



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS du Conseil métropolitain de Dijon métropole

Séance du jeudi 21 décembre 2023

Président : Monsieur REBSAMEN

Secrétaire de séance : Monsieur HOAREAU

Convocation envoyée le 13 décembre 2023

Nombre de membres du Conseil métropolitain : 86

Nombre de membres en exercice : 86

Nombre de présents participant au vote : 64

Nombre de procurations : 18

Membres présents :

Monsieur François REBSAMEN	Madame Nuray AKPINAR-ISTIQUAM	Monsieur Patrick AUDARD
Monsieur Pierre PRIBETICH	Madame Patricia BEGIN suppléante de M. Laurent GOBET	Monsieur Léo LACHAMBRE
Monsieur Thierry FALCONNET	Madame Dominique MARTIN-GENDRE	Monsieur Samuel LONCHAMPT
Monsieur Rémi DETANG	Monsieur Nicolas SCHOUTITH	Madame Catherine VICTOR
Madame Sladana ZIVKOVIC	Madame Ludmila MONTEIRO	Monsieur Gérard HERRMANN
Monsieur Jean-François DODET	Monsieur Jean-Michel VERPILLOT	Madame Dominique BEGIN-CLAUDET
Madame Françoise TENENBAUM	Madame Kildine BATAILLE	Monsieur Jean DUBUET
Monsieur Jean-Patrick MASSON	Monsieur Christophe AVENA	Monsieur Patrick CHAPUIS
Monsieur Dominique GRIMPRET	Madame Stéphanie VACHEROT	Madame Anne PERRIN-LOUVRIER
Madame Danielle JUBAN	Monsieur Marien LOVICHI	Monsieur Jacques CARRELET DE LOISY
Monsieur Jean-Claude GIRARD	Madame Lydie PFANDER-MENY	Monsieur Jean-Marc RETY
Monsieur Philippe LEMANCEAU	Monsieur Jean-François COURGEY	Monsieur Jean-marc GONÇALVES
Madame Marie-Hélène JUILLARD- RANDRIAN	Monsieur Emmanuel BICHOT	Madame Monique BAYARD
Madame Christine MARTIN	Madame Céline RENAUD	Madame Catherine GOZZI
Monsieur Antoine HOAREAU	Monsieur Laurent BOURGUIGNAT	Monsieur Philippe SCHMITT
Monsieur Nicolas BOURNY	Monsieur Bruno DAVID	Madame Isabelle PASTEUR
Madame Céline TONOT	Madame Laurence GERBET	Madame Céline RABUT
Madame Nadjoud BELHADEF	Madame Claire VUILLEMIN	Monsieur Frédéric GOULIER
Monsieur Hamid EL HASSOUNI	Madame Stéphanie MODDE	Monsieur Philippe BELLEVILLE
Madame Océane GODARD	Monsieur Olivier MULLER	Madame Noëlle CABBILLARD
Monsieur Denis HAMEAU	Monsieur Patrice CHATEAU	Monsieur Cyril GAUCHER
		Monsieur Stéphane WOYNAROSKI

Membres absents :

Monsieur Guillaume RUET	Madame Nathalie KOENDERS pouvoir à Monsieur François REBSAMEN
Monsieur Gaston FOUCHERES	Monsieur François DESEILLE pouvoir à Madame Marie-Hélène JUILLARD-RANDRIAN
Monsieur Patrick BAUDEMONT	Madame Claire TOMASELLI pouvoir à Monsieur Antoine HOAREAU
Madame Stéphanie GRAYOT-DIRX	Madame Brigitte POPARD pouvoir à Monsieur Thierry FALCONNET
	Madame Karine HUON-SAVINA pouvoir à Monsieur Patrice CHATEAU
	Monsieur Jean-Philippe MOREL pouvoir à Madame Christine MARTIN
	Monsieur Christophe BERTHIER pouvoir à Monsieur Christophe AVENA
	Monsieur Georges MEZUI pouvoir à Madame Nadjoud BELHADEF
	Monsieur Massar N'DIAYE pouvoir à Monsieur Hamid EL HASSOUNI
	Madame Caroline JACQUEMARD pouvoir à Madame Claire VUILLEMIN
	Monsieur Stéphane CHEVALIER pouvoir à Madame Danielle JUBAN
	Monsieur David HAEGY pouvoir à Monsieur Jean-Patrick MASSON
	Monsieur Lionel SANCHEZ pouvoir à Monsieur Nicolas SCHOUTITH
	Madame Hana WALIDI-ALAOUI pouvoir à Monsieur Léo LACHAMBRE
	Madame Bénédicte PERSON-PICARD pouvoir à Monsieur Samuel LONCHAMPT
	Madame Catherine PAGEAUX pouvoir à Monsieur Jean-Michel VERPILLOT
	Monsieur Didier RELOT pouvoir à Monsieur Philippe BELLEVILLE
	Monsieur Adrien GUENE pouvoir à Madame Noëlle CABBILLARD

OBJET : ADMINISTRATION GENERALE ET FINANCES
Rapport Social Unique - Année 2022

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

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

L'année 2022 a principalement été marquée par la poursuite de la mutualisation des services de la ville de Dijon avec Dijon métropole et la mise en place de nouveaux services communs au sein de l'EPCI à compter du 1er janvier 2022, constituant un changement de périmètre conséquent :

- 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).

166,5 postes budgétaires ont été concernés par ces transferts au 1er janvier 2022 (qui font suite aux 228 postes budgétaires transférés au 1er octobre 2021) 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).

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

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

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

L'effectif des agents rémunérés au 31 décembre 2022 est ainsi de 1 034 (contre 859 en 2021).

- La part du personnel féminin a diminué entre 2021 et 2022, passant de 44,2% à 42,2%, le personnel transféré de la ville à la métropole étant majoritairement masculin (74%).

- Les filières technique et administrative sont les plus représentées avec respectivement 629 agents (60,8% de l'effectif total) et 383 agents (37% de l'effectif total).

- Le nombre d'agents exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi (de droit ou sur autorisation) a légèrement augmenté de +5,1% (41 en 2022 contre 39 en 2021). Il concerne principalement le personnel féminin (78% des agents à temps partiel).

- 98% des agents mensuels travaillent sur des postes à temps complet, contre 98,7% en 2021.
- L'effectif global des agents placés dans différentes positions administratives évolue sensiblement ; ainsi :
 - le nombre d'agents en disponibilité est en hausse (27 en 2022 contre 22 en 2021),
 - le nombre d'agents en congé parental est stable entre 2021 et 2022 (1 dont 1 femme),
 - le nombre d'agents détachés dans une autre structure évolue peu de 13 en 2021 à 14 en 2022.
- Concernant les mouvements de personnel mensuel : au cours de l'année 2022, 409 arrivées (dont 206 fonctionnaires et 203 contractuels) et 234 départs (dont 84 fonctionnaires et 150 contractuels) ont été enregistrés. Les 154 arrivées suite aux transferts des agents de la Ville pour la création des nouveaux services communs ont représenté plus d'un tiers des entrées (38%). 36 agents sont partis à la retraite.
- Concernant les avancements et promotions dans l'année 2022, 61 agents ont avancé de grade, 8 agents ont été promus au cadre d'emplois supérieur, et 300 agents ont avancé d'échelon (35,2% des fonctionnaires de Dijon métropole).
- Le nombre de jours d'absence des agents mensuels est en augmentation principalement du fait des transferts de personnel (33 719 jours en 2022 contre 19 284 jours en 2021). On note une hausse de l'absentéisme pour raison de santé (8,5% contre 7,4% en 2021), qui s'explique par un accroissement particulier de l'absentéisme pour longue maladie/longue durée (3% contre 2,3% en 2021) qui a davantage touché les femmes ; l'absentéisme pour maladie ordinaire demeure relativement stable entre 2021 et 2022 (4,4% contre 4,1% en 2021). La durée moyenne d'un arrêt est passée de 18,4 jours en 2021 à 14,1 jours en 2022.
- Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées a augmenté de +52% en lien avec l'accroissement de l'effectif du fait des transferts de personnel (33 807 heures en 2022 contre 22 274 heures en 2021).
- La masse salariale (chapitres 012 et 6586) a 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 au sein de l'EPCI au 1er octobre 2021 (effet en année pleine 2022) et au 1er janvier 2022. La masse salariale transférée (chapitre 012) a été valorisée à 17,4 M€ en année pleine (-14,8 M€ entre 2021 et 2022).

En dehors de ces changements de périmètre, l'évolution de la masse salariale aurait été de +8,4% entre 2021 et 2022. Cette évolution élevée s'explique notamment :

- par les mesures salariales nationales mises en œuvre au regard du fort accroissement de l'inflation : hausse de la valeur du point au 1er juillet 2022, les différentes re-valorisations en faveur de agents aux salaires les plus bas, la hausse du montant de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, la prime inflation, et les mesures appliquées dans le cadre du Ségur de la Santé. Le coût s'est élevé en 2022 à 1,3 M€ (la prime inflation de 61,7 K€ a toutefois été entièrement remboursée par l'Etat en section de recettes) ;
- et par des mesures locales : la mise en œuvre du RIFSEEP pour la part IFSE (372 K€), le doublement de la participation employeur à la prévoyance de 8 € à 16 € par mois (45 K€). Dijon métropole a poursuivi également son ambition en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par le biais de l'apprentissage qu'elle soutient (30 apprentis au 31/12/2022 et une augmentation de masse salariale de +164 K€ entre 2021 et 2022.

Enfin, à ces mesures nationales et locales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, le glissement vieillesse technicité (+369 K€).

- Le nombre de journées de formation augmente entre 2021 et 2022 (2 158 jours en 2022 contre 1 590 en 2021, soit 568 jours de plus). Le transfert de personnel de la Ville à la Métropole explique en partie cette hausse. En outre, l'année 2021 avait été marquée par la crise sanitaire qui avait engendré l'annulation ou le report de plusieurs formations. L'année 2022 repart donc naturellement

à la hausse. Le budget (dont salaires des agents en formation) est également en hausse (835,5 K€ en 2022 contre 651,2 K€ en 2021).

- Concernant l'action sociale, Dijon Métropole participe financièrement à la protection sociale complémentaire (santé depuis 2013 et prévoyance depuis 2015), à la restauration du personnel, au Comité d'Action Sociale, au Comité Nationale d'Action Sociale et à l'aide sociale au personnel. Le montant total de la participation brute (hors charges patronales sur la protection sociale complémentaire) s'est élevé à 1,03 M€.

- Concernant les jours de grève, on constate une augmentation du nombre total de jours non travaillés dans l'année, en lien également avec les transferts de personnel et une recrudescence de mouvements sociaux pour des mots d'ordre nationaux (684,1 en 2022, 66,9 en 2021).

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

- de prendre acte de la présentation du rapport social unique 2022.

SCRUTIN	POUR : 80	ABSTENTION : 2
	CONTRE : 0	NE SE PRONONCE PAS : 0
	DONT 18 PROCURATION(S)	

Le secrétaire,
Monsieur HOAREAU

Le Président,
Monsieur REBSAMEN