

1 / EFFECTIFS

Ce chapitre a été complété par une nouvelle partie concernant les effectifs votés. Au 31 décembre 2023, Bordeaux métropole compte 5 982 postes votés, soit une augmentation de 0,9% entre 2022 et 2023. Ils se répartissent de la façon suivante :

- Catégorie A : 20,4%
- Catégorie B : 18,1%
- Catégorie C : 61,6%

Il est à noter l'existence de 42 postes de contrat de projet (emplois non permanents) qu'il convient de rajouter dont près de 80% relèvent de la catégorie A.

L'évolution du nombre de postes dans l'année s'explique par :

- la prospective des postes 2023,
- le recalibrage de plusieurs postes de catégorie C en B afin de mettre en adéquation les missions avec les niveaux de postes,
- la création de postes dans le cadre du plan propreté (+21) et de la stratégie GEMAPI (+17)
- le passage en régie de l'eau.

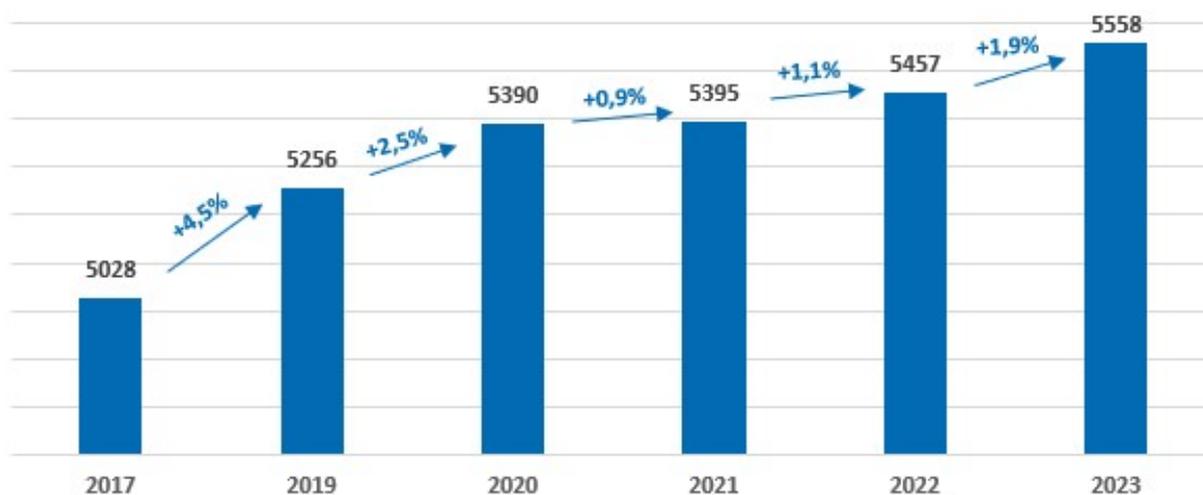
Cette augmentation du nombre de postes a naturellement un impact sur l'évolution des effectifs qui a connu une croissance de 1,9% sur l'année, soit +101 agents.

De façon plus précise, au 31 décembre 2023, les effectifs de Bordeaux Métropole s'élèvent à **5 558 agents sur emploi permanent dont**

- 86% de titulaires (4 779 agents)
- 10,5% de contractuels (583 agents)
- 3,5% de stagiaires (196 agents)

Les principaux facteurs de cette forte croissance sont :

- les différentes réorganisations des services ayant donné lieu à des créations de postes
- la possibilité d'avoir recours à des contractuels sur emploi permanents pour les agents de catégorie B permettant un recrutement facilité dans cette catégorie
- une augmentation du nombre d'agents recrutés pour motif de remplacement (+32%)
- une durée de vacance de poste en baisse



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

- La poursuite du renforcement de la filière administrative se traduisant par une hausse de 4,6% de ses effectifs sur l'année. Cependant, avec 7 agents sur 10, la filière technique reste la plus présente dans les effectifs sur emploi permanent.
- La baisse de la part des agents de catégorie C (-1,1 pt) au profit de la catégorie B (+0,5 pt) et de la catégorie A (+0,6 pt). Le recalibrage de postes de catégorie C en B ainsi qu'une augmentation du nombre de postes votés en catégorie A (+5,7%) expliquent en partie cette évolution.
- La progression du taux de mixité (de 31,2% en 2022 à 32,6% en 2023). À noter que ce taux est dégressif avec la catégorie. Majoritaires en catégorie A et B avec plus de la moitié des effectifs, les femmes deviennent très largement minoritaires en catégorie C (22%) du fait des métiers exercés à forte composante technique et contraintes physiques.
- Depuis la mutualisation, on observe une hausse significative du nombre de contractuels dans les effectifs sur emploi permanent. En 2023, cette augmentation a atteint son apogée avec une croissance de 2,1 points. Cette même année, les contractuels occupant un poste permanent dépassent les 10% de l'ensemble des effectifs. En outre, c'est dans la catégorie B que l'on remarque l'évolution la plus marquée, avec une augmentation de 51,8% de leurs effectifs. Cette situation résulte en partie des difficultés à recruter dans cette catégorie, ainsi que de l'application de plus en plus fréquente de la loi de transformation de la fonction publique, impliquée dans plus de 6 recrutements sur 10.
- La signature de 13 contrats à durée déterminée soit presque le double par rapport à 2022.
- L'âge moyen des agents reste stable à 46 ans, avec un léger accroissement d'un mois pour les deux sexes. Cependant, une hausse significative de 0,75 point est observée chez les 60 ans et plus, indiquant un vieillissement de la population sur emploi permanent. Une analyse par catégorie révèle une réduction de trois mois pour la catégorie B, attribuable aux recrutements récents. Par ailleurs, si l'âge moyen des titulaires a connu une augmentation de trois mois, celui des contractuels a diminué de 11 mois. Cette

tendance est également constatée pour l'ancienneté moyenne, phénomène partiellement expliqué par une croissance des effectifs contractuels et un fort taux de remplacement de 23%.

- En 2023, l'augmentation du taux de bénéficiaires de l'obligation d'emploi a été marquée, (7,71% en 2023 contre 6,86% en 2022). Il est important de souligner l'impact positif de la campagne de sensibilisation organisée lors du Duoday annuel. De plus, une initiative d'information complémentaire a été mise en place pour encourager les bénéficiaires potentiels de l'obligation d'emploi qui ne se sont pas encore déclarés à le faire.

Concernant les effectifs sur emploi non permanent, le nombre d'agents rémunérés au 31 décembre 2023 s'élevait à 301. L'effectif des contrats de projet a plus que doublé, tandis que le nombre d'agents recrutés pour répondre à un pic d'activité a diminué de 21,1%. Par ailleurs, le nombre d'apprentis a augmenté, passant de 86 en 2022 à 101 en 2023, soit une hausse de 15 apprentis.

2/ LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS SUR EMPLOI PERMANENT

634 arrivées / 533 sorties définitives ou temporaires

En 2023, on observe une augmentation sensible du nombre d'arrivées, avec une croissance de 3,3%. Par contraste, le nombre de départs diminue de manière significative, affichant une réduction de 3,4%. Cette tendance peut être associée à la revalorisation du RIFSEEP en 2023 qui a renforcé l'attrait pour Bordeaux métropole et à la réforme des retraites qui a entraîné un report progressif de l'âge de départ en raison de l'allongement de la durée de cotisation.

Caractéristiques des entrées :

Dans le cadre des recrutements hors remplacement, les fonctionnaires représentent 68,5% des arrivées, bien que leur proportion diminue au bénéfice des contractuels

D'autre part, on observe une augmentation des recrutements en catégorie A de 4,7% et en catégorie B de 28,1%, tandis que les arrivées en catégorie C régressent de 4,9%. Cette tendance est en concordance avec l'évolution globale des effectifs, marquée par une croissance dans ces mêmes catégories.

La filière administrative montre un dynamisme notable avec une hausse de 13,5% des entrées, en contraste avec la filière technique qui enregistre une baisse des entrées de 2,2%. Par ailleurs, le recrutement de femmes est en hausse, reflétant une augmentation du taux de mixité. Enfin, les recrutements directs, en progression de 24%, demeurent le mode de recrutement prédominant, représentant près de la moitié des nouvelles arrivées.

Caractéristiques des sorties :

La diminution des sorties concerne principalement les sorties définitives. Elle touche aussi bien les fonctionnaires (-14,3%) que les contractuels (-4,3%).

De façon plus détaillée :

- 55% des départs définitifs concernent les agents de catégorie C.
- Les disponibilités deviennent le motif le plus répandu avec 21% des départs.
- Les départs à la retraite arrivent en 2^{ème} position avec 108 retraités en 2023. L'âge moyen de départ (62 ans 8 mois) est en augmentation comparativement à 2022 (+2 mois), en lien avec la réforme des retraites.
- Les détachements ont plus que doublé, conséquence en partie du transfert d'une partie du personnel de la direction de l'eau vers la régie.
- Les mutations sont en recul (-13 par rapport à 2022).
- 58% des départs des contractuels se font par démission contre seulement 35% à l'issue d'une fin de contrat.
- Les mobilités internes représentent 30,9% des recrutements réalisés.

Enfin, il est à noter que sur les 35 demandes initiées, seulement 5 ruptures conventionnelles ont été signées et ne concernent que les fonctionnaires.

3 / LA CARRIERE

En 2023, 2 574 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière (échelon, grade, promotion interne) soit plus de la moitié de la population des fonctionnaires.

On dénombre également 2 371 avancements d'échelon en lien avec le cadencement unique. Concernant les promotions et avancements de grade, les ratios ont été reconduits à l'identique pour 2023. En détail, cela se caractérise par :

- 378 avancements de grade (7,7% de catégorie A, 21,4% de catégorie B et 70,9% de catégorie C).

- 61 agents bénéficiaires d'une promotion interne soit un taux de promotion de 1,45%. Dans près de 7 cas sur 10, l'agent appartient à la filière technique, en raison de l'existence du cadre d'emplois des agents de maîtrise spécifique à cette filière et sans équivalence dans les autres. Il est également important de souligner que les femmes ont constitué la majorité des promues dans les catégories A et B, avec respectivement 54 % et 61 % des effectifs.

Concernant les agents inscrits sur liste d'aptitude suite à concours plus de 65% ont été nommés.

En outre, l'année 2023 a vu la titularisation de 210 agents à l'issue de leur période de stage, dont près d'un tiers étaient des femmes. Le nombre de contractuels devenus stagiaires a augmenté de 10,4 % par rapport à l'année précédente, avec 74 stagiairisations.

Enfin, 12 sanctions du 1^{er} groupe ont été prononcées, marquant une baisse de 25% par rapport à 2022. En revanche, les dossiers de pré-discipline ont connu une hausse significative de près de 44 %.

4 / ÉVALUATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Évaluation professionnelle :

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.

La dématérialisation du processus d'évaluation a été mise en place pour 6 directions pilotes au sein de Bordeaux métropole. Compte tenu du bon déroulé de ce dernier, ce processus sera étendu à l'ensemble des directions en 2024.

Globalement, le taux de retour des comptes-rendus d'entretien professionnel est de 76% soit une baisse de 8 points par rapport à 2022. Quant au taux de réalisation, il est de 71% contre 83% en 2022.

En 2023, 386 agents ont manifesté leur désir de changement de poste soit 9,5% de l'effectif évalué.

Conseil en Évolution Professionnelle :

Au cours de l'année 2023, **223 agents de Bordeaux Métropole** ont fait l'objet d'un accompagnement par le Centre Conseil en Évolution Professionnelle. Dans plus de 6 cas sur 10, ces agents sont des femmes. On note une diminution des agents de catégorie A (-7,4 points) au profit de la catégorie C (+5,7%).

L'origine des demandes des agents (au niveau du motif principal) correspond pour 95 % d'entre elles à un projet d'évolution professionnelle en interne ou en externe. Enfin, 107 agents sont sortis du dispositif au 31 décembre 2023.

Formation :

En 2023, la formation a fait l'objet de 3 actions principales :

- la poursuite du plan d'orientation de formation autour de 6 axes stratégiques
- le soutien en formation des projets de direction et des politiques transversales
- la proposition de 7 nouveaux stages dans le cadre du plan management

Le guide de formation a également été actualisé en 2023.

Pour la deuxième année consécutive, l'augmentation du nombre de jours de formation pour les agents sur emploi permanent se poursuit avec une croissance de 8,6%, bien qu'elle n'atteigne pas encore les niveaux pré-pandémiques. En moyenne, chaque agent a bénéficié de 2,5 jours de formation, légèrement plus que les 2,3 jours en 2022.

Au total, c'est 2 864 agents sur emploi permanent qui ont suivi une formation au cours de l'année. Les agents de catégorie A et B sont surreprésentés par rapport aux effectifs (24,6% et 20% d'agents formés contre 19,4% et 16,7% des effectifs).

Les formations prévues par les statuts particuliers demeurent majoritaires, représentant 80% du total, mais les formations personnelles ont connu une augmentation significative, puisque que leur nombre a plus que doublé.

Quant à la préparation pour concours ou examens, elle enregistre une hausse de 50% sur 2023.

Pour ce qui est des agents sur emplois non-permanents, dans la moitié des cas, les formations ont été suivies par des agents contractuels en accroissement saisonnier ou temporaire d'activité.

À noter un quintuplement du nombre de jours de formation suivie par les agents sur contrat de projet alors que leur nombre n'a fait que doubler en 2023.

Enfin, le coût total des actions de formation s'élève à 2 675 571€ contre 2 361 278€ en 2022, soit une hausse de 13,3%.

5 / BUDGET, MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

Entre 2022 et 2023, l'évolution de la masse salariale, qui a connu une augmentation significative de 6,6%, a été principalement influencée par une série de mesures nationales visant à soutenir le pouvoir d'achat. Ces initiatives ont eu un impact considérable sur les dépenses de l'établissement, représentant un montant de 6,2 millions d'euros. Elles se caractérisent notamment par :

- L'impact en année pleine du relèvement de la **valeur du point d'indice** à hauteur de 3,5 à compter du 1er juillet 2022 (soit effet report de 3,6 M€ pour 2023).
- Les **3 revalorisations du SMIC** intervenues en janvier, mai et août évaluées à plus de 0,5 M€ sur 2023. Ces revalorisations successives ont eu un effet de tassement des grilles de rémunérations des salaires de la fonction publique territoriale.
- Les **revalorisations du point d'indice** à hauteur de 1,5% (**1,7 M€ sur 2023**) et des **grilles indiciaires** des catégories C et B évalué à 250K€ sur 2023.
- La hausse de la **garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)** au bénéfice des agents dont le traitement de base sur les 4 dernières années n'a pas progressé aussi vite que l'inflation. Les sommes versées dans le cadre de cette mesure ont plus que doublé entre 2022 et 2023 (+250 K€ / à 2022).

Malgré ce contexte budgétaire inflationniste, la politique des ressources humaines de l'établissement s'est attachée à poursuivre les efforts d'accompagnements des moyens octroyés pour le renforcement de l'offre de services et la hausse de rémunération à travers les mesures suivantes :

- Le **plan d'adaptation des effectifs** a principalement concerné la Direction Générale Ressources Humaines et Administration Générale (+ 32 ETP).
- L'**augmentation des effectifs rémunérés** (+80 ETP permanents moyens), a pesé pour 2,1% dans l'évolution de la masse salariale soit un coût évalué à près de 5,8 M€.
- La **hausse des rémunérations** des agents métropolitains dans le cadre d'une revalorisation des régimes indemnitaires (+70 € de RIFSEEP à compter d'octobre 2022, soit 3,8 M€ + en juillet 2023 mise en œuvre d'une double mesure : un alignement du niveau des Rifseep entre filières visant une plus grande équité salariale entre hommes et femmes (+0,5 M€ en 2023) ainsi qu'une revalorisation des niveaux servis (+1,8 M€ en 2023).
- Le glissement vieillesse technicité (GVT) s'établit à +0,60% de la masse salariale pour atteindre 1,8 M€.

Ces différentes mesures ont eu pour effet d'augmenter la rémunération mensuelle brute moyenne des agents de 5,5%. Elle s'établit en 2023 à 3 164€ contre 3 000€ en 2021. La catégorie C est celle qui a bénéficié de la plus forte augmentation.

En 2023, en l'absence d'élections, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires ayant donné lieu à rémunération est en baisse de 3%. De par la faible mixité des métiers techniques les plus générateurs d'heures supplémentaires, il est naturel de trouver une forte représentation des hommes parmi les bénéficiaires (9 cas sur 10).

Les heures effectuées les dimanches et jours fériés et les heures supplémentaires de nuit sont les plus fréquentes (45% et 31,2%).

En décembre 2023, le RIFSEEP concernait 5 731 agents et a donné lieu à un versement de 3 808 271 € pour sa partie fonction. En complément, 1 244 agents ont bénéficié de la partie expertise dont 97% dans le cadre d'une expertise liée à des postes à technicité rare et difficiles à pourvoir. Ces postes ont d'ailleurs fait l'objet d'une mise à jour avec une reconnaissance de la spécificité de certains métiers dit « en tension », en raison des facteurs de tension admis par le ministère du travail et tendant à une rareté de la main d'œuvre disponible et à une forte concurrence avec les opérateurs locaux publics aussi bien que privés. On y retrouve par exemple le numérique, l'administration des données, la mécanique, les arboristes/grimpeurs, les AOS,

Enfin, le montant versé au titre de la GIPA a été multiplié par 2,5 en raison d'une augmentation du nombre de bénéficiaires (851 en 2023 contre 660 en 2022) et d'une période de très forte inflation. Le montant moyen alloué s'élève à 517€ et c'est la catégorie C qui enregistre la plus forte progression (+93%).

6 / LES CONDITIONS DE TRAVAIL

• Le temps partiel et l'aménagement du temps :

Avec l'émergence de la crise sanitaire liée au Covid-19 en 2020, le télétravail a pris une place prépondérante dans l'organisation du travail au sein de Bordeaux Métropole. L'adoption du télétravail, combinée à la possibilité de le cumuler avec un temps de travail aménagé, a significativement influencé le quotidien professionnel des agents. En 2023, cette tendance a conduit à une réduction du nombre d'agents travaillant à temps partiel, au bénéfice d'une augmentation du télétravail.

Le temps partiel :

Au 31 décembre 2023, le nombre d'agents travaillant à temps partiel s'élevait à 192, marquant une légère baisse par rapport aux 199 de l'année précédente. Cette tendance à la diminution est constante depuis 2018. On observe également un changement notable dans la répartition par genre, avec une baisse de 2,3 points de la part des femmes en faveur des hommes, ainsi qu'une réduction de 11,3% des agents de catégorie C. En ce qui concerne le volume de travail, la quotité de 80% reste la plus courante, représentant 7 cas sur 10.

Le télétravail :

En 2023, le nombre de télétravailleurs a connu une augmentation significative de 10%, atteignant un total de 2 616 personnes au 31 décembre. La physionomie n'évolue que très peu :

- les femmes prédominent, constituant 60% des télétravailleurs
- Les encadrants représentent 22,2% des télétravailleurs
- Le télétravail fixe est le plus utilisé avec 59%
- Le vendredi demeure le jour de télétravail favori, choisi dans 31% des cas,

- Et, 17% des agents combinent télétravail et temps de travail aménagé (TTA).

Enfin, du fait des métiers exercés et de la structure des effectifs, on retrouve les télétravailleurs majoritairement dans la filière administrative (53,5%) et la filière technique (42,9%).

Le temps de travail aménagé :

Après plusieurs années en baisse, le nombre de bénéficiaires d'un temps de travail aménagé repart à la hausse (+6,6%). De par la répartition des femmes par filière et catégorie, il n'est pas étonnant de trouver une surreprésentation des femmes bénéficiaires de cette modalité de temps de travail (plus d'1 cas sur 2). Il est à noter une forte progression du mode hebdomadaire de récupération. Comme pour le télétravail, le vendredi reste le jour le plus demandé (47,2%).

Le compte-épargne temps :

Au 31 décembre 2023, les comptes épargne temps sont au nombre de 4 939 ce qui représente une augmentation de 2,5%. Proportionnellement aux effectifs, ce sont les agents de catégorie A qui sont le plus représentés (19,5%). Le nombre de CET pleins est quant à lui quasi identique à 2022 (696 contre 697 en 2022).

- **L'absentéisme pour raison médicale des agents sur emplois permanents présents au cours de l'année : 8,78%**

La disparition progressive des effets de la pandémie de Covid-19 ainsi que la réintroduction du jour de carence pour les agents absents pour cause de covid ont eu pour effet une baisse du taux d'absentéisme de 0,88 points. On retrouve cette tendance générale à baisse au niveau de la maladie ordinaire et de la longue maladie, mais malgré un recours au télétravail en augmentation, le nombre de jours pour accident de travail ou maladie professionnelle continue sa progression (+ 3 858 jours).

La pyramide des âges est une variable importante de détermination de l'absentéisme. Le taux d'absentéisme augmente avec l'âge quelle que soit la catégorie mais les agents les plus vulnérables restent ceux de la catégorie C âgés de 60 ans et plus.

On observe une dégressivité de l'absentéisme avec la catégorie. En effet, il est de 2,5 % pour la catégorie A et augmente à 11,7 % pour la catégorie C. Cette situation peut être attribuée en partie à la pénibilité de métiers occupés plus particulièrement par des agents de catégorie C et à l'usure professionnelle. Enfin, il est plus prononcé chez les hommes (9,6%) que chez les femmes (7,1%). Toutefois, il est important de noter que cette différence est uniquement observée dans la catégorie C, qui compte une large majorité d'hommes.

Les directions générales transition écologique et ressources environnementales et territoires, qui regroupent la plupart des métiers à forte pénibilité, sont les plus touchées par l'absentéisme avec respectivement 10,7 et 9,8%.

- **La maladie ordinaire des agents sur emplois permanents**

La maladie ordinaire représente la principale cause d'absence pour des raisons médicales, comptant pour 60% du total des absences. Son taux s'élève à 5,27% marquant une diminution de 0,7 point. Bien qu'en baisse, il reste supérieur au niveau pré-covid. Alors que le nombre d'agents absents diminue (2 831 agents en 2023 contre 3 666 en 2022). On constate que les

arrêts sont plus longs avec en moyenne 19,2 jours par arrêt contre 16,6 jours en 2022. De plus, le micro-absentéisme caractérisé par des arrêts de 1 à 3 jours est très présent avec 30% des arrêts mais seulement 3,5% du volume total des jours d'absence.

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

Après deux années de hausse, on observe une réduction de 4% du nombre d'accidents de travail et de trajet, avec un total de 464 incidents rapportés en 2023. Cette baisse est attribuée exclusivement aux accidents de travail, tandis que les accidents de trajet ont connu une augmentation, malgré une adoption accrue du télétravail.

Par ailleurs, le nombre de jours d'arrêt consécutifs à ces accidents a augmenté de 7,1%. Une analyse plus approfondie révèle que les femmes ont été disproportionnellement affectées, avec une multiplication par deux du nombre de jours d'arrêt en 2023, indépendamment de leur catégorie.

Enfin, Il est à noter que dans 4% des cas les lésions ne sont pas physiques mais psychologiques. Elles sont en évolution de 3 points sur 2023.

- **L'absentéisme pour autres raisons des agents sur emploi permanent : 0,78%**

Le nombre de jours d'absence pour autres raisons diminue de 6,9% en 2023. Cette diminution touche particulièrement la maternité et la paternité avec respectivement -17,2% et -14,8%. Elle s'explique par une diminution du nombre de naissances entre 2022 et 2023 (de 142 en 2022 à 115 en 2023).

- **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 2,3%. Plus précisément, il est de 2,09% pour raison médicale. La tendance à la baisse observée pour les agents sur emploi permanents se confirme également pour les agents sur emploi non permanent

À noter que contrairement à 2022, le taux d'absentéisme des femmes est inférieur à celui des hommes.

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

Au 31 décembre, 106 agents sont en disponibilité d'office pour raison de santé. L'année 2023 enregistre la plus forte progression depuis 2017 (+26,2%) et concerne plus particulièrement les hommes. Dans 96% des cas, il s'agit d'agents de catégorie C qui appartiennent à la filière technique (89,7%).

L'analyse démographique des agents concernés montre une prédominance des agents de 50 ans et plus, proportion supérieure à celle observée parmi les agents titulaires. Cette situation reflète une fragilité qui s'intensifie avec l'âge des agents cumulée à l'usure professionnelle.

Il est à noter que 46 agents sont sortis de cette position statutaire dont les 2/3 dans le cadre d'une reprise d'activité.

- **La prévention des risques psychosociaux :**

L'année 2023 se caractérise par la préparation de la mise en place de la ligne d'écoute et d'orientation LEO qui doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Par ailleurs :

- 187 agents ont été reçus en 2023
- 25 actions collectives ont été menées
- 47 signalements auprès de la direction des ressources humaines ont été recensés soit trois fois plus qu'en 2022. Cela concerne principalement la catégorie C (74%) et dans 7 cas sur 10 ce sont des hommes
- 10 réunions organisées dans le cadre de la cellule d'alerte RPS
- 40 agents formés dans le cadre de formation sur les enquêtes administratives et la prévention aux premiers secours en santé mentale.

7 / LE DIALOGUE SOCIAL

- **Les instances paritaires**

À la suite des élections professionnelles qui se sont déroulées du 1 au 8 décembre 2022, les instances paritaires ont évolué :

- ✓ Création du comité social territorial (CST) issu de la fusion du comité technique (CT) et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Au sein des CST, création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) afin d'étudier en particulier les risques professionnels.
- ✓ Création d'une commission administrative paritaire (CAP) pour chacune des catégories (A, B, C), sans distinction de grade.
- ✓ Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique pour les 3 catégories (A, B, C)

Celles-ci se sont réunies à 21 reprises en 2023 :

	Nombre d'instances
Comité social territorial	8
Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail	7
Commission administrative paritaire	5
Commission consultative paritaire	1
TOTAL	21

- **Le dialogue social hors instances**

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

- **Les mouvements sociaux**

L'année 2023 a été jalonnée de préavis mensuels couvrant chaque jour du mois et reconduits systématiquement. En 2023, 40 préavis de grève ont été recensés dont 11 sur mot d'ordre local.

8/ ACTION SOCIALE ET AVANTAGES SOCIAUX

- **L'aide sociale**

Au cours de l'année 2023, 718 entretiens d'agents ou de leur famille ont été réalisés. Cela a concerné 244 personnes dont 166 pour la 1^{ère} fois.

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

- Un homme (73%)
- De catégorie C (85,2%)
- Âgé de 30 à 49 ans (45,1%)
- Seul sans enfant (34%)

Les agents viennent rencontrer le centre action sociale le plus souvent pour des problématiques multiples et liées les unes aux autres. C'est de nouveau la santé qui arrive en 1^{er} avec 25,7% des cas suivi par le financier (19,8%). Quant à la problématique familiale, celle-ci-enregistre de nouveau une forte hausse en 2023 (+4,5%).

- **Le comité d'attribution des aides financières**

En 2023, 28 dossiers d'aides financières ont été instruits par le centre. Cela représente un montant total de dépenses de 34 403€. Les montants s'échelonnent entre 163€ et 2 015€. Le montant moyen des aides allouées est de 1 078€.

Il est à noter l'instruction de 23 dossiers dans le cadre des « Chèques d'accompagnement personnalisé (urgence alimentaire) pour un montant moyen d'aides allouées de 180€. Ce nombre est en hausse de 27,8% qui peut s'expliquer en partie par une inflation très importante au cours des 2 dernières années (+5,2% en 2022 et +4,9% en 2023). Elles varient de 40€ à 240€.

- **Le logement social**

Durant l'année 2023, 175 nouvelles demandes ont été enregistrées. Parmi les demandes (nouvelles et anciennes) recensées, 1/3 ont trouvé une issue favorable en 2023 dont 34,3% à l'issue d'une nouvelle demande.

- **Complémentaire santé :**

Au 31 décembre 2023, 4 835 agents ont adhéré à la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) en tant que complémentaire santé et peuvent à ce titre bénéficier des avantages d'un contrat groupe ainsi que de la participation de l'employeur. Dans plus de 7 cas sur 10, les agents adhérents à la MNT optent pour une couverture de niveau 3, offrant le plus haut niveau de protection.

Le montant de la participation de Bordeaux Métropole à la complémentaire santé de ses agents s'élève à 2 972 221 € en 2023. Ce montant est en baisse comparativement à 2022, conséquence d'une augmentation du nombre de bénéficiaires de catégorie A et B pour lesquels la participation est moindre ainsi que de la hausse générale des revenus.

9/ LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES/HOMMES

Bordeaux Métropole compte une majorité d'hommes parmi ses effectifs en raison des métiers qui y sont exercés. Cependant, la part des femmes ne cesse de progresser depuis plusieurs années, atteignant au 31 décembre 2023 un tiers des effectifs.

- **Les éléments positifs**

Une progression des femmes parmi les recrutements est à noter sur l'année 2023. Malgré quelques clivages persistants, on souligne une hausse des femmes recrutées dans la filière technique (18 de plus qu'en 2022) et dans certaines directions générales fortement masculinisées : la Direction générale transition écologique et ressources environnementales a recruté 20 femmes de plus en 2023 (67 contre 47 en 2022) et la Direction générale du numérique et des systèmes d'information a recruté 8 femmes (contre seulement 3 en 2022).

Une évolution de carrière favorable aux femmes. En effet en 2023, 56% des femmes ont évolué dans leur carrière (à travers la promotion interne, les avancements de grades ou d'échelons) contre 52,9% des hommes.

Un recul des femmes parmi les agents à temps partiel est observé depuis quelques années. La diminution des temps partiels est en partie due au déploiement du télétravail qui permet de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Une parfaite égalité hommes/femmes est observé parmi les agents occupant un poste à encadrement : 17% des hommes et des femmes.

- **Les axes de progression**

Malgré une prédominance de métiers techniques au sein de Bordeaux métropole (70,1% des effectifs), les femmes se trouvent principalement positionnées sur des postes relevant de la filière administrative.

Concernant la rémunération des agents, les femmes bénéficient globalement d'une rémunération plus élevée que les hommes, ces derniers étant davantage positionnés sur des postes de catégorie C. Cependant, des écarts de rémunération en défaveur des femmes persistent dans l'ensemble des catégories.