



# Rapport social unique

CCAS



**2022**



# TABLE DES MATIERES

## CCAS de Dijon

1	OPTIMISATION DES RESSOURCES HUMAINES.....	8
1.1	CHIFFRES CLES .....	8
1.2	MASSE SALARIALE .....	9
1.2.1	Masse salariale (chapitre 012).....	9
1.2.2	Les dépenses de personnel (chapitre 012) par rapport aux dépenses de fonctionnement.....	11
1.2.3	Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012 hors frais de siège).....	11
1.3	EFFECTIFS.....	12
1.3.1	Effectif mensuel.....	15
	<b>REPARTITION PAR SEXE.....</b>	<b>15</b>
	<b>REPARTITION PAR AGE.....</b>	<b>19</b>
	<b>REPARTITION PAR CATEGORIE.....</b>	<b>20</b>
	<b>TAUX D'ENCADREMENT.....</b>	<b>23</b>
	<b>REPARTITION PAR STATUT.....</b>	<b>24</b>
	<b>LIEU DE RESIDENCE.....</b>	<b>25</b>
	<b>POSITIONS ADMINISTRATIVES.....</b>	<b>26</b>
	<b>REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLES.....</b>	<b>27</b>
	<b>TEMPS PARTIEL CHOISI.....</b>	<b>28</b>
	<b>TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE.....</b>	<b>30</b>
	<b>TEMPS NON COMPLET.....</b>	<b>30</b>
1.3.2	Mouvement de personnel .....	31
	<b>ENTREES.....</b>	<b>31</b>
	<b>DEPARTS.....</b>	<b>32</b>
1.3.3	Effectif rémunéré à l'heure .....	34
	<b>REPARTITION PAR SEXE.....</b>	<b>34</b>
	<b>REPARTITION PAR AGE.....</b>	<b>34</b>
	<b>REPARTITION PAR SERVICE.....</b>	<b>35</b>
	<b>PERSONNEL SAISONNIER.....</b>	<b>35</b>
1.4	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL .....	36
1.4.1	Compte Epargne Temps .....	38
1.4.2	Dons de jours de congé .....	38

1.4.3 Heures Supplémentaires rémunérées .....	39
---	----

## 2 SECURISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS INDIVIDUELS ..... 42

2.1 CHIFFRES-CLES.....	42
2.2 RECRUTEMENT ET MOBILITE .....	43
2.2.1 Les demandes d'emploi (Ville + CCAS + Dijon Métropole) .....	43
2.2.2 Mobilité interne.....	43
2.3 FORMATION.....	44
2.3.1 Structure de la formation .....	44
2.3.2 Répartition globale de la formation .....	45
<b>AGENTS MENSUELS.....</b>	<b>45</b>
<b>AGENTS HORAIRES.....</b>	<b>47</b>
2.3.3 Coût de la formation .....	48
2.4 INSERTION PROFESSIONNELLE.....	49
2.4.1 Travailleurs handicapés .....	49
2.4.2 Apprentissage .....	51
2.4.3 Stagiaires scolaires accueillis .....	51
2.5 REMUNERATIONS ET CARRIERES .....	52
2.5.1 Rémunération (agents mensuels).....	52
<b>REMUNERATION MOYENNE DES AGENTS .....</b>	<b>52</b>
<b>REPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHE DE SALAIRE (NET FISCAL).....</b>	<b>55</b>
<b>REMUNERATION MEDIANE NETTE.....</b>	<b>56</b>
<b>ECART DES REMUNERATIONS NETTES : 2,5.....</b>	<b>56</b>
<b>SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS .....</b>	<b>56</b>
2.5.2 Avancement.....	56
<b>AVANCEMENT D'ECHOLON.....</b>	<b>56</b>
<b>AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES VILLE + CCAS).....</b>	<b>56</b>
<b>AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES CCAS) .....</b>	<b>57</b>
2.5.3 Médailles (Ville et CCAS).....	58
2.5.4 Sanctions .....	59
2.6 MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES.....	59
2.6.1 Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail (Ville + CCAS) .....	59
2.6.2 Accidents de travail (service + trajets) .....	60
2.6.3 Actions préventives et correctives .....	62

2.7	ABSENTEISME .....	62
2.7.1	Taux d'absentéisme global .....	62
2.7.2	Taux d'absentéisme par motif.....	63
2.7.3	Etat de la mise en place du jour de carence.....	67
<b>3</b>	<b>AVANCEES COLLECTIVES .....</b>	<b>72</b>
3.1	CHIFFRES CLES .....	72
3.2	CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL .....	73
3.2.1	Plan de déplacement d'administration .....	73
3.2.2	Prestations sociales .....	74
	<b>BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE PAR LE CCAS EN FAVEUR DES AGENTS.....</b>	<b>74</b>
	<b>LE CNAS.....</b>	<b>75</b>
	<b>LE COMITE D'ACTION SOCIALE.....</b>	<b>77</b>
	<b>LE RESTAURANT DU PERSONNEL (PETITE FOLIE, HORS CENTRE DE RENCONTRES INTERNATIONALES) .....</b>	<b>77</b>
	<b>L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL.....</b>	<b>77</b>
3.3	DIALOGUE SOCIAL .....	79
3.3.1	Elections professionnelles (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole) .....	79
3.3.2	Instances consultatives du personnel (Données Ville + CCAS) .....	80
	<b>LE COMITE TECHNIQUE.....</b>	<b>81</b>
	<b>LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL .....</b>	<b>82</b>
	<b>LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE.....</b>	<b>82</b>
3.3.3	Absences syndicales .....	82
3.3.4	Mouvement sur mot d'ordre national .....	83



# 1

Optimisation des ressources humaines





1.1 CHIFFRES CLES

## Chiffres clés 2022 CCAS

Masse salariale du CCAS pour 2022 : 5 909 693 €

Poids de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement : 65,5%

ENSEMBLE DES AGENTS MENSUELS ET HORAIRES : 131 agents (soit 121,4 ETP)

116 agents mensuels au 31 décembre 2022

Soit	112,0	ETP
	84,5%	de l'effectif sont des femmes
	41,4%	sont des agents de catégorie A
	6,9%	sont des agents de catégorie B
	51,7%	sont des agents de catégorie C

L'âge moyen des agents mensuels est de 51,0

15 agents horaires au 31 décembre 2022

Soit	9,4	ETP
	33,3%	de l'effectif sont des femmes

L'âge moyen des agents horaires est de 31,8



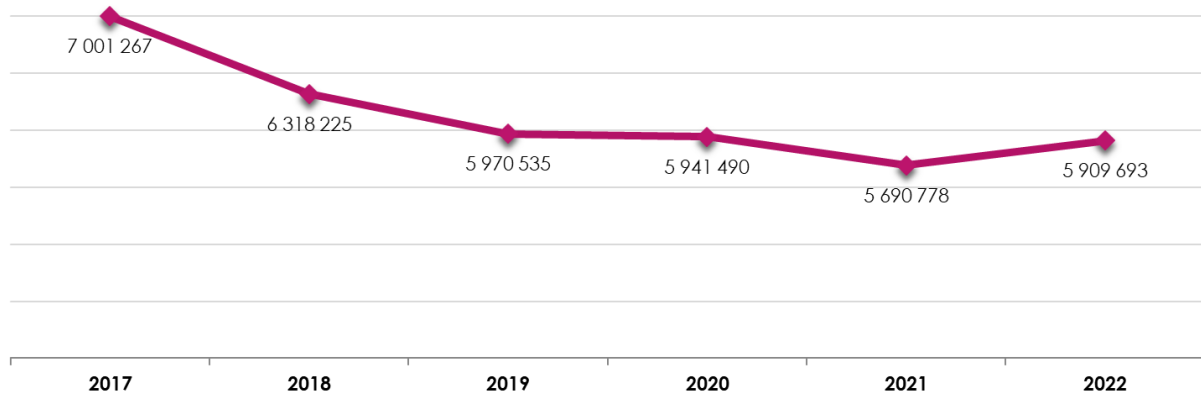
## 1.2 MASSE SALARIALE

### 1.2.1 Masse salariale (chapitre 012)

En 2022, la masse salariale tous budgets et tous personnels confondus est de 5 909 693 euros. Sur cette somme, les salaires représentent 4 064 311 euros, soit 68,8% et les contributions patronales 1 699 471 euros, soit 28,8% ; 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 31 199 euros.

#### Evolution de la masse salariale de 2017 à 2022



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 +3,8 % entre 2021 et 2022** qui s'explique notamment par des mesures gouvernementales en lien avec le 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 :

- **La hausse 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% à compter du 1er juillet 2022 (la dernière revalorisation datait du 1er février 2017 et s'était élevée à +0,6%). Le coût de cette mesure s'élève à 83K€ sur l'année 2022 pour le budget principal (158K€ en année pleine) (et 5K€ pour le budget des Marronniers – 10K€ en année pleine).

- **les différentes mesures salariales mises en œuvre en faveur des agents aux salaires les plus**



**bas** suite aux revalorisations successives du SMIC (+2,2% au 01/10/2021, +0,9% au 01/01/2022, +2,65% au 01/05/2022 et +2,01% au 01/08/2022 en raison de la hausse de l'inflation) : reclassements des grilles des agents de catégorie C au 01/01/2022 avec minimum de traitement sur la base de l'indice majoré 343, et minimum de traitement fixé à l'indice majoré 352 à compter du 01/05/2022. Le coût de ces différentes mesures, dont la bonification d'un an d'ancienneté pour les agents de catégorie C, s'est élevé à 28K€.

- **la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat** a augmenté de +8,5K€ entre 2021 et 2022 sous l'effet de l'inflation.

- **la mise en place de la prime exceptionnelle inflation** (néanmoins entièrement remboursée par l'Etat en section de recettes) dont l'impact sur la masse salariale s'est élevé à 8,3K€ pour le budget principal (400€ pour le budget annexe des Marronniers).

**Une autre mesure gouvernementale a été mise en place à compter de 2022 dans le cadre du Ségur de la santé** : le Complément de Traitement Indiciaire (CTI) dont le coût s'est élevé à 128K€ pour le budget principal, soit 174K€ en année pleine (et 33K€ pour le budget annexe des Marronniers mais 22K€ en année pleine du fait du versement du CTI en 2022 avec effet rétroactif depuis 2020). Il concerne :

- les agents publics exerçant leurs fonctions dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes gérées par des collectivités territoriales. Le CTI a été mis en place pour l'ensemble des agents exerçant leurs fonctions au sein du foyer des Marronniers avec effet rétroactif : le montant de ce complément de traitement indiciaire est fixé comme suit :

- 24 points d'indice majoré au 1er septembre 2020 ;

- 49 points d'indice majoré au 1er décembre 2020.

- les agents qui exercent, à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif : l'article 44 de la loi n° 2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificative pour 2022 a étendu la liste des établissements dont les fonctionnaires sont éligibles à ce complément dont le CCAS fait partie. La mise en œuvre de cette mesure a été appliquée avec effet rétroactif au 1er avril 2022.

**Au niveau local, la collectivité a mis en place le RIFSEEP au 1er janvier 2022 pour la part IFSE.** Le coût de cette mesure s'est élevé à 84K€ (4,5K€ pour le budget des Marronniers), néanmoins atténué en 2022 par l'effet report négatif de -26K€ correspondant au solde exceptionnel en 2021 de trois mois de complément de régime indemnitaire pour les mois dus au titre d'octobre à décembre avant son intégration dans l'IFSE.

**Les mouvements d'effectifs entre 2021 et 2022** ont entraîné naturellement des vacances temporaires d'emplois évaluées à -206K€ 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 locales et nationales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, **le glissement vieillesse technicité** (+42 K€).

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



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

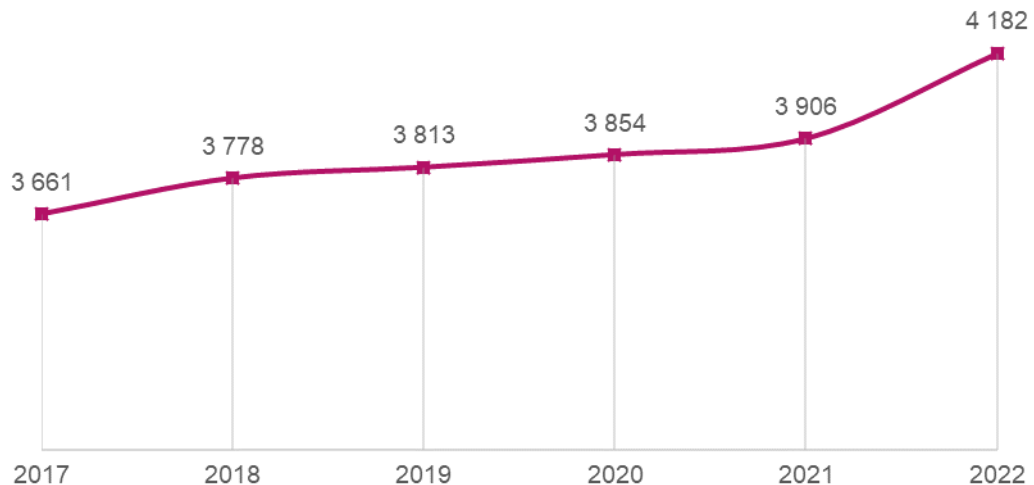
La part des dépenses de personnel représente 65,5% des dépenses de fonctionnement du CCAS.

Evolution de la part des dépenses de personnel par rapport aux dépenses de fonctionnement depuis 2017

2017	2018	2019	2020	2021	2022
68,0%	67,3%	67,1%	68,6%	66,5%	<b>65,5%</b>

### 1.2.3 Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012 hors frais de siège)

Le coût moyen par équivalent temps plein (mensuels + horaires + emplois aidés) est de l'ordre de 4 182 euros par mois (masse salariale / nombre d'ETP moyen 2022 : 117,77).



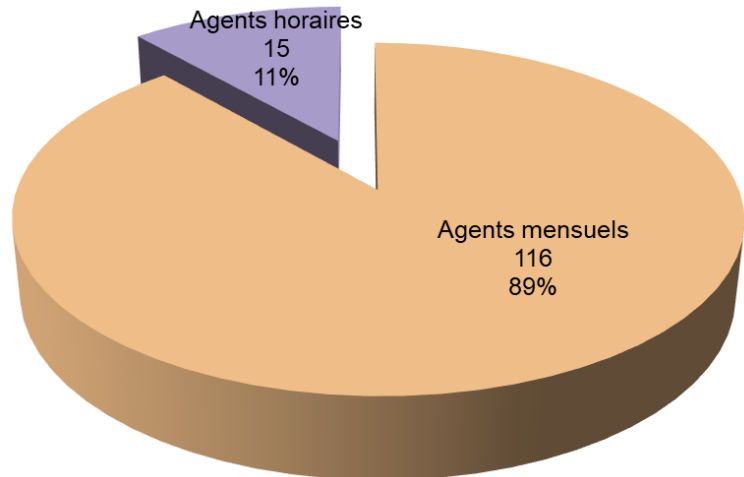
## 1.3 EFFECTIFS

Les chiffres donnés dans ce document sont arrêtés au 31 décembre 2022.

Effectif total : **131 agents** au CCAS  
dont :

**116 rémunérés au mois** (soit 89% de l'effectif total)

**15 rémunérés à l'heure** (soit 11% de l'effectif total)

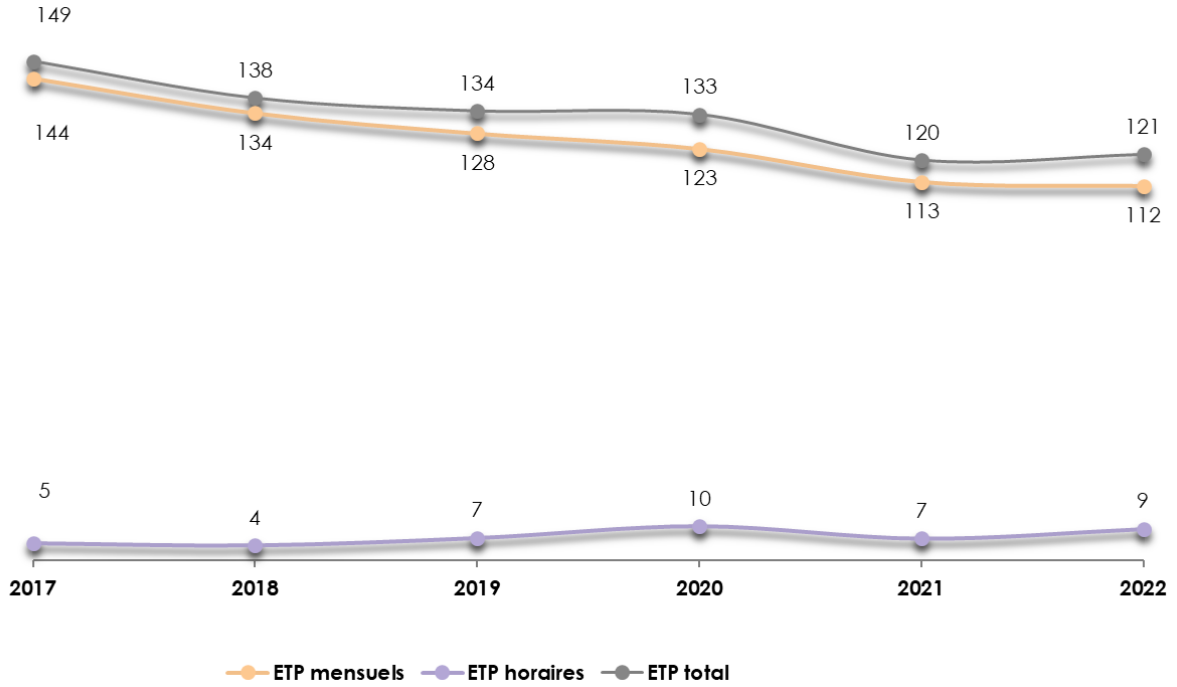


## Evolution de l'effectif entre 2017 et 2022

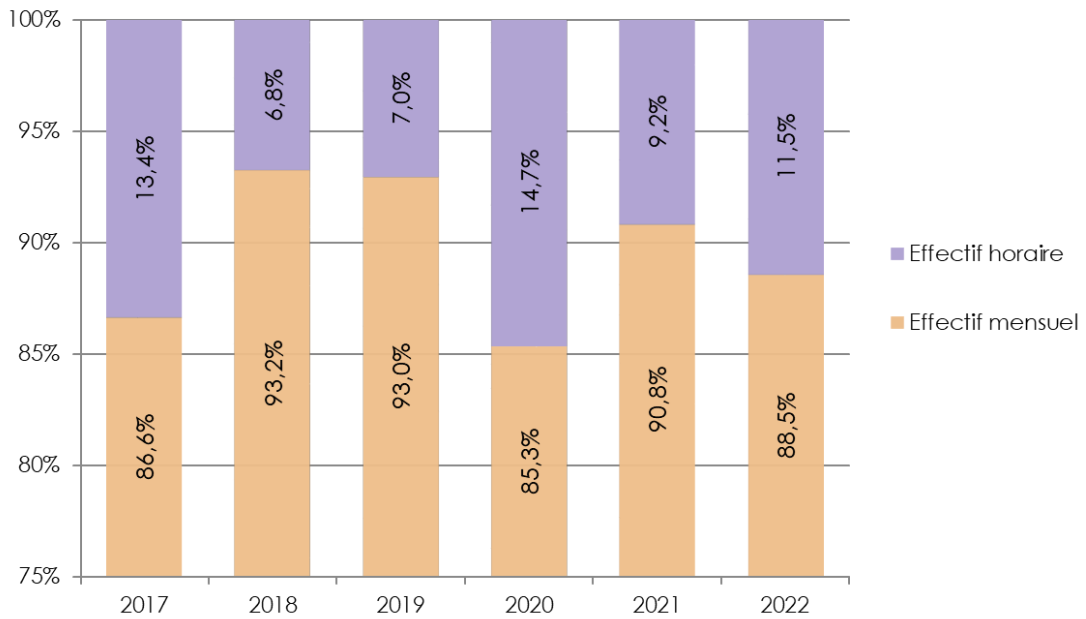
Effectif	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution en nombre	Évolution en %
Nb d'agents mensuels	149	138	132	128	119	<b>116</b>	-3	-2,5%
EIP mensuels	144,2	133,8	127,7	123,1	113,2	<b>112,0</b>	-1,2	-1,1%
Nb d'agents horaires	23	10	10	22	12	<b>15</b>	+3	+25,0%
EIP horaires	5,1	4,5	6,7	10,3	6,5	<b>9,4</b>	+2,9	+44,5%
TOTAL Nb d'agents	172	148	142	150	131	<b>131</b>	0	0,0%
EIP total	149,3	138,3	134,4	133,4	119,7	<b>121,4</b>	+1,7	+1,4%

*Nota Bene:* il s'agit de l'effectif rémunéré au 31/12/2022. 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 2017 à 2022



Evolution de la répartition en % de l'effectif mensuel / horaire de 2017 à 2022



Années	PERSONNEL SUR EMPLOI PERMANENT								PERSONNEL SUR EMPLOI NON PERMANENT					Total	ETP	
	Mensuels							Total	ETP	Mensuels		Horaires	Total			ETP
	Fonctionnaires			Contractuels						*Collaborateurs de cabinet *Contractuels de groupes d'élus	*Non titulaires renforts *Saisonniers *Titulaires extérieurs					
	Titulaires	Stagiaires	% de titulaires et de stagiaires /effectif permanent	*Contractuel 3 ans *Agents en CDI *Agents situation handicap	Contractuels sur postes vacants	Contractuels remplaçants			Horaires							
2017	140	3	<b>96,0</b>	0	1	5	149	144,2	0	0	23	<b>23</b>	5,1	<b>172</b>	149,3	
2018	133	0	<b>97,1</b>	0	1	3	137	132,8	1	0	10	<b>11</b>	5,5	<b>148</b>	138,3	
2019	122	1	<b>94,6</b>	0	1	6	130	125,9	1	1	10	<b>12</b>	8,5	<b>142</b>	134,4	
2020	115	1	<b>95,1</b>	1	1	4	122	117,1	1	5	22	<b>28</b>	16,3	<b>150</b>	133,4	
2021	107	0	<b>91,5</b>	3	5	2	117	111,2	1	1	12	<b>14</b>	8,5	<b>131</b>	119,7	
<b>2022</b>	101	1	<b>90,3</b>	4	4	3	113	109,0	1	2	15	<b>18</b>	12,4	<b>131</b>	121,4	

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 la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale modifiées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Ainsi, le personnel sur emploi permanent comprend :

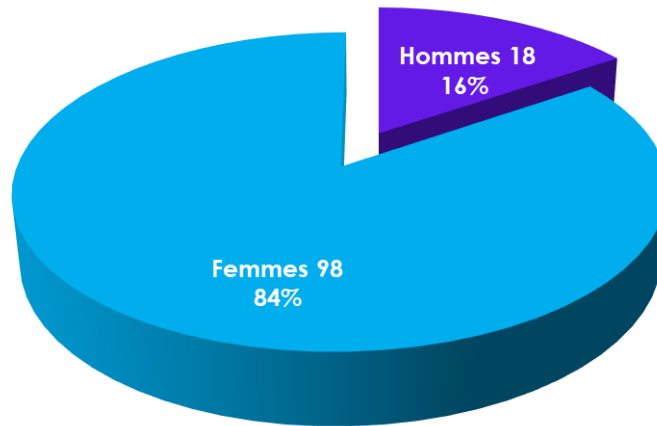
- Les fonctionnaires
- Les contractuels recrutés sur la base des articles 3-3-1° (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) ; 3-3-2° (lorsque la nature de fonctions ou les besoins des services le justifient) ; 38 (recrutement de travailleur handicapé) ; 3-1 (remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels) ; 3-2 (vacance temporaire d'un emploi).

Le personnel sur emploi non permanent comprend :

- Les contractuels recrutés sur la base des articles 110 (collaborateurs de cabinet des autorités territoriales) ; 110-1 (collaborateur de groupe d'élus) ; 311° (accroissement temporaire d'activité) ; 312° (accroissement saisonnier d'activité),
- Les agents horaires et emplois aidés.

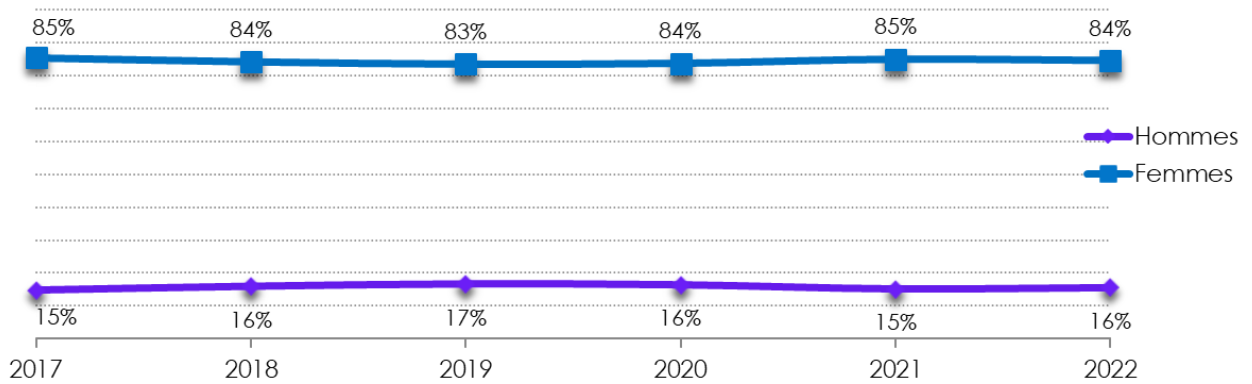
1.3.1 Effectif mensuel

REPARTITION PAR SEXE



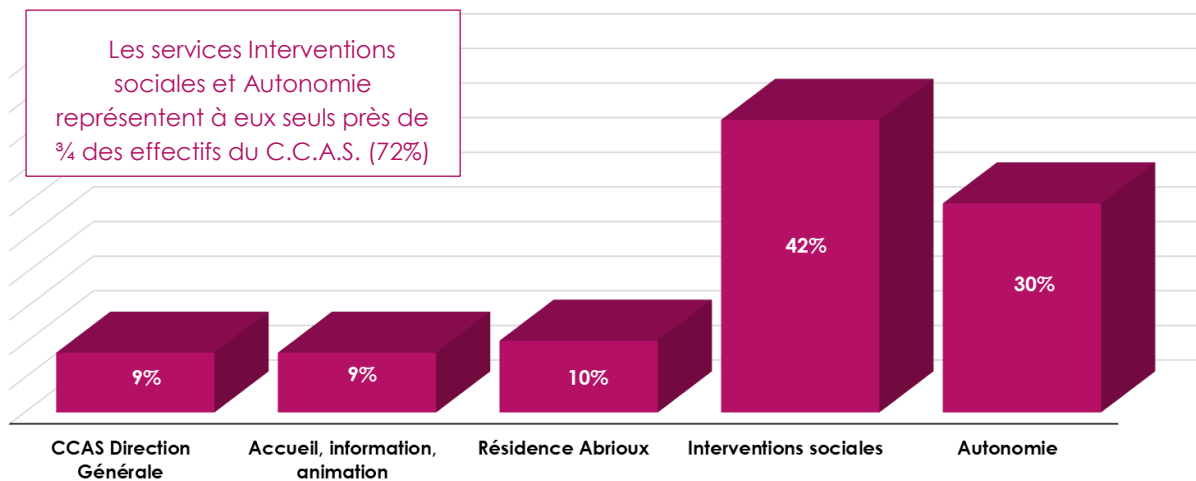
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Répartition en %	Évolution en nombre	Évolution en %
Hommes	22	22	22	21	18	<b>18</b>	<b>15,5%</b>	0	0,0%
Femmes	127	116	110	107	101	<b>98</b>	<b>84,5%</b>	-3	-3,0%
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>138</b>	<b>132</b>	<b>128</b>	<b>119</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>	<b>-3</b>	<b>-2,5%</b>

**Evolution de la répartition femmes / hommes de 2017 à 2022**



## Répartition par sexe et services

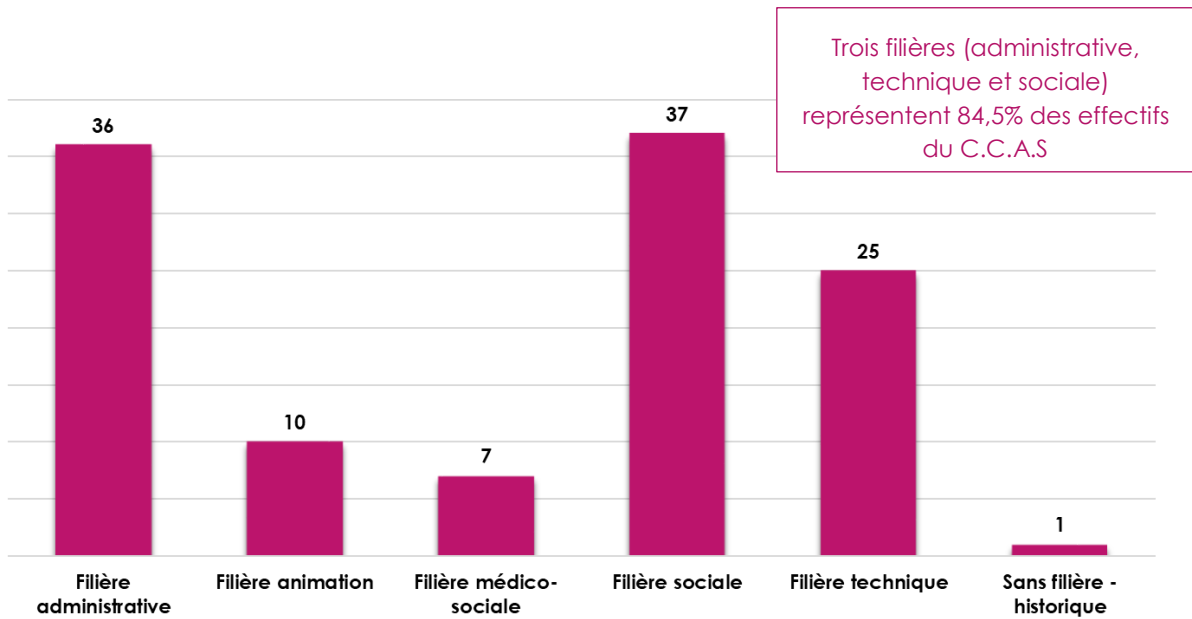
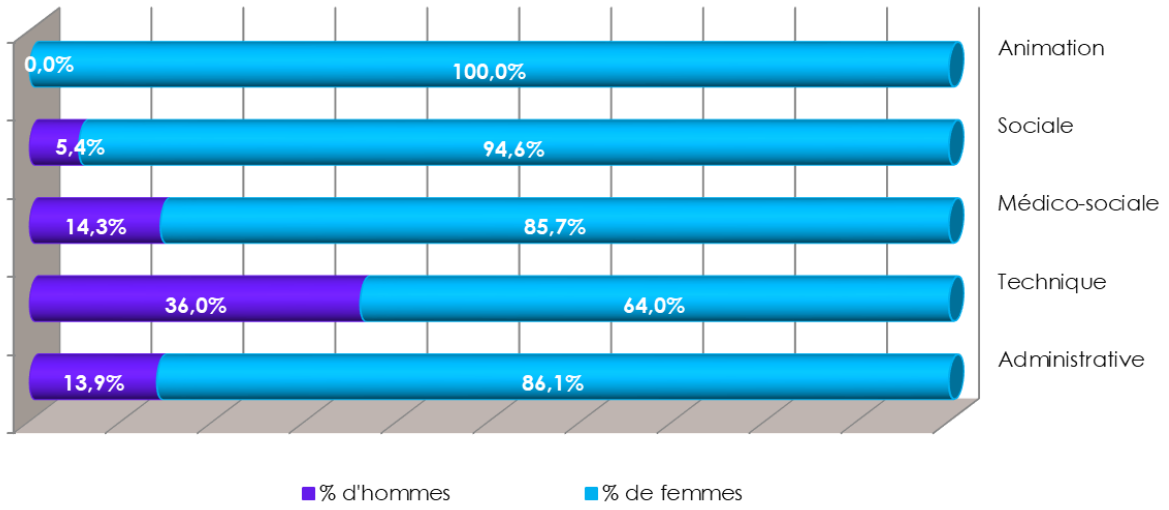
Services	Hommes	Femmes	Total
CCAS Direction Générale	3	7	10
Accueil, information, animation	1	9	10
Résidence Abrioux	5	7	12
Interventions sociales	4	45	49
Autonomie	5	30	35
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>98</b>	<b>116</b>
	15,5%	84,5%	



## Répartition par sexe et filière

Filière	Hommes	Femmes	% de femmes	Total	% par filière
Filière administrative	5	31	86,1%	36	31,0%
Filière animation	0	10	100,0%	10	8,6%
Filière médico-sociale	1	6	85,7%	7	6,0%
Filière sociale	2	35	94,6%	37	31,9%
Filière technique	9	16	64,0%	25	21,6%
Sans filière - historique	1	0	0,0%	1	0,9%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>98</b>	<b>84,5%</b>	<b>116</b>	<b>100,0%</b>







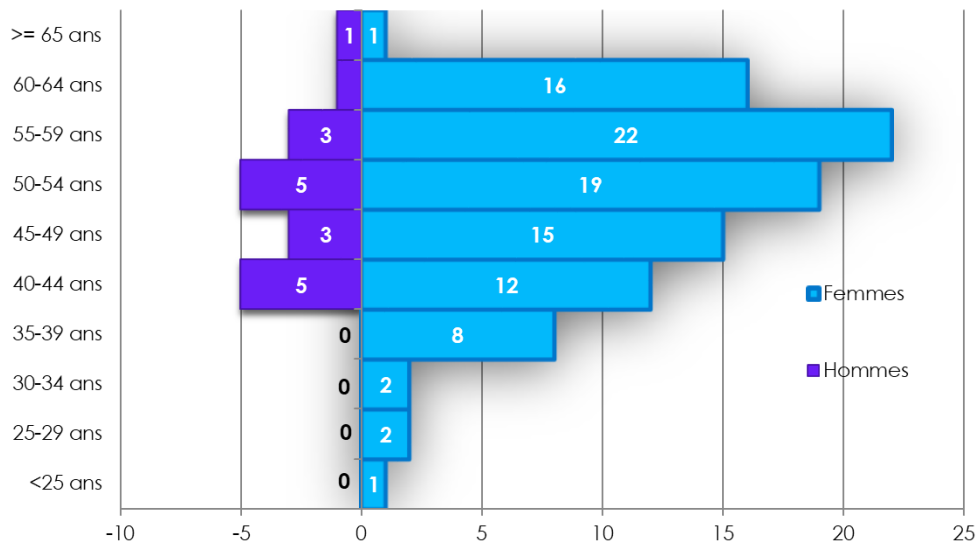
## Répartition par sexe et emplois

METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
<b>ADMINISTRATION GENERALE, ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES</b>		<b>4</b>	<b>35</b>	<b>39</b>
Administration générale		3	33	36
Agent de gestion administrative	Chargé d'accueil	0	6	6
	Gestionnaire administratif	1	16	17
	Secrétaire	2	7	9
Manager et coordinateur des affaires générales	Responsable administratif	0	2	2
Responsable de service ou structure administrative	Responsable de service administratif	0	2	2
Organisation et gestion de projet		1	0	1
Chargé de projet	Chef de projet	1	0	1
Social		0	2	2
Chargé de mission	Chargé de mission	0	2	2
<b>INTERVENTIONS TECHNIQUES</b>		<b>6</b>	<b>16</b>	<b>22</b>
Bâtiment		2	0	2
Intervenant en bâtiment	Agent d'exploitation bâtiments	2	0	2
Logistique		1	3	4
Agent entretien et services généraux	Chargé d'accueil de logistique	1	1	2
	Chargé de propreté des locaux	0	2	2
Restauration		3	13	16
Livreur de repas	Agent de livraison de repas personnes âgées	3	10	13
Agent d'entretien et de restauration	Agent d'entretien et de restauration	0	3	3
<b>EDUCATION, LOISIRS</b>		<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Animation et interventions éducatives		0	6	6
Animateur	Animateur senior	0	5	5
	Animateur social	0	1	1
<b>PILOTAGE STRATEGIQUE</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Direction opérationnelle		1	0	1
Conseiller de l'exécutif	Collaborateur de cabinet	1	0	1
<b>SECURITE ET TRANQUILLITE PUBLIQUE</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Gardiennage et surveillance		2	0	2
Surveillant et gardien dans les établissements recevant du public	Concierge	2	0	2
<b>SANITAIRE, SOCIAL et MEDICO SOCIAL</b>		<b>5</b>	<b>41</b>	<b>46</b>
Médico-social		1	4	5
Aide médico-psychologique	Aide médico-psychologique	1	2	3
Infirmière	Infirmière	0	1	1
Responsable d'établissement médico-social	Responsable d'établissement médico-social	0	1	1
Social		4	37	41
Agent d'accompagnement social	Agent d'accompagnement social des personnes âgées	0	1	1
Responsable de services sociaux	Responsable de services sociaux	1	6	7
Responsable de structures sociales	Responsable de structures sociales	1	1	2
Travailleur social	Assistant de service social	2	29	31
TOTAL GENERAL		18	98	116

*Nota Bene : Effectif au 31/12/2022 hors personnel de groupes d'élus et agents sans emploi*

**REPARTITION PAR AGE**

La moyenne d'âge des agents est de 51 ans (50,9 ans pour les hommes et 51 ans pour les femmes).



Les agents de moins de 30 ans représentent 2,6% de l'effectif ; quant aux agents de plus de 50 ans, ils représentent 58,6% de l'effectif.

L'âge médian est de 51 ans et 11 mois (52 ans et 9 mois pour les agents féminins et 50 ans et 10 mois pour les agents masculins).

	2017	2018	2019	2020	2021	<b>2022</b>
Moyenne d'âge des agents	48,9	49,4	49,4	49,9	51,2	51,0
% agents – 30 ans	2,0	2,2	4,5	4,7	1,7	2,6
% agents + 50 ans	49,0	49,6	51,5	55,5	59,7	58,6
Âge médian	49 ans et 2 mois	49 ans et 4 mois	50 ans et 3 mois	51 ans et 7 mois	52 ans et 3 mois	51 ans et 11 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 par service**

Services	Nb d'agents	Nb d'agents + 50 ans	% agents + 50 ans
CCAS Direction Générale	10	5	50,0%
Accueil, information, animation	10	8	80,0%
Résidence Abrioux	12	9	75,0%
Interventions sociales	49	22	44,9%
Autonomie	35	24	68,6%
<b>Total général</b>	<b>116</b>	<b>68</b>	<b>58,6%</b>

**Age par catégorie**

	A	B	C	Total
Moyenne d'âge	47,8	57,5	52,7	51,0
Nombre d'agents - 30 ans	3	0	0	3
Nombre d'agents + 50ans	22	8	38	68

**Age par filière**

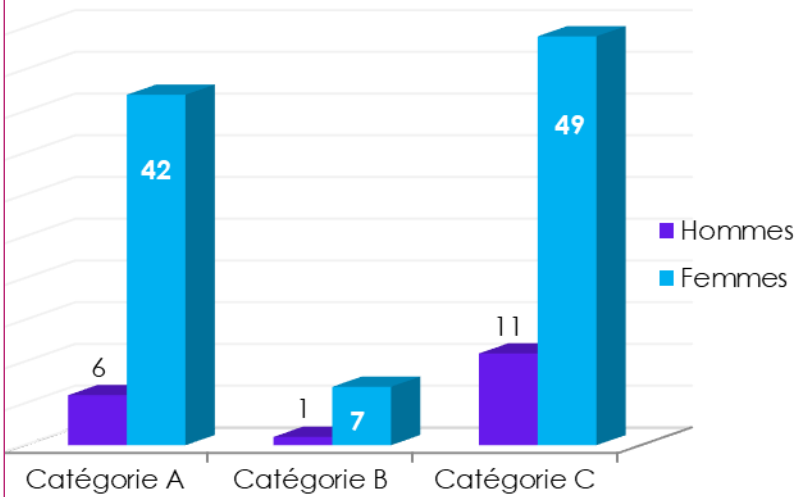
Filières	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	En % / effectif filière	Agents +50 ans	En % / effectif filière
Administrative	52,5	0	0,0%	23	63,9%
Animation	54,7	0	0,0%	7	70,0%
Médico-sociale	47,5	0	0,0%	2	28,6%
Sociale	47,1	3	8,1%	16	43,2%
Technique	54,6	0	0,0%	20	80,0%
Sans filière	40,8	0	0,0%	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>51,0</b>	<b>3</b>	<b>2,6%</b>	<b>68</b>	<b>58,6%</b>

**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	6	42	48	87,5%
Catégorie B	1	7	8	87,5%
Catégorie C	11	49	60	81,7%
TOTAL	18	98	116	84,5%

La répartition de l'effectif par catégorie a évolué à compter de 2019 du fait de la revalorisation en catégorie A au 01/02/2019 des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs [et des éducateurs de jeunes enfants (non représentés au CCAS)] qui étaient auparavant en catégorie B. Les auxiliaires de soins au CCAS n'ont pas été concernés par la revalorisation en catégorie B car relèvent de la spécialité des Aides Médico psychologiques.



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Catégorie A</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>48</b>	<b>48</b>
Soit en % par rapport à l'effectif total	10,7%	11,6%	40,9%	39,8%	40,3%	<b>41,4%</b>
% de femmes dans la catégorie	87,5%	81,3%	92,6%	94,1%	91,7%	<b>87,5%</b>
<b>Catégorie B</b>	<b>56</b>	<b>49</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>8</b>
Soit en % par rapport à l'effectif total	37,6%	35,5%	7,6%	7,8%	7,6%	<b>6,9%</b>
% de femmes dans la catégorie	96,4%	95,9%	90,0%	90,0%	88,9%	<b>87,5%</b>
<b>Catégorie C</b>	<b>77</b>	<b>73</b>	<b>68</b>	<b>67</b>	<b>62</b>	<b>60</b>
Soit en % par rapport à l'effectif total	51,7%	52,9%	51,5%	52,3%	52,1%	<b>51,7%</b>
% de femmes dans la catégorie	76,6%	76,7%	75,0%	74,6%	79,0%	<b>81,7%</b>

### Effectif par catégorie et par service

Les 116 agents se répartissent de la manière suivante dans les différents services :

Services	Nombre d'agents	%	Par catégorie		
			A	B	C
CCAS Direction Générale	10	8,6%	4	2	4
Accueil, information, animation	10	8,6%	1	2	7
Résidence Abrioux	12	10,3%	2	1	9
Interventions sociales	49	42,2%	35	1	13
Autonomie	35	30,2%	6	2	27
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>	<b>48</b>	<b>8</b>	<b>60</b>

### 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	Attachés Territoriaux	7	19,4%	6,0%
	<b>Total A</b>		<b>7</b>	<b>19,4%</b>	<b>6,0%</b>
	B	Rédacteurs Territoriaux	4	11,1%	3,4%
	<b>Total B</b>		<b>4</b>	<b>11,1%</b>	<b>3,4%</b>
	C	Adjoints administratifs territoriaux	25	69,4%	21,6%
<b>Total C</b>		<b>25</b>	<b>69,4%</b>	<b>21,6%</b>	
<b>Total Filière administrative</b>			<b>36</b>	<b>100%</b>	<b>31,0%</b>
Technique	C	Adjoints techniques territoriaux	24	96,0%	20,7%
		Agents de maîtrise Territoriaux	1	4,0%	0,9%
	<b>Total C</b>		<b>25</b>	<b>100,0%</b>	<b>21,6%</b>
<b>Total Filière technique</b>			<b>25</b>	<b>100%</b>	<b>21,6%</b>
Médico Sociale	A	Infirmiers Terr. en Soins Généraux	4	57,1%	3,4%
	<b>Total A</b>		<b>4</b>	<b>57,1%</b>	<b>3,4%</b>
	C	Auxiliaires de soins territoriaux	3	42,9%	2,6%
<b>Total C</b>		<b>3</b>	<b>42,9%</b>	<b>2,6%</b>	
<b>Total Filière Médico-Sociale</b>			<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>6,0%</b>
Sociale	A	Conseiller Terr. socio-éd	3	8,1%	2,6%
		Assistants terr. socio-éducatifs	33	89,2%	28,4%
	<b>Total A</b>		<b>36</b>	<b>97,3%</b>	<b>31,0%</b>
	C	Agents sociaux territoriaux	1	2,7%	0,9%
<b>Total C</b>		<b>1</b>	<b>2,7%</b>	<b>0,9%</b>	
<b>Total Filière sociale</b>			<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>31,9%</b>
Animation	B	Animateurs territoriaux	4	40,0%	3,4%
	<b>Total B</b>		<b>4</b>	<b>40,0%</b>	<b>3,4%</b>
	C	Adjoints territoriaux d'animation	6	60,0%	5,2%
<b>Total C</b>		<b>6</b>	<b>60,0%</b>	<b>5,2%</b>	
<b>Total Filière animation</b>			<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>8,6%</b>
Sans filière	A	Grade non statutaire - Collab. De cabinet	1	100,0%	0,9%
<b>Total Sans Filière</b>			<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>0,9%</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>			<b>116</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

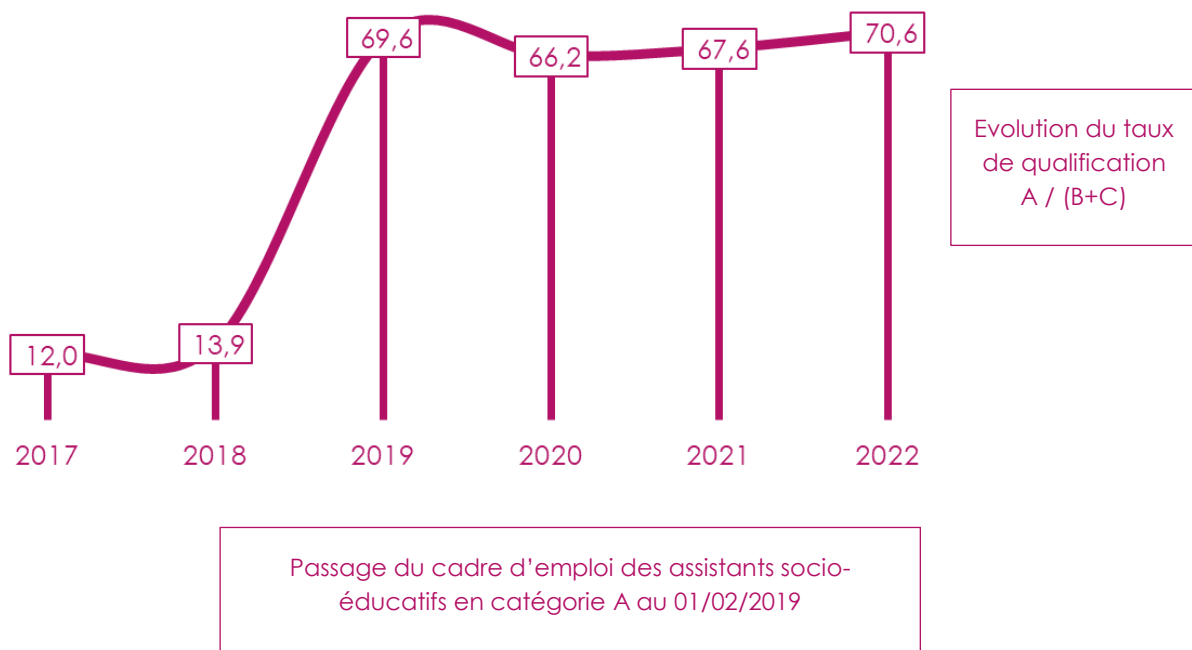
## Effectif par catégorie et statut

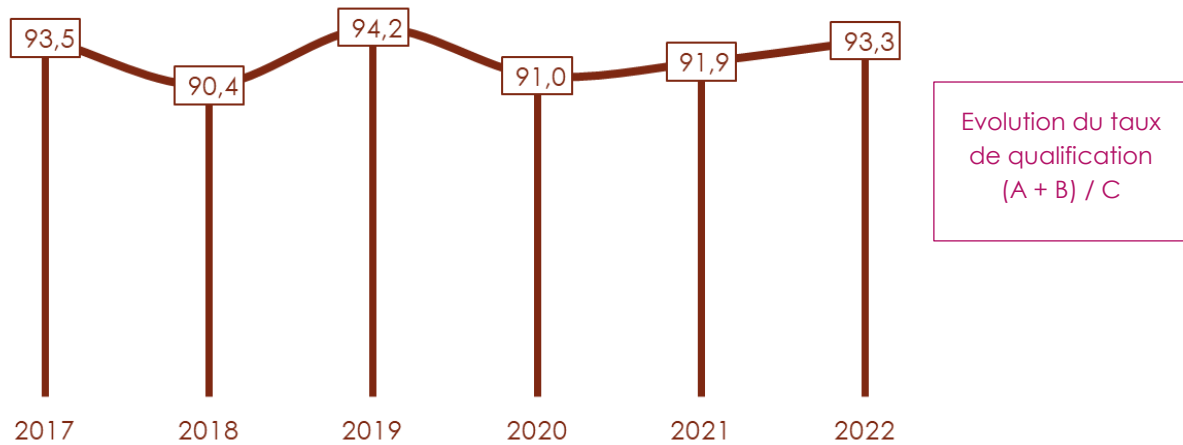
	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Catégorie A	35	34,3%	11	100%	2	67%	48	41,4%
Catégorie B	8	7,8%	0	0%	0	0%	8	6,9%
Catégorie C	59	57,8%	0	0%	1	33%	60	51,7%
TOTAL	102	100%	11	100%	3	100%	116	100%

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...).



**REPARTITION PAR STATUT**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution en %
Titulaires	140	133	122	115	107	<b>101</b>	-5,6%
%	94,0%	96,4%	92,4%	89,8%	89,9%	<b>87,1%</b>	-
Stagiaires	3	0	1	1	0	<b>1</b>	-
%	2,0%	0,0%	0,8%	0,8%	0,0%	<b>0,9%</b>	-
<b>Titulaires + stagiaires</b>	<b>143</b>	<b>133</b>	<b>123</b>	<b>116</b>	<b>107</b>	<b>102</b>	<b>-4,7%</b>
Sous total	96,0%	96,4%	93,2%	90,6%	89,9%	<b>87,9%</b>	-
<b>Non titulaires</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>16,7%</b>
%	4,0%	3,6%	6,8%	9,4%	10,1%	<b>12,1%</b>	-
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	6	4	7	6	10	<b>11</b>	10,0%

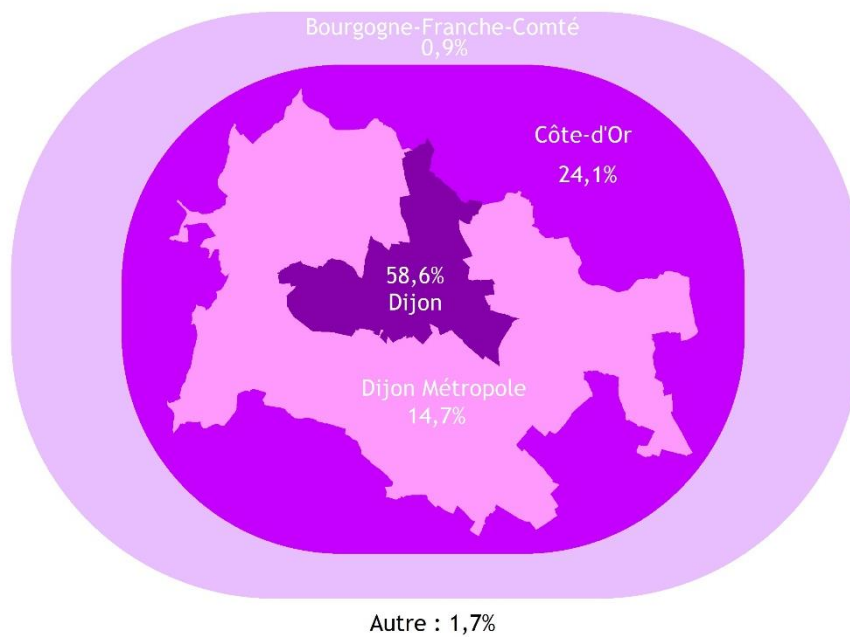
**Effectif par statut et âge**

	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	% / effectif par statut	Agents +50ans	% / effectif par statut
Titulaires + stagiaires	52,8	0	0,0%	67	65,7%
Non titulaires	38,1	3	21,4%	1	7,1%
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	37,3	3	27,3%	1	9,1%



**LIEU DE RESIDENCE**

La répartition par lieu de résidence montre que plus de la moitié des agents sont dijonnais (58,6%). 14,7% habitent dans les 22 autres communes (hors Dijon) de la métropole dijonnaise et 24,1% du personnel municipal résident dans d'autres communes de la Côte d'Or.

**Effectif par lieu de résidence et par catégorie**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Dijon	28	58,3%	6	75,0%	34	56,7%	68	58,6%
Agglomération	6	12,5%	0	0,0%	11	18,3%	17	14,7%
Côte d'Or	13	27,1%	2	25,0%	13	21,7%	28	24,1%
Autres départements	1	2,1%	0	0,0%	2	3,3%	3	2,6%
Total	48	100%	8	100%	60	100%	116	100%

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

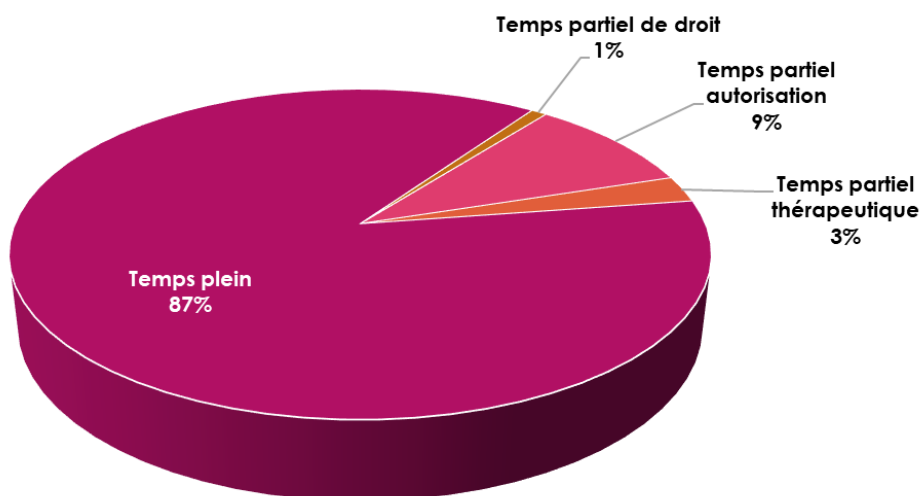
	au 31.12.17	au 31.12.18	au 31.12.19	au 31.12.20	au 31.12.21	au 31.12.22
<b>Détachement :</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
vers une autre structure	12	10	9	7	4	<b>3</b>
venant d'une autre structure	0	0	0	1	2	<b>5</b>
<i>dont arrivées dans l'année</i>	0	0	0	1	1	4
pour changement de filière	NC	0	1	0	0	<b>1</b>
<b>Disponibilité dont :</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>18</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
convenances personnelles	13	12	13	10	11	<b>10</b>
pour élever un enfant de moins de 12 ans	1	1	1	1	1	<b>1</b>
pour suivre leur conjoint	6	6	6	5	4	<b>4</b>
pour créer une entreprise	0	0	0	0	1	<b>1</b>
pour absence de poste vacant	1	1	1	2	2	<b>2</b>
pour maladie	0	0	1	0	0	<b>1</b>
<b>Congé dont :</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
congé parental	0	1	1	1	1	<b>1</b>
pour congé sans rémunération / congé mobilité / congé formation rémunéré	0	1	1	0	0	<b>0</b>

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

L'agent en congé parental en 2022  
est une femme

	Hommes	Femmes	Total
<b>Détachement</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
vers une autre structure	0	3	3
venant d'une autre structure	0	5	5
<i>dont arrivées dans l'année</i>	0	4	4
pour changement de filière	0	1	1
<b>Disponibilité dont :</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>19</b>
convenances personnelles	1	9	10
pour élever un enfant de moins de 12 ans	0	1	1
pour suivre leur conjoint	1	3	4
pour créer une entreprise	0	1	1
pour absence de poste vacant	0	2	2
pour maladie	1	0	1
<b>Congé dont :</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
congé parental	0	1	1

### REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLES



**TEMPS PARTIEL CHOISI**

Un fonctionnaire ou un contractuel peut être autorisé à sa demande à travailler à temps partiel pour différents motifs. Selon le motif pour lequel il est demandé, le temps partiel est de droit (c'est-à-dire que l'administration ne peut pas le refuser) ou accordé sous réserve des nécessités de service ; le temps partiel est accordé pour une période de 6 mois à 1 an, renouvelable. Le temps partiel a un effet sur la rémunération et sur la retraite.

Le temps partiel est de droit en cas de naissance ou adoption d'un enfant (en cas de naissance, jusqu'au 3<sup>ème</sup> 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.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
Nombre d'agents à temps partiel	14	16	15	13	13	<b>12</b>	10,3% des agents mensuels du CCAS ont choisi de travailler à temps partiel
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	9,4	11,6	11,4	10,2	10,2	<b>10,3</b>	

	Hommes	Femmes	Total
<b>Temps partiel autorisation</b>	<b>1</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
50%	1	1	2
80%	0	6	6
90%	0	3	3
<b>Temps partiel droit</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
60%	0	1	1

	Hommes	Femmes	Total	%	Rappel % total 2021
50%	1	1	2	16,7%	15,4%
60%	0	1	1	8,3%	0,0%
70%	0	0	0	0,0%	0,0%
80%	0	6	6	50,0%	61,5%
90%	0	3	3	25,0%	23,1%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>



## Optimisation des ressources humaines

	Nombre d'agents à temps partiel	%	Effectif catégoriel	% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif catégoriel	Rappel 2021
Catégorie A	3	25,0%	48	6,3%	6,3%
Catégorie B	3	25,0%	8	37,5%	33,3%
Catégorie C	6	50,0%	60	10,0%	11,3%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	<b>10,3%</b>	<b>10,9%</b>

### Effectif à temps partiel choisi par filière et par catégorie

Filières	Catégories	Quotités					Total	% par filière
		90%	80%	60%	50%			
Administrative	A	1				1	41,7%	
	B	1			1	2		
	C		1		1	2		
Animation	A					0	25,0%	
	B	1				1		
	C		2			2		
Sociale et Médico-sociale	A		2			2	33,3%	
	B					0		
	C		1	1		2		
<b>Total</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	

### Effectif à temps partiel choisi : Part non travaillée des ETP

	Nombre d'agents	ETP travaillé	ETP non travaillé
50%	2	1,0	1,0
60%	1	0,6	0,4
80%	6	4,8	1,2
90%	3	2,7	0,3
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>9,1</b>	<b>2,9</b>
<i>RAPPEL TOTAL 2021</i>	<i>13</i>	<i>10,1</i>	<i>2,9</i>

La part des ETP non travaillés représente 2,9 ETP

**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%	1	0	1	33,3%
60%	0	1	1	33,3%
80%	0	1	1	33,3%
Total	1	2	3	100,0%

Les 3 agents en temps partiel thérapeutique se répartissent ainsi : 1 agent dans la filière administrative, 1 agent dans la filière technique et 1 agent dans la filière sociale.

**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.

Au 31 décembre 2022, aucun agent du CCAS ne travaille à temps non complet.

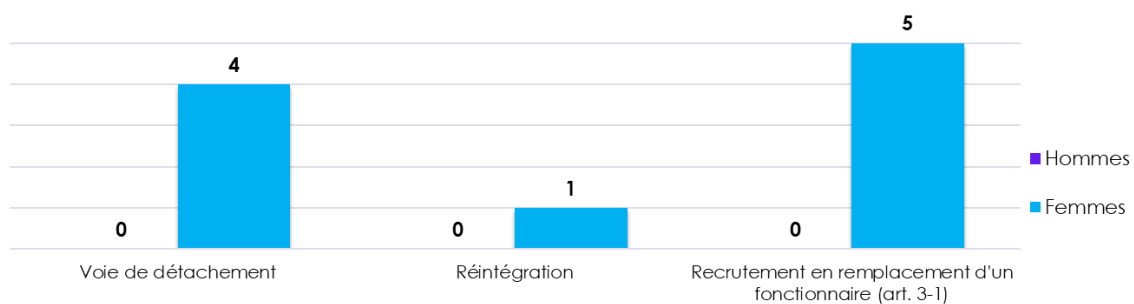
## 1.3.2 Mouvement de personnel

Au 31 décembre 2022, le solde est de – 3 agents par rapport à l'effectif au 31 décembre 2021.

**ENTREES**

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

Motifs d'entrées	2021	2022			% / total 2022
		Hommes	Femmes	Total	
<b>Arrivées de fonctionnaires par :</b>					
Recrutement direct	0	0	1	1	7,1%
<i>Dont agents qui étaient déjà présents en tant que contractuels</i>	0	0	1	1	7,1%
<i>Dont nouveaux arrivants dans la collectivité</i>	0	0	0	0	0,0%
Voie de mutation	4	0	2	2	14,3%
Voie de détachement	1	0	4	4	28,6%
Réintégration suite détachement	4	0	1	1	7,1%
Réintégration suite congé parental	1	0	0	0	0,0%
<b>Sous-total arrivées de fonctionnaires</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>57,1%</b>
<b>Arrivées de contractuels mensuels par :</b>					
Recrutement en tant que contractuel 3 ans (Art. 3-3-1° ou 3-3-2°)	2	1	0	1	7,1%
Recrutement sur poste vacant (art. 3-2)	9	0	0	0	0,0%
Recrutement en remplacement d'un fonctionnaire (art. 3-1)	4	0	5	5	35,7%
<b>Arrivées de contractuels sur emploi permanent</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>42,9%</b>
Recrutement en accroissement temporaire d'activité (renfort, art. 3-a)	2	0	0	0	0,0%
<b>Arrivées de contractuels sur emploi non permanent</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
<b>Sous-total arrivées de contractuels mensuels</b>	<b>17</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>42,9%</b>
<b>Total Arrivées</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>100%</b>



Taux d'entrées : 7,7%

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

L'effectif moyen annuel 2022 est de 116,92

**DEPARTS**

L'année 2022 a enregistré 17 départs (-52,8% / 2021).

Les départs à la retraite représentent en 2022 35% de la totalité des départs.

Motifs de départs	2021	2022			% / total 2022
		Hommes	Femmes	Total	
<b>Départs de fonctionnaires suite à :</b>					
Mutation	8	1	2	3	17,6%
Retraite	4	0	6	6	35,3%
Décès	1	0	0	0	0,0%
Radiation - révocation	0	0	1	1	5,9%
Détachement dans une autre structure	2	0	2	2	11,8%
Mise en disponibilité	3	1	0	1	5,9%
Congé parental	1	0	0	0	0,0%
<b>Sous-total départs de fonctionnaires</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>76,5%</b>
<b>Départs de contractuels mensuels suite à :</b>					
Démission	3	0	0	0	0,0%
Fin de contrat	14	0	3	3	17,6%
<i>Remplaçants - renforts - saisonniers</i>	11	0	3	3	17,6%
<i>Autres contrats</i>	3	0	0	0	0,0%
Congé parental	0	0	1	1	5,9%
<b>Sous-total départs de contractuels mensuels</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>23,5%</b>
<b>Total Départs</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

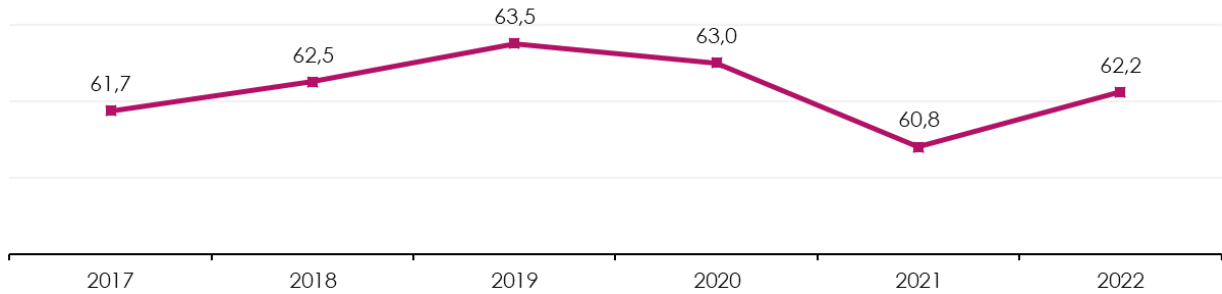
Taux de départs : 12%

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

L'effectif moyen annuel 2022 est de 116,92



## Age moyen des départs à la retraite



## Tableau récapitulatif des entrées et des sorties sur les 2 dernières années

	2021	2022	Total des 2 dernières années
<b>Entrées</b>	27	14	41
Taux d'entrée (hors remplaçants-renforts-saisonniers)	17,2%	7,7%	-
<b>Sorties</b>	36	17	53
Taux de sortie (hors fin de contrat remplaçants-renforts-saisonniers)	20,4%	12,0%	-
Effectif au 31/12	119	116	-

### 1.3.3 Effectif rémunéré à l'heure

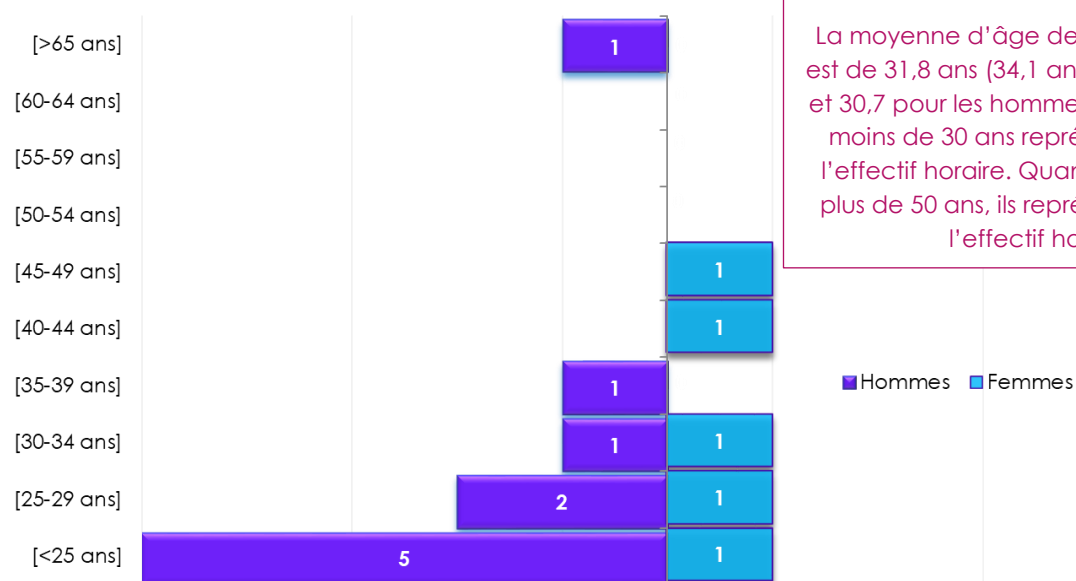
Au 31 décembre 2022, on dénombre 15 agents horaires.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution en nombre	Evolution en %
Nombre d'agents au 31 décembre	23	10	10	22	12	15	3,0	25,0%
E.T.P. au 31 décembre	5,1	4,5	6,7	10,3	6,5	9,4	2,9	44,5%
E.T.P. moyenne annuelle	11,7	2,5	3,4	6,0	4,1	6,6	2,5	59,7%

#### REPARTITION PAR SEXE

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	9	39,1%	7	70,0%	7	70,0%	11	50,0%	8	66,7%	10	66,7%
Femmes	14	60,9%	3	30,0%	3	30,0%	11	50,0%	4	33,3%	5	33,3%

#### REPARTITION PAR AGE



**REPARTITION PAR SERVICE**

Les 15 agents horaires se répartissent dans les services suivants :

	Nombre agents	% par rapport à l'effectif horaire total
Autonomie	3	20%
Hébergement logement	6	40%
Acc, information, animation	4	27%
Interventions sociales	1	7%
CCAS Direction	1	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 (repas à domicile, résidences sociales...).

**Répartition par service (saisonniers mensuels et horaires)**

Services d'accueil	Agents Saisonniers
Repas à domicile	9
Résidence Abrioux	2
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>

*Nota Bene:* Le total des agents saisonniers ne correspond pas 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)**

2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution en %
5 661	238	715	916	1 239	<b>1 298</b>	<b>+4,8%</b>



### 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 19 décembre 2017, le conseil d'administration du CCAS avait décidé d'une durée du travail effectif fixée à 1607 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	29,3%
Option 2 : 37 heures 40 et 11 jours ARTT	1,7%
Option 3 : 39 heures 45 et 22 jours ARTT	67,3%
Option 4 : 1 607 heures annuelles (cycle annuel ou cycle pluri-hebdomadaire) (1)	1,7%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

(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 veilleurs de nuit de la résidence Abrioux (travail sur l'intégralité de la période de nuit), les intéressés conservent un temps de travail inférieur aux 1 607 heures. Cet abaissement s'établit à un niveau global de 40 heures annuelles en deçà de 1 607 heures soit 1 567 heures.

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

- **durées maximales du travail :**
  - durée maximale quotidienne : 10 heures
  - amplitude maximale d'une journée de travail : 12 heures
  - durée maximale hebdomadaire (heures supplémentaires comprises) : 48 heures
  - durée maximale hebdomadaire moyenne : 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
- **travail de nuit :** la période comprise entre 22h et 5h ou une période de 7 heures consécutives comprise entre 22h et 7h
- **temps de repos :**
  - minimum journalier : 11 heures
  - minimum hebdomadaire : 35 heures (comprenant en principe le dimanche)
  - pause minimale de 20 minutes après 6 heures de travail ininterrompu

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.
- 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 suite au 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.

- 78 comptes CET ouverts au 31 décembre 2022 et 1 423 jours ont été épargnés depuis le décret du 26 août 2004 dont 177 au titre de l'année 2022 (203 en 2021)
- 2 comptes clos (4 en 2021)

Catégorie	Nombre de CET ouverts depuis le décret du 26/08/2004	Nombre de jours épargnés depuis le décret du 26/08/2004	dont nombre de jours épargnés en 2022	Nombre de jours consommés en 2022	Nombre de comptes clos
A	41	830	114	26	1
B	9	203	7	12	0
C	28	390	56	24	1
Total	78	1423	177	62	2
Rappel 2021	76	1255	203	209	4

### 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 depuis 2019	dont CA	dont RTT	dont CET
A	9	4	5	0
B	2,5	2,5	0	0
C	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>11,5</b>	<b>6,5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<i>rappel cumul à 2021</i>	8	3	5	0

Le dispositif de dons de jours n'a jamais été mobilisé depuis sa mise en place.

### 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 complémen-taires	Total	
							Nombre d'heures	Coût financier (en euros)
CCAS Direction générale	Nb d'heures	27		52	2		81	
	montant	429		1 384	65			1 878
Interventions sociales	Nb d'heures	17		11		7	35	
	montant	274		282		73		630
Acc. Information, animation	Nb d'heures	4		4			8	
	montant	62		104				166
Autonomie	Nb d'heures	24	11	7			43	
	montant	385	182	195				762
Résidence Abrioux	Nb d'heures	290	14	4	8		316	
	montant	4 590	227	101	254			5 171
Centre jour les Marronniers	Nb d'heures	7					7	
	montant	108						108
Total	Nb d'heures	369	26	78	10	7	489	
	montant	5 849	409	2 066	319	73		8 716

Le service Hébergement logement réalise à lui-seul 66% des heures supplémentaires du CCAS.

## Evolution du nombre d'heures supplémentaires de 2017 à 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	<b>2022</b>
Total nombre d'heures supplémentaires rémunérées	591	656	906	444	394	<b>489</b>
% d'augmentation / année précédente	16,1%	11,0%	38,1%	-51,0%	-11,3%	<b>24,2%</b>
Coût financier (hors charges patronales)	10 441	10 308	14 837	7 616	6 708	<b>8 716</b>



# 2

Sécurisation et accompagnement  
des parcours individuels



## 2.1 CHIFFRES-CLES

# Chiffres clés 2022

## CCAS

### RECRUTEMENT

<b>Nombre de mobilités internes</b>	<b>2</b>
-------------------------------------	----------

### FORMATION

<b>419</b>	<b>jours de formation mensuels</b>
------------	------------------------------------

<b>1</b>	<b>jours de formation horaires</b>
----------	------------------------------------

<b>Coût de la formation (dont salaires des agents)</b>	<b>151 143 €</b>
--	------------------

<b>4,6% (2,1% sans les salaires)</b>
--------------------------------------

### INSERTION PROFESSIONNELLE

<b>Taux d'emploi des travailleurs handicapés</b>	<b>13,9%</b>
--	--------------

<b>1</b>	<b>Apprentis</b>	<b>2</b>	<b>Stagiaires scolaires</b>
----------	------------------	----------	-----------------------------

### REMUNERATION ET CARRIERE

<b>Le Net fiscal moyen est de</b>	<b>2 329 €</b>
-----------------------------------	----------------

<b>Le Net fiscal moyen pour les femmes est de</b>	<b>2 342 €</b>
---	----------------

<b>Le Net fiscal moyen pour les hommes est de</b>	<b>2 256 €</b>
---	----------------

### MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

<b>12,9%</b>	<b>Taux d'absentéisme global</b>
--------------	----------------------------------

<b>12,1%</b>	<b>Taux d'absentéisme pour raisons de santé</b>
--------------	---

## 2.2 RECRUTEMENT ET MOBILITE

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

Se reporter au Bilan social Ville p. 61

### 2.2.2 Mobilité interne

2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution en nombre 2021/2022
6	4	1	0	4	2	-2

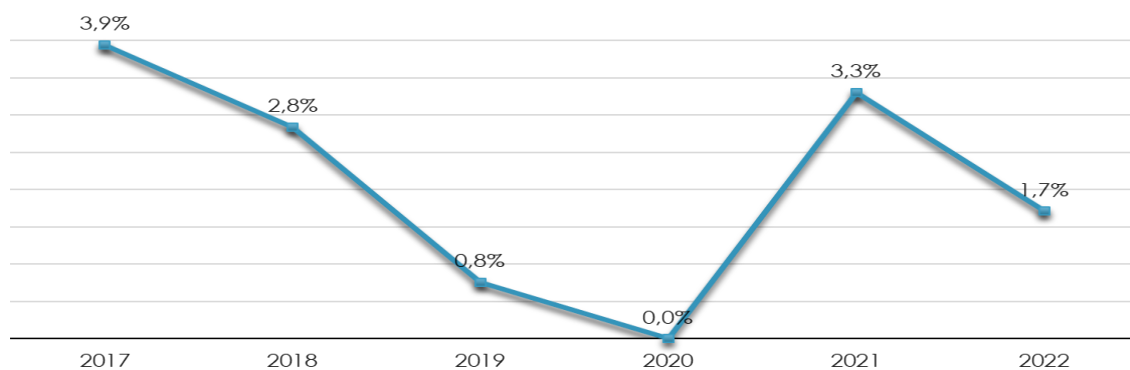
### Indice de mobilité

	Nombre d'agents	Taux de mobilité dans la catégorie
Catégorie A	2	4,2%
Catégorie B	0	0,0%
Catégorie C	0	0,0%

Taux de mobilité : 1,7%

Calcul :  $\frac{\text{(total des agents ayant changé d'emploi)} \times 100}{\text{Effectif mensuel moyen annuel 2022}}$   
 L'effectif moyen annuel 2022 est de 116,9

### 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 le CCAS de Dijon, se décomposent comme suit :

- **la formation professionnelle continue,**
- **la formation statutaire** : depuis le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 du CCAS de Dijon car ils correspondent à un besoin particulier. Certains sont financés par la cotisation et d'autres sont entièrement financés par le CCAS 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 2022,
- **tronc commun formations initiales** : ces formations sont remplacées par une formation d'intégration à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2008.

## 2.3.2 Répartition globale de la formation

	Nombre jours réalisés 2017	Nombre jours réalisés 2018	Nombre jours réalisés 2019	Nombre jours réalisés 2020	Nombre jours réalisés 2021	Nombre jours réalisés 2022		
						Mensuels	Horaires	Total
Axe 1 Compétences Métiers	793	577	326	82	111	177,5	1	178,5
Axe 2 Compétences manageriales		38	17	5	34	36	0	36
Axe 4 reconversions professionnelles		0	0	0	0,0	2	0	2
Axe 5 Santé sécurité		110	172	155	177,5	143	0	143
Axe 6 Développement personnel		95	64	65	73,5	46	0	46
Axe 7 Exclusions		0	83	13	0	0	0	0
Axe 8 Handicap/reclassement		35	32	18	0	14	0	14
<b>TOTAL</b>	<b>793</b>	<b>854</b>	<b>693</b>	<b>337</b>	<b>396</b>	<b>418,5</b>	<b>1</b>	<b>419,5</b>

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
<b>Femmes</b>	<b>388,5</b>	<b>93%</b>	<b>85%</b>	<b>69%</b>
<b>Hommes</b>	<b>30,0</b>	<b>7%</b>	<b>15%</b>	<b>31%</b>

\* 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 (388,5 jours contre 30) ; 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 que les femmes sont parties davantage en formation que les hommes (69% contre 31%).

### Répartition des départs en formation par type de formation

Type de formation	Nb jours réalisés	Nb départs	Nb agents formés*
Formation statutaire	372,5	186	89
Préparation concours et examens	16	4	4
Formation personnelle	30	3	2
<b>Total</b>	<b>418,5</b>	<b>193</b>	<b>89</b>

*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	5	1,3%	1	1
Professionnalisation tout au long de la carrière	367,5	98,7%	185	88
<b>Total</b>	<b>372,5</b>	<b>100%</b>	<b>186</b>	<b>89</b>

### 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 statutaire	267,5	20	85	372,5
Formation personnelle	30	0	0	30
Préparation concours et examens	16	0	0	16
<b>TOTAL</b>	<b>313,5</b>	<b>20</b>	<b>85</b>	<b>418,5</b>
<b>% par catégorie</b>	<b>74,9%</b>	<b>4,8%</b>	<b>20,3%</b>	<b>100%</b>

---

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

Type de Formation	Total	%
Organismes extérieurs	347	82,9%
C.N.F.P.T. partenariat financier	0	13,9%
C.N.F.P.T. cotisation	58,0	
Formations internes	13,5	3,2%
<b>TOTAUX</b>	<b>418,5</b>	<b>100%</b>

**AGENTS HORAIRES**

En 2022, un agent horaire a bénéficié d'une journée de formation dans un organisme extérieur.

## 2.3.3 Coût de la formation

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
C.N.F.P.T. Cotisation	34 495 €	31 674 €	29 959 €	24 802 €	28 766 €	<b>31 199 €</b>
C.N.F.P.T. actions en partenariat	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>
Organismes extérieurs	41 038 €	54 629 €	46 801 €	49 997 €	34 959 €	<b>36 427 €</b>
Frais de mission	7 179 €	8 469 €	6 217 €	2 592 €	4 280 €	<b>1 565 €</b>
Sous - total	82 711 €	94 772 €	82 977 €	77 391 €	68 006 €	<b>69 190 €</b>
Salaires agents en formation	128 963 €	130 050 €	112 055 €	57 130 €	72 645 €	<b>81 953 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>211 674 €</b>	<b>224 823 €</b>	<b>195 032 €</b>	<b>134 521 €</b>	<b>140 651 €</b>	<b>151 143 €</b>
% masse salariale	5,5% (2,2% sans les salaires)	6,4% (2,7% sans les salaires)	5,9% (2,5% sans les salaires)	4,1% (2,3% sans les salaires)	4,4% (2,1% sans les salaires)	4,6% (2,1% 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 du 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.

Au CCAS, 17 agents sont employés à ce titre au 31 décembre 2022, soit 13,9%

	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'emploi des travailleurs handicapés	10,1	12,5	13,3	12,1	<b>13,9</b>

*Nota Bene:* les modalités de recensement et de calcul du taux d'emploi des travailleurs handicapés ont été modifiées par la loi du 11 février 2005.

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		non titulaires		titulaires et		non titulaires		titulaires et		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	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	5	5	0	0	0
. dont recrutés comme contractuels (article 38 loi 26/01/84)													0	0	0	0	0	0
Accidentés du travail ou victime d'une maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4	4	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	0	0	0	0	7	0	0	0	7	7	0	0	0
Titulaires d'une carte d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Effectifs</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

- 5 agents ont une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la C.D.A.P.H.
- 4 agents ont une A.T.I.
- 7 agents sont reclassés pour raisons médicales
- 1 agent est titulaire d'une carte d'invalidité

	Nombre	%	Hommes (%)	Femmes (%)	Titulaires et stagiaires (%)	Non titulaires (%)
Catégorie A	2	11,8%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
Catégorie B	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Catégorie C	15	88,2%	6,7%	93,3%	100,0%	0,0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>5,9%</b>	<b>94,1%</b>	<b>100%</b>	<b>0,0%</b>

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 2022, le montant de ces prestations s'élève à 295 euros.

## 2.4.2 Apprentissage

En 2022, le CCAS a accueilli un apprenti.

Secteur	Nombre de jeunes en contrat d'apprentissage
Direction Action sociale	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>

## 2.4.3 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 2022, le CCAS de Dijon a accueilli 2 stagiaires (contre 4 en 2021).

## 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 31/12/2022, 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 de 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	2 850	3 201	2 886
Catégorie B	2 427	2 289	2 410
Catégorie C	1 908	1 860	1 898
<b>Moyenne du Net Fiscal 2022</b>	<b>2 342</b>	<b>2 256</b>	<b>2 329</b>

#### Net fiscal moyen par groupe de fonction et par sexe

Groupe de fonction	Femmes	Hommes	TOTAL
A3	3 326	4 483	3 455
A4	2 717	3 131	2 737
B1	2 818	2 758	2 803
B2	2 222	2 289	2 229
C1	2 384	2 342	2 360
C2	1 939	1 724	1 891
C3	1 833	1 943	1 850
NC	-	2 470	2 470
<b>Total</b>	<b>2 342</b>	<b>2 256</b>	<b>2 329</b>

Le statut de la fonction publique territoriale garantit l'égalité de traitement, puisqu'il fixe les éléments qui composent la rémunération d'un fonctionnaire territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emploi, la filière, la catégorie et le grade.

Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes au CCAS. Néanmoins, **les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 3,8% de plus que les hommes (contre 8,2% en 2021).**

Cet écart s'explique surtout par la structuration de l'effectif par catégorie et par filière observée précédemment, les femmes étant sur-représentées en catégorie A et B (la moitié d'entre-elles) par rapport aux hommes (2/3 d'entre-eux sont en catégorie C).

La mise en œuvre du Complément de Régime Indemnitaires pour les personnels sociaux dans le cadre du Ségur de la santé en 2022 ainsi que du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au 1<sup>er</sup> janvier 2022 n'explique pas au sein de cette collectivité (dont l'effectif est faible) l'évolution de l'écart de rémunération constaté en faveur des hommes.

En effet, une variation de l'effectif sur cette collectivité a un impact important sur la structure des rémunérations. Si l'on examine les mouvements d'effectifs de cette collectivité, on s'aperçoit que l'effet Noria a un rôle important et il concerne en très grosse majorité les femmes (la population de cette collectivité étant à 84% féminine. Ainsi avec un taux de rotation de 14,3% de la population mensuelle féminine du CCAS, l'indice majoré moyen des agentes entrantes était de 511 quand celui des agentes sortantes était de 427, ce qui représente en brut une moyenne de -400 €.

En outre, entre 2021 et 2022, la part des hommes a diminué en catégorie C (de 72% en 2021 à 61% en 2022), alors qu'elle a progressé en catégorie A (de 22% en 2021 à 33% en 2022).

## Ecart du net fiscal entre les femmes et les hommes

Les femmes représentent au CCAS 84% de l'effectif et sont sur-représentées par rapport aux hommes en catégorie A et B. En 2022, les femmes ont perçu en moyenne 86€ de plus que les hommes alors qu'elles percevaient 147€ de plus en 2017.

	Ecart net fiscal entre les femmes et les hommes					
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
A	237	382	51	-104	-226	-351
B	-82	-73	231	220	126	138
C	-127	-114	-25	9	-24	48
<b>Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes</b>	<b>147</b>	<b>140</b>	<b>277</b>	<b>252</b>	<b>166</b>	<b>86</b>

Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes :

(Net fiscal moyen des Femmes) – (Net fiscal moyen des Hommes)

## Net fiscal moyen par filière

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Catégorie A	2 886	2 850	3 201	-351
<b>Filière administrative</b>	3 494	3 426	3 611	-185
<b>Filière médico-sociale &amp; technique</b>	2 637	2 637	NC*	NC*
<b>Filière sociale</b>	2 809	2 801	NC*	NC*
Catégorie B	2 410	2 427	NC*	NC*
<b>Filière administrative</b>	2 253	2 241	NC*	NC*
<b>Filière animation</b>	2 566	2 566	NC*	NC*
Catégorie C	1 898	1 908	1 860	48
<b>Filière administrative</b>	1 839	1 881	NC*	NC*
<b>Filière animation</b>	1 684	1 684	NC*	NC*
<b>Filière médico-sociale et technique</b>	2 316	NC*	NC*	NC*
<b>Filière technique</b>	1 933	1 942	1 915	26
<b>Total</b>	<b>2 329</b>	<b>2 342</b>	<b>2 256</b>	<b>86</b>

*\*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*

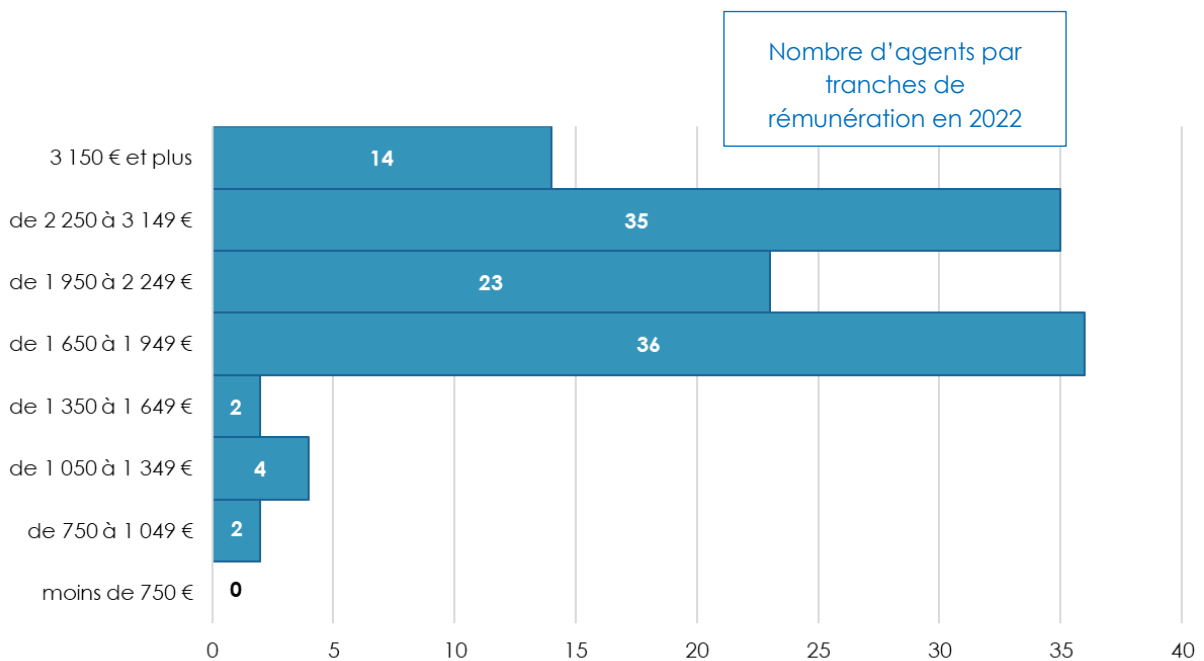
## Net fiscal moyen par cadre d'emplois

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
<b>Filière administrative</b>	<b>2 190</b>	<b>2 121</b>	<b>2 676</b>	<b>-555</b>
Adjointes administratives territoriales	1 839	1 881	NC*	NC*
Attachés Territoriaux	3 494	3 426	3 611	-185
Rédacteurs Territoriaux	2 253	2 241	NC*	NC*
<b>Filière animation</b>	<b>2 188</b>	<b>2 188</b>	<b>NC*</b>	<b>NC*</b>
Adjointes territoriales d'animation	1 684	1 684	NC*	NC*
Animateurs territoriaux	2 566	2 566	NC*	NC*
<b>Filière médico-sociale &amp; technique</b>	<b>2 498</b>	<b>2 527</b>	<b>NC*</b>	<b>NC*</b>
<b>Filière sociale</b>	<b>2 782</b>	<b>2 773</b>	<b>NC*</b>	<b>NC*</b>
Assistants territoriaux socio-éducatifs	2 757	2 746	NC*	NC*
Conseiller Terr. socio-éd	3 320	3 320	NC*	NC*
<b>Filière technique</b>	<b>1 933</b>	<b>1 942</b>	<b>1 915</b>	<b>26</b>
Adjointes techniques territoriales	1 921	1 924	1 915	9
<b>Total</b>	<b>2 329</b>	<b>2 342</b>	<b>2 256</b>	<b>86</b>

*\*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 TRANCHE DE SALAIRE (NET FISCAL)**

	Nombre d'agents 2017	Nombre d'agents 2018	Nombre d'agents 2019	Nombre d'agents 2020	Nombre d'agents 2021	Nombre d'agents 2022
moins de 750 €	1	0	0	0	0	0
de 750 à 1 049 €	1	0	1	1	1	2
de 1 050 à 1 349 €	1	3	6	3	5	4
de 1 350 à 1 649 €	27	26	14	19	8	2
de 1 650 à 1 949 €	54	48	51	51	48	36
de 1 950 à 2 249 €	16	13	14	13	13	23
de 2 250 à 3 149 €	40	40	39	35	36	35
3 150 € et plus	9	9	7	6	8	14
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>139</b>	<b>132</b>	<b>128</b>	<b>119</b>	<b>116</b>



**REMUNERATION MEDIANE NETTE**

La rémunération médiane est de 2 160 euros (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 : 2,5**

Cet écart signifie que les 10% d'agents recevant les plus fortes rémunérations perçoivent en moyenne 2,5 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
2022	508 944 €	9	1	120	-
2021	470 353 €	9	1	120	-

## 2.5.2 Avancement

**AVANCEMENT D'ECHELON**

En 2022, 33 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 32,4% des fonctionnaires du CCAS. Les femmes représentent 84,8% 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)**

Types de promotion	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nomination suite à concours	10	3	5	4	2	1
Promotion de grade par voie d'avancement	327	271	232	203	163	131
Promotion interne	12	12	13	9	23	10
Echelon spécial	1	1	1	2	0	0
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	340	284	246	214	186	141
<b>TOTAL</b>	<b>350</b>	<b>287</b>	<b>251</b>	<b>218</b>	<b>188</b>	<b>142</b>



**AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES CCAS)****Avancement de grade**

L'avancement de grade entraîne le passage à un grade et à des fonctions supérieures ; 1 agent en a bénéficié en 2022.

Filière	Grade	Femmes	Hommes	Total
Filière Technique	Adjt tech ter Pal 1CI	1	0	1
<b>Total Filière Technique</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

**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. Aucun agent n'a été promu au CCAS en 2022.

**Répartition des promus par service**

Services	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
CCAS Direction	0	0,0%
Accueil, information, animation	0	0,0%
Résidence Abrioux	0	0,0%
Interventions sociales	0	0,0%
Autonomie	1	2,9%
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>0,9%</b>

## 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 2022, il y avait 4 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		
2017	0	0,0%	11	19,6%	2	2,6%	13	8,7%
2018	0	0,0%	11	22,4%	1	1,4%	12	8,7%
2019	0	0,0%	2	20,0%	1	1,5%	3	2,3%
2020	0	0,0%	3	30,0%	2	3,0%	5	3,9%
2021	0	0,0%	3	33,3%	2	3,2%	5	4,2%
<b>2022</b>	<b>1</b>	<b>2,1%</b>	<b>2</b>	<b>25,0%</b>	<b>1</b>	<b>1,7%</b>	<b>4</b>	<b>3,4%</b>

### 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 2022, 142 agents ont été récompensés (150 en 2021) :

- 24 ont reçu la médaille d'or,
- 47 la médaille de vermeil,
- 71 la médaille d'argent.

Répartition des médailles depuis 2017 :  
Ville + CCAS

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
- médaille d'or (35 ans)	27	36	25	33	29	<b>24</b>
- médaille de vermeil (30 ans)	39	36	49	39	43	<b>47</b>
- médaille d'argent (20 ans)	87	78	81	52	78	<b>71</b>
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>150</b>	<b>155</b>	<b>124</b>	<b>150</b>	<b>142</b>

*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<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> groupe.

Le 1<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> groupe comporte la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon et l'exclusion temporaire de 4 à 15 jours.

Le 3<sup>ème</sup> groupe sanctionne des fautes plus graves et comprend la rétrogradation et l'exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans.

Enfin le 4<sup>ème</sup> groupe comprend deux sanctions : la mise à la retraite d'office et la révocation.

Depuis 2011, aucune sanction n'a été enregistrée au CCAS.

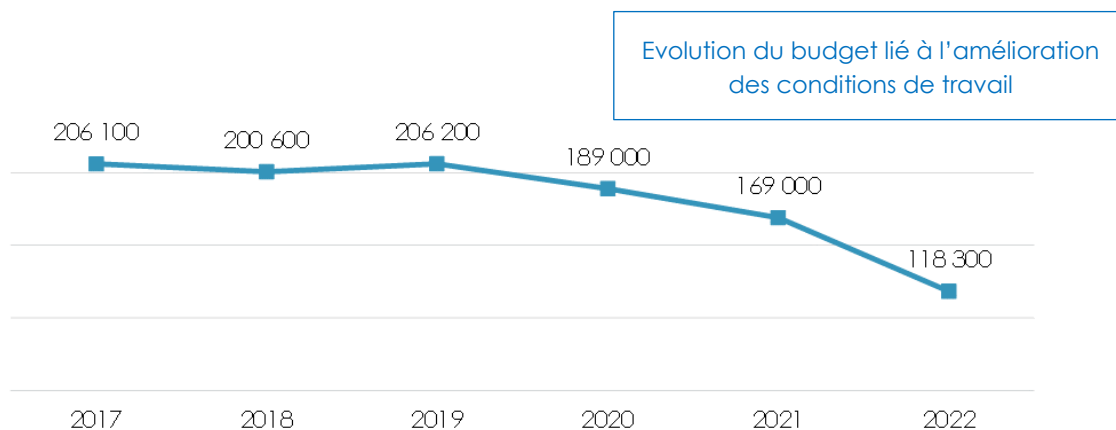
## 2.6 MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

### 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.



*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)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de déclarations d'accidents du travail avec arrêts ou sans arrêts	12	7	7	7	8	<b>5</b>
% d'évolution / année précédente	20,0%	-41,7%	0,0%	0,0%	+14,3%	<b>-37,5%</b>
Nombre de jours d'arrêts pour des accidents du travail ayant eu lieu dans l'année	127	57	37	89	72	<b>37</b>
% d'évolution / année précédente	-12,4%	-55,1%	-35,1%	140,5%	-19,1%	<b>-48,6%</b>

*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 2022	3	2	5
Nombre de jours d'arrêts consécutifs aux accidents du travail 2022	0	37	37

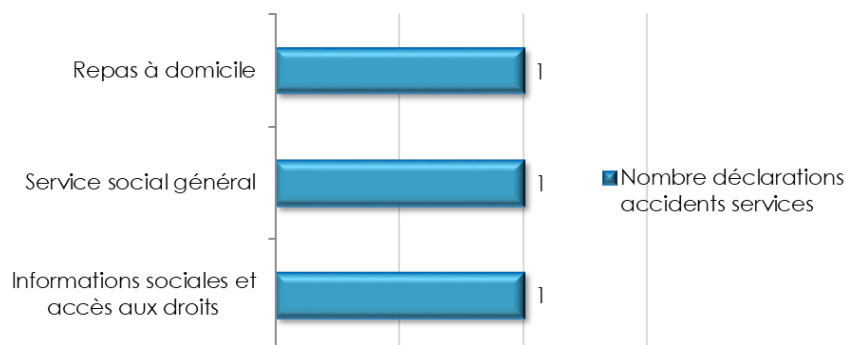
**Taux de fréquence** : nombre d'accidents de service avec arrêt pour un million d'heures travaillées

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de fréquence	8,6	13,1	5,0	22,0	16,5	0,0

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Taux de gravité	0,50	0,25	0,03	0,43	0,30	0,00

### 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

Les trois déclarations d'accidents de service en 2022 n'ont occasionné aucun jour d'arrêt.

### 2.6.3 Actions préventives et correctives

Les données relatives aux actions préventives et correctives figurent dans le bilan social des trois collectivités Ville – CCAS – Dijon Métropole.

## 2.7 ABSENTEISME

Méthode : seuls sont comptés les jours d'absence réellement intervenus sur l'année 2022. 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 2022 hors congés parentaux et disponibilités d'office** maladie soit 117 agents mensuels et non sur l'effectif au 31/12/2022 (calcul effectué sur le nombre de jours calendaires soit 365 jours) :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Taux d'absentéisme global</b>	11,3	12,4	13,6	12,2	15,1	<b>12,9</b>

Taux d'absentéisme global : 12,9%

$(5\,505,5 \times 100) / (365 \times 117)$

A eux seuls, les arrêts pour maladie ordinaire représentent 7,2 %

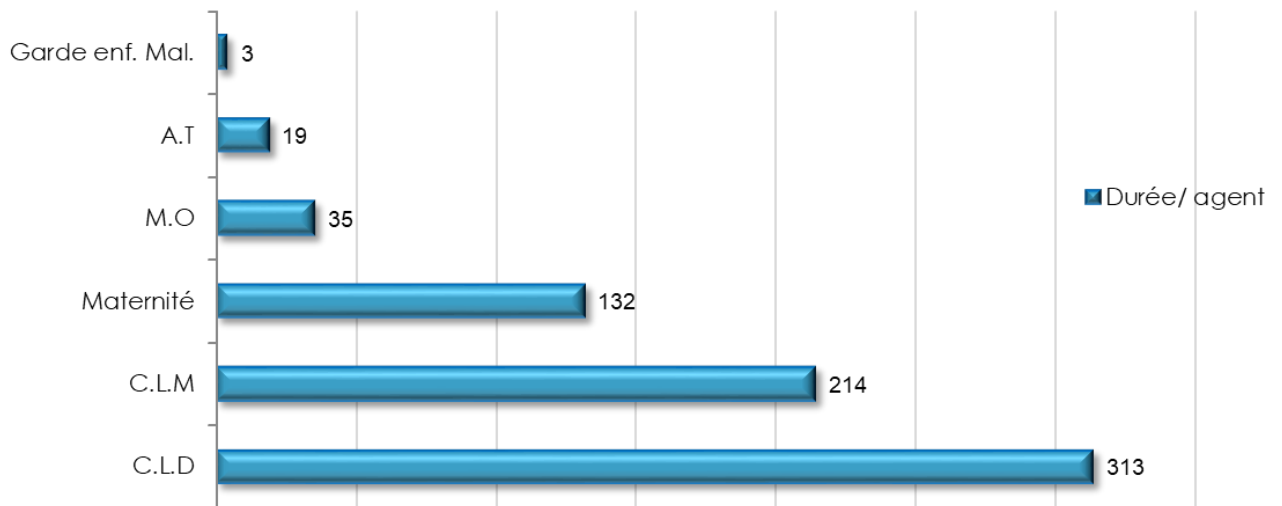
## 2.7.2 Taux d'absentéisme par motif

Congés	TOTAL hommes / femmes					Taux absentéisme 2022 par motif		
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Durée/agent	Nombre d'arrêts	Durée/ arrêt	TOTAL	Dont hommes	Dont femmes
M.O	3 052	88	35	180	17	7,2%	8,0%	7,0%
C.L.M	214	1	214	1	214	0,5%	0,0%	0,6%
C.L.D	1 880	6	313	0	-	4,4%	3,4%	4,6%
C.G.M	0	0	-	0	-	0,0%	0,0%	0,0%
Maladie prof.	0	0	-	0	-	0,0%	0,0%	0,0%
A.T	37	2	19	2	19	0,1%	0,0%	0,1%
Maternité	263	2	132	3	88	0,6%	0,0%	0,7%
Congé pat.	0	0	-	0	-	0,0%	0,0%	0,0%
Garde enf. Mal.	59,5	18	3	49	1,2	0,1%	0,2%	0,1%
<b>TOTAL</b>	<b>5 505,5</b>	<b>99</b>	<b>56</b>	<b>235</b>	<b>23</b>	<b>12,9%</b>	<b>11,6%</b>	<b>13,1%</b>

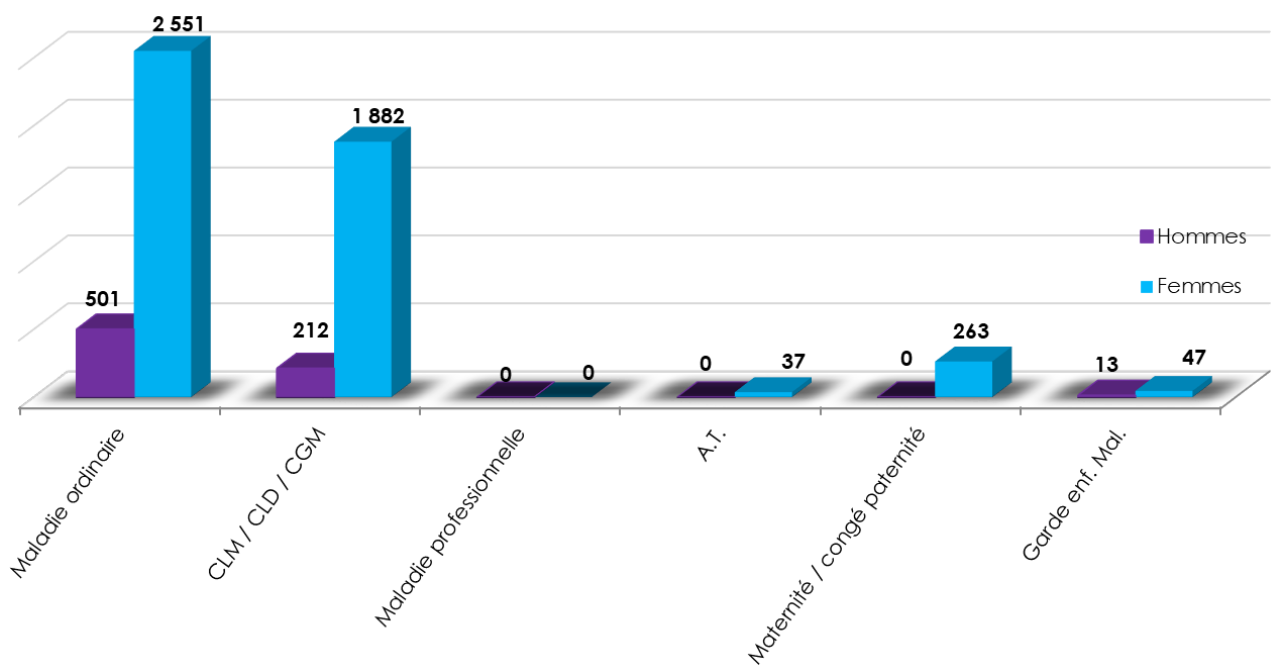
## Pourcentage du nombre de jours d'arrêt par motif par rapport au nombre de jours d'arrêt total sur l'année

	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	3 052	55,4%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	2 094	38,0%
Maladie professionnelle, accident du travail	37	0,7%
Maternité, paternité, enfant malade	322,5	5,9%
<b>TOTAL</b>	<b>5 505,5</b>	<b>100%</b>

### Nombre de jours d'arrêt par agent et par motif en 2022



### Nombre de jours d'absence par motif et par sexe en 2022





## Evolution du taux d'absentéisme de 2017 à 2022 par motif

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Maladie ordinaire	4,0	4,6	6,4	5,7	8,5	<b>7,2</b>
Congé longue maladie	1,0	0,8	0,9	2,4	1,5	<b>0,5</b>
Congé longue durée	3,2	4,3	5,1	3,2	4,3	<b>4,4</b>
Congé grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<b>0,0</b>
Maladie professionnelle	0,4	0,2	0,2	0,2	0,3	<b>0,0</b>
Accident du travail	1,8	1,9	0,7	0,2	0,2	<b>0,1</b>
Maternité	0,7	0,4	0,1	0,4	0,3	<b>0,6</b>
Congé paternité	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	<b>0,0</b>
Garde d'enfant malade	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	<b>0,1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>11,3</b>	<b>12,4</b>	<b>13,6</b>	<b>12,2</b>	<b>15,1</b>	<b>12,9</b>

## Taux d'absentéisme par catégorie

	A	B	C
Maladie ordinaire	4,1	10,0	9,2
Congé longue maladie - longue durée et grave maladie	3,3	0,0	6,9
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,0
Accident du travail	0,2	0,0	0,0
<b>TOTAL RAISON SANTE</b>	<b>7,6</b>	<b>10,0</b>	<b>16,0</b>
Maternité - Adoption - Congé paternité	1,5	0,0	0,0
Garde d'enfant malade	0,2	0,0	0,1
<b>TOTAL HORS RAISON SANTE</b>	<b>1,7</b>	<b>0,0</b>	<b>0,1</b>
<b>TOTAL</b>	<b>9,3</b>	<b>10,0</b>	<b>16,2</b>

	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 2022
	Maladie ordinaire	Congé de longue maladie	Congé de longue durée	Congé grave maladie	Maladie professionnelle	Accident travail	Total jours d'absence raisons santé		Congé maternité	Congé paternité	Garde enfants malades			
<b>DGD Cohésion sociale</b>	<b>3 052</b>	<b>214</b>	<b>1 880</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>5 183</b>	<b>12,1</b>	<b>263</b>	<b>0</b>	<b>59,5</b>	<b>5 506</b>	<b>12,9</b>	<b>117</b>
CCAS Direction générale	81	0	0	0	0	0	81	2,3	0	0	4	85	2,4	10
Interventions sociales	1 013	0	365	0	0	24	1 402	7,9	132	0	31	1 565	8,8	49
Accueil, Information, Animation	244	214	0	0	0	0	458	11,2	0	0	3,5	461,5	11,3	11
Abrioux	383	0	577	0	0	0	960	21,0	131	0	1,5	1 092,5	23,9	13
Autonomie	1 331	0	938	0	0	13	2 282	17,9	0	0	19,5	2 301,5	18,1	35
<b>TOTAL CCAS</b>	<b>3 052</b>	<b>214</b>	<b>1 880</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>37</b>	<b>5 183</b>	<b>12,1</b>	<b>263</b>	<b>0</b>	<b>59,5</b>	<b>5 505,5</b>	<b>12,9</b>	<b>117</b>

	Durée moyenne d'un arrêt de travail (MO)	Nb de jours d'arrêt par agent et par an (MO)
2017	11,5	14,6
2018	15,2	16,9
2019	19,2	23,2
2020	18,3	18,4
2021	27,9	30,9
<b>2022</b>	<b>17,0</b>	<b>26,1</b>

### 2.7.3 Etat de la mise en place du jour de carence

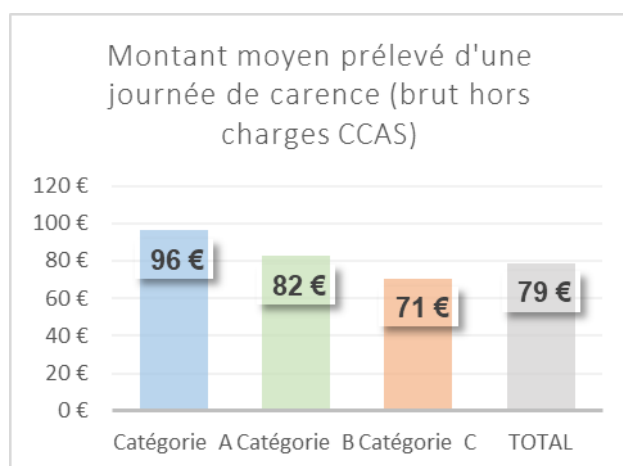
Le jour de carence a été remis en place au 1er janvier 2018 après sa suppression en 2014. L'année 2022 demeure particulière dans le cadre du contexte de la crise sanitaire COVID-19 avec la suspension du jour de carence pour les agents publics et les salariés testés positifs à la Covid (article 93 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022).

Collectivité	2021		2022		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)
<b>CCAS de DIJON</b>	<b>99</b>	<b>7 001 €</b>	<b>119</b>	<b>9 357 €</b>	<b>+20</b>	<b>+2 356 €</b>
Catégorie A	29	2 471 €	32	3 079 €	+3	+608 €
Catégorie B	4	350 €	11	907 €	+7	+556 €
Catégorie C	66	4 180 €	76	5 371 €	+10	+1 191 €

Au total, il y a eu 119 jours prélevés pour un montant brut de 9 357 €

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)
<b>CCAS de DIJON</b>	<b>99</b>	<b>7 954 €</b>	<b>20</b>	<b>1 402 €</b>	<b>119</b>	<b>9 357 €</b>
Catégorie A	32	3 079 €	0	0 €	32	3 079 €
Catégorie B	10	827 €	1	79 €	11	907 €
Catégorie C	57	4 049 €	19	1 323 €	76	5 371 €

Le montant moyen d'une journée de carence s'est élevé à 79€. Globalement, le montant moyen prélevé d'un jour de carence pour un agent de catégorie A a représenté 1,4 fois celui d'un agent de catégorie C



Sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe	Part en % du nombre de jours de carence prélevés	% pondéré par rapport à l'effectif catégoriel
Femmes	85%	83%	46%
Hommes	15%	17%	54%

Au CCAS, ce sont les femmes qui ont eu le plus de jours de carence prélevés en 2022 (83% contre 17%). 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 et une inversion de la tendance (54% pour les hommes contre 46% pour les femmes).

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

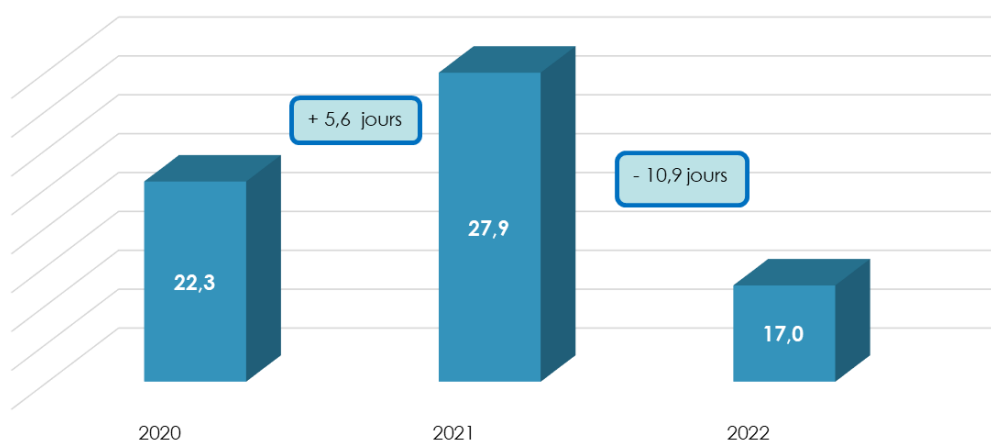
*Total des ratios*

Catégorie	% de l'effectif moyen annuel par catégorie	Part en % du nombre de jours de carence prélevés	% pondéré par rapport à l'effectif catégoriel
Catégorie A	41%	27%	20%
Catégorie B	7%	9%	41%
Catégorie C	52%	64%	39%

A la première lecture, on constate que les jours de carence prélevés ont concerné dans la grande majorité les agents de catégorie C (64%). Cependant, si on rapporte ce nombre de jours à l'effectif moyen annuel par catégorie, on constate une réduction de l'écart : en effet, 20% des jours prélevés concernent les agents de catégorie A, 41% les agents de catégorie B et 39% les agents de catégorie C.

Collectivité	2020			2021			Evolution 2020/2021 en nombre de jours de la durée moyenne d'un arrêt	2022			Evolution 2021/2022 en nombre 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		Nbre de jours d'absence pour maladie ordinaire	Nbre d'arrêts pour maladie ordinaire hors prolongation	Durée moyenne d'un arrêt	
CCAS de DIJON	2 655	119	22,3	3 772	135	27,9	+5,6	3 052	180	17,0	-11,0
Catégorie A	674	40	16,9	893	44	20,3	+3,4	725	58	12,5	-7,8
Catégorie B	190	4	47,5	40	6	6,7	+40,8	300	13	23,1	-16,4
Catégorie C	1 791	75	23,9	2 839	85	33,4	+9,5	2 027	109	18,6	-14,8

Durée moyenne d'un arrêt





# 3

Avancées collectives



## 3.1 CHIFFRES CLES

## Chiffres clés 2022

### CCAS

#### Plan de déplacement d'administration (nombre de bénéficiaires)

Transports en commun urbains et non urbains	34
DiviaVélo / DiviaVélodi	0
Location de vélos	3

Budget global action sociale 110 493 € (1,9% de la masse salariale)

dont Protection sociale complémentaire	44 462 €
dont Restauration du personnel	22 152 €
dont Comité d'action sociale (CAS)	17 707 €
dont Comité national d'action sociale (CNAS)	25 440 €
dont Aide sociale du personnel	732 €

Taux de retour sur participation CNAS 127,2%

#### Dialogue social

9	CT tenus en 2022 (Ville et CCAS)
3	CHSCT tenus en 2022 (Ville et CCAS)

Nombre d'agents ayant fait grève au moins une fois dans l'année	24
Equivalent en nombre de journées d'absence pour grève	15



## 3.2 CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL

### 3.2.1 Plan de déplacement d'administration

Le CCAS 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.

La Ville et le CCAS participent sur la base de 50% de l'abonnement urbain ou non urbain proposé et ce, quelle que soit l'évolution tarifaire de l'abonnement.

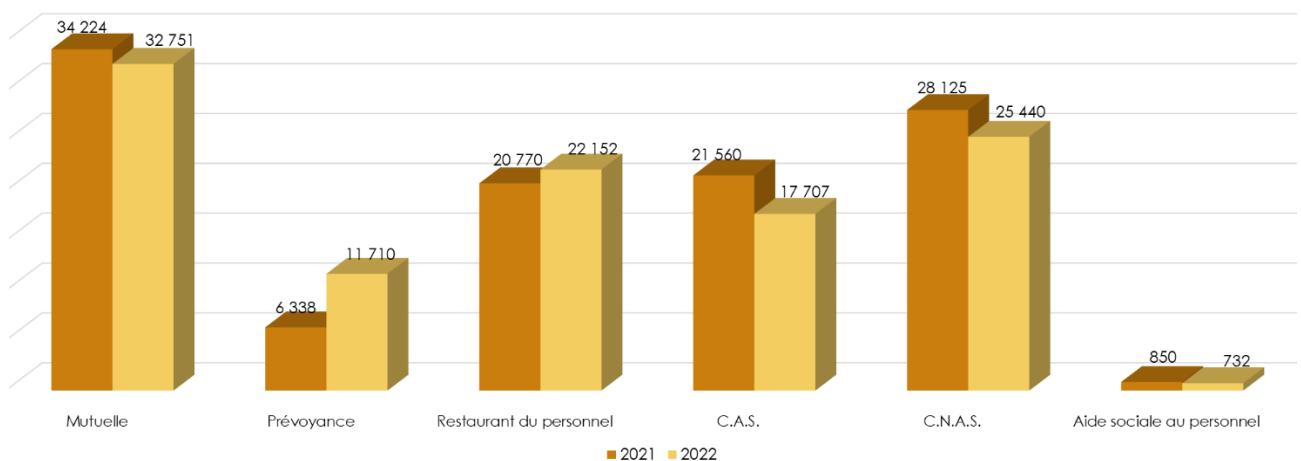
Le nombre d'agents bénéficiaires est le suivant :

- Transports en Commun Urbain (T.C.U.) : 30 (27 en 2021)
- Transports en Commun non Urbains (train / TRANSCO) : 4 (9 en 2021)
- DiviaVélo / DiviaVélodi : 0 (0 en 2021)
- Vélos : mise en place d'un système de location de vélos avec un tarif de location de 15 euros par an. En 2022, il y a eu 3 vélos loués au C.C.A.S. (3 en 2021).

## 3.2.2 Prestations sociales

**BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE PAR LE CCAS EN FAVEUR DES AGENTS**

	Coûts
Mutuelle (participation brute forfaitaire en fonction de la composition familiale pour les contrats labellisés)	32 751
Risque prévoyance (notamment maintien de salaire - participation de 16€ brut/mois)	11 710
Restauration du personnel (subvention en année civile)	22 152
Comité d'Action sociale (subvention en année civile)	17 707
C.N.A.S. (subvention en année civile)	25 440
Aide sociale au personnel	732
<b>Total</b>	<b>110 493</b>



LE CNAS

Après une année 2020 et 2021 difficile suite au contexte sanitaire exceptionnel, l'année 2022 voit une reprise des demandes de prestations du CNAS.

Le nombre de demandes de prestations est en hausse (+ 91 demandes par rapport à 2021). La demande de prestation « billetterie » connaît la hausse la plus importante, en lien direct avec reprise suite à la crise sanitaire : la billetterie (+ 80 demandes en 2022 par rapport à 2021).

Le taux de retour sur participation 2022 s'établit à 127,2%. La cotisation pour 2022 est de 25 440 € soit une diminution de -9,5% par rapport à l'année 2021.

Le nombre d'agents au 1er janvier 2022 était de 116 contre 125 en 2021 soit une évolution de -7,8%.

En ce qui concerne le montant des demandes de prestations, il est en hausse de +9,8% par rapport à 2021, soit de 29 456 € à 32 356 €.

Cette augmentation de 2 900 € s'explique en partie par :

- 3 211 € pour la demande de billetterie en forte demande.

	2020	2021	2022
Cotisation annuelle de la collectivité	28 057	28 125	<b>25 440</b>
Montant des prestations servies par le CNAS	24 773	29 456	<b>32 356</b>
Retour sur participation	88,3%	104,7%	<b>127,2%</b>

Prestations	Nombre de dossiers	Bonification
Accueil de loisirs	12	515 €
Aide familiale	0	0 €
Aide Sociale au logement	0	0 €
Carte de pêche	1	40 €
Décès	1	820 €
Décès agent	0	0 €
Déménagement	0	0 €
Départ à la retraite	5	2 160 €
Enfant handicapé	6	2 120 €
Forfait sport	18	655 €
Garde jeunes enfants	2	300 €
Handicapé tierce personne	3	645 €
Mariage-Pacs	2	460 €
Médailles	0	0 €
Ménage à domicile	0	0 €
Naissance-adoption-reconnaissance	2	440 €
Noël des enfants	24	720 €
Permis de chasse	0	0 €
Permis de conduire	0	0 €
Plus solidarité	0	200 €
Précarité énergétique	0	0 €
Rentrée scolaire	64	7 217 €
Secours exceptionnel	2	550 €
Séjour classe d'environnement	2	140 €
Séjour linguistique	2	126 €
Séjour vacances enfants	28	1 850 €
Séjour vacances retraités	0	0 €
Soutien éveil culturel	3	90 €
Stage BAFA	2	210 €
Stage moniteur / animateur	0	0 €
Vacances sans enfant	0	0 €
Cotisations URSSAF	0	1 341 €
CESU	4	325 €
Plan épargne chèques-vacances	18	1 740 €
Chèques Culture	3	88 €
Chèques Lire et Disque	5	130 €
Billetterie	151	5 179 €
Coupons sports	0	0 €
Séjours voyages	22	1 633 €
+ Remises séjours partenaires	0	2 271 €
Abonnements	2	22 €
Chèques Réduction	2	12 €
Économies sur prêts CNAS	0	0 €
Bonifications sur prêts sous-traités	3	331 €
Ecoute sociale	0	7 €
Renseignement juridique	0	19 €
<b>Total</b>	<b>389</b>	<b>32 356</b>

**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.

	2019	2020	2021	2022
Actifs	2 186	1 304	1 303	1 514
Retraités	123	34	52	48
Conjoints	51	43	106	49
Enfants	43	12	18	30
Total repas	2 403	1 393	1 393	1 641
<b>Coût annuel</b>	<b>16 294</b>	<b>17 237</b>	<b>19 569</b>	<b>20 867</b>

La fréquentation du restaurant du personnel a augmenté de +17,8% entre 2021 et 2022.

La fréquentation du restaurant du personnel a augmenté par rapport à l'année dernière. Il n'a pas retrouvé sa fréquentation de 2019 (avant la crise sanitaire). Le coût global annuel est néanmoins en hausse en comparaison avec l'année 2021, les coûts de fonctionnement ne diminuant pas.

**L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL**

Une commission se réunit environ 2 fois par mois afin d'étudier, de manière anonyme 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, aux sommes versées à CRESUS et aux frais sur les chèques de services de 63 000 € pour les trois collectivités, 24 492,98 € ont été distribués en 2022. Les aides les plus demandées sont toujours l'aide alimentaire et l'aide au logement.

Au CCAS, 732 € ont été distribués en 2022.

## 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
<b>Taux de participation</b>	<b>58,95</b>	<b>43,43</b>	<b>31,51</b>	<b>30,02</b>	-
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)

La Ville de Dijon (et son CCAS) est dotée de quatre organismes consultatifs du personnel : le Comité Technique (C.T.), le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.) pour lesquels la Ville de Dijon et son CCAS ont décidé par délibérations des 26 et 27 mars 2018 de ne pas maintenir le paritarisme numérique entre le collège des représentants de la collectivité et celui des représentants du personnel.

Désormais, le nombre de représentants du collège employeur est de 3 titulaires et 3 suppléants pour les deux instances.

La Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) et la Commission Consultative Paritaire (C.P.P.) sont communes à la Ville et au CCAS.



	CT	CHSCT
Nombre de réunions tenues dans l'année	9	3
Nombre de dossiers présentés	29	8
Nombre de réunions préparatoires	8	

*Nota Bene :* Depuis 2019 et pour chaque CHSCT, une réunion de définition de l'ordre du jour est organisée avec le secrétaire et secrétaire adjoint du CHSCT. Elle est comptabilisée dans les réunions préparatoires.

### **LE COMITE TECHNIQUE**

En 2022 ont eu lieu 9 réunions. Parmi les points abordés, voici ceux qui ont concerné le CCAS :

- Protection sociale complémentaire – Information du Comité Technique
- Direction des Ressources Humaines - Elections professionnelles : Création d'instances consultatives communes (Comité Social Territorial, Commissions Administratives Paritaires A, B et C et Commission Consultative Paritaire) à Dijon métropole, la Ville de Dijon et son Centre Communal d'Action Sociale / Composition et modalités de fonctionnement du Comité Social Territorial et de sa Formation spécialisée / Modalités d'organisation technique des élections professionnelles : recours au vote électronique par internet – Avis du Comité Technique
- Direction des Ressources Humaines : Modalités d'organisation matérielle et technique des élections professionnelles – Avis du Comité Technique
- Projet d'harmonisation de l'exécution comptable et budgétaire – Avis du Comité Technique
- Rapport social unique portant sur l'année 2021 pour la Ville de Dijon et son CCAS – Avis du Comité technique
- Application d'un préavis individuel de 48 heures et organisation de la grève sur certaines fonctions conformément à l'article L.114-9 du code général de la fonction publique – Information du Comité technique
- Mise en place du forfait mobilités durables – Avis du Comité technique
- Recrutement en catégorie B sur des contrats de 3 ans – Avis du Comité technique
- Adaptation de l'organigramme général des services – Avis du Comité Technique
- Lignes Directrices de Gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines prévues à l'article 18 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 – Avis du Comité Technique

- Labels Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes : Présentation du rapport annuel Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021 – Information du Comité Technique
- Evolution de l'organigramme de la direction de l'Action sociale – Avis du Comité Technique
- Mise en place des plateformes d'exécution comptable et budgétaire – Avis du Comité Technique

### **LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

En 2022 ont eu lieu 3 réunions. Parmi les points abordés, voici ceux qui ont concerné le CCAS :

- Entretien de retour à l'emploi – Avis du CHSCT
- Bilan statistiques Accidents du travail 2021 - Information du CHSCT
- Bilan « Santé-sécurité au travail » 2021 - Information du CHSCT
- Rapport d'activité 2021 de la Médecine professionnelle et Fiches Prévention associées - Information du CHSCT

### **LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE**

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

3 réunions Ville / CCAS se sont tenues en 2022.

### 3.3.3 Absences syndicales

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.

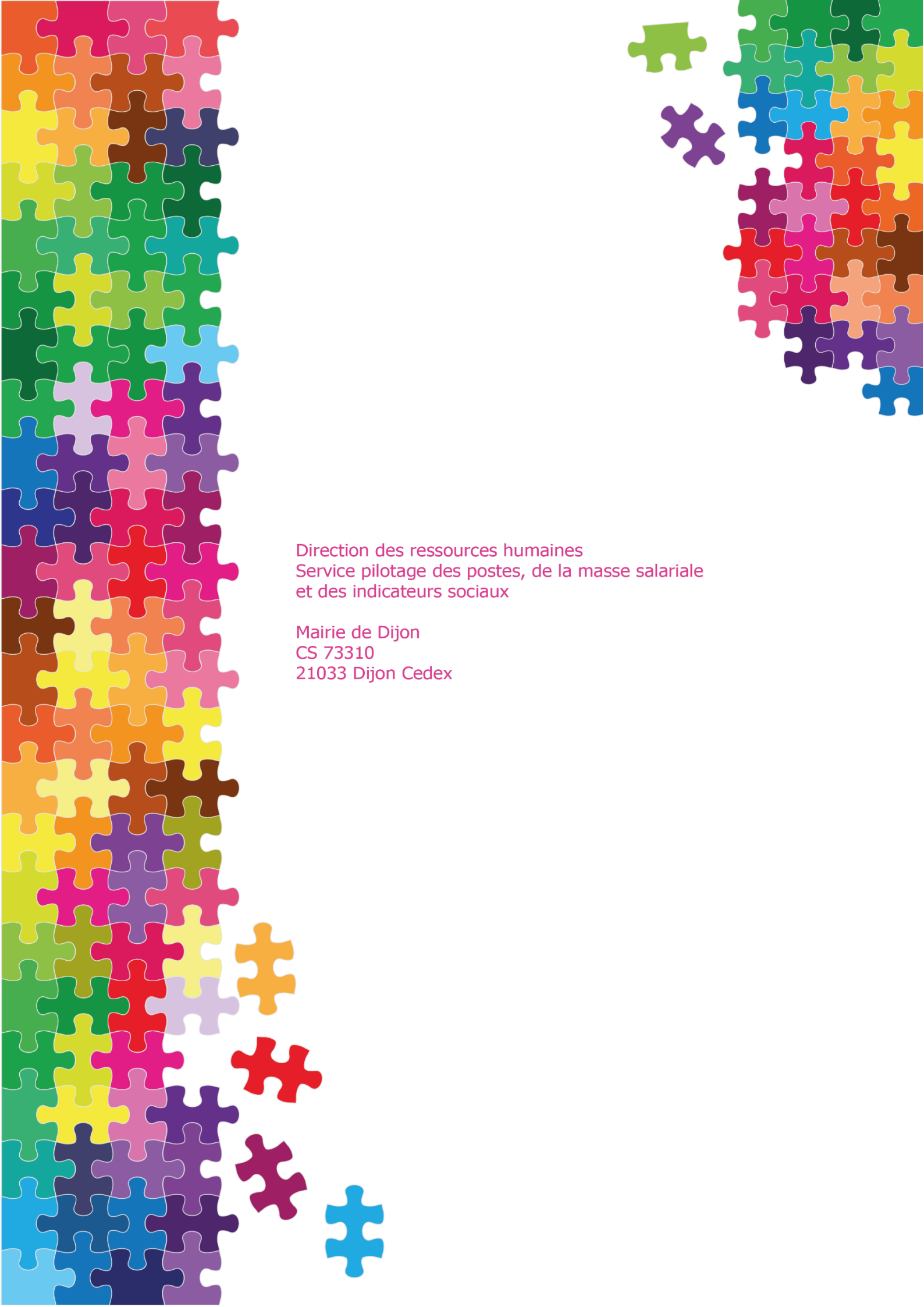
Nature de l'absence	Nombre de jours					
	2017	2018	2019	2022	2021	<b>2022</b>
Formation syndicale	64	63	121	70	65	99
Autres absences syndicales	1 164	1 382,5	1 358	1 103	1 297	1 338,5
<b>Total</b>	<b>1 228</b>	<b>1 445,5</b>	<b>1 479</b>	<b>1 173</b>	<b>1 362</b>	<b>1 438</b>



### 3.3.4 Mouvement sur mot d'ordre national

Pendant l'année 2022, il y a eu 2 préavis de grève pour les 3 collectivités : le premier du 1er au 31 Janvier 2022 et le deuxième à compter du 19 Janvier 2022 pour une durée illimitée.

24 agents ont fait grève au moins une fois dans l'année. Cela a occasionné sur l'année 11 journées d'absence, 7 demi-journées d'absence et 6 heures d'absence, soit l'équivalent de 15,4 journées de travail (8,6 en 2021).



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

Mairie de Dijon  
CS 73310  
21033 Dijon Cedex