Bilan Social
Et
Rapport Egalité Femmes Hommes
Unifiés
2026

Données 2020 à 2025

Présentation au Comité Social Territorial du16 juin 2026

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 2025 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.

Commentaires généraux

L'année 2025 confirme à nouveau la trajectoire dynamique pluriannuelle portée par la Ville de Besançon en termes de politique des ressources humaines.

Elle se traduit avant tout par la poursuite de l'évolution de ses effectifs (+ 85 agents - A1), répondant ainsi principalement aux priorités d'accueil dans les domaines de l'éducation et de la petite enfance ainsi qu'au développement des actions menées dans les secteurs de la culture et des sports notamment. Le volume de création d'emplois permanents reste élevé (48 – B1), ce qui par incidence met en lumière une dynamique des recrutements portés par la collectivité, tant en interne (21.8% soit + 3.9% – B2) qu'en externe (310 recrutements en 2025 – B3).

La part des fonctionnaires sur emplois permanents reste majoritaire et augmente légèrement (A2). Pour autant, le volume de contractuels ne faiblit pas. Plusieurs éléments expliquent cette tendance : la nature des postes à pourvoir, notamment pour le département éducation, la direction petite enfance ou encore la direction des sports ; l'impact de la loi de transformation de la fonction publique favorisant le recours au recrutement de contractuels et l'évolution du rapport au travail, qui situe le statut de fonctionnaire et la stabilité dans l'emploi comme 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 (+58), malgré l'encadrement strict du processus (priorisation des candidats fonctionnaires, contrôle de légalité) (A1 et A3). Pour autant, la Ville de Besançon continue de fidéliser ses contractuels qui, pour 43 d'entre eux sont devenus fonctionnaires (A2) et 16 sont passé en CDI (A6). Enfin, le volume de contractuels sur emplois non permanents reste globalement stable, avec le maintien voire le développement de certaines spécificités liées à la nature des missions (ex : surveillants de bassin, apprentis… - A4) et la baisse du recours aux contrats de projets (A7).

Ce mouvement de créations-recrutements-fidélisations trouve aussi son origine dans la politique RH tournée vers l'attention aux agents et la qualité de vie au travail. La collectivité semble présenter plus d'intérêt au fil du temps, comme le démontre le recul du nombre de demandes de disponibilité, confirmant cette année encore une tendance pluriannuelle (C3).

D'autres facteurs complètent également ce phénomène, avec comme dénominateur commun le développement d'une politique RH d'accompagnent tous azimuts :

- perspectives de carrière attractives en termes d'avancements et de promotions (ex : + 20 agents par rapport à 2024 pour les catégories C ; une durée moyenne d'avancement en baisse de 7.86 en 2020 à 6.12 sur les principaux grades (nombre d'années) en 2025 – C5 et C6) ou encore de possibilité de titularisation (108 en 2025 – C8) ou d'accès aux nombreuse formations offertes par la collectivité à 1590 agents en 2025 (+ 30 agents) pour un montant total de 994 000 euros (+89 000 euros) – G1 et G2) ;
- soutien aux agents, avec des actions fortes dans le domaine de la santé et la sécurité au travail (ex : travail sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, traitement et suivi des fiches de signalement – F4) ou encore dans celui de la prise en compte du pouvoir d'achat des agents, avec une action forte pour la protection sociale complémentaire (H1) et la participation employeur aux frais de transport (134 700 euros pour 648 agents (E5) et au forfait mobilité durable (près de 95 000 euros pour 350 agents – E6)
- une approche flexible et moderne, en phase avec les nouvelles attentes d'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, comme le montrent l'augmentation constante de télétravailleurs (312 – D5) ou le volume croissant de temps partiels sur autorisation (D2) ;
- une action tournée vers l'humain, avec, pour exemples, le rôle joué par la Ville de Besançon en faveur de la jeunesse (accueil stagiaires -A15- et apprentis -A16) et auprès des agents en situation de handicap (A17) qui représentent 7.98% des effectifs (A18).

La politique des ressources humaines prend aussi une place très significative en termes d'impact budgétaire. Les charges de personnel, en constante augmentation dans le budget de fonctionnement, atteignent en 2025 un niveau de 55% (E1, E2 et E3), soit 87.3 M€. Cela s'explique par l'augmentation des effectifs en lien avec le développement des missions assignées au service public local de proximité

toujours plus sollicité par les usagers d'une part et d'autre part par l'application de différentes mesures en faveur du pouvoir d'achat des agents :

- Les mesures nationales des années précédentes qui impactent la trajectoire de dépenses :
    - en faveur du pouvoir d'achat des agents : augmentations de la valeur du point d'indice (+3.5% en juillet 2022 +1.5% en juillet 2023) + celles du SMIC (+1.8% en janvier 2023 +2.2% en mai 2023 +1.13% en janvier 2024 et +1.97% en novembre 2024) et la revalorisation des grilles (+5 points en janvier 2024) ;
    - en termes de cotisation, notamment la hausse de 3 points de la cotisation CNRACL pendant 4 ans
- Les mesures locales portées par la collectivité : maintien structurel de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (2.8 M€ pour les 3 structures, dont 1.5 M€ chaque année pour la Ville), travail sur l'harmonisation des IFSE entre filières et transformation des primes de travaux insalubres en IFSE pénibilité (70 000 euros).

L'organisation et le fonctionnement des services jouent aussi un rôle non négligeable dans les dépenses de personnel, avec une incidence sur la réalisation d'heures supplémentaires (HS) et complémentaires (HC) dont une part est rémunérée (D1). Elles diminuent légèrement, représentant cette année 17,8 ETP, contre 19,4 en 2024. Ces heures sont à mettre en perspective des impératifs de souplesse qui pèsent sur les services 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, pics ponctuels d'activité ou absences trop courtes par exemple). Pour autant, il convient d'analyser finement ces heures afin de juger de l'intérêt, au cas par cas, de leur transformation en emploi permanent ou en emploi non permanent. Le service pilotage budget a initié à cette fin un dialogue de gestion RH renforcé en 2024 et 2025 visant à accompagner des structures ciblées en raison de la complexité de leur activité (direction de la Citadelle, département de l'éducation, 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.

Le RSU présente aussi l'intérêt de mettre en lumière la répartition globale des emplois entre les femmes et les hommes. Elle reste très stable par rapport aux années précédentes (37% d'hommes et 63% de femmes -A1) et reproduit un fort déterminisme de genre (A8/A9/A10), les métiers de l'éducation et de la petite enfance par exemple étant très fortement exercés par des femmes alors que les métiers des directions et filières techniques comptent une surreprésentation d'hommes.

Dans ce contexte, il faut souligner un déséquilibre de genre, qui traduit une précarité féminine plus marquée. En effet, les femmes sont majoritairement des contractuelles sur emplois permanents (A3) et non permanents (A4). Elles exercent par ailleurs des emplois à temps non complets (A14), en temps partiel de droit ou sur autorisation (D2) et de catégorie C. La décision de la collectivité de lancer un grand mouvement de transformation d'emplois non permanents en emplois permanents au sein du Département Education est toutefois de nature à déprécariser la situation de nombreux agents et ainsi réduire la précarité professionnelle de certaines femmes occupant des emplois à temps non complet.

Le RSU met aussi en exergue un phénomène émergent, identifié en 2024 et confirmé en 2025 : les femmes qui restent majoritaires dans la catégorie A (67.2% -A10), exercent désormais durablement des fonctions d'encadrement et de responsabilités. Ainsi, en 2025, 62 femmes pour 35 hommes se situent aux niveaux de chef-fe de service, directeur-trice, d'adjoint-e, de secrétaire général-e….

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 dans la moyenne des 3 collectivités (A13). Cette évolution est plus marquée pour les 40-44 ans, qui prennent une part plus significative ainsi que pour les catégories A et B (A12.1 et A12.2). La catégorie C vieillit aussi, avec une structuration néanmoins plus équilibrée (A12.3). Cette tendance générale pose la problématique de l'évolution des métiers et des compétences à moyen et long termes et de la prise en compte de l'usure professionnelle qui peut avoir une incidence sur le niveau d'absentéisme. Globalement, il reste au niveau de 2024 ce qui stabilise donc la tendance baissière constatée les années précédentes (D3).

Autant d'agents ont été absents pour raison de maladie ordinaire, mais pour moins de jours, alors que les accidents du travail progressent légèrement. Il faut surtout souligner un phénomène nouveau, similaire à la tendance nationale, qui interpelle : les classes d'âges les plus jeunes (20-24 ans et 25-29 ans) connaissent une progression plus marquée pour la maladie ordinaire alors que les plus âgés progressent plus faiblement, voire se stabilisent et se réduisent même.

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, avec l'appui du Centre de Gestion du Doubs.

Table des matières

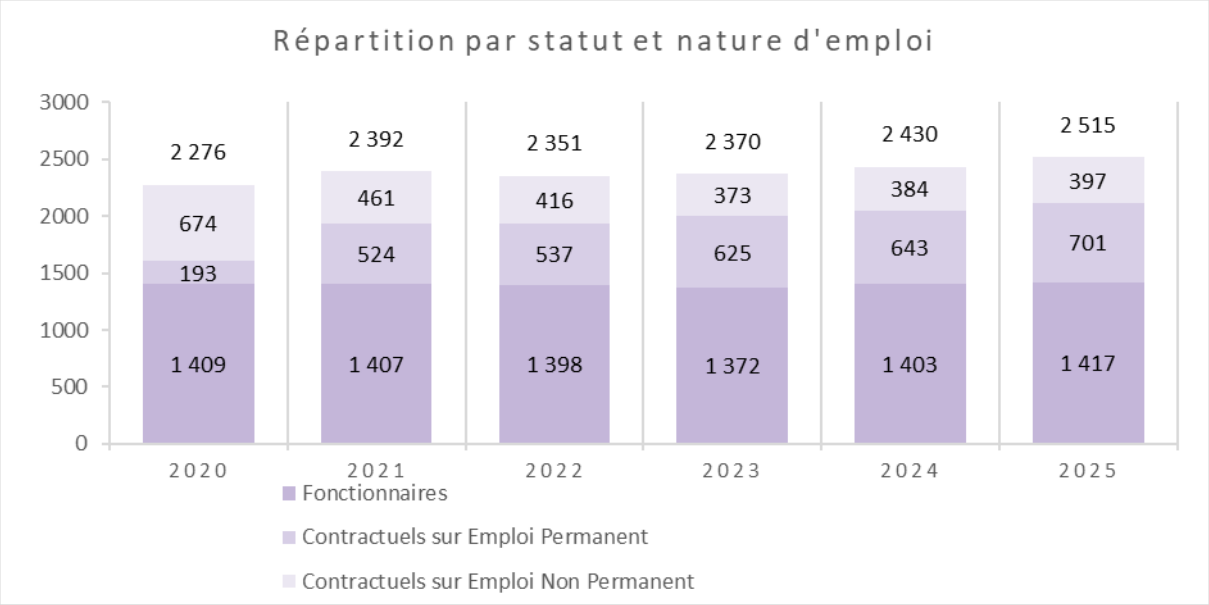
A L'EMPLOI 1
A.1 Evolution des effectifs de fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12 1
A.2 Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 2
A.3 Agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 3
A.4 Autres contractuels sur emploi non permanent 5
A.5 Contractuels sur emplois non permanents par direction 7
A.6 Agents passant en CDI sur emploi permanent 7
A.7 Contrats de projet 8
A.8 Répartition Femmes/Hommes 9
A.9 Répartition Femmes/Hommes par Direction et par Pôle 9
A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade 11
A.11 Répartition Femmes/Hommes sur emplois permanents par filière 12
A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents 15
A.12.1 Focus catégorie A 17
A.12.2 Focus catégorie B 18
A.12.3 Focus catégorie C 19
A.13 Moyenne d'âge 20
A.14 Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet 20
A.15 Accueil des stagiaires 22
A.16 Accueil des apprentis 23
A.17 Nombre d'agents en situation de handicap 25
A.18 Respect des obligations d'emploi 26
B RECRUTEMENT 27
B.1 Créations d'emplois permanents en 2025 27
B.2 Taux de recrutement par mobilité interne 29
B.3 Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels 30
B.4 Métiers en tension 31
C PARCOURS PROFESSIONNELS 33
C.1 Nombre de départs à la retraite par année 33
C.2 Nombre d'agents en prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge 33
C.3 Nombre d'agents en disponibilité 34
C.4 Démissions 36
C.5 Avancements de grade et promotions internes 37
C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes 39
C.7 Avancements d'échelon 40
C.8 Mises en stage et Titularisations au cours de l'année 41
D ORGANISATION DU TRAVAIL 42
D.1 Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent 42
D.2 Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel 43
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour 44
D.4 Montants et nombre de jours de carence 51

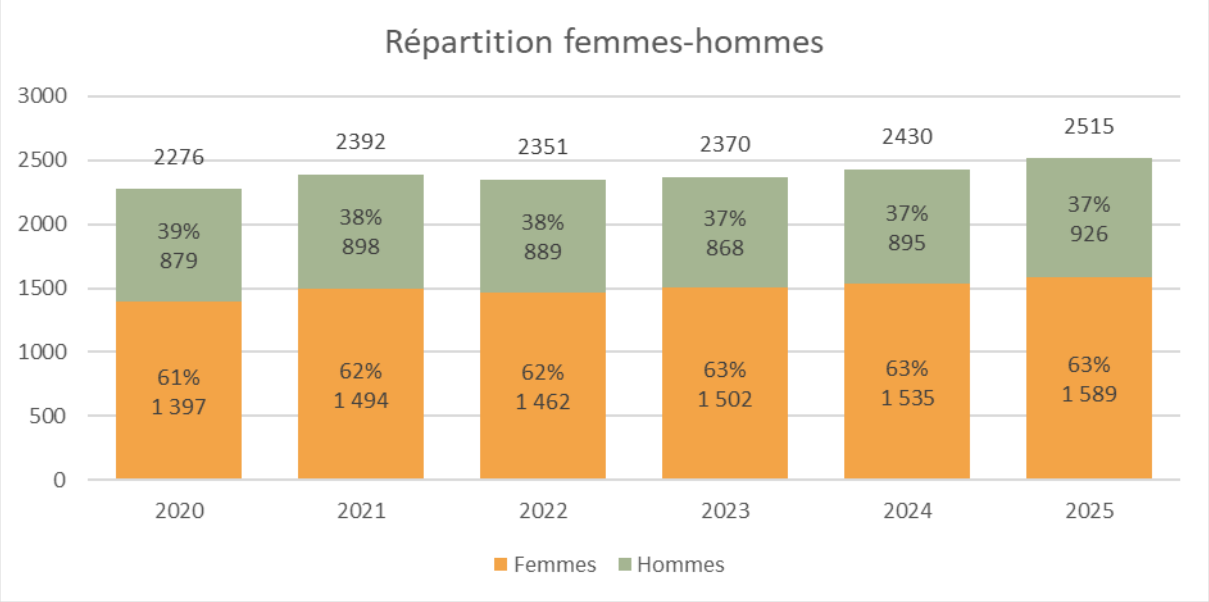
D.5 Télétravail ... 53
D.6 Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2025 ... 54
E REMUNERATIONS ... 55
E.1 Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel ... 55
E.2 Médiane des traitements, primes et indemnités ... 55
E.3 Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents ... 56
E.4 Régime indemnitaire (RI) brut versé ... 56
E.5 Participation employeur aux frais de transport ... 57
E.6 Forfait Mobilité Durable (FMD) ... 58
E.7 Indemnisation du chômage ... 59
F SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL ... 60
F.1 Accidents du travail ... 60
F.2 Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service ... 62
F.3 Nombre de visites médicales sur demande de l'agent ... 64
F.4 Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel ... 64
G FORMATION ... 66
G.1 Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent) ... 66
G.2 Coûts de la formation ... 67
H ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE ... 68
H.1 Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants ... 68
H.2 Comité des Œuvres Sociales (COS) ... 70
I DIALOGUE SOCIAL ... 71
I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales ... 71
I.2 Conflits du travail : grèves. ... 71
J DISCIPLINE ... 72
J.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année ... 72

A L'EMPLOI

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

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

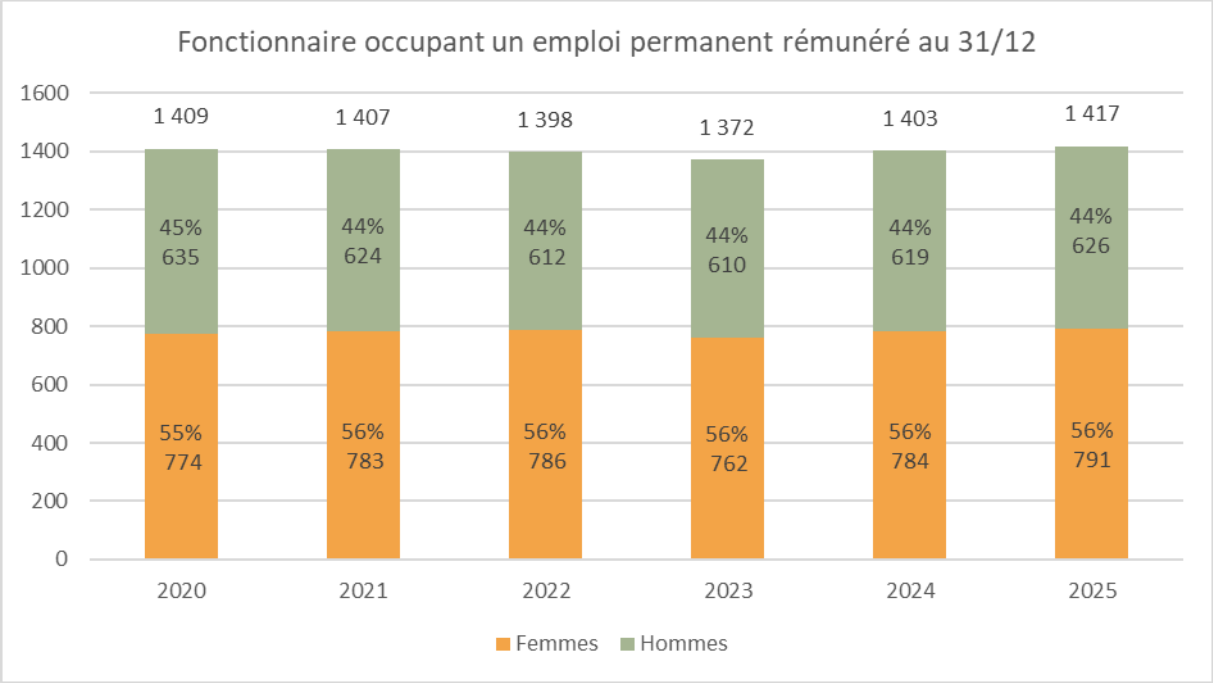




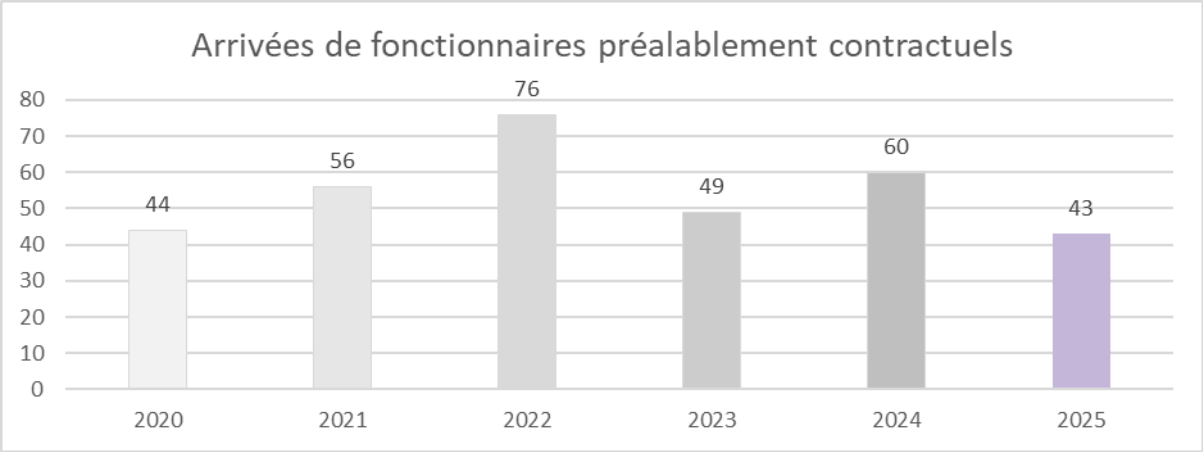
Les emplois permanents constituent les besoins structurels de la collectivité. Ils peuvent être pourvus par des agents fonctionnaires ou contractuels.
Les emplois non permanents, à l'inverse, constituent un moyen de faire face à des impondérables ou répondre à des besoins qui ne pourraient être couverts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

A.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.

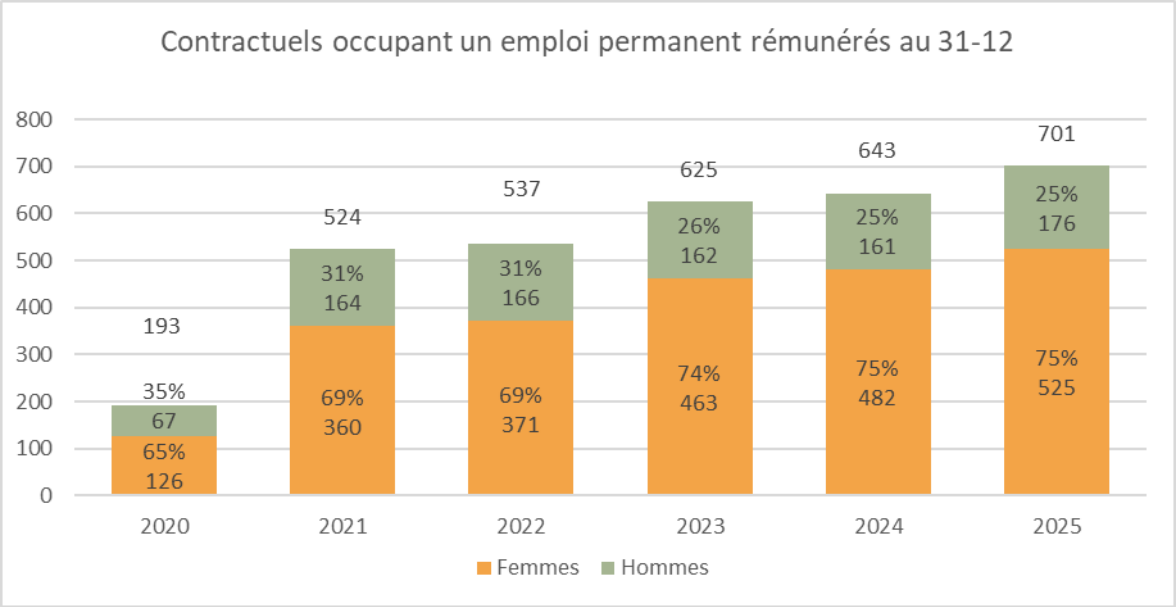


Nombre de fonctionnaires préalablement contractuels :



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.



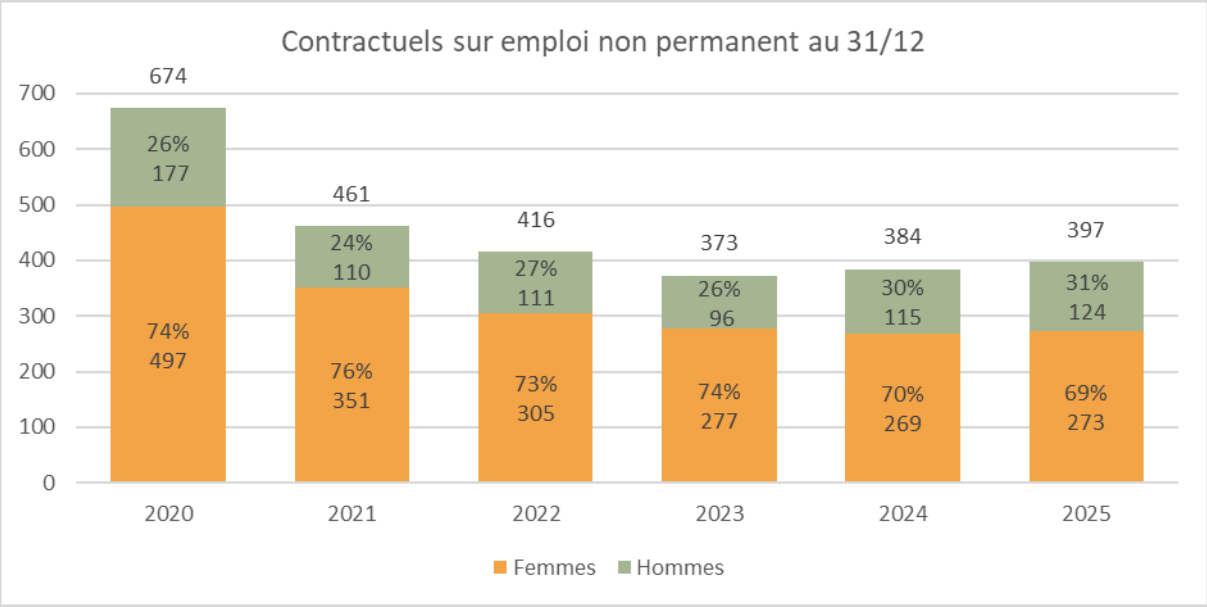
Motifs de recrutements des contractuels sur emploi permanent :

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	0	**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**
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**
2025	Article L.332-10 CDI	37	14	**51**
	Article L.332-13 Remplaçant	72	41	**113**
	Article L.332-14 Emploi Vacant	48	18	**66**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	115	36	**151**
	Article L.332-8-5° Emplois TNC <50%	250	66	**316**
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	3	1	**4**
2025		**525**	**176**	**701**

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.

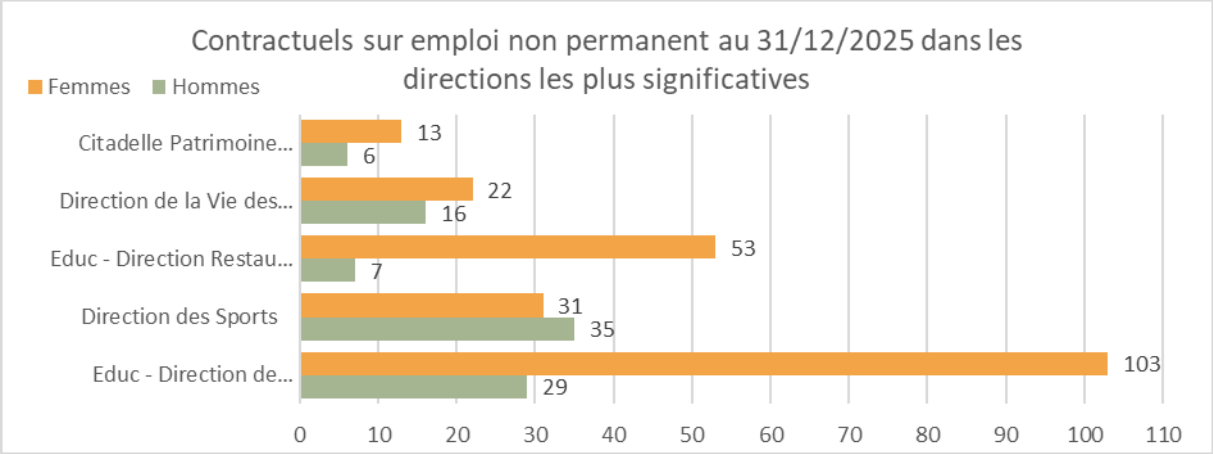


Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2025 :

Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Animateur périscolaire	103	27	**130**
Agent technique surveillance, accueil, maintenance	14	17	**31**
Assistant animateur d'accompagnement	19	12	**31**
Surveillant de bassin	14	16	**30**
Apprenti	16	8	**24**
Serveur de restaurant de collectivité	19	0	**19**
Agent d'entretien	9	6	**15**
Agent d'entretien - serveur	13	0	**13**
Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	8	4	**12**
Guide-conférencier	9	2	**11**
Collaborateur de groupe d'élus	3	5	**8**
Surveillant d'entrée-sortie d'école	6	2	**8**
Agent spécialisé des écoles maternelles	5	1	**6**
Agent de bibliothèque	4	1	**5**
Archéologue	1	3	**4**
Assistant animateur d'activité	2	2	**4**
Assistante maternelle	4	0	**4**
Chargé d'études	4	0	**4**
Médecin vaccinateur	3	1	**4**
Conseiller technique	1	2	**3**
Enseignant de la natation	2	1	**3**
Adjoint d'animation	1	1	**2**
Agent de médiation culturelle	2	0	**2**
Agent de récolement	2	0	**2**
Agent polyvalent d'établissement de la petite enfance	2	0	**2**
Chargé de mission	2	0	**2**
Cuisinier	0	2	**2**
Directeur multi-sites d'accueil périscolaire	0	2	**2**
Formateur interne	0	2	**2**
Adjoint de gestion administrative	1	0	**1**
Agent technique polyvalent	1	0	**1**
Animateur	0	1	**1**
Assistant de bibliothèques	0	1	**1**
Cadre expert	1	0	**1**
Chargé de gestion	0	1	**1**
Chef de cabinet	0	1	**1**
Diététicien	1	0	**1**
Directeur	1	0	**1**
Ingénieur chargé d'opérations	0	1	**1**
Médiateur scientifique	0	1	**1**
Technicien spécialisé	0	1	**1**
Total	**273**	**124**	**397**

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 2025, 16 agents sont passés en CDI dont 8 agents spécialisés des écoles maternelles.
Depuis 2020, 52 agents sont passés en CDI et concernent majoritairement le métier d'animateur périscolaire.

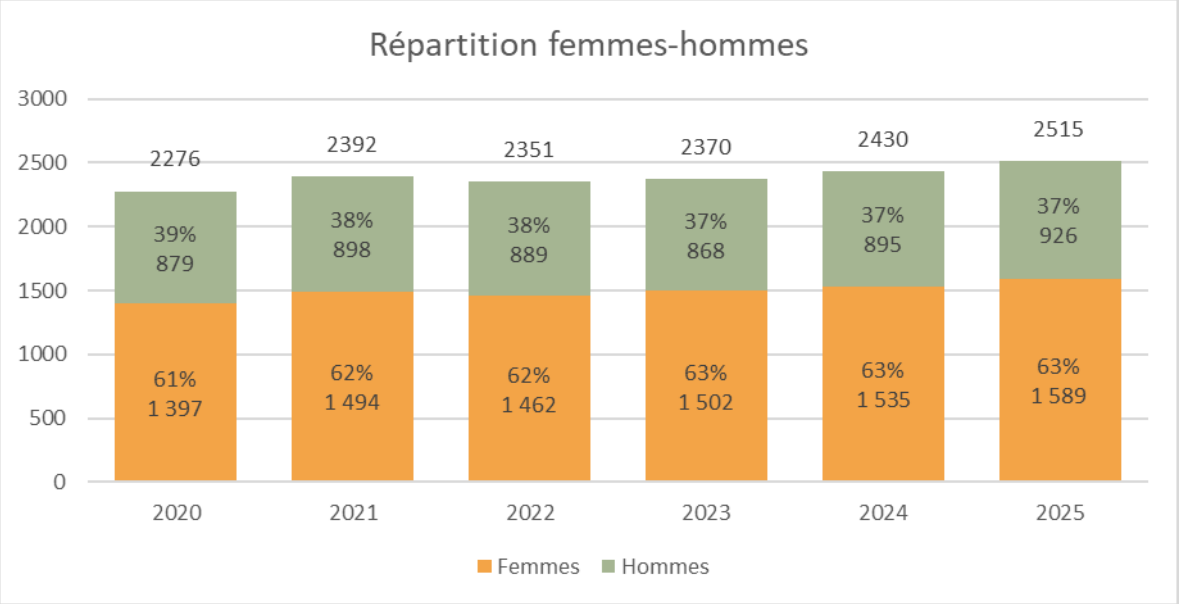
A.7 Contrats de projet

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	**2**
	A	Vétérinaire contrat de projet	Citadelle Patrimoine Mondial		1	**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**
	B	Chargé visite précarité énergétique	Direction de la Maîtrise de l'Energie		1	**1**
2024				**4**	**6**	**10**
2025	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture		1	**1**
	A	Chargé de visite précarité énergétique	Direction de la Maîtrise de l'Energie	1		**1**
	A	Archéologue	Direction Patrimoine Historique		1	**1**
	A	Chargé de mission atelier santé ville	Direction Santé Publique	1		**1**
	A	Chargé de mission CTAI	Pôle Action Sociale et Citoyenneté	1		**1**
	B	Chargé visite précarité énergétique	Direction de la Maîtrise de l'Energie	1	1	**2**
2025				**4**	**3**	**7**

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

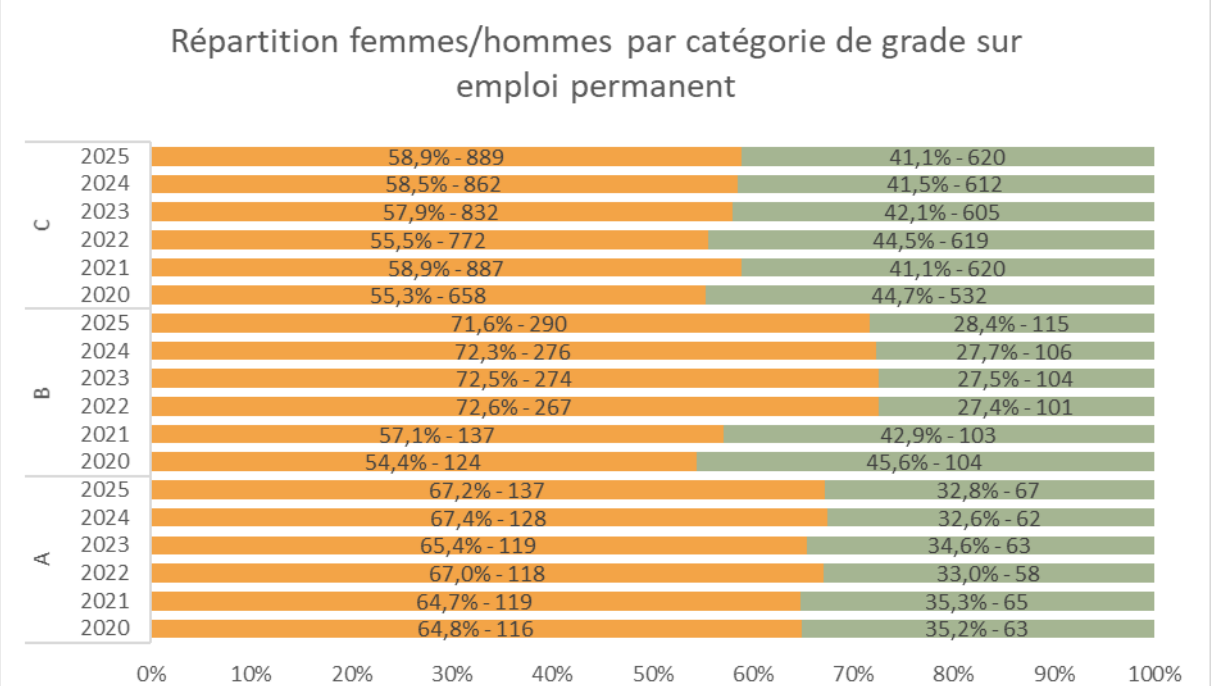
Indicateurs de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12 (toute nature d'emploi).

DIRECTION	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Pôle Direction Générale		2	3	6	4	5	4	5	4	5	6	5
Direction de la Communication	8	3	8	2	8	2	7	3	7	5	8	5
Total Pôle Pilotage	**8**	**5**	**11**	**8**	**12**	**7**	**11**	**8**	**11**	**10**	**14**	**10**
Pôle Développement			3		2	1	3	1	4	1	3	1
Total Pôle Développement	**0**	**0**	**3**	**0**	**2**	**1**	**3**	**1**	**4**	**1**	**3**	**1**
Pôle des Services à la Population				2		2	1	2	1	2	0	2
Direction Sécurité Tranquillité Publique	38	63	41	59	40	52	39	49	38	56	38	59
Direction Relation avec les Usagers	41	16	42	19	36	20	37	20	41	20	39	22
Direction des Sports	34	89	47	97	41	105	46	102	55	117	59	123
Direction de l'Education	644	182	707	191	691	197	711	178	737	187	775	189
Direction de la Petite Enfance	273	7	282	8	270	6	265	5	252	3	270	4
Total Pôle des services à la population	**1 030**	**357**	**1 119**	**376**	**1 078**	**382**	**1 099**	**356**	**1 124**	**385**	**1 181**	**399**

DIRECTION	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Direction Urbanisme opérationnel					1	1	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		1
Département Architecture et Bâtiment						1		1				1
Direction Patrimoine	1	52	1	51	1	49	3	49	2	52	2	50
Direction Architecture			1	1		2		2		2		1
Direction de la Voirie	13	92	14	96	13	96	16	92	16	93	19	94
Direction de la Maîtrise de l'Energie	4	28	5	29	4	29	7	30	7	28	8	29
Direction Biodiversité et Espaces Verts	20	120	24	114	24	113	23	118	24	117	25	124
Direction Générale Services Techniques	2	4	1	2	1		1		1		1	
Total Pôle des Services Techniques	**43**	**299**	**49**	**297**	**46**	**294**	**54**	**296**	**51**	**294**	**56**	**301**
Pôle Gestion			3	3	4	3	4	3	5	4	5	4
Direction des Systèmes d'Information		2		1		1		1	1	1	1	1
Total Pôle Gestion	**0**	**2**	**3**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**6**	**5**	**6**	**5**
Pôle Culture	12	9	8	7	14	6	15	7	14	4	13	5
Direction Patrimoine Historique	10	6	10	5	11	3	14	6	13	4	11	8
Direction Bibliothèques et Archives	68	18	67	23	71	19	71	17	67	19	61	20
Institut Supérieur des Beaux Arts de Besançon	8	19	7	16	7	14	7	13	7	13	6	12
Musées du Centre	55	34	68	31	66	30	63	28	69	27	65	27
Citadelle Patrimoine Mondial	60	48	57	54	63	52	66	57	63	53	64	52
Total Pôle Culture	**213**	**134**	**217**	**136**	**232**	**124**	**236**	**128**	**233**	**120**	**220**	**124**
Pôle Action Sociale et Citoyenneté			1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Direction de la Vie des Quartiers	56	57	51	50	53	54	58	55	60	59	62	61
Direction Santé Publique	13	6	15	8	15	8	16	6	16	6	19	6
Total Pôle Action Sociale et Citoyenneté	**69**	**63**	**67**	**59**	**69**	**63**	**75**	**62**	**77**	**66**	**82**	**68**
Pôle des Ressources Humaines	5	6	5	7	6	5		1		1		1
Direction Emploi et Compétences									10	4	11	6
Direction de la Gestion du Personnel									6	1	7	1
Total Pôle RH	**5**	**6**	**5**	**7**	**6**	**5**	**0**	**1**	**16**	**6**	**18**	**8**
Cabinet du Maire	15	12	9	10	10	9	10	8	12	8	9	10
Total Pôle Cabinet	**15**	**12**	**9**	**10**	**10**	**9**	**10**	**8**	**12**	**8**	**9**	**10**

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.



	A						B						C					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Femmes	116	119	118	119	128	137	124	137	267	274	276	290	658	887	772	832	862	889
Hommes	63	65	58	63	62	67	104	103	101	104	106	115	532	620	619	605	612	620
Total	179	184	176	182	190	204	228	240	368	378	382	405	1190	1507	1391	1437	1474	1509

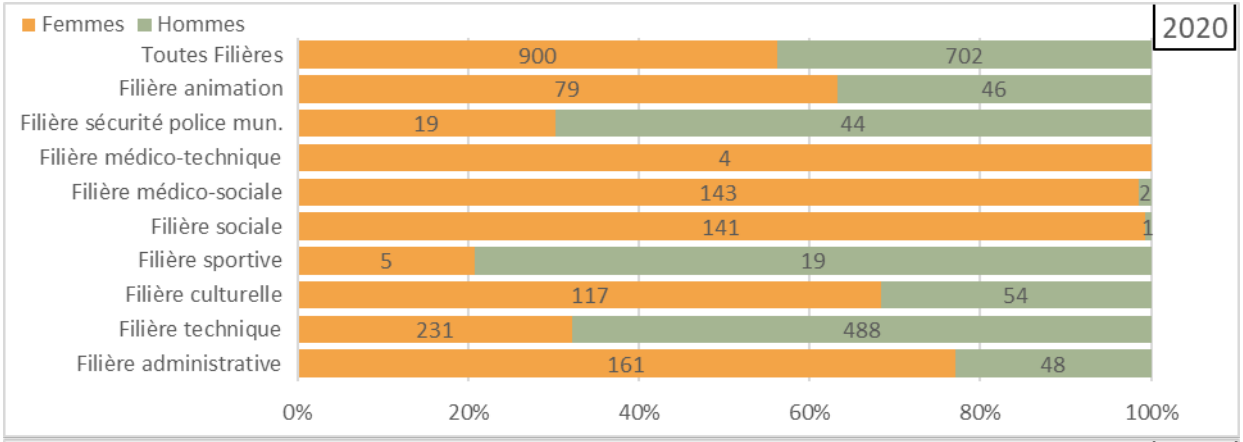
Niveau de responsabilité des cadres A :

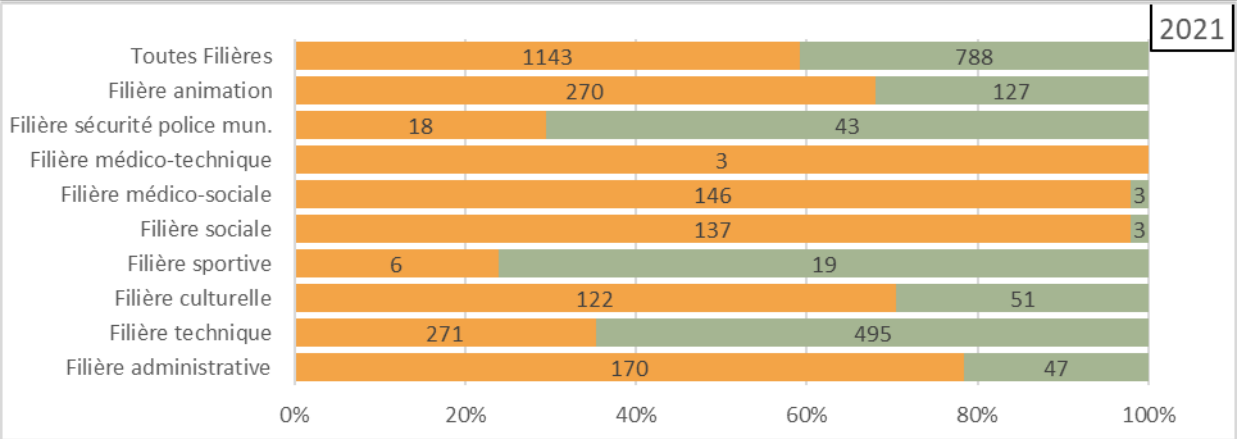
Niveau de responsabilité	Femmes	Hommes
Chef de service	27	24
Directeur	8	7
Directeur adjoint	2	1
Directeur adjoint d'établissement de la petite enfance	5	1
Directeur de département	0	1
Directeur d'établissement de la petite enfance	13	0
Directeur Général Adjoint des Services	0	1
Responsable d'établissement	4	0
Secrétaire général	3	0
	62	**35**

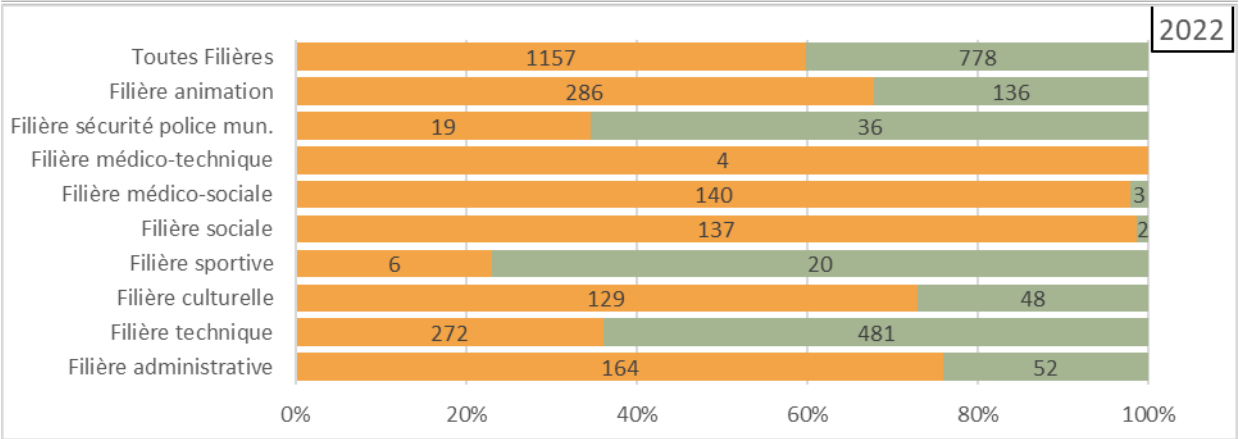
A.11 Répartition Femmes/Hommes sur emplois permanents par filière

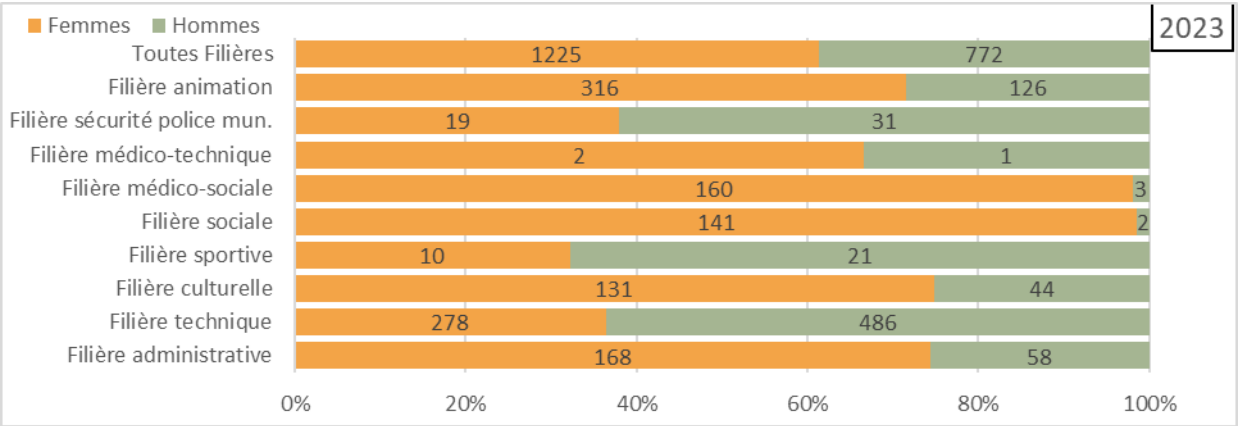
Indicateurs de référence :

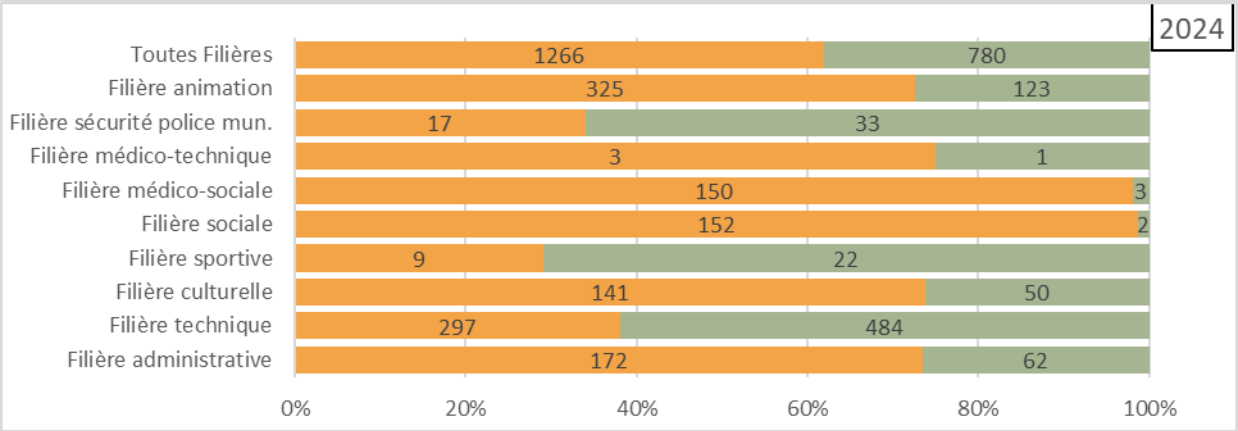
- Ind-1.1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent, rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe
- Ind-1.2.1 Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière et cadre d'emplois,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

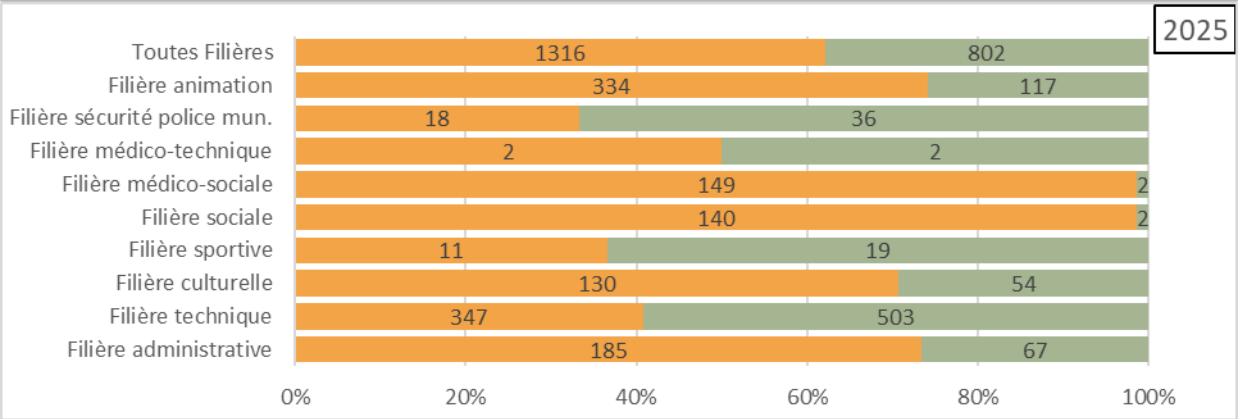







Femmes
Hommes
2023
Toutes Filières 1225 772
Filière animation 316 126
Filière sécurité police mun. 19 31
Filière médico-technique 2 1
Filière médico-sociale 160 3
Filière sociale 141 2
Filière sportive 10 21
Filière culturelle 131 44
Filière technique 278 486
Filière administrative 168 58
0% 20% 40% 60% 80% 100%


2024
Toutes Filières 1266 780
Filière animation 325 123
Filière sécurité police mun. 17 33
Filière médico-technique 3 1
Filière médico-sociale 150 3
Filière sociale 152 2
Filière sportive 9 22
Filière culturelle 141 50
Filière technique 297 484
Filière administrative 172 62
0% 20% 40% 60% 80% 100%


2025
Toutes Filières 1316 802
Filière animation 334 117
Filière sécurité police mun. 18 36
Filière médico-technique 2 2
Filière médico-sociale 149 2
Filière sociale 140 2
Filière sportive 11 19
Filière culturelle 130 54
Filière technique 347 503
Filière administrative 185 67
0% 20% 40% 60% 80% 100%

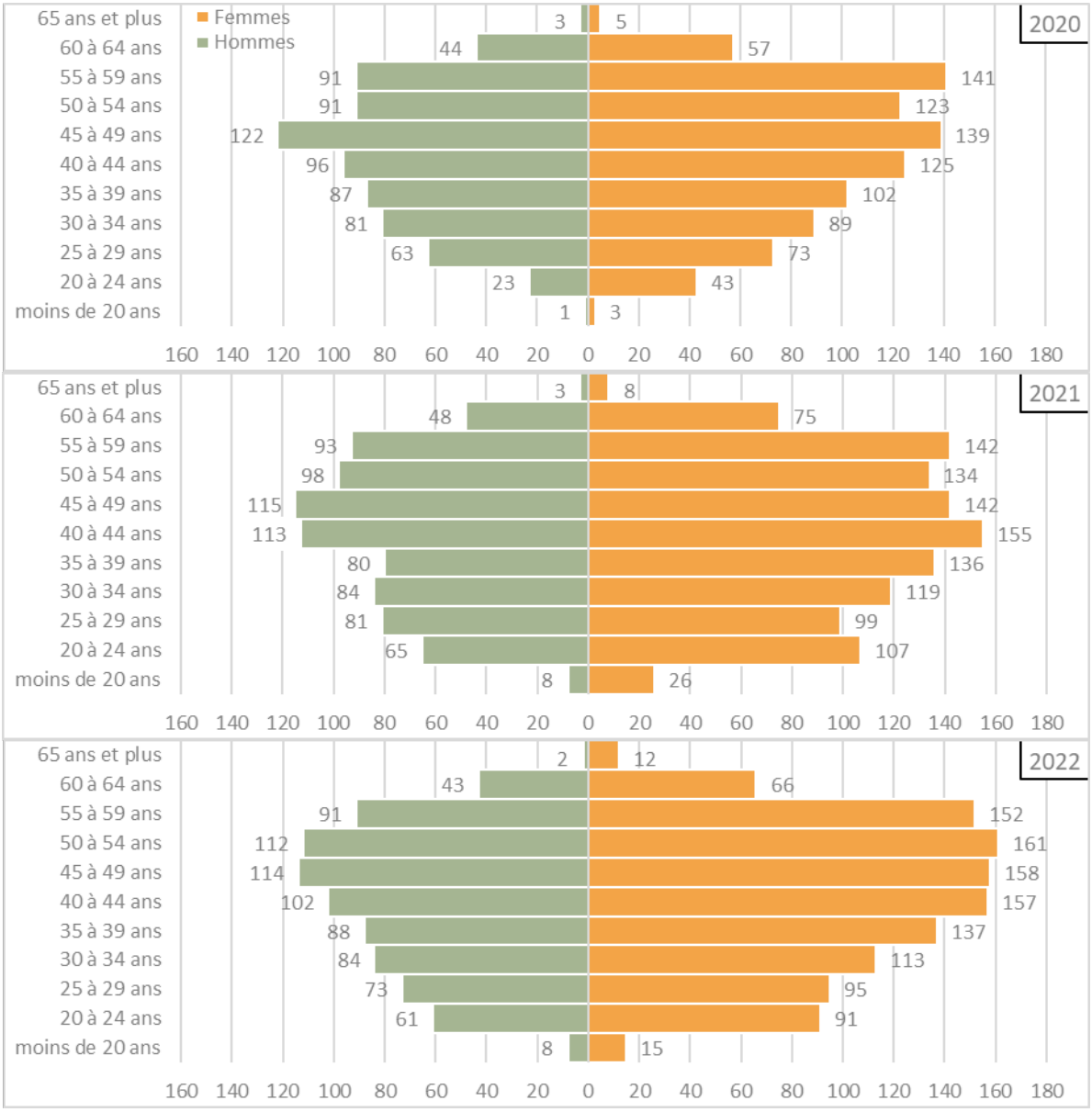
EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE

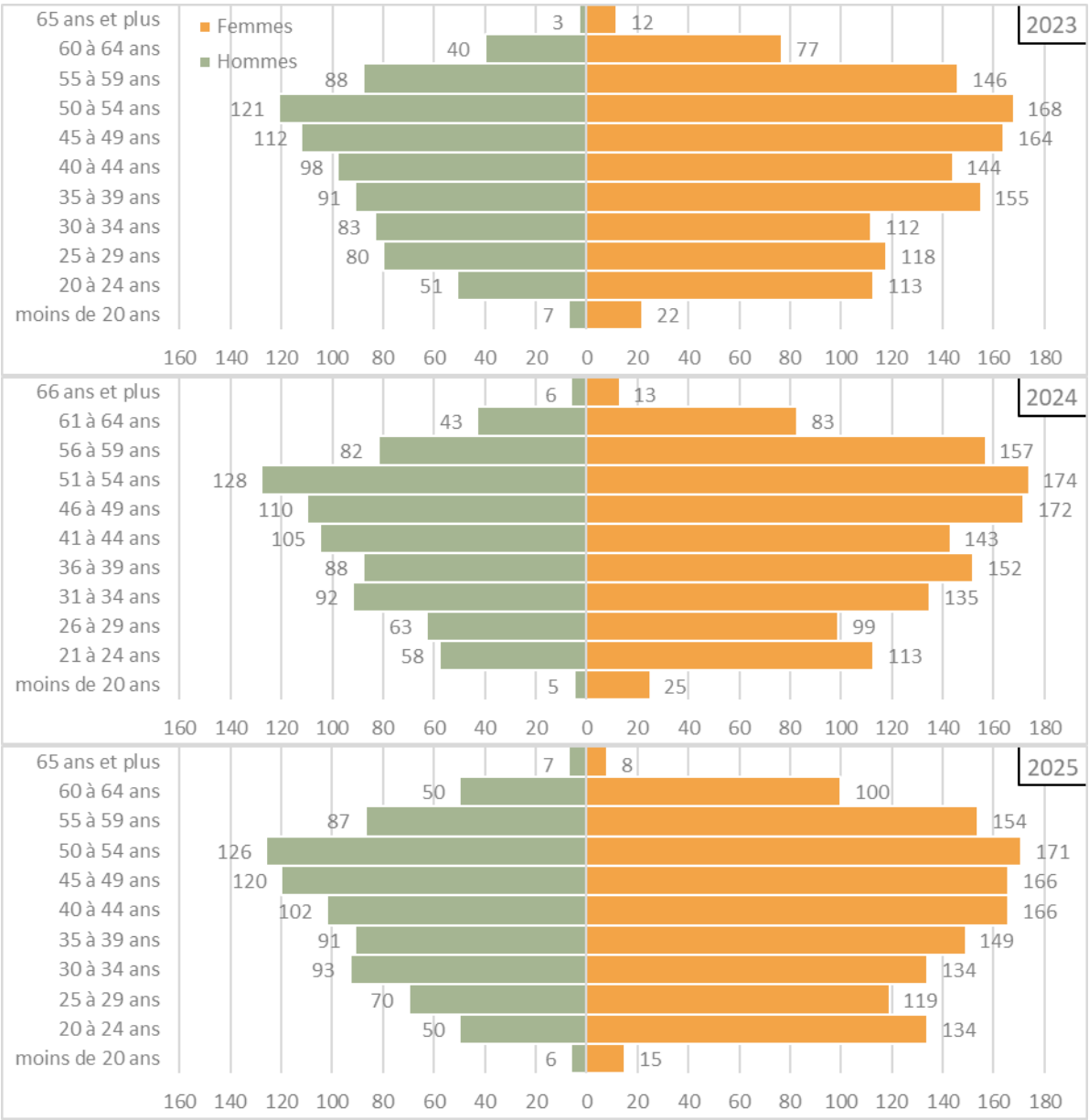
Ville de Besançon	2020				2021				2022			
	F		H		F		H		F		H	
Peintre			9	100%			8	100%			8	100%
Jardinier	10	13%	69	87%	9	12%	69	88%	11	14%	68	86%
Menuisier	1	9%	10	91%	1	10%	9	90%	1	11%	8	89%
Agent d'accueil	46	40%	70	60%	49	39%	76	61%	48	40%	73	60%
Animateur périscolaire	1	100%			208	71%	84	29%	224	70%	94	30%
Métiers administratifs (Chargé et Adjoint)					113	87%	17	13%	115	85%	21	15%
Auxiliaire de puériculture	132	99%	2	1%	133	99%	2	1%	127	98%	2	2%
Agent spécialisé des écoles maternelles	96	99%	1	1%	94	98%	2	2%	96	99%	1	1%

Ville de Besançon	2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H	
Peintre	1	8%	12	92%	1	7%	13	93%	1	8%	12	92%
Jardinier	10	13%	70	88%	10	13%	70	88%	11	13%	76	87%
Menuisier	2	22%	7	78%	2	20%	8	80%	2	20%	8	80%
Agent d'accueil	49	40%	74	60%	57	46%	68	54%	53	40%	79	60%
Animateur périscolaire	252	76%	79	24%	253	77%	75	23%	320	75%	105	25%
Métiers administratifs (Chargé et Adjoint)	112	85%	19	15%	109	85%	19	15%	111	86%	18	14%
Auxiliaire de puériculture	150	99%	2	1%	139	99%	2	1%	154	99%	2	1%
Agent spécialisé des écoles maternelles	100	99%	1	1%	117	98%	2	2%	112	98%	2	2%

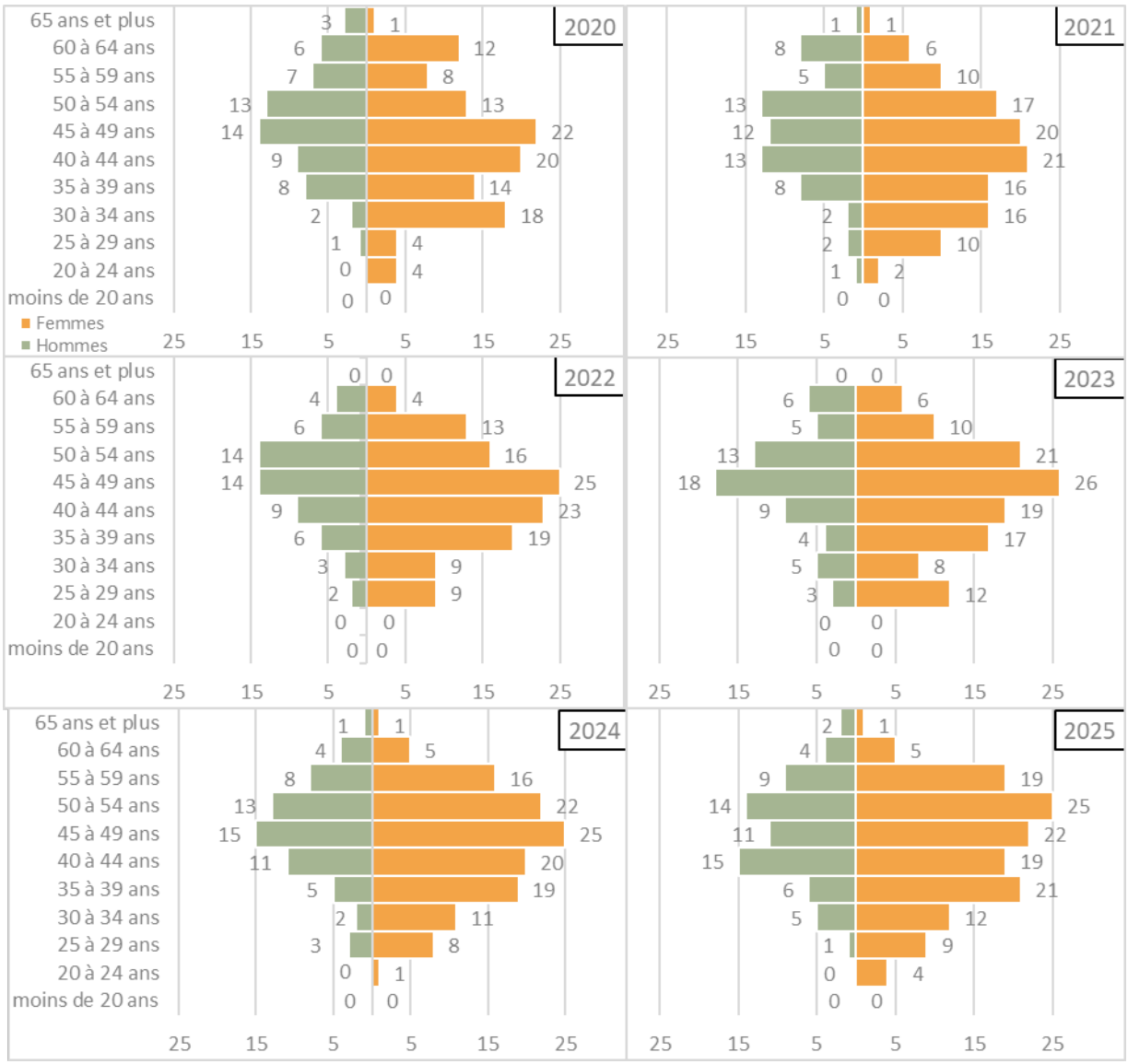
A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents

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.

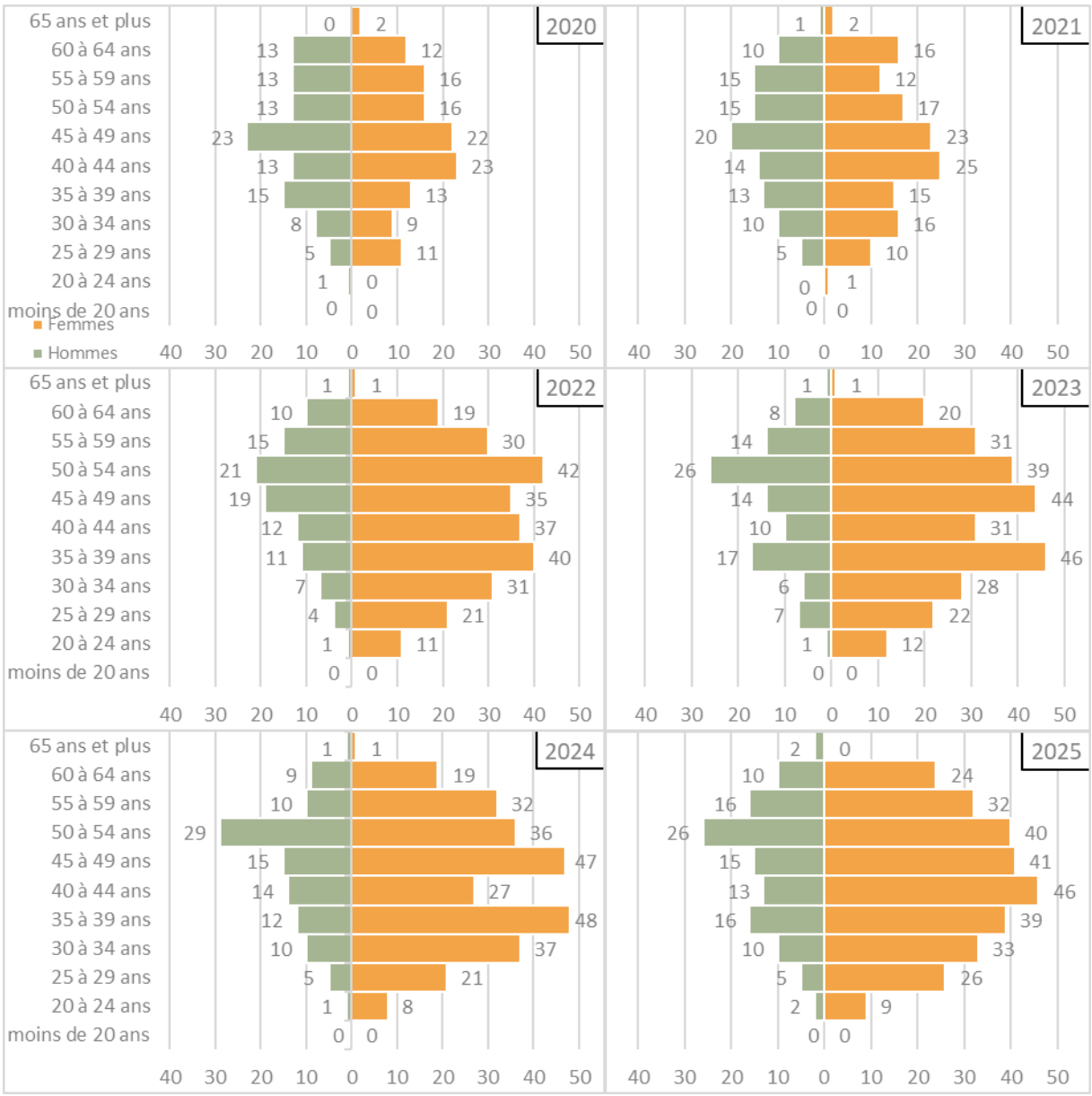



Femmes
Hommes
2023
65 ans et plus 3 12
60 à 64 ans 40 77
55 à 59 ans 88 146
50 à 54 ans 121 168
45 à 49 ans 112 164
40 à 44 ans 98 144
35 à 39 ans 91 155
30 à 34 ans 83 112
25 à 29 ans 80 118
20 à 24 ans 51 113
moins de 20 ans 7 22
2024
66 ans et plus 6 13
61 à 64 ans 43 83
56 à 59 ans 82 157
51 à 54 ans 128 174
46 à 49 ans 110 172
41 à 44 ans 105 143
36 à 39 ans 88 152
31 à 34 ans 92 135
26 à 29 ans 63 99
21 à 24 ans 58 113
moins de 20 ans 5 25
2025
65 ans et plus 7 8
60 à 64 ans 50 100
55 à 59 ans 87 154
50 à 54 ans 126 171
45 à 49 ans 120 166
40 à 44 ans 102 166
35 à 39 ans 91 149
30 à 34 ans 93 134
25 à 29 ans 70 119
20 à 24 ans 50 134
moins de 20 ans 6 15
160 140 120 100 80 60 40 20 0 20 40 60 80 100 120 140 160 180

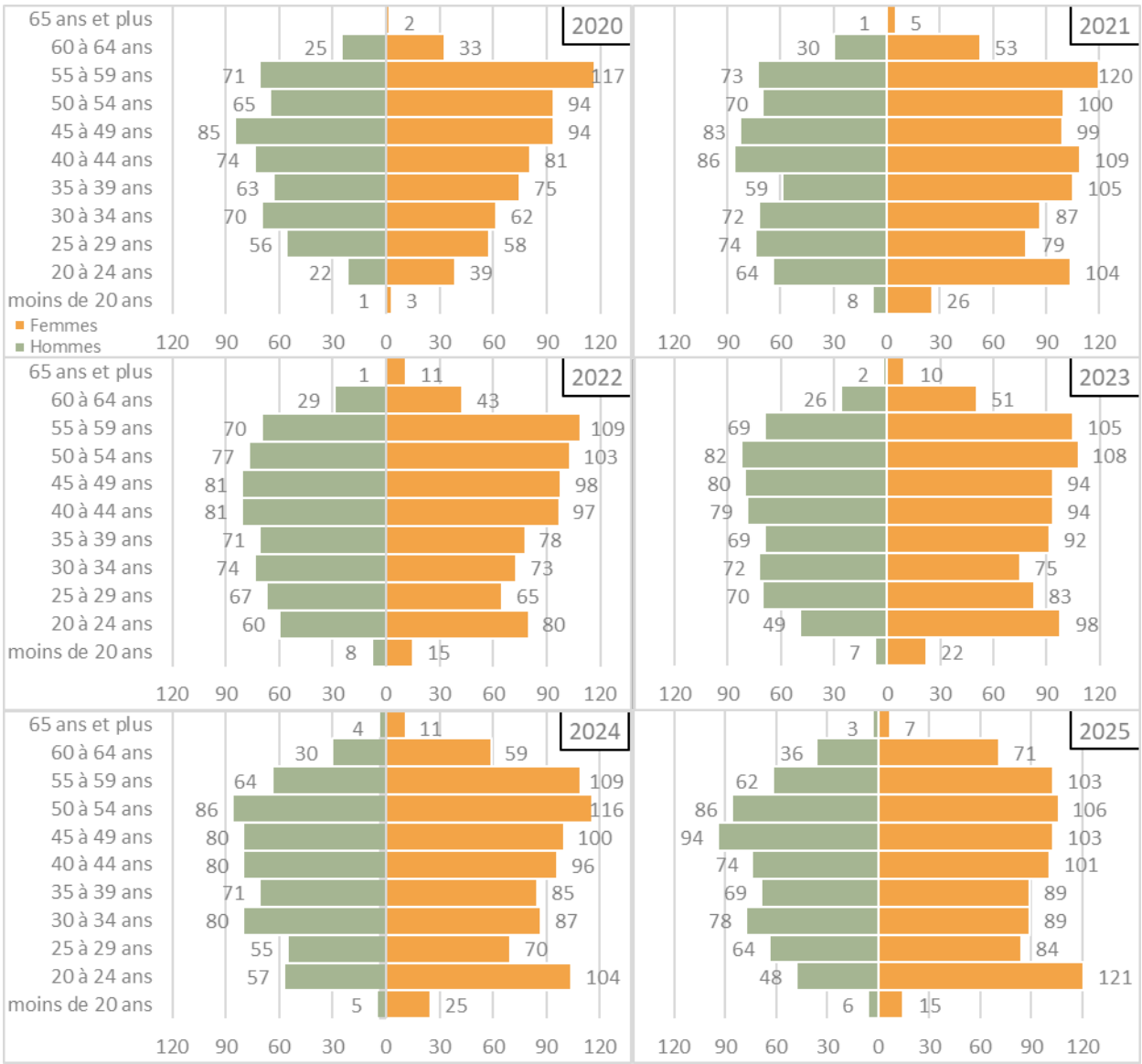
A.12.1 Focus catégorie A



A.12.2 Focus catégorie B



A.12.3 Focus catégorie C



A.13 Moyenne d'âge

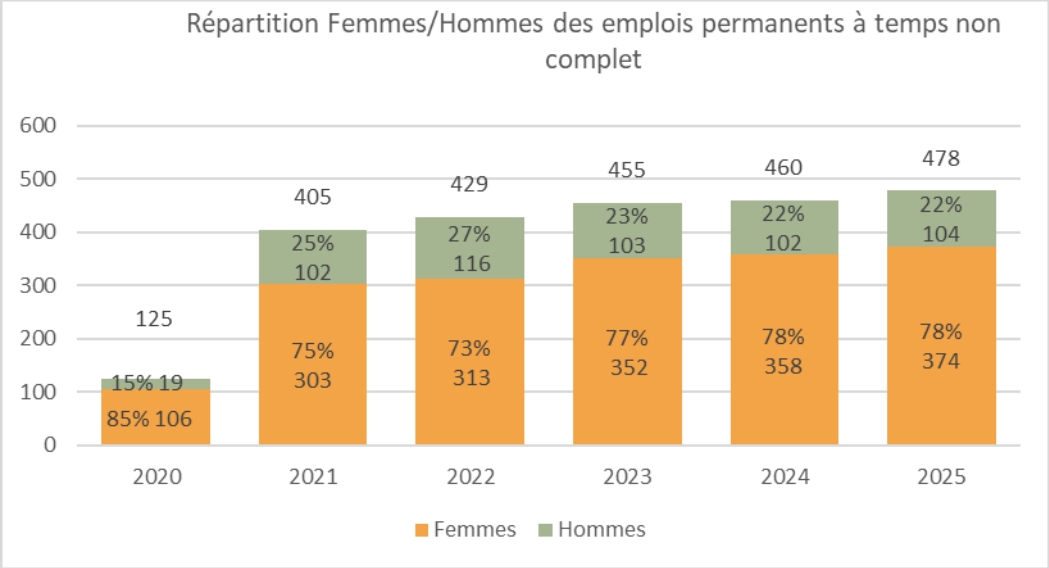
Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12.

Moyenne d'âge	Titulaires et stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent		Contractuels occupant un emploi non permanent		Ensemble
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	
	44 ans 6 mois	42 ans 11 mois	42 ans 2 mois	40 ans 10 mois	41 ans 1 mois	38 ans 11 mois	**41 ans 11 mois**
Moyenne d'âge des 3 entités	**45 ans 3 mois**	**44 ans 0 mois**	**41 ans 10 mois**	**40 ans 9 mois**	**39 ans 2 mois**	**35 ans 11 mois**	**41 ans 9 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	Femme	Homme	Ensemble
Citadelle Patrimoine Mondial	Agent d'entretien concierge		3	**3**
	Soigneur d'animaux	4		**4**
Direction Bibliothèques et Archives	Agent de bibliothèque	1		**1**
	Assistant de bibliothèques	1		**1**
Direction de la Petite Enfance	Agent polyvalent d'établissement de la petite enfance	2		**2**
	Auxiliaire de puériculture	11	1	**12**
Direction de la Voirie	Agent technique de voirie		1	**1**
	Chauffeur		1	**1**
Direction des Sports	Agent technique surveillance, accueil, maintenance	1	5	**6**
	Chef de bassin	1		**1**
	Surveillant de bassin		1	**1**
Direction Emploi et Compétences	Adjoint de gestion administrative	1		**1**
	Animateur référent périscolaire	1		**1**
Direction Santé Publique	Adjoint de gestion administrative	1		**1**
Département Education	Animateur périscolaire	257	68	**325**
	Animateur référent périscolaire	27	11	**38**
	Adjoint de gestion administrative	1		**1**
	Agent d'entretien	2	3	**5**
	Agent d'entretien - serveur	3		**3**
	Agent spécialisé des écoles maternelles	9		**9**
	Cuisinier		1	**1**
	Serveur de restaurant de collectivité	39		**39**
Musées d'Arts et du Temps	Agent d'accueil et de surveillance du patrimoine	10	8	**18**
	Médiateur culturel	1	1	**2**
Pôle Gestion	Agent de développement local	1		**1**
2025		**374**	**104**	**478**

A.15 Accueil des stagiaires

Source des données : Direction Emplois et Compétences.

Type	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de demandes	1 572	1 730	1 988	2 018	2 682	1 992
Stagiaires accueillis	617	730	807	882	615	586
dont formations post-Bac	264	348	373	413	213	205
dont stagiaires gratifiés	15	24	22	22	19	18

On remarque une diminution du nombre de demandes de stage en 2025 par rapport à 2024, ce qui s'explique parce que :

- l'université n'est plus en mesure de suivre les stages d'étudiants STAPS (sciences et techniques des activités physique et sportives) depuis début 2025, donc pas de demande.
- la citadelle ne peut plus, pour des questions de sécurité pour les animaux et les jeunes, accueillir de stagiaire de 3eme.

Répartition par direction et par sexe de tous les stagiaires accueillis :

Directions	Femmes	Hommes	Ensemble
Direction de la Petite Enfance	172	3	175
Citadelle Patrimoine Mondial	51	39	90
Direction Bibliothèques et Archives	40	21	61
Département Education	46	13	59
Direction de la Vie des Quartiers	30	24	54
MAT (Musées d'Arts & du Temps)	29	16	45
Direction des Sports	9	15	24
Direction Biodiversité et Espaces Verts	8	11	19
Département Architecture et Bâtiment	2	15	17
Direction Relation avec les Usagers	4	6	10
Direction Communication	4	1	5
Direction de la Voirie	1	4	5
Direction Maîtrise de l'Energie		5	5
Service Démocratie Participative	3	2	5
Direction Santé publique	3		3
Relations Internationales	2	1	3
Cabinet de la Maire	2		2
Direction Sécurité Tranquillité Publique		2	2
Département Transition Ecologique		1	1
Direction Patrimoine Historique	1		1
Ville de Besançon	**407**	**179**	**586**

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**

Année	Direction	Femmes	Hommes	Ensemble
2024	Citadelle Patrimoine Mondial	3		**3**
	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**
2025	Citadelle Patrimoine Mondial	2		**2**
	Département Education+	4	1	**5**
	Direction Bibliothèques et Archives	2		**2**
	Direction Biodiversité et Espaces Verts	5	5	**10**
	Direction de la Communication	1	1	**2**
	Direction de la Petite Enfance	8		**8**
	Direction des Sports	1	1	**2**
	Direction Patrimoine		3	**3**
	Direction Patrimoine Historique	2		**2**
	Musées d'Arts et du Temps	1	2	**3**
	Musées du Centre		2	**2**
	Pôle des Services à la population	1		**1**
2025		**27**	**15**	**42**

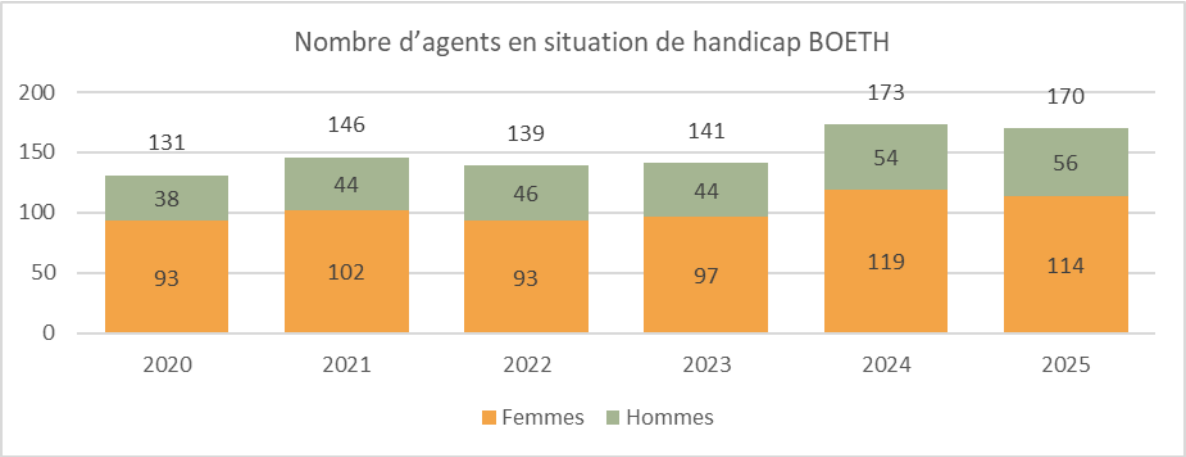
A.17 Nombre d'agents en situation de handicap

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 règlementation :

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 passées 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.

Données provisoires dans l'attente de la fin de la campagne (avril 2026) de recensement des BOETH pilotée par la DSTSS.

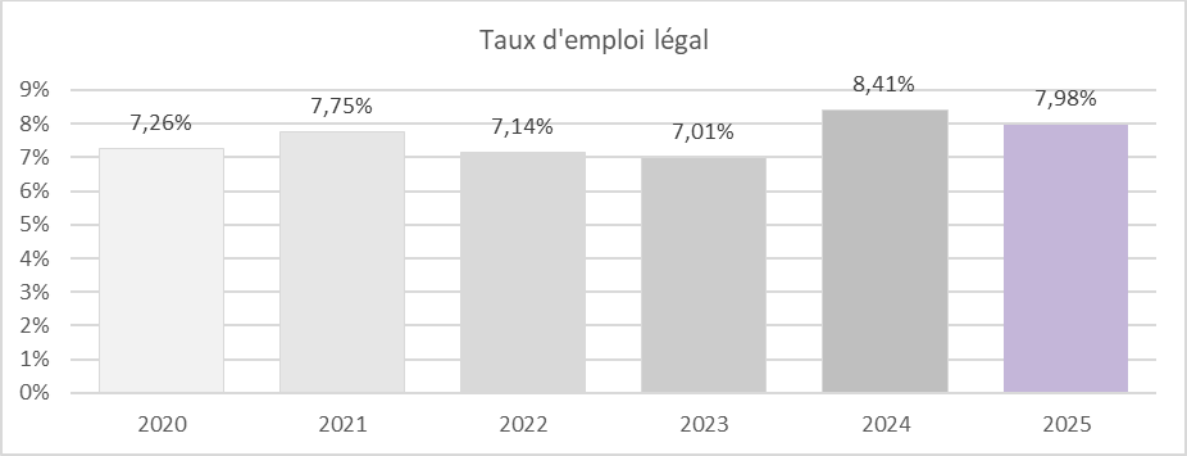


A.18 Respect des obligations d'emploi

Ind-1.6.2 Respect des obligations d'emploi.

Le taux d'emploi présenté dans ce rapport est celui calculé par le FIPHFP, lors de la Déclaration d'Obligation d'Emploi de Travailleur en situation de Handicap (DOETH).
Il est différent de celui calculé par la DGCL, dans la Base de Données Sociale (BDS) à l'indicateur 1.6.2 -Respect de l'obligation d'emploi.
La DOETH est faite au FIPHFP, sur l'ensemble des agents permanents ou non, présents au 31 décembre.
L'indicateur 1.6.2 affiche le tableau1.6.2b - Taux d'emploi calculé sur le champ des emplois permanents exclusivement.

Données provisoires dans l'attente de la fin de la campagne (avril 2026) de recensement des BOETH pilotée par la DSTSS.



Liste des affectations des agents BOETH en 2025 :

Pôles d'affectation en 2025	Nombre de BOETH
Pôle Ressources Humaines	9
Pôle Gestion	2
Pôle Services à la population	90
Pôle Transition Ecologique Aménagement du Territoire et Espace Public	23
Pôle Culture	30
Pôle Développement	0
Pôle Action Sociale et Citoyenneté	13
Pôle Pilotage	3
Total :	170

B RECRUTEMENT

B.1 Créations d'emplois permanents en 2025

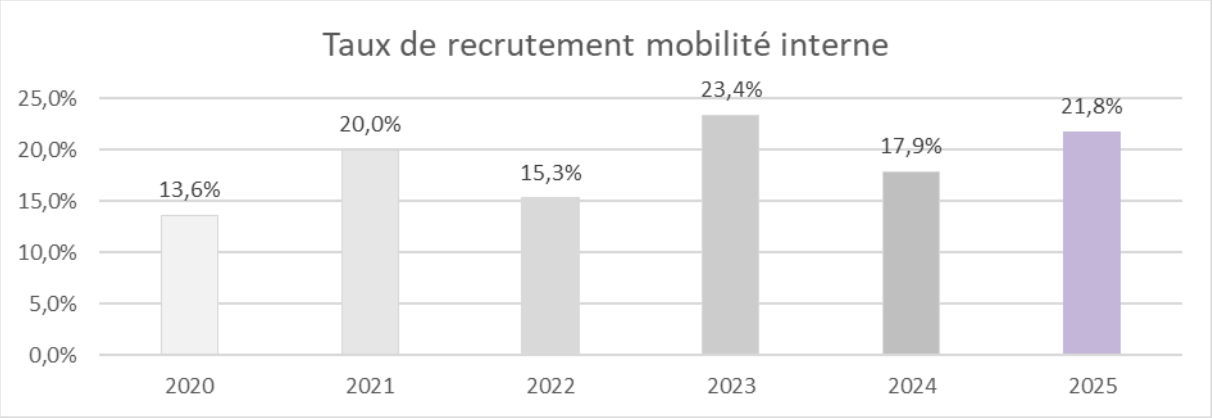
Source des données : Direction Pilotage et organisation.

Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
Actualisation de la Liste des Emplois Permanents suite à la Commission Annuelle Prospective des Emplois 2025 - Ville de Besançon : *création d'1 emploi de médecin (médecin vaccinateur) à le Direction Santé Publique* *création de 2 emplois d'animateur (animateur déchets) à la mission Développement Durable* *Création de 40 emplois d'adjoint technique (agent d'entretien serveur, agent d'entretien et serveur de restaurant scolaire) au sein du département Education* *Création de 2 emplois de technicien (chef de secteur) et suppression de 2 emplois d'adjoint technique (chef d'atelier) à la Direction de la maitrise de l'Energie* *Création de 2 emplois d'assistant socio-éducatif (référent de réussite éducative) au Département Education* *création d'1 emploi d'adjoint technique (Agent de surveillance de la voie Publique) au sein de la Direction Sécurité et Tranquillité Publique.* *Création d'1 emploi d'animateur (médiateur environnemental) au Département des Mobilités* *Création d'1 emploi de technicien (technicien spécialisé) au sein de la Direction Biodiversité et Espaces verts* *Création d'1 emploi d'adjoint technique (Agent technique Travaux), création d'1 emploi de biologiste, vétérinaire, pharmacien (responsable de secteur), création de 2 emplois de conservateur (chef de service), suppression de 2 emplois d'attaché de conservation (responsable de secteur) et suppression d'1 emploi de conservateur (chef de service) au sein de la Citadelle* *Création de 17 emplois d'animateur (directeur accueil de Loisirs Multi Sites), création de 20 emplois d'adjoint d'animation (animateur périscolaire), et suppression de 33 emplois d'adjoint d'animation (animateur référent périscolaire) au département de l'Education* *Création d'1 emploi d'auxiliaire de puériculture à la direction de la Petite Enfance* *Création d'1 emploi de rédacteur (chargé de gestion financière) au Département Education* *Création d'1 emploi de rédacteur (chef de projet) à la Direction Santé Publique* *Création d'1 emploi de technicien (second de cuisine), suppression d'1 emploi d'agent de maitrise (sous-chef de cuisine) au département Education* *Création de 4 emplois de technicien (technicien automatisme) suppression de 4 emplois d'adjoint technique (électricien) au département Architecture et Bâtiments*	Séance du 3 avril 2025	99	-43	56

Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
Actualisation de la Liste des Emplois Permanents suite au recalibrage d'un emploi d'adjoint du patrimoine en assistant de conservation au Musée des Beaux-Arts et d'Archéologie : *Création d'1 emploi d'assistant de conservation (assistant documentaliste) et suppression d'1 emploi d'adjoint du patrimoine (agent de bibliothèque) au sein du Musée des Beaux-Arts et d'Archéologie*	Séance du 19 juin 2025	1	-1	0
Actualisation de la liste des emplois permanents – Département Education et Direction Biodiversité et Espaces Verts : *Création d'1 emploi d'agent de maitrise (chef d'atelier) et suppression d'1 emploi d'adjoint technique (jardinier) à la Direction Biodiversité et Espaces Verts* *Création d'1 emploi de moniteur éducateur (référent inclusion) et suppression de 6 emplois d'adjoint d'animation (animateur périscolaire en charge d'enfants à besoins spécifiques) à temps non complet (22%) au département Education.* *Création d'1 emploi d'adjoint administratif (adjoint de gestion administrative) à la Direction Relation avec les Usagers*	Séance du 18 septembre 2025	3	-7	-4
Transfert du secteur des Archives de la Direction des Bibliothèques et Archives de la ville de Besançon à Grand Besançon Métropole : *Suppression d'1 emploi d'attaché de conservation du patrimoine (responsable de secteur) et de 3 emplois d'assistant de conservation (archiviste)*	Séance du 18 septembre 2025		-4	-4
Actualisation de la Liste des Emplois Permanents suite à une recalibrage au département des mobilités : *Création d'1 emploi d'adjoint technique (médiateur voirie) et suppression d'1 emploi d'animateur (médiateur environnemental) au service Voirie Propreté*	Séance du 16 octobre 2025	1	-1	0
TOTAL BUDGET PRINCIPAL		**104**	**-56**	**48**

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	Nombre de recrutements par mobilité interne
Département Education	23
Direction Biodiversité et Espaces Verts	3
Direction Citadelle Patrimoine mondial	1
Direction de la Maîtrise de l'Energie	1
Direction de la Petite Enfance	1
Direction de la Vie des Quartiers	1
Direction de la Voirie	2
Direction des Sports	3
Direction Patrimoine	1
Direction Relation avec les Usagers	6
Direction Santé Publique	1
Direction Sécurité Tranquillité Publique	3
Direction Sports	1
Direction Vie des quartiers	1
Musées du Centre	1
Service Relations publiques	1
Ensemble	**50**

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	0	4	4
Adjoints administratifs	1	8	9
FILIERE ADMINISTRATIVE	**3**	**17**	**20**
Ingénieurs	2	1	3
Techniciens	3	1	4
Agents de maîtrise	4	3	7
Adjoints techniques	42	43	85
FILIERE TECHNIQUE	**51**	**48**	**99**
Conservateurs du patrimoine	0	2	2
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3	2	5
FILIERE CULTURELLE	**3**	**4**	**7**
Educateurs des APS	1	2	3
FILIERE SPORTIVE	**1**	**2**	**3**
Assistants socio-éducatifs	0	2	2
Educateurs de jeunes enfants	1	5	6
Agents spécialisés des écoles maternelles	0	13	13
FILIERE SOCIALE	**1**	**20**	**21**
Puéricultrices	0	2	2
Auxiliaires de puériculture	0	19	19
FILIERE MEDICO-SOCIALE	**0**	**21**	**21**
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens	2	0	2
FILIERE MEDICO-TECHNIQUE	**2**	**0**	**2**
Agents de police municipale	2	0	2
FILIERE POLICE MUNICIPALE	**2**	**0**	**2**
Animateurs	1	3	4
Adjoints d'animation	28	103	131
FILIERE ANIMATION	**29**	**106**	**135**
TOTAL	**92**	**218**	**310**

B.4 Métiers en tension

Source des données : Direction Emplois et Compétences.

Si nous considérons le taux de vacance des postes, nous pouvons établir la liste suivante :

Métiers	Postes existants LEP	Postes vacants 31/12/2023	Taux de vacance des postes 31/12/2023	Postes vacants 31/12/2024	Taux de vacance des postes 31/12/2024	Postes vacants 31/12/2025	Taux de vacance des postes 31/12/2025
ASVP	12	5	41,60%	1	8,30%	3	25%
Policier municipal	55	15	27,30%	12	21,80%	13	23,60%
Animateur périscolaire	337	51	15%	16	4,70%	27	8%
Bûcheron	9	1	11,10%	1	11,10%	1	11,10%
Auxiliaire de puériculture	139	5	3,60%	3	2,15%	1	7,20%

Ce tableau permet également d'appréhender les fluctuations d'une année sur l'autre pour certains métiers.

Si nous considérons la durée de vacance des postes à plus de 12 mois, la liste ci-dessus s'étoffe des directeurs de police municipale au 31 décembre 2025 :

Si nous considérons le taux de turnover 2025, celui-ci confirme la première liste.
Vous trouverez ci-après un récapitulatif des principaux métiers à fort turnover (nombre de départ / nombre de postes LEP).

Métiers	2023		2024		2025	
	Nombre de départs	Taux de turnover	Nombre de départs	Taux de turnover	Nombre de départs	Taux de turnover
Bûcheron	1	11%	1	11%	1	11%
ASVP	2	16%	1	8,30%	1	8,30%
Policier municipal	4	7,20%	3	5,50%	5	9%
Auxiliaire de puériculture	10	7%	7	5%	5	3,60%

Le taux de jurys infructueux sur postes permanents nous indique une forte hausse entre 2024 et 2025, essentiellement pour un défaut de candidatures lors de la première publicité de recrutement.

	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de jurys	267	285	321	364	357
Evolution en %		6%	12%	13%	-1,90%
Candidat retenu mais procédure de recrutement arrêtée suite à casier judiciaire	0	2	2	1	3
Candidat retenu mais qui se désiste pour des raisons salariales ou un autre poste (1)	10	27	22	11	24
Infructueux (2)	21	39	45	57	58
TOTAL	31	68	69	69	85
Ratio / nombre de jurys	11,60%	23,80%	21,50%	19%	23,80%

(1) Deux cas de désistements :
- Le candidat est retenu mais ne donne pas suite, pour des raisons dues à la rémunération.
- Une réponse positive d'un autre employeur, suite à de multiples candidatures.

(2) 58 jurys infructueux : 4 jurys organisés mais aucune candidature recevable, 54 jurys avec aucun candidat retenu suite à jurys.

Les désistements pour raisons salariales concernent tous les métiers.
Ces jurys sont relancés et peuvent faire l'objet, au cas par cas, d'une annonce permanente sur le site internet avec un traitement des candidatures au fil de leur arrivée.

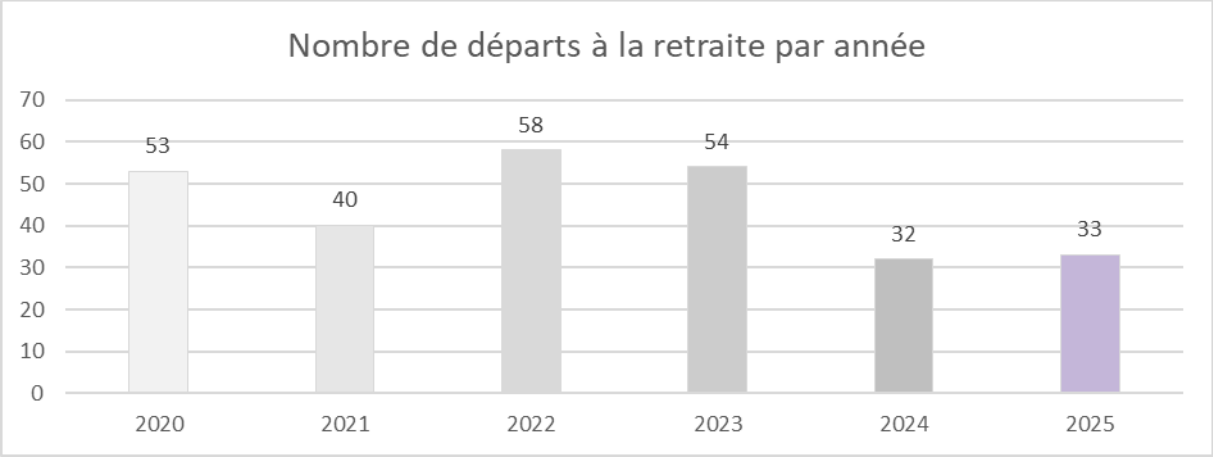
En conclusion, si nous cumulons les critères, nous parvenons à 9 métiers en tension au 31/12/2025 :

Métiers en tension
Agent de Surveillance de la Voirie Publique
Policier municipal
Animateur périscolaire
Bûcheron
Mécanicien
Auxiliaire de puériculture
Directeur de police municipale
Technicien automatisme
Métallier

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

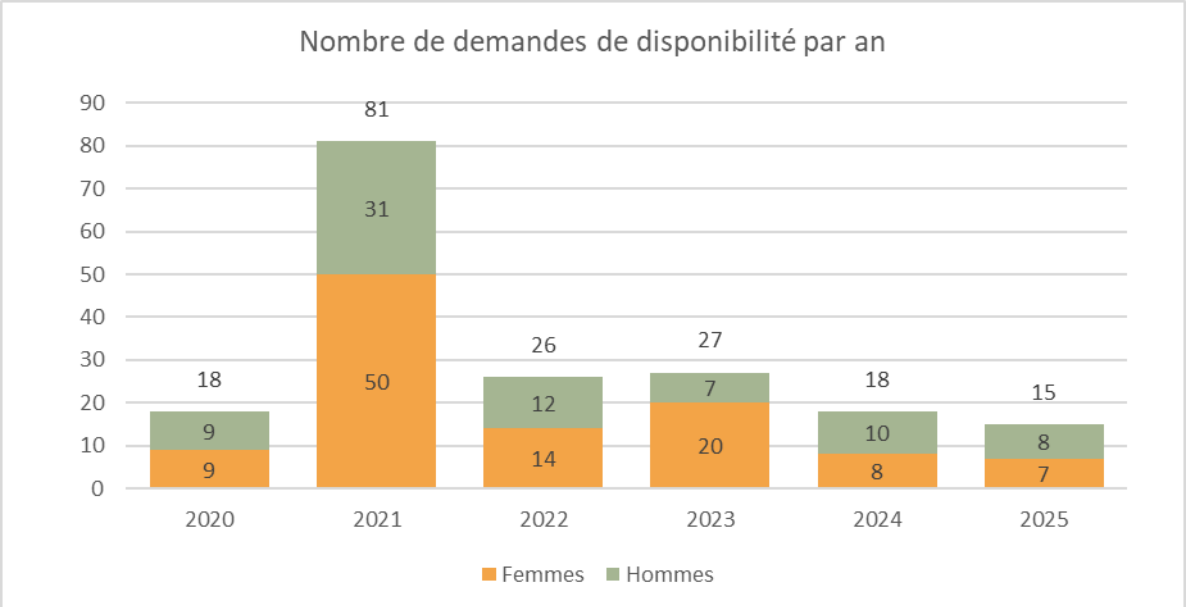
Source des données : Direction de la Gestion du Personnel.

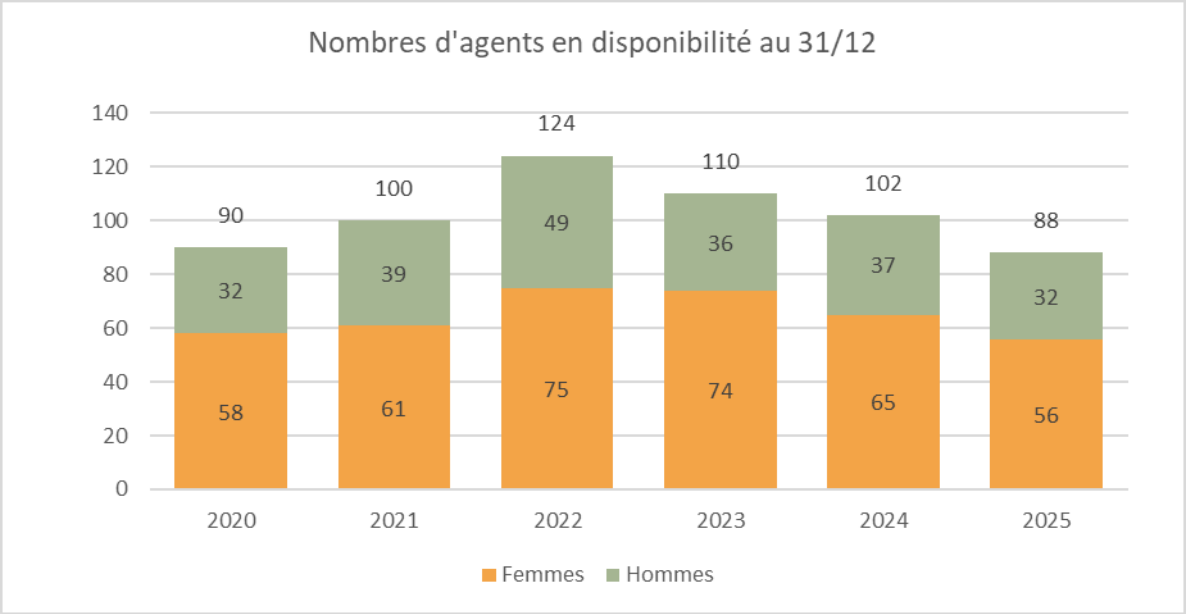
La prolongation d'activité au-delà de l'âge limite de départ à la retraite induit que les agents nés à partir du 1er janvier 1955 et âgé de plus de 67 ans soient toujours dans les effectifs.

Cinq femmes prolongent leur activité au-delà de la limite d'âge en 2025.

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 :

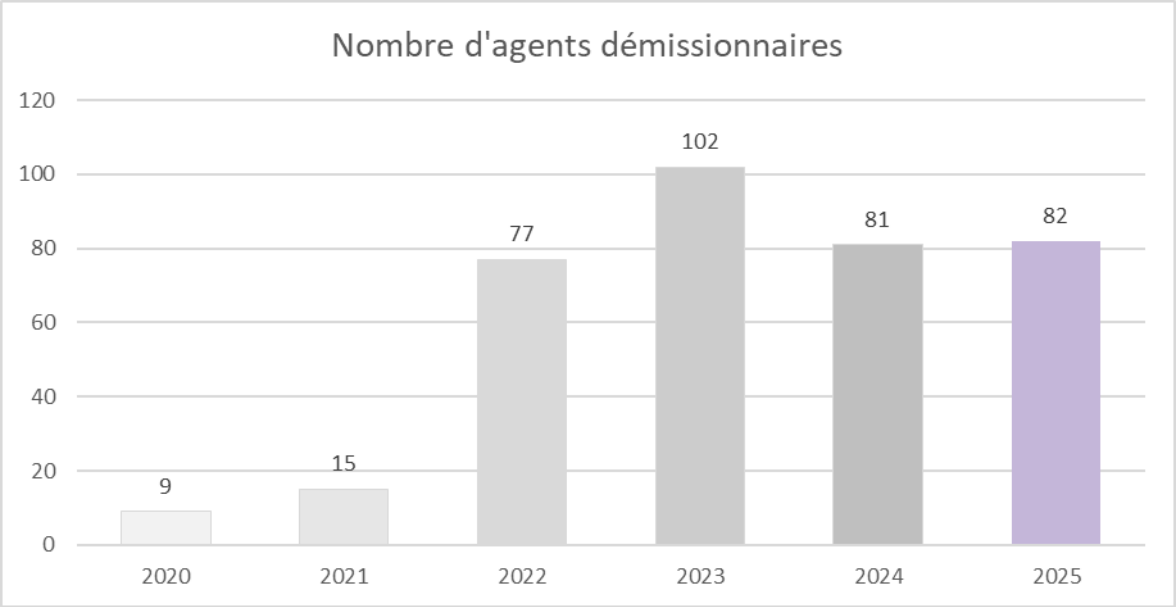
Directions	Au 31/12/2025
Direction de la Petite Enfance	20
Département de l'Education	14
Citadelle Patrimoine Mondial	10
Direction Biodiversité et Espaces Verts	7
Direction Patrimoine	7
Musées d'Arts et du Temps	6
Direction de la Vie des Quartiers	5
Direction de la Voirie	3
Direction des Sports	3
Cabinet du Maire	2
Direction Bibliothèques et Archives	2
Direction Santé Publique	2
Direction Emploi et Compétences	1
Direction Patrimoine Historique	1
Direction Relation avec les Usagers	1
Direction Sécurité Tranquillité Publique	1
Institut Supérieur Beaux Arts Besançon	1
Pôle Développement	1
Pôle Direction Générale	1
Total :	**88**

Motifs des disponibilités							
Type	**Motif**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
De droit	Pour élever un enfant de moins de 12 ans	4	4	5	8	8	8
	Pour suivre son Conjoint	9	9	9	7	6	5
Sur demande	Pour convenances personnelles	72	81	103	89	77	67
	Pour création entreprise	5	6	7	2	1	
	Pour faire des études				1		
	Pour exercer dans une organisation internationale/entreprise				2	7	3
D'office	A titre conservatoire				1	2	2
	Pour raisons de santé					1	3
Total		**90**	**100**	**124**	**110**	**102**	**88**

Les métiers les plus concernés par les disponibilités	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Auxiliaire de puériculture	20	15	15	14	12	12
Animateur référent périscolaire	10	11	17	13	12	5
Jardinier	9	10	10	8	8	6

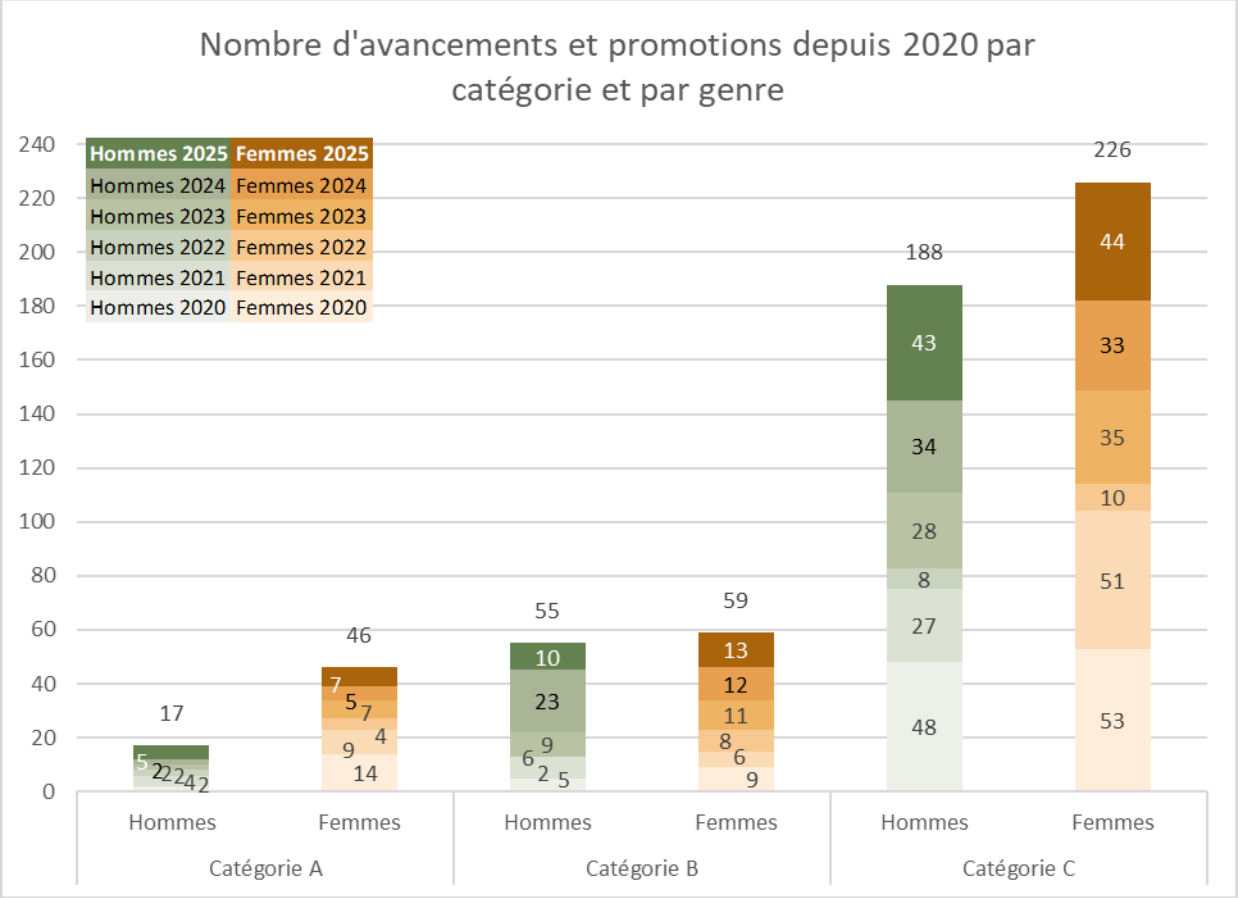
C.4 Démissions

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 d'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	78	8%
Agents de maîtrise Territoriaux	Agent de maîtrise principal	42	82	51%
Agents de police municipale	Brigadier-chef principal	37	51	73%
Conservateurs territoriaux du patrimoine	Conservateur du patrimoine en chef	2	9	22%
Bibliothécaires territoriaux	Bibliothécaire principal	5	11	46%
Professeurs ter. enseignement artistique	Professeur d'enseignement artistique hors classe	2	9	22%
Conseillers ter.activités physiq.&sport.	Conseiller principal des activites physiques et sportives	1	3	33%
Agents ter.spécialis. écoles maternelles	Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	52	110	47%
Agents sociaux territoriaux	Agent social principal de 1ère classe	1	1	100%
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%
Chef de service de Police Municipale	Chef de service de police municipale principal de1ère classe	1	4	25%
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif principal de 1ère classe	33	96	34%
Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique principal de 1ère classe	168	760	22%
Adjoints du patrimoine territoriaux	Adjoint territorial du patrimoine principal de 1ère classe	21	81	26%
Adjoints territoriaux d'animation	Adjoint territorial d'animation principal de 1ère classe	2	426	1%
Animateurs territoriaux	Animateur principal de 1ère classe	4	47	9%
Assistants Territ. Enseignt Artistique	Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	3	3	100%
Techniciens territoriaux	Technicien principal de 1ère classe	18	53	34%
Educateurs territoriaux des APS	Educateur principal des activites physiques et sportives de 1ère classe	9	28	32%
Assist.Ter.Conserv.Patrimoine&Biblio	Assistant de conservation principal de 1ère classe	13	65	20%
Rédacteurs Territoriaux	Rédacteur principal de 1ère classe	19	88	22%
Puéricultrices territoriales	Puéricultrice Hors classe	7	11	64%
Ingénieurs territoriaux	Ingénieur hors classe	1	31	3%
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	Cadre supérieur de santé	1	3	33%
Educateurs terr. de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	10	31	32%
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Auxiliaire de puériculture de classe supérieure	71	149	48%

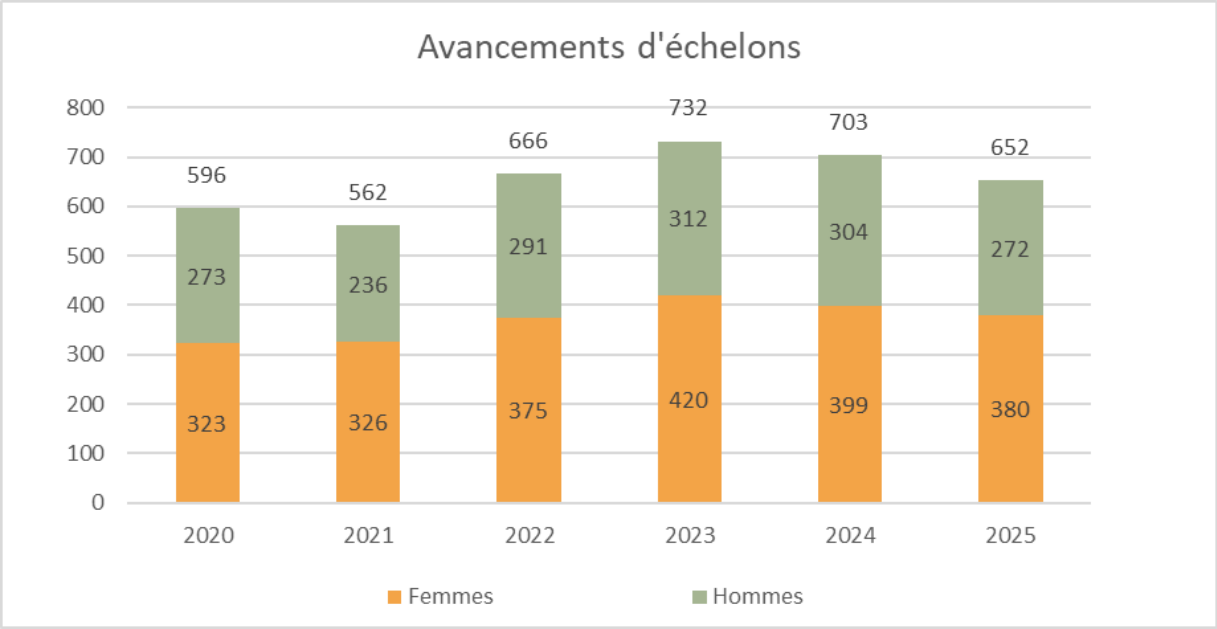
C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes

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)		
2025	Attaché principal			1	7,34	1	7,34
	Ingénieur hors classe	1	12,53			1	12,53
	Rédacteur principal de 1ère classe	1	2,01			1	2,01
	Adjoint technique principal de 1ère classe	11	5,56	6	6,58	17	5,92
	Adjoint technique principal de 2ème classe	9	6,63	5	5,73	14	6,31
	ASEM principal de 1ère classe	1	6,43	4	5,35	5	5,56
	Total 2025	**23**	**6,17**	**16**	**6,05**	**39**	**6,12**
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**	**7,80**	**27**	**6,87**	**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		**137**	**7,78**	**143**	**7,93**	**280**	**7,86**

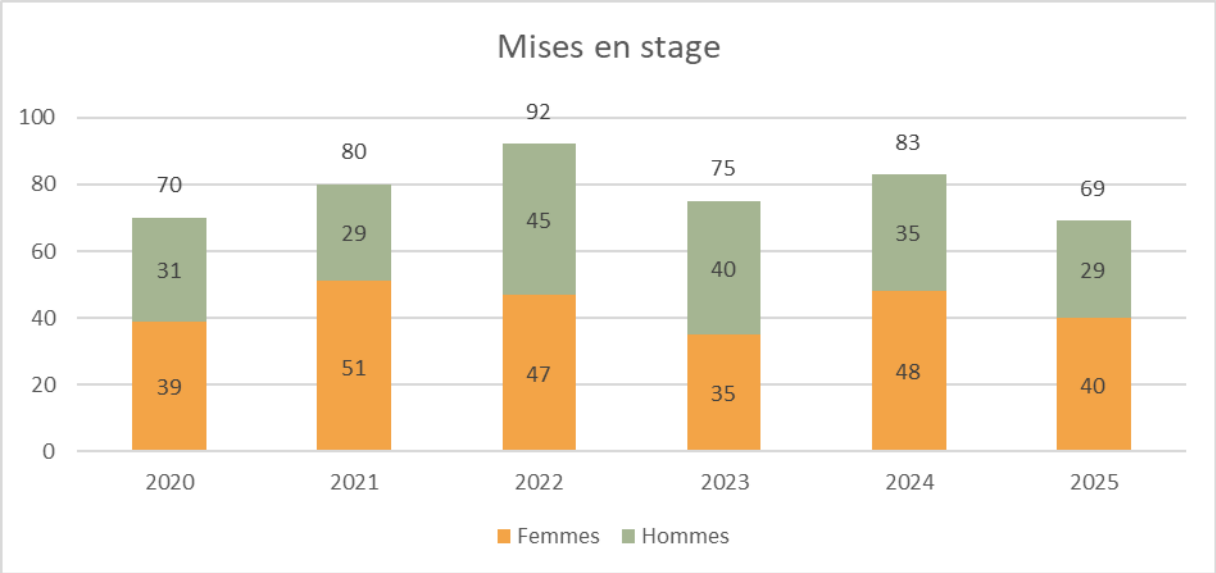
C.7 Avancements d'échelon

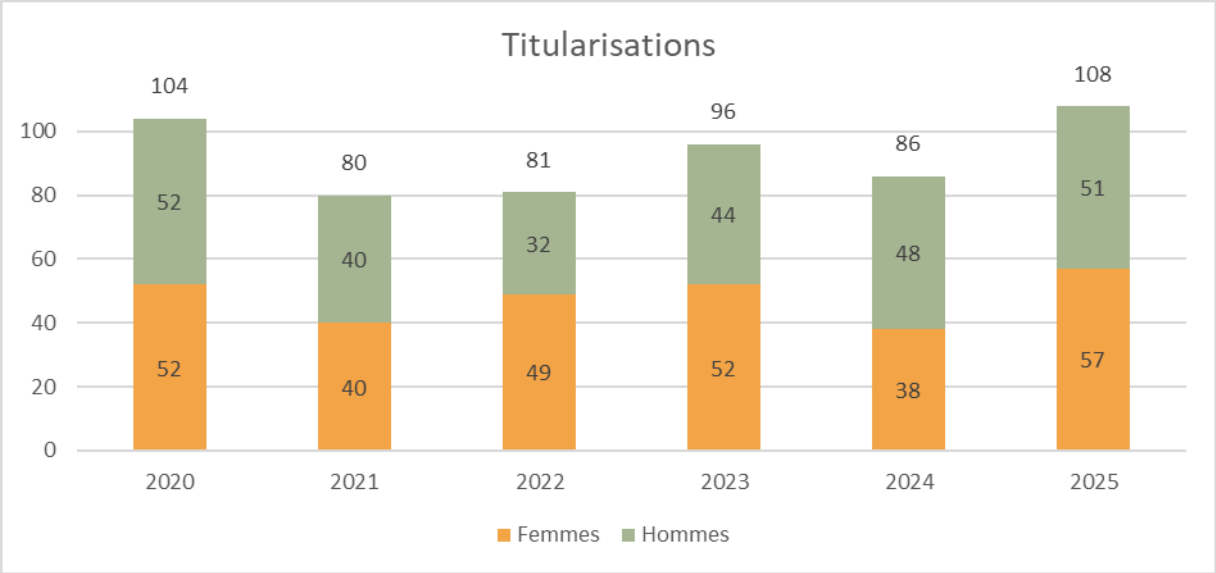
Indicateur de référence : Ind-1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année.



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.



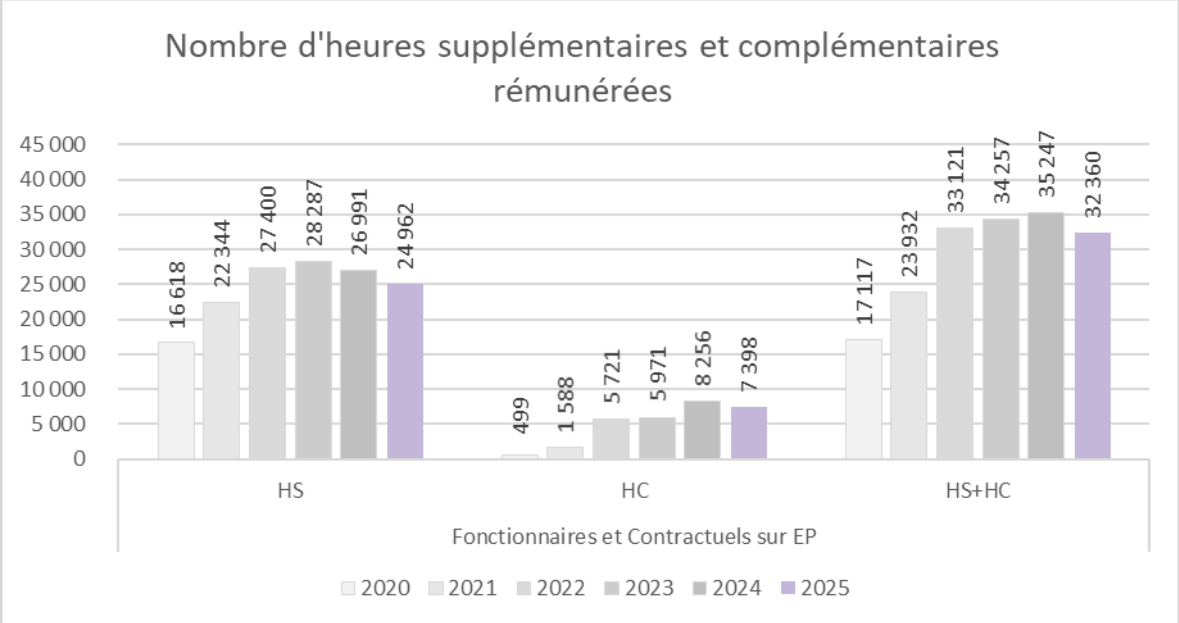


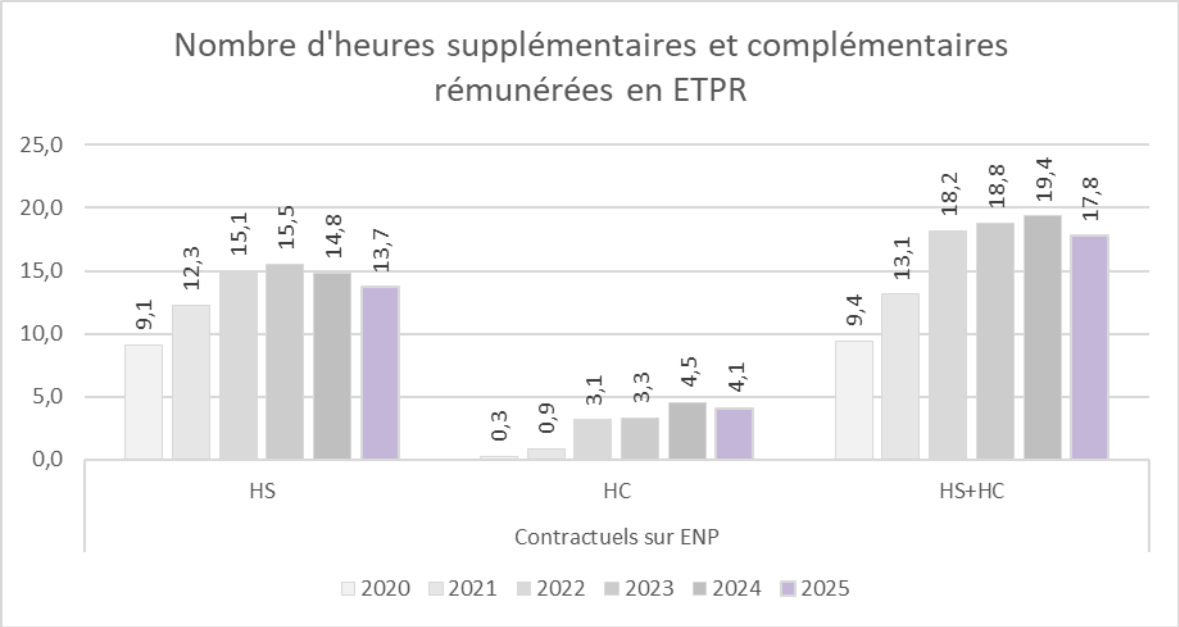
Les variations entre les mises en stage et les titularisations d'une année N et N+1 s'expliquent par un certain nombre de décisions individuelles (titularisation décalée pour maladie ou maternité, arti-352-4 titularisation directe d'agents en situation de handicap, démission en cours de stage…)

D ORGANISATION DU TRAVAIL

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

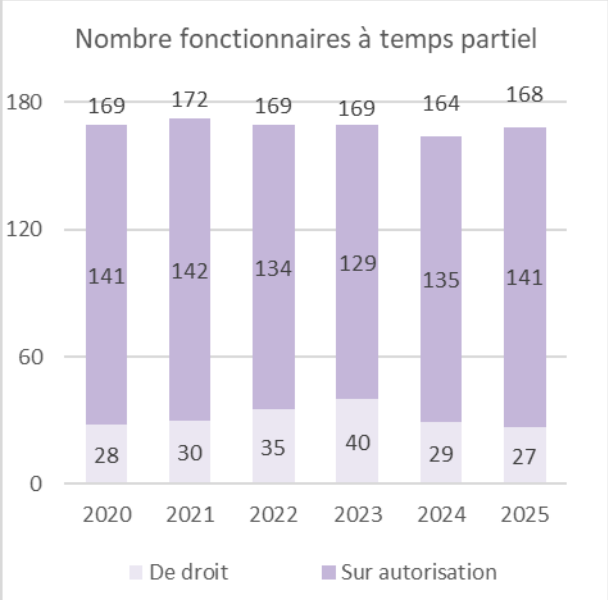
Indicateur de référence : Ind-2.2.8 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées par sexe, filière et cadre d'emplois.

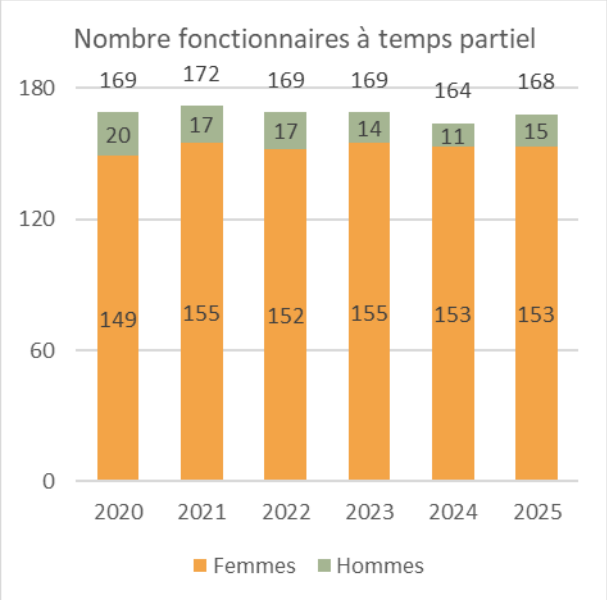


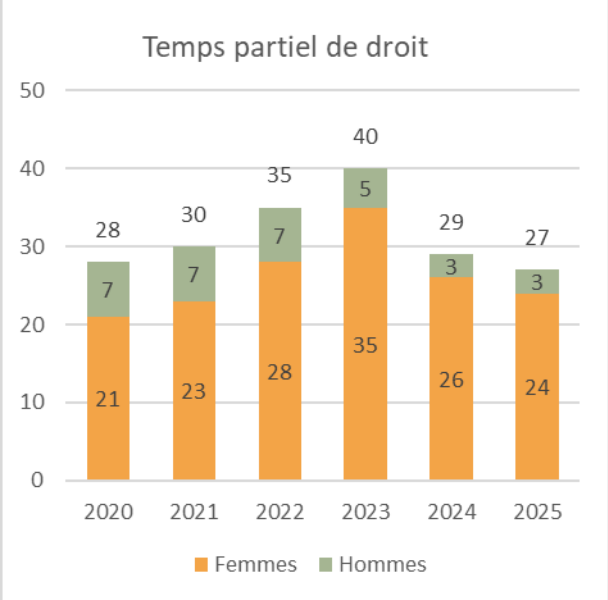


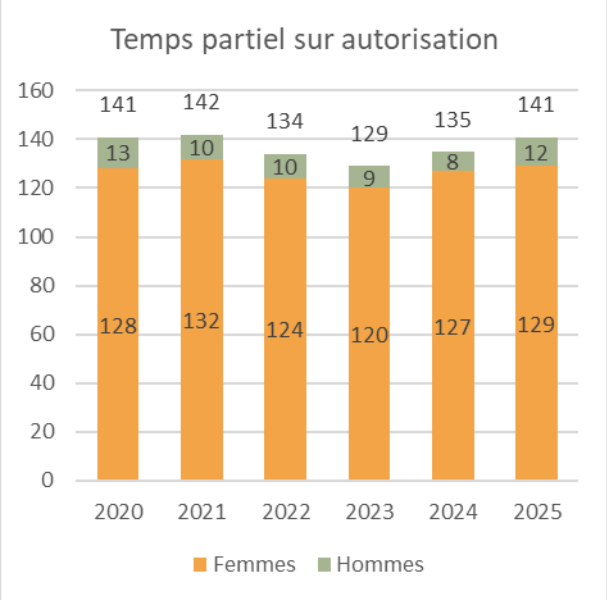
D.2 Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel

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 31/12/2025 et bénéficiant d'un temps partiel :

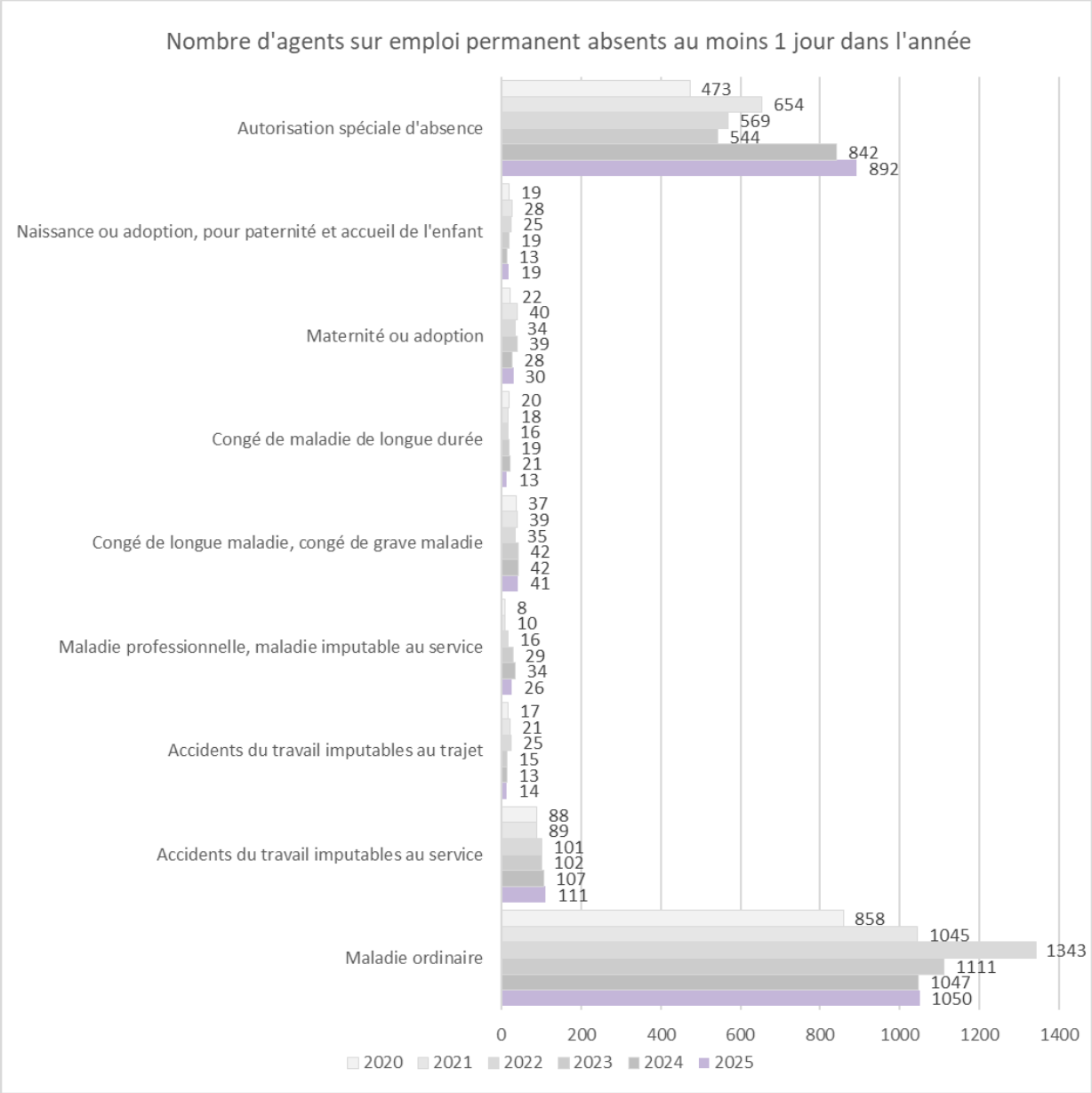
Proportion des fonctionnaires à temps partiel	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de fonctionnaires à temps partiel	153	15	168
Nombre total de fonctionnaires	791	626	1 417
Proportion de temps partiel	**19,3%**	**2,4%**	**11,9%**

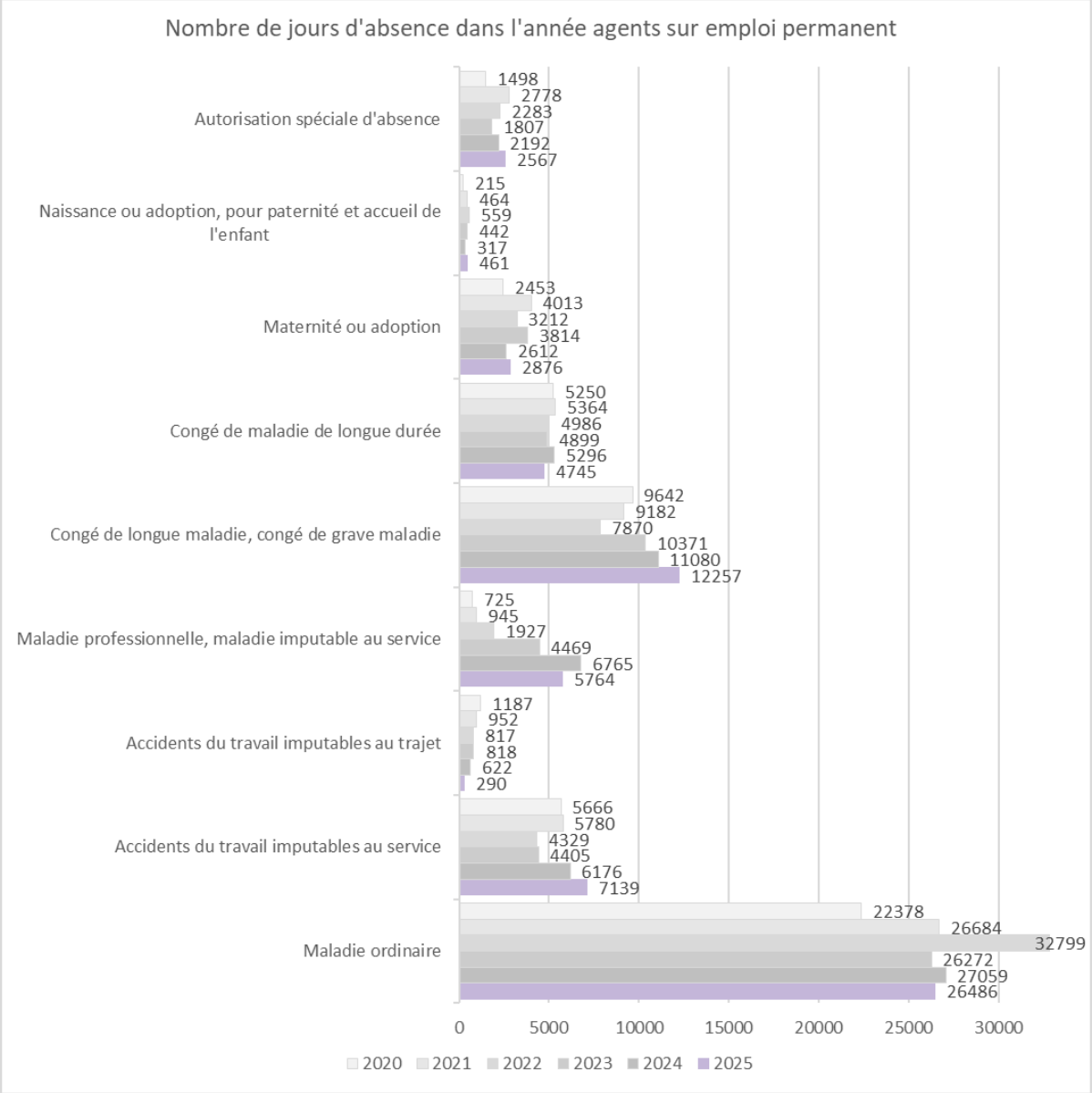
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour

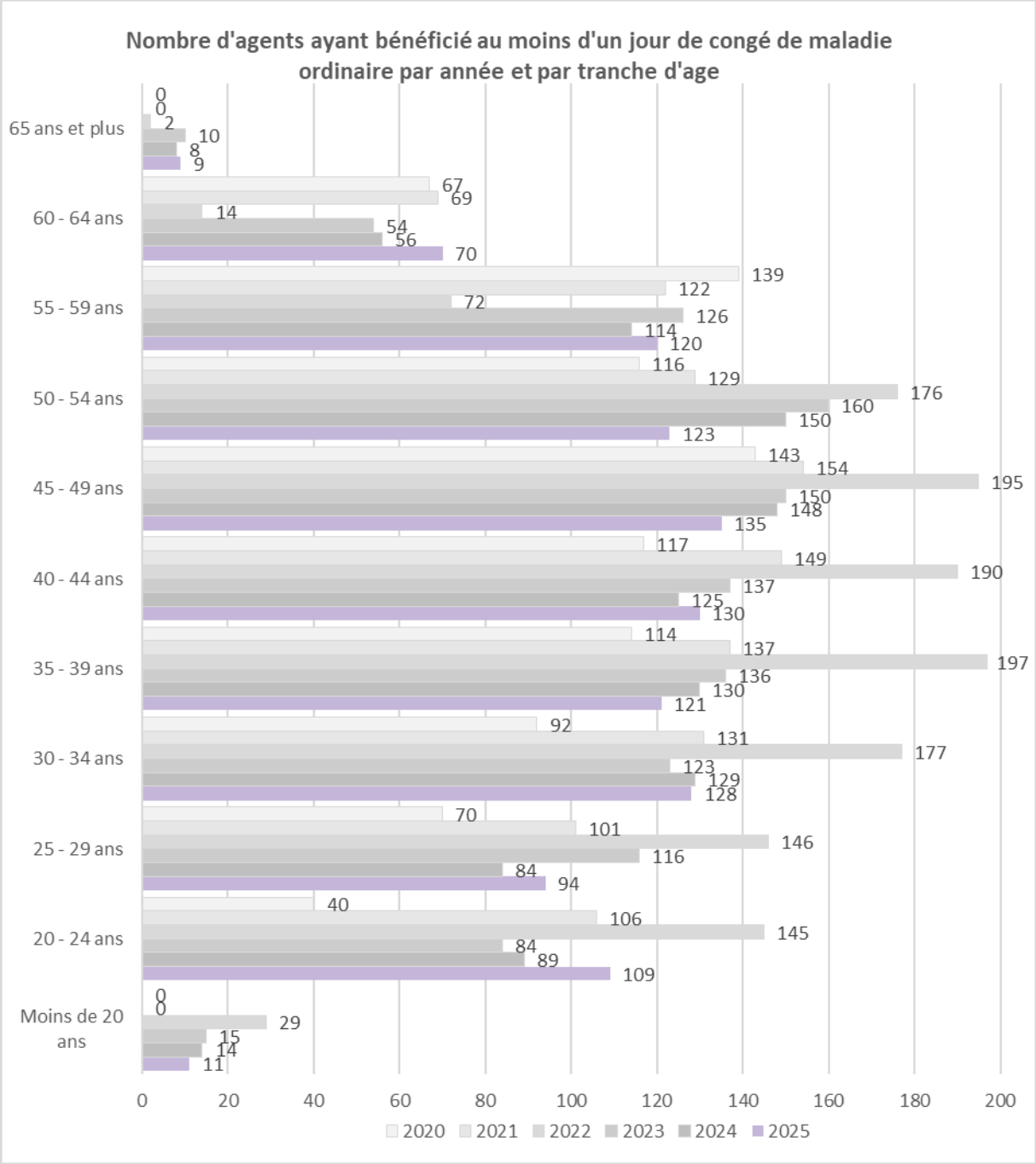
Indicateurs de référence : Ind-2.1.1 et Ind-2.1.2.

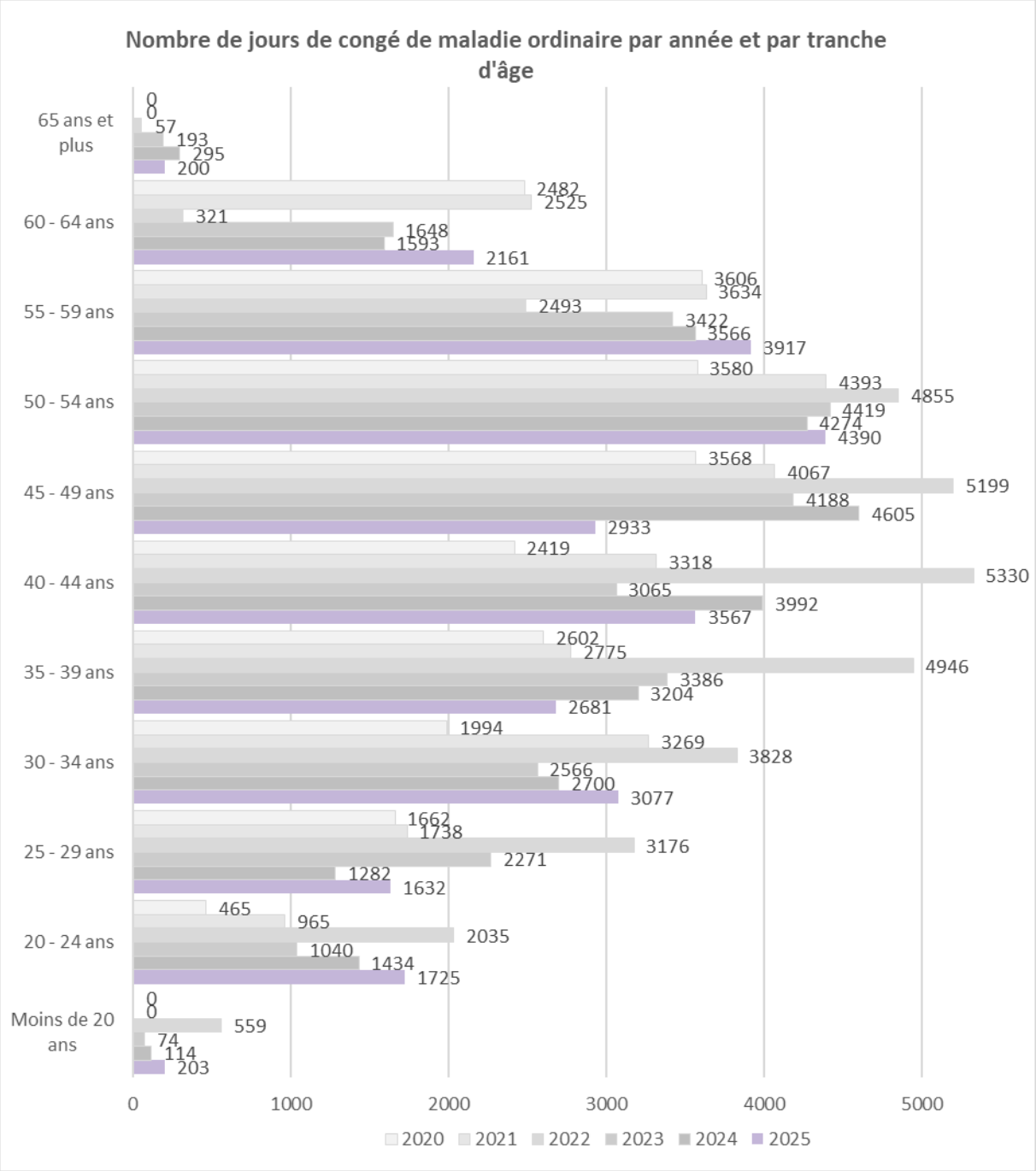
A l'occasion de l'étude sur l'absentéisme confiée au Centre de Gestion en 2025, il est apparu que les données d'absences présentées depuis 2022 dans les RSU ne respectent pas les préconisations d'extraction :
Les données présentées jusqu'alors traitaient du périmètre de l'ensemble des agents et chaque prolongation était comptée comme un arrêt, alors que le RSU impose une restriction du périmètre aux absences des agents présents au 31/12 et un comptage uniquement des arrêts initiaux (c'est-à-dire sans tenir compte des prolongations).
Les données présentées en 2026 sur l'ensemble des années représentées respectent dorénavant ces règles ce qui amène deux conséquences :

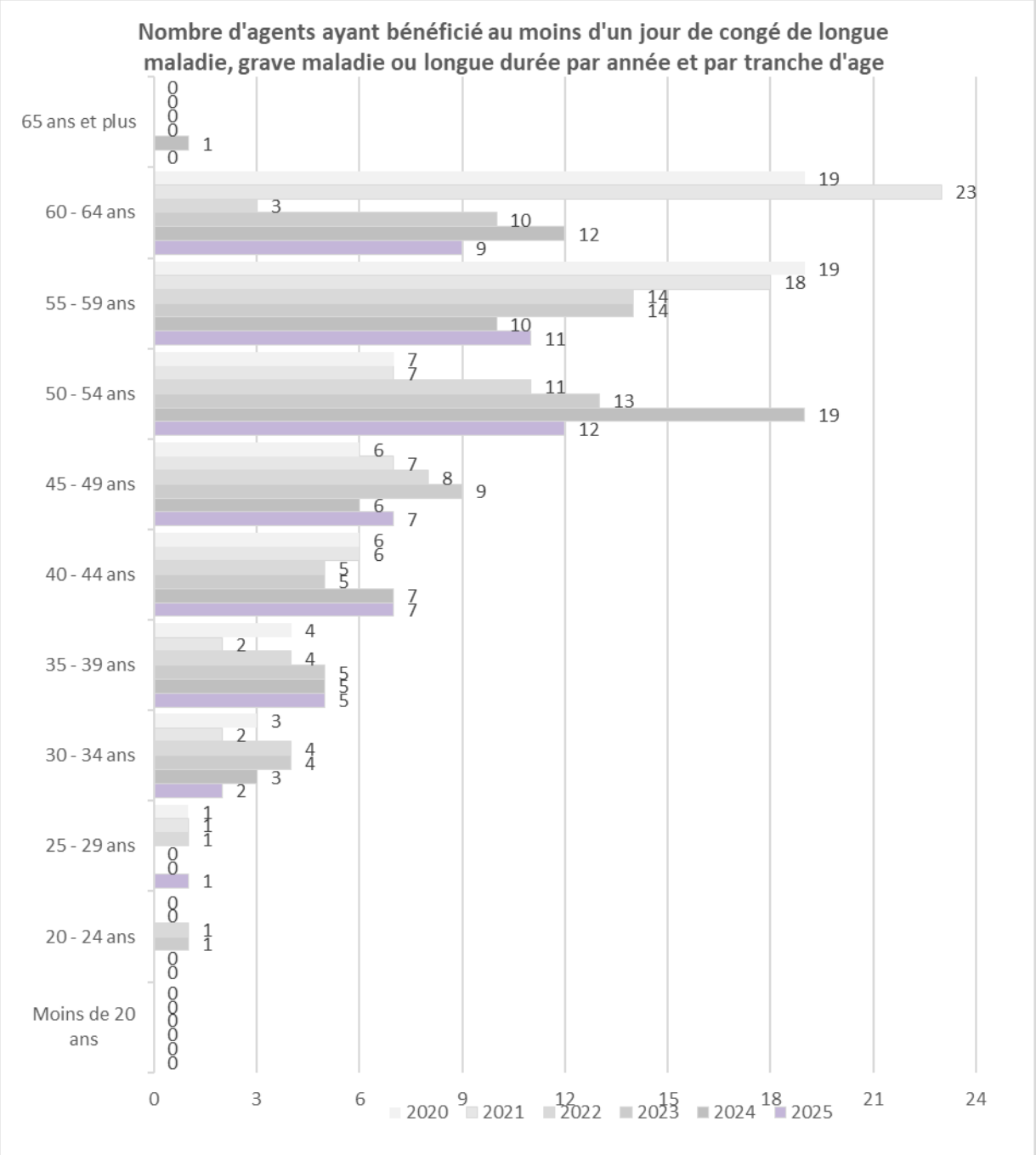
- Réduction du nombre d'arrêts, du nombre de jours d'arrêts et du nombre d'agents arrêtés au moins une fois dans l'année pour la plupart des motifs (exclusion des données d'absence des agents non présents au 31/12)
- Augmentation du nombre de ces mêmes valeurs pour les motifs d'absences médicales liées à une reconnaissance : En réalisant une nouvelle extraction de données en 2026, certaines absences passées ont pu être requalifiées entre temps ce qui peut augmenter les valeurs.

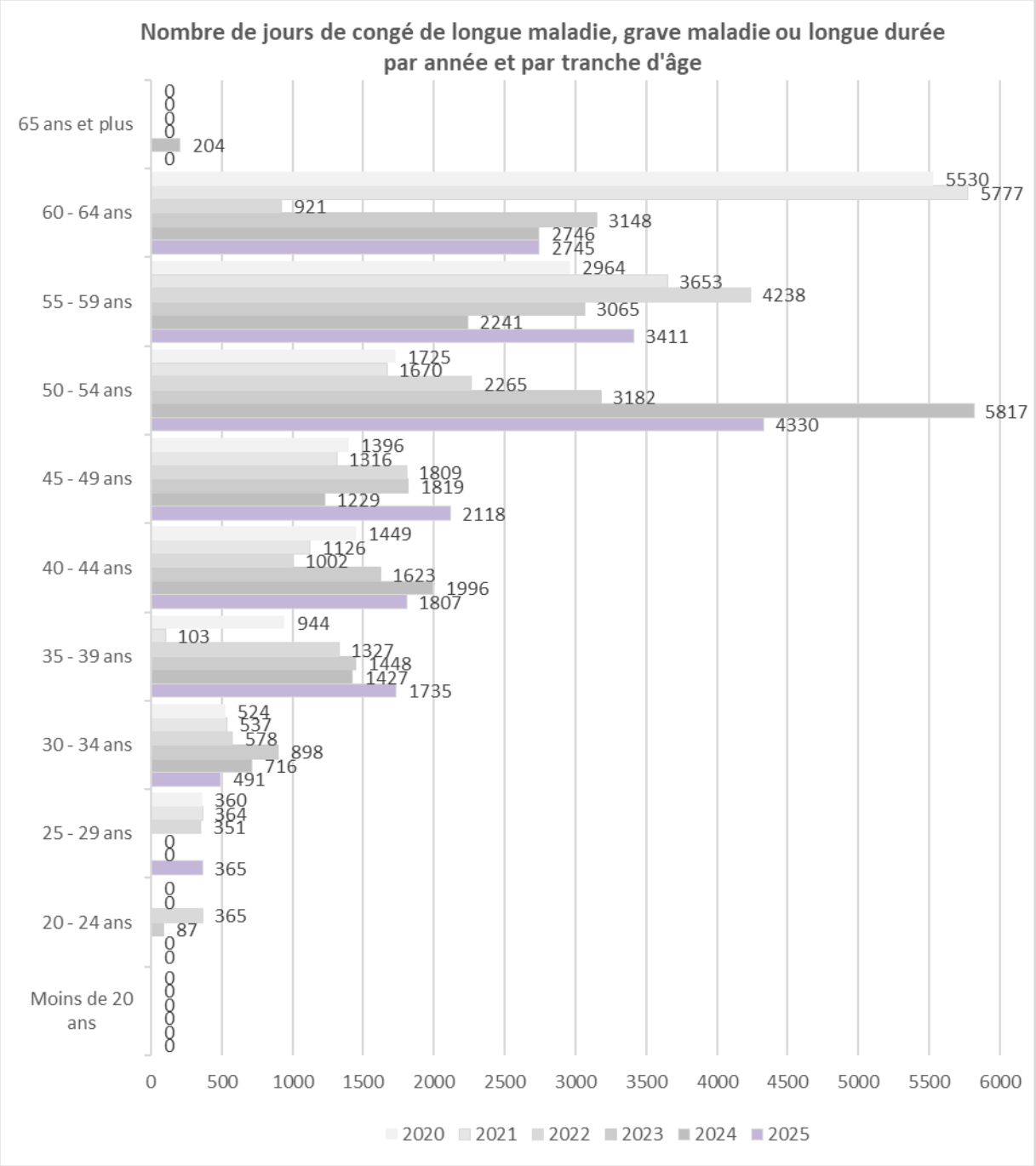

Nombre d'agents sur emploi permanent absents au moins 1 jour dans l'année
Autorisation spéciale d'absence
473
654
569
544
842
892
Naissance ou adoption, pour paternité et accueil de l'enfant
19
28
25
19
13
19
Maternité ou adoption
22
40
34
39
28
30
Congé de maladie de longue durée
20
18
16
19
21
13
Congé de longue maladie, congé de grave maladie
37
39
35
42
42
41
Maladie professionnelle, maladie imputable au service
8
10
16
29
34
26
Accidents du travail imputables au trajet
17
21
25
15
13
14
Accidents du travail imputables au service
88
89
101
102
107
111
Maladie ordinaire
858
1045
1343
1111
1047
1050
0
200
400
600
800
1000
1200
1400
2020
2021
2022
2023
2024
2025


Nombre de jours d'absence dans l'année agents sur emploi permanent
Autorisation spéciale d'absence
1498
2778
2283
1807
2192
2567
Naissance ou adoption, pour paternité et accueil de l'enfant
215
464
559
442
317
461
Maternité ou adoption
2453
4013
3212
3814
2612
2876
Congé de maladie de longue durée
5250
5364
4986
4899
5296
4745
Congé de longue maladie, congé de grave maladie
9642
9182
7870
10371
11080
12257
Maladie professionnelle, maladie imputable au service
725
945
1927
4469
6765
5764
Accidents du travail imputables au trajet
1187
952
817
818
622
290
Accidents du travail imputables au service
5666
5780
4329
4405
6176
7139
Maladie ordinaire
22378
26684
32799
26272
27059
26486
0
5000
10000
15000
20000
25000
30000
2020
2021
2022
2023
2024
2025


Nombre d'agents ayant bénéficié au moins d'un jour de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'age
65 ans et plus
0
0
2
10
8
9
60 - 64 ans
67
69
14
54
56
70
55 - 59 ans
139
122
72
126
114
120
50 - 54 ans
116
129
176
160
150
123
45 - 49 ans
143
154
195
150
148
135
40 - 44 ans
117
149
190
137
125
130
35 - 39 ans
114
137
197
136
130
121
30 - 34 ans
92
131
177
123
129
128
25 - 29 ans
70
101
146
116
84
94
20 - 24 ans
40
106
145
84
89
109
Moins de 20 ans
0
0
29
15
14
11
0
20
40
60
80
100
120
140
160
180
200
2020
2021
2022
2023
2024
2025

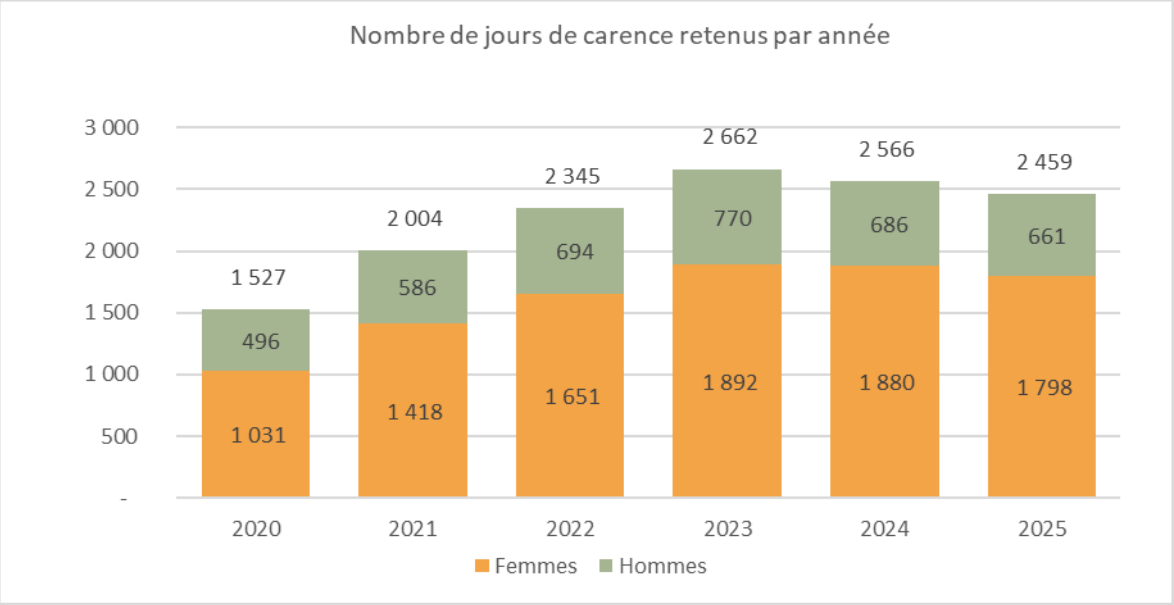

Nombre de jours de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'âge
65 ans et plus
0
0
57
193
295
200
60 - 64 ans
2482
2525
321
1648
1593
2161
55 - 59 ans
3606
3634
2493
3422
3566
3917
50 - 54 ans
3580
4393
4855
4419
4274
4390
45 - 49 ans
3568
4067
5199
4188
4605
2933
40 - 44 ans
2419
3318
5330
3065
3992
3567
35 - 39 ans
2602
2775
4946
3386
3204
2681
30 - 34 ans
1994
3269
3828
2566
2700
3077
25 - 29 ans
1662
1738
3176
2271
1282
1632
20 - 24 ans
465
965
2035
1040
1434
1725
Moins de 20 ans
0
0
559
74
114
203
0
1000
2000
3000
4000
5000
2020
2021
2022
2023
2024
2025

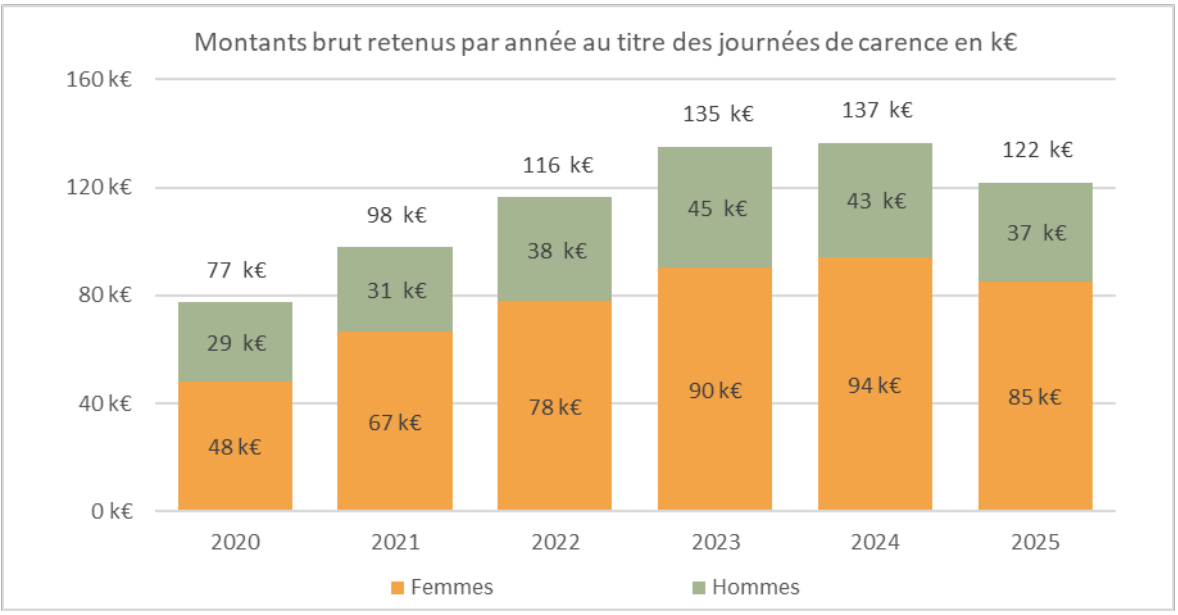

Nombre d'agents ayant bénéficié au moins d'un jour de congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée par année et par tranche d'age
65 ans et plus
60 - 64 ans
55 - 59 ans
50 - 54 ans
45 - 49 ans
40 - 44 ans
35 - 39 ans
30 - 34 ans
25 - 29 ans
20 - 24 ans
Moins de 20 ans
0 3 6 9 12 15 18 21 24
2020 2021 2022 2023 2024 2025


Nombre de jours de congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée par année et par tranche d'âge
65 ans et plus
0
0
0
0
204
0
60 - 64 ans
5530
5777
921
3148
2746
2745
55 - 59 ans
2964
3653
4238
3065
2241
3411
50 - 54 ans
1725
1670
2265
3182
5817
4330
45 - 49 ans
1396
1316
1809
1819
1229
2118
40 - 44 ans
1449
1126
1002
1623
1996
1807
35 - 39 ans
944
103
1327
1448
1427
1735
30 - 34 ans
524
537
578
898
716
491
25 - 29 ans
360
364
351
0
0
365
20 - 24 ans
0
0
365
87
0
0
Moins de 20 ans
0
0
0
0
0
0
0 500 1000 1500 2000 2500 3000 3500 4000 4500 5000 5500 6000
2020 2021 2022 2023 2024 2025

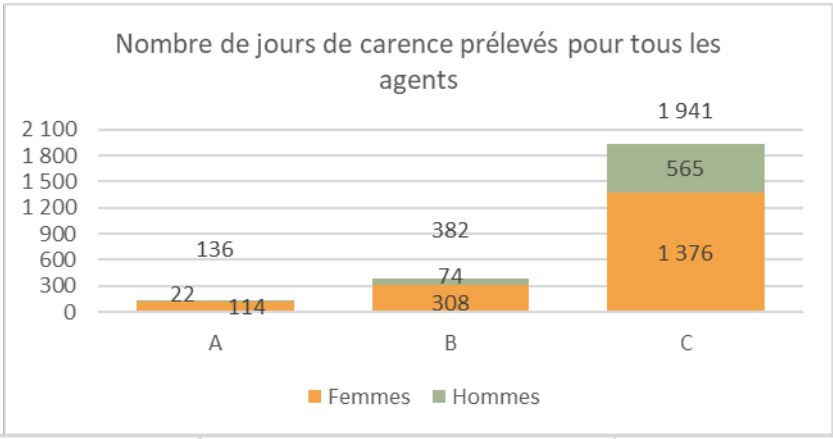
D.4 Montants et nombre de jours de carence

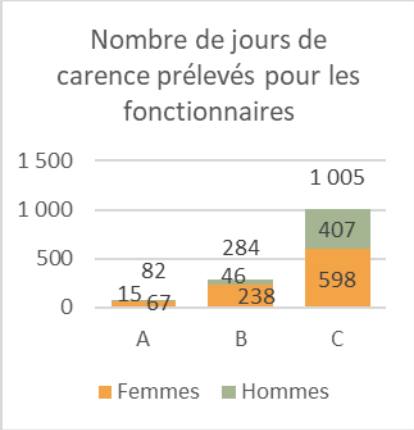
Indicateur de référence : Ind-2.1.8 Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues

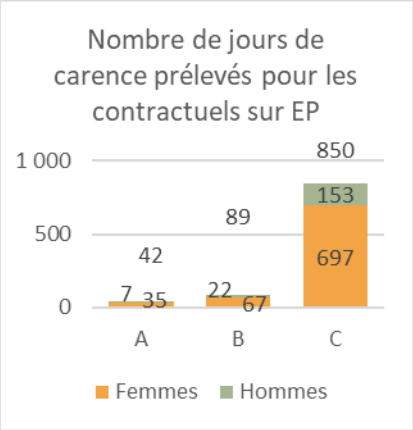


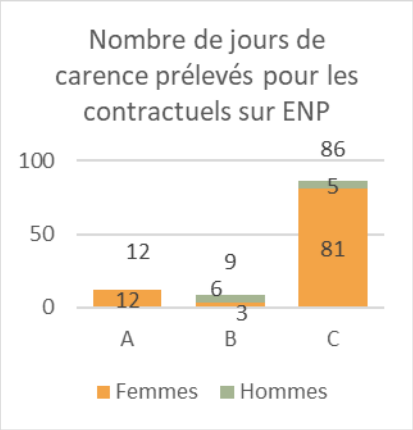


Nombre de jours de carence par catégorie de grade prélevés selon indicateur 2.1.8. du RSU 2025



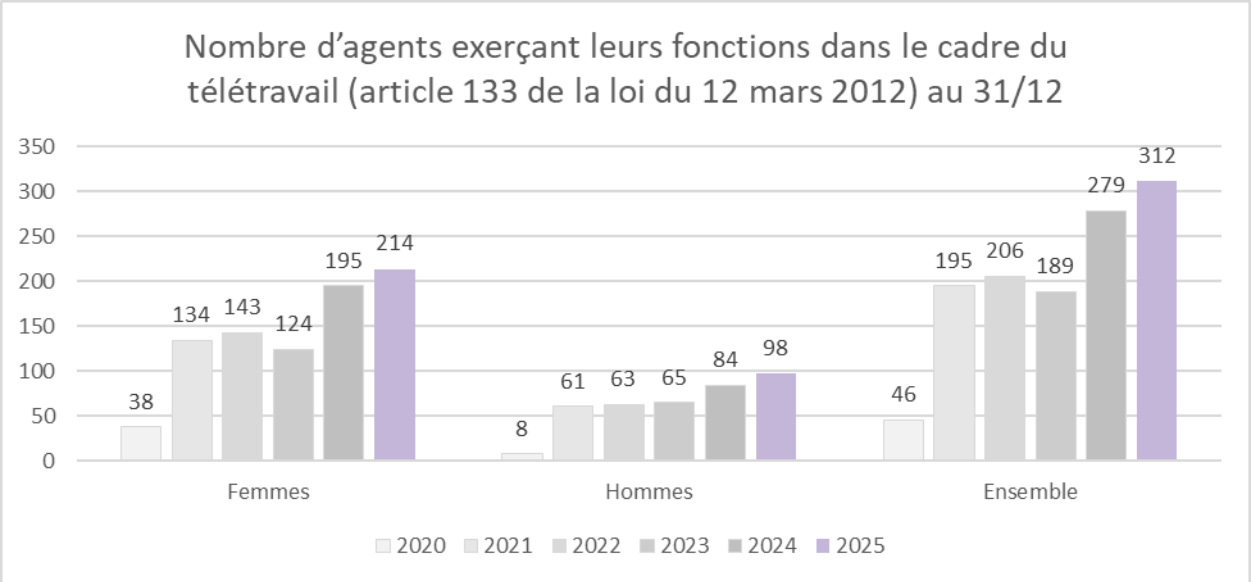




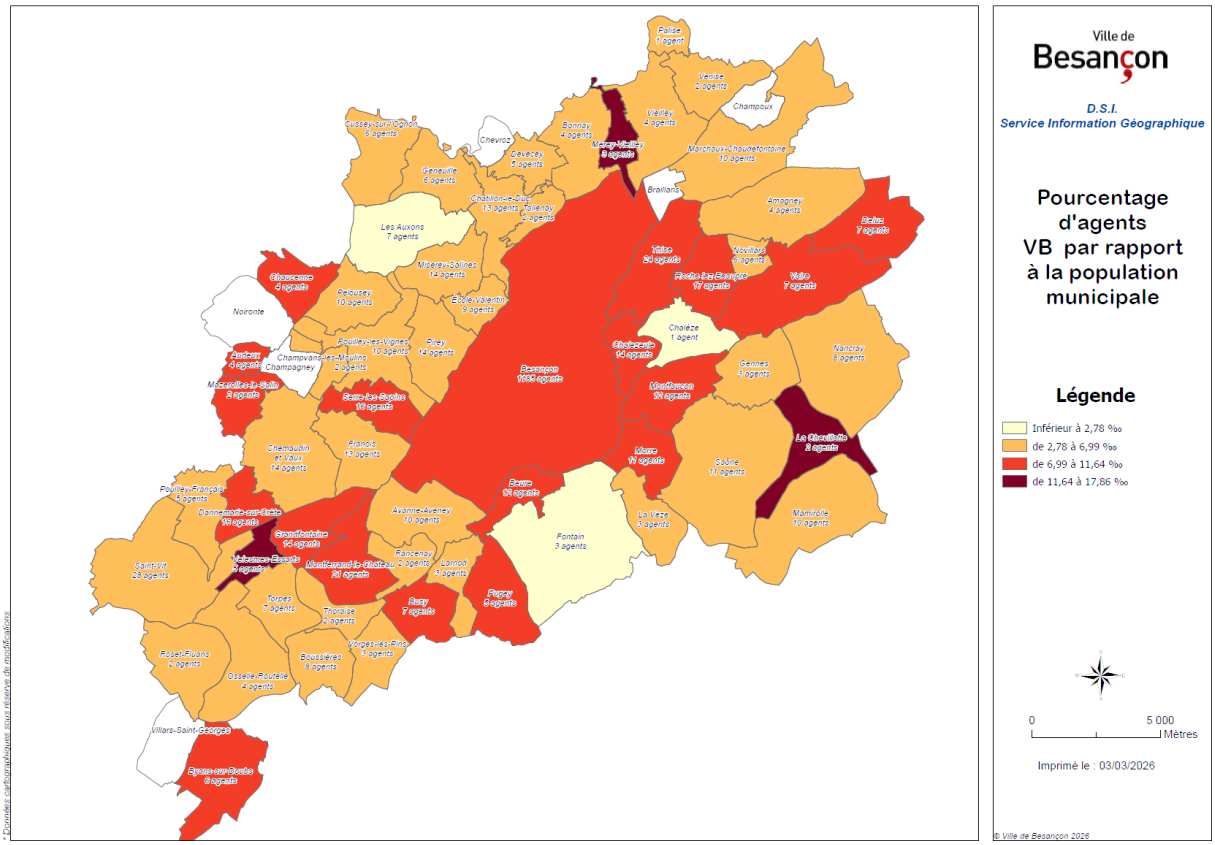


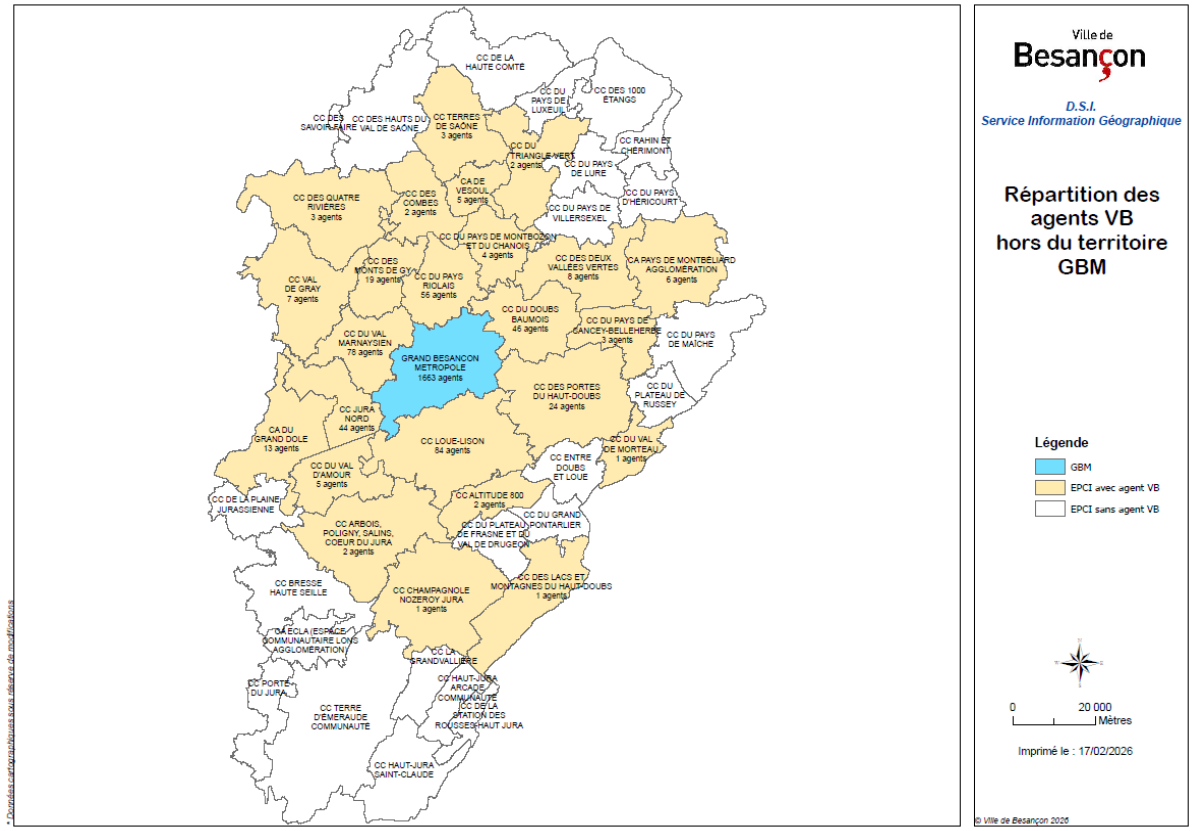
D.5 Télétravail

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 31/12/2025

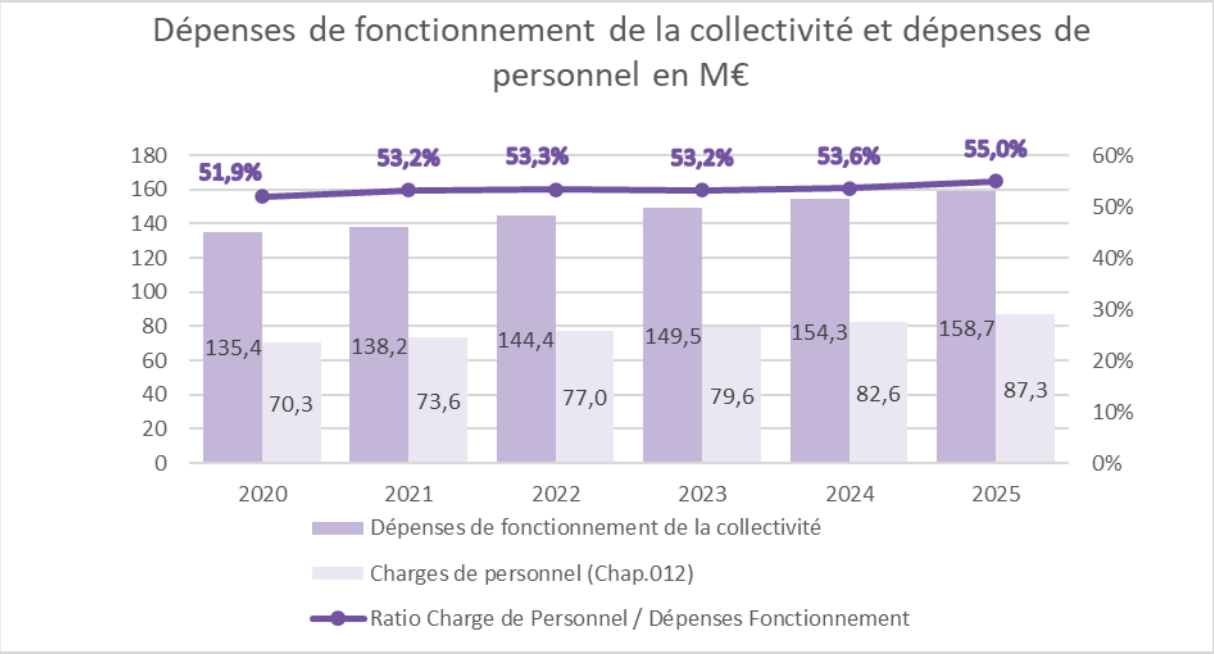




E REMUNERATIONS

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
Médiane Année 2025	30 460 €	29 682 €	30 029 €
Effectifs Année 2025	514	486	1000

E.3 Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents

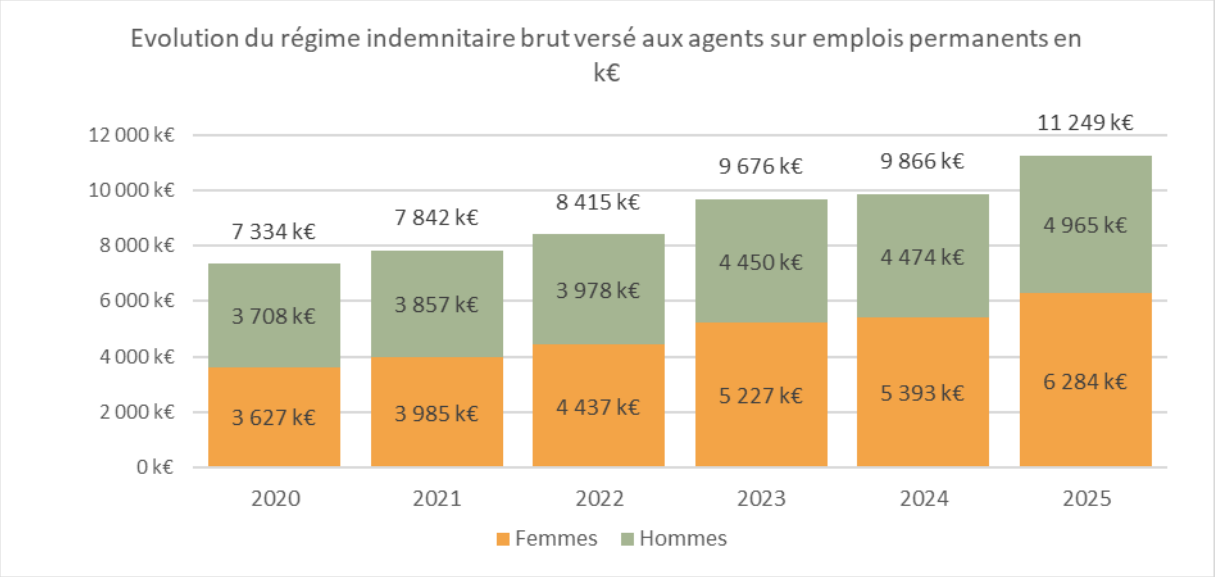
Méthode de calcul : les montants bruts versés des indicateurs 3.1.1 et 3.2.1 sont additionnés par catégorie de grade, puis divisés par la somme des Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) des indicateurs 1.1.4 et 1.2.4

Ville de Besançon		Hommes	Femmes	Total
2024	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 €**
2025	Catégorie A	50 890 €	45 858 €	**47 508 €**
	Catégorie B	35 950 €	32 231 €	**33 311 €**
	Catégorie C	30 453 €	28 337 €	**29 335 €**
	Toutes Catégories	33 084 €	31 601 €	**32 216 €**

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



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

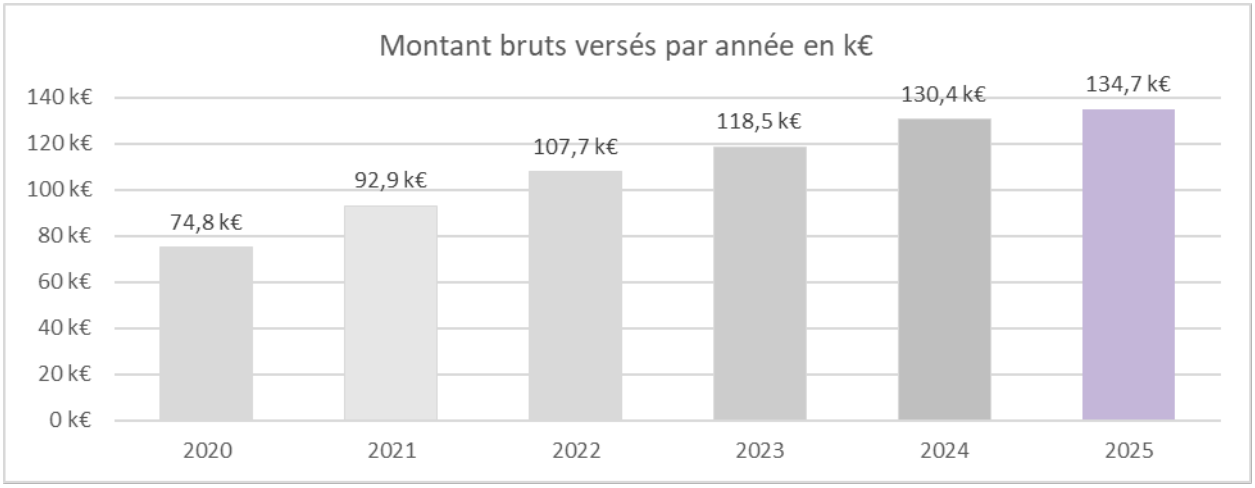
6,2 M€ d'Indemnités de Fonction Sujétion Expertise (IFSE)

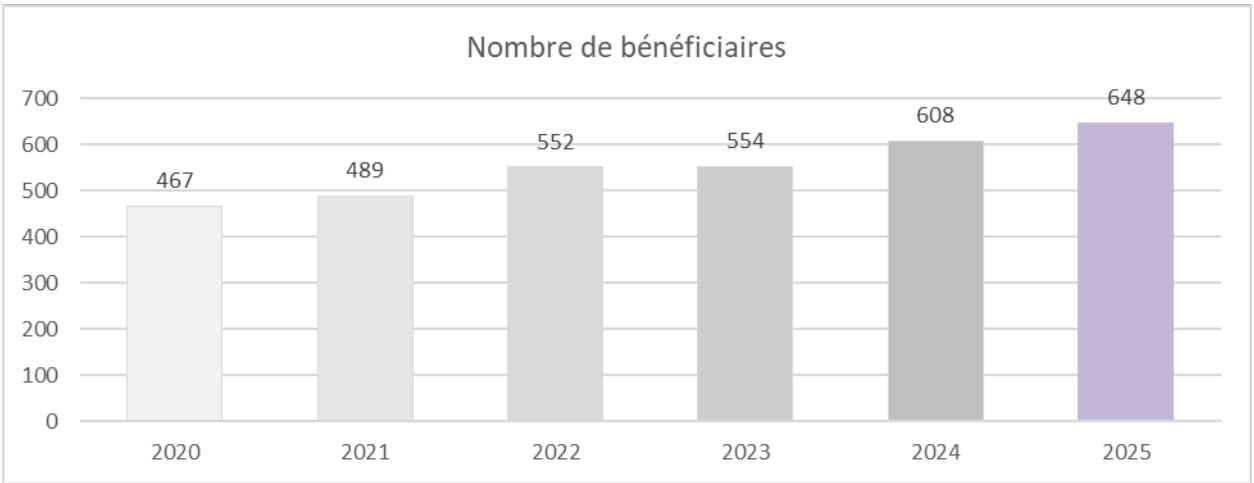
3,3 M€ de Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

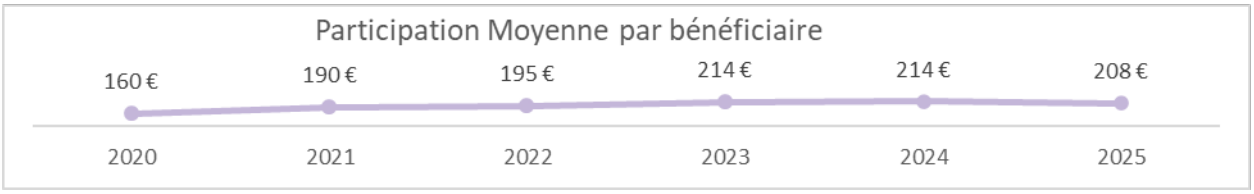
1,8 M€ d'autres primes et indemnités.

E.5 Participation employeur aux frais de transport

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



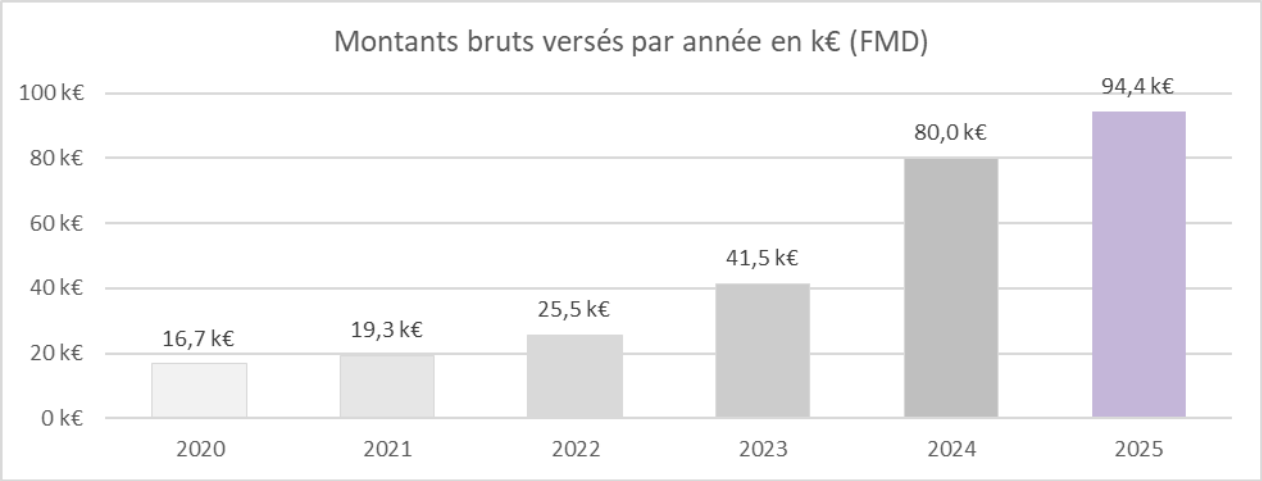


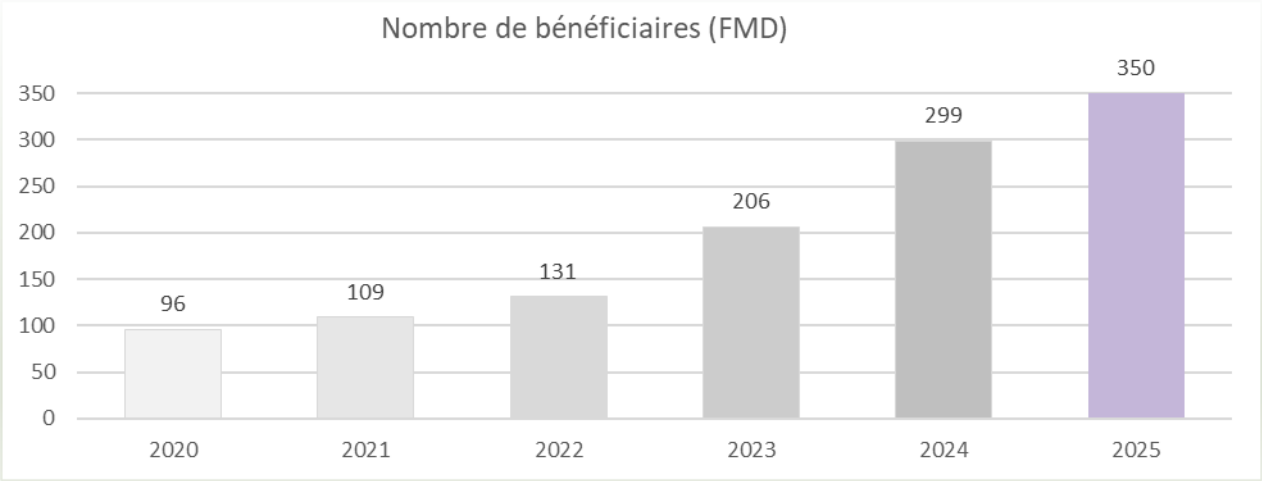


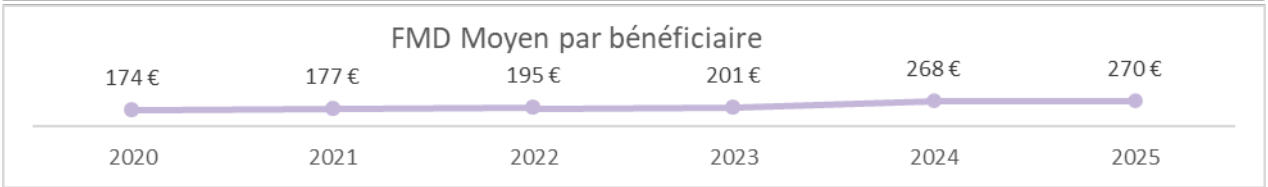
E.6 Forfait Mobilité Durable (FMD)

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

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

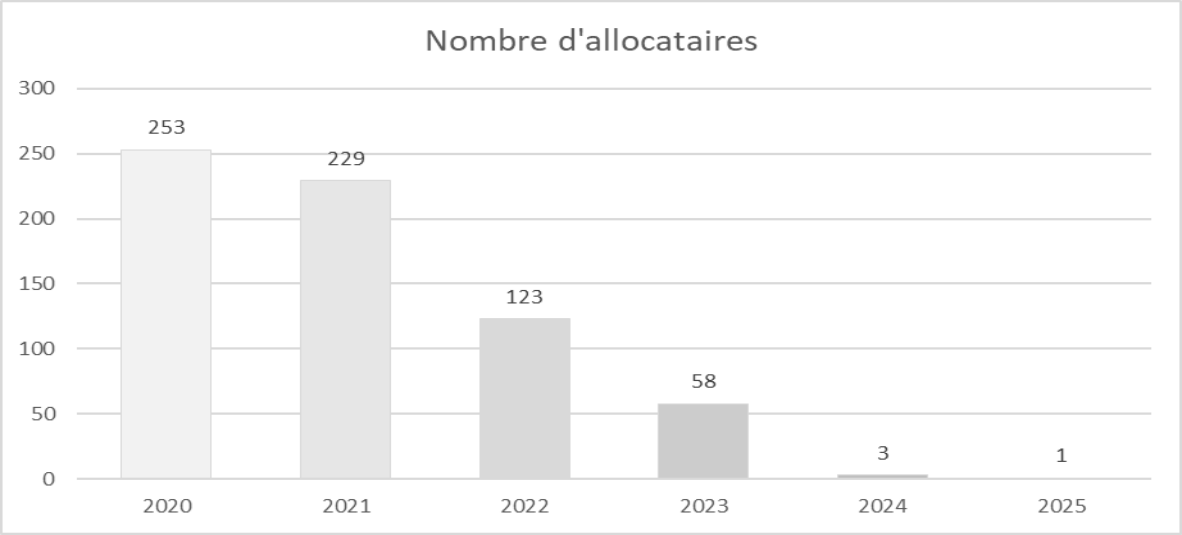






E.7 Indemnisation du chômage

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

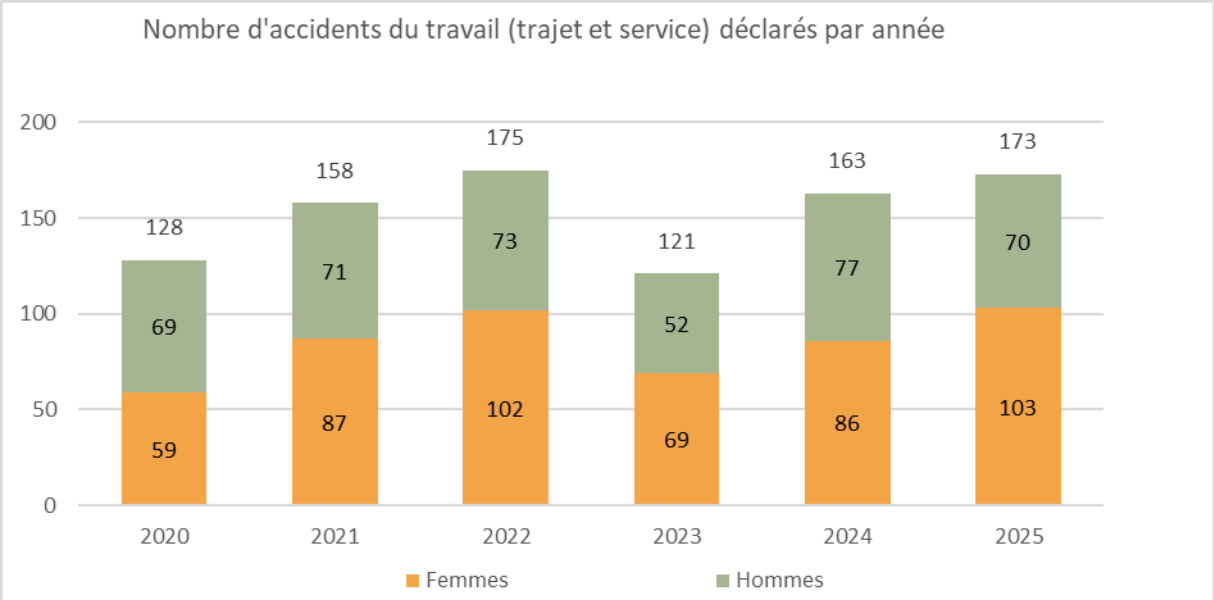


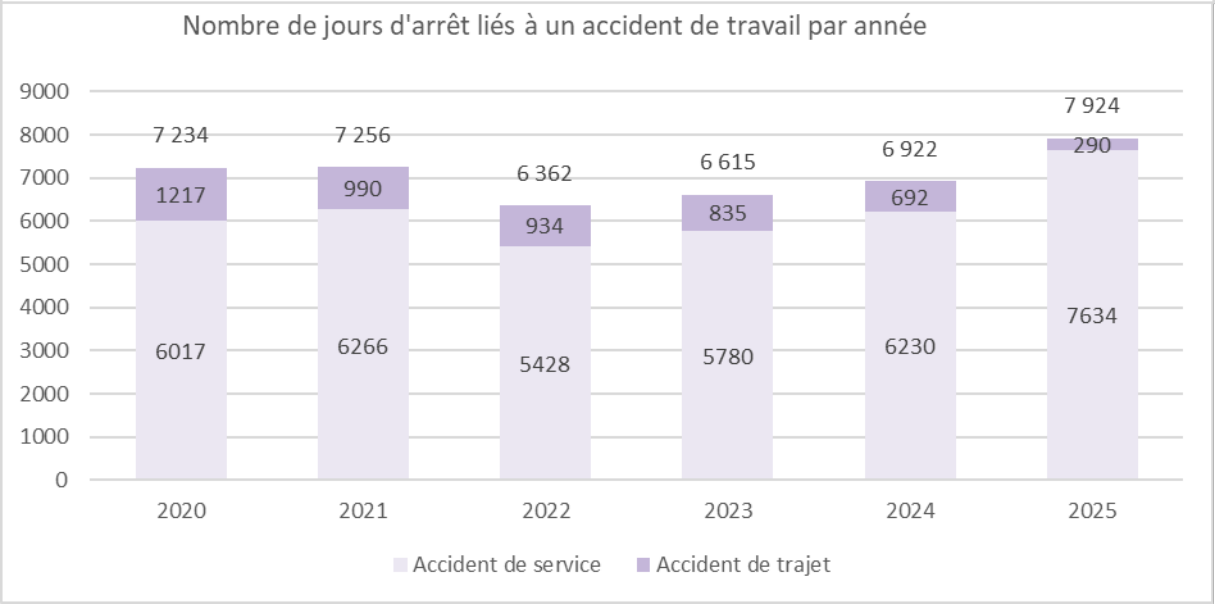
Suite à l'adhésion à France Travail, le nombre d'allocataires et le montant des Allocations de Retour à l'Emploi (ARE) versées sont en baisse. Cette diminution est amenée à se prolonger sur les années à venir.

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



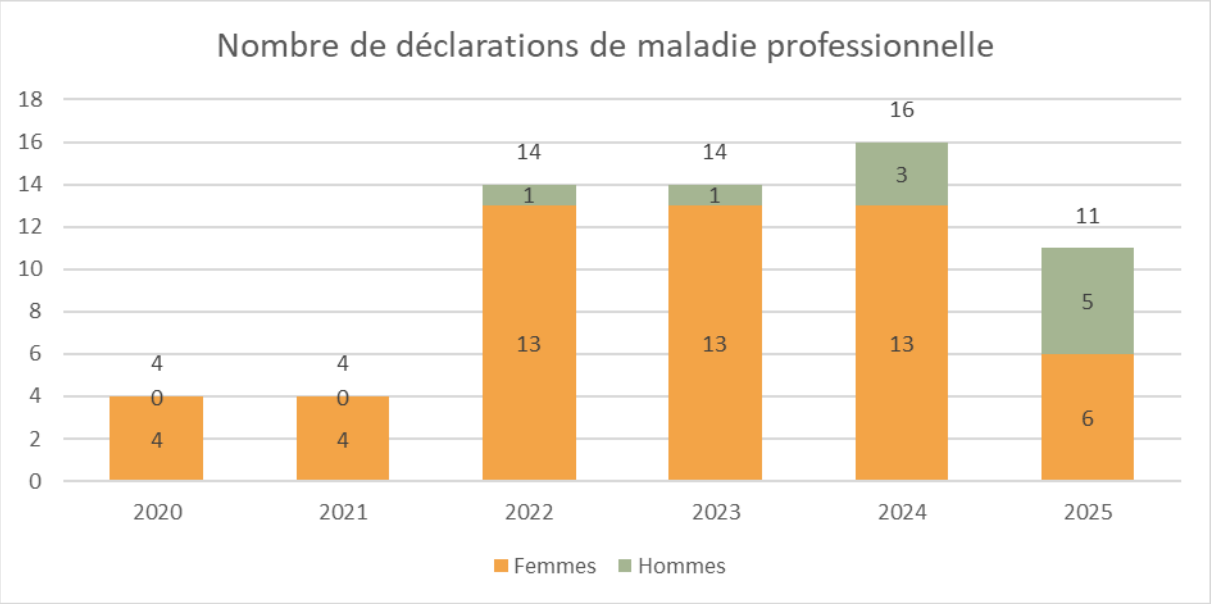


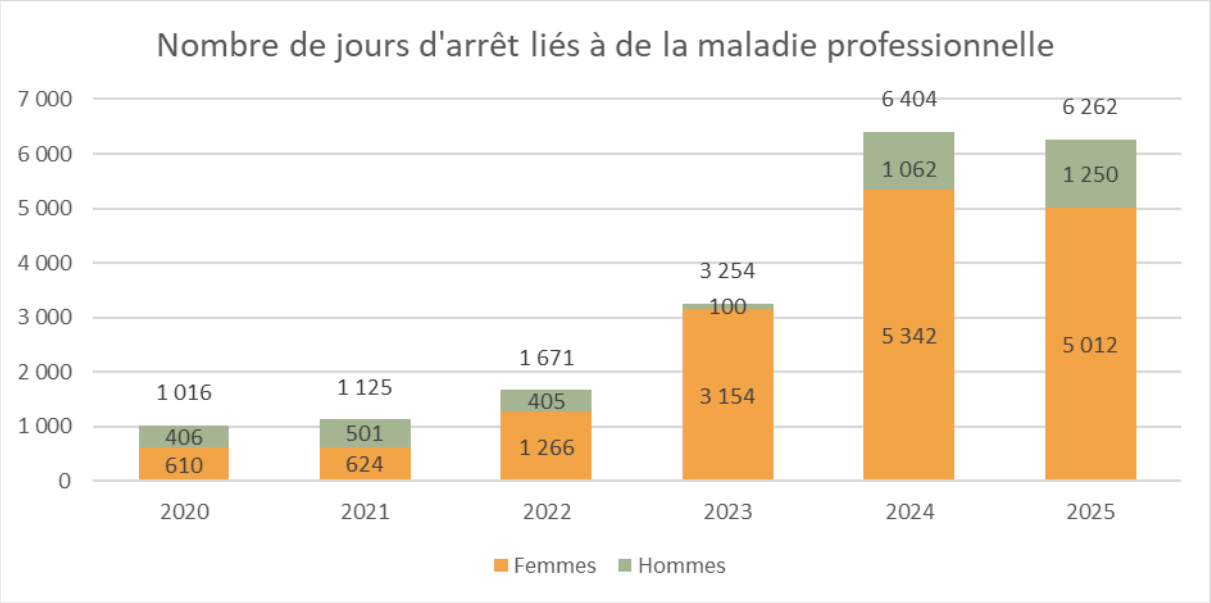
Directions de survenance des accidents de travail :

Directions	Nombre AT
Département Education+	52
Direction de la Petite Enfance	25
Direction Biodiversité et Espaces Verts	24
Direction Sécurité Tranquillité Publique	17
Direction de la Voirie	13
Direction des Sports	11
Citadelle Patrimoine Mondial	10
Direction de la Vie des Quartiers	6
Direction Patrimoine	4
Direction Relation avec les Usagers	4
Musées d'Arts et du Temps	2
Direction de la Communication	1
Direction de la Maîtrise de l'Energie	1
Direction des solidarités	1
Direction Emploi et Compétences	1
Direction Santé Publique	1
Total	**173**

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

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





Répartition des nombres de jours d'arrêt par direction :

Année	Direction	Nombre de jours d'arrêt
2020	Direction de la Petite Enfance	380
	Direction de la Vie des Quartiers	58
	Direction de l'Education	172
	Direction Patrimoine	40
	Direction Voirie Déplacements	366
2021	Direction de la Petite Enfance	187
	Direction de la Vie des Quartiers	3
	Direction de la Voirie	245
	Direction de l'Education	570
	Direction Voirie Déplacements	120
2022	Direction Bibliothèques et Archives	61
	Direction de la Petite Enfance	58
	Direction de la Voirie	365
	Direction de l'Education	1 187
2023	Direction Biodiversité et Espaces Verts	362
	Direction de la Petite Enfance	361
	Direction de la Vie des Quartiers	153
	Direction Bibliothèques et Archives	8
	Direction Relation avec les Usagers	12
	Direction de l'Education	2 358
2024	Direction Bibliothèques et Archives	10
	Direction Biodiversité et Espaces Verts	366
	Direction de la Maîtrise de l'Energie	86
	Direction de la Petite Enfance	1 111
	Direction de la Vie des Quartiers	598
	Direction Emploi et Compétences	244
	Direction Relation avec les Usagers	10
	Département Éducation	3 979
2025	Direction Bibliothèques et Archives	620
	Direction Biodiversité et Espaces Verts	364
	Cabinet du Maire	166
	Direction de la Petite Enfance	1 018
	Direction de la Vie des Quartiers	365
	Direction Emploi et Compétences	951
	Département Éducation	2 778

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
2025	28	37	65

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

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

Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation										
Année	**Type**	**H**			**F**			**H**	**F**	**Ensemble**
		A	**B**	**C**	**A**	**B**	**C**			
2022	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel						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

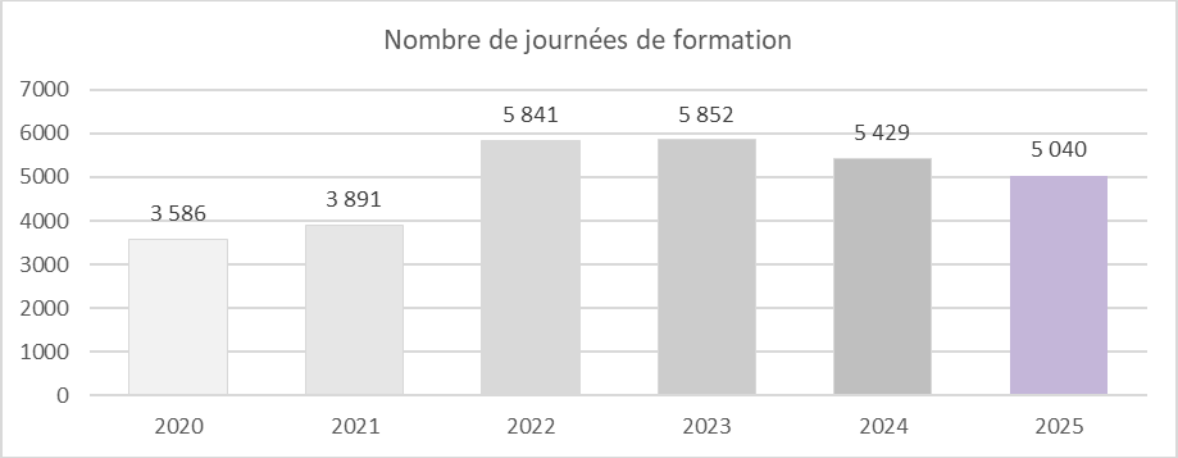
Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation										
Année	Type	H			F			H	F	Ensemble
		A	B	C	A	B	C			
2024	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel			6	1		9	6	10	16
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral			2	10	1	6	2	17	19
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel					4	1	0	5	5
	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
2025	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel	1	2	9			10	12	10	22
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral	1	1	3	1		4	5	5	10
	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	2	1				2	3	2	5
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	4	7	19	3	3	19	30	25	55
	Total	9	11	31	4	3	36	51	43	94

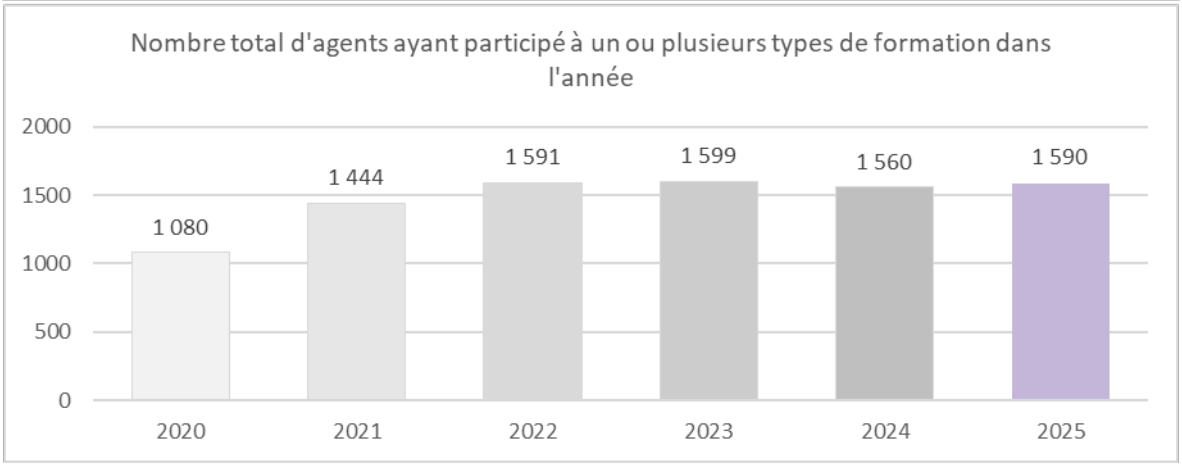
G FORMATION

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



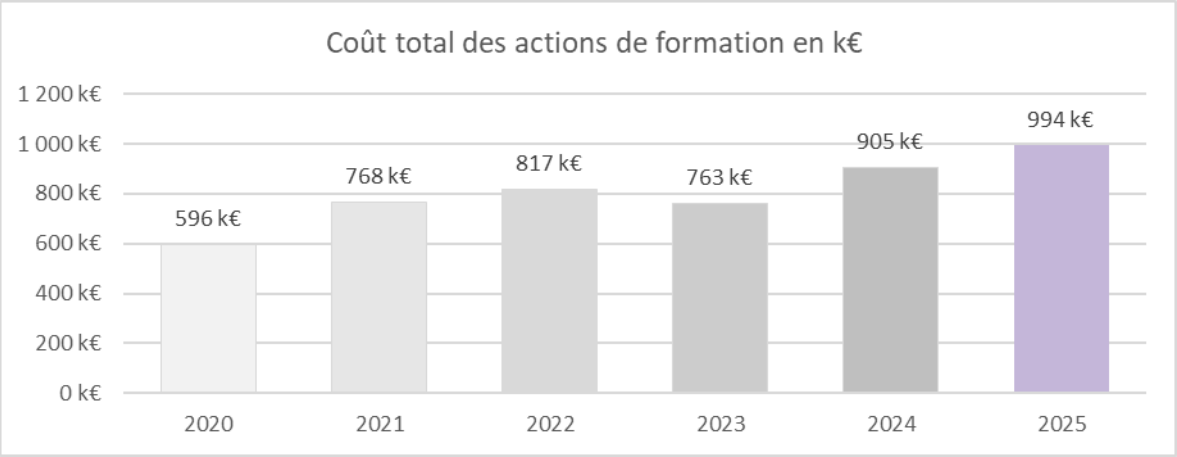


On observe une augmentation du nombre d'agents qui ont participé à au moins une formation ainsi qu'une augmentation des formations internes.
Globalement, augmentation du nombre de sessions (indicateur qui ne figure pas dans le RSU) avec des durées qui ont tendance à se contracter.
Un moindre recours au CNFPT, dû à des refus d'inscription de cet organisme sur des formations d'expertise très vite complètes ou annulées faute d'un nombre suffisant d'inscrits.
Sur la baisse du nombre de jours CNFPT, il faut aussi prendre en compte les préparations concours qui sont organisées sur 2 ans et ne peuvent être comptabilisées que lorsqu'elles sont terminées et attestées, ce qui peut entrainer des variations d'une année sur l'autre.
Une augmentation de la consommation des crédits pédagogiques hors CNFPT en lien avec l'augmentation du nombre de jours « autres organismes » qui est due en particulier mais pas seulement à l'augmentation des formations sécurité suite à l'élaboration du DUERP.

G.2 Coûts de la formation

Indicateur de référence :

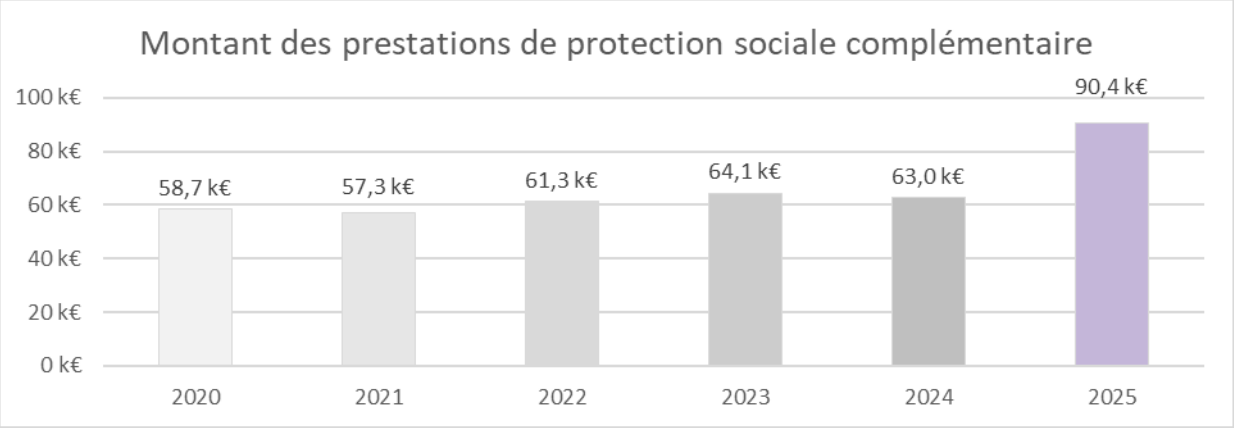
- Ind-5.1.4 Coûts de formation –
- Ind-5.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12 ayant participé à au moins une formation dans l'année - ligne Total Toutes Catégorie

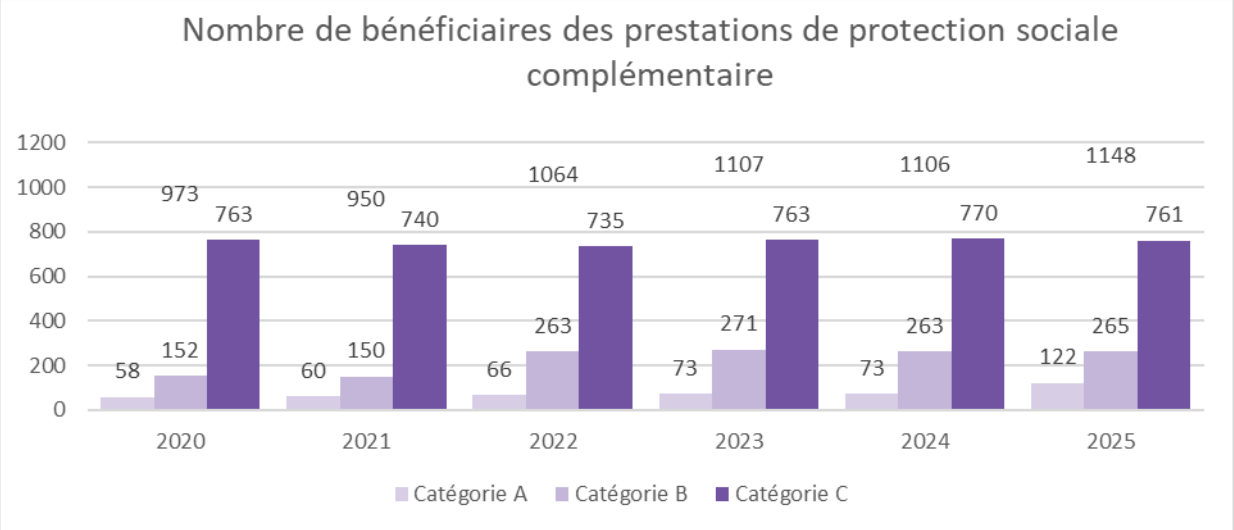


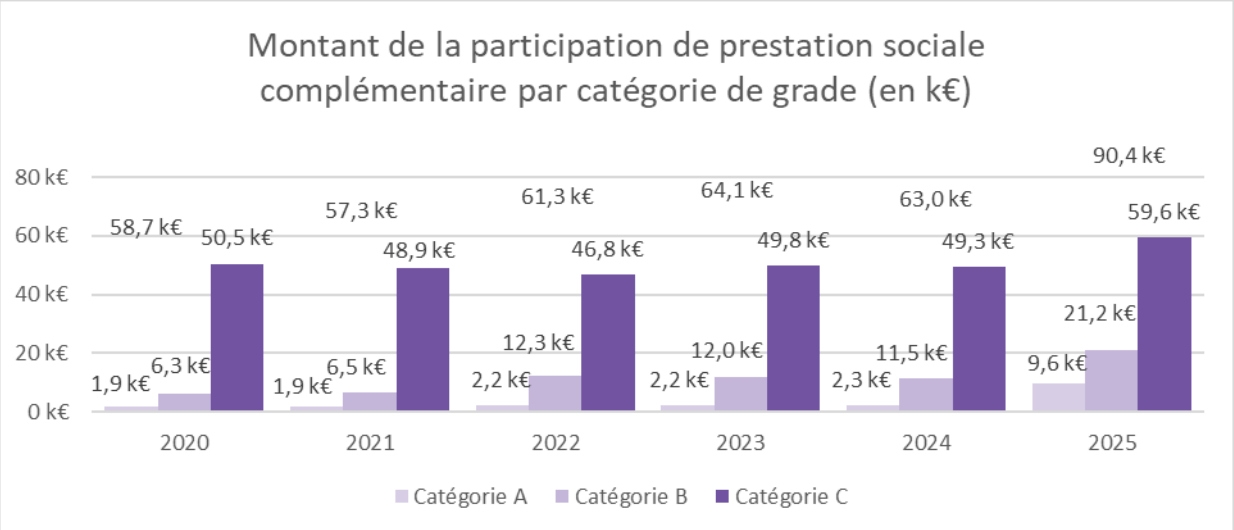
H ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

H.1 Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants

Indicateur de référence : Ind-7.2.2 Nombre de bénéficiaires et montants de participations







Les conditions d'attribution de la participation employeur pour la Protection Sociale Complémentaire ont été modifiées au 1er janvier 2025 par délibération des assemblées de chacune des collectivités.
La modulation décroissante de cette participation, basée sur la catégorie hiérarchique et l'indice brut de l'agent, a été supprimée.
Ainsi, tous les adhérents perçoivent la participation sans distinction en 2025.
De plus, le montant de la participation est le même pour tous les agents adhérents au contrat collectif de GMS.
Ci-dessous un comparatif entre 2024 et 2025

Année	Nombre de Cotisants (GMS) Contrat collectif	Montant total des Cotisations (en €)	Nombre de bénéficiaires participation employeur	Montant total des participations (en €)
2024	1181	316 198 €	1100	63 002 €
2025	1149	325 430 €	1149	90 418 €

H.2 Comité des Œuvres Sociales (COS)

Indicateurs de référence : Ind-7.1.1 Dépenses engagées pour la réalisation des prestations d'action sociale - Ind-7.1.2 Modalités de mise en œuvre de l'action sociale - Ind-7.1.3 Nombre de bénéficiaires des prestations d'action sociale par type de prestation

Année	Montant de la subvention au COS			
	Ville	CCAS	GBM	Total
2020	**381 977 €**	63 334 €	448 206 €	893 517 €
2021	**380 548 €**	65 415 €	446 029 €	891 992 €
2022	**414 801 €**	63 348 €	413 143 €	891 292 €
2023	**425 887 €**	65 160 €	411 439 €	902 486 €
2024	**400 444 €**	60 839 €	387 318 €	848 601 €
2025	**389 825 €**	60 682 €	383 536 €	834 043 €

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 en 2024	**Ville**	**CCAS**	**GBM**	**Total**
Subvention d'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 €**

Décomposition des montants versés au COS en 2025	**Ville**	**CCAS**	**GBM**	**Total**
Subvention d'activité	387 984 €	60 682 €	253 536 €	702 202 €
Subvention au titre du remboursement des charges			130 000 €	130 000 €
Subvention au titre de la billetterie	1 841 €			1 841 €
Total	**389 825 €**	**60 682 €**	**383 536 €**	**834 043 €**

I DIALOGUE SOCIAL

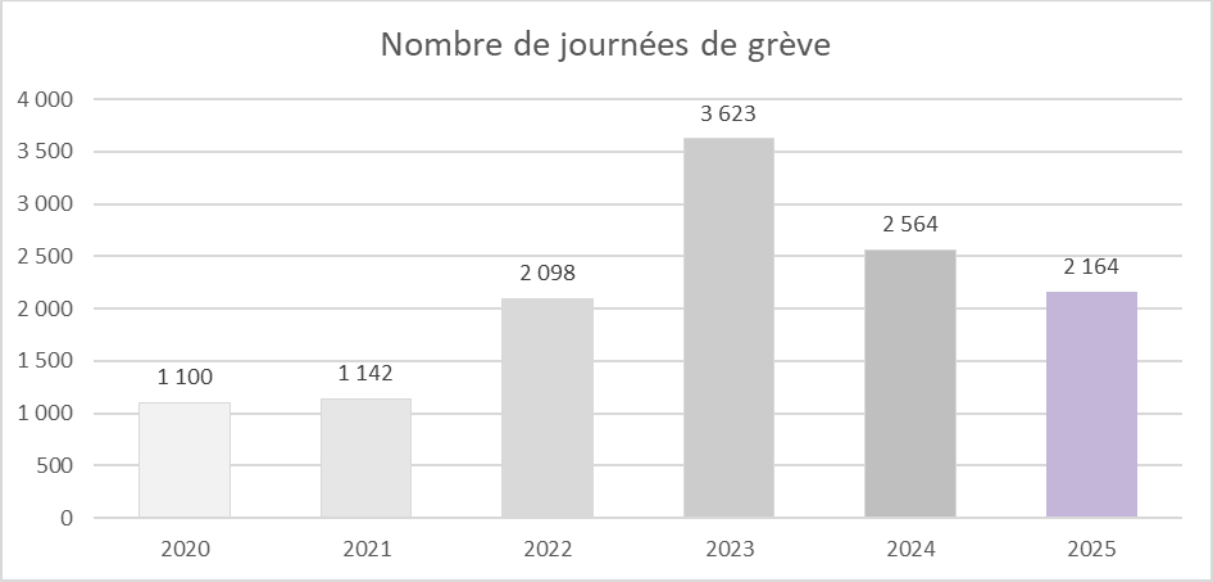
I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales

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

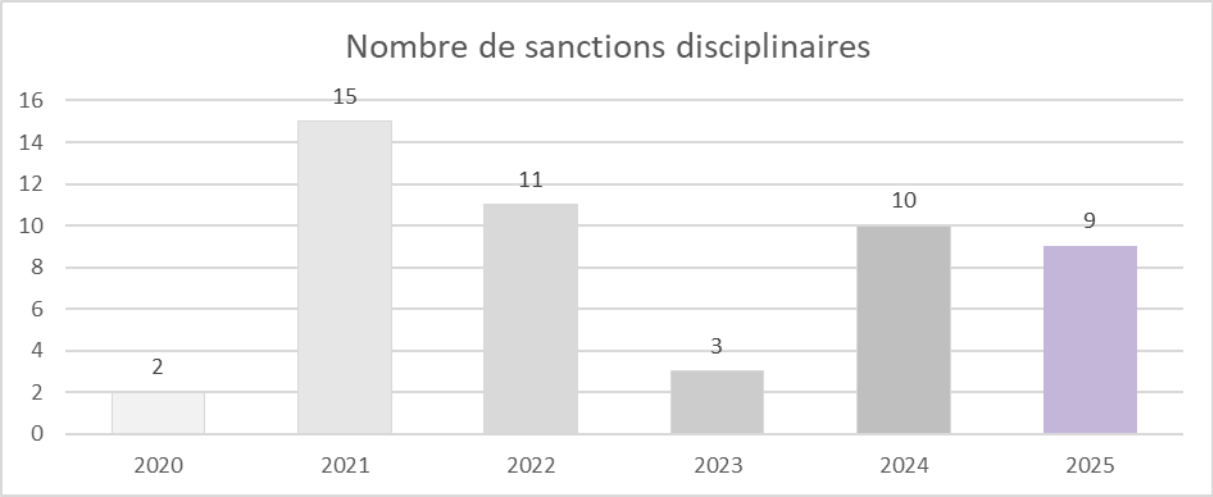
	Nombre de réunions dans l'année					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Table ronde syndicale (TRS)	7	9	8	11	12	11
Comité Social Territorial (CST)	6	9	8	10	10	11
Commissions administratives paritaires (CAP)	2	4	2	4	3	6
Commissions consultatives paritaires (CCP)	1	1	3	1	0	1
Formation Spécialisée Santé Sécurité Conditions de Travail (FSSSCT)	5	3	4	5	4	5
Nombre de jours d'activité des représentants en FSSSCT	10	6	8	8	6	8
Nombre de jours d'activité du secrétaire du FSSSCT	12	8	10	10	8	10

I.2 Conflits du travail : grèves.

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



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.