Bilan Social
Et
Rapport Egalité Femmes Hommes
Unifiés
2023

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
Besançon

Données 2020 à 2022

Présentation au Comité Social Territorial du 16 juin 2023

Version 11 – 16/05/2023

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 2022 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.

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 2
A.4 Autres contractuels sur emploi non permanent 4
A.5 Contractuels sur emplois non permanents par direction 5
A.6 Agents passant en CDI 5
A.7 Contrats de projet 6
A.8 Répartition Femmes/Hommes 7
A.9 Répartition Femmes-Hommes par Direction 7
A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade 8
A.11 Répartition F/H sur emplois permanents par filière 9
A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents 10
A.13 Indicateur genré sur l'occupation des emplois permanents à temps non complet. 12
A.14 Accueil des stagiaires 12
A.15 Accueil des apprentis 13
A.16 Nombre d'agents en situation de handicap 13
A.17 Respect des obligations d'emploi 14
B RECRUTEMENT 15
B.1 Créations d'emplois permanents 15
B.2 Taux de recrutement par mobilité interne 15
B.3 Métiers en tension 15
C PARCOURS PROFESSIONNEL 16
C.1 Nombre de départs à la retraite par année 16
C.2 Nombre d'agents en prolongation d'activité au-delà de la limite d'âge 16
C.3 Nombre d'agents en disponibilité 17
C.4 Démissions 17
C.5 Avancements de grade et promotions internes 18
C.6 Ancienneté moyenne des avancements de grade et promotions internes 19
C.7 Avancements d'échelon 20
C.8 Titularisations et stages au cours de l'année – Refus de titularisation 21
D ORGANISATION DU TRAVAIL 22
D.1 Nombre d'heures supplémentaires - complémentaires sur emploi permanent 22
D.2 Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel 23
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins 1jour 24
D.4 Montants et nombre de jours de carence 29
D.5 Télétravail 30
D.6 Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2022 31

E REMUNERATIONS 33
E.1 Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel 33
E.2 Régime Indemnitaire (RI) brut versé 34
E.3 Différences de rémunérations sur le même métier entre contractuel et titulaire sur les métiers en tension ..... **Erreur ! Signet non défini.**
E.4 Participation employeur aux frais de transport 35
E.5 Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et Forfait Mobilité Durable (FMD) 35
E.6 Indemnisation du chômage 35
F SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL 36
F.1 Accidents du travail 36
F.2 Les maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service 38
F.3 Nombre de visites médicales sur demande de l'agent 39
F.4 Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel 39
G FORMATION 39
G.1 Journées de formations suivies par tous les agents présents au 31/12 (sur emploi permanent et non permanent) 40
G.2 Coûts de la formation 41
H ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE 42
H.1 Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants 42
H.2 Comité des Œuvres Sociales (COS) 43
I DIALOGUE SOCIAL 44
I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales 44
I.2 Conflits du travail : grèves. 44
J DISCIPLINE 45
J.1 Nombre de sanctions disciplinaires prononcées dans l'année 45

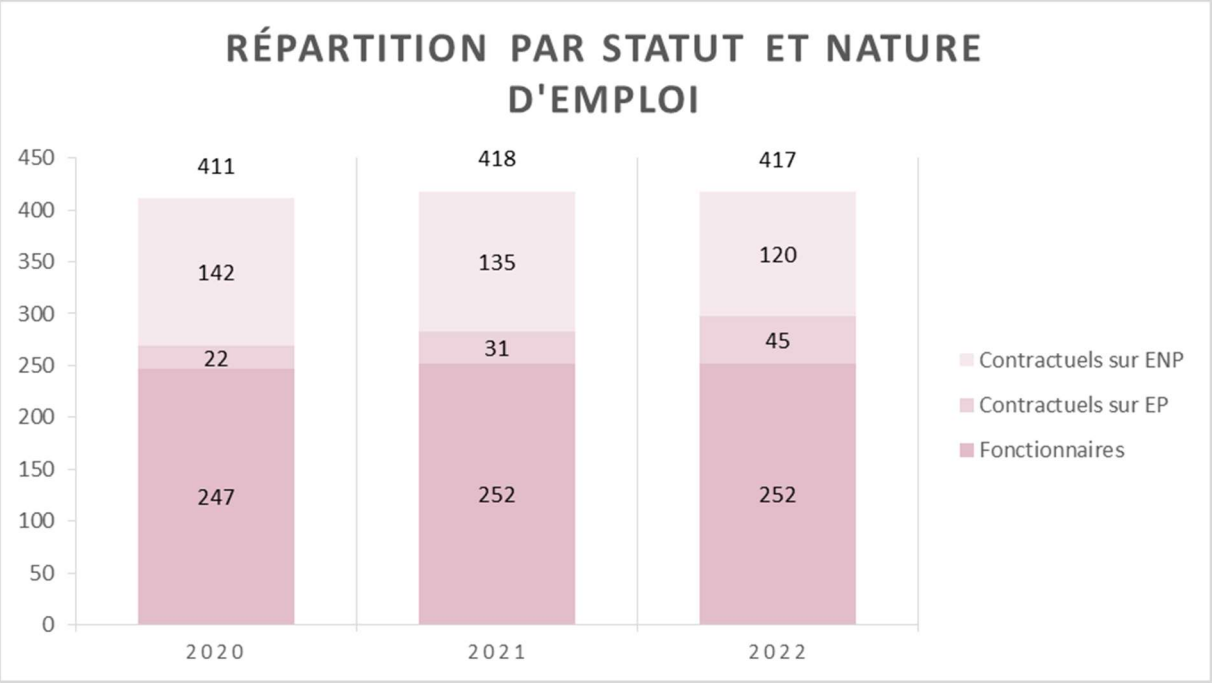
A L'EMPLOI

Les effectifs globaux du CCAS se maintiennent mettant ainsi en exergue la volonté de la collectivité d'enraciner ses politiques vers les plus démunis. Le volume des effectifs sur emplois permanents augmente significativement, notamment par le biais de la création d'emplois permanents en 2021 et en 2022. Ce mouvement a permis de déprécariser une dizaine d'agents et donc de renforcer le socle de compétences pérennes au sein de la structure, plus particulièrement au niveau du service d'aide et accompagnement à domicile. Au-delà des créations d'emplois permanents, lorsque des postes sont vacants, le CCAS titularise les agents contractuels.

La structure présente une particularité notable : une plus forte proportion d'agents féminins par rapport aux autres collectivités. La reproduction genrée des métiers est tout à fait caractéristique avec des filières animation, médico-sociale et administrative quasi exclusivement féminines et une filière technique à forte proportion masculine. Cette tendance est ancrée dans le temps et met en perspective une problématique plus globale du déterminisme en termes d'orientation professionnelle. Outre cette problématique, la collectivité devra prendre en compte pour les dix prochaines années son vieillissement de la population en anticipant le renouvellement des compétences et son évolution. Une majeure partie des agents a plus de 50 ans. Ce phénomène est particulièrement prégnant chez les catégories A et B alors que pour les catégories C, un léger rajeunissement est noté. Enfin, malgré une baisse légère des personnes en situation de handicap, il convient de noter l'exemplarité du CCAS dans ce domaine avec un taux d'emploi bien supérieur au taux légal de 6%

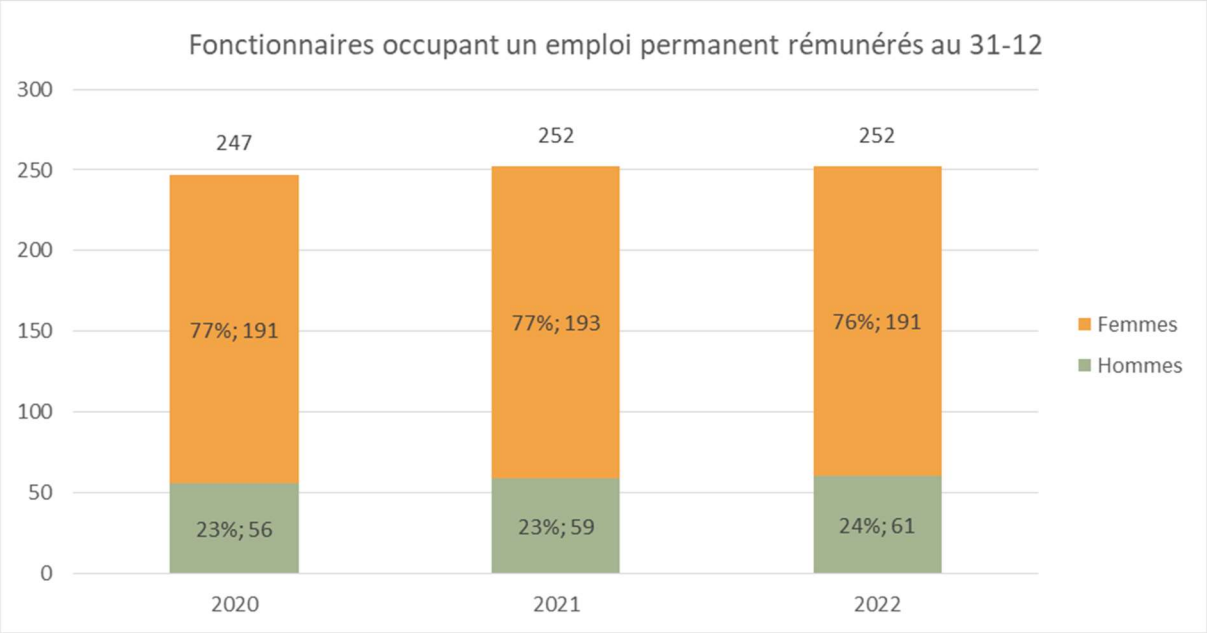
A.1 Evolution des effectifs des fonctionnaires et des contractuels présents au 31/12

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



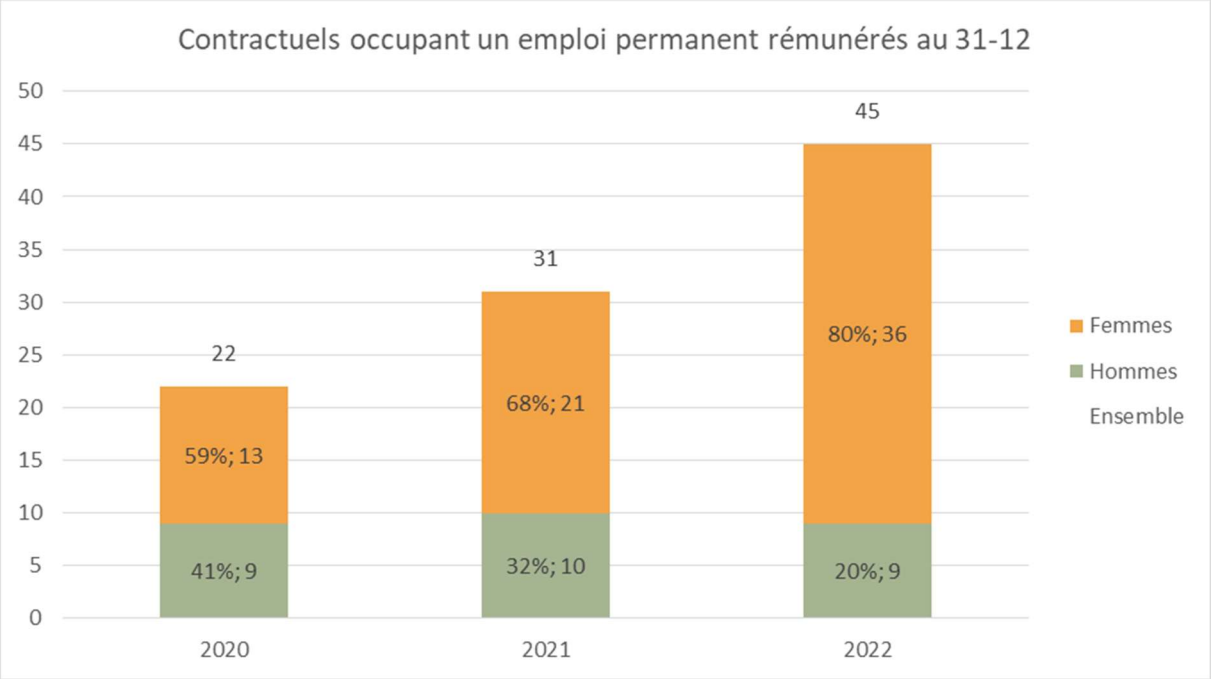
A.2 Fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12

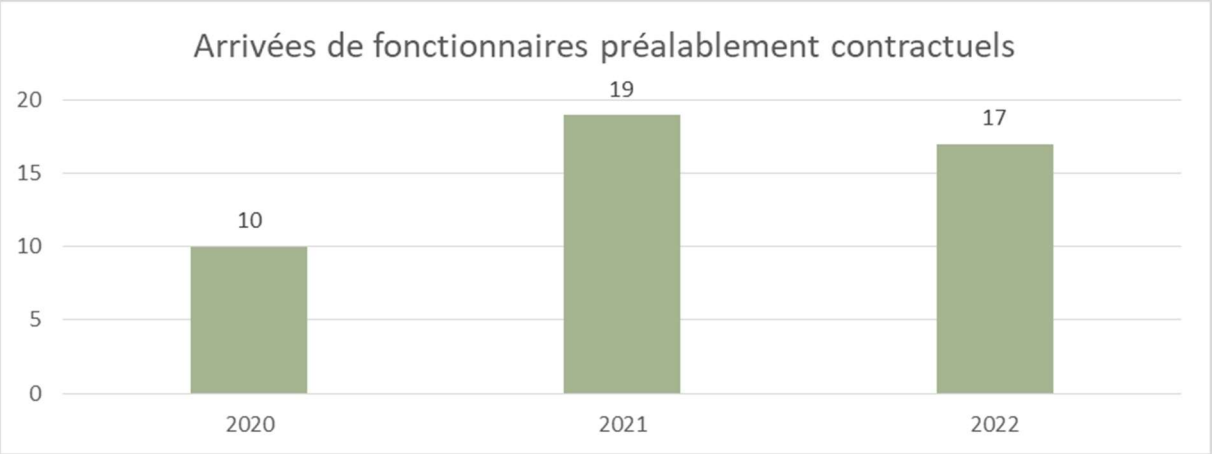
Indicateur de référence : Ind-1.1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe



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



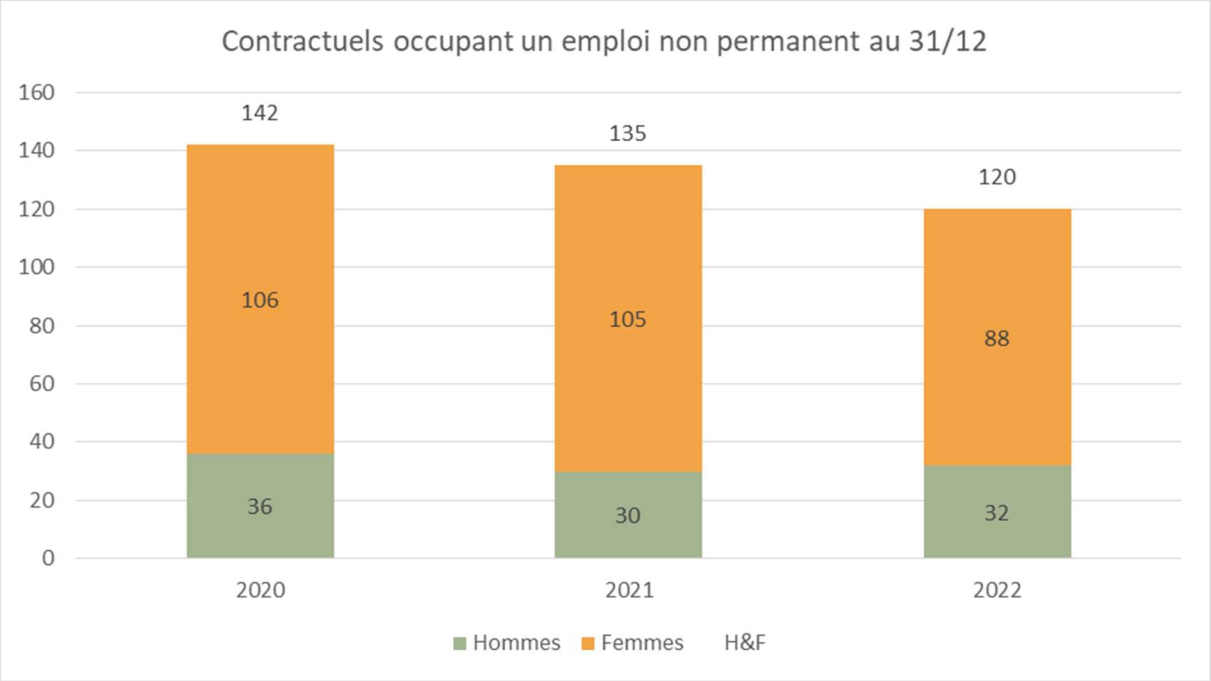


Motifs de recrutements des contractuels sur Emploi Permanent :

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

A.4 Autres contractuels sur emploi non permanent

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

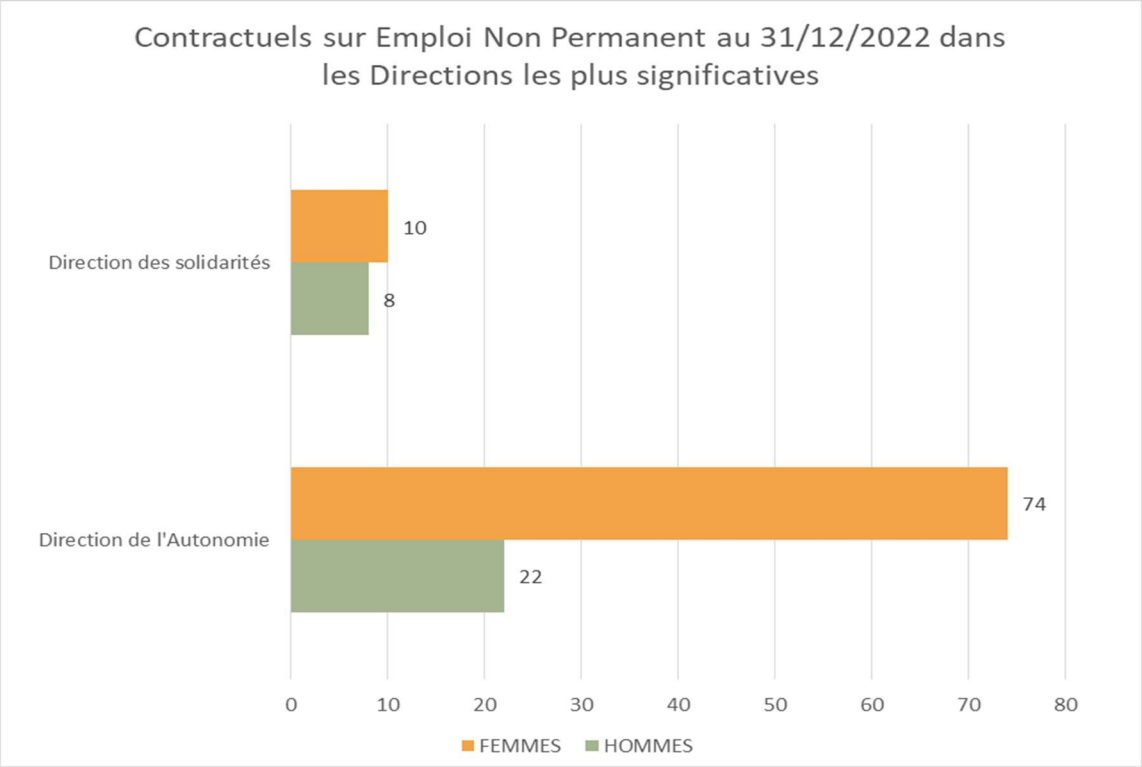


Métiers les plus pourvus sur emplois non permanents :

Année	Métier	Hommes	Femmes	Ensemble
2020	Auxiliaire de vie sociale	3	62	65
	Agent de permanence	13	8	21
	Aide-soignant	1	11	12
	Agent de service polyvalent	5	6	11
	Agent d'accueil	5	3	8
2021	Auxiliaire de vie sociale	2	57	59
	Agent de permanence	12	6	18
	Agent de service polyvalent	2	12	14
	Aide-soignant	0	8	8
	Agent d'accueil	3	4	7
2022	Auxiliaire de vie sociale	2	44	46
	Agent de permanence	12	4	16
	Aide-soignant	2	9	11
	Agent d'accueil	5	3	8
	Agent de service polyvalent	0	8	8

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 31/12/2022



Les métiers exercés dans ces directions :

Année	Direction	Métier	Hommes	Femmes	Ensemble
2020	Direction de l'Autonomie	Auxiliaire de vie sociale	3	62	65
	Direction de l'Autonomie	Agent de permanence	13	8	21
	Direction de l'Autonomie	Aide-soignant	1	11	12
	Direction de l'Autonomie	Agent de service polyvalent	5	6	11
	Direction de l'Autonomie	Agent d'accueil	4	2	6
2021	Direction de l'Autonomie	Auxiliaire de vie sociale	2	57	59
	Direction de l'Autonomie	Agent de permanence	12	6	18
	Direction de l'Autonomie	Agent de service polyvalent	2	12	14
	Direction de l'Autonomie	Aide-soignant	0	8	8
2022	Direction de l'Autonomie	Auxiliaire de vie sociale	2	44	46
	Direction de l'Autonomie	Agent de permanence	12	4	16
	Direction de l'Autonomie	Aide-soignant	2	9	11
	Direction de l'Autonomie	Agent de service polyvalent	0	8	8
2022			31	88	119

A.6 Agents passant en CDI

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

Depuis 2020, aucun agent n'est passé en CDI au CCAS. En parallèle, entre 2020 et 2022, trente-neuf agents ont été titularisés.

A.7 Contrats de projet

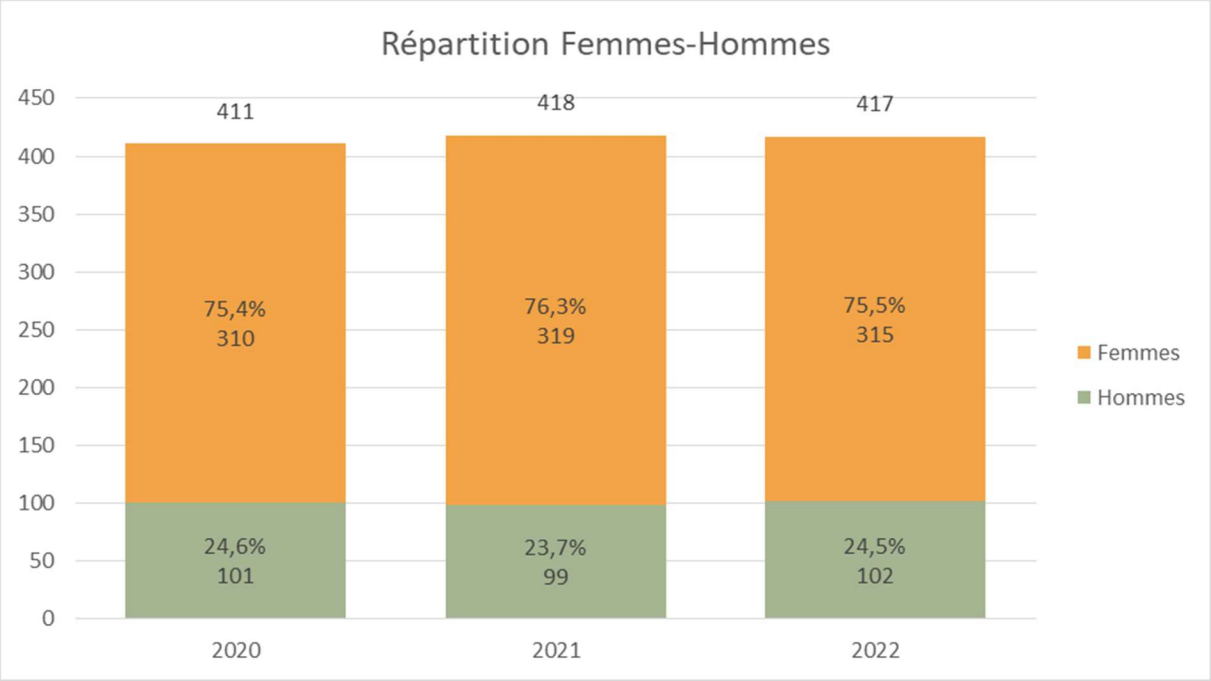
Indicateur de référence : Ind-1.3.1 Autres contractuels sur emploi non permanent en effectif physique

Année	Cat	Métier	Direction	FEMME	HOMME	**Total**
2021	B	Conseiller numérique	Direction des solidarités	1		**1**
	C	Conseiller numérique	Direction des solidarités		1	**1**
2021				**1**	**1**	**2**
2022	B	Conseiller numérique	Direction des solidarités	1		**1**
	C	Conseiller numérique	Direction des solidarités		1	**1**
2022				**1**	**1**	**2**

2021 – H – cat C – conseiller numérique DSO/MSAP
2021 – F – cat B – conseiller numérique DSO/ASQ
2022 – H – cat C – conseiller numérique DSO/MSAP
2022 – F – cat B – conseiller numérique DSO/ASQ
Le niveau de calibrage du poste de conseiller numérique est différent compte tenu du niveau de qualification de l'agent recruté

A.8 Répartition Femmes/Hommes

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



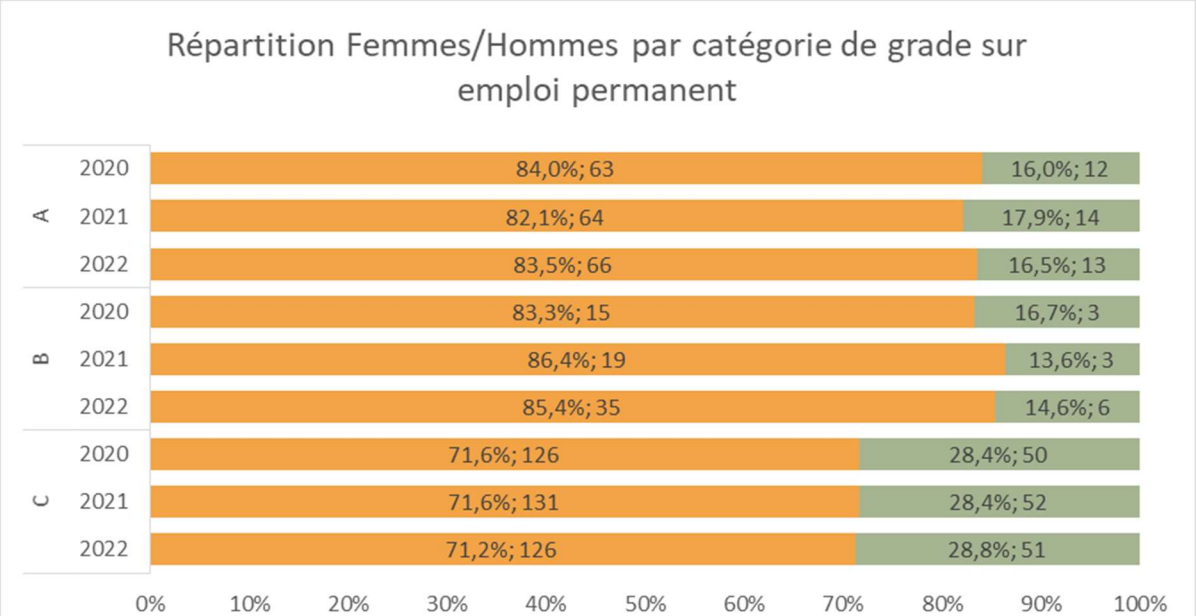
A.9 Répartition Femmes-Hommes par Direction

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

DIRECTION	2020		2021		2022	
	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME	HOMME	FEMME
Direction générale	2	14	2	15	3	13
Cabinet du Président	1	0	2	0	1	0
Direction des solidarités	40	58	48	60	45	63
Secrétariat général CCAS	13	26	12	22	11	23
Direction de l'Autonomie	45	212	35	221	42	216

A.10 Répartition Femmes/Hommes par catégorie de grade

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

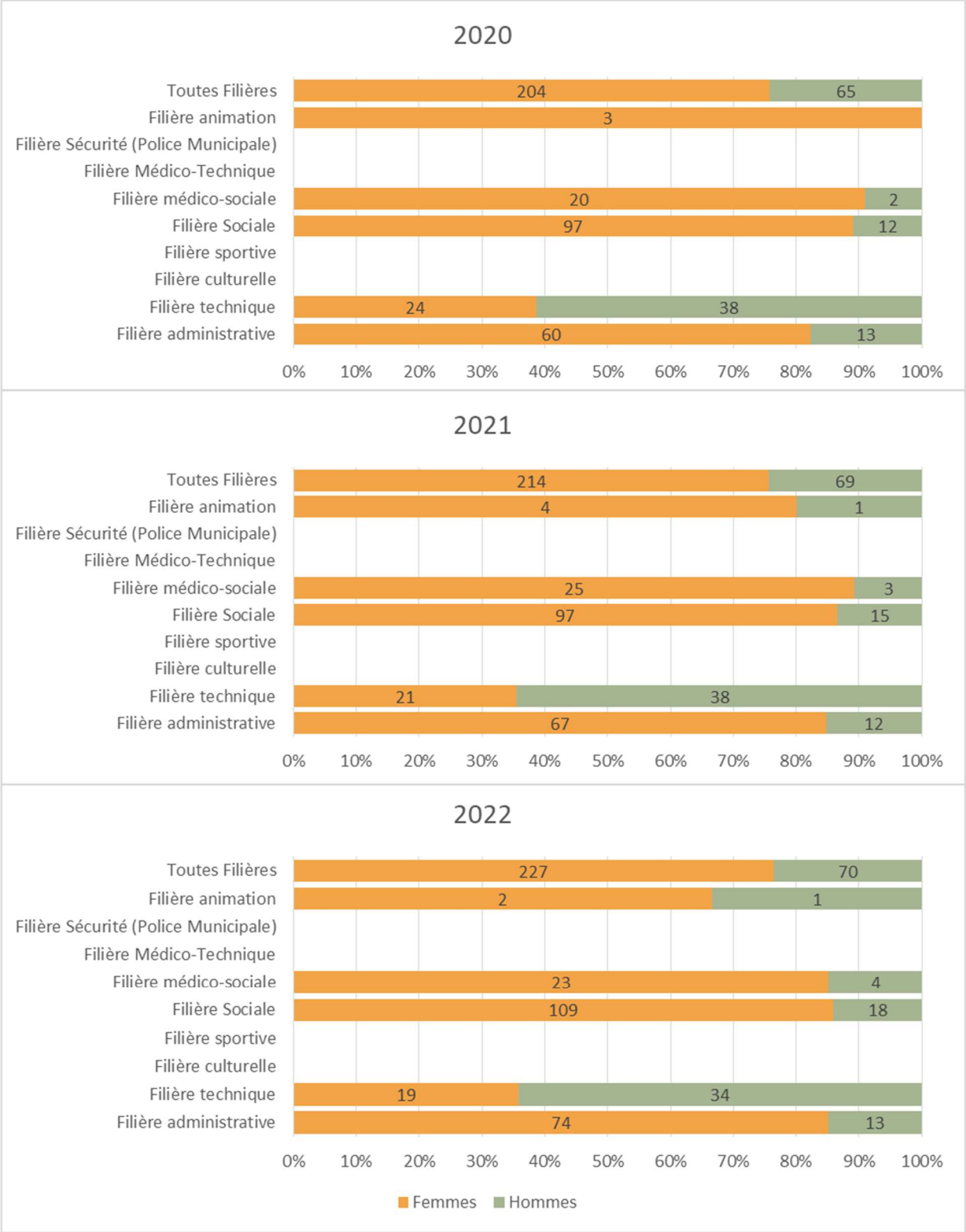


	C			B			A		
	2022	2021	2020	2022	2021	2020	2022	2021	2020
Femmes	126	131	126	35	19	15	66	64	63
Hommes	51	52	50	6	3	3	13	14	12
Total	177	183	176	41	22	18	79	78	75

L'augmentation du nombre d'agents de catégorie B en 2022, associé à une légère réduction des agents de catégorie C s'explique par la création du cadre d'emploi d'aide-soignant qui a absorbé les grades des auxiliaires de soin spécialité aide-soignant.

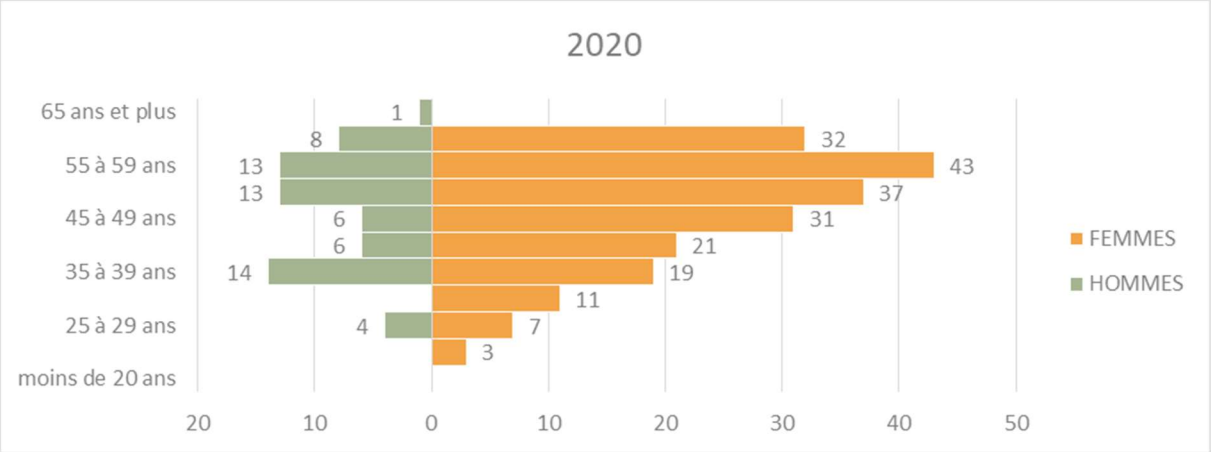
A.11 Répartition F/H sur emplois permanents par filière

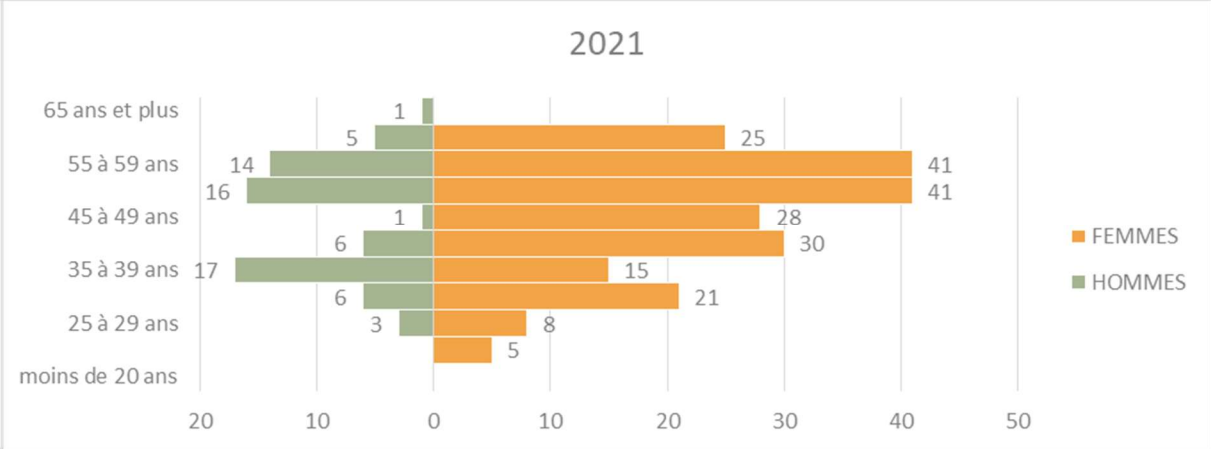
Indicateurs de référence : Ind-1.1.1 Nombre de fonctionnaires occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière, cadre d'emploi et grade, selon les caractéristiques de l'emploi et selon le sexe - Ind-1.2.1 Nombre d'agents contractuels occupant un emploi permanent rémunérés au 31/12 par filière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

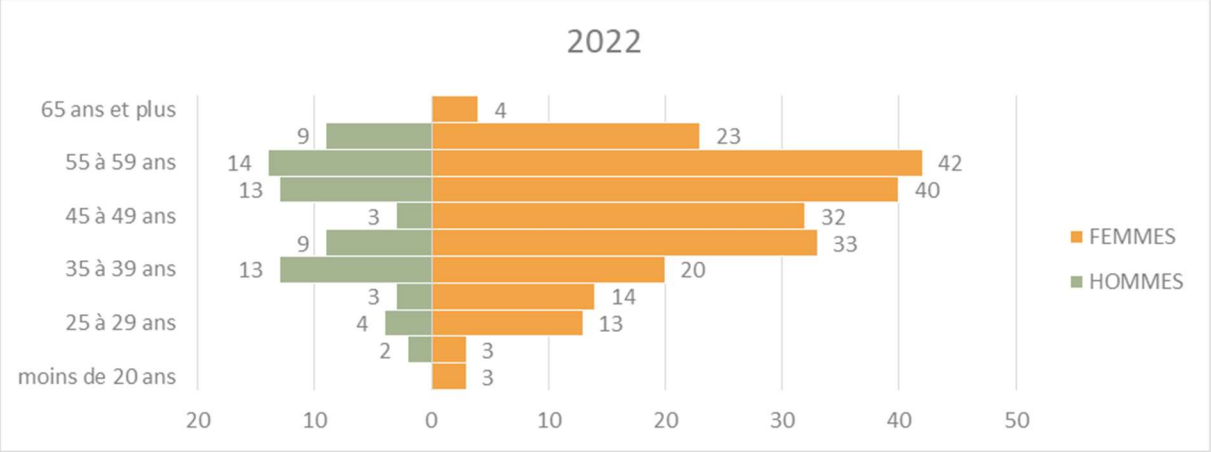


A.12 Pyramide des âges des agents sur emplois permanents

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



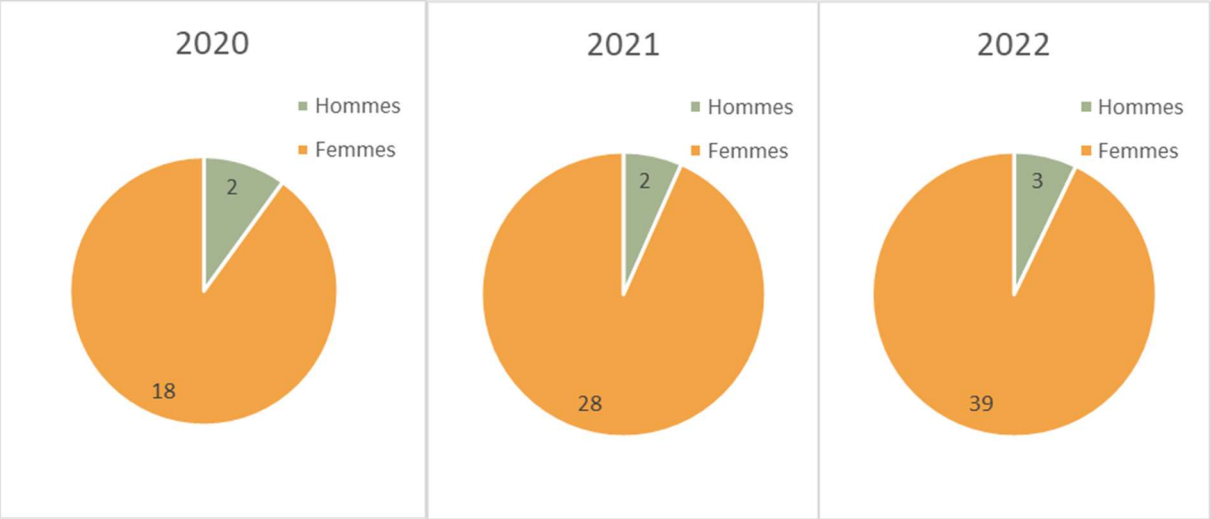




2020 Catégorie A
2021 Catégorie A
2022 Catégorie A
2020 Catégorie B
2021 Catégorie B
2022 Catégorie B
2020 Catégorie C
2021 Catégorie C
2022 Catégorie C
65 ans et plus
60 à 64 ans
55 à 59 ans
50 à 54 ans
45 à 49 ans
40 à 44 ans
35 à 39 ans
30 à 34 ans
25 à 29 ans
20 à 24 ans
moins de 20 ans

A.13 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)



Année	Direction	Métier	Femmes	Hommes	Ensemble
2020	**Direction de l'Autonomie**	Agent social	1	1	2
		Auxiliaire de vie	2		2
		Auxiliaire de vie sociale	15	1	16
2021	**Direction de l'Autonomie**	Agent social	1	1	2
		Auxiliaire de vie	2		2
		Auxiliaire de vie sociale	25	1	26
2022	**Direction de l'Autonomie**	Agent social	2	1	3
		Auxiliaire de vie	1		1
		Auxiliaire de vie sociale	35	2	37

A.14 Accueil des stagiaires

Source des données : Direction Emplois et Compétences

Type	2020	2021	2022
Nombre de demandes	284	336	272
Stagiaires accueillis	99	145	123
Dont formations post-Bac	48	60	46
Dont Stagiaires gratifiés	15	24	22

On peut noter l'effort significatif mis en œuvre par la collectivité vers la jeunesse au travers de l'augmentation du nombre de stagiaires et d'apprentis accueillis.
Pour information, il n'existe pas de données genrées pour le moment sur les stagiaires. Engagement est pris de redresser les données à compter de 2023 pour alimenter le RSU-2024.

A.15 Accueil des apprentis

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

Année	Type Contrat	Direction	FEMME	HOMME	**Ensemble**
2020	9-Apprenti	Direction de l'Autonomie	5	1	**6**
	9-Apprenti	Secrétariat général CCAS (Service Etude et Entretien du Patrimoine)		2	**2**
2020			**5**	**3**	**8**
2021	9-Apprenti	Direction de l'Autonomie	2	1	**3**
	9-Apprenti	Direction générale (Service Santé Social et Handicap)	1		**1**
	9-Apprenti	Secrétariat général CCAS (Service Etude et Entretien du Patrimoine)		2	**2**
2021			**3**	**3**	**6**
2022	9-Apprenti	Direction de l'Autonomie	2		**2**
	9-Apprenti	Direction générale (Service Santé Social et Handicap)	1		**1**
	9-Apprenti	Secrétariat général CCAS (Service Etude et Entretien du Patrimoine)		1	**1**
2022			**3**	**1**	**4**

A.16 Nombre d'agents en situation de handicap

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

• Rappel de la 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).

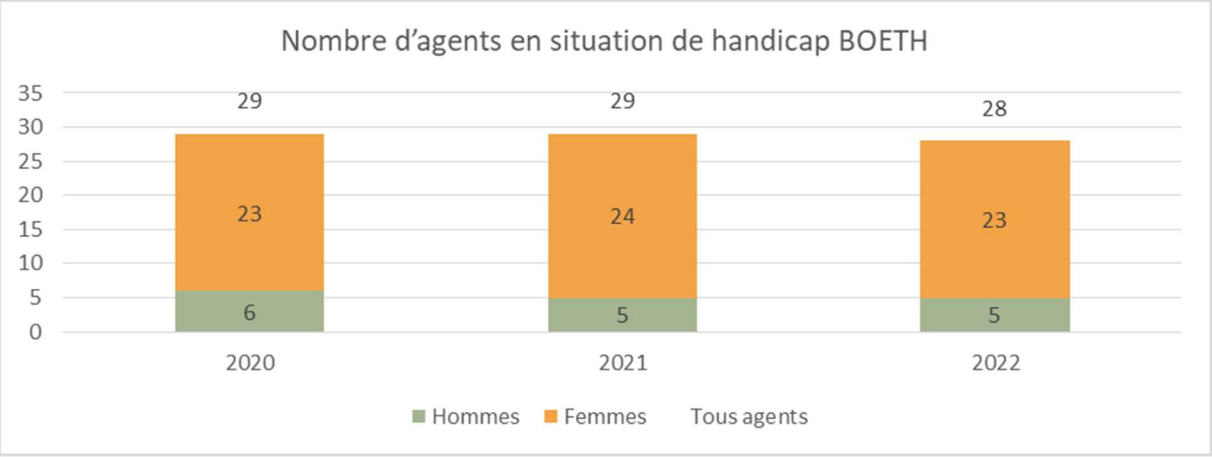
L'employeur public doit effectuer une Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH) auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

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.

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

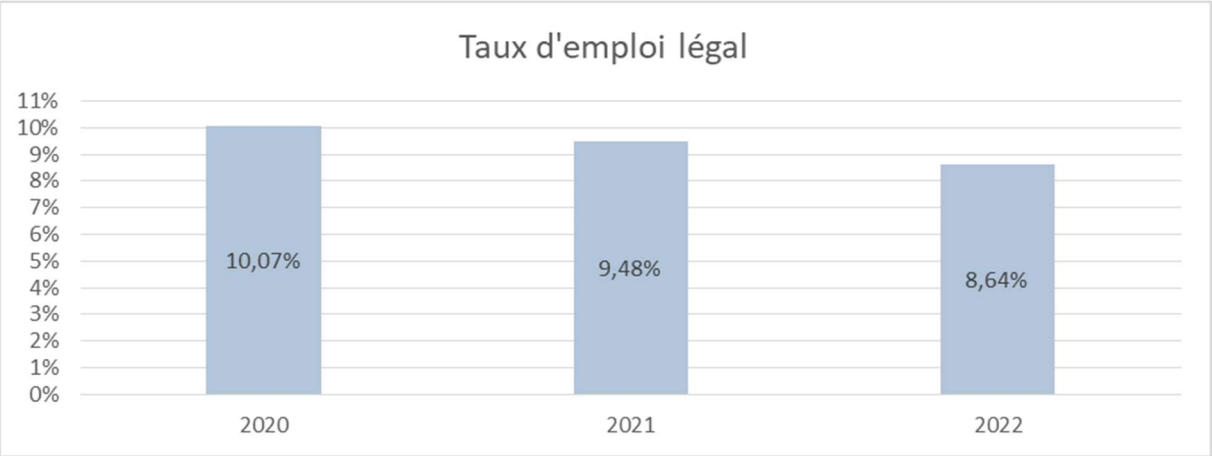
De cette contribution, l'employeur public peut déduire un montant calculé sur les factures de contrats de fournitures et ou de sous-traitance passés avec des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou avec des travailleurs indépendants handicapés.

Il peut déduire également une partie des dépenses internes destinées à l'insertion ou au maintien dans l'emploi.



• Constat de la diminution de l'effectif de BOETH en 2022.
La baisse du nombre de BOETH est en partie due au départ de BOETH de la collectivité pour retraite ou mutation mais également en raison de la non-transmission des justificatifs de renouvellement arrivés à échéance en cours d'année 2022.

A.17 Respect des obligations d'emploi



Pour mémoire le taux légal est fixé à 6% minimum.

Direction d'affectation en 2022	Nombre de BOETH
Direction Autonomie	12
Direction des Solidarités	8
Direction générale	1
Secrétariat Général	7

Le volume global de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de Handicap diminue légèrement mais respecte l'obligation légale fixée au seuil de 6%.

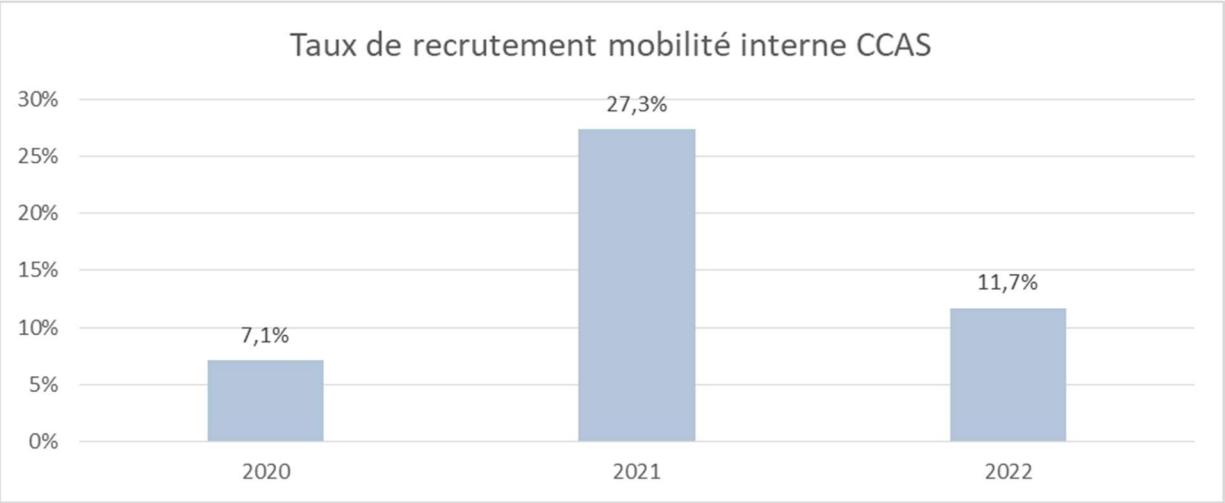
B RECRUTEMENT

B.1 Créations d'emplois permanents

2020 : 0
2021 : 3 (1 animateur, 1 chargé de communication, 1 agent d'accueil)
2022 : 12 (12 auxiliaires de vie sociale)

B.2 Taux de recrutement par mobilité interne

Source des données : Direction Emplois et Compétences



A noter que l'activité jurys (organisation d'un jury) est différente de l'activité recrutement (gestion d'un dossier de recrutement) puisqu'un jury peut donner lieu à plusieurs recrutements en fonction du nombre de postes vacants sur le métier. A l'inverse, plusieurs jurys peuvent donner lieu à un seul recrutement (deux tours, relances…). De même, un jury organisé en 2020 peut donner lieu à un recrutement effectif en 2021.

Nombre de jurys

2020	2021	2022
18	29	22

Nombre de recrutements

	2020		2021		2022	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
CAT A	2	1	15	4	7	
CAT B	4	1	5	1	3	1
CAT C	14	6	20	10	15	8
Ensemble	20	8	40	15	25	9

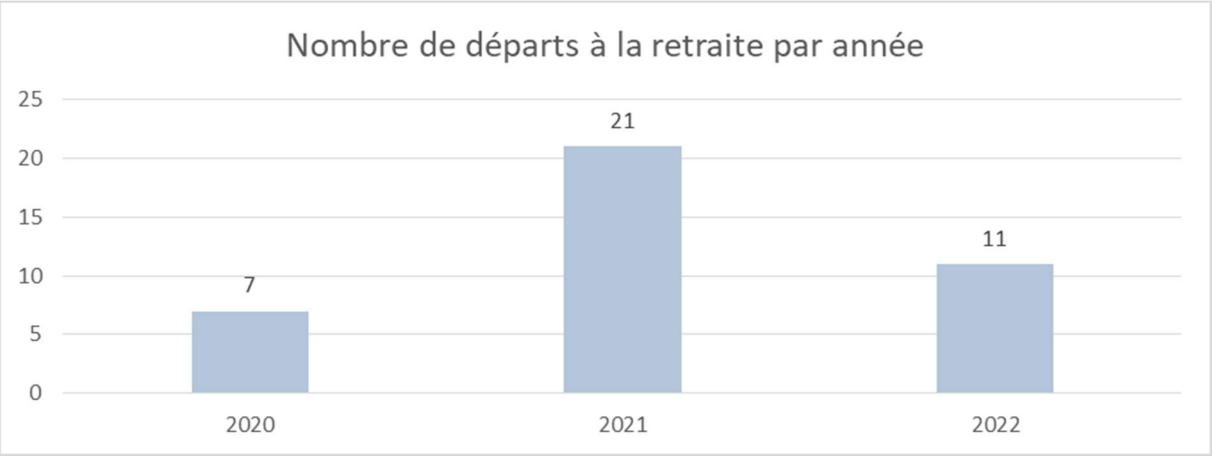
B.3 Métiers en tension

La liste des métiers en tension fait l'objet d'un travail mené conjointement par le pôle RH et les autres pôles. Il vise à identifier finement les métiers touchés en vue de fixer une base de réflexion relative à une augmentation de l'attractivité et de fidélisation. Cette démarche est complétée par un travail visant à développer et à mettre en valeur la marque employeur. Les premières conclusions devraient être livrées à l'occasion de la présentation du bilan de recrutement.

C PARCOURS PROFESSIONNEL

C.1 Nombre de départs à la retraite par année

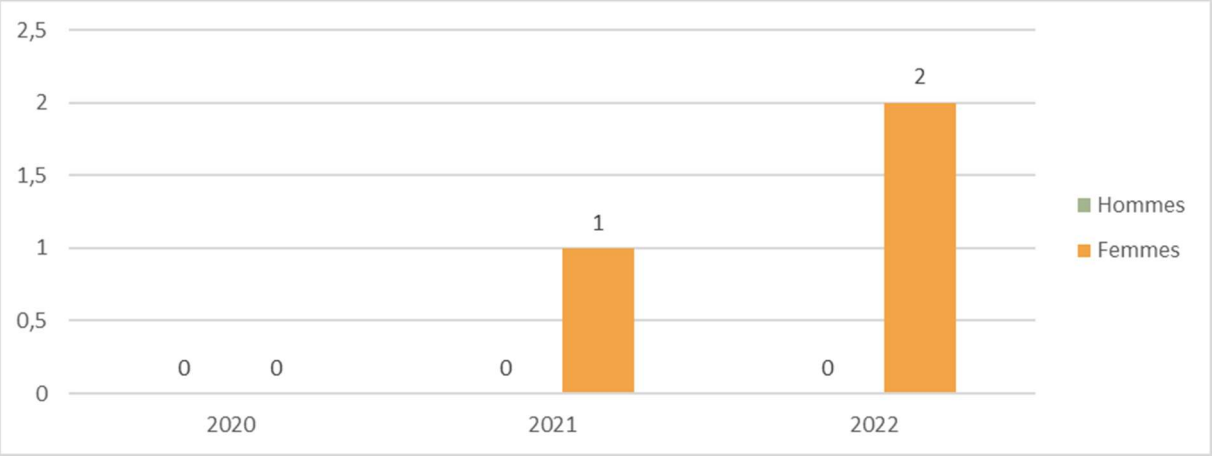
Indicateur de référence : Ind-1.9.4.0 Fonctionnaires : Départs dans l'année, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie CONT/EP : Départs dans l'année, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie



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

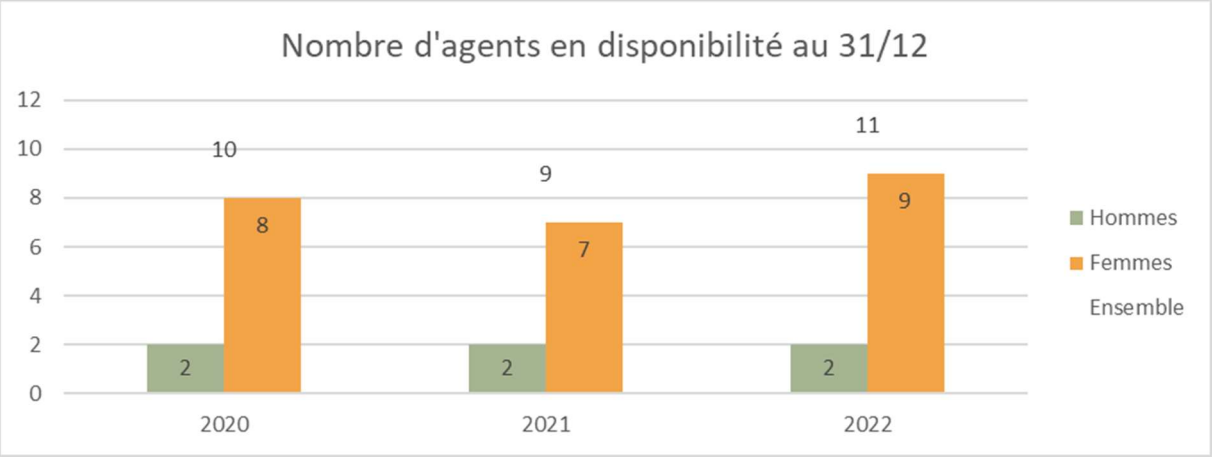
Source des données : Direction de la Gestion du Personnel

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



C.3 Nombre d'agents en disponibilité

Indicateurs de référence : Ind-1.4.1 Nombre d'agents originaires de la collectivité

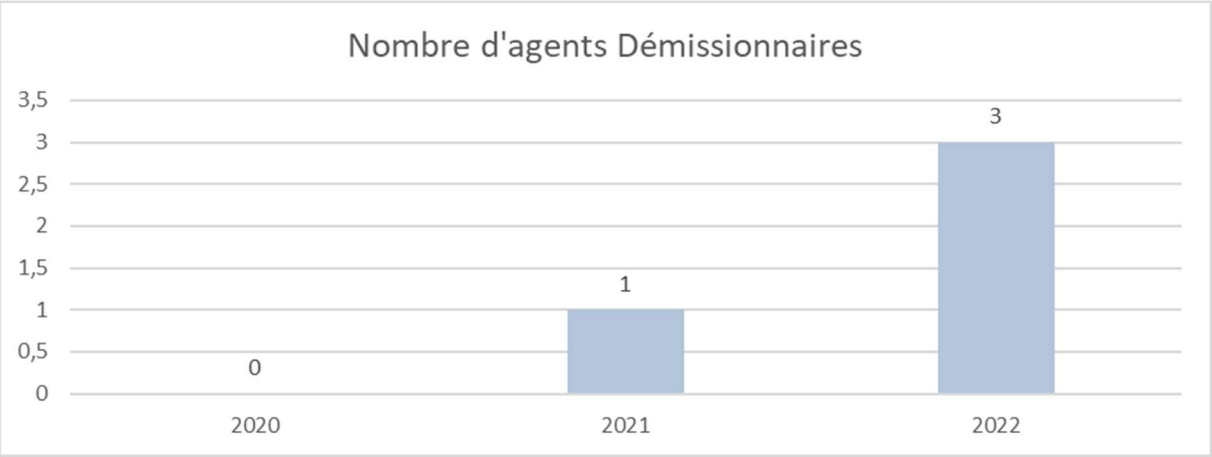


Les métiers d'aide-soignant et d'animateur sont les plus concernés par les disponibilités.
Nombre d'agents en disponibilité sur les métiers les plus concernés :

	2020	2021	2022
Aide-soignant	4	3	3
Animateur	1	1	2

C.4 Démissions

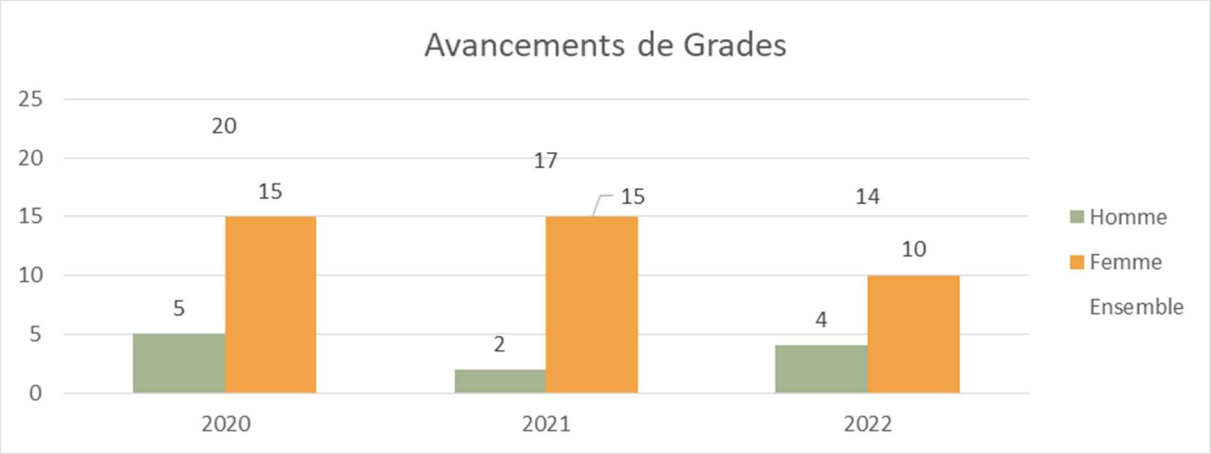
IND 1.9.4 ab Fonctionnaires et CONT/EP : Départs dans l'année, par motif de départ et selon le sexe et la catégorie

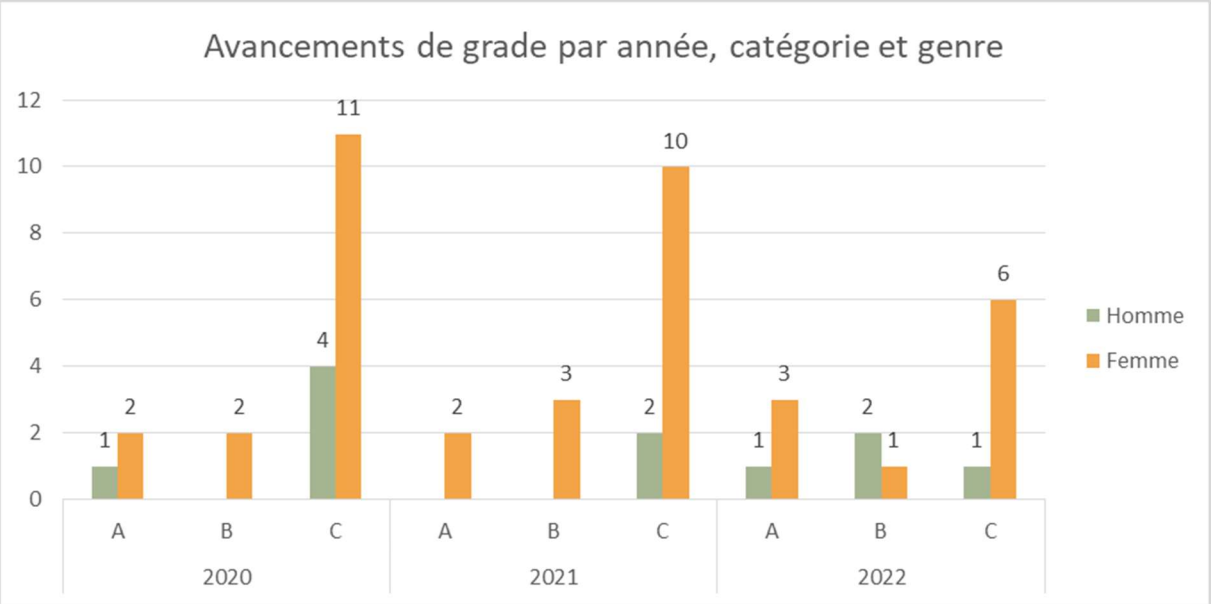


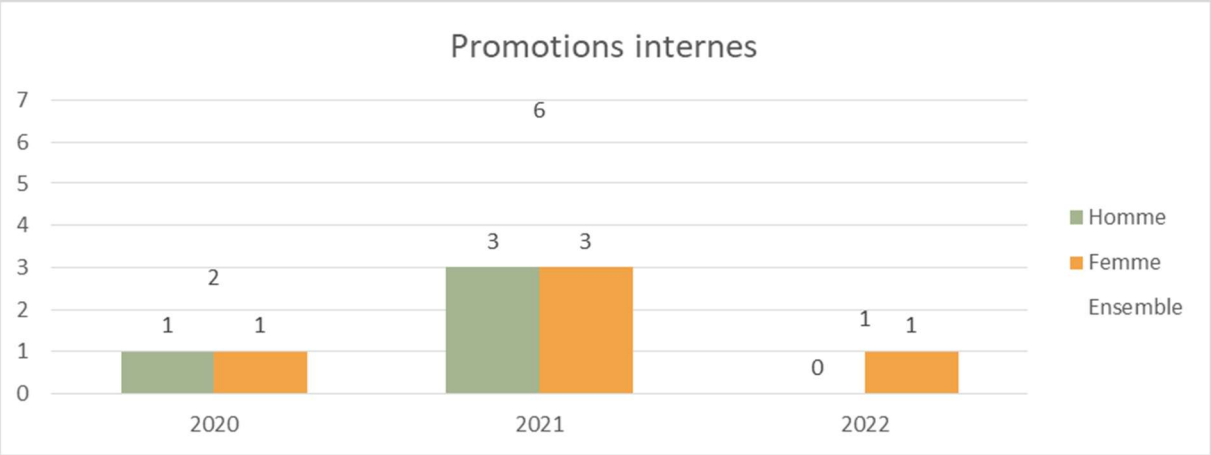
Même si l'augmentation en pourcentage semble importante, elle reste à relativiser par rapport à l'ensemble des effectifs (417 au 31/12/2022). Structurellement, le CCAS ne souffre pas d'une désaffection pour l'ensemble de ses métiers.

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







Sur les 9 agents bénéficiant d'une promotion interne sur les 3 dernières années, 8 l'ont obtenu au titre de la réussite à un concours.

Comparaison du poids du dernier grade du cadre d'emploi par rapport à l'ensemble du cadre d'emploi. Comparaison aux données nationales 2019 :

	Nombre d'agents au dernier grade 2020	Nombre d'agents au dernier grade 2021	Nombre d'agents au dernier grade 2022	Poids du grade dans le cadre d'emploi 2019 (moyenne nationale)	Poids du grade dans le cadre d'emploi 2020	Poids du grade dans le cadre d'emploi 2021	Poids du grade dans le cadre d'emploi 2022
Attaché principal	10	10	12	33,1%	47,6%	41,7%	52,2%
Rédacteur principal de 1ère classe	7	8	8	39,7%	50,0%	50,0%	53,3%
Adjoint administratif principal de 1ère classe	7	5	6	30,0%	20,6%	15,2%	15,8%
Technicien principal de 1ère classe	1	0		43,5%	50,0%	0,0%	0,0%
Agent de maîtrise principal	3	3	3	50,4%	60,0%	75,0%	75,0%
Adjoint technique principal de 1ère classe	8	10	12	19,1%	17,4%	22,7%	27,9%
Assistant socio-éducatif de classe	2	1	1	8,7%	5,1%	2,8%	2,9%
Agent social principal de 1ère classe	8	8	7	10,0%	18,6%	22,2%	23,3%
Psychologue hors classe	1	1	1	52,7%	100,0%	100,0%	100,0%
Infirmier en soins généraux hors classe	2	1	2	36,1%	50,0%	25,0%	50,0%
Auxiliaire de soins principal de 1ère classe	11	12	2	40,6%	73,3%	66,7%	100,0%
Animateur principal de 1ère classe	1	2	3	28,0%	50,0%	50,0%	75,0%

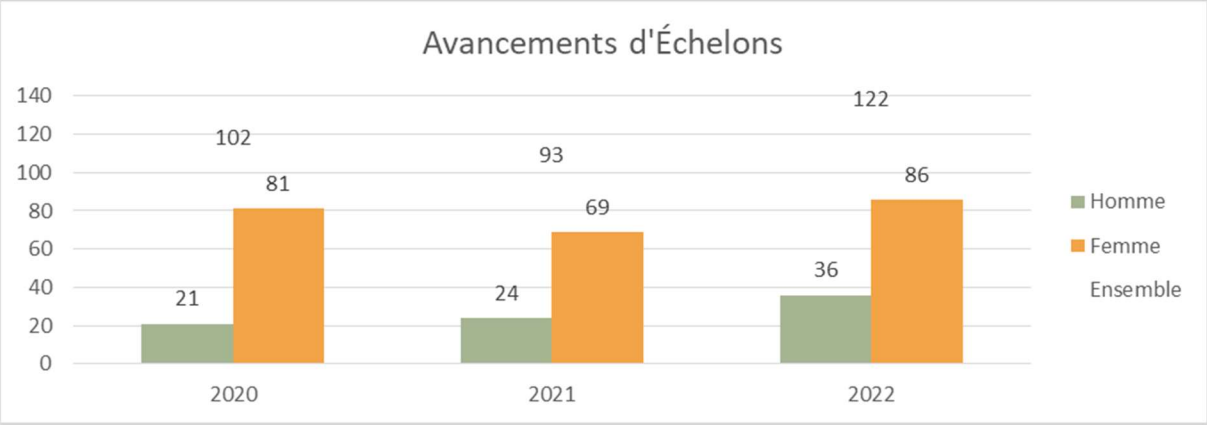
L'assouplissement des conditions d'accès aux grades C3 au 1er janvier 2022 a permis en 2022 la nomination de deux agents qui ne respectaient pas le critère initial d'occupation d'un poste nécessitant une qualification CAP.

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

Année	Grade_accès	Hommes		Femmes		Total Effectifs	Total Durée moyenne d'avancement
		Effectifs	Durée moyenne d'avancement	Effectifs	Durée moyenne d'avancement		
2022	Attaché principal			2	7,94	2,00	7,94
	Rédacteur principal de 2ème classe			1	7,60	1,00	7,60
	Technicien principal de 2ème classe	1	5,34			1,00	5,34
	Adjoint technique principal de 1ère classe	1	13,01	1	13,01	2,00	13,01
Total 2022		**2**	**9,18**	**4**	**9,12**	**6**	**9,14**
2021	Rédacteur principal de 2ème classe			2	9,48	2,00	9,48
	Adjoint technique principal de 1ère classe	1	27,02	2	10,51	3,00	16,01
Total 2021		**1**	**27,02**	**4**	**10,00**	**5**	**13,40**
2020	Attaché principal			1	8,55	1,00	8,55
	Rédacteur principal de 1ère classe			2	1,00	2,00	1,00
	Rédacteur principal de 2ème classe			1	6,00	1,00	6,00
	Adjoint technique principal de 1ère classe	1	10,01			1,00	10,01
	Adjoint technique principal de 2ème classe	2	9,39	1	8,01	3,00	8,93
Total 2020		**3**	**9,59**	**5**	**4,91**	**8**	**6,67**
Moyenne générale		**6**	**12,36**	**13**	**7,77**	**19,00**	**9,22**

C.7 Avancements d'échelon

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

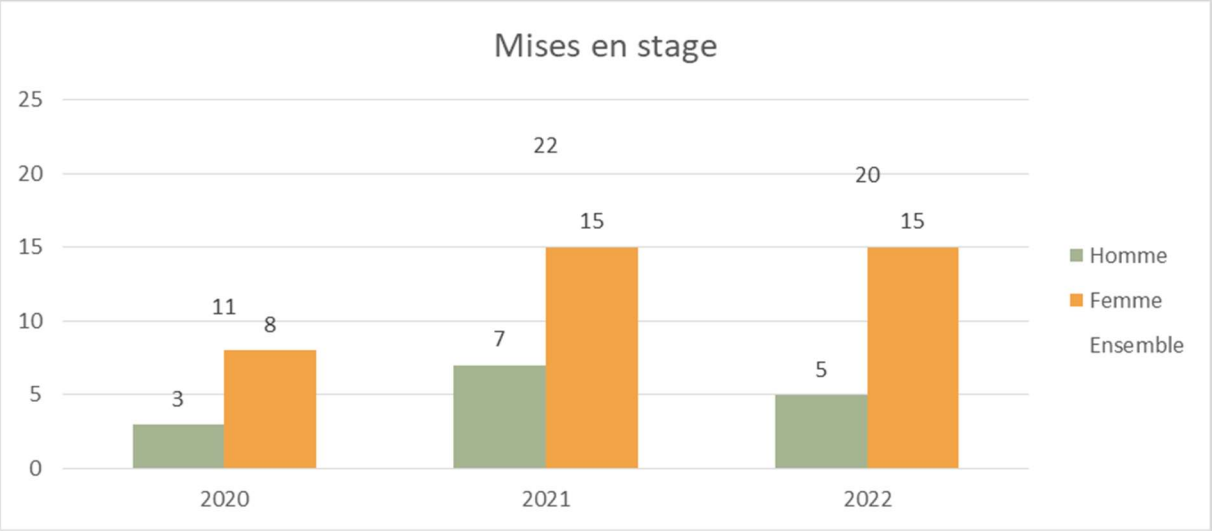


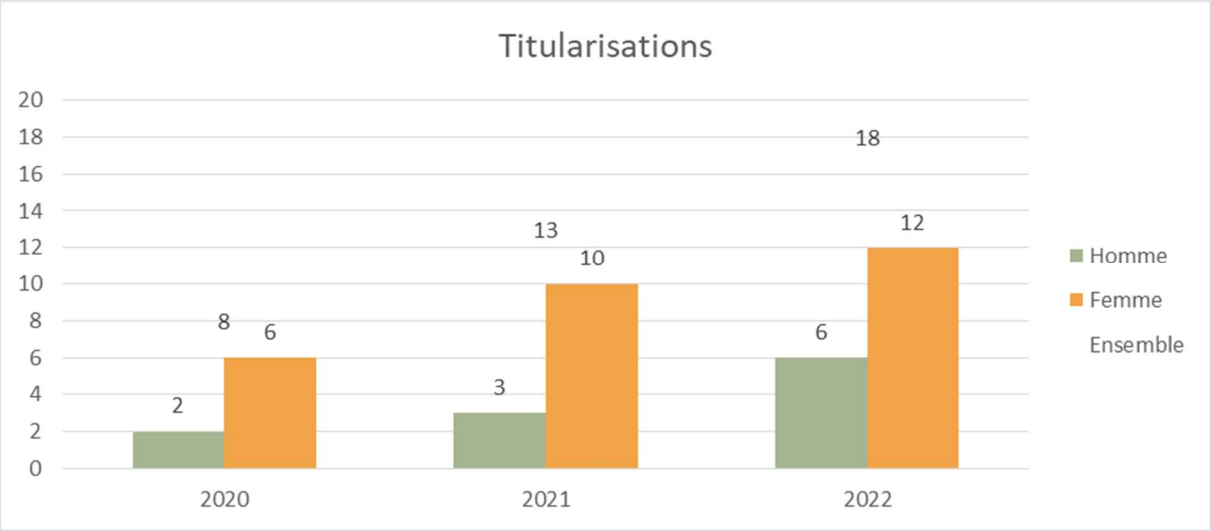
L'augmentation du nombre d'avancements d'échelon en 2022 s'explique principalement par la bonification d'un an d'ancienneté pour tous les agents de catégorie C au 1er janvier 2022, et la réduction de la durée d'avancement pour certains grades des catégories B et C.

La baisse en 2021 s'explique par les cadences différentes et la variabilité des carrières des agents.

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



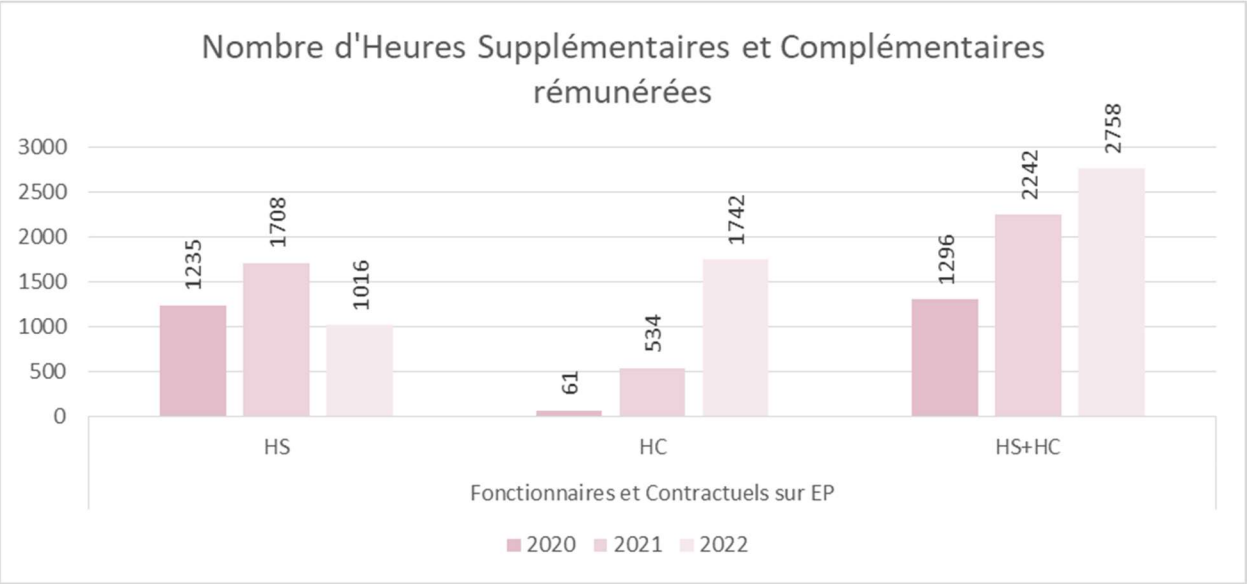


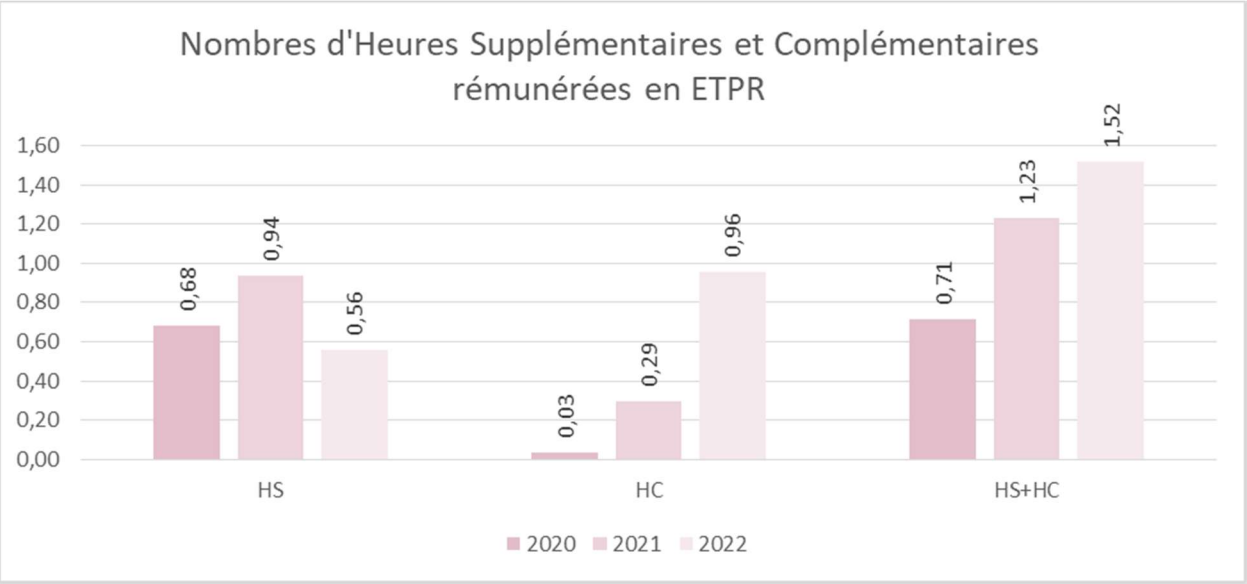
Aucun refus de titularisation sur les trois dernières années au CCAS.

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

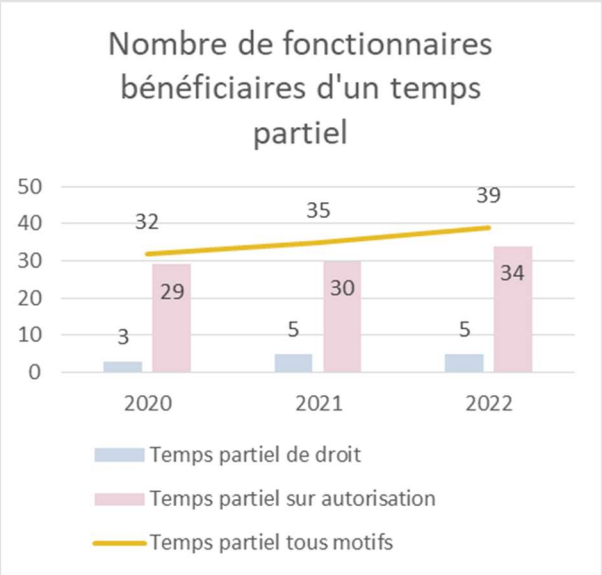


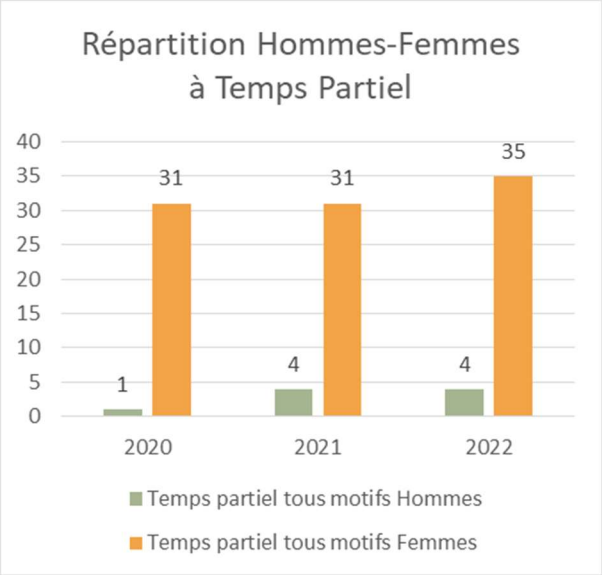


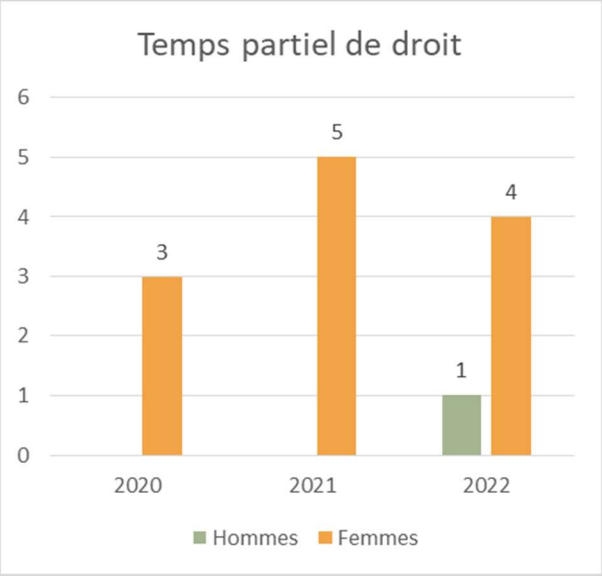
En référence à la moyenne des autres collectivités, le CCAS maitrise son recours aux heures supplémentaires et complémentaires puisque celles-ci traduites en ETPR ne représentent que 1,52 en 2022. On peut en déduire que l'augmentation des effectifs permet de pondérer le recours aux heures supplémentaires et complémentaires.

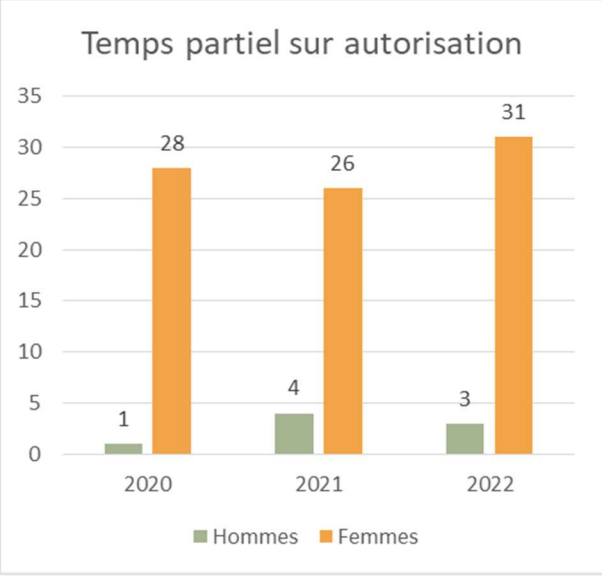
D.2 Fonctionnaires bénéficiaires d'un temps partiel

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



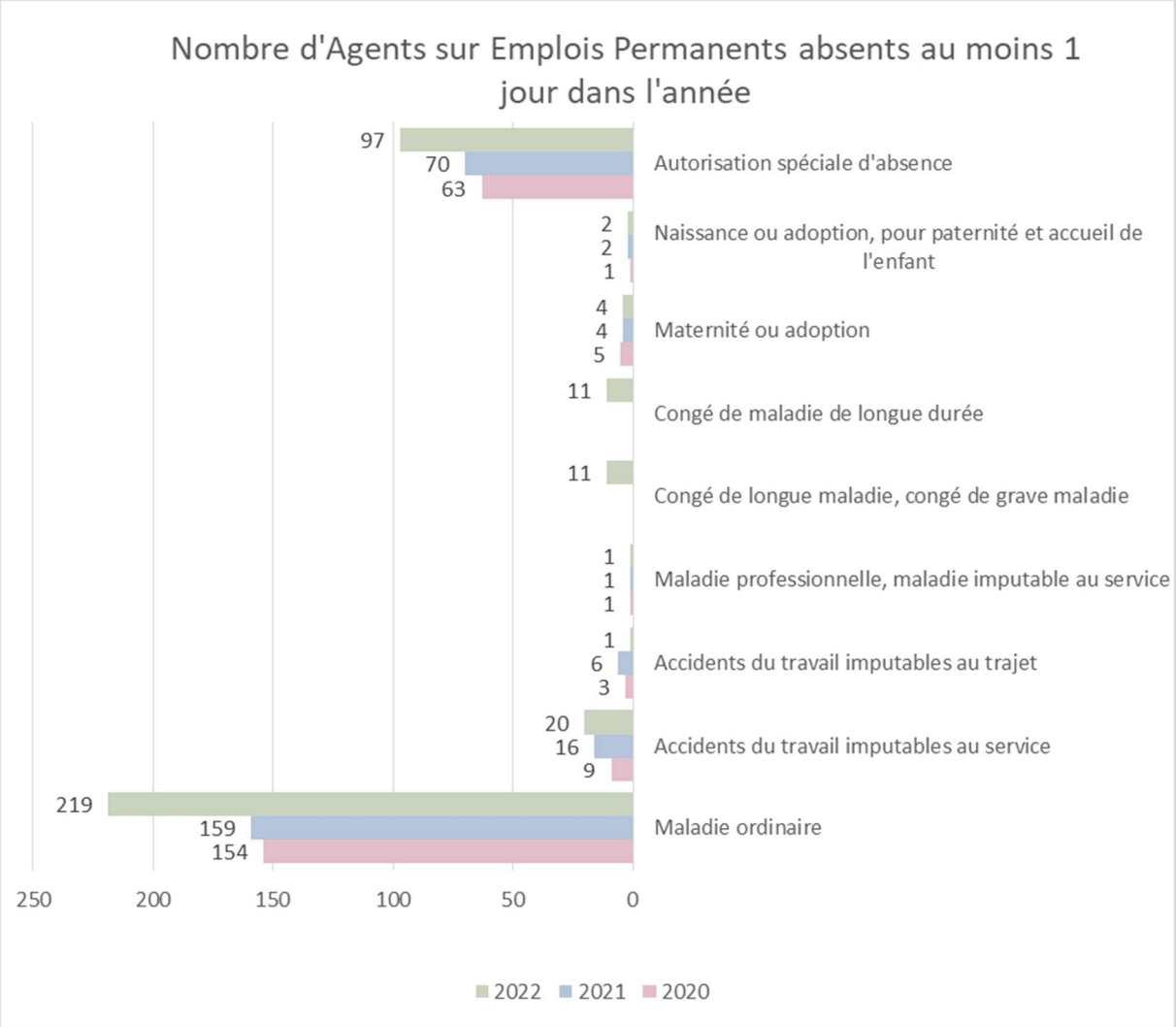


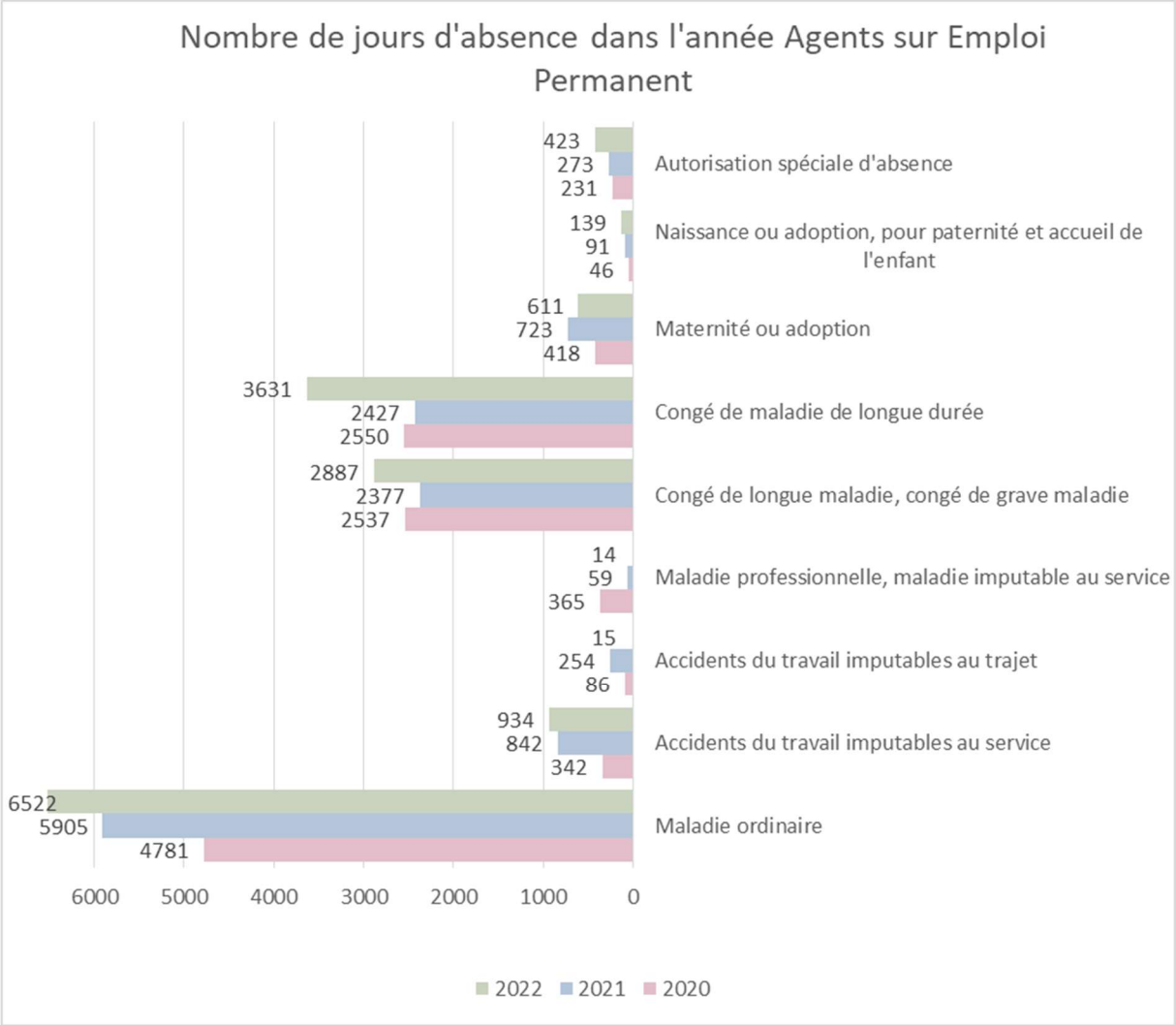


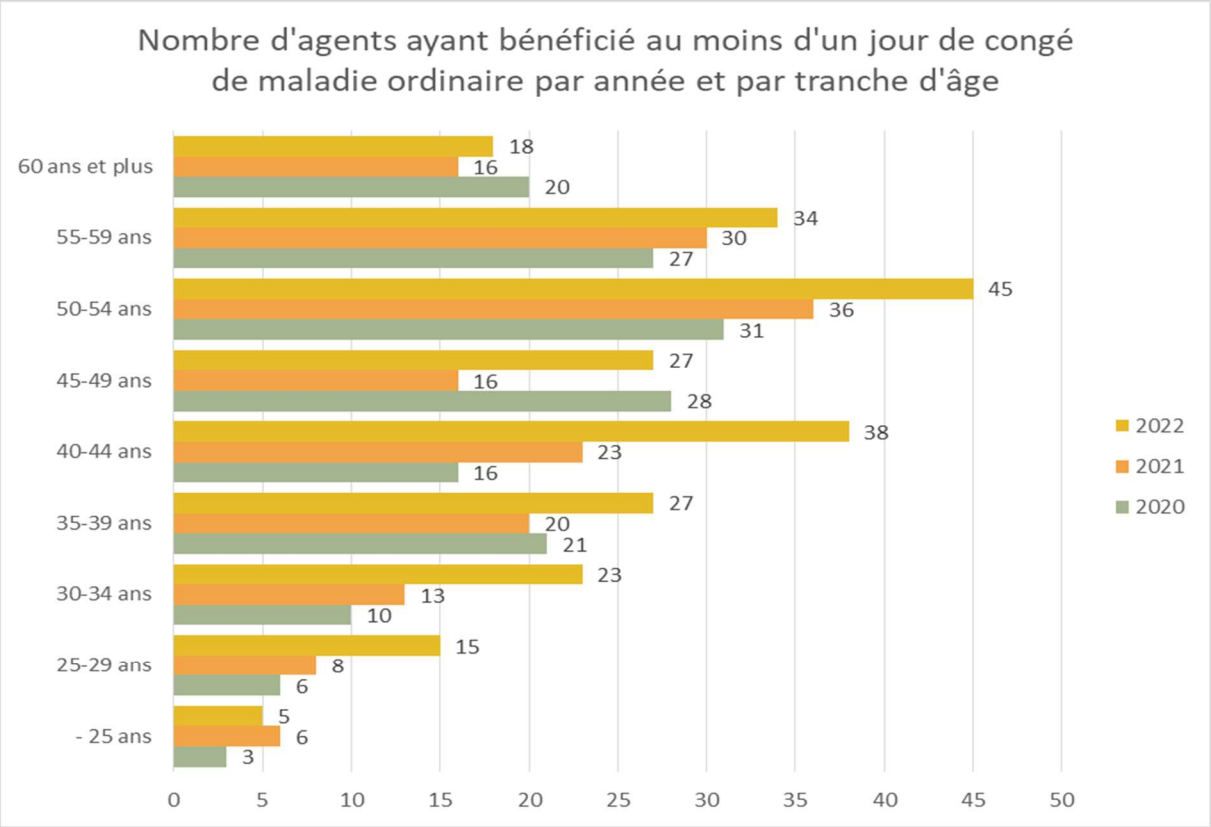


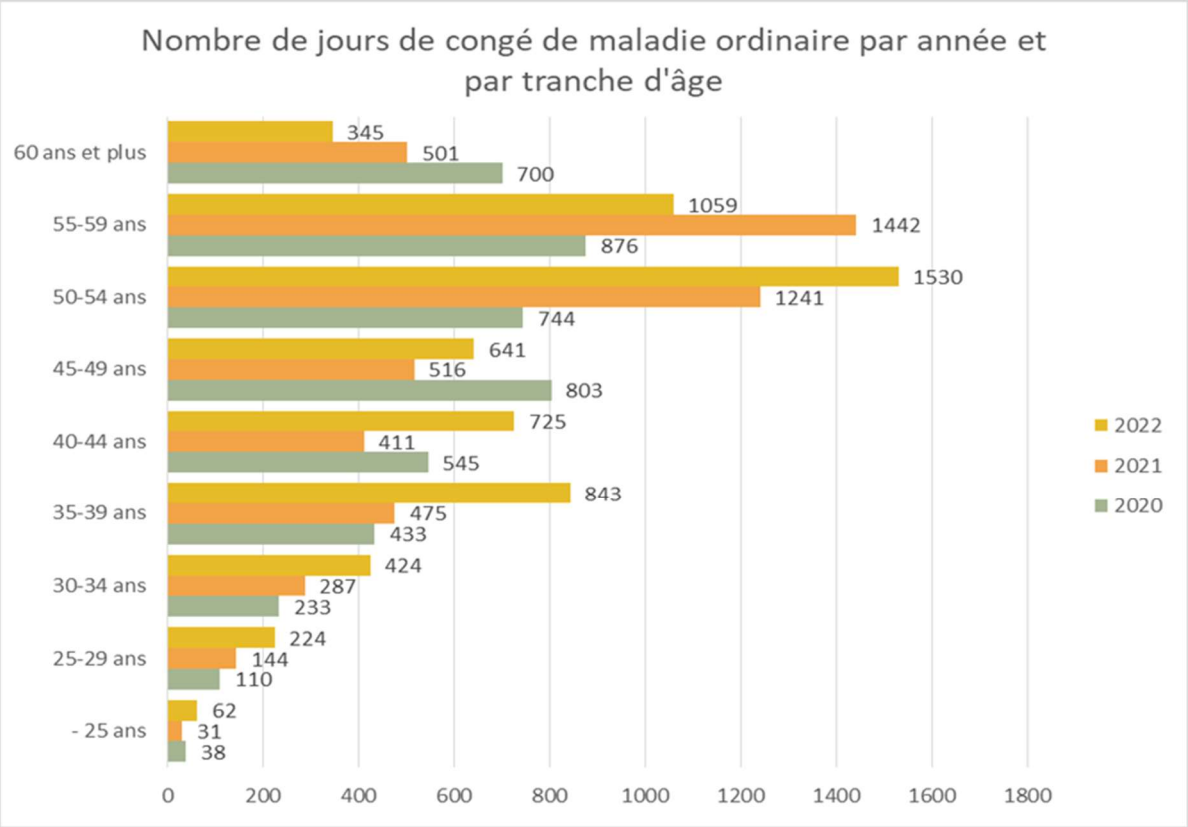
D.3 Nombre d'agents sur emplois permanents ayant été absents au moins 1jour

Indicateurs de référence : Ind-2.1.1 Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année et nombre de journées d'absence par motif et par sexe - Nombre de fonctionnaires absents au moins un jour dans l'année par motif et par âge - Ind 2.1.2 Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année, nombre d'arrêts et nombre de journées d'absence par motif et par sexe - Nombre de contractuels sur emploi permanent absents au moins un jour dans l'année par motif et par âge



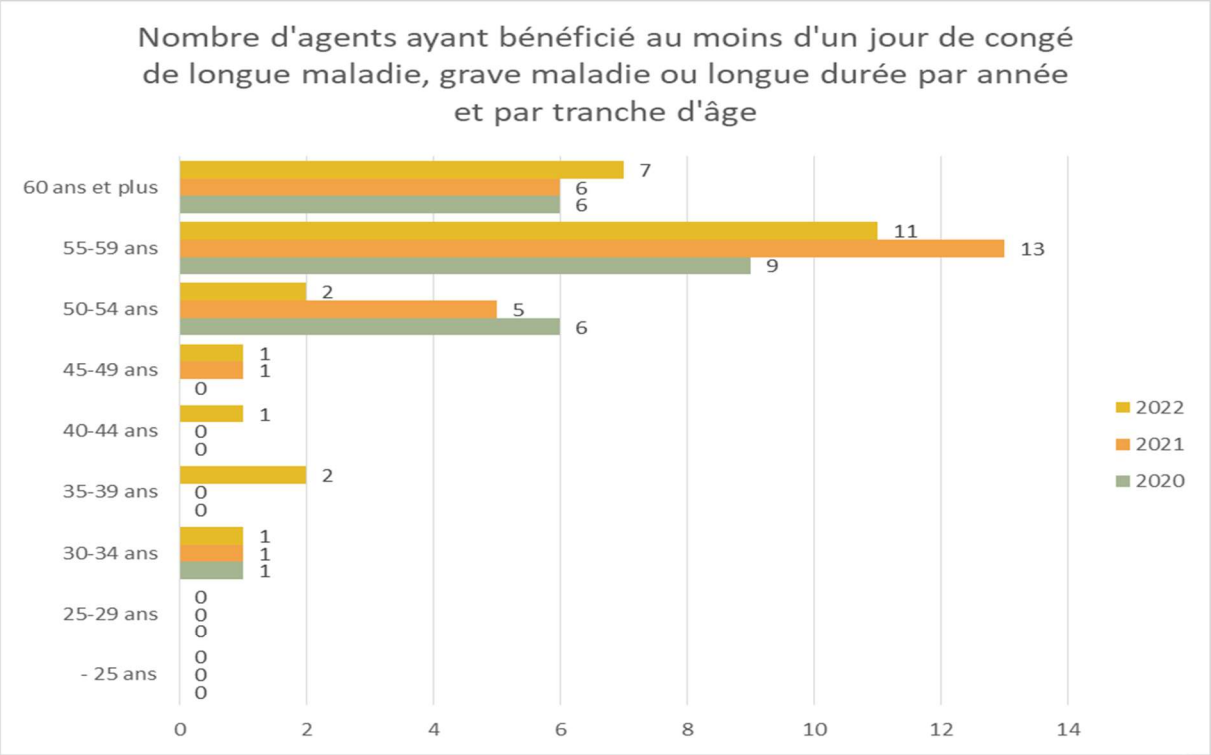

Nombre de jours d'absence dans l'année Agents sur Emploi Permanent
423
273
231
Autorisation spéciale d'absence
139
91
46
Naissance ou adoption, pour paternité et accueil de l'enfant
611
723
418
Maternité ou adoption
3631
2427
2550
Congé de maladie de longue durée
2887
2377
2537
Congé de longue maladie, congé de grave maladie
14
59
365
Maladie professionnelle, maladie imputable au service
15
254
86
Accidents du travail imputables au trajet
934
842
342
Accidents du travail imputables au service
6522
5905
4781
Maladie ordinaire
6000
5000
4000
3000
2000
1000
0
2022
2021
2020

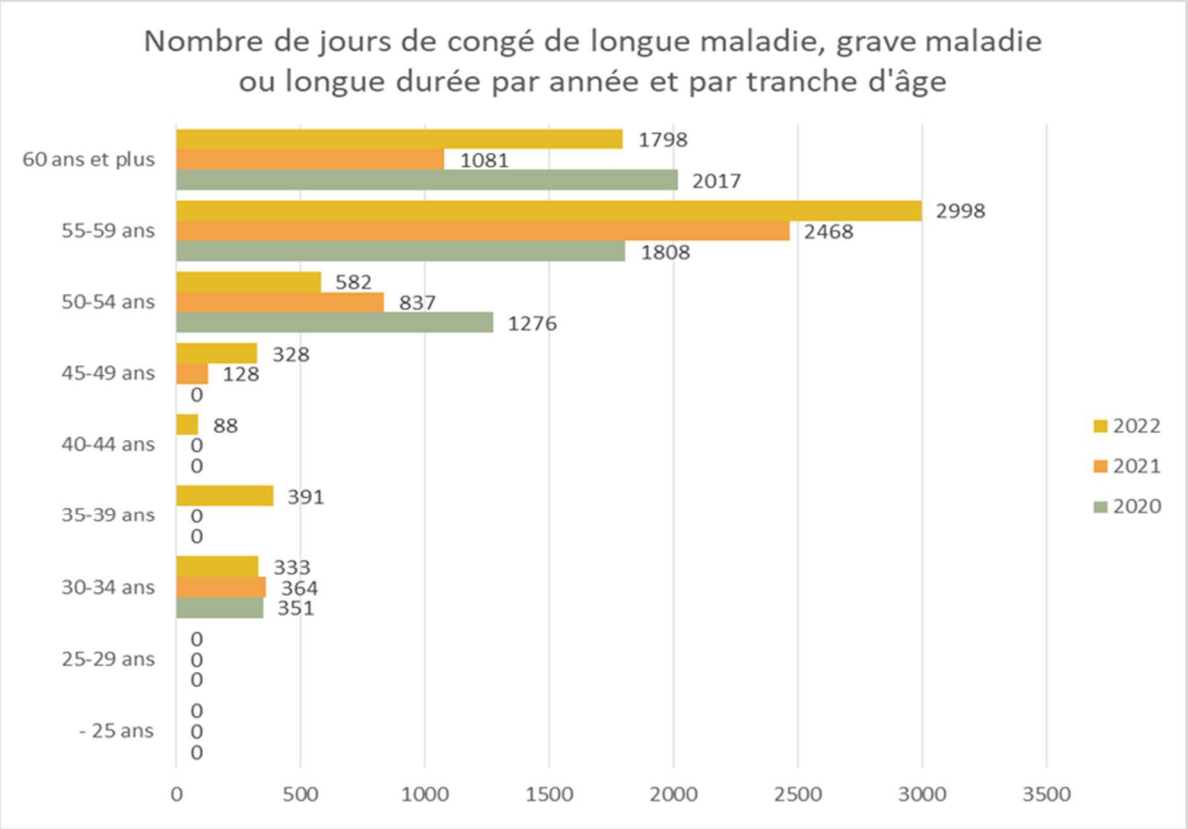




Sur ce type d'indicateurs, on note un impact relatif à l'âge des agents. En 2022, les agents les plus malades sont recensés dans les classes d'âge au-delà de 40 ans. Cette tendance ne se

reporte pas au CCAS puisque toutes les classes d'âge sont plus touchées par la maladie ordinaire en 2022, reliquat de l'effet COVID sur les périodes estivales et de fin d'année.

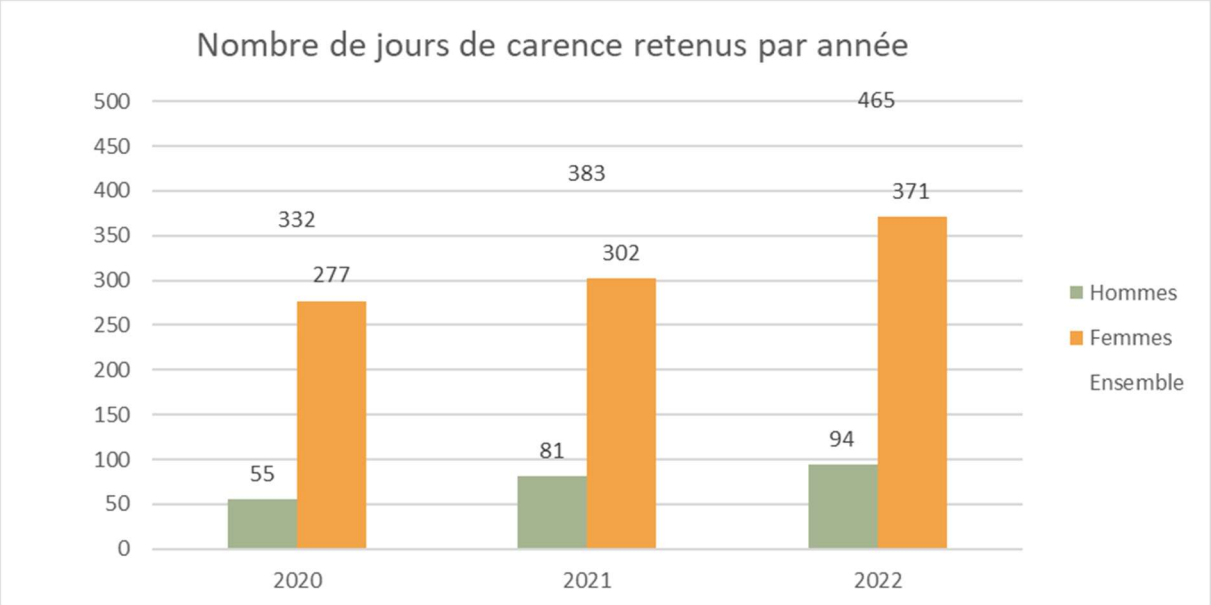


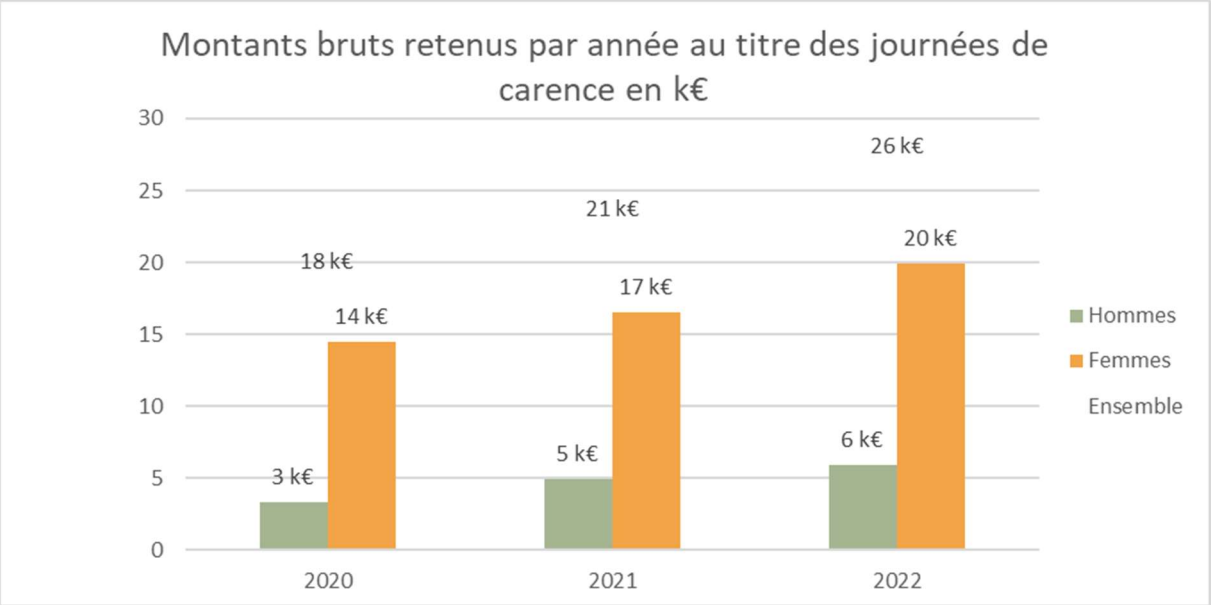


Les données suivantes mettent en évidence les variations du nombre d'agents absents liés aux périodes COVID sans doute également à la période post-COVID (développement des maladies de type grippe liées à la fin du port du masque). Toutefois, on note une baisse significative du volume global de jours liés à la maladie ce qui permet de conclure [on verra les chiffres]…
Par corrélation avec le nombre d'agents ayant bénéficiés d'au moins un jour de congé de maladie ordinaire, le nombre de jours de carence augmente également de manière proportionnelle.

D.4 Montants et nombre de jours de carence

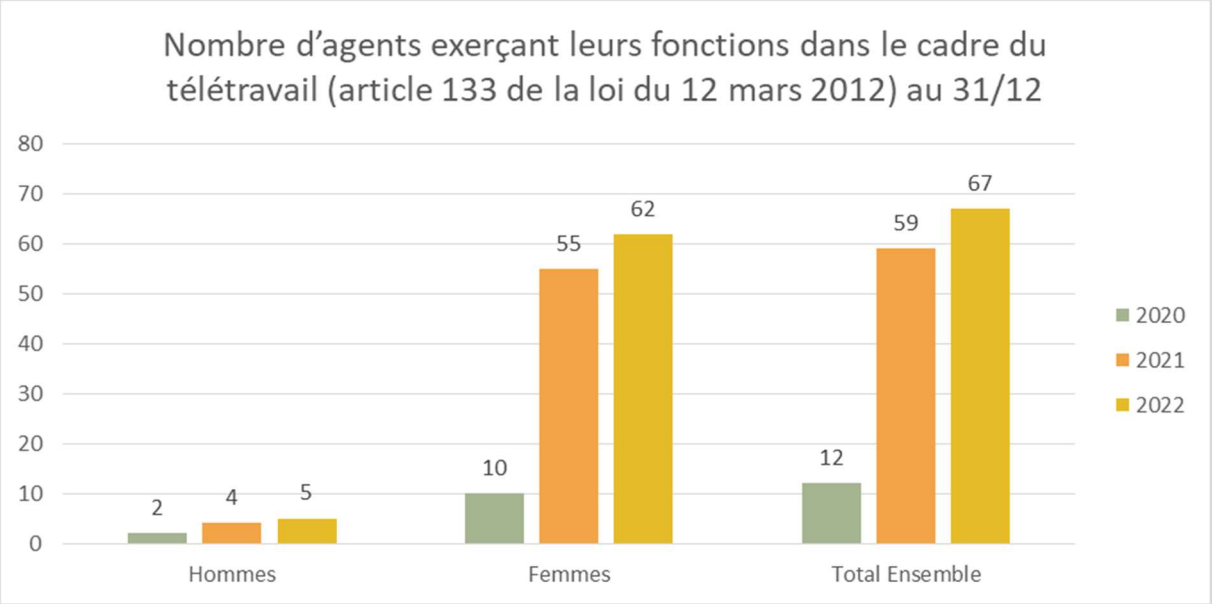
Indicateur de référence : Ind-2.1.8 Nombre de jours de carence par sexe,par tranche d'âge, par catégorie hiérarchique et montants des sommes brutes retenues





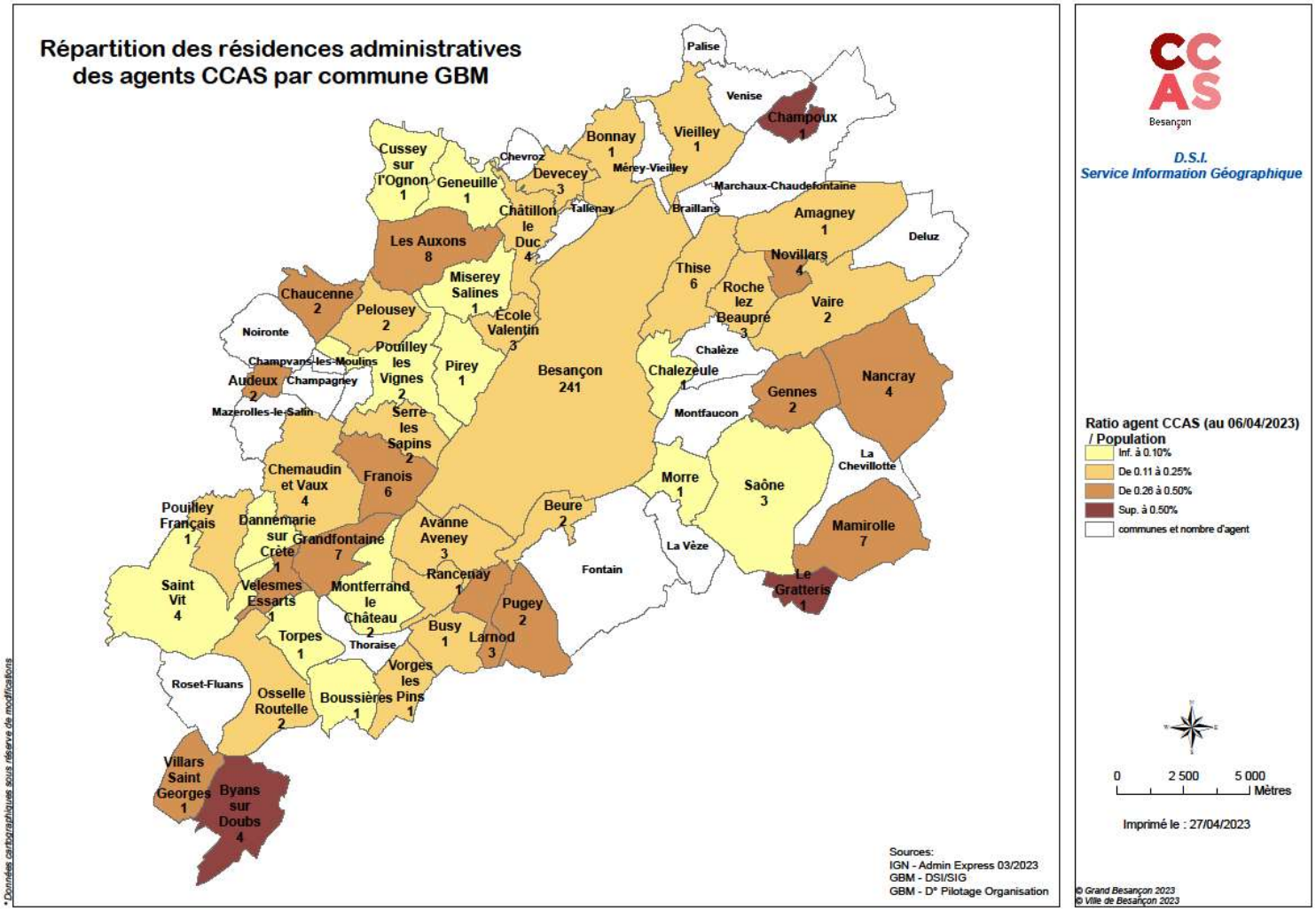
D.5 Télétravail

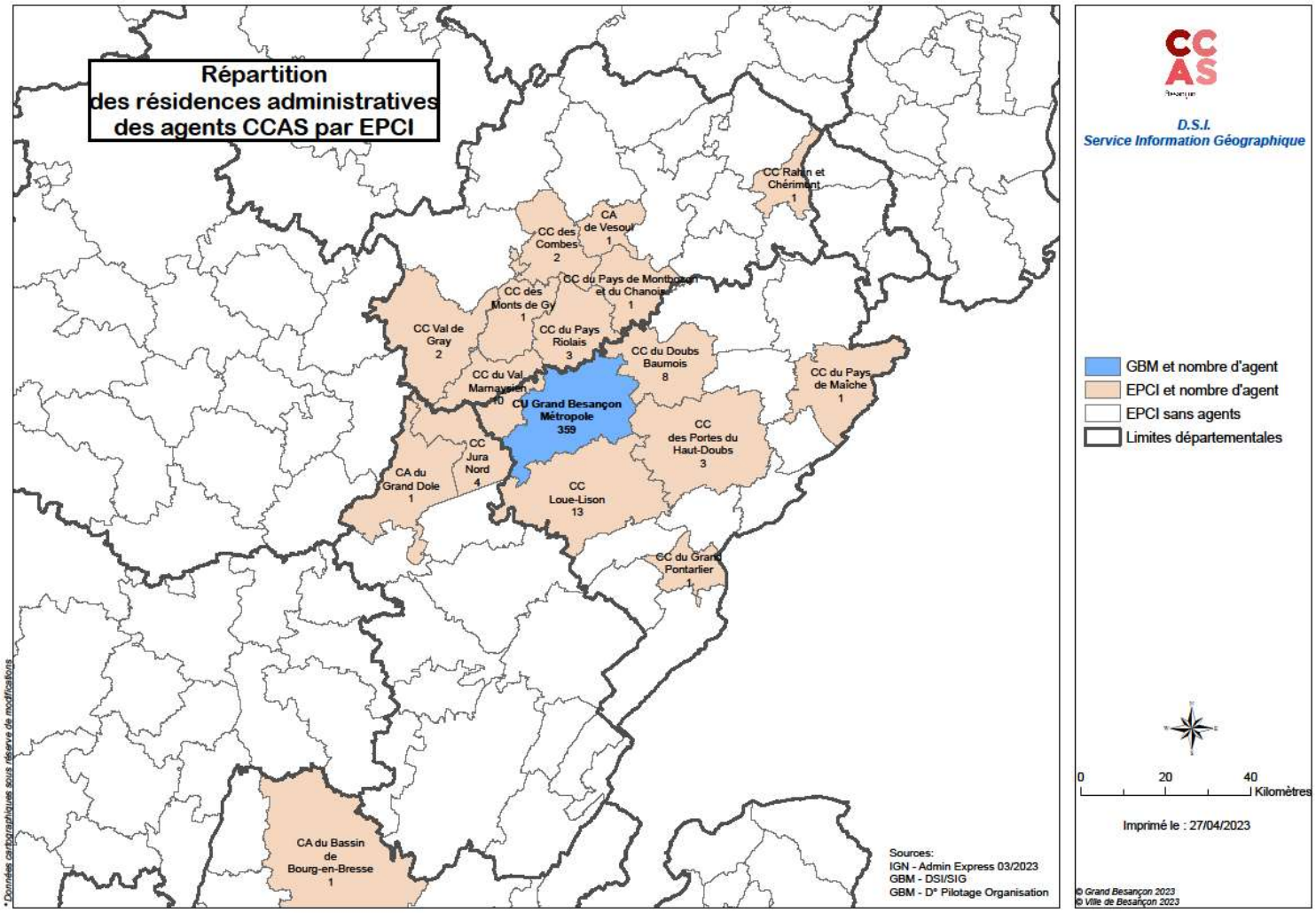
Indicateur de référence : Ind-2.4.1 Nombre de demandes d'exercice des fonctions dans le cadre du télétravail, de refus prononcés et d'agents exerçant leur fonctions dans le cadre du télétravail par sexe, par catégorie hiérarchique et par filière



Les données concernent les télétravailleurs structurels.
Il n'existe pas de chiffres consolidés relatif au télétravail COVID. Il est néanmoins permis d'avancer une estimation : environ 1 000 agents ont bénéficié de télétravail en période de COVID.
La hausse constatée entre 2020 et 2021 s'explique par la campagne de télétravail lancée en août 2021.
Un nouveau règlement intérieur, validé en Formation Spécialisée le 28/04/23, sera proposé en juin 2023 à l'assemblée délibérante.
Le règlement intérieur actuel a été validé en Comité technique du 23 novembre 2020, sa mise en œuvre était conditionnée à la fin des périodes de confinement.
A noter qu'un bilan du télétravail a également été présenté aux organisations syndicales

D.6 Cartographie des résidences administratives des agents au 31/12/2022

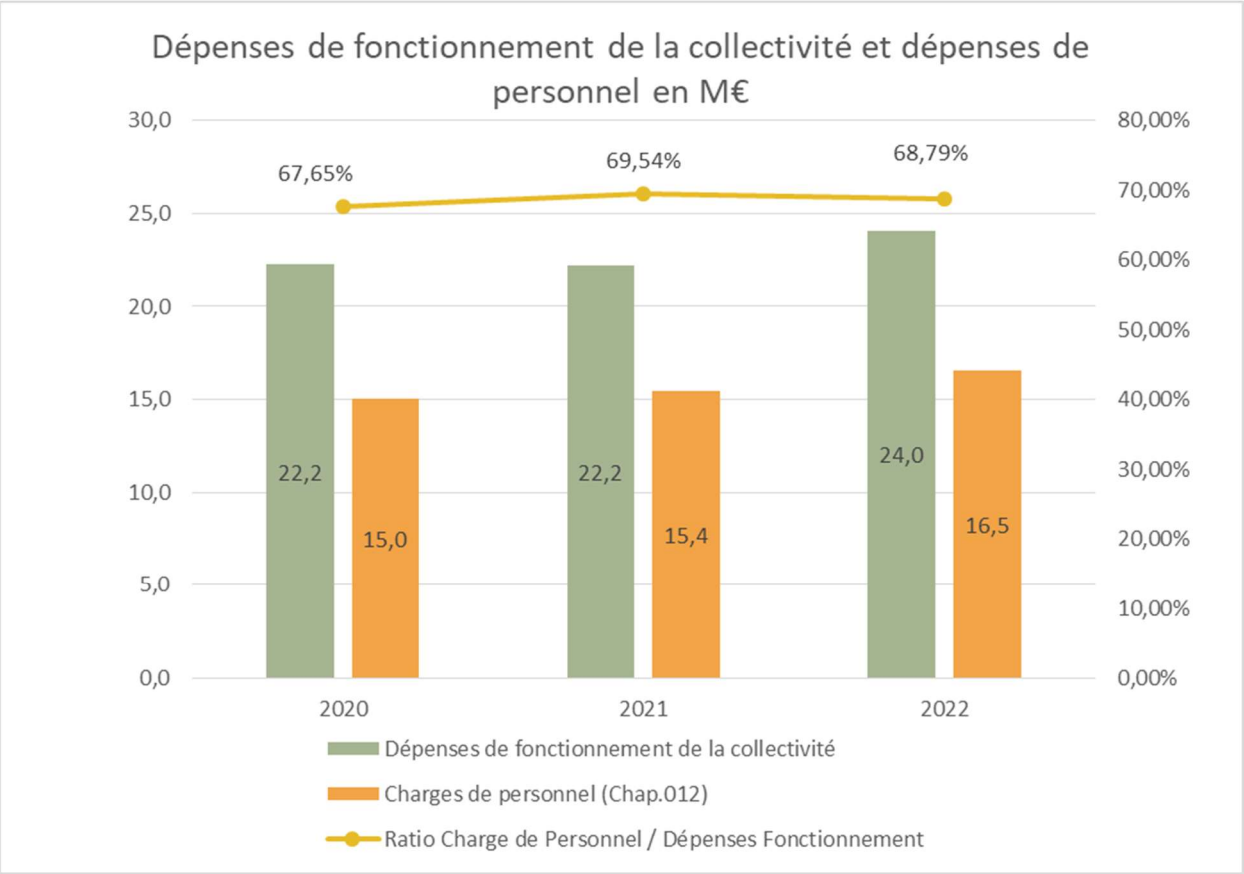



Répartition
des résidences administratives
des agents CCAS par EPCI
CC Rahin et Chérimont 1
CA de Vesoul 1
CC des Combes 2
CC du Pays de Montbozon et du Chanois 1
CC des Monts de Gy 1
CC Val de Gray 2
CC du Pays Riolais 3
CC du Doubs Baumois 8
CC du Pays de Maîche 1
CC du Val Marnaysien 10
CU Grand Besançon Métropole 359
CC des Portes du Haut-Doubs 3
CC Jura Nord 4
CA du Grand Dole 1
CC Loue-Lison 13
CC du Grand Pontarlier 1
CA du Bassin de Bourg-en-Bresse 1
Sources:
IGN - Admin Express 03/2023
GBM - DSI/SIG
GBM - D° Pilotage Organisation
*Données cartographiques sous réserve de modifications
D.S.I.
Service Information Géographique
GBM et nombre d'agent
EPCI et nombre d'agent
EPCI sans agents
Limites départementales
0
20
40
Kilomètres
Imprimé le : 27/04/2023
© Grand Besançon 2023
© Ville de Besançon 2023

E REMUNERATIONS

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

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

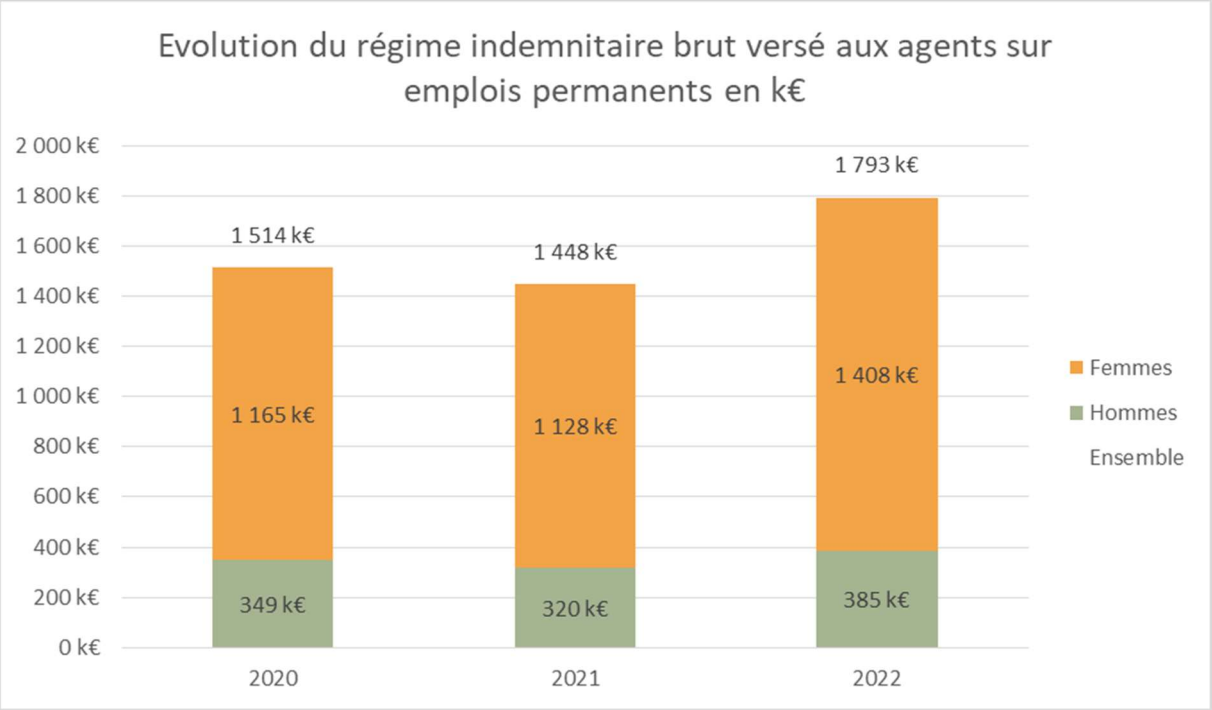


L'augmentation des dépenses de personnel au CCAS en 2022 résulte principalement :

- De la prime de revalorisation (+303 k€) ;
- De la revalorisation de la valeur du point d'indice (+219 k€) ;
- Du complément de traitement indiciaire (+114 k€) ;
- De la revalorisation des grilles de catégorie B et C (+63 k€) ;
- De l'indemnité inflation versée en février 2022 (+34 k€) ;
- Des hausses successives du SMIC (+17 k€).

E.2 Régime Indemnitaire (RI) brut versé

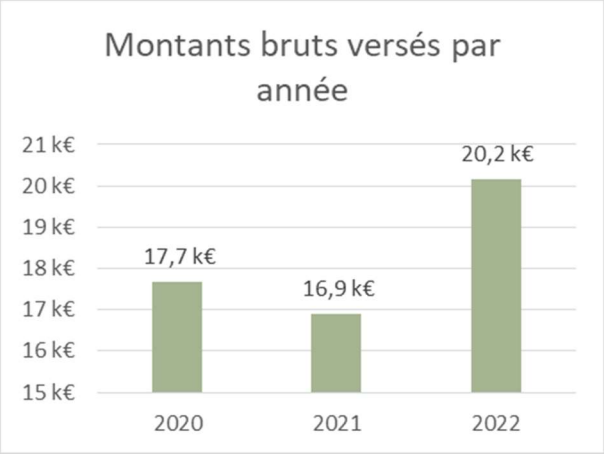
Indicateurs de référence : Ind-3.1.1 Rémunérations fonctionnaires ayant travaillé au moins un jour durant l'année - Ind-3.2.1 Rémunérations des contractuels occupant un emploi permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année - Ind-3.3.1 Rémunérations des agents sur emploi non permanent ayant travaillé au moins un jour durant l'année

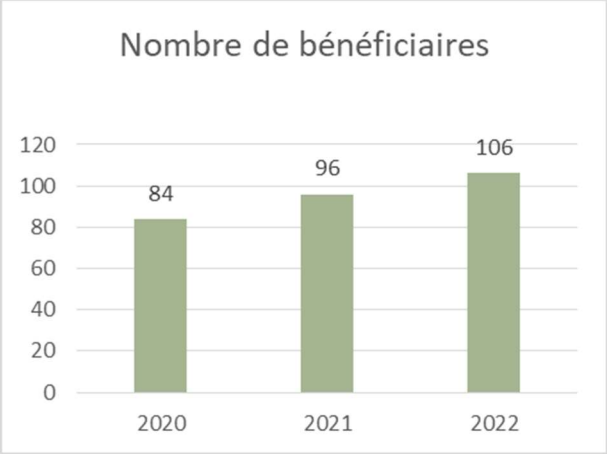


L'augmentation très significative du régime indemnitaire au CCAS est porté par :

- l'instauration de la prime de revalorisation au 1er avril 2022 (+303 k€).
- Les montants d'IFSE versés (+ 93 k€) ;
- Les indemnités de fin de CDD (+ 7 k€) ;
- Le congé de formation professionnel (+ 16 k€) ;
- La garantie individuelle pouvoir d'achat (GIPA) (+ 2 k€) ;
- Le supplément familial de traitement (+ 14 k€).

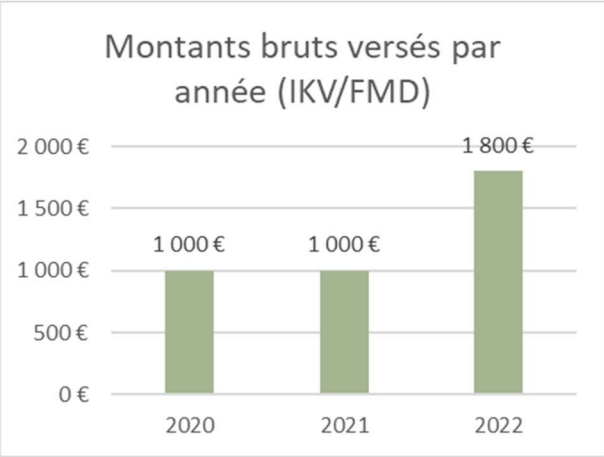
E.3 Participation employeur aux frais de transport

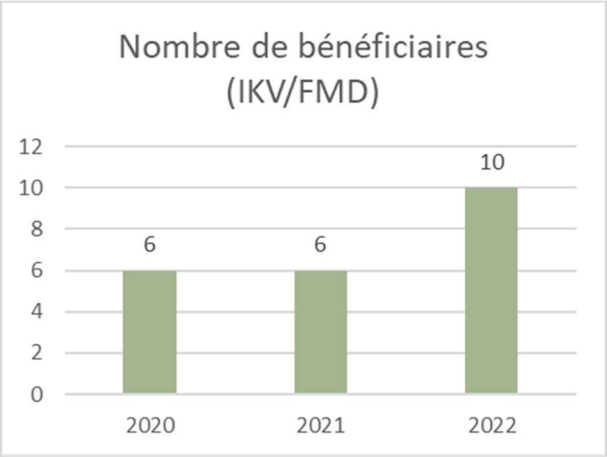




E.4 Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) et Forfait Mobilité Durable (FMD)

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





E.5 Indemnisation du chômage

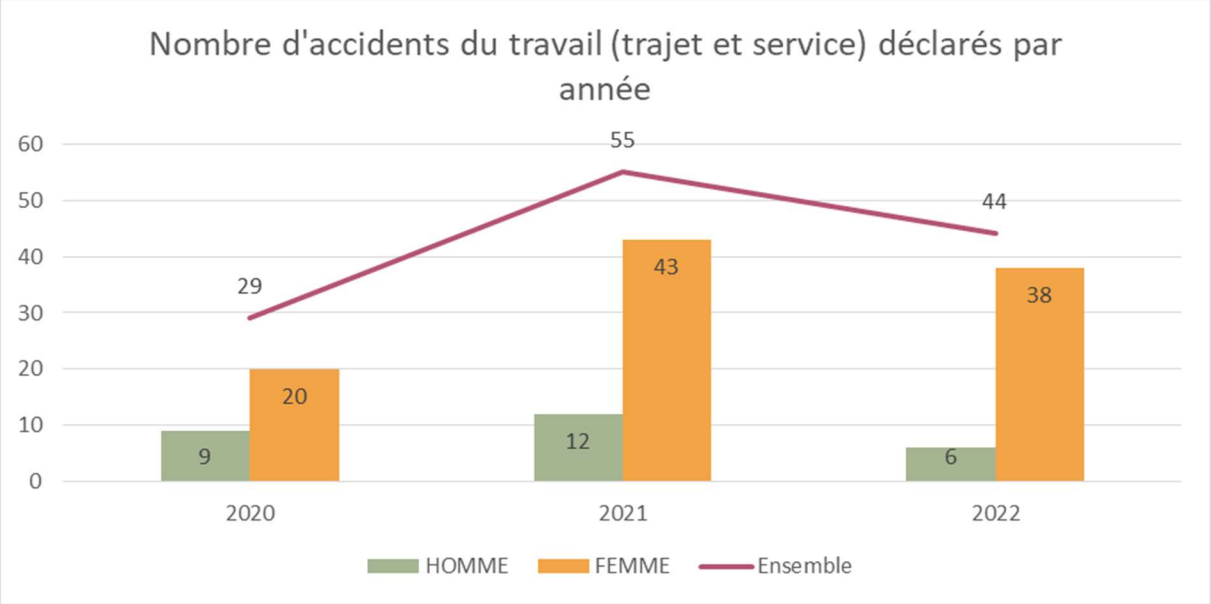
Indicateurs de référence : Ind-3.4.1 Indemnisation du chômage pour les titulaires - Ind-3.4.2 Indemnisation du chômage pour les contractuels

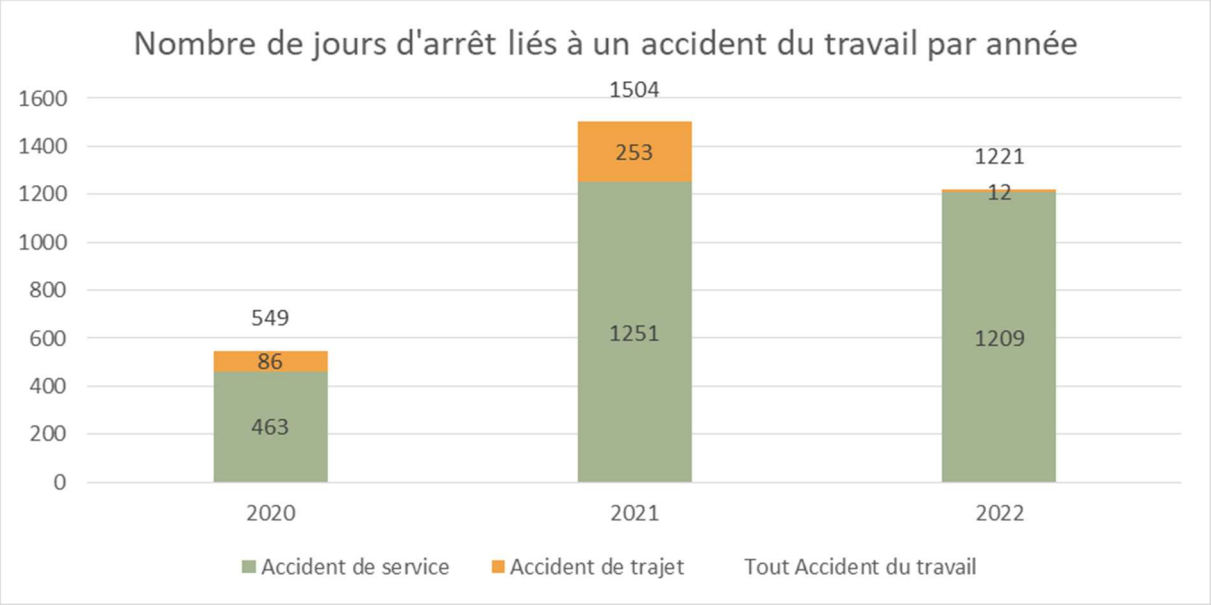
Pour le CCAS, la question du nombre d'allocataires des allocations de retour à l'emploi ne se pose pas considérant l'adhésion du CCAS à Pôle Emploi. A noter toutefois que l'employeur reste responsable de l'indemnisation des fonctionnaires privés de leur emploi. Pour le CCAS, un seul agent est concerné, uniquement pour l'année 2020.

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





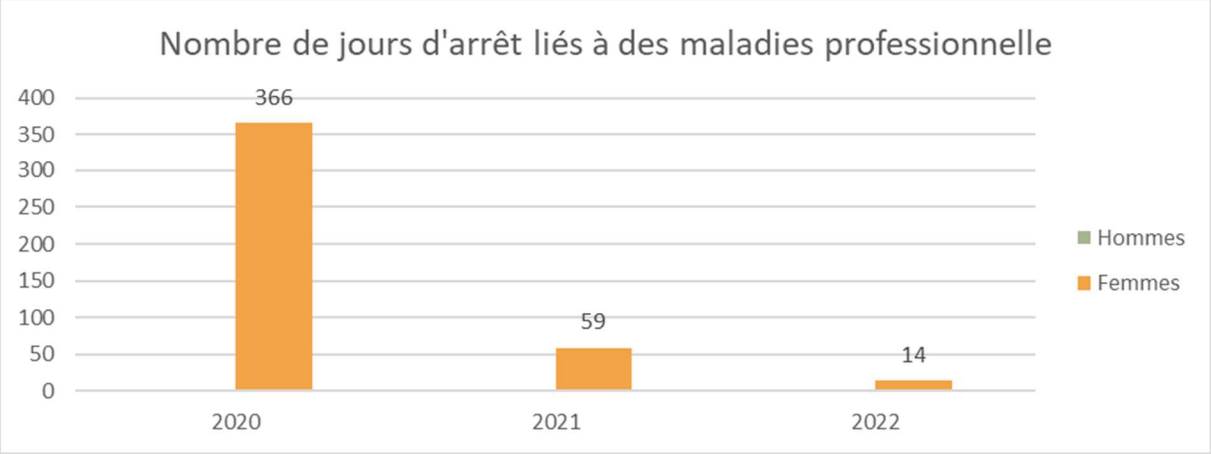
La forte augmentation entre 2020 et 2021, stabilisée sur 2022, s'explique par la reprise de l'activité après une année marquée par l'épidémie de la COVID, le confinement, le télétravail et une activité restreinte aux interventions prioritaires, y compris au niveau des services d'aide à domicile. En 2021, le service d'aide et accompagnement à domicile totalise 58% des agents en accident de service (18 personnes soit deux tiers de plus qu'en 2020), pour 34,6% des jours d'arrêts. Par ailleurs, 5 agents globalisent 41% des jours d'arrêts suite à des agressions physiques et/ou verbales dans le cadre de leurs missions.

Directions de survenance des accidents de travail :

C.C.A.S. de Besançon	2020	2021	2022
Direction de l'Autonomie	18	33	34
Direction des solidarités	9	17	8
Direction générale	1	2	1
Secrétariat général CCAS	1	3	1
Total C.C.A.S. de Besançon	**29**	**55**	**44**

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

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



La différence de volume entre les deux graphiques ci-dessus s'explique par l'effet de maladie professionnelle déclarée avant 2020 ayant encore effet en 2020 et les années suivantes.

Répartition des nombres de jours d'arrêt par direction :

Année	Direction	Nombre de jours d'arrêt
2020	Secrétariat général CCAS	366
2021	Secrétariat général CCAS	59
2022	Direction de l'Autonomie	14

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	4	5	9
2021	2	3	5
2022	4	6	10

Il est à noter que de juin à octobre 2020 et de septembre 2021 à mai 2022, les collectivités n'ont pas disposé de médecin du travail.

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

Indicateur de référence : Ind-4.3.1 Actes de violence physique envers le personnel de la collectivité - Harcèlement moral envers le personnel de la collectivité - Harcèlement sexuel envers le personnel de la collectivité - Agissements sexistes envers le personnel de la collectivité - Actes de discrimination envers le personnel de la collectivité - Menaces ou tout autre acte d'intimidation envers le personnel de la collectivité

Actes de violence -Harcèlement-Sexisme-Discrimination-Intimidation				
Année	Type	Hommes	Femmes	Ensemble
2020 Absence de données				
2021 Absence de données				
2022	Nombre d'actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année	2	3	5
	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 (cf. définition prévue par l'article L. 1142-2-1 du code du travail)	0	1	1
	Nombre de signalements au DRH pour actes de discrimination	4	1	5
	Nombre de signalements au DRH pour menaces ou tout autre acte d'intimidation	30	11	41
	Total	36	16	52

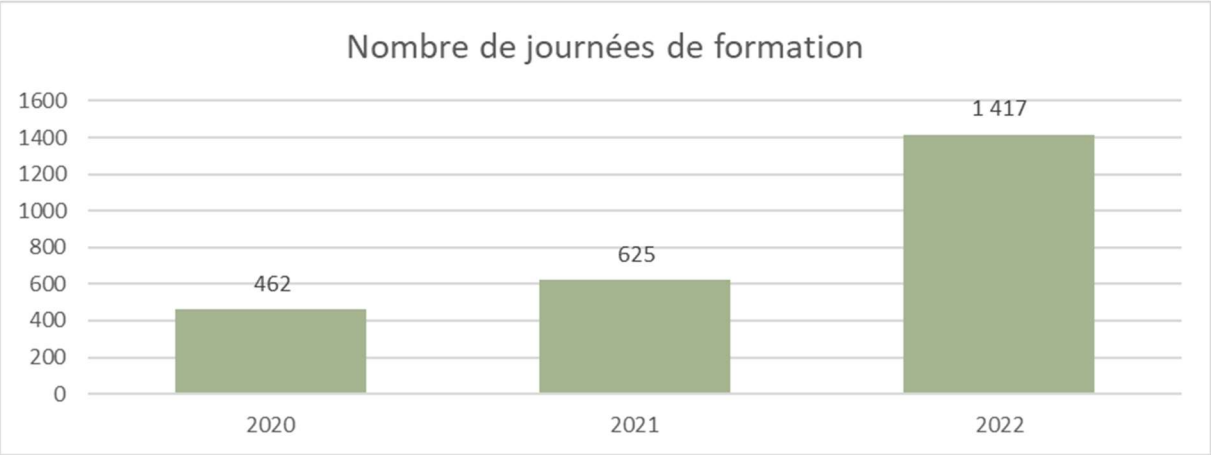
G FORMATION

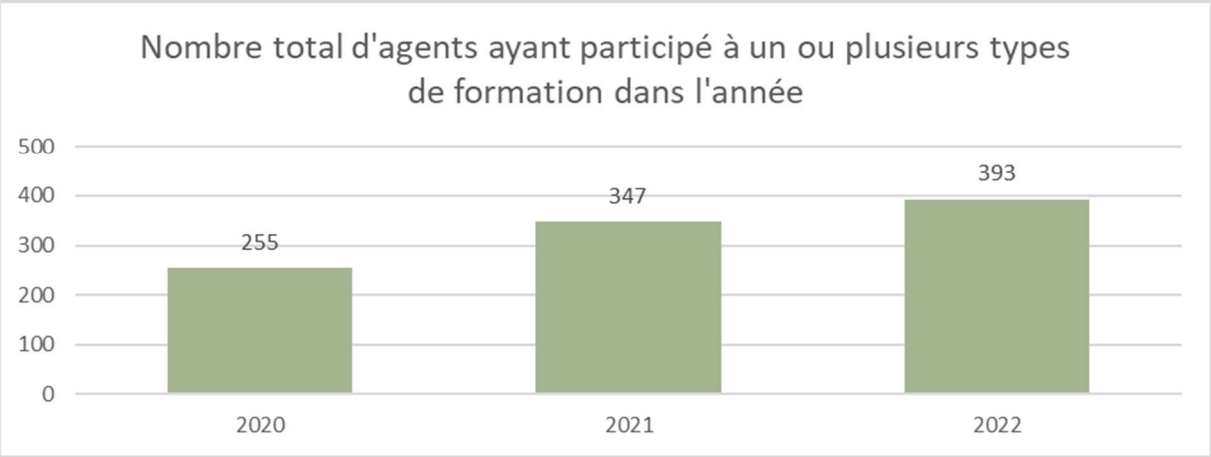
Un effort significatif est à noter en termes de formations. L'augmentation de tous les indicateurs tient autant à la hausse des effectifs qu'à la qualité et au niveau des formations dispensées.

Des informations détaillées ainsi que le suivi des actions font l'objet d'un rapport annuel présenté aux organisations syndicales dans le cadre des instances paritaires.

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

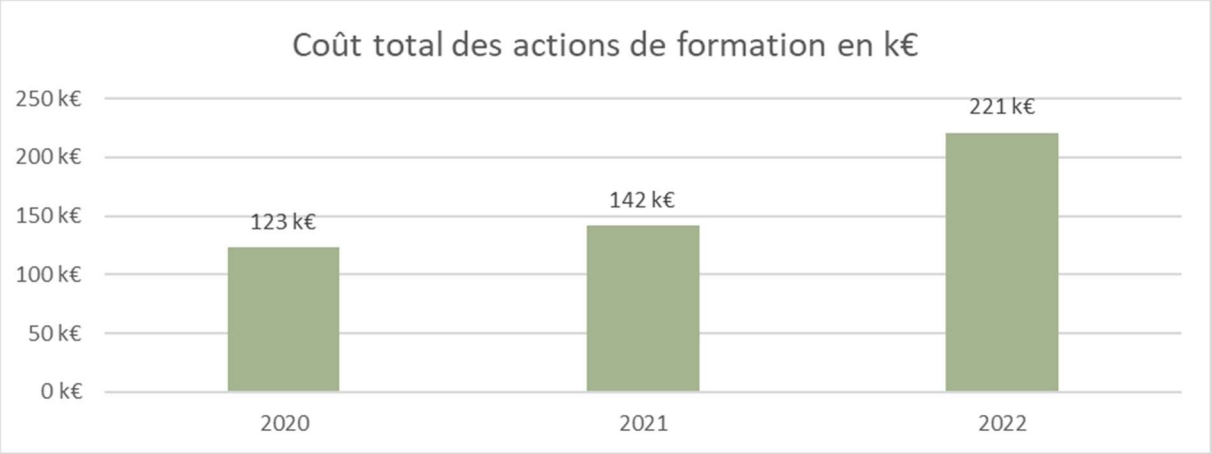
Indicateur de référence : Ind-5.1.1.2 Journées de formation suivies par les fonctionnaires présents au 31/12 et nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une journée de formation – Ind-5.1.2 Journées de formation suivies par les agents sur un emploi non permanent au cours de l'année





G.2 Coûts de la formation

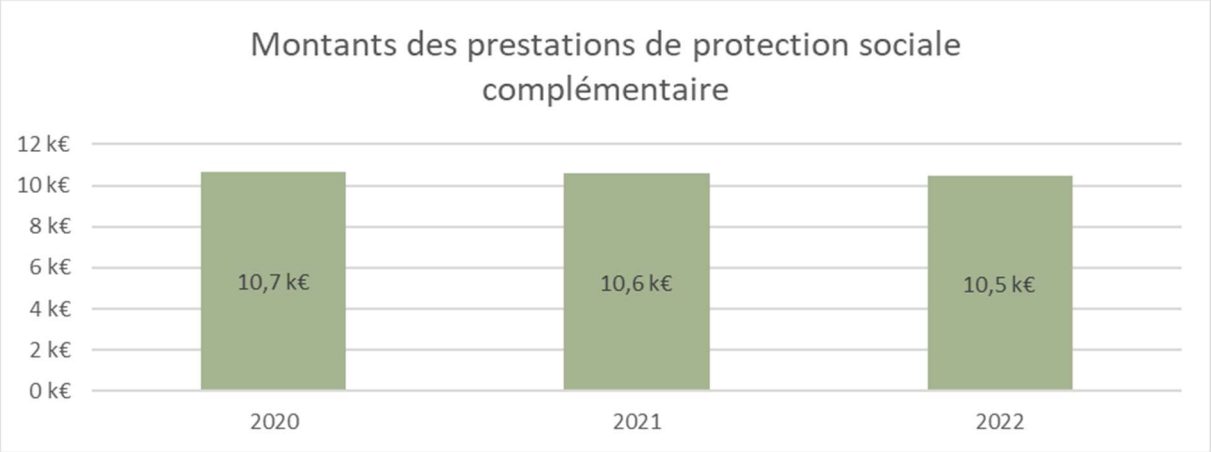
Indicateur de référence : Ind-5.1.4 Coûts de formation - Ind-5.1.1. Tableau récapitulatif - Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent présents dans les effectifs au 31/12 ayant participé à au moins une formation dans l'année - ligne Total Toutes Catégorie

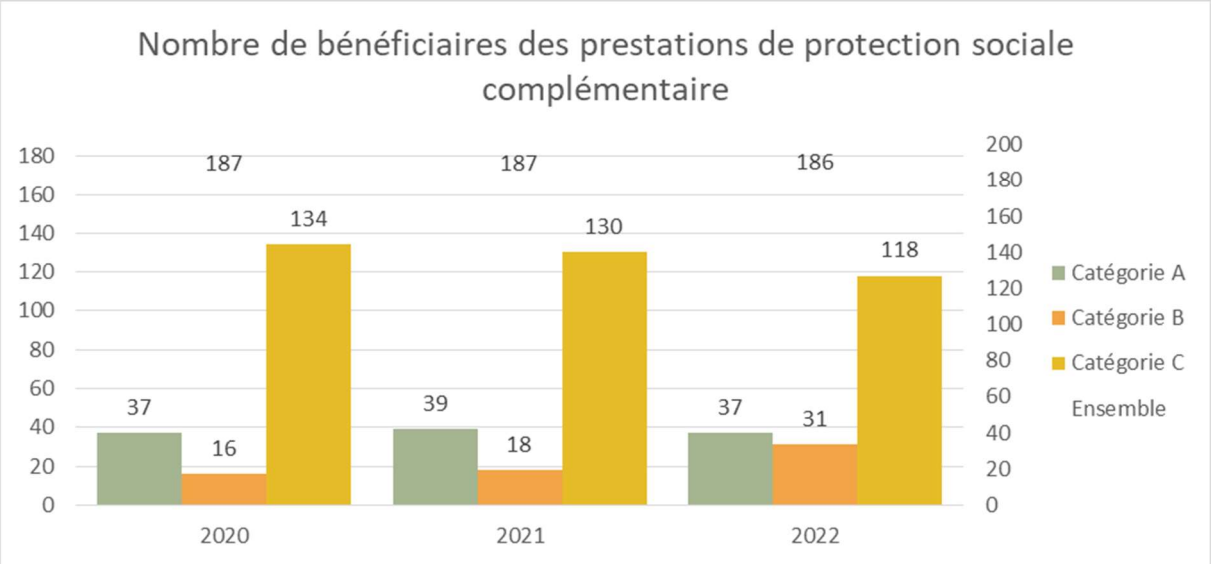


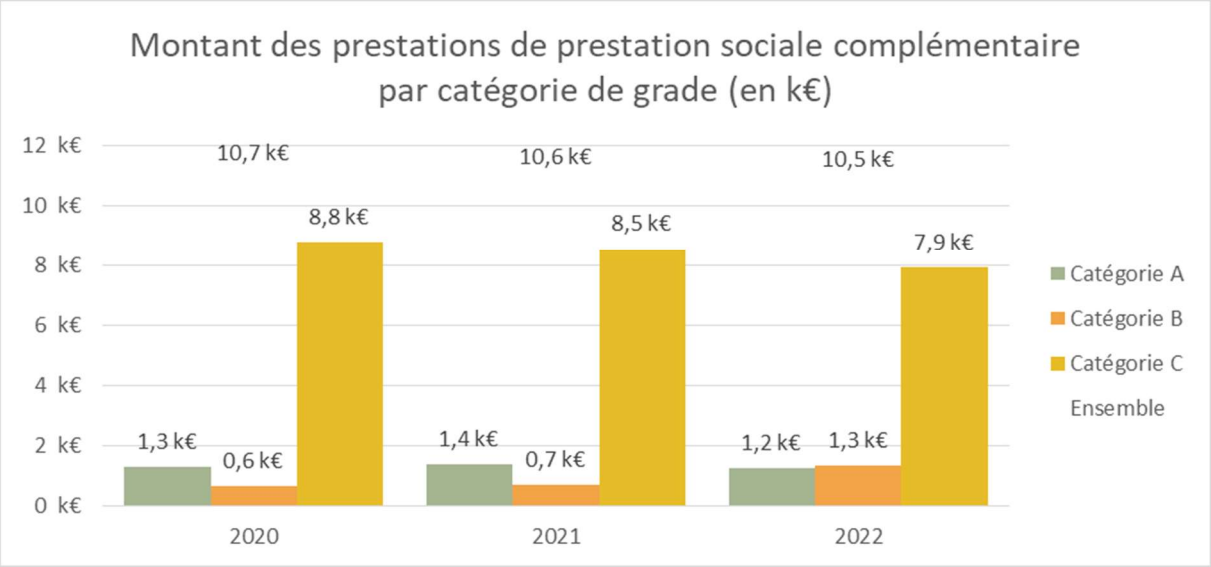
H ACTION SOCIALE ET PROTECTION SOCIALE

H.1 Protection sociale complémentaire : bénéficiaires et montants

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







H.2 Comité des Œuvres Sociales (COS)

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

Année	Montant de la subvention au COS			
	Ville	**CCAS**	GBM	Total
2020	381 977 €	**63 334 €**	448 206 €	893 517 €
2021	380 548 €	**65 415 €**	446 029 €	891 992 €
2022	414 801 €	**63 348 €**	413 143 €	891 292 €

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

I DIALOGUE SOCIAL

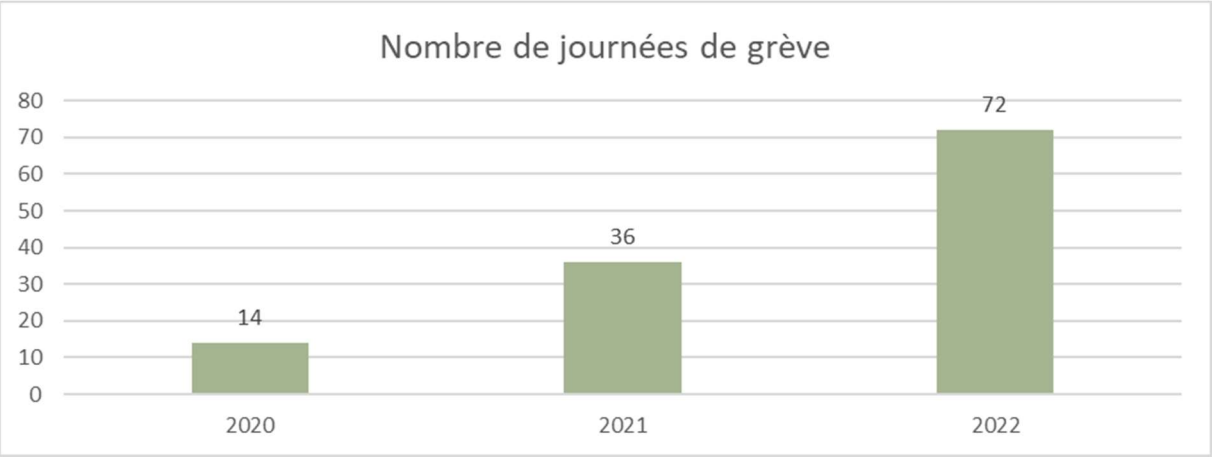
I.1 Réunions liées au dialogue avec les organisations syndicales

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

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

I.2 Conflits du travail : grèves.

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



J DISCIPLINE

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

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