



Publié le : 08/10/2025

Conseil de Communauté

Séance du jeudi 25 septembre 2025

Membres du Conseil Communautaire en exercice : 123

Le Conseil de Communauté, convoqué le 18 septembre 2025, 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 : 1, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 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, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61.

La séance est ouverte à 18h03 et levée à 21h07

Étaient présents : **Avanne-Aveney :** Mme Marie-Jeanne BERNABEU, **Besançon :** Mme Elise AEBISCHER, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY (à compter de la question n°69), Mme Anne BENEDETTO (à compter de la question n°69), Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, Mme Nathalie BOUVET, Mme Fabienne BRAUCHLI, M. Julie CHETTOUH (à compter de la question n°69), M. Sébastien COUDRY, M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, M. Cyril DEVESA, Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT (jusqu'à la question n°68 incluse), Mme Lorine GAGLILOLO, Mme Nadia GARNIER, M. Olivier GRIMAITRE, M. Pierre-Charles HENRY (à compter de la question n°69), M. Damien HUGUET, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. Aurélien LAROPPE, Mme Myriam LEMERCIER (jusqu'à la question n°42 incluse), M. Christophe LIME, Mme Agnès MARTIN, M. Saïd MECHAI, Mme Marie-Thérèse MICHEL, Mme Laurence MULOT (à compter de la question n° 62), M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI (jusqu'à la question n°4 incluse), M. Jean-Hugues ROUX, Mme Juliette SORLIN (à compter de la question n°5), M. Nathan SOURISSEAU, M. André TERZO, Mme Claude VARET, Mme Anne VIGNOT, M. Christine WERTHE, Mme Marie ZEHAF, **Bonnay :** M. Gilles ORY, **Boussières :** M. Eloy JARAMAGO, **Busy :** M. Philippe SIMONIN, **Chaleze :** M. René BLAISON, **Champagney :** M. Olivier LEGAIN, **Champvans-Les-Moulins :** M. Florent BAILLY, **Châtillon-Le-Duc :** M. Martial DEVAUX, **Chaucenne :** M. Alain ROSET, **Chemaudin et Vaux :** M. Gilbert GAVIGNET, **Chevroz :** M. Franck BERNARD, **Cussey-Sur-L'Ognon :** Jean-François MENESTRIER, **Dannemarie-Sur-Crête :** Mme Martine LEOTARD, **Deluz :** M. Fabrice TAILLARD, **Devecey :** M. Gérard MONNIEN, **Ecole-Valentin :** M. Yves GUYEN, **François :** M. Emile BOURGEOIS, **Geneuille :** M. Patrick OUDOT, **La Vèze :** M. Jean-Pierre JANNIN, **Les Auxons :** M. Anthony NAPPEZ, **Mamirolle :** M. Daniel HUOT (à compter de la question n°5), **Mazerolles-Le-Salin :** M. Daniel PARIS, **Morre :** M. Jean-Michel CAYUELA, **Nancray :** M. Vincent FIETIER, **Noironte :** M. Philippe GUILLAUME, **Novillars :** M. Lionel PHILIPPE, **Osselle-Routelle :** Mme Anne OLSZAK, **Pelousey :** Mme Catherine BARTHELET, **Pirey :** M. Patrick AYACHE, **Pouilley-Les-Vignes :** M. Jean-Marc BOUSSET, **Pugey :** M. Frank LAIDIE, **Roche-Lez-Beaupré :** M. Jacques KRIEGER, **Roset-Fluans :** M. Jacques ADRIANSEN (à compter de la question n°5), **Saint-Vit :** Mme Anne BIHR, **Saône :** M. Benoît VUILLEMIN (jusqu'à la question n°48 incluse), **Serre-Les-Sapins :** M. Gabriel BAULIEU, **Tallenay :** M. Ludovic BARBAROSSA, **Torpes :** M. Denis JACQUIN, **Velesmes-Essarts :** M. Jean-Marc JOUFFROY, **Venise :** M. Jean-Claude CONTINI, **Vieilley :** M. Franck RACLOT, **Vorges-Les-Pins :** Mme Maryse VIPREY

Étaient absents : **Amagney :** M. Thomas JAVAU, **Audeux :** Mme Agnès BOURGEOIS **Besançon :** M. Hasni ALEM, M. Kévin BERTAGNOLI, M. François BOUSSO, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Annaïck CHAUVET, Karine DENIS-LAMIT, Mme Sadia GHARET, M. Abdel GHEZALI, Mme Valérie HALLER, Mme Marie LAMBERT, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Carine MICHEL, M. Yannick POUJET, M. Gilles SPICHER, Mme Sylvie WANLIN **Beure :** M. Philippe CHANEY, **Braillans :** M. Alain BLESSEMAILLE, **Byans-Sur-Doubs :** M. Didier PAINEAU, **Chalezeule :** M. Christian MAGNIN-FEYSOT, **Champoux :** M. Romain VIENET, **La Chevillotte :** M. Roger BOROWIK, **Fontain :** M. Claude GRESSET-BOURGEOIS, **Gennes :** M. Jean SIMONDON, **Grandfontaine :** M. Henri BERMOND, **Larnod :** M. Hugues TRUDET, **Mamirolle :** M. Cédric LINDECKER, **Marchaux-Chaufontaine :** M. Patrick CORNE, **Merey-Vieilley :** M. Philippe PERNOT, **Miserey-Salines :** M. Marcel FELT, **Montfaucon :** M. Pierre CONTOZ, **Montferrand-Le-Château :** Mme Lucie BERNARD, **Palise :** M. Daniel GAUTHEROT, **Pouilley-Français :** M. Yves MAURICE, **Rancenay :** Mme Nadine

DUSSAUCY, **Saint-Vit** : M. Pascal ROUTHIER , **Thise** : M. Pascal DERIOT. **Thoraise** : M. Jean-Paul MICHAUD, **Vaire** : Mme Valérie MAILLARD, **Villars-Saint-Georges** : M. Damien LEGAIN

Secrétaire de séance : M. Aurélien LAROPPE

Procurations de vote : **Audeux** : Mme Agnès BOURGEOIS à M. Olivier LEGAIN, **Besançon** : M. Hasni ALEM à M. André TERZO, M. Guillaume BAILLY à Mme Myriam LEMERCIER (jusqu'à la question n°68 incluse), Mme Anne BENEDETTO à M. Anthony POULIN (jusqu'à la question n°68 incluse), M. Kévin BERTAGNOLI à Mme Elise AEBISCHER, M. François BOUSSO à M. Benoit CYPRIANI, Mme Claudine CAULET à M. Aurélien LAROPPE, Mme Aline CHASSAGNE à M. Nathan SOURISSEAU, M. Ludovic FAGAUT à Mme Claude VARET (à compter de la question n°69), Mme Sadia GHARET à M. Christophe LIME, M. Abdel GHEZALI à M. Jean-Hugues ROUX, Mme Valérie HALLER à M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. Pierre-Charles HENRY à Mme Laurence MULOT (jusqu'à la question n°68 incluse), Mme Marie LAMBERT à Mme Christine WERTHE, Mme Myriam LEMERCIER à M. Guillaume BAILLY (à compter de la question n° 43), Mme Carine MICHEL à M. Nicolas BODIN, M. Yannick POUJET à Mme Frédérique BAERHR, Mme Karima ROCHDI à Mme Agnès MARTIN (à compter de la question n° 5), Mme Juliette SORLIN à Mme Marie ZEHAF (jusqu'à la question n°4 incluse), M. Gilles SPICHER à Mme Pascale BILLEREY, Mme Sylvie WANLIN à Mme Julie CHETTOUH
Chalezeule : M. Christian MAGNIN-FEYSOT à M. René BLAISON, **Fontain** : M. Claude GRESSET-BOURGEOIS à M. Jean-Pierre JANNIN, **Gennes** : M. Jean SIMONDON à M. Vincent FIETIER, **Grandfontaine** : M. Henri BERMOND à M. Eloy JARAMAGO, **Miserey-Salines** : M. Marcel FELT à M. Yves GUYEN, **Montfaucon** : M. Pierre CONTOZ à M. Jean-Michel CAYUELA, **Montferrand-Le-Château** : Mme Lucie BERNARD à Mme Lorine GAGLILOLO, **Palise** : M. Daniel GAUTHEROT à M. Franck RACLOT, **Pouilley-Français** : M. Yves MAURICE à M. Gilles ORY, **Roset-Fluans** : M. Jacques ADRIANSEN à Mme Anne OLSZAK (jusqu'à la question n°4 incluse), **Saint-Vit** : M. Pascal ROUTHIER à Mme Anne BIHR, **Thoraise** : M. Jean-Paul MICHAUD à Mme Marie-Jeanne BERNABEU, **Vaire** : Mme Valérie MAILLARD à M. Fabrice TAILLARD.

Délibération n°2025/2025.00261

Rapport n°7 - Rapport social unique - données 2024

Rapport social unique - données 2024

Rapporteur : M. Gabriel BAULIEU, Vice-Président

	Date	Avis
Commission n°1	03/09/2025	Favorable
Bureau	11/09/2025	Favorable

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

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) de la collectivité. Les membres du comité social territorial ont approuvé à l'unanimité ce document le 10 juin 2025.

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 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 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 2 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 1ère 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.

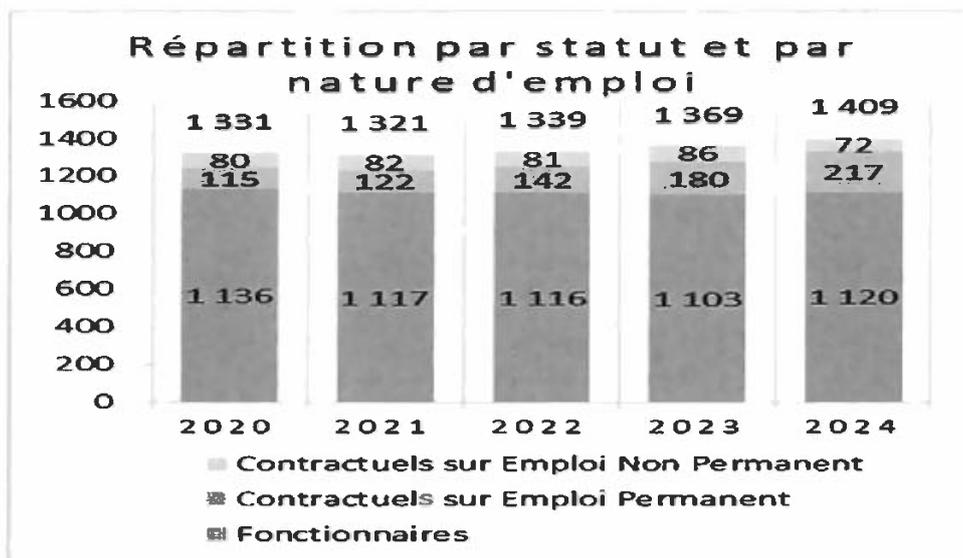
II- Synthèse des données générales relatives à Grand Besançon Métropole (GBM)

Alors que les effectifs globaux augmentent légèrement (1409 en 2024 contre 1369 en 2023), il convient de mettre en perspective une évolution de la structuration de ceux-ci.

En effet on constate un phénomène nouveau depuis 2020, avec un nombre croissant de fonctionnaires (+17) et un volume de contractuel sur emplois non permanents au plus bas depuis 5 ans.

Pour autant, les agents contractuels sur emplois permanents augmentent encore (+37) ce qui traduit une tendance structurelle qui 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 les 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.

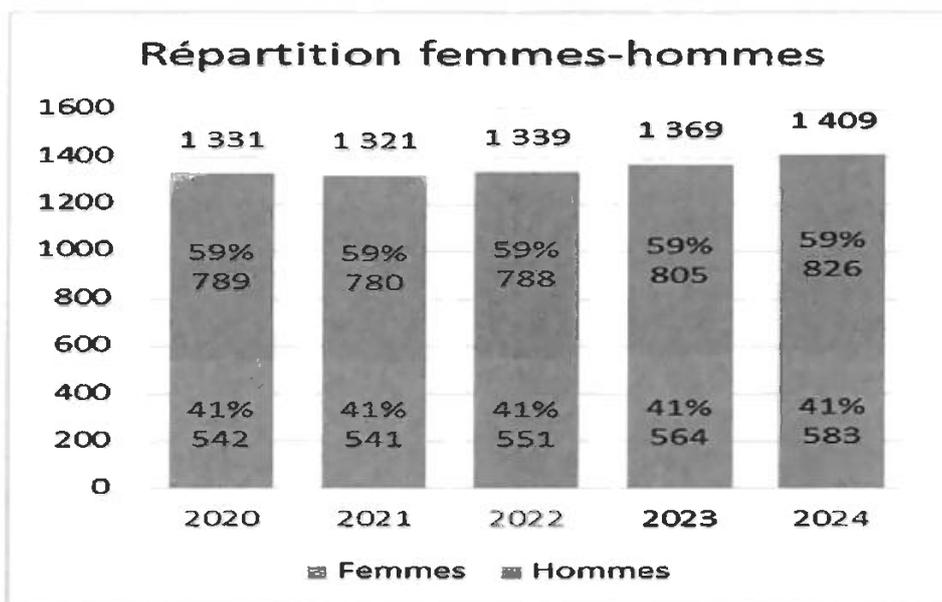
Le niveau d'engagement des agents et la fierté qu'ils expriment quant à leur appartenance à GBM constituent un levier en termes d'attractivité. Le sens du service de proximité au profit d'actions concrètes vers la population représente une particularité.

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 au travers de l'accueil d'apprentis et de stagiaires.

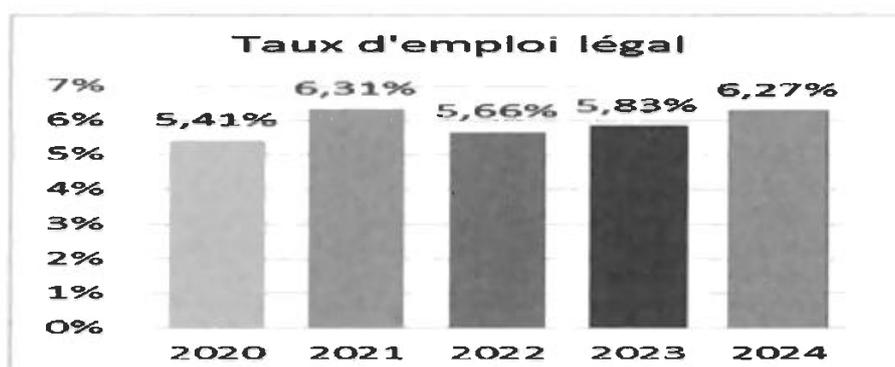
La répartition des emplois entre les femmes et les hommes se maintient au fil des années avec la confirmation des mêmes pourcentages entre les RSU de 2024 et de 2025 (41 % de femmes et 59% d'hommes).

Cette stabilité s'exprime aussi dans 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 pour tenter de rééquilibrer la mixité et l'attractivité de certains métiers.



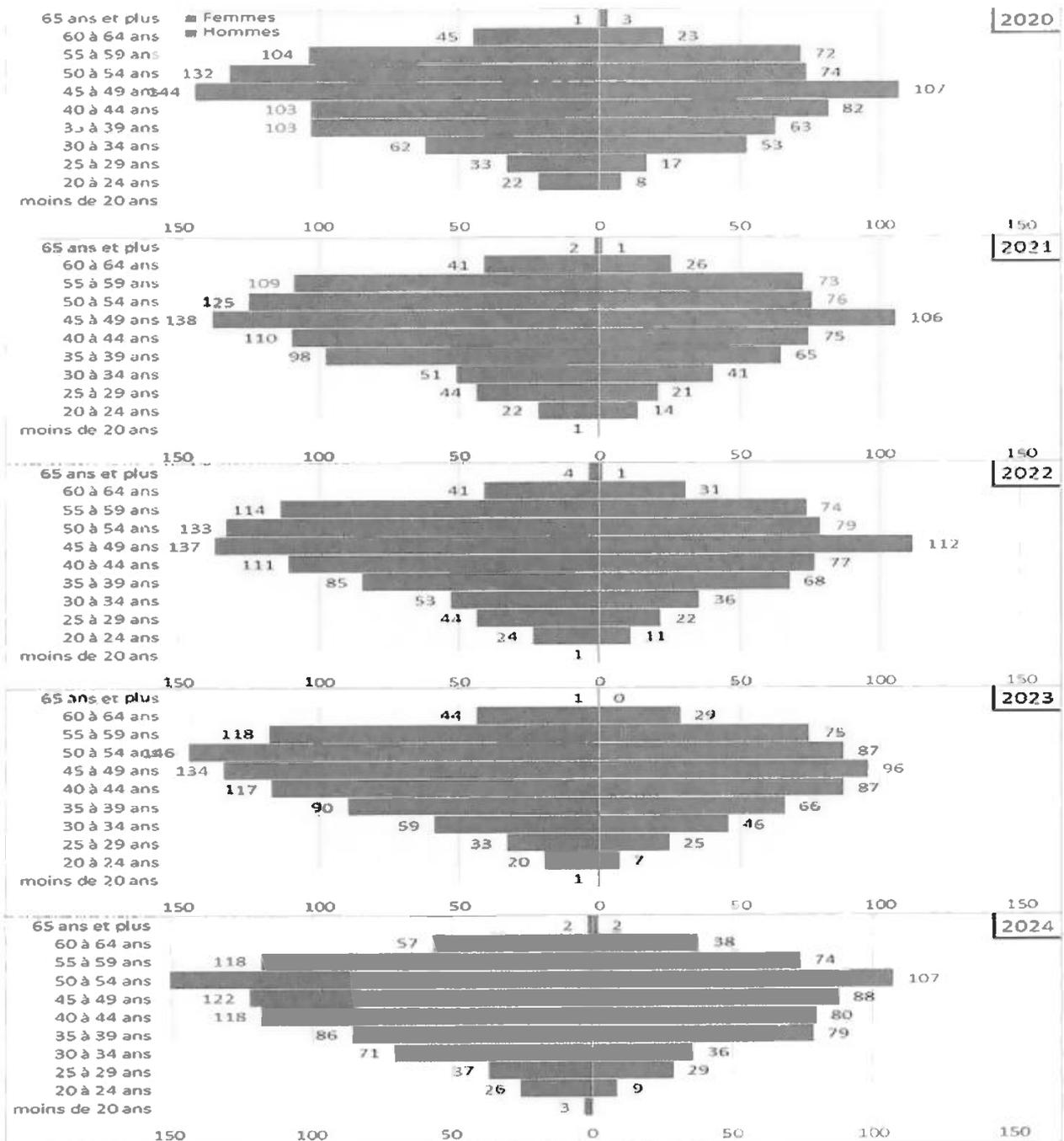
Il faut aussi souligner l'action de GBM en faveur des politiques actives d'inclusion, avec 84 agents en situation de handicap (contre 76 en 2023), soit un volume de 6.27% en 2024 (la réglementation fixe un seuil à 6%), inversant ainsi la tendance de deux dernières années (5.66% en 2022 et 5.83% en 2023).



La pyramide des âges reste globalement similaire à la trajectoire identifiée les années précédentes, avec un léger vieillissement de la population.

La majorité des agents se situent dans la fourchette 40-60 ans. Ce phénomène implique une anticipation des mouvements à venir (départs en retraites, perte de certaines compétences, évolution des métiers...) au travers de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

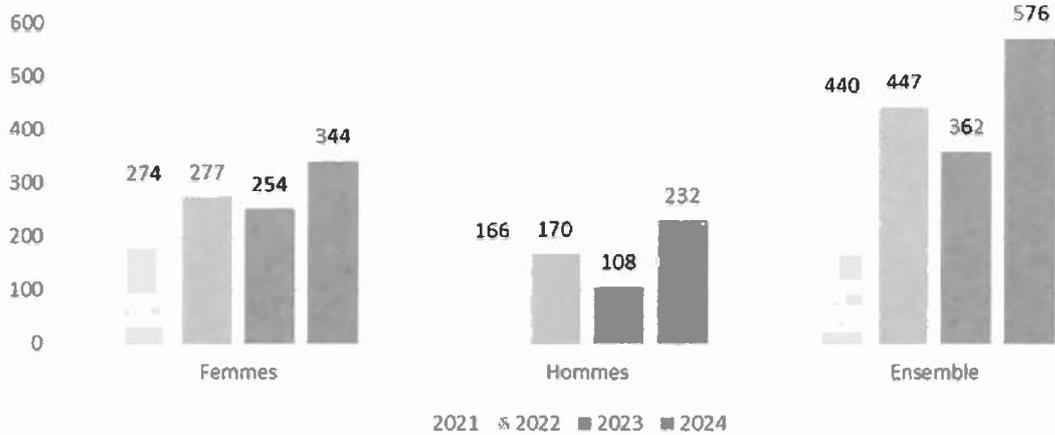
Le travail conduit dans le cadre de la Commission Annuelle Prospective des Emplois (CAPE), dont les décisions sont traduites par une actualisation de la liste des emplois permanents validée par le Conseil Communautaire une fois par an, s'inscrit dans le cadre d'une vision pluriannuelle et prospective.



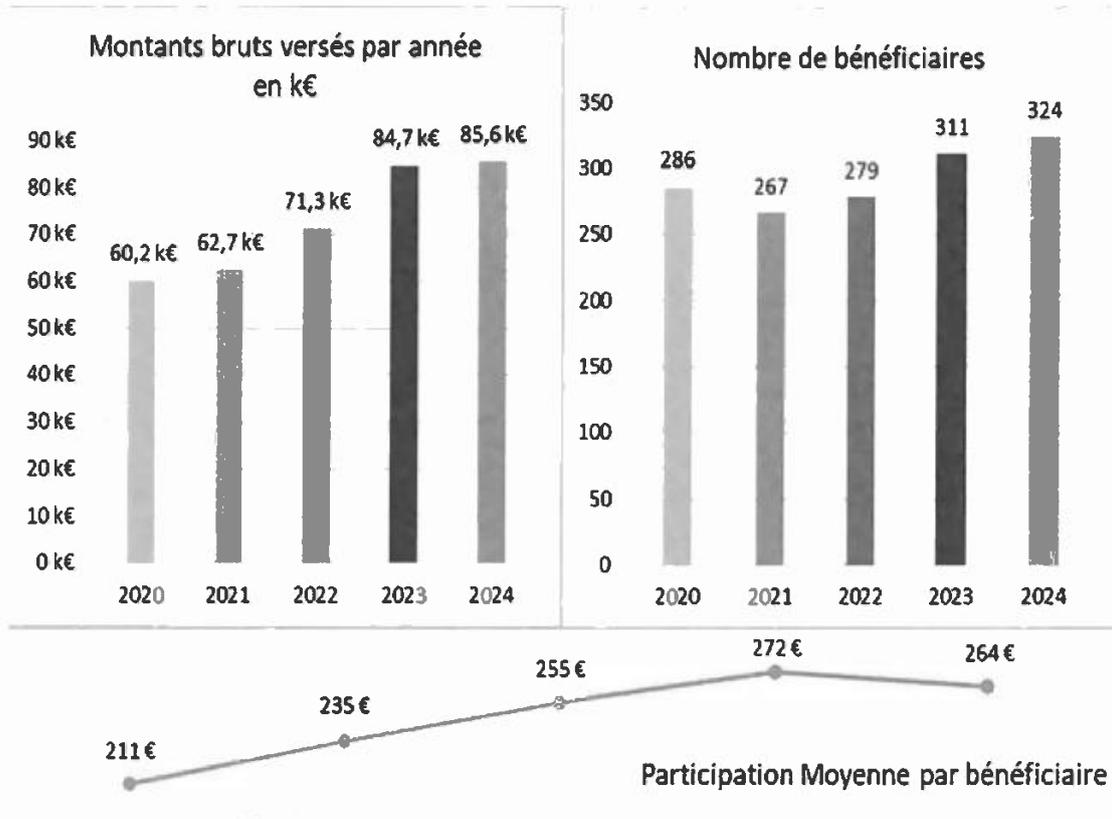
Il faut souligner que la collectivité continue de mettre l'accent sur une série de mesures de nature à renforcer la qualité de vie au travail, avec, par exemple :

- le recours au télétravail structurel en net augmentation

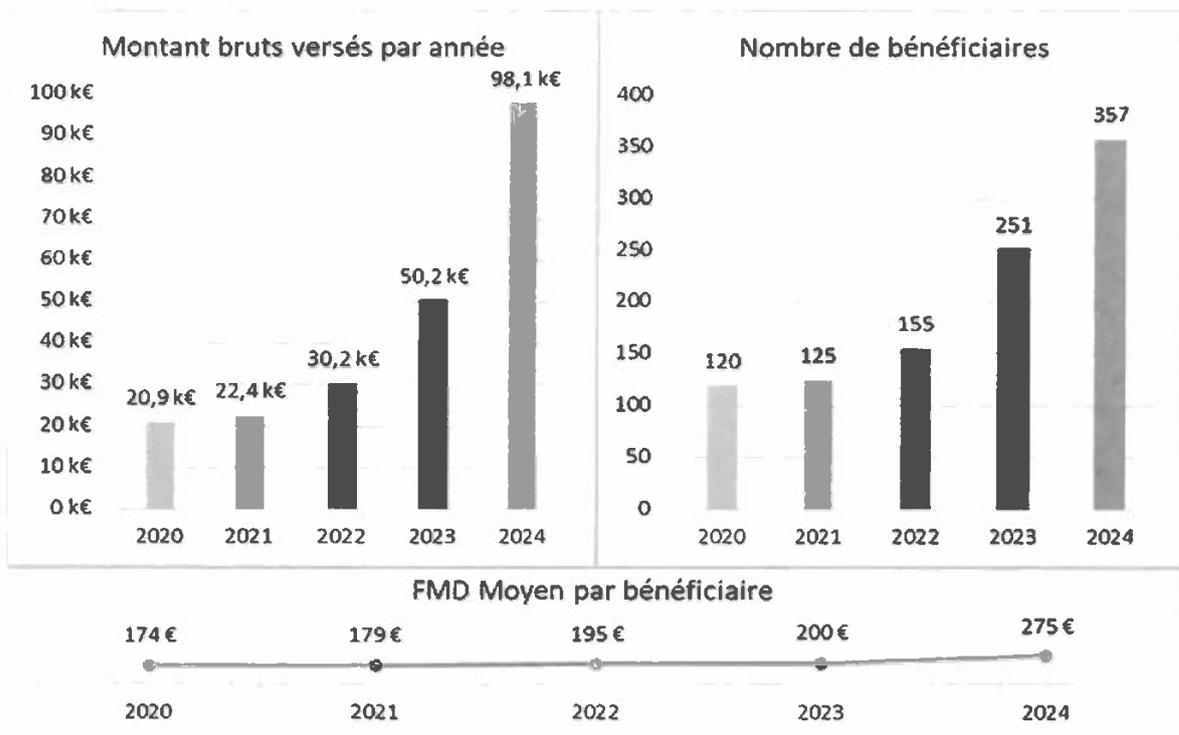
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12



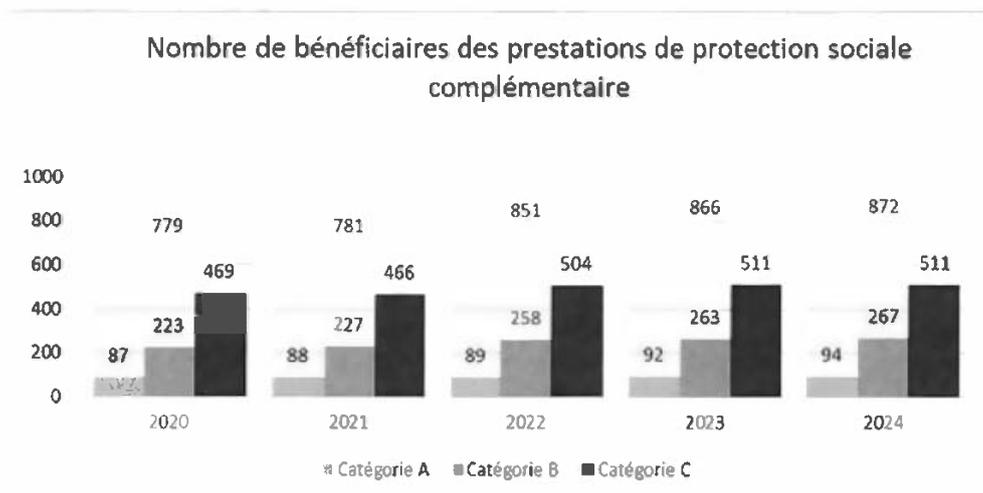
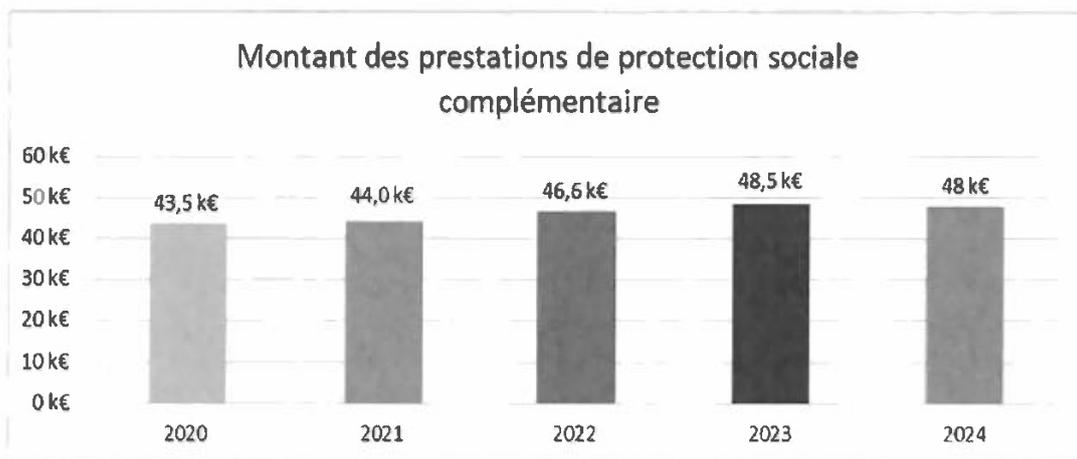
- le développement de la participation employeur aux frais de transport (de 60.2 K€ en 2020 à 85.6 K€ en 2024, avec une augmentation régulière des bénéficiaires atteignant en 2024 un volume de 324 agents) et de l'indemnité kilométrique vélo bénéficiant à 357 agents contre 251 en



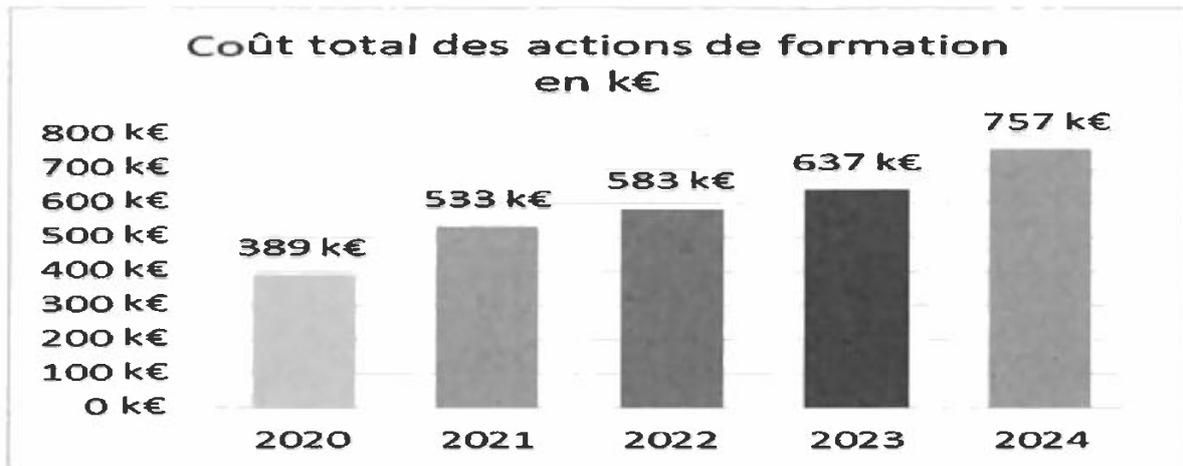
2023.



- la participation à la protection sociale du personnel



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



Enfin, il faut noter que la grande partie des agents résident sur le territoire de Grand Besançon Métropole (930 agents en 2024 contre 879 agents en 2023), avec une majorité de bisontins, même si ceux-ci sont moins nombreux (502 en 2024 contre 532 en 2023). Les autres sont essentiellement implantés dans des secteurs proches de GBM (communautés de communes limitrophes comme celles du Val Marnaysien, du Pays Riolais, 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	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

Conformément à l'article L 231-4 du code général de la fonction publique, le Conseil de Communauté prend acte du Rapport Social Unique 2025.

Le Secrétaire de séance,

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

Aurélien LAROPPE
Vice-Président

Pour extrait conforme,
La Présidente,

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized 'A' followed by a long horizontal stroke.

Anne VIGNOT
Maire de Besançon

Bilan Social
Et
Rapport Egalité Femmes Hommes
Unifiés
2025



Données 2020 à 2024

Présentation au Comité Social Territorial du 10 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 2020 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

Grand Besançon Métropole (GBM) poursuit la structuration de ses directions au profit du territoire et de ses projets, avec une augmentation de ses emplois permanents (+40) (A1). Le socle de fonctionnaires reste bien sûr grandement majoritaire. Il croît même en 2024 (+17), avec en outre 34 contractuels devenus fonctionnaires, ce qui représente un résultat inédit depuis 2020 (A2). Ce phénomène semble assez singulier au regard du contexte national. En effet, 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 un volume croissant de 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). GBM inverse cette année cette trajectoire en renforçant son socle de fonctionnaires et en réduisant le volume de contractuels sur emplois non permanents (-14) au profit des emplois permanents (+37). Il s'agit d'un phénomène nouveau qui met en lumière une forme de fidélisation, voire de déprécarisation d'agents contractuels jusque-là positionnés sur des emplois non permanents. En parallèle, on note aussi une augmentation des contrats de projet (emplois non permanents + 4) afin de répondre au dynamisme des projets du territoire et aux besoins ponctuels des directions (A7).

Le niveau croissant des ressources humaines agit par porosité sur le dynamisme de la politique de création des emplois, avec une année 2024 marquée par 33 créations nettes sur le budget principal et 17 sur les budgets annexes (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.

Malgré cette évolution positive de la structure des emplois, la répartition globale entre les femmes et les hommes reste particulièrement stable par rapport aux années précédentes (59% d'hommes et 41% de femmes) (A1) et maintient un double déterminisme genré: d'une part selon la nature des métiers exercés au sein des directions (A8/A9/A11), avec une surreprésentation des hommes dans la filière technique et à l'inverse plus de femmes dans le secteur administratif ; d'autre part selon la nature même de l'emploi, avec 40% de fonctionnaires femmes, 43% de contractuelles sur emplois permanents et 57% de femmes sur emplois non permanents (A2/A3/A4). Ce phénomène confirme une plus grande précarité féminine, renforcée par l'occupation des emplois permanents à temps non complet (59% de femmes) (A14) ou ayant recours à un temps partiel de droit ou sur autorisation (D2) alors même que cet aménagement du temps de travail tend globalement à décroître d'année en année.

Il faut aussi souligner que les hommes occupent à 72.7% les emplois de Catégorie C alors que les femmes sont majoritaires dans les Catégories B et A. (A10). Cette répartition connaît une grande stabilité, à l'instar également de la ventilation des deux sexes dans les postes à responsabilité (A10).

Enfin, la pyramide des âges (A12) demeure globalement similaire aux années précédentes, avec une population assez vieillissante, plutôt située dans les strates 40-60 ans. Pour autant, la moyenne d'âge est inférieure à celle mesurée pour les 3 structures (A13). La catégorie A accentue en 2024 cette tendance alors que les catégories B et C conservent la même structuration. Cette évolution générale constitue un élément de réflexion en termes d'anticipation des départs à la retraite, de l'évolution des métiers et des compétences et de la prise en compte de l'usure professionnelle. En ce sens, il faut noter un facteur intéressant d'appréhension de ces problématiques : le taux de recrutement par mobilité interne passe de 20 à 27,6% entre 2023 et 2024 (B2).

Cette forme d'attractivité et d'intérêt est également reconnue à l'extérieur, notamment par les jeunes, nombreux à demander un stage ou un apprentissage (A15-A16). Au titre de sa politique d'accompagnement de la jeunesse, l'accueil des stagiaires reste élevé, malgré un léger fléchissement des démarches initiales. Les apprentis se maintiennent au niveau de 2023. Ces démarches d'accompagnement portent aussi leur fruit dans d'autres domaines, comme vis-à-vis des agents en situation de handicap (84 en 2024 contre 76 en 2023). Après deux années sous le seuil des 6%, GBM atteint cette année un taux de 6.27% (A17).

La dynamique des projets de GBM repose sur la mobilisation des agents. Celle-ci se traduit notamment par la réalisation d'heures supplémentaires et complémentaires, avec une partie rémunérée en augmentation (D1). Les agents à temps complet sont particulièrement concernés.

Ce volume d'heures peut être assimilé à 15 ETPR, ce qui pourrait, en première lecture, ouvrir l'hypothèse de la création d'autant d'emplois. Pour autant, les directions restent contraintes par des impératifs de souplesse 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).

En revanche, il convient d'analyser finement le recours à ces HS et HC afin de juger de l'intérêt, au cas par cas, de leur transformation en emploi permanent ou en emploi non permanent. C'est l'objet du travail mené par le pôle RH dans le cadre d'un dialogue de gestion RH instauré avec les pôles, sous de multiples angles (suivi de la masse salariale, des heures supplémentaires et complémentaires, des recrutements, des besoins en formation, de questions statutaires et réglementaires...). Il consiste à accompagner les directions en raison de la complexité de leur activité. En parallèle, il convient aussi d'analyser le cas échéant ces sujets dans le cadre de ses diagnostics et propositions d'ajustements d'organisation. Enfin, il faut souligner que les HS rémunérées sont effectuées sur les emplois permanents, dont le volume a fortement et régulièrement augmenté, ce qui mécaniquement impacte la réalisation des HS+HC.

Il faut aussi souligner le choix de la collectivité de maintenir à un niveau élevé les temps partiels sur autorisation (D2) ce qui 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. GBM bénéficie aussi d'une forme de fidélisation accrue puisque le volume de demande de disponibilité ainsi que le volume d'agents dans cette situation baissent de manière significative (C3). En parallèle, il faut noter que les parcours professionnels constituent un levier de fidélisation, d'autant que pour GBM le nombre de promotions et d'avancement augmente pour les femmes et les hommes (C5).

Dans cette perspective d'évolution positive, le développement du télétravail constitue aussi une orientation forte de GBM (D5). Il est ouvert à de plus en plus d'agents au fil du temps, avec 576 agents concernés en 2024 contre 362 en 2023. Cette croissance significative s'appuie sur un recensement précis et une généralisation des conventions collectivité-agents. Ce dispositif est désormais bien ancré dans la culture de la collectivité, au bénéfice de la qualité de vie au travail.

Parallèlement à ce type de mesure qui impacte les organisations du travail, il convient aussi de mesurer l'absentéisme qui reste un élément essentiel d'incidence de la capacité opérationnelle des directions et d'analyse de la situation de santé des agents. De ce point de vue, GBM connaît une inflexion notable des indicateurs pour 2024 (D3/D4). Alors qu'autant d'agents ont été absents pour raison de maladie ordinaire en 2023 et 2024, on constate une baisse sensible du nombre de jours d'absence (- 2016). Pour autant, il ne faut pas omettre la hausse des jours d'absence pour congés de longue maladie, de longue durée, maladies graves, accidents du travail et maladies professionnelles imputables au service, alors même que le volume des agents concernés reste globalement stable

L'analyse fine de cette situation s'avère aussi nécessaire que complexe. La collectivité, conformément aussi à ses engagements auprès de la Chambre Régionale des Comptes, a décidé de mener une étude spécifique sur ce sujet en 2025/2026.

Comme vu précédemment, la politique des ressources humaines prend une place très significative dans la dynamique territoriale portée par GBM. Elle prend aussi une part très importante en termes d'impact budgétaire. Les dépenses de personnel représentent une proportion en constante augmentation dans le budget de fonctionnement (E1), atteignant 29.9% en 2024. Celle-ci trouve son origine dans l'augmentation des effectifs d'une part et d'autre part 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% en juillet 2022 +1.5% en juillet 2023) ou encore celle du SMIC (+1.8% en janvier 2023 +2.2% en mai 2023 +1.13% en janvier 2024 et +1.97% en novembre 2024) ou la revalorisation des grilles (+5 points en janvier 2024), la collectivité, au travers de son protocole d'accord issu du dialogue social, a maintenu structurellement la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (2.8 M€ pour les 3 structures dont 800 K€

pour GBM chaque année), 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 pour les trois catégories (E3).

A ces mesures viennent se greffer un engagement fort de la collectivité dans l'accompagnement complet des agents. Son action touche le volet santé et sécurité au travail d'abord. Le fort engagement de la collectivité, avec sa traduction en termes de recensement des situations difficiles et de réception des agents par les services médico-psycho-sociaux de la DSSTS constituent des axes majeurs (F3 / F4). Cet accompagnement s'exprime aussi au travers d'autres mesures comme la participation employeur aux frais de transports et le forfait mobilité durable, en constante augmentation (E5) ou au travers du plan de formation, de plus grande ampleur cette année en termes d'impact budgétaire (G2), même si le volume de journées de formation et d'agents sont un peu en retrait.

Table des matières

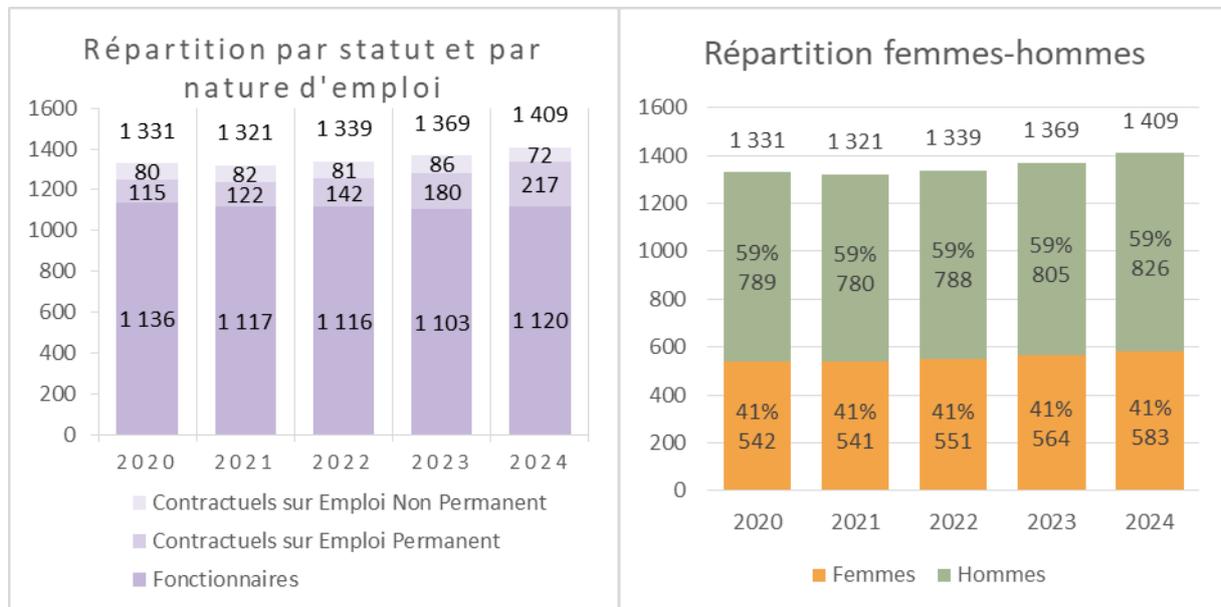
A	L'EMPLOI	1
A.1	Evolution des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12.....	1
A.2	Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12.....	2
A.3	Agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12.....	3
A.4	Autres contractuels sur emploi non permanent.....	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.....	6
A.8	Répartition Femmes/Hommes.....	7
A.9	Répartition Femmes/Hommes par direction et par pôle.....	7
A.10	Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade.....	9
A.11	Répartition F/H sur emplois permanents par filière.....	10
A.12	Pyramide des âges des agents sur emplois permanents.....	12
A.12.1	Focus catégorie A.....	13
A.12.2	Focus catégorie B.....	14
A.12.3	Focus catégorie C.....	15
A.13	Moyenne d'âge.....	16
A.14	Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet.....	16
A.15	Accueil des stagiaires.....	18
A.16	Accueil des apprentis.....	19
A.17	Nombre d'agents en situation de handicap.....	21
A.18	Respect des obligations d'emploi.....	21
B	RECRUTEMENT	23
B.1	Créations d'emplois permanents en 2024.....	23
B.2	Taux de recrutement par mobilité interne.....	25
B.3	Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels.....	25
B.4	Métiers en tension.....	26
C	PARCOURS PROFESSIONNEL.....	27
C.1	Nombre de départs à la retraite par année.....	27
C.2	Nombre d'agents en prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge.....	27
C.3	Nombre d'agents en disponibilité.....	28
C.4	Démissions.....	29
C.5	Avancements de grade et promotions internes.....	29
C.6	Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes.....	31
C.7	Avancements d'échelon.....	32
C.8	Titularisations et stages au cours de l'année – Refus de titularisation.....	32
D	ORGANISATION DU TRAVAIL.....	33
D.1	Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent.....	33
D.2	Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel.....	34
D.3	Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour.....	35
D.4	Montants et nombre de jours de carence.....	41

D.5	Télétravail	42
D.6	Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2024	43
E	REMUNERATIONS	44
E.1	Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	44
E.2	Médiane des traitements, primes et indemnités	44
E.3	Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents	44
E.4	Régime indemnitaire (RI) brut versé	44
E.5	Participation employeur aux frais de transport	45
E.6	Forfait Mobilité Durable (FMD)	46
E.7	Indemnisation du chômage	46
F	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	47
F.1	Accidents du travail	47
F.2	Les maladies professionnelles ou à caractère professionnelle ou contractées en service... 48	
F.3	Nombre de visites médicales sur demande de l'agent.....	48
F.4	Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel.....	49
G	FORMATION	50
G.1	Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent)	50
G.2	Coûts de la formation	50
H	ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	51
H.1	Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants	51
H.2	Comité des Œuvres Sociales (COS)	52
I	DIALOGUE SOCIAL.....	53
I.1	Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales.....	53
I.2	Conflits du travail : grèves.	53
J	DISCIPLINE.....	54
J.1	Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année	54

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.

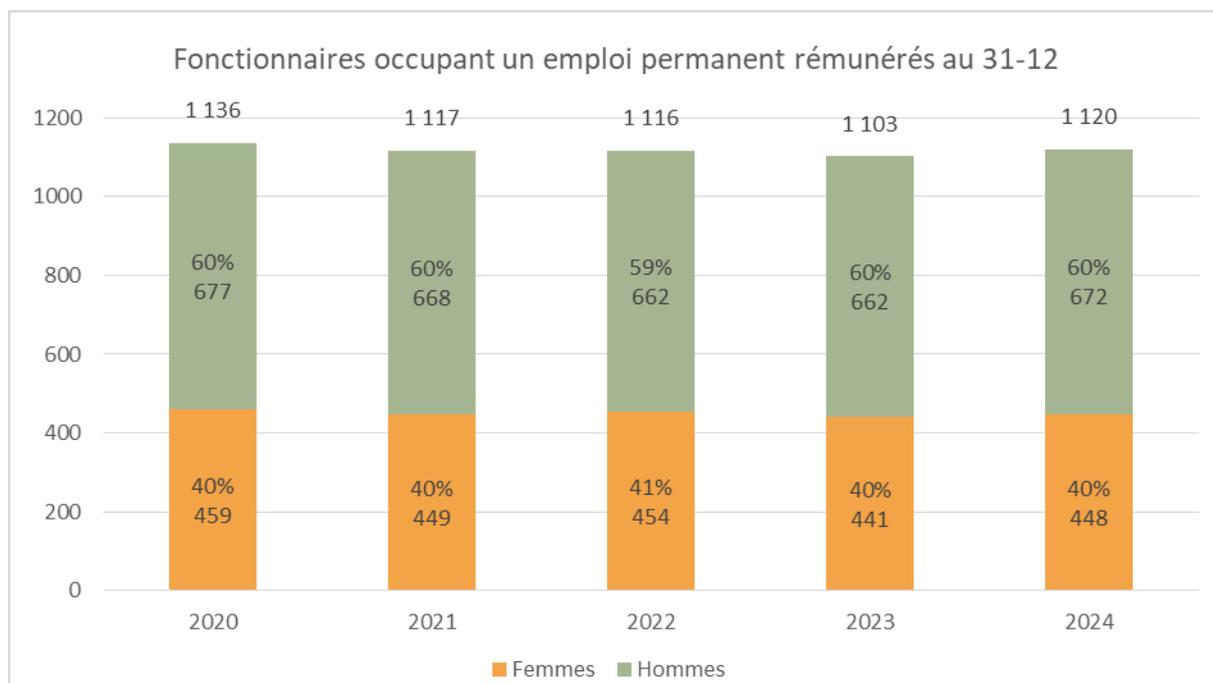
Les emplois non permanents, à l'inverse, constituent un moyen de faire face à des impondérables ou répondre à des besoins qui ne pourraient être couverts par des emplois permanents à temps complet. Ils ne sont pourvus que par des contractuels aux motifs d'accroissements temporaire ou saisonnier d'activité. 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 progressent de 40 agents entre 2023 et 2024.

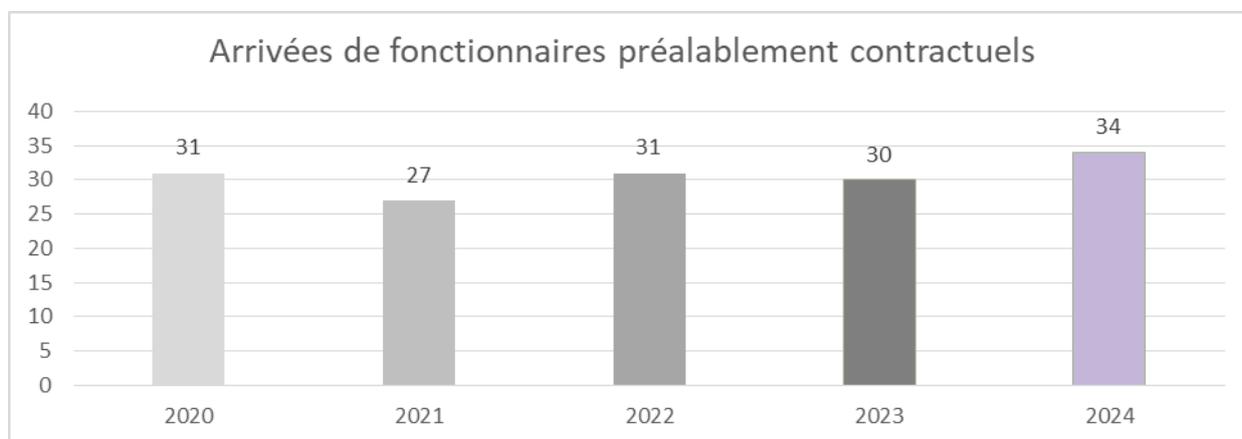
- + 17 fonctionnaires
- + 37 contractuels sur emploi permanent
- 14 contractuels sur emploi non permanent

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

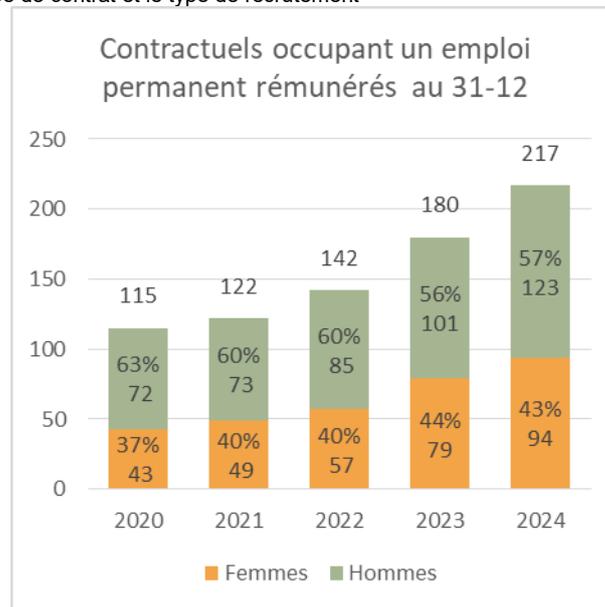


Nombre de fonctionnaires préalablement contractuels :



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 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

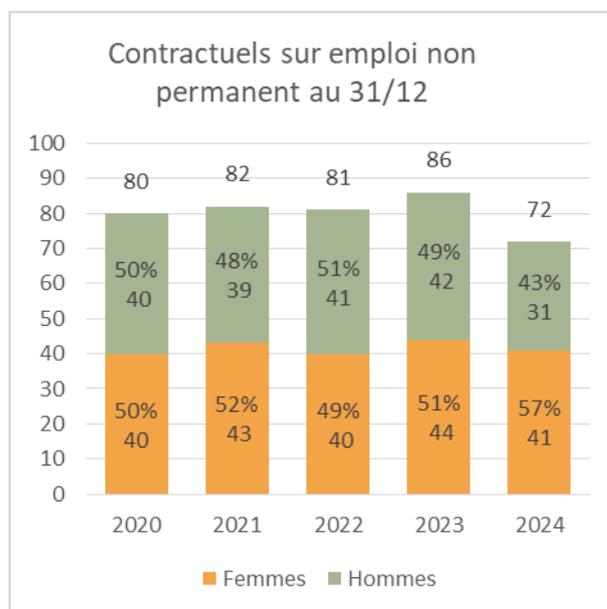
Année	Motifs recrutement	Femmes	Hommes	Ensemble
2024	Article L.332-10 CDI	16	18	34
	Article L.332-13 Remplaçant	7	20	27
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	58	73	131
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	3	1	4
	Article L.332-14 Emploi Vacant	10	11	21
2024		94	123	217

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



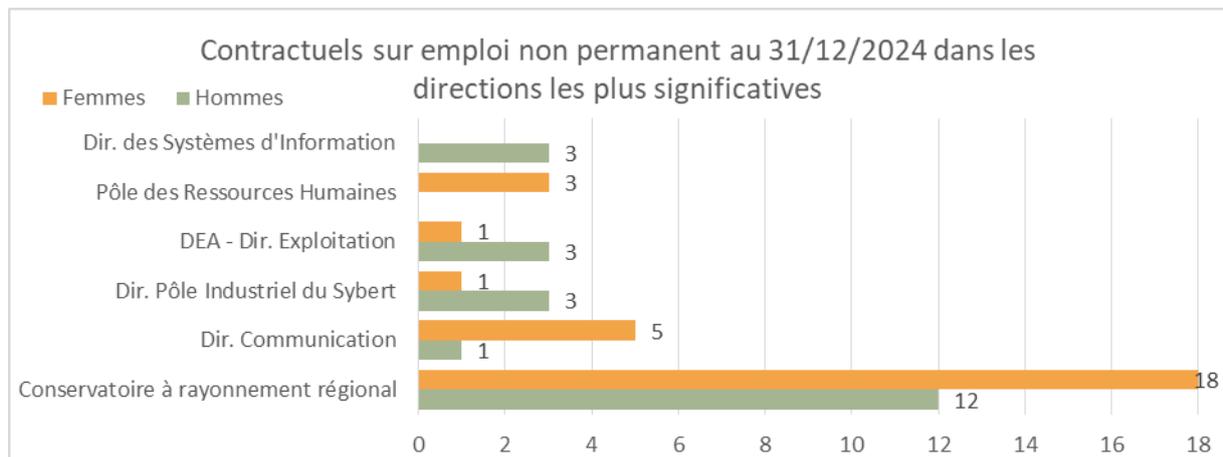
Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2024 :

Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Assistant d'enseignement artistique	4	5	9
Surveillant CRR	6	2	8
Agent d'accueil	4	3	7
Chargé de mission	2	3	5
Ingénieur chargé d'opérations	3	1	4
Professeur d'enseignement artistique	2	2	4
Adjoint de gestion administrative	3	0	3
Equipier éco-centre	0	3	3
Journaliste pigiste	2	0	2
Assistant de communication	1	0	1
Chef de projet de communication	1	0	1

Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Concepteur projeteur	0	1	1
Conseiller mobilité	1	0	1
Directeur	0	1	1
ingénieur chargé d'études	0	1	1
Intervenant	1	0	1
Laborantin	1	0	1
Maître Composteur	1	0	1
Photographe	0	1	1
Technicien hygiène et sécurité	0	1	1
Technicien informatique	0	1	1
Total	32	25	57

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 2024, 3 agents sont passés en CDI. Depuis 2020, 16 agents sont passés en CDI et concernent majoritairement le métier d'assistant d'enseignement artistique

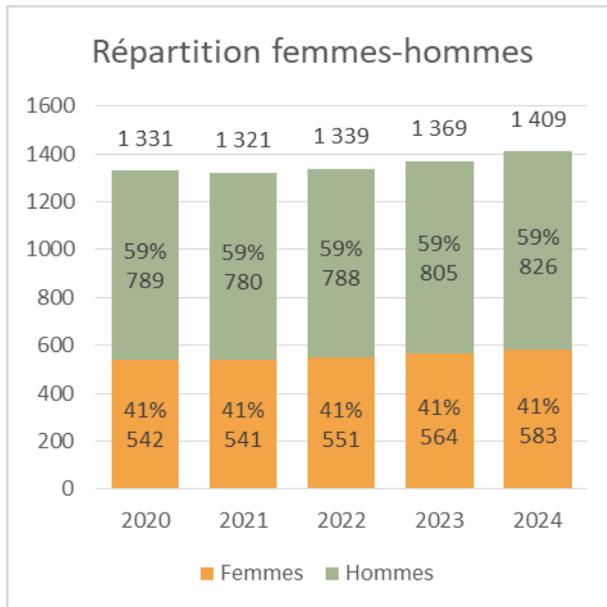
A.7 Contrats de projet

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

Année	Catégorie de grade	Métier	Direction	F	H	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
2024	A	Chargé de mission	Direction Stratégie et Territoire		1	1
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture	1		1
	A	Conseiller en mobilité	Département Mobilités	1		1
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture	1		1
	A	Directeur de l'attractivité	Pôle Direction Générale		1	1
	B	Concepteur projeteur	Direction des Grands Travaux		1	1
	A	Ingénieur chargé d'opération paysagiste	Direction des Grands Travaux	1		1
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture		1	1
	A	Chargé de mission	Direction Urbanisme Projets Planificatio		1	1
	A	ingénieur chargé d'études	Direction Technique		1	1
	A	Chef de projet - contrat de projet	Pôle des Ressources Humaines	1		1
2024				5	6	11

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

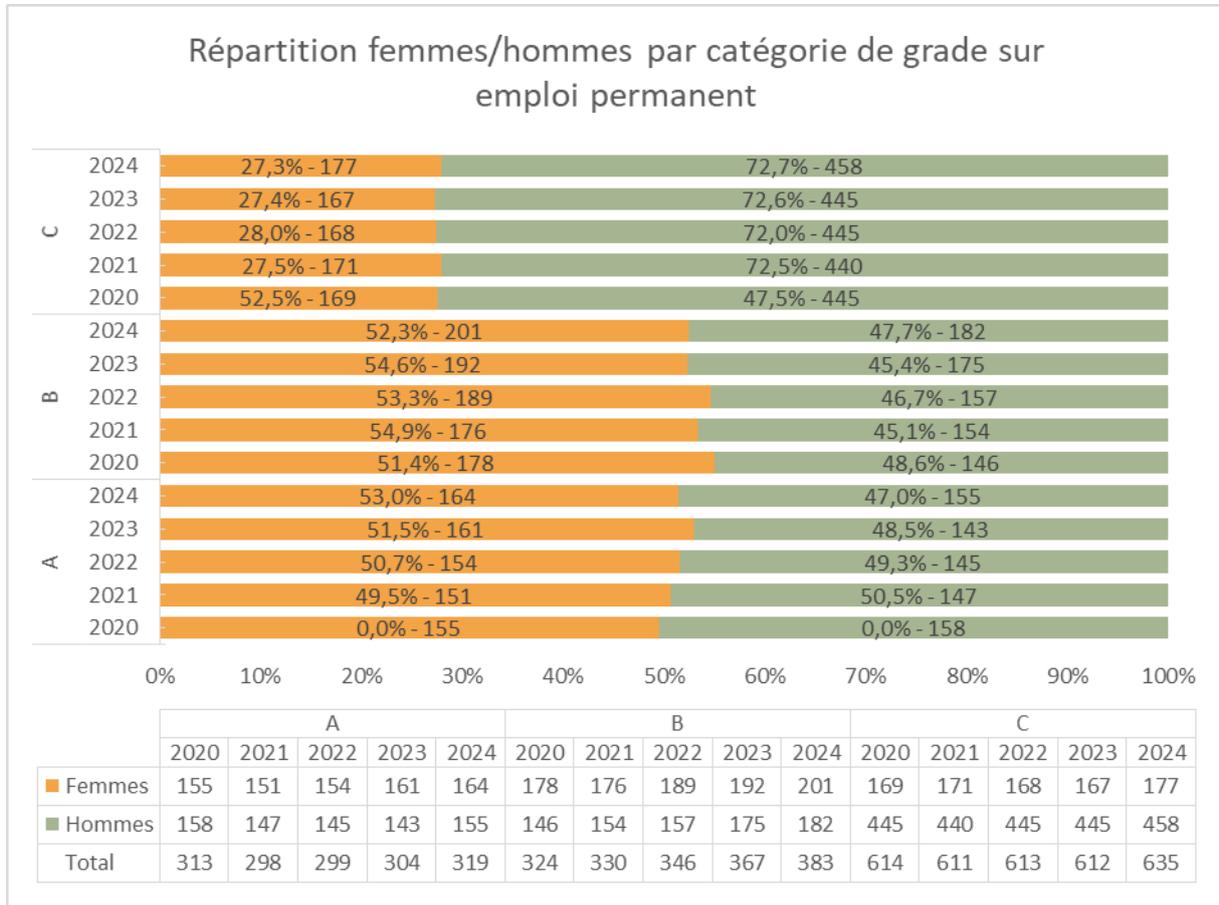
Indicateurs de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12 (toute nature d'emploi)

DIRECTION	2020		2021		2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Pôle Direction Générale	11	6	13	3	15	3	11	5	14	5
Direction du SYBERT	22	51	23	49	26	53	27	52	31	53
Direction Administration Générale	28	8	27	10	25	9	27	10	27	8
Direction de la Communication	12	7	16	7	15	8	15	9	15	8
Direction Stratégie et Territoire	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
Total Pôle Pilotage	77	77	83	74	85	77	84	80	91	78
Pôle Développement	14	8	13	8	16	6	7	2	8	1
Direction Habitat Logt Acc.gens voyage							6	5	10	7
Direction Contrat De Ville	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Direction Economie Emploi Enseigt Sup.	17	8	16	7	11	9	13	9	11	10
Total Pôle Développement	34	21	33	19	31	19	30	20	33	22
Pôle des Ressources Humaines	3	4	5	3	4	3	5	2	7	2
Direction Pilotage et Organisation	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5
Direction de la Gestion du Personnel	29	8	29	9	32	9	30	7	30	8
Direction Emploi et Compétences	35	7	34	10	37	7	33	9	44	8
Direction Santé au Travail Suivi Social	15	4	13	3	10	3	12	5	14	4
Total Pôle RH	87	28	86	30	88	27	86	28	100	27
Pôle Gestion		2		1		1		1	0	1
Direction des Finances	15	12	14	10	17	9	18	9	19	8
Direction Performance et Conseil de Gestion	17	5	16	6	17	6	16	5	15	8
Direction des Systèmes d'Information	12	41	11	39	11	44	11	45	10	51
Total Pôle Gestion	44	60	41	56	45	60	45	60	44	68
Pôle Services Techniques Urbanisme Environnement	14	27		3		4		5	1	5

DIRECTION	2020		2021		2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Département Urbanisme Grands Projets Urbains	8	1	7	1	8	1	7	1	7	1
Direction des Grands Travaux	10	17	10	17	10	14	10	15	11	15
Direction Foncier Topographie	3	10	3	10	3	10	3	9	3	9
Direction Urbanisme Opérationnel	15	10	15	10	14	9	16	10	17	12
Direction Urbanisme Projets Planification	10	10	10	10	11	9	12	9	7	7
Département Logistique Approvisionnements Sauvegarde		1	7	14	7	16	8	16	7	18
Direction Parc Automobile et Logistique	39	111	37	111	33	108	30	112	30	116
Département Eau et Assainissement	39	107	40	112	41	117	29	26	31	37
Direction Technique							15	104	10	98
Département Architecture et Bâtiment	13	3	12	3	12	4	12	3	12	3
Direction Patrimoine	4	6	5	5	5	5	5	5	5	6
Direction Architecture	11	14	13	14	15	15	15	16	12	16
Direction Transports	3	6	2	7	2	8	2	7	2	8
Direction Développement Gestion Infrastructure	4	13	5	11	6	13	5	12	6	12
Direction de la Voirie	6	93	4	89	4	84	7	79	8	77
Département Mobilités	16	6	14	4	17	5	17	7	16	7
Département Transition Ecologique			9	6	8	7	8	8	7	9
Direction Gestion Des Déchets	20	104	18	105	20	109	22	108	23	110
Total Pôle des Services Techniques	215	539	211	532	216	538	223	552	215	566
Pôle des Services à la Population		1		3		3		3	0	2
Total Pôle des services à la population	0	1	0	3	0	3	0	3	0	2
Pôle Culture	4	1	3	2	3	2	3	2	4	1
Direction Action Culturelle	6	3	7	2	7	4	9	2	8	2
Conservatoire à rayonnement régional	76	59	78	62	77	58	84	58	89	60
Total Pôle Culture	86	63	88	66	87	64	96	62	101	63
Total GBM	543	789	542	780	552	788	564	805	583	826

A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade

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

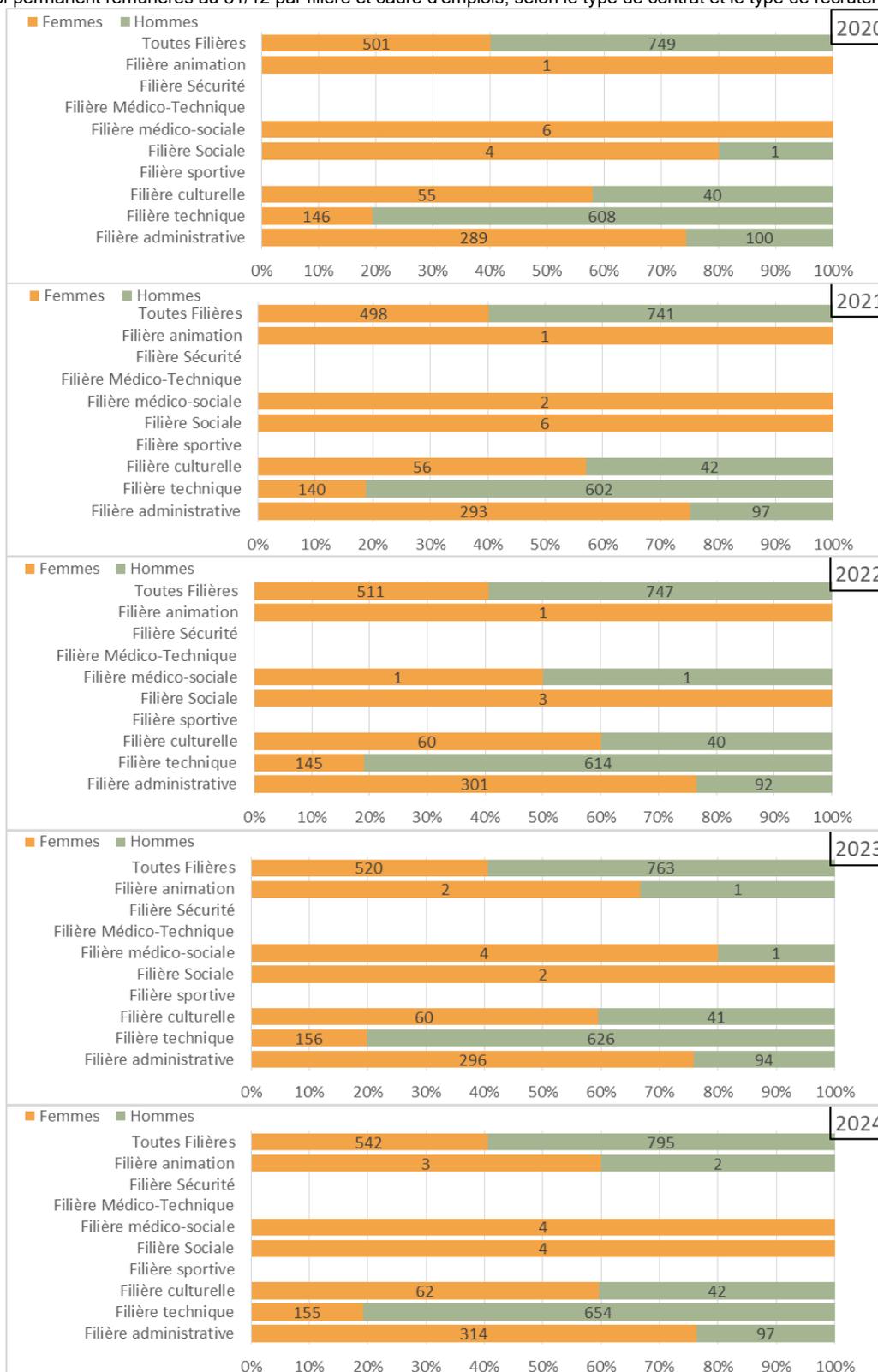


Niveau de responsabilité des cadres A

Catégorie	Responsabilité	Femmes	Hommes
A	Chef de service	37	35
A	Directeur	5	19
A	Directeur adjoint	3	3
A	Directeur de département	0	6
A	Directeur de projet	1	0
A	Directeur Général Adjoint des Services	2	3
A	Directeur Général Adjoint des Services Techniques, Directeur de Département	0	1
A	Directeur Général des Services	0	1
A	Directeur Général des Services Techniques	0	1
A	Responsable de département	1	0
A	Secrétaire général	1	1
		50	70

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

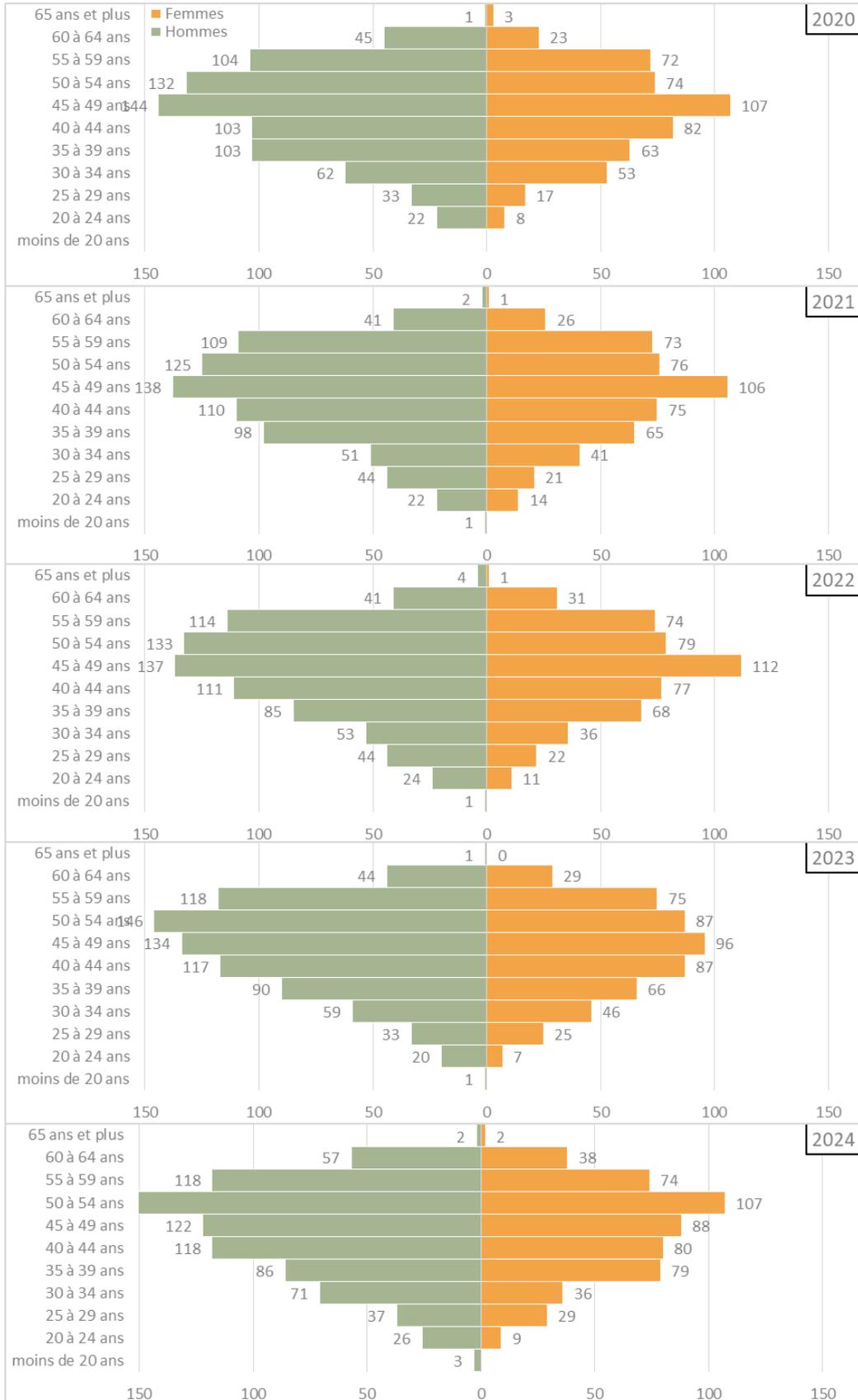


EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE

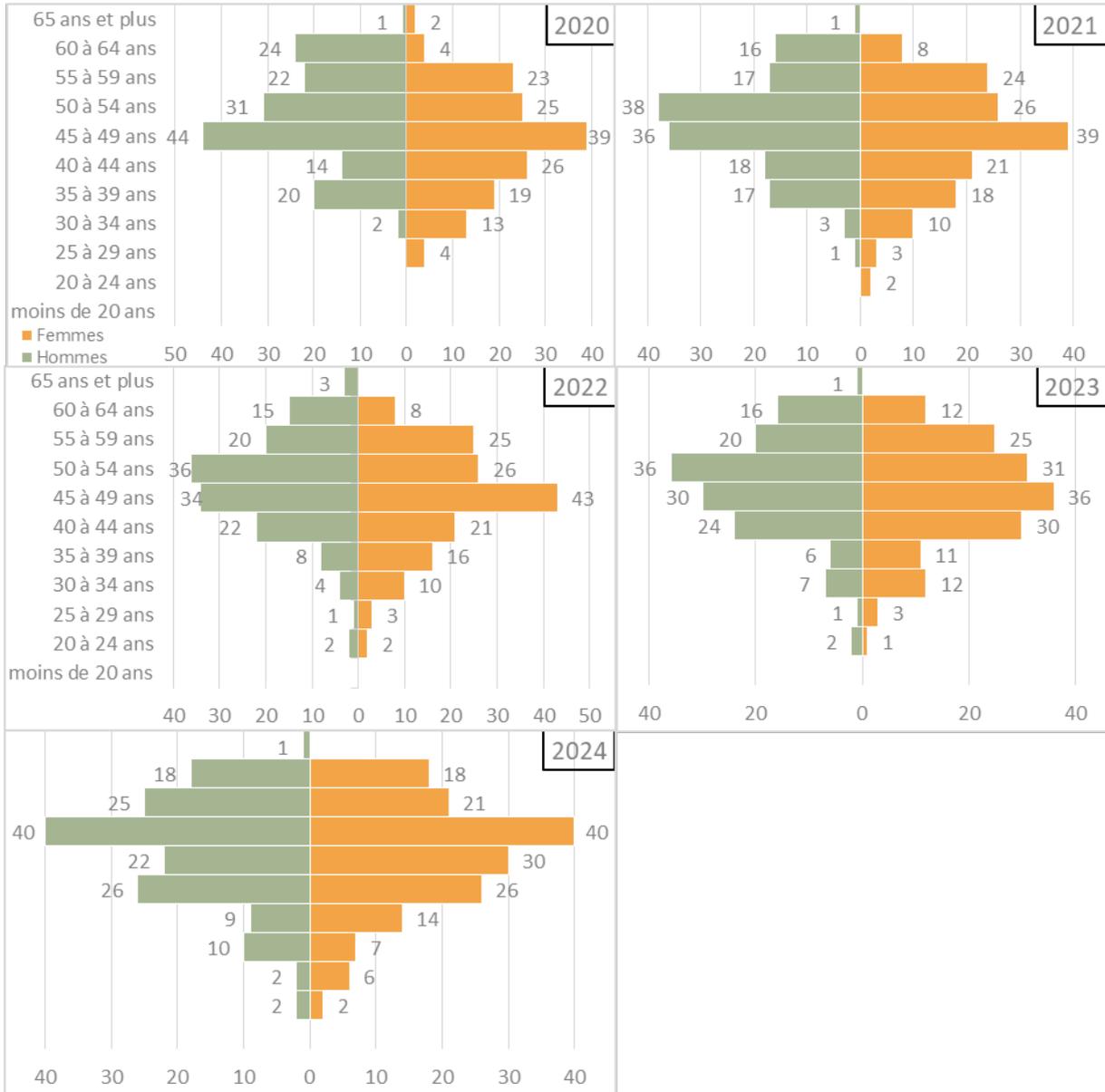
	2020				2021				2022				2023				2024			
	F		H		F		H		F		H		F		H		F		H	
Eboueur			47	100%			47	100%			48	100%			44	100%			50	100%
Mécanicien			13	100%			12	100%			12	100%			10	100%	1	7%	14	93%
Peintre			5	100%			4	100%			4	100%			3	100%			4	100%
Agent d'accueil	5	71%	2	29%	3	60%	2	40%	5	71%	2	29%	5	71%	2	29%	6	86%	1	14%
Métiers administratifs (Chargé et Adjoint)	187	82%	42	18%	190	82%	41	18%	189	82%	41	18%	190	80%	47	20%	193	81%	46	19%

A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents

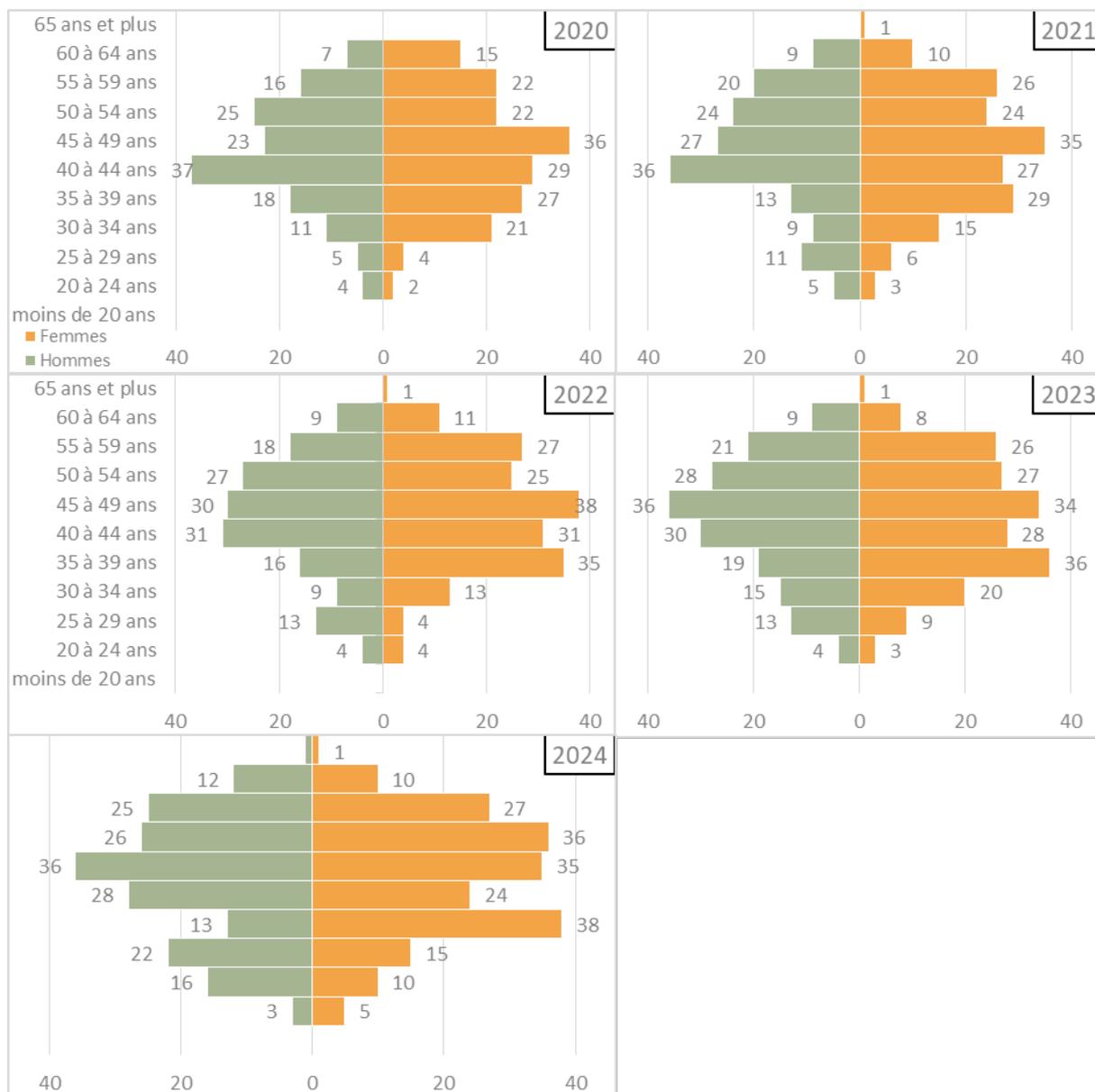
Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12



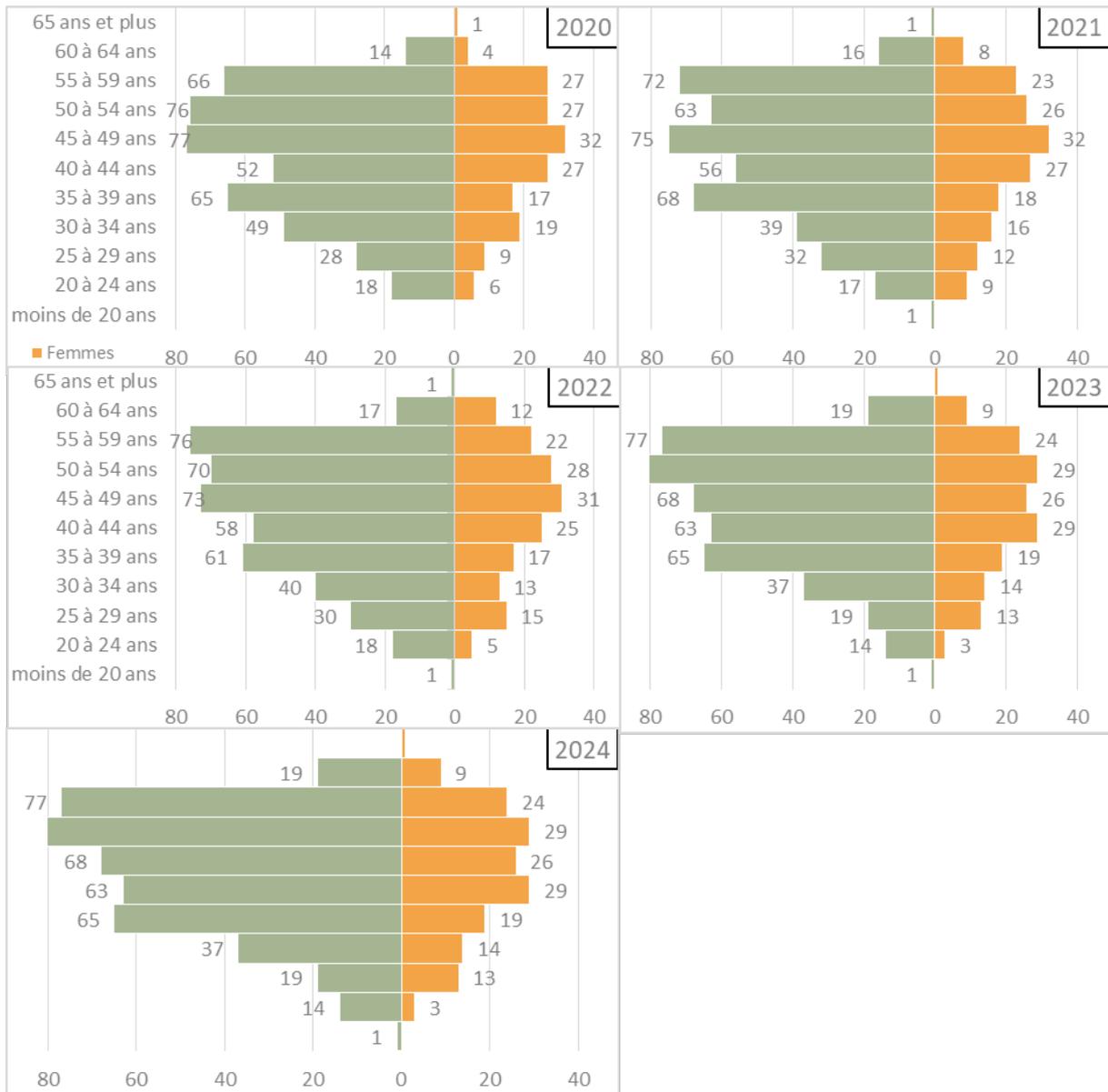
A.12.1 Focus catégorie A



A.12.2 Focus catégorie B



A.12.3 Focus catégorie C



A.13 Moyenne d'âge

Nouveauté RSU 2025

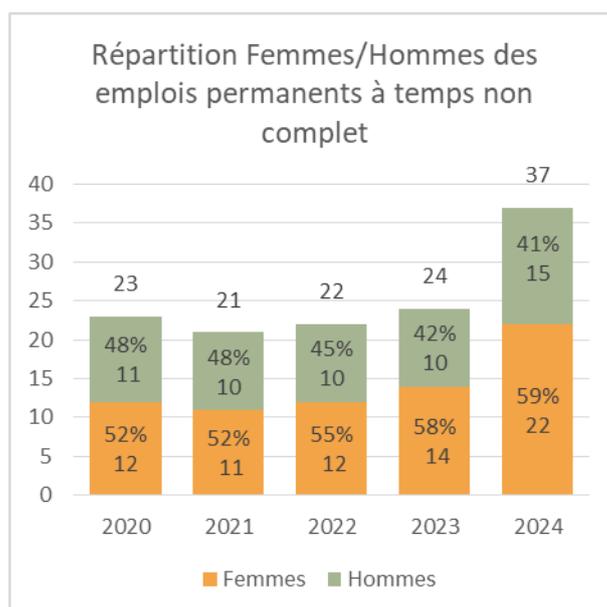
Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12

Moyenne d'âge	Titulaires et stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent		Contractuels occupant un emploi non permanent		Ensemble
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
	44 ans et 11 mois	42 ans	41 ans et 2 mois	39 ans et 10 mois	37 ans et 1 mois	34 ans et 2 mois	40 ans et 9 mois
Moyenne d'âge des 3 entités	45 ans et 4 mois	43 ans et 11 mois	41 ans et 8 mois	39 ans et 11 mois	40 ans et 7 mois	36 ans et 2 mois	41 ans et 10 mois

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)



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
Conservatoire à rayonnement régional	Assistant d'enseignement artistique	14	10	24
	Professeur d'enseignement artistique	4	2	6
	Assistant documentaliste		1	1
	Gestionnaire de parc instrumental		2	2
	Adjoint de gestion administrative	1		1
Direction Communication	Créateur de supports graphiques	1		1
Direction Santé au Travail Suivi Social	Psychologue	1		1
Pôle Développement	Chargé de gestion	1		1
2024		22	15	37

A.15 Accueil des stagiaires

Source des données : Direction Emplois et Compétences

Type	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de demandes	384	433	484	463	357
Stagiaires accueillis	88	101	114	131	109
dont formations post-Bac	36	65	40	31	44
dont stagiaires gratifiés	14	16	16	13	15

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

Directions accueillant le plus de stagiaires en 2024 :	Femmes	Hommes	Total
Total GBM	36	73	109
Dont Dir. Systèmes d'Information	5	28	33
Dont Dir. Parc Auto Logistique	8	6	14
Dont Dép. Eau Assainissement		9	9

A.16 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
	Départem 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

Année	Direction	Femmes	Hommes	Ensemble
2023	Département Transition Ecologique	1		1
	Département 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
2024	Département Transition Ecologique	1		1
	Direction Action culturelle	3		3
	Direction Communication	2		2
	Direction de la Voirie	1	1	2
	Direction des Systèmes d'Information		2	2
	Direction Habitat Logt Acc.gens voyage		1	1
	Direction Parc Automobile Logistique	1	1	2
	Direction Santé au Travail Suivi Social	1		1
	Direction Technique	2	4	6
	Pôle des Ressources Humaines	4		4
	Pôle Développement	2		2
2024		17	9	26

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.

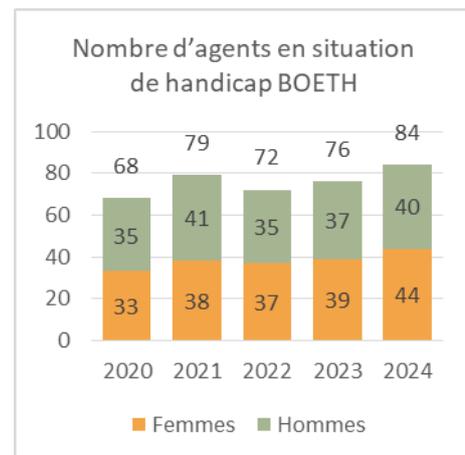
L'employeur public peut s'appuyer sur des dépenses déductibles telles que les factures de contrats de fournitures et ou de sous-traitance passés avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou avec des travailleurs indépendants handicapés ainsi qu'une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

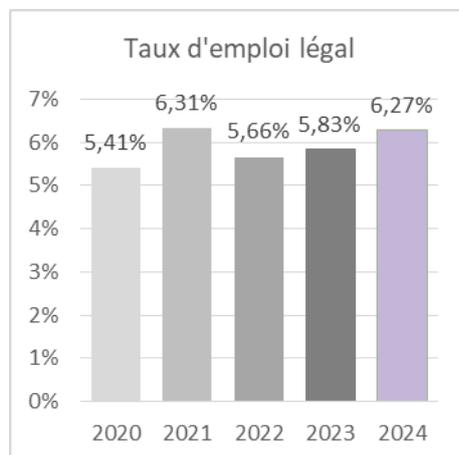
Le nombre d'unités manquantes après déduction est égal à :

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

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



A.18 Respect des obligations d'emploi



Liste des affectations des agents BOETH en 2024 :

Direction d'affectation en 2024	Nombre de BOETH
Direction Parc Automobile Logistique	11
Direction Gestion Des Déchets	7
Direction Exploitation	6
Direction de la Gestion du Personnel	6
Direction Pôle Industriel du Sybert	5
Conservatoire à rayonnement régional	5
Direction Emploi et Compétences	5
Direction Santé au Travail Suivi Social	4
Direction Administration Générale	3
Direction des Systèmes d'Information	3
Direction Urbanisme Opérationnel	3
Direction de la Voirie	3
Département Logist. Appro. Sauvegarde	2
Département Eau et Assainissement	2
Direction Maîtrise d'ouvrage	2
Direction des Finances	2
Direction Architecture	2
Département Urbanisme	2
Dir. Performance et Conseil de Gestion	2
Direction Communication	1
Département Mobilités	1
Département Transition Ecologique	1
Direction Habitat Logt Acc.gens voyage	1
Dir Développement Gestion Infrastructure	1
Direction Economie Emploi Enseigt Sup.	1
Pôle des Ressources Humaines	1
Direction Action culturelle	1
Direction Patrimoine	1
Total :	84

B RECRUTEMENT

B.1 Créations d'emplois permanents en 2024

Source des données : Direction Pilotage et Organisation

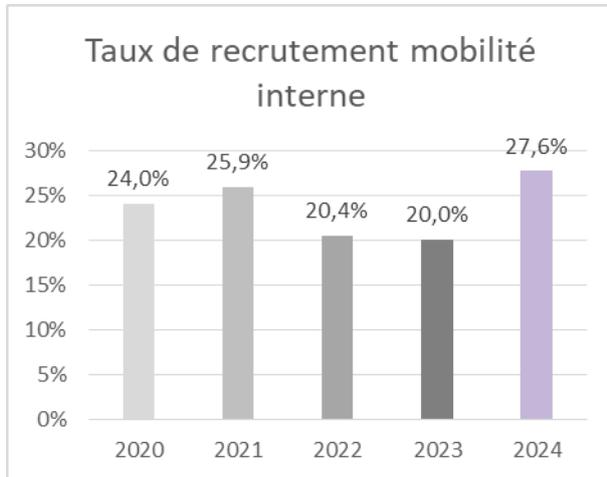
Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
<p>Direction de la voirie recalibrage 3 emplois de techniciens, 1 en ingénieur système, 2 en ingénieurs chargée d'opération.</p> <p>Direction économie emploi et enseignement supérieur création de 2 emplois de chargés de mission.</p> <p>Direction emploi compétences création d'1 emploi de chargé de gestion.</p> <p>Direction foncier topographie création d'1 emploi de chargé de gestion.</p> <p>Direction générale adjointe création d'1 emploi de chargé de mission</p> <p>Direction maîtrise de l'énergie création de 2 emplois, dont 1 chef de projet et 1 chargé de mission.</p> <p>Direction urbanisme recalibrage d'1 emploi de contrôleur de conformité en chef de secteur.</p> <p>Direction urbanisme projets planification création de 2 emplois dont 1 directeur et 1 géomaticien.</p> <p>Service environnement cadre de vie recalibrage d'1 emploi de chargé de gestion en chargé de mission</p>	8 mars 2024	16	-5	11
Création de 6 emplois à la Direction de l'Habitat suite à la délégation de l'Etat de la compétence d'attribution d'aides à la pierre. Dont 3 instructeurs habitat privé, 2 instructeurs habitat public et 1 emploi d'adjoint de gestion administrative.	23 mai 2024	6	0	6
<p>Création de 9 emplois au Conservatoire à Rayonnement Régional</p> <p>Création de 4 emplois de professeur d'enseignement artistique, 4 emplois d'assistants d'enseignement artistique et 1 emploi de chargé de l'action culturelle et des partenaires.</p>	26 septembre 2024	9	0	9
<p>Création de 9 emplois suite création d'une direction de préfiguration de la Grande Bibliothèque et de la lecture publique dont 1 emploi d'attaché, d'1 emploi d'adjoint administratif, d'1 emploi de bibliothécaire, de 3 emplois de conservateurs des bibliothèques, de 2 emplois d'assistant de conservation et d'1 emploi d'adjoint du patrimoine.</p> <p>Suppression de 2 emplois de la mission Grandes Heures Natures pour transfert vers la Ville de Besançon dont 1 emploi d'attaché et 1 emploi d'ingénieur.</p>	19 décembre 2024	9	-2	7
TOTAL BUDGET PRINCIPAL		40	-7	33
Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
<p>Direction gestion des déchets création de 2 emplois de conducteurs de poids lourds et engins</p> <p>Direction du SYBERT recalibrage de 2 emplois d'équipiers éco-centre en manager éco-centre et création de 14 emplois dont 1 chargé de communication, 3 animateurs, 1 chef de projet, 2 équipiers éco-centre, 1 agent de maintenance, 1 chauffeur, 2 maîtres composteurs, 2 agents techniques polyvalents et 1 responsable de secteur.</p>	7 mars 2024	18	-2	16

Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
Direction du SYBERT décalibrage d'1 emploi de cadre expert en chargé de gestion	14 novembre 2024	1	-1	0
TOTAL BUDGET DECHETS		19	-3	16
Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
Création de 3 emplois dont 1 de directeur, 1 de développeur informatique et 1 de technicien de maintenance Suppression de 2 emplois d'agents de maintenance.	7 mars 2024	3	-2	1
Recalibrage d'1 emploi de développeur informatique en chef de projet applicatif.	26 septembre 2024	1	-1	0
TOTAL BUDGET ANNEXE EAU		4	-3	1

La délibération du 8 mars 2024 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.

DIRECTIONS D'AFFECTATION DES RECRUTEMENTS PAR MOBILITÉ INTERNE

B.3 Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels

Cadres d'emplois	Agents sur Emploi Permanent (Fonctionnaires et Contractuels)		
	Hommes	Femmes	Total
Attachés	3	7	10
Rédacteurs	2	10	12
Adjoint administratifs	3	22	25
FILIERE ADMINISTRATIVE	8	39	47
Ingénieurs	14	3	17
Techniciens	11	3	14
Adjoint techniques	49	5	54
FILIERE TECHNIQUE	74	11	85
Professeurs d'enseignement artistique	0	5	5
Assistants d'enseignement artistique	2	7	9
FILIERE CULTURELLE	2	12	14
Assistants socio-éducatifs	0	3	3
FILIERE SOCIALE	0	3	3
Animateurs	2	2	4
FILIERE ANIMATION	2	2	4
TOTAL	86	67	153

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 31/12/2024
Agent de traitement des eaux	21/02/2023	68	4	1	4
Plombier fontainier	07/07/2023	37	18	4	5
Agent de maintenance électromécanicien	09/12/2022	20	4	2	2
Egoutier	18/11/2024	18	4	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.

Conditions spécifiques :

Agent de traitement des eaux : Connaissances en traitement des eaux et de la réglementation afférente, expérience appréciée Connaissances en électromécanique et automatisme (niveau diagnostic).

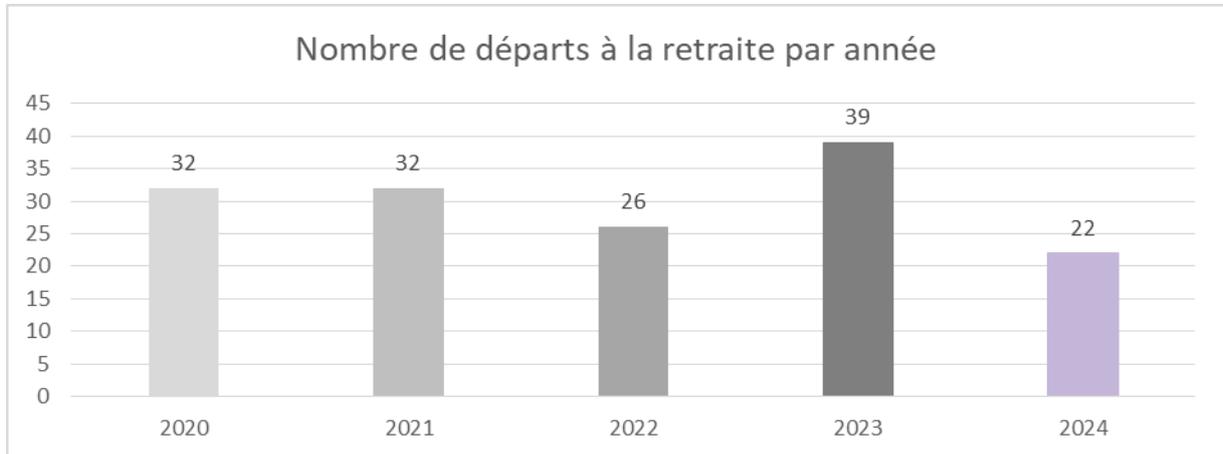
Egoutier : Connaissance du réseau d'assainissement-Connaissances procédures de sécurité du travail.

Plombier fontainier : Connaissances de bases en plomberie et en fontainerie (niveau CAP/BEP) ou expérience professionnelle associée à une formation continue.

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

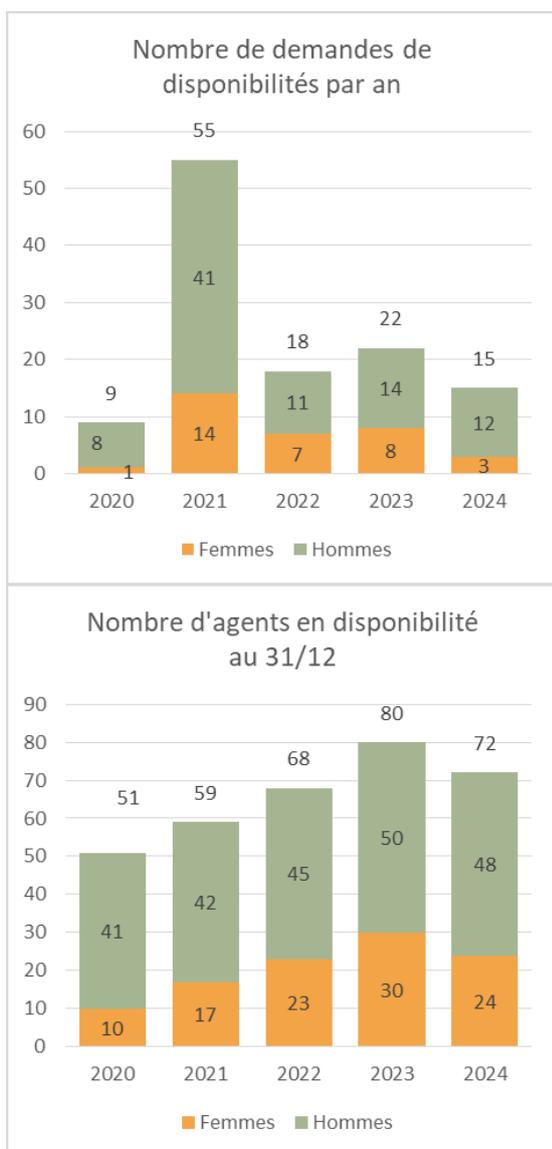
Source des données : Direction de la Gestion du Personnel

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 1956 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 2024.

C.3 Nombre d'agents en disponibilité

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



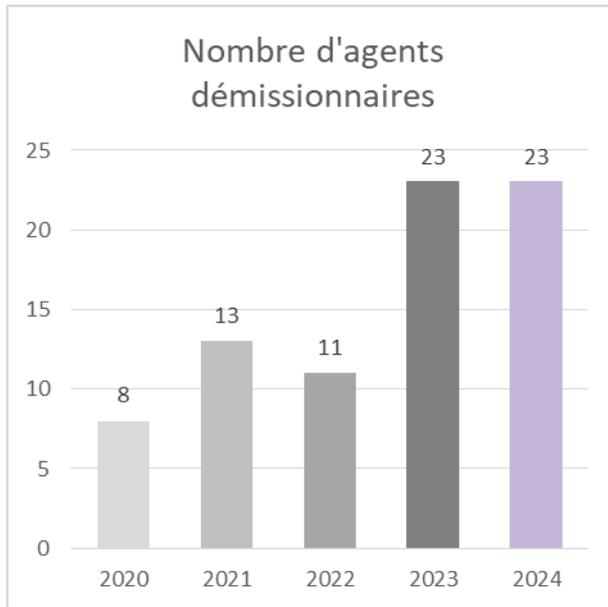
Directions	Nombre d'agents en disponibilité au 31/12/2024
Département Logist. Appro. Sauvegarde	19
Département Eau et Assainissement	6
Conservatoire à rayonnement régional	6
Direction de la Voirie	6
Direction Gestion Des Déchets	4
Département du Sybert	3
Département Transition Ecologique	3
Direction Emploi et Compétences	3
Direction Urbanisme Opérationnel	3
Direction Aménagement des EP et Gds Trvx	2
Direction des Grands Travaux	2
Direction des Systèmes d'Information	2
Pôle des Ressources Humaines	2
Département Architecture et Bâtiment	1
Département Mobilités	1
Direction Architecture	1
Direction de la Gestion du Personnel	1
Direction des Finances	1
Direction Foncier Topographie	1
Direction Habitat Logt Acc.gens voyage	1
Direction Patrimoine	1
Direction Urbanisme Planification	1
Pôle Développement	1
Pôle Services Techniques Urbanisme Envir	1
Total :	72

Motifs des disponibilités				
Type	Motifs	2022	2023	2024
De droit	Elever un enfant de moins de 12 ans	0	1	1
	Suivre son Conjoint	2	1	6
	Soins conjoint/enfant			1
Sur demande	Convenances Personnelles	12	19	53
	Création entreprise	3	1	2
	Exercice dans org. Internat./entreprise			3
D'office	A titre conservatoire			4
	Raisons de santé	0	0	2
Tous Motifs		17	22	72

Métier	2020	2021	2022	2023	2024
Mécanicien	6	6	8	6	4
Adjoint de gestion administrative	4	6	9	10	7

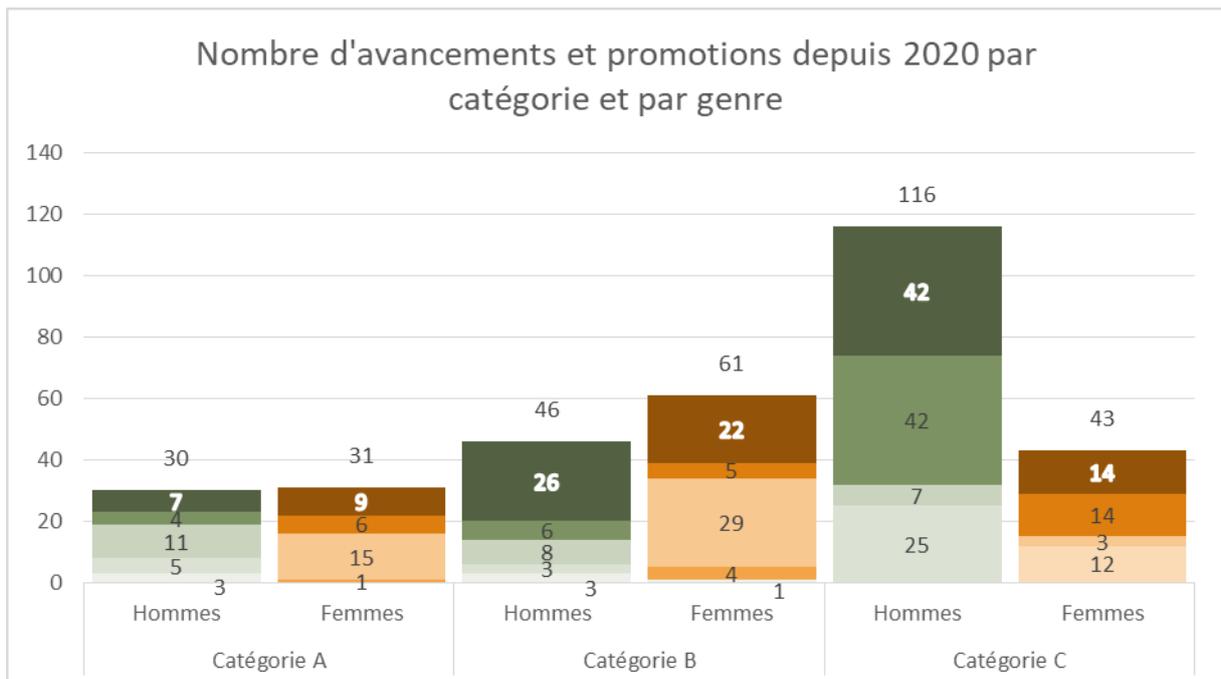
C.4 Démissions

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

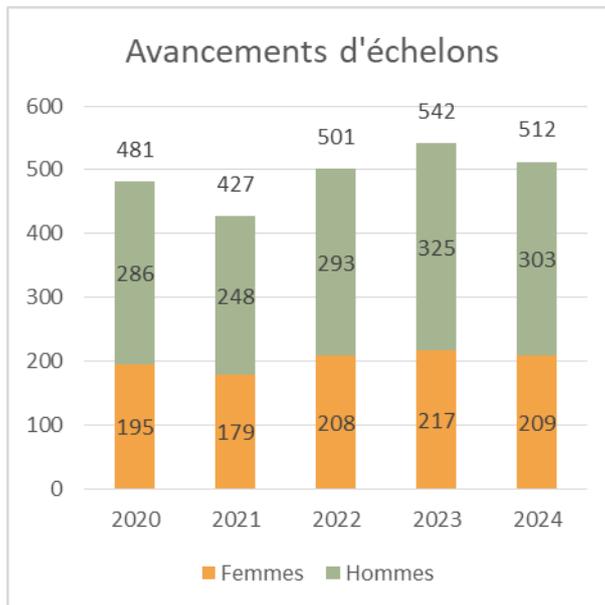
Cadre Emploi	Dernier grade	Agents au dernier grade	Agents dans le cadre d'emploi	Taux d'agents au dernier grade
Administrateurs Territoriaux	Administrateur général	1	6	16,7%
Attachés Territoriaux	Attaché hors classe	7	110	6,4%
Rédacteurs Territoriaux	Rédacteur principal de 1ère classe	49	122	40,2%
Adjoint administratifs Territoriaux	Adjoint administratif principal de 1ère classe	48	156	30,8%
Ingénieurs en chef Territoriaux	Ingénieur en chef hors classe	4	11	36,4%
Ingénieurs Territoriaux	Ingénieur hors classe	3	96	3,1%
Techniciens Territoriaux	Technicien principal de 1ère classe	70	145	48,3%
Agents de maîtrise Territoriaux	Agent de maîtrise principal	47	76	61,8%
Adjoint techniques Territoriaux	Adjoint technique principal de 1ère classe	133	439	30,3%
Directeurs établissement Territoriaux EA	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	1	1	100,0%
Professeurs Territoriaux EA	Professeur d'enseignement artistique hors classe	16	36	44,4%
Assistants Territoriaux Conservation Pat&Bib	Assistant de conservation principal de 1ère classe	4	4	100,0%
Assistants Territoriaux EA	Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	23	36	63,9%
Agents Territoriaux spécialisés EM	Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	1	1	100,0%
Médecins Territoriaux	Médecin hors classe	1	1	100,0%
Infirmiers Territoriaux en Soins Généraux	Infirmier en soins généraux hors classe	1	2	50,0%

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

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 hors classe			1	11,00	1	11,00
	Attaché principal	3	10,57	2	9,01	5	9,95
	Ingénieur principal	2	6,12			2	6,12
	Rédacteur principal de 1ère classe	4	5,66			4	5,66
	Rédacteur principal de 2ème classe	10	8,63	2	6,75	12	8,32
	Technicien principal de 1ère classe	2	8,74	12	16,66	14	15,53
	Adjoint technique principal de 1ère classe	3	10,56	15	6,63	18	7,28
	Adjoint technique principal de 2ème classe	3	11,68	13	11,07	16	11,18
	Total 2024	27	8,78	45	10,79	72	10,04
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		96	8,64	176	9,09	272	8,93

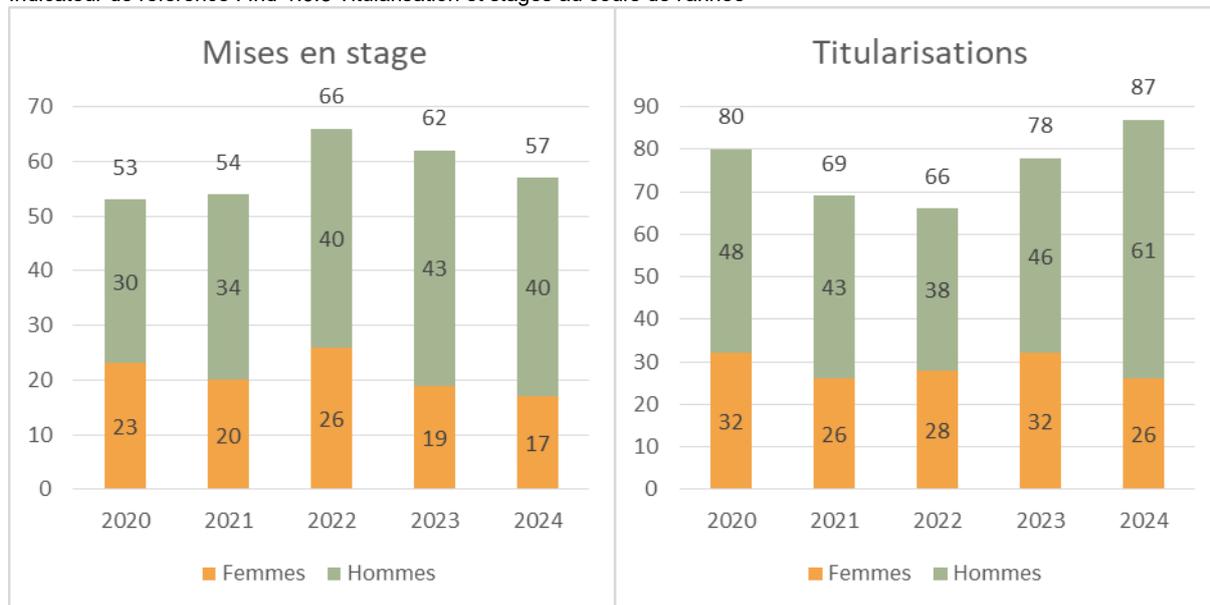
C.7 Avancements d'échelon

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



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

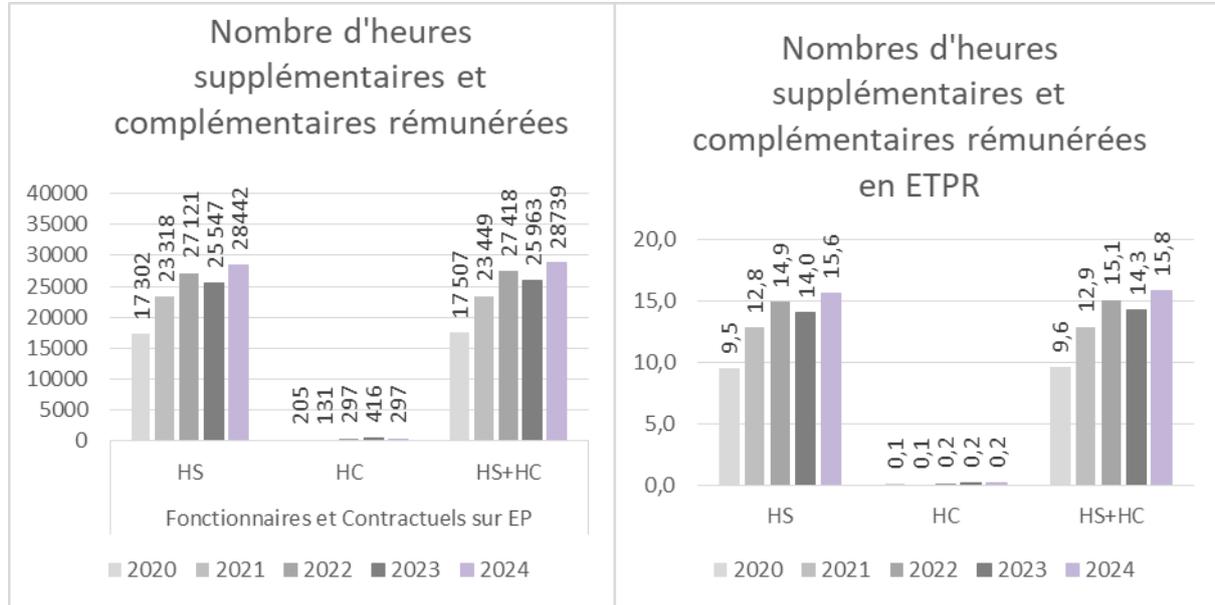


Les variations entre les mises en stage et les titularisations d'une année N et N+1 s'expliquent par un certain nombre de décisions individuelles (titularisation décalée pour maladie ou maternité, article-352-4 titularisation directe d'agents en situation de handicap, démission en cours de stage...)

D ORGANISATION DU TRAVAIL

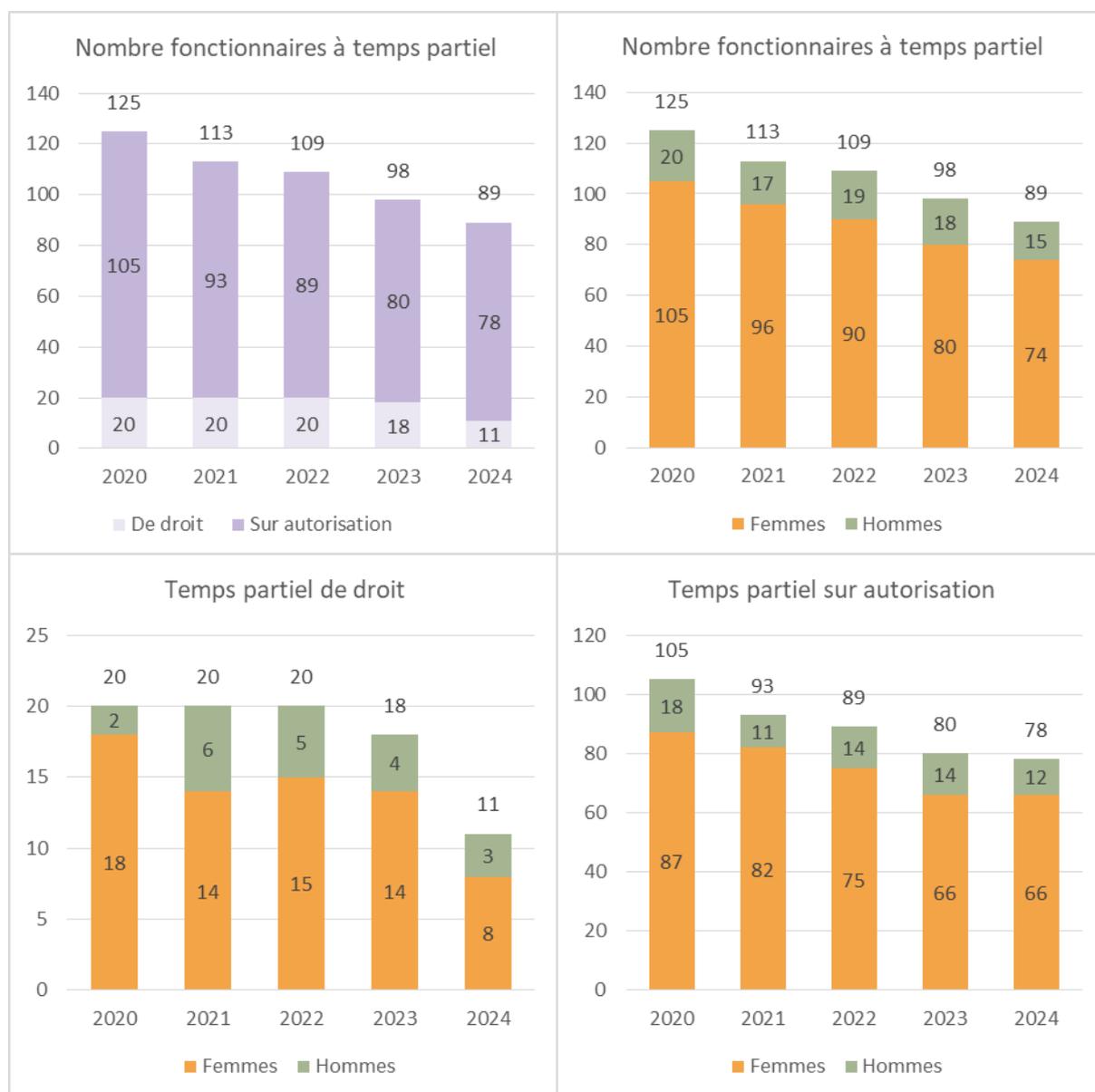
D.1 Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent

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



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



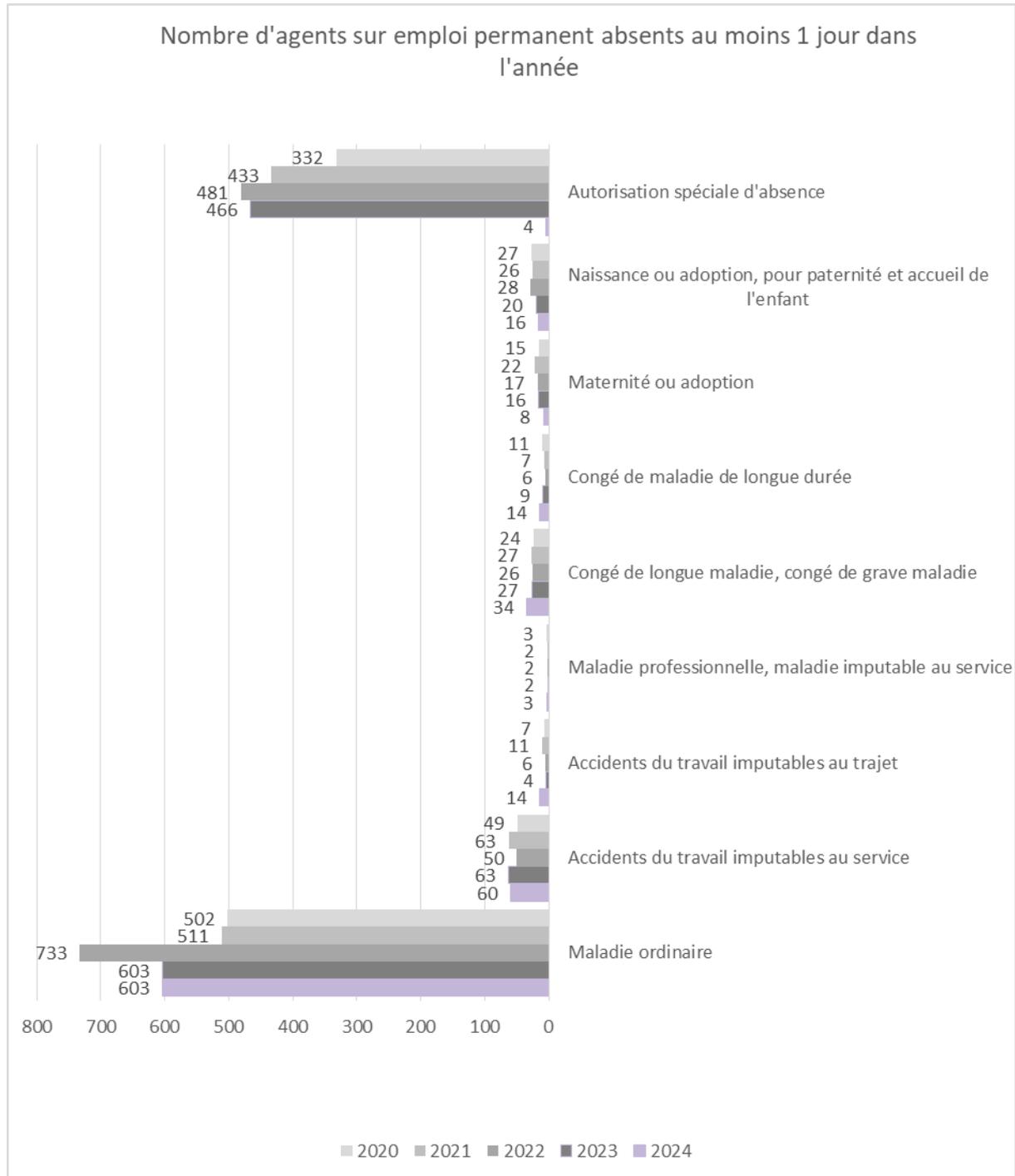
Proportion des fonctionnaires présents au 31 décembre 2024 et bénéficiant d'un temps partiel :

	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de fonctionnaires à temps partiel	74	15	89
Nombre total de fonctionnaires	448	672	1 120
Proportion de temps partiel	16,5%	2,2%	7,9%

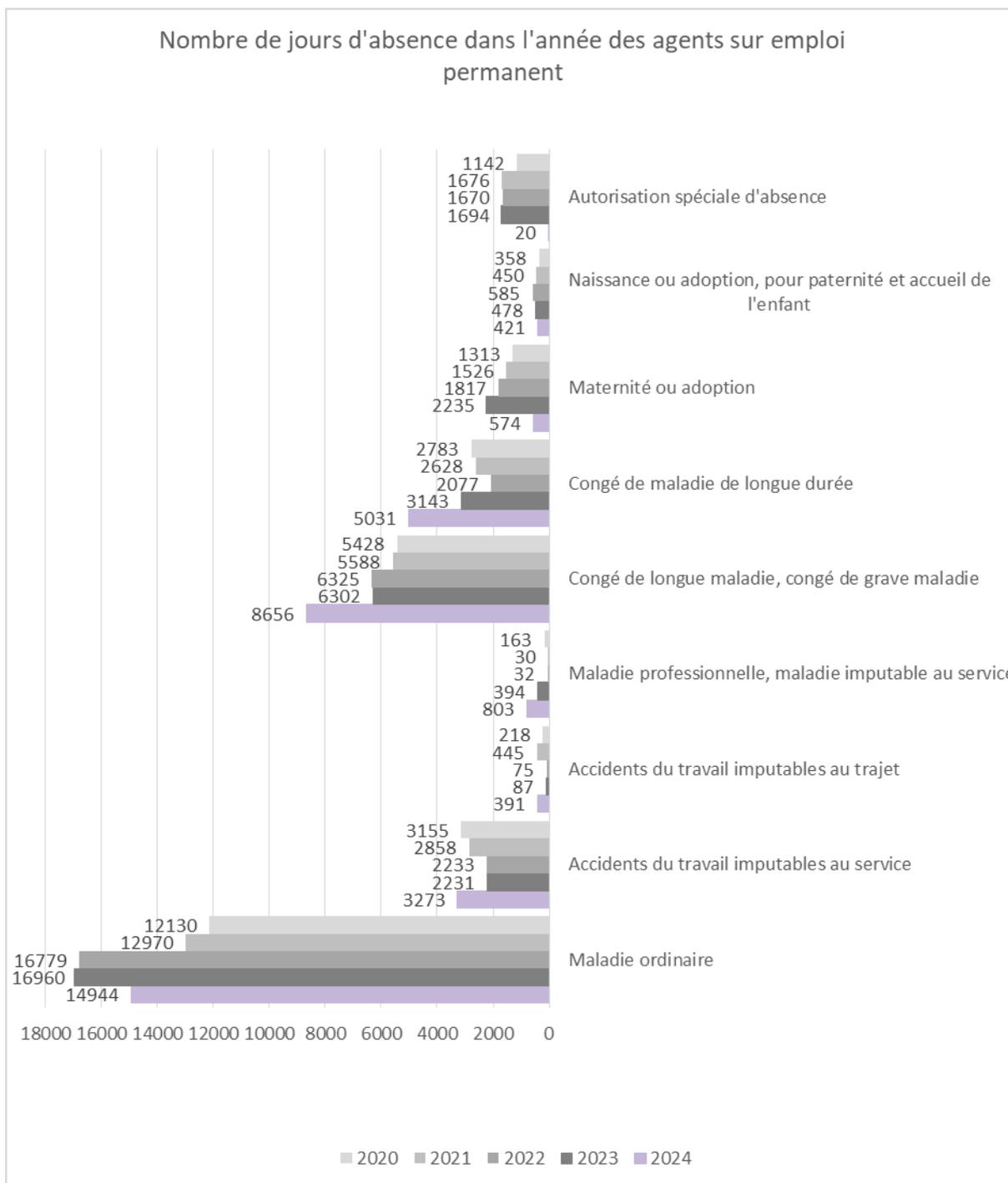
Le recours au travail à temps partiel pour les fonctionnaires, à GBM, est en déclin régulier depuis 5 ans. Ce constat est valable pour les 2 types de temps partiel (de droit ou sur autorisation) et quel que soit le sexe de l'agent.

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

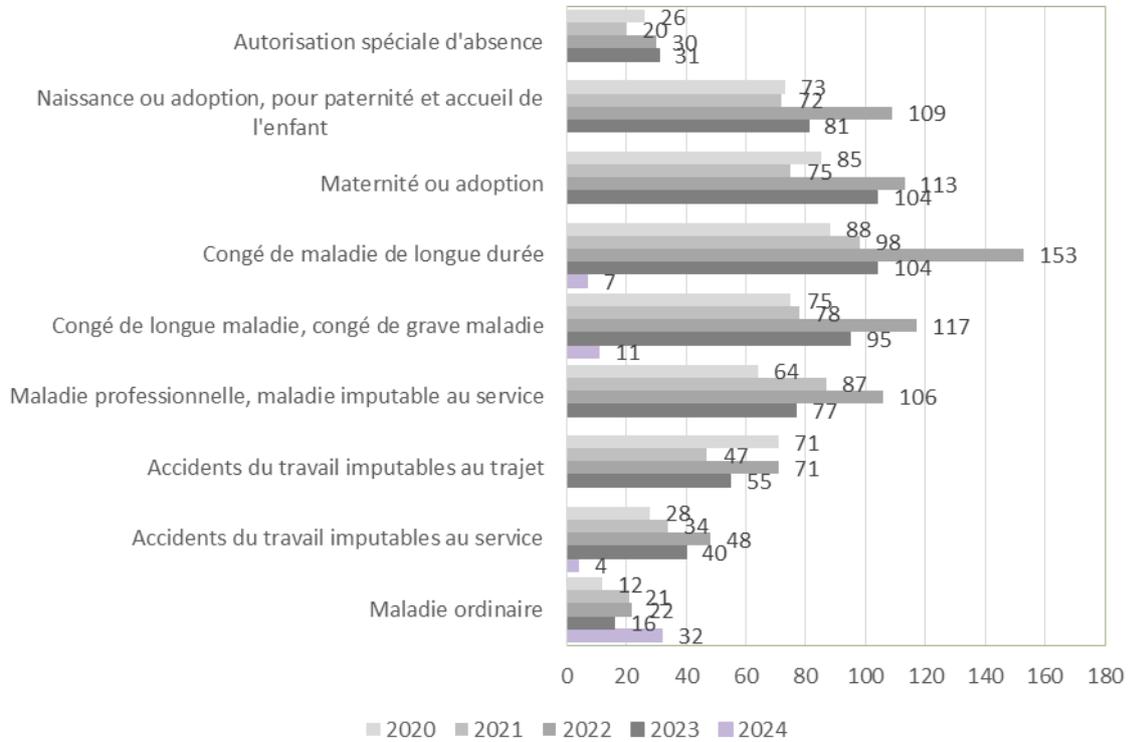
Indicateurs de référence : Ind-2.1.1 et Ind-2.1.2

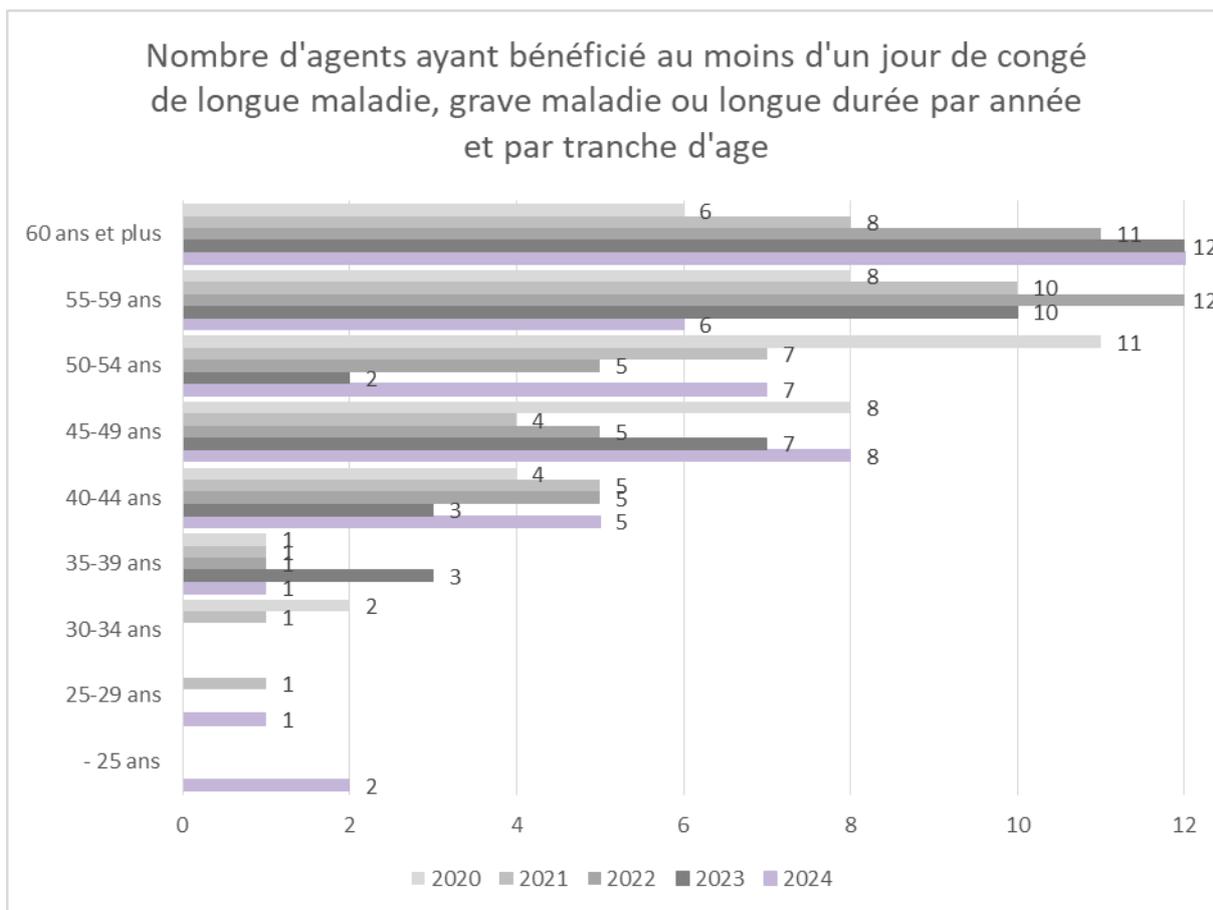


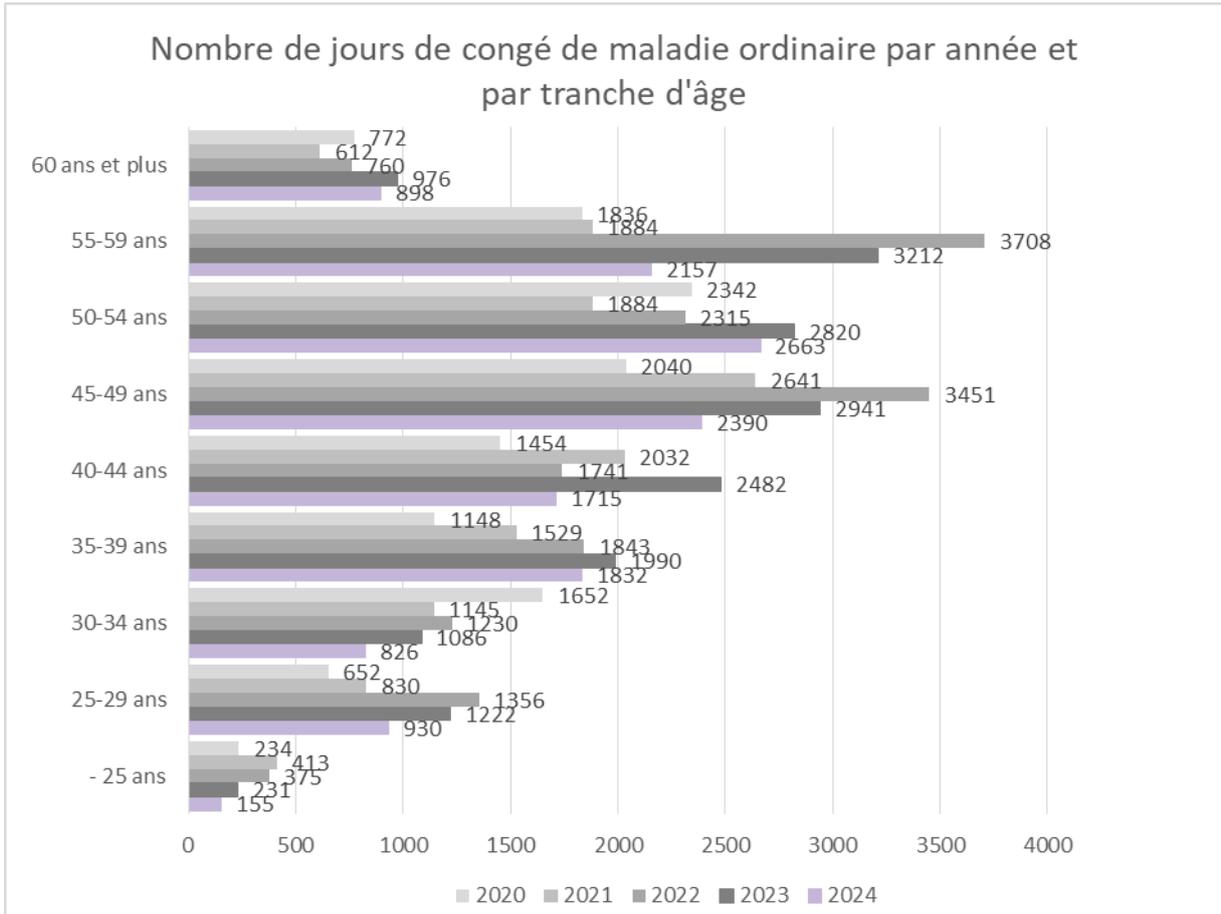
Le nombre d'agents et le nombre de jours concernant les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) sont incomplets : suite à la mise en œuvre d'un outil de gestion du temps de travail, les ASA ne sont plus gérées dans le même logiciel. Les outils d'extraction des données sont en cours de développement.

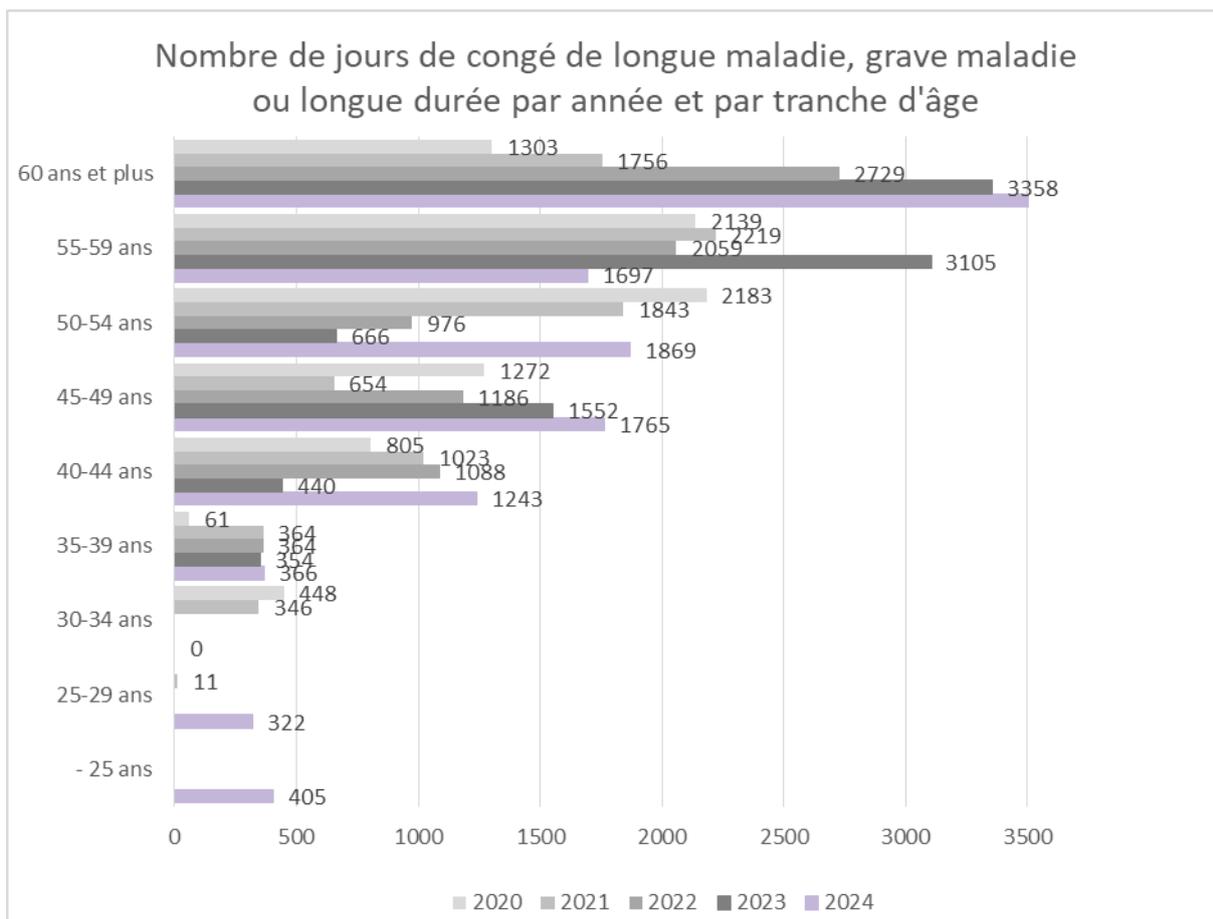


Nombre d'agents ayant bénéficié au moins d'un jour de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'âge



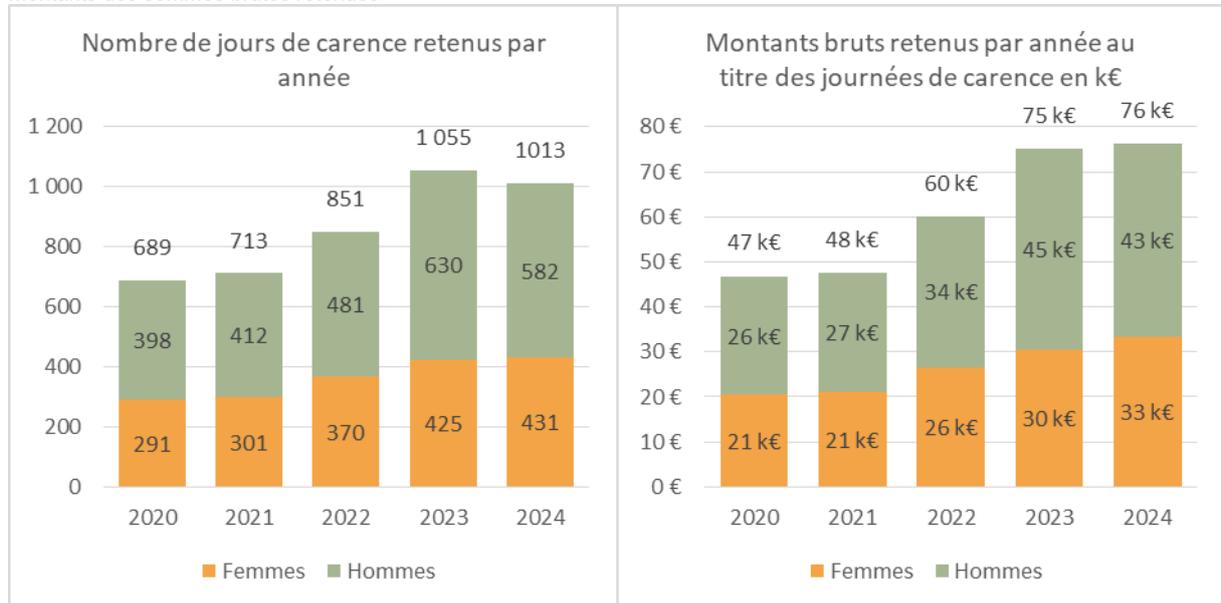






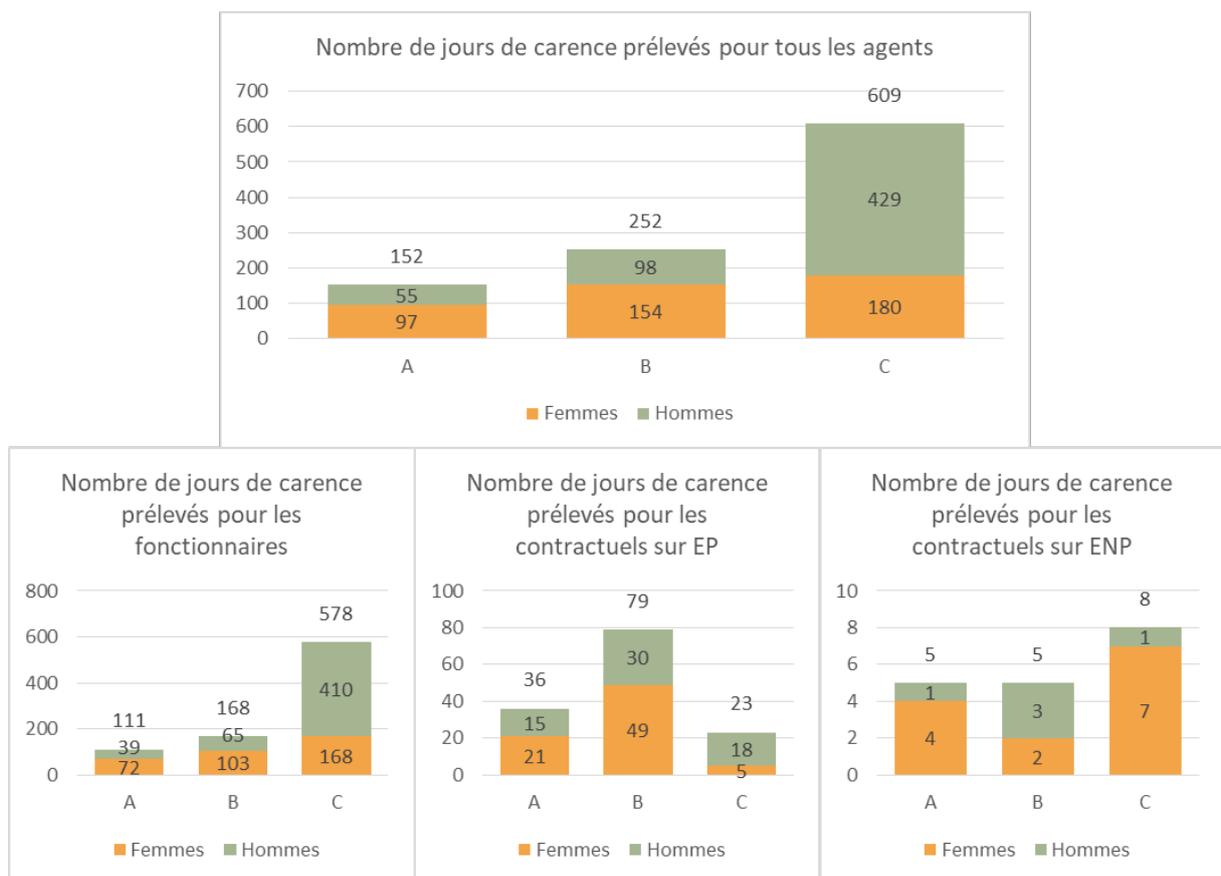
D.4 Montants et nombre de jours de carence

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



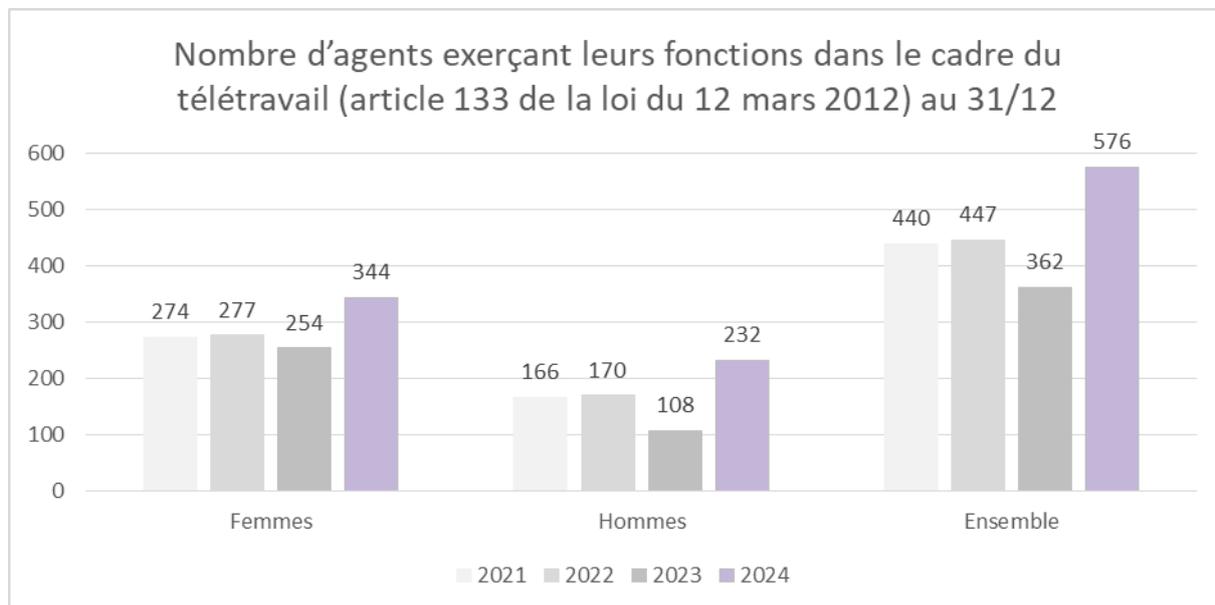
On note une baisse du nombre de jours de carence retenus malgré une augmentation des montants bruts retenus. Cet effet s'explique par l'augmentation des rémunérations brutes qui augmentent ainsi le montant unitaire d'un jour de carence.

Nombre de jours de carence par catégorie de grade prélevés selon indicateur 2.1.8. du RSU 2024

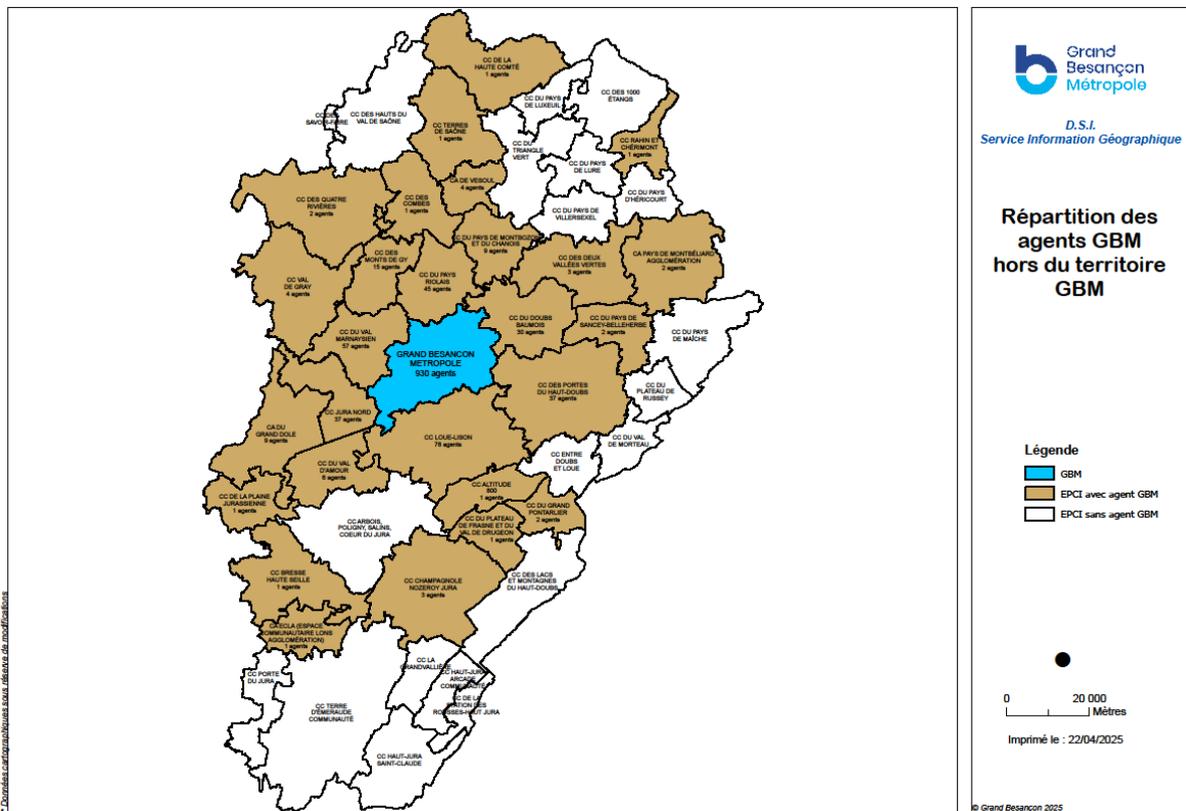
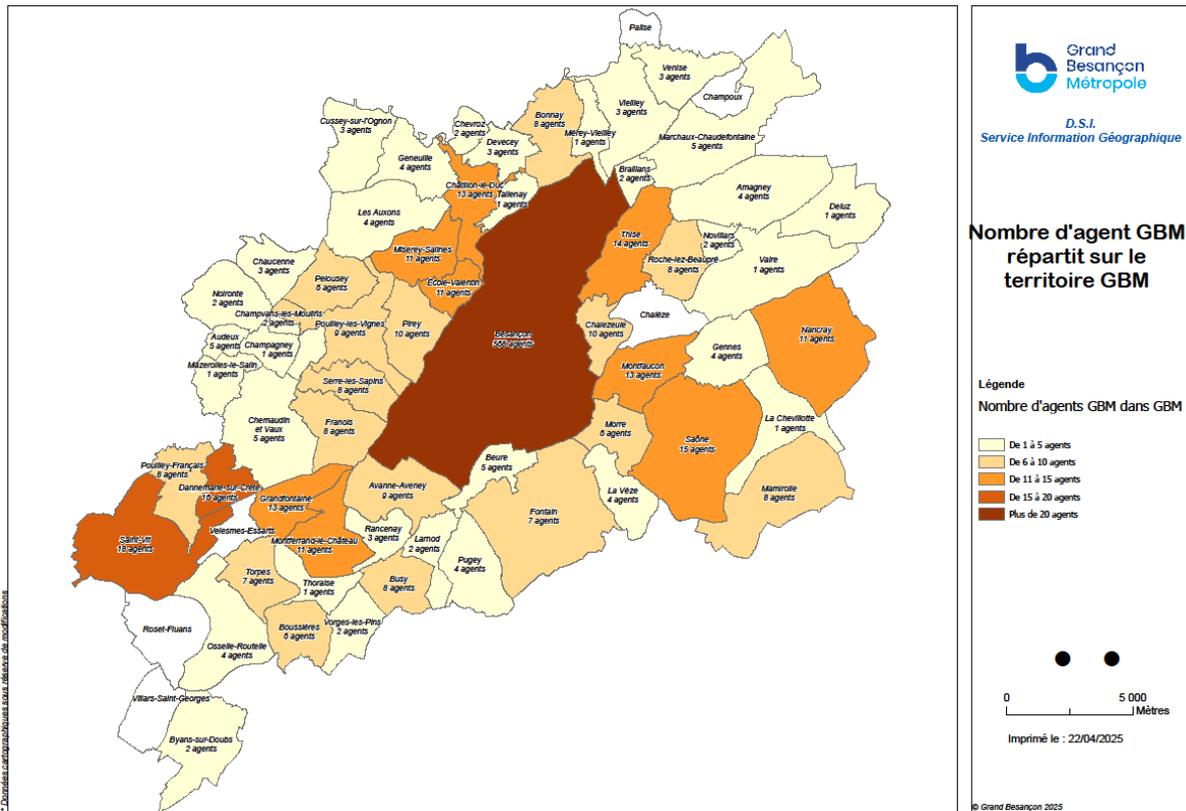


D.5 Télétravail

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



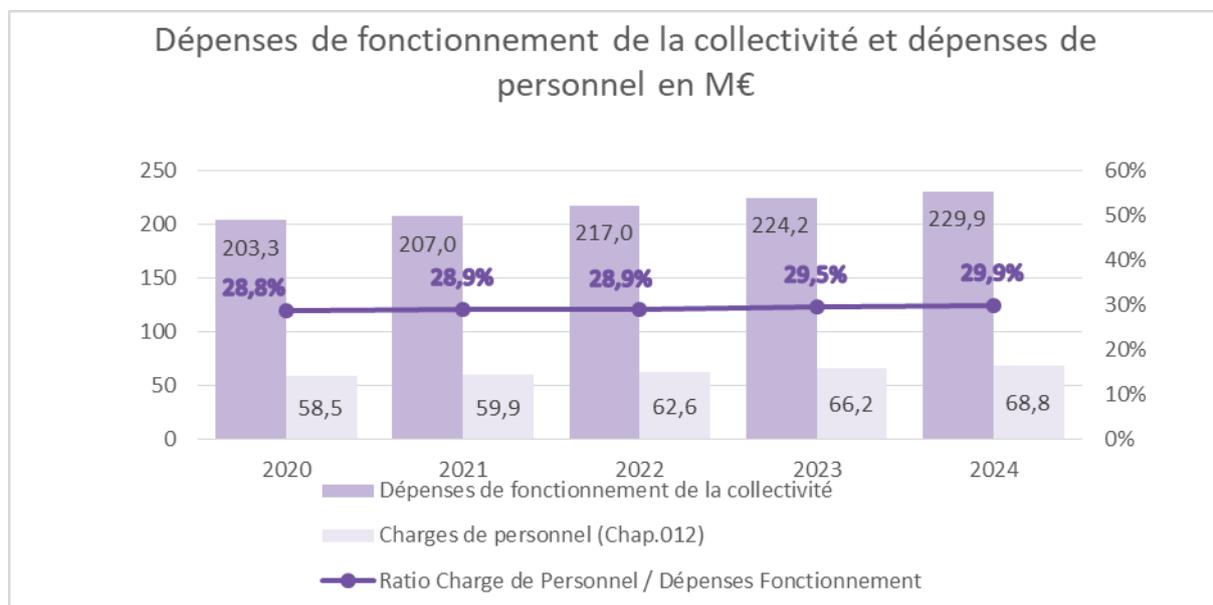
D.6 Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2024



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.

Grand Besançon Métropole	Hommes	Femmes	Tous genres
Médiane Année 2024	30 954 €	31 859 €	31 197 €
Effectifs Année 2024	599	298	897

E.3 Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents

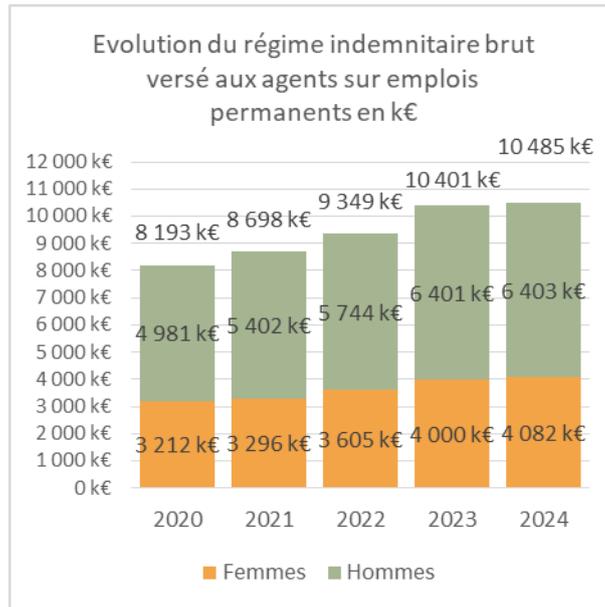
Méthode de calcul : les montants bruts versés des indicateurs 1.1.4 et 1.2.4 sont additionnés par catégorie de grade, puis divisés par la somme des Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) des indicateurs 3.1.1 et 3.2.1

GBM	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	56 058 €	49 314 €	52 617 €
Catégorie B	35 515 €	34 782 €	35 138 €
Catégorie C	31 118 €	28 528 €	30 425 €
Toutes Catégories	36 946 €	37 262 €	37 071 €

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 202

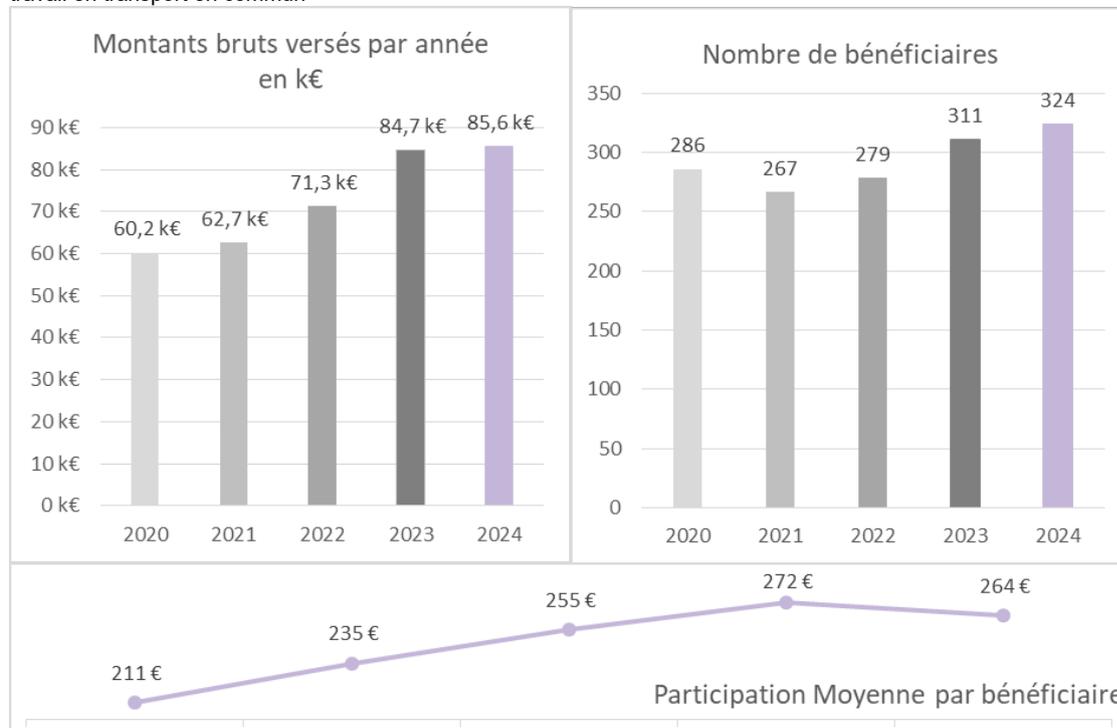


Le régime indemnitaire brut, versé aux agents sur emplois permanents est constitué de :

- 6,4M€ d'Indemnités de Fonction Sujétion Expertise (IFSE)
- 2,7 M€ de Complément Indemnitaire Annuel (CIA)
- 1,4 M€ d'autres primes et indemnités.

E.5 Participation employeur aux frais de transport

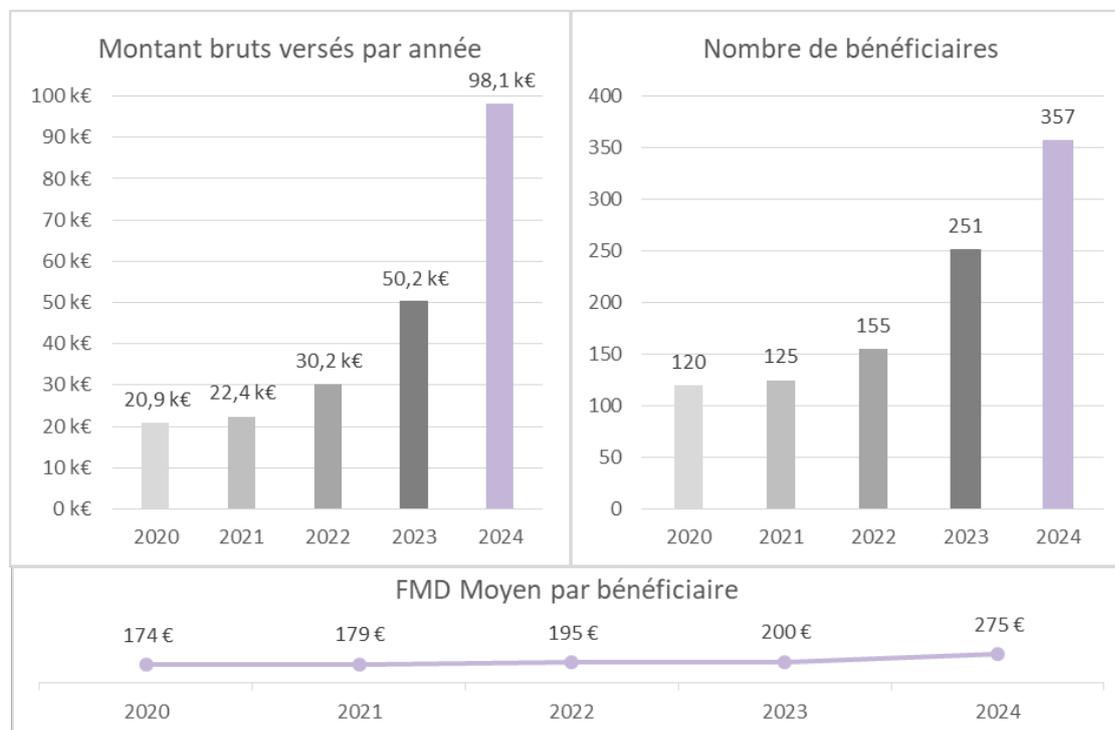
Indicateur de référence : IND 9.1.1 : Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du remboursement des frais de trajets domicile - travail en transport en commun



E.6 Forfait Mobilité Durable (FMD)

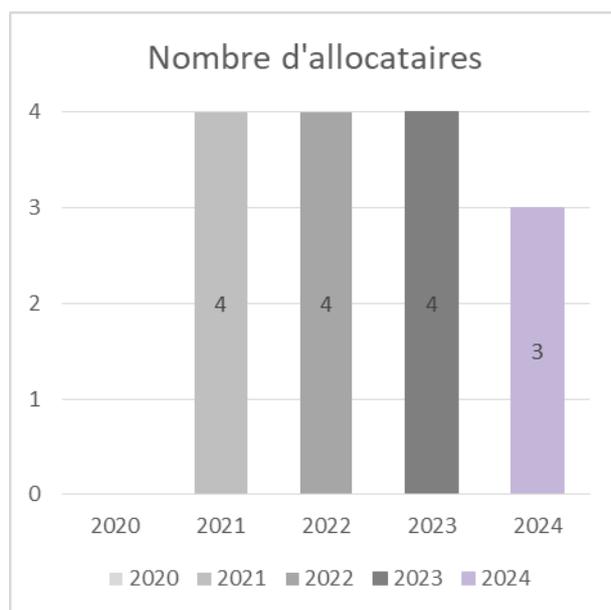
Indicateur de référence : IND 9.1.2 : Nombre d'agents, par sexe, qui bénéficient du forfait de mobilité durable

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 : Base Ind-3.4.1 - Ind-3.4.2



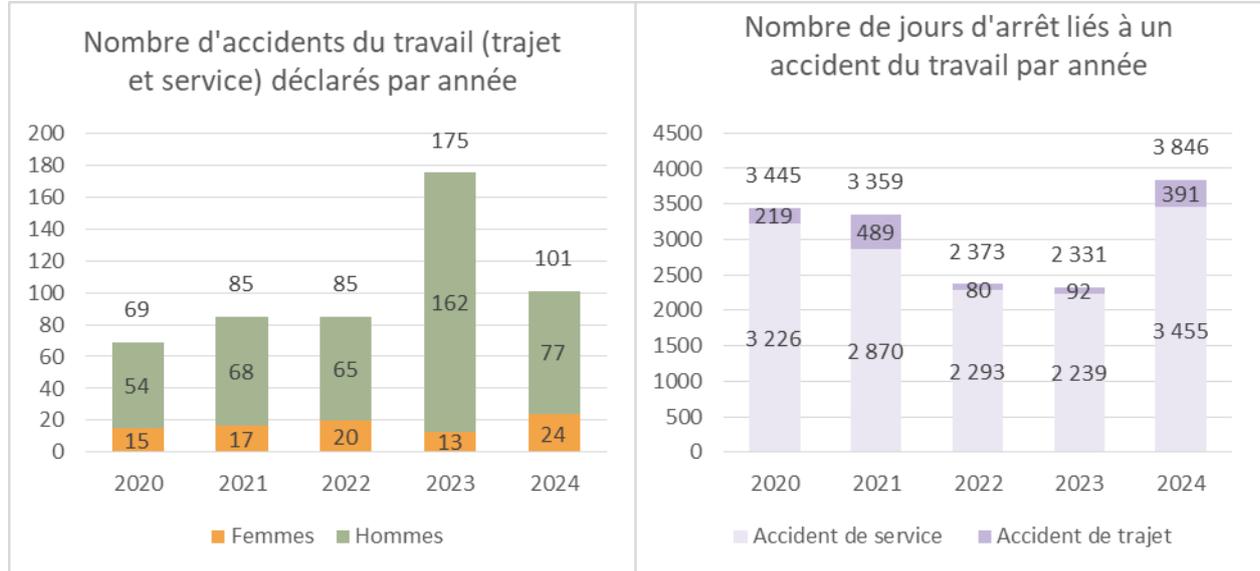
Les allocataires actuels sont d'anciens titulaires ou stagiaires.

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

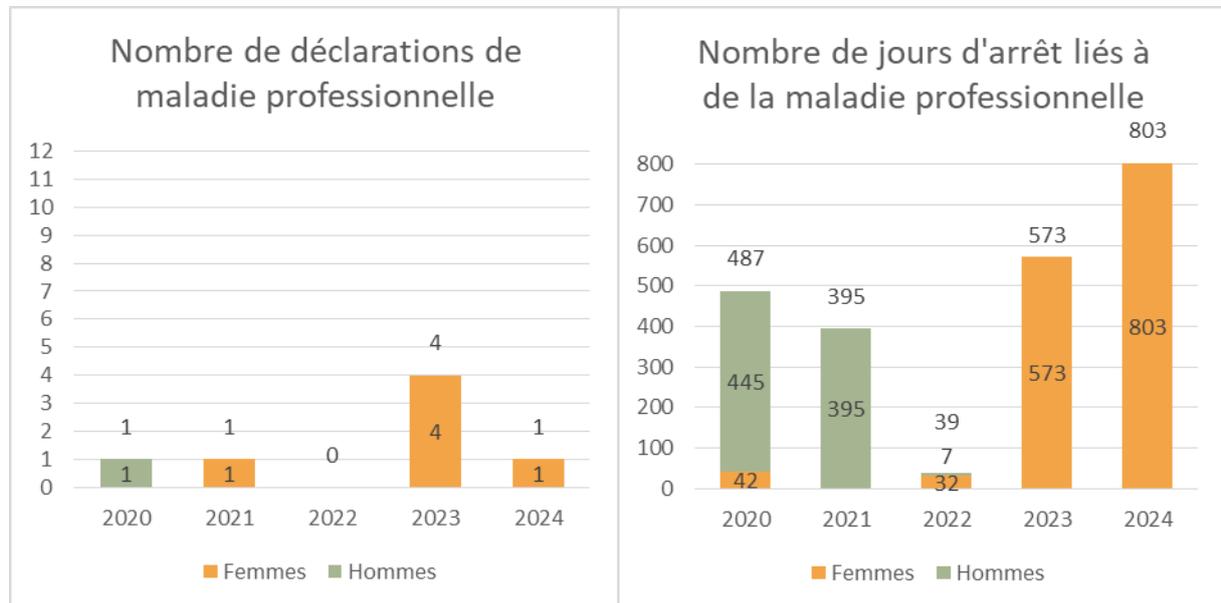


Directions de survenance des accidents de travail :

Directions	Nombre AT
Direction Gestion Des Déchets	22
Département Eau et Assainissement+	15
Direction de la Voirie	14
Direction Parc Automobile Logistique	12
Direction Pôle Industriel du Sybert	10
Conservatoire à rayonnement régional	6
Direction Administration Générale	5
Direction Aménagement des EP et Gds Trvx	2
Direction Economie Emploi Enseigt Sup.	2
Direction Santé au Travail Suivi Social	2
Département Mobilités	1
Direction Architecture	1
Direction Contrat De Ville	1
Direction des Finances	1
Direction des Systèmes d'Information	1
Direction Patrimoine	1
Direction Urbanisme Opérationnel	1
Direction Urbanisme Planification	1
Dir. Performance et Conseil de Gestion	1
Pôle des Ressources Humaines	1
Pôle Direction Générale	1
Total	101

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	396
2024	Direction Parc Automobile Logistique	732
	Direction Urbanisme Opérationnel	71

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
2024	38	22	60

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

Indicateur de référence : indicateurs de référence : IND 4.3.1.x : Nombre de signalements pour actes [...] envers le personnel de la collectivité au cours de l'année

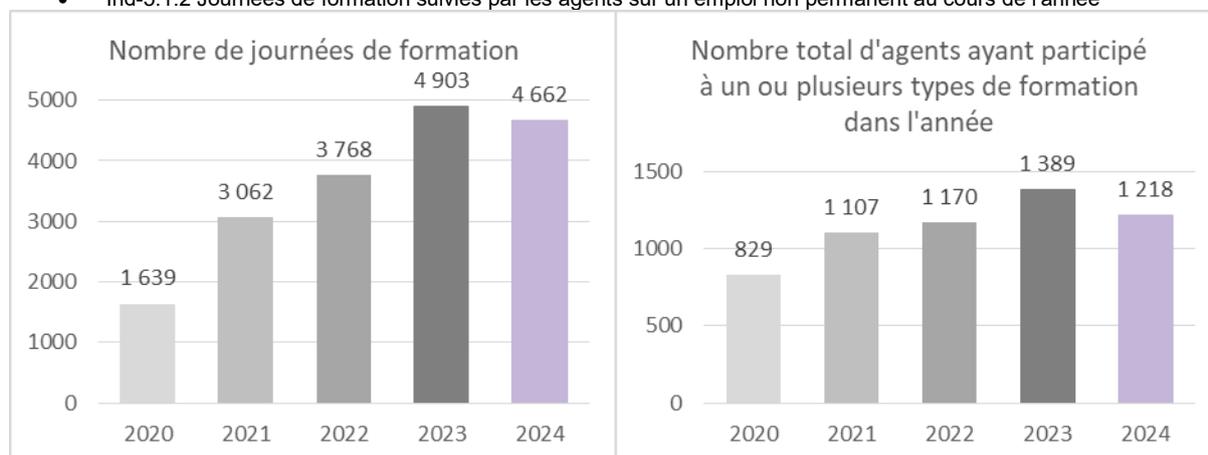
Année	Type	Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation								
		H			F			H	F	Ensemble
		A	B	C	A	B	C			
2022	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel			2				2	0	2
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral							0	0	0
	Nombre 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
2024	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel	1		2	1			3	1	4
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral	3		1				4	0	4
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel									
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination			1			1	1	1	2
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	4	1	11	2	3	2	16	7	23
	Total	8	1	15	3	3	3	24	9	33

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 :

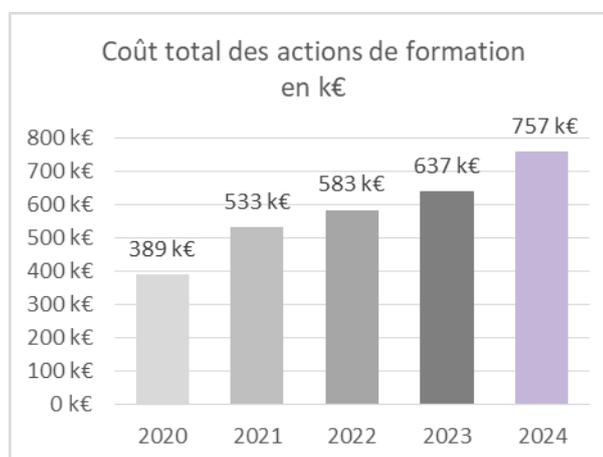
- Ind-5.1.1.2 Journées de formation suivies par les fonctionnaires présents au 31/12 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation
- Ind-5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année



G.2 Coûts de la formation

Indicateur de référence :

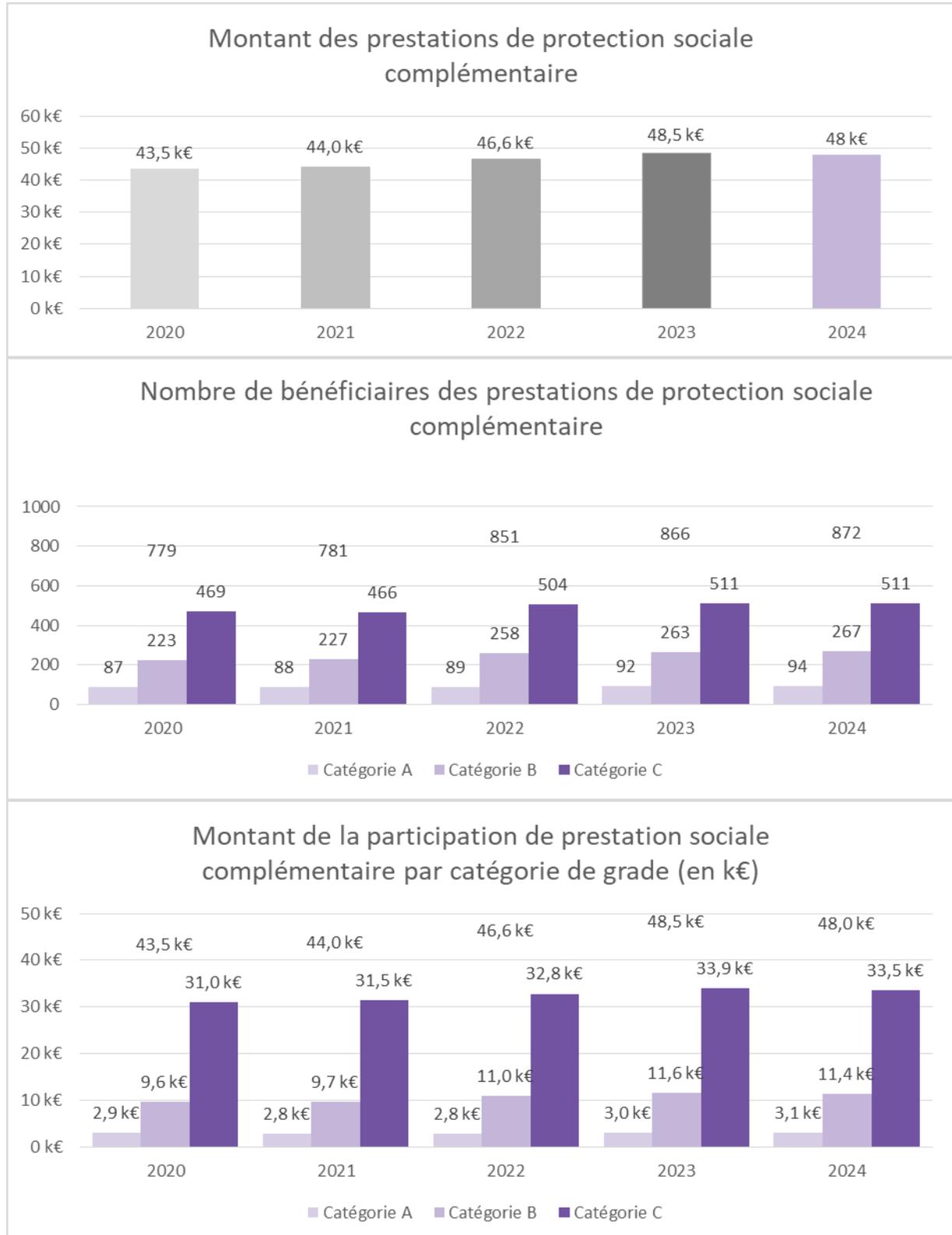
- Ind-5.1.4 Coûts de formation –
- Ind-5.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12 ayant participé à au moins une formation dans l'année (ligne Total Toutes Catégories)



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 - 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 €	65 160 €	411 439 €	902 486 €
2024	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
Subvention au titre de l'activité	405 676 €	62 280 €	263 199 €	731 155 €
Subvention au titre du remboursement des charges			130 000 €	130 000 €
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 €
Total	425 887 €	65 160 €	411 439 €	902 486 €

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

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 grèves en heure agent



Mot d'ordre national : 164

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

