



**GRAND
BELFORT**



Année 2022

RAPPORT SOCIAL UNIQUE

(comprenant le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes)

**GRAND BELFORT
COMMUNAUTE
D'AGGLOMERATION**

GRAND BELFORT
Hôtel de Ville de Belfort et du Grand
Belfort Communauté d'Agglomération
Place d'Armes
90 020 BELFORT

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	Page 3
INDICATEURS	
Effectifs	Page 4
Caractéristiques des agents permanents	Page 5
Temps de travail des agents permanents	Page 8
Pyramide des âges.....	Page 9
Positions particulières.....	Page 10
Mouvements.....	Page 10
Sanctions disciplinaires.....	Page 11
Budget et rémunérations.....	Page 11
Absences.....	Page 13
Accidents du travail.....	Page 13
Prévention et risques professionnels.....	Page 13
Handicap.....	Page 14
Formation.....	Page 14
Protection sociale complémentaire.....	Page 14
Relations sociales.....	Page 14
SYNTHESE DES ACTIONS MENEES EN 2022 EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE	Page 15

PREAMBULE

Le **Rapport Social Unique** (RSU) sur la gestion des ressources humaines est obligatoire depuis le 1er janvier 2021 (article L231-1 du Code Général de la Fonction Publique).

Ce document remplace le **bilan social** (établi jusqu'alors tous les 2 ans) et l'**état de situation comparée des femmes et des hommes**.

• Le contenu

Pour la collecte du RSU 2022, la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales pour la fonction publique territoriale est issue de l'arrêté du 14 août 2023.

La liste de ces données multiples est classifiée en 10 thèmes majeurs : emploi, recrutement, parcours professionnel, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social, discipline.

Le rapport social unique ne comporte aucune donnée nominative et aucune personne ne doit être identifiable.

La réalisation du RSU se nourrit de la base de données sociales : il s'agit d'y intégrer les **données obligatoires** et une **analyse comparative**. Ce travail vise à faire émerger :

- Les caractéristiques des emplois ;
- L'évolution de la situation comparée entre les femmes et les hommes ;
- La mise en place de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle.

Précisions :

Le RSU 2022 offre une analyse comparée avec l'année précédente et avec à un échantillon de Communautés d'Agglomération de strate démographique proche du Grand Belfort (100 000 habitants environ), soit 13 Communautés d'Agglomération en France telles que CA Porte de l'Isère, CA Quimper Bretagne occidentale, CA Evreux Portes de Normandie, CA Le Grand Périgueux, Roannais Agglomération, ...

Il intègre également **une synthèse des actions menées en matière d'égalité professionnelle**.

• La finalité

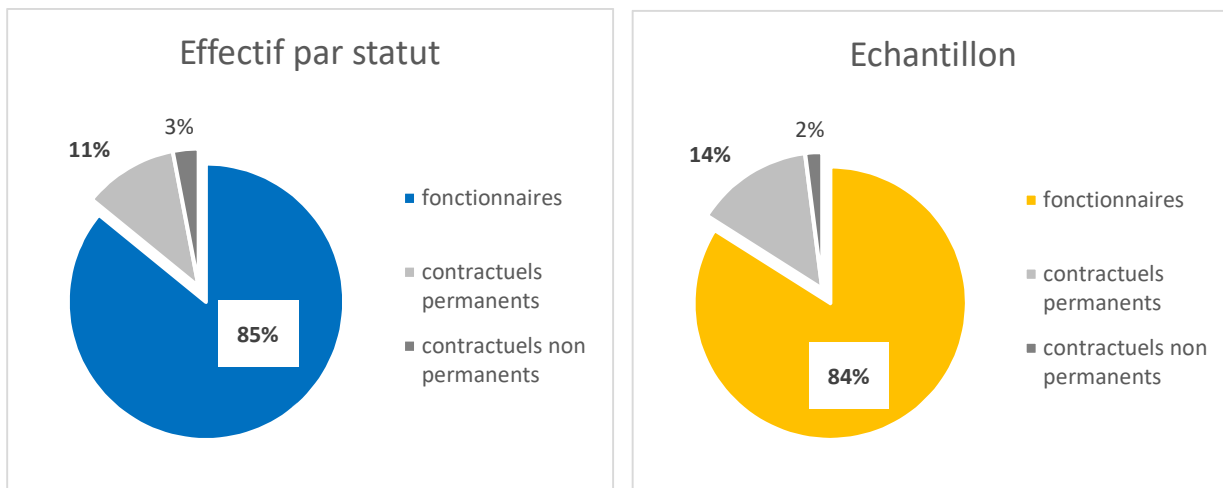
Le RSU constitue donc une base de données riche pour les employeurs du secteur public. C'est en s'appuyant sur ces éléments que sont, dans un second temps, établies les Lignes Directrices de Gestion afin d'impulser une politique RH toujours plus efficace et productive.


Le RSU est présenté aux membres du Comité social territorial pour avis puis transmis à l'assemblée délibérante pour information.

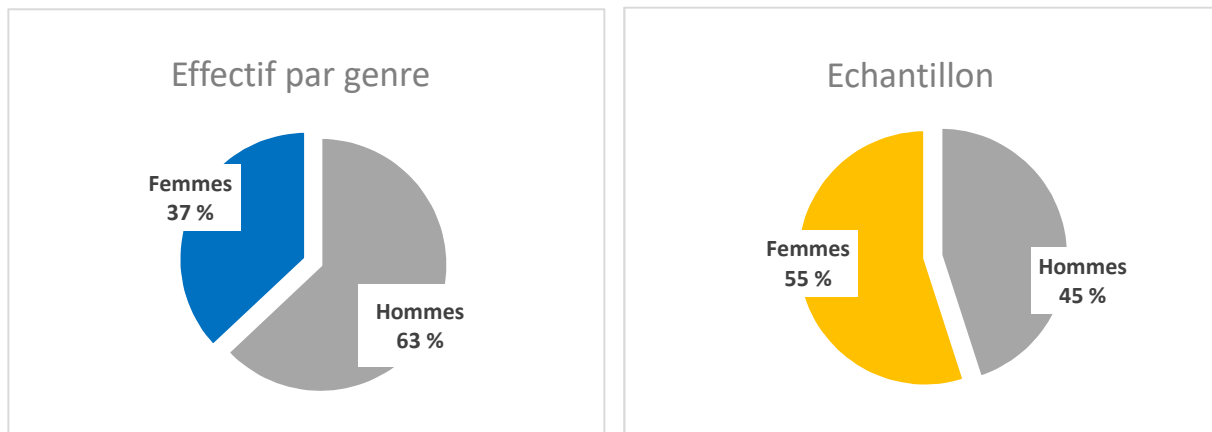
Effectifs

 **487 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022** (480 en 2021)

- 416 fonctionnaires
- 55 contractuels permanents
- 16 contractuels non permanents




 **37 % de femmes et 63 % d'hommes** (38/62 en 2021)



 **13 % des contractuels permanents en CDI** (12 % en 2021)

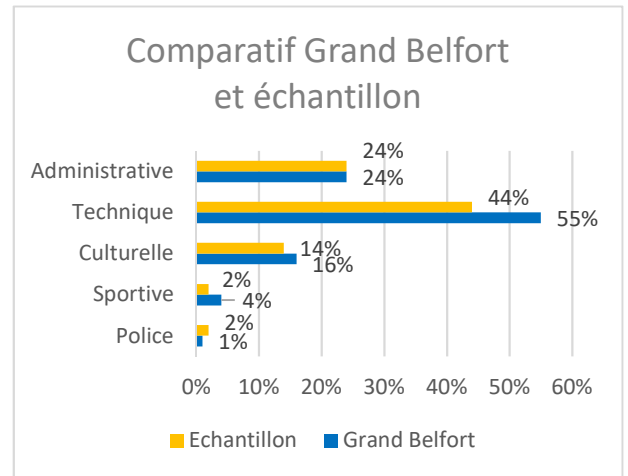
 5 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont un contractuel

 A cet effectif s'ajoute le personnel temporaire intervenu en 2022 : 57 agents du Centre de Gestion (164 agents en 2021).

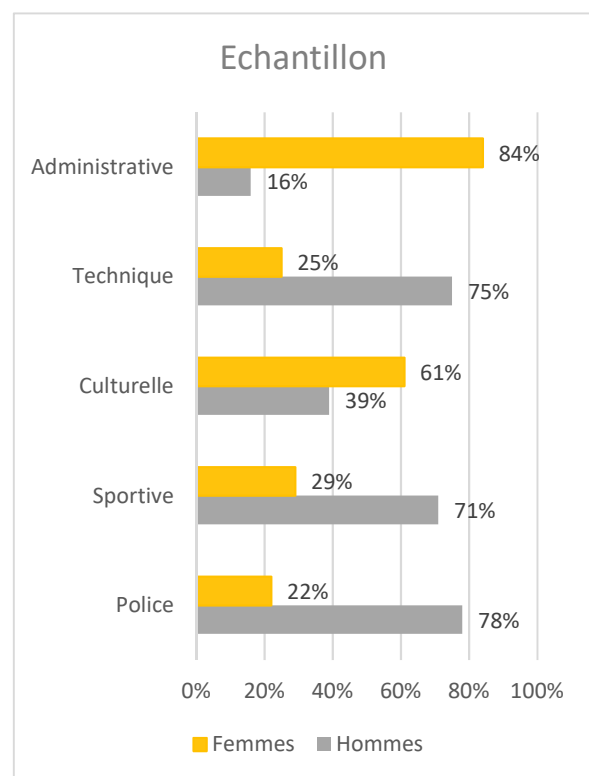
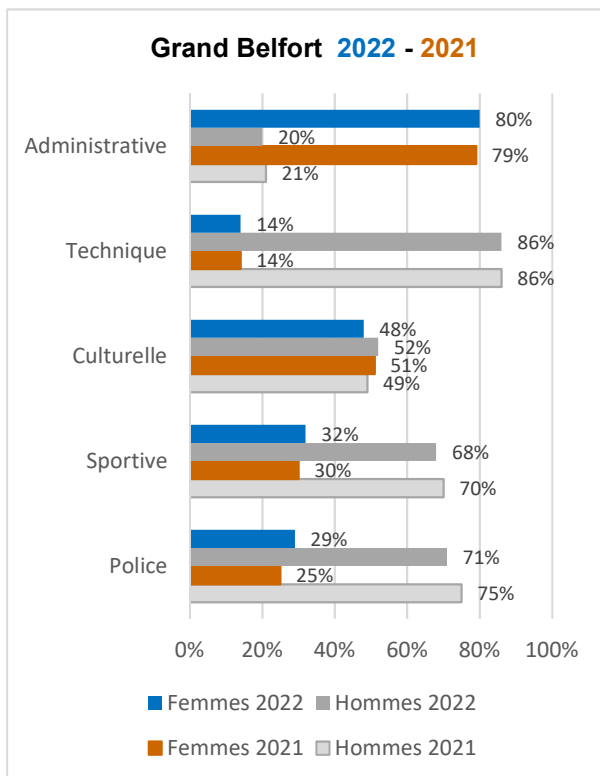
Caractéristiques des agents permanents

Répartition par filière et par statut

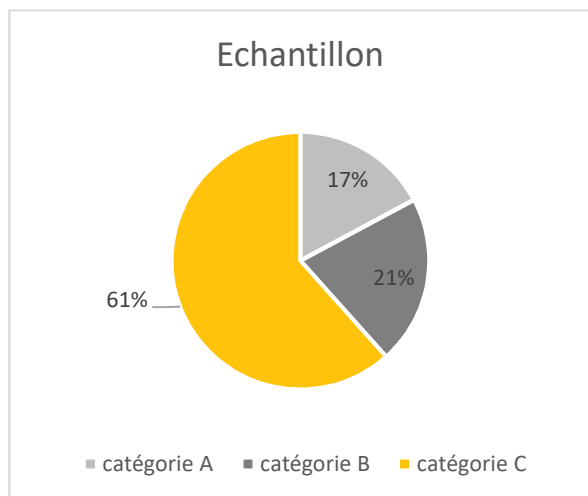
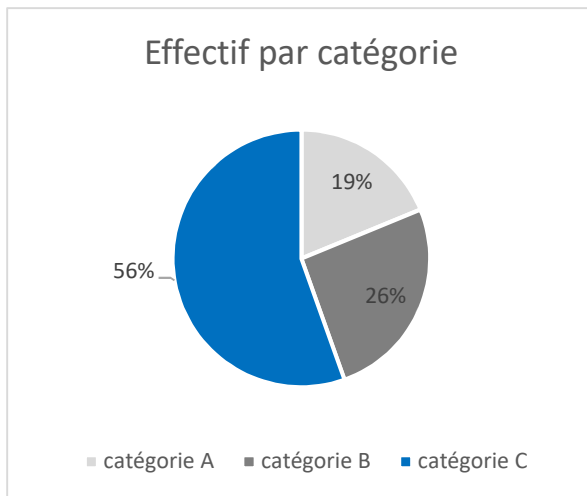
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	23 %	27 %	24 %
Technique	57 %	36 %	55 %
Culturelle	14 %	31 %	16 %
Sportive	4 %	4 %	4 %
Police	2 %		1 %
Total	100 %	100 %	100 %



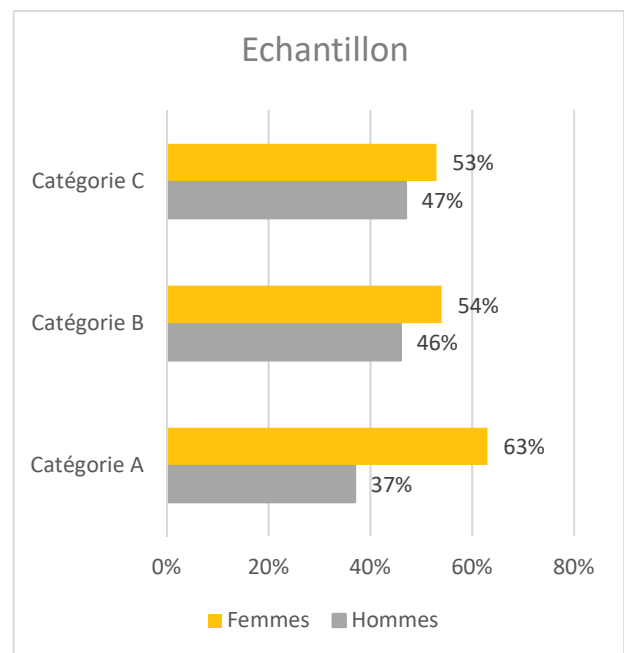
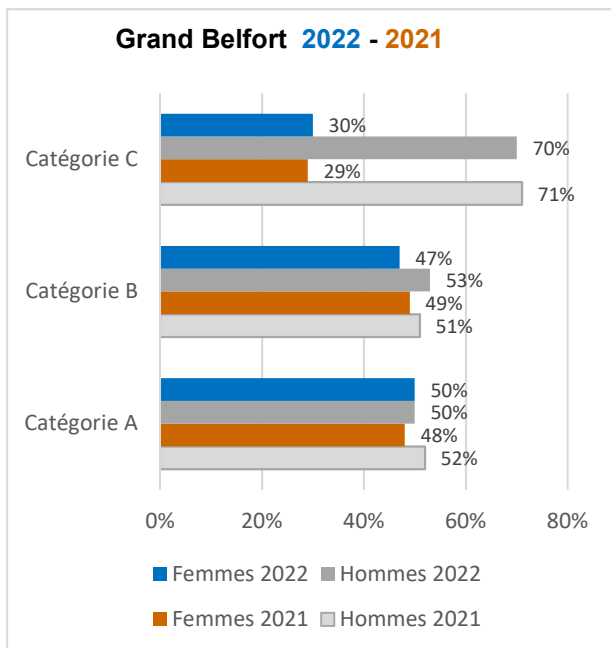
Répartition par filière et par genre



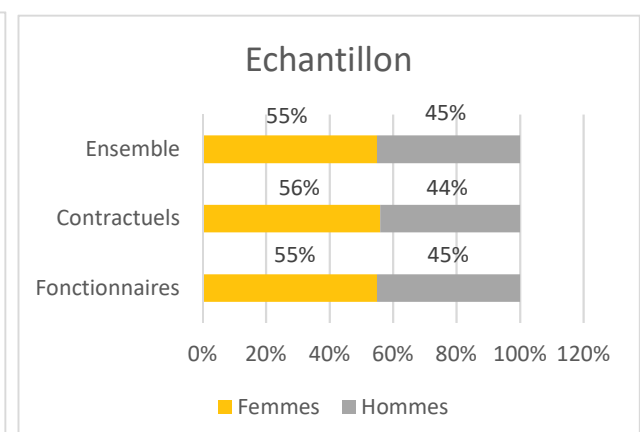
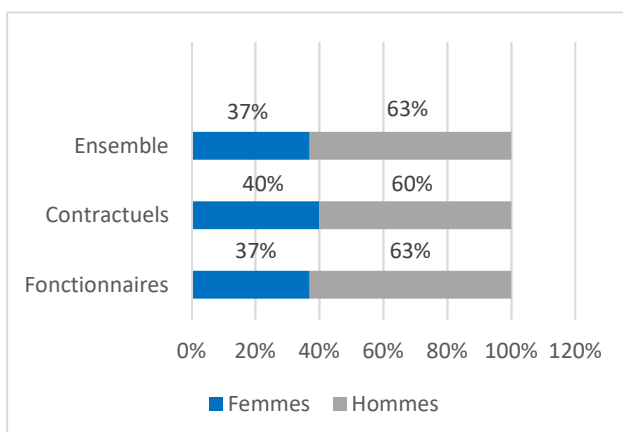
📊 Répartition des agents par catégorie



📊 Répartition des agents par catégorie et par genre



📊 Répartition des agents par statut et par genre



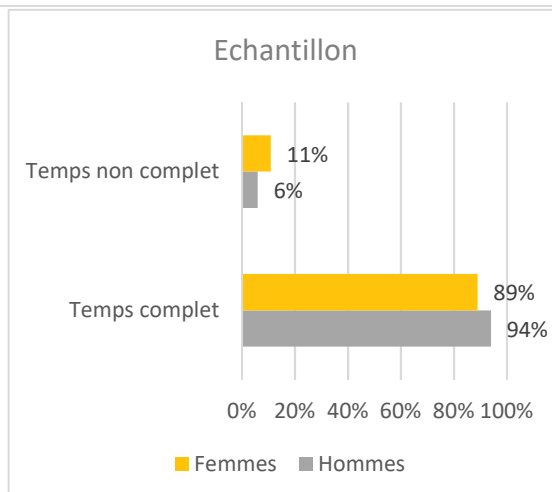
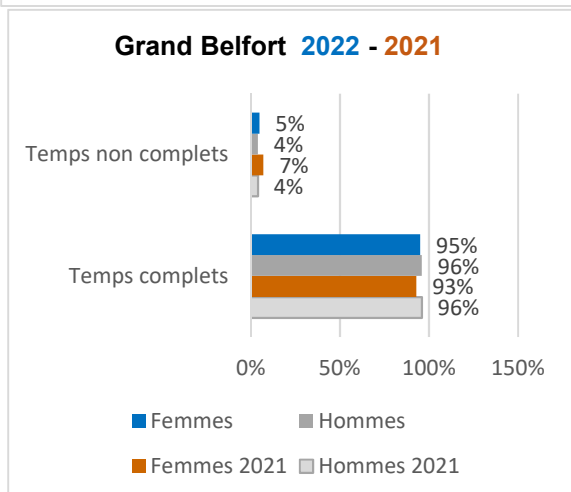
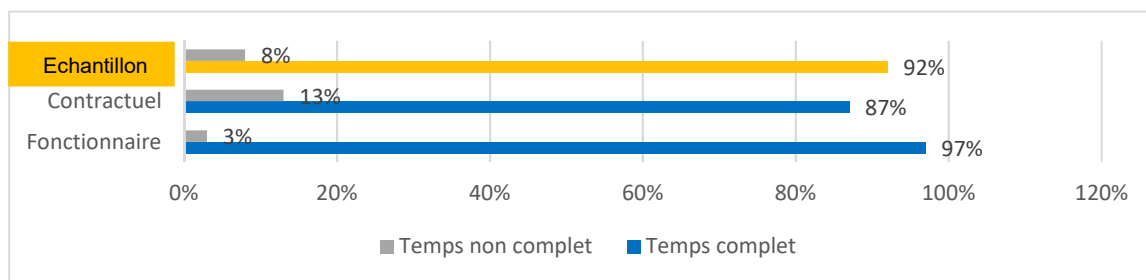
 **Les 5 cadres d'emplois les plus représentés**

Cadres d'emplois	% d'agents	% Echantillon
Adjointes techniques	37 %	28 %
Adjointes administratifs	12 %	13 %
Assistants d'enseignement artistique	10 %	6 %
Attachés	7 %	7 %
Techniciens	7 %	7 %

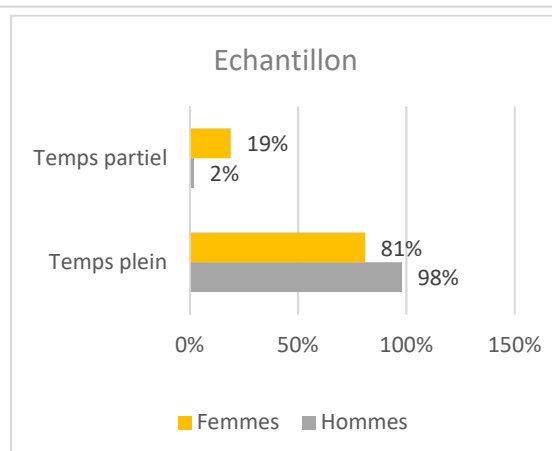
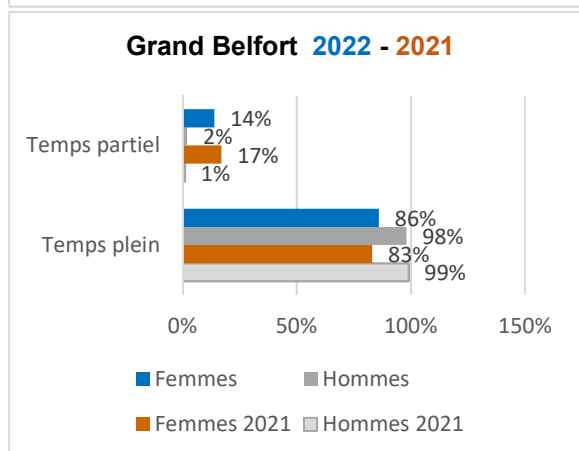
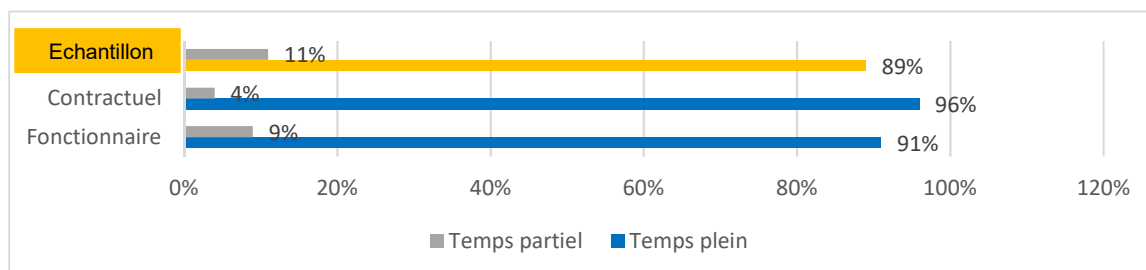


Temps de travail des agents permanents

📊 Répartition des agents à temps complet ou non complet, selon le statut puis selon le genre



📊 Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel, selon le statut puis selon le genre



📊 Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

- 4 % des hommes à temps partiel
- 15 % des femmes à temps partiel



Pyramide des âges

En moyenne, les agents du Grand Belfort ont 47 ans contre 47 ans et 6 mois pour les collectivités de l'échantillon

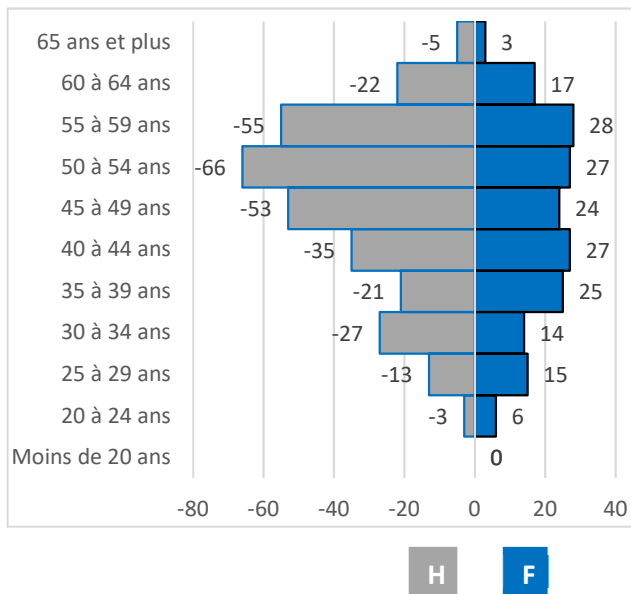
Age moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	47,61
Contractuels permanents	40,95
Ensemble des permanents	46,83

Age moyen des femmes : 45 ans (de même en 2021)

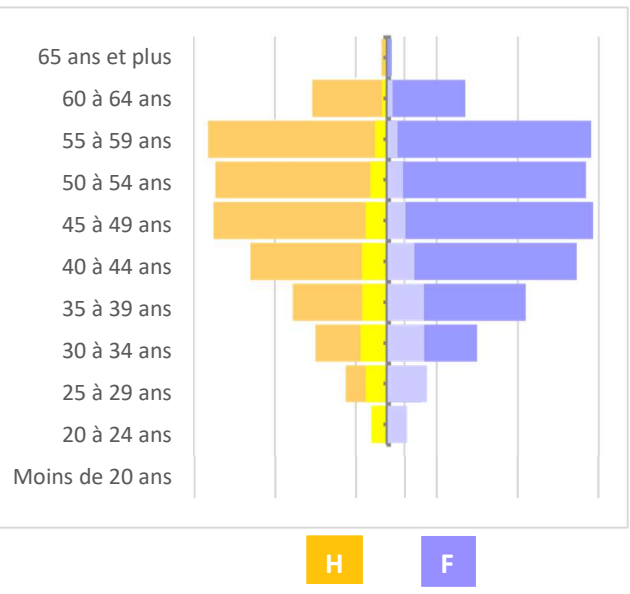
Age moyen des hommes : 48 ans (47 ans en 2021)

Répartition des effectifs permanents par tranche d'âge et par genre

Pyramide des âges 2022



Pyramide des âges de l'échantillon





Positions particulières

- 17 agents en disponibilité (13 agents en 2021) dont 10 nouvelles disponibilités en 2022
- 5 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure (3 agents en 2021)
- 8 agents détachés dans une autre structure (6 agents en 2021)



Mouvements

📊 En 2022, 54 arrivées d'agents permanents et 58 départs (47 arrivées et 41 départs en 2021)

📊 Principales causes de départ d'agents permanents

	2021	2022
Mutation	27 %	29 %
Mise en disponibilité	10 %	29 %
Départ à la retraite	32 %	26 %
Démission	10 %	10 %
Fin de contrats remplaçants	5 %	3 %

📊 Principaux modes de recrutement d'agents permanents

	2021	2022
Recrutement de contractuels	34 %	37 %
Recrutement direct (= nomination stagiaire)	38 %	35 %
Voie de mutation	21 %	19 %
Voie de détachement	4 %	7 %
Voie de concours	-	2 %

Sanctions disciplinaires

✚ **6 sanctions disciplinaires prononcées en 2022** (sanction du 1^{er} groupe – 3 hommes et 1 femme concernés) (5 sanctions en 2021).

2 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune à l'encontre d'agents contractuels.

Principaux motifs des sanctions prononcées :

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) (67 %) et Ivresse (33 %).

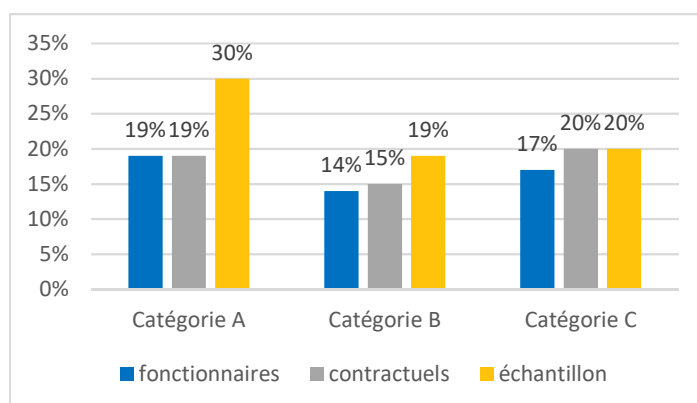
Budget et rémunération


✚ **Les charges de personnel représentent 30,32 % des dépenses de fonctionnement** (29,5 % en 2021). Elles s'élèvent à 26 422 185 € (25 146 519 € en 2021)

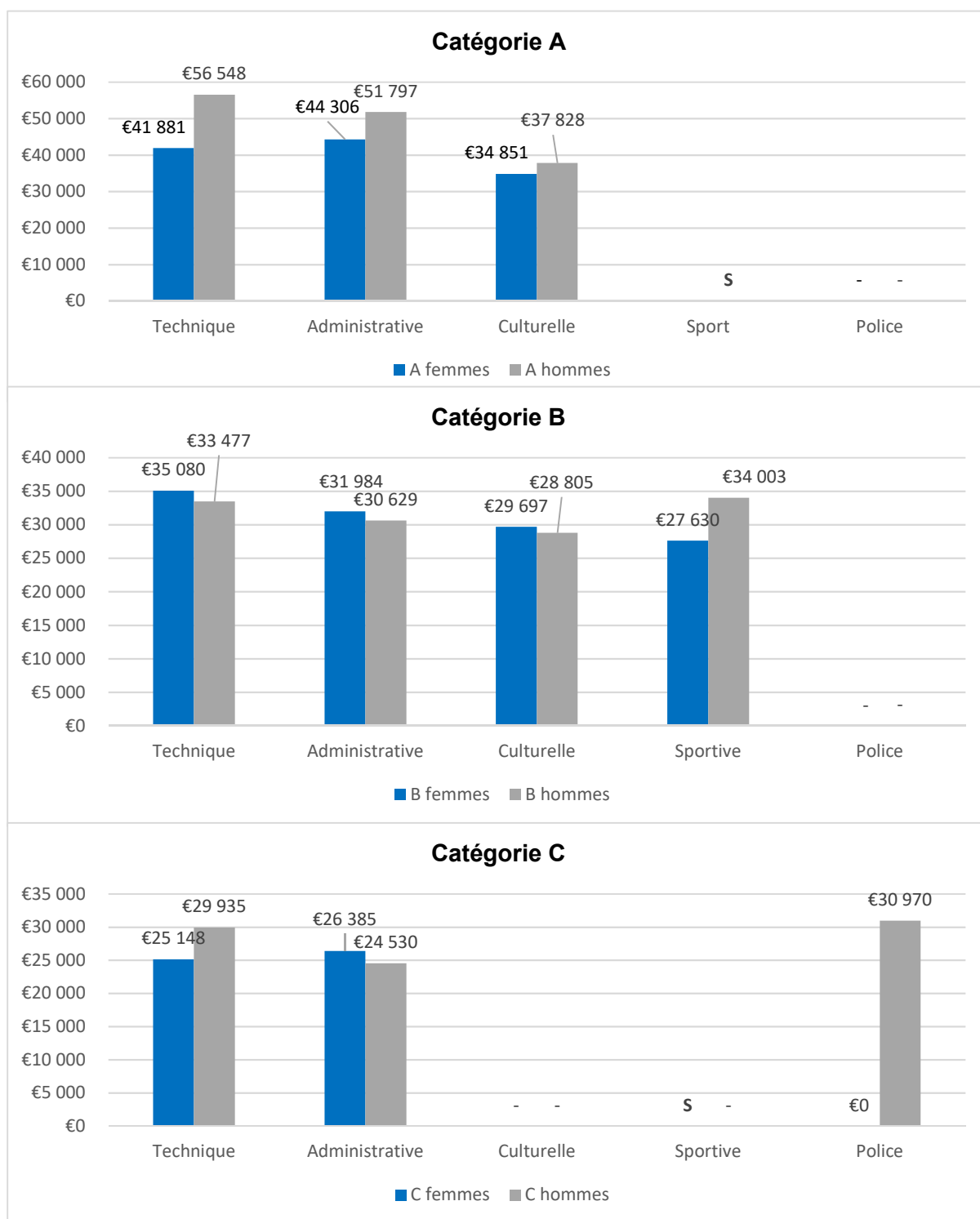
✚ **Rémunérations annuelles brutes – Emploi permanent :**

Agents sur emploi permanent	2021	2022
Rémunérations annuelles brutes	14 453 863 €	15 039 918 €
Primes et indemnités versées	2 374 831 €	2 517 871 €
Nouvelle bonification indiciaire	61 255 €	63 030 €
Part du régime indemnitaire dans la rémunération	16,43 %	16,74 %

✚ **Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut**



 Rémunération annuelle brutes moyennes en ETPR selon la catégorie, la filière et le genre



*S : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR (Equivalent temps plein rémunéré).

Absences


Taux d'absentéisme des agents permanents - 2022

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,10 %	2,34 %	5,66 %
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	10,77 %	2,34 %	9,78 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	11,05 %	2,89 %	10,10 %

Taux d'absentéisme des agents permanents par genre - 2022


	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,68 %	6,85 %
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	7,53 %	10,20 %
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	9,36 %	10,20 %


Accidents du travail

 40 accidents du travail déclarés au total en 2022 (33 accidents en 2021).


- 6,9 accidents du travail pour 100 agents.
- En moyenne, 150 jours d'absence consécutifs par accident du travail.

Prévention et risques professionnels

 6 assistants de prévention désignés dans la collectivité.

 379 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires) (226 en 2021)

- Coût total des formations : **45 495 €** (43 802 € en 2021)
- Coût par jour de formation : **120 €**
- Le Grand Belfort a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail : 82 559 € (82 147 € en 2021).

 La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels régulièrement mis à jour.

Handicap

- ✚ 24 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent (23 en 2021)
 - Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
 - 92 % sont fonctionnaires
 - 88 % sont en catégorie C

Formation

- ✚ En 2022, **54,8 %** des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour (52,7 % en 2021)
- ✚ **1 038** jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022 (859 jours en 2021).
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : **2,2** jours par agent.
- ✚ **223 070 €** ont été consacrés à la formation en 2022 (209 424 € en 2021).

Répartition des dépenses de formation	
CNFPT	52 % (de même en 2021)
Autres organismes	40 % (45 % en 2021)
Frais de déplacement	8 % (3% en 2021)

Protection sociale complémentaire

La Collectivité participe financièrement à la complémentaire santé pour les mutuelles labellisées.

- ✚ Montant global des participations : **76 679 € annuel** (76 999 € en 2021)
- ✚ Montant moyen par bénéficiaire : **234 € annuel** (244 € en 2021)

	Nombre de bénéficiaires	Montant des participations
Catégorie A	56 (48 en 2021)	12 615 €
Catégorie B	74 (77 en 2021)	16 704 €
Catégorie C	195 (189 en 2021)	46 905 €
Agents sur emploi non permanent	3 (1 en 2021)	455 €
Totaux	328 bénéficiaires (315 en 2021)	76 679 € (76 999 € en 2021)

Relations sociales

- ✚ **59** jours de grève cumulés en 2022 (50 jours en 2021)
- ✚ **4** réunions du comité technique en 2022 (9 réunions en 2021)
- ✚ **3** réunions du CHSCT en 2022 (de même en 2021)



Synthèse des actions menées en 2022 en matière d'égalité professionnelle

- **Axe 1 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois**

En 2022, des actions ont été menées pour atteindre les objectifs suivants :

- **Définir et suivre les mesures visant à atteindre durablement l'objectif de 40 % de primuminations sur les emplois fonctionnels.**

En 2022, une deuxième femme a été nommée Directrice générale adjointe, ce qui porte à 40 % la part des femmes sur les emplois fonctionnels (postes de DGS, DGST et DGA).

- **Etablir un diagnostic de la mixité des métiers**

L'outil permettant de suivre l'évolution des postes (arrivées, départs, postes vacants) a été adapté pour pouvoir suivre la mixité des métiers.

- **Garantir une dénomination des postes neutre**

La mention F/H est systématiquement précisée dans tous les intitulés de postes ouverts au recrutement afin de permettre une égalité de traitement et d'accès à l'emploi.

- **Veiller à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les supports de communication interne**

Le support du magazine Acteurs porte une attention particulière à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des services mis à l'honneur, à la fois au niveau des photos et des pictogrammes.

- **Faciliter l'accès des femmes aux métiers « masculinisés »**

Au niveau des recrutements, 3 femmes ont intégré des postes à responsabilité et apportent tout leur savoir-faire au quotidien sur les métiers suivants :

- directeur général adjoint du Développement urbain et de la Stratégie territoriale (1F)
- directeur adjoint des Déchets ménagers (1F)
- responsable de service à la direction des Finances (1F)

- **Mener des actions de sensibilisation, de formation et de communication**

Un projet est en cours de construction avec la direction de la Politique de la Ville pour organiser une action de sensibilisation à destination des agents et des encadrants.

- **Axe 2 : Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Pour rappel, au Grand Belfort de 2020 à 2021, la rémunération brute moyenne mensuelle augmente de **2 % pour les femmes et de 4 % pour les hommes**. Puis elle augmente de **7,9 % pour les femmes et de 3,6 % pour les hommes** de 2021 à 2022.

Cette hausse des rémunérations permet de réduire l'écart entre les rémunérations des femmes et des hommes. Cette écart **baisse de 15 % à 9 % de 2020 à 2021 et de 9 % à 4,7 % de 2021 à 2022**.

C'est le résultat des actions qui ont été mises en œuvre en 2021 et en 2022 et qui sont les suivantes :

- **Proposer un salaire équivalent lors du recrutement pour les hommes et pour les femmes exerçant les mêmes fonctions**

Une attention particulière est portée par la direction des Ressources humaines au moment du recrutement avec un comparatif systématique, à poste équivalent, du niveau de rémunération.

De plus, dans le cadre de la mise en place des lignes directrices de gestion, il est prévu de poursuivre l'analyse des écarts et d'étudier annuellement les régimes indemnitaires et leur évolution H/F.

- **Favoriser la mixité dans l'ensemble des emplois**

A chaque recrutement, un effort a été fait dans ce domaine.

➤ **Axe 3 : Intégrer la lutte contre les discriminations dans le processus de recrutement**

En 2022, des actions ont été menées pour atteindre l'objectif suivant :

• **Accompagner les managers afin de garantir la non-discrimination dans le recrutement et favoriser au mieux la mixité au sein des équipes**

Dans le processus de recrutement, les avis indiquent la mention Femmes/Hommes de manière systématique.

Les avis sont diffusés sur des supports variés permettant un accès à des publics larges.

L'objectif est d'accompagner les managers dans la définition des missions de ces métiers et dans l'accompagnement des agents recrutés.

➤ **Axe 4 : Assurer l'égal accès à la formation**

En 2022, des actions ont été menées pour atteindre l'objectif suivant :

• **Permettre à tous de développer de nouvelles compétences en ayant un égal accès à la formation**

L'accès à la formation est équilibré entre les hommes et les femmes.

47 % de l'effectif féminin a suivi une formation en 2022 et 42 % de l'effectif masculin.

La durée moyenne des formations est de 20h pour les femmes et de 31h pour les hommes. Des formations techniques plus longues (FCO Marchandises 35h) expliquent cette différence.

➤ **Axe 5 : Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale**

En 2022, des actions ont été menées pour atteindre l'objectif suivant :

• **Expérimenter le télétravail**

Une expérimentation du télétravail au sein des services support a été lancée le 1^{er} février 2022.

33 agents volontaires expérimentent le télétravail régulier à hauteur d'un jour par semaine sur un an.

Un questionnaire à destination des télétravailleurs et un second à destination des encadrants a été diffusé en milieu d'année et a permis de mesurer les effets positifs du télétravail.

➤ **Axe 6 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes**

En 2022, des actions ont été menées pour atteindre les objectifs suivants :

• **Mettre en place un dispositif de signalement pour les agents victimes**

Le dispositif de signalement a été déployé dans la collectivité au 1^{er} trimestre 2022 et a permis d'instruire plusieurs demandes.

• **Dans ce cadre, il est proposé aux agents victimes un accompagnement par le médecin du travail et le psychologue du travail**

Un agent a bénéficié d'un accompagnement par un psychologue du travail.

• **Sanctionner de façon proportionnée les faits caractérisés**

En 2022, aucune sanction n'a été mise en place ; les faits dénoncés n'étant pas caractérisés.

• **Sensibiliser l'ensemble des agents sur ces actes**

Une campagne de communication par affichage est prévue.

• **Faire intervenir des associations spécialisées dans ces thématiques**

➤ **Axe 7 : Sensibiliser et former à l'égalité professionnelle**

• **Informé et sensibiliser l'ensemble des agents** par des actions de communication

• **Organiser des évènements ponctuels** à destination des agents de la collectivité, comme par exemple le 8 mars, journée internationale des droits de la femme dans le but de les former sur l'intérêt et l'importance de l'égalité femmes/hommes, notamment dans la sphère professionnelle.

A cet effet, une « conférence Stand'up ou le rire pour en parler autrement » animée par Karen Chataigner est organisée à la salle des Fêtes le 7 mars 2024 pour l'ensemble des membres de l'encadrement afin de sensibiliser à l'égalité professionnelle.

D'autres actions sur le thème du sexisme ordinaire seront déployées