

Annexe de la délibération n°

Avis émis par le Comité Social Territorial le 28 novembre 2025 sur le Rapport Social Unique (RSU) 2024

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 28 novembre 2025 a émis **un avis favorable à la majorité** des membres sur le Rapport Social Unique 2024.

Le vote se détaille comme suit :

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

Extrait du Procès-verbal de la séance du CST du 28 novembre 2025, à l'évocation du point n°16 sur le Rapport Social Unique :

EXTRAIT DE PV RSU (Point 16)

EXTRAIT DE PV CST DU 28 NOVEMBRE 2025 – RAPPORT SOCIAL UNIQUE (Point n° 16 de l'Ordre du Jour.)

16. RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024 (RSU) – Pour Avis

Monsieur Martial ALVAREZ, Président.- Comme chaque année, nous vous soumettons notre Rapport Social Unique. Sur ce point, je vais plutôt vous laisser intervenir éventuellement pour avoir un échange ou répondre à vos interventions que je vais noter.

Quelles sont les demandes d'intervention ? Monsieur Dognon.

Monsieur Éric DOGNON, FO.- Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Élus, Mesdames et Messieurs les membres de l'Administration, chers collègues, la lecture du rapport social unique est toujours riche d'enseignements et permet de situer notre collectivité et son évolution dans son environnement.

Si l'effectif global est relativement stable depuis 6 ans, avec plus ou moins 8 % de variation, la multiplication par 3 du nombre d'agents contractuels permanents peut poser question, notamment lorsque ces recrutements s'effectuent dans le même domaine d'activité, sans réel contrôle déontologique.

Cet effectif toujours fortement représenté par les catégories A et C, comprime une très faible proportion d'agents dans les catégories B intermédiaires pourtant cruciales dans l'encadrement, le suivi et la facturation des prestations. Cela réduit largement les possibilités de promotion pour la catégorie C, et désespère les agents concernés.

En effet, qui ne connaît pas un agent de maîtrise ou un agent administratif principal, homme ou femme, bloqué depuis des années dans son grade, sans possibilité d'évolution, même après la réussite à un examen.

Effectivement, la pyramide des âges des fonctionnaires est vieillissante au regard des contractuels permanents : 48 ans de moyenne contre 37, ce qui peut traduire à la fois un moindre turnover mais aussi une certaine fidélité à la fonction publique pour ces fonctionnaires de droit.

De fait, avec d'importants et réguliers départs à la retraite, ces agents doivent être remplacés autant que nécessaire en temps réel et c'est loin d'être le cas puisqu'il est couramment admis dans d'autres collectivités qu'il existe un délai de carence de plusieurs mois *a minima*. Pourtant, rares sont les agents opérationnels en une semaine ou un mois après leur prise de fonctions.

Avec une part des dépenses de personnels fixée à 16,1 % du budget, même en légère progression, celle-ci demeure très raisonnable au regard des 21 points observés dans les autres métropoles et pourtant, nous ne parlons que d'économie au quotidien, parfois très chiches d'ailleurs. Il serait d'ailleurs intéressant de faire une comparaison de ces dépenses de personnel en termes socio-culturel sur notre territoire au regard des autres métropoles de même type.

Dans le détail de nos rémunérations, et en proportion, le montant des primes est plus élevé dans notre collectivité de 2 points par rapport au niveau national, avec évidemment une très forte disparité entre agents. Cette part plus importante des primes ne favorise d'ailleurs pas nos cotisations « retraite » et incite à retarder les départs.

En effet, la marche est élevée entre la rémunération d'activité et la pension de traitement ensuite, basée sur un taux de remplacement à 75 % du traitement indiciaire, si tous les trimestres requis sont là.

L'écart des rémunérations hommes-femmes également reste aussi important avec quelle que soit la catégorie, 8 à 9 points de différence. Même si par ailleurs les femmes sont un peu plus représentées dans les avancements, et elles le méritent grâce à leur participation proportionnellement plus élevée aux formations, aux examens et aux concours.

Cela ne leur bénéficie d'ailleurs que trop lentement en termes de rattrapage salarial.

Ce rapport souligne aussi la faible rotation de nos effectifs qui serait favorisée par la qualité de vie au travail, avec l'usage notamment du télétravail et d'horaires flexibles.

Néanmoins, le télétravail ne concerne que 35 % de l'effectif et même s'il participe parfois d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, cela permet également à la collectivité de travailler avec des agents motivés et un peu moins sous pression, tant il est vrai que dans notre région, les déplacements sont difficiles et le coût de la vie élevé.

Nous en profitons d'ailleurs pour demander à nouveau les horaires avec des plages d'arrivée et de départ plus larges, un début de journée entre 7 heures et 9 heures et une fin de journée fixée entre 16 et 18 heures 30 voire 19 heures, nous paraîtrait plus adaptée encore. C'est grâce aussi à cela que nous pourrions participer à une meilleure fluidité des

placements pendulaires dans notre région tous les jours, mais aussi les soirs de matchs à domicile, lors des concerts au Dôme ou à l'Arena à Aix. Vous le savez.

Oui, c'est une meilleure qualité de vie que nous souhaitons même au travail, surtout s'il nous faut prolonger nos périodes d'activité du fait de réformes continues des retraites car s'il est vrai que nous bénéficions dorénavant d'une Régie d'Action Sociale de qualité, très appréciée des agents, cela ne peut gommer les difficultés de management rencontrées par de nombreuses directions, avec souvent l'intervention d'une médiation administrative ou syndicale.

Nous profitons également de cette revue annuelle du RSU pour souligner la qualité du travail des agents de notre administration, tous secteurs confondus au sein de la DRH, mais surtout en matière d'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap.

En effet pour la quatrième année consécutive, nous sommes cette année classés avec 2 points de plus que la moyenne de la fonction publique.

Nous nous félicitons d'appartenir à une collectivité, pour le coup, réellement inclusive.

Merci à vous et bonne fin d'année.

Monsieur Martial ALVAREZ, Président.- Oui, Monsieur Rochard.

Monsieur Pierre ROCHARD, FSU.- La FSU tient d'abord à remercier les équipes qui ont produit ce rapport social unique 2024.

Le travail accompli est important et offre une vision précieuse de la situation RH de notre établissement public, même si des améliorations doivent encore y être apportées.

Le RSU confirme plusieurs tendances que nous portons depuis longtemps et qui appellent aujourd'hui des réponses fortes :

S'agissant des agents contractuels, la progression de leurs effectifs est notable. La FSU souhaite être très claire : ces collègues occupent une place essentielle dans la continuité du service public. Ils constituent une part importante et structurante des équipes et assurent des missions indispensables au fonctionnement de la collectivité.

Notre préoccupation ne porte donc pas sur leur présence, mais sur le manque de perspective de carrière dont ils disposent, sans déroulement de carrière lisible, sans passerelle identifiée, sans perspective de progression ou de stabilisation, il devient difficile pour eux de se projeter durablement à la Métropole. Cela fragilise l'attractivité, la fidélisation et *in fine* la qualité du service rendu au public.

La FSU revendique un parcours professionnel clair et sécurisé pour les contractuels, une structuration des parcours permettant lorsque les missions sont pérennes, une consolidation vers le statut, une cohérence salariale entre contractuels et fonctionnels lorsque les missions et les responsabilités sont similaires.

Ces éléments sont nécessaires pour garantir à la fois l'équité interne et la stabilité des équipes.

Concernant la pyramide des âges, le rapport révèle une situation de fragilité majeure : près de la moitié des agents titulaires ont plus de 50 ans.

Ce constat impose une stratégie d'anticipation ambitieuse, recrutements ciblés, formations qualifiantes, gestion prévisionnelle des emplois et compétences cohérente et réelle.

Sur l'absentéisme, la baisse observée en 2024 est positive mais ne doit pas masquer les causes structurelles. Exposition très forte des métiers techniques, organisations du travail sous tension, actions de prévention encore trop limitées. Les agents attendent des mesures concrètes, ciblées et construites avec des représentants du personnel.

Sur les rémunérations, si le RIFSEEP a été revu, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes persiste, y compris corrigé du temps de travail et des fonctions.

Le RSU montre que la catégorie A par exemple, l'écart atteint encore - 8,6 %.

Une question se pose tout de même concernant la masse salariale brute annuelle des dix rémunérations les plus élevées pour 2024 : qu'est-ce qui explique une hausse de 38,4 % par rapport à 2023, ou 2022, qui était *grosso modo* à des montants identiques, alors que beaucoup d'agents attendent une revalorisation de leur IFSE qui n'a pas bougé depuis de nombreuses années.

La FSU souhaite aussi attirer l'attention sur un point qui n'apparaît pas dans le RSU 2024, mais qui remonte régulièrement du terrain : plusieurs agentes signalent une baisse sensible de leur CIA à leur retour de congé maternité. Le RSU ne permet pas aujourd'hui d'objectiver ces situations car aucune donnée n'est ventilée par sexe, ni par situation spécifique (dont maternité.)

Or, ces pratiques, si elles sont confirmées, constitueraient une rupture d'égalité professionnelle et irait à l'encontre des engagements de la Métropole.

Nous demandons que ces indicateurs soient intégrés au prochain exercice et qu'un suivi transparent soit mis en place.

La FSU restera attentive à ce point comme elle l'a déjà fait dans les dossiers qu'elle a porté récemment auprès de la mission Égalité Femmes-Hommes.

Enfin, la FSU rappelle que le RSU ne doit pas être un simple exercice de compilation. Il doit être un outil stratégique qui engage des décisions RH concrètes, planifiées et évaluables.

La FSU restera attentive à ce que les constats révélés par ce RSU conduisent à des améliorations tangibles pour l'ensemble des agents de la Métropole.

Merci de votre attention.

Monsieur Martial ALVAREZ, Président.- Très bien, c'est entendu, je crois que Madame Onzia voulait également intervenir.

Madame Frédérique ONZIA, UNSA.- Merci, Monsieur le Président.

Pour finir, pour conclure de façon très rapide, on observe quand même effectivement juste 2 tendances vraiment notables, la progression des contractuels, une grande progression de l'absentéisme sur lesquelles on ne développera pas, mais...

Madame Sandra ROSSI, DPRH.- Il y a une baisse.

Madame Frédérique ONZIA, UNSA.- Dans le RSU, on est sur d'autres chiffres en interne sur lesquels effectivement cela paraît un peu contradictoire, donc c'est un sujet sur lequel effectivement je pense qu'il y aurait là matière à travailler et cela fait la liaison avec le fait, comme notre collègue, l'énorme travail qui est développé par nos collègues RH pour compiler toutes les données et qui est un travail sur l'année entière, mérite effectivement qu'on le lie peut-être soit au LDG, soit en tout cas sur un travail de pilotage par rapport aux thématiques qui sont travaillées dans tous les domaines RH.

Merci.

Monsieur Martial ALVAREZ, Président.- Très bien. D'autres demandes d'intervention ? (*Aucune autre demande d'intervention.*)

Monsieur le DGS.

Monsieur Dominik RAUSCHER, DGS.- Juste 3 éléments :

Le premier oui, le RSU est un outil de pilotage pour nous, je suis d'accord avec toi, Pierre, ce n'est pas du tout un dossier qui nous sert à compiler et derrière tout cela, émane

d'éléments qui sont désormais soumis à des indicateurs précis et qui nous permettent de piloter les choses de manière extrêmement précise.

Pour essayer de rassurer Frédérique, oui, l'absentéisme baisse. Je ne sais de quels chiffres vous disposez, mais nous avons les chiffres qui nous semblent être à peu près les bons, puisqu'on les monitore là-aussi tous les jours, et on a bien une baisse de l'absentéisme avec en revanche une augmentation de la durée pour certains niveaux d'absence, mais l'absentéisme, globalement, baisse à tous les niveaux, sur tous les secteurs : le micro-absentéisme, la gravité baisse, etc. donc on est sur des indicateurs qui sont plutôt très positifs par rapport à cela et on va continuer à y travailler de manière extrêmement précise.

Tout cela pour vous donner ces éléments de cadrage.

Sur la question du télétravail, on est à 35 % de télétravail, la moyenne nationale, c'est 13, un taux de satisfaction de 75 %, donc je pense que là-aussi tout va bien sur le sujet du télétravail et en tout cas on est suffisamment aujourd'hui généreux pour faire en sorte que les choses se passent bien, y compris sur ce sujet.

Les contractuels, là-encore, il n'y a aucune politique de recrutement de contractuels : je le dis systématiquement et j'insiste là-dessus. On est évidemment sur des approches qui sont pour nous des approches identiques à celles des parcours des agents de la fonction publique, ce n'est d'ailleurs pas toujours simple de corréliser les deux et là-encore, Benoît Sourbelle et ses équipes font des prouesses pour essayer de convaincre, d'expliquer à des agents que d'intégrer la fonction publique, ce n'est pas uniquement une question de rémunération et il y a aussi plein d'autres choses derrière, donc là-aussi, c'est un travail de longue haleine et je pense que sur ces dernières années, nous avons fait la démonstration de la construction de parcours d'agents pour les contractuels. Je crois pouvoir l'affirmer et le dire.

Je note la question du CIA Maternité, car j'en fais une affaire de principe, donc on va vérifier et se faire sortir les statistiques et je ne sais pas si je peux dire que s'il y avait eu un vrai souci en régularisation, car il faudra garder les conditions juridiques mais soyez convaincus que cela fera partie de mon prochain sujet personnel d'aller vérifier cela, il me semble que cela ne peut être évidemment admis. Soyez vraiment convaincus que je vais me préoccuper personnellement de ce sujet.

Enfin sur la question de la masse salariale, grand débat la masse salariale : le budget de fonctionnement de la Métropole a un certain nombre de caractéristiques, dont une caractéristique importante qui est sa rigidité. Ce n'est pas moi qui l'ai défini. Sa rigidité vient du fait qu'on a presque 70 % de nos dépenses de fonctionnement sur lesquelles nous n'avons aucune capacité d'action. De quoi s'agit-il ? Ce sont des attributions de compensation qui sont reversées aux communes, c'est un certain nombre de charges de gestion à l'intérieur de ces attributions de compensation, c'est le SDIS et le Bataillon des Marins-Pompiers qui pèsent un peu plus de 100 M€ et c'est la dotation de solidarité communautaire également. Tout cela pèse 70 %. Les charges de personnel, c'est 18 %, nos charges à caractère général, c'est 14 % et les charges financières, donc le poids de la dette, c'est 3 %.

Quand je regarde mon poids de la dette, on a la chance de ne pas être comme l'État, on a une dette dont le poids est extrêmement faible, ce qui nous permet d'ailleurs et ce qui nous a permis, ce qui a permis aux élus d'accroître l'investissement, puisque l'investissement nous avons la chance de pouvoir le financer par de la dette, avec un poids de la dette totalement maîtrisé qui est l'épaisseur du trait aujourd'hui sur nos frais de fonctionnement.

Il nous reste en tout et pour tout que 14 % sur les charges à caractère général et 18 % sur les charges de personnel. Donc là-aussi, je peux me comparer à qui je veux, mais il faut regarder globalement le budget de fonctionnement, il faut regarder sa structuration, avant de pouvoir se comparer. Je n'ai pas les mêmes rigidités que mes voisins, et donc comparer une masse salariale de Lyon ou de la métropole Aix-Marseille-Provence, n'a en réalité aucun sens. On a une masse salariale qui est contenue car on a un plafond d'emploi, donc je veux

bien débattre du plafond d'emploi mais c'est plus cela notre sujet collectif, que la question de la masse salariale en tant que telle et encore une fois, je redis que la stratégie de nos élus de l'exécutif de la métropole n'a pas toujours été d'injecter nos marges de manœuvre dans le financement de mesures pour les agents, plutôt que d'aller systématiquement recruter, recruter, recruter ou augmenter la masse salariale par des recrutements extérieurs, cela a été plutôt de valoriser en interne et de mettre tout ce qu' on a dit depuis le début de nos échanges et d'essayer au maximum de valoriser les salaires de nos collaborateurs. Donc effectivement, notre enjeu est de savoir si on a le bon plafond d'emploi, mais je pense que l'on a en l'occurrence la bonne masse salariale par rapport à ce plafond d'emploi.

Voilà ce que je voulais vous dire.

Monsieur Martial ALVAREZ, Président.- Très bien, merci beaucoup.

Sur ce rapport, les échanges sont terminés et je vais le soumettre à vos avis.

Pour le Collège des Employeurs : Avis favorable

Pour le collège des Organisations Syndicales :

FO, favorable,

FSU, abstention,

L'UNSA, abstention,

CGT, favorable,

L'Union CFTC-CFDT, favorable,

Syndicat FO des personnels de la Métropole, favorable.