

**Année 2022**

## **RAPPORT SOCIAL UNIQUE**

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

# **VILLE DE BELFORT**

**VILLE DE BELFORT**

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

# SOMMAIRE

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

# 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 un échantillon** de communes de strate démographique proche de la Ville de Belfort (entre 40 000 et 50 000 habitants), soit 20 communes en France telles que Châlons-en-Champagne, Chalon-sur-Saône, Saint Briec, Saint Malo, Carcassonne, Bayonne ...


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

## • La finalité

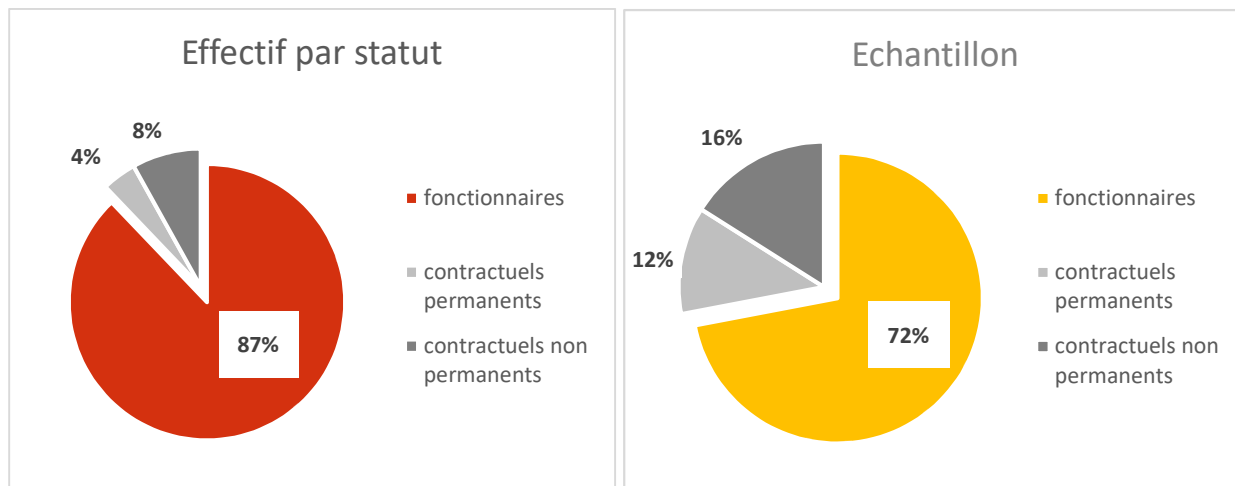
Le RSU constitue donc une base de données riche pour les employeurs du secteur public. C'est en s'appuyant sur ces éléments que sont, dans un second temps, établies les Lignes Directrices de Gestion afin d'impulser une politique RH toujours plus efficace et productive.

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

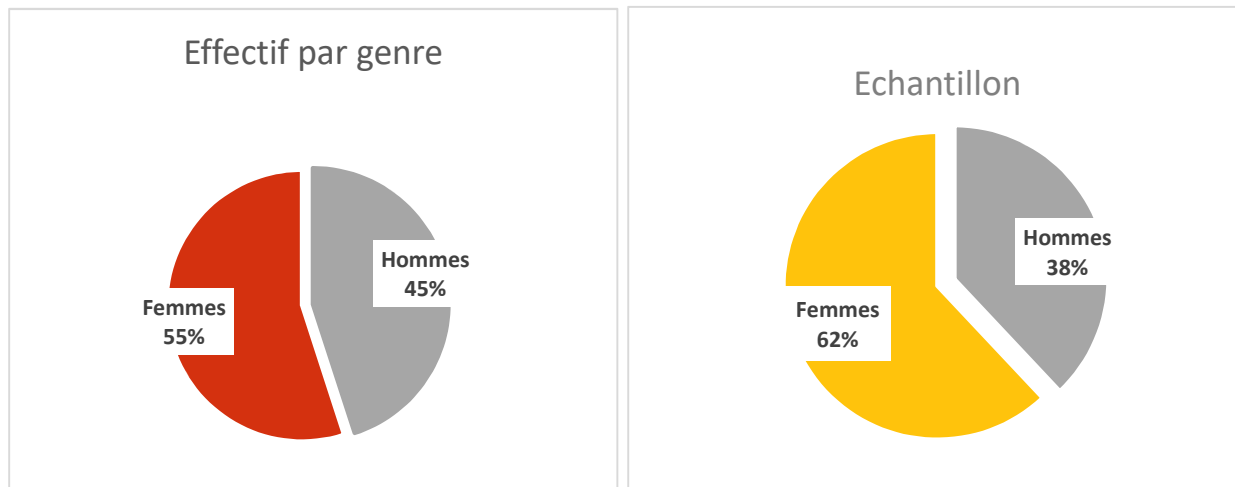
## Effectifs

 **839 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022 (Ville et CFA) (821 en 2021)**

- 734 fonctionnaires
- 34 contractuels permanents
- 71 contractuels non permanents




 **55 % de femmes et 45 % d'hommes (de même en 2021)**



 **21 % des contractuels permanents en CDI (23 % en 2021)**

 Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

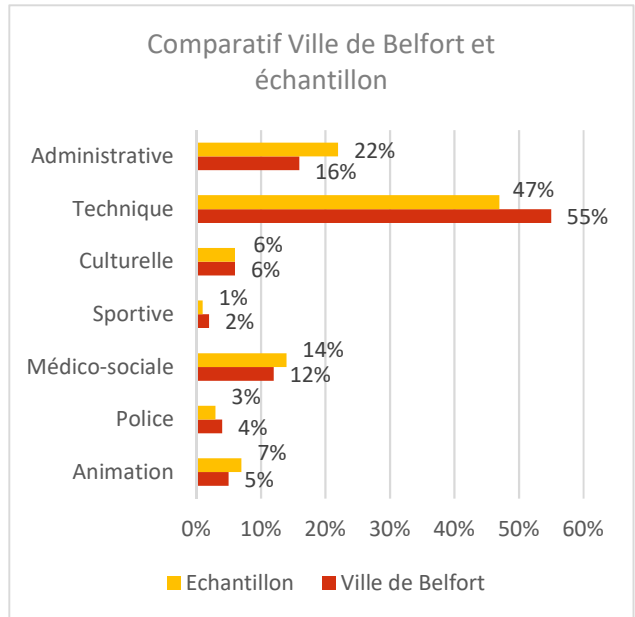
 A cet effectif s'ajoute le personnel temporaire intervenu en 2022 :  
399 agents du Centre de Gestion (425 agents en 2021).



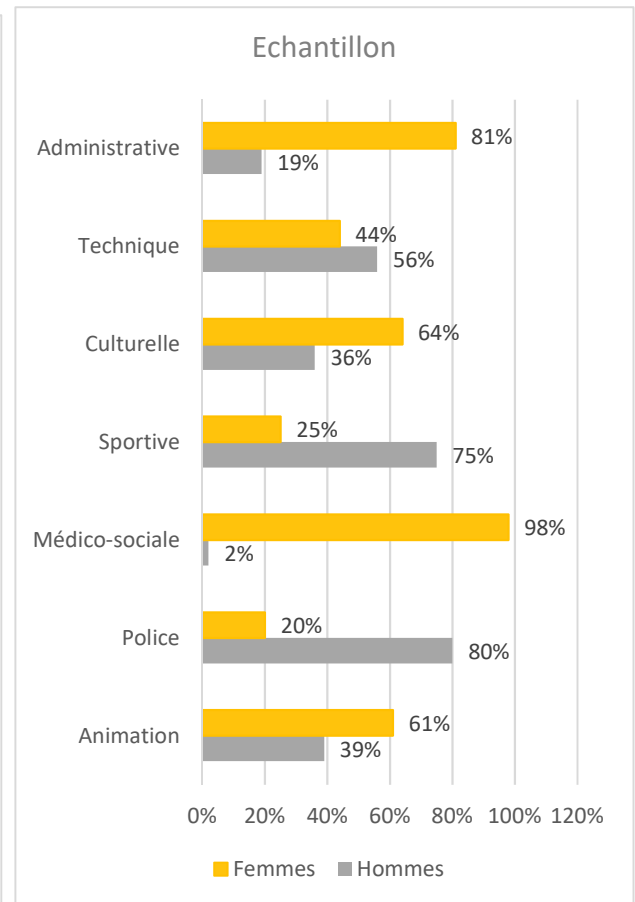
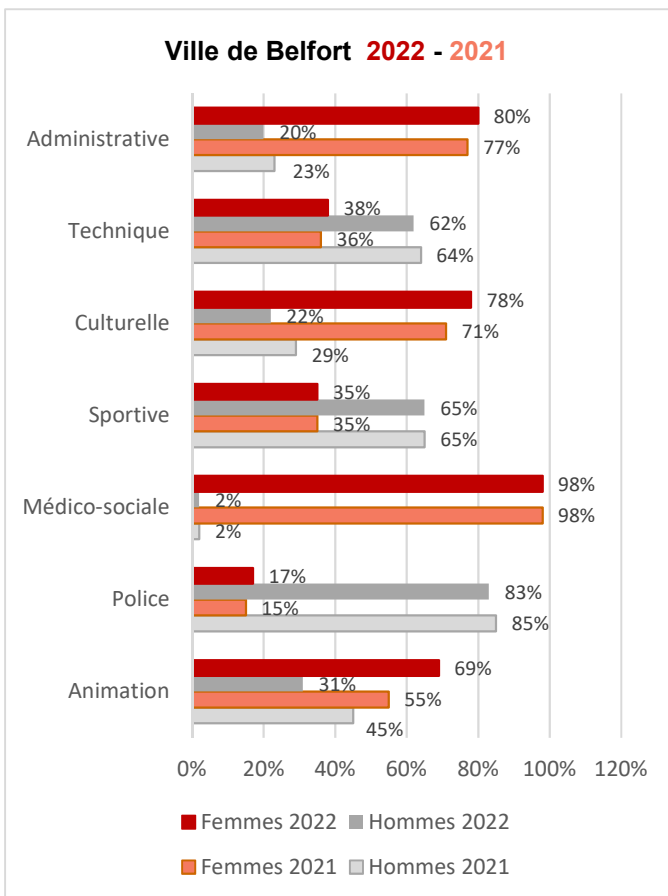
# Caractéristiques des agents permanents

## Répartition par filière et par statut

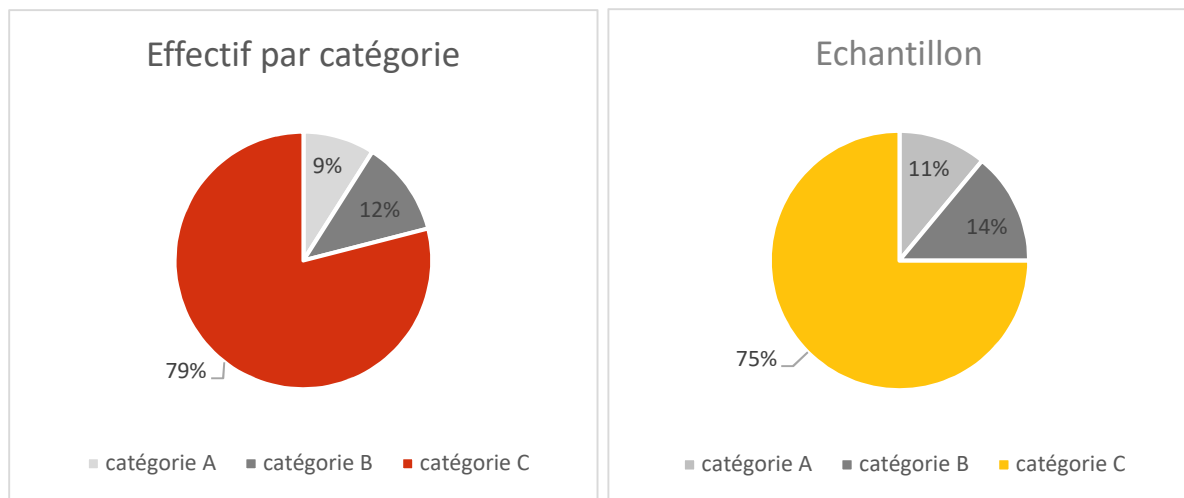
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	14 %	68 %	16 %
Technique	59 %	24 %	57 %
Culturelle	6 %		6 %
Sportive	2 %		2 %
Médico-sociale	7 %		7 %
Police	4 %		4 %
Animation	8 %	9%	8 %
Total	100 %	100 %	100 %



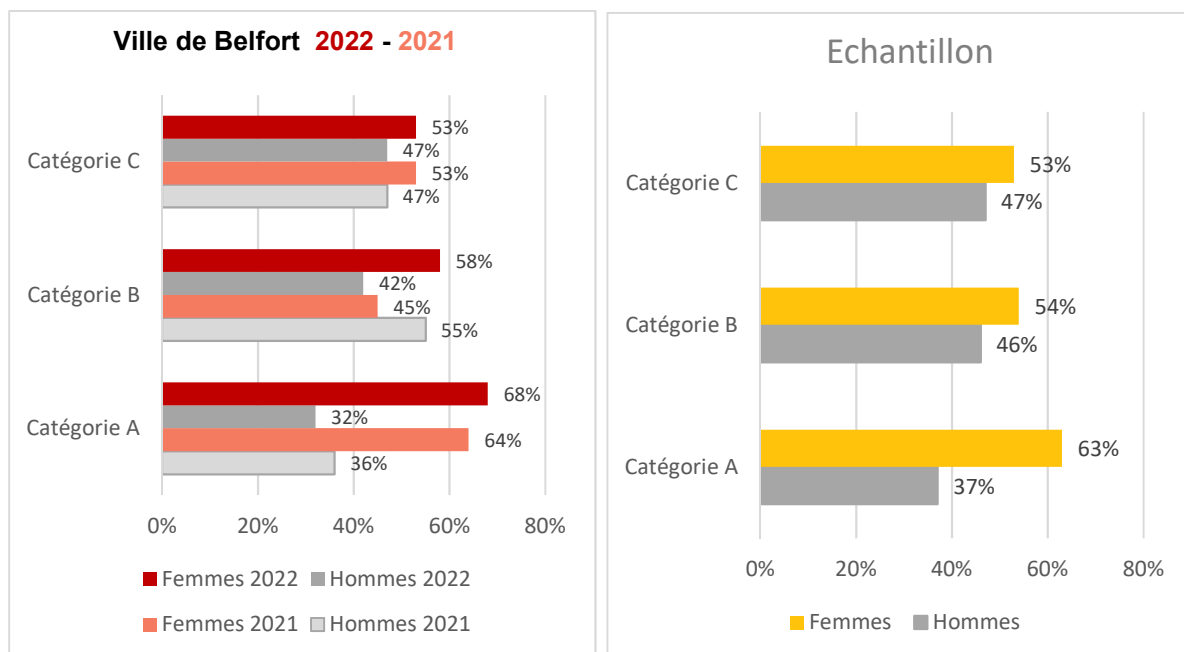
## Répartition par filière et par genre



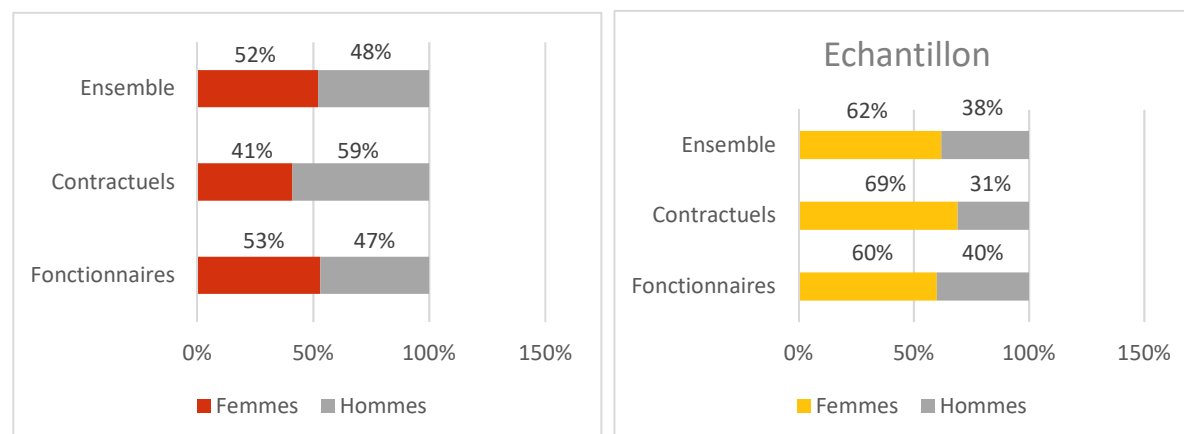
### 📊 Répartition des agents par catégorie



### 📊 Répartition des agents par catégorie et par genre



### 📊 Répartition des agents par statut et par genre

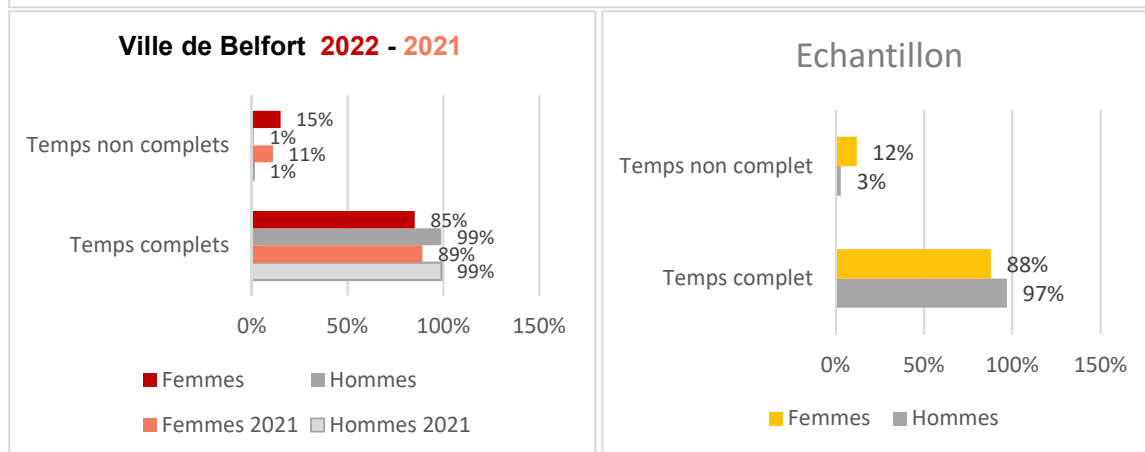
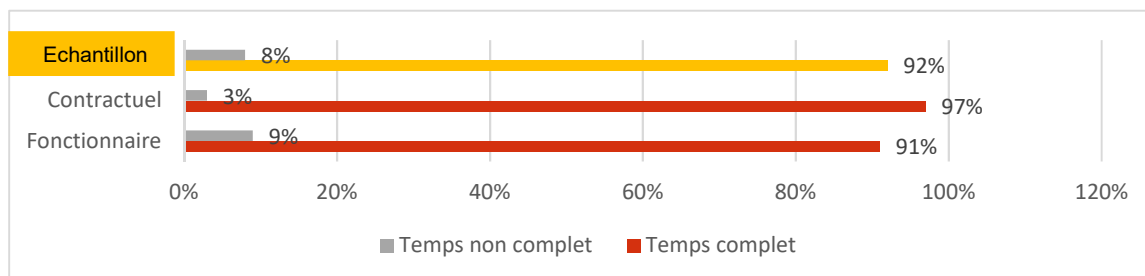


 **Les 5 cadres d'emplois les plus représentés**

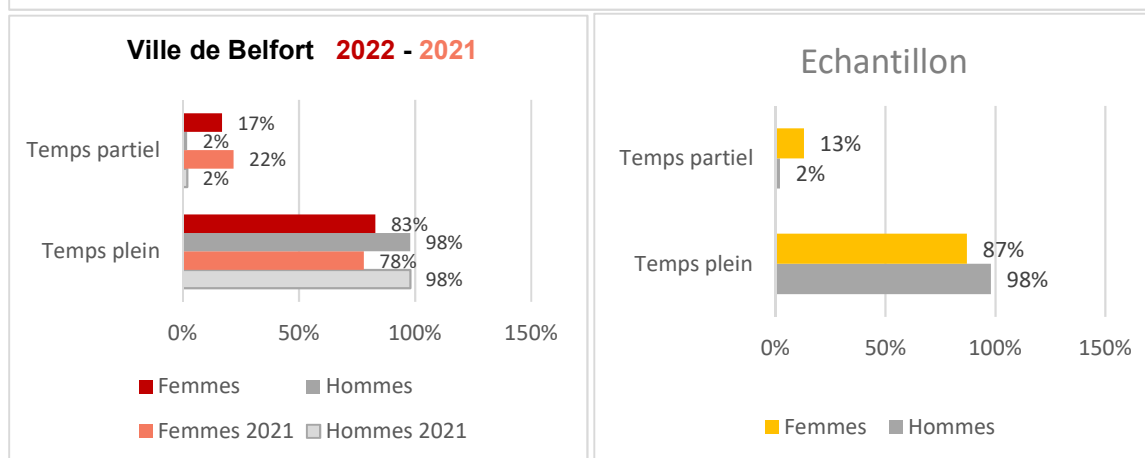
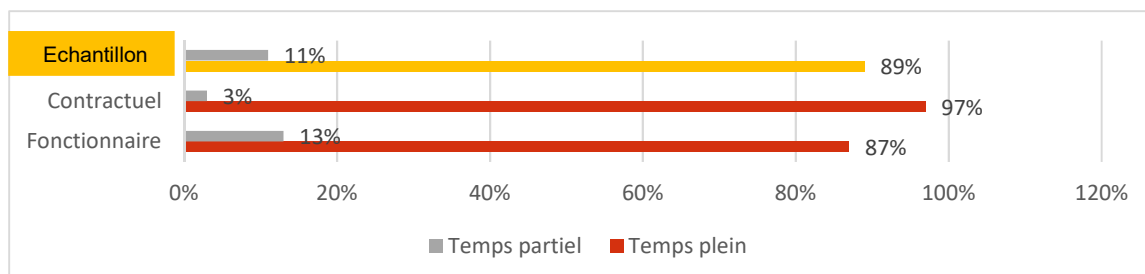
<b>Cadres d'emplois</b>	<b>% d'agents</b>	<b>% Echantillon</b>
<b>Adjointes techniques</b>	47 %	35 %
<b>Adjointes administratifs</b>	10 %	13 %
<b>Adjointes d'animation</b>	7 %	7 %
<b>ATSEM</b>	5 %	5 %
<b>Agents de maîtrise</b>	4 %	4 %

## 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

- 5 % des hommes à temps partiel (3% en 2021)
- 21 % des femmes à temps partiel (23% en 2021)





## Pyramide des âges

✚ En moyenne, les agents de la Ville de Belfort ont 48 ans contre 48 ans et 5 mois pour les collectivités de l'échantillon.

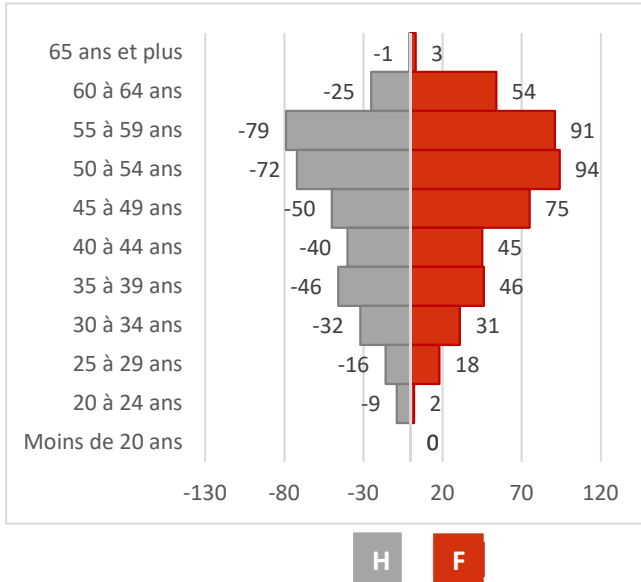
Age moyen des agents permanents	
Fonctionnaires	48,34
Contractuels permanents	41,03
Ensemble des permanents	48,02

✚ Age moyen des femmes : 48 ans (49 ans en 2021)

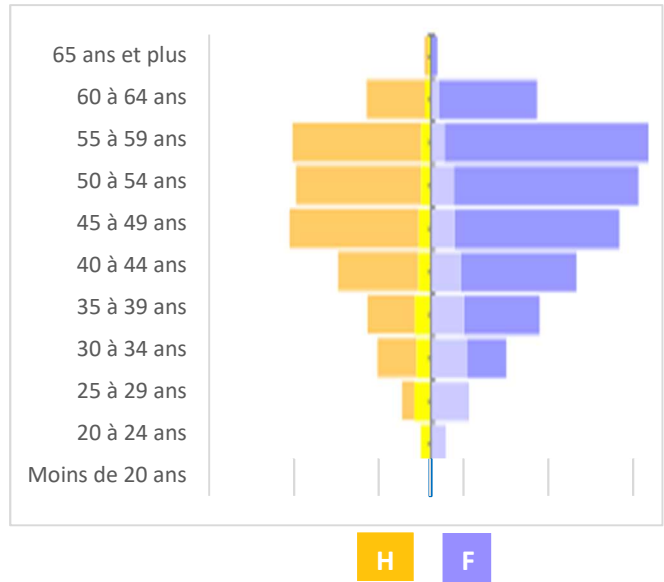
✚ Age moyen des hommes : 47 ans (46 ans en 2021)

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

Pyramide des âges 2022



Pyramide des âges de l'échantillon





## Positions particulières

- 40 agents en disponibilité (35 agents en 2021), dont 14 nouvelles disponibilités en 2022
- 9 agents mis à disposition d'une autre structure (9 agents en 2021)
- 6 agents détachés dans une autre structure (5 agents en 2021)



## Mouvements

📊 En 2022, 107 arrivées d'agents permanents et 78 départs (53 arrivées et 66 départs en 2021)

📊 Principales causes de départ d'agents permanents

	2021	2022
Départ en retraite	52 %	45 %
Mutation	26 %	28 %
Mise en disponibilité	9 %	18 %
Démission	8 %	6 %

📊 Principaux modes de recrutement d'agents permanents

	2021	2022
Recrutement direct (= nomination stagiaire)	45 %	68 %
Recrutement de contractuels	23 %	18 %
Voie de mutation	21 %	11 %
Voie de détachement	8 %	2 %
Réintégration et retour	-	1 %

## Sanctions disciplinaires

✚ **5 sanctions disciplinaires prononcées en 2022** (sanction du 1<sup>er</sup> groupe – 4 hommes et 1 femme concernés) (3 sanctions en 2021).

Aucune sanction n'a été prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires ou d'agents contractuels.

Principaux motifs des sanctions prononcées :

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) (60 %) et Ivresse (40 %).

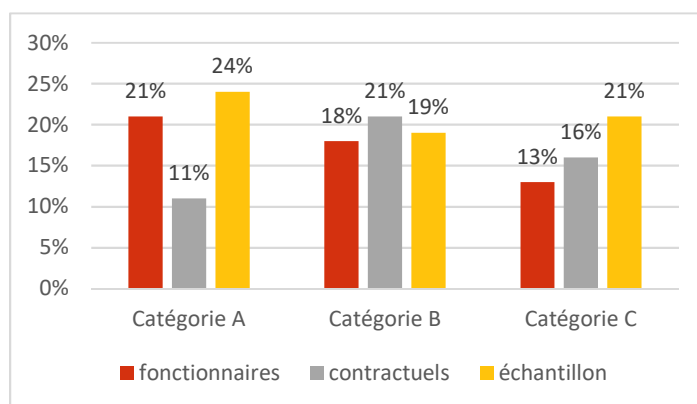
## Budget et rémunération

✚ **Les charges de personnel représentent 61 % des dépenses de fonctionnement.** (60 % en 2021). Elles s'élèvent à 39 956 576 € (37 237 316 € en 2021).

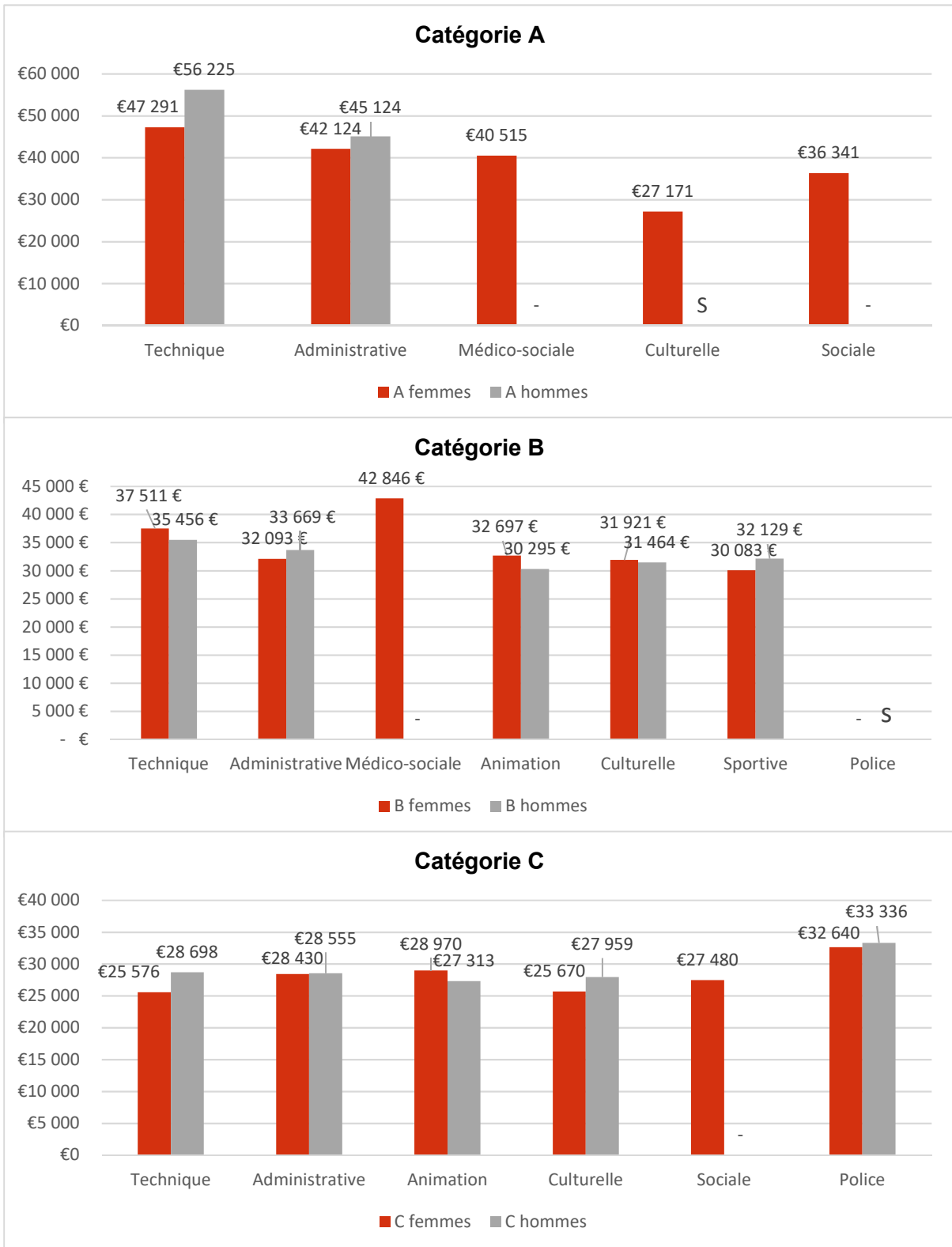
✚ **Rémunérations annuelles brutes – Emploi permanent :**

Agents sur emploi permanent	2021	2022
Rémunérations annuelles brutes	21 489 882 €	21 596 582 €
Primes et indemnités versées	3 233 903 €	3 196 273 €
Nouvelle bonification indiciaire	167 198 €	191 718 €
Part du régime indemnitaire dans la rémunération	15,05 %	14,8 %

### 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
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,67 %	1,82 %	5,50 %
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,65 %	1,82 %	10,26 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	10,90 %	3,58 %	10,58 %

### Taux d'absentéisme des agents permanents par genre - 2022

	Femmes	Hommes
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,72 %	4,64 %
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	11,04 %	7,84 %
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autres)	11,54 %	7,84 %



## Accidents du travail

✚ 66 accidents du travail déclarés au total en 2022 (53 accidents en 2021).

- 7,9 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 58 jours d'absence consécutifs par accident du travail.



## Prévention et risques professionnels

✚ 16 assistants de prévention désignés dans la collectivité et 1 conseiller en prévention.

✚ 383 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires) (133 en 2021).

- Coût total des formations : **49 383 €** (22 930 € en 2021)
- Coût par jour de formation : **129 €**
- La Ville de Belfort a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail : **91 220 €** (105 303 € en 2021).

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

## Handicap

- ✚ 48 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent (37 en 2021).
  - Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
  - 96 % sont fonctionnaires
  - 77 % sont en catégorie C

## Formation

- ✚ En 2022, **55,2 %** des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour (38,9 % en 2021)
- ✚ **1 987** jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022 (1 207 jours en 2021).  
Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : 2,6 jours par agent.
- ✚ **326 544 €** ont été consacrés à la formation en 2022 (273 162 € en 2021).

Répartition des dépenses de formation	
CNFPT	57 % (67 % en 2021)
Autres organismes	36 % (30 % en 2021)
Frais de déplacement	7% (4 % en 2021)

## Protection sociale complémentaire

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

- ✚ Montant global des participations : **129 455 € annuel**
- ✚ Montant moyen par bénéficiaire : **247 € annuel**

	Nombre de bénéficiaires	Montant des participations
Catégorie A	47 (46 en 2021)	9 915 €
Catégorie B	81 (77 en 2021)	19 231 €
Catégorie C	412 (399 en 2021)	101 466 €
Agents sur emploi non permanent	4 (2 en 2021)	712 €
Totaux	544 bénéficiaires (524 en 2021)	131 324 € (129 455 € en 2021)

## Relations sociales

- ✚ **381** jours de grève recensés en 2022 (405 jours en 2021)
- ✚ **4** réunions du comité technique en 2022 (9 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 :

- **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, 2 femmes ont intégré la direction du Cadre de Vie sur des postes d'agent de propreté urbaine et 1 femme a intégré la direction des Affaires générales sur un poste de responsable d'unité au service entretien et gardiennage.

De plus, 4 femmes ont intégré des **postes à responsabilité** :

- une directrice au Centre de formation des apprentis,
- une responsable des relations internationales,
- une responsable du pôle scolaire à la direction de la Vie scolaire,
- une responsable d'unité au service entretien et gardiennage.

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

Projet en cours à destination des encadrants et des agents.

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

Pour rappel, à la Ville de Belfort, de 2021 à 2022, la rémunération brute moyenne mensuelle augmente de **3,7 % pour les femmes et de 1,4 % pour les hommes**.

Cette hausse des rémunérations permet de réduire l'écart entre les rémunérations des femmes et des hommes. Cette écart **baisse de 7,1 % à 5,2 % de 2021 à 2022**.

C'est le résultat des actions qui ont été mises en œuvre en 2021 et 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 par exemple d'étudier annuellement les régimes indemnitaires et leur évolution homme/femme.

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

A chaque recrutement, une analyse a été réalisée 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.

49 % de l'effectif féminin a suivi au moins une formation en 2022 et 54 % de l'effectif masculin.

La durée moyenne des formations est assez proche : 26h pour les femmes et 37h pour les hommes (formations obligatoires et longues à la police municipale).

➤ **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<sup>er</sup> février 2022.

8 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<sup>er</sup> 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**

En 2022, aucun accompagnement n'a été réalisé.

• **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.