



Rapport social unique 2024

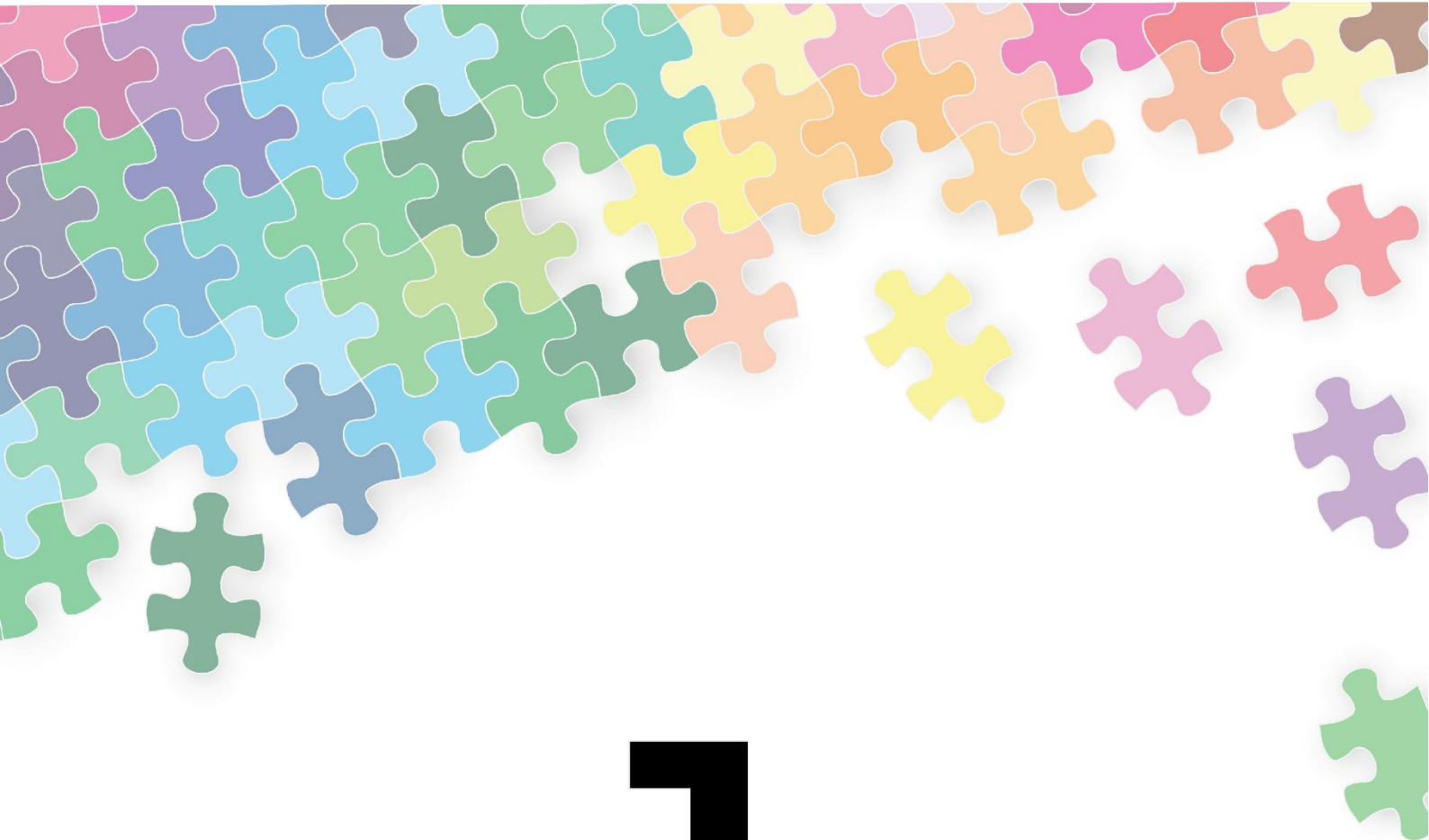
Ville de Dijon, CCAS, Dijon métropole

TABLE DES MATIERES

1	PILOTAGE STRATEGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES	8
1.1	CHIFFRES-CLES 2024 POUR LES 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	8
1.2	MASSE SALARIALE	9
1.2.1	Masse salariale (chapitre 012)	9
1.2.2	Les dépenses de personnel (chapitre 012) par rapport aux dépenses de fonctionnement	13
1.2.3	Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012)	14
1.2.4	Coût moyen par catégorie (données paye uniquement)	14
1.3	EFFECTIFS	15
1.3.1	Effectif mensuel	18
	REPARTITION PAR SEXE	18
	REPARTITION PAR AGE	27
	REPARTITION PAR CATEGORIE	33
	REPARTITION PAR STATUT	36
1.3.2	Mouvements de personnel	39
	ENTREES	39
	DEPARTS	41
1.3.3	Effectif rémunéré à l'heure	44
	EVOLUTION DE L'EFFECTIF HORAIRE	44
	REPARTITION PAR SEXE	45
	REPARTITION PAR AGE	46
	REPARTITION PAR SERVICE	46
	PERSONNEL SAISONNIER	47
1.4	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	50
1.4.1	Répartition des temps travaillés	52
	TEMPS PARTIEL CHOISI	52
	TEMPS NON COMPLET	55
1.4.2	Compte Epargne Temps	58
1.4.3	Dons de jours de congé	59
1.4.4	Heures supplémentaires rémunérées	60

2	SECURISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS INDIVIDUELSPI	66
2.1	CHIFFRES-CLES 2024 POUR LES 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	66
2.2	RECRUTEMENT ET MOBILITE	67
2.2.1	Les offres de postes (Ville + CCAS + Dijon Métropole)	67
2.2.2	Mobilité interne	68
2.3	FORMATION	69
2.3.1	Structure de la formation	69
2.3.2	Répartition globale de la formation	70
	EN NOMBRE DE JOURS	70
	EVOLUTION DES INDICATEURS DEPUIS 2022 TOUTES COLLECTIVITES CONFONDUES – AGENTS MENSUELS	76
2.3.3	Coût de la formation	78
2.4	ACCOMPAGNEMENT	79
2.4.1	Accompagnement individuel.....	79
	GENERALITES.....	79
	LE HANDICAP ET LE RECLASSEMENT MEDICAL.....	80
	LES ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES.....	86
2.4.2	Accompagnement collectif.....	89
2.5	INSERTION PROFESSIONNELLE	93
2.5.1	Travailleurs handicapés.....	93
2.5.2	Travaux d'intérêt général et travaux non rémunérés	96
2.5.3	Apprentissage	98
2.5.4	Stagiaires scolaires accueillis	99
2.6	REMUNERATIONS ET CARRIERES.....	100
2.6.1	Rémunération (agents sur emplois permanents)	100
	REMUNERATION BRUTE MOYENNE DES AGENTS	100
	REMUNERATION MEDIANE BRUTE	107
	ECART DE REMUNERATIONS BRUTES : 2,5	107
	SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS	107
2.6.2	Avancement.....	108
	AVANCEMENT D'ECHELON.....	108
	AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	109
2.6.3	Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes	111
2.6.4	Médailles	113

2.6.5	Sanctions	114
2.7	MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES	115
2.7.1	Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail	115
2.7.2	Accidents de travail (service + trajets)	116
2.7.3	Actions préventives et correctives	119
	EVALUATIONS DES RISQUES PROFESSIONNELS	119
	DES ACTIONS OPERATIONNELLES VISANT A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU REGARD DU PROGRAMME DE PREVENTION « SANTE-SECURITE AU TRAVAIL » 2021/2023 PROLONGE EN 2024	120
2.7.4	Médecine professionnelle	123
	NOMBRE D'AGENTS SUIVIS	123
	EXAMENS CLINIQUES.....	124
	EXAMENS COMPLEMENTAIRES	125
2.8	ABSENTEISME	126
2.8.1	Taux d'absentéisme global	126
2.8.2	Taux d'absentéisme par motif toutes collectivités confondues	127
2.8.3	Temps partiel thérapeutique	132
3	AVANCEES COLLECTIVES	136
3.1	CHIFFRES CLES 2024 POUR LES 3 COLLECTIVITES CONFONDUES	136
3.2	CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL	137
3.2.1	Plan de déplacement d'administration	137
3.2.2	Prestations sociales	138
	BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE EN FAVEUR DES AGENTS.....	138
	LE CNAS.....	139
	LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE	140
	LE COMITE D'ACTION SOCIALE.....	141
	LES RESTAURANTS DU PERSONNEL.....	141
	L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL.....	143
3.3	DIALOGUE SOCIAL	144
3.3.1	Elections professionnelles (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)	144
3.3.2	Instances consultatives du personnel (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)	146
	LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL.....	146
	LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	147
	LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ET LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE	148
3.3.3	Absences syndicales (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)	149
3.3.4	Mouvement sur mot d'ordre national ou local	149



1

Pilotage stratégique des ressources humaines

1.1 CHIFFRES-CLES 2024 POUR LES 3 COLLECTIVITES CONFONDUES

Chiffres clés 2024					
3 collectivités					
	VILLE DE DIJON	CCAS DE DIJON	DIJON METROPOLE	3 COLLECTIVITES	
Masse salariale des collectivités pour 2024 :	90 852 533 €	6 191 888 €	55 149 600 €	152 194 021 €	
Poids de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement :	48,0%	61,0%	19,5%	33,2%	
ENSEMBLE DES AGENTS MENSUELS ET HORAIRES : 3 672 agents (soit 3 061 ETP)					
dont	1 733	122	1 064	2 919	agents mensuels au 31 décembre 2024
soit	1 659,8	117,9	1 033,8	2 811,5	ETP
	70,3%	79,5%	41,8%	60,3%	de l'effectif sont des femmes
	12,6%	37,7%	19,5%	16,2%	sont des agents de catégorie A
	19,2%	8,2%	16,6%	17,8%	sont des agents de catégorie B
	68,3%	54,1%	63,8%	66,1%	sont des agents de catégorie C
L'âge moyen des agents mensuels est de	48,5 ans	51,1 ans	47,1 ans	48,1 ans	
dont	743	10	0	753	agents horaires au 31 décembre 2024
soit	243,9	5,6	0,0	249,5	ETP
	1,5%	NC	NC	1,5%	sont des assistantes maternelles (11)
	72,7%	NC	NC	71,7%	sont à l'enfance-éducation (animateurs, surveillants de pause méridienne, agents des RS) (540)
	78,1%	20,0%	NC	77,3%	de l'effectif sont des femmes
L'âge moyen des agents horaires est de	35,6 ans	35 ans	NC	35,6 ans	

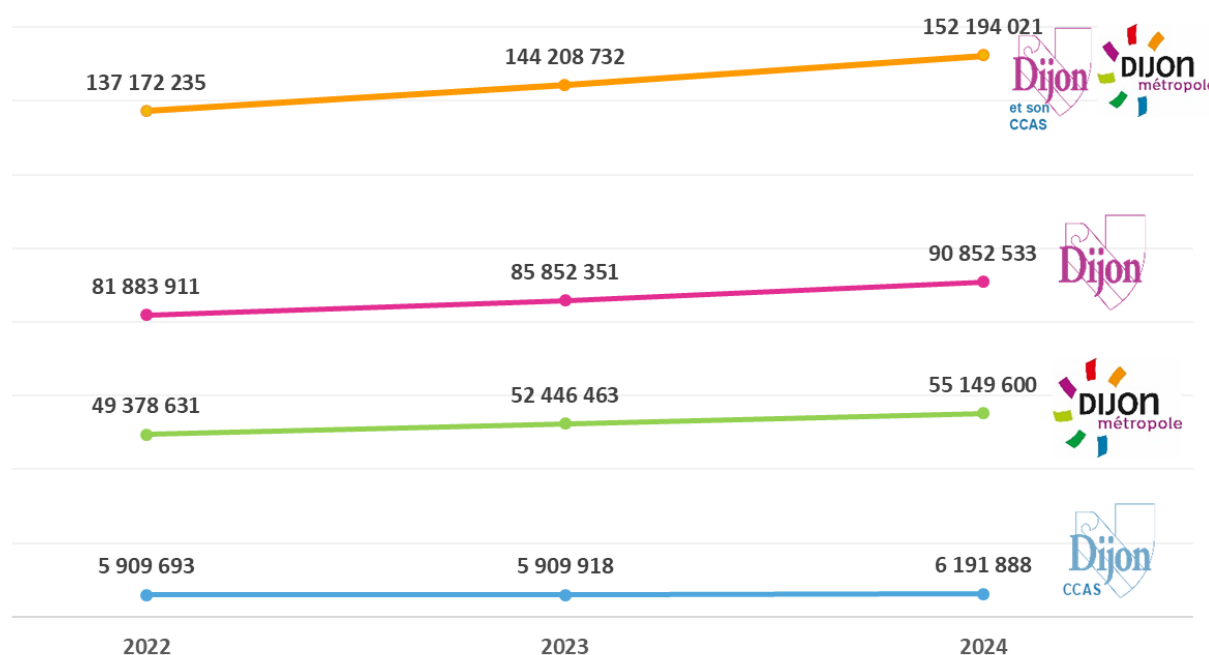
1.2 MASSE SALARIALE

1.2.1 Masse salariale (chapitre 012)

En 2024, la masse salariale tous budgets et tous personnels confondus est de 144 448 011 euros. Sur cette somme, les salaires représentent 101 358 100 euros, soit 70,2% et les contributions patronales 39 695 571 euros, soit 27,5% ; la part restante comprend notamment l'action sociale en faveur du personnel (participation employeur à la protection sociale complémentaire, au CAS, au CNAS, etc.). Ces chiffres regroupent les horaires et les mensuels.

La cotisation C.N.F.P.T., incluse dans les contributions patronales mentionnées plus haut, représente 795 265 euros.

Evolution de la masse salariale de 2022 à 2024 (Chapitre 012 hors frais de siège nature 6215)



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 ville de Dijon, son CCAS et Dijon métropole.

Les charges de personnel (chapitre 012) ont connu une évolution positive de +5,5 % entre 2023 et 2024.

	VILLE DE DIJON	CCAS DE DIJON	DIJON METROPOLE	TOTAL 3 BUDGETS PRINCIPAUX	% du CA N-1	Observations principales
Facteurs d'évolution d'une année sur l'autre	CA 2023 : 85 852 351	CA 2023 : 5 909 918	CA 2023 (hors nature 6215) : 52 446 463	CA 2023 : 144 208 732		
Augmentation de la valeur du point :	450 796	31 661	298 824	781 281	0,5%	Effet report 2023/2024 de la hausse de la valeur du point de +1,5% au 01/07/2023
GVT (avancements d'échelon, de grade et promotion interne)	770 349	64 098	476 548	1 310 995	0,9%	-
Mesures catégorielles	364 152	-1 161	277 625	640 616	0,4%	Dont l'attribution de 5 points d'indice majorés supplémentaires pour tous les agents au 01/01/2024, la suppression de la GIPA en 2024 et l'effet report négatif 2023/2024 lié à la non reconduction de la prime pouvoir d'achat en 2024
Effectifs	1 947 705	197 260	837 035	2 982 000	2,1%	-
Charges patronales	7 735	209	-44	7 900	0,0%	Dont l'augmentation de la contribution patronale à la CNRACL de +1% entièrement compensée par la diminution de -1% de la contribution URSSAF maladie/vieillesse pour les titulaires au 01/01/2024
Action sociale de l'employeur	1 128 071	69 693	645 557	1 843 321	1,3%	Dont mise en place d'un contrat collectif garantie maintien de salaire pour tous les agents au 01/01/2024
Autres (écart par rapport au CA année précédente) <i>Dont élections</i>	331 374 224 722	32 744 0	116 371 0	480 489 224 722	0,3% 0,2%	Organisation des élections européennes et législatives à la ville de Dijon
Total	5 000 182	281 970	2 703 138	7 985 290	5,5%	
	CA 2024 : 90 852 533	CA 2024 : 6 191 888	CA 2024 (hors nature 6215) : 55 149 600	CA 2024 : 152 194 021		

Cette évolution intègre notamment des mesures gouvernementales prises dès l'année 2023 au regard de la hausse importante de l'inflation entre 2022 et 2023 et qui produisent des effets en 2024 :

- **La hausse de la valeur du point au 1er juillet 2023 de +1,5%** produit son effet en année pleine 2024 avec un effet report positif de l'année 2023 sur 2024 de l'ordre de 0,8M€ (1,7M€ en année pleine 2024 contre 0,9M€ en 2023). **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 de +241K€ entre 2023 et 2024.

- **L'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics à compter du 1er janvier 2024** : le décret n° 2023-519 du 28 juin 2023 a attribué 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics, soit une augmentation mensuelle brute de près de 25 € pour un agent à temps complet. Le coût de cette mesure représente 1,3M€ pour les trois collectivités en année pleine 2024.

- **Le relèvement de 50% à 75% de la participation des employeurs aux titres de transport à compter du 1er septembre 2023** : en application du décret n°2023-812 du 21 août 2023, une autre mesure contribuant à l'amélioration du pouvoir d'achat des agents a été mise en œuvre à compter du 1er septembre 2023 (effet en paye à compter du 1er octobre 2023). Le décret susvisé a en effet acté la revalorisation, à hauteur de 75% (contre 50% précédemment), du taux de prise en charge par l'employeur du prix des titres d'abonnement correspondant aux

déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Le coût de la mesure pour les collectivités s'est élevé à 24K€ sur l'année 2023 et à 84K€ en année pleine 2024, soit une évolution de +60K€ entre 2023 et 2024 consécutivement à l'effet report constaté.

- L'épisode inflationniste se termine en 2024 avec un très fort ralentissement de l'inflation. Dans ce contexte, qui s'accompagne d'une volonté de rationalisation de la dépense publique, le gouvernement a décidé à l'automne 2024 **de ne pas reconduire la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat**. La suppression de cette mesure, initialement créée en 2008 pour compenser la stagnation des traitements des fonctionnaires dans un contexte où l'inflation rognait leur pouvoir d'achat, représente une économie de -254K€ par rapport au montant versé en 2023.

- Par ailleurs, 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%) suivant le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS). **Le coût pour les collectivités s'est élevé à 0,65M€ en 2024 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.

- **L'organisation des scrutins pour les élections européennes et législatives par la ville de Dijon** (ces dernières n'avaient pas été prévues initialement au Budget primitif 2024, le Président de la République ayant annoncé la dissolution de l'assemblée nationale le 9 juin 2024) a coûté 225K€.

Et des mesures salariales locales qui ont impacté à la hausse ou à la baisse le budget 2024 :

- **La mise en place d'une convention de participation pour le risque prévoyance obligatoire en faveur des agents à compter du 1er janvier 2024 :**

Les collectivités dijonnaises (Ville de Dijon, CCAS de Dijon et Dijon Métropole) ont mis en place une participation employeur à la protection sociale complémentaire depuis le 1er janvier 2015 au titre de la prévoyance, autrement appelée garantie maintien de salaire. Le montant mensuel de cette participation était de 17,06€ en 2023, et pouvaient en bénéficier tous les agents ayant souscrit à un contrat labellisé. Ils étaient en 2023, un peu moins de 1300 agents à l'échelle des trois collectivités.

Afin d'assurer une meilleure garantie aux agents (car le dispositif de labellisation actuellement en vigueur ne permettait pas d'offrir aux agents une protection suffisante compte tenu des nouvelles règles applicables au versement du régime indemnitaire), les trois collectivités ont privilégié la mise en place d'une convention de participation à compter du 1er janvier 2024 par délibérations du conseil municipal du 25 septembre 2023, du conseil d'administration du

CCAS du 27 septembre 2023 et du conseil métropolitain du 28 septembre 2023. L'adhésion est ainsi devenue obligatoire pour tous les agents pour la garantie incapacité, dite « maintien de salaire », à hauteur de 90% du traitement indiciaire net et 90% du régime indemnitaire.

La participation de l'employeur a été fixée à 35 € bruts mensuels par agent au titre du total de la participation à la couverture du risque incapacité et invalidité (si cette option est souscrite par l'agent), dans la limite du montant de la cotisation effectivement due, et sans que ce plafond de participation ne puisse aboutir à ce qu'un agent ait un reste à charge supérieur à 50% du montant de la cotisation du risque incapacité.

Le coût total de ce dispositif pour les collectivités s'est élevé à 1,85M€ la première année, compte tenu du financement du rachat de passif à hauteur de 600K€, et de 1,25M€ les années suivantes.

Toutefois, le surcoût réel « net » pour les trois collectivités est inférieur à ces estimations, avec un montant de 1,63M€ la première année (incluant le rachat du passif), dans la mesure où les collectivités :

- d'une part, finançaient déjà un dispositif de participation labellisée (pour environ 1300 agents) avec un montant et des garanties moindres ;

- d'autre part, ont cessé de verser le régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie.

- **La mise en place d'une prime pouvoir d'achat en 2023 avait un caractère exceptionnel** : au regard de l'érosion du pouvoir d'achat, les collectivités avaient 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 allaient être effectives l'année suivante 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. Le coût de cette mesure s'était élevée à 0,7M€ en 2023 entraînant un effet report négatif de -0,7M€ entre 2023 et 2024 du fait de sa non reconduction.

- **L'impact de l'évolution des effectifs (permanents et non permanents) entre 2023 et 2024** est évalué à +3M€. L'effectif mensuel a augmenté de +44 ETP entre le 31 décembre 2023 et le 31 décembre 2024. A la ville de Dijon, 25 agents horaires ont été déprécarisés à la direction de l'Enfance-éducation en 2024. Le recours à de l'emploi horaire est donc naturellement en baisse entre 2023 et 2024 (-23 ETP). 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). A Dijon métropole, 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 Infrastructures routières et ouvrages d'art a vu également ses effectifs métropolitains augmenter au sein du Centre d'exploitation de la rocade et de la Lino (suite au transfert de compétence de l'Etat) 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). Au 31 décembre 2024, sur les 20 postes nécessaires au fonctionnement du service,

13 l'étaient par des agents de l'Etat mis à disposition de la Métropole, ces derniers n'ayant pas encore fait valoir leur droit d'option.

On note **le maintien de l'engagement des trois collectivités en faveur de l'apprentissage des jeunes** (87 apprentis accueillis au 31/12/2024 contre 96 au 31/12/2023), malgré le désengagement du Centre National de la Fonction Publique dans le financement des frais pédagogiques.

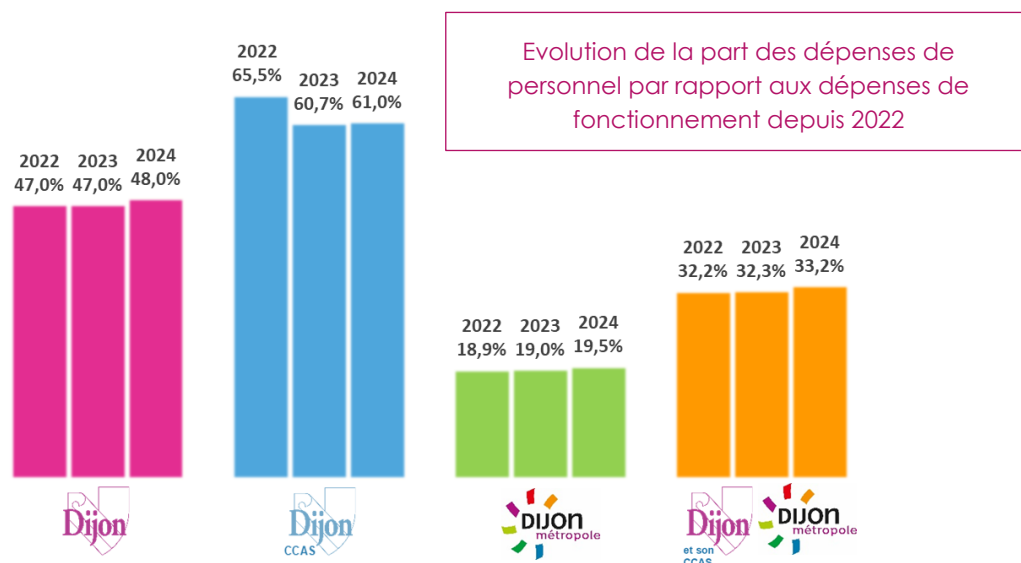
Outre le recrutement direct de jeunes en contrat d'apprentissage, la ville de Dijon a conventionné avec l'Association Profession Sport Animation Loisirs Culture Côte d'or (APSALC) pour la mise à disposition de 15 apprentis en formation « CPJEPS animateur d'activités de la vie quotidienne » à compter de la rentrée scolaire 2023. 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 89K€ en 2023, soit un effet report positif de +149K€ entre 2023 et 2024.

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 (+1,3M€ entre 2023 et 2024).

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) par rapport aux dépenses de fonctionnement

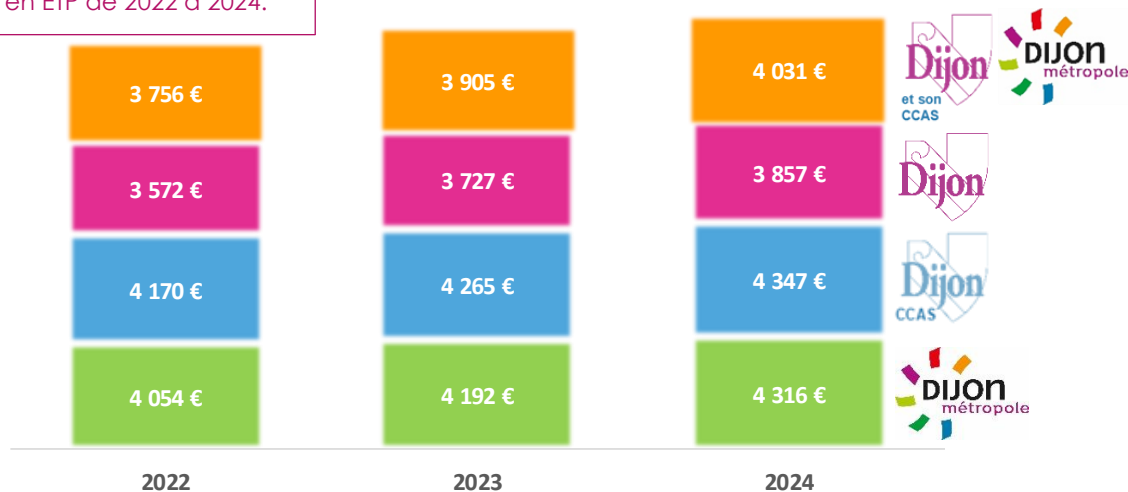
La part des dépenses de personnel représente 33,2% des dépenses de fonctionnement des trois collectivités.



1.2.3 Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012)

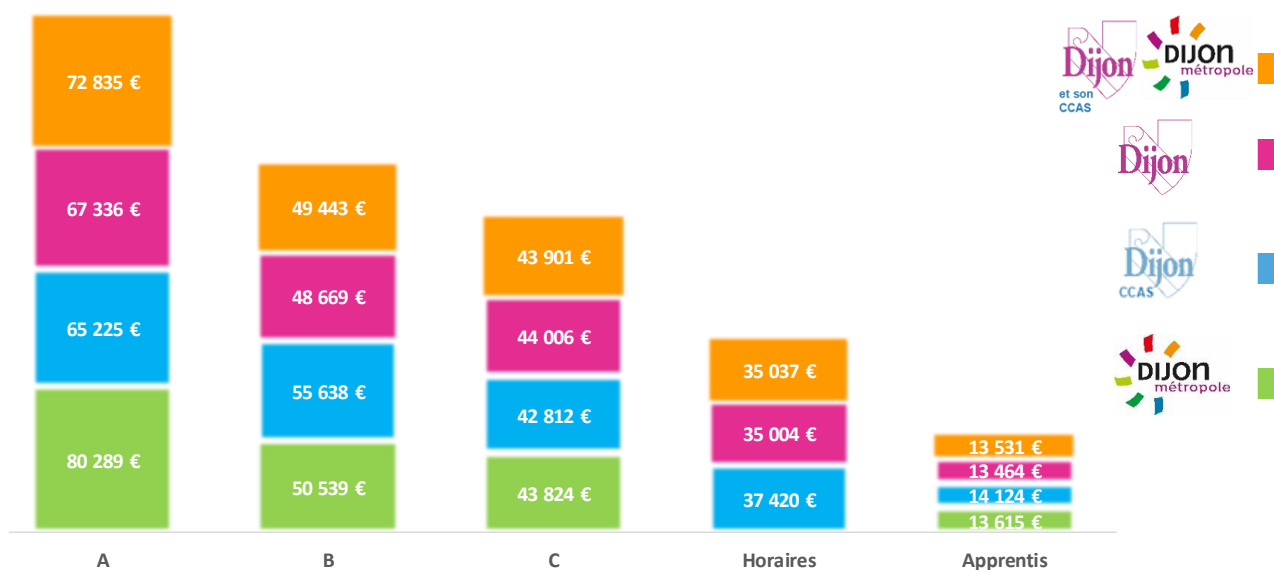
Le coût moyen par équivalent temps plein (mensuels + horaires + emplois aidés) est de l'ordre de 4 031 euros par mois toutes collectivités confondues (masse salariale chapitre 012 / nombre d'ETP moyen 2024 dont apprentis : 3 147).

Evolution du coût moyen en ETP de 2022 à 2024.



1.2.4 Coût moyen par catégorie (données paye uniquement)

Le coût moyen annuel par agent par catégorie en 2024 (données paye par catégorie / nombre d'ETP moyen 2024 par catégorie) s'établit à :

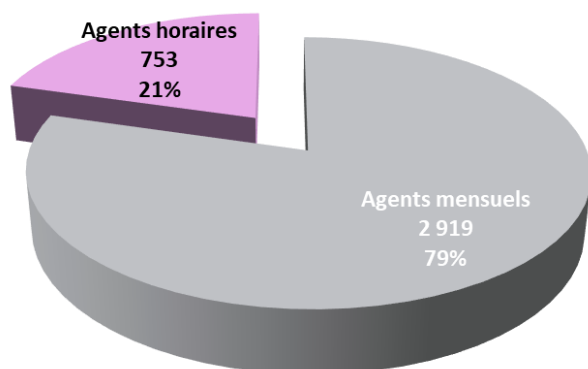


1.3 EFFECTIFS

Les chiffres donnés dans ce document sont arrêtés au 31 décembre 2024.

Effectif total : **3 672 agents** pour les 3 collectivités dont :

- **2 919 rémunérés au mois** (soit 79% de l'effectif total),
- **753 rémunérés à l'heure** (soit 21% de l'effectif total).



Principaux facteurs d'évolution des effectifs ou de leur répartition par rapport à l'année précédente :

- 25 agents horaires déprécarisés en 2024 à l'Enfance-éducation.
- Renforcement des équipes de la Police municipale, des Bâtiments et de la Culture.
- Des changements d'organigramme : rattachement de la Commande publique aux Affaires juridiques, du service Environnement de travail à la DRH et de la Logistique à la DGD Ressources et services aux communes.

Effectif au 31/12 pour chaque collectivité

- Sur emplois permanents / sur emplois non permanents :

	Fonctionnaires		Contractuels sur emplois permanents		Total effectif sur emplois permanents		Contractuels sur emplois non permanents*		Total	
	En nbre d'agents	En ETP	En nbre d'agents	En ETP	En nbre d'agents	En ETP	En nbre d'agents	En ETP	En nbre d'agents	En ETP
Ville de Dijon	1 527	1 466,3	171	163,4	1 698	1 629,7	778	274,0	2 476	1 903,7
CCAS de Dijon	105	100,9	16	16,0	121	116,9	11	6,6	132	123,5
Dijon Métropole	801	786,9	233	229,0	1 034	1 015,9	30	17,9	1 064	1 033,8
Total toutes collectivités confondues	2 433	2 354,1	420	408,3	2 853	2 762,4	819	298,6	3 672	3 061,0

* hors contrats de droit privé comme les apprentis

	Fonctionnaires et contractuels mensuels sur emplois permanents		Contractuels sur emplois non permanents						Total	
			Agents mensuels sur emplois non permanents		Agents horaires sur emplois non permanents		TOTAL Contractuels sur emplois non permanents*			
	En nbre d'agents	En ETP	En nbre d'agents	En ETP	En nbre d'agents	En ETP	En nbre d'agents	En ETP	En nbre d'agents	En ETP
Ville de Dijon	1 698	1 629,7	35	30,1	743	244	778	274,0	2 476	1 903,7
CCAS de Dijon	121	116,9	1	1,0	10	6	11	6,6	132	123,5
Dijon Métropole	1 034	1 015,9	30	17,9	0	0	30	17,9	1 064	1 033,8
Total toutes collectivités confondues	2 853	2 762,4	66	49,0	753	250	819	298,6	3 672	3 061,0

* hors contrats de droit privé comme les apprentis

- Répartition mensuels / horaires :

	Agents mensuels sur emplois permanents et non permanents		Agents horaires sur emplois non permanents		Total	
	En nbre d'agents	En ETP	En nbre d'agents	En ETP	En nbre d'agents	En ETP
Ville de Dijon	1 733	1 659,8	743	243,9	2 476	1 903,7
CCAS de Dijon	122	117,9	10	5,6	132	123,5
Dijon Métropole	1 064	1 033,8	0	0,0	1 064	1 033,8
Total toutes collectivités confondues	2 919	2 811,5	753	249,5	3 672	3 061,0

* hors contrats de droit privé comme les apprentis

Nota bene :

Contractuels sur emplois permanents : 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).

Contractuels sur emplois non permanents : 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.

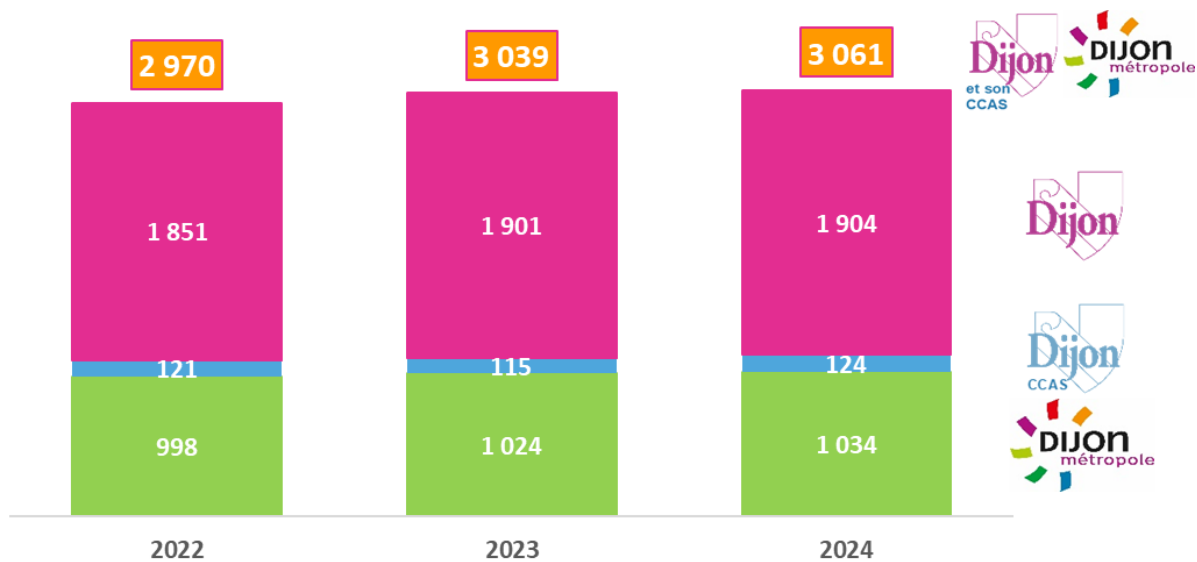
Evolution de l'effectif entre 2022 et 2024 toutes collectivités confondues



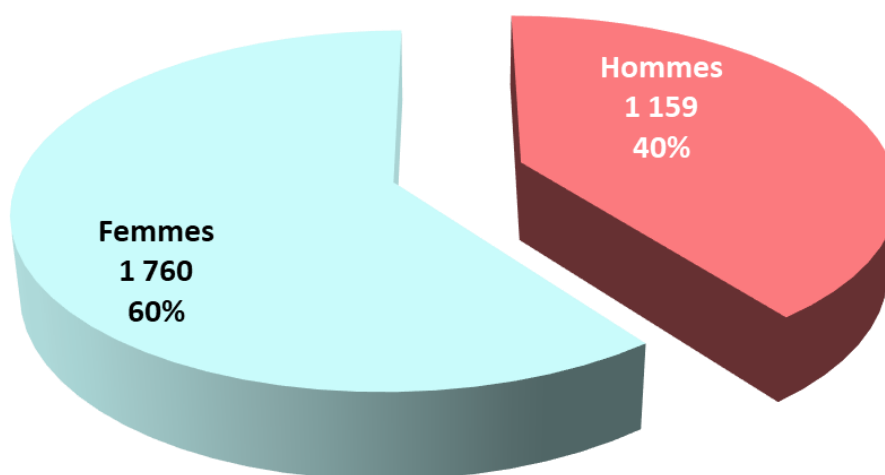
Effectif	2022	2023	2024	Évolution en nombre	Évolution en %
Nb d'agents mensuels	2 848	2 882	2 919	+37	+1,3%
ETP mensuels	2 728,3	2 767,3	2 811,5	+44,2	+1,6%
Nb d'agents horaires	763	762	753	-9	-1,2%
ETP horaires	242,0	272,2	249,6	-22,6	-8,3%
Total nombre d'agents	3 611	3 644	3 672	+28	+0,8%
ETP total	2 970,3	3 039,5	3 061,0	+21,6	+0,7%

Nota Bene: il s'agit de l'effectif rémunéré au 31/12/2024. Les agents placés en position de congé parental et de disponibilité d'office pour maladie ne sont pas comptabilisés.

Evolution de la répartition de l'effectif total en ETP de 2022 à 2024 (données au 31/12)

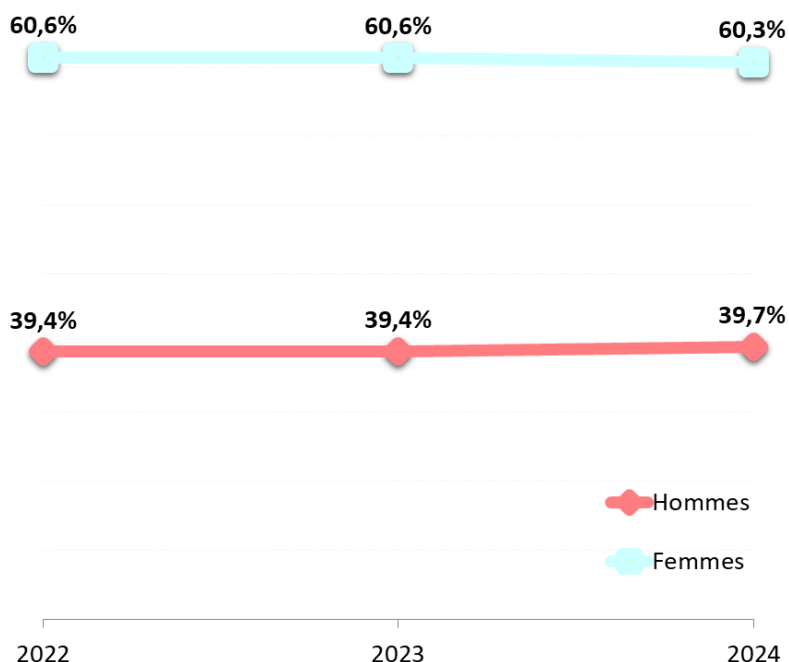


1.3.1 Effectif mensuel

REPARTITION PAR SEXE

		2022	2023	2024	Répartition en %	Évolution en nombre	Évolution en %
Ville de Dijon	Hommes	505	505	515	29,7%	+10	+2,0%
	Femmes	1 193	1 208	1 218	70,3%	+10	+0,8%
	Total	1 698	1 713	1 733	100%	+20	+1,2%
CCAS de Dijon	Hommes	18	20	25	20,5%	+5	+25,0%
	Femmes	98	95	97	79,5%	+2	+2,1%
	Total	116	115	122	100%	+7	+6,1%
Dijon métropole	Hommes	598	610	619	58,2%	+9	+1,5%
	Femmes	436	444	445	41,8%	+1	+0,2%
	Total	1 034	1 054	1 064	100%	+10	+0,9%
Toutes collectivités confondues	Hommes	1 121	1 135	1 159	39,7%	+24	+2,1%
	Femmes	1 727	1 747	1 760	60,3%	+13	+0,7%
	Total	2 848	2 882	2 919	100%	+37	+1,3%

Evolution de la répartition femmes / hommes de 2022 à 2024



La répartition par sexe à l'échelle des trois collectivités est comparable à celle constatée au niveau national dans la fonction publique territoriale où il y a 61,3% de femmes (Source : DGCL – Les collectivités locales en chiffres 2024).

Répartition par sexe et services

Services	Hommes	Femmes	Total
Cabinet de la Maire et du Président	51	54	105
Direction générale des services	9	7	16
Direction Tranquillité publique	90	39	129
Total DGS et Cabinet	150	100	250
	60,0%	40,0%	

SUITE DU TABLEAU PAGE 20



Services	Hommes	Femmes	Total
DGD Ress. et services aux communes Dir	20	4	24
Direction des Finances	22	45	67
Direction des Ressources humaines	32	87	119
Direction des Assemblées	0	4	4
Direction du Numérique	41	12	53
Dir Affaires juridiques et Commande publ	7	15	22
Direction des Assurances	2	5	7
Direction du Conseil et de l'évaluation	2	6	8
Dir Coordination - Services aux communes	1	5	6
Total DGD Ressources et services aux communes	127	183	310
	41,0%	59,0%	
DGD Cohésion sociale Direction	0	2	2
Direction Enfance - Education	55	469	524
Direction des Sports	89	27	116
Direction de la Petite Enfance	4	227	231
Direction Proximité et citoyenneté	42	110	152
Direction Santé - Hygiène	4	10	14
Direction de la Culture	162	281	443
Direction Action sociale	27	124	151
Total DGD Cohésion sociale	383	1 250	1 633
	23,5%	76,5%	
DGD Espace public et cadre vie Direction	1	1	2
Direction Bâtiment et énergie	72	20	92
Direction Paysages, espaces publics	8	4	12
Direction des Mobilités	3	4	7
Dir Gestion connectée de l'espace public	9	4	13
Direction de l'Exploitation	240	20	260
Direction Eaux et réseaux	5	4	9
Direction Valorisation des déchets	42	9	51
Dir. Réglementation de l'espace public	19	14	33
Total DGD Espace public et cadre de vie	399	80	479
	83,3%	16,7%	

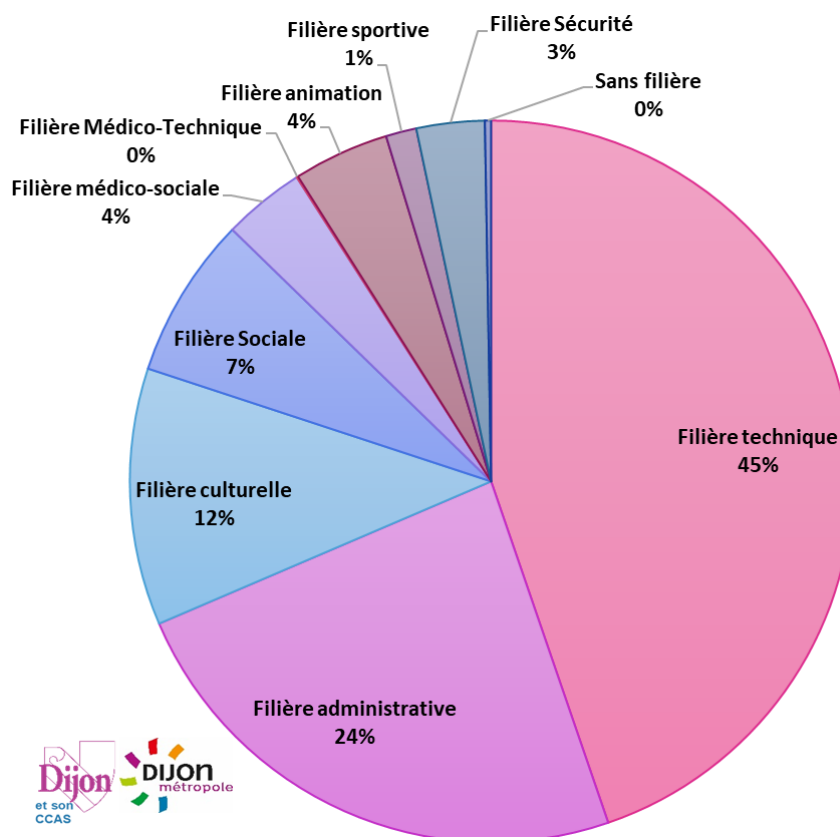
SUITE DU TABLEAU PAGE 21



Services	Hommes	Femmes	Total
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	1	2	3
Direction Relations Internationales	2	4	6
Direction Développement éco. et ens. sup	2	9	11
Direction Commerce et artisanat	10	13	23
Direction du Tourisme	0	2	2
Dir. de la Valorisation du patrimoine	2	6	8
Dir. Pôle culturel de la CIGV	4	10	14
Total DGD Attractivité et rayonnement	21	46	67
	31,3%	68,7%	
DGD Urbanisme Direction	1	1	2
Direction Planification	0	3	3
Direction du Droit des sols	7	22	29
Direction des Territoires et projets	5	6	11
Direction Habitat	3	6	9
Direction du Foncier	2	8	10
Dir Accès & Accompagnement logement	0	13	13
Total DGD Urbanisme	18	59	77
	23,4%	76,6%	
DGD Transition climatique Direction	1	2	3
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	41	21	62
Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	0	2	2
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	18	17	35
Dir. Stratégie énergétique et pilotage	1	0	1
Total DGD Transition climatique	61	42	103
	59,2%	40,8%	
Total général Ville - CCAS - Métropole	1 159	1 760	2 919
	39,7%	60,3%	

Cette surreprésentation féminine se constate particulièrement à la DGD Cohésion sociale (qui pèse pour 56% de l'effectif total) du fait de la forte présence des femmes dans les métiers du social, de l'éducation, de la petite enfance et des services à la population, qui sont en général très représentés dans les collectivités locales.

Répartition par filières



4 filières regroupent près de 90% des effectifs des trois collectivités.

La filière technique est la plus représentée avec 45% des effectifs, suivie de la filière administrative (24%), de la filière culturelle (12%) et de la filière sociale (7%).

Libellé filière	Hommes		Femmes		Effectif total
	Effectif	Part en %	Effectif	Part en %	
Filière technique	766	58,7%	540	41,3%	1 306
Filière administrative	139	20,0%	556	80,0%	695
Filière culturelle	105	31,3%	231	68,8%	336
Filière Sociale	6	2,8%	205	97,2%	211
Filière médico-sociale	3	2,8%	104	97,2%	107
Filière Médico-Technique	0	0,0%	2	100,0%	2
Filière animation	35	28,0%	90	72,0%	125
Filière sportive	32	80,0%	8	20,0%	40
Filière Sécurité (Police Municipale)	71	79,8%	18	20,2%	89
Sans filière	2	25,0%	6	75,0%	8
Total général	1 159	39,7%	1 760	60,3%	2 919

Trois filières sont composées à + de 80% de femmes : la filière administrative, la filière médico-sociale et la filière sociale.



Zoom évolution du taux de féminisation :

Libellé filière	2022	2023	2024	<i>Part des femmes dans les filières de la fonction publique territoriale au niveau national*</i>
Filière technique	42,6%	42,2%	41,3%	41,6%
Filière administrative	80,9%	80,4%	80,0%	82,9%
Filière culturelle	66,2%	68,0%	68,8%	64,4%
Filière Sociale	97,6%	97,6%	97,2%	94,7%
Filière médico-sociale	97,4%	97,4%	97,2%	95,2%
Filière Médico-Technique	100,0%	100,0%	100,0%	81,0%
Filière animation	72,4%	72,4%	72,0%	73,2%
Filière sportive	20,5%	20,0%	20,0%	30,4%
Filière Sécurité (Police Municipale)	18,9%	19,3%	20,2%	21,5%
Sans filière	33,3%	42,9%	75,0%	58,3%
Total général	60,6%	60,6%	60,3%	60,8%

* Source : les collectivités locales en chiffres 2024 - DGCL

Les filières technique, administrative, sociale, médico-sociale, culturelle et animation sont très proches des moyennes nationales.

Les filières sportive et sécurité restent très peu féminisées, en cohérence avec la tendance nationale, mais légèrement en dessous de celle-ci (bien qu'en légère progression pour la filière sécurité).



Zoom par collectivité :



Libellé filière	Ville de Dijon		CCAS de Dijon		Dijon Métropole	
	Effectif	Part des femmes en %	Effectif	Part des femmes en %	Effectif	Part des femmes en %
Filière technique	640	65,3%	23	65,2%	643	16,6%
Filière administrative	239	80,3%	51	78,4%	405	80,0%
Filière culturelle	336	68,8%	0	-	0	-
Filière Sociale	170	98,2%	31	90,3%	10	100,0%
Filière médico-sociale	99	99,0%	6	83,3%	2	50,0%
Filière Médico-Technique	2	100,0%	0	-	0	-
Filière animation	115	70,4%	10	90,0%	0	-
Filière sportive	40	20,0%	0	-	0	-
Filière Sécurité (Police Municipale)	89	20,2%	0	-	0	-
Sans filière	3	100,0%	1	0,0%	4	75,0%
Total général	1 733	70,3%	122	79,5%	1 064	41,8%

Les taux de féminisation diffèrent selon les collectivités et reflètent leurs compétences exercées au niveau local, du fait de l'organisation propre à chacune, à travers leurs métiers principaux qui demeurent socialement genrés :

- La ville de Dijon est très féminisée (7 agents sur 10) avec des métiers principalement tournés vers l'éducation, la petite enfance, la culture et les services à la population. Au niveau national, le taux de féminisation des communes s'établit à 61,7%* ;
- Le CCAS comprend le taux de féminisation le plus élevé (8 agents sur 10 sont des femmes) avec le secteur social et médico-social. Au niveau national, le taux de féminisation des organismes communaux s'établit à 85,7%* ;
- Dijon métropole détient le taux de féminisation le plus faible (seulement 4 agents sur 10 sont des femmes) avec l'ensemble des services techniques (ensemble de la DGD Espace public et cadre de vie). Au niveau national, le taux de féminisation des EPCI à fiscalité propre s'établit à 53,3%*.

* Source : les collectivités locales en chiffres 2024 - DGCL

Répartition par sexe et métiers

Métiers par Domaines	Hommes	Femmes	Total général	% de femmes
ADMINISTRATION GENERALE, ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES	204	580	784	74,0%
Agent de gestion administrative	63	350	413	84,7%
Analyste financier et prospectif (interne)	2	9	11	81,8%
Chargé de communication	4	22	26	84,6%
Chargé de la production des supports iconographiques	2	3	5	60,0%
Chargé de mission RH	2	4	6	66,7%
Chargé.e de mission	4	4	8	50,0%
Chargé.e de projet	15	25	40	62,5%
Coordinateur action événementielle	4	3	7	42,9%
Directeur de la communication et de l'information	3	1	4	25,0%
Directeur du service finances	1	0	1	0,0%
Gestionnaire comptable, financier et budgétaire	20	44	64	68,8%
Gestionnaire de la commande publique	5	10	15	66,7%
Gestionnaire des affaires juridiques	0	3	3	100,0%
Gestionnaire des assurances	2	2	4	50,0%
Gestionnaire des ressources documentaires	3	3	6	50,0%
Gestionnaire et administrateur des Ressources Humaines	6	34	40	85,0%
Gestionnaire funéraire	7	5	12	41,7%
Manager des RH	5	3	8	37,5%
Manager des systèmes d'information	7	3	10	30,0%
Manager et coordinateur des affaires générales	6	20	26	76,9%
Préventeur des risques professionnels	2	1	3	33,3%
Responsable de service ou structure administrative	7	15	22	68,2%
Responsable de service population	0	2	2	100,0%
Spécialiste fonctionnel du SI	13	11	24	45,8%
Spécialiste technique du SI	21	3	24	12,5%
AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT TERRITORIAL	16	25	41	61,0%
Chargé de développement territorial	1	4	5	80,0%
Chargé de projet urbanisme	3	2	5	40,0%
Instructeur et gestionnaire de dossier	11	12	23	52,2%
Responsable urbanisme, aménagement et habitat	1	7	8	87,5%
EDUCATION, LOISIRS	153	549	702	78,2%
Agent d'accompagnement de l'enfant jusqu'à 6 ans	3	163	166	98,2%
Agent de médiation environnementale	1	2	3	66,7%
Animateur	12	51	63	81,0%
Auxiliaire de puériculture	0	86	86	100,0%
Chargé d'actions culturelles et éducatives	2	18	20	90,0%
Chargé d'études biodiversité	2	0	2	0,0%
Coordinateur enfance-jeunesse-éducation	0	2	2	100,0%
Educateur de jeunes enfants	1	28	29	96,6%
Éducateur Sportif	25	5	30	16,7%
Enseignant artistique	51	51	102	50,0%
Formateur	1	3	4	75,0%
Gestionnaire de fonds d'archives	2	4	6	66,7%
Gestionnaire des collections patrimoniales	5	14	19	73,7%
Gestionnaire des naturalias	1	0	1	0,0%
Gestionnaire d'un centre documentaire	22	54	76	71,1%
Manager en bibliothèque	2	10	12	83,3%
Préparateur physique	1	0	1	0,0%
Responsable de service ou équipement sportif	4	2	6	33,3%
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	0	27	27	100,0%
Responsable d'établissement ou de services culturels	4	8	12	66,7%
Responsable du développement des publics	0	4	4	100,0%
Responsable d'une structure enfance	14	17	31	54,8%

SUITE DU TABLEAU PAGE 26



Métiers par Domaines	Hommes	Femmes	Total général	% de femmes
INTERVENTIONS TECHNIQUES	565	406	971	41,8%
Agent de maintenance de la patinoire	4	1	5	20,0%
Agent d'entretien et de restauration	16	176	192	91,7%
Agent d'exploitation de l'usine	30	0	30	0,0%
Agent entretien et services généraux	33	141	174	81,0%
Chargé de mission environnement	2	2	4	50,0%
Chauffeur	14	0	14	0,0%
Cuisinier	18	3	21	14,3%
Dessinateur-projeteur	6	1	7	14,3%
Directeur technique	1	0	1	0,0%
Expert applicatif technique	7	2	9	22,2%
Gestionnaire technique de l'espace public	21	5	26	19,2%
Huissier	3	1	4	25,0%
Intervenant en bâtiment	54	2	56	3,6%
Intervenant sur l'espace public	225	12	237	5,1%
Intervenant technique du spectacle	14	0	14	0,0%
Livreur de repas	9	9	18	50,0%
Manutentionnaire	21	0	21	0,0%
Opérateur en maintenance du parc roulant	14	0	14	0,0%
Opérateur en maintenance industrielle	4	0	4	0,0%
Opérateur technique bâtiment	19	5	24	20,8%
Ordonnateurs de cérémonies	3	1	4	25,0%
Reprographe	1	0	1	0,0%
Responsable de l'énergie	6	0	6	0,0%
Responsable de l'usine	3	1	4	25,0%
Responsable des interventions sur l'espace public	9	2	11	18,2%
Responsable du patrimoine bâti	3	3	6	50,0%
Responsable entretien et services généraux	6	3	9	33,3%
Responsable Logistique	4	0	4	0,0%
Responsable qualité en restauration collective	0	2	2	100,0%
Responsable restauration collective	4	2	6	33,3%
Responsable technique des écoles	11	32	43	74,4%
PILOTAGE STRATEGIQUE	26	29	55	52,7%
Conseiller de l'exécutif	3	4	7	57,1%
Directeur de cabinet	0	1	1	100,0%
Directeur de projet	3	0	3	0,0%
Directeur de service	16	21	37	56,8%
Directeur Général	4	3	7	42,9%
SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO SOCIAL	12	63	75	84,0%
Agent d'accompagnement social	1	1	2	50,0%
Agent de salubrité	2	0	2	0,0%
Aide médico-psychologique	1	2	3	66,7%
Assistant médical	0	1	1	100,0%
Coordonnateur de santé	0	4	4	100,0%
Infirmière	0	2	2	100,0%
Inspecteur sanitaire	1	3	4	75,0%
Médecin	1	2	3	66,7%
Responsable de services sociaux	2	6	8	75,0%
Responsable de structures sociales	1	1	2	50,0%
Responsable d'établissement médico-social	0	1	1	100,0%
Secrétaire Médico social	0	2	2	100,0%
Travailleur social	3	38	41	92,7%

SUITE DU TABLEAU PAGE 27

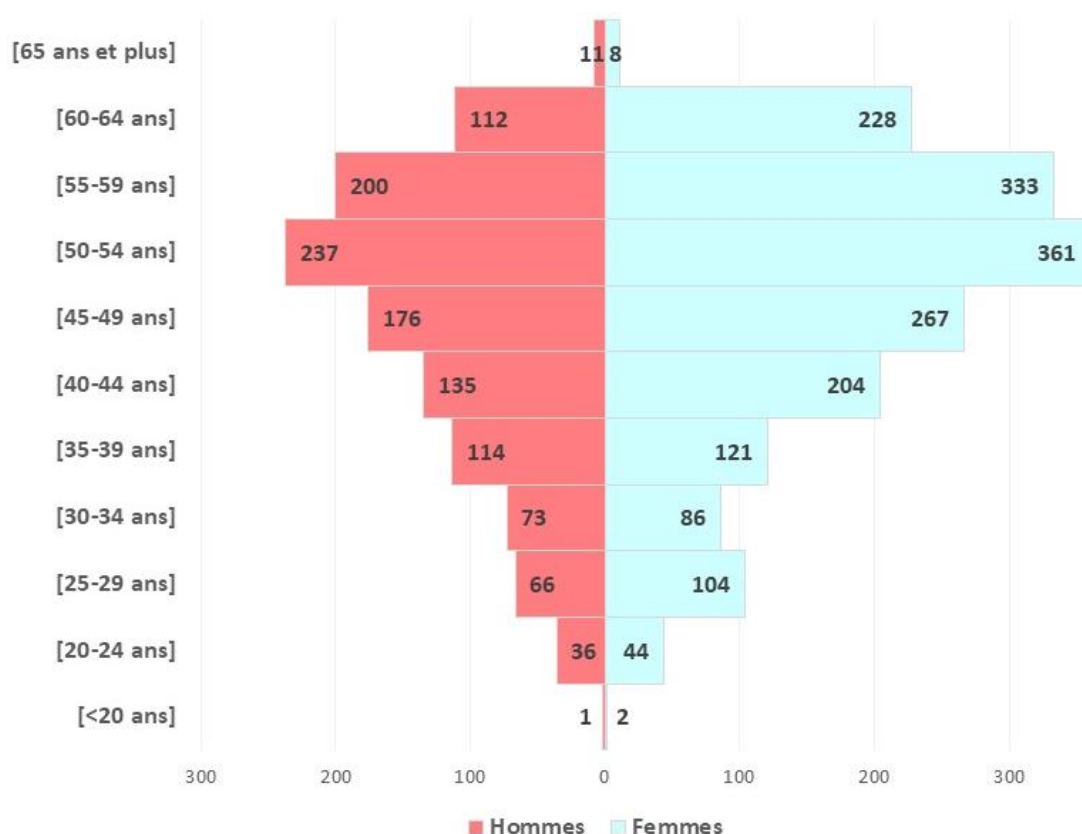


Métiers par Domaines	Hommes	Femmes	Total général	% de femmes
SECURITE ET TRANQUILLITE PUBLIQUE	177	106	283	37,5%
Agent de police municipale	69	19	88	21,6%
Chargé de sécurité des bâtiments	8	1	9	11,1%
Chargé de sécurité des biens et des personnes	4	1	5	20,0%
Médiateur	2	0	2	0,0%
Opérateur de vidéo-protection	8	5	13	38,5%
Surveillant de l'espace public	15	5	20	25,0%
Surveillant d'occupation du domaine public	3	1	4	25,0%
Surveillant et gardien dans les établissements recevant du public	68	74	142	52,1%
Total général	1 153	1 758	2 911	60,4%

Nota Bene : Effectif total au 31/12/2024 hors personnel de groupes d'élus, et agents sans emploi.

REPARTITION PAR AGE

La moyenne d'âge des agents toutes collectivités confondues est de 48,1 ans (47,3 ans pour les hommes et 48,7 ans pour les femmes).



Les agents de moins de 30 ans représentent 8,7% de l'effectif ; quant aux agents de plus de 50 ans, ils représentent 51% de l'effectif.

	2022	2023	2024	Observations
 Moyenne d'âge des agents	48,5	48,3	48,5	La moyenne d'âge de la ville de Dijon est quasi stable par rapport à 2023 et supérieure à la moyenne d'âge des communes au niveau national (46,2%). La part des moins de 30 ans augmente, ainsi que la proportion d'agents de plus de 50 ans. On reste néanmoins éloigné de la tendance nationale pour les communes (où les moins de 30 ans représentent 11,3% et les plus de 50 ans 44,3%).
% agents – 30 ans	6,5	7,5	8,1	
% agents + 50 ans	49,6	50,5	52,5	
Âge médian	50 ans et 5 mois	50 ans et 1 mois	50 ans et 7 mois	
 Moyenne d'âge des agents	51,0	51,5	51,1	La moyenne d'âge du CCAS diminue sensiblement mais demeure à un niveau élevé au regard de la moyenne d'âge des établissements communaux au niveau national (45,9 ans). Les recrutements récents font augmenter la part des moins de 30 ans, tandis que la proportion d'agents de plus de 50 ans diminue. On reste encore éloigné de la tendance nationale pour les établissements communaux (où les moins de 30 ans représentent 12,8% et les plus de 50 ans 43,4%).
% agents – 30 ans	2,6	3,5	4,9	
% agents + 50 ans	58,6	62,6	60,7	
Âge médian	51 ans et 11 mois	52 ans et 9 mois	53 ans et 4 mois	
 Moyenne d'âge des agents	47,5	47,1	47,1	Dijon Métropole connaît la moyenne d'âge la plus faible des trois collectivités (47,1 ans), la proportion de moins de 30 ans la plus élevée (10%) et la part des plus de 50 ans la plus faible. Cette collectivité connaît toutefois une moyenne d'âge supérieure à celle constatée au niveau national pour les EPCI (45,5 ans). La proportion de moins de 30 ans au niveau national pour les EPCI est de 12,3% et de plus de 50 ans est de 37,4%.
% agents – 30 ans	7,1	9,6	10,0	
% agents + 50 ans	46,6	46,9	47,6	
Âge médian	49 ans et 0 mois	49 ans et 1 mois	49 ans et 2 mois	
 Moyenne d'âge des agents	48,2	48,0	48,1	Globalement, la moyenne d'âge des trois collectivités est supérieure de 2 ans par rapport à la moyenne d'âge des agents de la fonction publique territoriale au niveau national (46 ans). Toutefois, elle est plutôt stable depuis 3 ans et la part des moins de 30 ans est en augmentation, ce qui indique une certaine dynamique de recrutement.
% agents – 30 ans	6,5	8,1	8,7	
% agents + 50 ans	48,9	49,7	51,0	
Âge médian	49 ans et 9 mois	49 ans et 11 mois	50 ans et 3 mois	

Source pour les données nationales : données au 31/12/2022 consolidées issu du document "Les collectivités locales en chiffres 2024" de la DGCL.

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

Moyenne d'âge par sexe :

		Hommes	Femmes
 Ville de Dijon		47,9	48,8
 CCAS de Dijon		49,8	51,5
 Dijon métropole		46,7	47,6
 3 collectivités		47,3	48,7

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
Cabinet de la Maire et du Président	105	40	38,1%	13	12,4%
Direction générale des services	16	5	31,3%	1	6,3%
Direction Tranquillité publique	129	54	41,9%	10	7,8%
Total DGS et Cabinet	250	99	39,6%	24	9,6%
DGD Ress. et services aux communes Dir	24	12	50,0%	4	16,7%
Direction des Finances	67	32	47,8%	5	7,5%
Direction des Ressources humaines	119	54	45,4%	11	9,2%
Direction des Assemblées	4	1	25,0%	0	0,0%
Direction du Numérique	53	24	45,3%	2	3,8%
Dir Affaires juridiques et Commande publ	22	12	54,5%	3	13,6%
Direction des Assurances	7	7	100,0%	3	42,9%
Direction du Conseil et de l'évaluation	8	5	62,5%	0	0,0%
Dir Coordination - Services aux communes	6	0	0,0%	0	0,0%
Total DGD Ressources et services aux communes	310	147	47,4%	28	9,0%
DGD Cohésion sociale Direction	2	0	0,0%	0	0,0%
Direction Enfance - Education	524	273	52,1%	64	12,2%
Direction des Sports	116	54	46,6%	8	6,9%
Direction de la Petite Enfance	231	106	45,9%	27	11,7%
Direction Proximité et citoyenneté	152	88	57,9%	15	9,9%
Direction Santé - Hygiène	14	9	64,3%	3	21,4%
Direction de la Culture	443	277	62,5%	88	19,9%
Direction Action sociale	151	84	55,6%	24	15,9%
Total DGD Cohésion sociale	1 633	891	54,6%	229	14,0%
DGD Espace public et cadre vie Direction	2	1	50,0%	0	0,0%
Direction Bâtiment et énergie	92	48	52,2%	11	12,0%
Direction Paysages, espaces publics	12	7	58,3%	3	25,0%
Direction des Mobilités	7	4	57,1%	1	14,3%
Dir Gestion connectée de l'espace public	13	12	92,3%	3	23,1%
Direction de l'Exploitation	260	121	46,5%	23	8,8%
Direction Eaux et réseaux	9	7	77,8%	2	22,2%
Direction Valorisation des déchets	51	15	29,4%	3	5,9%
Dir. Réglementation de l'espace public	33	19	57,6%	8	24,2%
Total DGD Espace public et cadre de vie	479	234	48,9%	54	11,3%

SUITE DU TABLEAU PAGE 30



Services	Nb d'agents	Nb d'agents + 50 ans	% agents + 50 ans	Dont nb d'agents + 60 ans	% agents + 60 ans
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	3	1	33,3%	0	0,0%
Direction Relations Internationales	6	2	33,3%	2	33,3%
Direction Développement éco. et ens. sup	11	6	54,5%	1	9,1%
Direction Commerce et artisanat	23	14	60,9%	4	17,4%
Direction du Tourisme	2	1	50,0%	1	50,0%
Dir. de la Valorisation du patrimoine	8	2	25,0%	0	0,0%
Dir. Pôle culturel de la CIGV	14	3	21,4%	1	7,1%
Total DGD Attractivité et rayonnement	67	29	43,3%	9	13,4%
DGD Urbanisme Direction	2	2	100,0%	0	0,0%
Direction Planification	3	2	66,7%	0	0,0%
Direction du Droit des sols	29	10	34,5%	3	10,3%
Direction des Territoires et projets	11	7	63,6%	4	36,4%
Direction Habitat	9	3	33,3%	0	0,0%
Direction du Foncier	10	8	80,0%	2	20,0%
Dir Accès & Accompagnement logement	13	6	46,2%	0	0,0%
Total DGD Urbanisme	77	38	49,4%	9	11,7%
DGD Transition climatique Direction	3	2	66,7%	0	0,0%
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	62	22	35,5%	1	1,6%
Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	2	1	50,0%	0	0,0%
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	35	27	77,1%	5	14,3%
Dir. Stratégie énergétique et pilotage	1	0	0,0%	0	0,0%
Total DGD Transition climatique	103	52	50,5%	6	5,8%
Total général Ville - CCAS - Métropole	2 919	1 490	51,0%	359	12,3%

Moyenne d'âge par catégorie

Catégorie	Ville de DIJON	CCAS de DIJON	Dijon Métropole	Total général
A	49,8	47,8	47,8	48,7
B	46,1	50,9	46,7	46,4
C	49,0	53,5	46,9	48,4
Total général	48,5	51,1	47,1	48,1

Age par métiers

Métiers par Domaines	Nombre d'agents	Moyenne d'âge	% de + de 50 ans	% de + de 60 ans
ADMINISTRATION GENERALE, ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES	784	48,6	52%	11%
Agent de gestion administrative	413	50,0	58%	13%
Analyste financier et prospectif (interne)	11	49,3	64%	18%
Chargé de communication	26	41,3	23%	12%
Chargé de la production des supports iconographiques	5	44,9	40%	20%
Chargé de mission RH	6	52,1	67%	17%
Chargé.e de mission	8	41,9	13%	0%
Chargé.e de projet	40	48,0	50%	18%
Coordinateur action événementielle	7	54,2	86%	14%
Directeur de la communication et de l'information	4	48,6	50%	0%
Directeur du service finances	1	53,6	100%	0%
Gestionnaire comptable, financier et budgétaire	64	48,0	48%	5%
Gestionnaire de la commande publique	15	46,6	60%	13%
Gestionnaire des affaires juridiques	3	46,1	33%	33%
Gestionnaire des assurances	4	58,1	100%	50%
Gestionnaire des ressources documentaires	6	37,6	17%	0%
Gestionnaire et administrateur des Ressources Humaines	40	43,2	25%	5%
Gestionnaire funéraire	12	50,7	75%	0%
Manager des RH	8	43,5	13%	0%
Manager des systèmes d'information	10	45,1	50%	0%
Manager et coordinateur des affaires générales	26	50,0	62%	12%
Préventeur des risques professionnels	3	48,0	33%	33%
Responsable de service ou structure administrative	22	46,8	41%	9%
Responsable de service population	2	54,9	50%	50%
Spécialiste fonctionnel du SI	24	50,1	50%	8%
Spécialiste technique du SI	24	47,5	50%	4%
AMENAGEMENT ET DEVELOPPEMENT TERRITORIAL	41	49,0	54%	17%
Chargé de développement territorial	5	45,0	60%	0%
Chargé de projet urbanisme	5	34,1	0%	0%
Instructeur et gestionnaire de dossier	23	50,4	52%	13%
Responsable urbanisme, aménagement et habitat	8	56,9	88%	50%
EDUCATION, LOISIRS	702	46,8	45%	12%
Agent d'accompagnement de l'enfant jusque 6 ans	166	47,3	45%	10%
Agent de médiation environnementale	3	42,3	33%	0%
Animateur	63	43,7	35%	6%
Auxiliaire de puériculture	86	44,0	41%	10%
Chargé d'actions culturelles et éducatives	20	41,1	25%	5%
Chargé d'études biodiversité	2	55,8	100%	0%
Coordinateur enfance-jeunesse-éducation	2	59,6	100%	0%
Educateur de jeunes enfants	29	42,9	31%	7%
Éducateur Sportif	30	47,2	37%	10%
Enseignant artistique	102	51,9	62%	27%
Formateur	4	45,1	25%	0%
Gestionnaire de fonds d'archives	6	43,1	50%	0%
Gestionnaire des collections patrimoniales	19	44,5	42%	5%
Gestionnaire des naturalias	1	52,5	100%	0%
Gestionnaire d'un centre documentaire	76	48,8	57%	13%
Manager en bibliothèque	12	49,5	58%	17%
Préparateur physique	1	61,4	100%	100%
Responsable de service ou équipement sportif	6	53,4	67%	17%
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	27	48,4	41%	15%
Responsable d'établissement ou de services culturels	12	49,0	58%	8%
Responsable du développement des publics	4	36,1	25%	0%
Responsable d'une structure enfance	31	40,7	13%	0%

Métiers par Domaines	Nombre d'agents	Moyenne d'âge	% de + de 50 ans	% de + de 60 ans
INTERVENTIONS TECHNIQUES	971	48,5	54%	12%
Agent de maintenance de la patinoire	5	45,3	20%	20%
Agent d'entretien et de restauration	192	49,4	57%	15%
Agent d'exploitation de l'usine	30	41,0	23%	0%
Agent entretien et services généraux	174	52,5	72%	19%
Chargé de mission environnement	4	40,3	0%	0%
Chauffeur	14	46,2	36%	7%
Cuisinier	21	42,9	29%	5%
Dessinateur-projeteur	7	54,3	71%	43%
Directeur technique	1	45,4	0%	0%
Expert applicatif technique	9	53,6	56%	11%
Gestionnaire technique de l'espace public	26	51,2	65%	23%
Huissier	4	46,8	75%	0%
Intervenant en bâtiment	56	49,2	59%	9%
Intervenant sur l'espace public	237	46,3	46%	10%
Intervenant technique du spectacle	14	48,4	57%	14%
Livreur de repas	18	53,3	67%	22%
Manutentionnaire	21	41,4	43%	5%
Opérateur en maintenance du parc roulant	14	48,5	57%	7%
Opérateur en maintenance industrielle	4	51,1	50%	25%
Opérateur technique bâtiment	24	44,3	50%	8%
Ordonnateurs de cérémonies	4	54,7	75%	50%
Reprographe	1	43,5	0%	0%
Responsable de l'énergie	6	44,0	33%	0%
Responsable de l'usine	4	45,0	50%	0%
Responsable des interventions sur l'espace public	11	55,0	82%	18%
Responsable du patrimoine bâti	6	52,2	50%	17%
Responsable entretien et services généraux	9	50,0	67%	11%
Responsable Logistique	4	49,4	50%	0%
Responsable qualité en restauration collective	2	31,2	0%	0%
Responsable restauration collective	6	53,7	83%	0%
Responsable technique des écoles	43	48,3	42%	2%
PILOTAGE STRATEGIQUE	55	50,7	64%	15%
Conseiller de l'exécutif	7	43,9	43%	0%
Directeur de cabinet	1	61,6	100%	100%
Directeur de projet	3	35,8	0%	0%
Directeur de service	37	52,1	70%	16%
Directeur Général	7	54,8	71%	14%
SANITAIRE, SOCIAL ET MEDICO SOCIAL	75	47,4	45%	9%
Agent d'accompagnement social	2	51,6	50%	0%
Agent de salubrité	2	56,2	100%	0%
Aide médico-psychologique	3	44,9	0%	0%
Assistant médical	1	45,0	0%	0%
Coordonnateur de santé	4	51,6	50%	25%
Infirmière	2	49,7	50%	50%
Inspecteur sanitaire	4	45,9	50%	25%
Médecin	3	58,7	100%	33%
Responsable de services sociaux	8	50,9	75%	0%
Responsable de structures sociales	2	57,4	100%	50%
Responsable d'établissement médico-social	1	37,5	0%	0%
Secrétaire Médico social	2	51,9	50%	0%
Travailleur social	41	44,6	34%	5%

Métiers par Domaines	Nombre d'agents	Moyenne d'âge	% de + de 50 ans	% de + de 60 ans
SECURITE ET TRANQUILLITE PUBLIQUE	283	48,3	52%	16%
Agent de police municipale	88	43,5	34%	3%
Chargé de sécurité des bâtiments	9	52,0	67%	11%
Chargé de sécurité des biens et des personnes	5	37,5	20%	0%
Médiateur	2	52,5	50%	0%
Opérateur de vidéo-protection	13	46,4	54%	8%
Surveillant de l'espace public	20	46,4	40%	10%
Surveillant d'occupation du domaine public	4	54,9	75%	50%
Surveillant et gardien dans les établissements recevant du public	142	51,6	64%	25%
Total général	2 911	48,1	51%	12%

Nota Bene. : Effectif total au 31/12/2024 hors personnel de groupes d'élus, et agents sans emploi.

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.

	Ville de Dijon	CCAS de Dijon	Dijon Métropole	Total 3 collectivités	Dont Femmes	En %
Catégorie A*	218	46	208	472	311	65,9%
<i>Soit en % de l'effectif total</i>	<i>12,6%</i>	<i>37,7%</i>	<i>19,5%</i>	<i>16,2%</i>		
Catégorie B*	332	10	177	519	346	66,7%
<i>Soit en % de l'effectif total</i>	<i>19,2%</i>	<i>8,2%</i>	<i>16,6%</i>	<i>17,8%</i>		
Catégorie C	1 183	66	679	1 928	1 103	57,2%
<i>Soit en % de l'effectif total</i>	<i>68,3%</i>	<i>54,1%</i>	<i>63,8%</i>	<i>66,1%</i>		
Total	1 733	122	1 064	2 919	1 760	60,3%

*dont 51 professeurs et 52 assistants d'enseignement artistique et arts plastiques

	2022	2023	2024
Catégorie A	436	454	472
<i>Soit en % de l'effectif total</i>	<i>15,3%</i>	<i>15,8%</i>	<i>16,2%</i>
Catégorie B	481	502	519
<i>Soit en % de l'effectif total</i>	<i>16,9%</i>	<i>17,4%</i>	<i>17,8%</i>
Catégorie C	1 931	1 926	1 928
<i>Soit en % de l'effectif total</i>	<i>67,8%</i>	<i>66,8%</i>	<i>66,1%</i>
TOTAL	2 848	2 882	2 919

Effectif par catégorie et par service

Les 2 919 agents se répartissent de la manière suivante dans les différents services :

Services	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Cabinet de la Maire et du Président	22	21	62	105
Direction générale des services	12	2	2	16
Direction Tranquillité publique	2	5	122	129
Total DGS et Cabinet	36	28	186	250
	14,4%	11,2%	74,4%	
DGD Ress. et services aux communes Dir	3	0	21	24
Direction des Finances	9	25	33	67
Direction des Ressources humaines	22	32	65	119
Direction des Assemblées	1	0	3	4
Direction du Numérique	20	10	23	53
Dir Affaires juridiques et Commande publ	9	6	7	22
Direction des Assurances	1	4	2	7
Direction du Conseil et de l'évaluation	6	1	1	8
Dir Coordination - Services aux communes	3	0	3	6
Total DGD Ressources et services aux communes	74	78	158	310
	23,9%	25,2%	51,0%	
DGD Cohésion sociale Direction	1	0	1	2
Direction Enfance - Education	5	21	498	524
Direction des Sports	4	40	72	116
Direction de la Petite Enfance	57	89	85	231
Direction Proximité et citoyenneté	16	21	115	152
Direction Santé - Hygiène	5	5	4	14
Direction de la Culture	96	126	221	443
Direction Action sociale	62	13	76	151
Total DGD Cohésion sociale	246	315	1 072	1 633
	15,1%	19,3%	65,6%	
DGD Espace public et cadre vie Direction	1	0	1	2
Direction Bâtiment et énergie	16	22	54	92
Direction Paysages, espaces publics	4	5	3	12
Direction des Mobilités	6	0	1	7
Dir Gestion connectée de l'espace public	2	4	7	13
Direction de l'Exploitation	3	9	248	260
Direction Eaux et réseaux	7	0	2	9
Direction Valorisation des déchets	9	6	36	51
Dir. Réglementation de l'espace public	5	5	23	33
Total DGD Espace public et cadre de vie	53	51	375	479
	11,1%	10,6%	78,3%	

SUITE DU TABLEAU PAGE 35



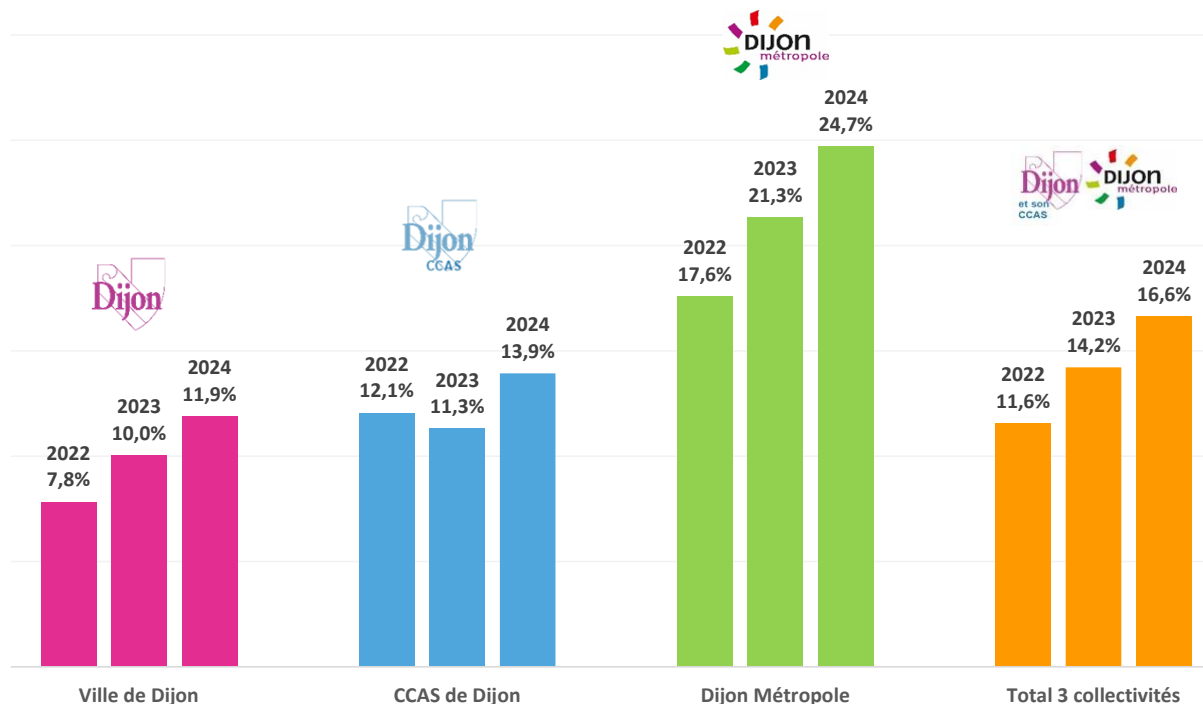
Services	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	2	1	0	3
Direction Relations Internationales	4	0	2	6
Direction Développement éco. et ens. sup	8	0	3	11
Direction Commerce et artisanat	4	3	16	23
Direction du Tourisme	2	0	0	2
Dir. de la Valorisation du patrimoine	5	2	1	8
Dir. Pôle culturel de la CIGV	3	3	8	14
Total DGD Attractivité et rayonnement	28	9	30	67
	41,8%	13,4%	44,8%	
DGD Urbanisme Direction	1	0	1	2
Direction Planification	1	1	1	3
Direction du Droit des sols	3	11	15	29
Direction des Territoires et projets	5	2	4	11
Direction Habitat	6	2	1	9
Direction du Foncier	2	5	3	10
Dir Accès & Accompagnement logement	4	4	5	13
Total DGD Urbanisme	22	25	30	77
	28,6%	32,5%	39,0%	
DGD Transition climatique Direction	2	1	0	3
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	4	4	54	62
Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	1	1	0	2
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	5	7	23	35
Dir. Stratégie énergétique et pilotage	1	0	0	1
Total DGD Transition climatique	13	13	77	103
	12,6%	12,6%	74,8%	
Total général Ville - CCAS - Métropole	472	519	1 928	2 919
	16,2%	17,8%	66,1%	

REPARTITION PAR STATUT

	2022	2023	2024	Evolution en %
Fonctionnaires	2 519	2 472	2 433	-1,6%
%	88,4%	85,8%	83,4%	-
Contractuels	329	410	486	18,5%
%	11,6%	14,2%	16,6%	-
<i>Dont contractuels sur emplois permanents</i>	<i>268</i>	<i>340</i>	<i>420</i>	<i>23,5%</i>

A l'image du constat réalisé à l'échelle nationale dans la fonction publique territoriale, la part des agents contractuels augmente. 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. Plusieurs facteurs d'explications parmi lesquelles :

- ➔ Difficultés de recrutement : les titulaires de diplômes de certaines filières (technique, médico-sociale) ne passent pas les concours, ce qui conduit à recourir aux contractuels.
- ➔ Réformes statutaires : La loi de transformation de la fonction publique (2019) a élargi les possibilités de recours aux contractuels.

Evolution de la part des contractuels dans l'effectif mensuel

Effectif par catégorie et statut

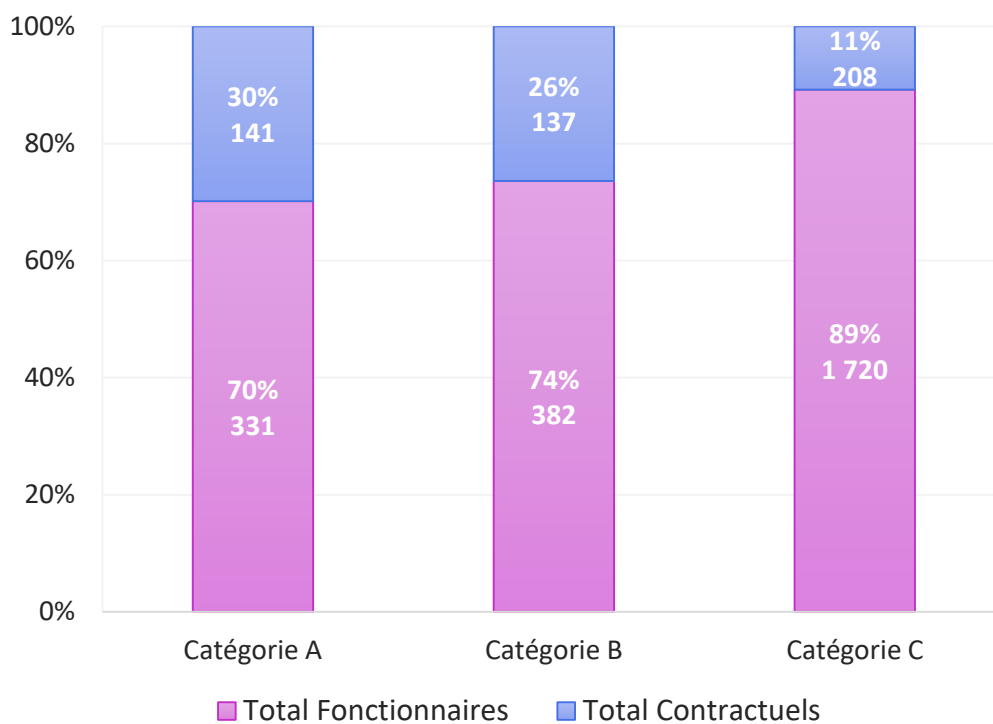
	Total Fonctionnaires	% par catégorie	Contractuels sur emplois permanents	Contractuels sur emplois non permanents	Total Contractuels	% par catégorie	Total	% par catégorie
 Catégorie A	171	11,2%	36	11	47	22,8%	218	12,6%
Catégorie B	257	16,8%	62	13	75	36,4%	332	19,2%
Catégorie C	1 099	72,0%	73	11	84	40,8%	1 183	68,3%
Total	1 527	100%	171	35	206	100%	1 733	100%
 Catégorie A	34	32,4%	11	1	12	70,6%	46	37,7%
Catégorie B	8	7,6%	2	0	2	11,8%	10	8,2%
Catégorie C	63	60,0%	3	0	3	17,6%	66	54,1%
Total	105	100%	16	1	17	100%	122	100%
 Catégorie A	126	15,7%	76	6	82	31,2%	208	19,5%
Catégorie B	117	14,6%	56	4	60	22,8%	177	16,6%
Catégorie C	558	69,7%	101	20	121	46,0%	679	63,8%
Total	801	100%	233	30	263	100%	1 064	100%
 Catégorie A	331	13,6%	123	18	141	29,0%	472	16,2%
Catégorie B	382	15,7%	120	17	137	28,2%	519	17,8%
Catégorie C	1 720	70,7%	177	31	208	42,8%	1 928	66,1%
Total	2 433	100%	420	66	486	100%	2 919	100%

Les agents contractuels sont davantage représentés au sein des catégories A et B. Ainsi, près d'1 agent sur 3 de la catégorie A est contractuel. Pour la catégorie B, c'est plus d'un agent sur 4.

Cette surreprésentation des contractuels en catégorie A et B s'explique par plusieurs facteurs :

- Expertise recherchée : Les collectivités recrutent souvent des contractuels pour des postes techniques ou de direction nécessitant des compétences spécifiques (juridique, informatique, urbanisme, etc.).
- Moins d'attractivité des concours : Certaines filières de catégorie A et B peinent à recruter des titulaires via concours, ce qui pousse à recourir aux contractuels.
- Les agents de catégorie C pouvant être recrutés stagiaires sur le premier grade de l'échelle C1, le recours aux contractuels est plus faible (seuls 10% des agents mensuels de catégorie C sont contractuels).

Toutefois, certains postes de catégorie C techniques ou médico-sociaux sont à ce jour davantage pourvus par des agents contractuels suite à des difficultés de recruter des fonctionnaires, comme par exemple les agents de maîtrise, les électro-mécaniciens à l'Usine ou les ATSEM, ces postes nécessitant des concours. A noter également que certains agents n'ont pas la nationalité française. Ils ne peuvent donc pas être stagiaires. Afin de ne pas les pénaliser dans leur parcours, la collectivité a ainsi ouvert le recrutement d'agents contractuels 3 ans sur les postes d'agents d'exploitation espace public et d'agents d'entretien et de restauration.



1.3.2 Mouvements de personnel

Au 31 décembre 2024, le solde est de +37 agents mensuels par rapport à l'effectif au 31 décembre 2023.

ENTREES

Motifs d'entrées	Ville de Dijon	CCAS	Dijon Métropole
Arrivées de fonctionnaires par :			
Recrutement direct	28	1	26
<i>Dont nouvel arrivant dans la collectivité</i>	4	0	4
<i>Dont agent déjà présent en tant que contractuel permanent</i>	4	1	22
<i>Dont agent agent déjà présent en tant que contractuel non permanent</i>	20	0	0
Voie de concours, examen pro, sélection pro	9	1	4
<i>Lauréat nouvel arrivant dans la collectivité</i>	7	0	0
<i>Lauréat déjà présent en tant que contractuel permanent</i>	2	0	4
<i>Lauréat déjà présent en tant que contractuel non permanent</i>	0	1	0
Intégration directe	0	0	1
Voie de mutation	25	8	16
Voie de détachement	1	1	7
Transfert de compétences	0	0	0
Réintégration agents non rémunérés pendant la période d'absence	11	0	11
<i>retour de disponibilité</i>	6	0	2
<i>autres cas</i>	5	0	9
Retours d'agents en positions particulières ayant été rémunérés pendant la période d'absence	3	0	2
Sous-total arrivées de fonctionnaires	77	11	67
Arrivées d'agents contractuels sur emplois permanents par :			
Recrutement en remplacement d'un fonctionnaire momentanément indisponible (Article L332-13)	9	3	7
Recrutement sur poste vacant (Article L332-14)	66	4	72
Recrutement si les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (Article L332-8,2°)	14	5	27
Autres contractuels (articles 352-4...)	0	0	3
Recrutement portabilité du CDI	1	0	0
Sous-total arrivées d'agents contractuels sur emplois permanents	90	12	109
Total arrivées fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents HORS arrivées de fonctionnaires qui étaient déjà présents en tant que contractuel sur emploi permanent	161	22	150

Motifs d'entrées	Ville de Dijon	CCAS	Dijon Métropole
Arrivées d'agents contractuels mensuels sur emplois non permanents :			
Recrutement en accroissement temporaire d'activité	25	1	35
Recrutement en accroissement saisonnier d'activité	18	0	35
Recrutement en tant que collaborateur de Cabinet	1	1	0
Total arrivées d'agents contractuels sur emplois non permanents	44	2	70

A l'échelle des 3 collectivités, le nombre d'entrées réelles (nouvelles entrées sèches, hors mutations et détachements entre collectivités, hors changement de contrat) est de 271 :



Nombre d'entrées réelles sur emploi permanent	271
Taux d'entrées calculé à l'échelle des 3 collectivités	9,6%

Nb : Calcul du taux d'entrées : $(\text{somme des entrées « sèches » sur emplois permanents}) \times 100$

Effectif des agents mensuels sur emplois permanents moyen annuel

L'effectif moyen des agents sur emplois permanents est 2 832,92

DEPARTS

La part des départs à la retraite représente en 2024 33% de la totalité des départs.

Motifs de départs définitif ou "temporaire"		Ville de Dijon	CCAS	Dijon Métropole
Départs de fonctionnaires par :				
Départs "temporaires"	Détachement dans une autre structure (fonction publique d'Etat, fonction publique hospitalière ; article 64 de la loi du 26 janvier 1984)	7	1	5
	Mise en disponibilité	20	1	13
	- de droit - sur demande	3 17	0 1	2 11
	Congé parental	4	0	3
Départs définitifs	Mutation (changement de collectivité ; article 51 de la loi du 26 janvier 1984)	14	1	30
	Fin de détachement dans la collectivité (agents originaires d'autres structures dont le détachement dans la collectivité s'est terminé dans l'année)	3	0	2
	Démission	1	0	3
	Départ à la retraite	34	5	33
	Licenciement	2	0	1
	Décès	4	0	1
	Rupture conventionnelle	1	0	4
	Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	2	0	0
Sous-total départs de fonctionnaires		92	8	95
Départs d'agents contractuels sur emplois permanents par :				
Départs	Congé parental	1	0	0
Départs définitifs	Démission	6	1	9
	Fin de contrat (HORS agents contractuels mis en stage dans l'année)	29	4	41
	dont fin de contrat d'agent remplaçant article L332-13 (HORS agents contractuels mis en stage dans l'année)	9	1	12
	Départ à la retraite	2	0	1
	Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	6	1	26
	Autres cas (révocation, abandon de poste, perte de la nationalité française, etc.)	1	0	1
Sous-total départs d'agents contractuels sur emplois permanents		45	6	78
Total départs fonctionnaires et contractuels sur emplois permanents HORS agents contractuels nommés stagiaires au sein de la collectivité		131	13	147
Départs d'agents contractuels mensuels sur emplois non permanents :				
Départs définitifs	Démission	7	1	4
	Fin de contrat	46	3	59
	Départ à la retraite	1	0	0
Total départs d'agents contractuels sur emplois non permanents		54	4	63

A l'échelle des 3 collectivités, le nombre de départs réels (départs secs, hors mutations et détachements entre collectivités, hors changement de contrat) est de 230 :



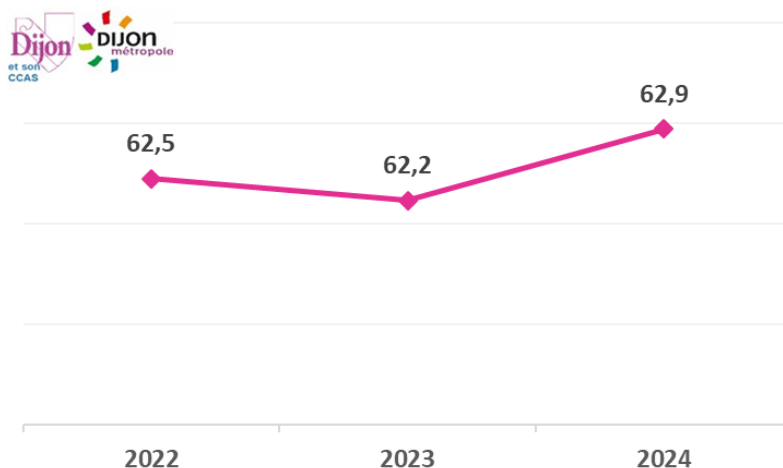
Nombre de départs réels sur emploi permanent	230
Taux de départs calculé à l'échelle des 3 collectivités	8,1%

Nb : Calcul du taux de départs : $(\text{somme des départs « secs » sur emplois permanents}) \times 100$

Effectif des agents mensuels sur emplois permanents moyen annuel

L'effectif moyen des agents sur emplois permanents est 2 832,92

Age moyen des départs à la retraite



L'âge moyen des agents qui partent à la retraite progresse en 2024 pour les trois collectivités. Sur les 76 départs à la retraite, 4 l'ont été pour invalidité.

	2022	2023	2024
Ville de Dijon	62,4	62,7	63,4
CCAS	62,2	59,8	62,3
Dijon Métropole	62,5	61,9	62,6
Toutes collectivités confondues	62,5	62,2	62,9

Taux de rotation à l'échelle des trois collectivités

Nombre d'entrées réelles sur emploi permanent	271
Nombre de départs réels sur emploi permanent	230
Taux de rotation calculé à l'échelle des 3 collectivités	8,8%

Nb : Calcul du taux de rotation : $(\text{somme des arrivées et des départs « secs » sur emplois permanents}) / 2$

Effectif des agents mensuels sur emplois permanents moyen annuel

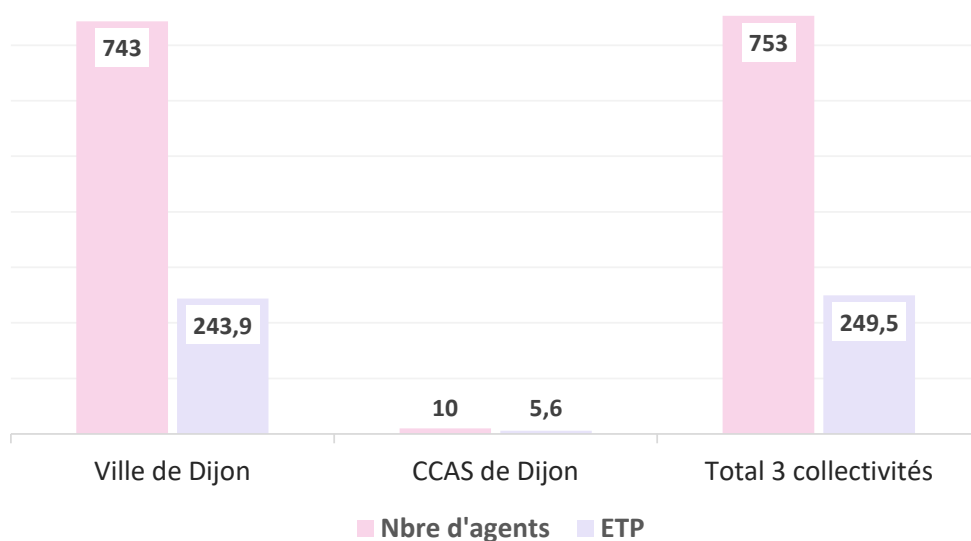
L'effectif moyen des agents sur emplois permanents est 2 832,92

Repère : à l'échelle nationale, le taux de rotation des agents permanents est de 13% : il s'élève à 8,6% pour les métropoles et à 11,6% pour les communes de 350 agents et + (données 2021 du « 10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines » édition 2023)

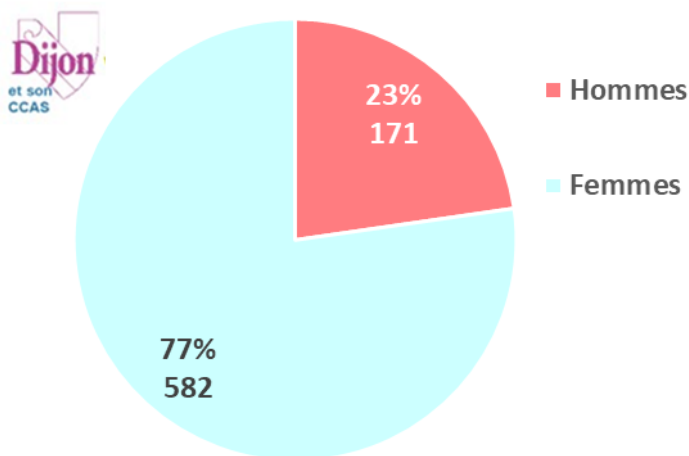
1.3.3 Effectif rémunéré à l'heure

Au 31 décembre 2024, on dénombre 753 agents horaires, dont 11 assistantes maternelles. Seule la Ville de Dijon et son CCAS ont recours à du personnel horaire (il n'y a pas d'agent horaire à Dijon métropole).

Il s'agit le plus souvent d'étudiants recrutés pour assurer la surveillance des enfants durant la pause méridienne, ou bien l'accueil et la surveillance dans les musées les week-end. Les agents horaires qui restent en fonction durablement ont vocation à être positionnés sur un emploi permanent.

EVOLUTION DE L'EFFECTIF HORAIRE

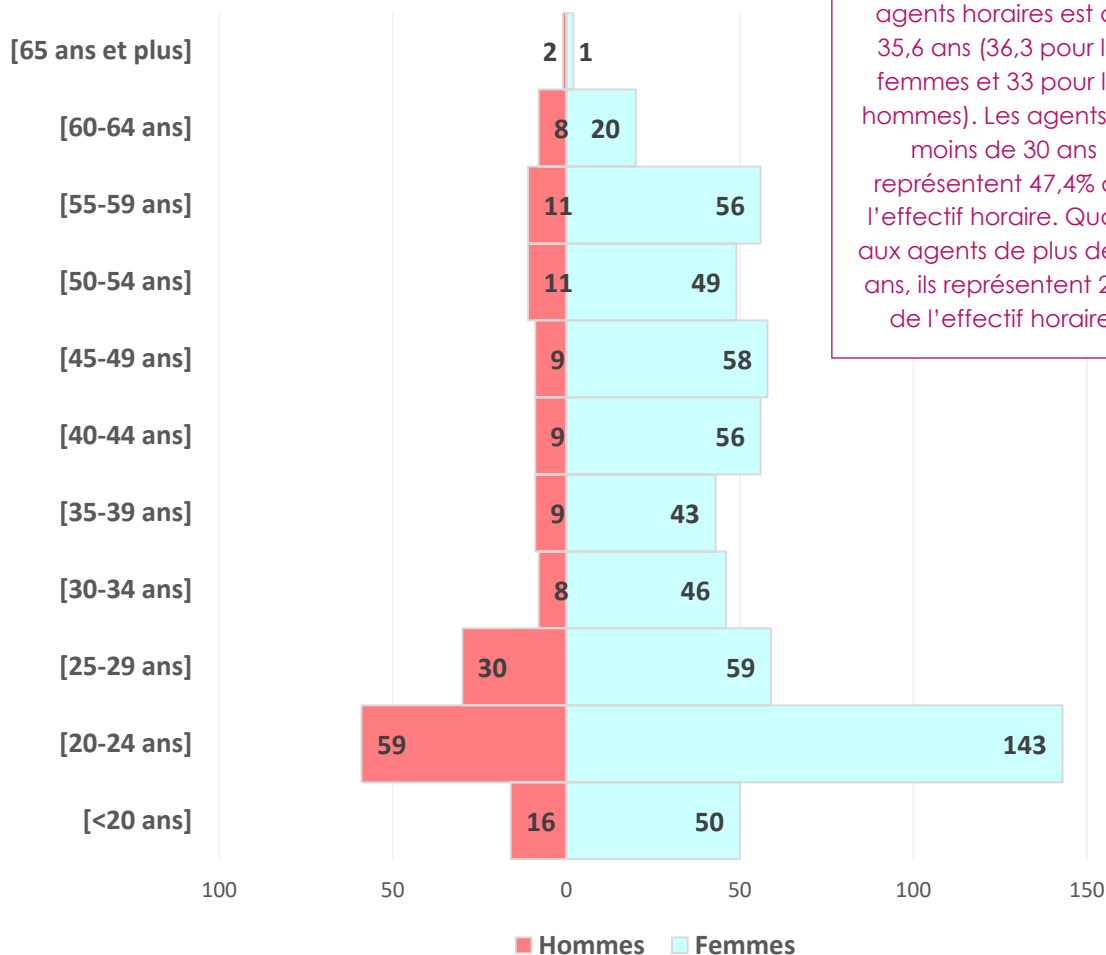
Données au 31/12 :		2022	2023	2024	Evolution en nbre	Evolution en %
	En nbre d'agents	748	753	743	-10	-1,3%
	En ETP	232,6	267,1	243,9	-23,2	-8,7%
	En nbre d'agents	15	9	10	1	11,1%
	En ETP	9,4	5,1	5,6	0,6	11,3%
	En nbre d'agents	763	762	753	-9	-1,2%
	En ETP	242,0	272,2	249,5	-22,6	-8,3%

REPARTITION PAR SEXE

La collectivité a principalement recours à du personnel horaire dans le secteur de l'enfance éducation dont les métiers sont fortement féminisés. Ainsi, 77% des agents horaires sont des femmes.

Données au 31/12 :		2022		2023		2024	
		Nombre d'agents	%	Nombre d'agents	%	Nombre d'agents	%
	Hommes	157	21,0%	172	22,8%	163	21,9%
	Femmes	591	79,0%	581	77,2%	580	78,1%
	Hommes	10	66,7%	9	100,0%	8	80,0%
	Femmes	5	33,3%	0	0,0%	2	20,0%
	Hommes	167	21,9%	181	23,8%	171	22,7%
	Femmes	596	78,1%	581	76,2%	582	77,3%

25 agents horaires à l'enfance éducation ont été stagiaires ou nommés contractuels mensuels sur des postes à temps complet à l'Enfance éducation en 2024. La pérennisation d'agents horaires se poursuit en 2025 et 2026. En effet, suite à la refonte du tableau des effectifs de la Ville de Dijon, des effectifs cibles dans ce secteur ont été définis, ce qui permet d'affecter certains agents (par critère d'ancienneté et selon la manière de servir) sur des besoins pérennes de la collectivité.

REPARTITION PAR AGE

La moyenne d'âge des agents horaires est de 35,6 ans (36,3 pour les femmes et 33 pour les hommes). Les agents de moins de 30 ans représentent 47,4% de l'effectif horaire. Quant aux agents de plus de 50 ans, ils représentent 21% de l'effectif horaire.

REPARTITION PAR SERVICE

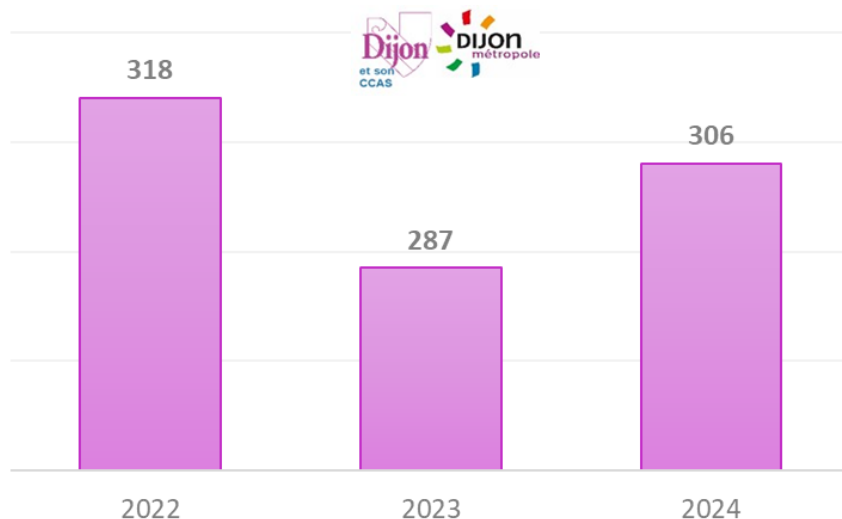
Les 753 agents horaires travaillent à plus de 97% dans le Pôle Cohésion sociale, dont 7 agents horaires sur 10 au sein de la direction Enfance-Education (souvent étudiants pour la pause méridienne, ce qui explique la forte proportion d'agents de moins de 25 ans).

Services	Total	% du total
Direction Tranquillité publique	7	0,9%
Total DGS et Cabinet	7	0,9%
Direction des Ressources humaines	1	0,1%
Total DGD Ressources et services aux communes	1	0,1%
Direction Enfance - Education	540	71,7%
Direction des Sports	31	4,1%
Direction de la Petite Enfance	29	3,9%
Direction Proximité et citoyenneté	3	0,4%
Direction Santé - Hygiène	1	0,1%
Direction de la Culture	117	15,5%
Direction Action sociale	10	1,3%
Total DGD Cohésion sociale	731	97,1%
Dir. Pôle culturel de la CIGV	1	0,1%
Total DGD Attractivité et rayonnement	1	0,1%
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	7	0,9%
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	6	0,8%
Total DGD Transition climatique	13	1,7%
Total général Ville - CCAS - Métropole	753	100%

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 recruté aussi pour faire face à un surcroît de travail momentané (Centres de loisirs, surveillance d'expositions, repas à domicile, résidences sociales, usine...).

Evolution du nombre de saisonniers (mensuels et horaires)



	2022	2023	2024	Evolution en % /année précédente
 Nombre de saisonniers	266	250	267	6,8%
 Nombre d'heures de saisonniers	42 041	40 384	41 954	3,9%
 Nombre de saisonniers	11	7	6	-14,3%
 Nombre d'heures de saisonniers	1 298	574	833	45,1%
 Nombre de saisonniers	41	30	33	10,0%
 Nombre d'heures de saisonniers	8 968	8 689	9 287	6,9%
 Nombre de saisonniers	318	287	306	6,6%
 Nombre d'heures de saisonniers	52 307	49 647	52 075	4,9%

Le nombre d'agents saisonniers recrutés en 2024 est en hausse par rapport à 2023 (306). La DGD cohésion sociale emploie à elle seule près de 86% des emplois saisonniers, principalement dans les centres de loisirs, aux sports et à la culture.

Saisonniers par services

Services	Total	% du total
Cabinet de la Maire et du Président	17	5,6%
Direction Tranquillité publique	6	2,0%
Total DGS et Cabinet	23	7,5%
Direction des Ressources humaines	3	1,0%
Direction du Numérique	1	0,3%
Dir Affaires juridiques et Commande publ	2	0,7%
Total DGD Ressources et services aux communes	6	2,0%
Direction Enfance - Education	122	39,9%
Direction des Sports	53	17,3%
Direction Proximité et citoyenneté	27	8,8%
Direction de la Culture	54	17,6%
Direction Action sociale	6	2,0%
Total DGD Cohésion sociale	262	85,6%
Direction Commerce et artisanat	7	2,3%
Dir. Pôle culturel de la CIGV	2	0,7%
Total DGD Attractivité et rayonnement	9	2,9%
Direction du Droit des sols	4	1,3%
Total DGD Urbanisme	4	1,3%
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	2	0,7%
Total DGD Transition climatique	2	0,7%
Total général Ville - CCAS - Métropole	306	100%

Nota Bene. : Le total des agents saisonniers ne correspond pas toujours à la somme des agents saisonniers par services d'accueil car certains agents ont pu avoir plusieurs affectations.

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 délibérations fin 2017, le conseil métropolitain, le conseil municipal et le conseil d'administration du CCAS avaient 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 :

	 Ville de Dijon %	 CCAS de Dijon %	 Dijon Métropole %	 3 collectivités %
Option 1 : 35 heures 50 sans RTT + temps partiels	9,3%	18,9%	7,4%	9,0%
Option 2 : 37 heures 40 et 11 jours ARTT	6,2%	3,3%	6,9%	6,3%
Option 3 : 39 heures 45 et 22 jours ARTT	37,6%	77,1%	78,5%	54,7%
Option 4 : 1 607 heures annuelles (cycle annuel ou cycle pluri-hebdomadaire) (1)	47,0%	0,8%	7,2%	30,0%
TOTAL	100%	100%	100%	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.

- les agents du Centre de Supervision Urbaine (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.

- les animateurs et les agents d'entretien des écoles à temps complet (amplitude de 12h (7h à 19h) dans leur cycle de travail pendant les 36 semaines de temps scolaire), les intéressés conservent un temps de travail inférieur aux 1 607 heures. Cet abaissement s'établit à un niveau global de 15 heures annuelles en deçà de 1 607h soit 1 592h.

- les veilleurs de nuit de la résidence Abrioux (travail sur l'intégralité de la période de nuit), 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 1 607 heures soit 1 567 heures.

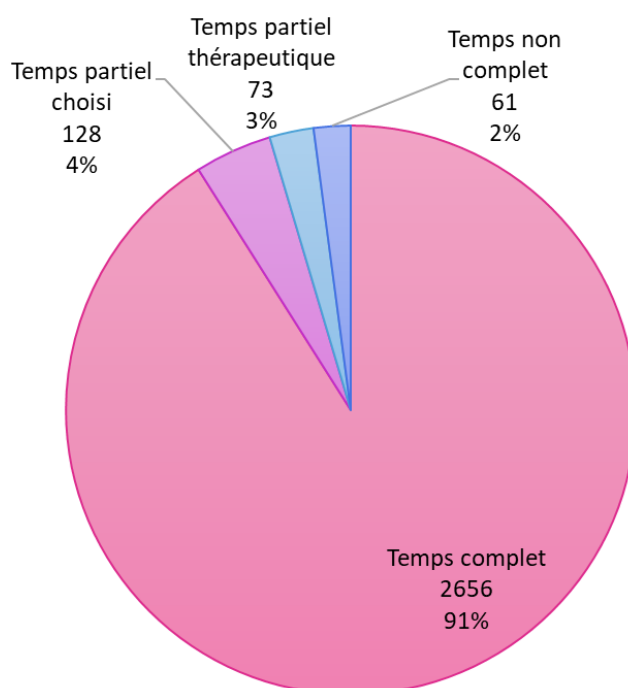
L'organisation du travail doit également respecter les garanties minimales suivantes :

- **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. Parkings, Police Municipale...).
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

1.4.1 Répartition des temps travaillés



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.



	2022	2023	2024
Nombre d'agents à temps partiel	117	99	97
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	6,9	5,8	5,6



	2022	2023	2024
Nombre d'agents à temps partiel	12	6	8
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	10,3	5,2	6,6



	2022	2023	2024
Nombre d'agents à temps partiel	41	36	23
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	4,0	3,4	2,2



	2022	2023	2024
Nombre d'agents à temps partiel	170	141	128
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	6,0	4,9	4,4

4,4% des agents mensuels des trois collectivités ont choisi de travailler à temps partiel

La part des agents à temps partiel choisi a tendance à diminuer sur la période. La mise en œuvre du télétravail pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle permet à certains agents, le plus souvent des femmes, de mieux gérer leurs contraintes personnelles (enfants, soins, etc.) sans avoir à réduire leur temps de travail.

En 2024, toutes collectivités confondues par quotité de temps partiel et par sexe :



Quotité de temps partiel	Hommes	Femmes	Total	%	Rappel % total 2023
50%	3	18	21	16,4%	15,6%
60%	0	2	2	1,6%	0,7%
70%	0	1	1	0,8%	1,4%
80%	5	82	87	68,0%	65,2%
90%	7	10	17	13,3%	17,0%
Total	15	113	128	100%	100%

En 2024, toutes collectivités confondues motif de temps partiel (droit/autorisation) et par sexe :



	2022	2023	2024
Temps partiel de droit	31	29	28
Temps partiel sur autorisation	139	112	100
Total	170	141	128
<i>Dont % femmes</i>	<i>87,6%</i>	<i>90,1%</i>	<i>88,3%</i>

Le temps partiel de droit est relativement stable sur la période. C'est surtout le temps partiel sur autorisation qui diminue. La mise en place de la retraite progressive sur temps partiel autorisation à compter du 01/09/2023 n'inverse pas la tendance. **Au 31/12/2024, 11 agents toutes collectivités confondues étaient à temps partiel sur autorisation pour retraite progressive.**

Toutes collectivités confondues et rapporté à l'effectif catégoriel, les agents de catégorie B sont en proportion légèrement moins nombreux à temps partiel choisi que les agents de catégorie A et C :

	Ville de Dijon	CCAS de Dijon	Dijon Métropole	Toutes collectivités confondues	% de l'effectif catégoriel
Catégorie A	9	2	4	15	3,2%
Catégorie B	14	1	5	20	1,0%
Catégorie C	74	5	14	93	3,2%
Total	97	8	23	128	4,4%

Rapporté à l'effectif par filière, **ce sont les agents des filières sociale et animation qui ont le plus recours au temps partiel choisi**. Ainsi, 14% des agents de la filière animation et 14% des agents de la filière sociale exercent leur métier à temps partiel (contre 4,4% toutes filières confondues).

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. Il n'y pas d'agent à temps non complet au CCAS.



	2022	2023	2024
Nombre d'agents à temps non complet	49	48	40
dont professeurs et assistants d'enseignement artistique	31	27	25
% d'agents à temps non complet par rapport à l'effectif total	2,9	2,8	2,3



	2022	2023	2024
Nombre d'agents à temps non complet	0	0	0
% d'agents à temps non complet par rapport à l'effectif total	0,0	0,0	0,0



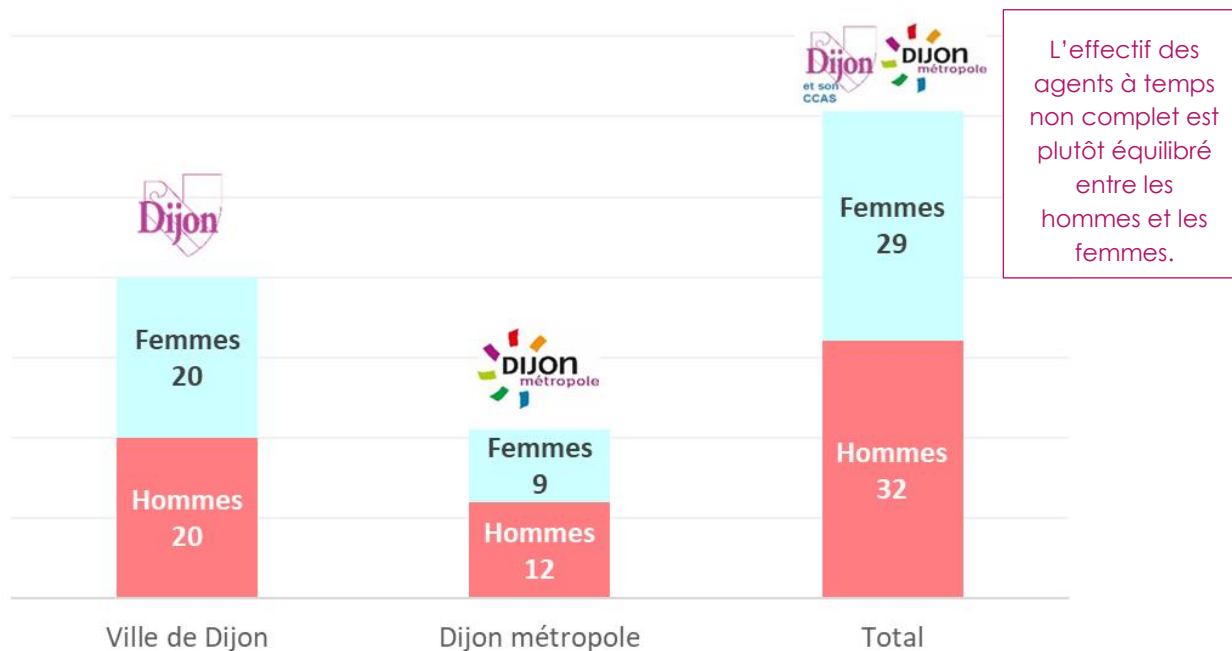
	2022	2023	2024
Nombre d'agents à temps non complet	21	19	21
% d'agents à temps non complet par rapport à l'effectif total	2,0	1,8	2,0



	2022	2023	2024
Nombre d'agents à temps non complet	70	67	61
dont professeurs et assistants d'enseignement artistique	31	27	25
% d'agents à temps non complet par rapport à l'effectif total	2,5	2,3	2,1

Au 31 décembre 2024, 61 agents travaillent à temps non complet. Il s'agit essentiellement d'agents qui exercent leur fonction dans le secteur culturel. Près de la moitié des agents à temps non complet (48%) sont à la Direction de la Culture.

Répartition par sexe et par collectivité



Effectif à temps non complet (TNC) par catégorie et par statut

	Titulaire		Non titulaires		Total
	Nombre	%	Nombre	%	
Catégorie A	1	8,3%	11	91,7%	12
Catégorie B	8	34,8%	15	65,2%	23
Catégorie C	11	42,3%	15	57,7%	26
Total	20	32,8%	41	67,2%	61
<i>Dont Ville de dijon</i>	<i>18</i>	<i>45%</i>	<i>22</i>	<i>55%</i>	<i>40</i>
<i>Dont Dijon Métropole</i>	<i>2</i>	<i>9,5%</i>	<i>19</i>	<i>90,5%</i>	<i>21</i>

Effectif à temps non complet par DGD et par service

Services	Total	% du total
Cabinet de la Maire et du Président	9	14,8%
Direction générale des services	6	9,8%
Total DGS et Cabinet	15	24,6%
Direction des Ressources humaines	3	4,9%
Total DGD Ressources et services aux communes	3	4,9%
Direction Enfance - Education	4	6,6%
Direction Proximité et citoyenneté	5	8,2%
Direction de la Culture	29	47,5%
Total DGD Cohésion sociale	38	62,3%
Direction Eaux et réseaux	1	1,6%
Direction Valorisation des déchets	1	1,6%
Total DGD Espace public et cadre de vie	2	3,3%
Direction du Tourisme	1	1,6%
Total DGD Attractivité et rayonnement	1	1,6%
Direction du Droit des sols	1	1,6%
Total DGD Urbanisme	1	1,6%
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	1	1,6%
Total DGD Transition climatique	1	1,6%
Total général Ville - CCAS - Métropole	61	100%

1.4.2 Compte Epargne Temps

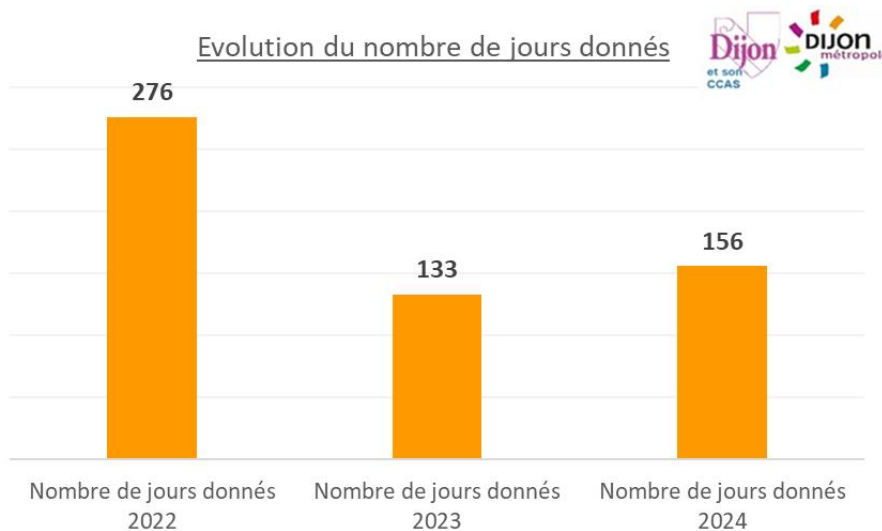
Le compte épargne temps a été institué pour la fonction publique territoriale par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 (modifié depuis par le décret n°2020-531 du 20 mai 2010 puis par le décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018). Il permet aux agents qui le souhaitent d'accumuler des droits à congés rémunérés résultant du report de jours de réduction du temps de travail, de jours de congés annuels et ou de repos compensatoires.

1 801 comptes CET ouverts au 31 décembre 2024 et 38 422 jours ont été épargnés depuis le décret du 26 août 2004 dont 4 139 au titre de l'année 2024 (3 836 en 2023).

Collectivité	Catégorie	Nbre d'agents ayant un CET au 31/12/2024	Nombre de jours accumulés au 31/12/2024	Dont nombre de jours versés au titre de l'année 2024	Nombre de jours utilisés en 2024 (sous forme de congé ou don de jours)
	Catégorie A	119	3 579	345	146
	Catégorie B	110	2 928	339	60
	Catégorie C	820	13 464	1 423	817
	Toutes catégories	1 049	19 971	2 107	1 023
	Catégorie A	33	864	122	29
	Catégorie B	5	150	0	25
	Catégorie C	33	433	65	33
	Toutes catégories	71	1 447	187	87
	Catégorie A	156	4 878	410	187
	Catégorie B	125	3 194	447	192
	Catégorie C	400	8 932	988	1 096
	Toutes catégories	681	17 004	1 845	1 475
	Catégorie A	308	9 321	877	362
	Catégorie B	240	6 272	786	277
	Catégorie C	1 253	22 829	2 476	1 946
	Toutes catégories	1 801	38 422	4 139	2 585
Rappel 2023		1 772	36 948	3 836	2 432

1.4.3 Dons de jours de congé

Depuis le 2 mai 2019, les agents des trois collectivités 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.



Zoom 2024 par collectivité :

Nombre de jours donnés par type de jours	Ville de Dijon	CCAS de Dijon	Dijon Métropole	Toutes collectivités confondues	Cumul au 31/12/2024 depuis le début du dispositif
Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail	47	1,5	23	71,5	440,5
Jours de congés annuels	47	0	30,5	77,5	415,5
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	5	0	2	7	148,5
TOTAL	99	1,5	55,5	156	1004,5

Le dispositif de don de jours a été mobilisé 6 fois à la Ville, 4 fois à la Métropole et 1 fois au CCAS depuis la mise en œuvre du dispositif : 115 jours ont été donnés. Il reste donc 889 jours.

Mobilisation du dispositif don de jours	2022	2023	2024	Nbre de jours mobilisés depuis le début du dispositif	Solde jours disponibles au 31/12/2024
Ville de Dijon	0	10	17,5	87,5	431,5
CCAS de Dijon	0	0	6	6	10
Dijon Métropole	5,5	0	5	21,5	447,5
Toutes collectivités confondues	5,5	10	28,5	115	889

1.4.4 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

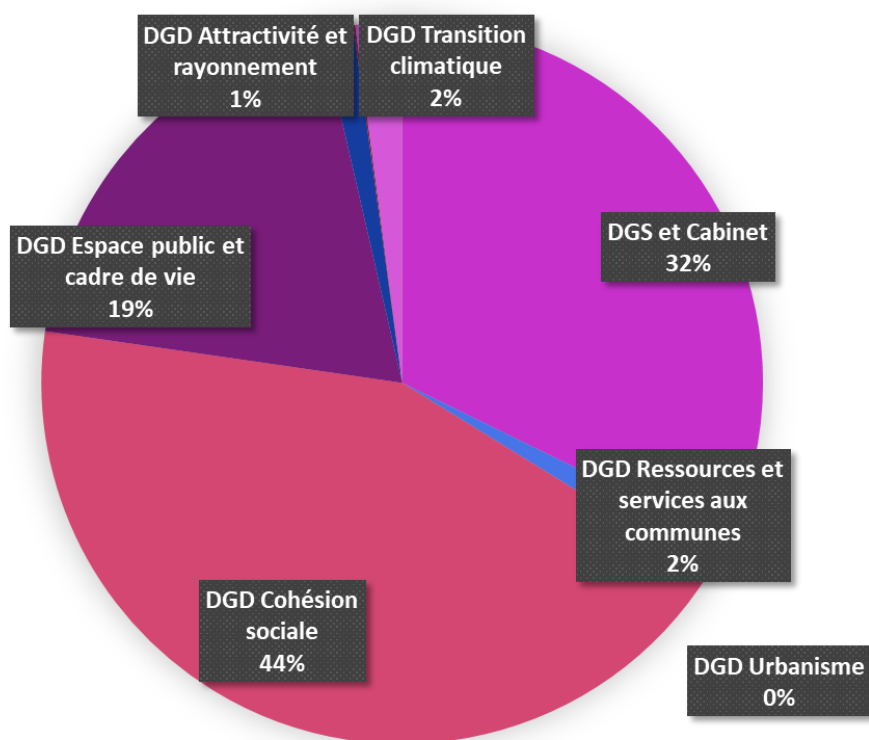
La réalisation d'heures supplémentaires doit correspondre à une nécessité absolue de service et doit faire l'objet d'une validation par le chef de service concerné. Compte tenu du caractère exceptionnel des heures supplémentaires et de la volonté de les réduire sensiblement, la récupération est privilégiée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

Services		HS -14h	HS + 14h	HS dimanche et jour férié	HS nuit	Heures complémen- taires	Heures suppl. enseignants	Heures suppl. élections	TOTAL
Cabinet de la Maire et du Président	Nbre d'heures	3 672	2 313	1 505	1 338	4 485	0	0	13 312
	Montant brut	61 231	39 191	41 699	45 308	54 150	0	0	241 580
Direction Tranquillité publique	Nbre d'heures	4 768	584	8 366	5 221	24	0	0	18 963
	Montant brut	79 577	9 895	232 266	178 141	291	0	0	500 169
Total DGS et Cabinet	Nbre d'heures	8 440	2 897	9 871	6 558	4 509	0	0	32 275
	Montant brut	140 808	49 086	273 965	223 449	54 441	0	0	741 749
DGD Ress. et services aux communes Dir	Nbre d'heures	24	0	0	0	0	0	0	24
	Montant brut	408	0	0	0	0	0	0	408
Direction des Finances	Nbre d'heures	22	0	7	0	0	0	0	29
	Montant brut	370	0	195	0	0	0	0	566
Direction des Ressources humaines	Nbre d'heures	724	59	89	242	58	0	0	1 172
	Montant brut	12 092	1 000	2 460	8 193	699	0	0	24 445
Direction des Assemblées	Nbre d'heures	70	0	0	6	4	0	0	80
	Montant brut	1 161	0	0	191	52	0	0	1 404
Direction du Numérique	Nbre d'heures	61	0	94	34	0	0	0	189
	Montant brut	1 024	0	2 599	1 153	0	0	0	4 776
Dir Affaires juridiques et Commande publ	Nbre d'heures	38	1	20	0	0	0	0	60
	Montant brut	641	24	559	16	0	0	0	1 240
Dir Coordination - Services aux	Nbre d'heures	7	0	0	0	0	0	0	7
	Montant brut	115	0	0	0	0	0	0	115
Total DGD Ressources et services aux	Nbre d'heures	947	60	210	282	62	0	0	1 562
	Montant brut	15 811	1 024	5 814	9 552	752	0	0	32 952
Direction Enfance - Education	Nbre d'heures	5 932	1 722	170	89	47	0	-57	7 903
	Montant brut	99 009	29 173	4 702	3 017	568	0	-1 400	135 069
Direction des Sports	Nbre d'heures	6 473	2 400	1 471	1 024	0	0	-14	11 353
	Montant brut	107 876	40 667	40 717	34 694	0	0	-346	223 607
Direction de la Petite Enfance	Nbre d'heures	21	0	27	0	0	0	-28	19
	Montant brut	345	0	739	0	0	0	-692	391
Direction Proximité et citoyenneté	Nbre d'heures	3 419	1 440	1 515	321	569	0	8 196	15 460
	Montant brut	57 068	24 404	42 035	10 858	6 867	0	201 886	343 116
Direction de la Culture	Nbre d'heures	5 627	541	1 150	310	668	39	0	8 336
	Montant brut	93 927	9 174	31 815	10 483	8 072	5 691	0	159 161
Direction Action sociale	Nbre d'heures	392	38	37	1	0	0	0	467
	Montant brut	6 549	637	1 012	17	0	0	0	8 215
Total DGD Cohésion sociale	Nbre d'heures	21 864	6 140	4 370	1 744	1 284	39	8 097	43 538
	Montant brut	364 773	104 054	121 019	59 068	15 506	5 691	199 447	869 558
Direction Bâtiment et énergie	Nbre d'heures	148	0	67	33	0	0	0	248
	Montant brut	2 475	0	1 843	1 116	0	0	0	5 433
Dir Gestion connectée de l'espace public	Nbre d'heures	317	45	0	21	0	0	0	383
	Montant brut	5 297	768	0	695	0	0	0	6 760
Direction de l'Exploitation	Nbre d'heures	7 655	1 163	3 729	2 536	0	0	0	15 083
	Montant brut	127 772	19 703	103 150	86 003	0	0	0	336 627
Direction Valorisation des déchets	Nbre d'heures	1 301	33	1 735	302	0	0	0	3 370
	Montant brut	21 708	553	48 004	10 259	0	0	0	80 524
Dir. Réglementation de l'espace public	Nbre d'heures	28	6	7	8	0	0	0	50
	Montant brut	471	104	189	286	0	0	0	1 050
Total DGD Espace public et cadre de vie	Nbre d'heures	9 449	1 247	5 537	2 900	0	0	0	19 133
	Montant brut	157 722	21 128	153 186	98 359	0	0	0	430 394
Direction Commerce et artisanat	Nbre d'heures	110	1	95	24	0	0	0	230
	Montant brut	1 836	19	2 615	808	0	0	0	5 278
Dir. de la Valorisation du patrimoine	Nbre d'heures	114	9	74	0	36	0	0	234
	Montant brut	1 903	158	2 054	0	439	0	0	4 554
Dir. Pôle culturel de la CIGV	Nbre d'heures	831	40	92	4	0	0	0	967
	Montant brut	13 862	682	2 548	127	0	0	0	17 219
Total DGD Attractivité et rayonnement	Nbre d'heures	1 055	51	261	28	36	0	0	1 430
	Montant brut	17 601	859	7 217	935	439	0	0	27 050

Services		HS -14h	HS + 14h	HS dimanche et jour férié	HS nuit	Heures complémentaires	Heures suppl. enseignants	Heures suppl. élections	TOTAL
Direction du Droit des sols	Nbre d'heures	42	0	33	13	0	0	0	88
	Montant brut	709	0	902	452	0	0	0	2 062
Total DGD Urbanisme	Nbre d'heures	42	0	33	13	0	0	0	88
	Montant brut	709	0	902	452	0	0	0	2 062
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	Nbre d'heures	612	40	22	199	10	0	-14	870
	Montant brut	10 220	676	605	6 749	126	0	-346	18 030
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	Nbre d'heures	387	5	723	99	0	0	0	1 214
	Montant brut	6 452	88	20 019	3 346	0	0	0	29 905
Total DGD Transition climatique	Nbre d'heures	999	45	745	298	10	0	-14	2 084
	Montant brut	16 672	764	20 625	10 095	126	0	-346	47 936
Total général Ville - CCAS - Métropole	Nbre d'heures	42 797	10 440	21 028	11 822	5 902	39	8 083	100 110
	Montant brut	714 096	176 915	582 727	401 909	71 263	5 691	199 101	2 151 702



Trois DGD réalisent 95% des heures supplémentaires sur l'ensemble des trois collectivités :

- La DGD Cohésion sociale : 44%
- La DGD Espace public et cadre de vie : 19%
- La DGS et Cabinet : 32%

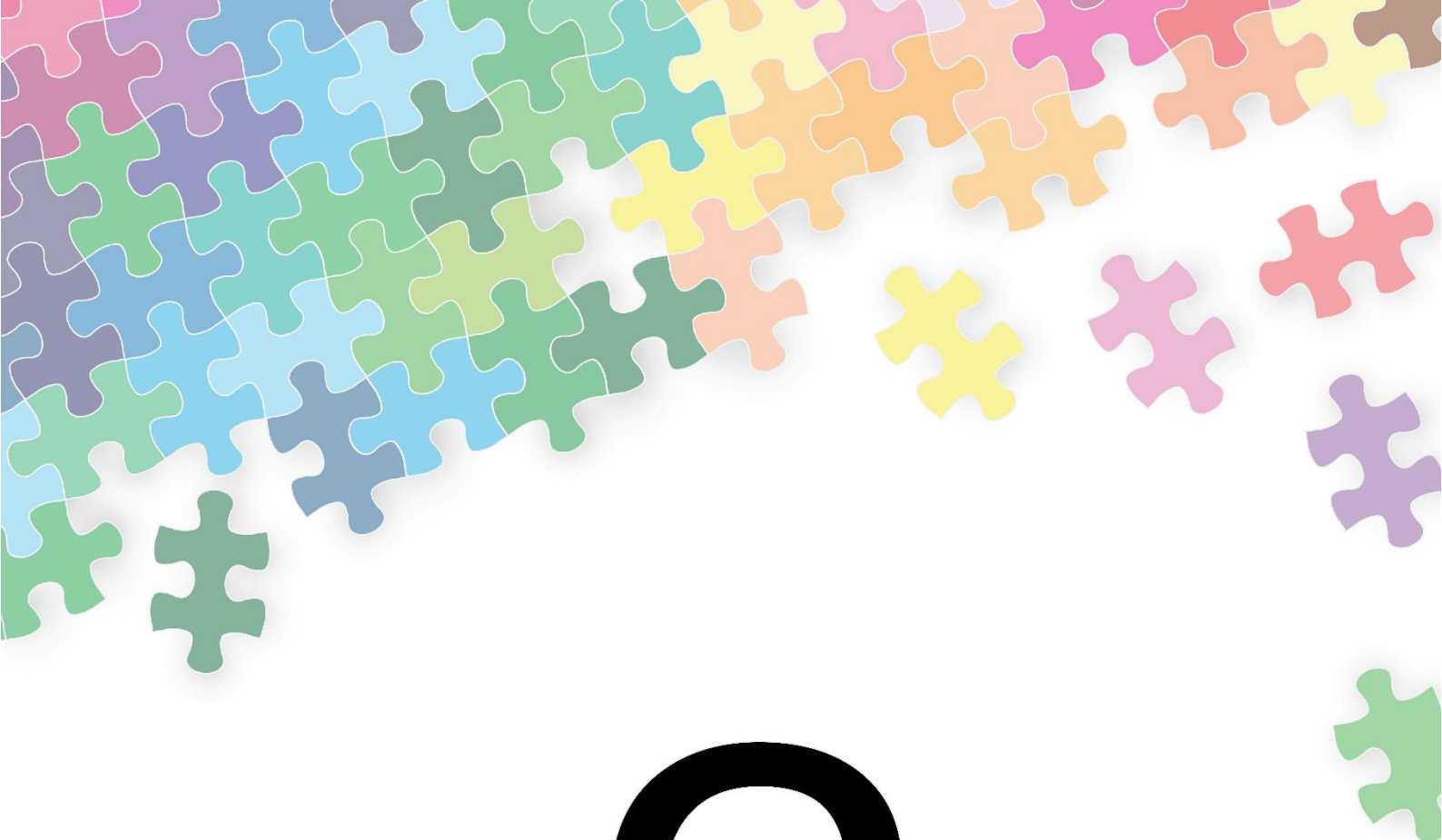
Evolution du nombre d'heures supplémentaires de 2022 à 2024

	2022	2023	2024
 Total nombre d'heures supplémentaires rémunérées	59 043	54 130	65 629
% d'augmentation / année précédente	19,4%	-8,3%	21,2%
Coût financier (hors charges patronales)	1 207 199	1 122 443	1 439 724
 Total nombre d'heures supplémentaires rémunérées	489	304	460
% d'augmentation / année précédente	24,2%	-37,9%	51,6%
Coût financier (hors charges patronales)	8 716	5 773	8 104
 Total nombre d'heures supplémentaires rémunérées	33 807	31 253	34 021
% d'augmentation / année précédente	51,8%	-7,6%	8,9%
Coût financier (hors charges patronales)	646 455	625 779	703 874
 Total nombre d'heures supplémentaires rémunérées	93 339	85 687	100 110
% d'augmentation / année précédente	29,4%	-8,2%	16,8%
Coût financier (hors charges patronales)	1 862 370	1 753 995	2 151 702

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 92 027 heures, soit une hausse par rapport à l'année 2023 (sans élection) de +7,4% 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).



2

Sécurisation et accompagnement
des parcours individuels

2.1 CHIFFRES-CLES 2024 POUR LES 3 COLLECTIVITES CONFONDUES

Chiffres clés 2024				
3 Collectivités confondues				
	VILLE DE DIJON	CCAS DE DIJON	DIJON METROPOLE	3 COLLECTIVITES
RECRUTEMENT				
Nombre de mobilités internes	79	3	31	113
FORMATION				
Nombre de jours de formation	6 249	614	3 055	9 918
Taux de départ en formation	76%			
Dont catégorie A	821	277	732	1 829
Taux de départ en formation	85%			
Dont catégorie B	1 311	52	632	1 995
Taux de départ en formation	86%			
Dont catégorie C	3 997	284	1 691	5 972
Taux de départ en formation	71%			
Dont horaires	121	2	0	123
Coût de la formation (dont salaires des agents)	2 107 819 €	183 892 €	1 235 871 €	3 527 581 €
% de la masse salariale	4,2% (1,9% sans les salaires)	5,4% (2,2% sans les salaires)	4,1% (2,3% sans les salaires)	4,2% (2,1% sans les salaires)
INSERTION PROFESSIONNELLE				
Taux d'emploi des travailleurs handicapés	9,2%	18,3%	10,4%	9,9%
	87 Apprentis	454 Stagiaires scolaires		
REMUNERATION ET CARRIERE				
Le salaire brut moyen est de	2 829 €	3 105 €	3 100 €	2 940 €
Le salaire brut moyen pour les hommes est de	2 996	3 110	3 099	3 054 €
Le salaire brut moyen pour les femmes est de	2 756	3 104	3 102	2 863 €
Ecart en %	-8,0%	-0,2%	0,1%	-6,2%
MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES				
Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail	162 000 €			
Taux d'absentéisme global	11,1%	11,4%	8,4%	10,1%
Dont taux d'absentéisme pour raison de santé	10,5%	11,2%	8,1%	9,7%

2.2 RECRUTEMENT ET MOBILITE

2.2.1 Les offres de postes (Ville + CCAS + Dijon Métropole)

En 2024, sur un échantillon de 148 publications de postes* toutes catégories confondues, 59,8% des 3 644 candidatures reçues émanaient de femmes. Au final, sur les 132 candidats retenus, 59,1% sont des femmes :

	Offres de postes	Nombre de postes à pourvoir	Candidatures								
			Reçues			Préselectionnées			Retenues*		
			Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes	Hommes	Femmes	% de femmes
Catégorie A	43	44	471	676	58,9%	59	101	63,1%	12	29	70,7%
Catégorie B	40	43	462	741	61,6%	61	79	56,4%	13	23	63,9%
Catégorie C	46	61	531	763	59,0%	112	87	43,7%	29	26	47,3%
Total 3 collectivités	129	148	1 464	2 180	59,8%	232	267	53,5%	54	78	59,1%

* Certains recrutements ont été infructueux. C'est pourquoi le nombre total de candidatures retenues n'est pas égal au nombre de postes à pourvoir.

Cette proportion de candidatures retenues féminines est très proche de celle des candidatures reçues féminines, ce qui suggère :

- Une équité dans le processus de sélection : le taux de sélection des femmes est cohérent avec leur taux de candidature.
- Pas de biais apparent en défaveur ou en faveur des femmes : Cela peut être interprété comme un signe d'un recrutement non discriminatoire, respectant la parité.

Il existe toutefois des disparités entre les catégories : si la représentation est globalement équilibrée pour les offres de catégorie B, les femmes ont été « avantagées » pour les offres de catégorie A et « désavantagées » pour les offres de catégorie C.

*Nb : à noter qu'il existe un biais, puisque certains postes qui ont été publiés en continu ou ont donné lieu à plusieurs recrutements (agents de police municipale par exemple), ou bien qui ont fait l'objet de recrutements directs à l'issue de contrats au sein d'entreprises d'insertion auxquelles les collectivités font appel (agents d'exploitation par exemple) ne figurent pas dans les statistiques ci-dessus.

2.2.2 Mobilité interne

La mobilité interne reflète les changements d'affectation intervenus entre services au sein d'une même collectivité (si l'agent change de collectivité, alors il figure dans les entrées/départs). En 2024, 113 agents ont changé de service, ils étaient 92 en 2023.

Mobilité interne par catégorie

		Nombre d'agents	Taux de mobilité dans la catégorie	Rappel 2023
	Catégorie A	3	1,4%	0,5%
	Catégorie B	7	2,1%	1,6%
	Catégorie C	69	5,8%	3,6%
	Sous-total ville de Dijon	79	4,6%	2,8%
	Catégorie A	0	0,0%	0,0%
	Catégorie B	1	11,2%	0,0%
	Catégorie C	2	3,1%	3,2%
	Sous-total CCAS de Dijon	3	2,5%	1,8%
	Catégorie A	5	2,5%	5,4%
	Catégorie B	5	2,9%	1,7%
	Catégorie C	21	3,1%	4,2%
	Sous-total Dijon métropole	31	2,9%	4,0%
	Catégorie A	8	1,7%	2,5%
	Catégorie B	13	2,5%	1,6%
	Catégorie C	92	4,8%	3,8%
	Total 3 collectivités	113	3,9%	3,2%

Indice de mobilité

Taux de mobilité : 3,9%

Cet indice montre l'importance des mouvements de personnel à l'intérieur de la collectivité.

Calcul : $\frac{\text{total des agents ayant changé d'emploi}}{\text{Effectif mensuel moyen annuel 2024}} \times 100$

Effectif mensuel moyen annuel 2024

L'effectif moyen est 2 908

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 la Collectivité, se décomposent comme suit :

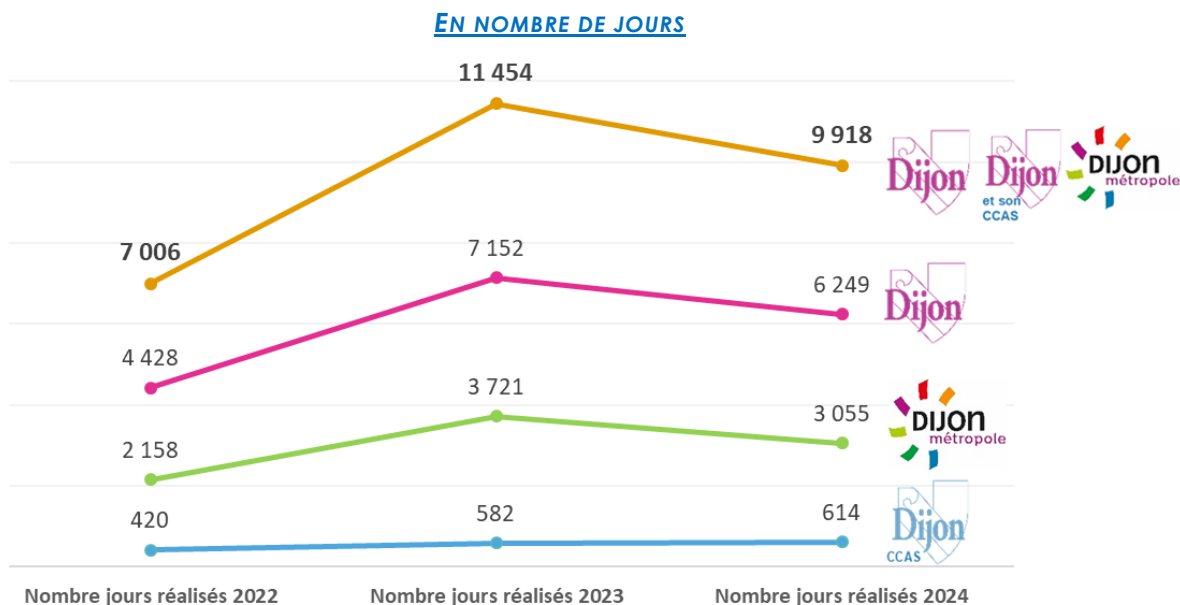
- **la formation professionnelle continue,**
- **la formation statutaire** : depuis le 1^{er} juillet 2008, la formation initiale est remplacée par la formation statutaire et concerne les agents de toutes catégories. Elle se décompose en formation d'intégration (5 jours), formation de professionnalisation 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 la Collectivité car ils correspondent à un besoin particulier. Certains sont financés par la cotisation et d'autres sont entièrement financés par la Collectivité,
- **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,
- **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

Les données présentées ci-après sont sensiblement différentes de celles indiquées dans le « RSU formaté » qui ne comprend que les jours de formation des agents présents et rémunérés au 31/12/2024. Les indicateurs formation présentés dans ce document sont exhaustifs.



Répartition du nombre de jours par axe de formation

	Nombre jours réalisés 2022	Nombre jours réalisés 2023	Nombre jours réalisés 2024			Répartition en %
			Mensuels	Horaires	Total	
Accompagnement des évolutions professionnelles	7 006	562	506	0	506	5,1%
Compétences humaines et relationnelles		863	868	4	872	8,8%
Compétences managériales		737	376	0	376	3,8%
Compétences Métiers		7 564	6 379	68	6 446	65,0%
Formations personnelles		480	220	0	220	2,2%
Sécurité et prévention des risques		1 249	1 448	52	1 499	15,1%
TOTAL	7 006	11 454	9 795	123	9 918	100%

Le renouvellement des marchés Sécurité a permis de redéployer des formations sur ce sujet. L'absence d'une « 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.

Répartition des départs en formation par type de formation

	Nombre d'agents partis au moins une journée en formation = A	Nombre de départs en formation = B	Nombre de jours de formation = C	Nombre moyen de jours de formation / agent parti en formation = C/A	Nombre de jours moyen par départ en formation = C/B
 FORMATIONS STATUTAIRES	2 204	5 897	7 619	3,5	1,3
FORMATIONS STATUTAIRES PM	35	69	781	22,3	11,3
INTEGRATION	62	62	355	5,7	5,7
PERFECTIONNEMENT	74	480	507	6,8	1,1
PREPA CONCOURS ET EXAMENS	76	80	436	5,7	5,4
FORMATION PERSONNELLE	15	15	222	14,8	14,8
Total général	2 253	6 603	9 918	4,4	1,5



Zoom par collectivité :

	Nombre d'agents partis au moins une journée en formation	Nombre de départs en formation	Nombre de jours de formation	Nombre moyen de jours de formation / agent parti en formation	Nombre de jours moyen par départ en formation
 Ville de Dijon	1 336	4 038	6 249	4,7	1,5
FORMATIONS STATUTAIRES	1 296	3 386	4 255	3,3	1,3
FORMATIONS STATUTAIRES PM	35	69	781	22,3	11,3
INTEGRATION	41	41	235	5,7	5,7
PERFECTIONNEMENT	74	480	507	6,8	1,1
PREPA CONCOURS ET EXAMENS	48	51	279	5,8	5,5
FORMATION PERSONNELLE	11	11	194	17,6	17,6
 CCAS de Dijon	113	483	614	5,4	1,3
FORMATIONS STATUTAIRES	113	482	610	5,4	1,3
PREPA CONCOURS ET EXAMENS	1	1	4	4,0	4,0
 Dijon Métropole	813	2 082	3 055	3,8	1,5
FORMATIONS STATUTAIRES	804	2 029	2 754	3,4	1,4
INTEGRATION	21	21	120	5,7	5,7
PREPA CONCOURS ET EXAMENS	27	28	153	5,7	5,5
FORMATION PERSONNELLE	4	4	28	7,0	7,0
Total général	2 253	6 603	9 918	4,4	1,5

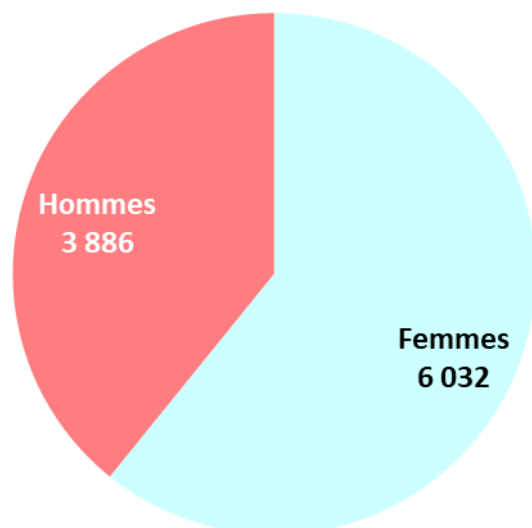


Zoom agents mensuels fonctionnaires/contractuels :

	 	Nombre d'agents partis au moins une journée en formation = A	Nombre de départs en formation	Nombre de jours de formation = B	Effectif moyen annuel catégoriel = C	Taux de départ en formation = A/C	Nombre moyen de jours de formation par agent = B/C
Fonctionnaire		1 883	5 619	8 518	2 450	77%	3,5
Contractuel		329	889	1 277	458	72%	2,8
Total général		2 203	6 508	9 795	2 908	76%	3,4

Le taux de départ en formation des agents contractuels mensuels, bien que légèrement plus faible que celui des fonctionnaires, est à un niveau élevé. Le nombre moyen de jours de formation par agent est également un peu plus faible, sans être alarmant non plus.

Répartition du nombre de jours par sexe



A l'échelle des trois collectivités, le taux de départ en formation des femmes est supérieur à celui des hommes (78,3% contre 71,9%). Le nombre moyen de jours de formation par sexe est globalement identique (3,4 jours/an pour les femmes et 3,3 jours/an pour les hommes).

Les différences sont un peu plus marquées si l'on regarde les données par collectivité. Ainsi, à la Ville les femmes partent un peu moins en formation que les hommes (ce qui peut s'expliquer par les formations statutaires des agents de police municipale dont les postes sont majoritairement occupés par des hommes). A contrario, les femmes sont davantage parties en formation à la Métropole.

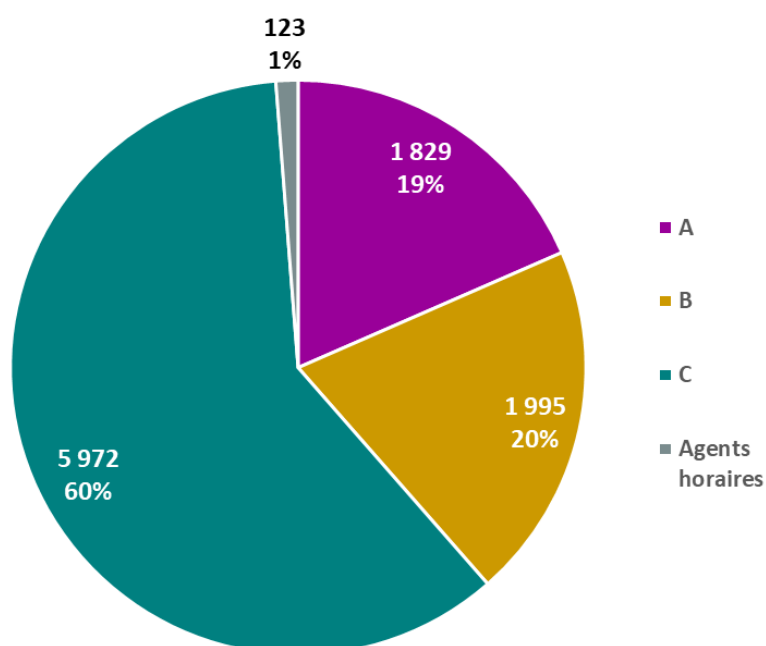


Zoom agents mensuels :

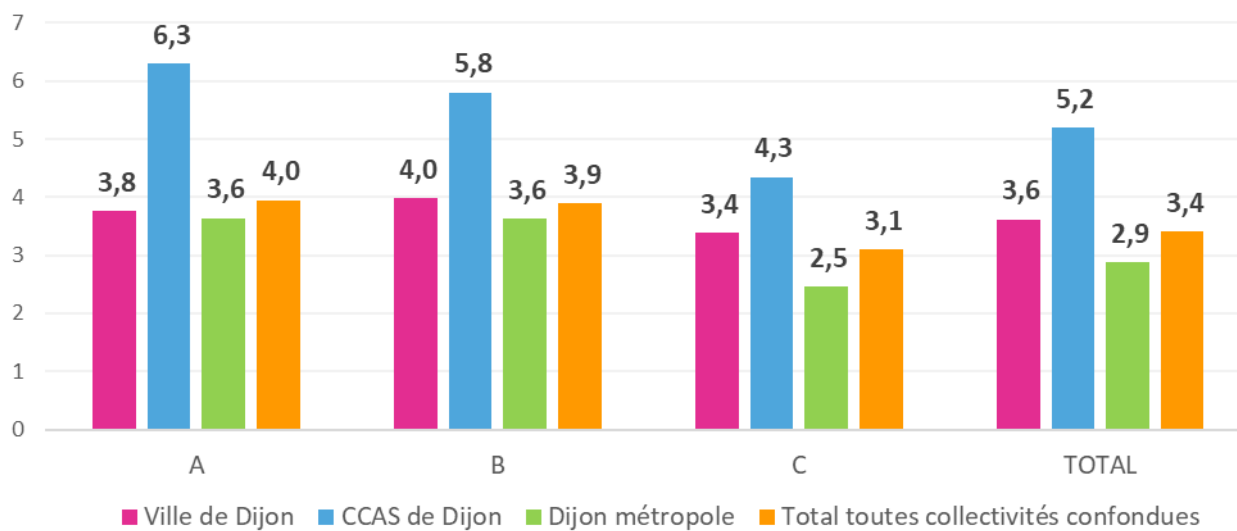


	Nbre d'agents partis au moins 1 jours en formation durant l'année (agents mensuels) = A	Nbre de jours de formation (agents mensuels) = B	Effectif moyen annuel = C	Taux de départ en formation = A/C	Nombre moyen de jours de formation par agent = B/C
VILLE DE DIJON	1287	6128,03	1727,4	74,5%	3,5
Femmes	897	3982,33	1210,8	74,1%	3,3
Hommes	390	2145,7	516,6	75,5%	4,2
CCAS DE DIJON	112	612,25	118,2	94,8%	5,2
Femmes	89	504	95,0	93,7%	5,3
Hommes	23	108,25	23,2	99,3%	4,7
DIJON METROPOLE	813	3055	1062,4	76,5%	2,9
Femmes	391	1453,25	444,3	88,0%	3,3
Hommes	422	1601,75	618,1	68,3%	2,6
TOUTES COLLECTIVITES CONFONDUES	2203	9795,28	2908,0	75,8%	3,4
Femmes	1371	5939,58	1750,2	78,3%	3,4
Hommes	832	3855,7	1157,8	71,9%	3,3

Répartition du nombre de jours par catégorie



La part des jours de formation des agents de catégorie C est la plus importante, ce qui est normal puisqu'ils sont les plus nombreux. Rapporté à l'effectif moyen catégoriel et à l'échelle des trois collectivités, ils sont partis en moyenne 3,1 jours/an, ce qui est globalement dans la moyenne des grandes collectivités. Les agents de catégorie B sont partis en moyenne 3,9 jours/an et les agents de catégorie A 4 jours/an.

**Zoom agents mensuels :**Nombre moyen de jours de formation par catégorie

Libellé DGD	Libellé direction	Nbre d'agents partis au moins 1 jours en formation durant l'année (agents mensuels) = A	Nbre de jours de formation (agents mensuels) = B	Effectif moyen annuel = C	Taux de départ en formation = A/C	Nombre moyen de jours de formation par agent = B/C
DGS et Cabinet	Cabinet du Maire	68	234	109,3	62%	2,1
	Direction générale des services	6	16	15,3	39%	1,1
	Direction Tranquillité publique	128	1 726	131,6	97%	13,1
Total DGS et Cabinet		202	1 976	256,3	79%	7,7
DGD Ressources et services aux communes	Direction des Finances	65	225	67,3	97%	3,3
	Direction des Ressources humaines	90	288	120,3	75%	2,4
	Direction des Assemblées	4	6	4,0	100%	1,4
	Direction du Numérique	38	98	53,1	72%	1,9
	Dir Affaires juridiques et Commande publ	24	121	22,0	100%	5,5
	Direction des Assurances	7	11	6,8	100%	1,6
	Direction du Conseil et de l'évaluation	6	25	7,3	83%	3,4
	Dir Coordination - Services aux communes	8	43	7,4	100%	5,8
Total DGD Ressources et services aux communes		258	873,0	310,4	83%	2,8
DGD Cohésion sociale	DGD Cohésion sociale Direction	2	4	2,0	100%	2,0
	Direction Enfance - Education	302	910	521,8	58%	1,7
	Direction des Sports	106	414	119,1	89%	3,5
	Direction de la Petite Enfance	231	1 384	232,1	100%	6,0
	Direction Proximité et citoyenneté	121	375	150,3	81%	2,5
	Direction Santé - Hygiène	11	26	14,0	79%	1,9
	Direction de la Culture	302	1 046	438,4	69%	2,4
	Direction Action sociale	140	758	147,2	95%	5,2
Total DGD Cohésion sociale		1 210	4 917,0	1 624,8	74%	3,0
DGD Espace public et cadre de vie	DGD Espace public et cadre vie Direction	1	4	2,0	50%	2,0
	Direction Bâtiment et énergie	74	489	87,4	85%	5,6
	Direction Paysages, espaces publics	13	51	11,9	100%	4,3
	Direction des Mobilités	7	21	6,7	100%	3,1
	Dir Gestion connectée de l'espace public	13	44	12,8	100%	3,4
	Direction de l'Exploitation	141	592	260,4	54%	2,3
	Direction Eaux et réseaux	6	9	7,7	78%	1,1
	Direction Valorisation des déchets	47	159	51,1	92%	3,1
Total DGD Espace public et cadre de vie		331	1 444,0	471,5	70%	3,1
DGD Attractivité et rayonnement	Direction Relations Internationales	6	13	5,8	100%	2,3
	Direction Développement éco. et ens. sup	9	23	9,9	91%	2,3
	Direction Commerce et artisanat	18	38	20,8	86%	1,8
	Direction du Tourisme	1	0	1,3	75%	0,2
	DGD Attractivité et rayonnement Dir.	2	4	3,0	67%	1,2
	Dir. de la Valorisation du patrimoine	7	19	8,0	88%	2,4
	Dir. Pôle culturel de la CIGV	12	42	13,6	88%	3,1
Total DGD Attractivité et rayonnement		55	138,0	62,4	88%	2,2
DGD Urbanisme	DGD Urbanisme Direction	2	2	2,0	100%	0,8
	Direction Planification	6	18	5,2	100%	3,4
	Direction du Droit des sols	28	71	29,6	95%	2,4
	Direction des Territoires et projets	11	42	11,3	98%	3,7
	Direction Habitat	9	21	9,2	98%	2,3
	Direction du Foncier	10	24	9,6	100%	2,5
	Dir Accès & Accompagnement logement	13	35	13,7	95%	2,6
Total DGD Urbanisme		77	212,0	80,4	96%	2,6
DGD Transition climatique	DGD Transition climatique Direction	3	35	3,0	100%	11,5
	Direction Rest. mun. et Aliment. durable	52	133	61,3	85%	2,2
	Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	2	1	2,0	100%	0,5
	Dir. Jardin des sciences et biodiversité	25	67	34,4	73%	1,9
	Dir. Stratégie énergétique et pilotage	0	0	1,5	0%	0,0
Total DGD Transition climatique		82	235,3	102,3	80%	2,3
Total général		2 203	9 795	2 908	76%	3,4

Répartition du nombre de jours par organisme

	Nombre de départs en formation = A	Nombre de jours de formation par organisme = B	Répartition des jours en %	Nombre moyen de jours par départ en formation = B/A
Formation interne	2 126	1 317	13%	0,6
CNFPT au titre de la cotisation	1 645	4 006	40%	2,4
CNFPT au delà de la cotisation	292	372	4%	1,3
Autres organismes	2 540	4 224	43%	1,7
Total général	6 603	9 918	100%	1,5

EVOLUTION DES INDICATEURS DEPUIS 2022 TOUTES COLLECTIVITES CONFONDUES – AGENTS MENSUELS

Taux de départ en formation

	2022	2023	2024
Femmes	56%	71%	78%
Hommes	55%	68%	72%
Catégorie A	80%	88%	85%
Catégorie B	73%	87%	86%
Catégorie C	46%	62%	71%
TOTAL	56%	70%	76%

Taux de départ en formation = Nombre d'agents partis au moins une fois dans l'année en formation / effectif annuel moyen catégoriel

A noter : pour les collectivités de grande taille (souvent plus de 350 agents), le taux de départ en formation est estimé entre 65 % et 75 % des agents par an (source : rapport CNFPT d'octobre 2024).

Nombre moyen de jours de formation par agent



	2022	2023	2024
Femmes	2,2	3,7	3,4
Hommes	2,8	4,3	3,3
Catégorie A	3,8	5,1	4,0
Catégorie B	2,7	3,7	3,9
Catégorie C	2,1	3,8	3,1
TOTAL	2,4	4,0	3,4

Nombre moyen de jours de formation par agent = Nombre de jours de formation catégoriel / effectif annuel moyen catégoriel

A noter : pour les collectivités de grande taille (souvent plus de 350 agents), le nombre moyen de jours de formation par agent se situe entre 3,5 et 4,5 jours (source : estimations basées sur les tendances observées dans les rapports du CNFPT par l'Intelligence Artificielle qui concorde avec les données de la Direction Générale des Collectivités Locales.).

Taux de départ en formation par tranche d'âge



	2022	2023	2024
Inférieur à 30 ans	53%	59%	68%
Entre 30 et 39 ans	59%	71%	76%
Entre 40 et 49 ans	58%	71%	77%
Entre 50 et 59 ans	51%	67%	75%
Supérieur à 60 ans	48%	58%	59%
TOTAL	54%	67%	73%

Méthode de calcul : agents mensuels présents au 31/12 ayant suivi des formations / effectif mensuel au 31/12 par tranche d'âge

Le taux de départ en formation par tranche d'âge des agents présents au 31/12 démontre un taux de départ en formation satisfaisant des + de 60 ans, même si ce dernier est un peu plus faible que pour les autres tranches d'âges. Ainsi, 6 agents sur 10 de cette tranche d'âge ont bénéficié d'actions de formation en 2024.

2.3.3 Coût de la formation

	2022	2023	2024
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	718 005 €	795 265 €	837 809 €
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	38 421 €	73 693 €	51 545 €
Autres organismes	466 354 €	719 506 €	511 716 €
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	54 401 €	75 953 €	58 708 €
Coût de la formation des apprentis	211 359 €	190 127 €	263 398 €
Sous - total	1 488 541 €	1 854 543 €	1 723 177 €
Salaires agents en formation	1 139 159 €	1 955 741 €	1 804 404 €
TOTAL	2 627 700 €	3 810 284 €	3 527 581 €
% masse salariale	3,5% (2% sans les salaires)	4,8% (2,3% sans les salaires)	4,2% (2,1% sans les salaires)



Zoom année 2024 par collectivité :

	Ville de Dijon	CCAS de Dijon	Dijon Métropole	3 collectivités
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	499 913 €	34 350 €	303 546 €	837 809 €
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	51 060 €	0 €	485 €	51 545 €
Autres organismes	206 632 €	34 020 €	271 065 €	511 716 €
Frais de déplacement à la charge de la collectivité	39 535 €	730 €	18 443 €	58 708 €
Coût de la formation des apprentis	166 332 €	6 755 €	90 312 €	263 398 €
Sous - total	963 471 €	75 856 €	683 850 €	1 723 177 €
Salaires agents en formation	1 144 348 €	108 036 €	552 021 €	1 804 404 €
TOTAL	2 107 819 €	183 892 €	1 235 871 €	3 527 581 €
% masse salariale	4,2% (1,9% sans les salaires)	5,4% (2,2% sans les salaires)	4,1% (2,3% sans les salaires)	4,2% (2,1% sans les salaires)

La collectivité consacre 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.

2.4 ACCOMPAGNEMENT

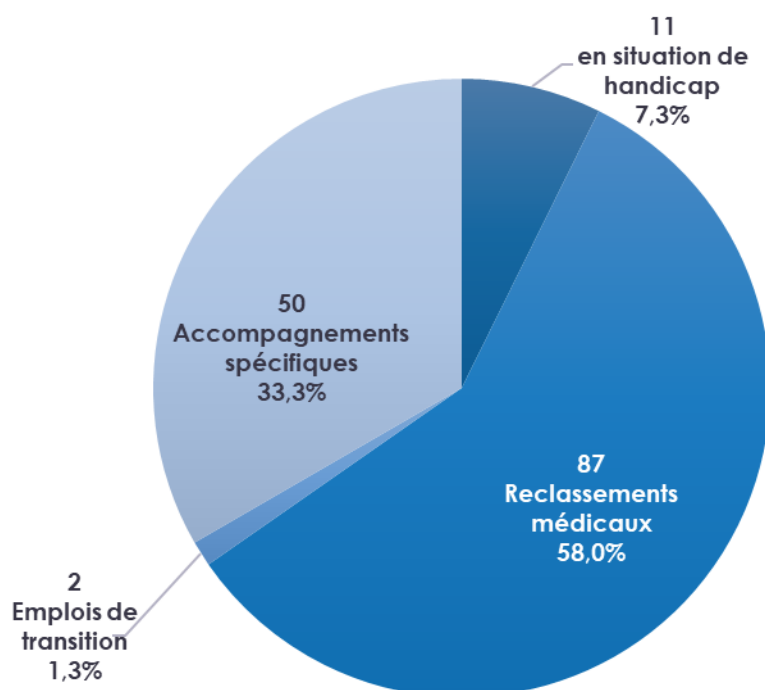
2.4.1 Accompagnement individuel

Chaque année, les agents bénéficient d'un accompagnement individualisé assuré par la cellule Labels Diversité et Égalité, ainsi que par une chargée des accompagnements spécifiques.

GENERALITES

En 2024, 150 agents ont été accompagnés, dont 90 à la Ville, 54 à la Métropole et 6 au CCAS.

Répartition des accompagnements par nature



LE HANDICAP ET LE RECLASSEMENT MEDICAL

100 agents ont été accompagnés par la cellule Labels diversité et égalité au cours de l'année 2024. (Rappel 2023 : 118 agents avaient été accompagnés)

Cette procédure se décompose en 5 étapes principales :

- Prescription d'un reclassement médical par le médecin du travail ou le comité médical ;
- Aménagement ergonomique du poste dans l'attente d'un repositionnement ;
- Construction d'un projet professionnel ;
- Immersion sur un poste compatible avec l'état de santé de l'agent ;
- Affectation officielle (validation par le comité médical départemental puis par la CAP).

Répartition des agents en fonction de l'origine de la demande d'accompagnement

Médecine de travail ou de contrôle	Direction des Ressources humaines	Conseil médical formation restreinte	Agent	Total
85	6	5	4	100

Répartition des agents accompagnés en fonction de leur direction d'origine



Services	Nombre d'agents accompagnés
Cabinet de la Maire et du Président	3
Total DGS et Cabinet	3
DGD Ress. et services aux communes Dir	2
Direction des Ressources humaines	6
Total DGD Ressources et services aux communes	8
Direction Enfance - Education	34
Direction des Sports	3
Direction de la Petite Enfance	8
Direction de la Culture	13
Direction Action sociale	3
Total DGD Cohésion sociale	61
Direction Bâtiment et énergie	1
Direction de l'Exploitation	17
Direction Valorisation des déchets	3
Total DGD Espace public et cadre de vie	21
Direction du Droit des sols	2
Total DGD Urbanisme	2
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	5
Total DGD Transition climatique	5
Total général Ville - CCAS - Métropole	100

Éléments généraux relatifs aux aides et interventions sollicitées auprès du FIPHP

De nombreuses actions sont prises en charge exclusivement par la collectivité (exemple : actions de formation, adaptations « classiques » des postes de travail...) et n'apparaissent pas dans les données ci-dessus.

La collectivité reste dans l'attente de versements du FIPHP qui interviendront en 2025 au titre d'actions conduites en 2024.

Tous les bénéficiaires des aides du FIPHP ne font pas nécessairement l'objet d'un accompagnement individuel.



	Ville de Dijon et CCAS	Dijon Métropole	Total
Nombre de bénéficiaires	11	6	17
Montant total des prestations mandatées	11 377 €	34 978 €	46 355 €
Montant total versé par le FIPHP	-30 078 €	0 €	-30 078 €
Solde à la charge de la collectivité	-18 701 €	34 978 €	16 277 €

Nota Bene. : Tous les bénéficiaires des aides du FIPHP ne font pas nécessairement l'objet d'un accompagnement individuel.

Focus sur certaines aides et interventions sollicitées auprès du FIPHP



Descriptif	Nombre de bénéficiaires	Sommes engagées
Prothèses auditives <i>Participation au financement d'appareillages pour les personnes déficientes auditives</i>	7	8 675 €
Transports domicile-travail <i>Prise en charge des transports pour les agents en situation de handicap ne pouvant pas se rendre sur le lieu de travail à l'aide d'un véhicule personnel ou en transport en commun</i>	6	18 590 €
Interprète en langue des signes <i>Pour les agents présentant une déficience auditive, accès à l'information et à la communication lors des cérémonies, réunions ou entretiens</i>	1	650 €

Les appuis spécifiques (AS) :

8 agents ont fait l'objet d'une prestation d'appui spécifique (PAS) au cours de l'année 2024 auprès de partenaires extérieurs à l'employeur et spécialisés :

	Dijon Ville et son CCAS	Dijon Métropole	Nombre d'agents total
Handicap mental	1	0	1
Handicap psychique	1	0	1
Handicap auditif	4	0	4
Autre	1	1	2
Total	7	1	8

Les PAS visent à :

- Evaluer une situation individuelle et professionnelle : diagnostics et expertises,
- Emettre des préconisations : conseils pour l'agent et pour l'employeur,
- Mettre en œuvre des moyens de compensation : techniques, organisationnels et humains,
- Elaborer un projet professionnel adapté,
- Veiller à une bonne intégration : sensibilisation des unités de travail.

Répartition des agents en fonction du stade de la procédure de reclassement médical

87 agents sont concernés par une procédure de reclassement médical au cours de l'année 2024. Parmi les avis de reclassement, 65 ont été initiés avant le 1er janvier 2024 et 22 nouveaux avis ont été émis au cours de l'année 2024.

	Nombre d'agents total	Répartition en %
Agents en attente d'un changement de poste	26	32,9%
Agents en période préparatoire au reclassement	2	2,5%
Agents en période de reconversion et d'adaptation professionnelle	15	19,0%
Agents en attente de validation par le comité médical	8	10,1%
Agents en attente d'une validation statutaire	2	2,5%
Agents définitivement reclassés ou assimilés reclassés	24	30,4%
Agents sur des emplois de transition	2	2,5%
Total	79	100%

À noter que certains agents ne sont pas comptabilisés dans le tableau présenté ci-dessus :

- **Ville de Dijon** : 5 agents ne sont pas comptabilisés, à savoir un agent dont l'avis de reclassement a été rédigé en décembre 2024 et reçu en janvier 2025, un agent en congé de longue maladie, un agent dont l'avis a été invalidé par le conseil médical, un agent en disponibilité et un agent contractuel.
- **Dijon Métropole** : 3 agents ne figurent pas dans le décompte, à savoir un agent ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle, un agent dont l'avis de reclassement a été rédigé en décembre 2024 et reçu en janvier 2025, ainsi qu'un agent dont l'avis a été invalidé par le conseil médical.



Zoom sur les agents en attente de changement de poste

Parmi les 26 agents en attente d'un changement de poste :

- 3 ont souhaité interrompre la procédure de reclassement,
- 2 ont quitté la collectivité par le biais d'une rupture conventionnelle,
- 1 est en disponibilité pour convenances personnelles.

Ce sont donc en réalité 20 agents pour lesquels l'employeur doit encore identifier une affectation.



Zoom sur les agents en reconversion et adaptation professionnelle

17 périodes de reconversion et d'adaptation professionnelle (changement de poste dans le cadre d'une procédure de reclassement médical) ont été initiées en 2024 dont 2 sur des emplois de transition, correspondant à des postes non vacants.

La période préparatoire au reclassement médical

La Période de préparation au reclassement (PPR) est une période de transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement. Elle a pour objectif de préparer le fonctionnaire à l'occupation d'un nouvel emploi compatible avec son état de santé. La durée est d'un an maximum durant laquelle l'agent est accompagné et formé vers un autre emploi compatible avec son état de santé avec pour objectif un reclassement.

	Nombre d'agents Dijon Ville	Nombre d'agents CCAS	Nombre d'agents Dijon Métropole	Nombre d'agents total
Agents pour lesquels la PPR a été prescrite	10	0	2	12
Agents pour lesquels la PPR a été proposée	10	0	2	12
Agents pour lesquels la PPR a été refusée	8	0	2	10
Agents pour lesquels la PPR a été acceptée	2	0	0	2
Total agents concernés	30	0	4	36

Répartition des agents en fonction de la durée de la période de reconversion et d'adaptation professionnelle

3 mois	6 mois	9 mois	12 mois et plus	Total
22	8	2	1	33
67%	24%	6%	3%	100%

Nota Bene : Sont concernés, les agents en attente de validation du Conseil médical formation restreinte, ceux en attente de régularisation statutaire et les reclassés médicaux définitifs.

LES ACCOMPAGNEMENTS SPECIFIQUES

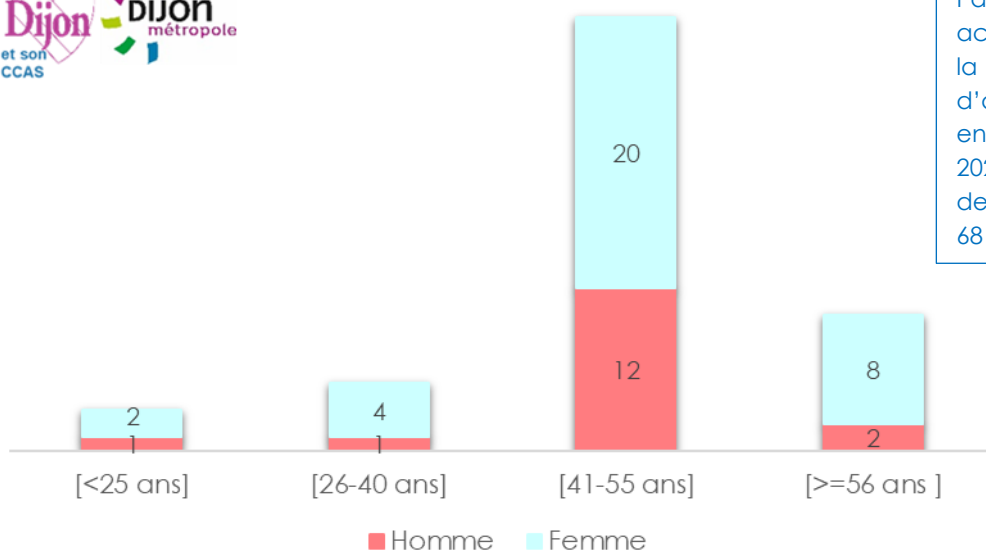
En 2024, la chargée d'accompagnement individuel spécifique a suivi 50 agents, dont 6 bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Au 31/12/2024, 22 situations ont été clôturées et 28 sont encore en cours.

Répartition des agents en fonction de la direction d'origine :

Services	Nombre d'agents accompagnés
Cabinet de la Maire et du Président	2
Direction Tranquillité publique	3
Total DGS et Cabinet	5
Direction des Finances	1
Direction des Ressources humaines	1
Dir Affaires juridiques et Commande publ	1
Total DGD Ressources et services aux communes	3
Direction Enfance - Education	8
Direction des Sports	1
Direction de la Petite Enfance	3
Direction Proximité et citoyenneté	9
Direction de la Culture	8
Direction Action sociale	4
Total DGD Cohésion sociale	33
DGD Espace public et cadre vie Direction	2
Direction Valorisation des déchets	1
Dir. Réglementation de l'espace public	1
Total DGD Espace public et cadre de vie	4
Direction du Droit des sols	2
Direction des Territoires et projets	1
Direction Habitat	1
Total DGD Urbanisme	4
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	1
Total DGD Transition climatique	1
Total général Ville - CCAS - Métropole	50

Répartition des agents par tranche d'âge et par sexe



Parmi les 50 agents accompagnés par la cellule d'accompagnement spécifique en 2024, 32 % étaient des hommes et 68 % des femmes.

Répartition des agents par objectifs d'accompagnement



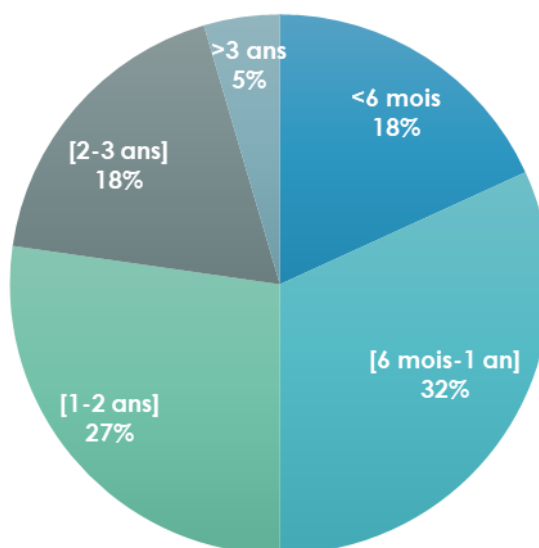
Évaluation de la situation	1
Construction d'un projet professionnel	8
Compétences inférieures au niveau requis ou difficulté récurrente	12
Prise d'un nouveau poste	13
Retour à l'emploi dans la direction d'origine	2
Retour à l'emploi sur un nouveau poste	1
Réintégration suite à une disponibilité ou un détachement	6
Prorogation d'une période de stage	7

Nota Bene : Plusieurs objectifs peuvent être travaillés pour un même agent. Parmi les 50 agents accompagnés, 54 % ont changé de poste lors du démarrage ou au cours du processus d'accompagnement.

Situations clôturées

En 2024, 22 situations d'accompagnement ont été clôturées :

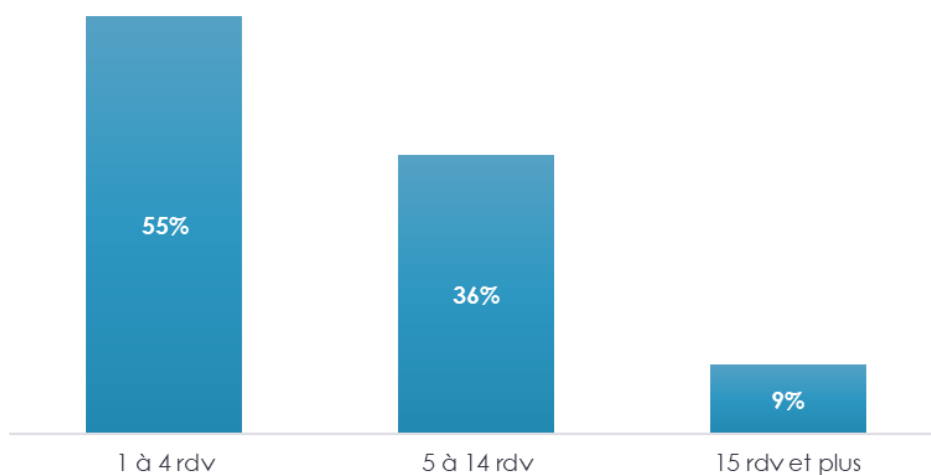
Répartition par durée d'accompagnement



La moitié des situations clôturées (50 %) ont permis d'atteindre les objectifs fixés. Près d'un tiers (27 %) sont devenues obsolètes, 18 % ont conduit à une orientation vers une autre ressource, tandis que les abandons restent marginaux (4,5 %).

Les accompagnements devenus obsolètes s'expliquent principalement par : un départ du poste concerné, un départ de la collectivité, une mise en disponibilité ou une cessation temporaire d'activité.

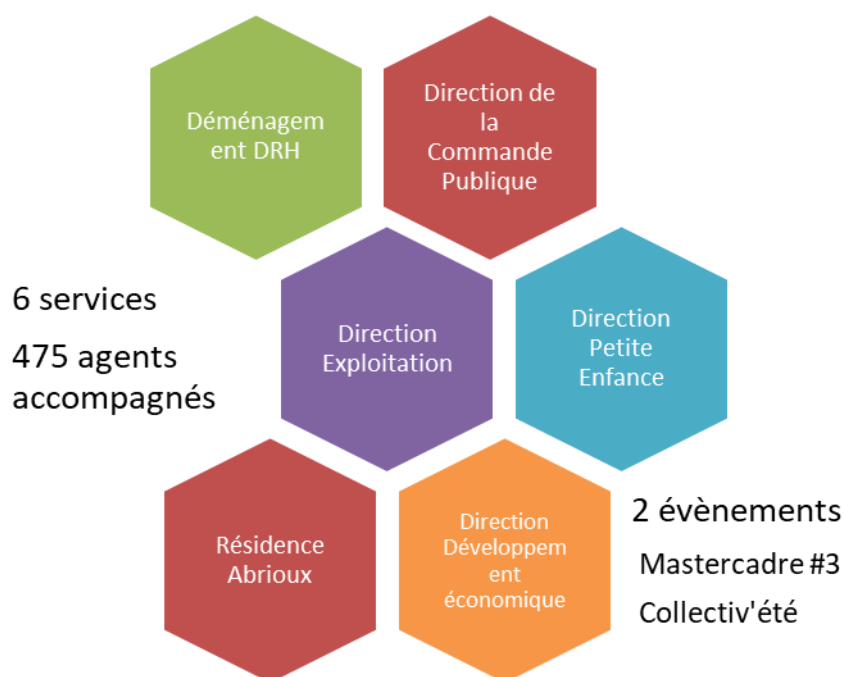
Densité de l'accompagnement (22 situations clôturées)



2.4.2 Accompagnement collectif

Bilan du service

Le service des accompagnements collectifs de la DRH a suivi 6 projets spécifiques des directions et participer à la construction de 2 évènements transversaux.



1. Implantation de nouveaux services à l'Atrium

Dans le cadre du projet global d'installation de services métropolitains dans le quartier des Grésilles, le service des accompagnements collectifs a participé pleinement au projet d'emménagement de la DRH et du Point d'accès aux Droits (PAD) à l'Atrium. Il s'agissait de piloter un projet d'envergure et d'accompagner les changements pour une centaine d'agents issus de services et de locaux différents.

Aussi de façon plus concrète, le service des accompagnements collectifs a apporté des conseils méthodologiques en mode projet, en animation et en appui plus opérationnel sur certaines thématiques ci-dessous :

- Pilotage de la gestion des archives de la DRH ;
- Pilotage de la construction d'un nouvel accueil mutualisé ;

- Participation à la gestion du mobilier ;
- Co-Animation des groupes de travail (implantation des services, salles communes, accueil...) ;
- Gestion de la signalétique intérieure et extérieure.

2. Réorganisation de la Direction Exploitation

Un nouveau directeur de la Direction Exploitation est arrivé en 2024 avec la volonté de porter un projet de réorganisation d'envergure de l'ensemble de ses services comprenant environ 280 agents. Pour parvenir à ce résultat de façon participative dans un délai court, il a souhaité s'appuyer sur le service des accompagnements collectifs de la DRH. Aussi, un projet participatif a été lancé en septembre 2024 pour aboutir à une réorganisation complète en juin 2025.

En 2024, en lien direct avec le directeur, le rôle du service des accompagnements collectifs a été de :

- Piloter du projet de réorganisation (ateliers, calendrier, ressources à mobiliser...) ;
- Concevoir la méthodologie de projet et la mettre en œuvre ;
- Co-animer 4 ateliers de travail des agents et des encadrants, ainsi qu'un café-rencontre entre agents et encadrants (réalisés en 2024) ;
- Participer au dialogue social tout au long de la démarche.

3. Accompagnement des directrices de la Direction Petite Enfance

Dans le cadre de la loi sur le plein emploi (décembre 2023), les Services Publics de la Petite Enfance, et donc la Direction de la Petite Enfance de la Ville de Dijon, a un rôle central renforcé qui vise à garantir un accueil de qualité aux jeunes enfants du territoire et ainsi répondre aux besoins des familles. En lien avec la CAF, la Ville de Dijon a construit une Convention Territoriale Globale dans laquelle sont inscrits des objectifs à atteindre et les moyens pour y parvenir. Les directrices de la Petite Enfance ont ainsi été mobilisées sur ce sujet afin de répondre à ces attentes aux plus près du terrain.

Pour cela, le service des accompagnements collectifs a été sollicité pour animer des ateliers thématiques issus des axes de la CTG (Convention Territoriale Globale). La méthodologie choisie s'est construite autour de :

- L'animation d'un Bilan SWOT (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) ;
- L'animation de 5 ateliers avec les directrices autour de 3 thématiques : l'absentéisme, la politique RH de la Petite Enfance et les besoins atypiques des familles présentes dans les structures Petite Enfance ;
- La co-construction d'un outil d'aide à la prise de décision avant la fermeture d'une structure Petite Enfance.

Les ateliers se sont terminés en mars 2025 et un bilan sera réalisé à l'automne 2025.

4. Réorganisation de la Direction du Développement Economique et de l'Enseignement Supérieur (DEES)

A la demande de la Directrice Déléguée à l'Attractivité et au Rayonnement, également en charge directe de cette direction provisoirement, un accompagnement par un consultant externe a été demandé à la DRH et au service des accompagnements collectifs. L'année 2024 a été consacrée à la réalisation d'un cahier des charges et au lancement de la consultation via les marchés publics. La demande de prestation extérieure porte sur :

- Un état des lieux du fonctionnement actuel ;
- Un travail participatif avec les équipes sur des évolutions possibles en fonction des objectifs attendus en matière de développement économique et d'enseignement supérieur en 2025 ;
- Un organigramme et des fiches de postes adaptées aux attentes.

5. Réorganisation de la Direction de la Commande Publique

La Direction de la Commande Publique est un service commun support de l'ensemble des directions de la Ville de Dijon, de Dijon Métropole et des communes de la Métropole adhérentes. Aussi, son activité a évolué ses dernières années avec une dématérialisation des procédures accrue jusqu'au seuil de 10 000€, un périmètre plus large en intégrant des nouvelles communes, une relation plus stricte avec le Service de Gestion Comptable des Finances Publics, et des directions « usagers » moins structurées et compétentes sur les marchés publics.

Ces éléments de contexte et des difficultés à tenir les délais ont conduit à un accompagnement de cette direction par le service des accompagnements collectifs. Afin d'améliorer le fonctionnement de façon participative, plusieurs temps de travail ont été construits et menés en 2024 et poursuivis en 2025 :

- Réalisation d'entretiens individuels sur un panel d'agents ;
- Animation de 3 groupes de travail en 2024 sur plusieurs thématiques : le pilotage, la déconcentration du travail dans les services, la répartition du travail, la réorganisation.

6. Résidence Abrioux : animation d'un groupe de travail

Le service des accompagnements collectifs a été sollicité pour animer un axe du projet d'établissement de la résidence Abrioux, à savoir l'amélioration des pratiques et des postures professionnelles. Trois séances ont été réalisées sur cette thématique en abordant :

- La question de la relation à l'utilisateur et les différences de postures individuelles ;
- La communication non-violente comme outil pour exprimer ses différences de pratiques et chercher une solution ensemble ;
- L'expérimentation de postures via des jeux pour mieux se comprendre ;
- La co-construction de règles communes entre l'équipe et dans la relation avec les usagers (limites).

7. Mastercadre #3 et Collectiv'été

Le service des accompagnements collectifs contribue également à la mise en place d'événements thématiques ritualisés qui participent à la culture et à la cohésion collective.

Ainsi, la Mastercadre #3 a été une demi-journée destinée à l'ensemble des encadrants et préparée sous forme ludique avec l'appui d'un consultant extérieur. Cette édition portait sur la thématique de la cohésion sociale et permettait à chaque encadrant de connaître les politiques publiques portées directement par la DGD cohésion sociale, mais aussi de mesurer toutes les passerelles possibles entre les différentes politiques publiques portées par la collectivité.

Collectiv'été est une soirée ludique, qui a lieu début juillet, et où l'ensemble des agents de la collectivité sont invités à participer à un moment convivial et de cohésion entre agents des différents services de la collectivité.

Répartition des dépenses du service accompagnement collectif

DGD/Service	Dépenses réalisées en 2022	Dépenses réalisées en 2023	Dépenses réalisées en 2024
Divers services	78 538 €	11 761 €	40 930 €
Cabinet / Communication	- €	8 295 €	- €
DGS/RSO	- €	- €	17 820 €
Direction Culture	46 680 €	- €	- €
Direction Bâtiment et énergie	31 345 €	- €	- €
Action sociale métropolitaine	47 760 €	71 850 €	- €
DGD Transition climatique	- €	- €	4 000 €
TOTAL	204 323 €	91 906 €	62 750 €

2.5 INSERTION PROFESSIONNELLE

2.5.1 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.

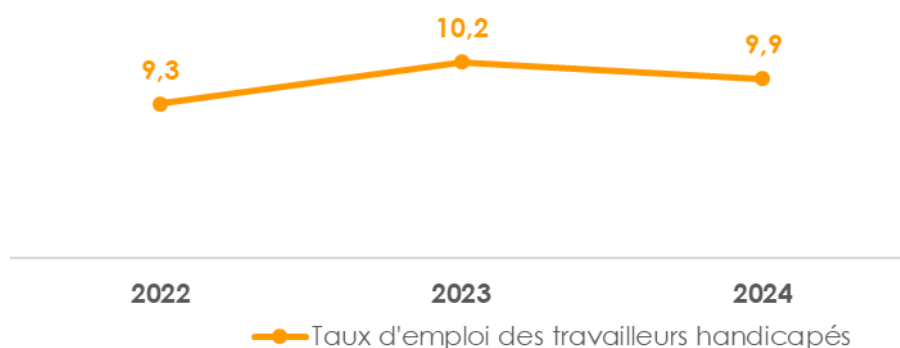
Dans certains cas, ces agents sont reconnus handicapés par la commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées (C.D.A.P.H.). Pour d'autres, il s'agit d'agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (A.T.I.) consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les personnes reclassées pour inaptitude physique ainsi que les fonctionnaires recrutés par la voie des emplois réservés sont également comptabilisés pour le calcul de ce 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.



6 apprentis sont employés à ce titre mais ne sont pas pris en compte dans le calcul.



Taux d'emploi (calculé sur le champ des emplois permanents)	Ville	CCAS	DM
Nombre de travailleurs en situation de handicap bénéficiaires de l'OETH sur emploi permanent employés par la collectivité au 31/12/2024	213	23	109
Taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap	9,2%	18,3%	10,4%

Le taux d'emploi direct des personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale s'élevait à **6,9 %** au niveau national en 2023, soit légèrement au-dessus de l'objectif légal de 6 %*.

Au sein des trois collectivités, le taux atteint **9,9 %** en 2024 (et 10,2 % en 2023), confirmant une dynamique nettement plus favorable que la moyenne nationale.

*Source : Handicap.fr

Répartition des agents B.O.E.T.H par catégorie, statut et sexe



Catégorie hiérarchique	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		TOTAL	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	3	0	1	0	4
Catégorie B	4	12	3	0	7	12
Catégorie C	93	220	4	5	97	225
Total	97	235	7	6	104	241

L'effectif des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'élève à 345, dont une majorité de femmes (70 %). La catégorie C regroupe plus de 90 % de ces effectifs, traduisant le poids prépondérant de cette catégorie dans la structure des collectivités.



Catégorie B.O.E.T.H des agents	Hommes	Femmes
Agent bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité ou d'une ATIACL	21	25
Agent reclassé	41	134
Orphelin de guerre de - de 21 ans et mères veuves	0	0
Sapeur-pompier volontaire titulaire d'une allocation/rente	0	0
Titulaire "rente" d'accidents du travail ou maladies professionnelles si incapacité permanente supérieure à 10%	1	1
Titulaire de la carte d'invalidité	5	3
Titulaire de l'allocation adulte handicapé (AAH)	0	2
Titulaire d'un emploi réservé	0	0
Titulaire d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit d'au moins 2/3 de gain ou de travail	0	0
Titulaire d'une pension militaire d'invalidité	0	0
Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH, ex Cotorep)	36	76
Veuves de guerre	0	0
Total	104	241

- 175 agents sont reclassés pour raisons médicales
- 112 agents ont une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la C.D.A.P.H.
- 46 agents ont une A.T.I.
- 8 agents sont titulaires d'une carte d'invalidité.
- 2 sont accidentés du travail ou victimes d'une maladie professionnelle.

Dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi	Ville	CCAS	DM
Montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés, calculé dans les conditions fixées à l'article 6-1	35 421 €	2 219 €	151 674 €

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 2024, le montant de ces prestations s'élève à 189 314 euros.

2.5.2 Travaux d'intérêt général et travaux non rémunérés

La Ville de Dijon et la Métropole accueillent 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 2024, 4 T.I.G. et 0 T.N.R. ont été accueillis dans les différents services municipaux et métropolitains et ont effectué des durées de travail comprises entre 35 et 70 heures.

T.I.G. accueillis en 2024

Services	T.I.G.	
	Nombre de personnes accueillies	Nombre d'heures
Alimentation durable et restauration municipale	3	2 personnes à 35h 1 personnes à 70h
Petite enfance	1	1 personne à 35h
TOTAL	4	175 heures

T.N.R. accueillis en 2024

Aucun T.N.R. n'a été accueilli au sein des services municipaux et métropolitains en 2024.

2.5.3 Apprentissage

Au 31 décembre 2024, les trois collectivités comptaient 87 apprentis, dont 68% de femmes, répartis dans différents services :

		Nbre d'apprentis hommes au 31/12	Nbre d'apprentis femmes au 31/12	Total apprentis accueillis au 31/12	% de femmes
	Ville de Dijon	11	43	54	79,6%
	CCAS de Dijon	0	3	3	100,0%
	Dijon métropole	17	13	30	43,3%
	Total 3 collectivités	28	59	87	67,8%

Services	Nombre de jeunes en contrat d'apprentissage		
	Hommes	Femmes	Total
Cabinet de la Maire et du Président	1	6	7
Total DGS et Cabinet	1	6	7
Direction du Numérique	10	2	12
Dir Affaires juridiques et Commande publ	1	0	1
Direction du Conseil et de l'évaluation	0	2	2
Total DGD Ressources et services aux commu	11	4	15
Direction Enfance - Education	1	9	10
Direction des Sports	4	1	5
Direction de la Petite Enfance	2	14	16
Direction Proximité et citoyenneté	0	2	2
Direction de la Culture	3	7	10
Direction Action sociale	0	3	3
Total DGD Cohésion sociale	10	36	46
Direction Bâtiment et énergie	1	0	1
Direction de l'Exploitation	4	1	5
Total DGD Espace public et cadre de vie	5	1	6
Direction Relations Internationales	1	0	1
Direction Développement éco. et ens. sup	0	1	1
Direction Commerce et artisanat	0	1	1
Dir. de la Valorisation du patrimoine	0	1	1
Dir. Pôle culturel de la CIGV	0	1	1
Total DGD Attractivité et rayonnement	1	4	5
Direction des Territoires et projets	0	2	2
Total DGD Urbanisme	0	2	2
DGD Transition climatique Direction	0	2	2
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	0	1	1
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	0	3	3
Total DGD Transition climatique	0	6	6
Total général Ville - CCAS - Métropole	28	59	87

En plus des apprentis, la collectivité accueille également des stagiaires de longue durée, pour plusieurs mois.

2.5.4 Stagiaires scolaires accueillis

En 2024, les trois collectivités ont accueilli 454 stagiaires (contre 353 en 2023), dont 39 d'une durée supérieure à 2 mois, dans des secteurs variés :

Services	Nombre de stagiaires	% du total
Cabinet de la Maire et du Président	12	2,6%
Direction Tranquillité publique	6	1,3%
Total DGS et Cabinet	18	4,0%
DGD Ress. et services aux communes Dir	1	0,2%
Direction des Finances	4	0,9%
Direction des Ressources humaines	3	0,7%
Direction du Numérique	9	2,0%
Dir Affaires juridiques et Commande publ	2	0,4%
Direction du Conseil et de l'évaluation	1	0,2%
Dir Coordination - Services aux communes	1	0,2%
Total DGD Ressources et services aux communes	21	4,6%
Direction Enfance - Education	129	28,4%
Direction des Sports	15	3,3%
Direction de la Petite Enfance	139	30,6%
Direction Proximité et citoyenneté	14	3,1%
Direction de la Culture	68	15,0%
Direction Action sociale	7	1,5%
Total DGD Cohésion sociale	372	81,9%
Direction Bâtiment et énergie	9	2,0%
Direction Paysages, espaces publics	2	0,4%
Direction de l'Exploitation	3	0,7%
Total DGD Espace public et cadre de vie	14	3,1%
Direction Relations Internationales	1	0,2%
Direction Commerce et artisanat	4	0,9%
Dir. de la Valorisation du patrimoine	2	0,4%
Dir. Pôle culturel de la CIGV	3	0,7%
Total DGD Attractivité et rayonnement	10	2,2%
Direction Habitat	1	0,2%
Dir Accès & Accompagnement logement	2	0,4%
Total DGD Urbanisme	3	0,7%
DGD Transition climatique Direction	1	0,2%
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	6	1,3%
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	8	1,8%
Dir. Stratégie énergétique et pilotage	1	0,2%
Total DGD Transition climatique	16	3,5%
Total général Ville - CCAS - Métropole	454	100%

2.6 REMUNERATIONS ET CARRIERES

2.6.1 Rémunération (agents sur emplois permanents)

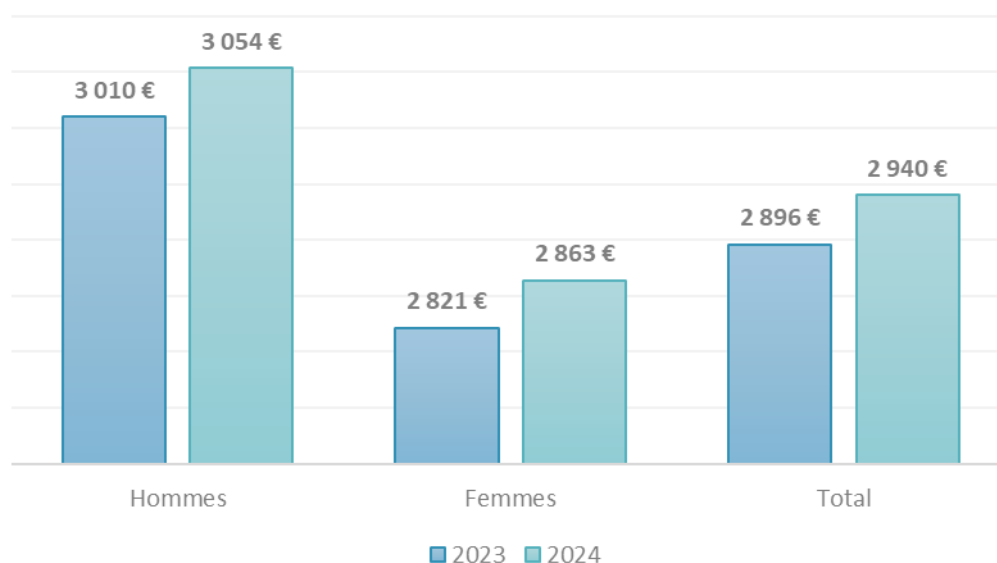
REMUNERATION BRUTE MOYENNE DES AGENTS

La rémunération moyenne est calculée à partir du brut annuel. Le périmètre retenu correspond aux agents mensuels sur emplois permanents ayant travaillé au moins une journée au cours de l'année 2024.

La rémunération moyenne d'un agent est obtenue en divisant le montant total annuel du brut par son équivalent temps plein rémunéré (ETPr).



Evolution de la rémunération brute moyenne



Note méthodologique : jusqu'en 2023, cette partie était construite à partir du net fiscal. Désormais, le calcul est réalisé sur la base du brut annuel afin de s'aligner sur la méthode utilisée pour le calcul de l'index de l'égalité professionnelle de la DGCL. Ce choix permet d'adopter une logique commune, plus lisible et cohérente, et de faciliter la comparaison des données.

	rémunération mensuelle moyenne			Ecart en % de Rémunération entre les femmes et les hommes
	hommes	femmes	TOTAL	
 Catégorie A	4 335 €	3 934 €	4 035 €	-9,3%
Catégorie B	3 052 €	2 832 €	2 893 €	-7,2%
Catégorie C	2 793 €	2 503 €	2 595 €	-10,4%
Rémunération moyenne mensuelle brute 2024	2 996 €	2 756 €	2 829 €	-8,0%
 Catégorie A	4 175 €	3 882 €	3 932 €	-7,0%
Catégorie B	2 952 €	3 393 €	3 339 €	14,9%
Catégorie C	2 556 €	2 517 €	2 525 €	-1,5%
Rémunération moyenne mensuelle brute 2024	3 110 €	3 104 €	3 105 €	-0,2%
 Catégorie A	5 231 €	4 540 €	4 870 €	-13,2%
Catégorie B	3 102 €	2 942 €	3 010 €	-5,1%
Catégorie C	2 651 €	2 521 €	2 607 €	-4,9%
Rémunération moyenne mensuelle brute 2024	3 099 €	3 102 €	3 100 €	0,1%
 Catégorie A	4 877 €	4 140 €	4 392 €	-15,1%
Catégorie B	3 075 €	2 878 €	2 942 €	-6,4%
Catégorie C	2 712 €	2 508 €	2 597 €	-7,5%
Rémunération moyenne mensuelle brute 2024	3 054 €	2 863 €	2 940 €	-6,2%

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'emplois, la filière, la catégorie et le grade.

Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes au sein de la Collectivité. Néanmoins, **les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 6,2% de moins que les hommes (contre 6,3% en 2023).**

La mise en œuvre du Complément de Régime Indemnitaire (CTI) 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 ont contribué à la diminution progressive de cet écart.

L'un des objectifs du RIFSEEP 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. Cet objectif s'est notamment traduit par une plus grande reconnaissance de la filière sociale récemment passée en catégorie A et une harmonisation entre les cadres d'emplois des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs. Le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture (composé à 99% de femmes) a également été revalorisé au 1^{er} janvier 2022 avec un passage en catégorie B.

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 ou police par exemple) dont le régime indemnitaire demeure plus favorable que dans les autres filières 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.).

Enfin, les femmes étant globalement davantage arrêtées pour maladie ordinaire que les hommes, le nombre de jours de carence prélevés est plus important. Ce facteur a un impact direct sur l'écart de rémunération moyenne constaté entre les femmes et les hommes.

Ecart global de la rémunération brute moyenne entre les femmes et les hommes

L'écart de rémunération entre femmes et hommes se décompose en deux composantes :

- L'effet de structure (« inter »), qui correspond à la part de l'écart liée à la répartition différenciée des femmes et des hommes entre les catégories d'emplois.
- L'effet « intra », qui correspond à la part de l'écart due aux différences de rémunération constatées entre femmes et hommes au sein d'une même catégorie.

Un écart négatif traduit un avantage en faveur des hommes, tandis qu'un écart positif indique un avantage en faveur des femmes.

	Rémunération moyenne brute en 2024						
	rémunération mensuelle moyenne			part des femmes (ETPR)	Ecart global de rémunération F - H	dont effet inter catégorie	dont effet intra catégorie
	hommes	femmes	Rému. Moy. Femmes - Rému. Moy. Hommes				
Catégorie A	4 877 €	4 140 €	-737 €	66%	-52 €	64 €	-116 €
Catégorie B	3 075 €	2 878 €	-197 €	68%	-31 €	3 €	-34 €
Catégorie C	2 712 €	2 508 €	-205 €	56%	-107 €	30 €	-137 €
Totaux	3 054 €	2 863 €	-190 €	60%	-190 €	97 €	-287 €

- Effet inter-catégorie (structurel) : +97 €

Cet effet correspond à la part de l'écart liée à la répartition des femmes et des hommes entre les différentes catégories hiérarchiques. Il est ici positif, ce qui est généralement le cas dans la fonction publique territoriale. Cela signifie que la structure de l'emploi est plutôt favorable aux femmes : elles sont proportionnellement plus présentes dans les catégories mieux rémunérées. Cet effet tend donc à réduire l'écart global.

- Effet intra-catégorie : -287 €

Cet effet reflète les différences de rémunération au sein d'une même catégorie entre femmes et hommes. Il est négatif, ce qui indique que les femmes perçoivent en moyenne une rémunération inférieure à celle des hommes à catégorie équivalente. C'est la principale source de l'écart global observé.

- ❖ **L'effet inter-catégorie s'est amélioré ces dernières années** grâce à une modification de la structure des effectifs au sein des collectivités :
 - Avec le passage en catégorie A au 1er Février 2019 des cadres d'emplois des assistants sociaux éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants,
 - Avec le passage en catégorie B au 1er janvier 2022 du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture.
- ❖ **L'effet intra-catégorie est en revanche au désavantage des femmes**, car même si elles sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes dans les catégories mieux rémunérées, elles sont majoritairement au sein d'emplois relevant de filières moins rémunérées au sein d'une même catégorie :
 - Ainsi, par exemple, parmi les femmes de catégorie A, seules 8% d'entre elles relèvent de la filière technique, la mieux rémunérée, quand 36% des hommes de catégorie A appartiennent à cette même filière. A l'inverse, elles sont 32% à relever des filières sociale et médico-sociale (moins bien rémunérées) quand les hommes sont seulement à 2,5%.
 - De la même façon en catégorie C, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses en filières technique (45% dont 9,8% d'entre elles qui sont agents de maîtrise contre 78% pour les hommes dont 20,6% d'entre eux qui sont agents de maîtrise) et police (1,6% contre 8,1% pour les hommes), ces deux filières étant davantage rémunérées que les autres filières, de part les indemnités variables de paye (heures supplémentaires, astreintes pour la filière technique) et par le régime indemnitaire pour la filière police ou le cadre d'emplois des agents de maîtrise pour la filière technique.
 - L'écart est plus resserré en catégorie B, mais avec là-encore une sous-représentation des femmes en filière technique, la mieux rémunérée (6,6% contre 38,2% des hommes). C'est l'inverse en filière administrative (38,2% contre 18,5% des hommes).

Les écarts constatés sont toutefois différents d'une collectivité à l'autre du fait de la structure de l'effectif propre à chacune.



Ville de Dijon

Rémunération moyenne brute en 2024							
	rémunération mensuelle moyenne			part des femmes (ETPR)	Ecart global de rémunération F - H	dont effet inter catégorie	dont effet intra catégorie
	hommes	femmes	Rému. Moy. Femmes - Rému. Moy. Hommes				
Catégorie A	4 335 €	3 934 €	-401 €	75%	-8 €	41 €	-50 €
Catégorie B	3 052 €	2 832 €	-221 €	72%	-38 €	4 €	-41 €
Catégorie C	2 793 €	2 503 €	-290 €	68%	-194 €	6 €	-200 €
Totaux	2 996 €	2 756 €	-239 €	70%	-239 €	51 €	-291 €



CCAS de Dijon

Rémunération moyenne brute en 2024							
	rémunération mensuelle moyenne			part des femmes (ETPR)	Ecart global de rémunération F - H	dont effet inter catégorie	dont effet intra catégorie
	hommes	femmes	Rému. Moy. Femmes - Rému. Moy. Hommes				
Catégorie A	4 175 €	3 882 €	-292 €	83%	-60 €	48 €	-108 €
Catégorie B	2 952 €	3 393 €	441 €	88%	30 €	-2 €	33 €
Catégorie C	2 556 €	2 517 €	-39 €	79%	23 €	45 €	-22 €
Totaux	3 110 €	3 104 €	-6 €	81%	-6 €	91 €	-97 €



Dijon métropole

Rémunération moyenne brute en 2024							
	rémunération mensuelle moyenne			part des femmes (ETPR)	Ecart global de rémunération F - H	dont effet inter catégorie	dont effet intra catégorie
	hommes	femmes	Rému. Moy. Femmes - Rému. Moy. Hommes				
Catégorie A	5 231 €	4 540 €	-691 €	52%	18 €	148 €	-130 €
Catégorie B	3 102 €	2 942 €	-160 €	58%	-37 €	-11 €	-27 €
Catégorie C	2 651 €	2 521 €	-130 €	34%	22 €	106 €	-84 €
Totaux	3 099 €	3 102 €	2 €	41%	2 €	243 €	-240 €

Rémunération brute moyenne par filière

Si l'on adopte le même raisonnement, mais cette fois par filière et catégorie, alors globalement, il est possible de dire que les femmes ne sont pas globalement désavantagées au sein de la même filière et catégorie (effet intra) à l'exception de la filière administrative catégorie A et de la filière technique catégorie C.

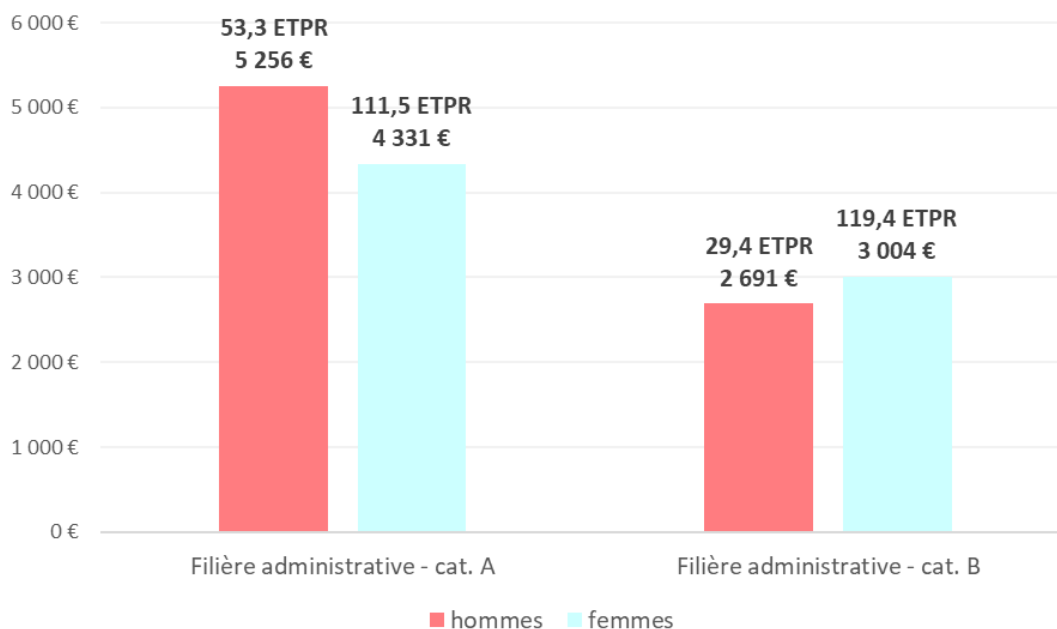


	Rémunération moyenne brute en 2024						
	rémunération mensuelle moyenne			part des femmes (ETPR)	Ecart global de rémunération F - H	dont effet inter filière / catégorie hiérarchique	dont effet intra filière / catégorie hiérarchique
	hommes	femmes	Rému. Moy. Femmes - Rému. Moy. Hommes				
Filière administrative - cat. A	5 256 €	4 331 €	-925 €	68%	-17 €	38 €	-56 €
Filière administrative - cat. B	2 691 €	3 004 €	314 €	80%	11 €	-6 €	17 €
Filière administrative - cat. C	2 490 €	2 523 €	33 €	88%	-56 €	-60 €	4 €
Filière technique - cat. A	5 099 €	5 201 €	102 €	29%	-78 €	-81 €	3 €
Filière technique - cat. B	3 358 €	3 116 €	-241 €	26%	-21 €	-14 €	-7 €
Filière technique - cat. C	2 666 €	2 437 €	-229 €	43%	11 €	103 €	-92 €
Filière culturelle - cat. A	4 053 €	4 165 €	113 €	60%	4 €	1 €	4 €
Filière culturelle - cat. B	2 585 €	2 796 €	212 €	77%	0 €	-6 €	7 €
Filière culturelle - cat. C	2 446 €	2 547 €	101 €	70%	-4 €	-9 €	4 €
Filière sportive - cat. A	0 €	0 €	0 €	0%	0 €	0 €	0 €
Filière sportive - cat. B	3 165 €	2 988 €	-177 €	20%	-6 €	-4 €	-3 €
Filière sportive - cat. C	0 €	0 €	0 €	0%	0 €	0 €	0 €
Filière sociale - cat. A	3 453 €	3 435 €	-18 €	97%	24 €	24 €	-1 €
Filière sociale - cat. B	NC	NC	NC	100%	0 €	0 €	0 €
Filière sociale - cat. C	2 721 €	2 671 €	-50 €	98%	-16 €	-14 €	-2 €
Filière médico-sociale - cat. A	NC	NC	NC	97%	17 €	15 €	2 €
Filière médico-sociale - cat. B	NC	NC	NC	99%	-14 €	-11 €	-3 €
Filière médico-sociale - cat. C	NC	NC	NC	67%	0 €	0 €	0 €
Filière médico-technique - cat. A	NC	NC	NC	100%	-1 €	-1 €	0 €
Filière médico-technique - cat. B	0 €	0 €	0 €	0%	0 €	0 €	0 €
Filière médico-technique - cat. C	0 €	0 €	0 €	0%	0 €	0 €	0 €
Filière police municipale - cat. A	NC	NC	NC	0%	-2 €	-2 €	0 €
Filière police municipale - cat. B	NC	NC	NC	0%	-3 €	-3 €	0 €
Filière police municipale - cat. C	3 521 €	3 387 €	-134 €	21%	-30 €	-26 €	-4 €
Filière animation - cat. B	2 825 €	3 061 €	235 €	64%	2 €	0 €	2 €
Filière animation - cat. C	2 492 €	2 432 €	-59 €	73%	-11 €	-9 €	-2 €
Totaux	3 054 €	2 863 €	-190 €	60%	-190 €	-64 €	-126 €

**Nota Bene : Par souci de confidentialité, on ne fait pas figurer le net fiscal des agents en deçà de 2 agents par filière*



Zoom filière administrative catégorie A et B :



En filière administrative, les hommes de catégorie A ont perçu en moyenne une rémunération brute mensuelle supérieure à celle des femmes de l'ordre de +925 €. Cet écart s'explique par la surreprésentation des hommes au sein des grades les plus élevés de la filière administrative de la catégorie A et donc les plus rémunérés (attaché hors-classe, directeur, et ensemble du cadre d'emplois des administrateurs) : 1 homme sur 3 (18 sur 56) relève de ces grades quand les femmes ne sont que 8,5% (10 sur 117). Cette surreprésentation des hommes au sein des grades les plus élevés est également en corrélation directe avec les postes occupés, puisque 28,6% des hommes de catégorie A de la filière administrative (16 sur 56) relèvent d'un groupe de fonctions A+, A1 ou A2. A titre de comparaison, 17 femmes de la filière administrative relèvent de ces mêmes groupes de fonctions (donc 1 de plus), mais comme elles sont plus nombreuses que les hommes à relever de la filière administrative en catégorie A, le taux est logiquement plus faible : 14,5% (17 sur 117).

Ainsi, la structure de répartition par grade montre que les hommes, bien que moins nombreux en filière administrative de catégorie A, occupent davantage les postes les plus élevés, tandis que les femmes sont surreprésentées dans les grades les moins élevés (attaché et attaché principal). Cette configuration engendre une moyenne salariale plus élevée chez les hommes, indépendamment de leur proportion dans l'effectif.

A l'inverse, en ce qui concerne la catégorie B, les femmes ont perçu en moyenne une rémunération brute mensuelle supérieure à celle des hommes de l'ordre de +314 €. Ainsi, bien que les femmes soient nettement plus nombreuses que les hommes au sein de cette filière et en catégorie B (123 femmes contre 28 hommes), leur forte concentration sur le grade le plus élevé de la catégorie explique une rémunération moyenne supérieure à celle des hommes, dont la répartition est plus étalée sur les différents grades : 42% des femmes (52 sur 123) relèvent du grade de rédacteur principal 1ère classe contre 25% des hommes (7 sur 28).

REMUNERATION MEDIANE BRUTE

La rémunération brute médiane est de 2 672 euros (il s'agit de la valeur de rémunération pour laquelle 50% des agents perçoivent une rémunération supérieure et 50 % une rémunération inférieure). Si l'on considère que le net à payer (avant impôt) représente environ 80% du brut, alors la médiane de rémunération nette s'établit à 2 138 €.

ECART DE REMUNERATIONS BRUTES : 2,5

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

Note méthodologique : jusqu'en 2023, cette partie était construite à partir du net fiscal constaté, quelle que soit la quotité de travail de l'agent. Désormais, le calcul est réalisé sur la base du brut annuel retravaillé en équivalent temps plein.

SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Dénomination de l'employeur	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
Ville de Dijon	2024	799 857 €	8	2	120	-
Rappel année 2023	2023	775 256 €	8	2	120	-
Rappel année 2022	2022	739 106 €	7	3	120	-
rappel année 2021	2021	751 315 €	4	6	113	2 agents ont quitté la collectivité le 31/10/2021 et 1 agent a quitté la collectivité le 30/09/2021
CCAS de Dijon	2024	564 746 €	8	2	120	-
Rappel année 2023	2023	537 586 €	7	3	120	-
Rappel année 2022	2022	508 944 €	9	1	120	-
rappel année 2021	2021	470 353 €	9	1	120	-
Dijon Métropole	2024	1 126 982 €	3	7	120	-
Rappel année 2023	2023	1 091 229 €	4	6	120	-
Rappel année 2022	2022	1 046 050 €	4	6	120	-
rappel année 2021	2021	961 707 €	5	5	120	-

2.6.2 Avancement

AVANCEMENT D'ECHELON

En 2024, 1 043 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 43% des fonctionnaires des trois collectivités. Les femmes représentent 64% 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.

	Ville de Dijon	CCAS de Dijon	Dijon métropole	Total 3 collectivités
Avancement d'échelon - ayant atteint l'indice sommital de leur grade	23	2	22	47
Avancement d'échelon - n'ayant pas atteint l'indice sommital de leur grade	647	38	311	996
Total avancement d'échelon	670	40	333	1 043

	Hommes	Femmes	Total avancement d'échelon	% de femmes
 Ville de Dijon	182	488	670	72,8%
 CCAS de Dijon	7	33	40	82,5%
 Dijon métropole	184	149	333	44,7%
 Total 3 collectivités	373	670	1 043	64,2%

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE**Bilan des promotions**

Types de promotion	Ville de Dijon	CCAS de Dijon	Dijon métropole	Total 3 collectivités
Nomination suite à concours	8	1	6	15
Promotion de grade par voie d'avancement	98	10	52	160
Promotion interne	15	1	12	28
Echelon spécial	0	0	0	0
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	113	11	64	188
TOTAL	121	12	70	203

**Zoom avancements de grade et promotion interne par collectivité et par sexe :**

		Hommes	Femmes	Total avancement de grade et promotion interne	% de femmes
 Ville de Dijon	Ville de Dijon	35	78	113	69,0%
 CCAS de Dijon	CCAS de Dijon	2	9	11	81,8%
 Dijon métropole	Dijon métropole	32	32	64	50,0%
  Total 3 collectivités	Total 3 collectivités	69	119	188	63,3%



Types de promotion	2022	2023	2024
Nomination suite à concours	3	3	15
Promotion de grade par voie d'avancement	192	165	160
Promotion interne	18	28	28
Echelon spécial	0	5	0
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	210	198	188
TOTAL	213	201	203

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 : 8,2%

	Taux d'agents promus / aux promouvables (avancements de grade + échelon spécial + promotion interne)	Taux d'agents promus / aux promouvables (hors promotion interne)
 2022	8,9%	28,5%
2023	8,5%	25,1%
2024	8,2%	24,9%

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

Répartition des promus par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
 Nomination suite à concours	3	7	5	15
Promotion de grade par voie d'avancement	14	9	137	160
Promotion interne	6	9	13	28
Echelon spécial	0	0	0	0
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	20	18	150	188
TOTAL	23	25	155	203

Avancement de grade

L'avancement de grade entraîne le passage à un grade et à des fonctions supérieures ; 160 agents en ont bénéficié en 2024.

 Dijon et son CCAS	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Administrative	2	32	34	94,1%
Technique	41	38	79	48,1%
Culturelle	5	14	19	73,7%
Sportive	0	1	1	100,0%
Sociale	1	7	8	87,5%
Médico-sociale	0	2	2	100,0%
Police municipale	4	1	5	20,0%
Animation	1	11	12	91,7%
Total	54	106	160	66,3%

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. 28 agents ont été promus dans les filières suivantes :

 Dijon et son CCAS	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Administrative	2	6	8	75,0%
Technique	12	5	17	29,4%
Culturelle	0	1	1	100,0%
Police municipale	1	0	1	0,0%
Animation	0	1	1	100,0%
Total	15	13	28	46,4%

2.6.3 Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes

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.

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

CCAS de Dijon	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération des Fonctionnaires (en %)	1,41%	77
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	2	8
INDEX (sur 100 points)		85

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

Nb : 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

2.6.4 Médailles

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale a été créée par le 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 2024, 175 agents ont été récompensés (211 en 2023) :

- 41 ont reçu la médaille d'or,
- 51 la médaille de vermeil,
- 83 la médaille d'argent.

	2022	2023	2024
- médaille d'or (35 ans)	31	32	41
- médaille de vermeil (30 ans)	58	68	51
- médaille d'argent (20 ans)	93	111	83
Total	182	211	175

	Ville de Dijon	CCAS de Dijon	Dijon métropole	Total 3 collectivités
- médaille d'or (35 ans)	22	0	19	41
- médaille de vermeil (30 ans)	31	4	16	51
- médaille d'argent (20 ans)	54	1	28	83
Total	107	5	63	175

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.

2.6.5 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, 24 sanctions ont été retenues contre des agents municipaux et métropolitains (8 en 2023).

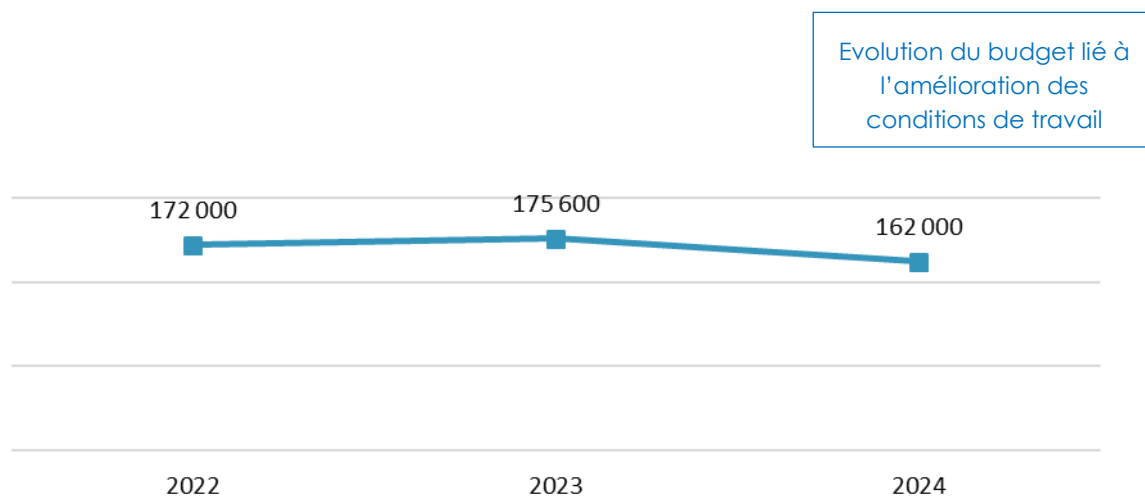
	2022	2023	2024	Dont Ville de Dijon	Dont CCAS de Dijon	Dont Dijon Métropole
1^{er} groupe :						
- Avertissement	1	1	2	2	-	-
- Blâme	1	1	9	5	-	4
- Exclusion temporaire de 1 à 3 jours	9	4	12	8	-	4
2^{ème} groupe :						
- radiation du tableau d'avancement	-	-	-	-	-	-
- abaissement d'échelon	-	-	-	-	-	-
- exclusion temporaire de 4 à 15 jours	-	-	-	-	-	-
3^{ème} groupe :						
- rétrogradation	-	-	-	-	-	-
- exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans	-	2	1	1	-	-
4^{ème} groupe :						
- mise à la retraite d'office	-	-	-	-	-	-
- révocation	-	-	-	-	-	-
TOTAL	11	8	24	16	0	8
Nombre de stages prolongés	-	5	-	-	-	-
Nombre de titularisations refusées	-	-	-	-	-	-

2.7 MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

2.7.1 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 postes 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. 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.

2.7.2 Accidents de travail (service + trajets)

Evolution du nombre de déclarations d'accidents du travail

	2022	2023	2024
Nombre de déclarations d'accidents du travail avec arrêts ou sans arrêts	234	180	210
% d'évolution / année précédente	+7,8%	-23,1%	16,7%
Nombre de jours d'arrêts pour des accidents du travail ayant eu lieu dans l'année	5 383	4 235	5 478
% d'évolution / année précédente	-6,8%	-21,3%	29,4%

Nota Bene : Les chiffres présentés ci-dessus et ci-dessous concernent uniquement les agents relevant du régime spécial de la sécurité sociale.



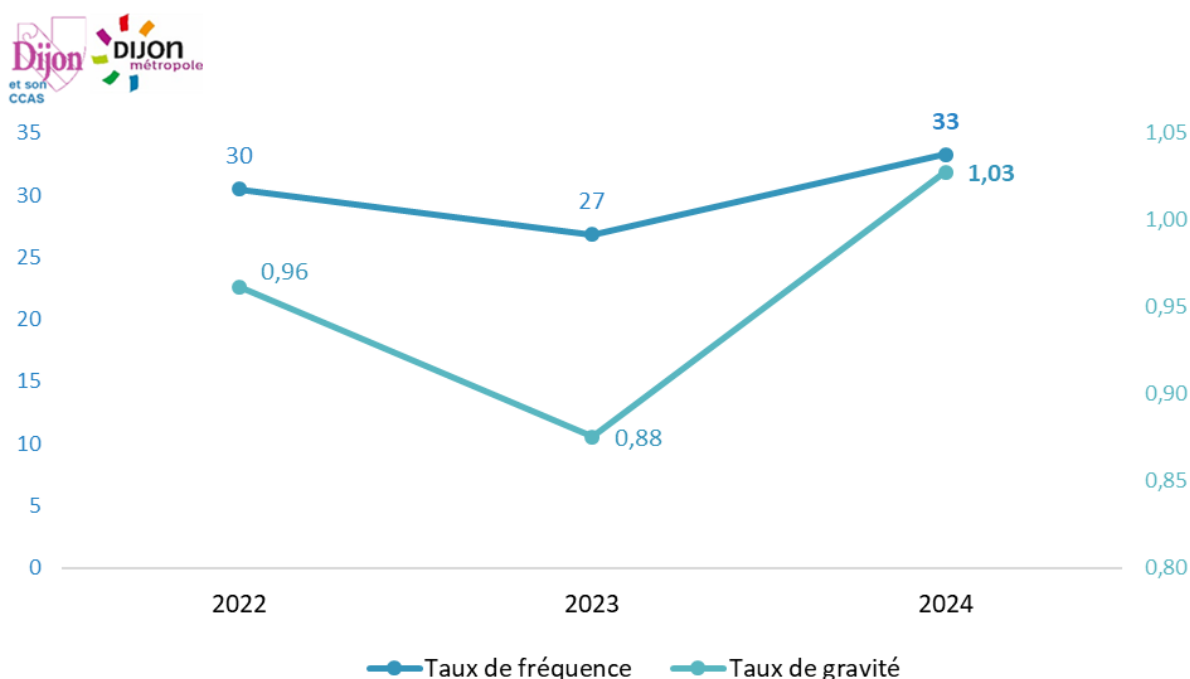
Zoom par collectivité :

	Accidents de service	Accidents de trajet	Total Accidents du travail
 Nombre de déclarations d'accidents sur l'année 2024	103	40	143
<i>Nombre de jours d'arrêts consécutifs aux accidents sur l'année 2024</i>	<i>2 543</i>	<i>1 207</i>	<i>3 750</i>
 Nombre de déclarations d'accidents sur l'année 2024	7	3	10
<i>Nombre de jours d'arrêts consécutifs aux accidents sur l'année 2024</i>	<i>89</i>	<i>63</i>	<i>152</i>
 Nombre de déclarations d'accidents sur l'année 2024	39	18	57
<i>Nombre de jours d'arrêts consécutifs aux accidents sur l'année 2024</i>	<i>1 256</i>	<i>320</i>	<i>1 576</i>
 Nombre de déclarations d'accidents sur l'année 2024	149	61	210
<i>Nombre de jours d'arrêts consécutifs aux accidents sur l'année 2024</i>	<i>3 888</i>	<i>1 590</i>	<i>5 478</i>

En 2024 le nombre de déclarations d'accidents du travail et le nombre de jours d'arrêt associés sont en augmentation (déclarations +17% et jours d'arrêt +29 %) par rapport à 2023.

L'augmentation du nombre de jours d'arrêt est portée par les accidents de trajet à hauteur de +712 jours d'arrêt et à hauteur de +531 jours d'arrêt pour les accidents de service.

Taux de fréquence et taux de gravité :



$Taux\ gravité = (nbre\ jours\ d'arrêt\ (acc.\ de\ service) / nbre\ heures\ travaillé \times nb\ fonctionnaire) \times 1\ 000$

$Taux\ fréquence = (nbre\ acc.\ service\ avec\ arrêt / nbre\ heures\ travaillées \times nb\ fonctionnaires) \times 1\ 000\ 000$

Il est également intéressant d'observer les indicateurs taux de fréquence et taux de gravité. Ces deux indicateurs intègrent la notion de nombre d'heures travaillées. Sur le plan statistique, ils permettent de lisser les éventuelles évolutions d'« effectifs en activité » d'une année sur l'autre. En 2024 :

- Le taux de fréquence* est égal à 33 (TF = 27 en 2023),
- Le taux de gravité* (nombre de jours d'arrêts pour accident de service / nombre d'heures travaillées) est égal à 1,03 (TG = 0,88 en 2023).

*Source CNRACL 2023, les taux moyens pour la Fonction publique territoriale sont : TF = 23 et TG = 1,2

En 2024, les accidents de service les plus fréquents se produisent lors de la manipulation d'objets (40%) ou suite à une chute de plain-pied (16%) ; ils occasionnent des contusions ou atteintes ostéo-articulaires impactant principalement les membres supérieurs (36 %), les membres inférieurs (26 %) ou le dos (20%).

En 2024, le nombre de jours d'arrêts attachés à des accidents de service antérieurs à l'année considérée est en augmentation (+ 735 jours), le nombre de jours d'arrêt pour accidents de trajet antérieurs à l'année considérée est en diminution (-184 jours).

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

Services	Nombre de déclarations sur l'année 2024	Nombre de jours d'arrêts consécutifs en 2024
Cabinet de la Maire et du Président	4	28
Direction Tranquillité publique	21	364
Total DGS et Cabinet	25	392
DGD Ress. et services aux communes Dir	2	22
Direction des Ressources humaines	1	211
Dir Affaires juridiques et Commande publ	1	0
Total DGD Ressources et services aux communes	4	233
Direction Enfance - Education	35	827
Direction des Sports	5	211
Direction de la Petite Enfance	16	375
Direction Proximité et citoyenneté	3	30
Direction de la Culture	14	490
Direction Action sociale	8	120
Total DGD Cohésion sociale	81	2053
Direction de l'Exploitation	24	857
Direction Valorisation des déchets	3	109
Dir. Réglementation de l'espace public	1	2
Total DGD Espace public et cadre de vie	28	968
Direction Commerce et artisanat	1	6
Direction du Tourisme	1	4
Total DGD Attractivité et rayonnement	2	10
Direction Planification	1	5
Total DGD Urbanisme	1	5
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	8	227
Total DGD Transition climatique	8	227
Total général Ville - CCAS - Métropole	149	3 888

2.7.3 Actions préventives et correctives

EVALUATIONS DES RISQUES PROFESSIONNELS

Pour rappel, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (D.U.E.R.P.) répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les agents, il retranscrit les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents.

Cette évaluation comporte notamment un inventaire des risques identifiés dans les unités de travail des services de la collectivité.

La notion d'unité de travail

L'unité de travail doit être comprise au sens large afin de recouvrir les situations très diverses d'organisation du travail. Ce n'est pas nécessairement un poste de travail, une fonction, une activité, un processus mais bien une situation de travail dans laquelle des agents sont exposés à un même risque.

- ✓ En 2024 la mise à jour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) s'est poursuivie par l'intégration en son sein de 6 unités de travail, et une revue de 19 unités de travail, le chapitre « Jeunes travailleurs » a été également mis à jour en écho notamment à l'arrivée de nouveaux apprentis au sein de services techniques concernés par des travaux indiqués comme dangereux au sens du code du travail.
- ✓ Des visites de terrain ou de locaux assurées par l'équipe pluridisciplinaire PRP (Prévention des Risques Professionnels).

Dans la continuité des années précédentes, en 2024 ces visites ont été réalisées soit à l'échelle de postes individuels, soit à l'échelle de collectifs de travail. Elles ont eu notamment vocation à accompagner les cadres de proximité des services concernés et à les conforter dans les actions mises en œuvre au titre de la prévention des risques professionnels, sur les plans technique (équipements, matériels mis à disposition des agents) et organisationnel (méthodes-processus mis en œuvre au sein des unités de travail).

A titre d'illustration, ces visites ont été opérées au sein de services à vocation technique (Propreté Urbaine, Espaces-verts, Voirie, Entretien Maintenance...), de services à vocation d'accueil des publics (Groupes scolaires, Multi accueils Petite Enfance, Musées, Conservatoire, service des Archives...) et de services à vocation tertiaire.

DES ACTIONS OPERATIONNELLES VISANT A AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL AU REGARD DU PROGRAMME DE PREVENTION « SANTE-SECURITE AU TRAVAIL » 2021/2023 PROLONGE EN 2024

- **Des acquisitions de matériel**

En 2024, 162 000 € dédiés à ces acquisitions : amélioration de l'ergonomie du poste de travail informatique, limitation du risque de chute de hauteur, amélioration de l'ergonomie des équipements de travail pour les services à vocation technique, équipements spécifiques de bureautique, amélioration des conditions de travail pour des tâches à réaliser avec des enfants en bas âge, prévention des risques liés à la manutention manuelle...

- **Des diagnostics « métiers » et des préconisations à l'échelle de collectifs de travail**

Ces diagnostics ciblés par unité de travail ont vocation à mesurer les risques pour la santé physique ou mentale des agents.

Ces opérations sont animées par les agents de l'équipe pluridisciplinaire de l'équipe PRP en coopération avec les encadrants et les agents de l'unité de travail concernée. Elles conduisent à formaliser des préconisations dont la mise en œuvre est à la charge des services.

A titre d'illustration, des exemples de thématiques traitées en 2024 :

Ateliers de sensibilisation à l'usage du vélo en sécurité, analyse d'éléments biologiques présents sur les murs des sous-sols des archives, plan de prévention spécifique attaché à une opération de déménagement de sarcophages en pierre avec conservation de l'ouverture au public, sensibilisation des agents chargés de changer les enfants en primaire en mode « change-debout », animation de sessions d'étirements-échauffements à destination des agents travaillant dans les bureaux et à destination des agents des ateliers techniques, pilotage du déménagement de 100 agents sur un nouveau site « tertiaire » avec intégration en amont des questions relatives aux conditions de travail, participation au projet de déménagement de la bibliothèque – documentation des musées et des agents de la direction des Musées, investigations sur la qualité de l'air d'un multi-accueil Petite Enfance, participation au plan chaleur Enfance-éducation visant à anticiper la problématique du travail lors de périodes de chaleur intense, sensibilisation sur la question du travail isolé avec la direction de la Culture, animation d'un groupe de travail dédié aux questions des vêtements de travail et EPI, traitement d'une problématique « qualité de l'air » d'un espace de douches-vestiaires au service des Espaces verts, participation à la réalisation du cahier des charges propre au renouvellement du marché public « Vêtements de travail et EPI »...

- **Des études de postes**

Des études en 2024 ont été activées pour 76% à titre préventif, pour 24% au titre du maintien dans l'emploi ; études de postes, qui pour leur grande majorité sont à vocation individuelle, sur prescription du médecin du travail.

Ces études comportent en première intention une analyse des situations de travail : 94 études en 2024.

Par ailleurs certaines études concernent un collectif : 20 études réalisées en 2024.

- **Des entretiens individuels**

Ces entretiens font suite à une sollicitation des agents, de leur encadrement ou encore à un déclenchement d'un des « outils pour prévenir » (CRI ou Fiche alerte). En 2024, 71 CRI (Compte rendu d'incidents avec les usagers) ont été traités par la D.R.H. et les services concernés et 50 fiches alerte (signalement de situations d'exposition au stress, de relations agressives en interne...) ont été gérées par la direction Santé Sécurité Bien-Etre.

Ces entretiens sont réalisés dans un cadre assurant la confidentialité des échanges. Les suites à donner se font en accord avec l'agent reçu.

- **Les groupes thématiques F3SCT**

La F3SCT s'est dotée de groupes thématiques. Ces groupes sont animés par un membre PRP et sont composés de membres F3SCT, complétés, le cas échéant, d'agents des services selon les thématiques traitées.

Le groupe « Aménagement des locaux » :

Onze dossiers relatifs à des opérations de travaux pouvant impacter les conditions de travail ont été présentés aux membres F3SCT par la direction des Bâtiments sur les périmètres attachés à la direction Petite enfance, à la direction Enfance-éducation (6 groupes scolaires), au Cimetière des Péjoces, au site Dumay, à l'Unité de Valorisation Energétique, à la médiathèque Champollion, au Conservatoire (Clémenceau), à la Voirie-propreté urbaine (1-3 rue de Mayence), à la direction des Musées, à l'Atrium.

Les projets de déménagement de la DRH, de la direction des Musées, du PAD localisé aux Grésilles, de la Mairie de quartier des Grésilles ont également été présentés dans le cadre de ce groupe F3SCT.

Le groupe « addictions » :

Plusieurs axes de travail ont été menés en 2024 :

- Lancement de la réflexion autour d'une infographie destinée au bandeau intranet.
- Initiation d'une démarche de sensibilisation aux addictions, visant l'ensemble des agents.
- Approfondissement du projet de sensibilisation : définition du contenu, du format, et exploration des modalités pour en garantir la diffusion à tous.
- Analyse de pratiques similaires mises en œuvre dans d'autres structures.
- Échange avec la responsable du service formation pour envisager les modalités de mise en œuvre.

- Présentation des recherches effectuées auprès d'entités externes sur les actions de sensibilisation aux addictions.

- **Informations – sensibilisations - formations relatives à la santé-sécurité au travail**

Des temps d'information / sensibilisation sur des thématiques santé-sécurité au travail ont été dispensés en interne. Ces temps s'inscrivent lors des réunions de direction auxquels participent périodiquement les agents du service PRP. Sont également programmés au plus près des agents sur site des temps de co-animation faisant intervenir encadrants de proximité / agents PRP.

Par ailleurs, conformément au plan de formation de la collectivité et en écho aux indications réglementaires, des sessions de formation sur des thématiques « sécurité au travail » ont été programmées : Secourisme, Conduite d'engins en sécurité, Habilitation électrique, AIPR, Maniement des armes léthales et non léthales, Incendie, SSIAP, Travail en hauteur, Amiante, Manœuvre d'un Palan en sécurité, Conduite préventive Hivernale...

- **La prévention des R.P.S. (risques psychosociaux)**

La thématique des RPS couvre un champ complexe. La question des RPS doit nécessairement être appréhendée par chacun, quelles que soient ses fonctions.

La collectivité bénéficie toutefois en interne d'acteurs ressources (médecin du travail, psychologue du travail, assistantes sociales du personnel, préventeur, conseillères PRP, ergonome, chargées d'accompagnement individualisé, chargés d'accompagnement collectif, membres F3SCT...) qui prennent une part singulière au traitement de cette problématique.

En écho à l'Axe 2 « Evaluation et prévention des RPS » du programme de prévention Santé et sécurité au travail 2021/2023 prolongé en 2024, les actions engagées en 2024 ont visé à atteindre les objectifs associés, notamment la prise en charge individuelle des situations de souffrance au travail, la sensibilisation du management et des agents sur la thématique RPS, la coordination et l'organisation de l'accompagnement aux différentes mobilités, le soutien et l'accompagnement des réorganisations.

Par ailleurs, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) continue à s'enrichir progressivement de l'évaluation des RPS par unité de travail dans le cadre de la mise à jour de ce dernier.

- **La 3ème édition « Cultivons notre santé au travail ».**

120 agents ont assisté à cette journée articulée autour de 4 ateliers :

- Conférence « Communiquer efficacement et sereinement dans le cadre du travail » : Comment ça fonctionne la communication ? / Améliorer sa communication / Vers une communication positive / L'affirmation de soi / En conclusion : l'intérêt de bien communiquer.

- Atelier Sports découverte : 3 ateliers animés par le service des sports : tir à l'arc, cardio boxing et pilate.
- Atelier initiation à la sophrologie : au cours de plusieurs sessions de 45 minutes, une sophrologue diplômée a pu aborder et faire tester aux agents inscrits des exercices en lien avec les items « Apprendre à respirer », « Le lâcher prise », « La prise de conscience du corps ».
- Atelier Activité sportive adaptée : atelier co-animé par une animatrice sportive et la chargée d'éducation thérapeutique de la collectivité, visant à proposer des exercices physiques adaptés aux pathologies chroniques ou aiguës.

2.7.4 Médecine professionnelle

NOMBRE D'AGENTS SUIVIS

	2022	2023	2024
Effectifs mensuels et horaires	2 967	3 005	3 038
Apprentis	87	96	92
TOTAL	3 054	3 101	3 130

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

	2022	2023	2024
Plomb	NC	NC	5
Bruit	161	296	397
Poussière de bois	1	7	7

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

 2022 2023 2024	2022	2023	2024
Femmes enceintes	28	27	35
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	319	345	345
Apprentis de moins de 18 ans	8	9	7
Apprentis de plus de 18 ans	79	87	80
Congé grave maladie / Congé longue maladie / Congé longue durée	124	118	118

EXAMENS CLINIQUES

 2022 2023 2024	2022	2023	2024
Visites médicales annuelles	701	878	743
Visites médicales d'embauche	236	230	223
Visites médicales non périodiques	804	819	778
- visite de préreprise	70	61	79
- visite de reprise après maternité	4	3	1
- visite de reprise après maladie	216	225	201
- visite de reprise après accident du travail ou maladie professionnelle	12	12	10
- visites occasionnelles à la demande de l'agent	297	309	323
- visites occasionnelles à la demande du médecin du travail	145	121	97
- visites occasionnelles à la demande de l'employeur	38	63	55
- visites occasionnelles à la demande de l'assistante sociale	17	11	7
- visites occasionnelles à la demande du médecin traitant	0	6	2
- visites occasionnelles à la demande de la psychologue	5	8	3
TOTAL	1741	1927	1744

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	965
Audiogrammes	262
NFS - Plaquettes	5
Vaccins	0
Sérologies (AC anti HBS HBC HIV)	18
Consultation spécialisée ORL*	0
LEPTOSPIROSE	4

* Suivant les recommandations ministérielles : consultations ORL et rhinofibroscopie des travailleurs exposés aux poussières de bois, ce bilan est à réaliser au rythme de une fois tous les deux ans. Il est complété par des examens plus approfondis si nécessaire. Par ailleurs, compte tenu de l'apparition tardive de certaines pathologies (jusqu'à 15 ans après la fin de l'exposition), une fiche d'exposition est remise à chaque agent ayant été exposé à ce risque professionnel lors de son départ de l'entreprise ou lors de son départ en retraite.

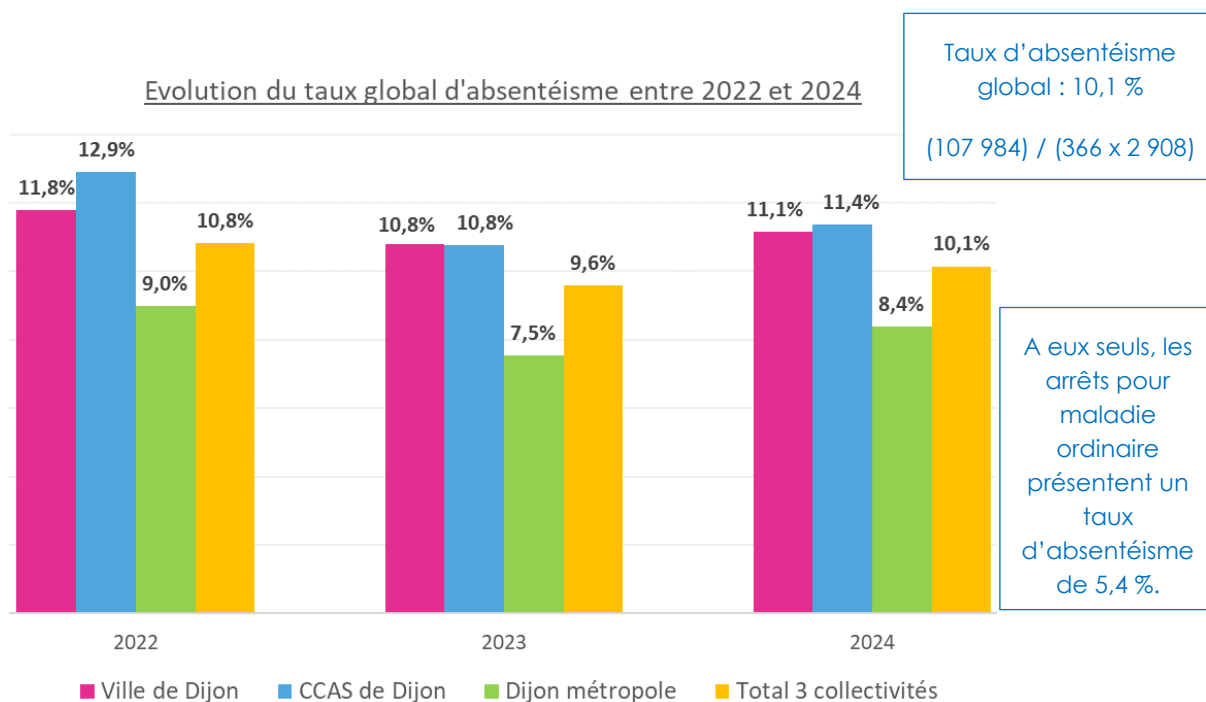
2.8 ABSENTEISME

Méthode : seuls sont comptés les jours d'absence réellement intervenus sur l'année 2024. Les absences sont décomptées en jours calendaires et ne font pas l'objet d'une proratisation en fonction du temps de travail.

2.8.1 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 2024 hors congés parentaux et disponibilités d'office** maladie soit 2 908 agents mensuels et non sur l'effectif au 31/12/2024 (calcul effectué sur le nombre de jours calendaires soit 366 jours) :



Après une diminution en 2023, le taux d'absentéisme est reparti à la hausse en 2024 pour les 3 collectivités à l'instar du secteur public en France. Globalement, les femmes ont un taux d'absentéisme pour raison de santé supérieur à celui des hommes (10,6% contre 8,2% pour les hommes), et plus particulièrement en maladie ordinaire (6,1% contre 4,2% pour les hommes) et en congé longue maladie/longue durée (3,3% contre 2,2% pour les hommes).

En maladie ordinaire, la durée par arrêt a augmenté entre 2023 et 2024 : elle est passée de 15,5 jours/arrêt à 16,5 jours.



Zoom absentéisme 2024 par collectivité :

Congés	Ville de Dijon	CCAS de Dijon	Dijon métropole	Total 3 collectivités
Maladie ordinaire	6,0%	7,8%	4,1%	5,4%
Congé longue maladie / longue durée / grave maladie	2,9%	2,9%	2,8%	2,9%
Maladie professionnelle	0,3%	0,1%	0,3%	0,3%
Accident du travail	1,4%	0,4%	0,8%	1,1%
Sous-total absentéisme pour raison de santé	10,5%	11,2%	8,1%	9,7%
Maternité / paternité / garde enfant malade	0,6%	0,2%	0,3%	0,5%
ABSENTEISME TOTAL	11,1%	11,4%	8,4%	10,1%

2.8.2 Taux d'absentéisme par motif toutes collectivités confondues

Congés	TOTAL hommes / femmes					Taux absentéisme 2024 par motif		
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Durée/ agent	Nombre d'arrêts	Durée/ arrêt	TOTAL	Dont hommes	Dont femmes
M.O	57 048	1 614	35	3 467	16,5	5,4%	4,2%	6,1%
C.LM	10 070	48	210	55	183,1	0,9%	0,9%	1,0%
C.LD	19 376	65	298	37	523,7	1,8%	1,3%	2,2%
C.G.M	1 244	5	249	0	/	0,12%	0,03%	0,2%
Maladie prof.	3 044	26	117	33	92,2	0,3%	0,3%	0,3%
A.T	12 050	236	51	255	47,3	1,1%	1,4%	0,9%
Maternité	3 518	35	101	39	90,2	0,3%	0,0%	0,5%
Congé pat.	478	21	23	32	14,9	0,04%	0,1%	0,0%
Garde enf. Mal.	1 156	409	3	845	1,4	0,1%	0,1%	0,1%
TOTAL	107 984,0	1 931	56	4 763	22,7	10,1%	8,4%	11,3%

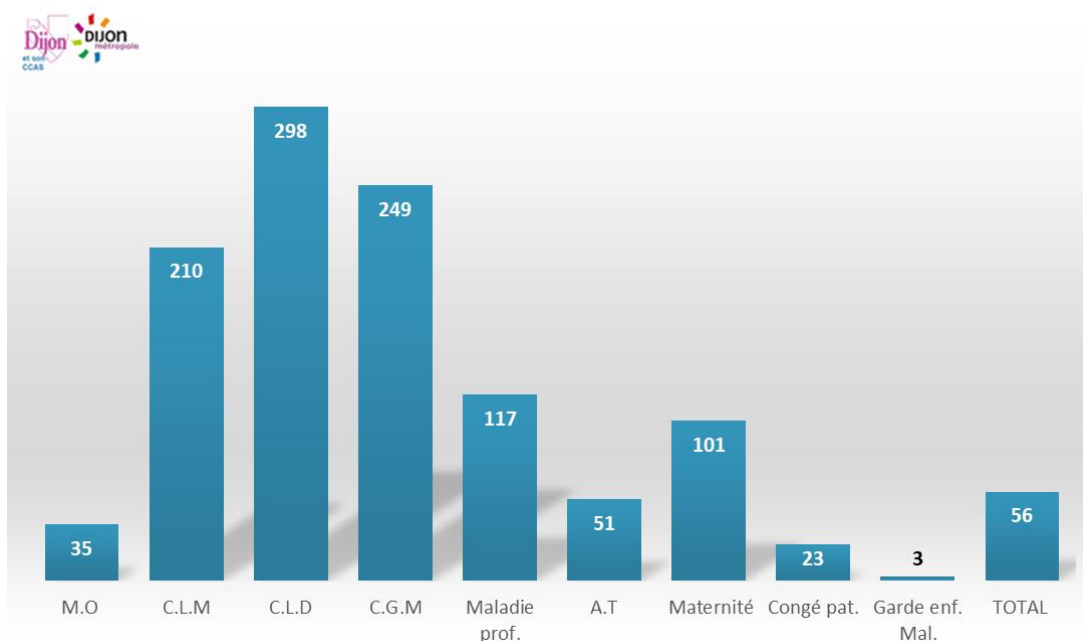
Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire est plus élevé chez les femmes que chez les hommes au sein des 3 collectivités dijonnaises à l'image de la fonction publique territoriale (FPT) au niveau national. Plusieurs raisons peuvent être évoquées, à la fois biologiques, sociales et organisationnelles :

- Des facteurs biologiques et de santé spécifique : Les femmes peuvent être confrontées à des problèmes de santé liés à la grossesse, aux menstruations ou à la ménopause, qui ne concernent pas les hommes. Les femmes au sein des 3 collectivités ont une moyenne d'âge plus élevée que les hommes (48,7 ans contre 47,3 ans). Ainsi et par exemple, la moitié des femmes (selon une étude de Securex) déclarent rencontrer des difficultés au travail pendant la ménopause, ce qui peut entraîner des absences.
- Charge mentale et responsabilités familiales : les femmes sont plus souvent aidantes (enfants malades, proches dépendants) et s'absentent davantage pour gérer ces situations.
- Conditions de travail différenciées : les femmes sont surreprésentées dans les métiers à forte pénibilité émotionnelle ou physique (petite enfance, médico-social, éducation, etc.). Elles ont souvent moins d'autonomie dans leur poste, ce qui augmente le stress et le risque de burn-out.

En conséquence, la collectivité s'engage dans plusieurs démarches :

- ➔ En faveur des proches-aidants : accompagnement dispensé par le service social du personnel, diffusion d'un guide du proche-aidant, création et animation d'un groupe de travail de proches-aidants ;
- ➔ En faveur des familles monoparentales qui ont davantage de difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle ;
- ➔ Premières discussions sur les sujets de santé spécifiques ;
- ➔ Expérimentation en cours sur les postures de travail (au secteur technique de la direction Enfance-éducation).

Nombre de jours d'arrêt par agent arrêté et par motif en 2024



Evolution du taux d'absentéisme de 2022 à 2024 par motif

	2022	2023	2024
Maladie ordinaire	5,9	5,2	5,4
Congé longue maladie	1,0	1,0	0,9
Congé longue durée	1,9	1,6	1,8
Congé grave maladie	0,10	0,1	0,1
Maladie professionnelle	0,2	0,3	0,3
Accident du travail	1,2	0,9	1,1
Maternité	0,3	0,2	0,3
Congé paternité	0,05	0,04	0,0
Garde d'enfant malade	0,1	0,1	0,1
TOTAL	10,8	9,6	10,1

Taux d'absentéisme par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Maladie ordinaire	2,8%	3,4%	6,5%	5,4%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	1,5%	1,8%	3,5%	2,9%
Maladie professionnelle, accident du travail	0,1%	0,7%	1,9%	1,4%
Sous-total raison de santé	4,3%	5,8%	12,0%	9,7%
Maternité, adoption, paternité, enfant malade	0,6%	0,6%	0,4%	0,5%
Total	5,0%	6,4%	12,4%	10,1%



Zoom absentéisme 2024 pour raison de santé par catégorie et par collectivité :

		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
	Ville de Dijon	4,7%	5,8%	12,9%	10,5%
	CCAS de Dijon	6,8%	9,6%	14,3%	11,2%
	Dijon métropole	3,4%	5,7%	10,0%	8,1%
	Total 3 collectivités	4,3%	5,8%	12,0%	9,7%

Globalement et toutes catégories confondues, les agents de catégorie C ont été plus arrêtés que les agents de catégorie A et B, et plus particulièrement en maladie ordinaire et en congé longue maladie/longue durée. Plusieurs explications peuvent être avancées :

- **Pénibilité des métiers** : les agents de catégorie C occupent souvent des postes opérationnels exposés à une forte pénibilité physique ou émotionnelle : métiers de la petite enfance, de l'entretien, de la restauration scolaire, de la voirie, etc. Ces postes impliquent des gestes répétitifs, du port de charges, des postures contraignantes, et une relation directe avec le public, parfois difficile.

☞ Cela augmente le risque de troubles musculo-squelettiques, de fatigue chronique et de risques psychosociaux.

- **Âge et usure professionnelle** : une part importante des agents de catégorie C sont plus âgés (moyenne d'âge de 48,4 ans), avec une ancienneté élevée dans des postes physiquement exigeants. L'usure professionnelle est donc plus marquée, avec des arrêts souvent plus longs.

- **Moindre autonomie et reconnaissance** : les agents de catégorie C ont souvent peu de marge de manœuvre dans l'organisation de leur travail et moins d'accès à la formation.

☞ Cela peut générer un sentiment de dévalorisation et un stress accru, favorisant les arrêts maladie.

- **Conditions sociales plus précaires** : les agents de catégorie C ont des rémunérations plus faibles, ce qui peut entraîner des difficultés personnelles ou familiales. Ils sont aussi plus exposés aux aléas de la vie quotidienne (logement, transport, santé), qui peuvent impacter leur disponibilité au travail.

☞ Ces facteurs sociaux peuvent indirectement augmenter la fréquence des arrêts maladie.

- **Politique de maintien dans l'emploi** : les collectivités se sont engagées à accompagner les agents confrontés à des problèmes de santé ou à une inaptitude physique, afin de leur permettre de continuer à exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées. Ces agents sont plus fragiles physiquement, et connaissent donc plus régulièrement des arrêts maladie.

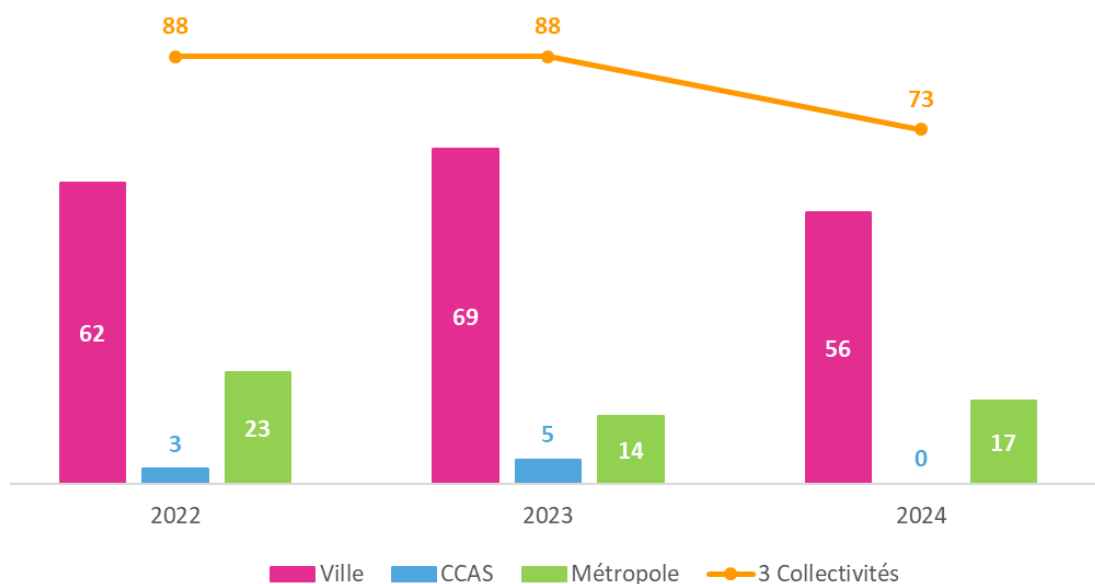
Taux d'absentéisme par service

Service	Effectif 2024 moyen	Taux absentéisme Raison de santé	Taux absentéisme hors Raison de santé	Taux absentéisme total
Cabinet	109	3,9%	0,8%	4,7%
Direction Générale des Services	15	6,8%	0,0%	6,8%
Direction de la tranquillité publique	132	10,6%	0,1%	10,7%
DGS et Cabinet	256	7,5%	0,4%	7,9%
Direction des Finances	67	5,8%	0,2%	6,0%
Direction des Ressources Humaines	120	6,0%	0,1%	6,1%
Direction des Assemblées	4	0,1%	0,0%	0,1%
Direction du Numérique	53	1,0%	0,2%	1,2%
Direction des Affaires Juridiques et Commande publ	22	2,5%	0,1%	2,7%
Direction des Assurances	7	8,4%	0,0%	8,4%
Direction du conseil et de l'évaluation	7	0,0%	0,0%	0,0%
Direction Coordination- Services aux communes	7	19,4%	0,0%	19,4%
DGD Ress. et services aux communes Dir	22	16,4%	0,1%	16,5%
DGD Ressources et services aux communes	310	5,8%	0,1%	5,9%
DGD Cohésion sociale Direction	2	0,0%	0,1%	0,1%
Direction Enfance - Education	522	11,9%	0,9%	12,8%
Direction des Sports	119	6,5%	0,4%	6,9%
Direction de la Petite Enfance	232	10,3%	0,9%	11,2%
Direction Proximité et citoyenneté	150	12,5%	0,1%	12,7%
Direction Santé - Hygiène	14	2,2%	0,1%	2,3%
Direction de la Culture	438	11,0%	0,4%	11,4%
Direction Action sociale	147	9,9%	0,2%	10,1%
DGD Cohésion sociale	1625	10,8%	0,6%	11,4%
DGD Espce public et cadre vie Direction	2	0,0%	0,0%	0,0%
Direction Bâtiments et énergie	87	12,6%	0,3%	12,9%
Direction Paysages, espaces publics	12	0,2%	0,0%	0,2%
Direction des Mobilités	7	0,0%	0,0%	0,0%
Dir Gestion connectée de l'espace public	13	1,4%	0,0%	1,4%
Direction de l'Exploitation	260	9,9%	0,3%	10,3%
Direction Eaux et Réseaux	8	0,2%	0,0%	0,2%
Direction Valorisation des déchets	51	8,0%	0,2%	8,2%
Dir. Réglementation du domaine public	32	10,0%	0,5%	10,5%
DGD Espace public et cadre de vie	472	9,4%	0,3%	9,7%
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	3	0,0%	0,0%	0,0%
Dir. De la Valorisation du patrimoine	8	0,3%	0,2%	0,5%
Direction Relations Internationales	6	1,5%	0,0%	1,5%
Direction Développement éco.et ens.sup	10	15,2%	0,0%	15,2%
Direction Commerce et Artisanat	21	1,9%	0,2%	2,1%
Direction du Tourisme	1	1,2%	0,0%	1,2%
Dir. Pôle culturel de la CIGV	14	2,6%	0,4%	3,0%
DGD Attractivité et rayonnement	62	3,8%	0,2%	4,0%
DGD Urbanisme et environnement Direction	2	0,0%	0,0%	0,0%
Direction PLU/PLUI/SCOT	5	17,5%	1,9%	19,4%
Direction du Droit des sols	30	11,8%	0,4%	12,2%
Direction des Territoires et projets	11	10,5%	0,0%	10,5%
Direction Habitat	9	2,5%	5,7%	8,2%
Direction du Foncier	10	2,7%	0,1%	2,8%
Dir Accès & Accompagnement logement	14	5,1%	0,3%	5,4%
DGD Urbanisme	80	8,4%	1,0%	9,4%
DGD Transition climatique Direction	3	1,7%	11,3%	13,0%
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	61	16,3%	0,4%	16,7%
Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	2	0,0%	0,0%	0,0%
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	34	13,6%	0,1%	13,7%
Dir. Stratégie énergétique et pilotage	2	0,0%	0,0%	0,0%
DGD Transition climatique	102	14,4%	0,6%	15,0%
TOTAL VILLE-CCAS-DIJON METROPOLE	2908	9,7%	0,5%	10,1%

2.8.3 Temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique (TPT) permet aux fonctionnaires CNRACL de reprendre à temps partiel sur prescription médicale, sans congé préalable pour raison de santé, pour 1 à 3 mois renouvelables jusqu'à un an, avec maintien intégral du traitement. Au-delà de 3 mois, un examen médical est requis. Les droits sont rechargeables après un an.

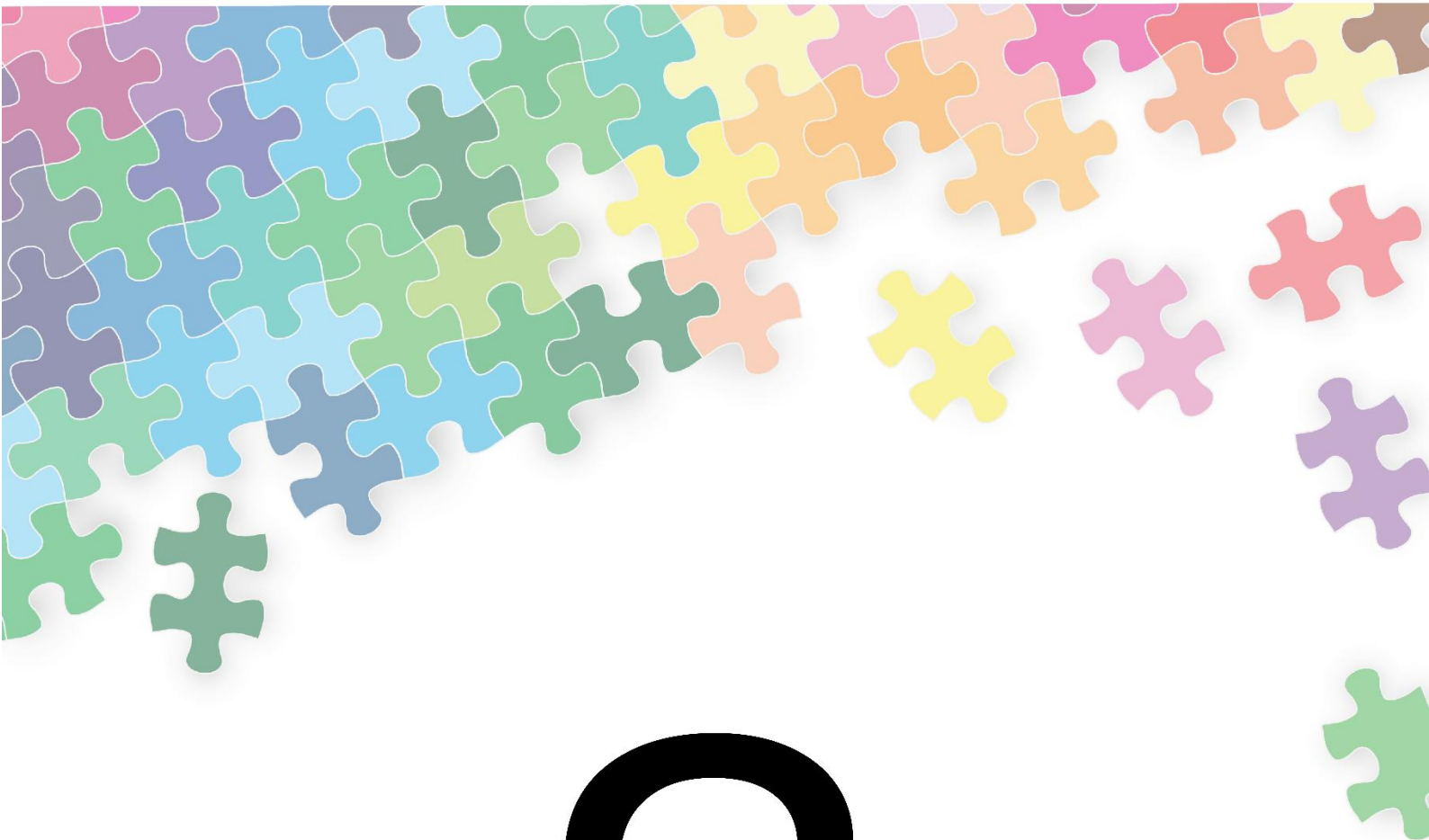
Pour les agents IRCANTEC, le TPT nécessite l'accord de l'employeur, une organisation avec le médecin du travail, et une rémunération au prorata. En complément, la caisse de sécurité sociale lui octroie des indemnités journalières si l'agent remplit les conditions pour y avoir droit.



	Hommes	Femmes	Total	%
50%	10	47	57	78%
60%	3	8	11	15%
70%	1	3	4	5%
80%	0	1	1	1%
Total	14	59	73	100%

Effectif à temps partiel thérapeutique par filière

Filières	Quotités						Dont hommes	Dont femmes
	80%	60%	70%	50%	Total	% par filière		
Administrative		2	1	10	13	17,8%	0	13
Technique		6	1	28	35	47,9%	11	24
Culturelle	1	2	2	11	16	21,9%	2	14
Sociale				5	5	6,8%	0	5
Médico-sociale		1		2	3	4,1%	0	3
Animation					0	0,0%	0	0
Police					0	0,0%	0	0
Sportive				1	1	1,4%	1	0
Total	1	11	4	57	73	100%	14	59



3

Avancées collectives

3.1 CHIFFRES CLES 2024 POUR LES 3 COLLECTIVITES CONFONDUES

Chiffres clés 2024				
3 collectivités				
	VILLE DE DIJON	CCAS DE DIJON	DIJON METROPOLE	3 COLLECTIVITES
Plan de déplacement d'administration (nombre de bénéficiaires)				
Transports en commun urbains et non urbains :	360	28	188	576
DiviaVélo / DiviaVélodi :	7	1	6	14
Location de vélos :	25	2	8	35
Forfait Mobilité Durable :	496	27	334	857
Budget global Action sociale :		4 448 390 €	Soit 2,9% de la masse salariale	
Total budget par collectivité	2 647 440 €	179 400 €	1 621 550 €	4 448 390 €
Mutuelle (participation brute)	501 891 €	30 618 €	317 792 €	850 301 €
Risque prévoyance (dont rachat du passif exceptionnel en 2024 de 600K€)	1 082 910 €	73 676 €	634 467 €	1 791 053 €
Restauration du personnel	261 641 €	22 115 €	230 393 €	514 149 €
Comité d'Action sociale	351 616 €	25 239 €	183 671 €	560 526 €
C.N.A.S.	426 549 €	25 678 €	248 031 €	700 258 €
Aide sociale au personnel	22 833 €	2 075 €	7 195 €	32 103 €
Taux de retour sur participation CNAS :			94,5%	
Dialogue social				
6 CST tenus en 2024 (Ville, CCAS et Dijon Métropole)				
4 F3SCT tenues en 2024 (Ville, CCAS et Dijon Métropole)				
2 CAP tenues en 2024 (Ville, CCAS et Dijon Métropole)				
Grèves				
Nbre d'agents ayant fait grève au moins une fois dans l'année :	623	12	121	756
Equivalent en jours de grève :	1 399	20	808	2 227

3.2 CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL

3.2.1 Plan de déplacement d'administration

Les trois collectivités (la Ville de Dijon, le CCAS et Dijon Métropole) ont engagé une démarche de Plan de Déplacements pour leurs 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, les collectivités participent 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 99 € au 1er janvier 2024) et ce, quelle que soit l'évolution tarifaire de l'abonnement.

Le nombre d'agents bénéficiaires est le suivant :

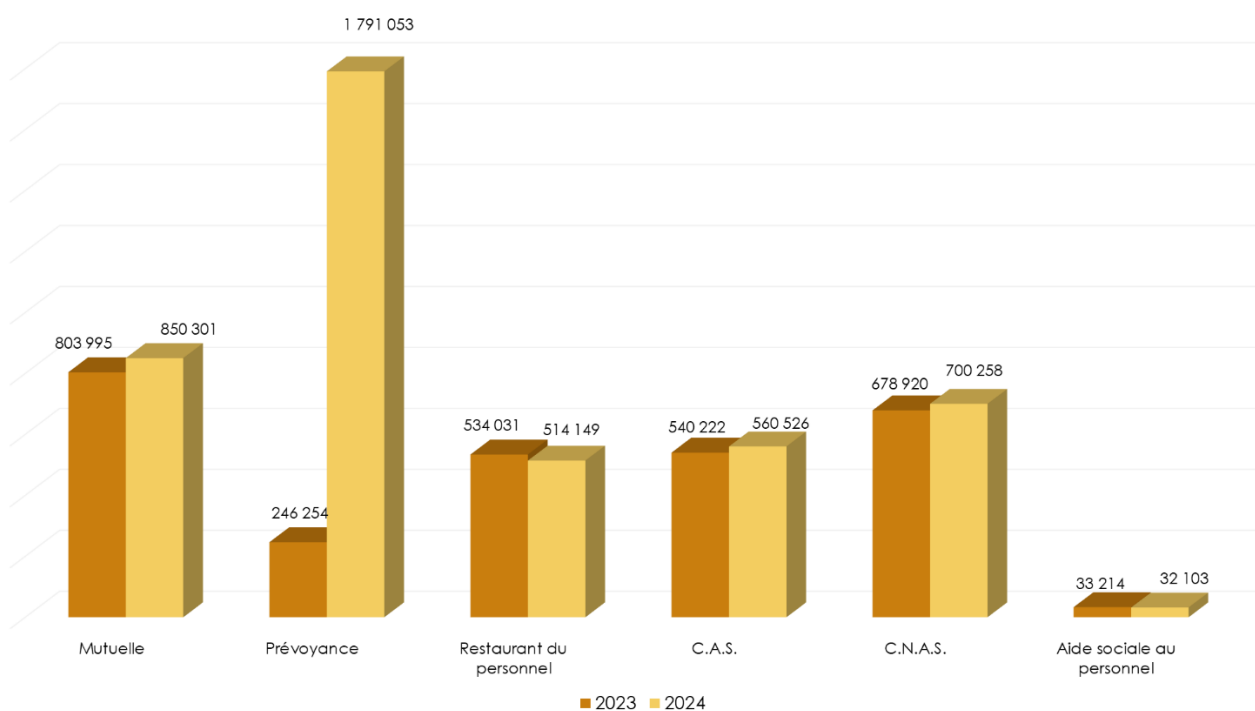
- Transports en Commun Urbain (T.C.U.) : 506 (510 en 2023)
- Transports en Commun non Urbains (train / TRANSCO) : 70 (76 en 2023)
- DiviaVélo / DiviaVélodi : 14 (10 en 2023)
- Vélos : mise en place d'un système de location de vélos avec un tarif de location de 15 euros par an. En 2024, il y a eu 35 vélos loués. (67 en 2023).
- Forfait mobilité durable : 857 (683 au titre de l'année 2023 et 548 au titre de l'année 2022).

	Ville de Dijon	CCAS de Dijon	Dijon Métropole	Total
Transports en commun urbains (divia)	322	24	160	506
Transports en commun non urbains	38	4	28	70
DiviaVélo / DiviaVélodi	7	1	6	14
Vélos en location à l'année	25	2	8	35
Forfait mobilité durable	496	27	334	857

3.2.2 Prestations sociales

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

	Ville de Dijon	CCAS de Dijon	Dijon Métropole	Total
Mutuelle (participation brute forfaitaire en fonction de la composition familiale pour les contrats labellisés)	501 891	30 618	317 792	850 301
Risque prévoyance (Dont rachat du passif exceptionnel en 2024 de 600K€)	1 082 910	73 676	634 467	1 791 053
Restauration du personnel (subvention en année civile)	261 641	22 115	230 393	514 149
Comité d'Action sociale (subvention en année civile)	351 616	25 239	183 671	560 526
C.N.A.S. (subvention en année civile)	426 549	25 678	248 031	700 258
Aide sociale au personnel	22 833	2 075	7 195	32 103
Total	2 647 440	179 400	1 621 550	4 448 390



LE CNAS

Le taux de retour sur participation 2024 s'établit à 94,5%. La cotisation s'élève à 700 258 € en 2024, en hausse par rapport à l'année 2023 (678 920 €).

Jusqu'en 2015, la cotisation était calculée en pourcentage par rapport à la masse salariale. En 2016, la cotisation est devenue forfaitaire par agent. Depuis le 1er janvier 2020, le calcul de la cotisation a changé :

- Du 1er janvier et jusqu'au 31 août de l'année en cours, tout nouveau bénéficiaire inscrit au CNAS en cours d'année fait l'objet d'une cotisation entière soit 217 € en 2024 (contre 212 € en 2023),
- à partir du 1er septembre jusqu'au 31 décembre, la cotisation est ramenée au tiers de son montant annuel soit 72,33 € par nouvel agent inscrit.

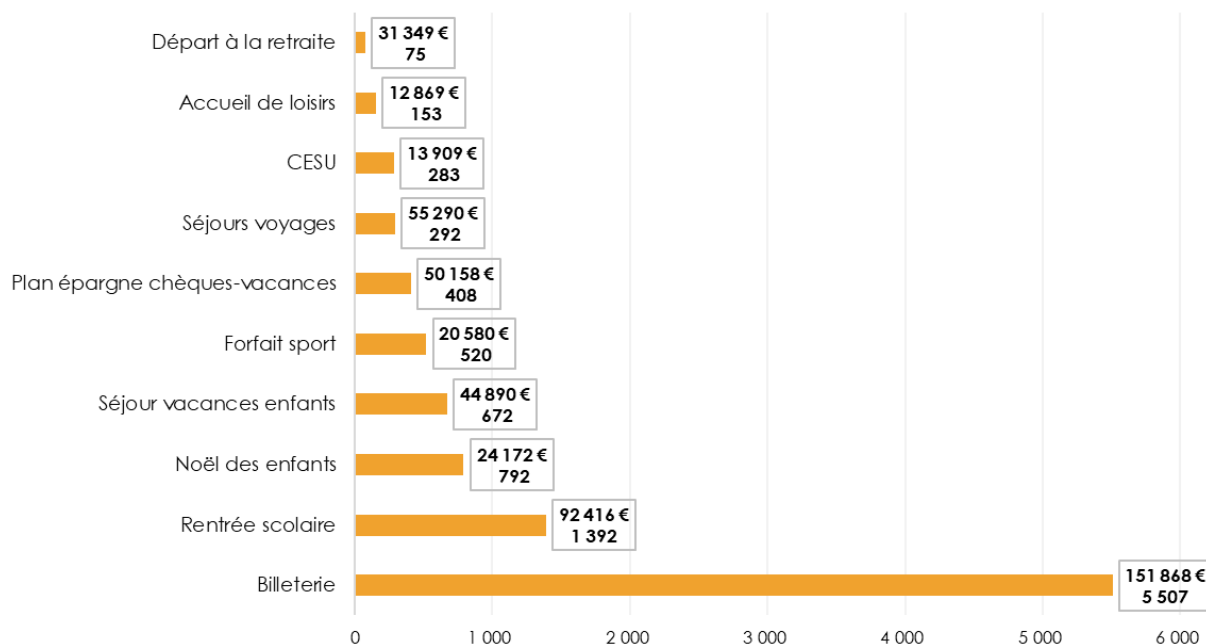
	2022	2023	2024
Cotisation forfaitaire par agent	212,00 €	212,00 €	217,00 €

Le nombre d'agents au 31 décembre 2024 était de 3 123 contre 3 077 en 2023 soit une évolution de +1,5%.

En ce qui concerne le montant des demandes de prestations, il est en légère diminution de -0,8% par rapport à 2023, soit de 667 154 € à 661 794 €.

	2022	2023	2024
Cotisation annuelle des collectivités	678 047	678 920	700 258
Montant des prestations servies par le CNAS	626 093	667 154	661 794
Retour sur participation	92,3%	98,3%	94,5%

Top 10 du nombre de prestations et des montants associés :



LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Les collectivités versent une participation aux agents qui ont souscrit un contrat santé labellisé. Cette participation augmente chaque année au 1er janvier en fonction de l'évolution du SMIC :

Composition de la famille	Participation mensuelle de l'employeur brute - Titulaires	Participation mensuelle de l'employeur brute - Contractuels
Agent	28,74 €	30,26 €
Agent + conjoint	55,51 €	59,27 €
Agent + conjoint + 1 enfant	67,25 €	71,02 €
Agent + conjoint + 2 enfants	78,36 €	83,36 €
Agent + conjoint + enfants >=3	92,72 €	98,18 €
Agent + 1 enfant	39,83 €	42,61 €
Agent + 2 enfants	51,58 €	54,33 €
Agent + enfants >=3	65,29 €	69,78 €

La participation mensuelle de l'employeur brute pour la prévoyance a évolué en 2024 et s'adresse désormais à tous les agents.

En outre, les collectivités ont mis en place une convention de participation pour le risque prévoyance obligatoire en faveur des agents à compter du 1^{er} janvier 2024, en contrepartie de leur participation à des contrats labellisés jusqu'en 2023 :

Afin d'assurer une meilleure garantie aux agents (car le dispositif de labellisation qui était en vigueur ne permettait pas d'offrir aux agents une protection suffisante compte tenu des nouvelles règles applicables au versement du régime indemnitaire), les trois collectivités ont privilégié la mise en place d'une convention de participation à compter du 1^{er} janvier 2024 par délibérations du conseil municipal du 25 septembre 2023, du conseil d'administration du CCAS du 27 septembre 2023 et du conseil métropolitain du 28 septembre 2023. L'adhésion est ainsi devenue obligatoire pour tous les agents pour la garantie incapacité, dite « maintien de salaire », à hauteur de 90% du traitement indiciaire net et 90% du régime indemnitaire.

La participation de l'employeur a été fixée à 35 € bruts mensuels par agent au titre du total de la participation à la couverture du risque incapacité et invalidité (si cette option est souscrite par l'agent), dans la limite du montant de la cotisation effectivement due, et sans que ce plafond de participation ne puisse aboutir à ce qu'un agent ait un reste à charge supérieur à 50% du montant de la cotisation du risque incapacité.

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 ...).

LES RESTAURANTS DU PERSONNEL

Les agents peuvent aller déjeuner au restaurant du personnel (Petite folie sur le site Dumay), structure municipale ouverte à l'ensemble des organismes conventionnés avec le CAS, mais également au Centre de Rencontres Internationales et de Séjour Dijon (CRISD).

Site Dumay :

Comparaison de la fréquentation de la Petite folie entre 2023 et 2024 en nombre de repas et en coût :

	Fréquentation restaurant du personnel 2023			Fréquentation restaurant du personnel 2024		
	VILLE DE DIJON	CCAS	DIJON MÉTROPOLE	VILLE DE DIJON	CCAS	DIJON MÉTROPOLE
ACTIFS	20 222	1 449	18 452	20 765	1 953	19 127
RETRAITES	2 020	143	476	1 875	145	381
CONJOINTS	843	24	722	757	11	624
ENFANTS	754	20	368	504	13	199
INVITES	461	0	0	393	0	0
TOTAL REPAS	24 300	1 636	20 018	24 294	2 122	20 331
Total repas 3 collectivités	45 954			46 747		
	Montants			Montants		
Coût Annuel par collectivité	264 488 €	17 805 €	217 871 €	241 530 €	21 096 €	202 128 €
Coût global 3 collectivités	500 165 €			464 754 €		

Site CRISD :

Les agents des 3 collectivités ont la possibilité de déjeuner au CRISD, avenue de Champollion, qui a passé une convention avec la Ville de Dijon.

	Fréquentation CRISD 2023			Fréquentation CRISD 2024		
	VILLE DE DIJON	CCAS	DIJON MÉTROPOLE	VILLE DE DIJON	CCAS	DIJON MÉTROPOLE
ACTIFS	853	282	3 011	1 694	99	3 475
RETRAITES	156	0	69	212	0	38
CONJOINTS	689	51	22	679	27	44
ENFANTS						
INVITES	0	0	0	0	0	0
TOTAL REPAS	1 698	333	3 102	2 585	126	3 557
Total repas 3 collectivités	5 133			6 268		
	Montants			Montants		
Coût Annuel par collectivité	10 747 €	2 167 €	20 102 €	20 111 €	1 019 €	28 268 €
Coût global 3 collectivités	33 016 €			49 398 €		

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 trois 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 de 60 000 € alloué à la commission, 29 320,50 € ont été distribués en 2024 ; à cela s'ajoute les sommes versées à CRESUS et les frais sur les chèques de services, soit un montant global de 30 269,24 €.

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

	2023					2024				
	Chèque	Chèques de Services	Frais Chèques de Service 0,57 %	Crésus	Total	Chèque	Chèques de Services	Frais Chèques de Service 0,57 %	Crésus	Total
VILLE DE DIJON	14 006,97 €	8 460,00 €	48,22 €	900,00 €	23 415,19 €	13 040,84 €	5 800,00 €	33,06 €	750,00 €	19 623,90 €
CCAS	1 200,00 €	450,00 €	2,57 €	150,00 €	1 802,57 €	1 723,66 €	200,00 €	1,14 €	150,00 €	2 074,80 €
DIJON METROPOLE	5 242,95 €	1 720,00 €	9,80 €	300,00 €	7 272,75 €	6 006,00 €	2 550,00 €	14,54 €	0,00 €	8 570,54 €
TOTAL	20 449,92 €	10 630,00 €	60,59 €	1 350,00 €	32 490,51 €	20 770,50 €	8 550,00 €	48,74 €	900,00 €	30 269,24 €

Répartition par type d'aides :

	2023			2024		
	nombre d'aides	montant	% par rapport au montant	nombre d'aides	montant	% par rapport au montant
Aide à la Santé	8	978,21 €	3,6%	15	3 409,94 €	11,6%
Aide Alimentaire	80	10 630,00 €	34,1%	62	8 350,00 €	28,5%
Aide Logement	55	13 525,34 €	43,3%	37	10 650,00 €	36,3%
Assurances	0	0,00 €	0,0%	0	0,00 €	0,0%
Eaux	2	305,91 €	1,0%	1	250,00 €	0,9%
Énergie	10	1 821,79 €	5,8%	14	3 172,10 €	10,8%
Véhicules – Transports	5	1 550,00 €	5,0%	2	456,00 €	1,6%
Mobilier – Électroménager	1	150,00 €	0,5%	6	1 547,99 €	5,3%
Impôts	0	0,00 €	0,0%	0	0,00 €	0,0%
Aide Famille	9	2 118,67 €	6,8%	8	1 484,47 €	5,1%
Aide Scolaire	0	0,00 €	0,0%	0	0,00 €	0,0%
TOTAL	170	31 079,92 €	100%	145	29 320,50 €	100%

3.3 DIALOGUE SOCIAL

3.3.1 Elections professionnelles (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)

Les dernières élections professionnelles datent de décembre 2022 :

	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 suppléants	5 titulaires 5 suppléants	8 titulaires 8 suppléants	15 titulaires 15 suppléants	15 titulaires 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	6	4
Nombre de dossiers présentés	25	16
Nombre de réunions préparatoires	10	

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 est comptabilisée dans les réunions préparatoires.

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL

En 2024 ont eu lieu 6 réunions, voici les points abordés :

- Exploitation : Convention de mise à disposition de parties de service de la Direction Interdépartementale des routes Centre-Est (DIRCE) et de la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement Bourgogne-Franche-Comté (DREAL), chargées de l'exercice des compétences transférées à la Métropole – avis du CST ;
- Affaires juridiques et Commande publique : Adaptation de l'organigramme – avis du CST ;
- Proximité et Citoyenneté : Réorganisation du service État Civil – Elections – avis du CST ;
- Communication : Evolution de l'organisation – avis du CST ;
- Culture : Réorganisation du service ressources et moyens – avis du CST ;
- DRH : Mise à jour du tableau des effectifs du CCAS – avis du CST ;
- Bâtiments et Énergie : Transformation d'un poste au service entretien maintenance – avis du CST ;

- Restauration municipale et Alimentation durable : nouvelle organisation de la Cuisine centrale – avis du CST ;
- DRH : LDG des ressources humaines en matière de parcours professionnels, d'avancements de grade et de promotion interne : bilan d'étape – information du CST ;
- Sports : Aménagement des horaires de travail de l'équipe Logistique du Palais des sports – avis du CST ;
- DRH : Appel à projet du Fonds National de Prévention des risques de la CNRACL – Violences sexistes et sexuelles – avis du CST ;
- DRH : Mise à jour du Tableau des effectifs de la Ville de Dijon – avis du CST ;
- DGD Cohésion sociale : Réorganisation de la direction Proximité et Citoyenneté et création de la cellule coordination transversale et du patrimoine – avis du CST ;
- Culture : Evolution de l'organigramme de la direction des Musées – avis du CST ;
- Service aux communes : Mises à disposition partielles de services entre la Ville et la Métropole – Convention – avis du CST ;
- DRH : Refonte de l'entretien professionnel – avis du CST ;
- DRH : Modification du protocole d'accord sur l'exercice des droits syndicaux – avis du CST ;
- DRH : Service Logistique - Evolution du cadre d'emplois du poste d'approvisionneur – avis du CST ;
- DRH : Rapport social unique 2023 (Ville de Dijon - CCAS - Dijon métropole) – avis du CST ;
- Conseil et Evaluation : Nouvelle organisation – avis du CST ;
- DRH : Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – information du CST ;
- DRH : Présentation du rapport annuel Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2023 – information du CST ;
- DRH : Mise en place du nouveau régime indemnitaire des policiers municipaux – avis du CST ;
- Tranquillité Publique et Police municipale : Évolutions et ajustements organisationnels – avis du CST ;
- Action sociale : Évolution de l'organigramme – avis du CST.

LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2024 ont eu lieu 4 réunions, voici les points abordés :

- Bilan d'activité 2023 de la psychologue du travail - Information de la F3SCT ;

- Rapport d'activité 2023 du service social du personnel - Information de la F3SCT ;
- Risque lié au bruit : cadre réglementaire et actions mises en œuvre - Information de la F3SCT ;
- Direction Enfance-Education – unité de travail des RTGS : actions envisagées au titre de l'amélioration des conditions de travail - Information de la F3SCT ;
- Direction Enfance-Education : programme des travaux dans les groupes scolaires durant l'été 2024 - Information de la F3SCT ;
- Présentation du bilan 2023 Mét'ODD - Information de la F3SCT ;
- Guide proches aidants - Avis de la F3SCT ;
- Rapport d'activité 2023 de la Médecine professionnelle - Information de la F3SCT ;
- Appel à projet "dessinons notre espace de travail collaboratif et durable" - Information de la F3SCT ;
- Transformation du parking Heudelet en parc urbain - Information de la F3SCT ;
- Accompagnement en cours à la direction Affaires juridiques et Commande publique - information de la F3SCT ;
- Bilan statistiques Accident du Travail 2023 - Information de la F3SCT ;
- Point d'étape sur les différents groupes d'études - Information de la F3SCT ;
- Bilan « Santé-sécurité au travail » 2023 - Information de la F3SCT ;
- Programme de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail 2025-2027 - Avis de la F3SCT ;
- Question de la bonne articulation entre transition climatique et conditions de travail - Information de la F3SCT.

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE ET LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE

La Commission administrative paritaire (CAP) statue sur des questions d'ordre individuel des fonctionnaires : notation, prolongation de stage, reclassement, discipline...

- ➔ 2 réunions Ville / CCAS / Dijon Métropole se sont tenues en 2024 (dont 1 Ville et 1 Métropole).

La Commission consultative paritaire (CCP) est chargée de veiller au respect des règles applicables aux agents contractuels de droit public. Elle rend des avis uniquement sur des situations individuelles.

- ➔ Il n'y a eu aucune réunion (CCP) en 2024.

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		
	2022	2023	2024
Formation syndicale	108	150	130
Autres absences syndicales	1 584,5	1 316,0	1 431,0
Total	1 692,5	1 466,0	1 561,0

3.3.4 Mouvement sur mot d'ordre national ou local

Pendant l'année 2024, il y a eu 4 préavis de grève pour les 3 collectivités.

756 agents ont fait grève au moins une fois dans l'année (623 à la Ville de Dijon, 12 au CCAS et 121 à Dijon métropole). Cela a occasionné sur l'année 1 940 journées d'absence, 483 demi-journées d'absence et 317 heures d'absence, soit l'équivalent de 2 227 journées de travail (3 593,4 en 2023).

 Services	Nombre d'agents ayant fait grève au moins une fois dans l'année	Equivalent en jours de grève	% du total
Cabinet de la Maire et du Président	4	4	0,2%
Direction Tranquillité publique	28	30	1,4%
Total DGS et Cabinet	32	34	1,5%
Direction des Finances	8	6	0,3%
Direction des Ressources humaines	23	35	1,6%
Direction du Numérique	5	15	0,7%
Direction des Assurances	1	1	0,0%
Dir Coordination - Services aux communes	5	6	0,3%
Total DGD Ressources et services aux communes	40	62	2,8%
Direction Enfance - Education	302	824	37,0%
Direction des Sports	12	11	0,5%
Direction de la Petite Enfance	133	248	11,1%
Direction Proximité et citoyenneté	26	24	1,1%
Direction de la Culture	115	205	9,2%
Direction Action sociale	13	21	0,9%
Total DGD Cohésion sociale	599	1 333	59,9%
Direction Bâtiment et énergie	15	9	0,4%
Dir Gestion connectée de l'espace public	1	45	2,0%
Direction de l'Exploitation	41	691	31,0%
Direction Valorisation des déchets	1	1	0,0%
Dir. Réglementation de l'espace public	8	8	0,4%
Total DGD Espace public et cadre de vie	66	753	33,8%
Direction du Droit des sols	6	3	0,1%
Direction Habitat	1	1	0,0%
Dir Accès & Accompagnement logement	1	1	0,0%
Total DGD Urbanisme	8	4	0,2%
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	14	23	1,0%
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	3	17	0,8%
Total DGD Transition climatique	17	40	1,8%
Total général Ville - CCAS - Métropole	756	2 227	100%

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

Mairie de Dijon
CS 73310
21033 Dijon Cedex

Dijon métropole
40 avenue du Drapeau
CS 17510
21075 Dijon Cedex

