

	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL DE BORDEAUX METROPOLE	<i>Délibération</i>
	Séance publique du 29 septembre 2023	N° 2023-438

Convocation du 22 septembre 2023

Aujourd'hui vendredi 29 septembre 2023 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, M. Jean TOUZEAU, Mme Marie-Claude NOEL, 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. Jean-Baptiste THONY, M. Baptiste MAURIN, M. Nordine GUENDEZ, Mme Josiane ZAMBON, Mme Isabelle RAMI, M. Dominique ALCALA, Mme Géraldine AMOUROUX, Mme Stephanie 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. Gérard CHAUSSET, M. Max COLES, Mme Typhaine CORNACCHIARI, M. Didier CUGY, Mme Laure CURVALE, Mme Nathalie DELATTRE, Mme Eve DEMANGE, M. Gilbert DODOGARAY, 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, Mme Daphné GAUSSENS, M. Maxime GHESQUIERE, M. Frédéric GIRO, M. Laurent GUILLEMIN, Mme Fabienne HELBIG, Mme Sylvie JUQUIN, Mme Sylvie JUSTOME, M. Michel LABARDIN, Mme Fannie LE BOULANGER, Mme Harmonie LECERF MEUNIER, Mme Anne LEPINE, Mme Zeineb LOUNICI, M. Jacques MANGON, M. Guillaume MARI, M. Stéphane MARI, M. Marc MORISSET, Mme Pascale PAVONE, M. Jérôme PESKINA, M. Michel POIGNONEC, M. Philippe POUTOU, M. Patrick PUJOL, M. Benoît RAUTUREAU, M. Franck RAYNAL, Mme Marie RECALDE, M. Bastien RIVIERES, Mme Karine ROUX-LABAT, Mme Nadia SAADI, Mme Béatrice SABOURET, M. Sébastien SAINT-PASTEUR, M. Emmanuel SALLABERRY, M. Serge TOURNERIE, M. Thierry TRIJOULET, M. Jean-Marie TROUCHE, Mme Agnès VERSEPUY.

EXCUSE(S) AYANT DONNE PROCURATION :

M. Alexandre RUBIO à M. Nordine GUENDEZ
M. Thomas CAZENAVE à Mme Anne FAHMY
Mme Camille CHOPLIN à Mme Eve DEMANGE
M. Stéphane GOMOT à M. Olivier CAZAUX
M. Radouane-Cyrille JABER à M. Maxime GHESQUIERE
Mme Nathalie LACUEY à M. Jean-Jacques PUYOBRAU
M. Gwénaél LAMARQUE à Mme Daphné GAUSSENS
M. Thierry MILLET à M. Jacques MANGON
M. Fabrice MORETTI à M. Christian BAGATE
M. Pierre De Gaétan N'JIKAM MOULIOM à Mme Béatrice SABOURET

EXCUSE(S) EN COURS DE SEANCE :

Mme Pascale BOUSQUET-PITT à partir de 17h40
Mme Fabienne HELBIG à partir de 17h40
M. Michel LABARDIN à partir de 17h59
M. Jacques MANGON à partir de 17h30
M. Michel POIGNONEC à partir de 14h45
Mme Karine ROUX-LABAT à partir de 17h05
M. Emmanuel SALLABERRY à partir de 16h

PROCURATION(S) EN COURS DE SEANCE :

M. Alain GARNIER à M. Patrick LABESSE jusqu'à 11h45
M. Jean TOUZEAU à Mme Josiane ZAMBON à partir de 14h45
Mme Brigitte TERRAZA à M. Jean-François EGRON à partir de 17h
Mme Claudine BICHET à Mme Sylvie CASSOU-SCHOTTE à partir de 15h30
Mme Brigitte BLOCH à M. Guillaume MARI à partir de 16h45
M. Stéphane PFEIFFER à Mme Delphine JAMET à partir de 14h45
M. Jean-Baptiste THONY à M. Bastien RIVIERES à partir de 17h
M. Dominique ALCALA à M. Max COLES à partir de 17h18
Mme Stéphanie ANFRAY à Mme Typhaine CORNACCHIARI de 11h30 à 14h45 et à partir de 16h
Mme Christine BONNEFOY à Mme Pascale PAVONE à partir de 14h45
Mme Pascale BOUSQUET-PITT à Mme Françoise FREMY jusqu'à 11h
Mme Fatiha BOZDAG à Mme Zeineb LOUNICI à partir de 16h
M. Alain CAZABONNE à M. Jérôme PESKINA à partir de 16h
M. Didier CUGY à Mme Laure CURVALE de 10h30 à 12h
Mme Nathalie DELATTRE à M. Patrick BOBET jusqu'à 15h45 et à partir de 17h55
M. Jean-Claude FEUGAS à M. Olivier ESCOTS à partir de 17h30
M. Frédéric GIRO à Mme Pascale BRU à partir de 17h
M. Laurent GUILLEMIN à Mme Anne Lépine jusqu'à 16h
Mme Sylvie JUQUIN à Mme Sylvie JUSTOME à partir de 17h18
Mme Sylvie JUSTOME à Mme Nadia SAADI de 10h40 à 12h40 et de 15h30 à 17h
Mme Fannie LE BOULANGER à Mme Harmonie LECERF MEUNIER à partir de 16h15
M. Stéphane MARI à Mme Fabienne HELBIG à partir de 17h19
M. Patrick PUJOL à Mme Christine BONNEFOY jusqu'à 13h45
M. Franck RAYNAL à M. Dominique ALCALA de 12h45 à 15h
Mme Marie RECALDE à Mme Anne-Eugénie GASPAS à partir de 15h
Mme Béatrice SABOURET à M. Nicolas FLORIAN à partir de 16h55
M. Jean-Marie TROUCHE à M. Benoît RAUTUREAU à partir de 16h
Mme Agnès VERSEPUY à M. Christophe DUPRAT à partir de 14h45

EXCUSE(S) :

Monsieur Fabien ROBERT.

LA SEANCE EST OUVERTE

 BORDEAUX MÉTROPOLE	Conseil du 29 septembre 2023	Délibération
	Direction pilotage emploi et dialogue social Service Pilotage Financier RH	N° 2023-438

Rapport social unique 2022 - 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 social territorial. 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

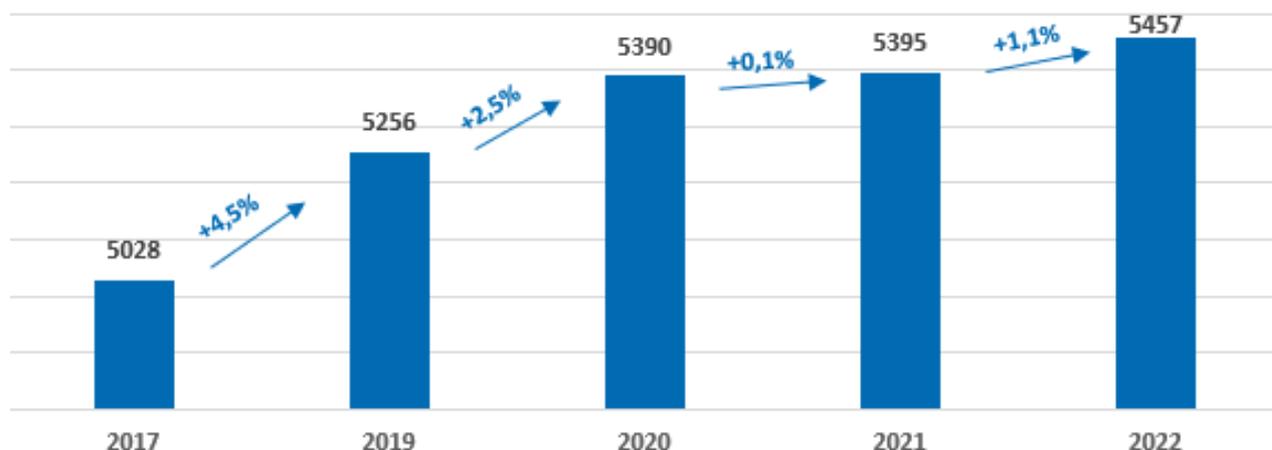
Ce rapport a été réalisé en 2023 à partir des données au 31 décembre 2022.

1 / EFFECTIFS

Au 31 décembre 2022, les effectifs de Bordeaux Métropole s'élèvent à **5 457 agents sur emploi permanent dont**

- 88,1% de titulaires (4 810 agents)
- 8,4% de contractuels (460 agents)
- 3,4% de stagiaires (187 agents)

Après une année de stabilisation, les effectifs repartent à la hausse (+1,1%). À noter que l'année 2022 est marquée par un nouveau cycle de mutualisation avec l'intégration de la commune de Cenon (propreté, espaces verts, mobilier urbain...) et l'élargissement aux archives du périmètre mutualisé pour la commune de Bègles.



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 91,6 % en 2022).

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 70,8% des effectifs en 2022 contre 71,1% en 2021 alors que la filière administrative passe de 27,9% en 2021 à 28,1 % en 2022.

Entre 2021 et 2022, la catégorie C, bien que restant majoritaire (65%) baisse au profit des catégories A et B. La plus forte progression concerne la catégorie A de 15,9% en 2016 à 18,8% en 2022).

En 2022, les contractuels sur emploi permanent représentent **8,4%** des effectifs soit une augmentation de 0,8 point. Il est à noter une hausse de la part des catégories B (+0,6%) due en partie à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et de son ouverture des contrats «long » à cette catégorie d'agents.

Après une année de baisse, le nombre de contractuels en CDI repart à la hausse (+8,3%). Il représente 1/5 des contrats sur emploi permanent. Bien que ce type de contrats concerne majoritairement des hommes (55%), une évolution de la part des femmes concernées est visible. Dans plus de la moitié des cas, ils concernent la filière technique. Au niveau de la déprécarisation de ces agents, on note que 7 contrats à durée déterminée ont été stagiairisés sur l'année.

Hors remplacements, le recrutement de contractuels sur emploi permanent intervient dans 7 situations sur 10 pour des emplois de catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifie. Plus largement, le recours à l'article 3-3 alinéa 2 (besoins de services ou nature des fonctions) connaît une forte progression (+36,6%) depuis l'application de la loi de transformation de la fonction publique.

La part des femmes dans les effectifs continue sa progression (+0,4 point soit 32,6% de l'effectif total). Bien que le taux de mixité reste stable en catégorie A et C, il atteint la parité en catégorie B. Les femmes restent plus particulièrement présentes dans la filière administrative (79,2%) à l'inverse de la filière technique où près de 9 agents sur 10 sont des hommes.

L'âge moyen des agents est de 45 ans et 11 mois. Il n'évolue que très peu (+2 mois) et cette augmentation ne concerne que les hommes. L'étude de l'âge moyen par catégorie montre que seules les catégories A et C voient leur âge moyen progresser. Celui de la catégorie B, quant à lui, présente une légère baisse. Enfin, seule la filière technique présente une hausse significative de l'âge moyen (+3 mois).

Au 31 décembre 2022, 297 agents sur emploi non permanent ont été rémunérés dont plus de la moitié au titre d'un accroissement d'activité.

2/ LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS SUR EMPLOI PERMANENT

614 arrivées / 552 sorties définitives ou temporaires

Caractéristiques des entrées :

En 2022, 614 arrivées d'agents sur emploi permanent (réintégrations incluses) sont à dénombrer soit une hausse de 32,6%. Ce nombre d'entrées est le plus fort enregistré depuis 2016.

Les principales caractéristiques des recrutements effectués en 2022 sont les suivantes :

76,8% des arrivées hors remplacements concernent des fonctionnaires

Les recrutements directs restent la voie de recrutement la plus utilisée (près de 4 arrivées sur 10) mais sa part baisse au profit des mutations (19,1% des arrivées)

Toutes les catégories sont concernées par l'augmentation (de 20,6% en catégorie A à 39% en catégorie C) mais celle-ci touche particulièrement les hommes (47,3%).

À noter que les réintégrations sont de nouveau en hausse en 2022 (72 contre 57). Plus de la moitié concerne des réintégrations après disponibilité d'office

Caractéristiques des sorties :

On dénombre 552 sorties en 2022 soit une hausse de 20,5% qui concerne aussi bien les sorties temporaires que définitives.

De façon plus détaillée :

- Le départ à la retraite (130 situations en 2022) reste le motif départ le plus répandu avec 31,8% des sorties.
- On note une forte augmentation des disponibilités et des mutations avec respectivement +48,2% et +37,5%
- Le nombre de démissions est passé de 16 en 2021 à 25 en 2022
- 53% des sorties définitives concernent la catégorie C.

Il est à noter que sur les 12 demandes initiées, 6 ruptures conventionnelles ont été signées.

3 / LA CARRIERE

En 2022, 2 336 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière (échelon, grade, promotion interne). Plus précisément, on dénombre :

- 2 158 avancements d'échelon.
- 273 avancements de grade (12,8% de catégorie A, 3,3% de catégorie B et 83,9% de catégorie C).
- 56 agents ont bénéficié d'une promotion interne soit un taux de promotion de 1,3%. Sur ces 56 agents, 30 appartiennent à la catégorie C et 76,7% sont issus de la filière technique.
- Près de 6 agents lauréats sur 10 inscrits sur liste d'aptitude suite à concours ont été nommés dont la moitié en catégorie B.

Par ailleurs :

- 152 agents ont été titularisés à l'issue de leur stage.
- 67 contractuels ont été nommés stagiaires au cours de l'année.
- 351 agents ont été médaillés en 2022.
- 16 sanctions du 1^{er} groupe ont été prononcées, soit une diminution de 64% par rapport à 2021.

4 / ÉVALUATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Évaluation professionnelle :

Le taux de retour des comptes-rendus d'entretien professionnel est de 84% et reste stable par rapport à 2021. Quant au taux de réalisation, il est de 83% et est en évolution.

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.

En 2022, 11% des agents évalués ont exprimé le souhait d'effectuer une mobilité contre 8% en 2021.

Conseil en Évolution Professionnelle :

Au cours de l'année 2022, **246 agents de Bordeaux Métropole** ont fait l'objet d'un accompagnement par le Centre Conseil en Évolution Professionnelle. Dans près de 6 cas sur 10, ces agents sont des femmes.

Dans la plupart des cas, l'origine de ces demandes d'accompagnement est liée à un projet de mobilité. Un peu plus de la moitié des agents accompagnés (128 agents) sont sortis du dispositif au 31 décembre 2022.

Un accompagnement spécifique a été proposé aux agents de la direction de l'eau impactés par le passage en régie. Ainsi, 8 agents de cette direction ont bénéficié de cet accompagnement.

Coaching interne :

En 2022, 11 accompagnements collectifs et 42 coachings individuels ont été réalisés au sein de Bordeaux Métropole.

Formation :

Après une année en hausse, **le nombre moyen de jours de formation reste stable en 2022 avec 2,3 jours par agent**. Au total, c'est 2 684 agents sur emploi permanent qui ont suivi une formation au cours de l'année.

L'année 2022 est marquée par une forte augmentation des jours de formation des agents de catégorie B (+26%). À l'inverse, les agents de catégorie A et C ont suivi moins de jours qu'en 2021 avec une baisse respectivement de 4,6% et 0,6%.

Les formations prévues par les statuts particuliers représentent 84,8% des jours.

Quant à la formation de professionnalisation, elle enregistre une forte hausse sur 2022 (+5,9 points).

En 2022, le coût total des actions de formation s'élève à 2 361 278€ contre 2 806 285€ en 2021, soit une baisse de 15,9% entre 2021 et 2022.

5 / BUDGET, MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

La masse salariale a évolué de + 4,54% entre 2021 et 2022. Les principaux facteurs d'évolution sont :

L'augmentation de la valeur du point à compter du 1 juillet 2022 (+3,5%)

L'augmentation des effectifs en lien avec la mise en place de cycle 6 de la mutualisation.

Les mesures catégorielles issues de l'application d'un texte général ou de décisions locales telles que :

La revalorisation des grilles des catégories C à compter de janvier 2022 (2,34 M€ sur 2022) et l'attribution d'une prime « inflation »

La hausse de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA),

La revalorisation des régimes indemnitaires : +70 € pour chaque agent à compter d'octobre 2022 (+ 1.25 M€),

Trois revalorisations du SMIC au cours de l'année 2022 (janvier, mai, août).

Le glissement Vieillesse Technicité (GVT) qui a fait évoluer la masse salariale à hauteur de 1,65M€.

La rémunération mensuelle brute moyenne des agents s'établit en 2022 à 3 000€ contre 2 897€ en 2021. C'est en catégorie C que celle-ci augmente le plus (+4%).

Après deux années de baisse, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires ayant donné lieu à rémunération repart à la hausse (+7,5%). Dans près de 9 cas sur 10, ces heures supplémentaires concernent des hommes.

Les heures effectuées les dimanches et jours fériés et les heures supplémentaires jusqu'à 14 heures sont les plus fréquentes (38,2% et 31,4%).

En décembre 2022, le RIFSEEP concernait 5 652 agents et a donné lieu à un versement de 3 334 601 € pour sa partie fonction. En complément, 1 244 agents ont bénéficié de la partie expertise donc 95% dans le cadre d'une expertise liée à des postes à technicité rare et difficiles à pourvoir.

Enfin, le nombre de bénéficiaires de la GIPA a été multiplié par 2,5 en 2022 en raison de la forte inflation sur la période 2017-2021. Cette hausse concerne particulièrement les catégories C.

Le montant versé en 2022 est de 196 449 €.

6 / LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le temps partiel et l'aménagement du temps :

Le temps partiel :

Le temps partiel enregistre de nouveau une baisse par rapport à 2021 (199 agents contre 216) qui s'explique en partie par le recours au travail à distance puis au télétravail permettant une meilleure articulation vie professionnelle/vie privée. Il est à noter une nette diminution de la part des femmes au profit des hommes.

Le télétravail :

L'année 2022 est marquée par la mise en place à compter du 1er juillet du télétravail avec des conditions rénovées en substitution du travail à distance. Ainsi, 2 378 agents ont bénéficié du télétravail contre seulement 219 en 2020. Au niveau global, le télétravail fixe est le plus utilisé (62%). Cependant, chez les encadrants, le travail flottant est prédominant. Les femmes restent majoritaires (59%) parmi les télétravailleurs en lien avec la structure de la population par filière. Le vendredi apparaît comme le jour de télétravail le plus sollicité (29%). Enfin, 18% de la population concernée a également opté pour un cumul avec un temps de travail aménagé (TTA).

Le temps de travail aménagé :

La mise en place du télétravail rénové a fortement impacté le recours au TTA. En effet, un recul du nombre d'agents concernés de 7,3% sur l'année a été constaté. Cette baisse est visible aussi bien chez les femmes (-8%) que chez les hommes (-6,5%).

Le temps de travail aménagé concerne des femmes dans plus de la moitié des cas et près de 3 agents sur 10 appartiennent à la catégorie A. Comme pour le télétravail, le vendredi reste le jour le plus demandé (47,2%).

Le compte-épargne temps :

Au 31 décembre 2022, 4 820 agents possèdent un compte épargne temps dont 697 sont pleins. Ce qui représente une augmentation de 38% des CET pleins. Le plus grand nombre de ces CET appartiennent à des agents de catégorie C (46%). Ils sont cependant proportionnellement moins représentés que les agents de catégorie A.

L'absentéisme pour raison médicale des agents sur emplois permanents présents au cours de l'année : 9,66%

En 2022, le taux d'absentéisme pour raison médicale incluant l'accidentologie continue sa progression (+0,57 point). Le nombre de jours d'absence des agents sur emplois permanents s'élève pour l'année à 192 497 jours, ce qui représente 527,4 ETP.

Les caractéristiques de cet absentéisme n'évoluent que très peu. Il est dégressif avec la catégorie et son taux augmente avec l'âge. Les agents occupant des postes à forte usure professionnelle sont les plus sensibles à l'absentéisme notamment celui lié aux accidents de travail et à la maladie professionnelle.

La direction générale transition écologique et ressources environnementales reste la direction générale où l'absentéisme est le plus fort avec un taux de 11,2% devant la direction générale des territoires 11,1%.

Toutefois, ce sont les directions générales du développement économique et de l'aménagement qui ont eu la plus forte évolution de leur taux avec respectivement +2,38% et +2,03%.

La maladie ordinaire des agents sur emplois permanents

S'agissant de la maladie ordinaire, le taux d'absentéisme s'élève à 5,99% en 2022 soit +0,39 point par rapport à 2021. Cette évolution forte du taux d'absentéisme de la maladie ordinaire se caractérise par une hausse du nombre de jours moyen d'arrêt par agent 32,6 jours en 2022. Le nombre d'agents concernés a également augmenté de 44% sur l'année et les arrêts ont également été plus nombreux, conséquences des différences vagues de COVID. Enfin, on note une évolution du taux d'absentéisme plus forte chez les femmes que chez les hommes (+9,5% contre +5,7%).

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

Globalement en ce qui concerne l'accidentologie (travail+trajet), on observe un bond du nombre de jours d'absence de plus de 25%.

Ainsi, de façon plus détaillée, le nombre d'accidents du travail des agents sur emplois permanents est en hausse de plus de 10%. Il en est de même pour le nombre de jours d'arrêts qui passe de 20 239 à 24 684 jours

Toutefois, ce sont les accidents de trajet qui enregistrent la plus forte progression (+28,3%) conséquence du retour en présentiel des agents.

Il est à noter que dans 1% des cas, les lésions ne sont pas physiques mais psychologiques.

L'absentéisme pour autres raisons des agents sur emploi permanent : 0,62%

L'absentéisme pour autres raisons (hors raison médicale) continue de progresser et commence à retrouver un niveau comparable à 2019 pré-crise sanitaire.

L'absentéisme des agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année :

Tous motifs confondus, le taux d'absentéisme des agents sur emploi non permanent s'élève à 2,94%. Plus précisément, il est de 2,53% pour raison médicale.

À noter que le taux d'absentéisme des femmes dépasse celui des hommes.

Les agents en disponibilité d'office :

Au 31 décembre, 84 agents sont en disponibilité d'office pour raison de santé (17,9% de femmes, 82,1% d'hommes). Ce nombre a plus que triplé en 6 ans et concerne plus particulièrement les hommes du fait des métiers exercés au sein de Bordeaux métropole et de leur pénibilité.

Sur les 56 agents sortis de cette position statutaire, les 2/3 ont repris une activité. Pour 17 d'entre eux, cette situation a abouti à une retraite dont 12 pour invalidité.

La prévention des risques psychosociaux :

- 486 entretiens ont été réalisés et ont concerné 121 agents
- 23 actions collectives ont été menées
- 15 signalements effectués auprès des ressources humaines. Cela ne concerne que des catégories C et dans 60% des cas ce sont des hommes
- Mise en place d'une cellule d'alerte RPS
- Mise en place d'une formation sur les enquêtes administratives

La santé au travail :

En 2022, 1 771 visites médicales ont été réalisées dont 11,3% à la demande de l'agent. Dans près de 8 cas sur 10, les visites médicales concernent des agents de la direction générale des territoires (41%) ou de la direction générale transition écologique et ressources environnementales (38%).

En 2022, dans 4,7% 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 2022.

	Nombre d'instances en 2022
Comité Technique	10
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	7
Commission Administrative Paritaire	4
TOTAL	21

Sur les 4 CAP qui ont eu lieu en 2022, 3 ont été réalisées à la demande des agents.

Le dialogue social hors instances

- **26 réunions bilatérales** (réunions entre la DRH et les quatre organisations syndicales de Bordeaux Métropole)
- 14 réunions portant sur des thématiques spécifiquement identifiées
- **93 saisines de la DRH** (courriers et courriels)

Les mouvements sociaux

L'année 2022, dans la continuité des années 2020 et 2021, a été marquée par des préavis de grève mensuels, couvrant chaque jour du mois et reconduits systématiquement.

En 2022, 37 préavis de grève ont été recensés dont 10 sur mot d'ordre local.

8/ ACTION SOCIALE ET AVANTAGES SOCIAUX

L'aide sociale

Au cours de l'année 2022, 810 entretiens d'agents ou de leur famille ont été réalisés. Cela a concerné 276 personnes dont 114 pour la 1ère fois.

Le profil de l'agent reçu par le service social est le suivant :

- Un homme (71,7%)
- De catégorie C (87%)
- Âgé de 30 à 49 ans (49,6%)
- Seul sans enfant (31,9%)

Les agents viennent rencontrer le centre action sociale le plus souvent pour des problématiques multiples et liées les unes aux autres. Comme en 2021, c'est la santé qui

arrive en 1^{ère} avec 27,3% des cas suivi par le financier (20,4%). Bien que la problématique familiale arrive qu'en 3ème position, celle-ci-enregistre une forte hausse (+4,5%). Il est à noter que les RPS/souffrance au travail ont progressé de 1,7 point en 2022.

Le comité d'attribution des aides financières

En 2022, 31 dossiers d'aides financières ont été instruits par le centre. Cela représente un montant total de dépenses de 34 527€ soit 29% de moins qu'en 2021. Les montants s'échelonnent entre 366€ et 2 902€. Le montant moyen des aides allouées est de 1 114€.

Il est à noter l'instruction de 18 dossiers dans le cadre des « Chèques d'accompagnement personnalisé (urgence alimentaire) pour un montant moyen d'aides allouées de 157 €. Elles varient de 40 € à 300 €.

Le logement social

Durant l'année 2022, alors que les nouvelles demandes sont en baisse de 15,5% (191 contre 226 en 2021), les attributions enregistrent quant à elles une hausse de 4,7%.

Parmi les demandes (nouvelles et anciennes) recensées, 36,8% ont trouvé une issue favorable en 2022 dont 34% à l'issue d'une nouvelle demande.

Les prestations sociales du COS

En 2022, la prestation sociale la plus demandée est celle des chèques vacances qui a été sollicitée par 1 918 agents. Les prestations relatives aux aides à la garde d'enfant arrivent en seconde position avec 838 agents bénéficiaires.

Complémentaire santé :

Le montant de la participation de Bordeaux Métropole à la complémentaire santé de ses agents s'élève à 2 955 990 € pour un total de 4 771 bénéficiaires en 2022 dont 4 489

présents au 31 décembre.

Dans plus de 7 cas sur 10, les agents adhérents à la MNT optent pour une couverture de niveau 3. C'est celle qui offre le plus de protection aux agents.

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 7 septembre 2023 ;

ENTENDU le rapport de présentation

CONSIDERANT QUE le rapport social unique pour l'année 2022 doit faire l'objet d'une approbation du Conseil de Bordeaux métropole ;

DECIDE

Article unique : d'approuver le rapport social unique de Bordeaux métropole 2022 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 MORISSET, Monsieur POUTOU;

Ne prend pas part au vote : Madame KISS, Madame JUSTOME, Madame LECERF MEUNIER, Monsieur POIGNONEC, Monsieur PUJOL, Monsieur SALLABERRY, Monsieur TROUCHE

Fait et délibéré au siège de Bordeaux Métropole le 29 septembre 2023

REÇU EN PRÉFECTURE LE : 6 OCTOBRE 2023	Pour expédition conforme, le Vice-président, Monsieur Jean-François EGRON
DATE DE MISE EN LIGNE : 6 OCTOBRE 2023	