



Rapport social unique

DIJON MÉTROPOLE



2023

TABLE DES MATIERES

1	OPTIMISATION DES RESSOURCES HUMAINES.....	8
1.1	CHIFFRES-CLES.....	8
1.2	MASSE SALARIALE	9
1.2.1	Masse salariale (chapitre 012 + chapitre 6586)	9
1.2.2	Les dépenses de personnel (chapitre 012 + chapitre 6586) par rapport aux dépenses de fonctionnement.....	11
1.2.3	Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012)	12
1.3	EFFECTIFS.....	12
1.3.1	Effectif mensuel	14
	REPARTITION PAR SEXE.....	14
	REPARTITION PAR AGE	22
	REPARTITION PAR CATEGORIE	24
	TAUX D'ENCADREMENT.....	28
	REPARTITION PAR STATUT.....	29
	LIEU DE RESIDENCE	30
	POSITIONS ADMINISTRATIVES	31
	REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLES.....	33
	TEMPS PARTIEL CHOISI	33
	TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE.....	35
	TEMPS NON COMPLET.....	36
1.3.2	Mouvements de personnel.....	37
	ENTREES	37
	DEPARTS.....	39
	PERSONNEL SAISONNIER	41
1.4	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	41
1.4.1	Compte Epargne Temps	43
1.4.2	Dons de jours de congé	44
1.4.3	Heures Supplémentaires rémunérées	44

2 SECURISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS INDIVIDUELS50

2.1	CHIFFRES-CLES	50
2.2	RECRUTEMENT ET MOBILITE	51
2.2.1	Mobilité interne	51
2.3	FORMATION	52
2.3.1	Structure de la formation	52
2.3.2	Répartition globale de la formation	53
	AGENTS MENSUELS.....	53
2.3.3	Coût de la formation	55
2.4	INSERTION PROFESSIONNELLE	56
2.4.1	Travailleurs handicapés.....	56
2.4.2	Travaux d'intérêt général et travaux non rémunérés	58
2.4.3	Apprentissage	59
2.4.4	Stagiaires scolaires accueillis	59
2.5	REMUNERATIONS ET CARRIERES.....	61
2.5.1	Rémunération (agents mensuels)	61
	REMUNERATION MOYENNE DES AGENTS	61
	REPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHES DE SALAIRES (NET FISCAL)	65
	REMUNERATION MEDIANE NETTE.....	65
	ECART DES REMUNERATIONS NETTES : 3,6	66
	SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS	66
2.5.2	Avancement	66
	AVANCEMENT D'ECHELON.....	66
	AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	67
	AVANCEMENT PAR PROMOTION INTERNE	69
2.5.3	Médailles	71
2.5.4	Sanctions	72
2.6	MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES	73
2.6.1	Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail	73
2.6.2	Accidents de travail (service + trajets)	73
2.6.3	Médecine professionnelle	76
	NOMBRE D'AGENTS SUIVIS	76
	EXAMENS CLINIQUES.....	77

EXAMENS COMPLEMENTAIRES	77
DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE.....	78
2.7 ABSENTEISME.....	79
2.7.1 Taux d'absentéisme global	79
2.7.2 Taux d'absentéisme par motif.....	80
2.7.3 Etat de la mise en place du jour de carence	84
3 AVANCEES COLLECTIVES	90
3.1 CHIFFRES-CLES	90
3.2 CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL	91
3.2.1 Plan de déplacement d'administration	91
3.2.2 Prestations sociales	92
BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE PAR DIJON METROPOLE EN FAVEUR DES AGENTS...	92
LE CNAS.....	93
LE COMITE D'ACTION SOCIALE	95
LE RESTAURANT DU PERSONNEL (PETITE FOLIE, HORS CENTRE DE RENCONTRES INTERNATIONALES)	95
L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL.....	95
3.3 DIALOGUE SOCIAL.....	97
3.3.1 Elections professionnelles	97
3.3.2 Instances consultatives du personnel (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)	98
LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL.....	99
LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL.....	100
LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE	102
3.3.3 Absences syndicales (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)	102
3.3.4 Mouvement sur mot d'ordre national.....	102



1

Optimisation des ressources humaines



1.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2023 Dijon Métropole

Masse salariale de Dijon Métropole pour 2023 :	52 446 463 €
--	--------------

Poids de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement :	19,0%
---	-------

ENSEMBLE DES AGENTS MENSUELS

1 054 agents mensuels au 31 décembre 2023

Soit	1023,6	ETP
	42,1%	de l'effectif sont des femmes
	18,3%	sont des agents de catégorie A
	16,6%	sont des agents de catégorie B
	65,1%	sont des agents de catégorie C

L'âge moyen des agents mensuels est de	47,1
--	------

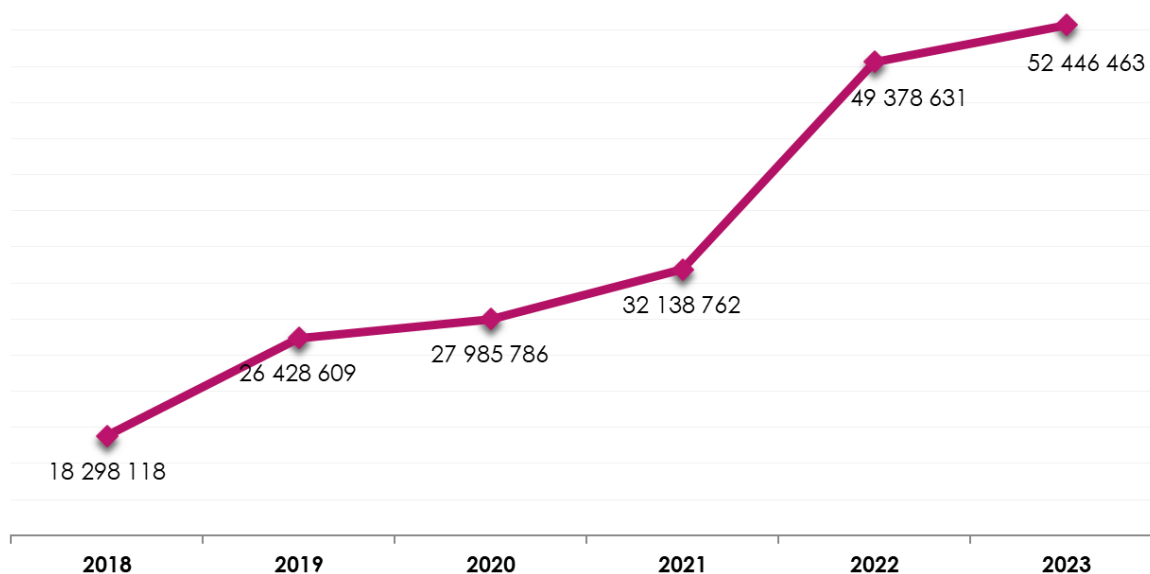
1.2 MASSE SALARIALE

1.2.1 Masse salariale (chapitre 012 + chapitre 6586)

En 2023, la masse salariale tous budgets et tous personnels confondus est de 52 446 463 euros. Sur cette somme, les salaires représentent 37 029 722 euros, soit 70,6% et les contributions patronales 14 221 751 euros, soit 27,1% ; la part restante comprend notamment l'action sociale en faveur du personnel (participation employeur à la protection sociale complémentaire, au CAS, au CNAS, etc.).

La cotisation C.N.F.P.T., incluse dans les contributions patronales mentionnées plus haut, représente 288 950 euros.

Evolution de la masse salariale de 2018 à 2023



La maîtrise de la masse salariale demeure un enjeu majeur et un levier essentiel à une gestion saine des comptes publics. La masse salariale constitue un poste important des dépenses de fonctionnement de la Collectivité.

Les charges de personnel (chapitre 012) ont connu une évolution positive de +6,2 % entre 2022 et 2023.

Cette évolution intègre notamment des mesures gouvernementales en lien avec l'accroissement important de l'inflation depuis 2022 et les mesures salariales déjà engagées dans le cadre du Ségur de la santé en faveur des personnels sociaux :

- **Les hausses successives de la valeur du point** : au regard de la forte inflation, le gouvernement a décidé de revaloriser le point d'indice de la fonction publique de +3,5% au 1^{er} juillet 2022 et de +1,5% au 1^{er} juillet 2023. L'année 2023 intègre donc l'effet report de 2022 sur 2023 (650K€) et le nouveau coût induit par la hausse de +1,5 % qui s'est élevé à 333K€ en 2023 pour le budget principal, **soit 1M€ au total** (le cumul de ces deux mesures aura un effet en année pleine de l'ordre de 2M€ à compter de 2024).

- **les différentes mesures salariales mises en œuvre en faveur des agents aux salaires les plus bas** suite aux revalorisations successives du SMIC (+2,65% au 01/05/2022, +2,01% au 01/08/2022, +1,81 % au 01/01/2023 et +2,22 % au 01/05/2023 en raison de la hausse de l'inflation) : l'indice minimum de traitement de la fonction publique avait été revalorisé de 343 à 352 au 01/05/2022 (entraînant un effet report 2022 sur 2023), puis de 352 à 353 au 01/01/2023, et de 353 à 361 au 01/05/2023. De plus, un reclassement plus général des grilles des agents de catégorie C et B de début de carrière a été réalisé au 01/07/2023. **Le coût de ces différentes mesures s'est élevé à 121K€** (dont l'effet report 2022 sur 2023).

- **la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat a augmenté de +87K€ entre 2022 et 2023** (135K€ en 2023 contre 48K€ en 2022) sous l'effet de l'inflation.

- **la mise en place à compter du 1^{er} avril 2022 du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) dans le cadre du Ségur de la santé** pour les agents qui exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif, a entraîné un effet report positif entre 2022 et 2023 **évalué à 17K€** (2023 étant la première année d'effet en année pleine de la mesure pour un coût de 52K€ contre 35K€ en 2022).

Et des mesures salariales locales :

- Après la mise œuvre du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au 1^{er} janvier 2022 pour la part Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), **le Complément Indemnitaires Annuel (CIA), deuxième composante du RIFSEEP liée à la manière de servir, a été versé pour la première fois aux agents bénéficiaires en mars 2023** sur la base de l'entretien professionnel 2022. Le coût de cette prime s'est élevé à 463K€.

- **la mise en place d'une prime exceptionnelle pouvoir d'achat** : au regard de l'érosion du pouvoir d'achat pour l'année 2023, la collectivité a souhaité instaurer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (facultative dans la fonction publique territoriale) en faveur des agents aux plus faibles revenus, tout en prêtant attention aux fortes contraintes budgétaires qui pèsent sur elle et en tenant compte des mesures déjà engagées ou qui seront effectives très prochainement au niveau local, comme l'instauration du RIFSEEP et la mise en place à partir du 1^{er} janvier 2024 d'une convention de participation à la prévoyance. **Le coût de cette mesure s'est élevée à 214K€.**

- **la mise en place du forfait mobilité durable** : par délibération du 29 septembre 2022, Dijon Métropole a instauré le forfait mobilité durable afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables pour les déplacements domicile-travail. **Le coût de cette mesure s'est élevé à 63,1K€ en 2023** (au titre des trajets effectués en 2022) pour 230 agents bénéficiaires. Cette mesure vient s'ajouter à **l'évolution de la prise en charge des frais de transports de 50% à 75% à compter du 1^{er} septembre 2023** (mais effet en paye en octobre

compte tenu du décalage de paye) **pour un coût sur les 3 derniers mois de l'année de 8K€.**

L'impact des effectifs de droit public (permanents et non permanents) entre 2022 et 2023 est évalué à +542K€ entre 2022 et 2023. L'effectif a augmenté de +25 ETP entre le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023. Il est à noter que 15 postes budgétaires (dont 14 de la Ville de Dijon et 1 du CCAS) ont été transférés à la Métropole au 1^{er} janvier 2023 dans le cadre de l'harmonisation de l'exécution comptable et budgétaire. L'extension du service commun des Finances est compensée par une diminution de l'attribution de compensation versée par la Métropole. On note également **l'engagement de la collectivité en faveur de l'apprentissage des jeunes** avec une hausse de +94K€ entre 2022 et 2023 (35 apprentis accueillis au 31/12/2023 contre 30 au 31/12/2022). **Le recours à de personnel intérimaire** à la direction de la valorisation des déchets s'est élevé à 35K€ en 2024.

Il est également observé les effets à la baisse sur la masse salariale **du capital décès de - 84K€** (0K€ en 2023 contre 84K€ en 2022) et **des frais de commissaires enquêteurs dans le cadre d'enquêtes publiques de -76K€** (2K€ en 2023 contre 78K€ en 2022).

Enfin, à ces mesures locales et nationales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, **le glissement vieillesse technicité**, qui correspond aux avancements d'échelon, de grade et promotion interne dans un contexte d'élévation de la moyenne d'âge (+511K€ entre 2022 et 2023).

Les différents facteurs cités ci-dessus ne sont pas exhaustifs et ne permettent pas à eux seuls d'expliquer l'évolution du budget. Ce sont néanmoins les facteurs les plus importants et les plus significatifs.

1.2.2 Les dépenses de personnel (chapitre 012 + chapitre 6586) par rapport aux dépenses de fonctionnement

La part des dépenses de personnel représente 19% des dépenses de fonctionnement de Dijon Métropole.

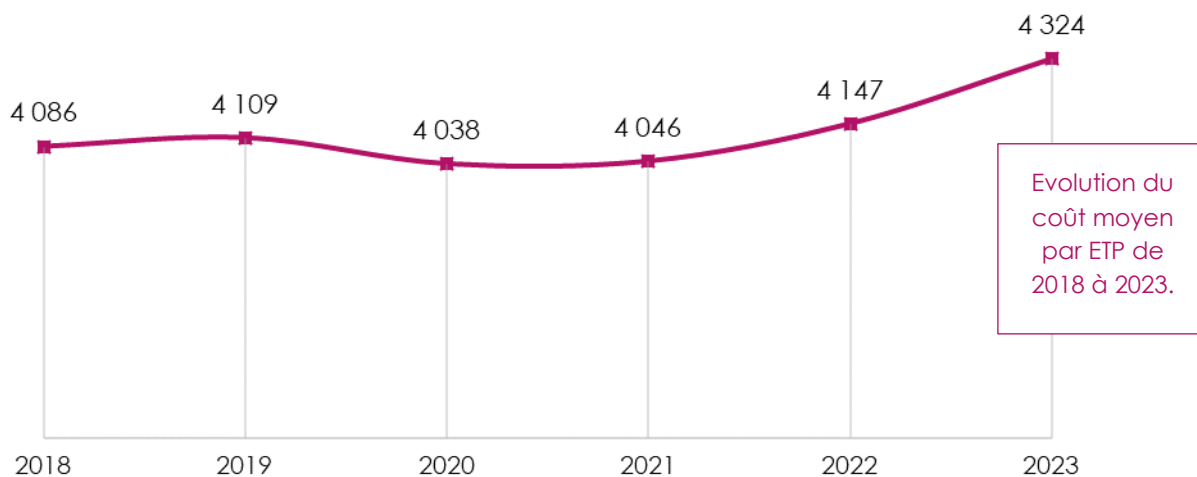
Evolution de la part des dépenses de personnel par rapport aux dépenses de fonctionnement depuis 2018

2018	2019	2020	2021	2022	2023
7,9%	11,2%	11,6%	13,4%	18,9%	19,0%



1.2.3 Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012)

Le coût moyen par équivalent temps plein (mensuels + horaires) est de l'ordre de 4 324 euros par mois (masse salariale / nombre d'ETP moyen 2023 : 1 010,77).



1.3 EFFECTIFS

Les chiffres donnés dans ce document sont arrêtés au 31 décembre 2023.

Effectif total : **1 054 agents** à la métropole de Dijon.

Evolution de l'effectif entre 2018 et 2023

Effectif	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution en nombre	Évolution en %
Nb d'agents mensuels	376	568	617	859	1 034	1 054	+20	+1,9%
ETP mensuels	367,2	551,6	600,1	835,6	998,4	1 023,6	+25,2	+2,5%
Emplois d'avenir	0	0	0	0	0	0	0	-
ETP emplois d'avenir	0,0	0,0	0	0	0	0	0	-
TOTAL Nb d'agents	376	568	617	859	1 034	1 054	+20	+1,9%
ETP total	367,2	551,6	600,1	835,6	998,4	1 023,6	+25,2	+2,5%

Nota Bene: il s'agit de l'effectif rémunéré au 31/12/2023. Les agents placés en position de congé parental et de disponibilité d'office pour maladie ne sont pas comptabilisés.

Années	PERSONNEL SUR EMPLOI PERMANENT								PERSONNEL SUR EMPLOI NON PERMANENT					Total	ETP	
	Mensuels						Total	ETP	Mensuels		Horaires	Total				ETP
	Fonctionnaires			Contractuels												
	Titulaires	Stagiaires	% de titulaires et de stagiaires /effectif permanent	*Contractuel 3 ans *Agents en CDI *Agents situation handicap	Contractuels sur postes vacants	Contractuels remplaçants			*Collaborateurs de cabinet *Contractuels de groupes d'élus	*Non titulaires renforts *Saisonniers *Titulaires extérieurs	Contrat d'Emploi Avenir					
2018	334	13	93,8	17	5	1	370	362,0	3	3	0	6	5,2	376	367,2	
2019	483	10	91,5	28	6	12	539	523,5	2	27	0	29	28,2	568	551,6	
2020	493	21	90,0	31	14	12	571	555,0	1	45	0	46,0	45,2	617	600,1	
2021	698	33	90,0	36	42	3	812	796,4	2	45	0	47	39,2	859	835,6	
2022	825	27	85,0	55	80	15	1 002	975,7	3	29	0	32,0	22,7	1 034	998,4	
2023	779	50	80,4	90	99	13	1 031	1 009,0	2	21	0	23	14,5	1 054	1023,6	

La comptabilisation des effectifs évolue en apportant une distinction quant aux types d'emplois (emplois permanents et non permanents) et aux motifs de contrats pour les agents contractuels d'après le Code Général de la Fonction Publique.

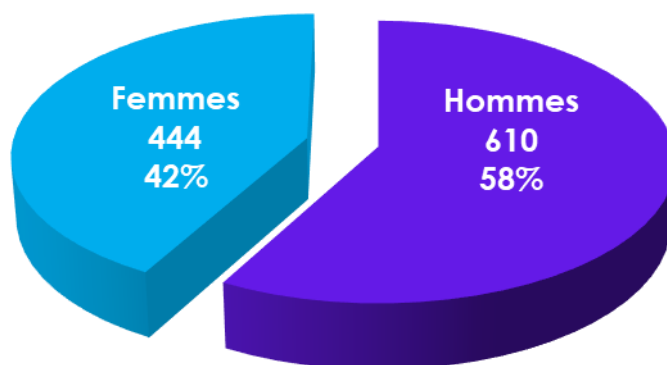
Ainsi, le personnel sur emploi permanent comprend :

- Les fonctionnaires
- Les contractuels recrutés sur la base des articles 332-8-1° (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) ; 332-8-2° (lorsque la nature de fonctions ou les besoins des services le justifient) ; 38 (recrutement de travailleur handicapé) ; 332-13 (remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels) ; 332-14 (vacance temporaire d'un emploi).

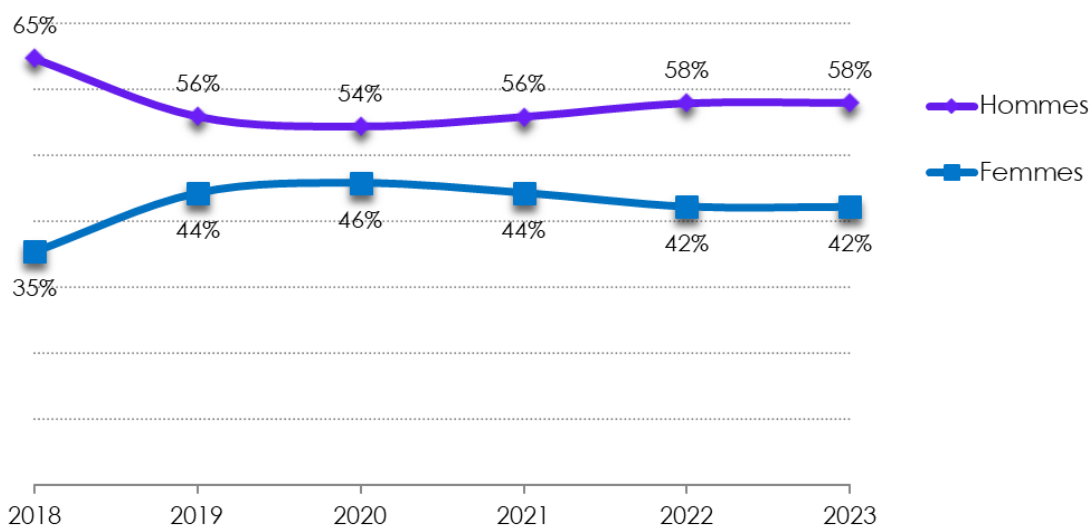
Le personnel sur emploi non permanent comprend :

- Les contractuels recrutés sur la base des articles 333-1_333-10 (collaborateurs de cabinet des autorités territoriales) ; 333-12 (collaborateur de groupe d'élus) ; 332-23-1° (accroissement temporaire d'activité) ; 332-23-2° (accroissement saisonnier d'activité), 332-24 (contrat de projet)
- Les agents horaires et emplois aidés.

1.3.1 Effectif mensuel

REPARTITION PAR SEXE

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Répartition en %	Évolution en nombre	Évolution en %
Hommes	243	317	335	479	598	610	57,9%	12	2,0%
Femmes	133	251	282	380	436	444	42,1%	8	1,8%
Total	376	568	617	859	1 034	1 054	100%	20	1,9%

Evolution de la répartition femmes / hommes de 2018 à 2023

Répartition par sexe et services

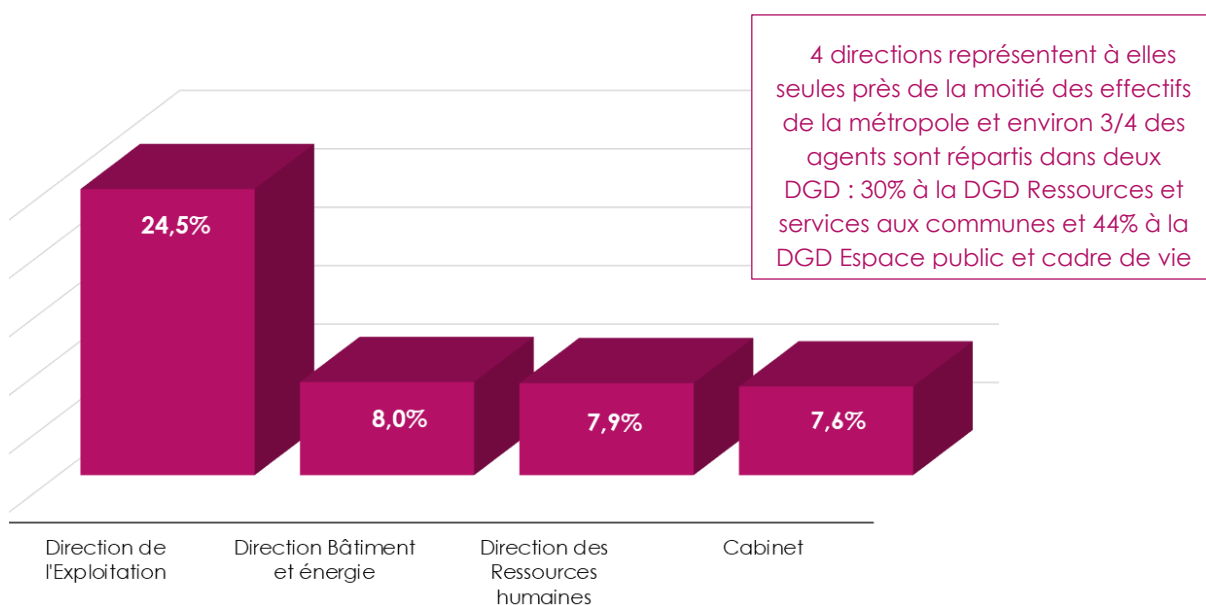
Services	Hommes	Femmes	Total
DGS et Cabinet	45 52,3%	41 47,7%	86
Cabinet du Président	42	38	80
Direction générale des services	3	3	6
DGD Ressources et services aux communes	129 41,5%	182 58,5%	311
Direction des Finances	24	45	69
Direction des Ressources humaines	21	62	83
Direction des Assemblées	0	4	4
Direction du Numérique	42	12	54
Dir. Commande pub. et moyens généraux	36	36	72
Direction des Affaires juridiques	2	4	6
Direction des Assurances	1	6	7
Direction du Conseil et de l'évaluation	2	5	7
Dir Coordination - Services aux communes	1	7	8
DGD Ress. et services aux communes Dir	0	1	1
DGD Cohésion sociale	22 26,2%	62 73,8%	84
DGD Cohésion sociale Direction	0	2	2
Direction des Sports	4	0	4
Direction Proximité et citoyenneté	17	38	55
Direction Action sociale	1	22	23
DGD Espace public et cadre de vie	383 82,5%	81 17,5%	464
DGD Espace public et cadre vie Direction	1	1	2
Direction Bâtiment et énergie	66	18	84
Direction Paysages, espaces publics	8	3	11
Direction des Mobilités	3	3	6
Dir Gestion connectée de l'espace public	9	4	13
Direction de l'Exploitation	231	27	258
Direction Eaux et réseaux	4	3	7
Direction Valorisation des déchets	42	9	51
Dir. Réglementation de l'espace public	19	13	32

SUITE DU TABLEAU PAGE 16



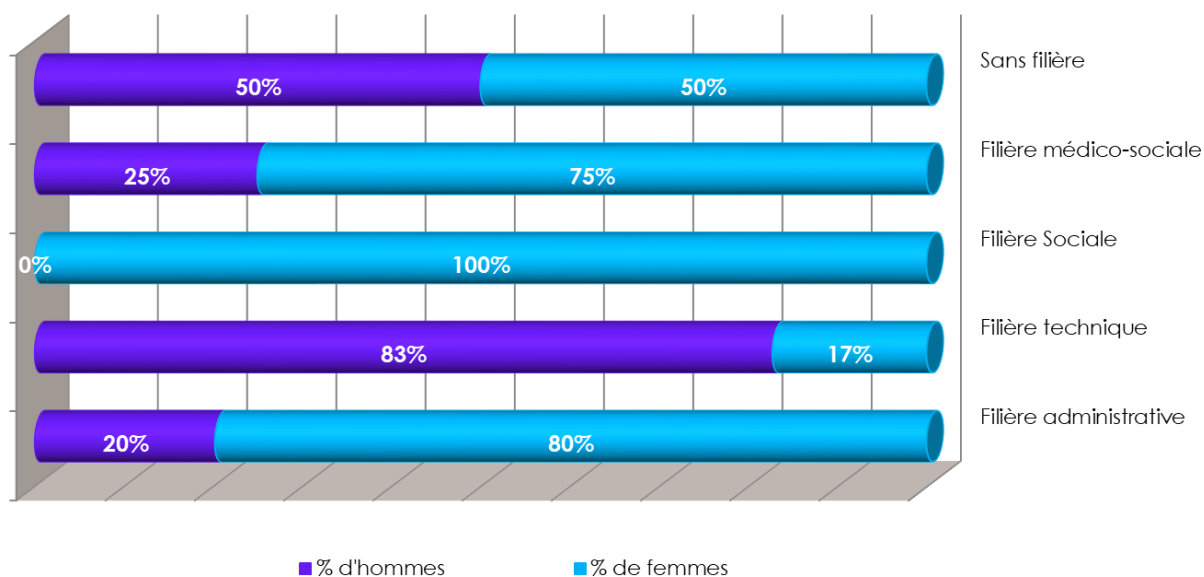
Services	Hommes	Femmes	Total
DGD Attractivité et rayonnement	5 27,8%	13 72,2%	18
Direction Relations Internationales	3	3	6
Direction Développement éco. et ens. sup	1	7	8
Direction du Tourisme	0	1	1
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	1	2	3
DGD Urbanisme	23 27,4%	61 72,6%	84
DGD Urbanisme Direction	1	1	2
Direction Planification	2	4	6
Direction du Droit des sols	9	21	30
Direction des Territoires et projets	6	7	13
Direction Habitat	3	6	9
Direction du Foncier	2	8	10
Dir Accès & Accompagnement logement	0	14	14
DGD Transition climatique	3 42,9%	4 57,1%	7
DGD Transition climatique Direction	1	2	3
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	1	0	1
Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	0	2	2
Dir. Stratégie énergétique et pilotage	1	0	1
Total général	610 57,9%	444 42,1%	1 054

Part en % de l'effectif de chaque direction dans l'effectif total au 31/12 :

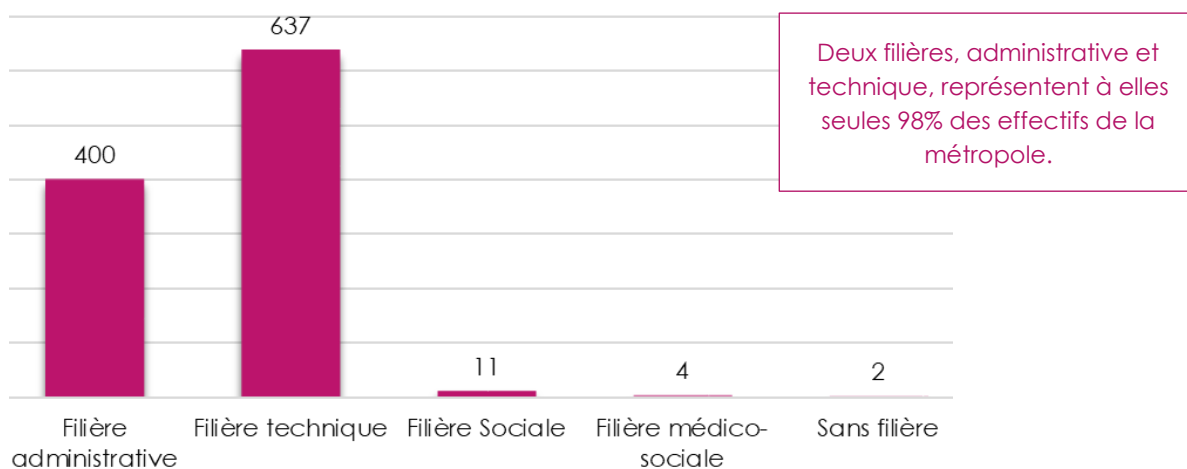


Répartition par sexe et filières

Filière	Hommes	Femmes	% de femmes	Total	% par filière
Filière administrative	81	319	79,8%	400	38,0%
Filière technique	527	110	17,3%	637	60,4%
Filière Sociale	0	11	100,0%	11	1,0%
Filière médico-sociale	1	3	75,0%	4	0,4%
Sans filière	1	1	50,0%	2	0,2%
Total	610	444	42,1%	1 054	100,0%



Répartition de l'effectif par filière :



Répartition par sexe et emplois

METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
ADMINISTRATION GENERALE, ORGANISATION et GESTION DES RESSOURCES		134	314	448
Administration générale		36	160	196
Agent de gestion administrative	Assistant de direction	4	23	27
	Chargé d'accueil	8	32	40
	Gestionnaire administratif	14	73	87
	Secrétaire	3	19	22
Chargé.e de mission	Chargé.e de mission	1	0	1
Coordinateur action événementielle	Coordinateur action événementielle	3	0	3
Gestionnaire funéraire	Agent du cimetière	2	1	3
	Responsable du cimetière	0	1	1
Manager et coordinateur des affaires générales	Responsable administratif	1	6	7
	Responsable de l'accueil	0	2	2
Responsable de service ou structure administrative	Responsable de service administratif	0	3	3
Affaires juridiques et commande publique		5	15	20
Gestionnaire de la commande publique	Acheteur	1	0	1
	Assistant de la commande publique	0	1	1
	Gestionnaire de la commande publique	3	6	9
	Manager de la commande publique	0	2	2
Gestionnaire des affaires juridiques	Juriste	0	3	3
Gestionnaire des assurances	Gestionnaire assurances	1	3	4
Communication et management de l'information		9	19	28
Chargé de communication	Chargé de communication	1	11	12
	Chargé de communication numérique	1	3	4
	Graphiste	1	1	2
	Technicien de l'information	2	0	2
	Chargé de communication	0	1	1
Chargé de la production des supports iconographiques	Photographe	0	1	1
Directeur de la communication et de l'information	Directeur de la communication	1	0	1
	Responsable de la communication	2	1	3
Gestionnaire des ressources documentaires	Technicien de l'information	1	1	2
Finances, Budget et Comptabilité		22	54	76
Analyste financier et prospectif (interne)	Analyste dette et fiscalité	0	1	1
	Analyste financier	0	1	1
	Contrôleur de gestion externe et interne	0	5	5
	Gestionnaire de cofinancements (subventions reçues et fonds européens)	2	2	4
	Responsable dette et fiscalité	0	1	1
Directeur du service finances	Directeur du service finances	1	0	1
Gestionnaire comptable, financier et budgétaire	Gestionnaire comptable opérations complexes	0	4	4
	Gestionnaire des subventions versées	0	1	1
	Gestionnaire finances et comptables	13	36	49
	Responsable de la gestion budgétaire	6	3	9
Organisation et gestion de projet		9	15	24
Chargé.e de projet	Chargé.e de projet	8	13	21
	Chef de projet	1	2	3
Ressources humaines		14	39	53
Chargé de mission RH	Chargé de mission RH	2	4	6
Gestionnaire et administrateur des Ressources Humaines	Conseiller en prévention des risques professionnels	0	2	2
	Gestionnaire action sociale	1	0	1
	Gestionnaire de budget masse salariale	0	3	3
	Gestionnaire de compétences	1	12	13
	Gestionnaire de paie et carrière	2	14	16
	Gestionnaire fonctionnel SIRH	1	2	3
Manager des RH	Directeur(trice) des Ressources Humaines	1	0	1
	Manager des RH	3	1	4
	Coordinateur RH	1	0	1
Préventeur des risques professionnels	Ergonome	1	0	1
	Préventeur des risques professionnels	1	0	1
	Psychologue du travail	0	1	1

SUITE DU TABLEAU PAGE 19



METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
Systèmes d'information et TIC		39	12	51
Manager des systèmes d'information	Directeur technique SI et RSSI	1	0	1
	Responsable études	1	0	1
	Responsable infrastructures et réseaux	1	0	1
	Responsable support et exploitation	2	0	2
	Responsable procédures et qualité SI	1	2	3
	Responsable SIG	1	0	1
Spécialiste fonctionnel du SI	Chargé.e de projet	2	4	6
	Chef de projet applicatif	9	2	11
	Chef de projet SIG	0	1	1
	Géomaticien	1	0	1
	Technicien SIG	0	1	1
Spécialiste technique du SI	Technicien support et exploitation	13	2	15
	Technicien systèmes et réseaux	7	0	7
INTERVENTIONS TECHNIQUES		426	61	487
Bâtiment		63	8	71
Intervenant en bâtiment	Agent d'exploitation bâtiments	29	2	31
	Responsable d'équipe bâtiment	9	0	9
Opérateur technique bâtiment	Chargé d'opération énergie	3	1	4
	Chargé d'opération technique bâtiment	10	2	12
	opérateur technique bâtiment	2	1	3
	Responsable d'atelier	2	0	2
Responsable de l'énergie	Chargé de suivi énergétique	4	0	4
	Responsable unité d'efficacité énergétique	1	0	1
Responsable du patrimoine bâti	Responsable des opérations sur le bâti et les équipements	3	2	5
Données techniques graphiques		14	3	17
Dessinateur-projeteur	Dessinateur	5	1	6
	Responsable des données patrimoniales	1	0	1
Expert applicatif technique	Administrateur de données techniques	1	0	1
	Gestionnaire de données techniques	3	1	4
	Responsable de production et gestion topographique	0	1	1
	Responsable données techniques	1	0	1
	Topographe	3	0	3
Espaces publics		242	22	264
Gestionnaire technique de l'espace public	Chargé d'analyse des problématiques de sécurité routière	1	1	2
	Chargé d'opération réseaux et fluides	4	0	4
	Chargé d'opération technique de l'espace public	11	3	14
	Régulateur de la circulation	2	0	2
	Technicien support et méthodes	1	0	1
Intervenant sur l'espace public	Agent d'exploitation	176	14	190
	Responsable d'équipe espace public	38	2	40
Responsable des interventions sur l'espace public	Chef de service espace public	5	2	7
	Responsable d'occupation du domaine public	1	0	1
	Responsable du domaine public	1	0	1
	Responsable espace public	2	0	2

SUITE DU TABLEAU PAGE 20



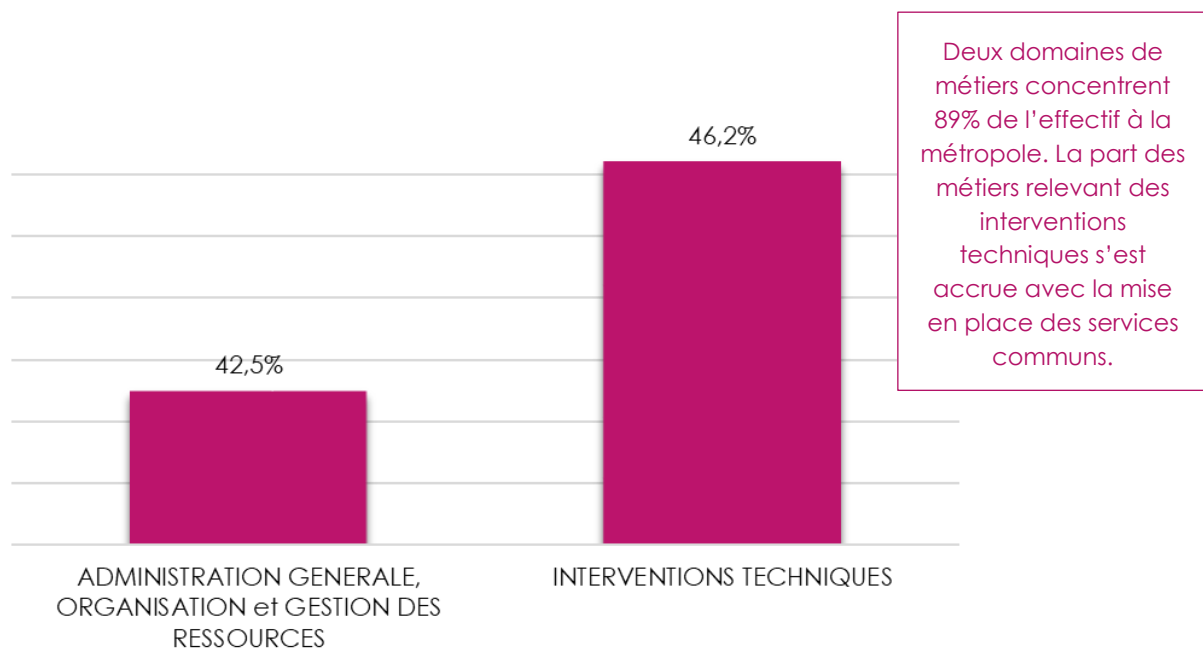
METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
Génie mécanique		16	0	16
Opérateur en maintenance du parc roulant	Mécanicien	11	0	11
Opérateur en maintenance industrielle	Adjoint au responsable maintenance	2	0	2
	Responsable maintenance	3	0	3
Logistique		54	25	79
Agent entretien et services généraux	Agent factotum	1	0	1
	Chargé d'accueil et de logistique	2	1	3
	Chargé de propreté des locaux	0	23	23
	Magasinier	14	0	14
Chauffeur	Chauffeur poids lourd (permis C, EC)	8	0	8
Huissier	Livreur	3	0	3
	Huissier	2	0	2
Manutentionnaire	Manutentionnaire	11	0	11
	Manutentionnaire coordinateur technique	1	0	1
Ordonnateurs de cérémonies	Ordonnateur de cérémonies	3	1	4
Reprographe	Reprographe	1	0	1
Responsable Logistique	Logisticien	6	0	6
Agent d'entretien	Agent d'entretien	1	0	1
Chauffeur-livreur	Chauffeur-livreur	1	0	1
Restauration		1	0	1
Responsable restauration collective	Responsable légumerie et développements	1	0	1
Traitement des déchets		36	3	39
Agent d'exploitation de l'usine	Agent de maintenance de l'usine	10	0	10
	Agent d'exploitation conducteur de lignes	15	0	15
	Agent d'exploitation DASRI	5	0	5
	Agent d'exploitation de la chaîne de tri	1	0	1
Chargé de mission environnement	Responsable DASRI	2	0	2
	Chargé de mission environnement	0	2	2
Responsable de l'usine	Chargé de mission technique	1	0	1
	Responsable environnement sécurité énergie	1	1	2
	Directeur d'exploitation	1	0	1
EDUCATION, LOISIRS		3	6	9
Animation et interventions éducatives		1	2	3
Animateur	Animateur nature	1	2	3
Enseignement / Formation		2	3	5
Formateur	Formateur	2	3	5
Pilotage des projets culturels		0	1	1
Responsable du développement des publics	Responsable du développement des publics	0	1	1
PILOTAGE STRATEGIQUE		16	20	36
Direction générale		4	3	7
Directeur Général	DGST / Directeur de pôle	3	3	6
	Directeur Général des Services	1	0	1
Direction opérationnelle		12	17	29
Conseiller de l'exécutif	Collaborateur de cabinet	1	0	1
Directeur de cabinet	Directeur de cabinet	0	1	1
Directeur de service	Directeur de service	8	16	24
Directeur de projet	Directeur de projet	3	0	3
SECURITE et TRANQUILLITE PUBLIQUE		11	6	17
Gardiennage et surveillance		7	4	11
Surveillant et gardien dans les établissements recevant du public	Concierge	0	1	1
	Gardien	7	3	10
Sécurité civile et des bâtiments		4	2	6
Chargé de sécurité des bâtiments	Chargé de sécurité des bâtiments	1	1	2
Chargé de sécurité des biens et des personnes	Agent de sécurité incendie dans les ERP	2	0	2
	Chargé de sécurité événementielle	1	1	2

SUITE DU TABLEAU PAGE 21



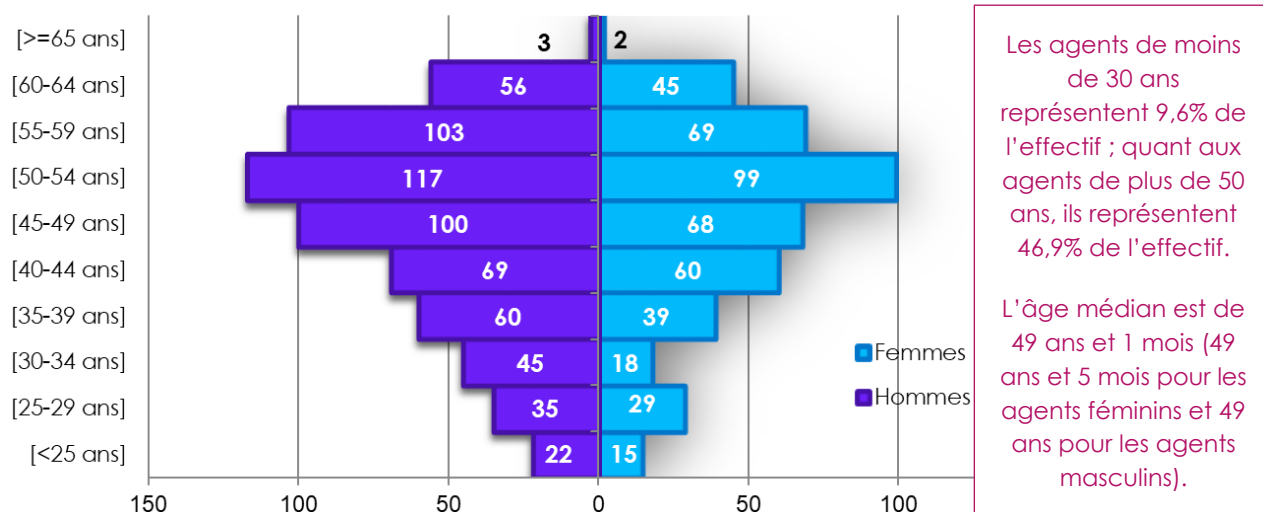
METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
AMENAGEMENT et DEVELOPPEMENT TERRITORIAL		18	21	39
Urbanisme et aménagement du territoire		18	21	39
Chargé de projet urbanisme	Chargé de mission urbanisme	1	1	2
	Chef de projet urbanisme	3	0	3
Instructeur et gestionnaire de dossier	Assistant d'études	1	3	4
	Gestionnaire foncier	2	1	3
	Instructeur	1	0	1
	Instructeur des autorisations d'urbanisme	8	9	17
Responsable urbanisme, aménagement et habitat	Responsable aménagement du territoire	2	7	9
SANITAIRE, SOCIAL et MEDICO SOCIAL		2	16	18
Médico-social		2	4	6
Assistant médical	Assistant médical	0	1	1
Médecin	Médecin	1	2	3
Secrétaire Médico social	Secrétaire Médico sociale	1	1	2
Social		0	12	12
Responsable de services sociaux	Responsable de services sociaux	0	1	1
Travailleur social	Assistant de service social	0	11	11
TOTAL GENERAL		610	444	1054

Nota Bene : Effectif au 31/12/2023 hors personnel de groupes d'élus et agents sans emploi



REPARTITION PAR AGE

La moyenne d'âge des agents est de 47,1 ans (46,8 ans pour les hommes et 47,4 ans pour les femmes).



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Moyenne d'âge des agents	47,7	47,3	47,1	47,6	47,5	47,1
% agents – 30 ans	3,2	4,9	5,5	6,2	7,1	9,6
% agents + 50 ans	43,9	41,2	40,7	44,7	46,6	46,9
Âge médian	48 ans et 6 mois	47 ans et 9 mois	47 ans et 11 mois	48 ans et 11 mois	49 ans et 0 mois	49 ans et 1 mois

Age médian : âge séparant les effectifs en deux parties égales : 50 % ont un âge supérieur, 50% un âge inférieur

Agents de plus de 50 ans et de plus de 60 ans par service

Services	Nb d'agents	Nb d'agents +50 ans	% agents +50 ans	Dont nb d'agents +60 ans	% agents +60 ans
DGS et Cabinet	86	36	41,9%	11	12,8%
Cabinet du Président	80	31	38,8%	10	12,5%
Direction générale des services	6	5	83,3%	1	16,7%
DGD Ressources et services aux communes	311	135	43,4%	27	8,7%
Direction des Finances	69	32	46,4%	8	11,6%
Direction des Ressources humaines	83	34	41,0%	7	8,4%
Direction des Assemblées	4	1	25,0%	0	0,0%
Direction du Numérique	54	19	35,2%	2	3,7%
Dir. Commande pub. et moyens généraux	72	37	51,4%	9	12,5%
Direction des Affaires juridiques	6	3	50,0%	0	0,0%
Direction des Assurances	7	5	71,4%	1	14,3%
Direction du Conseil et de l'évaluation	7	3	42,9%	0	0,0%
Dir Coordination - Services aux communes	8	0	0,0%	0	0,0%
DGD Ress. et services aux communes Dir	1	1	100,0%	0	0,0%
DGD Cohésion sociale	84	43	51,2%	6	7,1%
DGD Cohésion sociale Direction	2	0	0,0%	0	0,0%
Direction des Sports	4	3	75,0%	1	25,0%
Direction Proximité et citoyenneté	55	34	61,8%	4	7,3%
Direction Action sociale	23	6	26,1%	1	4,3%
DGD Espace public et cadre de vie	464	226	48,7%	50	10,8%
DGD Espace public et cadre vie Direction	2	1	50,0%	0	0,0%
Direction Bâtiment et énergie	84	44	52,4%	7	8,3%
Direction Paysages, espaces publics	11	7	63,6%	3	27,3%
Direction des Mobilités	6	2	33,3%	1	16,7%
Dir Gestion connectée de l'espace public	13	12	92,3%	2	15,4%
Direction de l'Exploitation	258	119	46,1%	22	8,5%
Direction Eaux et réseaux	7	5	71,4%	2	28,6%
Direction Valorisation des déchets	51	14	27,5%	3	5,9%
Dir. Réglementation de l'espace public	32	22	68,8%	10	31,3%
DGD Attractivité et rayonnement	18	8	44,4%	3	16,7%
Direction Relations Internationales	6	2	33,3%	1	16,7%
Direction Développement éco. et ens. sup	8	4	50,0%	1	12,5%
Direction du Tourisme	1	1	100,0%	1	100,0%
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	3	1	33,3%	0	0,0%
DGD Urbanisme	84	43	51,2%	9	10,7%
DGD Urbanisme Direction	2	2	100,0%	0	0,0%
Direction Planification	6	4	66,7%	0	0,0%
Direction du Droit des sols	30	12	40,0%	2	6,7%
Direction des Territoires et projets	13	8	61,5%	4	30,8%
Direction Habitat	9	3	33,3%	0	0,0%
Direction du Foncier	10	8	80,0%	3	30,0%
Dir Accès & Accompagnement logement	14	6	42,9%	0	0,0%
DGD Transition climatique	7	3	42,9%	0	0,0%
DGD Transition climatique Direction	3	2	66,7%	0	0,0%
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	1	0	0,0%	0	0,0%
Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	2	1	50,0%	0	0,0%
Dir. Stratégie énergétique et pilotage	1	0	0,0%	0	0,0%
Total général	1 054	494	46,9%	106	10,1%

Age par catégorie

	A	B	C	Total
Moyenne d'âge	46,9	46,6	47,2	47,1
Nombre d'agents - 30 ans	19	20	62	101
Nombre d'agents + 50 ans	84	81	329	494
Dont nombre d'agents +60 ans	24	12	70	106

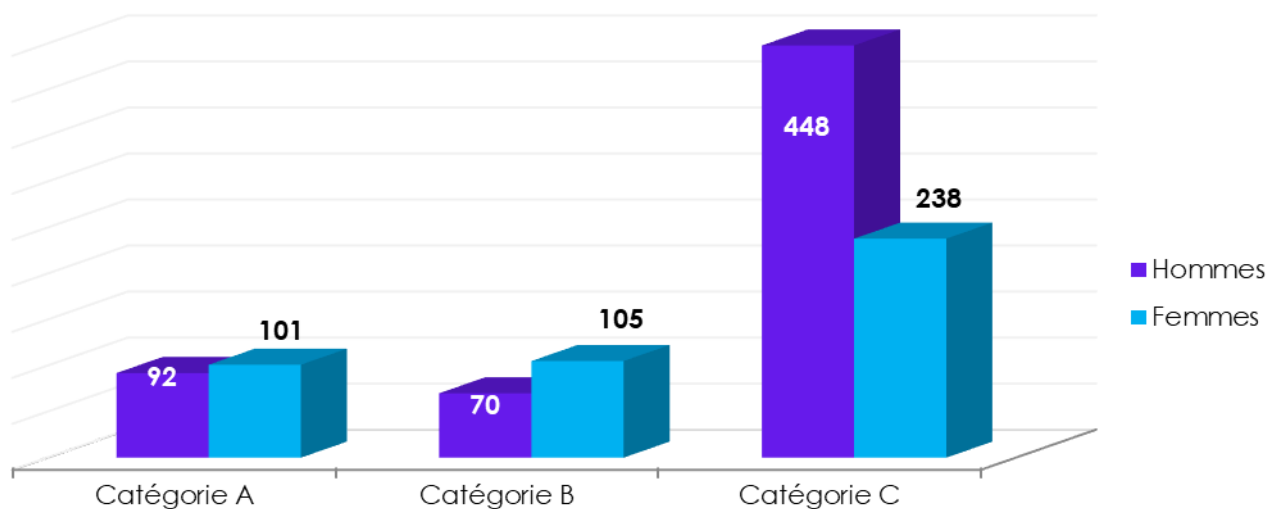
Age par filière

Filières	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	En % / effectif filière	Agents +50 ans	En % / effectif filière	Dont agents +60 ans	En % / effectif filière
Filière administrative	46,9	34	8,5%	184	46,0%	34	8,5%
Filière technique	47,2	64	10,0%	302	47,4%	70	11,0%
Filière Sociale	40,6	3	27,3%	3	27,3%	0	0,0%
Filière médico-sociale	54,5	0	0,0%	3	75,0%	1	25,0%
Sans filière - historique	56,8	0	0,0%	2	100,0%	1	50,0%
total	47,1	101	9,6%	494	46,9%	106	10,1%

REPARTITION PAR CATEGORIE

Le personnel statutaire est divisé en trois catégories : A, B et C, qui correspondent à un niveau de recrutement, respectivement en emploi d'encadrement, d'application ou d'exécution.

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Catégorie A	92	101	193	52,3%
Catégorie B	70	105	175	60,0%
Catégorie C	448	238	686	34,7%
TOTAL	610	444	1 054	42,1%



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	76	122	132	155	181	193
Soit en % par rapport à l'effectif total	20,2%	21,5%	21,4%	18,0%	17,5%	18,3%
% de femmes dans la catégorie	51,3%	47,5%	54,5%	54,2%	54,7%	52,3%
Catégorie B	51	99	104	133	161	175
Soit en % par rapport à l'effectif total	13,6%	17,4%	16,9%	15,5%	15,6%	16,6%
% de femmes dans la catégorie	58,8%	69,7%	69,2%	61,7%	60,2%	60,0%
Catégorie C	249	347	381	571	692	686
Soit en % par rapport à l'effectif total	66,2%	61,1%	61,8%	66,5%	66,9%	65,1%
% de femmes dans la catégorie	25,7%	35,7%	36,2%	37,5%	34,7%	34,7%

Effectif par catégorie et par service

Les 1 054 agents se répartissent de la manière suivante dans les différents services :

Services	Nb d'agents	%	Par catégorie		
			A	B	C
DGS et Cabinet	86	8,2%	21	13	52
Cabinet du Président	80	7,6%	16	13	51
Direction générale des services	6	0,6%	5	0	1
DGD Ressources et services aux communes	311	29,5%	73	76	162
Direction des Finances	69	6,5%	8	24	37
Direction des Ressources humaines	83	7,9%	19	31	33
Direction des Assemblées	4	0,4%	1	0	3
Direction du Numérique	54	5,1%	21	10	23
Dir. Commande pub. et moyens généraux	72	6,8%	10	4	58
Direction des Affaires juridiques	6	0,6%	4	0	2
Direction des Assurances	7	0,7%	1	4	2
Direction du Conseil et de l'évaluation	7	0,7%	5	1	1
Dir Coordination - Services aux communes	8	0,8%	3	2	3
DGD Ress. et services aux communes Dir	1	0,1%	1	0	0
DGD Cohésion sociale	84	8,0%	17	7	60
DGD Cohésion sociale Direction	2	0,2%	1	0	1
Direction des Sports	4	0,4%	0	0	4
Direction Proximité et citoyenneté	55	5,2%	3	4	48
Direction Action sociale	23	2,2%	13	3	7
DGD Espace public et cadre de vie	464	44,0%	43	49	372
DGD Espace public et cadre vie Direction	2	0,2%	1	0	1
Direction Bâtiment et énergie	84	8,0%	15	17	52
Direction Paysages, espaces publics	11	1,0%	3	5	3
Direction des Mobilités	6	0,6%	5	0	1
Dir Gestion connectée de l'espace public	13	1,2%	2	4	7
Direction de l'Exploitation	258	24,5%	3	11	244
Direction Eaux et réseaux	7	0,7%	5	0	2
Direction Valorisation des déchets	51	4,8%	6	7	38
Dir. Réglementation de l'espace public	32	3,0%	3	5	24
DGD Attractivité et rayonnement	18	1,7%	12	1	5
Direction Relations Internationales	6	0,6%	4	0	2
Direction Développement éco. et ens. sup	8	0,8%	5	0	3
Direction du Tourisme	1	0,1%	1	0	0
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	3	0,3%	2	1	0
DGD Urbanisme	84	8,0%	22	27	35
DGD Urbanisme Direction	2	0,2%	1	0	1
Direction Planification	6	0,6%	2	2	2
Direction du Droit des sols	30	2,8%	2	10	18
Direction des Territoires et projets	13	1,2%	6	2	5
Direction Habitat	9	0,9%	5	3	1
Direction du Foncier	10	0,9%	2	6	2
Dir Accès & Accompagnement logement	14	1,3%	4	4	6
DGD Transition climatique	7	0,7%	5	2	0
DGD Transition climatique Direction	3	0,3%	2	1	0
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	1	0,1%	1	0	0
Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	2	0,2%	1	1	0
Dir. Stratégie énergétique et pilotage	1	0,1%	1	0	0
Total général	1 054	100,0%	193	175	686

Effectif par catégorie, filière et cadre d'emploi

Filière	Catégorie	Cadres d'emplois	Nb d'agents	% de la filière	% effectif total toutes filières
Administrative	A	Administrateurs Territoriaux	7	1,8%	0,7%
		Attachés Territoriaux	92	23,0%	8,7%
		Emplois fonctionnels administratifs	5	1,3%	0,5%
	Total A		104	26,0%	9,9%
	B	Rédacteurs Territoriaux	107	26,8%	10,2%
		Total B		107	26,8%
	C	Adjoints administratifs territoriaux	189	47,3%	17,9%
		Total C		189	47,3%
Total Filière Administrative			400	100%	38,0%
Technique	A	Ingénieurs en chef territoriaux	6	0,9%	0,6%
		Ingénieurs territoriaux	66	10,4%	6,3%
	Total A		72	11,3%	6,8%
	B	Techniciens territoriaux	68	10,7%	6,5%
		Total B		68	10,7%
	C	Adjoints techniques territoriaux	387	60,8%	36,7%
		Agents de maîtrise Territoriaux	110	17,3%	10,4%
	Total C		497	78,0%	47,2%
Total Filière Technique			637	100,0%	60,4%
Sociale	A	Conseiller Terr. socio-éd	2	18,2%	0,2%
		Assistants terr. socio-éducatifs	9	81,8%	0,9%
	Total A		11	100,0%	1,0%
Total Filière Sociale			11	100%	1,0%
Médico Sociale	A	Empl. Contractuels Médico-Sociaux	2	50,0%	0,2%
		Médecins territoriaux	1	25,0%	0,1%
		Psychologues territoriaux	1	25,0%	0,1%
	Total A		4	100,0%	0,4%
Total Filière Médico-Sociale			4	100%	0,4%
Hors filières	A	Grade non statutaire - collab cabinet	2	100%	0,2%
		Total A		2	100,0%
Total Hors Filière			2	100,0%	0,2%
TOTAL GENERAL			1 054	-	100%

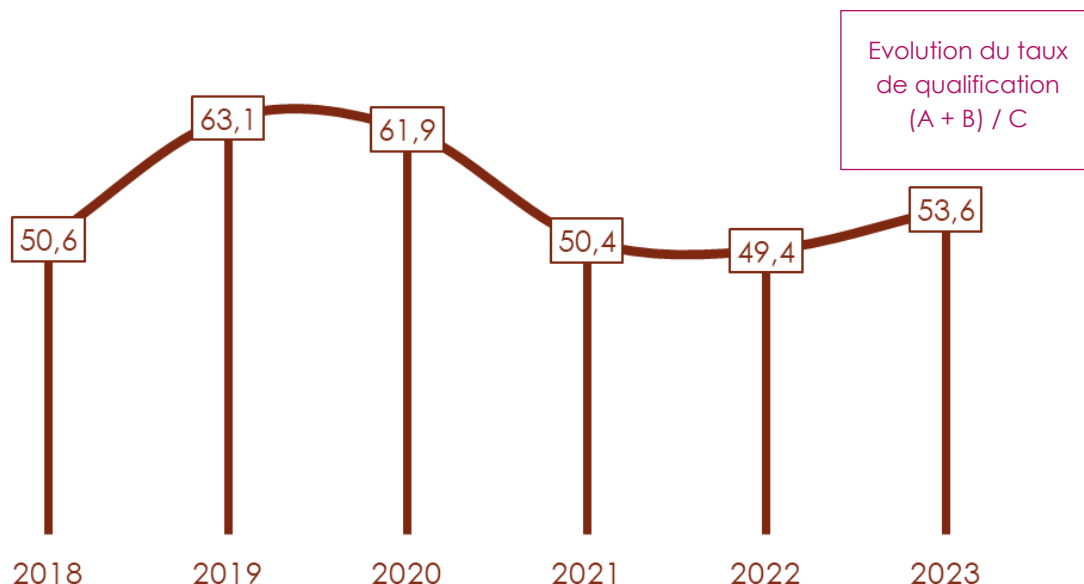
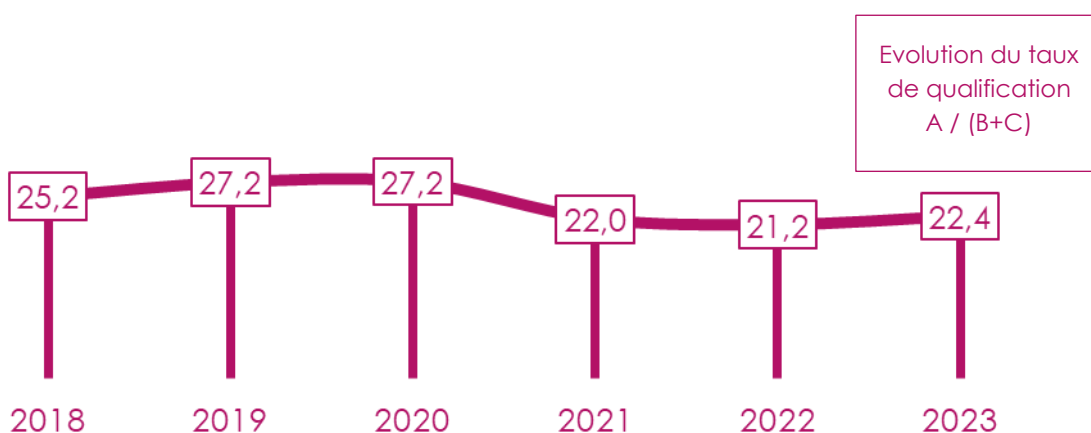
Effectif par catégorie et statut

	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Catégorie A	119	14,4%	66	32,7%	8	35%	193	18,3%
Catégorie B	121	14,6%	51	25,2%	3	13%	175	16,6%
Catégorie C	589	71,0%	85	42,1%	12	52%	686	65,1%
TOTAL	829	100%	202	100%	23	100%	1 054	100%

TAUX D'ENCADREMENT

Cet indicateur mesure le taux de cadres A, ainsi que de A et de B, par rapport aux agents de catégorie C.

Il convient de noter parfois qu'une partie des agents de catégorie A ou B n'a pas de fonction d'encadrement au sens propre du terme (ex : professeurs d'enseignement artistique, assistantes sociales...); certains agents de catégorie C peuvent exercer des fonctions d'encadrement d'équipe (ex : agents de maîtrise...).



REPARTITION PAR STATUT

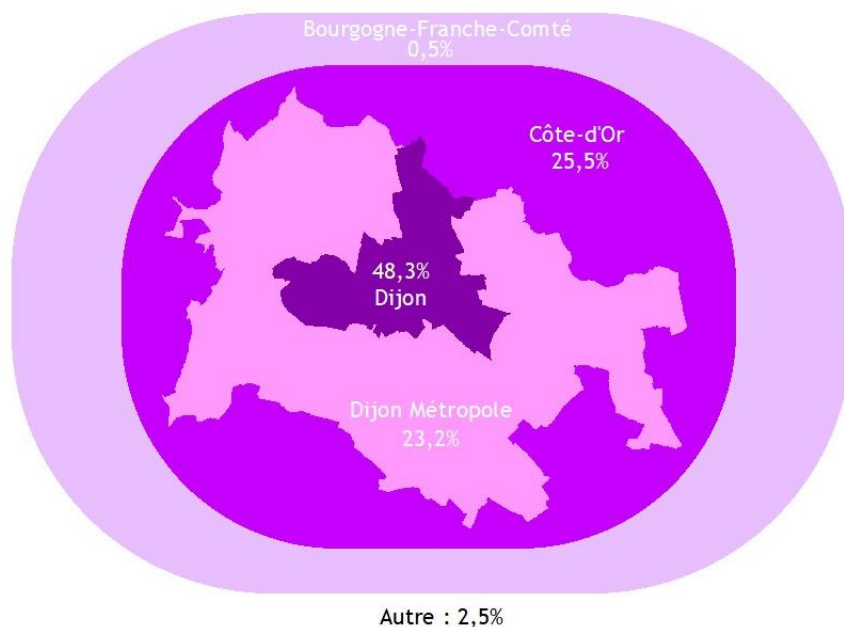
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution en %
Titulaires	334	483	493	698	825	779	-5,6%
%	88,8%	85,0%	79,9%	81,3%	79,8%	73,9%	-
Stagiaires	13	10	21	33	27	50	85,2%
%	3,5%	1,8%	3,4%	3,8%	2,6%	4,7%	-
Titulaires + stagiaires	347	493	514	731	852	829	-2,7%
Sous total	92,3%	86,9%	83,3%	85,1%	82,4%	78,7%	-
Non titulaires	29	75	103	128	182	225	23,6%
%	7,7%	13,2%	16,7%	14,9%	17,6%	21,3%	-
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	23	46	57	81	150	202	34,7%

Effectif par statut et âge

	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	% / effectif par statut	Agents +50 ans	% / effectif par statut
Titulaires + stagiaires	49,6	26	3,1%	450	54,3%
Non titulaires	37,9	75	33,3%	44	19,6%
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	39,0	34	16,8%	42	20,8%

LIEU DE RESIDENCE

La répartition par lieu de résidence montre que 48,3% des agents sont dijonnais. 23,2% habitent dans les 22 autres communes (hors Dijon) de la métropole dijonnaise et 25,5% du personnel métropolitain résident dans d'autres communes de la Côte d'Or.

**Effectif par lieu de résidence et par catégorie**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Dijon	102	52,8%	71	40,6%	336	49,0%	509	48,3%
Agglomération	39	20,2%	47	26,9%	159	23,2%	245	23,2%
Côte d'Or	40	20,7%	53	30,3%	176	25,7%	269	25,5%
Autres départements	12	6,2%	4	2,3%	15	2,2%	31	2,9%
Total	193	100%	175	100%	686	100%	1 054	100%

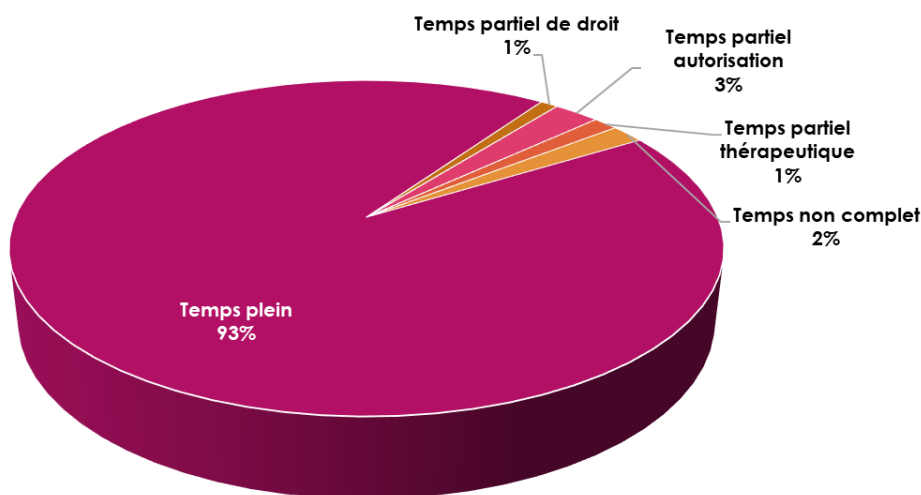
POSITIONS ADMINISTRATIVES**Agents en position de détachement, de disponibilité et de congé**

	au 31.12.18	au 31.12.19	au 31.12.20	au 31.12.21	au 31.12.22	au 31.12.23
Détachement :	14	19	21	28	36	45
vers une autre structure	10	11	10	13	14	27
venant d'une autre structure	0	6	7	10	15	13
<i>dont arrivées dans l'année</i>	0	4	5	8	10	7
sur emploi fonctionnel	3	1	2	3	3	4
pour changement de filière	1	1	2	2	4	1
Disponibilité dont :	17	20	19	22	27	37
convenances personnelles	13	17	13	14	17	23
pour élever un enfant de moins de 12 ans	0	0	0	0	2	2
pour suivre leur conjoint	2	2	4	5	5	5
pour créer une entreprise	0	0	0	0	0	1
pour absence de poste vacant / refus de poste	1	1	1	1	1	2
pour maladie	1	0	1	2	2	4
Congé dont :	1	3	2	1	3	5
congé parental	1	3	1	1	1	2
congé proche aidant	0	0	1	0	1	2
pour congé sans rémunération / congé mobilité / congé formation rémunéré	0	0	0	0	1	1

Nota Bene : Les agents en détachement ou en disponibilité ont quitté Dijon Métropole ; à ce titre, ils ne sont plus comptabilisés dans les effectifs, mais ils conservent un lien avec l'administration.

Les 2 agents qui étaient en congé parental en 2023 sont une femme et un homme

	Hommes	Femmes	Total
Détachement	21	24	45
vers une autre structure	14	13	27
venant d'une autre structure	4	9	13
<i>dont arrivées dans l'année</i>	1	6	7
sur emploi fonctionnel	3	1	4
pour changement de filière	0	1	1
Disponibilité dont :	20	17	37
convenances personnelles	14	9	23
pour élever un enfant de moins de 12 ans	2	0	2
pour suivre leur conjoint	1	4	5
pour créer une entreprise	1	0	1
pour absence de poste vacant / refus de poste	2	0	2
pour maladie	0	4	4
Congé dont :	2	3	5
congé parental	1	1	2
congé proche aidant	1	1	2
pour congé sans rémunération / congé mobilité	0	1	1

REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLES**TEMPS PARTIEL CHOISI**

Un fonctionnaire ou un contractuel peut être autorisé à sa demande à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des nécessités de service ; le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Le temps partiel est de droit en cas de naissance ou adoption d'un enfant (en cas de naissance, jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant ; en cas d'adoption, pendant les 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant au foyer) ; en cas de handicap de l'agent (relevant de l'obligation d'emploi et après avis du médecin du travail) ; en cas de soins donnés à un membre de sa famille (époux, épouse, enfant à charge ou ascendant).

Le temps partiel est soumis à autorisation en cas de raisons personnelles, de création ou de reprise d'entreprise.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents à temps partiel	19	31	42	39	41	36
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	5,1	5,5	6,8	4,5	4,0	3,4

3,4% des agents de la métropole ont choisi de travailler à temps partiel

	Hommes	Femmes	Total	%	Rappel % total 2022
50%	1	1	2	5,6%	7,3%
60%	0	0	0	0,0%	2,4%
80%	1	20	21	58,3%	48,8%
90%	5	8	13	36,1%	41,5%
Total	7	29	36	100%	100%

	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel autorisation	6	20	26
50%	1	1	2
80%	0	11	11
90%	5	8	13
Temps partiel droit	1	9	10
80%	1	9	10

Les agents de catégorie B sont proportionnellement plus nombreux à choisir de travailler à temps partiel

	Nombre d'agents à temps partiel	%	Effectif catégoriel	% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif catégoriel	Rappel 2022
Catégorie A	6	16,7%	193	3,1%	2,8%
Catégorie B	10	27,8%	175	5,7%	6,2%
Catégorie C	20	55,6%	686	2,9%	3,8%
Total	36	100%	1054	3,4%	4,0%

Effectif à temps partiel choisi par filière et par catégorie

Filières	Catégories	Quotités				% par filière
		90%	80%	50%	Total	
Administrative	A	2	1		3	66,7%
	B	2	6	1	9	
	C	4	8		12	
Technique	A		1		1	27,8%
	B	1			1	
	C	4	3	1	8	
Sociale	A		2		2	5,6%
Total		13	21	2	36	100%

Effectif à temps partiel choisi : Part non travaillée des ETP

La part des ETP non travaillés représente 6,5 ETP

	Nombre d'agents	ETP travaillé	ETP non travaillé
50%	2	1,0	1,0
80%	21	16,8	4,2
90%	13	11,7	1,3
TOTAL	36	29,5	6,5
RAPPEL TOTAL 2022	41	33,4	7,6

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Le temps partiel thérapeutique est octroyé au fonctionnaire en activité, à l'issue d'un congé de maladie, après avis concordant du médecin traitant et du médecin agréé. L'agent conserve pendant cette période l'intégralité de son traitement.

L'agent contractuel a également droit au temps partiel thérapeutique, mais dans les conditions prévues pour les salariés du secteur privé.

	Hommes	Femmes	Total	%
50%	3	6	9	64,3%
60%	0	1	1	7,1%
80%	2	2	4	28,6%
Total	5	9	14	100%

Effectif à temps partiel thérapeutique par filière et par catégorie

Filières	Catégories	Quotités				% par filière
		80%	60%	50%	Total	
Administrative	A	1			1	64,3%
	B			1	1	
	C	1	1	5	7	
Technique	A				0	35,7%
	B				0	
	C	2		3	5	
Total		4	1	9	14	100%

86% des agents à temps partiel thérapeutique relèvent de la catégorie C, 7% de la catégorie B et 7% de la catégorie A

TEMPS NON COMPLET

Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires). À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. Dans la fonction publique territoriale, les emplois à temps non complet peuvent être occupés par des fonctionnaires ou des contractuels.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nbre d'agents	2	5	5	11	21	19
% / effectif total	0,5%	0,9%	0,8%	1,3%	2,0%	1,8%

Au 31 décembre 2023, 19 agents travaillent à temps non complet. 53% de ces agents sont au Cabinet – Affaires générales (gardiens de salles étudiants, anciens agents horaires à la Ville).

	Hommes	Femmes	% de femmes	Total
Titulaires	1	1	50,0%	2
Non titulaires	9	8	47,1%	17
Total	10	9	47,4%	19

Les agents titulaires à temps non complet sont des agents de catégorie C ; sur les 17 agents non titulaires à temps non complet, 3 agents relèvent de la catégorie A et 14 agents relèvent de la catégorie C.

Effectif à temps non complet par DGD et par service

Services	Nombre d'agents	% par service
DGS et Cabinet	10	52,6%
Cabinet du Président	10	52,6%
DGD Ressources et services aux communes	3	15,8%
Direction des Ressources Humaines	3	15,8%
DGD Attractivité et rayonnement	1	5,3%
Direction du Tourisme	1	5,3%
DGD Cohésion sociale	4	21,1%
Direction Proximité et citoyenneté	4	21,1%
DGD Urbanisme	1	5,3%
Direction du Droit des sols	1	5,3%
Total général	19	100%

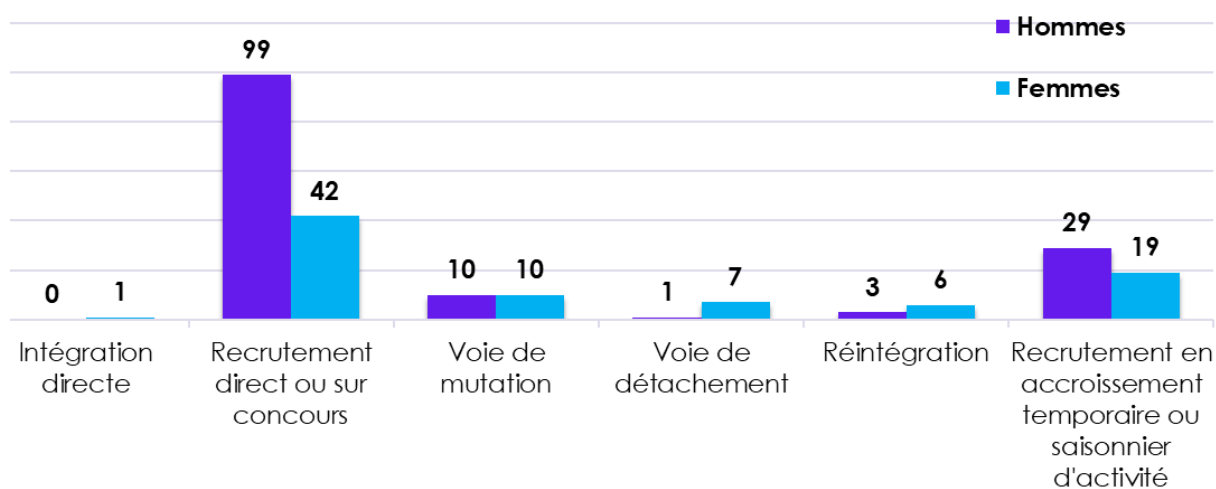
1.3.2 Mouvements de personnel

Au 31 décembre 2023, le solde est de + 20 agents par rapport à l'effectif au 31 décembre 2022.

ENTREES

250 entrées ont été enregistrées.

Motifs d'entrées	2022	2023			% / total 2023
		Hommes	Femmes	Total	
Arrivées de fonctionnaires par :					
Recrutement direct	19	25	9	34	13,6%
Dont agents qui étaient déjà présents en tant que contractuels	11	21	6	27	10,8%
Dont nouveaux arrivants dans la collectivité	1	4	3	7	2,8%
Recrutement sur concours	0	0	1	1	0,4%
Dont agents qui étaient déjà présents en tant que contractuels	1	0	1	1	0,4%
Intégration directe	1	0	1	1	0,4%
Voie de mutation	21	10	10	20	8,0%
Voie de détachement	10	1	7	8	3,2%
Transfert de compétence	148	5	3	8	3,2%
Réintégration suite disponibilité / congé sans rémunération	1	2	3	5	2,0%
Réintégration suite congé parental	5	1	3	4	1,6%
Réintégration suite congé proche aidant	1	0	0	0	0,0%
Sous-total arrivées de fonctionnaires	206	44	37	81	32,4%
Arrivées de contractuels mensuels par :					
Recrutement en tant que contractuel 3 ans (Art. 332-8-1° ou 332-8-2°) ou CDI	17	19	12	31	12,4%
Recrutement sur poste vacant (art. 332-14)	78	55	20	75	30,0%
Recrutement en remplacement d'un fonctionnaire (art. 332-13)	18	9	6	15	6,0%
Transfert de compétence	6	0	0	0	0,0%
Arrivées de contractuels sur emploi permanent	119	83	38	121	48,4%
Recrutement en accroissement temporaire d'activité (renfort, art. 332-23-1°)	38	9	7	16	6,4%
Recrutement en accroissement saisonnier d'activité (renfort, art. 332-23-2°)	45	20	12	32	12,8%
Recrutement en tant que collaborateur de cabinet (art. 333-1_333-10)	1	0	0	0	0,0%
Arrivées de contractuels sur emploi non permanent	84	29	19	48	19,2%
Sous-total arrivées de contractuels mensuels	203	112	57	169	67,6%
Total Arrivées	409	156	94	250	100%



Taux d'entrées : 17,9%

Calcul : $\frac{\text{somme des entrées hors remplaçants, renforts, saisonniers}}{\text{Effectif mensuel moyen annuel (hors Congés parentaux et Disponibilités d'office pour maladie)}} \times 100$

Effectif mensuel moyen annuel (hors Congés parentaux et Disponibilités d'office pour maladie)

L'effectif moyen annuel 2023 est de 1 044,58

DEPARTS

La part des départs à la retraite en 2023 représente 12,6% de la totalité des départs.

L'année 2023 a enregistré 230 départs.

Motifs de départs	2022	2023			% / total 2023	
		Hommes	Femmes	Total		
Départs de fonctionnaires suite à :						
Mutation	18	13	14	27	11,7%	
Fin de détachement	2	1	0	1	0,4%	
Démission	2	2	3	5	2,2%	
Retraite	36	23	6	29	12,6%	
Décès	2	2	0	2	0,9%	
Rupture conventionnelle	3	0	2	2	0,9%	
Licenciement	2	0	0	0	0,0%	
Détachement dans une autre structure	3	10	8	18	7,8%	
Mise en disponibilité	10	9	5	14	6,1%	
Congé parental	5	1	4	5	2,2%	
Congé présence parentale	0	1	0	1	0,4%	
Congé proche aidant	1	1	0	1	0,4%	
Sous-total départs de fonctionnaires	84	63	42	105	45,7%	
Départs de contractuels mensuels suite à :						
Démission	22	11	8	19	8,3%	
Fin de contrat	127	65	40	105	45,7%	
Remplaçants - renforts - saisonniers		95	39	28	67	29,1%
Autres contrats		32	26	12	38	16,5%
Révocation, radiation, licenciement	0	1	0	1	0,4%	
Congé sans traitement	1	0	0	0	0,0%	
Sous-total départs de contractuels mensuels	150	77	48	125	54,3%	
Total Départs	234	140	90	230	100%	

Taux de départs : 15,6%

Calcul : $(\text{somme des sorties hors fin d'engagement remplaçants, renforts, saisonniers}) \times 100$
Effectif mensuel moyen annuel (hors Congés parentaux et Disponibilités d'office pour maladie)

L'effectif moyen annuel 2023 est de 1 044,58

Age moyen des départs à la retraite

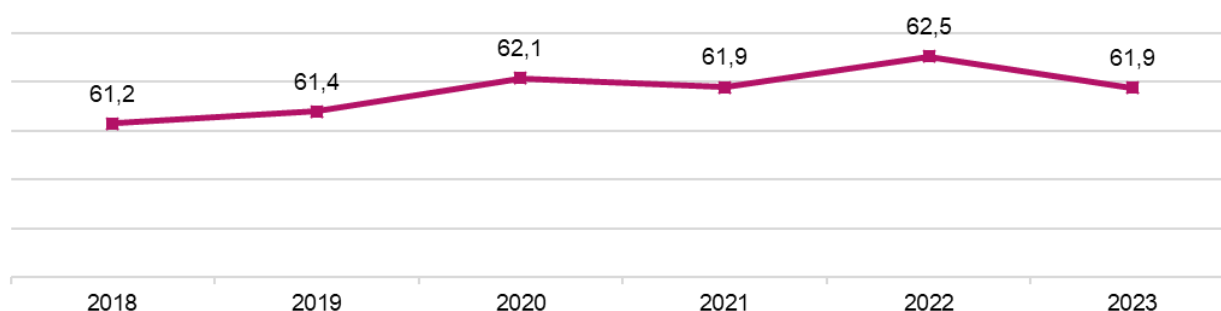


Tableau récapitulatif des entrées et des sorties

	2021	2022	2023	Total des 3 dernières années
Entrées	373	409	250	1032
<i>Dont transferts</i>	220	154	8	382
Taux d'entrée (hors remplaçants-renforts-saisonniers)	45,8%	29,9%	17,9%	-
Sorties	131	234	230	595
Taux de sortie (hors fin de contrat remplaçants-renforts-saisonniers)	9,3%	13,5%	15,6%	-
Effectif au 31/12	859	1 034	1 054	-

PERSONNEL SAISONNIER

Le personnel saisonnier est recruté pour une période variable, généralement de trois à quatre semaines. Il assure le remplacement des agents en congés annuels durant la période d'été. Il est aussi recruté pour faire face à un surcroît de travail momentané.

Services d'accueil	Agents Saisonniers
Cabinet - Aff. Gén. Manifestations	10
Ressources Humaines	3
Commande publique et Logistique	6
Proximité citoyenneté	5
Valorisation des déchets	2
Droit des sols	4
TOTAL	30

Evolution du nombre d'heures de saisonniers mensuels

2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution en %
2 412	877	1 966	1 647	5 923	5 391	-9,0%

1.4 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La loi 2001-2 du 3 janvier 2001 fixe les conditions dans lesquelles la durée et l'aménagement du temps de travail des agents des collectivités doivent être organisés et renvoie, au titre de la parité entre les fonctions publiques, au décret n°815 du 25 avril 2000 organisant le dispositif pour la Fonction Publique de l'Etat.

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que « Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de

l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition ».

Il convient de rappeler que par délibération en date du 30 novembre 2017, le conseil métropolitain avait décidé d'une durée du travail effectif fixée à 1607 heures annuelles à compter du 1^{er} janvier 2018.

Au début de l'année 2021, un processus de discussions a été engagé avec les organisations syndicales qui s'articulait autour de 3 sujets principaux (Rifseep, Temps de travail et Lignes directrices de gestion).

Les négociations ont conduit à la matérialisation d'un nouveau protocole d'accord sur le temps de travail.

Les cycles de travail définis par unité de travail s'organisent désormais autour de 4 options déterminées en fonction des modes de fonctionnement de chaque service :

	%
Option 1 : 35 heures 50 sans RTT + temps partiels	15,2%
Option 2 : 37 heures 40 et 11 jours ARTT	6,3%
Option 3 : 39 heures 45 et 22 jours ARTT	72,5%
Option 4 : 1 607 heures annuelles (cycle annuel ou cycle pluri-hebdomadaire) (1)	6,0%
TOTAL	100%

(1) Ce protocole d'accord qui a pris effet à compter du 1er janvier 2022, prévoit également des dérogations exceptionnelles aux 1607 heures afin de garantir le respect de la règle tout en reconnaissant les situations légitimes de réduction de la durée légale.

Ainsi et eu égard aux sujétions auxquelles sont confrontés les agents postés de l'Usine d'incinération (travail en 3*8), les intéressés conservent un temps de travail inférieur aux 1 607 heures. Cet abaissement s'établit à un niveau global de 40 heures annuelles en deçà de 1 607h soit 1 567h.

L'organisation du travail doit également respecter les garanties minimales suivantes :

- **durées maximales du travail :**
 - durée maximale quotidienne : 10 heures
 - amplitude maximale d'une journée de travail : 12 heures
 - durée maximale hebdomadaire (heures supplémentaires comprises) : 48 heures
 - durée maximale hebdomadaire moyenne : 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives

- **travail de nuit** : la période comprise entre 22h et 5h ou une période de 7 heures consécutives comprise entre 22h et 7h
- **temps de repos** :
 - minimum journalier : 11 heures
 - minimum hebdomadaire : 35 heures (comprenant en principe le dimanche)
 - pause minimale de 20 minutes après 6 heures de travail consécutives

Toutefois, la réglementation ouvre la possibilité de ne pas respecter ces dispositions dans les cas suivants :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence notamment pour la protection des personnes et des biens (cf. Plan blanc...).
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

1.4.1 Compte Épargne Temps

Le compte épargne temps a été institué pour la fonction publique territoriale par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Il permet aux agents qui le souhaitent d'accumuler des droits à congés rémunérés résultant du report de jours de réduction du temps de travail, de jours de congés annuels et ou de repos compensatoires.

Le décret n° 2010-531 du 20 mai 2010 est venu modifier en profondeur l'encadrement réglementaire du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale. Il assouplit notamment la gestion du compte épargne temps et ouvre de nouvelles modalités d'utilisation des jours épargnés.

- 685 comptes CET ouverts au 31 décembre 2023 et 16 623 jours ont été épargnés depuis le décret du 26 août 2004 dont 1 704 au titre de l'année 2023 (1 625 en 2022)
- 27 comptes clos (40 en 2022)

Catégorie	Nombre de CET ouverts depuis le décret du 26/08/2004	Nombre de jours épargnés depuis le décret du 26/08/2004	dont nombre de jours épargnés en 2023	Nombre de jours consommés en 2023	Nombre de comptes clos
A	143	4507	429	253	7
B	126	2958	317	178	5
C	416	9158	958	756	15
Total	685	16623	1704	1187	27
Rappel 2022	650	15798	1625	1652	40

1.4.2 Dons de jours de congé

Depuis le 2 mai 2019, les agents de la collectivité peuvent faire don de jours de repos de manière anonyme au bénéfice de collègues assumant la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ou venant en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Catégorie des agents	Nb de jours donnés depuis 2019	dont CA	dont RTT	dont CET
A	304	96,5	177,5	37
B	63	29	34	0
C	46,5	19	1,5	26
TOTAL	413,5	144,5	213	63
<i>rappel cumul à 2022</i>	<i>307,5</i>	<i>91,5</i>	<i>155</i>	<i>61</i>

Le dispositif de don de jours a été mobilisé 1 fois en 2020 (10 jours donnés), une fois en 2021 (1 jour donné) et une fois en 2022 (5,5 jours donnés). Il n'a pas été mobilisé en 2023. Il reste donc 396,5 jours

1.4.3 Heures Supplémentaires rémunérées

Heures Supplémentaires	Majoration	Récupération pour une heure de travail supplémentaire
Heures de jour de semaine (du lundi au samedi)	Aucune	1 h
Heures de dimanche et de jours fériés	70%	1 h 40 mn
Heures de nuit	100%	2 h

La réalisation d'heures supplémentaires doit correspondre à une nécessité absolue de service et doit faire l'objet d'une validation par le chef de service concerné. Compte tenu du caractère exceptionnel des heures supplémentaires et de la volonté de les réduire sensiblement, la récupération est privilégiée selon le système suivant :



- les heures supplémentaires sont définies comme les heures effectuées en dehors du cycle normal de travail ;
- pour les agents qui travaillent en horaires fixes, elles sont déclenchées en dehors de l'horaire habituel ;
- pour les agents qui travaillent selon la formule de l'horaire aménagé individuellement, le déclenchement des heures supplémentaires s'effectue au-delà de la durée hebdomadaire prévue par le cycle de travail.

Heures supplémentaires par services

Répartition des heures supplémentaires rémunérées par service								
Service		HS –14h	HS + 14h	HS dimanche et jour férié	HS nuit	Heures complé- mentaires	Total	
							Nombre d'heures	Coût financier (en euros)
DGS et Cabinet							9 481	161 035
Cabinet du Président (dont Affaires générales, Manifestations et Communication externe)	Nb d'heures	2 659	856	984	869	4 113	9 481	
	montant	43 306	14 177	26 746	28 897	47 909		161 035
Direction générale des services	Nb d'heures						0	
	montant							0
DGD Ressources et services aux communes							1 424	28 037
Direction des Finances	Nb d'heures	74	3	6	2	54	139	
	montant	1 199	54	174	58	626		2 112
Direction des Ressources Humaines	Nb d'heures	136	19	21	6	13	195	
	montant	2 216	319	571	196	151		3 454
Direction des Assemblées	Nb d'heures	64	0	0	5	60	129	
	montant	1 049	0	0	173	697		1 919
Direction du Numérique	Nb d'heures	52	0	40	11	0	103	
	montant	855	0	1 085	351	0		2 291
Dir. Commande pub. et moyens généraux	Nb d'heures	436	64	81	206	22	809	
	montant	7 101	1 060	2 198	6 862	259		17 479
Direction des Affaires Juridiques	Nb d'heures	10	0	0	0	0	10	
	montant	159	0	0	0	0		159
Dir Coordination - Services aux communes	Nb d'heures	38	0	0	0	0	38	
	montant	623	0	0	0	0		623
DGD Cohésion sociale							914	15 993
Direction des Sports	Nb d'heures	23	0	19	15	0	57	
	montant	368	0	503	514	0		1 385
Direction Proximité citoyenneté	Nb d'heures	150	8	74	119	496	848	
	montant	2 451	133	2 000	3 972	5 782		14 337
Direction de l'Action sociale	Nb d'heures	0	0	10	0	0	10	
	montant	0	0	271	0	0		271

SUITE DU TABLEAU PAGE 47



Répartition des heures supplémentaires rémunérées par service								
Service		HS -14h	HS + 14h	HS dimanche et jour férié	HS nuit	Heures complé- mentaires	Total	
							Nombre d'heures	Coût financier (en euros)
DGD Espace public et cadre de vie							19 346	419 034
Direction Bâtiment et Energie	Nb d'heures	306	0	97	82	4	489	
	montant	4 992	0	2 639	2 719	47		10 397
Direction de l'Exploitation	Nb d'heures	8 490	1 190	2 735	2 550	35	14 999	
	montant	138 334	19 715	74 270	84 905	406		317 628
Dir. Réglementation de l'espace public	Nb d'heures	11	0	29	0	0	40	
	montant	174	0	792	0	0		966
Dir. Gestion connectée de l'espace public	Nb d'heures	286	51	4	13	0	354	
	montant	4 664	847	116	417	0		6 045
Dir. Valorisation des Déchets	Nb d'heures	856	32	1 625	504	0	3 017	
	montant	13 948	531	44 172	16 867	0		75 517
Unité de traitement DASRI	Nb d'heures	361	2	34		50	446	
	montant	5 875	31	913		1 661		8 480
DGD Attractivité et rayonnement							37	607
Dir. Relations internationales	Nb d'heures	27	10	0	0	0	37	
	montant	442	165	0	0	0		607
DGD Urbanisme							51	1 073
Dir Accès & Accompagnement logement	Nb d'heures	9	0	0	0	0	9	
	montant	152	0	0	0	0		152
Dir. Du Droit des Sols	Nb d'heures	21	0	19	2	0	42	
	montant	336	0	520	64	0		921
Total	Nb d'heures	14 009	2 236	5 778	4 383	4 847	31 253	
	montant	228 245	37 032	156 970	145 994	57 537		625 779

Deux services réalisent 78% des heures supplémentaires à la métropole :

-La Direction de l'Exploitation : 48%

-Le Cabinet : 30%

Evolution du nombre d'heures supplémentaires de 2018 à 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total nombre d'heures supplémentaires rémunérées	14 069	18 741	16 733	22 274	33 807	31 253
% d'augmentation / année précédente	0,2%	33,2%	-10,7%	33,1%	51,8%	-7,6%
Coût financier (hors charges patronales)	312 179	365 222	330 444	424 703	646 455	625 779



2

Sécurisation et accompagnement
des parcours individuels

2.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2023

Dijon Métropole

RECRUTEMENT

Nombre de mobilités internes	42
------------------------------	----

FORMATION

3 721	jours de formation
-------	--------------------

Coût de la formation (dont salaires des agents)	1 359 326 €	4,7% (2,3% sans les salaires)
---	-------------	-------------------------------

INSERTION PROFESSIONNELLE

Taux d'emploi des travailleurs handicapés	10,4%
35 Apprentis	44 Stagiaires scolaires

REMUNERATION ET CARRIERE

Le Net fiscal moyen est de	2 447 €
Le Net fiscal moyen pour les femmes est de	2 446 €
Le Net fiscal moyen pour les hommes est de	2 448 €

MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail	96 600 €
---	----------

ABSENTEISME

7,5%	Taux d'absentéisme global
7,1%	Taux d'absentéisme pour raisons de santé

2.2 RECRUTEMENT ET MOBILITE

2.2.1 Mobilité interne

La mobilité interne reflète les changements d'affectation intervenus entre services.

2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution en nombre 2022/2023	En 2023, 42 agents ont changé de service, ils étaient 47 en 2022
21	16	10	15	47	42	-5	

Mobilité interne par catégorie

	Nombre d'agents	Taux de mobilité dans la catégorie
Catégorie A	10	5,4%
Catégorie B	3	1,7%
Catégorie C	29	4,2%

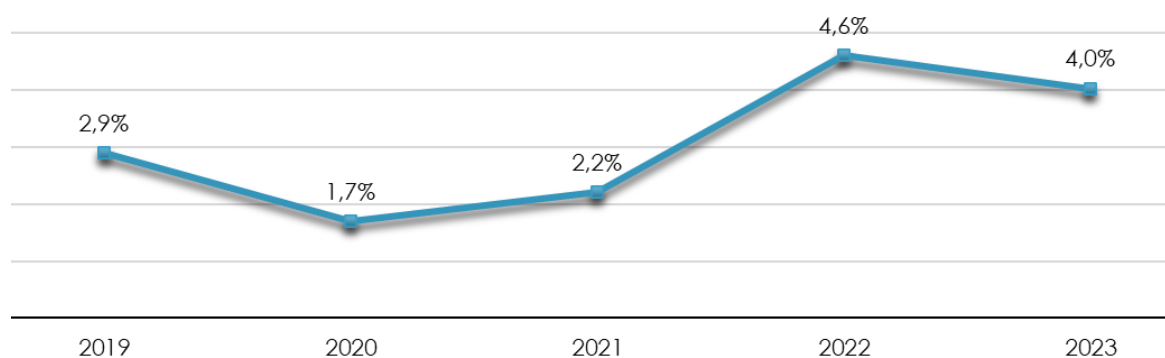
Taux de mobilité : 4%

Calcul : $\frac{\text{total des agents ayant changé d'emploi}}{\text{Effectif mensuel moyen annuel 2023}} \times 100$

Effectif mensuel moyen annuel 2023

L'effectif moyen annuel 2023 est 1 044,6

Evolution de l'indice de mobilité



2.3 FORMATION

2.3.1 Structure de la formation

Les formations dispensées par le C.N.F.P.T. ou l'I.N.S.E.T., par des organismes de formation extérieurs ou par Dijon Métropole, se décomposent comme suit :

- **la formation professionnelle continue,**
- **la formation statutaire** : depuis le 1^{er} juillet 2008, la formation initiale est remplacée par la formation statutaire et concerne les agents de toutes catégories. Elle se décompose en formation d'intégration (5 jours), formation de professionnalisation au 1^{er} emploi (entre 3 et 10 jours pour les catégories C et entre 5 et 10 jours pour les catégories A et B) et en formation de professionnalisation tout au long de la carrière (entre 2 et 10 jours),
- **la formation promotionnelle** : préparation aux concours et examens professionnels,
- **la formation personnelle.**

Les actions dispensées par le C.N.F.P.T. se répartissent en :

- **stages catalogue** : stages ouverts aux collectivités et financés par la cotisation,
- **stages intra** : stages ouverts par le C.N.F.P.T. à la demande exclusive de Dijon Métropole car ils correspondent à un besoin particulier. Certains sont financés par la cotisation et d'autres sont entièrement financés par Dijon Métropole,
- **actions de préparation aux concours et examens professionnels** : sont pris en compte dans les statistiques du présent document les journées effectivement réalisées sur l'année 2023,
- **tronc commun formations initiales** : ces formations sont remplacées par une formation d'intégration à partir du 1^{er} juillet 2008.

2.3.2 Répartition globale de la formation

	Nombre jours réalisés 2018	Nombre jours réalisés 2019	Nombre jours réalisés 2020	Nombre jours réalisés 2021	Nombre jours réalisés 2022	Nombre jours réalisés 2023
Accompagnement des évolutions professionnelles	1306	1677	961	1590	2158	270
Compétences humaines et relationnelles						316
Compétences managériales						286
Compétences Métiers						2057
Formations personnelles						89
Sécurité et prévention des risques						704
TOTAL	1 306	1 677	961	1 590	2 158	3 721

AGENTS MENSUELS

Répartition par sexe

	Nombre de jours de formation	% de jours de formation par sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe*	% pondéré
Femmes	1938	52%	42%	60%
Hommes	1782	48%	58%	40%

* L'effectif moyen annuel catégoriel par sexe est dans ce cas préféré à l'effectif au 31/12 afin de neutraliser l'effet des départs d'agents de fin d'année

Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (1 938 jours contre 1 782). Bien que les femmes soient moins nombreuses que les hommes à Dijon Métropole, le nombre de jours de formation, rapporté à l'effectif catégoriel, reste plus conséquent chez les femmes que chez les hommes (60% contre 40%).

Répartition des départs en formation par type de formation

Type de formation	Nb jours réalisés	Nb départs	Nb agents formés*
Formation personnelle	73,5	6	6
Formation statutaire	3327,5	2217	768
Intégration	65	13	13
Prépa concours et examens	254,5	46	39
Total	3720,5	2282	781

Nota Bene: Un agent pouvant participer à plusieurs formations la même année, le nombre total d'agents formés peut être différent de la somme des agents par type de formation.

Zoom sur les formations statutaires

Type de formation statutaire	Nombre jours	% par rapport au total	Nombre départs	Nombre agents
Intégration	98	2,9%	18	18
Professionalisation tout au long de la carrière	3 229,5	97,1%	2 199	765
Total	3327,5	100%	2217	768

Répartition du nombre de jours de formation des agents mensuels par catégorie et par type de formation

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Formation personnelle	66	0	7,5	73,5
Formation statutaire	804	701	1 822,5	3327,5
Intégration	0	0	65	65
Prépa concours et examens	11	29	214,5	254,5
TOTAL	881	730	2110	3720,5
% par catégorie	23,7%	19,6%	56,7%	100,0%

Répartition du nombre de jours de formation par type d'organisme

Type de Formation	Total	%
Organismes extérieurs	1 715,5	46,1%
C.N.F.P.T. partenariat financier	74	40,2%
C.N.F.P.T. cotisation	1 423	
Formations internes	508	13,7%
TOTAUX	3 720,5	100%

2.3.3 Coût de la formation

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
C.N.F.P.T. Cotisation	87 012 €	129 637 €	114 633 €	159 923 €	258 257 €	288 950 €
C.N.F.P.T. actions en partenariat	0 €	2 200 €	0 €	0 €	0 €	1 260 €
Organismes extérieurs	85 706 €	100 421 €	140 004 €	197 156 €	171 628 €	359 340 €
Frais de mission	5 925 €	8 838 €	6 070 €	5 681 €	24 009 €	25 014 €
Sous - total	178 642 €	241 096 €	260 707 €	362 759 €	453 893 €	674 565 €
Salaires agents en formation	225 019 €	271 697 €	164 132 €	288 412 €	381 622 €	684 761 €
TOTAL	403 661 €	512 793 €	424 839 €	651 171 €	835 515 €	1 359 326 €
% masse salariale	4,2% (1,8% sans les salaires)	3,6% (1,7% sans les salaires)	2,8% (1,7% sans les salaires)	3,7% (2% sans les salaires)	3,1% (1,7% sans les salaires)	4,7% (2,3% sans les salaires)

Nota Bene : Compte-tenu de la crise sanitaire et en soutien aux collectivités territoriales, le CNFPT a décidé de ne pas recouvrir la contribution CNFPT des mois de novembre et décembre 2020.

2.4 INSERTION PROFESSIONNELLE

2.4.1 Travailleurs handicapés

La loi du 10 juillet 1987 prévoit l'emploi par les collectivités de travailleurs handicapés ; le quota est fixé à 6% de l'effectif total.

Dans certains cas, ces agents sont reconnus handicapés par la commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées (C.D.A.P.H.). Pour d'autres, il s'agit d'agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (A.T.I.) consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les personnes reclassées pour inaptitude physique ainsi que les fonctionnaires recrutés par la voie des emplois réservés sont également comptabilisés pour le calcul du taux. Par ailleurs, certains agents sont répertoriés dans les catégories ci-dessous mais affectés sur des postes spécifiquement aménagés.

La méthode de calcul a évolué en 2020 : auparavant, l'effectif des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi se faisait au 1^{er} janvier de chaque année. A partir de 2020, l'effectif pris en compte est celui au 31 décembre de chaque année.

A la métropole, 105 agents sont employés à ce titre au 31 décembre 2023, soit 10,4%

	2021	2022	2023
Taux d'emploi des travailleurs handicapés	9,4	9,4	10,4

Nota Bene: les modalités de recensement et de calcul du taux d'emploi direct des travailleurs handicapés ont été modifiées par la loi du 11 février 2005 puis par le décret 2019-645 du 26 juin 2019. Ses critères ne prennent plus en compte certains des agents reclassés recensés les années antérieures.

Cette loi fait obligation aux employeurs publics lorsque le taux de 6% n'est pas atteint, de verser une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées dans la fonction publique. Le décompte des personnes handicapées est calculé sur l'ensemble de l'effectif rémunéré au 31 décembre de l'année écoulée.

Bénéficiaires	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Toutes Catégories					
	titulaires et stagiaires		non titulaires		titulaires et stagiaires		non titulaires		titulaires et stagiaires		non titulaires		titulaires et stagiaires			non titulaires		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H+F	H	F	H+F
Handicapés RQTH-	0	0	0	1	1	2	1	0	12	19	1	0	13	21	34	2	1	3
, dont recrutés comme contractuels (article 38 loi 26/01/84)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentés du travail ou victime d'une maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	0	0	0	0	0	1	0	0	13	4	0	0	13	5	18	0	0	0
Anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fonctionnaires inaptes ou reclassés	0	0	0	0	0	3	0	0	17	28	0	0	17	31	48	0	0	0
Titulaires d'une carte d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Allocataires d'une pension d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Allocataires d'une Allocation Adulte Handicapé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Effectifs	0	0	0	1	1	6	1	0	44	51	1	0	45	57	102	2	1	3

- 37 agents ont une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la C.D.A.P.H.
- 18 agents ont une A.T.I.
- 48 agents sont reclassés pour raisons médicales
- 2 agents sont titulaires d'une carte d'invalidité

	Nombre	%	Hommes (%)	Femmes (%)	Titulaires et stagiaires (%)	Non titulaires (%)
Catégorie A	1	1,0%	0%	100%	0%	100%
Catégorie B	8	7,6%	25,0%	75,0%	87,5%	12,5%
Catégorie C	96	91,4%	46,9%	53,1%	99,0%	1,0%
Total	105	100%	44,8%	55,2%	97,1%	2,9%

Peuvent également être pris en compte les montants financiers correspondant à des prestations effectuées par des établissements employant des handicapés (E.S.A.T. : Etablissement et Service d'Aide par le Travail, E.A. : Entreprise Adaptée).

En 2023, le montant de ces prestations s'élève à 181 126 euros.

2.4.2 Travaux d'intérêt général et travaux non rémunérés

La métropole accueille des personnes dans le cadre des travaux d'intérêt général (T.I.G.) et des travaux non rémunérés (T.N.R.).

Le travail d'intérêt général (T.I.G.) est un travail gratuit effectué dans une association ou un service public. C'est une peine qui peut être proposée à l'auteur de certaines infractions (acte interdit par la loi et sanctionné par une peine), qui avait au moins 13 ans au moment des faits, et qui a plus de 16 ans au moment du jugement. Il doit donner son accord. Le T.I.G. peut être prononcé comme peine principale ou peine complémentaire (sanction prononcée par le juge pénal et qui s'ajoute à une peine principale d'emprisonnement et/ou d'amende). Par exemple, le retrait du permis de conduire, la déchéance des droits civiques, l'interdiction de travailler avec des mineurs, l'obligation d'effectuer des travaux d'intérêt général, ou de se soumettre à un suivi socio-judiciaire, peine de conversion d'une peine ferme ou comme obligation imposée dans le cadre d'un sursis probatoire. La durée de la peine varie de 40 à 240 heures dans les dix-huit mois qui suivent la sanction. Si le prévenu est mineur, la durée varie de 20 à 120 heures.

Les travaux non rémunérés (T.N.R.) sont une des mesures de la composition pénale. Ils ont été introduits par la loi n° 99-515 du 23 juin 1999 renforçant l'efficacité de la procédure pénale. La composition pénale est une des modalités d'alternative aux poursuites, elle permet au ministère public de proposer une sanction à l'auteur de faits délictuels ou contraventionnels, lorsque celui-ci reconnaît sa culpabilité, en évitant un procès. L'autorité judiciaire peut ainsi apporter une réponse à la délinquance sans pour autant saisir une juridiction répressive. Toutefois, la possibilité de recourir à une composition pénale est subordonnée à la reconnaissance de l'infraction reprochée par le délinquant.

En 2023, aucun T.I.G ou T.N.R. n'a été accueilli à Dijon métropole.

2.4.3 Apprentissage

Au 31/12/2023 :

Secteur	Nombre de jeunes en contrat d'apprentissage		
	Hommes	Femmes	Total
Cabinet du Président	2	0	2
Transition climatique	0	1	1
Affaires juridiques et Commande publ	2	0	2
Ecologie urbaine, Mobilité douce	0	1	1
Bâtiment et énergie	2	1	3
Exploitation	4	1	5
Finances	1	0	1
Mobilités	1	0	1
Développement éco. et ens. sup	0	2	2
Conseil et de l'évaluation	0	1	1
Direction du Numérique	9	5	14
Paysages, espaces publics	1	0	1
Relations Internationales	1	0	1
TOTAL	23	12	35

2.4.4 Stagiaires scolaires accueillis

Comme tous les ans, les services métropolitains sont des terrains de stage privilégiés pour les scolaires. La durée de ces stages peut aller de quelques jours à plusieurs mois. Tous les niveaux d'étude sont représentés, de la classe de collège à l'étudiant en faculté en passant par les grandes écoles.

En 2023, la métropole a accueilli 44 stagiaires (contre 39 en 2022) dans des secteurs variés :

Services d'accueil	Nombre de stagiaires	%
Communication	10	23%
Affaires générales	1	2%
Proximité et citoyenneté	2	5%
Ressources humaines	2	5%
Commande pub. et moyens généraux	2	5%
Finances	2	5%
Numérique	6	14%
Affaires juridiques	2	5%
Bâtiment énergie	9	20%
Exploitation	3	7%
Accès & Accompagnement logement	1	2%
Droit des sols	2	5%
Ecologie urbaine, mobilité douce	1	2%
Relations internationales	1	2%
TOTAL	44	100%

2.5 REMUNERATIONS ET CARRIERES

2.5.1 Rémunération (agents mensuels)

REMUNERATION MOYENNE DES AGENTS

La rémunération moyenne est calculée à partir du net fiscal annuel : le périmètre retenu est celui des agents "mensuels" présents au 31/12/2023, c'est-à-dire, ayant une paye en décembre (hors congés parentaux, disponibilités d'office).

Le net fiscal moyen mensuel d'un agent est calculé en divisant le montant total annuel du net fiscal de l'agent par le nombre de payes qu'il a eu au cours de l'année.

Net fiscal moyen par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	3 753	4 343	4 030
Catégorie B	2 370	2 645	2 482
Catégorie C	1 946	2 049	2 013
Moyenne du Net Fiscal 2023	2 446	2 448	2 447

Net fiscal moyen par groupe de fonction et par sexe

Groupe de fonction	Nbre d'agents	Femmes	Hommes	TOTAL
A+	37	6 216	8 393	7 539
A1		4 159	5 724	5 376
A2		4 912	5 237	4 973
A3	72	3 704	4 223	3 954
A4	99	2 962	3 217	3 076
B1	52	2 428	2 723	2 635
B2	207	2 184	2 362	2 238
C1	95	2 141	2 334	2 311
C2	281	1 979	2 059	2 033
C3	208	1 773	1 753	1 760
NC	3	6 648	3 185	4 373
Total	1054	2 446	2 448	2 447

Le statut de la fonction publique territoriale garantit l'égalité de traitement, puisqu'il fixe les éléments qui composent la rémunération (hors régime indemnitaire) d'un fonctionnaire territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emploi, la filière, la catégorie et le grade.

Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes à Dijon Métropole. Néanmoins, **les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 0,1% de moins que les hommes (contre 1,6% en 2022).**

La mise en œuvre du Complément de Régime Indemnitaire pour les personnels sociaux dans le cadre du Ségur de la santé en 2022 ainsi que du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au 1^{er} janvier 2022 contribue à la diminution de cet écart, dont l'un des objectifs était la diminution des écarts entre filières afin de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, tout en prenant en compte la spécificité de la filière technique.

Cependant, la mise en œuvre de ce régime indemnitaire par fonctions ne permet pas de supprimer tous les écarts, ces derniers étant également liés à la structuration de l'effectif par filière observée précédemment, les hommes étant sur-représentés dans certaines filières (technique par exemple) afin de pouvoir réaliser les recrutements dans un contexte de forte concurrence entre employeurs (à noter également qu'au moment du passage au RIFSEEP, certains agents ont conservé à titre individuel leur régime indemnitaire antérieur s'ils leur était plus favorable). Les hommes sont également davantage concernés par les indemnités variables de paye qui touchent principalement les métiers techniques (astreintes, heures supplémentaires, interventions, etc.).

Par ailleurs, les femmes sont plus souvent à temps partiel (81% des agents à temps partiel) que les hommes, entraînant de fait une rémunération plus faible.

Ecart du net fiscal moyen entre les femmes et les hommes

	Ecart net fiscal entre les femmes et les hommes					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	-535	-513	-360	-686	-685	-590
Catégorie B	-363	-241	-284	-345	-321	-275
Catégorie C	-296	-251	-185	-160	-145	-103
Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes	-10	-157	-31	-64	-37	-3

Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes :

(Net fiscal moyen des Femmes) – (Net fiscal moyen des Hommes)

Net fiscal moyen par filière

En 2023, les femmes de la filière administrative de catégorie C ont perçu 77€ de plus que les hommes. A contrario, en filière technique, les femmes de catégorie C ont perçu 116€ de moins que les hommes

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Catégorie A	4 030	3 753	4 343	-590
Filière administrative	3 944	3 583	4 603	-1 020
Filière médico-sociale et technique	4 686	5 634	NC*	NC*
Filière sociale	2 907	2 907	NC*	NC*
Filière technique	4 258	4 376	4 214	162
Sans filière	NC*	NC*	NC*	NC*
Catégorie B	2 482	2 370	2 645	-275
Filière administrative	2 331	2 356	2 218	138
Filière technique	2 728	2 457	2 805	-348
Catégorie C	2 013	1 946	2 049	-103
Filière administrative	1 935	1 946	1 869	77
Filière technique	2 044	1 945	2 061	-116
Total	2 447	2 446	2 448	-3

Nota Bene : Par souci de confidentialité, on ne fait pas figurer le net fiscal des agents en deçà de 3 agents par filière

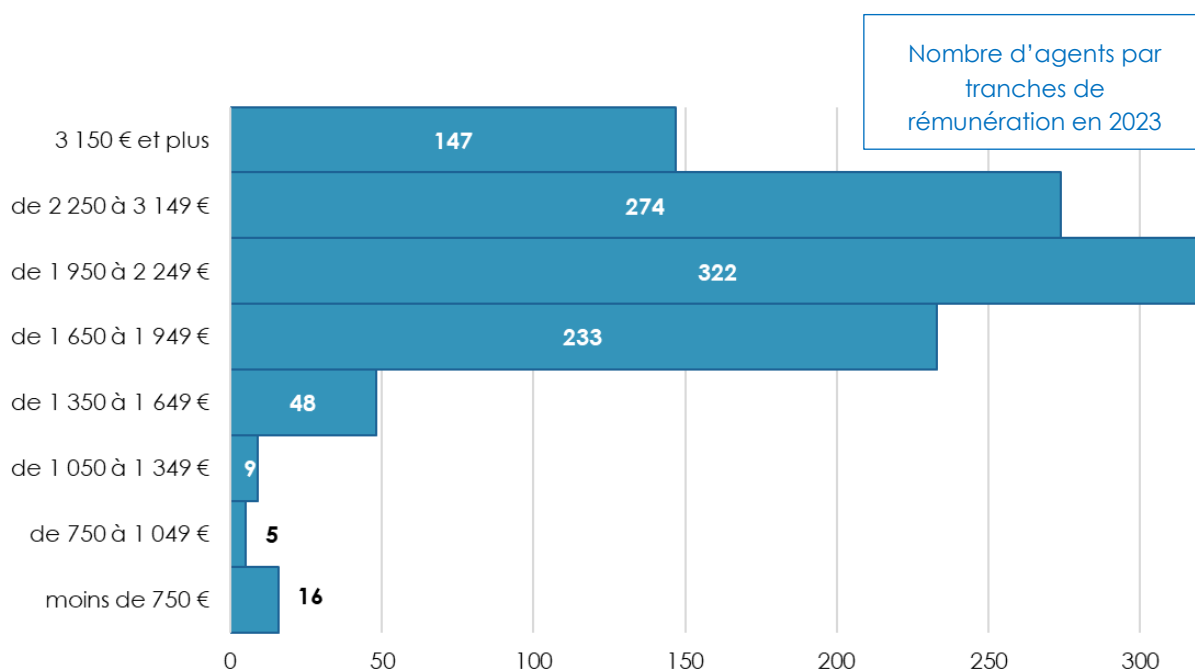
Net fiscal par cadre d'emplois

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Filière administrative	2 527	2 380	3 103	-723
Adjoints administratifs territoriaux	1 935	1 946	1 869	77
Administrateurs Territoriaux	5 166	4 976	5 309	-332
Attachés territoriaux	3 594	3 478	3 859	-381
Emplois fonctionnels administratifs	8 136	NC*	8 393	NC*
Rédacteurs territoriaux	2 331	2 356	2 218	138
Filière médico-sociale & technique	4 686	5 634	NC*	NC*
Empl. Contractuels Médico-Sociaux	NC*	NC*	NC*	NC*
Médecins territoriaux	NC*	NC*	NC*	NC*
Psychologues territoriaux	NC*	NC*	NC*	NC*
Filière sociale	2 907	2 907	NC*	NC*
Assistants territoriaux socio-éducatifs	2 782	2 782	NC*	NC*
Assistants territoriaux socio-éducatifs	NC*	NC*	NC*	NC*
Filière technique	2 361	2 451	2 343	107
Adjoints techniques territoriaux	1 957	1 876	1 971	-95
Agents de maîtrise territoriaux	2 382	2 286	2 395	-109
Ingénieurs en chef territoriaux	6 838	NC*	6 818	NC*
Ingénieurs territoriaux	3 998	4 225	3 907	318
Techniciens territoriaux	2 728	2 457	2 805	-348
Sans filière	NC*	NC*	NC*	NC*
Total	2 447	2 446	2 448	-3

Nota Bene : Par souci de confidentialité, on ne fait pas figurer le net fiscal des agents en deçà de 3 agents par cadre d'emplois

REPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHES DE SALAIRES (NET FISCAL)

	Nombre d'agents 2018	Nombre d'agents 2019	Nombre d'agents 2020	Nombre d'agents 2021	Nombre d'agents 2022	Nombre d'agents 2023
moins de 750 €	0	2	4	12	17	16
de 750 à 1 049 €	3	2	3	6	7	5
de 1 050 à 1 349 €	3	17	24	11	10	9
de 1 350 à 1 649 €	51	84	100	124	92	48
de 1 650 à 1 949 €	76	144	170	264	283	233
de 1 950 à 2 249 €	108	135	126	189	265	322
de 2 250 à 3 149 €	82	102	106	145	224	274
3 150 € et plus	53	82	84	108	132	147
Total	376	568	617	859	1030	1054

**REMUNERATION MEDIANE NETTE**

La rémunération médiane est de 2 135 euros (il s'agit de la valeur de rémunération pour laquelle 50% des agents perçoivent une rémunération supérieure et 50 % une rémunération inférieure).

ECART DES REMUNERATIONS NETTES : 3,6

Cet écart signifie que les 10% d'agents recevant les plus fortes rémunérations perçoivent en moyenne 3,6 fois les rémunérations moyennes des 10% des plus basses.

SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Commentaires
2023	1 091 229 €	4	6	120	
2022	1 046 050 €	4	6	120	-
2021	961 707 €	5	5	120	-

2.5.2 Avancement**AVANCEMENT D'ECHELON**

En 2023, 374 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 45,1% des fonctionnaires métropolitains. Les femmes représentent 39,8% des agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon.

Depuis 2017, suite à la mise en place de l'accord PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations), il n'y a plus qu'un cadencement d'avancement unique pour l'ensemble des catégories.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE**Bilan des promotions de 2018 à 2023**

Types de promotion	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nomination suite à concours	0	2	2	0	2	2
Promotion de grade par voie d'avancement	32	50	40	44	61	48
Promotion interne	7	4	6	4	8	19
Echelon spécial	0	0	0	1	0	2
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	39	54	46	49	69	69
TOTAL	39	56	48	49	71	71

Taux d'agents promus par rapport aux promouvables

Cet indicateur permet de mesurer le nombre d'avancements de grade et de promotions internes réalisées par rapport au nombre d'agents susceptibles d'obtenir une promotion.

Taux d'agents promus par rapport
aux promouvables : 7,9%

	Taux d'agents promus / aux promouvables (avancements de grade + échelon spécial + promotion interne)	Taux d'agents promus / aux promouvables (hors promotion interne)
2018	10,7%	26,2%
2019	11,5%	29,9%
2020	10,0%	26,5%
2021	10,5%	29,2%
2022	7,8%	28,4%
2023	7,9%	22,2%

Nota Bene : Le calcul du ratio intègre les promus et promouvables à des échelons spéciaux du même grade d'emploi

Répartition des promus par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Avancement de grade	3	5	40	48
Promotion interne	5	3	11	19
Echelon spécial	2	0	0	2
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	10	8	51	69
% des promouvables	7,6%	2,2%	13,2%	7,9%
Nomination suite à concours	0	1	1	2
TOTAL	10	9	52	71

Avancement de grade

L'avancement de grade entraîne le passage à un grade et à des fonctions supérieures ; 48 agents en ont bénéficié en 2023.

Filière	Grade	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	Adjt adm Pal 1CI	7	3	10
	Adjt adm Pal 2CI	5	0	5
	Rédacteur Pal 1CI	3	0	3
Total filière administrative		15	3	18
Filière technique	Adjt tech ter Pal 1CI	6	8	14
	Adjt tech ter Pal 2CI	0	5	5
	Agent maîtrise Pal	2	4	6
	Ingénieur Pal	1	2	3
	Technicien Pal 1CI	0	1	1
	Technicien Pal 2CI	0	1	1
Total filière technique		9	21	30
TOTAL		24	24	48

AVANCEMENT PAR PROMOTION INTERNE

Il s'agit d'agents qui, sous certaines conditions d'âge et d'ancienneté, sont promus au cadre d'emplois supérieur. 19 agents ont été promus aux grades suivants :

Filière	Grade	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	Rédacteur Pal 2CI	3	0	3
	Attaché	3	0	3
Total Filière administrative		6	0	6
Filière technique	Agent maîtrise	1	10	11
	Ingénieur	0	1	1
Total Filière technique		1	11	12
Filière sociale	Conseiller soc-ed	1	0	1
Total Filière sociale		1	0	1
TOTAL		8	11	19

Répartition des promus par DGD – Avancement de grade et promotion interne

Services	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
DGS et Cabinet	5	5,8%
Ressources et services aux communes	27	8,7%
Cohésion sociale	4	4,8%
Espace public et cadre de vie	24	5,2%
Attractivité et rayonnement	1	5,6%
Urbanisme	6	7,1%
TOTAL	67	6,4%

Agents au dernier échelon

Cet indicateur mesure le nombre d'agents se trouvant, dans leur cadre d'emplois, au dernier échelon du grade le plus élevé. Ces agents ne peuvent progresser que par un changement de cadre d'emplois, par concours ou examen professionnel et/ou promotion interne.

En 2023, il y avait 65 agents au sommet de leur grade.

	A		B		C		Total	% par rapport à l'effectif total
	Nb agents	% par catégorie	Nb agents	% par catégorie	Nb agents	% par catégorie		
2018	1	1,3%	5	9,8%	10	4,0%	16	4,3%
2019	1	0,8%	8	8,1%	17	4,9%	26	4,6%
2020	1	0,8%	6	5,8%	19	5,0%	26	4,2%
2021	3	1,9%	9	6,8%	31	5,4%	43	5,0%
2022	8	4,4%	7	4,3%	54	7,8%	69	6,7%
2023	8	4,1%	9	5,1%	48	7,0%	65	6,2%

2.5.3 Médailles

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale a été créée suite au décret n° 87-594 du 22 juillet 1987. Elle récompense les services rendus aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics, y compris les offices publics d'H.L.M. et les caisses de crédit municipal.

Peuvent en bénéficier les élus, les agents des collectivités mentionnées ci-dessus et, sous certaines conditions, les agents de l'Etat ayant accompli des services pour le compte des collectivités.

La première médaille, attribuée pour 20 années de services, est la médaille d'argent. Pour 30 ans de services, on peut obtenir la médaille de vermeil. La médaille d'or est accordée aux personnes pouvant justifier de 35 ans de services.

L'ancienneté s'apprécie au 31 décembre de l'année en cours. Pour l'année 2023, 77 agents ont été récompensés (40 en 2022) :

- 15 ont reçu la médaille d'or,
- 26 la médaille de vermeil,
- 36 la médaille d'argent.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
- médaille d'or (35 ans)	5	7	11	7	7	15
- médaille de vermeil (30 ans)	14	14	8	15	11	26
- médaille d'argent (20 ans)	7	14	18	20	22	36
Total	26	35	37	42	40	77

Nota Bene : A partir de 2006, les critères d'attribution de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale ont été modifiés par le Décret du 25 janvier 2005. Ainsi les conditions d'obtention de la médaille d'or ont été ramenées à 35 ans au lieu de 38.

2.5.4 Sanctions

Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes : 1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe.

Le 1^{er} groupe inclut trois types de sanctions : l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de 1 à 3 jours maximum (sans convocation du conseil disciplinaire).

Le 2^{ème} groupe comporte la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon et l'exclusion temporaire de 4 à 15 jours.

Le 3^{ème} groupe sanctionne des fautes plus graves et comprend la rétrogradation et l'exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans.

Enfin le 4^{ème} groupe comprend deux sanctions : la mise à la retraite d'office et la révocation.

Cette année, 6 sanctions ont été retenues contre des agents métropolitains (5 en 2022).

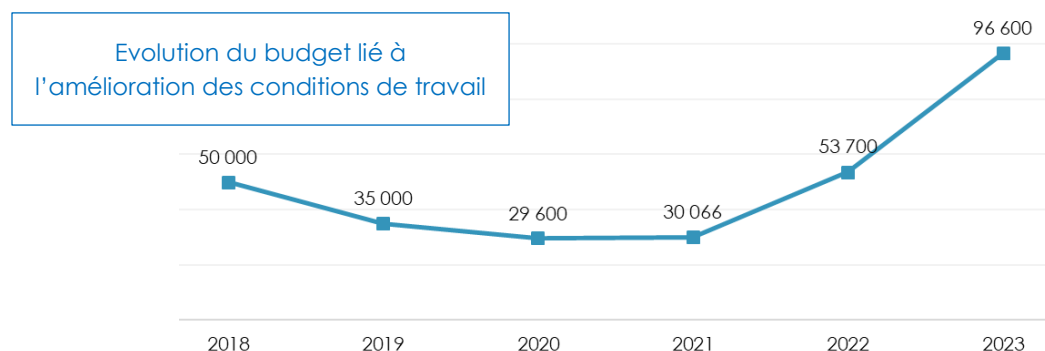
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1^{er} groupe :						
- Avertissement	-	-	1	-	1	-
- Blâme	-	1	-	-	1	1
- Exclusion temporaire de 1 à 3 jours	-	-	-	2	3	3
2^{ème} groupe :						
- radiation du tableau d'avancement	-	-	-	-	-	-
- abaissement d'échelon	-	-	-	-	-	-
- exclusion temporaire de 4 à 15 jours	-	-	-	-	-	-
3^{ème} groupe :						
- rétrogradation	-	-	-	-	-	-
- exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans	-	-	-	-	-	2
4^{ème} groupe :						
- mise à la retraite d'office	-	-	-	-	-	-
- révocation	-	-	-	3	-	-
TOTAL	0	1	1	5	5	6
Nombre de stages prolongés	1	-	-	2	-	2
Nombre de titularisations refusées	-	-	-	-	-	-

2.6 MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

2.6.1 Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail

Le budget est piloté par le service Prévention des Risques Professionnels pour la mise en œuvre d'actions préventives et correctives. Ces actions sont diverses tant sur la forme que sur le fond, et peuvent conduire à l'acquisition d'équipements améliorant les conditions de travail, à des aménagements de poste de travail, à la formalisation de protocoles, à la mise en place d'actions de soutien aux collectifs de travail de type groupe de parole, analyse de pratique, etc.

Elles font écho aux sollicitations des services, des partenaires sociaux. Ces actions sont parfois activées en « auto-saisine PRP » ou alors induites par des obligations réglementaires nouvelles. L'évolution à la hausse ces dernières années sur le budget de la métropole est notamment induite par les transferts de personnel de la ville de Dijon à Dijon métropole. Par ailleurs, il est important de souligner que l'amélioration des conditions matérielles de travail repose également et principalement sur d'autres budgets que la DRH (bâtiments, logistique, environnement de travail).



Nota Bene : Les budgets 2020 et 2021 n'intègrent pas les dépenses liées à la crise sanitaire.

2.6.2 Accidents de travail (service + trajets)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de déclarations d'accidents du travail avec arrêts ou sans arrêts	29	48	35	49	71	59
% d'évolution / année précédente	+11,5%	+65,5%	-27,1%	+40,0%	+44,9%	-16,9%
Nombre de jours d'arrêts pour des accidents du travail ayant eu lieu dans l'année	1 130	904	1 457	828	1 735	1 546
% d'évolution / année précédente	+93,8%	-20,0%	+61,2%	-43,2%	+109,5%	-10,9%

	Accidents de service	Accidents de trajet	Total Accidents du travail
Nombre de déclarations d'accidents du travail 2023	45	14	59
Nombre de jours d'arrêts consécutifs aux accidents du travail 2023	1 363	183	1 546

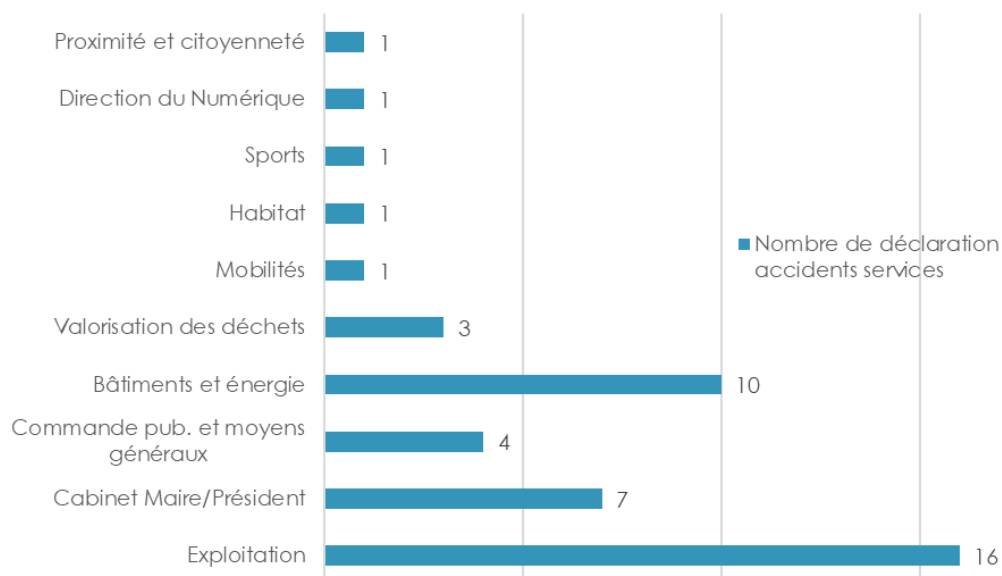
Taux de fréquence : nombre d'accidents de service avec arrêt pour un million d'heures travaillées

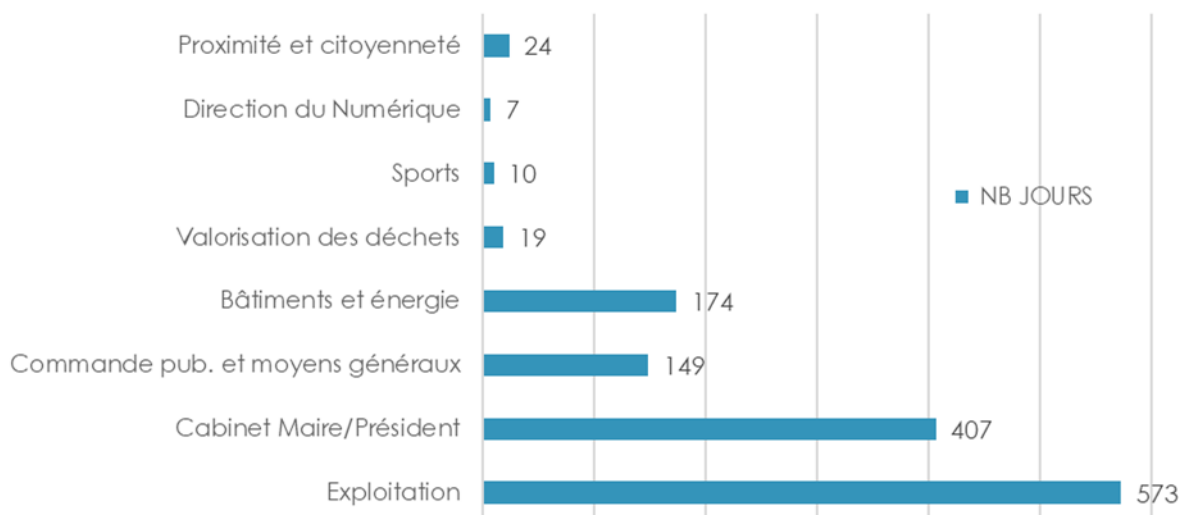
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de fréquence	27,0	32,3	28,5	21,6	21,2	33,8

Taux de gravité : nombre de jours d'arrêts suite à un accident de service pour mille heures travaillées

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de gravité	1,5	0,9	1,5	0,5	0,6	1,0

Répartition par service du nombre de déclarations d'accidents de service



Répartition par service du nombre de jours d'arrêt consécutifs à des accidents de service

2.6.3 Médecine professionnelle

NOMBRE D'AGENTS SUIVIS

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Effectifs mensuels	378	571	620	861	1 038	1 058
Apprentis	0	4	5	27	30	35
TOTAL	378	575	625	888	1 068	1 093

Agents exposés à des risques spéciaux du fait de la spécificité de leur métier

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Peinture	0	0	0	0	0	0
Bruit	40	56	81	119	99	205
Ecran	79	151	234	236	440	420
Poussière de bois	0	1	0	0	1	6
Vibrations	0	0	0	0	0	0

Agents soumis à des risques spéciaux en raison de leur santé et / ou de leur état de santé

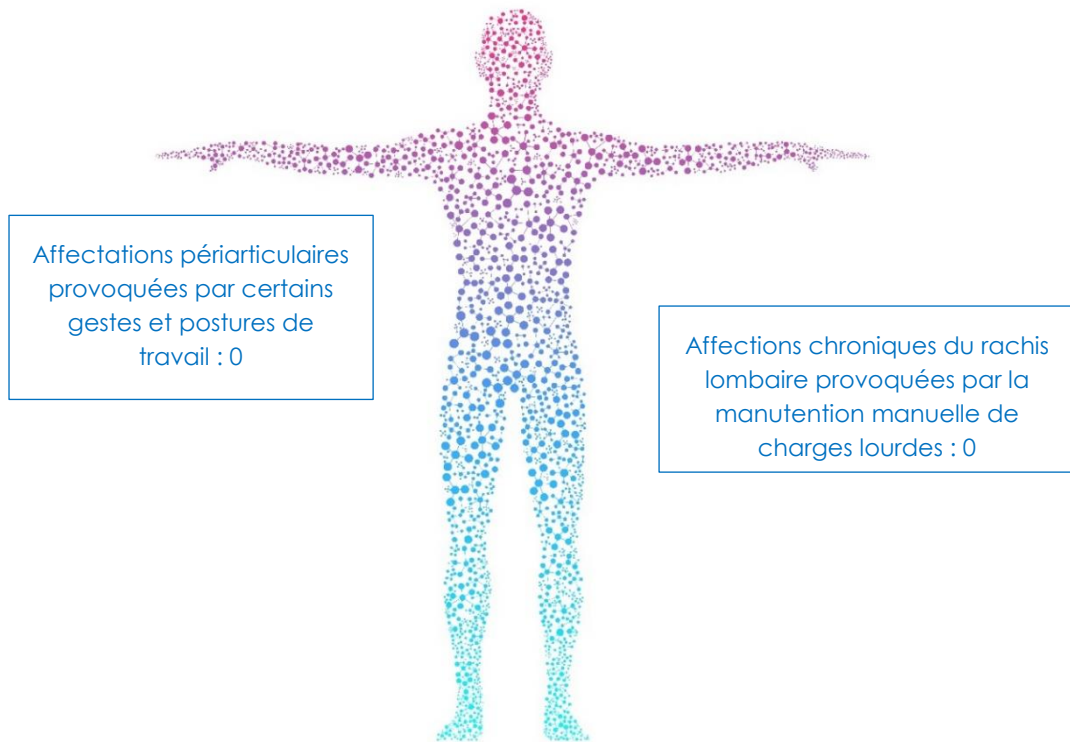
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes enceintes	6	7	2	8	11	8
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	32	47	60	78	96	110
Apprentis de moins de 18 ans	0	0	0	1	4	4
Apprentis de plus de 18 ans	0	4	5	26	26	31
Congé grave maladie / Congé longue maladie / Congé longue durée	16	19	13	28	43	37

EXAMENS CLINIQUES

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Visites médicales annuelles	71	141	221	204	346	300
Visites médicales d'embauche	9	4	12	32	94	123
Visites médicales non périodiques	162	182	207	152	233	274
- visite de préreprise	11	5	9	11	9	10
- visite de reprise après maternité	1	0	3	1	4	1
- visite de reprise après maladie	29	42	56	39	62	71
- visite de reprise après accident du travail ou maladie professionnelle	5	4	5	4	5	6
- visites occasionnelles à la demande de l'agent	42	66	68	47	85	103
- visites occasionnelles à la demande du médecin du travail	44	32	24	29	53	53
- visites occasionnelles à la demande de l'employeur	22	28	39	15	10	25
- visites occasionnelles à la demande de l'assistante sociale	8	3	1	6	2	3
- visites occasionnelles à la demande du médecin traitant	0	0	2	0	0	1
- visites occasionnelles à la demande de la psychologue	0	2	0	0	3	1
TOTAL	242	327	440	388	673	697

EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Examens complémentaires de médecine préventive	
Analyses d'urine	0
Glycémie	0
Compte d'addis	0
Examens complémentaires pour suivi des risques professionnels	
Visiotests	420
Audiogrammes	205
NFS - Plaquettes	0
Vaccins	0
Sérologies (AC anti HBS)	0
Consultation spécialisée ORL	6
LEPTOSPIROSE	10

DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE

2.7 ABSENTEISME

Méthode : seuls sont comptés les jours d'absence réellement intervenus sur l'année 2023. Les absences sont décomptées en jours calendaires et ne font pas l'objet d'une proratisation en fonction du temps de travail.

2.7.1 Taux d'absentéisme global

Le taux d'absentéisme global prend en compte les arrêts maladie ordinaire (dont crise sanitaire), congés longue maladie, congés longue durée, congés grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle, maternité, paternité et gardes d'enfants malades.

Le calcul du taux d'absentéisme se fait sur la base de **l'effectif moyen annuel 2023 hors congés parentaux et disponibilités d'office** maladie soit 1 044,6 agents mensuels et non sur l'effectif au 31/12/2023 (calcul effectué sur le nombre de jours calendaires soit 365 jours) :

A eux seuls, les arrêts pour maladie ordinaire représentent 4,1%	Taux d'absentéisme global : 7,5% (28 729 x 100) / (365 x 1 044,6)					
Taux d'absentéisme global	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	9,6	7,6	7,3	7,8	9,0	7,5

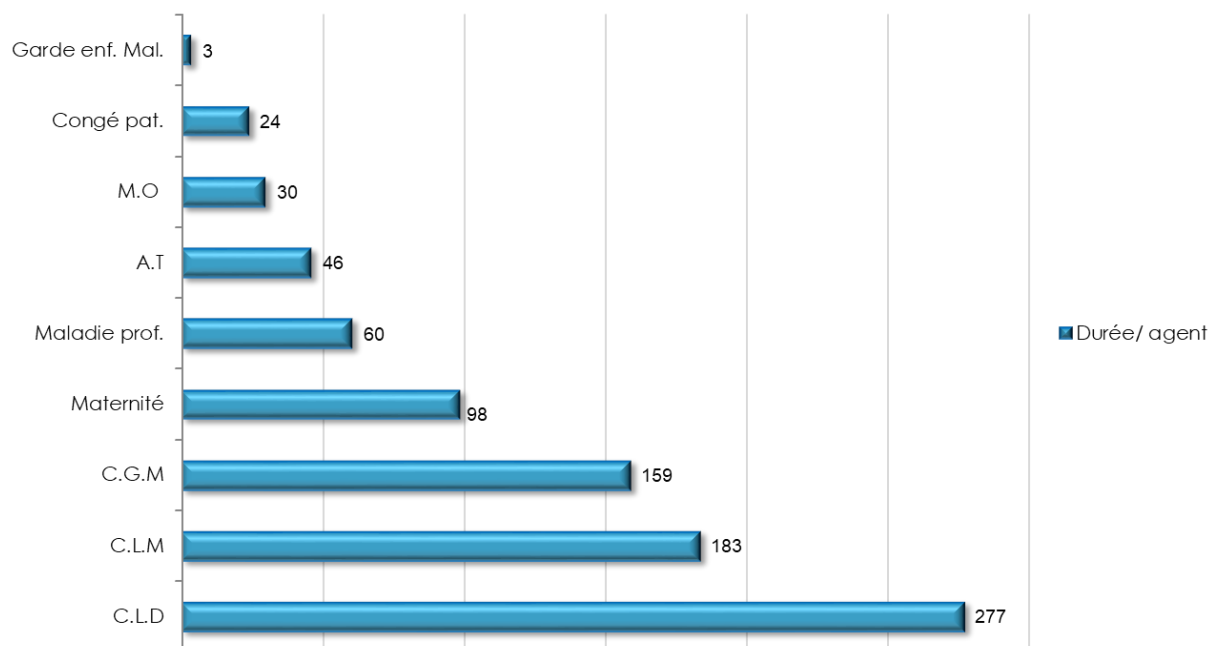
2.7.2 Taux d'absentéisme par motif

Congés	TOTAL hommes / femmes					Taux absentéisme 2023 par motif		
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Durée/ agent	Nombre d'arrêts	Durée/ arrêt	TOTAL	Dont hommes	Dont femmes
M.O	15 511	525	30	991	15,7	4,1%	4,1%	4,1%
C.L.M	2 751	15	183	22	125,0	0,7%	0,9%	0,5%
C.L.D	5 265	19	277	1	5 265,0	1,4%	0,9%	2,0%
C.G.M	635	4	159	3	211,7	0,2%	0,0%	0,4%
Maladie prof.	241	4	60	5	48,2	0,1%	0,1%	0,0%
A.T	2 834	62	46	46	61,6	0,7%	0,8%	0,6%
Maternité	786	8	98	4	196,5	0,2%	0,0%	0,5%
Congé pat.	259	11	24	15	17,3	0,1%	0,1%	0,0%
Garde enf. Mal.	447	144	3	304	1,5	0,1%	0,1%	0,2%
TOTAL	28 729	640	45	1 391	20,7	7,5%	7,0%	8,2%

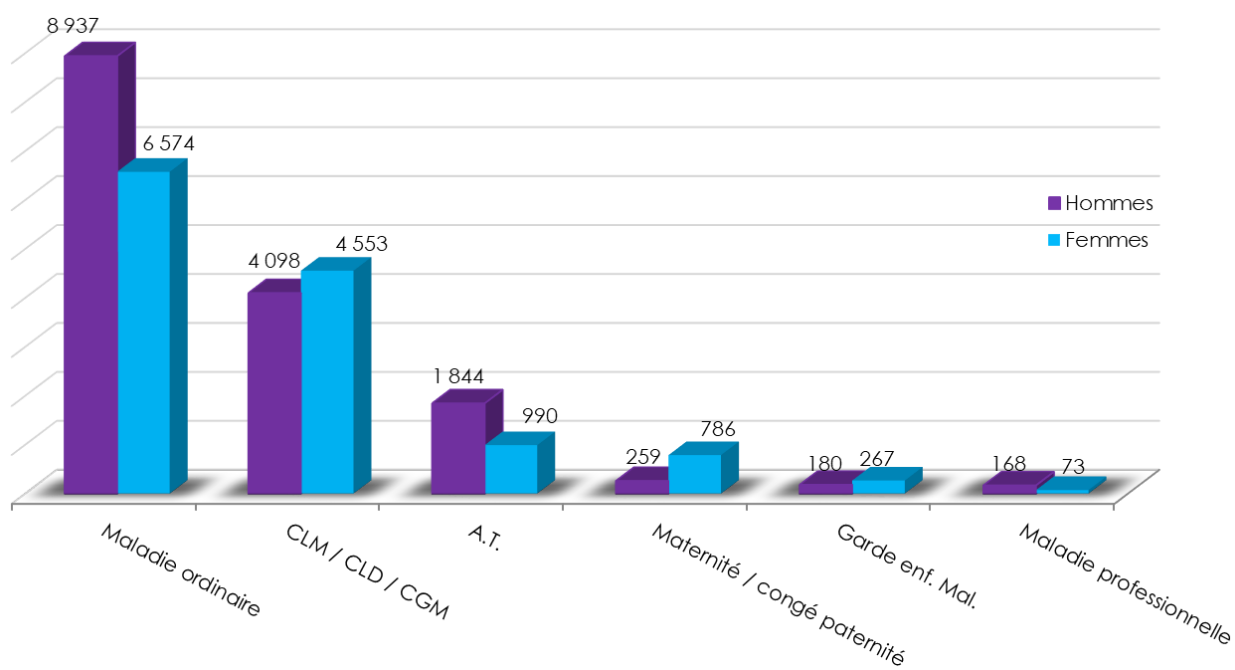
Pourcentage du nombre de jours d'arrêt par motif par rapport au nombre de jours d'arrêt total sur l'année

	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	15 511	54,0%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	8 651	30,1%
Maladie professionnelle, accident du travail	3 075	10,7%
Maternité, adoption, paternité, enfant malade	1 492	5,2%
Total	28 729	100%

Nombre de jours d'arrêt par agent et par motif en 2023



Nombre de jours d'absence par motif et par sexe en 2023



Evolution en % du taux d'absentéisme de 2018 à 2023 par motif

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maladie ordinaire	4,0	3,5	4,2	4,1	4,4	4,1
Congé longue maladie	0,9	1,1	0,5	0,8	1,3	0,7
Congé longue durée	2,2	0,9	1,0	1,5	1,6	1,4
Congé grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2
Maladie professionnelle	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3	0,1
Accident du travail	1,4	1,0	0,9	0,8	1,0	0,7
Maternité	0,7	0,5	0,1	0,3	0,2	0,2
Congé paternité	0,05	0,1	0,04	0,04	0,09	0,1
Garde d'enfant malade	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
TOTAL	9,6	7,6	7,3	7,8	9,0	7,5

Taux d'absentéisme par catégorie (en %)

	A	B	C
Maladie ordinaire	1,4	3,0	5,1
Congé longue maladie - longue durée et grave maladie	1,3	0,8	2,9
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,1
Accident du travail	0,1	0,2	1,1
TOTAL RAISON SANTE	2,7	4,1	9,1
Maternité - Adoption - Congé paternité	0,7	0,3	0,2
Garde d'enfant malade	0,1	0,1	0,1
TOTAL HORS RAISON SANTE	0,8	0,4	0,3
TOTAL	3,5	4,5	9,4

	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE							Taux abs. pour raison de santé	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE				Total jours d'absence tous motifs	Taux abs. tous motifs	Effectif moyen 2023
	Maladie ordinaire	Congé de longue maladie	Congé de longue durée	Congé grave maladie	Maladie profession- nelle	Accident travail	Total jours d'absence raisons santé		Congé maternité	Adoption	Congé paternité	Garde enfants malades			
DGS et Cabinet	777	49	658	0	0	435	1 919	6,0	126	0	25	49,5	2 119,5	6,6	88
DGD Ressources et services aux communes	3 694	779	1 175	4	52	376	6 080	5,4	0	0	52	166	6 298	5,6	308
DGD Cohésion sociale	1 825	1 154	0	0	21	343	3 343	11,3	335	0	32	39	3 749	12,6	81
DGD Espace public et cadre de vie	8 251	767	2 702	63	168	1 679	13 630	8,1	0	0	150	159,5	13 939,5	8,2	463
DGD Attractivité et rayonnement	180	2	0	203	0	0	385	6,3	0	0	0	1,0	386,0	6,3	17
DGD Urbanisme	784	0	730	365	0	1	1 880	6,3	325	0	0	32	2 237	7,5	81
DGD Transition climatique	0	0	0	0	0	0	0	0,0	0	0	0	1	1	0,02	6
DIJON METROPOLE	15 511	2 751	5 265	635	241	2 834	27 237	7,1	786	0	259	447	28 729,0	7,5	1 045

Nb : attention, plus l'effectif d'un service est faible, plus le taux d'absentéisme est sensible à la variation : un seul agent absent peut conduire à un taux d'absentéisme très important.

	Durée moyenne d'un arrêt de travail (MO)	Nb de jours d'arrêt par agent et par an (MO)
2018	17,5	14,6
2019	14,4	12,8
2020	22,3	20,7
2021	18,4	15,1
2022	14,1	16,1
2023	15,7	14,8

2.7.3 Etat de la mise en place du jour de carence

Le jour de carence a été remis en place au 1^{er} janvier 2018 après sa suppression en 2014. Le décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 met un terme, à compter du 1^{er} février 2023, à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par le covid-19 établie par un examen inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale afin de limiter la propagation de l'épidémie de Covid.

Pour les agents publics, cela signifie la fin de la suspension du jour de carence. Prévu par l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, le jour de carence implique que « les agents publics civils et les militaires en congé de maladie et les salariés en congé de maladie pour lesquels l'indemnisation de ce congé n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale (...) ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération, ou du versement de prestations en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé ».

La suspension du jour de carence, plusieurs fois prolongée, avait été mise en œuvre tout au long de la crise sanitaire. Mais la loi du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, dans son article 27, disposait que la suspension ne s'appliquerait que jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023. Finalement, elle a pris fin dès le 1^{er} février.

Collectivité	2022		2023		EVOLUTION	
	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)
DIJON Métropole	722	54 239 €	870	69 043 €	148	14 804 €
Catégorie A	42	5 320 €	66	8 219 €	24	2 899 €
Catégorie B	58	5 071 €	98	9 130 €	40	4 059 €
Catégorie C	622	43 848 €	706	51 694 €	84	7 846 €

Au total, il y a eu 870 jours prélevés pour un montant brut de 69 043 €

Collectivité	Femmes		Hommes		TOTAL	
	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)
DIJON Métropole	360	29 806 €	510	39 237 €	870	69 043 €
Catégorie A	51	6 110 €	15	2 109 €	66	8 219 €
Catégorie B	60	5 189 €	38	3 941 €	98	9 130 €
Catégorie C	249	18 506 €	457	33 187 €	706	51 694 €

Le montant moyen d'une journée de carence s'est élevé à 79€.

Globalement, le montant moyen prélevé d'un jour de carence pour un agent de catégorie A a représenté 1,7 fois celui d'un agent de catégorie C

Montant moyen prélevé d'une journée de carence (brut hors charges DM)



Sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe	Part en % du nbre de jours de carence prélevés	% pondéré par rapport à l'effectif catégoriel
Femmes	42%	41%	49%
Hommes	58%	59%	51%

A la métropole, la part de jours de carence prélevés en 2023 est plus importante chez les hommes (59% contre 41% pour les femmes). Néanmoins, pour apprécier la réalité de l'impact du nombre de jours de carence par sexe, les disparités structurelles liées au nombre d'agents par sexe peuvent être « gommées » en pondérant le nombre de jours de carence prélevés par l'effectif de chaque sexe.

On constate alors que globalement, les hommes ont été autant impactés par le prélèvement d'une journée de carence que les femmes (51% pour les hommes contre 49% pour les femmes).

(% de jours de carence / % agents par sexe)

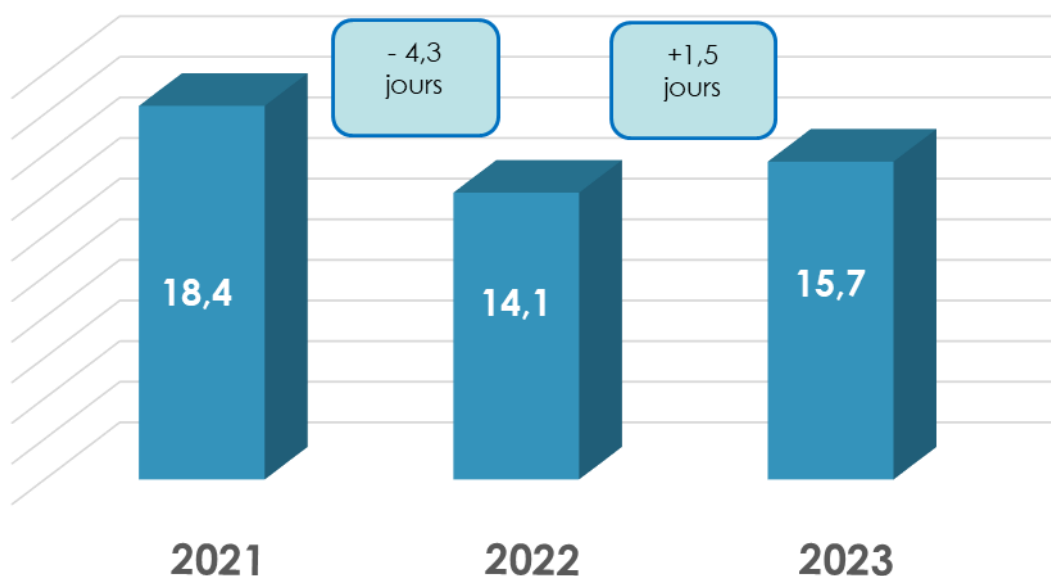
Total des ratios

Catégorie	% de l'effectif moyen annuel par catégorie	Part en % du nbre de jours de carence prélevés	% pondéré par rapport à l'effectif catégoriel
Catégorie A	18%	8%	18%
Catégorie B	16%	11%	29%
Catégorie C	66%	81%	53%

A la première lecture, on constate que les jours de carence prélevés ont concerné dans la grande majorité les agents de catégorie C (81%). Cependant, si on rapporte ce nombre de jours à l'effectif moyen annuel par catégorie, on constate une réduction de l'écart : en effet, 18% des jours prélevés concernent les agents de catégorie A, 29% les agents de catégorie B et 53% les agents de catégorie C.

Collectivité	2022			2023			Evolution 2022/2023 en nbre de jours de la durée moyenne d'un arrêt
	Nbre de jours d'absence pour maladie ordinaire	Nbre d'arrêts pour maladie ordinaire hors prolongation	Durée moyenne d'un arrêt	Nbre de jours d'absence pour maladie ordinaire	Nbre d'arrêts pour maladie ordinaire hors prolongation	Durée moyenne d'un arrêt	
DIJON Métropole	16 582	1 174	14,1	15 511	991	15,7	1,5
Catégorie A	1 088	87	12,5	919	72	12,8	0,3
Catégorie B	2 037	118	17,3	1 910	109	17,5	0,3
Catégorie C	13 457	969	13,9	12 682	810	15,7	1,8

Durée moyenne d'un arrêt



La durée moyenne d'un arrêt pour maladie ordinaire a augmenté entre 2022 et 2023 de +1,5 jour

3

Avancées collectives

3.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2023

Dijon Métropole

Plan de déplacement d'administration (nombre de bénéficiaires)

Transports en commun urbains et non urbains	183
DiviaVélo / DiviaVélodi	3
Location de vélos	20
Forfait Mobilité Durable	230

Budget global action sociale

1 046 701 € (2% de la masse salariale)

dont Protection sociale complémentaire	388 874 €
dont Restauration du personnel	238 145 €
dont Comité d'action sociale (CAS)	176 100 €
dont Comité national d'action sociale (CNAS)	236 310 €
dont Aide sociale du personnel	7 273 €

Taux de retour sur participation CNAS

104,2%

Dialogue social

10	CST tenus en 2023 (Ville, CCAS et Dijon Métropole)
5	F3SCT tenus en 2023 (Ville, CCAS et Dijon Métropole)

Nombre d'agents ayant fait grève au moins une fois dans l'année

334

Equivalent en nombre de journées d'absence pour grève

1193

3.2 CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL

3.2.1 Plan de déplacement d'administration

Dijon Métropole a engagé une démarche de Plan de Déplacements pour ses employés. L'objectif du P.D.A. est de favoriser l'usage des modes de déplacements alternatifs à la voiture individuelle (transport collectif, vélo, marche à pied) et de rationaliser les déplacements liés au travail.

Depuis le 1er septembre 2023, la Métropole participe sur la base de 75% (au lieu de 50% antérieurement) de l'abonnement urbain ou non urbain proposé (dans la limite du plafond mensuel de 96,36 € au 1er janvier 2023) et ce, quelle que soit l'évolution tarifaire de l'abonnement.

Le nombre d'agents bénéficiaires est le suivant :

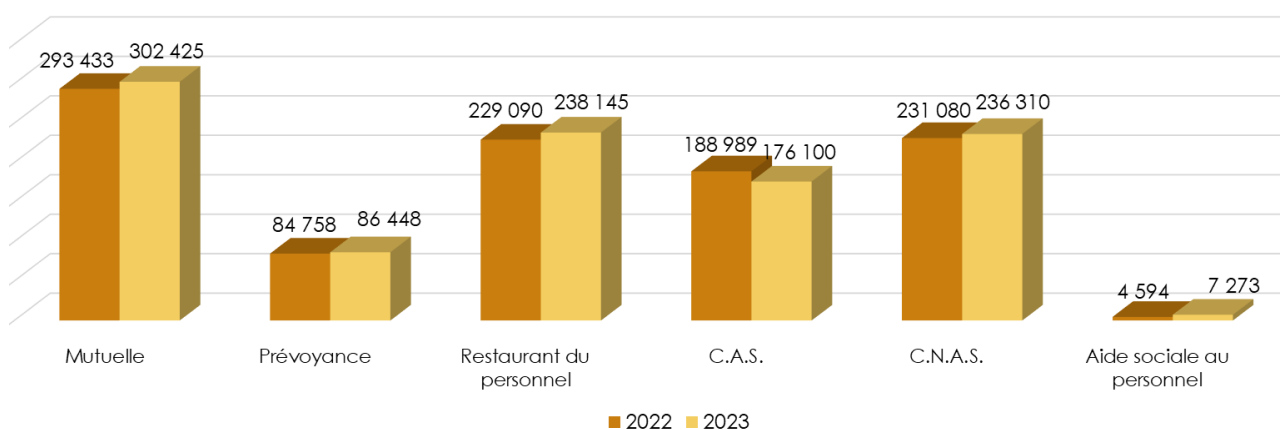
- Transports en Commun Urbains (T.C.U.) : 156 (127 en 2022).
- Transports en Commun non Urbains (train / TRANSCO) : 27 (25 en 2022).
- DiviaVélo / DiviaVélodi : 3 (3 en 2022)
- Vélos : Mise en place d'un système de location de vélos avec un tarif de location de 15 euros par an. En 2023, il y a eu 20 vélos loués à Dijon Métropole (23 en 2022).

La collectivité a par ailleurs mis en place le Forfait Mobilité Durable par délibération du 29 septembre 2022. En 2023, il y a eu 230 agents bénéficiaires.

3.2.2 Prestations sociales

BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE PAR DIJON METROPOLE EN FAVEUR DES AGENTS

	Coûts
Mutuelle (participation brute forfaitaire en fonction de la composition familiale pour les contrats labellisés)	302 425
Risque prévoyance (notamment maintien de salaire - participation de 17,06€ brut/mois)	86 448
Restauration du personnel (subvention en année civile)	238 145
Comité d'Action sociale (subvention en année civile)	176 100
C.N.A.S. (subvention en année civile)	236 310
Aide sociale au personnel	7 273
Total	1 046 701



LE CNAS

Le nombre de demandes de prestations est en hausse (+ 1 064 demandes par rapport à 2022). La demande de prestation « billetterie » connaît la hausse la plus importante (+ 843 demandes en 2023 par rapport à 2022).

Le taux de retour sur participation 2023 s'établit 104,2 %. La cotisation pour 2023 s'est élevée à 236 310 €, soit une augmentation de 1,70 % par rapport à l'année 2022.

Le nombre d'agent au 1er janvier 2023 était de 1079 contre 1019 en 2022 soit 5,9 % d'agents en plus.

En ce qui concerne le montant des demandes de prestations, il est également en hausse de 12,7% par rapport à 2022, soit de 218 468 € à 246 303 €.

A noter une baisse du montant global de la prestation « rentrée scolaire » qui s'explique par une bonification exceptionnelle attribuée pour l'année 2022.

	2020	2021	2022	2023
Cotisation annuelle de la collectivité	129 956	137 447	231 080	236 310
Montant des prestations servies par le CNAS	113 466	137 503	218 468	246 303
Retour sur participation	87,3%	100,0%	94,5%	104,2%

Prestations	Nombre de dossiers	Bonification
Accueil de loisirs	74	5 898 €
Aide familiale	1	200 €
Aide Sociale au logement	1	450 €
Carte de pêche	17	291 €
Décès	2	1 640 €
Décès agent	1	1 000 €
Déménagement	11	2 151 €
Départ à la retraite	30	13 620 €
Enfant handicapé	19	6 960 €
Forfait sport	225	8 634 €
Garde jeunes enfants	31	4 023 €
Handicapé tierce personne	4	745 €
Mariage-Pacs	17	3 910 €
Médailles	105	20 400 €
Ménage à domicile	0	0 €
Naissance-adoption-reconnaissance	15	3 300 €
Noël des enfants	306	9 520 €
Permis de chasse	11	220 €
Permis de conduire	9	450 €
Plus solidarité	0	900 €
Précarité énergétique	0	0 €
Rentrée scolaire	427	28 737 €
Secours exceptionnel	7	2 690 €
Séjour classe d'environnement	25	1 720 €
Séjour linguistique	11	672 €
Séjour vacances enfants	267	16 564 €
Séjour vacances retraités	1	80 €
Soutien éveil culturel	19	570 €
Stage BAFA	4	420 €
Stage moniteur / animateur	0	0 €
Vacances sans enfant	10	796 €
Cotisations URSSAF	1	7 401 €
CESU	150	8 188 €
Plan épargne chèques-vacances	158	20 067 €
Chèques Culture	34	1 121 €
Chèques Lire et Disque	33	914 €
Billetterie	1 794	43 111 €
Coupons sports	0	0 €
Séjours voyages	117	19 847 €
+ Remises séjours partenaires	0	0 €
Abonnements	25	510 €
Chèques Réduction	105	2 358 €
Économies sur prêts CNAS	0	0 €
Bonifications sur prêts sous-traités	15	6 220 €
Ecoute sociale	0	0 €
Renseignement juridique	1	6 €
Total	4 083	246 302,59

LE COMITE D'ACTION SOCIALE

Le Comité d'Action Sociale propose au personnel actif et retraité des 3 collectivités, des activités diverses comme des voyages en France ou à l'étranger, des réductions chez de nombreux partenaires, l'accès gratuit à la patinoire et au skate parc, dans les piscines municipales de Dijon mais également dans celle de Chevigny Saint- Sauveur et de Chenôve. Des prix préférentiels sont octroyés pour la piscine du Carrousel et la piscine olympique.

Les agents peuvent également fréquenter le chalet des Rousses et l'Etang du Grand Borne pour de nombreuses activités (séjour de ski, concours de pêche...).

LE RESTAURANT DU PERSONNEL (PETITE FOLIE, HORS CENTRE DE RENCONTRES INTERNATIONALES)

Les agents peuvent aller déjeuner au restaurant du personnel, structure municipale ouverte à l'ensemble des organismes conventionnés avec le CAS.

	2020	2021	2022	2023
Actifs	7 565	9 606	15 748	18 452
Retraités	262	213	337	476
Conjoints	260	294	728	722
Enfants	180	130	258	368
Total repas	8 267	8 267	17 071	20 018
Coût annuel	102 295	135 530	217 071	217 871

La fréquentation du restaurant du personnel a augmenté de 17,3% entre 2022 et 2023.

La fréquentation du restaurant du personnel a augmenté par rapport à l'année dernière, avec les transferts de personnel à la métropole. Le coût global annuel est stable par rapport à l'année précédente.

L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL

Une commission se réunit environ 2 fois par mois afin d'étudier, de manière anonymée les demandes d'aides sociales formulées par les agents de la Ville de Dijon, du CCAS et de Dijon Métropole.

Cette commission d'aide sociale aux agents des 3 collectivités est constituée de nouveaux élus nommés après les dernières élections municipales, des assistantes sociales du personnel et de représentants de la DRH.

Les aides sont octroyées pour aider les agents en difficulté, à faire face à des dépenses dans les domaines du logement, de la santé, de la famille, de l'alimentation...

Sur un budget alloué à la commission de 60 000,00 €, 31 079.92 € ont été distribués en 2023 ; à cela s'ajoute les sommes versées à CRESUS et les frais sur les chèques de services, soit un montant global de 32 490.51 €.

Les aides les plus demandées sont toujours l'aide alimentaire et l'aide au logement.

A la métropole, 7 273€ ont été distribués en 2023.

3.3 DIALOGUE SOCIAL

3.3.1 Elections professionnelles

	CAP			CST	F3SCT
	A	B	C		
Les dernières élections	08/12/2022	08/12/2022	08/12/2022	08/12/2022	Désignation par les OS sur base résultats au CST
Nombre de représentants	5 titulaires	5 titulaires	8 titulaires	15 titulaires	15 titulaires
	5 suppléants	5 suppléants	8 suppléants	15 suppléants	15 suppléants
Taux de participation	58,95	43,43	31,51	30,02	-
Résultats en nombre de votants					
CGT	75	86	184	372	-
CFDT	94	63	182	355	-
FO	-	-	86	99	-
UNSA	-	-	52	96	-
FA-FPT	-	-	25	57	-
Résultats en nombre de sièges titulaires (2)					
CGT	2	3	3	6	6
CFDT	3	2	3	6	6
FO	-	-	1	1	1
UNSA	-	-	1	1	1
FA-FPT	-	-	-	1	1

(1) Faute de candidats, les représentants titulaires et suppléants ont été désignés par tirage au sort.

(2) Le nombre de sièges de suppléants est à égal à celui des titulaires.

De nouvelles dispositions ont été introduites depuis les dernières élections professionnelles de 2018 à savoir :

- la création d'une nouvelle instance de représentation à savoir le Comité Social Territorial (C.S.T.), fruit de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui disparaissent. Un C.S.T. doit ainsi être créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,

- la création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) au sein du C.S.T. (obligatoire dans les collectivités employant au moins 200 agents),
- la suppression des groupes hiérarchiques au sein des Commissions Administratives Paritaires qui conduit au maintien d'une CAP par catégorie A, B et C sans subdivision à l'intérieur de chaque catégorie,
- le regroupement des Commissions Consultatives Paritaires pour les agents contractuels en une seule instance pour les 3 catégories hiérarchiques,
- la création d'instances communes pour Dijon métropole, la Ville de Dijon et son CCAS : les CAP, la CCP, le CST et sa formation spécialisée.

CCP	Nombre de représentants
Toutes catégories confondues	7 titulaires et 7 suppléants

3.3.2 Instances consultatives du personnel (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)

La Ville de Dijon, son CCAS et Dijon Métropole sont dotés de quatre organismes consultatifs du personnel communs : le Comité Social Territorial (C.S.T.), sa formation spécialisée (F.3.S.C.T.), la Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) et la Commission Consultative Paritaire (C.C.P.).

	CST	F3SCT
Nombre de réunions tenues dans l'année	10	5
Nombre de dossiers présentés	35	18
Nombre de réunions préparatoires	13	

Nota Bene : pour chaque F3SCT, une réunion de définition de l'ordre du jour est organisée avec le secrétaire et secrétaire adjoint du F3SCT. Elle n'est pas comptabilisée dans les réunions préparatoires.

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL

En 2023 ont eu lieu 10 réunions, voici les points abordés :

- Exploitation du Parc des Expositions et du Palais des Congrès - futur mode de gestion - Avis du CST ;
- Règlement intérieur du CST et de la F3SCT – Avis du CST ;
- Création d'une direction générale déléguée à la Transition climatique - Avis du CST ;
- Ouverture de la légumerie - Avis du CST ;
- Emergence d'un lien hiérarchique unique au sein des Points d'Accès aux Droits dijonnais - Avis du CST ;
- Direction Enfance Education – Evolution de l'organisation du secteur patrimoine et restauration - Avis du CST ;
- Projet d'organisation de la fonction "Aménagement des locaux" au sein de la Direction de la Commande publique et des Moyens généraux - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation du suivi des postes, des effectifs et de la masse salariale - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation de la direction du Contrôle de gestion - Avis du CST ;
- Nouvelle organisation de la direction du Développement Economique et Enseignement supérieur - Avis du CST ;
- Modification de l'organigramme de la direction de Proximité Citoyenneté - Avis du CST ;
- Modification de l'organisation de la direction du Numérique - Avis du CST ;
- Evolution de certains postes budgétaires suite à la commission de révision de cotation des postes - Avis du CST ;
- Réorganisation de l'administration fonctionnelle du logiciel cartads - Avis du CST ;
- Evolution du poste de Responsable Qualité-Hygiène-Diététique – Avis du CST ;
- Suppression d'un poste d'agent d'accueil et création d'un poste de Technicien en Intervention Sociale et Familiale au sein de la Résidence Abrioux - Avis du CST ;
- Plan de Formation 2023-2025 - Avis du CST ;
- Direction des Ressources humaines : Protocole d'accord sur l'exercice des droits syndicaux - Avis du CST ;

- Rémunération du travail du dimanche pour tous les agents des trois collectivités - Information du CST ;
- Dispositif de protection sociale complémentaire - Avis du CST ;
- Schéma de mutualisation - Services communs - Nouvelles adhésions - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation de la direction de l'exploitation suite au transfert des routes nationales du territoire de Dijon et des agents de l'Etat - Information au CST ;
- Mise à jour de postes budgétaires à la Ville de Dijon et Dijon métropole - Avis du CST ;
- Rapport social unique (Ville de Dijon - CCAS - Dijon métropole) - Avis du CST ;
- Direction générale déléguée « Urbanisme et Environnement » : Ajustements d'organigramme - Avis du CST ;
- Evolution du poste budgétaire de chargé.e de prévention et de gestion des risques de la filière administrative vers la filière technique - Avis du CST ;
- Direction générale déléguée aux ressources et services aux communes : adaptation de l'organigramme - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation de la direction de l'Exploitation suite au transfert des routes nationales du territoire de Dijon et des agents de l'État - Avis du CST ;
- Mise en place d'un dispositif de télétravail - Avis du CST ;
- Labels Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes : Présentation du rapport annuel Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022 – Information du CST ;
- Direction Gestion Connectée de l'Espace Public (GCEP) : Evolution de l'organigramme - Avis du CST ;
- Direction Enfance-Education : Evolution de l'organisation de la fonction Ressources Humaines - Avis du CST ;
- Direction des Ressources Humaines : Ajustement de l'organisation - Avis du CST ;
- Règlement sur le temps de travail - Avis du CST ;
- Ajustement concernant des postes budgétaires - Avis du CST.

LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2023 ont eu lieu 5 réunions, voici les points abordés :

- Règlement intérieur du CST et de la F3SCT – Avis du CST ;
- Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint de la F3SCT ;
- Groupes de travail – Avis des 2 instances ;
- Direction de l'Exploitation : retour sur l'évaluation du plan d'actions suite à l'expertise RPS - Information de la F3SCT ;
- Unité de Valorisation Energétique : Retour sur l'accident de travail du 16 décembre 2022 et les mesures mises en place - Information de la F3SCT ;
- Question de la prise en charge de l'entretien des tenues de travail des agents - Information de la F3SCT ;
- L'éducation thérapeutique : un nouvel accompagnement proposé en interne qui vise à aider les agents à gérer au mieux leur vie avec une maladie chronique - Information de la F3SCT ;
- Direction de l'Exploitation : retours sur le déroulement du plan d'actions d'amélioration du fonctionnement de la direction - Information de la F3SCT ;
- Création d'un groupe de travail « socle » F3SCT - Avis de la F3SCT ;
- Evaluation du matériel ergonomique déployé à la direction de la Petite Enfance suite aux préconisations présentées en CHSCT en 2021 - Information de la F3SCT ;
- Implantation de la plateforme comptable à Heudelet - Information de la F3SCT ;
- Bilan Santé-sécurité 2022 - Information de la F3SCT ;
- Bilan statistiques Accident du Travail 2022 - Information de la F3SCT ;
- Point sur les travaux réalisés dans les écoles pendant la période estivale - Information de la F3SCT ;
- Rapport d'activité 2022 de la Médecine professionnelle et Fiches Prévention associées - Information de la F3SCT ;
- Rapport portant sur les conditions de travail sur le site de la Prévention routière de la Ville de Dijon - Information de la F3SCT ;
- Rapport portant sur la ventilation et la température au Conservatoire - Information de la F3SCT ;
- Travail par fortes chaleurs : bilan des actions menées en 2023 au sein des services - Information de la F3SCT.

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

La Commission administrative paritaire statue sur des questions d'ordre individuel : notation, prolongation de stage, avancement, reclassement, discipline, promotion...

3 réunions se sont tenues en 2023 pour Dijon Métropole.

3.3.3 Absences syndicales (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)

Les absences syndicales comprennent les décharges à titre permanent, les autorisations spéciales d'absence (réunions organismes directeurs, congrès, réunions organismes statutaires), les décharges d'activité de service.

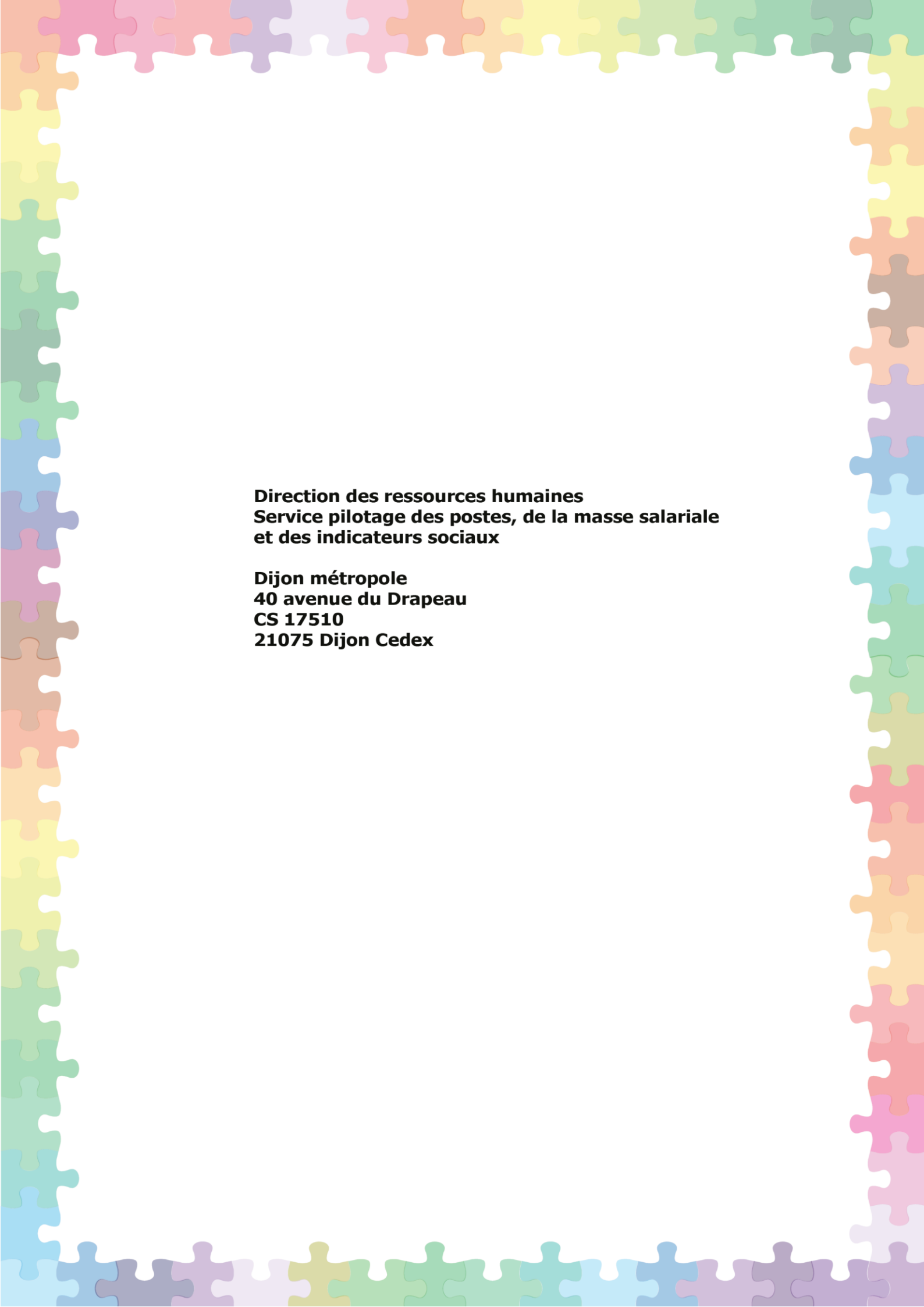
Nature de l'absence	Nombre de jours					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Formation syndicale	93	136	80	92	108	150
Autres absences syndicales	1 549	1 519	1 225	1 356,5	1 584,5	1 316,0
Total	1 642	1 655	1 305	1 448,5	1 692,5	1 466,0

3.3.4 Mouvement sur mot d'ordre national

Pendant l'année 2023, il y a eu 5 préavis de grève pour les 3 collectivités.

334 agents ont fait grève au moins une fois dans l'année. Cela a occasionné sur l'année 853 journées d'absence, 578 demi-journées d'absence et 357,5 heures d'absence, soit l'équivalent de 1 193,1 journées de travail (684,1 en 2022).

Direction	Equivalent en jours de grève	% du total
DGS et Cabinet	23,6	2,0%
Direction des finances	23,4	2,0%
Direction des ressources humaines	28,5	2,4%
Direction du numérique	43,9	3,7%
Direction commande publique et moyens généraux	50,0	4,2%
Direction des assurances	10,3	0,9%
Direction des sports	2,0	0,2%
Direction proximité citoyenneté	63,2	5,3%
Direction action sociale	7,6	0,6%
Direction des bâtiments	131,1	11,0%
Direction paysages espaces publics	4,4	0,4%
Direction gestion connectée de l'espace public	49,4	4,1%
Direction exploitation	622,6	52,2%
Direction valorisation énergétique	49,5	4,1%
Direction réglementation de l'espace public	51,7	4,3%
Direction planification et réglementation	2,9	0,2%
Direction droit des sols	16,0	1,3%
Direction territoires et projets	1,0	0,1%
Direction rénovation urbaine	6,0	0,5%
Direction habitat	1,0	0,1%
Direction du foncier	4,0	0,3%
Direction accès et accompagnement dans le logement	1,0	0,1%
Total	1 193,1	100%



**Direction des ressources humaines
Service pilotage des postes, de la masse salariale
et des indicateurs sociaux**

**Dijon métropole
40 avenue du Drapeau
CS 17510
21075 Dijon Cedex**