Bilan Social
Et
Rapport Egalité Femmes Hommes
Unifiés
2026

Données 2020 à 2025

Présentation au Comité Social Territorial du 16 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

La politique des ressources humaines menée par le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) en 2025 conforte sa trajectoire fondée sur la structuration des équipes et leur accompagnement. Les effectifs restent globalement stables par rapport à 2024, avec un volume quasi identique (A1). Pour autant, la structuration évolue avec un socle d'agents sur emplois permanents toujours très majoritaire mais qui connait une relative érosion (246 en 2025 contre ; 253 en 2024).

Ce phénomène, déjà identifié par le passé, n'impacte pas le volume de contractuels sur emploi permanents (A3) qui reste stable. Malgré le plus faible recours aux contrats de projet (A7) suite à la diminution des crédits de l'Etat pour le dispositif Aller Vers et Dans le Logement (AVDL), cette variation de la nature des effectifs profite plutôt aux contractuels sur emplois non permanents (+6 – A4). Ils permettent ainsi au CCAS de garantir la continuité du service et d'assurer l'entièreté de ses missions, 7j sur 7, auprès d'un public vulnérable.
La Direction de l'autonomie (aide à domicile, soins à domicile, résidences autonomies) et dans une moindre mesure la Direction des solidarités (abri de nuit des Glacis, dispositifs de l'Agora) absorbent par ce biais les absences d'agents titulaires d'une part et d'autre part pallient l'image de métiers jugés moins attractifs. Il ressort aussi que la loi de transformation de la fonction publique et l'évolution sociétale du rapport au travail (flexibilité accrue par exemple) accentuent cette situation depuis quelques années avec le constat de davantage de difficultés à convaincre de l'intérêt du statut de fonctionnaire. Le passage de 5 contractuels en CDI confirme d'ailleurs cette analyse.

La stabilisation des effectifs conforte la répartition globale entre les femmes et les hommes. Elle reste très stable par rapport aux années précédentes (24% d'hommes et 76% de femmes) (A8). La nature des métiers exercés au sein des directions (A8/A9/A11) met en évidence un déterminisme de genre, avec un intérêt historiquement plus marqué des femmes pour l'action sociale (travail social, aide à domicile, aides-soignantes...).

Ce déséquilibre est perceptible dans les 3 catégories, ce qui mécaniquement se diffuse aussi à tous les échelons de la hiérarchie, soit positivement (en ce sens, 15 femmes et 3 hommes occupent des postes d'encadrement (A10)), soit négativement avec par exemple une précarité exclusivement féminine au regard des emplois à temps non complet (A14).

Dans ce contexte, le CCAS déploie une politique RH dynamique d'accompagnement, d'attractivité et de fidélisation, fondée sur l'expression des attentes des agents. A ce titre, il faut souligner les efforts consentis pour maintenir un haut niveau d'accès à la formation (G1 et G2), à l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle (ex : 47 agents en temps partiels sur autorisation malgré la nature des missions à assurer - D2 / télétravail en hausse – D5), à l'aide aux mobilités et déplacements avec une participation aux frais de transport par l'employeur en augmentation (E5) et le quasi maintien du forfait mobilité durable (E6) ou encore le niveau de la participation employeur pour la protection sociale complémentaire (H1).

La politique RH porte aussi sur d'autres volets essentiels comme l'attention particulière portée aux 29 agents en situation de handicap qui représentent 9.42% des effectifs du CCAS ou encore son rôle joué vis-à-vis des plus jeunes pour leur donner des perspectives d'épanouissement professionnel et le sens de l'engagement en faveur de l'action sociale. En cela, le CCAS mène une politique exemplaire d'accueil de stagiaires (167 en 2025 – A15) et d'apprentis (A16).

Toutes ces actions sont complétées par une politique d'avancements-promotions globalement dynamique, avec des taux d'agents au dernier grade assez élevés (C5). Ce volet du parcours professionnel des agents touche indirectement à leur rémunération. Celle-ci peut aussi être potentiellement complétée par des heures supplémentaires (HS) ou complémentaires (HC). Le CCAS, par la nature même de ses missions, nécessite une mobilisation forte, renforcée par la nécessité de remplacer des agents absents inopinément ou de combler des pics d'activité sous peine de ne pas assurer la continuité du service. Ce contexte explique le recours croissant aux HS/HC rémunérées (D1), qui se fonde aussi sur les notions de souplesse et d'appui d'agents compétents déjà formés.

Ces HS-HC rémunérées constituent un élément des dépenses de personnel. Celles-ci, prises dans leur globalité, représentent 74.2% des dépenses de fonctionnement (E1). Malgré la stagnation des effectifs elles augmentent légèrement en raison de multiples facteurs :

- les mesures nationales et locales de ces dernières années en faveur du pouvoir d'achat des agents. Outre les augmentations de la valeur du point d'indice les années précédentes (+3.5% en juillet 2022 +1.5% en juillet 2023), 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), la décision de la collectivité de maintenir structurellement la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (2.8 M€ pour les 3 structures dont 356 K€ pour le CCAS chaque année), de prolonger les travaux sur l'harmonisation des IFSE entre filières, et la transformation des primes de travaux insalubres en IFSE pénibilité ont un impact sur la rémunération des agents (E2, E3 et E4) et donc sur la masse salariale ;
- en termes de cotisations, notamment la hausse de 3 points de la cotisation CNRACL pendant 4 ans

Enfin, la pyramide des âges (A12) demeure assez similaire aux années précédentes, avec toutefois un vieillissement global qui doit interroger sur l'anticipation des départs d'agents expérimentés et la gestion à moyen terme des compétences. Cette courbe pourrait d'ailleurs intuitivement être corrélée aux valeurs de l'absentéisme. Or, les chiffres sont plus nuancés (D3) : alors que le volume d'agents absents au moins une fois dans l'année ainsi que le nombre de jours d'absence sont globalement plutôt en retrait, il faut souligner quelques singularités comme l'impact des jours d'absence liés aux congés pour longue maladie et grave maladie, ainsi que ceux occasionnés par des accidents du travail, ou encore l'augmentation de la maladie ordinaire dans les classes d'âge les plus jeunes, phénomène nouveau identifié aussi à l'échelle nationale.

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

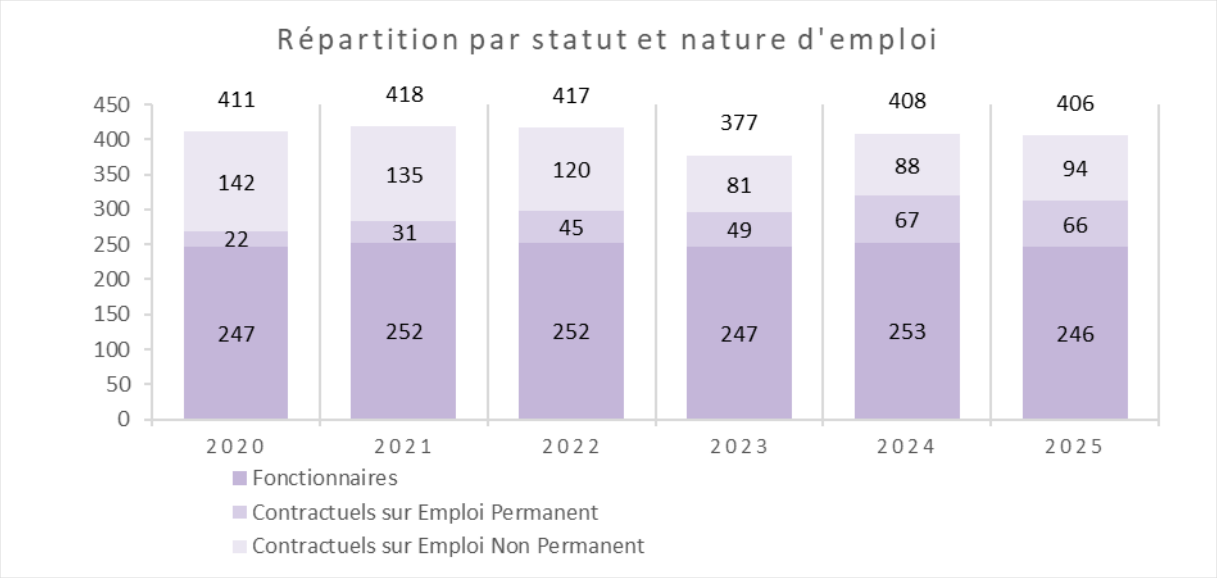
A L'EMPLOI 1
A.1 Evolution des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12 1
A.2 Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 2
A.3 Agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 3
A.4 Autres contractuels sur emploi non permanent 5
A.5 Contractuels sur emplois non permanents par direction 6
A.6 Agents passant en CDI sur emploi permanent 6
A.7 Contrats de projet 7
A.8 Répartition Femmes/Hommes 8
A.9 Répartition Femmes-Hommes par Direction 8
A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade 9
A.11 Répartition F/H sur emplois permanents par filière 10
A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents 12
A.12.1 Focus catégorie A 14
A.12.2 Focus catégorie B 15
A.12.3 Focus sur la catégorie C 16
A.13 Moyenne d'âge 17
A.14 Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet 17
A.15 Accueil des stagiaires 19
A.16 Accueil des apprentis 19
A.17 Nombre d'agents en situation de handicap 20
A.18 Respect des obligations d'emploi 21
B RECRUTEMENT 22
B.1 Créations d'emplois permanents en 2025 22
B.2 Taux de recrutement par mobilité interne 22
B.3 Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels 23
B.4 Métiers en tension 23
C PARCOURS PROFESSIONNEL 24
C.1 Nombre de départs à la retraite par année 24
C.2 Nombre d'agents en prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge 24
C.3 Nombre d'agents en disponibilité 25
C.4 Démissions 26
C.5 Avancements de grade et promotions internes 27
C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes 29
C.7 Avancements d'échelon 30
C.8 Mises en stage et Titularisations au cours de l'année 31
D ORGANISATION DU TRAVAIL 32
D.1 Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent 32
D.2 Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel 33
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour 35
D.4 Montants et nombre de jours de carence 42

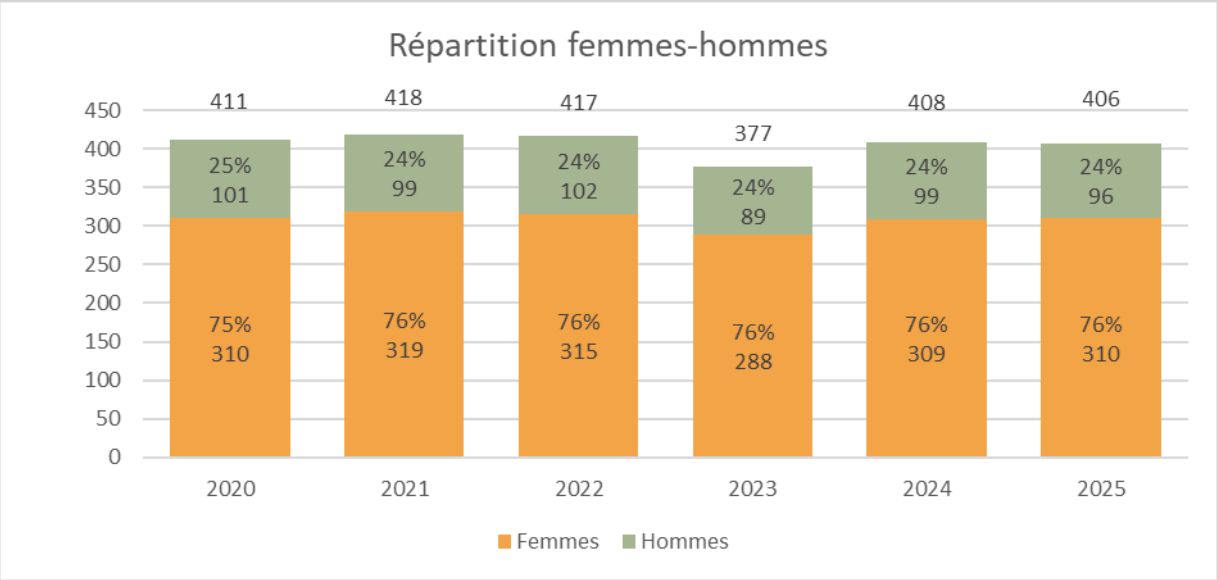
D.5 Télétravail ... 43
D.6 Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2025 ... 44
E REMUNERATIONS ... 45
E.1 Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel ... 45
E.2 Médiane des traitements, primes et indemnités ... 45
E.3 Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents ... 46
E.4 Régime Indemnitaire (RI) brut versé ... 46
E.5 Participation employeur aux frais de transport ... 47
E.6 Forfait Mobilité Durable (FMD) ... 48
E.7 Indemnisation du chômage ... 48
F SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL ... 49
F.1 Accidents du travail ... 49
F.2 Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service ... 50
F.3 Nombre de visites médicales sur demande de l'agent ... 51
F.4 Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel ... 52
G FORMATION ... 54
G.1 Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent) ... 54
G.2 Coûts de la formation ... 55
H ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE ... 56
H.1 Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants ... 56
H.2 Comité des Œuvres Sociales (COS) ... 58
I DIALOGUE SOCIAL ... 59
I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales ... 59
I.2 Conflits du travail : grèves. ... 59
J DISCIPLINE ... 60
J.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année ... 60

A L'EMPLOI

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

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

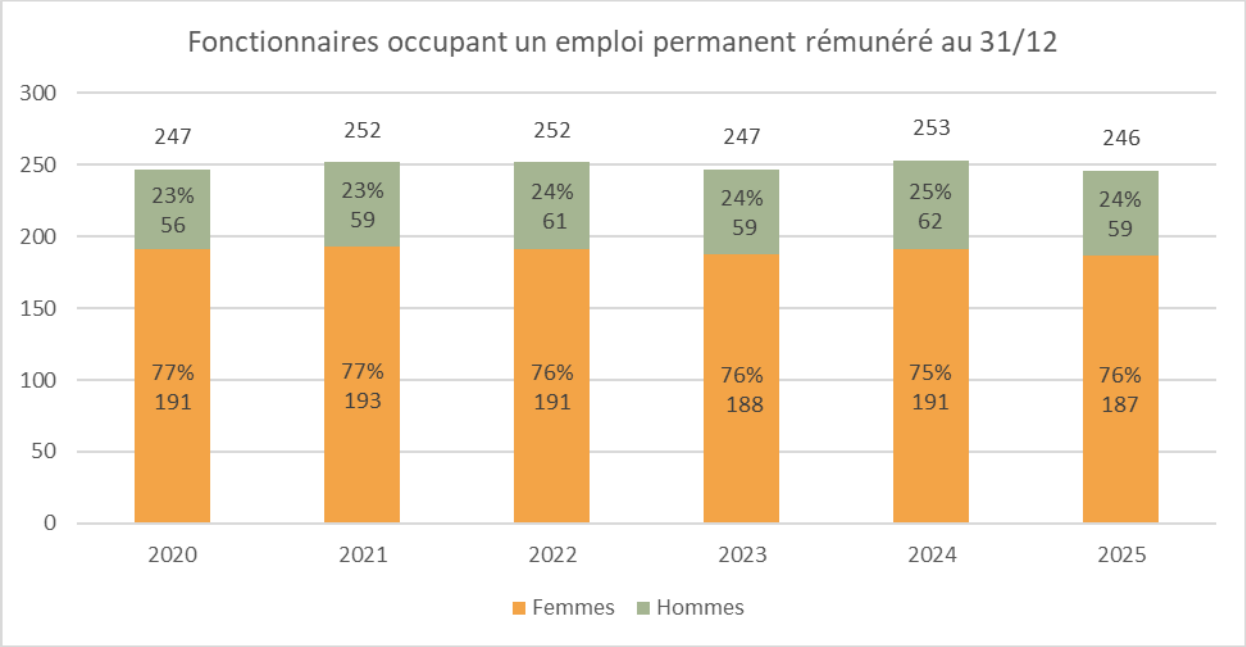




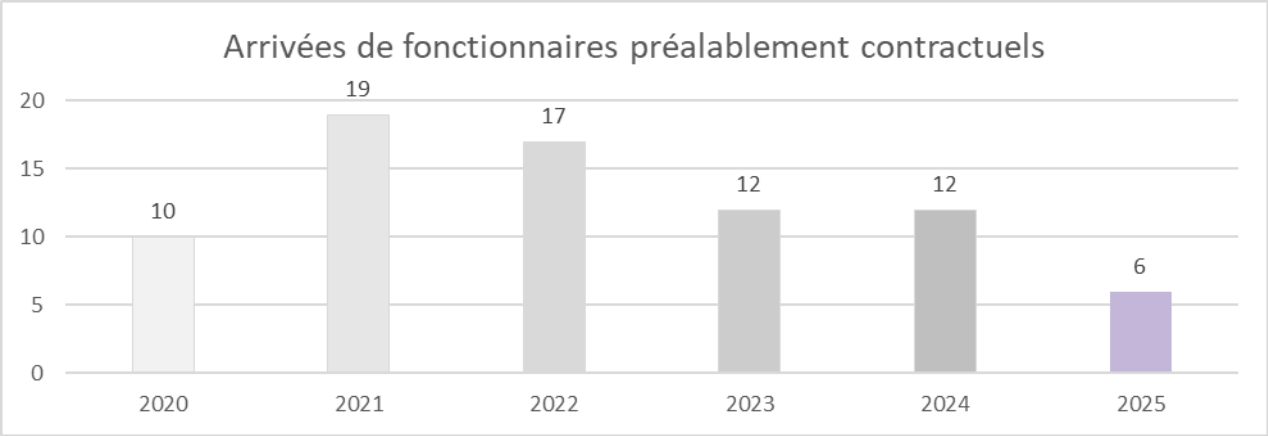
Les emplois permanents constituent les besoins structurels de la collectivité. Ils peuvent être pourvus par des agents fonctionnaires ou contractuels.
Les emplois non permanents, à l'inverse, constituent un moyen de faire face à des impondérables ou répondre à des besoins qui ne pourraient être couverts 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.



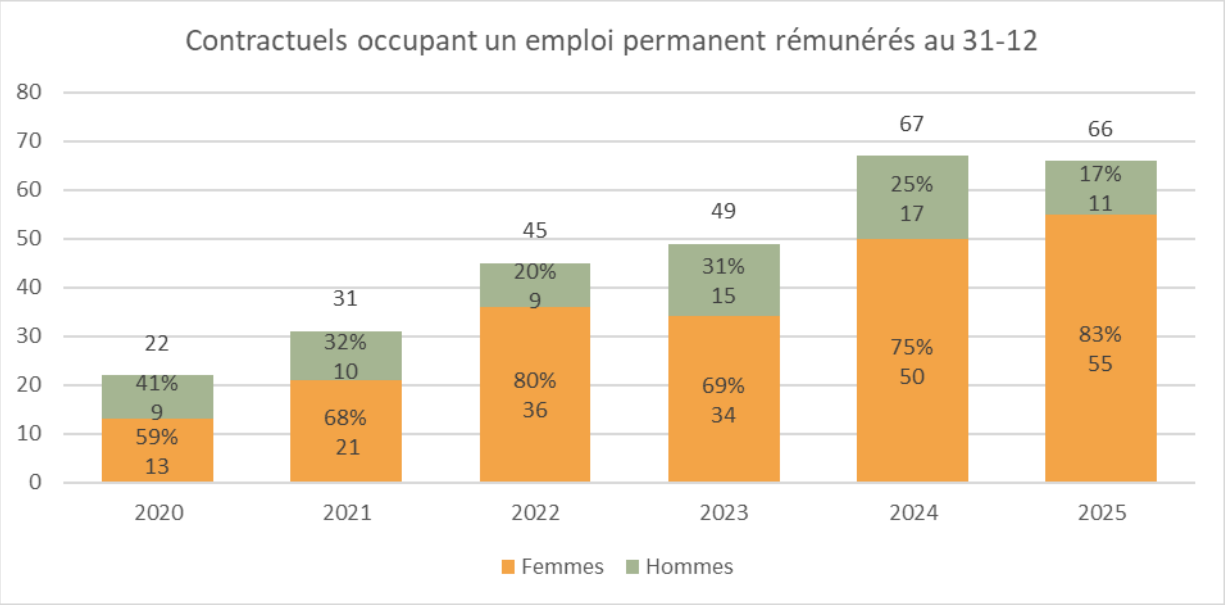
Nombre de fonctionnaires préalablement contractuels :



La diminution de nombre de fonctionnaires préalablement contractuels s'explique par la suspension sur l'année 2025 du processus de « dé précarisation » des auxiliaires de vie sociale du service d'aide et d'accompagnement à domicile.

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 :

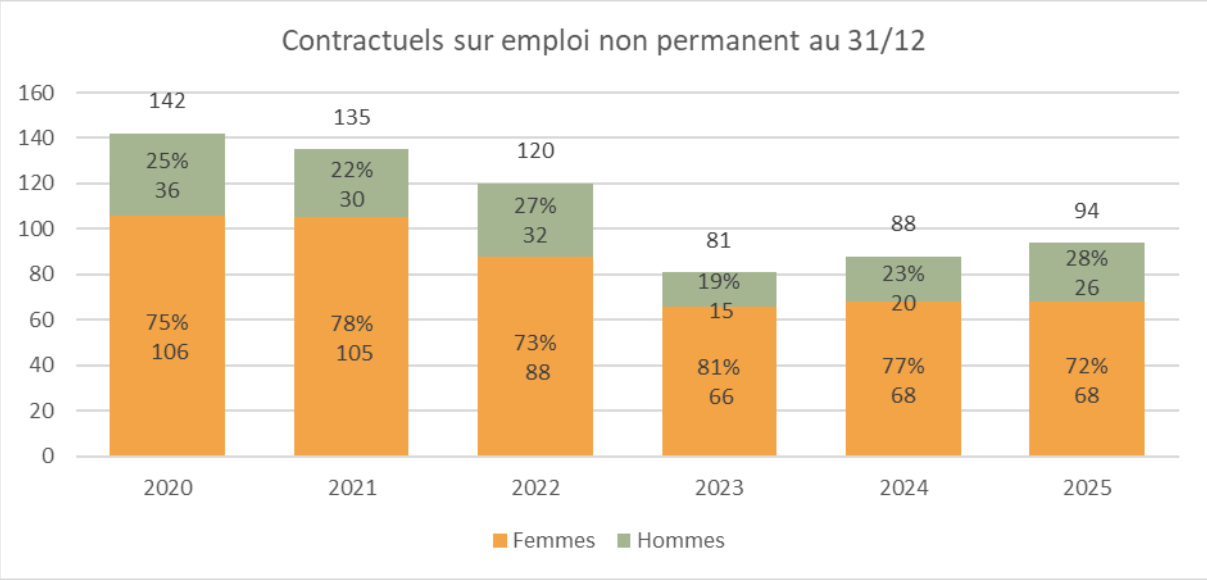
Année	Motifs recrutement	Femmes	Hommes	**Ensemble**
2020	Article L332-10 CDI	2	0	**2**
	Article L.332-13 Remplaçant	8	7	**15**
	Article L.332-14 Emploi Vacant	1	0	**1**
	Article L.332-23-1° Temporaire	1	1	**2**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	0	1	**1**
	Article L352-4 Situation de Handicap (ex art38)	1	0	**1**
2020		**13**	**9**	**22**
2021	Article L.332-13 Remplaçant	12	8	**20**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	9	2	**11**
2021		**21**	**10**	**31**
2022	Article L.332-13 Remplaçant	18	5	**23**
	Article L.332-23-1° Temporaire	3	2	**5**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	15	3	**18**
2022		**36**	**10**	**46**
2023	Article L.332-13 Remplaçant	13	11	**24**
	Article L.332-14 Emploi Vacant	4	1	**5**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	17	3	**20**
2023		**34**	**15**	**49**

Année	Motifs recrutement	Femmes	Hommes	**Ensemble**
2024	Article L.332-13 Remplaçant	21	12	**33**
	Article L.332-14 Emploi Vacant	4	1	**5**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	24	4	**28**
	Article L352-4 Situation de Handicap (ex art38)	1	0	**1**
2024		**50**	**17**	**67**
2025	Article L.332-10 CDI	5	0	**5**
	Article L.332-13 Remplaçant	21	6	**27**
	Article L.332-14 Emploi Vacant	3	1	**4**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	25	3	**28**
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	1	1	**2**
2025		**55**	**11**	**66**

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.

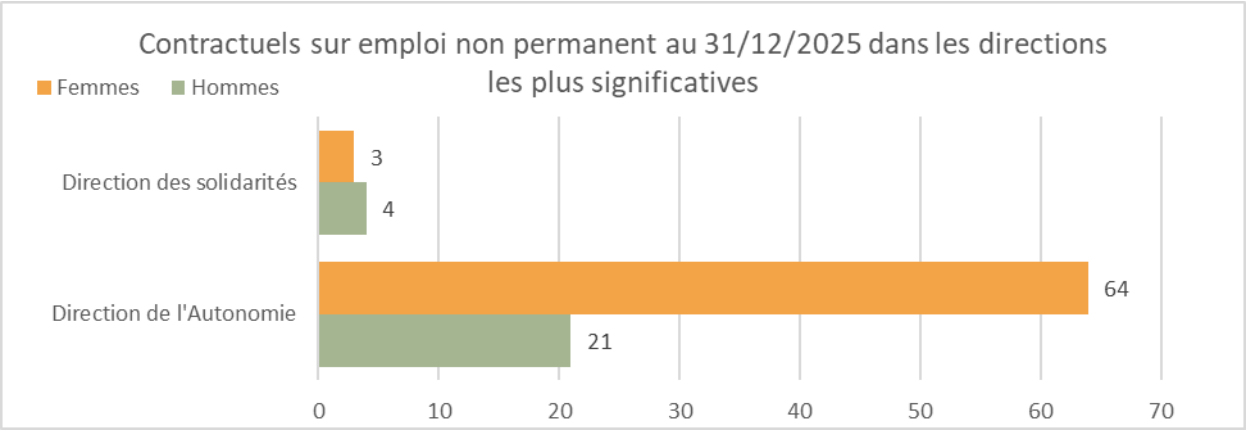


Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2025 :

Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Auxiliaire de vie sociale	45	5	**50**
Agent de permanence	5	12	**17**
Agent de service polyvalent	8	0	**8**
Agent d'accueil	2	3	**5**
Aide-soignant	4	0	**4**
Apprenti	0	2	**2**
Travailleur social	1	1	**2**
Veilleur de nuit	0	2	**2**
Assistant socio-éducatif	1	0	**1**
Conseiller technique	1	0	**1**
Médecin	1	0	**1**
Porteur de repas	0	1	**1**
Total	**68**	**26**	**94**

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, 5 agents sont passés en CDI, majoritairement dans le métier de travailleur social.

Depuis 2020, c'est la première fois que des agents passent en CDI au CCAS.

A.7 Contrats de projet

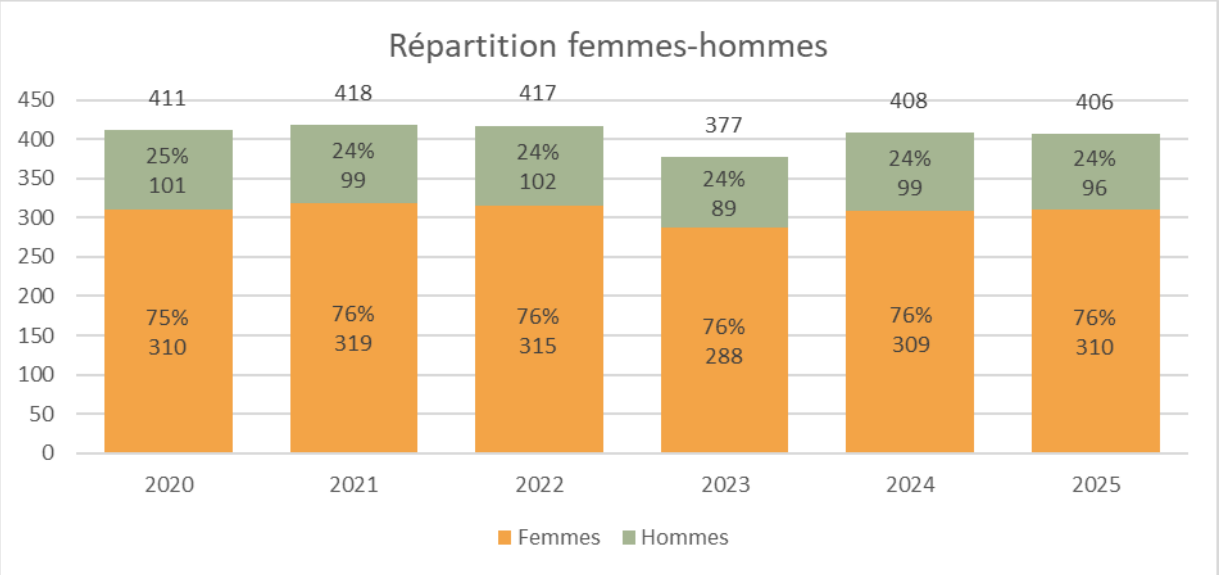
Indicateur de référence : Ind-1.3.1 Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique.

Année	Catégorie de grade	Métier	Direction	Femmes	Hommes	**Total**
2021	B	Conseiller numérique	Direction des solidarités	1		**1**
	C	Conseiller numérique	Direction des solidarités		1	**1**
2021				**1**	**1**	**2**
2022	B	Conseiller numérique	Direction des solidarités	1		**1**
	C	Conseiller numérique	Direction des solidarités		1	**1**
2022				**1**	**1**	**2**
2023	B	Conseiller numérique	Direction des solidarités	1		**1**
2023				**1**	**0**	**1**
2024	A	Travailleur social	Direction des solidarités	3	1	**4**
2024				**3**	**1**	**4**
2025	A	Travailleur social	Direction des solidarités	1	1	**2**
2025				**1**	**1**	**2**

La baisse brutale de financement par l'Etat sur le dispositif « Aller Vers et Dans le Logement » explique le passage de 4 à 2 contrats de projets entre 2024 et 2025.

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.
On souligne également la très grande proportion des femmes dans les métiers d'aide à la personne (auxiliaires de vie sociale) et des résidences autonomie.

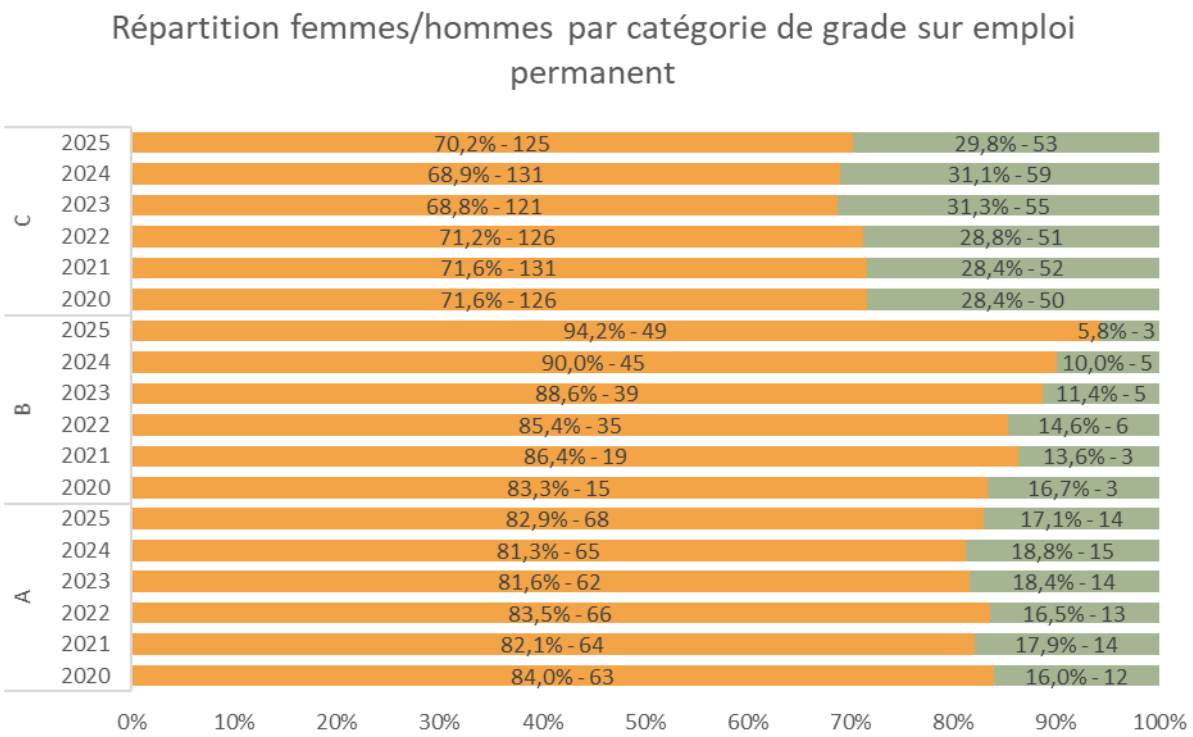
A.9 Répartition Femmes-Hommes par Direction

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
Direction générale	14	2	15	2	13	3	12	2	13	2	14	2
Cabinet du Président	0	1	0	2	0	1	0	1	1	0	1	0
Direction des solidarités	58	40	60	48	63	45	57	45	61	47	61	43
Secrétariat général CCAS	26	13	22	12	23	11	18	10	17	11	17	9
Direction de l'Autonomie	212	45	221	35	216	42	201	31	217	39	217	42
Totaux	**310**	**101**	**318**	**99**	**315**	**102**	**288**	**89**	**309**	**99**	**310**	**96**

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	63	64	66	62	65	68	15	19	35	39	45	49	126	131	126	121	131	125
Hommes	12	14	13	14	15	14	3	3	6	5	5	3	50	52	51	55	59	53
Ensemble	75	78	79	76	80	82	18	22	41	44	50	52	176	183	177	176	190	178

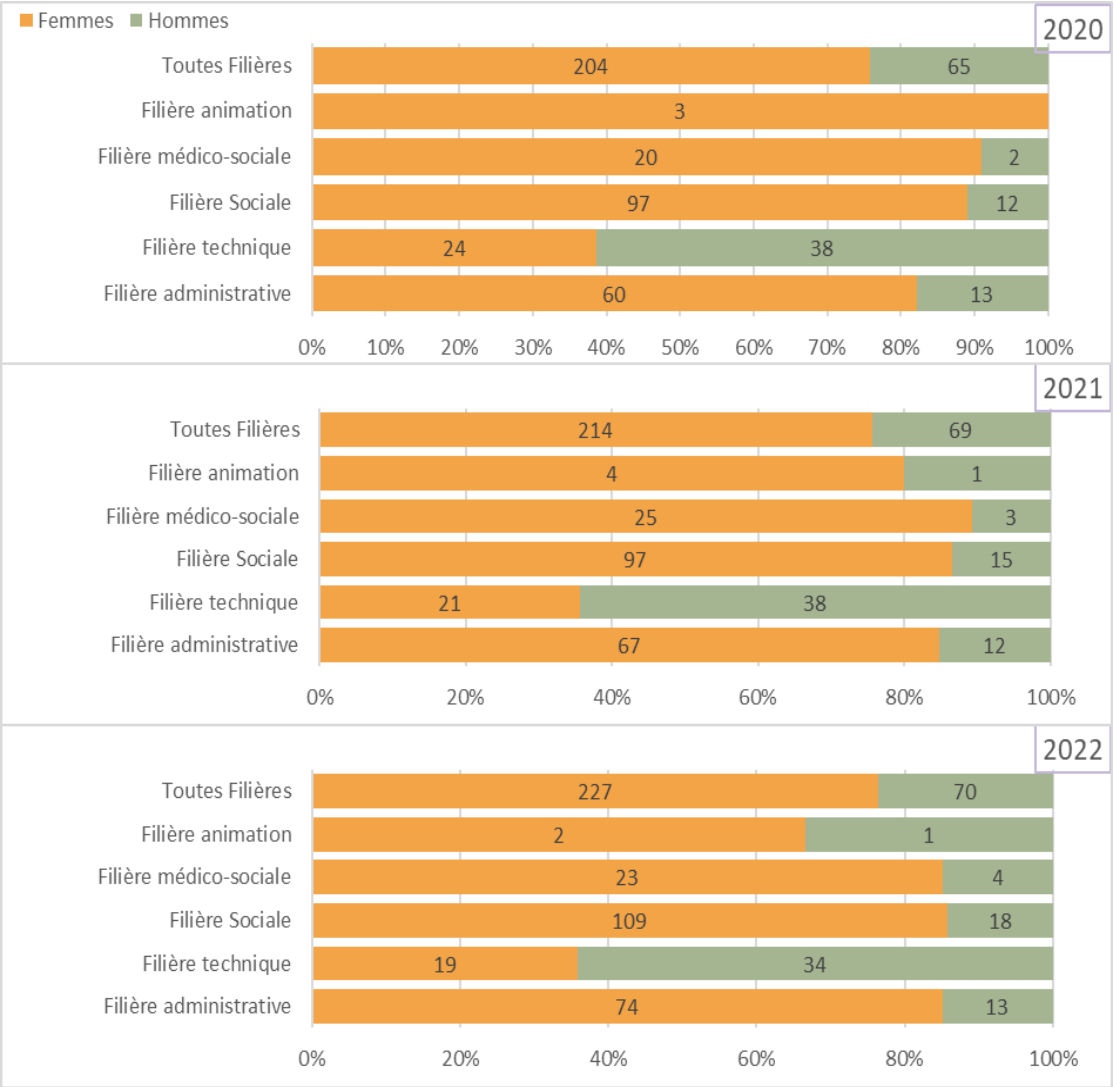
Niveau de responsabilité des cadres A :

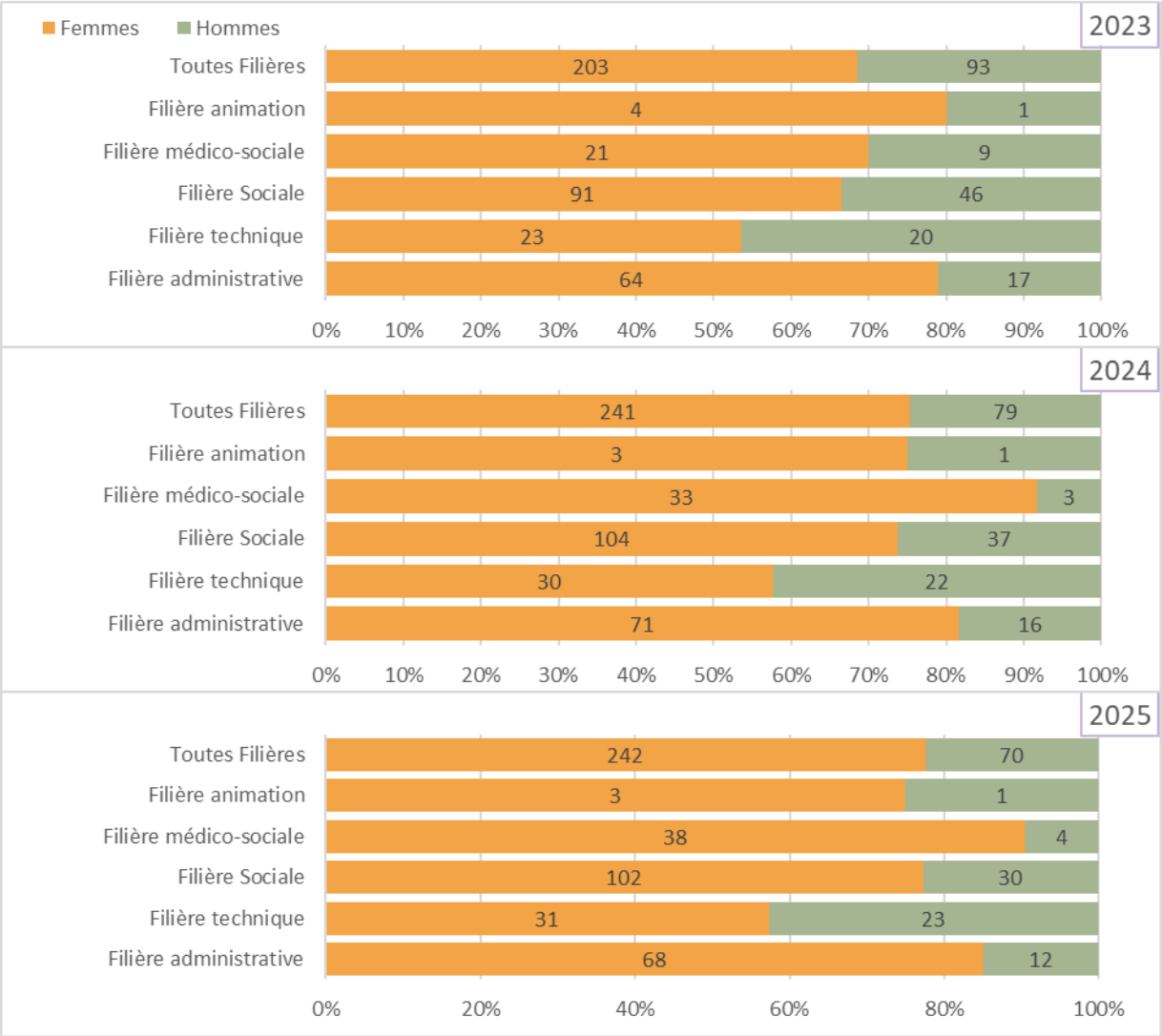
Niveau de responsabilité	Femmes	Hommes
Chef de service	13	2
Directeur	1	1
Secrétaire général	1	0
Total	**15**	**3**

A.11 Répartition F/H sur emplois permanents par filière

Indicateurs de référence :

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



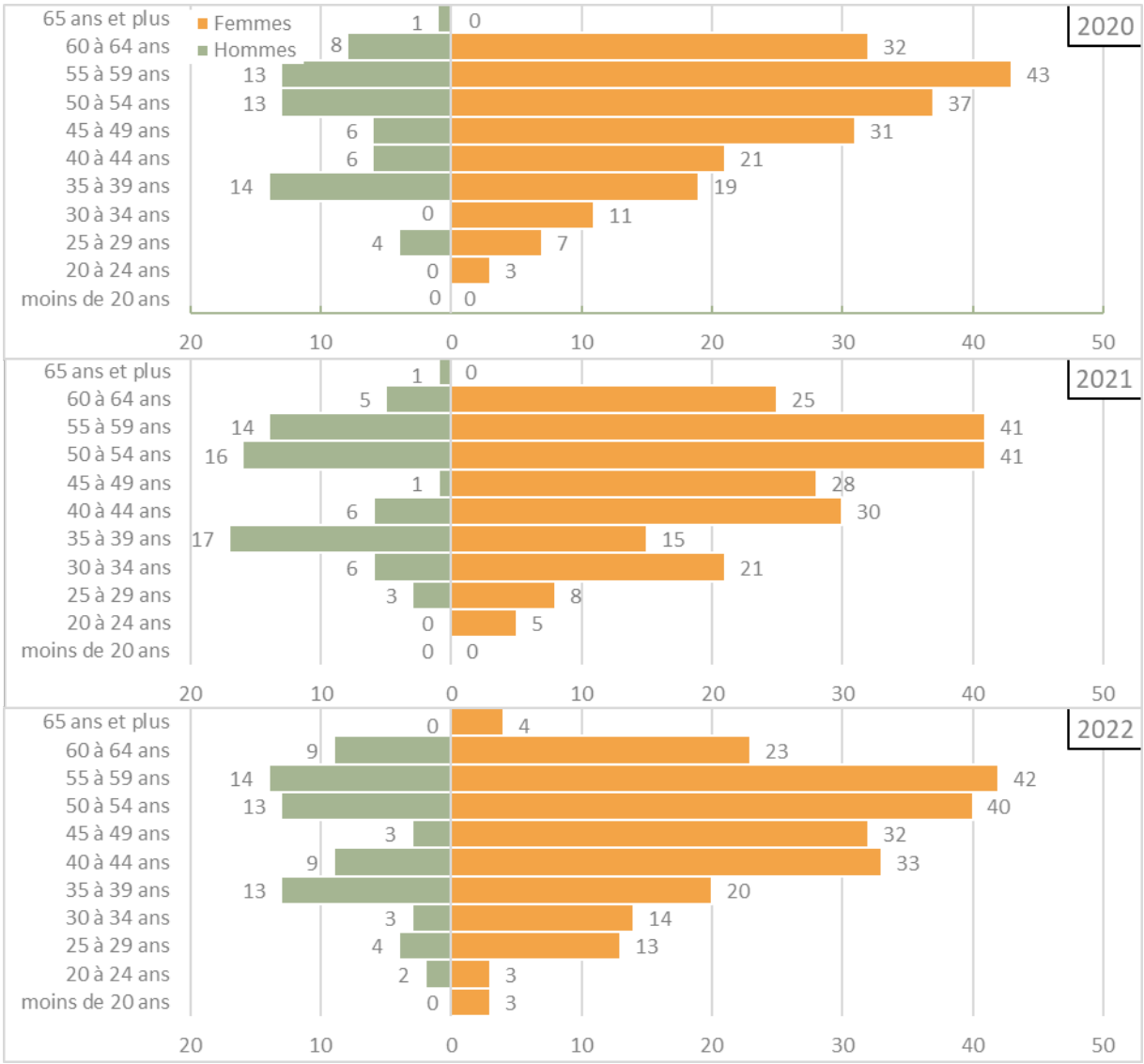


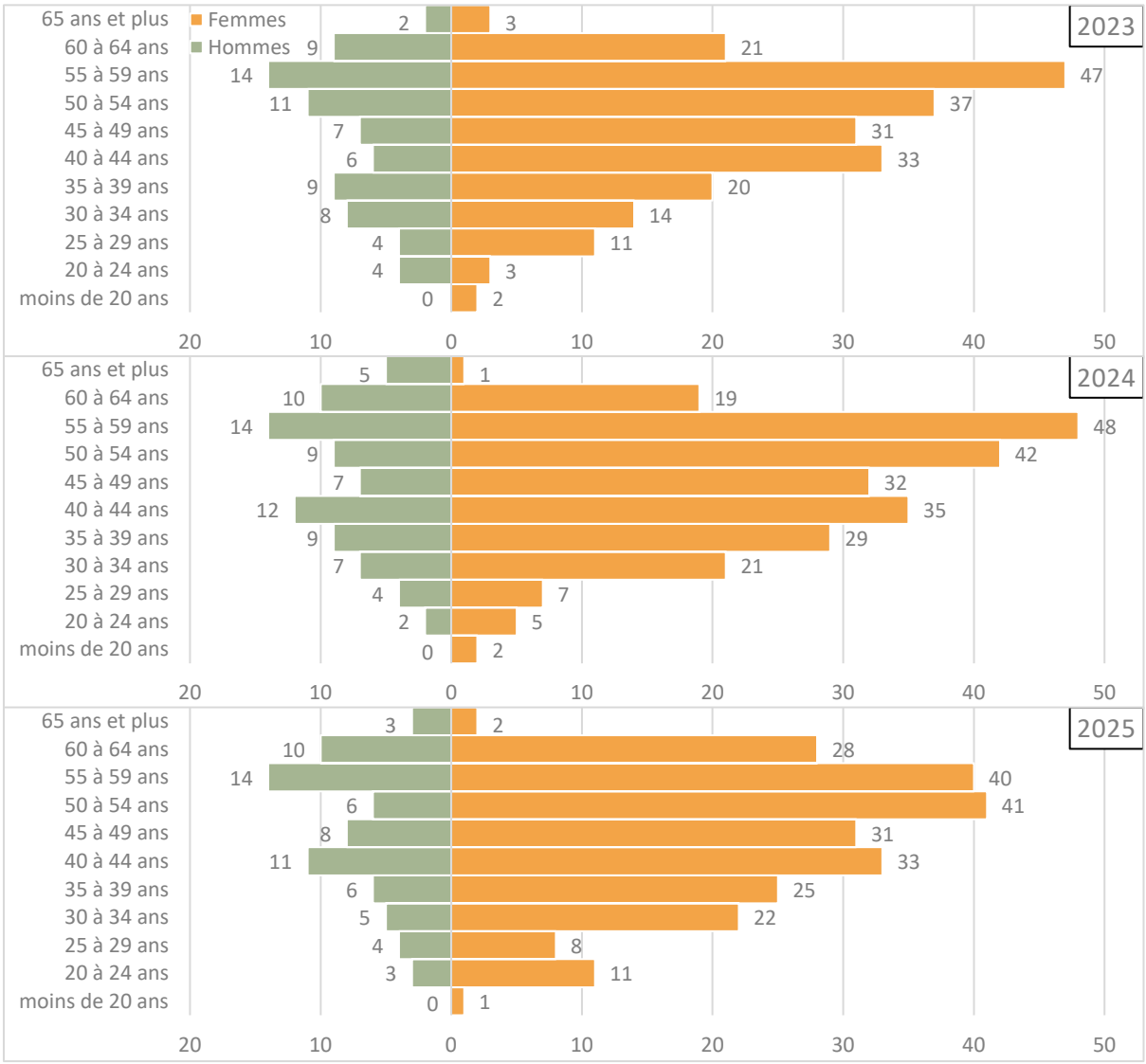
EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE

C.C.A.S. de Besançon	2020				2021				2022				2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H	
Peintre			1	100%			1	100%			1	100%			1	100%			1	100%		0%	1	100%
Veilleur de nuit			12	100%			14	100%			11	100%			12	100%			13	100%		0%	13	100%
Agent d'accueil	5	42%	7	58%	7	54%	6	46%	6	46%	7	54%	5	36%	9	64%	6	38%	10	62%	6	55%	5	45%
Métiers administratifs	31	86%	5	14%	35	90%	4	10%	38	88%	5	12%	32	84%	6	16%	36	86%	6	14%	35	90%	4	10%
Auxiliaire de vie	45	98%	1	0,02	52	98%	1	2%	54	96%	2	4%	53	96%	2	4%	60	97%	2	3%	54	98%	1	2%

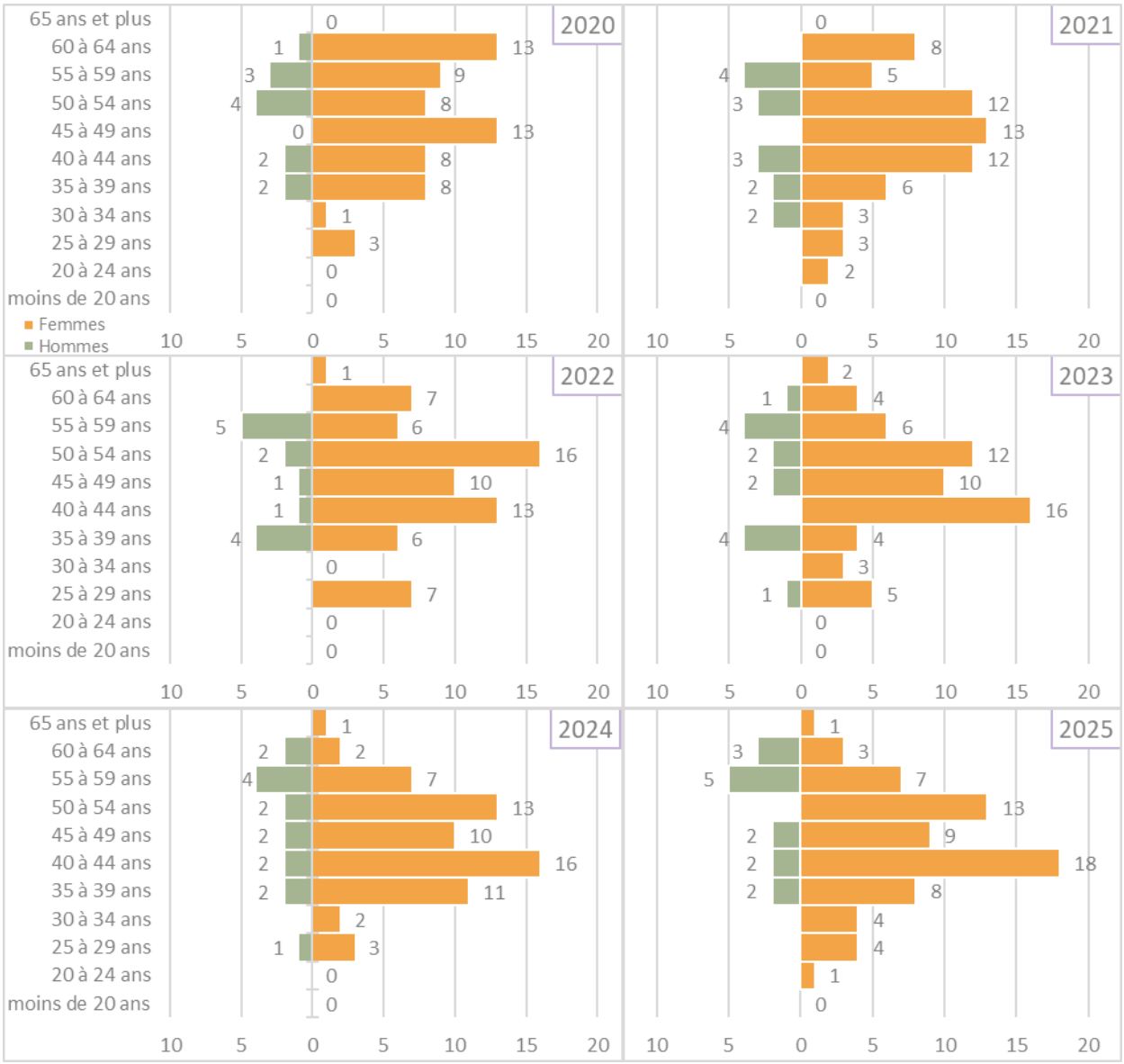
A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents

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.



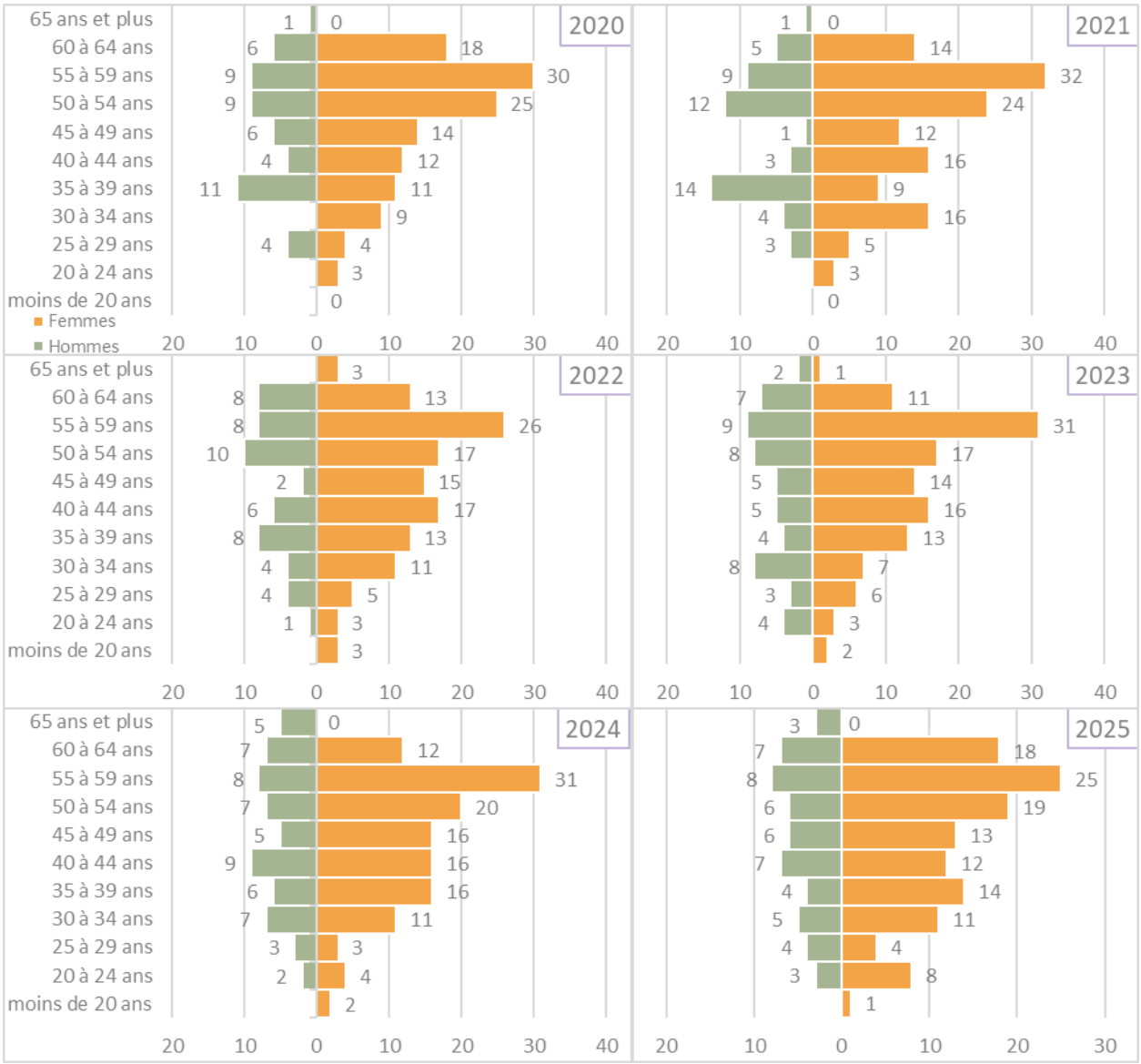

2023
Femmes
Hommes
65 ans et plus 2 3
60 à 64 ans 9 21
55 à 59 ans 14 47
50 à 54 ans 11 37
45 à 49 ans 7 31
40 à 44 ans 6 33
35 à 39 ans 9 20
30 à 34 ans 8 14
25 à 29 ans 4 11
20 à 24 ans 4 3
moins de 20 ans 0 2
20 10 0 10 20 30 40 50
2024
65 ans et plus 5 1
60 à 64 ans 10 19
55 à 59 ans 14 48
50 à 54 ans 9 42
45 à 49 ans 7 32
40 à 44 ans 12 35
35 à 39 ans 9 29
30 à 34 ans 7 21
25 à 29 ans 4 7
20 à 24 ans 2 5
moins de 20 ans 0 2
20 10 0 10 20 30 40 50
2025
65 ans et plus 3 2
60 à 64 ans 10 28
55 à 59 ans 14 40
50 à 54 ans 6 41
45 à 49 ans 8 31
40 à 44 ans 11 33
35 à 39 ans 6 25
30 à 34 ans 5 22
25 à 29 ans 4 8
20 à 24 ans 3 11
moins de 20 ans 0 1
20 10 0 10 20 30 40 50

A.12.1 Focus catégorie A



A.12.2 Focus catégorie B

A.12.3 Focus sur la catégorie C



A.13 Moyenne d'âge

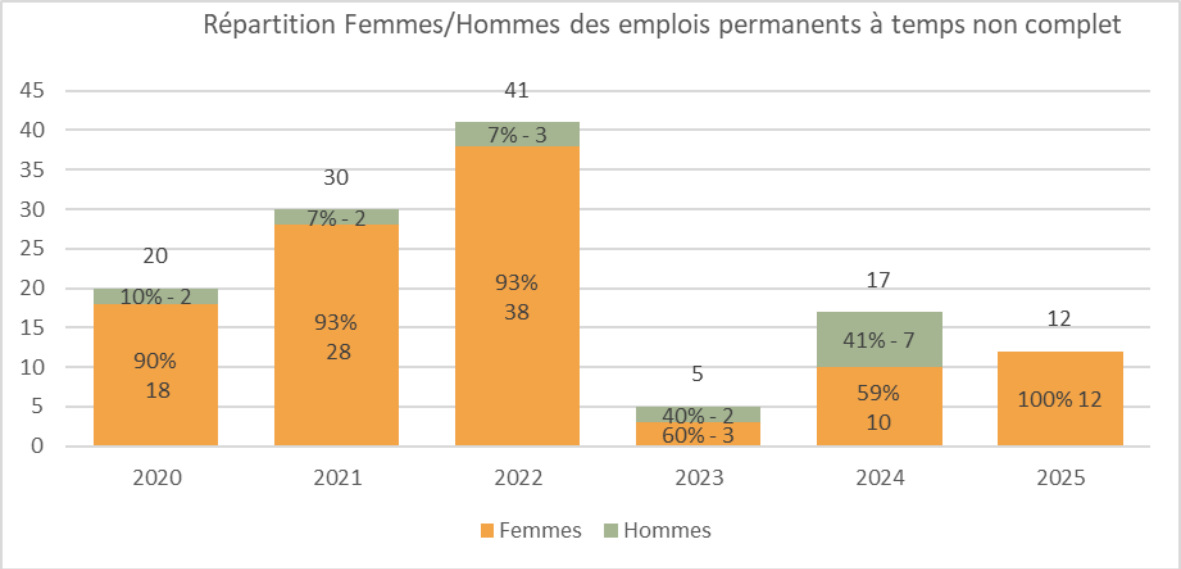
Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12.

Moyenne d'âge	Titulaires et stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent		Contractuels occupant un emploi non permanent		Ensemble
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	
	46 ans 2 mois	47 ans 2 mois	39 ans 6 mois	36 ans 10 mois	38 ans 6 mois	36 ans 6 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	Femmes	Hommes	Ensemble
Direction de l'Autonomie	Agent social	1	1	2
	Auxiliaire de vie	2		2
	Auxiliaire de vie sociale	15	1	16
2020		**18**	**2**	**20**
Direction de l'Autonomie	Agent social	1	1	2
	Auxiliaire de vie	2		2
	Auxiliaire de vie sociale	25	1	26
2021		**28**	**2**	**30**
Direction de l'Autonomie	Agent social	2	1	3
	Auxiliaire de vie	1		1
	Auxiliaire de vie sociale	35	2	37
2022		**38**	**3**	**41**
Direction de l'Autonomie	Agent social	1	2	3
	Auxiliaire de vie sociale	2		2
2023		**3**	**2**	**5**
Direction de l'Autonomie	Aide-soignant	6		6
	Agent de service polyvalent	2		2
	Agent social		1	1
	Aide médico-psychologique	1		1
Direction des solidarités	Veilleur de nuit		4	4
	Agent d'accueil		2	2
Secrétariat général CCAS	Adjoint de gestion administrative	1		1
2024		**10**	**7**	17
Direction de l'Autonomie	Agent de service polyvalent	1		1
	Agent social	1		1
	Aide médico-psychologique	2		2
	Aide-soignant	5		5
	Cuisinier	1		1
Secrétariat général CCAS	Adjoint de gestion administrative	1		1
Direction générale	Travailleur social	1		1
2025		**12**	**0**	**12**

A.15 Accueil des stagiaires

Source des données : Direction Emplois et Compétences.

Type	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de demandes	284	336	272	355	200	474
Stagiaires accueillis	99	145	123	179	118	167
dont formations post-Bac	48	60	46	57	32	78
dont stagiaires gratifiés	15	24	22	6	2	5

On remarque une forte augmentation du nombre de demandes de stage en 2025 par rapport à 2024 car le CCAS accueille en stage des aides à domicile, ce qu'il ne faisait pas auparavant. Donc augmentation des accueils et des demandes (infos que connaissent les écoles).

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

Directions	Femmes	Hommes	Ensemble
Direction de l'Autonomie	120	18	138
Direction des solidarités	10	4	14
Secrétariat Général CCAS	11	4	15
C.C.A.S. de Besançon	**141**	**26**	**167**

A.16 Accueil des apprentis

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

Année	Direction	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	Direction de l'Autonomie	5	1	**6**
	Secrétariat général CCAS		2	**2**
2020		**5**	**3**	**8**
2021	Direction de l'Autonomie	2	1	**3**
	Direction générale	1		**1**
	Secrétariat général CCAS		2	**2**
2021		**3**	**3**	**6**
2022	Direction de l'Autonomie	2		**2**
	Direction générale	1		**1**
	Secrétariat général CCAS		1	**1**
2022		**3**	**1**	**4**
2023	Direction de l'Autonomie		5	**5**
	Direction générale		1	**1**
2023		**0**	**6**	**6**
2024	Direction de l'Autonomie	3		**3**
	Secrétariat général CCAS		1	**1**
2024		**3**	**1**	**4**
2025	Direction de l'Autonomie	1	1	**2**
	Secrétariat général CCAS		1	**1**
2025		**1**	**2**	**3**

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.

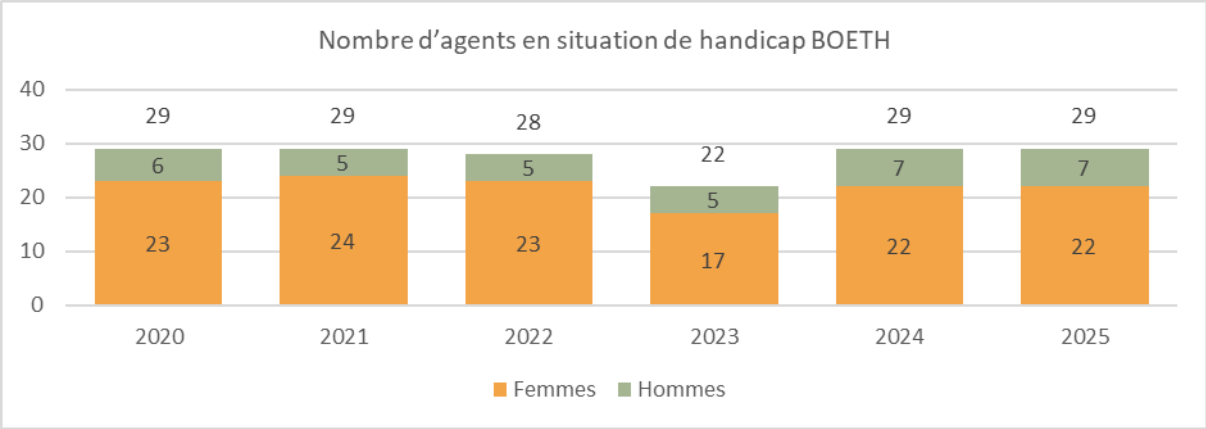
• Rappel de la règlementation :

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.

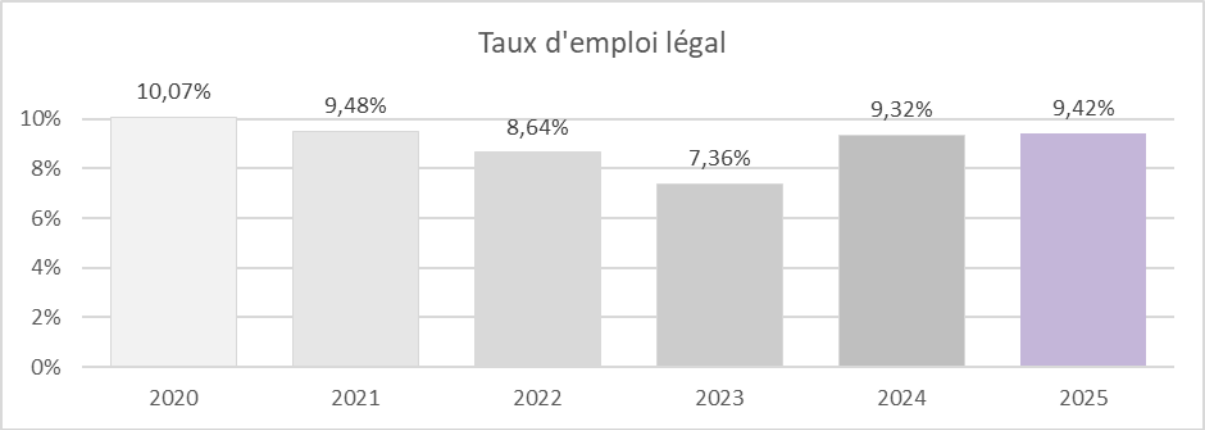


A.18 Respect des obligations d'emploi

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 :

Direction d'affectation en 2025	Nombre de BOETH
Direction de l'Autonomie	16
Direction des solidarités	7
Direction générale + Secrétariat général CCAS	6
Total :	29

B RECRUTEMENT

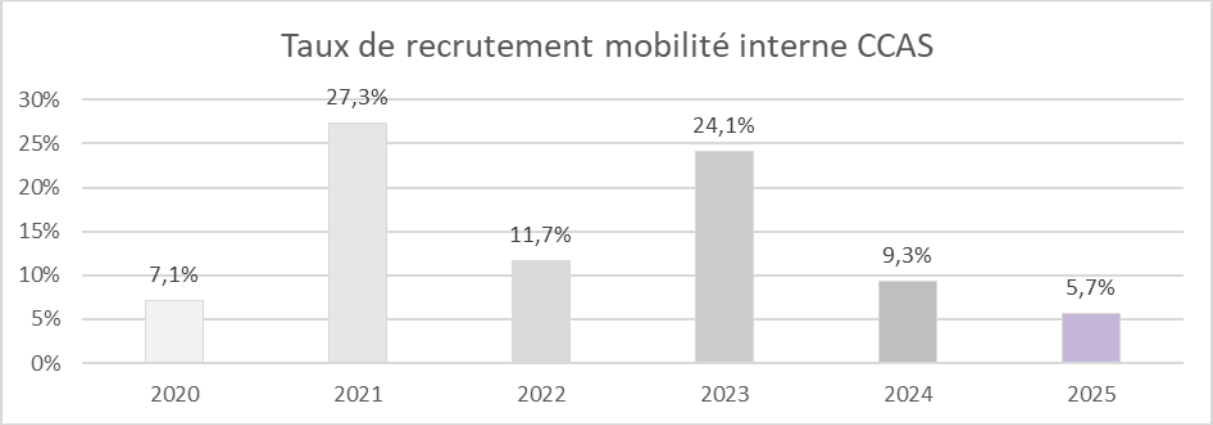
B.1 Créations d'emplois permanents en 2025

Source des données : Direction Pilotage et organisation.

Intitulé de la délibération	Conseil	Créations	Suppressions	Balance
Le CCAS de Besançon n'a pas délibéré en 2025 sur la création ou la suppression d'emplois.		0	0	0
TOTAL délibérations CCAS 2025		**0**	**0**	**0**

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.

Le taux de mobilité interne est en baisse. Plusieurs facteurs d'explication :

- des compléments de rémunération que les agents ont intégré et qu'ils ne souhaitent pas perdre (NBI, CTI….)
- une routine sur le poste qui amène un certain confort car maitrise de l'activité
- les demandes de recalibrage de poste lors d'une réussite à un concours : l'agent reste en poste.

DIRECTIONS D'AFFECTION DES RECRUTEMENTS PAR MOBILITÉ INTERNE :

Direction	Nombre de recrutements par mobilité interne
Direction de l'Autonomie	**1**
Direction des solidarités	**1**
Ensemble	**2**

B.3 Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels

Source des données Ind-1.9.2 et Ind-1.9.3.

Cadres d'emplois	Agents sur Emploi Permanent (Fonctionnaires et Contractuels)		
	Hommes	Femmes	Total
Rédacteurs	0	1	1
Adjoints administratifs	0	3	3
FILIERE ADMINISTRATIVE	**0**	**4**	**4**
Agents de maîtrise	1	0	1
Adjoints techniques	2	0	2
FILIERE TECHNIQUE	**3**	**0**	**3**
Assistants socio-éducatifs	0	6	**6**
Agents sociaux	0	1	**1**
FILIERE SOCIALE	**0**	**7**	**7**
Aides-soignants	0	2	**2**
FILIERE MEDICO-SOCIALE	**0**	**2**	**2**
Animateurs	0	1	**1**
FILIERE ANIMATION	**0**	**1**	**1**
TOTAL	**3**	**14**	**17**

B.4 Métiers en tension

Source des données : Direction Emplois et Compétences.

Un métier en tension est un emploi pour lequel il existe un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail. Cela signifie qu'il y a une forte demande de travailleurs qualifiés mais une offre insuffisante de candidats disponibles ou qualifiés pour y répondre.

Les métiers en tension sont caractérisés par plusieurs éléments :

1. Difficulté de recrutement : soit par manque de candidats, soit par manque de profils adaptés, souvent en raison de compétences spécifiques requises ou de conditions de travail peu attractives,
2. Taux de vacance élevé : un nombre important de postes reste non pourvu pendant une période prolongée (supérieure à 12 mois),
3. Turnover élevé : les nouveaux recrutés quittent leurs postes rapidement.

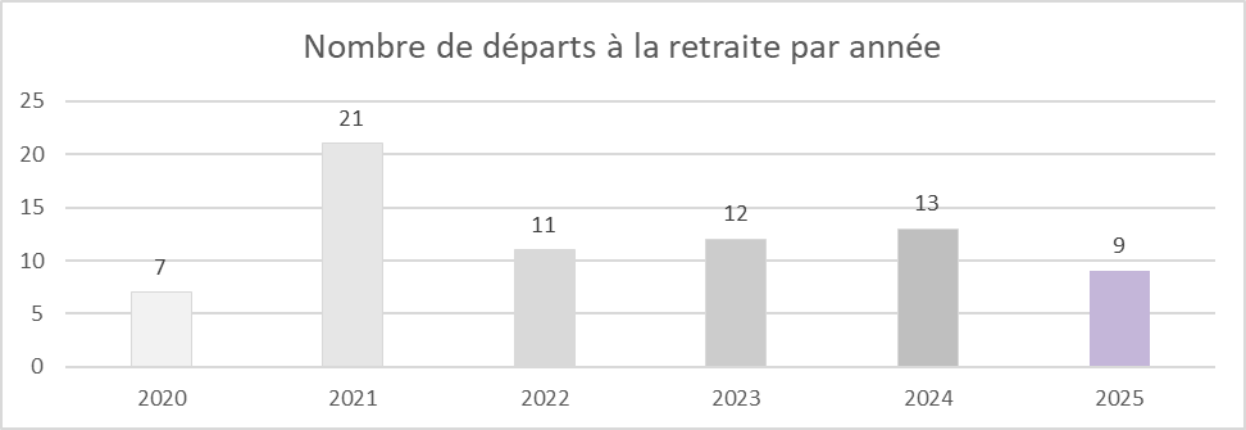
En considérant le taux de vacance des postes, la durée de vacance des postes à plus de 12 mois et le taux de turnover, il n'y a aucun métier en tension au CCAS en 2025.

Bien qu'il y ait un taux de jurys infructueux sur postes permanents, pour défaut de candidatures lors de la première publicité de recrutement, pour des candidats retenus avec casiers judiciaires, pour des désistements pour raisons salariales, 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.

C PARCOURS PROFESSIONNEL

C.1 Nombre de départs à la retraite par année

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



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

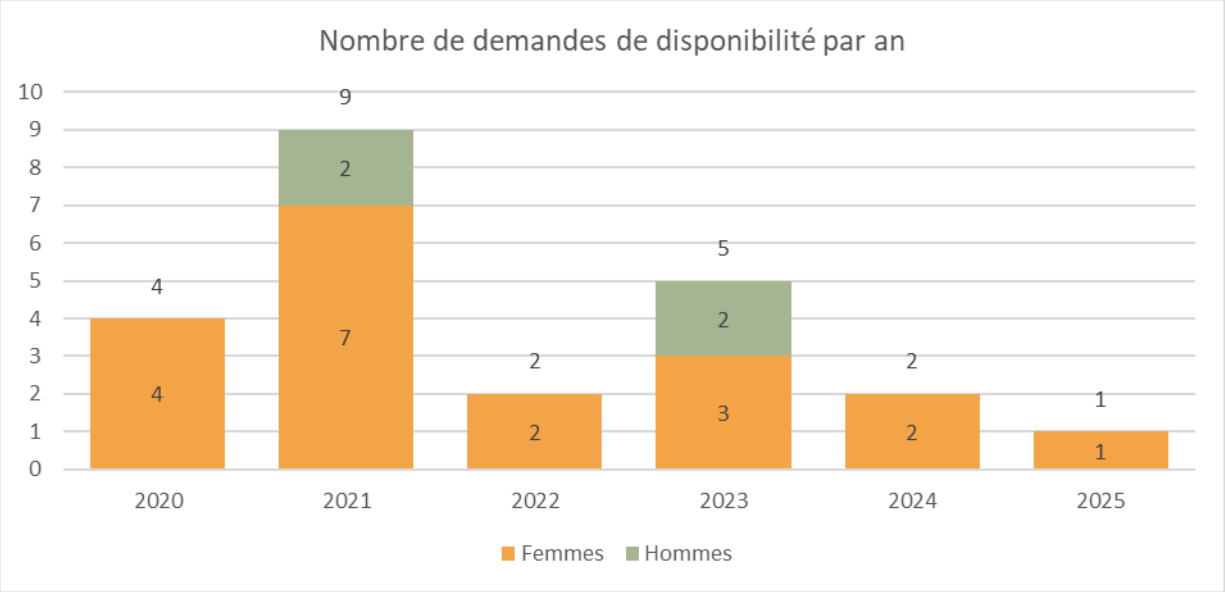
Source des données : Direction de la Gestion du Personnel.

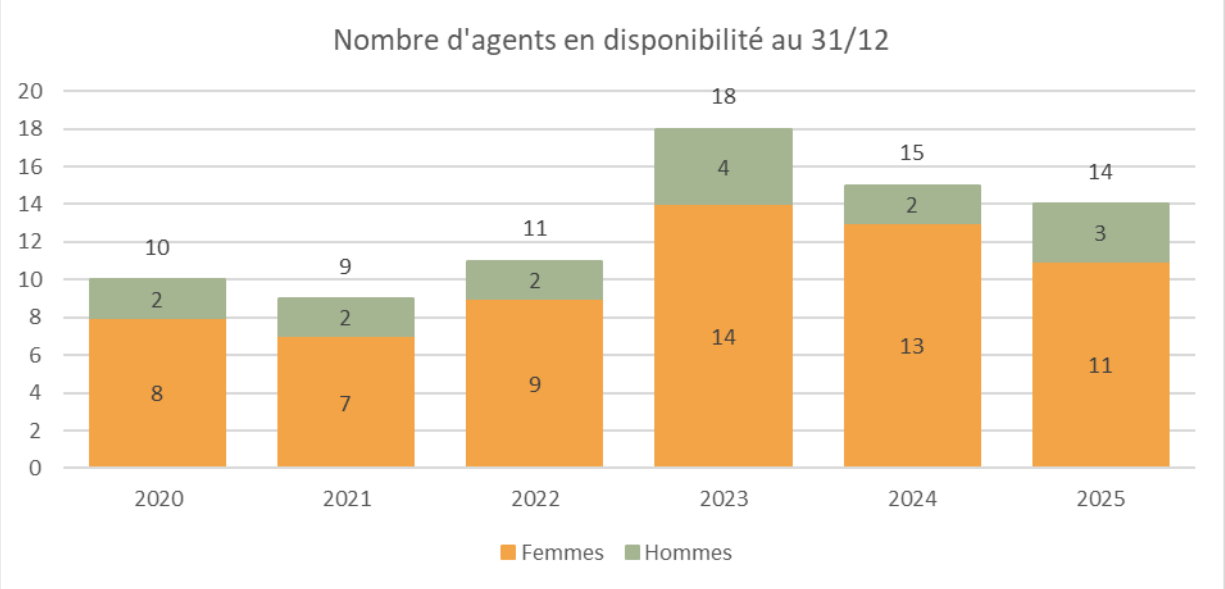
La prolongation d'activité au-delà de l'âge limite de départ à la retraite induit que les agents nés à partir du 1er janvier 1955 et âgé de plus de 67 ans soient toujours dans les effectifs.

Une femme prolonge son 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.





DIRECTIONS D'ORIGINE DES AGENTS EN DISPONIBILITE :

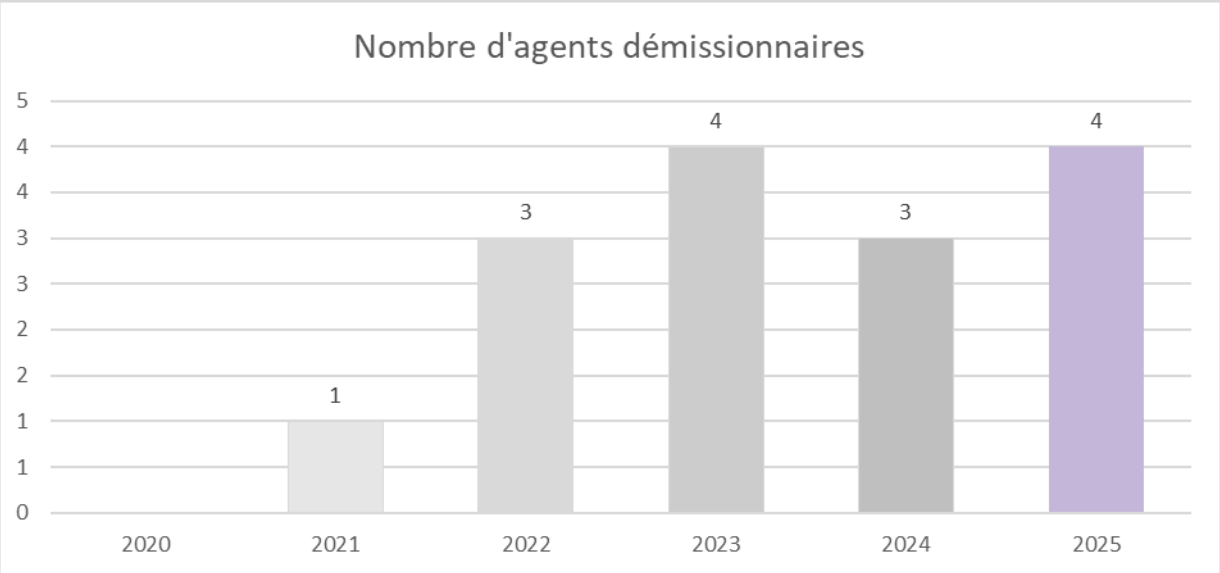
Directions	Au 31/12/2025
Direction de l'Autonomie	8
Direction des solidarités	4
Secrétariat général CCAS	2
Total :	**14**

Motifs des disponibilités							
Type	**Motif**	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
De droit	Pour élever un enfant de moins de 12 ans	1					1
	Pour suivre son Conjoint	4	3	3	3	2	2
Sur demande	Pour convenances personnelles	5	6	8	10	11	9
	Pour création entreprise						
	Pour faire des études						
	Pour exercer dans une organisation internationale/entreprise				4		
D'office	A titre conservatoire				1		2
	pour raisons de santé					2	
Total		**10**	**9**	**11**	**18**	**15**	**14**

Les métiers les plus concernés par les disponibilités	**2020**	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Aide-soignant	4	2	3	4	1	0
Travailleur social	0	0	2	3	3	3
Auxiliaire de vie sociale	0	0	0	0	2	3
Animateur	1	1	2	2	2	2
Porteur de repas	0	1	1	2	2	2

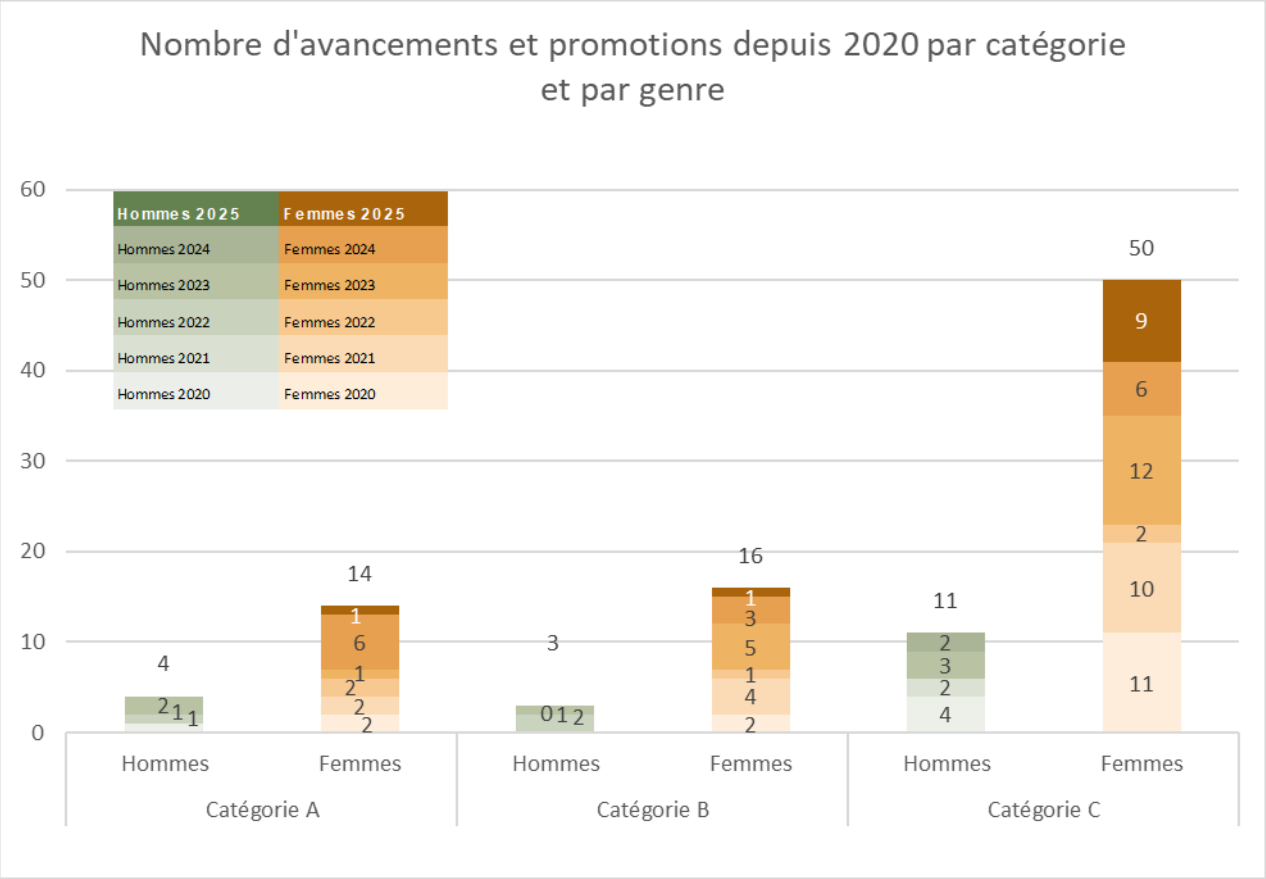
C.4 Démissions

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	1	26	4%
Agents de maîtrise Territoriaux	Agent de maîtrise principal	3	4	75%
Psychologues territoriaux	Psychologue hors classe	1	1	100%
Auxiliaires de soins territoriaux	Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	2	7	29%
Agents sociaux territoriaux	Agent social principal de 1ère classe	11	140	8%
Infirmiers Terr. en Soins Généraux	Infirmier en soins généraux hors classe	2	8	25%
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif principal de 1ère classe	13	36	36%
Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique principal de 1ère classe	12	52	23%
Animateurs territoriaux	Animateur principal de 1ère classe	3	5	60%
Techniciens territoriaux	Technicien principal de 1ère classe	1	1	100%
Rédacteurs Territoriaux	Rédacteur principal de 1ère classe	10	21	48%
Assistants terr. socio-éducatifs	Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	2	54	4%
Aides-soignants territoriaux	Aide-soignant de classe supérieure	12	27	44%

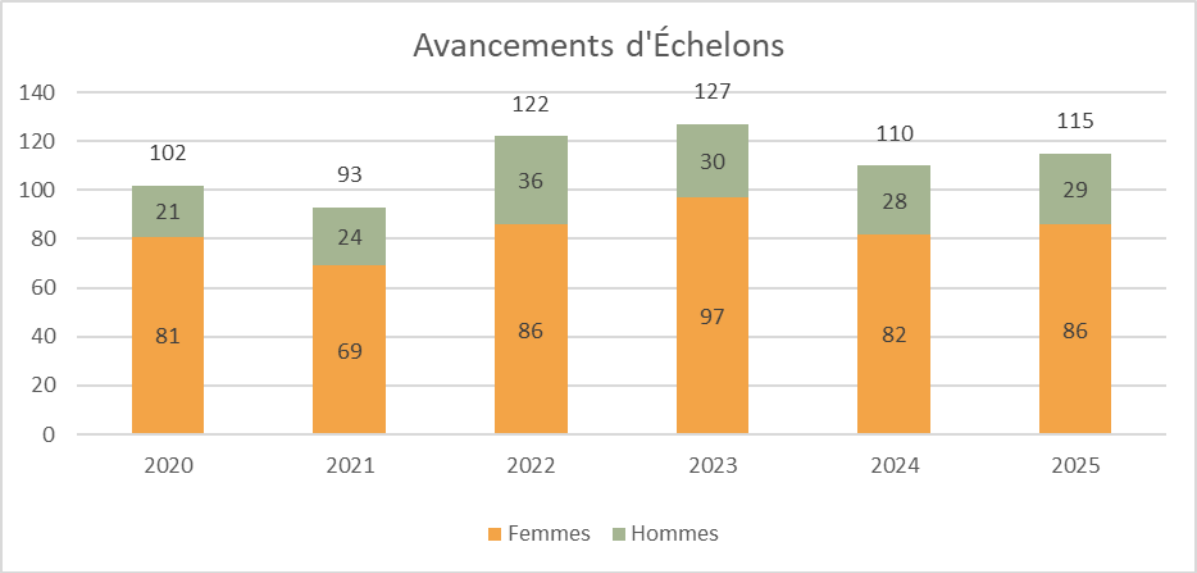
C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes

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	Pour l'année 2025, il n'y a pas d'avancements au CCAS pour les cadres d'emplois demandés (attachés, rédacteurs, ingénieurs, techniciens, adjoints techniques et ATSEM).						
2024	Attaché principal	3	9			3	9
	Rédacteur principal de 1ère classe	1	1,14			1	1,14
	Total 2024	**4**	**7,04**	**0**	**0**	**4**	**7,04**
2023	Attaché principal	1	23,77	1	7,59	2	15,68
	Rédacteur principal de 1ère classe	4	3,17			4	3,17
	Technicien principal de 1ère classe			1	1,00	1	1,00
	Adjoint technique principal de 1ère classe	4	8,24	2	10,47	6	8,98
	Adjoint technique principal de 2ème classe	1	13,93	1	8,09	2	11,01
	Total 2023	**10**	**8,34**	**5**	**7,52**	**15**	**8,06**
2022	Attaché principal	2	7,94			2	7,94
	Rédacteur principal de 2ème classe	1	7,60			1	7,60
	Technicien principal de 2ème classe			1	5,34	1	5,34
	Adjoint technique principal de 1ère classe	1	13,01	1	13,01	2	13,01
	Total 2022	**4**	**9,12**	**2**	**9,18**	**6**	**9,14**
2021	Rédacteur principal de 2ème classe	2	9,48			2	9,48
	Adjoint technique principal de 1ère classe	2	10,51	1	27,02	3	16,01
	Total 2021	**4**	**10,00**	**1**	**27,02**	**5**	**13,40**
2020	Attaché principal	1	8,55			1	8,55
	Rédacteur principal de 1ère classe	2	1,00			2	1,00
	Rédacteur principal de 2ème classe	1	6,00			1	6,00
	Adjoint technique principal de 1ère classe			1	10,01	1	10,01
	Adjoint technique principal de 2ème classe	1	8,01	2	9,39	3	8,93
	Total 2020	**5**	**4,91**	**3**	**9,59**	**8**	**6,67**
Moyenne générale		**27**	**7,87**	**11**	**10,16**	**38**	**8,53**

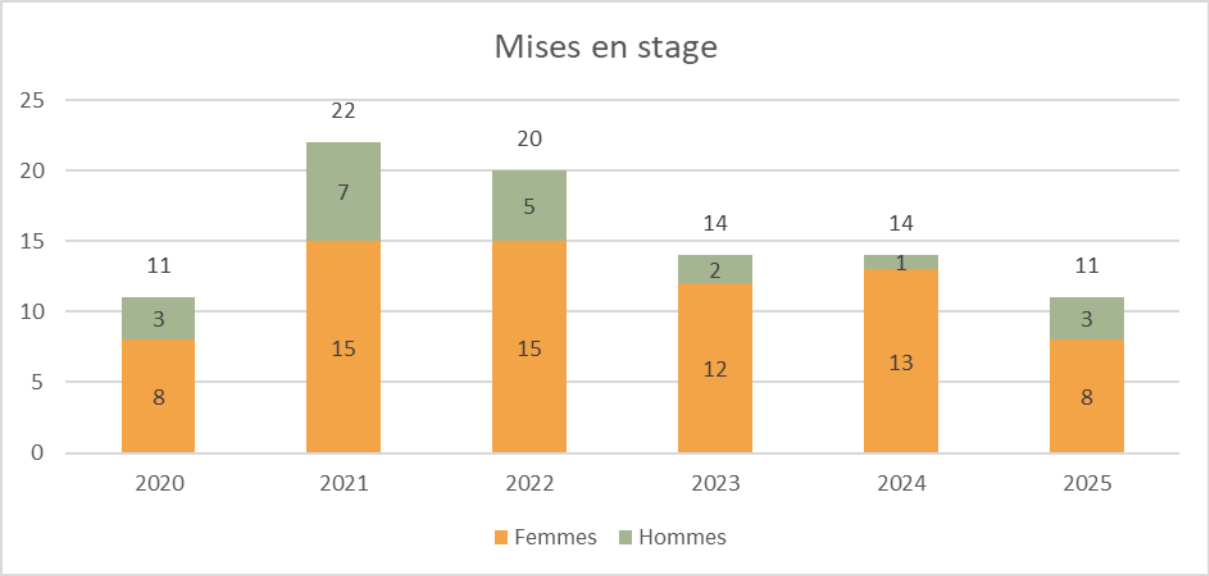
C.7 Avancements d'échelon

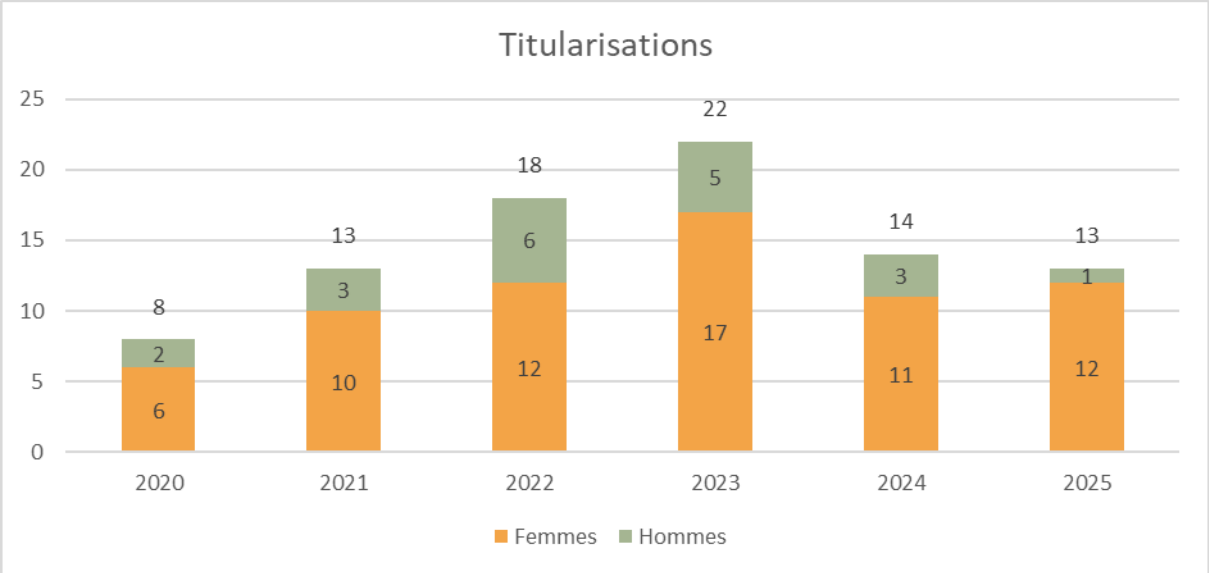
Indicateur de référence : Ind-1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année.



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.



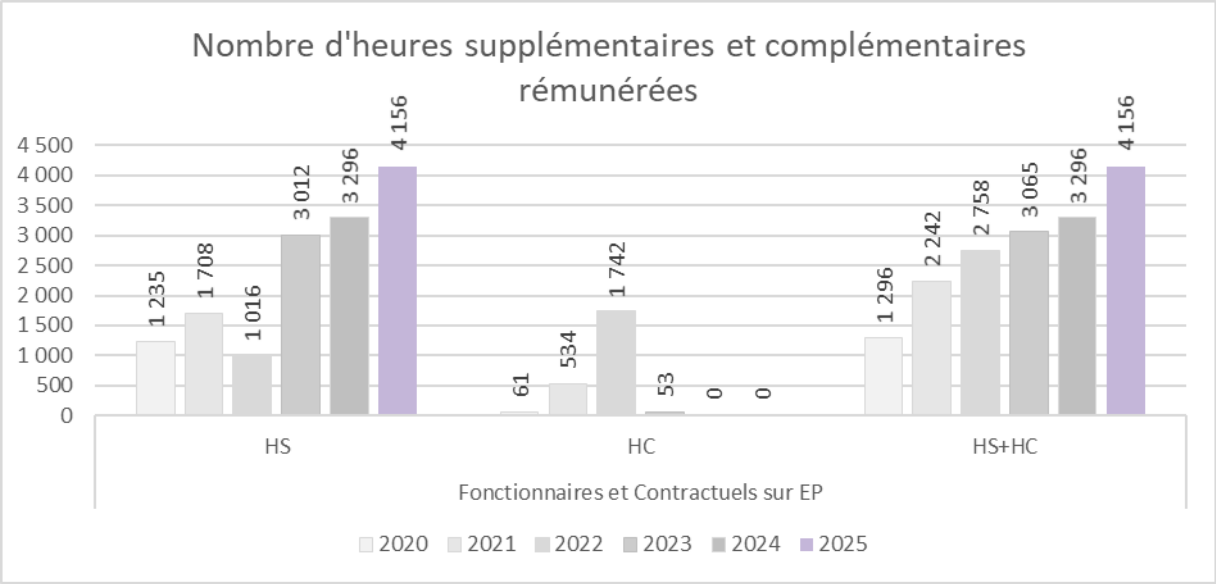


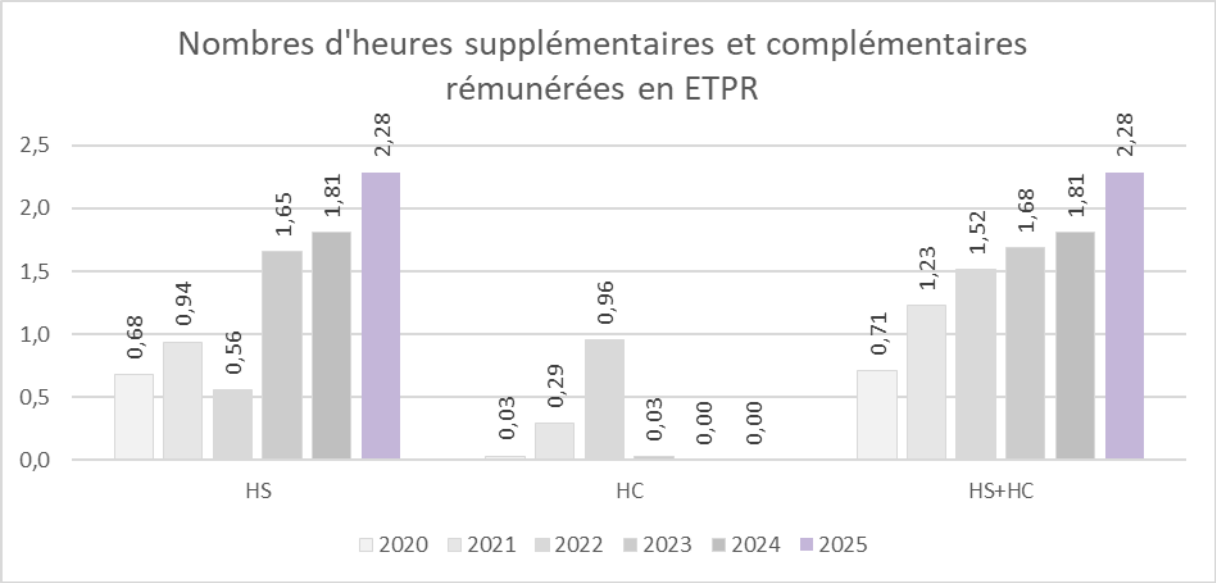
Les variations entre les mises en stage et les titularisations d'une année N et N+1 s'expliquent par un certain nombre de décisions individuelles (titularisation décalée pour maladie ou maternité, arti-352-4 titularisation directe d'agents en situation de handicap, démission en cours de stage…)

D ORGANISATION DU TRAVAIL

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

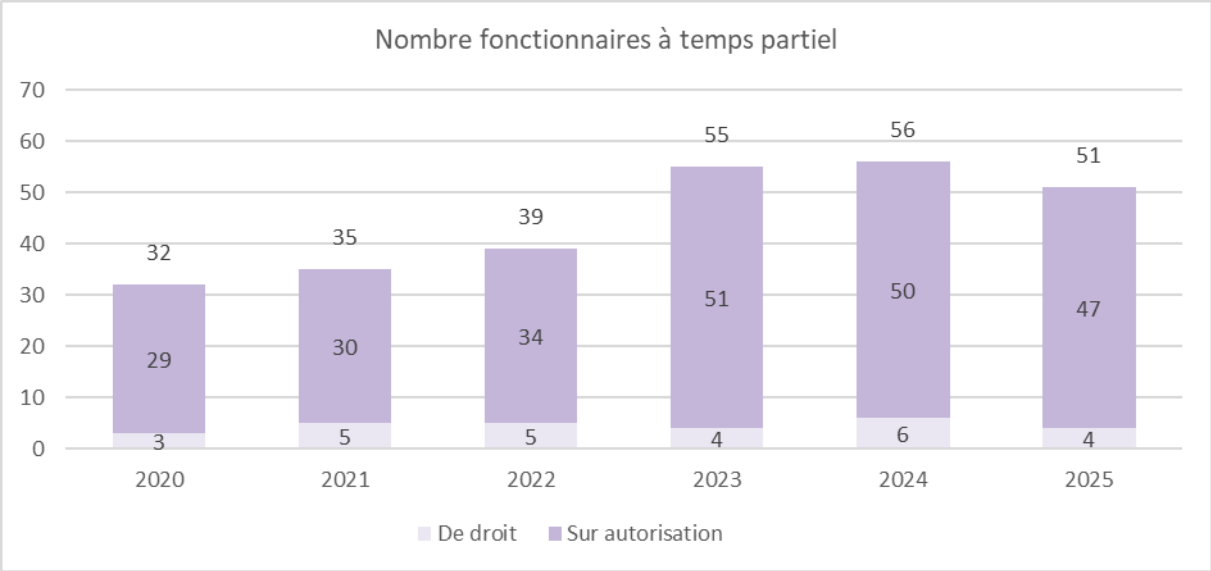
Indicateur de référence : Ind-2.2.8 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées, par sexe, filière et cadre d'emplois.

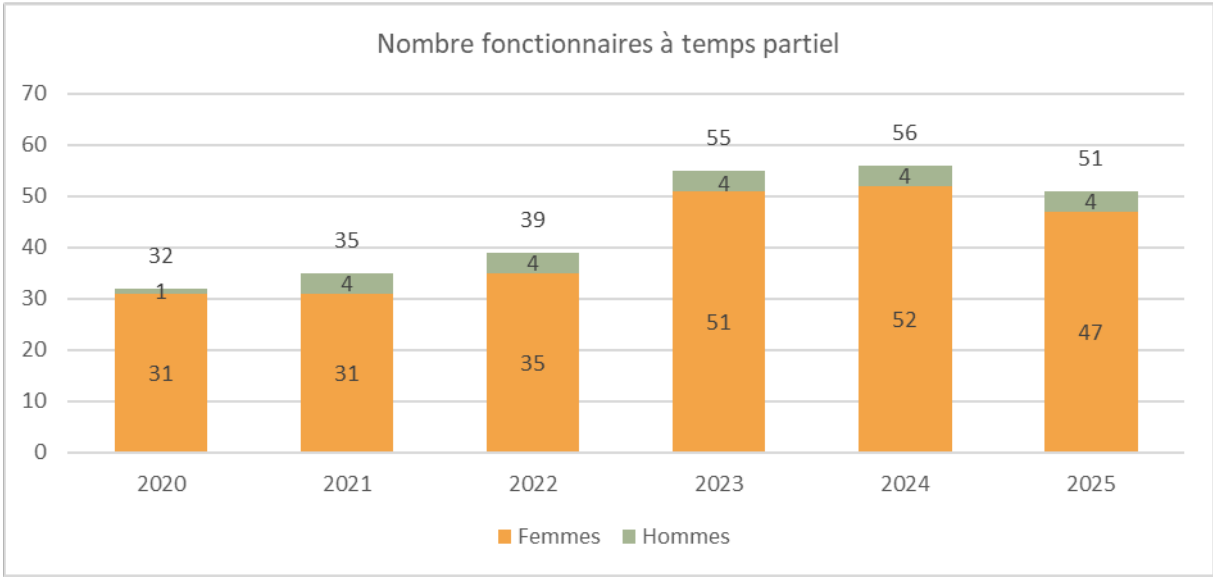


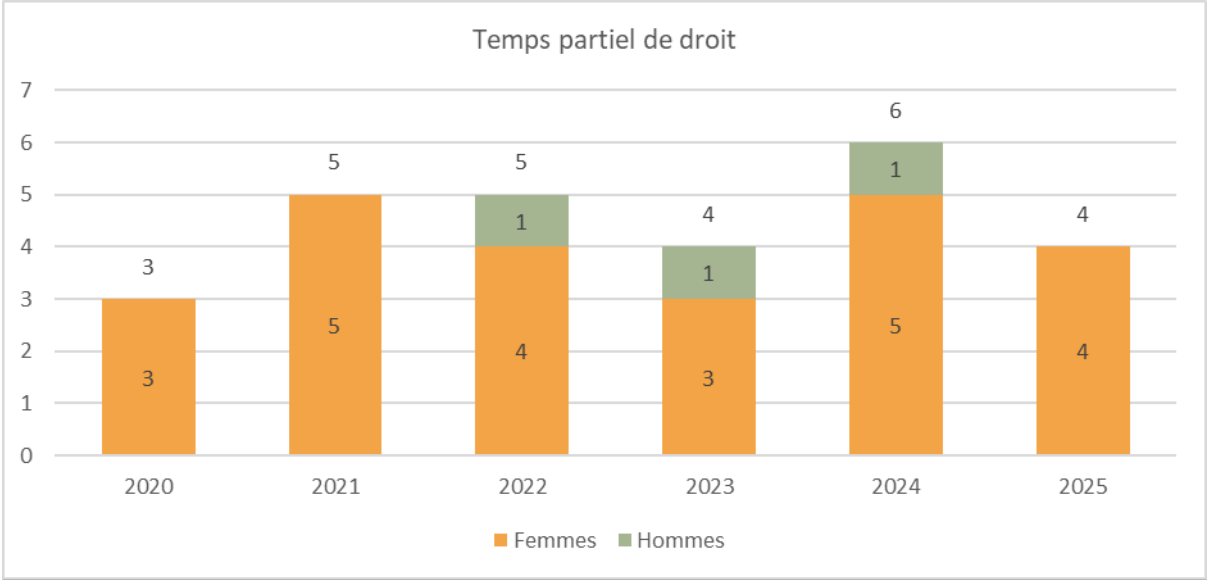


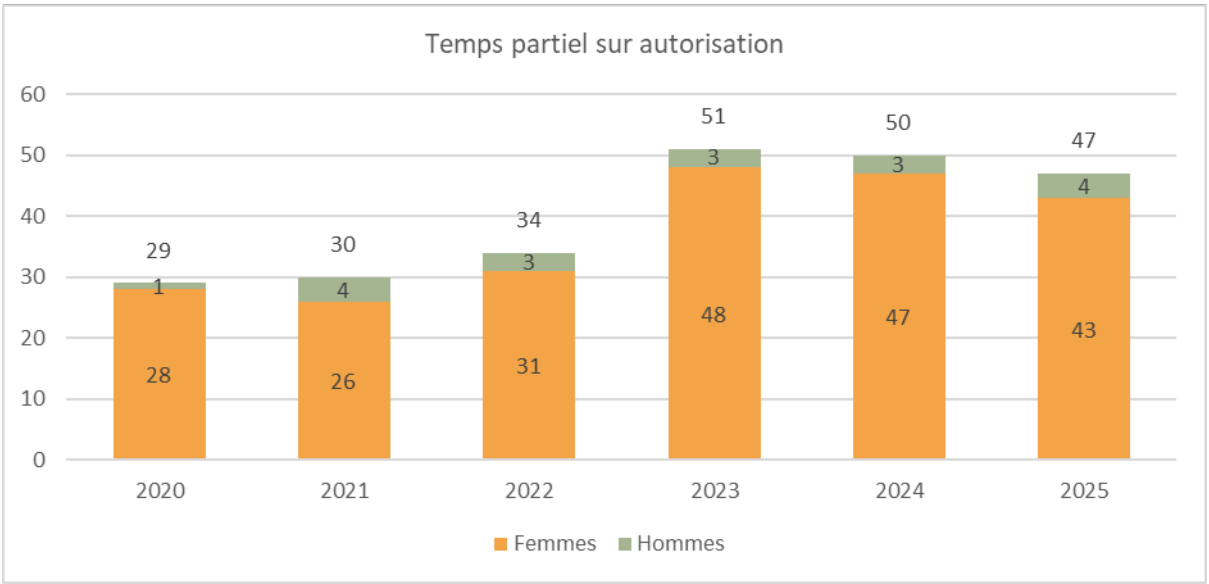
D.2 Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel

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 décembre 2025 et bénéficiant d'un temps partiel :

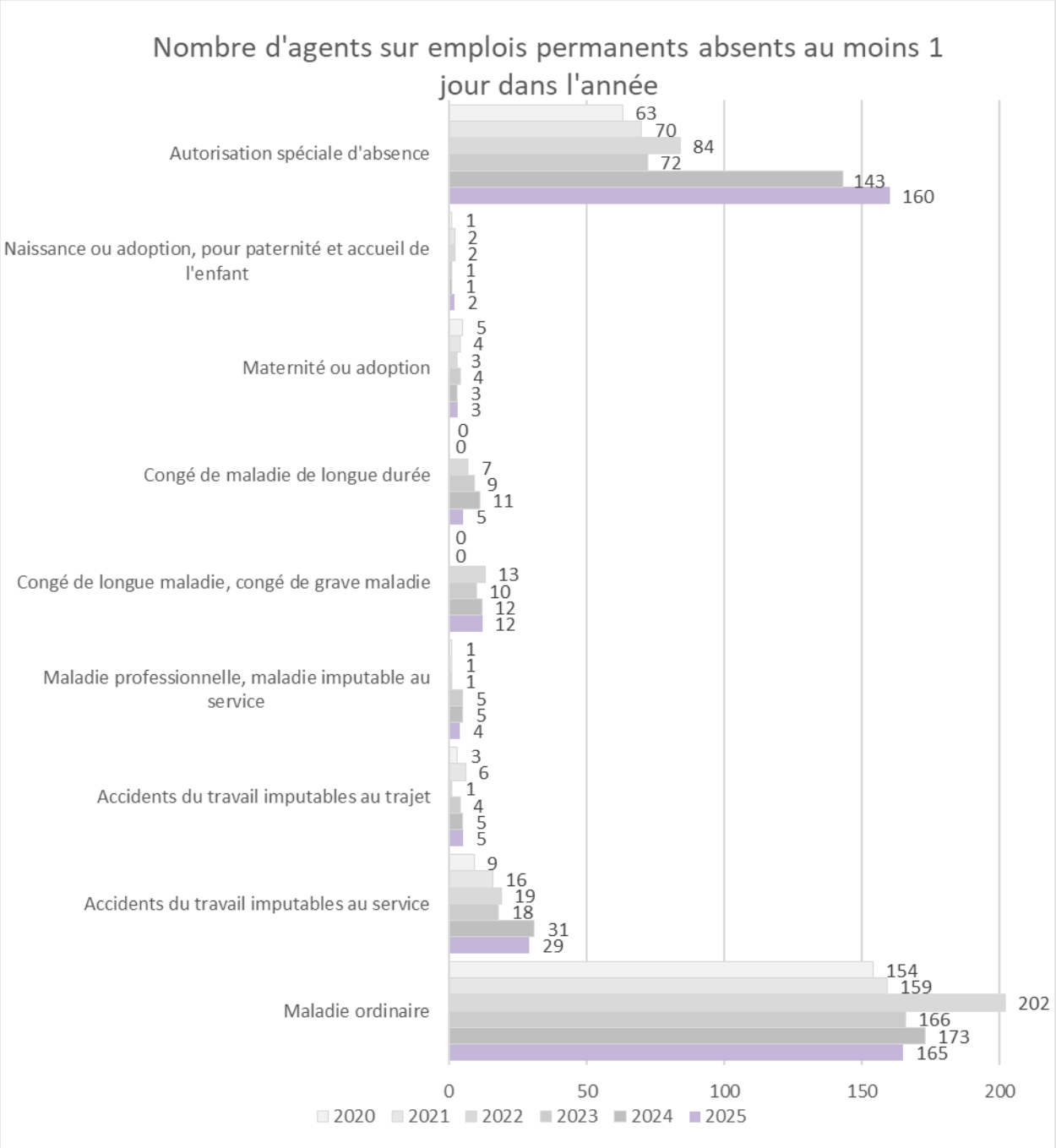
Proportion des fonctionnaires à temps partiel	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de fonctionnaires à temps partiel	47	4	51
Nombre total de fonctionnaires	187	59	246
Proportion de temps partiel	**25,1%**	**6,8%**	**20,7%**

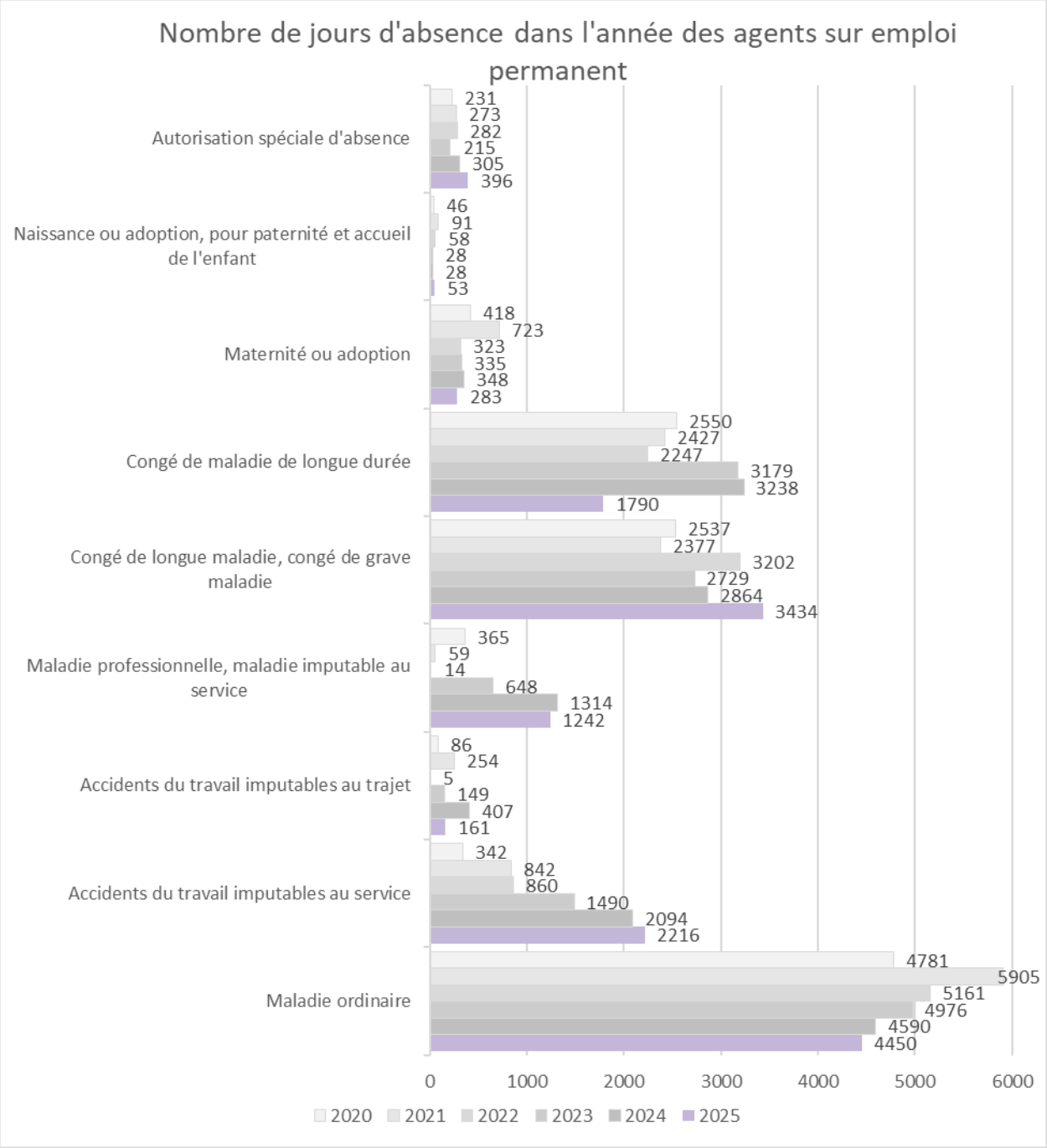
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour

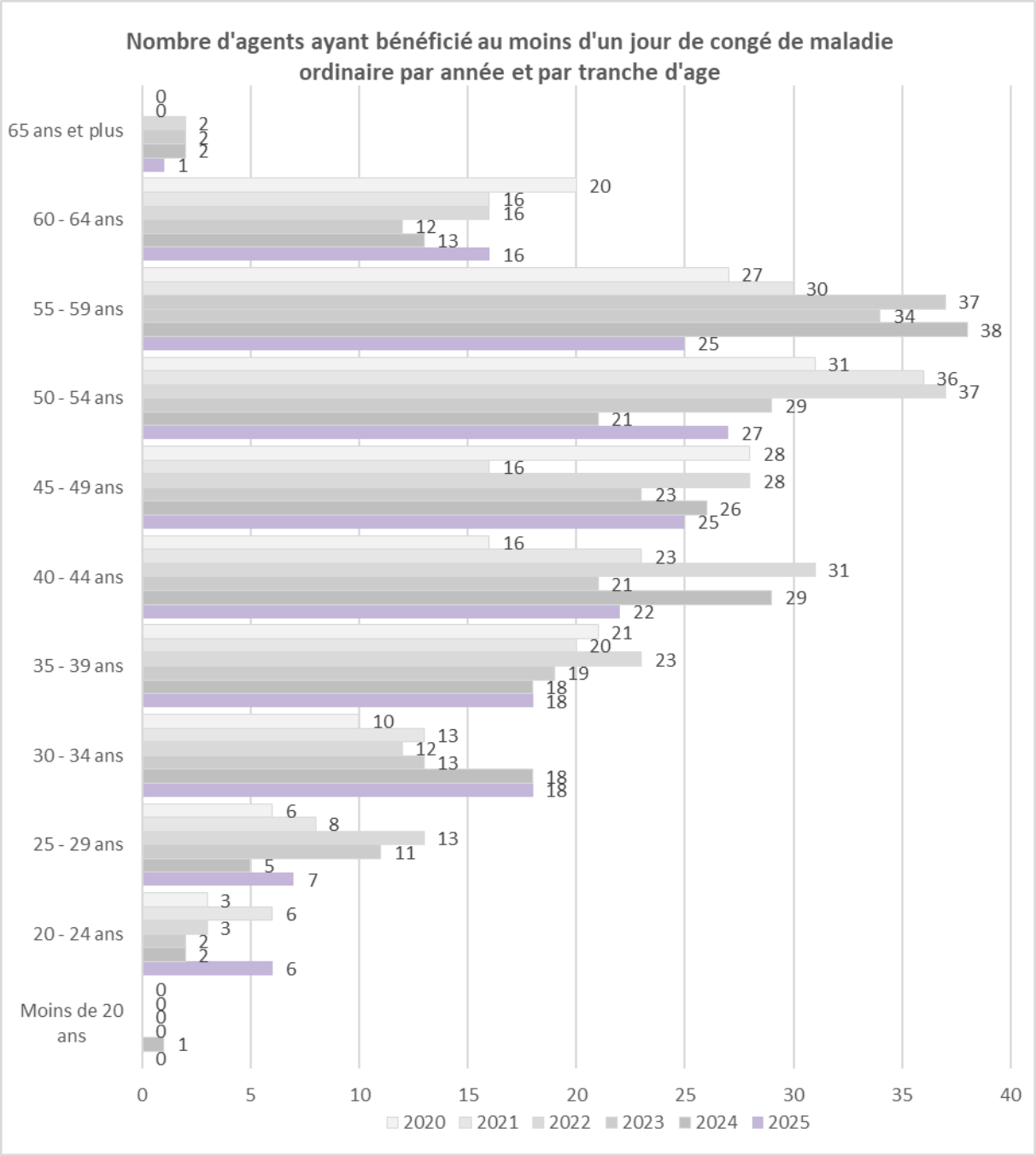
Indicateurs de référence : Ind-2.1.1 et - Ind 2.1.2.

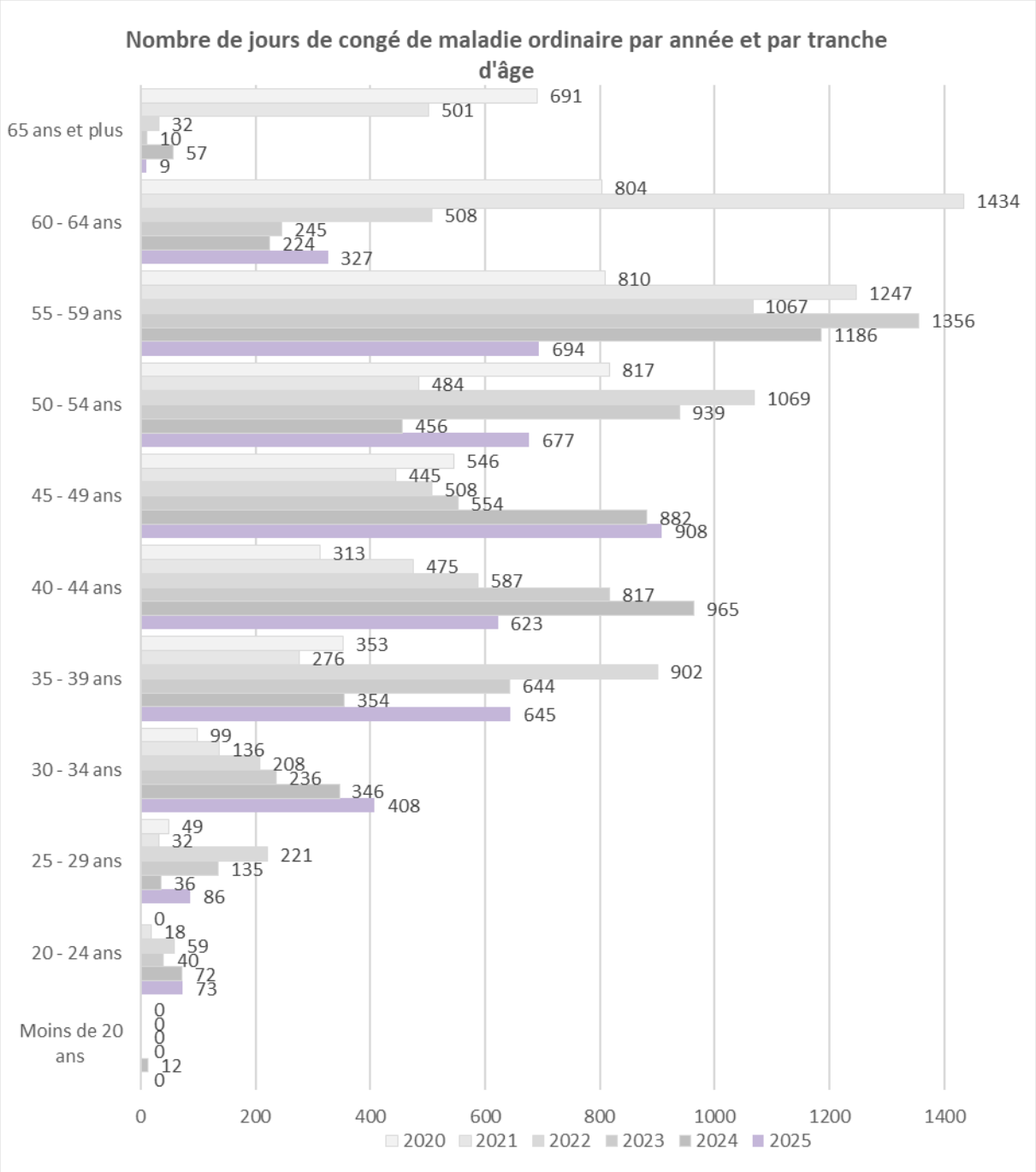
A l'occasion de l'étude sur l'absentéisme confiée au Centre de Gestion en 2025, il est apparu que les données d'absences présentées depuis 2022 dans les RSU ne respectent pas les préconisations d'extraction :
Les données présentées jusqu'alors traitaient du périmètre de l'ensemble des agents et chaque 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 dans le présent document sur l'ensemble des années représentées respectent dorénavant ces règles ce qui amène deux conséquences :

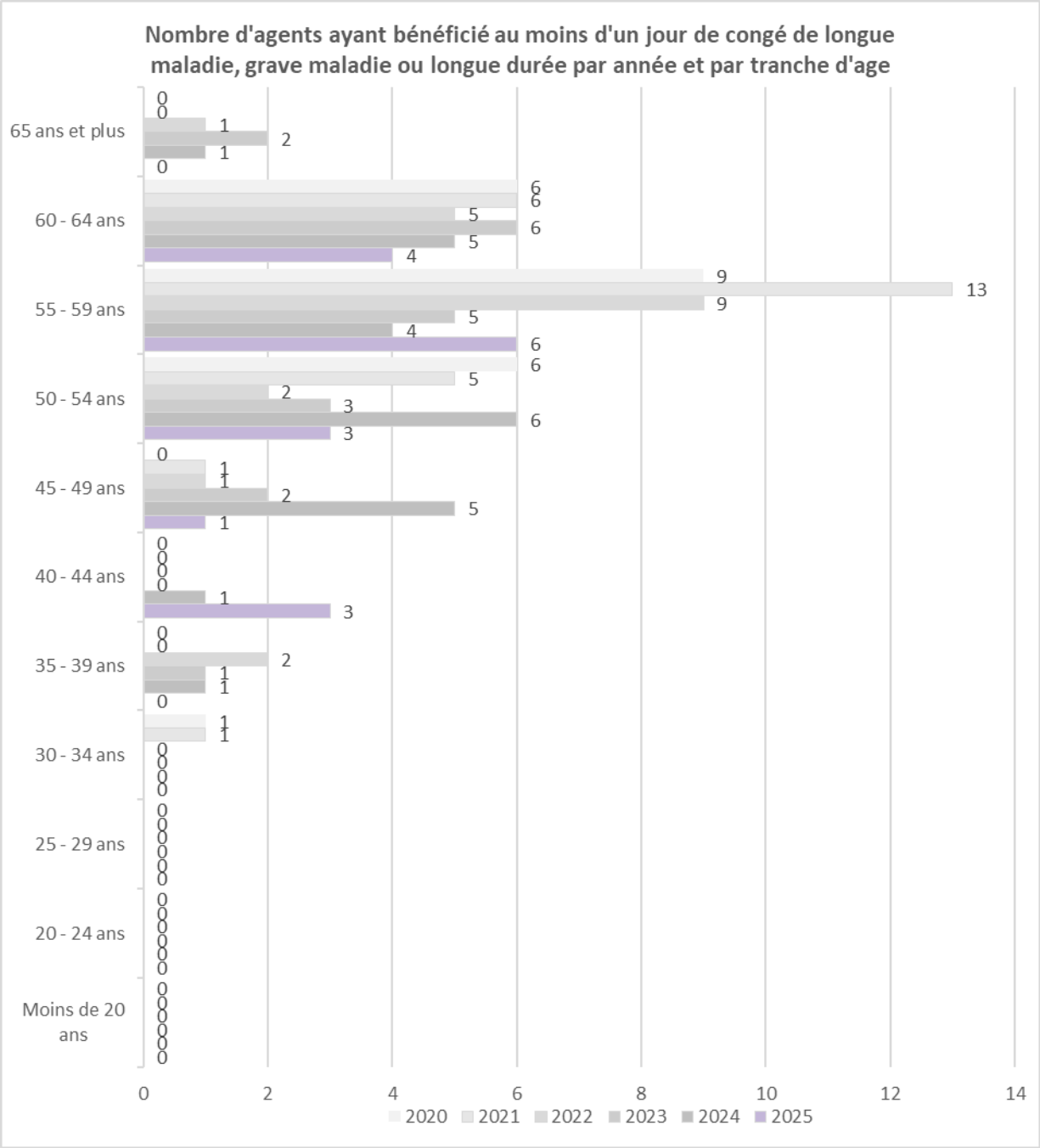
- Réduction du nombre d'arrêts, du nombre de jours d'arrêts et du nombre d'agents arrêtés au moins une fois dans l'année pour la plupart des motifs (exclusion des données d'absence des agents non présents au 31/12)
- Augmentation du nombre de ces mêmes valeurs pour les motifs d'absences médicales liées 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.

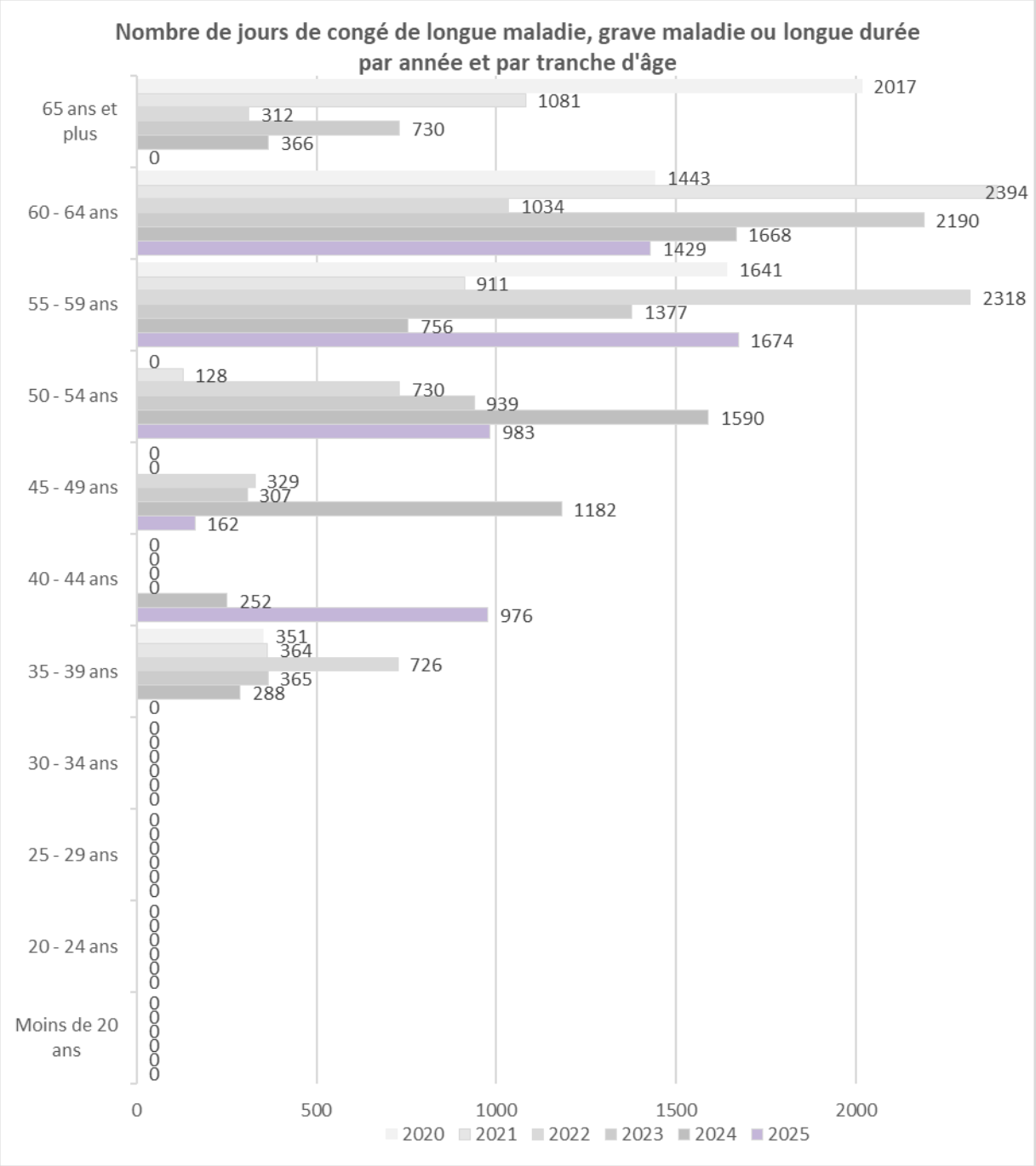

Nombre d'agents sur emplois permanents absents au moins 1 jour dans l'année
Autorisation spéciale d'absence
63
70
84
72
143
160
Naissance ou adoption, pour paternité et accueil de l'enfant
1
2
2
1
1
2
Maternité ou adoption
5
4
3
4
3
3
Congé de maladie de longue durée
0
0
7
9
11
5
Congé de longue maladie, congé de grave maladie
0
0
13
10
12
12
Maladie professionnelle, maladie imputable au service
1
1
1
5
5
4
Accidents du travail imputables au trajet
3
6
1
4
5
5
Accidents du travail imputables au service
9
16
19
18
31
29
Maladie ordinaire
154
159
202
166
173
165
0
50
100
150
200
2020
2021
2022
2023
2024
2025


Nombre de jours d'absence dans l'année des agents sur emploi permanent
Autorisation spéciale d'absence
231
273
282
215
305
396
Naissance ou adoption, pour paternité et accueil de l'enfant
46
91
58
28
28
53
Maternité ou adoption
418
723
323
335
348
283
Congé de maladie de longue durée
2550
2427
2247
3179
3238
1790
Congé de longue maladie, congé de grave maladie
2537
2377
3202
2729
2864
3434
Maladie professionnelle, maladie imputable au service
365
59
14
648
1314
1242
Accidents du travail imputables au trajet
86
254
5
149
407
161
Accidents du travail imputables au service
342
842
860
1490
2094
2216
Maladie ordinaire
4781
5905
5161
4976
4590
4450
0
1000
2000
3000
4000
5000
6000
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
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 5 10 15 20 25 30 35 40
2020 2021 2022 2023 2024 2025

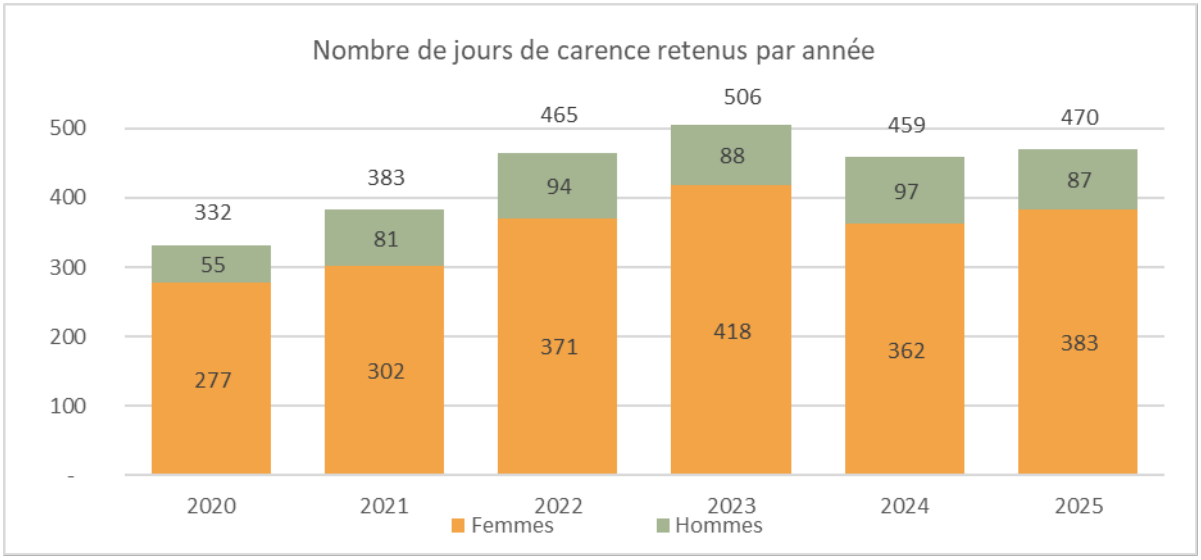

Nombre de jours de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'âge
65 ans et plus
691
501
32
10
57
9
60 - 64 ans
804
1434
508
245
224
327
55 - 59 ans
810
1247
1067
1356
1186
694
50 - 54 ans
817
484
1069
939
456
677
45 - 49 ans
546
445
508
554
882
908
40 - 44 ans
313
475
587
817
965
623
35 - 39 ans
353
276
902
644
354
645
30 - 34 ans
99
136
208
236
346
408
25 - 29 ans
49
32
221
135
36
86
20 - 24 ans
0
18
59
40
72
73
Moins de 20 ans
0
0
0
0
12
0
0
200
400
600
800
1000
1200
1400
2020
2021
2022
2023
2024
2025

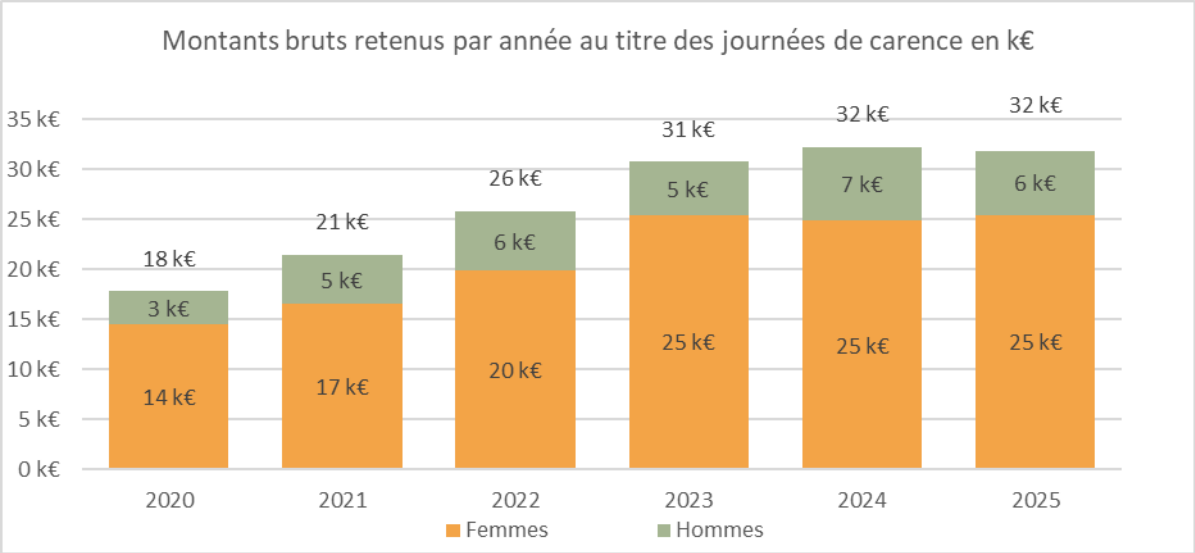

Nombre d'agents ayant bénéficié au moins d'un jour de congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée par année et par tranche d'age
65 ans et plus
60 - 64 ans
55 - 59 ans
50 - 54 ans
45 - 49 ans
40 - 44 ans
35 - 39 ans
30 - 34 ans
25 - 29 ans
20 - 24 ans
Moins de 20 ans
0
2
4
6
8
10
12
14
2020
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
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
500
1000
1500
2000
2020
2021
2022
2023
2024
2025

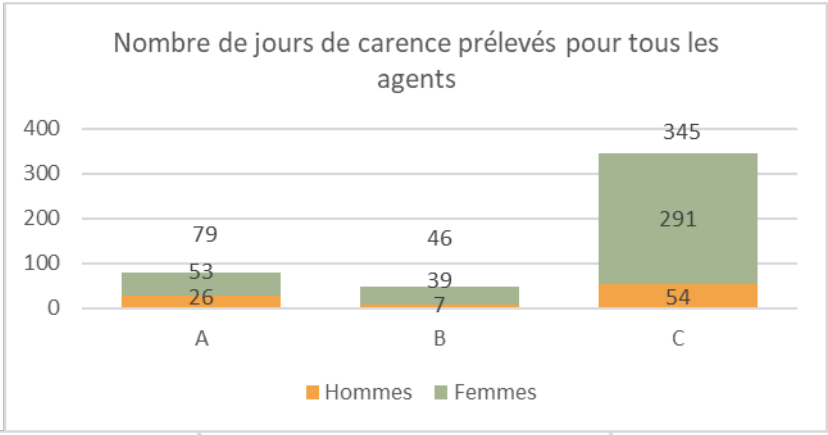
D.4 Montants et nombre de jours de carence

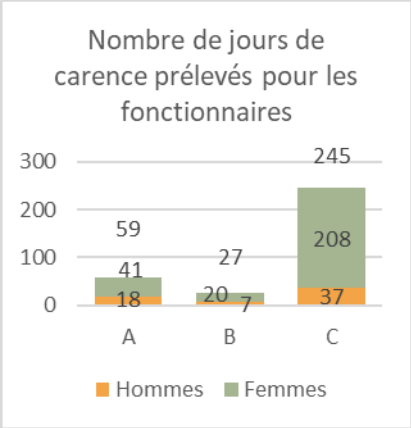
Indicateur de référence : Ind-2.1.8 Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues

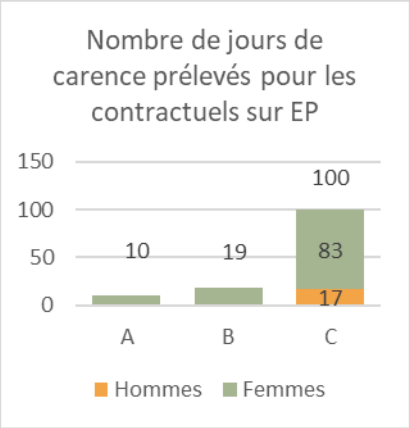


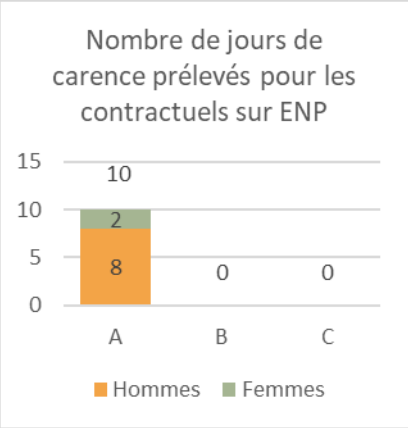


Nombre de jours de carence par catégorie de grade prélevés selon indicateur 2.1.8. du RSU 2025



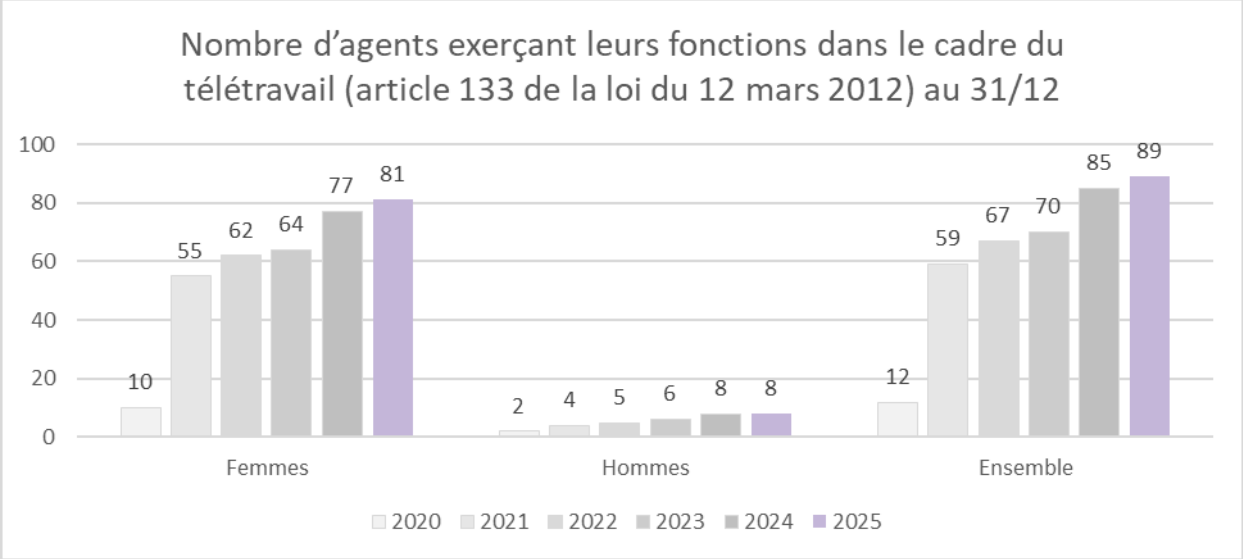




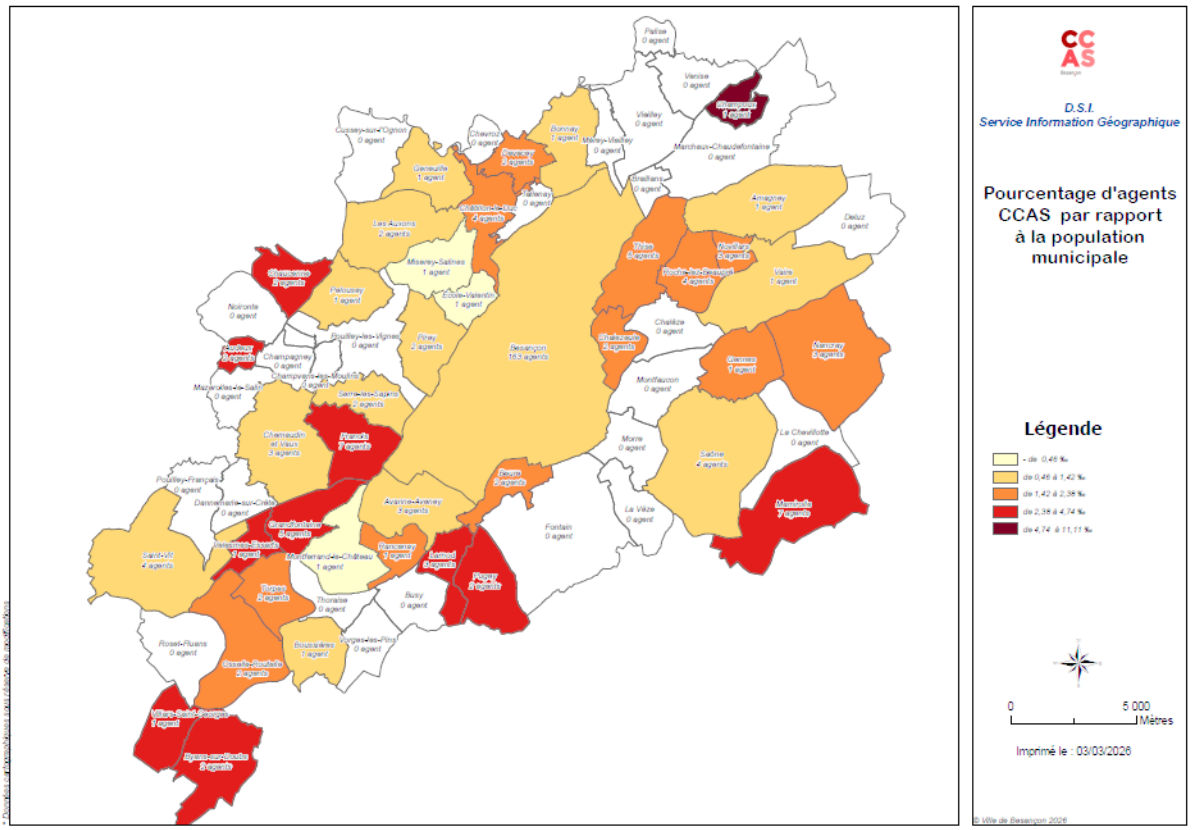


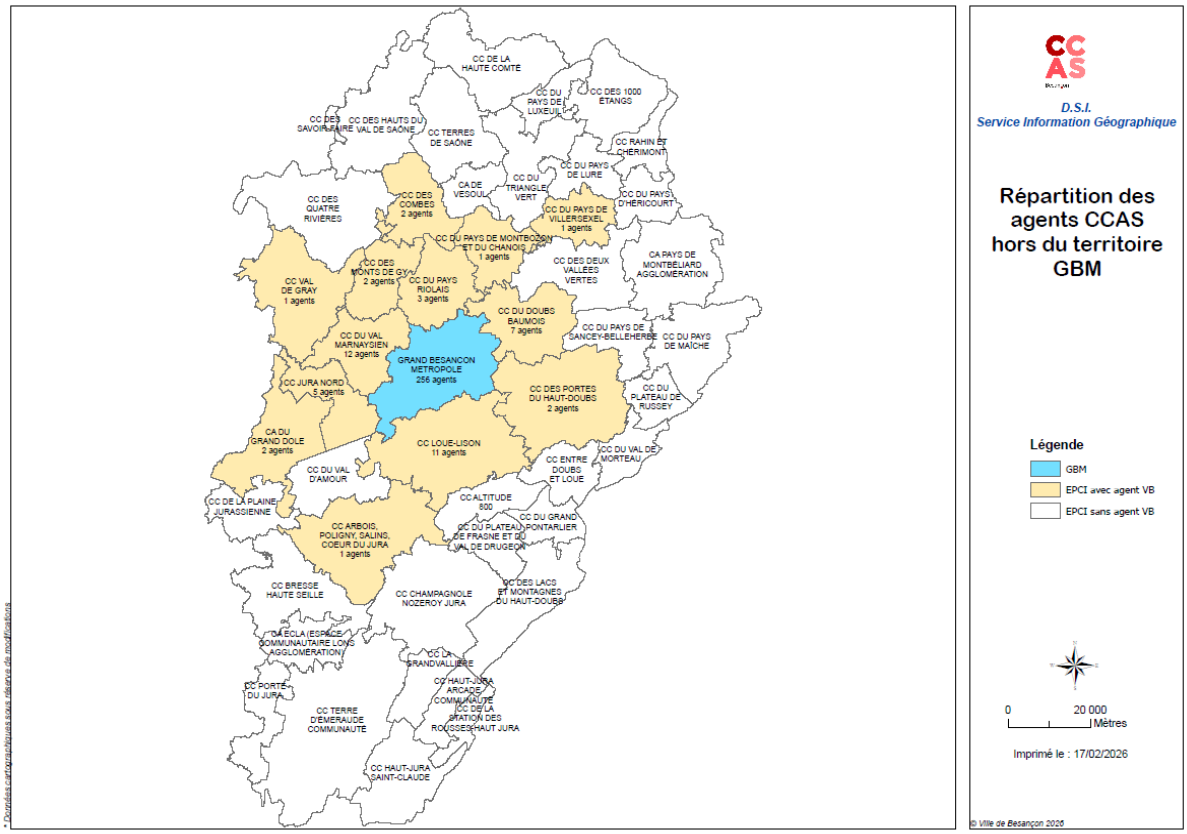
D.5 Télétravail

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

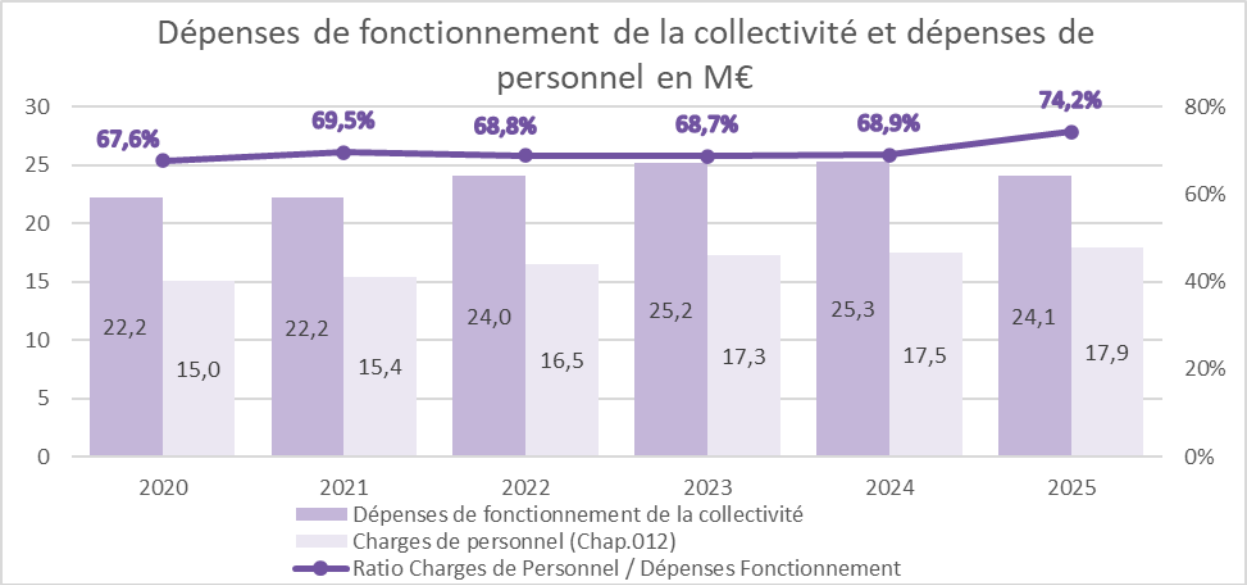




E REMUNERATIONS

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.

CCAS de Besançon	Hommes	Femmes	Tous genres
Médiane Année 2024	29 369 €	31 448 €	30 754 €
Effectifs Année 2024	52	126	178
Médiane Année 2025	30 286 €	32 842 €	31 768 €
Effectifs Année 2025	49	132	181

E.3 Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents

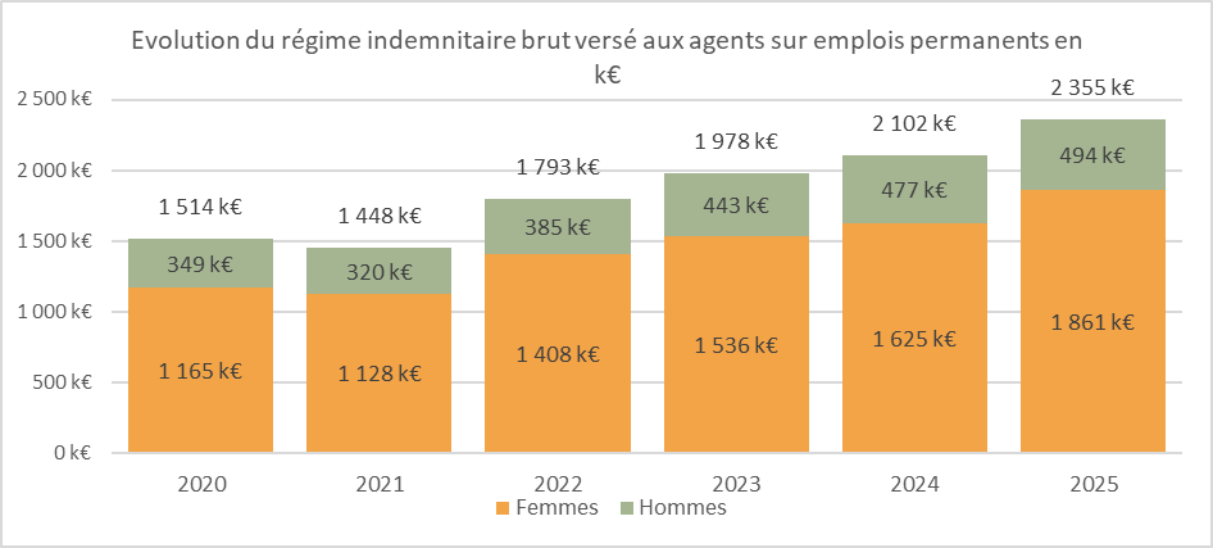
Méthode de calcul : les montants bruts versés des indicateurs 3.1.1 et 3.2.1 sont additionnés par catégorie de grade, puis divisés par la somme des Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) des indicateurs 1.1.4 et 1.2.4.

C.C.A.S. de Besançon		Hommes	Femmes	Total
2024	Catégorie A	45 756 €	45 637 €	**45 661 €**
	Catégorie B	37 622 €	35 767 €	**35 940 €**
	Catégorie C	29 926 €	30 946 €	**30 618 €**
	Toutes Catégories	33 442 €	35 844 €	**35 230 €**
2025	Catégorie A	48 697 €	46 477 €	**46 884 €**
	Catégorie B	36 539 €	37 261 €	**37 213 €**
	Catégorie C	31 097 €	32 511 €	**32 075 €**
	Toutes Catégories	34 953 €	37 386 €	**36 812 €**

E.4 Régime Indemnitaire (RI) brut versé

Indicateurs de référence :

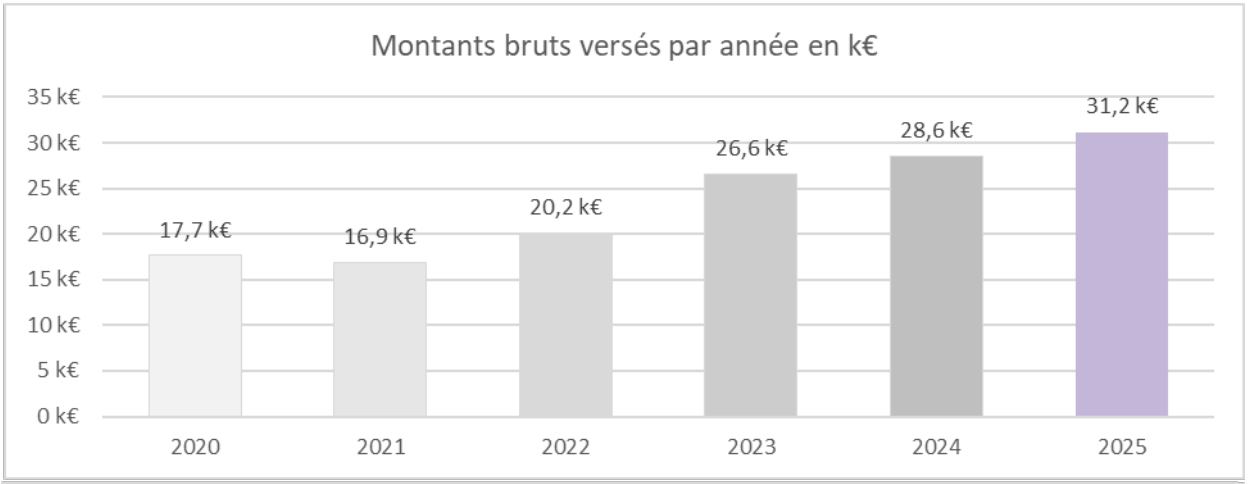
- Ind-3.1.1 - Rémunérations des fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année
- Ind-3.2.1 - Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année

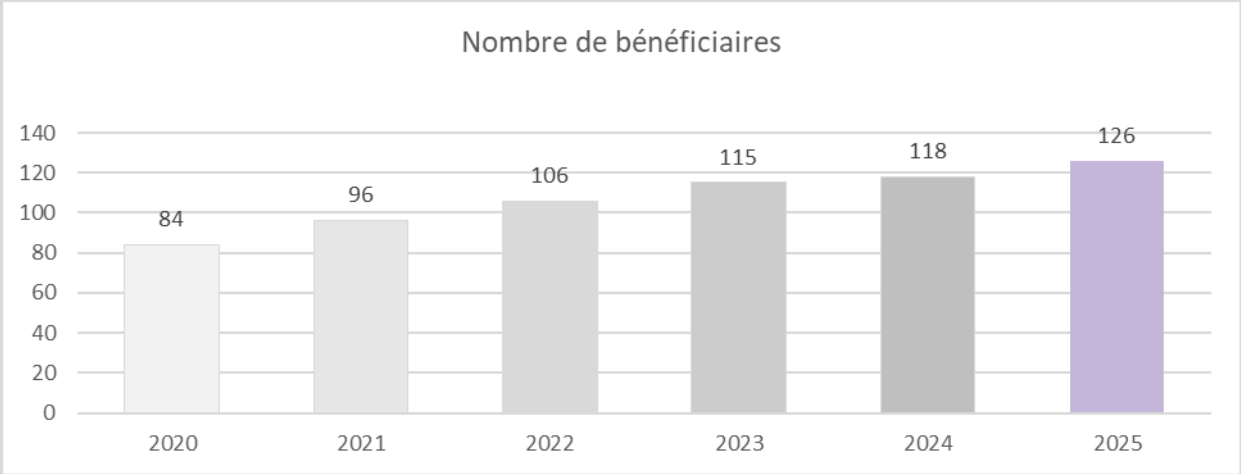


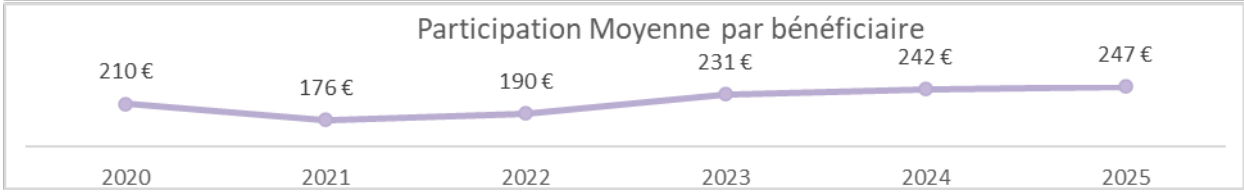
Le régime Indemnitaire brut, versé aux agents sur emplois permanents est constitué de :
1,4 M€ d'Indemnités de Fonction Sujétion Expertise (IFSE)
0,6 M€ de Complément Indemnitaire Annuel (CIA)
0,3 M€ d'autres primes et indemnités.

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



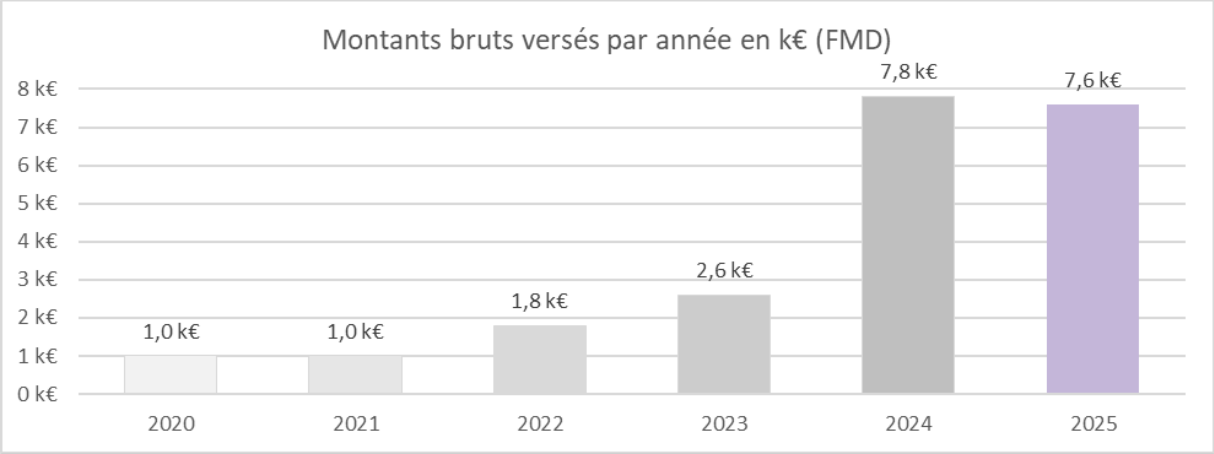


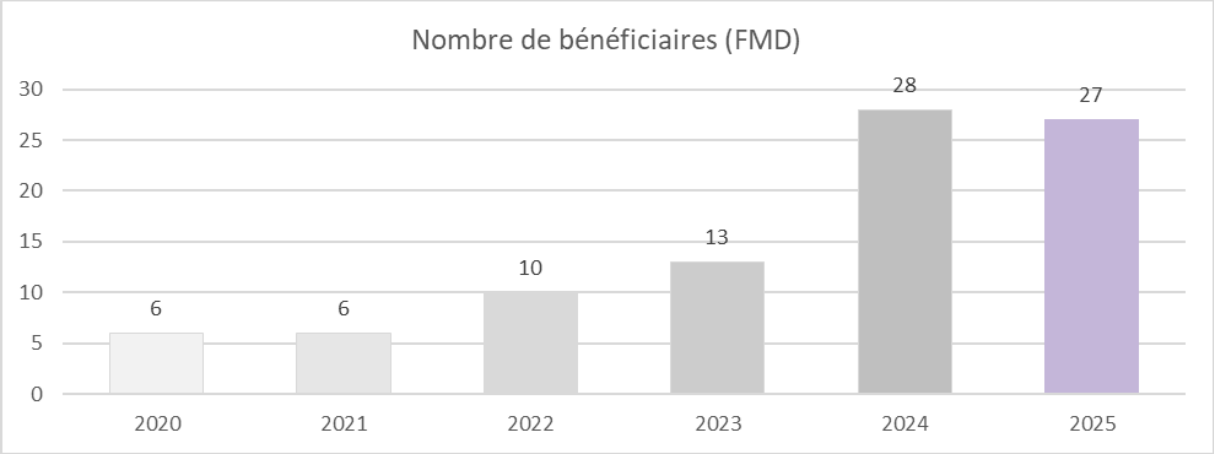


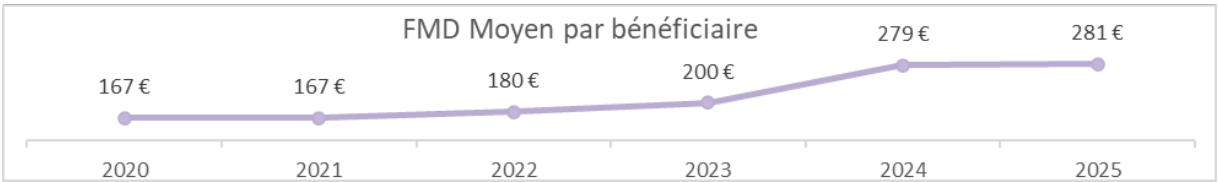
E.6 Forfait Mobilité Durable (FMD)

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

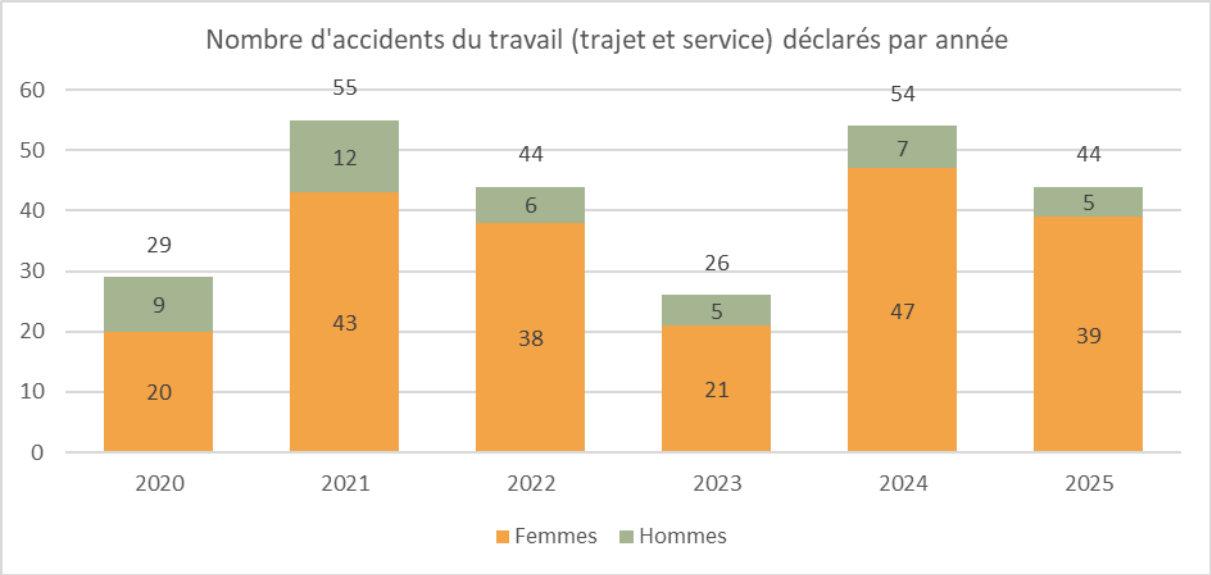
Indicateurs de référence : Ind-3.4.1 Indemnisation du chômage pour les titulaires - Ind-3.4.2 Indemnisation du chômage pour les contractuels

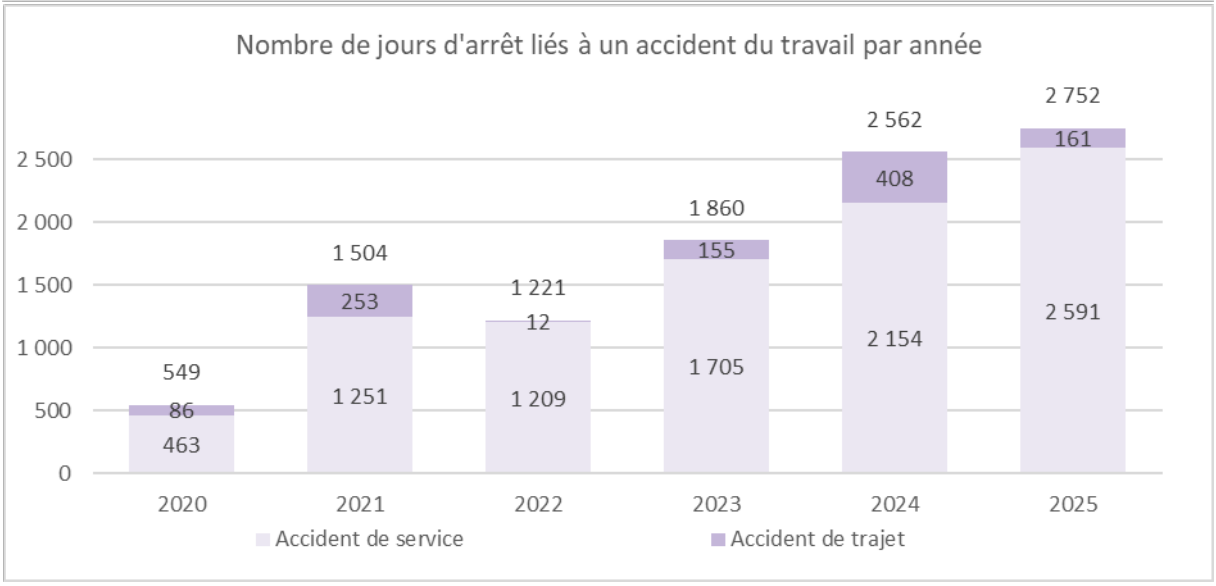
La collectivité étant adhérente à France Travail depuis longtemps, il n'y a pas d'anciens contractuels indemnisés.

F SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

F.1 Accidents du travail

Indicateur de référence : Ind-4.2.1 Accidents travail reconnus année jours arrêts travail accidents survenus



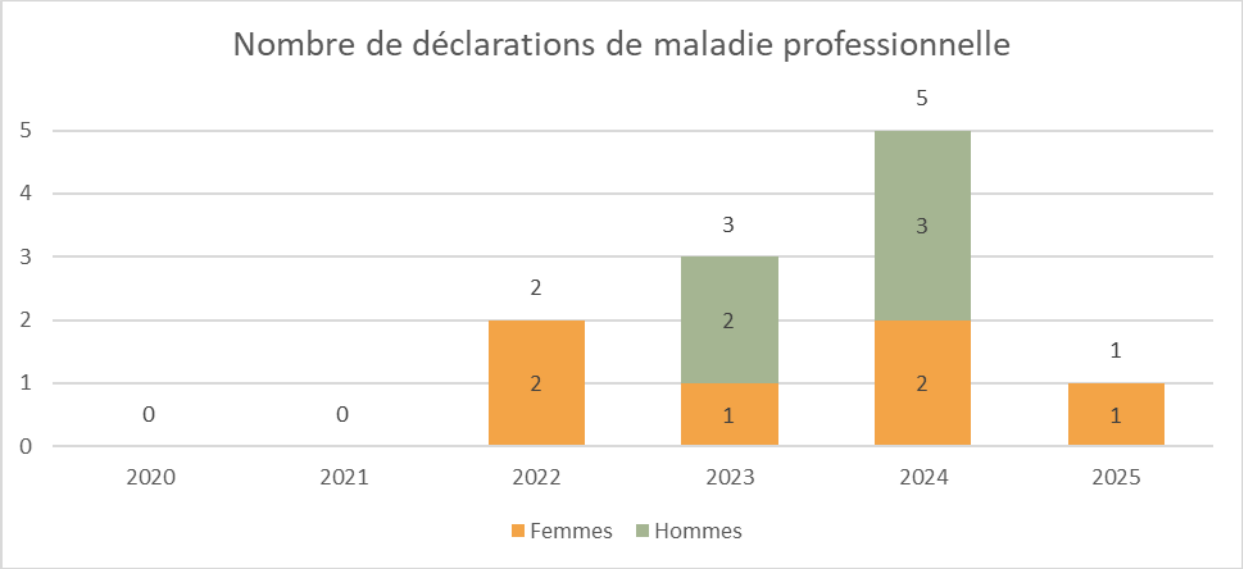


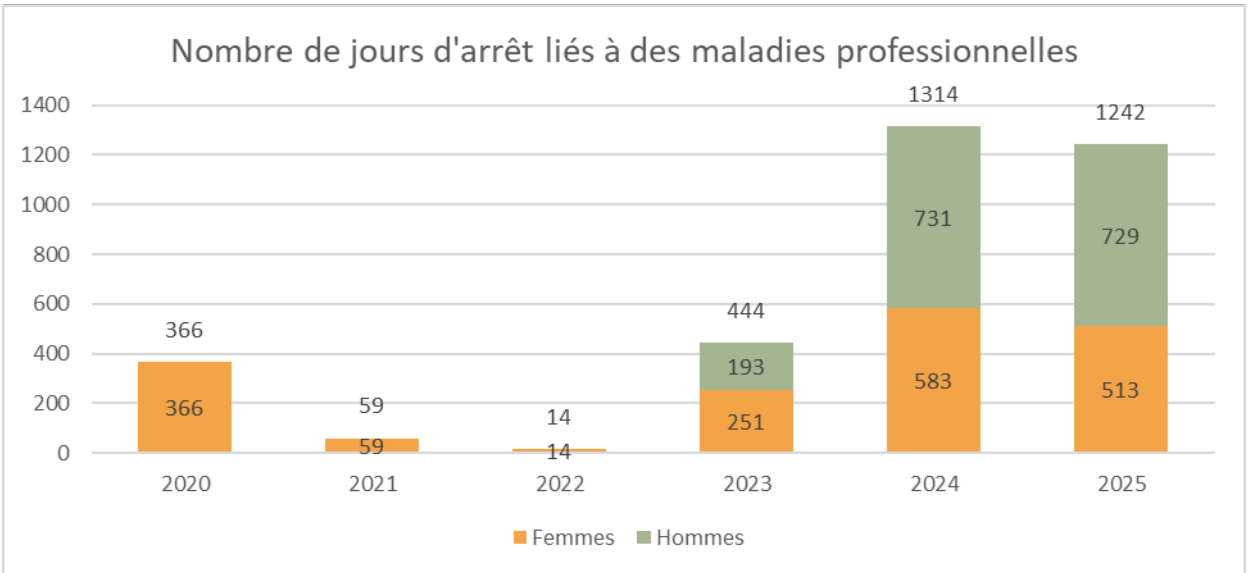
Directions de survenance des accidents de travail :

Directions	Nombre AT
Direction de l'Autonomie	33
Direction des solidarités	10
Direction générale	1
Total	**44**

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	Secrétariat général CCAS	366
2021	Secrétariat général CCAS	59
2022	Direction de l'Autonomie	14
2023	Direction de l'Autonomie	271
	Direction des solidarités	173
2024	Direction de l'Autonomie	583
	Direction des solidarités	365
	Direction générale	366
2025	Direction de l'Autonomie	512
	Direction des solidarités	365
	Direction générale	365

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	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	5	4	9
2021	3	2	5
2022	6	4	10
2023	35	9	44
2024	17	5	22
2025	21	3	24

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

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

Année	Type	Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation								
		Femmes			Hommes			Femmes	Hommes	Ensemble
		A	B	C	A	B	C			
2022	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel		1	2			2	3	2	5
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral			0				0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel			0				0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes			1				1	0	1
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination			1	1		3	1	4	5
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	4	3	4	3		27	11	30	41
	Total	4	4	8	4	0	32	16	36	52
2023	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel	3		2	2		9	5	11	16
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes	1		1				2	0	2
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination						3	0	3	3
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	4	4	7	6	15	12	15	33	48
	Total	8	4	10	8	15	24	22	47	69
2024	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel	2	1	1	0	0	2	4	2	6
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral	0	0	3	0	0	3	3	3	6
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel	0	0	0	0	0	1	0	1	1
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes	0	0	0	0	0	3	0	3	3
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination	0	0	0	0	0	1	0	1	1
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	5	0	14	9	3	11	19	23	42
	Total	7	1	18	9	3	21	26	33	59

Année	Type	Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation								
		Femmes			Hommes			Femmes	Hommes	Ensemble
		A	B	C	A	B	C			
2025	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel	0	1	6	4	0	3	7	7	14
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral	1		3				4	0	4
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination	1	1	2			5	4	5	9
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	9	2	7	13		24	18	37	55
	Total	11	4	18	17	0	32	33	49	82

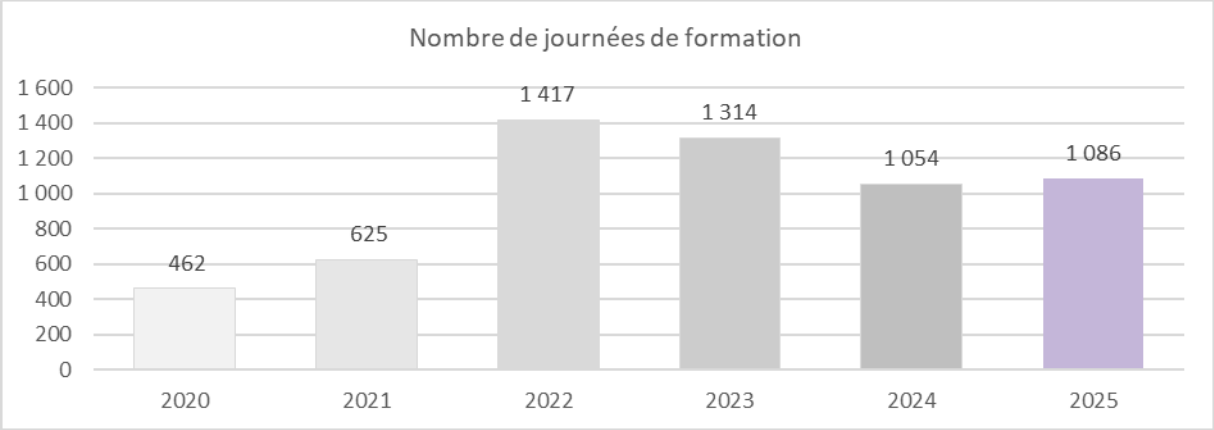
Le nombre de signalements de 2025 est le plus élevé de ces 6 dernières années. Cette évolution est néanmoins à relativiser, 13 évènements ayant fait l'objet de la réception de plusieurs signalements (de 2 à 7 fiches pour un même usager et évènement, soit 34 fiches au total).

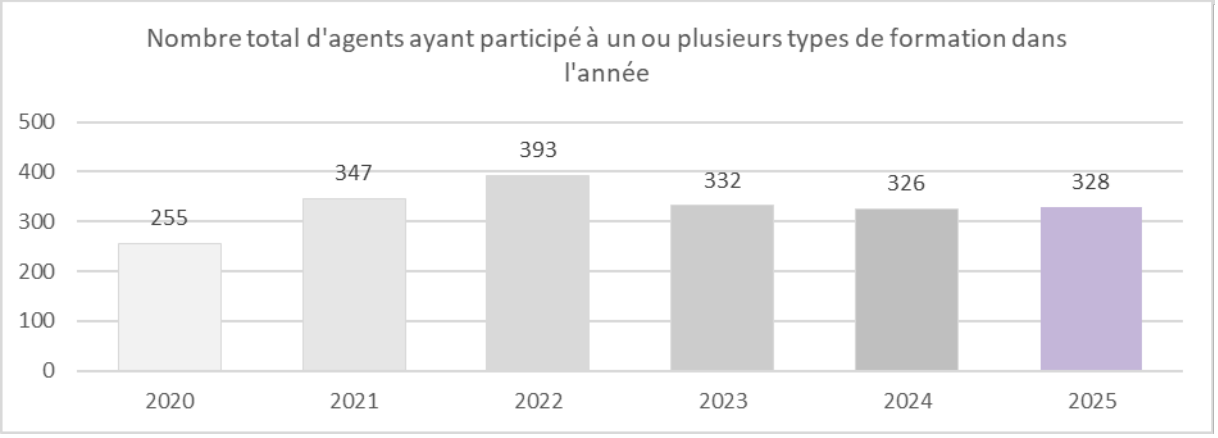
2025 voit un changement net au niveau des métiers les plus exposées, 24% des fiches émanant de chefs de service ou de responsables de secteur (8% en 2024, 20 fiches en 2025 pour 5 en 2024). Les deux autres métiers ayant subi le plus de violences correspondent aux postes d'agents d'accueil (18%) et de veilleurs de nuit (16%), avec une stabilité du nombre de fiches reçues pour ces 2 fonctions.

G FORMATION

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

Indicateurs 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



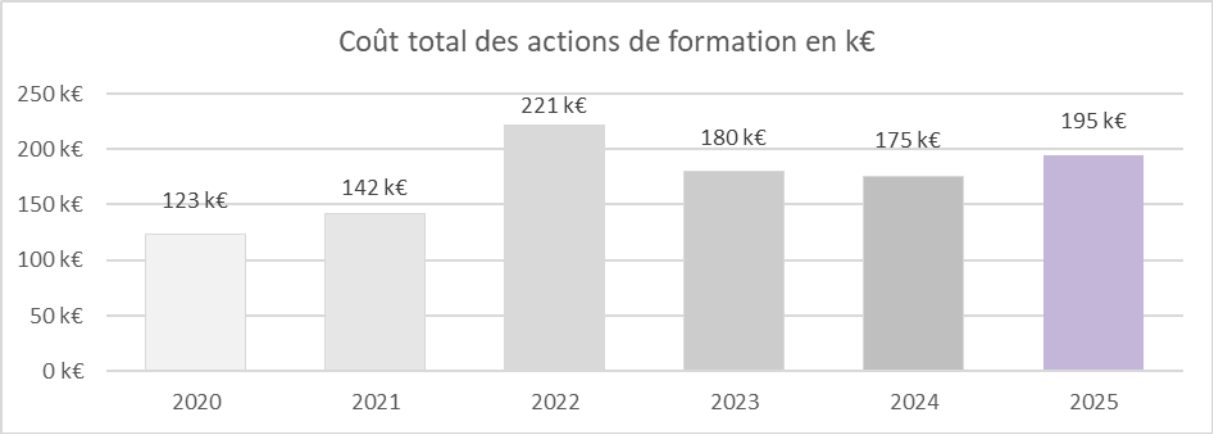


On observe une augmentation du nombre d'agents qui ont participé à au moins une formation et augmentation des formations internes.
Globalement, augmentation du nombre de sessions (indicateur qui ne figure pas dans le RSU) avec des durées qui ont tendance à se contracter. Cela se manifeste aussi par une augmentation de la consommation des crédits pédagogiques hors CNFPT.

G.2 Coûts de la formation

Indicateur de référence :

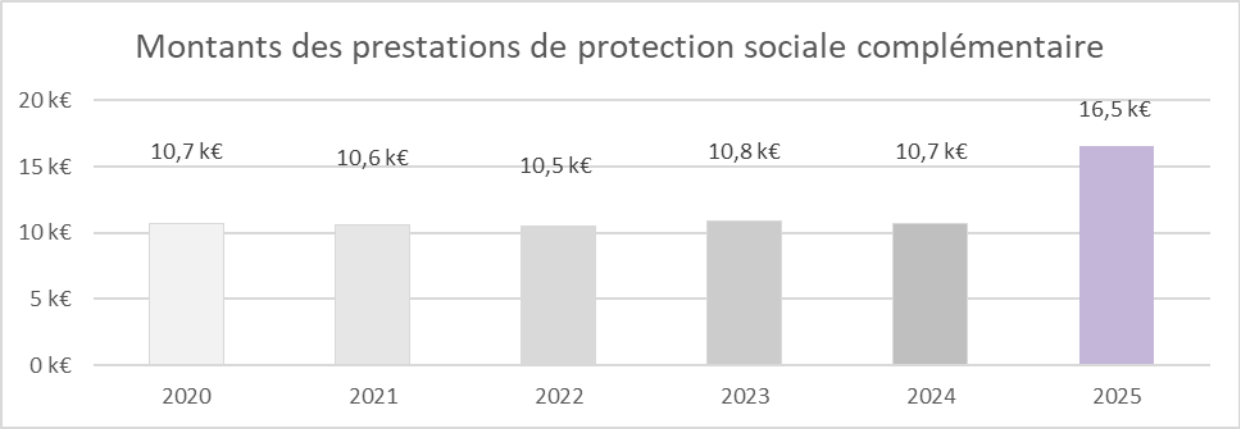
- Ind-5.1.4 Coûts de formation –
- Ind-5.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12 ayant participé à au moins une formation dans l'année - ligne Total Toutes Catégorie

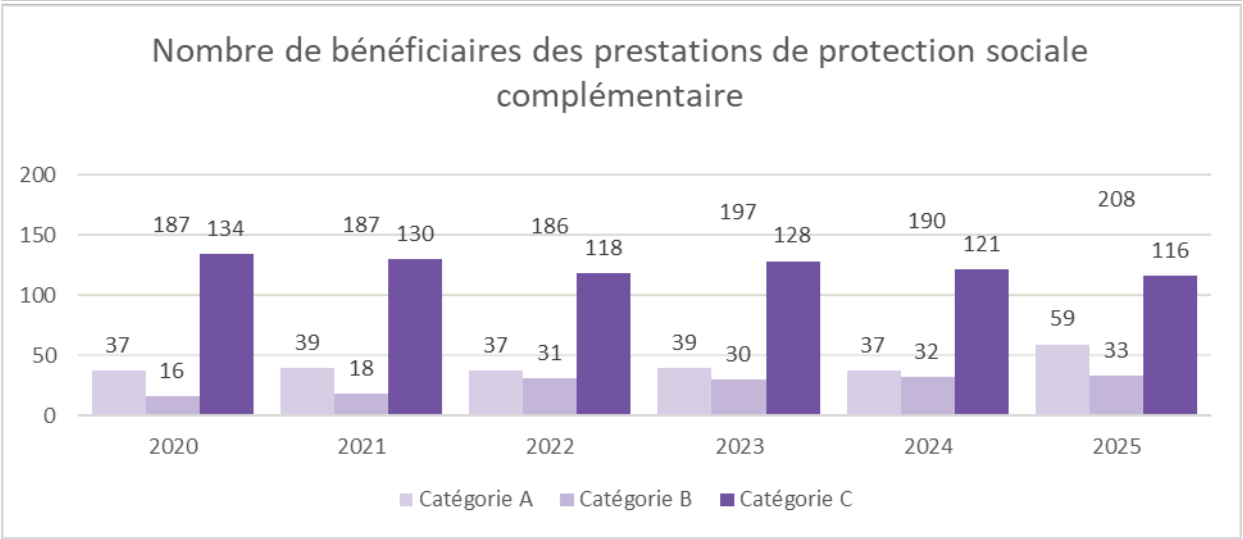


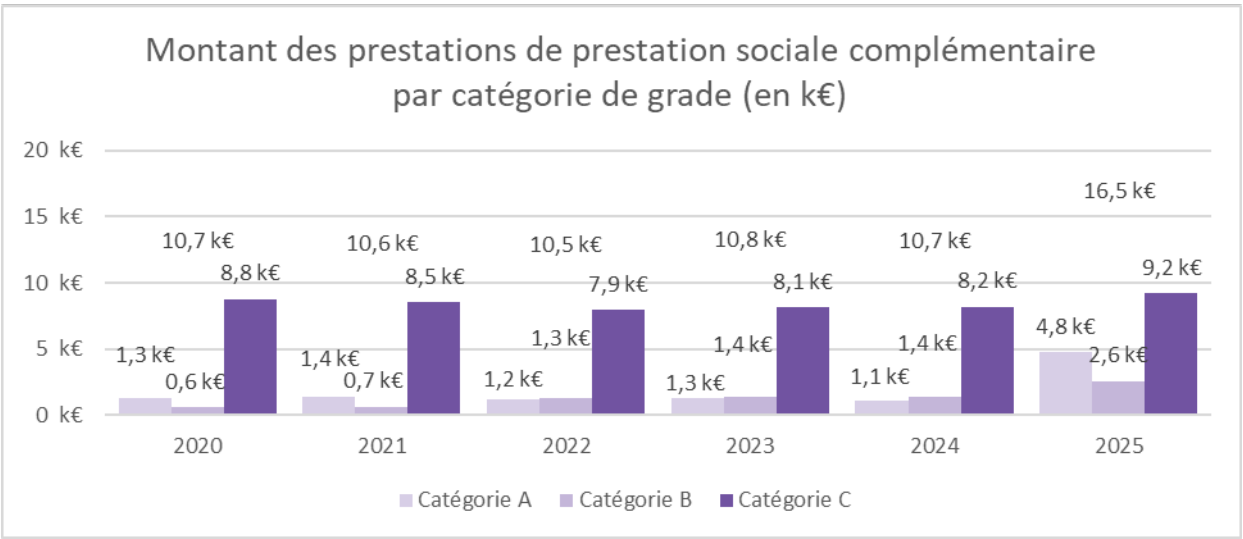
H ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

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	218	69 097 €	191	10 695 €
2025	209	71 083 €	208	16 534 €

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

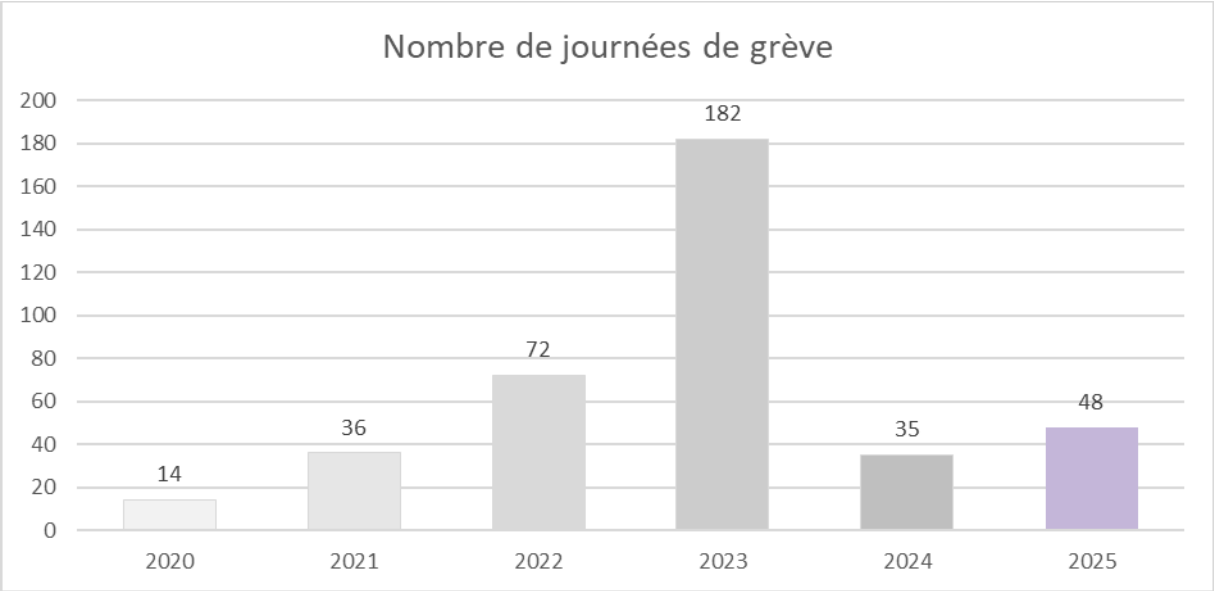
Indicateur de référence : Ind-6.1.1 Nombre de réunions au cours de l'année

	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

En sus de ces réunions communes aux 3 entités, le CCAS organise des réunions appelées « café du dialogue social » pour évoquer les sujets spécifiques à l'établissement. En 2025, 4 réunions ont été organisées sous ce format.

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