

**DÉPARTEMENT
DE LA COTE D'OR**

VILLE DE DIJON

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

EXTRAIT du Registre des Délibérations
du Centre Communal d'Action Sociale de DIJON

Séance du 7 décembre 2023

à laquelle étaient présents :

Président de Séance : M. Antoine HOAREAU.

Membres présents : (12) M. HOAREAU, Mme TENENBAUM, M. BERTHIER, Mme AKPINAR-ISTIQUAM, Mme CHOLLET, Mme GINDRE, Mme VIAN, Mme LECOMTE, M. FOUILLOT, Mme JACQUENET, M. JASPART, M. AVENA.

Membres excusés représentés : (4) M. REBSAMEN représenté par M. HOAREAU, M. MEZUI représenté par Mme CHOLLET, Mme HERVIEU représentée par Mme GINDRE, M. FOUSSET représenté par M. FOUILLOT.

Membres excusés : (1) Mme JACQUEMARD.

Date de convocation : 1^{er} décembre 2023.

Délibération n° : 42-2023

Objet : Rapport social unique portant sur l'année 2022

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 de la collectivité.

Ainsi, le RSU, au titre de l'année 2022, a été présenté aux membres du Comité Social Territorial réuni le 20 septembre 2023.

L'année 2022 a principalement été marquée par un contexte de fort accroissement de l'inflation sous l'effet conjoint de la réouverture rapide de l'économie française après les périodes de restriction liées à la pandémie et de l'augmentation importante des prix de l'énergie au niveau mondial. Ainsi, 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 +3,5 % au 1^{er} juillet 2022, le reclassement des grilles des agents catégorie C au 1^{er} janvier 2022, des revalorisations successives de l'indice minimum de traitement (en lien avec l'évolution du SMIC) et la poursuite ainsi que la hausse de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat.

A ces mesures nationales s'ajoute la mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022 du RIFSEEP (pour la part IFSE) au niveau local, le nouveau régime indemnitaire des agents qui tient compte de la fonction occupée et de la valeur professionnelle, ainsi que le doublement de la participation employeur à la prévoyance (de 8 € à 16 € par mois).

Les remarques qui sont faites ci-dessous établissent une comparaison entre l'année 2022 et l'année 2021 :

L'effectif des agents mensuels rémunérés au 31 décembre 2022 est de 116 (contre 119 en 2021).

- Le personnel féminin reste grandement majoritaire (84,5 %) et stable par rapport à 2021 (84,9 %).

- Les filières administratives et sociales sont les plus représentées avec 31 % des agents en filière administrative (36 agents) et 32 % des agents en filière sociale (37 agents).

- Le nombre d'agents exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi (de droit ou sur autorisation) demeure stable (12 en 2022 et 13 en 2021). Il concerne principalement le personnel féminin (91,7 % des agents à temps partiel).

- 100 % des agents mensuels travaillent sur des postes à temps complet.

- L'effectif global des agents placés dans différentes positions administratives évolue peu ainsi :

- le nombre d'agents en disponibilité est stable (19 en 2022, identique à l'année 2021),
- le nombre d'agents en congé parental est stable avec 1 agent concerné en 2022 (une femme) (contre 1 en 2021),
- le nombre d'agents détachés dans une autre structure diminue sensiblement de 4 en 2021 à 3 en 2022.

- Concernant les mouvements de personnel mensuel : l'année 2022 a enregistré 14 arrivées (dont 8 fonctionnaires et 6 contractuels) et 17 départs (dont 13 fonctionnaires et 4 contractuels). Les départs à la retraite ont représenté 35 % des départs.

- L'effectif global des agents horaires rémunérés au 31 décembre 2022 est en hausse (15 en 2022 contre 12 en 2021).

- Concernant les avancements et promotions dans l'année 2022, 1 agent a avancé de grade, et 33 agents ont avancé d'échelon (32,4 % des fonctionnaires du CCAS de Dijon). Aucun agent n'a été promu au cadre d'emplois supérieur.

- Le nombre de jours d'absence des agents mensuels est en diminution : -18 % (5 505,5 jours en 2022 contre 6 715,5 jours en 2021). On note une baisse de l'absentéisme pour raison de santé (12,1 % contre 14,7 % en 2021), et plus particulièrement pour maladie ordinaire (7,2 % contre 8,5 % en 2021). L'absentéisme pour congé longue maladie / longue durée / grave maladie demeure à un niveau élevé mais diminue également par rapport à l'année précédente (4,9 % contre 5,8 % en 2021). La durée moyenne d'un arrêt en maladie ordinaire diminue fortement, passant de 27,9 jours en 2021 à 17 jours en 2022.

- Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées est faible au CCAS (489 heures en 2022 contre 394 heures en 2021).

- La masse salariale (chapitre 012) de la collectivité est en augmentation de +3,8 % (5,9 M€ en 2022 contre 5,7 M€ en 2021) qui s'explique notamment :

- par les mesures salariales nationales mises en œuvre au regard du fort accroissement de l'inflation : hausse de la valeur du point au 1er juillet 2022, les différentes revalorisations en faveur de agents aux salaires les plus bas, la hausse du montant de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, la prime inflation, et les mesures appliquées dans le cadre du Ségur de la Santé. Le coût s'est élevé en 2022 à 294 K€ (la prime inflation de 8,3 K€ a toutefois été entièrement remboursée par l'Etat en section de recettes) ;

- et par des mesures locales : la mise en œuvre du RIFSEEP pour la part IFSE (88,5 K€) et le doublement de la participation employeur à la prévoyance de 8 € à 16 € par mois (5,7 K€). Par ailleurs, les mouvements d'effectifs entre 2021 et 2022 ont entraîné naturellement des vacances temporaires d'emplois évaluées à -206 K€ entre 2021 et 2022, l'effectif ayant légèrement progressé de +1,7 ETP entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022.

Enfin, à ces mesures nationales et locales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, le glissement vieillesse technicité (+42 K€).

- Le nombre de journées de formation augmente légèrement entre 2021 et 2022 (419,5 jours en 2022 contre 396 en 2021, soit 23,5 jours de plus). Les formations en lien avec les compétences métiers ont été majoritairement déployées. A noter une très forte évolution dans les départs en formation managériale (x2 par rapport à 2019). Le budget (dont salaires des agents en formation) est également en hausse (151,1 K€ en 2022 contre 140,7 K€ en 2021).

- Concernant l'action sociale, le CCAS 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) s'est élevé à 110,5 K€.

- Concernant les conflits au travail, on constate une hausse du nombre total de jours non travaillés dans l'année (15,4 en 2022 contre 8,6 en 2021).

Ainsi, les membres du Conseil d'administration prennent acte de la présentation du rapport social unique 2022.

Adoptée à l'unanimité.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil d'Administration.

Destinataires :

Préfecture : 1

Registre : 1

Ressources internes : 1