

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	<i>Délibération</i>
	Séance publique du 24 novembre 2022	N° 2022-679

Convocation du 17 novembre 2022

Aujourd'hui jeudi 24 novembre 2022 à 15h00 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 Céline PAPIN, Mme Andréa KISS, M. Patrick PAPADATO, Mme Delphine JAMET, M. Stéphane PFEIFFER, M. Alexandre RUBIO, M. Baptiste MAURIN, Mme Josiane ZAMBON, Mme Isabelle RAMI, M. Dominique ALCALA, Mme Géraldine AMOUROUX, Mme Stéphanie ANFRAY, M. Christian BAGATE, Mme Amandine BETES, M. Patrick BOBET, Mme Christine BONNEFOY, Mme Simone BONORON, Mme Pascale BOUSQUET-PITT, Mme Fatiha BOZDAG, Mme Myriam BRET, Mme Pascale BRU, M. Alain CAZABONNE, M. Olivier CAZAUX, M. Thomas CAZENAVE, M. Gérard CHAUSSET, Mme Camille CHOPLIN, M. Max COLES, Mme Typhaine CORNACCHIARI, M. Didier CUGY, Mme Laure CURVALE, Mme Nathalie DELATTRE, Mme Eve DEMANGE, M. Christophe DUPRAT, M. Olivier ESCOTS, Mme Anne FAHMY, M. Bruno FARENIAUX, M. Jean-Claude FEUGAS, Mme Françoise FREMY, M. Guillaume GARRIGUES, Mme Anne-Eugénie GASPAS, Mme Daphné GAUSSENS, M. Maxime GHESQUIERE, M. Frédéric GIRO, M. Stéphane GOMOT, M. Laurent GUILLEMIN, Mme Fabienne HELBIG, M. Radouane-Cyrille JABER, Mme Sylvie JUSTOME, M. Michel LABARDIN, M. Gwénaél LAMARQUE, Mme Fannie LE BOULANGER, M. Harmonie LECERF MEUNIER, Mme Anne LEPINE, Mme Zeineb LOUNICI, M. Jacques MANGON, M. Guillaume MARI, M. Stéphane MARI, M. Fabrice MORETTI, M. Marc MORISSET, Mme Pascale PAVONE, M. Jérôme PEScina, M. Michel POIGNONEC, M. Philippe POUTOU, M. Patrick PUJOL, M. Benoît RAUTUREAU, M. Franck RAYNAL, M. Fabien ROBERT, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Nadia SAADI, Mme Béatrice SABOURET, M. Sébastien SAINT-PASTEUR, M. Emmanuel SALLABERRY, M. Kevin SUBRENAT, M. Jean Baptiste THONY, M. Serge TOURNERIE, M. Thierry TRIJOLET, M. Jean-Marie TROUCHE, Mme Agnès VERSEPUY.

EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION :

M. Nordine GUENDEZ à Mme Myriam BRET
M. Nicolas FLORIAN à M. Dominique ALCALA
Mme Sylvie JUQUIN à Mme Anne LEPINE
Mme Nathalie LACUEY à M. Jean-Jacques PUYOBRAU
M. Thierry MILLET à Mme Géraldine AMOUROUX
M. Pierre De Gaétan N'JIKAM MOULIOM à M. Michel POIGNONEC
Mme Marie RECALDE à M. Alain ANZIANI
M. Bastien RIVIERES à Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Fabien ROBERT excusé à partir de 14h35 le 25 novembre
Mme Agnès VERSEPUY excusée à partir de 14h35 le 25 novembre

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Pierre HURMIC à Mme Delphine JAMET le 24 novembre
M. Pierre HURMIC à Mme Delphine JAMET de 11h37 à 12h20 et de 14h35 à 15h28 le 25 novembre
M. Clément ROSSIGNOL-PUECH à M. Alain GARNIER DE 14h à 15h le 25 novembre
M. Stéphane DELPEYRAT à Mme Pascale BRU de 16h46 à 17h38 et à M. Frédéric GIRO à partir de 17h39 le 24 novembre
M. Stéphane DELPEYRAT à Mme Pascale BRU à partir de 17h le 25 novembre
M. Patrick LABESSE à Mme Laure CURVALE à partir de 18h15 le 24 novembre
M. Alain GARNIER à M. Clément ROSSIGNOL-PUECH à partir de 18h27 le 24 novembre
M. Jean TOUZEAU à M. Jean François EGRON à partir de 16h04 le 25 novembre
Mme Marie Claude NOEL à Mme Céline PAPIN le 25 novembre
M. Jean François EGRON à Mme Françoise FREMY à partir de 18h15 le 24 novembre
Mme Claudine BICHET à M. Maxime GHESQUIERE à partir de 17h55 le 24 novembre
Mme Claudine BICHET à Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE à partir de 12h15 le 25 novembre
M. Jean Jacques PUYOBRAU à Mme Brigitte TERRAZA à partir de 16h le 25 novembre
Mme Brigitte BLOCH à M. Patrick PAPADATO à partir de 18h16 le 24 novembre
Mme Céline PAPIN à Mme Marie Claude NOEL à partir de 16h12 le 24 novembre
Mme Andréa KISS à Mme Véronique FERREIRA le 24 novembre
M. Patrick PAPADATO à M. Olivier CAZAUX jusqu'à 10h54 et à partir de 16h37 le 25 novembre
M. Alexandre RUBIO à Mme Josiane ZAMBON à partir de 16h14 le 25 novembre
M. Baptiste MAURIN à Mme Amandine BETES à partir de 15h le 25 novembre
Mme Josiane ZAMBON à M. Jean TOUZEAU le 24 novembre
Mme Stéphanie ANFRAY à M. Bruno FARENIAUX le 24 novembre
Mme Amandine BETES à Mme Christine BOST le 24 novembre
Mme Christine BONNEFOY à M. Jean Marie TROUCHE à partir de 16h10 le 25 novembre
Mme Simone BONORON à M. Guillaume GARRIGUES jusqu'à 16h48 et à Mme Pascale PAVONE à partir de 16h50 le 24 novembre
Mme Pascale BOUSQUET-PITT à M. Baptiste MAURIN jusqu'à 17h29 le 24 novembre
Mme Pascale BOUSQUET-PITT à Mme Françoise FREMY de 11h25 à 12h20 et à partir de 14h35 le 25 novembre
Mme Fatiha BOZDAG à Mme Béatrice SABOURET à partir de 18h14 le 24 novembre
Mme Pascale BRU à M. Thierry TRIJOLET à partir de 17h39 le 24 novembre
M. Alain CAZABONNE à M. Michel LABARDIN à partir de 16h30 le 24 novembre
M. Alain CAZABONNE à M. Emmanuel SALLABERRY à partir de 11h57 le 25 novembre
M. Thomas CAZENAVE à M. Stéphane MARI le 24 novembre
M. Gérard CHAUSSET à M. Serge TOURNERIE le 24 novembre

Mme Camille CHOPLIN à M. Cyrille-Radouane JABER à partir de 18h56 le 24 novembre
M. Max COLES à M. Fabien ROBERT à partir de 18h25 le 24 novembre
M. Max COLES à M. Michel LABARDIN à partir de 16h15 le 25 novembre
Mme Typhaine CORNACCHIARI à Mme Béatrice DE FRANCOIS à partir de 17h le 24 novembre
Mme Nathalie DELATTRE à M. Patrick BOBET le 24 novembre
Mme Nathalie DELATTRE à M. Patrick BOBET jusqu'à 10h07 et à partir de 15h32 le 25 novembre
M. Christophe DUPRAT à M. Jérôme PEScina à partir de 16h46 le 24 novembre
M. Olivier ESCOTS à M. Jean Claude FEUGAS à partir de 19h le 24 novembre
Mme Anne FAHMY à Mme Fabienne HELBIG à partir de 17h30 le 24 novembre
Mme Françoise FREMY à M. Thierry TRIJOULET à partir de 12h14 le 25 novembre
M. Guillaume GARRIGUES à M. Jean Marie TROUCHE à partir de 16h49 le 24 novembre
M. Guillaume GARRIGUES à Mme Simone BONORON à partir de 16h30 le 25 novembre
Mme Anne Eugénie GASPARD à M. Thierry TRIJOULET jusqu'à 17h le 24 novembre
Mme Daphnée GAUSSENS à M. Gwenaël LAMARQUE le 24 novembre
M. Maxime GHESQUIERE à M. Cyrille-Radouane JABER de 14h35 à 15h35 le 25 novembre
M. Frédéric GIRO à M. Alexandre RUBIO jusqu'à 17h15 le 24 novembre
M. Stéphane GOMOT à Mme Harmonie LECERF MEUNIER à partir de 16h36 le 24 novembre
M. Laurent GUILLEMIN à Mme Sylvie JUSTOME à partir de 18h45 le 24 novembre
Mme Fabienne HELBIG à Mme Anne FAHMY le 25 novembre
M. Cyrille-Radouane JABER à M. Maxime GHESQUIERE jusqu'à 16h50 le 24 novembre
Mme Nathalie LACUEY à M. Serge TOURNERIE le 25 novembre
Mme Fannie LE BOULANGER à Mme Eve DEMANGE le 24 novembre

Mme Fannie LE BOULANGER à Mme Harmonie LECERF MEUNIER à partir de 16h10 le 25 novembre
Mme Harmonie LECERF MEUNIER à Mme Claudine BICHET jusqu'à 15h43 le 24 novembre
Mme Zeineb LOUNICI à M. Benoit RAUTUREAU à partir de 16h21 le 24 novembre
M. Jacques MANGON à M. Fabrice MORETTI à partir de 17h51 le 24 novembre
M. Jacques MANGON à Mme Fatiha BOZDAG à partir de 14h35 le 25 novembre
M. Guillaume MARI à M. Didier CUGY jusqu'à 16h et à partir de 17h45 le 24 novembre
M. Fabrice MORETTI à M. Christian BAGATE jusqu'à 17h04 le 24 novembre
M. Pierre de Gaétan N'JIKAM MOULIOM à Mme Béatrice SABOURET le 25 novembre
M. Benoit RAUTUREAU à Mme Christine BONNEFOY à partir de 19h le 24 novembre
M. Franck RAYNAL à M. Patrick PUJOL de 17h15 à 18h13 le 24 novembre
Mme Marie RECALDE à Mme Béatrice DE FRANCOIS le 25 novembre

M. Bastien RIVIERES à M. Patrick LABESSE le 25 novembre
M. Fabien ROBERT à M. Jacques MANGON jusqu'à 12h20 le 25 novembre
Mme Karine ROUX LABAT à M. Christian BAGATE à partir de 18h48 le 24 novembre
Mme Nadia SAADI à M. Olivier CAZAUX à partir de 18h le 24 novembre
Mme Béatrice SABOURET à Mme Fatiha BOZDAG jusqu'à 18h05 le 24 novembre
M. Sébastien SAINT-PASTEUR à Mme Anne Eugénie GASPARD à partir de 18h30 le 24 novembre
M. Kévin SUBRENAT à M. Christophe DUPRAT à partir de 16h15 le 25 novembre
Mme Agnès VERSEPUY à M. Kévin SUBRENAT à partir de 16h59 le 24 novembre

LA SEANCE EST OUVERTE

 BORDEAUX MÉTROPOLE	Conseil du 24 novembre 2022	Délibération
	Direction pilotage emploi et dialogue social Service Pilotage Financier RH	N° 2022-679

Rapport social unique 2021 - Approbation

Monsieur Jean-François EGRON présente le rapport suivant,

Mesdames, Messieurs,

Outil constitutif du dialogue de gestion des ressources humaines, le rapport social unique (RSU) présente un état des lieux de Bordeaux Métropole en tant qu'employeur. 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.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique dont le recrutement, les parcours professionnels, la formation, la rémunération ou encore la santé et sécurité au travail.

Il permet ainsi d'apprécier la situation de l'établissement, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et par là même la comparaison avec les années précédentes.

Il est à présenter à l'assemblée délibérante, après avis du comité technique (comité social territorial après les élections professionnelles de décembre 2022). Seul ce rapport correspond à l'obligation légale.

Afin de permettre une meilleure appropriation du rapport, le document se caractérise par :

- des chiffres-clés présents dans l'entête de chaque chapitre,
- des définitions des principaux indicateurs
- des commentaires
- des graphiques ou tableaux

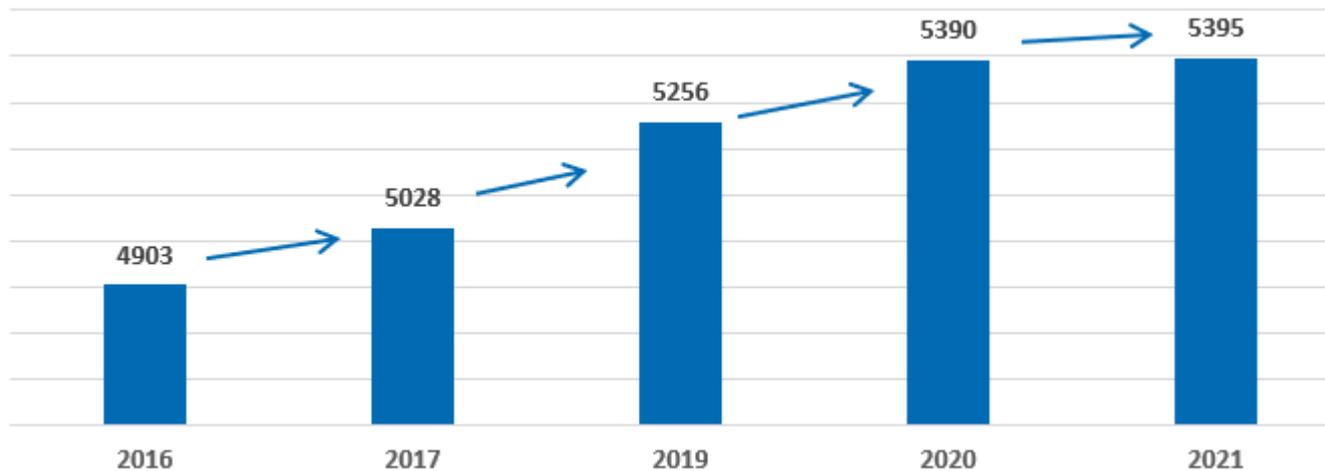
Ce rapport a été réalisé en 2022 à partir des données au 31 décembre 2021.

1 / EFFECTIFS

Au 31 décembre 2021, les effectifs de Bordeaux Métropole s'élèvent à **5 395 agents sur emploi permanent dont**

- 89,8% de titulaires, soit 4 844 agents, contre 89,7% au 31 décembre 2020
- 7,6% de contractuels, soit 410 agents, contre 6,6% au 31 décembre 2020
- 2,6% de stagiaires, soit 141 agents, contre 3,7% au 31 décembre 2020

Après une croissance soutenue des effectifs notamment due aux différents cycles de mutualisation depuis 2016, l'année 2021 se caractérise par une stabilisation des effectifs en partie expliquée par l'absence de cycle de mutualisation.



Au-delà de ce constat, les principales évolutions concernant les effectifs de Bordeaux Métropole sont :

→ La tendance au recul de la part des fonctionnaires dans les effectifs se poursuit (de 95,8% en 2016 à 92,4 % en 2021).

→ Bien que les agents appartenant à la filière technique restent les plus nombreux, leur part dans les effectifs continue de diminuer régulièrement au profit de la filière administrative. Ainsi, **la filière technique** représente **71,1% des effectifs** en 2021 contre 71,6% en 2020 alors que **la filière administrative** passe de 27,4% en 2020 à **27,9 %** en 2021.

→ Entre 2020 et 2021, la répartition des effectifs métropolitains par catégorie est assez stable avec une majorité d'agents de catégorie C (65,73%) dont la part a tendance à baisser à l'inverse de la catégorie A en croissance depuis plusieurs années (18,4% en 2021 contre 15,9% en 2016)

→ En 2021, les contractuels sur emploi permanent représentent **7,6%** des effectifs soit une augmentation de 1 point. Par ailleurs, une évolution dans la répartition des contractuels par catégorie est observable avec une baisse de la part des catégories B (-3 points entre 2020 et 2021) au profit de la catégorie A. La part de la catégorie C n'évolue que très peu.

→ L'emploi en CDI représente 1/5 des contrats sur emploi permanent (proportion de nouveau en baisse comparativement à 2020). Ce type de contrats concerne majoritairement des hommes (57%). Ces derniers sont employés au sein de la filière technique (72,9%) mais leur proportion dans la filière administrative augmente (de 23,5% en 2020 à 27,1% en 2021). Ces emplois sont pour 89,3% occupés par des agents de catégorie A.

→ Le recours aux contractuels sur emploi permanent intervient dans 45% des situations pour les emplois de catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie. Parallèlement, le recrutement pour vacance temporaire d'emploi continue sa progression et arrive en 3ème position (16,8%).

→ **Bien que le taux de mixité reste stable en catégorie B et C, la part des femmes dans les effectifs continue sa hausse sur 2021** (+0,3 point soit 32,2% de l'effectif total) et plus particulièrement en catégorie A avec +0,9 pt. Les femmes restent plus particulièrement

présentes dans la filière administrative (79,2%) au détriment de la filière technique où près de 9 agents sur 10 sont des hommes.

→ L'âge moyen des agents est de 45 ans et 9 mois. Il n'augmente que très peu (+2 mois). La filière médico-sociale est celle qui enregistre la plus forte hausse (+1 an et 1 mois), conséquence directe de départs d'agents. Comme pour l'âge moyen, l'ancienneté augmente de 4 mois. Elle touche toutes les catégories et concerne aussi bien les hommes que les femmes.

→ Enfin, À noter que l'année 2021 est marquée par la scission de la direction générale valorisation du territoire en 2 directions générales, consacrées pour l'une à l'aménagement et pour l'autre au développement économique.

2 / LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS SUR EMPLOI PERMANENT

463 arrivées / 458 sorties définitives ou temporaires

Caractéristiques des entrées :

En 2021, 463 arrivées d'agents sur emploi permanent sont à dénombrer soit une baisse de 11,8% qui s'explique en partie par l'absence de cycle de mutualisation en 2021.

Les principales caractéristiques des recrutements effectués en 2021 sont les suivantes :

- 72,6% des recrutements hors remplacements concernent des fonctionnaires
- Les recrutements directs restent la voie de recrutement la plus utilisée (43% des entrées)
- Le recours aux remplacements repart à la hausse par rapport à 2020 (+24%)
- Plus de la moitié des arrivées sont des agents de catégorie C
- À noter l'augmentation (+83,9%) du nombre de réintégration (retour d'agents en disponibilité d'office)

Caractéristiques des sorties :

On dénombre 458 sorties en 2021 soit une hausse de 22,8%. Les sorties temporaires (disponibilité, congé parental, congé formation, etc.) ont plus que doublé par rapport à 2020. Cette hausse s'explique en partie par le nombre d'agents mis en disponibilité d'office. Parmi les sorties définitives :

- Le départ à la retraite (115 en 2021) reste le motif départ le plus répandu avec 34,9% des sorties.
- On note une forte augmentation des mutations (+35%)
- Le nombre de fin de contrat a pratiquement été multiplié par 5 par rapport à 2020
- 53% des sorties définitives concernent la catégorie C.

3 / LA CARRIERE

Les éléments relatifs à la carrière à retenir sont :

- 2 042 avancements d'échelon
- 399 avancements de grade (12,3% de catégorie A, 22% de catégorie B et 65,7% de catégorie C)
- 52 agents ont bénéficié d'une promotion interne soit un taux de promotion de 1,2%. Sur ces 52 agents, 30 appartiennent à la catégorie C.

Par ailleurs :

- 181 agents ont été titularisés à l'issue de leur stage.
- 48 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2021.
- 44 sanctions du 1er groupe ont été prononcées, soit une progression de 91% par rapport à 2020.

4 / ÉVALUATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Évaluation professionnelle :

Le taux de retour des comptes-rendus d'entretien professionnel est de 83% au 29 mars 2022 contre 93% au 1er juin 2021. Cette différence s'explique par une analyse des taux de retour sur une période plus courte que l'année dernière.

La mise en place des lignes directrices de gestion a renforcé le rôle de l'évaluation dans les suites de carrière et encouragé les encadrants à rédiger les supports dans les temps et à signaler les motifs de non-réalisation.

Conseil en Évolution Professionnelle :

Au cours de l'année 2021, **243 agents de Bordeaux Métropole** ont fait l'objet d'un accompagnement par le Centre Conseil en Évolution Professionnelle. Dans 6 cas sur 10, ces agents sont des femmes.

Dans 92,6% des cas, l'origine de ces demandes d'accompagnement est liée à un souhait d'évolution professionnelle. Près de la moitié des agents accompagnés (121 agents) sont sortis du dispositif au 31 décembre 2021.

Formation :

Après une année de baisse, conséquence directe de la situation sanitaire, **le nombre moyen de jours de formation repart légèrement à la hausse (2,28 jours en 2021 contre 1,98 jours par agent en 2020).**

La part des jours des formations obligatoires enregistre une baisse de 7,2% au profit des préparations aux concours et examens (+4,6%) et des formations de perfectionnement (+4,4%) qui n'ont pu avoir lieu en 2020 compte tenu du contexte sanitaire.

Les catégories A et B restent les 2 catégories qui ont le plus recours aux formations bien que la part des agents de catégorie C soit de nouveau hausse (+6,6 pt).

En 2021, le coût total des actions de formation s'élève à 2 806 285€ contre 2 401 243€ en 2020, soit une hausse de 16,7% entre 2020 et 2021.

5 / BUDGET, MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

La masse salariale a évolué de + 2,6% entre 2020 et 2021. Les principaux facteurs d'évolution sont :

- **La mise en place du vaccinodrome (+1M€)**
- **Le plan d'adaptation des effectifs** qui a principalement concerné les directions générales haute qualité de vie et celles des territoires. Cela s'est traduit par une augmentation des effectifs rémunérés de 1,1% soit 59 ETP

- L'évolution de la part employeur du **dispositif de prévoyance-mutuelle** proposé aux agents de Bordeaux Métropole, en raison, notamment de l'accroissement du nombre d'agents adhérents
 - Les mesures catégorielles issues de l'application d'un texte général ou de décisions locales, et notamment la prise en charge du jour de carence dans le cadre de la crise sanitaire, la GIPA
 - Le glissement Vieillesse Technicité (GVT) qui a lui seul représente 0,9% de la hausse générale
- **La rémunération mensuelle brute moyenne** continue sa progression pour atteindre en 2021, 2 897€ (soit +0,9%). Les plus fortes hausses sont visibles chez les agents de catégorie C (+0,94%) et dans la filière technique (+1,13%).
 - **Pour la 2ème année consécutive, le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires** est en baisse (-5% par rapport à 2021). Environ 98% de ces heures concernent les agents sur emplois permanents. Les heures de dimanches et jours fériés sont les plus fréquentes avec 38,7% des cas suivies de près par les heures supplémentaires de plus de 14 heures (37,8%).
 - En décembre 2021 le RIFSEEP concerne 5 525 agents et représente pour sa partie fonction un montant mensuel de 2 862 945€.
 - Alors que le nombre d'agents bénéficiaires de la GIPA reste stable en 2021 (257 contre 254 en 2020), la catégorie B enregistre une progression de près de 60%.

6 / LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Le temps partiel et l'aménagement du temps :**

Le contexte sanitaire et la mise en place du travail à distance ont profondément changé la vision des agents sur le travail. Cela s'est traduit notamment par la baisse du recours au temps de travail aménagé et au temps partiel.

On constate une baisse de 13,9% du nombre de bénéficiaires du dispositif de temps de travail aménagé. Plus de la moitié de ces agents sont des femmes et près de 3 agents sur 10 sont de catégorie A. Le vendredi reste le jour le plus demandé (44,1%).

Au niveau du temps partiel, une baisse du nombre d'agents concernés (-20 agents) est une nouvelle fois visible. Ainsi, la part des agents à temps partiel est passée de 4,75% des effectifs sur emploi permanent en 2019 à 4,32% en 2020 puis 4% en 2021.

Enfin, au 31 décembre 2021, 4865 agents possèdent un compte épargne temps. Il est à souligner que 505 comptes épargne temps sont pleins, majoritairement pour des agents de catégorie A (19,5%)

- **Impact COVID :**

Concernant la santé des agents, aucun décès lié au Covid n'est enregistré, Toutefois, le nombre de cas positifs enregistrés au cours de l'année 2021 a été multiplié par 2,5. Il en est de même pour le nombre de cas contacts qui a enregistré une hausse significative.

- **L'absentéisme pour raison médicale des agents sur emplois permanents présents au cours de l'année : 9,09%**

En 2021, le taux d'absentéisme pour raison médicale incluant l'accidentologie continue sa progression (+0,62 point). Le nombre de jours d'absence des agents sur emplois

permanents s'élève pour l'année à 179 032 jours soit 490,5 ETP.

La direction générale Haute qualité de vie est la direction générale où l'absentéisme est le plus important avec un taux de 10,75% devant la direction générale des territoires 10,41%. Il est à noter que le cabinet du président et la direction générale des services ont été particulièrement touchés par l'absentéisme en 2021.

S'agissant de la maladie ordinaire, le taux d'absentéisme s'élève à 5,6% en 2021 soit +0,26 points par rapport à 2020. De façon plus précise, les éléments saillants de l'année 2021 concernant la maladie ordinaire sont :

- Un nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire en hausse de 5% sur l'année et du nombre d'agents concernés (+1,1%)
- Une augmentation de près de 8% du nombre d'arrêts
- Un taux d'absentéisme en forte croissance chez les femmes (+0,84%)
- Les catégories A et C enregistrent une augmentation de leur taux d'absentéisme avec respectivement +0,28 et +0,26 pts.

Au niveau de l'accidentologie, le taux d'absentéisme connaît une hausse en 2021 (de 1,46% à 1,57%).

- **L'absentéisme pour raison non médicale : 0,58%**

Après une année en baisse liée aux confinements et au recours au travail à distance, l'absentéisme pour raison non médicale repart à la hausse

On constate que le nombre de jours pour garde ou maladie enfants et ascendants reste encore inférieur à celui de 2019.

NB : Les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la crise sanitaire et utilisées dans la cadre notamment d'absence pour garde d'enfants lors fermeture de classe par exemple pour les agents n'ayant pas eu la possibilité de travailler à distance ne sont ici pas prises en compte.

- **Les accidents de travail et de trajet des agents sur emplois permanents :**

En 2021, le nombre d'accidents du travail des agents sur emplois permanents enregistre une hausse de 13,6%. Il en est de même pour le nombre de jours d'arrêts qui passe de 19 904 à 20 239 jours

Du côté du trajet, seulement 3 accidents en plus sont à dénombrer malgré le retour en présentiel d'une grande partie des agents. Parallèlement, le nombre de jours d'arrêts progresse de 63% impliquant ainsi une gravité de ces accidents plus importante.

- **Les agents en disponibilité d'office :**

En 2021, 74 agents sont en disponibilité d'office pour raison de santé (17,6% de femmes, 82,4% d'hommes). On remarque que ce nombre a presque triplé en 6 ans et concerne plus particulièrement les hommes du fait des métiers exercés au sein de Bordeaux métropole et de leur pénibilité.

- **La prévention des risques psychosociaux :**

- 401 entretiens ont été réalisés et ont concerné 142 agents
- 33 actions collectives ont été menées
- 12 sessions de formation sur la prévention des risques psychosociaux ont été organisées pour les managers

- **La santé au travail :**

En 2021, 2 193 visites médicales ont été réalisées dont 8,2% à la demande de l'agents. Dans plus de 7 cas sur 10, les visites médicales concernent des agents de la direction générale haute qualité de vie (38%) ou de la direction générale des territoires (35%). En 2021, dans 5,9% des visites un avis d'inaptitude temporaire ou définitif au poste occupé par l'agent a été prononcé.

7 / LE DIALOGUE SOCIAL

- **Les instances consultatives du personnel se sont réunies à plusieurs reprises en 2021.**

	Nombre d'instances en 2021
Comité Technique	9
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	6
Commission Administrative Paritaire	2
TOTAL	17

- **Les mouvements sociaux**

Comme en 2020, des préavis de grève national lancés mensuellement ont été reconduits systématiquement. Ils concernaient notamment l'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique, l'abrogation du jour de carence, l'abandon des projets de réforme en cours et notamment le projet de loi 4 D dite de « sécurité globale », le retrait du projet de réforme des retraites, l'arrêt du projet gouvernemental CAP 22, la création massive de postes de fonctionnaires pour les services publics et la titularisation de tous les contractuels.

8/ ACTION SOCIALE ET AVANTAGES SOCIAUX

- **Les restaurants métropolitains**

En 2021, 144 250 repas ont été distribués en régie soit une baisse de 2,6% par rapport à 2020, conséquence directe de la crise sanitaire liée à la Covid, du télétravail et de la réservation en ligne.

- **L'action sociale**

Après une année en baisse liée au contexte sanitaire, le nombre d'entretiens connaît une hausse de 75% et le nombre d'agents reçus est passé de 442 à 2020 à 528.

- ✓ **L'aide sociale**

Profil de l'agent reçu par le service social :

- Un homme (73,8%)
- De catégorie C (89%)
- Âgé de 30 à 49 ans (48%)
- Seul sans enfant (35,8%) et en couple avec enfants (24%)

Les agents viennent rencontrer le centre action sociale le plus souvent pour des problématiques multiples et liées les unes aux autres. Contrairement aux autres années le financier arrive en 2ème position (23,1%) après la santé (26,2%). Le logement enregistre une baisse de plus de 9%. La problématique « Urgences » apparue en 2020 progresse en

2021 (+2,1 points).

✓ Le comité d'attribution des aides financières

En 2021, 40 dossiers d'aides financières ont été instruits par le centre. Cela représente un montant total de dépenses de 48 636 € soit près du double de 2020. Les montants s'échelonnent de 160 € à 3 484 €.

Il est à noter l'instruction de 19 dossiers dans le cadre des « Chèques d'accompagnement personnalisé (urgence alimentaire) pour un montant moyen d'aides allouées de 159 €. Elles varient de 60 € à 450 €.

✓ Le logement social

Durant l'année 2021, les nouvelles demandes sont de nouveau en hausse (226 contre 219 en 2020 soit +3,2%). Les attributions enregistrent quant à elles de nouveau une diminution de 11,6%. Parmi celles-ci, 32% ont eu un avis favorable.

✓ Complémentaire santé :

Le montant de la participation de Bordeaux Métropole à la complémentaire santé de ses agents s'élève à 3 013 446 € pour un total de 4 619 bénéficiaires pour l'année 2021 dont 4378 présents au 31/12/2021.

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'arrêté en date du 10/12/2021 qui fixe les indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

VU l'avis du Comité Technique du 6 octobre 2022 ;

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT QUE le rapport social unique pour l'année 2021 doit faire l'objet d'une approbation du Conseil de Bordeaux métropole ;

DECIDE

Article unique : d'approuver le rapport social unique de Bordeaux métropole 2021 tel que présenté dans la présente délibération ainsi que son annexe

Les conclusions, mises aux voix, sont adoptées à la majorité.

Abstention : Monsieur MORISSET;

Contre : Monsieur POUTOU

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 24 novembre 2022

REÇU EN PRÉFECTURE LE : 1 DÉCEMBRE 2022	Pour expédition conforme,
DATE DE MISE EN LIGNE : 1 DÉCEMBRE 2022	le Vice-président,
	Monsieur Jean-François EGRON