



Rapport social unique

VILLE



2023

TABLE DES MATIERES

1	OPTIMISATION DES RESSOURCES HUMAINES.....	8
1.1	CHIFFRES-CLES.....	8
1.2	MASSE SALARIALE	9
1.2.1	Masse salariale (chapitre 012 + chapitre 6586)	9
1.2.2	Les dépenses de personnel (chapitre 012 + chapitre 6586) par rapport aux dépenses de fonctionnement.....	11
1.2.3	Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012 + chapitre 6586)	11
1.3	EFFECTIFS.....	12
1.3.1	Effectif mensuel	15
	REPARTITION PAR SEXE.....	15
	REPARTITION PAR AGE	22
	REPARTITION PAR CATEGORIE	24
	TAUX D'ENCADREMENT.....	29
	REPARTITION PAR STATUT.....	30
	LIEU DE RESIDENCE	31
	POSITIONS ADMINISTRATIVES	32
	REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLES.....	34
	TEMPS PARTIEL CHOISI	34
	TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	37
	TEMPS NON COMPLET.....	38
1.3.2	Mouvements de personnel.....	40
	ENTREES	40
	DEPARTS.....	42
1.3.3	Effectif rémunéré à l'heure	44
	REPARTITION PAR SEXE.....	44
	REPARTITION PAR AGE	45
	REPARTITION PAR SERVICE.....	45
	PERSONNEL SAISONNIER	45
1.4	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	47
1.4.1	Compte Epargne Temps	49
1.4.2	Dons de jours de congé	49

1.4.3 Heures supplémentaires rémunérées	50
---	----

2 SECURISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS INDIVIDUELS54

2.1 CHIFFRES-CLES.....	54
2.2 RECRUTEMENT ET MOBILITE	55
2.2.1 Les demandes d'emploi (Ville + CCAS + Dijon Métropole)	55
2.2.2 Mobilité interne.....	56
2.3 FORMATION.....	57
2.3.1 Structure de la formation	57
2.3.2 Répartition globale de la formation	58
AGENTS MENSUELS.....	58
AGENTS HORAIRES.....	60
2.3.3 Coût de la formation	61
2.4 INSERTION PROFESSIONNELLE.....	62
2.4.1 Travailleurs handicapés	62
2.4.2 Travaux d'intérêt général et travaux non rémunérés.....	64
2.4.3 Apprentissage	65
2.4.4 Stagiaires scolaires accueillis	66
2.5 REMUNERATIONS ET CARRIERES	67
2.5.1 Rémunération (agents mensuels).....	67
REMUNERATION MOYENNE DES AGENTS	67
REPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHES DE SALAIRES (NET FISCAL)	72
REMUNERATION MEDIANE NETTE.....	73
ECART DES REMUNERATIONS NETTES : 2,7	73
SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS	73
2.5.2 Avancement.....	74
AVANCEMENT D'ECHOLON.....	74
AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES VILLE + CCAS).....	74
AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES VILLE).....	75
2.5.3 Médailles (Ville et CCAS)	78
2.5.4 Sanctions	79
2.6 MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES.....	80
2.6.1 Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail (Ville + CCAS)	80
2.6.2 Accidents de travail (service + trajets)	81

2.6.3	Médecine professionnelle (Données Ville + CCAS)	83
	NOMBRE D'AGENTS SUIVIS	83
	EXAMENS CLINIQUES.....	84
	EXAMENS COMPLEMENTAIRES	84
	DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE.....	85
2.7	ABSENTEISME	86
2.7.1	Taux d'absentéisme global	86
2.7.2	Taux d'absentéisme par motif.....	87
2.7.3	Etat de la mise en place du jour de carence.....	91
3	AVANCEES COLLECTIVES	96
3.1	CHIFFRES CLES	96
3.2	CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL	97
3.2.1	Plan de déplacement d'administration	97
3.2.2	Prestations sociales	98
	BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE PAR LA VILLE EN FAVEUR DES AGENTS	98
	LE CNAS.....	99
	LE COMITE D'ACTION SOCIALE.....	101
	LE RESTAURANT DU PERSONNEL (PETITE FOLIE, HORS CENTRE DE RENCONTRES INTERNATIONALES)	101
	L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL (VILLE – CCAS – DIJON METROPOLE)	101
3.3	DIALOGUE SOCIAL	103
3.3.1	Elections professionnelles (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)	103
3.3.2	Instances consultatives du personnel (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)	104
	LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL.....	105
	LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	107
	LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE	108
3.3.3	Absences syndicales (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)	108
3.3.4	Mouvement sur mot d'ordre national	109



1

Optimisation des ressources humaines



1.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2023 Ville

Masse salariale de la Ville pour 2023 : 86 091 631 €

Poids de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement : 47,1%

ENSEMBLE DES AGENTS MENSUELS ET HORAIRES : 2 466 agents (soit 1 900,9 ETP)

1 713 agents mensuels au 31 décembre 2023

Soit	1 633,8	ETP
	70,5%	de l'effectif sont des femmes

12,7%	sont des agents de catégorie A
-------	--------------------------------

18,7%	sont des agents de catégorie B
-------	--------------------------------

68,7%	sont des agents de catégorie C
-------	--------------------------------

L'âge moyen des agents mensuels est de 48,3

753 agents horaires au 31 décembre 2023

Soit	267,1	ETP
	1,6%	sont des assistantes maternelles

47,3%	sont des surveillants des restaurants scolaires
-------	---

77,2%	de l'effectif sont des femmes
-------	-------------------------------

L'âge moyen des agents horaires est de 35,2

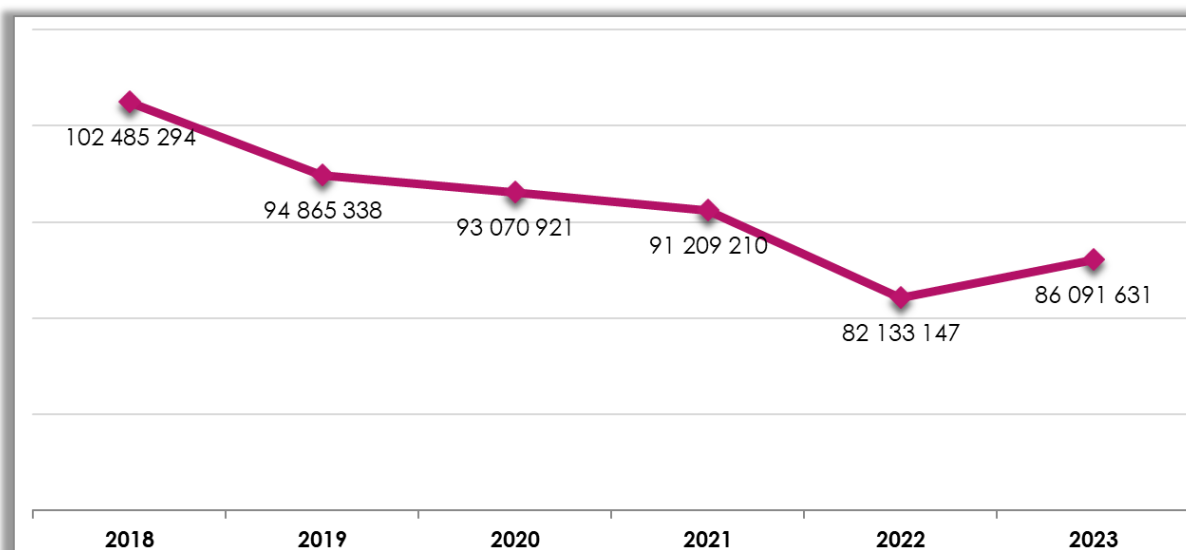
1.2 MASSE SALARIALE

1.2.1 Masse salariale (chapitre 012 + chapitre 6586)

En 2023, la masse salariale tous budgets et tous personnels confondus est de 86 091 631 euros. Sur cette somme, les salaires représentent 60 203 620 euros, soit 69,9% et les contributions patronales 23 806 929 euros, soit 27,7% ; 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 473 479 euros.

Evolution de la masse salariale de 2018 à 2023



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

Les charges de personnel (chapitre 012) ont connu une évolution positive de +4,8 % entre 2022 et 2023.

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

- **Les hausses successives de la valeur du point** : au regard de la forte inflation, le gouvernement a décidé de revaloriser le point d'indice de la fonction publique de +3,5% au 1^{er} juillet 2022 et de +1,5% au 1^{er} juillet 2023. L'année 2023 intègre donc l'effet report de 2022



sur 2023 (1M€) et le nouveau coût induit par la hausse de +1,5 % qui s'est élevé à 0,6M€ en 2023 pour le budget principal, **soit 1,6M€ au total** (le cumul de ces deux mesures aura un effet en année pleine de l'ordre de 3,5M€ à compter de 2024).

- **les différentes mesures salariales mises en œuvre en faveur des agents aux salaires les plus bas** suite aux revalorisations successives du SMIC (+2,65% au 01/05/2022, +2,01% au 01/08/2022, +1,81 % au 01/01/2023 et +2,22 % au 01/05/2023 en raison de la hausse de l'inflation) : l'indice minimum de traitement de la fonction publique avait été revalorisé de 343 à 352 au 01/05/2022 (entraînant un effet report 2022 sur 2023), puis de 352 à 353 au 01/01/2023, et de 353 à 361 au 01/05/2023. De plus, un reclassement plus général des grilles des agents de catégorie C et B de début de carrière a été réalisé au 01/07/2023. **Le coût de ces différentes mesures s'est élevé à 337K€** (dont l'effet report 2022 sur 2023).

- **la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat a augmenté de +47K€ entre 2022 et 2023** (100K€ en 2023 contre 53K€ en 2022) sous l'effet de l'inflation.

- **la mise en place à compter du 1^{er} avril 2022 du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) dans le cadre du Ségur de la santé** pour les agents qui exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif, a entraîné un effet report positif entre 2022 et 2023 **évalué à 2,5K€** (2023 étant la première année d'effet en année pleine de la mesure pour un coût de 7,6K€ contre 5,1K€ en 2022).

Et des mesures salariales locales :

- Après la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au 1^{er} janvier 2022 pour la part Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), **le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), deuxième composante du RIFSEEP liée à la manière de servir, a été versé pour la première fois aux agents bénéficiaires en mars 2023** sur la base de l'entretien professionnel 2022. Le coût de cette prime s'est élevé à 503K€.

- **la mise en place d'une prime exceptionnelle pouvoir d'achat** : au regard de l'érosion du pouvoir d'achat pour l'année 2023, la collectivité a souhaité instaurer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (facultative dans la fonction publique territoriale) en faveur des agents aux plus faibles revenus, tout en prêtant attention aux fortes contraintes budgétaires qui pèsent sur elle et en tenant compte des mesures déjà engagées ou qui seront effectives très prochainement au niveau local, comme l'instauration du RIFSEEP et la mise en place à partir du 1^{er} janvier 2024 d'une convention de participation à la prévoyance. **Le coût de cette mesure s'est élevée à 465K€.**

- **la mise en place du forfait mobilité durable** : par délibération du 26 septembre 2022, la ville de Dijon a instauré le forfait mobilité durable afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables pour les déplacements domiciles-travail. **Le coût de cette mesure s'est élevé à 83K€ en 2023** (au titre des trajets effectués en 2022) pour 301 agents bénéficiaires. Cette mesure vient s'ajouter à **l'évolution de la prise en charge des frais de transports de 50% à 75% à compter du 1^{er} septembre 2023** (mais effet en paye en octobre compte tenu du décalage de paye) **pour un coût sur les 3 derniers mois de l'année de 15K€.**

L'impact de l'évolution des effectifs (permanents et non permanents) entre 2022 et 2023 est évalué à +379K€ entre 2022 et 2023. L'effectif mensuel a augmenté de +16 ETP entre le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023. 17 agents horaires ont été déprécarisés à la direction de l'Enfance-éducation en novembre et décembre 2023. La sécurité des Dijonnais s'est également renforcée : la ville de Dijon a poursuivi son objectif de recrutement de policiers municipaux (effectif de 81 agents de police municipale au 31/12/2023 contre 72 au 31/12/2022 et contre 64 au 31/12/2021). Le recours à de l'emploi horaire est également en hausse entre 2022 et 2023 (+34,5 ETP). On note **l'engagement de la collectivité en faveur de l'apprentissage des jeunes** (60 apprentis accueillis au 31/12/2023 contre 56 au 31/12/2022).

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 89K€ en 2023.

Il est également observé les effets à la baisse sur la masse salariale d'**une diminution du coût des validations de services de non titulaires de -112K€** (57K€ en 2023 contre 169K€ en 2022), **du versement au fonds national de compensation du SFT de -20,1K€** (7,4K€ en 2023 contre 27,5K€ en 2022). Par ailleurs, **il n'y a pas eu d'élection en 2023**, produisant un effet report négatif de -327K€ (lié au coût de l'organisation des élections présidentielles et législatives en 2022) entre 2022 et 2023.

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 (+819K€ entre 2022 et 2023).

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

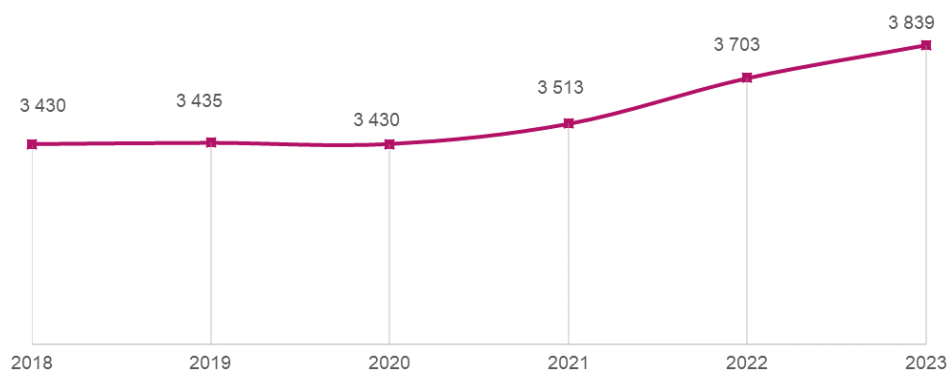
1.2.2 Les dépenses de personnel (chapitre 012 + chapitre 6586) par rapport aux dépenses de fonctionnement

La part des dépenses de personnel représente 47,1% des dépenses de fonctionnement de la Ville.

2018	2019	2020	2021	2022	2023
56,3%	54,6%	54,7%	53,9%	47,1%	47,1%

1.2.3 Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012 + chapitre 6586)

Le coût moyen par équivalent temps plein (mensuels + horaires + emplois aidés) est de l'ordre de **3 839 euros** par mois (masse salariale / nombre d'ETP moyen 2023 : 1 868,81).



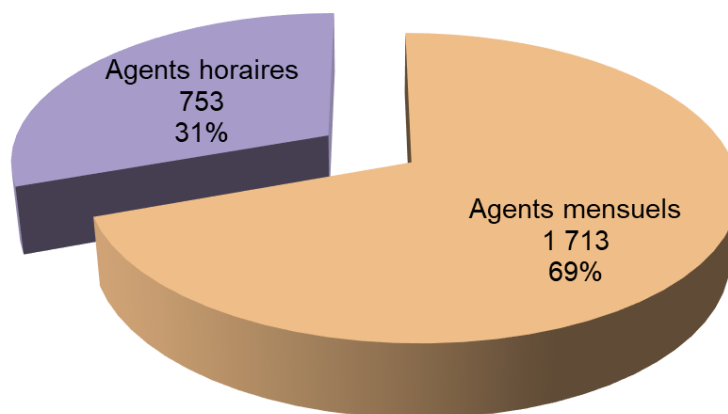
1.3 EFFECTIFS

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

Effectif total : **2 466 agents** à la Ville de Dijon dont :

1 713 rémunérés au mois (soit 69,5% de l'effectif total)

753 rémunérés à l'heure (soit 30,5% de l'effectif total)

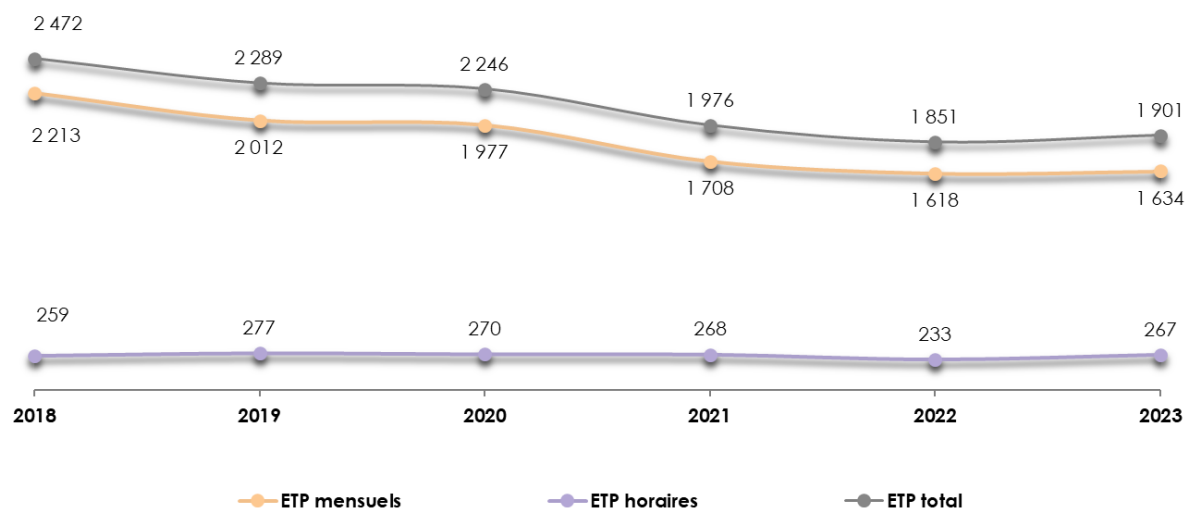


Evolution de l'effectif entre 2018 et 2023

Effectif	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution en nombre	Evolution en %
Nb agents mensuels	2 311	2 105	2 056	1 804	1 698	1 713	15	+0,9%
ETP mensuels	2 213,2	2 011,6	1 976,9	1 708,1	1 617,9	1 633,8	15,9	+1,0%
Nb agents horaires	808	839	755	820	748	753	5	+0,7%
ETP horaires	258,9	277,5	269,5	267,7	232,6	267,1	34,5	+14,8%
TOTAL Nb agents	3 119	2 944	2 811	2 624	2 446	2 466	20	+0,8%
ETP total	2 472,1	2 289,1	2 246,4	1 975,7	1 850,5	1 900,9	50,4	+2,7%

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

Evolution de la répartition de l'effectif mensuel / horaire en ETP de 2018 à 2023



Evolution de la répartition en % de l'effectif mensuel / horaire de 2018 à 2023



Année	PERSONNEL SUR EMPLOI PERMANENT								PERSONNEL SUR EMPLOI NON PERMANENT								Total	ETP
	Mensuels						Total	ETP	Mensuels		Horaires				Total	ETP		
	Fonctionnaires			Contractuels														
	Titulaires	Stagiaires	% de titulaires et de stagiaires /effectif permanent	*Contractuel 3 ans *Agents en CDI *Agents situation handicap	Contractuels sur postes vacants	Contractuels remplaçants			*Collaborateurs de cabinet *Contractuels de groupes d'élus	*Non titulaires renforts *Saisonniers *Titulaires extérieurs	Horaires	Dont Surveillants de restaurants scolaires (1)	Dont Assistantes maternelles	Dont contrat d'emploi Avenir				
2018	2 147	58	96,9	30	31	10	2 276	2 183,8	11	24	808	402	31	0	843	288,3	3 119	2 472,1
2019	1 945	59	97,2	22	21	14	2 061	1 976,7	9	35	839	387	25	0	883	312,4	2 944	2 289,0
2020	1 901	52	96,4	20	23	30	2 026	1 949,8	10	20	755	429	20	0	785	296,6	2 811	2 246,4
2021	1 639	67	96,3	16	20	30	1 772	1 680,5	11	21	820	389	17	0	852	295,3	2 624	1 975,7
2022	1 458	107	93,6	19	68	20	1 672	1 595,3	13	13	748	355	15	0	774	255,3	2 446	1 850,5
2023	1 455	86	92,3	41	76	11	1 669	1 595,7	14	30	753	356	12	0	797	305,2	2 466	1 900,9

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

Ainsi, le personnel sur emploi permanent comprend :

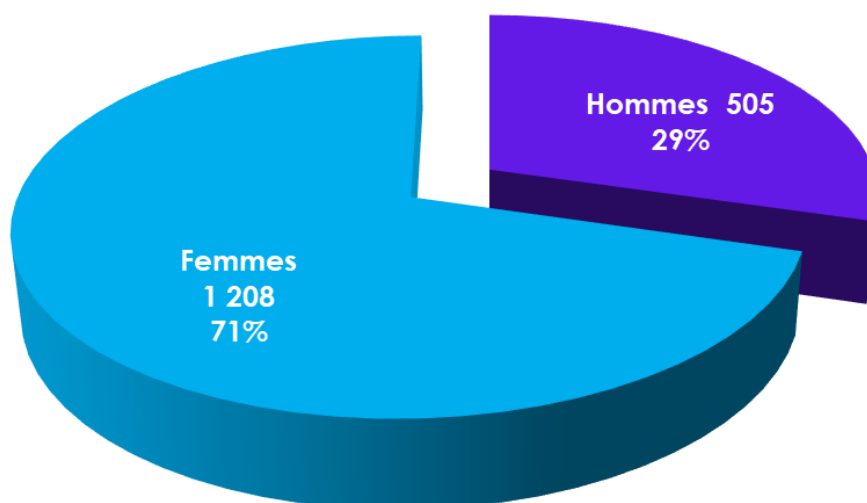
- Les fonctionnaires
- Les contractuels recrutés sur la base des articles 332-8-1° (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) ; 332-8-2° (lorsque la nature de fonctions ou les besoins des services le justifient) ; 38 (recrutement de travailleur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

Le personnel sur emploi non permanent comprend :

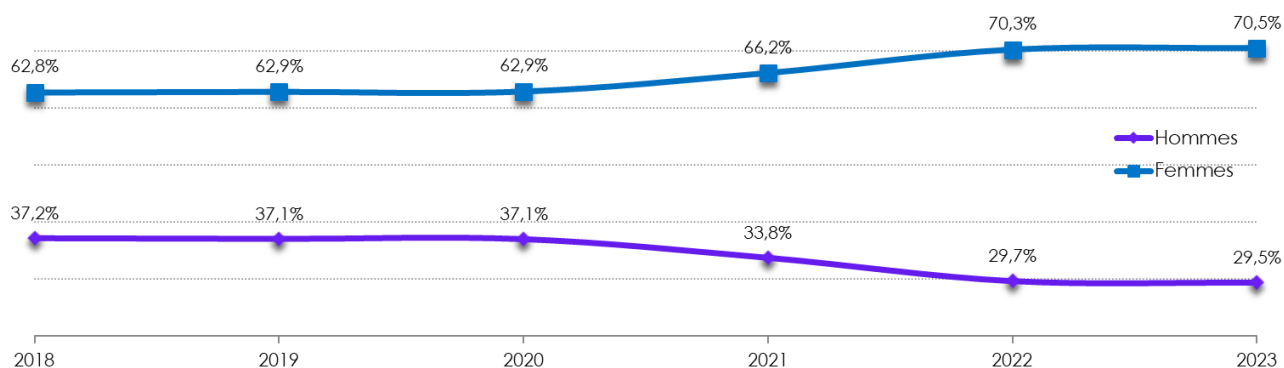
- Les contractuels recrutés sur la base des articles 333-1_333-10 (collaborateurs de cabinet des autorités territoriales) ; 333-12 (collaborateur de groupe d'élus) ; 332-23-1° (accroissement temporaire d'activité) ; 332-23-2° (accroissement saisonnier d'activité), 332-24 (contrat de projet)
- Les agents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

(1) Les surveillants de restaurants scolaires interviennent de façon ponctuelle. En effet, ils travaillent 2 heures par jour et 4 jours par semaine ce qui représente pour une année scolaire 280 heures de travail (140 jours x 2h)

1.3.1 Effectif mensuel

REPARTITION PAR SEXE

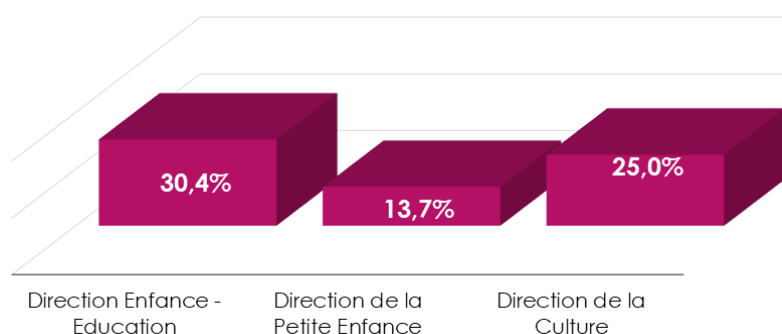
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Répartition en %	Évolution en nombre	Évolution en %
Hommes	860	781	762	610	505	505	29,5%	0	0,0%
Femmes	1 451	1 324	1 294	1 194	1 193	1 208	70,5%	15	1,3%
Total	2 311	2 105	2 056	1 804	1 698	1 713	100%	15	0,9%

Evolution de la répartition femmes / hommes de 2018 à 2023

Répartition par sexe et services

Services	Hommes	Femmes	Total
DGS et Cabinet	102 63,4%	59 36,6%	161
Cabinet du Maire	9	15	24
Direction Générale des Services	6	3	9
Direction Tranquillité publique	87	41	128
DGD Ressources et services aux communes	2 40,0%	3 60,0%	5
Direction des Ressources humaines	2	3	5
DGD Cohésion sociale	325 23,0%	1 087 77,0%	1 412
Direction Enfance - Education	53	468	521
Direction des Sports	85	30	115
Direction de la Petite Enfance	3	231	234
Direction Proximité et citoyenneté	26	68	94
Direction Santé - Hygiène	4	10	14
Direction de la Culture	153	276	429
Direction Action sociale	1	4	5
DGD Attractivité et rayonnement	15 36,6%	26 63,4%	41
Direction Commerce et artisanat	9	11	20
Dir. de la Valorisation du patrimoine	2	6	8
Dir. Pôle culturel de la CIGV	4	9	13
DGD Transition climatique	61 64,9%	33 35,1%	94
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	41	18	59
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	20	15	35
Total général	505 29,5%	1 208 70,5%	1 713

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

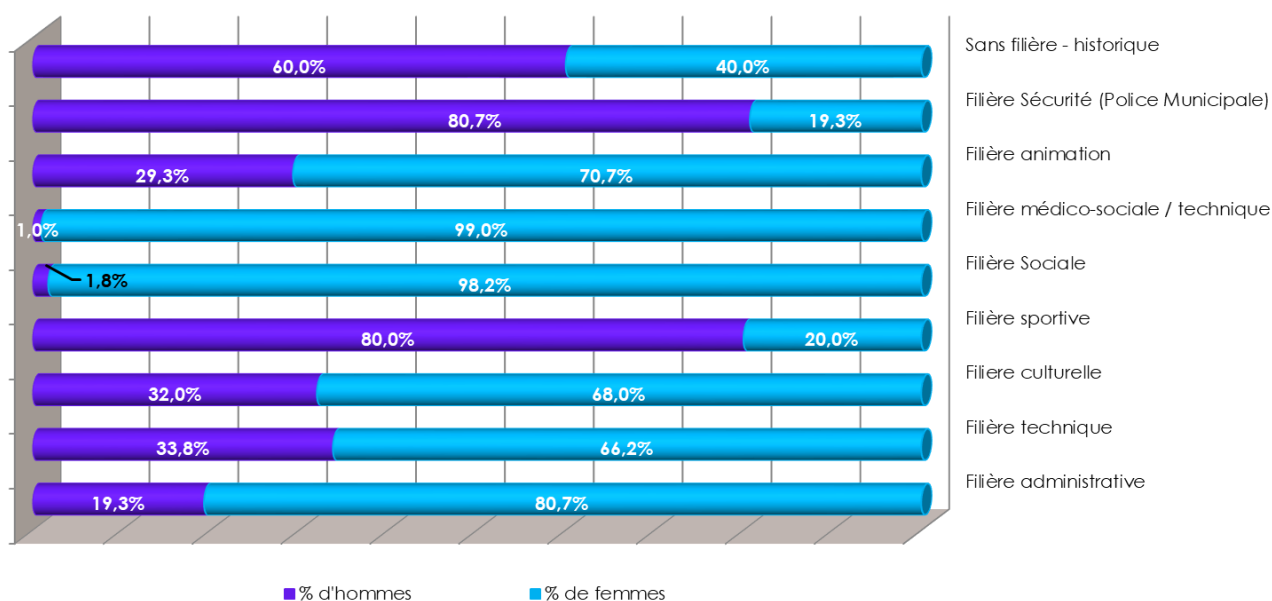


3 directions représentent à elles seules 69% des effectifs de la Ville et plus de 8 agents sur 10 sont répartis dans une seule DGD : 82% dans la DGD Cohésion sociale.

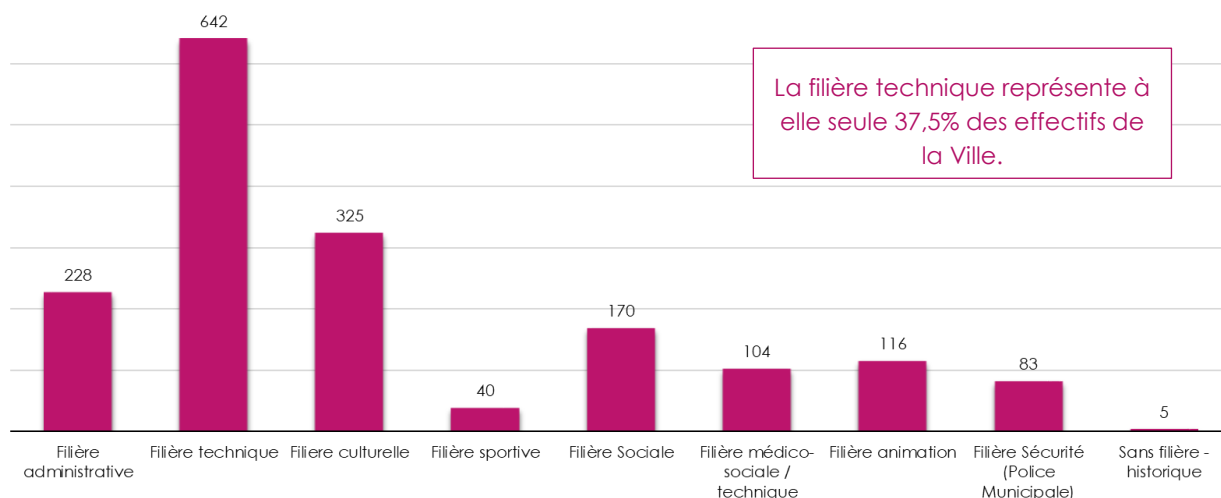
Le transfert de personnels à la métropole au 1^{er} janvier 2022 a modifié la structure de l'effectif.

Répartition par sexe et filières

Filière	Hommes	Femmes	% de femmes	Total	% par filière
Filière administrative	44	184	80,7%	228	13,3%
Filière technique	217	425	66,2%	642	37,5%
Filière culturelle	104	221	68,0%	325	19,0%
Filière sportive	32	8	20,0%	40	2,3%
Filière Sociale	3	167	98,2%	170	9,9%
Filière médico-sociale / technique	1	103	99,0%	104	6,1%
Filière animation	34	82	70,7%	116	6,8%
Filière Sécurité (Police Municipale)	67	16	19,3%	83	4,8%
Sans filière - historique	3	2	40,0%	5	0,3%
Total	505	1 208	70,5%	1 713	100,0%



Répartition de l'effectif par filière :



Répartition par sexe et emplois

Métier	Emploi	M	F	Total général
ADMINISTRATION GENERALE, ORGANISATION et GESTION DES RESSOURCES		62	216	278
Administration générale		52	187	239
Agent de gestion administrative	Agent enquêteur assermenté	0	1	1
	Assistant de direction	1	23	24
	Chargé d'accueil	7	24	31
	Contrôleur du recensement	3	2	5
	Gestionnaire administratif	15	68	83
	Officier d'état civil	3	17	20
	Secrétaire	5	26	31
Coordinateur action événementielle	Coordinateur action événementielle	1	3	4
Gestionnaire funéraire	Agent du cimetière	5	2	7
	Responsable du cimetière	1	0	1
Manager et coordinateur des affaires générales	Responsable administratif	5	9	14
Responsable de service ou structure administrative	Responsable de service administratif	5	8	13
	Responsable de structure administrative	0	2	2
Responsable de service population	Responsable de service Etat Civil, Electio	1	2	3
Affaires juridiques et commande publique		0	1	1
Gestionnaire de la commande publique	Gestionnaire de la commande publique	0	1	1
Communication et management de l'information		3	12	15
Chargé de communication	Chargé de communication	1	7	8
	Chargé de communication numérique	0	1	1
Chargé de la production des supports iconographiques	Photographe	2	0	2
	Vidéaste	0	1	1
Directeur de la communication et de l'information	Responsable de la communication	0	2	2
Gestionnaire des ressources documentaires	Technicien de l'information	0	1	1
Finances, Budget et Comptabilité		2	2	4
Gestionnaire comptable, financier et budgétaire	Gestionnaire finances et comptables	2	2	4
Organisation et gestion de projet		1	6	7
Chargé.e de projet	Chargé.e de projet	0	4	4
	Chef de projet	1	2	3
Systèmes d'information et TIC		4	8	12
Spécialiste fonctionnel du SI	Chargé.e de projet	4	7	11
Spécialiste technique du SI	Technicien support et exploitation	0	1	1

SUITE DU TABLEAU PAGE 19



Métier	Emploi	M	F	Total général
INTERVENTIONS TECHNIQUES		121	335	456
Bâtiment		15	1	16
Intervenant en bâtiment	Agent d'exploitation bâtiments	12	0	12
Opérateur technique bâtiment	Chargé d'opération technique bâtiment	3	1	4
Espaces publics		6	0	6
Intervenant sur l'espace public	Agent d'exploitation	5	0	5
	Responsable d'équipe espace public	1	0	1
Gestion technique des écoles		11	31	42
Responsable technique des écoles	Responsable technique des écoles	11	31	42
Logistique		30	114	144
Agent de maintenance de la patinoire	Chef de piste	0	1	1
	Glacier	3	0	3
Agent entretien et services généraux	d'équipement des documents et de logi	3	1	4
	Agent factotum	1	0	1
	Chargé d'accueil et de logistique	9	12	21
	Chargé de propreté des locaux	2	97	99
	Chargé d'entretien du linge	0	1	1
	Magasinier	1	0	1
Chauffeur	Chauffeur véhicule léger (permis B)	2	0	2
Huissier	Huissier	1	1	2
Manutentionnaire	Manutentionnaire	5	0	5
Responsable Logistique	Chargé de sécurité des bâtiments	2	0	2
Agent d'entretien	Responsable de site	1	1	2
Restauration		44	189	233
Cuisinier	Cuisinier	17	3	20
Livreur de repas	reur de repas dans les restaurants scolaire	6	0	6
Responsable qualité en restauration collective	ponsable qualité en restauration collect	0	1	1
Responsable restauration collective	Responsable de la production culinaire	1	0	1
	Responsable de secteur	2	3	5
Agent d'entretien et de restauration	Agent d'entretien et de restauration	18	182	200
Techniques du spectacle		15	0	15
Directeur technique	Directeur technique spectacle	1	0	1
Intervenant technique du spectacle	Agent technique du spectacle	3	0	3
	Manipulateur planétarium	3	0	3
	Régisseur assistant de spectacle	1	0	1
	Régisseur de spectacle	6	0	6
	Responsable technique et multimédia	1	0	1
EDUCATION, LOISIRS		155	532	687
Animation et interventions éducatives		60	82	142
Agent de médiation environnementale	Eco-médiateur	3		3
	Animateur enfance	11	40	51
Animateur	Animateur jeunesse	1	0	1
	Chargé de la politique éducative	0	1	1
Chargé d'actions culturelles et éducatives	Chargé des outils de médiation	0	2	2
	Médiateur culturel	3	13	16
Coordinateur enfance-jeunesse-éducation	Coordinateur enfance-jeunesse-éducati	0	2	2
Éducateur Sportif	Éducateur Sportif	17	5	22
	Éducateur sportif référent de secteur	8	0	8
Responsable de service ou équipement sportif	Responsable de service sports	1	1	2
	Responsable d'équipement sportif	3	1	4
Responsable d'une structure enfance	Responsable d'une structure d'accueil d	13	17	30

SUITE DU TABLEAU PAGE 20



METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
EDUCATION, LOISIRS		158	517	675
Animation et interventions éducatives		61	89	150
Agent de médiation environnementale	Eco-médiateur	3	0	3
Animateur	Animateur enfance	14	46	60
	Animateur jeunesse	1	1	2
Chargé d'actions culturelles et éducatives	Chargé de la politique éducative	0	1	1
	Chargé des outils de médiation	0	2	2
	Médiateur culturel	3	12	15
Coordinateur enfance-jeunesse-éducation	Coordinateur enfance-jeunesse-éducation	0	2	2
Éducateur Sportif	Éducateur Sportif	17	5	22
	Éducateur sportif référent de secteur	7	1	8
Responsable de service ou équipement sportif	Responsable de service sports	1	1	2
	Responsable d'équipement sportif	3	0	3
Responsable d'une structure enfance	Responsable d'une structure d'accueil de loisirs	12	18	30
Enfance		4	290	294
Agent d'accompagnement de l'enfant jusqu'à 6 ans	Agent spécialisé de crèche	0	38	38
	ATSEM	2	110	112
Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture	0	87	87
Educateur de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants	2	28	30
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	Responsable de relais d'assistantes maternelles	0	5	5
	Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	0	22	22
Enseignement / Formation		54	51	105
Enseignant artistique	Enseignant artistique	54	51	105
Lecture publique, accès aux savoirs et patrimoine écrit		29	65	94
Gestionnaire de fonds d'archives	Agent d'archives	0	1	1
	Archiviste	2	3	5
Gestionnaire d'un centre documentaire	Agent de bibliothèque	19	21	40
	Bibliothécaire	2	22	24
	Chargé de fonds documentaires	4	9	13
Manager en bibliothèque	Responsable de bibliothèque	2	5	7
	Responsable de la gestion documentaire	0	1	1
	Responsable de pôle et de coordination documentaire	0	2	2
	Responsable informatique et du circuit de document	0	1	1
Patrimoine culturel et naturel		5	10	15
Chargé d'études biodiversité	Chargé d'études biodiversité	2	0	2
Gestionnaire des collections patrimoniales	Chargé de conservation et du suivi des restaurations d'oeuvres	2	9	11
	Coordinateur d'exposition	0	1	1
Gestionnaire des naturalias	Entomologiste	1	0	1
Pilotage des projets culturels		4	12	16
Responsable d'établissement ou de services culturels	Directeur d'archives	0	1	1
	Directeur de la lecture publique, l'accès à la connaissance et du patrimoine écrit	0	1	1
	Directeur de l'action culturelle	1	0	1
	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	2	0	2
	Directeur d'établissement patrimonial	0	6	6
	Responsable des collections	0	2	2
	Responsable Ville d'Arts et d'Histoire	1	0	1
	Responsable du développement des publics	0	2	2
Sports		1	0	1
Préparateur physique	Préparateur physique	1	0	1

SUITE DU TABLEAU PAGE 21



Métier	Emploi	M	F	Total général
Enfance		4	307	311
Agent d'accompagnement de l'enfant jusque 6 ans	Agent spécialisé de crèche	0	41	41
	ATSEM	3	123	126
Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture	0	87	87
Educateur de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants	1	28	29
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	Responsable de relais d'assistantes maternelles	0	6	6
	Responsable d'établissement d'accueil	0	22	22
Enseignement / Formation		52	53	105
Enseignant artistique	Enseignant artistique	52	53	105
Lecture publique, accès aux savoirs et patrimoine écrit		27	64	91
Gestionnaire de fonds d'archives	Agent d'archives	0	1	1
	Archiviste	2	2	4
Gestionnaire d'un centre documentaire	Agent de bibliothèque	17	18	35
	Bibliothécaire	3	22	25
	Chargé de fonds documentaires	4	11	15
Manager en bibliothèque	Responsable de bibliothèque	1	6	7
	Responsable de la gestion documentaire	0	1	1
	Responsable de pôle et de coordination	0	2	2
	Responsable informatique et du circuit d'achat	0	1	1
Patrimoine culturel et naturel		7	15	22
Chargé d'études biodiversité	Chargé d'études biodiversité	2		2
Gestionnaire des collections patrimoniales	Chargé de conservation et du suivi des collections	4	10	14
	Coordinateur d'exposition	0	3	3
	Responsable régisseur	0	2	2
Gestionnaire des naturalias	Entomologiste	1		1
Pilotage des projets culturels		4	11	15
Responsable d'établissement ou de services culturels	Directeur d'archives	0	1	1
	Directeur de la lecture publique, l'accès au livre	0	1	1
	Directeur de l'action culturelle	1	0	1
	Directeur d'établissement d'enseignement supérieur	2	0	2
	Directeur d'établissement patrimonial	0	5	5
	Responsable des collections	0	1	1
Responsable du développement des publics	Responsable Ville d'Arts et d'Histoire	1	0	1
	Responsable du développement des publics	0	3	3
Sports		1	0	1
Préparateur physique	Préparateur physique	1	0	1
PILOTAGE STRATEGIQUE		9	9	18
Direction opérationnelle		9	9	18
Conseiller de l'exécutif	Collaborateur de cabinet	2	1	3
	Conseiller spécial	2	2	4
Directeur de service	Directeur de service	5	6	11
SECURITE et TRANQUILLITE PUBLIQUE		148	102	250
Gardiennage et surveillance		78	85	163
Opérateur de vidéo-protection	Opérateur de vidéo-protection	8	6	14
Surveillant de l'espace public	Agent de surveillance	15	6	21
Surveillant d'occupation du domaine public	Surveillant du domaine public	3	0	3
Surveillant et gardien dans les établissements recevant du public	Surveillant des établissements culturels	28	71	99
	Surveillant des établissements sportifs	24	2	26
Médiation		1	0	1
Médiateur	Médiateur commerce	1	0	1
Police municipale		65	17	82
Agent de police municipale	Chef de service de police municipale	5	0	5
	Policier municipal	54	15	69
	Responsable opérationnel	6	2	8
Sécurité civile et des bâtiments		4	0	4
Chargé de sécurité des bâtiments	Chargé de sécurité des bâtiments	3	0	3
Chargé de sécurité des biens et des personnes	Agent de sécurité incendie dans les ERP	1	0	1

SUITE DU TABLEAU PAGE 22

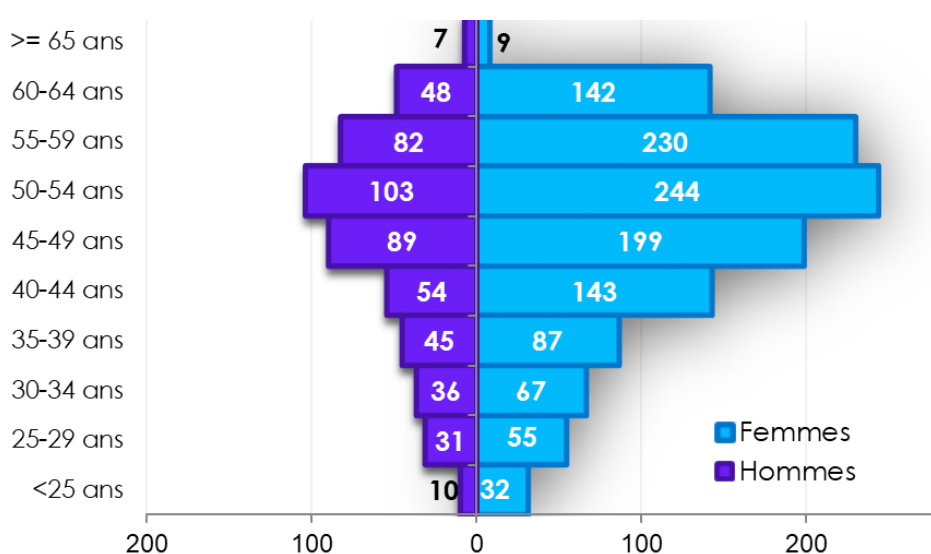


Métier	Emploi	M	F	Total général
AMENAGEMENT et DEVELOPPEMENT TERRITORIAL		1	5	6
Développement territorial		1	4	5
Chargé de développement territorial	Chargé de développement territorial	1	4	5
Urbanisme et aménagement du territoire		0	1	1
Instructeur et gestionnaire de dossier	Gestionnaire foncier	0	1	1
AMENAGEMENT et DEVELOPPEMENT TERRITORIAL		3	7	10
Développement territorial		3	7	10
Agent de salubrité	Agent de salubrité	2	0	2
Coordonnateur de santé	Chargé de prévention santé	0	3	3
	Coordonnateur territorial de santé	0	1	1
Inspecteur sanitaire	Inspecteur sanitaire	1	3	4
TOTAL GENERAL		499	1206	1705

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

REPARTITION PAR AGE

La moyenne d'âge des agents est de 48,3 ans (47,5 ans pour les hommes et 48,6 ans pour les femmes).



Les agents de moins de 30 ans représentent 7,5% de l'effectif ; quant aux agents de plus de 50 ans, ils représentent 50,5% de l'effectif.

L'âge médian est de 50 ans et 1 mois (50 ans et 5 mois pour les agents féminins et 49 ans et 7 mois pour les agents masculins).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Moyenne d'âge des agents	47,9	48,6	48,9	49,1	48,5	48,3
% agents – 30 ans	4,1	3,1	3,3	4,0	6,5	7,5
% agents + 50 ans	44,6	48,5	50,6	51,8	49,6	50,5
Âge médian	48 ans et 8 mois	49 ans et 7 mois	50 ans et 1 mois	50 ans et 5 mois	50 ans et 5 mois	50 ans et 1 mois

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

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

Services	Nb d'agents	Nb d'agents + 50 ans	% agents + 50 ans	Dont nb d'agents + 60 ans	% agents + 60 ans
DGS et Cabinet	161	56	34,8%	12	7,5%
Cabinet du Maire	24	10	41,7%	3	12,5%
Direction Générale des Services	9	0	0,0%	0	0,0%
Direction Tranquillité publique	128	46	35,9%	9	7,0%
DGD Ressources et services aux communes	5	3	60,0%	0	0,0%
Direction des Ressources humaines	5	3	60,0%	0	0,0%
DGD Cohésion sociale	1 412	738	52,3%	183	13,0%
Direction Enfance - Education	521	254	48,8%	49	9,4%
Direction des Sports	115	52	45,2%	10	8,7%
Direction de la Petite Enfance	234	101	43,2%	29	12,4%
Direction Proximité et citoyenneté	94	51	54,3%	9	9,6%
Direction Santé - Hygiène	14	8	57,1%	3	21,4%
Direction de la Culture	429	269	62,7%	81	18,9%
Direction Action sociale	5	3	60,0%	2	40,0%
DGD Attractivité et rayonnement	41	20	48,8%	4	9,8%
Direction Commerce et artisanat	20	14	70,0%	3	15,0%
Dir. de la Valorisation du patrimoine	8	2	25,0%	0	0,0%
Dir. Pôle culturel de la CIGV	13	4	30,8%	1	7,7%
DGD Transition climatique	94	48	51,1%	7	7,4%
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	59	21	35,6%	2	3,4%
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	35	27	77,1%	5	14,3%
Total général	1 713	865	50,5%	206	12,0%

Age par catégorie

	A	B	C	Total
Moyenne d'âge	49,0	46,6	48,6	48,3
Nombre d'agents - 30 ans	17	40	71	128
Nombre d'agents + 50 ans	120	140	605	865
Dont nombre d'agents +60 ans	40	41	125	206

Age par filière

Filières	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	En % / effectif filière	Agents +50 ans	En % / effectif filière	Dont agents +60 ans	En % / effectif filière
Filière administrative	48,7	14	6%	116	51%	24	11%
Filière technique	49,2	32	5%	350	55%	71	11%
Filière culturelle	50,9	24	7%	208	64%	71	22%
Filière sportive	47,6	1	3%	17	43%	3	8%
Filière Sociale	46,3	19	11%	66	39%	19	11%
Filière médico-sociale	46,4	15	15%	46	45%	16	16%
Filière médico-technique	32,1	0	0%	0	0%	0	0%
Filière animation	44,4	12	10%	37	32%	1	1%
Filière Sécurité (Police Mun.)	43,7	7	8%	24	29%	1	1%
Sans filière - historique	34,3	4	80%	1	20%	0	0%
Total	48,3	128	7,5%	865	50,5%	206	12,0%

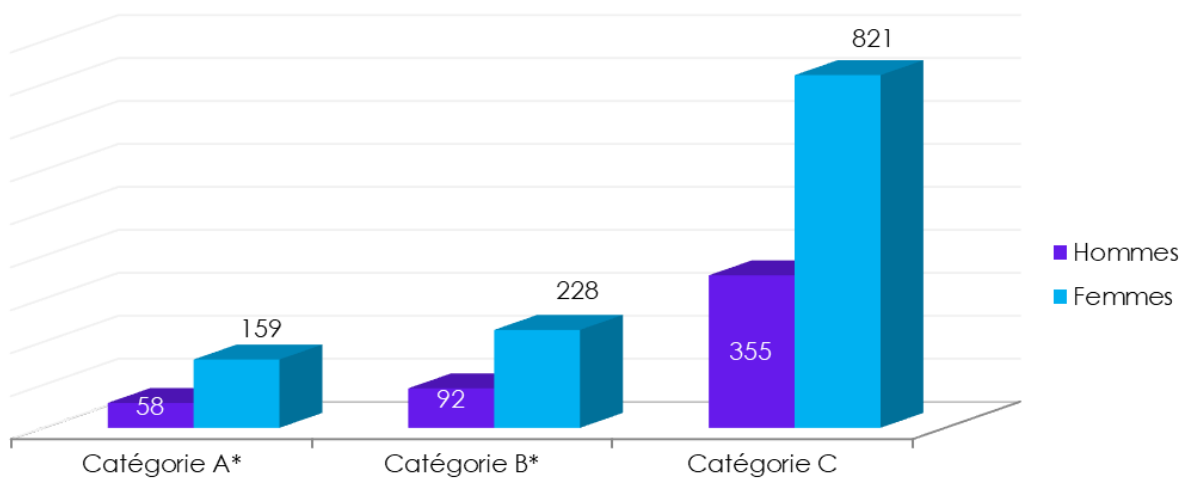
REPARTITION PAR CATEGORIE

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

	Hommes	Femmes	Total	% de femmes
Catégorie A*	58	159	217	73,3%
Catégorie B*	92	228	320	71,3%
Catégorie C	355	821	1 176	69,8%
TOTAL	505	1 208	1 713	70,5%

*dont 52 professeurs et 55 assistants d'enseignement artistique et arts plastiques

Les auxiliaires de puériculture ont évolué de la catégorie C à la catégorie B au 01/01/2022 suite au Ségur de la santé



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	231	234	238	216	207	217
Soit en % par rapport à l'effectif total	10,0%	11,1%	11,6%	12,0%	12,2%	12,7%
% de femmes dans la catégorie	55,4%	65,8%	65,1%	69,4%	72,9%	73,3%
Catégorie B	354	251	249	215	312	320
Soit en % par rapport à l'effectif total	15,3%	11,9%	12,1%	11,9%	18,4%	18,7%
% de femmes dans la catégorie	65,8%	57,4%	56,6%	58,1%	72,1%	71,3%
Catégorie C	1 726	1 620	1 569	1 373	1 179	1 176
Soit en % par rapport à l'effectif total	74,7%	77,0%	76,3%	76,1%	69,4%	68,7%
% de femmes dans la catégorie	63,2%	63,3%	63,6%	66,9%	69,3%	69,8%

Effectif par catégorie et par service

Les 1 713 agents se répartissent de la manière suivante dans les différents services :

Services	Nb d'agents	%	Par catégorie		
			A	B	C
DGS et Cabinet	161	9,4%	14	11	136
Cabinet du Maire	24	1,4%	6	7	11
Direction Générale des Services	9	0,5%	6	2	1
Direction Tranquillité publique	128	7,5%	2	2	124
DGD Ressources et services aux communes	5	0,3%	0	1	4
Direction des Ressources humaines	5	0,3%	0	1	4
DGD Cohésion sociale	1 412	82,4%	184	292	936
Direction Enfance - Education	521	30,4%	5	17	499
Direction des Sports	115	6,7%	4	41	70
Direction de la Petite Enfance	234	13,7%	56	93	85
Direction Proximité et citoyenneté	94	5,5%	13	14	67
Direction Santé - Hygiène	14	0,8%	5	5	4
Direction de la Culture	429	25,0%	97	122	210
Direction Action sociale	5	0,3%	4	0	1
DGD Attractivité et rayonnement	41	2,4%	12	8	21
Direction Commerce et artisanat	20	1,2%	4	3	13
Dir. de la Valorisation du patrimoine	8	0,5%	5	2	1
Dir. Pôle culturel de la CIGV	13	0,8%	3	3	7
DGD Transition climatique	94	5,5%	7	8	79
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	59	3,4%	2	3	54
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	35	2,0%	5	5	25
Total général	1 713	100,0%	217	320	1 176

Effectif par catégorie, filière et cadre d'emploi

Filière	Catégorie	Cadres d'emplois	Nb d'agents	% de la filière	% effectif total toutes filières
Filière administrative	A	Administrateurs territoriaux	2	0,9%	0,1%
		Attachés territoriaux	54	23,7%	3,2%
		Grade non statutaire - collab cabinet	1	0,4%	0,1%
	Total A		57	25,0%	3,3%
	B	Rédacteurs territoriaux	46	20,2%	2,7%
		Total B		46	20,2%
	C	Adjoint administratifs territoriaux	125	54,8%	7,3%
		Total C		125	54,8%
Total Filière administrative			228	100%	13,3%
Filière technique	A	Ingénieurs territoriaux	2	0,3%	0,1%
		Total A		2	0,3%
	B	Techniciens territoriaux	14	2,2%	0,8%
		Total B		14	2,2%
	C	Adjoint techniques territoriaux	555	86,4%	32,4%
		Agents de maîtrise Territoriaux	71	11,1%	4,1%
		Total C		626	97,5%
Total Filière technique			642	100%	37,5%
Filière culturelle	A	Attachés ter. de conserv. du patrimoine	19	5,8%	1,1%
		Bibliothécaires territoriaux	11	3,4%	0,6%
		Conservateurs territoriaux du patrimoine	8	2,5%	0,5%
		Directeurs établ.ter.enseign. artistique	1	0,3%	0,1%
		Professeurs ter. enseignement artistique	52	16,0%	3,0%
	Total A		91	28,0%	5,3%
	B	Assist.Ter.Conserv.Patrimoine&Biblio	52	16,0%	3,0%
		Assistants Territ. Enseign Artistique	55	16,9%	3,2%
	Total B		107	32,9%	6,2%
	C	Adjoint du patrimoine territoriaux	127	39,1%	7,4%
		Total C		127	39,1%
Total Filiere culturelle			325	100%	19,0%
Filière animation	B	Animateurs territoriaux	20	17,2%	1,2%
		Total B		20	17,2%
	C	Adjoint territoriaux d'animation	96	82,8%	5,6%
		Total C		96	82,8%
Total Filière animation			116	100%	6,8%

SUITE DU TABLEAU PAGE 28



Filière	Catégorie	Cadres d'emplois	Nb d'agents	% de la filière	% effectif total toutes filières
Filière Sociale	A	Conseillers socio-éducatifs	0	0,0%	0,0%
		Assistants terr. socio-éducatifs	7	4,1%	0,4%
		Educateurs terr. de jeunes enfants	43	25,3%	2,5%
	Total A		50	29,4%	2,9%
	C	Agents sociaux territoriaux	0	0,0%	0,0%
		Agents ter.spécialis. écoles maternelles	120	70,6%	7,0%
	Total C		120	70,6%	7,0%
Total Filière Sociale			170	100%	9,9%
Filière médico-sociale	A	Médecins territoriaux	0	0,0%	0,0%
		Psychologues territoriaux	0	0,0%	0,0%
		Puéricultrices territoriales	8	7,8%	0,5%
		Cadres territoriaux de santé paramédicaux	2	1,9%	0,1%
	Total A		10	9,7%	0,6%
	B	Auxiliaires de puériculture territoriaux	93	90,3%	5,4%
	Total B		93	90,3%	5,4%
Total Filière médico-sociale			103	100%	6,0%
Filière Médico-Technique	A	Péd Pod Erg Psy Ort Tec Man Pré Diét Ter	1	100%	0,1%
	Total A		1	100,0%	0,1%
Total Filière Médico-Technique			1	100%	0,1%
Filière sportive	B	Educateurs territoriaux des APS	40	100,0%	2,3%
	Total B		40	100,0%	2,3%
Total Filière sportive			40	100%	2,3%
Filière Sécurité (Police Mun.)	A	Directeurs de police municipale	1	1,2%	0,1%
	Total A		1	1,2%	0,1%
	C	Agents de police municipale	82	98,8%	4,8%
	Total C		82	98,8%	4,8%
Total Filière Sécurité (Police Mun.)			83	100%	4,8%
Sans filière et autres filières	A	Grade non statutaire - collab cabinet	4	80,0%	0,2%
	A	Grade non statutaire-ss CE hors fil W	1	20,0%	0,1%
	Total A		5	100,0%	0,3%
Total Sans filière et autres filières			5	100%	0,3%
Total général			1 713	-	100%

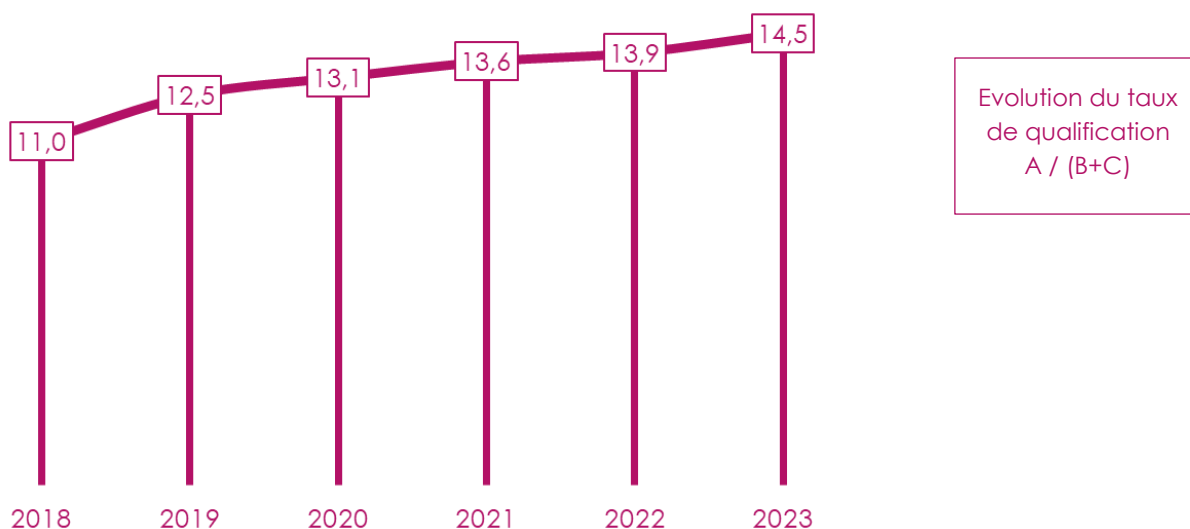
Effectif par catégorie et statut

	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Catégorie A	170	11,0%	35	27,3%	12	27,3%	217	12,7%
Catégorie B	261	16,9%	45	35,2%	14	31,8%	320	18,7%
Catégorie C	1 110	72,0%	48	37,5%	18	40,9%	1 176	68,7%
TOTAL	1 541	100%	128	100%	44	100%	1 713	100%

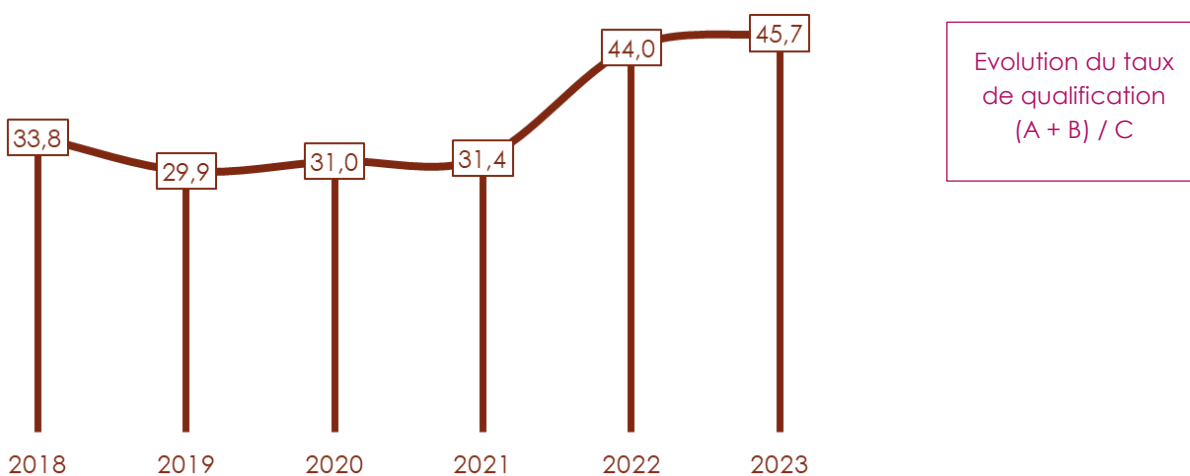
TAUX D'ENCADREMENT

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

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



Passage du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants en catégorie A au 01/02/2019 et passage du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture en catégorie B au 01/01/2022



REPARTITION PAR STATUT

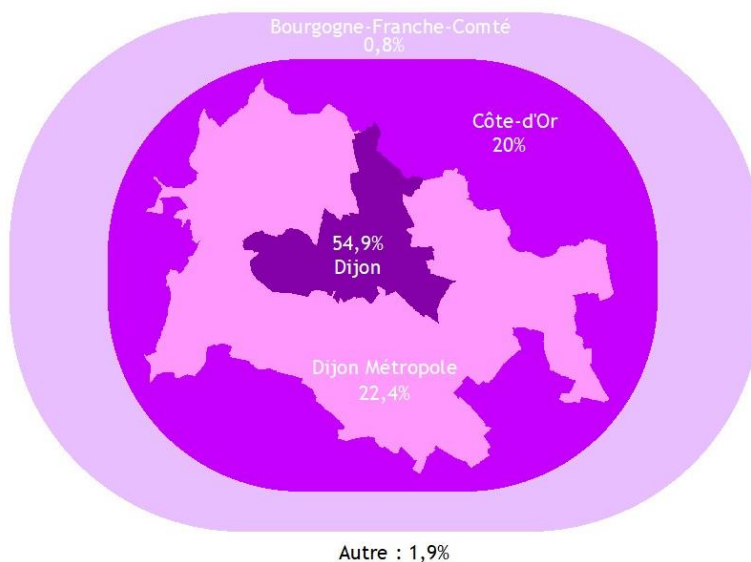
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution en %
Titulaires	2 147	1 945	1 901	1 639	1 458	1 455	-0,2%
%	92,9%	92,4%	92,5%	90,9%	85,9%	84,9%	-
Stagiaires	58	59	52	67	107	86	-19,6%
%	2,5%	2,8%	2,5%	3,7%	6,3%	5,0%	-
Titulaires + stagiaires	2 205	2 004	1 953	1 706	1 565	1 541	-1,5%
Sous total	95,4%	95,2%	95,0%	94,6%	92,2%	90,0%	-
Non titulaires	106	101	103	98	133	172	29,3%
%	4,6%	4,8%	5,0%	5,4%	7,8%	10,0%	-
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	71	57	73	66	107	128	19,6%

Effectif par statut et âge

	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	% / effectif par statut	Agents +50 ans	% / effectif par statut
Titulaires + stagiaires	49,4	69	4,5%	833	54,1%
Non titulaires	38,3	59	34,3%	32	18,6%
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	38,9	40	31,3%	26	20,3%

LIEU DE RESIDENCE

La répartition par lieu de résidence montre que plus de la moitié des agents sont dijonnais (54,9%). 22,4% habitent dans les 22 autres communes (hors Dijon) de la métropole dijonnaise et 20% du personnel municipal résident dans d'autres communes de la Côte d'Or.

**Evolution des effectifs par lieu de résidence (en %)**

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Agents résidant à Dijon	53,7%	53,7%	53,5%	55,4%	55,6%	54,9%
Agents résidant hors Dijon dont :	46,3%	46,3%	46,5%	44,6%	44,4%	45,1%
- Agglomération	21,6%	21,2%	20,2%	21,0%	21,7%	22,4%
- Côte d'Or	22,3%	22,6%	23,8%	21,2%	20,1%	20,0%
- Autres départements	2,5%	2,5%	2,4%	2,5%	2,6%	2,7%

Effectif par lieu de résidence et par catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Dijon	113	52,1%	153	47,8%	675	57,4%	941	54,9%
Agglomération	53	24,4%	80	25,0%	250	21,3%	383	22,4%
Côte d'Or	43	19,8%	74	23,1%	226	19,2%	343	20,0%
Autres départements	8	3,7%	13	4,1%	25	2,1%	46	2,7%
Total	217	100%	320	100%	1 176	100%	1 713	100%

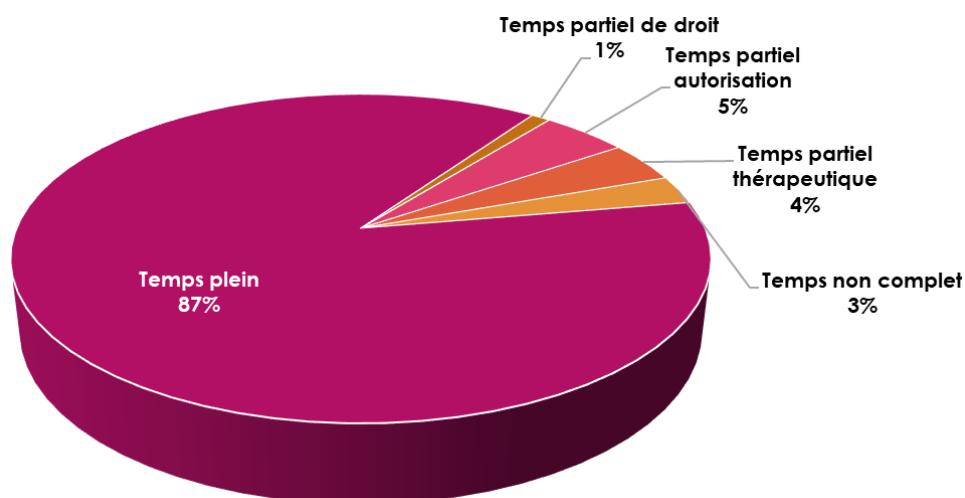
POSITIONS ADMINISTRATIVES**Agents en position de détachement, de disponibilité et de congé**

	au 31.12.18	au 31.12.19	au 31.12.20	au 31.12.21	au 31.12.22	au 31.12.23
Détachement :	63	60	56	57	44	66
vers une autre structure	32	35	29	31	27	31
venant d'une autre structure	14	9	5	3	8	11
<i>dont arrivées dans l'année</i>	6	3	0	3	7	8
sur emploi fonctionnel	0	0	0	0	0	0
sur emploi de cabinet	2	1	1	1	1	1
pour changement de filière	15	15	21	22	8	23
Disponibilité dont :	121	110	106	101	103	91
convenances personnelles	78	74	70	66	59	53
pour élever un enfant de moins de 12 ans	3	2	2	3	3	3
pour suivre leur conjoint	20	18	17	16	15	14
pour créer une entreprise	0	1	1	0	1	1
pour mandat élu	0	0	1	1	1	0
pour absence de poste vacant / refus de poste	16	13	13	14	15	14
pour maladie	4	2	2	1	9	6
Congé dont :	6	6	7	6	6	7
congé parental	5	5	6	5	4	4
pour congé sans rémunération / congé mobilité / congé formation rémunéré	1	1	1	1	2	3

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

Les 4 agents qui étaient en congé parental en 2023 sont des femmes

	Hommes	Femmes	Total
Détachement	20	46	66
vers une autre structure	11	20	31
venant d'une autre structure	5	6	11
<i>dont arrivées dans l'année</i>	4	4	8
sur emploi fonctionnel	0	0	0
sur emploi de cabinet	0	1	1
pour changement de filière	4	19	23
Disponibilité dont :	28	63	91
convenances personnelles	17	36	53
pour élever un enfant de moins de 12 ans		3	3
pour suivre leur conjoint	2	12	14
pour créer une entreprise		1	1
pour mandat élu	0	0	0
pour absence de poste vacant / refus de poste	7	7	14
pour maladie	2	4	6
Congé dont :	1	6	7
congé parental	0	4	4
pour congé sans rémunération / congé mobilité / congé formation rémunéré	1	2	3

REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLESTEMPS 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.

5,8% des agents mensuels
de la Ville ont choisi de
travailler à temps partiel

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents à temps partiel	206	168	159	132	117	99
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	8,9	8,0	7,7	7,3	6,9	5,8

	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel autorisation	6	75	81
50%	0	16	16
60%	0	0	0
80%	3	51	54
90%	3	8	11
Temps partiel droit	0	18	18
50%	0	3	3
70%	0	2	2
80%	0	13	13

	Hommes	Femmes	Total	%	Rappel % total 2022
94% des agents à temps partiel choisi sont des femmes					
50%	0	19	19	19,2%	15,4%
60%	0	0	0	0,0%	1,7%
70%	0	2	2	2,0%	1,7%
80%	3	64	67	67,7%	70,1%
90%	3	8	11	11,1%	11,1%
Total	6	93	99	100%	100%

Rapporté à l'effectif catégoriel, ce sont les agents de catégorie C qui demandent le plus de travailler à temps partiel

	Nombre d'agents à temps partiel	%	Effectif catégoriel	% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif catégoriel	Rappel 2022
Catégorie A	10	10,1%	217	4,6%	6,8%
Catégorie B	17	17,2%	320	5,3%	5,1%
Catégorie C	72	72,7%	1176	6,1%	7,4%
Total	99	100%	1713	5,8%	6,9%

Effectif à temps partiel choisi par filière et par catégorie

Filières	Catégories	Quotités					% par filière
		90%	80%	70%	50%	Total	
Administrative	A					0	16,2%
	B	1	3			4	
	C	3	9			12	
Technique	A					0	18,2%
	B					0	
	C		8	1	9	18	
Culturelle	A	1	1			2	22,2%
	B	1	6	1	2	10	
	C	3	6		1	10	
Sociale	A		5		2	7	26,3%
	B					0	
	C	1	13		5	19	
Médico-sociale	A		1			1	2,0%
	B	1				1	
	C					0	
Animation	A					0	14,1%
	B		1			1	
	C		13			13	
Police	A					0	0,0%
	B					0	
	C					0	
Sportive	A					0	1,0%
	B		1			1	
	C					0	
Total		11	67	2	19	99	100%

Effectif à temps partiel choisi : Part non travaillée des ETP

La part des ETP non travaillés représente 24,6 ETP

	Nombre d'agents	ETP travaillé	ETP non travaillé
50%	19	9,5	9,5
70%	2	1,4	0,6
80%	67	53,6	13,4
90%	11	9,9	1,1
TOTAL	99	74,4	24,6
RAPPEL TOTAL 2022	117	88,9	28,1

TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

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

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

	Hommes	Femmes	Total	%
50%	11	38	49	71,0%
60%	0	6	6	8,7%
70%	1	7	8	11,6%
80%	2	4	6	8,7%
Total	14	55	69	100%

Effectif à temps partiel thérapeutique par filière et par catégorie

Filières	Catégories	Quotités					% par filière
		80%	70%	60%	50%	Total	
Administrative	A				1	1	10,1%
	B	1				1	
	C	2		1	2	5	
Technique	A					0	55,1%
	B		0			0	
	C	1	4	3	30	38	
Culturelle	A			1	3	4	18,8%
	B		1			1	
	C		1	1	6	8	
Sociale	A				1	1	7,2%
	B					0	
	C		1		3	4	
Médico-sociale	A				1	1	2,9%
	B	1				1	
	C					0	
Animation	A					0	2,9%
	B					0	
	C		1		1	2	
Police	A					0	2,9%
	B					0	
	C	1			1	2	
Sportive	A					0	0,0%
	B					0	
	C					0	
Total		6	8	6	49	69	100%

85,5% des agents à temps partiel thérapeutique relèvent de la catégorie C, 4,3% de la catégorie B et 10,1% de la catégorie A.

TEMPS NON COMPLET

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents	48	54	50	56	49	48
dont professeurs et assistants d'enseignement artistique	21	31	30	33	31	27
dont agents des restaurants scolaires	8	7	4	3	3	3
% / effectif total	2,1%	2,6%	2,4%	3,1%	2,9%	2,8%

Au 31 décembre 2023, 48 agents travaillent à temps non complet. Plus de 7 agents sur 10 exercent leurs fonctions à la Direction de la culture. Les agents à temps non complet sont majoritairement (85%) dans la DGD Cohésion sociale.

Répartition par sexe et par statut

	Hommes	Femmes	% de femmes	Total	% par statut
Titulaires	8	11	57,9%	19	39,6%
Non titulaires	17	12	41,4%	29	60,4%
Total	25	23	47,9%	48	100%

Les agents à temps non complet sont titulaires dans 40% des cas (19 agents) et non titulaires dans 60% des cas (29 agents). A 56%, il s'agit de professeurs et d'assistants d'enseignement artistique.

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

	Titulaires TNC		Non titulaires TNC		TOTAL TNC	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Catégorie A	1	5,3%	8	27,6%	9	18,8%
Catégorie B	8	42,1%	20	69,0%	28	58,3%
Catégorie C	10	52,6%	1	3,4%	11	22,9%
Total	19	100%	29	100%	48	100%



Effectif à temps non complet par DGD et par service

Services	Nombre d'agents	% par service
DGS et Cabinet	7	14,6%
Direction Générale des Services	7	14,6%
DGD Cohésion sociale	40	83,3%
Direction de la Culture	35	72,9%
Direction Enfance - Education	5	10,4%
DGD Transition climatique	1	2,1%
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	1	2,1%
Total général	48	100%

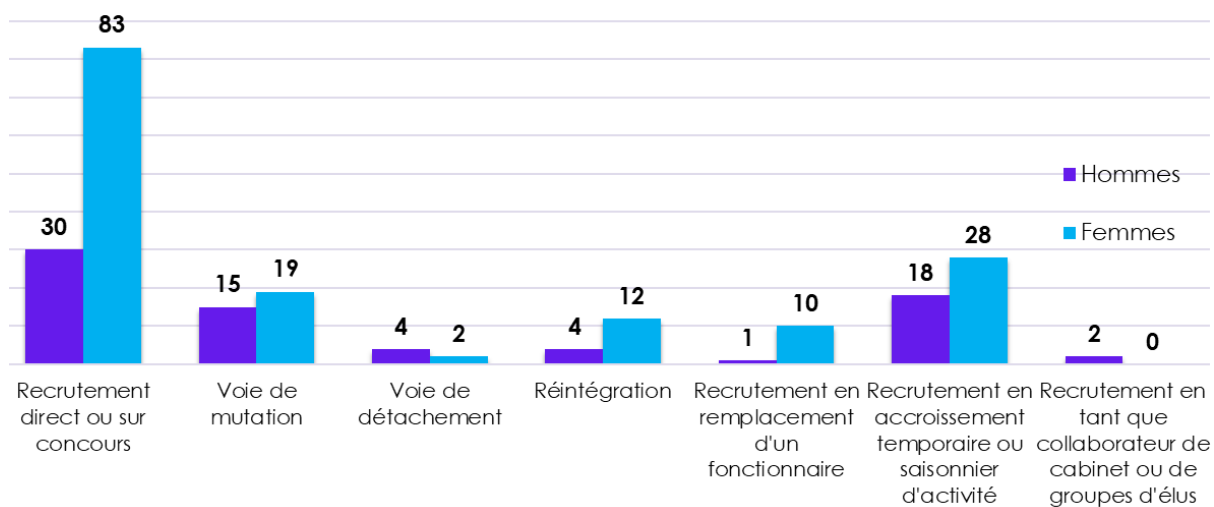
1.3.2 Mouvements de personnel

Au 31 décembre 2023, le solde est de +15 agents par rapport à l'effectif au 31 décembre 2022.

ENTREES

228 entrées ont été enregistrées. Cette donnée comprend les mensualisés contractuels mais pas les agents horaires.

Motifs d'entrées	2022	2023			% / total 2023
		Hommes	Femmes	Total	
Arrivées de fonctionnaires par :					
Recrutement direct	77	14	40	54	23,7%
Dont agents qui étaient déjà présents en tant que contractuels	48	6	21	27	11,8%
Dont nouveaux arrivants dans la collectivité	29	8	19	27	11,8%
Recrutement sur concours	6	0	2	2	0,9%
Dont agents qui étaient déjà présents en tant que contractuels	2	0	1	1	0,4%
Dont nouveaux arrivants dans la collectivité	4	0	1	1	0,4%
Voie de mutation	38	15	19	34	14,9%
Voie de détachement	7	4	2	6	2,6%
Réintégration suite disponibilité	2	4	6	10	4,4%
Réintégration suite détachement	0	0	2	2	0,9%
Réintégration suite congé parental	4	0	3	3	1,3%
Réintégration suite congé proche aidant	0	0	1	1	0,4%
Sous-total arrivées de fonctionnaires	134	37	75	112	49,1%
Arrivées de contractuels mensuels par :					
Recrutement en tant que contractuel 3 ans (Art. 332-8-1° ou 332-8-2°) ou CDI	7	1	13	14	6,1%
Recrutement sur poste vacant (art. 332-14)	63	15	28	43	18,9%
Recrutement en remplacement d'un fonctionnaire (art. 332-13)	12	1	10	11	4,8%
Arrivées de contractuels sur emploi permanent	82	17	51	68	29,8%
Recrutement en accroissement temporaire d'activité (renfort, art. 332-23-1°)	11	5	17	22	9,6%
Recrutement en accroissement saisonnier d'activité (renfort, art. 332-23-2°)	18	13	11	24	10,5%
Recrutement en tant que collaborateur de cabinet (art. 333-1_333-10)	1	1	0	1	0,4%
Recrutement en tant que collaborateur de groupe d'élus (art. 333-12)	4	1	0	1	0,4%
Arrivées de contractuels sur emploi non permanent	34	20	28	48	21,1%
Sous-total arrivées de contractuels mensuels	116	37	79	116	50,9%
Total Arrivées	250	74	154	228	100%



Taux d'entrées : 10,1%

Calcul : $(\text{somme des entrées hors remplaçants, renforts, saisonniers}) \times 100$

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

L'effectif moyen annuel 2023 est de 1 690,58

DEPARTS

L'année 2023 a enregistré 213 départs.

Les départs à la retraite
représentent en 2023 28% de la
totalité des départs hors transferts.

Motifs de départs	2022	2023			% / total 2023
		Hommes	Femmes	Total	
Départs de fonctionnaires suite à :					
Mutation	26	7	17	24	11,3%
Fin de détachement	0	0	2	2	0,9%
Démission	0	3	3	6	2,8%
Retraite	70	17	40	57	26,8%
Décès	2	2	1	3	1,4%
Transfert	148	3	4	7	3,3%
Rupture conventionnelle	2	3	2	5	2,3%
Détachement dans une autre structure	7	1	10	11	5,2%
Mise en disponibilité	18	6	11	17	8,0%
Congé parental	3	0	3	3	1,4%
Congé proche aidant	0	0	1	1	0,5%
Sous-total départs de fonctionnaires	276	42	94	136	63,8%
Départs de contractuels mensuels suite à :					
Démission	6	2	6	8	3,8%
Fin de contrat	66 52 14	31	38	69	32,4%
Remplaçants - renforts - saisonniers		22	23	45	21,1%
Autres contrats		9	15	24	11,3%
Rupture de contrat	1	0	0	0	0,0%
Transfert	6	0	0	0	0,0%
Révocation, radiation, licenciement	1	0	0	0	0,0%
Sous-total départs de contractuels mensuels	80	33	44	77	36,2%
Total Départs	356	75	138	213	100%

Taux de départs : 9,9%

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

L'effectif moyen annuel 2023 est de 1 690,58



Age moyen des départs à la retraite

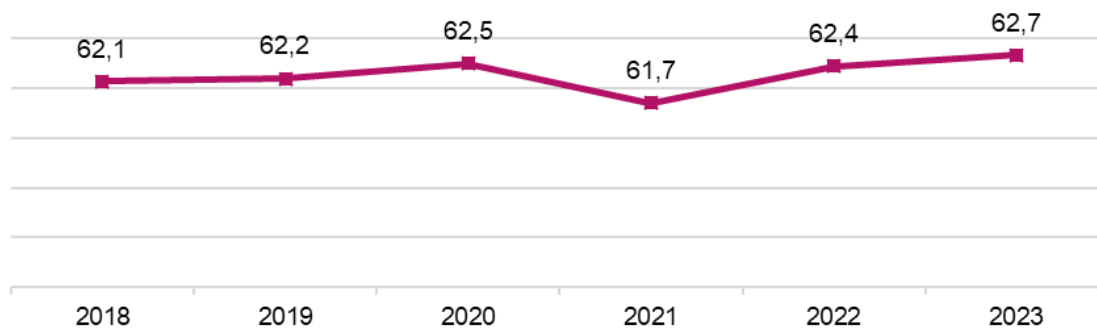


Tableau récapitulatif des entrées et des sorties

	2021	2022	2023	Total des 3 dernières années
Entrées	167	250	228	645
Taux d'entrée (hors remplaçants-renforts-saisonniers)	5,9%	12,4%	10,1%	-
Sorties	419	356	213	988
Dont transferts	220	154	7	381
Taux de sortie (hors fin de contrat remplaçants-renforts-saisonniers)	19,1%	18,1%	9,9%	-
Effectif au 31/12	1 804	1 698	1 713	-



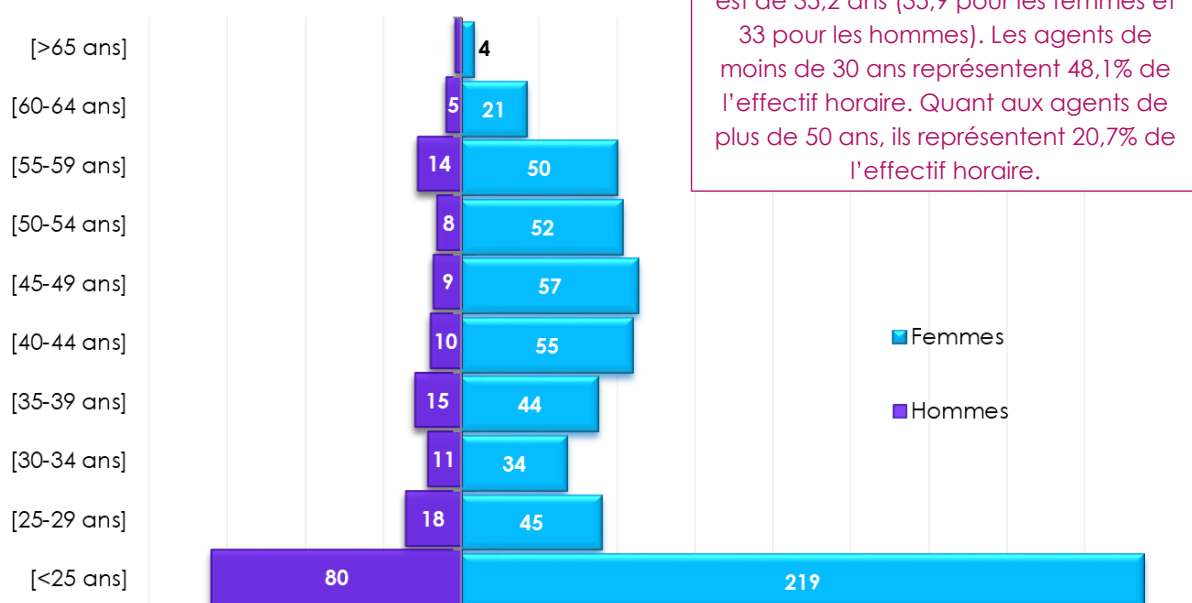
1.3.3 Effectif rémunéré à l'heure

Au 31 décembre 2023, on dénombre 753 agents horaires, dont 12 assistantes maternelles.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution en nombre	Evoluti on en %
Nombre d'agents au 31 décembre	808	839	755	820	748	753	5	0,7%
E.T.P. au 31 décembre	258,9	277,5	269,5	267,7	232,6	267,1	34,5	14,8%
E.T.P. moyenne annuelle	277,1	272,7	279,0	278,2	253,4	254,4	1,0	0,4%

REPARTITION PAR SEXE

	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	205	25,4%	210	25,0%	164	21,7%	191	23,3%	157	21,0%	172	22,8%
Femmes	603	74,6%	629	75,0%	591	78,3%	629	76,7%	591	79,0%	581	77,2%

REPARTITION PAR AGE**REPARTITION PAR SERVICE**

A 97%, les 753 agents horaires sont principalement répartis dans les services suivants :

	Nb agents	% par rapport à l'effectif horaire total
Direction Enfance - Education	537	71,3%
Direction des Sports	33	4,4%
Direction de la Petite Enfance	31	4,1%
Direction de la Culture	126	16,7%

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...).

Répartition par service (saisonniers mensuels et horaires)

Services d'accueil	Agents Saisonniers
Tranquillité publique	7
Enfance Education	110
Sports	53
Recensement	4
Etat-civil élections	12
Bibliothèque	4
Action culturelle	4
Musées	47
Commerce et artisanat	6
CIGV Valoris. Cult.	2
Biodiversité et jardin de l'Arquebuse	2
Total	250

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

Evolution du nombre d'heures de saisonniers (mensuels et horaires)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution en %
36 931	30 956	44 710	46 221	42 041	40 384	-3,9%

Le nombre d'agents saisonniers recrutés en 2023 est en baisse par rapport à 2022 (266). Sur 9 services, 3 emploient à eux seuls 84% des saisonniers (Enfance Education, Sports et Culture).

1.4 ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit que « Les collectivités territoriales et les établissements publics mentionnés au premier alinéa de l'article 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à la publication de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir, dans les conditions fixées à l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée, les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Ces règles entrent en application au plus tard le 1er janvier suivant leur définition ».

Il convient de rappeler que par délibération en date du 18 décembre 2017, le conseil municipal avait décidé d'une durée du travail effectif fixée à 1 607 heures annuelles à compter du 1er janvier 2018.

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

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

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

	%
Option 1 : 35 heures 50 sans RTT + temps partiels	18,4%
Option 2 : 37 heures 40 et 11 jours ARTT	5,9%
Option 3 : 39 heures 45 et 22 jours ARTT	35,8%
Option 4 : 1 607 heures annuelles (cycle annuel ou cycle pluri-hebdomadaire) (1)	39,9%
TOTAL	100%

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

- les agents 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.

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

1.4.1 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. Il permet aux agents qui le souhaitent d'accumuler des droits à congés rémunérés résultant du report de jours de réduction du temps de travail, de jours de congés annuels et / ou de repos compensatoires.

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

- 1 014 comptes CET ouverts au 31 décembre 2023 et 18 885 jours ont été épargnés depuis le décret du 26 août 2004 dont 1 951 au titre de l'année 2023 (1 894 en 2022)
- 32 comptes clos (54 en 2022)

Catégorie	Nombre de CET ouverts depuis le décret du 26/8/04	Nombre de jours épargnés depuis le décret du 26/8/04	dont nombre de jours épargnés en 2023	Nombre de jours consommés en 2023	Nombre de comptes clos
A	114	3432	290	317	8
B	98	2568	298	138	5
C	802	12885	1363	622	19
Total	1014	18885	1951	1077	32
Rappel 2022	956	17930	1894	1468	54

1.4.2 Dons de jours de congé

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

Catégorie des agents	Nb de jours donnés	dont CA	dont RTT	dont CET
A	263	105	121	37
B	45,5	34,5	7	4
C	108,5	45,5	26	37
TOTAL	417	185	154	78
<i>rappel cumul à 2022</i>	393	172,5	142,5	78

Le dispositif de don de jours a été mobilisé 2 fois en 2021 (60 jours donnés) et 1 fois en 2023 (10 jours donnés). Il reste donc 347 jours.

1.4.3 Heures supplémentaires rémunérées

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

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

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

Heures supplémentaires par services

Répartition des heures supplémentaires rémunérées par service								
Service		HS –14h	HS + 14h	HS dimanche et jour férié	HS nuit	Heures compléments taires	Total	
							Nombre d'heures	Coût financier (en euros)
DGS et Cabinet							17 231	433 694
Cabinet du Maire (dont Affaires générales, Manifestations et Communication externe)	Nb d'heures	976	276	213	158	6	1 630	
	montant	15 882	4 578	5 784	5 268	66		31 578
Direction Tranquillité Publique	Nb d'heures	4 242	253	6 870	4 237	0	15 602	
	montant	69 118	4 183	187 036	141 779	0		402 116
DGD Cohésion sociale							33 661	618 524
Direction Enfance Education	Nb d'heures	5 958	1 649	44	23	0	7 675	
	montant	97 083	27 311	1 197	771	0		126 362
Direction Petite Enfance	Nb d'heures	15	6	17	0	0	38	
	montant	251	99	455	0	0		806
Direction des Sports	Nb d'heures	6 162	2 379	1 532	1 290	6	11 369	
	montant	100 405	39 404	41 685	43 014	65		224 573
Direction Proximité et citoyenneté	Nb d'heures	3 271	1 615	784	4	0	5 673	
	montant	53 290	26 746	21 320	138	0		101 494
Direction de la Culture	Nb d'heures	6 382	621	1 251	180	424	8 906	
	montant	103 992	10 287	33 986	5 986	4 937		165 290
DGD Attractivité et Rayonnement							1 185	22 895
Direction Commerce et artisanat	Nb d'heures	91	0	47	51	0	188	
	montant	1 476	0	1 266	1 700	0		4 442
Dir. de la Valorisation du patrimoine	Nb d'heures	53	22	81	0	0	156	
	montant	857	372	2 207	0	0		3 436
Dir. Pôle culturel de la CIGV	Nb d'heures	685	35	119	1	0	840	
	montant	11 164	587	3 222	43	0		15 017
DGD Transition climatique							2 052	47 329
Direction Rest. mun. et Aliment. Durable	Nb d'heures	481	58	11	218	3	771	
	montant	7 834	956	308	7 281	34		16 412
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	Nb d'heures	389	2	802	29	53	1 281	
	montant	6 341	41	21 787	791	1 764		30 917
Total	nombre d'heures	28 705	6 917	11 772	6 192	491	54 130	
	montant	467 693	114 565	320 254	206 770	6 865		1 122 443

Cinq services réalisent 91% des heures supplémentaires de la Ville :

- La Direction Proximité et citoyenneté : 10,5%
- La Tranquillité Publique : 28,8%
- La Direction Enfance Education : 14,2%
- La Direction de la Culture : 16,5%
- La Direction des Sports : 21%

Il n'y a pas eu d'élections en 2023.



Evolution du nombre d'heures supplémentaires de 2018 à 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total nombre d'heures supplémentaires rémunérées	38 406	52 855	42 609	49 446	59 043	54 130
% d'augmentation / année précédente	-21,5%	37,6%	-19,4%	16,0%	19,4%	-8,3%
Coût financier (hors charges patronales)	712 778	982 111	800 193	971 593	1 207 199	1 122 443



2

Sécurisation et accompagnement
des parcours individuels

2.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2023

Ville

RECRUTEMENT

Nombre de mobilités internes	48
-------------------------------------	-----------

FORMATION

7 043	jours de formation mensuels	
109	jours de formation horaires	
Coût de la formation (dont salaires des agents)	2 081 466 €	4,4% (1,9% sans les salaires)

INSERTION PROFESSIONNELLE

Taux d'emploi des travailleurs handicapés	9,9%		
60	Apprentis	308	Stagiaires scolaires

REMUNERATION ET CARRIERE

Le Net fiscal moyen est de	2 172 €
Le Net fiscal moyen pour les femmes est de	2 131 €
Le Net fiscal moyen pour les hommes est de	2 268 €

MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail (Ville + CCAS)	79 000 €
---	-----------------

MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

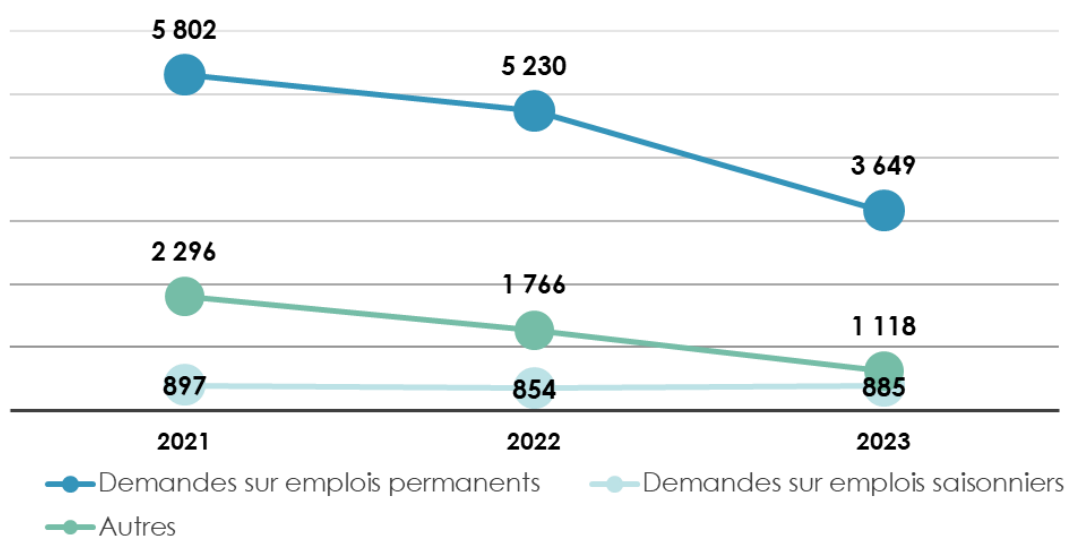
10,8%	Taux d'absentéisme global
10,4%	Taux d'absentéisme pour raisons de santé

2.2 RECRUTEMENT ET MOBILITE

2.2.1 Les demandes d'emploi (Ville + CCAS + Dijon Métropole)

En 2023, 69% des demandes d'emplois émanaient des femmes.

	2021			2022			2023		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Permanents	3 802	2 000	5 802	3 495	1 735	5 230	2 429	1 220	3 649
Candidature spontanée	1 379	617	1 996	1 155	453	1 608	444	135	579
Mobiflash externe	1 823	1 109	2 932	1 710	1 007	2 717	1 516	925	2 441
Mobiflash interne	142	54	196	78	67	145	71	44	115
Emploi étudiant	458	220	678	552	208	760	398	116	514
Evolution	+18,6%	+18,7%	+18,7%	-8,1%	-13,3%	-9,9%	-30,5%	-29,7%	-30,2%
Saisonniers	638	259	897	634	220	854	640	245	885
Saisonniers	638	259	897	634	220	854	640	245	885
Evolution	-11,5%	-17,3%	-13,2%	-0,6%	-15,1%	-4,8%	+0,9%	+11,4%	+3,6%
Autres	1 593	703	2 296	1 258	508	1 766	808	310	1 118
Apprentissage	658	366	1 024	585	208	793	652	252	904
Emploi aidé	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Stagiaires écoles	931	305	1 236	671	272	943	155	52	207
TIG - TNR	4	32	36	2	28	30	0	6	6
Evolution	+20,0%	+19,4%	+0,1%	-21,0%	-27,7%	-23,1%	-35,8%	-39,0%	-36,7%
TOTAL	6 033	2 962	8 995	5 387	2 463	7 850	3 877	1 775	5 652
Evolution	+14,8%	+14,5%	+14,7%	-10,7%	-16,8%	-12,7%	-28,0%	-27,9%	-28,0%



2.2.2 Mobilité interne

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

2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution en nombre 2022/2023
112	108	57	111	61	48	-13

En 2023, 48 agents ont changé de service, ils étaient 61 en 2022

Mobilité interne par catégorie

	Nombre d'agents	Taux de mobilité dans la catégorie
Catégorie A	1	0,5%
Catégorie B	5	1,6%
Catégorie C	42	3,6%

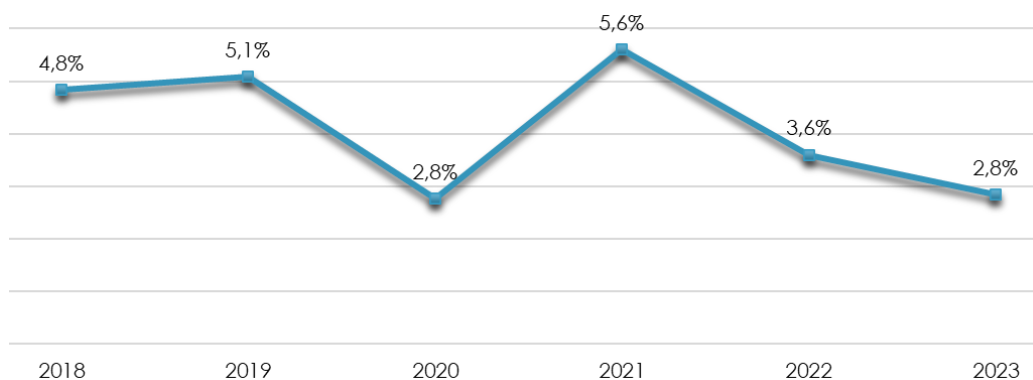
Taux de mobilité : 2,8%

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

Effectif mensuel moyen annuel 2023

L'effectif moyen annuel 2023 est de 1 690,6

Evolution de l'indice de mobilité



2.3 FORMATION

2.3.1 Structure de la formation

Les formations dispensées par le C.N.F.P.T. ou l'I.N.S.E.T., par des organismes de formation extérieurs ou par la Ville de Dijon, 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 Ville de Dijon car ils correspondent à un besoin particulier. Certains sont financés par la cotisation et d'autres sont entièrement financés par la Ville de Dijon,
- **actions de préparation aux concours et examens professionnels** : sont pris en compte dans les statistiques du présent document les journées effectivement réalisées sur l'année 2023,
- **tronc commun formations initiales** : ces formations sont remplacées par une formation d'intégration à partir du 1^{er} juillet 2008.

2.3.2 Répartition globale de la formation

	Nombre jours réalisés 2018	Nombre jours réalisés 2019	Nombre jours réalisés 2020	Nombre jours réalisés 2021	Nombre jours réalisés 2022	Nombre jours réalisés 2023		
						Mensuels	Horaires	Total
Accompagnement des évolutions professionnelles	6 879	6 477	3 233	2 894	4 428	277	0	276,7
Compétences humaines et relationnelles						506,0	3	509,0
Compétences managériales						407	0	407
Compétences Métiers						5 030,9	73	5 103,4
Formations personnelles						391	0	391,3
Sécurité et prévention des risques						432	33	465
TOTAL	6 879	6 477	3 233	2 894	4 428	7 043	109	7 152

AGENTS MENSUELS

Répartition par sexe

	Nombre de jours de formation	% de jours de formation par sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe*	% pondéré
Femmes	3999	57%	70%	36%
Hommes	3045	43%	30%	64%

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

Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (3 999 jours contre 3 045) ; elles sont aussi plus nombreuses en effectif. Ainsi, si l'on rapporte le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe, alors on constate en réalité, un avantage pour les hommes (64% contre 36%).

Répartition des départs en formation par type de formation

Type de formation	Nb jours réalisés	Nb départs	Nb agents formés*
Formation personnelle	386	25	23
Formation statutaire	5685	3124	1083
Intégration	155	30	30
Perfectionnement	586	352	73
Prépa concours et examens	231	37	29
Total	7043	3568	1126

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

Zoom sur les formations statutaires

Type de formation statutaire	Nombre jours	% par rapport au total	Nombre départs	Nombre agents
Intégration	355	6,2%	57	57
Formation police municipale	1 680	29,5%	93	45
Professionnalisation tout au long de la carrière	3 650	64,2%	2 974	1 034
Total	5685	100%	3124	1083

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Formation personnelle	75,3	7,0	304	386
Formation statutaire	944	1 012	3 729,2	5 685
Intégration	0	20	135	155
Perfectionnement	3	4	579	586
Prépa concours et examens	30	17	183,7	230,7
TOTAL	1052	1060	4931	7043
% par catégorie	14,9%	15,1%	70,0%	100%

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

Type de Formation	Total	%
Organismes extérieurs	2 353	33,4%
C.N.F.P.T. partenariat financier	698	57,6%
C.N.F.P.T. cotisation	3 362	
Formations internes	630	9,0%
TOTAUX	7 043	100%

AGENTS HORAIRES

Répartition des départs en formation par type de formation

Type de formation	Nb jours réalisés	Nb départs	Nb agents formés
Formation statutaire	109	131	75
Total	109	131	75

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

Type de Formation	Total	%
Organismes extérieurs	69	63,6%
C.N.F.P.T. partenariat financier	0	1,8%
C.N.F.P.T. cotisation	2	
Formations internes	38	34,6%
TOTAUX	109	100%

2.3.3 Coût de la formation

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
C.N.F.P.T. Cotisation	514 849 €	476 252 €	388 611 €	455 920 €	428 550 €	473 479 €
C.N.F.P.T. actions en partenariat	31 470 €	35 270 €	2 660 €	55 613 €	38 421 €	72 433 €
Organismes extérieurs	444 083 €	330 982 €	243 872 €	290 110 €	258 300 €	326 082 €
Frais de mission	48 296 €	30 128 €	11 471 €	19 194 €	28 828 €	50 655 €
Sous - total	1 038 698 €	872 632 €	646 614 €	820 837 €	754 099 €	922 648 €
Salaires agents en formation	912 574 €	895 575 €	456 853 €	439 862 €	675 585 €	1 158 817 €
TOTAL	1 951 272 €	1 768 207 €	1 103 467 €	1 260 700 €	1 429 683 €	2 081 466 €
% masse salariale	3,41% (1,82% sans les salaires)	3,34% (1,65% sans les salaires)	2,1% (1,2% sans les salaires)	2,5% (1,6% sans les salaires)	3,2% (1,7% sans les salaires)	4,4% (1,9% sans les salaires)

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

2.4 INSERTION PROFESSIONNELLE

2.4.1 Travailleurs handicapés

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

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

Les personnes reclassées pour inaptitude physique ainsi que les fonctionnaires recrutés par la voie des emplois réservés sont également comptabilisés pour le calcul 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 1er janvier de chaque année. A partir de 2020, l'effectif pris en compte est celui au 31 décembre de chaque année.

A la Ville, 216 agents sont employés à ce titre au 31 décembre 2023, soit 9,9%.

1 apprenti est également employé à ce titre (mais non comptabilisé dans le taux d'emploi des travailleurs handicapés).

	2021	2022	2023
Taux d'emploi des travailleurs handicapés	8,9	9,0	9,9

Nota Bene: les modalités de recensement et de calcul du taux d'emploi direct des travailleurs handicapés ont été modifiées par la loi du 11 février 2005 puis par le décret 2019-645 du 26 juin 2019. Ses critères ne prennent plus en compte certains des agents reclassés recensés les années antérieures. Cette loi fait obligation aux employeurs publics lorsque le taux de 6% n'est pas atteint, de verser une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées dans la fonction publique.

Le décompte des personnes handicapées est calculé sur l'ensemble de l'effectif rémunéré au 31 décembre de l'année écoulée.

Bénéficiaires	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C				Toutes Catégories					
	titulaires et stagiaires		non titulaires		titulaires et stagiaires		non titulaires		titulaires et stagiaires		non titulaires		titulaires et stagiaires			non titulaires		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H+F	H	F	H+F
Handicapés RQTH	0	0	0	0	0	2	0	0	16	49	1	3	16	51	67	1	3	4
dont recrutés comme contractuels (article 38 loi 26/01/84)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentés du travail ou victime d'une maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	0	0	0
Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	0	0	0	0	0	1	0	0	12	18	0	0	12	19	31	0	0	0
Anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fonctionnaires inaptes ou reclassés	0	0	0	0	0	1	0	0	22	83	0	0	22	84	106	0	0	0
Titulaires d'une carte d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	4	0	0	0
Allocataires d'une pension d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Allocataires d'une Allocation Adulte Handicapé	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	2	0	0	0
Effectifs	0	0	0	0	0	5	0	0	53	154	1	3	53	159	212	1	3	4

- 71 agents ont une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la C.D.A.P.H. (dont 4 recrutés comme non titulaires).
- 2 sont accidentés du travail ou victimes d'une maladie professionnelle.
- 31 agents ont une A.T.I.
- 106 agents sont reclassés pour raisons médicales.
- 4 agents sont titulaires d'une carte d'invalidité.
- 2 agents perçoivent une allocation Adulte Handicapé.

	Nombre	%	Hommes (%)	Femmes (%)	Titulaires et stagiaires (%)	Non titulaires (%)
Catégorie A	0	0,0%	-	-	-	-
Catégorie B	5	2,3%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
Catégorie C	211	97,7%	25,6%	74,4%	98,1%	1,9%
Total	216	100%	25,0%	75,0%	98,1%	1,9%

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

En 2023, le montant de ces prestations s'élève à 47 322 euros.

2.4.2 Travaux d'intérêt général et travaux non rémunérés

Depuis 1993, la Ville de Dijon accueille des personnes dans le cadre des travaux d'intérêt général (T.I.G.) et des travaux non rémunérés (T.N.R.).

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

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

En 2023, 5 T.I.G. et 1 T.N.R. ont été accueilli au restaurant du personnel et à la piscine des Grésilles et ont effectué des durées de travail comprises entre 70 et 190 heures.

T.I.G. accueillis en 2023

Services	T.I.G.	
	Nombre de personnes accueillies	Nombre d'heures
Restaurant du personnel	4	1 personne à 190h 2 personnes à 70h 1 personne à 95h
Sports - piscine des Grésilles	1	1 personne à 105h
TOTAL	5	530 heures

T.N.R. accueillis en 2023

Services	T.N.R	
	Nombre de personnes accueillies	Nombre d'heures
Restaurant du personnel	1	1 personne à 70h
TOTAL	1	70 heures

2.4.3 Apprentissage

La Ville de Dijon accueille chaque année plusieurs apprentis dans différents services.

Au 31/12/2023

Secteur	Nombre de jeunes en contrat d'apprentissage		
	Hommes	Femmes	Total
Cabinet	0	4	4
Valorisation du patrimoine	0	1	1
Pôle culturel de la CIGV	0	1	1
Bâtiment et énergie	1	0	1
Commerce et artisanat	0	3	3
Culture	0	6	6
Petite Enfance	2	25	27
Sports	1	2	3
Enfance - Education	3	6	9
Proximité et citoyenneté	0	1	1
Rest. mun. et Aliment. durable	0	2	2
Jardin des sciences et biodiversité	1	1	2
TOTAL	8	52	60

2.4.4 Stagiaires scolaires accueillis

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

En 2023, la Ville de Dijon a accueilli 308 stagiaires (contre 264 en 2022) dans des secteurs variés :

Services d'accueil	Nombre de stagiaires	%
Cabinet	6	1,9%
Tranquillité publique	1	0,3%
Enfance Education	97	31,5%
Petite enfance	116	37,7%
Sports	2	0,6%
Culture	61	19,8%
Démocratie locale	1	0,3%
Proximité et citoyenneté	3	1,0%
Valorisation patrimoine	3	1,0%
CIGV	2	0,6%
Commerce	1	0,3%
Jardin des sciences et biodiversité	8	2,6%
Rest. mun. et Aliment. durable	7	2,3%
TOTAL	308	100%

2.5 REMUNERATIONS ET CARRIERES

2.5.1 Rémunération (agents mensuels)

REMUNERATION MOYENNE DES AGENTS

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

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

Net fiscal moyen par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	3 104	3 271	3 149
Catégorie B	2 238	2 204	2 228
Catégorie C	1 919	2 128	1 983
Moyenne du Net Fiscal 2023	2 131	2 268	2 172

Net fiscal moyen par groupe de fonction et par sexe

Groupe de fonction	Nbre d'agents	Femmes	Hommes	TOTAL
A1	13	5 463	5 137	5 318
A2		4 682	4 246	4 507
A3	60	3 464	3 322	3 436
A4	91	2 632	2 579	2 627
B1	59	2 414	2 588	2 511
B2	236	2 236	2 315	2 254
C1	212	2 014	2 268	2 066
C2	313	1 935	2 162	2 041
C3	522	1 876	1 944	1 889
NC	204	2 368	2 375	2 371
Total	1710	2 131	2 268	2 172

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 à la Ville de Dijon. Néanmoins, **les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 6% de moins que les hommes (contre 6,6% en 2022).**

La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au 1^{er} janvier 2022 contribue à la diminution de cet écart. 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.

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.).

Par ailleurs, les femmes sont plus souvent à temps partiel (94% des agents à temps partiel) ou à temps non complet que les hommes, entraînant de fait une rémunération plus faible.

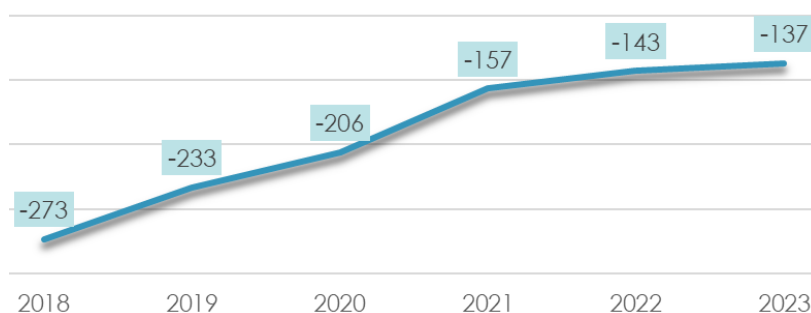
Enfin, les femmes étant davantage arrêtées pour maladie ordinaire que les hommes, le nombre de jours de carence prélevés est plus important. Ce facteur a un impact direct sur l'écart de rémunération moyenne constaté entre les femmes et les hommes.

Ecart du net fiscal moyen entre les femmes et les hommes

L'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes a baissé de 50% entre 2018 et 2023

Ecart net fiscal entre les femmes et les hommes						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
A	-429	-676	-590	-454	-179	-166
B	-175	-179	-62	74	74	34
C	-226	-194	-179	-162	-191	-208
Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes	-273	-233	-206	-157	-143	-137

Le passage en catégorie B du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture dont le métier est fortement féminisé et dont le régime indemnitaire en catégorie C était plus favorable que la plupart des autres filières (hors sécurité) de catégorie C a un impact sur l'accroissement de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en catégorie C.



L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a tendance à se réduire sur la période : en 2023, les femmes ont perçu en moyenne 137€ de moins que les hommes contre 273€ en 2018. Il est à noter que dans le même temps, la part des femmes à temps partiel et à temps non complet a diminué de 4,8 points (elles étaient 14,4% en 2018 contre 9,6% en 2023).

Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes :

$(\text{Net fiscal moyen des Femmes}) - (\text{Net fiscal moyen des Hommes})$

L'écart de rémunération s'est également réduit du fait des transferts successifs de personnel relevant majoritairement de la filière technique à la métropole dans le cadre de la mise en place des services communs entre le 1^{er} octobre 2019 et le 1^{er} janvier 2022. Cette évolution sur la structure de l'effectif a eu un impact direct en faveur d'une réduction de l'écart entre les femmes et les hommes qui s'est renforcée avec le passage en catégorie B du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture au 1^{er} janvier 2022 qui comprend 99% de femmes.

Net fiscal moyen par filière

En 2023, les femmes de la filière administrative de catégorie C ont perçu 12€ de plus que les hommes. A contrario, en filière culturelle, les femmes de catégorie C ont perçu 16€ de moins que les hommes

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Catégorie A	3 149	3 104	3 271	-166
Filière administrative	3 452	3 355	3 688	-332
Filière culturelle	3 237	3 319	3 119	200
Filière médico-sociale & technique	3 453	3 453	NC*	NC*
Filière Sociale	2 580	2 580	NC*	NC*
Filière Sécurité (Police Municipale)	NC*	NC*	NC*	NC*
Filière technique	NC*	NC*	NC*	NC*
Sans filière	2 672	2 854	NC*	NC*
Catégorie B	2 228	2 238	2 204	34
Filière administrative	2 543	2 554	2 506	48
Filière animation	2 363	2 365	2 360	5
Filière culturelle	1 956	2 108	1 552	556
Filière médico-sociale & technique	2 173	2 173	NC*	NC*
Filière Sécurité (Police Municipale)	-	-	-	-
Filière sportive	2 454	2 348	2 481	-133
Filière technique	2 917	3 002	2 874	128
Catégorie C	1 983	1 919	2 128	-208
Filière administrative	1 960	1 961	1 949	12
Filière animation	1 888	1 876	1 923	-47
Filière culturelle	1 900	1 895	1 911	-16
Filière médico-sociale & technique	-	-	-	-
Filière Sécurité (Police Municipale)	2 509	2 404	2 534	-130
Filière Sociale	1 948	1 948	1 944	4
Filière technique	1 957	1 896	2 082	-186
Total	2 172	2 131	2 268	-137

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

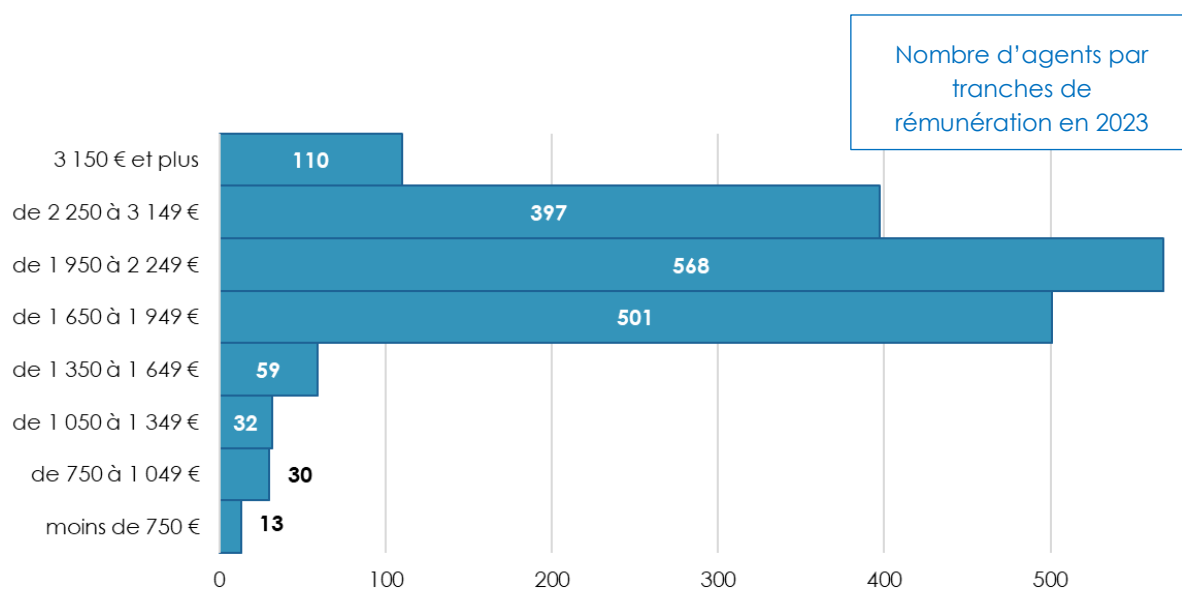
Net fiscal par cadre d'emplois

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Filière administrative	2 418	2 353	2 697	-344
Adjoints administratifs territoriaux	1 960	1 961	1 949	12
Administrateurs territoriaux	6 164	NC*	NC*	NC*
Attachés territoriaux	3 333	3 267	3 501	-234
Rédacteurs territoriaux	2 543	2 554	2 506	48
Filière animation	1 970	1 947	2 026	-78
Adjoints territoriaux d'animation	1 888	1 876	1 923	-47
Animateurs territoriaux	2 363	2 365	2 360	5
Filière culturelle	2 307	2 331	2 257	74
Adjoints du patrimoine territoriaux	1 900	1 895	1 911	-16
Assist.Ter.Conserv.Patrimoine	2 226	2 256	1 990	265
Assistantes Territ. Enseignt Artistique	1 682	1 871	1 441	430
Attachés ter. de conserv. du patrimoine	2 999	3 079	2 679	401
Bibliothécaires territoriaux	3 158	3 224	NC*	NC*
Conservateurs territoriaux du patrimoine	4 316	4 316	NC*	NC*
Directeurs établ.ter.enseign.artistique	NC*	NC*	NC*	NC*
Professeurs ter. enseignement artistique	3 179	3 223	3 146	77
Filière médico-sociale & technique	2 292	2 292	NC*	NC*
Auxiliaires de puériculture territoriaux	2 168	2 167	NC*	NC*
Cadres territoriaux de santé paramédicaux	NC*	NC*	NC*	NC*
Puéricultrices territoriales	3 302	3 302	NC*	NC*
Techniciens Paramédicaux Territoriaux	NC*	NC*	NC*	NC*
Filière Sécurité (Police Municipale)	2 528	2 404	2 556	-153
Agents de police municipale	2 509	2 404	2 534	-130
Directeurs de police municipale	NC*	NC*	NC*	NC*
Filière Sociale	2 139	2 142	1 944	198
Agents sociaux territoriaux	NC*	NC*	NC*	NC*
Agents ter.spécialis. écoles maternelles	1 948	1 948	1 944	5
Assistantes territoriaux socio-éducatifs	2 655	2 655	NC*	NC*
Educateurs terr. de jeunes enfants	2 568	2 568	NC*	NC*
Filière sportive	2 454	2 348	2 481	-133
Educateurs territoriaux des APS	2 454	2 348	2 481	-133
Filière technique	1 982	1 919	2 107	-188
Adjoints techniques territoriaux	1 911	1 869	2 009	-140
Agents de maîtrise Territoriaux	2 308	2 219	2 379	-160
Ingénieurs territoriaux	NC*	NC*	NC*	NC*
Techniciens territoriaux	2 917	3 002	2 874	128
Sans filière	2 672	NC*	2 854	NC*
Total	2 172	2 131	2 268	-137

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

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

	Nombre d'agents 2018	Nombre d'agents 2019	Nombre d'agents 2020	Nombre d'agents 2021	Nombre d'agents 2022	Nombre d'agents 2023
moins de 750 €	21	28	24	25	13	13
de 750 à 1 049 €	44	36	46	45	44	30
de 1 050 à 1 349 €	52	49	42	32	39	32
de 1 350 à 1 649 €	503	419	390	256	183	59
de 1 650 à 1 949 €	825	830	840	749	608	501
de 1 950 à 2 249 €	420	379	363	359	420	568
de 2 250 à 3 149 €	327	270	260	266	302	397
3 150 € et plus	119	91	90	71	87	110
Total	2 311	2 102	2 055	1 803	1 696	1 710



REMUNERATION MEDIANE NETTE

La rémunération médiane est de 2 040 euros, contre 1 934 € en 2022 (il s'agit de la valeur de rémunération pour laquelle 50% des agents perçoivent une rémunération supérieure et 50 % une rémunération inférieure).

ECART DES REMUNERATIONS NETTES : 2,7

Cet écart signifie que les 10% d'agents recevant les plus fortes rémunérations perçoivent en moyenne 2,7 fois les rémunérations moyennes des 10% des plus basses.

SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Commentaires
2023	775 256 €	8	2	120	
2022	739 106 €	7	3	120	-
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

2.5.2 Avancement

AVANCEMENT D'ECHELON

En 2023, 711 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 46,1% des fonctionnaires de la Ville. Les femmes représentent 71% des agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon.

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

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES VILLE + CCAS)

Les avancements de la Ville et du CCAS sont regroupés sous une seule et même CAP annuelle. Les bilans des promotions sont communs aux deux collectivités.

Bilan des promotions de 2018 à 2023 (Données Ville + CCAS)

Types de promotion	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nomination suite à concours	3	5	4	2	1	1
Promotion de grade par voie d'avancement	271	232	203	163	131	117
Promotion interne	12	13	9	23	10	9
Echelon spécial	1	1	2	0	0	3
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	284	246	214	186	141	129
TOTAL	287	251	218	188	142	130

Taux d'agents promus par rapport aux promouvables (Données Ville + CCAS)

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 : 8,9% (données Ville + CCAS)

	Taux d'agents promus / aux promouvables (avancements de grade + échelon spécial + promotion interne)	Taux d'agents promus / aux promouvables (hors promotion interne)
2018	12,7%	25,6%
2019	11,3%	26,4%
2020	10,2%	26,6%
2021	9,3%	26,2%
2022	9,5%	28,5%
2023	8,9%	26,5%

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

Répartition des promus par catégorie (données Ville + CCAS)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Avancement de grade	8	12	97	117
Promotion interne	3	4	2	9
Echelon spécial	1	0	2	3
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	12	16	101	129
% des promouvables	5,4%	3,1%	14,0%	8,9%
Nomination suite à concours	1	0	0	1
TOTAL	13	16	101	130

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES VILLE)

Avancement de grade

L'avancement de grade entraîne le passage à un grade et à des fonctions supérieures ; 110 agents en ont bénéficié en 2023.

Filière	Grade	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	Adjt adm Pal 1CI	8	1	9
	Adjt adm Pal 2CI	3	0	3
	Rédacteur Pal 1CI	0	1	1
Total filière administrative		11	2	13
Filière technique	Adjt tech ter Pal 1CI	18	4	22
	Adjt tech ter Pal 2CI	14	6	20
	Agent maîtrise Pal	1	3	4
Total filière technique		33	13	46
Filière culturelle	Adjt ter patr Pal 1CI	8	4	12
	Adjt ter patr Pal 2CI	1	1	2
	Assist conserv Pal 1CI	4	0	4
	Attaché Pal conserv patr	1	0	1
	Bibliothécaire pal	1	0	1
	Prof ens art HCI	0	1	1
Total filière culturelle		15	6	21
Filière sociale	ATSEM Pal 1CI	5	0	5
	Educateur j enfant CIEx	3	0	3
Total filière sociale		8	0	8
Filière médico-sociale	Auxiliaire puér CI Sup	2		2
Total filière médico-sociale		2	0	2
Filière animation	Adjt ter anim Pal 1CI	4	1	5
	Adjt ter anim Pal 2CI	4	1	5
Total filière animation		8	2	10
Filière sportive	Educateur APS Pal 1CI	0	4	4
	Educateur APS Pal 2CI	0	1	1
Total filière sportive		0	5	5
Filière Sécurité (police municipale)	Brigadier-chef Pal	1	4	5
Total filière Sécurité (Police Municipale)		1	4	5
TOTAL		78	32	110

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. 9 agents ont été promus aux grades suivants :

Filière	Grade	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	Attaché	0	1	1
Total Filière administrative		0	1	1
Filière technique	Agent maîtrise	0	2	2
	Technicien	0	2	2
Total Filière technique		0	4	4
Filière culturelle	Assist conserv Pal 2CI	2	0	2
	Conserv patr (Promo)	1	0	1
	Attaché conserv patr	1	0	1
Total Filière culturelle		4	0	4
TOTAL		4	5	9

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

Services	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
DGS et Cabinet	8	5,0%
Cohésion sociale	103	7,3%
Attractivité et rayonnement	4	9,8%
Transition climatique	4	4,3%
TOTAL	119	6,9%

Agents au dernier échelon

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

En 2023, il y avait 67 agents au sommet de leur grade.

	A		B		C		Total	% par rapport à l'effectif total
	Nb agents	% par catégorie	Nb agents	% par catégorie	Nb agents	% par catégorie		
2018	4	1,7%	22	6,2%	28	1,6%	54	2,3%
2019	5	2,1%	10	4,0%	46	2,8%	61	2,9%
2020	5	2,1%	6	2,4%	43	2,7%	54	2,6%
2021	13	6,0%	7	3,3%	43	3,1%	63	3,5%
2022	20	9,7%	8	2,6%	36	3,1%	64	3,8%
2023	19	8,8%	11	3,4%	37	3,1%	67	3,9%

2.5.3 Médailles (Ville et CCAS)

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

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

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

L'ancienneté s'apprécie au 31 décembre de l'année en cours. Pour l'année 2023, 134 agents ont été récompensés (142 en 2022) :

- 17 ont reçu la médaille d'or,
- 42 la médaille de vermeil,
- 75 la médaille d'argent.

Répartition des
médailles depuis 2018 :
Ville + CCAS

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
- médaille d'or (35 ans)	36	25	33	29	24	17
- médaille de vermeil (30 ans)	36	49	39	43	47	42
- médaille d'argent (20 ans)	78	81	52	78	71	75
Total	150	155	124	150	142	134

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

2.5.4 Sanctions

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

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

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

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

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

Cette année, 2 sanctions ont été retenues contre des agents municipaux (6 en 2022).

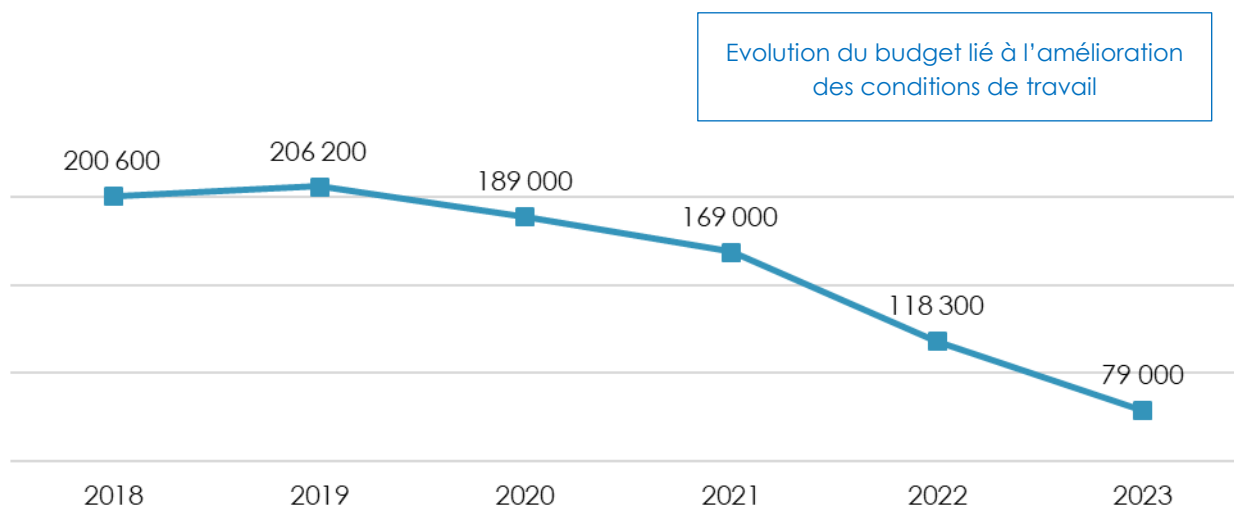
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
1^{er} groupe :						
- Avertissement	5	6	-	1	-	1
- Blâme	1	5	2	-	-	-
- Exclusion temporaire de 1 à 3 jours	1	1	1	3	6	1
2^{ème} groupe :						
- radiation du tableau d'avancement	-	-	-	-	-	-
- abaissement d'échelon	-	-	-	-	-	-
- exclusion temporaire de 4 à 15 jours	-	-	-	1	-	-
3^{ème} groupe :						
- rétrogradation	-	-	-	-	-	-
- exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans	-	-	-	-	-	-
4^{ème} groupe :						
- mise à la retraite d'office	-	-	-	-	-	-
- révocation	-	-	-	-	-	-
TOTAL	7	12	3	5	6	2
Nombre de stages prolongés	1	-	-	5	-	3
Nombre de titularisations refusées	-	-	-	1	-	-

2.6 MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

2.6.1 Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail (Ville + CCAS)

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

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



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

2.6.2 Accidents de travail (service + trajets)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de déclarations d'accidents du travail avec arrêts ou sans arrêts	202	193	142	160	158	117
% d'évolution / année précédente	-6,0%	-4,5%	-26,4%	+12,7%	-1,25%	-25,9%
Nombre de jours d'arrêts pour des accidents du travail ayant eu lieu dans l'année	4 564	4 061	3 268	4 875	3 611	2 663
% d'évolution / année précédente	6,3%	-11,0%	-19,5%	+49,2%	-25,93%	-26,3%

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

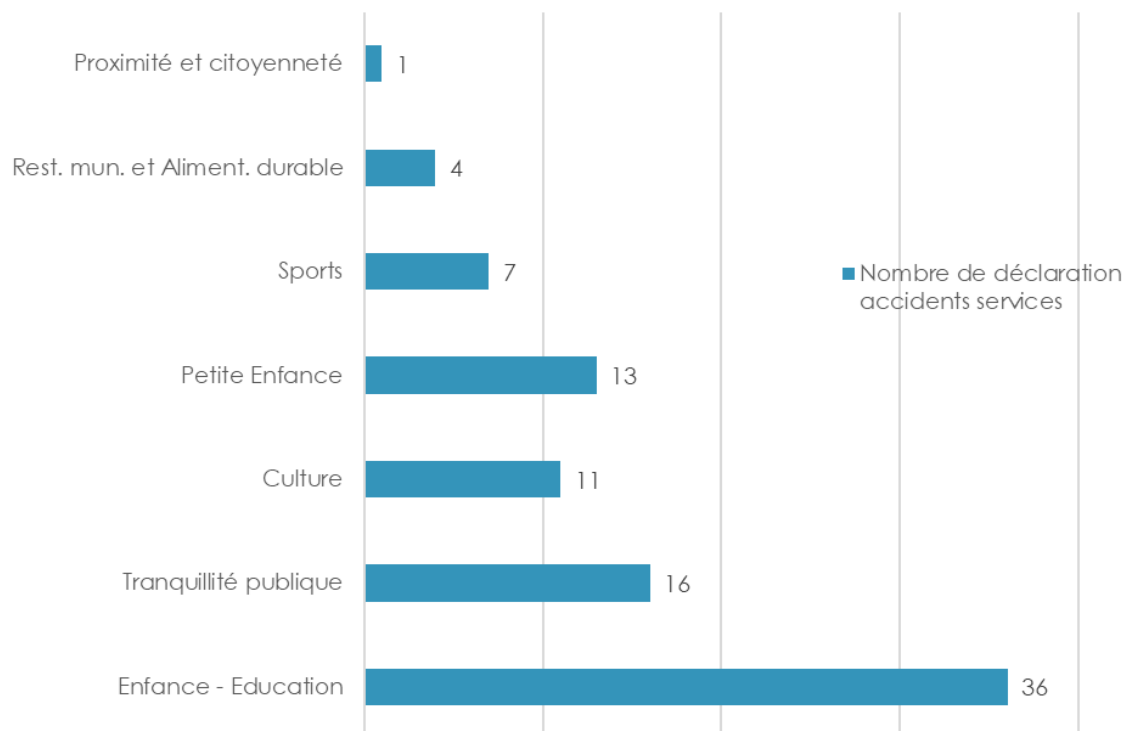
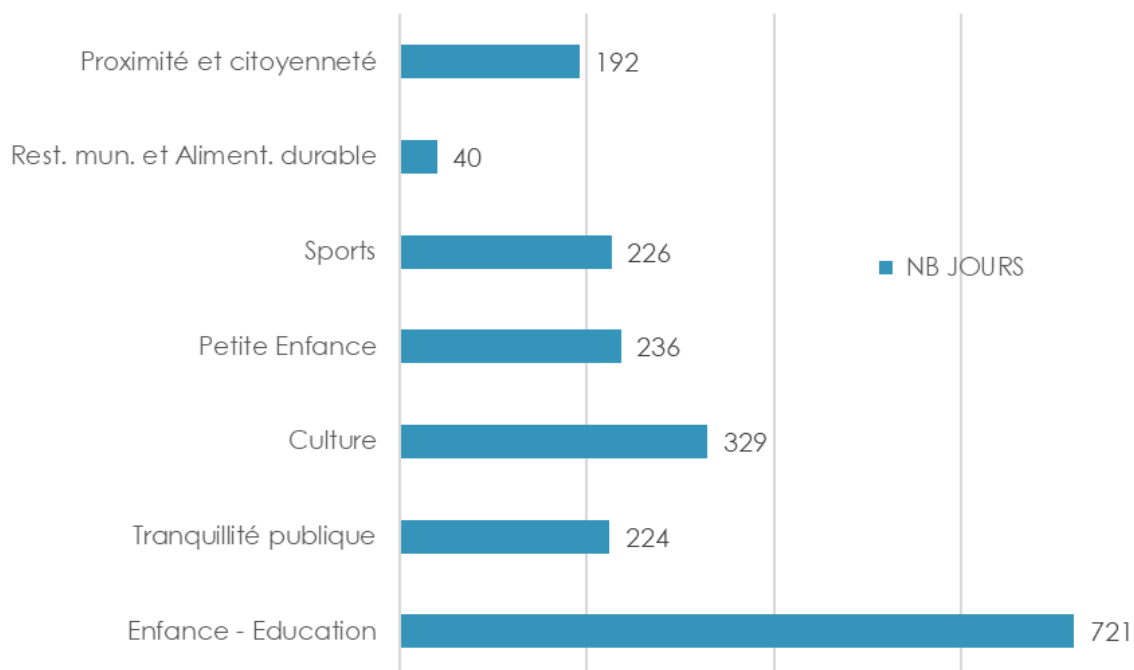
	Accidents de service	Accidents de trajet	Total Accidents du travail
Nombre de déclarations d'accidents du travail 2023	88	29	117
Nombre de jours d'arrêts consécutifs aux accidents du travail 2023	1 968	695	2 663

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de fréquence	34	36	32	34	33	36

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de gravité	1,06	0,97	1,07	1,39	1,06	0,79

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

2.6.3 Médecine professionnelle (Données Ville + CCAS)

NOMBRE D'AGENTS SUIVIS

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Effectifs mensuels et horaires	2 575	2 343	2 306	2 073	1 929	1 947
Emplois aidés	0	0	0	0	0	0
Apprentis	35	32	34	90	57	61
TOTAL	2 610	2 375	2 340	2 163	1 986	2 008

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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Peinture	0	0	0	0	0	0
Bruit	159	80	65	213	62	91
Ecran	658	507	754	923	497	686
Poussière de bois	7	0	3	7	0	1
Vibrations	0	0	0	0	0	0

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

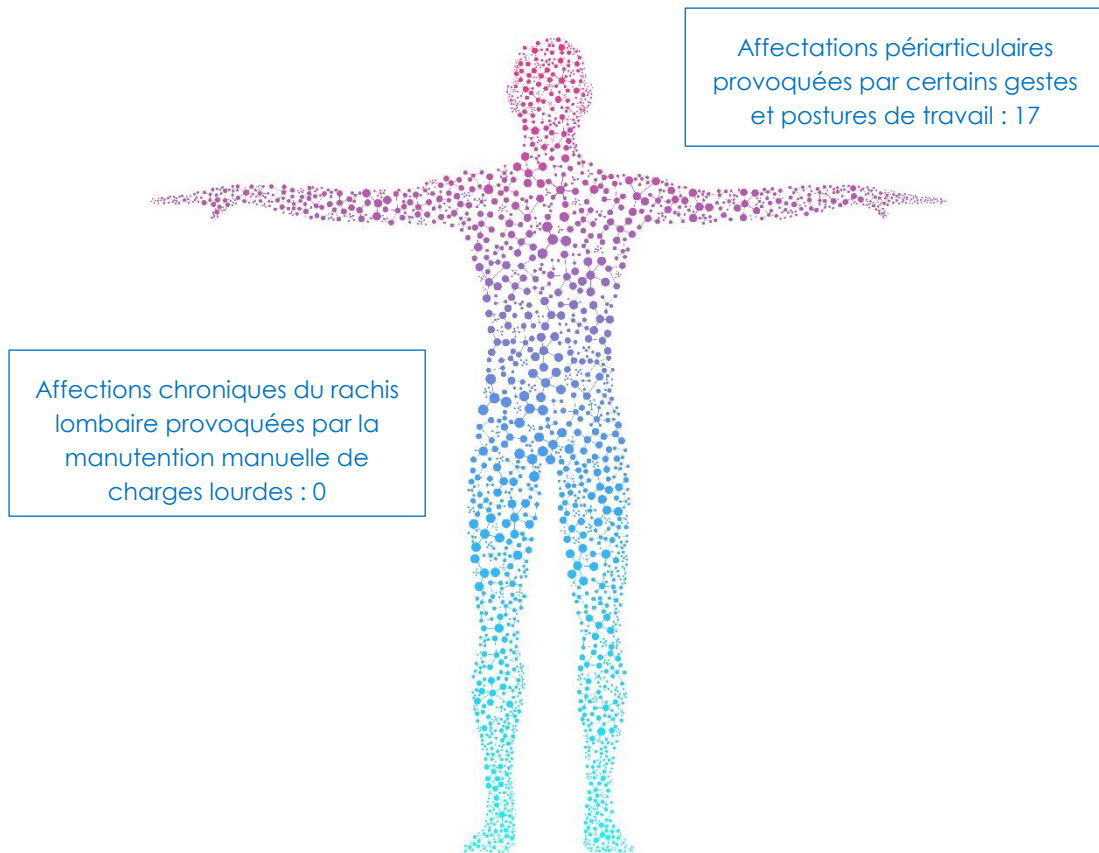
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Femmes enceintes	42	27	27	22	17	19
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	277	277	265	245	223	235
Apprentis de moins de 18 ans	6	4	3	7	4	5
Apprentis de plus de 18 ans	29	28	31	83	53	56
Congé grave maladie / Congé longue maladie / Congé longue durée	106	108	109	109	81	81

EXAMENS CLINIQUES

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Visites médicales annuelles	624	490	717	849	355	578
Visites médicales d'embauche	34	21	42	76	142	107
Visites médicales non périodiques	884	804	693	767	571	545
- visite de préreprise	39	45	42	65	61	51
- visite de reprise après maternité	14	3	5	1	0	2
- visite de reprise après maladie	226	235	238	262	154	154
- visite de reprise après accident du travail ou maladie professionnelle	22	21	5	5	7	6
- visites occasionnelles à la demande de l'agent	236	227	209	228	212	206
- visites occasionnelles à la demande du médecin du travail	179	99	72	102	92	68
- visites occasionnelles à la demande de l'employeur	144	147	108	87	28	38
- visites occasionnelles à la demande de l'assistante sociale	16	22	7	13	15	8
- visites occasionnelles à la demande du médecin traitant	5	1	3	2	0	5
- visites occasionnelles à la demande de la psychologue	3	4	4	2	2	7
TOTAL	1542	1315	1452	1692	1068	1230

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	686
Audiogrammes	91
NFS - Plaquettes	1
Vaccins	0
Sérologies (AC anti HBS)	24
Consultation spécialisée ORL	1

DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE

2.7 ABSENTEISME

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

2.7.1 Taux d'absentéisme global

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

Le calcul du taux d'absentéisme se fait sur la base de **l'effectif moyen annuel 2023 hors congés parentaux et disponibilités d'office** maladie soit 1 691 agents mensuels et non sur l'effectif au 31/12/2023 (calcul effectué sur le nombre de jours calendaires soit 365 jours) :

A eux seuls, les arrêts pour maladie ordinaire représentent un taux d'absentéisme de 5,8 %	Taux d'absentéisme global : 10,8 % $(66\,603,5 \times 100) / (365 \times 1\,690,6)$					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'absentéisme global	9,3	9,5	10,2	11,1	11,8	10,8

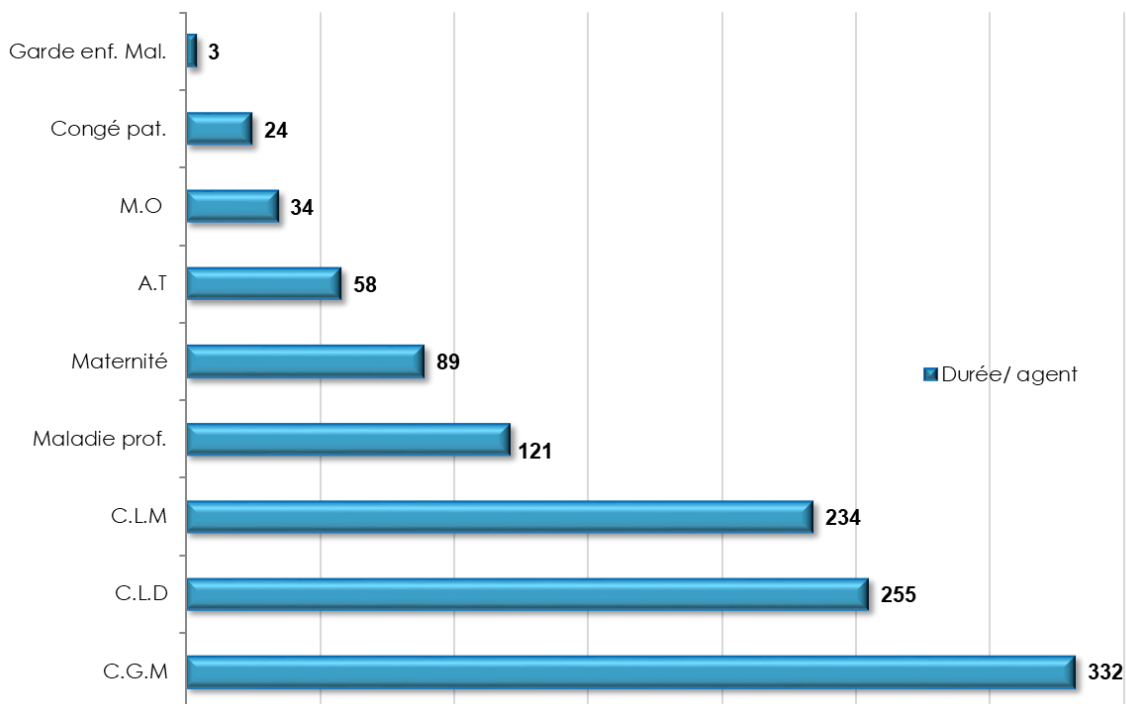
2.7.2 Taux d'absentéisme par motif

Congés	TOTAL hommes / femmes					Taux absentéisme 2023 par motif		
	Nbre de jours	Nbre d'agents	Durée/ agent	Nbre d'arrêts	Durée/ arrêt	TOTAL	Dont hommes	Dont femmes
M.O	35 629	1 047	34	2 369	15,0	5,8%	5,0%	6,1%
C.L.M	7 718	33	234	30	257,3	1,3%	1,1%	1,3%
C.L.D	10 439	41	255	34	307,0	1,7%	1,0%	2,0%
C.G.M	663	2	332	0	-	0,1%	0,2%	0,1%
Maladie prof.	2 531	21	121	19	133,2	0,4%	0,03%	0,6%
A.T	6 958	121	58	90	77,3	1,1%	1,7%	0,9%
Maternité	1 596	18	89	17	93,9	0,3%	0,0%	0,4%
Congé pat.	195	8	24	14	13,9	0,0%	0,1%	0,0%
Garde enf. Mal.	875	258	3	593	1,5	0,1%	0,1%	0,2%
TOTAL	66 603,5	1 235	54	3 166	21,0	10,8%	9,1%	11,5%

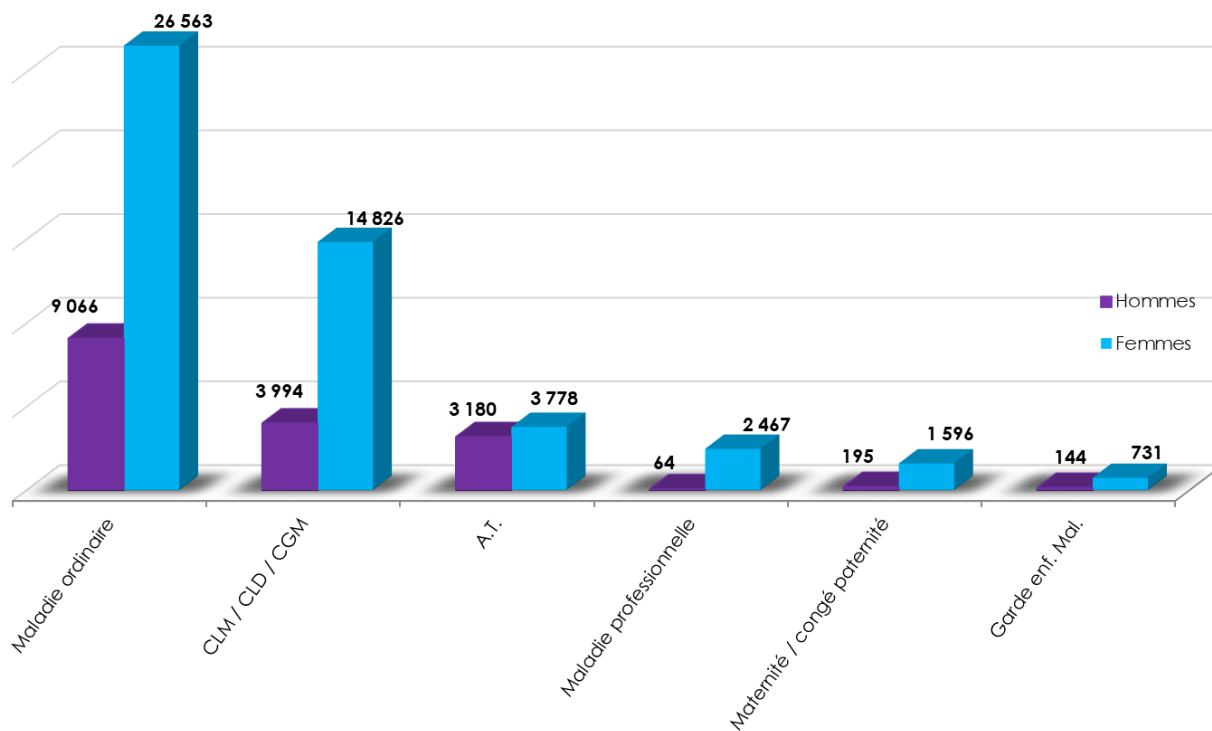
Pourcentage du nombre de jours d'arrêt par motif par rapport au nombre de jours d'arrêt total sur l'année

	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	35 629	53,5%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	18 820	28,3%
Maladie professionnelle, accident du travail	9 489	14,2%
Maternité, adoption, paternité, enfant malade	2 665,5	4,0%
Total	66 603,5	100%

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



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



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

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maladie ordinaire	4,5	4,6	5,0	5,5	6,8	5,8
Congé longue maladie	1,1	0,9	1,0	1,4	0,9	1,3
Congé longue durée	1,6	1,8	2,3	2,1	1,9	1,7
Congé grave maladie	0,1	0,1	0,01	0,02	0,10	0,1
Maladie professionnelle	0,4	0,3	0,2	0,4	0,3	0,4
Accident du travail	1,0	1,2	1,1	1,3	1,4	1,1
Maternité	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
Congé paternité	0,02	0,02	0,03	0,03	0,03	0,03
Garde d'enfant malade	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
TOTAL	9,3	9,5	10,2	11,1	11,8	10,8

Taux d'absentéisme par catégorie

	A	B	C
Maladie ordinaire	2,4	2,5	7,3
Congé longue maladie - longue durée et grave maladie	2,5	2,1	3,4
Maladie professionnelle	0,0	0,3	0,5
Accident du travail	0,0	0,6	1,5
TOTAL RAISON SANTE	4,9	5,4	12,7
Maternité - Adoption - Congé paternité	0,3	0,3	0,3
Garde d'enfant malade	0,1	0,1	0,2
TOTAL HORS RAISON SANTE	0,4	0,4	0,4
TOTAL	5,3	5,9	13,1

	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE							Taux abs. pour raison de santé	NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE				Total jours d'absence tous motifs	Taux abs. tous motifs	Effectif moyen 2023
	Maladie ordinaire	Congé de longue maladie	Congé de longue durée	Congé grave maladie	Maladie profession- nelle	Accident travail	Total jours d'absence raisons santé		Congé maternité	Adoption	Congé paternité	Garde enfants malades			
DGS et Cabinet	3 336	431	1 007	0	0	978	5 752	9,9	189	0	50	40	6 031	10,4	159
DGD Ressources et services aux communes	343	0	0	0	0	0	343	16,1	0	0	0	1	344	16,2	6
DGD Cohésion sociale	28 944	6 705	9 116	663	2 531	5 766	53 725	10,6	1 370	0	74	744	55 913	11,0	1 392
DGD Espace public et cadre de vie	0	0	0	0	0	0	0	-	0	0	0	0	0	-	0
DGD Attractivité et rayonnement	475	0	0	0	0	0	475	3,2	0	0	25	19	519	3,5	41
DGD Transition climatique	2 531	582	316	0	0	214	3 643	10,7	37	0	46	71,5	3 798	11,2	93
TOTAL VILLE	35 629	7 718	10 439	663	2 531	6 958	63 938	10,4	1 596	0	195	875	66 604	10,8	1 691

Nb : attention, plus l'effectif d'un service est faible, plus le taux d'absentéisme est sensible à la variation : un seul agent absent peut conduire à un taux d'absentéisme très important. Ainsi, le taux d'absentéisme à la DGD Ressources et services aux communes n'est pas représentatif à l'échelle de la ville de Dijon puisqu'il ne comprend que 6 agents en effectif moyen 2023. En effet, du fait de la mise en place de services communs à Dijon Métropole, la grande majorité des agents sont désormais métropolitains.

	Durée moyenne d'un arrêt de travail (MO)	Nb de jours d'arrêt par agent et par an (MO)
2018	14,3	16,4
2019	14,2	17,0
2020	18,3	18,4
2021	17,9	19,9
2022	14,4	24,7
2023	15,0	21,1

2.7.3 Etat de la mise en place du jour de carence

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

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

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

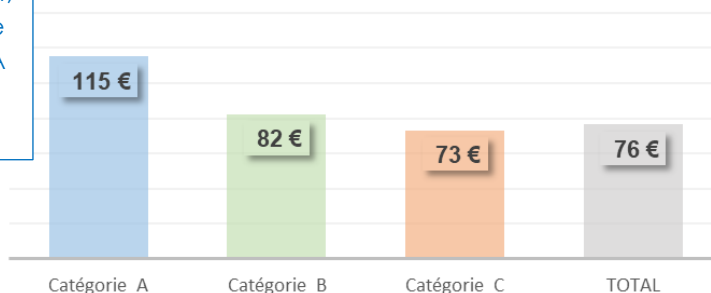
Collectivité	2022		2023		EVOLUTION	
	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)
Ville de DIJON	1 817	130 830 €	2 049	156 689 €	232	25 860 €
Catégorie A	98	10 493 €	109	12 556 €	11	2 063 €
Catégorie B	220	16 820 €	249	20 478 €	29,00	3 658 €
Catégorie C	1 499	103 516 €	1 691	123 655 €	192	20 139 €

Au total, il y a eu 2 049 jours prélevés pour un montant brut de 156 689 €

Collectivité	Femmes		Hommes		TOTAL	
	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)
Ville de DIJON	1 591	121 693 €	458	34 996 €	2 049	156 689 €
Catégorie A	86	9 925 €	23	2 631 €	109	12 556 €
Catégorie B	204	16 352 €	45	4 127 €	249	20 478 €
Catégorie C	1 301	95 417 €	390	28 238 €	1 691	123 655 €

Le montant moyen d'une journée de carence s'est élevé à 76€. Globalement, le montant moyen prélevé d'un jour de carence pour un agent de catégorie A a représenté une fois et demie celui d'un agent de catégorie C

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



Sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe	Part en % du nbre de jours de carence prélevés	% pondéré par rapport à l'effectif catégoriel
Femmes	70%	78%	59%
Hommes	30%	22%	41%

A la Ville, ce sont les femmes qui ont eu le plus de jours de carence prélevés en 2023 (70% contre 30%). Néanmoins, pour apprécier la réalité de l'impact du nombre de jours de carence par sexe, les disparités structurelles liées au nombre d'agents par sexe peuvent être « gommées » en pondérant le nombre de jours de carence prélevés par l'effectif de chaque sexe.

On constate alors une réduction de l'écart (41% pour les hommes contre 59% pour les femmes).

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

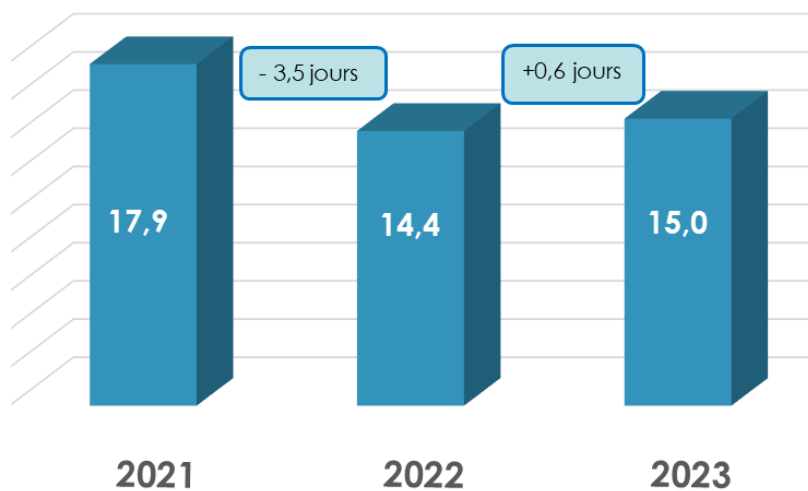
Total des ratios

Catégorie	% de l'effectif moyen annuel par catégorie	Part en % du nbre de jours de carence prélevés	% pondéré par rapport à l'effectif catégoriel
Catégorie A	12%	5%	19%
Catégorie B	18%	12%	29%
Catégorie C	69%	83%	52%

A la première lecture, on constate que les jours de carence prélevés ont concerné dans la grande majorité les agents de catégorie C (83%). Cependant, si on rapporte ce nombre de jours à l'effectif moyen annuel par catégorie, on constate une réduction de l'écart : en effet, 19% des jours prélevés concernent les agents de catégorie A, 29% les agents de catégorie B et 52% des jours de carence prélevés concernent les agents de catégorie C.

Collectivité	2022			2023			Evolution 2022/2023 en nbre de jours de la durée moyenne d'un arrêt
	Nbre de jours d'absence pour maladie ordinaire	Nbre d'arrêts pour maladie ordinaire hors prolongation	Durée moyenne d'un arrêt	Nbre de jours d'absence pour maladie ordinaire	Nbre d'arrêts pour maladie ordinaire hors prolongation	Durée moyenne d'un arrêt	
Ville DIJON	41 493	2 889	14,4	35 629	2 369	15,0	0,7
Catégorie A	2 542	219	11,6	1 811	113	16,0	4,4
Catégorie B	4 775	409	11,7	2 827	283	10,0	-1,7
Catégorie C	34 176	2 261	15,1	30 991	1 973	15,7	0,6

Durée moyenne d'un arrêt



La durée moyenne d'un arrêt pour maladie ordinaire a légèrement augmenté entre 2022 et 2023

3

Avancées collectives

3.1 CHIFFRES CLES

Chiffres clés 2023

Ville

Plan de déplacement d'administration (nombre de bénéficiaires)

Transports en commun urbains et non urbains	374
DiviaVélo / DiviaVélodi	6
Location de vélos	44
Forfait Mobilité Durable	301

Budget global action sociale 1 678 948 € (2% de la masse salariale)

dont Protection sociale complémentaire	616 745 €
dont Restauration du personnel	275 914 €
dont Comité d'action sociale (CAS)	345 678 €
dont Comité national d'action sociale (CNAS)	416 322 €
dont Aide sociale du personnel	24 289 €

Taux de retour sur participation CNAS 93,6%

Dialogue social

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

Nombre d'agents ayant fait grève au moins une fois dans l'année	845
Equivalent en nombre de journées d'absence pour grève	2 354

3.2 CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL

3.2.1 Plan de déplacement d'administration

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

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

Le nombre d'agents bénéficiaires est le suivant :

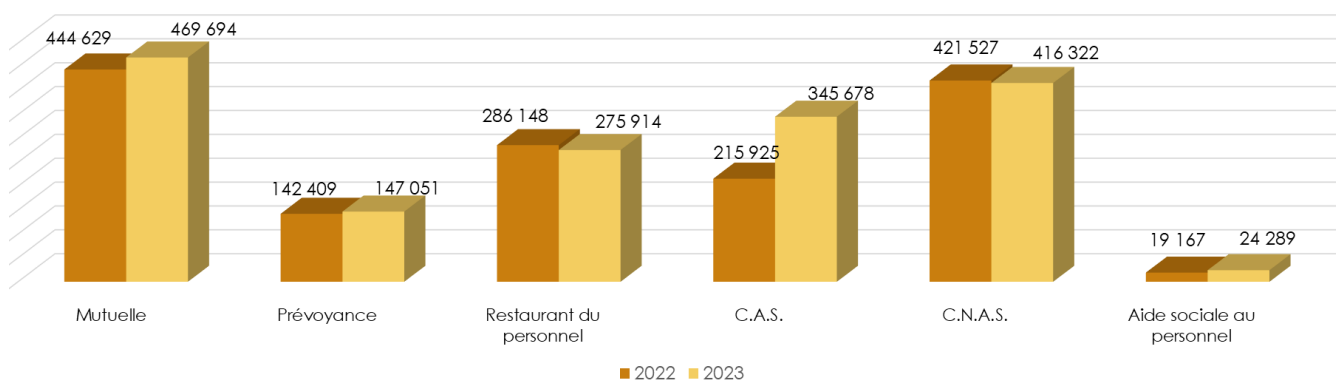
- Transports en Commun Urbain (Divia) : 329 (257 en 2022)
- Transports en Commun non Urbains (train / TRANSCO) : 45 (32 en 2022)
- Divia Vélo / Divia Vélodi : 6 (5 en 2022)
- Vélos : mise en place d'un système de location de vélos avec un tarif de location de 15 euros par an. En 2023, il y a eu 44 vélos loués à la Ville (55 en 2022).

La collectivité a par ailleurs mis en place le Forfait Mobilité Durable par délibération du 22 septembre 2022. En 2023, il y a eu 301 agents bénéficiaires.

3.2.2 Prestations sociales

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

	Coûts
Mutuelle (participation brute forfaitaire en fonction de la composition familiale pour les contrats labellisés)	469 694
Risque prévoyance (notamment maintien de salaire - participation de 17,06€ brut/mois)	147 051
Restauration du personnel (subvention en année civile)	275 914
Comité d'Action sociale (subvention en année civile)	345 678
C.N.A.S. (subvention en année civile)	416 322
Aide sociale au personnel	24 289
Total	1 678 948



LE CNAS

Le nombre de demandes de prestations est en hausse (+ 1 414 demandes par rapport à 2022). La demande de prestation « billetterie » connaît la hausse la plus importante (+ 1 175 demandes en 2023 par rapport à 2022).

Le taux de retour sur participation 2023 s'établit à 93,6%. La cotisation pour 2023 est de 416 322 € soit une diminution de -1,2% par rapport à l'année 2022. Toutefois une facture d'un montant de 12 324.39 € va être basculée sur le budget 2024.

Le nombre d'agent au 1er janvier 2023 était de 1884 contre 1835 en 2022 soit 2,67 % d'agents en plus.

En ce qui concerne le montant des demandes de prestations, il est en hausse de 3,83 % par rapport à 2022, soit de 375 269.27 € à 389 649.83 €.

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

	2020	2021	2022	2023
Cotisation annuelle de la collectivité	488 166	483 007	421 527	416 322
Montant des prestations servies par le CNAS	389 082	430 714	375 269	389 650
Retour sur participation	79,7%	89,2%	89,0%	93,6%

Prestations	Nombre de dossiers	Bonification
Accueil de loisirs	74	5 785 €
Aide familiale	1	200 €
Aide Sociale au logement	3	1 200 €
Carte de pêche	24	405 €
Décès	3	2 460 €
Décès agent	2	2 000 €
Déménagement	10	1 673 €
Départ à la retraite	61	24 530 €
Enfant handicapé	31	12 680 €
Forfait sport	306	11 817 €
Garde jeunes enfants	45	5 673 €
Handicapé tierce personne	10	2 055 €
Mariage-Pacs	21	4 830 €
Médailles	176	32 710 €
Ménage à domicile	0	0 €
Naissance-adoption-reconnaissance	21	4 620 €
Noël des enfants	476	14 808 €
Permis de chasse	14	280 €
Permis de conduire	24	3 600 €
Plus solidarité	0	0 €
Précarité énergétique	0	0 €
Rentrée scolaire	880	60 591 €
Secours exceptionnel	8	3 650 €
Séjour classe d'environnement	40	2 775 €
Séjour linguistique	20	1 271 €
Séjour vacances enfants	369	24 658 €
Séjour vacances retraités	4	199 €
Soutien éveil culturel	11	330 €
Stage BAFA	3	315 €
Stage moniteur / animateur	0	0 €
Vacances sans enfant	15	1 200 €
Cotisations URSSAF	1	15 585 €
CESU	128	5 505 €
Plan épargne chèques-vacances	258	33 091 €
Chèques Culture	28	965 €
Chèques Lire et Disque	43	1 127 €
Billetterie	2 750	63 874 €
Coupons sports	0	0 €
Séjours voyages	154	30 831 €
+ Remises séjours partenaires	0	0 €
Abonnements	19	415 €
Chèques Réduction	52	862 €
Économies sur prêts CNAS	0	0 €
Bonifications sur prêts sous-traités	20	11 074 €
Ecoute sociale	0	0 €
Renseignement juridique	1	6 €
Total	6 106	389 649,84

LE COMITE D'ACTION SOCIALE

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

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

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

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

	2020	2021	2022	2023
Actifs	20 561	19 589	17 886	20 222
Retraités	1 546	1 685	1 925	2 020
Conjoints	697	674	905	843
Enfants	692	525	687	754
Invités	98	43	224	461
Total repas	23 594	23 594	21 627	24 300
Coût annuel	291 952	297 922	275 209	264 488

La fréquentation du restaurant du personnel a augmenté de 12% entre 2022 et 2023.

La fréquentation du restaurant du personnel a augmenté par rapport à l'année dernière. Le coût global annuel est cependant en diminution en comparaison avec l'année 2022 de - 3,9%.

L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL (VILLE – CCAS – DIJON METROPOLE)

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

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

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

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

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

A la Ville, 24 289 € ont été distribués en 2023.

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	10	5
Nombre de dossiers présentés	35	18
Nombre de réunions préparatoires	13	

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

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL

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

- Exploitation du Parc des Expositions et du Palais des Congrès - futur mode de gestion - Avis du CST ;
- Règlement intérieur du CST et de la F3SCT – Avis du CST ;
- Création d'une direction générale déléguée à la Transition climatique - Avis du CST ;
- Ouverture de la légumerie - Avis du CST ;
- Emergence d'un lien hiérarchique unique au sein des Points d'Accès aux Droits dijonnais - Avis du CST ;
- Direction Enfance Education – Evolution de l'organisation du secteur patrimoine et restauration - Avis du CST ;
- Projet d'organisation de la fonction "Aménagement des locaux" au sein de la Direction de la Commande publique et des Moyens généraux - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation du suivi des postes, des effectifs et de la masse salariale - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation de la direction du Contrôle de gestion - Avis du CST ;
- Nouvelle organisation de la direction du Développement Economique et Enseignement supérieur - Avis du CST ;
- Modification de l'organigramme de la direction de Proximité Citoyenneté - Avis du CST ;
- Modification de l'organisation de la direction du Numérique - Avis du CST ;

- Evolution de certains postes budgétaires suite à la commission de révision de cotation des postes - Avis du CST ;
- Réorganisation de l'administration fonctionnelle du logiciel cartads - Avis du CST ;
- Evolution du poste de Responsable Qualité-Hygiène-Diététique – Avis du CST ;
- Suppression d'un poste d'agent d'accueil et création d'un poste de Technicien en Intervention Sociale et Familiale au sein de la Résidence Abrioux - Avis du CST ;
- Plan de Formation 2023-2025 - Avis du CST ;
- Direction des Ressources humaines : Protocole d'accord sur l'exercice des droits syndicaux - Avis du CST ;
- Rémunération du travail du dimanche pour tous les agents des trois collectivités - Information du CST ;
- Dispositif de protection sociale complémentaire - Avis du CST ;
- Schéma de mutualisation - Services communs - Nouvelles adhésions - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation de la direction de l'exploitation suite au transfert des routes nationales du territoire de Dijon et des agents de l'Etat - Information au CST ;
- Mise à jour de postes budgétaires à la Ville de Dijon et Dijon métropole - Avis du CST ;
- Rapport social unique (Ville de Dijon - CCAS - Dijon métropole) - Avis du CST ;
- Direction générale déléguée « Urbanisme et Environnement » : Ajustements d'organigramme - Avis du CST ;
- Evolution du poste budgétaire de chargé.e de prévention et de gestion des risques de la filière administrative vers la filière technique - Avis du CST ;
- Direction générale déléguée aux ressources et services aux communes : adaptation de l'organigramme - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation de la direction de l'Exploitation suite au transfert des routes nationales du territoire de Dijon et des agents de l'État - Avis du CST ;
- Mise en place d'un dispositif de télétravail - Avis du CST ;
- Labels Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes : Présentation du rapport annuel Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022 – Information du CST ;
- Direction Gestion Connectée de l'Espace Public (GCEP) : Evolution de l'organigramme - Avis du CST ;

- Direction Enfance-Education : Evolution de l'organisation de la fonction Ressources Humaines - Avis du CST ;
- Direction des Ressources Humaines : Ajustement de l'organisation - Avis du CST ;
- Règlement sur le temps de travail - Avis du CST ;
- Ajustement concernant des postes budgétaires - Avis du CST.

LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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

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

- Rapport d'activité 2022 de la Médecine professionnelle et Fiches Prévention associées - Information de la F3SCT ;
- Rapport portant sur les conditions de travail sur le site de la Prévention routière de la Ville de Dijon - Information de la F3SCT ;
- Rapport portant sur la ventilation et la température au Conservatoire - Information de la F3SCT ;
- Travail par fortes chaleurs : bilan des actions menées en 2023 au sein des services - Information de la F3SCT.

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

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

4 réunions Ville / CCAS se sont tenues en 2023.

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

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

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

3.3.4 Mouvement sur mot d'ordre national

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

845 agents ont fait grève au moins une fois dans l'année. Cela a occasionné sur l'année 1 912 journées d'absence, 668 demi-journées d'absence et 755,5 heures d'absence, soit l'équivalent de 2 353,9 journées de travail (2 084,3 en 2022).

Direction	Equivalent en jours de grève	% du total
DGS et Cabinet	12,8	0,5%
Direction de la Tranquillité publique	50,4	2,1%
Direction des ressources humaines	11,1	0,5%
Direction commande publique et moyens généraux	1,0	0,0%
Direction enfance éducation	950,9	40,4%
Direction des sports	41,4	1,8%
Direction petite enfance	529,9	22,5%
Direction proximité citoyenneté	59,6	2,5%
Direction santé-hygiène	1,6	0,1%
Direction de la culture	565,9	24,0%
Direction action sociale	3,3	0,1%
Direction commerce et artisanat	4,2	0,2%
Direction valorisation du patrimoine	1,1	0,0%
Direction pôle culturel de la CIGV	1,0	0,0%
Direction restauration municipale et alimentation durable	100,8	4,3%
Direction biodiversité et jardin de l'arquebuse	18,9	0,8%
Total	2 353,9	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**