



Étaient présents :

Mme Elise AEBISCHER, M. Hasni ALEM, Mme Frédérique BAEHR (jusqu'à la question n° 8 incluse et à partir de la question n° 12), M. Guillaume BAILLY (à compter de la question n° 2 et jusqu'à la question n° 46 incluse), Mme Anne BENEDETTO (jusqu'à la question n° 11 incluse), M. Kevin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO, Mme Nathalie BOUVET (jusqu'à la question n° 46 incluse), Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Annaïck CHAUVET, Mme Julie CHETTOUH (à compter de la question n° 9), M. Sébastien COUDRY (à compter de la question n° 2), M. Laurent CROIZIER (jusqu'à la question n° 46 incluse), M. Benoît CYPRIANI, Mme Karine DENIS-LAMIT (jusqu'à la question n° 46 incluse), M. Cyril DEVESA, Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT (jusqu'à la question n° 46 incluse), Mme Lorine GAGLILO, Mme Sadia GHARET (jusqu'à la question n° 46 incluse), M. Abdel GHEZALI, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Valérie HALLER, M. Pierre-Charles HENRY (à compter de la question n° 11 et jusqu'à la question n° 46 incluse), M. Damien HUGUET, M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Marie LAMBERT (jusqu'à la question n° 46 incluse), M. Aurélien LAROPPE, Mme Myriam LEMERCIER (jusqu'à la question n° 46 incluse), M. Christophe LIME, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Agnès MARTIN (jusqu'à la question n° 46 incluse), M. Saïd MECHAI (à compter de la question n° 8 et jusqu'à la question n° 46 incluse), Mme Carine MICHEL, Mme Marie-Thérèse MICHEL, Mme Laurence MULOT (jusqu'à la question n° 46 incluse), M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, M. Jean-Hugues ROUX, Mme Juliette SORLIN (à compter de la question n° 9), M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, M. André TERZO, Mme Claude VARET (jusqu'à la question n° 46 incluse), Mme Anne VIGNOT, Mme Sylvie WANLIN, Mme Christine WERTHE (jusqu'à la question n° 46 incluse), Mme Marie ZEHAF (à compter de la question n° 8)

Secrétaire :

Jamal Eddine LOUHKIAR

Étaient absents :

Mme Nadia GARNIER, Mme Karima ROCHDI

Procurations de vote :

Mme Frédérique BAEHR à M. Nicolas BODIN (à partir de la question n° 9 et jusqu'à la question n° 11 incluse), M. Guillaume BAILLY à Mme Marie LAMBERT (jusqu'à la question n° 1 incluse), Mme Anne BENEDETTO à M. Hasni ALEM (à compter de la question n° 12), Mme Julie CHETTOUH à Mme Marie ZEHAF (pour la question n° 8), M. Sébastien COUDRY à Mme Sylvie WANLIN (jusqu'à la question n° 1 incluse), Mme Sadia GHARET à M. Christophe LIME (à compter de la question n° 47), M. Pierre-Charles HENRY à Mme Christine WERTHE (jusqu'à la question n° 10 incluse), M. Saïd MECHAI à Mme Laurence MULOT (jusqu'à la question n° 7 incluse), Mme Karima ROCHDI à Mme Agnès MARTIN, Mme Juliette SORLIN à M. Yannick POUJET (jusqu'à la question n° 8 incluse), Mme Marie ZEHAF à M. Abdel GHEZALI (jusqu'à la question n° 7 incluse)

OBJET : 47 - Rapport social unique - données 2023

Délibération n° 007667

EXTRAIT DU REGISTRE
des Délibérations du Conseil Municipal

Séance du 19 septembre 2024

Publié le : 26/09/2024

Le Conseil Municipal, convoqué le 12 septembre 2024, s'est réuni à l'hôtel de Ville de Besançon

Conseillers Municipaux en exercice : 55
Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

Rapport social unique - données 2023

Rapporteur : Mme Elise AEBISCHER, Adjointe

	Date	Avis
Commission n° 1	05/09/2024	Favorable unanime

Résumé :

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

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

I. Contexte réglementaire

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

Il permet ainsi d'apprécier la situation de la collectivité sur le fondement de données sociales regroupées sous plusieurs items (effectifs, recrutements, formation, absentéisme, temps de travail, conditions de travail, rémunération, droits sociaux) ainsi que la situation comparée des femmes et des hommes, de son évolution et la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap.

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

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

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

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

II. Les données générales relatives à la Ville de Besançon

Le volume d'emplois permanents augmente légèrement avec un effectif global qui atteint 2370 agents, On constate un phénomène structurel, identifié les années précédentes et qu'il convient désormais d'appréhender comme un mouvement de fond du rapport au travail : le recul du nombre de fonctionnaires (-26) et une part plus importante des agents contractuels sur emplois permanents (+88). Outre les possibilités qu'offrent la loi de transformation de la fonction publique, il ressort en effet que le rapport au travail est désormais davantage marqué par des notions d'agilité et de recherche de sens et moins fondé sur l'attachement à un statut ou à une institution tout au long d'une carrière.

Pour autant, la Ville de Besançon, au travers d'un grand plan de déprécarisations notamment dans le domaine de l'éducation, réussit à maintenir une forme de fidélisation d'agents, avec une augmentation significative d'agents contractuels sur emplois permanents (+88).

En parallèle, il faut souligner que la fonction publique territoriale, et en particulière le bloc communal, reste toujours un élément central du lien tissé avec la population qui exprime régulièrement son fort attachement au service public local. L'engagement des agents et la fierté qu'ils expriment quant à leur appartenance à la Ville 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 la Ville pour ouvrir ses portes aux plus jeunes dans le cadre de leur formation professionnelle, avec la hausse constante de l'accueil de stagiaires (131 en 2023 contre 114 en 2022) et d'apprentis (26 en 2023 contre 20 les années précédentes).

En complément, il faut noter l'action de la Ville de Besançon en faveur de politiques actives d'inclusion, avec 141 agents en situation de handicap (+2 par rapport à 2022), soit un volume de 7.01 % alors que la réglementation fixe un seuil à 6%.

La répartition des emplois entre les femmes et les hommes n'évolue pas significativement (63 % de femmes et 37 % d'hommes). Celle-ci se traduit également par la reproduction d'un déséquilibre genré, avec une tendance générale marquée par filières et métiers. La surreprésentation d'agents masculins dans le champ technique et de femmes dans les domaines administratifs ou de l'éducation/petite enfance en constitue l'expression la plus significative. Ce phénomène très ancré est identifié. La collectivité s'empare du sujet en proposant des formations plus diversifiées, permettant ainsi de tenter d'initier un mouvement de rééquilibrage, de nature à développer la mixité et l'attractivité de certains métiers. Ce changement profond, qui implique une certaine évolution culturelle, s'inscrit dans le temps long.

La pyramide des âges indique qu'une majorité d'agents sont recensés dans la fourchette 35-59 ans, avec un vieillissement des catégories A et B. La catégorie C est plus équilibrée, ce qui met en lumière une capacité à recruter des agents jeunes.

La collectivité met aussi l'accent sur une série de mesures de nature à renforcer la qualité de vie au travail, avec, par exemple le télétravail structurel, l'accompagnement accru des agents (ex : 5858 journées de formation pour 1599 agents) ou encore le développement de la participation employeur aux frais de transport (de 74.8 K€ en 2020 à 118,5 K€ en 2023, avec une augmentation régulière des bénéficiaires, atteignant en 2023 un volume de 554 agents) et de l'indemnité kilométrique vélo bénéficiant à 206 agents en 2023 (131 agents en 2022).

Cette action est à placer en perspective du lieu de résidence des agents dont une grande partie habite sur le territoire de Grand Besançon Métropole (1561 agents), avec une majorité de bisontins (1111). Les autres sont essentiellement implantés dans des secteurs proches de GBM (communautés de communes limitrophes).

Conformément à l'article L 231-4 du Code Général de la Fonction Publique, le Conseil Municipal prend acte de l'actualisation du Rapport Social Unique (RSU) et de la possibilité de consultation de cette base de données.

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

Le Secrétaire de séance,



M. Jamal-Eddine LOUHKIAR,
Conseiller Municipal

Pour extrait conforme,
La Maire,



Anne VIGNOT

Bilan Social
Et
Rapport Egalité Femmes Hommes
Unifiés
2024



Données 2020 à 2023

Présentation au Comité Social Territorial du 05 juillet 2024

Propos liminaires

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

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

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

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

.....

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

Nouveautés du RSU 2024 issue du dialogue social :

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

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

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

[PROPORTION DES FONCTIONNAIRES A TEMPS PARTIEL](#)

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

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

Table des matières

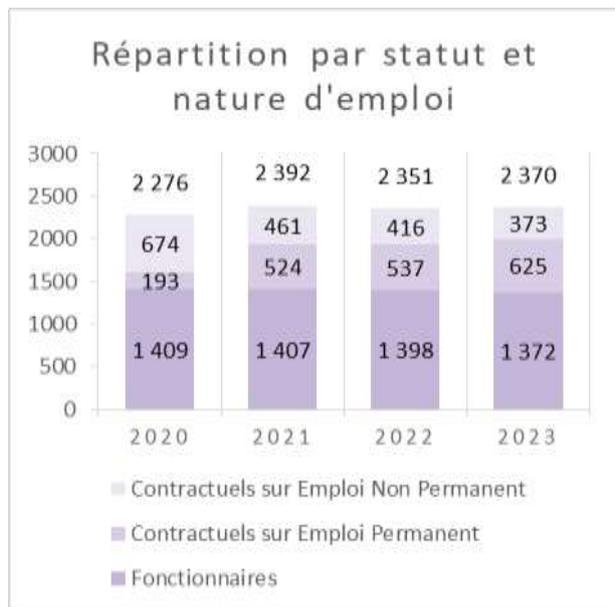
A	L'EMPLOI	1
A.1	Evolution des effectifs de fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12.....	1
A.2	Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12.....	2
A.3	Agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12.....	3
A.4	Autres contractuels sur emploi non permanent.....	4
A.5	Contractuels sur emplois non permanents par direction.....	5
A.6	Agents passant en CDI sur emploi permanent.....	5
A.7	Contrats de projet	5
A.8	Répartition Femmes/Hommes.....	6
A.9	Répartition Femmes/Hommes par Direction et par Pôle.....	6
A.10	Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade	8
A.11	Répartition Femmes/Hommes sur emplois permanents par filière	9
A.12	Pyramide des âges des agents sur emplois permanents	11
A.12.1	Focus catégorie A.....	12
A.12.2	Focus catégorie B.....	12
A.12.3	Focus catégorie C.....	13
A.13	Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet.....	13
A.14	Accueil des stagiaires.....	15
A.15	Accueil des apprentis	16
A.16	Nombre d'agents en situation de handicap	17
A.17	Respect des obligations d'emploi.....	17
B	RECRUTEMENT	19
B.1	Créations d'emplois permanents en 2023.....	19
B.2	Taux de recrutement par mobilité interne.....	20
B.3	Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels.....	20
B.4	Métiers en tension	21
C	PARCOURS PROFESSIONNELS	22
C.1	Nombre de départs à la retraite par année	22
C.2	Nombre d'agents en prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge.....	22
C.3	Nombre d'agents en disponibilité	23
C.4	Démissions	24
C.5	Avancements de grade et promotions internes.....	25
C.6	Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes	27
C.7	Avancements d'échelon	27
C.8	Mises en stage et Titularisations au cours de l'année – Refus de titularisation.....	28
D	ORGANISATION DU TRAVAIL.....	29
D.1	Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent.....	29
D.2	Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel	29
D.3	Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour	31
D.4	Montants et nombre de jours de carence.....	35
D.5	Télétravail	35

D.6	Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2023.....	36
E	REMUNERATIONS	37
E.1	Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel	37
E.2	Régime indemnitaire (RI) brut versé.....	38
E.3	Participation employeur aux frais de transport	39
E.4	Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et Forfait Mobilité Durable (FMD).....	39
E.5	Indemnisation du chômage	40
F	SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	41
F.1	Accidents du travail	41
F.2	Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service	42
F.3	Nombre de visites médicales sur demande de l'agent.....	43
F.4	Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel.....	44
G	FORMATION	45
G.1	Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent)	45
G.2	Coûts de la formation	45
H	ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	46
H.1	Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants	46
H.2	Comité des Œuvres Sociales (COS)	47
I	DIALOGUE SOCIAL.....	48
I.1	Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales.....	48
I.2	Conflits du travail : grèves.	48
J	DISCIPLINE.....	49
J.1	Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année.....	49

A L'EMPLOI

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

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



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

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

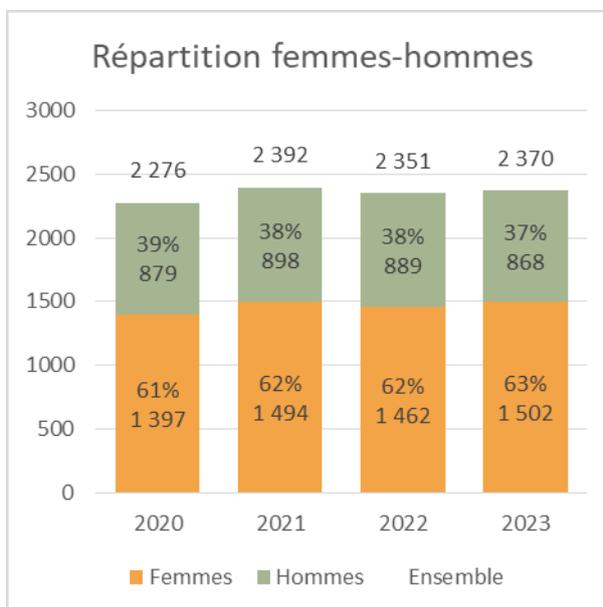
A noter qu'en parallèle la collectivité s'est engagée dans un grand plan de dé-précarisation depuis 2020 créant ainsi depuis cette date près de 395 emplois permanents (suppression de 301 emplois non permanents).

Les effectifs globaux de la Ville de Besançon marquent une légère augmentation de 19 agents. Le détail de cet accroissement montre des fluctuations différentes selon le type d'emploi. On note, entre 2022 et 2023 :

- une baisse du nombre de fonctionnaires (-26) et de contractuels sur emplois non permanent (-43) ;
- une augmentation du nombre de contractuels sur emploi permanent (+88).

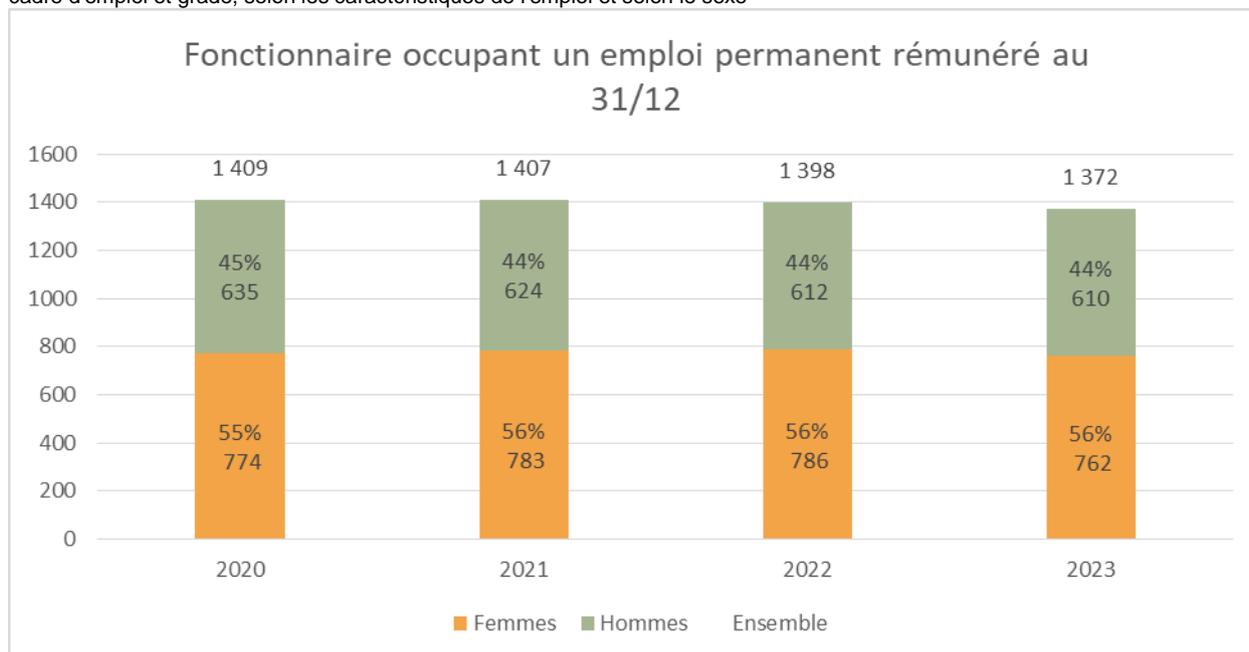
Cette tendance est constatée sur les trois années antérieures. Elle confirme que le recrutement statutaire marque le pas, au profit du recrutement de contractuel.

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

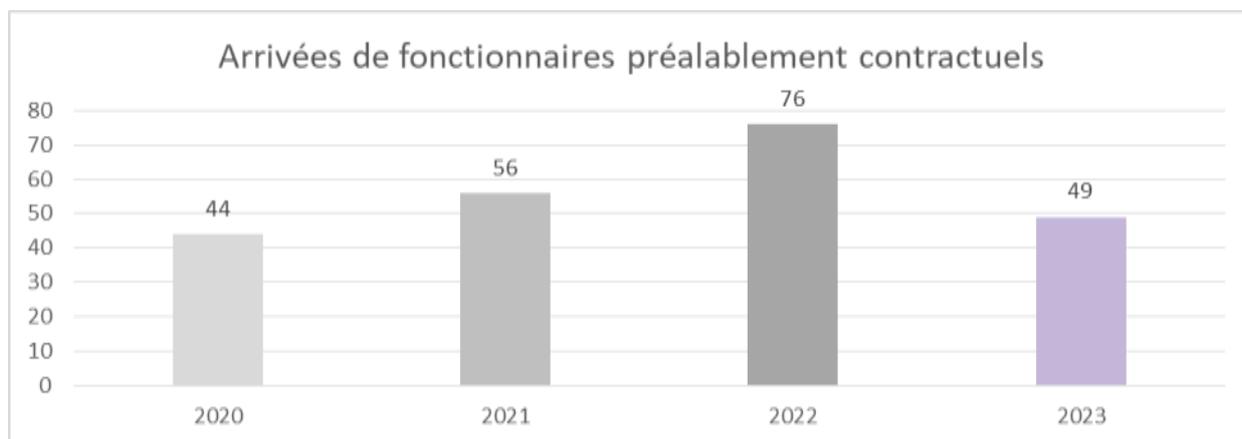


A.2 Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12

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

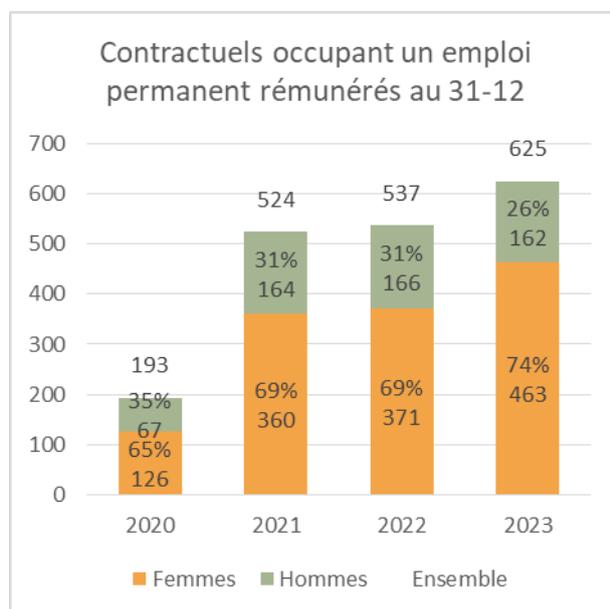


Nombre de fonctionnaires préalablement contractuels :



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

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



Le nombre de contractuels sur emploi permanent est en forte hausse à la Ville de Besançon. À en juger par l'examen du tableau ci-dessous on note :

- une très grande proportion de recours au motif de l'emploi vacant. Ce motif permet à une collectivité de recourir à un contractuel en attendant de recruter un fonctionnaire.

- le recrutement de contractuels sur emploi à temps non complet à moins de 50%. Ce motif est exclusivement utilisé, à la Ville de Besançon, dans le cadre du fonctionnement du péricolaire que la collectivité a décidé de prioriser à compter de 2021.

- le nombre de recrutements pour besoin du service, lorsque les jurys n'ont pas trouvé de fonctionnaire, augmente régulièrement au fil des années.

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

Motifs de recrutements des contractuels sur emploi permanent :

Année	Motifs recrutement	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	Article L.332-10 CDI	15	7	22
	Article L.332-13 Remplaçant	89	49	138
	Article L.332-14 Emploi Vacant	0	1	1
	Article L.332-23-1° Temporaire	8	1	9
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	14	9	23
2020		126	67	193
2021	Article L.332-10 CDI	19	9	28
	Article L.332-13 Remplaçant	104	60	164
	Article L.332-23-1° Temporaire	1	0	1
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	45	16	61
	Article L.332-8-5° Emplois TNC <50%	191	79	270
2021		360	164	524
2022	Article L.332-10 CDI	21	7	28
	Article L.332-13 Remplaçant	76	50	126
	Article L.332-14 Emploi Vacant	1	2	3
	Article L.332-23-1° Temporaire	11	2	13
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	60	17	77
	Article L.332-8-5° Emplois TNC <50%	200	88	288
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	2	0	2
2022		371	166	537
2023	Article L.332-10 CDI	20	8	28
	Article L.332-13 Remplaçant	83	32	115
	Article L.332-14 Emploi Vacant	58	17	75
	Article L.332-23-1° Temporaire	5		5
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	66	26	92
	Article L.332-8-5° Emplois TNC <50%	230	77	307
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	1	2	3
2023		463	162	625

A.4 Autres contractuels sur emploi non permanent

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



Le recours à l'emploi non permanent poursuit son évolution à la baisse.

L'année 2023 n'échappe pas à la tendance notamment à la Direction Éducation où les métiers du périscolaire, de la restauration et de l'entretien montrent un fléchissement, conséquence de la déprécarisation qui a été engagée.

L'importance significative de la direction de l'Éducation au sein de la collectivité pèse sur cette trajectoire, notamment avec les métiers du périscolaire, de la restauration, de l'entretien.

Ce fléchissement est la conséquence du mouvement de déprécarisation engagé en 2021 et qui a contribué à créer 329 emplois permanents d'animateurs périscolaires en particulier.

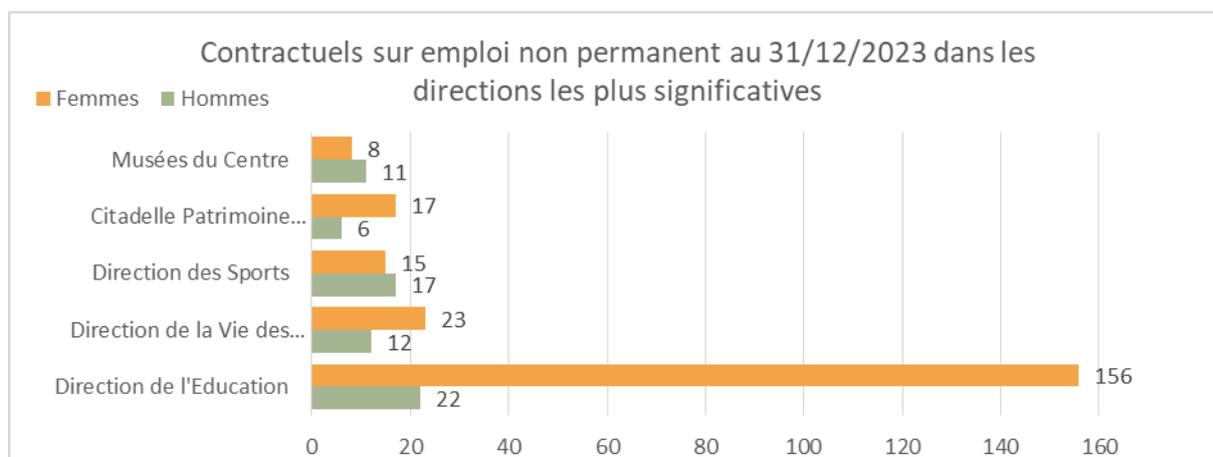
Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2023 :

Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Animateur périscolaire	58	14	72*
Serveur de restaurant de collectivité	58	0	58
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	16	9	25
Assistant animateur d'accompagnement	18	7	25
Agent spécialisé des écoles maternelles	16	2	18
Surveillant d'entrée-sortie d'école	12	4	16
Agent technique surveillance, accueil, maintenance	6	9	15
Guide-conférencier	11	3	14
Surveillant de bassin	7	7	14
Agent d'entretien	8	2	10
Agent technique polyvalent	6	4	10
Assistant animateur d'activité	5	5	10

* Le recours à l'accroissement temporaire d'activité pour recruter les animateurs périscolaire semble être une anomalie et relever plutôt du remplacement d'agents temporairement indisponibles. Un travail est actuellement mené avec le département Education dans le cadre du dialogue de gestion conduit par le pôle RH afin de corriger cette pratique.

A.5 Contractuels sur emplois non permanents par direction

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



A.6 Agents passant en CDI sur emploi permanent

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

En 2023, 3 agents sont passés en CDI. Depuis 2020, 24 agents sont passés en CDI. Ils sont majoritairement recensés dans les métiers d'animateurs périscolaires (10 agents).

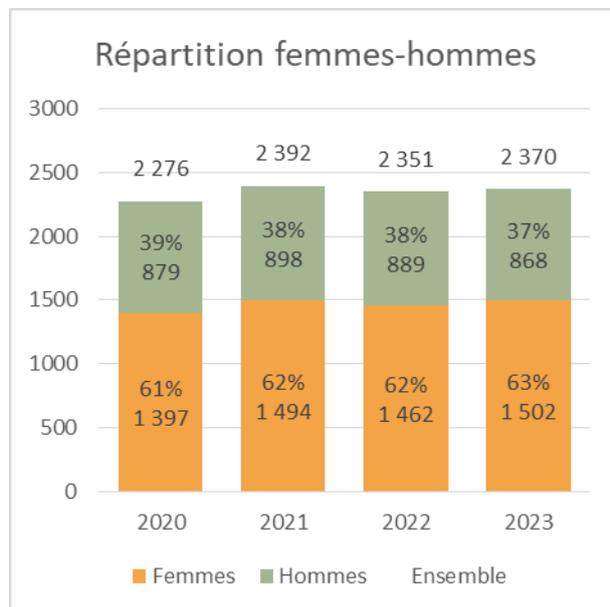
A.7 Contrats de projet

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

Année	Catégorie de grade	Métier	Direction	Femmes	Hommes	Total
2021	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture	1	1	2
	B	Chargé de récolement	Musées du Centre	1	2	3
2021				2	3	5
2022	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture		2	2
	B	Chargé de récolement	Musées du Centre	1	2	3
2022				1	4	5
2023	A	Chargé de mission	Direction de la Maîtrise de l'Energie	1		1
	A	Chargé de mission	Pôle Action Sociale et Citoyenneté	1		1
	A	Chargé de visite précarité énergétique	Direction de la Maîtrise de l'Energie	1		1
	A	Chef de projet énergie renouvelable	Direction de la Maîtrise de l'Energie	1		1
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture		2	2
	B	Chargé de récolement	Musées du Centre	1	2	3
	B	Chargé de visite précarité énergétique	Direction de la Maîtrise de l'Energie	1		1
2023				6	5	11

A.8 Répartition Femmes/Hommes

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



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

A contrario, on pourrait également souligner la très grande proportion des hommes dans les métiers techniques.

La collectivité tente de décloisonner ce carcan par le biais notamment d'accompagnements individuels d'agents (formations, recrutements en alternance, montées en compétences, etc.).

A.9 Répartition Femmes/Hommes par Direction et par Pôle

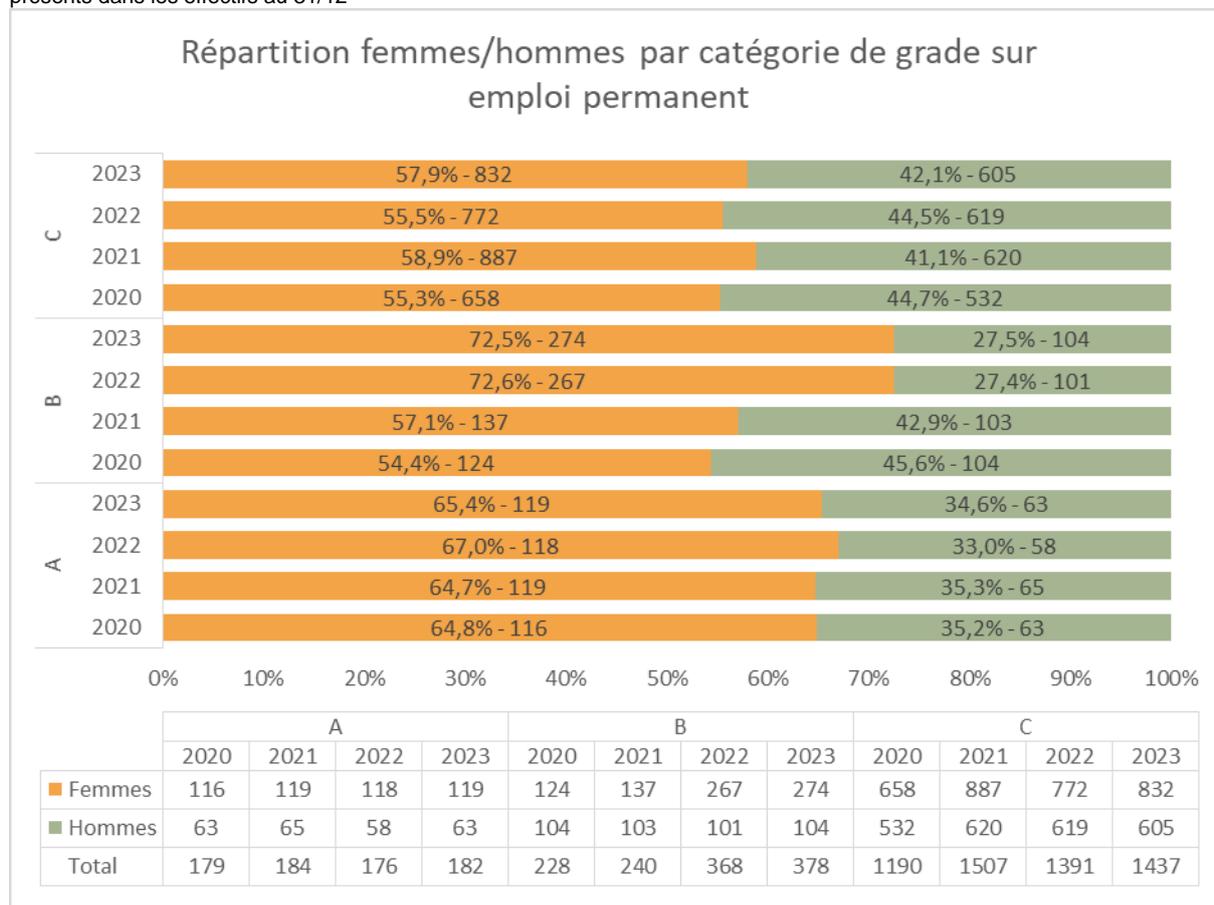
Indicateurs de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12 (toute nature d'emploi)

DIRECTION	2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Pôle Pilotage		2	3	6	4	5	4	5
Direction de la Communication	8	3	8	2	8	2	7	3
Total Pôle Pilotage	8	5	11	8	12	7	11	8
Pôle Développement			3		2	1	3	1
Total Pôle Développement	0	0	3	0	2	1	3	1
Pôle des Services à la Population				2		2	1	2
Direction Sécurité Tranquillité Publique	38	63	41	59	40	52	39	49
Direction Relation avec les Usagers	41	16	42	19	36	20	37	20
Direction des Sports	34	89	47	97	41	105	46	102
Direction de l'Education	644	182	707	191	691	197	711	178
Direction de la Petite Enfance	273	7	282	8	270	6	265	5
Total Pôle des Services à la Population	1 030	357	1 119	376	1 078	382	1 099	356
Département Urbanisme Grands Projets Urbains					1	1	1	1
Direction de la Prévention des Risques Urbains	2	3	2	4	2	2	3	2
Département Logistique Approvisionnements Sauvegarde	1		1				0	0
Direction Parc Automobile et Logistique						1		1
Département Architecture et Bâtiment						1		1
Direction Patrimoine	1	52	1	51	1	49	3	49
Direction Architecture			1	1		2		2

DIRECTION	2020		2021		2022		2023	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Direction de la Voirie	13	92	14	96	13	96	16	92
Direction de la Maîtrise de l'Energie	4	28	5	29	4	29	7	30
Direction Biodiversité et Espaces Verts	20	120	24	114	24	113	23	118
Direction Générale Services Techniques	2	4	1	2	1		1	
Total Pôle des Services Techniques	43	299	49	297	46	294	54	296
Pôle Gestion			3	3	4	3	4	3
Direction des Systèmes d'Information		2		1		1		1
Total Pôle Gestion	0	2	3	4	4	4	4	4
Pôle Culture	12	9	8	7	14	6	15	7
Direction Patrimoine Historique	10	6	10	5	11	3	14	6
Direction Bibliothèques et Archives	68	18	67	23	71	19	71	17
Institut Supérieur des Beaux-Arts de Besançon	8	19	7	16	7	14	7	13
Musées du Centre	55	34	68	31	66	30	63	28
Citadelle Patrimoine Mondial	60	48	57	54	63	52	66	57
Total Pôle Culture	213	134	217	136	232	124	236	128
Pôle Action Sociale et Citoyenneté			1	1	1	1	1	1
Direction de la Vie des Quartiers	56	57	51	50	53	54	58	55
Direction de l'Hygiène Santé	13	6	15	8	15	8	16	6
Total Pôle Action Sociale et Citoyenneté	69	63	67	59	69	63	75	62
Pôle des Ressources Humaines	5	6	5	7	6	5		1
Total Pôle RH	5	6	5	7	6	5	0	1
Cabinet du Maire	15	12	9	10	10	9	10	8
Total Pôle Cabinet	15	12	9	10	10	9	10	8
Total Ville	1 383	878	1 483	897	1 459	889	1 492	864

A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade

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



L'augmentation de la part des femmes en catégorie B de 2021 à 2022 s'explique par la réforme du statut particulier des auxiliaires de puériculture qui sont passées en catégorie B au 1er janvier 2022. La diminution en pourcentage de la catégorie C n'est pas proportionnelle sur le graphique car le volume global d'agents de catégorie C est largement supérieur à celui des agents de catégorie B.

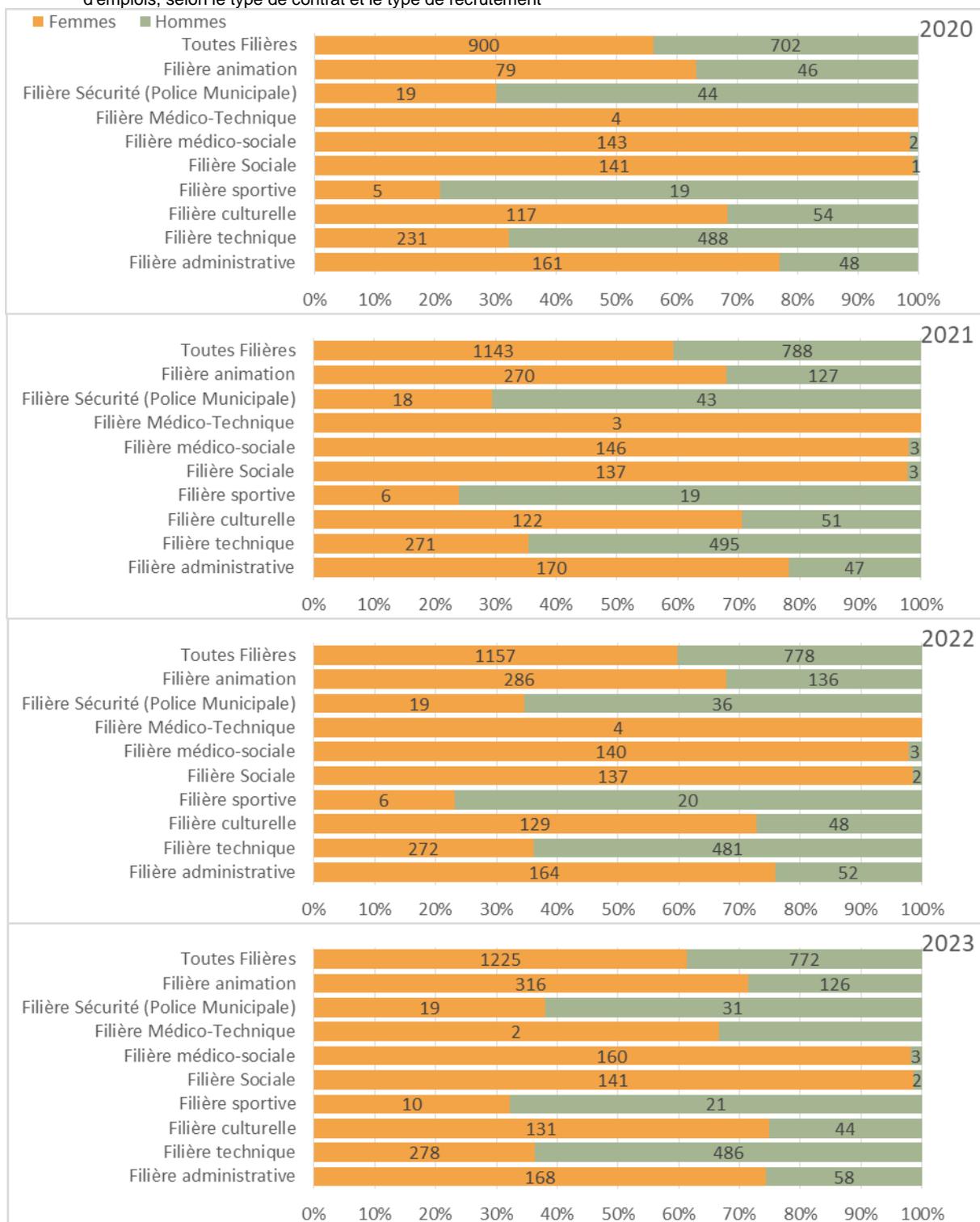
Niveau de responsabilité des cadres A

Niveau de responsabilité	Femmes	Hommes
Chef de service	22	22
Directeur	6	8
Directeur adjoint	3	0
Directeur adjoint d'établissement de la petite enfance	3	1
Directeur d'établissement de la petite enfance	12	0
Directeur Général Adjoint des Services	0	1
Secrétaire général	3	0
	49	32

A.11 Répartition Femmes/Hommes sur emplois permanents par filière

Indicateurs de référence :

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



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

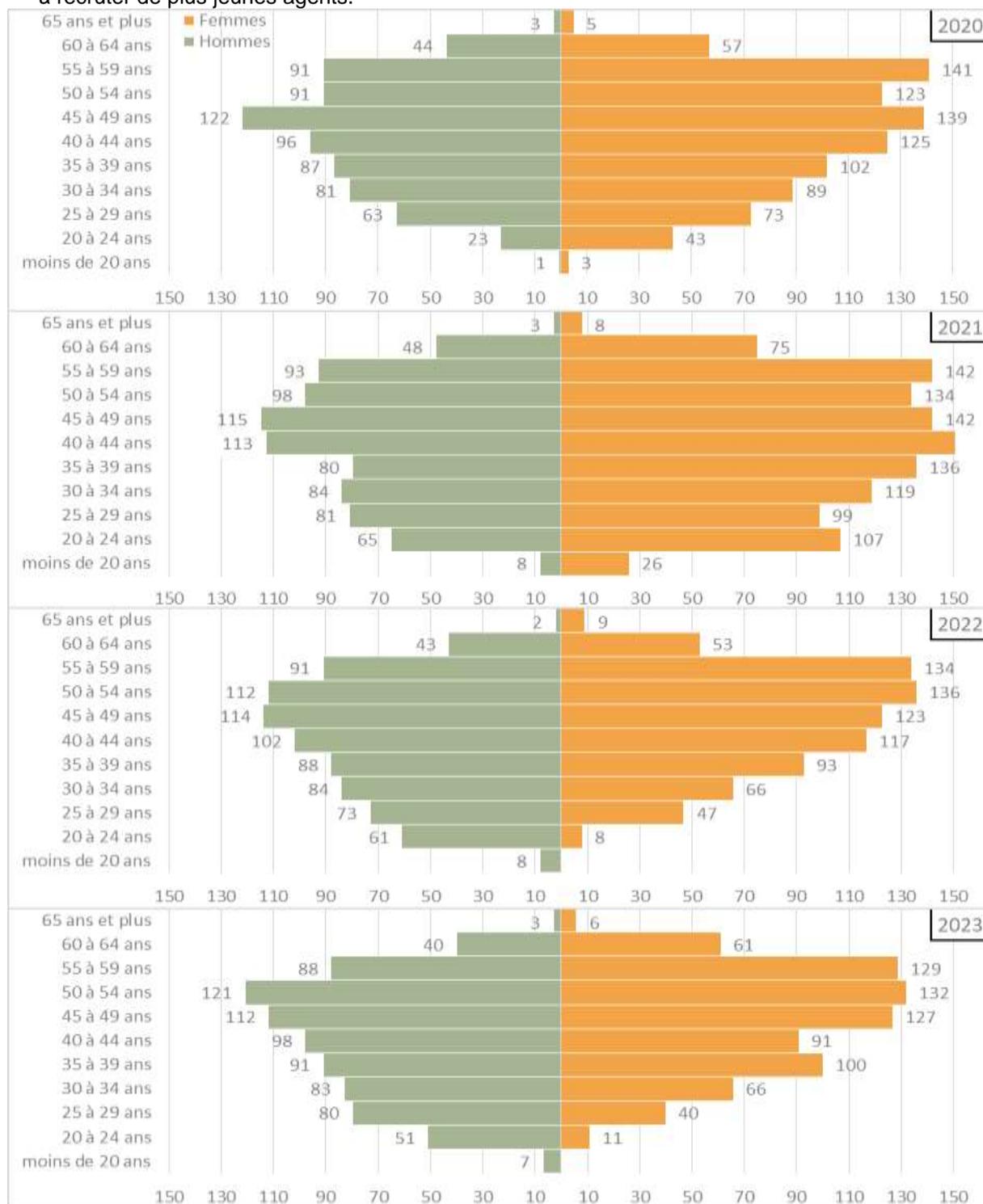
Ville de Besançon	2020				2021				2022				2023			
	F		H		F		H		F		H		F		H	
Peintre+			9	100%			8	100%			8	100%	1	8%	12	92%
Jardinier	10	13%	69	87%	9	12%	69	88%	11	14%	68	86%	10	13%	70	88%
Menuisier	1	9%	10	91%	1	10%	9	90%	1	11%	8	89%	2	22%	7	78%
Agent d'accueil+	46	40%	70	60%	49	39%	76	61%	48	40%	73	60%	49	40%	74	60%
Animateur périscolaire	1	100%			208	71%	84	29%	224	70%	94	30%	252	76%	79	24%
Auxiliaire de puériculture	132	99%	2	1%	133	99%	2	1%	127	98%	2	2%	150	99%	2	1%
ASEM+	96	99%	1	1%	94	98%	2	2%	96	99%	1	1%	100	99%	1	1%

A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents

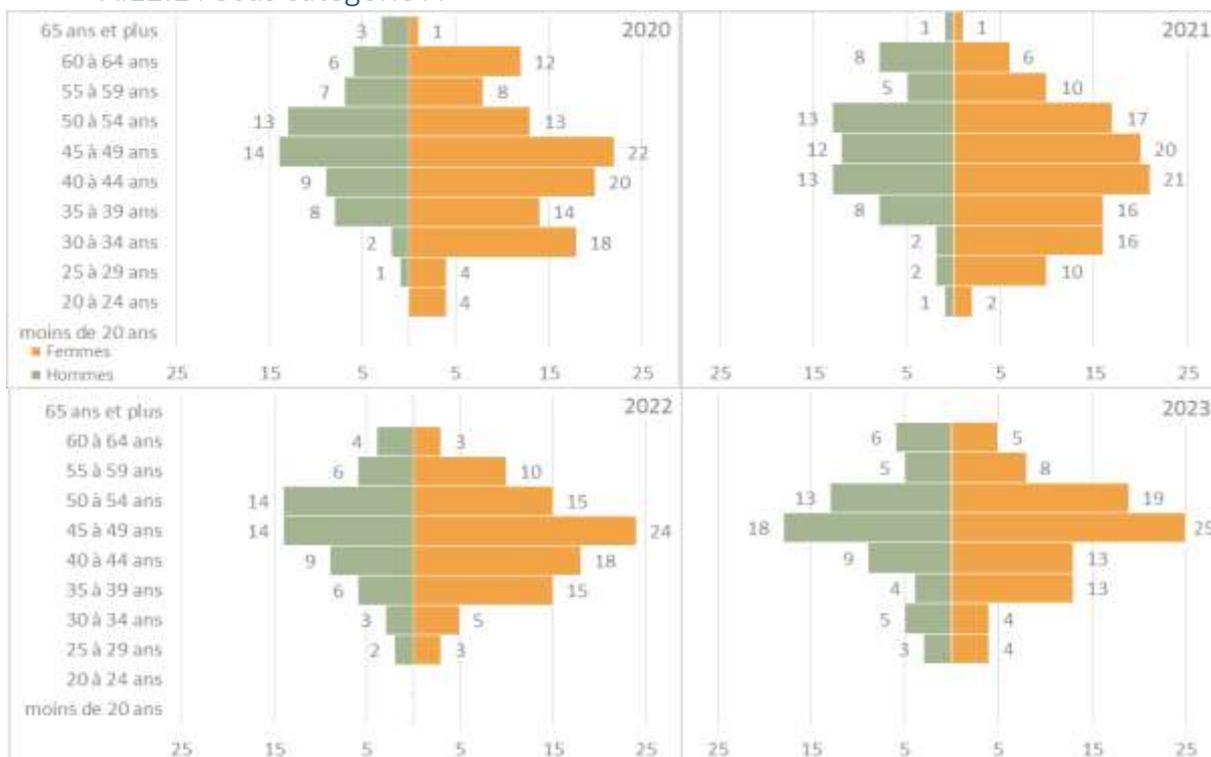
Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12

Maintien de la tendance générale de la pyramide des âges avec une plus faible représentation des jeunes. Ce mouvement est assez différencié en fonction des catégories :

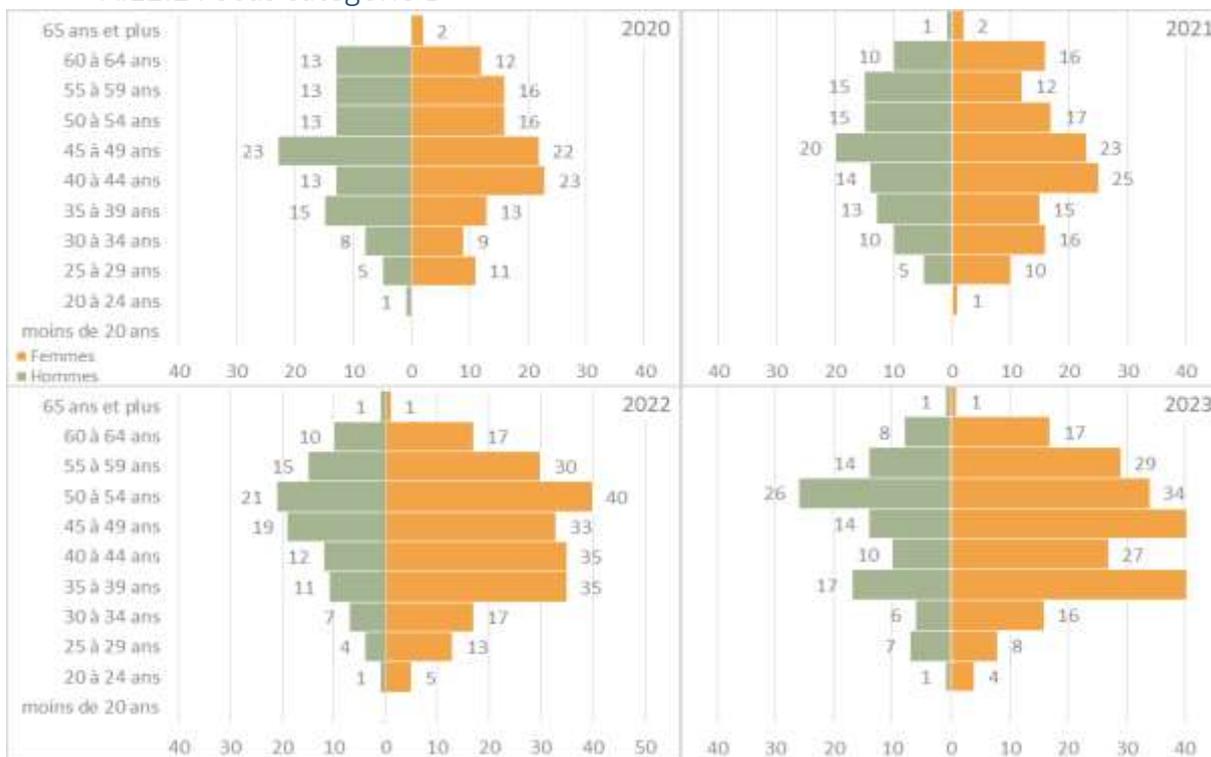
- Catégorie A, un léger vieillissement par le basculement naturel d'agent, d'une tranche sur l'autre.
- Catégorie B, un vieillissement de la population avec la strate 45 à 49 ans.
- Catégorie C la représentation des âges est beaucoup plus égale, ce qui met en exergue, la capacité à recruter de plus jeunes agents.



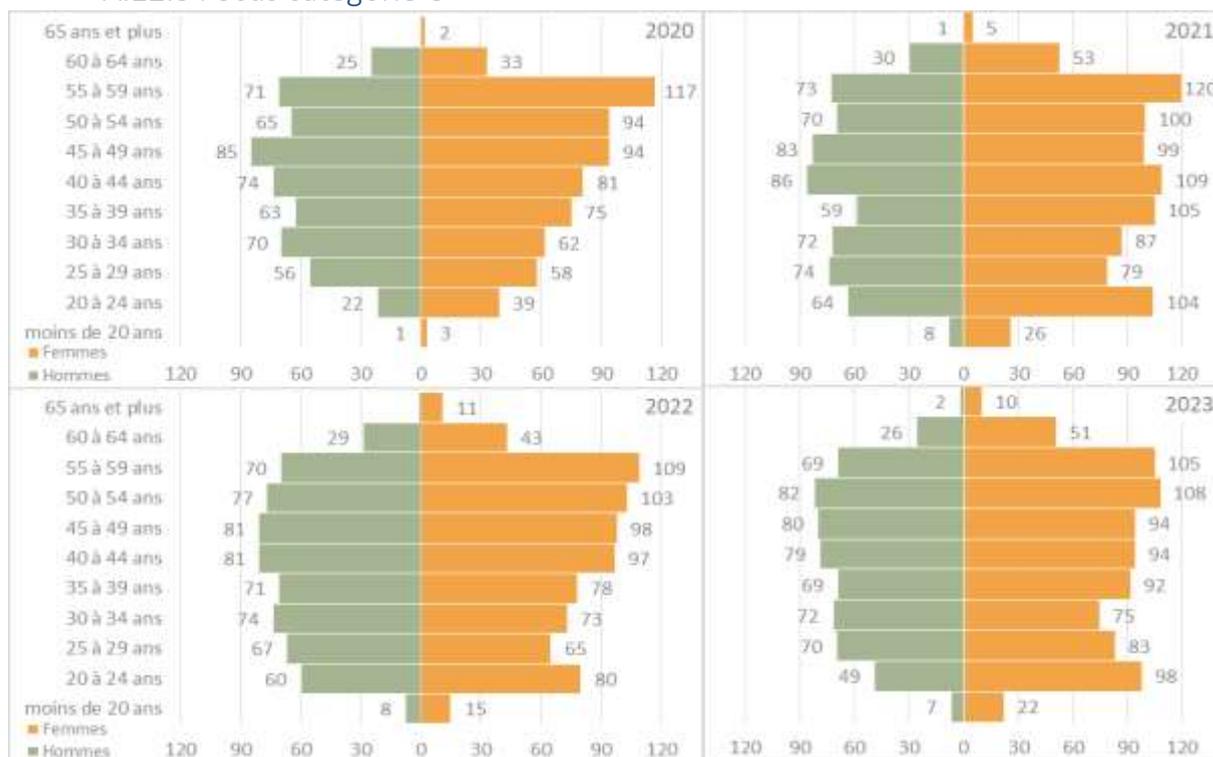
A.12.1 Focus catégorie A



A.12.2 Focus catégorie B



A.12.3 Focus catégorie C



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

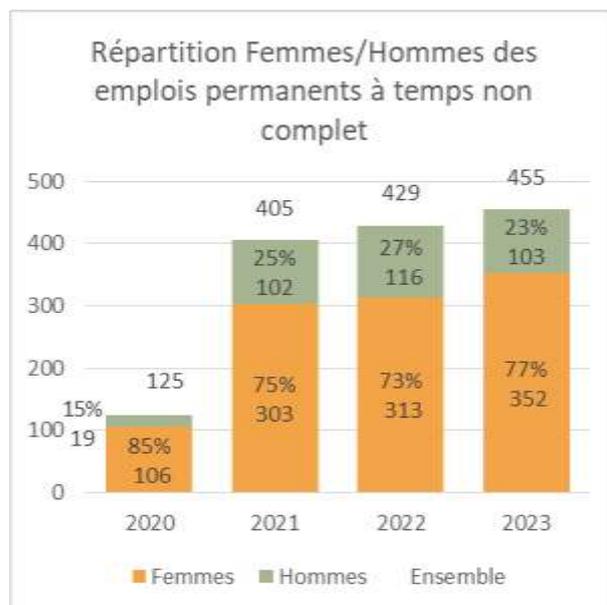
Indicateurs de référence :

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

L'analyse du tableau ci-après montre que la direction de l'Éducation concentre, à elle seule, 98% du total des emplois permanents à temps non complet principalement sur les métiers du périscolaire et de serveurs.

A noter que ces emplois sont en majorité tenus par des femmes.

Le chantier engagé sur la réforme du métier d'ATSEM va permettre de créer de nombreux emplois de serveurs-agents d'entretien à temps complet, ce qui devrait en partie rééquilibrer la répartition par genre des emplois à temps non complet. Cette hypothèse méritera d'être confirmée concrètement à l'occasion du prochain RSU.



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

Direction	Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Direction de la Petite Enfance	Auxiliaire de puériculture	2		2
	Serveur de restaurant de collectivité	1		1
Direction de la Vie des Quartiers	Animateur	1		1
Direction de l'Education	Agent d'entretien	4	3	7
	Agent d'entretien - serveur	1		1
	Agent spécialisé des écoles maternelles	5		5
	Animateur périscolaire	1		1
	Animateur référent périscolaire	55	15	70
	Serveur de restaurant de collectivité	33		33
Direction de l'Hygiène Santé	Adjoint de gestion administrative	1		1
Musées du Centre	Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	3	1	4
2020		107	19	126
Direction de la Petite Enfance	Auxiliaire de puériculture	1		1
Direction de l'Education	Agent d'entretien	4	3	7
	Agent spécialisé des écoles maternelles	4		4
	Animateur périscolaire	207	84	291
	Animateur référent périscolaire	49	16	65
	Serveur de restaurant de collectivité	44		44
Direction de l'Hygiène Santé	Adjoint de gestion administrative	1		1
Musées du Centre	Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	2	2	4
	Médiateur culturel	1	1	2
Pôle des Ressources Humaines	Adjoint de gestion administrative	1		1
2021		314	106	420
Direction de la Petite Enfance	Auxiliaire de puériculture	1		1
Direction de l'Education	Agent d'entretien	3	3	6
	Agent spécialisé des écoles maternelles	2		2
	Animateur périscolaire	222	94	316
	Animateur référent périscolaire	47	19	66
	Serveur de restaurant de collectivité	43		43
Direction de l'Hygiène Santé	Adjoint de gestion administrative	1		1
Musées du Centre	Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	2	2	4
	Médiateur culturel	1	1	2
2022		322	119	441
Direction de la Petite Enfance	Agent polyvalent d'établissement de la petite enfance	1		1
	Auxiliaire de puériculture	2		2
Direction de l'Education	Agent d'entretien	2	4	6
	Agent spécialisé des écoles maternelles	2		2
	Animateur périscolaire	251	79	330
	Animateur référent périscolaire	49	19	68
	Serveur de restaurant de collectivité	46		46
Direction de l'Hygiène Santé	Adjoint de gestion administrative	1		1
Direction Emploi et Compétences	Adjoint de gestion administrative	1		1
Musées du Centre	Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	1		1
	Médiateur culturel	1	1	2
2023		357	103	460

A.14 Accueil des stagiaires

Source des données : Direction Emplois et Compétences

Type	2020	2021	2022	2023
Nombre de demandes	1 572	1 730	1 988	2 018
Stagiaires accueillis	617	730	807	882
dont formations post-Bac	264	348	373	413
dont stagiaires gratifiés	15	24	22	22

Répartition de l'accueil de stagiaires en 2023
dont directions accueillant le plus de
stagiaires

	Nombre de demandes	Nombre d'accords	Répartition des accords par entité et directions les plus représentées
Total accueil VILLE / 3 entités	2018	882	74%
Dont Direction de l'Education		251	21%
Dont Direction de la Petite Enfance		213	18%
Dont Citadelle		130	11%
Dont Direction Bibliothèques et Archives		61	5%
TOTAL sur les 3 entités	2836	1192	100%

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

A.15 Accueil des apprentis

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

Année	Direction	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	Cabinet du Maire	1		1
	Citadelle Patrimoine Mondial	4		4
	Direction Biodiversité et Espaces Verts	3	10	13
	Direction de la Petite Enfance	4	1	5
	Direction de la Vie des Quartiers		1	1
	Direction de l'Education	3		3
	Direction des Sports		1	1
	Direction Espaces Verts Sportifs Forest.	2	9	11
	Direction Patrimoine		3	3
	Musées du Centre		1	1
2020		17	26	43
2021	Citadelle Patrimoine Mondial	3		3
	Direction Biodiversité et Espaces Verts	4	9	13
	Direction de la Petite Enfance	6	1	7
	Direction de la Vie des Quartiers		1	1
	Direction de l'Education	2		2
	Direction des Sports	1		1
	Direction Patrimoine		3	3
	Musées du Centre		1	1
2021		16	15	31
2022	Citadelle Patrimoine Mondial	4		4
	Direction Biodiversité et Espaces Verts	5	7	12
	Direction de la Petite Enfance	7		7
	Direction de la Vie des Quartiers		1	1
	Direction de l'Education	3		3
	Direction de l'Hygiène Santé	1		1
	Direction des Sports	2	1	3
	Direction Patrimoine		3	3
	Musées du Centre		1	1
2022		22	13	35
2023	Citadelle Patrimoine Mondial	4		4
	Direction Bibliothèques et Archives	1		1
	Direction Biodiversité et Espaces Verts	5	7	12
	Direction de la Petite Enfance	10		10
	Direction de l'Education	4		4
	Direction de l'Hygiène Santé	1		1
	Direction des Sports	3	1	4
	Direction Patrimoine	1	3	4
	Musées du Centre		1	1
	Pôle des Services à la population	1		1
2023		30	12	42

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

A.16 Nombre d'agents en situation de handicap

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

• Rappel de la réglementation :

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

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

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

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

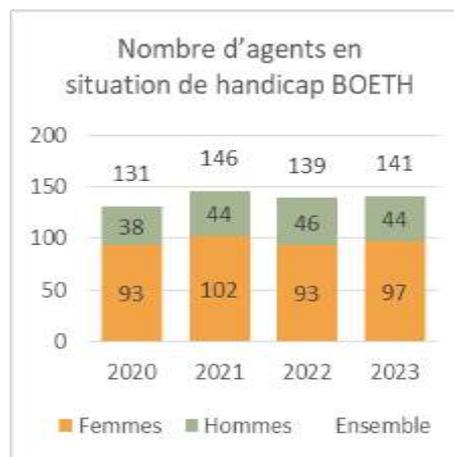
Ces dépenses déductibles sont transformées en unités déductibles par application d'un coefficient basé sur le traitement brut annuel minimum de la FP.

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

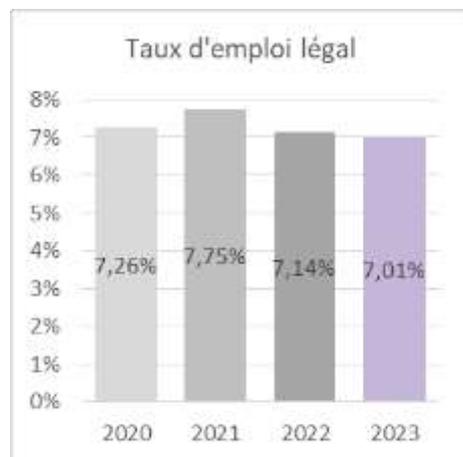
Nombre légal de BOE – BOE déclarés – unités déductibles.

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

Le volume global de personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) diminue. Ce qui s'explique en partie par le départ de BOETH de la collectivité pour retraite ou mutation et la non-transmission des justificatifs de renouvellement arrivés à échéance en cours d'année 2023.



A.17 Respect des obligations d'emploi



Le taux d'emploi de BOETH 2023 baisse légèrement bien que le nombre d'agents en situation de handicap progresse de 2 unités. Il est la conséquence cumulée de l'augmentation de l'effectif rémunéré au 31 décembre et de la faible augmentation du nombre de bénéficiaires. Mais cela permet à la Ville de Besançon de respecter l'obligation légale fixée au seuil de 6%,

Liste des affectations des agents BOETH en 2023 :

Direction d'affectation en 2023	Nombre de BOETH
Direction de l'Education	49
Direction de la Petite Enfance	12
Musées du Centre	11
Direction Relation avec les Usagers	11
Direction Bibliothèques et Archives	10
Direction de la Voirie	10
Direction de la Vie des Quartiers	8
Direction Sécurité Tranquillité Publique	5
Direction des Sports	5
Direction Biodiversité et Espaces Verts	4
Direction de la Communication	3
Citadelle Patrimoine Mondial	3
Direction Emploi et Compétences	3
Direction Patrimoine	2
Direction de l'Hygiène Santé	2
Départemnt Urbanisme Grds Projets Urbains	1
Direction de la Prévention des Risques U	1
Pôle des Services à la population	1
Total :	141

B RECRUTEMENT

B.1 Créations d'emplois permanents en 2023

Source des données : Direction Pilotage et organisation

Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
<p>CREATION NETTE DE 13 EMPLOIS (création de 29 emplois et suppression de 16 emplois)</p> <p><i>Création d'1 emploi d'adjoint du patrimoine à la Direction de la Citadelle.</i></p> <p><i>Création de 2 emplois d'adjoint administratif à la Direction Relations aux Usagers.</i></p> <p><i>Création de 4 emplois d'Educateur des Activités Physiques et Sportives et d'1 emploi d'attaché et suppression d'1 emploi de rédacteur à la Direction des Sports.</i></p> <p><i>Création d'1 emploi d'attaché à la Direction Hygiène Santé.</i></p> <p><i>Création de 2 emplois d'adjoint technique à la Direction Biodiversité et Espaces Verts.</i></p> <p><i>Création de 2 emplois de rédacteur, suppression d'1 emploi d'attaché et d'1 emploi d'adjoint administratif à la Direction Sécurité et Tranquillité Publique.</i></p> <p><i>Création de 5 emplois de technicien et suppression de 5 emplois d'adjoint technique à la Direction de la Maitrise de l'Energie.</i></p> <p><i>Création de 4 emplois d'assistant socio-éducatif et suppression de 4 emplois d'animateurs à la Direction Vie des Quartiers.</i></p> <p><i>Création d'1 emploi d'attaché à la Direction de la Communication.</i></p> <p><i>Création de 2 emplois d'agent de maitrise, de 4 emplois d'attaché et suppression de 4 emplois d'animateur à la Direction de l'Education.</i></p>	Séance du 6 avril 2023	+29	-16	+13
Création d'un emploi de rédacteur et suppression d'un emploi d'attaché au sein de la Direction du Patrimoine Historique.	Séance du 25 mai 2023	+1	-1	0
<p>Création de 4 emplois au sein de la Direction de l'Education et un emploi à la Direction de la Petite Enfance</p> <p><i>Création d'1 emploi d'attaché, d'1 emploi d'animateur et de 2 emplois d'agent de maitrise au sein de la Direction de l'Education.</i></p> <p><i>Création d'1 emploi d'adjoint technique au sein de la Direction de la Petite Enfance.</i></p>	Séance du 22 juin 2023	+5	0	+5
<p>Création d'1 emploi d'administrateur</p> <p><i>Création d'1 emploi d'administrateur au sein de la Direction de l'Education</i></p>	Séance du 6 novembre 2023	+1	0	+1
Création d'1 emploi d'Educateur Territorial des Activités Physiques et Sportives au sein de la Direction des Sports. Et recalibrage d'un emploi d'adjoint technique en technicien (gestionnaire énergie) à la Direction de la Maitrise de l'Energie.	Séance du 7 décembre 2023	+2	-1	+1
TOTAL		+38	-18	+20

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

B.2 Taux de recrutement par mobilité interne

Source des données : Direction Emplois et Compétences



Le taux de recrutement par mobilité interne est calculé en divisant le nombre de recrutements d'agents issus d'une des trois collectivités par le nombre total d'agents recrutés dans la collectivité. Il est donc différent d'une collectivité à l'autre. Pour la ville de Besançon, le taux présenté est calculé sans tenir compte des recrutements d'animateurs périscolaires sur emplois permanents.

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

Direction	Femmes	Hommes	Total
Citadelle Patrimoine Mondial		1	1
Direction Biodiversité et Espaces Verts	1	1	2
Direction de la Vie des Quartiers	2	5	7
Direction de la Voirie	4	6	10
Direction de l'Education	2	6	8
Direction des Sports	1	5	6
Direction Patrimoine Historique		1	1
Direction Petite Enfance	2		2
Direction Relation avec les Usagers	1		1
Direction Sécurité Tranquillité Publique	1	3	4
Musées du centre		1	1
Pôle Gestion	1		1
Total	15	29	44

B.3 Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels

Source des données Ind-1.9.2 et Ind-1.9.3

Cadres d'emplois	Agents sur Emploi Permanent (Fonctionnaires et Contractuels)		
	Hommes	Femmes	Total
Administrateurs	1	0	1
Attachés	2	2	4
Rédacteurs	0	7	7
Adjoint administratifs	1	9	10
FILIERE ADMINISTRATIVE	4	18	22
Ingénieurs	0	1	1
Techniciens	3	0	3
Agents de maîtrise	1	1	2
Adjoint techniques	46	23	69
FILIERE TECHNIQUE	50	25	75
Conservateurs du patrimoine	0	2	2
Attachés de conservation du patrimoine	0	1	1
Assistants conservation patrimoine et bibliothèques	2	4	6
Adjoint territoriaux du patrimoine	3	6	9

Cadres d'emplois	Agents sur Emploi Permanent (Fonctionnaires et Contractuels)		
	Hommes	Femmes	Total
FILIERE CULTURELLE	5	13	18
Educateurs des APS	3	3	6
FILIERE SPORTIVE	3	3	6
Assistants socio-éducatifs	0	2	2
Educateurs de jeunes enfants	0	3	3
Agents spécialisés des écoles maternelles (ASEM)	0	7	7
FILIERE SOCIALE	0	12	12
Puéricultrices*	0	2	2
Auxiliaires de puériculture	0	32	32
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	34	34
Agents de police municipale	1	1	2
FILIERE POLICE MUNICIPALE	1	1	2
Animateurs	5	3	8
Adjoints d'animation	37	119	156
FILIERE ANIMATION	42	122	164
TOTAL	105	228	333

B.4 Métiers en tension

Source des données : Direction Emplois et Compétences

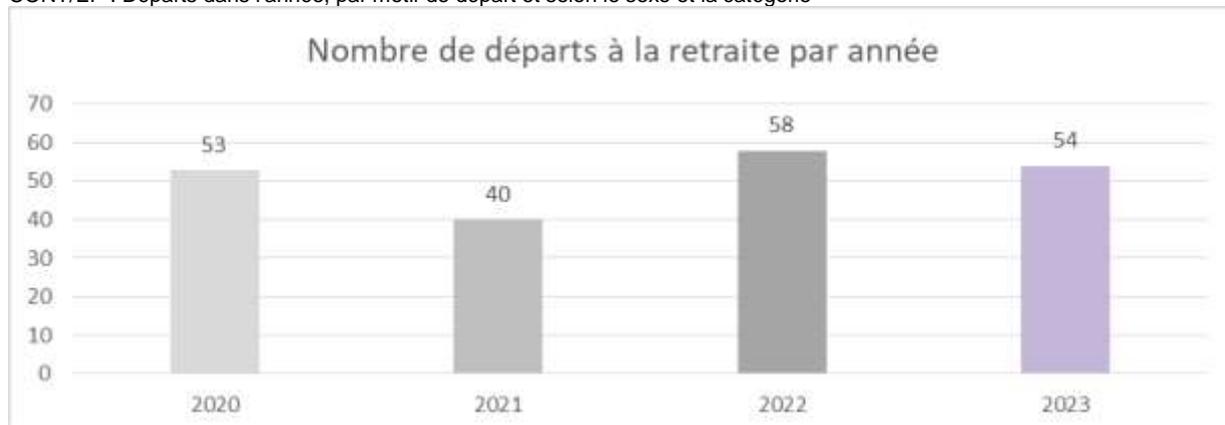
Métier	Date début de publication	Nombre CV reçus	Nombre candidats reçus en entretien	Nombre candidats retenus	Nombre postes vacants au 31/12/2023
Policier municipal	14/10/2021	112	15	9	15
Bûcheron	16/01/2023	26	3	1	1
Auxiliaire de puériculture	11/04/2023	35	10	4	4
Directeur d'Accueil de Loisirs Multi-sites	19/09/2023	22	7	2	4

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

C PARCOURS PROFESSIONNELS

C.1 Nombre de départs à la retraite par année

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



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

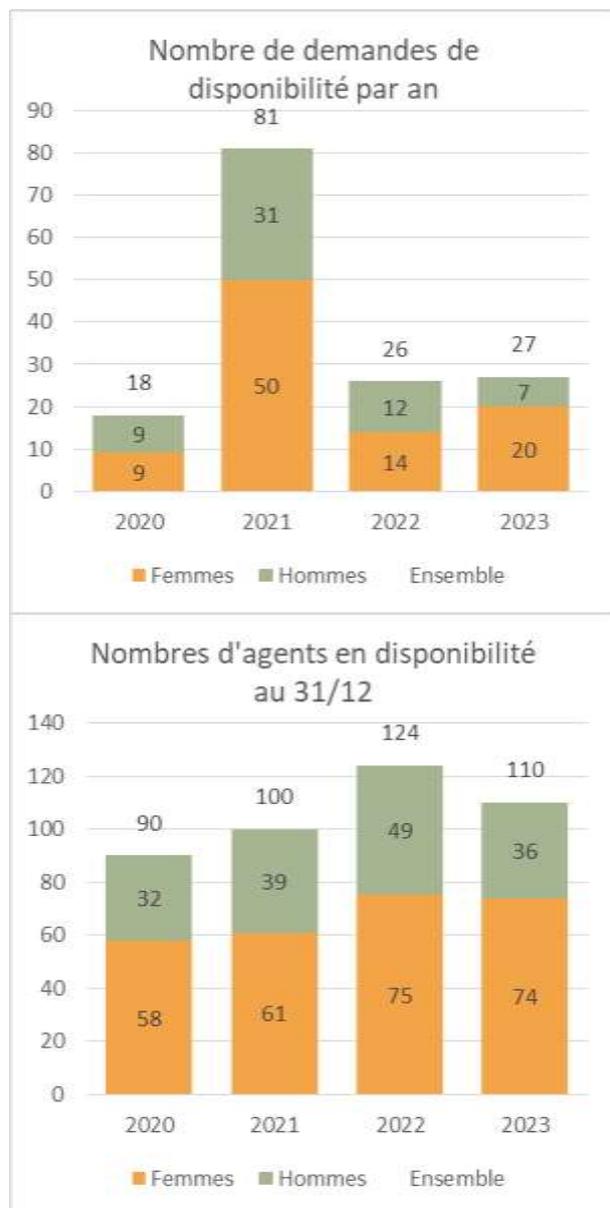
Source des données : Direction de la Gestion du Personnel

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

Trois femmes prolongent leur activité au-delà de la limite d'âge en 2023.

C.3 Nombre d'agents en disponibilité

Indicateurs de référence : Ind-1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité en positions statutaires particulières



Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :

DIRECTIONS D'ORIGINE DES AGENTS EN DISPONIBILITE AU 31/12

Direction	Agents en disponibilité au 31/12/2023
Direction Petite Enfance	26
Département Education	24
DEPT TE - Direction Biodiversité et Espaces Verts	9
DEPT Architecture et Bâtiments	8
Direction Citadelle Patrimoine mondial	8
Musées d Arts et du Temps	7
Direction Vie des quartiers	6
Direction Sécurité et Tranquillité publique	5
Direction Sports	4
DEPT des Mobilités	3
Cabinet	2
Direction Bibliothèques et Archives	2
Direction Communication VB	1
Direction Emploi et Compétences-VB	1
Direction Patrimoine Historique	1
Service Relations Internationales	1
XMAD-ISBA	1
Direction Santé Publique	1
Total	110

Motifs des disponibilités					
Type	Motif	2020	2021	2022	2023
De droit	Pour élever un enfant de moins de 12 ans	4	4	5	8
	Pour suivre son Conjoint	9	9	9	7
Sur demande	Pour convenances personnelles	72	81	103	89
	Pour création entreprise	5	6	7	2
	Pour faire des études				1
	Pour exercer dans une organisation internationale/entreprise				2
D'office	A titre conservatoire				1
Total		90	100	124	110

Les métiers les plus concernés par les disponibilités	2020	2021	2022	2023
Auxiliaire de puériculture	20	15	15	14
Animateur référent périscolaire	10	11	17	13
Jardinier	9	10	10	8

C.4 Démissions

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



Le nombre d'agents démissionnaires augmente de façon importante, de près de 33% par rapport à 2022.

La direction de l'Éducation concentre 78 agents démissionnaires, notamment dans le métier d'animateur périscolaire (71).

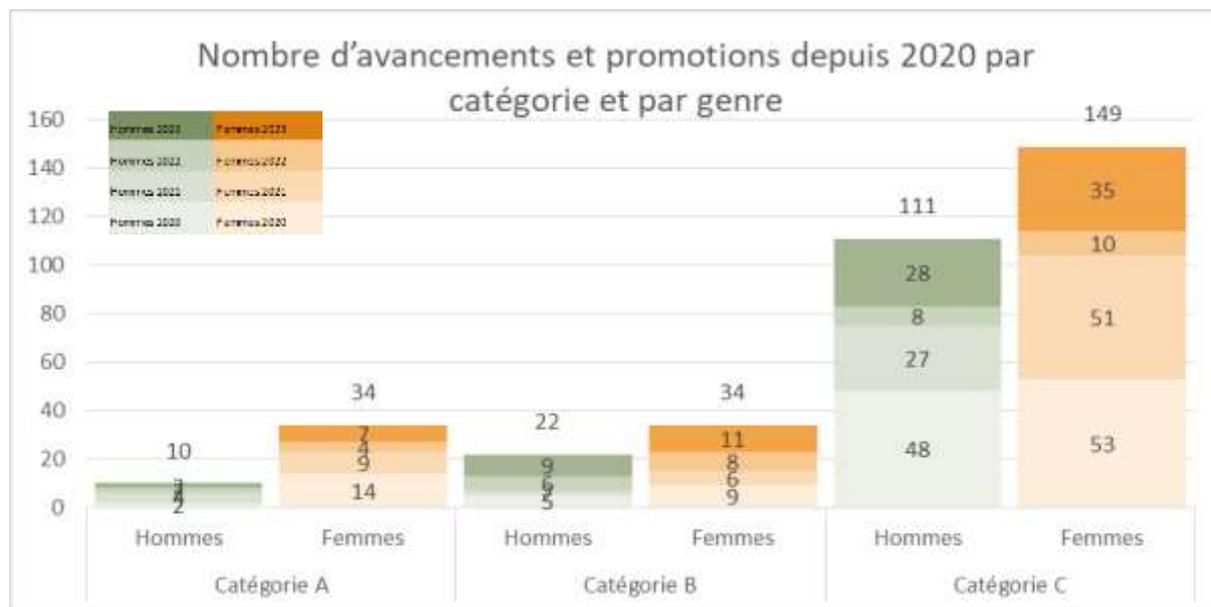
La direction Petite-Enfance arrive en seconde position avec 8 démissions dont 7 auxiliaires de puériculture.

La direction de la Voirie, ensuite, compte 5 démissions dont 3 agents d'espaces publics.

A noter que cette population se répartit entre 12 titulaires et 90 contractuels.

C.5 Avancements de grade et promotions internes

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



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

Cadre d'emploi	Dernier grade	Agents au dernier grade	Agents dans le cadre d'emploi	Taux d'agents au dernier grade
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	Adjoint administratif principal de 1ère classe	32	83	38,6%
ADJOINTS DU PATRIMOINE TERRITORIAUX	Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	17	54	31,5%
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	Adjoint technique principal de 1ère classe	167	516	32,4%
AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX	Agent de maîtrise principal	41	76	53,9%
AGENTS DE POLICE MUNICIPALE	Brigadier-chef principal	30	47	63,8%
AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX	Agent social principal de 1ère classe	2	4	50,0%
AGENTS TER.SPÉCIALIS. ÉCOLES MATERNELLES	Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	47	67	70,1%
ANIMATEURS TERRITORIAUX	Animateur principal de 1ère classe	3	23	13,0%
ASSISTANTS TERRIT. ENSEIGNT ARTISTIQUE	Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	3	3	100,0%
ASSIST.TER.CONSERV.PATRIMOINE&BIBLIO	Assistant de conservation principal de 1ère classe	10	40	25,0%
ATTACHÉS TER. DE CONSERV. DU PATRIMOINE	Attaché principal de conservation du patrimoine	1	9	11,1%
ATTACHÉS TERRITORIAUX	Attaché hors classe	5	47	10,6%
AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE TERRITORIAUX	Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	66	110	60,0%
BIBLIOTHÉCAIRES TERRITORIAUX	Bibliothécaire principal	1	9	11,1%
BIOLOGISTES, VÉTÉRINAIRES, PHARMACIENS	Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	1	1	100,0%

Cadre d'emploi	Dernier grade	Agents au dernier grade	Agents dans le cadre d'emploi	Taux d'agents au dernier grade
CONSEILLERS TER.ACTIVITÉS PHYSIQ.&SPORT.	Conseiller principal des activités physiques et sportives	2	5	40,0%
CONSERVATEURS TERRITOR. DE BIBLIOTHÈQUES	Conservateur des bibliothèques en chef	1	1	100,0%
CONSERVATEURS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	Conservateur du patrimoine en chef	3	6	50,0%
EDUCATEURS TERR. DE JEUNES ENFANTS	Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	10	19	52,6%
EDUCATEURS TERRITORIAUX DES APS	Educateur principal des activités physiques et sportives de 1ère classe	3	18	16,7%
PÉD POD ERG PSY ORT TEC MAN PRÉ DIÉT TER	Pédi Podo Ergo Psycho Orthopt TechLab Manip Prép Phar et Diét Hors Classe	1	1	100,0%
PROFESSEURS TER. ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	Professeur d'enseignement artistique hors classe	2	8	25,0%
PUÉRICULTRICES TERRITORIALES	Puéricultrice Hors classe	5	6	83,3%
RÉDACTEURS TERRITORIAUX	Rédacteur principal de 1ère classe	23	66	34,8%
TECHNICIENS TERRITORIAUX	Technicien principal de 1ère classe	15	42	35,7%

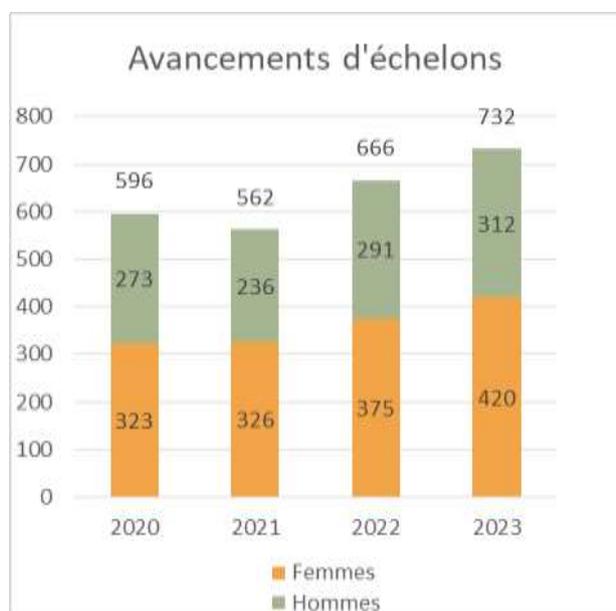
C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes

Source des données : Direction de la Gestion du Personnel

Année	Grade_accès	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total Durée moyenne d'avancement
		Effectifs	Durée moyenne d'avancement	Effectifs	Durée moyenne d'avancement		
2023	Attaché principal	1	12,01			1	12,01
	Rédacteur principal de 2ème classe	1	10,01	2	11,10	3	10,74
	Technicien principal de 1ère classe			2	10,06	2	10,06
	Technicien principal de 2ème classe			1	5,01	1	5,01
	Adjoint technique principal de 1ère classe	16	7,50	13	7,20	29	7,37
	Adjoint technique principal de 2ème classe	1	3,49	7	7,50	8	7,00
	ASEM principal de 1ère classe	6	5,47			6	5,47
Total 2023		25	7,13	25	7,74	50	7,44
2022	Attaché principal			1	8,26	1	8,26
	Technicien principal de 2ème classe	1	7,65	3	8,59	4	8,36
	Adjoint technique principal de 1ère classe	9	5,70	15	9,96	24	8,36
	Adjoint technique principal de 2ème classe	4	8,07	17	6,41	21	6,73
	ASEM principal de 1ère classe	6	9,78			6	9,78
Total 2022		20	7,49	36	8,12	56	7,90
2021	Attaché hors classe			1	5,67	1	5,67
	Ingénieur principal	1	6,01	1	6,01	2	6,01
	Adjoint technique principal de 1ère classe	8	9,20	8	10,98	16	10,09
	Adjoint technique principal de 2ème classe			1	6,01	1	6,01
	ASEM principal de 1ère classe	9	11,31			9	11,31
Total 2021		18	10,08	11	9,59	29	9,89
2020	Attaché hors classe	1	3,00			1	3,00
	Attaché principal	1	7,00	1	8,68	2	7,84
	Rédacteur principal de 1ère classe	1	3,84			1	3,84
	Adjoint technique principal de 1ère classe	8	6,50	16	9,69	24	8,63
	Adjoint technique principal de 2ème classe	6	10,22	11	8,81	17	9,31
	ASEM principal de 1ère classe	10	9,97			10	9,97
Total 2020		27	8,40	28	9,31	55	8,86
Moyenne générale		90	8,18	100	8,52	190	8,36

C.7 Avancements d'échelon

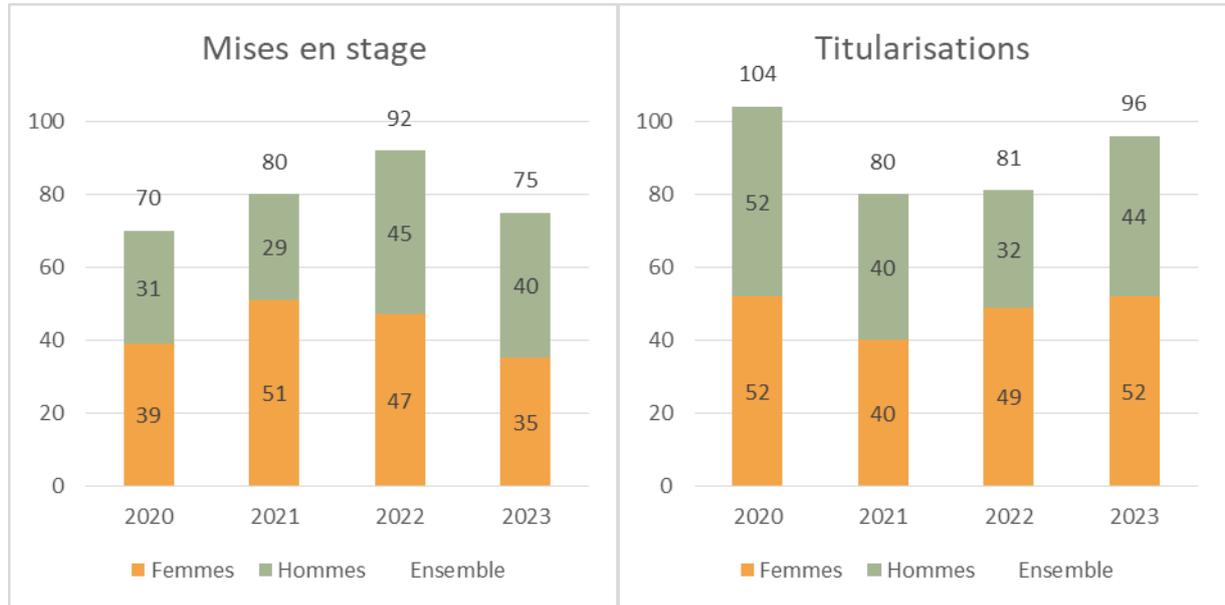
Indicateur de référence : Ind-1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année



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

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

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



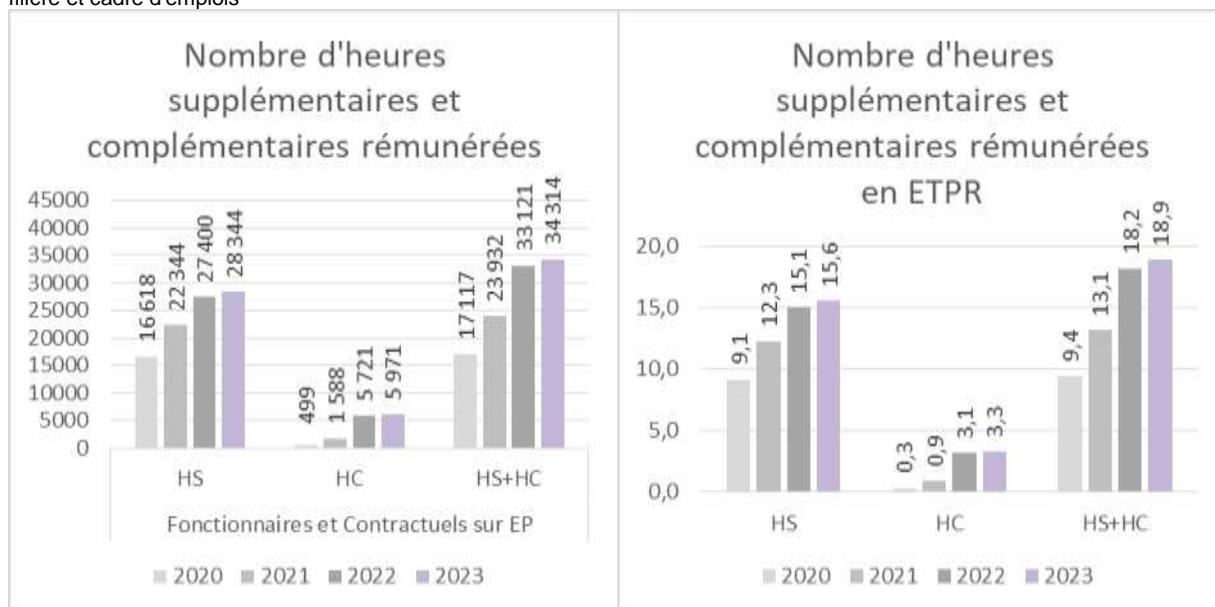
Seulement 2 hommes ont essayé un refus de titularisation (en 2021).

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

D ORGANISATION DU TRAVAIL

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

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

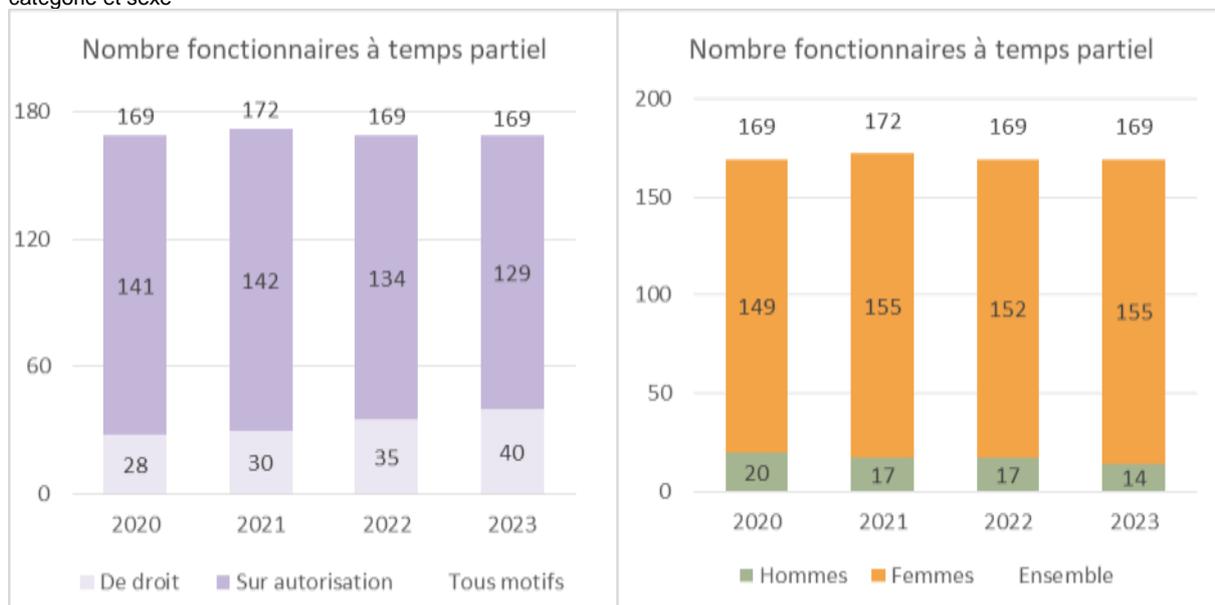


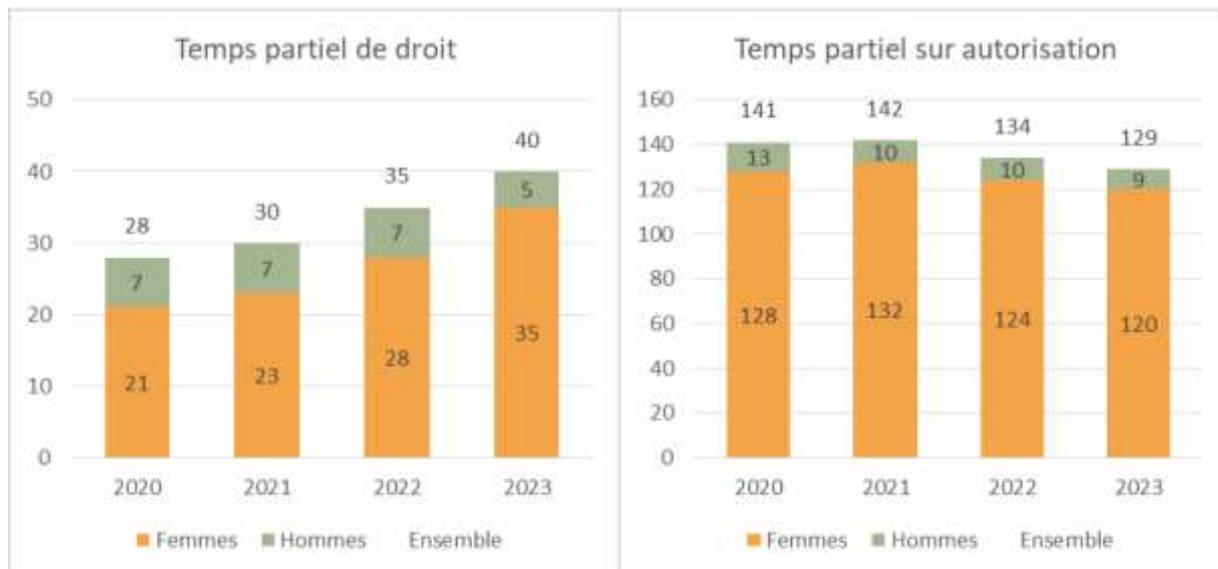
On note une augmentation de +3,6% du volume d'heures supplémentaires et complémentaires rémunérées, principalement marquée dans les directions Voirie, Musées d'Arts et du Temps et Education.

Parallèlement les directions des Sports, de la Biodiversité-Espaces Verts et Relation avec les Usagers voient leur nombre d'heures supplémentaires et complémentaires diminuer.

D.2 Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel

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





Le recours des fonctionnaires au travail à temps partiel, à la ville de Besançon, est stable sur les 4 dernières années. Il en est de-même avec la répartition genrée. Cependant, on remarque que l'évolution des types de temps partiel (sur autorisation ou de droit), sont inversées notamment pour les femmes où le temps partiel de droit, est en progression régulière.

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

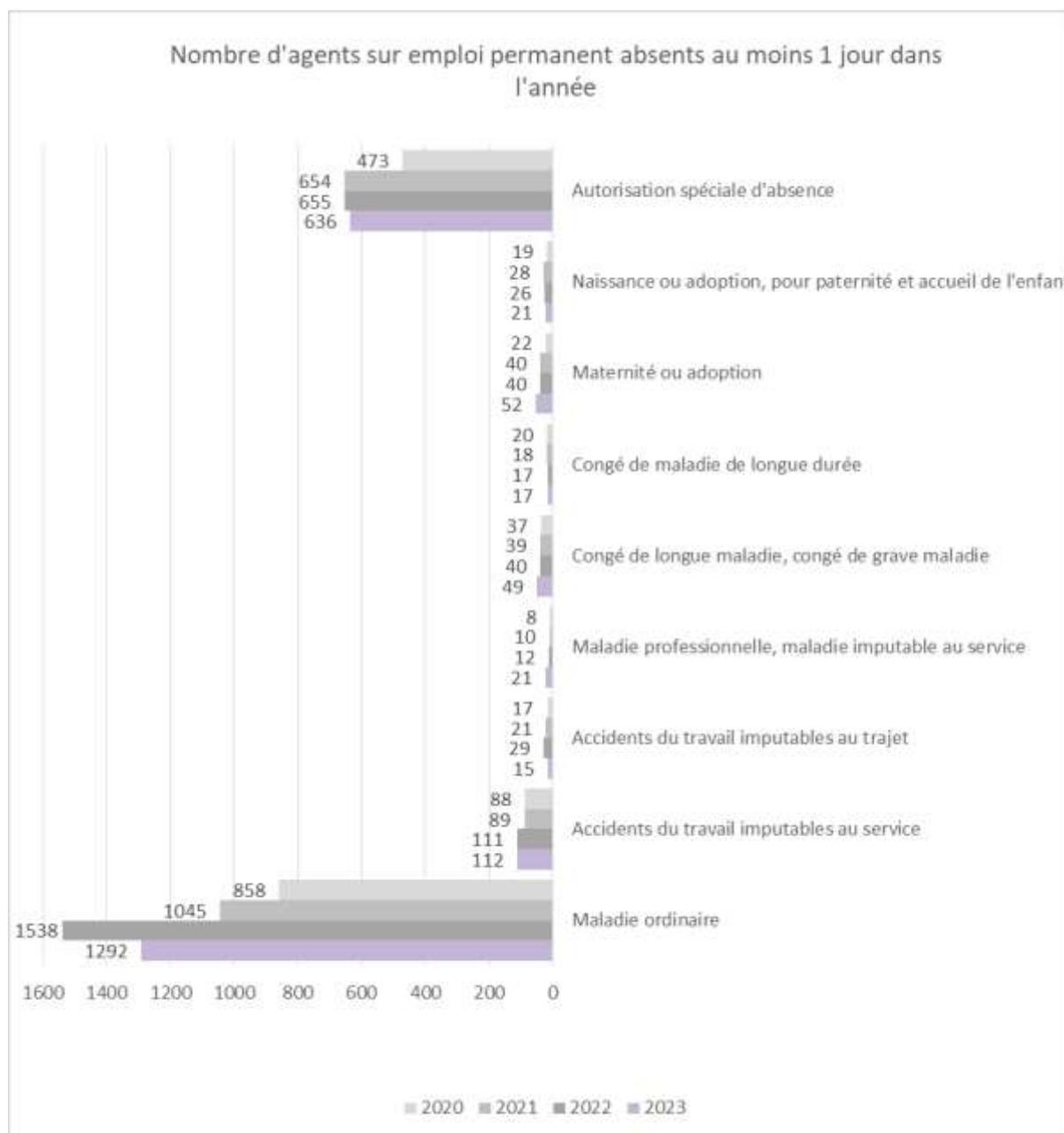
Au 31 décembre 2023, 169 fonctionnaires exercent leurs activités à temps partiel soit 12,3 % des fonctionnaires présents au 31 décembre 2023 (20,3% des femmes et 2,3% des hommes).

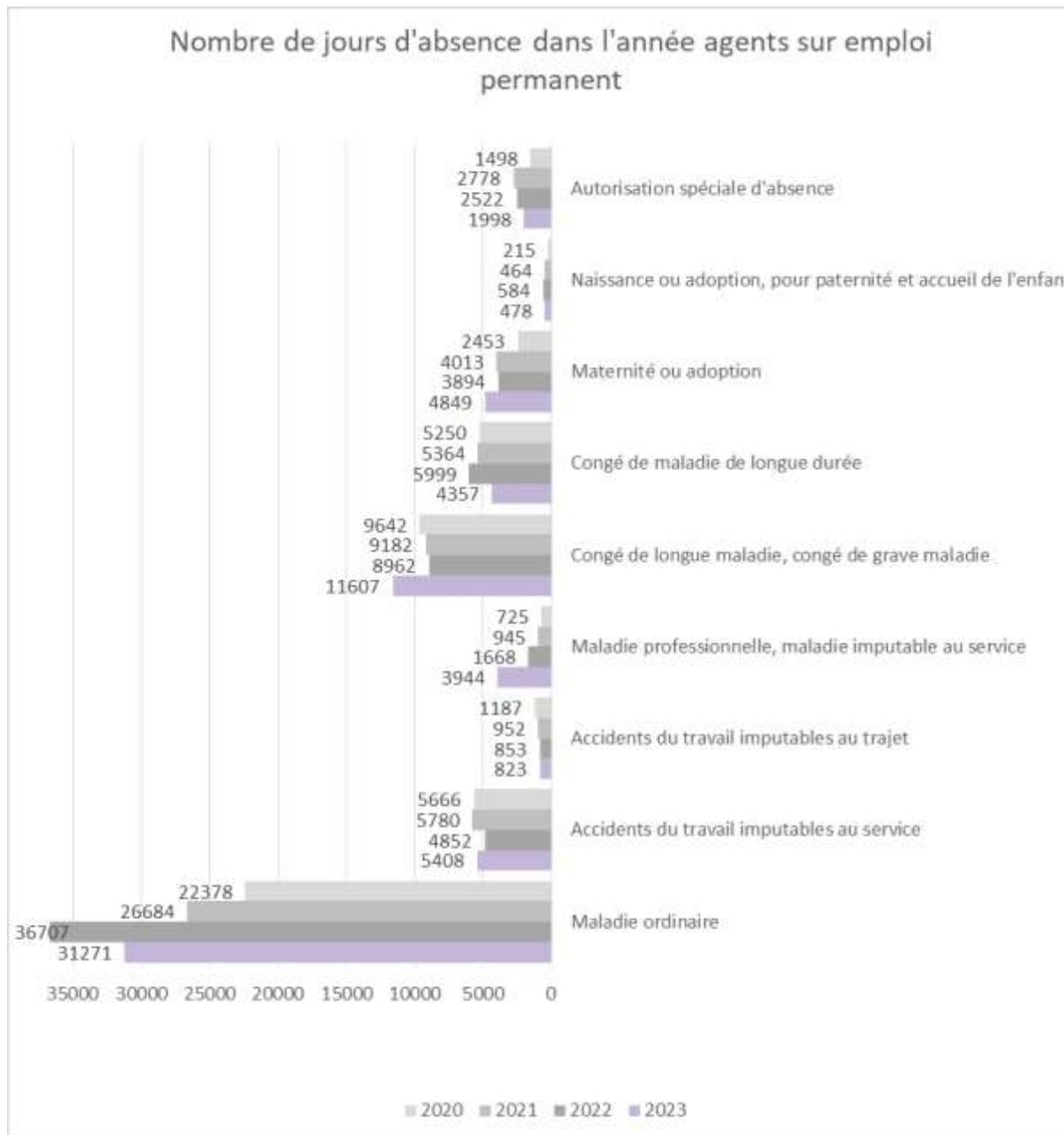
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour

Indicateurs de référence : Ind-2.1.1 et Ind-2.1.2

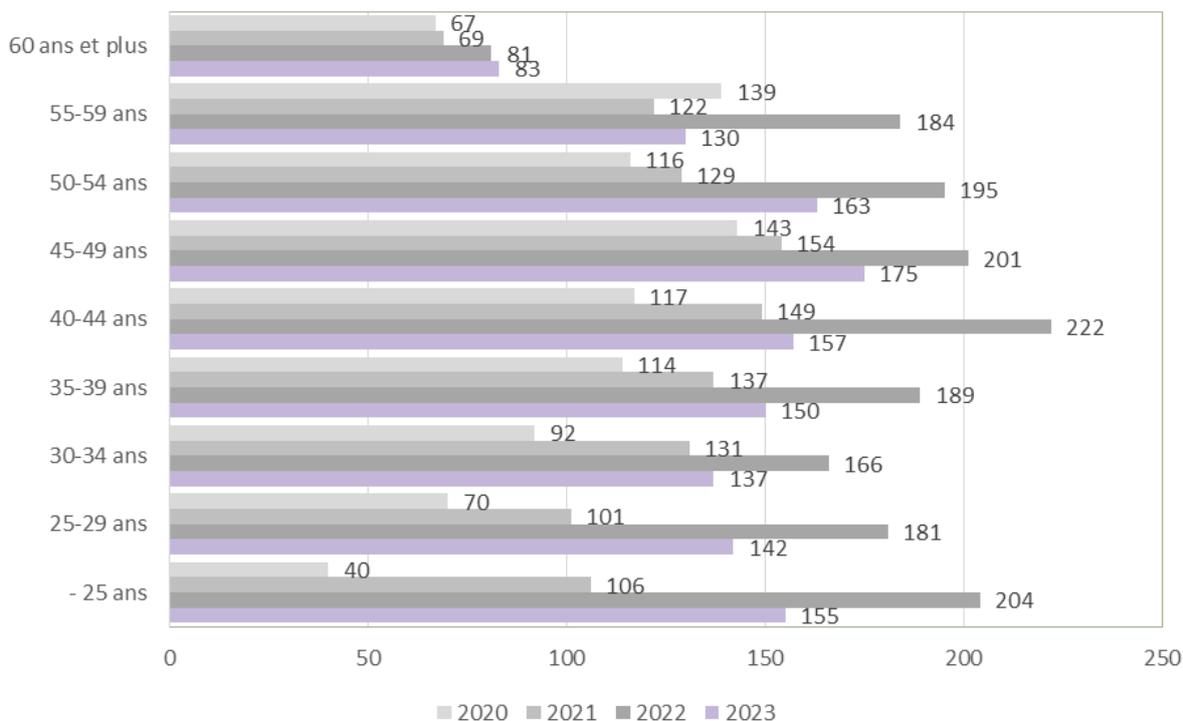
Le nombre d'agents absents et le nombre de jours, quelle que soit la nature de l'absence sont en diminution.

Pour la maladie ordinaire, quand bien même le nombre d'agents et le nombre de jours baissent globalement, il est à noter que le nombre de jours de carence appliqué est en augmentation. Cela manifeste un nombre d'arrêt plus important mais de durée moindre (cf. §.D.4 page 38).

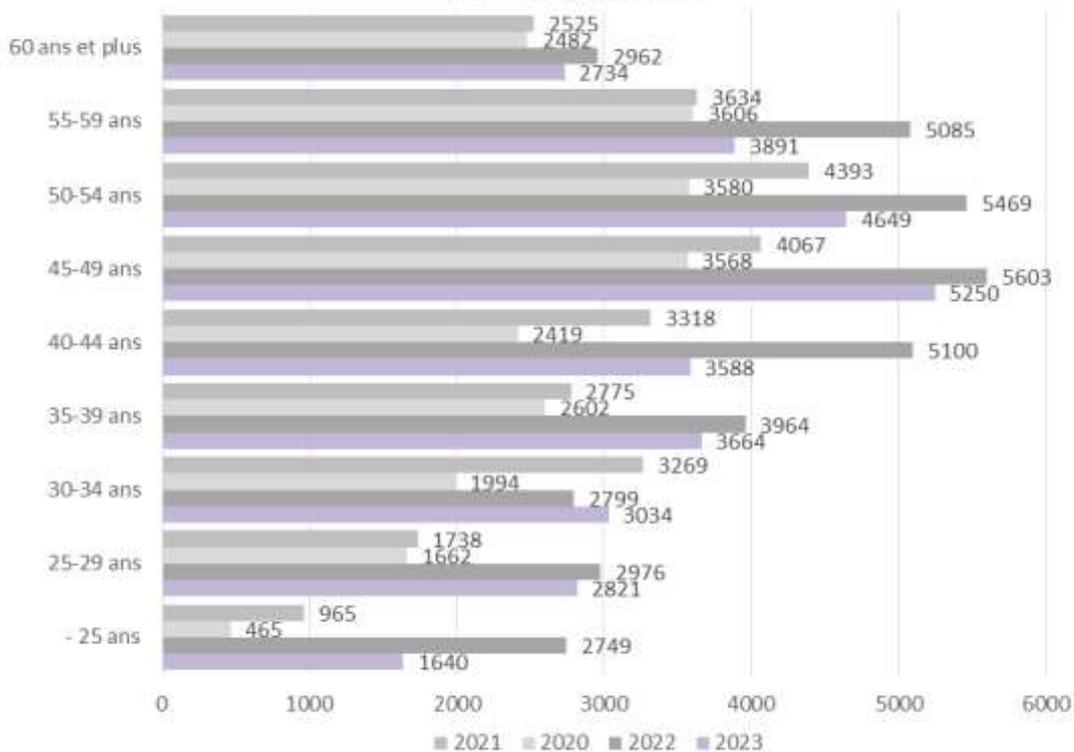


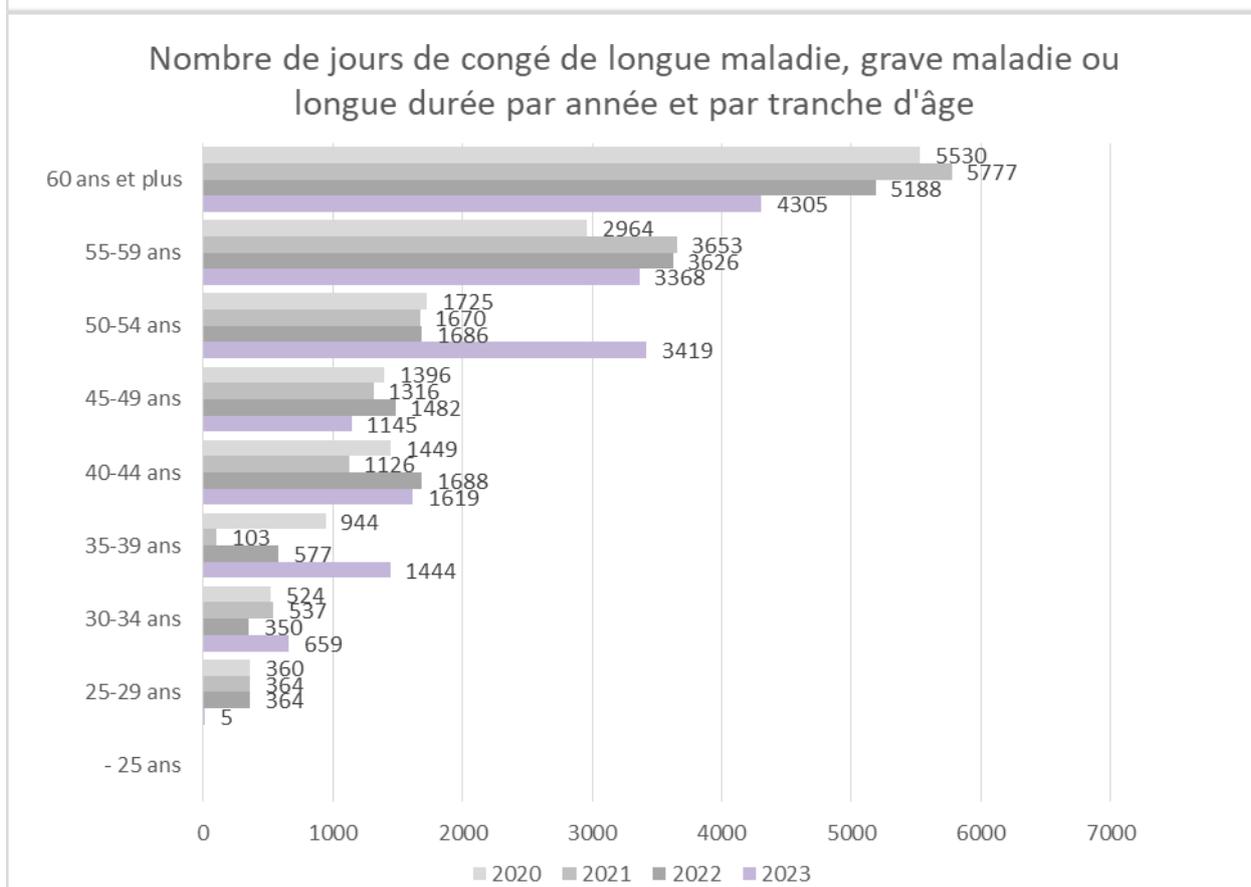
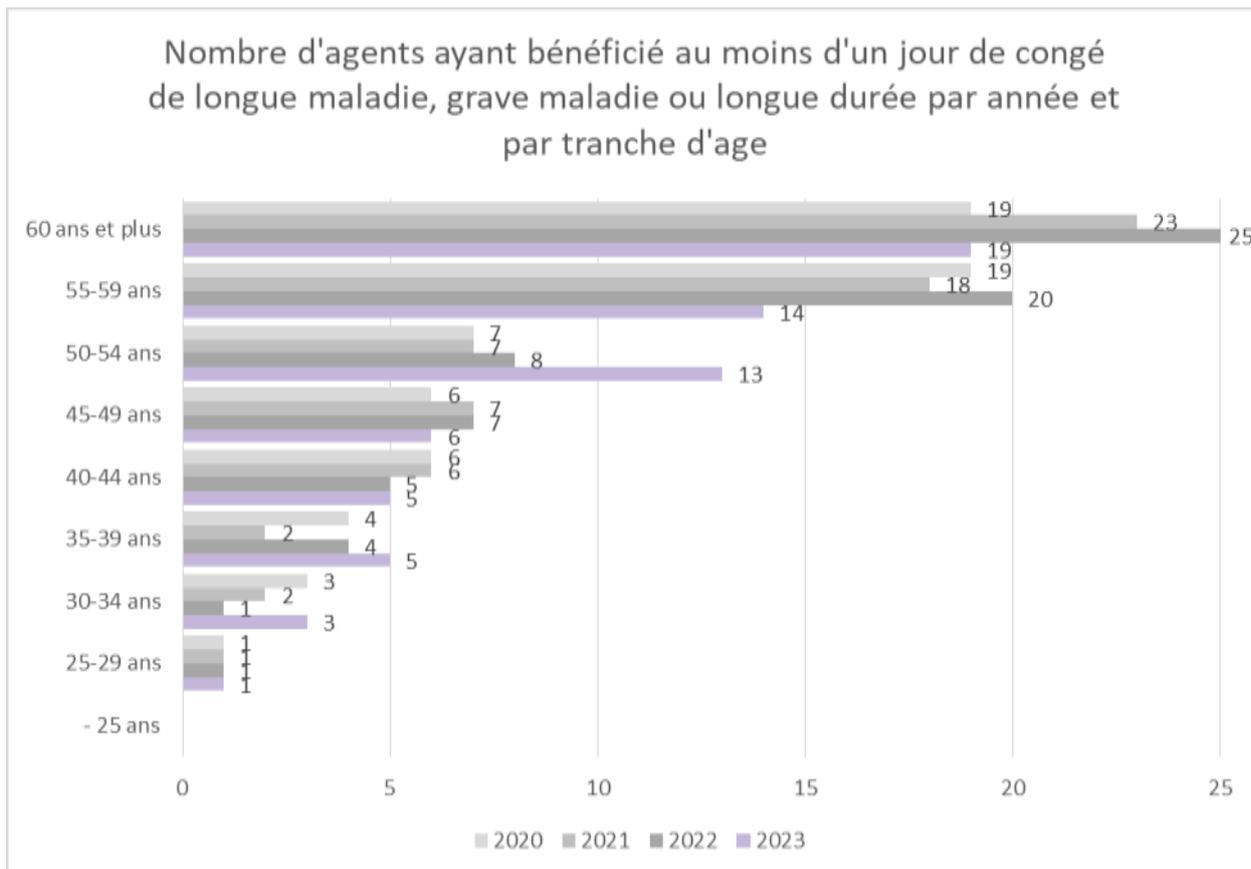


Nombre d'agents ayant bénéficié au moins d'un jour de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'âge



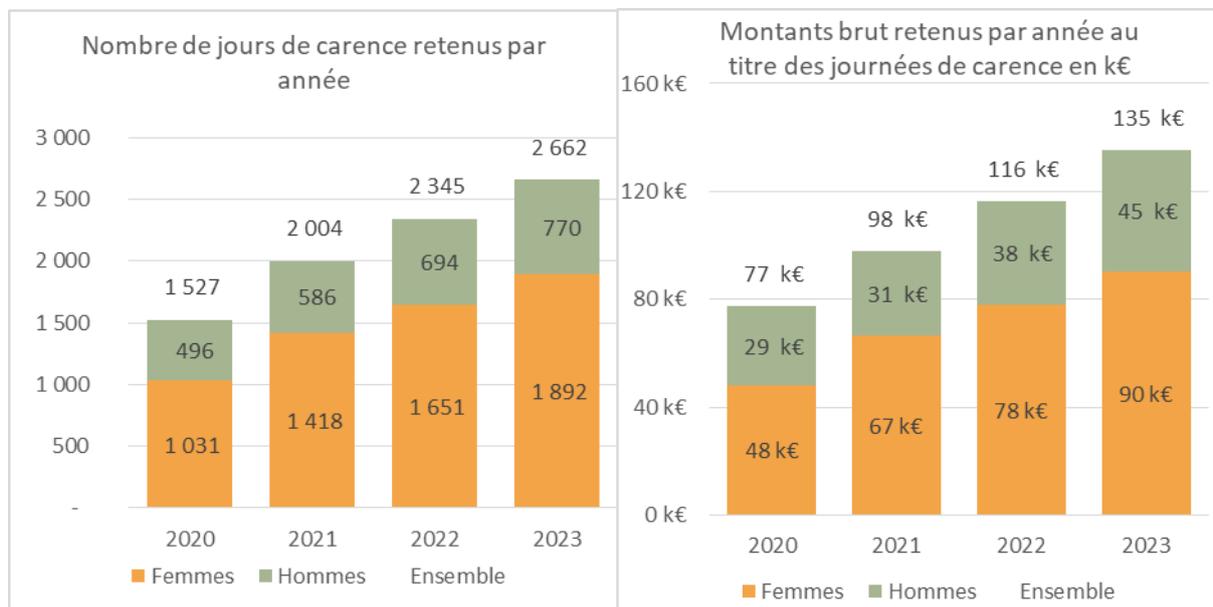
Nombre de jours de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'âge





D.4 Montants et nombre de jours de carence

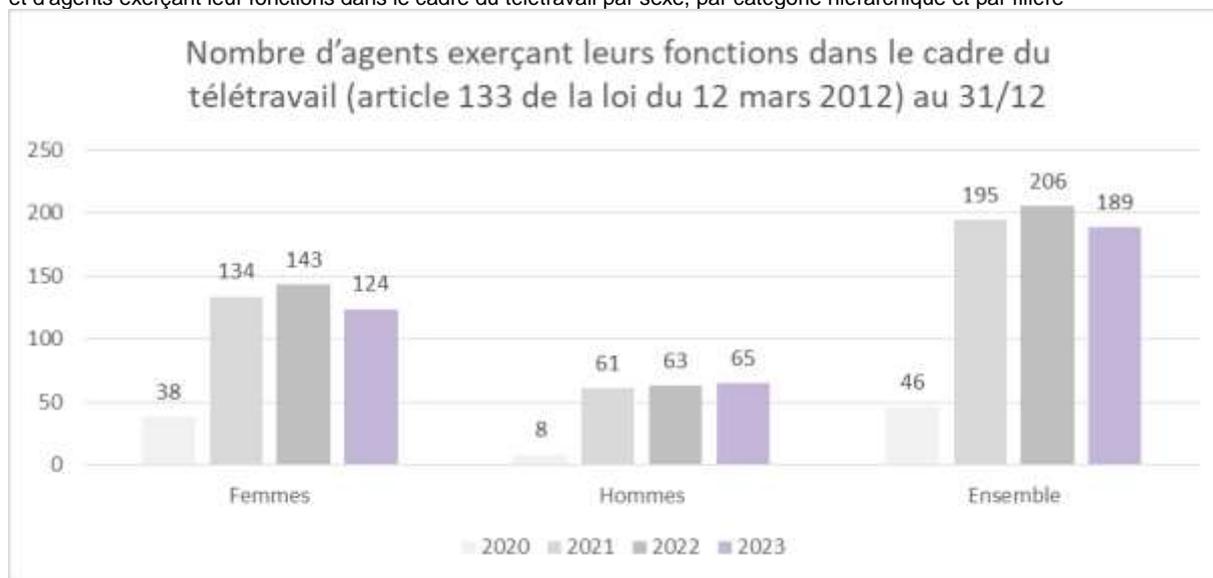
Indicateur de référence : Ind-2.1.8 Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues



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

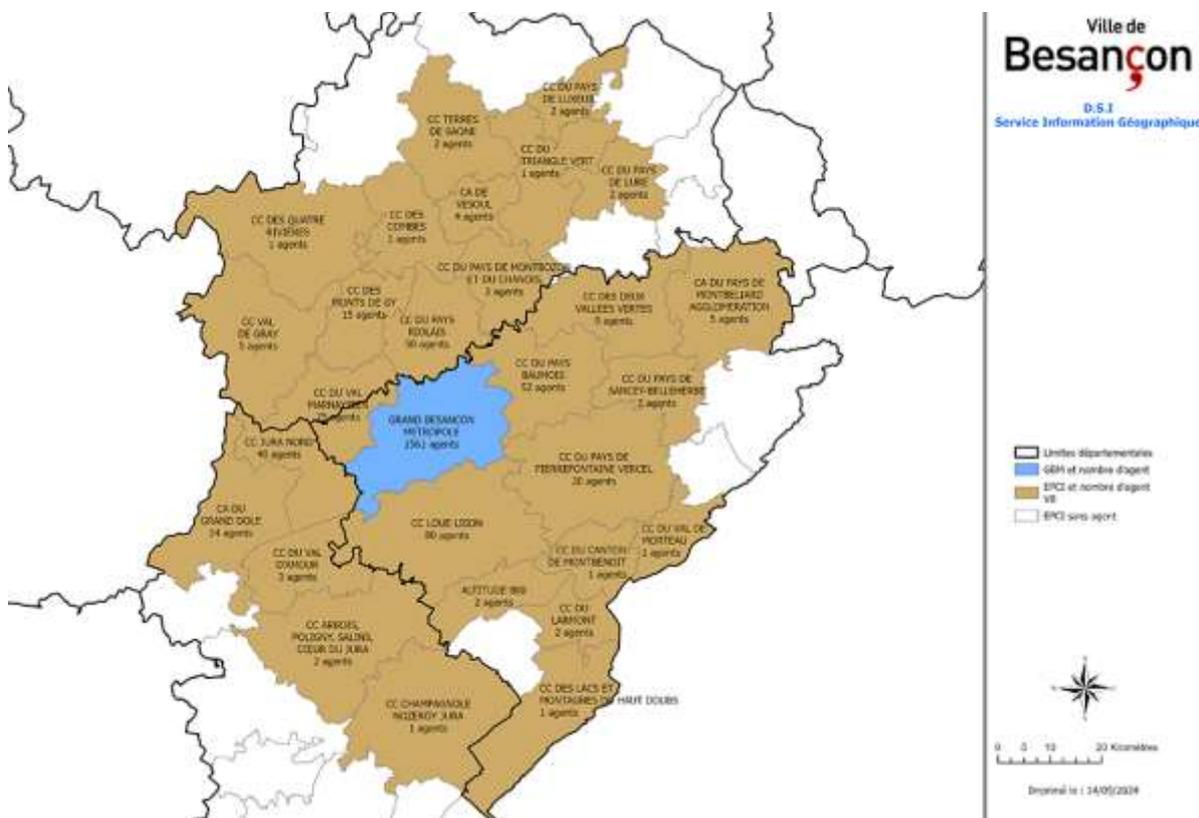
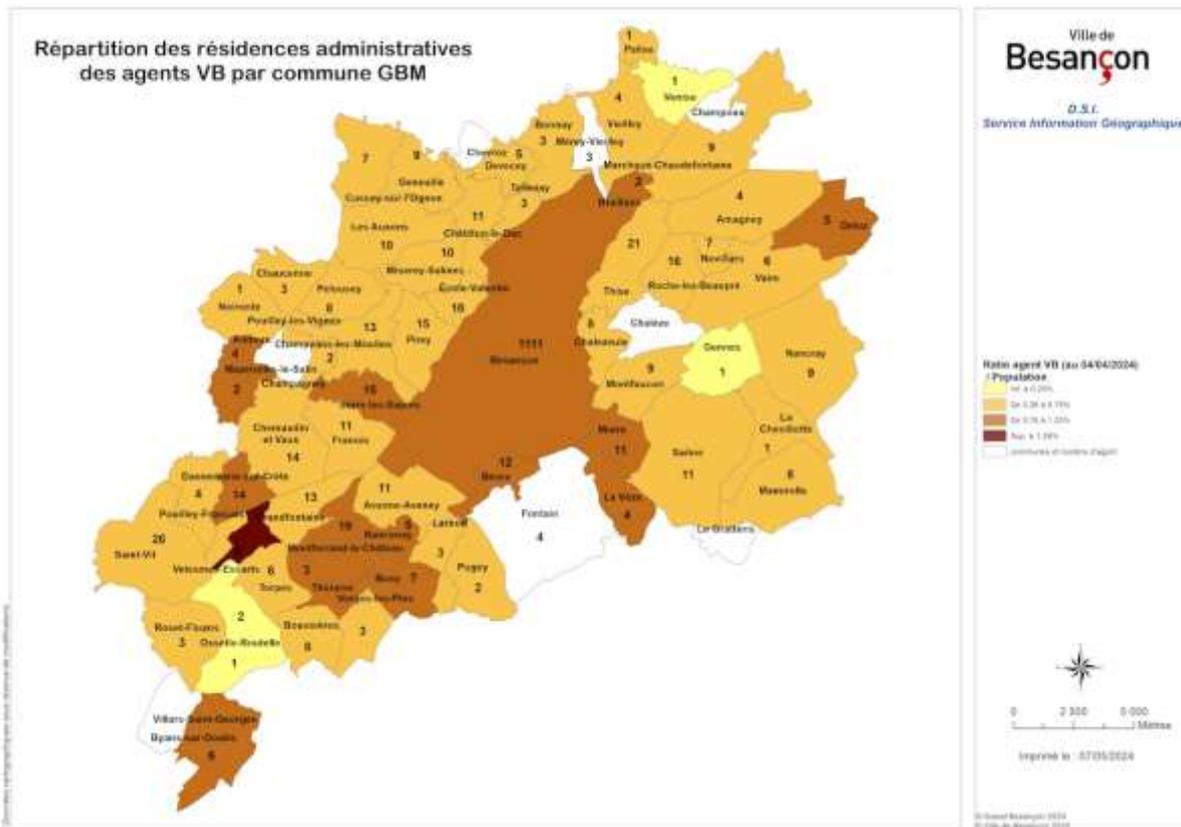
D.5 Télétravail

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



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

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



E REMUNERATIONS

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

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



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

- De la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle versée en décembre 2023 (+ 1 059k€) ;
- De la revalorisation de la valeur du point d'indice (+ 530 k€) ;
- De hausses successives du SMIC (+355k€) ;
- De la revalorisation des grilles de catégorie B et C (+100k€).

**Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :
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'agent est également réparti. Pour la ville de Besançon, la médiane se situe à 28 800€ tous genres confondus pour une population de 960 agents respectant les critères du périmètre. La médiane des revenus bruts pour les femmes concerne 455 agentes et s'établit à 28 419 €. Les hommes représentent 505 agents pour une médiane de 29 014 €

Nouveauté du RSU 2024 issue du dialogue social :

REMUNERATION BRUTE MOYENNE PAR ETPR SUR EMPLOIS PERMANENTS

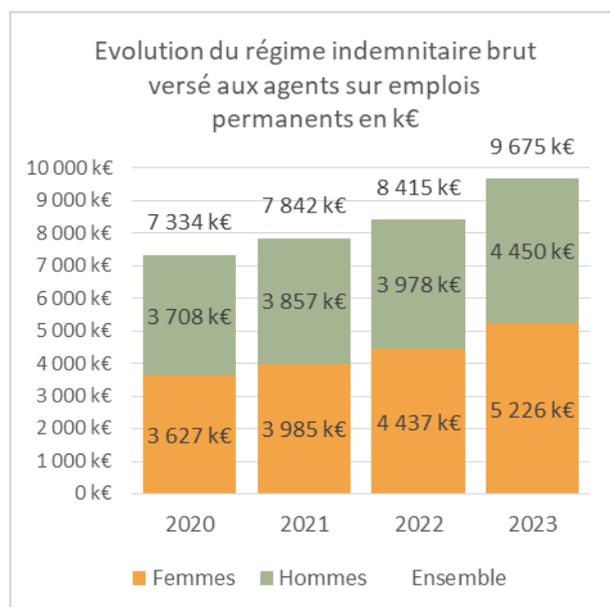
Méthode de calcul : les montants bruts versés des indicateurs 1.1.4 et 1.2.4 sont additionnés par catégorie de grade, puis divisés par la somme des Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) des indicateurs 3.1.1 et 3.2.1

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

E.2 Régime indemnitaire (RI) brut versé

Indicateurs de référence :

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

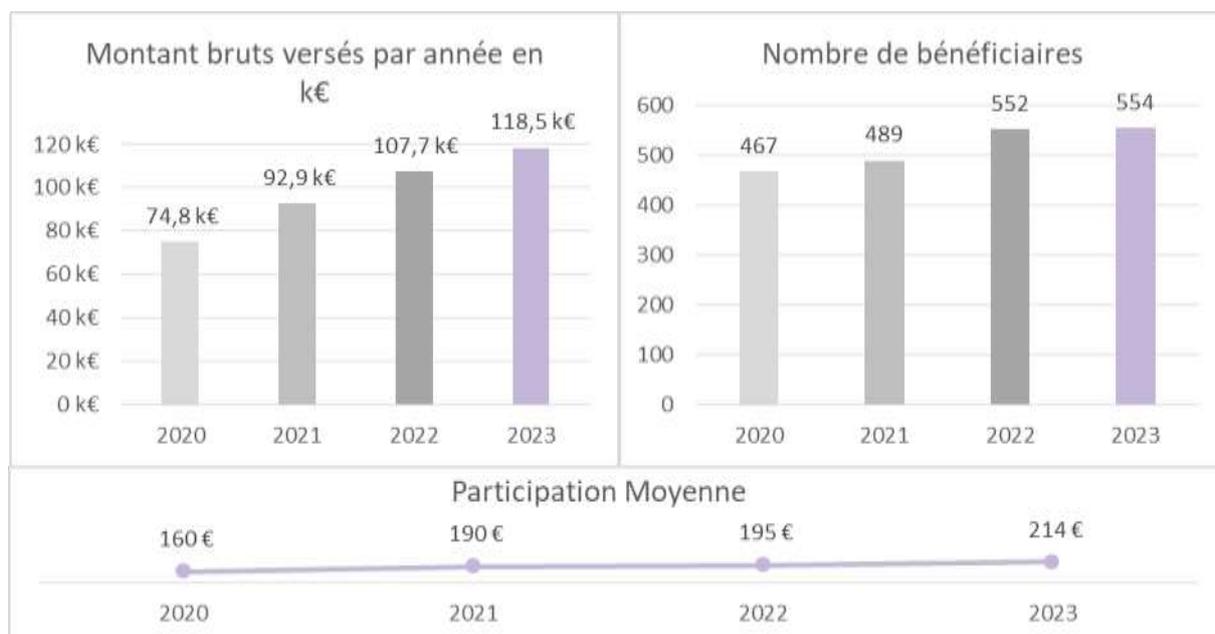


Le tableau ci-contre est constitué :

- des primes et indemnités (2,9M€)
- de l'IFSE (3,9M€)
- du CIA (2,9M€)

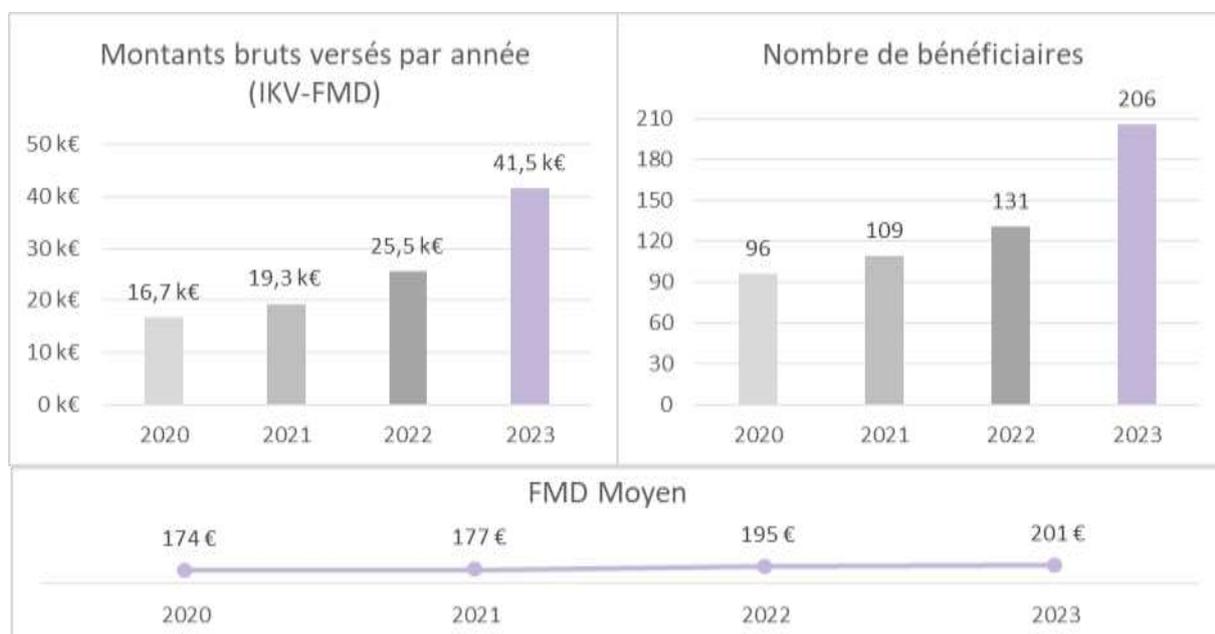
L'augmentation globale du RI s'explique principalement par l'impact des mesures nationales (relèvement de l'indice minimum de traitement, augmentation de la valeur du point) sur le versement du CIA. De plus, le versement de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle impacte à hauteur de 1M€.

E.3 Participation employeur aux frais de transport



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

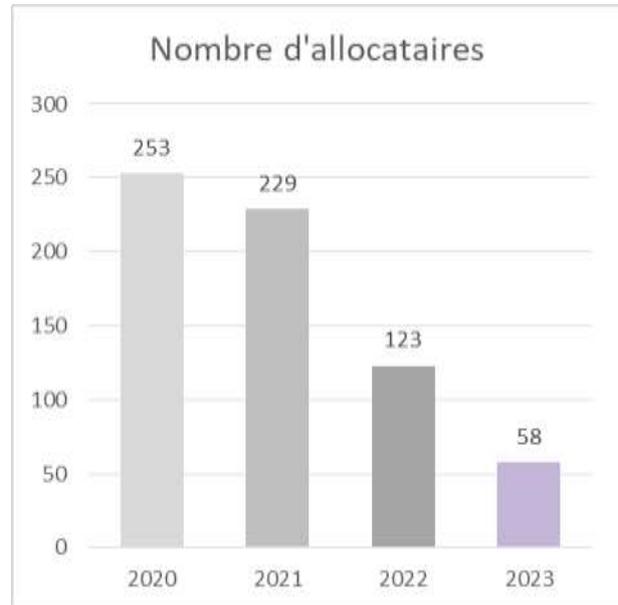
Le Forfait Mobilités Durable (FMD) a remplacé en 2021 l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et son champ a été élargi aux agents pratiquants le covoiturage ou se servant d'une trottinette pour leurs trajets quotidiens. Depuis 2022, il est cumulable avec la participation employeur aux frais de transport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



E.5 Indemnisation du chômage

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

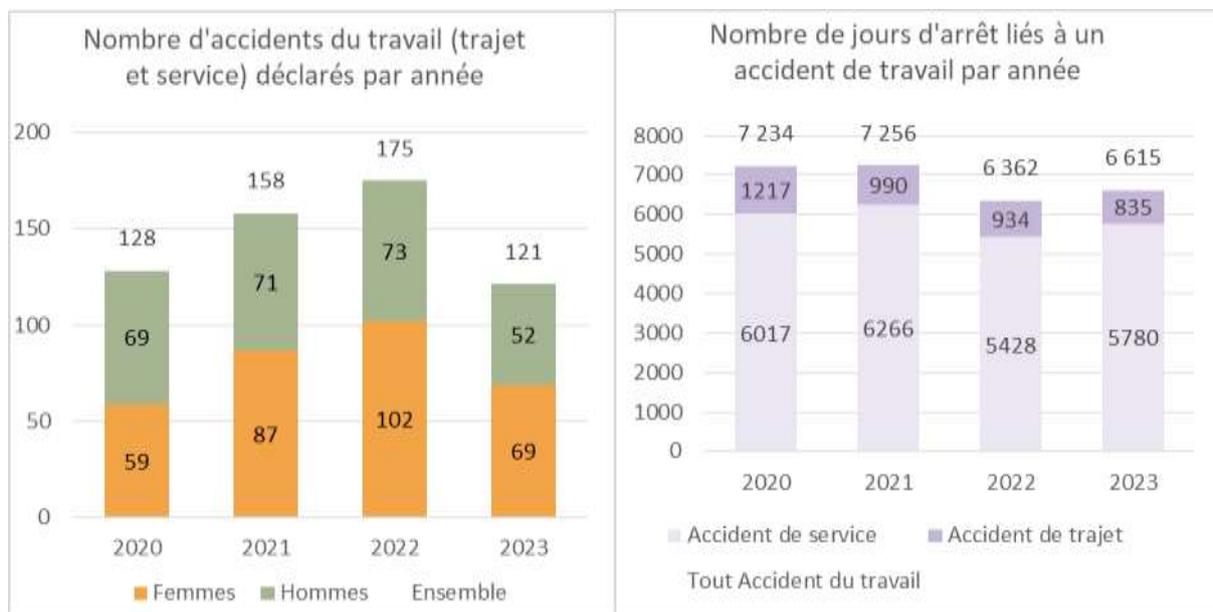
Suite à l'adhésion à Pôle-Emploi, le nombre d'allocataires et le montant des Allocations de Retour à l'Emploi (ARE) versées sont en baisse. Cette diminution est amenée à se prolonger sur les années à venir.



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

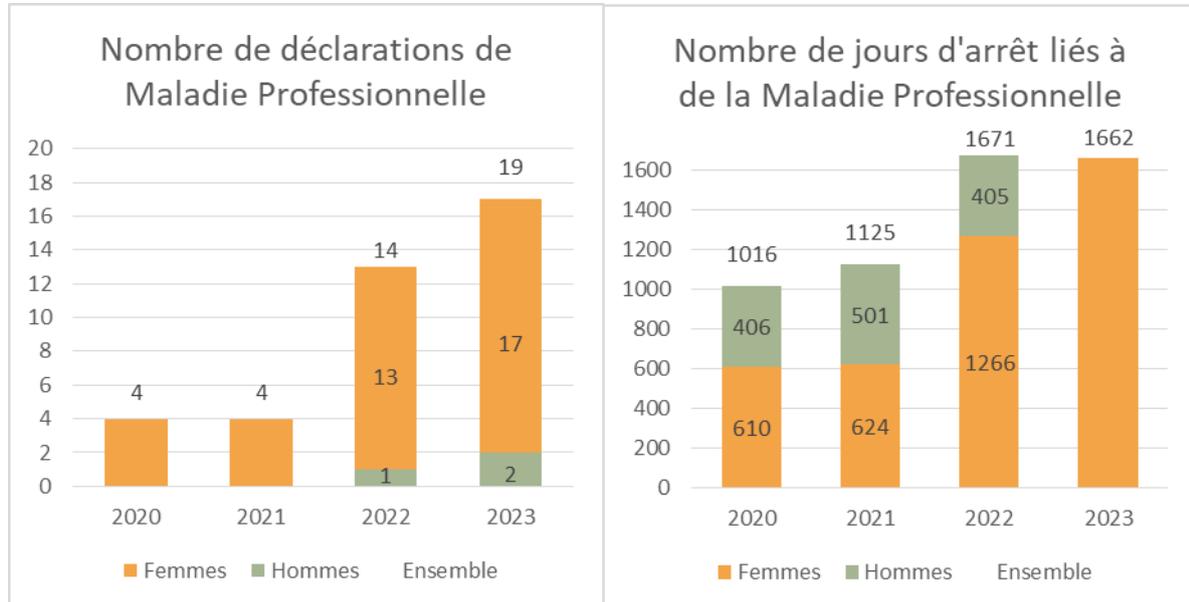


Directions de survenance des accidents de travail :

Ville de Besançon	Moyenne 2020 à 2022			2023		
	Nbre AT	Effectif sur EP	Ratio Nbre AT/Effectif sur EP	Nbre AT	Effectif sur EP	Ratio Nbre AT/Effectif sur EP
Direction des Systèmes d'Information	1	1	100%		1	0%
Pôle des Services à la population	1	1	100%		2	0%
Direction de la Prévention des Risques Urbains	1	5	20%		5	0%
Citadelle Patrimoine Mondial	16	88	18%	10	100	10%
Direction Patrimoine	7	48	15%	3	49	6%
Pôle Culture	1	8	13%		7	0%
Direction Biodiversité et Espaces Verts	16	131	12%	11	135	8%
Direction de l'Hygiène Santé	2	19	11%	3	18	17%
Direction Sécurité Tranquillité Publique	10	96	10%	10	87	11%
Cabinet du Maire	1	10	10%		6	0%
Direction de la Voirie	10	103	10%	8	104	8%
Direction des Sports	10	107	9%	13	116	11%
Direction de l'Education	48	565	8%	45	710	6%
Direction de la Vie des Quartiers	6	78	8%	2	78	3%
Musées du Centre	6	78	8%	3	72	4%
Direction de la maîtrise de l'Energie	2	31	6%		31	0%
Direction Bibliothèques et Archives	5	78	6%	2	79	3%
Direction de la Petite Enfance	13	250	5%	9	263	3%
Direction Relation avec les Usagers	2	55	4%	2	56	4%
Total	158	1752	9%	121	1919	6%

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

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



Répartition des nombres de jours d'arrêt par direction :

Année	Direction	Nombre de jours d'arrêt
2020	Direction de la Petite Enfance	380
	Direction de la Vie des Quartiers	58
	Direction de l'Education	172
	Direction Patrimoine	40
	Direction Voirie Déplacements	366
2021	Direction de la Petite Enfance	187
	Direction de la Vie des Quartiers	3
	Direction de la Voirie	245
	Direction de l'Education	570
	Direction Voirie Déplacements	120
2022	Direction Bibliothèques et Archives	61
	Direction de la Petite Enfance	58
	Direction de la Voirie	365
	Direction de l'Education	1187
2023	Direction Biodiversité et Espaces Verts	393
	Direction de la Petite Enfance	63
	Direction de la Vie des Quartiers	253
	Direction de l'Education	953

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	18	45	63
2021	12	41	53
2022	10	34	44
2023	44	149	193

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

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

Indicateur de référence : Ind-4.3.1

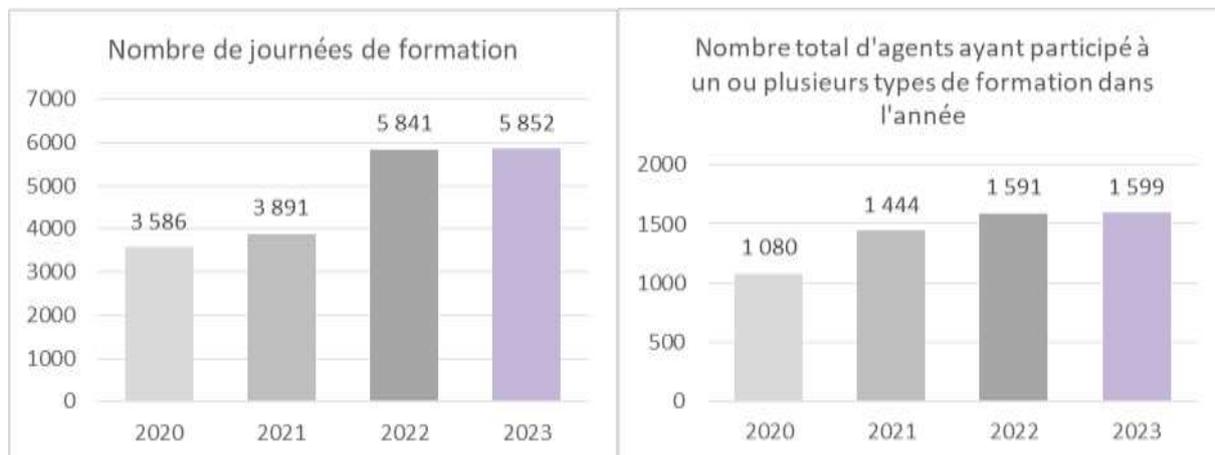
Année	Type	Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation								
		Hommes			Femmes			Hommes	Femmes	Ensemble
		A	B	C	A	B	C			
2022	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel						6	0	6	6
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral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

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 :

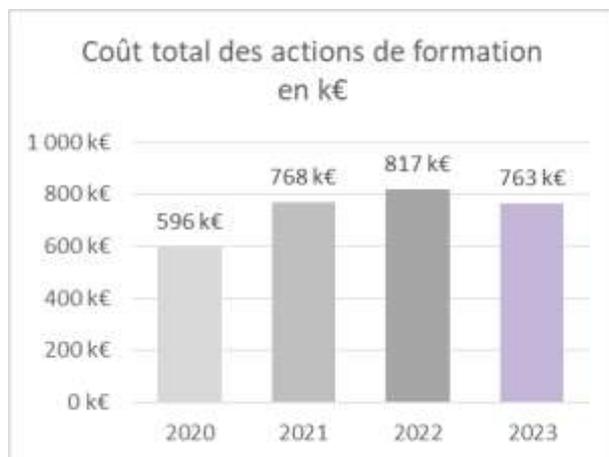
- Ind-5.1.1.2 Journées de formation suivies par les fonctionnaires présents au 31/12 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation
- Ind-5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année



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



Pour les formations, il n'y a pas forcément de corrélation entre les dépenses de formation et le nombre de jours et d'agents.

Plusieurs éléments à noter cependant :

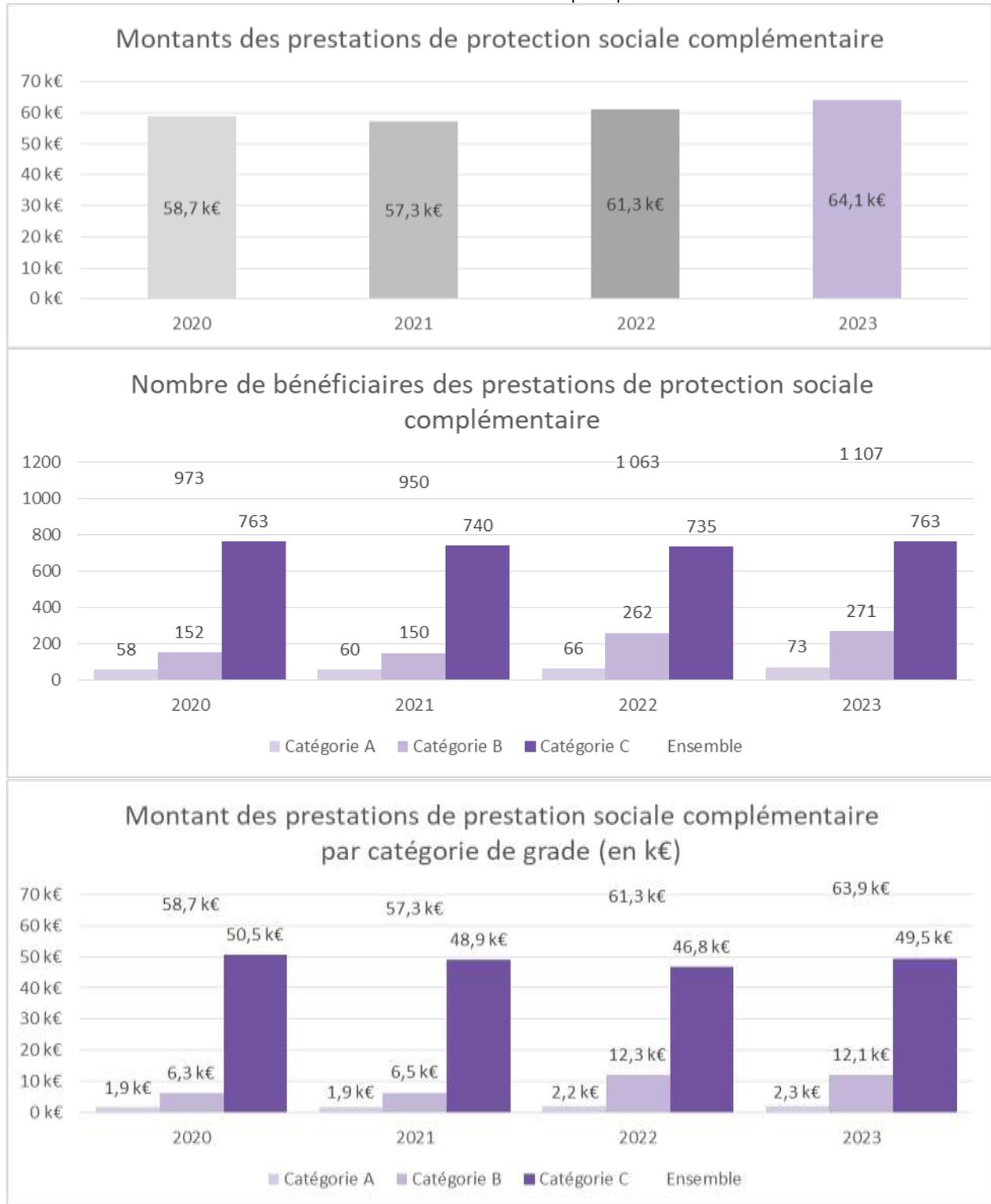
- En cas de demande de formation payante, si une formation équivalente est proposée par le CNFPT dans une temporalité acceptable, l'agent est inscrit au CNFPT
- Les formations internes ont tendance à s'amplifier : augmentation des thématiques et/ou du nombre de sessions
- Les colloques sont souvent proposés en présentiel et en distanciel, ce qui était plus rare auparavant. Le distanciel est souvent gratuit ou quasiment et il ne génère aucune dépense

annexe (déplacement et hébergement), cela peut expliquer à la marge, une baisse des dépenses de formation.

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

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

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

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

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

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

I DIALOGUE SOCIAL

I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales

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

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

I.2 Conflits du travail : grèves.

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



Motif Local	2
Motif National	72
Motif National et Local	3 549

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

J DISCIPLINE

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

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

