

A decorative border made of colorful puzzle pieces in various colors (red, orange, yellow, green, blue, purple, pink, brown) is positioned along the left and top edges of the page.

Rapport social unique

VILLE



2022

TABLE DES MATIERES

Ville de Dijon

1	OPTIMISATION DES RESSOURCES HUMAINES.....	8
1.1	CHIFFRES-CLES.....	8
1.2	MASSE SALARIALE	9
1.2.1	Masse salariale (chapitre 012 + 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 + chapitre 6586)	12
1.3	EFFECTIFS.....	13
1.3.1	Effectif mensuel	16
	REPARTITION PAR SEXE.....	16
	REPARTITION PAR AGE	23
	REPARTITION PAR CATEGORIE	25
	TAUX D'ENCADREMENT.....	30
	REPARTITION PAR STATUT.....	31
	LIEU DE RESIDENCE	32
	POSITIONS ADMINISTRATIVES	33
	REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLES.....	35
	TEMPS PARTIEL CHOISI	35
	TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE	38
	TEMPS NON COMPLET.....	39
1.3.2	Mouvements de personnel.....	41
	ENTREES	41
	DEPARTS.....	43
1.3.3	Effectif rémunéré à l'heure	45
	REPARTITION PAR SEXE.....	45
	REPARTITION PAR AGE	46
	REPARTITION PAR SERVICE.....	46
	PERSONNEL SAISONNIER	46
1.4	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	48
1.4.1	Compte Epargne Temps	50
1.4.2	Dons de jours de congé	50

1.4.3	Heures supplémentaires rémunérées	51
-------	---	----

2 SECURISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS INDIVIDUELS56

2.1	CHIFFRES-CLES.....	56
2.2	RECRUTEMENT ET MOBILITE	57
2.2.1	Les demandes d'emploi (Ville + CCAS + Dijon Métropole)	57
2.2.2	Mobilité interne.....	58
2.3	FORMATION.....	59
2.3.1	Structure de la formation	59
2.3.2	Répartition globale de la formation	60
	AGENTS MENSUELS.....	60
	AGENTS HORAIRES.....	62
2.3.3	Coût de la formation	63
2.4	INSERTION PROFESSIONNELLE.....	63
2.4.1	Travailleurs handicapés	63
2.4.2	Travaux d'intérêt général et travaux non rémunérés.....	66
2.4.3	Apprentissage	67
2.4.4	Stagiaires scolaires accueillis	68
2.5	REMUNERATIONS ET CARRIERES	69
2.5.1	Rémunération (agents mensuels).....	69
	REMUNERATION MOYENNE DES AGENTS	69
	REPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHES DE SALAIRES (NET FISCAL)	74
	REMUNERATION MEDIANE NETTE.....	75
	ECART DES REMUNERATIONS NETTES : 2,8	75
	SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS	75
2.5.2	Avancement.....	76
	AVANCEMENT D'ECHELON.....	76
	AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES VILLE + CCAS).....	76
	AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES VILLE).....	77
2.5.3	Médailles (Ville et CCAS)	80
2.5.4	Sanctions	81
2.6	MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES.....	82
2.6.1	Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail (Ville + CCAS)	82
2.6.2	Accidents de travail (service + trajets)	83

2.6.3	Actions préventives et correctives	85
2.6.4	Médecine professionnelle (Données Ville + CCAS)	85
	NOMBRE D'AGENTS SUIVIS	85
	EXAMENS CLINIQUES.....	86
	EXAMENS COMPLEMENTAIRES	86
	DECLARATION DE MALADIE PROFESSIONNELLE.....	87
2.7	ABSENTEISME	88
2.7.1	Taux d'absentéisme global	88
2.7.2	Taux d'absentéisme par motif.....	89
2.7.3	Etat de la mise en place du jour de carence.....	93
3	AVANCEES COLLECTIVES	98
3.1	CHIFFRES CLES	98
3.2	CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL	99
3.2.1	Plan de déplacement d'administration	99
3.2.2	Prestations sociales	100
	BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE PAR LA VILLE EN FAVEUR DES AGENTS	100
	LE CNAS.....	101
	LE COMITE D'ACTION SOCIALE.....	103
	LE RESTAURANT DU PERSONNEL (PETITE FOLIE, HORS CENTRE DE RENCONTRES INTERNATIONALES)	103
	L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL (VILLE – CCAS – DIJON METROPOLE)	103
3.3	DIALOGUE SOCIAL	105
3.3.1	Elections professionnelles (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)	105
3.3.2	Instances consultatives du personnel (Données Ville + CCAS)	106
	LE COMITE TECHNIQUE.....	107
	LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	109
	LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE	109

1

Optimisation des ressources humaines





1.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2022 Ville

Masse salariale de la Ville pour 2022 : 82 133 147 €

Poids de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement : 47,1%

ENSEMBLE DES AGENTS MENSUELS ET HORAIRES : 2 446 agents (soit 1 850,5 ETP)

1 698 agents mensuels au 31 décembre 2022

Soit	1 617,9	ETP
	70,3%	de l'effectif sont des femmes
	12,2%	sont des agents de catégorie A
	18,4%	sont des agents de catégorie B
	69,4%	sont des agents de catégorie C

L'âge moyen des agents mensuels est de 48,5

748 agents horaires au 31 décembre 2022

Soit	232,6	ETP
	2,0%	sont des assistantes maternelles
	46,5%	sont des surveillants des restaurants scolaires
	79,0%	de l'effectif sont des femmes

L'âge moyen des agents horaires est de 32,9

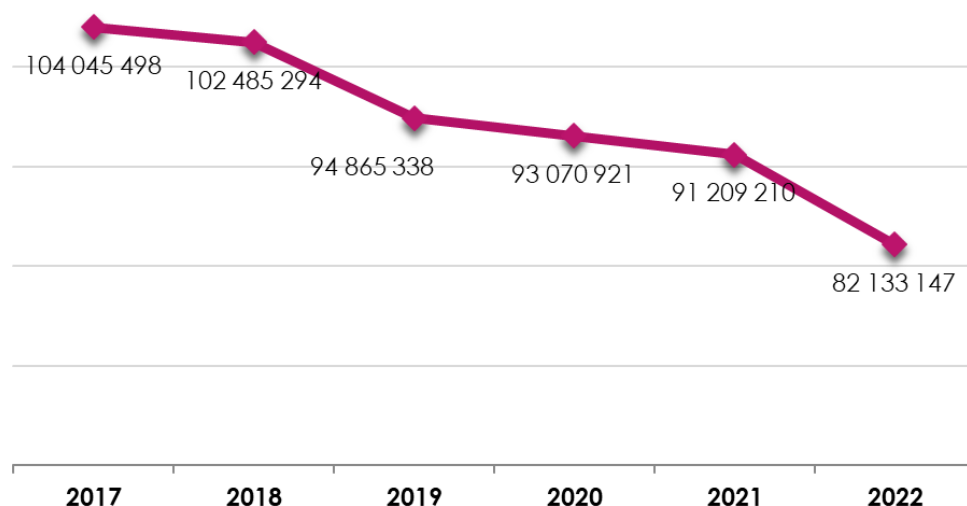
1.2 MASSE SALARIALE

1.2.1 Masse salariale (chapitre 012 + chapitre 6586)

En 2022, la masse salariale tous budgets et tous personnels confondus est de 82 133 147 euros. Sur cette somme, les salaires représentent 57 449 557 euros, soit 70% et les contributions patronales 22 895 621 euros, soit 27,9% ; la part restante comprend notamment l'action sociale en faveur du personnel (participation employeur à la protection sociale complémentaire, au CAS, au CNAS, etc.). Ces chiffres regroupent les horaires et les mensuels.

La cotisation C.N.F.P.T., incluse dans les contributions patronales mentionnées plus haut, représente 428 550 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 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** :

-> 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 1^{er} octobre 2021 et 166,5 au 1^{er} 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 +6,1%.

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 1^{er} juillet 2022 (la dernière revalorisation datait du 1^{er} février 2017 et s'était élevée à +0,6%). Le coût de cette mesure s'élève à 1,2M€ sur l'année 2022 pour le budget principal (2,4K€ 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 694K€.

- **la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat** a augmenté de +41,6K€ 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 210,7K€.

Deux autres mesures gouvernementales ont 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 5,1K€ pour le budget principal, soit 7,6K€ 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.

- **la revalorisation de certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale** (dont le passage en catégorie B des auxiliaires de soins « aides-soignants » et des auxiliaires de puériculture) pour un coût évalué à 111K€.

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 843K€, néanmoins atténué en 2022 par l'effet report négatif de -437K€ 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 22 novembre 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 75K€.

La lutte contre la précarité constituant l'un des fondements de sa politique ressources humaines, la ville de Dijon a ainsi déprécarisé 45 agents horaires de la direction Enfance-éducation en 2022.

La collectivité poursuit également son ambition en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, notamment par le biais de l'apprentissage qu'elle soutient : 56 apprentis au 31 décembre 2022 et une augmentation de la masse salariale de + 223 K€ entre 2021 et 2022.

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, a engendré une masse salariale supplémentaire de 649 K€ (553 K€ pour le pôle culturel et 96 K€ pour le CIAP).

La sécurité des Dijonnais se renforce : 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. La masse salariale de la direction de la Tranquillité publique a ainsi évolué de + 759K€ entre 2021 et 2022.

L'organisation des scrutins pour les élections présidentielles et législatives a coûté 327 K€.

Enfin, à ces mesures locales et nationales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, **le glissement vieillesse technicité** (+899 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.

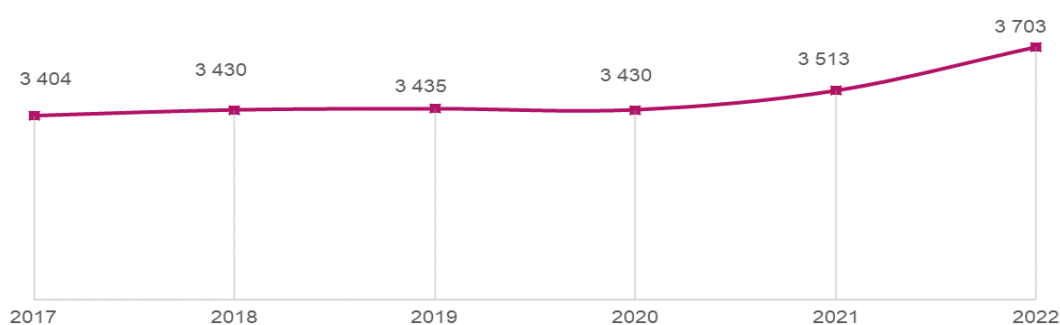
1.2.2 Les dépenses de personnel (chapitre 012 + chapitre 6586) par rapport aux dépenses de fonctionnement

La part des dépenses de personnel représente 47,1% des dépenses de fonctionnement de la Ville.

2017	2018	2019	2020	2021	2022
57,0%	56,3%	54,6%	54,7%	53,9%	47,1%

1.2.3 Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012 + chapitre 6586)

Le coût moyen par équivalent temps plein (mensuels + horaires + emplois aidés) est de l'ordre de **3 703 euros** par mois (masse salariale / nombre d'ETP moyen 2022 : 1848,56).



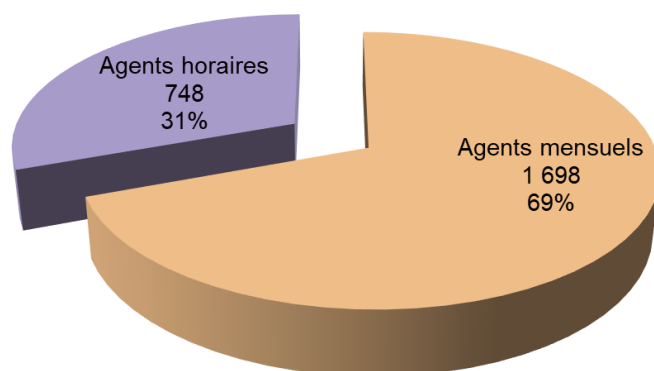
1.3 EFFECTIFS

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

Effectif total : **2 446 agents** à la Ville de Dijon dont :

1 698 rémunérés au mois (soit 69% de l'effectif total)

748 rémunérés à l'heure (soit 31% de l'effectif total)

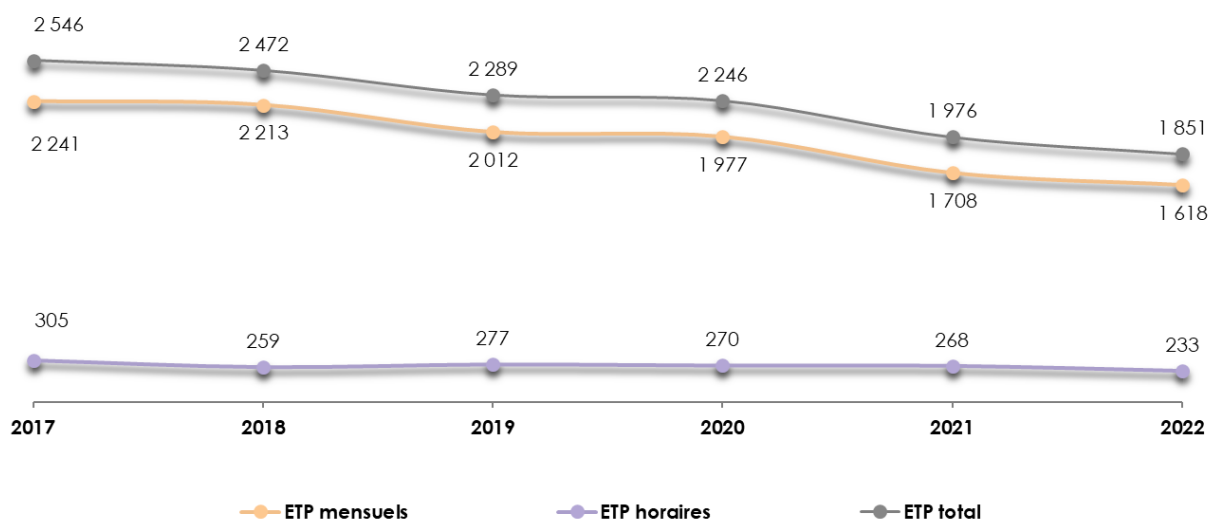


Evolution de l'effectif entre 2017 et 2022

Effectif	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution en nombre	Evolution en %
Nb agents mensuels	2 345	2 311	2 105	2 056	1 804	1 698	-106	-5,9%
ETP mensuels	2 240,9	2 213,2	2 011,6	1 976,9	1 708,1	1 617,9	-90,1	-5,3%
Nb agents horaires	886	808	839	755	820	748	-72	-8,8%
ETP horaires	305,4	258,9	277,5	269,5	267,7	232,6	-35,1	-13,1%
TOTAL Nb agents	3 231	3 119	2 944	2 811	2 624	2 446	-178	-6,8%
ETP total	2 546,3	2 472,1	2 289,1	2 246,4	1 975,7	1 850,5	-125,2	-6,3%

Nota Bene: il s'agit de l'effectif rémunéré au 31/12/2022. Les agents placés en position de congé parental et de disponibilité d'office pour maladie ne sont pas comptabilisés.

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



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



Année	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	Horaires	Dont Surveillants de restaurants scolaires (1)	Dont Assistantes maternelles	Dont contrat d'emploi Avenir				
	Titulaires	Stagiaires	% de titulaires et de stagiaires /effectif permanent	*Contractuel 3 ans *Agents en CDI *Agents situation handicap	Contractuels sur postes vacants	Contractuels remplaçants												
2017	2 203	40	96,7	27	39	11	2 320	2 219,6	9	16	886	425	36	15	911	326,8	3 231	2 546,3
2018	2 147	58	96,9	30	31	10	2 276	2 183,8	11	24	808	402	31	0	843	288,3	3 119	2 472,1
2019	1 945	59	97,2	22	21	14	2 061	1 976,7	9	35	839	387	25	0	883	312,4	2 944	2 289,0
2020	1 901	52	96,4	20	23	30	2 026	1 949,8	10	20	755	429	20	0	785	296,6	2 811	2 246,4
2021	1 639	67	96,3	16	20	30	1 772	1 680,5	11	21	820	389	17	0	852	295,3	2 624	1 975,7
2022	1 458	107	93,6	19	68	20	1 672	1 595,3	13	13	748	355	15	0	774	255,3	2 446	1 850,5

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 :

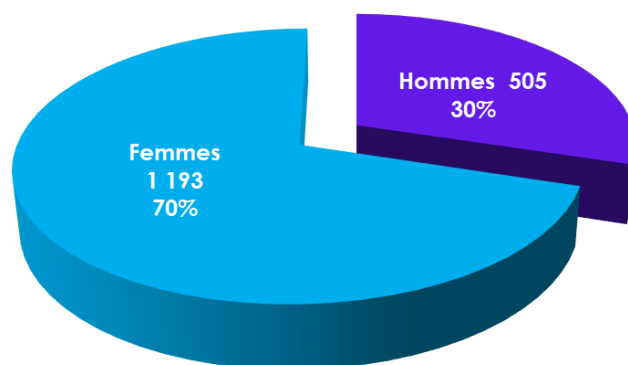
- Les fonctionnaires
- Les contractuels recrutés sur la base des articles 3-3-1° (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) ; 3-3-2° (lorsque la nature de fonctions ou les besoins des services le justifient) ; 38 (recrutement de travailleur handicapé)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

Le personnel sur emploi non permanent comprend :

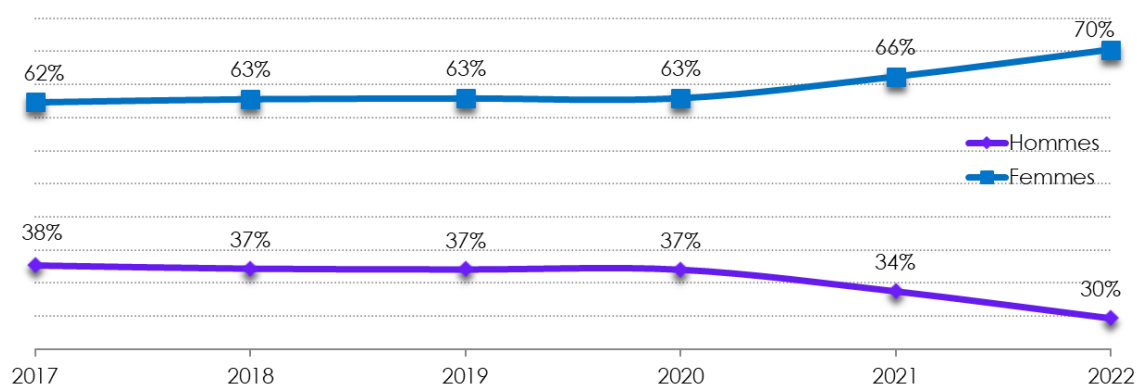
- Les contractuels recrutés sur la base des articles 110 (collaborateurs de cabinet des autorités territoriales) ; 110-1 (collaborateur de groupe d'élus) ; 311° (accroissement temporaire d'activité) ; 312° (accroissement saisonnier d'activité),
- Les agents horaires et emplois aidés.

(1) Les surveillants de restaurants scolaires interviennent de façon ponctuelle. En effet, ils travaillent 2 heures par jour et 4 jours par semaine ce qui représente pour une année scolaire 280 heures de travail (140 jours x 2h)

1.3.1 Effectif mensuel

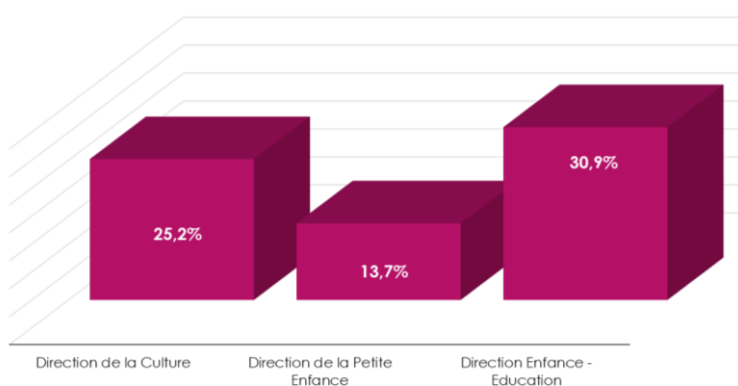
REPARTITION PAR SEXE

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Répartition en %	Évolution en nombre	Évolution en %
Hommes	884	860	781	762	610	505	29,7%	-105	-17,2%
Femmes	1 461	1 451	1 324	1 294	1 194	1 193	70,3%	-1	-0,1%
Total	2 345	2 311	2 105	2 056	1 804	1 698	100%	-106	-5,9%

Evolution de la répartition femmes / hommes de 2017 à 2022

Répartition par sexe et services

Services	Hommes	Femmes	Total
DGS et Cabinet	97 62,6%	58 37,4%	155
Cabinet du Maire	8	17	25
Direction Générale des Services	89	41	130
DGD Ressources et services aux communes	4 57,1%	3 42,9%	7
Direction des Ressources humaines	3	2	5
Dir. Commande Pub. et logistique	1	1	2
DGD Cohésion sociale	369 25,3%	1 092 74,7%	1 461
Direction de la Culture	161	267	428
Direction de la Petite Enfance	5	228	233
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	38	21	59
Direction de l'Action sociale	1	3	4
Direction des Sports	82	27	109
Direction Enfance - Education	52	473	525
Direction Etat Civil et Elections	17	41	58
Direction Proximité et citoyenneté	9	23	32
Direction Santé - Hygiène	4	9	13
DGD Attractivité et rayonnement	14 35,9%	25 64,1%	39
Dir Commerce, Artisanat et Coeur de Ville	8	10	18
Dir. de la Valorisation du patrimoine	2	6	8
Dir. Pôle culturel de la CIGV	4	9	13
DGD Urbanisme et environnement	21 58,3%	15 41,7%	36
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	21	15	36
Total général	505	1 193	1 698

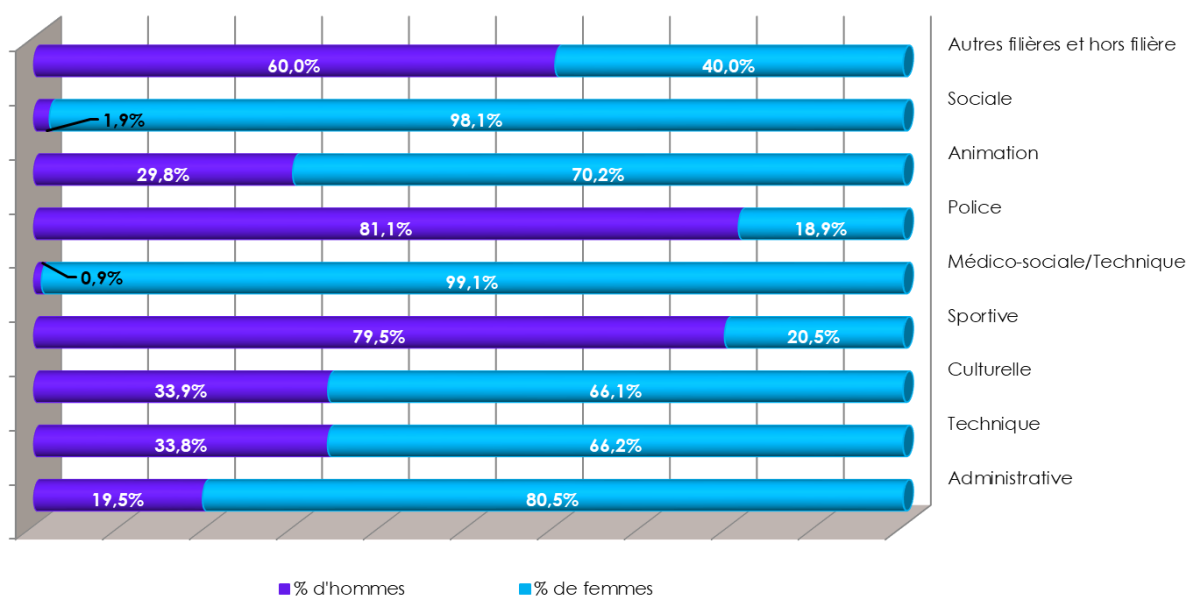


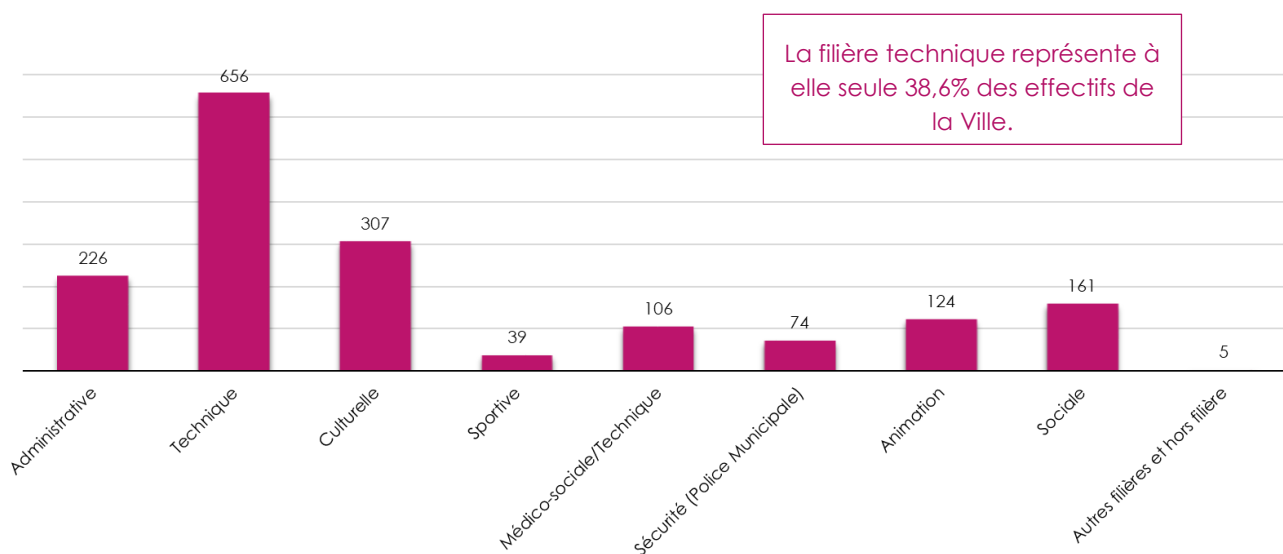
3 directions représentent à elles seules 70% des effectifs de la Ville et plus de 8 agents sur 10 sont répartis dans une seule DGD : 86% dans la DGD Cohésion sociale.

Le transfert de personnels à la métropole au 1^{er} janvier 2022 modifie la structure de l'effectif.

Répartition par sexe et filières

Filière	Hommes	Femmes	% de femmes	Total	% par filière
Administrative	44	182	80,5%	226	13,3%
Technique	222	434	66,2%	656	38,6%
Culturelle	104	203	66,1%	307	18,1%
Sportive	31	8	20,5%	39	2,3%
Médico-sociale/Technique	1	105	99,1%	106	6,2%
Sécurité (Police Municipale)	60	14	18,9%	74	4,4%
Animation	37	87	70,2%	124	7,3%
Sociale	3	158	98,1%	161	9,5%
Autres filières et hors filière	3	2	40,0%	5	0,3%
Total	505	1 193	70,3%	1 698	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		65	222	287
Administration générale		51	187	238
Agent de gestion administrative	Agent enquêteur assermenté	1	1	2
	Assistant de direction	0	20	20
	Chargé d'accueil	10	25	35
	Contrôleur du recensement	3	2	5
	Gestionnaire administratif	13	69	82
	Officier d'état civil	3	15	18
	Secrétaire	5	29	34
Coordinateur action événementielle	Coordinateur action événementielle	1	3	4
Gestionnaire funéraire	Agent du cimetière	5	1	6
	Responsable du cimetière	1	0	1
Manager et coordinateur des affaires générales	Responsable administratif	5	8	13
Responsable de service ou structure administrative	Responsable de service administratif	3	12	15
Responsable de service population	Responsable de service Etat Civil, Elections et Recensement de la population	1	2	3
Affaires juridiques et commande publique		0	1	1
Gestionnaire de la commande publique	Gestionnaire de la commande publique	0	1	1
Communication et management de l'information		3	11	14
Chargé de communication	Chargé de communication	1	7	8
	Chargé de communication numérique	0	1	1
Chargé de la production des supports iconographiques	Photographe	2	0	2
	Vidéaste	0	1	1
Directeur de la communication et de l'information	Responsable de la communication	0	1	1
Gestionnaire des ressources documentaires	Technicien de l'information	0	1	1
Finances, Budget et Comptabilité		5	7	12
Gestionnaire comptable, financier et budgétaire	Gestionnaire budgétaire	0	1	1
	Gestionnaire finances et comptables	5	6	11

SUITE DU TABLEAU PAGE 24



METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
Organisation et gestion de projet		1	7	8
Chargé de projet	Chargé de projet	0	4	4
	Chef de projet	1	3	4
Systèmes d'information et TIC		5	9	14
Spécialiste fonctionnel du SI	Technicien SIG	4	8	12
Spécialiste technique du SI	Technicien support et exploitation	1	1	2
INTERVENTIONS TECHNIQUES		126	341	467
Bâtiment		13	0	13
Intervenant en bâtiment	Agent d'exploitation bâtiments	12	0	12
Opérateur technique bâtiment	Chargé d'opération technique bâtiment	1	0	1
Espaces publics		6	0	6
Intervenant sur l'espace public	Agent d'exploitation	5	0	5
	Responsable d'équipe espace public	1	0	1
Gestion technique des écoles		11	31	42
Responsable technique des écoles	Responsable technique des écoles	11	31	42
Logistique		41	116	157
Agent de maintenance de la patinoire	Glacier	3	0	3
	Chef de piste	0	1	1
Agent entretien et services généraux	Agent d'équipement des documents et de logistique	4	0	4
	Agent factotum	1	0	1
	Chargé d'accueil et de logistique	10	10	20
	Chargé de propreté des locaux	2	84	86
	Chargé d'entretien du linge	1	1	2
	Agent d'entretien	0	18	18
	Magasinier	2	0	2
Chauffeur	Chauffeur véhicule léger (permis B)	2	0	2
Huissier	Huissier	1	1	2
Manutentionnaire	Manutentionnaire	7	0	7
Responsable entretien et services généraux	Responsable de site	5	1	6
Responsable Logistique	Chargé de sécurité des bâtiments	3	0	3
Restauration		41	194	235
Agent d'entretien et de restauration	Agent d'entretien et de restauration	18	185	203
Cuisinier	Cuisinier	15	4	19
Livreur de repas	Livreur de repas dans les restaurants scolaires	6	0	6
Responsable qualité en restauration collective	Responsable qualité en restauration collective	0	1	1
Responsable restauration collective	Responsable de la production culinaire	1	0	1
	Responsable de secteur	1	4	5
Techniques du spectacle		14	0	14
Directeur technique	Directeur technique spectacle	1	0	1
Intervenant technique du spectacle	Agent technique du spectacle	2	0	2
	Régisseur de spectacle	6	0	6
	Régisseur assistant de spectacle	1	0	1
	Manipulateur planétarium	3	0	3
	Responsable technique et multimédia	1	0	1

SUITE DU TABLEAU PAGE 21



METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
EDUCATION, LOISIRS		158	517	675
Animation et interventions éducatives		61	89	150
Agent de médiation environnementale	Eco-médiateur	3	0	3
Animateur	Animateur enfance	14	46	60
	Animateur jeunesse	1	1	2
Chargé d'actions culturelles et éducatives	Chargé de la politique éducative	0	1	1
	Chargé des outils de médiation	0	2	2
	Médiateur culturel	3	12	15
Coordinateur enfance-jeunesse-éducation	Coordinateur enfance-jeunesse-éducation	0	2	2
Éducateur Sportif	Éducateur Sportif	17	5	22
	Éducateur sportif référent de secteur	7	1	8
Responsable de service ou équipement sportif	Responsable de service sports	1	1	2
	Responsable d'équipement sportif	3	0	3
Responsable d'une structure enfance	Responsable d'une structure d'accueil de loisirs	12	18	30
Enfance		4	290	294
Agent d'accompagnement de l'enfant jusqu'à 6 ans	Agent spécialisé de crèche	0	38	38
	ATSEM	2	110	112
Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture	0	87	87
Educateur de jeunes enfants	Educateur de jeunes enfants	2	28	30
Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	Responsable de relais d'assistantes maternelles	0	5	5
	Responsable d'établissement d'accueil du jeune enfant	0	22	22
Enseignement / Formation		54	51	105
Enseignant artistique	Enseignant artistique	54	51	105
Lecture publique, accès aux savoirs et patrimoine écrit		29	65	94
Gestionnaire de fonds d'archives	Agent d'archives	0	1	1
	Archiviste	2	3	5
Gestionnaire d'un centre documentaire	Agent de bibliothèque	19	21	40
	Bibliothécaire	2	22	24
	Chargé de fonds documentaires	4	9	13
Manager en bibliothèque	Responsable de bibliothèque	2	5	7
	Responsable de la gestion documentaire	0	1	1
	Responsable de pôle et de coordination documentaire	0	2	2
	Responsable informatique et du circuit de document	0	1	1
Patrimoine culturel et naturel		5	10	15
Chargé d'études biodiversité	Chargé d'études biodiversité	2	0	2
Gestionnaire des collections patrimoniales	Chargé de conservation et du suivi des restaurations d'oeuvres	2	9	11
	Coordinateur d'exposition	0	1	1
Gestionnaire des naturalias	Entomologiste	1	0	1
Pilotage des projets culturels		4	12	16
Responsable d'établissement ou de services culturels	Directeur d'archives	0	1	1
	Directeur de la lecture publique, l'accès à la connaissance et du patrimoine écrit	0	1	1
	Directeur de l'action culturelle	1	0	1
	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	2	0	2
	Directeur d'établissement patrimonial	0	6	6
	Responsable des collections	0	2	2
	Responsable Ville d'Arts et d'Histoire	1	0	1
	Responsable du développement des publics	0	2	2
Sports		1	0	1
Préparateur physique	Préparateur physique	1	0	1

SUITE DU TABLEAU PAGE 22

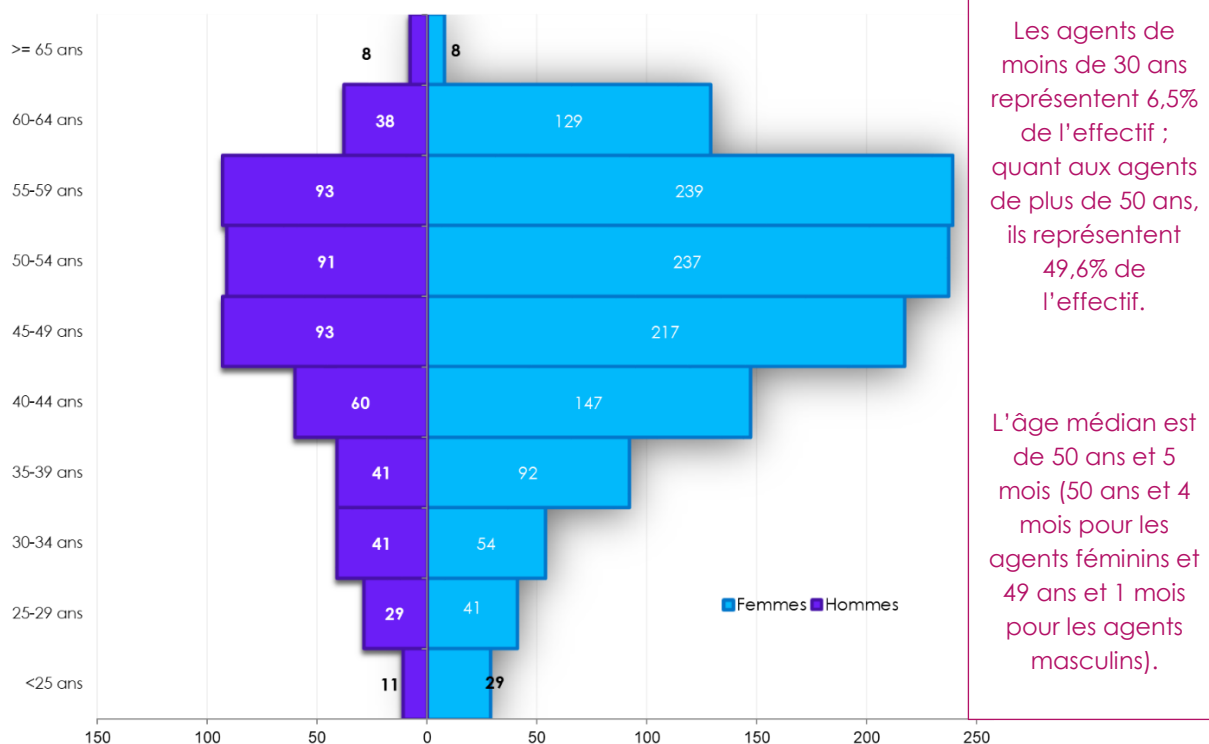


METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
PILOTAGE STRATEGIQUE		10	8	18
Direction opérationnelle		10	8	18
Conseiller de l'exécutif	Collaborateur de cabinet	2	1	3
	Conseiller spécial	2	2	4
Directeur de service	Directeur de service	6	5	11
SECURITE et TRANQUILLITE PUBLIQUE		138	93	231
Gardiennage et surveillance		78	78	156
Opérateur de vidéo-protection	Opérateur de vidéo-protection	10	6	16
Surveillant de l'espace public	Agent de surveillance	16	7	23
Surveillant d'occupation du domaine public	Surveillant du domaine public	3	0	3
Surveillant et gardien dans les établissements recevant du public	Surveillant des établissements culturels	26	63	89
	Surveillant des établissements sportifs	23	2	25
Médiation		1	0	1
Médiateur	Médiateur commerce	1	0	1
Police municipale		58	15	73
Agent de police municipale	Chef de service de police municipale	3	0	3
	Policier municipal	49	14	63
	Responsable opérationnel	6	1	7
Sécurité civile et des bâtiments		1	0	1
Chargé de sécurité des bâtiments	Chargé de sécurité des bâtiments	1	0	1
AMENAGEMENT et DEVELOPPEMENT TERRITORIAL		0	1	1
Urbanisme et aménagement du territoire		0	1	1
Instructeur et gestionnaire de dossier	Gestionnaire foncier	0	1	1
SANITAIRE, SOCIAL et MEDICO SOCIAL		3	6	9
Santé hygiène		3	6	9
Agent de salubrité	Agent salubrité	2	0	2
Coordonnateur de santé	Chargé de prévention santé	0	3	3
	Coordonnateur territorial de santé	0	1	1
Inspecteur sanitaire	Inspecteur sanitaire	1	2	3
METIERS E-RECRUTEMENT		0	3	3
Métiers e-Recrutement		0	3	3
Gestionnaire	Directeur de service	0	2	2
Adjoint administratif	Adjoint administratif	0	1	1
TOTAL GENERAL		500	1191	1691

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 48,5 ans (47,4 ans pour les hommes et 48,9 ans pour les femmes).



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Moyenne d'âge des agents	47,6	47,9	48,6	48,9	49,1	48,5
% agents – 30 ans	4,7	4,1	3,1	3,3	4,0	6,5
% agents + 50 ans	43,2	44,6	48,5	50,6	51,8	49,6
Âge médian	48 ans et 3 mois	48 ans et 8 mois	49 ans et 7 mois	50 ans et 1 mois	50 ans et 5 mois	50 ans et 5 mois

Age médian : âge séparant les effectifs en deux parties égales : 50 % ont un âge supérieur, 50% un âge inférieur.

Agents de plus de 50 ans par service

Services	Nb d'agents	Nb d'agents + 50 ans	% agents + 50 ans
DGS et Cabinet	155	53	34,2%
Cabinet du Maire	25	8	32,0%
Direction Générale des Services	130	45	34,6%
DGD Ressources et services aux communes	7	4	57,1%
Direction des Ressources humaines	5	4	80,0%
Dir. Commande Pub. et logistique	2	0	0,0%
DGD Cohésion sociale	1461	742	50,8%
Direction de la Culture	428	266	62,1%
Direction de la Petite Enfance	233	101	43,3%
Direction des Sports	109	44	40,4%
Direction Enfance - Education	525	252	48,0%
Direction Proximité et citoyenneté	32	19	59,4%
Direction Etat Civil et Elections	58	28	48,3%
Direction Santé - Hygiène	13	8	61,5%
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	59	21	35,6%
Direction Action sociale	4	3	75,0%
DGD Espace public et cadre de vie	0	0	0,0%
Direction de l'Exploitation	0	0	0,0%
Direction des Mobilités	0	0	0,0%
Direction Bâtiment	0	0	0,0%
DGD Attractivité et rayonnement	39	21	53,8%
Dir Commerce, Artisanat et Coeur de Ville	18	14	77,8%
Dir. de la Valorisation du patrimoine	8	2	25,0%
Dir. Pôle culturel de la CIGV	13	5	38,5%
DGD Urbanisme et environnement	36	23	63,9%
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	36	23	63,9%
Total général	1698	843	49,6%

Age par catégorie

	A	B	C	Total
Moyenne d'âge	49,7	46,6	48,7	48,5
Nombre d'agents - 30 ans	11	35	64	110
Nombre d'agents + 50ans	118	136	589	843

Age par filière

Filières	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	En % / effectif filière	Agents + 50 ans	En % / effectif filière
Filière administrative	49,1	14	6%	116	51%
Filière animation	43,7	13	10%	35	28%
Filière culturelle	50,6	25	8%	190	62%
Filière médico-sociale	46,7	9	9%	46	44%
Filière Médico-Technique	31,1	0	0%	0	0%
Filière Sécurité (Police Municipale)	44,2	9	12%	24	32%
Filière Sociale	47,1	11	7%	64	40%
Filière sportive	47,0	1	3%	15	38%
Filière technique	49,5	25	4%	352	54%
Sans filière - historique	34,3	3	60%	1	20%
Total	48,5	110	6,5%	843	49,6%

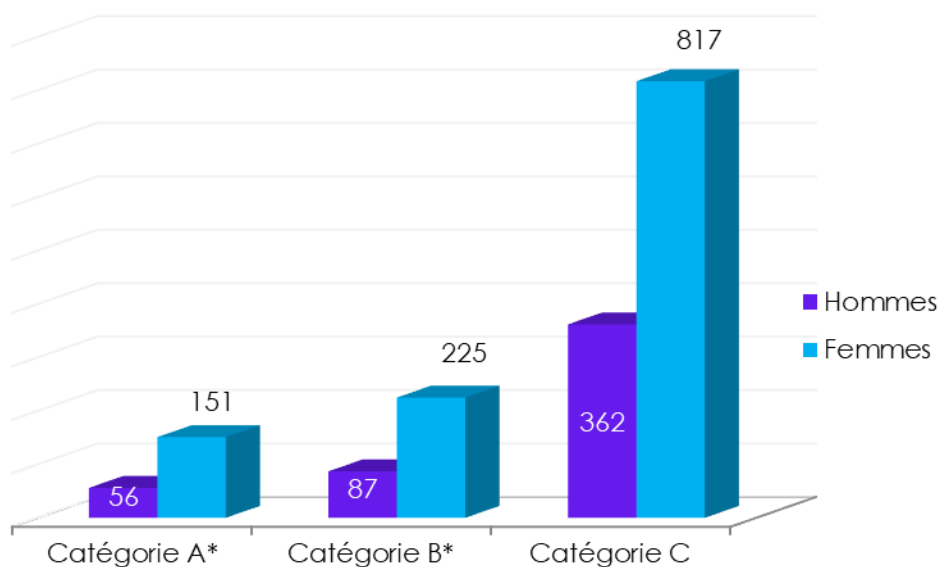
REPARTITION PAR CATEGORIE

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*	56	151	207	72,9%
Catégorie B*	87	225	312	72,1%
Catégorie C	362	817	1 179	69,3%
TOTAL	505	1 193	1 698	70,3%

*dont 52 professeurs et 55 assistants d'enseignement artistique et arts plastiques

Les auxiliaires de puériculture ont évolué de la catégorie C à la catégorie B au 01/01/2022 suite au Ségur de la santé



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Catégorie A	227	231	234	238	216	207
Soit en % par rapport à l'effectif total	9,7%	10,0%	11,1%	11,6%	12,0%	12,2%
% de femmes dans la catégorie	55,1%	55,4%	65,8%	65,1%	69,4%	72,9%
Catégorie B	365	354	251	249	215	312
Soit en % par rapport à l'effectif total	15,6%	15,3%	11,9%	12,1%	11,9%	18,4%
% de femmes dans la catégorie	64,1%	65,8%	57,4%	56,6%	58,1%	72,1%
Catégorie C	1 753	1 726	1 620	1 569	1 373	1 179
Soit en % par rapport à l'effectif total	74,8%	74,7%	77,0%	76,3%	76,1%	69,4%
% de femmes dans la catégorie	62,9%	63,2%	63,3%	63,6%	66,9%	69,3%

Effectif par catégorie et par service

Les 1 698 agents se répartissent de la manière suivante dans les différents services :

Services	Nombre d'agents	%	Par catégorie		
			A	B	C
DGS et Cabinet	155	9,1%	13	9	133
Cabinet du Maire	25	1,5%	6	5	14
Direction Générale des Services	130	7,7%	7	4	119
DGD Ressources et services aux communes	7	0,4%	0	3	4
Direction des Ressources humaines	5	0,3%	0	2	3
Dir. Commande Pub. et logistique	2	0,1%	0	1	1
DGD Cohésion sociale	1461	86,0%	179	287	995
Direction de la Culture	428	25,2%	95	113	220
Direction de la Petite Enfance	233	13,7%	56	95	82
Direction Rest. mun. et Aliment. durable	59	3,5%	1	4	54
Direction de l'Action sociale	4	0,2%	3	0	1
Direction des Sports	109	6,4%	4	38	67
Direction Enfance - Education	525	30,9%	5	19	501
Direction Etat Civil et Elections	58	3,4%	1	7	50
Direction Proximité et citoyenneté	32	1,9%	9	7	16
Direction Santé - Hygiène	13	0,8%	5	4	4
DGD Attractivité et rayonnement	39	2,3%	10	9	20
Dir Commerce,Artisanat et Coeur de Ville	18	1,1%	3	3	12
Dir. de la Valorisation du patrimoine	8	0,5%	4	3	1
Dir. Pôle culturel de la CIGV	13	0,8%	3	3	7
DGD Urbanisme et environnement	36	2,1%	5	4	27
Dir. Jardin des sciences et biodiversité	36	2,1%	5	4	27
Total général	1 698	100%	207	312	1 179

Effectif par catégorie, filière et cadre d'emploi

Filière	Catégorie	Cadres d'emplois	Nb d'agents	% de la filière	% effectif total toutes filières
Filière administrative	A	Administrateurs territoriaux	3	1,3%	0,2%
		Attachés territoriaux	48	21,2%	2,8%
		Grade non statutaire - collab cabinet	1	0,4%	0,1%
	Total A		52	23,0%	3,1%
	B	Rédacteurs territoriaux	47	20,8%	2,8%
		Total B	47	20,8%	2,8%
	C	Adjoint administratifs territoriaux	127	56,2%	7,5%
		Total C	127	56,2%	7,5%
Total Filière administrative			226	100%	13,3%
Filière technique	A	Ingénieurs territoriaux	2	0,3%	0,1%
		Total A	2	0,3%	0,1%
	B	Techniciens territoriaux	10	1,5%	0,6%
		Total B	10	1,5%	0,6%
	C	Adjoint techniques territoriaux	570	86,9%	33,6%
		Agents de maîtrise Territoriaux	74	11,3%	4,4%
		Empl. Spécifiques Techniques	0	0,0%	0,0%
		Total C	644	98,2%	37,9%
Total Filière technique			656	100%	38,6%
Filière culturelle	A	Attachés ter. de conserv. du patrimoine	17	5,5%	1,0%
		Bibliothécaires territoriaux	10	3,3%	0,6%
		Conservateurs territoriaux du patrimoine	7	2,3%	0,4%
		Directeurs établ.ter.enseign. artistique	1	0,3%	0,1%
		Professeurs ter. enseignement artistique	52	16,9%	3,1%
	Total A		87	28,3%	5,1%
	B	Assist.Ter.Conserv.Patrimoine&Biblio	44	14,3%	2,6%
		Assistants Territ. Enseign Artistique	55	17,9%	3,2%
	Total B		99	32,2%	5,8%
	C	Adjoint du patrimoine territoriaux	121	39,4%	7,1%
Total C		121	39,4%	7,1%	
Total Filiere culturelle			307	100%	18,1%
Filière animation	B	Animateurs territoriaux	21	16,9%	1,2%
		Total B	21	16,9%	1,2%
	C	Adjoint territoriaux d'animation	103	83,1%	6,1%
		Total C	103	83,1%	6,1%
Total Filière animation			124	100%	7,3%

SUITE DU TABLEAU PAGE 29



Filière	Catégorie	Cadres d'emplois	Nb d'agents	% de la filière	% effectif total toutes filières
Filière Sociale	A	Conseillers socio-éducatifs	0	0,0%	0,0%
		Assistants terr. socio-éducatifs	6	3,7%	0,4%
		Educateurs terr. de jeunes enfants	44	27,3%	2,6%
	Total A		50	31,1%	2,9%
	C	Agents sociaux territoriaux	1	0,6%	0,1%
		Agents ter.spécialis. écoles maternelles	110	68,3%	6,5%
	Total C		111	68,9%	6,5%
Total Filière Sociale			161	100%	9,5%
Filière médico-sociale	A	Médecins territoriaux	0	0,0%	0,0%
		Psychologues territoriaux	0	0,0%	0,0%
		Puéricultrices territoriales	8	7,6%	0,5%
		Cadres territoriaux de santé paramédicaux	2	1,9%	0,1%
	Total A		10	9,5%	0,6%
	B	Auxiliaires de puériculture territoriaux	95	90,5%	5,6%
	Total B		95	90,5%	5,6%
Total Filière médico-sociale			105	100%	6,2%
Filière Médico-Technique	B	Techniciens Paramédicaux Territoriaux	1	100%	0,1%
	Total B		1	100,0%	0,1%
Total Filière Médico-Technique			1	100%	0,1%
Filière sportive	A	Conseillers ter.activités physiq.&sport.	0	0,0%	0,0%
	Total A		0	0,0%	0,0%
	B	Educateurs territoriaux des APS	39	100,0%	2,3%
	Total B		39	100,0%	2,3%
Total Filière sportive			39	100%	2,3%
Filière Sécurité (Police Mun.)	A	Directeurs de police municipale	1	1,4%	0,1%
	Total A		1	1,4%	0,1%
	B	Chef de service de Police Municipale	0	0,0%	0,0%
	Total B		0	0,0%	0,0%
	C	Agents de police municipale	73	98,6%	4,3%
	Total C		73	98,6%	4,3%
Total Filière Sécurité (Police Mun.)			74	100%	4,4%
Sans filière et autres filières	A	Grade non statutaire - collab cabinet	4	80,0%	0,2%
	A	Grade non statutaire-ss CE hors fil W	1	20,0%	0,1%
	Total A		5	100,0%	0,3%
	C	Non classables	0	0,0%	0,0%
	Total C		0	0,0%	0,0%
Total Sans filière et autres filières			5	100%	0,3%
Total général			1 698	-	100%

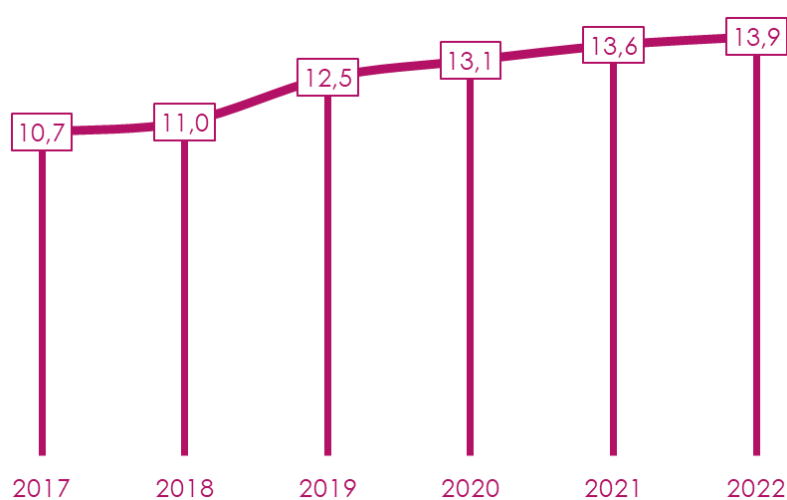
Effectif par catégorie et statut

	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Catégorie A	173	11,1%	22	20,6%	12	46,2%	207	12,2%
Catégorie B	266	17,0%	33	30,8%	13	50,0%	312	18,4%
Catégorie C	1 126	71,9%	52	48,6%	1	3,8%	1 179	69,4%
TOTAL	1 565	100%	107	100%	26	100%	1 698	100%

TAUX D'ENCADREMENT

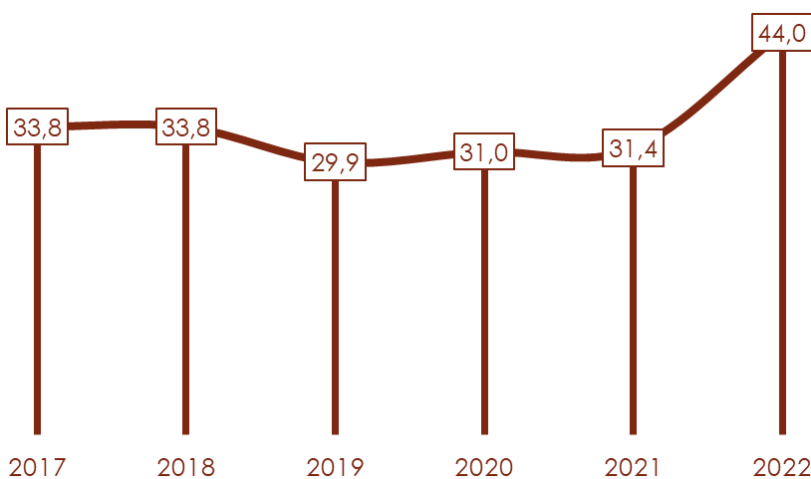
Cet indicateur mesure le taux de cadres A, ainsi que de A et de B, par rapport aux agents de catégorie C.

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...).



Evolution du taux
de qualification
A / (B+C)

Passage du cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants en catégorie A au 01/02/2019 et passage du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture en catégorie B au 01/01/2022



Evolution du taux
de qualification
(A + B) / C

REPARTITION PAR STATUT

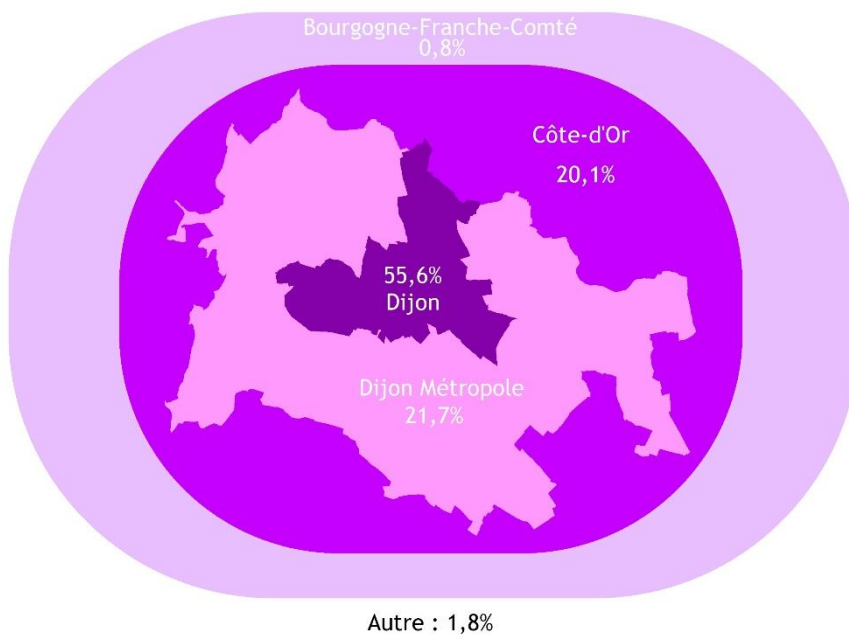
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Évolution en %
Titulaires	2 203	2 147	1 945	1 901	1 639	1 458	-11,0%
%	93,9%	92,9%	92,4%	92,5%	90,9%	85,9%	-
Stagiaires	40	58	59	52	67	107	59,7%
%	1,7%	2,5%	2,8%	2,5%	3,7%	6,3%	-
Titulaires + stagiaires	2 243	2 205	2 004	1 953	1 706	1 565	-8,3%
Sous total	95,7%	95,4%	95,2%	95,0%	94,6%	92,2%	-
Non titulaires	102	106	101	103	98	133	35,7%
%	4,3%	4,6%	4,8%	5,0%	5,4%	7,8%	-
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	77	71	57	73	66	107	62,1%

Effectif par statut et âge

	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	% / effectif par statut	Agents +50 ans	% / effectif par statut
Titulaires + stagiaires	49,3	67	4,3%	818	52,3%
Non titulaires	38,6	43	32,3%	25	18,8%
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	40,0	29	27,1%	23	21,5%

LIEU DE RESIDENCE

La répartition par lieu de résidence montre que plus de la moitié des agents sont dijonnais (55,6%). 21,7% habitent dans les 22 autres communes (hors Dijon) de la métropole dijonnaise et 20,1% du personnel municipal résident dans d'autres communes de la Côte d'Or.

**Evolution des effectifs par lieu de résidence (en %)**

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Agents résidant à Dijon	53,5%	53,7%	53,7%	53,5%	55,4%	55,6%
Agents résidant hors Dijon dont :	46,5%	46,3%	46,3%	46,5%	44,6%	44,4%
- Agglomération	21,0%	21,6%	21,2%	20,2%	21,0%	21,7%
- Côte d'Or	23,1%	22,3%	22,6%	23,8%	21,2%	20,1%
- Autres départements	2,3%	2,5%	2,5%	2,4%	2,5%	2,6%

Effectif par lieu de résidence et par catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Dijon	104	50,2%	150	48,1%	690	58,5%	944	55,6%
Agglomération	55	26,6%	74	23,7%	239	20,3%	368	21,7%
Côte d'Or	41	19,8%	73	23,4%	228	19,3%	342	20,1%
Autres départements	7	3,4%	15	4,8%	22	1,9%	44	2,6%
Total	207	100%	312	100%	1 179	100%	1 698	100%

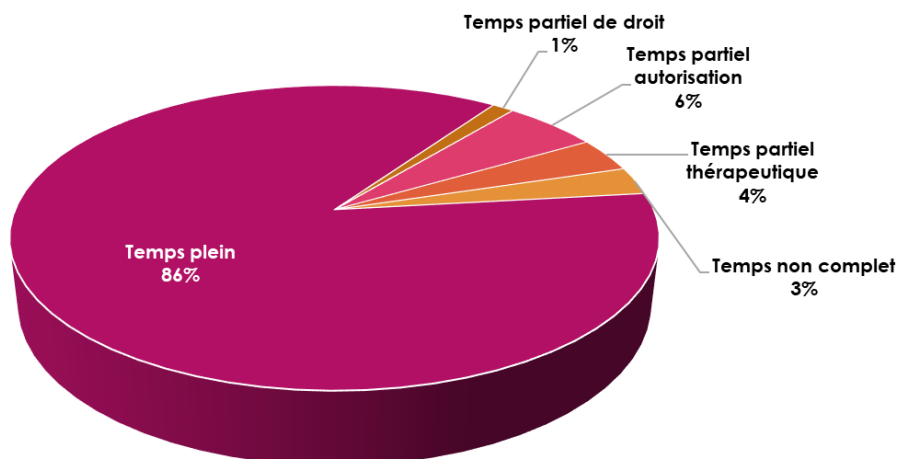
POSITIONS ADMINISTRATIVES**Agents en position de détachement, de disponibilité et de congé**

	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 :	73	63	60	56	57	44
vers une autre structure	37	32	35	29	31	27
venant d'une autre structure	13	14	9	5	3	8
<i>dont arrivées dans l'année</i>	5	6	3	0	3	7
sur emploi fonctionnel	0	0	0	0	0	0
sur emploi de cabinet	NC	2	1	1	1	1
pour changement de filière	23	15	15	21	22	8
Disponibilité dont :	112	121	110	106	101	103
convenances personnelles	76	78	74	70	66	59
pour élever un enfant de moins de 12 ans	1	3	2	2	3	3
pour suivre leur conjoint	20	20	18	17	16	15
pour créer une entreprise	0	0	1	1	0	1
pour mandat élu	0	0	0	1	1	1
pour absence de poste vacant / refus de poste	13	16	13	13	14	15
pour maladie	2	4	2	2	1	9
Congé dont :	12	6	6	7	6	6
congé parental	12	5	5	6	5	4
pour congé sans rémunération / congé mobilité / congé formation rémunéré	0	1	1	1	1	2

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

Les 4 agents qui étaient en congé parental en 2022 sont des femmes

	Hommes	Femmes	Total
Détachement	22	22	44
vers une autre structure	14	13	27
venant d'une autre structure	2	6	8
<i>dont arrivées dans l'année</i>	1	6	7
sur emploi fonctionnel	0	0	0
sur emploi de cabinet	0	1	1
pour changement de filière	6	2	8
Disponibilité dont :	35	68	103
convenances personnelles	20	39	59
pour élever un enfant de moins de 12 ans	0	3	3
pour suivre leur conjoint	3	12	15
pour créer une entreprise	0	1	1
pour mandat élu	1	0	1
pour absence de poste vacant / refus de poste	8	7	15
pour maladie	3	6	9
Congé dont :	1	5	6
congé parental	0	4	4
pour congé sans rémunération / congé mobilité / congé formation rémunéré	1	1	2

REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLESTEMPS 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	200	206	168	159	132	117
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	8,5	8,9	8,0	7,7	7,3	6,9

6,9% des agents mensuels de la Ville ont choisi de travailler à temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel autorisation	10	85	95
50%	1	14	15
60%	0	2	2
80%	4	61	65
90%	5	8	13
Temps partiel droit	1	21	22
50%	0	3	3
70%	0	2	2
80%	1	16	17

	Hommes	Femmes	Total	%	Rappel % total 2021
50%	1	17	18	15,4%	15,9%
60%	0	2	2	1,7%	2,3%
70%	0	2	2	1,7%	0,8%
80%	5	77	82	70,1%	64,4%
90%	5	8	13	11,1%	16,7%
Total	11	106	117	100%	100%

91% des agents à temps partiel choisi sont des femmes

Rapporté à l'effectif catégoriel, ce sont les agents de catégorie C qui demandent le plus de travailler à temps partiel

	Nombre d'agents à	%	Effectif catégoriel	% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif catégoriel	Rappel 2021
Catégorie A	14	12,0%	207	6,8%	6,5%
Catégorie B	16	13,7%	312	5,1%	5,6%
Catégorie C	87	74,4%	1179	7,4%	7,7%
Total	117	100%	1698	6,9%	7,3%

Effectif à temps partiel choisi par filière et par catégorie

Filières	Catégories	Quotités						% par filière
		90%	80%	70%	60%	50%	Total	
Administrative	A	1					1	12,8%
	B		3				3	
	C	2	9				11	
Technique	A						0	24,8%
	B						0	
	C	2	14	1	1	11	29	
Culturelle	A	2	2				4	18,8%
	B	1	6	1			8	
	C	3	6			1	10	
Sociale	A		5		1	1	7	24,8%
	B						0	
	C	1	17			4	22	
Médico-sociale	A		2				2	4,3%
	B	1	1			1	3	
	C						0	
Animation	A						0	13,7%
	B		1				1	
	C		15				15	
Police	A						0	0,0%
	B						0	
	C						0	
Sportive	A						0	0,9%
	B		1				1	
	C						0	
Total		13	82	2	2	18	117	100%

Effectif à temps partiel choisi : Part non travaillée des ETP

La part des ETP non travaillés représente 28,1 ETP

	Nombre d'agents	ETP travaillé	ETP non travaillé
50%	18	9,0	9,0
60%	2	1,2	0,8
70%	2	1,4	0,6
80%	82	65,6	16,4
90%	13	11,7	1,3
TOTAL	117	88,9	28,1
RAPPEL TOTAL 2021	132	100,8	31,2

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%	7	34	41	66,1%
60%	3	8	11	17,7%
70%	3	3	6	9,7%
80%	0	4	4	6,5%
Total	13	49	62	100%

Effectif à temps partiel thérapeutique par filière et par catégorie

Filières	Catégories	Quotités					% par filière
		80%	70%	60%	50%	Total	
Administrative	A				1	1	11,3%
	B					0	
	C			1	5	6	
Technique	A					0	59,7%
	B		1			1	
	C	4	4	6	22	36	
Culturelle	A					0	16,1%
	B					0	
	C			4	6	10	
Sociale	A					0	1,6%
	B					0	
	C				1	1	
Médico-sociale	A				1	1	8,1%
	B		1		3	4	
	C					0	
Animation	A					0	3,2%
	B					0	
	C				2	2	
Police	A					0	0,0%
	B					0	
	C					0	
Sportive	A					0	0,0%
	B					0	
	C					0	
Total		4	6	11	41	62	100%

88,7% des agents à temps partiel thérapeutique relèvent de la catégorie C, 8,1% de la catégorie B et 3,2% de la catégorie A.

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
Nombre d'agents	66	48	54	50	56	49
dont professeurs et assistants d'enseignement artistique	20	21	31	30	33	31
dont agents des restaurants scolaires	26	8	7	4	3	3
% / effectif total	2,8%	2,1%	2,6%	2,4%	3,1%	2,9%

Au 31 décembre 2022, 49 agents travaillent à temps non complet. À 69%, il s'agit essentiellement d'agents qui exercent leur fonction dans le secteur culturel. Les agents à temps non complet sont majoritairement (90%) dans la DGD Cohésion sociale.

Répartition par sexe et par statut

	Hommes	Femmes	% de femmes	Total	% par statut
Titulaires	11	13	54,2%	24	49,0%
Non titulaires	14	11	44,0%	25	51,0%
Total	25	24	49,0%	49	100%

Les agents à temps non complet sont titulaires dans 49% des cas (24 agents) et non titulaires dans 51% des cas (25 agents). A 63%, il s'agit de professeurs et d'assistants d'enseignement artistique.

Effectif à temps non complet (TNC) par catégorie et par statut

	Titulaires TNC		Non titulaires TNC		TOTAL TNC	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Catégorie A	2	8,3%	5	20,0%	7	14,3%
Catégorie B	9	37,5%	19	76,0%	28	57,1%
Catégorie C	13	54,2%	1	4,0%	14	28,6%
Total	24	100%	25	100%	49	100%

Effectif à temps non complet par DGD et par service

Services	Nombre d'agents	% par service
DGS et Cabinet	5	10,2%
Direction Générale des Services	5	10,2%
DGD Cohésion sociale	44	89,8%
Direction de la Culture	34	69,4%
Direction de la Petite Enfance	1	2,0%
Direction Enfance - Education	6	12,2%
Direction de la Restauration Municipale	2	4,1%
Direction Proximité et citoyenneté	1	2,0%
Total général	49	100%

1.3.2 Mouvements de personnel

Au 31 décembre 2022, le solde est de – 106 agents par rapport à l'effectif au 31 décembre 2021.

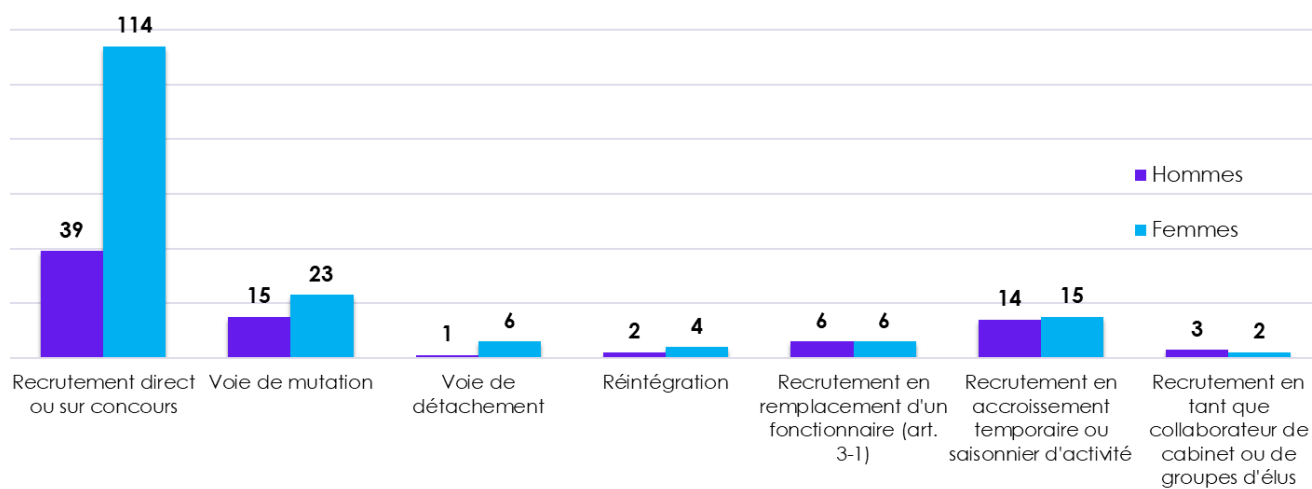
ENTREES

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

Motifs d'entrées	2021	2022			% / total 2022
		Hommes	Femmes	Total	
Arrivées de fonctionnaires par :					
Recrutement direct	47	24	53	77	30,8%
Dont agents qui étaient déjà présents en tant que contractuels	41	13	35	48	19,2%
Dont nouveaux arrivants dans la collectivité	6	11	18	29	11,6%
Recrutement sur concours	4	1	5	6	2,4%
Dont agents qui étaient déjà présents en tant que contractuels	4	0	2	2	0,8%
Dont nouveaux arrivants dans la collectivité	0	1	3	4	1,6%
Titularisation directe pers handicap art 38	0	0	0	0	0,0%
Intégration directe	1	0	0	0	0,0%
Voie de mutation	26	15	23	38	15,2%
Voie de détachement	3	1	6	7	2,8%
Réintégration suite disponibilité	8	2	0	2	0,8%
Réintégration suite détachement	4	0	0	0	0,0%
Réintégration suite congé parental	6	0	4	4	1,6%
Sous-total arrivées de fonctionnaires	99	43	91	134	53,6%
Arrivées de contractuels mensuels par :					
Recrutement en tant que contractuel 3 ans (Art. 3-3-1° ou 3-3-2°)	4	0	7	7	2,8%
Recrutement sur poste vacant (art. 3-2)	17	14	49	63	25,2%
Recrutement en remplacement d'un fonctionnaire (art. 3-1)	11	6	6	12	4,8%
Arrivées de contractuels sur emploi permanent	32	20	62	82	32,8%
Recrutement en accroissement temporaire d'activité (renfort, art. 3-a)	17	2	9	11	4,4%
Recrutement en accroissement saisonnier d'activité (renfort, art. 3-b)	16	12	6	18	7,2%
Recrutement en tant que collaborateur de cabinet (art. 110)	0	0	1	1	0,4%
Recrutement en tant que collaborateur de groupe d'élus (art. 110-1)	3	3	1	4	1,6%
Arrivées de contractuels sur emploi non permanent	36	17	17	34	13,6%
Sous-total arrivées de contractuels mensuels	68	37	79	116	46,4%
Total Arrivées	167	80	170	250	100%



Optimisation des ressources humaines



Taux d'entrées : 12,4%

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

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

L'effectif moyen annuel 2022 est de 1 682,33

DEPARTS

L'année 2022 a enregistré 356 départs.

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

Motifs de départs	2021	2022			% / total 2022
		Hommes	Femmes	Total	
Départs de fonctionnaires suite à :					
Mutation	33	11	15	26	7,3%
Fin de détachement	1	0	0	0	0,0%
Démission	0	0	0	0	0,0%
Retraite	59	15	55	70	19,7%
Décès	5	2	0	2	0,6%
Transfert	210	114	34	148	41,6%
Rupture conventionnelle	2	1	1	2	0,6%
Licenciement	0	0	0	0	0,0%
Radiation - révocation	0	0	0	0	0,0%
Détachement dans une autre structure	14	3	4	7	2,0%
Mise en disponibilité	16	7	11	18	5,1%
Congé parental	6	0	3	3	0,8%
Sous-total départs de fonctionnaires	346	153	123	276	77,5%
Départs de contractuels mensuels suite à :					
Démission	8	3	3	6	1,7%
Fin de contrat	53	27	39	66	18,5%
Remplaçants - renforts - saisonniers	42	23	29	52	14,6%
Autres contrats	11	4	10	14	3,9%
Rupture de contrat	0	1	0	1	0,3%
Transfert	10	1	5	6	1,7%
Révocation, radiation, licenciement	2	0	1	1	0,3%
Congé parental	0	0	0	0	0,0%
Sous-total départs de contractuels mensuels	73	32	48	80	22,5%
Total Départs	419	185	171	356	100%

Taux de départs : 18,1%

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

L'effectif moyen annuel 2022 est de 1 682,33

Age moyen des départs à la retraite

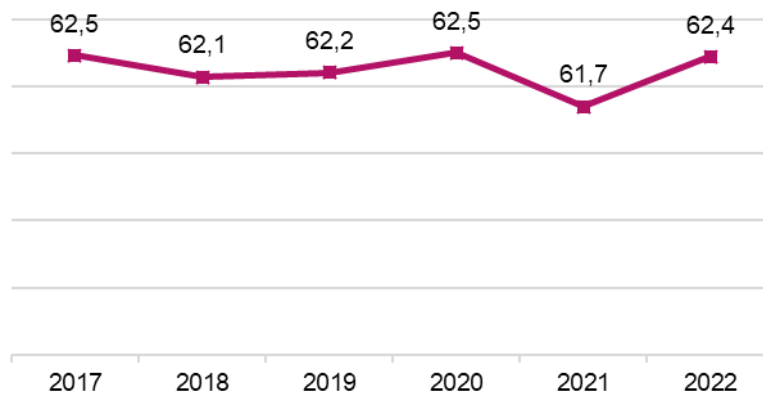


Tableau récapitulatif des entrées et des sorties

	2021	2022	Total des 2 dernières années
Entrées	167	250	417
Taux d'entrée (hors remplaçants-renforts-saisonniers)	5,9%	12,4%	-
Sorties	419	356	775
Taux de sortie (hors fin de contrat remplaçants-renforts-saisonniers)	19,1%	18,1%	-
Effectif au 31/12	1 804	1 698	-

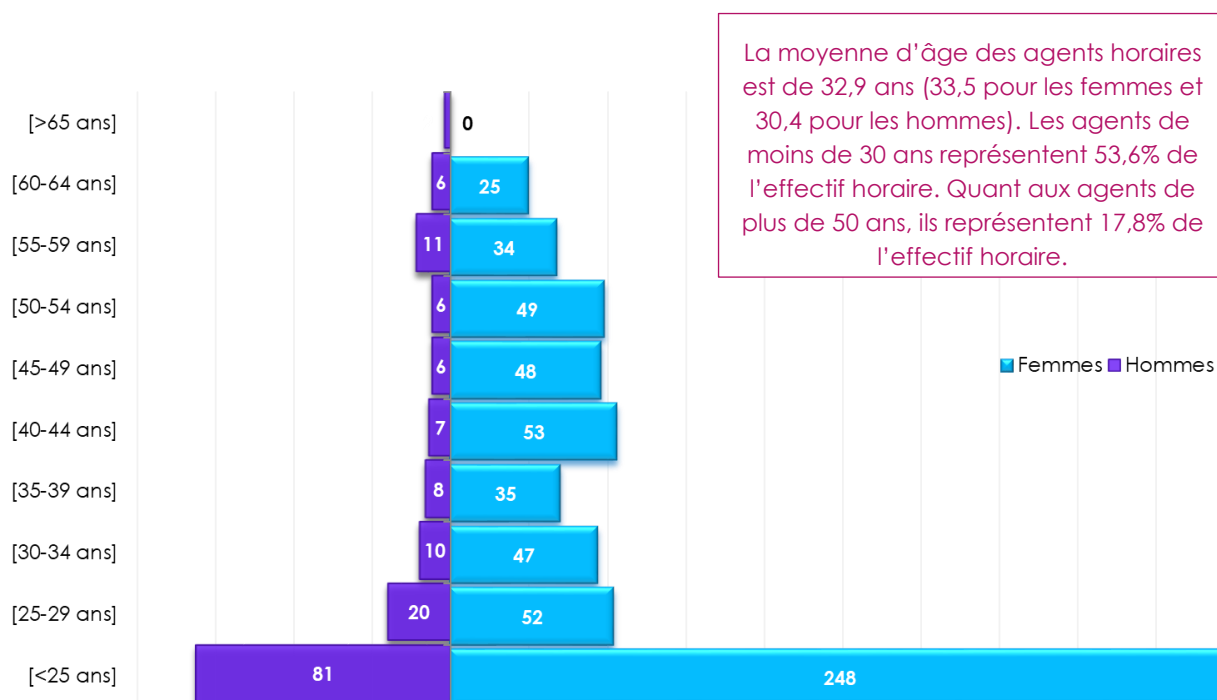
1.3.3 Effectif rémunéré à l'heure

Au 31 décembre 2022, on dénombre 748 agents horaires, dont 15 assistantes maternelles.

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution en nombre	Evolution en %
Nombre d'agents au 31 décembre	886	808	839	755	820	748	-72	-8,8%
E.T.P. au 31 décembre	305,4	258,9	277,5	269,5	267,7	232,6	-35,1	-13,1%
E.T.P. moyenne annuelle	279,4	277,1	272,7	279,0	278,2	253,4	-24,8	-8,9%

REPARTITION PAR SEXE

	2017		2018		2019		2020		2021		2022	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	239	27,0%	205	25,4%	210	25,0%	164	21,7%	191	23,3%	157	21,0%
Femmes	647	73,0%	603	74,6%	629	75,0%	591	78,3%	629	76,7%	591	79,0%

REPARTITION PAR AGE**REPARTITION PAR SERVICE**

A 97%, les 748 agents horaires sont principalement répartis dans les services suivants :

	Nb agents	% par rapport à l'effectif horaire total
Culture	114	15,2%
Enfance éducation	534	71,4%
Petite enfance	35	4,7%
Sports	41	5,5%

PERSONNEL SAISONNIER

Le personnel saisonnier est recruté pour une période variable, généralement de trois à quatre semaines. Il assure le remplacement des agents en congés annuels durant la période d'été. Il est recruté aussi pour faire face à un surcroît de travail momentané (Centres de loisirs, surveillance d'expositions...).

Répartition par service (saisonniers mensuels et horaires)

Services d'accueil	Agents Saisonniers
Tranquillité publique	8
Enfance Education	115
Restaurant du Personnel	1
Recensement	6
Action culturelle	3
Bibliothèque	4
Musées	54
Halles centrales	6
CIGV Valoris. Cult.	2
Biodiversité et jardin de l'Arquebuse	2
Etat-civil élections	19
Sports	46
Total	266

Nota Bene: Le total des agents saisonniers peut ne pas correspondre à la somme des agents saisonniers par services d'accueil car certains agents ont pu avoir plusieurs affectations.

Evolution du nombre d'heures de saisonniers (mensuels et horaires)

2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution en %
33 188	36 931	30 956	44 710	46 221	42 041	-9,0%

Le nombre d'agents saisonniers recrutés en 2022 est en baisse par rapport à 2021 (354). Sur 9 directions, 3 emploient à eux seuls 83% des saisonniers (Enfance Education, Sports et Culture).

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 18 décembre 2017, le conseil municipal avait décidé d'une durée du travail effectif fixée à 1 607 heures annuelles à compter du 1er janvier 2018.

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

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

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

	%
Option 1 : 35 heures 50 sans RTT + temps partiels	23,3%
Option 2 : 37 heures 40 et 11 jours ARTT	5,1%
Option 3 : 39 heures 45 et 22 jours ARTT	41,1%
Option 4 : 1 607 heures annuelles (cycle annuel ou cycle pluri-hebdomadaire) (1)	30,5%
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 du Centre de Supervision Urbaine (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.

- les animateurs et les agents d'entretien des écoles à temps complet (amplitude de 12h (7h à 19h) dans leur cycle de travail pendant les 36 semaines de temps scolaire), les intéressés conservent un temps de travail inférieur aux 1 607 heures. Cet abaissement s'établit à un niveau global de 15 heures annuelles en deçà de 1 607h soit 1 592h.

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. Espaces publics, Police Municipale...).
- 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.

- 956 comptes CET ouverts au 31 décembre 2022 et 17 930 jours ont été épargnés depuis le décret du 26 août 2004 dont 1 894 au titre de l'année 2022 (2 793 en 2021)
- 54 comptes clos (54 en 2021)

Catégorie	Nombre de CET ouverts depuis le décret du 26/8/04	Nombre de jours épargnés depuis le décret du 26/8/04	dont nombre de jours épargnés en 2022	Nombre de jours consommés en 2022	Nombre de comptes clos
A	108	3 400	286	343	12
B	91	2 485	199	177	3
C	757	12 045	1 409	948	39
Total	956	17 930	1 894	1 468	54
Rappel 2021	1095	19 829	2 793	1 641	54

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	dont CA	dont RTT	dont CET
A	242	92,5	112,5	37
B	43,5	34,5	5	4
C	107,5	45,5	25	37
TOTAL	393	172,5	142,5	78
<i>rappel cumul à 2021</i>	<i>252</i>	<i>113</i>	<i>109</i>	<i>30</i>

Le dispositif de don de jours a été mobilisé 2 fois en 2021 (60 jours données). Il n'a pas été mobilisé en 2022. Il reste donc 333 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 complémentsaires	Heures élections	Heures suppl. enseignants	Total	
									Nombre d'heures	Coût financier (en euros)
DGS et Cabinet									13 314	303 816
Cabinet du Maire	Nb d'heures	744	271	162	150				1 327	
	montant	11 798	4 347	4 264	4 764					25 173
D.G.S. Tranquillité Publique	Nb d'heures	5 202	522	2 042	4 199	23			11 988	
	montant	82 447	8 364	54 010	133 569	254				278 643
DGD Cohésion sociale									42 829	837 388
Direction Enfance Education	Nb d'heures	5 795	1 709	38	31	8			7 581	
	montant	91 830	27 393	1 000	972	86				121 281
Direction Petite Enfance	Nb d'heures	68	9		4		-4		76	
	montant	1 073	138		126		-93			1 244
Direction des Sports	Nb d'heures	5 393	1 475	1 250	1 130	2			9 251	
	montant	85 481	23 644	33 112	35 974	25				178 237
Direction Etat Civil et Elections	Nb d'heures	2 620	679	1 238	266		11 579		16 382	
	montant	41 519	10 888	32 907	8 433		262 874			356 620
Direction de la Restauration municipale	Nb d'heures	848	128	204	207	42			1 429	
	montant	13 438	2 050	5 396	6 602	467				27 954
Direction Proximité et citoyenneté	Nb d'heures	70	20	66	8				164	
	montant	1 102	324	1 739	254					3 419
Direction de la Culture	Nb d'heures	5 328	637	1 365	272	298		47	7 946	
	montant	84 444	10 210	36 065	8 649	3 320		5 945		148 633
DGD Espace public et cadre de vie									191	4 772
Dir. de l'Exploitation	Nb d'heures	70		34	87				191	
	montant	1 103		903	2 766					4 772
DGD Attractivité et Rayonnement									1 402	28 612
Dir de la Valorisation du patrimoine	Nb d'heures	46		72	1				119	
	montant	729		1 908	29					2 667
Dir de la CIGV	Nb d'heures	650	42	349	64				1 105	
	montant	10 295	677	9 223	2 027					22 222
Dir. Comm, Artisanat et Cœur de Ville	Nb d'heures	98	13	36	32				179	
	montant	1 552	205	947	1 020					3 723
DGD Urbanisme et Environnement									1 307	32 610
Jardin des sciences et biodiversité	Nb d'heures	201		1 067	39				1 307	
	montant	3 192		28 179	1 239					32 610
Total	nombre d'heures	27 132	5 506	7 923	6 488	373	11 575	47	59 043	
	montant	430 004	88 241	209 653	206 423	4 152	262 781	5 945		1 207 199

Cinq services réalisent 90% des heures supplémentaires de la Ville :

- La Direction de l'Etat Civil et Elections : 27,7%
- La Tranquillité Publique : 20,3%
- La Direction Enfance Education : 12,8%
- La Direction de la Culture : 13,5%
- La Direction des Sports : 15,7%

On peut noter qu'en 2022, ont eu lieu les élections présidentielles et législatives qui ont nécessité 11 575 heures supplémentaires élections rémunérées.

Evolution du nombre d'heures supplémentaires de 2017 à 2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total nombre d'heures supplémentaires rémunérées	48 930	38 406	52 855	42 609	49 446	59 043
% d'augmentation / année précédente	8,2%	-21,5%	37,6%	-19,4%	16,0%	19,4%
Coût financier (hors charges patronales)	936 929	712 778	982 111	800 193	971 593	1 207 199

2

Sécurisation et accompagnement
des parcours individuels



2.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2022

Ville

RECRUTEMENT

Nombre de mobilités internes	61
------------------------------	----

FORMATION

4 351	jours de formation mensuels	
77	jours de formation horaires	
Coût de la formation (dont salaires des agents)	1 429 683 €	3,2% (1,7% sans les salaires)

INSERTION PROFESSIONNELLE

Taux d'emploi des travailleurs handicapés		9,0%	
56	Apprentis	264	Stagiaires scolaires

REMUNERATION ET CARRIERE

Le Net fiscal moyen est de	2 052 €
Le Net fiscal moyen pour les femmes est de	2 010 €
Le Net fiscal moyen pour les hommes est de	2 153 €

MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail (Ville + CCAS)	118 300 €
--	-----------

MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

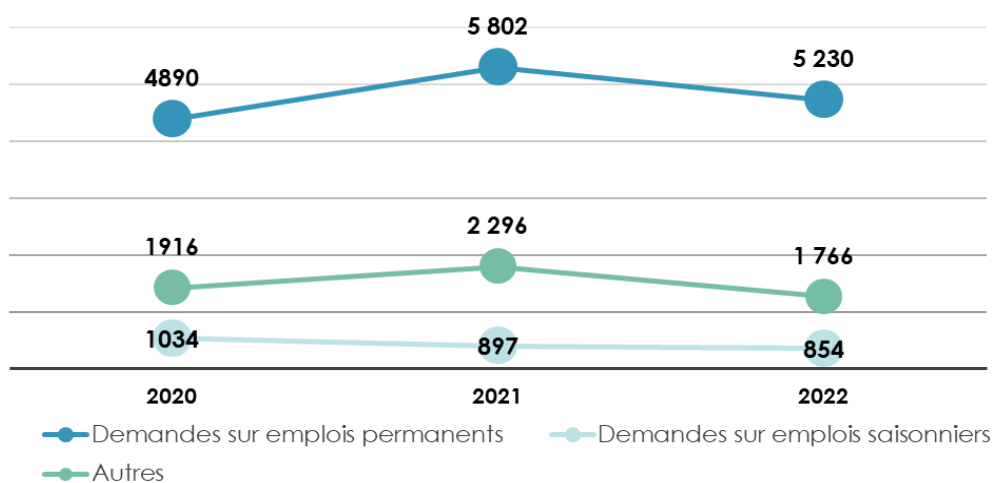
11,8%	Taux d'absentéisme global
11,3%	Taux d'absentéisme pour raisons de santé

2.2 RECRUTEMENT ET MOBILITE

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

En 2022, 69% des demandes d'emplois émanaient des femmes.

	2020			2021			2022		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Permanents	3 205	1 685	4 890	3 802	2 000	5 802	3 495	1 735	5 230
Candidature spontanée	1378	670	2 048	1379	617	1 996	1155	453	1 608
Mobiflash externe	886	620	1 506	1823	1109	2 932	1710	1007	2 717
Mobiflash interne	63	44	107	142	54	196	78	67	145
Emploi étudiant	878	351	1 229	458	220	678	552	208	760
Evolution	+35,0%	+16,9%	+28,2%	+18,6%	+18,7%	+18,7%	-8,1%	-13,3%	-9,9%
Saisonniers	721	313	1 034	638	259	897	634	220	854
Saisonniers	721	313	1034	638	259	897	634	220	854
Evolution	+4,2%	-6,8%	+0,6%	-11,5%	-17,3%	-13,2%	-0,6%	-15,1%	-4,8%
Autres	1 327	589	1 916	1 593	703	2 296	1 258	508	1 766
Apprentissage	472	214	686	658	366	1024	585	208	793
Emploi aidé	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Stagiaires écoles	851	357	1 208	931	305	1 236	671	272	943
TIG - TNR	4	18	22	4	32	36	2	28	30
Evolution	+13,4%	+11,6%	+0,1%	+20,0%	+19,4%	+0,1%	-21,0%	-27,7%	-23,1%
TOTAL	5 253	2 587	7 840	6 033	2 962	8 995	5 387	2 463	7 850
Evolution	+24,0%	+12,2%	+19,9%	+14,8%	+14,5%	+14,7%	-10,7%	-16,8%	-12,7%



2.2.2 Mobilité interne

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

2017	2018	2019	2020	2021	2022	Evolution en nombre 2021/2022
178	112	108	57	111	61	-50

En 2022, 61 agents ont changé de service, ils étaient 111 en 2021

Mobilité interne par catégorie

	Nombre d'agents	Taux de mobilité dans la catégorie
Catégorie A	10	4,8%
Catégorie B	8	2,7%
Catégorie C	43	3,7%

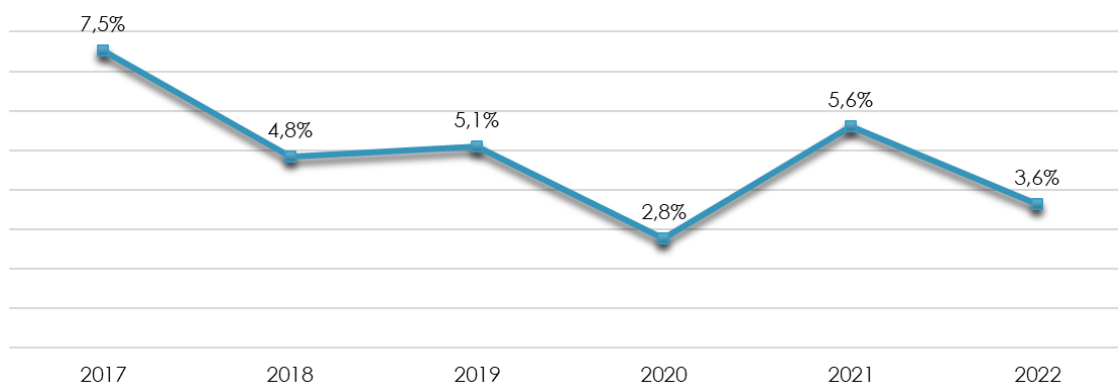
Taux de mobilité : 3,6%

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

Effectif mensuel moyen annuel 2022

L'effectif moyen annuel 2022 est de 1 682,3

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 la Ville de Dijon, 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 la Ville de Dijon car ils correspondent à un besoin particulier. Certains sont financés par la cotisation et d'autres sont entièrement financés par la Ville de Dijon,
- **actions de préparation aux concours et examens professionnels** : sont pris en compte dans les statistiques du présent document les journées effectivement réalisées sur l'année 2022,
- **tronc commun formations initiales** : ces formations sont remplacées par une formation d'intégration à partir du 1^{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		
						Mensuels	Horaires	Total
Axe 1 Compétences Métiers	6735	3 895	3 473	1 543	1 841	2 819	14,5	2 833,5
Axe 2 Compétences manageriales		214	186	118	117	377,5	2	379,5
Axe 4 reconversions professionnelles		12	17	14	19	24	0	24
Axe 5 Santé sécurité		1 016	901	581	316	405,5	39	444,5
Axe 6 Développement personnel		1 538	1 146	464	555	584	18,5	602,5
Axe 7 Exclusions		51	647	411	0	1	0	1
Axe 8 Handicap/reclassement		151	108	102	47	140	3	143
Axe 11 Communication interne		4	0	0	0	0	0	0
TOTAL	6735	6 879	6 477	3 233	2 894	4 351	77	4 428

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	2457	56%	70%	35%
Hommes	1895	44%	30%	65%

* L'effectif moyen annuel catégoriel par sexe est dans ce cas préféré à l'effectif au 31/12 afin de neutraliser l'effet des départs d'agents de fin d'année

Les femmes ont bénéficié au total d'un nombre de jours de formation supérieur aux hommes (2 457 jours contre 1 895) ; elles sont aussi plus nombreuses en effectif. Ainsi, si l'on rapporte le nombre de jours de formation à l'effectif catégoriel par sexe, alors on constate en réalité, un avantage pour les hommes (65% contre 35%).

Répartition des départs en formation par type de formation

Type de formation	Nb jours réalisés	Nb départs	Nb agents formés*
Formation statutaire	3502	1844	829
Préparation concours et examens	339	51	47
Perfectionnement	323,5	206	61
Formation personnelle	186,5	18	16
Total	4351	2119	866

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	162	4,6%	29	29
Formation police municipale	1 064	30,4%	82	49
Professionnalisation tout au long de la carrière	2 276	65,0%	1 733	786
Total	3502	100%	1844	829

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	738,5	724,0	2 039,5	3502
Formation personnelle	15	2	169,5	186,5
Perfectionnement	1	0	322,5	323,5
Préparation concours et examens	32,5	154	152,5	339
TOTAL	787	880	2684	4351
% par catégorie	18,1%	20,2%	61,7%	100%

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

Type de Formation	Total	%
Organismes extérieurs	1 727,5	39,7%
C.N.F.P.T. partenariat financier	449,5	50,9%
C.N.F.P.T. cotisation	1 764,5	
Formations internes	409,5	9,4%
TOTAUX	4 351	100%

AGENTS HORAIRES

Répartition des départs en formation par type de formation

Type de formation	Nb jours réalisés	Nb départs	Nb agents formés
Formation statutaire	70	65	50
Préparation concours et examens	7	1	1
Formation personnelle	0	0	0
Total	77	66	51

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

Type de Formation	Total	%
Organismes extérieurs	54	70,1%
C.N.F.P.T. partenariat financier	0	24,0%
C.N.F.P.T. cotisation	18,5	
Formations internes	4,5	5,8%
TOTAUX	77	100%

2.3.3 Coût de la formation

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
C.N.F.P.T. Cotisation	518 580 €	514 849 €	476 252 €	388 611 €	455 920 €	428 550 €
C.N.F.P.T. actions en partenariat	20 310 €	31 470 €	35 270 €	2 660 €	55 613 €	38 421 €
Organismes extérieurs	431 320 €	444 083 €	330 982 €	243 872 €	290 110 €	258 300 €
Frais de mission (hébergement, transport, restauration)	60 547 €	48 296 €	30 128 €	11 471 €	19 194 €	28 828 €
Sous - total	1 030 757 €	1 038 698 €	872 632 €	646 614 €	820 837 €	754 099 €
Salaires agents en formation	914 651 €	912 574 €	895 575 €	456 853 €	439 862 €	675 585 €
TOTAL	1 945 408 €	1 951 272 €	1 768 207 €	1 103 467 €	1 260 700 €	1 429 683 €
% masse salariale	3,38% (1,79% sans les salaires)	3,41% (1,82% sans les salaires)	3,34% (1,65% sans les salaires)	2,1% (1,2% sans les salaires)	2,5% (1,6% sans les salaires)	3,2% (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 de ce taux. Par ailleurs, certains agents sont répertoriés dans les catégories ci-dessous mais affectés sur des postes spécifiquement aménagés.

La méthode de calcul a évolué en 2020 : auparavant, l'effectif des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi se faisait au 1er janvier de chaque année. A partir de 2020, l'effectif pris en compte est celui au 31 décembre de chaque année.

A la Ville, 206 agents sont employés à ce titre au 31 décembre 2022, soit 9%

	2018	2019	2020	2021	2022
Taux d'emploi des travailleurs handicapés	8,7	9,5	9,6	9,4	9,0

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	1	0	0	0	2	0	0	13	47	3	6	13	50	63	3	6	9
dont recrutés comme contractuels (article 38 loi 26/01/84)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Accidentés du travail ou victime d'une maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2	0	0	0
Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	0	0	0	0	0	2	0	0	12	21	0	0	12	23	35	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	1	0	0	20	69	0	0	20	70	90	0	0	0
Titulaires d'une carte d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	3	2	5	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	1	0	0	0	1	0	0	0	2	2	0	0	0
Effectifs	0	1	0	0	0	6	0	0	49	141	3	6	49	148	197	3	6	9

- 72 agents ont une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la C.D.A.P.H. (dont 9 recrutés comme non titulaires).
- 2 sont accidentés du travail ou victimes d'une maladie professionnelle.
- 35 agents ont une A.T.I.
- 90 agents sont reclassés pour raisons médicales.
- 5 agents sont titulaires d'une carte d'invalidité.
- 2 agents perçoivent une allocation Adulte Handicapé.

	Nombre	%	Hommes (%)	Femmes (%)	Titulaires et stagiaires (%)	Non titulaires (%)
Catégorie A	1	0,5%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
Catégorie B	6	2,9%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
Catégorie C	199	96,6%	26,1%	73,9%	95,5%	4,5%
Total	206	100%	25,2%	74,8%	95,6%	4,4%

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 49 149 euros.

2.4.2 Travaux d'intérêt général et travaux non rémunérés

Depuis 1993, la Ville de Dijon 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 5 T.N.R. ont été accueillis dans les différents services municipaux et ont effectué des durées de travail comprises entre 35 et 210 heures.

T.I.G. accueillis en 2022

Services	T.I.G.	
	Nombre de jeunes Accueillis	Nombre d'heures
Restaurant du personnel	4	2 personnes à 35h
		1 personne à 70h
		1 personne à 210h
TOTAL	4	350 heures

T.N.R. accueillis en 2022

Services	T.N.R	
	Nombre de jeunes Accueillis	Nombre d'heures
Manifestations	1	1 personne à 35h
Piscine des Grésilles	2	1 personne à 30h
		1 personne à 35h
Restaurant du personnel	2	1 personne à 35h
		1 personne à 70h
TOTAL	5	205 heures

2.4.3 Apprentissage

La Ville de Dijon accueille chaque année plusieurs apprentis dans différents services.

Au 31/12/2022

Secteur	Nombre de jeunes en contrat d'apprentissage
Cabinet	4
DGD ressources et moyens	1
Enfance-Education	9
Petite Enfance	25
Sports	3
Archives	1
Bibliothèque	3
Musées	1
Proximité - Citoyenneté	1
Santé - Hygiène	1
Commerce et Artisanat	2
Bâtiment et énergie	2
Exploitation	1
Jardin des sciences et biodiversité	2
TOTAL	56

2.4.4 Stagiaires scolaires accueillis

Comme tous les ans, les services municipaux sont des terrains de stage privilégiés pour les scolaires. La durée de ces stages peut aller de quelques jours à plusieurs mois. Tous les niveaux d'étude sont représentés, de la classe de collège à l'étudiant en faculté en passant par les grandes écoles.

En 2022, la Ville de Dijon a accueilli 264 stagiaires (contre 308 en 2021) dans des secteurs variés :

Services d'accueil	Nombre de stagiaires	%
Cabinet	3	1,1%
Communication	6	2,3%
Enfance Education	70	26,5%
Petite enfance	129	48,9%
Santé-hygiène	1	0,4%
Sports	8	3,0%
Culture	10	3,8%
Démocratie locale	1	0,4%
Proximité	1	0,4%
Valorisation patrimoine	31	11,7%
CIGV	2	0,8%
Commerce	1	0,4%
Relations internationales	1	0,4%
TOTAL	264	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	3 019	3 198	3 069
Catégorie B	2 150	2 076	2 125
Catégorie C	1 814	2 005	1 869
Moyenne du Net Fiscal 2022	2 010	2 153	2 052

Net fiscal moyen par groupe de fonction et par sexe

Groupe de fonction	Femmes	Hommes	TOTAL
A1	5 149	4 886	5 003
A2	4 261	3 931	4 129
A3	3 318	3 191	3 297
A4	2 601	2 623	2 603
B1	2 347	2 426	2 389
B2	2 112	2 241	2 137
C1	1 913	2 188	1 972
C2	1 811	2 047	1 922
C3	1 748	1 811	1 760
NC	2 225	2 283	2 257
Total	2 010	2 153	2 052

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'emplois, la filière, la catégorie et le grade.

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

La mise en œuvre 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. Cet objectif s'est notamment traduit par une plus grande reconnaissance de la filière sociale récemment passée en catégorie A et une harmonisation entre les cadres d'emplois des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs.

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 ou police par exemple) dont le régime indemnitaire demeure plus favorable que dans les autres filières 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.).

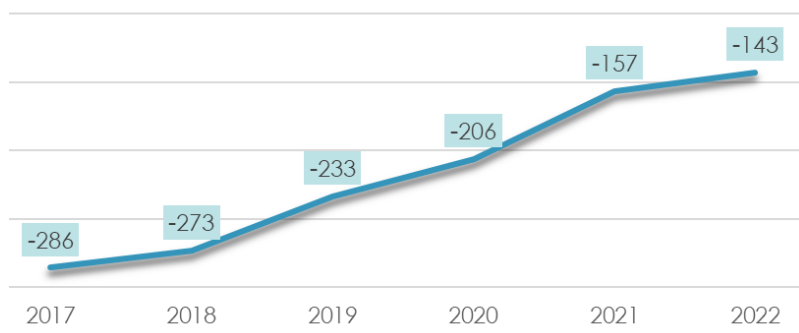
Par ailleurs, les femmes sont plus souvent à temps partiel (91% des agents à temps partiel) ou à temps non complet que les hommes, entraînant de fait une rémunération plus faible.

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.

Ecart du net fiscal moyen entre les femmes et les hommes

L'écart de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes a baissé de 50% entre 2017 et 2022		Ecart net fiscal entre les femmes et les hommes					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
A		-407	-429	-676	-590	-454	-179
B		-174	-175	-179	-62	74	74
C		-244	-226	-194	-179	-162	-191
Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes		-286	-273	-233	-206	-157	-143

Le passage en catégorie B du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture dont le métier est fortement féminisé et dont le régime indemnitaire en catégorie C était plus favorable que la plupart des autres filières (hors sécurité) de catégorie C a un impact sur l'accroissement de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes en catégorie C.



L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes a tendance à se réduire sur la période : en 2022, les femmes ont perçu en moyenne 143€ de moins que les hommes contre 286€ en 2017. Il est à noter que dans le même temps, la part des femmes à temps partiel et à temps non complet a diminué de 4,4 points (elles étaient 15,3% en 2017 contre 10,9% en 2022).

Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes :

$(\text{Net fiscal moyen des Femmes}) - (\text{Net fiscal moyen des Hommes})$

L'écart de rémunération s'est également réduit en 2022 du fait des 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 en faveur d'une réduction de l'écart entre les femmes et les hommes, notamment en catégorie A, l'effet sur la catégorie B étant dans le même temps atténuée par le passage dans cette catégorie du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture.

Il est à noter également que la comparaison avec l'année 2021 ne permet pas d'apprécier complètement la réduction de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, puisque ces derniers avaient été davantage concernés par la fermeture des musées et des établissements sportifs durant la crise sanitaire (depuis le 2^{ème} confinement, le 30 octobre 2020 jusqu'à leur réouverture progressive à compter du 19 mai 2021 sous conditions et avec un protocole sanitaire strict). Une diminution des sujétions particulières et variables de paye avait été observée et avait impacté principalement les hommes. La diminution de ces sujétions avaient permis de diminuer de manière substantielle l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'année 2022 étant revenue à la normale, et les hommes demeurant davantage concernés par ces éléments variables de paye, la diminution de l'écart toutes catégories confondues se trouve atténuée.

Net fiscal moyen par filière

En 2022, les femmes de la filière administrative de catégorie C ont perçu 53€ de plus que les hommes. A contrario, en filière culturelle, les femmes de catégorie C ont perçu 57€ de moins que les hommes

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Catégorie A	3 069	3 019	3 198	-179
Filière administrative	3 448	3 326	3 713	-387
Filière culturelle	3 140	3 243	3 000	243
Filière médico-sociale & technique	3 176	3 176	NC*	NC*
Filière Sociale	2 504	2 508	NC*	NC*
Catégorie B	2 125	2 150	2 076	74
Filière administrative	2 435	2 462	2 336	126
Filière animation	2 278	2 301	2 241	60
Filière culturelle	1 824	1 976	1 479	497
Filière sportive	2 324	2 219	2 351	-132
Filière technique	2 850	2 925	2 808	118
Catégorie C	1 869	1 814	2 005	-191
Filière administrative	1 843	1 850	1 798	53
Filière animation	1 760	1 730	1 842	-112
Filière culturelle	1 772	1 755	1 812	-57
Filière médico-sociale & technique	2 060	2 059	NC*	NC*
Filière Sécurité (Police Municipale)	2 435	2 353	2 454	-101
Filière Sociale	1 851	1 850	NC*	NC*
Filière technique	1 833	1 772	1 955	-183
Total	2 052	2 010	2 153	-143

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

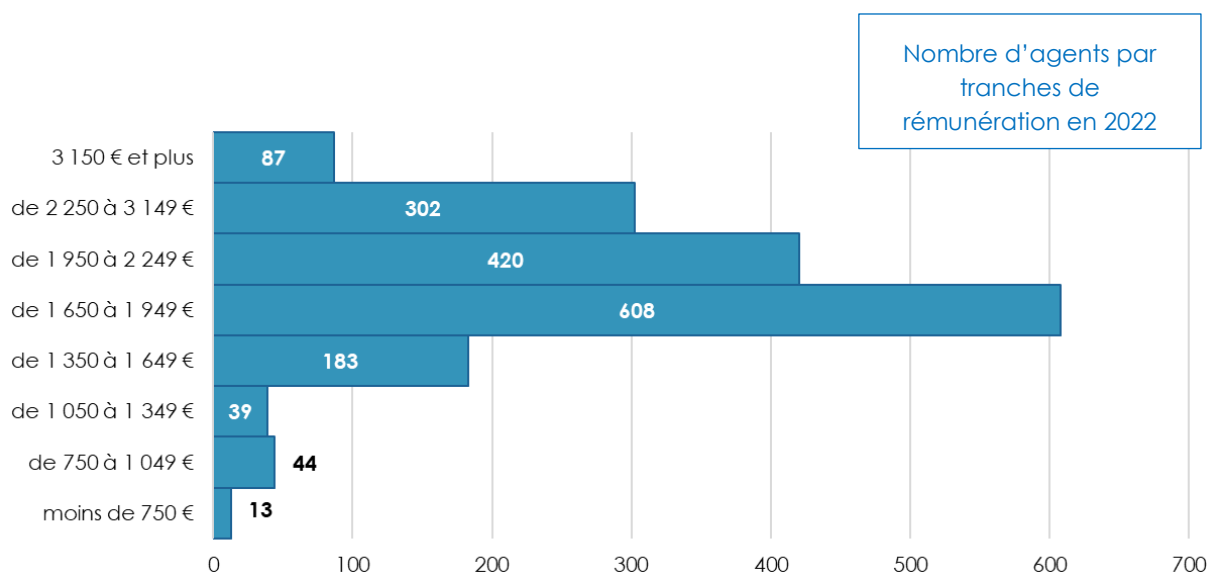
Net fiscal par cadre d'emplois

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Filière administrative	2 305	2 238	2 583	-344
Adjoints administratifs territoriaux	1 843	1 850	1 798	53
Administrateurs territoriaux	5 674	NC*	NC*	NC*
Attachés territoriaux	3 289	3 236	3 420	-184
Rédacteurs territoriaux	2 435	2 462	2 336	126
Filière animation	1 852	1 818	1 936	-118
Adjoints territoriaux d'animation	1 760	1 730	1 842	-112
Animateurs territoriaux	2 278	2 301	2 241	60
Filière culturelle	2 188	2 204	2 158	46
Adjoints du patrimoine territoriaux	1 772	1 755	1 812	-57
Assist.Ter.Conserv.Patrimoine	2 191	2 230	1 850	380
Assistants Territ. Enseignt Artistique	1 552	1 665	1 418	246
Attachés ter. de conserv. du patrimoine	2 850	2 897	NC*	NC*
Bibliothécaires territoriaux	3 116	3 120	NC*	NC*
Conservateurs territoriaux du patrimoine	4 228	4 228	NC*	NC*
Professeurs ter. enseignement artistique	3 064	3 183	2 987	196
Filière médico-sociale & technique	2 157	2 157	2 109	48
Auxiliaires de puériculture territoriaux	2 023	2 023	NC*	NC*
Puéricultrices territoriales	2 060	2 059	NC*	NC*
Filière Sécurité (Police Municipale)	2 455	2 353	2 479	-126
Agents de police municipale	2 435	2 353	2 454	-101
Filière Sociale	2 056	2 058	1 885	173
Agents ter.spécialis. écoles maternelles	1 851	1 851	NC*	NC*
Assistants territoriaux socio-éducatifs	2 580	2 580	NC*	NC*
Educateurs terr. de jeunes enfants	2 493	2 498	NC*	NC*
Filière sportive	2 324	2 219	2 351	-132
Educateurs territoriaux des APS	2 324	2 219	2 351	-132
Filière technique	1 856	1 794	1 976	-182
Adjoints techniques territoriaux	1 786	1 746	1 878	-132
Agents de maîtrise Territoriaux	2 222	2 132	2 286	-153
Ingénieurs territoriaux	NC*	NC*	NC*	NC*
Techniciens territoriaux	2 850	2 925	2 808	118
Sans filière	2 833	NC*	3 042	NC*
Total	2 052	2 010	2 153	-143

**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 €	28	21	28	24	25	13
de 750 à 1 049 €	40	44	36	46	45	44
de 1 050 à 1 349 €	57	52	49	42	32	39
de 1 350 à 1 649 €	547	503	419	390	256	183
de 1 650 à 1 949 €	805	825	830	840	749	608
de 1 950 à 2 249 €	435	420	379	363	359	420
de 2 250 à 3 149 €	315	327	270	260	266	302
3 150 € et plus	118	119	91	90	71	87
Total	2 345	2 311	2 102	2 055	1 803	1 696



REMUNERATION MEDIANE NETTE

La rémunération médiane est de 1 934 euros, contre 1 858 € en 2021 (il s'agit de la valeur de rémunération pour laquelle 50% des agents perçoivent une rémunération supérieure et 50 % une rémunération inférieure).

ECART DES REMUNERATIONS NETTES : 2,8

Cet écart signifie que les 10% d'agents recevant les plus fortes rémunérations perçoivent en moyenne 2,8 fois les rémunérations moyennes des 10% des plus basses.

SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS

Année	Somme des 10 plus hautes rémunérations brutes en euros	Nombre de femmes bénéficiaires	Nombre d'hommes bénéficiaires	Durée cumulée en nombre de mois	Commentaires
2022	739 106 €	7	3	120	-
2021	751 315 €	4	6	113	2 agents ont quitté la collectivité le 31/10/2021 et 1 agent a quitté la collectivité le 30/09/2021

2.5.2 Avancement

AVANCEMENT D'ECHELON

En 2022, 625 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 39,9% des fonctionnaires de la Ville. Les femmes représentent 75% des agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon.

Depuis 2017, suite à la mise en place de l'accord PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations), il n'y a plus qu'un cadencement d'avancement unique pour l'ensemble des catégories.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES VILLE + CCAS)

Les avancements de la Ville et du CCAS sont regroupés sous une seule et même CAP annuelle. Les bilans des promotions sont communs aux deux collectivités.

Bilan des promotions de 2017 à 2022 (Données Ville + CCAS)

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

Taux d'agents promus par rapport aux promouvables (Données Ville + CCAS)

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 : 9,5% (données Ville + CCAS)

	Taux d'agents promus / aux promouvables (avancements de grade + promotion interne)	Taux d'agents promus / aux promouvables (hors promotion interne)
2017	14,7%	25,3%
2018	12,7%	25,6%
2019	11,3%	26,4%
2020	10,2%	26,6%
2021	9,3%	26,2%
2022	9,5%	28,5%

**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 (données Ville + CCAS)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	TOTAL
Avancement de grade	9	8	114	131
Promotion interne	2	1	7	10
Sous-total avancement de grade + promotion interne + échelon spécial	11	9	121	141
% des promouvables	4,8%	1,9%	15,8%	9,5%
Nomination suite à concours	0	1	0	1
TOTAL	11	10	121	142

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES VILLE)

Avancement de grade

L'avancement de grade entraîne le passage à un grade et à des fonctions supérieures ; 130 agents en ont bénéficié en 2022.

Filière	grade	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	Adjt adm Pal 1CI	8	2	10
	Adjt adm Pal 2CI	5	1	6
	Attaché HCI	1	0	1
	Rédacteur Pal 1CI	1	0	1
	Rédacteur Pal 2CI	0	1	1
Total Filière administrative		15	4	19
Filière technique	Adjt tech ter Pal 1CI	15	13	28
	Adjt tech ter Pal 2CI	17	11	28
	Agent maîtrise Pal	1	3	4
	Technicien Pal 1CI	1	0	1
Total Filière technique		34	27	61
Filière culturelle	Adjt ter patr Pal 1CI	6	0	6
	Adjt ter patr Pal 2CI	4	1	5
	Attaché Pal conserv patr	2	0	2
	Bibliothécaire pal	1	0	1
	Directeur ét ens art Ca1	0	1	1
	Prof ens art HCI	1	0	1
Total Filière culturelle		14	2	16
Filière sportive	Educateur APS Pal 2CI	0	2	2
Total Filière sportive		0	2	2
Filière sociale	ATSEM Pal 1CI	10	0	10
	Educateur j enfant CIE	3	0	3
Total Filière sociale		13	0	13
Filière médico-sociale	Auxiliaire puér CI Sup	2	0	2
Total Filière médico-sociale		2	0	2
Filière Sécurité (Police Municipale)	Brigadier-chef Pal	4	5	9
Total Filière sécurité		4	5	9
Filière animation	Adjt ter anim Pal 1CI	3	1	4
	Adjt ter anim Pal 2CI	2	1	3
	Animateur Pal 2CI	1	0	1
Total Filière animation		6	2	8
TOTAL		88	42	130

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. 10 agents ont été promus aux grades suivants :

Filière	Grade	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	Attaché	1		1
Total Filière administrative		1	0	1
Filière technique	Agent maîtrise	6	1	7
Total Filière technique		6	1	7
Filière culturelle	Assist conserv	1	0	1
	Attaché conserv patr	1	0	1
Total Filière culturelle		2	0	2
TOTAL		9	1	10

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

Services	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
DGS et Cabinet	18	11,6%
Ressources	0	0,0%
Cohésion sociale	114	7,8%
Attractivité et rayonnement	1	2,6%
Urbanisme et environnement	7	19,4%
TOTAL	140	8,2%

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 64 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	14	6,2%	12	3,3%	25	1,4%	51	2,2%
2018	4	1,7%	22	6,2%	28	1,6%	54	2,3%
2019	5	2,1%	10	4,0%	46	2,8%	61	2,9%
2020	5	2,1%	6	2,4%	43	2,7%	54	2,6%
2021	13	6,0%	7	3,3%	43	3,1%	63	3,5%
2022	20	9,7%	8	2,6%	36	3,1%	64	3,8%

2.5.3 Médailles (Ville et CCAS)

La médaille d'honneur régionale, départementale et communale a été créée suite au décret n° 87-594 du 22 juillet 1987. Elle récompense les services rendus aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics, y compris les offices publics d'H.L.M. et les caisses de crédit municipal.

Peuvent en bénéficier les élus, les agents des collectivités mentionnées ci-dessus et, sous certaines conditions, les agents de l'Etat ayant accompli des services pour le compte des collectivités.

La première médaille, attribuée pour 20 années de services, est la médaille d'argent. Pour 30 ans de services, on peut obtenir la médaille de vermeil. La médaille d'or est accordée aux personnes pouvant justifier de 35 ans de services.

L'ancienneté s'apprécie au 31 décembre de l'année en cours. Pour l'année 2022, 142 agents ont été récompensés (150 en 2021) :

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

Répartition des
médailles depuis 2017 :
Ville + CCAS

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

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, 6 sanctions ont été retenues contre des agents municipaux (5 en 2021).

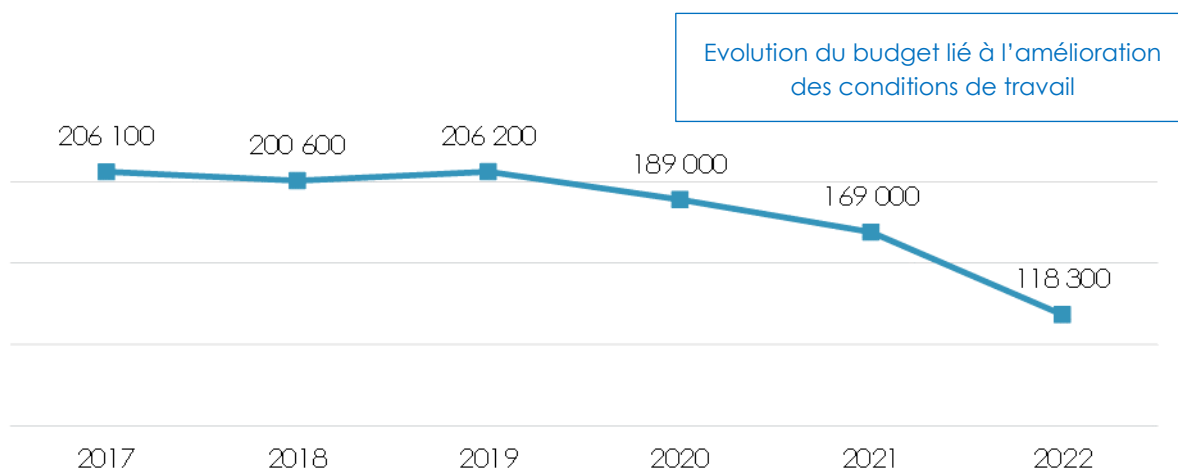
	2018	2019	2020	2021	2022
1^{er} groupe :					
- Avertissement	5	6	-	1	-
- Blâme	1	5	2	-	-
- Exclusion temporaire de 1 à 3 jours	1	1	1	3	6
2^{ème} groupe :					
- radiation du tableau d'avancement	-	-	-	-	-
- abaissement d'échelon	-	-	-	-	-
- exclusion temporaire de 4 à 15 jours	-	-	-	1	-
3^{ème} groupe :					
- rétrogradation	-	-	-	-	-
- exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans	-	-	-	-	-
4^{ème} groupe :					
- mise à la retraite d'office	-	-	-	-	-
- révocation	-	-	-	-	-
TOTAL	7	12	3	5	6
Nombre de stages prolongés	1	-	-	5	-
Nombre de titularisations refusées	-	-	-	1	-

2.6 MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

2.6.1 Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail (Ville + CCAS)

Le budget est piloté par le service Prévention des Risques Professionnels pour la mise en œuvre d'actions préventives et correctives. Ces actions sont diverses tant sur la forme que sur le fond, et peuvent conduire à l'acquisition d'équipements améliorant les conditions de travail, à des aménagements de poste de travail, à la formalisation de protocoles, à la mise en place d'actions de soutien aux collectifs de travail de type groupe de parole, analyse de pratique, etc.

Elles font écho aux sollicitations des services, des partenaires sociaux. Ces actions sont parfois activées en « auto-saisine PRP » ou alors induites par des obligations réglementaires nouvelles.



Nota Bene : Les budgets 2020 et 2021 n'intègrent pas les dépenses liées à la crise sanitaire.

2.6.2 Accidents de travail (service + trajets)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de déclarations d'accidents du travail avec arrêts ou sans arrêts	215	202	193	142	160	158
% d'évolution / année précédente	0,9%	-6,0%	-4,5%	-26,4%	+12,7%	-1,3%
Nombre de jours d'arrêts pour des accidents du travail ayant eu lieu dans l'année	4 293	4 564	4 061	3 268	4 875	3 611
% d'évolution / année précédente	-5,9%	6,3%	-11,0%	-19,5%	+49,2%	-25,9%

Nota Bene : Les chiffres présentés ci-dessus concernent uniquement les agents relevant du régime spécial de la sécurité sociale

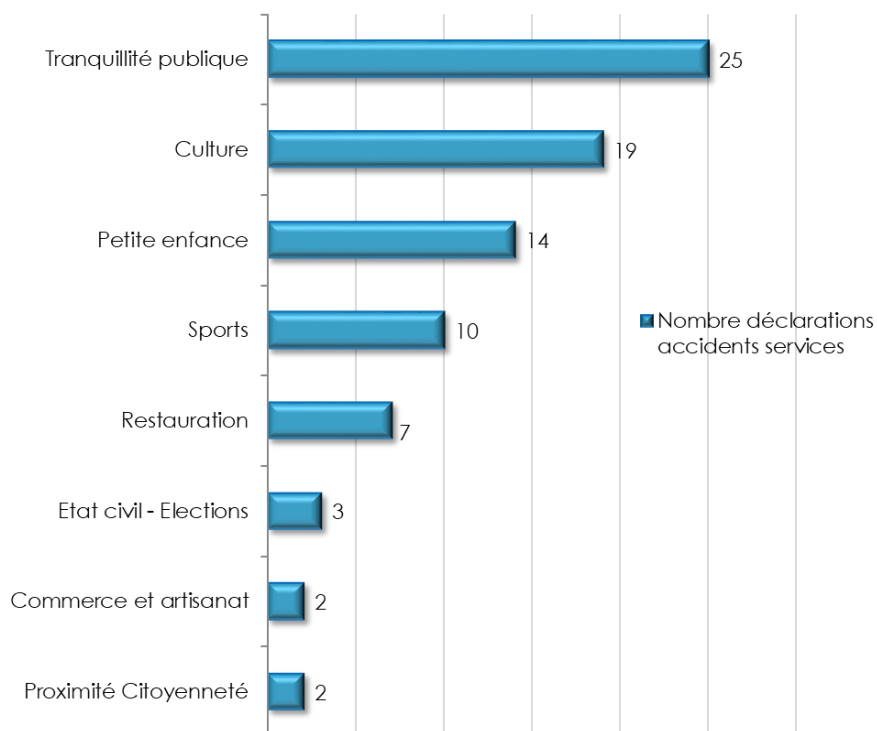
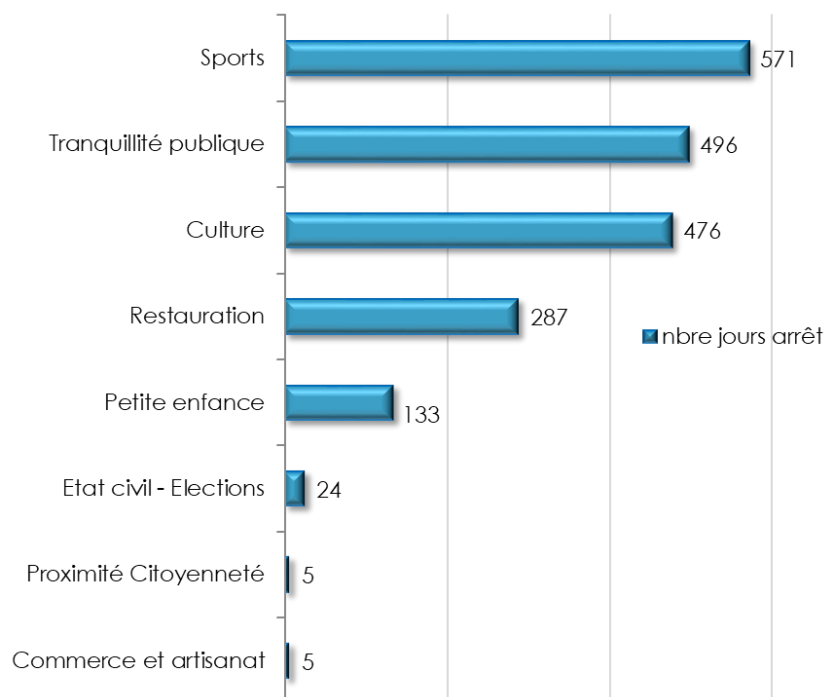
	Accidents de service	Accidents de trajet	Total Accidents du travail
Nombre de déclarations d'accidents du travail 2022	123	35	158
Nombre de jours d'arrêts consécutifs aux accidents du travail 2022	2 780	831	3 611

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	34	34	36	32	34	33

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	0,98	1,06	0,97	1,07	1,39	1,06

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 (Données Ville + CCAS)

NOMBRE D'AGENTS SUIVIS

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Effectifs mensuels et horaires	2 620	2 575	2 343	2 306	2 073	1 929
Emplois aidés	16	0	0	0	0	0
Apprentis	29	35	32	34	90	57
TOTAL	2 665	2 610	2 375	2 340	2 163	1 986

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	137	159	80	65	213	62
Ecran	699	658	507	754	923	497
Poussière de bois	1	7	0	3	7	0
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

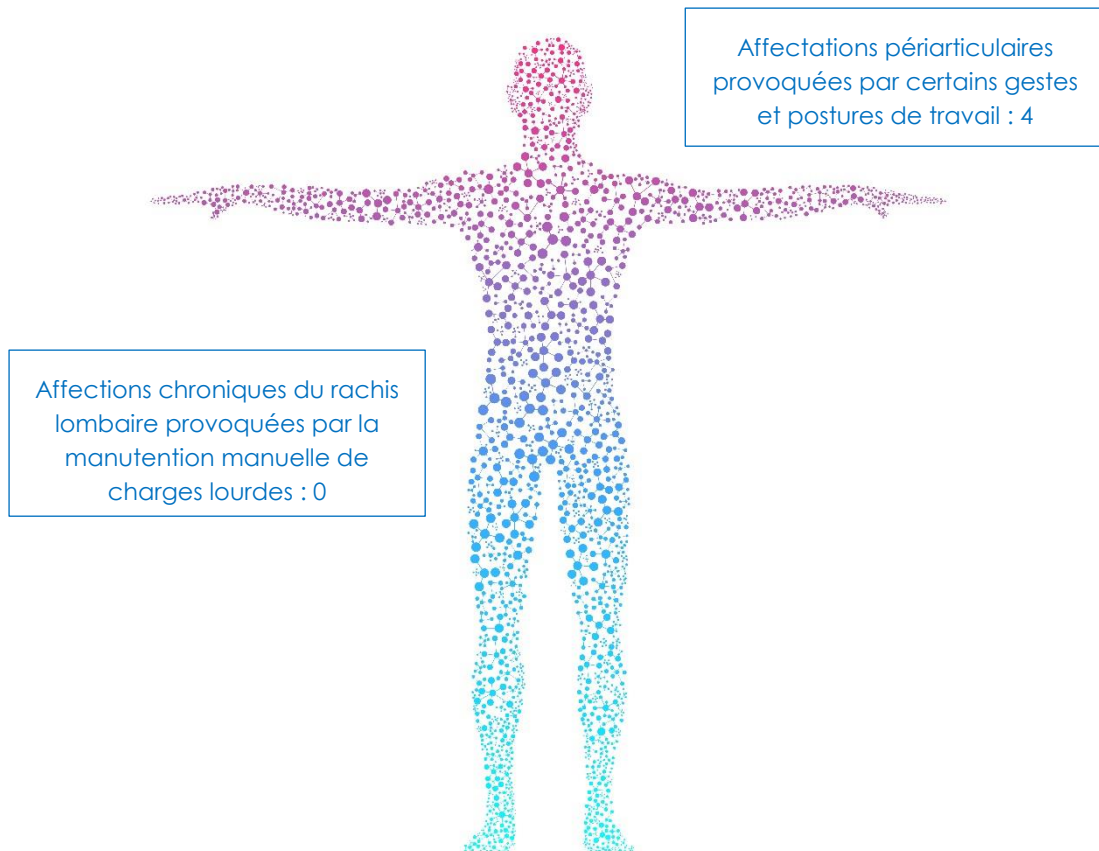
	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Femmes enceintes	53	42	27	27	22	17
Bénéficiaires de l'obligation d'emploi	269	277	277	265	245	223
Apprentis de moins de 18 ans	5	6	4	3	7	4
Apprentis de plus de 18 ans	24	29	28	31	83	53
Congé grave maladie / Congé longue maladie / Congé longue durée	110	106	108	109	109	81

EXAMENS CLINIQUES

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Visites médicales annuelles	654	624	490	717	849	355
Visites médicales d'embauche	40	34	21	42	76	142
Visites médicales non périodiques	812	884	804	693	767	571
- visite de préreprise	40	39	45	42	65	61
- visite de reprise après maternité	11	14	3	5	1	0
- visite de reprise après maladie	206	226	235	238	262	154
- visite de reprise après accident du travail ou maladie professionnelle	22	22	21	5	5	7
- visites occasionnelles à la demande de l'agent	248	236	227	209	228	212
- visites occasionnelles à la demande du médecin du travail	135	179	99	72	102	92
- visites occasionnelles à la demande de l'employeur	133	144	147	108	87	28
- visites occasionnelles à la demande de l'assistante sociale	13	16	22	7	13	15
- visites occasionnelles à la demande du médecin traitant	4	5	1	3	2	0
- visites occasionnelles à la demande de la psychologue	NC	3	4	4	2	2
TOTAL	1506	1542	1315	1452	1692	1068

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	497
Audiogrammes	62
NFS - Plaquettes	1
Vaccins	1
Sérologies (AC anti HBS)	16
Consultation spécialisée ORL	0

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 1 682 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 un taux d'absentéisme de 6,8 %	Taux d'absentéisme global : 11,8 % (72 543,5 x 100) / (365 x 1 682)					
Taux d'absentéisme global	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	9,9	9,3	9,5	10,2	11,1	11,8

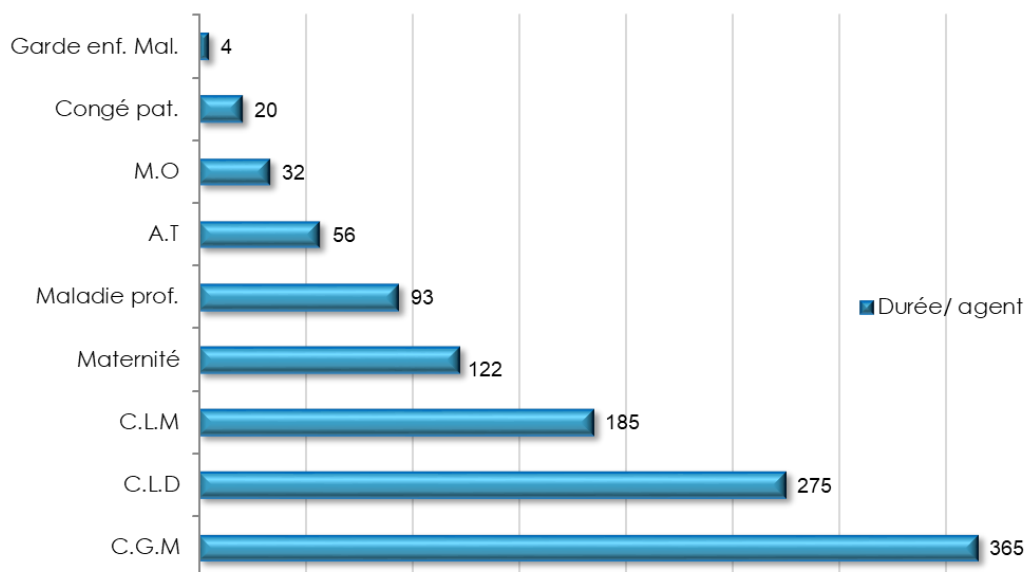
2.7.2 Taux d'absentéisme par motif

Congés	TOTAL hommes / femmes					Taux absentéisme 2022 par motif		
	Nbre de jours	Nbre d'agents	Durée/ agent	Nbre d'arrêts	Durée/ arrêt	TOTAL	Dont hommes	Dont femmes
M.O	41 493	1 280	32	2 889	14	6,8%	5,6%	7,3%
C.L.M	5 539	30	185	17	326	0,9%	0,8%	0,9%
C.L.D	11 537	42	275	0	-	1,9%	1,8%	1,9%
C.G.M	730	2	365	0	-	0,1%	0,2%	0,1%
Maladie prof.	1 578	17	93	10	158	0,3%	0,04%	0,3%
A.T	8 622	154	56	121	71	1,4%	2,3%	1,0%
Maternité	1 829	15	122	10	183	0,3%	0,0%	0,4%
Congé pat.	196	10	20	10	20	0,03%	0,1%	0,0%
Garde enf. Mal.	1 019,5	269	4	648	2	0,2%	0,1%	0,2%
TOTAL	72 543,5	1 410	51	3 705	20	11,8%	10,9%	12,2%

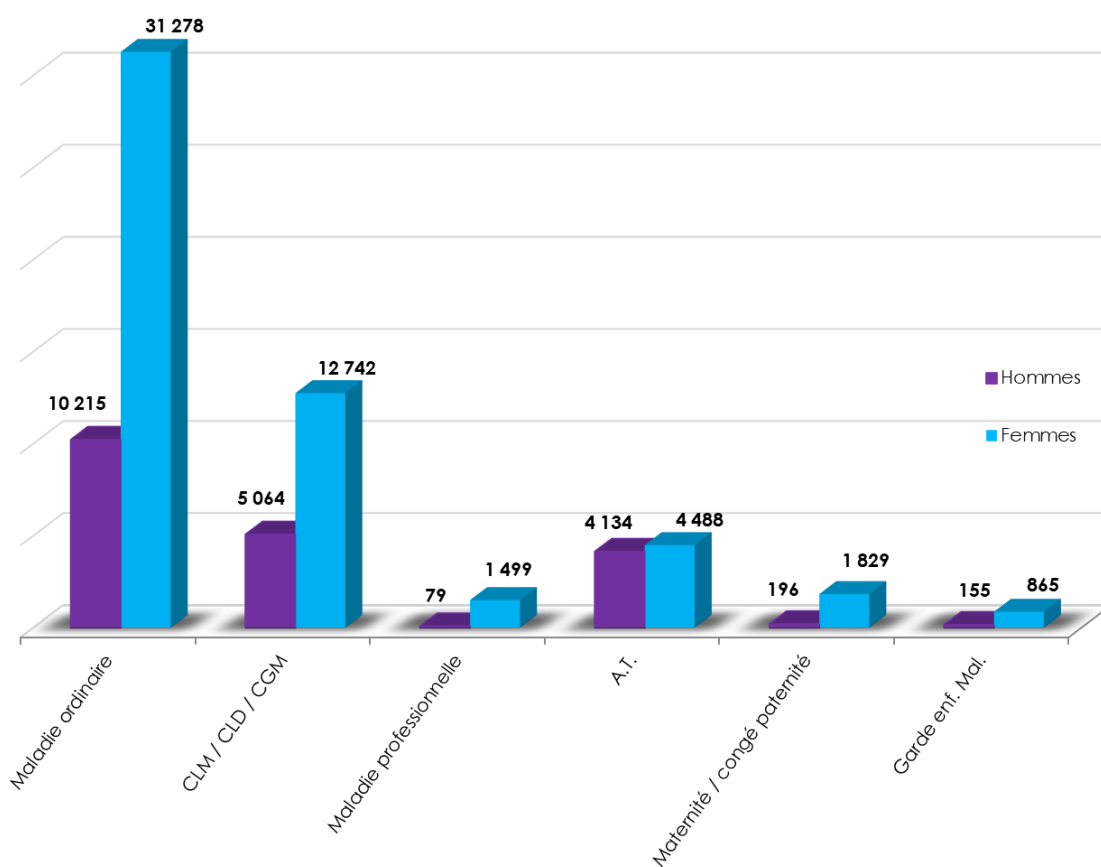
Pourcentage du nombre de jours d'arrêt par motif par rapport au nombre de jours d'arrêt total sur l'année

	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	41 493	57,2%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	17 806	24,5%
Maladie professionnelle, accident du travail	10 200	14,1%
Maternité, adoption, paternité, enfant malade	3 044,5	4,2%
Total	72 543,5	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 du taux d'absentéisme de 2017 à 2022 par motif

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Maladie ordinaire	4,7	4,5	4,6	5,0	5,5	6,8
Congé longue maladie	1,3	1,1	0,9	1,0	1,4	0,9
Congé longue durée	1,2	1,6	1,8	2,3	2,1	1,9
Congé grave maladie	0,2	0,1	0,1	0,01	0,02	0,1
Maladie professionnelle	0,7	0,4	0,3	0,2	0,4	0,3
Accident du travail	1,0	1,0	1,2	1,1	1,3	1,4
Maternité	0,7	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3
Congé paternité	0,04	0,02	0,02	0,03	0,03	0,03
Garde d'enfant malade	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
TOTAL	9,9	9,3	9,5	10,2	11,1	11,8

Taux d'absentéisme par catégorie

	A	B	C
Maladie ordinaire	3,3	4,4	8,0
Congé longue maladie - longue durée et grave maladie	1,6	1,7	3,4
Maladie professionnelle	0,0	0,3	0,3
Accident du travail	0,3	0,6	1,8
TOTAL RAISON SANTE	5,2	7,0	13,5
Maternité - Adoption - Congé paternité	0,4	0,3	0,3
Garde d'enfant malade	0,1	0,2	0,2
TOTAL HORS RAISON SANTE	0,5	0,5	0,5
TOTAL	5,7	7,5	14,0

	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	2 804	375	792	0	0	1 444	5 415	10,0	176	75	64	5 730	10,6	149
DGD Ressources et services aux communes	141	0	194	0	0	0	335	11,7	0	0	8	343	12,0	8
DGD Cohésion sociale	37 659	5 064	9 831	730	1 578	7 161	62 023	11,7	1 541	106	922	64 592	12,2	1 455
DGD Espace public et cadre de vie	128	100	0	0	0	0	228	83,3	0	0	0	228	83,3	1
DGD Attractivité et rayonnement	333	0	0	0	0	13	346	2,7	112	15	15	488	3,8	35
DGD Urbanisme et environnement	428	0	720	0	0	4	1 152	9,0	0	0	12	1 164	9,1	35
TOTAL VILLE	41 493	5 539	11 537	730	1 578	8 622	69 499	11,3	1 829	196	1 020	72 544	11,8	1 682

	Durée moyenne d'un arrêt de travail (MO)	Nb de jours d'arrêt par agent et par an (MO)
2017	10,6	17,2
2018	14,3	16,4
2019	14,2	17,0
2020	18,3	18,4
2021	17,9	19,9
2022	14,4	24,7

2.7.3 Etat de la mise en place du jour de carence

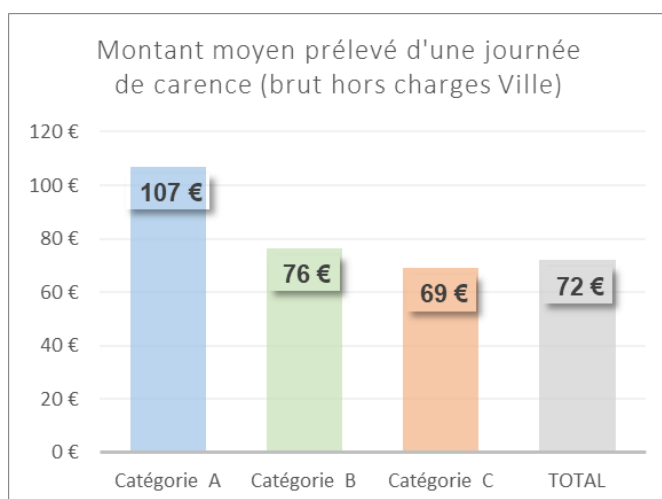
Le jour de carence a été remis en place au 1er janvier 2018 après sa suppression en 2014. L'année 2022 demeure particulière dans le cadre du contexte de la crise sanitaire COVID-19 avec la suspension du jour de carence pour les agents publics et les salariés testés positifs à la Covid (article 93 de 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)
Ville de DIJON	1 837	128 065 €	1 817	130 830 €	-20	+2 764 €
Catégorie A	98	9 805 €	98	10 493 €	0	+688 €
Catégorie B	101	7 612 €	220	16 820 €	+119	+9 209 €
Catégorie C	1 638	110 649 €	1 499	103 516 €	-139	-7 132,64 €

Au total, il y a eu 1 817 jours prélevés pour un montant brut de 130 830 €

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)
Ville de DIJON	1 422	102 049 €	395	28 780 €	1 817	130 830 €
Catégorie A	79	8 354 €	19	2 139 €	98	10 493 €
Catégorie B	172	13 092 €	48	3 729 €	220	16 820 €
Catégorie C	1 171	80 603 €	328	22 913 €	1 499	103 516 €

Le montant moyen d'une journée de carence s'est élevé à 72€. Globalement, le montant moyen prélevé d'un jour de carence pour un agent de catégorie A a représenté une fois et demie 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	70%	78%	60%
Hommes	30%	22%	40%

A la Ville, ce sont les femmes qui ont eu le plus de jours de carence prélevés en 2022 (78% contre 22%). Néanmoins, pour apprécier la réalité de l'impact du nombre de jours de carence par sexe, les disparités structurelles liées au nombre d'agents par sexe peuvent être

« gommées » en pondérant le nombre de jours de carence prélevés par l'effectif de chaque sexe.

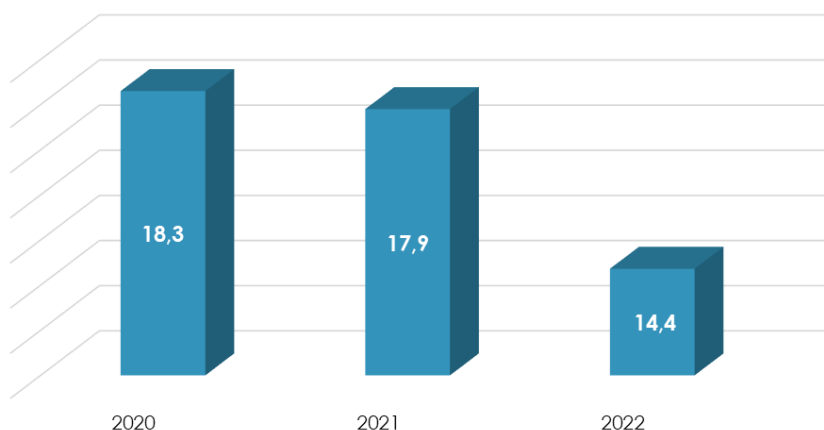
On constate alors une réduction de l'écart (40% pour les hommes contre 60% pour les femmes).

<i>(% de jours de carence / % agents par sexe)</i> <i>Total des ratios</i>			
Catégorie	% de l'effectif moyen annuel par catégorie	Part en % du nbre de jours de carence prélevés	% pondéré par rapport à l'effectif catégoriel
Catégorie A	12%	5%	19%
Catégorie B	18%	12%	30%
Catégorie C	70%	82%	52%

A la première lecture, on constate que les jours de carence prélevés ont concerné dans la grande majorité les agents de catégorie C (82%). Cependant, si on rapporte ce nombre de jours à l'effectif moyen annuel par catégorie, on constate une réduction de l'écart : en effet, 19% des jours prélevés concernent les agents de catégorie A, 30% les agents de catégorie B et 52% des jours de carence prélevés concernent les agents de catégorie C.

Collectivité	2020			2021			Evolution 2020/2021 en nbre de jours de la durée moyenne d'un arrêt	2022			Evolution 2021/2022 en nbre 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	
Ville DIJON	38 135	2 079	18,3	39 318	2 195	17,9	-0,4	41 493	2 889	14,4	-3,6
Catégorie A	1 614	137	11,8	1 548	124	12,5	+0,7	2 542	219	11,6	-0,9
Catégorie B	1 791	121	14,8	2 390	122	19,6	+4,8	4 775	409	11,7	-7,9
Catégorie C	34 730	1 821	19,1	35 380	1 949	18,2	-0,9	34 176	2 261	15,1	-3,0

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

Ville

Plan de déplacement d'administration (nombre de bénéficiaires)

Transports en commun urbains et non urbains	289
DiviaVélo / DiviaVélodi	5
Location de vélos	55

Budget global action sociale 1 530 230 € (1,9% de la masse salariale)

dont Protection sociale complémentaire	587 039 €
dont Restauration du personnel	286 572 €
dont Comité d'action sociale (CAS)	215 925 €
dont Comité national d'action sociale (CNAS)	421 527 €
dont Aide sociale du personnel	19 167 €

Taux de retour sur participation CNAS 89,0%

Dialogue social

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

Nombre d'agents ayant fait grève au moins une fois dans l'année

726

Equivalent en nombre de journées d'absence pour grève

2 084

3.2 CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL

3.2.1 Plan de déplacement d'administration

La Ville de Dijon a engagé une démarche de Plan de Déplacements pour ses employés. L'objectif du P.D.A. est de favoriser l'usage des modes de déplacements alternatifs à la voiture individuelle (transport collectif, vélo, marche à pied) et de rationaliser les déplacements liés au travail.

La Ville 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.

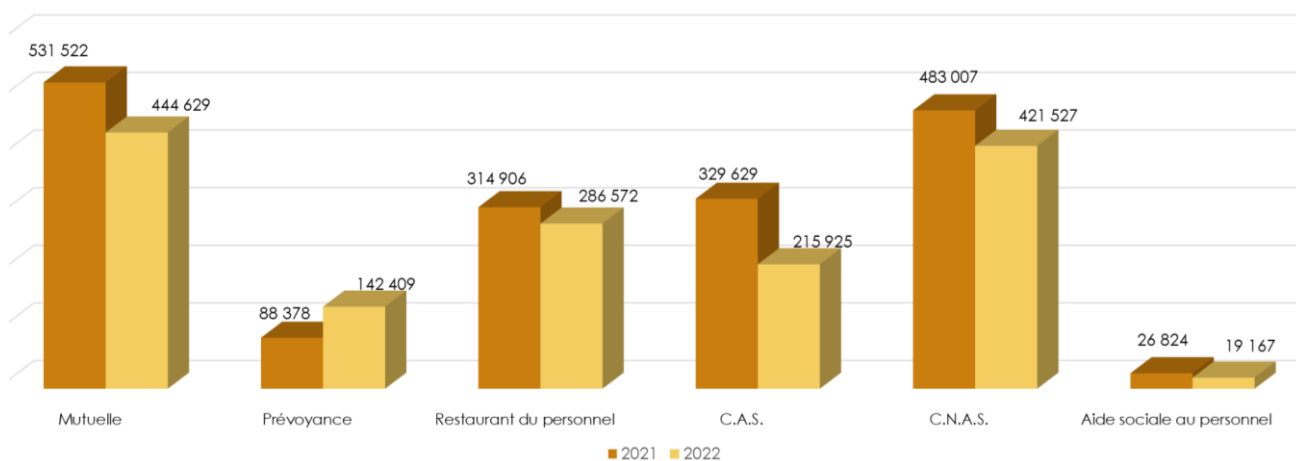
Le nombre d'agents bénéficiaires est le suivant :

- Transports en Commun Urbain (Divia) : 257 (258 en 2021)
- Transports en Commun non Urbains (train / TRANSCO) : 32 (26 en 2021)
- Divia Vélo / Divia Vélodi : 5 (3 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 55 vélos loués à la Ville (55 en 2021).

3.2.2 Prestations sociales

BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE PAR LA VILLE EN FAVEUR DES AGENTS

	Coûts
Mutuelle (participation brute forfaitaire en fonction de la composition familiale pour les contrats labellisés)	444 629
Risque prévoyance (notamment maintien de salaire - participation de 16€ brut/mois)	142 409
Restauration du personnel (subvention en année civile)	286 572
Comité d'Action sociale (subvention en année civile)	215 925
C.N.A.S. (subvention en année civile)	421 527
Aide sociale au personnel	19 167
Total	1 530 230



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 (+ 116 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 (+ 744 demandes en 2022 par rapport à 2021).

Le taux de retour sur participation 2022 s'établit à 89.03%. La cotisation pour 2022 est de 421 527 € soit une diminution de -12,7% par rapport à l'année 2021.

Le nombre d'agent au 1er janvier 2022 était de 1835 contre 2197 en 2021 soit une évolution de -16,5%.

En ce qui concerne le montant des demandes de prestations, il est en baisse de -12,9% par rapport à 2021, soit de 430 714 € à 375 269 €.

Cette diminution s'explique par le transfert d'agents de la ville à la métropole, et concerne principalement les catégories suivantes :

- - 20 000 € pour le décalage des prestations médailles de 2022 en 2023 (Cf. explication au-dessus)
- - 35 000 € pour les prestations rentrée scolaire lié à une forte diminution des demandes en 2022
- - 9 000 € liée à une baisse des demandes de plan d'épargne et de CESU.

	2020	2021	2022
Cotisation annuelle de la collectivité	488 166	483 007	421 527
Montant des prestations servies par le CNAS	389 082	430 714	375 269
Retour sur participation	79,7%	89,2%	89,0%

Prestations	Nombre de dossiers	Bonification
Accueil de loisirs	57	2 595 €
Aide familiale	0	0 €
Aide Sociale au logement	1	500 €
Carte de pêche	29	501 €
Décès	5	4 100 €
Décès agent	2	2 000 €
Déménagement	14	2 672 €
Départ à la retraite	61	25 710 €
Enfant handicapé	35	13 600 €
Forfait sport	279	11 009 €
Garde jeunes enfants	36	4 417 €
Handicapé tierce personne	9	1 935 €
Mariage-Pacs	19	4 370 €
Médailles	28	4 835 €
Ménage à domicile	0	0 €
Naissance-adoption-reconnaissance	20	4 610 €
Noël des enfants	527	15 810 €
Permis de chasse	15	300 €
Permis de conduire	13	1 950 €
Plus solidarité	0	200 €
Précarité énergétique	0	0 €
Rentrée scolaire	899	108 881 €
Secours exceptionnel	6	2 240 €
Séjour classe d'environnement	27	1 899 €
Séjour linguistique	3	240 €
Séjour vacances enfants	366	24 299 €
Séjour vacances retraités	2	92 €
Soutien éveil culturel	10	293 €
Stage BAFA	6	630 €
Stage moniteur / animateur	1	105 €
Vacances sans enfant	9	705 €
Cotisations URSSAF	0	20 764 €
CESU	173	6 898 €
Plan épargne chèques-vacances	206	19 360 €
Chèques Culture	20	665 €
Chèques Lire et Disque	25	570 €
Billetterie	1 575	55 581 €
Coupons sports	0	0 €
Séjours voyages	151	11 612 €
+ Remises séjours partenaires	0	16 012 €
Abonnements	20	1 911 €
Chèques Réduction	31	0 €
Économies sur prêts CNAS	0	0 €
Bonifications sur prêts sous-traités	12	958 €
Ecoute sociale	0	121 €
Renseignement juridique	0	319 €
Total	4 692	375 269

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	34 812	20 561	19 589	17 886
Retraités	2 412	1 546	1 685	1 925
Conjoints	1 811	697	674	905
Enfants	1 402	692	525	687
Invités	212	98	43	224
Total repas	40 649	23 594	23 594	21 627

La fréquentation du restaurant du personnel a baissé de 8% entre 2021 et 2022.

Coût annuel	275 633	291 952	297 922	275 209
--------------------	----------------	----------------	----------------	----------------

La fréquentation du restaurant du personnel a diminué par rapport à l'année dernière, avec les transferts de personnel à la métropole. Le coût global annuel est également en diminution en comparaison avec l'année 2021 de -7,6%.

L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL (VILLE – CCAS – DIJON METROPOLE)

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 Ville, 19 166,84 € ont été distribués en 2022.

3.3 DIALOGUE SOCIAL

3.3.1 Elections professionnelles (Données Ville + CCAS + Dijon Métropole)

Les dernières élections professionnelles datent de décembre 2022 :

	CAP			CST	F3SCT
	A	B	C		
Les dernières élections	08/12/2022	08/12/2022	08/12/2022	08/12/2022	Désignation par les OS sur base résultats au CST
Nombre de représentants	5 titulaires 5 suppléants	5 titulaires 5 suppléants	8 titulaires 8 suppléants	15 titulaires 15 suppléants	15 titulaires 15 suppléants
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 (Données Ville + CCAS)

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

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

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

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

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

LE COMITE TECHNIQUE

En 2022 ont eu lieu 9 réunions, voici les points abordés :

- Ajustement de Organigramme de la direction Jardin des sciences et Biodiversité – Avis du Comité Technique
- Direction générale déléguée à la Cohésion sociale – Direction Proximité et Citoyenneté :
- Modification de l'organigramme de la direction de la Proximité et de la Citoyenneté - Avis du Comité technique
- Service Vie associative – Reprise en régie directe de la gestion du Centre de Ressources Dijonnais de la Vie Associative (CRDVA) – Création d'un poste relevant du cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux et recrutement d'un agent, par voie de transfert, sous contrat à durée indéterminée – Avis du Comité technique
- Protection sociale complémentaire – Information du Comité Technique
- Direction des Ressources Humaines - Elections professionnelles : Création d'instances consultatives communes (Comité Social Territorial, Commissions Administratives Paritaires A, B et C et Commission Consultative Paritaire) à Dijon métropole, la Ville de Dijon et son Centre Communal d'Action Sociale / Composition et modalités de fonctionnement du Comité Social Territorial et de sa Formation spécialisée / Modalités d'organisation technique des élections professionnelles : recours au vote électronique par internet – Avis du Comité Technique
- Organisation du Pôle Culturel de la Cité Internationale de la Gastronomie et du Vin de Dijon – Avis du Comité Technique
- Réorganisation de la direction du commerce et de l'artisanat – Avis du Comité Technique
- Mise en place d'une délégation du service public pour la gestion du camping – Avis du Comité Technique

- Direction Enfance-Education : Modalités de passage aux 1607 heures – Avis du Comité Technique
- Suppression d'un poste de médiateur·trice chargé·e des ateliers pédagogiques à temps non complet - création d'un poste de médiateur·trice chargé·e des ateliers pédagogiques à temps complet – Avis du Comité Technique
- Direction des Ressources Humaines : Modalités d'organisation matérielle et technique des élections professionnelles – Avis du Comité Technique
- Direction de la Culture / Direction Proximité Citoyenneté : Transfert de la ludothèque « la Récré » à la MJC CS des Grésilles (« l'Essentiel-le ») – Avis du Comité Technique
- Direction de la Tranquillité Publique - Police municipale : Organisation du temps de travail – 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
- Rapport social unique portant sur l'année 2021 pour la Ville de Dijon et son CCAS – Avis du Comité technique
- Application d'un préavis individuel de 48 heures et organisation de la grève sur certaines fonctions conformément à l'article L.114-9 du code général de la fonction publique – Information du Comité technique
- Mise en place du forfait mobilités durables – Avis du Comité technique
- Recrutement en catégorie B sur des contrats de 3 ans – Avis du Comité technique
- Adaptation de l'organigramme général des services – Avis du Comité Technique
- Lignes Directrices de Gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines prévues à l'article 18 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 – Avis du Comité Technique
- Labels Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes : Présentation du rapport annuel Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2021 – Information du Comité Technique
- Evolution de l'organigramme de la direction de l'Action sociale – Avis du Comité Technique
- Mise en place des plateformes d'exécution comptable et budgétaire – Avis du Comité Technique
- Ajustement de l'organigramme de la direction de l'Etat-civil et des Elections – Avis du Comité Technique
- Direction de la Culture - Conservatoire à Rayonnement Régional : modalités de passage aux 1607 heures des agents d'accueil et de surveillance – Avis du Comité Technique

- Direction de la Petite Enfance : modalités de passage aux 1607 heures – Avis du Comité Technique
- Biodiversité et Jardin de l'Arquebuse : modalités de passage aux 1607 heures des agents d'accueil – 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
- Cuisine centrale : Bilan des actions engagées visant à consolider le management (cf expertise) - Information du CHSCT (point inscrit à la demande des membres 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, reclassement, discipline...

3 réunions Ville / CCAS se sont tenues en 2022.



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

Mairie de Dijon
CS 73310
21033 Dijon Cedex