



Rapport social unique

DIJON MÉTROPOLE



2022

TABLE DES MATIERES

1	OPTIMISATION DES RESSOURCES HUMAINES.....	8
1.1	CHIFFRES-CLES.....	8
1.2	MASSE SALARIALE	9
1.2.1	Masse salariale (chapitre 012 + chapitre 6586)	9
1.2.2	Les dépenses de personnel (chapitre 012 + chapitre 6586) par rapport aux dépenses de fonctionnement.....	12
1.2.3	Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012)	12
1.3	EFFECTIFS.....	13
1.3.1	Effectif mensuel	15
	REPARTITION PAR SEXE.....	15
	REPARTITION PAR AGE.....	23
	REPARTITION PAR CATEGORIE.....	25
	TAUX D'ENCADREMENT.....	29
	REPARTITION PAR STATUT.....	30
	LIEU DE RESIDENCE.....	31
	POSITIONS ADMINISTRATIVES.....	32
	REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLES.....	34
	TEMPS PARTIEL CHOISI.....	34
	TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE.....	36
	TEMPS NON COMPLET.....	37
1.3.2	Mouvements de personnel.....	38
	ENTREES.....	38
	DEPARTS.....	40
	PERSONNEL SAISONNIER.....	42
1.4	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	42
1.4.1	Compte Epargne Temps	44
1.4.2	Dons de jours de congé	45
1.4.3	Heures Supplémentaires rémunérées.....	45
2	SECURISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS INDIVIDUELS	50

2.1	CHIFFRES-CLES	50
2.2	RECRUTEMENT ET MOBILITE	51
2.2.1	Mobilité interne	51
2.3	FORMATION	52
2.3.1	Structure de la formation	52
2.3.2	Répartition globale de la formation	53
	AGENTS MENSUELS.....	53
2.3.3	Coût de la formation	55
2.4	INSERTION PROFESSIONNELLE	56
2.4.1	Travailleurs handicapés.....	56
2.4.2	Travaux d'intérêt général et travaux non rémunérés	58
2.4.3	Apprentissage	59
2.4.4	Stagiaires scolaires accueillis	60
2.5	REMUNERATIONS ET CARRIERES.....	61
2.5.1	Rémunération (agents mensuels)	61
	REMUNERATION MOYENNE DES AGENTS	61
	REPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHES DE SALAIRES (NET FISCAL)	64
	REMUNERATION MEDIANE NETTE.....	65
	ECART DES REMUNERATIONS NETTES : 3,7.....	65
	SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS	65
2.5.2	Avancement	66
	AVANCEMENT D'ECHELON.....	66
	AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	66
	AVANCEMENT PAR PROMOTION INTERNE	68
2.5.3	Médailles	70
2.5.4	Sanctions.....	71
2.6	MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES	72
2.6.1	Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail	72
2.6.2	Accidents de travail (service + trajets)	72
2.6.3	Actions préventives et correctives	74
2.6.4	Médecine professionnelle	75
	NOMBRE D'AGENTS SUIVIS	75
	EXAMENS CLINIQUES.....	76
	EXAMENS COMPLEMENTAIRES	76
	DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE.....	77

2.7	ABSENTEISME.....	78
2.7.1	Taux d'absentéisme global	78
2.7.2	Taux d'absentéisme par motif.....	79
2.7.3	Etat de la mise en place du jour de carence	83
3	AVANCEES COLLECTIVES	88
3.1	CHIFFRES-CLES	88
3.2	CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL	89
3.2.1	Plan de déplacement d'administration	89
3.2.2	Prestations sociales	90
	BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE PAR DIJON METROPOLE EN FAVEUR DES AGENTS... 90	
	LE CNAS..... 91	
	LE COMITE D'ACTION SOCIALE	93
	LE RESTAURANT DU PERSONNEL (PETITE FOLIE, HORS CENTRE DE RENCONTRES INTERNATIONALES)	93
	L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL.....	93
3.3	DIALOGUE SOCIAL.....	95
3.3.1	Elections professionnelles	95
3.3.2	Instances consultatives du personnel.....	96
	LE COMITE TECHNIQUE.....	97
	LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	98
	LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE	98
3.3.3	Absences syndicales.....	99
3.3.4	Mouvement sur mot d'ordre national.....	99

1

Optimisation des ressources humaines





1.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2022 Dijon Métropole

Masse salariale de Dijon Métropole pour 2022 : 49 378 631 €

Poids de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement : 18,9%

ENSEMBLE DES AGENTS MENSUELS

1 034 agents mensuels au 31 décembre 2022

Soit	998,4	ETP
	42,2%	de l'effectif sont des femmes
	17,5%	sont des agents de catégorie A
	15,6%	sont des agents de catégorie B
	66,9%	sont des agents de catégorie C

L'âge moyen des agents mensuels est de 47,5

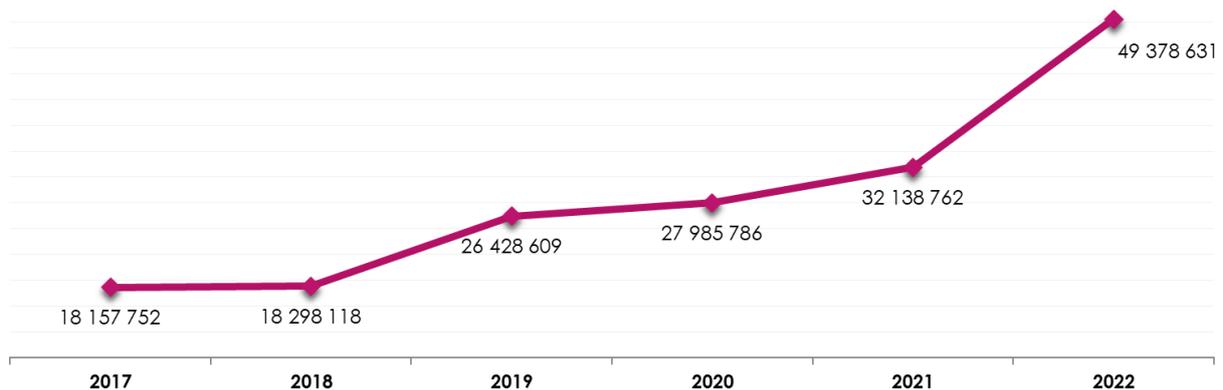
1.2 MASSE SALARIALE

1.2.1 Masse salariale (chapitre 012 + chapitre 6586)

En 2022, la masse salariale tous budgets et tous personnels confondus est de 49 378 631 euros. Sur cette somme, les salaires représentent 34 862 354 euros, soit 70,6% et les contributions patronales 13 379 603 euros, soit 27,1% ; la part restante comprend notamment l'action sociale en faveur du personnel (participation employeur à la protection sociale complémentaire, au CAS, au CNAS, etc.).

La cotisation C.N.F.P.T., incluse dans les contributions patronales mentionnées plus haut, représente 258 257 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 (chapitres 012 + 6586) ont connu une forte évolution de +53,6 % entre 2021 et 2022 qui s'explique en premier lieu par la poursuite de la mutualisation des services avec la ville de Dijon et la mise en place de nouveaux services communs :

-> à compter du 1er octobre 2021 :

- Appui à la Direction générale : Mission coordination et services aux communes, Valorisation des grands projets, Ressources et accompagnement RH Espace public et cadre de vie ;
- Courrier, Affaires générales et des Manifestations, Entretien des locaux ;
- Relations internationales, Territoires et projets, Rénovation urbaine et Logement ;



- Bâtiments, Energie, Sécurité civile, circulation et coordination, Données techniques et topographiques et planification, Paysages et espaces publics, Domaine public et développement.

-> à compter du 1er janvier 2022 :

- Communication ;
- Accueil ;
- Garage ;
- Voirie, propreté urbaine et unités territoriales ;
- Espaces verts ;
- Exploitation Direction et Ressources.

Les personnels exerçant leurs missions à la ville de Dijon au sein de ces services ont été en conséquence transférés de droit à la métropole (à l'exception des trois derniers services car les agents étaient déjà métropolitains et interviennent désormais pour la ville de Dijon dans le cadre d'un service commun). 394,5 postes budgétaires ont été concernés par ces transferts (228 au 1er octobre 2021 et 166,5 au 1er janvier 2022) et ont fait l'objet d'un ajustement au tableau des effectifs de chaque collectivité (en suppression côté ville de Dijon et en création côté Dijon Métropole). La masse salariale transférée (chapitre 012) a été valorisée à 17,4 M€ en année pleine (+14,8M€ entre 2021 et 2022).

Le coût de chacun de ces services, qui est intégralement supporté par la métropole à compter d'octobre 2021, est réparti entre chacune des parties adhérentes d'après l'évaluation de la Commission Locale d'Evaluation des Charges Transférées qui s'est réunie à l'automne 2021. La ville de Dijon participe de fait via une diminution de son attribution de compensation.

-> En dehors de ces changements de périmètre, l'évolution de la masse salariale aurait été de +8,4%.

Cette évolution élevée, s'explique également par des mesures gouvernementales, notamment 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 723K€ sur l'année 2022 pour le budget principal (1,5K€ en année pleine) (et 3,6K€ pour le budget DASRI – 7,2K€ 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 395K€.

- **la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat** a augmenté de +39,7K€ 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 61,1K€ pour le budget principal (0,6K€ pour le budget annexe DASRI).

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 34,5K€ pour le budget principal, soit 52K€ en année pleine. Il concerne les agents qui exercent, à titre principal des fonctions d'accompagnement socio-éducatif et se caractérise par l'attribution de 49 points d'indice majoré supplémentaires. La mise en œuvre de cette mesure a été appliquée en décembre 2022 avec effet rétroactif au 1er avril 2022.

Au niveau local, la collectivité a commencé à appliquer les mesures inscrites dans le protocole d'accord pour un progrès social durable signé fin 2021 :

- **sur le volet rémunérations avec la mise en place du RIFSEEP au 1er janvier 2022 pour la part IFSE.** Le coût de cette mesure s'est élevé à 367K€ (4,5K€ pour le budget DASRI), néanmoins atténué en 2022 par l'effet report négatif de -118K€ 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.

- **sur le volet prévoyance avec la revalorisation de la participation pour ce risque** afin d'inciter les agents, et notamment les plus fragiles d'entre eux, à souscrire à une garantie maintien de salaire. Ainsi, en amont des dispositifs de protection sociale prévue par la loi, il a été décidé par délibération du 16 décembre 2021 un effort significatif pour améliorer la couverture prévoyance en doublant la participation de l'employeur (actuellement de 8 € brut par mois), et en la portant donc à 16 € brut par mois. Le coût de cette mesure s'est élevé à 45K€.

La collectivité poursuit également son ambition en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par le biais de l'apprentissage qu'elle soutient : 30 apprentis au 31 décembre 2022 et une augmentation de la masse salariale de + 164 K€ entre 2021 et 2022.

Enfin, à ces mesures locales et nationales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, **le glissement vieillesse technicité** (+369 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 + chapitre 6586) par rapport aux dépenses de fonctionnement

La part des dépenses de personnel représente 18,9% des dépenses de fonctionnement de Dijon Métropole.

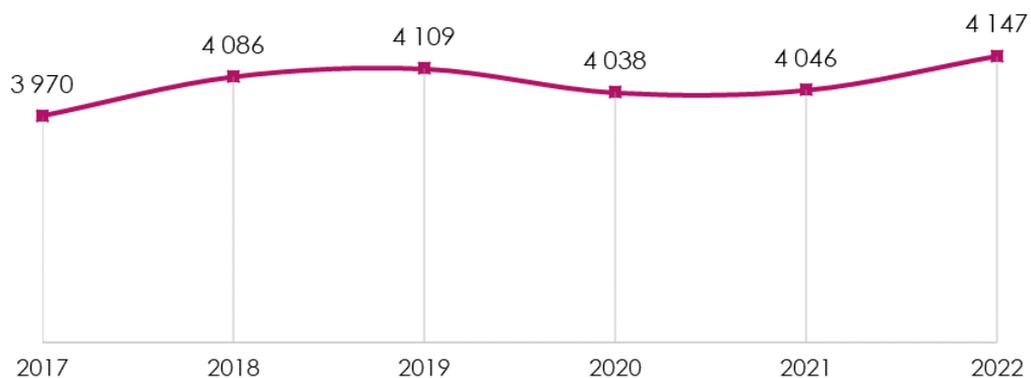
Evolution de la part des dépenses de personnel par rapport aux dépenses de fonctionnement depuis 2017

2017	2018	2019	2020	2021	2022
8,3%	7,9%	11,2%	11,6%	13,4%	18,9%

1.2.3 Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012)

Le coût moyen par équivalent temps plein (mensuels + horaires) est de l'ordre de 4 147 euros par mois (masse salariale / nombre d'ETP moyen 2022 : 992,14).

Evolution du coût moyen par ETP de 2017 à 2022.





1.3 EFFECTIFS

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

Effectif total : **1 034 agents** à la métropole de Dijon.

Evolution de l'effectif entre 2017 et 2022

Effectif	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution en nombre	Évolution en %
Nb d'agents mensuels	388	376	568	617	859	1 034	+175	+20,4%
ETP mensuels	379,8	367,2	551,6	600,1	835,6	998,4	+162,8	+19,5%
Emplois d'avenir	2	0	0	0	0	0	0	-
ETP emplois d'avenir	2,0	0,0	0,0	0	0	0	0	-
TOTAL Nb d'agents	390	376	568	617	859	1 034	+175	+20,4%
ETP total	381,7	367,2	551,6	600,1	835,6	998,4	+162,8	+19,5%

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.

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			Contrat d'Emploi Avenir							
2016	341	9	94,3	14	6	1	371	366,8	2	5	5	12	11,9	383	378,7	
2017	342	14	92,7	16	11	1	384	376,6	2	2	2	6	5,1	390	381,7	
2018	334	13	93,8	17	5	1	370	362,0	3	3	0	6	5,2	376	367,2	
2019	483	10	91,5	28	6	12	539	523,5	2	27	0	29	28,2	568	551,6	
2020	493	21	90,0	31	14	12	571	555,0	1	45	0	46,0	45,2	617	600,1	
2021	698	33	90,0	36	42	3	812	796,4	2	45	0	47	39,2	859	835,6	
2022	825	27	85,0	55	80	15	1 002	975,7	3	29	0	32	22,7	1 034	998,4	

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 :

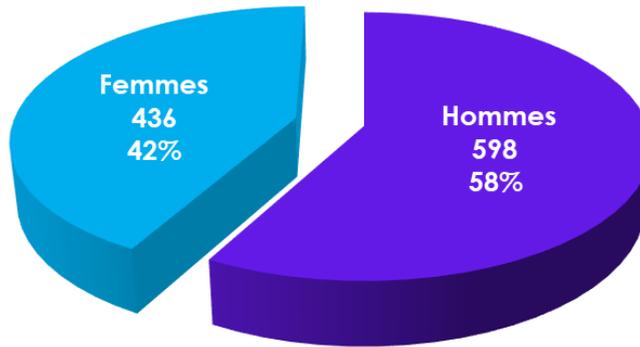
- Les fonctionnaires
- Les contractuels recrutés sur la base des articles 3-3-1° (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) ; 3-3-2° (lorsque la nature de fonctions ou les besoins des services le justifient) ; 38 (recrutement de travailleur handicapé)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

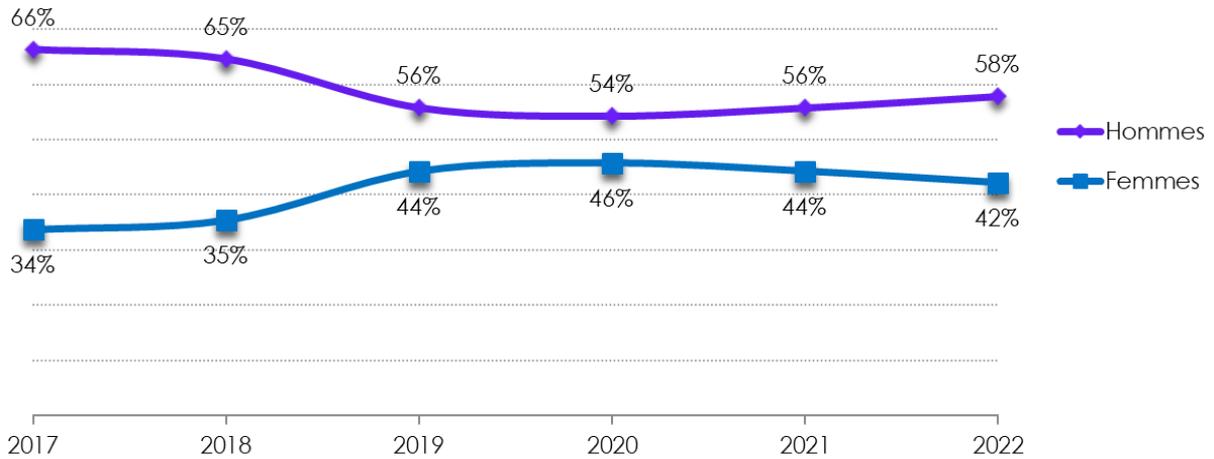
1.3.1 Effectif mensuel

REPARTITION PAR SEXE



	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Répartition en %	Évolution en nombre	Évolution en %
Hommes	258	243	317	335	479	598	57,8%	119	24,8%
Femmes	130	133	251	282	380	436	42,2%	56	14,7%
Total	388	376	568	617	859	1 034	100%	175	20,4%

Evolution de la répartition femmes / hommes de 2017 à 2022



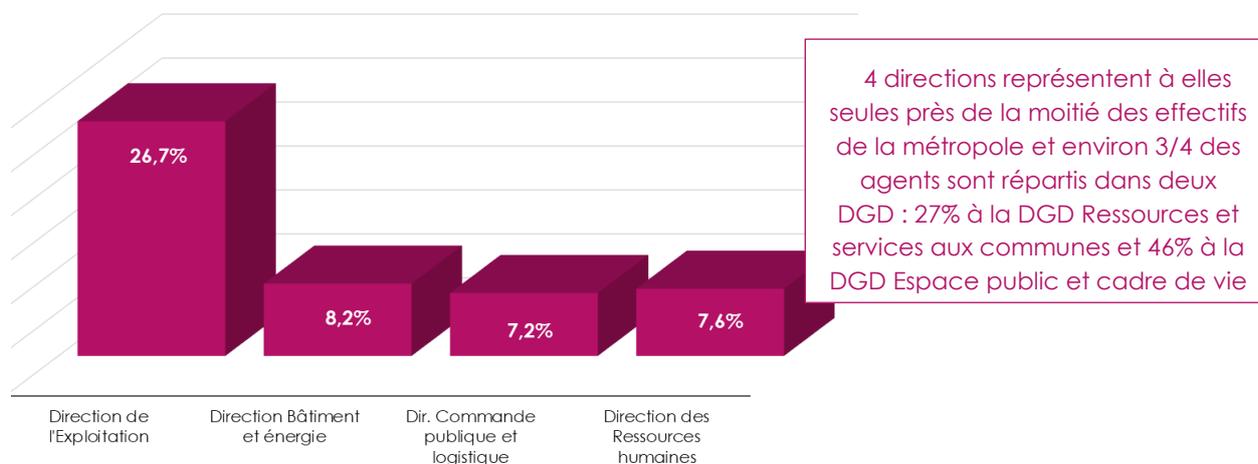
Répartition par sexe et services

Services	Hommes	Femmes	Total
DGS et Cabinet	45 52,3%	41 47,7%	86
Cabinet du Président	42	39	81
Direction Générale des Services	3	2	5
DGD Ressources et services aux communes	110 38,7%	174 61,3%	284
DGD Ress. et services aux communes Dir	1	2	3
Direction des Affaires juridiques	2	4	6
Direction des Assemblées	0	4	4
Direction des Assurances	1	6	7
Direction des Finances	13	27	40
Direction des Ressources humaines	18	61	79
Direction du Contrôle de gestion	1	7	8
Dir. Commande publique et moyens généraux	31	43	74
Direction du Numérique - Service commun	41	12	53
Dir Coordination - Services aux communes	2	8	10
DGD Cohésion sociale	23 24,2%	72 75,8%	95
DGD Cohésion sociale Direction	2	1	3
Direction des Sports	4	0	4
Direction Etat Civil et Elections	4	2	6
Direction Proximité et citoyenneté	12	35	47
Direction Action sociale	1	34	35
DGD Espace public et cadre de vie	393 82,0%	86 18,0%	479
DGD Espace public et cadre vie Direction	1	2	3
Direction de l'Exploitation	246	30	276
Direction Paysages, espaces publics	9	2	11
Domaine public et développement	5	9	14
Direction Valorisation des déchets	41	8	49
Direction Bâtiment et énergie	65	20	85
Direction Eaux et réseaux	4	3	7
Dir. Données topo et tech Planification	11	3	14
Direction des Mobilités	2	4	6
Dir Gestion connectée de l'espace public	9	5	14

SUITE DU TABLEAU PAGE 17

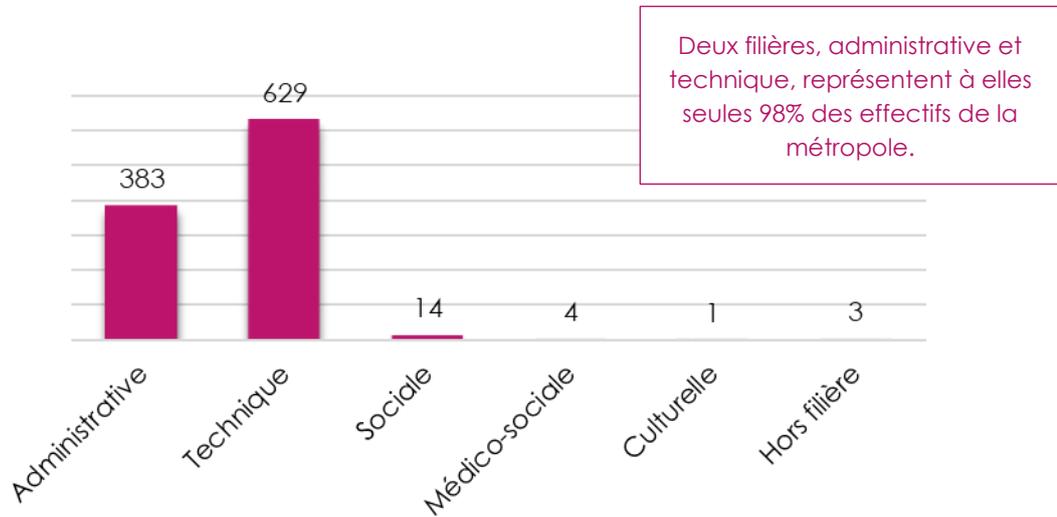
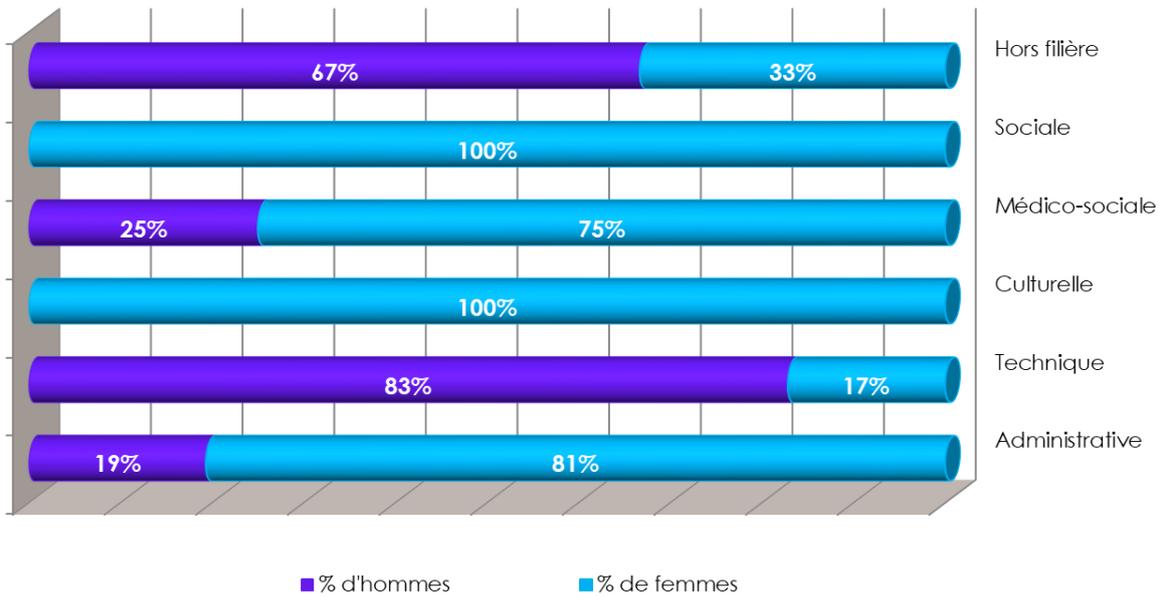


Services	Hommes	Femmes	Total
DGD Attractivité et rayonnement	6	12	18
	33,3%	66,7%	
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	0	2	2
Dir du Tourisme	0	1	1
Direction Animation du tissu économique	3	6	9
Direction Relations Internationales	3	3	6
DGD Urbanisme et environnement	21	51	72
	29,2%	70,8%	
DGD Urbanisme et environnement Direction	1	2	3
Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	2	2	4
Direction des Territoires et projets	4	6	10
Direction du Droit des sols	10	17	27
Direction du Foncier	2	8	10
Direction PLU/PLUI/SCOT	1	4	5
Direction Habitat	1	6	7
Direction Rénovation urbaine et logement	0	6	6
Total général	598	436	1 034



Répartition par sexe et filières

Filière	Hommes	Femmes	% de femmes	Total	% par filière
Administrative	74	309	80,7%	383	37,0%
Culturelle	0	1	100,0%	1	0,1%
Médico-sociale	1	3	75,0%	4	0,4%
Sociale	0	14	100,0%	14	1,4%
Technique	521	108	17,2%	629	60,8%
Hors filière	2	1	33,3%	3	0,3%
Total	598	436	42,2%	1 034	100,0%



Répartition par sexe et emplois

METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
ADMINISTRATION GENERALE, ORGANISATION et GESTION DES RESSOURCES		126	303	429
Administration générale		38	159	197
Agent de gestion administrative	Assistant de direction	4	24	28
	Chargé d'accueil	6	29	35
	Gestionnaire administratif	19	65	84
	Secrétaire	3	26	29
Coordinateur action événementielle	Coordinateur action événementielle	3	0	3
Gestionnaire funéraire	Agent du cimetière	3	1	4
	Responsable du cimetière	0	1	1
Manager et coordinateur des affaires générales	Responsable administratif	0	7	7
	Responsable de l'accueil	0	2	2
Responsable de service ou structure administrative	Responsable de service administratif	0	4	4
Affaires juridiques et commande publique		5	17	22
Gestionnaire de la commande publique	Acheteur	1	0	1
	Assistant de la commande publique	1	2	3
	Gestionnaire de la commande publique	2	8	10
	Manager de la commande publique	0	1	1
Gestionnaire des affaires juridiques	Juriste	0	3	3
Gestionnaire des assurances	Gestionnaire assurances	1	3	4
Communication et management de l'information		9	21	30
Chargé de communication	Attaché de presse	0	1	1
	Chargé de communication	1	9	10
	Chargé de communication numérique	1	4	5
	Graphiste	1	1	2
	Technicien de l'information	2	0	2
	Chargé de communication	0	1	1
Chargé de la production des supports iconographiques	Photographe	1	2	3
Directeur de la communication et de l'information	Directeur de la communication	1	0	1
	Responsable de la communication	1	2	3
Gestionnaire des ressources documentaires	Technicien de l'information	1	1	2
Finances, Budget et Comptabilité		14	44	58
Analyste financier et prospectif (interne)	Analyste dette et fiscalité	0	1	1
	Analyste financier	0	1	1
	Contrôleur de gestion externe et interne	0	5	5
	Gestionnaire de cofinancements (subventions reçues et fonds européens)	2	2	4
	Responsable dette et fiscalité	0	1	1
Directeur du service finances	Directeur du service finances	1	0	1
Gestionnaire comptable, financier et budgétaire	Gestionnaire comptable opérations complexes	0	4	4
	Gestionnaire des subventions versées	0	1	1
	Gestionnaire finances et comptables	8	26	34
	Responsable de la gestion budgétaire	3	3	6
Organisation et gestion de projet		7	8	15
Chargé de projet	Chef de projet	0	1	1
	Spécialiste fonctionnel SI/Chargé.e du développement numérique	7	7	14
Ressources humaines		11	38	49
Chargé de mission RH	Chargé de mission RH	2	3	5
Gestionnaire et administrateur des Ressources Humaines	Conseiller en prévention des risques professionnels	0	2	2
	Gestionnaire de budget masse salariale	0	2	2
	Gestionnaire de compétences	1	12	13
	Gestionnaire de paie et carrière	1	14	15
	Gestionnaire fonctionnel SIRH	1	3	4
Manager des RH	Directeur des Ressources Humaines	1	0	1
	Manager des RH	3	1	4
Préventeur des risques professionnels	Ergonome	1	0	1
	Préventeur des risques professionnels	1	0	1
	Psychologue du travail	0	1	1

SUITE DU TABLEAU PAGE 20



METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
Systèmes d'information et TIC		41	14	55
Manager des systèmes d'information	Directeur technique SI et RSSI	1	0	1
	Responsable données numériques	3	2	5
	Responsable études	1	0	1
	Responsable infrastructures et réseaux	1	0	1
	Responsable support et exploitation	2	0	2
	Responsable procédures et qualité SI	1	1	2
Spécialiste fonctionnel du SI	Chef de projet applicatif	9	2	11
	Chef de projet SIG	0	1	1
	Géomaticien	1	0	1
	Technicien SIG	0	1	1
	Spécialiste fonctionnel SI/Chargé.e du développement num.	3	5	8
Spécialiste technique du SI	Technicien support et exploitation	14	2	16
	Technicien systèmes et réseaux	5	0	5
Direction générale des services		1	1	2
Chargé de mission	Chargé de mission	1	1	2
Mobilité		0	1	1
Chargé de mission	Chargé de mission	0	1	1
INTERVENTIONS TECHNIQUES		422	65	487
Bâtiment		60	10	70
Intervenant en bâtiment	Agent d'exploitation bâtiments	29	3	32
	Responsable d'équipe bâtiment	7	0	7
Opérateur technique bâtiment	Chargé d'opération énergie	1	1	2
	Chargé d'opération technique bâtiment	10	2	12
	opérateur technique bâtiment	2	1	3
	Responsable d'atelier	2	0	2
Responsable de l'énergie	Chargé de suivi énergétique	6	0	6
Responsable du patrimoine bâti	Responsable du patrimoine bâti/Responsable des opérations	3	3	6
Données techniques graphiques		13	3	16
Dessinateur-projeteur	Dessinateur	4	1	5
	Responsable des données patrimoniales	1	0	1
Expert applicatif technique	Administrateur de données techniques	1	0	1
	Gestionnaire de données techniques	3	0	3
	Responsable de production et gestion topographique	0	1	1
	Responsable données techniques	1	1	2
	Topographe	3	0	3
Espaces publics		249	22	271
Gestionnaire technique de l'espace public	Chargé d'analyse des problématiques de sécurité routière	1	1	2
	Chargé d'opération réseaux et fluides	4	0	4
	Chargé d'opération technique de l'espace public	10	0	10
	Régulateur de la circulation	2	0	2
	Technicien support et méthodes	1	0	1
Intervenant sur l'espace public	Agent d'exploitation	185	14	199
	Responsable d'équipe espace public	37	5	42
Responsable des interventions sur l'espace public	Chef de service espace public	6	2	8
	Responsable d'occupation du domaine public	1	0	1
	Responsable du domaine public	1	0	1
	Responsable espace public	1	0	1

SUITE DU TABLEAU PAGE 21





Optimisation des ressources humaines

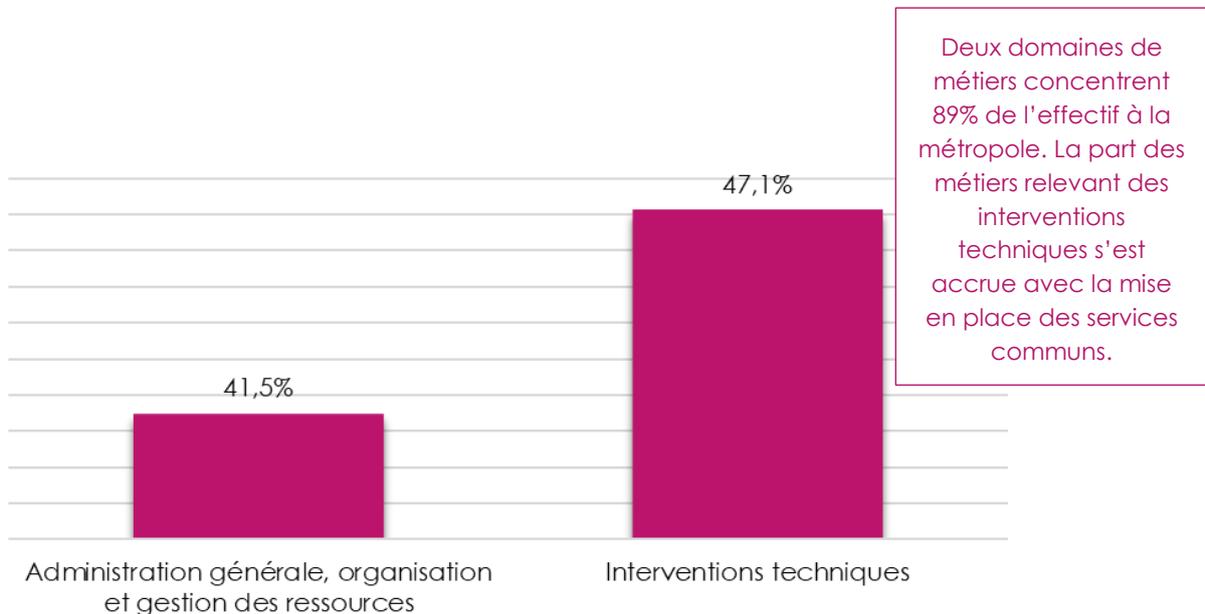
METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
Génie mécanique		18	0	18
Opérateur en maintenance du parc roulant	Mécanicien	13	0	13
Opérateur en maintenance industrielle	Adjoint au responsable maintenance	2	0	2
	Responsable maintenance	3	0	3
Gestion technique des écoles		0	0	0
Responsable technique des écoles	Responsable technique des écoles			0
Logistique		47	29	76
Agent entretien et services généraux	Agent factotum	1	0	1
	Chargé d'accueil et de logistique	1	1	2
	Chargé de propreté des locaux	1	26	27
	Magasinier	13	0	13
Chauffeur	Chauffeur poids lourd (permis C, EC)	8	0	8
Huissier	Huissier	2	0	2
Manutentionnaire	Manutentionnaire	8	0	8
	Manutentionnaire coordinateur technique	1	0	1
Ordonnateurs de cérémonies	Ordonnateur de cérémonies	2	1	3
Reprographie	Reprographe	1	0	1
Responsable Logistique	Chargé de sécurité des bâtiments	1	0	1
	Logisticien	5	1	6
Agent d'entretien	Responsable de site	1	0	1
	Agent d'entretien	2	0	2
Restauration		1	0	1
Responsable restauration collective	Responsable légumerie et développements	1	0	1
Traitement des déchets		34	1	35
Agent d'exploitation de l'usine	Agent de maintenance de l'usine	8	0	8
	Agent d'exploitation conducteur de lignes	14	0	14
	Agent d'exploitation DASRI	5	0	5
	Agent d'exploitation de la chaîne de tri	2	0	2
	Responsable DASRI	1	0	1
Chargé de mission environnement	Chargé de mission environnement	0	1	1
	Chargé de mission technique	1	0	1
Responsable de l'usine	Responsable d'exploitation	1	0	1
	Responsable environnement sécurité énergie	1	0	1
	Directeur d'exploitation	1	0	1
EDUCATION, LOISIRS		2	2	4
Animation et interventions éducatives		2	0	2
Animateur	Animateur nature	2	0	2
Enseignement / Formation		0	1	1
Formateur	Formateur	0	1	1
Pilotage des projets culturels		0	1	1
Responsable du développement des publics	Responsable du développement des publics	0	1	1
PILOTAGE STRATEGIQUE		14	17	31
Direction générale		4	2	6
Directeur général	DGST / Directeur de pôle	3	2	5
	Directeur Général des services	1	0	1
Direction opérationnelle		10	15	25
Conseiller de l'exécutif	Collaborateur de cabinet	2	0	2
Directeur de cabinet	Directeur de cabinet	0	1	1
Directeur de service	Directeur de service	8	14	22

SUITE DU TABLEAU PAGE 22



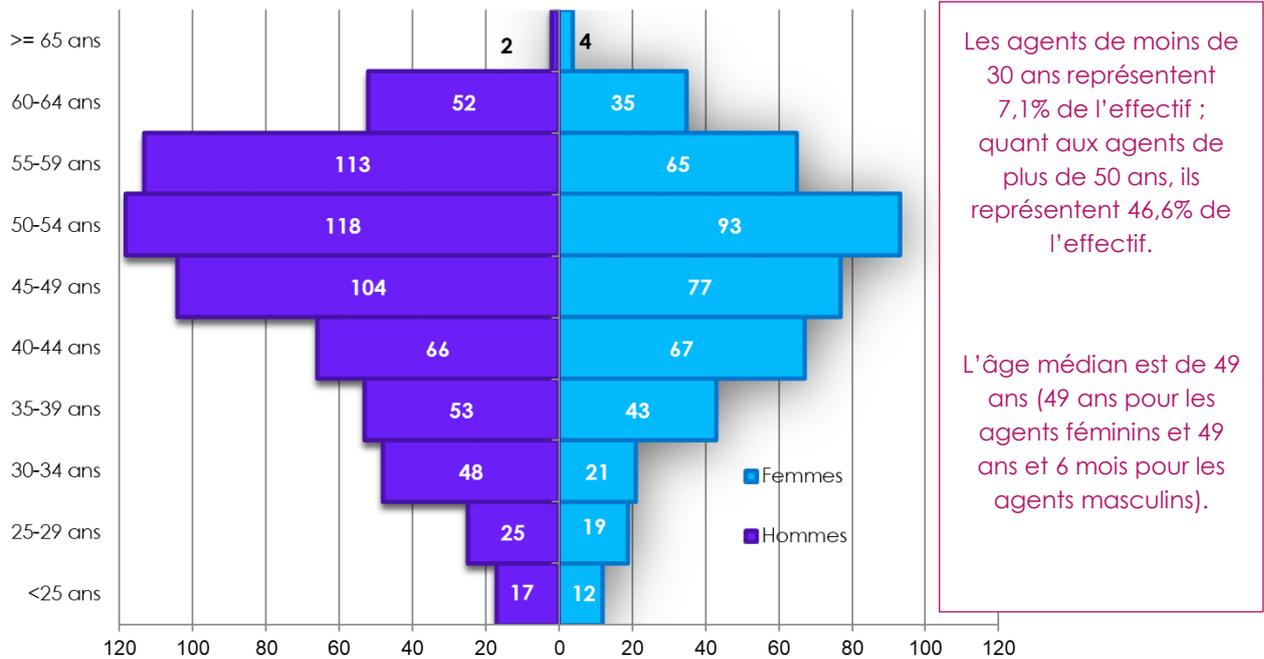
METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
SECURITE et TRANQUILLITE PUBLIQUE		15	3	18
Gardiennage et surveillance		10	3	13
Surveillant et gardien dans les établissements recevant du public	Concierge	0	1	1
	Gardien	10	2	12
Sécurité civile et des bâtiments		5	0	5
Chargé de sécurité des bâtiments	Chargé de sécurité des bâtiments	2	0	2
Chargé de sécurité des biens et des personnes	Agent de sécurité incendie dans les ERP	2	0	2
	Chargé de sécurité événementielle	1	0	1
AMENAGEMENT et DEVELOPPEMENT TERRITORIAL		14	20	34
Urbanisme et aménagement du territoire		14	20	34
Chargé de projet urbanisme	Chargé de mission urbanisme	0	1	1
	Chef de projet urbanisme	2	0	2
Instructeur et gestionnaire de dossier	Assistant d'études	1	3	4
	Gestionnaire foncier	2	1	3
	Instructeur	1	0	1
	Instructeur des autorisations d'urbanisme	7	8	15
Responsable urbanisme, aménagement et habitat	Responsable aménagement du territoire	1	7	8
SANITAIRE, SOCIAL et MEDICO SOCIAL		1	21	22
Médoco-social		1	6	7
Assistant médical	Assistant médical	0	1	1
Médecin	Médecin	1	2	3
Secrétaire Médico social	Secrétaire Médico sociale	0	3	3
Social		0	15	15
Responsable de services sociaux	Responsable de services sociaux	0	2	2
Travailleur social	Assistant de service social	0	13	13
METIERS E-RECRUTEMENT		4	5	9
Métiers e-Recrutement		4	5	9
Chauffeur	Livreur	2		2
Gestionnaire	Directeur de service	1	5	6
Chauffeur-livreur	Chauffeur-livreur	1		1
TOTAL GENERAL		598	436	1034

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 47,5 ans (47,6 ans pour les hommes et 47,4 ans pour les femmes).



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moyenne d'âge des agents	47,1	47,7	47,3	47,1	47,6	47,5
% agents – 30 ans	5,1	3,2	4,9	5,5	6,2	7,1
% agents + 50 ans	42,4	43,9	41,2	40,7	44,7	46,6
Âge médian	47 ans et 10 mois	48 ans et 6 mois	47 ans et 9 mois	47 ans et 11 mois	48 ans et 11 mois	49 ans

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
DGS et Cabinet	86	29	33,7%
Cabinet du Président	81	26	32,1%
Direction Générale des Services	5	3	60,0%
DGD Ressources et services aux communes	284	114	40,1%
DGD Ress. et services aux communes Dir	3	2	66,7%
Direction des Affaires juridiques	6	2	33,3%
Direction des Assemblées	4	1	25,0%
Direction des Assurances	7	4	57,1%
Direction des Finances	40	14	35,0%
Direction des Ressources humaines	79	32	40,5%
Direction du Contrôle de gestion	8	3	37,5%
Dir. Commande publique et logistique	74	38	51,4%
Direction du Numérique - Service commun	53	16	30,2%
Dir Coordination - Services aux communes	10	2	20,0%
DGD Cohésion sociale	95	45	47,4%
DGD Cohésion sociale Direction	3	2	66,7%
Direction des Sports	4	3	75,0%
Direction Etat Civil et Elections	6	5	83,3%
Direction Proximité et citoyenneté	47	28	59,6%
Direction Action sociale	35	7	20,0%
DGD Espace public et cadre de vie	479	247	51,6%
DGD Espace public et cadre vie Direction	3	2	66,7%
Direction de l'Exploitation	276	147	53,3%
Direction Paysages, espaces publics	11	9	81,8%
Domaine public et développement	14	9	64,3%
Direction Valorisation des déchets	49	14	28,6%
Direction Bâtiment et énergie	85	41	48,2%
Direction Eaux et réseaux	7	4	57,1%
Dir. Données topo et tech Planification	14	9	64,3%
Direction des Mobilités	6	2	33,3%
Dir Gestion connectée de l'espace public	14	10	71,4%
DGD Attractivité et rayonnement	18	7	38,9%
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	2	0	0,0%
Dir du Tourisme	1	1	100,0%
Direction Animation du tissu économique	9	4	44,4%
Direction Relations Internationales	6	2	33,3%
DGD Urbanisme et environnement	72	40	55,6%
DGD Urbanisme et environnement Direction	3	3	100,0%
Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	4	1	25,0%
Direction des Territoires et projets	10	8	80,0%
Direction du Droit des sols	27	11	40,7%
Direction du Foncier	10	8	80,0%
Direction PLU/PLUI/SCOT	5	4	80,0%
Direction Habitat	7	2	28,6%
Direction Rénovation urbaine et logement	6	3	50,0%
Total général	1034	482	46,6%

Age par catégorie

	A	B	C	Total
Moyenne d'âge	47,6	47,2	47,5	47,5
Nombre d'agents - 30 ans	11	13	49	73
Nombre d'agents + 50 ans	77	76	329	482

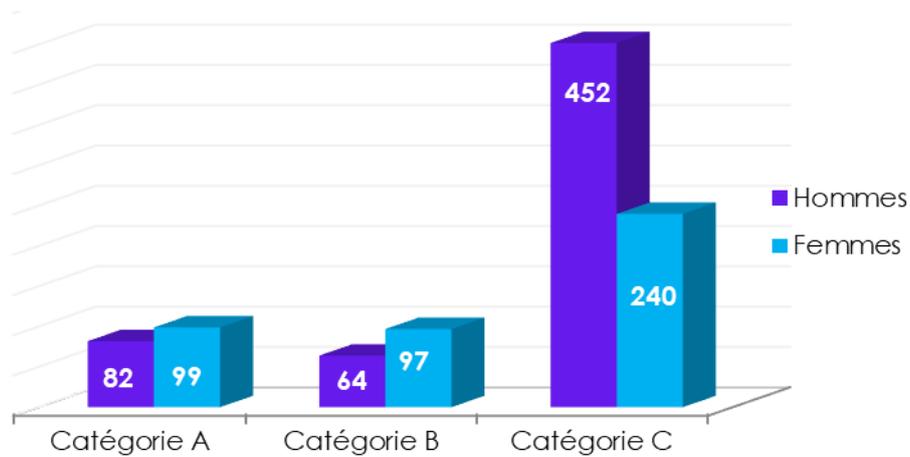
Age par filière

Filières	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	En % / effectif filière	Agents +50 ans	En % / effectif filière
Filière administrative	46,6	25	6,5%	158	41,3%
Filière culturelle	66,6	0	0,0%	1	100,0%
Filière médico-sociale	53,5	0	0,0%	3	75,0%
Filière Sociale	38,6	5	35,7%	4	28,6%
Filière technique	48,2	43	6,8%	314	49,9%
Sans filière - historique	48,9	0	0,0%	2	66,7%
total	47,5	73	7,1%	482	46,6%

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	82	99	181	54,7%
Catégorie B	64	97	161	60,2%
Catégorie C	452	240	692	34,7%
TOTAL	598	436	1 034	42,2%



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	71	76	122	132	155	181
Soit en % par rapport à l'effectif total	18,3%	20,2%	21,5%	21,4%	18,0%	17,5%
% de femmes dans la catégorie	52,1%	51,3%	47,5%	54,5%	54,2%	54,7%
Catégorie B	48	51	99	104	133	161
Soit en % par rapport à l'effectif total	12,4%	13,6%	17,4%	16,9%	15,5%	15,6%
% de femmes dans la catégorie	58,3%	58,8%	69,7%	69,2%	61,7%	60,2%
Catégorie C	269	249	347	381	571	692
Soit en % par rapport à l'effectif total	69,3%	66,2%	61,1%	61,8%	66,5%	66,9%
% de femmes dans la catégorie	24,2%	25,7%	35,7%	36,2%	37,5%	34,7%

Effectif par catégorie et par service

Les 1 034 agents se répartissent de la manière suivante dans les différents services :

Services	Nombre d'agents	%	Par catégorie		
			A	B	C
DGS et Cabinet	86	8,3%	19	15	52
Cabinet du Président	81	7,8%	15	15	51
Direction Générale des Services	5	0,5%	4	0	1
DGD Ressources et services aux communes	284	27,5%	66	66	152
DGD Ress. et services aux communes Dir	3	0,3%	2	1	0
Direction des Affaires juridiques	6	0,6%	4	0	2
Direction des Assemblées	4	0,4%	1	0	3
Direction des Assurances	7	0,7%	1	4	2
Direction des Finances	40	3,9%	6	13	21
Direction des Ressources humaines	79	7,6%	18	25	36
Direction du Contrôle de gestion	8	0,8%	3	4	1
Dir. Commande publique et logistique	74	7,2%	10	7	57
Direction du Numérique - Service commun	53	5,1%	18	10	25
Dir Coordination - Services aux communes	10	1,0%	3	2	5
DGD Cohésion sociale	95	9,2%	22	9	64
DGD Cohésion sociale Direction	3	0,3%	2	1	0
Direction des Sports	4	0,4%	0	0	4
Direction Etat Civil et Elections	6	0,6%	1	0	5
Direction Proximité et citoyenneté	47	4,5%	3	3	41
Direction Action sociale	35	3,4%	16	5	14
DGD Espace public et cadre de vie	479	46,3%	44	44	391
DGD Espace public et cadre vie Direction	3	0,3%	2	0	1
Dir Gestion connectée de l'espace public	14	1,4%	2	3	9
Direction de l'Exploitation	276	26,7%	4	11	261
Direction Paysages, espaces publics	11	1,1%	3	4	4
Domaine public et développement	14	1,4%	2	3	9
Direction Valorisation des déchets	49	4,7%	6	5	38
Direction Bâtiment et énergie	85	8,2%	14	17	54
Direction Eaux et réseaux	7	0,7%	5	0	2
Dir. Données topo et tech Planification	14	1,4%	1	1	12
Direction des Mobilités	6	0,6%	5	0	1
DGD Attractivité et rayonnement	18	1,7%	12	1	5
DGD Attractivité et rayonnement Dir.	2	0,2%	1	1	0
Direction du tourisme	1	0,1%	1	0	0
Direction Animation du tissu économique	9	0,9%	6	0	3
Direction Relations Internationales	6	0,6%	4	0	2
DGD Urbanisme et environnement	72	7,0%	18	26	28
DGD Urbanisme et environnement Direction	3	0,3%	2	0	1
Dir. Ecologie urbaine, Mobilité douce	4	0,4%	3	1	0
Direction des Territoires et projets	10	1,0%	4	2	4
Direction du Droit des sols	27	2,6%	2	10	15
Direction du Foncier	10	1,0%	2	6	2
Direction PLU/PLUI/SCOT	5	0,5%	1	2	2
Direction Habitat	7	0,7%	2	4	1
Direction Rénovation urbaine et logement	6	0,6%	2	1	3
Total général	1034	100,0%	181	161	692

Effectif par catégorie, filière et cadre d'emploi

Filière	Catégorie	Cadres d'emplois	Nb d'agents	% de la filière	% effectif total toutes filières
Administrative	A	Administrateurs Territoriaux	7	1,8%	0,7%
		Attachés Territoriaux	81	21,1%	7,8%
		Emplois fonctionnels administratifs	4	1,0%	0,4%
	Total A		92	24,0%	8,9%
	B	Rédacteurs Territoriaux	97	25,3%	9,4%
	Total B		97	25,3%	9,4%
	C	Adjoints administratifs territoriaux	194	50,7%	18,8%
Total C		194	50,7%	18,8%	
Total Filière Administrative			383	100%	37,0%
Culturelle	A	Bibliothécaires territoriaux	1	100,0%	0,1%
	Total A		1	100,0%	0,1%
Total Filière Culturelle			1	100%	0,1%
Médico Sociale	A	Empl. Contractuels Médico-Sociaux	2	50,0%	0,2%
		Médecins territoriaux	1	25,0%	0,1%
		Psychologues territoriaux	1	25,0%	0,1%
	Total A		4	75,0%	0,3%
Total Filière Médico-Sociale			4	75%	0,3%
Sociale	A	Conseiller Terr. socio-éd	2	14,3%	0,2%
		Assistants terr. socio-éducatifs	12	85,7%	1,2%
	Total A		14	100,0%	1,4%
Total Filière Médico-Sociale			14	100%	1,4%
Technique	A	Ingénieurs en chef territoriaux	7	1,1%	0,7%
		Ingénieurs territoriaux	60	9,5%	5,8%
	Total A		67	10,7%	6,5%
	B	Techniciens territoriaux	64	10,2%	6,2%
	Total B		64	10,2%	6,2%
	C	Adjoints techniques territoriaux	391	62,2%	37,8%
		Agents de maîtrise Territoriaux	107	17,0%	10,3%
Total C		498	79,2%	48,2%	
Total Filière Technique			629	100,0%	60,8%
Hors filières	A	Grade non statutaire - collab cabinet	3	100%	0,3%
	Total A		3	100,0%	0,3%
Total Hors Filière			3	100,0%	0,3%
TOTAL GENERAL			1 034	-	100%

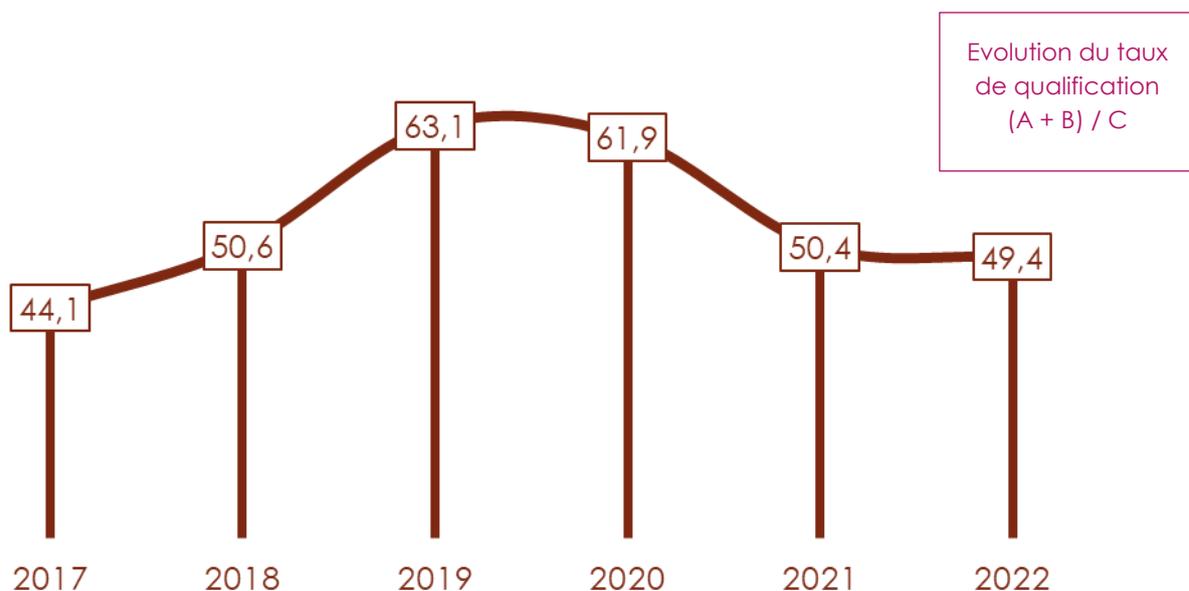
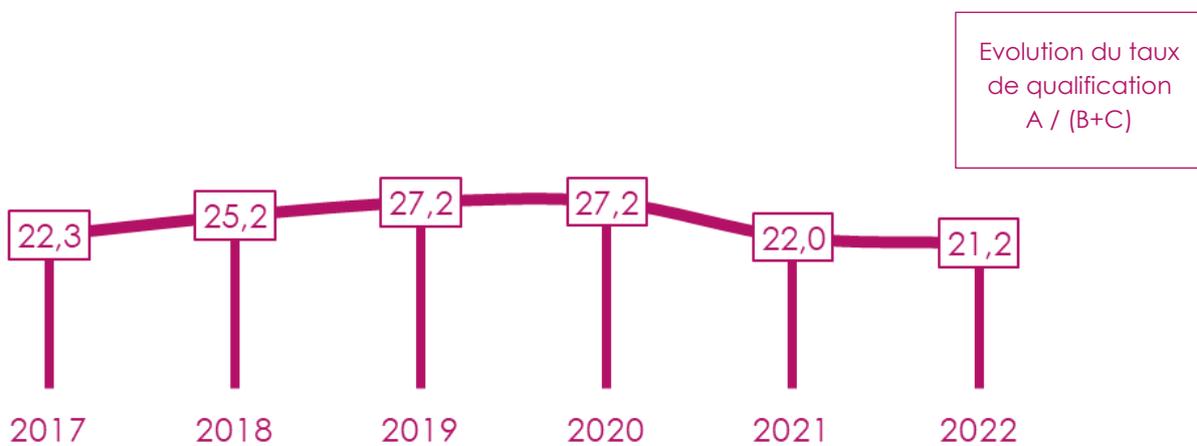
Effectif par catégorie et statut

	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Catégorie A	117	13,7%	59	39,3%	5	16%	181	17,5%
Catégorie B	128	15,0%	25	16,7%	8	25%	161	15,6%
Catégorie C	607	71,2%	66	44,0%	19	59%	692	66,9%
TOTAL	852	100%	150	100%	32	100%	1 034	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

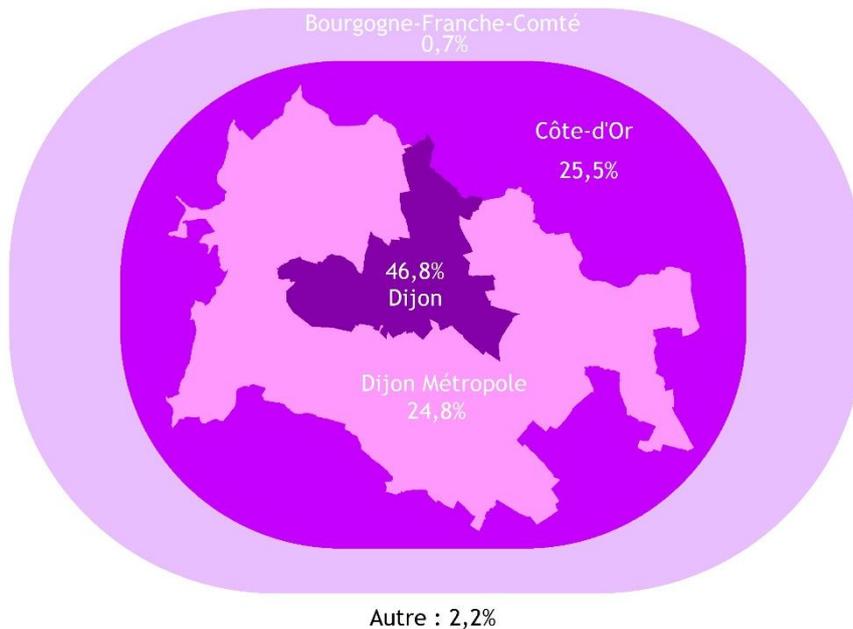
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution en %
Titulaires	342	334	483	493	698	825	18,2%
%	88,1%	88,8%	85,0%	79,9%	81,3%	79,8%	-
Stagiaires	14	13	10	21	33	27	-18,2%
%	3,6%	3,5%	1,8%	3,4%	3,8%	2,6%	-
Titulaires + stagiaires	356	347	493	514	731	852	16,6%
Sous total	91,8%	92,3%	86,9%	83,3%	85,1%	82,4%	-
Non titulaires	32	29	75	103	128	182	42,2%
%	8,2%	7,7%	13,2%	16,7%	14,9%	17,6%	-
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	28	23	46	57	81	150	85,2%

Effectif par statut et âge

	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	% / effectif par statut	Agents +50 ans	% / effectif par statut
Titulaires + stagiaires	49,4	21	2,5%	450	52,8%
Non titulaires	38,7	52	28,6%	32	17,6%
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	39,9	34	22,7%	27	18,0%

LIEU DE RESIDENCE

La répartition par lieu de résidence montre que 46,8% des agents sont dijonnais. 24,8% habitent dans les 22 autres communes (hors Dijon) de la métropole dijonnaise et 25,5% du personnel métropolitain 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	101	55,8%	61	37,9%	322	46,5%	484	46,8%
Agglomération	38	21,0%	44	27,3%	174	25,1%	256	24,8%
Côte d'Or	34	18,8%	49	30,4%	181	26,2%	264	25,5%
Autres départements	8	4,4%	7	4,3%	15	2,2%	30	2,9%
Total	181	100%	161	100%	692	100%	1 034	100%

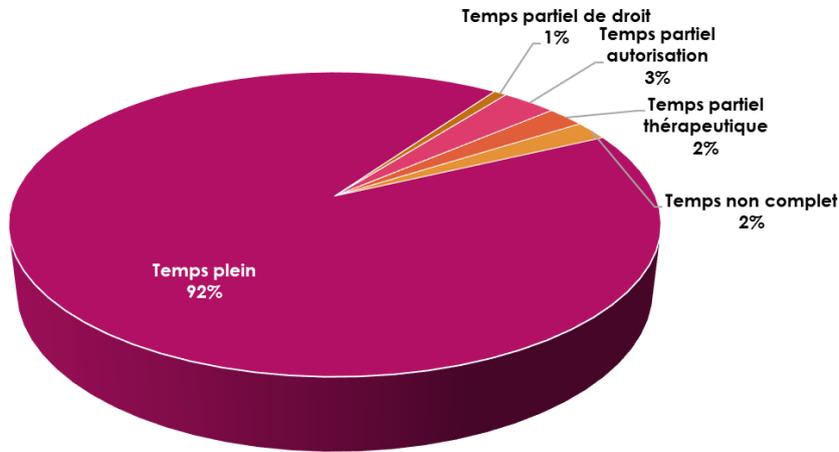
POSITIONS ADMINISTRATIVES**Agents en position de détachement, de disponibilité et de congé**

	au 31.12.2017	au 31.12.2018	au 31.12.2019	au 31.12.2020	au 31.12.2021	au 31.12.2022
Détachement :	17	14	19	21	28	36
vers une autre structure	7	10	11	10	13	14
venant d'une autre structure	6	0	6	7	10	15
<i>dont arrivées dans l'année</i>	7	0	4	5	8	10
sur emploi fonctionnel	4	3	1	2	3	3
pour changement de filière	NC	1	1	2	2	4
Disponibilité dont :	14	17	20	19	22	27
convenances personnelles	12	13	17	13	14	17
pour élever un enfant de moins de 12 ans	0	0	0	0	0	2
pour suivre leur conjoint	1	2	2	4	5	5
pour créer une entreprise	0	0	0	0	0	0
pour absence de poste vacant / refus de poste	1	1	1	1	1	1
pour maladie	0	1	0	1	2	2
Congé dont :	1	1	3	2	1	3
congé parental	1	1	3	1	1	1
congé proche aidant	0	0	0	1	0	1
pour congé sans rémunération / congé mobilité / congé formation	0	0	0	0	0	1

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

	Hommes	Femmes	Total
Détachement	21	15	36
vers une autre structure	8	6	14
venant d'une autre structure	8	7	15
<i>dont arrivées dans l'année</i>	4	6	10
sur emploi fonctionnel	3	0	3
pour changement de filière	2	2	4
Disponibilité dont :	14	13	27
convenances personnelles	10	7	17
pour suivre leur conjoint	1	4	5
pour absence de poste vacant / refus de poste	1	0	1
pour élever un enfant de moins de 12 ans	2	0	2
pour maladie	0	2	2
Congé dont :	1	2	3
congé parental	0	1	1
congé proche aidant	1	0	1
pour congé sans rémunération / congé mobilité	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^{ème} anniversaire de l'enfant ; en cas d'adoption, pendant les 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant au foyer) ; en cas de handicap de l'agent (relevant de l'obligation d'emploi et après avis du médecin du travail) ; en cas de soins donnés à un membre de sa famille (époux, épouse, enfant à charge ou ascendant).

Le temps partiel est soumis à autorisation en cas de raisons personnelles, de création ou de reprise d'entreprise.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agents à temps partiel	17	19	31	42	39	41
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	4,4	5,1	5,5	6,8	4,5	4,0

4 % des agents de la métropole ont choisi de travailler à temps partiel

	Hommes	Femmes	Total	%	Rappel % total 2021
50%	1	2	3	7,3%	5,1%
60%	0	1	1	2,4%	2,6%
80%	2	18	20	48,8%	64,1%
90%	6	11	17	41,5%	28,2%
Total	9	32	41	100%	100%

	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel autorisation	7	26	33
50%	1	2	3
60%	0	0	0
80%	0	13	13
90%	6	11	17
Temps partiel droit	2	6	8
60%	0	1	1
80%	2	5	7

Les agents de catégorie B sont proportionnellement plus nombreux à choisir de travailler à temps partiel

	Nombre d'agents à temps partiel	%	Effectif catégoriel	% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif catégoriel	Rappel 2021
Catégorie A	5	12,2%	181	2,8%	5,8%
Catégorie B	10	24,4%	161	6,2%	6,8%
Catégorie C	26	63,4%	692	3,8%	3,7%
Total	41	100%	1034	4,0%	4,5%

Effectif à temps partiel choisi par filière et par catégorie

Filières	Catégories	Quotités				Total	% par filière
		90%	80%	60%	50%		
Administrative	A	2	2			4	63,4%
	B	3	4		1	8	
	C	5	7	1	1	14	
Technique	A		1			1	36,6%
	B	1	1			2	
	C	6	5		1	12	
Sociale	A					0	0,0%
Total		17	20	1	3	41	100%

Effectif à temps partiel choisi : Part non travaillée des ETP

La part des ETP non travaillés représente 7,6 ETP	Nombre d'agents ETP travaillé ETP non travaillé			
50%	3	1,5	1,5	
60%	1	0,6	0,4	
80%	20	16,0	4,0	
90%	17	15,3	1,7	
TOTAL	41	33,4	7,6	
RAPPEL TOTAL 2021	39	31,5	7,5	

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%	9	8	17	73,9%
60%	1	2	3	13,0%
70%	0	2	2	8,7%
80%	0	1	1	4,3%
Total	10	13	23	100%

Effectif à temps partiel thérapeutique par filière et par catégorie

Filières	Catégories	Quotités					Total	% par filière
		80%	70%	60%	50%			
Administrative	A					0	47,8%	
	B			1	2	3		
	C		2	1	5	8		
Technique	A					0	52,2%	
	B					0		
	C	1		1	10	12		
Total		1	2	3	17	23	100%	

87% des agents à temps partiel thérapeutique relèvent de la catégorie C et 13% de la catégorie B

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.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nbre d'agents	2	2	5	5	11	21
% / effectif total	0,5%	0,5%	0,9%	0,8%	1,3%	2,0%

Au 31 décembre 2022, 21 agents travaillent à temps non complet. 43% de ces agents sont au Cabinet – Affaires générales (gardiens de salles étudiants, anciens agents horaires à la Ville).

	Hommes	Femmes	% de femmes	Total
Titulaires	1	1	50,0%	2
Non titulaires	11	8	42,1%	19
Total	12	9	42,9%	21

Les agents titulaires à temps non complet sont des agents de catégorie C ; sur les 19 agents non titulaires à temps non complet, 3 agents relèvent de la catégorie A et 16 agents relèvent de la catégorie C.

Effectif à temps non complet par DGD et par service

Services	Nombre d'agents	% par service
DGS et Cabinet	12	57,1%
Cabinet du Président	12	57,1%
DGD Ressources et services aux communes	3	14,3%
Direction des Ressources Humaines	3	14,3%
DGD Attractivité et rayonnement	1	4,8%
Direction du Tourisme	1	4,8%
DGD Cohésion sociale	4	19,0%
Direction Proximité et citoyenneté	3	14,3%
Direction Etat Civil et Elections	1	4,8%
DGD Urbanisme et environnement	1	4,8%
Direction du Droit des sols	1	4,8%
Total général	21	100%

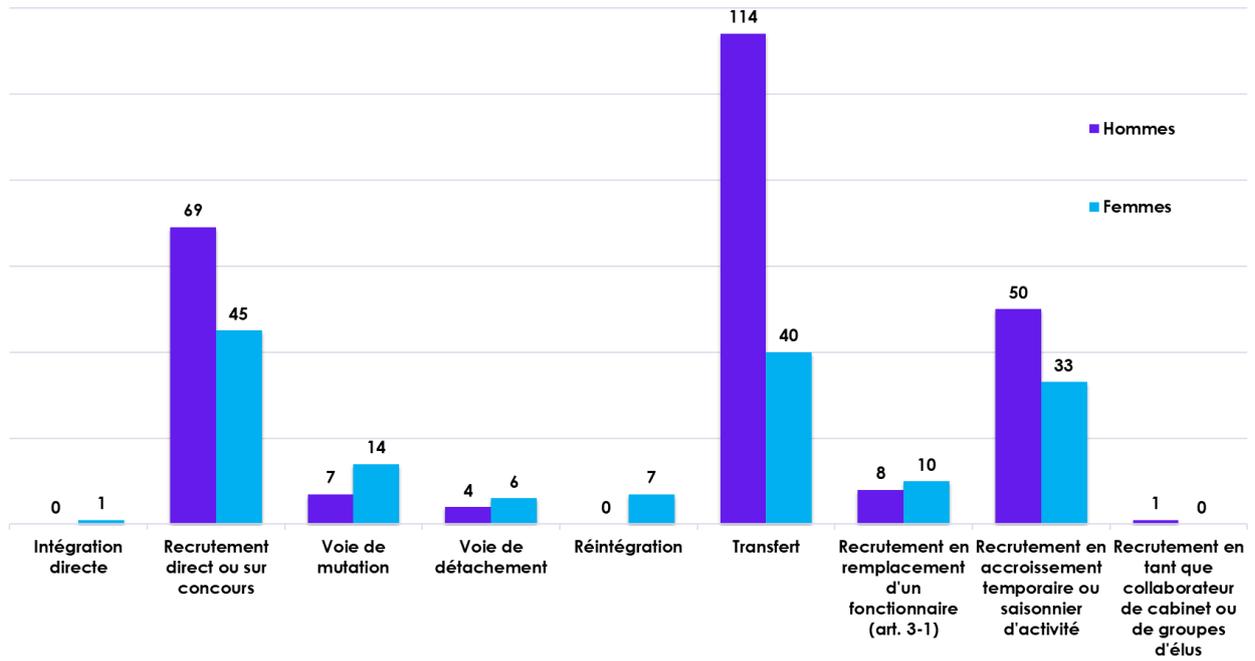
1.3.2 Mouvements de personnel

Au 31 décembre 2022, le solde est de + 175 agents par rapport à l'effectif au 31 décembre 2021.

ENTREES

409 entrées ont été enregistrées.

Motifs d'entrées	2021	2022			% / total 2022
		Hommes	Femmes	Total	
Arrivées de fonctionnaires par :					
Recrutement direct	20	11	8	19	4,6%
<i>Dont agents qui étaient déjà présents en tant que contractuels</i>	11	10	8	11	2,7%
<i>Dont nouveaux arrivants dans la collectivité</i>	1	1	0	1	0,2%
Recrutement sur concours	3	0	0	0	0,0%
<i>Dont agents qui étaient déjà présents en tant que contractuels</i>	1	0	0	1	0,2%
<i>Dont nouveaux arrivants dans la collectivité</i>	0	0	0	0	0,0%
Intégration directe	0	0	1	1	0,2%
Voie de mutation	18	7	14	21	5,1%
Voie de détachement	8	4	6	10	2,4%
Transfert de compétence	210	113	35	148	36,2%
Réintégration suite disponibilité / congé sans rémunération	2	0	1	1	0,2%
Réintégration suite détachement	1	0	0	0	0,0%
Réintégration suite congé parental	1	0	5	5	1,2%
Réintégration suite congé proche aidant	0	0	1	1	0,2%
Sous-total arrivées de fonctionnaires	263	135	71	206	50,4%
Arrivées de contractuels mensuels par :					
Recrutement en tant que contractuel 3 ans (Art. 3-3-1° ou 3-3-2°)	3	5	12	17	4,2%
Recrutement sur poste vacant (art. 3-2)	34	53	25	78	19,1%
Recrutement en remplacement d'un fonctionnaire (art. 3-1)	5	8	10	18	4,4%
Transfert de compétence	10	1	5	6	1,5%
Arrivées de contractuels sur emploi permanent	52	67	52	119	29,1%
Recrutement en accroissement temporaire d'activité (renfort, art. 3-a)	43	20	18	38	9,3%
Recrutement en accroissement saisonnier d'activité (renfort, art. 3-b)	14	30	15	45	11,0%
Recrutement en tant que collaborateur de cabinet (art. 110)	1	1	0	1	0,2%
Arrivées de contractuels sur emploi non permanent	58	51	33	84	20,5%
Sous-total arrivées de contractuels mensuels	110	118	85	203	49,6%
Total Arrivées	373	253	156	409	100%



Taux d'entrées : 29,9%

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

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

L'effectif moyen annuel 2022 est de 1 028,42

DEPARTS

La part des départs à la retraite en 2022 représente 15,4% de la totalité des départs.

L'année 2022 a enregistré 234 départs.

Motifs de départs	2021	2022			% / total 2022
		Hommes	Femmes	Total	
Départs de fonctionnaires suite à :					
Mutation	10	12	6	18	7,7%
Fin de détachement	0	0	2	2	0,9%
Démission	0	1	1	2	0,9%
Retraite	19	22	14	36	15,4%
Décès	1	1	1	2	0,9%
Rupture conventionnelle	1	2	1	3	1,3%
Licenciement	0	2	0	2	0,9%
Radiation - révocation	3	0	0	0	0,0%
Détachement dans une autre structure	5	1	2	3	1,3%
Mise en disponibilité	6	6	4	10	4,3%
Congé parental	1	0	5	5	2,1%
Congé proche aidant	0	0	1	1	0,4%
Sous-total départs de fonctionnaires	46	47	37	84	35,9%
Départs de contractuels mensuels suite à :					
Démission	6	9	13	22	9,4%
Fin de contrat	76	77	50	127	54,3%
<i>Remplaçants - renforts - saisonniers</i>	68	54	41	95	40,6%
<i>Autres contrats</i>	8	23	9	32	13,7%
Retraite	2	0	0	0	0,0%
Révocation, radiation, licenciement	1	0	0	0	0,0%
Congé sans traitement	0	0	1	1	0,4%
Sous-total départs de contractuels mensuels	85	86	64	150	64,1%
Total Départs	131	133	101	234	100%

Taux de départs : 13,5%

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 1 028,42



Age moyen des départs à la retraite

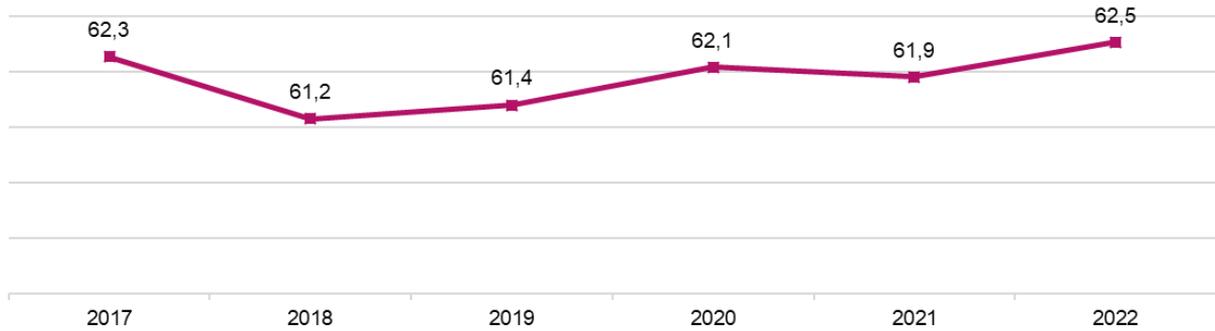


Tableau récapitulatif des entrées et des sorties

	2021	2022	Total des 2 dernières années
Entrées	373	409	782
<i>Dont transferts</i>	220	154	374
Taux d'entrée (hors remplaçants-renforts-saisonniers)	45,8%	29,9%	-
Sorties	131	234	365
Taux de sortie (hors fin de contrat remplaçants-renforts-saisonniers)	9,3%	13,5%	-
Effectif au 31/12	859	1 034	-

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 aussi recruté pour faire face à un surcroît de travail momentané.

Services d'accueil	Agents Saisonniers
Commande publique	7
Contrôle de gestion	1
Droit des sols	4
Cabinet	14
Ressources Humaines	1
Cohésion sociale	10
Valorisation des déchets	4
TOTAL	41

Evolution du nombre d'heures de saisonniers mensuels

2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution en %
684	2 412	877	1 966	1 647	5 923	259,6%

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 30 novembre 2017, le conseil métropolitain avait décidé d'une durée du travail effectif fixée à 1607 heures annuelles à compter du 1^{er} janvier 2018.

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

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

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

	%
Option 1 : 35 heures 50 sans RTT + temps partiels	11,5%
Option 2 : 37 heures 40 et 11 jours ARTT	7,0%
Option 3 : 39 heures 45 et 22 jours ARTT	74,0%
Option 4 : 1 607 heures annuelles (cycle annuel ou cycle pluri-hebdomadaire) (1)	7,5%
TOTAL	100%

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

Ainsi et eu égard aux sujétions auxquelles sont confrontés les agents postés de l'Usine d'incinération (travail en 3*8), les intéressés conservent un temps de travail inférieur aux 1 607 heures. Cet abaissement s'établit à un niveau global de 40 heures annuelles en deçà de 1 607h soit 1 567h.

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

- **durées maximales du travail :**
 - durée maximale quotidienne : 10 heures
 - amplitude maximale d'une journée de travail : 12 heures
 - durée maximale hebdomadaire (heures supplémentaires comprises) : 48 heures
 - durée maximale hebdomadaire moyenne : 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives

- **travail de nuit** : la période comprise entre 22h et 5h ou une période de 7 heures consécutives comprise entre 22h et 7h
- **temps de repos** :
 - minimum journalier : 11 heures
 - minimum hebdomadaire : 35 heures (comprenant en principe le dimanche)
 - pause minimale de 20 minutes après 6 heures de travail consécutives

Toutefois, la réglementation ouvre la possibilité de ne pas respecter ces dispositions dans les cas suivants :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence notamment pour la protection des personnes et des biens (cf. Plan blanc...).
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

1.4.1 Compte Epargne Temps

Le compte épargne temps a été institué pour la fonction publique territoriale par le décret n° 2004-878 du 26 août 2004. Il permet aux agents qui le souhaitent d'accumuler des droits à congés rémunérés résultant du report de jours de réduction du temps de travail, de jours de congés annuels et ou de repos compensatoires.

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

- 650 comptes CET ouverts au 31 décembre 2022 et 15 798 jours ont été épargnés depuis le décret du 26 août 2004 dont 1 625 au titre de l'année 2022 (1 845 en 2021)
- 40 comptes clos (26 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	130	4 215	318	387	9
B	119	2 773	267	205	5
C	401	8 810	1 040	1 060	26
Total	650	15 798	1 625	1 652	40
Rappel 2021	571	13 232	1 845	1 029	26

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	220	58	127	35
B	50,5	22,5	28	0
C	37	11	0	26
TOTAL	307,5	91,5	155,0	61
<i>rappel cumul à 2021</i>	176	52,5	112,5	11

Le dispositif de don de jours a été mobilisé 1 fois en 2020 (10 jours donnés), une fois en 2021 (1 jour donné) et une fois en 2022 (5,5 jours donnés). Il reste donc 291 jours

1.4.3 Heures Supplémentaires rémunérées

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

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



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

Heures supplémentaires par services

Répartition des heures supplémentaires rémunérées par service									
Service		HS -14h	HS + 14h	HS dimanche et jour férié	HS nuit	Heures complémentaires	HS apprentis	Total	
								Nombre d'heures	Coût financier (en euros)
DGS et Cabinet								9 101	151 618
Cabinet du président	Nb d'heures	2 363	749	1 166	835	3 916	7	9 035	
	montant	37 450	12 000	30 802	26 594	43 631	72		150 549
Direction générale des services	Nb d'heures	65			1			66	
	montant	1 038			30				1 068
DGD Ressources et services aux communes								3 903	67 023
Direction Commande Pub. et logistique	Nb d'heures	632	37	107	270	26		1 074	
	montant	10 022	599	2 828	8 613	295			22 357
Direction des Ressources Humaines	Nb d'heures	1 342	433	11		256		2 042	
	montant	21 268	6 940	301		2 851			31 361
Direction des Assemblées	Nb d'heures	52			4	23		80	
	montant	821			141	260			1 222
Direction des Finances	Nb d'heures	184	19			118		320	
	montant	2 916	298			1 313			4 526
Direction du Juridique	Nb d'heures	10		8	1			19	
	montant	161		202	29				392
Direction Coordination - Service aux communes	Nb d'heures	117	36		1			154	
	montant	1 860	575		31				2 466
Direction du Contrôle de gestion	Nb d'heures	37						37	
	montant	591							591
Direction du Numérique	Nb d'heures	62	1	81	29	3		176	
	montant	988	15	2 148	927	30			4 108
DGD Cohésion sociale								848	12 042
Direction Proximité citoyenneté	Nb d'heures	168	13	63	10	519	17	789	
	montant	2 658	201	1 661	314	5 785	169		10 788
Direction de l'Action sociale	Nb d'heures	7						7	
	montant	109							109
Direction des Sports	Nb d'heures	22	2	2	7			34	
	montant	357	35	57	238				685
Complexe funéraire	Nb d'heures			17				17	
	montant			459					459

SUITE DU TABLEAU PAGE 48





Répartition des heures supplémentaires rémunérées par service								
Service		HS -14h	HS + 14h	HS dimanche et jour férié	HS nuit	Heures complémentaires	Total	
							Nombre d'heures	Coût financier (en euros)
DGD Espace public et cadre de vie							19 894	414 563
Dir. Données topo et tech Planification	Nb d'heures	30	1		7		37	
	montant	477	13		209			699
Direction Bâtiment et Energie	Nb d'heures	167	6	127	65	4	370	
	montant	2 649	90	3 360	2 086	47		8 232
Direction de l'Exploitation	Nb d'heures	7 313	2 720	2 807	2 626	57	15 524	
	montant	115 909	43 598	74 158	83 637	638		317 940
Dir. Paysage, Espaces publics	Nb d'heures	14			15		29	
	montant	217			492			709
Dir. Gestion connectée de l'espace public	Nb d'heures	310	59		5		373	
	montant	4 906	941		164			6 010
Dir. Domaine public et développement	Nb d'heures	7			2		10	
	montant	118			67			185
Dir. Valorisation des Déchets	Nb d'heures	1 001	64	1 659	324		3 049	
	montant	15 865	1 033	43 875	10 309			71 083
Unité de traitement DASRI	Nb d'heures	363	8	61	69		502	
	montant	5 755	128	1 614	2 209			9 706
DGD Attractivité et rayonnement							9	141
Dir. Relations internationales	Nb d'heures	9					9	
	montant	141						141
DGD Urbanisme et environnement							53	1 068
Dir. Du Droit des Sols	Nb d'heures	35		8	10		53	
	montant	559		202	307			1 068
Total	Nb d'heures	14 312	4 147	6 118	4 283	4 922	24	33 807
	montant	226 834	66 464	161 668	136 397	54 850	241	646 455

Deux services réalisent 55% des heures supplémentaires à la métropole :

-La Direction de l'Exploitation : 46%

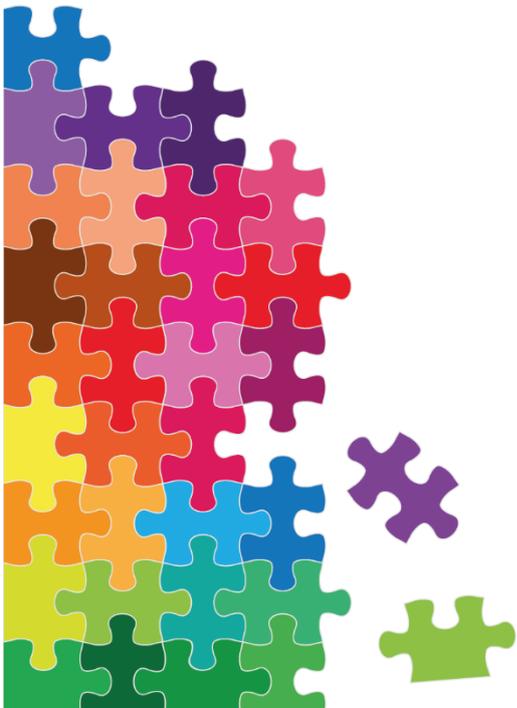
-La Direction Valorisation des déchets (dont DASRI) : 9%

Evolution du nombre d'heures supplémentaires de 2017 à 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total nombre d'heures supplémentaires rémunérées	14 041	14 069	18 741	16 733	22 274	33 807
% d'augmentation / année précédente	10,1%	0,2%	33,2%	-10,7%	33,1%	51,8%
Coût financier (hors charges patronales)	297 367	312 179	365 222	330 444	424 703	646 455

2

Sécurisation et accompagnement
des parcours individuels



2.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2022

Dijon Métropole

RECRUTEMENT

Nombre de mobilités internes	47
------------------------------	----

FORMATION

2 158	jours de formation
-------	--------------------

Coût de la formation (dont salaires des agents)	835 515 €	3,1% (1,7% sans les salaires)
---	-----------	-------------------------------

INSERTION PROFESSIONNELLE

Taux d'emploi des travailleurs handicapés	9,4%
30 Apprentis	39 Stagiaires scolaires

REMUNERATION ET CARRIERE

Le Net fiscal moyen est de	2 340 €
Le Net fiscal moyen pour les femmes est de	2 318 €
Le Net fiscal moyen pour les hommes est de	2 355 €

MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail	53 700 €
---	----------

ABSENTEISME

9,0%	Taux d'absentéisme global
8,5%	Taux d'absentéisme pour raisons de santé

2.2 RECRUTEMENT ET MOBILITE

2.2.1 Mobilité interne

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution en nombre 2021/2022
18	21	16	10	15	47	+32

En 2022, 47 agents ont changé de service, ils étaient 15 en 2021

Mobilité interne par catégorie

	Nombre d'agents	Taux de mobilité dans la catégorie
Catégorie A	8	4,7%
Catégorie B	7	4,5%
Catégorie C	32	4,6%

Taux de mobilité : 4,6%

Calcul : $\frac{\text{total des agents ayant changé d'emploi}}{\text{Effectif mensuel moyen annuel 2022}} \times 100$

Effectif mensuel moyen annuel 2022

L'effectif moyen annuel 2022 est 1 028,4

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 Dijon Métropole, se décomposent comme suit :

- **la formation professionnelle continue,**
- **la formation statutaire** : depuis le 1^{er} juillet 2008, la formation initiale est remplacée par la formation statutaire et concerne les agents de toutes catégories. Elle se décompose en formation d'intégration (5 jours), formation de professionnalisation au 1^{er} emploi (entre 3 et 10 jours pour les catégories C et entre 5 et 10 jours pour les catégories A et B) et en formation de professionnalisation tout au long de la carrière (entre 2 et 10 jours),
- **la formation promotionnelle** : préparation aux concours et examens professionnels,
- **la formation personnelle.**

Les actions dispensées par le C.N.F.P.T. se répartissent en :

- **stages catalogue** : stages ouverts aux collectivités et financés par la cotisation,
- **stages intra** : stages ouverts par le C.N.F.P.T. à la demande exclusive de Dijon Métropole car ils correspondent à un besoin particulier. Certains sont financés par la cotisation et d'autres sont entièrement financés par Dijon Métropole,
- **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^{er} 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
Axe 1 Compétences Métiers	1 349	608	768	451	1009	988,3
Axe 2 Compétences manageriales		29	30	31	51	169
Axe 4 Reconversions professionnelles		0	6	0	0	25
Axe 5 Santé sécurité		229	301	175	203	492
Axe 6 Développement personnel		400	251	233	307	378
Axe 7 Exclusion		1	280	42	0	68
Axe 8 Handicap/reclassement		40	42	30	21	38
TOTAL		1 349	1 306	1 677	961	1 590

AGENTS MENSUELS

Répartition par sexe

	Nombre de jours de formation	% de jours de formation par sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe*	% pondéré
Femmes	983	46%	42%	54%
Hommes	1176	54%	58%	46%

* 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 hommes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux femmes (1 176 jours contre 983). Bien que les femmes soient moins nombreuses que les hommes à Dijon Métropole, le nombre de jours de formation, rapporté à l'effectif catégoriel, reste plus conséquent chez les femmes que chez les hommes (54% contre 46%).

Répartition des départs en formation par type de formation

Type de formation	Nb jours réalisés	Nb départs	Nb agents formés*
Formation statutaire	1 843,3	1 278	612
Préparation concours et examens	257	36	28
Formation personnelle	58	8	7
Total	2 158,3	1 322	621

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	115	6,2%	21	20
Professionalisation tout au long de la carrière	1 728,3	93,8%	1 257	602
Total	1843,3	100%	1278	612

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	482,5	298	1 062,8	1 843,3
Formation personnelle	27	9	22	58
Préparation concours et examens	4,0	67,5	185,5	257
TOTAL	513,5	374,5	1 270,3	2 158,3
% par catégorie	23,8%	17,4%	58,9%	100%

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

Type de Formation	Total	%
Organismes extérieurs	1 052	48,7%
C.N.F.P.T. partenariat financier	6	36,9%
C.N.F.P.T. cotisation	789,5	
Formations internes	310,8	14,4%
TOTAUX	2 158,3	100%

2.3.3 Coût de la formation

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
C.N.F.P.T. Cotisation	91 512 €	87 012 €	129 637 €	114 633 €	159 923 €	258 257 €
C.N.F.P.T. actions en partenariat	2 480 €	0 €	2 200 €	0 €	0 €	0 €
Organismes extérieurs	109 607 €	85 706 €	100 421 €	140 004 €	197 156 €	171 628 €
Frais de mission	7 092 €	5 925 €	8 838 €	6 070 €	5 681 €	24 009 €
Sous - total	210 690 €	178 642 €	241 096 €	260 707 €	362 759 €	453 893 €
Salaires agents en formation	219 992 €	225 019 €	271 697 €	164 132 €	288 412 €	381 622 €
TOTAL	430 683 €	403 661 €	512 793 €	424 839 €	651 171 €	835 515 €
% masse salariale	4,4% (2,1 sans les salaires)	4,2% (1,8% sans les salaires)	3,6% (1,7% sans les salaires)	2,8% (1,7% sans les salaires)	3,7% (2% sans les salaires)	3,1% (1,7% 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 1^{er} janvier de chaque année. A partir de 2020, l'effectif pris en compte est celui au 31 décembre de chaque année.

A la métropole, 96 agents sont employés à ce titre au 31 décembre 2022, soit 9,4%

	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'emploi des travailleurs handicapés	8,3	8,9	10,1	9,4	9,4

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 stagiaires		non titulaires		titulaires et stagiaires		non titulaires		titulaires et stagiaires		non titulaires		titulaires et stagiaires			non titulaires		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H+F	H	F	H+F
Handicapés RQTH-	0	0	0	1	1	1	1	0	10	17	1	2	11	18	29	2	3	5
. 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	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	14	4	0	0	14	4	18	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	2	0	0	14	25	0	0	14	27	41	0	0	0
Titulaires d'une carte d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	2	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
Effectifs	0	0	0	1	1	4	1	0	40	46	1	2	41	50	91	2	3	5

- 34 agents ont une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la C.D.A.P.H.
- 1 agent est accidenté du travail ou victime d'une maladie professionnelle
- 18 agents ont une A.T.I.
- 41 agents sont reclassés pour raisons médicales
- 2 agents sont titulaires d'une carte d'invalidité

	Nombre	%	Hommes (%)	Femmes (%)	Titulaires et stagiaires (%)	Non titulaires (%)
Catégorie A	1	1,0%	0%	100%	0%	100%
Catégorie B	6	6,3%	33,3%	66,7%	83%	17%
Catégorie C	89	92,7%	46,1%	53,9%	97%	3%
Total	96	100%	44,8%	55,2%	94,8%	5,2%

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 113 255 euros.

2.4.2 Travaux d'intérêt général et travaux non rémunérés

La métropole accueille des personnes dans le cadre des travaux d'intérêt général (T.I.G.) et des travaux non rémunérés (T.N.R.).

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

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

En 2022, 4 T.I.G. et 1 T.N.R. ont été accueillis dans les différents services métropolitains et ont effectué des durées de travail comprises entre 20 et 210 heures.

T.I.G. accueillis en 2022

Pôles	T.I.G.	
	Nombre de jeunes Accueillis	Nombre d'heures
Propreté urbaine	4	1 personne à 20h
		1 personne à 70h
		1 personne à 105h
		1 personne à 210h
TOTAL	4	405 heures

T.N.R. accueillis en 2022

Pôles	T.N.R	
	Nombre de jeunes Accueillis	Nombre d'heures
Propreté urbaine	1	1 personne à 40h
TOTAL	1	40 heures

2.4.3 Apprentissage

Au 31/12/2022 :

Secteur	Nombre de jeunes en contrat d'apprentissage
Cabinet	2
Communication	0
Direction Bâtiment et énergie	3
Direction de l'exploitation	5
Commande publique et Logistique	2
Direction du Numérique	12
Finances	1
Direction des Mobilités	1
Contrôle de Gestion	1
Direction des Territoires et projets	1
Relations internationales	1
Valorisation des déchets	1
TOTAL	30

2.4.4 Stagiaires scolaires accueillis

Comme tous les ans, les services métropolitains 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, la métropole a accueilli 39 stagiaires (contre 33 en 2021) dans des secteurs variés :

Services d'accueil	Nombre de stagiaires	%
Ressources humaines	2	5%
Médecine professionnelle	1	3%
Commande publique	1	3%
Contrôle de gestion	1	3%
Finances	3	8%
Numérique	8	21%
Affaires juridiques	3	8%
Bâtiment énergie	3	8%
Exploitation	6	15%
Droit des sols	1	3%
Territoires et projet	1	3%
Jardin des sciences	8	21%
Ecologie urbaine, mobilité douce	1	3%
TOTAL	39	100%

2.5 REMUNERATIONS ET CARRIERES

2.5.1 Rémunération (agents mensuels)

REMUNERATION MOYENNE DES AGENTS

La rémunération moyenne est calculée à partir du net fiscal annuel : le périmètre retenu est celui des agents "mensuels" présents au 31/12/2022, 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 du net fiscal de l'agent par le nombre de payes qu'il a eu au cours de l'année.

Net fiscal moyen par catégorie et par sexe

	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	3 599	4 285	3 914
Catégorie B	2 309	2 630	2 441
Catégorie C	1 832	1 977	1 926
Moyenne du Net Fiscal 2022	2 318	2 355	2 340

Net fiscal moyen par groupe de fonction et par sexe

Groupe de fonction	Femmes	Hommes	TOTAL
A+	5 659	7 983	7 209
A1	4 071	5 367	4 947
A2	4 705	5 440	4 892
A3	3 581	4 080	3 813
A4	2 743	3 388	3 000
B1	2 180	2 664	2 550
B2	2 135	2 389	2 216
C1	2 044	2 278	2 247
C2	1 883	1 972	1 942
C3	1 709	1 690	1 698
NC	6 663	2 697	3 858
Total	2318	2355	2340

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

Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes à Dijon Métropole. Néanmoins, **les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 1,6% de moins que les hommes (contre 2,7% en 2021).**

La mise en œuvre du Complément de Régime Indemnitaire pour les personnels sociaux dans le cadre du Ségur de la santé en 2022 ainsi que du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au 1^{er} janvier 2022 contribue à la diminution de cet écart, dont l'un des objectifs était la diminution des écarts entre filières afin de réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes, tout en prenant en compte la spécificité de la filière technique.

Cependant, la mise en œuvre de ce régime indemnitaire par fonctions ne permet pas de supprimer tous les écarts, ces derniers étant également liés à la structuration de l'effectif par filière observée précédemment, les hommes étant sur-représentés dans certaines filières (technique par exemple) afin de pouvoir réaliser les recrutements dans un contexte de forte concurrence entre employeurs (à noter également qu'au moment du passage au RIFSEEP, certains agents ont conservé à titre individuel leur régime indemnitaire antérieur s'ils leur était plus favorable). Les hommes sont également davantage concernés par les indemnités variables de paye qui touchent principalement les métiers techniques (astreintes, heures supplémentaires, interventions, etc.).

Par ailleurs, les femmes sont plus souvent à temps partiel (78% des agents à temps partiel) que les hommes, entraînant de fait une rémunération plus faible.

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

La diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes entre 2021 et 2022 se trouve néanmoins atténuée par les transferts de 154 agents à la métropole dans le cadre de la mise en place de nouveaux services communs au 1^{er} janvier 2022. 75% des agents transférés étaient des hommes. Mais surtout, parmi les 23 agents de catégorie A et B transférés (15% des transferts), 10 agents, dont 90% d'hommes, relevaient de la filière technique qui bénéficie d'un régime indemnitaire plus favorable que les autres filières. Cette évolution sur la structure de l'effectif a eu un impact direct, notamment en catégorie A et B.

Ecart du net fiscal moyen entre les femmes et les hommes

	Ecart net fiscal entre les femmes et les hommes						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	-914	-585	-535	-513	-360	-686	-685
Catégorie B	-303	-359	-363	-241	-284	-345	-321
Catégorie C	-260	-301	-296	-251	-185	-160	-145
Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes	-36	-15	-10	-157	-31	-64	-37

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

En 2022, les femmes de la filière administrative de catégorie C ont perçu 62€ de plus que les hommes. A contrario, en filière technique, les femmes de catégorie C ont perçu 118€ de moins que les hommes

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Catégorie A	3 914	3 599	4 285	-685
Filière administrative	3 843	3 456	4 502	-1 046
Filière technique	4 198	4 204	4 196	9
Filière sociale	2 731	2 731	NC*	NC*
Catégorie B	2 441	2 309	2 630	-321
Filière administrative	2 296	2 309	2 205	103
Filière technique	2 652	2 313	2 720	-407
Catégorie C	1 926	1 832	1 977	-145
Filière administrative	1 805	1 813	1 751	62
Filière technique	1 973	1 873	1 991	-118
Total	2 340	2 318	2 355	-37

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

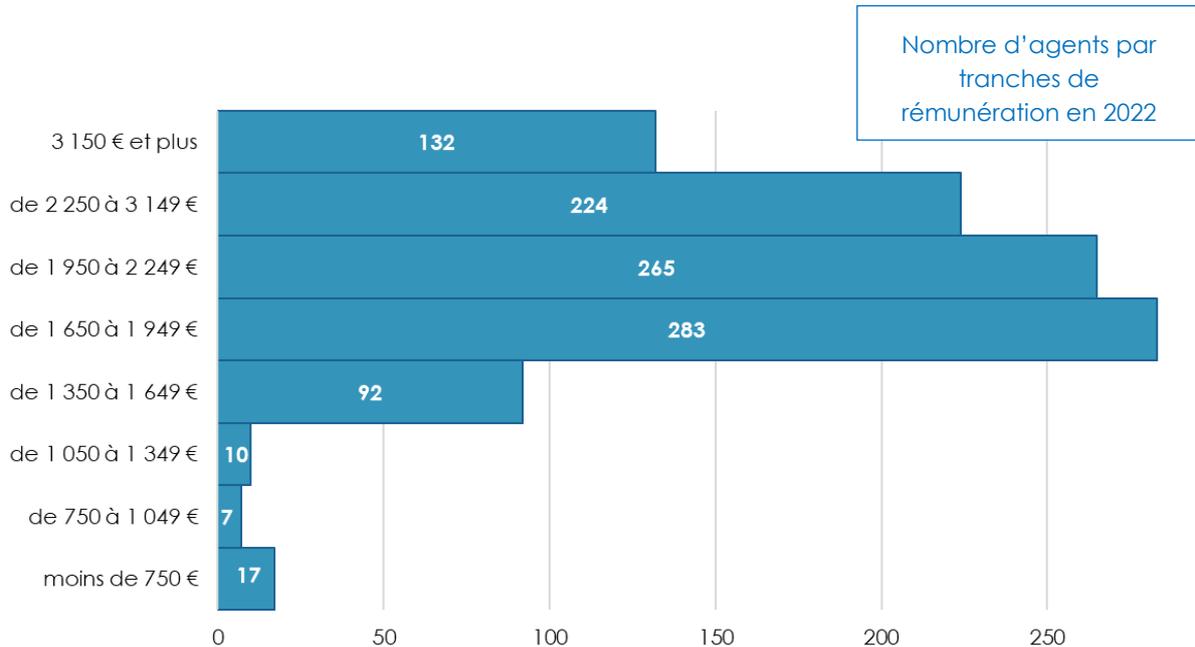
Net fiscal par cadre d'emplois

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Filière administrative	2 393	2 236	3 078	-842
Adjointes administratives territoriales	1 805	1 813	1 751	62
Administrateurs Territoriaux	4 806	4 656	4 944	-288
Attachés territoriaux	3 526	3 383	3 828	-445
Rédacteurs territoriaux	2 296	2 309	2 205	103
Filière sociale	2 731	NC*	2 731	NC*
Assistants territoriaux socio-éducatifs	2 640	2 640	NC*	NC*
Filière technique	2 271	2 346	2 256	90
Adjointes techniques territoriales	1 889	1 822	1 902	-80
Agents de maîtrise territoriaux	2 286	2 152	2 303	-151
Ingénieurs en chef territoriaux	6 285	NC*	6 508	NC*
Ingénieurs territoriaux	3 943	4 013	3 913	99
Techniciens territoriaux	2 652	2 313	2 720	-407
Total	2 340	2 318	2 355	-37

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

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

	Nombre d'agents 2017	Nombre d'agents 2018	Nombre d'agents 2019	Nombre d'agents 2020	Nombre d'agents 2021	Nombre d'agents 2022
moins de 750 €	0	0	2	4	12	17
de 750 à 1 049 €	1	3	2	3	6	7
de 1 050 à 1 349 €	8	3	17	24	11	10
de 1 350 à 1 649 €	53	51	84	100	124	92
de 1 650 à 1 949 €	89	76	144	170	264	283
de 1 950 à 2 249 €	114	108	135	126	189	265
de 2 250 à 3 149 €	74	82	102	106	145	224
3 150 € et plus	49	53	82	84	108	132
Total	388	376	568	617	859	1030



REMUNERATION MEDIANE NETTE

La rémunération médiane est de 2 036 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 : 3,7

Cet écart signifie que les 10% d'agents recevant les plus fortes rémunérations perçoivent en moyenne 3,7 fois les rémunérations moyennes des 10% des plus basses.

SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Dénomination de l'employeur	Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Commentaires
Dijon Métropole	2022	1 046 050 €	4	6	120	-
rappel année 2021	2021	961 707 €	5	5	120	-

2.5.2 Avancement

AVANCEMENT D'ECHELON

En 2022, 300 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 35,2% des fonctionnaires métropolitains. Les femmes représentent 46,7% 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**Bilan des promotions de 2017 à 2022**

Types de promotion	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nomination suite à concours	0	0	2	2	0	2
Promotion de grade par voie d'avancement	42	32	50	40	44	61
Promotion interne	6	7	4	6	4	8
Echelon spécial	0	0	0	0	1	0
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	48	39	54	46	49	69
TOTAL	48	39	56	48	49	71

Taux d'agents promus par rapport aux promouvables

Cet indicateur permet de mesurer le nombre d'avancements de grade et de promotions internes réalisées par rapport au nombre d'agents susceptibles d'obtenir une promotion.

Taux d'agents promus par rapport
aux promouvables : 7,8%

	Taux d'agents promus / aux promouvables (avancements de grade + promotion interne)	Taux d'agents promus / aux promouvables (hors promotion interne)
2017	12,6%	27,5%
2018	10,7%	26,2%
2019	11,5%	29,9%
2020	10,0%	26,5%
2021	10,5%	29,2%
2022	7,8%	28,4%

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

Répartition des promus par catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Avancement de grade	10	6	45	61
Promotion interne	1	1	6	8
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	11	7	51	69
% des promouvables	7,8%	2,0%	12,8%	7,8%
Nomination suite à concours	1	1	0	2
TOTAL	12	8	51	71

Avancement de grade

L'avancement de grade entraîne le passage à un grade et à des fonctions supérieures ; 61 agents en ont bénéficié en 2022.

Filière	Grade	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	Adjt adm Pal 1CI	9	3	12
	Adjt adm Pal 2CI	3	1	4
	Attaché HCl	1	1	2
	Attaché Pal	3	0	3
	Rédacteur Pal 1CI	1	0	1
	Rédacteur Pal 2CI	4	0	4
Total Filière administrative		21	5	26
Filière technique	Adjt tech ter Pal 1CI	4	15	19
	Adjt tech ter Pal 2CI	0	4	4
	Agent maîtrise Pal	0	6	6
	Ingénieur HCl	1	0	1
	Ingénieur Pal	1	2	3
	Technicien Pal 1CI	0	1	1
Total Filière technique		6	28	34
Filière sociale	Assist soc-ed CIEx	1	0	1
Total Filière sociale		1	0	1
TOTAL		28	33	61

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. 8 agents ont été promus aux grades suivants :

Filière	Grade	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	Attaché	1	0	1
	Rédacteur	1	0	1
Total Filière administrative		2	0	2
Filière technique	Agent maîtrise	1	5	6
Total Filière technique		1	5	6
TOTAL		3	5	8

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

Services	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
DGS et Cabinet	5	5,8%
Ressources	19	6,7%
Cohésion sociale	7	7,4%
Espace public et cadre de vie	27	5,6%
Attractivité et rayonnement	0	0,0%
Urbanisme et environnement	11	15,3%
TOTAL	69	6,7%

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 69 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%	3	6,3%	11	4,1%	14	3,6%
2018	1	1,3%	5	9,8%	10	4,0%	16	4,3%
2019	1	0,8%	8	8,1%	17	4,9%	26	4,6%
2020	1	0,8%	6	5,8%	19	5,0%	26	4,2%
2021	3	1,9%	9	6,8%	31	5,4%	43	5,0%
2022	8	4,4%	7	4,3%	54	7,8%	69	6,7%

2.5.3 Médailles

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, 40 agents ont été récompensés (42 en 2021) :

- 7 ont reçu la médaille d'or,
- 11 la médaille de vermeil,
- 22 la médaille d'argent.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
- médaille d'or (35 ans)	7	5	7	11	7	7
- médaille de vermeil (30 ans)	9	14	14	8	15	11
- médaille d'argent (20 ans)	9	7	14	18	20	22
Total	25	26	35	37	42	40

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

2.5.4 Sanctions

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

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

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

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

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

Cette année, 5 sanctions ont été retenues contre des agents métropolitains (5 en 2021).

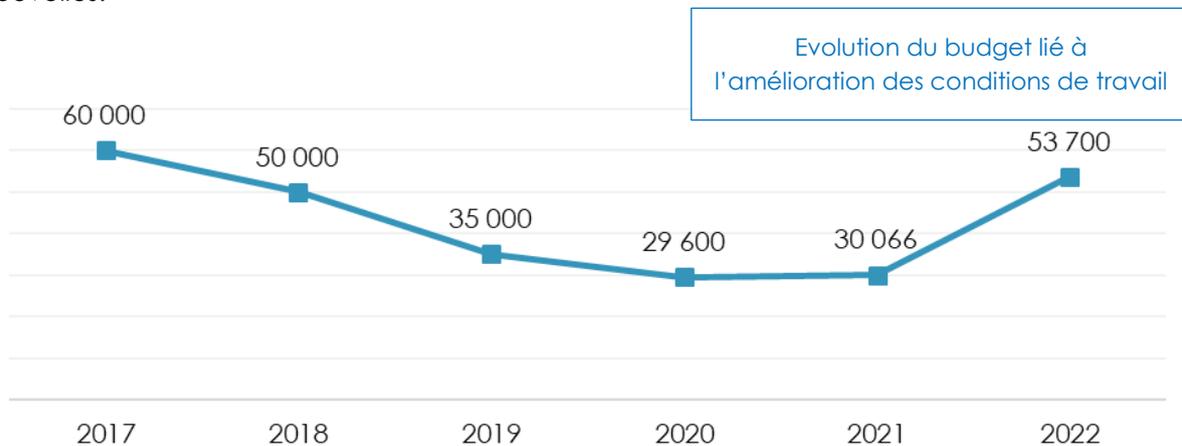
	2018	2019	2020	2021	2022
1^{er} groupe :					
- Avertissement	-	-	1	-	1
- Blâme	-	1	-	-	1
- Exclusion temporaire de 1 à 3 jours	-	-	-	2	3
2^{ème} groupe :					
- radiation du tableau d'avancement	-	-	-	-	-
- abaissement d'échelon	-	-	-	-	-
- exclusion temporaire de 4 à 15 jours	-	-	-	-	-
3^{ème} groupe :					
- rétrogradation	-	-	-	-	-
- exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans	-	-	-	-	-
4^{ème} groupe :					
- mise à la retraite d'office	-	-	-	-	-
- révocation	-	-	-	3	-
TOTAL	0	1	1	5	5
Nombre de stages prolongés	1	-	-	2	-
Nombre de titularisations refusées	-	-	-	-	-

2.6 MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

2.6.1 Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail

Le budget est piloté par le service Prévention des Risques Professionnels pour la mise en œuvre d'actions préventives et correctives. Ces actions sont diverses tant sur la forme que sur le fond, et peuvent conduire à l'acquisition d'équipements améliorant les conditions de travail, à des aménagements de 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	26	29	48	35	49	71
% d'évolution / année précédente	+8,3%	+11,5%	+65,5%	-27,1%	+40,0%	+44,9%
Nombre de jours d'arrêts pour des accidents du travail ayant eu lieu dans l'année	583	1 130	904	1 457	828	1 735
% d'évolution / année précédente	-5,4%	+93,8%	-20,0%	+61,2%	-43,2%	+109,5%

	Accidents de service	Accidents de trajet	Total Accidents du travail
Nombre de déclarations d'accidents du travail 2022	50	21	71
Nombre de jours d'arrêts consécutifs aux accidents du travail 2022	975	760	1 735

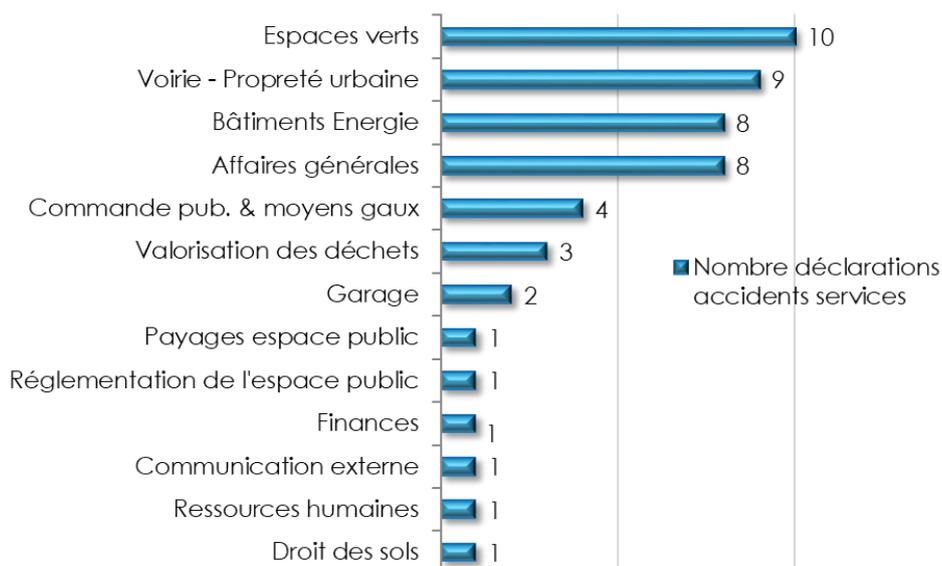
Taux de fréquence : nombre d'accidents de service avec arrêt pour un million d'heures travaillées

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

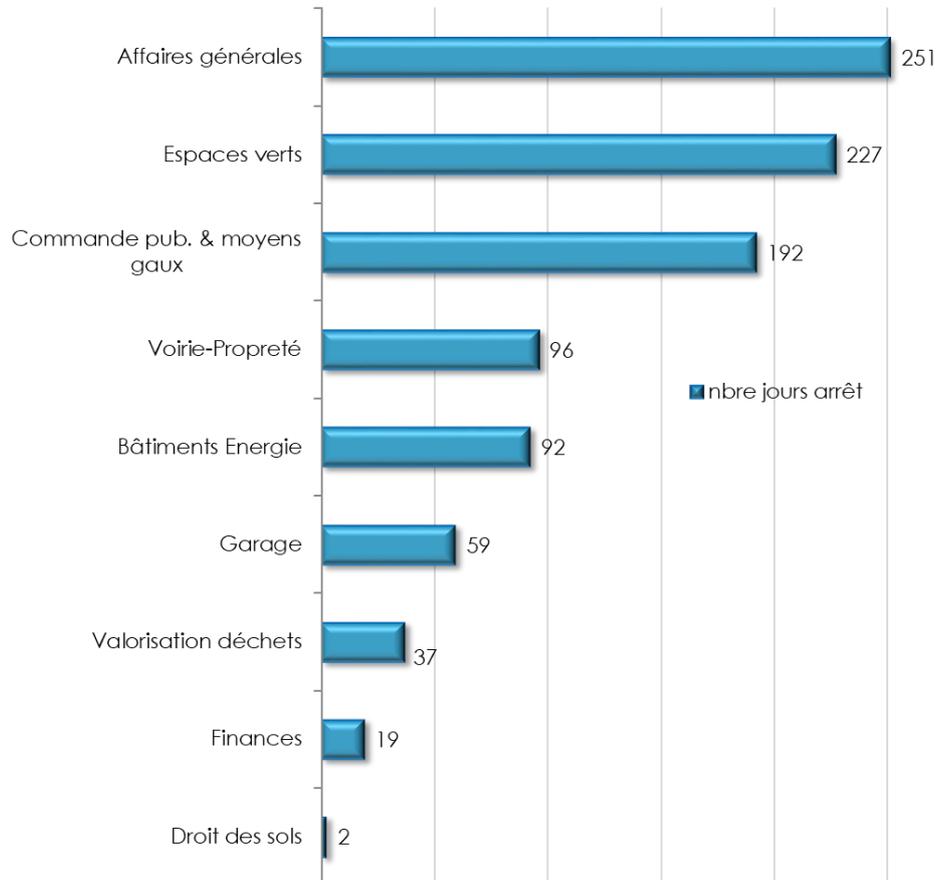
Taux de gravité : nombre de jours d'arrêts suite à un accident de service pour mille heures travaillées

	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



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.

2.6.4 Médecine professionnelle

NOMBRE D'AGENTS SUIVIS

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Effectifs mensuels	385	378	571	620	861	1038
Emplois aidés	2	0	0	0	0	0
Apprentis	1	0	4	5	27	30
TOTAL	388	378	575	625	888	1068

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

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Peinture	0	0	0	0	0	0
Bruit	101	40	56	81	119	99
Ecran	133	79	151	234	236	440
Poussière de bois	4	0	1	0	0	1
Vibrations	0	0	0	0	0	0

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

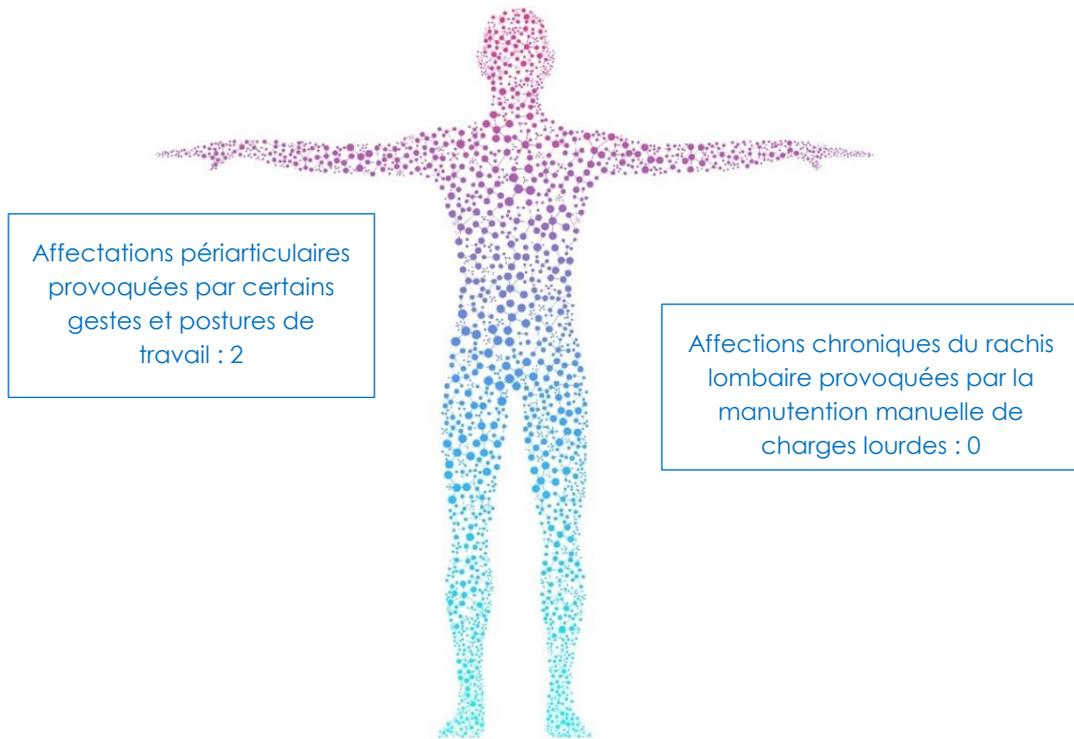
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes enceintes	7	6	7	2	8	11
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	28	32	47	60	78	96
Apprentis de moins de 18 ans	0	0	0	0	1	4
Apprentis de plus de 18 ans	1	0	4	5	26	26
Congé grave maladie / Congé longue maladie / Congé longue durée	13	16	19	13	28	43

EXAMENS CLINIQUES

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Visites médicales annuelles	131	71	141	221	204	346
Visites médicales d'embauche	4	9	4	12	32	94
Visites médicales non périodiques	113	162	182	207	152	233
- visite de préreprise	3	11	5	9	11	9
- visite de reprise après maternité	2	1	0	3	1	4
- visite de reprise après maladie	25	29	42	56	39	62
-visite de reprise après accident du travail ou maladie professionnelle	4	5	4	5	4	5
- visites occasionnelles à la demande de l'agent	35	42	66	68	47	85
- visites occasionnelles à la demande du médecin du travail	24	44	32	24	29	53
- visites occasionnelles à la demande de l'employeur	18	22	28	39	15	10
- visites occasionnelles à la demande de l'assistante sociale	0	8	3	1	6	2
- visites occasionnelles à la demande du médecin traitant	2	0	0	2	0	0
- visites occasionnelles à la demande de la psychologue	NC	0	2	0	0	3
TOTAL	248	242	327	440	388	673

EXAMENS COMPLEMENTAIRES

Examens complémentaires de médecine préventive	
Analyses d'urine	0
Glycémie	0
Compte d'addis	0
Examens complémentaires pour suivi des risques professionnels	
Visiotests	440
Audiogrammes	99
NFS - Plaquettes	0
Vaccins	4
Sérologies (AC anti HBS)	1
Consultation spécialisée ORL	1

DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE

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 1 028 agents mensuels et non sur l'effectif au 31/12/2022 (calcul effectué sur le nombre de jours calendaires soit 365 jours) :

A eux seuls, les arrêts pour maladie ordinaire représentent 4,4%	Taux d'absentéisme global : 9,0% (33 719 x 100) / (365 x 1 028)					
Taux d'absentéisme global	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	7,7	9,6	7,6	7,3	7,8	9,0

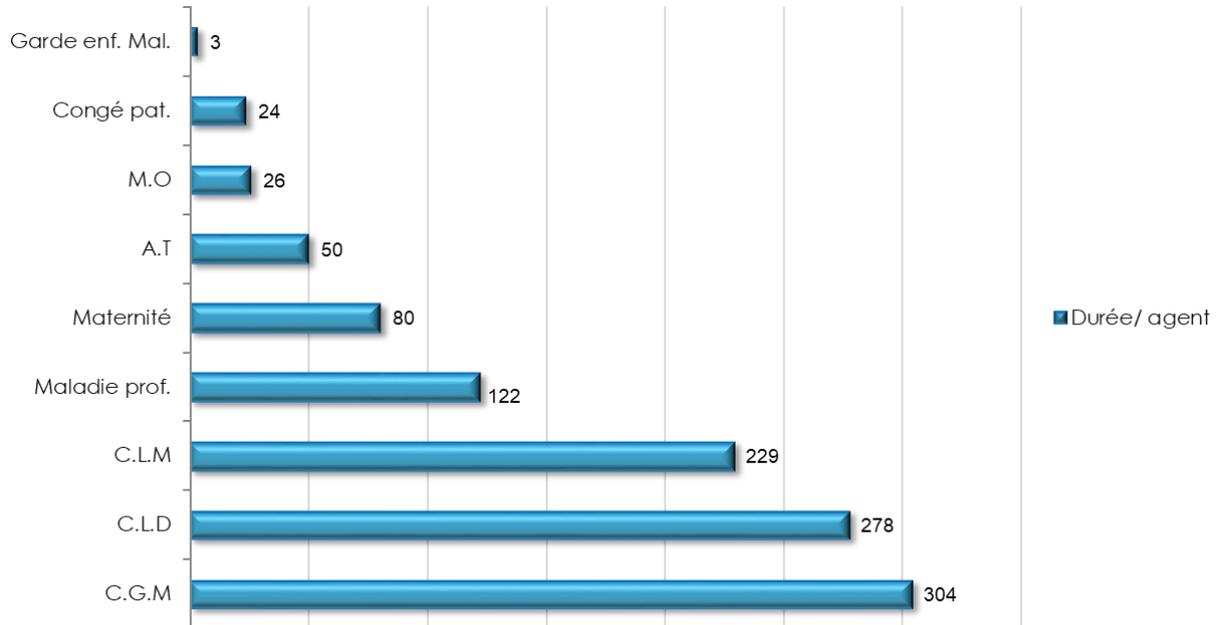
2.7.2 Taux d'absentéisme par motif

Congés	TOTAL					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	16 582	645	26	1 174	14	4,4%	4,1%	4,8%
C.L.M	4 817	21	229	8	602	1,3%	1,6%	0,8%
C.L.D	5 830	21	278	3	1 943	1,6%	0,9%	2,4%
C.G.M	304	1	304	1	304	0,1%	0,0%	0,2%
Maladie prof.	976	8	122	5	195	0,3%	0,4%	0,0%
A.T	3 577	72	50	58	62	1,0%	0,8%	1,2%
Maternité	879	11	80	7	126	0,2%	0,0%	0,6%
Congé pat.	330	14	24	16	21	0,09%	0,2%	0,0%
Garde enf. Mal.	424	132	3	265	2	0,1%	0,1%	0,2%
TOTAL	33 719	743	45	1 537	22	9,0%	8,2%	10,1%

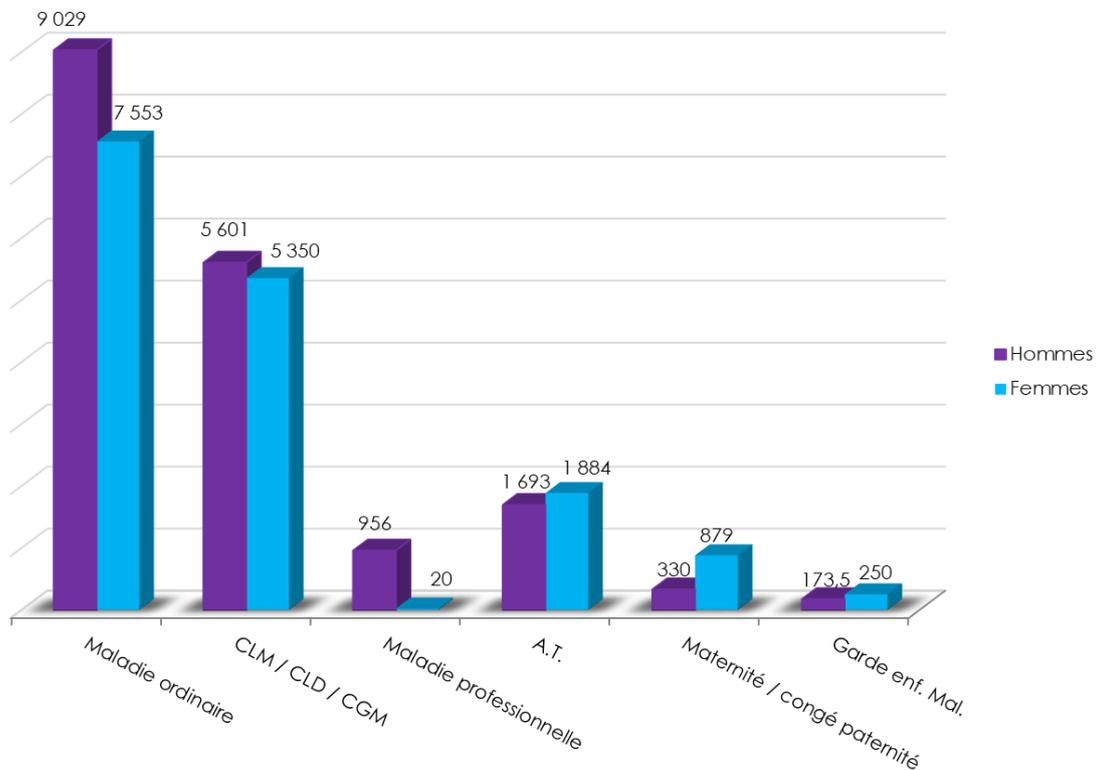
Pourcentage du nombre de jours d'arrêt par motif par rapport au nombre de jours d'arrêt total sur l'année

	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	16 582	49,2%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	10 951	32,5%
Maladie professionnelle, accident de travail	4 553	13,5%
Maternité, paternité, enfant malade	1 633	4,8%
TOTAL	33 719	100%

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 en % du taux d'absentéisme de 2017 à 2022 par motif

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Maladie ordinaire	3,5	4,0	3,5	4,2	4,1	4,4
Congé longue maladie	0,8	0,9	1,1	0,5	0,8	1,3
Congé longue durée	1,7	2,2	0,9	1,0	1,5	1,6
Congé grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Maladie professionnelle	0,4	0,3	0,3	0,4	0,2	0,3
Accident du travail	0,8	1,4	1,0	0,9	0,8	1,0
Maternité	0,4	0,7	0,5	0,1	0,3	0,2
Congé paternité	0,02	0,05	0,1	0,04	0,04	0,1
Garde d'enfant malade	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
TOTAL	7,7	9,6	7,6	7,3	7,8	9,0

Taux d'absentéisme par catégorie (en %)

	A	B	C
Maladie ordinaire	1,8	3,5	5,3
Congé longue maladie - longue durée et grave maladie	1,5	1,6	3,5
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,4
Accident du travail	0,4	0,0	1,3
TOTAL RAISON SANTE	3,7	5,1	10,5
Maternité - Adoption - Congé paternité	0,2	0,2	0,4
Garde d'enfant malade	0,1	0,1	0,1
TOTAL HORS RAISON SANTE	0,3	0,3	0,5
TOTAL	4,0	5,5	11,0

	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			
DGS et Cabinet	1 284	532	629			527	2 972	9,3	45	23	39,5	3 079,5	9,6	88
DGD Ressources et services aux communes	3 475	660	1 825			735	6 695	6,6	337	114	154	7 300	7,2	277
DGD Cohésion sociale	2 332	560	271		20	862	4 045	12,0	99		43	4 187	12,4	92
DGD Espace public et cadre de vie	8 045	2 855	2 660		956	1 449	15 965	9,1	269	193	144,5	16 571,5	9,4	483
DGD Attractivité et rayonnement	213	4	80			2	299	4,6			9,5	308,5	4,8	18
DGD Urbanisme et environnement	1 233	206	365	304		2	2 110	8,1	129		33	2 272	8,7	71
DIJON METROPOLE	16 582	4 817	5 830	304	976	3 577	32 086	8,5	879	330	423,5	33 718,5	9,0	1 028

	Durée moyenne d'un arrêt de travail (MO)	Nb de jours d'arrêt par agent et par an (MO)
2017	13,1	12,6
2018	17,5	14,6
2019	14,4	12,8
2020	22,3	20,7
2021	18,4	15,1
2022	14,1	16,1

2.7.3 Etat de la mise en place du jour de carence

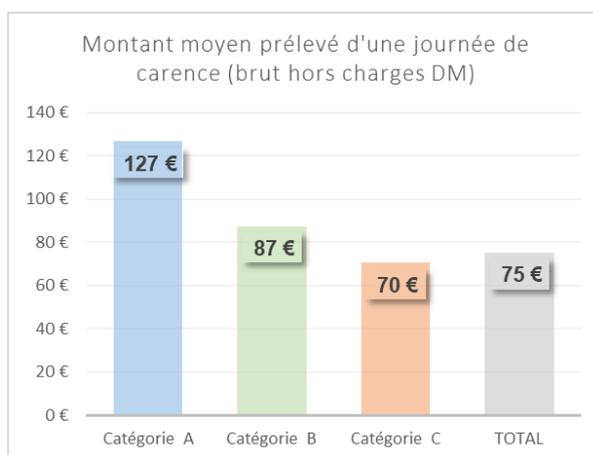
Le jour de carence a été remis en place au 1er janvier 2018 après sa suppression en 2014. L'année 2022 demeure particulière dans le cadre du contexte de la crise sanitaire COVID-19 avec la suspension du jour de carence pour les agents publics et les salariés testés positifs à la Covid (article 93 de 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)
DIJON Métropole	449	32 784 €	722	54 239 €	+273	+21 455 €
Catégorie A	33	3 798 €	42	5 320 €	+9	+1 522 €
Catégorie B	44	3 561 €	58	5 071 €	+14	+1 510 €
Catégorie C	372	25 425 €	622	43 848 €	+250	+18 423 €

Au total, il y a eu 722 jours prélevés pour un montant brut de 54 329 €

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)
DIJON Métropole	308	23 683 €	414	30 556 €	722	54 239 €
Catégorie A	34	4 082 €	8	1 238 €	42	5 320 €
Catégorie B	44	3 630 €	14	1 442 €	58	5 071 €
Catégorie C	230	15 971 €	392	27 877 €	622	43 848 €

Le montant moyen d'une journée de carence s'est élevé à 75€. Globalement, le montant moyen prélevé d'un jour de carence pour un agent de catégorie A a représenté 1,8 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	42%	43%	51%
Hommes	58%	57%	49%

A la métropole, la part de jours de carence prélevés en 2022 est plus importante chez les hommes (57% contre 43% pour les femmes). 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 que globalement, les hommes ont été autant impactés par le prélèvement d'une journée de carence que les femmes (49% pour les hommes contre 51% pour les femmes).

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

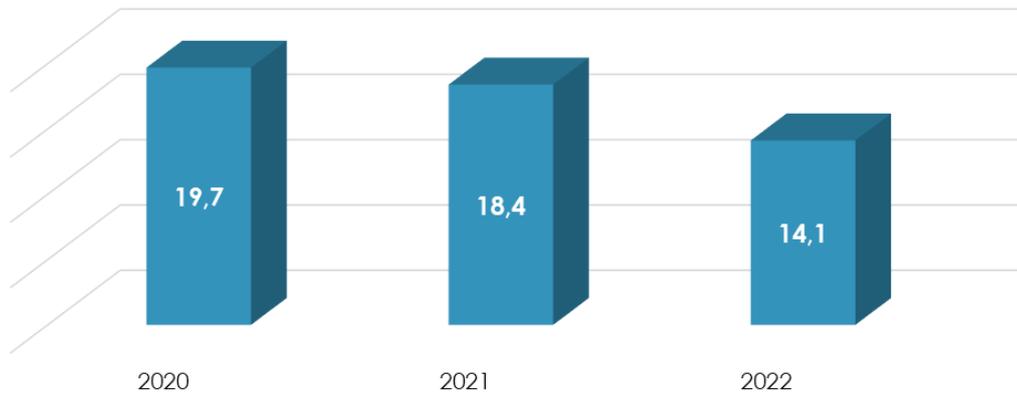
Total des ratios

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	17%	6%	16%
Catégorie B	15%	8%	25%
Catégorie C	68%	86%	59%

A la première lecture, on constate que les jours de carence prélevés ont concerné dans la grande majorité les agents de catégorie C (86%). Cependant, si on rapporte ce nombre de jours à l'effectif moyen annuel par catégorie, on constate une réduction de l'écart : en effet, 16% des jours prélevés concernent les agents de catégorie A, 25% les agents de catégorie B et 59% 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	
DIJON Métropole	9 153	465	19,7	10 259	557	18,4	+1,3	16 582	1 174	14,1	-4,3
Catégorie A	1 227	49	25,0	592	38	15,6	+9,5	1 088	87	12,5	-3,1
Catégorie B	612	41	14,9	1 095	55	19,9	5,0	2 037	118	17,3	-2,6
Catégorie C	7 314	375	19,5	8 572	464	18,5	+1,0	13 457	969	13,9	-4,6

Durée moyenne d'un arrêt



La durée moyenne d'un arrêt pour maladie ordinaire a diminué de manière importante entre 2021 et 2022 probablement du fait de l'impact moins important de la crise sanitaire

3

Avancées collectives



3.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2022

Dijon Métropole

Plan de déplacement d'administration (nombre de bénéficiaires)

Transports en commun urbains et non urbains	152
DiviaVélo / DiviaVélodi	3
Location de vélos	23

Budget global action sociale 1 031 944 € (2,1% de la masse salariale)

dont Protection sociale complémentaire	378 191 €
dont Restauration du personnel	229 090 €
dont Comité d'action sociale (CAS)	188 989 €
dont Comité national d'action sociale (CNAS)	231 080 €
dont Aide sociale du personnel	4 594 €

Taux de retour sur participation CNAS 94,5%

Dialogue social

8	CT tenus en 2022
3	CHSCT tenus en 2022

Nombre d'agents ayant fait grève au moins une fois dans l'année	137
Equivalent en nombre de journées d'absence pour grève	684

3.2 CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL

3.2.1 Plan de déplacement d'administration

Dijon Métropole 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.

Dijon Métropole participe sur la base de 50% de l'abonnement urbain ou non urbain proposé et ce, quelle que soit l'évolution tarifaire de l'abonnement.

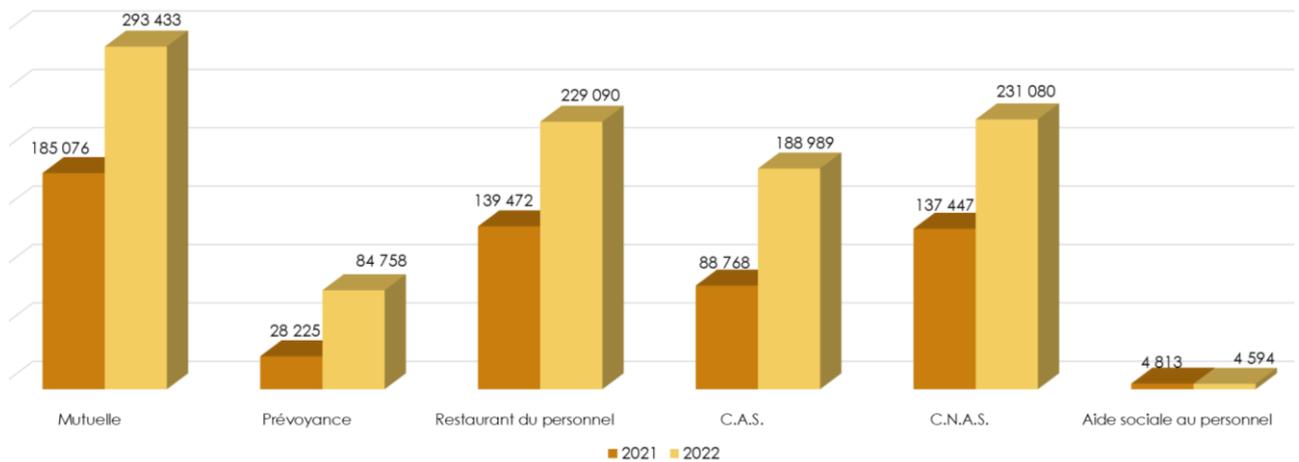
Le nombre d'agents bénéficiaires est le suivant :

- Transports en Commun Urbains (T.C.U.) : 127 (107 en 2021).
- Transports en Commun non Urbains (train / TRANSCO) : 25 (24 en 2021).
- DiviaVélo / DiviaVélodi : 3 (4 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 23 vélos loués à Dijon Métropole (25 en 2021).

3.2.2 Prestations sociales

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

	Coûts
Mutuelle (participation brute forfaitaire en fonction de la composition familiale pour les contrats labellisés)	293 433
Risque prévoyance (notamment maintien de salaire - participation de 16€ brut/mois)	84 758
Restauration du personnel (subvention en année civile)	229 090
Comité d'Action sociale (subvention en année civile)	188 989
C.N.A.S. (subvention en année civile)	231 080
Aide sociale au personnel	4 594
Total	1 031 944



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 (+ 1 401 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 (+ 650 demandes en 2022 par rapport à 2021).

Le taux de retour sur participation 2022 s'établit à 94,5%. La cotisation pour 2022 est de 231 080 € soit une hausse de +68,1% par rapport à l'année 2021.

Le nombre d'agent au 1er janvier 2022 était de 1019 contre 613 en 2021 soit une évolution de +66,2%.

En ce qui concerne le montant des demandes de prestations, il est en hausse de 58,9% par rapport à 2021, soit de 137 503 € à 218 468 €.

Cette hausse est liée au transfert des agents villes à la métropole et se retrouve principalement dans les prestations suivantes :

- +23 571 € pour la billetterie
- +15 126 € pour les séjours voyages
- +8 464 € rentrée scolaire (11-18 ans)

	2020	2021	2022
Cotisation annuelle de la collectivité	129 956	137 447	231 080
Montant des prestations servies par le CNAS	113 466	137 503	218 468
Retour sur participation	87,3%	100,0%	94,5%

Prestations	Nombre de dossiers	Bonification
Accueil de loisirs	63	2 613 €
Aide familiale	3	600 €
Aide Sociale au logement	0	0 €
Carte de pêche	21	374 €
Décès	1	820 €
Décès agent	3	3 000 €
Déménagement	6	802 €
Départ à la retraite	34	14 100 €
Enfant handicapé	19	6 590 €
Forfait sport	197	7 826 €
Garde jeunes enfants	33	3 948 €
Handicapé tierce personne	5	960 €
Mariage-Pacs	16	3 680 €
Médailles	15	2 655 €
Ménage à domicile	0	0 €
Naissance-adoption-reconnaissance	12	2 640 €
Noël des enfants	315	9 450 €
Permis de chasse	10	200 €
Permis de conduire	9	1 350 €
Plus solidarité	0	0 €
Précarité énergétique	0	0 €
Rentrée scolaire	442	49 391 €
Secours exceptionnel	3	1 200 €
Séjour classe d'environnement	20	1 328 €
Séjour linguistique	6	374 €
Séjour vacances enfants	266	16 821 €
Séjour vacances retraités	1	80 €
Soutien éveil culturel	13	390 €
Stage BAFA	5	525 €
Stage moniteur / animateur	0	0 €
Vacances sans enfant	7	560 €
Cotisations URSSAF	0	7 997 €
CESU	134	8 710 €
Plan épargne chèques-vacances	119	11 150 €
Chèques Culture	28	919 €
Chèques Lire et Disque	29	725 €
Billetterie	951	34 913 €
Coupons sports	0	0 €
Séjours voyages	97	18 204 €
+ Remises séjours partenaires	0	0 €
Abonnements	31	0 €
Chèques Réduction	96	1 590 €
Économies sur prêts CNAS	0	0 €
Bonifications sur prêts sous-traités	9	1 740 €
Ecoute sociale	0	67 €
Renseignement juridique	0	175 €
Total	3 019	218 467

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	11 625	7 565	9 606	15 748
Retraités	653	262	213	337
Conjoints	640	260	294	728
Enfants	634	180	130	258
Total repas	13 552	8 267	8 267	17 071

La fréquentation du restaurant du personnel a augmenté de 106,5% entre 2021 et 2022.

Coût annuel	91 892	102 295	135 530	217 071
--------------------	---------------	----------------	----------------	----------------

La fréquentation du restaurant du personnel a augmenté par rapport à l'année dernière, avec les transferts de personnel à la métropole. Le coût global annuel est également en hausse en comparaison avec l'année 2021 de +60,2%.

L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL

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



Cette commission d'aide sociale aux agents des 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.

A la métropole, 4 594€ ont été distribués en 2022.

3.3 DIALOGUE SOCIAL

3.3.1 Elections professionnelles

	CAP			CST	F3SCT
	A	B	C		
Les dernières élections	08/12/2022	08/12/2022	08/12/2022	08/12/2022	Désignation par les OS sur base résultats au CST
Nombre de représentants	5 titulaires 5 suppléants	5 titulaires 5 suppléants	8 titulaires 8 suppléants	15 titulaires 15 suppléants	15 titulaires 15 suppléants
Taux de participation	58,95	43,43	31,51	30,02	-
Résultats en nombre de votants					
CGT	75	86	184	372	-
CFDT	94	63	182	355	-
FO	-	-	86	99	-
UNSA	-	-	52	96	-
FA-FPT	-	-	25	57	-
Résultats en nombre de sièges titulaires (2)					
CGT	2	3	3	6	6
CFDT	3	2	3	6	6
FO	-	-	1	1	1
UNSA	-	-	1	1	1
FA-FPT	-	-	-	1	1

(1) Faute de candidats, les représentants titulaires et suppléants ont été désignés par tirage au sort.

(2) Le nombre de sièges de suppléants est à égal à celui des titulaires.

De nouvelles dispositions ont été introduites depuis les dernières élections professionnelles de 2018 à savoir :

- la création d'une nouvelle instance de représentation à savoir le Comité Social Territorial (C.S.T.), fruit de la fusion du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui disparaissent. Un C.S.T. doit ainsi être créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,

- la création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) au sein du C.S.T. (obligatoire dans les collectivités employant au moins 200 agents),
- la suppression des groupes hiérarchiques au sein des Commissions Administratives Paritaires qui conduit au maintien d'une CAP par catégorie A, B et C sans subdivision à l'intérieur de chaque catégorie,
- le regroupement des Commissions Consultatives Paritaires pour les agents contractuels en une seule instance pour les 3 catégories hiérarchiques,
- la création d'instances communes pour Dijon métropole, la Ville de Dijon et son CCAS : les CAP, la CCP, le CST et sa formation spécialisée.

CCP	Nombre de représentants
Toutes catégories confondues	7 titulaires et 7 suppléants

3.3.2 Instances consultatives du personnel

Dijon Métropole est doté de quatre organismes consultatifs du personnel : La Commission Consultative Paritaire (C.C.P.), la Commission Administrative Paritaire (C.A.P.), le Comité Technique (C.T.) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.).

Concernant, le C.T. et le C.H.S.C.T, Dijon Métropole a décidé par délibération du 30 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.

	CT	CHSCT
Nombre de réunions tenues dans l'année	8	3
Nombre de dossiers présentés	25	9
Nombre de réunions préparatoires	9	

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 n'est pas comptabilisée dans les réunions préparatoires.

LE COMITE TECHNIQUE

En 2022 ont eu lieu 8 réunions, voici les points abordés :

- Direction Générale Déléguée Espace Public et Cadre de Vie : Rattachement de la partie « risques majeurs » de la direction Sécurité civile – Circulation – Coordination à la direction Domaine public et Développement / Regroupement des cellules « Sécurité civile » et « Dispatch » sous le nom de « Supervision des interventions » à la direction Sécurité civile – Circulation – Coordination renommée direction Gestion connectée de l'espace public (GCEP) – Avis du Comité Technique
- Réorganisation de la direction de la Commande publique et de la Logistique – nouvel organigramme – Avis du Comité Technique
- Protection sociale complémentaire - Information du Comité Technique
- Direction des Ressources Humaines - Élections 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 la Formation Spécialisée / Modalités d'organisation technique des élections professionnelles : recours au vote électronique par internet – Avis du Comité Technique
- Fin d'activité de la direction de la Promotion du territoire – Avis du Comité Technique
- Portail Téléphonique : Nouvelle organisation du temps de travail des Chargés d'Accueil Téléphonique – Avis du Comité Technique
- Harmonisation du temps de travail et regroupement des équipes du service courrier au sein d'un même lieu – Avis du Comité Technique
- Evolution de l'organigramme de la Direction Générale Déléguée aux Ressources - Information du Comité Technique
- Projet d'harmonisation de l'exécution comptable et budgétaire – Avis du Comité Technique
- Mise à jour du Tableau des effectifs – Avis du Comité Technique
- Direction des Ressources Humaines : modalités d'organisation matérielle et technique des élections professionnelles – Avis du Comité Technique
- Rapport social unique portant sur l'année 2021 pour Dijon métropole – Avis du Comité technique
- Réorganisation de la direction Mobilités – 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
- Création d'une direction Gestion de l'Espace public issue de la fusion de la direction Données topographies et techniques et de la direction Domaine public et développement – 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
- Direction générale déléguée « Urbanisme et Environnement » : rattachement du volet logement du service « Insertion Logement » ainsi que la « mission RESPONSE » à la direction « Rénovation urbaine et Logement » – Avis du Comité Technique
- Ajustement de l'organigramme de la direction des Affaires générales – Avis du Comité Technique
- Direction Exploitation : Nouvelle organisation du temps de travail des IOP – Avis du Comité Technique

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

En 2022, ont eu lieu 3 réunions, voici les points abordés :

- Entretien de retour à l'emploi – Avis du CHSCT
- Visites des espaces de travail des agents de l'action sociale métropolitaine (hors commune de Dijon) – Information du CHSCT
- Cuisine centrale : Bilan des actions engagées visant à consolider le management (cf expertise) - Information 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
- Direction Enfance-Education : Retour sur l'évaluation de la nouvelle organisation - Information du CHSCT
- Bilan des ateliers menés avec le service Travaux de la direction Bâtiments - Information du CHSCT
- Bilan des entretiens conduits au sein de la Cuisine centrale et perspectives envisagées
- Information du CHSCT

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

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

2 réunions se sont tenues en 2022 pour Dijon Métropole.

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	2020	2021	2022
Formation syndicale	12	30	15	10	27	9
Autres absences syndicales	152	166,5	161	122	59,5	246
Total	164	196,5	176	132	86,5	255

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 1^{er} au 31 Janvier 2022 et le deuxième à compter du 19 Janvier 2022 pour une durée illimitée.

137 agents ont fait grève au moins une fois dans l'année. Cela a occasionné sur l'année 572 journées d'absence, 203 demi-journées d'absence et 74 heures d'absence, soit l'équivalent de 684,1 journées de travail (66,9 en 2021).



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

Dijon métropole
40 avenue du Drapeau
CS 17510
21075 Dijon Cedex