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

Grand Besançon Métropole (GBM) poursuit cette année encore sa dynamique en termes de politique de ressources humaines. En effet, fort du développement d'un certain nombre de projets à l'échelle du territoire, l'Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) s'appuie sur un effectif en évolution, adapté aux enjeux et à la complexité croissante des dossiers. Dans ce cadre, le nombre d'agents sur emplois permanents augmente de manière quasi similaire à 2024, avec +36 agents en 2025 (A1).

La structuration des effectifs évolue néanmoins de manière significative puisque la part de fonctionnaires progresse sensiblement (+38), avec, en parallèle, une moindre représentation des contractuels sur emplois permanents (+12 contre +37 entre 2023 et 2024) et non permanents (-14) (A1). Cette tendance met en lumière le choix affirmé de GBM conforter l'action publique locale fondée sur la défense du statut des agents territoriaux. Cette traduction concrète est d'autant plus notable que la loi de transformation de la fonction publique conjuguée à l'évolution du rapport au travail constitue des freins puissants. Ils se traduisent depuis quelques années, notamment au plan national, par une évolution croissante du recours aux contractuels sur emplois permanents au détriment des fonctionnaires. GBM affirme ainsi une intention claire en renforçant la structure de son socle autour des fonctionnaires.

Pour autant, il n'est pas réaliste de penser réduire drastiquement le volume de contractuels sur emplois non permanents et emplois permanents en raison notamment de la nécessité de compétences spécifiques, tant pour porter des projets particuliers liés à la dynamique du territoire (recours à des agents en « contrats de projet », en augmentation régulière (-A7- 14 en 2025) que pour tenter de résorber certains métiers en tension (B4).

Sur le fond et plus généralement, pour rendre plus attractif GBM et susciter un intérêt à rejoindre ses effectifs et/ou à rester, l'EPCI recourt à un large panel de leviers :

- une offre d'emplois toujours plus dense, au travers notamment de nouvelles créations d'emploi en 2025 (B1), ainsi que des perspectives de carrière renforcées avec un nombre de promotions et d'avancements significatifs (C5-C6-C7) et une action de formation globale maintenue à un haut niveau (1 274 agents concernés en 2025 pour un montant de 751 000 euros – G1 et G2);
- un contexte professionnel et une qualité de vie au travail tournés vers les préoccupations des agents : prise en compte des équilibres vie personnelle / vie professionnelle avec par exemple le maintien d'un niveau élevé d'autorisation de temps partiels (D2), le développement du télétravail (D5) avec 624 agents en 2025 (576 en 2024 et 362 en 2023), une participation employeur toujours plus importante tant aux frais de transport (342 bénéficiaires en 2025 – E5) que pour le forfait mobilité durable (384 agents, près de 105 000 euros – E6), une action sociale et protectrice affirmée (H1 et H2) ;
- une attention aux agents enracinée, avec notamment un volet santé et sécurité au travail très développé. Il se traduit, par exemple, par le recensement et le traitement des situations difficiles avec la réception des agents par les services médico-psycho-sociaux de la DSSTS (F3 / F4) ou encore par l'accompagnement des agents en situation de handicap (A17). Il joue aussi sans nul doute un rôle dans la baisse des accidents de travail (101 à 91 entre 2024 et 2025 – F1), grâce à des actions de prévention et de sensibilisation, ainsi qu'une prise de conscience de la sensibilité de ces questions au travers du déploiement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- une action significative à l'échelle du bassin de vie avec deux dispositifs actifs pour accompagner la jeunesse : l'accueil réservé aux stagiaires (156 en 2025 contre 109 en 2024 - A15) et aux apprentis (30 apprentis en 2025, marquant la poursuite d'un cycle positif / ex : 20 en 2020 et 2021, 23 en 2022, 26 en 2023 et 26 en 2024) (A16).

Comme vu précédemment, la politique des ressources humaines prend une place structurante dans la dynamique territoriale portée par GBM. Par voie de conséquence, les charges de personnel représentent une proportion en constante augmentation dans le budget de fonctionnement (E1), atteignant désormais les 30,9 %, soit 73.4M€. Celle-ci trouve son origine dans les décisions prises directement par GBM, à savoir une augmentation des effectifs, en corrélation avec le développement territorial. A cela s'ajoutent les mesures nationales de ces dernières années :

- en faveur du pouvoir d'achat des agents : les augmentations de la valeur du point d'indice les années précédentes (+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.

En outre la collectivité a décidé de maintenir structurellement la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (2.8 M€ pour les 3 structures dont 800 K€ pour GBM chaque année) et de prolonger les travaux sur l'harmonisation des IFSE entre filières ainsi que la transformation des primes de travaux insalubres en IFSE pénibilité. Ceci profite aux agents, notamment s'agissant des rémunérations des catégories B et C (E3), avec un impact sur les dépenses de personnel, sans pour autant recourir plus significativement aux heures supplémentaires et complémentaires (D1).

Sur ce point, il faut rappeler que la dynamique des projets de GBM repose sur la mobilisation et l'engagement des agents. Celle-ci se traduit notamment par la réalisation d'heures supplémentaires et complémentaires. Ce volume d'heures peut être assimilé à 16 ETPR, ce qui pourrait, en première lecture, ouvrir l'hypothèse de la création d'autant d'emplois. Pour autant, les directions restent contraintes par des impératifs de souplesse afin de répondre à des pics d'activité, à des absences non programmables ou encore à des besoins qui ne peuvent être comblés par le recours à des emplois permanents (nécessité de l'expérience des agents en place pour accomplir certaines tâches ou absences trop courtes par exemple). Il convient donc d'analyser finement le recours à ces HS et HC afin de juger de l'intérêt, au cas par cas, de leur transformation en emploi permanent ou en emploi non permanent. C'est l'objet du travail mené par le pôle RH dans le cadre d'un dialogue de gestion RH instauré avec les pôles, sous de multiples angles (suivi de la masse salariale, des heures supplémentaires et complémentaires, des recrutements, des besoins en formation, de questions statutaires et réglementaires…). Il consiste à accompagner les directions en raison de la complexité de leur activité. En parallèle, il convient aussi d'analyser le cas échéant ces sujets dans le cadre de ses diagnostics et propositions d'ajustements d'organisation. Enfin, il faut souligner que les HS rémunérées sont effectuées sur les emplois permanents, dont le volume a fortement et régulièrement augmenté, ce qui mécaniquement impacte la réalisation des HS+HC.

L'évolution des effectifs mérite aussi d'être observée au regard de la répartition globale entre les femmes et les hommes. Elle reste stable par rapport aux années précédentes avec un baisse de 1% de la part masculine et une hausse similaire pour les femmes (A8). Les grandes tendances des années précédentes se traduisent également dans les chiffres de 2025 relatifs au déterminisme genré selon la nature des métiers exercées au sein des directions (A9/A10/A11). On constate toujours une surreprésentation des hommes dans la filière technique et à l'inverse plus de femmes dans le secteur administratif. Il faut aussi souligner que les hommes occupent à 71.1% les emplois de Catégorie C alors que les femmes sont majoritaires dans les Catégories B et A (A10). Cette répartition se caractérise par sa stabilité globale, même si on peut souligner l'augmentation constante du nombre de femmes sur les postes de catégorie A (155 en 2020 – 182 en 2025), plutôt de niveau cadre expert puisque les encadrants A sont majoritairement des hommes, exception faite des postes de chef de service répartis de manière quasi équilibrée (A10).

On peut noter en outre une légère évolution de la nature des emplois, avec 41% de fonctionnaires femmes (+1%/2024), 41% de contractuelles sur emplois permanents (-2%) et 59% de femmes sur emplois non permanents (+2%) (A2/A3/A4). Ce phénomène confirme une plus grande précarité féminine, renforcée cette année par l'augmentation de l'occupation des emplois permanents à temps non complet (65% de femmes) (A14) ou ayant recours à un temps partiel de droit ou sur autorisation (D2).

Enfin, la pyramide des âges (A12) demeure globalement similaire aux années précédentes, avec une population assez vieillissante, plutôt située dans les strates 40-60 ans. La moyenne d'âge est identique à celle mesurée pour les 3 structures (A13). La catégorie A accentue en 2025 cette tendance alors que les catégories B et C conservent la même structuration. Cette évolution générale constitue un élément de réflexion en termes d'anticipation des départs à la retraite, de l'évolution des métiers et des compétences et de la prise en compte de l'usure professionnelle.

La structure de la pyramide des âges mérite d'être rapprochée de l'absentéisme qui reste un élément essentiel d'incidence de la capacité opérationnelle des directions et d'analyse de la situation de santé des agents. GBM connait une évolution des indicateurs pour 2025 (D3/D4) : alors que moins d'agents ont été absents pour raison de maladie ordinaire en 2025, on constate une stabilisation du nombre de jours d'absence, traduisant ainsi des absences plus longues. Il faut aussi noter un fait nouveau à mettre en perspective de la pyramide des âges : la classe d'âge 40-44 ans connait une dégradation inédite de sa situation, avec une légère augmentation du nombre d'agents malades au moins 1 jour dans l'année et une forte augmentation du nombre de jours de congés pour maladie ordinaire, alors qu'à l'inverse les agents de 45-54 ans sont moins malades en 2025. En parallèle, il ne faut pas omettre la hausse des indicateurs d'absence pour congés de longue maladie, de longue durée, maladies graves, accidents du travail et maladies professionnelles imputables au service. L'analyse fine de cette situation s'avère aussi nécessaire que complexe. La collectivité, conformément à ses engagements pris 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

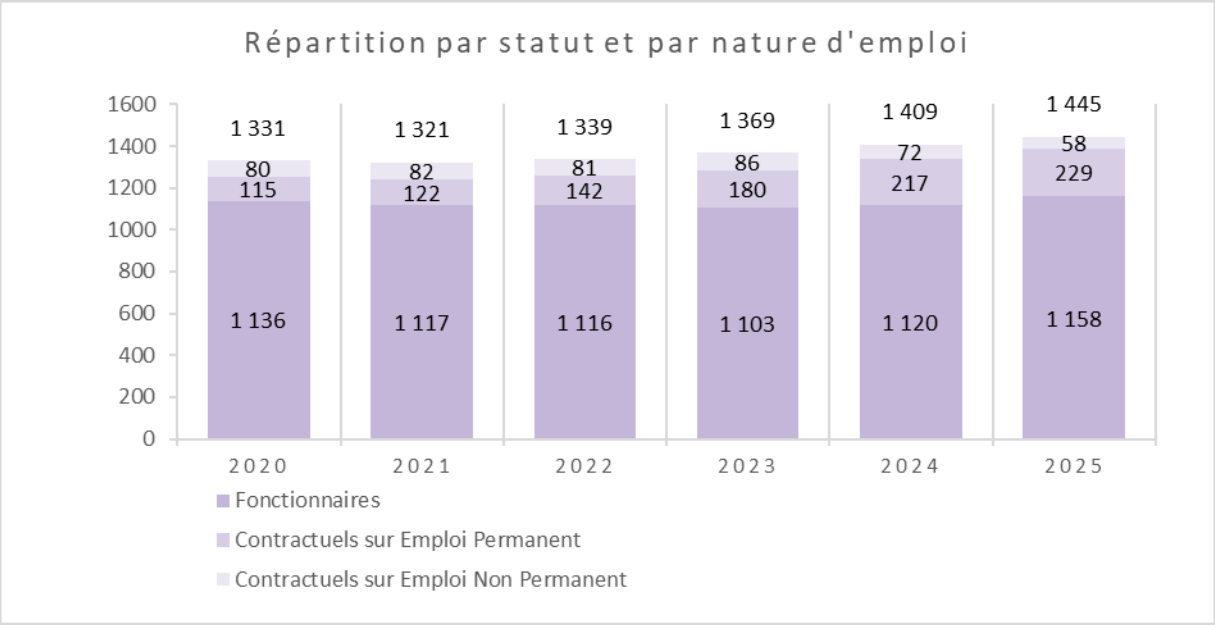
A L'EMPLOI 1
A.1 Evolution des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12 1
A.2 Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 2
A.3 Agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 3
A.4 Autres contractuels sur emploi non permanent 5
A.5 Contractuels sur emplois non permanents par direction 6
A.6 Agents passant en CDI sur emploi permanent 6
A.7 Contrats de projet 6
A.8 Répartition Femmes/Hommes 8
A.9 Répartition Femmes/Hommes par direction et par pôle 9
A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade 11
A.11 Répartition F/H sur emplois permanents par filière 12
A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents 14
A.12.1 Focus catégorie A 16
A.12.2 Focus catégorie B 17
A.12.3 Focus catégorie C 18
A.13 Moyenne d'âge 18
A.14 Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet. 19
A.15 Accueil des stagiaires 20
A.16 Accueil des apprentis 21
A.17 Nombre d'agents en situation de handicap 23
A.18 Respect des obligations d'emploi 23
B RECRUTEMENT 25
B.1 Créations d'emplois permanents en 2025 25
B.2 Taux de recrutement par mobilité interne 25
B.3 Recrutement de Fonctionnaires et de Contractuels 29
B.4 Métiers en tension 30
C PARCOURS PROFESSIONNEL 32
C.1 Nombre de départs à la retraite par année 32
C.2 Nombre d'agents en prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge 32
C.3 Nombre d'agents en disponibilité 33
C.4 Démissions 35
C.5 Avancements de grade et promotions internes 36
C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes 38
C.7 Avancements d'échelon 39
C.8 Titularisations et stages au cours de l'année – Refus de titularisation 40
D ORGANISATION DU TRAVAIL 41
D.1 Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent 41
D.2 Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel 42
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour 43
D.4 Montants et nombre de jours de carence 50

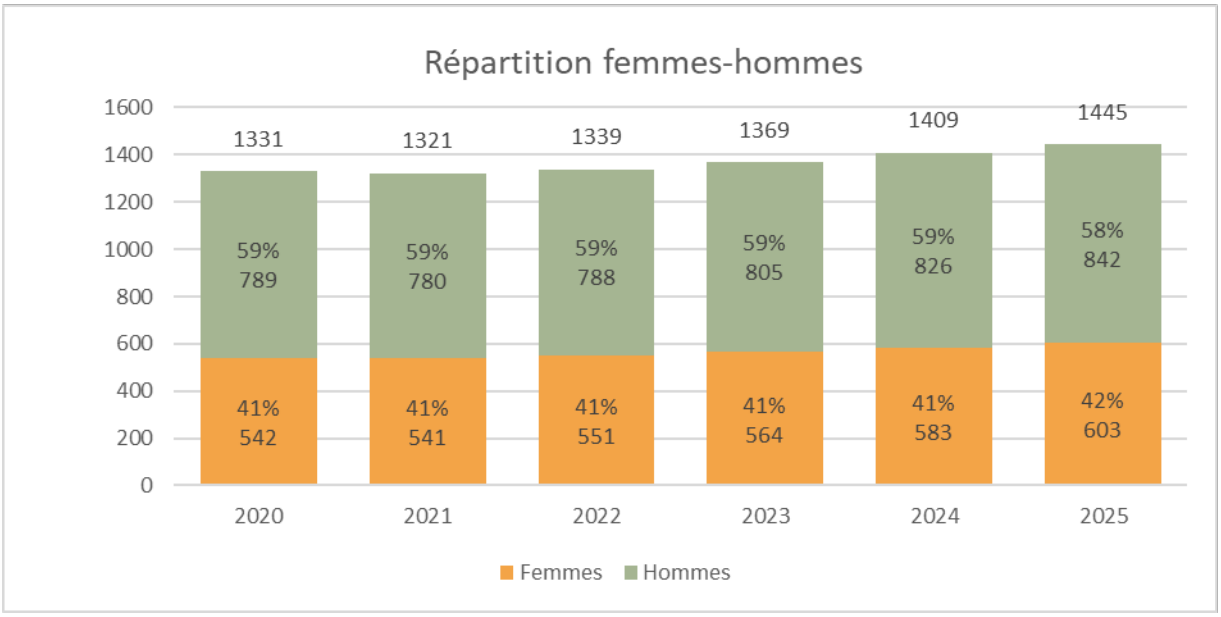
D.5 Télétravail ... 51
D.6 Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2025 ... 52
E REMUNERATIONS ... 53
E.1 Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel ... 53
E.2 Médiane des traitements, primes et indemnités ... 53
E.3 Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents ... 54
E.4 Régime indemnitaire (RI) brut versé ... 54
E.5 Participation employeur aux frais de transport ... 55
E.6 Forfait Mobilité Durable (FMD) ... 56
E.7 Indemnisation du chômage ... 57
F SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL ... 58
F.1 Accidents du travail ... 58
F.2 Les maladies professionnelles ou à caractère professionnelle ou contractées en service ... 60
F.3 Nombre de visites médicales sur demande de l'agent ... 61
F.4 Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel ... 62
G FORMATION ... 64
G.1 Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent) ... 64
G.2 Coûts de la formation ... 65
H ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE ... 66
H.1 Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants ... 66
H.2 Comité des Œuvres Sociales (COS) ... 68
I DIALOGUE SOCIAL ... 69
I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales ... 69
I.2 Conflits du travail : grèves. ... 69
J DISCIPLINE ... 70
J.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année ... 70

A L'EMPLOI

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

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

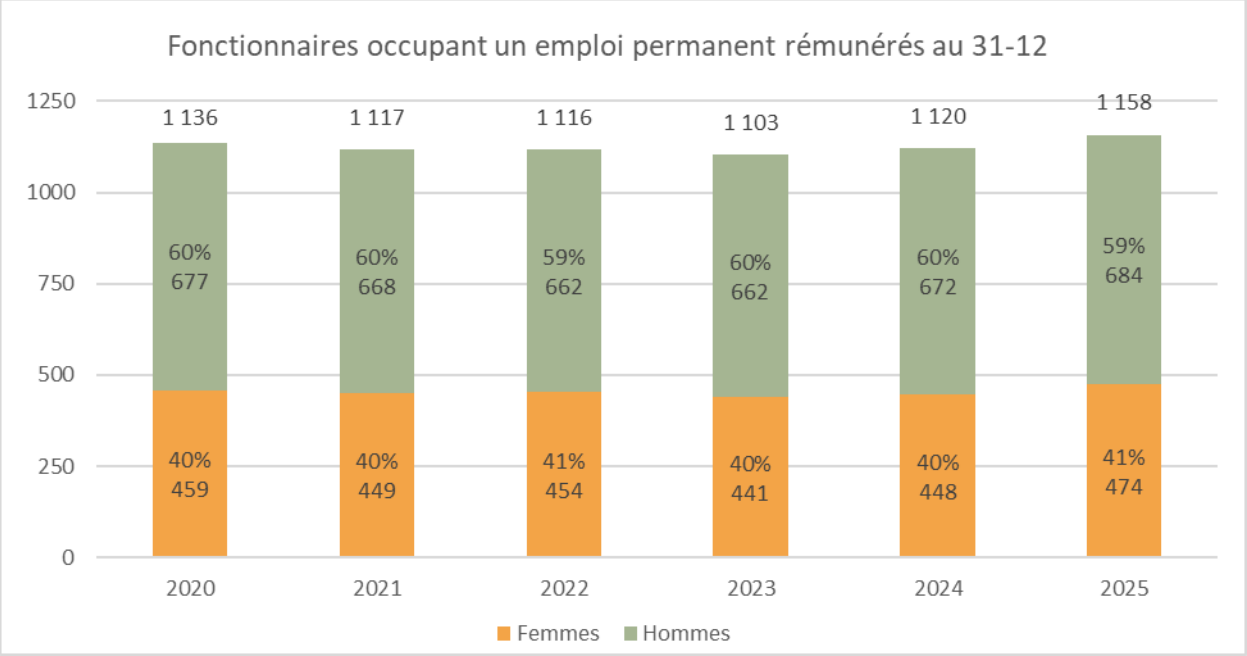




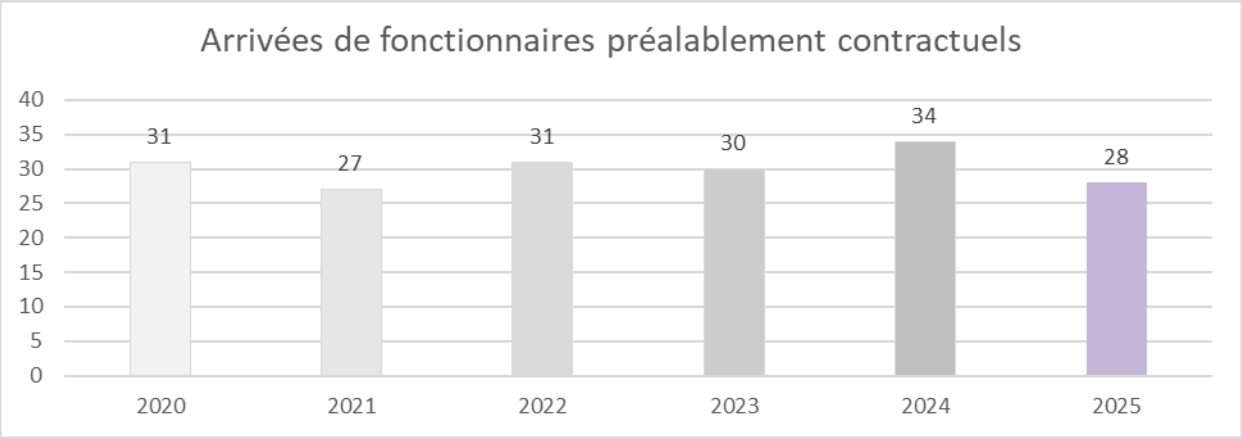
Les emplois permanents constituent les besoins structurels de la collectivité. Ils peuvent être pourvus par des agents fonctionnaires ou contractuels.
Les emplois non permanents, à l'inverse, constituent un moyen de faire face à des impondérables ou répondre à des besoins qui ne pourraient être couverts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

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

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

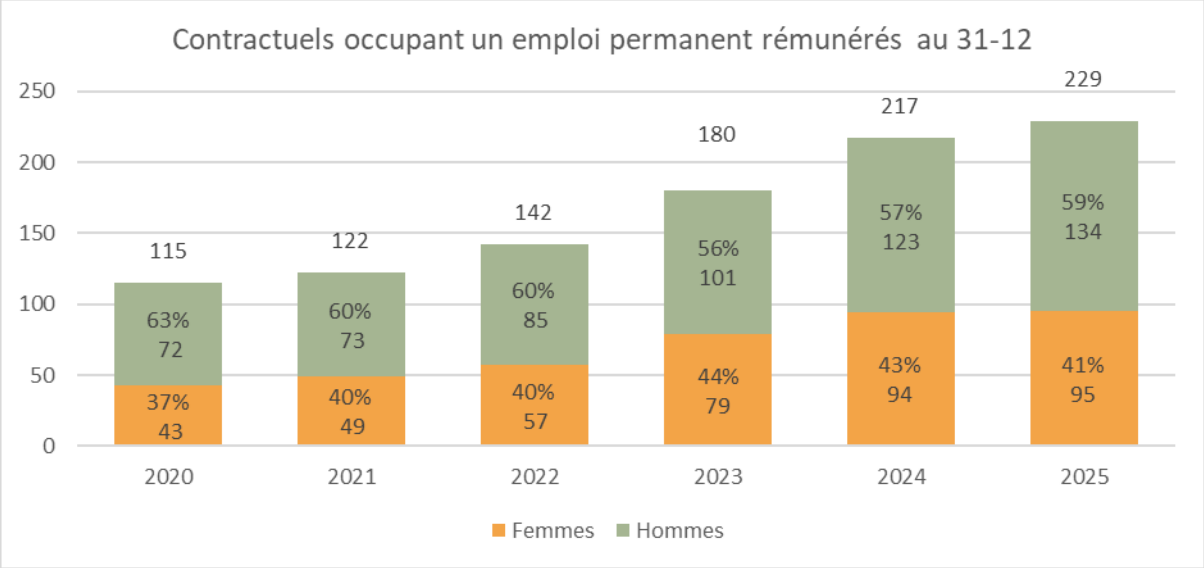


Nombre de fonctionnaires préalablement contractuels :



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

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



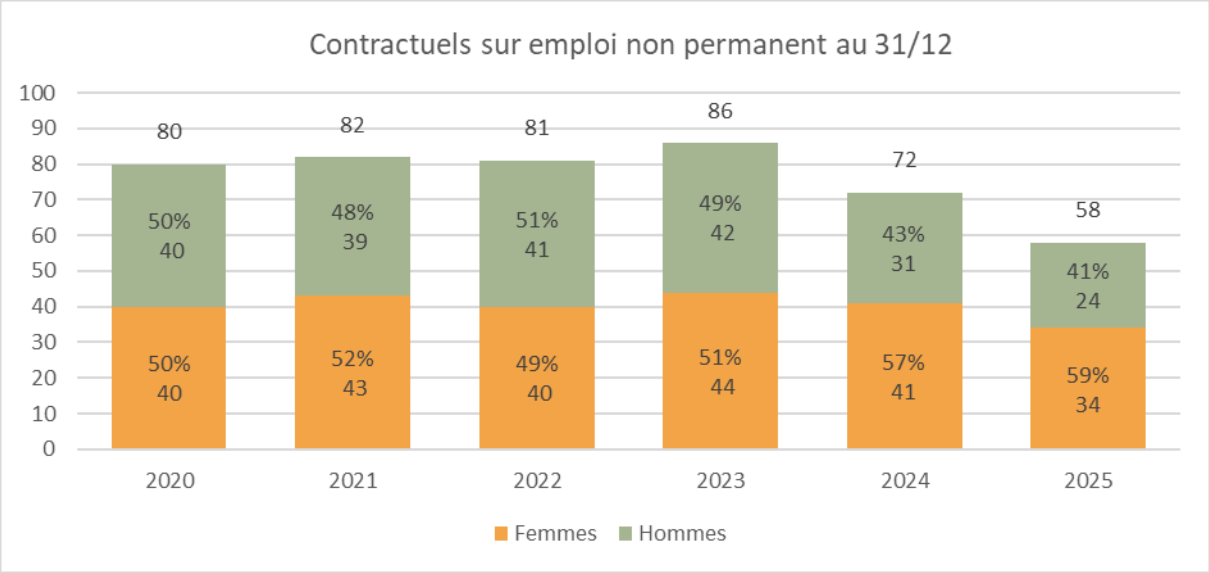
Motifs de recrutements des contractuels sur emploi permanent :

Année	Motifs recrutement	Femmes	Hommes	**Ensemble**
2020	Article L.332-10 CDI	14	14	**28**
	Article L.332-13 Remplaçant	7	22	**29**
	Article L.332-14 Emploi Vacant	0	3	**3**
	Article L.332-23-1° Temporaire	1	2	**3**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	20	30	**50**
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	1	1	**2**
2020		**43**	**72**	**115**
2021	Article L.332-10 CDI	13	15	**28**
	Article L.332-13 Remplaçant	10	20	**30**
	Article L.332-23-1° Temporaire	0	1	**1**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	26	37	**63**
2021		**49**	**73**	**122**
2022	Article L.332-10 CDI	12	16	**28**
	Article L.332-13 Remplaçant	13	19	**32**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	30	49	**79**
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	2	1	**3**
2022		**57**	**85**	**142**
2023	Article L.332-10 CDI	15	16	**31**
	Article L.332-13 Remplaçant	9	13	**22**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	51	62	**113**
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	1	3	**4**
	Article L.332-14 Emploi Vacant	3	7	**10**
2023		**79**	**101**	**180**
2024	Article L.332-10 CDI	16	18	**34**
	Article L.332-13 Remplaçant	7	20	**27**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	58	73	**131**
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	3	1	**4**
	Article L.332-14 Emploi Vacant	10	11	**21**
2024		**94**	**123**	**217**
2025	Article L.332-10 CDI	17	23	**40**
	Article L.332-13 Remplaçant	12	15	**27**
	Article L.332-8-2° Besoins du Service	59	86	**145**
	Article L.352-4 Situation de Handicap (ex art38)	1	1	**2**
	Article L.332-14 Emploi Vacant	6	9	**15**
2025		**95**	**134**	**229**

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.

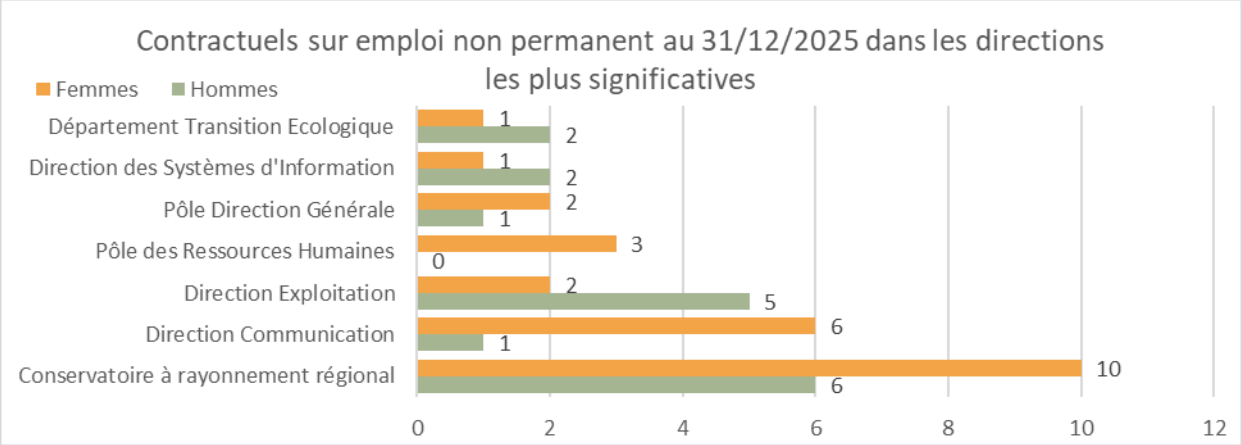


Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents en 2025 :

Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Apprenti	9	8	**17**
Surveillant CRR	3	5	**8**
Assistant d'enseignement artistique	5	1	**6**
Adjoint de gestion administrative	3	0	**3**
Chargé de mission	1	2	**3**
Ingénieur chargé d'opérations	3	0	**3**
Journaliste pigiste	3	0	**3**
Assistant de communication	1	1	**2**
Chargé de gestion	1	1	**2**
Chargé de projets	0	1	**1**
Chef de projet	1	0	**1**
Chef de projet de communication	1	0	**1**
Concepteur projeteur	0	1	**1**
Conseiller mobilité	1	0	**1**
Directeur	0	1	**1**
Equipier éco-centre	0	1	**1**
ingénieur chargé d'études	0	1	**1**
Intervenant	1	0	**1**
Laborantin	1	0	**1**
Maître Composteur	0	1	**1**
Total	**34**	**24**	**58**

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, 10 agents sont passés en CDI.
Depuis 2020, 26 agents sont passés en CDI et concernent majoritairement le métier d'assistant d'enseignement artistique.

A.7 Contrats de projet

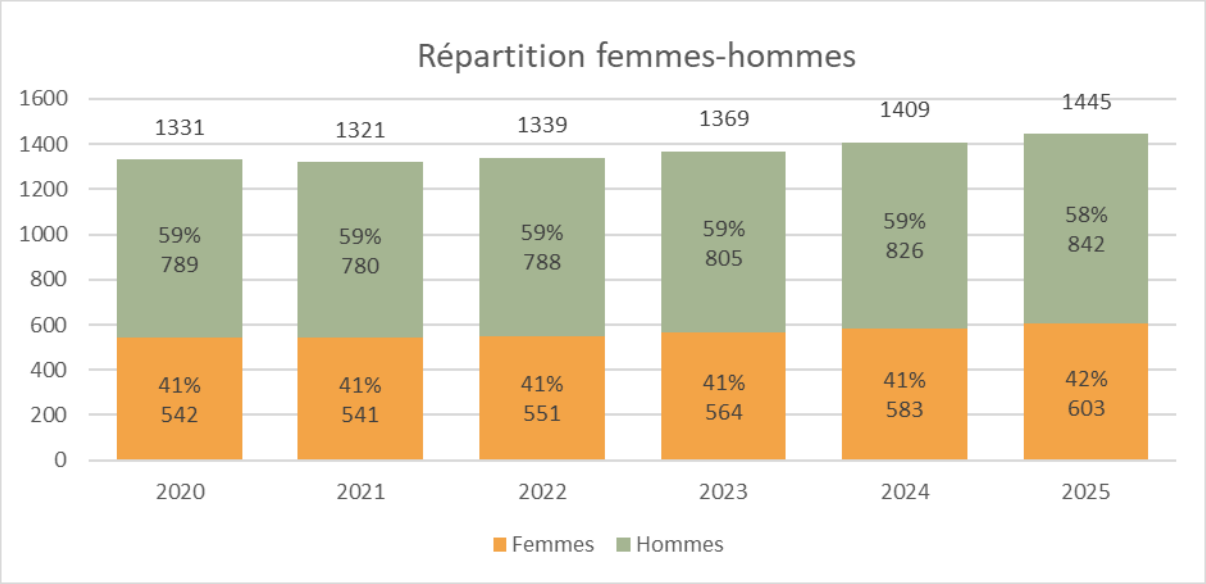
Indicateur de référence : Ind-1.3.1 Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique.

Année	Catégorie de grade	Métier	Direction	F	H	**Ensemble**
2020	A	Ingénieur	Département Eau et Assainissement	1		**1**
	B	Concepteur projeteur	Direction des Grands Travaux	1		**1**
2020				**2**		**2**
2021	A	Chargé de mission	Direction Stratégie et Territoire		1	**1**
	A	Ingénieur	Département Eau et Assainissement	1		**1**
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture	1		**1**
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction des Grands Travaux		1	**1**
	B	Concepteur projeteur	Direction des Grands Travaux	2		**2**
2021				**4**	**2**	**6**
2022	A	Chargé de mission	Direction Stratégie et Territoire		1	**1**
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture	3		**3**
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction des Grands Travaux		1	**1**
	B	Chargé de projets	Département Eau et Assainissement		1	**1**
2022				**3**	**3**	**6**

Année	Catégorie de grade	Métier	Direction	F	H	Ensemble
2023	A	Chargé de mission	Direction Stratégie et Territoire		1	**1**
	A	Chef de projet	Dir. Performance et Conseil de Gestion	1		**1**
	A	Conseiller en mobilité	Département Mobilités	1		**1**
	A	Directeur de l'attractivité	Pôle Direction Générale		1	**1**
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture	2		**2**
	B	Concepteur projeteur	Direction des Grands Travaux		1	**1**
2023				**4**	**3**	**7**
2024	A	Chargé de mission	Direction Stratégie et Territoire		1	**1**
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture	1		**1**
	A	Conseiller en mobilité	Département Mobilités	1		**1**
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture	1		**1**
	A	Directeur de l'attractivité	Pôle Direction Générale		1	**1**
	B	Concepteur projeteur	Direction des Grands Travaux		1	**1**
	A	Ingénieur chargé d'opération paysagiste	Direction des Grands Travaux	1		**1**
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture		1	**1**
	A	Chargé de mission	Direction Urbanisme Projets Planification		1	**1**
	A	Ingénieur chargé d'études	Direction Technique		1	**1**
	A	Chef de projet - contrat de projet	Pôle des Ressources Humaines	1		**1**
2024				**5**	**6**	**11**
2025	A	Ingénieur chargé d'études	Département Eau et Assainissement+		2	**2**
	A	Conseiller en mobilité	Département Mobilités	1		**1**
	A	Chargé de mission Economie circulaire	Département Transition Ecologique	1		**1**
	A	Ingénieur chargé d'opération paysagiste	Direction Aménagement des EP - Gds Trvx	1		**1**
	A	Ingénieur chargé d'opérations	Direction Architecture	2		**2**
	A	Chargé de mission	Direction Stratégie et Territoire		1	**1**
	A	Chargé de mission	Direction Urbanisme Planification+		1	**1**
	A	Chef de projet - contrat de projet	Pôle des Ressources Humaines	1		**1**
	A	Directeur de l'attractivité	Pôle Direction Générale	1	1	**2**
	B	Chargé de gestion agriculture - alimentation	Département Transition Ecologique		1	**1**
	B	Concepteur projeteur	Direction Aménagement des EP et Gds Trvx		1	**1**
2025				**7**	**7**	**14**

A.8 Répartition Femmes/Hommes

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



La répartition Femmes/Hommes au sein de la collectivité connait une grande stabilité, elle traduit par ailleurs une reproduction figée d'une forme de déterminisme genré avec une surreprésentation masculine pour les métiers techniques et à l'inverse, une forte proportion de femmes dans le domaine administratif.
Cette situation est prise en compte par la collectivité qui tente par le biais d'accompagnement de décloisonner ces prédispositions.

A.9 Répartition Femmes/Hommes par direction et par pôle

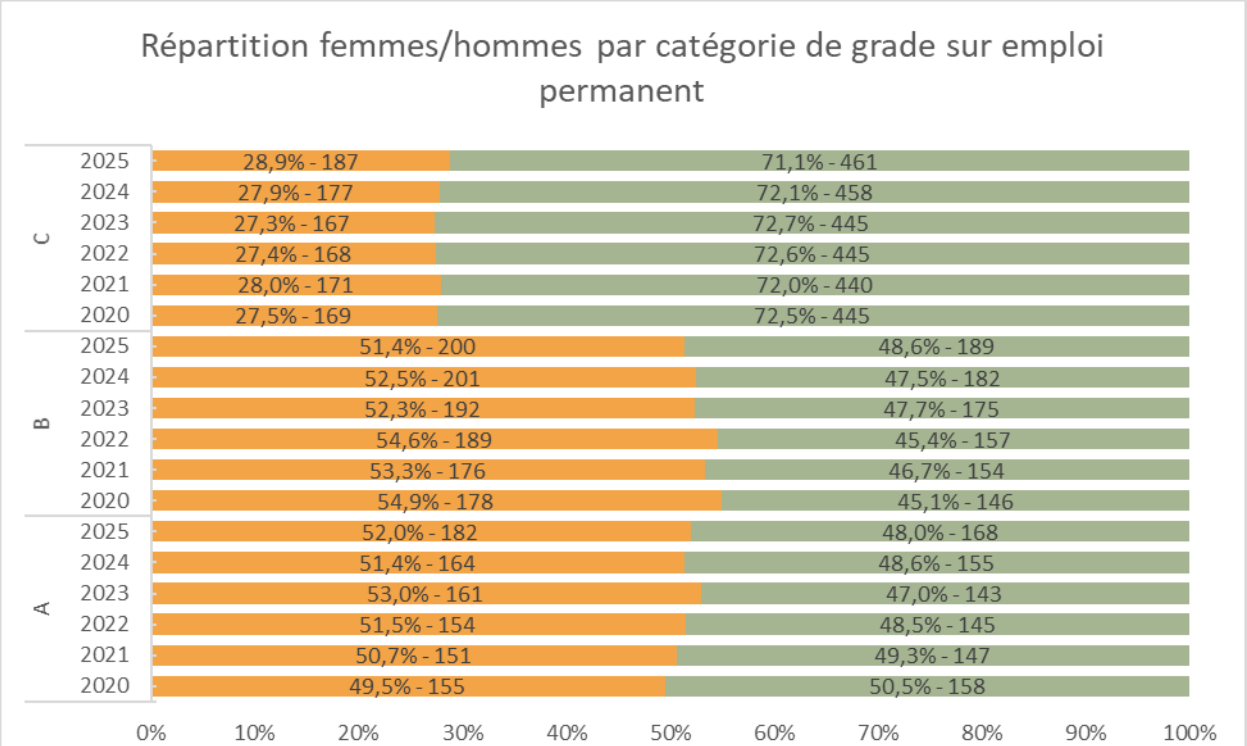
Indicateurs de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12 (toute nature d'emploi).

DIRECTION	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Pôle Direction Générale	11	6	13	3	15	3	11	5	14	5	15	5
Direction du SYBERT	22	51	23	49	26	53	27	52	31	53	31	59
Direction Administration Générale	28	8	27	10	25	9	27	10	27	8	28	7
Direction de la Communication	12	7	16	7	15	8	15	9	15	8	16	8
Direction Stratégie et Territoire	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
Total Pôle Pilotage	**77**	**77**	**83**	**74**	**85**	**77**	**84**	**80**	**91**	**78**	**94**	**83**
Pôle Développement	14	8	13	8	16	6	7	2	8	1	8	2
Direction Habitat Logt Acc.gens voyage							6	5	10	7	12	4
Direction Contrat De Ville	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Direction Economie Emploi Enseignt Sup.	17	8	16	7	11	9	13	9	11	10	13	8
Total Pôle Développement	**34**	**21**	**33**	**19**	**31**	**19**	**30**	**20**	**33**	**22**	**37**	**18**
Pôle des Ressources Humaines	3	4	5	3	4	3	5	2	7	2	7	1
Direction Pilotage et Organisation	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5
Direction de la Gestion du Personnel	29	8	29	9	32	9	30	7	30	8	31	7
Direction Emploi et Compétences	35	7	34	10	37	7	33	9	44	8	44	11
Direction Santé au Travail Suivi Social	15	4	13	3	10	3	12	5	14	4	17	4
Total Pôle RH	**87**	**28**	**86**	**30**	**88**	**27**	**86**	**28**	**100**	**27**	**104**	**28**
Pôle Gestion		2		1		1		1	0	1	0	1
Direction des Finances	15	12	14	10	17	9	18	9	19	8	19	8
Direction Performance et Conseil de Gestion	17	5	16	6	17	6	16	5	15	8	18	8
Direction des Systèmes d'Information	12	41	11	39	11	44	11	45	10	51	11	55
Total Pôle Gestion	**44**	**60**	**41**	**56**	**45**	**60**	**45**	**60**	**44**	**68**	**48**	**72**
Pôle Services Techniques Urbanisme Environnement	14	27		3		4		5	1	5	1	4
Département Urbanisme Grands Projets Urbains	8	1	7	1	8	1	7	1	7	1	7	2
Direction des Grands Travaux	10	17	10	17	10	14	10	15	11	15	10	15
Direction Foncier Topographie	3	10	3	10	3	10	3	9	3	9	3	11
Direction Urbanisme Opérationnel	15	10	15	10	14	9	16	10	17	12	18	13
Direction Urbanisme Projets Planification	10	10	10	10	11	9	12	9	7	7	9	7
Direction maitrise d'ouvrage									9	23		
Département Logistique Approvisionnements Sauvegarde		1	7	14	7	16	8	16	7	18	34	130
Direction Parc Automobile et Logistique	39	111	37	111	33	108	30	112	30	116	0	0
Département Eau et Assainissement	39	107	40	112	41	117	29	26	22	14	43	137
Direction Technique							15	104	10	98	0	0
Département Architecture et Bâtiment	13	3	12	3	12	4	12	3	12	3	13	3
Direction Patrimoine	4	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6

DIRECTION	2020		2021		2022		2023		2024		2025	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Direction Architecture	11	14	13	14	15	15	15	16	12	16	11	18
Direction Transports	3	6	2	7	2	8	2	7	2	8	2	8
Direction Développement Gestion Infrastructure	4	13	5	11	6	13	5	12	6	12	6	13
Direction de la Voirie	6	93	4	89	4	84	7	79	8	77	8	81
Département Mobilités	16	6	14	4	17	5	17	7	16	7	15	9
Département Transition Ecologique			9	6	8	7	8	8	7	9	9	15
Direction Gestion Des Déchets	20	104	18	105	20	109	22	108	23	110	24	112
Total Pôle des Services Techniques	**215**	**539**	**211**	**532**	**216**	**538**	**223**	**552**	**215**	**566**	**218**	**584**
Pôle des Services à la Population		1		3		3		3	0	2	0	2
Total Pôle des services à la population	**0**	**1**	**0**	**3**	**0**	**3**	**0**	**3**	**0**	**2**	**0**	**2**
Pôle Culture	4	1	3	2	3	2	3	2	4	1	3	1
Direction Action Culturelle	6	3	7	2	7	4	9	2	8	2	10	2
Conservatoire à rayonnement régional	76	59	78	62	77	58	84	58	88	60	83	52
Direction Préfig Grande Bibliothèque LP											7	
Total Pôle Culture	**86**	**63**	**88**	**66**	**87**	**64**	**96**	**62**	**100**	**63**	**103**	**55**
Total GBM	**543**	**789**	**542**	**780**	**552**	**788**	**564**	**805**	**583**	**826**	**604**	**842**

A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade

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



	A						B						C					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Femmes	155	151	154	161	164	182	178	176	189	192	201	200	169	171	168	167	177	187
Hommes	158	147	145	143	155	168	146	154	157	175	182	189	445	440	445	445	458	461
Total	313	298	299	304	319	350	324	330	346	367	383	389	614	611	613	612	635	648

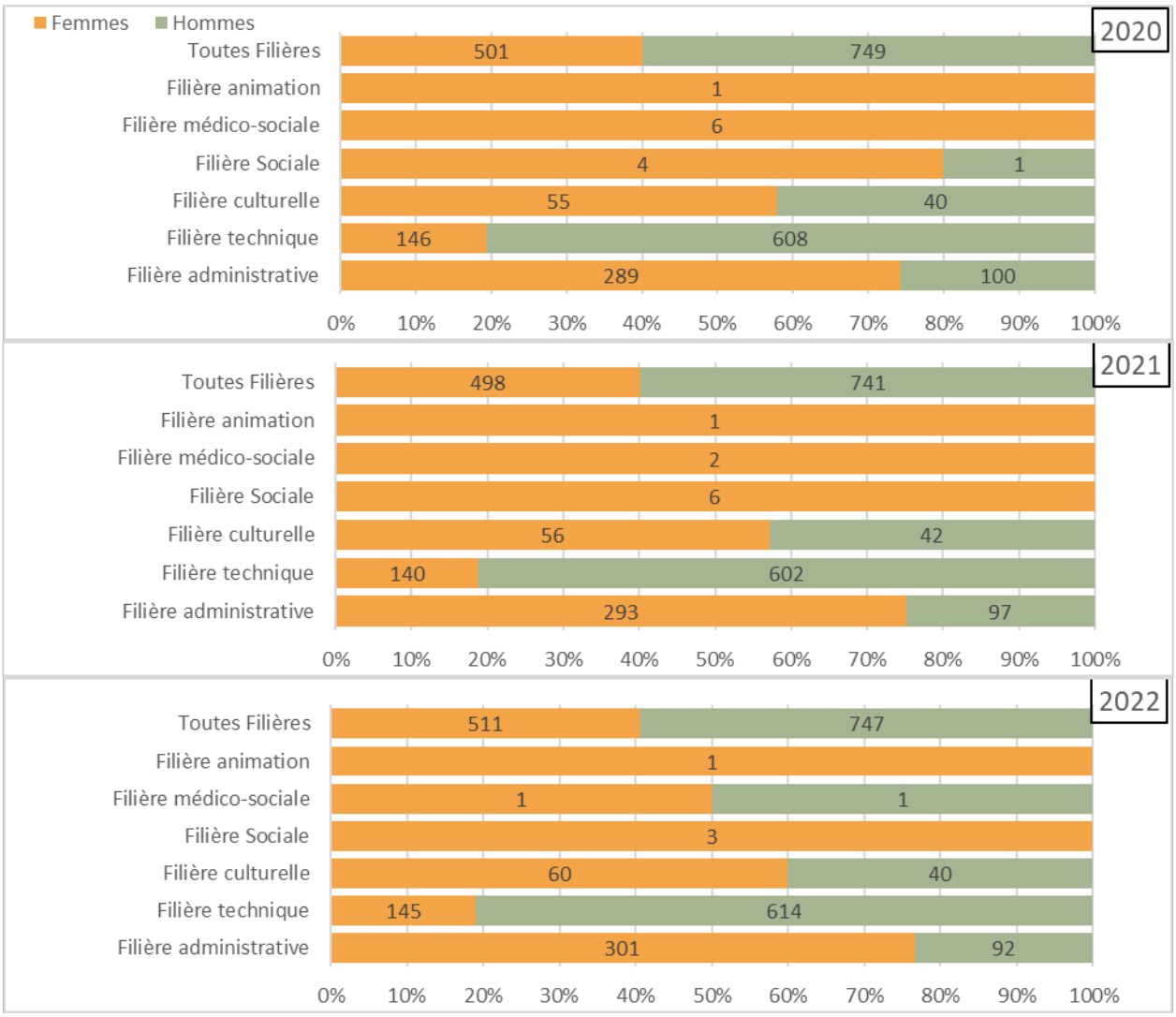
Niveau de responsabilité des cadres A :

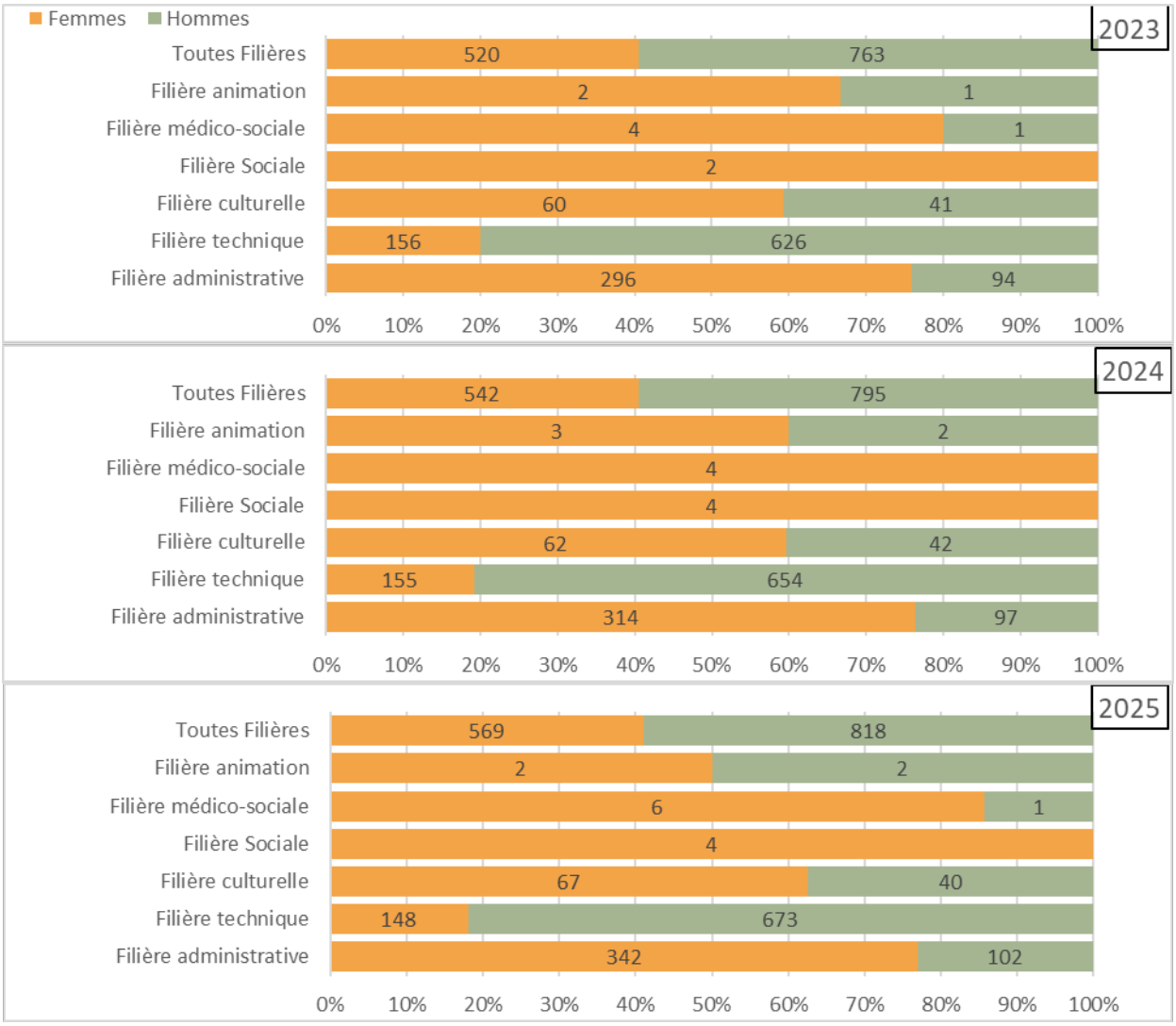
Responsabilité	Femmes	Hommes
Chef de service	39	38
Directeur	8	18
Directeur adjoint	4	3
Directeur de département	0	6
Directeur de projet	1	0
Directeur Général Adjoint des Services	2	3
Directeur Général Adjoint des Services Techniques, Directeur de Département	0	1
Directeur Général des Services	0	1
Directeur Général des Services Techniques	0	1
Responsable de département	1	0
Secrétaire général	3	1
	58	**72**

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

Indicateurs de référence :

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



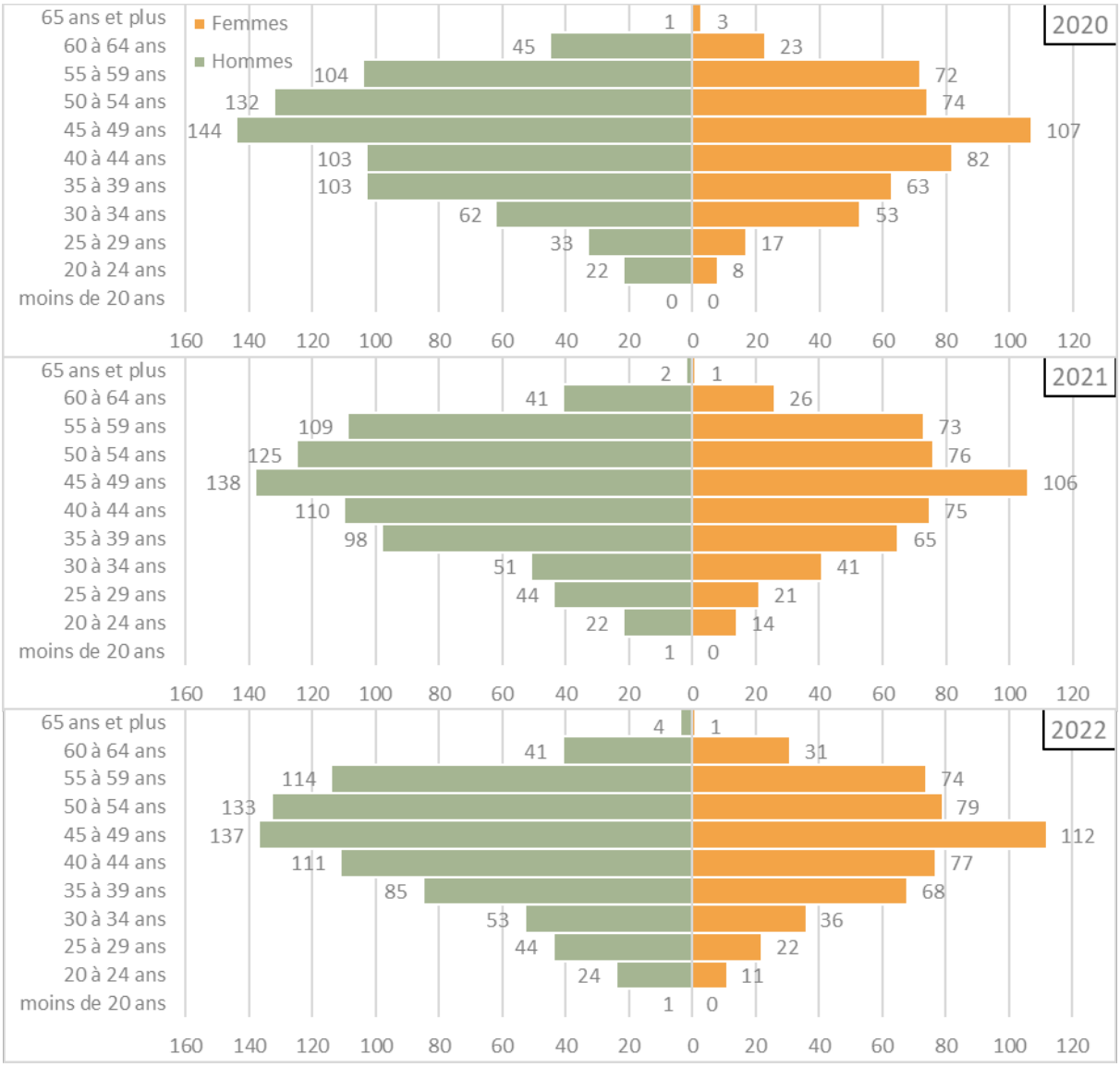


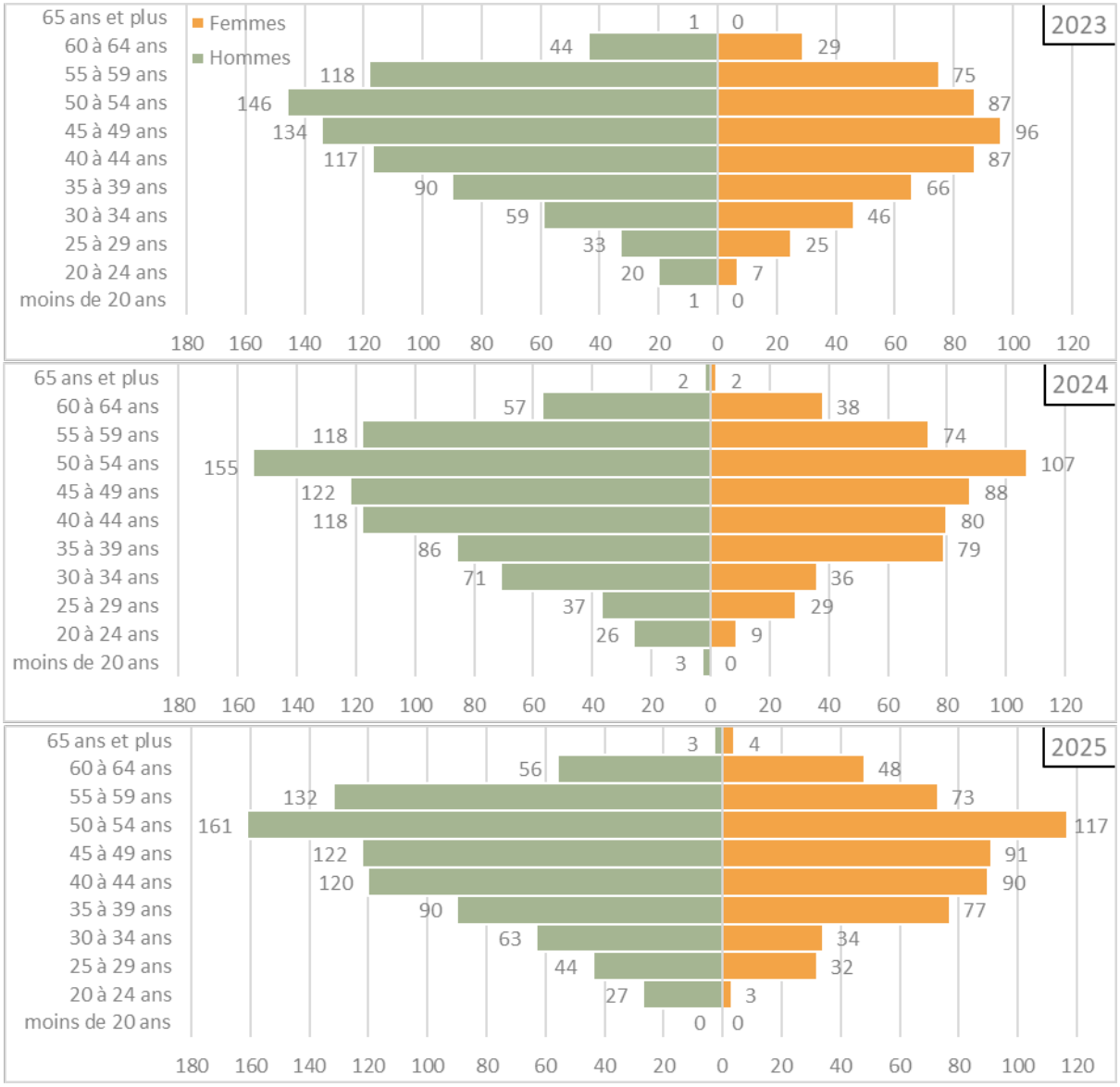
EVOLUTION DE LA REPARTITION GENREE SUR DES METIERS A DOMINANTE DE GENRE

	2020				2021				2022				2023				2024				2025			
	F		H		F		H		F		H		F		H		F		H		F		H	
Ebouleur			47	100%			47	100%			48	100%			44	100%			50	100%	1	2%	53	98%
Mécanicien			13	100%			12	100%			12	100%			10	100%	1	7%	14	93%	1	6%	15	94%
Peintre			5	100%			4	100%			4	100%			3	100%			4	100%		0%	3	100%
Agent d'accueil	5	71%	2	29%	3	60%	2	40%	5	71%	2	29%	5	71%	2	29%	6	86%	1	14%	6	86%	1	14%
Métiers administratifs (Chargé et Adjoint)	187	82%	42	18%	190	82%	41	18%	189	82%	41	18%	190	80%	47	20%	193	81%	46	19%	200	81%	47	19%

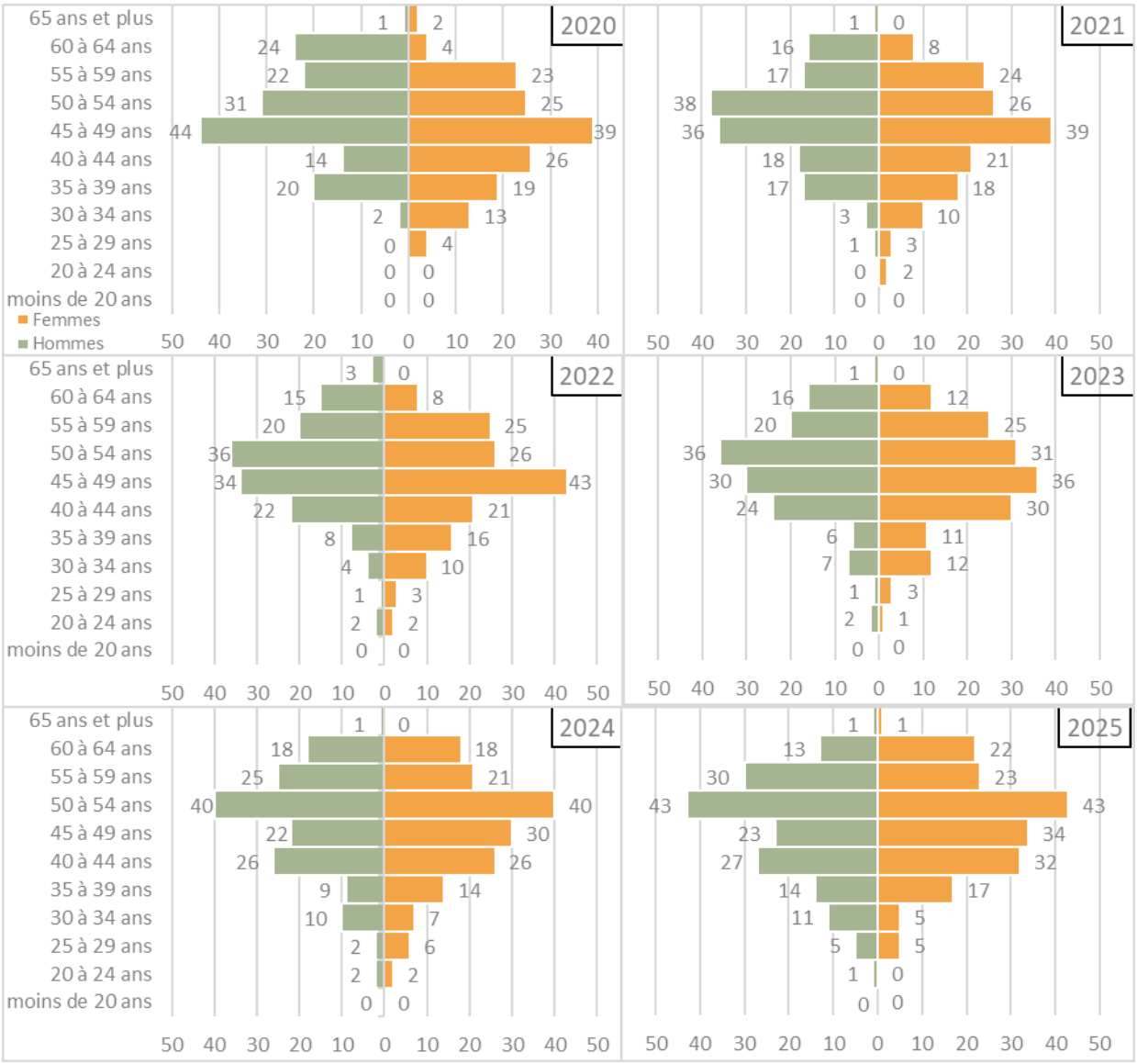
A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents

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

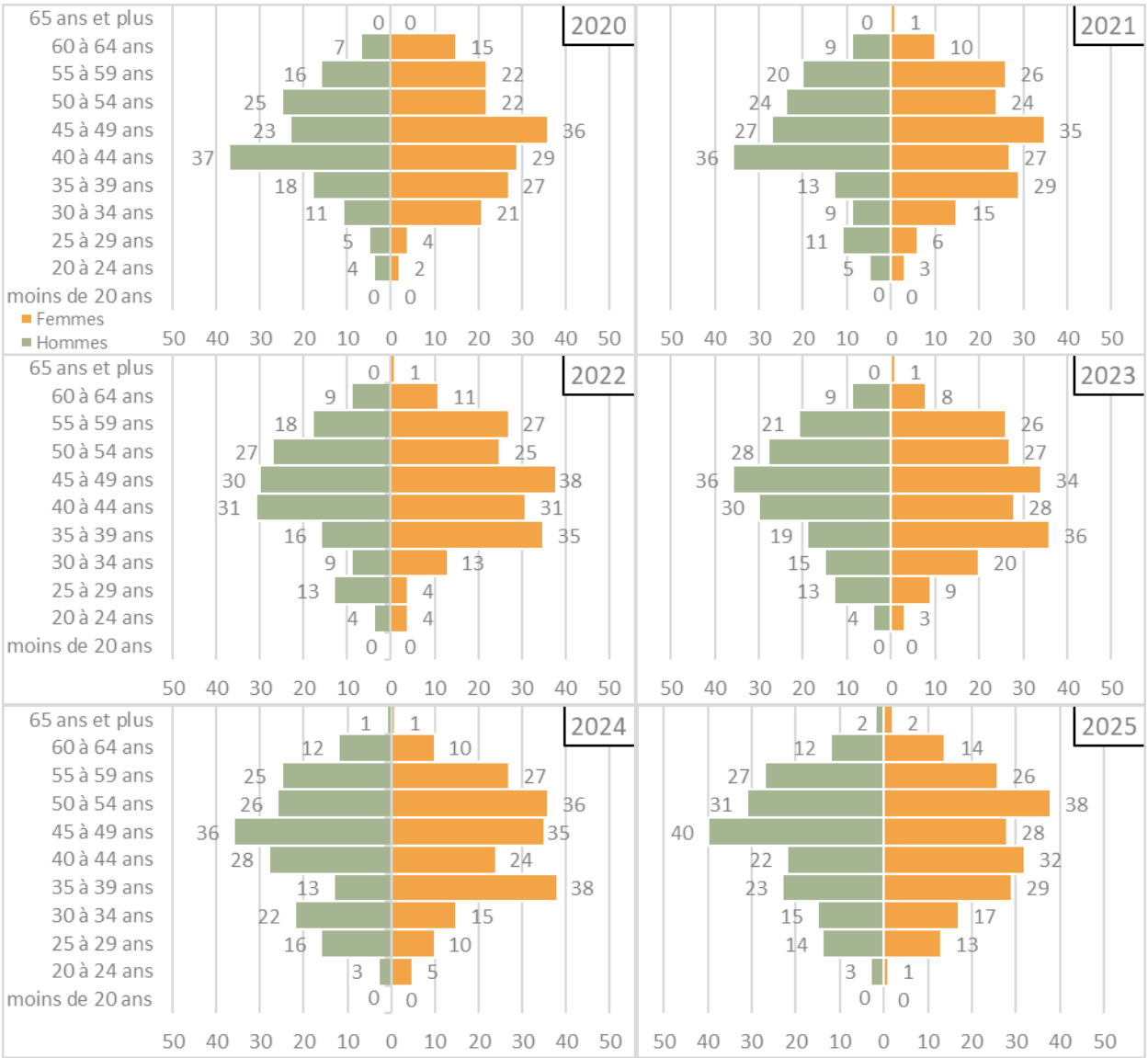



2023
Femmes
Hommes
65 ans et plus 1 0
60 à 64 ans 44 29
55 à 59 ans 118 75
50 à 54 ans 146 87
45 à 49 ans 134 96
40 à 44 ans 117 87
35 à 39 ans 90 66
30 à 34 ans 59 46
25 à 29 ans 33 25
20 à 24 ans 20 7
moins de 20 ans 1 0
180 160 140 120 100 80 60 40 20 0 20 40 60 80 100 120
2024
65 ans et plus 2 2
60 à 64 ans 57 38
55 à 59 ans 118 74
50 à 54 ans 155 107
45 à 49 ans 122 88
40 à 44 ans 118 80
35 à 39 ans 86 79
30 à 34 ans 71 36
25 à 29 ans 37 29
20 à 24 ans 26 9
moins de 20 ans 3 0
180 160 140 120 100 80 60 40 20 0 20 40 60 80 100 120
2025
65 ans et plus 3 4
60 à 64 ans 56 48
55 à 59 ans 132 73
50 à 54 ans 161 117
45 à 49 ans 122 91
40 à 44 ans 120 90
35 à 39 ans 90 77
30 à 34 ans 63 34
25 à 29 ans 44 32
20 à 24 ans 27 3
moins de 20 ans 0 0
180 160 140 120 100 80 60 40 20 0 20 40 60 80 100 120

A.12.1 Focus catégorie A



A.12.2 Focus catégorie B



A.12.3 Focus catégorie C

A.13 Moyenne d'âge

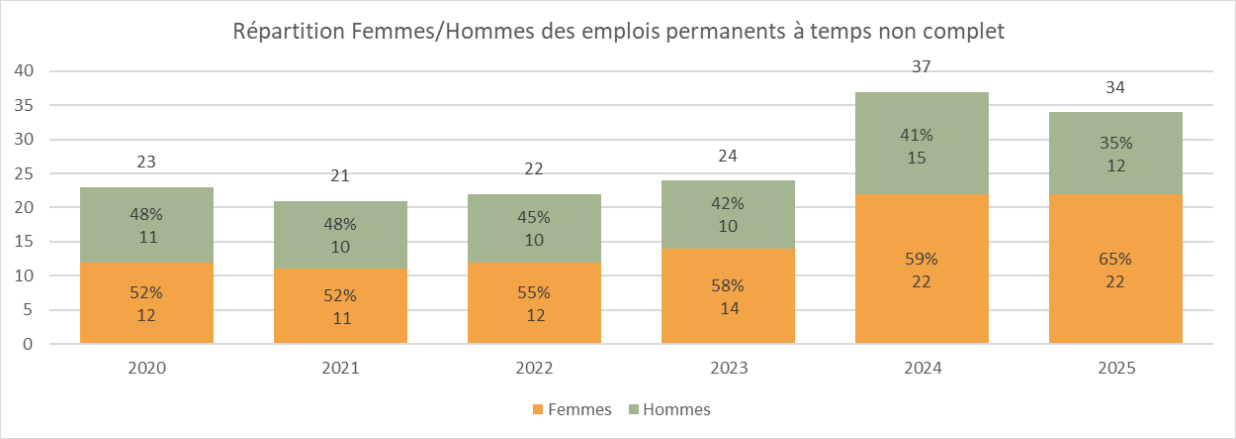
Indicateur de référence : Ind-1.4.0 Répartition par sexe et tranche d'âge des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents dans les effectifs au 31/12.

Moyenne d'âge	Titulaires et stagiaires		Contractuels occupant un emploi permanent		Contractuels occupant un emploi non permanent		Ensemble
	Femmes	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	**Femmes**	**Hommes**	
	45 ans 5 mois	43 ans 0 mois	43 ans 5 mois	41 ans 7 mois	36 ans 0 mois	29 ans 0 mois	**41 ans 6 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).



Les métiers occupés par les agents à temps non complets :

Direction	Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
Conservatoire à rayonnement régional	Adjoint de gestion administrative	1		1
	Assistant d'enseignement artistique	11	7	18
	Professeur d'enseignement artistique	5	4	9
Direction Communication	Créateur de supports graphiques et audiovisuels	1		1
Direction Gestion Des Déchets	Eboueur		1	1
Direction Préfig Grande Bibliothèque LP	Assistant de bibliothèques	1		1
Direction Santé au Travail Suivi Social	Psychologue	2		2
Pôle Développement	Chargé de gestion	1		1
2025		**22**	**12**	**34**

A.15 Accueil des stagiaires

Source des données : Direction Emplois et Compétences.

Type	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Nombre de demandes	384	433	484	463	357	949
Stagiaires accueillis	88	101	114	131	109	156
dont formations post-Bac	36	65	40	31	44	105
dont stagiaires gratifiés	14	16	16	13	15	15

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

Répartition par sexe de tous les stagiaires accueillis :

Directions	Femmes	Hommes	Ensemble
Direction des Systèmes d'Information	5	36	41
Direction Parc Automobile Logistique	12	11	23
Département Eau et Assainissement	7	15	22
Département Architecture et Bâtiment	10	4	14
Département Mobilités	2	5	7
Direction Communication	5	2	7
Département Transition Ecologique	6		6
Direction de la Voirie	2	3	5
Conservatoire à Rayonnement Régional	4		4
Direction des Grands Travaux	1	3	4
Direction Habitat Logement et gens du voyage	2	2	4
Département Urbanisme Grds Projets Urbains	1	2	3
Dir. Performance et Conseil de Gestion	3		3
Direction Patrimoine	1	2	3
Direction du SYBERT		2	2
Direction Gestion des Déchets	1	1	2
Cabinet du Président	1		1
Direction Action Culturelle	1		1
Direction Administration Générale		1	1
Direction Economie Emploi Enseignt Sup.		1	1
Direction Stratégie et Territoire	1		1
Direction Foncier Topographie	1		1
Grand Besançon Métropole	**66**	**90**	**156**

.

A.16 Accueil des apprentis

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

Année	Direction	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	Département Eau et Assainissement		2	**2**
	Direction Communication	2		**2**
	Direction de la Voirie		1	**1**
	Direction Développement	1		**1**
	Direction Economie Emploi Enseignt Sup.	2		**2**
	Direction Santé au Travail Suivi Social	1		**1**
	PC - Direction Action culturelle	3		**3**
	Pôle des Ressources Humaines	1	2	**3**
	Pôle des services techniques	1	1	**2**
		1	2	**3**
2020		**12**	**8**	**20**
2021	Département Eau et Assainissement		2	**2**
	Département Transition Ecologique	1	1	**2**
	Direction Communication	3		**3**
	Direction de la Gestion du Personnel	1		**1**
	Direction de la Voirie		1	**1**
	Direction Economie Emploi Enseignt Sup.	1		**1**
	Direction Parc Automobile Logistique	1	1	**2**
	Direction Santé au Travail Suivi Social	1		**1**
	PC - Direction Action culturelle	2		**2**
	Pôle des Ressources Humaines	2	2	**4**
	Pôle des services techniques		1	**1**
2021		**12**	**8**	**20**
2022	Département Eau et Assainissement	1	2	**3**
	Département Transition Ecologique	2		**2**
	Départemt Urbanisme Grds Projets Urbains	1		**1**
	Direction Communication	5		**5**
	Direction de la Voirie		2	**2**
	Direction des Systèmes d'Information		1	**1**
	Direction Parc Automobile Logistique	1		**1**
	Direction Santé au Travail Suivi Social	1		**1**
	PC - Direction Action culturelle	2	1	**3**
	Pôle des Ressources Humaines	1	2	**3**
	Pôle Développement	1		**1**
2022		**15**	**8**	**23**

Année	Direction	Femmes	Hommes	Ensemble
2023	Département Transition Ecologique	1		**1**
	Départemt Urbanisme Grds Projets Urbains	1		**1**
	Direction Action culturelle	3	1	**4**
	Direction Communication	3		**3**
	Direction de la Voirie	1	2	**3**
	Direction des Systèmes d'Information		1	**1**
	Direction Parc Automobile Logistique	2		**2**
	Direction Technique	2	4	**6**
	Pôle des Ressources Humaines	2	1	**3**
	Pôle Développement	2		**2**
2023		**17**	**9**	**26**
2024	Département Transition Ecologique	1		**1**
	Direction Action culturelle	3		**3**
	Direction Communication	2		**2**
	Direction de la Voirie	1	1	**2**
	Direction des Systèmes d'Information		2	**2**
	Direction Exploitation		2	**2**
	Direction Habitat Logt Acc.gens voyage		1	**1**
	Direction Parc Automobile Logistique	1	1	**2**
	Direction Santé au Travail Suivi Social	1		**1**
	Direction Technique	2	4	**6**
	Pôle des Ressources Humaines	4		**4**
	Pôle Développement	2		**2**
2024		**17**	**11**	**28**
2025	Département Eau et Assainissement+	1	4	**5**
	Département Transition Ecologique		1	**1**
	Département Urbanisme		1	**1**
	Direction Action culturelle	1		**1**
	Direction Communication	4		**4**
	Direction de la Voirie	1	2	**3**
	Direction des Systèmes d'Information	1	4	**5**
	Direction Habitat Logt Acc.gens voyage		1	**1**
	Direction Parc Automobile Logistique	1	1	**2**
	Direction Santé au Travail Suivi Social	1		**1**
	Dir. Performance et Conseil de Gestion	1		**1**
	Pôle des Ressources Humaines	3		**3**
	Pôle Développement	2		**2**
2025		**16**	**14**	**30**

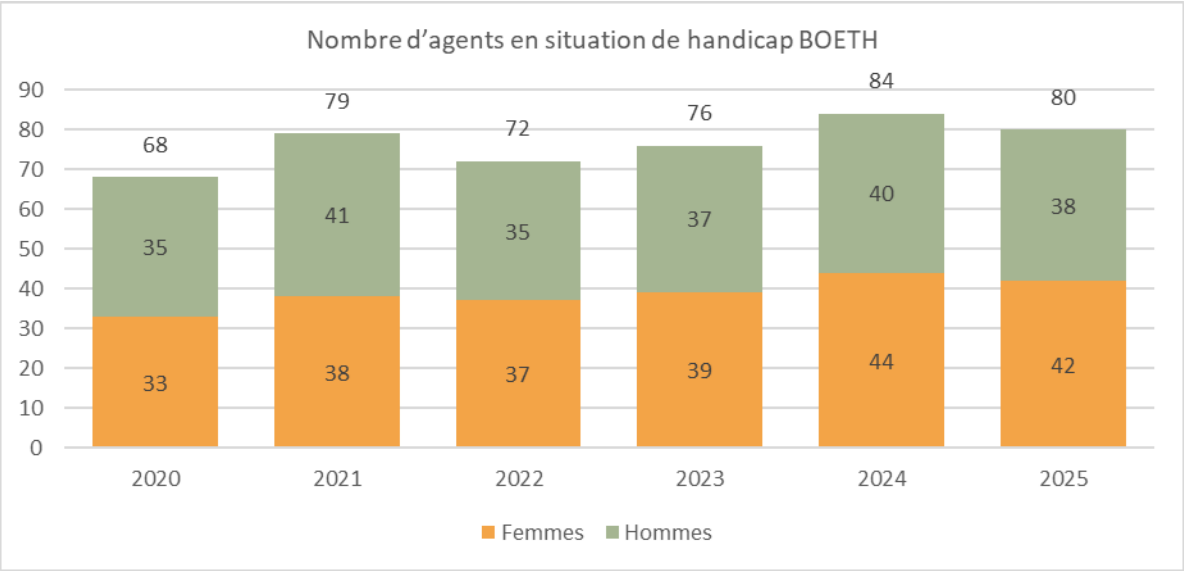
A.17 Nombre d'agents en situation de handicap

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.

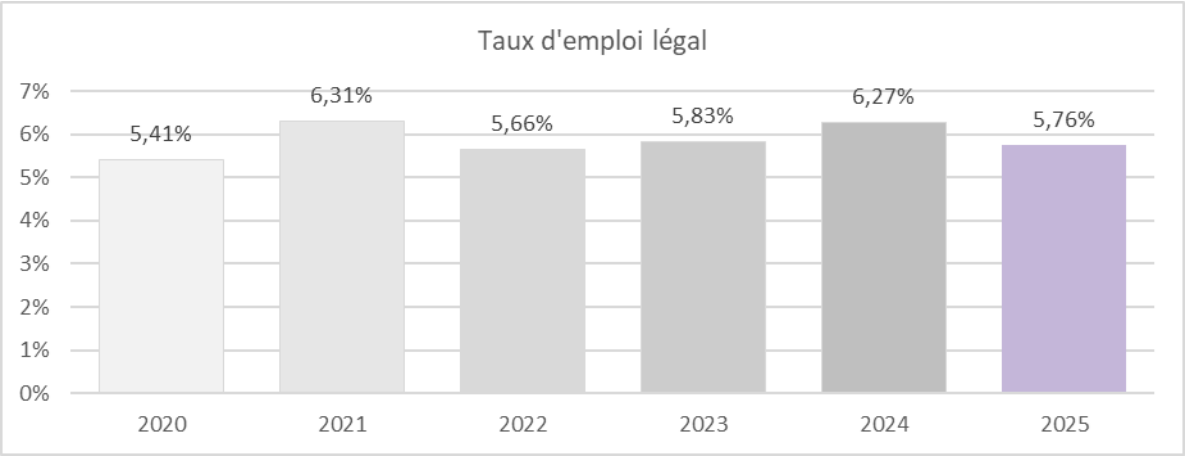


A.18 Respect des obligations d'emploi

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	14
Pôle Gestion	4
Pôle Services à la population	0
Pôle Transition Ecologique Aménagement du Territoire et Espace Public	42
Pôle Culture	8
Pôle Développement	2
Pôle Action Sociale et Citoyenneté	0
Pôle Pilotage	10
Total :	80

B RECRUTEMENT

B.1 Créations d'emplois permanents en 2025

Source des données : Direction Pilotage et Organisation.

Intitulé de la délibération	Conseil	Balance
Actualisation de la Liste des Emplois Permanents suite à la Commission Annuelle Prospective des Emplois 2025 - Grand Besançon Métropole : *Création d'1 emploi de technicien (technicien sécurité hygiène) à la* *direction Santé au Travail et Suivi Social,* *Création d'1 emploi d'attaché (chargé de mission contrat de canal) au service Tourisme,* *Création d'1 emploi de technicien (technicien réseau) à la Direction des Systèmes d'Information,* *Création d'1 emploi de technicien (technicien bâtimentaire) et suppression d'1 emploi d'adjoint technique (agent technique polyvalent) à la Direction Action Culturelle* *Création d'1 emploi d'attaché (chef de service commerce) à la Direction Economie Emploi Enseignement Supérieur et Commerce* *Création d'1 emploi d'adjoint administratif (médiateur voirie) et création d'1 emploi d'ingénieur (hydrogéologue) au département des Mobilités* *Création d'1 emploi d'attaché (chef de projet culturel) à la Direction Action Culturelle* *Création d'1 emploi de rédacteur (chargé de gestion) et suppression d'1 emploi d'adjoint administratif (adjoint de gestion administrative) au service Relation Elus*	Séance du 10 avril 2025	7
Actualisation de la liste des emplois permanents suite à la Commission Annuelle Prospective des Emplois (CAPE) 2025 - Budgets annexes *Suppression d'1 emploi d'ingénieur (ingénieur énergie) au service Desserte énergie du Budget Principal*	Séance du 22 mai 2025	-1
Actualisation de la liste des emplois permanents suite à la création d'un emploi à la Direction Economie Innovation et Territoires, au recalibrage de 2 emplois au Département Urbanisme, à la création d'1 emploi au Service Aide aux Communes et à la création de 2 emplois à la Direction des Systèmes d'Information au sein de la Communauté Urbaine de Grand Besançon Métropole : *Création d'1 emploi d'attaché (chef de service Enseignement Supérieur Recherche Innovation et Vie Etudiante) à la Direction Economie Innovation et Territoires* *Création d'1 emploi d'ingénieur (responsable de secteur), création d'1 emploi d'agent de maîtrise, suppression de 2 emplois de technicien (Concepteur projeteur et géomaticien) au département Urbanisme* *Création d'1 emploi d'attaché (chargé de coopération Convention Territoriale Globale) au service Aide aux Communes* *Création d'1 emploi d'ingénieur (Chef de projet informatique) à la Direction des Systèmes d'Information*	Séance du 25 septembre 2025	4
RATTACHEMENT DU SECTEUR DES ARCHIVES À GBM : *Création d'1 emploi d'attaché de conservation du patrimoine (responsable de secteur) et création de 3 emplois d'assistant de conservation du patrimoine (archiviste) dans le cadre du transfert du secteur à Grand Besançon Métropole*	Séance du 25 septembre 2025	4
Actualisation de la Liste des Emplois Permanents : *Création d'1 emploi d'attaché (cadre-expert Budgétaire), création de 2 emplois de techniciens (technicien hygiène et sécurité et médiateur travaux)* *Suppression d'1 emploi de rédacteur (chargé de gestion), suppression de 2 emplois d'adjoint administratif (adjoint de gestion administrative) au Département des Mobilités* *Augmentation du poste de médecin du travail de 50% à 100 % à la Direction Santé au Travail et Suivi Social* *Création d'1 emploi d'attaché (cadre-expert GPEEC) et suppression d'1 emploi de rédacteur (chargé de gestion) à la Direction Emploi et Compétence* *Création d'1 emploi de rédacteur (Animateur Boosteur de Bonheur) à la direction de la Communication*	Séance du 6 novembre 2025	1

Intitulé de la délibération	Conseil	Balance
Création d'1 emploi d'attaché (cadre-expert Conseil de gestion Interne) et suppression d'1 emploi de rédacteur (chargé de gestion) à la Direction Performance et Conseil de Gestion		
Actualisation de la Liste des Emplois Permanents suite à la création d'1 emploi à la Direction Economie Innovation et Territoires pour mise à disposition de TEMIS : *Création d'1 emploi d'attaché (chargé de mission Attractivité) à la Direction Economie, Innovation et Territoires*	Séance du 11 décembre 2025	1
TOTAL BUDGET PRINCIPAL		**16**

Intitulé de la délibération	Conseil	Balance
Actualisation de la liste des emplois permanents suite à la Commission Annuelle Prospective des Emplois (CAPE) 2025 - Budgets annexes - Grand Besançon Métropole *Création d'1 emploi d'adjoint administratif (adjoint de gestion administrative), création de 3 emplois de technicien (chef de secteur, technicien de maintenance et technicien bio-déchets) et suppression d'1 emploi d'adjoint technique (maître composteur) au sein du SYBERT Création d'1 emploi d'agent de maîtrise (chef d'équipe collecte PAP), création de 4 emplois d'adjoint technique (éboueur et conducteur Benne à Ordures ménagères), création d'1 emploi de technicien (Technicien Etudes et Projets), création d'1 emploi de rédacteur (chef de secteur), création d'1 emploi d'ingénieur (Responsable de secteur), suppression d'1 emploi d'adjoint administratif (adjoint de gestion administrative), suppression d'1 emploi d'agent de maitrise (chef d'équipe soutien opérationnel) à la Direction des Déchets*	Séance du 22 mai 2025	9
TOTAL BUDGET DECHETS		**9**

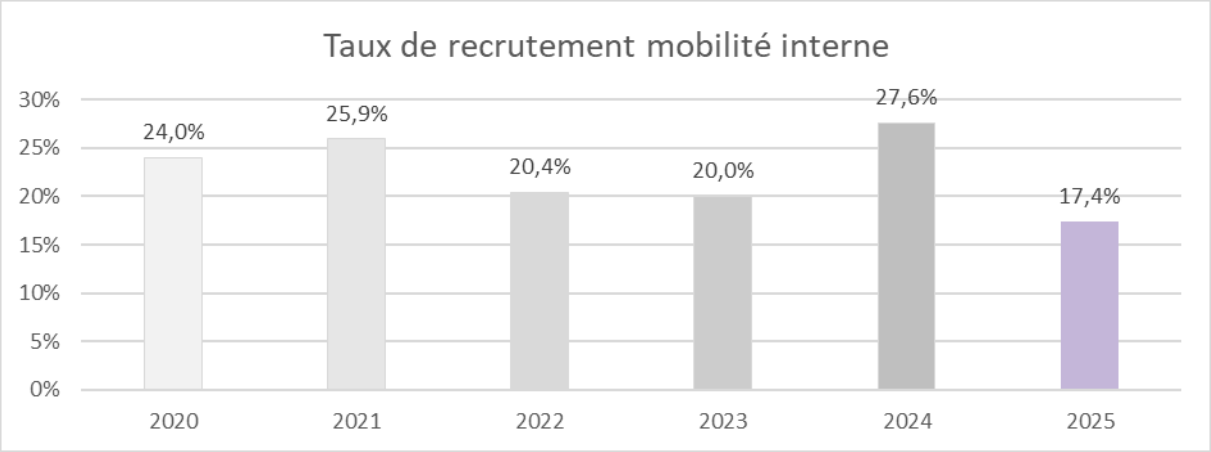
Intitulé de la délibération	Conseil	Balance
Actualisation de la liste des emplois permanents suite à la Commission Annuelle Prospective des Emplois (CAPE) 2025 - Budgets annexes - Grand Besançon Métropole : *Création d'1 emploi de technicien (Technicien réseau eau), création d'1 emploi de rédacteur (Chargé de gestion finances) au département Eau Assainissement*	Séance du 22 mai 2025	2
Actualisation de la liste des emplois permanents : *Création d'1 emploi d'ingénieur (ingénieur chargé d'opérations) au Département Eau et Assainissement*	Séance du 6 novembre 2025	1
TOTAL BUDGET ANNEXE EAU		**3**

Intitulé de la délibération	Conseil	Balance
Actualisation de la liste des emplois permanents suite à la Commission Annuelle Prospective des Emplois (CAPE) 2025 - Budgets annexes - Grand Besançon Métropole : *Création d'1 emploi d'ingénieur (Chargé de mission animation du schéma directeur de gestion des eaux pluviales), création de 3 emplois de technicien (Technicien réseau assainissement et responsable d'unité), création d'1 emploi d'adjoint technique (agent de pilotage des eaux usées), suppression de 2 emplois d'agent de maîtrise au département Eau Assainissement*	Séance du 22 mai 2025	3
Actualisation de la liste des emplois permanents : *Création d'1 emploi d'ingénieur (Responsable de secteur), création d'1 emploi de technicien (technicien études et travaux) au département eau Assainissement*	Séance du 6 novembre 2025	2
TOTAL BUDGET ANNEXE ASSAINISSEMENT		**5**

Intitulé de la délibération	Conseil	Balance
Actualisation de la liste des emplois permanents suite à la Commission Annuelle Prospective des Emplois (CAPE) 2025 - Budgets annexes *Création d'1 emploi d'ingénieur (ingénieur énergie) au service Desserte énergie du Budget Annexe Chauffage Urbain*	Séance du 22 mai 2025	1
TOTAL BUDGET ANNEXE CHAUFFAGE URBAIN		**1**

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
- problème de stationnement pour les postes basés à la City et à la Mairie.

DIRECTIONS D'AFFECTION DES RECRUTEMENTS PAR MOBILITÉ INTERNE :

Direction	Nombre de recrutements par mobilité interne
Département du Sybert	2
Département Eau et Assainissement	6
Département Mobilités	2
Département Urbanisme	1
Dir Développement Gestion Infrastructure	2
Direction de la Gestion du Personnel	2
Direction de la Maîtrise de l'Energie	1
Direction des Finances	2
Direction Emploi et Compétences	1
Direction Foncier Topographie	2
Direction Gestion Des Déchets	3
Direction Habitat, Logement, Gens du voyage	1
Direction Parc Automobile et Logistique	5
Direction Performance et Conseil de Gestion	2
Direction Pilotage et Organisation	1
Direction Santé au Travail Suivi Social	1
Direction Urbanisme Opérationnel	1
Total	**35**

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
Attachés	4	14	18
Rédacteurs	1	7	8
Adjoints administratifs	1	22	23
FILIERE ADMINISTRATIVE	**6**	**43**	**49**
Ingénieurs	15	4	19
Techniciens	16	9	25
Agents de maîtrise	2	0	2
Adjoints techniques	41	7	48
FILIERE TECHNIQUE	**74**	**20**	**94**
Conservateurs de bibliothèque	2	1	3
Bibliothécaires	0	1	1
Professeurs d'enseignement artistique	2	4	6
Assistants de conservation du patrimoine	0	1	1
Assistants d'enseignement artistique	5	3	8
Adjoints du patrimoine	0	1	1
FILIERE CULTURELLE	**9**	**11**	**20**
Médecins	2	1	3
FILIERE MEDICO-SOCIALE	**2**	**1**	**3**
Animateurs	1	0	1
FILIERE ANIMATION	**1**	**0**	**1**
TOTAL	**92**	**75**	**167**

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
Plombier fontainier	22	9	40,90%	8	36,40%	5	22,70%
Agent de pilotage DEA	17	3	17,64%	3	17,60%	3	17,60%
Agent technique de voirie	26	6	23%	5	19,20%	2	7,70%
Egoutier DEA	21	2	9,50%	4	19%	3	14,30%
Mécanicien	18	7	38,80%	3	16,70%	2	11,10%

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 métiers suivants au 31 décembre 2025 :

- équipier éco centre SYBERT
- chauffeur pôle industriel SYBERT
- métallier DPAL

Si nous considérons le taux de turnover 2025, celui-ci confirme la première liste.
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
Agent technique de voirie	5	23%	6	28%	2	7,70%
Plombier	1	4,50%	3	13,60%	4	18,20%
Egoutier	1	4,70%	2	9,50%	3	14,30%

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.

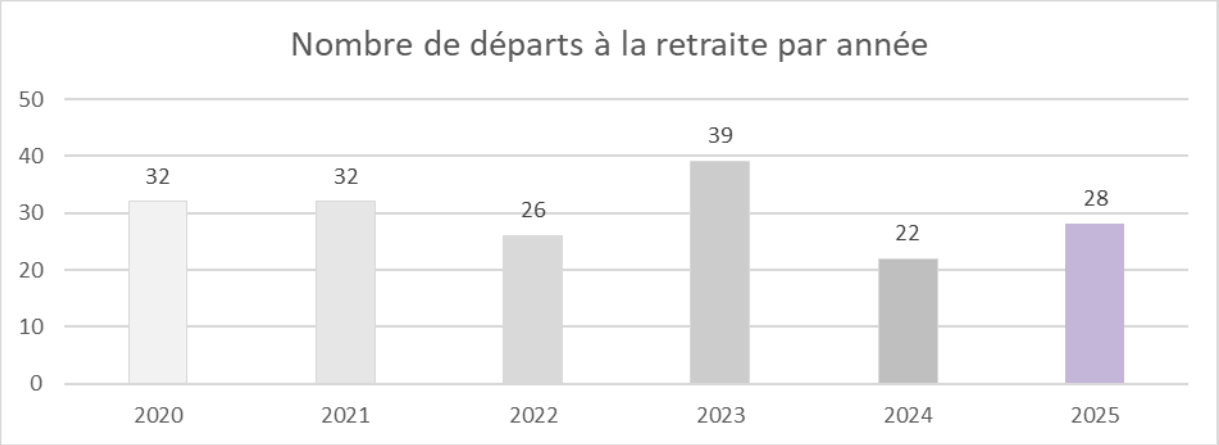
En conclusion, si nous cumulons les critères, nous parvenons à 6 métiers en tension au 31/12/2025 :

Métiers en tension
Plombier fontainier
Agent de pilotage DEA
Agent technique de voirie
Egoutier DEA
Equipier éco centre SYBERT
Chauffeur pôle industriel SYBERT

C PARCOURS PROFESSIONNEL

C.1 Nombre de départs à la retraite par année

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



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

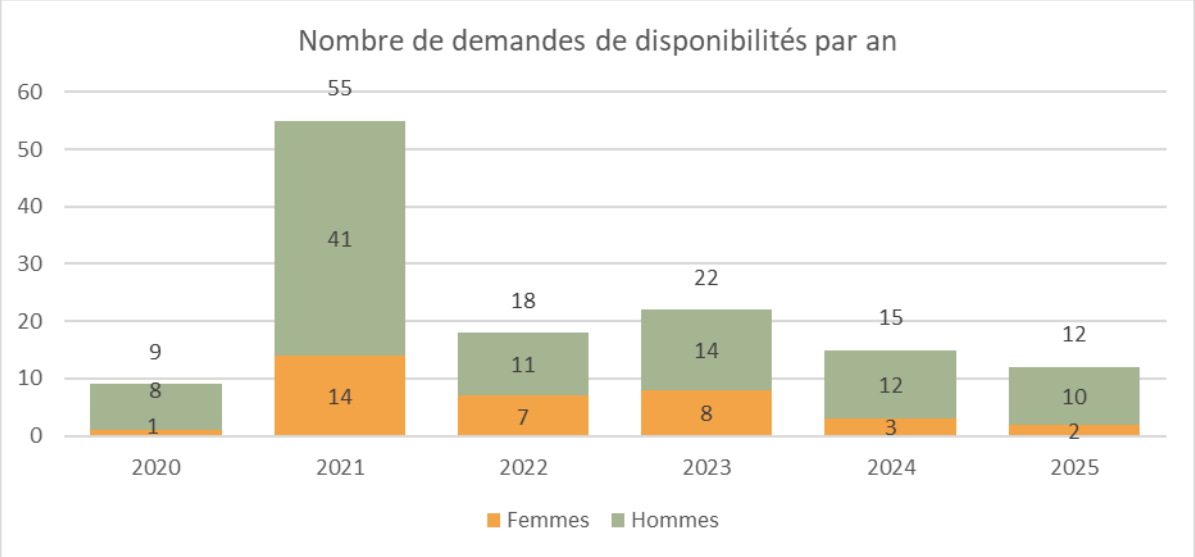
Source des données : Direction de la Gestion du Personnel.

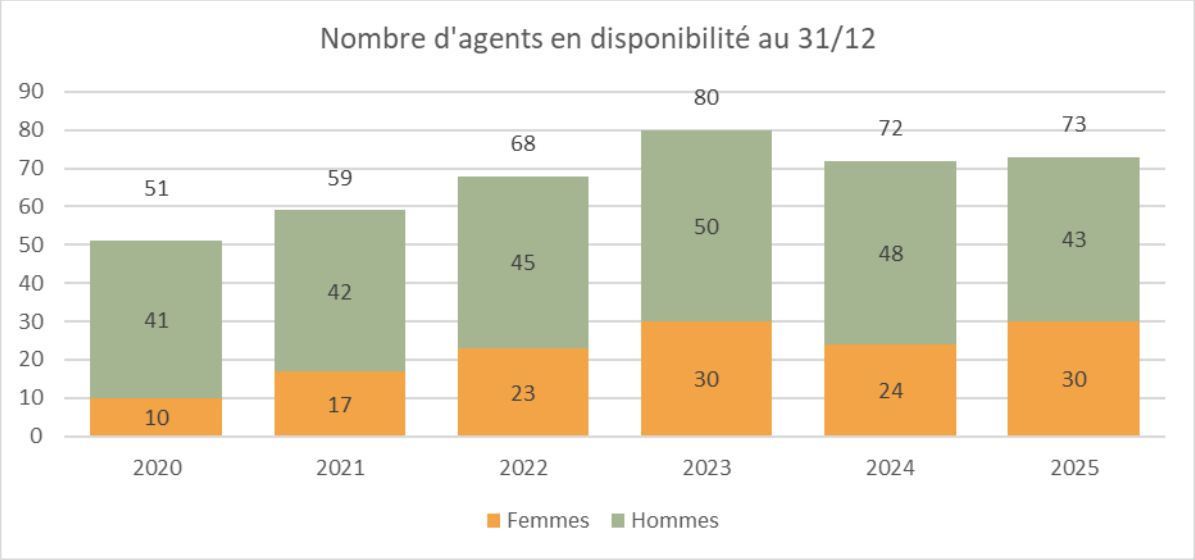
La prolongation d'activité au-delà de l'âge limite de départ à la retraite induit que les agents nés à partir du 1er janvier 1956 et âgé de plus de 67 ans soient toujours dans les effectifs.

Deux hommes et une femme 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.





DIRECTIONS D'ORIGINE DES AGENTS EN DISPONIBILITE

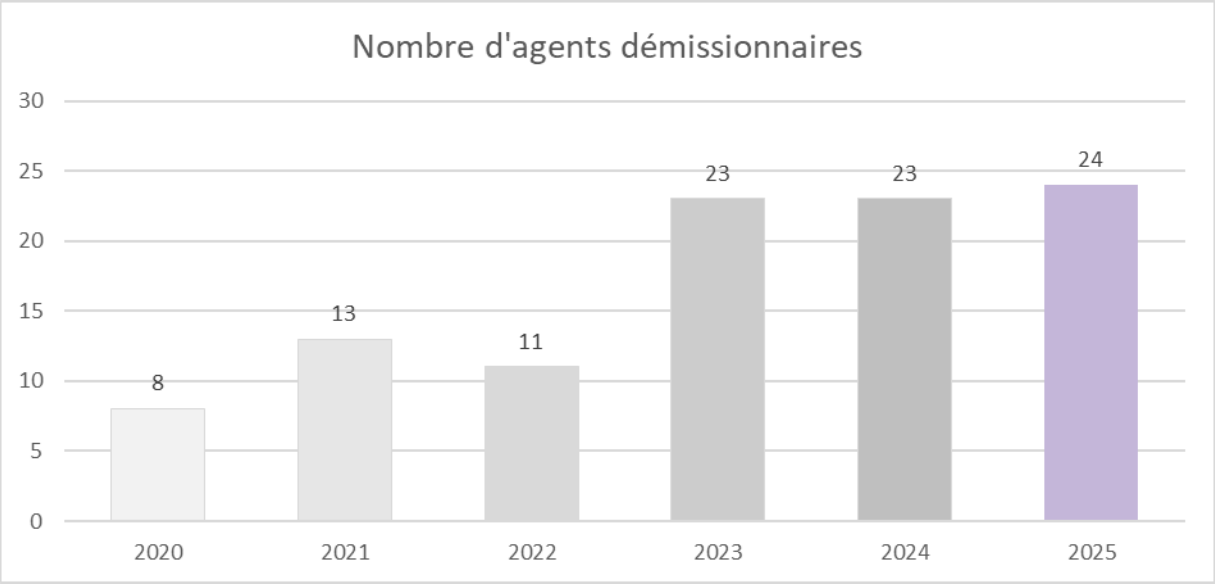
Directions	au 31/12/2025
Département Eau et Assainissement	13
Direction Parc Automobile Logistique	13
Conservatoire à rayonnement régional	6
Département du Sybert	6
Département Logistique	4
Direction de la Voirie	4
Direction Gestion Des Déchets	4
Direction Urbanisme Opérationnel	4
Département Transition Ecologique	3
Département Mobilités	2
Direction Emploi et Compétences	2
Pôle des Ressources Humaines	2
Département Architecture et Bâtiment	1
Direction Aménagement des EP et Gds Trvx	1
Direction de la Gestion du Personnel	1
Direction des Finances	1
Direction Foncier Topographie	1
Direction Habitat Logt Acc.gens voyage	1
Direction Patrimoine	1
Direction Préfig Grande Bibliothèque LP	1
Direction Urbanisme Planification	1
Pôle TEATEP	1
Total :	**73**

Motifs des disponibilités					
Type	Motifs	2022	2023	2024	2025
De droit	Elever un enfant de moins de 12 ans	0	1	1	1
	Suivre son Conjoint	2	1	6	9
	Soins conjoint/enfant			1	1
Sur demande	Convenances Personnelles	12	19	53	55
	Création entreprise	3	1	2	2
	Exercice dans org. Internat./entreprise			3	2
D'office	A titre conservatoire			4	3
	Raisons de santé	0	0	2	0
Tous Motifs		17	22	72	73

Les métiers les plus concernés par les disponibilités	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Mécanicien	6	6	8	6	4	2
Adjoint de gestion administrative	4	6	9	10	7	6

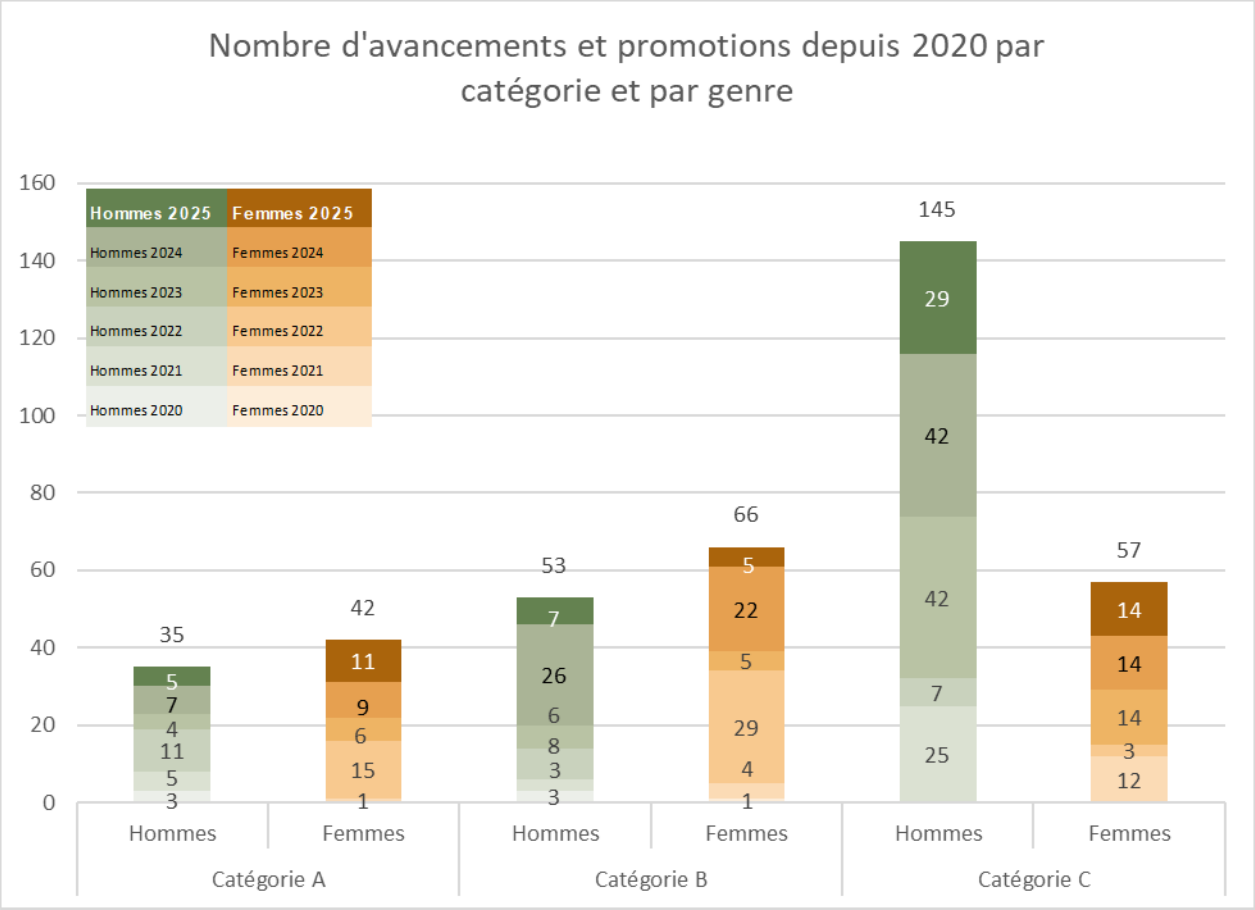
C.4 Démissions

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
Administrateurs Territoriaux	Administrateur général	1	6	17%
Attachés Territoriaux	Attaché hors classe	9	153	6%
Agents de maîtrise Territoriaux	Agent de maîtrise principal	44	78	56%
Conservateurs territor. de bibliothèques	Conservateur des bibliothèques en chef	1	1	100%
Directeurs établ.ter.enseign. artistique	Directeur d'établissement d'enseignement artistique de 1ère catégorie	1	1	100%
Professeurs ter. enseignement artistique	Professeur d'enseignement artistique hors classe	17	48	35%
Médecins territoriaux	Médecin hors classe	3	3	100%
Agents ter.spécialis. écoles maternelles	Agent spécialisé principal de 1ère classe des écoles maternelles	1	1	100%
Infirmiers Terr. en Soins Généraux	Infirmier en soins généraux hors classe	1	2	50%
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoint administratif principal de 1ère classe	50	173	29%
Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique principal de 1ère classe	135	473	29%
Assistants Territ. Enseignt Artistique	Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	23	61	38%
Techniciens territoriaux	Technicien principal de 1ère classe	64	204	31%
Assist.Ter.Conserv.Patrimoine&Biblio	Assistant de conservation principal de 1ère classe	4	7	57%
Rédacteurs Territoriaux	Rédacteur principal de 1ère classe	46	150	31%
Ingénieurs territoriaux	Ingénieur hors classe	5	135	4%
Ingénieurs en chef territoriaux	Ingénieur en chef hors classe	6	13	46%

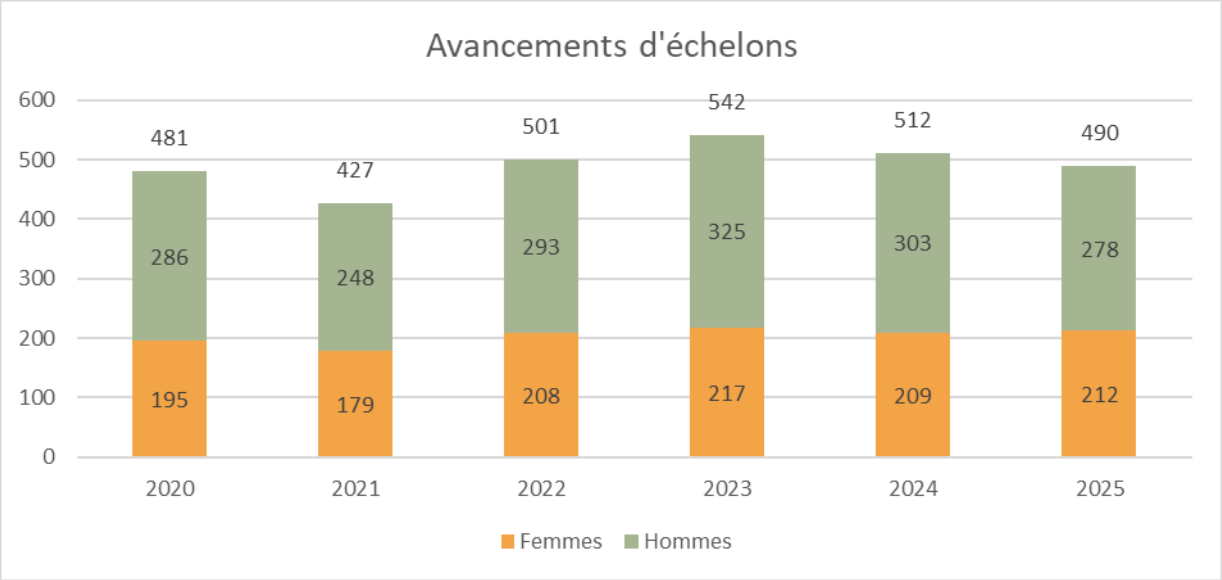
C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes

Source des données : Direction de la Gestion du Personnel.

Année	Grade_accès	Femmes Effectifs	Femmes Durée moyenne d'avancement (nb années)	Hommes Effectifs	Hommes Durée moyenne d'avancement (nb années)	Total Effectifs	Total Duré moyenne d'avanceme (nb année
2025	Attaché hors classe	1	13,01			1	13,01
	Attaché principal			3	11,90	3	11,90
	Ingénieur principal	1	10,51	2	8,01	3	8,84
	Ingénieur hors classe	1	14,01			1	14,01
	Rédacteur principal de 1ère classe			1	3,01	1	3,01
	Rédacteur principal de 2ème classe			1	5,01	1	5,01
	Technicien principal de 1ère classe			1	10,22	1	10,22
	Adjoint technique principal de 1ère classe	10	5,89	2	9,77	12	6,54
	Adjoint technique principal de 2ème classe	11	9,04	2	7,01	13	8,73
	Total 2025	**24**	**8,16**	**12**	**8,63**	**36**	**8,32**
2024	Attaché hors classe			1	11,00	1	11,00
	Attaché principal	3	10,57	2	9,01	5	9,95
	Ingénieur principal	2	6,12			2	6,12
	Rédacteur principal de 1ère classe	4	5,66			4	5,66
	Rédacteur principal de 2ème classe	10	8,63	2	6,75	12	8,32
	Technicien principal de 1ère classe	2	8,74	12	16,66	14	15,53
	Adjoint technique principal de 1ère classe	3	10,56	15	6,63	18	7,28
	Adjoint technique principal de 2ème classe	3	11,68	13	11,07	16	11,18
	Total 2024	**27**	**8,78**	**45**	**10,80**	**72**	**10,04**
2023	Attaché hors classe			2	8,97	2	8,97
	Attaché principal	3	14,18			3	14,18
	Ingénieur principal			2	10,35	2	10,35
	Rédacteur principal de 1ère classe	1	5,01			1	5,01
	Rédacteur principal de 2ème classe	2	13,67	1	9,01	3	12,12
	Technicien principal de 1ère classe			1	1,00	1	1,00
	Technicien principal de 2ème classe	1	0,56	2	6,89	3	4,78
	Adjoint technique principal de 1ère classe	4	8,11	16	7,47	20	7,60
	Adjoint technique principal de 2ème classe	3	14,04	16	6,31	19	7,53
	Total 2023	**14**	**10,72**	**40**	**7,07**	**54**	**8,02**
2022	Attaché hors classe			1	10,01	1	10,01
	Attaché principal	7	12,00	2	15,20	9	12,71
	Ingénieur hors classe			2	17,68	2	17,68
	Ingénieur principal	3	12,85	3	12,37	6	12,61
	Rédacteur principal de 1ère classe	15	3,82	1	1,81	16	3,70
	Rédacteur principal de 2ème classe	6	8,72			6	8,72
	Technicien principal de 1ère classe	1	9,17	3	7,82	4	8,16
	Technicien principal de 2ème classe	1	5,00	3	8,01	4	7,26
	Adjoint technique principal de 1ère classe	1	5,00	13	6,96	14	6,82
	Adjoint technique principal de 2ème classe	1	18,68	11	8,43	12	9,28
	Total 2022	**35**	**7,72**	**39**	**8,86**	**74**	**8,32**
2021	Attaché hors classe			1	12,01	1	12,01
	Ingénieur principal			1	6,01	1	6,01
	Technicien principal de 1ère classe	1	12,65			1	12,65
	Adjoint technique principal de 1ère classe	3	13,21	12	10,10	15	10,72
	Total 2021	**4**	**13,07**	**14**	**9,94**	**18**	**10,64**
2020	Attaché hors classe			1	3,00	1	3,00
	Attaché principal	3	7,23	1	17,18	4	9,72
	Ingénieur hors classe			2	10,99	2	10,99
	Ingénieur principal	1	9,01	7	7,18	8	7,41
	Rédacteur principal de 1ère classe	1	4,92			1	4,92
	Rédacteur principal de 2ème classe	3	6,95			3	6,95
	Technicien principal de 1ère classe			4	5,85	4	5,85
	Adjoint technique principal de 1ère classe	2	6,51	14	10,82	16	10,28
	Adjoint technique principal de 2ème classe	5	7,06	9	8,85	14	8,21
	ATSEM principal de 1ère classe	1	15,34			1	15,34
	Total 2020	**16**	**7,51**	**38**	**9,13**	**54**	**8,65**
Moyenne générale		**120**	**8,55**	**188**	**9,06**	**308**	**8,86**

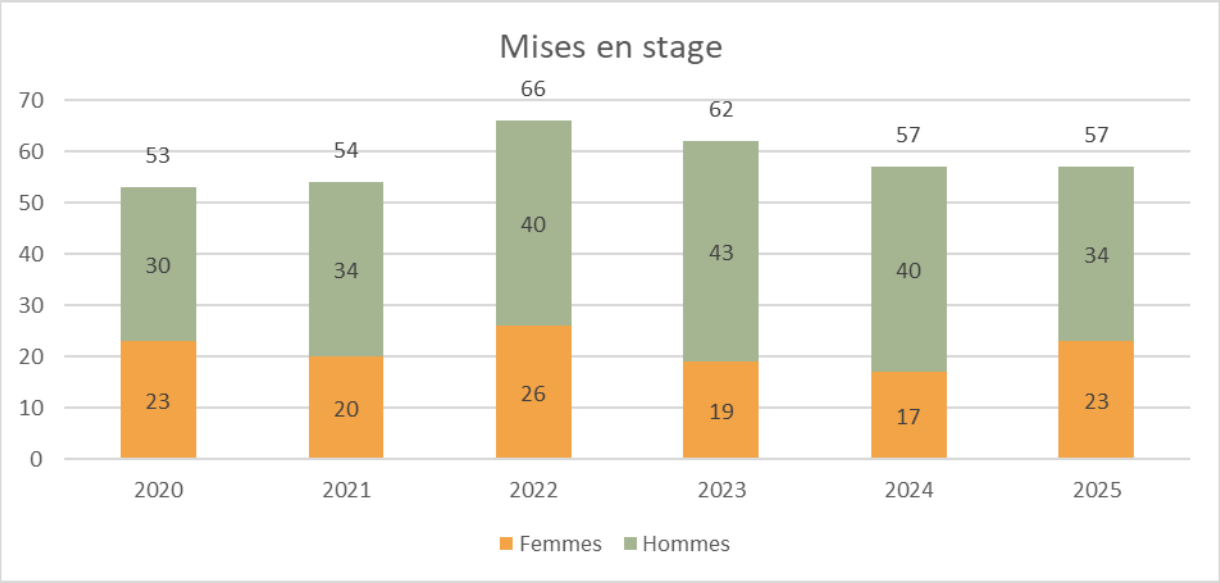
C.7 Avancements d'échelon

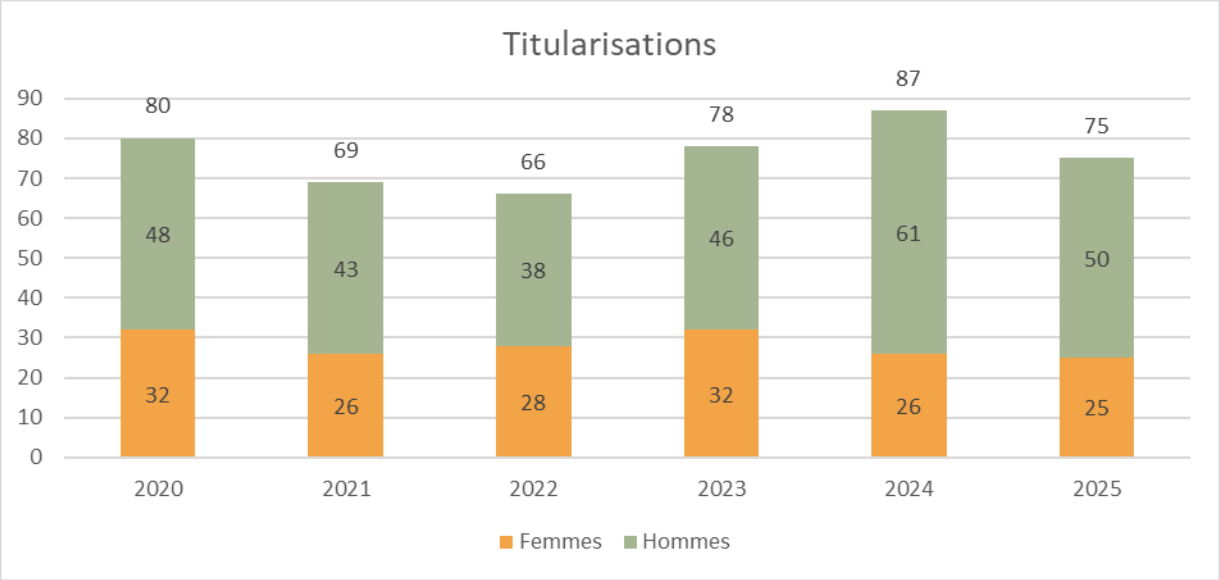
Indicateur de référence : Ind-1.9.6.1 Avancements et promotion interne dans l'année.



C.8 Titularisations et stages au cours de l'année – Refus de titularisation

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



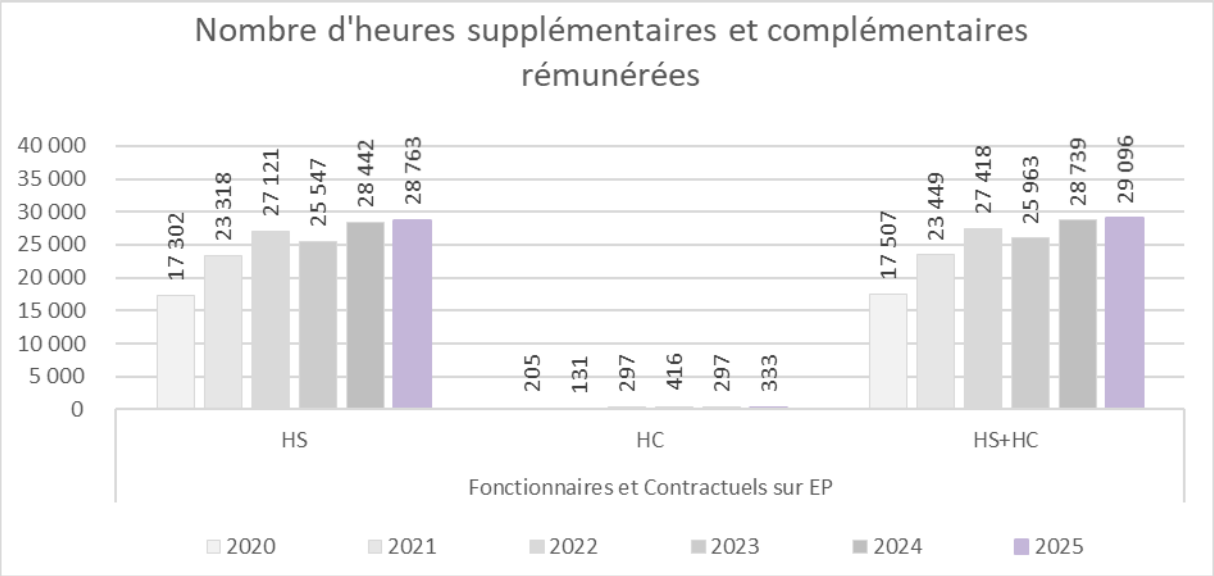


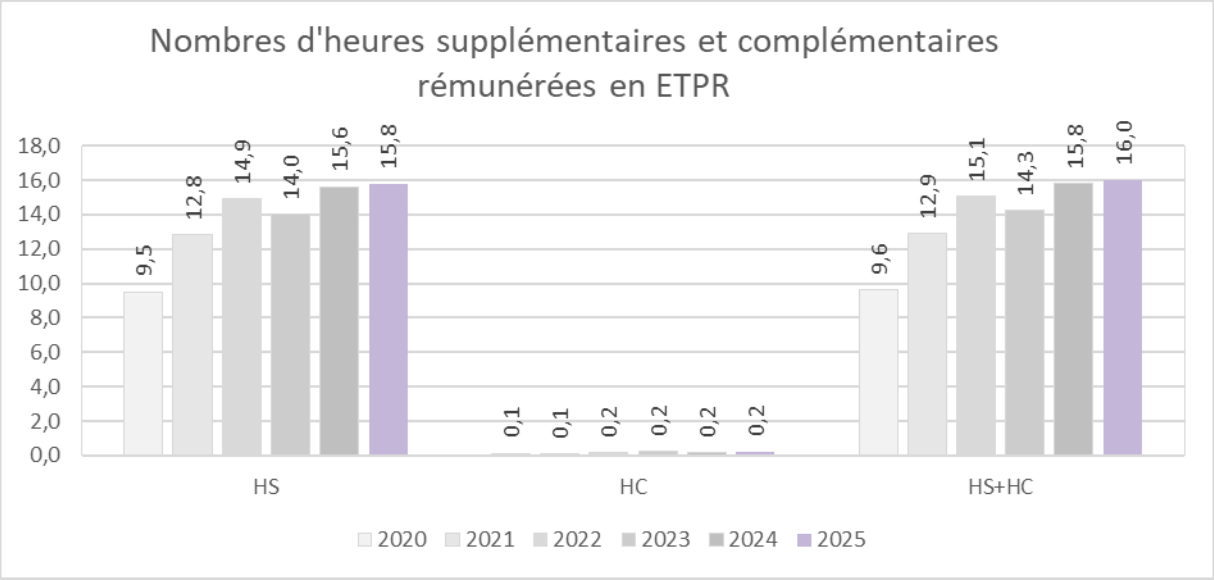
Les variations entre les mises en stage et les titularisations d'une année N et N+1 s'expliquent par un certain nombre de décisions individuelles (titularisation décalée pour maladie ou maternité, article-352-4 titularisation directe d'agents en situation de handicap, démission en cours de stage…)

D ORGANISATION DU TRAVAIL

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

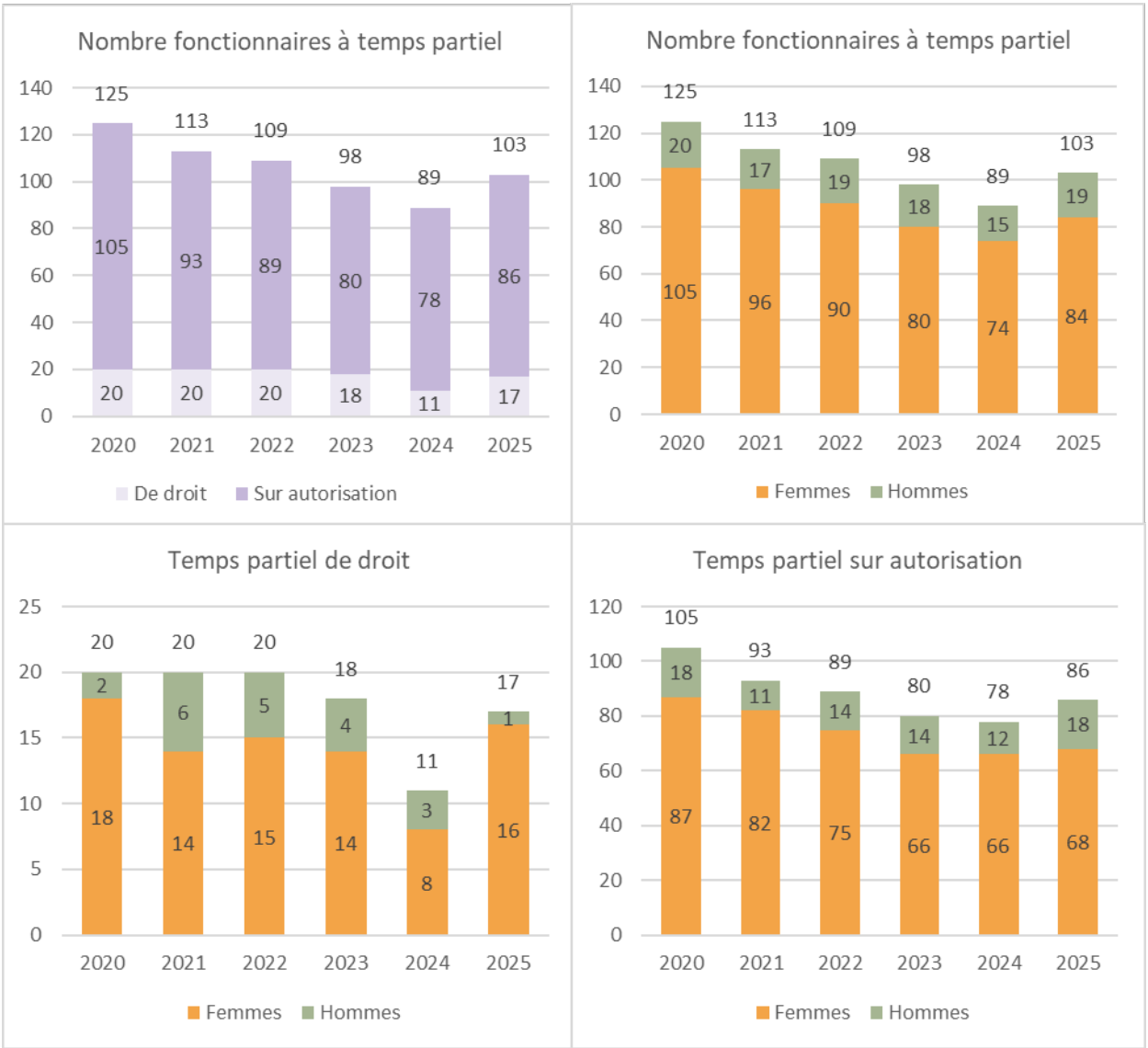
Indicateur de référence : Ind-2.2.8 Nombre d'heures supplémentaires et complémentaires réalisées et rémunérées, par sexe, filière et cadre d'emplois.





D.2 Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel

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



Proportion des fonctionnaires présents au 31 décembre 2025 et bénéficiant d'un temps partiel :

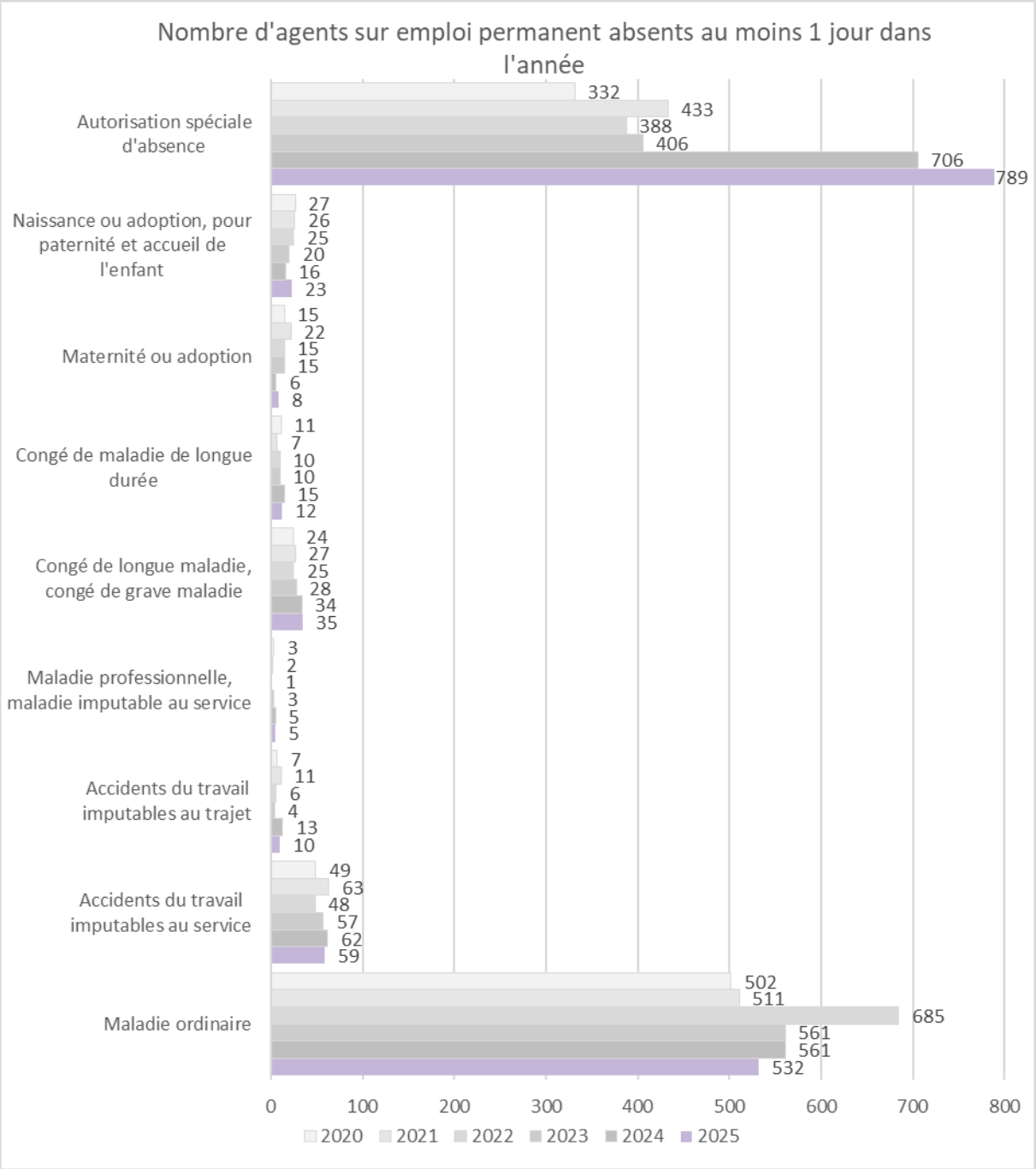
Proportion des fonctionnaires à temps partiel	Femmes	Hommes	Ensemble
Nombre de fonctionnaires à temps partiel	84	19	103
Nombre total de fonctionnaires	474	684	1 158
Proportion de temps partiel	**17,7%**	**2,8%**	**8,9%**

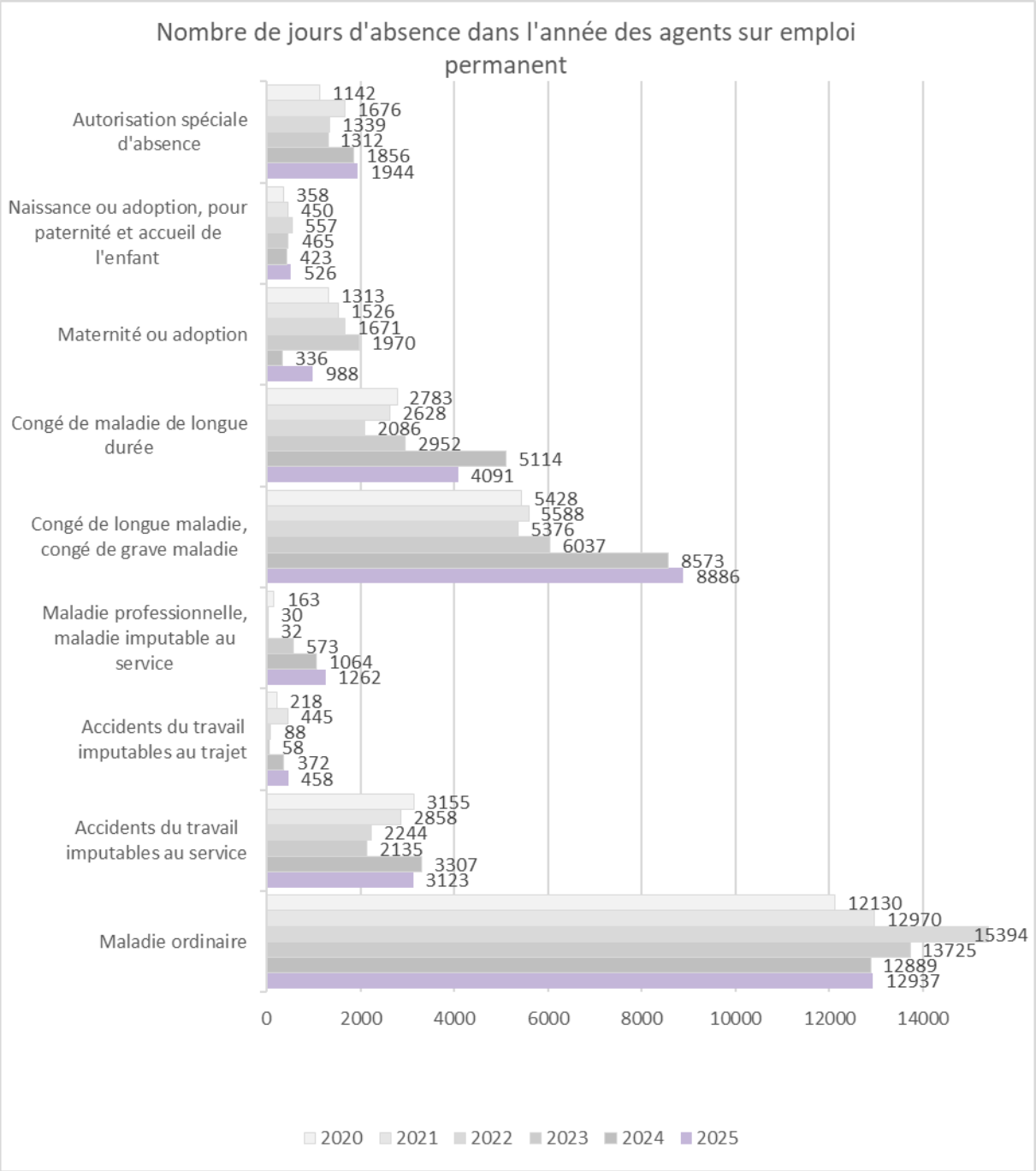
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins un jour

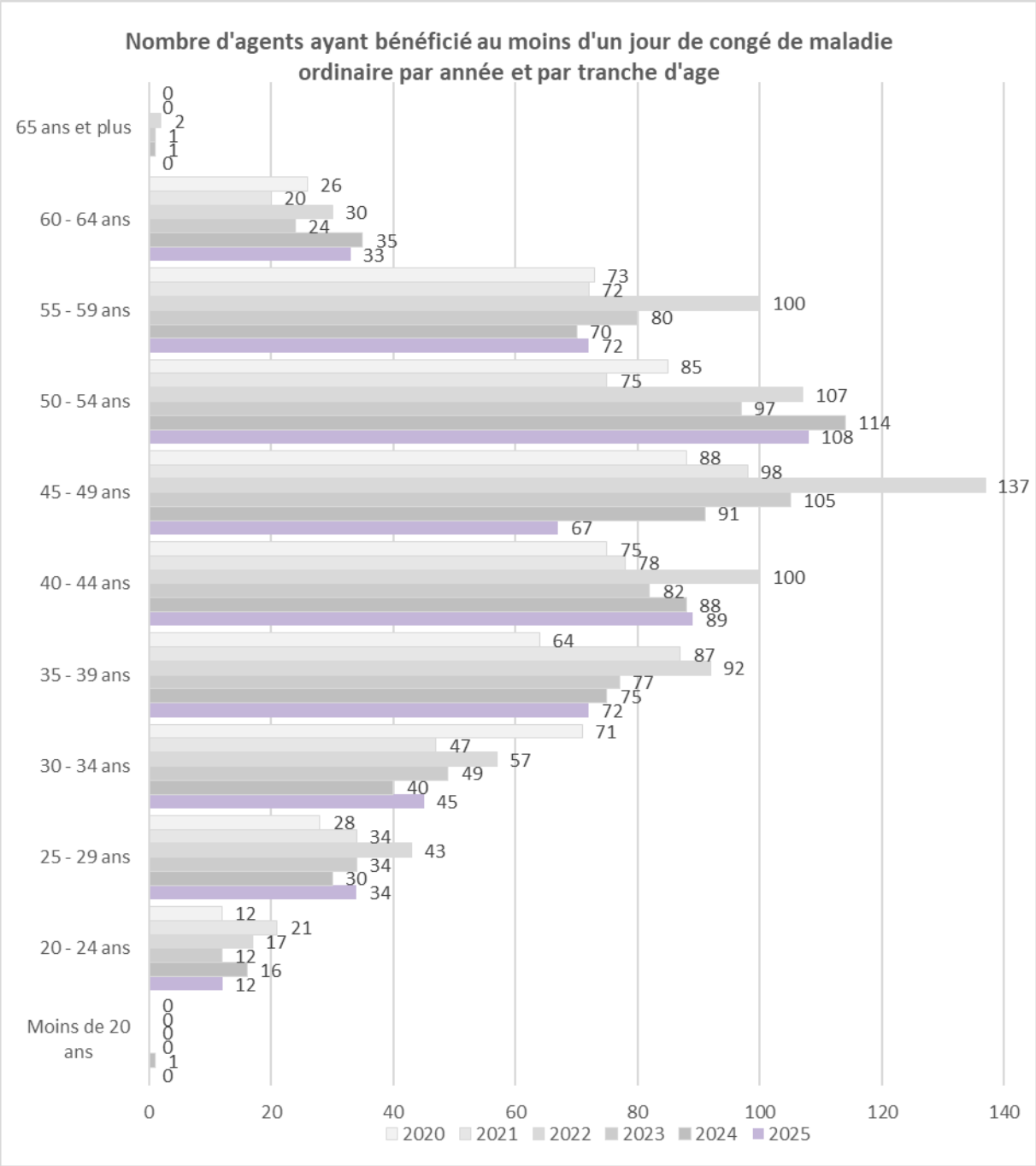
Indicateurs de référence : Ind-2.1.1 et Ind-2.1.2.

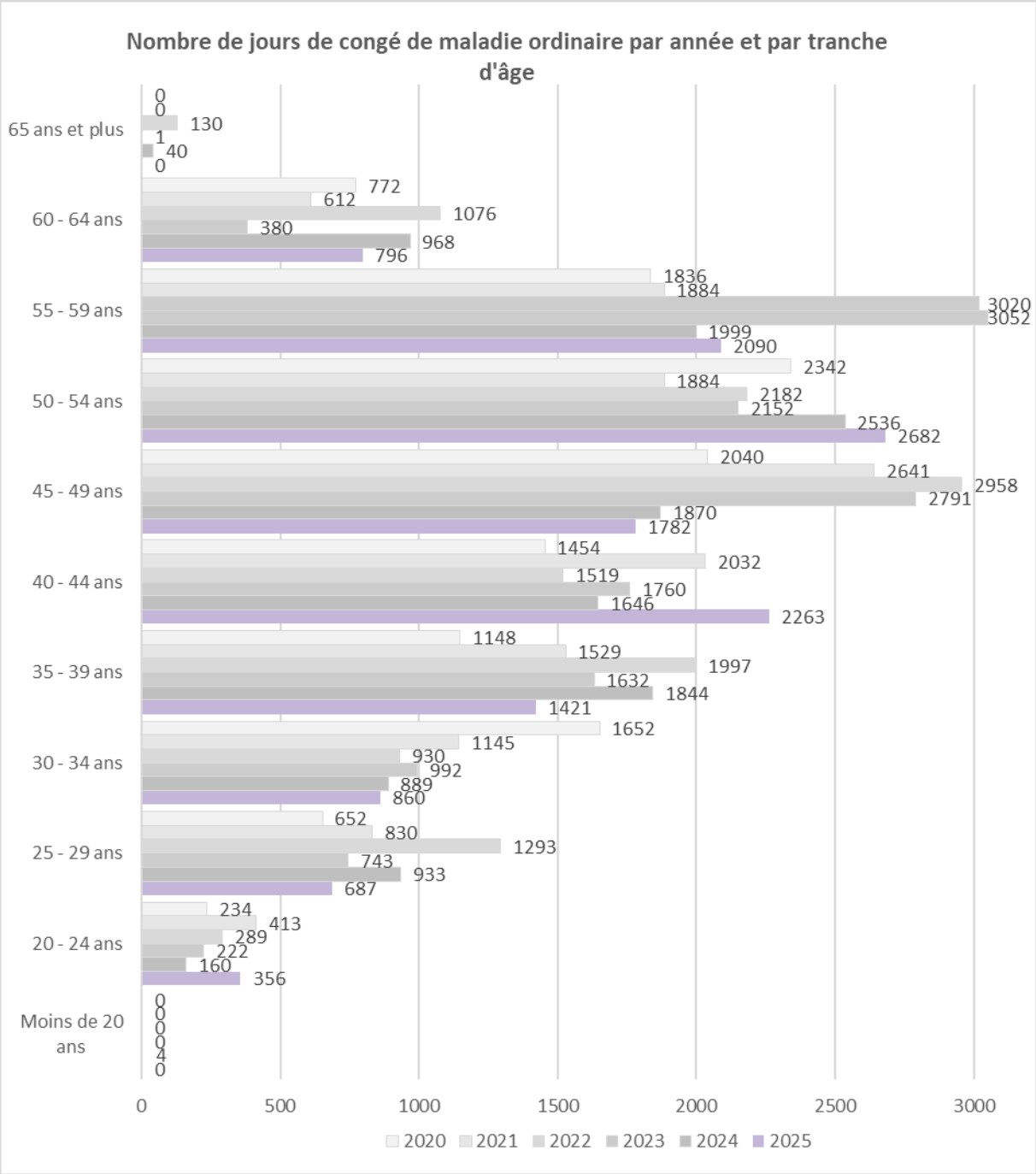
A l'occasion de l'étude sur l'absentéisme confiée au Centre de Gestion en 2025, il est apparu que les données d'absences présentées depuis 2022 dans les RSU ne respectent pas les préconisations d'extraction :
Les données présentées jusqu'alors traitaient du périmètre de l'ensemble des agents et chaque 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 :

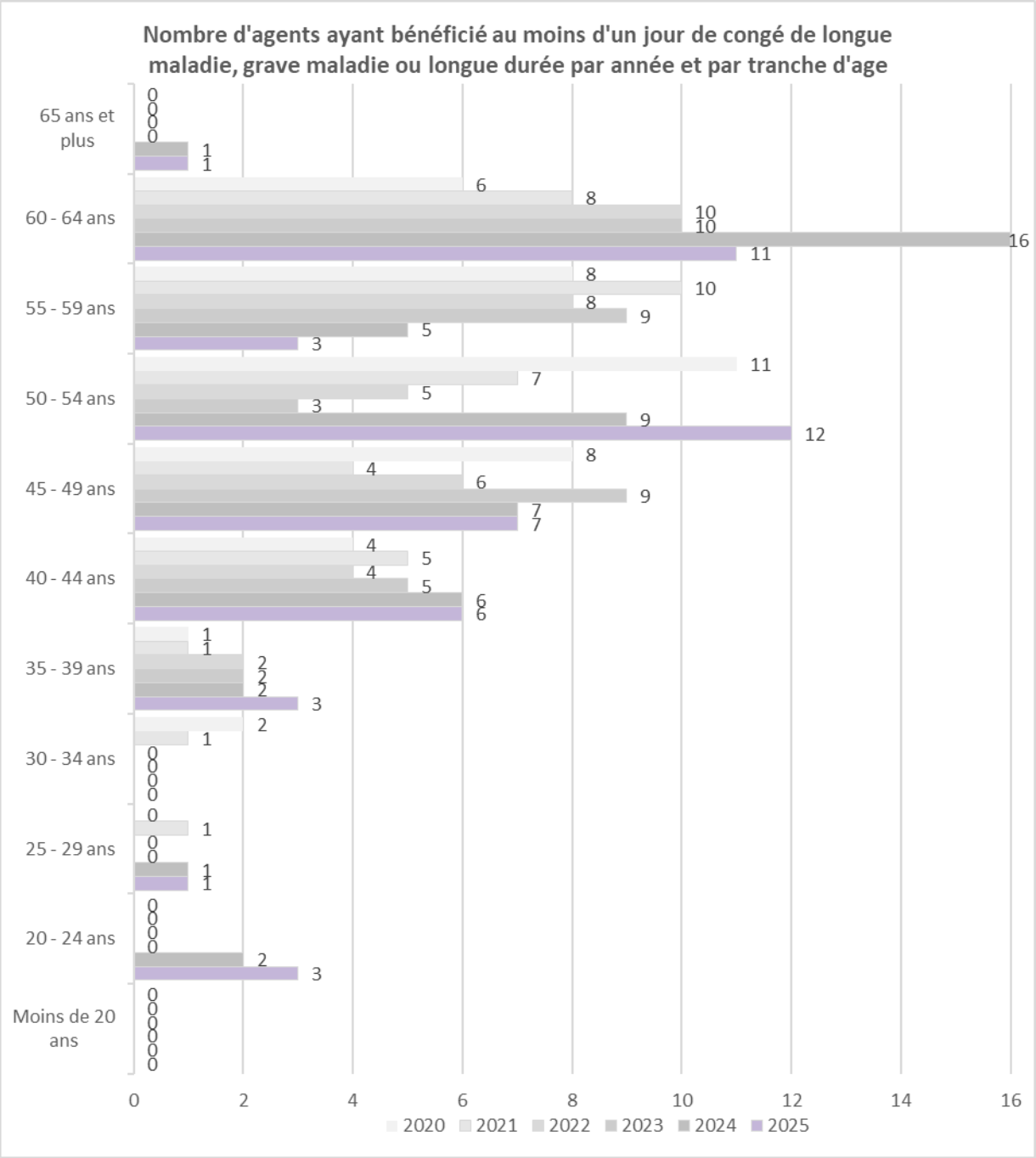
- Réduction du nombre d'arrêts, du nombre de jours d'arrêts et du nombre d'agents arrêtés au moins une fois dans l'année pour la plupart des motifs (exclusion des données d'absence des agents non présents au 31/12)
- Augmentation du nombre de ces mêmes valeurs pour les motifs d'absences médicales liées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

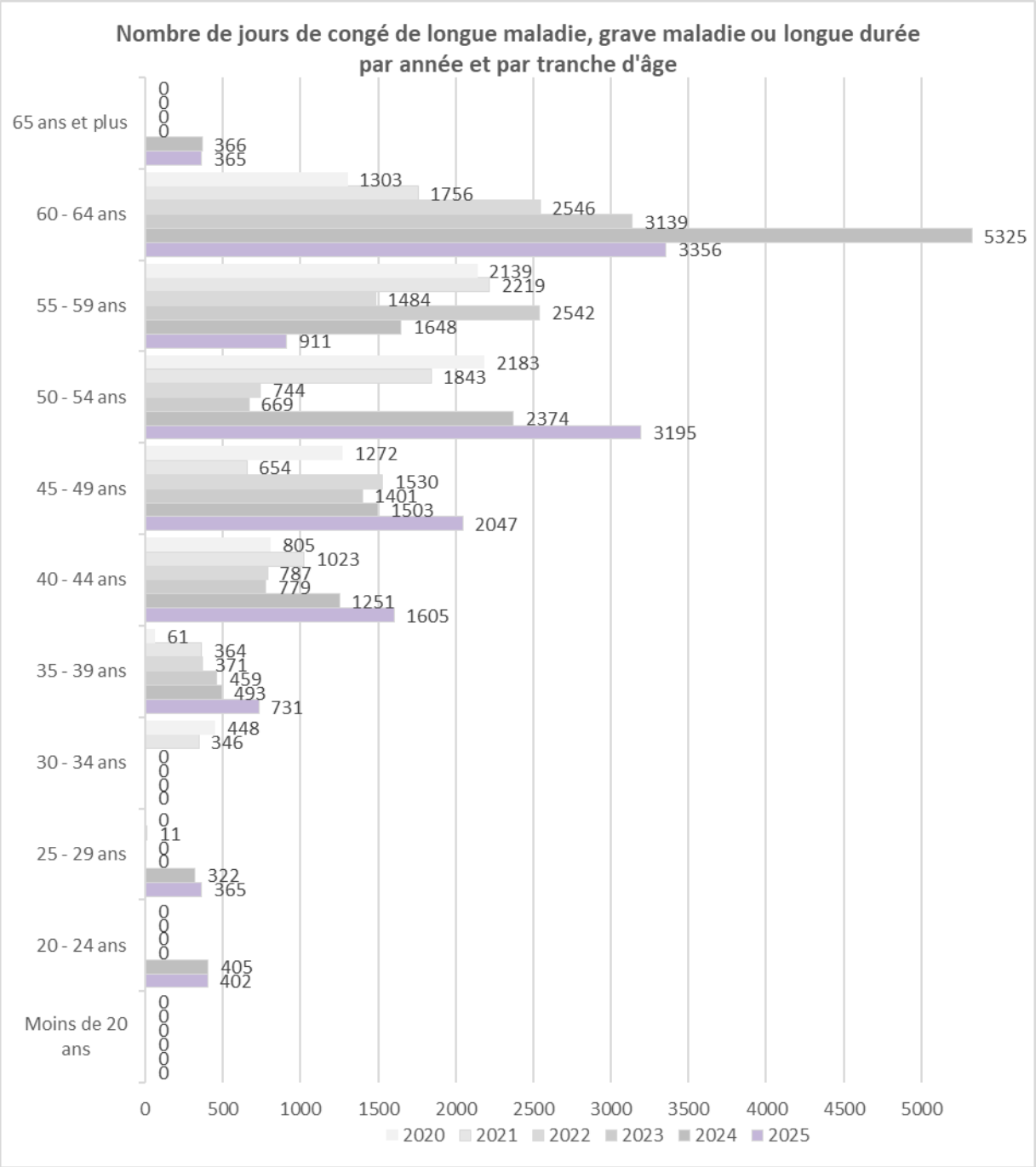

Nombre d'agents sur emploi permanent absents au moins 1 jour dans l'année
Autorisation spéciale d'absence
332
433
388
406
706
789
Naissance ou adoption, pour paternité et accueil de l'enfant
27
26
25
20
16
23
Maternité ou adoption
15
22
15
15
6
8
Congé de maladie de longue durée
11
7
10
10
15
12
Congé de longue maladie, congé de grave maladie
24
27
25
28
34
35
Maladie professionnelle, maladie imputable au service
3
2
1
3
5
5
Accidents du travail imputables au trajet
7
11
6
4
13
10
Accidents du travail imputables au service
49
63
48
57
62
59
Maladie ordinaire
502
511
685
561
561
532
0
100
200
300
400
500
600
700
800
2020
2021
2022
2023
2024
2025


Nombre de jours d'absence dans l'année des agents sur emploi permanent
Autorisation spéciale d'absence
1142
1676
1339
1312
1856
1944
Naissance ou adoption, pour paternité et accueil de l'enfant
358
450
557
465
423
526
Maternité ou adoption
1313
1526
1671
1970
336
988
Congé de maladie de longue durée
2783
2628
2086
2952
5114
4091
Congé de longue maladie, congé de grave maladie
5428
5588
5376
6037
8573
8886
Maladie professionnelle, maladie imputable au service
163
30
32
573
1064
1262
Accidents du travail imputables au trajet
218
445
88
58
372
458
Accidents du travail imputables au service
3155
2858
2244
2135
3307
3123
Maladie ordinaire
12130
12970
15394
13725
12889
12937
0
2000
4000
6000
8000
10000
12000
14000
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 1 1 0
60 - 64 ans
26 20 30 24 35 33
55 - 59 ans
73 72 100 80 70 72
50 - 54 ans
85 75 107 97 114 108
45 - 49 ans
88 98 137 105 91 67
40 - 44 ans
75 78 100 82 88 89
35 - 39 ans
64 87 92 77 75 72
30 - 34 ans
71 47 57 49 40 45
25 - 29 ans
28 34 43 34 30 34
20 - 24 ans
12 21 17 12 16 12
Moins de 20 ans
0 0 0 0 1 0
0 20 40 60 80 100 120 140
2020 2021 2022 2023 2024 2025

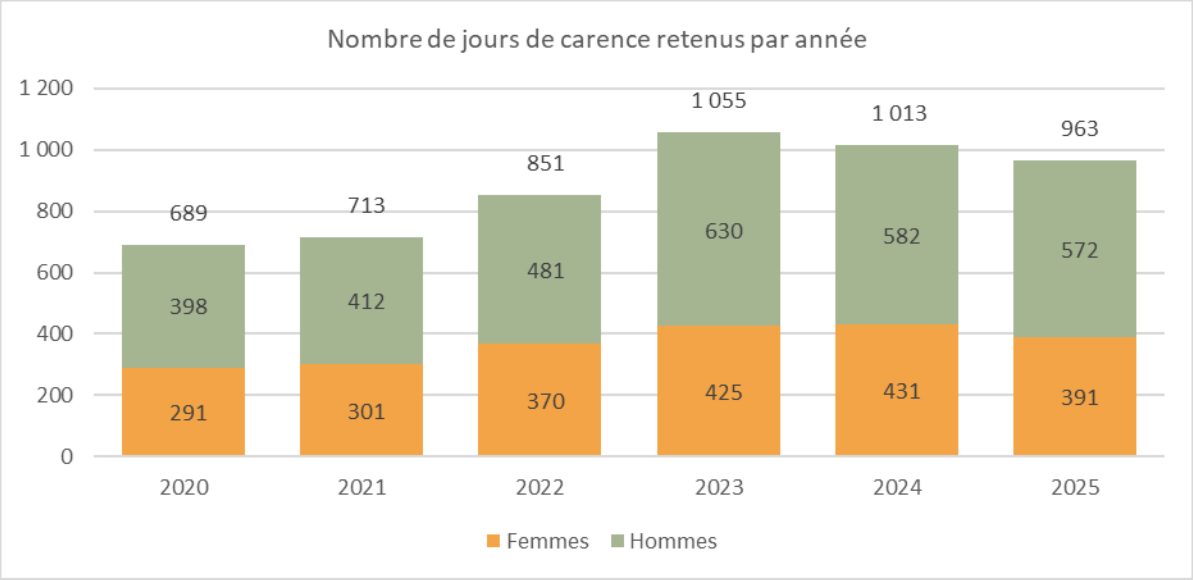

Nombre de jours de congé de maladie ordinaire par année et par tranche d'âge
65 ans et plus
60 - 64 ans
55 - 59 ans
50 - 54 ans
45 - 49 ans
40 - 44 ans
35 - 39 ans
30 - 34 ans
25 - 29 ans
20 - 24 ans
Moins de 20 ans
0
500
1000
1500
2000
2500
3000
2020
2021
2022
2023
2024
2025

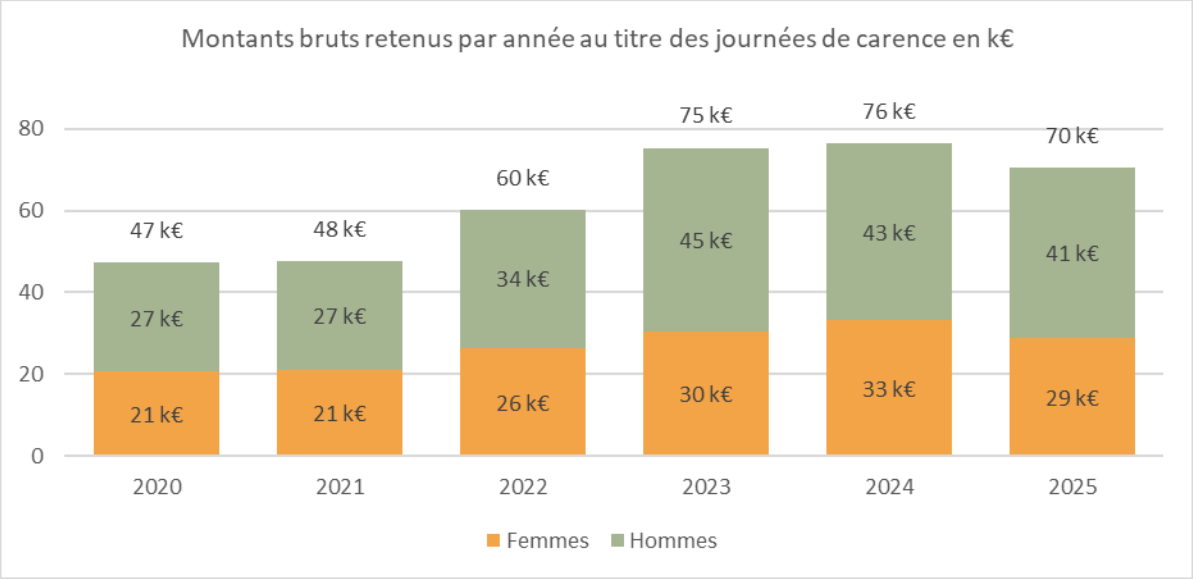

Nombre d'agents ayant bénéficié au moins d'un jour de congé de longue maladie, grave maladie ou longue durée par année et par tranche d'age
65 ans et plus
60 - 64 ans
55 - 59 ans
50 - 54 ans
45 - 49 ans
40 - 44 ans
35 - 39 ans
30 - 34 ans
25 - 29 ans
20 - 24 ans
Moins de 20 ans
0 2 4 6 8 10 12 14 16
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
366
365
60 - 64 ans
1303
1756
2546
3139
5325
3356
55 - 59 ans
2139
2219
1484
2542
1648
911
50 - 54 ans
2183
1843
744
669
2374
3195
45 - 49 ans
1272
654
1530
1401
1503
2047
40 - 44 ans
805
1023
787
779
1251
1605
35 - 39 ans
61
364
371
459
493
731
30 - 34 ans
448
346
0
0
0
0
25 - 29 ans
0
11
0
0
322
365
20 - 24 ans
0
0
0
0
405
402
Moins de 20 ans
0
0
0
0
0
0
0
500
1000
1500
2000
2500
3000
3500
4000
4500
5000
2020
2021
2022
2023
2024
2025

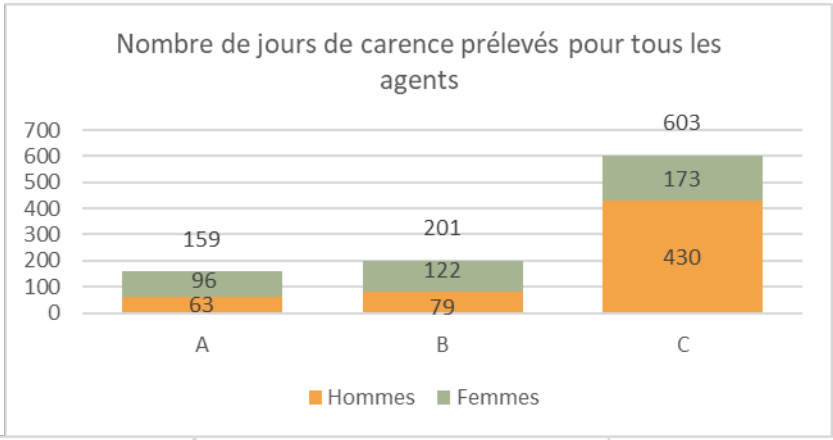
D.4 Montants et nombre de jours de carence

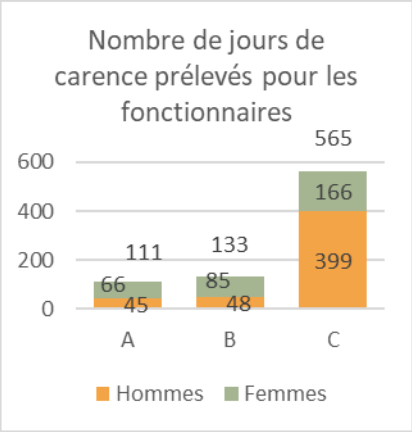
Indicateur de référence : Ind-2.1.8 Nombre de jours de carence par sexe, par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues

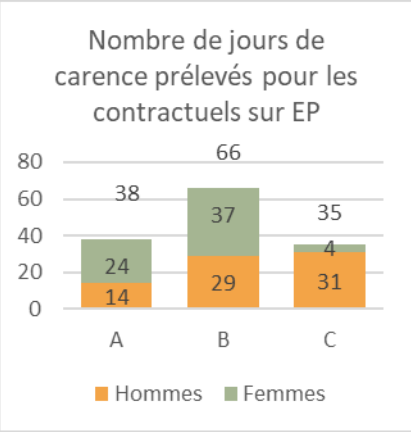


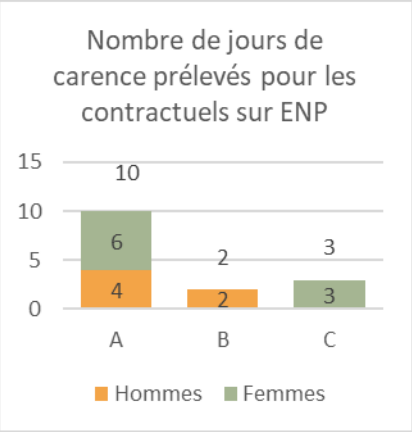


Nombre de jours de carence par catégorie de grade prélevés selon indicateur 2.1.8. du RSU 2025



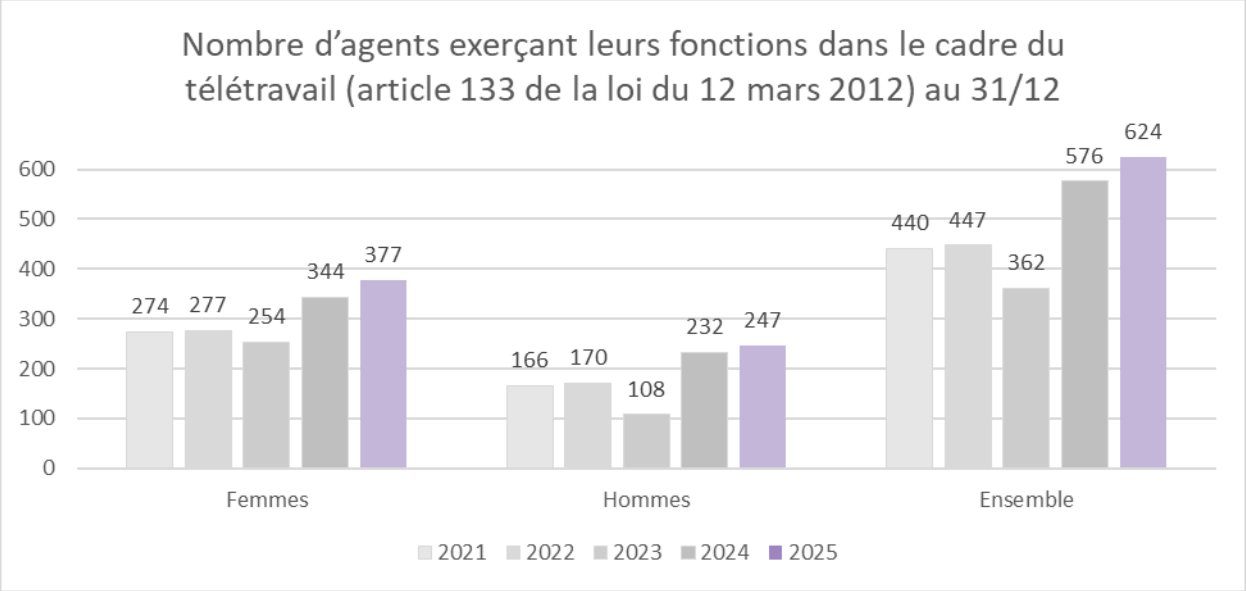




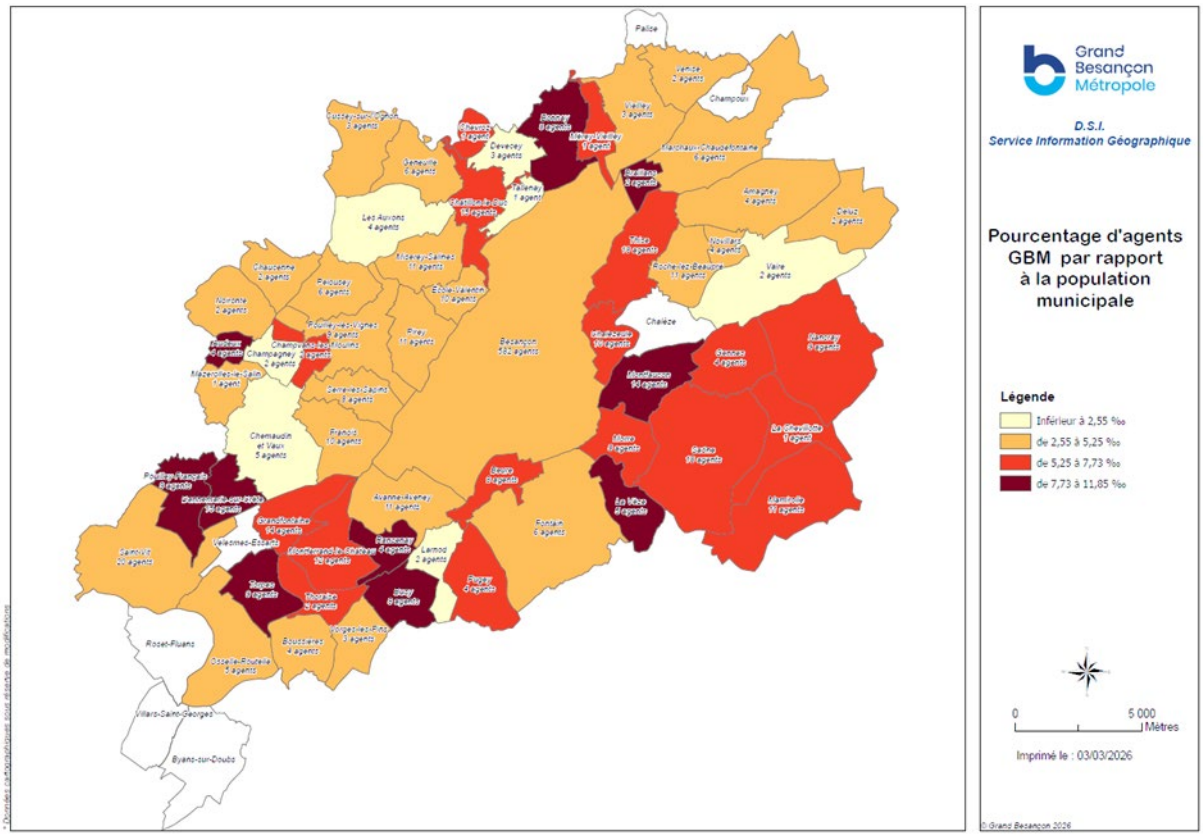


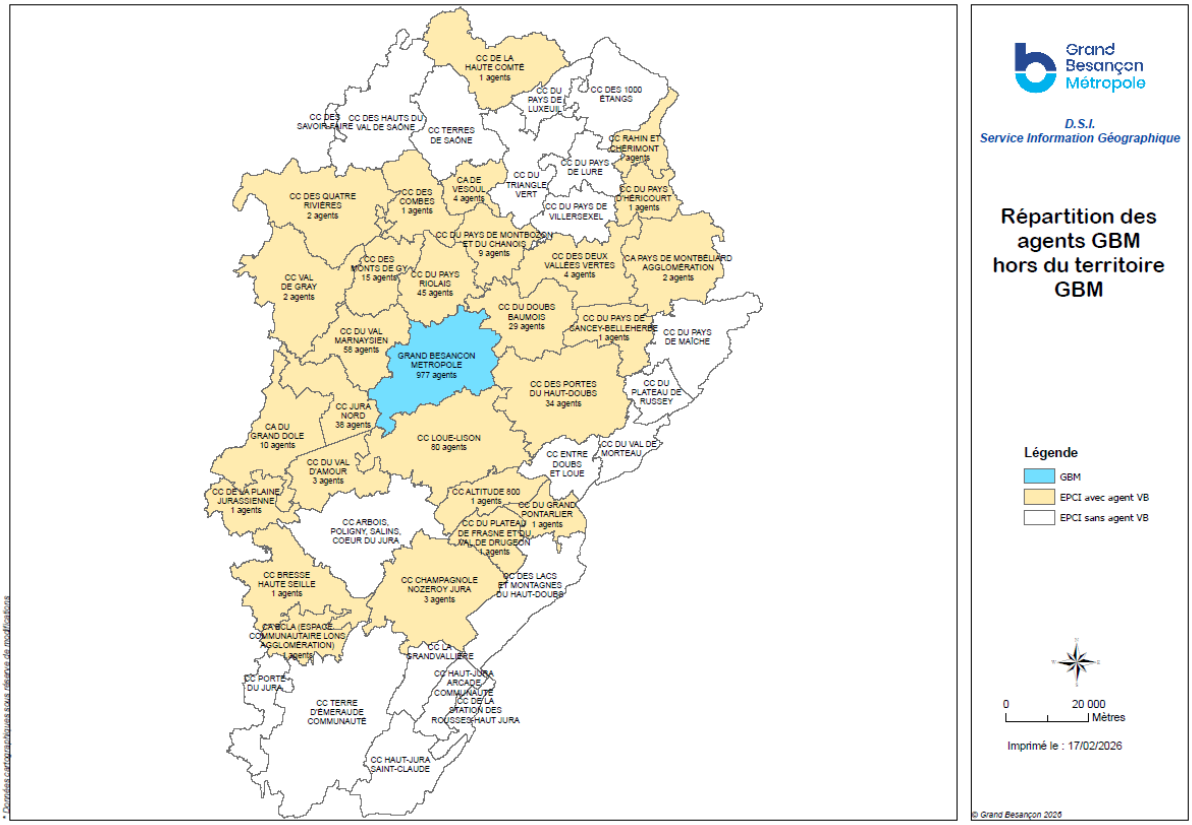
D.5 Télétravail

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

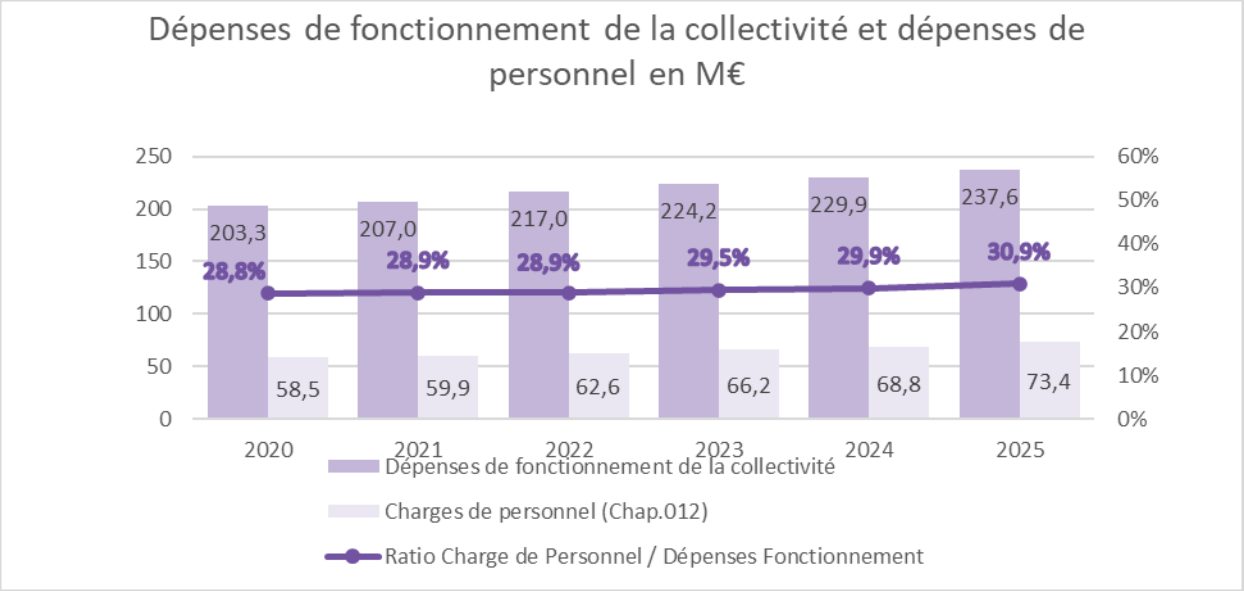




E REMUNERATIONS

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.

Grand Besançon Métropole	Hommes	Femmes	Tous genres
Médiane Année 2024	30 954 €	31 859 €	31 197 €
Effectifs Année 2024	599	298	897
Médiane Année 2025	31 143 €	32 494 €	31 658 €
Effectifs Année 2025	618	321	939

E.3 Rémunération brute moyenne par ETPR sur emplois permanents

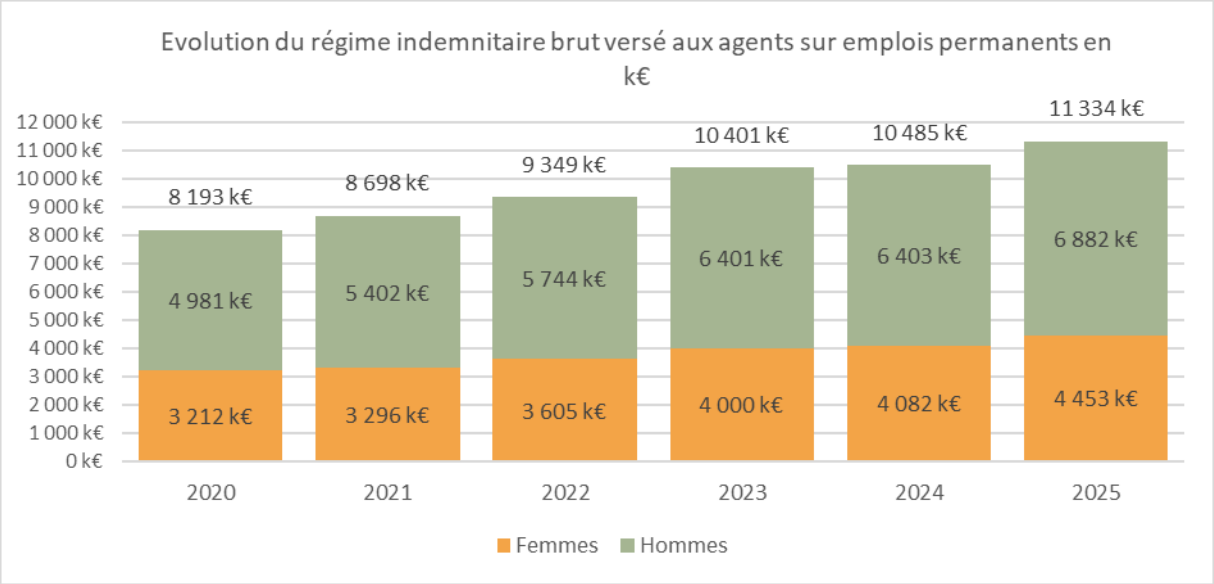
Méthode de calcul : les montants bruts versés des indicateurs 1.1.4 et 1.2.4 sont additionnés par catégorie de grade, puis divisés par la somme des Equivalents Temps Plein Rémunérés (ETPR) des indicateurs 3.1.1 et 3.2.1

Grand Besançon Métropole		Hommes	Femmes	Total
2024	Catégorie A	56 058 €	49 314 €	**52 617 €**
	Catégorie B	35 515 €	34 782 €	**35 138 €**
	Catégorie C	31 118 €	28 528 €	**30 425 €**
	Toutes Catégories	36 946 €	37 262 €	**37 071 €**
2025	Catégorie A	54 957 €	50 115 €	**52 515 €**
	Catégorie B	35 509 €	34 785 €	**35 142 €**
	Catégorie C	31 660 €	29 127 €	**30 950 €**
	Toutes Catégories	37 290 €	37 707 €	**37 456 €**

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

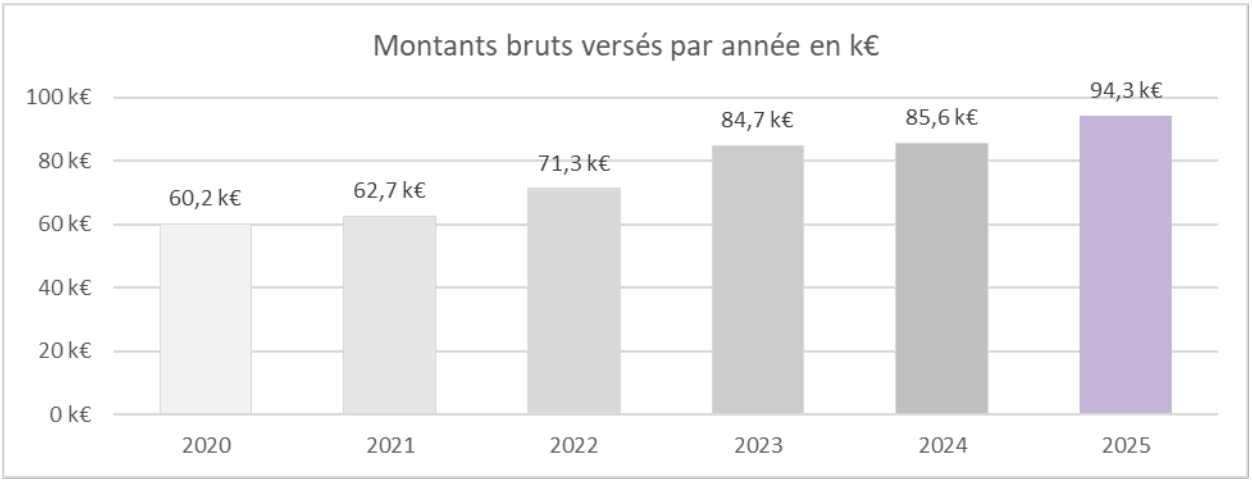


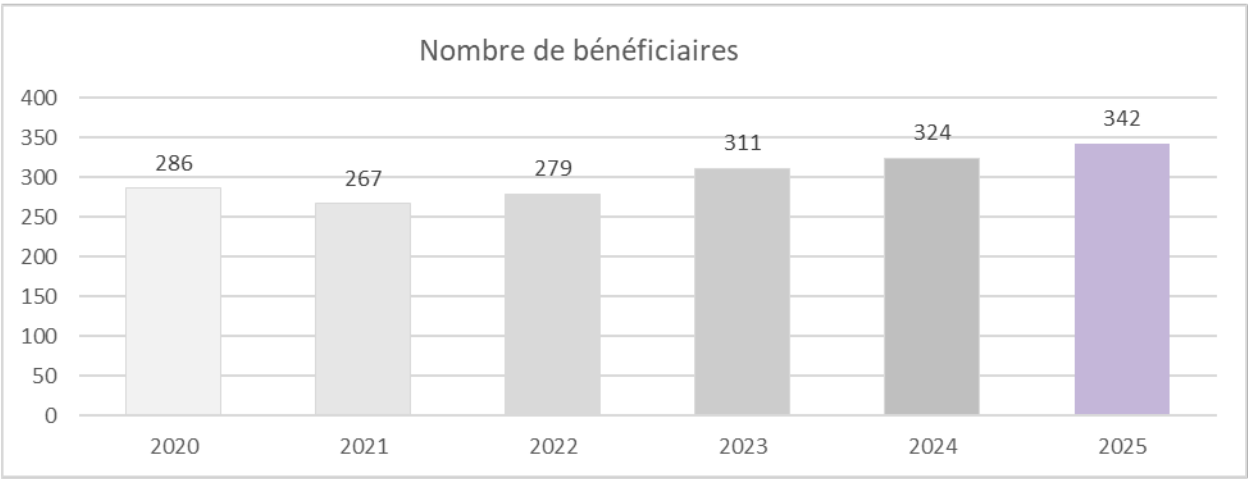
Le régime Indemnitaire brut, versé aux agents sur emplois permanents est constitué de :

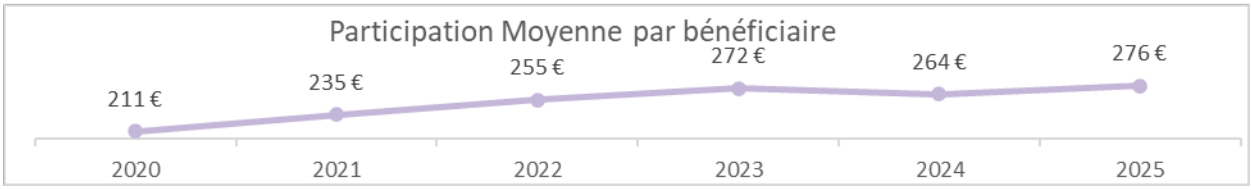
7,1 M€ d'Indemnités de Fonction Sujétion Expertise (IFSE)
2,8 M€ de Complément Indemnitaire Annuel (CIA)
1,5 M€ d'autres primes et indemnités.

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



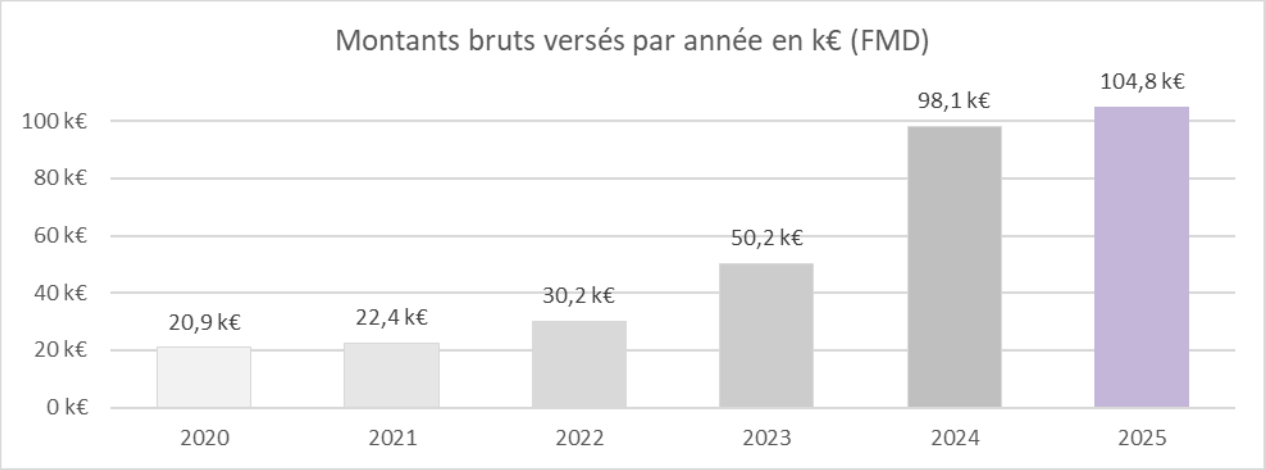


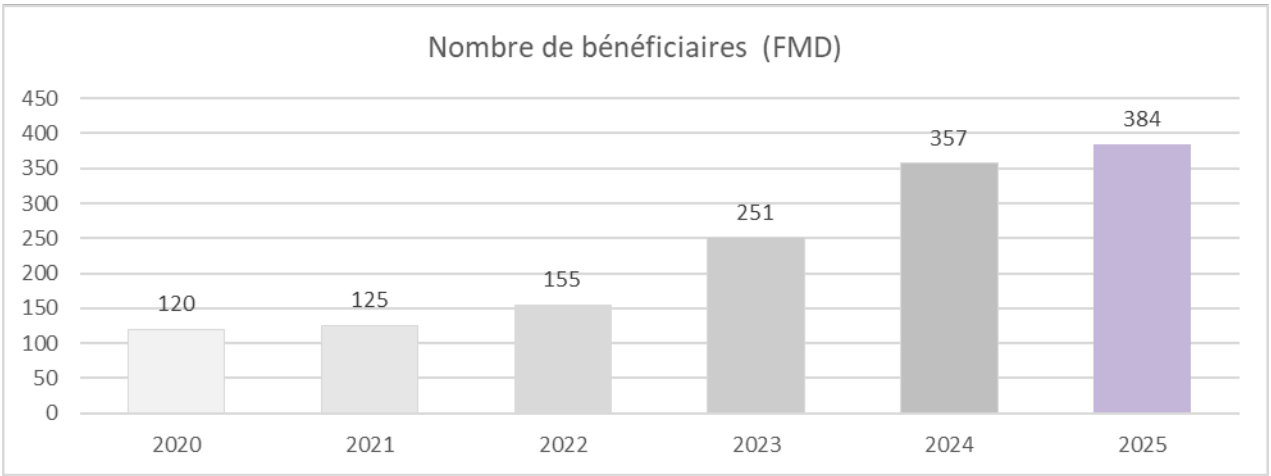


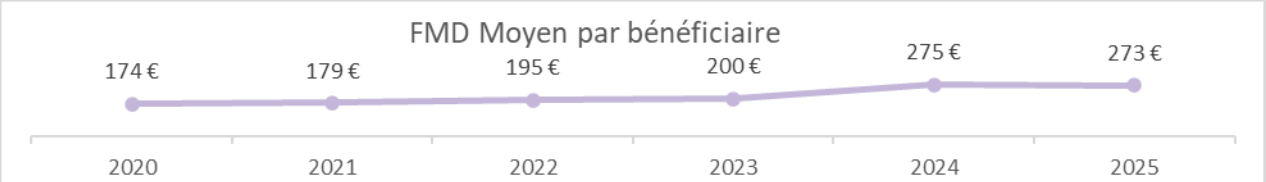
E.6 Forfait Mobilité Durable (FMD)

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.

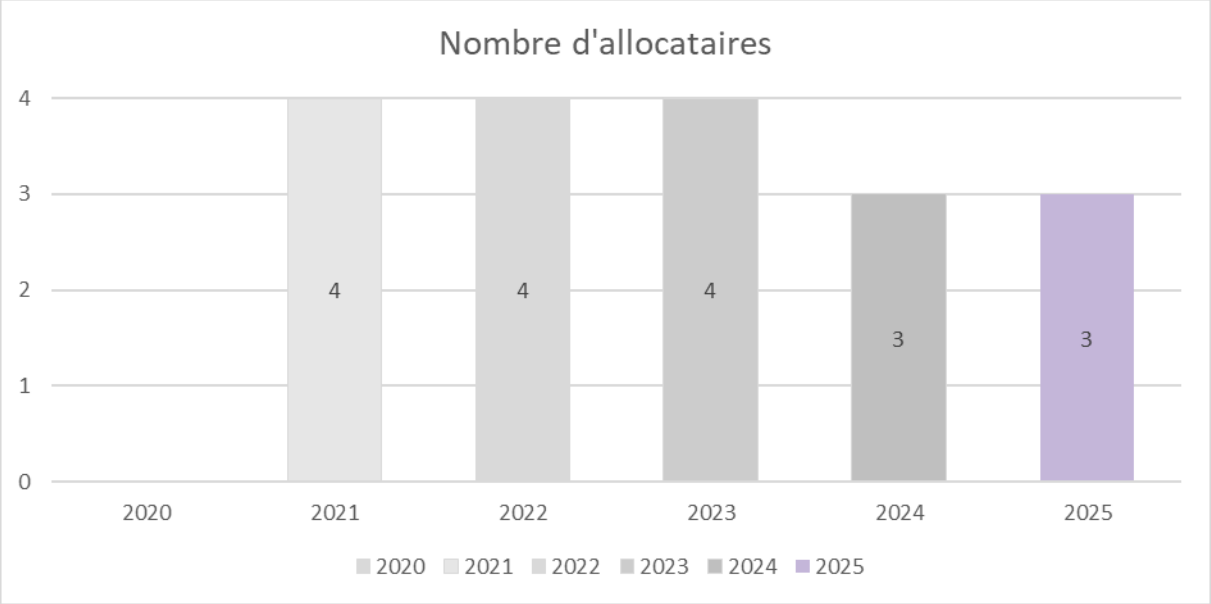






E.7 Indemnisation du chômage

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

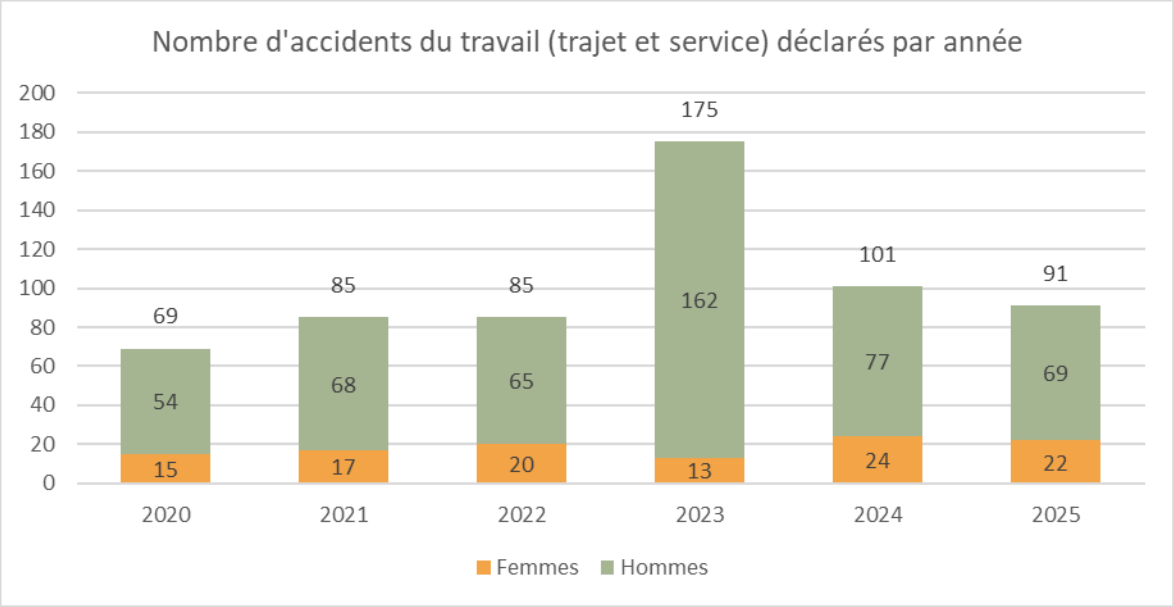


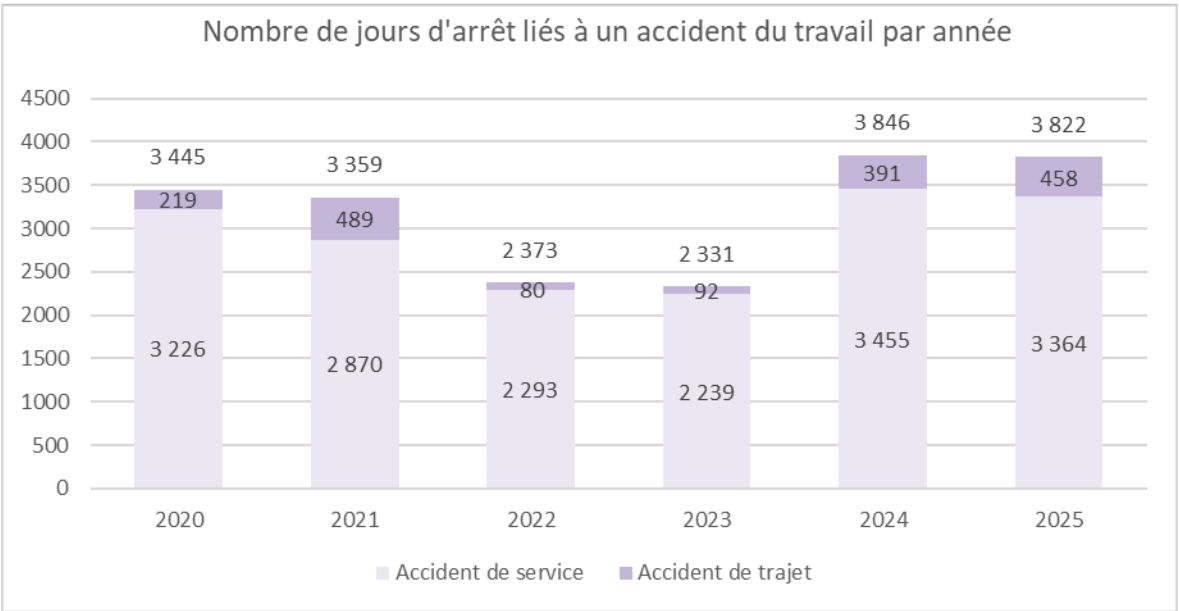
Suite à l'adhésion à France Travail, le nombre d'allocataires et le montant des Allocations de Retour à l'Emploi (ARE) versées sont en baisse. Cette diminution est amenée à se prolonger sur les années à venir.

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



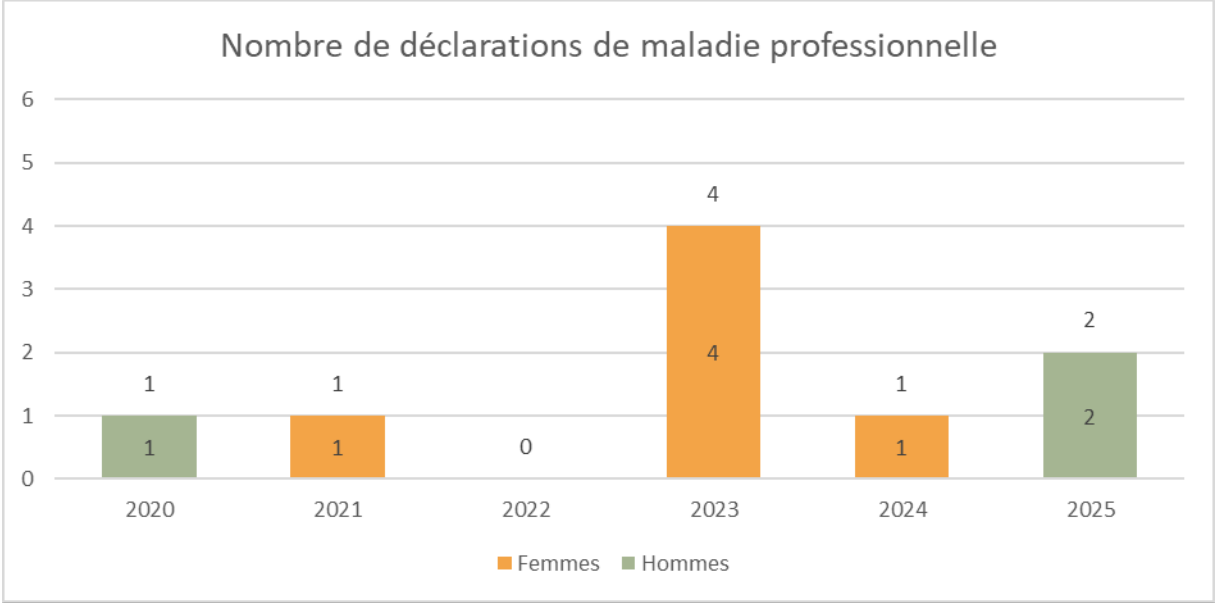


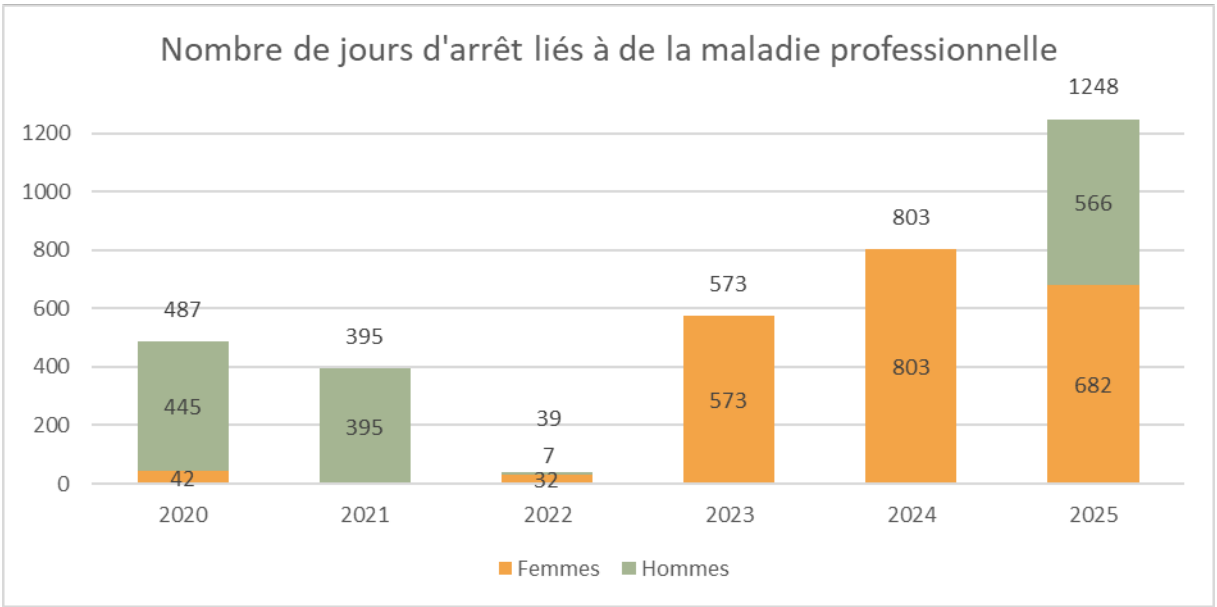
Directions de survenance des accidents de travail :

Directions	Nombre d'AT
Direction Gestion Des Déchets	20
Département Eau et Assainissement+	14
Direction Parc Automobile Logistique	14
Direction Pôle Industriel du Sybert	13
Direction de la Voirie	11
Direction Administration Générale	4
Direction Action culturelle	2
Direction Aménagement des EP et Gds Trvx	2
Direction de la Gestion du Personnel	2
Conservatoire à rayonnement régional	1
Département Mobilités	1
Direction des Finances	1
Direction Economie, Innov. & Territoires	1
Direction Habitat Logt Acc.gens voyage	1
Direction Patrimoine	1
Direction Pilotage et Organisation	1
Direction Urbanisme Opérationnel	1
Pôle Direction Générale	1
Total	**91**

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

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





Répartition du nombre de jours d'arrêt par direction :

Année	Direction	Nombre de jours d'arrêts
2020	Direction de la Voirie	324
	Direction Gestion Des Déchets	121
	Conservatoire à rayonnement régional	42
2021	Direction de la Voirie	365
	Direction Gestion Des Déchets	30
2022	Direction des Finances	32
	Direction de la Voirie	7
2023	Conservatoire à rayonnement régional	177
	Direction Parc Automobile Logistique	396
2024	Direction Parc Automobile Logistique	732
	Direction Gestion Des Déchets	71
2025	Direction de la Voirie	201
	Direction Gestion des Déchets	365
	Direction Emploi et Compétences	348
	Direction Parc Automobile Logistique	334

F.3 Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

Indicateur de référence : Ind-4.1.3 Nombre de visites médicales sur demande de l'agent

Nombre de visites médicales spontanées chez le médecin de prévention			
Année	Hommes	Femmes	Ensemble
2020	11	10	21
2021	22	21	43
2022	5	12	17
2023	42	47	89
2024	38	22	60
2025	39	12	51

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			2				2	0	2
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	2	2	6	3	1	3	10	7	17
	Total	2	2	8	3	1	3	12	7	19
2023	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel			1				1	0	1
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel			1				1	0	1
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination				1			0	1	1
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation		1	6	5	2	7	7	14	21
	Total	0	1	8	6	2	7	9	15	24
2024	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel	1		2	1			3	1	4
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral	3		1				4	0	4
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel							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	1	1	2
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	4	1	11	2	3	2	16	7	23
	Total	8	1	15	3	3	3	24	9	33
2025	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral	1	0	4	0	0	0	5	0	5

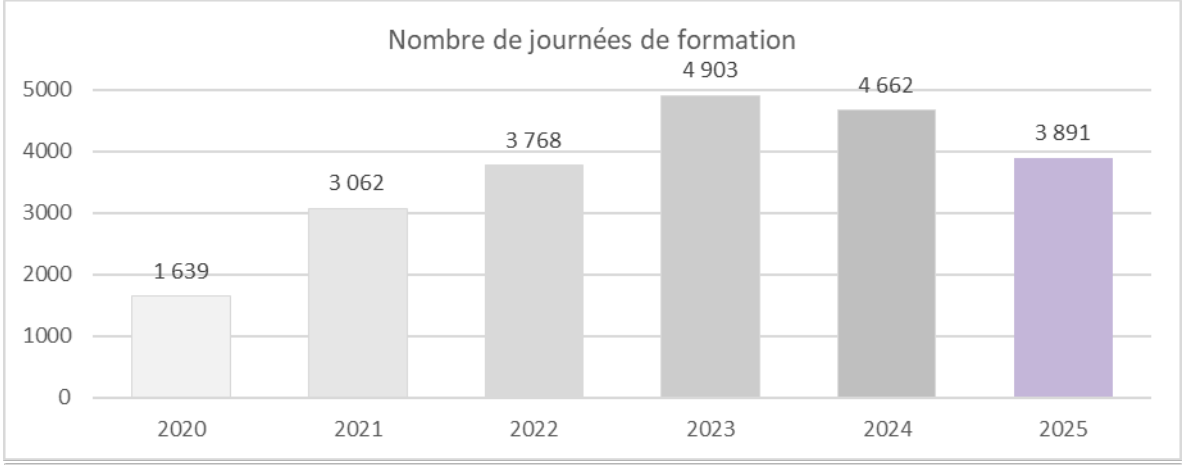
Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation										
	Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel						1	0	1	1
	Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes							0	0	0
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination			3				3	0	3
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	5	2	11	5		5	18	10	28
	Total	6	2	18	5	0	6	26	11	37

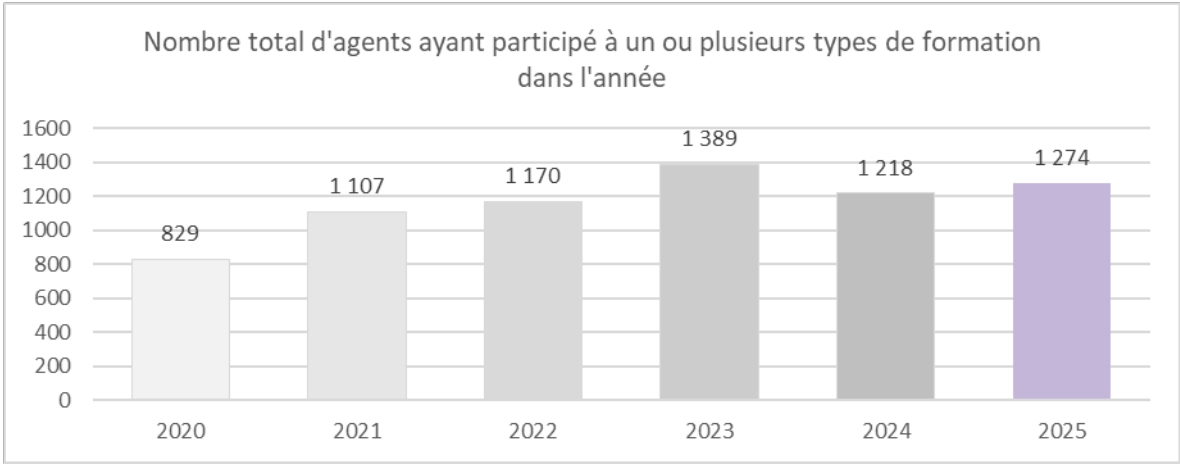
G FORMATION

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



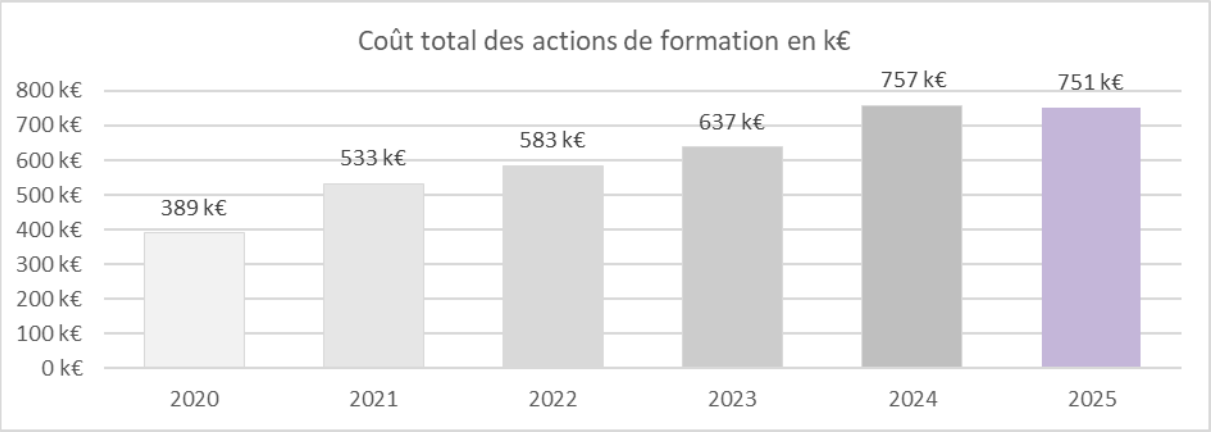


On observe une augmentation du nombre d'agents qui ont participé à au moins une formation : cela concerne toutes les catégories, ainsi qu'une forte augmentation des formations internes.
Globalement, une augmentation du nombre de sessions (indicateur qui ne figure pas dans le RSU) avec des durées qui ont tendance à se contracter et le recours à des formations gratuites.
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.

G.2 Coûts de la formation

Indicateur de référence :

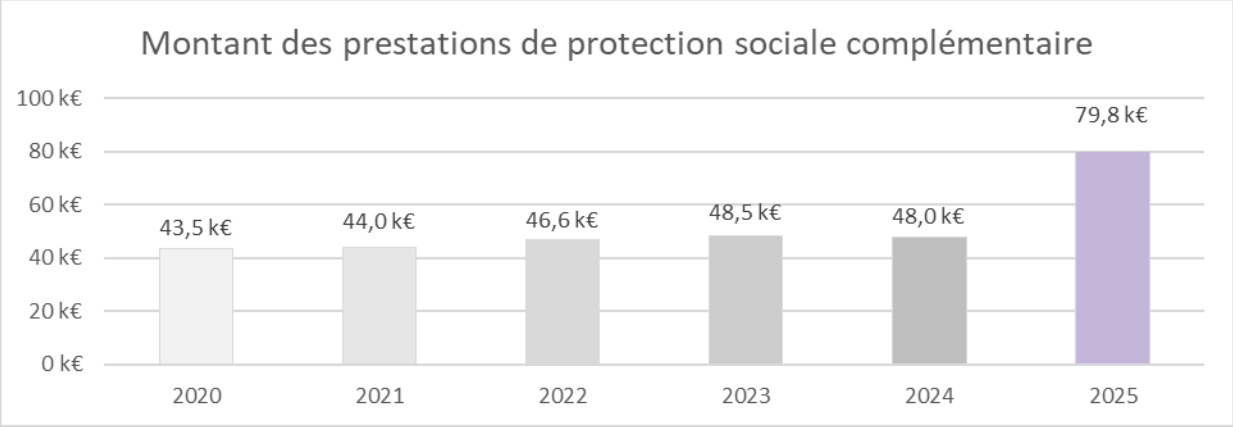
- Ind-5.1.4 Coûts de formation –
- Ind-5.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12 ayant participé à au moins une formation dans l'année (ligne Total Toutes Catégorie)

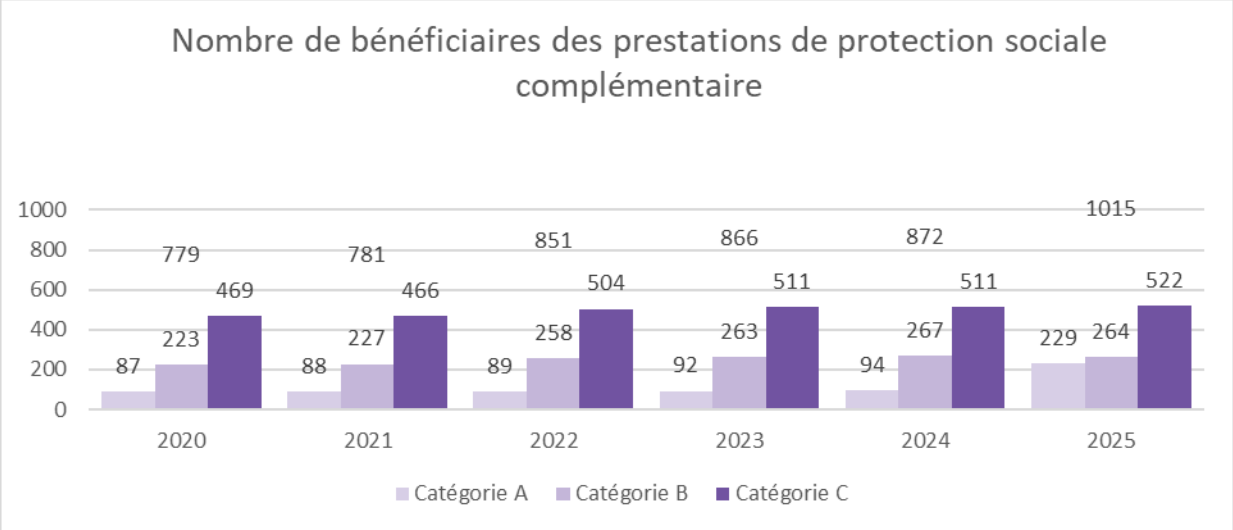


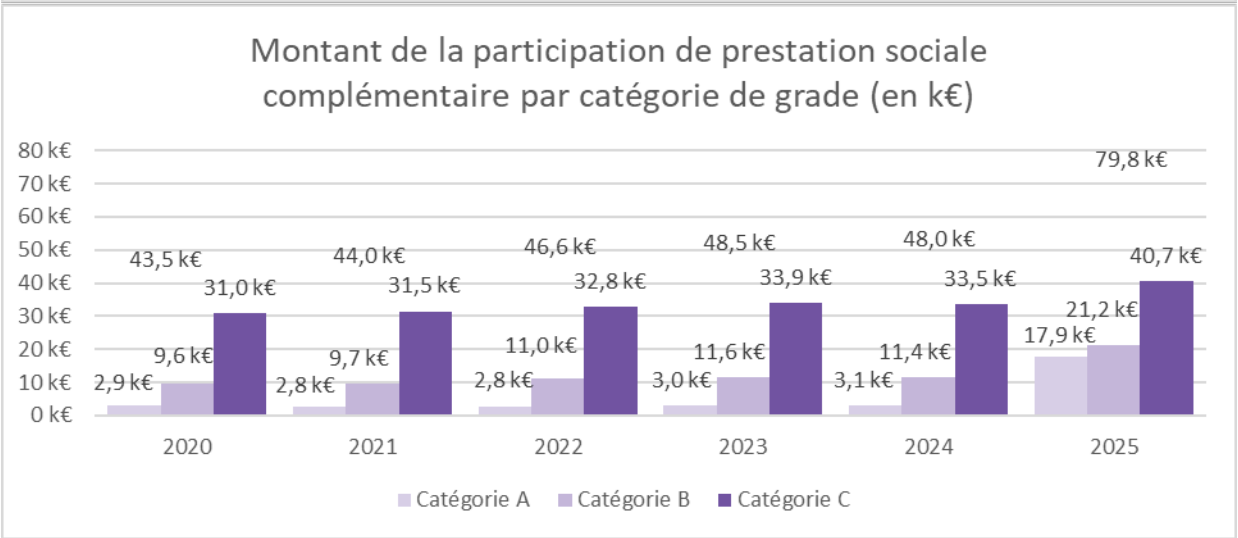
H ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

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	1003	322 020 €	862	47 987 €
2025	1016	338 971 €	1015	79 800 €

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	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

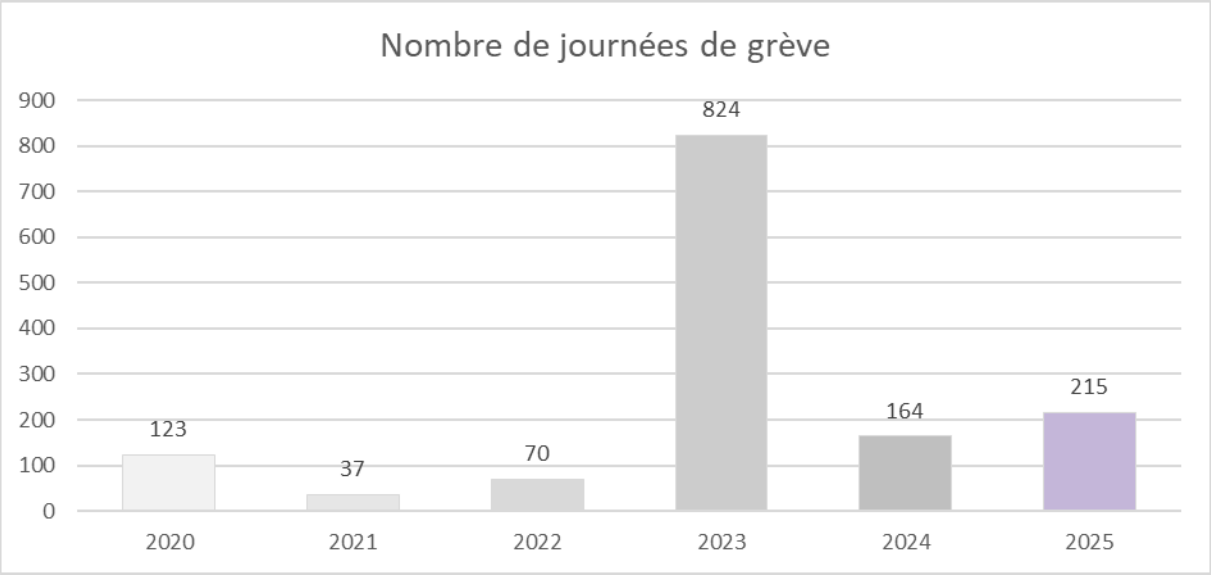
I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales

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

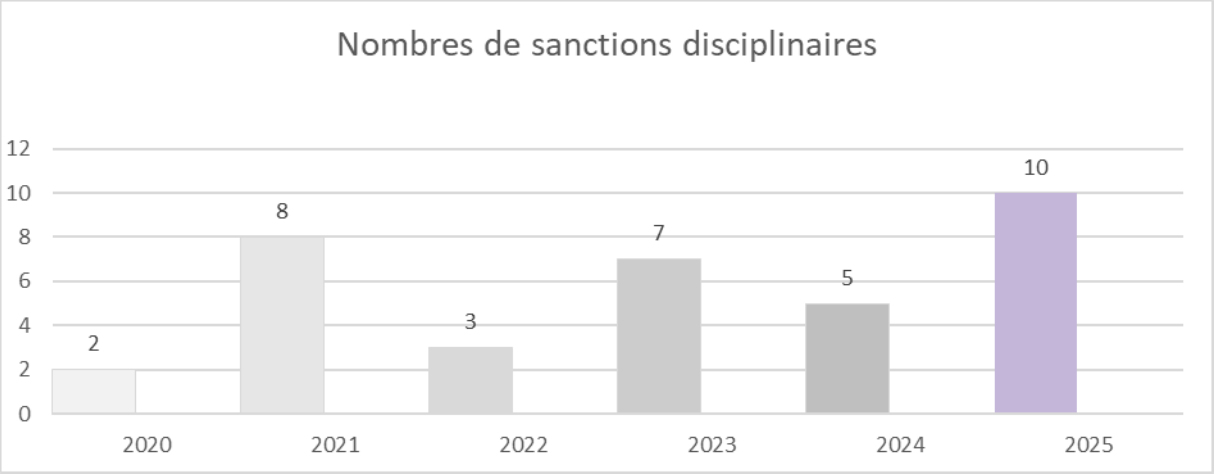
	Nombre de réunions dans l'année					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Table ronde syndicale (TRS)	7	9	8	11	12	11
Comité Social Territorial (CST)	6	9	8	10	10	11
Commissions administratives paritaires (CAP)	2	4	2	4	3	6
Commissions consultatives paritaires (CCP)	1	1	3	1	0	1
Formation Spécialisée Santé Sécurité 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 grèves 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