



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS du Conseil Municipal de Dijon

Séance du lundi 15 décembre 2025

Président : Madame KOENDERS

Secrétaire de séance : Madame MONTEIRO

Convocation envoyée le 5 décembre 2025

Nombre de membres du Conseil municipal : 59

Nombre de présents participant au vote : 51

Nombre de membres en exercice : 59

Nombre de procurations : 6

Membres présents :

Madame Nathalie KOENDERS	Monsieur Massar N'DIAYE	Madame Marie-Hélène
Monsieur Antoine HOAREAU	Madame Stéphanie VACHEROT	JUILLARD-RANDRIAN
Madame Christine MARTIN	Madame Marie-Odile CHOLLET	Madame Ludmila MONTEIRO
Monsieur François DESEILLE	Monsieur Jean-Patrick MASSON	Madame Laurence GERBET
Madame Sladana ZIVKOVIC	Monsieur Georges MEZUI	Monsieur Emmanuel BICHOT
Monsieur Hamid EL HASSOUNI	Madame Françoise TENENBAUM	Madame Céline RENAUD
Madame Claire TOMASELLI	Monsieur Jean-François	Madame Caroline
Monsieur Franck LEHENOFF	COURGEY	JACQUEMARD
Madame Nuray AKPINAR-	Madame Nora EL MESDADI	Monsieur Laurent
ISTIQUM	Monsieur Bassir AMIRI	BOURGUIGNAT
Monsieur Christophe BERTHIER	Monsieur Patrice CHATEAU	Madame Claire VUILLEMIN
Madame Dominique MARTIN-	Monsieur Fabien ROBERT	Monsieur Axel SIBERT
GENDRE	Monsieur Stéphane CHEVALIER	Madame Stéphanie MODDE
Madame Nadjoua BELHADEF	Monsieur Philippe THIRION	Madame Karine HUON-SAVINA
Madame Kildine BATAILLE	Madame Mélanie BALSON	Monsieur Olivier MULLER
Monsieur Joël MEKHANTAR	Madame Catherine DU TERTRE	Monsieur Henri-Bénigne DE
Madame Delphine BLAYA	Monsieur Philippe LEMANCEAU	VREGILLE
Madame Lydie PFANDER-MENY	Monsieur François REBSAMEN	Madame Elizabeth REVEL
Monsieur Jean-Philippe MOREL	Monsieur Pierre PRIBETICH	Monsieur Frédéric FAVERJON
		Madame Valérie TEISSEIRE

Membres absents :

Monsieur Vincent TESTORI	Monsieur Marien LOVICHl pouvoir à Monsieur François DESEILLE
Monsieur David HAEGY	Monsieur Christophe AVENA pouvoir à Monsieur Christophe BERTHIER
	Monsieur Denis HAMEAU pouvoir à Madame Lydie PFANDER-MENY
	Madame Danielle JUBAN pouvoir à Madame Christine MARTIN
	Monsieur Jean-Paul DURAND pouvoir à Madame Nadjoua BELHADEF
	Monsieur Bruno DAVID pouvoir à Madame Céline RENAUD

OBJET : PERSONNEL

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 augmentation des effectifs sur emplois permanents. Cela s'explique par plusieurs facteurs, notamment la pérennisation de 25 agents horaires à la direction Enfance-éducation et le renforcement des effectifs des agents de police municipale (+6 entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024).

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 global des agents rémunérés au 31 décembre 2024 est de 2 476 (contre 2 466 en 2023).

Agents mensuels

L'effectif des agents mensuels rémunérés au 31 décembre 2024 est de 1 733 (contre 1 713 en 2023). Il se décompose en 1 527 fonctionnaires, 171 contractuels sur emploi permanent (contractuels 3 ans ou en CDI, sur postes vacants et remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles) et 35 contractuels sur emploi non permanent (collaborateurs de cabinet, collaborateurs de groupes d'élus, renforts et saisonniers).

- La part du personnel féminin est stable par rapport à 2024 (70,3% en 2024 contre 70,5% en 2023).

- La part des agents contractuels dans l'effectif mensuel augmente sensiblement entre 2023 et 2024, passant de 10% en 2023 à 11,9% en 2024.

- La filière technique représente à elle seule 36,9% (contre 37,5% en 2023) des effectifs mensuels de la Ville, soit 640 agents.

- La répartition par catégorie est la suivante : 218 agents en catégorie A (12,6%), 332 agents en catégorie B (19,2%) et 1 183 agents en catégorie C (68,3%).

- Le nombre d'agents exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi (de droit ou sur autorisation) a légèrement diminué de -2% (97 en 2024 contre 99 en 2023). Il concerne principalement le personnel féminin (92,8% des agents à temps partiel).

- 97,7% des agents mensuels travaillent sur des postes à temps complet, contre 97,2% en 2023.

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

- 161 arrivées de personnel sur emploi permanent (dont 77 fonctionnaires – mais 6 d'entre eux étaient déjà présents en tant que contractuel permanent (et ne sont donc pas recomptés dans le total des arrivées) - et 90 contractuels) ;
- 44 arrivées de contractuels sur emplois non permanents ;
- 131 départs de personnel sur emploi permanent (dont 92 fonctionnaires et 45 contractuels – mais 6 d'entre eux ont été nommés stagiaires au cours de l'année (et ne sont donc pas recomptés dans le total des départs) ;
- 54 départs de contractuels sur emplois non permanents.

- Concernant les avancements et promotions dans l'année 2024, 98 agents ont avancé de grade, 15 agents ont été promus au cadre d'emplois supérieur et 670 agents ont avancé d'échelon

(43,9% des fonctionnaires de la Ville de Dijon). A noter que 8 agents ont également bénéficié d'une nomination suite à concours au cours de l'année.

- Le nombre de jours d'absence des agents mensuels est en hausse de +5,8% (70 438,5 jours en 2024 contre 66 603,5 jours en 2023). On note une hausse modérée de l'absentéisme pour raison de santé (10,5% contre 10,4% en 2023). L'absentéisme pour maladie ordinaire est légèrement plus élevé (6% contre 5,8% en 2023). La durée moyenne d'un arrêt pour maladie ordinaire est passée de 15 jours en 2023 à 15,8 jours en 2024.

- Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées a augmenté de +21,2% (65 629 heures en 2024 contre 54 130 heures en 2023). 8 083 heures supplémentaires élections ont été réalisées en 2024 au titre des élections européennes (1 tour de scrutin) et des élections législatives (2 tours de scrutin) organisées suite à la dissolution de l'Assemblée nationale par le Président de la République. Ainsi, hors élections, le nombre d'heures supplémentaires réalisé s'élève à 57 546 heures, soit une hausse par rapport à l'année 2023 (sans élection) de +6,3% qui s'explique en grande partie par la hausse de l'effectif des policiers municipaux : la collectivité a fait évoluer l'organisation du temps de travail à la direction de la Tranquillité publique à compter de la fin d'année 2022 (CST du 24/06/2022) : afin d'augmenter le temps de présence des policiers sur la voie publique, le dimanche n'est plus intégré au cycle de travail et au temps de travail de 1607h. Il est désormais travaillé en heures supplémentaires (un dimanche sur trois travaillé). Cette mesure a eu un impact important à compter de l'année 2023. Couplée à l'évolution à la hausse des effectifs des agents de police municipale, l'augmentation pour cette direction est de +3 614 HS entre 2022 et 2023 (15 602 HS en 2023 contre 11 988 HS en 2022 pour la direction de la Tranquillité publique) et +3 361 HS entre 2023 et 2024 (18 963 HS en 2024 contre 15 602 HS en 2023).

Agents horaires

L'effectif global des agents horaires rémunérés au 31 décembre 2024 est en baisse (743 en 2024 contre 753 en 2023). L'effectif en équivalent temps plein diminue également de -23,2 ETP (243,9 ETP en 2024 contre 267,1 ETP en 2023). 25 agents horaires ont été nommés sur des emplois permanents à la direction de l'Enfance-éducation en 2024, ce qui explique la baisse du recours à l'emploi horaire.

Masse salariale

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 85,85M€ en 2023 à 90,85M€ en 2024, soit +5M€). 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 +451K€. 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 3,5M€. L'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics à compter du 1er janvier 2024 est évalué à 750K€. 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 -565K€ (-100K€ au titre de la GIPA et -465K€ 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 0,4M€ 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 1,12M€ la première année, compte tenu du financement du rachat de passif à hauteur de 355,2K€, et de 0,77M€ les années suivantes. Toutefois, le surcoût

réel « net » pour la Ville est inférieur à ces estimations, avec un montant de 1M€ 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 750 agents de la Ville) 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.

La ville de Dijon a poursuivi également son ambition en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par le biais de l'apprentissage qu'elle soutient (54 apprentis au 31/12/2024) et par la poursuite de la convention avec l'Association Profession Sport Animation Loisirs Culture Côte d'or (APSALC) pour la mise à disposition de 15 apprentis en formation « CPJEPS animateur d'activités de la vie quotidienne ». Les jeunes ainsi mis à disposition de la collectivité sont chargés de l'animation périscolaire et extrascolaire tout en préparant l'obtention de leur diplôme pour un coût qui s'est élevé à 238K€ en 2024 (contre 89 K€ en 2023, la convention ayant débuté à l'automne 2023).

L'impact de l'évolution des effectifs (permanents et non permanents) entre 2023 et 2024 est évalué à +1,9M€. L'effectif mensuel a augmenté de +26 ETP entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024. 25 agents horaires ont été déprécarisés à la direction de l'Enfance-éducation en 2024. La sécurité des Dijonnais s'est également renforcée : la ville de Dijon a poursuivi son objectif de recrutement de policiers municipaux (+ 6 agents au 31/12/2024 comparativement au 31/12/2023 et +15 comparativement 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 (+770K€).

Formation

Le nombre de journées de formation diminue entre 2023 et 2024 (6 249 jours en 2024 contre 7 152 en 2023, soit 903 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.

Le budget (dont salaires des agents en formation) consacré à la formation des agents s'est élevé à 2,1M€ en 2024, ce qui représente 4,2% 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.

Action sociale

Concernant l'action sociale, la Ville de Dijon 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 National 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 plus de 2,6M€ (contre près d'1,7M€ en 2023).

Jours de grève

Concernant les jours de grève, on constate une baisse du nombre total de jours non travaillés dans l'année (1 399 en 2024 contre 2 354 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.

Ville de Dijon	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération des Fonctionnaires (en %)	2,21%	47
2- Ecart de rémunération des Contractuels sur emploi permanent (en %)	4,26%	14
3- Ecart de taux de promotions de grade (en %)	1,30%	25
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	2	4
INDEX (sur 100 points)		90

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 : 57	ABSTENTION : 0
	CONTRE : 0	NE SE PRONONCE PAS : 0
	DONT 6 PROCURATION(S)	

