



La Maire de Dijon
1^{ère} Vice-Présidente de Dijon métropole
Conseillère départementale de la Côte d'Or

Madame Sandrine EL MEKKI
Secrétaire de section du syndicat CGT

Monsieur Laurent VANDROUX
Secrétaire de section du syndicat CFDT

Monsieur Bernard BOUZAGHETI
Secrétaire de section du syndicat FO

Monsieur Pierre-Emmanuel LABEILLE
Secrétaire de section du syndicat UNSA

Monsieur Sébastien LEBLANC
Secrétaire de section du syndicat FA-FPT

CP/SC 2025-131
Affaire suivie par Monsieur Cédric PHILIBERT

Dijon, le 13 mai 2025

Madame et Messieurs les secrétaires de section,

Nous nous sommes rencontrés le 28 mars dernier dans les suites de mon élection comme Maire de la ville de Dijon. Cette rencontre avait pour objectif de rappeler mon attachement à un dialogue social riche et respectueux dans l'intérêt des agents et du service public et d'identifier des sujets prioritaires susceptibles de faire l'objet d'avancées avant les échéances électorales à venir.

Les dossiers que nous avons pu identifier et qui pourront être traités seront préparés par l'administration puis validés sous ma responsabilité et mon arbitrage final par les élus au personnel, Christophe BERTHIER pour la ville et Rémi DETANG pour la métropole.

Lors de notre échange, vous avez porté des demandes relatives à la rémunération des agents. Comme nous en avons discuté, il est souhaitable, avant toute chose, de réaliser un bilan de notre régime indemnitaire au cours du dernier trimestre de cette année. Il appartiendra alors à l'Exécutif issu des prochaines élections de décider des conséquences à en tirer tout en prenant en compte l'impact financier des mesures de revalorisation annoncées au niveau national pour 2026. Les discussions devront aussi prendre en compte les 10 millions annuels supplémentaires consacrées par la Ville de Dijon et Dijon métropole à des mesures de revalorisations, de protection sociale, ou d'aide à la mobilité douce en conséquence des différents dispositifs déployés au cours de la période 2020-2024 au bénéfice des agents.

Concernant la question particulière de l'indemnisation des agents en congé de maladie, la collectivité applique la loi et rémunère désormais les agents en congé de maladie ordinaire à hauteur de 90% de leur traitement. Refuser l'application de cette loi entraînerait des rémunérations irrégulières ce qui créerait un risque pour la collectivité comme pour les agents.

Par ailleurs, il faut aussi souligner que grâce au dispositif de prévoyance mis en place par la collectivité, dont la cotisation est prise en charge intégralement par l'employeur pour la moitié des agents, ceux-ci conservent ce niveau d'indemnisation à 90% de leur rémunération, y compris lorsque l'arrêt se prolonge. Ils ne subissent donc pas la perte du régime indemnitaire et le passage à demi-traitement.

Vous avez également exprimé le souhait de meilleurs taux d'avancement et de promotion. Depuis plusieurs années, les agents de catégorie C bénéficient d'avancements de grade dans des proportions légèrement supérieures aux ratios. Cette pratique sera maintenue. Les agents peuvent également accélérer leur déroulement de carrière en passant des examens professionnels qui leur permettent de bénéficier d'une progression avec moins d'ancienneté. Leur préparation est vivement encouragée par la collectivité. En catégorie B, le taux effectif d'avancement est assez largement inférieur aux souhaits de la collectivité et je le regrette vivement. Trop peu d'agents préparent et obtiennent l'examen professionnel alors que les textes nationaux imposent qu'au moins un agent détenteur de celui-ci bénéficie d'un avancement pour avancer trois autres agents sans examen. Certaines années, en l'absence d'agent ayant réussi un examen professionnel, il n'y a donc aucun avancement dans certains grades de catégorie B. Cette règle mériterait sans nul doute d'être assouplie au niveau national.

S'agissant de la promotion interne, ce sont les décrets nationaux qui fixent des quotas limités afin de conserver le concours comme voie principale d'accès à un cadre d'emploi. J'utiliserai pleinement les assouplissements qui ont été apportés au calcul des quotas de promotion interne en 2024. En revanche, la collectivité ne peut pas augmenter les quotas. Elle mène toutefois une politique active d'incitation à passer des concours. Leur réussite par nos agents a pour effet d'améliorer les possibilités de promotion. En effet, comme vous le savez, le nombre de postes ouverts à la promotion interne dépend du nombre de fonctionnaires recrutés ou nommés après réussite à concours.

Concernant le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, je souhaite poursuivre les actions entreprises que j'ai portées sur de précédentes fonctions. La Ville ainsi que la Métropole et le CCAS vont s'engager dans le renouvellement de la double labellisation égalité et diversité. Par ailleurs, je souhaite que les sujets de santé spécifiques aux femmes soient mieux pris en compte dans l'environnement professionnel. Une rencontre sera organisée sur cette question avant l'été. Elle sera également l'occasion d'échanger sur la co-parentalité. Les services sont missionnés pour élaborer des propositions qui s'inscrivent dans un cadre juridiquement sécurisé. Toujours sur ce sujet de l'égalité professionnelle, nous pouvons aussi mieux partager l'information pour que chacun puisse s'assurer que les agentes qui entrent dans la collectivité sur un emploi à temps non complet soient repositionnées dans un délai raisonnable sur un poste à temps complet, si cela est leur souhait. Enfin, je suis attentive à ce que les métiers principalement exercés par des femmes bénéficient de toute la reconnaissance méritée. Il s'agissait de l'un des objectifs de la mise en place du RIFSEEP. Le bilan prévu permettra de faire le point en la matière mais les résultats de la collectivité sur l'index de l'égalité montrent une pratique plutôt vertueuse. La reconnaissance passe aussi par l'attribution de moyens et des formations adaptées aux agentes qui exercent ces métiers.

Je souhaite ajouter qu'une plus grande prise en compte des problématiques particulières aux familles monoparentales est également indispensable. Aujourd'hui, le service social du personnel peut les accompagner. Nous avons travaillé également sur la thématique des proches-aidants. Certains dispositifs conçus dans ce cadre pourraient être utiles à toutes les familles monoparentales avec d'autres mesures qui restent à inventer.

Concernant les évolutions du travail et de son organisation, il est indispensable d'être attentif aux pratiques émergentes qui seraient intéressantes pour la collectivité et ses agents. C'est la raison pour laquelle la collectivité a, par exemple, adopté un dispositif de télétravail. Celui-ci est le résultat de discussions qui ont permis de trouver un bon équilibre. Toutefois, en matière de télétravail comme pour d'autres évolutions, il faut veiller à ce que des aspirations individuelles ne désorganisent pas le fonctionnement collectif.

La restauration est un autre thème important que nous avons abordé. Actuellement, les agents ont accès à deux restaurants administratifs, celui de la collectivité « La Petite Folie » et celui du Centre de Rencontres Internationales. La construction d'un restaurant inter-administration est, par ailleurs, en projet à l'initiative de l'Etat sur le site de la caserne Vaillant, à proximité de l'hôtel métropolitain. Des solutions complémentaires méritent d'être regardées, par exemple pour étudier comment un système de livraison des repas sur certains sites pourrait être mis en place. La réflexion pourra être engagée avec la nouvelle équipe de direction de la cuisine.

Plus généralement, l'amélioration des conditions de travail des agents est une thématique essentielle sur laquelle une feuille de route a été tracée dans le cadre du Programme pluriannuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Des priorités partagées ont ainsi été dégagées dans le cadre de discussions entre l'employeur et les représentants du personnel. J'approuve la méthode et les priorités. Des points d'étape réguliers sur l'avancée des différents dossiers sont ainsi prévus en F3SCT. J'en serai informée par les élus siégeant dans les instances. Des déménagements et des évolutions de locaux permettent également d'améliorer l'environnement de travail des agents.

Pour conclure, je voudrais redire que je porte la responsabilité de faire respecter les règles, qu'elles soient nationales ou fixées par la collectivité. En conséquence, les négociations ne peuvent s'inscrire que dans le cadre réglementaire applicable. Comme Maire de Dijon, j'ai aussi un rôle pour soutenir des évolutions de textes nationaux lorsque cela me semble pertinent et utile. Ce rôle, je l'exerce directement en ma qualité de Maire de Dijon ou dans le cadre de structures qui représentent les collectivités.

L'ensemble de nos échanges et de vos courriers ne sont pas ici repris. J'ai souhaité souligner ce qui semble essentiel à mes yeux. Les discussions se poursuivront avec Christophe Berthier et Rémi Détagne, ainsi qu'avec l'administration. Différents chantiers sont à ouvrir et à traiter, raison pour laquelle je suis attachée à ce que les sujets soient clairement définis et tiennent compte des calendriers, de celui des élus, des représentants du personnel et de l'administration. Cette dernière doit pouvoir préparer les sujets dans un équilibre entre l'information des organisations syndicales et les missions exercées directement auprès des agents. La dernière volonté que j'exprimerai, c'est celle de privilégier des discussions concrètes et opérationnelles à l'échelle de nos collectivités.

Je vous prie d'agrérer, Madame et Messieurs les secrétaires de section, l'expression de mes salutations les meilleures.



Nathalie KOENDERS

