

1 / EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, Bordeaux métropole compte 6 058 postes votés. Ils se répartissent de la façon suivante :

- Catégorie A : 20,5%
- Catégorie B : 19,2%
- Catégorie C : 60,3%

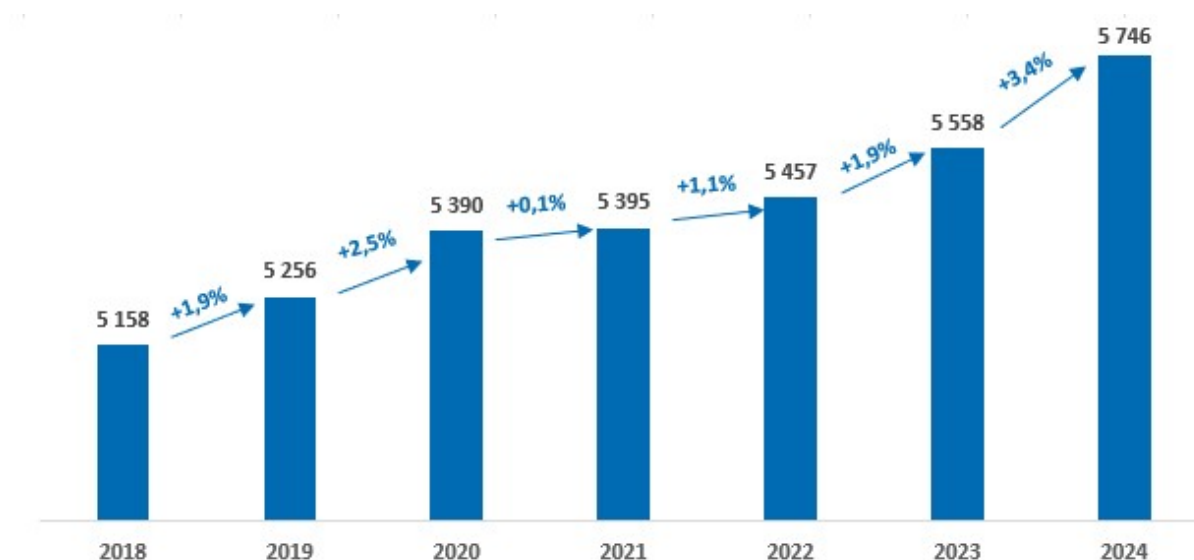
Ces postes votés ont augmenté de 1,3%, soit +76 postes en 2024. Les principaux facteurs d'évolution sont :

- le cycle 8 de mutualisation qui a concerné 6 domaines de compétences représentant + 11 emplois
- les contrats de co-développement entraînant la création de 24 postes
- les revalorisations de niveaux de service avec 20 créations

La catégorie B est particulièrement concernée par cette hausse avec +1,1 point par rapport à 2023, en relation avec l'évolution du niveau de technicité des métiers métropolitains.

Il est à noter que le taux de vacance de poste au sein de Bordeaux Métropole s'élève à 6,4 %.

S'agissant des effectifs sur emploi permanent, l'année 2024 enregistre la plus forte progression depuis 2016 avec +3,4% soit 188 agents. Cette augmentation est la conséquence de plusieurs facteurs dont les créations de postes, les ajustements d'effectifs et une année marquée par un turnover relativement faible (6,4 %).



Au 31 décembre 2024, les effectifs de Bordeaux Métropole s'élèvent à **5 746 agents sur emploi permanent dont**

- 84% de fonctionnaires titulaires (4 829 agents)
- 12,3% d'agents contractuels (706 agents)
- 3,7% de fonctionnaires stagiaires (211 agents)

Les principales évolutions concernant les effectifs de Bordeaux Métropole sont :

- La poursuite du renforcement de la filière administrative se traduisant par une hausse de 5,1%. La filière technique représente désormais moins de 70% des effectifs.
- Une répartition des effectifs par catégorie non pyramidale avec une hausse de la part des agents de catégorie A de 6,7% en 2024 et une augmentation de +4,4% pour la catégorie B. Les recalibrages des postes, l'impact des recrutements effectués, ainsi qu'un nombre d'entrées supérieur aux sorties expliquent en partie cette évolution significative dans ces deux catégories. Quant à la catégorie C, celle-ci diminue de 2,1 points.
- Un taux de féminisation en progression (de 33,2% en 2023 à 34,6% en 2024). C'est la plus forte enregistrée depuis 2016. Parmi les 188 agents supplémentaires, les 3/4 sont des femmes. À noter que les femmes deviennent largement majoritaires en catégorie A et B.
- Un nombre d'encadrants en hausse (+7,6%) porté notamment par l'augmentation des responsables de service (+11 %) et des responsables d'unité (+14,4 %). Plus précisément, on observe une progression des femmes parmi les responsables d'unité (+2,6 points) et d'équipe (+1,3 point), malgré la prédominance de ces postes au sein de la filière technique, traditionnellement plus masculine.
- Une forte augmentation du nombre de contractuels atteignant désormais 12,3% des effectifs, avec une concentration marquée au sein de la filière technique. Cette hausse est particulièrement visible en catégorie B (+4,4 points), qui s'explique à la fois par les effets de la loi de transformation de la fonction publique, les tensions de recrutement dans certains secteurs et l'augmentation des postes ouverts dans cette catégorie. Parallèlement, le nombre de contractuels avec plus de 6 ans d'ancienneté continue d'augmenter (de 98 en 2023 à 119 en 2024). Il est à noter la signature de 23 contrats à durée indéterminée en 2024.
- Une stabilité de l'âge moyen pour la 2^{ème} année consécutive. Cependant, bien que la majorité des agents se situe dans la tranche des 30-50 ans, on note une forte progression des 60 ans et plus depuis plusieurs années (de 6,1% en 2019 à 8,7% en 2024). La mise en place d'une stratégie de gestion prévisionnelle des emplois afin d'anticiper les départs à la retraite et assurer le transfert des compétences évitant ainsi la désorganisation des services et la perte des savoirs pourrait s'avérer nécessaire. L'analyse par catégorie montre que l'âge moyen des agents de catégorie A et B diminue alors que celui des catégories C augmente, conséquence en partie d'un turn-over plus important en A et B.
- Une stabilisation de l'ancienneté moyenne à 10 ans 5 mois. Cette stabilité de l'ancienneté montre que Bordeaux Métropole maintient un bon équilibre entre les agents expérimentés et les nouveaux recrutements. On observe simplement un léger basculement de 2 mois chez les hommes.
- Un nombre d'agents bénéficiaires du forfait mobilités durables multiplié par deux avec une surreprésentation des agents de catégorie A (30,5% des bénéficiaires contre 19,4% des effectifs).

- Une progression constante du taux d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (de 6,49% en 2020 à 8,05% en 2024). Il est important de souligner l'impact positif de la campagne de sensibilisation organisée lors du Duoday annuel. À cette sensibilisation s'ajoute une campagne d'information pour aider les potentiels BOE non encore recensés à se déclarer.
- Les effectifs sur emploi non permanent sont au nombre de 315 au 31 décembre 2024 soit une augmentation de +4,7%. Cette hausse est principalement attribuable à l'augmentation des contrats de projet et, surtout, au nombre croissant d'apprentis (+18 agents). Plus précisément, un peu plus de 39% de ces agents sont recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

2/ LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS SUR EMPLOI PERMANENT

622 arrivées / 434 sorties définitives ou temporaires

L'année 2024 se caractérise d'un côté par une hausse de 2,6% des arrivées (hors remplacement) et de l'autre par une diminution importante des sorties (-18,6%). Cet état de fait confirme l'attractivité de Bordeaux Métropole. On observe également une forte baisse du nombre de départs à la retraite, due principalement à la réforme des retraites et à l'allongement de la durée de cotisation

Caractéristiques des entrées :

Globalement, dans plus de la moitié des cas, les arrivées relèvent du statut des fonctionnaires mais la part des contractuels (hors remplacements) continue de progresser atteignant 37% soit 6 points de plus qu'en 2024.

Les arrivées concernent principalement la catégorie C (53,4% des cas) mais leur part ainsi que celle de la catégorie B diminue respectivement de 2,3 points et 0,5 point au profit de la catégorie A.

L'étude par filière montre que le nombre de recrutements d'agents de la filière administrative diminue contrairement à celui de la filière technique sur l'année 2024. Cependant, le ratio entrées/sorties de la filière administrative est toujours favorable expliquant sa progression dans la part des effectifs sur emploi permanent.

S'agissant des motifs, le recrutement direct reste privilégié avec près de 6 arrivées sur 10, conséquence notamment du nombre croissant de contractuels dans les arrivées.

Caractéristiques des sorties :

La diminution des sorties touche aussi bien les sorties définitives (-13,8%) que les sorties temporaires (-27,6%) et ce quelle que soit la catégorie. Toutefois, l'analyse par statut montre que les fonctionnaires sont les plus concernés avec 97 départs en moins comparativement à 2024.

De façon plus détaillée :

- 59,6% des départs définitifs concernent les agents de catégorie C. Ce nombre est dégressif avec la catégorie (21,6% pour catégorie B, 18,6% pour la catégorie A)
- Bien qu'en baisse, le départ en retraite reste le motif le plus répandu avec 34,3% des sorties définitives.
- 56% des départs des contractuels (hors remplacement) se font par démission contre seulement 18% à l'issue d'une fin de contrat.
- Réduction de moitié du nombre de mutations et de détachements
- Les mobilités internes représentent 37% des recrutements réalisés
- 5 ruptures conventionnelles ont été signées en 2024 sur les 29 initiées avec pour 3 d'entre-elles un départ effectif en 2024

Les retraites :

Globalement, la tendance à la baisse du nombre de retraités constatée en 2023 se confirme en 2024. Cependant, s'agissant des motifs de retraite, celui lié à la carrière longue progresse de 70%.

L'âge moyen de départ s'élève à 62 ans 11 mois. Il est en recul de 3 mois par rapport à 2023. Enfin, le profil type de l'agent partant à la retraite (hors invalidité) reste majoritairement masculin (69,7%), appartenant à la filière technique (74,7%) et de catégorie C (67,7%).

3 / LA CARRIERE

En 2024, 2 405 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière (échelon, grade, promotion interne). À l'instar de l'exercice précédent, la progression de carrière demeure favorable aux femmes, indépendamment de la catégorie statutaire considérée.

Plus précisément, on dénombre :

- 2 213 avancements d'échelon
- 290 avancements de grade soit un taux de promotion de 52,1%. Ils se répartissent comme suit : 13,4% de catégorie A, 1% de catégorie B et 85,5% de catégorie C
- 81 agents ont bénéficié d'une promotion interne dont 27 à l'issue d'un examen professionnel. L'année 2024 a été marquée par une augmentation substantielle du nombre de nominations (+32,8%), directement imputable à la récente modification des dispositions statutaires régissant la promotion interne au sein de la fonction publique territoriale. On peut souligner la parité des nominations en catégorie B alors que les femmes sont majoritaires dans cette catégorie
- 66 nominations suite à concours soit 62,8% des inscrits sur liste d'aptitude

Par ailleurs :

- 235 agents ont été titularisés à l'issue de leur stage.
- 81 agents contractuels ont été nommés stagiaires au cours de l'année soit 7 agents de plus qu'en 2023.
- 9 prolongations de stage ont été prononcées soit près du double par rapport à 2023.
- 40 sanctions disciplinaires ont été prononcées dont 39 du 1^{er} groupe. Ces dernières ont vu leur nombre triplé en 2024, conséquence notamment de la mise en œuvre au cours de l'année 2024, d'une formation EDN portant sur la discipline et informant les cadres des modalités et des options à leur disposition. Il convient de noter l'apparition de trois

nouveaux motifs, représentant désormais 12,5% des sanctions : l'ivresse, les mœurs et l'exercice d'une activité non autorisée.

- 159 agents se sont vu remettre une médaille d'honneur dont 101 d'argent.

4 / ÉVALUATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Évaluation professionnelle :

Après une année test auprès de dix directions pilotes, la dématérialisation du processus d'évaluation a été étendu à l'ensemble des directions de Bordeaux Métropole en 2024. Aussi, le taux global de retour ainsi que le taux de réalisation ont connu une progression marquée, s'établissant respectivement à 92,9% et 80,1%, contre 76% et 71% en 2023.

Dans plus de 7 cas sur 10, le niveau d'évaluation se situe dans la catégorie « satisfaisant ».

En 2024, 10,5% de l'effectif évalué aspire à une mobilité et 240 agents ont souhaité bénéficier d'un accompagnement du centre conseil en évolution professionnelle (14 en 2023).

Conseil en Évolution Professionnelle :

Au cours de l'année 2024, **214 agents de Bordeaux Métropole** ont fait l'objet d'un accompagnement par le Centre Conseil en Évolution Professionnelle. Cela a représenté 812 entretiens. Près de la moitié des agents appartiennent à la catégorie C mais la catégorie A est celle qui enregistre la plus forte hausse (+4,3 points par rapport à 2023)

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, 98 agents sont sortis du dispositif au 31 décembre 2024 dont 30% dans le cadre d'une mobilité réussie.

Formation :

En 2024, les agents de Bordeaux Métropole ont suivi 14 833 jours de formation, dont 14 382 jours par les agents sur emploi permanent (soit 2,5 jours en moyenne par agent). Cela représente une hausse de 5% du nombre total de jours de formation par rapport à 2023 (3,9% pour les agents sur emplois permanents).

Au total, c'est 3 077 agents sur emploi permanent qui ont suivi une formation au cours de l'année. Plus de la moitié d'entre eux appartient à la catégorie C. Toutefois, ce sont les agents de catégorie A et B qui enregistrent une augmentation du nombre d'agents formés avec une progression identique de +18%.

La formation prévue par les statuts particuliers est dispensée dans près de 9 cas sur 10 et plus particulièrement dans le cadre de la professionnalisation. Cette dernière, qui permet à l'agent de maintenir son niveau de compétence dans son activité professionnelle, a progressé de 8,9 points sur l'année 2024 (de 72,4% en 2023 à 81,3%). A contrario, la formation préparatoire aux concours et examens diminue de moitié du fait de la cyclicité des sessions de concours réparties sur deux années civiles.

Il est important de souligner que pour 25% des jours, la formation est dispensée par Bordeaux Métropole dans le cadre de son école interne.

Enfin, les domaines les plus représentés dans le plan de formation sont :

- L'hygiène et la sécurité/Santé (23%),
- Les repères et outils fondamentaux (18,3%)
- Le génie technique/environnement (13,4%).

Quant aux agents sur emploi non permanent, ils ont également pu bénéficier de formations au cours de l'année 2024. Ainsi, 451 jours de formation ont été dispensés (contre 284 jours en 2023) soit une augmentation de 58,8%. Les agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité sont à l'origine de plus de la moitié de ces jours de formation, suivis par les agents en contrat de projet, représentant 28,2% des jours dispensés.

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 2 658 836 € contre 2 675 571€ en 2023.

5 / BUDGET, MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

En 2024, la masse salariale de Bordeaux Métropole s'élève à 324,2 M€. L'augmentation des dépenses de personnel en 2024 de 8,3% par rapport à l'année précédente provient de plusieurs facteurs :

- **Les mesures nationales statutaires de rattrapage du pouvoir d'achat dans un contexte d'inflation** qui se sont traduites par
 - o **Un impact en année pleine** de la revalorisation du point d'indice et des grilles salariales de catégorie B et C consenties en juillet 2023 (2,2M€)
 - o **Une revalorisation générale** de + 5 points d'indice a été appliquée à tous les agents public (2,5 M€) au 1er janvier 2024, entraînant un coût supplémentaire.
- **Les efforts consentis dans le cadre de la politique des ressources humaines :**
 - o **La mise en œuvre de la protection sociale complémentaire (PSC)** au 1er janvier. Ce dispositif succède au régime facultatif qui préexistait sur la santé. Le coût de ce dispositif s'élève à 4 M€.
 - o **La refonte du RIFSEEP (3,5 M€) :** La réforme du régime indemnitaire, décidée en 2023 et appliquée pleinement en 2024
 - o **L'augmentation des effectifs et le cycle 8 de mutualisation (+3,4%) :** L'accroissement du nombre d'agents permanents, combiné à un nouveau cycle de mutualisation (le 8ème), a entraîné une augmentation des dépenses de personnel plus importante que les années précédentes.

Il est important de souligner que la Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA), qui compensait les pertes de pouvoir d'achat pour les fonctionnaires dont le salaire évoluait moins vite que l'inflation, a été suspendue par décision gouvernementale. Cela signifie que cette dépense n'a pas eu lieu en 2024.

Ainsi, la rémunération mensuelle brute moyenne a progressé de 3,7 %, passant de 3 164€ à 3 282€, dépassant l'inflation établie à 2,0 % sur l'année. La catégorie C est celle qui enregistre la plus forte progression (+3,4%), suivie par la catégorie A (+2,5%) et enfin la catégorie B avec +1,8%.

Le volume d'heures supplémentaires rémunérées à Bordeaux Métropole a connu une augmentation significative de 13,2 %, atteignant 63 016 heures en 2024. Cette hausse s'explique en partie par l'organisation d'élections au cours de l'année, qui ont nécessité l'intervention des agents métropolitains.

Une tendance notable se dégage concernant le genre : malgré une population majoritairement masculine à Bordeaux Métropole, l'augmentation des heures supplémentaires a été plus marquée chez les femmes (+23 %) que chez les hommes (+11,9 %).

Enfin, l'étude par type montre que les heures supplémentaires faites les dimanches et jours fériés demeurent la typologie la plus coûteuse, avec une progression de 9%. On observe également une forte augmentation des heures complémentaires, dont le montant a presque doublé. Ces évolutions soulignent un recours accru aux heures supplémentaires en 2024.

En décembre 2024, le RIFSEEP concernait 5 921 agents et a donné lieu à un versement de 3 955 559 € pour sa partie fonction soit une hausse globale de 3,9%. Celle-ci s'explique en partie par la croissance des effectifs dans les catégories A et B, ainsi que par l'alignement des montants alloués à tous les cadres d'emplois de catégorie A, décision votée en 2023 et ayant un impact en année pleine sur 2024.

En complément, 1 909 agents ont bénéficié de la partie expertise dont près de 97% dans le cadre d'une expertise liée à des postes à technicité rare et difficiles à pourvoir. Cette qualification repose sur les facteurs de tension identifiés par le ministère du Travail, caractérisés par une rareté de la main d'œuvre disponible et une forte concurrence avec les acteurs locaux, tant publics que privés. Dans 67,8% des cas, celle-ci profite aux agents de catégorie C.

6 / LES CONDITIONS DE TRAVAIL

➤ L'aménagement du temps de travail

• Le temps partiel

L'année 2024 se démarque concernant l'évolution du temps partiel à Bordeaux Métropole, avec une reprise à la hausse du nombre d'agents concernés (+6,3%) après plusieurs années de diminution. Ainsi, 204 agents exercent leurs fonctions à temps partiel soit 3,6% de l'effectif permanent. Cette augmentation a touché les deux genres, mais de manière significativement plus prononcée chez les hommes (+21,4%) que chez les femmes (+2%).

Plus précisément :

- La catégorie C est la plus représentée (45,6%)
- L'âge moyen est de 45 ans 5 mois
- Plus de la moitié des agents appartiennent à la filière administrative
- Dans près de 7 cas sur 10, les agents sollicitent le 80%

• Le temps de travail aménagé

À l'inverse du temps partiel, les agents bénéficiaires d'un temps de travail aménagé sont en baisse de 1,9%. Proportionnellement aux effectifs, ce sont les agents de catégorie A et plus particulièrement de catégorie B qui ont le plus recours à ce type d'aménagement conformément aux postes occupés plus souvent compatibles avec le temps de travail aménagé TTA (horaires fixes chez les catégories C techniques). Bien que les femmes soient majoritaires, la part des hommes progresse d'année en année (+1,6 point depuis 2021).

S'agissant du mode de récupération, le vendredi reste le jour le plus demandé (45,2%) suivi par le mercredi (36,9%) et dans plus de 6 cas sur 10, cette récupération s'effectue par quinzaine.

- **Le télétravail**

En 2024, 2 858 agents ont eu recours au télétravail soit près de la moitié des agents. Ce nombre ne cesse de progresser depuis juillet 2022, année de la mise en place de la nouvelle campagne de télétravail (+20,2%). En effet, le télétravail est devenu une pratique de plus en plus sollicitée. Il permet entre-autre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Ainsi, le profil type d'un agent télétravailleur est une femme (59,9%), de catégorie A (39,7%) et appartenant à la filière administrative dans 54% des cas, du fait des métiers et missions exercés compatibles avec ce mode de travail.

Le télétravail fixe est le plus utilisé avec 57,3% des situations et le vendredi demeure le jour de télétravail privilégié. Il est à noter que seulement 15,7% des agents combinent télétravail et temps de travail aménagé (TTA)

- **Le compte-épargne temps :**

Au 31 décembre 2024, 5 048 agents possèdent un compte épargne temps dont 929 pleins (soit 18,4% des CET ouverts). Dans plus de 6 cas sur 10, ces compte-épargne temps sont détenus majoritairement par des agents de catégorie C conformément à la structure des effectifs.

Le nombre de CET pleins progresse de 4,3 points et c'est la catégorie B qui connaît la plus forte augmentation avec 44% de CET pleins supplémentaires.

Quant à la répartition par genre, elle est conforme à la structure des effectifs avec un ratio hommes/femmes de 34%/66%.

Enfin, il est à noter que le nombre de jours indemnisés a presque doublé en l'espace d'un an (de 429 en 2023 à 856 en 2024).

- **L'absentéisme pour raison médicale des agents sur emplois permanents présents au cours de l'année : 9,02%**

Après un fléchissement en 2023, en lien notamment avec le rétablissement du jour de carence et le recul de la pandémie, le taux d'absentéisme pour raison médicale repart légèrement à la hausse pour s'établir à 9,02% en 2024.

Cette progression concerne l'ensemble des catégories hiérarchiques, mais reste inversement proportionnelle au niveau de catégorie. Ainsi, il s'échelonne de 2,95% en catégorie A à 12,15% en catégorie C en passant par 5,10% pour la catégorie B. Cette dégressivité s'explique en partie par la pénibilité et l'usure professionnelle, plus fréquentes chez les agents de catégorie C, notamment dans les métiers techniques (collecte, propreté, jardinage...). Cette catégorie est d'ailleurs celle qui a connu la plus forte progression depuis 2019 (+4,04 points).

L'étude par motif montre de fortes disparités dans les évolutions observées. Les jours d'absence pour maladie ordinaire et accidentologie/maladie professionnelle augmentent respectivement de 6,2% et 21,6%, tandis que ceux liés aux maladies longues (CLM, CLD, grave maladie)

diminuent de plus de 10%. La forte hausse des jours d'absence pour accidentologie/maladie professionnelle s'explique principalement par l'augmentation de près de 45% des jours liés à la maladie professionnelle, en partie due à un nombre plus élevé de cas reconnus imputables (38 en 2024).

D'autre part, la filière technique se distingue par un volume de jours d'absence largement supérieur à sa part dans les effectifs (77,6 % des jours pour 69,6 % des agents), soulignant une exposition accrue aux risques et aux facteurs d'absentéisme.

On peut également observer que le taux d'absentéisme pour raison de santé des hommes reste supérieur à celui des femmes, avec un taux de 12,33 % contre 11,51 % pour les femmes et ce malgré des différences importantes selon la catégorie.

Enfin, quelques évolutions marquantes sont à souligner dans la répartition du taux d'absentéisme par tranches d'âge. On observe, ainsi, deux augmentations significatives du taux d'absentéisme de plus de 3 points : l'une pour les agents de catégorie A âgés de 60 ans et plus, et l'autre pour les agents de moins de 25 ans de catégorie C.

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

En 2024, 487 accidents de travail/trajet ont été recensés. Après une année en recul, ce nombre repart à la hausse (+5%). L'évolution a concerné principalement les accidents de trajet qui ont progressé de 24,7% contre seulement 1,3% pour les accidents de travail et ce malgré l'essor du télétravail. Les femmes sont particulièrement touchées avec un nombre d'accidents multiplié par près de 2,5.

L'année 2024 a mis en évidence une surreprésentation marquée des agents de moins de 35 ans parmi les victimes d'accidents du travail ou de trajet. Ce groupe d'âge, qui ne représente que 16% de l'effectif total, concentre près de 24% des accidents.

Il est important de souligner que le nombre moyen de jours d'arrêt par agent est de 74 contre 68 en 2023. Les accidents sont donc plus graves.

Enfin, l'analyse des accidents de trajet révèle une prédominance des modes de déplacement doux, avec le vélo (35%) et la marche (22%) qui représentent plus de la moitié du nombre total d'accidents.

- **L'absentéisme pour autres raisons des agents sur emploi permanent : 0,74%**

Globalement, le taux d'absentéisme est relativement stable en 2024. La répartition par type d'absence reste similaire à 2024 avec une majorité des absences liée à la garde ou maladie enfants et ascendants.

Cependant, en nombre de jours, les autres absences ainsi que les congés paternité connaissent une forte évolution avec des augmentations respectives de 17,4 et 7,3%. Cette dernière progression peut s'expliquer en partie par un nombre de naissances plus élevé en 2024 qu'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 2,9%. En ce qui concerne l'absentéisme pour raison médicale, la tendance est également à une légère hausse, en cohérence avec celle observée chez les agents permanents (2,38 % en 2024

contre 2,09 % en 2023). La maladie ordinaire reste le principal motif, avec un taux de 1,92% (1,68% en 2023).

A noter un retournement de situation par rapport à 2023 avec un taux d'absentéisme (toutes raisons confondues) féminin qui devient supérieur à celui des hommes (3,14% contre 2,65%). Cette évolution s'explique en partie par un nombre de jours d'absence liés à la maternité multiplié par 8,5.

- **Le maintien dans l'emploi :**

L'année 2024 a été marquée par des événements qui ont impacté les ressources et les leviers d'actions des conseillères notamment :

- l'occupation à 90% des emplois tremplin des deux entités (Ville de Bordeaux et Bordeaux métropole)
- les gels de postes en prévision de la contrainte budgétaire
- les opportunités de recrutements réduites

Ainsi, en 2024, 32 agents ont pu bénéficier d'un changement d'affectation pour raison de santé. En complément, 9 préparations au reclassement ont été proposées aux agents dont 4 ont été acceptées.

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

Au 31 décembre, 121 agents sont en disponibilité d'office pour raison de santé. Ce nombre est en constante augmentation. Cela a représenté 108 ETP soit 9 de plus qu'en 2023.

Bien que majoritaires (81% des cas), la part des hommes a baissé depuis 2017 de 3,6% au profit des femmes qui représentent désormais 19% des agents dans cette position.

Cependant, du fait de la structure des effectifs, le profil type de l'agent en disponibilité d'office reste un homme (81%), de catégorie C (92,6%) et de la filière technique (86%).

L'analyse démographique des agents concernés montre une prédominance des agents de 50 ans et plus, proportion supérieure à celle observée parmi les agents sur emploi permanent. Cette situation reflète une fragilité qui s'intensifie avec l'âge des agents cumulée à l'usure professionnelle. De ceci en découle un âge moyen des agents en disponibilité d'office de 52 ans 11 mois.

Parmi les agents ayant quitté cette position au cours de l'année, 40,8% ont repris leur activité et 6 ont été admis à la retraite dont la moitié pour invalidité.

➤ **La prévention des risques psychosociaux :**

L'année 2024 a été marquée par le lancement de la plateforme LEO (ligne d'écoute et d'orientation) qui a été sollicitée 189 fois. Dans plus de 7 cas sur 10, cela a concerné des agents de catégorie C. Un conflit avec son supérieur hiérarchique est la principale problématique rencontrée avec 45 cas recensés.

Par ailleurs, dans le cadre de la prévention des risques sociaux :

- 2 835 visites médicales ont été réalisées dont 57,2% dans le cadre de la visite périodique
- 142 agents ont été reçus en 2024 dont une majorité de catégorie B (39,6%)
- 39 actions collectives ont été menées soit une progression de 56%
- 18 signalements auprès de la direction des ressources humaines ont été recensés. Il est à noter que les actes de violence physique ont été multipliés par 2.

On peut également souligner la mise en place d'une démarche préventive à la DRH du pôle territorial ouest.

7 / LE DIALOGUE SOCIAL

Bordeaux Métropole souhaite favoriser un climat de dialogue social propice à la prévention des conflits et tensions et poursuivre sa coopération renforcée avec les partenaires sociaux sur différentes thématiques.

À ce titre, les instances se sont réunies à 17 reprises se répartissant comme suit :

	Nombre d'instances
Comité social territorial	8
Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail	5
Commission administrative paritaire	3
Commission consultative paritaire	1
TOTAL	17

En complément, dans le cadre du dialogue social hors instances, on peut relever les éléments suivants :

- **19 réunions bilatérales** (réunions entre la DRH et les quatre organisations syndicales de Bordeaux Métropole)
- **21** réunions portant sur des thématiques spécifiquement identifiées ainsi que **8** intersyndicales en lien avec la prévention et gestion des déchets
- **62 saisines de la DRH** (courriers et courriels)

Enfin, l'année 2024 a été jalonnée de préavis mensuels couvrant chaque jour du mois et reconduits systématiquement. En 2024, 35 préavis de grève ont été recensés dont 5 sur mot d'ordre local.

8/ ACTION SOCIALE ET AVANTAGES SOCIAUX

Fait marquant de cette année 2024, la mise en place d'une protection sociale complémentaire (PSC) au bénéfice des agents métropolitains avec une complémentaire santé et une couverture prévoyance à adhésion obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2024.

Au-delà de la mise en place de la PSC, les principales évolutions concernant l'action sociale et les avantages sociaux sont les suivantes :

- **La restauration**

En 2024, 806 repas ont été servis en moyenne par jour. Même si la fréquentation des restaurants métropolitains relevée en 2024 reste toujours inférieure à la période avant covid, il est à noter que celle-ci est en constante augmentation depuis 2021 (+38%). D'autre part, 3 618 agents ont bénéficié d'une aide à la restauration dont le montant s'élève à 1 655 236 €.

On peut souligner l'ouverture depuis le 28 octobre 2024 d'une cafétéria « La terrasse du patio », située dans un espace réaménagé où il est servi en moyenne 149 agents par jour.

- **L'aide sociale**

Au cours de l'année, 629 entretiens d'agents ou de leur famille ont été réalisés et ont concerné 250 agents dont 60% pour la 1^{ère} fois.

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

- Un homme (67,2%)
- De catégorie C (86,4%)
- Âgé de 30 à 49 ans (43,2%)
- Seul sans enfant (32,8%)
- Pour une problématique liée à la santé (23,05%)

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

- **31** dossiers d'aides financières instruits pour un montant total de 43 498 €. Le montant moyen des aides allouées est de 1 403 €
- **14** dossiers réalisés dans le cadre des « Chèques d'accompagnement personnalisé » (urgence alimentaire) pour un montant moyen d'aides allouées de 100€.

Dans la majorité des cas, la demande est liée à des problèmes financiers (charges trop lourdes, ressources peu élevées, ...) suivis par des problématiques liées à des événements familiaux (16,1%).

- **Le logement social**

Le nombre de demandeurs de logement s'élève à 314 dont 198 dans le cadre d'une nouvelle demande. Un peu plus d'1/3 d'entre-elles ont trouvé une issue favorable.

- **Complémentaire santé :**

Le 29 septembre 2023, le conseil métropolitain a voté la mise en œuvre d'un nouveau dispositif de protection sociale complémentaire à l'intention de agents pour la couverture du risque santé et prévoyance avec adhésion obligatoire.

→ La santé

S'agissant du risque santé, au 31 décembre 2024, 6 401 agents ont adhéré à la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT). Du fait de son adhésion obligatoire, ce nombre est en hausse de 32,4%. La répartition de ces agents par catégorie est le reflet de la structure des effectifs avec une majorité d'agents de catégorie C (62%).

Le montant de la participation de Bordeaux Métropole à la complémentaire santé de ses agents s'élève à 3 698 469 € soit un montant moyen de 577,80€, dégressif avec les revenus et donc la catégorie.

→ La prévoyance

En 2024, 6 376 agents ont adhéré à Collecteam/Allianz Vie dans le cadre du régime de base obligatoire du contrat de prévoyance. Parmi eux, 12% ont également souscrit au régime optionnel dont 76% appartiennent à la filière technique.

La participation de Bordeaux Métropole ne couvre que le régime de base obligatoire. À ce titre, elle a versé 2 696 383 € en 2024.

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, l'année 2024 enregistre la plus forte augmentation du nombre de femmes dans les effectifs depuis la mutualisation avec une hausse de 7,7% (soit 142 femmes supplémentaires).

- **Les éléments positifs**

Certaines directions générales peu féminisées ont vu leur taux de mixité augmenter sur l'année. C'est le cas notamment de la direction générale numérique et systèmes d'information qui dénombre, en 2024, 13 femmes supplémentaires pour un taux de mixité de 32% (contre 28,5% en 2022).

Malgré la stabilisation du nombre de recrutements en 2024, la part des femmes parmi les agents nouvellement arrivés augmente (pour atteindre 48,1% des recrutements).

Concernant les filières des agents recrutés, un progrès est à noter concernant les femmes dans la filière technique. En 2023, 22,3% des agents recrutés sur un poste technique étaient des femmes contre 26,6% en 2024. Ces chiffres témoignent d'une volonté continue de Bordeaux Métropole de favoriser l'intégration des femmes à tous les niveaux de ses effectifs.

- **Les axes de progression**

Concernant la carrière des agents, les femmes se portent davantage candidates que les hommes à la promotion interne (23% des femmes promouvables contre 8,7% des hommes). Cependant, le taux réel de promotion interne (ratio entre les promus et candidats) montre que les hommes sont davantage promus que les femmes (17,6% contre 15,6%).

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.

10/ SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Bordeaux Métropole compte parmi son effectif global (emplois permanents et non permanents) une majorité d'agents occupant des postes techniques (67,3%). Ces derniers peuvent présenter un caractère fortement accidentogène en raison des missions exercées (agents de collecte, jardiniers, etc.).

- **Évolution de l'accidentologie**

L'année 2024 est marquée par une hausse globale de l'accidentologie, due à une recrudescence des accidents de trajet (+32,5%).

Par ailleurs, le nombre de jours d'arrêt liés à des accidents antérieurs continue sa progression, affichant une hausse de 29,1 %, faisant ainsi augmenter le nombre d'ETP absents (82,6 en 2023 contre 94,5 en 2024).

➤ *Accidents du travail*

Malgré cette augmentation globale des incidents, le taux de fréquence diminue. Cela s'explique par la hausse des effectifs combinée à la légère augmentation des accidents du travail ayant entraîné un arrêt. Quant au taux de gravité, il recule, en raison d'un nombre plus faible de jours d'arrêts imputables directement à des accidents du travail survenus en 2024.

Les directions générales les plus concernées par les accidents du travail sont celles avec une forte prédominance de métiers techniques comme la direction générale transition écologique et ressources environnementales (52,5% des événements) et la direction générale des territoires (33,8%).

➤ *Accidents de trajet*

L'année 2024 est particulièrement marquée par l'augmentation des accidents de trajet. On dénombre 25 événements supplémentaires par rapport à 2023, dont une hausse marquée des accidents de voiture qui ont presque doublé. Les accidents apparaissent également comme étant plus graves, avec 24,6 jours d'arrêt en moyenne en 2024 contre 21,6 en 2023.

- **Le coût de l'accidentologie**

En 2024, le taux de cotisation continue sa baisse (0,87% en 2023 contre 0,71% en 2024). A contrario, les montants liés aux frais de santé augmentent (+67,4% pour atteindre 566 001€).

On estime en 2024 à près de 4 500 000 € les coûts de l'absentéisme (en lien avec la rémunération) des agents en arrêt pour accident de service ou de trajet.

- **Les maladies professionnelles**

En 2024, le nombre total de jours relevant de la maladie professionnelle a atteint 13 068 jours contre 9 027 jours en 2023 soit une progression de près de 45%.

L'augmentation continue des arrêts liés aux maladies professionnelles touche de manière disproportionnée les hommes, principalement en raison de leur présence dans les métiers à forte pénibilité. De plus, les données révèlent une corrélation entre l'âge et la fréquence des arrêts pour maladie professionnelle, ce qui suggère que l'usure professionnelle est un facteur contributif fort.

Par ailleurs, en 2024, 38 maladies professionnelles ont été reconnues. Parmi elles, 27 sont des affections périarticulaires directement liées à des gestes et postures spécifiques adoptés au travail.