

# COMMUNAUTE URBAINE DE BORDEAUX

## ----- EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTE -----

Séance du 28 avril 2006  
(convocation du 14 avril 2006)

Aujourd'hui Vendredi Vingt-Huit Avril Deux Mil Six à 09 Heures 30 le Conseil de la Communauté Urbaine de BORDEAUX s'est réuni, dans la salle de ses séances sous la présidence de Monsieur Alain ROUSSET, Président de la Communauté Urbaine de BORDEAUX.

### **ETAIENT PRESENTS :**

M. ROUSSET Alain, M. MARTIN Hugues, M. HOUDEBERT Henri, M. BOBET Patrick, M. BRON Jean-Charles, M. BROQUA Michel, Mme CARTRON Françoise, M. CAZABONNE Alain, M. CAZABONNE Didier, M. CHAUSSET Gérard, Mme CURVALE Laure, M. DAVID Alain, Mme DESSERTINE Laurence, M. DUCASSOU Dominique, M. DUCHENE Michel, Mme EYSSAUTIER Odette, M. FAVROUL Jean-Pierre, Mme FAYET Véronique, M. FELTESSE Vincent, M. FLORIAN Nicolas, M. FREYGEFOND Ludovic, M. GUICHARD Max, M. LABARDIN Michel, M. LABISTE Bernard, Mme LACUEY Conchita, M. MERCIER Michel, M. PIERRE Maurice, M. PUJOL Patrick, M. SAINTE-MARIE Michel, M. SEUROT Bernard, M. SOUBIRAN Claude, M. TOUZEAU Jean, M. TURON Jean-Pierre, M. BANAYAN Alexis, M. BAUDRY Claude, M. BELIN Bernard, M. BELLOC Alain, M. BENOIT Jean-Jacques, Mme BRACQ Mireille, M. BREILLAT Jacques, M. CANOVAS Bruno, Mme CARLE DE LA FAILLE Marie Claude, Mme CASTANET Anne, M. CASTEL Lucien, Mme CAZALET Anne-Marie, M. CAZENAVE Charles, M. CHAZEAU Jean, Mme CONTE Marie-Josée, M. COUTURIER Jean-Louis, Mme DARCHE Michelle, M. DAVID Jean-Louis, Mme DE FRANCOIS Béatrice, Mme DELAUNAY Michèle, M. DELAUX Stéphan, M. DOUGADOS Daniel, Mme DUBOURG-LAVROFF Sonia, Mme DUMONT Dominique, M. DUPRAT Christophe, Mme FAORO Michèle, M. FAYET Guy, M. FEUGAS Jean-Claude, M. GRANET Michel, M. GUICHOUX Jacques, M. GUILLEMOTEAU Patrick, M. HOURCQ Robert, M. HURMIC Pierre, Mme ISTE Michèle, M. JAULT Daniel, Mme JORDA-DEDIEU Carole, M. JOUVE Serge, M. JUNCA Bernard, M. LOTHAIER Pierre, M. MANGON Jacques, M. MANSENCAL Alain, M. MAURIN Vincent, M. MERCHERZ Jean, M. MILLET Thierry, M. MONCASSIN Alain, M. MOULINIER Maxime, Mme NOEL Marie-Claude, Mme PALVADEAU Chrystèle, M. POIGNONEC Michel, M. PONS Henri, Mme PUJO Colette, M. QUERON Robert, Mme RAFFARD Florence, M. REBIERE André, M. RESPAUD Jacques, M. SARRAT Didier, M. SEGUREL Jean-Pierre, M. SIMON Patrick, M. TAVART Jean-Michel, Mme TOUTON Elisabeth, Mme WALRYCK Anne.

### **EXCUSES AYANT DONNE PROCURATION :**

M. BRANA Pierre à M. DOUGADOS Daniel  
M. FREYGEFOND Ludovic à M. LABISTE Bernard (jusqu'à 10 h 30)  
M. GELLE Thierry à M. REBIERE André  
M. LAMAISSON Serge à M. GUICHOUX Jacques  
M. VALADE Jacques à M. MARTIN Hugues  
M. ANZIANI Alain à M. SAINTE-MARIE Michel  
M. BANNEL Jean-Didier à M. BELLOC Alain  
M. BELIN Bernard à M. HOURCQ Robert (jusqu'à 10 h 30)  
Mme. BRUNET Françoise à Mme. DARCHE Michelle  
M. CANIVENC René à M. QUERON Robert  
M. CARTI Michel à M. COUTURIER Jean-Louis  
M. CASTEX Régis à M. CAZABONNE Alain  
M. CORDOBA Aimé à M. GUICHARD Max  
Mlle. COUTANCEAU Emilie à Mme. CARTRON Françoise

M. DANE Michel à Mme. NOEL Marie-Claude  
M. DUTIL Silvére à Mme. DUMONT Dominique  
M. FERILLOT Michel à M. BAUDRY Claude  
M. GOURGUES Jean-Pierre à M. MERCIER Michel  
M. HERITIE Michel à M. HOUDEBERT Henri  
Mme. KEISER Anne-Marie à M. JOUVE Serge  
Mme. LIMOUZIN Michèle à M. GRANET Michel  
M. MAMERE Noël à M. HURMIC Pierre  
Mme. MOULIN-BOUDARD Martine à M. MILLET Thierry  
M. NEUVILLE Michel à M. LOTHAIER Pierre  
Mme. PARCELIER Muriel à M. MERCHERZ Jean  
M. QUANCARD Joël à M. SIMON Patrick  
M. REDON Michel à M. RESPAUD Jacques  
Mme. VIGNE Elisabeth à Mme. TOUTON Elisabeth

**LA SEANCE EST OUVERTE**

|                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Politique d'action sociale de la Communauté urbaine de Bordeaux en faveur de ses agents - Validation</b></p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Monsieur SEUROT présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs

La Communauté Urbaine met en œuvre de nombreuses actions à caractère social à destination de ses agents et apporte son soutien financier aux organismes qui interviennent pour satisfaire les besoins de leurs adhérents.

Il apparaît souhaitable que ces actions, soutenues par la Communauté et entreprises par des acteurs différents, soient mieux coordonnées en répondant aux orientations souhaitées par les élus communautaires.

C'est pourquoi il s'avère opportun, notamment en vue de pouvoir contractualiser les rapports entre la Communauté et ces différents organismes qui bénéficient de subventions et de satisfaire ainsi les dispositions arrêtées dans le cadre de la démarche qualité engagée à cet effet, de définir le cadre dans lequel elle interviendra, c'est-à-dire définir l'orientation de sa politique d'action sociale.

## **I. Le contexte :**

La politique d'action sociale de la CUB fait partie intégrante de sa politique des Ressources Humaines. Cette dernière s'inscrit dans un contexte d'évolution.

### **1. Etat des lieux**

La politique d'action sociale en faveur des agents de la CUB est mise en œuvre par de multiples acteurs. La Communauté urbaine, directement ou par des subventions, a fait de l'action sociale l'un de ses objectifs. En 2004, le pourcentage de la masse salariale consacré à l'action sociale en faveur des agents était de 4,22%.

- **la Communauté urbaine de Bordeaux**

De multiples services concourent à la mise en œuvre de cette politique :

- la Direction des Ressources Humaines avec, notamment, le Département Social (aide et suivi des agents, instruction d'aides financières et de prêts, demandes de logements) et le Département Protection de la santé (visites médicales, risques psychosociaux, orientations vers des psychologues) mais aussi avec les participations instruites par elle et versées sur le budget du personnel (ex : aide

aux adultes et aux enfants handicapés). Au titre de l'année 2004, la Direction des Ressources Humaines a instruit des demandes de prestations sociales pour un montant de 40298€.

- le Service de la Logistique en charge de la gestion des appartements de vacances « Fabrèges » qui se veut un lieu de brassage social et garant de l'accès de tous aux vacances.
- la Régie d'exploitation des Restaurants qui, à l'Hôtel de la Communauté et sur le site de Latule, propose aux agents une restauration de qualité et accessible à tous (en 2005, le « coût denrées » d'un repas était de 2.238 €, le prix moyen payé par un agent communautaire étant d'environ 3 €). Pour l'année 2005, la participation de la CUB à ces prestations de restauration s'est élevée à environ 4€ par repas.
- les Directions qui, du fait des problématiques sociales rencontrées par certains de leurs agents, sont amenées à faciliter leur insertion ou les accompagner dans des moments difficiles.

- **le Comité des Œuvres Sociales du personnel de la Communauté urbaine de Bordeaux (COS)**

Le COS propose plusieurs prestations à ses adhérents (agents titulaires, stagiaires, contractuels ou retraités de la CUB) :

- Amélioration ou Accession à l'habitat
- Aide au logement Secteur Locatif
- Prêts d'honneur et Aides pécuniaires
- Chèques-vacances
- Aides-vacances attribuées par enfant
- Vacances pour tous
- Mariage, Naissance, PACS, Concubinage
- Petite enfance
- Aide à la rentrée scolaire
- Médailles
- Aide au départ à la retraite
- Aide aux obsèques

Compte tenu du programme d'action que le COS entendait conduire en 2005, la Communauté a décidé de verser à l'Association une subvention d'un montant de 980 000 €.

- **l'Association Sportive et Culturelle de la Communauté urbaine de Bordeaux (ASCCUB)**

Par les prestations qu'elle propose à ses adhérents, l'Association participe à l'intégration des agents de la CUB, à la mixité sociale, à l'insertion par le sport et par la culture.

Compte tenu du programme d'action que l'ASCCUB entendait conduire en 2005, la Communauté a décidé de verser à l'Association une subvention d'un montant de 100437 € (dont 80318€ de subvention de fonctionnement et 20119€ de subvention exceptionnelle).

## **2. Les évolutions nécessaires**

Les attentes des agents publics évoluent comme la société dans son ensemble. Il convient, sans perdre de vue le traitement collectif, d'apporter également des réponses individuelles et de considérer chaque agent en tant que personne. De plus, les perspectives démographiques amènent à réfléchir à de nouveaux dispositifs pour des agents jusqu'alors concernés que partiellement par le périmètre de l'action sociale de la CUB (jeunes agents, les agents qui partiront à la retraite dans les années à venir, les familles monoparentales...). Il est indispensable que la Communauté urbaine de Bordeaux adapte son action sociale aux nouveaux besoins.

De plus, dans les années à venir la Communauté urbaine va être confrontée au « choc démographique ». Ces évolutions démographiques touchant toutes les collectivités territoriales, la Communauté urbaine de Bordeaux sera confrontée notamment à des difficultés pour recruter. Face à cet environnement concurrentiel, la Communauté urbaine doit pouvoir offrir à ses agents des conditions de travail et une politique d'action sociale attractives.

## **II – Les enjeux de la politique d'action sociale en faveur des agents**

La politique d'action sociale s'intègre dans la politique de Ressources humaines comme volet autonome et cohérent.

Les principes de la politique de Ressources humaines sont au nombre de trois :

### ***- Gérer les agents au plus près***

L'ensemble des questions relatives à la situation des agents dans toute leur diversité, les conditions d'exercice de leurs différents métiers, le déroulement de leur carrière, leur formation, leur évolution et leur épanouissement sont déterminants pour la qualité du service public et le niveau des prestations rendu à l'utilisateur.

La politique d'action sociale contribue à cette gestion de proximité en favorisant une meilleure prise en compte de l'individu.

### ***- Valoriser l'agent***

Pour attirer et fidéliser les agents, il ne suffit pas de leur montrer les avantages immédiats mais également ce qui fait l'attractivité de la Communauté urbaine de Bordeaux. Cela suppose d'identifier clairement les valeurs et la vision de l'organisation, la culture de la CUB, chaque agent devant y trouver sa place et se sentir bien.

La politique d'action sociale œuvre en ce sens : elle participe à la construction du lien social entre les agents, elle se base sur un ensemble de valeurs communes acceptées et partagées par les agents de la CUB.

### ***- Améliorer le dialogue avec les acteurs de la fonction Ressources humaines.***

Il convient d'améliorer le dialogue avec les agents et notamment en direction des agents en difficulté (inaptitudes, stress, alcoolisme, illettrisme...) ou en situation de grande précarité.

Les enjeux de la politique d'action sociale tendent donc à une meilleure prise en compte de l'individu et à la construction du lien social entre les agents.

## **III. Les objectifs**

La Communauté urbaine de Bordeaux se propose de fixer les objectifs suivants pour sa politique d'action sociale en faveur de ses agents.

## **1. Aider les agents en difficulté**

Il s'agit d'aider les agents en difficultés aussi bien sociale, physique que financière ou professionnelle.

### **\*Accompagner les agents et leurs familles en difficulté financière et sociale**

Le département social a constaté, ces dernières années, un accroissement des dossiers d'endettement et de surendettement parmi le personnel de la CUB. Face à ce constat, les réponses actuelles ne semblent pas suffisantes. En plus de l'accompagnement personnalisé effectué par le département social, il convient en effet de bâtir un dispositif clair et objectif d'attribution d'aides d'urgence afin de participer au maintien des conditions de vie décentes des agents.

Ce dispositif permettrait d'aider les agents à faire face à des événements exceptionnels de la vie susceptibles de déséquilibrer le budget du foyer. Une réflexion préalable devra clarifier les régimes d'aides d'urgence, d'aides financières et de prêts d'honneur.

### **\*Faciliter l'insertion professionnelle et sociale des agents en difficulté**

De nombreuses actions sont actuellement mises en œuvre au sein de la CUB afin de faciliter l'insertion de ces agents : lutte contre l'illettrisme, formations adaptées, politique de reclassement, lutte contre les conduites addictives. Ces actions doivent se poursuivre, voire s'amplifier.

## **2. Faciliter l'harmonisation entre vie professionnelle et vie familiale à tous les moments de la vie.**

### **\*Contribuer à l'accès de tous aux vacances**

L'accès aux vacances est un droit essentiel pour tous. La Communauté urbaine doit contribuer à limiter les freins aux départs en vacances des agents actifs et retraités ainsi que de leurs familles. Les causes excluant certains agents de l'accès aux vacances sont multiples : sociales, personnelles, physiques... Les réponses doivent être adaptées et de qualité. Une étude sur la diversité de l'offre de vacances actuelle pourrait permettre de proposer des réponses pleinement adaptées.

L'accès aux vacances passe également par une meilleure information des agents sur les possibilités qui leur sont offertes grâce à des structures ou à des dispositifs propres à la CUB.

### **\*Faciliter la vie des jeunes parents**

La CUB doit faciliter aux jeunes parents, et plus spécialement aux jeunes mères, une reprise professionnelle dans de bonnes conditions. Pour cela, une réflexion doit être entamée sur les actions permettant de faciliter la vie des jeunes parents, comme celle des femmes enceintes. A cet égard, une étude sur la possibilité et l'opportunité de créer une crèche ou de réserver des places en crèches à proximité des lieux de travail permettrait d'affiner la définition du besoin. L'étude pourrait également lister les actions nécessaires pour faciliter l'allaitement des enfants par leur mère.

En outre, l'action sociale doit s'adapter aux évolutions de la structure familiale et notamment aux difficultés auxquelles peuvent être confrontées les familles monoparentales.

#### **\*Accompagner les agents vers la fin de carrière**

La politique sociale est principalement axée actuellement autour de la famille. Les besoins des agents en fin de carrière professionnelle ne sont donc pas ou peu pris en compte. Les évolutions démographiques, avec les nombreux départs à la retraite prévus, obligent d'autant plus à intégrer les attentes de ces agents dans le champ de l'action sociale. Il convient donc de mettre en place une politique active de gestion des âges.

#### **\*Accompagner les agents dans les moments difficiles**

Des événements peuvent placer l'agent dans une situation de grande vulnérabilité. Des réponses à ces situations doivent être apportées notamment par la mise en place de cellules psychologiques et par la possibilité de recourir à des consultations juridiques lorsque les agents en ont besoin.

### **3. Motiver et valoriser l'agent**

#### **\*Attirer les agents**

La gestion des Ressources humaines dans son ensemble a subi une évolution passant d'une gestion de masse à une appréhension individuelle des problématiques. La politique d'action sociale doit répondre à cette évolution. L'agent doit être considéré en tant que personne tout en respectant les principes d'égalité de traitement et de non discrimination.

Face aux départs massifs à la retraite prévus à partir de 2010 et aux difficultés auxquelles sera confrontée la Communauté urbaine pour recruter, la politique d'action sociale peut contribuer à attirer des agents.

Ainsi, la prise en compte des besoins et des attentes des nouveaux agents participe à leur épanouissement dans leur vie professionnelle. Les nouveaux arrivants sont en effet des bénéficiaires à part entière de l'action sociale de la CUB. La CUB doit pouvoir apporter des réponses aux multiples conséquences d'une mobilité ou d'un recrutement (impacts financiers, recherche de logement, intégration...).

#### **\*Participer à l'épanouissement de l'agent**

En plus du travail qui doit être fait pour attirer les agents, la politique d'action sociale contribue également à fidéliser les agents. A cet égard, il est important de préciser que l'action sociale concerne les agents dans leur ensemble. Les problèmes de souffrance au travail doivent être traités indépendamment de la catégorie de l'agent. L'agent est considéré en tant que personne et chacun peut être confronté à la démotivation, au stress, au mal-être.

#### **\*Offrir aux agents une restauration de qualité**

La CUB propose également à l'agent un lieu de restauration et de détente avec les restaurants de l'Hôtel communautaire et de Latule. Dans un souci constant d'amélioration de la prestation et d'optimisation des moyens financiers, matériels et humains, la régie d'Exploitation des restaurants met en œuvre de multiples actions : démarche qualité, suivi financier précis, suivi des besoins, maintien des prix de revient, démarche de développement durable, pédagogie, espace de dialogue sous intranet... Les restaurants du personnel accueillent l'agent en tant que client en veillant à lui proposer des repas de

qualité, équilibrés et accessibles. Dans le même sens, le projet de mise en place d'une cafétéria d'ici fin 2006 a vocation à offrir aux agents un espace d'échange et de convivialité.

Outre la qualité de la restauration, la Communauté doit également garantir à tous les agents une restauration de proximité. Or, à ce jour les agents situés sur les sites extérieurs de la CUB ne bénéficient pas tous de solutions garantissant l'égalité de traitement. Il convient donc d'effectuer une analyse sur l'accès de tous les agents à une prestation de restauration.

#### **IV- Les principes directeurs pour la mise en œuvre de la politique d'action sociale**

La politique d'action sociale de la CUB doit être mise en œuvre dans le respect des principes suivants :

##### **\*Solidarité**

L'action sociale de la Communauté en faveur de ses agents doit favoriser le lien social et participer à la lutte contre toute forme d'exclusion.

##### **\*Equité**

Afin de lutter contre les inégalités de fait, il convient de concentrer une partie des actions vers les agents en difficulté.

##### **\*Egalité**

L'Equité ne doit pas pour autant faire oublier la nécessité de garantir l'égalité de traitement des agents et l'égalité d'accès aux prestations et services. La Communauté urbaine doit fournir des réponses adaptées quelque soit, notamment, le lieu ou le rythme de travail des agents.

##### **\*Déontologie**

Cela passe par le respect des droits de la personne et le secret professionnel. Chaque dossier doit être traité de façon à garantir la dignité de l'agent et la confidentialité, garante d'une relation professionnelle et de confiance.

##### **\*Transversalité**

La politique d'action sociale en faveur des agents peut être mise en œuvre par plusieurs services ou organismes extérieurs. La transversalité, le travail partenarial et l'échange d'informations sont indispensables. De même, la CUB doit veiller à une mise en œuvre cohérente des différentes politiques en lien avec les Ressources Humaines dont, notamment, les politiques d'action sociale, de santé et de sécurité au travail.

##### **\*Transparence**

La transversalité nécessite une clarification des rôles et des apports de chacun des contributeurs aux actions engagées afin d'assurer leur cohérence et leur complémentarité. La consistance des actions, leurs valorisations, les participations de chacun doivent être transparentes tant vis-à-vis des adhérents, de la Communauté urbaine que des autorités de contrôle. La contractualisation engagée va dans ce sens.

Ces objectifs et principes directeurs ont été soumis à l'avis du Comité technique paritaire du 7 avril 2006.

Compte tenu des divers éléments ainsi exposés, il vous est proposé, Mesdames, Messieurs, si tel est votre avis, de bien vouloir valider les objectifs et les principes directeurs de la politique d'action sociale de la Communauté Urbaine de Bordeaux en faveur de ses agents.

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité.  
Fait et délibéré au siège de la Communauté Urbaine le 28 avril 2006,

Pour expédition conforme,  
par délégation,  
le Vice -Président,

**REÇU EN  
PRÉFECTURE LE  
12 MAI 2006**

M. BERNARD SEUROT