



**EXTRAIT DU REGISTRE
des Délibérations du Conseil Municipal**

Séance du 18 septembre 2025

Le Conseil Municipal, convoqué le 11 septembre 2025, s'est réuni à l'hôtel de Ville de Besançon

Conseillers Municipaux en exercice : 55

Présidence de Mme Anne VIGNOT, Maire

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

Étaient présents :

Mme Elise AEBISCHER, M. Hasni ALEM, Mme Frédérique BAEHR, M. Guillaume BAILLY, Mme Anne BENEDETTO, M. Kevin BERTAGNOLI, Mme Pascale BILLEREY, M. Nicolas BODIN, M. François BOUSSO (à compter de la question n° 7), Mme Nathalie BOUVET, Mme Claudine CAULET, Mme Aline CHASSAGNE, Mme Julie CHETTOUH (à compter de la question n° 2), M. Sébastien COUDRY (à compter de la question n° 6), M. Laurent CROIZIER, M. Benoît CYPRIANI, M. Cyril DEVESA, Mme Marie ETEVENARD, M. Ludovic FAGAUT, M. Abdel GHEZALI, M. Olivier GRIMAITRE, Mme Valérie HALLER, M. Pierre-Charles HENRY (à compter de la question n° 19), M. Damien HUGUET (à compter de la question n° 19), M. Jean-Emmanuel LAFARGE, Mme Marie LAMBERT (jusqu'à la question n° 18 incluse), M. Aurélien LAROPPE (à compter de la question n° 2), Mme Myriam LEMERCIER, M. Christophe LIME, Mme Agnès MARTIN (à compter de la question n° 2), M. Saïd MECHAI (à compter de la question n° 2), Mme Carine MICHEL, Mme Laurence MULOT (à compter de la question n° 2), M. Yannick POUJET, M. Anthony POULIN, Mme Françoise PRESSE, Mme Karima ROCHDI (à compter de la question n° 2), M. Jean-Hugues ROUX (jusqu'à la question n° 40 incluse), M. Nathan SOURISSEAU, M. Gilles SPICHER, M. André TERZO, Mme Claude VARET (jusqu'à la question n° 19 incluse), Mme Anne VIGNOT, Mme Christine WERTHE

Secrétaire :

M. Abdel GHEZALI

Étaient absents :

Mme Fabienne BRAUCHLI, Mme Annaïck CHAUVET, Mme Karine DENIS-LAMIT, Mme Lorine GAGLILOLO, Mme Nadia GARNIER, Mme Sadia GHARET, M. Jamal-Eddine LOUHKIAR, Mme Marie-Thérèse MICHEL, Mme Juliette SORLIN, Mme Sylvie WANLIN, Mme Marie ZEHAF

Procurations de vote :

M. François BOUSSO à M. Nathan SOURISSEAU (jusqu'à la question n° 5 incluse), Mme Fabienne BRAUCHLI à M. Benoît CYPRIANI, Mme Annaïck CHAUVET à Mme Claudine CAULET, Mme Lorine GAGLILOLO à M. Aurélien LAROPPE (à compter de la question n° 2), Mme Nadia GARNIER à M. Anthony POULIN, Mme Sadia GHARET à M. Christophe LIME, M. Pierre-Charles HENRY à Mme Christine WERTHE (jusqu'à la question n° 18 incluse), M. Damien HUGUET à Mme Françoise PRESSE (jusqu'à la question n° 18 incluse), Mme Marie LAMBERT à M. Ludovic FAGAUT (à compter de la question n° 19), Mme Marie-Thérèse MICHEL à M. Jean-Emmanuel LAFARGE, M. Jean-Hugues ROUX à M. Sébastien COUDRY (à compter de la question n° 41), Mme Juliette SORLIN à M. Yannick POUJET, Mme Claude VARET à M. Guillaume BAILLY (à compter de la question n° 20), Mme Sylvie WANLIN à M. Jean-Hugues ROUX (jusqu'à la question n° 40 incluse) et à Mme Julie CHETTOUH (à compter de la question n° 41), Mme Marie ZEHAF à Mme Frédérique BAEHR

OBJET : 20 - Rapport social unique - données 2024

Délibération n° 008036

20
Rapport social unique - données 2024

Rapporteur : Mme Elise AEBISCHER, Adjointe

	Date	Avis
Commission n°1	04/09/2025	Favorable unanime

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

En plus de l'alimentation de la base de données imposée par la réglementation, dans notre collectivité, un bilan social est construit sur le fondement de divers échanges avec les organisations syndicales. Ces réunions ont conduit à l'enrichissement du bilan social, avec l'intégration de 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 1^{ère} 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. Les données générales relatives à la Ville de Besançon

Le nombre d'agents présents dans les effectifs au 31 décembre poursuit sa croissance pour s'établir à 2430 agents. On constate l'infléchissement notable d'un phénomène identifié les années précédente comme un mouvement de fond et qui cette année n'est pas confirmé : le nombre de fonctionnaires augmente en 2024 contrairement aux années précédentes (+31). Pour autant, la part des agents contractuels sur emplois permanents et non permanents ne connaît pas d'inflexion. Cette trajectoire se fonde sur les possibilités qu'offre 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. Cette tendance s'inscrit dans une tendance générale au plan national.

En parallèle, il faut souligner que 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. 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 un niveau significatif d'accueil de stagiaires (618) et d'apprentis (38).

En complément, il faut noter l'action de la Ville de Besançon en faveur des politiques actives d'inclusion, avec 173 agents en situation de handicap (contre 141 en 2023), soit un volume de 8.41% alors que la réglementation fixe un seuil à 6%.

La répartition des emplois entre les femmes et les hommes reste parfaitement stable entre 2023 et 2024 (63 % de femmes et 37% d'hommes). Celle-ci se traduit également par la reproduction d'un déséquilibre genré, avec une tendance générale au déterminisme par filières et métiers. La surreprésentation d'agents masculins dans le champ technique et de femmes dans les domaines administratifs 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 évolution culturelle marquée, s'inscrit dans le temps long. Il est toutefois intéressant de mentionner l'émergence d'un mouvement significatif : l'accès croissant des femmes à des postes d'encadrement et de responsabilité. En effet, en 2023, 32 hommes et 49 femmes étaient recensés sur des niveaux de chef-fe de service, directeur-trice, d'adjoint-e, de secrétaire général-e.... En 2024, ce sont 61 femmes et 31 hommes qui exercent ce type de fonctions d'encadrement. Plus globalement, la catégorie A s'appuie sur 128 femmes (+9) pour 62 hommes (-1).

La pyramide des âges indique qu'une majorité d'agents sont recensés dans la fourchette 40-60 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 en augmentation (189 agents en 2023 ; 279 en 2024), l'accompagnement accru des agents en termes de formation (ex : de 763 K€ en 2023 à 905 K€ en 2024) ou encore le développement de la participation employeur aux frais de transport (118,5 K€ en 2023 ; 130.4 K€ en 2024, avec une augmentation régulière du nombre des bénéficiaires, atteignant en 2024 un volume de 608 agents) et du forfait mobilité durable bénéficiant à 299 agents en 2024 (206 agents en 2023).

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 (1608 agents), avec une majorité de bisontins (1130). 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 du Rapport Social Unique 2025.

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,

Pour extrait conforme,
La Maire,



Abdel GHEZALI
Adjoint



Anne VIGNOT

Bilan Social
Et
Rapport Egalité Femmes Hommes
Unifiés
2025

Ville de
Besançon

Données 2020 à 2024

Présentation au Comité Social Territorial du 13 juin 2025

Propos liminaires

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

Ce document présente les données extraites sur les années 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 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

L'année 2024 met en lumière une double trajectoire pour la Ville de Besançon en termes d'effectifs:

- sa singularité au regard du contexte national, puisque la Ville, contrairement à une majorité de collectivités, continue à créer des emplois et augmente ainsi ses effectifs (+ 60 agents). Il s'agit d'un marqueur fort en faveur de l'engagement d'un service public local toujours plus proche et développé au profit des citoyens (A1);
- sa similitude avec les autres collectivités qui subissent l'impact de la loi de transformation de la fonction publique favorisant le recours au recrutement de contractuels, toujours en hausse. Ce phénomène est aussi le fruit d'un changement sociétal profond, avec un rapport au travail en pleine évolution. Aussi, le statut de fonctionnaire et la stabilité dans l'emploi constituent désormais un élément plutôt secondaire, au profit du sens au travail et de la flexibilité des parcours. Ceci se traduit par un volume croissant de contractuels sur emplois permanents notamment (+ 18), malgré l'encadrement strict du processus (priorisation des candidats fonctionnaires, contrôle de légalité).

Pour autant, il est permis de nuancer cette situation puisque la Ville a accueilli 31 fonctionnaires supplémentaires en 2024 par rapport à 2023 alors qu'elle avait subi un recul de recours aux agents statutaires l'an dernier (-26). Il faut souligner en outre que les projets de la collectivité ouvrent la voie au recrutement d'agents contractuels, dans des domaines larges (domaine technique, culturel, vie des quartiers...). Enfin, la Ville de Besançon sait fidéliser ses contractuels qui, pour 60 d'entre eux (49 en 2023) deviennent fonctionnaires.

La répartition globale des emplois entre les femmes et les hommes reste très stable par rapport aux années précédentes (37% d'hommes et 63% de femmes). Elle se fonde sur la nature même des postes au sein de la collectivité qui illustre un fort déterminisme de genre (A8/A9/A10). Les métiers de l'éducation et de la petite enfance par exemple sont très fortement exercés par des femmes alors que les métiers des directions et filières techniques comptent une surreprésentation d'hommes.

Ce phénomène met en exergue un déséquilibre de genre en termes de précarité puisque les femmes sont majoritairement des contractuelles sur les emplois permanents (A3) et non permanents (A4) d'une part et d'autre part sur des emplois à temps non complets (A13), en temps partiel de droit ou sur autorisation (D2) et de catégorie C. Les métiers du périscolaire représentent l'essentiel de ces postes. La nouvelle organisation du département de l'éducation et son impact sur l'évolution de certains métiers (serveurs-agents d'entretien, Atsem...) n'apporte pas pour l'heure une modification significative de la situation en 2024 mais pourra potentiellement avoir une incidence positive à l'avenir. En parallèle, cette évolution est de nature à fidéliser les agents sur leurs fonctions et ainsi diminuer la précarité professionnelle de certaines femmes occupant des emplois à temps non complet.

Il faut aussi souligner que les femmes sont plus nombreuses en catégories C et B. Pour autant, il est intéressant de mentionner l'émergence d'un mouvement significatif porté par la collectivité : l'accès croissant aux femmes à des postes d'encadrement et de responsabilité. En effet, en 2023, 32 hommes et 49 femmes étaient recensés sur des niveaux de chef-fe de service, directeur-trice, d'adjoint-e, de secrétaire général-e.... En 2024, ce sont 61 femmes et 31 hommes qui exercent ce type de fonctions d'encadrement. Plus globalement, la catégorie A s'appuie sur 128 femmes (+9) pour 62 hommes (-1) (A10).

Enfin, la pyramide des âges (A12) demeure globalement similaire aux années précédentes, avec une population assez vieillissante, plutôt située dans les strates 40-55 ans et plus âgée que la moyenne des 3 collectivités (A13). Cette évolution est surtout significative pour les catégories A et B, ce qui pose notamment la problématique de la prise en compte de l'usure professionnelle ou encore de l'évolution des métiers et des compétences. La catégorie C reste plus jeune, mettant ainsi en lumière une bonne capacité de recrutement et un bon niveau d'attractivité. Celle-ci reste un marqueur de l'image de la Ville de Besançon, notamment au regard du volume de stagiaires et d'apprentis accueillis malgré un fléchissement dans ces deux catégories (A15 et A16) la Ville n'en demeure pas moins un acteur incontournable de l'accompagnement des jeunes sur le territoire bisontin, avec 618 stagiaires et 38

apprentis. Ces démarches d'accompagnement portent aussi leur fruit vis-à-vis des agents en situation de handicap (173 en 2024 contre 141 en 2023). La Ville atteint ainsi le taux de 8.41% des effectifs (A17).

Cette activité met en lumière le dynamisme et le volontarisme de la collectivité dans le développement de ses politiques publiques. Le volume global de créations d'emploi constitue un indicateur intéressant de ce point de vue (B1). Cette trajectoire s'inscrit sur une tendance pluriannuelle, avec des volumes significatifs (2023 : +20, 2024 : +87), au bénéfice de l'ensemble des directions de la collectivité. A noter que le taux de mobilité interne subit une légère inflexion cette année pour rester toutefois à un niveau élevé (B2).

Le volume de métiers en tension n'évolue pas, même s'il faut souligner qu'ils constituent toutefois une source de recrutement non négligeable. Il s'agit d'un travail spécifique qui repose sur une sélection drastique fondée sur un niveau de diplôme/qualification précis et réglementé, des exigences statutaires strictes ou encore une expérience technique avérée. Ces éléments expliquent le taux élevé de refus d'entretien.

Pour autant, les agents restent fidèles à la collectivité qui semble présenter plus d'intérêt au fil du temps. A ce titre, il faut souligner le fort recul du nombre de demandes de disponibilité ainsi que du nombre d'agents concernés (C3). Ce phénomène est aussi renforcé par une baisse sensible du volume d'agents démissionnaires (C4).

Ce regain d'intérêt trouve sans doute en partie sa source non seulement dans l'incertitude du marché du travail mais aussi dans le sens des politiques publiques menées à l'échelle de la Ville, notamment avec la mise en perspective des notions de proximité et de sentiment d'utilité. Le développement des actions constitue un élément central qui se traduit par une activité soutenue.

A ce titre, les indicateurs des heures supplémentaires (HS) et complémentaires (HC) rémunérées sont intéressants à observer (D1). Ils restent globalement stables et maîtrisés, notamment pour les agents à temps complet qui sont moins mobilisés. Cette baisse est compensée par une hausse des HC, au bénéfice des agents à temps non complet.

Ces heures se traduisent en 19 ETPR, ce qui pourrait, en première lecture, ouvrir l'hypothèse de la création de 19 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 non permanents (nécessité de l'expérience des agents en place pour accomplir certaines tâches ou absences trop courtes par exemple).

Pour autant, 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 service pilotage budget dans le cadre d'un dialogue de gestion RH renforcé. Il consiste à accompagner des structures ciblées en raison de la complexité de leur activité (direction de la Citadelle, département de l'éducation, direction petite enfance, direction des sports). En parallèle, le service accompagnement de l'évolution des organisations analyse aussi ces sujets dans le cadre de ses diagnostics et propositions d'ajustements. 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.

S'agissant de l'organisation du travail, la collectivité recense un volume assez similaire d'année en année pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel (D2), avec une forte proportion des aménagements sur autorisation (135 sur 164). Ce choix n'est pas sans impact sur le fonctionnement des services. Elle reste toutefois une orientation de la collectivité qui privilégie, quand cela est possible, les demandes des agents et les nécessités liées à la vie personnelle. A ce titre, il faut noter un déséquilibre structurel très marqué puisque les femmes constituent l'essentiel des agents à temps partiel. C'est d'ailleurs aussi le cas pour le télétravail (D5) qui est ouvert à de plus en plus d'agents au fil du temps et dont le recensement précis s'appuie sur la généralisation des conventions collectivité-agents. Cette mesure est désormais bien ancrée dans la culture de l'organisation et du fonctionnement des directions, au bénéfice de la qualité de vie au travail. Les parcours professionnels y participent notamment au regard des possibilités d'avancement-promotion (C5).

En parallèle, l'absentéisme reste un élément essentiel d'incidence sur l'organisation du travail et ses conditions d'exercice. Alors que la tendance confirme que moins d'agents ont été absents pour raison de maladie ordinaire (D3) (1217 agents absents au moins 1 jour dans l'année 2024 contre 1292 en 2023 et 1538 en 2022), il faut souligner une augmentation du volume globale de ce type d'absence. Ce phénomène touche également les congés de longue maladie, maladies graves, accidents du travail et les maladies professionnelles imputables au service, avec un nombre d'agents concernés assez similaires entre 2024 et 2023, mais avec un volume de jours d'absence en augmentation. Le nombre d'accidents du travail est également en hausse (F1). 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.

La politique des ressources humaines prend aussi une place très significative en termes d'impact budgétaire. Les dépenses de personnel représentent une part en constante augmentation dans le budget de fonctionnement, avec un niveau de 53.6% (E1). Celle-ci trouve son origine dans l'augmentation permanente 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 de pouvoir d'achat exceptionnelle (2.8 M€ pour les 3 structures, dont 1.5 M€ chaque année pour la Ville), pour prolonger le travail sur l'harmonisation des IFSE entre filières, transformer les primes de travaux insalubres en IFSE pénibilité (70 000 euros)...

A ces mesures dont l'impact en termes de pouvoir d'achat est significatif (E4), viennent se greffer un engagement fort de la collectivité dans l'accompagnement des agents, notamment au travers de la participation employeur aux frais de transports, en constante augmentation (E5), ainsi que pour le forfait mobilité durable dont les bénéficiaires et le montant global franchissent un cap significatif, avec 299 bénéficiaires (E6). La politique RH se traduit également par une action de formation complète, 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. Elle porte aussi une attention toute particulière aux actes de violences envers le personnel, avec un suivi en développement qui offre aussi plus de possibilité de signalements et d'écoute pour les agents (F4).

Table des matières

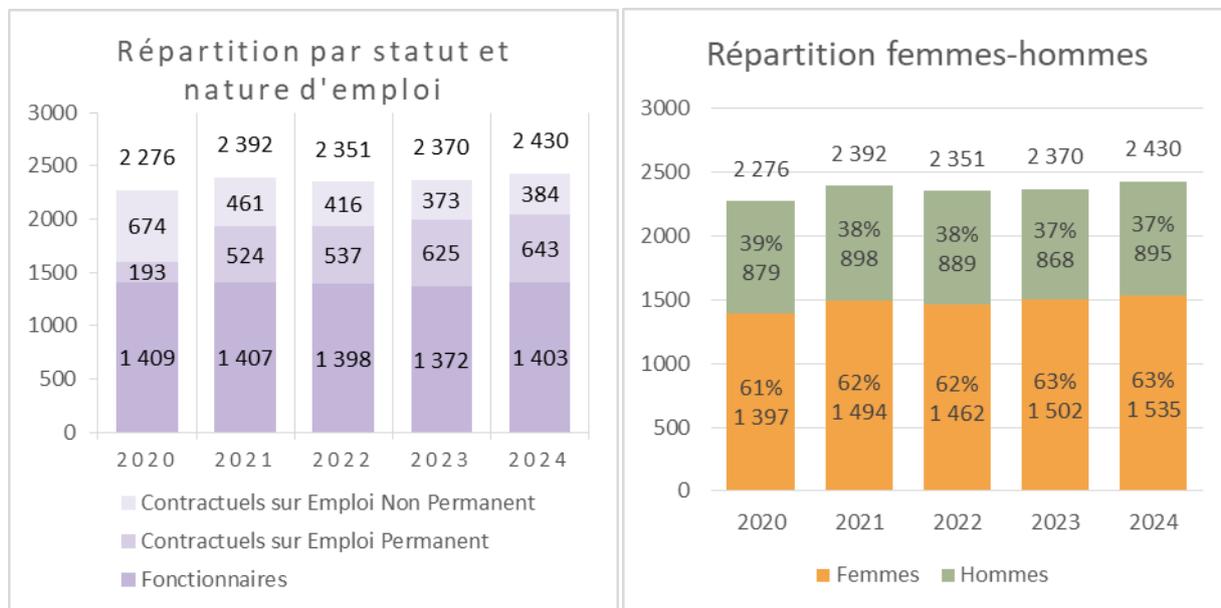
A	L'EMPLOI	1
A.1	Evolution des effectifs de fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12.....	1
A.2	Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12.....	2
A.3	Agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12.....	3
A.4	Autres contractuels sur emploi non permanent.....	5
A.5	Contractuels sur emplois non permanents par direction.....	6
A.6	Agents passant en CDI sur emploi permanent.....	6
A.7	Contrats de projet.....	7
A.8	Répartition Femmes/Hommes.....	7
A.9	Répartition Femmes/Hommes par Direction et par Pôle.....	8
A.10	Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade.....	10
A.11	Répartition Femmes/Hommes sur emplois permanents par filière.....	11
A.12	Pyramide des âges des agents sur emplois permanents.....	13
A.12.1	Focus catégorie A.....	14
A.12.2	Focus catégorie B.....	15
A.12.3	Focus catégorie C.....	16
A.13	Moyenne d'âge.....	17
A.14	Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet.....	17
A.15	Accueil des stagiaires.....	20
A.16	Accueil des apprentis.....	21
A.17	Nombre d'agents en situation de handicap.....	22
A.18	Respect des obligations d'emploi.....	23
B	RECRUTEMENT	24
B.1	Créations d'emplois permanents en 2024.....	24
B.2	Taux de recrutement par mobilité interne.....	25
B.3	Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels.....	26
B.4	Métiers en tension.....	27
C	PARCOURS PROFESSIONNELS	28
C.1	Nombre de départs à la retraite par année.....	28
C.2	Nombre d'agents en prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge.....	28
C.3	Nombre d'agents en disponibilité.....	29
C.4	Démissions.....	30
C.5	Avancements de grade et promotions internes.....	31
C.6	Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes.....	33
C.7	Avancements d'échelon.....	34
C.8	Mises en stage et Titularisations au cours de l'année.....	34
D	ORGANISATION DU TRAVAIL.....	35
D.1	Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent.....	35
D.2	Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel.....	36
D.3	Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour.....	37
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)	45
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 professionnel ou contractées en service	48
F.3	Nombre de visites médicales sur demande de l'agent	50
F.4	Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel.....	50
G	FORMATION	52
G.1	Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent)	52
G.2	Coûts de la formation	52
H	ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE	53
H.1	Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants	53
H.2	Comité des Œuvres Sociales (COS)	54
I	DIALOGUE SOCIAL.....	55
I.1	Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales.....	55
I.2	Conflits du travail : grèves.	55
J	DISCIPLINE.....	56
J.1	Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année.....	56

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.

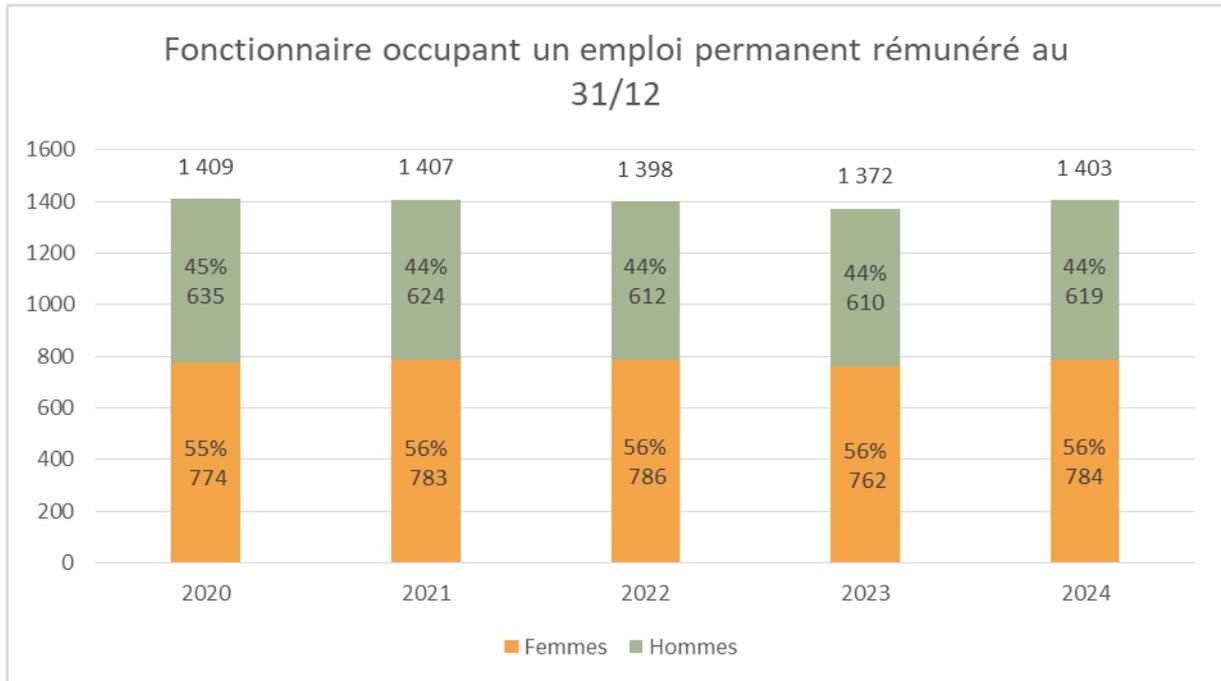
Les emplois non permanents, à l'inverse, constituent un moyen de faire face à des impondérables ou répondre à des besoins qui ne pourraient être couverts par des emplois permanents à temps complet. Ils ne sont pourvus que par des contractuels aux motifs d'accroissements temporaire ou saisonnier d'activité.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

Les effectifs globaux de la Ville de Besançon progressent de 60 agents entre 2023 et 2024.

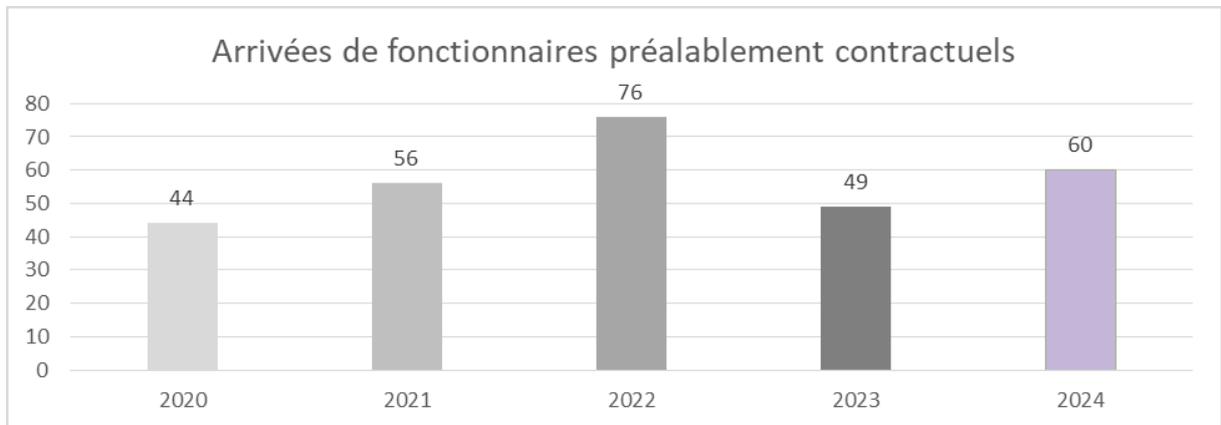
- + 31 fonctionnaires
- + 18 contractuels sur emploi permanent
- + 11 contractuels sur emploi non permanent

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

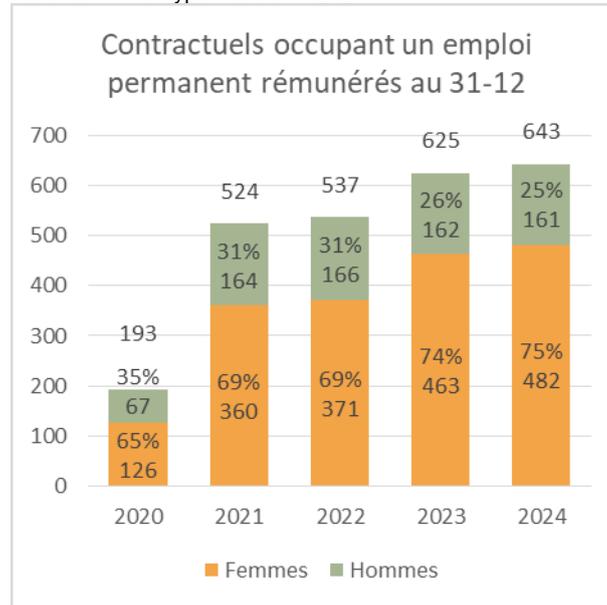


Nombre de fonctionnaires préalablement contractuels :



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	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

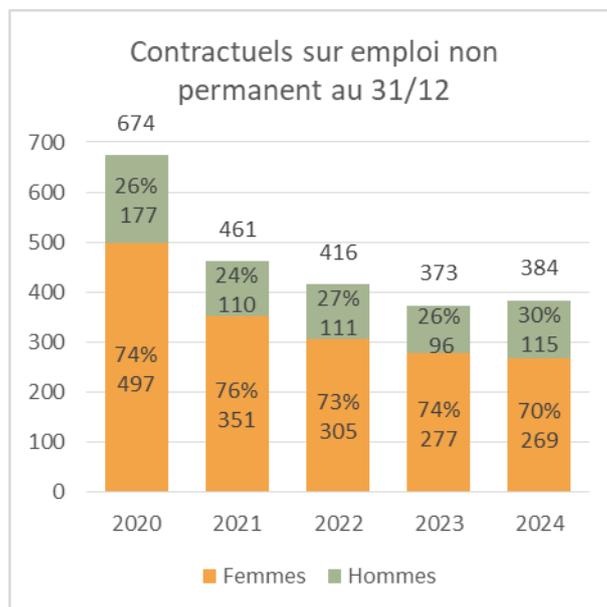
Année	Motifs recrutement	Femmes	Hommes	Ensemble
2024	Article L.332-10 CDI	29	11	40
	Article L.332-13 Remplaçant	75	30	105
	Article L.332-14 Emploi Vacant	48	18	66
	Article L.332-23-1° Temporaire	0	0	0
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	93	34	127
	Article L.332-8-5° Emplois TNC <50%	231	67	298
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	6	1	7
2024		482	161	643

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



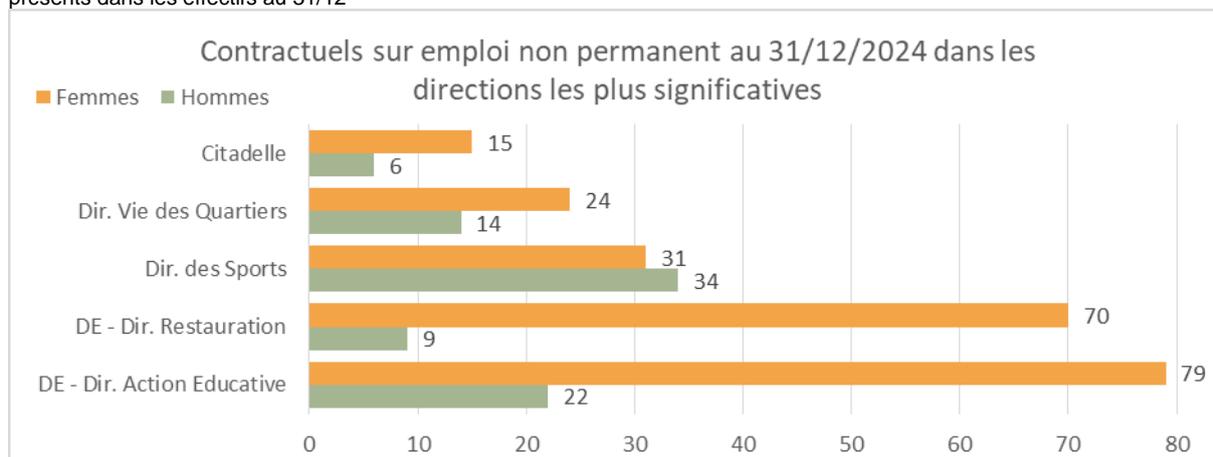
Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2024 :

Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Animateur périscolaire	78	20	98
Serveur de restaurant de collectivité	40	0	40
Agent technique surveillance, accueil, maintenance	15	19	34
Assistant animateur d'accompagnement	19	9	28
Surveillant de bassin	16	11	27
Apprenti	12	10	22
Agent d'entretien	15	3	18
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	12	4	16
Surveillant d'entrée-sortie d'école	8	4	12
Guide-conférencier	10	1	11
Assistant animateur d'activité	4	4	8
Collaborateur de groupe d'élus	4	4	8
Agent d'entretien - serveur	7	0	7
Assistante maternelle	4	0	4
Chargé de mission	4	0	4
Médecin vaccinateur	2	2	4
Agent de bibliothèque	2	1	3
Chargé d'études	3	0	3
Conseiller technique	1	2	3
Cuisinier	0	3	3
Agent de médiation culturelle	1	1	2
Agent spécialisé des écoles maternelles	2	0	2
Chargé de médiation culturelle	1	1	2
Enseignant de la natation	0	2	2

Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Formateur interne	1	1	2
Ingénieur chargé d'opérations	0	2	2
Adjoint de gestion administrative	1	0	1
Agent d'accueil	1	0	1
Agent de récolement	1	0	1
Agent polyvalent d'établissement de la petite enfance	1	0	1
Agent technique polyvalent	0	1	1
Animateur	0	1	1
Archéologue	0	1	1
Cadre expert	1	0	1
Chargé de gestion	0	1	1
Chargé de projets	1	0	1
Chargé de récolement	0	1	1
Chauffagiste	0	1	1
Chef de cabinet	0	1	1
Coordonnateur éducatif et pédagogique	1	0	1
Directeur	1	0	1
Directeur multi-sites d'accueil périscolaire	0	1	1
Médiateur	0	1	1
Technicien spécialisé	0	1	1
Vétérinaire	0	1	1
Total	269	115	384

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, 12 agents sont passés en CDI dont 8 animateurs périscolaires

Depuis 2020, 36 agents sont passés en CDI et concernent majoritairement le métier d'animateur périscolaire.

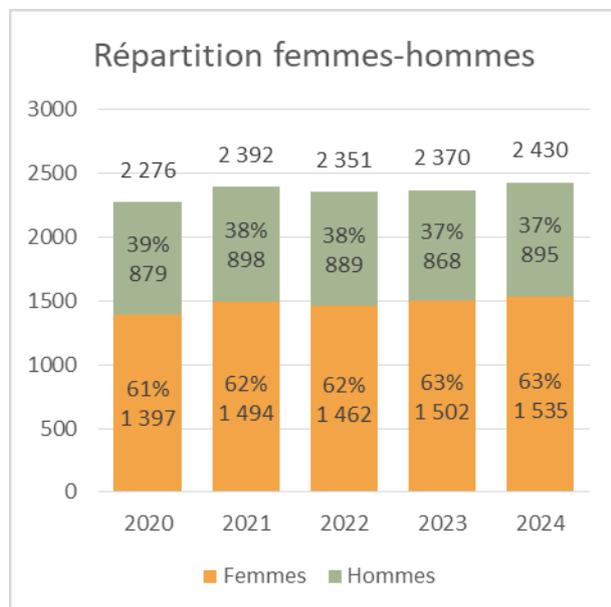
A.7 Contrats de projet

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
	B	Chargé visite précarité énergétique	Direction de la Maîtrise de l'Energie		1	1
2023				6	5	11
2024	A	Archéologue	Direction Patrimoine Historique		1	1
	A	Chargé de mission	Direction de la Maîtrise de l'Energie	1		1
	A	Chargé de mission CTAI	Pôle Action Sociale et Citoyenneté	1		1
	A	Chargé de visite précarité énergétique	Direction de la Maîtrise de l'Energie	1		1
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture		2	
	A	Vétérinaire contrat de projet	Citadelle Patrimoine Mondial		1	
	B	Chargé de récolement	Musées du Centre		1	1
	B	Chargé de visite précarité énergétique	Direction de la Maîtrise de l'Energie	1		1
2024				4	6	10

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

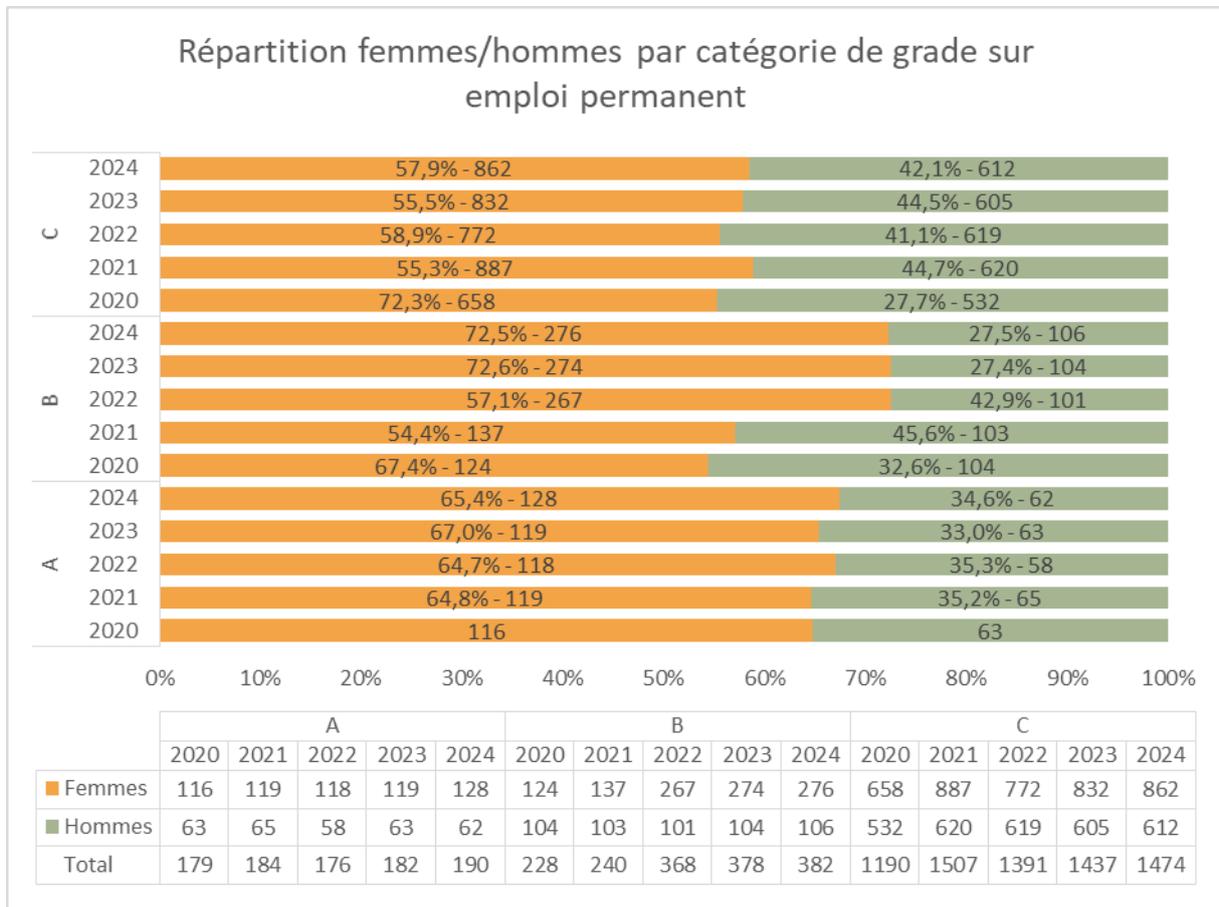
Indicateurs de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12 (toute nature d'emploi)

DIRECTION	2020		2021		2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Pôle Direction Générale		2	3	6	4	5	4	5	4	5
Direction de la Communication	8	3	8	2	8	2	7	3	7	5
Total Pôle Pilotage	8	5	11	8	12	7	11	8	11	10
Pôle Développement			3		2	1	3	1	4	1
Total Pôle Développement	0	0	3	0	2	1	3	1	4	1
Pôle des Services à la Population				2		2	1	2	1	2
Direction Sécurité Tranquillité Publique	38	63	41	59	40	52	39	49	38	56
Direction Relation avec les Usagers	41	16	42	19	36	20	37	20	41	20
Direction des Sports	34	89	47	97	41	105	46	102	55	117
Direction de l'Education	644	182	707	191	691	197	711	178	737	187
Direction de la Petite Enfance	273	7	282	8	270	6	265	5	252	3
Total Pôle des services à la population	1 030	357	1 119	376	1 078	382	1 099	356	1 124	385
Direction Urbanisme opérationnel					1	1	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		1
Département Architecture et Bâtiment						1		1		
Direction Patrimoine	1	52	1	51	1	49	3	49	2	52
Direction Architecture			1	1		2		2		2
Direction de la Voirie	13	92	14	96	13	96	16	92	16	93
Direction de la Maîtrise de l'Energie	4	28	5	29	4	29	7	30	7	28
Direction Biodiversité et Espaces Verts	20	120	24	114	24	113	23	118	24	117
Direction Générale Services Techniques	2	4	1	2	1		1		1	
Total Pôle des Services Techniques	43	299	49	297	46	294	54	296	51	294
Pôle Gestion			3	3	4	3	4	3	5	4
Direction des Systèmes d'Information		2		1		1		1	1	1
Total Pôle Gestion	0	2	3	4	4	4	4	4	6	5
Pôle Culture	12	9	8	7	14	6	15	7	14	4
Direction Patrimoine Historique	10	6	10	5	11	3	14	6	13	4
Direction Bibliothèques et Archives	68	18	67	23	71	19	71	17	67	19
Institut Supérieur des Beaux Arts de Besançon	8	19	7	16	7	14	7	13	7	13
Musées du Centre	55	34	68	31	66	30	63	28	69	27
Citadelle Patrimoine Mondial	60	48	57	54	63	52	66	57	63	53
Total Pôle Culture	213	134	217	136	232	124	236	128	233	120
Pôle Action Sociale et Citoyenneté			1	1	1	1	1	1	1	1
Direction de la Vie des Quartiers	56	57	51	50	53	54	58	55	60	59
Direction Santé Publique	13	6	15	8	15	8	16	6	16	6
Total Pôle Action Sociale et Citoyenneté	69	63	67	59	69	63	75	62	77	66
Pôle des Ressources Humaines	5	6	5	7	6	5		1		1

DIRECTION	2020		2021		2022		2023		2024	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Direction Emploi et Compétences									10	4
Direction de la Gestion du Personnel									6	1
Total Pôle RH	5	6	5	7	6	5	0	1	16	6
Cabinet du Maire	15	12	9	10	10	9	10	8	12	8
Total Pôle Cabinet	15	12	9	10	10	9	10	8	12	8

A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade

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



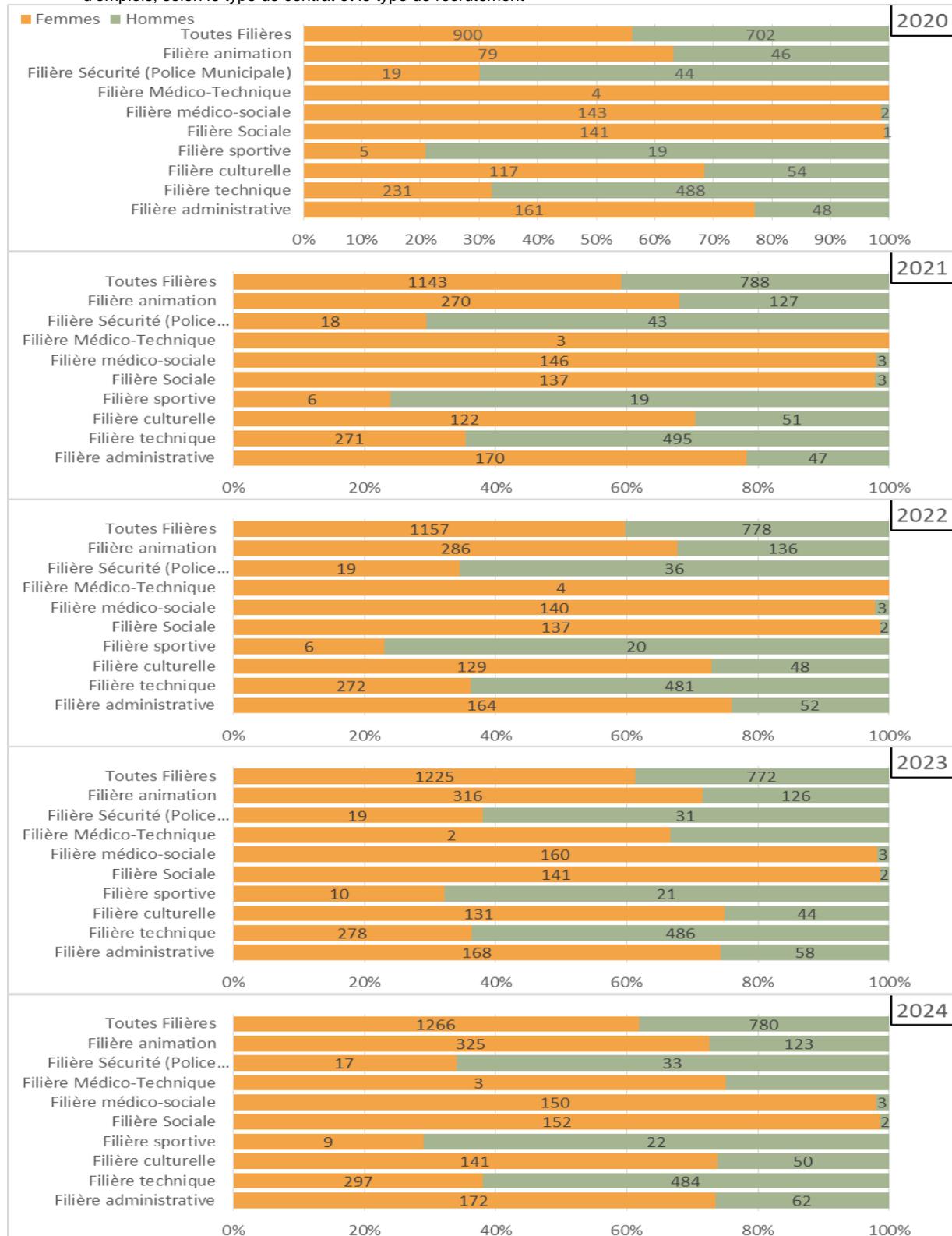
Niveau de responsabilité des cadres A

Année	Catégorie	Niveau de responsabilité	Femmes	Hommes
2024	A	Chef de service	25	21
		Directeur	7	7
		Directeur adjoint	3	1
		Directeur adjoint d'établissement de la petite enfance	5	0
		Directeur de département	0	1
		Directeur d'établissement de la petite enfance	13	0
		Directeur Général Adjoint des Services	0	1
		Responsable d'établissement	4	0
		Secrétaire général	4	0
			61	31

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

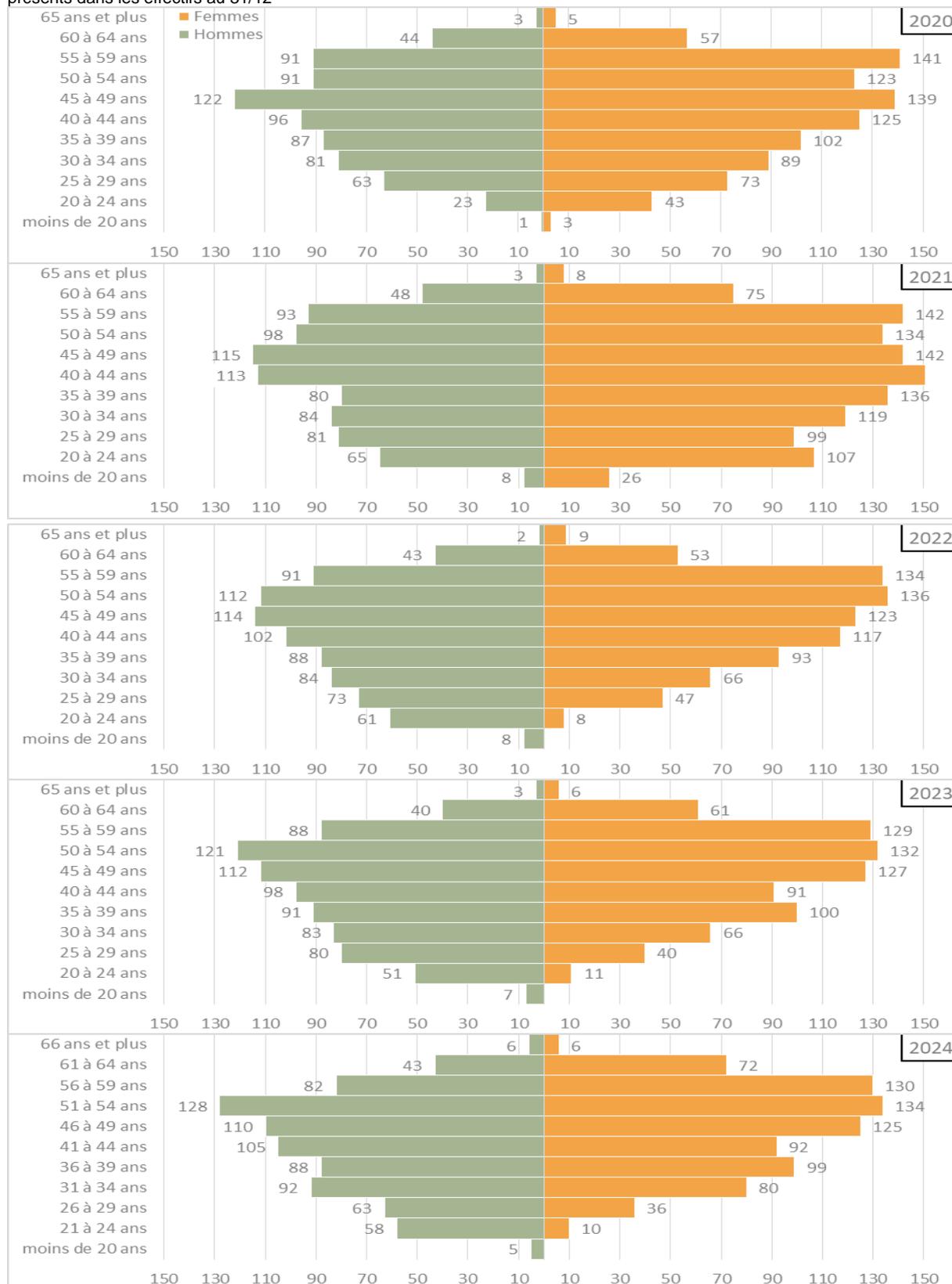


EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE

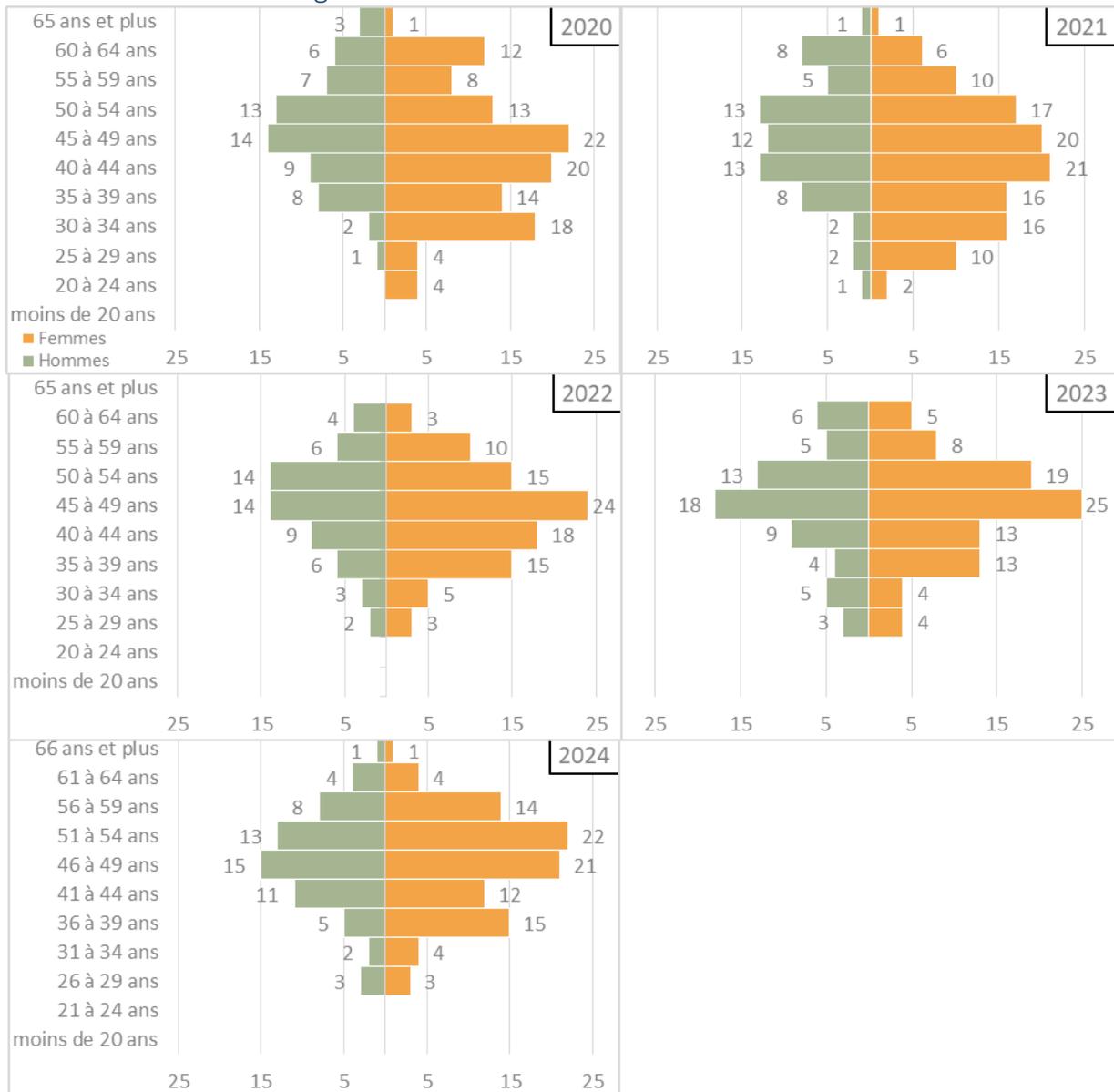
Ville de Besançon	2020				2021				2022				2023				2024			
	F		H		F		H		F		H		F		H		F		H	
Peintre			9	100%			8	100%			8	100%	1	8%	12	92%	1	7%	13	93%
Jardinier	10	13%	69	87%	9	12%	69	88%	11	14%	68	86%	10	13%	70	88%	10	13%	70	88%
Menuisier	1	9%	10	91%	1	10%	9	90%	1	11%	8	89%	2	22%	7	78%	2	20%	8	80%
Agent d'accueil	46	40%	70	60%	49	39%	76	61%	48	40%	73	60%	49	40%	74	60%	57	46%	68	54%
Animateur périscolaire	1	100%			208	71%	84	29%	224	70%	94	30%	252	76%	79	24%	253	77%	75	23%
Métiers administratifs (Chargé et Adjoint)					113	87%	17	13%	115	85%	21	15%	112	85%	19	15%	109	85%	19	15%
Auxiliaire de puériculture	132	99%	2	1%	133	99%	2	1%	127	98%	2	2%	150	99%	2	1%	139	99%	2	1%
Agent spécialisé des écoles maternelles	96	99%	1	1%	94	98%	2	2%	96	99%	1	1%	100	99%	1	1%	117	98%	2	2%

A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents

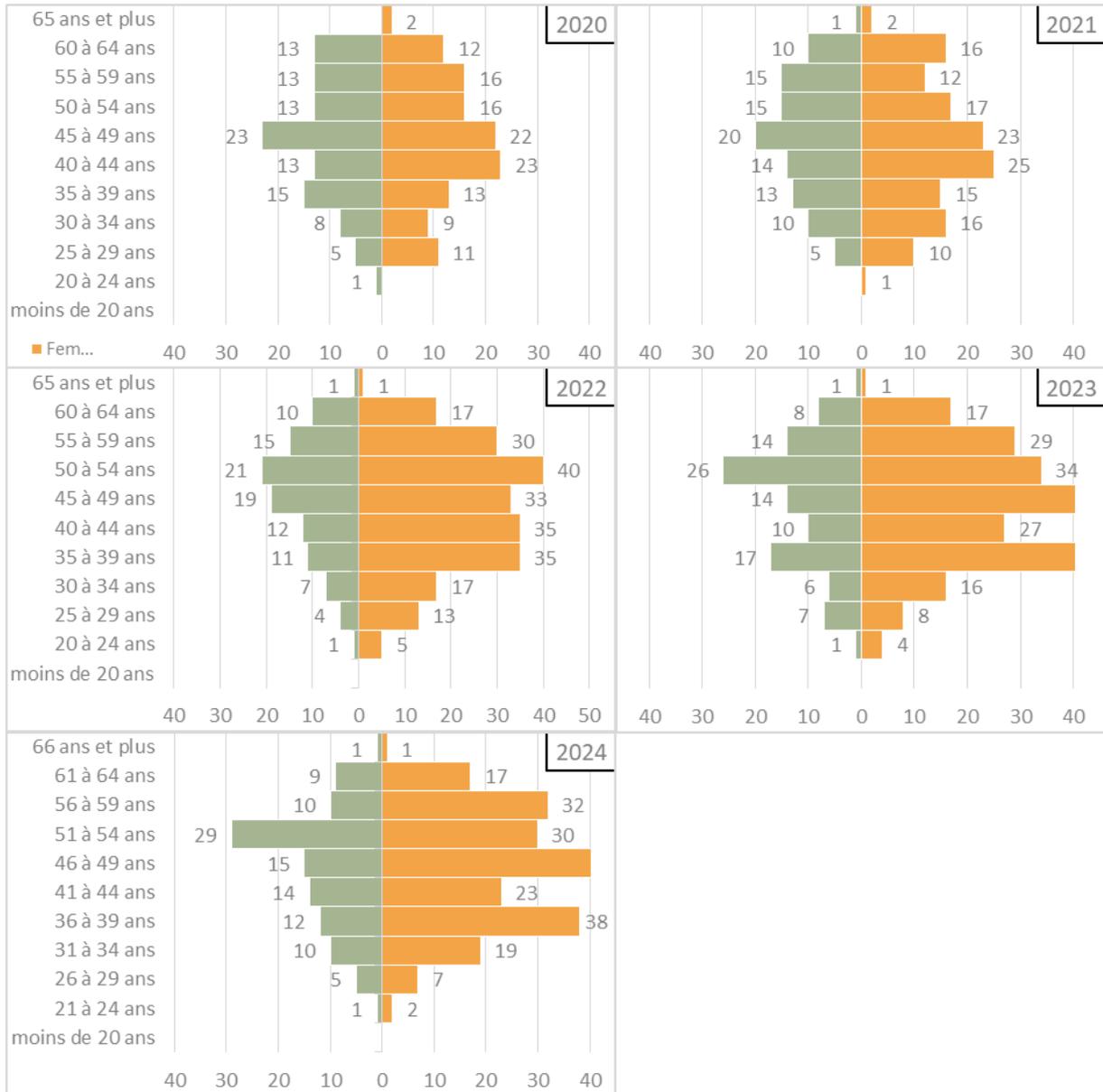
Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12



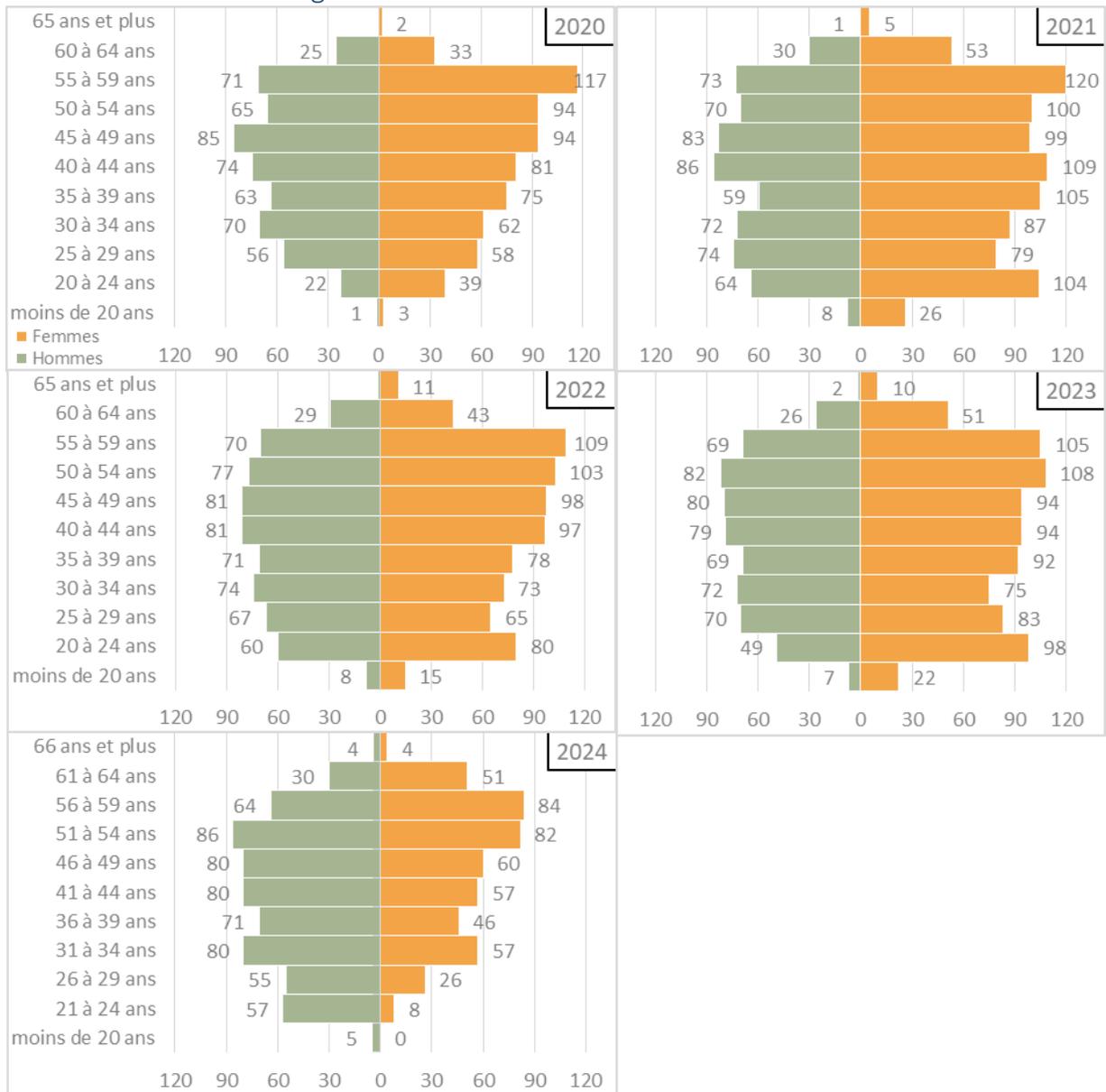
A.12.1 Focus catégorie A



A.12.2 Focus catégorie B



A.12.3 Focus catégorie C



A.13 Moyenne d'âge

Nouveauté RSU 2025

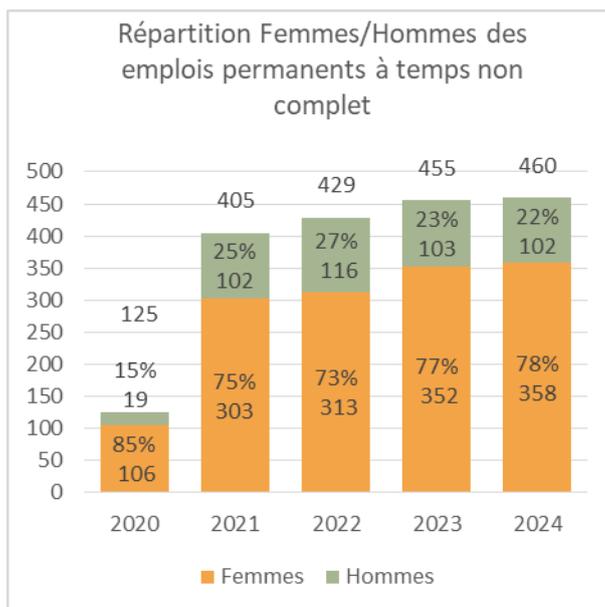
Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12

Moyenne d'âge	Titulaires et stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent		Contractuels occupant un emploi non permanent		Ensemble
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
	45 ans et 5 mois	43 ans et 6 mois	43 ans et 1 mois	39 ans et 10 mois	42 ans et 4 mois	38 ans et 11 mois	42 ans et 5 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 genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet.

Indicateurs de référence :

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



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

Direction	Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Direction de 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

Direction	Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
	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
Citadelle Patrimoine Mondial	Agent d'entretien concierge		3	3
	Soigneur d'animaux	3	1	4

Direction	Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Direction Bibliothèques et Archives	Adjoint de gestion administrative	1		1
	Agent de bibliothèque	4	1	5
Direction de la Petite Enfance	Agent polyvalent d'établissement de la petite enfance	4		4
	Auxiliaire de puériculture	8		8
Direction de la Vie des Quartiers	Animateur		1	1
Direction des Sports	Chef de bassin	1		1
Direction Emploi et Compétences	Adjoint de gestion administrative	1		1
Direction Relation avec les Usagers	Adjoint de gestion administrative	1		1
Direction Santé Publique	Adjoint de gestion administrative	1		1
Direction Sécurité Tranquillité Publique	Chef de secteur	1		1
Musées du Centre	Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	13	6	19
	Médiateur culturel	1	1	2
Département Education	Agent d'entretien	3	3	6
	Agent d'entretien - serveur	1		1
	Agent spécialisé des écoles maternelles	9		9
	Agent spécialisé des écoles maternelles concierge	1		1
	Animateur périscolaire	242	70	312
	Animateur référent périscolaire	41	20	61
	Directeur multi-sites d'accueil périscolaire	1		1
	Serveur de restaurant de collectivité	39		39
2024		376	106	482

A.15 Accueil des stagiaires

Source des données : Direction Emplois et Compétences

Type	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre de demandes	1 572	1 730	1 988	2 018	2 682
Stagiaires accueillis	617	730	807	882	615
dont formations post-Bac	264	348	373	413	213
dont stagiaires gratifiés	15	24	22	22	19

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

Directions	Femmes	Hommes	Ensemble
Cabinet de la Maire		2	2
Citadelle Patrimoine Mondial	59	46	105
Département Architecture et Bâtiment	1	14	15
Département Education	60	36	96
Département Transition Ecologique		2	2
Direction Action Culturelle	1	1	2
Direction Bibliothèques et Archives	34	15	49
Direction Biodiversité et Espaces Verts	7	10	17
Direction Communication	3	3	6
Direction de la Petite Enfance	152	8	160
Direction de la Vie des Quartiers	29	22	51
Direction de la Voirie	1	5	6
Direction des Sports	16	17	33
Direction Maîtrise de l'Energie	1	6	7
Direction Patrimoine Historique	1		1
Direction Relation avec les Usagers	7	4	11
Direction Santé Publique	1	2	3
MAT (Musées d'Arts & du Temps)	35	14	49
Relations Internationales	2		2
Service démocratie participative		1	1
Ville de Besançon	410	208	618

A.16 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
2024	Citadelle Patrimoine Mondial	3		3

Année	Direction	Femmes	Hommes	Ensemble
	Direction Bibliothèques et Archives	2		2
	Direction Biodiversité et Espaces Verts	3	6	9
	Direction de la Communication		1	1
	Direction de la Petite Enfance	7		7
	Direction des Sports	2	2	4
	Direction Patrimoine	1	3	4
	Direction Patrimoine Historique	1		1
	Direction Santé Publique	1		1
	Educ - Direction Restau Gestion Pat Scol	2	1	3
	Musées du Centre		2	2
	Pôle des Services à la population	1		1
2024		23	15	38

A.17 Nombre d'agents en situation de handicap

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

• Rappel de la réglementation :

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

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

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

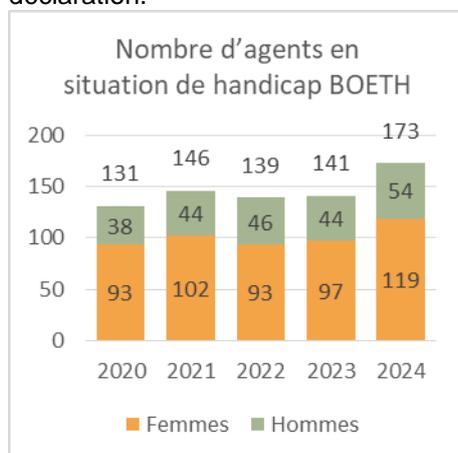
L'employeur public peut s'appuyer sur des dépenses déductibles telles que les factures de contrats de fournitures et ou de sous-traitance passés avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou avec des travailleurs indépendants handicapés ainsi qu'une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

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

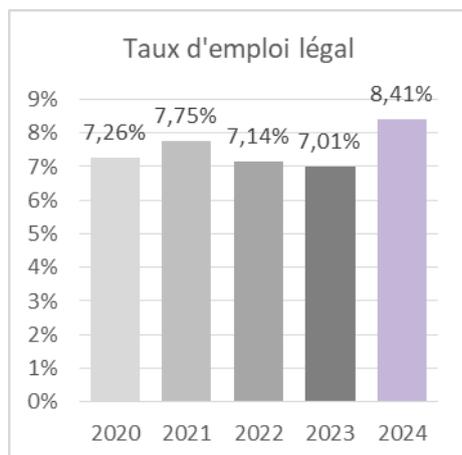
Le nombre d'unités manquantes après déduction est égal à :

Nombre légal de BOE – BOE déclarés – unités déductibles.

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



A.18 Respect des obligations d'emploi



Liste des affectations des agents BOETH en 2024 :

Direction d'affectation en 2024	Nombre de BOETH
Département Éducation	62
Musées du Centre	14
Direction de la Voirie	13
Direction Relation avec les Usagers	12
Direction de la Petite Enfance	11
Direction Bibliothèques et Archives	9
Direction de la Vie des Quartiers	9
Direction Biodiversité et Espaces Verts	7
Direction Emploi et Compétences	6
Direction Sécurité Tranquillité Publique	5
Citadelle Patrimoine Mondial	4
Direction des Sports	4
Direction de la Communication	3
Direction Patrimoine	3
Direction Santé Publique	3
Pôle Direction Générale	2
Cabinet du Maire	1
Direction de la Gestion du Personnel	1
Direction des Systèmes d'Information	1
Direction Urbanisme Opérationnel	1
Pôle des Services à la population	1
Pôle Gestion	1
Total :	173

B RECRUTEMENT

B.1 Créations d'emplois permanents en 2024

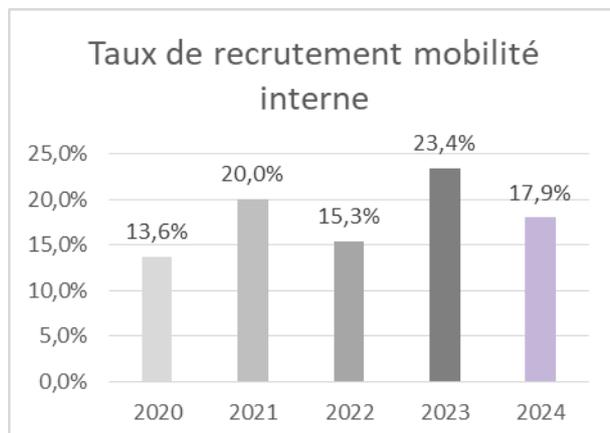
Source des données : Direction Pilotage et organisation

Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
Direction Bibliothèques Archives création de 2 emplois d'agents de bibliothèque. Direction Citadelle Patrimoine Mondial création de 3 emplois d'agents d'accueil et de surveillance du patrimoine et d'1 emploi de chef de secteur. Direction Biodiversité Espaces Verts Suppression d'1 emploi de jardinier, création d'1 emploi de chef de secteur et de 2 emplois de jardiniers. Département Éducation création d'1 emploi de chef de secteur, d'1 emploi de chargé de mission, d'1 emploi de cadre expert et de 4 emplois de chefs d'équipe. Direction Maîtrise de l'Énergie création d'1 emploi de technicien spécialisé, d'1 emploi de chauffagiste et d'1 emploi de responsable de secteur. Direction Musées des Arts et du Temps création d'1 emploi de chargé de récolement et d'1 emploi d'assistant scientifique. Direction Petite Enfance création de 3 emplois d'agents polyvalents d'établissement de la petite enfance. Direction Prévention Risques Urbains création d'1 emploi de manager des risques. Direction Relation Usagers création d'1 emploi de surveillant de cimetière et d'1 emploi d'adjoint de gestion administrative. Direction Santé Publique création d'1 emploi de chargé de mission. Direction Vie des Quartiers création d'1 emploi d'agent technique du spectacle. Direction Voirie création d'1 emploi de chauffeur et de 3 emplois d'agents d'espaces publics. Direction Systèmes Information création d'1 emploi d'animateur TIC. Service Démocratie Participative création d'1 emploi de cadre expert et suppression d'1 emploi de chargé de gestion.	Séance du 29 février	35	-2	33
Département Éducation création de 16 emplois d'ATSEM/ANIM, de 40 emplois d'agents d'entretien serveurs et de 2 emplois de directeur multi-sites d'accueil périscolaire.	Séance du 16 mai	58	0	58
Direction de la Vie des Quartiers création de 2 emplois et recalibrage de 5 Direction Citadelle Patrimoine Mondial Recalibrage d'un emploi	Séance du 19 septembre	8	-6	2
Département Architecture et Bâtiments 2 recalibrages Grandes Heures Nature Transfert des 2 postes de de la Communauté Urbaine de Grand Besançon Métropole à la Ville de Besançon. Direction des Sports 2 recalibrages Direction Bibliothèques Archives suppression de 8 emplois suite à leur transfert à Grand Besançon Métropole	Séance du 12 décembre	6	-12	-6
TOTAL BUDGET PRINCIPAL	-	107	-20	87

La délibération de février 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.

Pour la ville de Besançon, le taux présenté est calculé sans tenir compte des recrutements d'animateurs périscolaires sur emplois permanents.

DIRECTIONS D'AFFECTION DES RECRUTEMENTS PAR MOBILITÉ INTERNE

Direction	Femmes	Hommes	Ensemble
Département Education	10	3	13
Direction Relation avec les Usagers	4		4
Direction Biodiversité et Espaces Verts	1	2	3
Direction de la Petite Enfance	2		2
Direction de la Prévention des Risques Urbains	2		2
Direction de la Vie des Quartiers	1	1	2
Direction de la Voirie		2	2
Direction de la Voirie propreté		2	2
Direction de l'Education	1	1	2
Direction des Sports	1	1	2
Direction Patrimoine		2	2
Direction Santé Publique	2		2
Direction Sécurité Tranquillité Publique		2	2
Citadelle Patrimoine Mondial	1		1
Département Architecture et Bâtiment		1	1
Direction Bibliothèques et Archives	1		1
Direction de la Maîtrise de l'Energie		1	1
Service Démocratie participative	1		1
Ensemble	27	18	45

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)		
	Femmes	Hommes	Ensemble
Attachés	2	5	7
Rédacteurs	1	9	10
Adjoint administratifs	5	8	13
FILIERE ADMINISTRATIVE	8	22	30
Ingénieurs	2	4	6
Techniciens	6	2	8
Agents de maîtrise	0	1	1
Adjoint techniques	47	44	91
FILIERE TECHNIQUE	55	51	106
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1	3	4
Assistants d'enseignement artistique	1	3	4
Adjoint territoriaux du patrimoine	2	10	12
FILIERE CULTURELLE	4	16	20
Educateurs des APS	1	1	2
FILIERE SPORTIVE	1	1	2
Assistants socio-éducatifs	0	3	3
Educateurs de jeunes enfants	0	5	5
Agents spécialisés des écoles maternelles	1	22	23
FILIERE SOCIALE	1	30	31
Cadres de santé paramédicaux	0	1	1
Puéricultrices	0	2	2
Auxiliaires de puériculture	0	11	11
FILIERE MEDICO-SOCIALE	0	14	14
Agents de police municipale	4	0	4
FILIERE POLICE MUNICIPALE	4	0	4
Animateurs	1	3	4
Adjoint d'animation	36	106	142
FILIERE ANIMATION	37	109	146
TOTAL	110	243	353

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
Policier municipal	14/10/2021	174	20	11	13
Bucheron	16/01/2023	44	3	1	1
Auxiliaire de puériculture	11/04/2023	73	17	13	8

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 :

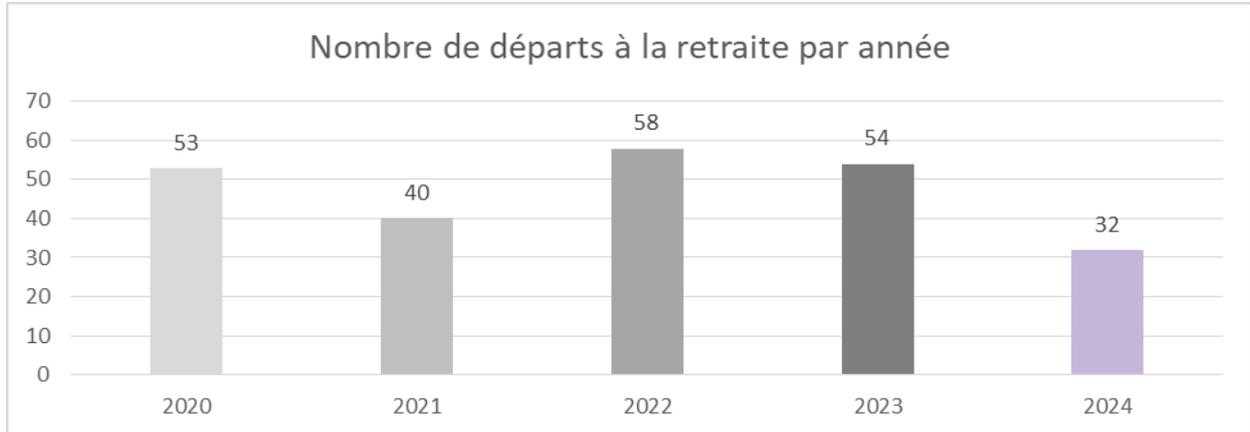
Policier municipal : recrutement par la voie du concours de gardien de police municipale ou par la voie du détachement pour les personnes ayant déjà la qualité de fonctionnaire.

Auxiliaire de puériculture : recrutement soumis à la condition d'être en possession du diplôme d'auxiliaire de puériculture.

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

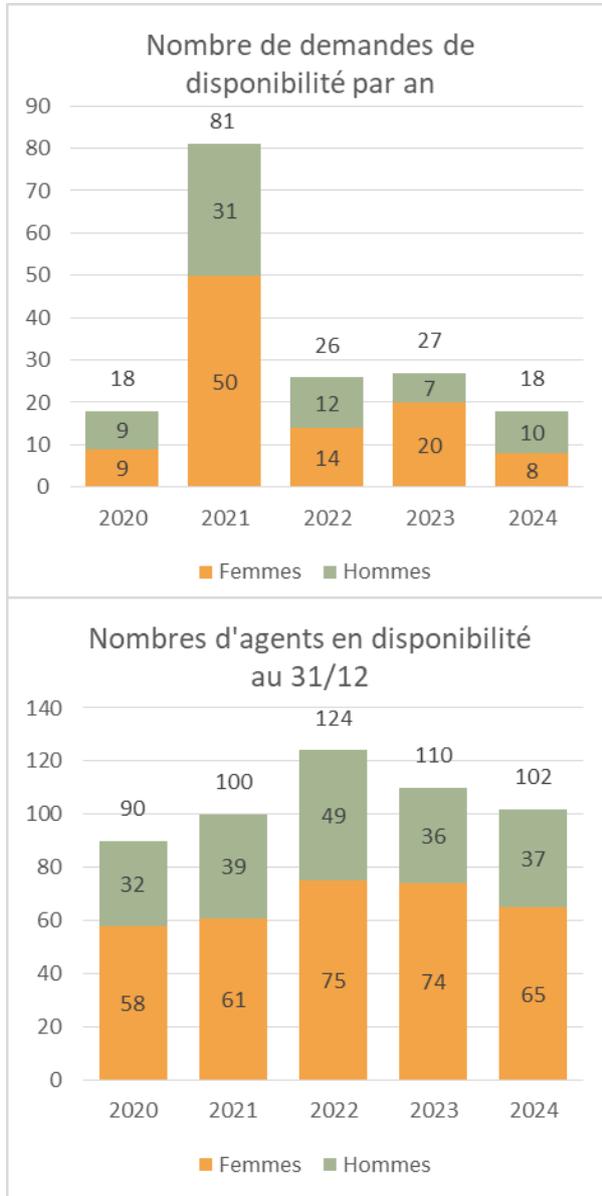
Source des données : Direction de la Gestion du Personnel

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

Sept femmes et un homme prolongent leur 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 en positions statutaires particulières



DIRECTIONS D'ORIGINE DES AGENTS EN DISPONIBILITE

Directions	Au 31/12/2024
Direction de la Petite Enfance	23
Département de l'Education	23
Direction Biodiversité et Espaces Verts	9
Citadelle Patrimoine Mondial	7
Direction Patrimoine	7
Direction de la Vie des Quartiers	5
Musées du Centre	5
Direction Sécurité Tranquillité Publique	4
Direction de la Voirie	3
Direction des Sports	3
Direction Santé Publique	3
Cabinet du Maire	2
Direction Bibliothèques et Archives	2
Département Architecture et Bâtiment	1
Direction de la Communication	1
Direction de la Prévention des Risques U	1
Direction Emploi et Compétences	1
Direction Patrimoine Historique	1
Pôle Développement	1
Pôle Direction Générale	1
Total :	102

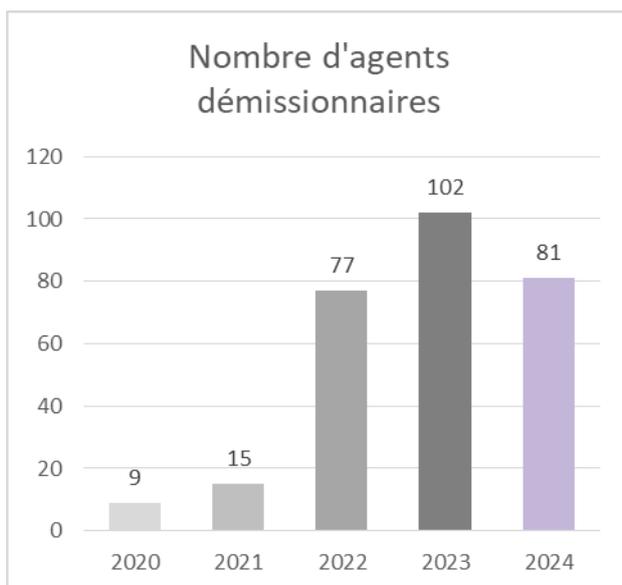
Motifs des disponibilités						
Type	Motif	2020	2021	2022	2023	2024
De droit	Pour élever un enfant de moins de 12 ans	4	4	5	8	8
	Pour suivre son Conjoint	9	9	9	7	6
Sur demande	Pour convenances personnelles	72	81	103	89	77
	Pour création entreprise	5	6	7	2	1

Motifs des disponibilités						
Type	Motif	2020	2021	2022	2023	2024
	Pour faire des études				1	
	Pour exercer dans une organisation internationale/entreprise				2	7
D'office	A titre conservatoire				1	2
	pour raisons de santé					1
Total		90	100	124	110	102

Les métiers les plus concernés par les disponibilités	2020	2021	2022	2023	2024
Auxiliaire de puériculture	20	15	15	14	12
Animateur référent périscolaire	10	11	17	13	12
Jardinier	9	10	10	8	8

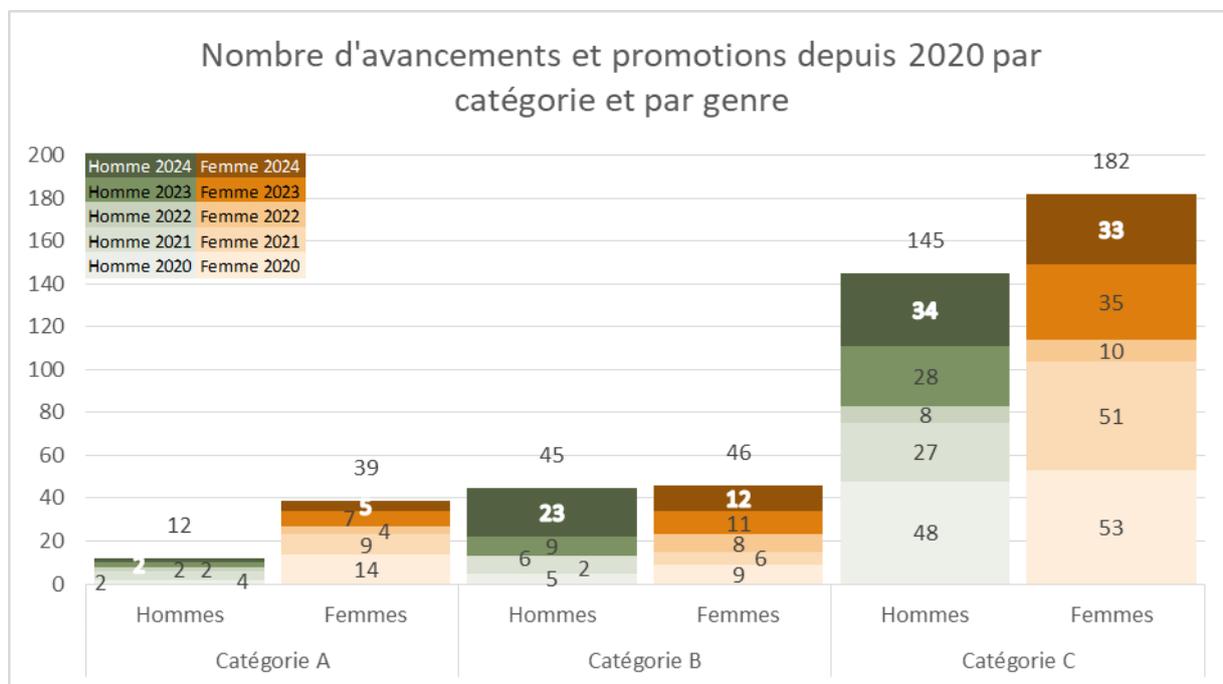
C.4 Démissions

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



C.5 Avancements de grade et promotions internes

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



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

Cadre Emploi	Dernier grade	Agents au dernier grade	Agents dans le cadre d'emploi	Taux d'agents au dernier grade
Attachés Territoriaux	Attaché hors classe	6	55	10,9%
Rédacteurs Territoriaux	Rédacteur principal de 1ère classe	23	67	34,3%
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif principal de 1ère classe	35	94	37,2%
Techniciens territoriaux	Technicien principal de 1ère classe	22	42	52,4%
Agents de maîtrise Territoriaux	Agent de maîtrise principal	43	77	55,8%
Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique principal de 1ère classe	170	581	29,3%
Bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaire principal	2	12	16,7%
Conservateurs territoriaux du patrimoine	Conservateur du patrimoine en chef	3	6	50,0%
Conservateurs territor. de bibliothèques	Conservateur des bibliothèques en chef	1	1	100,0%
Professeurs ter. enseignement artistique	Professeur d'enseignement artistique hors classe	2	8	25,0%
Assistants Territ. Enseign 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	9	46	19,6%
Adjoints du patrimoine territoriaux	Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	21	69	30,4%
Conseillers ter. activités physiq. & sport.	Conseiller principal des activités physiques et sportives	2	5	40,0%
Educateurs territoriaux des APS	Educateur principal des activités physiques et sportives de 1ère classe	8	20	40,0%
Educateurs terr. de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	11	22	50,0%
Agents sociaux territoriaux	Agent social principal de 1ère classe	1	2	50,0%
Agents ter. spécialis. écoles maternelles	Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	50	75	66,7%
Puéricultrices territoriales	Puéricultrice Hors classe	6	9	66,7%

Cadre Emploi	Dernier grade	Agents au dernier grade	Agents dans le cadre d'emploi	Taux d'agents au dernier grade
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	66	114	57,9%
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	Biologiste, vétérinaire et pharmacien hors classe	1	1	100,0%
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%
Chef de service de Police Municipale	Chef de service de police municipale principal de 1ère classe	1	3	33,3%
Agents de police municipale	Brigadier-chef principal	34	49	69,4%
Animateurs territoriaux	Animateur principal de 1ère classe	4	24	16,7%
Adjoints territoriaux d'animation	Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	2	102	2,0%

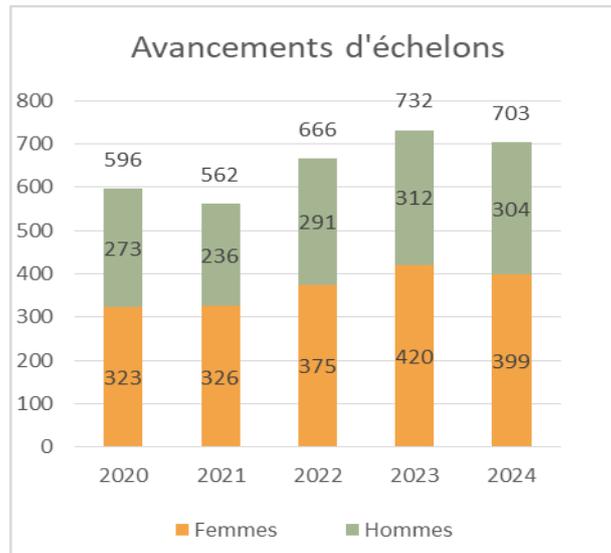
C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes

Source des données : Direction de la Gestion du Personnel

Année	Grade_accès	Femmes		Hommes		Total Effectifs	Total Durée moyenne d'avancement (nb années)
		Effectifs	Durée moyenne d'avancement (nb années)	Effectifs	Durée moyenne d'avancement (nb années)		
2024	Attaché hors classe	1	11			1	11
	Attaché principal	1	8,76			1	8,76
	Ingénieur principal			1	6	1	6
	Rédacteur principal de 1ère classe	4	6,59	1	5	5	6,27
	Technicien principal de 1ère classe			6	6,88	6	6,88
	Technicien principal de 2ème classe			4	5,15	4	5,15
	Adjoint technique principal de 1ère classe	5	6,6	8	6,96	13	6,82
	Adjoint technique principal de 2ème classe	8	8,06	7	8,12	15	8,09
	ASEM principal de 1ère classe	5	8,73			5	8,73
	Total 2024	24	7,8	27	6,86	51	7,31
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		114	8,10	127	8,17	241	8,14

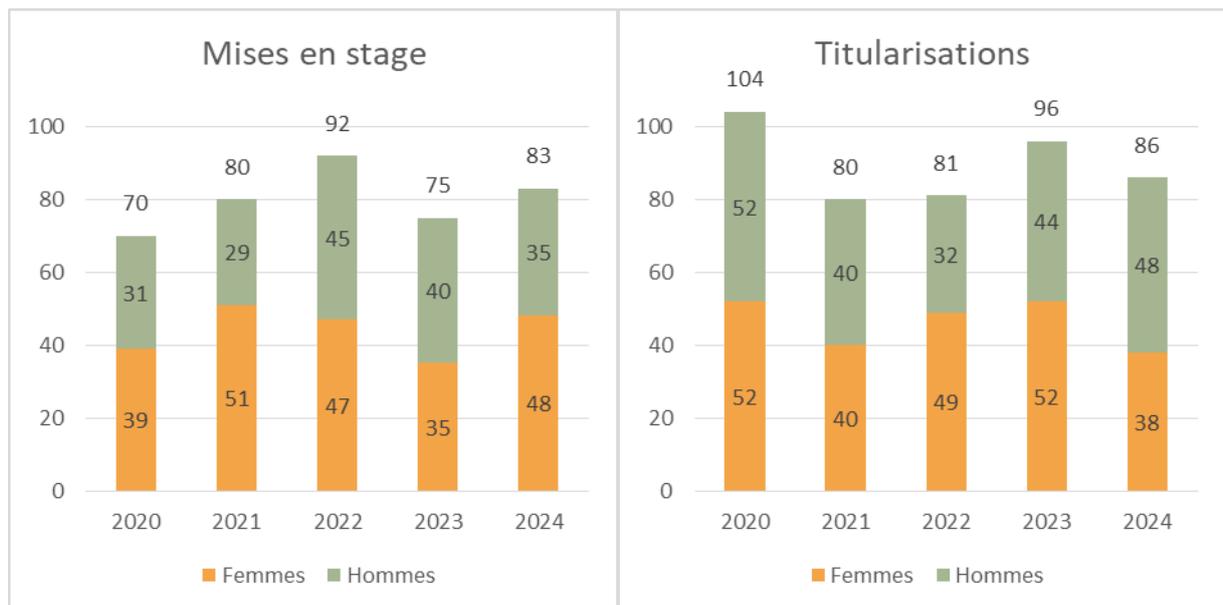
C.7 Avancements d'échelon

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



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

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

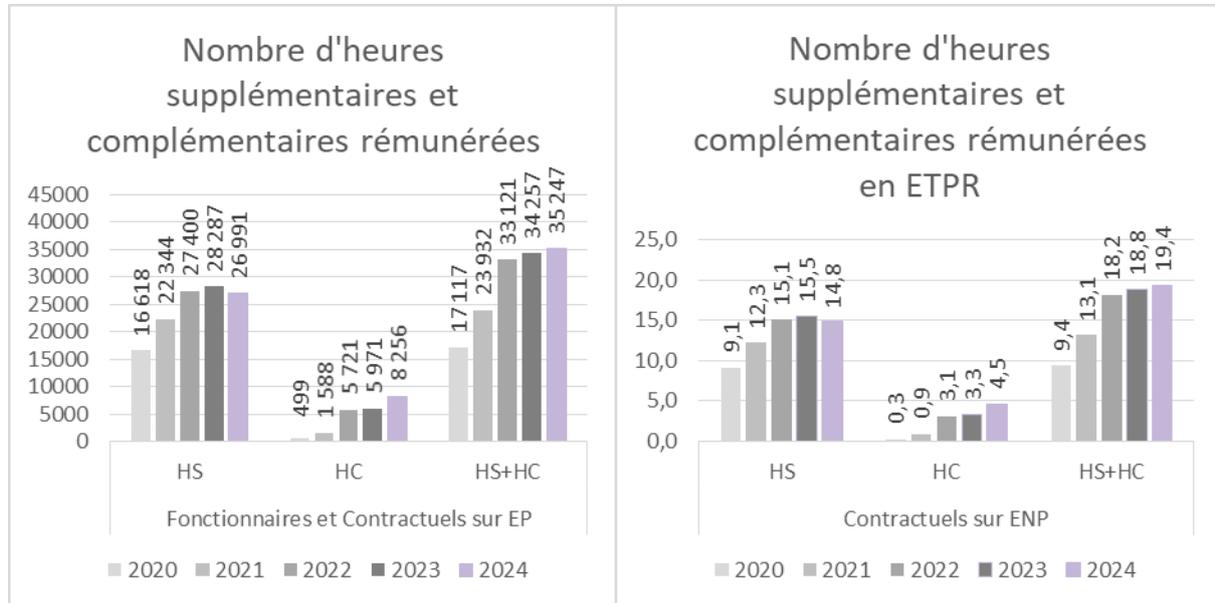


Les variations entre les mises en stage et les titularisations d'une année N et N+1 s'expliquent par un certain nombre de décisions individuelles (titularisation décalée pour maladie ou maternité, arti-352-4 titularisation directe d'agents en situation de handicap, démission en cours de stage...)

D ORGANISATION DU TRAVAIL

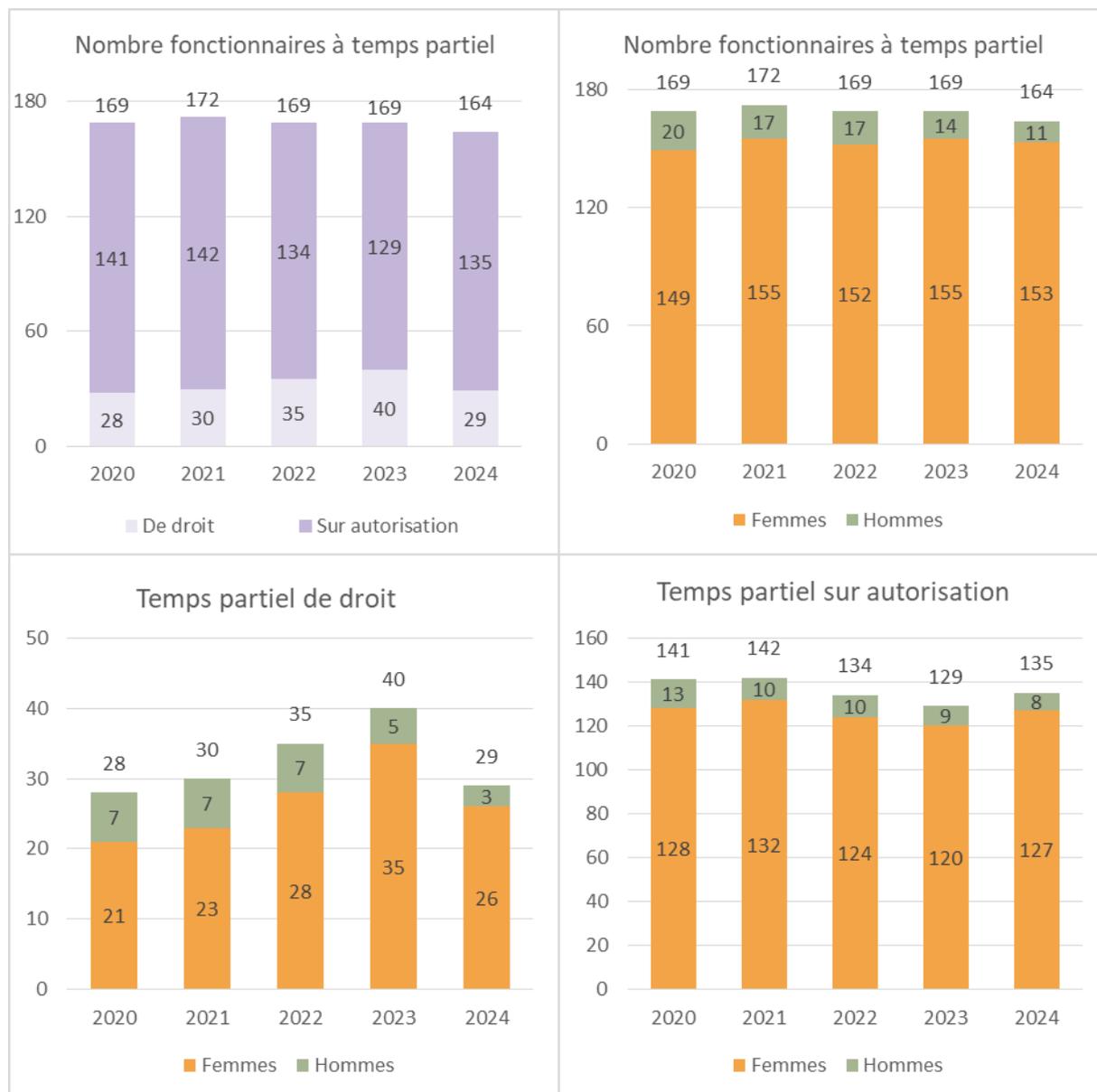
D.1 Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent

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

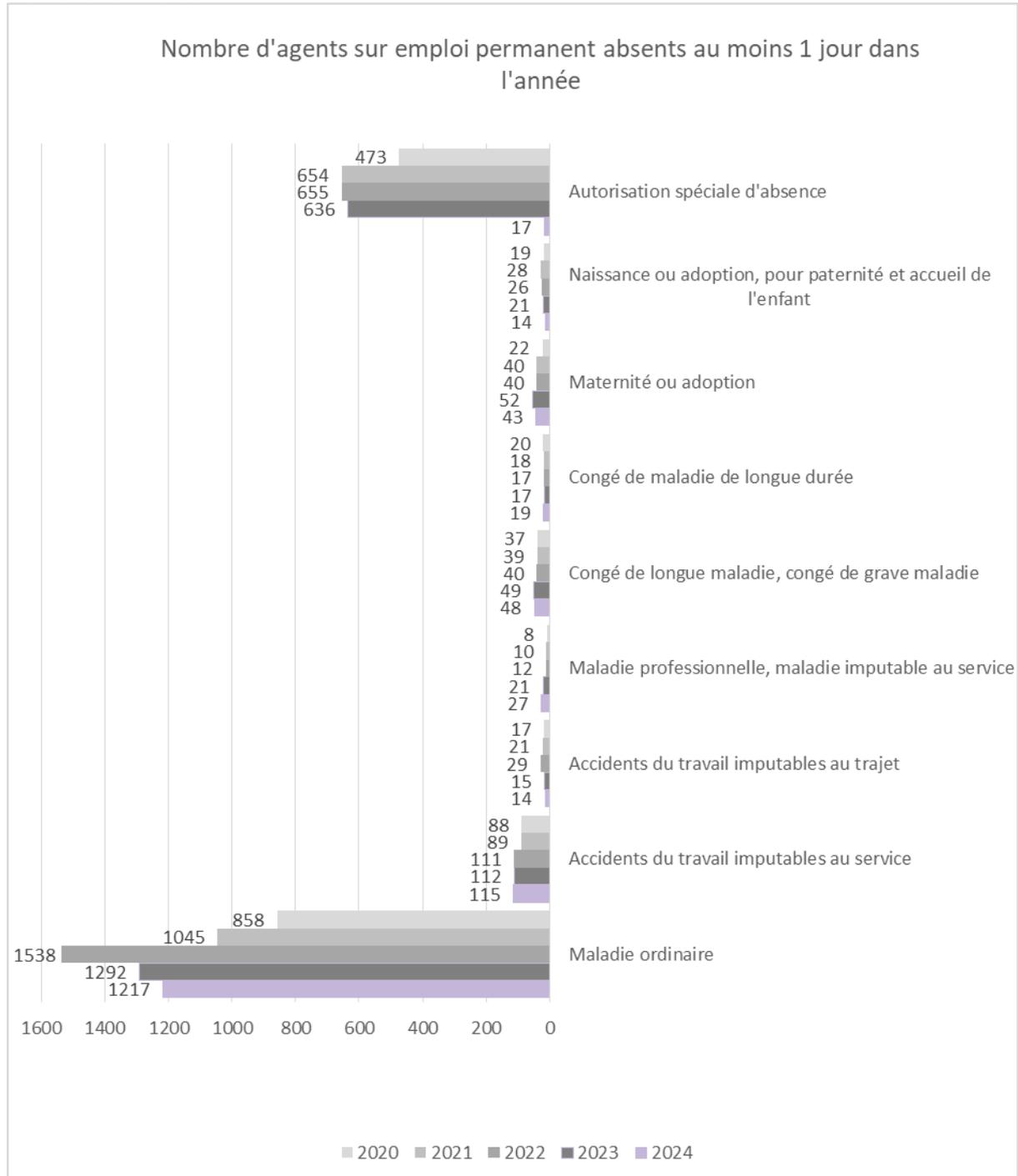


Proportion des fonctionnaires présents au 31/12/2024 et bénéficiant d'un temps partiel :

	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de fonctionnaires à temps partiel	149	20	169
Nombre total de fonctionnaires	784	619	1 403
Proportion de temps partiel	19,0%	3,2%	12,0%

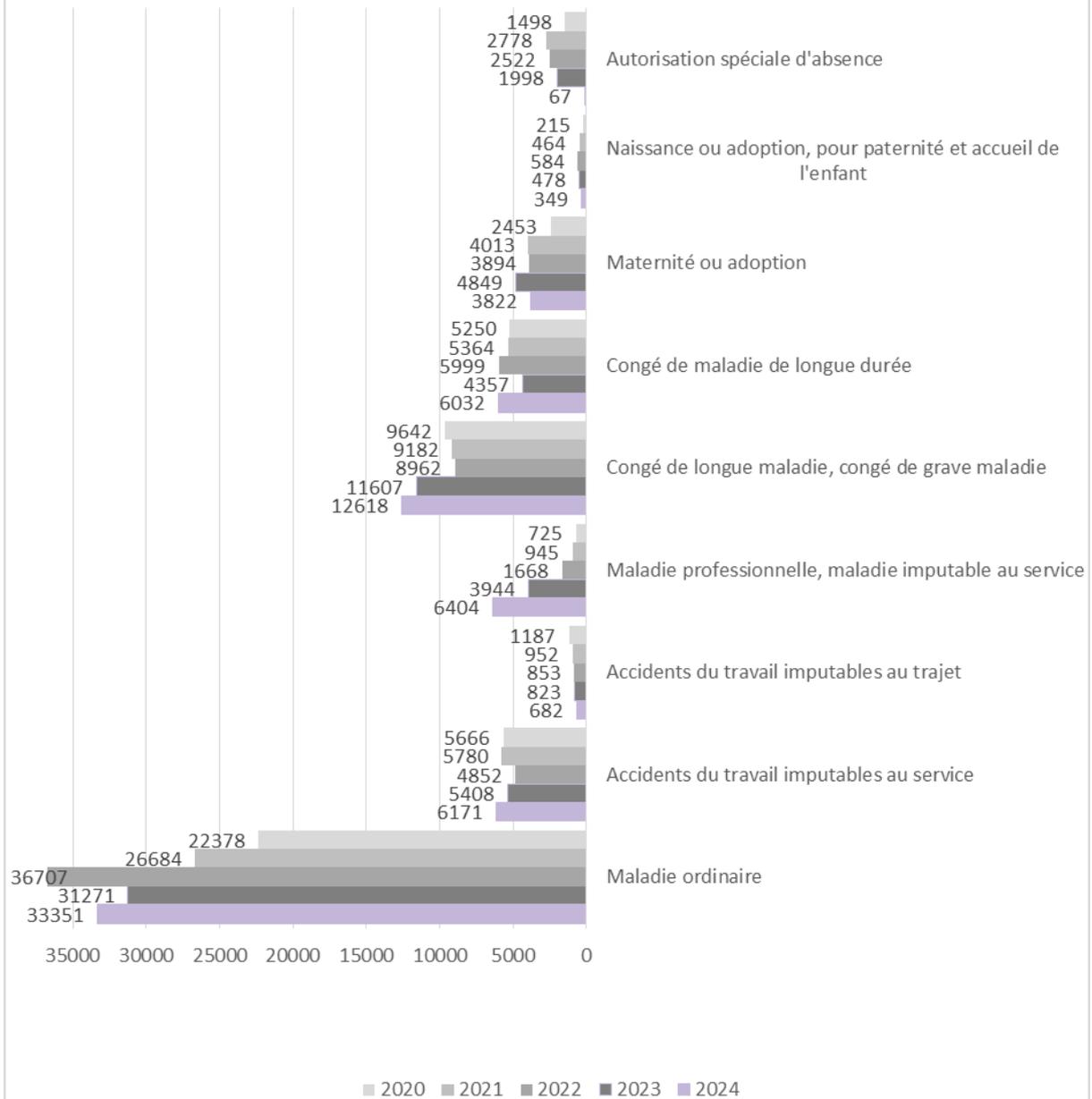
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour

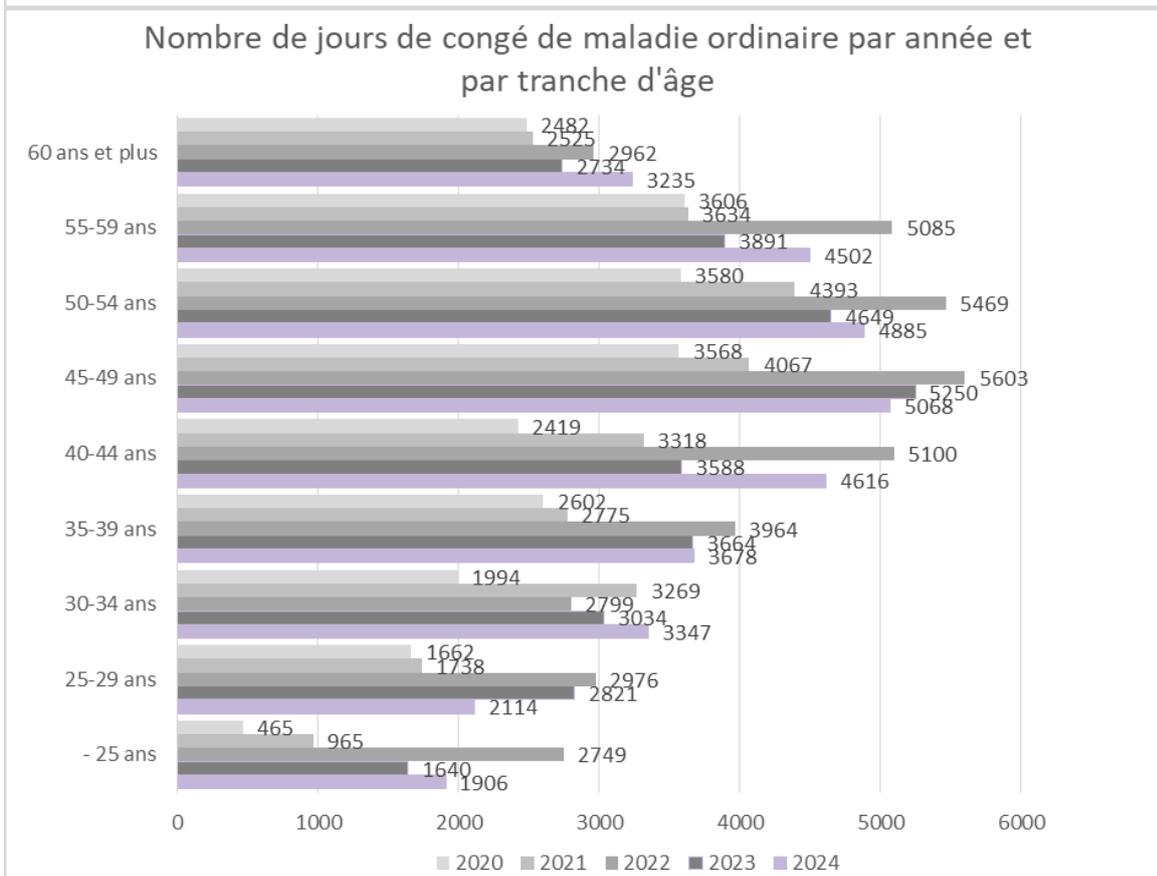
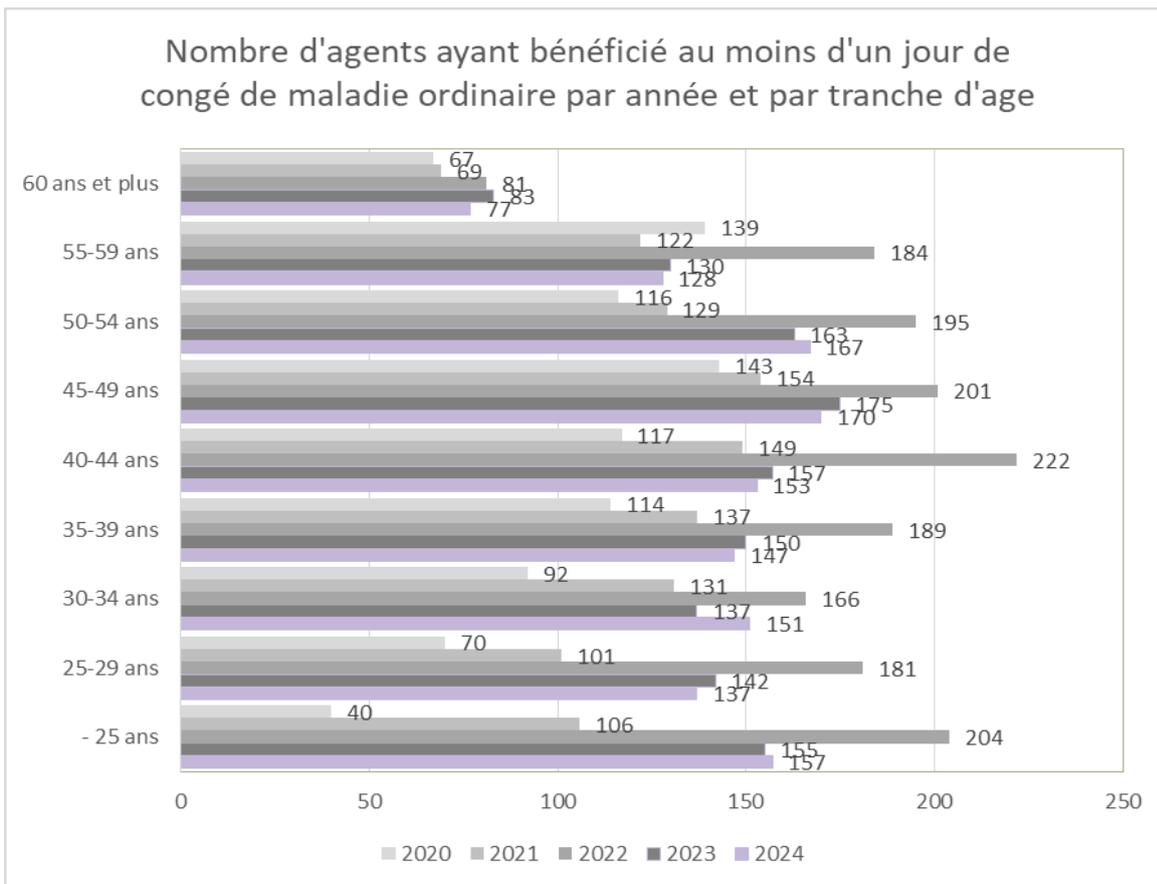
Indicateurs de référence : Ind-2.1.1 et Ind-2.1.2

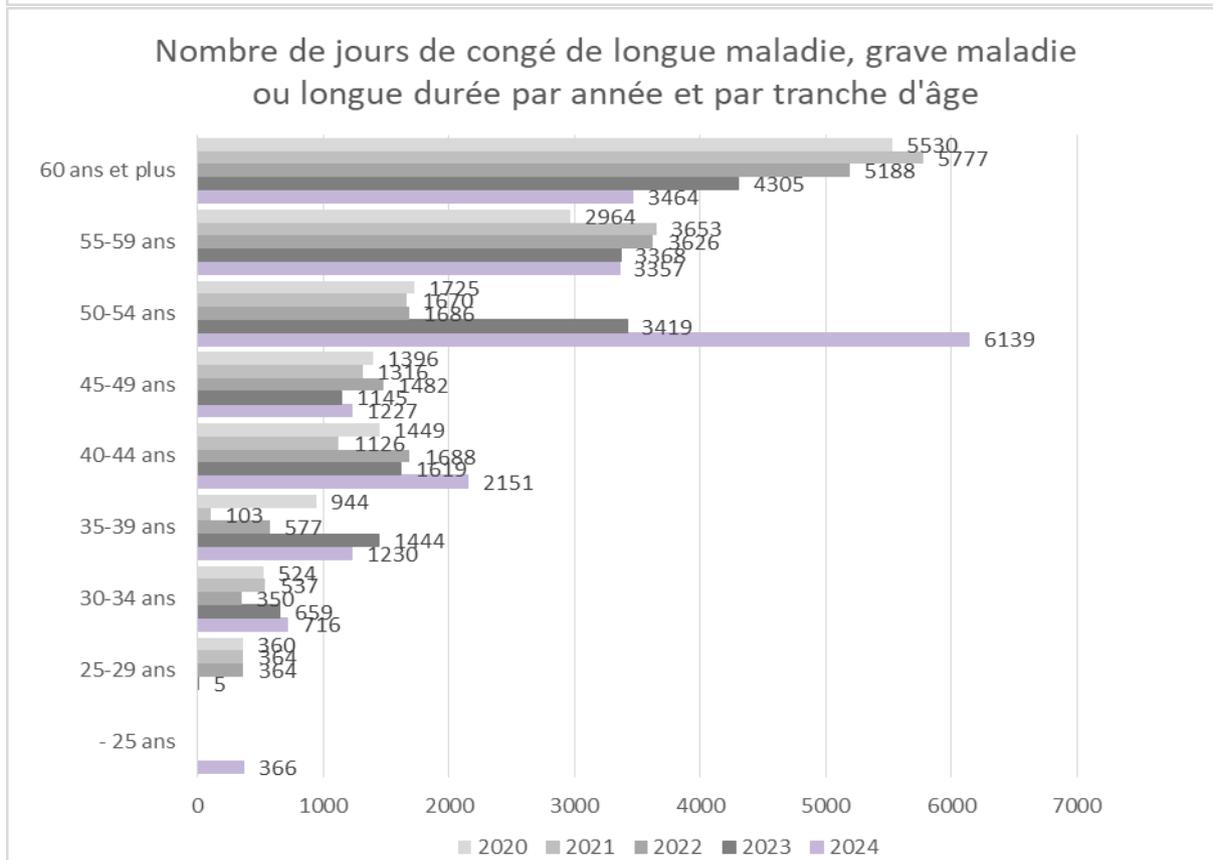
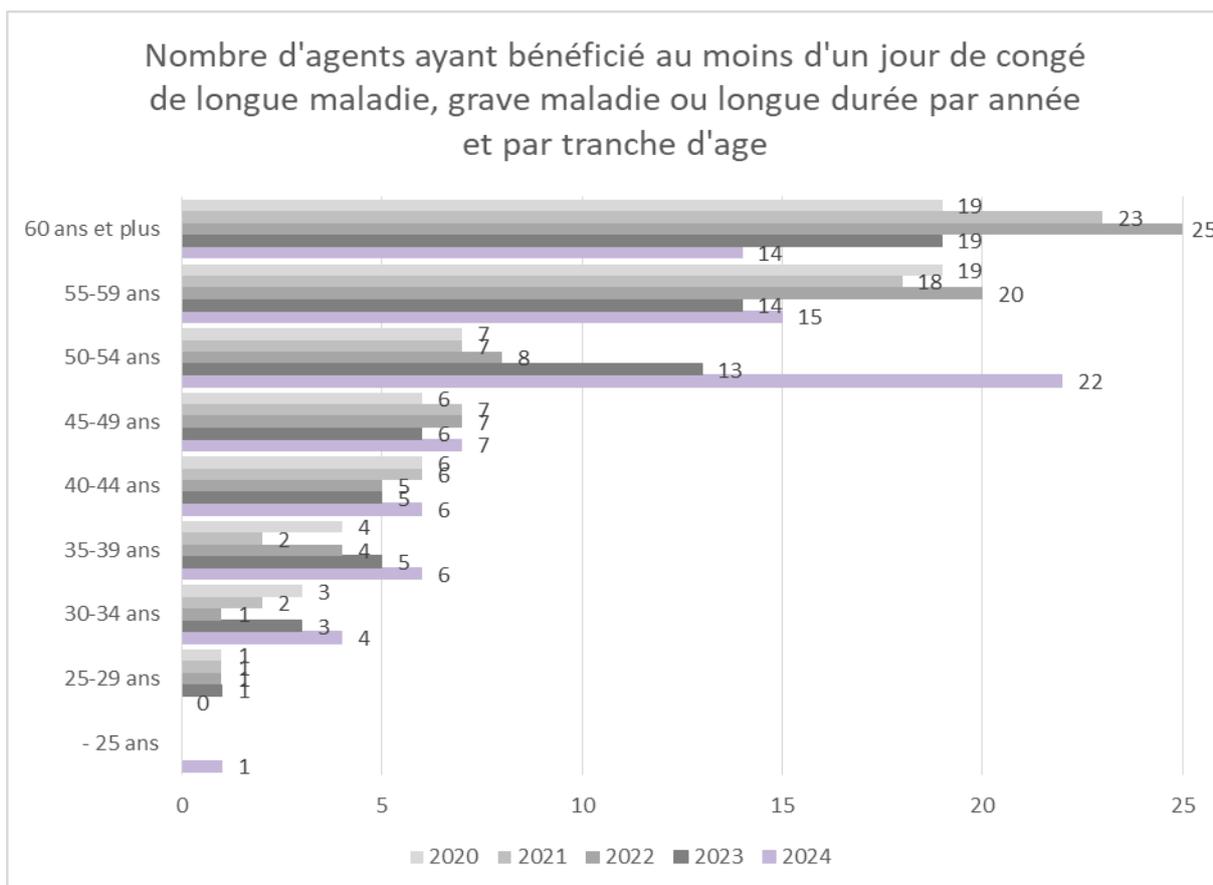


Le nombre d'agents et le nombre de jours concernant les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) sont incomplets : suite à la mise en œuvre d'un outil de gestion du temps de travail, les ASA ne sont plus gérées dans le même logiciel. Les outils d'extraction des données sont en cours de développement.

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

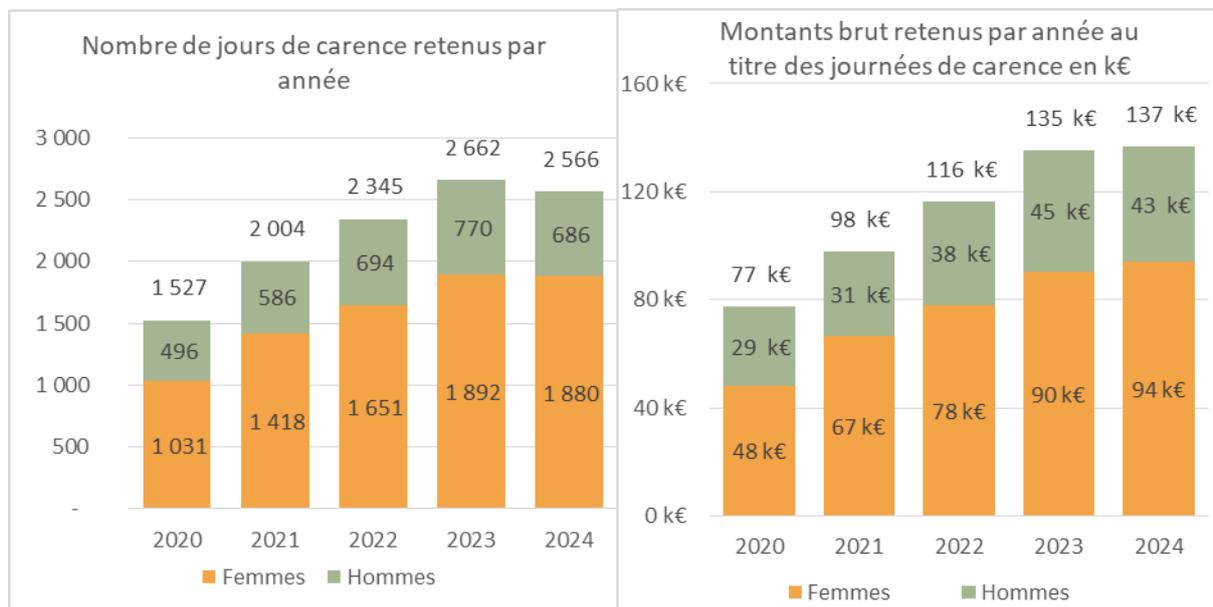






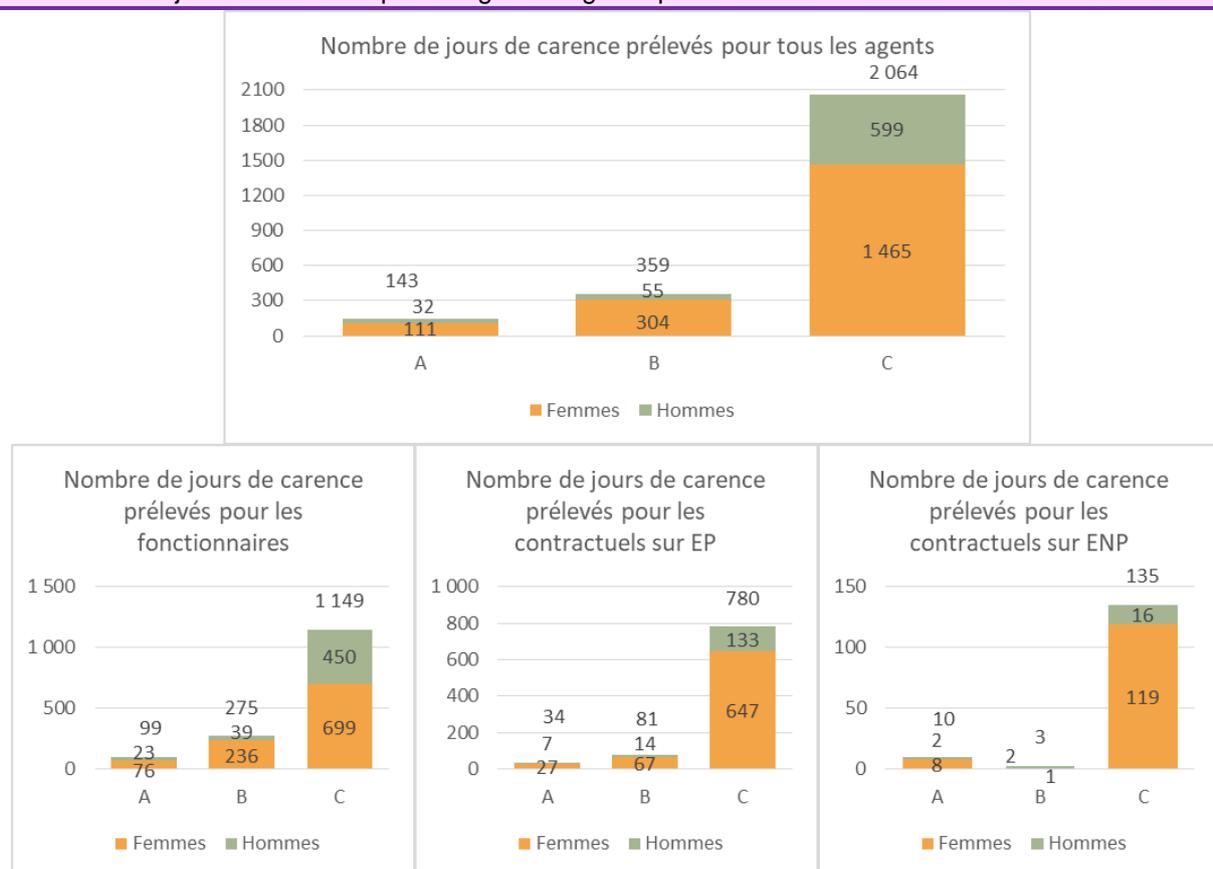
D.4 Montants et nombre de jours de carence

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



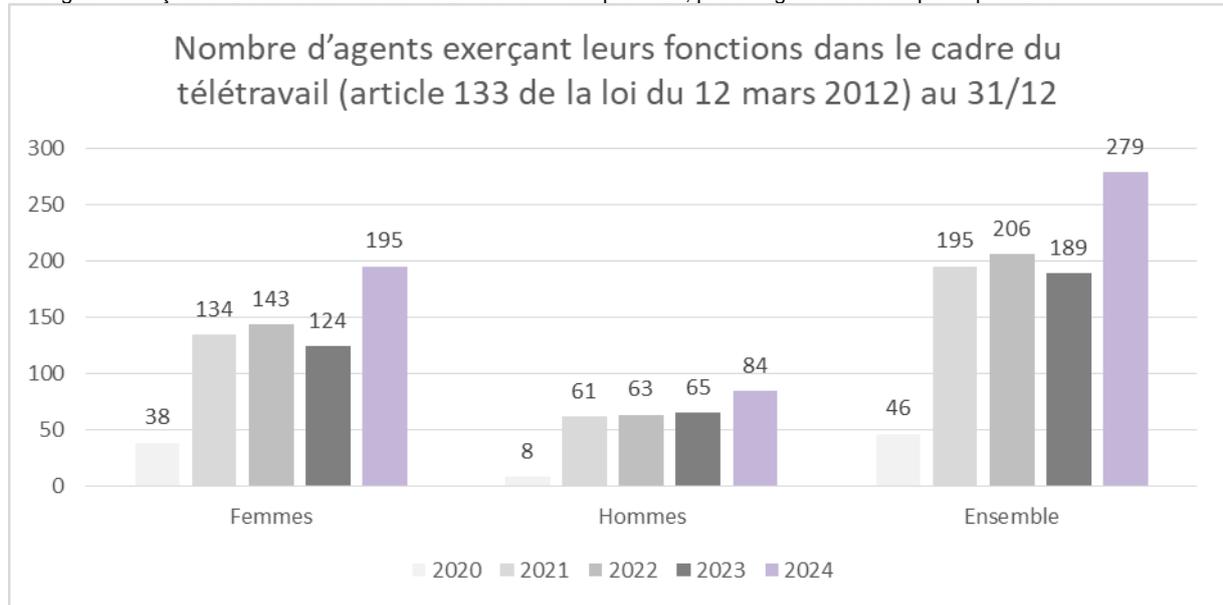
On note une baisse du nombre de jours de carence retenus malgré une augmentation des montants bruts retenus. Cet effet s'explique par l'augmentation des rémunérations brutes qui augmentent ainsi le montant unitaire d'un jour de carence.

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

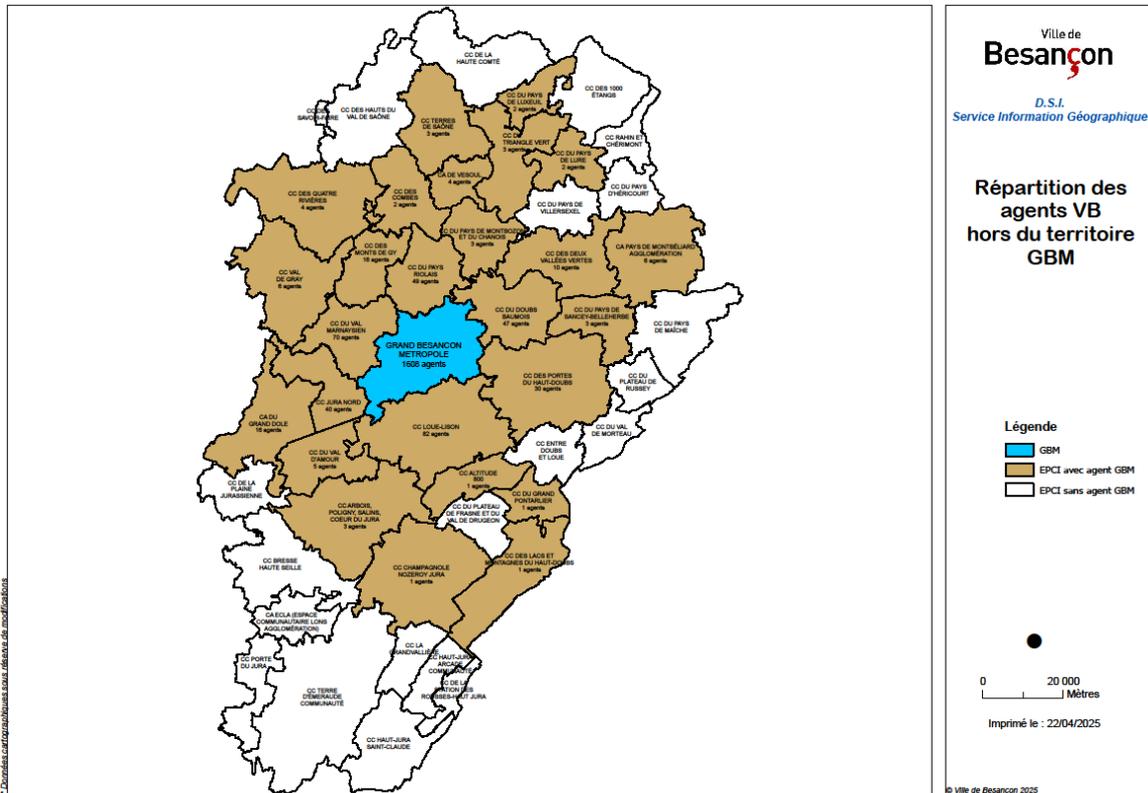
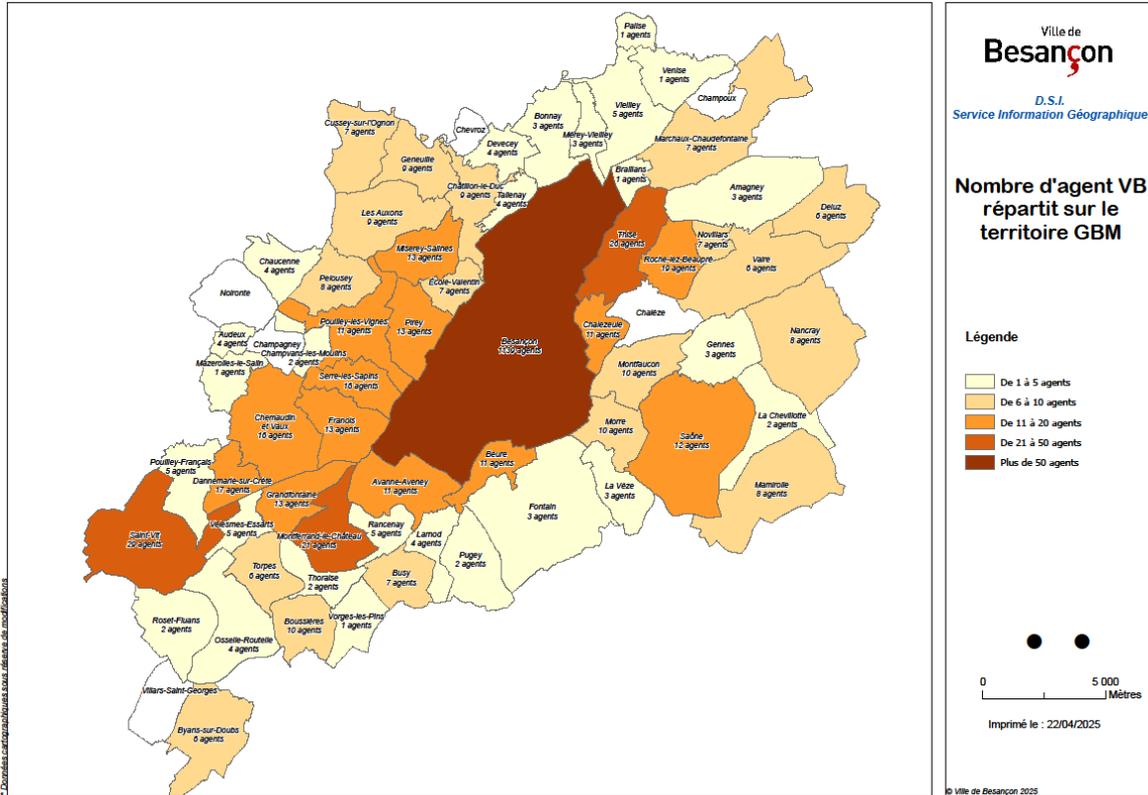


D.5 Télétravail

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



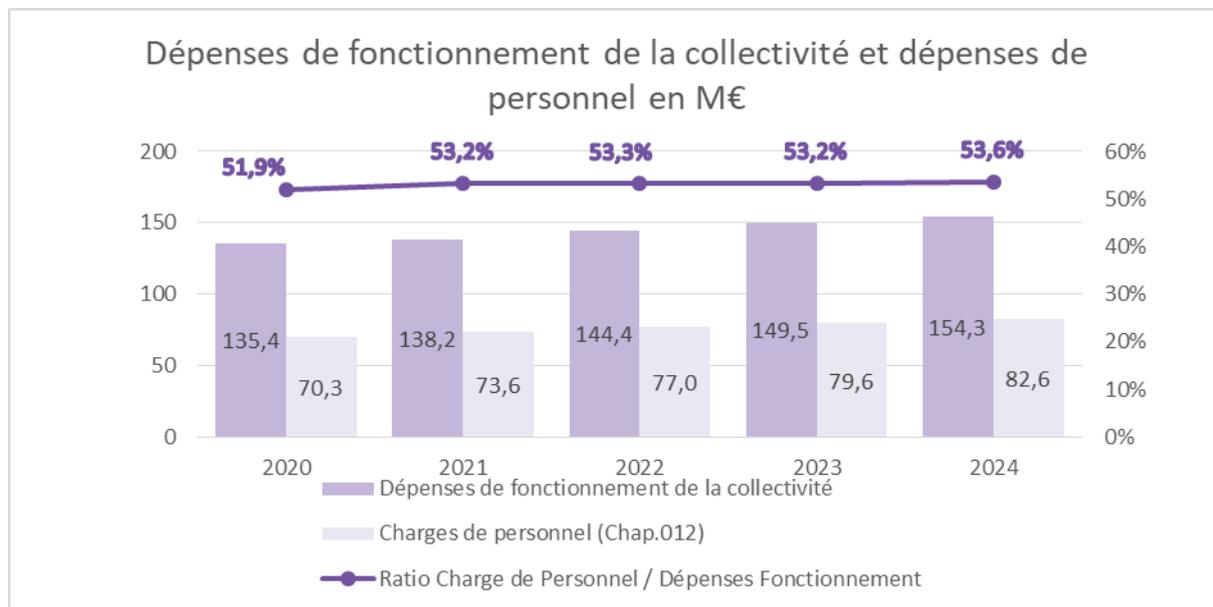
D.6 Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2024



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.

Ville de Besançon	Hommes	Femmes	Tous genres
Médiane Année 2024	29 632 €	29 135 €	29 449 €
Effectifs Année 2024	509	434	943

E.3 Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents

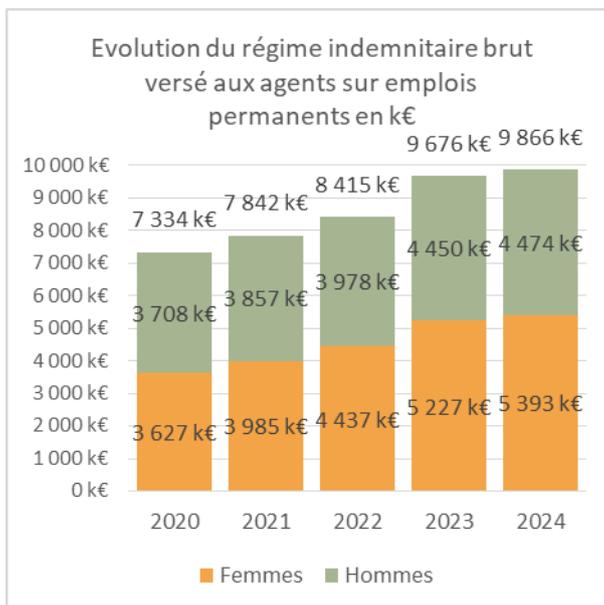
Méthode de calcul : les montants bruts versés des indicateurs 3.1.1 et 3.2.1 sont additionnés par catégorie de grade, puis divisés par la somme des Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) des indicateurs 1.1.4 et 1.2.4

Ville de Besançon	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	49 952 €	44 827 €	46 514 €
Catégorie B	35 491 €	31 571 €	32 683 €
Catégorie C	30 167 €	27 679 €	28 860 €
Toutes Catégories	32 656 €	30 865 €	31 611 €

E.4 Régime indemnitaire (RI) brut versé

Indicateurs de référence :

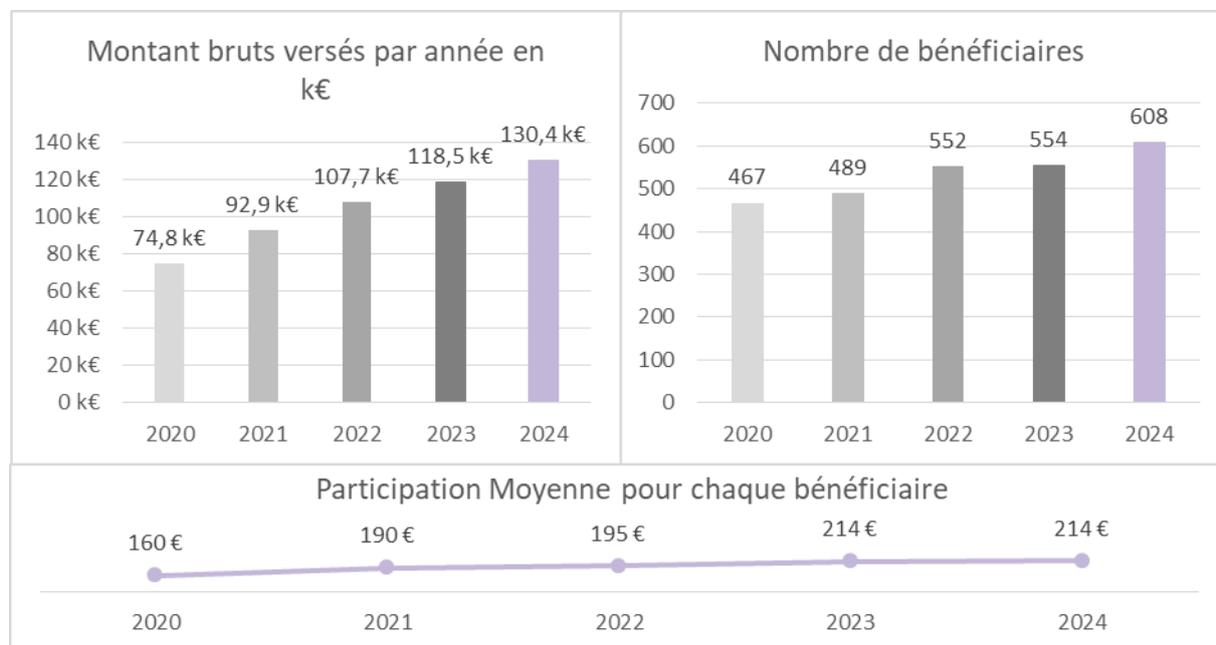
- Ind-3.1.1 - Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année
- Ind-3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année 2024



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

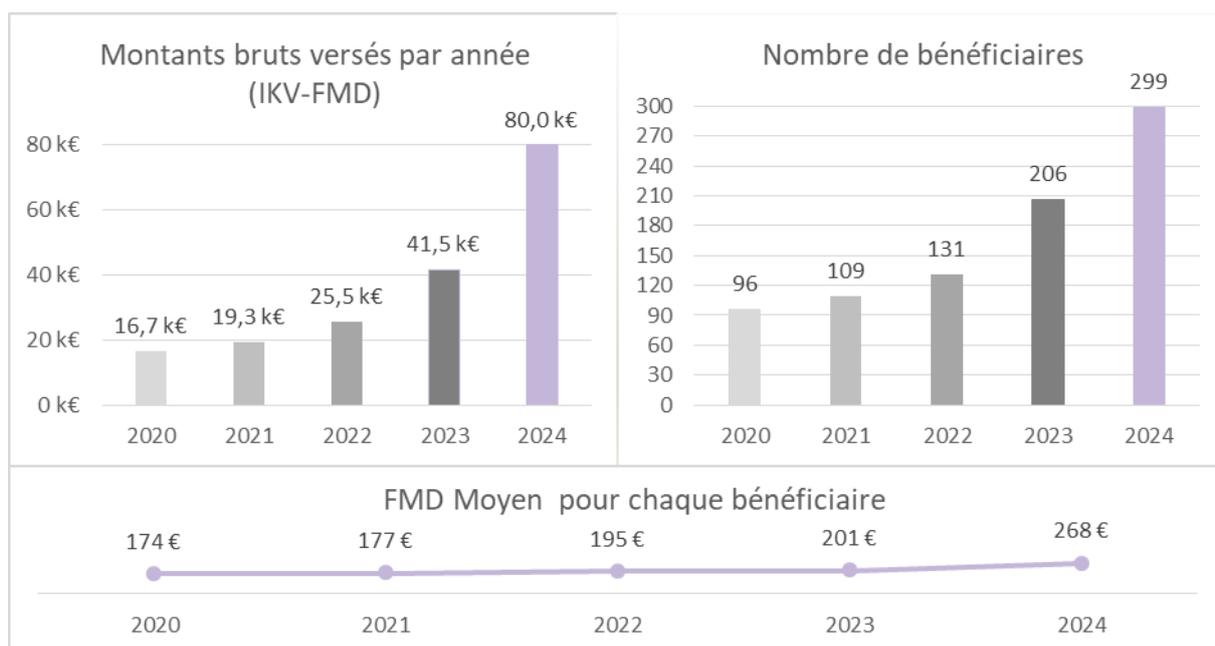
- 5,0 M€ d'Indemnités de Fonction Sujétion Expertise (IFSE)
- 3,1 M€ de Complément Indemnitaire Annuel (CIA)
- 1,7 M€ d'autres primes et indemnités.

E.5 Participation employeur aux frais de transport



E.6 Forfait Mobilité Durable (FMD)

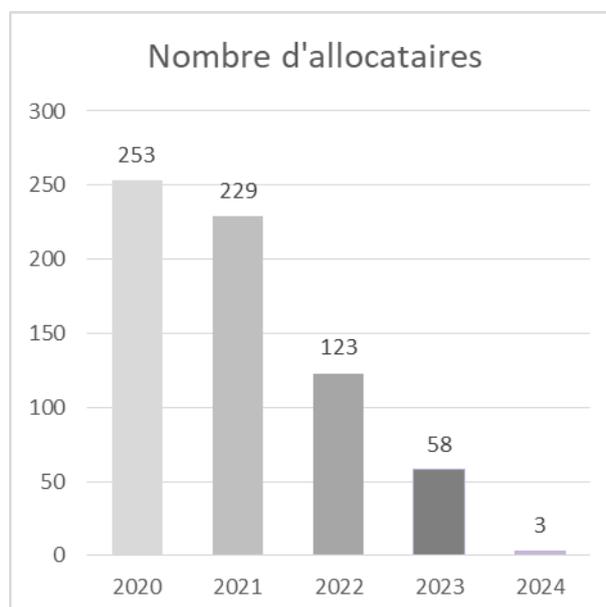
Le Forfait Mobilités Durable (FMD) a remplacé en 2021 l'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et son champ a été élargi aux agents pratiquant le covoiturage ou se servant d'une trottinette pour leurs trajets quotidiens. Depuis 2022, il est cumulable avec la participation employeur aux frais de transport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



E.7 Indemnisation du chômage

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

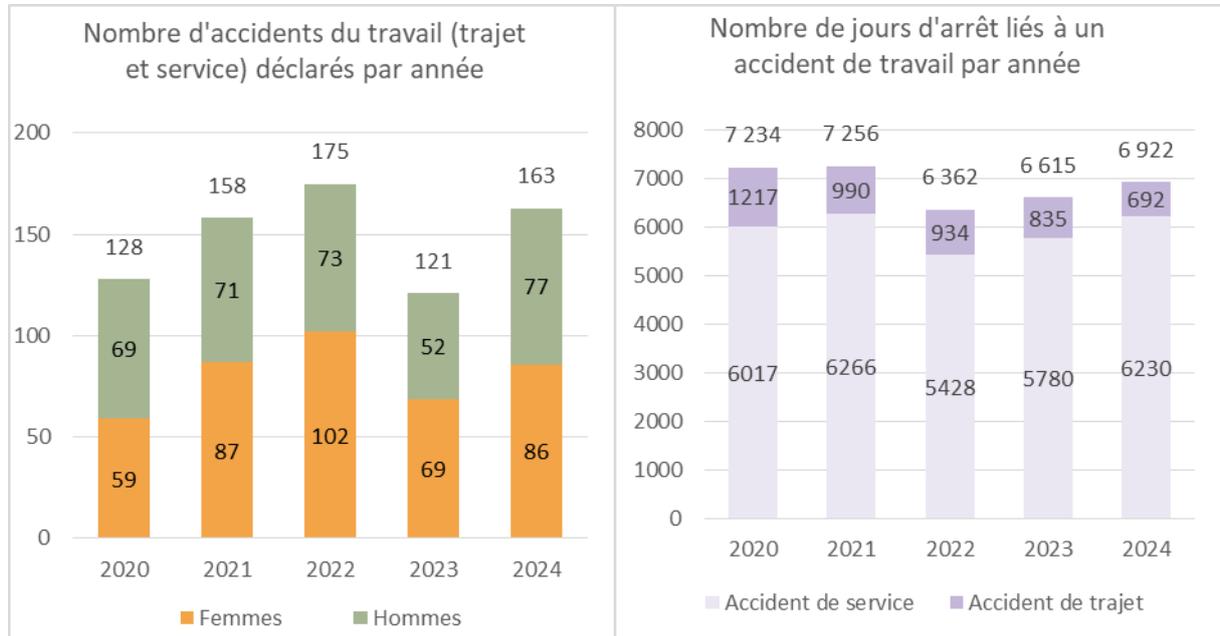
Suite à l'adhésion à Pôle-Emploi, le nombre d'allocataires et le montant des Allocations de Retour à l'Emploi (ARE) versées sont en baisse. Cette diminution est amenée à se prolonger sur les années à venir.



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

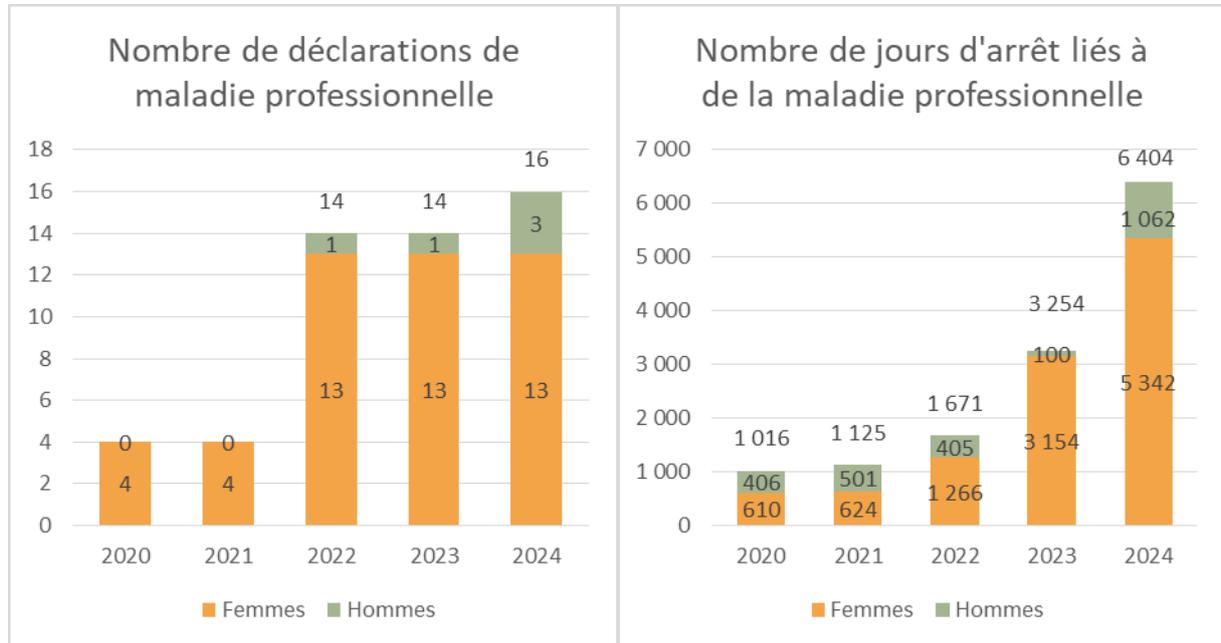


Directions de survenance des accidents de travail :

Directions	Nombre AT
Département Éducation	50
Direction Biodiversité et Espaces Verts	25
Direction de la Voirie	15
Direction des Sports	12
Citadelle Patrimoine Mondial	13
Direction Sécurité Tranquillité Publique	11
Direction de la Petite Enfance	10
Direction Patrimoine	6
Direction Relation avec les Usagers	6
Direction Santé Publique	4
Direction Bibliothèques et Archives	3
Musées du Centre	3
Direction de la Maîtrise de l'Energie	2
Direction de la Vie des Quartiers	1
Direction Emploi et Compétences	1
Pôle Culture	1
Total	163

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	380,00
	Direction de la Vie des Quartiers	58,00
	Direction de l'Education	172,00
	Direction Patrimoine	40,00
	Direction Voirie Déplacements	366,00
2021	Direction de la Petite Enfance	187,00
	Direction de la Vie des Quartiers	3,00
	Direction de la Voirie	245,00
	Direction de l'Education	570,00
	Direction Voirie Déplacements	120,00
2022	Direction Bibliothèques et Archives	61,00
	Direction de la Petite Enfance	58,00
	Direction de la Voirie	365,00
	Direction de l'Education	1 187,00
2023	Direction Biodiversité et Espaces Verts	362,00
	Direction de la Petite Enfance	361,00
	Direction de la Vie des Quartiers	153,00
	Direction Bibliothèques et Archives	8,00
	Direction Relation avec les Usagers	12,00
	Direction de l'Education	2 358,00

Année	Direction	Nombre de jours d'arrêt
2024	Direction Bibliothèques et Archives	10,00
	Direction Biodiversité et Espaces Verts	366,00
	Direction de la Maîtrise de l'Energie	86,00
	Direction de la Petite Enfance	1 111,00
	Direction de la Vie des Quartiers	598,00
	Direction Emploi et Compétences	244,00
	Direction Relation avec les Usagers	10,00
	Département Éducation	3 979,00

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
2024	42	99	141

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
2024	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel			6	1		9	6	10	16
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral			2	10	1	6	2	17	19
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel					4	1	0	5	5

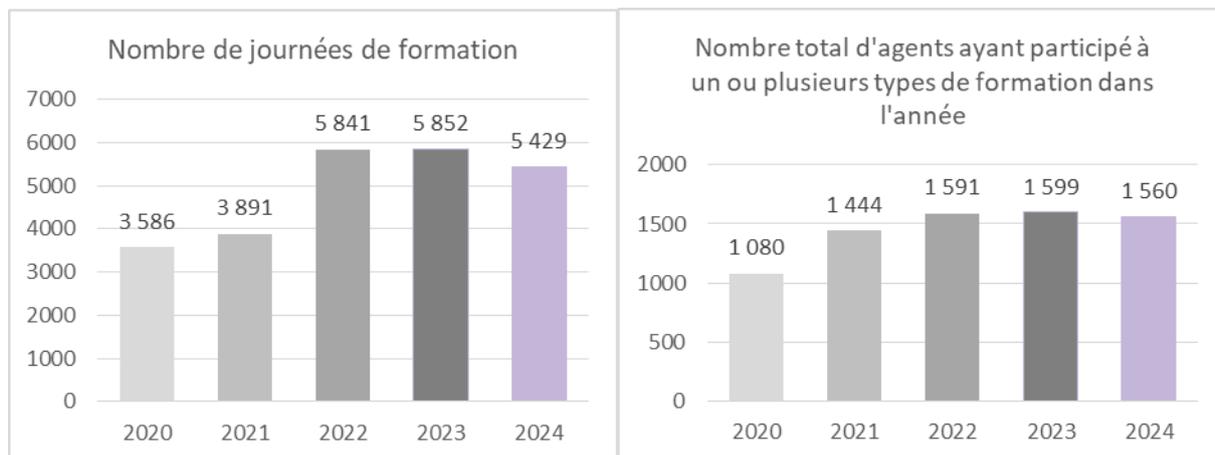
Année	Type	Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation								
		Hommes			Femmes			Hommes	Femmes	Ensemble
		A	B	C	A	B	C			
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes				1		3	0	4	4
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination			3	1		3	3	4	7
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	2	3	25	18	19	26	30	63	93
	Total	2	3	36	31	24	48	41	103	144

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 :

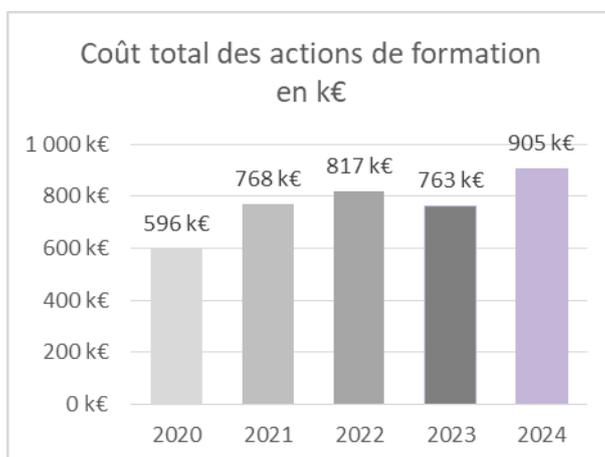
- Ind-5.1.1.2 Journées de formation suivies par les fonctionnaires présents au 31/12 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation
- Ind-5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année



G.2 Coûts de la formation

Indicateur de référence :

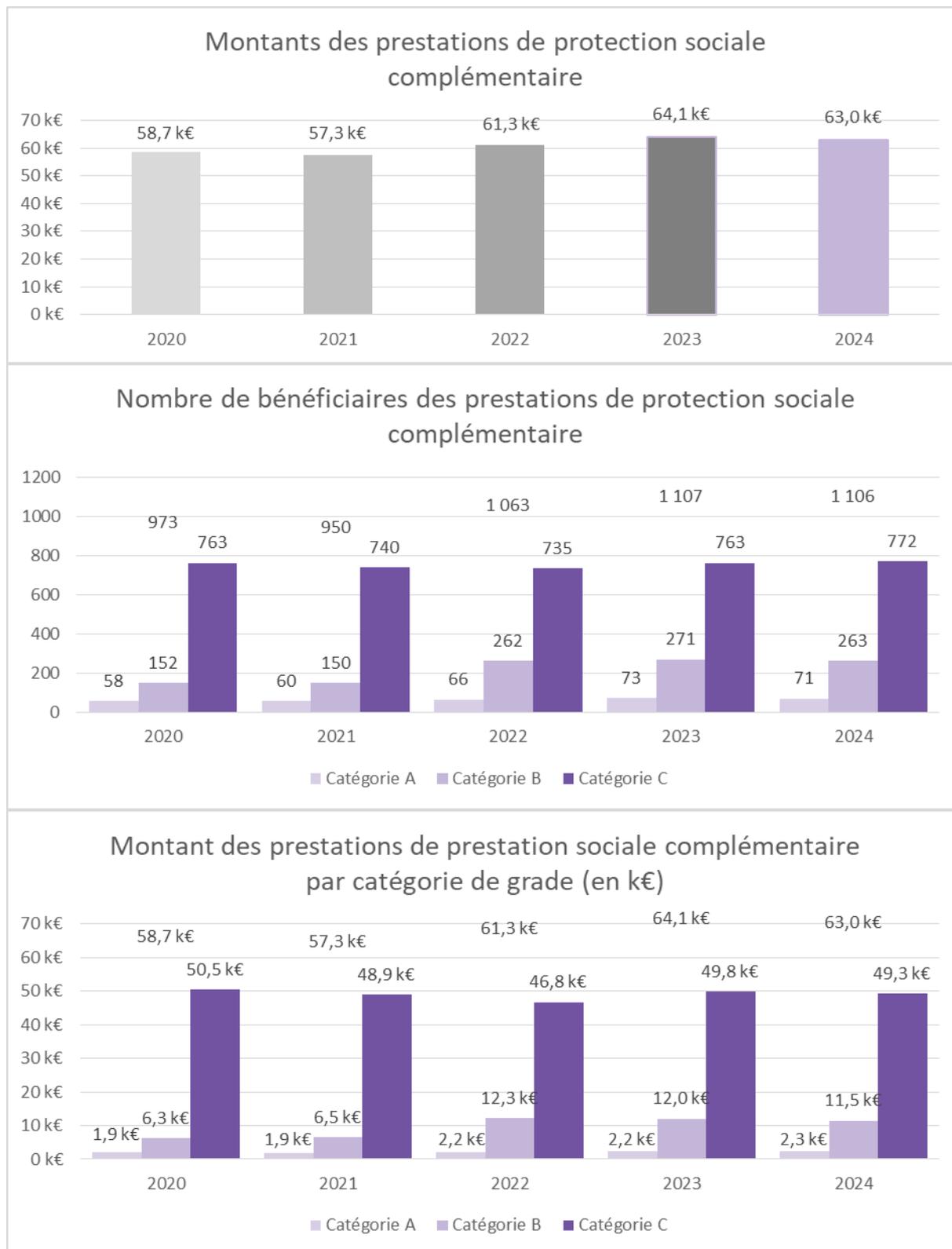
- Ind-5.1.4 Coûts de formation –
- Ind-5.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12 ayant participé à au moins une formation dans l'année - ligne Total Toutes Catégories



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

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 de travail : grèves.

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



Mot d'ordre national : 2 564

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...).

Les principales revendications au niveau local en 2024 concernaient la Direction des Musées des Art et du Temps ainsi que la Direction Petite Enfance.

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

