

**CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE DIJON**

EXTRAIT du Registre des Délibérations
du Centre Communal d'Action Sociale de DIJON

Séance du 3 décembre 2025

Président de Séance : M. Antoine HOAREAU.

Date de convocation : 26 novembre 2025.

Membres présents : (11) M. HOAREAU, M. LEHENOFF, M. BERTHIER, Mme TENENBAUM, M. ME-ZUI, Mme CHOLLET, M. AVENA, M. FOUILLOT, M. FOUSSET, Mme GINDRE, M. JASPART.

Membres excusés représentés : (5) Mme KOENDERS représentée par M. HOAREAU, Mme JACQUEMARD représentée par Mme CHOLLET, Mme LECOMTE représentée par Mme TENENBAUM, Mme JACQUENET représentée par Mme GINDRE, Mme VIAN représentée par M.FOUILLOT.

Membres excusés : (1) : M. FAVERJON.

Objet : Rapport social unique portant sur l'année 2024

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

Ainsi, le RSU, au titre de l'année 2024, a été présenté aux membres du Comité Social Territorial réuni le 28 novembre 2025.

Les données sociales de la collectivité ont globalement peu évolué entre 2023 et 2024, s'agissant de la répartition de l'effectif par catégorie, du taux de féminisation, du nombre de jours de formation du personnel.

En revanche, l'année 2024 a été marquée par plusieurs évolutions significatives, tant au niveau national que local, ayant un impact direct sur la masse salariale de la collectivité et le pouvoir d'achat des agents.

Au niveau national, l'année 2024 marque la fin de l'épisode inflationniste qui avait touché la France en 2022 et 2023. Toutefois, les décisions prises durant cette période ont continué de produire des effets en 2024 :

- à la hausse sur la masse salariale suite :

- A l'augmentation de la valeur du point au 1er juillet 2023 de +1,5% qui a produit son effet en année pleine 2024. La revalorisation des grilles de catégorie C et B au 1er juillet 2023, ainsi que la revalorisation du minimum de traitement dès le 1er mai 2023 ont également entraîné un effet report positif entre 2023 et 2024 ;
- A l'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics à compter du 1er janvier 2024, soit une augmentation mensuelle brute de près de 25 € pour un agent à temps complet.
- Au relèvement de 50% à 75% de la participation des employeurs aux titres de transport à compter du 1er septembre 2023.

- mais aussi à la baisse avec la non reconduction de certaines mesures, comme :

- La prime pouvoir d'achat qui avait été instaurée en 2023 par la collectivité à titre exceptionnel en faveur des agents aux plus faibles revenus au regard de l'érosion de leur pouvoir d'achat.
- La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, initialement créée en 2008 pour compenser la stagnation des traitements des fonctionnaires dans un contexte où l'inflation rognait leur pouvoir d'achat. Dans ce contexte de retour à une faible inflation, qui s'accompagne d'une volonté de rationalisation de la dépense publique, le gouvernement a décidé à l'automne 2024 de ne pas reconduire cette mesure.

L'année 2024 marque également un tournant significatif dans la trajectoire budgétaire nationale, avec l'amorce d'une politique de gestion plus resserrée et ciblée de la dépense publique. Ainsi, dans un contexte de dégradation de la situation financière de la CNRACL, régime auquel sont affiliés les fonctionnaires hospitaliers et territoriaux, le Gouvernement a décidé de prendre des mesures destinées à améliorer son financement à compter de 2024. En effet, en l'absence de décision, le déficit de la CNRACL continuera de se creuser de manière significative dans les années à venir, entraînant par conséquent une dégradation notable de la trajectoire financière de la branche vieillesse. Ainsi, dans le cadre de la réforme des retraites, le taux de la contribution employeur finançant la CNRACL a été augmenté d'un point au 1er janvier 2024 (de 30,65% à 31,65%) mais il a été intégralement compensé par une diminution équivalente de la contribution URSSAF Vieillesse. Cette compensation n'était valable que pour la seule année 2024. La collectivité sera fortement mise à contribution dès 2025 et les années suivantes, puisque la hausse de la contribution programmée est de +3% par an entre 2025 et 2028 (soit +13 points en 5 ans).

Au niveau local, dans une logique de responsabilité sociale, la collectivité a fait le choix d'un engagement social fort, illustré notamment par la mise en place d'une convention de participation à la prévoyance obligatoire dès le 1er janvier 2024. Cette mesure, bien que générant un coût significatif, témoigne d'une volonté de renforcer la protection sociale des agents et d'assurer une meilleure équité dans les dispositifs de maintien de salaire. Ce choix stratégique reflète une orientation vers une gestion équilibrée, conciliant rigueur budgétaire et préservation des droits sociaux, tout en répondant aux enjeux de fidélisation et de sécurisation des parcours professionnels des agents.

Les remarques qui sont faites ci-dessous établissent une comparaison entre l'année 2024 et l'année 2023 :

L'effectif global des agents rémunérés au 31 décembre 2024 est de 132 (contre 124 en 2023) :

Agents mensuels

L'effectif des agents mensuels rémunérés au 31 décembre 2024 est de 122 (contre 115 en 2023). Il se décompose en 105 fonctionnaires, 16 contractuels sur emploi permanent (contractuels 3 ans ou en CDI, sur postes vacants et remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles) et 1 contractuel sur emploi non permanent (renfort).

- Le personnel féminin reste grandement majoritaire (79,5%) mais diminue sensiblement par rapport à 2023 (82,6%).

- La part des agents contractuels dans l'effectif mensuel augmente sensiblement entre 2023 et 2024, passant de 11,3% en 2023 à 13,9% en 2024.

- Les filières administrative, sociale et médico-sociale sont les plus représentées avec 41,8% des agents en filière administrative (51 agents) et 30,3% des agents en filières sociale et médico-sociale (37 agents).

- La répartition par catégorie est la suivante : 46 agents en catégorie A (37,7%), 10 agents en catégorie B (8,2%) et 66 agents en catégorie C (54,1%).

- Le nombre d'agents exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi (de droit ou sur autorisation) augmente (8 en 2024 et 6 en 2023). Il concerne majoritairement le personnel féminin (87,5% des agents à temps partiel, avec 7 femmes et 1 homme).

- 100% des agents mensuels travaillent sur des postes à temps complet.

- Concernant les mouvements de personnel mensuel : l'année 2024 a enregistré :

- 22 arrivées de personnel sur emploi permanent (dont 11 fonctionnaires – mais l'un d'entre eux étaient déjà présent en tant que contractuel permanent (et n'est donc pas recompté dans le total des arrivées) - et 12 contractuels) ;

- 2 arrivées de contractuels sur emplois non permanents ;
- 13 départs de personnel sur emploi permanent (dont 8 fonctionnaires et 6 contractuels – mais l'un d'entre eux a été nommé stagiaire au cours de l'année (et n'est donc pas recompté dans le total des départs);
- 4 départs de contractuels sur emplois non permanents.

- Concernant les avancements et promotions dans l'année 2024, 10 agents ont avancé de grade, 1 agent a été promu au cadre d'emplois supérieur et 40 agents ont avancé d'échelon (38,1% des fonctionnaires du CCAS de Dijon). A noter qu'un agent a également bénéficié d'une nomination suite à concours au cours de l'année 2024.

- Le nombre de jours d'absence des agents mensuels est en hausse : +10% (4 909,5 jours en 2024 contre 4 461 jours en 2023). On note une hausse de l'absentéisme pour raison de santé (11,2% contre 10,3% en 2023). L'absentéisme pour maladie ordinaire augmente (7,8% contre 7,4% en 2023) ; L'absentéisme pour maladie professionnelle/accident du travail est en hausse également (0,5% contre 0,1% en 2023). L'absentéisme pour longue maladie/longue durée se renforce aussi (2,9% contre 2,8% en 2023). La durée moyenne d'un arrêt en maladie ordinaire augmente, passant de 23,4 jours en 2023 à 26,7 jours en 2024.

- Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées est faible au CCAS (460 heures en 2024 contre 304 heures en 2023).

Agents horaires

- L'effectif global des agents horaires rémunérés au 31 décembre 2024 est en légère hausse (10 en 2024 contre 9 en 2023).

Masse salariale

La masse salariale de la collectivité est en augmentation et fait suite à la fin d'une période de forte inflation au cours de laquelle des mesures importantes ont été prises en faveur des salariés et qui produisent encore des effets en 2024 (évolution du chapitre 012 de 5,9M€ en 2023 à 6,2M€ en 2024, soit +282K€). Cette évolution s'explique notamment :

- par la hausse de la valeur du point au 01/07/2023 qui produit son effet en année pleine 2024, soit un effet report positif entre 2023 et 2024 de +32K€. Les deux revalorisations de la valeur du point (+1,5% au 1^{er} juillet 2023 après une première revalorisation de +3,5% au 1^{er} juillet 2022) représentent ainsi un coût cumulé en année pleine 2024 de l'ordre de 235K€. L'attribution de 5 points d'indice majoré pour tous les agents publics à compter du 1^{er} janvier 2024 est évalué à 52K€. En revanche, la non reconduction de la GIPA en 2024 et de la mesure exceptionnelle de prime de pouvoir d'achat instaurée en 2023 génèrent une diminution de la masse salariale entre 2023 et 2024 de -35,9K€ (-18,6K€ au titre de la GIPA et -17,3K€ au titre de la prime pouvoir d'achat) ; A noter que l'augmentation de +1 point de la contribution CNRACL qui représente un coût de 29K€ a été exceptionnellement intégralement compensé par une diminution équivalente de la contribution URSSAF Vieillesse.
- et par une mesure locale importante : la mise en place d'une convention de participation pour le risque prévoyance obligatoire en faveur des agents à compter du 1^{er} janvier 2024 a représenté un coût de 73,9K€ la première année, compte tenu du financement du rachat de passif à hauteur de 26,4K€, et de 47,5K€ les années suivantes. Toutefois, le surcoût réel « net » pour le CCAS est inférieur à ces estimations, avec un montant de 61,4K€ la première année (incluant le rachat du passif), dans la mesure où la collectivité :
 - ❖ d'une part, finançait déjà un dispositif de participation labellisée (pour environ 70 agents du CCAS) avec un montant et des garanties moindres ;
 - ❖ d'autre part, a cessé de verser le régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie.

Des nouveaux postes ont été créés en 2023 et 2024 et d'autres ont été pourvus après un moment de vacance. La collectivité est également engagée en faveur de l'apprentissage des jeunes et de l'accueil de stagiaires étudiants. L'effet cumulé des mouvements d'effectifs a entraîné un effet à la hausse sur la masse salariale de +197K€ entre 2023 et 2024. L'effectif mensuel du CCAS a ainsi progressé entre le 31/12/2023 et le 31/12/2024 de +8 ETP (117,9 au 31/12/2024 contre 109,9 ETP au 31/12/2023).

Enfin, à ces mesures nationales et locales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, le glissement vieillesse technicité (+64K€).

Formation

La collectivité s'engage dans le développement des compétences de ses agents pour maintenir la qualité du service public. Le nombre de journées de formation augmente entre 2023 et 2024 (614 jours en 2024 contre 582 en 2023, soit 32 jours de plus). Le budget (dont salaires des agents en formation) consacré à la formation des agents s'est élevé à 183,9K€ en 2024, ce qui représente 5,4% de la masse salariale. La collectivité consacre ainsi plus de 1400 € par an et par agent mensuel de la collectivité (dont salaires des agents en formation et hors coût de la formation des apprentis), dans la moyenne haute des grandes collectivités territoriales.

Action sociale

Concernant l'action sociale, le CCAS de Dijon participe financièrement à la protection sociale complémentaire (santé depuis 2013 et prévoyance depuis 2015 via la labellisation, puis depuis 2024 rendu obligatoire pour tous les agents par convention), à la restauration du personnel, au Comité d'Action Sociale, au Comité Nationale d'Action Sociale et à l'aide sociale au personnel. Le montant total de la participation brute (hors charges patronales sur la protection sociale complémentaire) s'est élevé à 179,4K€.

Jours de grève

Concernant les jours de grève, on constate une baisse du nombre total de jours non travaillés dans l'année (20 en 2024 contre 46,4 en 2023).

Ainsi, les membres du Conseil d'administration prennent acte de la présentation du rapport social unique 2024.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du Conseil d'Administration.

Destinataires :

Préfecture : 1

Registre : 1

Ressources internes : 1

Ressources Humaines : 1