

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

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

**Séance du 5 décembre 2024**

Président de Séance : M. Antoine HOAREAU.

Date de convocation : 29 novembre 2024.

Membres présents : (13) M. HOAREAU, M. BERTHIER, Mme TENENBAUM, M. MEZUI, Mme JACQUEMARD, M. AVENA, M. FOUILLOT, M. FOUSSET, Mme GINDRE, Mme LECOMTE, Mme JACQUENET, M. JASPART, Mme VIAN.

Membres excusés représentés : (4) Mme KOENDERS représentée par M. HOAREAU, Mme AKPINAR-ISTIQUAM représentée par M. BERTHIER, Mme CHOLLET représentée par Mme JACQUEMARD, M. FAVERJON représenté par M. FOUILLOT.

Membres excusés : (0).

**Objet : Rapport social unique – année 2023**

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

Ainsi, le RSU, au titre de l'année 2023, a été présenté aux membres du Comité Social Territorial réuni le 12 septembre 2024.

L'année 2023 a été marquée par la poursuite de la mutualisation des services de la ville de Dijon avec Dijon métropole et la mise en œuvre du projet d'harmonisation de l'exécution budgétaire et comptable à la direction des Finances et le transfert de 15 postes budgétaires au 1<sup>er</sup> janvier 2023 à la métropole (dont 14 de la ville de Dijon et 1 du CCAS). L'extension du service commun des Finances est cependant compensée par une diminution de l'attribution de compensation versée par la métropole à la ville de Dijon.

Par ailleurs, compte-tenu d'un contexte de fort accroissement de l'inflation, des mesures salariales ont été prises au niveau national engendrant une hausse importante de la masse salariale : la hausse de la valeur du point de +1,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2023 (après une première revalorisation de +3,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2022), le reclassement des grilles des agents catégorie C et B de début de carrière au 1<sup>er</sup> juillet 2023, des revalorisations successives de l'indice minimum de traitement (en lien avec l'évolution du SMIC) et la poursuite et la hausse de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat.

Au niveau local, du fait de l'érosion du pouvoir d'achat, la collectivité a souhaité instaurer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (facultative dans la fonction publique territoriale) en faveur des agents aux plus faibles revenus, tout en prêtant attention aux fortes contraintes budgétaires qui pèsent sur elle et en tenant compte des mesures déjà engagées ou qui seront effectives très prochainement au niveau local, comme l'instauration du RIFSEEP et la mise en place à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 d'une convention de participation à la prévoyance.

Le CCAS de Dijon a également instauré le forfait mobilité durable afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables pour les déplacements domicile-travail. Cette mesure vient s'ajouter à l'évolution de la prise en charge des frais de transports publics de 50% à 75% à compter du 1er septembre 2023.

Enfin, après la mise en œuvre du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au 1<sup>er</sup> janvier 2022 pour la part Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), le Complément Indemnitare Annuel (CIA), deuxième composante du RIFSEEP liée à la manière de servir, a été versé pour la première fois aux agents bénéficiaires en mars 2023 sur la base de l'entretien professionnel 2022.

Les remarques qui sont faites ci-dessous établissent une comparaison entre l'année 2023 et l'année 2022 :

L'effectif global des agents rémunérés au 31 décembre 2023 est de 124 (contre 131 en 2022) :

### **Agents mensuels**

L'effectif des agents mensuels rémunérés au 31 décembre 2023 est de 115 (contre 116 en 2022). Il se décompose en 102 fonctionnaires, 10 contractuels sur emploi permanent (contractuels 3 ans ou en CDI, sur postes vacants et remplaçants de fonctionnaires momentanément indisponibles) et 3 contractuels sur emploi non permanent (renforts et saisonniers).

- Le personnel féminin reste grandement majoritaire (82,6%) mais diminue sensiblement par rapport à 2022 (84,5%).

- Les filières administratives et sociales sont les plus représentées avec 36,5% des agents en filière administrative (42 agents) et 31,5% des agents en filières sociale et médico-sociale (36 agents).

- Le nombre d'agents exerçant leurs fonctions à temps partiel choisi (de droit ou sur autorisation) diminue fortement (6 en 2023 et 12 en 2022). Il concerne majoritairement le personnel féminin (83,3% des agents à temps partiel, avec 5 femmes et 1 homme).

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

- L'effectif global des agents placés dans différentes positions administratives évolue légèrement ; ainsi :

- le nombre d'agents en disponibilité est en diminution (17 en 2023, contre 19 en 2022),
- le nombre d'agents en congé parental est nul en 2023 (contre 1 en 2022),
- le nombre d'agents détachés dans une autre structure diminue sensiblement de 3 en 2022 à 2 en 2023.

- Concernant les mouvements de personnel mensuel : l'année 2023 a enregistré 21 arrivées (dont 14 fonctionnaires et 7 contractuels) et 22 départs (dont 14 fonctionnaires et 8 contractuels). 6 agents sont partis à la retraite.

- Concernant les avancements et promotions dans l'année 2023, 7 agents ont avancé de grade, et 35 agents ont avancé d'échelon (34,3% des fonctionnaires du CCAS de Dijon). Aucun agent n'a été promu au cadre d'emplois supérieur.

- Le nombre de jours d'absence des agents mensuels est en diminution : -19% (4 461 jours en 2023 contre 5 505,5 jours en 2022). On note une baisse de l'absentéisme pour raison de santé (10,3% contre 12,1% en 2022), et plus particulièrement pour congé longue maladie / longue durée (2,8% contre 4,9% en 2022). L'absentéisme pour maladie ordinaire augmente légèrement (7,4% contre 7,2% en 2022). La durée moyenne d'un arrêt en maladie ordinaire augmente, passant de 17 jours en 2022 à 23,4 jours en 2023.

- Le nombre total d'heures supplémentaires rémunérées est faible au CCAS (304 heures en 2023 contre 489 heures en 2022).

## **Agents horaires**

- L'effectif global des agents horaires rémunérés au 31 décembre 2023 est en baisse (9 en 2023 contre 15 en 2022).

## **Masse salariale**

La masse salariale (chapitre 012) de la collectivité est stable par rapport à 2022 (5,9M€ en 2022 et en 2023) mais connaît une évolution différenciée selon le budget de la collectivité :

- Une légère évolution positive de +0,7 % est constatée entre 2022 et 2023 sur le budget principal du CCAS.
- Le budget des Marronniers connaît quant à lui une diminution de sa masse salariale de -9,1% qui s'explique principalement par le passage à demi-traitement au cours de l'année 2023 de 2 agents pour une réduction de la dépense escomptée de l'ordre de -20K€ et par l'effet report négatif 2022 sur 2023 de la mise en œuvre du Complément de traitement indiciaire (le CTI avait été mis en place aux Marronniers en 2022, mais avec effet rétroactif depuis 2020 pour l'ensemble des agents car exerçant leurs fonctions dans un établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes géré par une collectivité territoriale. Le rappel s'était donc élevé à près de 20K€ exceptionnellement en 2022 - et donc non reconduit en 2023).

Ainsi, cette apparente stabilité intègre notamment :

- des mesures gouvernementales au regard du fort accroissement de l'inflation depuis 2022 : hausse de la valeur du point de +1,5% au 1er juillet 2023 après une première revalorisation de +3,5% au 1er juillet 2022 entraînant une évolution de +118M€ entre 2022 et 2023 (+235K€ en année pleine pour le cumul des deux mesures à compter de 2024), les différentes revalorisations en faveur des agents aux salaires les plus bas (suite aux revalorisations successives du SMIC et à la revalorisation des grilles des agents de catégorie C et B de début de carrière au 01/07/2023) pour 1,7K€ entre 2022 et 2023, la hausse du montant de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat de +10K€ (18,5€ en 2023 contre 8,5K€ en 2022) ;
- et des mesures locales : l'aboutissement de la mise en œuvre du RIFSEEP pour la part CIA (50K€), la mise en place d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle à destination des agents aux salaires les plus bas (17,3K€), du forfait mobilité durable (4,8K€) couplée au passage de 50% à 75% de la participation employeur aux frais de transport domicile/travail (1K€ pour les trois derniers mois de l'année 2023).

Enfin, à ces mesures nationales et locales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, le glissement vieillesse technicité (+56K€).

## **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 2022 et 2023 avec la mise en place d'un nouveau plan de formation (582 jours en 2023 contre 419,5 en 2022, soit 162,5 jours de plus). Le budget (dont salaires des agents en formation) est également en hausse (179,4M€ en 2023 contre 151,1K€ en 2022) qui s'explique, outre l'augmentation du nombre de jours de formation, à la fois par l'augmentation de la contribution patronale au CNFPT de +0,05% appliquée sur une masse salariale plus importante et par des salaires des agents partis en formation plus élevés compte tenu des mesures salariales prises en réponse à la forte inflation.

## **Action sociale**

Concernant l'action sociale, le CCAS de Dijon participe financièrement à la protection sociale complémentaire (santé depuis 2013 et prévoyance depuis 2015), à la restauration du personnel, au Comité d'Action Sociale, au Comité Nationale d'Action Sociale et à l'aide sociale au personnel. Le montant total de la participation brute (hors charges patronales sur la protection sociale complémentaire) s'est élevé à 111,1K€.

## **Jours de grève**

Concernant les jours de grève, on constate une hausse du nombre total de jours non travaillés dans l'année (46,4 en 2023 contre 15,4 en 2022).

Les membres du Conseil d'Administration prennent acte du rapport social unique 2023 présenté en séance.

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

Destinataires :

Préfecture : 1

Registre : 1

Ressources internes : 1

Ressources Humaines : 1