

## **Annexe de la délibération n° FBPA-068-05/12/2024-CM.**

### **Avis émis par le Comité Social Territorial le 21 novembre 2024 sur le Rapport Social Unique (RSU) 2023**

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, l'avis émis par le Comité Social Territorial est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

Le Comité Social territorial réuni le 21 novembre 2024 a émis **un avis favorable à la majorité** des membres sur le Rapport Social Unique 2023.

Le vote se détaille comme suit :

<b>Collège des représentants de l'administration</b>	FAVORABLE
<b>Syndicat FO</b>	ABSTENTION
<b>Syndicat FSU</b>	ABSTENTION
<b>Syndicat UNSA</b>	FAVORABLE
<b>Syndicat CGT</b>	FAVORABLE
<b>Syndicat Union CFTC-CFDT</b>	FAVORABLE
<b>Autres membres</b>	FAVORABLE

Extrait du Procès-verbal de la séance du CST du 21 novembre 2024, à l'évocation du point n°17 sur le Rapport Social Unique :

### **« Extrait de PV rapport 14 – Présentation du Rapport Social Unique 2023**

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.**- Nous passons au rapport 14, la présentation du Rapport Social Unique 2023.

Comme chaque dernier CST de l'année, nous soumettons à votre avis ce rapport social de l'année qui nous a précédé. Vous l'avez reçu il y a un mois, toutes ces données relatives et je crois que cela faisait l'objet d'une sollicitation qui avait la vôtre l'année dernière pour avoir le temps de vous y pencher. Plusieurs questions ont été posées sur les données qu'il contient, des réponses ont dû vous être apportées, ce qui me porte à espérer que cela devrait légèrement alléger vos interventions d'aujourd'hui. L'espoir fait vivre.

Combien d'interventions ? Tout le monde interviendra ? Merci beaucoup, c'est noté. Monsieur Dognon.

**Monsieur Éric DOGNON, FO.**- Merci à vous. Éric Dognon, pour FO.

Très succinctement pour dire que sur les absences globales qui sont relevées via le RSU, on s'aperçoit que pour les hommes notamment, près de la moitié sont dues soit, à des causes de maladies professionnelles, d'accidents du travail et consorts ou bien parfois effectivement des nécessités personnelles. Quant aux femmes, c'est pratiquement la même chose. C'est important de souligner que la maladie ordinaire ou l'absence pour maladie ordinaire n'est pas le principal élément, ce qui nous amène à dire qu'il est important de continuer à travailler sur tout ce qui est visites médicales et la prévention santé vis-à-vis des agents. Merci.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.**- C'est entendu. Merci à vous.

**Monsieur Pierre ROCHARD, FSU.**- Pierre Rochard, pour la FSU. Depuis 2020, on constate une baisse des effectifs de fonctionnaires de l'ordre de 5 %, alors que sur la même période, les contractuels non permanents ont augmenté de 33 % et les contractuels permanents de 15 %, malgré une baisse en 2022. Sur la seule année 2023, il s'est opéré une hausse de 17 %.

La répartition par catégorie, par rapport aux catégories grade/statut entre 2022 et 2023 pour les fonctionnaires, on peut noter des chiffres quasiment équivalents alors que pour les contractuels, on relève une hausse des « catégories C » avec + 7 points, beaucoup plus légère pour les « catégories B » et une baisse pour les « catégories A » de 7 points.

La pyramide des âges nous alerte une fois de plus sur le vieillissement de la population de fonctionnaires depuis 2020. Se pose *de facto* le renouvellement des postes et de l'anticipation des recrutements.

La masse salariale augmente de 8 %, malgré une baisse des dépenses de fonctionnement de 7 % entre 2020 et 2023. On ne peut nier les efforts faits par la Métropole pour ses agents. En 2020, le rapport de la masse salariale sur les dépenses de fonctionnement était de l'ordre de 13,3 % et en 2023, il était proche de 15 et demi.

Concernant la rémunération et si les indicateurs sont à prendre avec toutes les précautions qui s'imposent, la part des primes est plus importante sur l'ensemble des contractuels avec une différence de 7 points, alors qu'en 2022 elle n'était que de 3 et demi.

Néanmoins, la rémunération moyenne des contractuels, quelle que soit la catégorie, reste inférieure à celle des fonctionnaires, toutes filières réunies.

Les mouvements de personnel en entrée ne font pas apparaître les détachements. Est-ce un oubli ? Pour ceux des départs, on a une baisse des départs à la retraite (coucou la réforme des retraites) de 15 points. Les fins de contrats augmentent de 5 points et le taux de démissions a doublé.

*Quid* des mises en disponibilité ? Nous regrettons la baisse significative des agents permanents ayant suivi une formation au cours de l'année 2023, 33 % en moins.

Nous regrettons également l'absence du tableau « Evolution du nombre d'agents et du nombre de jours de formation » qui a été proposé dans le RSU 2022.

Au niveau du parcours professionnel, par rapport à 2022, on note une hausse de la promotion interne au niveau des hommes et des femmes, mais une baisse de 4 points pour les femmes au niveau des avancements de grade, ceci pouvant peut-être s'expliquer par la forte proportion d'hommes dans les métiers technique à forte pénibilité liés aux compétences de la métropole.

De manière plus globale, entre 2022 et 2023, pour les conditions et la qualité de vie au travail, nous constatons une baisse certaine de l'évolution du nombre de jours d'absence tout motif médical confondu. Il est à noter une baisse des bénéficiaires du temps partiel dans les catégories A et B et une légère hausse pour les catégories C.

Enfin pour le télétravail, on ne peut que constater le plébiscite de ce dispositif avec une hausse de 42 % entre 2022 et 2023, la part des femmes augmentant de 4 % et celle des hommes diminuant de 4 %. Nous reviendrons un peu plus tard sur ce rapport en abordant les dossiers Égalité femmes-hommes. Merci.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.**- Merci. Madame Onzia.

**Madame Frédérique ONZIA, UNSA.**- On va essayer d'être synthétiques aussi. Nous avons effectivement balayé tous les points du RSU, ne serait-ce que pour l'énorme travail qui est fait au niveau de la « récolte » des indicateurs. On a aussi observé parfois certaines incohérences ou des chiffres qui nous interrogent, ou même un manque d'actualisation d'un chiffre qui récoltait, à un moment de l'année, et qui a pu changer. On parlait justement tout à l'heure de la prévoyance sur la question : « Existe-t-il la convention CDG sur

les contrats de prévoyance ? » Dans le RSU c'est encore marqué « oui » alors qu'effectivement c'était un projet en février et puis que cela a été laissé tomber. Nous allons faire une note à part et on reprendra cela pour ne pas alourdir le propos ni faire la liste à la Prévert de ce qui nous a interrogé et qui effectivement relève de la difficulté de la récolte des données et qui interroge aussi un petit peu sur les outils en interne pour avoir les données transverses et qui permet de regrouper une masse énorme d'informations.

Nous vous faisons un petit récapitulatif de ce qui nous a marqué à la lecture de tous ces indicateurs. On renote effectivement comme les collègues une augmentation très significative du nombre de contractuels qui a plus que doublé depuis 2015 et qui représente aujourd'hui 22 % des postes permanents, une légère baisse du nombre de fonctionnaires avec une augmentation notable des contractuels en CDD et on voit effectivement aussi comme toujours à la métropole, une sous-représentation des catégories B, avec seulement 10,4 % de l'effectif global.

Concernant la gestion des carrières, on peut voir une absence de politique volontariste sur l'évolution et le reclassement des agents, notamment pour les métiers pénibles et en référence aux accords en fait négociés de sortie de grève de 2021 et quand on voit qu'il y a seulement 4 demandes de reclassement en 2023, on s'interroge sur l'effectif qui est reconnu comme étant à usure et en difficulté de pénibilité.

Sur la pyramide des âges, vieillissement de la métropole, avec 44,7 % d'un effectif âgé de 50 ans et plus et on rejoint les collègues sur le fait de prévoir dans les années à venir un renouvellement et surtout une transmission et un maintien des compétences et de ne pas laisser partir des gens à la retraite, ce qu'on ne sait pas faire aujourd'hui. On ne sait pas organiser le tuilage dans les services et parfois on laisse partir « des bibliothèques » entières d'agents qui sont restés avec une expérience incroyable et qui partent sans pouvoir transmettre leur savoir aux remplaçants. C'est dommage.

Cela va vraiment poser un vrai sujet dans les années à venir.

Concernant la rémunération, les primes et les indemnités représentent 26 % des salaires bruts qui est un chiffre supérieur à la moyenne des autres collectivités. On voit factuellement le niveau du régime indemnitaire à la métropole, ce qui est une très bonne chose et en contrepoint, on observe aussi que c'est une part importante de ces primes qui ne rentrent pas pour le calcul des retraites et qui donc va augmenter encore cette tendance à la contractualisation de la fonction publique territoriale, rendant moins attractive les carrières des fonctionnaires. Une fois que l'on a dit cela, on le constate.

**Monsieur Domnin RAUSCHER, DGS.**- Je suis tellement d'accord avec cela.

**Madame Frédérique ONZIA, UNSA.**- Sur les conditions de travail, on relève effectivement une augmentation de l'absentéisme qui nous interroge, avec un nombre de jours d'absence par agent qui est quand même vraiment élevé, 44,9 jours. Quand on relit cela, la définition d'un acte sur l'absentéisme compressible, et sur le fait qu'effectivement la métropole a mis en avant dans ses LDG un axe important sur la prévention, on ne peut que venir appuyer en fait cette nécessité de travailler sur la prévention et les conditions de travail pour améliorer le sens et la motivation des agents à travailler dans des conditions de bien-être qui réduit mécaniquement l'absentéisme.

On a un sujet d'interrogation aussi qui nous porte vraiment à cœur, c'est l'absence de suivi médical pour les métiers reconnus comme étant à risque et là il y a un vrai chantier à mener, donc on est bien conscients qu'il est très difficile de recruter des médecins et d'être au niveau de la médecine du travail de donner les moyens, donc on ne jette la pierre sur personne mais il y a un vrai chantier à ouvrir car il y a des métiers à risques reconnus dans la pénibilité d'usure et qui ne sont pas du tout suivis médicalement depuis des années, même si ce n'est pas un défaut de volonté de votre part, mais sur lequel il faudra effectivement chercher à travailler.

**Monsieur Dominin RAUSCHER, DGS.**- Pardon d'intervenir, mais c'est un sujet que j'aborde avec mes collègues au niveau national et c'est vraiment une difficulté pour tout le monde, d'autant plus pour les grosses organisations qui mettraient en crise le CDG si on n'avait pas le CDG, même si parfois on a essayé, mais ils n'y arrivent pas. C'est donc un sujet d'ordre national et on échange beaucoup sur le sujet et je vous invite évidemment à faire la même chose dans vos organisations.

**Madame Frédérique ONZIA, UNSA.**- Tout à fait.

Sur l'inclusion et le handicap, effectivement avec une très grosse augmentation du taux de travailleurs handicapés, on voit tout le travail mené en interne sur l'accompagnement de ces agents, et on rappelle une revendication de l'UNSA qui demandait des formations sur l'encadrement intermédiaire et surtout concernant le handicap invisible car la collusion du secret médical, avec la difficulté à appréhender, on observe quand même des remontées d'agents où l'encadrement de proximité n'appréhende pas les difficultés de certains agents et mettent la pression. C'est compliqué pour eux, donc il y a peut-être un besoin d'accompagner les encadrants intermédiaires.

Sur la gestion du temps, on observe une forte baisse du nombre de temps partiels de droit, avec une augmentation des temps partiels sur autorisation et évidemment des taux extrêmement féminisés sur le temps partiel, à revenir dans le rapport prochain, et ces disparités de genres sont très marquées. On en fait le constat et puis finalement (mais on y reviendra tout à l'heure) les disparités de rémunérations entre hommes et femmes mais particulièrement dans la catégorie des contractuels.

On remercie encore une fois l'administration pour la collecte de ces données car nous sommes conscients que c'est le travail sur une année et que c'est quand même complexe. On ne doute pas effectivement que l'on coche la case pour le rendu de ces indicateurs auprès du CDG et ce que l'UNSA exprime ici, c'est pareil, la volonté de faire un travail peut-être plus suivi dans le temps et pas seulement à l'instant T de la remise du RSU pour pouvoir travailler et se dire que ces indicateurs, il y en a qui sont vraiment importants et il ne faut pas simplement les collecter ou les transmettre mais travailler avec. Merci pour votre attention.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.**- On continue les déclarations.  
Madame Maccari.

**Madame Dominique MACCARI, CGT.**- Nous souhaitons au préalable remercier les agents qui ont travaillé sur ce dossier et le service du dialogue social qui nous a adressé le fichier bien en amont, ce qui nous a permis d'échanger et de mieux travailler notre rapport.

Avant de vous livrer notre analyse, permettez-nous une remarque sur les données repères. En effet, elles datent de 2021 et ne sont pas, de ce fait, toujours très éclairantes pour les comparatifs 2023.

On va y aller volet par volet.

Sur le volet **structure des effectifs**, le petit a) relève une stabilité des effectifs, certes, mais une baisse significative des fonctionnaires (tout le monde l'a cité.) au profit des contractuels et aussi une augmentation bien trop importante des personnels précaires.

Sur le petit b) le taux de féminisation reste faible, mais qu'envisageons-nous de mettre en œuvre pour que les métiers techniques spécifiques et liés à la pénibilité puissent être accessibles aux femmes, notamment sur des locaux ou du matériel, ou des EPI adaptés, ou sur l'aménagement du temps de travail. À l'inverse, pourrions-nous également envisager les reconversions dans les métiers techniques pénibles vers des métiers administratifs, culturels ou sportifs.

Le petit c) : nous n'avons pas du tout la même analyse. En 4 ans, nous relevons des baisses significatives dans bon nombre de cadres d'emploi. Nous notons :

Moins 108 adjoints techniques,  
Moins 81 adjoints administratifs,  
Moins 38 agents de maîtrise,  
Moins 34 ingénieurs et ingénieurs en chef,  
Moins 32 techniciens,  
Moins 19 rédacteurs.

L'analyse qui est faite a été faite sur 4 ans et là on parle de fonctionnaires.

Le petit f) le RSU relève comme chaque année le vieillissement de nos fonctionnaires et les pistes possibles pour remédier à la perte des savoirs. Une des pistes à envisager est celle de l'apprentissage. Une très bonne idée, lorsqu'on a la chance d'avoir dans les outils de notre métropole un CFA public. Les savoirs à transmettre par tous ceux qui approchent aujourd'hui du départ à la retraite devraient être capitalisés, à la condition que nous n'attendions pas le départ à la retraite de ces agents pour les remplacer par des apprentis. Pour ce faire, il ne s'agit pas d'émettre des pistes, encore faut-il les mettre en œuvre et développer une politique d'accompagnement et d'encadrement des éventuels apprentis.

### ***Sur le volet Gestion des Emplois et des Compétences :***

Sur le petit a), la masse salariale augmente alors que le nombre de personnels baisse. Sur quatre ans, c'est la part du fonctionnement qui baisse. Comme déjà relevé l'an dernier, la différence de pourcentage entre la moyenne nationale des Métropoles (21 %) et notre pourcentage (15,5 %), même s'il a augmenté depuis 2021 (13,25 %), il reste bien inférieur à la moyenne nationale. Ceci continue de nous interroger sur le niveau de rémunération des agents métropolitains, ou sur le manque de personnels.

Sur le petit b), la rémunération. Si on peut se féliciter du pourcentage plus élevé des primes dans notre métropole avec un taux de 26 % de la part de la rémunération, on peut aussi s'en inquiéter pour les fonctionnaires. Ces 26 %, non pris en compte dans nos pensions de retraite, vont générer un sacré manque à gagner pour notre deuxième vie ! Et si nous revenons à notre pourcentage précédent sur la masse salariale, il y a de quoi s'interroger. Avec un des plus importants IFSE, nous restons bien en-dessous de la masse salariale des autres métropoles. De plus, la CGT revendique toujours l'intégration des primes pour l'ensemble des agents dans le traitement indiciaire.

Sur le petit c) Mouvement des personnels. Même si le principe des vases communicants est moins important dans notre métropole, pas de surprise, la part des contractuels continue d'augmenter au détriment des fonctionnaires. Nous sommes dans la ligne nationale de réduction des fonctionnaires.

Le comparatif 2022/2023 est beaucoup moins significatif que le comparatif à 4 ans. En effet, en 4 ans, nous avons perdu 276 fonctionnaires au profit de 240 contractuels de plus.

Sur les tableaux 6 et 7 de la synthèse, nous notons une différence de pourcentage entre les 13 % de recrutements directs de contractuels déjà en poste, et les 12 % de stagiairisation d'agents contractuels.

Sur le petit d) Avancements. Un regret, celui de n'avoir pu trouver des données de comparaison. Notre comparatif à 4 ans relève une baisse de 1 % sur les avancements de grade et les promotions et ce, malgré la politique volontariste de notre métropole, notamment sur les quotas à 100 % des avancements de grade.

Sur le petit e) Baisse significative du nombre d'agents ayant suivi au moins une formation. En effet, nous sommes passés de 32 % en 2020 à 25 % en 2023, et ce sont les fonctionnaires qui ont été les plus touchés par cette baisse de formation (24 %). Paradoxalement, le coût de la formation à lui augmenté, passant de 1,8 million en 2020 à

pratiquement 2,9 millions en 2023. Le nombre important d'absences pour raisons de santé est, à notre avis, une des explications tangibles et sur laquelle il va nous falloir travailler.

**Sur le volet Conditions et Qualité de vie au Travail :**

Sur le petit a) Alors que nos LDG ont introduit un axe prioritaire « Santé et sécurité au travail », le nombre de conseillers et assistants de prévention est passé de 74 en 2020 à 24 en 2023.

Le taux d'absentéisme compressible n'a fait qu'augmenter depuis 2020, passant de 6,5 à 8,9 :

595 accidents en 2020 pour 850 accidents en 2023,

8 maladies professionnelles en 2020 pour 22 en 2023,

47 299 jours d'absence pour accident en 2020 pour 80 151 en 2023,

120 278 jours d'absence pour Maladie Ordinaire, pour 160 310 en 2023.

Il est plus que temps de mettre en œuvre une véritable politique de prévention primaire afin d'inverser cette tendance.

Sur le petit b) Si nous pouvons féliciter et remercier la direction QVT et les agents du service Handicap qui réalisent un travail remarquable dans l'accompagnement des agents en situation de handicap, nous permettez-vous également d'être inquiets sur le nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) que la métropole génère et notamment sur la typologie « Moteur. »

Pour finir notre déclaration et résumer notre analyse, moins de fonctionnaires avec une moyenne d'âge plus élevée, égale : plus d'absences compressibles, plus de BOETH, moins de formations, moins de promotions.

La CGT porte un certain nombre de revendications déjà posées dans notre protocole de fin de conflit datant de 2021 et d'autres déjà portées auprès de la Direction Générale. Nous sommes prêts à y travailler.

Nous vous remercions.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président**.- Monsieur Brosseau.

**Monsieur Alain BROSSEAU, Union CFTC-CFDT**.- Nous tenons comme nos collègues d'avoir à saluer l'effort de clarté et de synthèse dans la production de ce document qui nous permet d'aller à l'essentiel. Il y aurait beaucoup de choses à dire, mais nos collègues leur ont dit beaucoup de choses.

Nous constatons la progression très importante de la proportion d'agents contractuels, ce que nous regrettons pour de multiples raisons qu'il serait trop long de développer. Nous n'en retiendrons qu'une, en fait, c'est que nous pensons que l'on affaiblit progressivement la connaissance et la culture du service public.

En effet, ce statut instaure une forme de précarité, qui ne favorise pas la projection des agents dans une carrière et donc qui les amènera à considérer la fonction publique territoriale comme un passage comme un autre dans leur parcours professionnel. En fonction du marché de l'emploi, ils se dirigeront vers d'autres secteurs et leur connaissance et l'expérience seront perdues pour le service public.

Nous sommes étonnés également par le faible taux d'encadrement de la métropole, en comparaison des collectivités équivalentes, que nous ne savons pas expliquer, peut-être pourrez-vous nous apporter des éclairages à ce sujet ?

Comme nos collègues, le vieillissement de l'effectif nous interpelle également et nous souhaiterions savoir si la métropole a commencé à préparer un plan d'action permettant de faire face au départ brutal de compétences essentielles au bon fonctionnement du service

public. Ne faudrait-il pas aussi intégrer ce projet dans un agenda social à venir, avant que la vague arrive ?

Concernant la formation : il s'avère que le taux de formation des agents de catégorie C reste près de la moitié inférieur à celui des catégories A et B. À la suite du dialogue social sur la fracture numérique, il y aurait donc de l'espace pour proposer des formations d'initiation aux usages du numérique, des formations aux usages du numérique en environnement professionnel qui n'existent pas à l'heure actuelle. En effet, nous évoquons des formations sur des fondamentaux, le système Windows, de la messagerie, le Navigateur qui ne sont probablement plus nécessaires pour les agents administratifs.

Bravo pour la progression de la métropole sur le sujet de l'intégration du handicap, nous le disons tous les ans et nous souhaitons que cela continue à l'avenir. Nous saluons l'investissement des élus, de l'exécutif, de la présidente ainsi que la qualité de l'engagement et du travail réalisé par les équipes de la DQVT.

Enfin, pour conclure, nous souhaiterions revenir sur un truc qu'on n'a pas oublié, qu'était la semaine de travail de 4 jours que vous aviez évoquée, Monsieur le Directeur général des services, il y a un an et nous souhaiterions savoir si cette réflexion est toujours d'actualité.

**Monsieur Domnin RAUSCHER, DGS.**- On n'a pas avancé.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.**- C'était la fin de l'intervention ?

**Monsieur Alain BROSSEAU, Union CFTC-CFDT.**- Oui.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.**- Tout est pris en compte bien entendu. Pendant les interventions on échangeait un peu avec le DGS et on est bien conscients du combat à mener pour tous ces sujets qui sont soulevés. Nous sommes aussi bien conscients de l'exceptionnelle transition qui va se produire et qui va se passer et que notre capacité de résistance collective sera, je suis convaincu, liée à notre capacité d'approche innovante dans la manière où on pourra défendre ce qui consiste à des acquis et de voir quels sont les combats d'arrière-garde que l'on n'aura pas à livrer pour se les éviter et comment on préservera cette ambition collective. Mon constat reste quand même que le dialogue social est riche ici, avec des personnes très intéressantes dans la manière où elles défendent les intérêts pour lesquels elles ont été élues et où l'exécutif et l'administration essaient de consolider justement tout ce qui peut l'être, en s'améliorant. Je salue quand même cette posture positive, même si elle est très complexe à aborder tous les jours, qui est une réalité.

Avant de le soumettre aux voix, je sais que le DGS doit malheureusement nous quitter, même si le buffet est arrivé, il ne pourra pas le déguster.

**Monsieur Domnin RAUSCHER, DGS.**- Malheureusement. Je cherche à continuer à consolider le fait que le 5 décembre, on pourra passer un budget.

**Monsieur Martial ALVAREZ, Président.**- Merci, Monsieur le DGS.

*(Départ de Monsieur Domnin RAUSCHER à 12h20.)*

Sur ce rapport 14, nous allons passer au vote.

***Pour le collège des employeurs avis favorable,***

***Pour le collège des Organisations Syndicales :***

***FO, abstention,***

***FSU, abstention,***

***UNSA, pour,***

***CGT, pour,***

***Union, pour.***

***Autres membres, pour.***

Merci beaucoup. »