Pôle Développement | 1 | 13 | 8% | | 8 | 0% |
| Direction Pilotage et Organisation | 1 | 10 | 10% | | 11 | 0% |
| Pôle Direction Générale | 0 | 17 | 0% | 1 | 16 | 6% |
| Total | 89 | 1100 | 8% | 56 | 1137 | 5% |

F.2 Les maladies professionnelles ou à caractère professionnelle 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 du nombre de jours d'arrêt par direction :

| Année | Direction | Nombre de jours d'arrêts |
|-------|--------------------------------------|--------------------------|
| 2020 | Direction de la Voirie | 324 |
| | Direction Gestion Des Déchets | 121 |
| | Conservatoire à rayonnement régional | 42 |
| 2021 | Direction de la Voirie | 365 |
| | Direction Gestion Des Déchets | 30 |
| 2022 | Direction des Finances | 32 |
| | Direction de la Voirie | 7 |
| 2023 | Conservatoire à rayonnement régional | 177 |
| | Direction Parc Automobile Logistique | 647 |

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 | Hommes | Femmes | Ensemble |
| 2020 | 11 | 10 | 21 |
| 2021 | 22 | 21 | 43 |
| 2022 | 5 | 12 | 17 |
| 2023 | 42 | 47 | 89 |

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

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

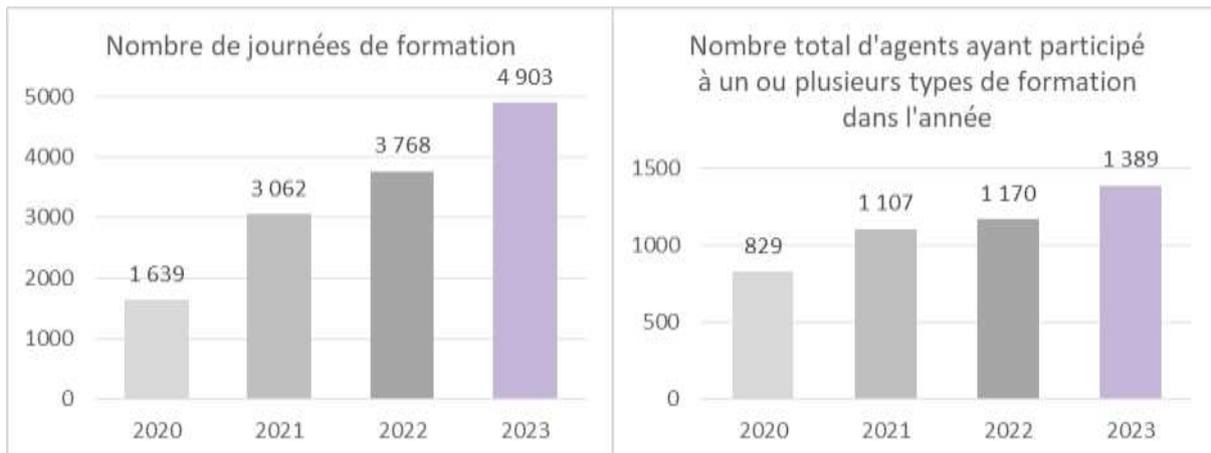
| Année | Type | Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation | | | | | | | | |
|-------|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| | | Hommes | | | Femmes | | | Hommes | Femmes | Ensemble |
| | | A | B | C | A | B | C | | | |
| 2022 | Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel | | | 2 | | | | 2 | 0 | 2 |
| | 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 | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| | Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| | Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation | 2 | 2 | 6 | 3 | 1 | 3 | 10 | 7 | 17 |
| | Total | 2 | 2 | 8 | 3 | 1 | 3 | 12 | 7 | 19 |
| 2023 | Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel | | | 1 | | | | 1 | 0 | 1 |
| | Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| | Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel | | | 1 | | | | 1 | 0 | 1 |
| | Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes | | | | | | | 0 | 0 | 0 |
| | Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination | | | | 1 | | | 0 | 1 | 1 |
| | Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation | | 1 | 6 | 5 | 2 | 7 | 7 | 14 | 21 |
| | Total | 0 | 1 | 8 | 6 | 2 | 7 | 9 | 15 | 24 |

G FORMATION

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

Indicateur de référence :

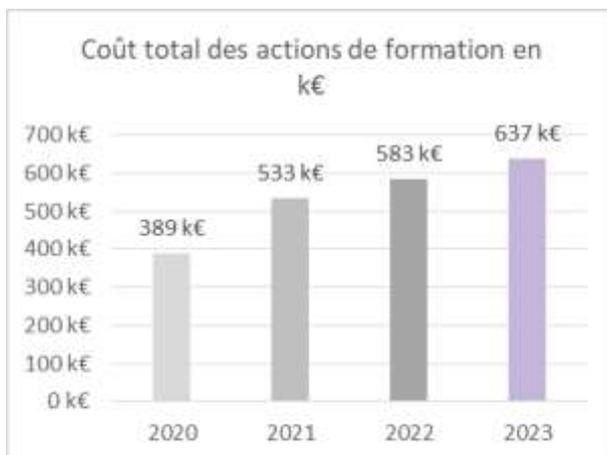
- Ind-5.1.1.2 Journées de formation suivies par les fonctionnaires présents au 31/12 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation
- Ind-5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année



G.2 Coûts de la formation

Indicateur de référence :

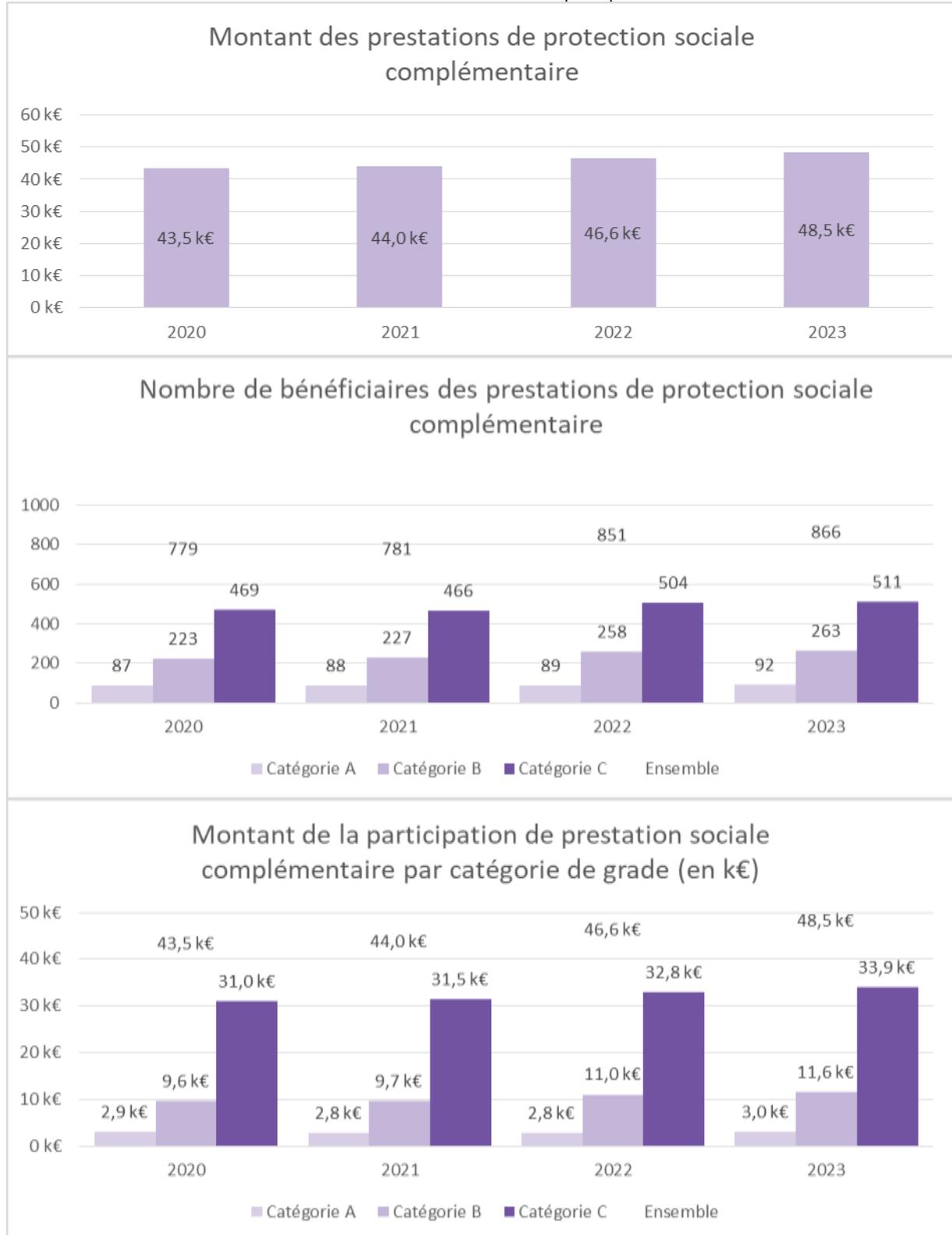
- Ind-5.1.4 Coûts de formation –
- Ind-5.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12 ayant participé à au moins une formation dans l'année (ligne Total Toutes Catégorie)



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 - Ind-7.1.3 Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation

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

Le montant total annuel des subventions versées au COS par les trois collectivités (au titre de l'activité et d'aide au remboursement des charges) est fixe pour chaque convention. La répartition de la subvention au titre de l'activité se base sur le nombre d'emplois permanents : ainsi la création à la ville en 2021 de plus de 300 emplois d'animateurs périscolaires a modifié la répartition malgré un montant total fixe.

La subvention billetterie, quant à elle, est fonction de la vente de ticket pour les établissements communaux (piscine, patinoire).

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

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

I DIALOGUE SOCIAL

I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales

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

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

I.2 Conflits du travail : grèves.

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



Motif Local Néant
 Motif National Néant
 Motif National et Local 824

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

J DISCIPLINE

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

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

