



EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS du Conseil Municipal de Dijon

Séance du lundi 18 décembre 2023

Président : Monsieur REBSAMEN

Secrétaire de séance : Madame MONTEIRO

Convocation envoyée le 8 décembre 2023

Nombre de membres du Conseil municipal : 59

Nombre de membres en exercice : 59

Nombre de présents participant au vote : 51

Nombre de procurations : 8

Membres présents :

Monsieur François REBSAMEN
Madame Nathalie KOENDERS
Monsieur François DESEILLE
Madame Christine MARTIN
Monsieur Pierre PRIBETICH
Madame Sladana ZIVKOVIC
Monsieur Hamid EL HASSOUNI
Madame Claire TOMASELLI
Monsieur Antoine HOAREAU
Madame Nuray AKPINAR-ISTIKUAM
Monsieur Franck LEHENOFF
Madame Dominique MARTIN-GENDRE
Monsieur Christophe BERTHIER
Madame Nadjoua BELHADEF
Madame Kildine BATAILLE
Madame Delphine BLAYA
Monsieur Christophe AVENA

Madame Lydie PFANDER-MENY
Monsieur Joël MEKHANTAR
Monsieur Denis HAMEAU
Madame Océane GODARD
Madame Marie-Odile CHOLLET
Monsieur Jean-Patrick MASSON
Monsieur Massar N'DIAYE
Madame Françoise TENENBAUM
Monsieur Vincent TESTORI
Madame Stéphanie VACHEROT
Monsieur Jean-François COURGEY
Monsieur Bassir AMIRI
Madame Mélanie BALSON
Madame Catherine DU TERTRE
Monsieur David HAEGY
Madame Danielle JUBAN
Madame Marie-Hélène JUILLARD-RANDRIAN

Monsieur Philippe LEMANCEAU
Madame Ludmila MONTEIRO
Madame Laurence GERBET
Monsieur Emmanuel BICHOT
Madame Céline RENAUD
Monsieur Bruno DAVID
Monsieur Stéphane CHEVALIER
Monsieur Laurent BOURGUIGNAT
Madame Claire VUILLEMIN
Monsieur Axel SIBERT
Madame Catherine HERVIEU
Monsieur Patrice CHATEAU
Madame Stéphanie MODDE
Monsieur Fabien ROBERT
Monsieur Olivier MULLER
Monsieur Henri-Bénigne DE VREGILLE
Monsieur Philippe THIRION

Membres absents :

Monsieur Marien LOVICH I pouvoir à Monsieur François DESEILLE
Monsieur Jean-Philippe MOREL pouvoir à Madame Nathalie KOENDERS
Monsieur Jean-Paul DURAND pouvoir à Monsieur Antoine HOAREAU
Monsieur Georges MEZUI pouvoir à Madame Nadjoua BELHADEF
Madame Nora EL MESDADI pouvoir à Monsieur Philippe THIRION
Madame Caroline JACQUEMARD pouvoir à Monsieur Stéphane CHEVALIER
Madame Karine HUON-SAVINA pouvoir à Monsieur Patrice CHATEAU
Madame Elizabeth REVEL pouvoir à Monsieur Christophe BERTHIER

OBJET : PERSONNEL

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 mensuels rémunérés au 31 décembre 2022 est ainsi de 1 698 (contre 1 804 en 2021, ce qui s'explique par des transferts vers la Métropole).

- La part du personnel féminin augmente par rapport à 2021 (70,3% en 2022 contre 66,2% en 2021).

- La filière technique représente à elle seule 38,6% (contre 41,4% en 2021) des effectifs mensuels de la Ville, soit 656 agents.

- Le nombre d'agents exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi (de droit ou sur autorisation) a diminué de -11,4% (117 en 2022 contre 132 en 2021). Il concerne principalement le personnel féminin (90,6% des agents à temps partiel).
- 97,1% des agents mensuels travaillent sur des postes à temps complet, contre 96,9% en 2021.
- L'effectif global des agents placés dans différentes positions administratives évolue peu, ainsi :
 - le nombre d'agents en disponibilité est en légère hausse (103 en 2022 contre 101 en 2021),
 - le nombre d'agents en congé parental est de 4 en 2022 (toutes des femmes) contre 5 en 2021,
 - le nombre d'agents détachés dans une autre structure diminue légèrement de 31 en 2021 à 27 en 2022.
- Concernant les mouvements de personnel mensuel : au cours de l'année 2022, 250 arrivées (dont 134 fonctionnaires et 116 contractuels) et 356 départs (dont 276 fonctionnaires et 80 contractuels) ont été enregistrés. Les 154 départs suite aux transferts à la Métropole ont représenté près de la moitié des départs (43,3%). 70 agents sont partis à la retraite.
- L'effectif global des agents horaires rémunérés au 31 décembre 2022 est en baisse (748 en 2022 contre 820 en 2021 notamment en raison de la mensualisation d'agents). L'effectif en équivalent temps plein diminue également (232,6 ETP en 2022 contre 267,7 ETP en 2021).
- Concernant les avancements et promotions dans l'année 2022, 130 agents ont avancé de grade, 10 agents ont été promus au cadre d'emplois supérieur, et 625 agents ont avancé d'échelon (39,9% des fonctionnaires de la Ville de Dijon).
- Le nombre de jours d'absence des agents mensuels est en diminution de -9,6% (72 543,5 jours en 2022 contre 80 251 jours en 2021). On note une hausse de l'absentéisme pour raison de santé (11,3% contre 10,7% en 2021), et plus particulièrement pour maladie ordinaire (6,8% contre 5,5% en 2021). La durée moyenne d'un arrêt est passée de 17,9 jours en 2021 à 14,4 jours en 2022.
- Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées a augmenté de +19,4% (59 043 heures en 2022 contre 49 446 heures en 2021). Cette évolution s'explique principalement par l'organisation des élections présidentielles et législatives qui ont nécessité 11 575 heures supplémentaires élections (contre 8 037 heures pour l'organisation des élections départementales et régionales en 2021) et par le fonctionnement en année pleine des établissements culturels et sportifs qui avaient dû fermer les premiers mois de 2021 suite à la crise sanitaire.
- La masse salariale (chapitres 012 et 6586) de la collectivité est en diminution de -10% (82,1 M€ en 2022 contre 91,2 M€ en 2021). Les charges de personnel (chapitres 012 + 6586) ont connu une diminution importante de -10 % entre 2021 et 2022 qui s'explique en premier lieu par la poursuite de la mutualisation des services avec la métropole 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 +6,1% 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 revalorisations en faveur de agents aux salaires les plus bas, la hausse du montant de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, la prime inflation, et les mesures appliquées dans le cadre du Ségur de la Santé. Le coût s'est élevé en 2022 à 2,3 M€ (la prime inflation 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 (843 K€), le doublement de la participation employeur à la prévoyance de 8 € à 16 € par mois (75 K€), l'inauguration au mois de mai 2022 de la Cité Internationale de la Gastronomie et du Vin et de son pôle culturel et du Centre d'Interprétation de l'Architecture et du Patrimoine et le choix fait par la Ville de gérer ces deux équipements en régie (649 K€). La ville de Dijon a poursuivi également son ambi-

tion en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par le biais de l'apprentissage qu'elle soutient (56 apprentis au 31/12/2022 et une augmentation de masse salariale de +223 K€ entre 2021 et 2022. Enfin, la ville de Dijon a poursuivi son objectif de recrutement de policiers municipaux (effectif de 72 agents de police municipale au 31/12/2022 contre 64 au 31/12/2021) et de renforcement de ses ASVP et agents de vidéo-protection de l'espace public (+759 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 (+899 K€).

- Le nombre de journées de formation augmente entre 2021 et 2022 (4 428 jours en 2022 contre 2 894 en 2021, soit 1 534 jours de plus). 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. Près d'un quart des jours de formation concernent les agents de la filière sécurité dans le cadre de leur formation initiale et continue, et de formations plus spécifiques dans le cadre de l'exercice de leur métier de policier municipal. Le budget (dont salaires des agents en formation) est également en hausse (1,4 M€ en 2022 contre 1,3 M€ en 2021).

- Concernant l'action sociale, la Ville de Dijon participe financièrement à la protection sociale complémentaire (santé depuis 2013 et prévoyance depuis 2015), à la restauration du personnel, au Comité d'Action Sociale, au Comité Nationale d'Action Sociale et à l'aide sociale au personnel. Le montant total de la participation brute (hors charges patronales sur la protection sociale complémentaire), en diminution du fait des transferts de personnel à la Métropole, s'est élevé à 1,5 M€ (contre 1,8 M€ en 2021).

- Concernant les jours de grève, on constate une baisse du nombre total de jours non travaillés dans l'année qui s'explique par les transferts de personnel à la Métropole (2 084,3 en 2022 contre 2 216,8 en 2021).

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

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

SCRUTIN	POUR : 57	ABSTENTION : 0
	CONTRE : 2	NE SE PRONONCE PAS : 0
	DONT 8 PROCURATION(S)	

Le secrétaire,
Madame MONTEIRO

Le Maire,
Monsieur REBSAMEN