



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
du Conseil métropolitain de Dijon métropole

Séance du jeudi 28 novembre 2024

Président : Monsieur REBSAMEN

Secrétaire de séance : Madame MONTEIRO

Convocation envoyée le 21 novembre 2024

Nombre de membres du Conseil métropolitain : 86
Nombre de membres en exercice : 86

Nombre de présents participant au vote : 67
Nombre de procurations : 15

Membres présents :

Monsieur François REBSAMEN	Madame Dominique MARTIN-GENDRE	Madame Stéphanie MODDE
Madame Nathalie KOENDERS	Madame Karine HUON-SAVINA	Monsieur Patrice CHATEAU
Monsieur Thierry FALCONNET	Monsieur Nicolas SCHOUTITH	Monsieur Lionel SANCHEZ
Monsieur Rémi DETANG	Madame Ludmila MONTEIRO	Madame Delphine BLAYA
Madame Sladana ZIVKOVIC	Monsieur Jean-Michel VERPILLOT	Madame Bénédicte PERSON-PICARD
Monsieur Jean-François DODET	Monsieur Jean-Philippe MOREL	Madame Catherine VICTOR
Madame Françoise TENENBAUM	Madame Kildine BATAILLE	Monsieur Gérard HERRMANN
Monsieur Jean-Patrick MASSON	Monsieur Christophe AVENA	Madame Dominique BEGIN-CLAUDET
Monsieur François DESEILLE	Madame Stéphanie VACHEROT	Monsieur Jean DUBUET
Madame Odile GOIZET-DUMONT	Monsieur Marien LOVICH	Madame Anne PERRIN-LOUVRIER
suppléante de M. Dominique GRIMPRET	Monsieur Christophe BERTHIER	Monsieur Gaston FOUCHERES
Madame Danielle JUBAN	Monsieur Georges MEZUI	Monsieur Jean-Marc RETY
Monsieur Jean-Claude GIRARD	Monsieur Massar N'DIAYE	Monsieur Jean-marc GONÇALVES
Monsieur Philippe LEMANCEAU	Madame Lydie PFANDER-MENY	Madame Catherine PAGEAUX
Madame Christine MARTIN	Monsieur Jean-François COURGEY	Monsieur Didier RELOT
Monsieur Antoine HOAREAU	Monsieur Emmanuel BICHOT	Madame Monique BAYARD
Monsieur Nicolas BOURNY	Madame Caroline JACQUEMARD	Madame Catherine GOZZI
Madame Céline TONOT	Monsieur Stéphane CHEVALIER	Monsieur Philippe SCHMITT
Madame Nadjoua BELHADEF	Madame Céline RENAUD	Madame Isabelle PASTEUR
Monsieur Hamid EL HASSOUNI	Monsieur Laurent BOURGUIGNAT	Monsieur Frédéric GOULIER
Madame Brigitte POPARD	Monsieur Bruno DAVID	Madame Noëlle CAMBILLARD
Madame Nuray AKPINAR-ISTIKUAM	Madame Laurence GERBET	Monsieur Stéphane WOYNAROSKI
Monsieur Laurent GOBET	Madame Claire VUILLEMIN	

Membres absents :

Madame Hana WALIDI-ALAOUI	Madame Claire TOMASELLI pouvoir à Madame Nadjoua BELHADEF
Monsieur Patrick BAUDEMONT	Madame Marie-Hélène JUILLARD-RANDRIAN pouvoir à Monsieur François DESEILLE
Monsieur Cyril GAUCHER	Monsieur Denis HAMEAU pouvoir à Madame Lydie PFANDER-MENY
Madame Stéphanie GRAYOT-DIRX	Monsieur Guillaume RUET pouvoir à Madame Catherine VICTOR
	Monsieur Pierre PRIBETICH pouvoir à Monsieur Antoine HOAREAU
	Monsieur Olivier MULLER pouvoir à Madame Stéphanie MODDE
	Monsieur David HAEGY pouvoir à Monsieur Philippe LEMANCEAU
	Monsieur Patrick AUDARD pouvoir à Monsieur Thierry FALCONNET
	Monsieur Léo LACHAMBRE pouvoir à Madame Brigitte POPARD
	Monsieur Samuel LONCHAMPT pouvoir à Madame Bénédicte PERSON-PICARD
	Monsieur Patrick CHAPUIS pouvoir à Monsieur Gaston FOUCHERES
	Monsieur Jacques CARRELET DE LOISY pouvoir à Monsieur Jean DUBUET
	Madame Céline RABUT pouvoir à Monsieur Jean-François DODET
	Monsieur Philippe BELLEVILLE pouvoir à Monsieur Didier RELOT
	Monsieur Adrien GUENE pouvoir à Madame Noëlle CAMBILLARD

OBJET : ADMINISTRATION GENERALE ET FINANCES

Rapport Social Unique et Index égalité professionnelle - Année 2023

1- Rapport Social Unique sur l'année 2023

L'article 5 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a instauré l'obligation pour les collectivités territoriales d'élaborer un Rapport Social Unique (RSU – ancien Rapport Social réalisé auparavant tous les deux ans). Ce document doit être constitué chaque année au titre de l'année civile écoulée, grâce à une base de données sociales dématérialisée. Il rassemble toutes les données de la collectivité sur les ressources humaines. Le Rapport Social Unique doit être présenté au Comité Social Territorial (CST) de la collectivité.

Ainsi, le RSU, au titre de l'année 2023, a été présenté aux membres du CST réuni le 12 septembre 2024.

L'année 2023 a été marquée par la poursuite de la mutualisation des services de la ville de Dijon avec Dijon métropole et la mise en œuvre du projet d'harmonisation de l'exécution budgétaire et comptable à la direction des Finances et le transfert de 15 postes budgétaires au 1er janvier 2023 à la métropole (dont 14 de la ville de Dijon et 1 du CCAS). L'extension du service commun des Finances est cependant compensée par une diminution de l'attribution de compensation versée par la métropole.

Par ailleurs, compte-tenu d'un contexte de fort accroissement de l'inflation, des mesures salariales ont été prises au niveau national engendrant une hausse importante de la masse salariale : la hausse de la valeur du point de +1,5% au 1er juillet 2023 (après une première revalorisation de +3,5% au 1er juillet 2022), le reclassement des grilles des agents catégorie C et B de début de carrière au 1er juillet 2023, des revalorisations successives de l'indice minimum de traitement (en lien avec l'évolution du SMIC) et la poursuite et la hausse de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat.

Au niveau local, du fait de l'érosion du pouvoir d'achat, 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 1er janvier 2024 d'une convention de participation à la prévoyance.

Dijon métropole a également instauré le forfait mobilité durable afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables pour les déplacements domiciles-travail. Cette mesure vient s'ajouter à l'évolution de la prise en charge des frais de transports publics de 50% à 75% à compter du 1er septembre 2023.

Enfin, après la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au 1er janvier 2022 pour la part Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), le Complément Indemnitaire 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.

Les remarques qui sont faites ci-dessous établissent une comparaison entre l'année 2023 et l'année 2022 :

L'effectif des agents rémunérés au 31 décembre 2023 est de 1 054 (contre 1 034 en 2022). Il se décompose en 829 fonctionnaires, 202 contractuels sur emploi permanent (contractuels 3 ans ou en CDI, sur postes vacants et remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles) et 23 contractuels sur emploi non permanent (collaborateurs de cabinet, renforts et saisonniers).

- La part du personnel féminin est quasi stable entre 2022 et 2023, passant de 42,2% à 42,1%.

- Les filières technique et administrative sont les plus représentées avec respectivement 637 agents (60,4% de l'effectif total) et 400 agents (38% de l'effectif total).

- Le nombre d'agents exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi (de droit ou sur autorisation) a diminué de -12,2% (36 en 2023 contre 41 en 2022). Il concerne principalement le personnel féminin (80,6% des agents à temps partiel).
 - 98,2% des agents travaillent sur des postes à temps complet, contre 98% en 2022.
 - L'effectif global des agents placés dans différentes positions administratives évolue de la manière suivante :
 - le nombre d'agents en disponibilité est en hausse (37 en 2023 contre 27 en 2022),
 - le nombre d'agents en congé parental passe de 1 en 2022 à 2 en 2023 (dont 1 femme et 1 homme),
 - le nombre d'agents détachés dans une autre structure double en passant de 14 en 2022 à 27 en 2023.
 - Concernant les mouvements de personnel mensuel : l'année 2023 a enregistré 250 arrivées (dont 81 fonctionnaires et 169 contractuels) et 230 départs (dont 105 fonctionnaires et 125 contractuels). 29 agents sont partis à la retraite.
 - Concernant les avancements et promotions dans l'année 2023, 48 agents ont avancé de grade, 19 agents ont été promus au cadre d'emplois supérieur, et 374 agents ont avancé d'échelon (39,8% des fonctionnaires de Dijon Métropole).
 - Le nombre de jours d'absence des agents est en diminution (28 729 jours en 2023 contre 33 719 jours en 2022). On note une baisse de l'absentéisme pour raison de santé (7,1% contre 8,5% en 2021), et plus particulièrement pour congé longue maladie / longue durée / grave maladie (2,3% contre 2,9% en 2022). L'absentéisme pour maladie ordinaire diminue légèrement (4,1% contre 4,4% en 2022). Il en est de même pour l'absentéisme pour maladie professionnelle et accident du travail (0,8% contre 1,2% en 2022). La durée moyenne d'un arrêt est passée de 14,1 jours en 2021 à 15,7 jours en 2023.
 - Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées a diminué de -7,6% (31 253 heures en 2023 contre 33 807 heures en 2022).
 - La masse salariale (chapitre 012) de la collectivité est en augmentation dans un contexte de forte inflation et de mesures importantes prises en faveur des salariés (52,4M€ en 2023 contre 49,4M€ en 2022). Cette évolution s'explique notamment :
 - par la mise en œuvre de nouvelles mesures salariales nationales au regard du fort accroissement de l'inflation : hausse de la valeur du point de +1,5% au 1er juillet 2023 après une première revalorisation de +3,5% au 1er juillet 2022 entraînant une évolution de +1M€ entre 2022 et 2023 (+2M€ en année pleine pour le cumul des deux mesures à compter de 2024), les différentes revalorisations en faveur des agents aux salaires les plus bas (suite aux revalorisations successives du SMIC et à la revalorisation des grilles des agents de catégorie C et B de début de carrière au 01/07/2023) pour 121K€ entre 2022 et 2023, la hausse du montant de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat de +87K€ (135K€ en 2023 contre 48K€ en 2022) ;
 - et par des mesures locales : l'aboutissement de la mise en œuvre du RIFSEEP pour la part CIA (463K€), la mise en place d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle à destination des agents aux salaires les plus bas (214K€), du forfait mobilité durable (63,1K€) couplée au passage de 50% à 75% de la participation employeur aux frais de transport domicile/travail (8K€ pour les trois derniers mois de l'année 2023). Dijon métropole a poursuivi également son ambition en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par le biais de l'apprentissage qu'elle soutient (35 apprentis au 31/12/2023 contre 30 au 31/12/2022) avec une hausse de la masse salariale correspondante de +94K€ entre 2022 et 2023 (35 apprentis accueillis au 31/12/2023 contre 30 au 31/12/2022).
- Enfin, à ces mesures nationales et locales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, le glissement vieillesse technicité (+511K€).

- La collectivité s'engage dans le développement des compétences de ses agents pour maintenir la qualité du service public. Le nombre de journées de formation augmente entre 2022 et 2023 (3 721 jours en 2023 contre 2 158 en 2022, soit 1 563 jours de plus). Le budget (dont salaires des agents en formation) est également en hausse (836K€ en 2023 contre 1 359K€ en 2022) qui s'explique, outre l'augmentation du nombre de jours de formation, à la fois par l'augmentation de la contribution patronale au CNFPT de +0,05% appliquée sur une masse salariale plus importante, une hausse du coût liée au recours à des cabinets extérieurs et enfin par des salaires des agents partis en formation plus élevés compte tenu des mesures salariales prises en réponse à la forte inflation.

- Concernant l'action sociale, Dijon Métropole participe financièrement à la protection sociale complémentaire (santé depuis 2013 et prévoyance depuis 2015), à la restauration du personnel, au Comité d'Action Sociale, au Comité Nationale d'Action Sociale et à l'aide sociale au personnel. Le montant total de la participation brute (hors charges patronales sur la protection sociale complémentaire) s'est élevé à 1,05M€.

- Concernant les jours de grève, on constate une augmentation du nombre total de jours non travaillés dans l'année, en lien également avec les transferts de personnel (853 en 2023 contre 684,1 en 2022).

2- Index égalité professionnelle 2023

L'index égalité professionnelle a été instauré par la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023, visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Sa déclinaison au niveau de la fonction publique territoriale est fixée par deux décrets :

- Décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale.

Cet index se présente sous la forme d'une note sur 100 points, avec une cible minimum à atteindre de 75 points. Il doit être publié chaque année sur le site internet de la collectivité au plus tard le 30 septembre de chaque année. Il a été présenté aux membres du CST réuni le 8 novembre 2024.

Composition de l'index :

L'index égalité professionnelle est composé de 4 indicateurs, assortis d'une pondération et d'un barème :

50 points : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires.

15 points : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels.

25 points : Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.

10 points : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations.

	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération des Fonctionnaires (en %)	4,48%	45
2- Ecart de rémunération des Contractuels sur emploi permanent (en %)	2,05%	15
3- Ecart de taux de promotions de grade (en %)	0,13%	25
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	4	10
INDEX (sur 100 points)		95

Base méthodologie de calcul de la Direction Générale des Collectivités Locales appliquée à l'application RSU (Rapport Social Unique) mise à disposition des Centres de gestion - Données 2023.

Le résultat obtenu montre l'efficacité des démarches entreprises dans le cadre de la double labellisation Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

**Le Conseil,
après en avoir délibéré, décide :**

- de prendre acte de la présentation du rapport social unique et de l'index égalité professionnelle au titre de l'année 2023.

SCRUTIN	POUR : 82	ABSTENTION : 0
	CONTRE : 0	NE SE PRONONCE PAS : 0
	DONT 15 PROCURATION(S)	