



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS du Conseil métropolitain de Dijon métropole

Séance du jeudi 18 décembre 2025

Président : Monsieur REBSAMEN

Secrétaire de séance : Madame MONTEIRO

Convocation envoyée le 10 décembre 2025

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

Nombre de présents participant au vote : 70
Nombre de procurations : 15

Membres présents :

Monsieur François REBSAMEN	Madame Nuray AKPINAR-ISTIKUAM	Monsieur Patrick AUDARD
Madame Nathalie KOENDERS	Monsieur Laurent GOBET	Monsieur Léo LACHAMBRE
Monsieur Thierry FALCONNET	Madame Dominique MARTIN-GENDRE	Monsieur Samuel LONCHAMPT
Monsieur Rémi DETANG	Madame Karine HUON-SAVINA	Madame Bénédicte PERSON-PICARD
Madame Sladana ZIVKOVIC	Monsieur Nicolas SCHOUTITH	Madame Catherine VICTOR
Monsieur Jean-François DODET	Madame Ludmila MONTEIRO	Monsieur Gérard HERRMANN
Madame Françoise TENENBAUM	Monsieur Pierre PRIBETICH	Madame Dominique BEGIN-CLAUDET
Monsieur Jean-Patrick MASSON	Monsieur Jean-Philippe MOREL	Monsieur François SARRON-PILLOT
Monsieur François DESEILLE	Monsieur Christophe AVENA	Monsieur Patrick CHAPUIS
Monsieur Dominique GRIMPRET	Madame Stéphanie VACHEROT	Madame Anne PERRIN-LOUVRIER
Madame Danielle JUBAN	Monsieur Marien LOVICH	Monsieur Jean-Marc RETY
Monsieur Jean-Claude GIRARD	Monsieur Christophe BERTHIER	Monsieur Jean-marc GONÇALVES
Monsieur Philippe LEMANCEAU	Monsieur Georges MEZUI	Madame Catherine PAGEAUX
Madame Marie-Hélène JUILLARD-RANDRIAN	Monsieur Emmanuel BICHOT	Monsieur Didier RELOT
Madame Christine MARTIN	Madame Céline RENAUD	Madame Monique BAYARD
Monsieur Antoine HOAREAU	Monsieur Laurent BOURGUIGNAT	Madame Catherine GOZZI
Monsieur Nicolas BOURNY	Monsieur Bruno DAVID	Monsieur Philippe SCHMITT
Madame Céline TONOT	Madame Laurence GERBET	Madame Céline RABUT
Madame Nadjoua BELHADEF	Madame Claire VUILLEMIN	Monsieur Frédéric GOULIER
Monsieur Jean-Michel VERPILLOT	Madame Stéphanie MODDE	Monsieur Philippe BELLEVILLE
Monsieur Hamid EL HASSOUNI	Monsieur Olivier MULLER	Madame Noëlle CAMBILLARD
Madame Brigitte POPARD	Monsieur Patrice CHATEAU	Madame Stéphanie GRAYOT-DIRX
Monsieur Guillaume RUET	Madame Delphine BLAYA	Monsieur Stéphane WOYNAROSKI
	Monsieur Lionel SANCHEZ	

Membres absents :

Monsieur Patrick BAUDEMONT	Madame Claire TOMASELLI pouvoir à Madame Nathalie KOENDERS
	Monsieur Denis HAMEAU pouvoir à Madame Danielle JUBAN
	Madame Kildine BATAILLE pouvoir à Madame Ludmila MONTEIRO
	Monsieur Massar N'DIAYE pouvoir à Madame Nuray AKPINAR-ISTIKUAM
	Madame Lydie PFANDER-MENY pouvoir à Madame Stéphanie VACHEROT
	Monsieur Jean-François COURGEY pouvoir à Madame Christine MARTIN
	Madame Caroline JACQUEMARD pouvoir à Madame Claire VUILLEMIN
	Monsieur Stéphane CHEVALIER pouvoir à Monsieur Jean-Philippe MOREL
	Monsieur David HAEGY pouvoir à Monsieur Philippe LEMANCEAU
	Madame Hana WALIDI-ALAOUI pouvoir à Monsieur Léo LACHAMBRE
	Monsieur Gaston FOUCHERES pouvoir à Madame Anne PERRIN-LOUVRIER
	Monsieur Jacques CARRELET DE LOISY pouvoir à Madame Monique BAYARD
	Madame Isabelle PASTEUR pouvoir à Monsieur Rémi DETANG
	Monsieur Adrien GUENE pouvoir à Madame Noëlle CAMBILLARD
	Monsieur Cyril GAUCHER pouvoir à Monsieur Emmanuel BICHOT

OBJET : ADMINISTRATION GENERALE ET FINANCES
Rapport social unique portant sur l'année 2024

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. 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 CST de la collectivité.

Ainsi, le RSU, au titre de l'année 2024, a été présenté aux membres du Comité Social Territorial réuni le 28 novembre 2025.

Il est constaté une légère augmentation des effectifs. Cela s'explique par plusieurs facteurs, comme des arrivées en 2024 sur des postes qui étaient vacants en 2023, notamment à la direction des bâtiments ou encore à la cellule infrastructures routières et ouvrages d'art suite au transfert de compétence de l'État, Dijon métropole devant recruter en direct sur les postes initialement mis à disposition par l'État.

On note également une hausse progressive de la part des agents contractuels au sein de l'effectif, à l'image du constat réalisé à l'échelle nationale dans la fonction publique territoriale. Cette évolution s'inscrit dans un contexte de transformation de l'emploi public, marqué par une plus grande flexibilité des recrutements et une diversification des profils recherchés. Parmi les facteurs d'explication, on retrouve la loi de transformation de la fonction publique de 2019 qui a élargi les possibilités de recours aux contractuels, couplée à des difficultés de recrutements au sein de certaines filières (technique ou médico-sociale par exemple) où les candidats passent de moins en moins les concours.

Les autres données sociales de la collectivité ont globalement peu évolué entre 2023 et 2024, s'agissant de la répartition de l'effectif par catégorie ou du taux de féminisation.

En revanche, l'année 2024 a été marquée par plusieurs évolutions significatives, tant au niveau national que local, ayant un impact direct sur la masse salariale des collectivités et le pouvoir d'achat des agents.

Au niveau national, l'année 2024 marque la fin de l'épisode inflationniste qui avait touché la France en 2022 et 2023. Toutefois, les décisions prises durant cette période ont continué de produire des effets en 2024 :

- à la hausse sur la masse salariale suite :

- A l'augmentation de la valeur du point au 1er juillet 2023 de +1,5% qui a produit son effet en année pleine 2024. La revalorisation des grilles de catégorie C et B au 1er juillet 2023, ainsi que la revalorisation du minimum de traitement dès le 1er mai 2023 ont également entraîné un effet report positif entre 2023 et 2024 ;
- A l'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics à compter du 1er janvier 2024, soit une augmentation mensuelle brute de près de 25 € pour un agent à temps complet.
- Au relèvement de 50% à 75% de la participation des employeurs aux titres de transport à compter du 1er septembre 2023.

- mais aussi à la baisse avec la non reconduction de certaines mesures, comme la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat créée en 2008 pour compenser la stagnation des traitements des fonctionnaires dans un contexte où l'inflation rognait leur pouvoir d'achat. Dans ce contexte de retour à une faible inflation, qui s'accompagne d'une volonté de rationalisation de la dépense publique, le gouvernement a décidé à l'automne 2024 de ne pas reconduire cette mesure.

L'année 2024 marque également un tournant significatif dans la trajectoire budgétaire nationale, avec la montée des préoccupations en termes de déficit et de dette publics. Ainsi, dans un contexte de dégradation de la situation financière de la CNRACL, régime auquel sont affiliés les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, le Gouvernement a décidé de prendre des mesures destinées à améliorer son financement à compter de 2024. En effet, en l'absence de décision, le

déficit de la CNRACL continuera de se creuser de manière significative dans les années à venir, entraînant par conséquent une dégradation notable de la trajectoire financière de la branche vieillesse. Ainsi, dans le cadre de la réforme des retraites, le taux de la contribution employeur finançant la CNRACL a été augmenté d'un point au 1er janvier 2024 (de 30,65% à 31,65%) mais il a été intégralement compensé par une diminution équivalente de la contribution URSSAF Vieillesse. Cette compensation n'était valable que pour la seule année 2024. La collectivité sera fortement mise à contribution dès 2025 et les années suivantes, puisque la hausse de la contribution programmée est de +3% par an entre 2025 et 2028 (soit +13 points en 5 ans).

Au niveau local, dans une logique de responsabilité sociale, la collectivité a fait le choix d'un engagement social fort, illustré notamment par la mise en place d'une convention de participation à la prévoyance obligatoire dès le 1er janvier 2024. Cette mesure, bien que générant un coût significatif, témoigne d'une volonté de renforcer la protection sociale des agents et d'assurer une meilleure équité dans les dispositifs de maintien de salaire. Ce choix stratégique reflète une orientation vers une gestion équilibrée, conciliant rigueur budgétaire et préservation des droits sociaux, tout en répondant aux enjeux de fidélisation et de sécurisation des parcours professionnels des agents.

Les remarques qui sont faites ci-dessous établissent une comparaison entre l'année 2024 et l'année 2023 :

L'effectif des agents rémunérés au 31 décembre 2024 est de 1 064 (contre 1 054 en 2023). Il se décompose en 801 fonctionnaires, 233 contractuels sur emploi permanent (contractuels 3 ans ou en CDI, sur postes vacants et remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles) et 30 contractuels sur emploi non permanent (collaborateurs de cabinet, renforts et saisonniers).

- La part du personnel féminin diminue légèrement entre 2023 et 2024, passant de 42,1% à 41,8%.

- La part des agents contractuels dans l'effectif augmente entre 2023 et 2024, passant de 21,3% en 2023 à 24,7% en 2024.

- Les filières technique et administrative sont les plus représentées avec respectivement 643 agents (60,4% de l'effectif total) et 405 agents (38,1% de l'effectif total).

- Le nombre d'agents exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi (de droit ou sur autorisation) a diminué de -36,1% (23 en 2023 contre 36 en 2023). Il concerne principalement le personnel féminin (69,6% des agents à temps partiel).

- 98% des agents travaillent sur des postes à temps complet, contre 98,2% en 2023.

- Concernant les mouvements de personnel mensuel : l'année 2024 a enregistré :

- 150 arrivées de personnel sur emploi permanent (dont 67 fonctionnaires – mais 26 d'entre eux étaient déjà présents en tant que contractuel permanent (et ne sont donc pas recomptés dans le total des arrivées) - et 109 contractuels) ;
- 70 arrivées de contractuels sur emplois non permanents ;
- 147 départs de personnel sur emploi permanent (dont 95 fonctionnaires et 78 contractuels – mais 26 d'entre eux ont été nommés stagiaires au cours de l'année (et ne sont donc pas recomptés dans le total des départs) ;
- 63 départs de contractuels sur emplois non permanents.

- Concernant les avancements et promotions dans l'année 2024, 52 agents ont avancé de grade, 12 agents ont été promus au cadre d'emplois supérieur et 333 agents ont avancé d'échelon (41,6% des fonctionnaires de Dijon Métropole). A noter que 6 agents ont également bénéficié d'une nomination suite à concours au cours de l'année.

- Le nombre de jours d'absence des agents est en hausse (32 636 jours en 2024 contre 28 729 jours en 2023). On note une augmentation de l'absentéisme pour raison de santé (8,1% contre 7,1% en 2023), et plus particulièrement pour congé longue maladie / longue durée / grave maladie (2,8% contre 2,3% en 2023). Il en est de même pour l'absentéisme pour maladie professionnelle et

accident du travail (1,1% contre 0,8% en 2023). L'absentéisme pour maladie ordinaire demeure stable à 4,1%. La durée moyenne d'un arrêt est passée de 15,7 jours en 2023 à 16,6 jours en 2024.

- Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées a augmenté de +8,9% (34 021 heures en 2024 contre 31 253 heures en 2023).

- La masse salariale de la collectivité est en augmentation et fait suite à la fin d'une période de forte inflation au cours de laquelle des mesures importantes ont été prises en faveur des salariés et qui produisent encore des effets en 2024 (évolution du chapitre 012 de 52,45M€ en 2023 à 55,15M€ en 2024, soit +2,7M€). Cette évolution s'explique notamment :

- par la hausse de la valeur du point au 01/07/2023 qui produit son effet en année pleine 2024, soit un effet report positif entre 2023 et 2024 de +299K€. Les deux revalorisations de la valeur du point (+1,5% au 1er juillet 2023 après une première revalorisation de +3,5% au 1er juillet 2022) représentent ainsi un coût cumulé en année pleine 2024 de l'ordre de 2M€. L'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics à compter du 1er janvier 2024 est évalué à 470K€. En revanche, la non reconduction de la GIPA en 2024 et de la mesure exceptionnelle de prime de pouvoir d'achat instaurée en 2023 génèrent une diminution de la masse salariale entre 2023 et 2024 de -349K€ (-135K€ au titre de la GIPA et -214K€ au titre de la prime pouvoir d'achat) ; A noter que l'augmentation de +1 point de la contribution CNRACL qui représente un coût de 223K€ a été exceptionnellement intégralement compensé par une diminution équivalente de la contribution URSSAF Vieillesse.
- et par une mesure locale importante : la mise en place d'une convention de participation pour le risque prévoyance obligatoire en faveur des agents à compter du 1er janvier 2024 a représenté un coût de 656K€ la première année, compte tenu du financement du rachat de passif à hauteur de 218,4K€, et de 437K€ les années suivantes. Toutefois, le surcoût réel « net » pour la Métropole est inférieur à ces estimations, avec un montant de 564K€ la première année (incluant le rachat du passif), dans la mesure où la collectivité :
 - d'une part, finançait déjà un dispositif de participation labellisée (pour environ 450 agents de la Métropole) avec un montant et des garanties moindres ;
 - d'autre part, a cessé de verser le régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie.

L'impact de l'évolution des effectifs (permanents et non permanents) entre 2023 et 2024 est évalué à +837K€. L'effectif a augmenté de +10 ETP entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024. La direction générale déléguée Espace public et cadre de vie a été renforcée et plus particulièrement à la direction des Bâtiments avec des postes vacants depuis une longue période qui ont été pourvus (+6,9 ETP). La cellule Exploitation Infra routière et ouvrages d'art a vu également ses effectifs augmenter au fur et à mesure des départs d'agents mis à disposition de l'Etat (+5 ETP entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024). On note le maintien de l'engagement de la collectivité en faveur de l'apprentissage des jeunes (30 apprentis accueillis au 31/12/2024), malgré le désengagement du Centre National de la Fonction Publique dans le financement des frais pédagogiques.

Enfin, à ces mesures nationales et locales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, le glissement vieillesse technicité (+477K€).

- Le nombre de journées de formation diminue entre 2023 et 2024 (3 055 jours en 2024 contre 3 721 en 2023, soit 666 jours de moins). Le report à début 2025 de la « Mastercadres », journée de formation à destination des managers et cadres A, explique la baisse des jours sur le thème des compétences managériales. Par ailleurs, les dossiers des formations personnelles sont en baisse car les projets sont travaillés en amont avec les agents et ajustés à leurs besoins. En revanche, le renouvellement des marchés Sécurité a permis de redéployer des formations sur ce sujet.

Le budget (dont salaires des agents en formation) consacré à la formation des agents s'est élevé à 1,2M€ en 2024, ce qui représente 4,1% de la masse salariale. La collectivité consacre ainsi plus de 1100 € par an et par agent mensuel de la collectivité (dont salaires des agents en formation et hors coût de la formation des apprentis), dans la moyenne haute des grandes collectivités territoriales.

- Concernant l'action sociale, Dijon Métropole participe financièrement à la protection sociale complémentaire (santé depuis 2013 et prévoyance depuis 2015 via la labellisation, puis depuis 2024 rendu obligatoire pour tous les agents par convention), 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 1,6M€.

- Concernant les jours de grève, on constate une légère diminution du nombre total de jours non travaillés dans l'année (808 en 2024 contre 853 en 2023).

Index égalité professionnelle 2024

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.

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.

Dijon métropole	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération des Fonctionnaires (en %)	4,66%	45
2- Ecart de rémunération des Contractuels sur emploi permanent (en %)	2,70%	15
3- Ecart de taux de promotions de grade (en %)	2,43%	17
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	3	7
INDEX (sur 100 points)		84

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 2024.

Le Conseil,

après en avoir délibéré, décide :

- de prendre acte de la présentation du rapport social unique 2024.

SCRUTIN

POUR : 85

ABSTENTION : 0

CONTRE : 0

NE SE PRONONCE PAS : 0

DONT 15 PROCURATION(S)