



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
du Conseil Municipal de Dijon

Séance du lundi 16 décembre 2024

Président : Madame KOENDERS
Secrétaire de séance : Madame BALSON
Convocation envoyée le 6 décembre 2024

Nombre de membres du Conseil municipal : 59 Nombre de présents participant au vote : 53
Nombre de membres en exercice : 59 Nombre de procurations : 5

Membres présents :

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

Membres absents :

Monsieur David HAEGY	Monsieur François REBSAMEN pouvoir à Madame Nathalie KOENDERS
	Madame Françoise TENENBAUM pouvoir à Madame Christine MARTIN
	Madame Nora EL MESDADI pouvoir à Madame Kildine BATAILLE
	Madame Karine HUON-SAVINA pouvoir à Monsieur Patrice CHATEAU
	Madame Elizabeth REVEL pouvoir à Monsieur Antoine HOAREAU

OBJET : PERSONNEL**Rapport Social Unique et Index égalité professionnelle - Année 2023****1- Rapport Social Unique portant sur l'année 2023**

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

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

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

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

Au niveau local, du fait de l'érosion du pouvoir d'achat, la collectivité a souhaité instaurer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (facultative dans la fonction publique territoriale) en faveur des agents aux plus faibles revenus, tout en prêtant attention aux fortes contraintes budgétaires qui pèsent sur elle et en tenant compte des mesures déjà engagées ou qui seront effectives très prochainement au niveau local, comme l'instauration du RIFSEEP et la mise en place à partir du 1er janvier 2024 d'une convention de participation à la prévoyance.

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

Enfin, après la mise en œuvre du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au 1er janvier 2022 pour la part Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), le Complément Indemnitare Annuel (CIA), deuxième composante du RIFSEEP liée à la manière de servir, a été versé pour la première fois aux agents bénéficiaires en mars 2023 sur la base de l'entretien professionnel 2022.

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

L'effectif global des agents rémunérés au 31 décembre 2023 est de 2 466 (contre 2 446 en 2022).

Agents mensuels

L'effectif des agents mensuels rémunérés au 31 décembre 2023 est de 1 713 (contre 1 698 en 2022). Il se décompose en 1 541 fonctionnaires, 128 contractuels sur emploi permanent (contractuels 3 ans ou en CDI, sur postes vacants et remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles) et 44 contractuels sur emploi non permanent (collaborateurs de cabinet, collaborateurs de groupes d'élus, renforts et saisonniers).

- La part du personnel féminin est relativement stable par rapport à 2022 (70,5% en 2023 contre 70,3% en 2022).
- La filière technique représente à elle seule 37,5% (contre 38,6% en 2022) des effectifs mensuels de la Ville, soit 642 agents.
- Le nombre d'agents exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi (de droit ou sur autorisation) a diminué de -15,4% (99 en 2023 contre 117 en 2022). Il concerne principalement le personnel féminin (93,9% des agents à temps partiel).
- 97,2% des agents mensuels travaillent sur des postes à temps complet, contre 97,1% en 2022.
- L'effectif global des agents placés dans différentes positions administratives évolue sensiblement ; ainsi :
 - le nombre d'agents en disponibilité est en diminution (91 en 2023 contre 103 en 2022),
 - le nombre d'agents en congé parental est de 4 en 2023 (toutes des femmes) contre 4 en 2022,
 - le nombre d'agents détachés dans une autre structure augmente de 27 en 2022 à 31 en 2023.
- Concernant les mouvements de personnel mensuel : l'année 2023 a enregistré 228 arrivées (dont 112 fonctionnaires et 116 contractuels) et 213 départs (dont 136 fonctionnaires et 77 contractuels). 57 agents sont partis à la retraite.
- Concernant les avancements et promotions dans l'année 2023, 110 agents ont avancé de grade, 9 agents ont été promus au cadre d'emplois supérieur, et 711 agents ont avancé d'échelon (46,1% des fonctionnaires de la Ville de Dijon).
- Le nombre de jours d'absence des agents mensuels est en diminution de -8,2% (66 603,5 jours en 2023 contre 72 543,5 jours en 2022). On note une baisse de l'absentéisme pour raison de santé (10,4% contre 11,3% en 2022), et plus particulièrement pour maladie ordinaire (5,8% contre 6,8% en 2022). La durée moyenne d'un arrêt pour maladie ordinaire est passée de 14,4 jours en 2022 à 15 jours en 2023.
- Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées a diminué de -8,3% (54 130 heures en 2023 contre 59 043 heures en 2022). Il n'y a pas eu d'élections en 2023 contrairement à l'année 2022 où 11 575 heures avaient été nécessaires pour l'organisation des élections présidentielles et législatives.

Agents horaires

L'effectif global des agents horaires rémunérés au 31 décembre 2023 est en légère hausse (753 en 2023 contre 748 en 2022). L'effectif en équivalent temps plein augmente également (267,1 ETP en 2023 contre 232,6 ETP en 2022).

Masse salariale

La masse salariale (chapitres 012 et 6586) de la collectivité est en augmentation dans un contexte d'inflation forte et de mesures importantes prises en faveur des salariés (86,1M€ en 2023 contre 82,1M€ en 2022).

Cette évolution s'explique notamment :

- par la mise en œuvre de nouvelles mesures salariales nationales au regard du fort accroissement de l'inflation : hausse de la valeur du point de +1,5% au 1er juillet 2023 après une première revalorisation de +3,5% au 1er juillet 2022 entraînant une évolution de +1,6M€ entre 2022 et 2023 (+3,5M€ en année pleine pour le cumul des deux mesures à compter de 2024), les différentes revalorisations en faveur des agents aux salaires les plus bas (suite aux revalorisations successives du SMIC et à la revalorisation des grilles des agents de catégorie C et B de début de carrière au 01/07/2023) pour 337K€ entre 2022 et 2023, la hausse du montant de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat de +47K€ (100K€ en 2023 contre 53K€ en 2022) ;
- et par des mesures locales : l'aboutissement de la mise en œuvre du RIFSEEP pour la part CIA (503K€), la mise en place d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle à destination

des agents aux salaires les plus bas (465K€), du forfait mobilité durable (83K€) couplée au passage de 50% à 75% de la participation employeur aux frais de transport domicile/travail (15K€ pour les trois derniers mois de l'année 2023). La ville de Dijon a poursuivi également son ambition en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par le biais de l'apprentissage qu'elle soutient (60 apprentis au 31/12/2023 contre 56 au 31/12/2022) et par la mise en place d'une convention avec l'Association Profession Sport Animation Loisirs Culture Côte d'or (APSALC) pour la mise à disposition de 15 apprentis en formation « CP-JEPS 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.

Enfin, à ces mesures nationales et locales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, le glissement vieillesse technicité (+819K€).

Formation

La collectivité s'engage dans le développement des compétences de ses agents pour maintenir la qualité du service public. Le nombre de journées de formation augmente entre 2022 et 2023 avec la mise en place d'un nouveau plan de formation (7 152 jours en 2023 contre 4 428 en 2022, soit 2 724 jours de plus). Le budget (dont salaires des agents en formation) est également en hausse (2,1M€ en 2023 contre 1,4M€ en 2022) qui s'explique, outre l'augmentation du nombre de jours de formation, à la fois par l'augmentation de la contribution patronale au CNFPT de +0,05% appliquée sur une masse salariale plus importante, une hausse du coût liée au recours à des cabinets extérieurs et enfin par des salaires des agents partis en formation plus élevés compte tenu des mesures salariales prises en réponse à la forte inflation.

Action sociale

Concernant l'action sociale, la Ville de Dijon participe financièrement à la protection sociale complémentaire (santé depuis 2013 et prévoyance depuis 2015), à la restauration du personnel, au Comité d'Action Sociale, au Comité Nationale d'Action Sociale et à l'aide sociale au personnel. Le montant total de la participation brute (hors charges patronales sur la protection sociale complémentaire), en diminution du fait des transferts de personnel à la Métropole, s'est élevé à près de 1,7M€ (contre 1,5M€ en 2022).

Jours de grève

Concernant les jours de grève, on constate une hausse du nombre total de jours non travaillés dans l'année (2 354 en 2023 contre 2 084,3 en 2022).

2- Index égalité professionnelle 2023

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

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

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

Composition de l'index :

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

50 points : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires.
 15 points : Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les agents contractuels.
 25 points : Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes.
 10 points : Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents ayant perçu les plus hautes rémunérations.

	Résultat final obtenu	Nombre de points obtenus
1- Ecart de rémunération des Fonctionnaires (en %)	2,12%	47
2- Ecart de rémunération des Contractuels sur emploi permanent (en %)	6,51%	12
3- Ecart de taux de promotions de grade (en %)	0,85%	25
4- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	2	4
INDEX (sur 100 points)		88

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

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

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

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

SCRUTIN POUR : 58 ABSTENTION : 0
 CONTRE : 0 NE SE PRONONCE PAS : 0
 DONT 5 PROCURATION(S)

**Mélanie BALSON,
Secrétaire de séance**

**Nathalie KOENDERS,
Maire de Dijon**