



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

---

Conseillers en exercice : 65  
Reçu en Préfecture le : 14/12/2022  
ID Télétransmission : 033-213300635-20221213-127663-DE-1-1

Date de mise en ligne : 16/12/2022

certifié exact,

**Séance du mardi 13  
décembre 2022  
D-2022/392**

**Aujourd'hui 13 décembre 2022, à 14h10,**

le Conseil Municipal de la Ville de Bordeaux s'est réuni à Bordeaux, sous la présidence de

**Monsieur Pierre HURMIC - Maire**

Sauf de 16h00 à 17h10, présidence de Madame Claudine BICHET.

### **Etaient Présents :**

Monsieur Pierre HURMIC, Madame Claudine BICHET, Monsieur Stéphane PFEIFFER, Madame Camille CHOPLIN, Monsieur Didier JEANJEAN, Madame Delphine JAMET, Monsieur Mathieu HAZOUARD, Monsieur Amine SMHI, Madame Sylvie SCHMITT, Monsieur Dimitri BOUTLEUX, Madame Nadia SAADI, Monsieur Bernard G BLANC, Madame Céline PAPIN, Monsieur Olivier CAZAUX, Madame Pascale BOUSQUET-PITT, Monsieur Olivier ESCOTS, Madame Fannie LE BOULANGER, Monsieur Vincent MAURIN, Madame Sylvie JUSTOME, Madame Sandrine JACOTOT, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Madame Françoise FREMY, Madame Tiphaine ARDOUIN, Monsieur Baptiste MAURIN, Monsieur Bernard-Louis BLANC, Madame Marie-Claude NOEL, Monsieur Didier CUGY, Madame Véronique GARCIA, Monsieur Patrick PAPADATO, Madame Pascale ROUX, Madame Brigitte BLOCH, Madame Isabelle ACCOCEBERRY, Madame Isabelle FAURE, Monsieur Francis FEYTOUT, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Matthieu MANGIN, Monsieur Guillaume MARI, Monsieur Jean-Baptiste THONY, Monsieur Radouane-Cyrille JABER, Monsieur Stéphane GOMOT, Madame Charlee DA TOS, Monsieur Marc ETCHEVERRY, Madame Léa ANDRE, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Madame Nathalie DELATTRE, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Alexandra SIARRI, Madame Anne FAHMY, Madame Géraldine AMOUROUX, Monsieur Marik FETOUH, Monsieur Thomas CAZENAVE, Madame Catherine FABRE, Monsieur Fabien ROBERT, Monsieur Guillaume CHABAN-DELMAS, Monsieur Nicolas PEREIRA, Madame Evelyne CERVANTES-DESCUBES, Monsieur Philippe POUTOU, Madame Myriam ECKERT,

Madame Géraldine AMOUROUX présente à partir de 15h50, Monsieur Stéphane PFEIFFER présent à partir de 16h03, Madame Alexandra SIARRI présente à partir de 16h55, Monsieur Laurent GUILLEMIN présent jusqu'à 15h40, Monsieur Maxime GHESQUIERE présent jusqu'à 15h40, Madame Catherine FABRE présente jusqu'à 17h00, Monsieur Patrick PAPADATO présent jusqu'à 17h07.

### **Excusés :**

Madame Harmonie LECERF MEUNIER, Monsieur Dominique BOUISSON, Madame Servane CRUSSIÈRE, Madame Eve DEMANGE, Madame Marie-Julie POULAT, Madame Béatrice SABOURET, Monsieur Aziz SKALLI,

## **Rapport social unique 2021 - Approbation**

Madame Delphine JAMET, Adjointe au Maire, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et notamment son article 5 ;

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et qui fixe les conditions et les modalités de sa mise en œuvre ;

Vu l'arrêté en date du 10 décembre 2021 qui fixe les indicateurs contenus dans la base de données sociales

Vu l'avis du comité technique du 18 novembre 2022 ;

Outil constitutif du dialogue de gestion des ressources humaines, le rapport social unique (RSU) présente un état des lieux de la ville de Bordeaux en tant qu'employeur. Ce rapport annuel rassemble les éléments et données nécessaires à la définition des Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines.

Le RSU s'articule autour de 10 indicateurs communs aux trois versants de la fonction publique dont le recrutement, les parcours professionnels, la formation, la rémunération ou encore la santé et sécurité au travail.

Il permet ainsi d'apprécier la situation de l'établissement, d'enregistrer les réalisations effectuées et de mesurer les changements intervenus au cours de l'année écoulée et par là même la comparaison avec les années précédentes.

Il est à présenter à l'assemblée délibérante, après avis du comité technique (comité social territorial après les élections professionnelles). Seul ce rapport correspond à l'obligation légale.

Afin de permettre une meilleure appropriation du rapport, le document se caractérise par :

- des chiffres-clés présents dans l'entête de chaque chapitre,
- des définitions des principaux indicateurs ou termes
- des commentaires
- des graphiques ou tableaux

Ce rapport a été réalisé en 2022 à partir des données au 31 décembre 2021.

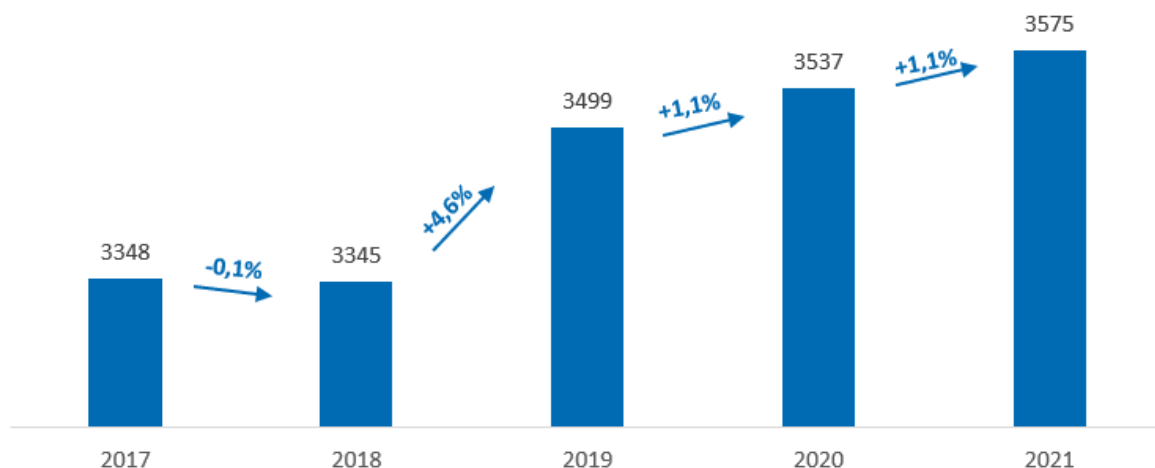
### **1 / EFFECTIFS**

Au 31 décembre 2021, les effectifs de la ville de Bordeaux s'élèvent à **3 575 agents sur emploi permanent dont**

- 82,7% de titulaires (2 957 agents)
- 7,1% de stagiaires (255 agents)
- 10,2% de contractuels (363 agents)

Une tendance à la hausse régulière des effectifs sur emploi permanent de la ville de Bordeaux est observable depuis 2018. La singularité de l'année 2018 s'explique par le transfert du personnel des archives de la ville de Bordeaux vers Bordeaux Métropole dans le cadre de la mutualisation des services. Entre 2020 et 2021, l'évolution des agents rémunérés sur emploi permanent s'établit à +1,1%, ce qui représente 38 agents en plus. Elle est liée principalement au développement de la ville et au besoin de renforcer des services tournés vers le public.





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

→ La tendance au recul de la part des fonctionnaires dans les effectifs se poursuit (de 90,1% en 2017 à 89,8 % en 2021).

→ La part des effectifs techniques reste la plus importante et continue sa progression au détriment notamment de la filière administrative. Ainsi, **la filière technique** passe de 52,9% en 2020 à 54,1% en 2021 alors que **la filière administrative** représente **16,8% des effectifs** en 2021 contre 17,1% en 2020.

→ Entre 2020 et 2021, la répartition des effectifs par catégorie est assez stable. En outre, près de 2 agents sur 3 appartiennent à la catégorie C, 12,8% à la catégorie A (-0,4 point) et 9,8 % à la catégorie B (-0,5 point).

→ La direction générale éducation, sports et société reste celle qui accueille le plus d'agents avec 55,4% des effectifs sur emploi permanent, suivie de la direction générale des affaires culturelles (20,1%). Cependant, pour la direction générale des affaires culturelles et la direction générale des solidarités et de la citoyenneté une baisse des effectifs est observable de respectivement 1,2% et de 3,2%.

→ En 2021, **les contractuels sur emploi permanent représentent 10,2%** des effectifs soit une augmentation de 0,6 point. Entre 2020 et 2021, on observe une évolution dans la répartition des contractuels avec une baisse de la part des catégories A et B (de -1,8 point et -0,3 point) au profit de la catégorie C (+2,1 points).

→ La direction générale éducation, sports et société est celle qui enregistre la plus forte progression (+16,8%) du nombre de contractuels sur l'année. L'ouverture du recours à des contractuels sur des emplois de catégorie B lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service le justifient ainsi que le recours à des remplacements au sein des écoles et des crèches expliquent en partie cette augmentation.

→ Le taux de mixité au sein des effectifs de la ville Bordeaux est décroissant en défaveur des hommes depuis plusieurs années. Il est passé de 30,4% de part d'hommes en 2016 à 29,2% en 2021. Cela s'explique en partie par la progression des postes à faible mixité que l'on retrouve plus particulièrement dans les écoles et les crèches. Plus précisément, la progression du nombre de femmes se poursuit en catégorie A (+0,4 point). Le taux de mixité est stable au niveau de la catégorie B alors que pour la catégorie C les femmes représentent 7 agents sur 10.

→ L'âge moyen des agents est stable avec 44 ans et 11 mois (+1 mois). L'évolution de l'âge moyen n'est pas uniforme entre les filières. Pour ce qui est de l'ancienneté, elle évolue peu (-3 mois). Cette évolution touche toutes les catégories et concerne aussi bien les hommes que les femmes.

## 2/ LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS SUR EMPLOI PERMANENT

### 529 arrivées / 491 sorties définitives ou temporaires

#### Caractéristiques des entrées :

En 2021, 529 arrivées d'agents sur emploi permanent sont à dénombrer soit une hausse de 16,7% par rapport à 2020.

Les principales caractéristiques des recrutements effectués en 2021 sont les suivantes :

- Dans près de 8 cas sur 10, les recrutements concernent des fonctionnaires
- Les recrutements directs restent la voie de recrutement la plus utilisée (+ de 1/3 des entrées)
- Le recours aux remplacements repart à la hausse par rapport à 2020 (+21%)
- Plus de 6 arrivées sur 10 concernent la direction générale éducation, sports et société
- À noter l'augmentation du nombre de réintégration qui s'explique en partie par un retour plus important que les autres années d'agents en disponibilité d'office (27 agents concernés contre 17 en 2020).

#### Caractéristiques des sorties :

On dénombre 491 sorties en 2021 soit une hausse de 18,3%. Les sorties temporaires ont plus que doublé par rapport à 2020. Cette hausse s'explique en partie par un nombre plus important d'agents mis en disponibilité d'office.

- Les congés parentaux et les disponibilités restent les motifs de départs les plus répandus avec 35,2% des sorties chez les fonctionnaires.
- Les mutations sont en forte hausse (+20%)
- 73,4% des sorties définitives concernent la catégorie C
- 89,4% des départs de contractuels sont des fins de contrats
- Le nombre de départ à la retraite reste stable (78 départs) et l'âge moyen de départ des agents est 62 ans et 10 mois.

## 3 / LA CARRIERE

En 2021, 1 542 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière (échelon, grade, promotion interne). Plus précisément, on dénombre :

- 1 323 avancements d'échelon
- 328 avancements de grade (8,6% de catégorie A, 7,9% de catégorie B et 83,5% de catégorie C)
- 46 agents ont bénéficié d'une promotion interne soit un taux de promotion de 3%. Sur ces 46 agents, 36 appartiennent à la catégorie C.

Par ailleurs :

- 121 agents ont été titularisés à l'issue de leur stage.

- 56 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2021.
- 5 sanctions du 1er groupe ont été prononcées, soit une division par 3 par rapport à 2020.

## 4 / ÉVALUATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

### Conseil en évolution professionnelle

Au cours de l'année 2021, **198 agents de la ville de Bordeaux** ont fait l'objet d'un accompagnement par le Centre Conseil en Évolution Professionnelle. Dans 7 cas sur 10, ces agents appartiennent à la catégorie C.

L'origine de ces demandes d'accompagnement est principalement (92,5%) liée à un souhait d'évolution professionnelle. Enfin, un peu moins de la moitié des agents accompagnés (94 agents) sont sortis du dispositif au cours de l'année 2021.

### Formation

Après une année de baisse, conséquence directe de la situation sanitaire, **le nombre moyen de jours de formation par agent repart légèrement à la hausse (2,16 jours en 2021 contre 1,26 jours par agent en 2020)**. Ainsi, on dénombre 7 706 jours de formation suivies par les agents sur emploi permanent en 2021.

Comme pour les autres années, les formations les plus représentées sont les formations obligatoires prévues par les statuts particuliers. Ainsi, près de 87% des jours de formations entrent dans ce cadre.

On peut également noter une baisse forte du nombre de jours de formation (-212 jours) dans le cadre de préparation aux concours et examens en lien avec la fréquence d'organisation de ces derniers qui s'établit à deux ans.

Enfin, le nombre de jours pour formation d'intégration a quant à lui augmenté en 2021 (de 434 jours en 2020 à 617 jours en 2021).

Concernant les agents formés, il est à noter une surreprésentation des agents de catégories A et C. Ainsi, 17,1% de jours de formation concernent les catégories A contre un effectif de 12,8% et 70,6% de jours de formations pour les catégories C contre un effectif de 77,4%.

Cependant, après deux années de baisse, la part des formations suivies par des agents de catégorie C repart à la hausse (+5,4 pts).

En 2021, le coût total des actions de formation s'élève à 1 253 370,84€ contre 984 230,95€ en 2020, soit une hausse de 27,3%.

## 5 / BUDGET, MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

La masse salariale a évolué de + 1,2% entre 2020 et 2021. Les principaux facteurs d'évolution sont :

- L'augmentation des effectifs permanents qui explique la moitié de l'évolution du budget (+1 171 K€).
- Les mesures catégorielles issues de l'application d'un texte général ou de décisions locales (poursuite de la mise en œuvre du protocole sur les Parcours Professionnels, la Carrière et la Rémunération (PPCR) transférant une partie du régime indemnitaire vers le traitement indiciaire, la prise en charge du jour de carence dans le cadre de la crise sanitaire, la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) ou encore la revalorisation du SMIC de 2,2%).
- Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) lié à l'avancement dans la carrière des

agents (+ 322 k€.)

- L'augmentation du régime indemnitaire dans le cadre du contrat de progrès social (479K€)
- Le démarrage de la montée en puissance d'une politique de développement de l'apprentissage et des emplois d'insertion.
- La diminution du recours au personnel temporaire (-438k€).

**La rémunération mensuelle brute moyenne** des agents de la ville de Bordeaux s'établit en 2021 à 2 547€ contre 2 485 € en 2020, soit une hausse de 2,5%.

**Pour la 2ème année consécutive, le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires** est en baisse (-14,25% par rapport à 2020). Ainsi, en 2021, le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires est de 55 308 contre 63 189 en 2020. Ces heures sont réalisées principalement par des femmes (56,2%). Les heures effectuées pour les élections et de nuit sont les plus fréquentes (24,1% et 21,9%).

Autre élément de rémunération, le RIFSEEP concerne 3 159 agents en décembre 2021 et représente pour sa partie fonction un montant mensuel versé de 1 067 429 €.

Enfin, la GIPA versée annuellement a connu une forte baisse du nombre de bénéficiaires (de 337 en 2020 à 231 en 2021), cependant le montant moyen versé a, quant à lui, augmenté. Le montant de la GIPA versée aux agents de la ville s'élève à 35 816€ en 2021.

## 6 / LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Le temps partiel :**

Le contexte sanitaire et la mise en place du travail à distance ont profondément changé la vision du travail des agents. Cela s'est traduit notamment par la baisse du recours au temps partiel (-7 agents). Cette tendance à baisse est visible depuis plusieurs années. En effet, la part des agents à temps partiel est passée de 7,1% des effectifs sur emploi permanent en 2019 à 6,7% en 2020 puis 5,6% en 2021.

- **Le compte-épargne temps :**

Au 31 décembre 2021, 2 980 agents possèdent un compte épargne temps dont 234 sont pleins (soit 7,9% des CET ouverts). Bien que ces compte-épargne temps soient détenus majoritairement par des agents de catégorie C (130 sur les 234 concernés), ce sont les agents de catégorie A qui proportionnellement à la répartition par catégorie sont les plus susceptibles d'atteindre le plafond (16,1% des CET de la catégorie A contre 5,9% pour la catégorie C).

- **Impact COVID :**

Concernant la santé des agents, aucun décès lié au Covid n'a été signalé. Toutefois, le nombre de cas positifs enregistrés au cours de l'année 2021 a été multiplié par 3. Il en est de même pour les cas contacts dont le nombre a connu une hausse significative (+ 285 cas).

- **L'absentéisme pour raison médicale des agents sur emplois permanents présents au cours de l'année : 11,4%**

En 2021, le taux d'absentéisme pour raison médicale incluant l'accidentologie continue sa progression (+0,6 point). Le nombre de jours d'absence des agents sur emplois permanents s'élève pour l'année à 149 183 jours soit 408,7 ETP.

Ce constat global d'élévation de l'absentéisme pour raison de santé cache en réalité des situations hétérogènes. Ainsi, on peut distinguer deux directions générales dont le taux d'absentéisme est particulièrement fort : la direction générale des solidarités et de la citoyenneté (15,23%) et celle de l'éducation, sports et société (12,6%). Parallèlement à ces dernières, d'autres directions générales telles que la direction générale de la proximité et relations avec les populations ou la direction générale des affaires culturelles ont vu leur taux baisser en 2021 (-1,65% et -0,35%). Cette différence de taux s'explique pour la plus grande part aux métiers exercés par les agents de ces directions générales. Il est enfin à noter que de part leurs missions la direction générale des solidarités et de la citoyenneté et celle de l'éducation, sports et société ont été particulièrement impactées par le covid.

S'agissant de la maladie ordinaire, le taux d'absentéisme s'élève à 7% en 2021 soit +0,4 point par rapport à 2020. De façon plus précise, les éléments saillants de l'année 2021 concernant la maladie ordinaire sont :

- Une hausse du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire de 6,5% sur l'année
- Une hausse du nombre d'agents concernés (+11%)
- Une hausse de près de 17,3% du nombre d'arrêts

Ceci implique un plus grand nombre d'agents concernés par la maladie ordinaire qu'en 2020 mais pour des arrêts plus courts.

Au niveau de l'accidentologie, le taux d'absentéisme connaît une hausse en 2021 (de 1,7% à 1,9%).

- **L'absentéisme pour raison non médicale : 0,40%**

Après une année en baisse liée aux confinements et au recours au travail à distance, l'absentéisme pour raison non médicale repart à la hausse

Toutefois, le nombre de jours pour garde ou maladie enfants et ascendants reste encore inférieur à celui de 2019.

**NB** : Les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la crise sanitaire et utilisées dans le cadre notamment d'absence pour garde d'enfants lors fermeture de classe par exemple pour les agents n'ayant pas eu la possibilité de travailler à distance ne sont ici pas prises en compte.

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

En 2021, le nombre d'accidents du travail des agents sur emplois permanents enregistre une hausse de 20,1%. Il en est de même pour le nombre de jours d'arrêts qui passe de 11 755 à 13 641.

Il est à noter que le nombre d'accidents de trajet est également en hausse parallèlement au retour en présentiel des agents (+15 accidents), les jours d'arrêts progressent également (+20,4%).

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

En 2021, 49 agents sont en disponibilité d'office pour raison de santé (77,6% de femmes, 22,4% d'hommes). On remarque que ce nombre a plus que doublé en 6 ans et concerne plus particulièrement les femmes en raison des métiers exercés au sein de la ville de Bordeaux et de leur pénibilité.

- **La prévention des risques psychosociaux :**

→ 252 entretiens ont été réalisés sur l'année et ont concerné 70 agents  
→ 54 actions collectives ont été menées  
→ 2 sessions de formation sur la prévention des risques psychosociaux ont été organisées pour les managers

- **La santé au travail :**

En 2021, 1 025 visites médicales ont été réalisées dont 20,7% à la demande de l'agents. Dans 9,9% des visites un avis d'inaptitude temporaire ou définitif au poste occupé par l'agent a été

prononcé.

## 7 / LE DIALOGUE SOCIAL

**Les instances consultatives du personnel se sont réunies à plusieurs reprises en 2021.**

	Nombre d'instances en 2021
Comité Technique	7
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	4
Commission Administrative Paritaire	3
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>

En 2021, 13 préavis de grève ont été recensés. Seulement 1 est liée à un mot d'ordre local uniquement.

## 8/ ACTION SOCIALE ET AVANTAGES SOCIAUX

Comparativement à 2020, le nombre d'entretiens connaît une hausse de 75% et le nombre d'agents reçus est passé de 442 à 528 en 2021. Parmi ces agents, 241 originaires de la ville de Bordeaux, soit 45,6% des agents reçus.

### ✓ **L'aide sociale**

Profil de l'agent reçu par le service social :

- Une femme (81,7%)
- De catégorie C (91%)
- Âgé de 30 à 49 ans (49%)
- Seul sans enfant (32,7%) et une famille monoparentale (30,7%)

Les agents viennent rencontrer le centre action sociale le plus souvent pour des problématiques multiples et liées les unes aux autres. Contrairement à l'année dernière la problématique financière arrive en 2ème position (24%) après celle du logement (25,4%). Il est raisonnable de penser que la crise sanitaire a changé la donne concernant les besoins des agents. Les consultations pour des préoccupations liées à la santé enregistrent, quant à elle, une baisse de 6,7 points. La problématique « Urgences » apparue en 2020 progresse en 2021 (+1,8 point).

### ✓ **La commission sociale ville**

En 2021, 36 dossiers d'aides financières ont été instruits par le centre. Cela représente un montant total de dépenses de 31 125,41 €. Les montants s'échelonnent entre 200 € et 2 534 €. Il est à noter l'instruction de 19 dossiers dans le cadre des « Chèques d'accompagnement personnalisé (urgence alimentaire) » pour un montant moyen d'aide allouée de 73,04 €. Elles varient de 40 € à 160 €.

Le détail du rapport social unique est présenté en document-joint.

Ceci étant exposé, il vous est demandé, Mesdames, Messieurs, si tel est votre avis d'adopter les termes de la délibération suivante :

Considérant que le rapport social unique de la Ville de Bordeaux pour l'année 2021 ainsi que son annexe doivent faire l'objet d'une approbation du Conseil municipal ;

## DECIDE

### **Article I :**

D'approuver le rapport social unique de la Ville de Bordeaux pour l'année 2021 ainsi que son annexe, tel que présentés.

### **ADOpte A LA MAJORITE**

VOTE CONTRE DU GROUPE BORDEAUX EN LUTTES  
ABSTENTION DE Madame Myriam ECKERT

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 13 décembre 2022

P/EXPEDITION CONFORME,

**Madame Delphine JAMET**



# Rapport social unique 2021







# Édito

---

Le rapport social unique (RSU) de la ville de Bordeaux présente pour la deuxième année un ensemble d'indicateurs permettant d'apprécier la situation sociale de notre collectivité.

Véritable outil contributif au dialogue social sur la politique de gestion des ressources humaines, il offre une lisibilité sur les changements intervenus. Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques des métiers et des agents qui participent à l'ensemble des services publics et de leurs conditions de travail. Il permet de partager des informations quantitatives et qualitatives et de rendre compte de la richesse humaine de notre établissement.

Ce rapport regroupe les principaux indicateurs par grandes thématiques (effectifs, carrière, formation, absentéisme, rémunération...).

Très bonne lecture.

# Sommaire

---

## **Les effectifs** **6**

---

Chiffres clés 2021 .....	8
Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2021 .....	9
Répartition de l'effectif sur emploi permanent par genre .....	16
Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent.....	19
Autres effectifs gérés au 31 décembre 2021.....	28

## **Les mouvements d'effectifs sur emploi permanent** **34**

---

Chiffres clés 2021 .....	36
Les entrées .....	37
Les sorties.....	39
Les mouvements inter-directions générales.....	41
Les départs en retraite des titulaires .....	41

## **La carrière** **46**

---

Chiffres clés 2021 .....	48
Le déroulement de carrière .....	49
Les sanctions disciplinaires et abandons de poste .....	55

## **Évaluation et développement des compétences** **56**

---

Chiffres clés 2021 .....	58
L'entretien professionnel.....	59
L'évolution professionnelle en 2021 .....	61
État des lieux des formations en 2021 .....	64
Bilan du plan de formation pluriannuel.....	67
Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels .....	68

## **La rémunération** **70**

---

Chiffres clés 2021 .....	72
Les dépenses de personnel et la masse salariale .....	73
La rémunération des agents .....	76
Les heures supplémentaires rémunérées.....	78
RIFSEEP .....	80
Le régime indemnitaire d'encadrement et de sujétions de la filière police municipale .....	82
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) .....	83
L'allocation d'aide au retour à l'emploi .....	85

## **Les conditions de travail** **88**

---

Chiffres clés 2021 .....	90
Aménagement du temps de travail .....	91
L'absentéisme .....	99
Les accidents de travail et de trajet.....	108
Maintien dans l'emploi .....	110
La prévention des risques psychosociaux .....	115
La santé au travail .....	116

## **Le dialogue social** **118**

---

Chiffres clés 2021 .....	120
Les instances paritaires .....	121
Le dialogue social hors instances .....	124
Les mouvements sociaux .....	124
Les droits syndicaux.....	125

## **Action sociale et avantages sociaux** **126**

---

Chiffres clés 2021 .....	128
La restauration municipale .....	129
L'action sociale.....	129
Les subventions .....	132





# Musée

Ouvert de 11h à 18h  
Fermé les lundis et jours fériés

Open daily except Mondays and holidays

musee-aquitain

BORDEAUX culture

Rêver  
梦想 Guente  
Saunejar  
להלום  
to dream  
MejTATB  
gnare  
har

## Les effectifs



**d'Aquitaine**

Ouvert de 11h à 18h  
Fermé les lundis et jours fériés

Open daily except Mondays and holidays  
11 a.m - 6 p.m

[musee-aquitaine-bordeaux.fr](http://musee-aquitaine-bordeaux.fr)

**BORDEAUX culture**

**BORDEAUX**  
bordeaux.fr

להפיר  
**Encontrar**  
Ezagutu  
To meet  
**Rencontrer**  
Incontrare

Condividere  
**Teilen**  
Partager  
分享  
partekatus  
дел

**BORDEAUX**





# Chiffres-clés 2021

> **3 575 agents sur emploi permanent au 31 décembre 2021**

- 12,76% de catégorie A
- 9,82 % de catégorie B
- 77,43% de catégorie C

> **70,8% de l'effectif global sont des femmes.**

> **54,13 % d'agents de la filière technique**

> **16,81 % d'agents de la filière administrative**

> **L'âge moyen des agents est de 44 ans et 11 mois.**

> **L'ancienneté moyenne à la ville de Bordeaux est de 14 ans et 6 mois.**

> **Les contractuels sur emploi permanent représentent 10,15 % des effectifs permanents.**

> **26,13 % des agents de la ville de Bordeaux travaillent dans les écoles.**

> **55,38 % des agents sont affectés à la DGESS.**



# Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2021

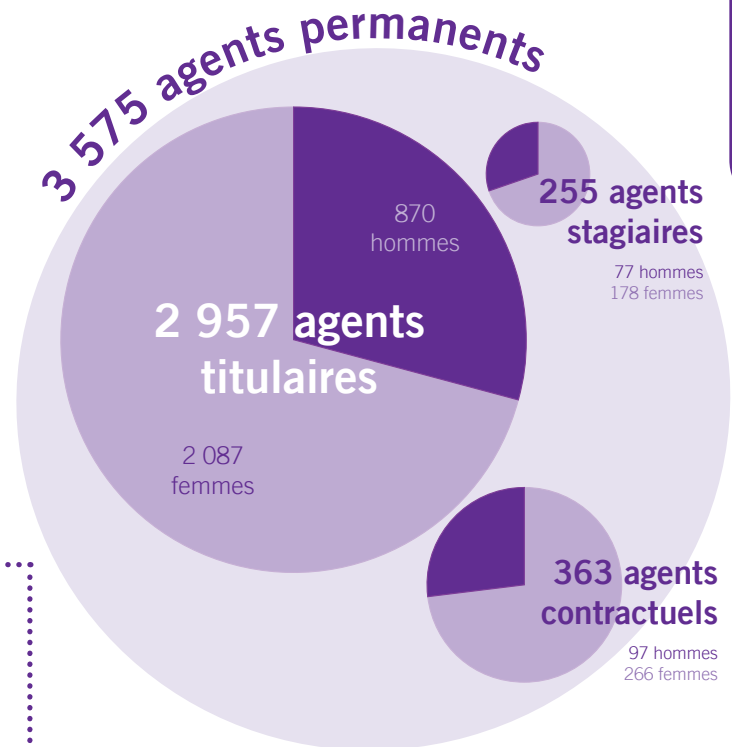
> L'effectif permanent au 31 décembre 2021 est constitué de l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et contractuels en position d'activité\* affectés sur un emploi permanent\*\* au 31 décembre 2021.

\* Sont considérés en position d'activité les agents : en activité, en congé annuel, en congé maladie, en congé maternité, en congé formation, en accident du travail et en accident de trajet.

\*\* Les emplois permanents sont les emplois créés pour faire face à un besoin durable de l'établissement.

Les agents en disponibilité d'office pour raison de santé posée par le comité médical départemental ou à titre conservatoire dans l'attente d'une décision de l'employeur sont exclus des effectifs de la ville de Bordeaux en 2021, conformément à la loi du 6 août 2020 et au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

Afin de permettre une comparaison avec les années précédentes, les données des années antérieures ont été recalculées sans les agents en disponibilité d'office.



## Évolution des effectifs

### Évolution des effectifs sur emploi permanent

Au 31 décembre 2021, les effectifs de la ville de Bordeaux s'élèvent à 3 575 agents sur emploi permanent (hors DOF) dont 2 957 titulaires, 255 stagiaires et 363 contractuels. L'évolution des effectifs sur l'année représente une hausse de +0,7%, soit 38 agents sur emploi permanent en plus.

	2020	2021
Janvier	3 500	3 532
Février	3 507	3 525
Mars	3 516	3 529
Avril	3 503	3 525
Mai	3 491	3 515
Juin	3 488	3 521
Juillet	3 486	3 512
Août	3 506	3 530
Septembre	3 516	3 546
Octobre	3 527	3 558
Novembre	3 542	3 568
Décembre	3 537	3 575

Effectif permanent Moyen	3 510	3 536
Évolution	+ 0,7 %	

## Structure des effectifs permanents en 2021

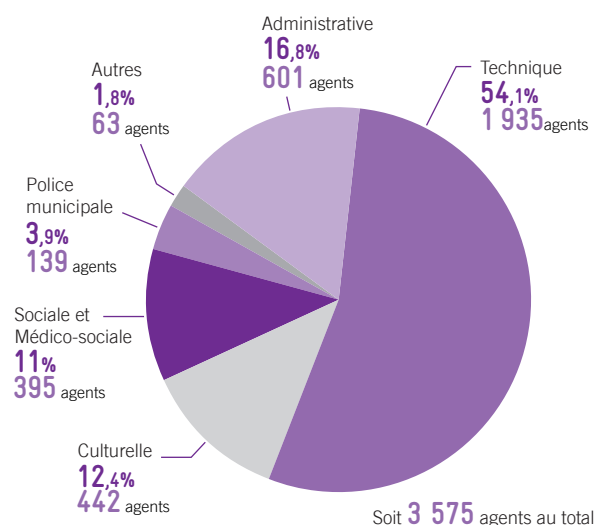
### Répartition des agents à temps complet et non complet par genre et catégorie

	Temps complet	Temps non complet				Tous emplois
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total	
		17 H 30	17h30 ou moins de 28h	28h ou plus		
<b>Femmes</b>	<b>2 275</b>	<b>9</b>	<b>241</b>	<b>6</b>	<b>256</b>	<b>2 531</b>
Catégorie A	292	6	5	3	14	306
Catégorie B	200	3	4	1	8	208
Catégorie C	1 783		232	2	234	2 017
<b>Hommes</b>	<b>997</b>	<b>13</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>47</b>	<b>1 044</b>
Catégorie A	132	7	8	3	18	150
Catégorie B	126	6	8	3	17	143
Catégorie C	739		11	1	12	751
<b>Total</b>	<b>3 272</b>	<b>22</b>	<b>268</b>	<b>13</b>	<b>303</b>	<b>3 575</b>

### Répartition de l'effectif par filière

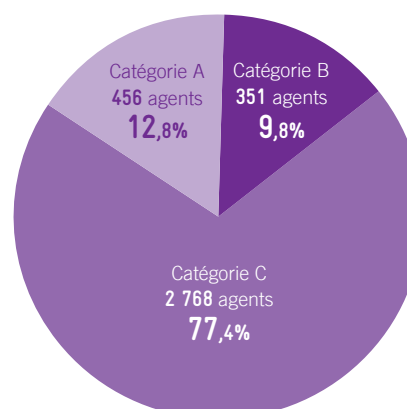
La tendance au renforcement de la filière technique est visible depuis plusieurs années. Cela se traduit par une hausse de la part des agents de la filière technique passant de 52,9% en 2020 à 54,1% en 2021. Par ailleurs, la filière police municipale connaît elle aussi une hausse de ses effectifs (+0,3 point)

À l'inverse, les effectifs des filières administrative et culturelle sont en baisse avec respectivement -8 et -11 agents.

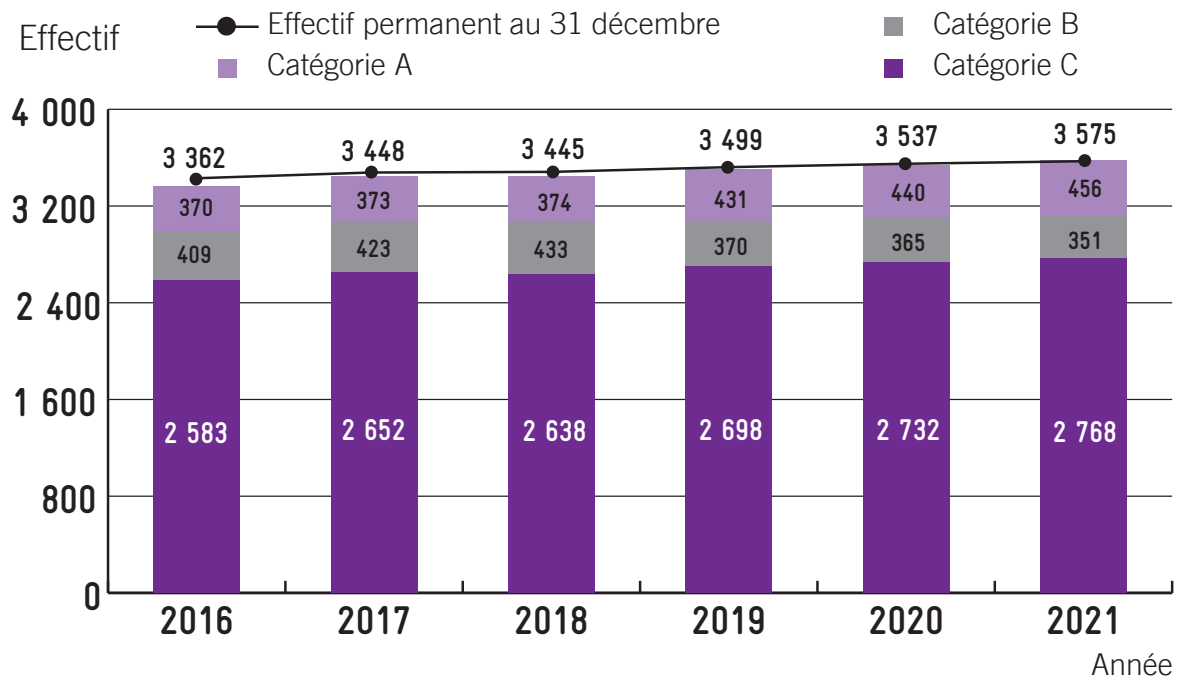


### Répartition de l'effectif par catégorie

Pour rappel, au niveau de la répartition des agents par catégorie, les personnels socio-éducatifs de la catégorie B, assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants sont passés catégorie A au 1er février 2019 dans le cadre de la mise en application du protocole PPCR. Il n'y a depuis plus de répartition pyramidale des effectifs par catégorie que ce soit pour les hommes comme pour les femmes. Ainsi, près de 2 agents sur 3 appartiennent à la catégorie C, 12,8% à la catégorie A (-0,4 point) et 9,8% à la catégorie B (-0,5 point).



## Évolution de l'effectif par catégorie depuis 2016



### Évolution de la part de Catégorie A

2021 : +3,2% 2020 : +0,8% 2019 : +12,8% 2018 : +0,9% 2017 : -1,8%

## Répartition des effectifs par filière et catégorie

	Filière administrative		Filière culturelle		Filière médico-sociale		Filière technique		Filière police municipale		Autres filières		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Catégorie A	162	27,0	143	32,3	122	30,9	20	1,0	2	1,4	7	11,1	456	12,8
Catégorie B	92	15,3	163	36,9	1	0,2	47	2,4	9	6,5	39	61,9	351	9,8
Catégorie C	347	57,7	136	30,8	272	68,9	1 868	96,6	128	92,1	17	27,0	2 768	77,4
<b>Total</b>	<b>601</b>	<b>100,0%</b>	<b>442</b>	<b>100,0%</b>	<b>395</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 935</b>	<b>100,0%</b>	<b>139</b>	<b>100,0%</b>	<b>63</b>	<b>100,0%</b>	<b>3 575</b>	<b>100,0%</b>

## Répartition des effectifs par direction générale, catégorie et genre

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total général		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire et rattachement	9	8	17	10	4	14	33	23	56	52	35	87
DG éducation, sports et société	135	30	165	37	34	71	1 524	220	1 744	1 696	284	1 980
DG de la proximité et des relations avec la population	14	17	31	15	23	38	117	246	363	146	286	432
DG des affaires culturelles	107	84	191	124	71	195	173	160	333	404	315	719
DG des solidarités et de la citoyenneté	41	11	52	22	11	33	170	102	272	233	124	357
<b>Total général</b>	<b>306</b>	<b>150</b>	<b>456</b>	<b>208</b>	<b>143</b>	<b>351</b>	<b>2 017</b>	<b>751</b>	<b>2 768</b>	<b>2 531</b>	<b>1 044</b>	<b>3 575</b>

> Taux d'encadrement

	Administratif		Technique		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
CAT A / (CAT B + CAT C) en %	34,2%	36,9%	1,1%	1,0%	14,2%	14,6%
(CAT A + CAT B) / CAT C en %	69,7%	73,2%	3,9%	3,6%	29,5%	29,2%
(A + B + Maîtrise) / (C - Maîtrise) en %			16,4%	18,9%		

Parallèlement à la hausse de la part des catégories A dans les effectifs sur emploi permanent, le taux d'encadrement continue son évolution à la hausse (14,6% en 2021 contre 14,2% en 2020). Cette augmentation est notamment visible dans la filière administrative alors que la filière technique enregistre une baisse.

## Répartition des effectifs par fonction et par genre

	Femmes	Hommes	Total
EMPLOIS FONCTIONNELS	3	2	5
ADJOINT AU DIRECTEUR GÉNÉRAL		1	1
DIRECTEUR	15	14	29
RESPONSABLE DE MISSION / SERVICE	93	31	124
RESPONSABLE DE CENTRE	79	61	140
RESPONSABLE D'UNITÉ	10	12	22
RESPONSABLE D'ÉQUIPE	113	37	150
COLLABORATEURS	2 218	886	3 104
<b>Total général</b>	<b>2 531</b>	<b>1 044</b>	<b>3 575</b>

## Répartition de l'effectif par Direction générale (hors agents mis à disposition)

	Effectifs au 31 décembre	
	2020	2021
Cabinet du Maire et rattachement	108	87
DG éducation, sports et société	1 907	1 980
DG de la proximité et des relations avec la population	425	432
DG des affaires culturelles	728	719
DG des solidarités et de la citoyenneté	369	357
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>3 537</b>	<b>3 575</b>

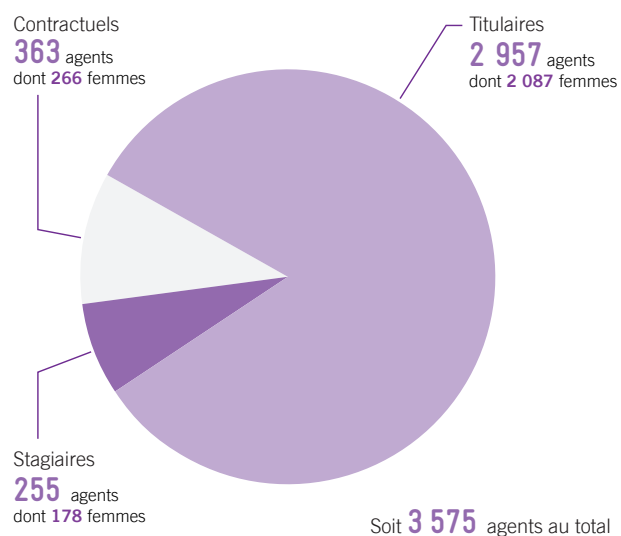
Au cours de l'année 2021, la Direction générale éducation, sports et société et celle de la proximité et des relations avec la population ont vu leurs effectifs augmenter. À l'inverse, pour la direction générale des affaires culturelles et la direction générale des solidarités et de la citoyenneté une baisse des effectifs est observable de respectivement 1,2% et de 3,2%.

À noter que la direction générale éducation, sports et société est celle qui a connu la plus forte augmentation avec 73 agents en plus comparativement à 2020 (soit une variation de +3,8%).

	2021
<b>CABINET DU MAIRE ET RATTACHEMENT</b>	<b>87</b>
Direction générale des services	7
Direction du cabinet du Maire	41
Direction administrative et financière	16
Direction de la communication	23
<b>DIRECTION GÉNÉRALE ÉDUCATION, SPORTS ET SOCIÉTÉ</b>	<b>1 980</b>
Direction générale de l'éducation sport et société	2
Direction administrative et financière	17
Direction de l'éducation	1 091
Direction de la petite enfance et des familles	567
Direction des sports	223
Direction des équipements d'animation et d'éducation	28
Direction vie associative enfance et jeunesse	52
<b>DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PROXIMITÉ ET DES RELIÉTÉ</b>	<b>432</b>
Direction générale proximité et relations avec les populations	5
Direction d'appui administrative et financière	4
Direction de la proximité	98
Direction de la logistique et de l'évènementiel	60
Direction des usages de l'espace public	54
Direction police municipale et de la tranquillité publique	204
Mission démocratie permanente	7

	2021
<b>DIRECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES CULTURELLES</b>	<b>719</b>
Direction générale des affaires culturelles	2
<b>DG adjointe ressources, développement et partenariats</b>	<b>48</b>
Direction générale adjointe ressources, développement et partenariats	5
Direction administrative et financière	20
Direction développement des publics, communication et mécénat	6
Direction maîtrise d'ouvrage et de la coordination technique	17
<b>Direction générale adjointe programmation culturelle, action artistique et patrimoine</b>	<b>16</b>
Direction des bibliothèques	220
Direction du conservatoire	185
Capc musée d'art contemporain	49
Musée d'aquitaine	63
Musée des arts décoratifs et du design	40
Musée des beaux-arts	46
Museum sciences et nature	21
Jardin botanique	29
<b>DIRECTION GÉNÉRALE DES SOLIDARITÉS ET DE LA CITOYENNETÉ</b>	<b>357</b>
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	3
Secrétariat élus thématiques	10
Direction administrative et financière	3
Mission égalité	3
Mission handicap et accessibilité à la cité	2
Direction accueil et citoyenneté	166
Direction du développement social urbain	24
Direction de la prévention et de la promotion de la santé	31
Direction générations seniors et autonomie (vbx)	115

## Répartition de l'effectif par qualité statutaire



### Contractuels/ Effectif total

10,2 % en 2021  
9,6 % en 2020  
9,6 % en 2019  
9,5 % en 2018  
9,9 % en 2017  
9,9 % en 2016

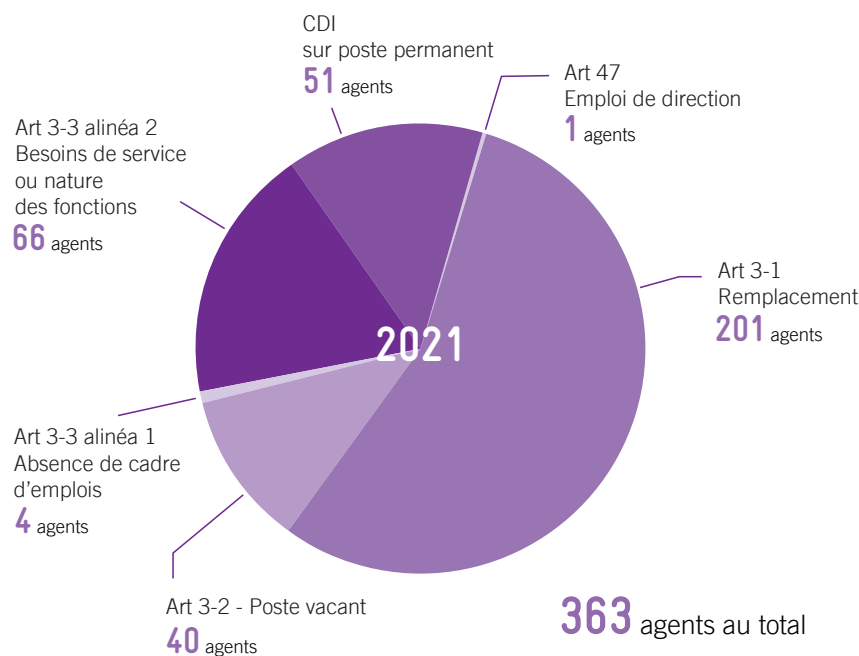


## Répartition de l'effectif des contractuels sur emploi permanent par catégorie et filière

	Filière administrative		Filière technique		Autres filières		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	17	32	4		21	28	42	60
Catégorie B	1	9	5	2	18	14	24	25
Catégorie C	5	17	25	139	1	25	31	181
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>58</b>	<b>34</b>	<b>141</b>	<b>40</b>	<b>67</b>	<b>97</b>	<b>266</b>
Rappel 2020	19	58	34	119	38	73	91	250
Évolution 2020 - 2021	+21,10%	-	-	+18,5%	+5,30%	-8,2%	+6,6%	+6,4%

Les contractuels sur emploi permanent présents au 31 décembre de l'année considérée sont au nombre de 363 (contre 341 en 2020, 334 agents en 2019 et 326 en 2018). La part des contractuels dans les effectifs continue sa progression pour atteindre les 10,2% en 2021 contre 9,6% en 2020. Une évolution dans la répartition des contractuels est observable avec une baisse de la part des catégories A et B avec respectivement -1,8 point et -0,3 point entre 2020 et 2021 au profit de la catégorie C qui connaît une hausse de 2,1 points.

## Répartition de l'effectif par type de contrat



<b>Art 3-1</b>	Remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel à temps partiel ou indisponible
<b>Art 3-2</b>	Vacance temporaire d'emploi permanent dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire et pour les besoins de continuité de service
<b>Art 3-3 1°</b>	Absence de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes
<b>Art 3-3 2°</b>	Emplois de toutes catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient
<b>CDI</b>	Sur poste permanent
<b>Art 47</b>	Emplois de direction

## Répartition de l'effectif par Direction générale

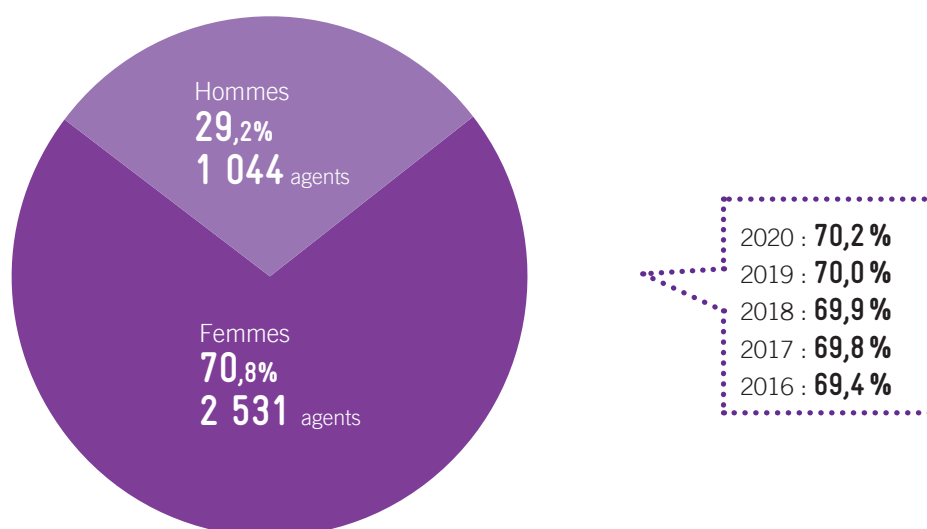
	Contractuels sur emploi permanent au 31 décembre 2021
Cabinet du maire et rattachement	12
DG de l'éducation, sports et société	209
DG proximité et relations avec les populations	13
DG des affaires culturelles	93
DG des solidarités et de la citoyenneté	36
<b>Total</b>	<b>363</b>

La direction générale éducation, sports et société enregistre la plus forte progression du nombre de contractuels (+16,7%). L'ouverture du recours à des contractuels sur tous les emplois lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service le justifient, ainsi que le recours à des remplacements au sein des écoles et des crèches expliquent en partie cette augmentation.

## Répartition de l'effectif sur emploi permanent par genre

### Taux de mixité des agents

Les femmes sont fortement représentées parmi les effectifs de la ville de Bordeaux. De plus, le taux de féminisation continue sa progression depuis plusieurs années. Il est passé de 69,6% en 2016 à 70,8% en 2021. Cela s'explique en partie par la progression des postes à faible mixité que l'on retrouve plus particulièrement dans les écoles et les crèches.



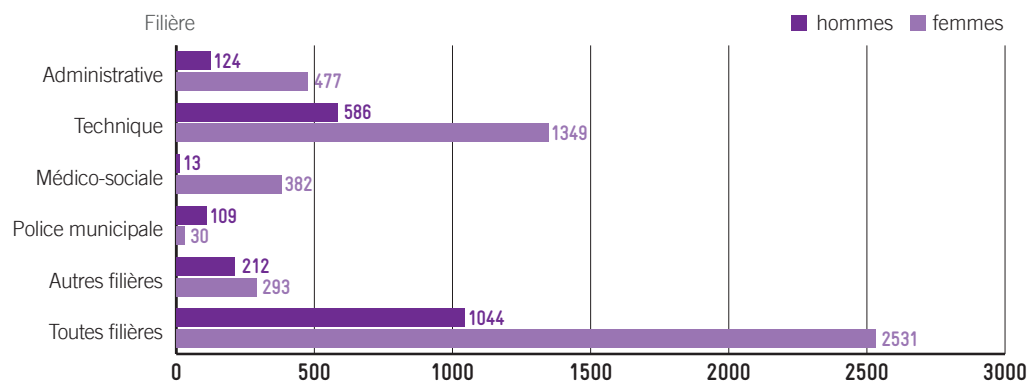
Soit **3 575** agents au total

## Répartition de l'effectif par genre et statut

	Agents masculins			Agents féminins			Total		
	2020	2021		2020	2021		2020	2021	
Titulaires	908	870		2 073	2 087		2 981	2 957	
Stagiaires	54	77		161	178		215	255	
Contractuels	91	97		250	266		341	363	
<b>Total</b>	<b>1 053</b>	<b>1 044</b>	<b>-0,9%</b>	<b>2 484</b>	<b>2 531</b>	<b>+1,90%</b>	<b>3 537</b>	<b>3 575</b>	<b>+1,1%</b>
<b>Evolution 2019-2020</b>	<b>1 051</b>	<b>1 053</b>	<b>+0,2%</b>	<b>2 448</b>	<b>2 484</b>	<b>+1,50%</b>	<b>3 499</b>	<b>3 537</b>	<b>+1,1%</b>

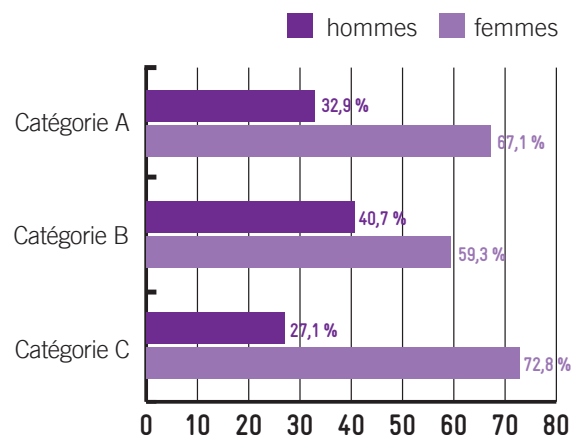
## Répartition par genre et filière

La structure globale des effectifs par filière reste la même avec des métiers fortement marqués par les genres. Cette caractéristique se retrouve donc naturellement au niveau des filières. Ainsi, les filières médico-sociales et de la police municipale sont celles qui ont le taux de mixité le plus faible avec une très forte représentativité des femmes dans la première (96,7%) et des hommes dans la seconde (78,4%).



## Répartition par genre et par catégorie

Globalement, les femmes restent majoritaires dans l'ensemble des catégories. C'est dans la catégorie C que le taux de féminisation est le plus important avec 72,8% de femmes.



## Répartition par genre, catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Administrative	110	52	74	18	293	54	477	124
Culturelle	76	67	101	62	80	56	257	185
Médico-sociale	112	10	1		269	3	382	13
Technique	4	16	8	39	1 337	531	1 349	586
Police municipale		2	2	7	28	100	30	109
Autres	4	3	22	17	10	7	36	27
<b>Total</b>	<b>306</b>	<b>150</b>	<b>208</b>	<b>143</b>	<b>2 017</b>	<b>751</b>	<b>2 531</b>	<b>1 044</b>

## Répartition par direction générale, genre et catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Cabinet du maire et rattachement	9	8	10	4	33	23	52	35
Direction générale de l'éducation, sports et société	135	30	37	34	1 524	220	1 696	284
Direction générale proximité et relations avec les populations	14	17	15	23	117	246	146	286
Direction générale des affaires culturelles	107	84	124	71	173	160	404	315
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	41	11	22	11	170	102	233	124
<b>Total</b>	<b>306</b>	<b>150</b>	<b>208</b>	<b>143</b>	<b>2 017</b>	<b>751</b>	<b>2 531</b>	<b>1 044</b>
	456		351		2 768		3 575	

# Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent

## Âge moyen

En 2021, l'âge moyen des agents de la ville de Bordeaux est de 44 ans et 11 mois. Il a peu évolué entre 2020 et 2021 (+1 mois).

	Agents masculins	Agents féminins	GLOBAL
Âge moyen 2021	45 ans et 11 mois	44 ans et 5 mois	44 ans et 11 mois

## Répartition des effectifs par tranche d'âge et par genre

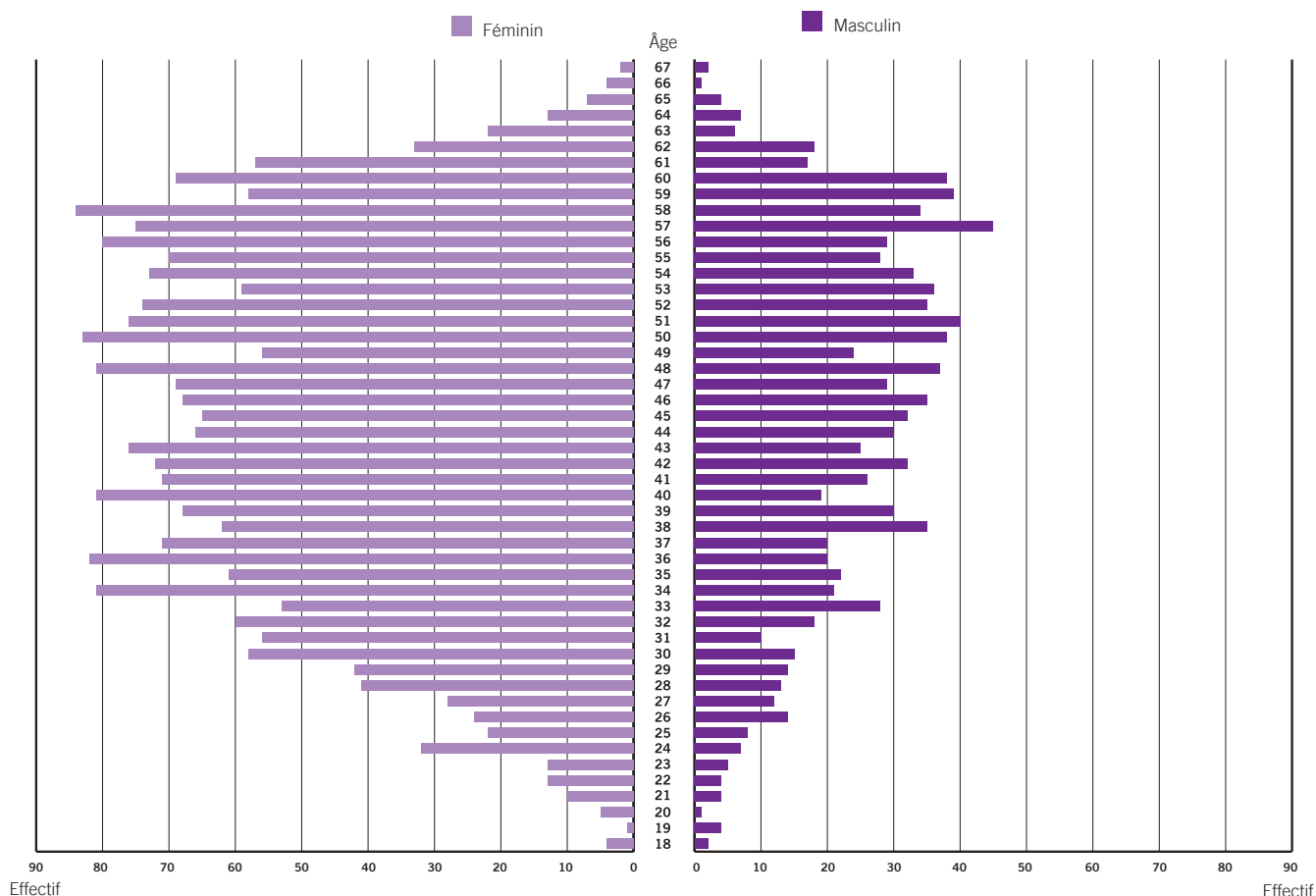
	2020				2021			
	Hommes	Femmes	TOTAL	%	Hommes	Femmes	TOTAL	%
moins de 25 ans	20	69	89	2,5%	27	78	105	2,9%
25 à 29 ans	66	179	245	6,9%	61	157	218	6,1%
30 à 34 ans	96	293	389	11,0%	92	308	400	11,2%
35 à 39 ans	113	343	456	12,9%	127	344	471	13,2%
40 à 44 ans	142	346	488	13,8%	132	366	498	13,9%
45 à 49 ans	173	359	532	15,0%	157	339	496	13,9%
50 à 54 ans	171	342	513	14,5%	182	365	547	15,3%
55 à 59 ans	192	368	560	15,8%	175	367	542	15,2%
60 ans et plus	80	185	265	7,5%	91	207	298	8,3%
<b>Total</b>	<b>1 053</b>	<b>2 484</b>	<b>3 537</b>	<b>100,0%</b>	<b>1 044</b>	<b>2 531</b>	<b>3 575</b>	<b>100,0%</b>

Pas d'évolution significative en 2021 au niveau des âges moyens que ce soit pour les femmes comme pour les hommes.

Peu d'évolution également au niveau de la pyramide des âges qui présentent une part importante d'agents de 60 ans et plus 8,3% (soit 298 agents). Les classes d'âges regroupant le plus grand nombre d'agents restent celle des « 50-54 ans » avec 15,3% et celle des « 55-59 ans » avec 15,2% des agents sur emploi permanent. À noter que près de 4 agents sur 10 ont 50 ans ou plus.

	Moins de 25 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60 ans et plus	Total
Cabinet du maire et rattachement		3	4	5	19	13	14	18	11	87
DG de l'éducation, sports et société	82	122	233	278	281	279	303	277	125	1 980
DG proximité et relations avec les populations	2	27	51	69	64	47	67	70	35	432
DG des affaires culturelles	10	37	72	69	90	105	122	119	95	719
DG des solidarités et de la citoyenneté	11	29	40	50	44	52	41	58	32	357
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>218</b>	<b>400</b>	<b>471</b>	<b>498</b>	<b>496</b>	<b>547</b>	<b>542</b>	<b>298</b>	<b>3 575</b>

## Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



## Répartition des effectifs par tranche d'âge et par catégorie au 31 décembre 2021

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Hommes	Femmes	TOTAL	En %	Hommes	Femmes	TOTAL	En %	Hommes	Femmes	TOTAL	En %
- 25 ans		1	1	0,2%		2	2	0,6%	27	75	102	3,7%
25 à 29 ans	2	9	11	2,4%	8	6	14	4,0%	51	142	193	7,0%
30 à 34 ans	6	23	29	6,4%	6	27	33	9,4%	80	258	338	12,2%
35 à 39 ans	8	45	53	11,6%	10	26	36	10,3%	109	273	382	13,8%
40 à 44 ans	15	61	76	16,7%	16	32	48	13,7%	101	273	374	13,5%
45 à 49 ans	30	50	80	17,5%	26	23	49	14,0%	101	266	367	13,3%
50 à 54 ans	32	50	82	18,0%	33	26	59	16,8%	117	289	406	14,7%
55 à 59 ans	37	40	77	16,9%	28	38	66	18,8%	110	289	399	14,4%
60 ans et +	20	27	47	10,3%	16	28	44	12,5%	55	152	207	7,5%
<b>Total</b>	<b>150</b>	<b>306</b>	<b>456</b>	<b>100,0%</b>	<b>143</b>	<b>208</b>	<b>351</b>	<b>100,0%</b>	<b>751</b>	<b>2 017</b>	<b>2 768</b>	<b>100,0%</b>

### Âge moyen

2021	47 ans et 8 mois	47 ans et 6 mois	44 ans et 1 mois
------	------------------	------------------	------------------

L'étude de l'âge par catégorie montre une progressivité de l'âge avec la catégorie dû en partie à l'effet carrière. Ainsi, les agents de catégorie C ont une moyenne d'âge de seulement 44 ans et 1 mois contre 47 ans et 8 mois pour les catégories A.

		Moyenne d'âge	Nombre d'agents
Filière administrative	<b>Global</b>	46 ans et 9 mois	601
	Catégorie A	47 ans et 1 mois	162
	Catégorie B	47 ans et 10 mois	92
	Catégorie C	46 ans et 3 mois	347
	Hommes	45 ans et 11 mois	124
	Femmes	46 ans et 11 mois	477
	Titulaires	47 ans et 10 mois	520
	Contractuels	39 ans et 10 mois	81
Filière culturelle	<b>Global</b>	47 ans et 1 mois	442
	Catégorie A	49 ans et 10 mois	143
	Catégorie B	47 ans et 3 mois	163
	Catégorie C	43 ans et 11 mois	136
	Hommes	48 ans et 1 mois	185
	Femmes	46 ans et 4 mois	257
	Titulaires	48 ans et 3 mois	385
	Contractuels	38 ans et 11 mois	57
Filière sociale et médico-sociale	<b>Global</b>	47 ans et 2 mois	395
	Catégorie A	44 ans et 4 mois	122
	Catégorie B	42 ans	1
	Catégorie C	48 ans et 6 mois	272
	Hommes	46 ans et 5 mois	13
	Femmes	47 ans et 2 mois	382
	Titulaires	48 ans et 5 mois	349
	Contractuels	37 ans et 6 mois	46
Filière technique	<b>Global</b>	43 ans et 5 mois	1 935
	Catégorie A	53 ans et 7 mois	20
	Catégorie B	50 ans et 1 mois	47
	Catégorie C	43 ans et 2 mois	1 868
	Hommes	45 ans et 5 mois	586
	Femmes	42 ans et 7 mois	1 349
	Titulaires	44 ans	1 760
	Contractuels	37 ans et 9 mois	175
Police municipale	<b>Global</b>	43 ans et 6 mois	139
	Catégorie A	53 ans et 6 mois	2
	Catégorie B	52 ans et 5 mois	9
	Catégorie C	42 ans et 8 mois	128
	Hommes	44 ans et 5 mois	109
	Femmes	40 ans et 2 mois	30
	Titulaires	43 ans et 6 mois	139
	Contractuels		
Autres filières	<b>Global</b>	44 ans et 4 mois	63
	Catégorie A	54 ans et 2 mois	7
	Catégorie B	43 ans et 9 mois	39
	Catégorie C	41 ans et 6 mois	17
	Hommes	47 ans et 8 mois	27
	Femmes	41 ans et 10 mois	36
	Titulaires	45 ans	59
	Contractuels	34 ans et 9 mois	4
Ville de Bordeaux	<b>Global</b>	44 ans et 11 mois	3 575
	Catégorie A	47 ans et 8 mois	456
	Catégorie B	47 ans et 6 mois	351
	Catégorie C	44 ans et 1 mois	2 768
	Hommes	45 ans et 11 mois	1 044
	Femmes	44 ans et 5 mois	2 531
	Titulaires	45 ans et 7 mois	3 212
	Contractuels	38 ans et 4 mois	363



## Ancienneté moyenne dans la collectivité (hors remplacements)

**Précision :** l'ancienneté considérée ici est la période qui s'est écoulée depuis la date à laquelle un agent a été recruté ou transféré à la Ville de Bordeaux et le 31 décembre de l'année considérée. Ne sont pas ici recensés les agents contractuels recrutés sur un motif temporaire de remplacement (emplois saisonniers, occasionnels ou remplacements d'agents absents).

En 2021, l'ancienneté moyenne a diminué de 3 mois. On retrouve cette baisse dans toutes les catégories et elle concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Il existe un lien étroit entre ancienneté dans la collectivité et l'âge moyen des agents de l'établissement. Ainsi, comme pour l'âge moyen, l'ancienneté dans la collectivité évolue légèrement à la hausse pour les catégories C, stagne pour les catégories A et connaît une baisse pour les B en lien avec les départs à la retraite sur l'année.

### Ancienneté moyenne par genre

14 ans et 2 mois chez les femmes

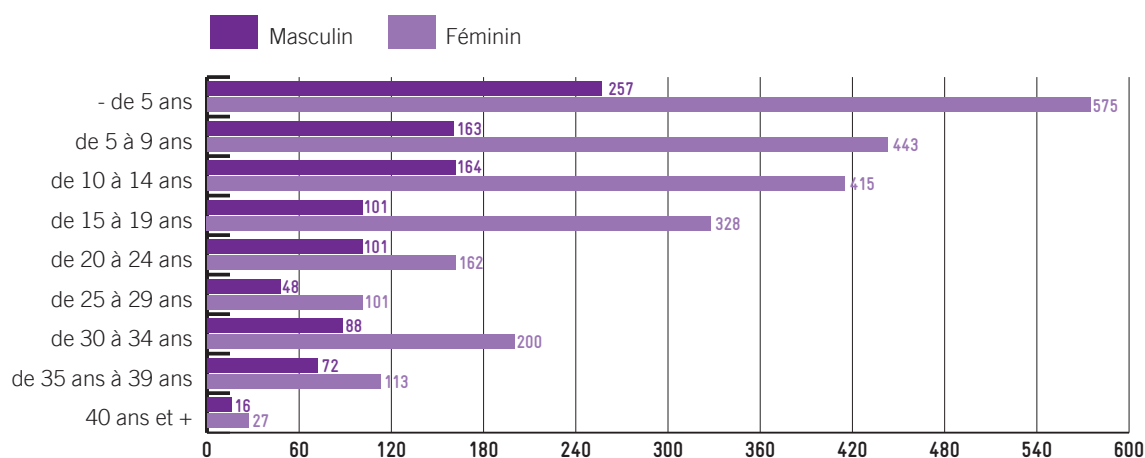
15 ans et 2 mois chez les hommes

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
- 5 ans	42	108	150	28	44	72	187	423	610	257	575	832
5 à 9 ans	20	58	78	19	38	57	124	347	471	163	443	606
10 à 14 ans	26	48	74	19	30	49	119	337	456	164	415	579
15 à 19 ans	22	27	49	12	19	31	67	282	349	101	328	429
20 à 24 ans	14	18	32	9	14	23	78	130	208	101	162	263
25 à 29 ans	7	7	14	13	8	21	28	86	114	48	101	149
30 à 34 ans	9	20	29	18	25	43	61	155	216	88	200	288
35 à 39 ans	7	12	19	18	19	37	47	82	129	72	113	185
40 ans et +	1	3	4	2	4	6	13	20	33	16	27	43
<b>Total</b>	<b>148</b>	<b>301</b>	<b>449</b>	<b>138</b>	<b>201</b>	<b>339</b>	<b>724</b>	<b>1 862</b>	<b>2 586</b>	<b>1 010</b>	<b>2 364</b>	<b>3 374</b>

### Ancienneté moyenne

2021	12 ans et 5 mois	17 ans et 3 mois	14 ans et 6 mois	14 ans et 6 mois
------	------------------	------------------	------------------	------------------

## Répartition des agents par ancienneté et genre



	Moins de 5 ans	5 à 9 ans	10 à 14 ans	15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 ans et plus	Total
<b>Cabinet du Maire et rattachement</b>	12	9	13	12	16	7	6	8	3	86
Femmes	8	4	7	6	10	4	3	8	1	51
Hommes	4	5	6	6	6	3	3		2	35
<b>DG de l'éducation, sports et société</b>	430	343	338	274	117	73	156	79	14	1 824
Femmes	371	298	283	251	96	66	125	55	12	1557
Hommes	59	45	55	23	21	7	31	24	2	267
<b>DG proximité et relations avec les populations</b>	152	73	52	39	35	16	24	26	6	423
Femmes	50	26	23	11	6	7	9	6	1	139
Hommes	102	47	29	28	29	9	15	20	5	284
<b>DG des affaires culturelles</b>	157	112	111	68	65	47	75	51	13	699
Femmes	88	72	64	37	30	21	43	31	8	394
Hommes	69	40	47	31	35	26	32	20	5	305
<b>DG des solidarités et de la citoyenneté</b>	81	69	65	36	30	6	27	21	7	342
Femmes	58	43	38	23	20	3	20	13	5	223
Hommes	23	26	27	13	10	3	7	8	2	119
<b>Total</b>	<b>832</b>	<b>606</b>	<b>579</b>	<b>429</b>	<b>263</b>	<b>149</b>	<b>288</b>	<b>185</b>	<b>43</b>	<b>3 374</b>
Femmes	575	443	415	328	162	101	200	113	27	2 364
Hommes	257	163	164	101	101	48	88	72	16	1 010

Les agents des filières médico-technique, médico-sociale et sportive, restent ceux dont l'ancienneté moyenne est la plus élevée avec respectivement 17 ans et 10 mois, 17 ans et 7 mois et 17 ans et 2 mois suivis des agents de la filière culturelle avec 16 ans et 10 mois.

		Ancienneté moyenne	Nombre d'agents
<b>Filière administrative</b>	<b>Global</b>	<b>14 ans et 10 mois</b>	<b>573</b>
	Catégorie A	11 ans et 1 mois	160
	Catégorie B	17 ans	88
	Catégorie C	16 ans et 1 mois	325
	Hommes	13 ans et 9 mois	119
	Femmes	15 ans et 1 mois	454
	Titulaires	15 ans et 8 mois	520
	Contractuels	6 ans et 2 mois	53
	<b>Filière culturelle</b>	<b>Global</b>	<b>16 ans et 10 mois</b>
Catégorie A		16 ans et 4 mois	140
Catégorie B		17 ans et 7 mois	159
Catégorie C		16 ans et 6 mois	130
Hommes		17 ans et 6 mois	178
Femmes		16 ans et 5 mois	251
Titulaires		18 ans	385
Contractuels		6 ans et 7 mois	44
<b>Filière sociale et médico-sociale</b>		<b>Global</b>	<b>17 ans et 7 mois</b>
	Catégorie A	9 ans et 5 mois	120
	Catégorie B		
	Catégorie C	21 ans et 2 mois	271
	Hommes	6 ans et 8 mois	13
	Femmes	17 ans et 11 mois	378
	Titulaires	19 ans et 2 mois	349
	Contractuels	4 ans et 3 mois	42
	<b>Filière technique</b>	<b>Global</b>	<b>13 ans et 5 mois</b>
Catégorie A		15 ans et 4 mois	20
Catégorie B		17 ans et 7 mois	46
Catégorie C		13 ans et 4 mois	1 715
Hommes		15 ans et 7 mois	565
Femmes		12 ans et 5 mois	1 216
Titulaires		13 ans et 6 mois	1 763
Contractuels		7 ans et 4 mois	22
<b>Police municipale</b>		<b>Global</b>	<b>10 ans et 5 mois</b>
	Catégorie A	2 ans	2
	Catégorie B	20 ans et 5 mois	9
	Catégorie C	9 ans et 11 mois	128
	Hommes	11 ans et 3 mois	109
	Femmes	7 ans et 5 mois	30
	Titulaires	10 ans et 5 mois	139
	Contractuels		

		Ancienneté moyenne	Nombre d'agents
Autres filières	<b>Global</b>	<b>15 ans</b>	<b>61</b>
	Catégorie A	13 ans et 8 mois	7
	Catégorie B	15 ans et 8 mois	37
	Catégorie C	14 ans et 3 mois	17
	Hommes	18 ans et 3 mois	26
	Femmes	12 ans et 8 mois	35
	Titulaires	15 ans et 4 mois	59
	Contractuels	5 ans et 4 mois	2
Ville de Bordeaux	<b>Global</b>	<b>14 ans et 6 mois</b>	<b>3 374</b>
	Catégorie A	12 ans et 5 mois	449
	Catégorie B	17 ans et 3 mois	339
	Catégorie C	14 ans et 6 mois	2 586
	Hommes	15 ans et 2 mois	1 010
	Femmes	14 ans et 2 mois	2 364
	Titulaires	14 ans et 11 mois	3 212
	Contractuels	5 ans et 11 mois	162

## Les métiers au sein de la ville de Bordeaux

Parmi les métiers issus du répertoire des métiers du CNFPT, 5 représentent à eux seuls 37,5% des postes de la collectivité. Les métiers les plus représentés avec 24,1% des effectifs sont les agents de service et de restauration. Les autres métiers représentent moins de 5% des effectifs.

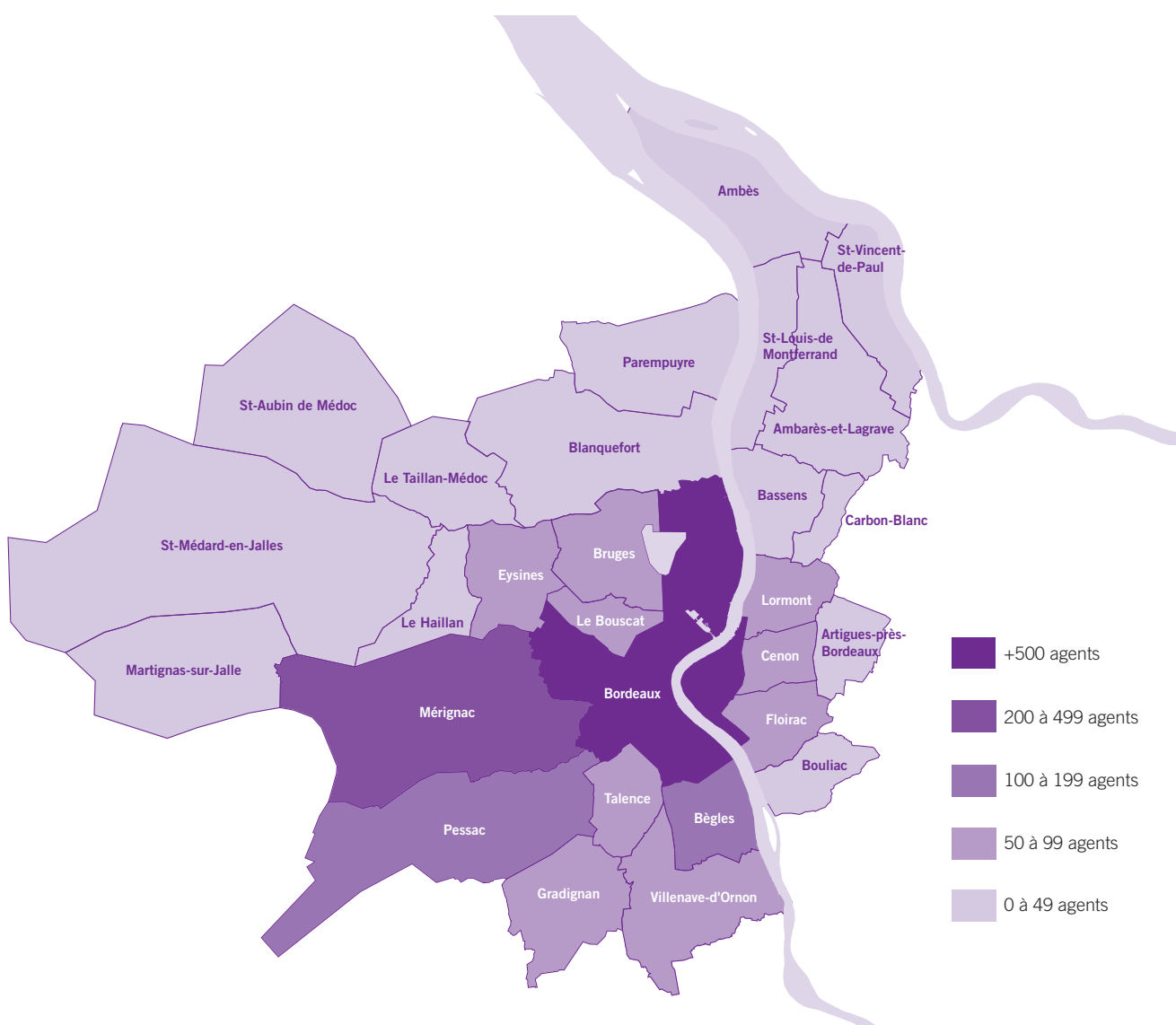
Métiers les plus fréquents	Femmes	Hommes	Nombre d'agents total	% dans la collectivité
Agents de service et de restauration	843	19	862	24,1%
Auxiliaire de puériculture	165	2	167	4,7%
Responsables de site	108	3	111	3,1%
Agents de police municipale	18	82	100	2,8%
Assistant d'accueil petite enfance	97	3	100	2,8%
<b>Total</b>	<b>1 231</b>	<b>109</b>	<b>1 340</b>	<b>37,5%</b>

## Lieu de résidence

	2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bordeaux Métropole	729	1 949	2 678	710	1 966	2 676
Communes hors Bordeaux Métropole	280	501	781	290	527	817
Hors département	44	34	78	44	38	82
<b>Total</b>	<b>1053</b>	<b>2 484</b>	<b>3 537</b>	<b>1 044</b>	<b>2 531</b>	<b>3 575</b>

Bien qu'en légère diminution, la part des agents de la ville de Bordeaux résidant dans la métropole est la plus importante avec 3 agents concernés sur 4. Parallèlement, il est à noter que la proportion d'agents résidant dans les communes hors métropole et hors département est en augmentation (respectivement de 4,6% et 5,1%).

En ce qui concerne les agents résidant au sein de la métropole, leur répartition par commune reste sensiblement identique aux années antérieures avec 3 grandes villes accueillant le plus grand nombre d'agents : Bordeaux (51%), Mérignac (8,1%) et Pessac (4,0%).



## Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

**Précision :** l'obligation d'emploi prévue à l'article L.5212-2 implique que tout employeur public occupant au moins 20 agents doit respecter un taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés. L'employeur qui ne respecte pas cette obligation doit verser une contribution au FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). L'agent bénéficiant d'un reclassement ou d'une invalidité partielle permanente est automatiquement pris en compte dans les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Dans les autres situations, l'agent doit prendre l'initiative de se déclarer auprès de son employeur.

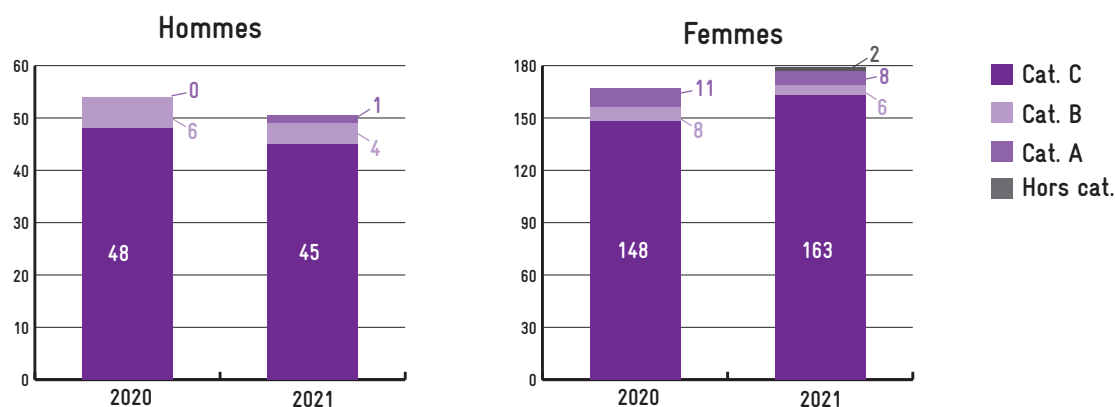
### Directions générales d'affectation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2021			
	Femmes	Hommes	Total	%
Cabinet du maire et rattachement	1	1	2	0,9%
Direction générale de l'éducation, sports et société	83	10	93	40,6%
Direction générale proximité et relations avec les populations	42	24	66	28,8%
Direction générale des affaires culturelles	21	9	30	13,1%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	32	6	38	16,6%
<b>Total</b>	<b>179</b>	<b>50</b>	<b>229</b>	<b>100%</b>

Le nombre d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) en 2021 est de 229, soit une hausse de 8 agents. Les directions générales éducation, sports, société et proximité et relations avec les populations sont celles qui comptent le plus d'agents BOE (40,6% et 28,8% des bénéficiaires).

Ainsi, le taux de BOE est en progression avec 6,4% en 2021 contre 6,2% en 2020

### Répartition par catégorie et genre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



# Autres effectifs gérés au 31 décembre 2021

Effectif total géré au 31/12/2021



	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2021			Effectifs ayant travaillé au moins un jour en 2021		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
<b>Collaborateurs de cabinet</b> (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	3	4	7	3	4	7
<b>Assistants maternelles</b>		72	72		82	82
<b>Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité</b> (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	77	135	212	1	318	522
<b>Apprentis</b>	3	31	34	8	43	51
<b>Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois</b>	16	11	27	21	19	40
<b>Vacataires (hors jury de concours)</b>	1	3	4	4	17	21
<b>Autres*</b>	2	21	23	12	65	77
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>277</b>	<b>379</b>	<b>252</b>	<b>548</b>	<b>800</b>

\*Stagiaires gratifiés (7), services civiques (12), et contrats de projet (4)

L'effectif d'agents contractuels sur emploi non permanent est de 379 au 31 décembre 2021 (326 en 2020). Dans la grande majorité des cas, ces contractuels sont recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité principalement au sein de la direction générale des affaires culturelles et la direction générale de l'éducation, sports et société avec respectivement 44,9% et 38,8%. Les assistantes maternelles, avec 19% des effectifs arrivent en seconde position.

## Répartition des contractuels non permanents par direction générale et genre au 31/12/2021

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Cabinet du Maire et rattachement	6	6	12	10	7	17
Direction générale éducation, sports et société	117	25	142	121	26	147
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	3	1	4	6	2	8
Direction générale des affaires culturelles	100	63	163	113	57	170
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	3	2	5	27	10	37
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>97</b>	<b>326</b>	<b>277</b>	<b>102</b>	<b>379</b>

## Les agents en situation statutaire particulière au 31 décembre 2021

Les agents originaires de la ville de Bordeaux et en position statutaire particulière, au 31 décembre 2021, sont au nombre de 274. La disponibilité reste la situation la plus répandue (79,2%) et plus particulièrement les disponibilités d'office pour raison de santé qui continuent leur progression sur 2021 (+8%). Enfin, il est à noter que sur les 53 disponibilités d'office pour raison de santé, trois d'entre elles concernent des agents en attente de réintégration.

### Positions statutaires particulières des agents originaires de la ville de Bordeaux

	Hommes	Femmes	Total
Congé parental		17	17
Congé spécial			
<b>Disponibilité</b>			
D'office	11	42	53
De droit	8	27	35
Sur autorisation	32	97	129
Autres			
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>166</b>	<b>217</b>
<b>Détachement dans une autre structure</b>			
Fonction publique d'Etat	4	4	8
Fonction publique hospitalière		1	1
Autre collectivité	6	1	7
Autres structures	1	1	2
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>18</b>
<b>Détachement au sein de ville de Bordeaux</b>			
Mis à disposition sortante	4	4	8
Permanents syndicaux	6	4	10
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>22</b>



## Agents originaires d'une autre structure détachés au sein de Ville de Bordeaux

	Emploi fonctionnel		Emploi non fonctionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Fonction publique d'État			13	7	20
Fonction publique hospitalière				4	4
Autres collectivités			2	6	8
Autres structures					
<b>Total</b>			15	17	32

## Les apprentis

**Précision :** le contrat d'apprentissage est un contrat de travail qui a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Au 31 décembre 2021, on dénombre 34 apprentis (dont 31 femmes) accueillis au sein des services de la ville de Bordeaux. L'âge moyen de ces apprentis est de 22 ans et 11 mois, plus précisément 20 ans pour les hommes et 23 ans et 2 mois chez les femmes.

La direction générale éducation, sports et société reste celle qui accueille le plus d'apprentis avec 24 étudiants soit plus de 7 apprentis sur 10. La direction générale des affaires culturelles arrive ensuite avec 6 contrats d'apprentissage.

## Répartition des apprentis par Direction générale et genre

	2020			2021		
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%
Cabinet du Maire et rattachement		1	3,2%	2	1	8,8%
Direction générale éducation, sports et société	18	3	67,7%	23	1	70,6%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population		1	3,2%			
Direction générale des affaires culturelles	6	1	22,6%	5	1	17,6%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	1		3,2%	1		2,9%
<b>Total</b>	25	6	100,0%	31	3	100,0%

## Niveau de diplôme des apprentis accueillis

Niveau de diplôme	2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%
Niveau 3 : BEP ou CAP	12	38,7%	12	35,3%
Niveau 4 : BAC	5	16,1%	5	14,7%
Niveau 5 : DEUG, BTS, DUT, DEUST	6	19,4%	1	2,9%
Niveau 6, 7 et 8 : supérieur ou égal à la licence	8	25,8%	16	47,1%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,0%</b>	<b>34</b>	<b>100,0%</b>

Près de la moitié des apprentis préparent un diplôme de niveau supérieur ou égal à un Bac+2. Plus précisément en ce qui concerne la direction de l'éducation et de la petite enfance et des familles le niveau de diplôme attendu est le CAP en lien avec les missions exercées au sein des crèches.

## Les stagiaires école

**Précision :** d'après la circulaire du 23 juillet 2009, le « stage » est une période d'observation et de formation pratique. Il s'inscrit dans le cadre d'un cursus de formation initiale scolaire ou universitaire qu'il a vocation à compléter et qui a pour objet principal la familiarisation avec le milieu professionnel. Il doit permettre à l'étudiant de faire le lien entre les connaissances acquises pendant la scolarité et leur application dans le futur métier auquel il se prépare.

*Circulaire du 23 juillet 2009 (relative aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage)*

## Niveau de diplôme des stagiaires accueillis

Niveau de diplôme	2020		2021	
	Nombre	%	Nombre	%
Niveau collége		0,0%	72	32,3%
Niveau 3 : BEP ou CAP		0,0%	23	10,3%
Niveau 4 : BAC		0,0%	52	23,3%
Niveau 5 : DEUG, BTS, DUT, DEUST		0,0%	29	13,0%
Niveau 6, 7 et 8 : supérieur ou égal à la licence	35	100,0%	47	27,4%
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>100,0%</b>	<b>223</b>	<b>100,0%</b>

Après une année où la crise sanitaire liée à la COVID a fortement impacté l'accueil de stagiaires au sein des services de la ville de Bordeaux, le nombre de stagiaires repart à la hausse.

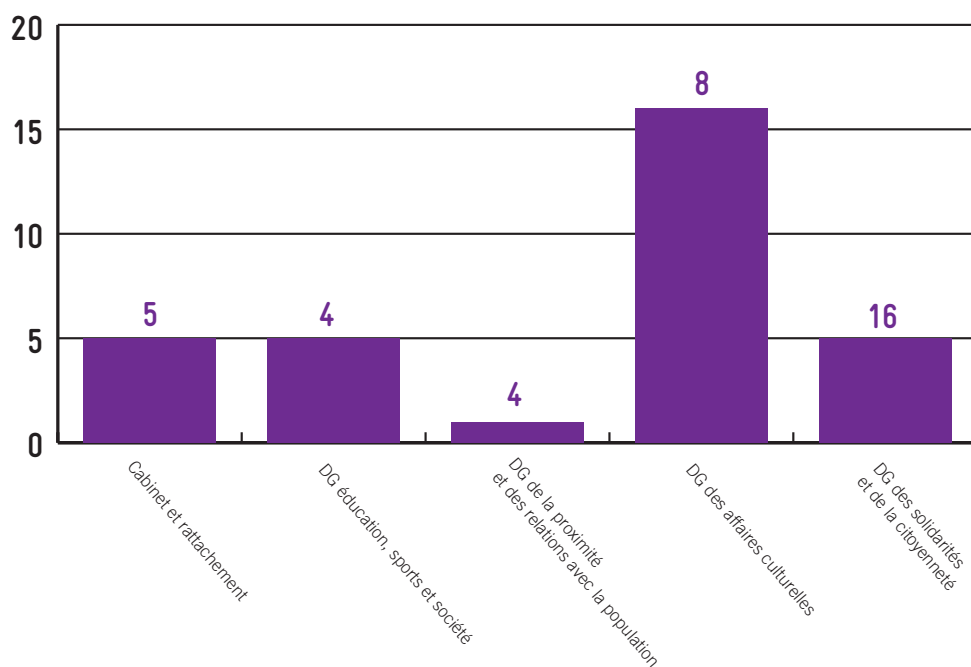
## Stagiaires accueillis par genre et diplôme (formation professionnelle incluse)

Niveau de diplôme	2020			2021		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Collège			0	30	42	72
CAP			0	9	14	23
BEP			0			0
BAC			0	16	36	52
BTS			0	3	11	14
DUT			0	6	9	15
Licence		5	5	6	20	26
Maitrise	3	11	14			0
Master	4	12	16	3	15	18
DESS			0			0
Ingénieur			0	3		3
Doctorat			0			0
Formation professionnelle			0	9	22	31
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>35</b>	<b>85</b>	<b>169</b>	<b>254</b>

La répartition des stages rémunérés effectués sur 2021 montre qu'une direction générale se démarque par le nombre de stagiaires accueillis. Il s'agit de la direction générale des affaires culturelles (16 stagiaires).

## Répartition des stagiaires école rémunérés par Direction générale

Effectif





# Les mouvements des effectifs sur emploi permanent







# Chiffres-clés 2021

## > 529 agents arrivés sur emploi permanent en 2021

- 12,1 % de catégorie A
- 9,3% de catégorie B
- 78,6% de catégorie C

## > 73,7% des arrivants sont des femmes.

## > 491 sorties au cours de l'année 2021

- 112 sorties temporaires
- 379 sorties définitives

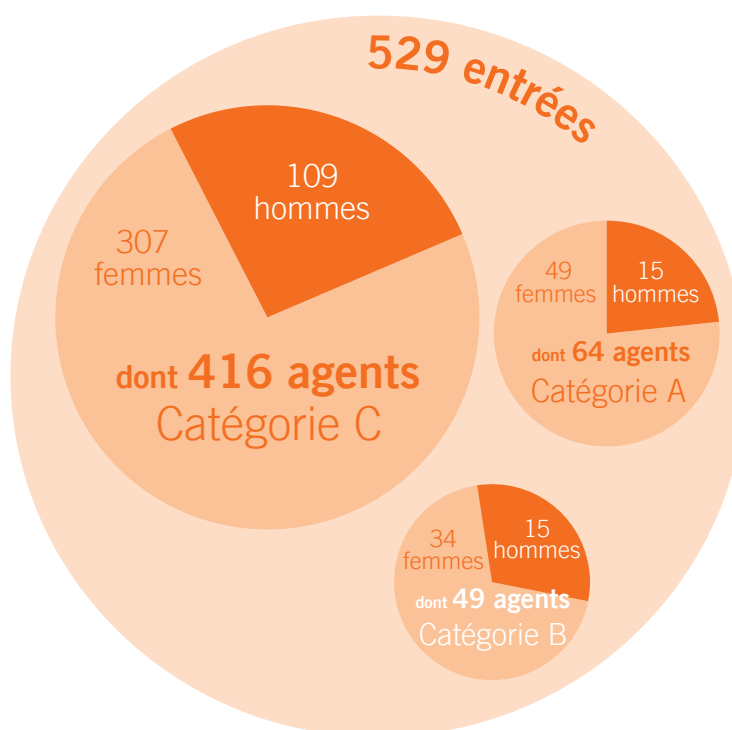
## > 82 départs à la retraite :

- 78 titulaires (dont 2 pour invalidité)
- 4 contractuels



## Les entrées

**Précision :** l'objectif est ici de recenser le nombre de fonctionnaires (stagiaires ou titulaires) et de contractuels occupant un emploi permanent recrutés au sein de la Ville de Bordeaux ou réintégré (suite à une disponibilité par exemple) au cours de l'année 2021. L'indicateur se base sur le nombre de personnes physiques et non le nombre de contrats.



Le nombre d'arrivées d'agents à la ville de Bordeaux en 2021 est de 529 (réintégrations incluses) soit une augmentation de 16,7% par rapport à 2020.

L'étude de la structure des entrées par catégorie montre que la hausse des recrutements concerne uniquement les catégories A et C avec respectivement + 16,4% et +21,3% alors que la catégorie B voit ses recrutements diminuer de 10,9%.

En 2021, la plus grande part des recrutements se fait par recrutements directs (35,3%), arrivent en seconde position les réintégrations avec 11,5% des entrées et juste derrière les recrutements par voie de mutation (9,3%). On peut constater que le nombre de remplaçants repart à la hausse par rapport à 2020 (+21%).

Il est à signaler une augmentation du nombre de réintégration qui s'explique en partie par le retour d'agents en disponibilité d'office (27 agents concernés contre 17 en 2020). Pour rappel, les agents en disponibilité d'office ne sont plus comptabilisés dans les effectifs permanents conformément aux définitions des indicateurs du rapport social unique.

Enfin, il est à noter que plus de 6 arrivées sur dix concernent la direction générale éducation, sports et société et qu'elle est surreprésentée par rapport à ses effectifs soit 64,1% de recrutement contre 55,4% d'effectifs.

## Répartition des entrées par Direction générale, genre et catégorie

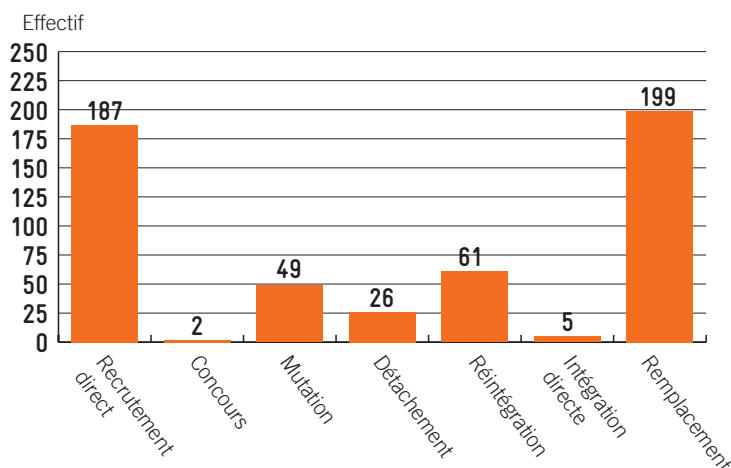
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total	% de l'effectif	% des recrutements
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL			
Cabinet du Maire et rattachement	3	2	5	3		3	2		2	10	2,4%	1,9%
Direction générale éducation, sports et société	19	5	24	11	4	15	252	48	300	339	55,4%	64,1%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	3	3	6	1	1	2	15	33	48	56	12,1%	10,6%
Direction générale des affaires culturelles	15	5	20	14	10	24	20	16	36	80	20,1%	15,1%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	9		9	5		5	18	12	30	44	10,0%	8,3%
<b>Total général</b>	<b>49</b>	<b>15</b>	<b>64</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>49</b>	<b>307</b>	<b>109</b>	<b>416</b>	<b>529</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>



## Caractéristiques de la population entrante en 2021 sur emploi permanent

		Fonctionnaires			Contractuels sur emploi permanent			TOTAL
		Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
Filière administrative	Catégorie A	3	10	13	2	8	10	23
	Catégorie B		10	10		1	1	11
	Catégorie C	3	17	20				20
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>37</b>	<b>43</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>54</b>
Filière technique	Catégorie A	1		1				1
	Catégorie B					1	1	1
	Catégorie C	38	129	167		5	5	172
	<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>129</b>	<b>168</b>		<b>6</b>	<b>6</b>	<b>174</b>
Filière culturelle	Catégorie A	1	4	5	2	4	6	11
	Catégorie B	1	2	3	4	5	9	12
	Catégorie C	5	6	11				11
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>15</b>	<b>34</b>
Filière médico-sociale	Catégorie A		12	12	2	4	6	18
	Catégorie B							
	Catégorie C		6	6		11	11	17
	<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>35</b>
Autres filières	Catégorie A	1		1		1	1	2
	Catégorie B	1	3	4				4
	Catégorie C	22	5	27				27
	<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>32</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>33</b>
Remplaçants	Catégorie A				3	6	9	9
	Catégorie B				9	12	21	21
	Catégorie C				41	128	169	169
	<b>Total</b>				<b>53</b>	<b>146</b>	<b>199</b>	<b>199</b>
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>204</b>	<b>280</b>	<b>63</b>	<b>186</b>	<b>249</b>	<b>529</b>

## Répartition par motif d'entrée en 2021



**Précision :** à noter que les réintégrations suite à mise à disposition ou à décharge syndicale ne sont pas comptabilisées dans les entrées des agents. En effet, les agents sont toujours rémunérés par la Ville de Bordeaux et comptabilisés dans l'effectif permanent.

En 2021, une seule réintégration suite à mise à disposition a été recensée.

Il en est de même pour les changements de statut des agents contractuels sur emplois permanents (à l'exception des articles 3-1) stagiaires à l'issue d'un concours ou suite un recrutement direct après 3-2. En 2021, cela a concerné 6 agents.

## Les sorties

**Précision :** sont ici comptabilisés les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant quitté la collectivité au cours de l'année 2021 qu'ils aient été ou non en position d'activité au 31 décembre de l'année précédente.

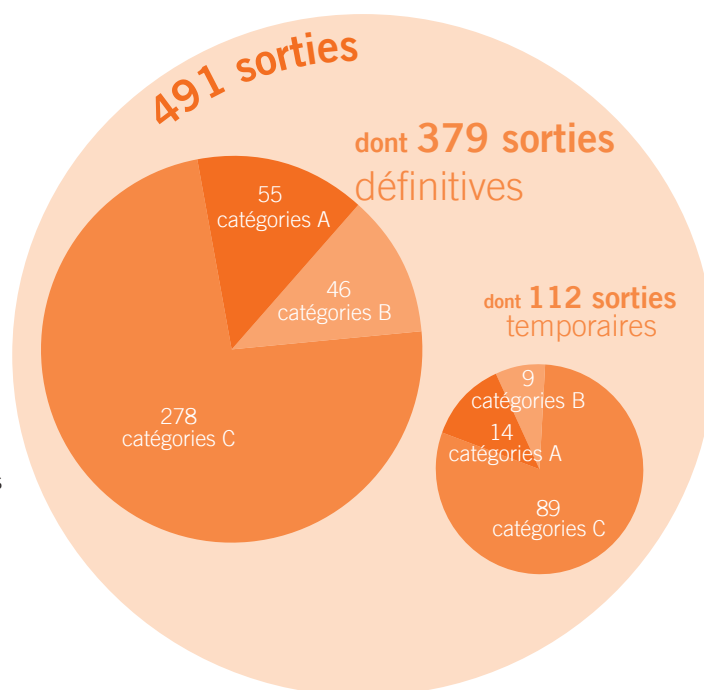
Comme pour les entrées, le nombre de sorties sur l'année est en hausse (+18,3%). Cette tendance est plus particulièrement visible au niveau des sorties temporaires qui passent de 94 en 2020 à 112 en 2021.

L'évolution des sorties temporaires s'explique principalement par l'importance du nombre d'agents mis en disponibilité d'office (46 agents, 28 en 2020) qui touche principalement la catégorie C.

Pour les fonctionnaires, bien que les disponibilités et congés parentaux restent le motif de sortie le plus répandu avec 35,2% des départs, on note une forte augmentation des mutations (de 49 en 2020 à 59 en 2021).

En ce qui concerne les contractuels, il s'agit exclusivement de départs définitifs, liés dans la majorité des cas à une fin de contrat 89,4%.

Enfin, il est à noter que plus d'une sortie sur deux concerne la direction générale éducation, sports et société et que la direction générale de la proximité et des relations avec la population est surreprésentée dans les départs (18,9% des sorties contre 12,1% d'effectifs de la ville).



### Répartition des sorties par statut, genre et catégorie

	Motif de départ	Fonctionnaires								Total
		Hommes				Femmes				
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Sorties temporaires	Détachement dans une autre structure	1	1	2	4	1		1	2	6
	Disponibilité, congé parental	1		16	17	6	8	65	79	96
	Congé formation			1	1	1		2	3	4
Sorties définitives	Mutation	3	3	24	30	3	5	21	29	59
	Fin de détachement à la ville de Bordeaux		1	1	2			1	1	3
	Démission			2	2	1	2	9	12	14
	Départ à la retraite	5	4	23	32	11	6	27	44	76
	Retraite pour invalidité			1	1			1	1	2
	Licenciement							2	2	2
	Décès	1		2	3			3	3	6
Autres cas (révocation, abandon de poste, congé spécial, etc.)							5	5	5	
<b>Total</b>		<b>11</b>	<b>9</b>	<b>72</b>	<b>92</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>137</b>	<b>181</b>	<b>273</b>

Motif de départ		Contractuels sur emploi permanent								Total
		Hommes				Femmes				
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Sorties temporaires	Disponibilité, congé parental					2		1	3	3
	Congé formation									
Sorties définitives	Démission		1		1	8	1	2	11	12
	Fin de contrat (hors art 3-1)	4	1		5	7	1		8	13
	Fin de contrat (art 3-1)	3	10	36	49	6	10	117	133	182
	Départ à la retraite	1			1	2	1		3	4
	Licenciement							1	1	1
	Congé sans traitement					2		1	3	3
<b>Total</b>		<b>8</b>	<b>12</b>	<b>36</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>13</b>	<b>122</b>	<b>162</b>	<b>218</b>

## Répartition des sorties par Direction générale, genre et catégorie

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total	% de l'effectif	% des recrutements
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL			
Cabinet du Maire et rattachement	3		3	2	3	5	2	3	5	13	2,4%	2,6%
DG éducation, sports et société	16	4	20	5	7	12	189	41	230	262	55,4%	53,4%
DG de la proximité et des relations avec la population	5	4	9	7	9	16	26	42	68	93	12,1%	18,9%
DG des affaires culturelles	14	10	24	16	2	18	13	11	24	66	20,1%	13,4%
DG des solidarités et de la citoyenneté	12	1	13	4		4	29	11	40	57	10,0%	11,6%
<b>Total général</b>	<b>50</b>	<b>19</b>	<b>69</b>	<b>34</b>	<b>21</b>	<b>55</b>	<b>259</b>	<b>108</b>	<b>367</b>	<b>491</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

**Précision :** À noter que les mises à disposition ou décharges syndicales ne sont pas comptabilisées dans les sorties.

En effet, les agents sont toujours rémunérés par la Ville de Bordeaux et comptabilisés dans l'effectif permanent.

En 2021, 3 mises à disposition ont été recensées.

Il en est de même pour les changements de statut des agents contractuels sur emplois permanents (à l'exception des articles 3-1) stagiaires à l'issue d'un concours suite un recrutement direct après 3-2.

En 2021, cela a concerné 6 agents.

## Les mouvements inter-directions générales

	Directions générales quittées		Directions générales intégrées	
	Nombre	%	Nombre	%
Cabinet du Maire et rattachement	9	31,0%	5	17,2%
Direction générale éducation, sports et société	10	34,5%	6	20,7%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	4	13,8%	6	20,7%
Direction générale des affaires culturelles	3	10,3%	6	20,7%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	3	10,3%	6	20,7%
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100,0%</b>	<b>29</b>	<b>100,0%</b>

## Les départs en retraite des titulaires

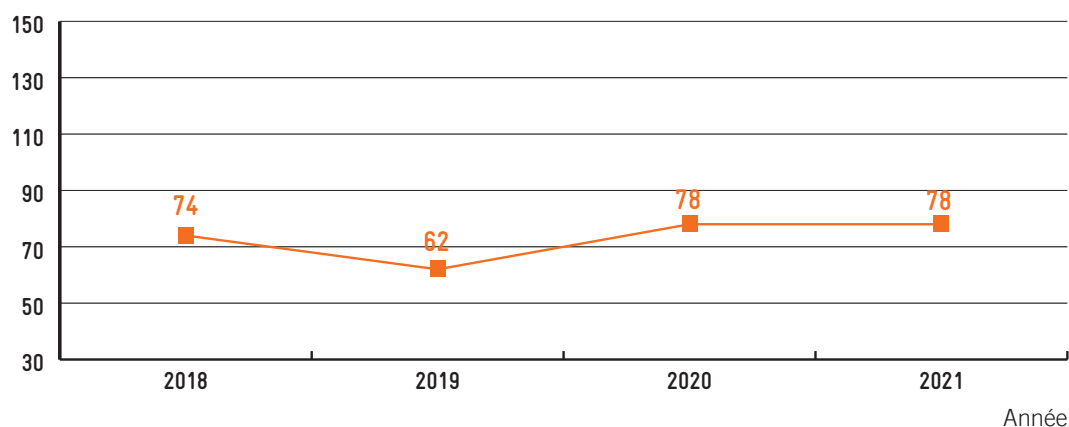
**Précision** : la « catégorie active » est la catégorie dans laquelle sont classés des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Les emplois non classés dans cette catégorie sont dits « sédentaires ».

Un « polypensionné » est un retraité qui, au cours de sa carrière professionnelle, a cotisé auprès de plusieurs régimes de base (régime général, régimes spéciaux, autonomes de non-salariés, ou encore agricole) et perçoit, à ce titre, plusieurs pensions de régimes différents.

En 2021, 78 agents titulaires de la ville de Bordeaux sont partis à la retraite (dont 2 en retraite pour invalidité, soit 1 femme et 1 homme). Ainsi, le nombre de retraités est stable comparativement à 2020.

### Évolution du nombre de départs en retraite depuis 2018 (hors agents en DOF)

Nombre de départs en retraite



## Répartition des agents partis à la retraite par Direction générale et par catégorie

En ce qui concerne la répartition de ces départs, c'est la direction générale éducation, sports et société qui enregistre le plus nombre en rapport avec ses effectifs (32 retraités pour 1980 agents sur emploi permanent). Mais c'est la direction générale des affaires culturelles qui a été proportionnellement la plus impactée en 2021 par les départs (24,4% des retraités alors que 20,1% des effectifs sur emploi permanent de la ville de Bordeaux).

Directions générales	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Cabinet du maire	1	5	6	43,65%
DG de l'éducation sport et société	22	10	32	43,65%
DG proximité et relations avec les populations	3	9	12	43,65%
DG des affaires culturelles	11	8	19	61,74%
DG des solidarités et de la citoyenneté	8	1	9	71,43%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>45</b>	<b>33</b>	<b>78</b>	<b>55,49%</b>

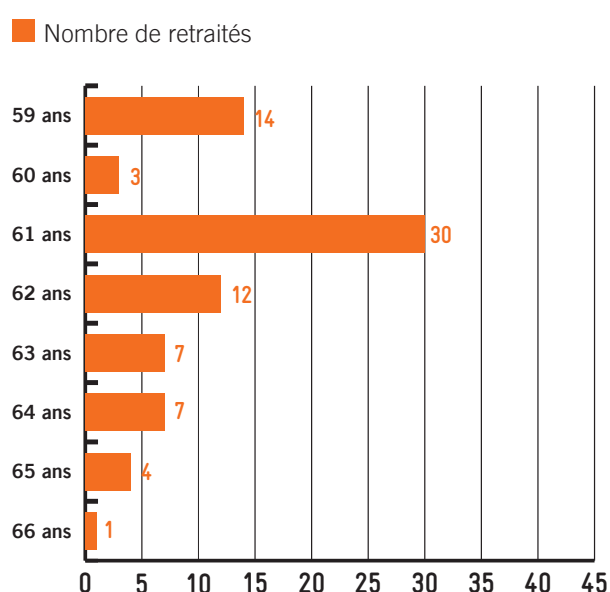
## Caractéristiques de la population des titulaires partis à la retraite (hors invalidité) en 2021

Concernant l'âge moyen de départ des agents à la retraite (hors invalidité), celui-ci diminue de 3 mois par rapport à 2020 (62 ans et 10 mois contre 63 ans et 1 mois en 2020). Ce phénomène n'est pas uniforme selon la catégorie observée. Ainsi, pendant que l'âge moyen des agents retraités des catégories A et C baissent respectivement de 6 mois chacun, celui de la catégorie B augmente de 1 an et 4 mois. Enfin en 2021, le doyen des retraités est âgé de 66 ans et 7 mois.

Au cours de l'année 2021, 2 agents sont partis à la retraite au titre de la catégorie active et 14 dans le cadre d'une carrière longue (9 hommes et 5 femmes).

Le profil type de l'agent retraité (hors invalidité) est un homme (42%), appartenant à la filière technique (30%) et de catégorie C (66%).

Enfin, 2 départs à la retraite pour invalidité (parmi la population en activité) ont été recensés en 2021.



	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Âge moyen
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Administrative	3	5	8		3	3	1	8	9	4	16	20	62 ans et 9 mois
Technique				3		3	20	9	29	23	9	32	62 ans et 7 mois
Médico-sociale		3	3					10	10		13	13	62 ans et 11 mois
Culturelle	2	3	5		3	3				2	6	8	64 ans et 6 mois
Autres				1		1	2		2	3		3	62 ans et 9 mois
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>50</b>	<b>32</b>	<b>44</b>	<b>76</b>	<b>62 ans et 10 mois</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>63 ans</b>			<b>63 ans et 10 mois</b>			<b>62 ans et 7 mois</b>			<b>62 ans et 10 mois</b>			

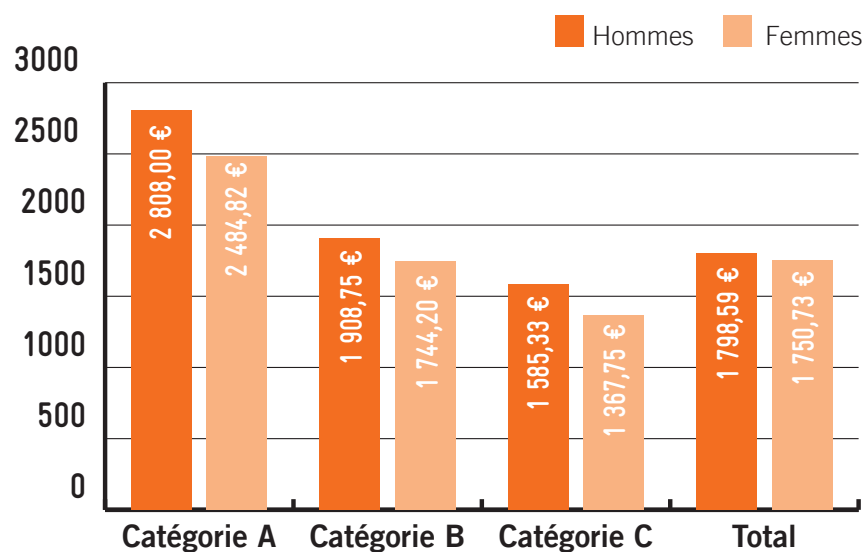
**Le montant brut moyen des pensions des agents partis en 2021 s'élève à 1 771,76€.** Cela représente une hausse de 2,9% entre 2020 et 2021. Cette croissance des pensions touche l'ensemble des filières et notamment la filière culturelle avec une hausse des pensions de 362,17€. Cette variation dépend fortement de la structure des effectifs partants par catégorie et filière.

En effet, le montant des pensions versé reste très variable en fonction de la catégorie et de la filière auxquelles appartiennent les agents de la ville de Bordeaux. Comparativement à l'année 2020, la part des retraités de catégorie A a fortement augmenté (21,1% contre 17,1%) au détriment des catégories B et C (-2,6 pts et -1,3 pt).

## Montant brut moyen des pensions des agents partis en 2021

	Filière	Catégorie			Pension moyenne
		A	B	C	
Pension brute moyenne	Administrative	2 735,88 €	1 930,00 €	1 306,83 €	2 045,82 €
	Technique		1 979,33 €	1 536,04 €	1 587,19 €
	Médico-sociale	1 944,00 €		1 412,00 €	1 534,77 €
	Culturelle	2 711,50 €	1 465,50 €		2 296,17 €
	Autres		1 697,00 €	1 709,00 €	1 705,00 €
Pension nette moyenne	Administrative	2 487,13 €	1 755,00 €	1 188,32 €	1 860,01 €
	Technique		1 799,67 €	1 396,48 €	1 443,00 €
	Médico-sociale	1 767,67 €		1 283,90 €	1 395,54 €
	Culturelle	2 462,75 €	1 332,50 €		2 086,00 €
	Autres		1 543,00 €	1 554,00 €	1 550,33 €
<b>Pension brute moyenne toutes filières</b>		<b>2 571,00 €</b>	<b>1 817,33 €</b>	<b>1 476,54 €</b>	<b>1 771,76 €</b>
<b>Pension nette moyenne toutes filières</b>		<b>2 336,73 €</b>	<b>1 652,44 €</b>	<b>1 342,48 €</b>	<b>1 610,72 €</b>

## Comparatif des pensions brutes par catégorie et genre



Globalement, l'étude comparative des pensions brutes perçues par genre laisse apparaître un écart net en faveur des hommes. Malgré une répartition par catégorie avantageuse pour les femmes, avec un taux de catégorie C important chez les hommes (71,9% contre 61,4% chez les femmes), leurs pensions sont en deçà de celles des hommes dans toutes les catégories.

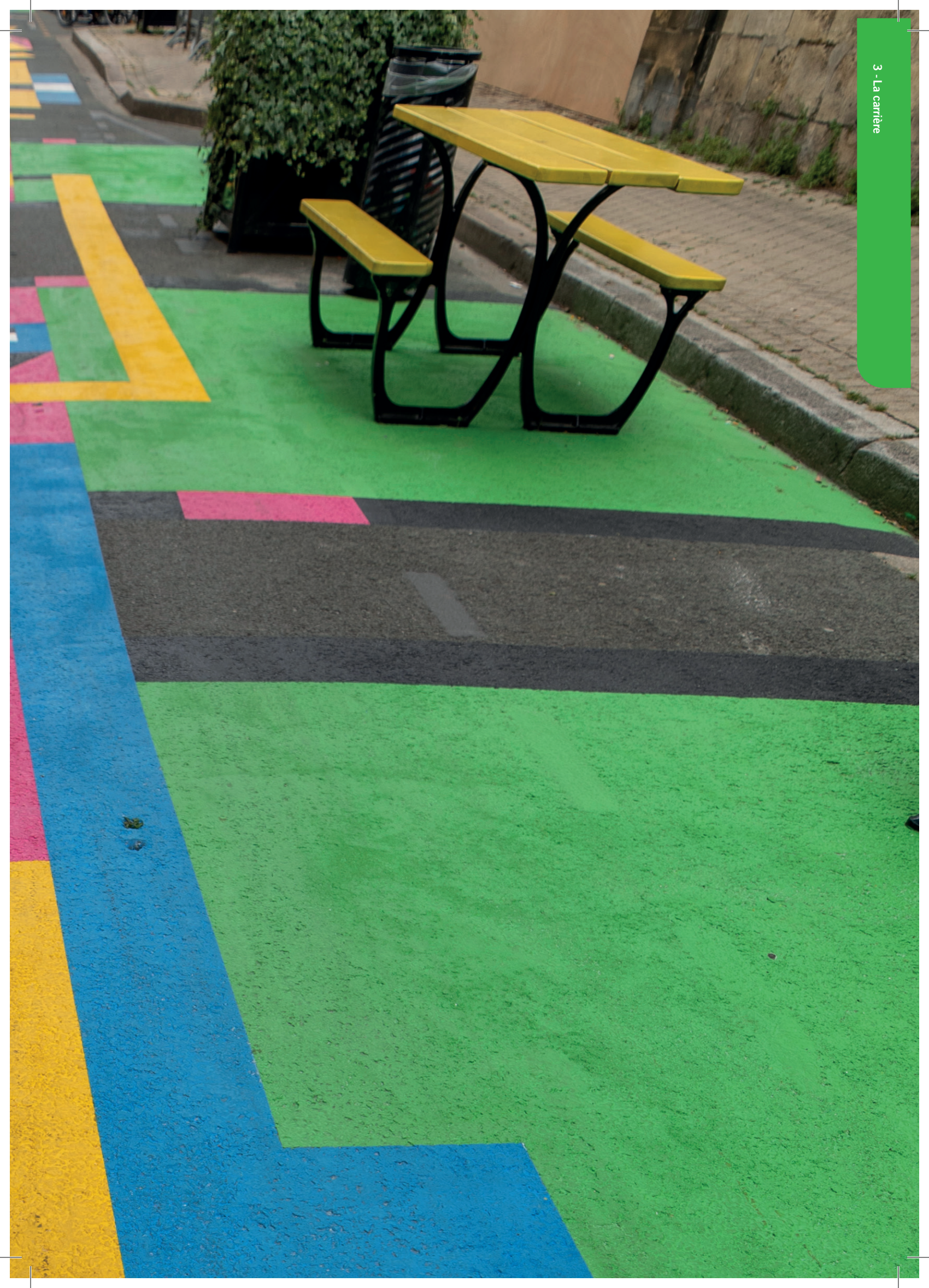






# La carrière







# Chiffres-clés 2021

- > 121 agents titularisés dont 88 femmes
- > 1 323 avancements d'échelon
- > 328 agents bénéficiaires d'un avancement de grade
- > 46 agents inscrits sur liste d'aptitude suite à promotion interne
- > 5 sanctions disciplinaires



# Le déroulement de carrière

## Les titularisations

Au cours de l'année 2021, **121 agents dont 72,7% de femmes ont été titularisés contre 167 en 2020.**

Concernant les agents contractuels, 56 d'entre eux ont été nommés stagiaires dans l'année (40 femmes et 16 hommes) dont 46 à l'issue d'un remplacement, 1 contractuel en tant que lauréat d'un concours et 9 suite à un contrat à durée déterminée.

	Hommes	Femmes	Total
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	33	88	121
Prorogation de stage	1	8	9
Refus de titularisation		2	2
Agents contractuels titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaires			0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs handicapés)			0
Agents contractuels (sur emplois permanents) nommés stagiaires dans l'année	12	34	46
Agents contractuels (sur emplois non-permanents) nommés stagiaires dans l'année	4	6	10
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>138</b>	<b>188</b>

## L'évolution de carrière

**Précision :** l'évolution de carrière permet de suivre le nombre d'agents ayant bénéficié d'une évolution de carrière que ce soit à travers un avancement d'échelon, de grade ou par la promotion interne.

**En 2021, 1 542 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière contre 1 626 en 2020.**

- 1 116 femmes soit 72,4%
- 426 hommes soit 27,6%
- 161 agents de catégorie A soit 10,4%
- 148 agents de catégorie B soit 9,6%
- 1 233 agents de catégorie C soit 80,0%

## Évolution de carrière par genre

	Évolution de carrière en 2021			Part de l'effectif fonctionnaire		
	Femmes	Hommes	TOTAL	Femmes	Hommes	TOTAL
Catégorie A	114	47	161	46,3%	43,5%	45,5%
Catégorie B	90	58	148	49,2%	48,7%	49,0%
Catégorie C	912	321	1 233	49,7%	44,6%	48,2%
<b>Total</b>	<b>1 116</b>	<b>426</b>	<b>1 542</b>	<b>49,3%</b>	<b>45,0%</b>	<b>48,0%</b>

## Progression dans la carrière par Direction générale et genre

Direction générale	Genre		Total
	Femmes	Hommes	
Cabinet du maire et rattachement	22	18	40
Direction générale de l'éducation sport et société	749	119	868
Direction générale proximité et relations avec les populations	76	130	206
Direction générale des affaires culturelles	165	102	267
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	104	57	161
<b>Total</b>	<b>1 116</b>	<b>426</b>	<b>1 542</b>

## Progression dans la carrière par Direction générale et catégorie

Direction générale	Catégorie			Total
	A	B	C	
Cabinet du maire et rattachement	5	8	27	40
Direction générale de l'éducation sport et société	65	33	770	868
Direction générale proximité et relations avec les populations	17	21	168	206
Direction générale des affaires culturelles	63	70	134	267
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	11	16	134	161
<b>Total général</b>	<b>161</b>	<b>148</b>	<b>1 233</b>	<b>1 542</b>

## Les avancements d'échelon

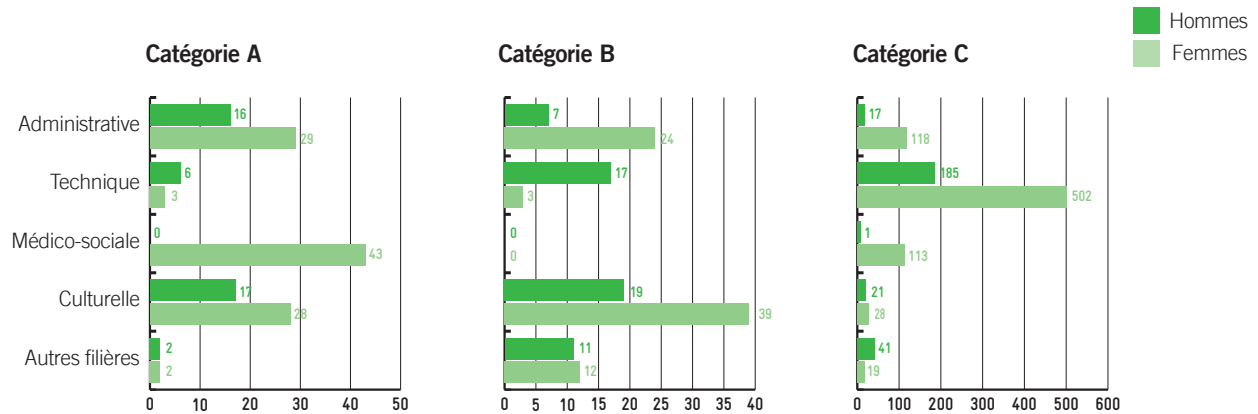
**Précision** : l'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur à l'intérieur d'un même grade.

Le statut particulier de chaque corps ou cadre d'emploi prévoit une durée de services nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur. Le cadencement est défini depuis le déploiement de la réforme des Parcours Professionnelles, Carrières et Rémunérations (PPCR) pour une durée interéchelon unique.

**En 2021, 1 323 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 1 479 en 2020.**

- 963 femmes soit 72,8%
- 360 hommes soit 27,2%
- 146 agents de catégorie A soit 11%
- 132 agents de catégorie B soit 10%
- 1 045 agents de catégorie C soit 79%

## Répartition des avancements d'échelon par catégorie, filière et genre



## Répartition des avancements d'échelon par direction générale et genre

Direction générale	Genre		Total
	Femmes	Hommes	
Cabinet du maire et rattachement	17	17	34
Direction générale de l'éducation sport et société	642	95	737
Direction générale proximité et relations avec les populations	65	108	173
Direction générale des affaires culturelles	156	95	251
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	83	45	128
<b>Total</b>	<b>963</b>	<b>360</b>	<b>1 323</b>

## Les avancements de grade

**Précision :** l'avancement de grade est le passage d'un grade à un autre à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Chaque statut particulier fixe les conditions à remplir pour prétendre à un avancement de grade (l'âge, l'ancienneté, l'exercice préalable de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité, etc.). L'avancement de grade peut intervenir après la réussite à un examen ou un concours professionnel ou au choix de la collectivité. Les ratios d'avancement sont fixés par l'assemblée délibérante. Les fonctionnaires choisis par l'administration (dans le cas de l'avancement au choix et après examen professionnel) sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement. L'inscription à ce tableau ne vaut pas nomination dans le grade supérieur.

**En 2021, 328 agents ont bénéficié d'un avancement de grade contre 276 en 2020**

- 245 femmes soit 74,7%
- 83 hommes soit 25,3%
- 28 agents de catégorie A soit 8,6%
- 26 agents de catégorie B soit 7,9%
- 274 agents de catégorie C soit 83,5%
- 328 promus en 2021, soit un taux de promotion de 44,8%
- 276 promus en 2020, soit un taux de promotion de 36,1%

## Répartition des avancements de grade en 2021 par catégorie, genre et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	2	7	4	12	6	27	12	46
Filière technique	1		1	2	54	134	56	136
Filière médico-sociale	1	7			1	42	2	49
Filière culturelle	5	4		1	2	2	7	7
Autres filières		1	2	4	4	2	6	7
<b>Toutes filières</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>67</b>	<b>207</b>	<b>83</b>	<b>245</b>
Âge moyen	47 ans et 11 mois	48 ans et 8 mois	44 ans et 7 mois	48 ans	44 ans et 6 mois	45 ans et 7 mois	44 ans et 10 mois	46 ans

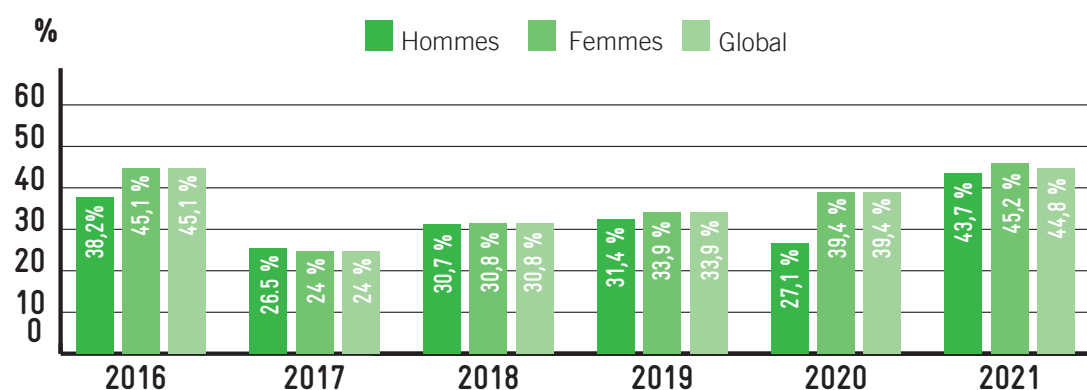
Pour rappel, la structure par catégorie de l'effectif permanent au 31 décembre 2021 est la suivante :

- 12,8% agents de catégorie A
- 9,8% agents de catégorie B
- 77,4% agents de catégorie C

## Politique de promotion en matière d'avancement de grade en 2021 par catégorie et filière (ratio promu/promouvables)

	Administrative	Technique	Culturelle	Médico-sociale	Autres filières	Total général
<b>A</b>	56,3%	50%	64,3%	61,5%	100,0%	60,9%
Femmes	63,6%	0%	100,0%	58,3%	100,0%	65,5%
Hommes	40,0%	100,0%	50,0%	100,0%		52,9%
<b>B</b>	40,0%	60,0%	33,3%		54,6%	44,1%
Femmes	37,5%	100,0%	50,0%		57,1%	44,2%
Hommes	50,0%	33,3%			50,0%	43,8%
<b>C</b>	42,3%	41,1%	30,8%	67,2%	40,0%	43,7%
Femmes	40,9%	40,6%	40,0%	66,7%	33,3%	44,0%
Hommes	50,0%	42,5%	25,0%	100,0%	44,4%	42,7%
<b>Total général</b>	<b>43,3%</b>	<b>41,4%</b>	<b>46,7%</b>	<b>66,2%</b>	<b>48,2%</b>	<b>44,8%</b>
Femmes	42,2%	40,8%	63,6%	65,3%	50,0%	45,2%
Hommes	48,0%	42,8%	36,8%	100,0%	46,2%	43,7%

## Taux de promotion par genre depuis 2016



## Les promotions internes

**Précision :** la promotion interne correspond à un recrutement qui permet l'accès à un cadre d'emplois supérieur. Elle peut s'effectuer au choix ou après examen professionnel à titre exceptionnel par rapport au recrutement par voie de concours.

Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil telles que par exemple des conditions d'âge, d'ancienneté dans son cadre d'emplois et/ou dans son grade, des conditions d'emploi, des conditions de formation, etc.

Ces conditions doivent être remplies au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a conduit les collectivités territoriales et les établissements publics à déterminer leurs Ligne Directrices de Gestion (LDG), autrement dit à établir leur stratégie en matière de ressources humaines, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Dans ce cadre, en 2021 les promotions internes s'apparentent désormais à des recrutements et supposent que les agents fassent acte de candidature.

Les agents proposables peuvent s'ils le souhaitent se porter candidats à un cadre d'emplois ouvert dans le cadre de la campagne de promotion interne. Les candidats retenus lors d'une présélection seront convoqués pour passer un entretien.

Au cours de l'année 2021, **46 agents de la ville de Bordeaux ont été inscrits sur liste d'aptitude suite à promotion interne**, parmi eux 3 étaient lauréats d'un examen professionnel.

- 24 femmes soit 52,2%
- 22 hommes soit 47,8%
- 4 agents de catégorie A soit 8,7%
- 6 agents de catégorie B soit 13,0%
- 36 agents de catégorie C soit 78,3%
- 1 517 proposables en 2021, soit un taux de promotion de 3,0%
- 1 406 proposables en 2020, soit un taux de promotion de 3,6%

### Répartition des promotions internes par filière, genre et catégorie

	Filière administrative		Filière technique		Filière animation		Filière culturelle		Toutes filières	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A		3						1	3	1
Catégorie B	1	1	1			1		2	2	4
Catégorie C			17	19					17	19
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>18</b>	<b>19</b>		<b>1</b>		<b>3</b>	<b>22</b>	<b>24</b>



## Âge moyen par catégorie et genre

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Toutes catégories
Femmes	47 ans	51 ans et 6 mois	45 ans et 6 mois	46 ans et 7 mois
Hommes	49 ans et 4 mois	48 ans et 6 mois	45 ans et 8 mois	46 ans et 5 mois
<b>Global</b>	<b>48 ans et 9 mois</b>	<b>50 ans et 6 mois</b>	<b>45 ans et 7 mois</b>	<b>46 ans et 6 mois</b>

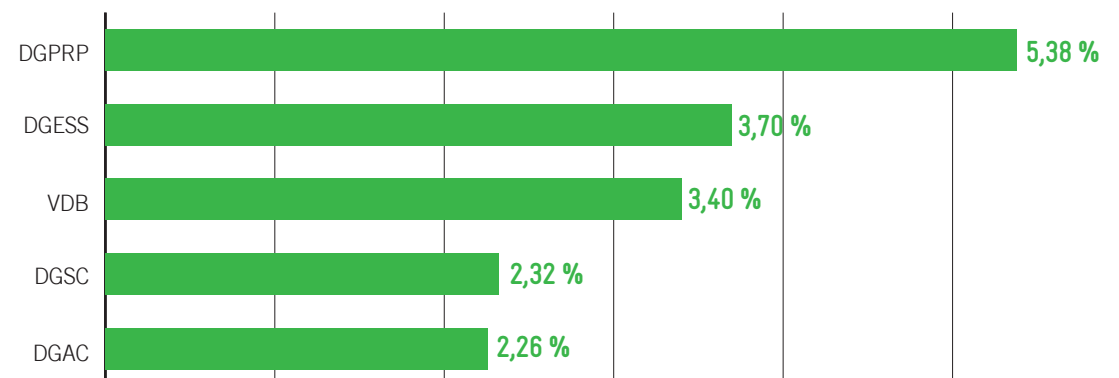
## Répartition des promotions internes par Direction générale et genre

	Promotions internes		
	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du maire et rattachement	1	1	2
DG de l'éducation sport et société	14	8	22
DG proximité et relations avec les populations	2	9	11
DG des affaires culturelles	4		4
DG des solidarités et de la citoyenneté	3	4	7
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>46</b>

## Taux de promotion interne par catégorie et genre

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femmes	0,7%	1,3%	3,7%	2,5%
Hommes	3,1%	0,8%	9,3%	4,1%
<b>Total général</b>	<b>1,6%</b>	<b>1,1%</b>	<b>5,1%</b>	<b>3,0%</b>

## Taux annuel moyen de promotion interne entre 2017 et 2021



# Les sanctions disciplinaires et abandons de poste

Seuls les dossiers disciplinaires ayant abouti et ayant été notifiés en 2021 ont été portés sur le tableau récapitulatif. Il est confirmé que les agents font régulièrement valoir leur droit de recours auprès du tribunal administratif.

## Dossiers disciplinaires traités et notifiés en 2020-2021

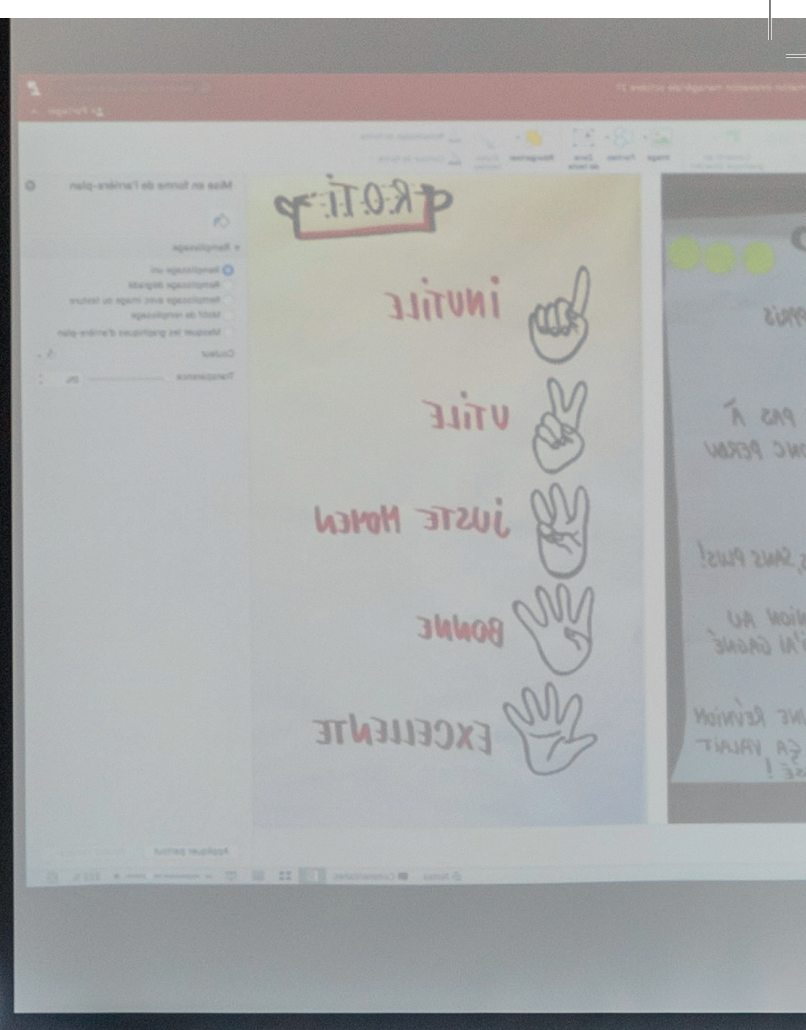
DÉSIGNATION	2020	2021
Lettres d'observations	0	1
Retenues sur salaire	0	0
<b>Total pré-discipline</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	15	5
Sanctions 2 <sup>e</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>e</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>e</sup> groupe	0	0
<b>Total des sanctions</b>	<b>15</b>	<b>5</b>
Licenciements	0	2
<b>Total licenciements</b>	<b>0</b>	<b>2</b>
Radiations abandons de poste	1	2
<b>Total radiations abandon de poste</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Le nombre de sanctions a fortement diminué sur l'année avec une baisse de 66,7% comparativement à 2020.

Plus précisément au cours de l'année 2021, 5 sanctions du 1<sup>er</sup> groupe ont été prononcées à l'encontre d'agents fonctionnaires, stagiaires ou contractuels. Les principaux motifs de sanction sont la qualité de service (désobéissance hiérarchique, absence régulière) qui sont au nombre de 3, une sanction concerne les incorrections, violences, insultes, harcèlement moral et la dernière sur la consommation de produit illicite sur le lieu de travail.



# Évaluation et développement des compétences







**PRO.TIP**

**INUTILE.** JE N'AI RIEN APPRIS  
J'AI PERDU MON TEMPS!

**UTILE** MAIS FA NE VALAIT PAS  
VOUS LE TEMPS PERDÉ. J'AI PENSÉ  
QU'IL M'AVAIT PAS  
DU TEMPS!

**JUSTE MOYEN**  
JE N'AI PAS PERDU MON TEMPS, MAIS  
J'AI GAGNÉ UN TEMPS.

**BONNE VOIR** UNE RÉUNION  
DÉBUTER DE LA MONTÉE, J'AI GAGNÉ  
PLUS QUE LE TEMPS PERDÉ!

**EXCELLENTE** VOIR UNE RÉUNION  
SUPER BÉNÉFICIAIRE ++ FAI  
PLUS QUE LE TEMPS PERDÉ!



# Chiffres-clés 2021

> Taux de retours de l'entretien professionnel : 83%

> 198 agents de la ville de Bordeaux suivis par le Centre conseil en évolution professionnelle

> 7 750,5 jours de formation dont 57,5% délivrés par le CNFPT

- 17,1% des jours pour les catégories A
- 12,3% des jours pour les catégories B
- 70,6% des jours pour les catégories C
- 87% des formations sont des formations obligatoires

> Dépenses de formation : 1 253 371 €





## L'entretien professionnel

De nouvelles dispositions réglementaires sont venues modifier des années de pratique dans la fonction publique territoriale en remplaçant définitivement la note annuelle chiffrée par un entretien annuel d'évaluation non chiffrée.

Cet entretien s'appuie sur le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux et le décret 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale qui en déterminent le régime juridique.

Ainsi, l'appréciation de la valeur professionnelle des agents est fondée sur un entretien professionnel annuel. Cet entretien donne lieu à un compte-rendu auquel l'agent peut apporter des observations et dont il peut demander la révision. L'entretien professionnel est pris en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne des fonctionnaires et la réévaluation de la rémunération des agents contractuels en CDI ou en CDD de plus d'un an.

## Bilan de la campagne d'évaluation 2021

La campagne d'appréciation de la valeur professionnelle annuelle des agents de la ville de Bordeaux s'est déroulée du 15 novembre 2021 au 31 janvier 2022. La durée initiale de son déroulement, prévue sur deux mois, a été allongée pour prendre en compte les incidences de la crise sanitaire sur le fonctionnement des services durant cette période.

Les évaluations annuelles constituent depuis la mise en place des lignes directrices de gestion des documents porteurs d'enjeux forts en matière de carrière sur les trois dernières années.

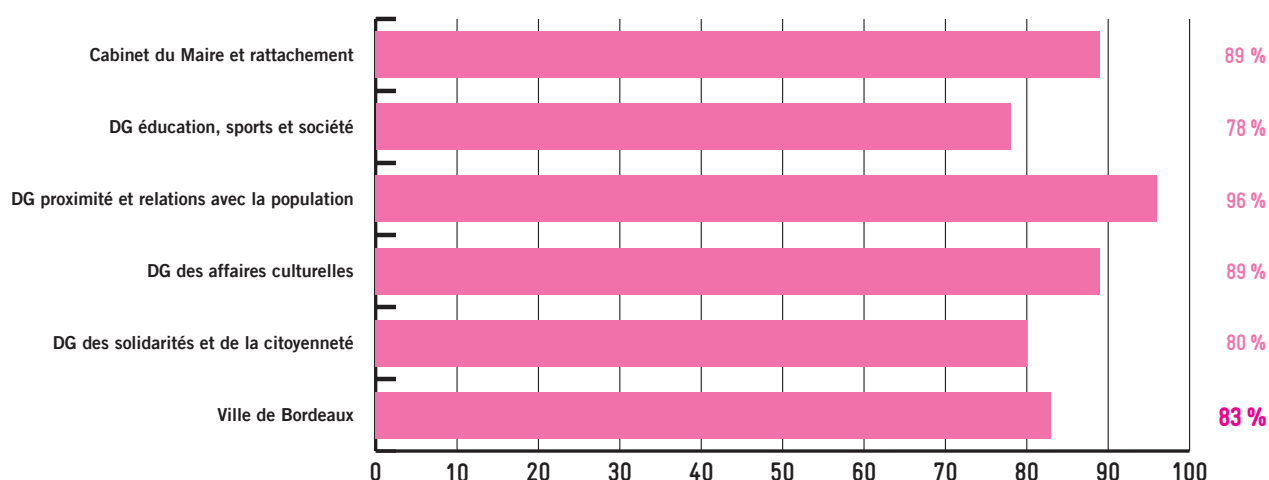
L'effectif de la ville de Bordeaux éligible à l'évaluation s'élève en 2021 à 3 412 agents.

## Taux de retour des comptes rendus d'entretiens professionnels

Les chiffres qui suivent ont été arrêtés au 29 mars 2022, soit un mois avant le bilan produit pour 2020 (28 avril 2021).

Le taux de retour est calculé en rapport avec le nombre de personnes éligibles à l'évaluation, tout comme le taux de réalisation des entretiens annuels. Ce dernier permet de valoriser le nombre de personnes ayant été reçues par leur encadrant dans le cadre de l'appréciation annuelle en 2021, ce temps étant considéré par la collectivité comme un acte fort de la relation managériale.

Le taux global de retour des comptes rendus d'évaluation est de 83%, contre 82% en 2020. Le taux de réalisation des entretiens identifie quant à lui les agents qui ont bénéficié d'un temps d'échange avec leur encadrant, y compris pour ceux dont l'objectif était la préparation de l'année à venir. Au 29 mars, il était de 75%, contre 72% en 2020. Enfin, la direction générale proximité et relations avec la population a un taux de retour 2021 proche de 100 %.



## Taux de commentaires parmi les supports retournés

Le renseignement de cette rubrique par l'agent peut traduire l'envie de ce dernier d'être acteur de son évaluation et son souhait d'apporter une vision globale finale à l'issue de l'exercice. Il convient de noter qu'un même agent peut mentionner plusieurs types de commentaires (positif, négatif ou autre). Dans ce cas, le commentaire est indiqué comme composé de deux analyses différentes. C'est la raison pour laquelle le nombre de commentaires est supérieur au nombre d'agents.

Sur les 2 821 comptes rendus d'entretien retournés, 24% des agents ont rédigé un commentaire (contre 32% en 2020). De façon plus précise, 13% des agents font état de commentaires positifs, 4% de commentaires négatifs et 8% dits «autres».

	2021
Effectif	3 412
Nombre de comptes rendus d'entretiens retournés	2 821
Taux de commentaires	24%
Commentaires positifs (en %)	13%
Commentaires négatifs (en %)	4%
Autres commentaires (en %)	8%

## Souhaits d'évolution exprimés

En 2021, seuls 11 % des agents contre 18% l'an passé ont exprimé lors de l'entretien annuel leur souhait de mobilité interne, externe ou autre, soit en nombre 360.

	Effectif concerné	Souhait de mobilité	% de souhait de mobilité
Cabinet du Maire et rattachement	89	8	10%
DG éducation, sports et société	1 838	173	9%
DG proximité et relations avec la population	432	80	19%
DG des affaires culturelles	707	56	8%
DG des solidarités et de la citoyenneté	346	43	12%
Ville de Bordeaux	3 412	360	11%

# L'évolution professionnelle en 2021

Créé au 1<sup>er</sup> janvier 2016, le Centre conseil en évolution professionnelle (CEP) accompagne les agents sur postes permanents de Bordeaux Métropole, de la ville de Bordeaux et du Centre Communal d'Action Sociale (CCAS).

Cet accompagnement s'inscrit dans un cadre législatif et notamment dans le cadre de la Loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale (« *Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.* ») et de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique qui précise que « *Tout fonctionnaire peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel, notamment dans le cadre du conseil en évolution professionnelle.* ».

Ce centre a pour objectif de mettre en œuvre une politique d'orientation professionnelle des agents en corrélation avec les besoins de l'organisation et ce en coordination avec les politiques de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs, de formation et d'évaluation professionnelle.

Il a pour mission de conseiller les agents qui le souhaitent dans leur projet d'évolution professionnelle.

Cette démarche de conseil individualisé est globale, en proposant un accompagnement jusqu'à la mise en œuvre opérationnelle du projet d'évolution.

**En effet, elle est constituée de 3 étapes :**

- la réalisation d'un diagnostic des ressources,
- la détermination d'hypothèses d'évolution professionnelle,
- la construction et la mise en œuvre d'un plan d'action.

## Activité du centre

	Ville de Bordeaux	
	2020	2021
Nombre d'agents accompagnés	185	198
Nombre d'entretiens	458	567

L'année 2021, marquée par la poursuite de la crise sanitaire liée à la Covid-19, a nécessité de poursuivre l'adaptation des modalités d'organisation du travail en proposant des accompagnements en présentiel ou en distanciel.

L'objectif a été d'adapter les pratiques pour répondre aux enjeux du contexte sanitaire tout en maintenant la prestation de Conseil en Évolution Professionnelle et la qualité des accompagnements.

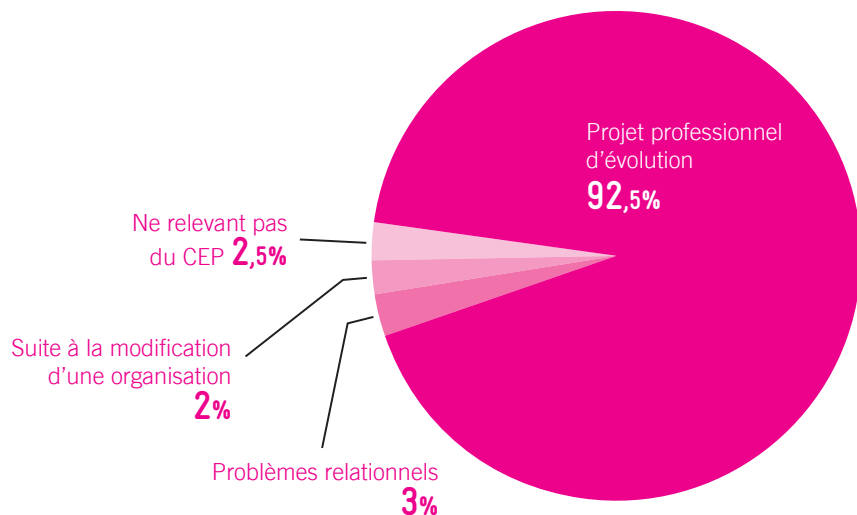
Au cours de l'année 2021, le centre Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) a accompagné, toutes entités confondues (Bordeaux Métropole, ville de Bordeaux et CCAS de Bordeaux), 479 agents et a réalisé 1 584 entretiens.

Par rapport à l'année 2020, ceci représente une augmentation de 6,4 % pour le nombre d'agents accompagnés et de 43,1 % pour le volume d'entretiens réalisés.

Parmi les agents accompagnés, 41,3% sont des agents de la ville de Bordeaux. Cette représentation proportionnelle des agents accompagnés au regard de leur entité d'appartenance est similaire à celle des années précédentes.

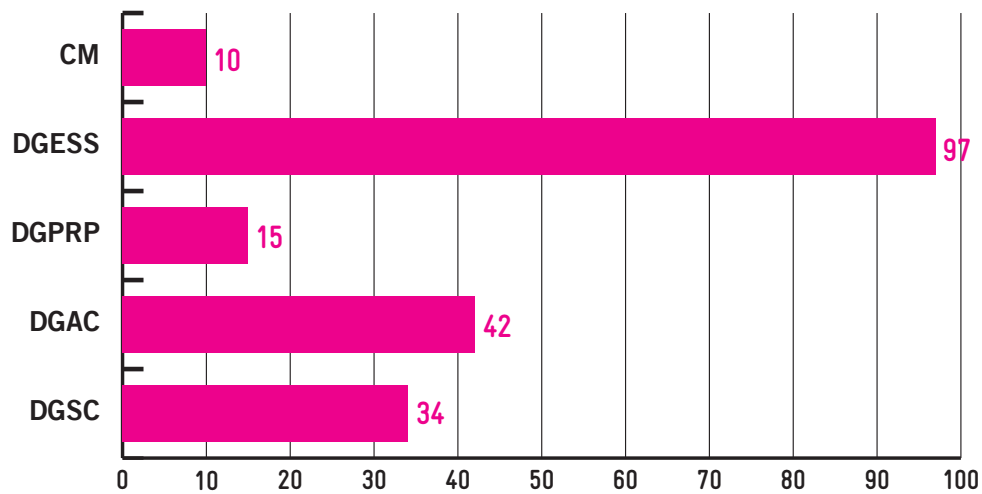
Au niveau de la répartition par catégorie, 15,7% sont de catégorie A, 13,1% de catégorie B et 71,2% de catégorie C. Dans 8 cas sur 10, ces agents sont des femmes.

## Éléments à l'origine des entretiens



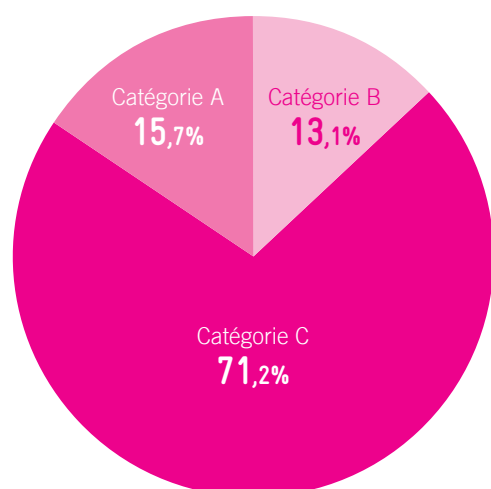
L'origine des demandes des agents (au niveau du motif principal) correspond pour 92,5% d'entre elles à un projet de mobilité en interne ou en externe et pour 3% à un problème relationnel (encadrement et/ou équipe).

## Répartition des suivis par Direction générale



## Typologie des agents suivis par catégorie

Au 31 décembre 2021, 94 agents sont sortis du dispositif, ce qui représente près de la moitié des agents accompagnés depuis le début de l'année. Parmi eux, 52,1% sont restés sur leur poste et ont trouvé une solution alternative (formation, communication, concours...) et 20,2 % sont sortis du dispositif dans le cadre d'une mobilité interne ou externe



## Motifs de sortie du dispositif

	Mobilité réussie	Agents accompagnés par le centre maladie	Pas de mobilité, mise en place d'actions, solutions en interne	Agents « non acteurs », ou ne souhaitant pas s'inscrire dans la démarche ou projet personnel	Autre : carrière, formation, autres priorités...	Total
2021	10	7	49	19	9	94
2020	11	9	64	15	7	106
2019	16	4	47	10	7	84

Parallèlement à ces accompagnements, le Centre conseil en évolution professionnelle a organisé un atelier métier « gestionnaire / chargé.e de projets RH ». Ainsi, 32 agents y ont participé et ont pu assister à une première partie de conférence puis à des échanges individuels avec les services RH représentés.



# État des lieux des formations en 2021

En 2021, les agents de la ville de Bordeaux ont suivi 7 750,5 jours de formation, dont 7 706,5 jours par les agents sur emploi permanent (soit 2,16 jours en moyenne par agent).

Concernant la typologie des formations suivies, celles prévues par les statuts particuliers représentent l'essentiel des jours sur l'année (87,2% des jours). À noter, un effondrement des jours de formation suivis dans le cadre de la préparation aux concours ou examens (2 jours en 2021 contre 214 en 2020).

**Précision** : les formations d'intégration et de professionnalisation concernant les fonctionnaires stagiaires et titulaires sont obligatoires. Ces formations visent à favoriser l'intégration des agents dans la fonction publique et à adapter et renforcer leurs compétences tout au long de leur carrière.

Ainsi, la formation d'intégration permet au fonctionnaire nouvellement nommé dans un cadre d'emplois d'acquérir les connaissances relatives à l'environnement territorial.

La formation de professionnalisation, quant à elle, permet au fonctionnaire de s'adapter à son emploi et de maintenir ses compétences à niveau tout au long de sa carrière. Elle comprend : la formation de professionnalisation au 1<sup>er</sup> emploi, la formation de professionnalisation tout au long de la carrière, la formation de professionnalisation en cas d'affectation sur un poste à responsabilité.

## Nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une formation dans l'année

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Total	Dont agents présents au 31/12
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	51	157	15	28	251	240
Catégorie B	71	102	7	10	190	180
Catégorie C	389	736	10	47	1 182	1 136
<b>Total</b>	<b>511</b>	<b>995</b>	<b>32</b>	<b>85</b>	<b>1 623</b>	<b>1 556</b>

## Typologie des formations suivies au cours de l'année

	Nombre total de journées de formation dispensées par				%
	CNFPT	Collectivité	Autres organismes	Total	
<b>&gt; Pour les agents occupant un emploi permanent</b>					
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	2			2	0,02%
Formation prévue par les statuts particuliers	4 254	610	1 855	6 719	86,69%
dont formation d'intégration	615		2	617	7,96%
dont formation de professionnalisation	3 635	610	1 853	6 098	78,68%
dont prise de poste à responsabilité	4			4	0,05%
Formation de perfectionnement	185	91,5	548	824,5	10,64%
Formation personnelle (hors congés formation)	4,0		157,0	161,0	2,08%
<b>Sous total</b>	<b>4 445</b>	<b>701,5</b>	<b>2 560</b>	<b>7 706,5</b>	<b>99,43%</b>
<b>&gt; Pour les agents occupant un emploi non permanent</b>					
Agents contractuels recrutés sur emploi saisonnier ou occasionnel	1	4	15,5	20,5	0,26%
Collaborateurs de Cabinet	7		13	20	0,26%
Apprentis / Services civiques	2,5	0,5	0,5	3,5	0,05%
<b>Sous total</b>	<b>10,5</b>	<b>4,5</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>0,57%</b>
<b>Total</b>	<b>4 455,5</b>	<b>706</b>	<b>2 589</b>	<b>7 750,5</b>	<b>100,00%</b>

Après une année de baisse importante des jours de formation (divisé par 2) en raison de la crise sanitaire, l'année 2021 est marquée par un rebond de la formation avec +70,5% jours.

## Typologie des formations suivies par les agents occupant un emploi permanent présents au 31/12 de l'année

	Nombre	%
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	2	0,03%
Formation prévue par les statuts particuliers	6 236	87,02%
Formation de perfectionnement	793	11,06%
Formation personnelle (hors congés formation)	136	1,89%
<b>Total</b>	<b>7 166</b>	<b>100,00%</b>

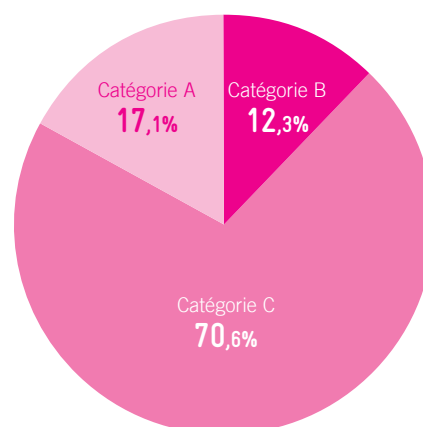
Les agents sur emploi permanent ont suivis 7 706,5 jours de formation au cours de l'année dont 7 166 pour ceux présents au 31 décembre de l'année.

## Répartition des jours de formation des agents sur emploi permanent formés par catégorie

L'étude de la répartition des jours de formation par catégorie montre que la part des jours de formation suivis par des agents de catégorie A enregistre une baisse de 5,7 points. Cependant, les agents de catégorie A restent ceux qui ont le plus recours aux formations avec 17,1% de jours pour un effectif de 12,8%.

Parallèlement, après deux années de baisse, on observe une hausse de la part des jours de formations suivies par les agents de catégorie C.

Les agents sur emploi non permanent ont également pu bénéficier de formations au cours de l'année 2021. Ainsi, 44 jours de formation ont été dispensés (contre 41,5 jours en 2020) à l'intention de contractuels sur emploi non permanent (46,6%), d'assistantes maternelles (45,5%) et pour les apprentis et service civique (7,9%).



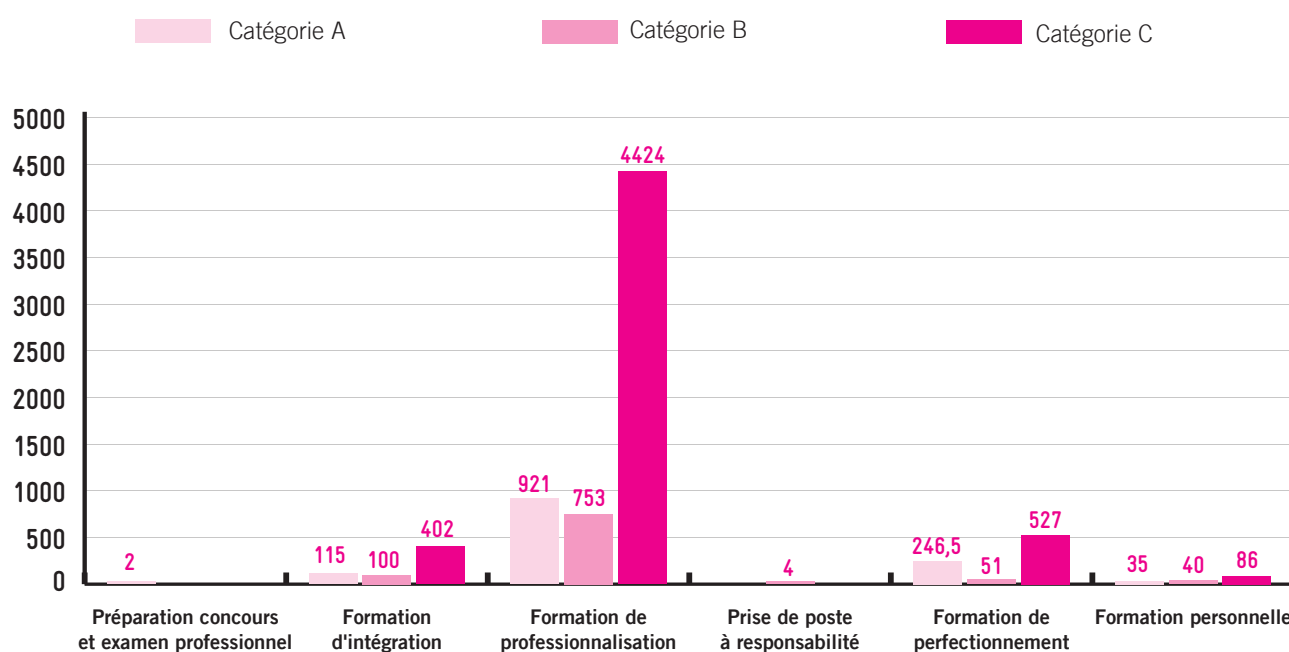
Soit au total **7 706,5** jours de formation dispensés auprès des agents occupant un emploi permanent en 2021

## Répartition des jours de formation par type de formation et catégorie hiérarchique

Concernant la nature des formations suivies, la plus grande part (7 cas sur 10) s'effectue dans le cadre de formations de professionnalisation destinées à accompagner les évolutions importantes du parcours de l'agent et à lui permettre de se perfectionner dans son activité professionnelle.

Le nombre de jours de préparation aux concours et examens est en forte baisse comparativement à 2020 (-212 jours). La formation de perfectionnement a connu une envolée sur l'année avec +433,5 jours.

Enfin, le nombre de jours pour formation d'intégration a quant à lui augmenté en 2021 (de 434 jours en 2020 à 617 jours en 2021).



# Bilan du plan de formation pluriannuel

Plan de formation	Nombre de jours stages inter	Nombre total de jours (inter + intra)	% par rapport au total de jours de formation
Achats / Marchés Publics	10	16	0,2%
Affaires juridiques	60,5	60,5	0,8%
Citoyenneté et population	61,5	63,5	0,8%
Com. / Information / Développement perso	28	28	0,4%
Communication institutionnelle	30,5	30,5	0,4%
Culture, archives et documentation	259	260	3,4%
Développement local	7	7,5	0,1%
Evolution professionnelle	140,5	140,5	1,8%
Finances et gestion financière	8	32,5	0,4%
Formation Initiale	124	124,0	1,6%
G.R.H. / Organisation	116,5	121	1,6%
Génie Technique / Environnement	45	47	0,6%
Hygiène et Sécurité / Santé	959,5	1 125,5	14,6%
Informatique / Bureautique	445,5	670,5	8,6%
Management	484,5	588	7,6%
Petit enfant, enfant et adolescent	696,5	699,5	9,1%
Repères et outils fondamentaux	892	999,5	13%
Restauration	22,5	22,5	0,3%
Social santé	190	190	2,5%
Sport et vie associative	25	25	0,3%
Sureté et sécurité dans la ville	2 398,5	2455	31,9%
<b>Total général</b>	<b>7 004,5</b>	<b>7 706,5</b>	<b>100%</b>

NB : le nombre total de jours inclus à la fois les stages inter et les stages intra ce qui explique la différence

La loi du 6 Août 2019 portant sur la transformation de la fonction publique a par ailleurs apporté des évolutions importantes en matière de formation avec notamment l'introduction de nouvelles obligations de formation, le renforcement de la mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique et le secteur privé (par la portabilité des droits CPF notamment). Le domaine de la formation a connu sur ces 2 dernières années de profondes mutations en particulier dans le domaine des techniques d'animation (e-learning, webinaire, vidéo pédagogique, MOOC ...).

Le plan d'orientation de la formation 2022-2024 s'articule autour de six axes stratégiques débouchant sur des actions de formation.

**Axe 1** - Accompagner les enjeux sociétaux et environnementaux

**Axe 2** - Soutenir des démarches publiques innovantes

**Axe 3** - Accompagner le développement des pratiques numériques

**Axe 4** - Favoriser des trajectoires dynamiques / Accompagner les parcours professionnels

**Axe 5** - Développer les compétences des encadrants / Former les encadrants

**Axe 6** - Promouvoir la qualité de vie au travail et préserver la santé et la sécurité des agents

# Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels

En 2021, le coût total des actions de formation s'élève à 1 253 370,84 € contre 984 230,95€ en 2020, soit une hausse de 27,3% entre 2020 et 2021.

	Montants pour l'année 2021
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	<b>737 534,72 €</b>
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	<b>15 130 €</b>
Autres organismes	<b>500 706,12 €</b>
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>1 253 370,84 €</b>







# La rémunération









# Chiffres clés 2021

- > Masse salariale 2021 : 148 685 332 €
- > Evolution masse salariale 2020/2021 : + 1,2%
- > Coût moyen budgétaire par agent : 41 590 €
- > Rémunération mensuelle brute moyenne 2021 : 2 547 €
- > 3 159 agents bénéficiaires du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement (RIFSEEP)
- > Montant versé de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA): 35 816 €
- > 231 bénéficiaires de la GIPA





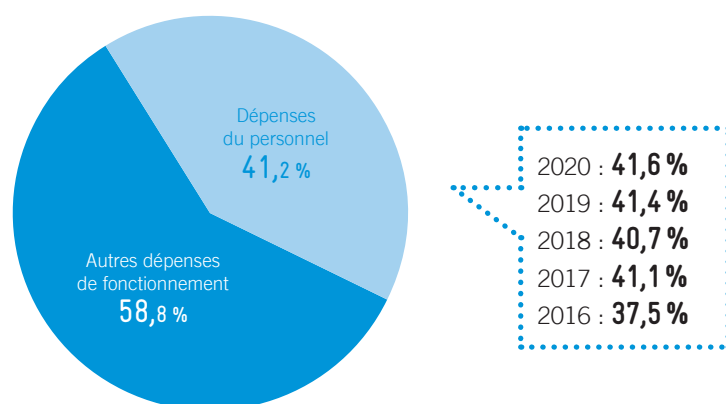
# Les dépenses de personnel et la masse salariale

## Les dépenses de personnel

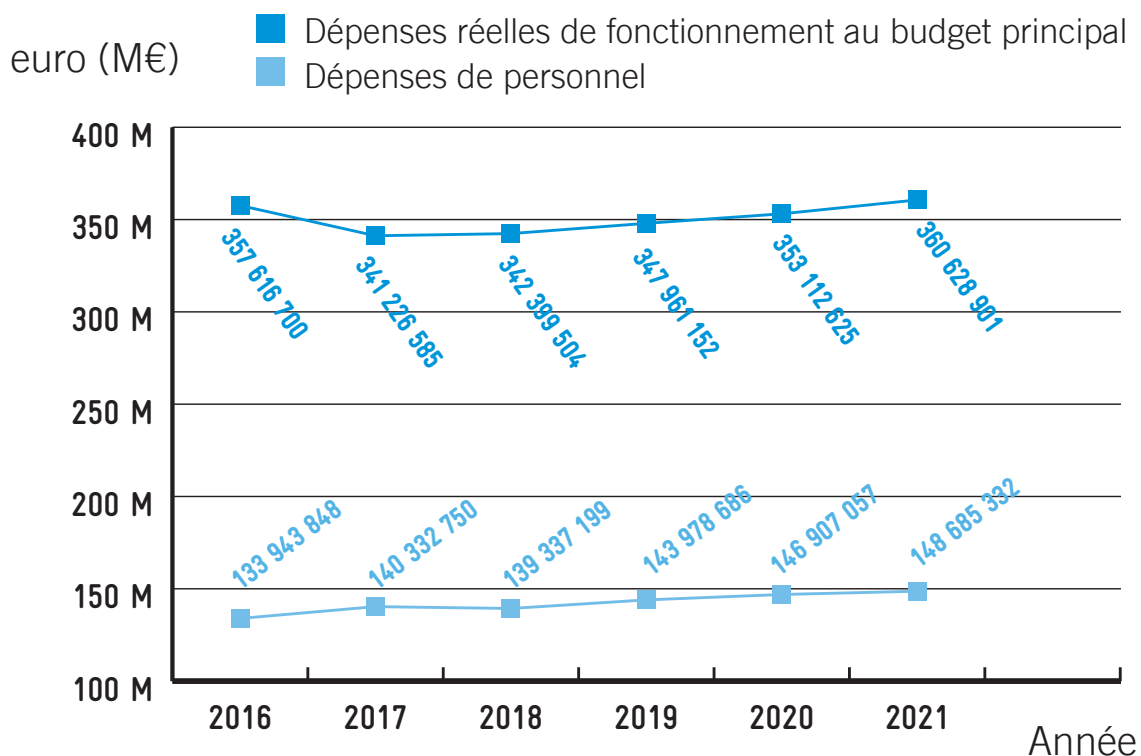
Globalement, les dépenses de personnel gérées par la direction des ressources humaines (1er poste des dépenses de fonctionnement) se sont élevées à 148,7 M€ en 2021, soit une progression limitée de +1,2 % par rapport à 2020 (146,9 M€).

Les éléments saillants concernant les dépenses de personnel en 2021 sont la priorisation dans les secteurs de la sécurité, de la solidarité, de l'enfance et de la démocratie permanente ainsi que le travail de réduction graduelle des écarts de primes entre filières débuté au cours de l'année.

### Dépenses de fonctionnement (budget principal)



## Évolution des dépenses de fonctionnement / de personnel



## La masse salariale

**Précision :** la masse salariale est composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles les rémunérations principales (le traitement indiciaire, les régimes indemnitaires, les primes et indemnités), les charges sociales et patronales, les impôts et les taxes assis sur les rémunérations. Cependant, d'autres dépenses connexes la composent qui ne sont pas en relation directe avec les salaires d'activité à proprement parler : elles correspondent, pour l'essentiel, à des prestations sociales.

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution de la masse salariale (chapitre 012 du budget principal) depuis 2017.

Années	Montant masse salariale	Variation en %	Effectif permanent moyen (hors DOF)	Variation en %
2017	140 332 750 €	+4,8%	3 383	
2018	139 337 199 €	-0,7%	3 411	+0,8%
2019	143 978 686 €	+3,3%	3 473	+1,8%
2020	146 907 057 €	+2,0%	3 510	+1,1%
2021	148 685 332 €	+1,2%	3 536	+0,7%

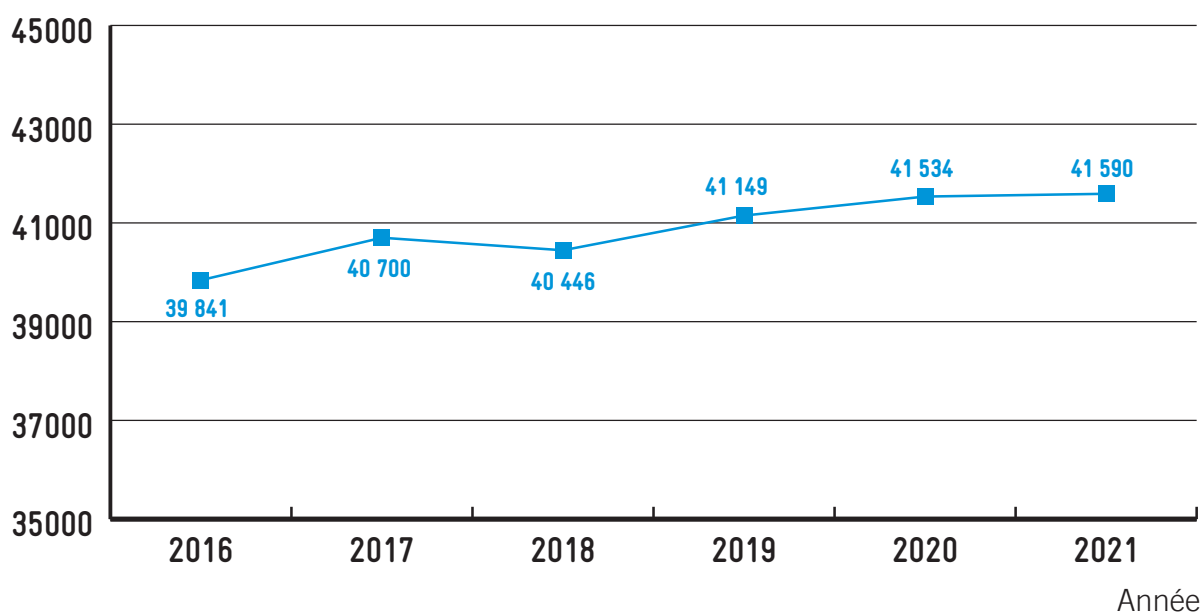
> **Les principaux facteurs d'évolution de la masse salariale sont :**

- L'augmentation des effectifs permanents qui représentent la moitié de l'évolution du budget (+1 171 K€).
- Les mesures catégorielles issues de l'application d'un texte général ou de décisions locales (poursuite de la mise en œuvre du **protocole sur les Parcours Professionnels, la Carrière et la Rémunération (PPCR)** transférant une partie du régime indemnitaire vers le traitement indiciaire, la prise en charge du jour de carence dans le cadre de la crise sanitaire, la GIPA ou encore la revalorisation du SMIC de 2,2%).
- L'augmentation du régime indemnitaire dans le cadre du contrat de progrès social (479 k€).
- Le démarrage de la montée en puissance d'une politique de développement de l'apprentissage et des emplois d'insertion.
- La diminution du recours au personnel temporaire (-438 k€).
- Le **Glissement Vieillesse Technicité (GVT)** fait évoluer la masse salariale (+ 322 k€).

**Précision :** Il s'agit de la prise en compte réglementaire de l'évolution de la carrière des agents, par la promotion interne, les avancements de grade et les avancements d'échelon. C'est l'impact sur la masse salariale des avancements de grade et d'échelon qui ont été prononcés sur l'année.

## Coût moyen budgétaire

Coût moyen par agent (€)

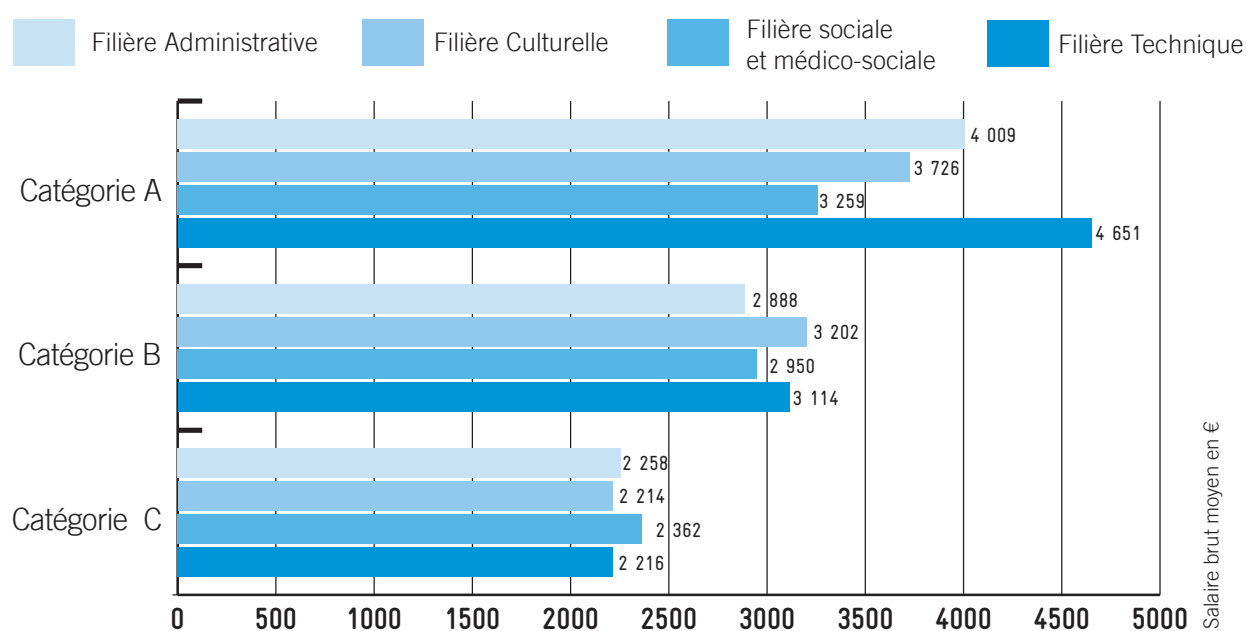


Le coût moyen budgétaire d'un agent en 2021 (masse salariale divisée par le nombre d'agents) s'élève à 41 590 € pour l'année considérée contre 41 534 € en 2020, soit une augmentation de 56 €.

# La rémunération des agents

## La rémunération mensuelle brute

### Rémunérations mensuelles brutes moyennes par catégorie et filière



### Répartition des rémunérations brutes mensuelles moyennes par filière, catégorie et genre

Rémunération brute moyenne	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière Administrative	3 936 €	4 157 €	2 848 €	3 019 €	2 262 €	2 233 €
Filière Culturelle	3 689 €	3 775 €	3 156 €	3 304 €	2 188 €	2 252 €
Filière Médico-sociale	3 254 €	3 370 €				
Filière Technique	4 054 €	4 811 €	2 973 €	3 135 €	2 141 €	2 381 €
<b>Total</b>	<b>3 626 €</b>	<b>4 049 €</b>	<b>3 027 €</b>	<b>3 182 €</b>	<b>2 197 €</b>	<b>2 358 €</b>



La rémunération mensuelle brute moyenne des agents de la ville de Bordeaux s'établit en 2021 à 2 547€ contre 2 485 € en 2020, soit une hausse de 2,5%.

Ce phénomène s'explique par :

- Un contexte sanitaire inédit qui est venu impacter les conditions de travail (travail à distance, autorisation spéciale d'absence, confinement) et indirectement la rémunération des agents à travers les indemnités et sujétions liées à leur présence. Un retour partiel à la normal a été observé sur 2021 comparativement à 2020 impliquant une évolution de la rémunération des agents.
- La mise en œuvre de l'ultime volet de la réforme « modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » (dite PPCR) qui concerne le transfert d'une partie du régime indemnitaire vers le traitement indiciaire d'une année ainsi que d'une revalorisation du SMIC en fin d'année.
- La revalorisation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans le cadre du contrat de progrès social. Cette revalorisation est intervenue à compter de septembre 2021.

## Rémunération brute moyenne par Direction générale et par catégorie

Direction générale	Rémunération moyenne brute en 2021			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Cabinet du Maire et rattachement	4 492 €	3 135 €	2 827 €	3 161 €
DG éducation, sports et société	3 571 €	2 788 €	2 222 €	2 369 €
DG proximité et relations avec la population	4 164 €	3 176 €	2 459 €	2 637 €
DG des affaires culturelles	3 822 €	3 134 €	2 278 €	2 875 €
DG des solidarités et de la citoyenneté	3 704 €	2 904 €	2 230 €	2 496 €
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>3 763 €</b>	<b>3 042 €</b>	<b>2 280 €</b>	<b>2 547 €</b>

## Évolution de la rémunération moyenne mensuelle

	Rémunération moyenne mensuelle
Année 2021	2 547 €
Année 2020	2 485 €
Année 2019	2 451 €
Année 2018	2 417 €
Année 2017	2 366 €

# Les heures supplémentaires rémunérées

**Précision :** les **heures supplémentaires** sont les heures faites à la demande du chef de service en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail effectif au-delà d'une certaine limite et de réduire la durée des repos quotidien et hebdomadaire en-deçà d'une certaine durée. Leur nombre est limité (25 heures maximum). Elles donnent lieu à repos compensateur ou indemnisation.  
Les **heures complémentaires** sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif de 35 heures.

## Répartition des heures supplémentaires rémunérées par Direction générale et genre

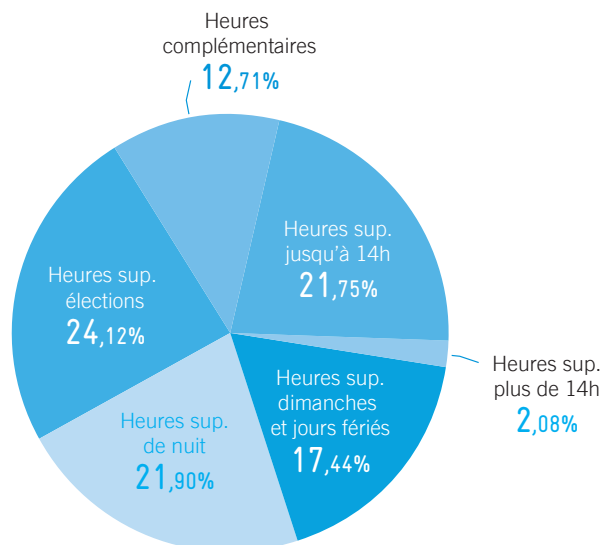
Pour la 2ème année consécutive, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires ayant donné lieu à rémunération est en baisse (-14,2%). Le montant versé de ces heures est en 2021 de 957 969,63€.

Dans 5 cas sur 10, ces heures supplémentaires concernent des femmes. La direction générale de l'éducation, sports et société est la plus génératrice d'heures supplémentaires (41,3% des heures) suivie par la direction générale proximité et relations avec les populations (28,3%).

À noter que sont ici incluses les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de l'organisation d'élections.

	Femmes	Hommes	Total	
			Nbre	%
Cabinet du maire et rattachement	1 573	2 706	4 279	7,7%
Direction générale de l'éducation, sports et société	20 806	2 036	22 842	41,3%
Direction générale proximité et relations avec les populations	2 200	13 425	15 625	28,3%
Direction générale des affaires culturelles	2 888	2 988	5 876	10,6%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	1 491	2 193	3 684	6,7%
Bordeaux métropole (cumul d'activité élection)	2 119	883	3 002	5,4%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>31 077</b>	<b>24 231</b>	<b>55 308</b>	<b>100,0%</b>

## Typologie des heures supplémentaires rémunérées



Les heures effectuées pour les élections et de nuit sont les plus fréquentes (24,12% et 21,90%). Les heures supplémentaires jusqu'à 14 heures arrivent ensuite avec 21,75% des heures rémunérées.

Concernant l'évolution de ces heures, on note une forte hausse des heures supplémentaires jusqu'à 14 heures de 13,4 points et en parallèle une forte baisse des heures complémentaires de 15,9 points.

## Répartition des heures supplémentaires rémunérées par genre et type

	Femmes	Hommes	Total		Rappel 2020
			Nbre	%	
Heures complémentaires	11 443	106	11 549	20,9%	36,8%
Heures sup. jusqu'à 14 heures	11 232	7 410	18 642	33,7%	20,3%
Heures sup. plus de 14 heures	645	666	1 311	2,4%	5,1%
Heures sup. dimanches et jours fériés	1 342	5 245	6 587	11,9%	11,2%
Heures sup. de nuit	637	6 182	6 819	12,3%	14,7%
Heures sup. élections	5 779	4 622	10 401	18,8%	11,8%
<b>Total</b>	<b>31 077</b>	<b>24 231</b>	<b>55 308</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

# Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

**Précision :** le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel) se définit comme un complément de rémunération.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est une part fixe déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste,
- le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, est une part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel.

## Répartition mensuelle de la partie fonction du RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place à la ville de Bordeaux en septembre 2018. En décembre 2021, le RIFSEEP concernait 3 159 agents, dont 8 agents sur 10 sont des agents de catégorie C, 11,7% de catégorie A et 8,8% de catégorie B. Dans plus de 8 cas sur 10, le poste occupé donne lieu à un RIFSEEP de collaborateur. Le montant du RIFSEEP versé en décembre pour sa partie fonction s'élève à 1 067 428,75 €.

Fonction	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emploi fonctionnel / adjoint au DG	5 400,00 €	5 400,00 €					10 800 €
Directeur	16 230,00 €	15 290,00 €					31 520 €
Responsable service / mission	21 592,57 €	75 527,44 €	4 159,00 €				101 279,01 €
Responsable de centre	11 566,00 €	30 198,01 €	18 513,00 €	20 080,00 €	6 000,00 €	1 827,00 €	88 184,01 €
Responsable d'unité		714,00 €	2 635,00 €	2 954,00 €	3 593,00 €	1 197,00 €	11 093,00 €
Responsable d'équipe			429,00 €	1 078,00 €	15 949,00 €	48 643,36 €	66 099,36 €
Collaborateur	29 744,00 €	65 058,48 €	30 663,00 €	63 294,11 €	148 005,62 €	421 688,16 €	758 453,37 €
<b>Total</b>	<b>84 532,57 €</b>	<b>192 187,93 €</b>	<b>56 399,00 €</b>	<b>87 406,11 €</b>	<b>173 547,62 €</b>	<b>473 355,52 €</b>	<b>1 067 428,75 €</b>

\*données paie décembre 2021



## Répartition mensuelle de la partie fonction du RIFSEEP par filière et catégorie

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nbre d'agents	Montant mensuel moyen	Nbre d'agents	Montant mensuel moyen	Nbre d'agents	Montant mensuel moyen	Nbre d'agents	Montant mensuel moyen
Administrative	163	808 €	89	533 €	328	255 €	580	453 €
Animation			6	462 €	14	244 €	20	310 €
Culturelle	65	734 €	103	507 €	134	249 €	302	441 €
Médico-sociale	59	703 €			169	368 €	228	455 €
Médico-technique	2	412 €	2	519 €			4	465 €
Sociale	56	584 €			108	301 €	164	398 €
Sportive	5	629 €	30	426 €	3	304 €	38	443 €
Technique	20	959 €	49	562 €	1 754	246 €	1 823	262 €
<b>Total général</b>	<b>370</b>	<b>748 €</b>	<b>279</b>	<b>515 €</b>	<b>2 510</b>	<b>258 €</b>	<b>3 159</b>	<b>338 €</b>

\*données paie décembre 2021

## Répartition de la partie expertise du RIFSEEP par filière et catégorie

Le RIFSEEP contient également une partie expertise qui valorise plusieurs fonctions (portage de projets stratégiques, expertise numérique, chargé de mission, responsable école ou encore la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes). Le montant alloué à cette partie expertise s'élève à 13 029€ en décembre 2021 et concerne 154 agents dont 80% dans le cadre d'une expertise poste à technicité rare.

Direction générale	Projet stratégique			Expertise numérique, chargé de mission, responsable école			Régie d'avances/recettes			Total		
	Nbre d'agents		Montant mensuel	Nbre d'agents		Montant mensuel	Nbre d'agents		Montant mensuel	Nbre d'agents		Montant mensuel
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Cabinet du maire et rattachement				3	1	400 €	2		120 €	5	1	520 €
DG de l'éducation, sports et société	1		100 €	109	7	9 223 €	3	2	406 €	113	9	9 729 €
DG proximité et relations avec les populations		1	100 €		1	100 €	1	1	110 €	1	3	310 €
DG des affaires culturelles	2	3	100 €	2	1	600 €	1	1	255 €	5	5	1 355 €
DG des solidarités et de la citoyenneté	1		500 €	5	2	800 €	2	2	215 €	8	4	1 115 €
<b>Ville de bordeaux</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>800 €</b>	<b>119</b>	<b>12</b>	<b>11 123 €</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>1 107 €</b>	<b>132</b>	<b>22</b>	<b>13 029 €</b>

\*données paie décembre 2021

# Le régime indemnitaire d'encadrement et de sujétions de la filière police municipale

Les agents appartenant à la filière police municipale ne sont pas concernés par la mise en place du RIFSEEP en 2021 mais ils bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique permettant de valoriser l'encadrement et la particularité de certains métiers telle que la pénibilité, l'expertise ou encore l'autonomie. En décembre 2021, ce régime indemnitaire concernait 136 agents de la police municipale pour un montant de 11 877€ contre 11 180€ en 2020.

Pour rappel, une revalorisation du régime indemnitaire des agents (sur emploi permanent) de catégorie C de la police municipale a été mise en place à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2021. Cette augmentation du régime indemnitaire s'élève à 75€ mensuel pour l'année 2021.

Fonction	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	Nbre d'agents		Montant mensuel	Nbre d'agents		Montant mensuel	Nbre d'agents		Montant mensuel	Nbre d'agents		Montant mensuel
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
Responsable de service												
- Adjoint au responsable de service - Responsable de centre - Responsable de brigade				1	1	300 €				1	1	300 €
- Adjoint au responsable de centre - Adjoint au responsable de brigade				1	6	910 €		11	1 428 €	1	17	2 338 €
Agent de la police municipale							29	87	9 239 €	29	87	9 239 €
<b>Total général</b>				2	7	1 210 €	29	98	10 667€	31	105	11 877 €

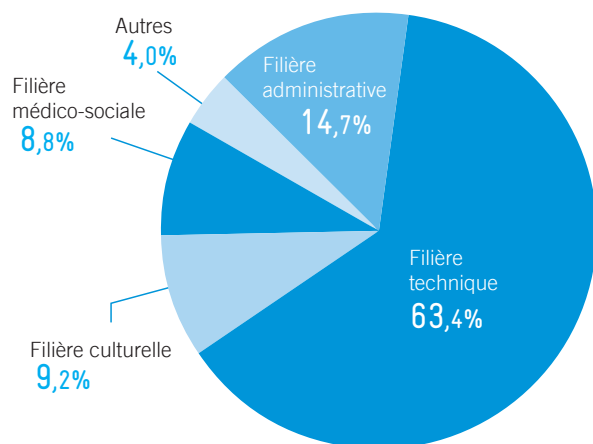
# La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

**Précision :** instaurée depuis 2008, la **garantie individuelle du pouvoir d'achat** (GIPA) a pour objectif de compenser la perte de pouvoir d'achat des personnels (fonctionnaires et agents non titulaires) dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), ainsi qu'aux militaires à soldes mensuelles et aux magistrats, Elle repose sur la comparaison, entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent et celle de l'indice des prix à la consommation hors tabac (I.P.C) en moyenne annuelle, sur une période de référence de quatre ans, Si le TIB a évolué moins vite que l'inflation, la garantie est mise en œuvre, Une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constatée est alors versée aux agents concernés, La GIPA est applicable pour **toutes les catégories A, B, et C.**

La période de référence fixée pour la mise en œuvre de la GIPA en 2021 est celle du 31/12/2016 au 31/12/2020. L'inflation moyenne sur la période considérée est évaluée à 3,78%. Cependant, la mise en place de l'accord dit PPCR impliquant une évolution des grilles indiciaires diminue l'impact de cette inflation.

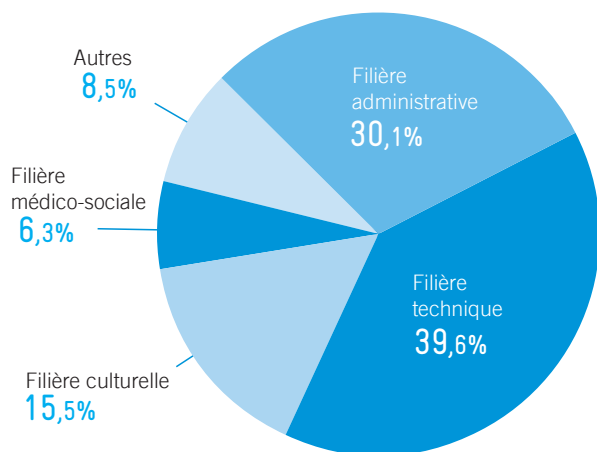
Le nombre de bénéficiaires de la GIPA enregistre une baisse en 2021 (251 contre 337 en 2020). Alors que le nombre d'agents bénéficiaires de la catégorie A et C est en baisse, celui de la catégorie B se stabilise (+1 agent).

## Typologie des bénéficiaires de la GIPA



	2018		2019		2020		2021	
	Nb d'agents	%	Nb d'agents	%	Nb d'agents	%	Nb d'agents	%
Catégorie A	12	80,0%	27	81,8%	35	10,4%	25	10,0%
Catégorie B	2	13,3%	5	15,2%	11	3,3%	12	4,8%
Catégorie C	1	6,7%	1	3,0%	291	86,4%	214	85,2%
<b>Total général</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>	<b>337</b>	<b>100%</b>	<b>251</b>	<b>100%</b>

## Répartition des montants versés par filière en 2021



## Bilan financier de la mise en œuvre de la GIPA depuis 2018

	2018		2019		2020		2021	
	Montant de la GIPA	Montant moyen de la GIPA	Montant de la GIPA	Montant moyen de la GIPA	Montant de la GIPA	Montant moyen de la GIPA	Montant de la GIPA	Montant moyen de la GIPA
Catégorie A	1 640 €	137 €	10 069 €	373 €	14 595 €	417 €	12 265 €	491 €
Catégorie B	226 €	113 €	2 844 €	569 €	2 506 €	228 €	4 294 €	358 €
Catégorie C	125 €	125 €	165 €	165 €	21 261 €	73 €	19 256 €	90 €
<b>Total général</b>	<b>1 992 €</b>	<b>133 €</b>	<b>13 078 €</b>	<b>396 €</b>	<b>38 363 €</b>	<b>114 €</b>	<b>35 816 €</b>	<b>143 €</b>

Parallèlement à la baisse du nombre de bénéficiaires de la GIPA entre 2020 et 2021, le montant global versé a diminué de 6,6% sur la période. Cependant, on constate que le montant moyen versé aux agents compte tenu de l'inflation est en hausse dans l'ensemble des catégories. C'est au niveau de la catégorie B que la plus forte hausse est enregistrée (+57%).



# L'allocation d'aide au retour à l'emploi

Au 1<sup>er</sup> janvier 2016, la ville de Bordeaux a signé une convention avec Pôle Emploi, ce dernier intervenant, dans la prise en charge financière des allocations des contractuels. Ainsi, les effets de cette convention sur le nombre d'allocataires et sur le montant des versements ont été forts depuis 2017. En moyenne, 17 agents ont été indemnisés mensuellement en 2021, soit une baisse de 26,1% du nombre d'allocataires. Le montant total des allocations chômage versées en 2021 s'élève à 142 536€ (-35,3% par rapport à 2020) et représente en moyenne 69€ mensuel par bénéficiaire.

## Répartition des versements de l'ARE sur l'année

### Titulaires/stagiaires

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
Nbre versements	6	7	5	7	7	8	7	6	6	8	9	9	85
Montant versé (€)	3 492	7 094	3 418	4 412	4 253	4 431	4 040	4 614	4 614	5 528	6 045	5 672	57 612
Montant moyen (€)	582	1 014	684	630	608	554	577	769	769	691	672	630	678

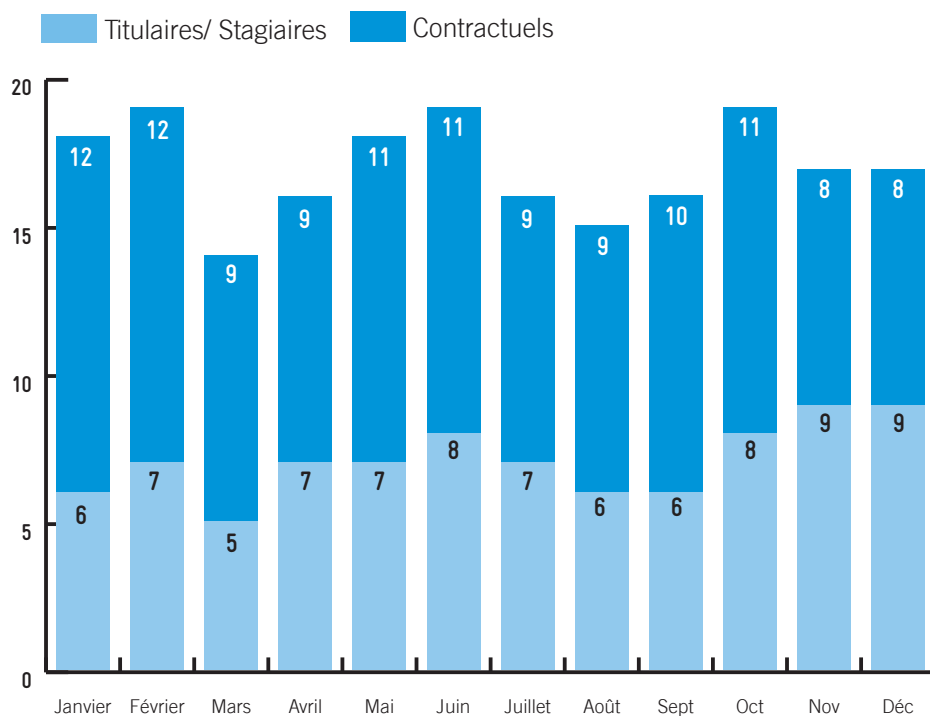
### Contractuels

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
Nbre versements	12	12	9	9	11	11	9	9	10	11	8	8	119
Montant versé (€)	6 628	10 043	4 551	6 928	7 902	7 356	6 802	7 074	7 507	8 081	6 032	6 021	84 924
Montant moyen (€)	553	837	506	770	718	669	756	786	751	735	754	753	714

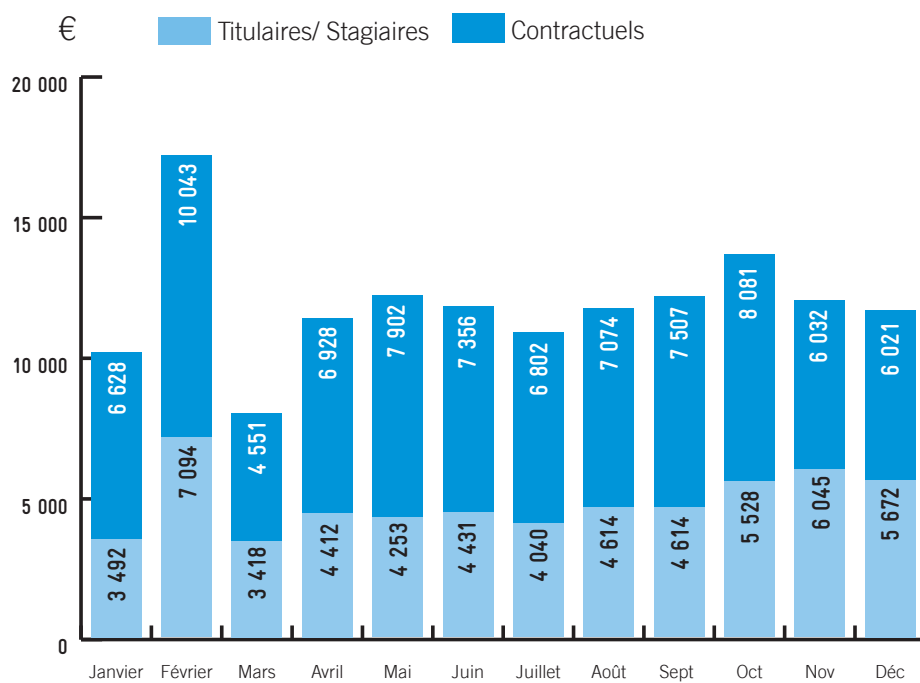
### Global

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
Nbre versements	18	19	14	16	18	19	16	15	16	19	17	17	204
Montant versé (€)	10 120	17 137	7 968	11 340	12 155	11 787	10 842	11 688	12 121	13 609	12 076	11 693	142 536
Montant moyen (€)	562	902	569	709	675	620	677	779	758	716	710	688	699

## Nombre de versements mensuels



## Total des montants versés









# Les conditions de travail







# Chiffres clés 2021

- > 189 agents sont à temps partiel soit 5,6% de l'effectif
- > 94% des agents à temps partiel sont des femmes dont 76,4% appartiennent à la catégorie C
- > Taux d'absentéisme pour raison de santé (hors congés maternité et temps partiel thérapeutique) : 11,4%
- > 123 accidents de travail avec arrêt
- > 44 accidents de travail sans arrêt
- > 70 accidents de trajet
- > 73 temps partiels thérapeutiques



# Aménagement du temps de travail

## Les récupérateurs

La consommation des récupérateurs et des repos forfaitaires est en hausse en 2021 passant de 8 226 en 2020 à 18 897,9 jours sur l'année considérée.

Comme pour l'année 2020, ce sont les agents de la direction générale éducation, sports et société qui ont le plus consommé de récupérateurs avec 62% des jours, ce qui représente 5,9 jours en moyenne par agent de la direction général.

<b>Cabinet du maire et rattachement</b>	Direction du Cabinet du Maire	185,5	214,4	399,9	512,9
	Direction administrative et financière	63	11	74	
	Direction de la Communication	35,5	3,5	39	
<b>Direction générale éducations, sports et société</b>	Direction de la Direction générale	11,5	2,5	14	11 772
	Direction de l'enfance et de la vie associative	130,5	65	195,5	
	Direction de la petite enfance et des familles	1 836	91,5	1927,5	
	Direction des sports	104	306	410	
	Direction administrative et financière	106,5	10,5	117	
	Direction des équipements, d'animation et d'éducation	56	57,5	113,5	
	Direction de l'éducation	8 584	410,5	8 994,5	
<b>Direction générale de la proximité et des relations avec la population</b>	Direction de la Direction générale	1,5	17	18,5	1 873
	Direction administrative et financière	18	12,5	30,5	
	Direction de la proximité	335	379,5	714,5	
	Direction de l'occupation du domaine public	186,5	176,5	363	
	Direction de la police municipale et de la tranquillité publique	201,5	205,5	407	
	Direction de la logistique événementielle	20	319,5	339,5	

Direction générale	Direction	Femmes	Hommes	Total Direction	Total DG
Direction générale des affaires culturelles	Direction de la Direction générale	17,5	0	17,5	3 186,5
	Direction administrative et financière	41,5	31,5	73	
	Direction générale adjointe des ressources, du développement et des partenariats	171,5	115	286,5	
	Direction des publics communication et mécénat	61,5	4,5	66	
	Direction de la maîtrise d'ouvrage et de la coordination technique	15	10	25	
	Direction générale adjointe de la programmation culturelle, de l'action artistique et du patrimoine	10,5	0	10,5	
	Direction des bibliothèques, du livre et des médias culturels	563	245	808	
	CAPC - Musée d'Aquitaine	203,5	162,5	366	
	Direction du conservatoire	206	209	415	
	Direction du Musée d'Aquitaine	240	138	378	
	Direction du Musée des arts décoratifs et du design	101,5	96	197,5	
	Direction du Musée des Beaux-Arts	121	79	200	
	Direction du Museum Sciences et Nature	91	60,5	151,5	
	Direction du jardin botanique	81,5	110,5	192	
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	Direction de la Direction générale	21	0	21	1 553,5
	Direction administrative et financière Ville et CCAS	21	15	36	
	Mission égalité	21,5	0	21,5	
	Direction de l'accueil et de la citoyenneté	468,5	323	791,5	
	Direction du développement social urbain	79	74,5	153,5	
	Direction de la prévention et de la promotion de la santé	248	9	257	
	Direction génération Séniors et autonomie	209	64	273	
<b>Total Général</b>		<b>14 868</b>	<b>4 029,9</b>	<b>18 897,9</b>	<b>18 897,9</b>



## Le télétravail

**Précision :** le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que sur son lieu de travail, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (ordinateurs portables, Internet, téléphonie). L'agent peut donc travailler chez lui ou sur un tiers-lieu ou dans une commune partenaire (demande à faire en amont auprès du CT) une à deux journées par semaine.

En 2021, compte tenu de la crise sanitaire, le télétravail a été suspendu et remplacé par le « travail à distance ». Dans le cadre de ce dispositif renoué d'accès au télétravail, un premier appel à candidature est intervenu fin 2021 pour une entrée en vigueur programmée au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## Le compte épargne temps

### Nombre d'agents ayant un compte épargne temps par catégorie au 31 décembre 2021

	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2021			dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	98	250	348	8	31	39
Catégorie B	104	307	411	5	17	22
Catégorie C	639	1 582	2 221	34	80	114
<b>Total</b>	<b>841</b>	<b>2 139</b>	<b>2 980</b>	<b>47</b>	<b>128</b>	<b>175</b>

Au 31 décembre 2021, les comptes épargne temps sont au nombre de 2 980 et représentent au total 67 819 jours épargnés dont 8 825 jours au titre de l'année 2021.

Il est à noter que 234 comptes épargne temps sont pleins. Ils représentent 7,9% des CET et sont répartis comme suit :

	Nombre	% du nombre de CET
Catégorie A	56	16,09%
Catégorie B	48	11,7%
Catégorie C	130	5,9%
<b>Total</b>	<b>234</b>	<b>7,9%</b>

L'étude des CET montre qu'il y a une progression de la part des CET pleins avec la catégorie. Ainsi, bien que les agents de catégorie C soient les plus nombreux parmi ceux ayant un CET pleins (55,6%), la part de ces CET sur l'ensemble des CET ouverts de cette catégorie n'est que de 5,9% contre 16% dans la catégorie A.

## Répartition des jours utilisés en 2021 par type de consommation

	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2021	
	Hommes	Femmes
Catégorie A	240	442
Catégorie B	239	344
Catégorie C	1 202	3 179
<b>Toutes catégories</b>	<b>1 681</b>	<b>3 965</b>

Au cours de l'année 2021, 5 646 jours déposés sur le CET ont été utilisés sous forme de congés.

## Le temps partiel

**Précision :** Il constitue un aménagement pour une durée déterminée du temps de travail d'un agent sur sa demande. Il ne faut pas le confondre avec le temps non complet, pour lequel un poste est créé avec une durée de travail inférieure au temps complet.

Le temps partiel revêt deux formes :

- le temps partiel de droit : accordé de plein droit sur demande de l'agent, dès lors que les conditions légales sont réunies (lors de certains événements familiaux notamment). Les quotités possibles sont : 50 %, 60 %, 70 % et 80 %, 90%
- le temps partiel sur autorisation : accordé à un agent qui en fait la demande, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. Ce temps partiel ne peut être inférieur au mi-temps.

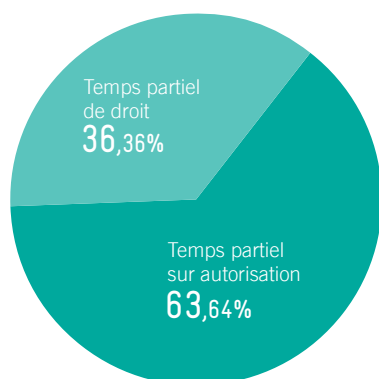
## Caractéristiques du travail à temps partiel au 31 décembre 2021

- 3 386 agents à temps plein
- 189 agents à temps partiel, soit 5,6% de l'effectif sur emploi permanent
- 11 hommes, soit 6% des temps partiels
- 178 femmes, soit 94% des temps partiels
- **Catégorie A** : 26 agents, soit 13,76% des temps partiels
- **Catégorie B** : 20 agents, soit 10,58% des temps partiels
- **Catégorie C** : 143 agents, soit 75,66% des temps partiels

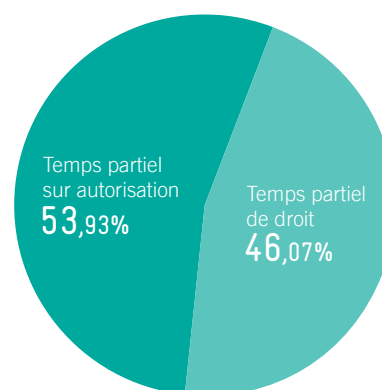
## Répartition des agents par temps de travail, statut et catégorie au 31 décembre 2021

	Temps plein		Temps partiel (sauf thérapeutique)	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	330	100	24	2
Catégorie B	283	48	19	1
Catégorie C	2 416	209	140	3
<b>Total</b>	<b>3 029</b>	<b>357</b>	<b>183</b>	<b>6</b>

### > Hommes



### > Femmes



## Répartition des agents à temps partiel par filière, genre et catégorie au 31 décembre 2021

	Administrative		Culturelle		Médico-sociale		Technique		Autres filières		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A		5	1	2				17	1		26
Catégorie B		6	2	10						2	20
Catégorie C		18	3	11		4		36	4	67	143
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>6</b>	<b>23</b>		<b>4</b>		<b>53</b>	<b>5</b>	<b>69</b>	<b>189</b>
%		15,34%	3,17%	12,17%		2,12%		28,04%	2,65%	36,51%	100,00%

Le nombre d'agents à temps partiel continue de baisser en 2021 tant en nombre qu'en part dans les effectifs. On compte 7 agents à temps partiel en moins comparativement à 2020 et le taux d'agents à temps partiel de la ville de Bordeaux est passé de 7,1% en 2019 à 6,7% en 2020 puis 5,6% en 2021. Cette baisse s'explique en partie par le contexte sanitaire et le recours au travail à distance qui a impliqué des changements d'habitudes.

Cette évolution bien que visible dans l'ensemble des catégories est particulièrement prononcée au niveau de la catégorie C (-7 agents). Concernant la quotité de travail, les agents à temps partiel sollicitent largement le 80% (plus de 6 cas sur 10).

## Répartition des agents à temps partiel par filière, genre et quotité de travail

	Temps plein		Tout type de temps partiel (sauf thérapeutique)					
	100%		Moins de 80%		80%		90%	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	124	448		4		20		5
Filière culturelle	179	234	1	1	5	13		9
Filière médico-sociale	13	329		5		31		17
Filière technique	581	1 280	1	4	4	47		18
Autres filières	136	62				3		1
<b>Total</b>	<b>1 033</b>	<b>2 353</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>114</b>	<b>0</b>	<b>50</b>

## Impact COVID sur les organisations de travail des agents sur emploi permanent

### Répartition du nombre de jours et d'agents en travail à distance (TAD) au cours de l'année

Direction générale	Nombre de jours			Nombre d'agents			% / effectif
	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général	
Cabinet du maire et rattachement	3 030,5	1 450,5	4 481	44	22	66	75,9%
Direction générale de l'éducation sport et société	6 367	2 595	8 962	167	68	235	11,9%
Direction générale proximité et relations avec les populations	3 415	3 463,5	6 878,5	80	134	214	49,5%
Direction générale des affaires culturelles	8 745	3 683	12 428	260	148	408	56,7%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	4 629,5	840	5 469,5	125	26	151	42,3%
<b>Ville de Bordeaux*</b>	<b>26 187</b>	<b>12 032</b>	<b>38 219</b>	<b>676</b>	<b>398</b>	<b>1 074</b>	<b>30,0%</b>

\* Les agents ayant été en TAD dans des directions générales différentes ne sont comptés qu'une seule fois dans le total



## Répartition du nombre de jours et d'agents en autorisation exceptionnelle d'absence (ASA) cours de l'année

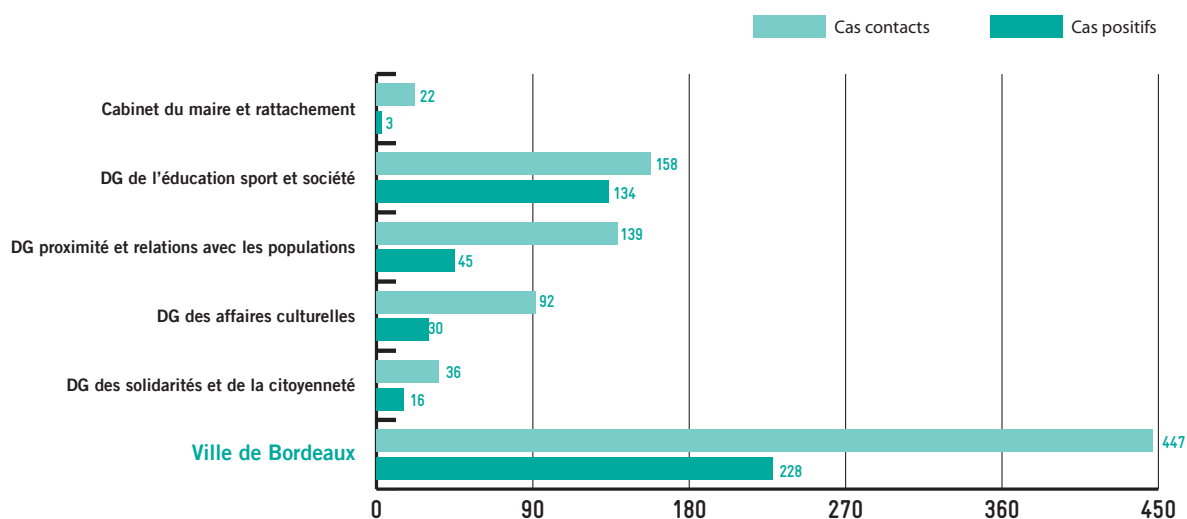
Direction générale	Nombre de jours			Nombre d'agents			% / effectif
	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général	
<b>Cabinet du maire et rattachement</b>	164	465,5	629,5	9	19	28	32,2%
<b>Direction générale de l'éducation sport et société</b>	15 340	3 489,5	18 829,5	1 362	124	1 486	75,1%
<b>Direction générale proximité et relations avec les populations</b>	243	740	983	44	98	142	32,9%
<b>Direction générale des affaires culturelles</b>	830,5	1 057	1 887,5	89	81	170	23,6%
<b>Direction générale des solidarités et de la citoyenneté</b>	626	266	892	70	52	122	34,2%
<b>Ville de Bordeaux*</b>	17 203,5	6 018	23 221,5	1574	374	1 948	54,5%

\* Les agents ayant été absents dans des directions générales différentes ne sont comptés qu'une seule fois dans le total

Le nombre de jours en travail à distance ainsi que le nombre d'autorisations exceptionnelles d'absence (ASA) sont en baisse sur 2021 respectivement de 20% et 49% en lien avec la situation sanitaire.

Aucun décès parmi les agents touchés par la COVID n'est à recenser en 2021. Toutefois, le nombre de cas positifs enregistrés au cours de l'année 2021 a été multiplié par 3. Il en est de même pour les cas contacts dont le nombre a enregistré une hausse significative (+ 285 cas).

## Bilan des cas positifs et contacts au sein des effectifs



## Dons de jours de repos

**Précision :** le Décret n°2018-874 du 9 octobre 2018 permet à un agent le don de jours de repos au bénéfice d'un agent public civil ou militaire relevant du même employeur, parent d'un enfant gravement malade ou proche aidant des personnes en perte d'autonomie.

Agents bénéficiaires en 2021	Jours utilisés	Solde
Homme	38	851
Homme	19	832
Femme	62,5	769,5
Femme	88	681,5
Homme	90	591,5
Homme	14	577,5
Homme	52	525,5

### Concernant les dons de jours à la ville de Bordeaux, ils ont été utilisés de la façon suivante :

- **En 2018 :** 3 agents (1 homme et 2 femmes) ont bénéficié des dons de jours avec 36,5 jours utilisés.
- **En 2019,** 3 agents (1 homme et 2 femmes) ont bénéficié des dons de jours de repos avec 35,5 jours utilisés.
- **En 2020,** 2 agents (1 homme et 1 femme) ont bénéficié des dons de jours de repos avec 77 jours utilisés.
- **En 2021,** 4 agents (1 homme et 3 femmes) ont bénéficié des dons de jours de repos avec 117 jours utilisés.

# L'absentéisme

## Typologie des absences analysées

### Les absences pour raison médicale regroupent les absences suivantes:

#### > Le congé de maladie ordinaire

En cas de maladie attestée par un certificat médical, le fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) bénéficie de congés de maladie dits congés de maladie ordinaire (CMO). Pour des raisons pratiques, le congé maladie des agents contractuels sera assimilé au CMO dans les tableaux qui suivront.

#### > Le congé de longue maladie

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue maladie (CLM), après avis du comité médical, lorsque la maladie présente un caractère invalidant et de gravité confirmée et nécessite un traitement et des soins prolongés. La durée maximale d'octroi est de 3 ans.

#### > Le congé de longue durée

Le fonctionnaire peut être placé en congé de longue durée (CLD), après avis du comité médical, lorsqu'il est atteint de certaines pathologies, d'origine professionnelle ou non professionnelle. La durée maximale du congé est de 5 ans en cas de maladie non professionnelle, et de 8 ans en cas de maladie professionnelle ou d'accident du travail. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire ne peut prétendre qu'à un seul CLD par catégorie d'affections.

#### > Le congé de grave maladie

L'agent contractuel peut être placé en congé de grave maladie, après avis du comité médical, lorsque la maladie le met dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessite un traitement et des soins prolongés et présente un caractère invalidant et de gravité confirmée.

#### > Les accidents de travail, de trajet

#### > Les maladies professionnelles

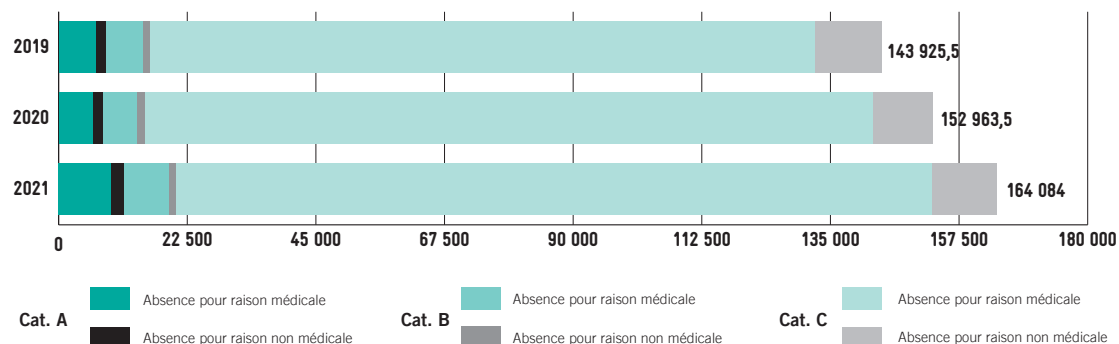
### Le congé maternité est une absence spécifique

### Les absences exceptionnelles

#### > Mariage, Pacs

#### > Les congés paternité, garde enfant, autorisation d'absence de droit, etc.

## Nombre de jours d'absence de 2019 à 2021



En 2021, le nombre de jours d'absence tous motifs confondus s'élève à 164 084 jours contre 152 963,5 jours en 2020, ce qui représente une augmentation de 7,2%. Cette forte hausse s'explique notamment par un plus grand retour en présentiel des agents et par la virulence des vagues du covid qui ont touché les équipes (hausse des cas covid et contacts à la ville de Bordeaux).

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence}}{\text{Effectif en activité au 31/12} \times \text{Nombre de jours dans l'année}}$$

## Répartition des jours d'absence par motif et catégorie

Motifs des absences	Nombre de jours d'absence				Taux d'absentéisme
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	
Maladie ordinaire et cure	7 761	5 303	78 341	91 405	7,00%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	670	1 682	30 405	32 757	2,51%
Accident du travail, trajet, maladie professionnelle, maladie de longue durée contractée en service	746	779	23 496	25 021	1,92%
Congé maternité	1 735	956	6 976	9 667	0,74%
Paternité, naissance, adoption	104	14	342	461	0,04%
Autorisations spéciales d'absence (enfants malade, événements familiaux, concours, fonction élective, participation au COS, etc.)	401	274	4 099	4 774	0,37%
<b>Tous motifs</b>	<b>11 417</b>	<b>9 008</b>	<b>143 659</b>	<b>164 084</b>	<b>12,57%</b>
<b>Taux d'absentéisme</b>	<b>6,86%</b>	<b>7,03%</b>	<b>14,22%</b>	<b>12,57%</b>	



## La maladie ordinaire

### Répartition de l'absentéisme pour maladie ordinaire par filière et genre

2021	Nombre de jours d'absence		Nombre d'agents malades		Nombre d'arrêts		% d'agents malades / effectif présent	Taux d'absentéisme	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Administrative	1 047	9 210	38	232	86	699	44,9%	2,31%	5,29%
Technique	13 371	44 985	314	973	1 014	3 969	66,5%	6,25%	9,14%
Médico-sociale	130	12 436	7	258	20	944	67,1%	2,74%	8,92%
Culturelle	1 699	4 871	53	140	151	383	43,7%	2,52%	5,19%
Police Municipale	1 810	432	50	18	132	46	48,9%	4,55%	3,95%
Autres filières*	718	696	12	22	34	52	54,0%	7,29%	5,30%
<b>Total</b>	<b>91 405</b>		<b>2 116</b>		<b>7 530</b>		<b>59,2%</b>	<b>4,93%</b>	<b>7,86%</b>

\*Animation, sportive et médico-technique

**Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire s'élève à 7% sur l'année 2021**, ce qui représente une hausse de 0,4 point. Cette évolution importante de l'absentéisme s'explique par le contexte sanitaire lié à la Covid avec un accroissement des cas positifs qui a tout naturellement eu un impact direct sur ce type d'absence.

De façon plus précise, les éléments saillants de l'année 2021 concernant la maladie ordinaire sont :

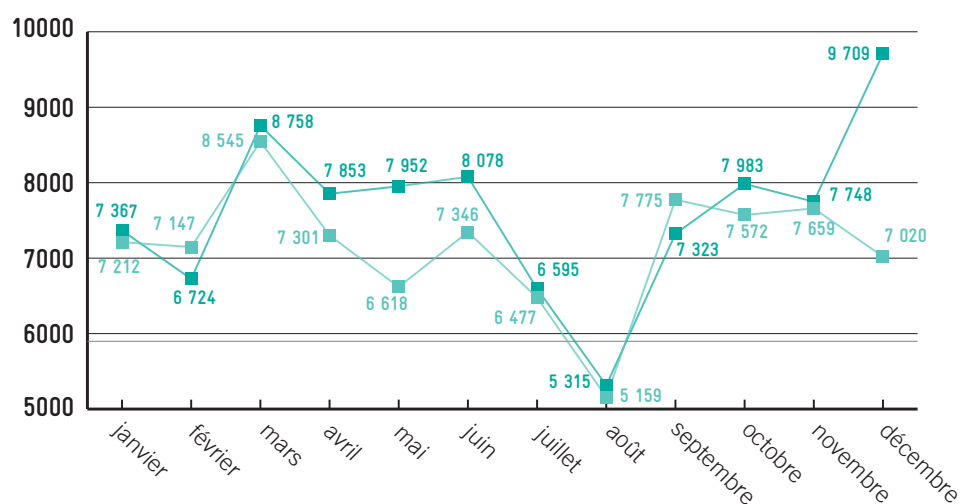
- Une hausse du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire de 6,5% sur l'année
- Une hausse du nombre d'agents concernés (+11%)
- Une hausse de près de 17,3% du nombre d'arrêts

Ces éléments amènent à une baisse du nombre de jours moyen d'absence pour maladie ordinaire par agent malade (- 2 jours) et à une diminution de la durée des arrêts (12,1 jours contre 13,4 jours en 2020).

À noter l'existence d'une évolution homogène entre les hommes et les femmes. En effet, tant les hommes que les femmes voient leur taux d'absentéisme pour maladie ordinaire évoluer respectivement de 0,3 point chacun. Les femmes restent particulièrement touchées par la maladie ordinaire en 2021 avec un taux de 7,9% contre 4,9% chez les hommes.

Nombre de jours d'arrêt pour CMO

2020 —■— 2021 —■—



Taux d'absentéisme pour maladie ordinaire

2021 : 7,00%  
2020 : 6,56%  
2019 : 6,28%  
2018 : 6,51%

## Répartition par filière et catégorie

La tendance générale concernant l'évolution de la maladie ordinaire est à la hausse chez les agents de catégorie A et B. La catégorie A est celle qui enregistre la hausse la plus importante avec une évolution de +2 points suivie par la catégorie B (+1,1 point). Au niveau de la catégorie C, l'absentéisme pour maladie ordinaire est de 7,8% comme en 2020.

Du point de vue des filières, le taux d'absence progresse exception faite des « autres filières » dont les variations du taux d'absentéisme peuvent être fortes compte tenu du faible nombre de jours d'arrêt et d'agents. Pour les filières en progression, c'est au niveau de la police municipale que l'évolution du nombre de jours d'absence est le plus visible (+48,7%) suivie des agents de la filière culturelle (+25,1%).

2021	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nb jours	Evolution 2020-2021	Nb jours	Evolution 2020-2021	Nb jours	Evolution 2020-2021	Nb jours	Evolution 2020-2021
Administrative	2 424	+223,6%	1 244	+38,8%	6 589	-21,4%	10 257	+2,3%
Technique	234	+212,0%	956	+50,1%	57 166	+3,6%	58 356	+4,4%
Médico-sociale	3 510	+34,2%	293		8 763	-2,2%	12 566	+8,6%
Culturelle	1 136	+58,0%	2 092	+32,6%	3 342	+13,2%	6 570	+25,1%
Police Municipale			81	+55,8%	2 161	+48,4%	2 242	+48,7%
Autres filières*	457	+173,7%	637	-31,0%	320	-36,6%	1 414	-11,3%
<b>Total</b>	<b>7 761</b>	<b>+79,4%</b>	<b>5 303</b>	<b>+29,8%</b>	<b>78 341</b>	<b>+1,2%</b>	<b>91 405</b>	<b>+6,5%</b>
<b>Taux d'absentéisme</b>	<b>4,7%</b>		<b>4,1%</b>		<b>7,8%</b>		<b>7,0%</b>	

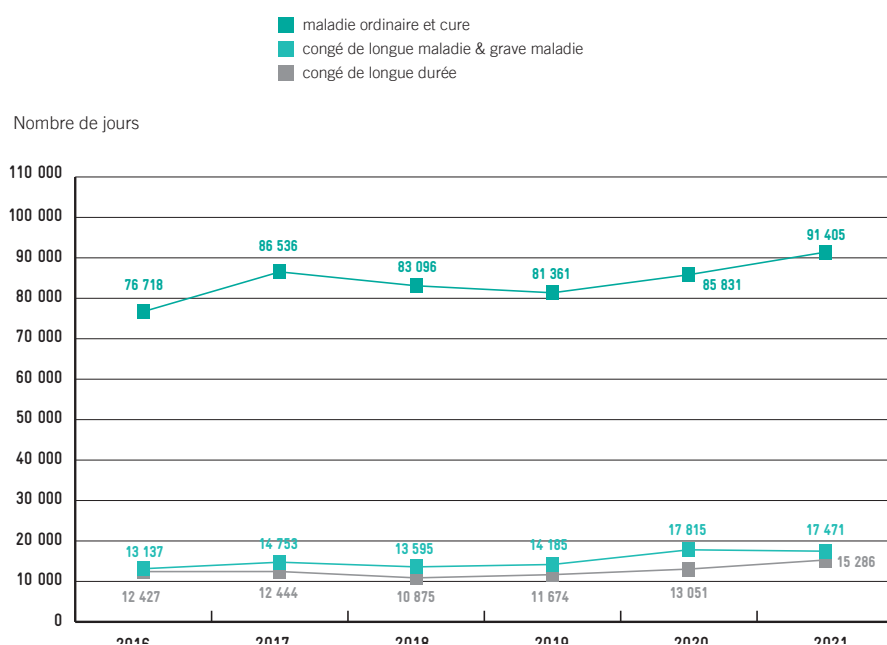
## Répartition des jours de carence par genre, catégorie et statut

		Hommes			Femmes			Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre de jours de carence prélevés	Agents fonctionnaires	20	52	581	171	147	2 447	3 418
	Agents contractuels permanents	12	3	22	51	8	174	270
	Agents contractuels non permanents	1		7	2		23	33
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>55</b>	<b>610</b>	<b>224</b>	<b>155</b>	<b>2 644</b>	<b>3 721</b>
Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence	Agents fonctionnaires	18	35	334	113	89	1 114	1 703
	Agents contractuels permanents	8	3	12	31	6	88	148
	Agents contractuels non permanents	1		5	2		15	23
	<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>38</b>	<b>351</b>	<b>146</b>	<b>95</b>	<b>1 217</b>	<b>1 874</b>

## L'absentéisme pour raison médicale (hors accident de travail et de trajet)

Nombre de jours calendaires	Administrative	Technique	Médico-sociale	Culturelle	Police municipale	Autres filières	Total	Evolution 2020-2021	Nb de jours moyen par agent en activité	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	10 257	58 349	12 573	6 570	2 242	1 414	91 405	+6,5%	25,6	7,0%
Maladie de longue durée	3 862	8 134	730	1 602	641	317	15 286	+17,1%	4,3	1,2%
Longue maladie et grave maladie	3327	11 115	1 604		695	730	17 471	-1,9%	4,9	1,3%
<b>Total</b>	<b>17 446</b>	<b>77 598</b>	<b>14 907</b>	<b>8 172</b>	<b>3 578</b>	<b>2 461</b>	<b>124 162</b>	<b>+6,4%</b>	<b>34,7</b>	<b>9,5%</b>

Parallèlement à l'évolution de l'absentéisme pour maladie ordinaire, la hausse des jours d'absence liés à des maladies de durée longue continue sur l'année 2021 contrairement aux longues maladies et grave maladie qui diminuent de -1,9%. Cela se traduit par un bond du taux d'absentéisme pour raison médicale hors accidentologie et maladies professionnelles de 0,5 point (de 9% en 2020 à 9,5% en 2021).

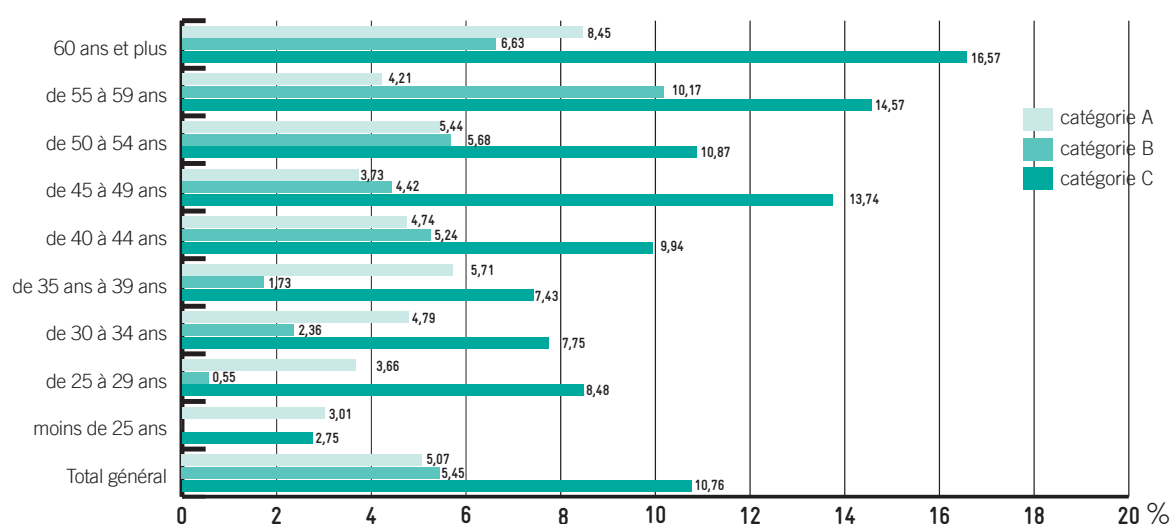


### Taux d'absentéisme pour raison médicale

(hors accident du travail et de trajet)

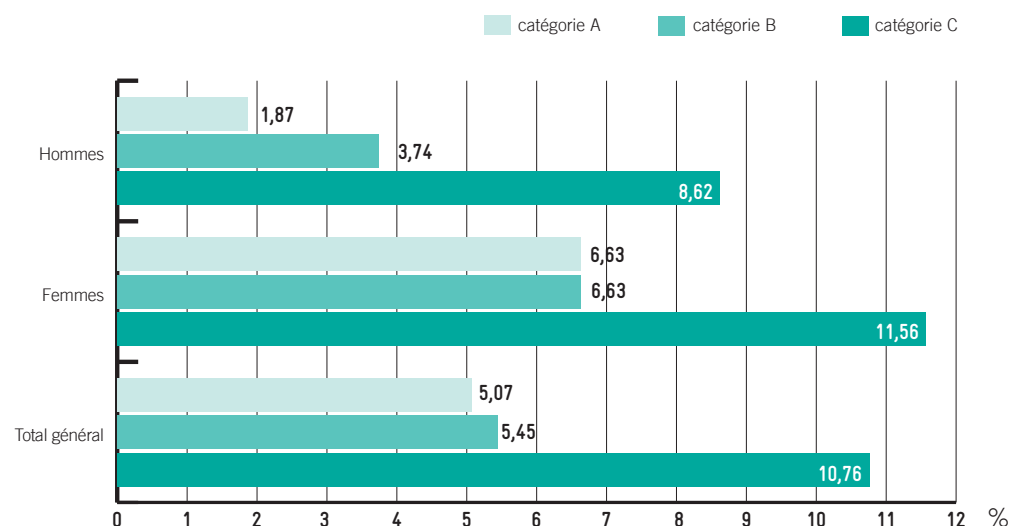
2021 : 9,5%  
2020 : 9,0%  
2019 : 8,3%  
2018 : 8,4%  
2017 : 9,0%

## Répartition du taux d'absentéisme par tranches d'âge et par catégorie



De façon générale, le taux d'absentéisme augmente avec l'âge quelle que soit la catégorie concernée. Ainsi, lorsque les moins de 25 ans ont un taux d'absentéisme de 2,7%, celui des 60 ans et plus atteint les 13,8%. Les agents les plus touchés par l'absentéisme sont les agents de catégorie C âgés de 60 ans et plus, leur taux atteignant les 16,6% en 2021. Enfin, le taux d'absentéisme est dégressif avec la catégorie en lien avec la pénibilité de certains métiers qui appartiennent le plus souvent à la catégorie C. Ainsi, le taux d'absentéisme des agents de catégorie C est de 10,8%, contre 5,5% pour la catégorie B et 5,1% pour la catégorie A.

## Répartition du taux d'absentéisme par catégorie et sexe





## L'absentéisme pour raison médicale (accident de travail et de trajet inclus)

Dans cette partie, il a été mis en parallèle les données issues du benchmark sur l'absentéisme réalisée par l'association des DRH des grandes collectivités. Outre les bénéfices qu'elle apporte à chaque collectivité participante désirent se comparer, cette étude permet également de collecter des données pour étudier les grandes lignes de la structure de l'absentéisme dans la fonction publique territoriale. Elle a été réalisée en 2020 à partir de données fournies par 105 collectivités (39 communes, 25 départements, 12 CCAS, 25 EPCI, 4 autres)

Chaque année, la ville de Bordeaux y participe et fournit les données relatives à son établissement.

Les données indiquées ne font pas apparaître l'année 2019 durant laquelle, en raison du COVID-19, le nombre de répondants n'était pas significatif.

Le taux d'absentéisme pour raison médicale incluant l'accidentologie continue sa progression en 2021 (+0,6 point).

### Taux d'absentéisme pour raison médicale (accident du travail et de trajet inclus)

2021 : 11,4 %    2020 : 10,8%    2019 : 9,98 %    2018 : 9,58 %    2017 : 9,94 %    2016 : 9,11 %

### Taux d'absentéisme pour raison médicale par catégorie

	2020		2021
	Ville de Bordeaux	Taux national des communes	
Catégorie A	3,7%	4,4%	5,5%
Catégorie B	4,4%	5,0%	6,1%
Catégorie C	12,8%	10,9%	13,1%
<b>Total</b>	<b>10,8%</b>	<b>9,3%</b>	<b>11,4%</b>

L'ensemble des catégories enregistre une forte hausse du taux d'absentéisme pour raison médicale avec +1,8 point pour la catégorie A, +1,7 point pour la catégorie B et +0,3 point pour la catégorie C.

### Répartition des absences pour raison médicale par Direction générale

2021	Nbre de jours d'absence			Nbre d'agents malades	% d'agents malades / effectif présent	Nbre moyen de jours d'arrêt/agent	Taux d'absentéisme		
	Hommes	Femmes	Total				Hommes	Femmes	Total
Cabinet du maire et rattachement	816	1 503	2 319	51	58,62%	26,7	6,39%	7,92%	7,30%
Direction générale de l'éducation sport et société	9 413	81 662	91 075	1 462	73,84%	46,0	9,08%	13,19%	12,60%
Direction générale proximité et relations avec les populations	9 730	6 564	16 294	256	59,26%	37,7	9,32%	12,32%	10,33%
Direction générale des affaires culturelles	6 698	12 956	19 654	378	52,57%	27,3	5,83%	8,79%	7,49%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	6 963	12 878	19 841	251	70,31%	55,6	15,38%	15,14%	15,23%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>33 620</b>	<b>115 563</b>	<b>149 183</b>	<b>2 391</b>	<b>66,88%</b>	<b>41,7</b>	<b>8,82%</b>	<b>12,51%</b>	<b>11,43%</b>

\* Les agents ayant été absents dans des directions générales différentes ne sont comptés qu'une seule fois dans le total

L'étude de l'évolution du taux d'absentéisme par direction générale met en lumière une hétérogénéité des situations. Ainsi, certaines directions générales comme celle du cabinet du maire et directions rattachées ou de la direction générale des solidarités et de la citoyenneté ont été particulièrement touchées par l'absentéisme en 2021 (avec respectivement +2,84% et +3,03%). Parallèlement, d'autres directions générales telles que la direction générale de la proximité et relations avec les populations ou la direction générale des affaires culturelles ont vu leur taux baisser en 2021 (-1,65% et -0,35%).

Enfin, la direction générale des solidarités et de la citoyenneté reste la direction générale où l'absentéisme est le plus fort avec un taux de 15,23% devant la direction générale de l'éducation, sports et société 12,60%.

## Répartition des absences pour raison médicale par type, catégorie et filière en jours

2021	Maladie ordinaire				Longue maladie, maladie de longue durée				Accident du travail, accident de trajet, maladie contractée en service et maladie professionnelle			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Administrative	2 424	1 244	6 589	10 257	305		6 884	7 189	383	445	1 056	1 884
Technique	227	956	57 166	58 349			19 249	19 249		28	16 564	16 592
Médico-sociale	3 517	293	8 763	12 573	365	309	1 660	2 334	276	92	3 243	3 611
Culturelle	1 136	2 092	3 342	6 570		691	911	1 602	87	36	483	606
Police municipale		81	2 161	2 242			1 336	1 336		168	2 055	2 223
Autres filières	457	637	320	1 414		682	365	1 047		10	95	105
<b>Total</b>	<b>7 761</b>	<b>5 303</b>	<b>78 341</b>	<b>91 405</b>	<b>670</b>	<b>1 682</b>	<b>30 405</b>	<b>32 757</b>	<b>746</b>	<b>779</b>	<b>23 496</b>	<b>25 021</b>
<b>Taux d'absence</b>	<b>4,66%</b>	<b>4,14%</b>	<b>7,75%</b>	<b>7,00%</b>	<b>0,40%</b>	<b>1,31%</b>	<b>3,01%</b>	<b>2,51%</b>	<b>0,45%</b>	<b>0,61%</b>	<b>2,33%</b>	<b>1,92%</b>

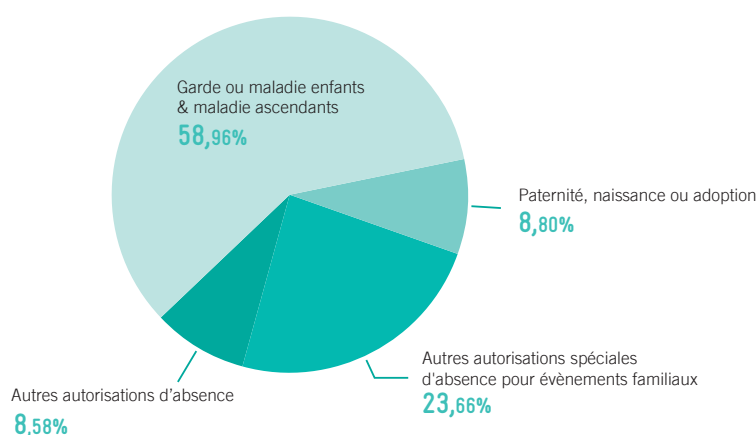
## Répartition des absences pour raison médicale par type et Direction générale

2021	Maladie ordinaire		Longue maladie, maladie de longue durée		Accident du travail, accident de trajet, maladie contractée en service et maladie professionnelle	
	Nbre de jours	Taux d'absentéisme	Nbre de jours	Taux d'absentéisme	Nbre de jours	Taux d'absentéisme
Cabinet du maire et rattachement	1 614	5,1%	365	1,1%	340	1,1%
Direction générale de l'éducation sport et société	57 255	7,9%	17 833	2,5%	15 987	2,2%
Direction générale proximité et relations avec les populations	8 232	5,2%	4 381	2,8%	3 681	2,3%
Direction générale des affaires culturelles	13 258	5,1%	4 954	1,9%	1 442	0,5%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	11 046	8,5%	5 224	4,0%	3 571	2,7%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>91 405</b>	<b>7,0%</b>	<b>32 757</b>	<b>2,5%</b>	<b>25 021</b>	<b>1,9%</b>

## L'absentéisme pour raison non médicale

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) liées à la crise sanitaire et utilisées dans le cadre notamment d'absence pour garde d'enfants lors des fermetures de classe par exemple ne sont ici pas prises en compte.

### Répartition du nombre de jours d'absence par motif



Après une année 2020 qui a vu le nombre de jours d'absence pour raison non médicale baisser en raison de la crise sanitaire et des différents confinements, celui-ci repart à la hausse en 2021. Par rapport à 2019, les paternité, naissance ou adoption enregistrent une hausse de plus de 42,7%. On constate que le nombre de jours pour garde ou maladie enfants et ascendants reste encore inférieur à celui de 2019.

#### Taux d'absentéisme pour raison non médicale

2021 : 0,40%      2020 : 0,31%      2019 : 0,43%

### Taux d'absentéisme par motif et catégorie

Motifs	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Garde ou maladie enfants & maladie ascendants	0,14%	0,11%	0,27%	0,24%
Paternité, autorisations d'absence pour naissance ou adoption	0,06%	0,01%	0,03%	0,04%
Autres autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux	0,07%	0,07%	0,10%	0,09%
Autres autorisations d'absence	0,04%	0,03%	0,04%	0,03%

# Les accidents de travail et de trajet

Est considéré comme **accident du travail**, quelle qu'en soit la cause, l'accident qui survient à un salarié du fait ou à l'occasion de son travail. La dénomination de l'accident varie en fonction du statut de l'agent victime. En effet, lorsqu'il s'agit d'un agent qui relève du régime général de la Sécurité Sociale (fonctionnaires, titulaires ou stagiaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28h, non titulaires de droit public et de droit privé), on parlera d'**accident du travail**, alors que si l'intéressé est affilié à la C.N.R.A.C.L. (fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, à temps complet ou à temps non complet mais dont la durée hebdomadaire de service est supérieure à 28h), il s'agit d'un **accident de service**.

Est considéré comme **accident de trajet**, l'accident survenu à un agent pendant le trajet d'aller et de retour entre :

- la résidence principale et le lieu de travail,
- le lieu de travail et le lieu où l'agent prend habituellement ses repas.

Les interruptions et les détours sont acceptés s'ils sont justifiés par des nécessités essentielles de la vie courante (chercher un enfant chez une assistante maternelle ou à l'école, chercher le pain, modifier son trajet à cause de conditions difficiles de circulation, etc.).

À noter que le trajet débute en dehors de la propriété de l'agent et s'achève à son entrée dans les locaux de travail.

## Typologie des accidents des agents sur emploi permanent

2021	Avec arrêt		Sans arrêt		Total	Nombre de jours d'arrêt total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Accident de service et de travail	25	98	12	32	167	5 211	8 430	13 641
Accident de trajet	9	39	4	18	70	345	1 377	1 722
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>137</b>	<b>16</b>	<b>50</b>	<b>237</b>	<b>5 556</b>	<b>9 807</b>	<b>15 363</b>

## Répartition des jours d'arrêt pour accidents et maladies professionnelles par genre et catégorie

2021	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Accident de service et de travail	64	642	30	479	5 117	7 309	5 211	8 430
Accident de trajet		40	190	19	155	1 318	345	1 377
Maladies professionnelles				61	1 472	8 125	1 472	8 186
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>682</b>	<b>220</b>	<b>559</b>	<b>6 744</b>	<b>16 752</b>	<b>7 028</b>	<b>17 993</b>

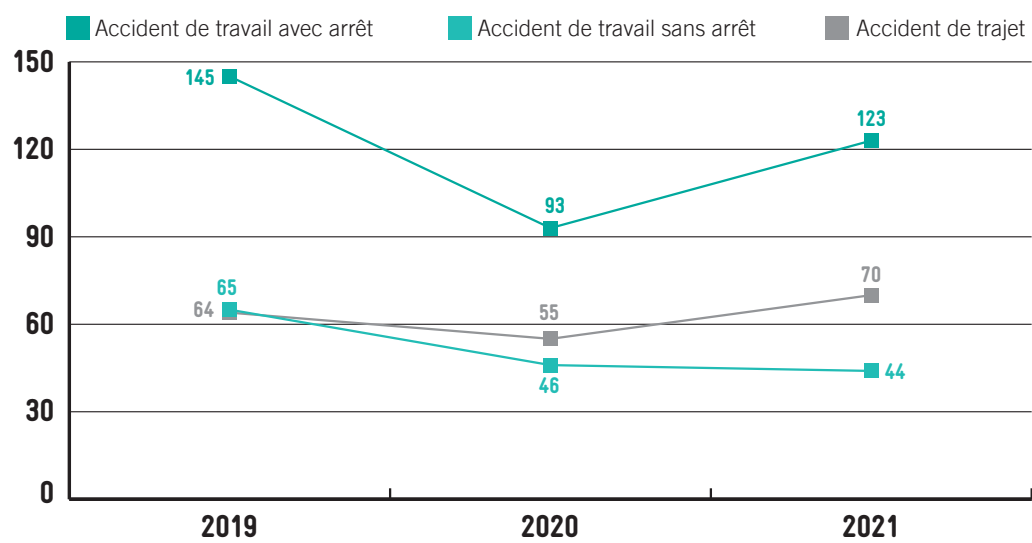
Durant l'année 2021, 167 accidents de travail/service sont à dénombrer parmi les agents sur emploi permanent dont 123 ont donné lieu à un arrêt. Après une diminution en 2020, conséquence de la crise sanitaire, le nombre d'accidents du travail enregistre une hausse de 20,1%. Il en est de même pour le nombre de jours d'arrêts qui passe de 11 755 en 2020 à 13 641 jours en 2021.

Il est à noter que les accidents de trajet sont également en hausse (+15 accidents) ainsi que le nombre jours d'arrêts liés (+20,4%).

Enfin, 14 maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service ont été reconnues au cours de l'année 2021 (contre 37 en 2020). Elles ne concernent que des agents de catégorie C et 7 agents sur 10 appartiennent à la filière technique.



## Évolution des accidents depuis 2019



# Maintien dans l'emploi

**Le comité médical départemental** est une instance médicale consultative. Il est composé de médecins agréés (généralistes et spécialistes). Il rend des avis sur les situations médicales des agents de droit public (titulaires, stagiaires, non-titulaires). Il se réunit deux fois par mois.

Parmi les cas de saisine, le comité médical est :

- obligatoirement saisi, en tant qu'instance consultative de premier degré
- ou peut-être saisi, en tant qu'instance consultative d'appel.

## Avis du Comité Médical Départemental rendus par Direction générale dans le suivi des maladies

Direction générale	Congé longue maladie	Congé longue durée	Temps partiel thérapeutique	Maladie ordinaire > 6 mois	Disponibilité d'office	Congé grave maladie	Inaptitude	Total des dossiers instruits
Cabinet du maire et rattachement	3	0	0	0	0	0	0	3
DG de l'éducation sport et société	37	25	8	25	26	6	20	147
DG proximité et relations avec les populations	5	9	2	2	5	0	4	27
DG des affaires culturelles	5	15	3	7	7	2	3	42
DG des solidarités et de la citoyenneté	10	13	1	7	10	0	7	48
<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>60</b>	<b>62</b>	<b>14</b>	<b>41</b>	<b>48</b>	<b>8</b>	<b>34</b>	<b>267</b>

\*Avis du médecin agréé inclus

En 2021, le comité médical et les médecins agréés dans le cadre du temps partiel thérapeutique ont émis 267 avis concernant des agents de la ville de Bordeaux.

Le comité médical peut rendre plusieurs avis au cours de l'année concernant un même agent. Le congé de longue maladie peut être de 3 ans et le congé de longue durée de 5 ans.

Le temps partiel pour raison thérapeutique est accordé pour une période de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an pour une même affection. Après un congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, le temps partiel pour raison thérapeutique peut être accordé pour une période de 6 mois maximum renouvelable 1 fois.

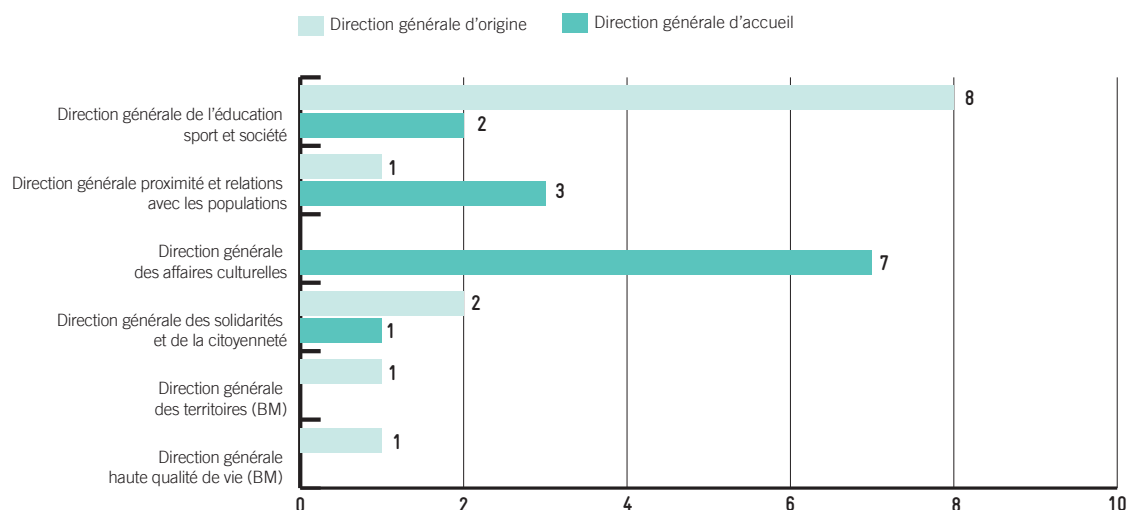
La disponibilité d'office est prononcée lorsque le fonctionnaire est physiquement inapte à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie et ne peut être reclassé.

## Reclassement des agents déclarés inaptes à leurs fonctions en 2021

Ancienne direction	Grade d'origine	Nouvelle direction ou structure	Service	Nouveau grade
Direction de la petite enfance et des familles	Auxiliaire de puériculture	Bordeaux Métropole	Service prévention, accompagnement social et santé Centre action sociale de la DRH	Adjoint administratif
Direction de l'éducation	Adjoint technique	Bordeaux Métropole	Service accueil, manifestations	Adjoint administratif
Direction de la petite enfance et des familles	Educateur de jeunes enfants	Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	Direction du développement social urbain	Attaché
Direction du conservatoire	Adjoint territorial du patrimoine	Conservatoire	Conservatoire	Adjoint administratif territorial
Direction générale éducation, sports et société	Adjoint technique	Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	Promotion santé	Adjoint administratif
Direction de l'accueil et de la citoyenneté	Adjoint technique principal de 2 <sup>e</sup> classe	Direction de l'accueil et de la citoyenneté	Service accueil et formalités	Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe

## Agents bénéficiaires d'un changement d'affectation pour raison de santé en 2021

### > Répartition des agents ayant changé d'affectation pour raison de santé par direction générale

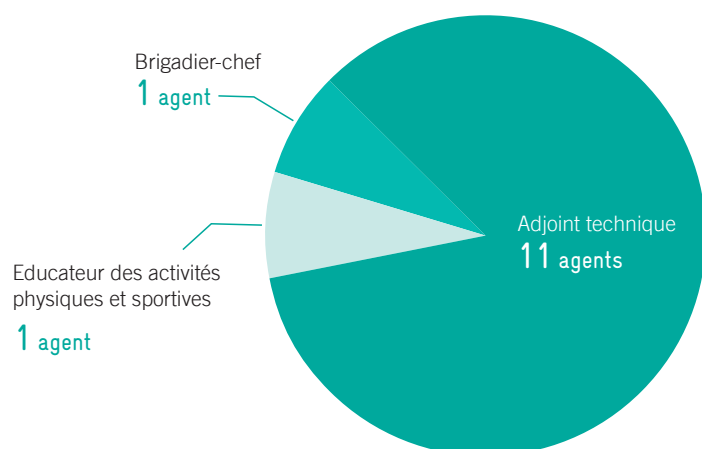


En 2021, 13 agents ont été déclarés inaptes aux fonctions de leur poste de travail par le médecin de prévention et ont donc été repositionnés sur des postes adaptés vacants, sur des postes tremplin ou en renfort. Dans plus de la moitié des cas, ces agents ont été repositionnés sur des postes tremplins (9 agents), et pour 30% d'entre eux sur des postes vacants (4 agents).

Il est à noter également qu'il a été proposé à 14 agents des périodes de préparation au reclassement. Sur ces 14 propositions, 10 ont été acceptées.

### > Répartition des agents ayant changé d'affectation pour raison de santé par grade

Ces deux dispositifs correspondent aux attentes des agents en reconversion professionnelle et aux services qui les accueillent et les accompagnent, ils aboutissent à de vraies réussites professionnelles et personnelles. Il conviendra de renforcer les modalités d'accompagnement dans le temps.



## Les disponibilités d'office

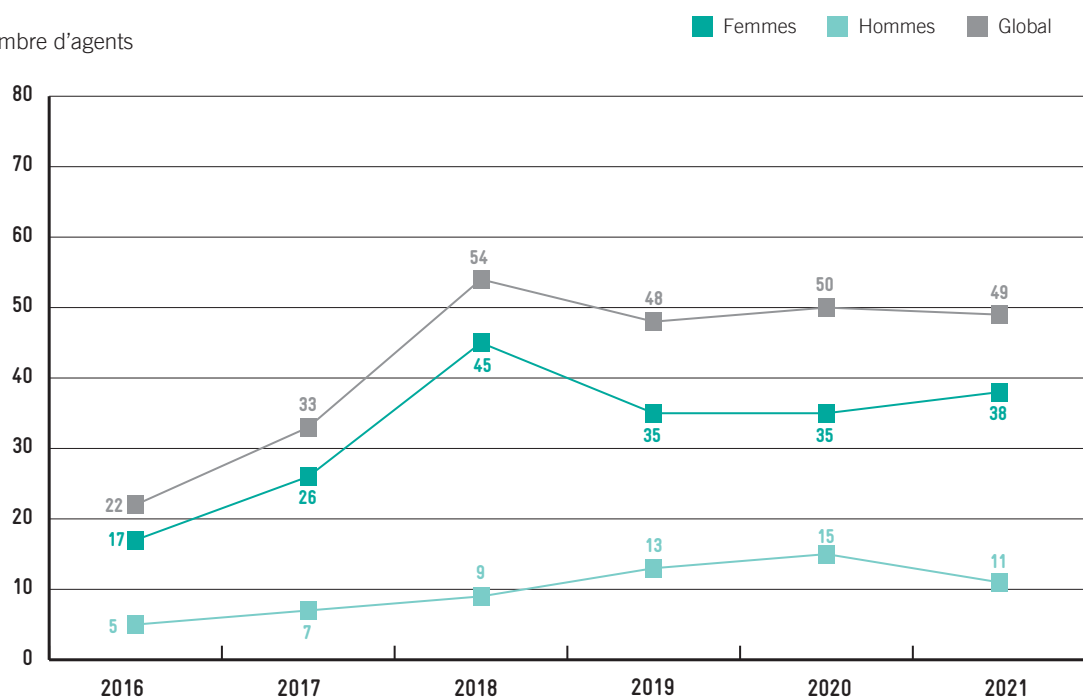
Les disponibilités d'office (DOF) sont de deux ordres :

- La disponibilité d'office pour raison de santé accordée par le comité médical départemental
- La disponibilité d'office à titre conservatoire, posée par l'employeur dans l'attente d'une décision (en général, soit la qualification de la maladie par une instance médicale, soit une reprise sur un poste adapté)

### Répartition des agents par genre et catégorie au 31 décembre 2021

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	1	1	36	38
Hommes			11	11
TOTAL	1	1	47	49

Nombre d'agents



En 2021, le nombre d'agents en disponibilités est de 49 agents (77,6% de femmes, 22,4% d'hommes). On remarque que ce nombre a doublé en 6 ans et concerne plus particulièrement les femmes du fait des métiers exercés au sein la ville de Bordeaux et de leur pénibilité. Le nombre de jours d'absence liés à la mise en disponibilité des agents s'élève en 2021 à 18 490 jours contre 16 924 jours en 2020.



## Âge des agents en disponibilité

	Femmes	Hommes
Âge minimum	31 ans	26 ans
Âge maximum	54 ans	59 ans
Âge moyen	49 ans 3 mois	44 ans 9 mois

L'étude de l'âge des agents concernés par une disponibilité d'office montre de fortes différences entre les hommes et les femmes. Ainsi, les hommes mis en disponibilité d'office pour raison de santé sont en moyenne plus jeunes que les femmes de 4 ans et 6 mois.

## Répartition des agents par Direction générale

Direction générale	2020	2021	Evolution N / N-1
Cabinet du Maire et rattachement	1		-1
Direction générale de l'éducation sport et société	31	29	-2
Direction générale proximité et relations avec les populations	4	7	+3
Direction générale des affaires culturelles	5	3	-2
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	9	10	+1
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>49</b>	<b>-1</b>

En 2021, le nombre d'agents en disponibilité est relativement stable (seulement un agent en moins). La Direction générale éducation, sport et société reste la plus impactée avec 59,2% des agents en disponibilité. Il est important de rappeler que cette direction générale rassemble une grande part des métiers classés en catégorie active à la ville de Bordeaux.

## Le temps partiel thérapeutique

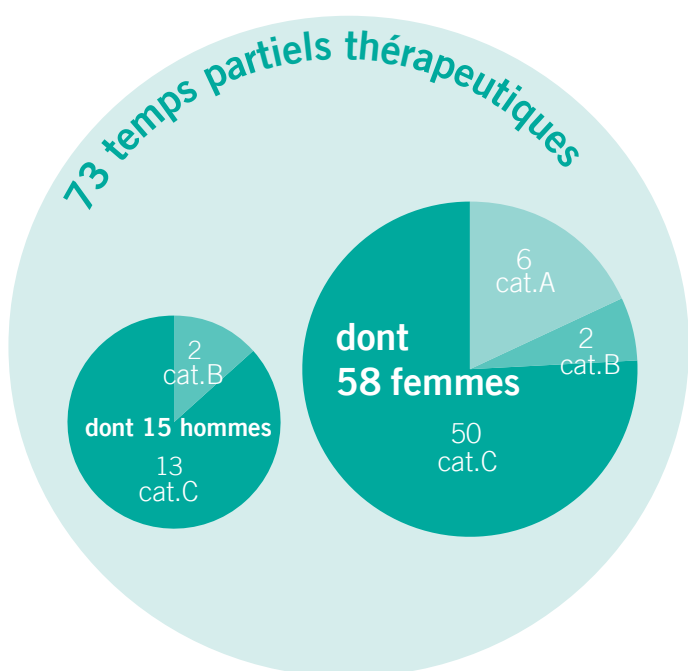
L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au Compte Personnel d'Activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, publiée au Journal officiel du 20 janvier 2017, est venue assouplir les conditions d'octroi et de renouvellement du temps partiel thérapeutique, notamment :

- en supprimant la condition de durée de 6 mois de congé de maladie ordinaire continu qui était nécessaire à l'ouverture du droit,
- en faisant évoluer les cas de saisine du comité médical

Ainsi, les dispositions de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 sont désormais les suivantes :

« Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelables dans la limite d'un an pour une même affection. « La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé par l'administration. Lorsque les avis du médecin traitant et du médecin agréé ne sont pas concordants, le comité médical compétent est saisi.

## Typologie des agents à temps partiel thérapeutique



En 2021, le nombre d'agents à temps partiel thérapeutique a augmenté de 46% (73 agents concernés contre 50 en 2020).

# La prévention des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) sont les risques pour la santé physique, mentale et sociale d'un agent engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Les principales actions sont :

- Conception et mise en œuvre de procédures et d'actions de prévention
- Réalisation de diagnostics auprès de collectifs de travail
- Accompagnement et/ou prise en charge d'un collectif
- Interventions collectives et individuelles à la suite d'une situation traumatisante
- Actions de sensibilisation et de formations

## Bilan d'activité de l'année 2021

	Nombre d'agents de la ville de Bordeaux reçus			Nombre d'entretiens	Nombre moyen d'entretien/agent	Nombre d'actions collectives
	Hommes	Femmes	Total			
<b>2021</b>	18	52	70	252	3,6	54
<b>2020</b>	10	44	54	195	3,6	38

## Les dispositifs et guides mis en place

Organisation de 2 sessions de formation sur la prévention des Risques PsychoSociaux pour les managers dans le cadre de la démarche des encadrants pour une dynamique nouvelle (EDN).

Le dispositif existant sera complété dès 2022 par une convention entre la ville de Bordeaux et le Centre Régional Psychotraumatisme de l'Hôpital Charles Perrens dans le cadre de la prise aux charges des traumatismes.

Le centre a également participé aux groupes de travail sur le télétravail.

# La santé au travail

Le centre santé au travail se compose de 4 médecins, 5 infirmières et 4 secrétaires. Il intervient sur plusieurs sites.

Le centre santé au travail a pour missions :

- de veiller à la bonne conservation de l'état de santé des agents,
- d'améliorer les conditions de vie et de travail dans les services,
- d'adapter les postes, les techniques et les rythmes de travail à la physiologie humaine,
- de protéger les agents contre l'ensemble des nuisances, des risques d'accidents de service, des maladies contractées en service ou à caractère professionnel, en lien avec le centre prévention des risques professionnels,
- de veiller à l'hygiène générale dans les locaux et les restaurants des collectivités,
- de diffuser les informations sanitaires.

## Bilan des visites médicales par Direction générale

En 2021, 1 025 visites médicales ont été réalisées et 1 025 agents reçus à ce titre. Dans plus de la moitié des cas, les visites médicales concernent des agents de la direction générale éducation, sports et société (57,6%).

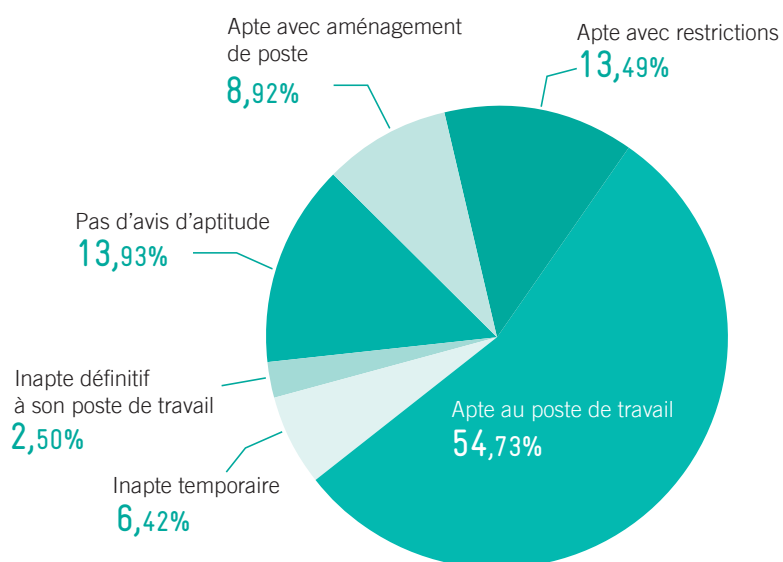
	Nombre d'agents reçus par genre		
	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire et rattachement	12	5	17
Direction générale de l'éducation sport et société	492	98	590
Direction générale proximité et relations avec les populations	50	104	154
Direction générale des affaires culturelles	96	60	156
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	76	32	108
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>726</b>	<b>299</b>	<b>1 025</b>

## Répartition des visites médicales par motif

	Nombre de visites	%
Périodique	310	30,24%
Embauche	134	13,07%
Reprise après maladie	151	14,73%
Reprise après congé maternité	18	1,76%
Reprise après accident de travail	23	2,24%
Demande du médecin traitant au médecin du travail	31	3,02%
Demande de l'administration	94	9,17%
Demande de l'agent	212	20,68%
Pré-reprise à l'initiative de l'agent	49	4,78%
Visite en urgence	3	0,29%
<b>Total</b>	<b>1 025</b>	<b>100,0%</b>

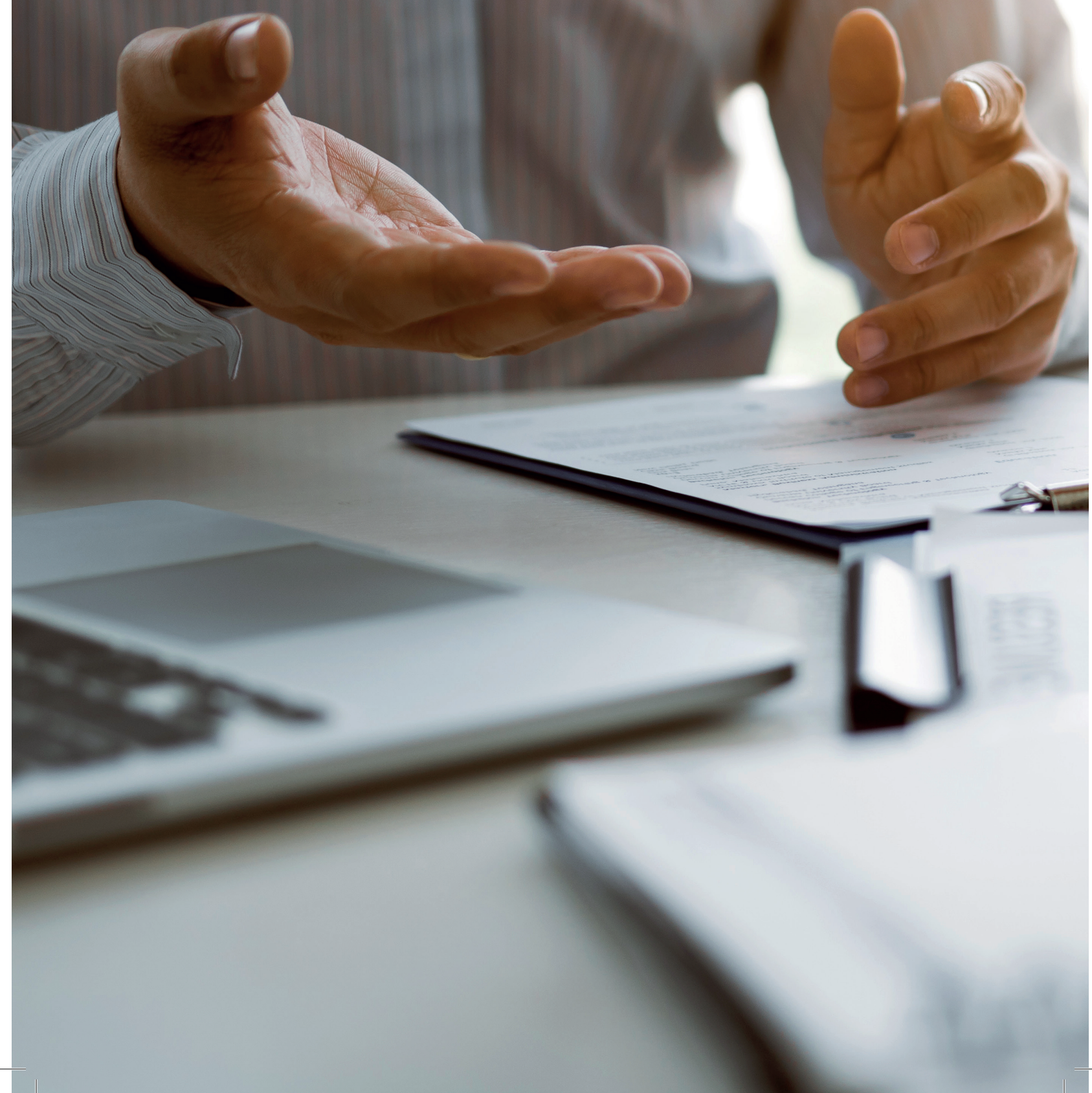
## Avis et conclusions d'aptitude rendus lors des visites médicales et orientations

En 2021, plus de la moitié des visites médicales donne lieu à un avis d'aptitude sans aménagement de poste, ni restrictions. Il est, cependant, important de noter que dans 8,9% des visites un avis d'inaptitude temporaire ou définitif au poste occupé par l'agent est prononcé.

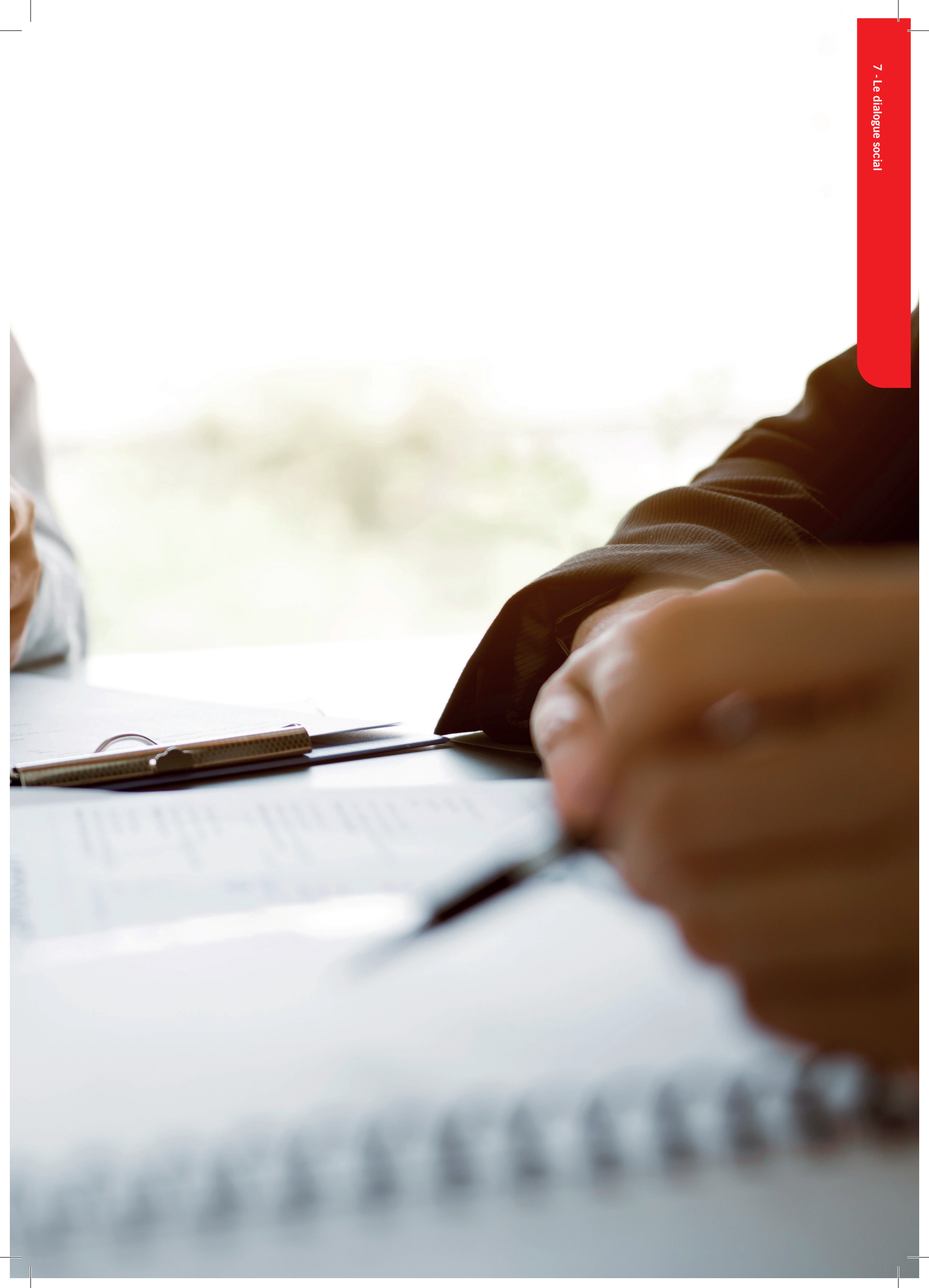




# Le dialogue social







# Chiffres clés 2021

- > 7 comités techniques
- > 4 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- > 3 commissions administratives paritaires
- > 22 réunions mensuelles
- > 26 groupes de travail intersyndicaux



# Les instances paritaires

## Le Comité Technique (CT)

Il est obligatoirement consulté sur toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de la ville de Bordeaux, aux méthodes et techniques de travail ainsi que leur incidence sur la situation des personnels, Depuis fin 2014, en plus des questions d'organisation le CT traite des questions relatives aux effectifs, aux emplois, à la compétence des agents et aux critères de répartition de la politique indemnitaire.

> Composition du CT :

- 8 représentants du personnel (et 8 suppléants) élus par les agents de la ville de Bordeaux à chaque renouvellement du Conseil Municipal ;
- 8 représentants de l'administration (et 8 suppléants) désignés par l'autorité territoriale.

À la ville de Bordeaux, le CT se réunit, au moins 2 fois par an.

## Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

> **Il est chargé de veiller à la prévention des risques et à l'application des règles d'hygiène et de sécurité :**

- en donnant son avis sur l'analyse des risques professionnels ;
- en procédant à une enquête pour tout accident du travail grave ou répété ;
- en suggérant toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité dans le travail.

> **Composition du CHSCT :**

- 8 représentants du personnel (et 8 suppléants) élus par les agents de la ville de Bordeaux à chaque renouvellement du Conseil municipal ;
- 8 représentants de l'administration (et 8 suppléants) désignés par l'autorité territoriale.

À la ville de Bordeaux, le CHSCT se réunit au minimum 3 fois par an.

## La Commission Administrative Paritaire (CAP)

Elle émet des avis sur toutes les questions d'ordre individuel relatives à l'application du statut de la fonction publique territoriale, c'est à dire concernant le déroulement de la carrière de chaque agent (promotion, mise à disposition, détachement, disponibilité, notation, avancement, reclassement, discipline, prolongation de stage avant titularisation voire refus de titularisation, etc.).

La CAP n'est pas compétente à l'égard des agents non titulaires. C'est le rôle de la CCP mise en place après les élections professionnelles du 06/12/2019

Il existe une CAP pour chaque catégorie (A, B et C).

## La Commission Consultative Paritaire (CCP) :

Pendant de la CAP, la commission consultative paritaire (CCP) est consultée pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels (questions relatives aux licenciements intervenant à l'expiration de la période d'essai, aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme, aux modalités de reclassement etc.)

La CCP n'est pas compétente à l'égard des agents titulaires.

	Nombre d'instances	
	2020	2021
Comité Technique	7	7
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	8	4
Commissions Administratives Paritaires	2	3
Commissions Consultatives Paritaires	1	0

## Comité technique (CT)

### 7 CT

#### Les ordres du jours

##### 17/03/2021

- Approbation des procès-verbaux des CT des 1ers et 10 décembre 2020
- Géolocalisation des équipes de police municipale - avis
- Direction vie associative et enfance – ajustements d'effectifs et d'organisation – avis
- Ajustements des effectifs – avis
- Avenant à l'accord relatif à l'Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité au sein de la mairie de Bordeaux – avis
- Direction des bibliothèques, du livre et des médias culturels – refonte de l'organigramme « patrimoine » - point d'étape – avis
- Rapport annuel sur les agents mis à disposition de la ville de Bordeaux ou au profit d'autres organismes – avis

##### 08/04/2021

- Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) constitué de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA) à la ville de Bordeaux – avis
- Lignes directrices de gestion – définition de la stratégie pluriannuelle des ressources humaines – avis
- Politique d'action sociale de l'employeur ville de Bordeaux – avis
- Versement d'une prime exceptionnelle à certains agents de la ville de Bordeaux exerçant au sein des résidences autonomie, du clic et du centre plateforme autonomie seniors du CCAS particulièrement engagés lors de l'état d'urgence sanitaire - avis

##### 22/06/2021

- Approbation des PV ct 17 mars 2021 et 8 avril 2021
- Exploitation, gestion et entretien d'équipements de sports et de loisirs – délégation de service public – avis
- Réorganisation du Cabinet du Maire – avis
- Direction de la police municipale et de la tranquillité publique – ajustement d'organisation – régime indemnitaire – avis
- Proposition de création d'une mission démocratie permanente au sein de la direction générale proximité et relations avec la population – avis
- Direction administrative et financière de la dg solidarités et citoyenneté – modification de l'organigramme - avis
- Direction générations seniors et autonomie – ajustements de l'organigramme – avis
- Direction vie associative et enfance – structuration de la mission jeunesse – avis

- Direction petite enfance et familles : précisions et ajustements de l'organisation – rentrée 2021 – avis
- Évolution de l'organisation du jardin botanique – avis
- Conservatoire Jacques Thibaud : ajustement des effectifs – temps de travail des agents d'accueil et des régisseurs techniques – avis
- Direction des bibliothèques : ajustements de l'organigramme - avis
- Organisation du travail du personnel du Museum sciences et nature – avis
- Ajustements des effectifs - avis
- Délibération autorisant le recrutement d'agents non titulaires de catégories C et B sur des emplois permanents – avis
- Modalités d'organisation du télétravail à la ville de Bordeaux – avis
- Mise en place du forfait mobilités durables à la ville de Bordeaux – avis
- Autorisation de remisage à domicile – modification des tarifs – avis
- Formation internes : principes d'organisation – charte des formateurs – indemnisation des formateurs internes – avis
- Bilan du plan de formation 2018/2020 – plan de formation 2021/2023 de la ville de Bordeaux - avis

##### 01/07/2021 (2<sup>ème</sup> tour)

- Délibération autorisant le recrutement d'agents non titulaires de catégories C et B sur des emplois permanents - avis

##### 12/10/2021

- Adoption du PV du 1er juillet 2021 – avis
- Fixation de ratios de promotion 2021 à un avancement de grade, à une classe exceptionnelle, à un échelon spécial – avis
- Direction génération seniors et autonomie - nouvelle organisation du temps de travail des livreurs de repas a domicile - avis
- DGAC – nouvelle organisation
- Musée des arts décoratifs et du design – création du centre technique – avis
- Direction des sports - service des sports- adoption du nouveau projet de service. Ajustement des effectifs – transformation de 2 postes de catégorie C en catégorie B – avis
- Poursuite de la mutualisation des agents DGESS au sein des établissements de la DGAC – avis
- Ajustement des effectifs et des organigrammes – avis
- Bilan social

##### 21/10/2021

- Ajustement des effectifs et des organigrammes - avis



**07/12/2021**

- Approbation des procès verbaux des CT du 22 juin 2021 et du 21 octobre 2021 – avis
- Direction du développement des publics, de la communication et du mécénat – Évolution des missions – avis
- Ajustement des effectifs et des organigrammes – avis
- Modification des horaires d'ouverture de l'Hôtel de Ville – avis
- Rapport Social Unique – avis
- Structure d'accueil de la Petite enfance – Renouvellement de DSP Berges du Lac – avis
- Politique d'action sociale de la Ville de Bordeaux – avis
- Fermeture des établissements de restauration en période de faible fréquentation et de pont – information

## Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

.....

**4 CHSCT****Les ordres du jours****02/03/2021**

- Procès-verbaux du 2 novembre 2020 et 20 novembre 2020 – avis
- Compte-rendu sur les températures à la Cité Municipale – communication
- Bilan cellule d'écoute et soutien psychologique 2020 – communication
- Bilan expérimentation des masques à lecture labiale dans les écoles – communication
- Synthèse du rapport d'inspection cimetière des Pins Francs – communication
- Programme d'inspection annuel en matière de santé et sécurité au travail pour l'année 2020 – communication
- Synthèse des rapports d'inspection multi accueil 1 et 2 du Grand Parc et SAF Grand Parc – communication
- Présentation création d'un groupe de travail CHSCT «vêtements de travail et EPI» - communication

**14/06/2021**

- Procès-verbaux du 2 mars 2021 – avis
- Évolution des locaux pour la Police Municipale sur l'Hôtel de Ville et les Minimettes - avis
- Rapport sur l'expérimentation du changement de conditionnement pour le portage du repas - communication
- Bilan de l'enquête interne sur le ressenti discriminatoire des agents – communication
- Rapport d'activité 2019 du centre santé au travail à la Ville de Bordeaux – communication

- Rapport d'activité 2020 du centre santé au travail à la Ville de Bordeaux – communication
- Bilan de la campagne de vaccination – communication
- Rapport de la visite sur site de Latule en date du 9 octobre 2020- communication
- Complément de rapport de la visite sur site de Latule en date du 9 octobre 2020 - communication

**06/10/2021**

- Désignation secrétaire CHSCT- communication
- Livret formation sécurité – avis
- Procédure enquête accident de travail – avis
- Projet de rapport annuel sur la santé sécurité au travail – avis
- Programme d'inspection SST 2021 et pluriannuel – communication
- Bilan étirements agents des écoles PEET – communication
- Bilan étirements petite enfance – communication
- Rapport d'inspection Gymnase des Chartrons – communication
- Rapport d'inspection Mairie Saint Augustin – communication

**03/12/2021**

- Prolongation convention FIPHFP – avis
- Recours aux box inox - communication

**2 groupes de travail CHSCT**

- 1 groupe de travail EPI et vêtements de travail
- 1 groupe de travail qualité de vie au travail)

**3 sites visités par le CHSCT**

- Groupe scolaire Sempe (3 juin 2021)
- Salle la Pergola le (5 juillet 2021)
- Bibliothèque du lac (14 décembre 2021)

# Le dialogue social hors instances

- 22 réunions mensuelles ont été organisées en 2021.
- 26 groupes de travail intersyndicaux (ex lignes directrices de gestion et télétravail)
- 74 saisines de la DRH (courriers et courriels)

	Nombre de saisines de la DRH par les syndicats	
	2020	2021
CFDT	12	34
CGT	17	31
FO	2	8
Saisine commune CGT-FO	1	0
Union Solidaires	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>32</b>	<b>74</b>

# Les mouvements sociaux

	Nombre de préavis de grève reçus en 2020	Nombre de préavis de grève reçus en 2021
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
dont : - sur mot d'ordre national	12	12
- sur mot d'ordre local	1	1
- sur mot d'ordre national et local	0	0

L'année 2021 s'inscrit dans la continuité de 2020 avec la poursuite de préavis de grève mensuels et reconduits systématiquement.

## L'alarme sociale

Lorsqu'un syndicat ou un groupe de syndicats identifie un problème susceptible de générer un conflit qui doit être réglé rapidement, il peut recourir à la procédure de l'alarme sociale pour éviter la grève, dispositif spécifique au dialogue social de la Ville de Bordeaux, inscrite dans le cadre du Contrat de Progrès Social.

En 2021, cette procédure a été activée à 1 reprise et portait sur les effectifs dans les écoles. Les négociations ayant abouti favorablement, le mouvement n'est pas allé au-delà du préavis.

# Les droits syndicaux

Les conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale sont fixées par la loi du 26 janvier 1984 et par le décret du 3 avril 1985 modifié par le décret du 24 décembre 2014.

## 1- Les autorisations d'absence (article 14 et 17 du décret du 14 décembre 2014)

Le contingent d'autorisations d'absence est calculé au niveau des élections professionnelles proportionnellement au nombre d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique. Les bénéficiaires sont désignés par les organisations syndicales parmi leurs représentants en activité dans l'établissement pour assister aux congrès ou réunions de leurs organismes directeurs.

## 2- Les autorisations spéciales d'absence (article 16 du décret du 14 décembre 2014)

La durée des autorisations spéciales d'absence accordées à un même agent au cours d'une année est limitée à vingt jours dans le cas de participation aux congrès ou réunions des organismes directeurs des organisations syndicales internationales, ou au congrès et aux réunions des organismes directeurs des unions, fédérations ou confédérations représentées au Conseil commun de la fonction publique.

## 3- Les décharges d'activité de service (Article 19 du décret du 14 décembre 2014)

Une décharge d'activité de service est l'autorisation donnée à un agent d'exercer, pendant tout ou partie de ses heures de service, en lieu et place de son activité normale, une activité syndicale. Elle est cumulable avec les autorisations d'absence pour mandat syndical. Ces décharges sont attribuées annuellement par l'établissement sous la forme d'un crédit global d'heures proportionnel aux effectifs et réparti selon la représentativité entre les différentes organisations syndicales. Les bénéficiaires sont désignés parmi les représentants de l'organisation syndicale.

## 4- Le congé pour formation syndicale (article 57 alinéa 7 de la loi n°84-53 modifié et décret n°85-552)

Le congé pour formation syndicale est un droit individuel de 12 jours ouvrables par an et par agent. Il permet d'effectuer un stage dans un organisme de formation agréé.

## 5- La globalisation

Le protocole d'accord du 25 janvier 1978 sur l'exercice des droits syndicaux au sein des services municipaux de la ville de Bordeaux prévoit une disposition plus favorable que le décret en octroyant un quota d'heures supplémentaires de 3 685 h pour les par an pour les organisations syndicales représentées au comité technique.

## Temps syndical à la ville de Bordeaux

Organisations syndicales	FO	CGT	CFDT
Globalisation	3 685 h	3 685 h	3 685 h
Autorisations d'absence de l'article 14 à 17 du décret n°85-397 modifié	0 h	72 h	40 h 06
Décharges d'activité syndicale	8 053 h 43	6 433 h 41	5 103 h 01
<b>Total</b>	<b>11 738 h 43</b>	<b>10 190 h 41</b>	<b>8 828 h 07</b>



A high-angle photograph of a child with blonde hair, wearing a blue and white striped shirt, sitting in a large blue plastic ball pit. The pit is filled with numerous colorful balls in shades of red, yellow, green, and blue. The child is looking down at the balls. The text 'Action sociale et avantages sociaux' is overlaid in white on the upper part of the image.

# Action sociale et avantages sociaux







# Chiffres clés 2021

- > 90 135 repas servis pendant l'année
- > 1 482 entretiens effectués par le Centre action sociale et logement pour les 3 entités
- > 36 dossiers de demande d'aide instruits par le Commission sociale Ville pour un montant de 31 125€
- > Subvention du ACOSMB pour 2021 : 377 838 €
- > Subvention UBM pour 2021 : 95 000 €



## La restauration municipale

La direction des restaurants de Bordeaux métropole gère en régie les restaurants de l'Hôtel de Métropole et de la salle des élus métropolitains, ainsi que les sites de Latule et d'Alfred Daney. La Direction a également en charge le marché avec Elior, prestataire retenu pour assurer la restauration des agents sur le site de la Cité Municipale.

### Évolution de la fréquentation du restaurant de la Cité municipale depuis 2018

	2018	2019	2020	2021
Nombre de repas servis dans l'année	189 476	174 495	95 887	90 135

En 2021, 90 135 repas ont été distribués en régie soit une baisse de 6% par rapport à 2020, conséquence directe de la crise sanitaire liée à la Covid, du recours au télétravail et aux capacités d'accueil restreintes. La fréquentation reste encore bien en deçà des années précédentes.

## L'action sociale

### L'aide sociale

Le centre action sociale / logement s'occupe de l'ensemble des agents de la ville de Bordeaux, de Bordeaux Métropole et du CCAS. Les assistantes socio-éducatives sont à l'écoute des agents en activité ou récemment retraités (suivi limité à 1 année).

Elles interviennent dans les domaines suivants :

- vie personnelle et familiale
- vie professionnelle.

Face aux difficultés tant personnelles que professionnelles, elles ont un rôle de conseil, d'information et d'accompagnement des agents dans tous types de démarches d'aides.

### Évolution du nombre d'entretiens d'agents (ou de leur famille)

	2019	2020	2021	Variation 2020-2021
Nombre entretiens d'agents	1 048	847	1 482	+75%

Après une année de baisse liée au contexte sanitaire, le nombre d'entretiens connaît un rebond de 75% et se situe au-dessus du niveau de 2019. La tendance est la même concernant le nombre d'agents reçus (528 en 2021 contre 442 en 2020).

Ainsi, les assistantes sociales ont procédé à 1 482 entretiens d'agents ou de leur famille pour la ville de Bordeaux, Bordeaux métropole, et son CCAS, soit 528 personnes au total dont 241 originaires de la ville de Bordeaux, soit 45,6% des agents reçus.

Ces échanges se formalisent par des entretiens réalisés dans le bureau des assistantes, lors de déplacements sur d'autres sites de la métropole, de la ville de Bordeaux ou du CCAS, mais également par entretiens téléphoniques dont la durée est supérieure à 30 min.

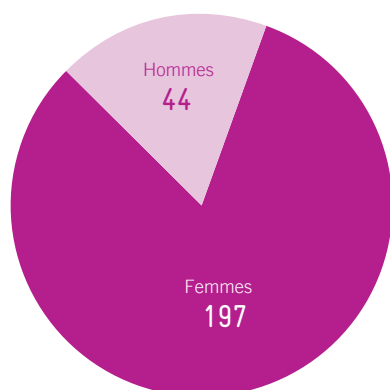
## Répartition des agents de la ville de Bordeaux reçus par Direction générale

Direction générale	Nombre d'agents reçus		
	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire et rattachement	0	1	1
Direction générale de l'éducation sport et société	144	11	155
Direction générale proximité et relations avec les populations	10	12	22
Direction générale des affaires culturelles	20	12	32
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	23	8	31
<b>Total</b>	<b>197</b>	<b>44</b>	<b>241</b>

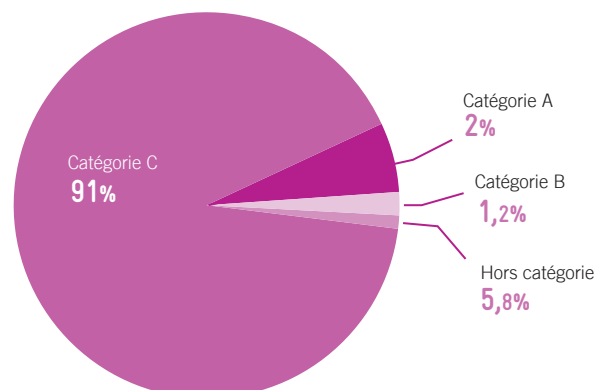
Durant l'année, 241 agents de la ville de Bordeaux ont été reçus. Parmi eux, 64,3% sont des agents appartenant à la Direction générale éducation, sports et société, suivie des affaires culturelles (13,3%) et des solidarités et de la citoyenneté (12,9%). Les directions générales de l'éducation, sports et société ainsi que les solidarités et citoyenneté sont surreprésentées comparativement à leurs effectifs au 31/12/2021 (avec respectivement 55,4% et 10% de leur effectif).

## Situations rencontrées

> Par genre



## Répartition par catégorie des agents rencontrés



> Par situation familiale

		2021
Couple	avec enfant	45
	sans enfant	28
Seul	avec enfant*	15
	sans enfant	79
Monoparental		74
<b>Total</b>		<b>241</b>

\* Enfant non à charge mais garde le week-end et les vacances scolaires

En 2021 comme pour les autres années, les agents de catégorie C restent surreprésentés parmi la population sollicitant le Centre action sociale et logement (91% des agents soit +4,2 pts).



## Répartition par âge des agents reçus



Globalement, les agents de la ville appartenant à la tranche d'âges des 30-49 ans est celle qui sollicite le plus le centre action social. Le rapprochement de la répartition par âges des agents reçus avec celle de la population de la ville montre que les agents ayant recours au centre d'action social sont en moyenne plus jeune que la population générale.

## Répartition par problématique

Les agents viennent rencontrer le centre action sociale le plus souvent pour des problématiques multiples et liées les unes aux autres. Contrairement à l'année dernière le financier arrive en 2ème position (24%) après le logement (25,4%). Il est raisonnable de penser que la crise sanitaire a changé la donne concernant les besoins des agents. La santé enregistre, quant à elle, une baisse de 6,7 points. La problématique « Urgences » apparue en 2020 progresse en 2021 (+1,8 points).

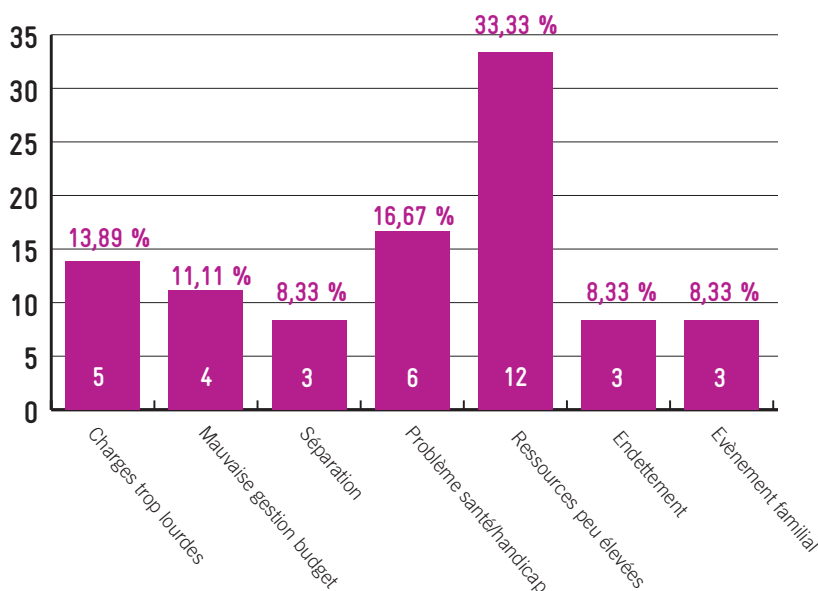
Un important travail de sensibilisation aux droits et de gestion budgétaire est mis en place par les agents du centre afin d'accompagner durablement les agents et leur famille dans la résolution et la prise en charge de leurs difficultés.

Problématiques	2020	2021
Familiales (dont suivi décès agent)	10,40%	7,84%
Financières	23,80%	23,98%
Santé	24,20%	17,55%
Logements nécessitant une intervention sociale	24,00%	25,39%
Démarches administratives	11,80%	16,61%
Urgences	3,50%	5,33%
RPS/souffrance au travail	2,30%	3,29%

## La commission sociale Ville

En 2021, 36 dossiers d'aides financières ont été instruits par le centre. Cela représente un montant total de dépenses de 31 125,41 €. Les montants s'échelonnent de 200 € à 2 534 €. Le montant moyen des aides allouées est de 973€.

### Motifs de la demande d'aide



Il est à noter l'instruction de 19 dossiers dans le cadre des « Chèques d'accompagnement personnalisé (urgence alimentaire) pour un montant moyen d'aides allouées de 73,04 €. Ces aides varient de 40 € à 160 €.

## Le séminaire retraite

Le centre action sociale et logement est également en charge de l'organisation des séminaires retraites qui s'adressent aux agents dont le départ la retraite est d'ores et déjà programmé.

En 2021, quatre sessions ont été organisées et ont donné lieu à 8 jours d'échanges et de conseils au bénéfice de 54 agents pour un budget annuel dédié de 11 880 €.

## Les subventions

Les subventions versées ont connu une augmentation en 2021 (+5% pour le ACOSMB, +18,7% pour l'Union Bordeaux Métropole). Au global, le montant des subventions versées s'élève à 472 838€ pour l'année 2021.

### Evolution du montant des subventions annuelles

Montant des subventions budgété	2019	2020	2021
ACOSMB	400 000 €	360 000 €	377 838 €
Union Bordeaux Métropole	80 000 €	80 000 €	95 000 €

**Rédaction**

**Direction des ressources humaines**

Direction du pilotage,  
emploi et dialogue social  
Centre dialogue de gestion

**Réalisation**

**La PAO**

**Impression**

**L'Atelier**

**de Bordeaux Métropole**

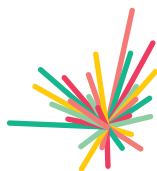
**Octobre 2022**

**Direction générale RH et administration générale**

Direction pilotage, emploi et dialogue social  
Centre dialogue de gestion

**Gaëlle Astier-Huguenin**

T. 05 56 99 84 84 - poste : 22 277  
g.astierhuguenin@bordeaux-metropole.fr



**BORDEAUX  
MÉTROPOLE**

Esplanade Charles-de-Gaulle  
33045 Bordeaux cedex

Tél. 05 56 99 84 84

[www.bordeaux-metropole.fr](http://www.bordeaux-metropole.fr)