

	<b>EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE</b>	<i><b>Délibération</b></i>
	<b>Séance publique du 28 janvier 2022</b>	<b>N° 2022-67</b>

Convocation du 21 janvier 2022

Aujourd'hui vendredi 28 janvier 2022 à 09h30 le Conseil de Bordeaux Métropole s'est réuni, dans la Salle du Conseil sous la présidence de Monsieur Alain ANZIANI, Président de Bordeaux Métropole.

**ETAIENT PRESENTS :**

M. Alain ANZIANI, M. Pierre HURMIC, Mme Christine BOST, M. Clément ROSSIGNOL-PUECH, M. Stéphane DELPEYRAT, M. Patrick LABESSE, Mme Véronique FERREIRA, M. Alain GARNIER, Mme Marie-Claude NOEL, M. Jean TOUZEAU, M. Jean-François EGRON, Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE, Mme Brigitte TERRAZA, Mme Claudine BICHET, M. Jean-Jacques PUYOBRAU, Mme Claude MELLIER, Mme Brigitte BLOCH, Mme Béatrice DE FRANÇOIS, Mme Andréa KISS, M. Patrick PAPADATO, Mme Delphine JAMET, M. Stéphane PFEIFFER, M. Alexandre RUBIO, M. Baptiste MAURIN, M. Nordine GUENDEZ, Mme Josiane ZAMBON, Mme Isabelle RAMI, M. Dominique ALCALA, Mme Géraldine AMOUROUX, Mme Amandine BETES, M. Bernard-Louis BLANC, M. Patrick BOBET, Mme Pascale BOUSQUET-PITT, Mme Fatiha BOZDAG, Mme Myriam BRET, M. Alain CAZABONNE, M. Olivier CAZAUX, Mme Camille CHOPLIN, M. Max COLES, Mme Typhaine CORNACCHIARI, M. Didier CUGY, Mme Laure CURVALE, M. Christophe DUPRAT, M. Olivier ESCOTS, Mme Anne FAHMY, M. Bruno FARENIAUX, M. Jean-Claude FEUGAS, M. Nicolas FLORIAN, Mme Françoise FREMY, M. Guillaume GARRIGUES, Mme Anne-Eugénie GASPAS, M. Maxime GHESQUIERE, M. Frédéric GIRO, M. Stéphane GOMOT, M. Laurent GUILLEMIN, Mme Fabienne HELBIG, M. Radouane-Cyrille JABER, Mme Sylvie JUQUIN, Mme Sylvie JUSTOME, Mme Nathalie LACUEY, M. Gwénaél LAMARQUE, Mme Fannie LE BOULANGER, Mme Harmonie LECERF, Mme Anne LEPINE, Mme Zeineb LOUNICI, M. Jacques MANGON, M. Guillaume MARI, M. Stéphane MARI, Mme Eva MILLIER, M. Fabrice MORETTI, M. Marc MORISSET, M. Pierre De Gaétan N'JIKAM MOULIOM, M. Michel POIGNONEC, M. Philippe POUTOU, M. Patrick PUJOL, M. Benoît RAUTUREAU, M. Franck RAYNAL, Mme Marie RECALDE, M. Bastien RIVIERES, M. Fabien ROBERT, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Nadia SAADI, Mme Béatrice SABOURET, M. Sébastien SAINT-PASTEUR, M. Emmanuel SALLABERRY, M. Kévin SUBRENAT, M. Serge TOURNERIE, M. Jean-Marie TROUCHE, Mme Agnès VERSEPUY.

**EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION:**

Mme Céline PAPIN à Mme Brigitte BLOCH  
Mme Stephanie ANFRAY à Mme Béatrice DE FRANÇOIS  
M. Christian BAGATE à M. Fabrice MORETTI  
Mme Christine BONNEFOY à Mme Géraldine AMOUROUX  
Mme Simone BONORON à M. Guillaume GARRIGUES  
Mme Pascale BRU à M. Bruno FARENIAUX  
M. Thomas CAZENAVE à Mme Fabienne HELBIG  
M. Gérard CHAUSSET à Mme Amandine BETES  
Mme Nathalie DELATTRE à M. Patrick BOBET  
Mme Eve DEMANGE à Mme Camille CHOPLIN  
M. Michel LABARDIN à Mme Karine ROUX-LABAT  
M. Thierry MILLET à Mme Béatrice SABOURET  
M. Jérôme PESCIANA à M. Patrick BOBET  
M. Thierry TRIJOULET à Mme Amandine BETES

**PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :**

M. Pierre HURMIC à Mme Claudine BICHET à partir de 18h00  
M. Stéphane DELPEYRAT à Mme Josiane ZAMBON à partir de 18h05  
M. Bernard-Louis BLANC à M. Stéphane PFEIFFER à partir de 16h40  
M. Patrick PAPADATO à Mme Brigitte BLOCH jusqu'à 11h30 et de 14h30 jusqu'à 16h30  
Mme Delphine JAMET à Mme Fannie LE BOULANGER jusqu'à 10h30  
Mme Marie Claude NOEL à M. Stéphane PFEIFFER à partir de 14h30  
M. Dominique ALCALA à M. Christophe DUPRAT jusqu'à 13h30  
Mme Typhaine CORNACCHIARI à Mme Béatrice DE FRANÇOIS à partir de 16h00  
Mme Anne FAHMY à Mme Fabienne HELBIG à partir de 13h30  
M. Nicolas FLORIAN à Mme Béatrice SABOURET à partir de 14h30  
M. Laurent GUILLEMIN à Mme Camille CHOPLIN à partir de 17h32  
M. Jacques MANGON à M. Gwénaél LAMARQUE à partir de 14h30  
Mme Eva MILLIER à Mme Fatiha BOZDAG à partir de 14h30  
M. Patrick PUJOL à M. Michel POIGNONEC à partir de 11h50 et jusqu'à 17h38  
M. Benoit RAUTUREAU à Mme Zineb LOUNICI à partir de 16h27  
M. Franck RAYNAL à M. Dominique ALCALA à partir de 17h16  
Mme Marie RECALDE à Mme Nathalie LACUEY à partir de 18h00  
M. Bastien RIVIERES à Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE à partir de 17h00  
M. Fabien ROBERT à M. Fabrice MORETTI à partir de 14h30  
M. Emmanuel SALLABERRY à M. Christophe DUPRAT à partir de 14h30  
M. Kévin SUBRENAT à M. Dominique ALCALA à partir de 17h35  
Mme Agnès VERSEPUY à M. Christophe DUPRAT à partir de 14h30

**EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :**

M. Michel POIGNONEC à partir de 17h38

**LA SEANCE EST OUVERTE**

 <b>BORDEAUX MÉTROPOLE</b>	<b>Conseil du 28 janvier 2022</b>	<b>Délibération</b>
	Direction générale RH et administration générale  <b>Service Pilotage Financier RH</b>	<b>N° 2022-67</b>

---

## Rapport social unique - Décision - Approbation

---

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

L'article 5 de la loi de transformation de la fonction publique n° 2019-828 du 6 août 2019 prévoit dès 2021 l'entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale du Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du Rapport sur l'État de la Collectivité (REC) dont la périodicité était biennale. Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, « relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique » fixe les conditions et modalités de sa mise en œuvre.

Ce rapport annuel rassemble les éléments et données nécessaires à la définition des Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines. À terme le RSU a vocation à regrouper le rapport de situation comparée, le rapport sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Il se présente sous la forme de nombreux tableaux au format déterminé par la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL). Il est à présenter à l'assemblée délibérante, après avis du comité social territorial. Seul ce rapport correspond à l'obligation légale.

Ces rapports centralisés sont exploités à des fins statistiques et permettent ainsi de disposer d'un outil de suivi des évolutions de la fonction publique non seulement territoriale, mais également de l'État et hospitalière car chacune participe à la consolidation des données RH.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique (emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunérations, santé et sécurité au travail, organisation du travail, amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociales et protection sociale, dialogue social, discipline).

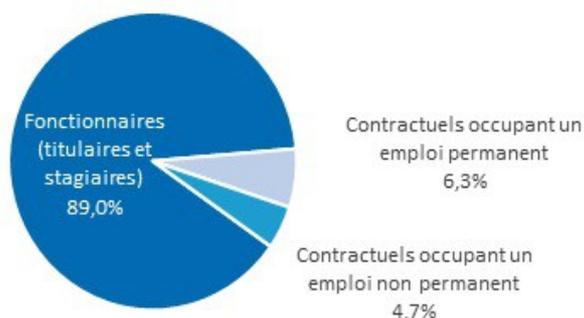
Ce rapport a été réalisé en 2021 à partir des données au 31 décembre 2020. Il dresse un panorama de l'emploi et des conditions de travail des agents de Bordeaux Métropole. L'année 2020 se singularise des années antérieures par la survenance de la crise sanitaire liée au Covid qui a eu des impacts forts en RH que ce soit au niveau des mouvements d'effectifs, de l'absentéisme ou encore de la formation.

## I/ EFFECTIFS

### 1.1/ Répartition des effectifs de Bordeaux Métropole au 31 décembre 2020

Au 31 décembre 2020, l'effectif rémunéré de Bordeaux Métropole s'élève à 5 655 agents contre 5 492 en 2019, soit une évolution de près de 3%. Dans 95,3% des cas, ces agents occupent un emploi permanent. Les fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) représentent 89% des effectifs.

#### Répartition des effectifs de Bordeaux Métropole



Concernant la répartition des effectifs par statut, deux éléments saillants sont à souligner :

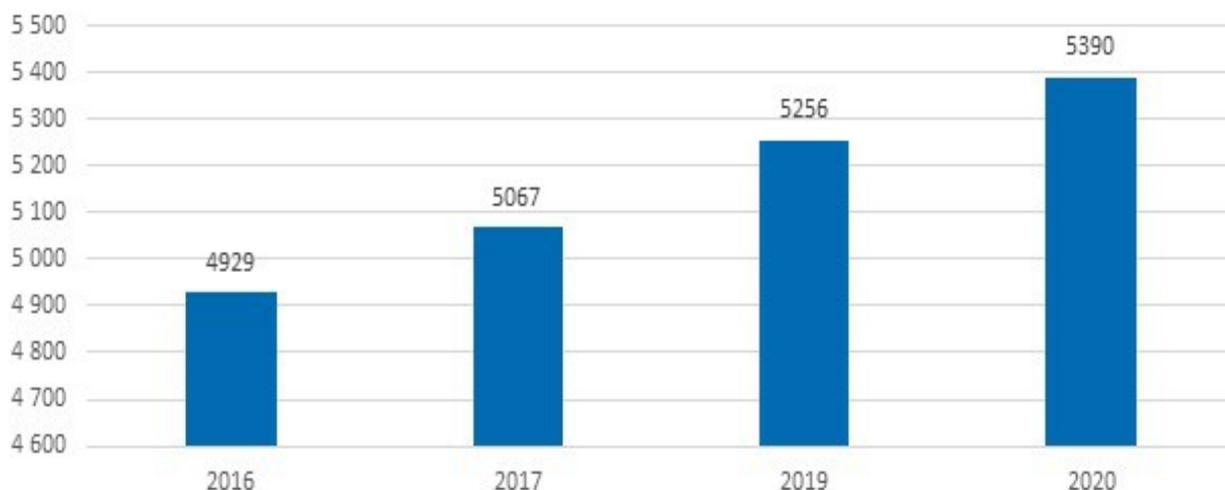
- D'une part, la tendance au recul de la part des titulaires dans les effectifs. En effet, elle est passée de 93,6% en 2015, à 91,2% en 2017 puis à 90,1% en 2019 et enfin à 89% en 2020.

- D'autre part, après une année baisse en 2019, la proportion d'agents contractuels sur poste non permanent repart à la hausse (de 4,77% en 2017 à 4,3% en 2019 puis 4,7 en 2020).

- **Les agents sur poste permanent**

L'effectif global d'agents sur poste permanent à Bordeaux Métropole est de **5 390** au 31 décembre 2020. Ainsi, les effectifs de Bordeaux Métropole ont augmenté de +134 agents entre 2019 et 2020. Une croissance soutenue des effectifs notamment due aux différents cycles de mutualisation est visible depuis 2016 (+461 agents).

#### **Evolution des effectifs sur emploi permanent depuis 2016 :**



#### **Les fonctionnaires :**

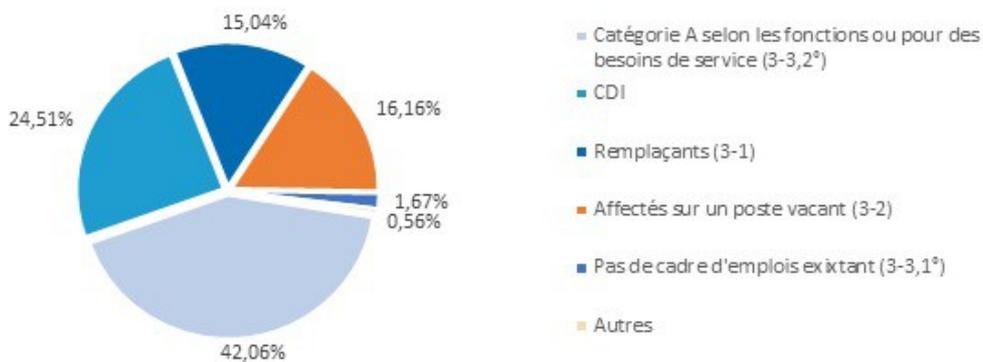
Sur les 5 390 agents sur emploi permanent à Bordeaux Métropole, 93,3% sont des fonctionnaires, soit une diminution de 0,9 points par rapport à 2019.

## Les contractuels :

Le recours aux contractuels sur emploi permanent intervient dans 42% des situations pour les emplois de catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie. L'emploi en CDI représente près d'1/4 des contrats sur emploi permanent (proportion en baisse comparativement à 2019). Le recrutement pour vacance temporaire d'emploi a triplé et arrive en 3<sup>ème</sup> position (16,2%) devant le recrutement pour remplacement temporaire qui enregistre une baisse en 2020 (-15,6%).

Une évolution dans la répartition des contractuels est observable avec une diminution de la part des catégorie A (-3 points entre 2019 et 2020) et de la catégorie C (-5,3 points) au profit de la catégorie B dont la part a presque doublé.

## Répartition des contractuels sur emploi permanent selon le type de recrutement :

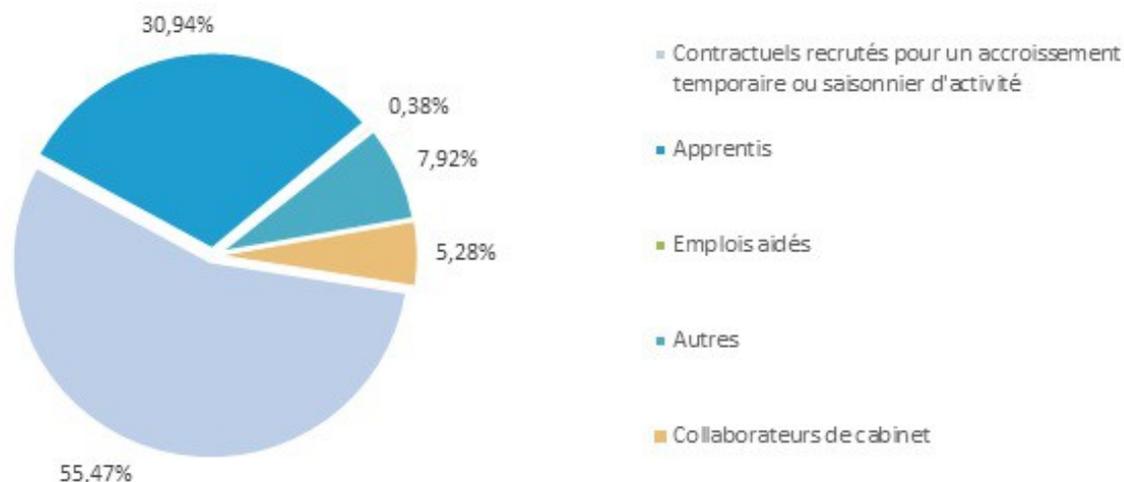


Les emplois en CDD sont occupés de manière paritaire entre les hommes et les femmes. 60% de ces agents appartiennent à la filière technique et relèvent de la catégorie A.

Les emplois en CDI concernent majoritairement des hommes (58%). Ces derniers sont employés au sein des filières technique (74,5%) et leur proportion dans la filière administrative augmente (de 19,1% en 2019 à 23,5% en 2020). Ces emplois sont pour 88,6% occupés par des agents de catégorie A.

- **Les agents contractuels sur poste non permanent**

L'effectif d'agents contractuels sur poste non permanent à Bordeaux Métropole est de 265 au 31 décembre 2020. Dans plus de la moitié des cas, le recrutement sur poste non permanent est privilégié afin de faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité. Le nombre de stagiaires gratifiés accueillis sur l'année enregistre une baisse de plus de 25%, conséquence de la crise sanitaire.

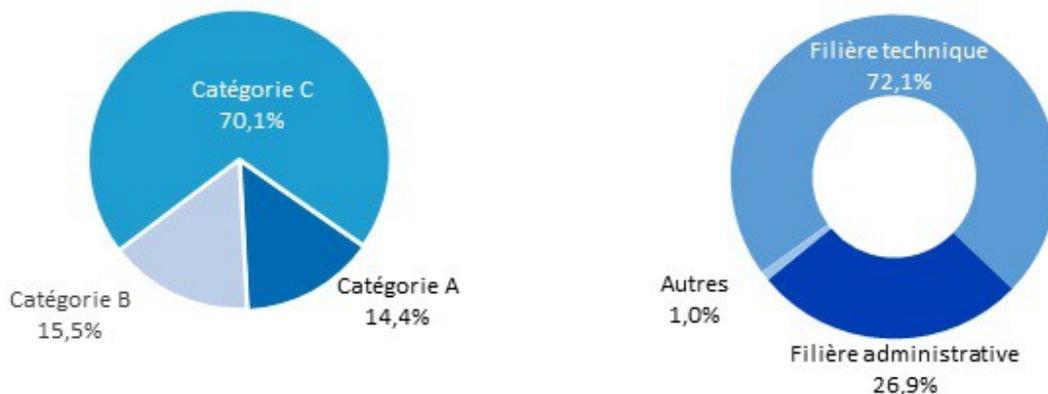


### **1.2/ Répartition des effectifs de fonctionnaires par filière et catégorie**

		Technique	Administrative	Culturelle	Sociale	Médico-Sociale	Autre	Total
<b>Cat A</b>	2019	350	334	11	7	6	-	708
	<b>2020</b>	<b>351</b>	<b>350</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>6</b>		<b>727</b>
<b>Cat B</b>	2019	443	328	9	-	-	-	780
	<b>2020</b>	<b>431</b>	<b>337</b>	<b>10</b>				<b>778</b>
<b>Cat C</b>	2019	2789	661	10	-	-	1	3461
	<b>2020</b>	<b>2848</b>	<b>665</b>	<b>12</b>			<b>1</b>	<b>3526</b>
<b>Total</b>	2019	3582	1323	30	7	6	1	4949
	<b>2020</b>	<b>3630</b>	<b>1352</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5031</b>

Au global, Bordeaux Métropole est composée de **14,4%** d'agents de catégorie A, **15,5%** de catégorie B et **70,1%** de catégorie C.

Entre 2019 et 2020, la proportion d'agents de catégorie A, B et C dans les effectifs de la métropole est stable.



Bordeaux Métropole reste un établissement technique avec 72,1% des fonctionnaires relevant de la filière technique. Cependant, depuis la mise en œuvre de la mutualisation, la proportion d'agents appartenant à la filière administrative augmente (de 23,7% en 2015 à 26,7% en 2019 puis 26,9% en 2020), au détriment de la filière technique (75,7% en 2015, 73,4% en 2017 et 72,4% en 2019 et 72,1% en 2020).

### 1.3/ Répartition de l'effectif de fonctionnaire par sexe

Bordeaux Métropole, compte tenu de la prédominance de sa compétence technique et de la faible mixité de certains métiers à forte pénibilité est un établissement avec une majorité d'hommes. Cependant la part des femmes dans les effectifs de la métropole continue sa progression (+0,2 pt en 2020).

		Hommes		Femmes		Total
		Nombre	% sur total des agents	Nombre	% sur total des agents	
Catégorie A	2019	336	47,5%	372	52,5%	708
	<b>2020</b>	<b>336</b>	<b>46,2%</b>	<b>391</b>	<b>53,8%</b>	<b>727</b>
Catégorie B	2019	407	52,2%	373	47,8%	780
	<b>2020</b>	<b>400</b>	<b>51,4%</b>	<b>378</b>	<b>48,6%</b>	<b>778</b>
Catégorie C	2019	2698	78,0%	763	22,0%	3461
	<b>2020</b>	<b>2749</b>	<b>78,0%</b>	<b>777</b>	<b>22,0%</b>	<b>3526</b>
Total	2019	3441	69,5%	1508	30,5%	4949
	<b>2020</b>	<b>3485</b>	<b>69,3%</b>	<b>1546</b>	<b>30,7%</b>	<b>5031</b>

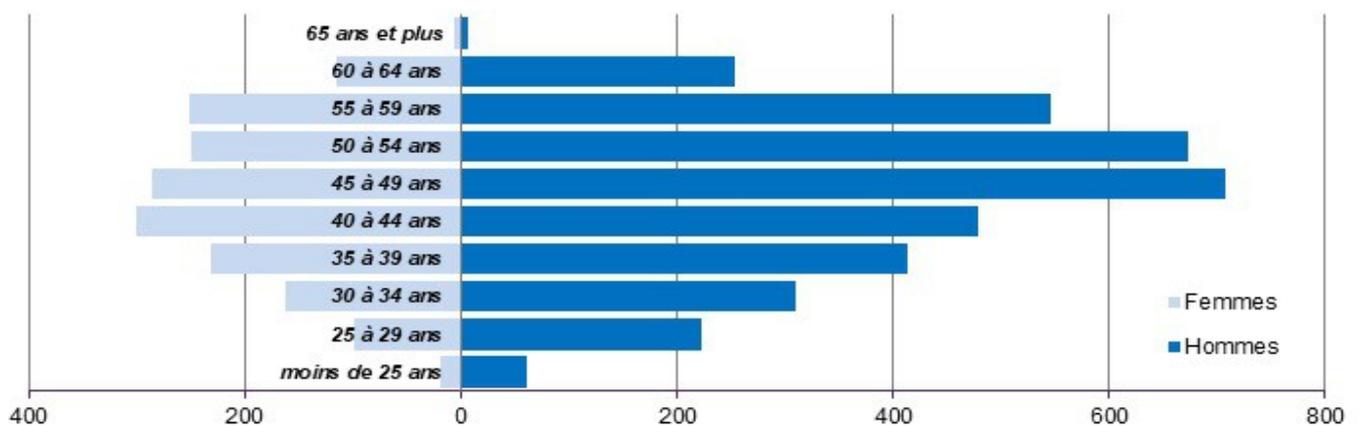
Concernant la répartition femmes/hommes par catégorie, la part des femmes augmente avec la catégorie. Bien que celle-ci n'est pas évolué en catégorie C, elle augmente en catégorie B

(+0,8%) et en catégorie A les femmes renforcent leur position majoritaire avec 53,8% des effectifs contre 52,5% en 2019.

Au niveau de la répartition par filière, si le nombre d'agents masculins reste prépondérant bien que de nouveau en baisse dans la filière technique (88,5%), le nombre d'agents féminins est majoritaire dans l'ensemble des autres filières présentes à Bordeaux métropole (80,6% en filière administrative, 76,5% en filière culturelle et 100% de femmes dans les autres filières), à l'exception de la filière l'animation (seulement 1 agent). Il est à noter que la filière culturelle enregistre la plus forte augmentation.

#### 1.4/ Répartition de l'effectif permanent par tranche âge

##### **Pyramide des âges des agents sur emploi permanent**



L'étude de la pyramide des âges confirme le fort déséquilibre entre la population féminine et masculine. D'autre part, des différences apparaissent visiblement dans la répartition par tranches d'âge. Les femmes ayant une répartition plus harmonieuse entre les tranches d'âges.

Cependant, la forme de la pyramide des âges, dans sa globalité est caractéristique d'une population vieillissante (phénomène plus prononcé chez les hommes que chez les femmes) :

- un peu plus d'un agent sur 5 est âgé de 55 ans ou plus.
- quel que soit le genre considéré 7% des agents sur emploi permanent a 60 ans ou plus.

Cela laisse présager de nombreux départs à la retraite dans les années futures et met en exergue tout l'enjeu autour de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences associé.

Il est à noter que la tranche d'âge dans laquelle se concentre le plus grand nombre d'agents est celle des 45 – 49 ans (18,4% des effectifs sur emploi permanent).

#### 1.5 / Le temps partiel

En 2020, sur les 5 387 postes permanent à temps complet au 31 décembre 2020, 236 étaient occupés à temps partiel soit 4,4%. Ce taux de temps partiel est en baisse comparativement à 2019 (4,8%). Cela s'explique en partie par le contexte sanitaire 2020 et

l'ouverture à un nombre important d'agents au travail à distance.

Ils sont occupés à 83,9% par des femmes qui choisissent de préférence une quotité de temps à 80% (63,6% des situations) puis à 90% (17,4% des cas). Près d'un agent sur deux à temps partiel appartient à la catégorie C.

Bien que sa part soit en baisse, le temps partiel sur autorisation reste privilégié (74,7% en 2017, 72,2% en 2019, 68,2% en 2020) par rapport au temps partiel de droit (75 situations sur les 236).

## **1.6/ les mouvements de personnel**

### **Les départs**

En 2020, 374 départs de l'établissement sont à dénombrer : 77,5% concernent des fonctionnaires et 22,5% des contractuels sur emploi permanent.

- *Départs de fonctionnaires durant l'année 2020* : 31,7% sont temporaires et 68,3% sont définitifs :

- *Les départs « temporaires »* : Il s'agit principalement des départs en disponibilité (75%), des détachements au sein d'une autre structure (14,1%) et départ en congé parental (10,9%).

- *Les départs « définitifs »* de l'établissement ont pour motif majoritaire la retraite : 124 en 2020 contre 110 en 2019. Les retraités sont pour la plus grande part des hommes (7 cas sur 10) et des agents de catégorie C (56,5%). Les mutations hors de l'établissement concernent 1/4 des agents partis définitivement.

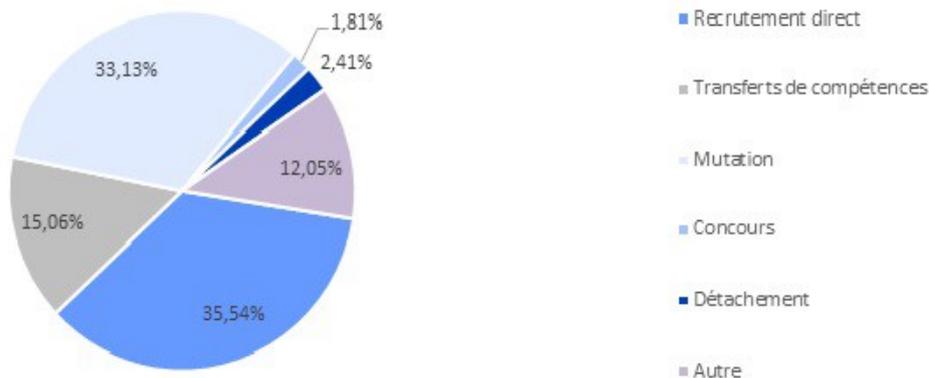
- *Départs de contractuels sur emploi permanent durant l'année 2020* :

Il s'agit très majoritairement de départs définitifs, liés dans 78,6% des cas à une fin de contrat.

### **Les arrivées**

En 2020, 508 arrivées au sein de l'établissement sont comptabilisées : 65,4% concernent des fonctionnaires et 34,6% concernent des contractuels sur emploi permanent.

- *Arrivées de fonctionnaires durant l'année 2020* :



En 2020, la plus grande part des recrutements de fonctionnaires se fait par recrutement direct (35,5%), arrivent en seconde position les mutations avec 33,1% des entrées. Conformément à la structure des agents de Bordeaux métropole, les recrutements d'agents de catégorie C sont les plus nombreux (70,1%).

- *Arrivées de contractuels sur emploi permanent en 2020 :*

Contrairement à 2019, la part des contrats pour motif de remplacement est en baisse (44,9% en 2020 contre 54% en 2019) au profit du recrutement direct (+9,4 points).

Globalement, lorsque l'on rapproche les arrivées et les départs, on constate que la part des titulaires dans les départs est supérieure à celle des arrivées. Cela va dans le sens d'une hausse de la part des contractuels dans les emplois permanents.

### 1.7/ Évolution dans la carrière

- Les avancements de grade :

Le nombre d'agents de Bordeaux Métropole ayant connu un avancement de grade en 2020 est de 220 (135 hommes et 85 femmes).

Les avancements ont bénéficié à 35 agents de catégorie A, 10 agents de catégorie B et 175 agents de catégorie C.

Ils sont intervenus au sein de la filière technique pour 148 d'entre eux et pour 67 dans la filière administrative. Les filières culturelle, sociale et médico-sociale se partagent les 5 avancements restants (filières qui représentent 1% de l'effectif).

- *Accompagnement en évolution professionnelle :*

Au cours de l'année, 241 agents de Bordeaux Métropole ont été accompagnés par une conseillère en évolution professionnelle. Le profil des agents bénéficiant de cet accompagnement sont majoritairement des femmes (60%) et des agents de catégorie C (45%).

## 1.8/ Obligation d'emploi

Le nombre de travailleurs en situation de handicap sur emploi permanent employés par Bordeaux Métropole au 31 décembre 2020 est de 348. Ainsi, le taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap est de 6,46 et le taux d'emploi légal des travailleurs en situation de handicap s'élève à 6,61. Une convention signée avec le FIPHFP permet de mobiliser un budget pour accompagner les prises de poste et pour permettre l'acquisition de matériels adaptés.

## III/ TEMPS DE TRAVAIL

### 2.1/ Absentéisme

L'année 2020 se démarque des années précédentes avec l'apparition d'une crise sanitaire sans précédent qui a eu des répercussions fortes sur l'absentéisme.

- *Absentéisme des titulaires et stagiaires :*

Bordeaux Métropole comptabilise **165 866,5 jours d'absence** en 2020, soit 454 équivalents temps plein, contre 179 856 jours en 2019 (493 ETP).

#### Évolution de l'absentéisme par motif entre 2019 et 2020

Motifs	2019		2020		2019-2020
	Nbre de jours	Nbre de jours moyen / agent absent**	Nbre de jours	Nbre de jours moyen / agent absent	Evolution du nombre de jours (en %)
Maladie ordinaire	92 460	38,2	94 617	40,7	+2,3
CLM, CLD, dispo	44 148	294,3	31 556	300,5	-28,5
Accidents du travail – Maladie professionnelle	27 219	64	26 638	75	-2,1
Maternité, paternité ou adoption	5 665	43,6	5 809	43,7	2,5
Autres raisons*	10 364	4,2	7 246,5	3,5	-30,1
<b>Total</b>	<b>179 856</b>	<b>32</b>	<b>165 866,5</b>	<b>33,2</b>	<b>-7,8</b>

\*autres raisons : autorisations spéciales d'absence ou formation particulière

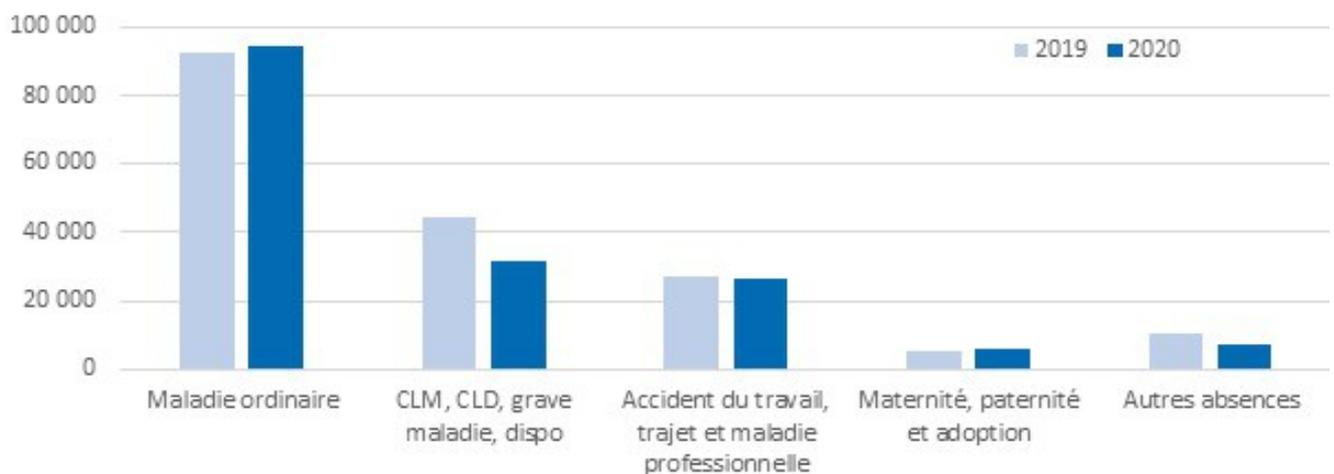
\*\* Les agents ayant eu plusieurs types d'absence sont comptés une fois par type

L'absentéisme compressible (maladie ordinaire, accident de travail imputable au service ou au trajet) représente les 3/4 des jours. D'autre part, la maladie ordinaire est le motif d'absence le plus répandu avec plus de la moitié des jours. La diminution notable des CLM, CLD et disponibilité d'office ainsi que des autres absences est à souligner entre 2019 et 2020.

Les éléments saillants de l'année 2020 en matière d'absentéisme pour raison de santé sont les suivants :

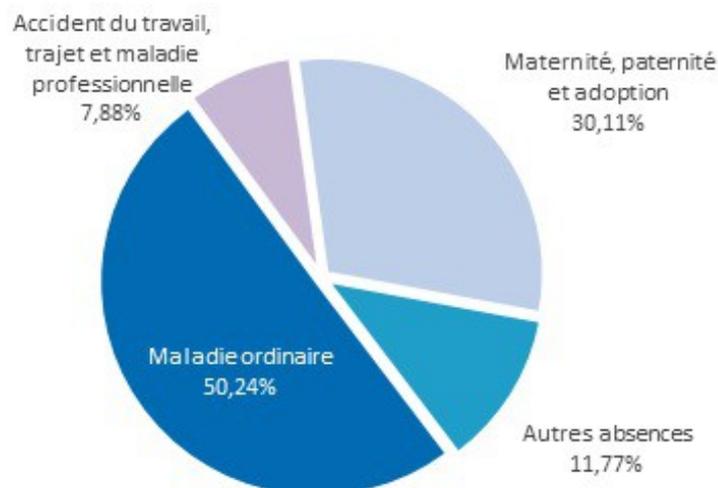
- Hausse des jours d'absence pour maladie ordinaire, conséquence directe de la crise sanitaire (+2,3% de jours)
- Forte baisse des jours d'absence liés aux maladies longues ou disponibilités d'office (-28,5%) avec en parallèle une durée moyenne d'absence par agent qui augmente légèrement.
- Un nombre de jours d'absence lié à l'accidentologie et aux maladies professionnelles en baisse conséquence des périodes de confinement et de la mise en place du travail à distance. Cependant, on constate une hausse de la gravité avec une augmentation du nombre de jours moyen d'absence par agent concerné passant de 64 jours en 2019 à 75 jours en 2020.

### Répartition de l'absentéisme par motif en 2019 et 2020



- *Absentéisme des contractuels sur emploi permanent :*

Les absences des agents contractuels sur emploi permanent s'élèvent à 2 816,5 jours en 2020, soit 7,7 ETP. Bien que la maladie ordinaire reste le motif d'absence le plus répandu, sa part diminue de plus de 5 points en 2020. Il est à noter une forte augmentation de l'absentéisme pour maternité, paternité et adoption (+11,7 points). Les autres absences ont, quant à elles, diminué de moitié, conséquence directe de la crise sanitaire.



## 2.2/ Gestion des temps

- *Compte épargne-temps (CET)*

En 2020, 4 776 agents de Bordeaux Métropole sont bénéficiaires d'un CET, 372 personnes en ont ouvert un au cours de l'année 2020.

L'épargne globale, à fin 2020, est de 136 083 jours, soit une moyenne de 28,5 jours épargnés par agent détenant un CET dont 26 413 jours ont été versés en 2020. Les différents confinements liés à la crise sanitaire expliquent cette augmentation.

Le nombre moyen de jours épargnés augmente avec la catégorie : 24,9 pour la catégorie C, 33,3 pour la catégorie B et 37,2 pour la catégorie A.

Au cours de l'année 2020, 5 540 jours épargnés sur le CET ont été utilisés, soit une diminution de plus de 17% comparativement à 2019.

- *Télétravail*

En 2020, 185 agents ont demandé à bénéficier du télétravail, dont 71% de femmes. Au 31 décembre de l'année 178 agents exerçaient leur fonction dans le cadre de ce dispositif soit environ 3,3% de l'effectif permanent.

Dans le cadre de la crise sanitaire, la mise en place généralisée du travail à distance (pour les postes remplissant les conditions) est entrée en vigueur de fait lors du 1<sup>er</sup> confinement en mars 2020 et est effectif depuis lors dans l'attente de la mise en place de nouvelles conditions de recours au télétravail.

#### Composition de la rémunération annuelle brute des fonctionnaires en 2020 :

La crise sanitaire a également eu un impact sur la rémunération avec une baisse de la présence des agents sur leur lieu de travail que ce soit du fait des confinements ou de par la mise en place du travail à distance. Or, les heures supplémentaires ou encore certaines sujétions ou indemnités sont conditionnées à la présence sur site des agents.

La rémunération brute annuelle des agents titulaires de Bordeaux Métropole est composée pour plus de 20,2% par les heures supplémentaires, primes et autres indemnités (régimes indemnitaires, primes de sujétion, indemnités les travaux dangereux, incommodes et insalubres, etc.). La partie prime de la rémunération a été renforcée grâce à la mise en place du RIFSEEP en septembre 2018.

En ce qui concerne les contractuels sur emploi permanent, la part des primes est plus importante. Elle s'élève en effet à 27% de la rémunération brute. Cela est en grande partie due la structure de la population concernée et à l'importance de la part d'agents de catégorie A dans celle-ci.

Au cours de l'année 2020, 55 576 heures supplémentaires ou complémentaires ont été réalisées et rémunérées (soit -15,8% par rapport à 2019), elles concernent la filière technique essentiellement avec 93,5% des heures rémunérées et la filière administrative avec 6,5%.

#### Dépenses de fonctionnement de l'établissement et dépenses de personnel

	2019	2020	Evolution 2019-2020
Dépenses de fonctionnement	883 383 082 €	952 080 999€	+7,78%
Charges de personnel	253 403 454 €	261 898 719 €	+3,35%

Globalement, les dépenses de fonctionnement ont une croissance plus prononcée sur 2020 que les charges de personnel. Ainsi, ces dernières ont augmenté de 3,35% entre 2019 et 2020 contre 7,78% pour les charges de fonctionnement.

L'évolution des charges de personnel s'explique principalement par les transferts des personnels dans le cadre de l'élargissement du périmètre de mutualisation et du transfert de compétence, par l'évolution de l'effectif, de la part employeur du dispositif de prévoyance mutuelle, par la poursuite mise en place de plusieurs mesures nationales et régionales telles que le protocole PPCR ou encore par le versement de la prime COVID.

## IV/ CONDITIONS DE TRAVAIL, HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

En 2020, 392 accidents du travail ont été recensés tous statuts confondus dont 83 sans arrêt. Les agents de la filière technique sont les plus concernés puisqu'ils regroupent à eux seuls plus de 89% des accidents de travail survenus en 2020. Plus particulièrement, les 78% des accidents de travail intervenus ont touchés des agents appartenant au cadre d'emploi des adjoints techniques.

En ce qui concerne les accidents de trajet, 50 sont à dénombrer en 2020 (dont 23 n'ont pas entraîné d'arrêt de travail) contre 66 en 2019. Au regard de la structure de la population, les femmes sont proportionnellement plus touchées par ces accidents que les hommes (58% des accidents de trajet en 2020 contre 40,9% en 2019).

Le nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service reconnue en 2020 s'élève à 26 (24 hommes et 2 femmes). Il a doublé par rapport à 2019.

## VI FORMATION

Comme pour l'absentéisme, seules les formations des agents présents et rémunérés au 31/12/2020 sont étudiées.

La crise sanitaire a mis un coup d'arrêt aux sessions de formation prévues sur le 1<sup>er</sup> semestre 2020 qui ont été à partir de mars annulées ou reportées sur la fin de l'année ou l'année suivante. L'impact direct a donc été la baisse des jours de formation malgré la mise en place de sessions à distance pour une partie des agents.

Type de formation	2019		2020		2019-2020
	Nbre de jours	Nbre d'agents formés	Nbre de jours	Nbre d'agents formés	Evolution du nbre de jours (en %)
Préparation concours	1 280	171	778	93	<b>-39,2%</b>
Formation prévue par les statuts particuliers	13 197	2 733	9 204	2 292	<b>-30,3%</b>
Formation de perfectionnement	1 431	453	267	100	<b>-81,3%</b>
Formation personnelle	41	4	341	21	
<b>Total</b>	<b>15 949</b>	<b>2 782*</b>	<b>10 590</b>	<b>2 349*</b>	<b>-2,25%</b>

\*un agent ayant suivi plusieurs types de formation ne sont comptés qu'une fois

En 2020, 2 349 agents sur emploi permanent ont participé à au moins une formation pour un nombre de jours de 10 590. La structure par catégorie de ces agents est :

- 25,5% de catégorie A
- 18,9% de catégorie B
- 55,6% de catégorie C

Les journées de formation dispensées l'ont été par le CNFPT (35,6%), puis pour 10,2% par Bordeaux Métropole, d'autres organismes sont intervenus pour 54,2%.

En 2020, la répartition des journées de formation par type a considérablement évolué notamment au niveau de la formation de perfectionnement (-6,5%) et de la formation personnelle (+2,9%). La typologie des formations suivies en 2020 est :

- 86,9% de formations prévues par les statuts particuliers
- 7,3% préparations aux concours et examens d'accès à la FPT
- 3,2% de formations personnelles
- 2,5% de formation de perfectionnement

Sur l'année 2020, le coût total des actions de formation s'élève à 2 401 243€ dont 43% au titre de la cotisation obligatoire auprès du CNFPT.

## VII DROITS SOCIAUX

### 6.1/ Réunions statutaires

Il a été organisé en 2020 :

- 7 réunions du comité technique (CT),
- 10 réunions du comité d'hygiène et de sécurité et condition de travail (CHSCT),
- 3 réunions des commissions administratives paritaires (CAP)
- Aucune réunion des commissions consultatives paritaires.

### 6.2/ Sanctions disciplinaires

24 sanctions ont été prononcées en 2020, 23 envers des fonctionnaires titulaires et 1 envers un agent contractuel (1 licenciement).

- Sanctions du 1<sup>er</sup> groupe : 22 (5 avertissements, 6 blâmes et 11 exclusions temporaires de fonctions pour une durée maximale de 3 jours).
- Sanctions du 2<sup>ème</sup> groupe : aucune sanction en 2020
- Sanctions du 3<sup>ème</sup> groupe : 1 exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans.
- Sanctions du 4<sup>ème</sup> groupe : aucune sanction en 2020

La qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste) est le motif de sanction le plus répandu avec 6 cas sur 10. Les incorrections, violences, insultes et harcèlement moral intervient dans 25% des cas.

Le détail du rapport sur l'état de l'établissement est présenté en document-joint.

**Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir si tel est votre avis adopter les termes de la délibération suivante :**

**Le Conseil de Bordeaux Métropole,**

**VU** le Code général des collectivités territoriales ;

**VU** la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5 ;

**VU** le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et qui fixe les conditions et les modalités de sa mise en œuvre ;

**VU** l'avis du Comité Technique du 2 décembre 2021 ;

**ENTENDU** le rapport de présentation

**CONSIDERANT QUE** que le rapport social unique pour l'année 2020 doit faire l'objet d'une approbation du Conseil de Bordeaux métropole ;

**DECIDE**

**Article 1 :** d'approuver le rapport social unique de Bordeaux métropole 2020 tel que présenté dans la présente délibération ainsi que son annexe

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à l'unanimité des suffrages exprimés.  
Abstention : Monsieur POUTOU;

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 28 janvier 2022

<b>REÇU EN PRÉFECTURE LE :</b> <b>4 FÉVRIER 2022</b>	Pour expédition conforme,  le Vice-président,  Monsieur Jean-François EGRON
<b>PUBLIÉ LE :</b> <b>4 FÉVRIER 2022</b>	