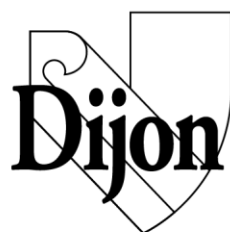


Rapport social unique

CCAS



2023

TABLE DES MATIERES


1	OPTIMISATION DES RESSOURCES HUMAINES.....	8
1.1	CHIFFRES CLES	8
1.2	MASSE SALARIALE	9
1.2.1	Masse salariale (chapitre 012).....	9
1.2.2	Les dépenses de personnel (chapitre 012) par rapport aux dépenses de fonctionnement.....	11
1.2.3	Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012 hors frais de siège).....	12
1.3	EFFECTIFS.....	13
1.3.1	Effectif mensuel.....	16
	REPARTITION PAR SEXE.....	16
	REPARTITION PAR AGE.....	20
	REPARTITION PAR CATEGORIE.....	21
	TAUX D'ENCADREMENT.....	24
	REPARTITION PAR STATUT.....	25
	LIEU DE RESIDENCE.....	26
	POSITIONS ADMINISTRATIVES.....	27
	REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLES.....	28
	TEMPS PARTIEL CHOISI.....	29
	TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE.....	31
	TEMPS NON COMPLET.....	31
1.3.2	Mouvement de personnel.....	32
	ENTREES.....	32
	DEPARTS.....	33
1.3.3	Effectif rémunéré à l'heure.....	35
	REPARTITION PAR SEXE.....	35
	REPARTITION PAR AGE.....	35
	REPARTITION PAR SERVICE.....	36
	PERSONNEL SAISONNIER.....	36
1.4	ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL	37
1.4.1	Compte Epargne Temps.....	39
1.4.2	Dons de jours de congé.....	39

1.4.3 Heures Supplémentaires rémunérées	40
---	----

2 SECURISATION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS INDIVIDUELS 44

2.1 CHIFFRES-CLES.....	44
2.2 RECRUTEMENT ET MOBILITE	45
2.2.1 Mobilité interne.....	45
2.3 FORMATION.....	46
2.3.1 Structure de la formation	46
2.3.2 Répartition globale de la formation	47
AGENTS MENSUELS.....	47
AGENTS HORAIRES.....	49
2.3.3 Coût de la formation	50
2.4 INSERTION PROFESSIONNELLE.....	51
2.4.1 Travailleurs handicapés	51
2.4.2 Apprentissage	53
2.4.3 Stagiaires scolaires accueillis	53
2.5 REMUNERATIONS ET CARRIERES	54
2.5.1 Rémunération (agents mensuels).....	54
REMUNERATION MOYENNE DES AGENTS	54
REPARTITION DU NOMBRE D'AGENTS PAR TRANCHE DE SALAIRE (NET FISCAL).....	57
REMUNERATION MEDIANE NETTE.....	58
ECART DES REMUNERATIONS NETTES : 2,6	58
SOMME DES DIX PLUS HAUTES REMUNERATIONS	58
2.5.2 Avancement.....	58
AVANCEMENT D'ECHOLON.....	58
AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE (DONNEES CCAS)	59
2.5.3 Sanctions	60
2.6 MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES.....	61
2.6.1 Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail.....	61
2.6.2 Accidents de travail (service + trajets)	62
2.7 ABSENTEISME	64
2.7.1 Taux d'absentéisme global	64
2.7.2 Taux d'absentéisme par motif.....	65
2.7.3 Etat de la mise en place du jour de carence.....	69

3	AVANCEES COLLECTIVES	74
3.1	CHIFFRES CLES	74
3.2	CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL	75
3.2.1	Plan de déplacement d'administration	75
3.2.2	Prestations sociales	76
	BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE PAR LE CCAS EN FAVEUR DES AGENTS.....	76
	LE CNAS.....	77
	LE COMITE D'ACTION SOCIALE.....	79
	LE RESTAURANT DU PERSONNEL (PETITE FOLIE, HORS CENTRE DE RENCONTRES INTERNATIONALES)	79
	L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL.....	79
3.3	DIALOGUE SOCIAL	81
3.3.1	Elections professionnelles (données Ville + CCAS + Dijon Métropole)	81
3.3.2	Instances consultatives du personnel (données Ville + CCAS + Dijon Métropole) ..	82
	LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL.....	83
	LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	85
	LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE	86
3.3.3	Absences syndicales	86
3.3.4	Mouvement sur mot d'ordre national	86



1

Optimisation des ressources humaines



1.1 CHIFFRES CLES

Chiffres clés 2023 CCAS

Masse salariale du CCAS pour 2023 : 5 909 918 €

Poids de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement : 60,7%

ENSEMBLE DES AGENTS MENSUELS ET HORAIRES : 124 agents (soit 115,0 ETP)

115 agents mensuels au 31 décembre 2023

Soit	109,9	ETP
	82,6%	de l'effectif sont des femmes
	38,3%	sont des agents de catégorie A
	6,1%	sont des agents de catégorie B
	55,7%	sont des agents de catégorie C

L'âge moyen des agents mensuels est de 51,5

9 agents horaires au 31 décembre 2023

Soit	5,1	ETP
	0,0%	de l'effectif sont des femmes

L'âge moyen des agents horaires est de 28,9

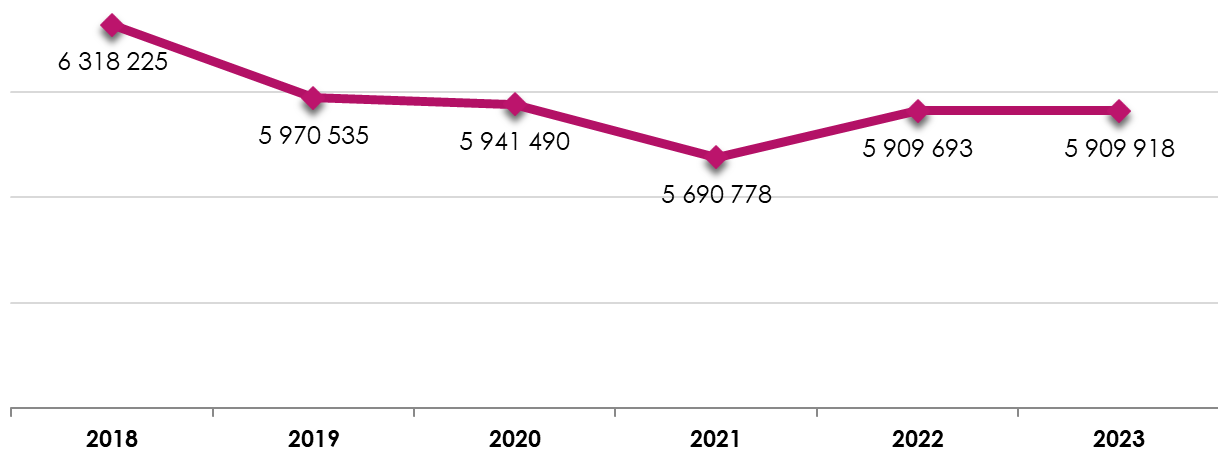
1.2 MASSE SALARIALE

1.2.1 Masse salariale (chapitre 012)

En 2023, la masse salariale tous budgets et tous personnels confondus est de 5 909 918 euros. Sur cette somme, les salaires représentent 4 124 758 euros, soit 69,8% et les contributions patronales 1 666 891 euros, soit 28,2% ; 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 32 836 euros.

Evolution de la masse salariale de 2018 à 2023



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 (chapitre 012) sont stables par rapport à 2022 mais connaissent 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 gérées par une collectivité territoriale. Le rappel s'était donc élevé à près de 20K€ exceptionnellement en 2022 - et donc non reconduit en 2023).

Cette apparente stabilité intègre notamment des mesures gouvernementales en lien avec l'accroissement important de l'inflation depuis 2022 et les mesures salariales déjà engagées dans le cadre du Ségur de la santé en faveur des personnels sociaux :

- **Les hausses successives 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% au 1er juillet 2022 et de +1,5% au 1er juillet 2023. L'année 2023 intègre donc l'effet report de 2022 sur 2023 (80K€) et le nouveau coût induit par la hausse de +1,5 % qui s'est élevé à 37,7K€ en 2023 pour le budget principal, **soit 118K€ au total** (le cumul de ces deux mesures aura un effet en année pleine de l'ordre de 235K€ à compter de 2024).

- **les différentes mesures salariales mises en œuvre en faveur des agents aux salaires les plus bas** suite aux revalorisations successives du SMIC (+2,65% au 01/05/2022, +2,01% au 01/08/2022, +1,81 % au 01/01/2023 et +2,22 % au 01/05/2023 en raison de la hausse de l'inflation) : l'indice minimum de traitement de la fonction publique avait été revalorisé de 343 à 352 au 01/05/2022 (entraînant un effet report 2022 sur 2023), puis de 352 à 353 au 01/01/2023, et de 353 à 361 au 01/05/2023. De plus, un reclassement plus général des grilles des agents de catégorie C et B de début de carrière a été réalisé au 01/07/2023. **Le coût de ces différentes mesures s'est élevé à 1,7K€** (dont l'effet report 2022 sur 2023).

- **la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat a augmenté de +10K€ entre 2022 et 2023** (18,5K€ en 2023 contre 8,5K€ en 2022) sous l'effet de l'inflation.

- **la mise en place à compter du 1^{er} avril 2022 du Complément de Traitement Indiciaire (CTI) dans le cadre du Ségur de la santé** pour les agents qui exercent, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif, a entraîné un effet report positif entre 2022 et 2023 **évalué à 26K€** (dont 46K€ sur le budget principal du CCAS et -20K€ sur le budget des Marronniers). 2023 est la première année d'effet en année pleine de la mesure pour un coût de 207K€ contre 181K€ en 2022.

Et des mesures salariales locales :

- Après la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au 1er janvier 2022 pour la part Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), **le Complément Indemnitaire 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. Le coût de cette prime s'est élevé à 50K€.

- **la mise en place d'une prime exceptionnelle pouvoir d'achat** : au regard de l'érosion du pouvoir d'achat pour l'année 2023, 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 1er janvier 2024 d'une convention de participation à la prévoyance. **Le coût de cette mesure s'est élevée à 17,3K€.**

- **la mise en place du forfait mobilité durable** : par délibération du 6 octobre 2022, le CCAS de Dijon a instauré le forfait mobilité durable afin d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables pour les déplacements domiciles-travail. **Le coût de cette mesure s'est élevé à 4 800€ en 2023** (au titre des trajets effectués en 2022) pour 17 agents bénéficiaires. Cette mesure vient s'ajouter à **l'évolution de la prise en charge des frais de transports de 50% à 75% à compter du 1^{er} septembre 2023** (mais effet en paye en octobre compte tenu du décalage de paye) **pour un coût sur les 3 derniers mois de l'année de 1K€.**

Les mouvements d'effectifs entre 2022 et 2023 ont entraîné naturellement des vacances temporaires d'emplois évaluées à -165K€ entre 2022 et 2023, l'effectif mensuel ayant légèrement diminué de 2,1 ETP entre le 31 décembre 2022 et le 31 décembre 2023. Le recours à de l'emploi temporaire horaire est également en baisse entre 2022 et 2023 (-22K€). En revanche, on note l'engagement de la collectivité en faveur de l'apprentissage des jeunes avec un coût supplémentaire entre 2022 et 2023 de +13K€.

Il est également observé les effets à la baisse sur la masse salariale d'**une diminution du coût des validations de services de non titulaires de -21K€** (6K€ en 2023 contre 27K€ en 2022), **du versement au fonds national de compensation du SFT de -5,1K€** (6,2K€ en 2023 contre 11,3K€ en 2022) **et des frais d'examens médicaux relatifs à des accidents du travail ou de la maladie professionnelle de -25K€** entre 2022 et 2023 (2K€ en 2023 contre 27K€ en 2022).

Enfin, à ces mesures locales et nationales s'ajoute la mesure de progression naturelle de la masse salariale, **le glissement vieillesse technicité**, qui correspond aux avancements d'échelon, de grade et promotion interne dans un contexte d'élévation de la moyenne d'âge (+56 K€ entre 2022 et 2023).

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) par rapport aux dépenses de fonctionnement

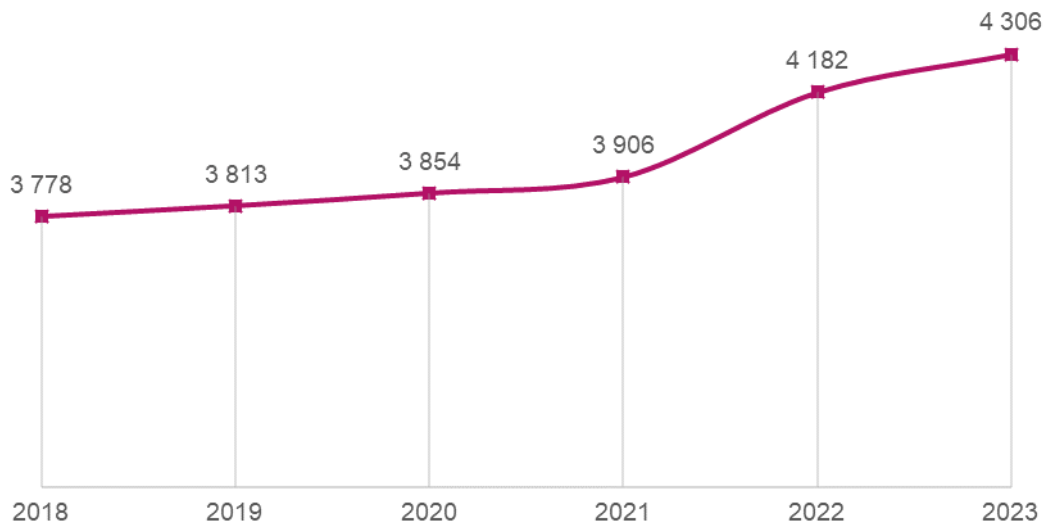
La part des dépenses de personnel représente 60,7% des dépenses de fonctionnement du CCAS.

Evolution de la part des dépenses de personnel par rapport aux dépenses de fonctionnement depuis 2018

2018	2019	2020	2021	2022	2023
67,3%	67,1%	68,6%	66,5%	65,5%	60,7%

1.2.3 Coût moyen équivalent temps plein (chapitre 012 hors frais de siège)

Le coût moyen par équivalent temps plein (mensuels + horaires + emplois aidés) est de l'ordre de 4 306 euros par mois (masse salariale / nombre d'ETP moyen 2023 : 114,39).



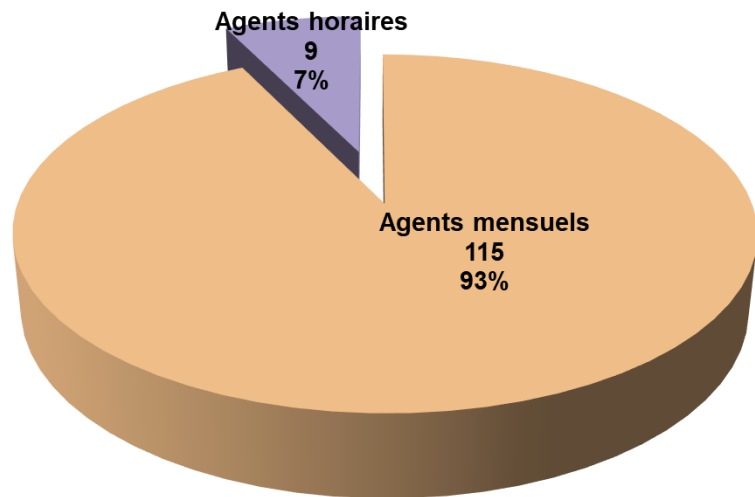
1.3 EFFECTIFS

Les chiffres donnés dans ce document sont arrêtés au 31 décembre 2023.

Effectif total : **124 agents** au
CCAS dont :

115 rémunérés au mois (soit 93%
de l'effectif total)

9 rémunérés à l'heure (soit 7%
de l'effectif total)

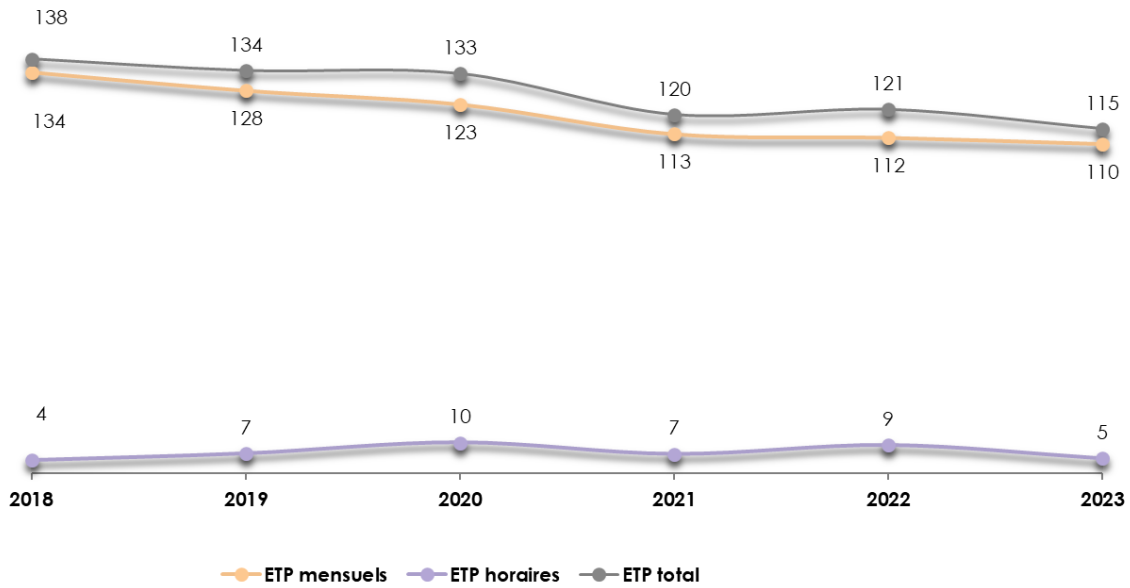


Evolution de l'effectif entre 2018 et 2023

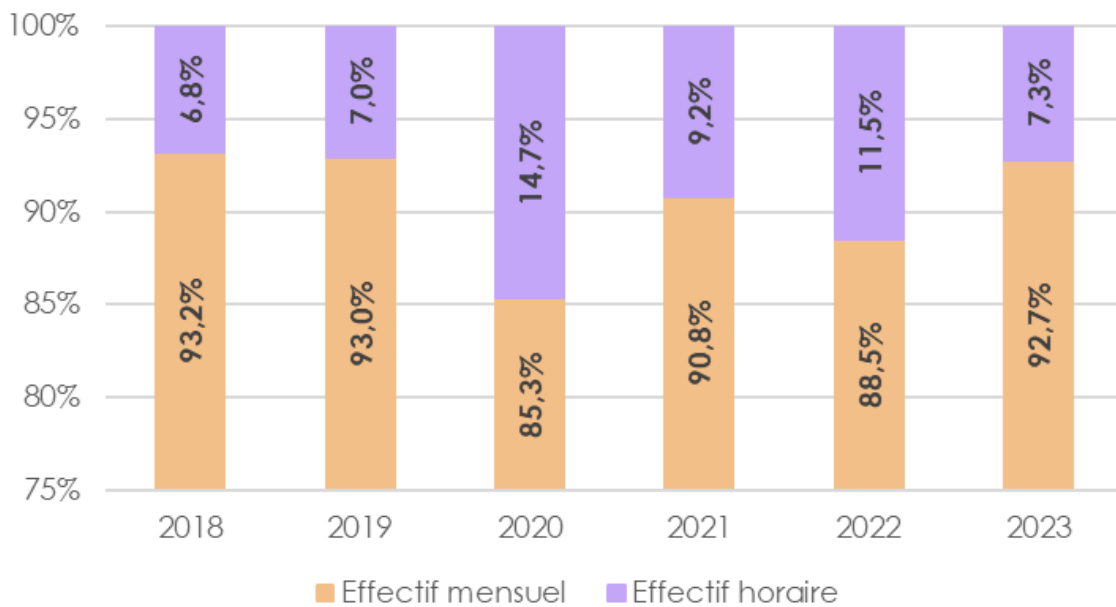
Effectif	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution en	Évolution en %
Nb d'agents mensuels	138	132	128	119	116	115	-1	-0,9%
ETP mensuels	133,8	127,7	123,1	113,2	112,0	109,9	-2,1	-1,9%
Nb d'agents horaires	10	10	22	12	15	9	-6	-40,0%
ETP horaires	4,5	6,7	10,3	6,5	9,4	5,1	-4,3	-46,2%
TOTAL Nb d'agents	148	142	150	131	131	124	-7	-5,3%
ETP total	138,3	134,4	133,4	119,7	121,4	115,0	-6,4	-5,3%

Nota Bene: il s'agit de l'effectif rémunéré au 31/12/2023. 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 2018 à 2023



Evolution de la répartition en % de l'effectif mensuel / horaire de 2018 à 2023





Optimisation des ressources humaines

Années	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				
	Titulaires	Stagiaires	% de titulaires et de stagiaires /effectif permanent	*Contractuel 3 ans *Agents en CDI *Agents situation handicap	Contractuels sur postes vacants	Contractuels remplaçants									
2018	133	0	97,1	0	1	3	137	132,8	1	0	10	11	5,5	148	138,3
2019	122	1	94,6	0	1	6	130	125,9	1	1	10	12	8,5	142	134,4
2020	115	1	95,1	1	1	4	122	117,1	1	5	22	28	16,3	150	133,4
2021	107	0	91,5	3	5	2	117	111,2	1	1	12	14	8,5	131	119,7
2022	101	1	90,3	4	4	3	113	109,0	1	2	15	18	12,4	131	121,4
2023	99	3	91,1	7	1	2	112	106,9	0	3	9	12	8,1	124	115,0

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 le Code Général de la Fonction Publique.

Ainsi, le personnel sur emploi permanent comprend :

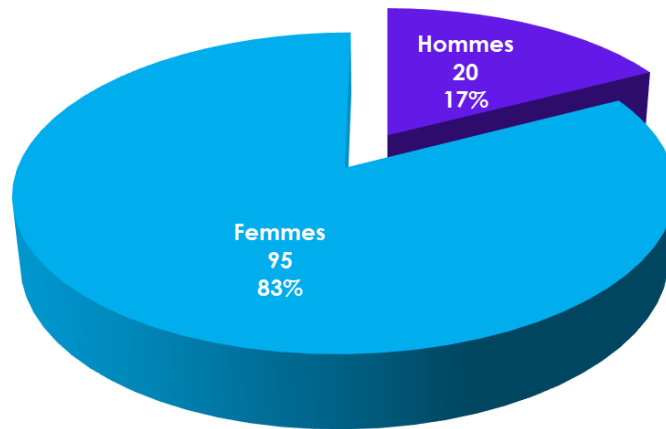
- Les fonctionnaires
- Les contractuels recrutés sur la base des articles 332-8-1° (absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes) ; 332-8-2° (lorsque la nature de fonctions ou les besoins des services le justifient) ; 38 (recrutement de travailleur handicapé) ; 332-13 (remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels) ; 332-14 (vacance temporaire d'un emploi).

Le personnel sur emploi non permanent comprend :

- Les contractuels recrutés sur la base des articles 333-1_333-10 (collaborateurs de cabinet des autorités territoriales) ; 333-12 (collaborateur de groupe d'élus) ; 332-23-1° (accroissement temporaire d'activité) ; 332-23-2° (accroissement saisonnier d'activité), 332-24 (contrat de projet)
- Les agents horaires et emplois aidés.

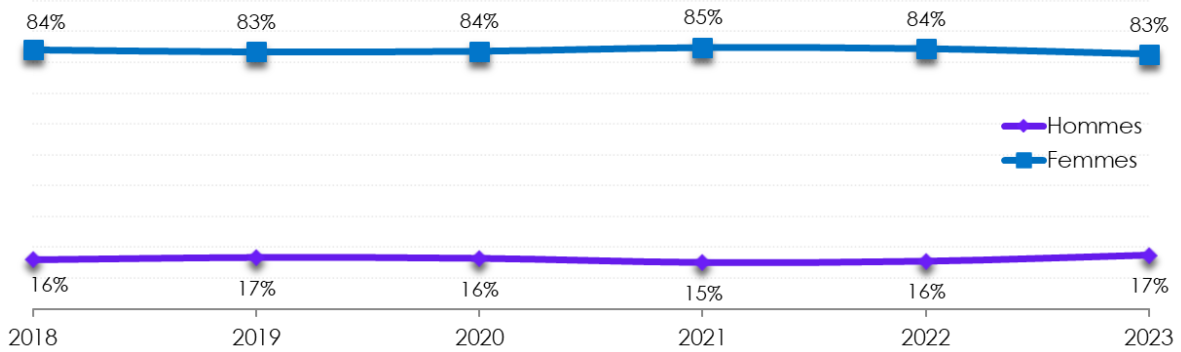
1.3.1 Effectif mensuel

REPARTITION PAR SEXE



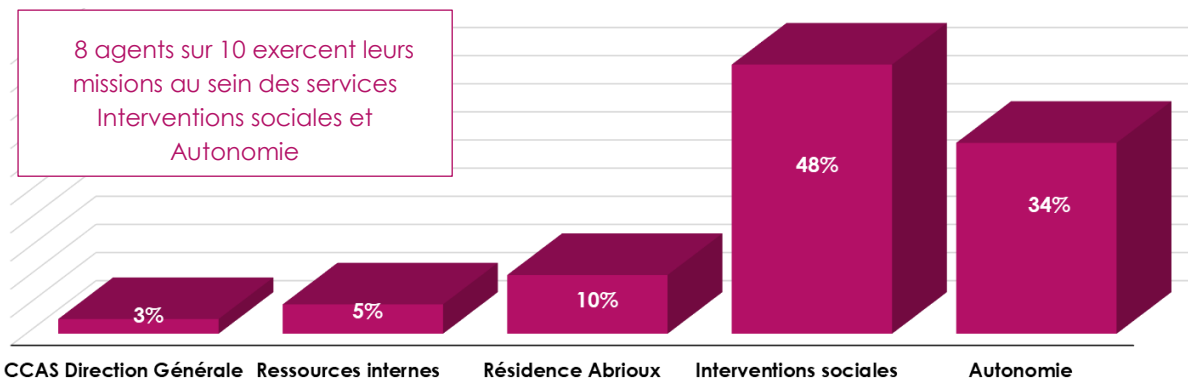
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Répartition en %	Évolution en nombre	Évolution en %
Hommes	22	22	21	18	18	20	17,4%	2	11,1%
Femmes	116	110	107	101	98	95	82,6%	-3	-3,1%
Total	138	132	128	119	116	115	100%	-1	-0,9%

Evolution de la répartition femmes / hommes de 2018 à 2023



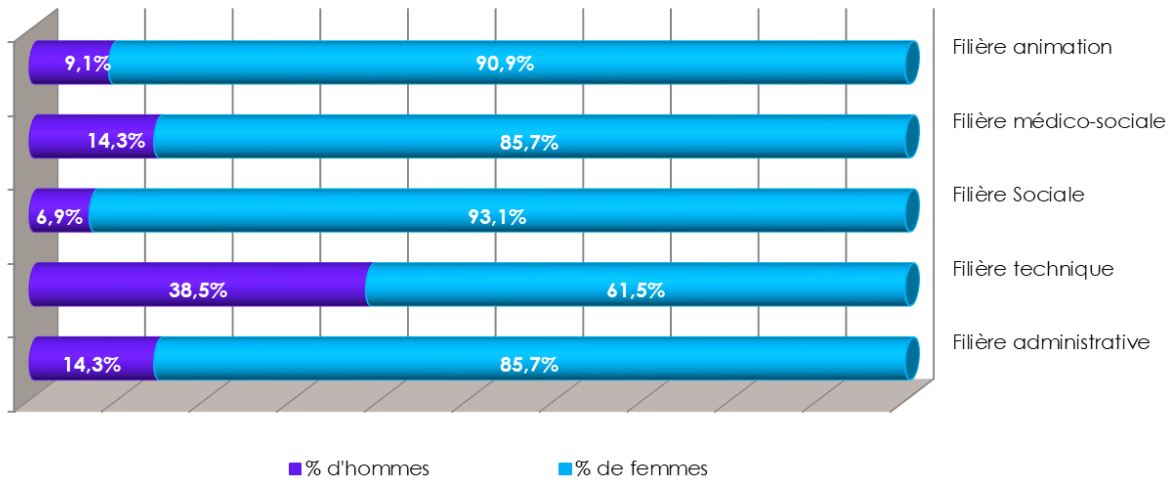
Répartition par sexe et services

Services	Hommes	Femmes	Total
CCAS Direction Générale	1	2	3
Ressources internes	1	5	6
Résidence Abrioux	5	7	12
Interventions sociales	7	48	55
Autonomie	6	33	39
Total	20 17,4%	95 82,6%	115

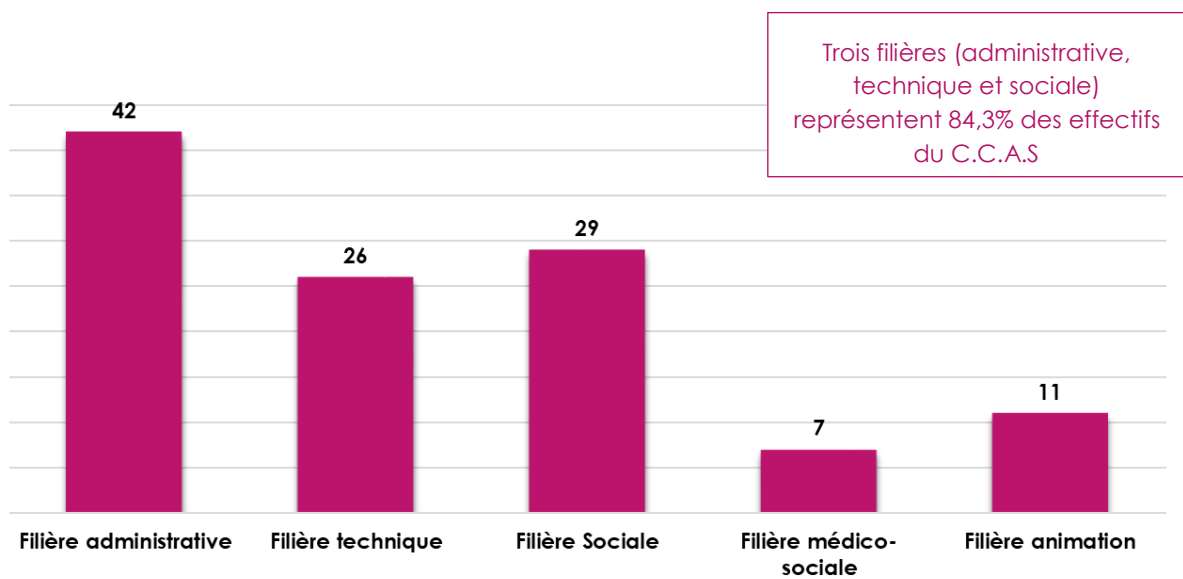


Répartition par sexe et filière

Filière	Hommes	Femmes	% de femmes	Total	% par filière
Filière administrative	6	36	85,7%	42	36,5%
Filière technique	10	16	61,5%	26	22,6%
Filière Sociale	2	27	93,1%	29	25,2%
Filière médico-sociale	1	6	85,7%	7	6,1%
Filière animation	1	10	90,9%	11	9,6%
Total	20	95	82,6%	115	100,0%



Répartition de l'effectif par filière :





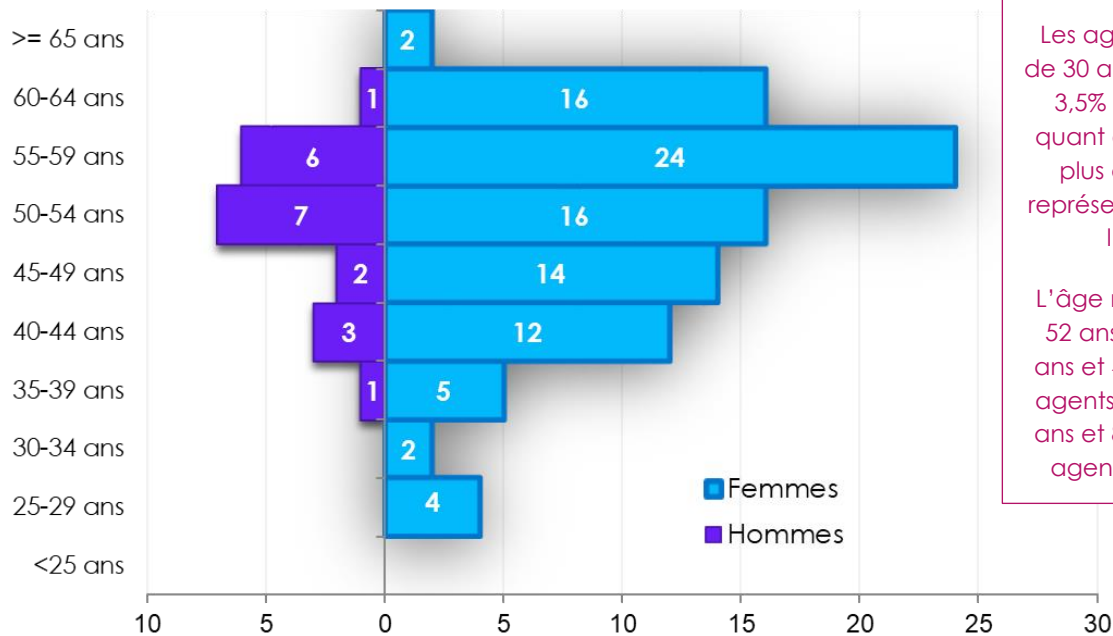
Répartition par sexe et emplois

METIER PAR DOMAINE ET SOUS DOMAINE	LIBELLE EMPLOI	Hommes	Femmes	TOTAL
ADMINISTRATION GENERALE, ORGANISATION ET GESTION DES RESSOURCES		5	37	42
Administration générale		4	34	38
Agent de gestion administrative	Chargé d'accueil	1	7	8
	Gestionnaire administratif	1	19	20
	Secrétaire	2	6	8
Manager et coordinateur des affaires générale	Responsable administratif	0	1	1
Responsable de service ou structure administra	Responsable de service administratif	0	1	1
Organisation et gestion de projet		1	0	1
Chargé.e de projet	Chef de projet	1	0	1
Social		0	3	3
Chargé.e de mission	Chargé.e de mission	0	3	3
			3	3
INTERVENTIONS TECHNIQUES		6	15	21
Bâtiment		2	0	2
Intervenant en bâtiment	Agent d'exploitation bâtiments	2	0	2
Logistique		1	2	3
Agent entretien et services généraux	Chargé d'accueil et de logistique	1	0	1
	Chargé de propreté des locaux	0	2	2
Restauration		3	13	16
Livreur de repas	Agent de livraison de repas personnes âgées	3	9	12
Agent d'entretien et de restauration	Agent d'entretien et de restauration		4	4
EDUCATION, LOISIRS		0	6	6
Animation et interventions éducatives		0	6	6
Animateur	Animateur senior	0	5	5
	Animateur social	0	1	1
SECURITE ET TRANQUILLITE PUBLIQUE		2	0	2
Gardiennage et surveillance		2	0	2
Surveillant et gardien dans les établissements re	Concierge	2	0	2
SANITAIRE, SOCIAL et MEDICO SOCIAL		7	37	44
Médico-social		1	4	5
Aide médico-psychologique	Aide médico-psychologique	1	2	3
Infirmière	Infirmière	0	1	1
Responsable d'établissement médico-social	Responsable d'établissement médico-social	0	1	1
Social		6	33	39
Agent d'accompagnement social	Agent d'accompagnement social des perso	1	1	2
Responsable de services sociaux	Responsable de services sociaux	2	5	7
Responsable de structures sociales	Responsable de structures sociales	1	1	2
Travailleur social	Assistant de service social	2	26	28
TOTAL GENERAL		20	95	115
Verif		20	95	115

Nota Bene : Effectif au 31/12/2023 hors personnel de groupes d'élus et agents sans emploi

REPARTITION PAR AGE

La moyenne d'âge des agents est de 51,5 ans (51,5 ans pour les hommes et 51,5 ans pour les femmes).



Les agents de moins de 30 ans représentent 3,5% de l'effectif ; quant aux agents de plus de 50 ans, ils représentent 62,6% de l'effectif.

L'âge médian est de 52 ans et 9 mois (53 ans et 4 mois pour les agents féminins et 52 ans et 8 mois pour les agents masculins).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Moyenne d'âge des agents	49,4	49,4	49,9	51,2	51,0	51,5
% agents – 30 ans	2,2	4,5	4,7	1,7	2,6	3,5
% agents + 50 ans	49,6	51,5	55,5	59,7	58,6	62,6
Âge médian	49 ans et 4 mois	50 ans et 3 mois	51 ans et 7 mois	52 ans et 3 mois	51 ans et 11 mois	52 ans et 9 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 et de plus de 60 ans par service

Services	Nb d'agents	Nb d'agents +50 ans	% agents +50 ans	Dont nb d'agents +60 ans	% agents +60 ans
CCAS Direction Générale	3	1	33,3%	0	0,0%
Ressources internes	6	4	66,7%	1	16,7%
Résidence Abrioux	12	9	75,0%	1	8,3%
Interventions sociales	55	30	54,5%	8	14,5%
Autonomie	39	28	71,8%	9	23,1%
Total	115	72	62,6%	19	16,5%



Age par catégorie

	A	B	C	Total
Moyenne d'âge	48,3	57,1	53,0	51,5
Nombre d'agents - 30 ans	4	0	0	4
Nombre d'agents + 50 ans	22	7	43	72
Dont nombre d'agents +60 ans	6	2	11	19

Age par filière

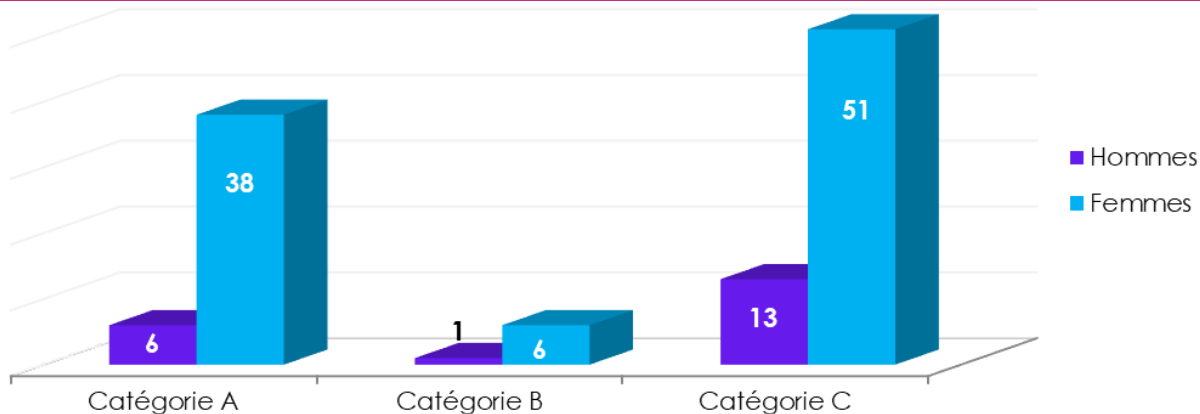
Filières	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	En % / effectif filière	Agents +50 ans	En % / effectif filière	Dont agents +60 ans	En % / effectif filière
Filière administrative	52,8	0	0,0%	29	69,0%	5	11,9%
Filière technique	54,5	0	0,0%	22	84,6%	5	19,2%
Filière Sociale	45,9	4	13,8%	11	37,9%	3	10,3%
Filière médico-sociale	48,5	0	0,0%	2	28,6%	2	28,6%
Filière animation	55,8	0	0,0%	8	72,7%	4	36,4%
Total	51,5	4	3,5%	72	62,6%	19	16,5%

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	6	38	44	86,4%
Catégorie B	1	6	7	85,7%
Catégorie C	13	51	64	79,7%
TOTAL	20	95	115	82,6%

La répartition de l'effectif par catégorie a évolué à compter de 2019 du fait de la revalorisation en catégorie A au 01/02/2019 des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs [et des éducateurs de jeunes enfants (non représentés au CCAS)] qui étaient auparavant en catégorie B. Les auxiliaires de soins au CCAS n'ont pas été concernés par la revalorisation en catégorie B car relèvent de la spécialité des Aides Médico psychologiques.



	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Catégorie A	16	54	51	48	48	44
Soit en % par rapport à l'effectif total	11,6%	40,9%	39,8%	40,3%	41,4%	38,3%
% de femmes dans la catégorie	81,3%	92,6%	94,1%	91,7%	87,5%	86,4%
Catégorie B	49	10	10	9	8	7
Soit en % par rapport à l'effectif total	35,5%	7,6%	7,8%	7,6%	6,9%	6,1%
% de femmes dans la catégorie	95,9%	90,0%	90,0%	88,9%	87,5%	85,7%
Catégorie C	73	68	67	62	60	64
Soit en % par rapport à l'effectif total	52,9%	51,5%	52,3%	52,1%	51,7%	55,7%
% de femmes dans la catégorie	76,7%	75,0%	74,6%	79,0%	81,7%	79,7%



Effectif par catégorie et par service

Les 115 agents se répartissent de la manière suivante dans les différents services :

Services	Nb d'agents	%	Par catégorie		
			A	B	C
CCAS Direction Générale	3	2,6%	2	0	1
Ressources internes	6	5,2%	1	1	4
Résidence Abrioux	12	10,4%	2	1	9
Interventions sociales	55	47,8%	33	1	21
Autonomie	39	33,9%	6	4	29
Total	115	100,0%	44	7	64

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	Attachés Territoriaux	12	28,6%	10,4%
	Total A		12	28,6%	10,4%
	B	Rédacteurs Territoriaux	3	7,1%	2,6%
	Total B		3	7,1%	2,6%
	C	Adjointes administratifs territoriaux	27	64,3%	23,5%
Total Filière administrative			42	100%	36,5%
Technique	C	Adjointes techniques territoriaux	25	96,2%	21,7%
		Agents de maîtrise Territoriaux	1	3,8%	0,9%
	Total C		26	100,0%	22,6%
Total Filière technique			26	100%	22,6%
Animation	B	Animateurs territoriaux	4	36,4%	3,5%
	Total B		4	36,4%	3,5%
	C	Adjointes territoriaux d'animation	7	63,6%	6,1%
Total C		7	63,6%	6,1%	
Total Filière animation			11	100%	9,6%
Sociale	A	Assistants terr. socio-éducatifs	28	96,6%	24,3%
	Total A		28	96,6%	24,3%
	C	Agents sociaux territoriaux	1	3,4%	0,9%
Total C		1	3,4%	0,9%	
Total Filière sociale			29	100%	25,2%
Médico Sociale	A	Infirmiers Terr. en Soins Généraux	4	57,1%	3,5%
	Total A		4	57,1%	3,5%
	C	Auxiliaires de soins territoriaux	3	42,9%	2,6%
Total C		3	42,9%	2,6%	
Total Filière Médico-Sociale			7	100%	6,1%
TOTAL GENERAL			115	-	100%

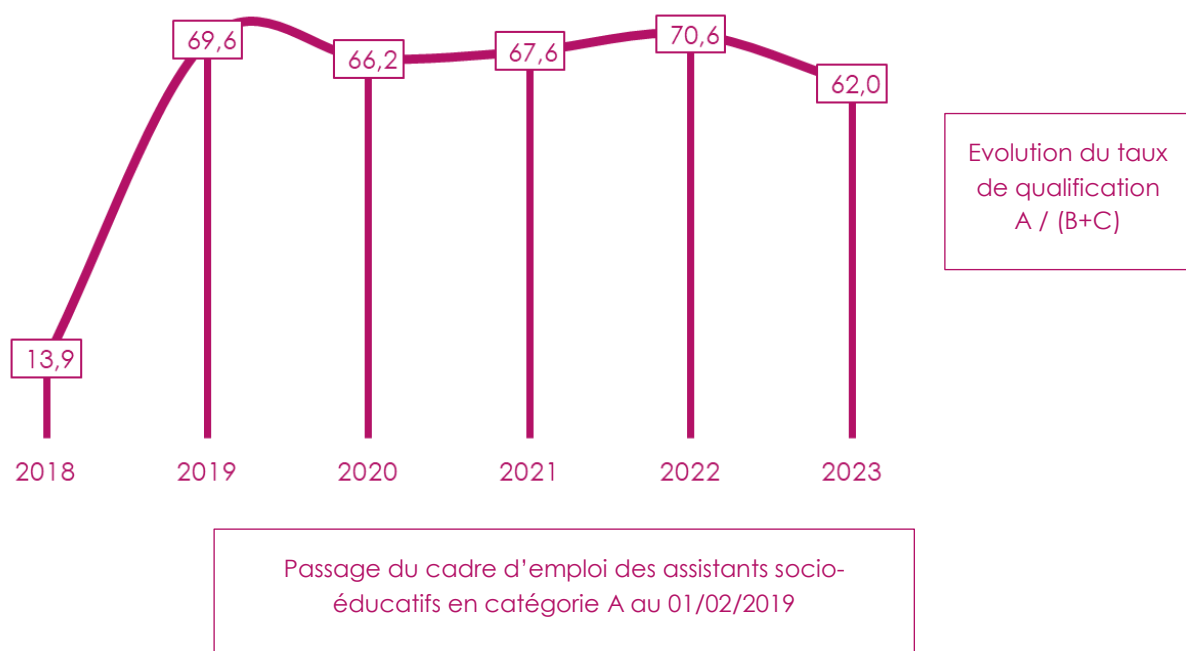
Effectif par catégorie et statut

	Titulaires et stagiaires		Contractuels sur emploi permanent		Contractuels sur emploi non permanent		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Catégorie A	33	32,4%	9	90%	2	67%	44	38,3%
Catégorie B	7	6,9%	0	0%	0	0%	7	6,1%
Catégorie C	62	60,8%	1	10%	1	33%	64	55,7%
TOTAL	102	100%	10	100%	3	100%	115	100%

TAUX D'ENCADREMENT

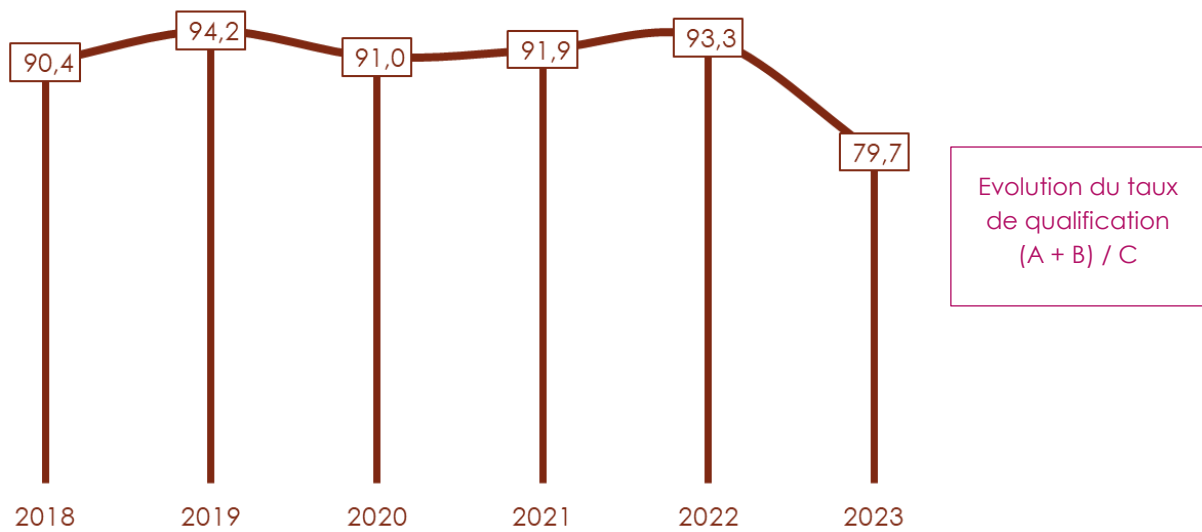
Cet indicateur mesure le taux de cadres A, ainsi que de A et de B, par rapport aux agents de catégorie C.

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...).





Optimisation des ressources humaines



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

REPARTITION PAR STATUT

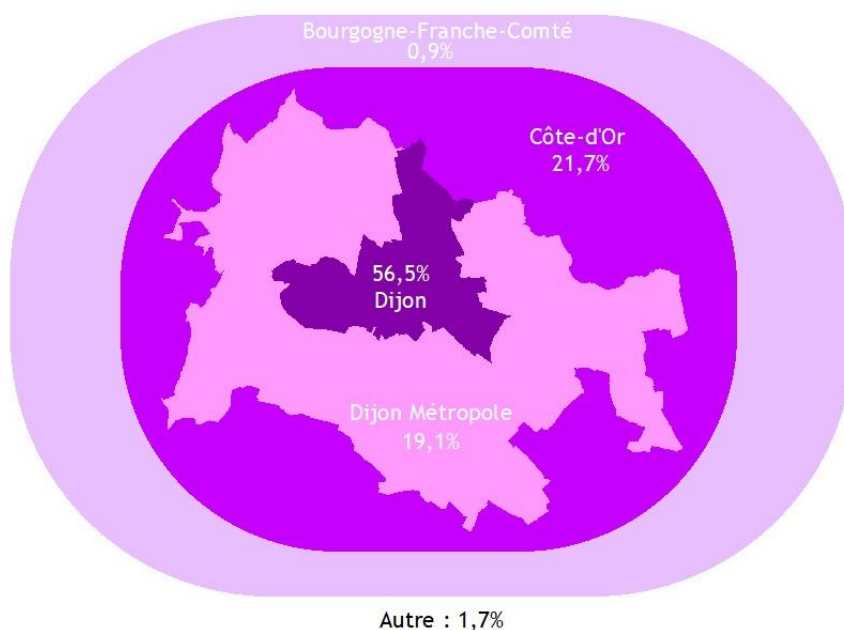
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution en %
Titulaires	133	122	115	107	101	99	-2,0%
%	96,4%	92,4%	89,8%	89,9%	87,1%	86,1%	-
Stagiaires	0	1	1	0	1	3	200%
%	0,0%	0,8%	0,8%	0,0%	0,9%	2,6%	-
Titulaires + stagiaires	133	123	116	107	102	102	0,0%
Sous total	96,4%	93,2%	90,6%	89,9%	87,9%	88,7%	-
Non titulaires	5	9	12	12	14	13	-7,1%
%	3,6%	6,8%	9,4%	10,1%	12,1%	11,3%	-
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	4	7	6	10	11	10	-9,1%

Effectif par statut et âge

	Moyenne d'âge	Agents -30 ans	% / effectif par statut	Agents +50ans	% / effectif par statut
Titulaires + stagiaires	52,7	1	1,0%	69	67,6%
Non titulaires	41,5	3	23,1%	3	23,1%
<i>Dont agents non titulaires sur emploi permanent</i>	42,0	2	20,0%	2	20,0%

LIEU DE RESIDENCE

La répartition par lieu de résidence montre que plus de la moitié des agents sont dijonnais (56,5%). 19,1% habitent dans les 22 autres communes (hors Dijon) de la métropole dijonnaise et 21,7% du personnel municipal résident dans d'autres communes de la Côte d'Or.

**Effectif par lieu de résidence et par catégorie**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Dijon	24	54,5%	5	71,4%	36	56,3%	65	56,5%
Agglomération	8	18,2%	1	14,3%	13	20,3%	22	19,1%
Côte d'Or	11	25,0%	1	14,3%	13	20,3%	25	21,7%
Autres départements	1	2,3%	0	0,0%	2	3,1%	3	2,6%
Total	44	100%	7	100%	64	100%	115	100%

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

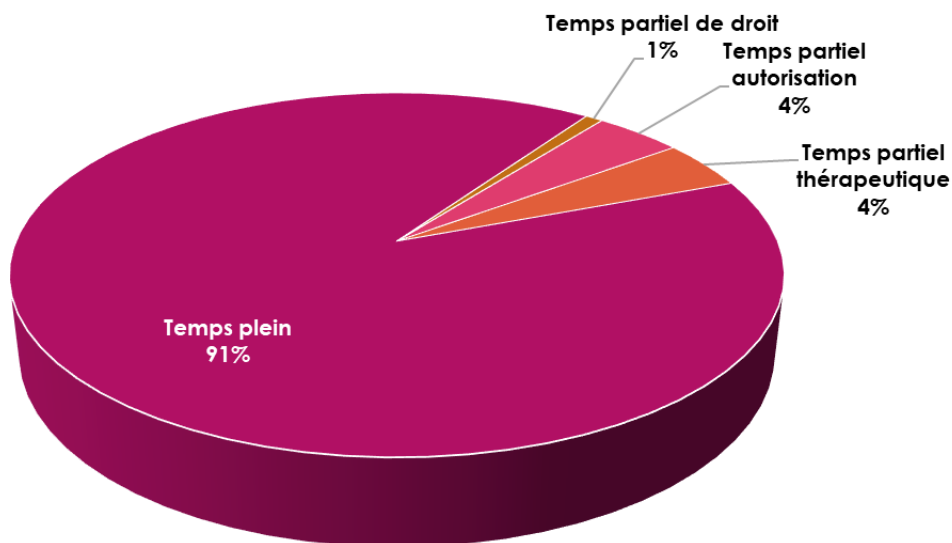
	au 31.12.18	au 31.12.19	au 31.12.20	au 31.12.21	au 31.12.22	au 31.12.23
Détachement :	10	10	8	6	9	6
vers une autre structure	10	9	7	4	3	2
venant d'une autre structure	0	0	1	2	5	3
<i>dont arrivées dans l'année</i>	0	0	1	1	4	0
pour changement de filière	0	1	0	0	1	1
Disponibilité dont :	20	22	18	19	19	17
convenances personnelles	12	13	10	11	10	9
pour élever un enfant de moins de 12 ans	1	1	1	1	1	1
pour suivre leur conjoint	6	6	5	4	4	4
pour créer une entreprise	0	0	0	1	1	1
pour absence de poste vacant	1	1	2	2	2	1
pour maladie	0	1	0	0	1	1
Congé dont :	2	2	1	1	1	0
congé parental	1	1	1	1	1	0
pour congé sans rémunération / congé mobilité / congé formation rémunéré	1	1	0	0	0	0

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

Aucun agent en congé parental en
2023

	Hommes	Femmes	Total
Détachement	0	6	6
vers une autre structure	0	2	2
venant d'une autre structure	0	3	3
<i>dont arrivées dans l'année</i>	0	0	0
pour changement de filière	0	1	1
Disponibilité dont :	3	14	17
convenances personnelles	1	8	9
pour élever un enfant de moins de 12 ans	0	1	1
pour suivre leur conjoint	1	3	4
pour créer une entreprise	0	1	1
pour absence de poste vacant	0	1	1
pour maladie	1	0	1
Congé dont :	0	0	0
congé parental	0	0	0
pour congé sans rémunération / congé mobilité / congé formation rémunéré	0	0	0

REPARTITION DES TEMPS TRAVAILLES



TEMPS 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.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre d'agents à temps partiel	16	15	13	13	12	6
% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif total	11,6	11,4	10,2	10,2	10,3	5,2

5,2% des agents mensuels du CCAS ont choisi de travailler à temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Temps partiel autorisation	1	4	5
50%	1	0	1
80%	0	4	4
90%	0	0	0
Temps partiel droit	0	1	1
60%	0	1	1

	Hommes	Femmes	Total	%	Rappel % total 2022
50%	1	0	1	16,7%	16,7%
60%	0	1	1	16,7%	8,3%
70%	0	0	0	0,0%	0,0%
80%	0	4	4	66,7%	50,0%
90%	0	0	0	0,0%	25,0%
Total	1	5	6	100,0%	100,0%



Optimisation des ressources humaines

	Nombre d'agents à temps partiel	%	Effectif catégoriel	% d'agents à temps partiel par rapport à l'effectif catégoriel	Rappel 2022
Catégorie A	1	16,7%	44	2,3%	6,3%
Catégorie B	0	0,0%	7	0,0%	37,5%
Catégorie C	5	83,3%	64	7,8%	10,0%
Total	6	100%	115	5,2%	10,3%

Effectif à temps partiel choisi par filière et par catégorie

Filières	Catégories	Quotités					% par filière
		90%	80%	60%	50%	Total	
Administrative	A					0	33,3%
	B					0	
	C		1		1	2	
Animation	A					0	33,3%
	B					0	
	C		2			2	
Sociale	A		1			1	33,3%
	B					0	
	C			1		1	
Total		0	4	1	1	6	100%

Effectif à temps partiel choisi : Part non travaillée des ETP

	Nombre d'agents	ETP travaillé	ETP non travaillé
50%	1	0,5	0,5
60%	1	0,6	0,4
80%	4	3,2	0,8
90%	0	0,0	0,0
TOTAL	6	4,3	1,7
RAPPEL TOTAL 2022	12	9,1	2,9

La part des ETP non travaillés représente 1,7 ETP

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%	0	4	4	80,0%
60%	0	1	1	20,0%
Total	0	5	5	100,0%

Les 5 agents en temps partiel thérapeutique se répartissent ainsi : 2 agents dans la filière animation, 2 agents dans la filière technique et 1 agent dans la filière sociale.

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.

Au 31 décembre 2023, aucun agent du CCAS ne travaille à temps non complet.

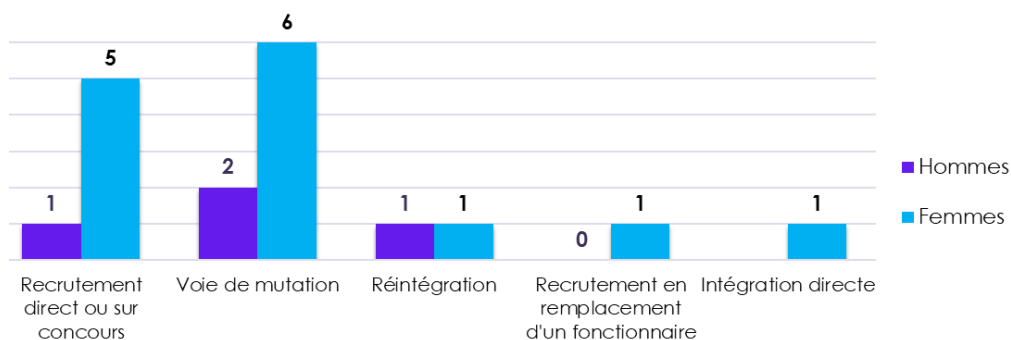
1.3.2 Mouvement de personnel

Au 31 décembre 2023, le solde est de -1 agent par rapport à l'effectif au 31 décembre 2022.

ENTREES

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

Motifs d'entrées	2022	2023			% / total 2023
		Hommes	Femmes	Total	
Arrivées de fonctionnaires par :					
Recrutement direct	1	0	3	3	14,3%
<i>Dont agents qui étaient déjà présents en tant que contractuels</i>	1	0	3	3	14,3%
Intégration directe	0	0	1	1	4,8%
Voie de mutation	2	2	6	8	38,1%
Voie de détachement	4	0	0	0	0,0%
Réintégration suite disponibilité / congé sans rémunération	0	1	0	1	4,8%
Réintégration suite détachement	1	0	0	0	0,0%
Réintégration suite congé parental	0	0	1	1	4,8%
Sous-total arrivées de fonctionnaires	8	3	11	14	66,7%
Arrivées de contractuels mensuels par :					
Recrutement en tant que contractuel 3 ans (Art. 332-8-1° ou 332-8-2°) ou CDI	1	0	2	2	9,5%
Recrutement sur poste vacant (art. 332-14)	0	1	0	1	4,8%
Recrutement en remplacement d'un fonctionnaire (art. 332-13)	5	0	1	1	4,8%
Arrivées de contractuels sur emploi permanent	6	1	3	4	19,0%
Recrutement en accroissement temporaire d'activité (renfort, art. 3-a)	0	0	3	3	14,3%
Arrivées de contractuels sur emploi non permanent	0	0	3	3	14,3%
Sous-total arrivées de contractuels mensuels	6	1	6	7	33,3%
Total Arrivées	14	4	17	21	100%



Taux d'entrées : 15%

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

L'effectif moyen annuel 2023 est de 113,67

DEPARTS

L'année 2023 a enregistré 22 départs (+29% / 2022).

Les départs à la retraite représentent en 2023 29% de la totalité des départs (hors transferts).

Motifs de départs	2022	2023			% / total 2023
		Hommes	Femmes	Total	
Départs de fonctionnaires suite à :					
Mutation	3	0	2	2	9,1%
Fin de détachement	0	0	1	1	4,5%
Démission	0	0	0	0	0,0%
Retraite	6	1	5	6	27,3%
Transfert de compétence	0	0	1	1	4,5%
Radiation - révocation	1	0	0	0	0,0%
Détachement dans une autre structure	2	0	0	0	0,0%
Mise en disponibilité	1	0	4	4	18,2%
Sous-total départs de fonctionnaires	13	1	13	14	63,6%
Départs de contractuels mensuels suite à :					
Démission	0		1	1	4,5%
Fin de contrat	3	0	7	7	31,8%
<i>Remplaçants - renforts - saisonniers</i>	3	0	6	6	27,3%
<i>Autres contrats</i>	0	0	1	1	4,5%
Congé parental	1	0	0	0	0,0%
Sous-total départs de contractuels mensuels	4	0	8	8	36,4%
Total Départs	17	1	21	22	100%

Taux de départs : 14,1%

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

L'effectif moyen annuel 2023 est de 113,67

Age moyen des départs à la retraite

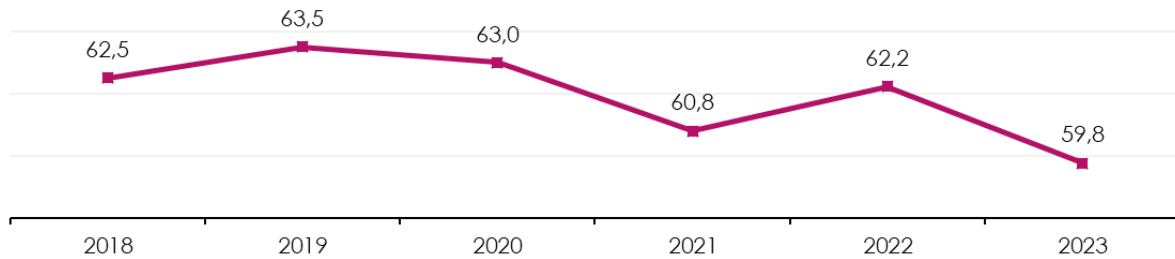


Tableau récapitulatif des entrées et des sorties sur les 3 dernières années

	2021	2022	2023	Total des 3 dernières années
Entrées	27	14	21	62
Taux d'entrée (hors remplaçants-renforts-saisonniers)	17,2%	7,7%	15,0%	-
Sorties	36	17	22	75
<i>Dont transferts</i>	0	0	1	1
Taux de sortie (hors fin de contrat remplaçants-renforts-saisonniers)	20,4%	12,0%	14,1%	-
Effectif au 31/12	119	116	115	-

1.3.3 Effectif rémunéré à l'heure

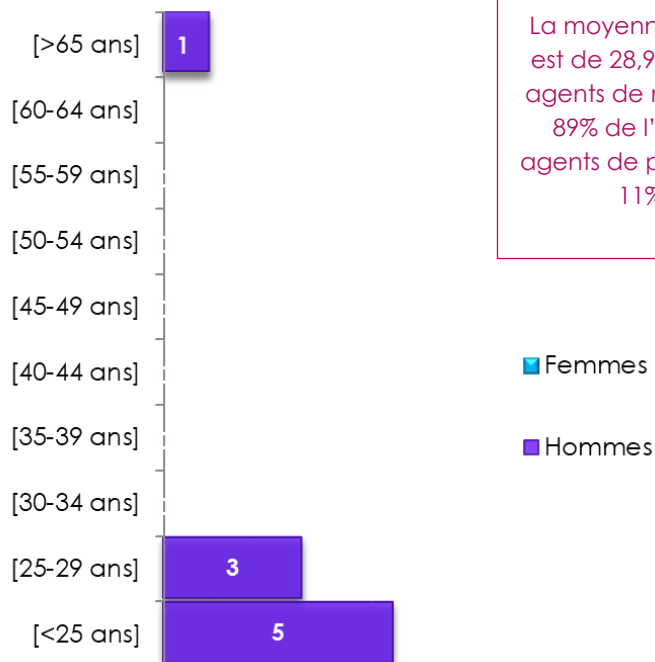
Au 31 décembre 2023, on dénombre 9 agents horaires.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution en nombre	Evolution en %
Nombre d'agents au 31 décembre	10	10	22	12	15	9	-6,0	-40,0%
E.T.P. au 31 décembre	4,5	6,7	10,3	6,5	9,4	5,1	-4,3	-46,2%
E.T.P. moyenne annuelle	2,5	3,4	6,0	4,1	6,6	7,6	1,0	15,1%

REPARTITION PAR SEXE

	2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	7	70,0%	7	70,0%	11	50,0%	8	66,7%	10	66,7%	9	100,0%
Femmes	3	30,0%	3	30,0%	11	50,0%	4	33,3%	5	33,3%	0	0,0%

REPARTITION PAR AGE



La moyenne d'âge des agents horaires est de 28,9 ans (tous des hommes). Les agents de moins de 30 ans représentent 89% de l'effectif horaire. Quant aux agents de plus de 50 ans, ils représentent 11% de l'effectif horaire.

REPARTITION PAR SERVICE

Les 9 agents horaires se répartissent dans les services suivants :

	Nombre agents	% par rapport à l'effectif horaire total
CCAS Direction	1	11%
Autonomie	4	44%
Résidence abrioux	4	44%

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 (repas à domicile, résidences sociales...).

Répartition par service (saisonniers mensuels et horaires)

Services d'accueil	Agents Saisonniers
Repas à domicile	5
Résidence Abrioux	2
TOTAL	7

Nota Bene: Le total des agents saisonniers ne correspond pas 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)

2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution en %
238	715	916	1 239	1 298	574	-55,8%



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 19 décembre 2017, le conseil d'administration du CCAS avait décidé d'une durée du travail effectif fixée à 1607 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	23,9%
Option 2 : 37 heures 40 et 11 jours ARTT	2,6%
Option 3 : 39 heures 45 et 22 jours ARTT	73,5%
Option 4 : 1 607 heures annuelles (cycle annuel ou cycle pluri-hebdomadaire) (1)	0,0%
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 veilleurs de nuit de la résidence Abrioux (travail sur l'intégralité de la période de nuit), 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 1 607 heures soit 1 567 heures.

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 ininterrompu

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.
- 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 suite au 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.

- 73 comptes CET ouverts au 31 décembre 2023 et 1 440 jours ont été épargnés depuis le décret du 26 août 2004 dont 181 au titre de l'année 2023 (177 en 2022).
- 7 comptes clos (2 en 2022).

Catégorie	Nombre de CET ouverts depuis le décret du 26/08/2004	Nombre de jours épargnés depuis le décret du 26/08/2004	dont nombre de jours épargnés en 2023	Nombre de jours consommés en 2023	Nombre de comptes clos
A	37	826	116	125	3
B	6	190	0	24	3
C	30	424	65	19	1
Total	73	1440	181	168	7
Rappel 2022	78	1423	177	62	2

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 depuis 2019	dont CA	dont RTT	dont CET
A	12	6	6	0
B	2,5	2,5	0	0
C	0	0	0	0
TOTAL	14,5	8,5	6	0
<i>rappel cumul à 2022</i>	<i>11,5</i>	<i>6,5</i>	<i>5</i>	<i>0</i>

Le dispositif de dons de jours n'a jamais été mobilisé depuis sa mise en place.

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 complémentaires	Total	
							Nombre d'heures	Coût financier (en euros)
Ressources Internes	Nb d'heures	38		8	7		52	
	montant	614		210	232			1 057
Interventions sociales	Nb d'heures			12			12	
	montant			338				338
Autonomie	Nb d'heures	27		30	5		62	
	montant	438		824	151			1 413
Résidence Abrioux	Nb d'heures	141	32		4		177	
	montant	2 302	524		139			2 965
Total	Nb d'heures	206	32	51	16	0	304	
	montant	3 355	524	1 372	522	0		5 773

La résidence Abrioux réalise à elle-seule 58% des heures supplémentaires du CCAS.

Evolution du nombre d'heures supplémentaires de 2018 à 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total nombre d'heures supplémentaires rémunérées	656	906	444	394	489	304
% d'augmentation / année précédente	11,0%	38,1%	-51,0%	-11,3%	24,2%	-37,9%
Coût financier (hors charges patronales)	10 308	14 837	7 616	6 708	8 716	5 773



2

Sécurisation et accompagnement
des parcours individuels

2.1 CHIFFRES-CLES

Chiffres clés 2023

CCAS

RECRUTEMENT

Nombre de mobilités internes	2
-------------------------------------	----------

FORMATION

582	jours de formation mensuels
0	jours de formation horaires
Coût de la formation (dont salaires des agents)	179 366 €
	5,5% (2% sans les salaires)

INSERTION PROFESSIONNELLE

Taux d'emploi des travailleurs handicapés	14,6%		
1	Apprentis	1	Stagiaires scolaires

REMUNERATION ET CARRIERE

Le Net fiscal moyen est de	2 445 €
Le Net fiscal moyen pour les femmes est de	2 439 €
Le Net fiscal moyen pour les hommes est de	2 473 €

MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

10,8%	Taux d'absentéisme global
10,3%	Taux d'absentéisme pour raisons de santé

2.2 RECRUTEMENT ET MOBILITE

2.2.1 Mobilité interne

2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution en nombre 2022/2023
4	1	0	4	2	2	0

Indice de mobilité

	Nombre d'agents	Taux de mobilité dans la catégorie
Catégorie A	0	0,0%
Catégorie B	0	0,0%
Catégorie C	2	3,2%

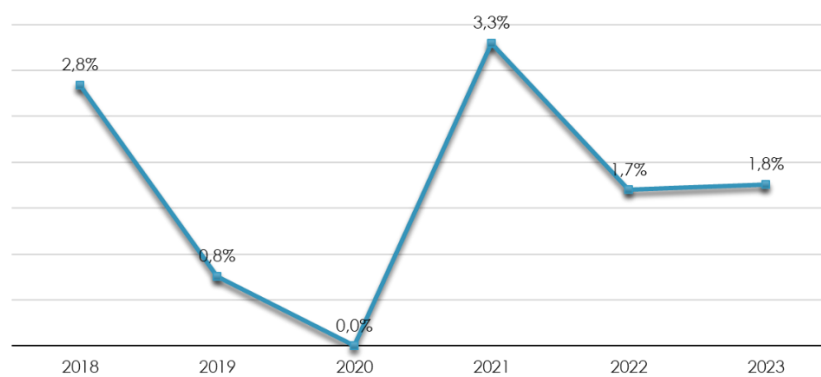
Taux de mobilité : 1,8%

Calcul : $\frac{\text{total des agents ayant changé d'emploi} \times 100}{\text{Effectif mensuel moyen annuel 2023}}$

Effectif mensuel moyen annuel 2023

L'effectif moyen annuel 2023 est de 113,7

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 le CCAS 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 du CCAS de Dijon car ils correspondent à un besoin particulier. Certains sont financés par la cotisation et d'autres sont entièrement financés par le CCAS 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 2023,
- **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 2018	Nombre jours réalisés 2019	Nombre jours réalisés 2020	Nombre jours réalisés 2021	Nombre jours réalisés 2022	Nombre jours réalisés 2023
Accompagnement des évolutions professionnelles						15
Compétences humaines et relationnelles						38
Compétences managériales						45
Compétences Métiers	854	693	337	396	420	404
Formations personnelles						0
Sécurité et prévention des risques						80
TOTAL	854	693	337	396	420	582

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	516,5	89%	83%	62%
Hommes	65,5	11%	17%	38%

* 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 (516,5 jours contre 65,5) ; 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 que les femmes sont parties davantage en formation que les hommes (62% contre 38%).

Répartition des départs en formation par type de formation

Type de formation	Nb jours réalisés	Nb départs	Nb agents formés*
Formation statutaire	567	333	101
Prépa concours et examens	15	2	2
Total	582	335	102

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	30	5,3%	3	3
Professionnalisation tout au long de la carrière	537	94,7%	330	101
Total	567	100%	333	101

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	317	33	217,5	567
Prépa concours et examens	0	0	15	15
TOTAL	317	33	233	582
% par catégorie	54,5%	5,6%	39,9%	100,0%

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

Type de Formation	Total	%
Organismes extérieurs	395	67,8%
C.N.F.P.T. partenariat financier	1	23,3%
C.N.F.P.T. cotisation	134,5	
Formations internes	52,0	8,9%
TOTAUX	582	100%

AGENTS HORAIRES

En 2023, aucun agent horaire n'a bénéficié de journée de formation.

2.3.3 Coût de la formation

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
C.N.F.P.T. Cotisation	31 674 €	29 959 €	24 802 €	28 766 €	31 199 €	32 836 €
C.N.F.P.T. actions en partenariat	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Organismes extérieurs	54 629 €	46 801 €	49 997 €	34 959 €	36 427 €	34 084 €
Frais de mission	8 469 €	6 217 €	2 592 €	4 280 €	1 565 €	284 €
Sous - total	94 772 €	82 977 €	77 391 €	68 006 €	69 190 €	67 203 €
Salaires agents en formation	130 050 €	112 055 €	57 130 €	72 645 €	81 953 €	112 163 €
TOTAL	224 823 €	195 032 €	134 521 €	140 651 €	151 143 €	179 366 €
% masse salariale	6,4% (2,7% sans les salaires)	5,9% (2,5% sans les salaires)	4,1% (2,3% sans les salaires)	4,4% (2,1% sans les salaires)	4,6% (2,1% sans les salaires)	5,5% (2% sans les salaires)

Nota Bene : Compte-tenu de la crise sanitaire et en soutien aux collectivités territoriales, le CNFPT a décidé de ne pas recouvrer 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 du 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.

Au CCAS, 17 agents sont employés à ce titre au 31 décembre 2023, soit 14,6%

	2021	2022	2023
Taux d'emploi des travailleurs handicapés	12,1	13,9	14,6

Nota Bene: les modalités de recensement et de calcul du taux d'emploi direct des travailleurs handicapés ont été modifiées par la loi du 11 février 2005 puis par le décret 2019-645 du 26 juin 2019. 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	2	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	5	5	0	0	0
. 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	0
Accidentés du travail ou victime d'une maladie professionnelle	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	0	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	0
Fonctionnaires inaptes ou reclassés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	0	0	8	8	0	0	0	0
Titulaires d'une carte d'invalidité	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	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	0
Allocataires d'une Allocation Adulte Handicapé	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Effectifs	0	2	0	0	0	0	0	0	1	14	0	0	1	16	17	0	0	0	0

- 5 agents ont une reconnaissance en qualité de travailleurs handicapés (RQTH) délivrée par la C.D.A.P.H.
- 3 agents ont une A.T.I.
- 8 agents sont reclassés pour raisons médicales
- 1 agent est titulaire d'une carte d'invalidité

	Nombre	%	Homme (%)	Femme (%)	Titulaires et stagiaires (%)	Non titulaires (%)
Catégorie A	2	11,8%	0,0%	100,0%	100,0%	0,0%
Catégorie B	0	0,0%	-	-	-	-
Catégorie C	15	88,2%	6,7%	93,3%	100,0%	0,0%
Total	17	100%	5,9%	94,1%	100,0%	0,0%

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 2023, le montant de ces prestations s'élève à 1 850 euros.

2.4.2 Apprentissage

En 2023, le CCAS a accueilli un apprenti.

Secteur	Nombre de jeunes en contrat d'apprentissage		
	Hommes	Femmes	Total
Direction Action sociale	1	0	1
TOTAL	1	0	1

2.4.3 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 2023, le CCAS de Dijon a accueilli 1 stagiaire (contre 2 en 2022).

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 31/12/2023, 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 de 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	3 005	3 375	3 058
Catégorie B	2 756	2 446	2 705
Catégorie C	1 988	2 008	1 992
Moyenne du Net Fiscal 2023	2 439	2 473	2 445

Net fiscal moyen par groupe de fonction et par sexe

Groupe de fonction	Nbre d'agents	Femmes	Hommes	TOTAL
A3	8	3 474	3 912	3 589
A4	34	2 912	3 202	2 939
B1	3	3 081	2 908	3 024
B2	9	2 481	2 446	2 477
C1	2	2 277	2 410	2 344
C2	29	2 043	1 908	2 007
C3	29	1 889	2 116	1 916
Total	114	2 439	2 473	2 445

Le statut de la fonction publique territoriale garantit l'égalité de traitement, puisqu'il fixe les éléments qui composent la rémunération d'un fonctionnaire territorial sans critère de sexe, mais selon le cadre d'emploi, la filière, la catégorie et le grade.

Il n'existe aucune discrimination de salaire entre les femmes et les hommes au CCAS. Néanmoins, **les femmes perçoivent en moyenne et toutes catégories confondues 1,4% de moins que les hommes (contre 3,8% de plus en 2022).**

Cet écart est cependant très hétérogène suivant la catégorie hiérarchique observée. Ainsi les femmes perçoivent en moyenne 370 € de moins que les hommes en catégorie A, 21 € de moins en catégorie C, mais 310 € de plus en catégorie B. Les données sont cependant à manier avec précaution compte tenu du faible effectif de la collectivité et plus particulièrement de celui des hommes.

De plus, une variation de l'effectif sur cette collectivité a un impact important sur la structure des rémunérations. Si l'on examine les mouvements d'effectifs en 2023, on s'aperçoit que l'effet Noria a un rôle important et il concerne en très grosse majorité les femmes (la population étant à 83% féminine. Ainsi avec un taux de rotation de 15,8% de la population mensuelle féminine du CCAS, l'indice majoré moyen des agentes sortantes était de 492 quand celui des agentes entrantes était de 441, ce qui représente en brut mensuel une moyenne de -250 €.

Ecart du net fiscal entre les femmes et les hommes

Les femmes représentent au CCAS 83% de l'effectif et sont sur-représentées par rapport aux hommes en catégorie A et B. En 2023, les femmes ont perçu en moyenne 34€ de moins que les hommes alors qu'elles percevaient 140€ de plus en en 2018.

	Ecart net fiscal entre les femmes et les hommes					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
A	382	51	-104	-226	-351	-370
B	-73	231	220	126	138	310
C	-114	-25	9	-24	48	-21
Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes	140	277	252	166	86	-34

Ecart du Net fiscal entre les femmes et les hommes :
(Net fiscal moyen des Femmes) – (Net fiscal moyen des Hommes)

Net fiscal moyen par filière

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Catégorie A	3 058	3 005	3 375	-370
Filière administrative	3 464	3 343	3 577	-234
Filière médico-sociale & technique	2 523	2 523	NC*	NC*
Filière sociale	3 028	3 031	NC*	NC*
Sans filière	-	-	-	-
Catégorie B	2 705	2 756	NC*	NC*
Filière administrative	2 791	NC*	NC*	NC*
Filière animation	2 659	2 659	NC*	NC*
Catégorie C	1 992	1 988	2 008	-21
Filière administrative	1 946	1 989	NC*	NC*
Filière animation	1 924	1 888	NC*	NC*
Filière médico-sociale et technique	2 316	NC*	NC*	NC*
Filière sociale	NC*	NC*	NC*	NC*
Filière technique	2 039	2 021	2 073	-53
Total	2 445	2 439	2 473	-34

**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*

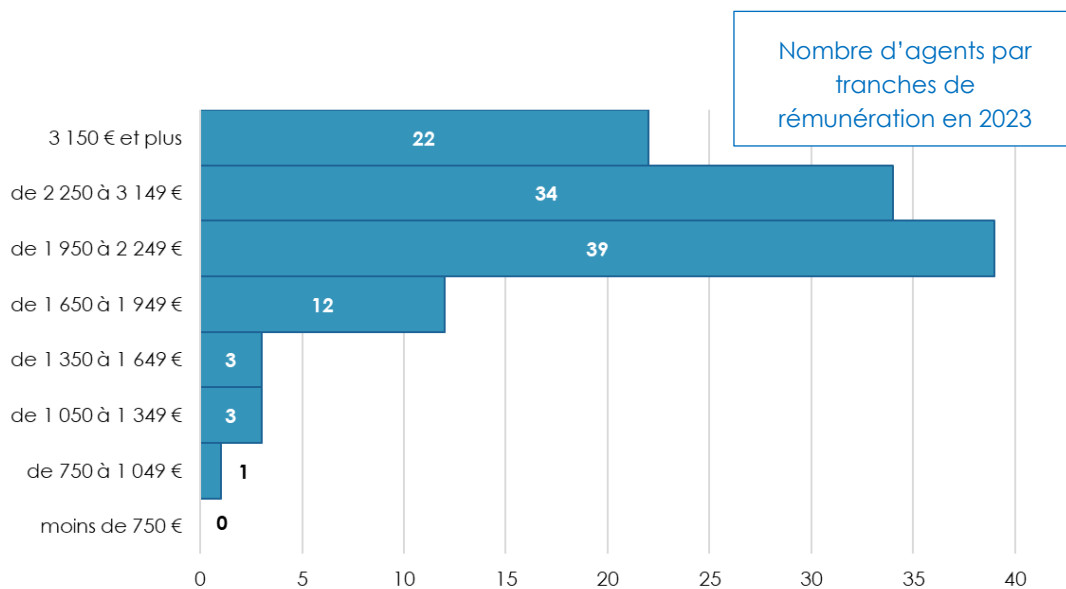
Net fiscal moyen par cadre d'emplois

	Total	Femmes	Hommes	Ecart du net fiscal (Net fiscal femmes - Net fiscal hommes)
Filière administrative	2 336	2 211	2 931	-720
Adjoints administratifs territoriaux	1 946	1 989	NC*	NC*
Attachés Territoriaux	3 464	3 343	3 577	-234
Rédacteurs Territoriaux	2 791	3 088	NC*	NC*
Filière animation	2 191	2 196	NC*	NC*
Adjoints territoriaux d'animation	1 924	1 888	NC*	NC*
Animateurs territoriaux	2 659	2 659	NC*	NC*
Filière médico-sociale & technique	2 434	2 438	NC*	NC*
Auxiliaires de soins territoriaux	2 316	NC*	NC*	NC*
Infirmiers Terr. en Soins Généraux	2 523	2 523	NC*	NC*
Filière sociale	2 977	2 976	NC*	NC*
Agents sociaux territoriaux	NC*	NC*	NC*	NC*
Assistants territoriaux socio-éducatifs	2 961	2 959	NC*	NC*
Conseiller Terr. socio-éd	NC*	NC*	NC*	NC*
Filière technique	2 039	2 021	2 073	-53
Adjoints techniques territoriaux	2 022	1 993	2 073	-80
Agents de maîtrise territoriaux	NC*	NC*	NC*	NC*
Total	2 445	2 439	2 473	-34

**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 TRANCHE DE SALAIRE (NET FISCAL)

	Nombre d'agents 2018	Nombre d'agents 2019	Nombre d'agents 2020	Nombre d'agents 2021	Nombre d'agents 2022	Nombre d'agents 2023
moins de 750 €	0	0	0	0	0	0
de 750 à 1 049 €	0	1	1	1	2	1
de 1 050 à 1 349 €	3	6	3	5	4	3
de 1 350 à 1 649 €	26	14	19	8	2	3
de 1 650 à 1 949 €	48	51	51	48	36	12
de 1 950 à 2 249 €	13	14	13	13	23	39
de 2 250 à 3 149 €	40	39	35	36	35	34
3 150 € et plus	9	7	6	8	14	22
Total	139	132	128	119	116	114



REMUNERATION MEDIANE NETTE

La rémunération médiane est de 2 225 euros (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 : 2,6

Cet écart signifie que les 10% d'agents recevant les plus fortes rémunérations perçoivent en moyenne 2,6 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
2023	537 586 €	7	3	120	-
2022	508 944 €	9	1	120	-
2021	470 353 €	9	1	120	-

2.5.2 Avancement**AVANCEMENT D'ECHELON**

En 2023, 35 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, soit 34,3% des fonctionnaires du CCAS. Les femmes représentent 80% 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 CCAS)**Avancement de grade**

L'avancement de grade entraîne le passage à un grade et à des fonctions supérieures ; 7 agents en ont bénéficié en 2023.

Filière	Grade	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	Adjt adm Pal 1CI	1	0	1
Total filière administrative		1	0	1
Filière technique	Adjt tech ter Pal 1CI	0	1	1
Total filière technique		0	1	1
Filière sociale	Assist soc-ed CIEx	2	0	2
	Agent social Pal 1CI	1	0	1
Total filière sociale		3	0	3
Filière animation	Adjt ter anim Pal 1CI	1	1	2
Total filière animation		1	1	2
TOTAL		5	2	7

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. Aucun agent n'a été promu au CCAS en 2023.

Répartition des promus par service

Services	Nombre d'agents	% par rapport à l'effectif total
Service d'accompagnement	3	50,0%
Résidence Abrioux	1	8,3%
Interventions sociales	1	1,8%
Service social général	2	5,1%
TOTAL	7	6,1%

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 2023, il y avait 4 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		
2018	0	0,0%	11	22,4%	1	1,4%	12	8,7%
2019	0	0,0%	2	20,0%	1	1,5%	3	2,3%
2020	0	0,0%	3	30,0%	2	3,0%	5	3,9%
2021	0	0,0%	3	33,3%	2	3,2%	5	4,2%
2022	1	2,1%	2	25,0%	1	1,7%	4	3,4%
2023	2	4,5%	1	14,3%	1	1,6%	4	3,5%

2.5.3 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.

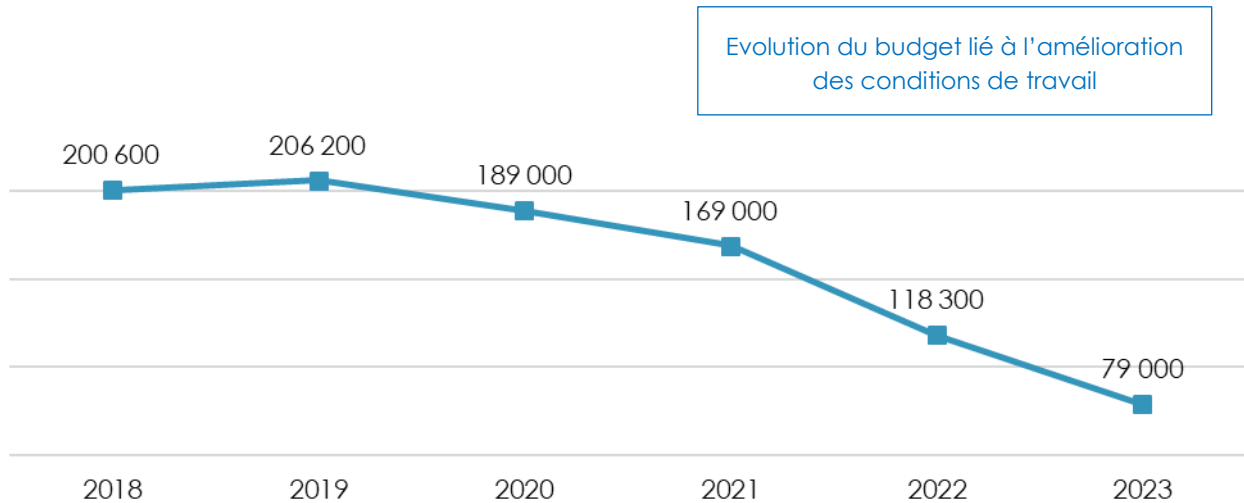
Depuis 2011, aucune sanction n'a été enregistrée au CCAS.

2.6 MEDECINE PROFESSIONNELLE ET PREVENTION DES RISQUES

2.6.1 Budget dédié à l'amélioration des conditions de travail

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. L'évolution à la baisse ces dernières années sur le budget de la ville est notamment induite par les transferts de personnel à Dijon métropole. Par ailleurs, il est important de souligner que l'amélioration des conditions matérielles de travail repose également et principalement sur d'autres budgets que la DRH (bâtiments, logistique, environnement de travail).



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)

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nombre de déclarations d'accidents du travail avec arrêts ou sans arrêts	7	7	7	8	5	4
% d'évolution / année précédente	-41,7%	0,0%	0,0%	+14,3%	-37,50%	-20,0%
Nombre de jours d'arrêts pour des accidents du travail ayant eu lieu dans l'année	57	37	89	72	37	26
% d'évolution / année précédente	-55,1%	-35,1%	140,5%	-19,1%	-48,6%	-29,7%

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 2023	4	0	4
Nombre de jours d'arrêts consécutifs aux accidents du travail 2023	26	0	26

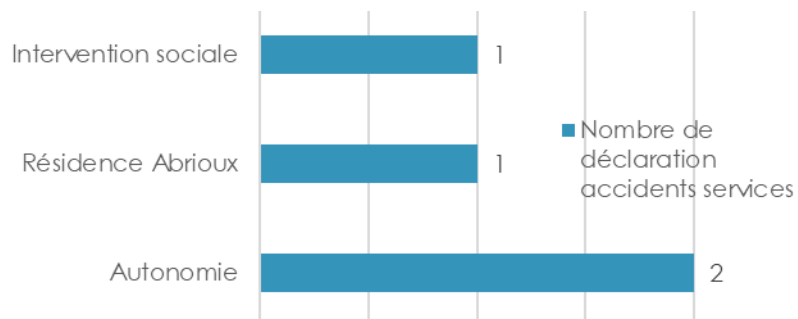
Taux de fréquence : nombre d'accidents de service avec arrêt pour un million d'heures travaillées

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de fréquence	13,1	5,0	22,0	16,5	0,0	0,0

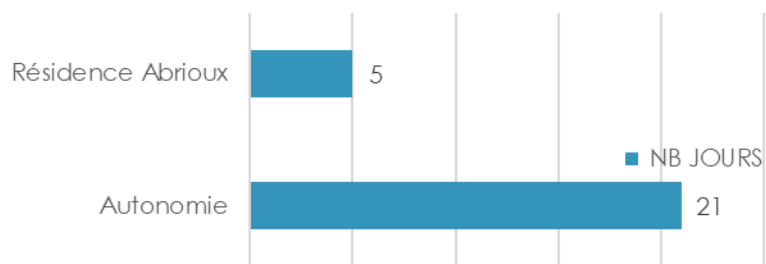
Taux de gravité : nombre de jours d'arrêts suite à un accident de service pour mille heures travaillées

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de gravité	0,25	0,03	0,43	0,30	0,00	0,16

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



2.7 ABSENTEISME

Méthode : seuls sont comptés les jours d'absence réellement intervenus sur l'année 2023. 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 2023 hors congés parentaux et disponibilités d'office** maladie soit 113,7 agents mensuels et non sur l'effectif au 31/12/2023 (calcul effectué sur le nombre de jours calendaires soit 365 jours) :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taux d'absentéisme global	12,4	13,6	12,2	15,1	12,9	10,8

A eux seuls, les arrêts pour maladie ordinaire représentent 7,4 %

Taux d'absentéisme global : 10,8%
 $(4\,461 \times 100) / (365 \times 113,7)$

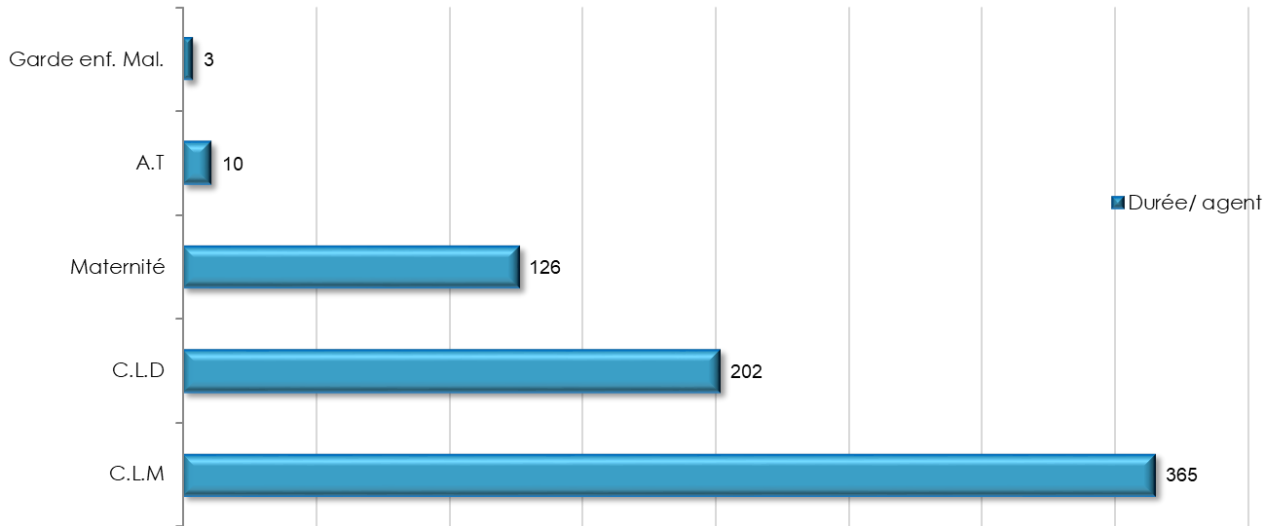
2.7.2 Taux d'absentéisme par motif

Congés	TOTAL hommes / femmes					Taux absentéisme 2023 par motif		
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Durée/agent	Nombre d'arrêts	Durée/arrêt	TOTAL	Dont hommes	Dont femmes
M.O	3 069	69	44	131	23,4	7,4%	3,7%	8,1%
C.L.M	365	1	365	0	-	0,9%	0,0%	1,1%
C.L.D	806	4	202	0	-	1,9%	0,0%	2,3%
C.G.M	0	0	-	0	-	0,0%	0,0%	0,0%
Maladie prof.	0	0	-	0	-	0,0%	0,0%	0,0%
A.T	31	3	10	3	10,3	0,1%	0,1%	0,1%
Maternité	126	1	126	1	126,0	0,3%	0,0%	0,4%
Congé pat.	0	0	-	0	-	0,0%	0,0%	0,0%
Garde enf. Mal.	64	19	3	53	1,2	0,2%	0,2%	0,2%
TOTAL	4 461,0	78	57	188	23,7	10,8%	4,0%	12,1%

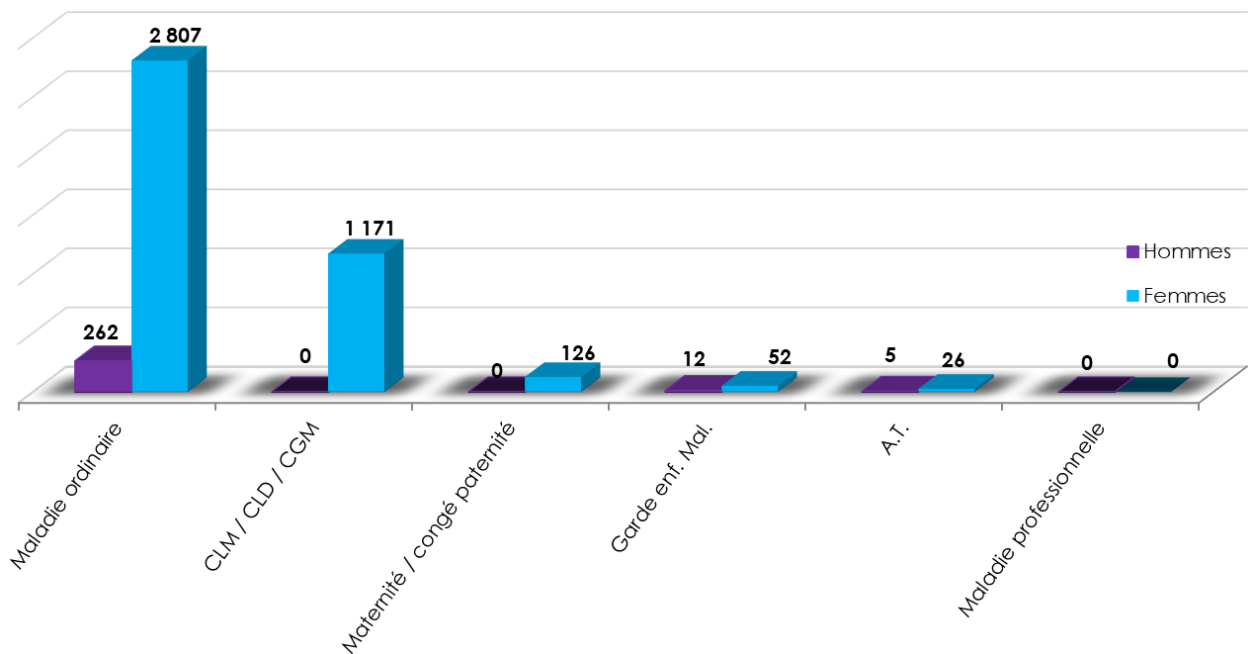
Pourcentage du nombre de jours d'arrêt par motif par rapport au nombre de jours d'arrêt total sur l'année

	Nombre de jours	%
Maladie ordinaire	3 069	68,8%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	1 171	26,2%
Maladie professionnelle, accident du travail	31	0,7%
Maternité, adoption, paternité, enfant malade	190,0	4,3%
Total	4 461,0	100%

Nombre de jours d'arrêt par agent et par motif en 2023



Nombre de jours d'absence par motif et par sexe en 2023



Evolution du taux d'absentéisme de 2018 à 2023 par motif

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Maladie ordinaire	4,6	6,4	5,7	8,5	7,2	7,4
Congé longue maladie	0,8	0,9	2,4	1,5	0,5	0,9
Congé longue durée	4,3	5,1	3,2	4,3	4,4	1,9
Congé grave maladie	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maladie professionnelle	0,2	0,2	0,2	0,3	0,0	0,0
Accident du travail	1,9	0,7	0,2	0,2	0,1	0,1
Maternité	0,4	0,1	0,4	0,3	0,6	0,3
Congé paternité	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Garde d'enfant malade	0,1	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2
TOTAL	12,4	13,6	12,2	15,1	12,9	10,8

Taux d'absentéisme par catégorie

	A	B	C
Maladie ordinaire	7,2	11,8	7,1
Congé longue maladie - longue durée et grave maladie	0,4	0,0	4,9
Maladie professionnelle	0,0	0,0	0,0
Accident du travail	0,0	0,0	0,1
TOTAL RAISON SANTE	7,6	11,8	12,1
Maternité - Adoption - Congé paternité	0,8	0,0	0,0
Garde d'enfant malade	0,2	0,0	0,1
TOTAL HORS RAISON SANTE	1,0	0,0	0,1
TOTAL	8,6	11,8	12,2

	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 2023
	Maladie ordinaire	Congé de longue maladie	Congé de longue durée	Congé grave maladie	Maladie profession- nelle	Accident travail	Total jours d'absence raisons santé		Congé maternité	Adoption	Congé paternité	Garde enfants malades			
DGD Cohésion sociale	3 069	365	806	0	0	31	4 271	10,3	126	0	0	64,0	4 461	10,8	114
CCAS Direction générale	30	0	0	0	0	0	30	3,3	0	0	0	0	30	3,3	3
Interventions sociales	961	365	71	0	0	5	1 402	6,9	126	0	0	35	1 563	7,7	56
Ressources internes	61	0	0	0	0	0	61	2,4	0	0	0	0,0	61,0	2,4	7
Abrioux	415	0	312	0	0	5	732	17,7	0	0	0	2,5	734,5	17,8	11
Autonomie	1 602	0	423	0	0	21	2 046	15,0	0	0	0	26,5	2 072,5	15,2	37
TOTAL CCAS	3 069	365	806	0	0	31	4 271	10,3	126	0	0	64,0	4 461,0	10,8	114

Nb : attention, plus l'effectif d'un service est faible, plus le taux d'absentéisme est sensible à la variation : un seul agent absent peut conduire à un taux d'absentéisme très important.

	Durée moyenne d'un arrêt de travail (MO)	Nb de jours d'arrêt par agent et par an (MO)
2018	15,2	16,9
2019	19,2	23,2
2020	18,3	18,4
2021	27,9	30,9
2022	17,0	26,1
2023	23,4	27,0

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. Le décret n° 2023-37 du 27 janvier 2023 met un terme, à compter du 1er février 2023, à la délivrance d'arrêts de travail dérogatoires aux assurés se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler, y compris à distance, en cas de contamination par le covid-19 établie par un examen inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale afin de limiter la propagation de l'épidémie de Covid.

Pour les agents publics, cela signifie la fin de la suspension du jour de carence. Prévu par l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, le jour de carence implique que « les agents publics civils et les militaires en congé de maladie et les salariés en congé de maladie pour lesquels l'indemnisation de ce congé n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale ou est assurée par un régime spécial de sécurité sociale (...) ne bénéficient du maintien de leur traitement ou de leur rémunération, ou du versement de prestations en espèces par l'employeur qu'à compter du deuxième jour de ce congé ».

La suspension du jour de carence, plusieurs fois prolongée, avait été mise en œuvre tout au long de la crise sanitaire. Mais la loi du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023, dans son article 27, disposait que la suspension ne s'appliquerait que jusqu'à une date fixée par décret, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2023. Finalement, elle a pris fin dès le 1er février.

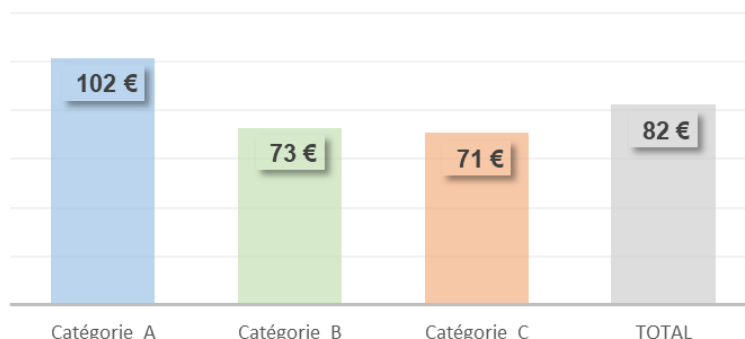
Collectivité	2022		2023		EVOLUTION	
	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)	Nombre de jours de carence	Montant déduction carence (brut hors charges)
CCAS de DIJON	119	9 357 €	122	10 047 €	3	690,3 €
Catégorie A	32	3 079 €	46	4 669 €	14	1 591 €
Catégorie B	11	907 €	3	218 €	-8	-688 €
Catégorie C	76	5 371 €	73	5 159 €	-3	-212 €

Au total, il y a eu 122 jours prélevés pour un montant brut de 10 047 €

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)
CCAS de DIJON	102	8 459 €	20	1 588 €	122	10 047 €
Catégorie A	43	4 249 €	3	420 €	46	4 669 €
Catégorie B	3	218 €	0	0 €	3	218 €
Catégorie C	56	3 992 €	17	1 167 €	73	5 159 €

Le montant moyen d'une journée de carence s'est élevé à 82€. Globalement, le montant moyen prélevé d'un jour de carence pour un agent de catégorie A a représenté 1,5 fois celui d'un agent de catégorie C

Montant moyen prélevé d'une journée de carence (brut hors charges CCAS)



Sexe	% de l'effectif moyen annuel catégoriel par sexe	Part en % du nbre de jours de carence prélevés	% pondéré par rapport à l'effectif catégoriel
Femmes	83%	84%	51%
Hommes	17%	16%	49%

Au CCAS, ce sont les femmes qui ont eu le plus de jours de carence prélevés en 2023 (84% contre 16%). 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 quasi parité (49% pour les hommes contre 51% pour les femmes).

(% de jours de carence / % agents par sexe)

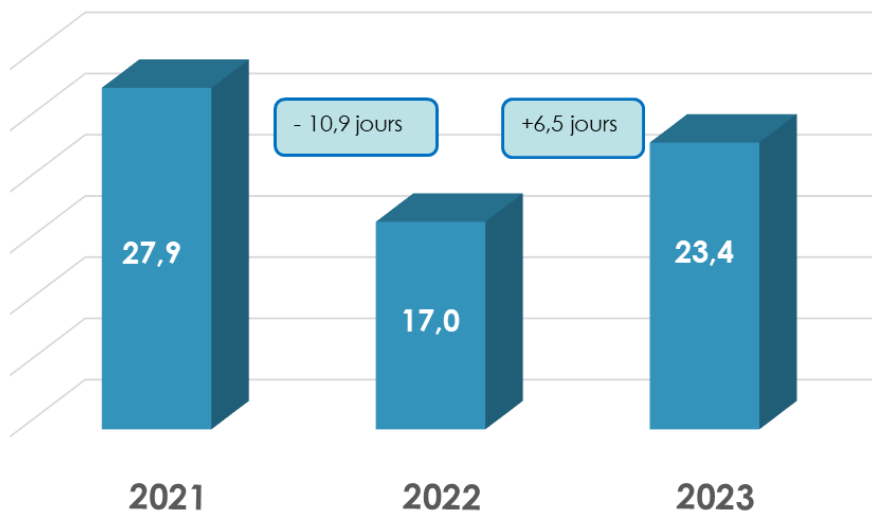
Total des ratios

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	40%	38%	38%
Catégorie B	6%	2%	18%
Catégorie C	54%	60%	44%

A la première lecture, on constate que les jours de carence prélevés ont concerné dans la grande majorité les agents de catégorie C (60%). Cependant, si on rapporte ce nombre de jours à l'effectif moyen annuel par catégorie, on constate une réduction de l'écart : en effet, 38% des jours prélevés concernent les agents de catégorie A, 18% les agents de catégorie B et 44% les agents de catégorie C.

Collectivité	2022			2023			Evolution 2022/2023 en nombre 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	
CCAS de DIJON	3 052	180	17,0	3 069	131	23,4	6,5
Catégorie A	725	58	12,5	1 192	51	23,4	10,9
Catégorie B	300	13	23,1	277	3	92,3	69,3
Catégorie C	2 027	109	18,6	1 600	77	20,8	2,2

Durée moyenne d'un arrêt





3

Avancées collectives

3.1 CHIFFRES CLES

Chiffres clés 2023

CCAS

Plan de déplacement d'administration (nombre de bénéficiaires)

Transports en commun urbains et non urbains	29
DiviaVélo / DiviaVélodi	1
Location de vélos	3
Forfait Mobilité Durable	17

Budget global action sociale 111 138 € (1,9% de la masse salariale)

dont Protection sociale complémentaire	44 631 €
dont Restauration du personnel	19 973 €
dont Comité d'action sociale (CAS)	18 444 €
dont Comité national d'action sociale (CNAS)	26 288 €
dont Aide sociale du personnel	1 803 €

Taux de retour sur participation CNAS 118,7%

Dialogue social

10	CST tenus en 2023 (Ville, CCAS et Dijon Métropole)
5	F3SCT tenus en 2023 (Ville, CCAS et Dijon Métropole)

Nombre d'agents ayant fait grève au moins une fois dans l'année	29
Equivalent en nombre de journées d'absence pour grève	46

3.2 CONTRIBUTIONS EN FAVEUR DU PERSONNEL

3.2.1 Plan de déplacement d'administration

Le CCAS 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.

Depuis le 1er septembre 2023, le CCAS participe sur la base de 75% (au lieu de 50% antérieurement) de l'abonnement urbain ou non urbain proposé (dans la limite du plafond mensuel de 96,36 € au 1er janvier 2023) et ce, quelle que soit l'évolution tarifaire de l'abonnement.

Le nombre d'agents bénéficiaires est le suivant :

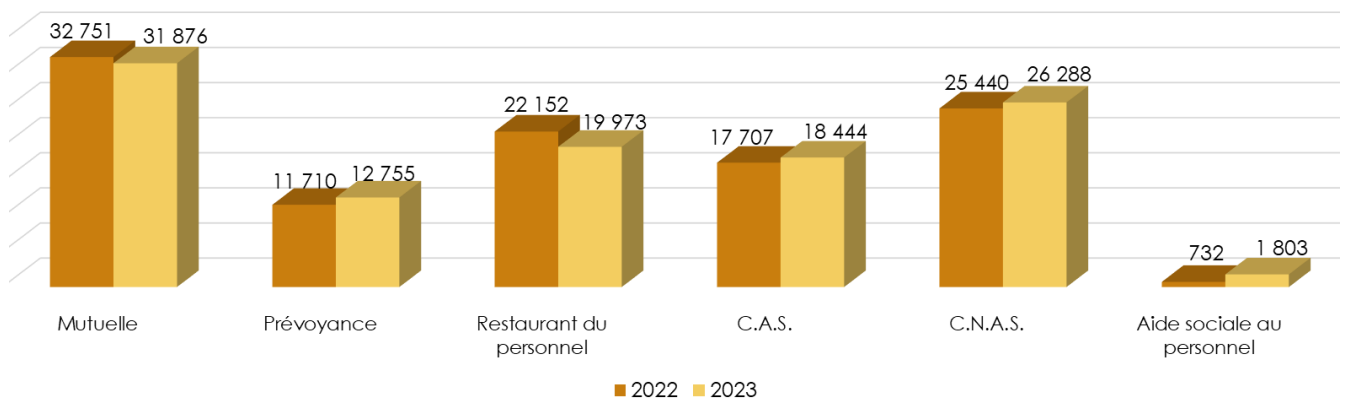
- Transports en Commun Urbain (T.C.U.) : 25 (30 en 2022)
- Transports en Commun non Urbains (train / TRANSCO) : 4 (4 en 2022)
- DiviaVélo / DiviaVélodi : 1 (0 en 2022)
- Vélos : mise en place d'un système de location de vélos avec un tarif de location de 15 euros par an. En 2023, il y a eu 3 vélos loués au C.C.A.S. (3 en 2022).

La collectivité a par ailleurs mis en place le Forfait Mobilité Durable par délibération du 6 octobre 2022. En 2023, il y a eu 17 agents bénéficiaires.

3.2.2 Prestations sociales

BILAN FINANCIER DE L'ACTION SOCIALE MISE EN PLACE PAR LE CCAS EN FAVEUR DES AGENTS

	Coûts
Mutuelle (participation brute forfaitaire en fonction de la composition familiale pour les contrats labellisés)	31 876
Risque prévoyance (notamment maintien de salaire - participation de 17,06€ brut/mois)	12 755
Restauration du personnel (subvention en année civile)	19 973
Comité d'Action sociale (subvention en année civile)	18 444
C.N.A.S. (subvention en année civile)	26 288
Aide sociale au personnel	1 803
Total	111 138



LE CNAS

Le nombre de demandes de prestations est en hausse (+ 106 demandes par rapport à 2022). La demande de prestation « billetterie » connaît la hausse la plus importante (+ 99 demandes en 2023 par rapport à 2022).

Le taux de retour sur participation 2023 s'établit à 118,7 %. La cotisation s'est élevée à 26 288 € en 2023, soit une augmentation de 3.33 % par rapport à l'année 2022.

Le nombre d'agent au 1er janvier 2023 était de 114 contre 116 en 2022 soit 1,7 % d'agents en moins.

En ce qui concerne le montant des demandes de prestations, il est en diminution de -3,6 % par rapport à 2022, soit de 32 356 € à 31 202 €.

	2020	2021	2022	2023
Cotisation annuelle de la collectivité	28 057	28 125	25 440	26 288
Montant des prestations servies par le CNAS	24 773	29 456	32 356	31 202
Retour sur participation	88,3%	104,7%	127,2%	118,7%

Prestations	Nombre de dossiers	Bonification
Accueil de loisirs	8	645,00 €
Aide familiale	0	0,00 €
Aide Sociale au logement	1	386,00 €
Carte de pêche	0	0,00 €
Décès	0	0,00 €
Décès agent	0	0,00 €
Déménagement	1	200,00 €
Départ à la retraite	5	2 260,00 €
Enfant handicapé	4	1 290,00 €
Forfait sport	21	785,00 €
Garde jeunes enfants	2	220,00 €
Handicapé tierce personne	1	215,00 €
Mariage-Pacs	1	230,00 €
Médailles	13	2 555,00 €
Ménage à domicile	0	0,00 €
Naissance-adoption-reconnaissance	1	220,00 €
Noël des enfants	22	684,42 €
Permis de chasse	0	0,00 €
Permis de conduire	0	0,00 €
Plus solidarité	0	0,00 €
Précarité énergétique	0	0,00 €
Rentrée scolaire	64	4 221,62 €
Secours exceptionnel	2	812,00 €
Séjour classe d'environnement	3	206,00 €
Séjour linguistique	5	294,00 €
Séjour vacances enfants	28	1 733,00 €
Séjour vacances retraités	0	0,00 €
Soutien éveil culturel	1	30,00 €
Stage BAFA	4	420,00 €
Stage moniteur / animateur	0	0,00 €
Vacances sans enfant	1	80,00 €
Cotisations URSSAF	1	709,46 €
CESU	13	1 050,53 €
Plan épargne chèques-vacances	17	2 094,88 €
Chèques Culture	1	36,33 €
Chèques Lire et Disque	2	62,66 €
Billetterie	250	5 864,49 €
Coupons sports	0	0,00 €
Séjours voyages	19	3 824,64 €
+ Remises séjours partenaires	0	0,00 €
Abonnements	2	49,20 €
Chèques Réduction	1	16,70 €
Économies sur prêts CNAS	0	0,00 €
Bonifications sur prêts sous-traités	0	0,00 €
Ecoute sociale	0	0,00 €
Renseignement juridique	1	6,13 €
Total	495	31 202,06 €

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.

	2020	2021	2022	2023
Actifs	1 304	1 303	1 514	1 449
Retraités	34	52	48	143
Conjoints	43	106	49	24
Enfants	12	18	30	20
Total repas	1 393	1 393	1 641	1 636
Coût annuel	17 237	19 569	20 867	17 805

La fréquentation du restaurant du personnel est stable entre 2022 et 2023

La fréquentation du restaurant du personnel est stable par rapport à l'année dernière. Le coût global annuel est néanmoins en baisse en comparaison avec l'année 2022.

L'AIDE SOCIALE AU PERSONNEL

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 de 60 000,00 €, 31 079.92 € ont été distribués en 2023 ; à cela s'ajoute les sommes versées à CRESUS et les frais sur les chèques de services, soit un montant global de 32 490.51 €. Les aides les plus demandées sont toujours l'aide alimentaire et l'aide au logement.

Au CCAS, 1 803 € ont été distribués en 2023.

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 + Dijon Métropole)

La Ville de Dijon, son CCAS et Dijon Métropole sont dotés de quatre organismes consultatifs du personnel communs : le Comité Social Territorial (C.S.T.), sa formation spécialisée (F.3.S.C.T.), la Commission Administrative Paritaire (C.A.P.) et la Commission Consultative Paritaire (C.C.P.).

	CST	F3SCT
Nombre de réunions tenues dans l'année	10	5
Nombre de dossiers présentés	35	18
Nombre de réunions préparatoires	13	

Nota Bene : Pour chaque F3SCT, une réunion de définition de l'ordre du jour est organisée avec le secrétaire et secrétaire adjoint du F3SCT. Elle est comptabilisée dans les réunions préparatoires.

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL

En 2023 ont eu lieu 10 réunions, voici les points abordés :

- Exploitation du Parc des Expositions et du Palais des Congrès - futur mode de gestion - Avis du CST ;
- Règlement intérieur du CST et de la F3SCT – Avis du CST ;
- Création d'une direction générale déléguée à la Transition climatique - Avis du CST ;
- Ouverture de la légumerie - Avis du CST ;
- Emergence d'un lien hiérarchique unique au sein des Points d'Accès aux Droits dijonnais - Avis du CST ;
- Direction Enfance Education – Evolution de l'organisation du secteur patrimoine et restauration - Avis du CST ;
- Projet d'organisation de la fonction "Aménagement des locaux" au sein de la Direction de la Commande publique et des Moyens généraux - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation du suivi des postes, des effectifs et de la masse salariale - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation de la direction du Contrôle de gestion - Avis du CST ;
- Nouvelle organisation de la direction du Développement Economique et Enseignement supérieur - Avis du CST ;
- Modification de l'organigramme de la direction de Proximité Citoyenneté - Avis du CST ;
- Modification de l'organisation de la direction du Numérique - Avis du CST ;

- Evolution de certains postes budgétaires suite à la commission de révision de cotation des postes - Avis du CST ;
- Réorganisation de l'administration fonctionnelle du logiciel cartads - Avis du CST ;
- Evolution du poste de Responsable Qualité-Hygiène-Diététique – Avis du CST ;
- Suppression d'un poste d'agent d'accueil et création d'un poste de Technicien en Intervention Sociale et Familiale au sein de la Résidence Abrioux - Avis du CST ;
- Plan de Formation 2023-2025 - Avis du CST ;
- Direction des Ressources humaines : Protocole d'accord sur l'exercice des droits syndicaux - Avis du CST ;
- Rémunération du travail du dimanche pour tous les agents des trois collectivités - Information du CST ;
- Dispositif de protection sociale complémentaire - Avis du CST ;
- Schéma de mutualisation - Services communs - Nouvelles adhésions - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation de la direction de l'exploitation suite au transfert des routes nationales du territoire de Dijon et des agents de l'Etat - Information au CST ;
- Mise à jour de postes budgétaires à la Ville de Dijon et Dijon métropole - Avis du CST ;
- Rapport social unique (Ville de Dijon - CCAS - Dijon métropole) - Avis du CST ;
- Direction générale déléguée « Urbanisme et Environnement » : Ajustements d'organigramme - Avis du CST ;
- Evolution du poste budgétaire de chargé.e de prévention et de gestion des risques de la filière administrative vers la filière technique - Avis du CST ;
- Direction générale déléguée aux ressources et services aux communes : adaptation de l'organigramme - Avis du CST ;
- Evolution de l'organisation de la direction de l'Exploitation suite au transfert des routes nationales du territoire de Dijon et des agents de l'État - Avis du CST ;
- Mise en place d'un dispositif de télétravail - Avis du CST ;
- Labels Diversité et Égalité professionnelle femmes-hommes : Présentation du rapport annuel Diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2022 – Information du CST ;
- Direction Gestion Connectée de l'Espace Public (GCEP) : Evolution de l'organigramme - Avis du CST ;

- Direction Enfance-Education : Evolution de l'organisation de la fonction Ressources Humaines - Avis du CST ;
- Direction des Ressources Humaines : Ajustement de l'organisation - Avis du CST ;
- Règlement sur le temps de travail - Avis du CST ;
- Ajustement concernant des postes budgétaires - Avis du CST.

LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

En 2023 ont eu lieu 5 réunions, voici les points abordés :

- Règlement intérieur du CST et de la F3SCT – Avis du CST ;
- Désignation du secrétaire et du secrétaire adjoint de la F3SCT ;
- Groupes de travail – Avis des 2 instances ;
- Direction de l'Exploitation : retour sur l'évaluation du plan d'actions suite à l'expertise RPS - Information de la F3SCT ;
- Unité de Valorisation Energétique : Retour sur l'accident de travail du 16 décembre 2022 et les mesures mises en place - Information de la F3SCT ;
- Question de la prise en charge de l'entretien des tenues de travail des agents - Information de la F3SCT ;
- L'éducation thérapeutique : un nouvel accompagnement proposé en interne qui vise à aider les agents à gérer au mieux leur vie avec une maladie chronique - Information de la F3SCT ;
- Direction de l'Exploitation : retours sur le déroulement du plan d'actions d'amélioration du fonctionnement de la direction - Information de la F3SCT ;
- Création d'un groupe de travail « socle » F3SCT - Avis de la F3SCT ;
- Evaluation du matériel ergonomique déployé à la direction de la Petite Enfance suite aux préconisations présentées en CHSCT en 2021 - Information de la F3SCT ;
- Implantation de la plateforme comptable à Heudelet - Information de la F3SCT ;
- Bilan Santé-sécurité 2022 - Information de la F3SCT ;
- Bilan statistiques Accident du Travail 2022 - Information de la F3SCT ;
- Point sur les travaux réalisés dans les écoles pendant la période estivale - Information de la F3SCT ;

- Rapport d'activité 2022 de la Médecine professionnelle et Fiches Prévention associées - Information de la F3SCT ;
- Rapport portant sur les conditions de travail sur le site de la Prévention routière de la Ville de Dijon - Information de la F3SCT ;
- Rapport portant sur la ventilation et la température au Conservatoire - Information de la F3SCT ;
- Travail par fortes chaleurs : bilan des actions menées en 2023 au sein des services - Information de la F3SCT.

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE

La Commission administrative paritaire statue sur des questions d'ordre individuel : notation, prolongation de stage, reclassement, discipline...

4 réunions Ville / CCAS se sont tenues en 2023.

3.3.3 Absences syndicales

Les absences syndicales comprennent les décharges à titre permanent, les autorisations spéciales d'absence (réunions organismes directeurs, congrès, réunions organismes statutaires), les décharges d'activité de service.

Nature de l'absence	Nombre de jours					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Formation syndicale	93	136	80	92	108	150
Autres absences syndicales	1 549	1 519	1 225	1 356,5	1 584,5	1 316,0
Total	1 642	1 655	1 305	1 448,5	1 692,5	1 466,0

3.3.4 Mouvement sur mot d'ordre national

Pendant l'année 2023, il y a eu 5 préavis de grève pour les 3 collectivités.

29 agents ont fait grève au moins une fois dans l'année. Cela a occasionné sur l'année 35 journées d'absence, 19 demi-journées d'absence et 13 heures d'absence, soit l'équivalent de 46,4 journées de travail (15,4 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**