

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

---

Conseillers en exercice : 65  
Reçu en Préfecture le : 04/10/2023  
ID Télétransmission : 033-213300635-20231003-131577-DE-1-1

**Séance du mardi 3 octobre  
2023  
D-2023/258**

Date de mise en ligne : 05/10/2023

certifié exact,

**Aujourd'hui 3 octobre 2023, à 14h13,**

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

**Monsieur Pierre HURMIC - Maire**

### **Etaient Présents :**

Monsieur Pierre HURMIC, Madame Claudine BICHET, Monsieur Stéphane PFEIFFER, Madame Camille CHOPLIN, Monsieur Didier JEANJEAN, Madame Delphine JAMET, Monsieur Mathieu HAZOUARD, Madame Harmonie LECERF MEUNIER, 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, Monsieur Dominique BOUISSON, Madame Sandrine JACOTOT, Monsieur Laurent GUILLEMIN, Madame Françoise FREMY, Madame Tiphaine ARDOUIN, Monsieur Baptiste MAURIN, Madame Marie-Claude NOEL, Monsieur Didier CUGY, Madame Véronique GARCIA, Monsieur Patrick PAPADATO, Madame Pascale ROUX, Madame Isabelle ACCOCEBERRY, Madame Isabelle FAURE, Monsieur Francis FEYTOUT, Monsieur Maxime GHESQUIERE, Monsieur Matthieu MANGIN, Monsieur Guillaume MARI, Madame Marie-Julie POULAT, Monsieur Jean-Baptiste THONY, Monsieur Radouane-Cyrille JABER, Madame Charlee DA TOS, Monsieur Marc ETCHEVERRY, Madame Léa ANDRE, Madame Béatrice SABOURET, Monsieur Pierre De Gaétan NJIKAM MOULIOM, Monsieur Nicolas FLORIAN, Madame Alexandra SIARRI, Madame Anne FAHMY, Madame Géraldine AMOUROUX, Monsieur Marik FETOUH, Monsieur Aziz SKALLI, Monsieur Thomas CAZENAVE, Madame Catherine FABRE, Monsieur Fabien ROBERT, Monsieur Guillaume CHABAN-DELMAS, Monsieur Nicolas PEREIRA, Monsieur Philippe POUTOU, Madame Myriam ECKERT,

Monsieur Guillaume MARI présent jusqu'à 16h10, Madame Marie-Julie POULAT présente à partir de 17h30, Monsieur Dimitri BOUTLEUX présent jusqu'à 18h30

### **Excusés :**

Monsieur Amine SMIHI, Monsieur Bernard-Louis BLANC, Madame Brigitte BLOCH, Madame Servane CRUSSIÈRE, Madame Eve DEMANGE, Monsieur Stéphane GOMOT, Madame Nathalie DELATTRE, Madame Evelyne CERVANTES-DESCUBES,

## Rapport social unique 2022

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 social territorial du 8 septembre 2023 ;

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 social territorial.

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 2023 à partir des données au 31 décembre 2022.

### 1 / EFFECTIFS

Au 31 décembre 2022, les effectifs de la ville de Bordeaux s'élèvent à **3 626 agents sur emploi permanent dont**

- 83,8% de titulaires (3 039 agents)
- 5,9% de stagiaires (215 agents)
- 10,3% de contractuels (372 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 2021 et 2022, l'évolution des agents rémunérés sur emploi permanent s'établit à +1,4%, ce qui représente 51 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 90,5% en 2018 à 89,7% en 2022).

→ La répartition des effectifs par filière reste stable entre 2021 et 2022 avec une grande majorité d'agents appartenant à **la filière technique** (54,2%). **La filière administrative** arrive en seconde position avec 16,8% des effectifs.

→ La répartition des agents sur emploi permanent **par catégorie**, il est important de rappeler que dans le cadre de l'application du SEGUR de la santé, les auxiliaires de puériculture ont été reclassées en catégorie B au 1er janvier 2022.

Ce reclassement est venu contrebalancer l'effet du protocole PPCR (passage de B en A d'une partie des agents de la filière médico-sociale comme notamment les éducateurs de jeunes enfants) et une répartition pyramidale des effectifs sur emploi permanent est de nouveau visible en 2022. Ce repyramidage des effectifs se traduit par une part d'agents de catégorie B passant de 9,8% en 2021 à 14,5% en 2022, soit une augmentation de 4,7 points et concomitamment une diminution de 5,3 points de la part des catégories C.

→ **L'ensemble des directions générales** ont vu leurs effectifs augmenter sur l'année, exception faite de la direction générale des affaires culturelles dont le nombre d'agents a diminué de 1,8%. Cette baisse s'explique par un nombre plus élevé de sorties que d'entrées et notamment avec un nombre non négligeable de départs à la retraite sur l'année (15 départs). La direction générale éducation, sports et société reste celle qui accueille le plus d'agents avec 56,2% des effectifs sur emploi permanent. Elle est celle qui a connu la plus forte augmentation avec 57 agents en plus comparativement à 2021 (soit une variation de +2,9%).

→ En 2022, **les contractuels sur emploi permanent** présents au 31 décembre sont au nombre de 372 (contre 363 en 2021, 341 agents en 2020 et 334 en 2019). Leur nombre est en augmentation régulière. Ainsi, on note qu'entre 2018 et 2022 la part des contractuels dans les effectifs a connu une augmentation de plus de 14%. Par ailleurs, une évolution dans la répartition des contractuels par catégorie est observable avec une baisse de la part des catégories C de 8,7 points entre 2021 et 2022 au profit de la catégorie A et B qui connaissent une hausse avec respectivement de +1,5 point et +7,2 points. La hausse des contractuels de catégorie B est due en partie à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et au SEGUR de la santé.

→ **La direction générale éducation, sports et société** est celle qui compte le plus d'agents contractuels (55,9%). Hors Cabinet du Maire, la direction générale des affaires culturelles arrive en seconde position (13,5%). Il est aussi important de signaler que la direction générale des solidarités et de la citoyenneté enregistre la plus forte progression du nombre de contractuels (+22,2%) entre 2021 et 2022.

→ **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 28,3% en 2022. 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.

→ **L'âge moyen** des agents est en légère hausse avec 45 ans et 3 mois (+4 mois). Il n'y a pas d'uniformité de l'évolution de l'âge moyen entre les filières. Pour ce qui est de l'**ancienneté**, elle évolue peu (-4 mois). Cette évolution touche toutes les catégories et concerne aussi bien les hommes que les femmes.

→ **Les emplois non permanents** sont au nombre de 376 au 31 décembre 2022 (379 en 2021). Dans la grande majorité des cas, ces contractuels sont recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité et plus d'un contractuel sur deux est affecté à la direction générale des affaires culturelles suivis par la direction générale de l'éducation, sports et société avec 41,5%.

## 2/ LES MOUVEMENTS DE PERSONNELS SUR EMPLOI PERMANENT

### 568 arrivées / 517 sorties définitives ou temporaires

#### Caractéristiques des entrées :

En 2022, 568 arrivées d'agents sur emploi permanent sont à dénombrer soit une hausse de 7,4% par rapport à 2021.

Les principales caractéristiques des recrutements effectués en 2022 sont les suivantes :

- Dans près de 8 cas sur 10, les recrutements (hors remplacement) concernent des fonctionnaires
- Les recrutements directs restent la voie de recrutement la plus utilisée (+ de 1/3 des entrées)
- Le recours aux remplacements est en baisse par rapport à 2021 (-10,1%)
- 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 (37 agents concernés contre 27 en 2021).

#### Caractéristiques des sorties :

On dénombre 517 sorties en 2022 soit une hausse de 5,3%. L'élément marquant est l'évolution forte des sorties temporaires (+17%). 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 38% des sorties chez les fonctionnaires.
- Les mutations sont en forte hausse (+44,1%)
- 74,1% des sorties définitives concernent la catégorie C
- 84,8% des départs de contractuels sont des fins de contrats
- Le nombre de départ à la retraite des titulaires est en recul (60 départs contre 78 en 2021) et l'âge moyen de départ des agents (hors invalidité) est 62 ans et 8 mois.
  - Il est à noter que 7 procédures de rupture conventionnelle ont été initiées mais aucune n'a été signée.

## 3 / LA CARRIERE

En 2022, 1 706 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière (échelon, grade, promotion interne). Plus précisément, on dénombre :

- 1 566 avancements d'échelon
- 212 avancements de grade (9,4% de catégorie A, 14,2% de catégorie B et 76,4% de catégorie C)
- 21 agents ont bénéficié d'une promotion interne soit un taux de promotion de 1,2%. Sur ces 46 agents, 10 appartiennent à la catégorie C.

Par ailleurs :

- 117 agents ont été titularisés à l'issue de leur stage.
- 70 agents contractuels ont été nommés stagiaires en 2022.
- 30 agents sont inscrits sur la liste d'aptitude dont 23 au titre de l'année 2022 et 22 ont été nommés sur l'année.
- 6 sanctions du 1<sup>er</sup> groupe ont été prononcées.
- 219 agents se sont vu remettre une médaille d'honneur régionale, départementale et communale

## 4 / ÉVALUATION ET DEVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

### Évaluation professionnelle :

La population éligible à l'entretien annuel d'évaluation de la Ville de Bordeaux s'élève en 2022 à 3 601 agents.

Le taux de retour des comptes-rendus d'entretien professionnel est de 75% en 2022 contre 83% en 2021 et le taux de réalisation s'élève à 71% contre 75% en 2021

La mise en place des lignes directrices de gestion a renforcé le rôle de l'évaluation dans les suites de carrière et encouragé les encadrants à rédiger les supports dans les temps et à signaler les motifs de non-réalisation.

En 2022, 14% des agents évalués ont exprimé le souhait d'effectuer une mobilité contre 11% en 2021.

### Conseil en évolution professionnelle

Au cours de l'année 2022, **211 agents de la ville de Bordeaux** ont fait l'objet d'un accompagnement par le Centre Conseil en Évolution Professionnelle. Près de 7 cas sur 10, sont des agents appartenant à la catégorie C.

L'origine de ces demandes d'accompagnement est principalement (95,7%) liée à un souhait d'évolution professionnelle. Enfin, un peu moins de la moitié des agents accompagnés (96 agents) sont sortis du dispositif au cours de l'année 2022.

### Coaching interne

La mission coaching s'inscrit dans un partenariat fort avec les psychologues du travail et participe à co-construire des solutions pour anticiper les situations à risque ou bien réguler les conflits déjà installés.

En 2022, 14 accompagnements collectifs et 30 coachings individuels ont été réalisés au sein de la ville de Bordeaux.

### Formation

En 2022, les agents de la ville de Bordeaux ont suivi 9 266 jours de formation, dont 9 170 jours par les agents sur emploi permanent (soit 2,5 jours en moyenne par agent). L'année 2022 enregistre une hausse de 19,6% du nombre total de jours de formation par rapport à 2021.

Comme pour les autres années, les formations les plus représentées sont les formations obligatoires prévues par les statuts particuliers. Ainsi, près de 88,2% des jours de formations entrent dans ce cadre.

Le nombre de jours de préparation aux concours et examens repart à la hausse avec 108 jours mais reste toujours inférieur au niveau pré-COVID (788 jours en 2019). La formation personnelle connaît également une baisse de 18,6% entre 2021 et 2022.

Enfin, on peut noter une hausse des jours de formation d'intégration en 2022 (de 617 jours en 2021 à 784 jours en 2022).

En 2022, toutes les catégories sont concernées par une hausse du nombre de jours de formation (A : +19,8%, B : +33,2%, C : +16,3%). Il est à noter que les agents de catégories A sont proportionnellement ceux qui suivent le plus de jours de formation (17,2% de jours de formation pour 13,3% des effectifs).

Les agents sur emploi non permanent ont également pu bénéficier de formations au cours de l'année 2022. Ainsi, 96 jours de formation ont été dispensés (contre 44 jours en 2021) soit plus du double. Plus de 6 formations sur 10 suivies, sont des jours de formation octroyés aux assistantes maternelles.

En 2022, le coût total des actions de formation passe de 1 253 370,84 € en 2021 à 1 108 581,51 en 2022, soit une baisse de 11,6%.

## 5 / BUDGET, MASSE SALARIALE ET REMUNERATION

La masse salariale a évolué de + 6,5% entre 2021 et 2022. Les principaux facteurs d'évolution sont :

- L'augmentation des effectifs qui a pesé pour +1,8 % dans l'évolution de la masse salariale.
- La revalorisation des grilles des catégories C à compter de janvier 2022 (1,7 M€ sur 2022) et l'attribution d'une prime « inflation » sur le même mois (300 K€) compensée par une recette corrélative.
- Le relèvement de la valeur du point d'indice à hauteur de 3,5 % à compter de juillet. Cette décision est évaluée pour un surcoût de 2,45 M€ pour 2022 et 4,65 M€ en année pleine.
- La revalorisation du SMIC qui a eu lieu à trois reprises au cours de l'année 2022 (433K€ sur 2022). Ces revalorisations successives ont eu pour conséquence un tassement des grilles de rémunérations de la fonction publique territoriale.
- Le passage du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture de la catégorie C en catégorie B. Cela a concerné 164 agents pour un impact de 170K€ sur 2022 avec le reclassement indiciaire et première tranche de revalorisation indemnitaire.
- Une hausse de la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) qui assure une prime permettant de neutraliser les effets de l'inflation sur le traitement de base. (+77 K€ par rapport à l'année 2021).
- La revalorisation des rémunérations des agents municipaux dans le cadre du chantier des régimes indemnitaires. L'impact sur les dépenses s'élève à + 0,75 M€ sur l'exercice 2022 dont 0,25 M€ au titre des nouvelles mesures de septembre 2022.
- Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) fait évoluer la masse salariale de 0,83%.
- Le recours au personnel temporaire est en hausse par rapport à 2021 en lien avec la sortie de crise sanitaire. Elle représente + 0,9% de la masse salariale et permet un retour aux niveaux de dépenses d'avant crise.

**La rémunération mensuelle brute moyenne** des agents de la ville de Bordeaux s'établit en 2022 à 2 626€ contre 2 547 € en 2021, soit une hausse de 3,1%.

Après 2 années en baisse, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires ayant donné lieu à rémunération repart à la hausse (+29,6%). Dans 51% des cas, ces heures supplémentaires concernent des hommes.

Autre élément de rémunération, le RIFSEEP concerne 3 174 agents en décembre 2022 et représente pour sa partie fonction un montant mensuel versé de 1 176 612,02€.

Enfin, la GIPA versée annuellement a connu une forte hausse du nombre de bénéficiaires (passant de 251 en 2021 à 607 en 2022). Le montant de la GIPA versée aux agents de la ville

s'élève à 113 765€ en 2022. Toutes les catégories sont impactées par cette hausse, mais elle est particulièrement marquée chez les agents de catégorie C (+268 agents).

## 6 / LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Les récupérateurs :**

La consommation des récupérateurs et des repos forfaitaires enregistre une baisse en 2022 soit 17 589 jours contre 18 898 jours sur l'année précédente. Comme pour l'année 2021, ce sont les agents de la Direction générale éducation, sports et société qui ont le plus consommé de récupérateurs avec 39,9% des jours, ce qui représente 3,4 jours en moyenne par agent de la direction générale.

- **Le temps partiel :**

Après une année de baisse, le nombre d'agents en temps partiel repart à la hausse au 31/12/2022 soit une hausse de 7,9% comparativement à l'année 2021. Cette évolution bien que visible dans les catégories A et B ne se retrouve pas au niveau de la catégorie C compte tenu du reclassement en catégorie B au 1er janvier 2022 des auxiliaires de puériculture avec un basculement des agents de catégorie C vers la catégorie B.

Le point important à souligner est l'augmentation de la part des hommes parmi les agents à temps partiel. En effet, ils représentaient 6% de la population en 2021 et ont atteint les 6,4% en 2022.

- **Le compte-épargne temps :**

Au 31 décembre 2022, 2 914 agents possèdent un compte épargne temps dont 237 sont pleins (soit 8,1% des CET ouverts). Bien que ces compte-épargne temps soient détenus majoritairement par des agents de catégorie C (132 sur les 237 concernés), ce sont les agents de catégorie A qui proportionnellement à la répartition par catégorie sont les plus susceptibles d'atteindre le plafond (15,6% des CET de la catégorie A contre 6,2% pour la catégorie C).

- **Le télétravail :**

En 2021, une nouvelle campagne de télétravail a eu lieu en lien avec des conditions de télétravail renouvelées. Celle-ci prenait effet au 1er janvier 2022. Les différents confinements et le recours au travail à distance ont accéléré la mise en place de cette forme d'organisation du travail.

Ainsi, 643 agents ont pu bénéficier du télétravail en 2022 contre seulement 38 en 2019. Plus de 7 télétravailleurs sur 10 sont des femmes. Même si les agents de catégorie C représentent 40,3% des télétravailleurs, ce sont les agents de catégorie A et B qui ont proportionnellement le plus recours à ce dispositif (37,6% des télétravailleurs pour 13,3% des effectifs pour les A et 22,1% des télétravailleurs pour 14,5% des effectifs).

- **L'absentéisme pour raison médicale des agents sur emploi permanent : 12,53%**

En 2022, le taux d'absentéisme pour raison médicale incluant l'accidentologie continue sa progression (+1,1 point). Le nombre de jours d'absence des agents sur emploi permanent s'élève pour l'année à 165 839 jours ce qui représente 454,4 ETP.

L'étude de l'évolution du taux d'absentéisme par direction générale met en lumière une hausse plus ou moins prononcée du taux d'absentéisme sur l'année 2022.

Les directions générales les plus touchées par l'absentéisme sont la DG des solidarités et de la citoyenneté (16,5%) et la DG éducation, sports et société (13,6%). Elles ont la particularité de rassembler un grand nombre de métiers favorisant l'usure professionnelle : chargé d'accompagnement et d'accueil, agent de service et de restauration, auxiliaire de puériculture, assistante d'accueil petite enfance, etc...

De plus, il est à noter que le nombre d'agents malades enregistre une forte hausse entre 2021 et 2022 soit +24,7%. Cette hausse du nombre de malades et de la maladie ordinaire s'explique en partie par les vagues de COVID qui ont encore touché la population sur l'année 2022 à certaines périodes de l'année.

S'agissant de la maladie ordinaire, le taux d'absentéisme s'élève à 8% en 2022 soit +1 point par rapport à 2021. De façon plus précise, les éléments saillants de l'année concernant la maladie ordinaire sont :

- Une forte hausse du nombre de jours d'arrêt de 15,2% sur l'année
- Un nombre d'agents concernés en forte évolution (+32%)
- Une hausse de près de 31,6% du nombre d'arrêts

Au niveau de l'accidentologie et des maladie professionnelles, le taux d'absentéisme connaît une hausse en 2022 (de 1,9% en 2021 à 2,2% en 2022).

- **L'absentéisme des agents sur emploi permanent pour autres raisons (hors maternité) : 0,45%**

À l'exception des absences pour garde ou maladie enfants & maladie ascendants, l'ensemble des absences pour raison non médicale ont baissé en 2022. Le taux d'absentéisme retrouve un niveau comparable à 2019, avant la crise sanitaire.

- **L'absentéisme des agents sur emploi non permanent : 3,53%**

Tous motifs confondus, le taux d'absentéisme des agents sur emploi non permanent s'élève à 3,53%. Plus précisément, il est de 3,35% pour raison médicale.

Les femmes restent particulièrement touchées en 2022 avec un taux de 4,46% contre 1,45% chez les hommes. Enfin, en 2022, 52 jours de carence ont été prélevés. Ils concernent 43 agents.

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

En 2022, le nombre d'accidents du travail des agents sur emplois permanents enregistre une hausse de 22,8%. Il est à noter que le nombre de jours diminue passant de 13 641 à 13 078 jours en 2022.

Alors que le nombre d'accidents est en hausse sur 2022 (+24,5%), ce sont les accidents de trajet qui enregistrent la plus forte progression avec +28,6%. Le nombre de jours d'absence quant à lui est multiplié par 3,5 entre 2021 et 2022.

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

En 2022, 48 agents sont en disponibilité d'office pour raison de santé (72,9% de femmes, 27,1% 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 Direction générale éducation, sport et société reste la plus impactée avec 54,2% 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. Il est à noter que l'âge moyen des agents en disponibilités d'office est de 49 ans et 7 mois.

- **La prévention des risques psychosociaux :**

- 290 entretiens ont été réalisés sur l'année et ont concerné 73 agents
- 17 actions collectives ont été menées
- Mise en place d'une cellule d'alerte RPS composée de la Direction des ressources humaines et des professionnels de l'accompagnement des équipes
- Mise en place d'une formation sur les enquêtes administratives
- 19 signalements auprès de la direction des ressources humaines (94,7% des cas sont des agents de catégorie C)

- **La santé au travail :**

En 2022, 835 visites médicales ont été réalisées et 708 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 (51,6%). Les agents reçus sont principalement des femmes (61,7%) et dans 7 cas sur 10, il s'agit d'agents de catégorie C. Il est à noter que dans 8,2% des visites un avis d'inaptitude temporaire ou définitif au poste occupé par l'agent est prononcé.



## 7 / LE DIALOGUE SOCIAL

- **Les instances consultatives du personnel se sont réunies à plusieurs reprises en 2022.**

	Nombre d'instances en 2022
Comité Technique	11
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	5
Commission Administrative Paritaire	3
Commission Consultative Paritaire	1
<b>Total</b>	<b>20</b>

En 2022, 30 préavis de grève ont été recensés. Seulement 3 sont liés à un mot d'ordre local uniquement.

## 8/ ACTION SOCIALE ET AVANTAGES SOCIAUX

- **La restauration des agents**

- ✓ **Les restaurants municipaux**

En 2022, 116 764 repas ont été distribués en régie soit une hausse de 29,5% par rapport à 2021. La fréquentation redémarre même si elle reste encore bien en deçà des années précédentes (-1/3 par rapport à 2019).

- ✓ **L'aide à la restauration**

En 2022, 861 agents ont touché une aide à la restauration (indemnité panier, indemnité compensatrice de repas et ticket restaurant) pour un montant global de 299 174,45 €. Dans 63,4% des cas, il s'agit d'agents de catégorie C.

- **L'action sociale**

Comparativement à 2021, le nombre d'entretiens connaît une hausse de 17,6% et le nombre d'agents reçus est passé de 638 à 750 en 2022.

- ✓ **L'aide sociale**

Profil de l'agent reçu par le service social :

- Une femme (79,3%)
- De catégorie C (95,6%)
- Âgé de 30 à 49 ans (53,3%)
- Seul sans enfant (33,7%)

Les agents viennent rencontrer le centre le plus souvent pour des problématiques multiples et liées les unes aux autres. Contrairement à l'année dernière le logement arrive en 1ère position avec 29,9% des cas suivi par le financier (21,2%). Il est raisonnable de penser que la crise sanitaire a changé la donne concernant les besoins des agents.

Un important travail de sensibilisation aux droits 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.

- ✓ **La commission sociale ville**

En 2022, 37 dossiers d'aides financières ont été instruits par le centre. Cela représente un montant total de dépenses de 38 697 €. Les montants s'échelonnent de 204 € à 3 857 €. Le montant moyen des aides allouées est de 1 046 €.

Il est à noter l'instruction de 23 dossiers dans le cadre des « Chèques d'accompagnement personnalisé (urgence alimentaire) pour un montant moyen d'aides allouées de 135,21 €. Ces aides varient de 80 € à 240 €.

## **ADOpte A L'UNANIMITE DES VOTANTS**

ABSTENTION DU GROUPE BORDEAUX EN LUTTES  
ABSTENTION DE Madame Myriam ECKERT

Fait et Délibéré à Bordeaux, le 3 octobre 2023

P/EXPEDITION CONFORME,

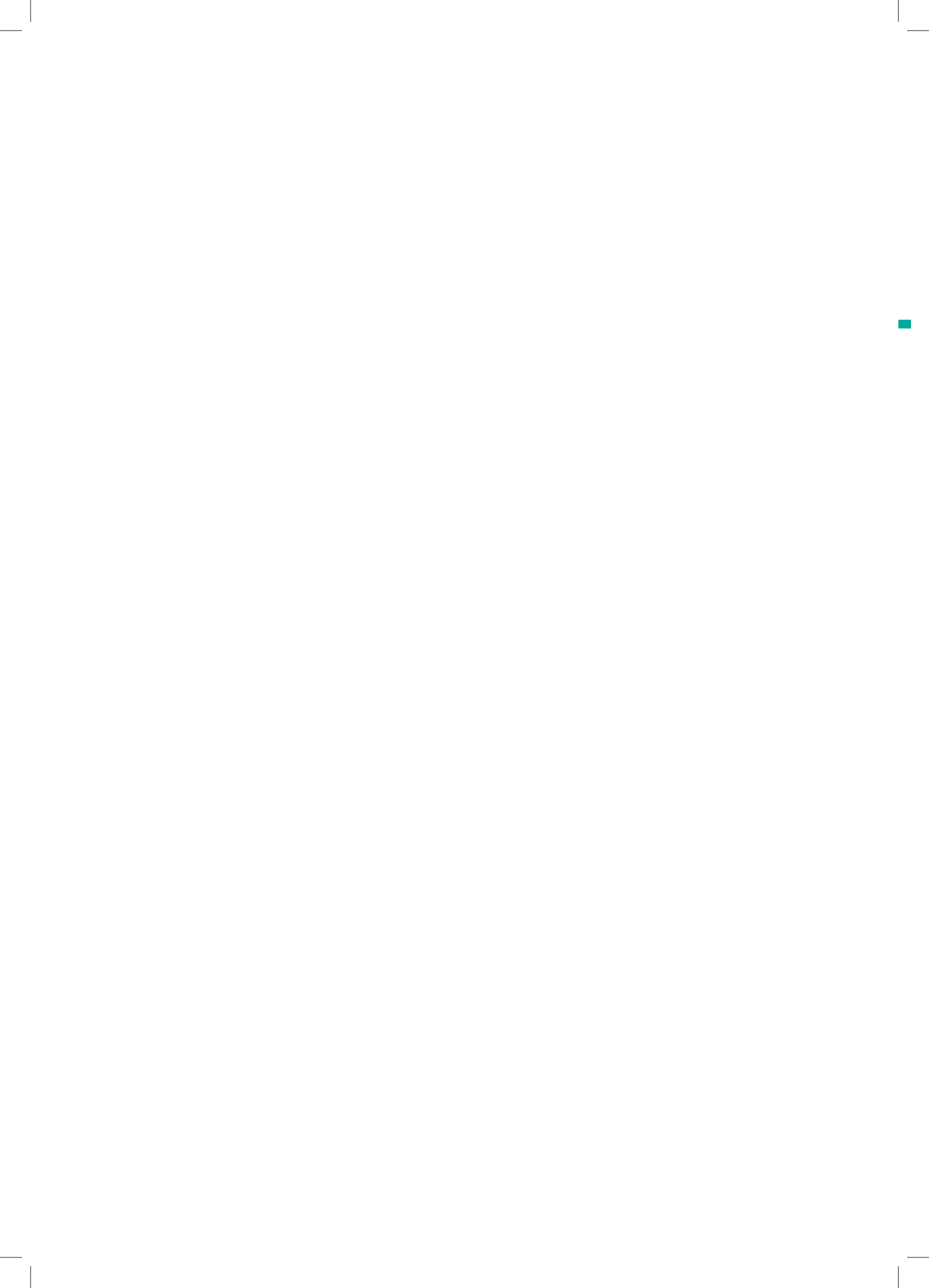
**Madame Delphine JAMET**

# Rapport social unique 2022



BORDEAUX





# 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, etc.).

Très bonne lecture.

# Sommaire

---

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

---

Chiffres-clés 2022.....	8
Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2022.....	9
Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent.....	20
Les effectifs sur emploi non permanent.....	30

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

---

Chiffres-clés 2022.....	36
Les entrées.....	37
Les sorties.....	39
Les mouvements inter-directions générales.....	42
Les départs en retraite des titulaires.....	42

## **La carrière** **46**

---

Chiffres-clés 2022.....	48
Le déroulement de carrière.....	49
Les sanctions disciplinaires et abandons de poste.....	57

## **Évaluation et développement des compétences** **58**

---

Chiffres-clés 2022.....	60
L'entretien professionnel.....	61
L'évolution professionnelle.....	63
Coaching interne.....	65
État des lieux des formations.....	66
Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels.....	71

## **Budget, masse salariale et rémunération** **72**

---

Chiffres-clés 2022.....	74
Les dépenses de personnel et la masse salariale .....	75
La rémunération des agents .....	77
Les 10 plus hautes rémunérations des agents de la ville de Bordeaux.....	78
Les heures supplémentaires rémunérées.....	79
RIFSEEP .....	81
Les indemnités de fin de contrat.....	83
Le régime indemnitaire d'encadrement et de sujétions de la filière police municipale .....	83
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) .....	84
L'allocation d'aide au retour à l'emploi .....	86

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

---

Chiffres-clés 2022.....	90
Aménagement du temps de travail .....	91
L'absentéisme .....	98
Maintien dans l'emploi .....	111
La prévention des risques psychosociaux .....	116
La santé au travail.....	118

## **Le dialogue social** **120**

---

Chiffres-clés 2022.....	122
Les instances paritaires .....	123
Le dialogue social hors instances .....	127
Les mouvements sociaux .....	127
Les droits syndicaux.....	129

## **Action sociale et avantages sociaux** **130**

---

Chiffres-clés 2022.....	132
La restauration des agents.....	133
L'action sociale.....	135
Les subventions .....	138
Les prestations sociales.....	138



# Les effectifs





# Chiffres-clés 2022



**3 626**  
agents sur emploi  
permanent

**13,3 %**  
Catégorie A

**14,5 %**  
Catégorie B

**72,1 %**  
Catégorie C



**71,7 %**  
Part des femmes

**6,43 %**  
BOE



**54,2 %**  
Filière technique

**16,8 %**  
Filière administrative



**45 ans et 3 mois**  
Âge moyen des agents  
sur emploi permanent

**14 ans et 2 mois**  
Ancienneté moyenne  
dans la collectivité



**56,2 %**  
des effectifs  
à la Direction générale  
éducation, sports et société



**10,3 %**  
Part des contractuels  
sur emploi permanent

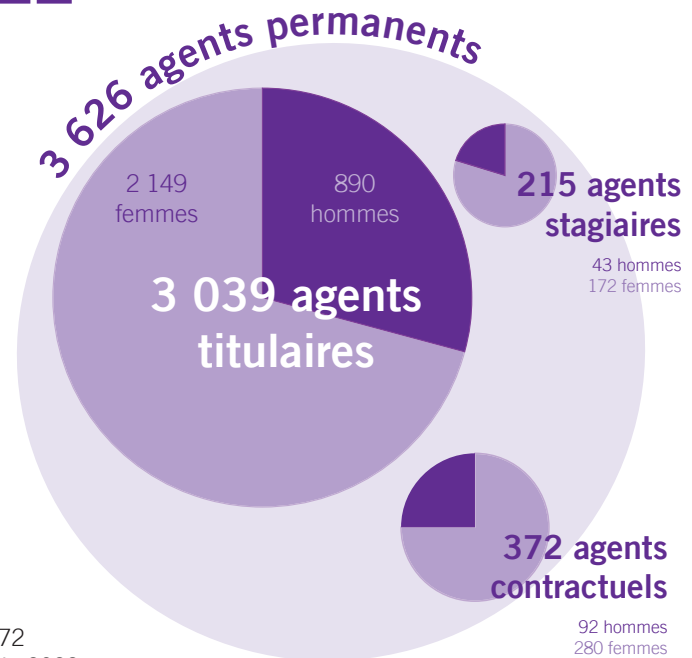
# Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2022

> L'effectif permanent au 31 décembre 2022 est constitué de l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et contractuels en position d'activité\* affectés sur un emploi permanent\*\* au 31 décembre 2022.

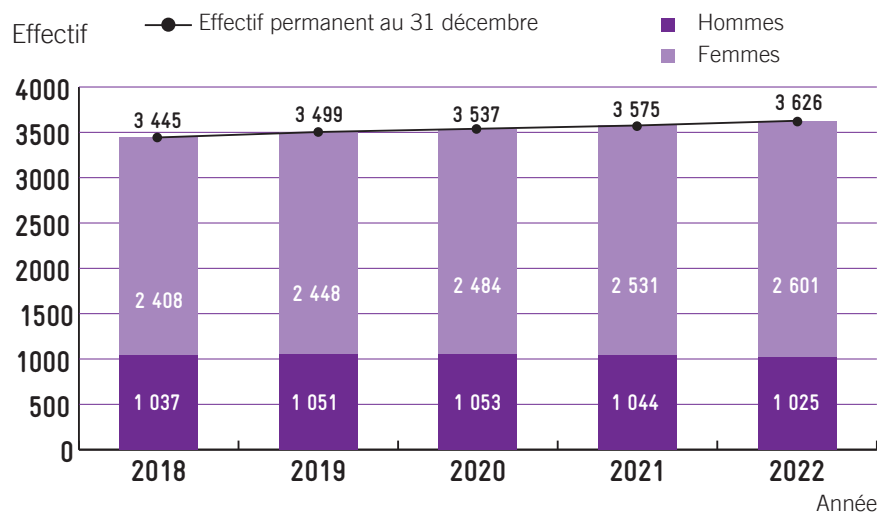
\*Sont considérés en position d'activité les agents :  
 en activité, en congé annuel, en congé maladie, en congé maternité, en congé formation, en accident du travail et en accident de trajet.  
 Les agents en disponibilité d'office pour raison de santé posée par le comité médical départemental ou à titre conservatoire dans l'attente d'une décision de l'employeur ont donc été exclus.

\*\*Les emplois permanents sont les emplois créés pour faire face à un besoin durable de la collectivité.

Au 31 décembre 2022, les effectifs sur emploi permanent de la ville de Bordeaux s'élèvent à 3 626 agents (hors DOF). Ils se composent de 3 039 titulaires, 215 stagiaires et 372 contractuels. La progression des effectifs se poursuit sur l'année 2022 avec une hausse de 1,4 %, soit 51 agents sur emploi permanent en plus.



## Évolution de l'effectif par genre depuis 2018



### Évolution de l'effectif

2018 : -0,1 %  
 2019 : +1,6 %  
 2020 : +1,1 %  
 2021 : +1,1 %  
 2022 : +1,4 %

Une tendance à la hausse régulière des effectifs sur emploi permanent de la ville de Bordeaux est observable depuis 2016. 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. Cela se traduit par une hausse significative des effectifs sur emploi permanent entre 2018 et 2022 (+5,3%).

## Structure des effectifs permanents en 2022

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

	Temps complet	Temps non complet			Sous-Total	Tous emplois
		Temps de travail hebdomadaire				
		moins de 17h30	17h30 ou moins de 28h	28h ou plus		
<b>Femmes</b>	<b>2 343</b>	<b>8</b>	<b>241</b>	<b>9</b>	<b>258</b>	<b>2 601</b>
Catégorie A	315	4	8	4	16	331
Catégorie B	372	4	5	3	12	384
Catégorie C	1 656		228	2	230	1 886
<b>Hommes</b>	<b>988</b>	<b>7</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>37</b>	<b>1 025</b>
Catégorie A	139	4	8	2	14	153
Catégorie B	126	3	6	7	16	142
Catégorie C	723		7		7	730
<b>Total</b>	<b>3 331</b>	<b>15</b>	<b>262</b>	<b>18</b>	<b>295</b>	<b>3 626</b>

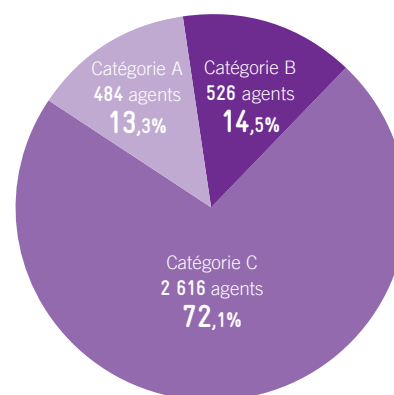
### Répartition de l'effectif par catégorie

Concernant la répartition des agents sur emploi permanent par catégorie, il est important de rappeler que dans le cadre de l'application du SEGUR de la santé, les auxiliaires de puériculture ont été reclassés en catégorie B au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Cette disposition s'ajoute à celles prévues dans le cadre du protocole relatif aux « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » à l'origine du reclassement des personnels socio-éducatif et des éducateurs de jeunes enfants en catégorie A.

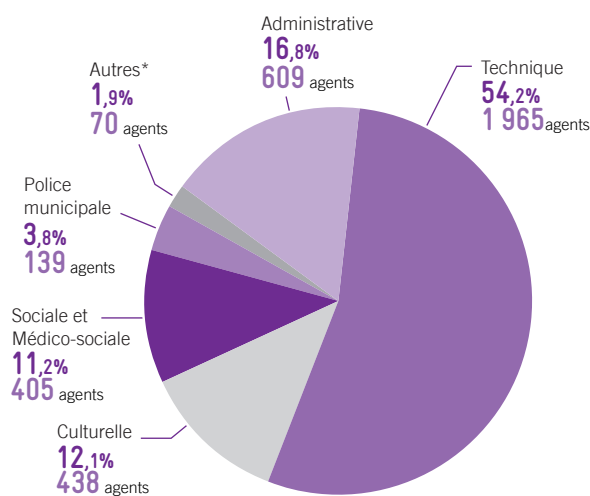
Ainsi, ces deux mesures ont eu un impact fort sur la répartition des agents par catégorie. En effet, depuis 2019, il n'y avait plus de représentation pyramidale des effectifs par catégorie qui se traduisait par une part plus importante d'agents de catégorie A par rapport à la catégorie B. Le reclassement des auxiliaires de puériculture est venu contrebalancer l'effet du protocole PPCR et une répartition pyramidale des effectifs sur emploi permanent est de nouveau visible en 2022.

Ce repyramidage des effectifs se traduit par une part d'agents de catégorie B passant de 9,8 % en 2021 à 14,5 % en 2022, soit une augmentation de 4,7 points et concomitamment une diminution de 5,3 points de la part des catégories C.



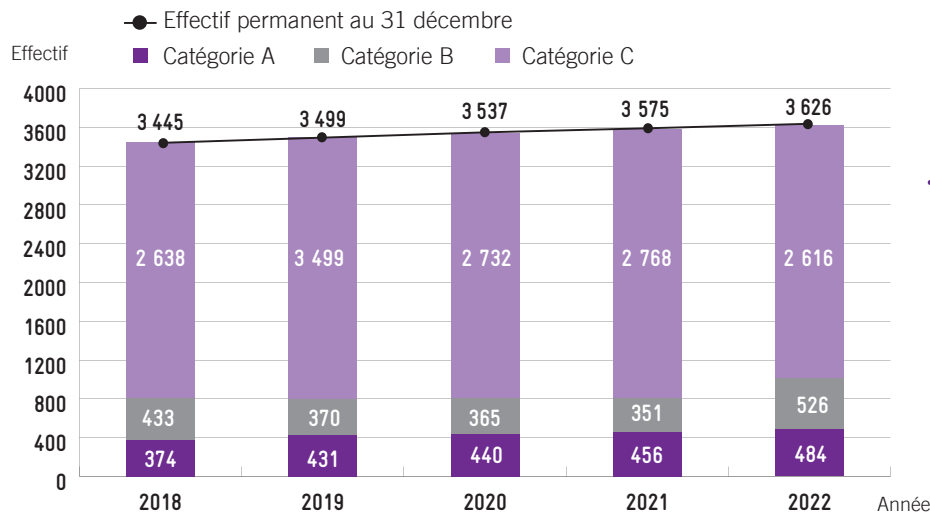
### Répartition de l'effectif par filière

La répartition des effectifs par filière reste stable entre 2021 et 2022 avec une grande majorité d'agents appartenant à la filière technique (54,2 %). La filière administrative arrive en seconde position avec 16,8 % des effectifs.



\* Filière sportive, animation, médico-technique Soit 3 626 agents au total

## Évolution de l'effectif par catégorie depuis 2018

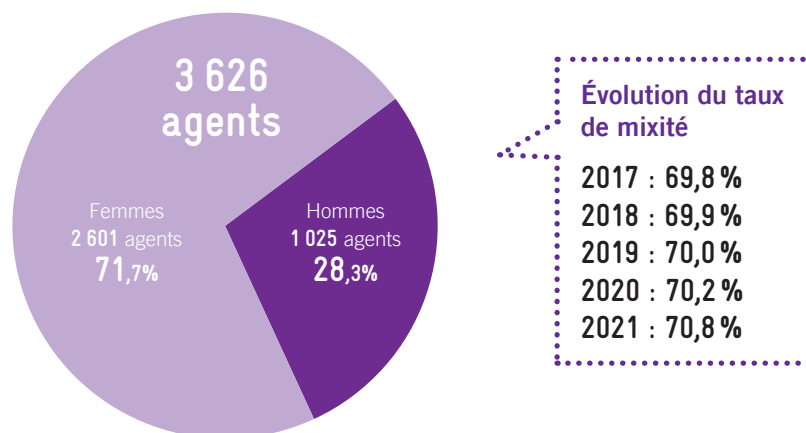


### Évolution de la part de Catégorie A

2018 : + 0,9 %  
 2019 : + 12,8 %  
 2020 : + 0,8 %  
 2021 : + 3,2 %  
 2022 : + 3,9 %

## Répartition par genre

Les femmes sont fortement représentées parmi les effectifs de la ville de Bordeaux (plus de 7 agents sur 10) et la tendance à la hausse du taux de féminisation se poursuit. Il est passé de 69,8% en 2017 à 71,7% en 2022. Cela s'explique en partie par la progression du nombre de postes à faible mixité que l'on retrouve plus particulièrement dans les écoles et les crèches.



## Évolution de l'effectif par genre

	Agents masculins			Agents féminins			Total		
	2021	2022	% évolution	2021	2022	% évolution	2021	2022	% évolution
Évolution 2021-2022	1 044	1 025	-1,8 %	2 531	2 601	+2,8 %	3 575	3 626	+1,4 %
Rappel évolution 2020-2021	1 053	1 044	-0,9 %	2 484	2 531	+1,9 %	3 537	3 575	+1,1 %

En décembre 2022, la ville de Bordeaux compte 2 601 femmes soit 71,7% de ses effectifs sur emploi permanent. La tendance à la féminisation des effectifs bordelais observable depuis plusieurs années se poursuit donc sur 2022. Cela a pour effet de réduire une nouvelle fois le taux de mixité (défavorable aux hommes) qui est passé de 30,4% en 2016 à 28,3% en 2022.

## Répartition des effectifs par genre et catégorie

La structure de l'effectif montre que les femmes sont très largement majoritaires dans l'ensemble des catégories. Cependant, c'est au niveau de la catégorie B que la part des femmes est la plus importante (73 %) en 2022, conséquence du reclassement des auxiliaires de puériculture.

	Hommes	Femmes
Catégorie A	31,6 %	68,4 %
Catégorie B	27,0 %	73,0 %
Catégorie C	27,9 %	72,1 %

## Répartition de l'effectif 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	171	28,1 %	141	32,2 %	131	32,3 %	22	1,1 %	2	1,4 %	17	24,3 %	484	13,3 %
Catégorie B	93	15,3 %	165	37,7 %	175	43,2 %	51	2,6 %	8	5,8 %	34	48,6 %	526	14,5 %
Catégorie C	345	56,7 %	132	30,1 %	99	24,4 %	1 892	96,3 %	129	92,8 %	19	27,1 %	2 616	72,1 %
<b>Total</b>	<b>609</b>	<b>100,0 %</b>	<b>438</b>	<b>100,0 %</b>	<b>405</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1 965</b>	<b>100,0 %</b>	<b>139</b>	<b>100,0 %</b>	<b>70</b>	<b>100,0 %</b>	<b>3 626</b>	<b>100,0 %</b>

\*Filière sportive, animation, médico-technique

## Répartition de l'effectif par filière et genre

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Filière administrative	484	18,6 %	125	12,2 %	609	16,8 %
Filière culturelle	259	10,0 %	179	17,5 %	438	12,1 %
Filière médico-sociale	397	15,3 %	8	0,8 %	405	11,2 %
Filière technique	1 396	53,7 %	569	55,5 %	1 965	54,2 %
Filière police municipale	27	1,0 %	112	10,9 %	139	3,8 %
Autres filières*	38	1,5 %	32	3,1 %	70	1,9 %
<b>Total</b>	<b>2 601</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1 025</b>	<b>100,0 %</b>	<b>3 626</b>	<b>100,0 %</b>

\*Filière sportive, animation, médico-technique

## 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	11	8	19	10	5	15	32	21	53	53	34	87
DG éducation, sports et société	154	31	185	209	34	243	1 395	214	1 609	1 758	279	2 037
DG de la proximité et des relations avec la population	14	17	31	15	24	39	119	244	363	148	285	433
DG des affaires culturelles	108	85	193	128	68	196	162	155	317	398	308	706
DG des solidarités et de la citoyenneté	44	12	56	22	11	33	178	96	274	244	119	363
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>331</b>	<b>153</b>	<b>484</b>	<b>384</b>	<b>142</b>	<b>526</b>	<b>1 886</b>	<b>730</b>	<b>2 616</b>	<b>2 601</b>	<b>1 025</b>	<b>3 626</b>

## Répartition de l'effectif par catégorie et cadre d'emplois

> Catégorie A

	Hommes	Femmes	Total
Administrateur	5	6	11
<i>Dont détachés sur emploi fonctionnel</i>	2	3	5
Attachés	52	108	160
Conservateur du patrimoine	4	7	11
Conservateur des bibliothèques		5	5
Attachés de conservation du patrimoine	7	15	22
Bibliothécaire	5	13	18
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	1	2	3
Professeurs d'enseignement artistique	47	35	82
Éducateurs de jeunes enfants	2	65	67
Assistants socio-éducatifs		1	1
Ingénieurs en chef	3		3
Ingénieurs	14	5	19
Médecins	1	7	8
Psychologues	1	7	8
Cadres de santé paramédicaux		6	6
Puéricultrices	1	29	30
Infirmiers en soins généraux		10	10
Directeur de la police municipale	2		2
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	6	2	8
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes, manip. Électroradiologie méd. Terr.	2	7	9
Sage-femmes		1	1
<b>Total catégorie</b>	<b>153</b>	<b>331</b>	<b>484</b>
Rappel 2021	150	306	456
<b>Évolution 2021 - 2022</b>	<b>+ 2,0 %</b>	<b>+ 8,2%</b>	<b>+ 6,1 %</b>

### > Catégorie B

	Hommes	Femmes	Total
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	29	76	105
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	29	31	60
Rédacteurs	17	76	93
Techniciens	42	9	51
Animateurs territoriaux	1	4	5
Auxiliaires de puériculture territoriaux	2	173	175
Chefs de service de police municipale	7	1	8
Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives	15	14	29
<b>Total catégorie</b>	<b>142</b>	<b>384</b>	<b>526</b>
Rappel 2021	143	208	351
<b>Évolution 2021 - 2022</b>	<b>- 0,7 %</b>	<b>+ 84,6 %</b>	<b>+ 49,9 %</b>

### > Catégorie C

	Hommes	Femmes	Total
Adjoints du patrimoine	57	75	132
Adjoints administratifs	51	294	345
Adjoints techniques	388	1 277	1 665
Agents de maîtrise	122	105	227
Adjoints d'animation	4	9	13
Agents de police municipale	103	26	129
Agents sociaux territoriaux	1	2	3
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles		96	96
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	4	2	6
<b>Total catégorie</b>	<b>730</b>	<b>1 886</b>	<b>2 616</b>
Rappel 2021	751	2 017	2 768
<b>Évolution 2021 - 2022</b>	<b>- 2,8 %</b>	<b>- 6,5 %</b>	<b>- 5,5 %</b>

## Répartition du nombre d'agents par genre et type d'encadrement

	Femmes	%	Hommes	%	Total général
Emplois fonctionnels	3	0,91 %	2	1,23 %	5
Adjoint au directeur général	1	0,30 %		0,00 %	1
Directeur	16	4,88 %	15	9,26 %	31
Responsable de mission / service	96	29,27 %	30	18,52 %	126
Responsable de centre	81	24,70 %	67	41,36 %	148
Responsable d'unité	15	4,57 %	10	6,17 %	25
Responsable d'équipe	116	35,37 %	38	23,46 %	154
<b>Total général</b>	<b>328</b>	<b>100,0 %</b>	<b>162</b>	<b>100,0 %</b>	<b>490</b>

Bien que dans les 2/3 des cas les postes d'encadrement soient occupés par des femmes, ces dernières restent proportionnellement sous-représentées parmi les encadrants. Ainsi, les femmes représentent 71,7 % des effectifs sur emploi permanent mais seulement 67 % des encadrants.

Elles occupent principalement des postes de responsable de service/mission (29,27 %) et de responsable d'équipe (35,37 %).

En ce qui concerne les hommes, ils sont plus fréquemment positionnés sur des postes de responsable de centre (41,36 %) et de responsable d'équipe (23,46 %).



## Répartition de l'effectif par direction générale

	Effectifs au 31 décembre	
	2021	2022
Cabinet du Maire et rattachement	87	87
Direction générale éducation, sports et société	1 980	2 037
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	432	433
Direction générale des affaires culturelles	719	706
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	357	363
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>3 575</b>	<b>3 626</b>

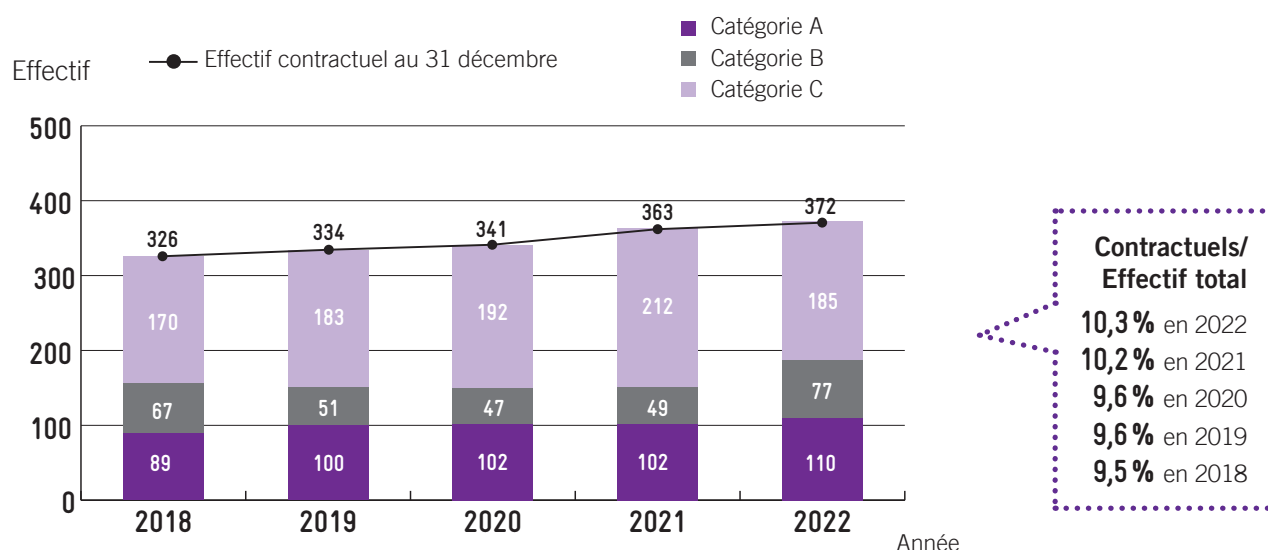
L'ensemble des directions générales ont vu leurs effectifs augmenter sur 2022, exception faite de la direction générale des affaires culturelles dont le nombre d'agents a diminué de 1,8%. Cette baisse s'explique par un nombre plus élevé de sorties que d'entrées, et notamment avec un nombre non négligeable de départs à la retraite sur l'année (15 départs).

La Direction générale éducation, sports et société est celle qui a connu la plus forte augmentation avec 57 agents en plus comparativement à 2021 (soit une variation de +2,9%).

	2022
<b>Cabinet du Maire et rattachement</b>	<b>87</b>
Direction générale des services	7
Direction du cabinet du Maire	40
Direction administrative et financière	17
Direction de la communication	23
<b>Direction générale éducation, sports et société</b>	<b>2 037</b>
Direction générale éducation, sport et société	2
Direction administrative et financière	16
Direction de l'éducation	1 101
Direction de la petite enfance et des familles	607
Direction des sports	226
Direction des équipements d'animation et d'éducation	29
Direction vie associative enfance et jeunesse	56
<b>Direction générale de la proximité et des relations avec la population</b>	<b>433</b>
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	4
Direction d'appui administrative et financière	3
Direction de la proximité	99
Direction de la logistique et de l'évènementiel	55
Direction des usages de l'espace public	55
Direction police municipale et de la tranquillité publique	208
Mission démocratie permanente	9

	2022
<b>Direction générale des affaires culturelles</b>	<b>706</b>
Direction générale des affaires culturelles	2
Direction de la création artistique et des territoires	13
Direction des bibliothèques	222
Direction du conservatoire	187
Capc musée d'art contemporain	47
Musée d'Aquitaine	64
Musée des arts décoratifs et du design	30
Musée des beaux-arts	42
Museum sciences et nature	21
Jardin botanique	32
<b>DG adjointe ressources, développement et partenariats</b>	<b>46</b>
Direction générale adjointe ressources, développement et partenariats	4
Direction administrative et financière	18
Direction développement des publics, communication et mécénat	6
Direction maîtrise d'ouvrage et de la coordination technique	18
<b>Direction générale des solidarités et de la citoyenneté</b>	<b>363</b>
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	3
Secrétariat élus thématiques	11
Direction administrative et financière	4
Mission égalité	3
Mission handicap et accessibilité à la cité	2
Direction accueil et citoyenneté	161
Direction du développement social urbain	22
Direction de la prévention et de la promotion de la santé	32
Direction générations séniors et autonomie (Ville de Bordeaux)	125

## Évolution de l'effectif contractuel par catégorie depuis 2018



## Répartition de l'effectif des contractuels sur emploi permanent

	Filière administrative		Filière technique		Autres filières*		Total		Global
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	17	29	4		15	45	36	74	110
Catégorie B		11	8	2	15	41	23	54	77
Catégorie C	1	14	28	134	4	4	33	152	185
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>54</b>	<b>40</b>	<b>136</b>	<b>34</b>	<b>90</b>	<b>92</b>	<b>280</b>	<b>372</b>
Rappel 2021	23	58	34	141	40	67	97	266	363
<b>Évolution 2021 - 2022</b>	<b>-21,7%</b>	<b>-6,9%</b>	<b>+17,6%</b>	<b>-3,5%</b>	<b>-15,0%</b>	<b>+34,3%</b>	<b>-5,2%</b>	<b>+5,3%</b>	<b>+2,5%</b>

\*Culturelle, police municipale, médico-sociale, sportive, animation, médico-technique

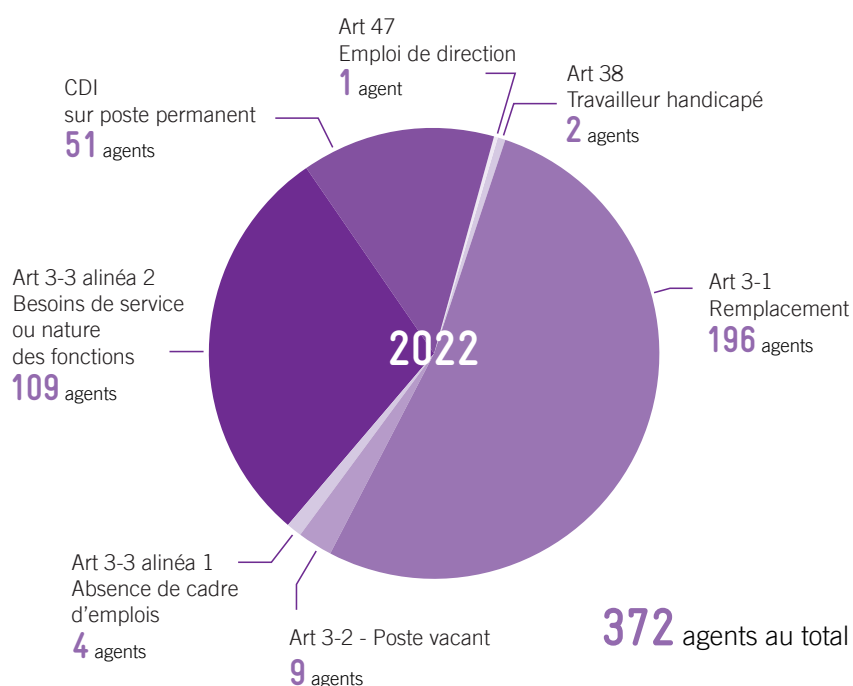
Les contractuels sur emploi permanent, présents au 31 décembre de l'année considérée, sont au nombre de 372 (contre 363 en 2021, 341 agents en 2020 et 334 en 2019). Leur nombre est en augmentation régulière. Ainsi, entre 2018 et 2022, la part des contractuels dans les effectifs a connu une forte augmentation de 14,1 %.

Depuis 2 ans, la part des contractuels dans les effectifs dépasse les 10 %. Elle s'établit à 10,3 % en 2022. Une évolution dans la répartition des contractuels est observable avec une baisse de la part des catégories C de 8,7 points, entre 2021 et 2022, au profit des catégories A et B qui connaissent une hausse, avec respectivement de +1,5 point et +7,2 points. La hausse des contractuels de catégorie B est due en partie à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui a considérablement modifié le régime juridique encadrant le statut des contractuels dans la fonction publique, en élargissant les cas de recrutements possibles à toutes les catégories, tout en renforçant les garanties relatives à ce type de recrutement.

## Répartition de l'effectif des contractuels sur emploi permanent par catégorie et genre, et part dans l'effectif

	Nombre			Part de la catégorie /rapport à l'effectif de la catégorie		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	74	36	110	22,4 %	23,5 %	22,7 %
Catégorie B	54	23	77	14,1 %	16,2 %	14,6 %
Catégorie C	152	33	185	8,1 %	4,5 %	7,1 %
<b>Total</b>	<b>280</b>	<b>92</b>	<b>372</b>	<b>10,8 %</b>	<b>9,0 %</b>	<b>10,3 %</b>

## Répartition de l'effectif par type de contrat



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

Suite à l'application de la loi de transformation de la fonction publique, le recours à l'article 3-3 alinéa 2 a connu une forte augmentation en 2022 (+65,2 %).

Concernant la déprécarisation des agents employés sur des CDD, il est à noter que 8 contrats à durée indéterminée (hors recrutement direct) ont été signés en 2022, et que 56 contractuels sur emploi permanent ont été stagiaires, dont 9 suite à concours.

## Répartition de l'effectif des contractuels par tranche d'ancienneté (hors remplacements)

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Moins de 3 ans	43	37	4	84
De 3 à moins de 6 ans	20	13	2	35
6 ans et plus	34	19	4	57
<b>Total</b>	<b>97</b>	<b>69</b>	<b>10</b>	<b>176</b>

## Répartition de l'effectif par direction générale

	Contractuels sur emploi permanent au 31 décembre	% de l'effectif sur emploi permanent
Cabinet du maire et rattachement	13	14,9%
Direction générale éducation, sports et société	208	10,2%
Direction générale de la proximité et relations avec la population	12	2,8%
Direction générale des affaires culturelles	95	13,5%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	44	12,1%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>372</b>	<b>10,3%</b>

Quantitativement, c'est au sein de la Direction générale de l'éducation, sports et société, que l'on compte le plus d'agents contractuels. Mais c'est au sein du Cabinet du Maire et rattachement que la part des contractuels parmi les effectifs est la plus importante (14,9%). La Direction générale des affaires culturelles arrive en seconde position (13,5%).

Il est aussi important de signaler que la Direction générale des solidarités et de la citoyenneté enregistre la plus forte progression du nombre de contractuels (+22,2%) entre 2021 et 2022.

## Les métiers au sein de la ville de Bordeaux

Parmi les métiers issus du répertoire des métiers du CNFPT, 5 représentent à eux seuls plus d'un tiers des postes de la collectivité. Le métier le plus représenté avec 24% des effectifs est agent de service et de restauration. Les autres métiers représentent moins de 5% des effectifs.

Métiers les plus fréquents	Femmes	Hommes	Nombre d'agent total	% dans la collectivité
Agents de service et de restauration	852	19	871	24,0%
Auxiliaire de puériculture	161	2	163	4,5%
Responsables de site	110	4	114	3,1%
Assistant d'accueil petite enfance	105	2	107	3,0%
Agent de police municipale	17	80	97	2,7%
<b>Total</b>	<b>1 245</b>	<b>107</b>	<b>1 352</b>	<b>37,3%</b>

# Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent

## Âge moyen

En 2022, l'âge moyen des agents de la ville de Bordeaux est de 45 ans et 3 mois. Il a progressé de 4 mois entre 2021 et 2022.

	Agents masculins	Agents féminins	Global
Âge moyen 2022	46 ans et 2 mois	44 ans et 10 mois	45 ans et 3 mois

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

	2021				2022			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
Moins de 25 ans	27	78	105	2,9 %	23	63	86	2,4 %
25 à 29 ans	61	157	218	6,1 %	61	163	224	6,2 %
30 à 34 ans	92	308	400	11,2 %	92	286	378	10,4 %
35 à 39 ans	127	344	471	13,2 %	116	368	484	13,3 %
40 à 44 ans	132	366	498	13,9 %	135	383	518	14,3 %
45 à 49 ans	157	339	496	13,9 %	157	371	528	14,6 %
50 à 54 ans	182	365	547	15,3 %	174	351	525	14,5 %
55 à 59 ans	175	367	542	15,2 %	167	389	556	15,3 %
60 ans et plus	91	207	298	8,3 %	100	227	327	9 %
<b>Total</b>	<b>1 044</b>	<b>2 531</b>	<b>3 575</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1 025</b>	<b>2 601</b>	<b>3 626</b>	<b>100,0 %</b>

La moyenne d'âge des agents de la ville de Bordeaux est de 45 ans et 3 mois au 31 décembre 2022 (soit 4 mois de plus qu'en 2021). Cette tendance globale est visible tant chez les femmes (+5 mois) que chez les hommes (+3 mois).

La pyramide des âges a la forme caractéristique d'une population vieillissante avec un sommet très large, laissant anticiper des vagues importantes de départs à la retraite à court et moyen termes.

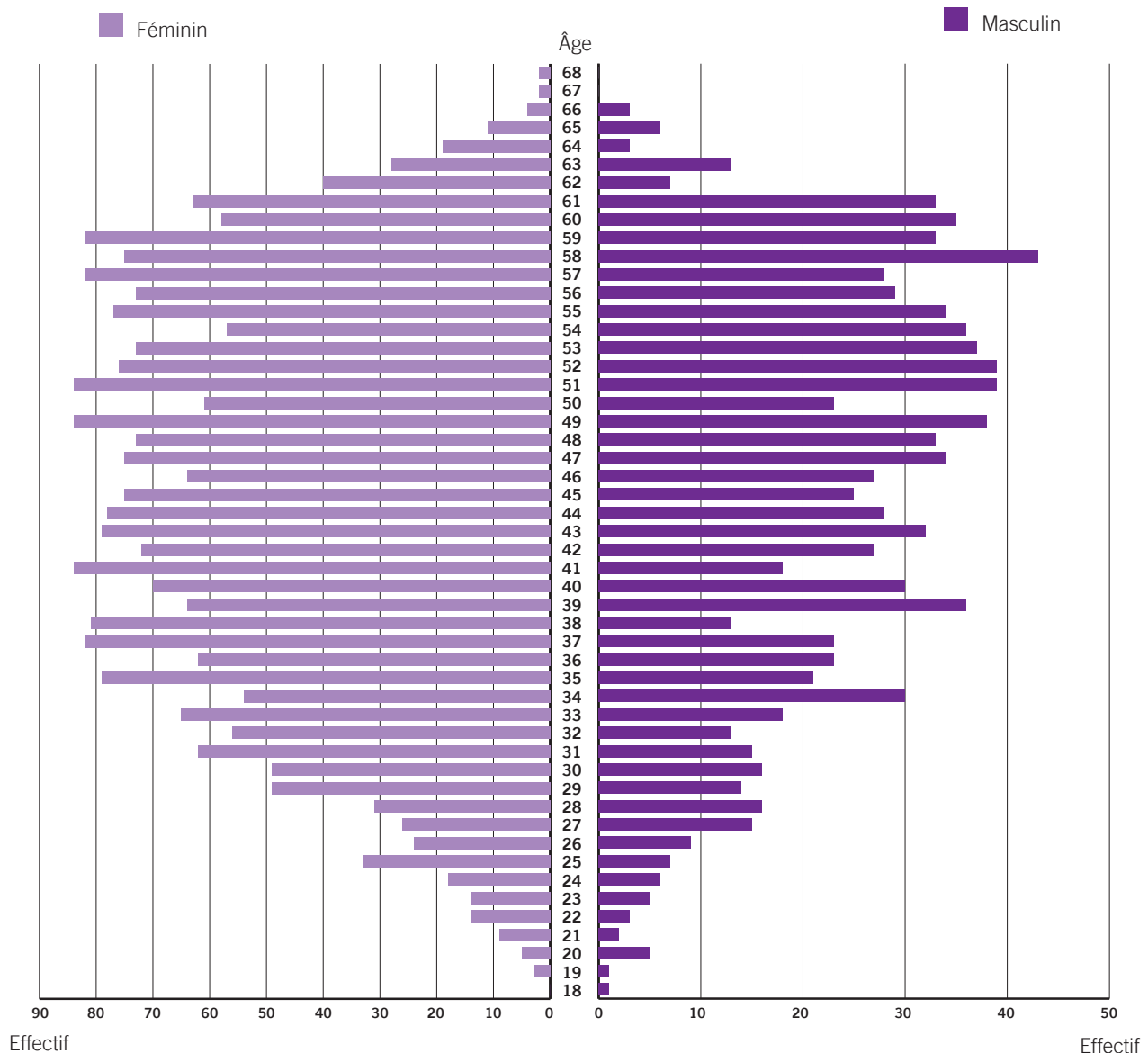
Cette tendance se traduit plus particulièrement par une représentation de 60 ans et plus assez élevée 9,0 % (soit 327 agents) et un âge modal de 50 ans (âge rassemblant le plus d'agents).

Les classes d'âges regroupant le plus grand nombre d'agents restent celle des « 50-54 ans », avec 14,5 %, et celle des « 55-59 ans », avec 15,3 % des agents sur emploi permanent. À noter que près de 4 agents sur 10 ont 50 ans ou plus.

## Répartition des effectifs par tranche d'âge et par direction générale

	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	3	3	17	17	15	17	12	87
DG éducation, sports et société	66	130	232	282	295	291	301	295	145	2 037
DG de la proximité et relations avec la population	6	34	38	68	68	55	63	62	39	433
DG des affaires culturelles	7	30	62	82	89	109	106	127	94	706
DG des solidarités et de la citoyenneté	7	27	43	49	49	56	40	55	37	363
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>86</b>	<b>224</b>	<b>378</b>	<b>484</b>	<b>518</b>	<b>528</b>	<b>525</b>	<b>556</b>	<b>327</b>	<b>3 626</b>

## Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



## Répartition des effectifs par tranche d'âge et par catégorie au 31 décembre 2022

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Hommes	Femmes	Total	En %	Hommes	Femmes	Total	En %	Hommes	Femmes	Total	En %
-25 ans		2	2	0,4 %	1	5	6	1,1 %	22	56	78	3,0 %
25 à 29 ans	4	12	16	3,3 %	3	17	20	3,8 %	54	134	188	7,2 %
30 à 34 ans	6	24	30	6,2 %	9	38	47	8,9 %	77	224	301	11,5 %
35 à 39 ans	7	42	49	10,1 %	15	52	67	12,7 %	94	274	368	14,1 %
40 à 44 ans	15	76	91	18,8 %	15	60	75	14,3 %	105	247	352	13,5 %
45 à 49 ans	31	58	89	18,4 %	22	48	70	13,3 %	104	265	369	14,1 %
50 à 54 ans	32	46	78	16,1 %	34	48	82	15,6 %	108	257	365	14,0 %
55 à 59 ans	36	41	77	15,9 %	26	79	105	20,0 %	105	269	374	14,3 %
60 ans et +	22	30	52	10,7 %	17	37	54	10,3 %	61	160	221	8,4 %
<b>Total</b>	<b>153</b>	<b>331</b>	<b>484</b>	<b>100,0 %</b>	<b>142</b>	<b>384</b>	<b>526</b>	<b>100,0 %</b>	<b>730</b>	<b>1 886</b>	<b>2 616</b>	<b>100,0 %</b>

### Âge moyen

2022	47 ans et 6 mois	47 ans et 1 mois	44 ans et 5 mois
------	------------------	------------------	------------------

L'étude de l'âge par catégorie montre une progressivité de l'âge moyen avec la catégorie, reflet de l'effet carrière. Ainsi, les agents de catégorie C ont une moyenne d'âge de 44 ans et 5 mois, contre 47 ans et 6 mois pour les catégories A.

		Moyenne d'âge	Nombre d'agents
Filière administrative	<b>Global</b>	<b>47 ans et 3 mois</b>	<b>609</b>
	Catégorie A	47 ans et 5 mois	171
	Catégorie B	49 ans	93
	Catégorie C	47 ans	345
	Hommes	46 ans et 5 mois	125
	Femmes	48 ans et 6 mois	484
	Titulaires	48 ans et 2 mois	537
	Contractuels	41 ans et 7 mois	72
Filière culturelle	<b>Global</b>	<b>48 ans et 9 mois</b>	<b>438</b>
	Catégorie A	50 ans et 4 mois	141
	Catégorie B	48 ans et 9 mois	165
	Catégorie C	45 ans et 11 mois	132
	Hommes	50 ans	179
	Femmes	47 ans et 10 mois	259
	Titulaires	49 ans et 11 mois	380
	Contractuels	40 ans et 1 mois	58
Filière sociale et médico-sociale	<b>Global</b>	<b>47 ans</b>	<b>405</b>
	Catégorie A	43 ans et 3 mois	131
	Catégorie B	46 ans et 11 mois	175
	Catégorie C	54 ans	99
	Hommes	44 ans et 5 mois	8
	Femmes	47 ans et 1 mois	397
	Titulaires	49 ans et 7 mois	353
	Contractuels	36 ans et 6 mois	52

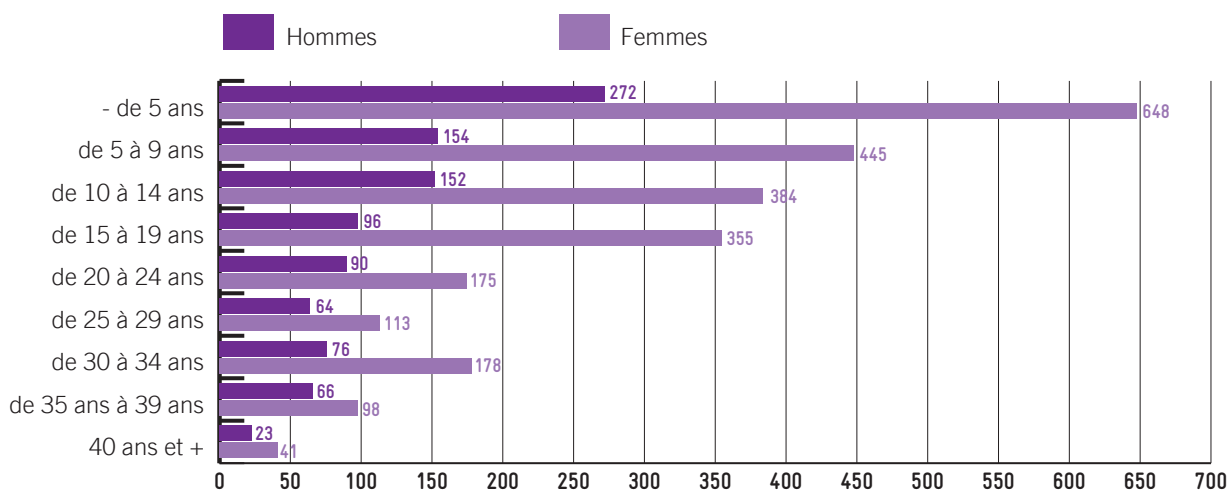


		Moyenne d'âge	Nombre d'agents
Filière technique	<b>Global</b>	<b>44 ans et 10 mois</b>	<b>1 965</b>
	Catégorie A	53 ans et 8 mois	22
	Catégorie B	49 ans et 11 mois	51
	Catégorie C	44 ans et 7 mois	1 892
	Hommes	46 ans et 7 mois	569
	Femmes	43 ans et 1 mois	1 396
	Titulaires	44 ans et 3 mois	1 789
	Contractuels	40 ans et 8 mois	176
Filière municipale	<b>Global</b>	<b>43 ans et 1 mois</b>	<b>139</b>
	Catégorie A	55 ans et 6 mois	2
	Catégorie B	49 ans et 11 mois	8
	Catégorie C	43 ans et 7 mois	129
	Hommes	44 ans et 11 mois	112
	Femmes	40 ans et 8 mois	27
	Titulaires	43 ans et 2 mois	138
	Contractuels	39 ans	1
Filière animation	<b>Global</b>	<b>40 ans et 3 mois</b>	<b>18</b>
	Catégorie A		
	Catégorie B	41 ans et 10 mois	5
	Catégorie C	40 ans	13
	Hommes	38 ans	5
	Femmes	41 ans et 1 mois	13
	Titulaires	40 ans et 3 mois	18
	Contractuels		
Filière sportive	<b>Global</b>	<b>46 ans et 3 mois</b>	<b>43</b>
	Catégorie A	55 ans et 5 mois	8
	Catégorie B	45 ans et 2 mois	29
	Catégorie C	39 ans	6
	Hommes	50 ans et 1 mois	25
	Femmes	41 ans et 11 mois	18
	Titulaires	49 ans et 5 mois	36
	Contractuels	30 ans et 10 mois	7
Filière médico-technique	<b>Global</b>	<b>45 ans et 1 mois</b>	<b>9</b>
	Catégorie A	45 ans et 1 mois	9
	Catégorie B		
	Catégorie C		
	Hommes	42 ans et 6 mois	2
	Femmes	46 ans et 2 mois	7
	Titulaires	59 ans	3
	Contractuels	38 ans et 2 mois	6
Ville de Bordeaux	<b>Global</b>	<b>45 ans et 3 mois</b>	<b>3 626</b>
	Catégorie A	47 ans et 6 mois	484
	Catégorie B	47 ans et 1 mois	526
	Catégorie C	44 ans et 5 mois	2 616
	Hommes	46 ans et 2 mois	1 025
	Femmes	44 ans et 10 mois	2 601
	Titulaires	45 ans et 11 mois	3 254
	Contractuels	39 ans et 3 mois	372

## 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.

En 2022, l'ancienneté moyenne a diminué de 4 mois, conséquence des départs à la retraite et des recrutements en hausse. Aussi, cette baisse se retrouve dans toutes les catégories et elle concerne aussi bien les hommes (-2 mois) que les femmes (-4 mois).

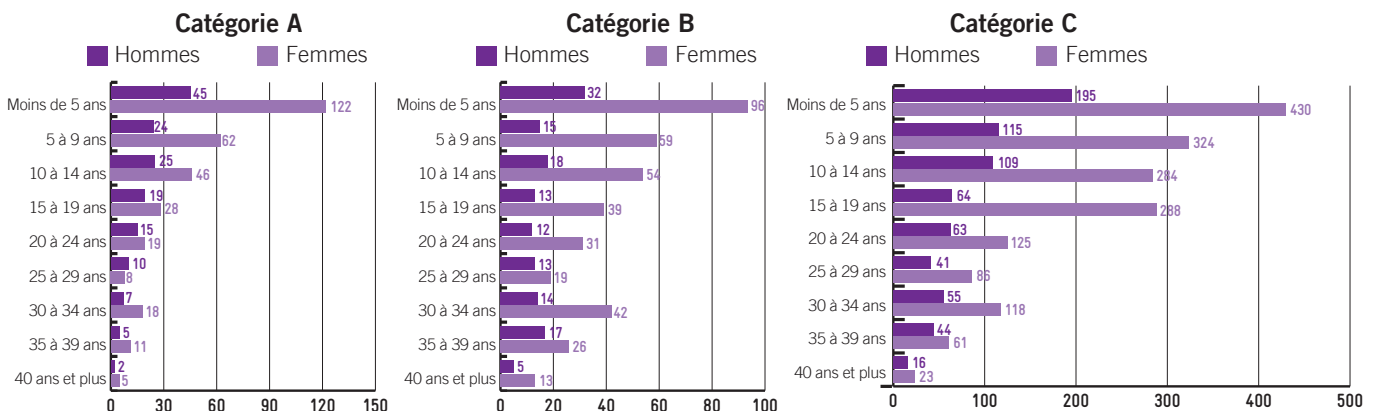


### Ancienneté moyenne par genre

13 ans et 10 mois chez les femmes

15 ans chez les hommes

## Ancienneté moyenne par catégorie



## Ancienneté moyenne par direction générale 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>	15	8	8	14	14	10	6	7	3	85
Femmes	12	4	3	8	8	6	2	7	2	52
Hommes	3	4	5	6	6	4	4		1	33
<b>DG éducation, sports et société</b>	477	360	315	285	140	77	136	75	21	1 886
Femmes	415	317	261	265	117	67	110	54	16	1 622
Hommes	62	43	54	20	23	10	26	21	5	264
<b>DG de la proximité et relations avec la population</b>	157	105	109	74	61	51	71	40	21	689
Femmes	91	65	61	46	29	22	41	21	13	389
Hommes	66	40	48	28	32	29	30	19	8	300
<b>DG des affaires culturelles</b>	95	59	57	39	27	11	24	19	9	340
Femmes	69	35	37	23	18	9	18	11	7	227
Hommes	26	24	20	16	9	2	6	8	2	113
<b>DG des solidarités et de la citoyenneté</b>	176	67	47	39	23	28	17	23	10	430
Femmes	61	24	22	13	3	9	7	5	3	147
Hommes	115	43	25	26	20	19	10	18	7	283
<b>Total</b>	<b>920</b>	<b>599</b>	<b>536</b>	<b>451</b>	<b>265</b>	<b>177</b>	<b>254</b>	<b>164</b>	<b>64</b>	<b>3 430</b>
<b>Femmes</b>	<b>648</b>	<b>445</b>	<b>384</b>	<b>355</b>	<b>175</b>	<b>113</b>	<b>178</b>	<b>98</b>	<b>41</b>	<b>2 437</b>
<b>Hommes</b>	<b>272</b>	<b>154</b>	<b>152</b>	<b>96</b>	<b>90</b>	<b>64</b>	<b>76</b>	<b>66</b>	<b>23</b>	<b>993</b>

Les agents des filières médico-sociale et culturelle restent ceux dont l'ancienneté moyenne est la plus élevée, avec respectivement 17 ans et 9 mois, suivis des agents de la filière sportive avec 17 ans et 3 mois.

		Ancienneté moyenne	Nombre d'agents
Filière administrative	<b>Global</b>	<b>15 ans et 6 mois</b>	<b>590</b>
	Catégorie A	11 ans et 10 mois	167
	Catégorie B	16 ans et 2 mois	93
	Catégorie C	16 ans et 11 mois	330
	Hommes	13 ans et 2 mois	123
	Femmes	15 ans et 11 mois	467
	Titulaires	15 ans et 4 mois	537
	Contractuels	6 ans et 1 mois	53
Filière culturelle	<b>Global</b>	<b>17 ans et 9 mois</b>	<b>430</b>
	Catégorie A	16 ans et 1 mois	140
	Catégorie B	17 ans et 3 mois	161
	Catégorie C	17 ans et 11 mois	129
	Hommes	18 ans et 10 mois	176
	Femmes	17 ans	254
	Titulaires	18 ans et 2 mois	380
	Contractuels	6 ans et 2 mois	50

		Ancienneté moyenne	Nombre d'agents
Filière sociale et médico-sociale	<b>Global</b>	<b>17 ans et 9 mois</b>	<b>396</b>
	Catégorie A	9 ans et 8 mois	123
	Catégorie B	16 ans et 4 mois	174
	Catégorie C	27 ans et 5 mois	99
	Hommes	5 ans et 11 mois	8
	Femmes	18 ans	388
	Titulaires	18 ans et 5 mois	353
	Contractuels	3 ans et 1 mois	43
Filière technique	<b>Global</b>	<b>13 ans et 3 mois</b>	<b>1 811</b>
	Catégorie A	12 ans et 3 mois	22
	Catégorie B	16 ans et 8 mois	51
	Catégorie C	13 ans et 2 mois	1 738
	Hommes	15 ans et 6 mois	545
	Femmes	12 ans et 3 mois	1 266
	Titulaires	13 ans et 4 mois	1 789
	Contractuels	7 ans et 6 mois	22
Filière police municipale	<b>Global</b>	<b>10 ans</b>	<b>139</b>
	Catégorie A	4 ans	2
	Catégorie B	20 ans et 8 mois	8
	Catégorie C	10 ans et 7 mois	129
	Hommes	11 ans et 8 mois	112
	Femmes	7 ans et 3 mois	27
	Titulaires	10 ans et 1 mois	138
	Contractuels	4 mois	1
Filière animation	<b>Global</b>	<b>13 ans</b>	<b>18</b>
	Catégorie A		
	Catégorie B	9 ans et 5 mois	5
	Catégorie C	13 ans	13
	Hommes	11 ans et 7 mois	2
	Femmes	13 ans et 7 mois	7
	Titulaires	13 ans	18
	Contractuels		
Filière sportive	<b>Global</b>	<b>17 ans et 3 mois</b>	<b>37</b>
	Catégorie A	12 ans	8
	Catégorie B	18 ans et 1 mois	26
	Catégorie C	27 ans et 6 mois	3
	Hommes	20 ans et 8 mois	22
	Femmes	14 ans et 9 mois	15
	Titulaires	17 ans et 5 mois	36
	Contractuels	12 ans et 7 mois	1
Filière médico-technique	<b>Global</b>	<b>11 ans et 9 mois</b>	<b>9</b>
	Catégorie A	11 ans et 9 mois	9
	Catégorie B		
	Catégorie C		
	Hommes	10 ans et 2 mois	2
	Femmes	11 ans et 11 mois	7
	Titulaires	23 ans et 1 mois	3
	Contractuels	5 ans et 7 mois	6
Ville de Bordeaux	<b>Global</b>	<b>14 ans et 2 mois</b>	<b>3 430</b>
	Catégorie A	11 ans et 10 mois	471
	Catégorie B	16 ans et 7 mois	518
	Catégorie C	14 ans et 2 mois	2 441
	Hommes	15 ans	993
	Femmes	13 ans et 10 mois	2 437
	Titulaires	14 ans et 8 mois	3 254
	Contractuels	5 ans et 6 mois	176

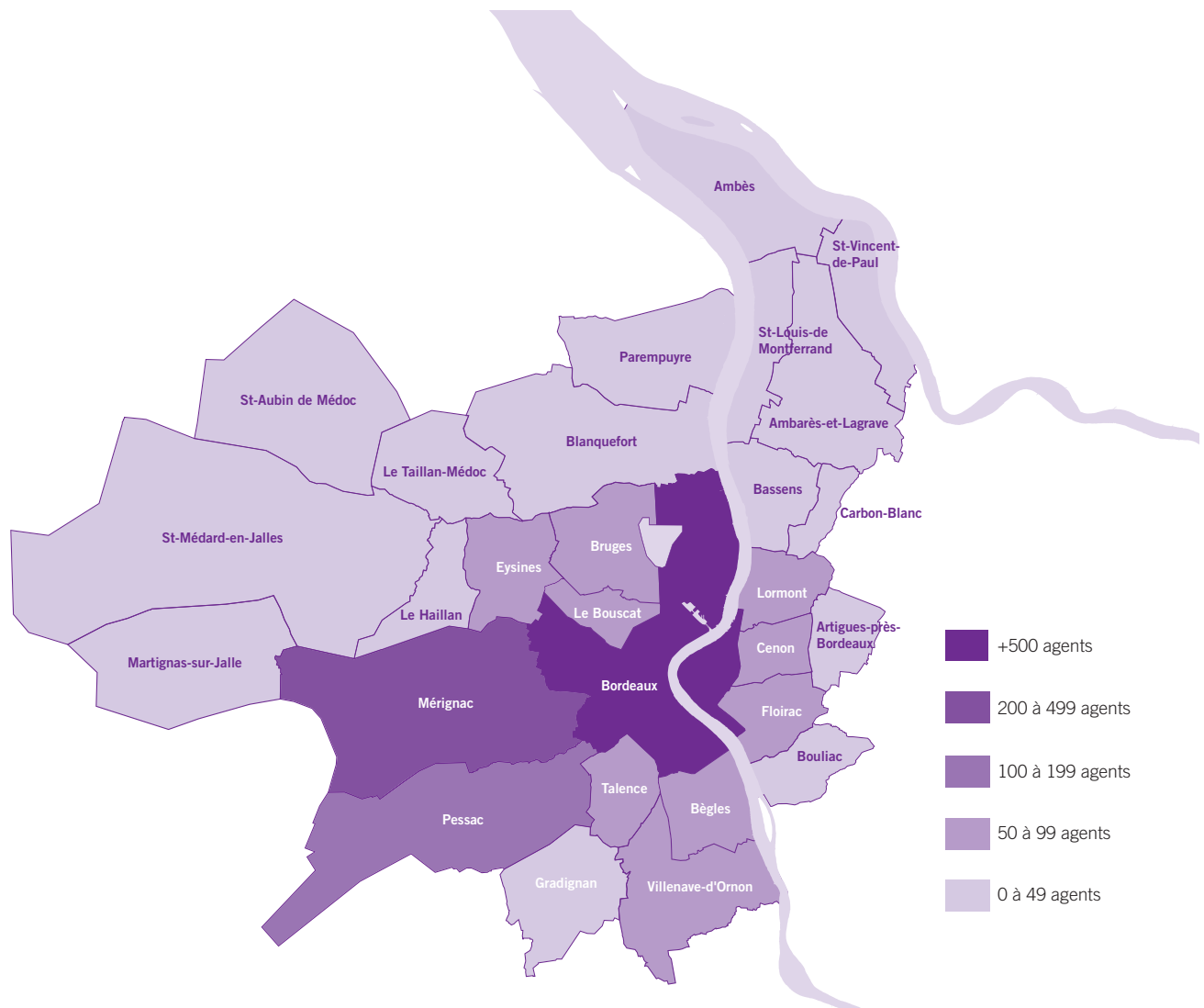
## Lieu de résidence

	2021			2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bordeaux Métropole	710	1 966	2 676	695	2 024	2 719
Communes hors Bordeaux Métropole	290	527	817	280	542	822
Hors département	44	38	82	50	35	85
<b>Total</b>	<b>1 044</b>	<b>2 531</b>	<b>3 575</b>	<b>1 025</b>	<b>2 601</b>	<b>3 626</b>

Avec 3 agents concernés sur 4, la part des agents de la ville de Bordeaux résidant au sein de la métropole reste la plus importante et n'évolue que très peu en 2022.

Parallèlement, il est à noter que la proportion d'agents résidant dans les communes hors métropole est en légère baisse (-0,2 point), alors que celle des agents hors département stagne.

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 (50,6 %), Mérignac (8,2 %) et Pessac (3,8 %).



## Forfait de mobilités durables

**Précision :** Afin d'encourager les mobilités alternatives dans le déplacement domicile-travail de ses agents, la ville de Bordeaux a souhaité que soit mis en place dès l'année 2021 un forfait de mobilités durables.

Son montant est de 200 euros par an si l'utilisation en cycle ou cycle à pédalage assisté personnel est d'au moins 100 jours par an pour effectuer les déplacements domicile-travail. Ce seuil est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent. En cas d'utilisation comprise entre 50 et 100 jours, le forfait est ramené à 100 euros. En cas d'utilisation inférieure à 50 jours, aucun forfait ne sera versé.

Il est également modulé à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

Le forfait mobilités durables 2022 a été versé au titre de l'année 2021. Il a bénéficié à 388 agents pour un montant global de 70 500 €. Il est à noter que 82 % d'entre eux ont perçu un montant de 200€. Il s'agit principalement d'agents résidant sur le territoire métropolitain (92 %), et dans plus de 5 cas sur 10, les agents appartiennent à la Direction générale éducation, sports et société.

Montant forfait de mobilités durables	Femmes			Hommes			Global
	100€	200€	Total	100€	200€	Total	
Catégorie A	17	56	73	3	25	28	101
Catégorie B	11	37	48	3	21	24	72
Catégorie C	28	119	147	8	59	67	214
Hors statut	1		1				1
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>212</b>	<b>269</b>	<b>14</b>	<b>105</b>	<b>119</b>	<b>388</b>

## Les agents en situations statutaires particulières au 31 décembre 2022

Les agents originaires de la ville de Bordeaux et en position statutaire particulière, au 31 décembre 2022, sont au nombre de 300 contre 274 en 2021. La disponibilité reste la situation la plus répandue (79,7%). Elle enregistre une hausse de 10,1 % et plus particulièrement les disponibilités sur autorisation avec +15,5%. Il est à noter que les disponibilités d'office pour raison de santé sont en baisse (53 en 2021 contre 48 en 2022).

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

	Hommes	Femmes	Total
Congé parental		15	15
Congé spécial			0
<b>Disponibilité</b>			
D'office	35	13	48
De droit	9	33	42
Sur autorisation	35	114	149
Autres			0
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>160</b>	<b>239</b>
<b>Détachement dans une autre structure</b>			
Fonction publique d'Etat	4	5	9
Fonction publique hospitalière		1	1
Autre collectivité	5	3	8
Autres structures	1	3	4
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>22</b>
<b>Détachement au sein de ville de Bordeaux</b>			
Mis à disposition sortante	4	5	9
Permanents syndicaux	6	5	11
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</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			15	10	25
Fonction publique hospitalière				12	12
Autres collectivités			4	10	14
Autres structures					0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>32</b>	<b>51</b>

## Répartition des agents sur emploi permanent autorisés à exercer une activité accessoire

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	37	48	85
Catégorie B	16	7	23
Catégorie C	3	10	13
<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>65</b>	<b>121</b>

Au sein de la ville de Bordeaux, 121 agents exercent une activité accessoire (115 fonctionnaires et 6 contractuels). Dans 6 cas sur 10, cette activité concerne l'enseignement et la formation, suivis par l'expertise et la consultation (16% des cas).

## Les effectifs sur emploi non permanent

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2022			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1 <sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	3	5	8	3	6	9
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	1	9	10	1	9	10
Assistants maternelles	1	62	63	1	76	77
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	85	119	204	214	341	555
Apprentis	5	34	39	8	61	69
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	13	10	23	19	20	39
Vacataires (hors jury de concours)	6	5	11	11	40	51
Autres*	2	16	18	9	56	65
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>260</b>	<b>376</b>	<b>266</b>	<b>609</b>	<b>875</b>

\*CIFRE, stagiaires gratifiés, services civiques

L'effectif d'agents contractuels sur emploi non permanent est de 376 au 31 décembre 2022 (379 en 2021). Dans la grande majorité des cas, ces contractuels sont recrutés principalement pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité. Plus d'un contractuel sur deux se trouve au sein de la Direction générale des affaires culturelles suivie par la Direction générale éducation, sports et société avec 41,5%.



## Répartition des contractuels non permanents par direction générale et genre au 31/12/2022

Direction générale	2021			2022		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire et rattachement	10	7	17	11	6	17
Direction générale éducation, sports et société	121	26	147	126	30	156
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	6	2	8	5		5
Direction générale des affaires culturelles	113	57	170	111	77	188
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	27	10	37	7	3	10
<b>Total</b>	<b>277</b>	<b>102</b>	<b>379</b>	<b>260</b>	<b>116</b>	<b>376</b>

## Les accroissements temporaires et saisonniers d'activité

### Répartition des accroissements temporaires et saisonniers d'activité par direction générale, catégorie et genre au 31/12/2022

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Cabinet du Maire et rattachement		1		1			2
Direction générale éducation, sports et société			2	4	26	33	65
Direction générale de la proximité et des relations avec la population						4	4
Direction générale des affaires culturelles		1	17	16	38	56	128
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté				1	2	2	5
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>66</b>	<b>95</b>	<b>204</b>

Plus de 6 contractuels sur 10 ayant été recrutés dans le cadre d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité sont affectés à la Direction générale des affaires culturelles.

Toutes directions générales confondues, il s'agit principalement de contractuels de catégorie C.

## Les contrats de projet

### Répartition des contrats de projet par direction générale et catégorie

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Direction générale des affaires culturelles	1	1	6
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	2		
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>6</b>

En 2022, seules deux directions générales accueillent des contrats de projet pour un nombre de 10 contrats, ce qui reste peu élevé. Il est à noter que 6 contrats de projet sur 10 relèvent de la catégorie C.

## 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 2022, on dénombre 39 apprentis (dont 34 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 22 ans pour les hommes et 23 ans chez les femmes.

La Direction générale éducation, sports et société reste celle qui en accueille le plus avec 26 étudiants soit les 2/3 des apprentis. La Direction générale des affaires culturelles arrive ensuite avec 17,9 %.

### Répartition des apprentis par direction générale et genre

	2021			2022		
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%
Cabinet du Maire et rattachement	2	1	8,8 %	2	2	10,3 %
Direction générale éducation, sports et société	23	1	70,6 %	25	1	66,7 %
Direction générale de la proximité et des relations avec la population			0 %	1		2,6 %
Direction générale des affaires culturelles	5	1	17,6 %	5	2	17,9 %
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	1		2,9 %	1		2,6 %
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>100,0 %</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>100,0 %</b>

### Niveau de diplôme des apprentis accueillis

Niveau de diplôme	2021		2022	
	Nombre	%	Nombre	%
Niveau 3 : BEP ou CAP	12	35,3 %	16	41,0 %
Niveau 4 : BAC	5	14,7 %	4	10,3 %
Niveau 5 : DEUG, BTS, DUT, DEUST	1	2,9 %		0,00 %
Niveau 6, 7 et 8 : supérieur ou égal à la licence	16	47,1 %	19	48,7 %
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100,0 %</b>	<b>39</b>	<b>100,0 %</b>

Sur les 39 apprentis de la ville de Bordeaux, 19 préparent un diplôme de niveau supérieur ou égal à la licence.

## 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 défini par le FIPHP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). Chaque agent retenu compte pour une unité. L'employeur qui ne respecte pas cette obligation doit verser une contribution au FIPHP.

### Direction générale d'affectation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2022			
	Femmes	Hommes	Total	%
Cabinet du Maire et rattachement	3	1	4	1,7 %
Direction générale éducation, sports et société	91	11	102	43,6 %
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	19	11	30	12,8 %
Direction générale des affaires culturelles	36	23	59	25,2 %
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	32	7	39	16,7 %
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>181</b>	<b>53</b>	<b>234</b>	<b>100,0 %</b>

Le nombre d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) en 2022 est de 234, soit une hausse de 5 agents. Les directions générales éducation, sports, société, et des affaires culturelles sont celles qui comptent le plus d'agents BOE (43,6% et 25,2% des bénéficiaires).

Ainsi, le taux de BOE est de 6,4% en 2022.

A B C D E F G H I J K L M  
a b c d e f g h i j k l m  
A B C D E F G H I J K L M

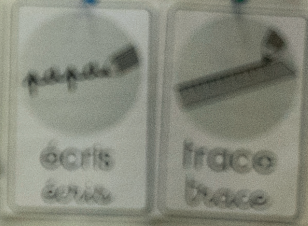
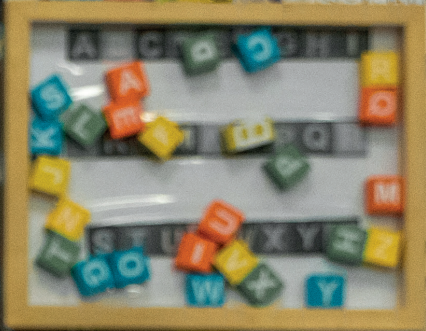
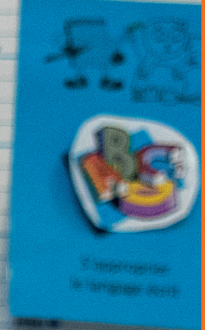


Les mouvements  
des effectifs  
sur emploi permanent



BORDEAUX

J g Jules



# Chiffres-clés 2022



**568**

entrées sur emploi  
permanent

**15,0 %**

Catégorie A

**13,7 %**

Catégorie B

**71,3 %**

Catégorie C



**75,5 %**

des arrivants sont  
des femmes.

**517**

sorties au cours  
de l'année 2022



**131**

sorties temporaires

**386**

sorties définitives

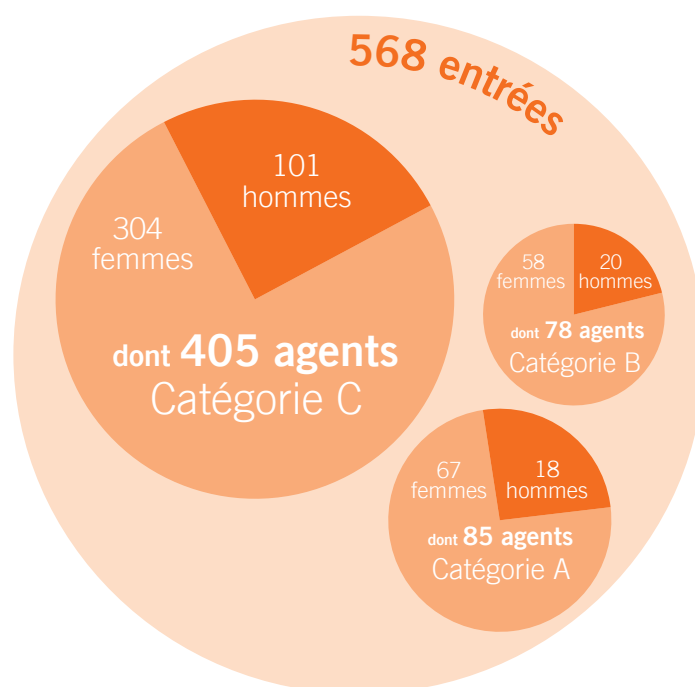


**62**

départs à la retraite

## 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 réintégrés (suite à une disponibilité par exemple) au cours de l'année. 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 2022 est de 568 (réintégrations incluses), soit une augmentation de 7,4 % par rapport à 2021.

L'étude de la structure des entrées par catégorie montre que la hausse concerne uniquement les catégories A et B, avec respectivement +2,9 points et +4,5 points, alors que la catégorie C voit ses entrées diminuer de 7,3 points. Cette baisse des entrées s'explique par le reclassement des auxiliaires de puériculture de C en B.

Les recrutements directs restent la voie d'entrée la plus utilisée avec 37,7 % des cas. Arrivent en seconde position les réintégrations avec 13,4 % et juste derrière les recrutements par voie de mutation (10,4 %). Il est à signaler une augmentation significative du nombre de réintégration qui s'explique en partie par le retour d'agents en disponibilité d'office (37 agents concernés contre 27 en 2021).

De plus, il est à noter que hors remplacements, plus de 8 entrées sur 10 sont le fait de fonctionnaires et près de 6 arrivées sur dix concernent la Direction générale éducation, sports et société.

Enfin, on peut constater que le nombre de remplaçants est en baisse par rapport à 2021 (-10,1 %).

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

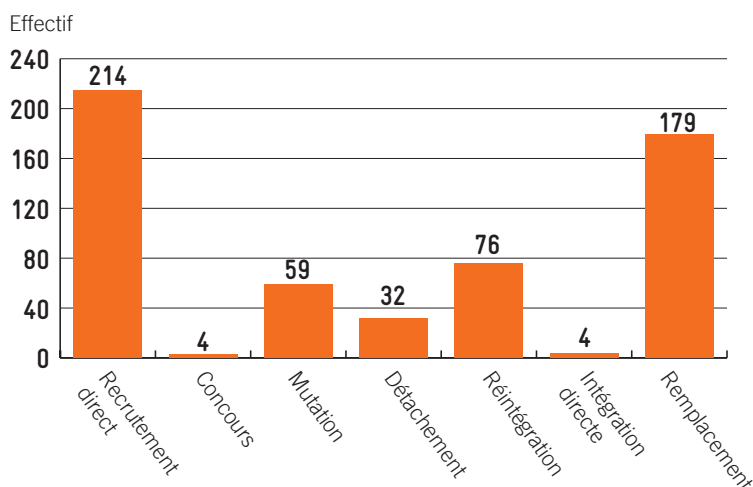
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Total	% de l'effectif	% des recrutements
Cabinet du Maire et rattachement	1	4	5	0	1	1	3	3	6	12	2,4 %	2,1 %
Direction générale éducation, sports et société	4	41	45	13	33	46	34	210	244	335	56,2 %	59,0 %
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	2	3	5	3	4	7	34	29	63	75	11,9 %	13,2 %
Direction générale des affaires culturelles	6	10	16	3	17	20	15	27	42	78	19,5 %	13,7 %
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	5	9	14	1	3	4	15	35	50	68	10,0 %	12,0 %
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>18</b>	<b>67</b>	<b>85</b>	<b>20</b>	<b>58</b>	<b>78</b>	<b>101</b>	<b>304</b>	<b>405</b>	<b>568</b>	<b>100,0 %</b>	<b>100,0 %</b>

## Caractéristiques de la population entrante en 2022 sur emploi permanent

		Fonctionnaires			Contractuels sur emploi permanent			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Filière administrative	Catégorie A	4	14	18	1	1	2	20
	Catégorie B		5	5		6	6	11
	Catégorie C	7	26	33			0	33
	<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>45</b>	<b>56</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>64</b>
Filière technique	Catégorie A	3	1	4			0	4
	Catégorie B	1	3	4	4	1	5	9
	Catégorie C	44	145	189		5	5	194
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>149</b>	<b>197</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>207</b>
Filière culturelle	Catégorie A	2	2	4	1	3	4	8
	Catégorie B	1	6	7	2	6	8	15
	Catégorie C	1	7	8		1	1	9
	<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>32</b>
Filière médico-sociale	Catégorie A	1	12	13		17	17	30
	Catégorie B		17	17		6	6	23
	Catégorie C		5	5			0	5
	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>35</b>		<b>23</b>	<b>23</b>	<b>58</b>
Autres filières*	Catégorie A	2	2	4	1		1	5
	Catégorie B	4		4			0	4
	Catégorie C	14	4	18	1		1	19
	<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>2</b>		<b>2</b>	<b>28</b>
Remplaçants	Catégorie A				3	15	18	18
	Catégorie B				8	8	16	16
	Catégorie C				34	111	145	145
	<b>Total</b>				<b>45</b>	<b>134</b>	<b>179</b>	<b>179</b>
<b>Total</b>		<b>84</b>	<b>249</b>	<b>333</b>	<b>55</b>	<b>180</b>	<b>235</b>	<b>568</b>

\*Police municipale, animation, sportive, médico-technique"

## Répartition par motif d'entrée en 2022



**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 2022, aucune mise à disposition ou décharge syndicale n'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 d'un recrutement. En 2022, cela a concerné 9 agents.



## Les sorties

**Précision :** sont ici comptabilisés les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant quitté la collectivité au cours de l'année 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 (+5,3%). Cette tendance est plus particulièrement visible au niveau des sorties temporaires qui passent de 112 en 2021 à 131 en 2022.

L'évolution des sorties temporaires s'explique en partie par l'importance du nombre d'agents mis en disponibilité d'office (49 agents, soit +3 par rapport à 2021) qui touche principalement la catégorie C.

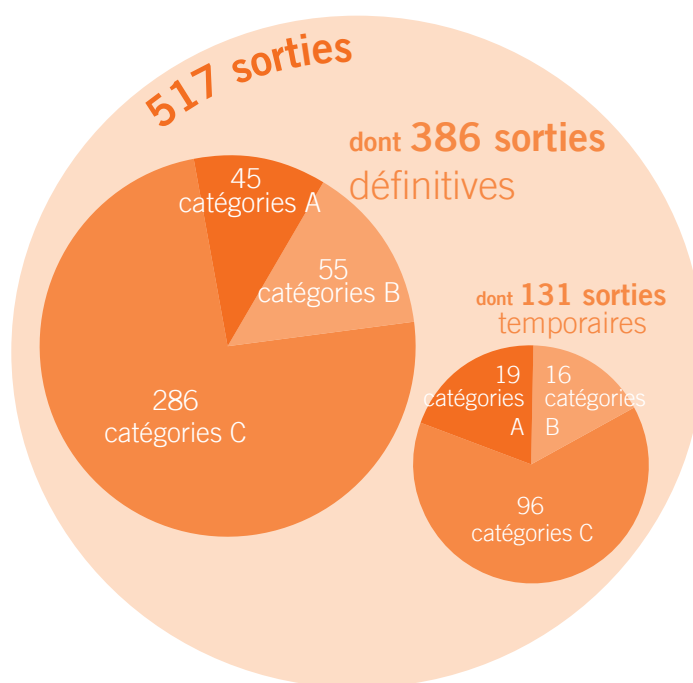
Pour les fonctionnaires, bien que les disponibilités restent le motif de sortie le plus répandu (plus d'un tiers des départs), on note une forte augmentation des mutations depuis quelques années (de 59 en 2021 à 85 en 2022).

La direction générale la plus concernée par ces mutations est la Direction générale de la proximité et relations avec la population, dont 20 concernent des agents de la Direction de la police municipale et de la tranquillité publique, suivie de la Direction générale éducation, sports et société avec 20 mutations et 15 à la DG des affaires culturelles. Plus de 7 mutations sur 10 sont le fait d'agents de catégorie C.

En ce qui concerne les contractuels, il s'agit exclusivement de départs définitifs, liés dans la majorité des cas à une fin de contrat (91,2%).

Enfin, il est à noter que plus d'une sortie sur deux touche 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 (14,7% des sorties contre 11,9% d'effectifs de la Ville).

Parallèlement, il est à noter que 7 procédures de rupture conventionnelle ont été initiées, mais aucune n'a été signée.



## 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			3	3	3	1	3	7	10
	Disponibilité	2	2	21	25	10	11	51	72	97
	Congé parental			1	1	2	2	12	16	17
	Congé formation			1	1			3	3	4
Sorties définitives	Mutation	1	6	31	38	7	10	30	47	85
	Fin de détachement à la ville de Bordeaux			1	1	1	3	1	5	6
	Démission			3	3			6	6	9
	Départ à la retraite	3	6	15	24	3	5	27	35	59
	Retraite pour invalidité			1	1					1
	Licenciement			1	1			2	2	3
	Décès			2	2			3	3	5
Autres cas (révocation, abandon de poste, congé spécial, etc.)			1	1			3	3	4	
<b>Total</b>		6	14	81	101	26	32	141	199	300

	Motif de départ	Contractuels sur emploi permanent								Total
		Hommes				Femmes				
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Sorties temporaires	Disponibilité, congé parental				0	1			1	1
	Autres (congé sans rémunération pour incapacité temporaire, raison de santé, maternité et adoption)				0	1		1	2	2
Sorties définitives	Démission	4			4	4	1		5	9
	Fin de contrat (hors art 3-1)		2		2	2	3	7	12	14
	Fin de contrat (art 3-1)	4	10	33	47	9	9	119	137	184
	Départ à la retraite	1			1	1			1	2
Licenciement	3			3	2			2	5	
<b>Total</b>		12	12	33	57	20	13	127	160	217

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

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total	% de l'effectif	% des sorties
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total			
Cabinet du Maire et rattachement	1	1	2	3	0	3	3	4	7	12	2,4 %	2,3 %
Direction générale éducation, sports et société	24	5	29	23	13	36	171	40	211	276	56,2 %	53,4 %
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	4	2	6	2	4	6	27	37	64	76	11,9 %	14,7 %
Direction générale des affaires culturelles	10	6	16	13	7	20	39	16	55	91	19,5 %	17,6 %
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	7	4	11	4	2	6	28	17	45	62	10,0 %	12,0 %
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>64</b>	<b>45</b>	<b>26</b>	<b>71</b>	<b>268</b>	<b>114</b>	<b>382</b>	<b>517</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 2022, 1 décharge syndicale 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. En 2022, cela a concerné 9 agents.

# Les mouvements inter-directions générales

	Directions générales quittées		Directions générales intégrées	
	Nombre	%	Nombre	%
Cabinet du Maire et rattachement	1	5,3%	1	5,3%
Direction générale éducation, sports et société	8	42,1%	6	31,6%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	5	26,3%	6	31,6%
Direction générale des affaires culturelles	2	10,5%	1	5,3%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	3	15,8%	5	26,3%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>19</b>	<b>100,0%</b>	<b>19</b>	<b>100,0%</b>

# Les départs en retraite des titulaires

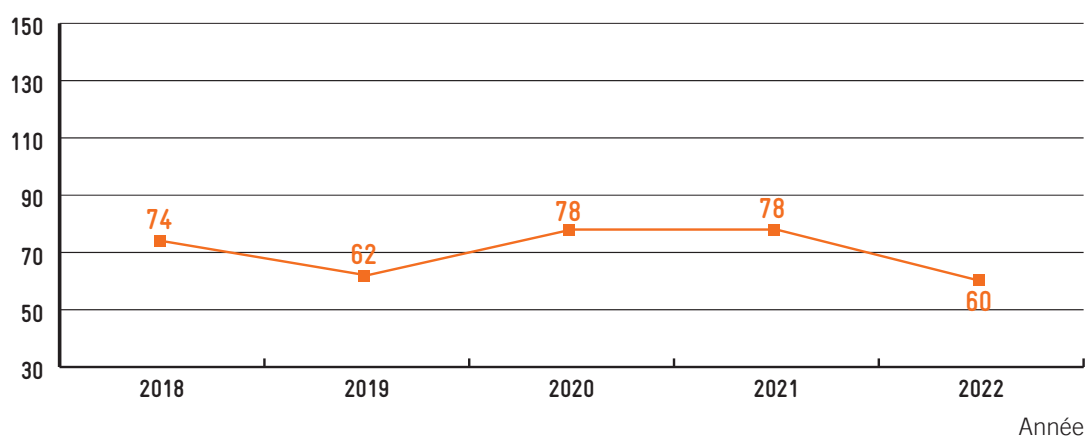
**Précision :** la « catégorie active » est la catégorie dans laquelle sont classés des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Les emplois non classés dans cette catégorie sont dits « sédentaires ».

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 2022, 60 agents titulaires de la ville de Bordeaux sont partis à la retraite (dont 1 homme en retraite pour invalidité). Ainsi, le nombre de retraités diminue sur l'année 2022 comparativement à 2021 (- 18 départs).

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

Nombre de départs en retraite

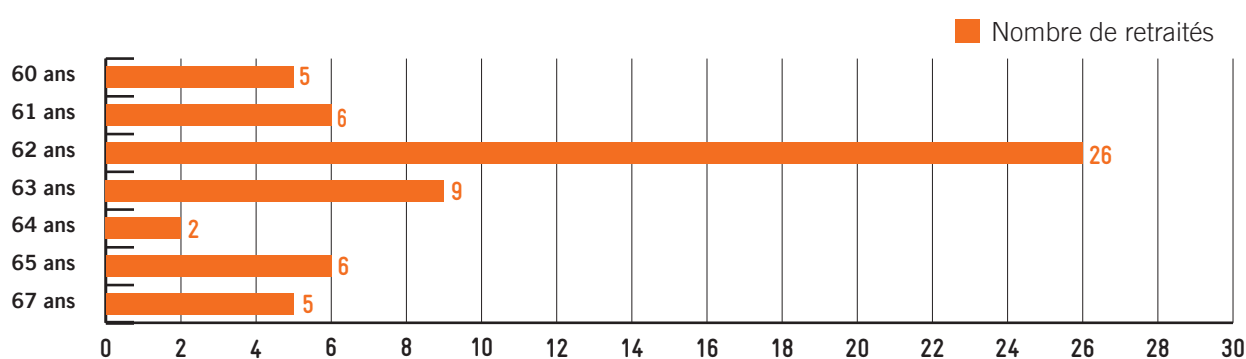


## Répartition des agents partis à la retraite par direction générale et par genre

Structurellement, la direction générale qui enregistre le plus grand nombre de départ est la direction générale éducation, sports et société (1/3 des retraites). Cependant, c'est proportionnellement la Direction générale de la proximité et des relations avec la population qui est la plus impactée en 2022 par les départs puisqu'elle est surreprésentée (21,7 % des départs pour seulement 11,9 % des effectifs).

	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire	1	2	3
Direction générale éducation, sports et société	16	6	22
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	2	11	13
Direction générale des affaires culturelles	11	3	14
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	5	3	8
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>60</b>

## Caractéristiques de la population des titulaires partis à la retraite (hors invalidité) en 2022



Concernant l'âge moyen de départ des agents à la retraite (hors invalidité), celui-ci diminue de 2 mois par rapport à 2021 (62 ans et 8 mois contre 62 ans et 10 mois en 2021). Ce phénomène n'est pas uniforme selon la catégorie observée. Ainsi, pendant que l'âge moyen des agents retraités de catégorie A augmente d'un 1 an et 3 mois, celui des catégories B et C diminue (respectivement de 10 mois et 3 mois). Enfin en 2021, le doyen des retraités est âgé de 67 ans.

Au cours de l'année, 2 agents sont partis à la retraite au titre de la catégorie active et 13 dans le cadre d'une carrière longue (9 hommes et 4 femmes).

Le profil type de l'agent retraité (hors invalidité) est une femme, appartenant à la filière technique (25 %) et de catégorie C (25 %).

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Âge moyen
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Administrative		1	1	1	3	4	1	5	6	2	9	11	63 ans et 8 mois
Technique	2		2	2		2	13	15	28	17	15	32	62 ans et 2 mois
Culturelle	1	2	3	1	2	3		2	2	2	6	8	63 ans et 9 mois
Sociale								5	5	0	5	5	62 ans et 2 mois
Police municipale				2		2	1		1	3	0	3	61 ans et 9 mois
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>27</b>	<b>42</b>	<b>24</b>	<b>35</b>	<b>59</b>	<b>62 ans et 8 mois</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>64 ans et 3 mois</b>			<b>63 ans</b>			<b>62 ans et 4 mois</b>			<b>62 ans et 8 mois</b>			

## Âge moyen de départ des agents par catégorie et genre

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	64 ans et 11 mois	63 ans et 7 mois	64 ans et 3 mois
Catégorie B	62 ans et 2 mois	64 ans et 1 mois	63 ans
Catégorie C	61 ans et 9 mois	62 ans et 8 mois	62 ans et 4 mois
<b>Total</b>	<b>62 ans et 3 mois</b>	<b>62 ans et 11 mois</b>	<b>62 ans et 8 mois</b>

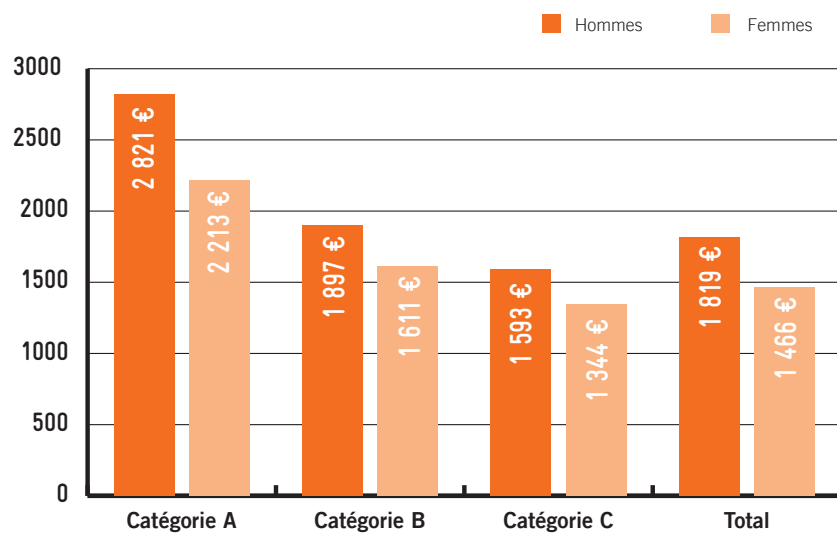
## Montant brut moyen des pensions des agents partis en 2022

	Filière	Catégorie			Pension moyenne
		A	B	C	
<b>Pension brute moyenne</b>	Administrative	1 930 €	1 661 €	1 176 €	1 397 €
	Technique	2 835 €	1 938 €	1 536 €	1 662 €
	Culturelle	2 501 €	1 841 €	1 077 €	1 916 €
	Sociale			1 435 €	1 435 €
	Police municipale		1 808 €	1 747 €	1 788 €
<b>Pension nette moyenne</b>	Administrative	1 755 €	1 510 €	1 069 €	1 270 €
	Technique	2 577 €	1 762 €	1 397 €	1 511 €
	Culturelle	2 273 €	1 674 €	979 €	1 742 €
	Sociale			1 305 €	1 305 €
	Police municipale		1 645 €	1 589 €	1 626 €
<b>Pension brute moyenne toutes filières</b>		<b>2 517 €</b>	<b>1 790 €</b>	<b>1 445 €</b>	<b>1 625 €</b>
<b>Pension nette moyenne toutes filières</b>		<b>2 288 €</b>	<b>1 627 €</b>	<b>1 314 €</b>	<b>1 478 €</b>

**Le montant brut moyen des pensions des agents partis en 2022 s'élève à 1 625€** (soit 1 478€ nets). Cela représente une baisse de 147€ bruts entre 2021 et 2022. Il est important de noter que la variation des pensions 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 précédente, la part des retraités de catégorie A a fortement diminué (10,2% contre 21,1% en 2021) au profit des catégories B et C avec +5,4 points chacun.

## 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. Cet écart de pension entre les hommes et les femmes se retrouve dans toutes les catégories toujours en défaveur des femmes.



# La carrière





# Chiffres-clés 2022



**117**

agents titularisés à l'issue de leur stage



**70**

agents contractuels nommés stagiaires

**21**

promotions internes soit **15,4%** des agents ayant candidatés à la promotion interne



**1 566**

avancements d'échelon soit **51,5%** des agents titulaires



**212**

avancements de grade soit **7%** des agents titulaires



**219**

médailles remises en 2022

# Le déroulement de carrière

## Les titularisations

Au cours de l'année 2022, **117 agents, dont 65% de femmes, ont été titularisés** contre 121 en 2021.  
Concernant les agents contractuels, 70 d'entre eux ont été nommés stagiaires dans l'année (58 femmes et 12 hommes).  
Ces nominations sont intervenues pour 47 d'entre elles à l'issue d'un remplacement, 9 à l'issue d'un concours et 14 à la suite d'un CDD pour accroissement d'activité.

	Hommes	Femmes	Total
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	41	76	117
Prorogation de stage	3	4	7
Refus de titularisation	1		1
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	10	46	56
Agents contractuels (sur emplois non-permanents) nommés stagiaires dans l'année	2	12	14
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>138</b>	<b>195</b>

## L'évolution de carrière

En 2022, **1 706 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière** contre 1 542 en 2021.

- 1 250 femmes soit 73,3 %
- 456 hommes soit 26,7 %
- 157 agents de catégorie A soit 9,2 %
- 183 agents de catégorie B soit 10,7 %
- 1 366 agents de catégorie C soit 80,1 %

**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.

## Évolution de carrière par genre

	Évolution de carrière			Part de l'effectif fonctionnaire		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	112	45	157	43,6 %	38,5 %	42,0 %
Catégorie B	141	42	183	42,7 %	35,3 %	40,8 %
Catégorie C	997	369	1 366	57,5 %	52,9 %	56,2 %
<b>Total</b>	<b>1 250</b>	<b>456</b>	<b>1 706</b>	<b>53,9 %</b>	<b>48,9 %</b>	<b>52,4 %</b>

Quelle que soit la catégorie, la part des femmes ayant bénéficié d'une évolution dans leur carrière (avancement d'échelon, de grade, promotion interne) est plus importante que celle des hommes. Ainsi, plus de la moitié des femmes ont avancé dans leur carrière en 2022 contre 48,9 % des hommes. À noter que la répartition de la population par catégorie et filière a une forte influence sur les avancées dans la carrière (durée interéchelon, conditions de changement de grade ou de promotion interne).

## Progression dans la carrière par direction générale et genre

Direction générale	Genre		Total
	Femmes	Hommes	
Cabinet du maire et rattachement	22	15	37
Direction générale éducation, sports et société	881	132	1 013
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	67	127	194
Direction générale des affaires culturelles	166	127	293
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	114	55	169
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>1 250</b>	<b>456</b>	<b>1 706</b>

## Progression dans la carrière par direction générale et catégorie

Direction générale	Catégorie			Total
	A	B	C	
Cabinet du maire et rattachement	8	5	24	37
Direction générale éducation, sport et société	64	93	856	1 013
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	12	9	173	194
Direction générale des affaires culturelles	53	61	179	293
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	20	15	134	169
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>157</b>	<b>183</b>	<b>1 366</b>	<b>1 706</b>

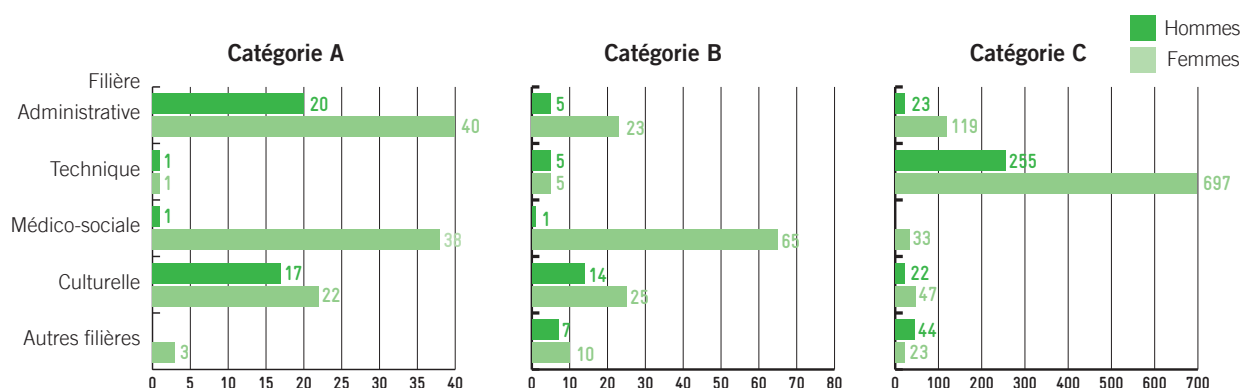
## Les avancements d'échelon

**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 Professionnel, Carrières et Rémunérations (PPCR) pour une durée interéchelon unique.

En 2022, 1 566 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 1 323 en 2021.

- 1 151 femmes soit 73,5 %
- 415 hommes soit 26,5 %
- 143 agents de catégorie A soit 9,1 %
- 160 agents de catégorie B soit 10,2 %
- 1 263 agents de catégorie C soit 80,7 %

### 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	20	13	33
Direction générale éducation, sport et société	817	121	938
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	64	124	188
Direction générale des affaires culturelles	146	109	255
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	104	48	152
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>1 151</b>	<b>415</b>	<b>1 566</b>

En 2022, 4 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon spécial (2 hommes et 2 femmes). Sur les agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon, 31 ont atteint l'indice terminal de leur grade.

## 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 2022, 212 agents ont bénéficié d'un avancement de grade contre 328 en 2021**

- 154 femmes soit 72,6 %
- 58 hommes soit 27,4 %
- 20 agents de catégorie A soit 9,4 %
- 30 agents de catégorie B soit 14,2 %
- 162 agents de catégorie C soit 76,4 %
- 212 promus en 2022, soit un taux de promotion de 38,1 %
- 328 promus en 2021, soit un taux de promotion de 44,8 %

### Répartition des avancements de grade en 2022 par catégorie, genre et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	2	3	1	1	3	20	6	24
Filière technique	2	1	1		32	91	35	92
Filière médico-sociale		8		2		2		12
Filière culturelle	2	2	8	16	5	6	15	24
Autres filières				1	2	1	2	2
<b>Toutes filières*</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>42</b>	<b>120</b>	<b>58</b>	<b>154</b>
<b>Âge moyen</b>	<b>51 ans et 2 mois</b>	<b>43 ans et 10 mois</b>	<b>51 ans</b>	<b>44 ans et 11 mois</b>	<b>45 ans et 10 mois</b>	<b>47 ans et 3 mois</b>	<b>47 ans et 4 mois</b>	<b>46 ans et 8 mois</b>

\*Police municipale, animation, sportive, médico-technique

Pour rappel, la structure par catégorie de l'effectif permanent au 31 décembre 2022 est la suivante :

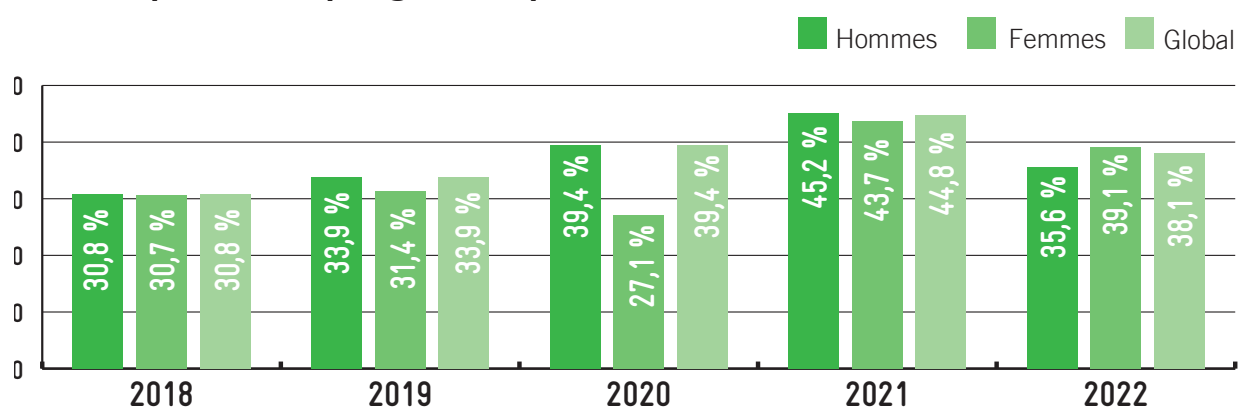
- 13,3 % agents de catégorie A
- 14,5 % agents de catégorie B
- 72,1 % agents de catégorie C

## Politique de promotion en matière d'avancement de grade en 2022 par catégorie, filière et genre (ratio promus/promouvables)

	Administrative	Technique	Culturelle	Médico-sociale	Autres filières*	Total général
<b>Catégorie A</b>	71,4 %	75,0 %	36,4 %	66,7 %		58,8 %
Hommes	66,7 %	66,7 %	33,3 %			50,0 %
Femmes	75,0 %	100,0 %	40,0 %	66,7 %		63,6 %
<b>Catégorie B</b>	6,9 %	50,0 %	80,0 %	16,7 %	100,0 %	40,5 %
Hommes	25,0 %	50,0 %	100,0 %			71,4 %
Femmes	4,0 %		72,7 %	16,7 %	100,0 %	33,3 %
<b>Catégorie C</b>	37,7 %	36,3 %	42,3 %	40,0 %	16,7 %	36,1 %
Hommes	27,3 %	33,7 %	29,4 %		14,3 %	30,7 %
Femmes	40,0 %	37,3 %	66,7 %	40,0 %	25,0 %	38,5 %
<b>Total général</b>	30,9 %	36,8 %	58,2 %	41,4 %	21,1 %	38,1 %
Hommes	33,3 %	35,0 %	48,4 %		14,3 %	35,6 %
Femmes	30,4 %	37,6 %	66,7 %	41,4 %	40,0 %	39,1 %

\*Police municipale, animation, sportive, médico-technique

## Taux de promotion par genre depuis 2018



## 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, 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 2022, 21 agents de la ville de Bordeaux ont été inscrits sur liste d'aptitude à la suite d'une promotion interne. Parmi eux, 4 étaient lauréats d'un examen professionnel.

- 12 femmes soit 57,1 %
- 9 hommes soit 42,9 %
- 5 agents de catégorie A soit 23,8 %
- 6 agents de catégorie B soit 28,6 %
- 10 agents de catégorie C soit 47,6 %
- 1 706 proposables en 2022, soit un taux de promotion de 1,2 %
- 1 517 proposables en 2021, soit un taux de promotion de 3,0 %

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

	Filière administrative		Filière technique		Filière culturelle		Autres filières*		Toutes filières	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	1				1	1		3	2
Catégorie B	1	1	1			1	1	1	3	3
Catégorie C			3	7					3	7
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>7</b>		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>12</b>

\*animation, police municipale, sportive

On constate une surreprésentation des agents de la filière administrative (24 % des promus alors que 16,5 % des titulaires) et culturelle (10 % des promus alors que 11,7 % des titulaires) parmi les promus. Il est à noter que les hommes ont un taux de promotion plus élevé dans chaque catégorie.

Pour rappel, la promotion interne est un mode dérogatoire d'accès à un nouveau cadre d'emplois (le mode normal d'accès étant la voie du concours) ouvert uniquement aux fonctionnaires titulaires territoriaux. De ce fait, le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne est volontairement limité par les textes et ne doit représenter qu'une fraction minimale des recrutements effectués au cours de l'année précédente. Il est donc normal de trouver des différences au niveau du nombre d'agents nommés par catégorie et filière puisque tout dépend des recrutements de l'année précédente.



## Âge moyen par catégorie et genre

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Toutes catégories
Femmes	46 ans et 6 mois	50 ans	45 ans et 3 mois	46 ans et 8 mois
Hommes	44 ans et 4 mois	52 ans et 4 mois	39 ans	45 ans et 3 mois
<b>Global</b>	<b>45 ans et 2 mois</b>	<b>51 ans et 2 mois</b>	<b>43 ans et 5 mois</b>	<b>46 ans et 1 mois</b>

L'étude de l'âge moyen des agents inscrits sur liste d'aptitude dans le cadre de la campagne de promotion interne montre une différence significative entre l'âge des hommes et des femmes. Ainsi, l'âge moyen des femmes est de 1 an et 5 mois au-dessus de celui des hommes. Cet écart dépasse les 6 ans pour la catégorie C.

## Répartition des promotions internes par direction générale et genre

	Promotions internes			Taux de promotion annuel
	Femmes	Hommes	Total	
Cabinet du maire et rattachement	1		1	1,6%
Direction générale éducation, sports et société	7	3	10	1,1%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	2	2	4	1,8%
Direction générale des affaires culturelles	2	2	4	1,0%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté		2	2	1,5%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>1,2%</b>

Même si la Direction générale éducation, sports et société est celle qui compte le plus de promotions internes (10 agents), il est à noter qu'une surreprésentation est visible à la Direction générale proximité et relations avec la population (19 % des promus alors que 13 % des titulaires).

## Taux de promotion interne par catégorie et genre

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

## Ratios promus/candidats par catégorie

	Nbre de proposables	Nbre de candidats	Nbre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	Ratio Promus/ candidats	Ratio Promus/ proposables
Catégorie A	306	41	5	12,2%	1,6%
Catégorie B	691	50	6	12,0%	0,9%
Catégorie C	709	45	10	22,2%	1,4%
<b>Total</b>	<b>1 706</b>	<b>136</b>	<b>21</b>	<b>15,4%</b>	<b>1,2%</b>

Au cours de l'année 2022, 136 des agents proposables à la promotion interne ont fait acte de candidature. Si on rapporte les nominations au nombre de candidats, la catégorie C enregistre le ratio le plus élevé avec 22,2% de promus. Cependant, on constate qu'un peu moins de 8% des agents proposables se sont portés candidats à la promotion interne. La part de candidats est la plus élevée parmi ceux proposables à la catégorie A (13%) et la plus faible pour la catégorie C (6%).

## Les concours

	Nbre d'agents lauréats inscrits sur liste d'aptitude	Dont au titre de l'année 2022	Nbre d'agents nommés en 2022
Catégorie A	9	5	6
Catégorie B	14	11	9
Catégorie C	7	7	7
<b>Total général</b>	<b>30</b>	<b>23</b>	<b>22</b>

En 2022, 73,3% des agents inscrits sur liste d'aptitude suite à concours ont été nommés au sein de la ville de Bordeaux. Dans près de la moitié des cas ce sont des agents de catégorie B.

## Les médailles

Une médaille d'honneur régionale, départementale et communale est attribuée, sous certaines conditions, aux agents territoriaux.

La médaille d'honneur comporte 3 échelons accordés en fonction de la durée des services accomplis :

- 20 ans pour la médaille d'argent
- 30 ans pour la médaille vermeil
- 35 ans pour la médaille d'or

La durée des services exigée est réduite de 5 ans pour les agents des réseaux souterrains des égouts et les agents des services d'insalubrité. La médaille d'honneur est attribuée par arrêté préfectoral 2 fois par an, le 1<sup>er</sup> janvier et le 14 juillet.

En 2022, 219 agents se sont vu remettre une médaille d'honneur régionale, départementale et communale dont 85 d'argent.

	2022
Or	41
Vermeil	93
Argent	85
<b>Total</b>	<b>219</b>

## Répartition des médailles reçues en 2022 catégorie, genre et type

	Médaille d'argent		Médaille vermeil		Médaille d'or		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	13	4	3	6	5	4	21	14
Catégorie B	7	3	10	5	3	4	20	12
Catégorie C	32	23	50	18	10	15	92	56
Assistantes maternelles	3		1				4	
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>30</b>	<b>64</b>	<b>29</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>137</b>	<b>82</b>

# Les sanctions disciplinaires et abandons de poste

Seuls les dossiers disciplinaires ayant abouti et ayant été notifiés en 2022 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 2021 - 2022

DÉSIGNATION	2021	2022
Lettres d'observations	1	13
Retenues sur salaire	0	15
<b>Total pré-discipline</b>	<b>1</b>	<b>28</b>
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	5	6
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>5</b>	<b>6</b>
Licenciements	2	0
<b>Total licenciements</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Radiations abandons de poste	2	3
<b>Total radiations abandon de poste</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

On dénombre sur l'année 2022 une sanction supplémentaire par rapport à 2021.

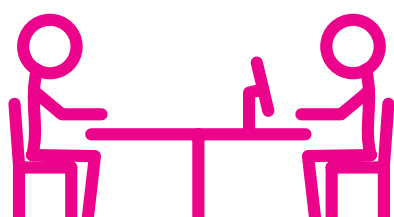
Plus précisément, 6 sanctions du 1<sup>er</sup> groupe ont été prononcées à l'encontre d'agents fonctionnaires, stagiaires ou contractuels. Le principal motif de sanction est la qualité de service (désobéissance hiérarchique, absence irrégulière) ; elles sont au nombre de 4. Deux autres sanctions ont été prononcées pour incorrections, violences, insultes et harcèlement moral.





# Évaluation et développement des compétences

# Chiffres-clés 2022



**1 806**

agents sur emploi permanent partis en formation en 2022



**9 170**

jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent soit **2,5** jours de formation en moyenne par agent



**211**

agents accompagnés par le Centre conseil en évolution professionnelle



**1,1M€**

de dépenses de formation

# 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 2022

La campagne d'appréciation de la valeur professionnelle annuelle des agents de la ville de Bordeaux s'est déroulée du 1 novembre 2022 au 31 janvier 2023.

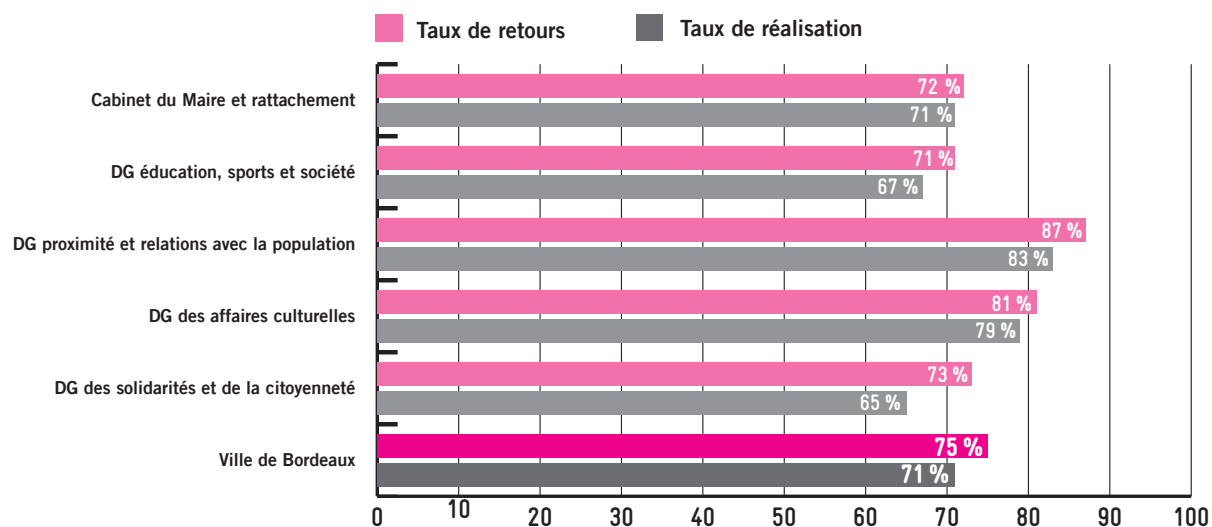
Les évaluations annuelles constituent depuis la mise en place des lignes directrices de gestion des documents porteurs d'enjeux forts en matière de carrière sur les deux dernières années. Le calendrier de la promotion interne a par ailleurs été avancé, conduisant le centre évaluation à organiser une communication adaptée et ciblée auprès des directions générales et administratives et financières associées. La démarche avait pour objet d'obtenir dans les délais requis les documents des agents proposables notamment en priorité, pour que les dossiers soient complets lors du lancement de la campagne de promotion interne, eu égard à des délais de traitement relativement courts (un mois et demi).

La population éligible à l'entretien annuel d'évaluation de la Ville de Bordeaux s'élève en 2022 à 3 601 agents.

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

Le taux de retour fait référence au nombre de compte-rendu qui sont parvenus à la Direction des ressources humaines au 31 mars 2023. Il est de 75% contre 83% en 2021.

Quant au taux de réalisation, il permet d'identifier 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. En 2022, le taux de réalisation s'élève à 71% contre 75% en 2021.



## Souhait de mobilité ou d'accompagnement exprimé

En 2022, 14 % des agents contre 11% l'an passé ont exprimé lors de l'entretien annuel leur souhait de mobilité interne, externe ou autre, soit en nombre 369.

	Nombre d'agents évalués		Nombre de souhait de mobilité exprimé			Nombre de souhait d'accompagnement CEP exprimé		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	% global	Hommes	Femmes	% global
Cabinet du Maire et rattachement	26	34	2	5	12%			0%
DG éducation, sports et société	196	1 237	25	152	12%	5	15	1%
DG proximité et relations avec la population	246	122	45	26	19%	2	2	1%
DG des affaires culturelles	255	328	33	39	12%	3	6	2%
DG des solidarités et de la citoyenneté	96	171	12	30	16%	0	2	1%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>819</b>	<b>1 892</b>	<b>117</b>	<b>252</b>	<b>14%</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>1%</b>



# L'évolution professionnelle

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

	2021	2022
Nombre d'agents accompagnés	198	211
Nombre d'entretiens	567	649

Au cours de l'année 2022, le centre Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) a accompagné, toutes entités confondues (ville de Bordeaux, Bordeaux Métropole et CCAS de Bordeaux), 492 agents et a réalisé 1 674 entretiens.

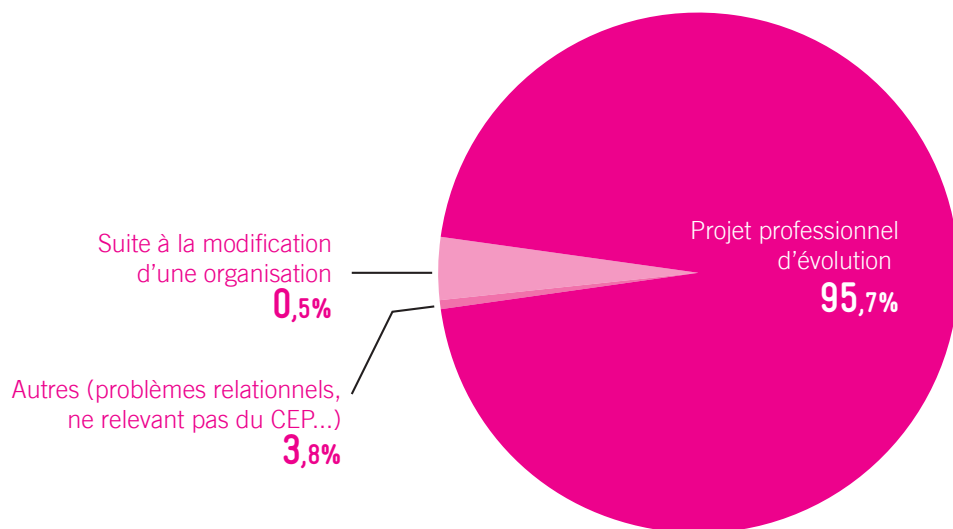
Par rapport à l'année 2021, ceci représente une augmentation de 2,7% pour le nombre d'agents accompagnés et de 5,7% pour le volume d'entretiens réalisés.

Parmi les agents accompagnés, 42,9% 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, 13,3% sont de catégorie A, 18% de catégorie B et 68,7% de catégorie C. Dans 8 cas sur 10, ces agents sont des femmes.

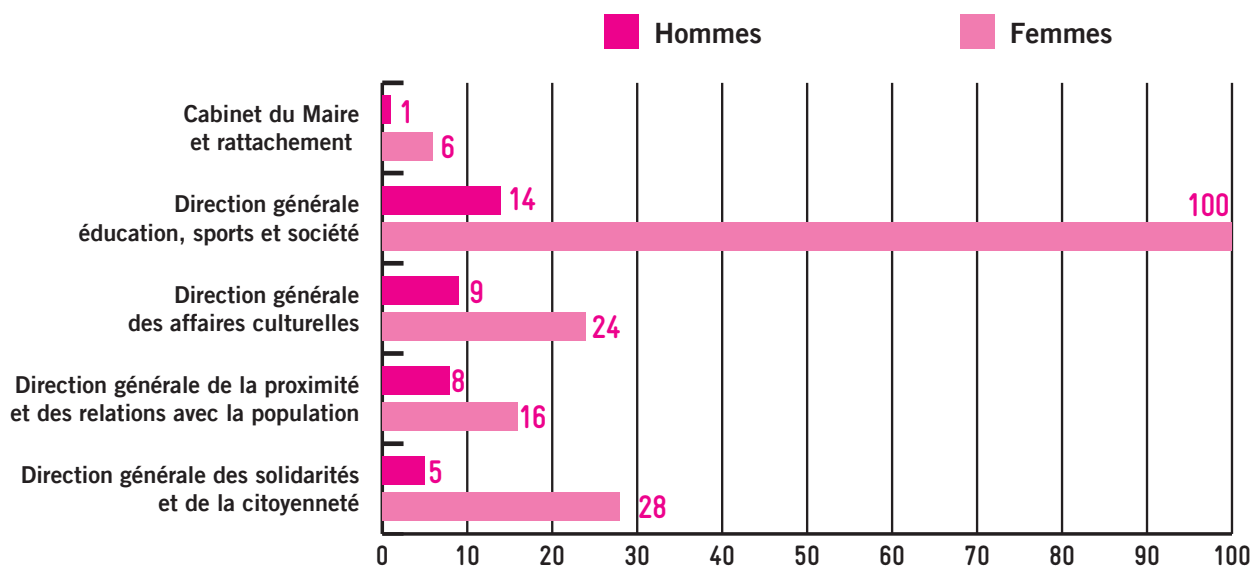
## Éléments à l'origine des entretiens

L'origine des demandes des agents (au niveau du motif principal) correspond pour 95,7% d'entre elles à un projet de mobilité

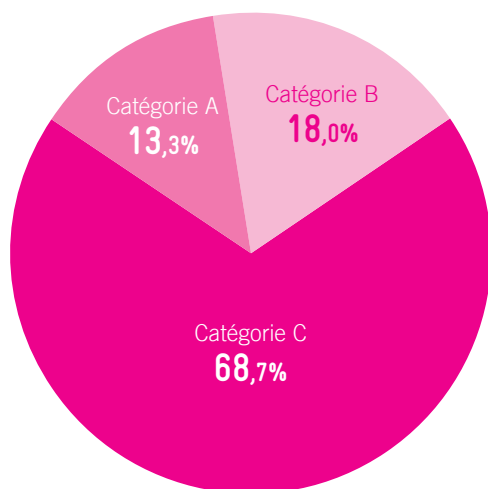


en interne ou en externe.

## Répartition des suivis par direction générale



## Typologie des agents suivis par catégorie



## 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
2022	20	5	40	29	2	96
2021	10	7	49	19	9	94
2020	11	9	64	15	7	106

Au 31 décembre 2022, 96 agents sont sortis du dispositif, ce qui représente 45,5 % des agents accompagnés depuis le début de l'année. Parmi eux, 41,7% sont restés sur leur poste et ont trouvé une solution alternative (formation, communication, concours...) et 20,8% sont sortis du dispositif dans le cadre d'une mobilité interne ou externe.

## Coaching interne

La Mission qualité des relations professionnelles est constituée de 4 coachs internes certifiés, à la disposition des agents et managers de la ville de Bordeaux, de Bordeaux métropole et du CCAS de Bordeaux.

### Le coaching est une démarche qui consiste :

- A accompagner les individus et les collectifs à tous les stades de la vie professionnelle des équipes et des personnes dans leurs démarches d'évolution de changement ou de cohésion, et dans leur réflexion sur toute problématique individuelle ou collective.
- A offrir aux agents un espace de réflexion et d'évolution pour prendre du recul sur leur situation professionnelle. Accompagner les équipes à avancer ensemble vers un projet partagé et porteur de sens. Proposer une bulle d'écoute et de respiration pour les managers et collectifs en quête d'évolution ou de résolution de leurs problématiques.

La mission coaching s'inscrit dans un partenariat fort avec les psychologues du travail et participe à co-construire des solutions pour anticiper les situations à risque ou bien réguler les conflits déjà installés. On distingue 2 types de coaching : individuel ou collectif. Il peut intervenir au démarrage, au quotidien ou au moment des transitions.

En 2022, 14 accompagnements collectifs et 30 coachings individuels ont été réalisés au sein de la ville de Bordeaux.

# État des lieux des formations

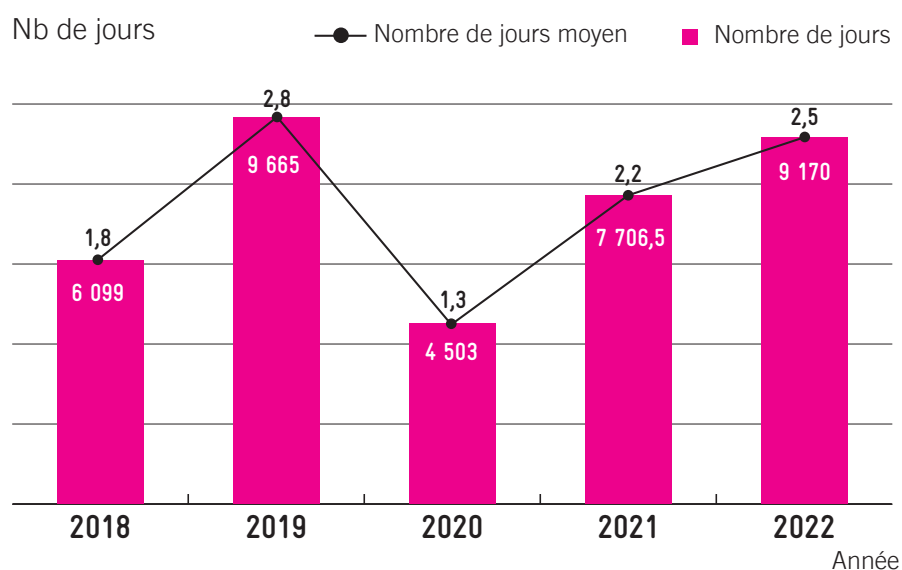
En 2022, les agents de la ville de Bordeaux ont suivi 9 266 jours de formation, dont 9 170 jours par les agents sur emploi permanent (soit 2,5 jours en moyenne par agent). L'année 2022 enregistre une hausse de 19,6% du nombre total de jours de formation par rapport à 2021.

**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.

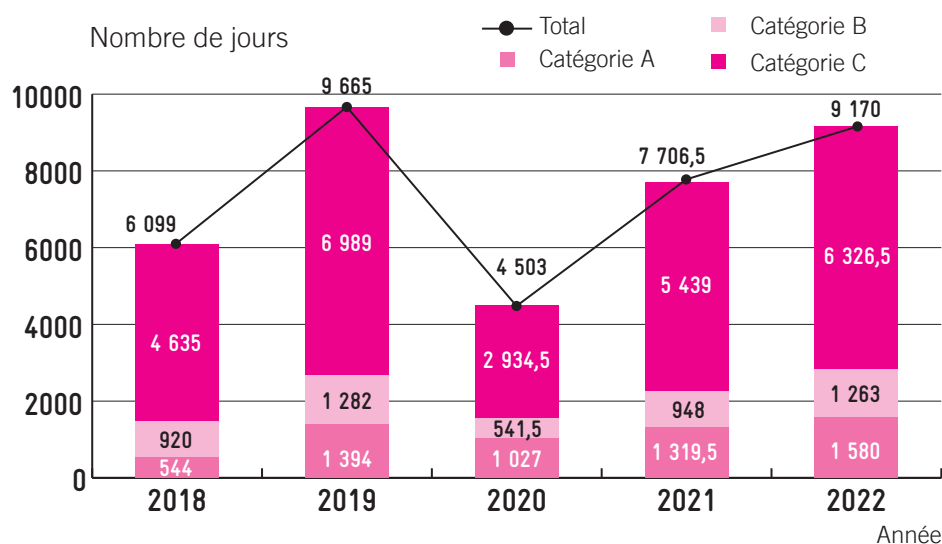
## Évolution du nombre de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent



## Évolution du nombre de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent

En 2022, toutes les catégories sont concernées par une hausse du nombre de jours de formation (A : +19,8%, B : +33,2%, C : +16,3%). Il est à noter que les agents de catégorie A sont proportionnellement ceux qui suivent le plus de jours de formation (17,2% de jours de formation pour 13,3% des effectifs).

Nombre de jours moyen de formation par agent pour 2022 : catégorie A : 3,3 jrs / catégorie B : 2,4 jrs / catégorie C : 2,4 jrs



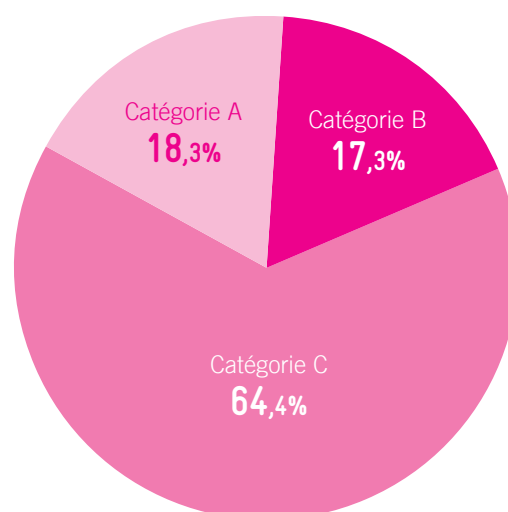
## Nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une formation dans l'année

	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	58	201	20	51	330
Catégorie B	70	206	10	27	313
Catégorie C	362	754	6	41	1 163
<b>Total</b>	<b>490</b>	<b>1 161</b>	<b>36</b>	<b>119</b>	<b>1 806</b>

La hausse du nombre de jours de formation s'accompagne d'une augmentation du nombre d'agents sur emplois permanents ayant participé à au moins une formation dans l'année (+11,3%).

De façon plus précise, alors que les agents de la catégorie B sont les plus concernés par cette augmentation (+64,7%), ceux de catégorie C sont à l'inverse en léger recul (-1,6%).

## Répartition des agents sur emploi permanent formés par catégorie



## 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.	108,5			108,5	1,18%
Formation prévue par les statuts particuliers	5 295,5	938,5	1 855,5	8 089,5	88,22%
<i>dont formation d'intégration</i>	784,0			784,0	8,55%
<i>dont formation de professionnalisation</i>	2 683,5	938,5	1 837,5	5 459,5	59,54%
<i>dont prise de poste à responsabilité</i>	4,0			4,0	0,04%
<i>dont formation police municipale</i>	1 824,0		18,0	1 842,0	20,09%
Formation de perfectionnement	191,0	67,5	582,5	841,0	9,17%
Formation personnelle (hors congés formation)	4,0		127,0	131,0	1,43%
<b>Sous total</b>	<b>5 599,0</b>	<b>1 006,0</b>	<b>2 565,0</b>	<b>9 170,0</b>	<b>98,96%</b>
<b>&gt; Pour les agents occupant un emploi non permanent</b>					
Collaborateurs de Cabinet	0,5	1,0	12,0	13,5	0,15%
Agents contractuels recrutés sur emploi saisonnier ou occasionnel	5,0	4,5	5,0	14,5	0,16%
Assistantes maternelles	34,0		31,0	65,0	0,70%
Apprentis	3,0			3,0	0,03%
<b>Sous total</b>	<b>42,5</b>	<b>5,5</b>	<b>48,0</b>	<b>96,0</b>	<b>1,04%</b>
<b>Total</b>	<b>5 641,5</b>	<b>1 011,5</b>	<b>2 613,0</b>	<b>9 266,0</b>	<b>100,00%</b>

Concernant la typologie des formations suivies, celles prévues par les statuts particuliers représentent l'essentiel des jours sur l'année (près de 9 jours sur 10). On note que 1/5 des jours de formation sont spécifiquement destinés aux agents de la police municipale.

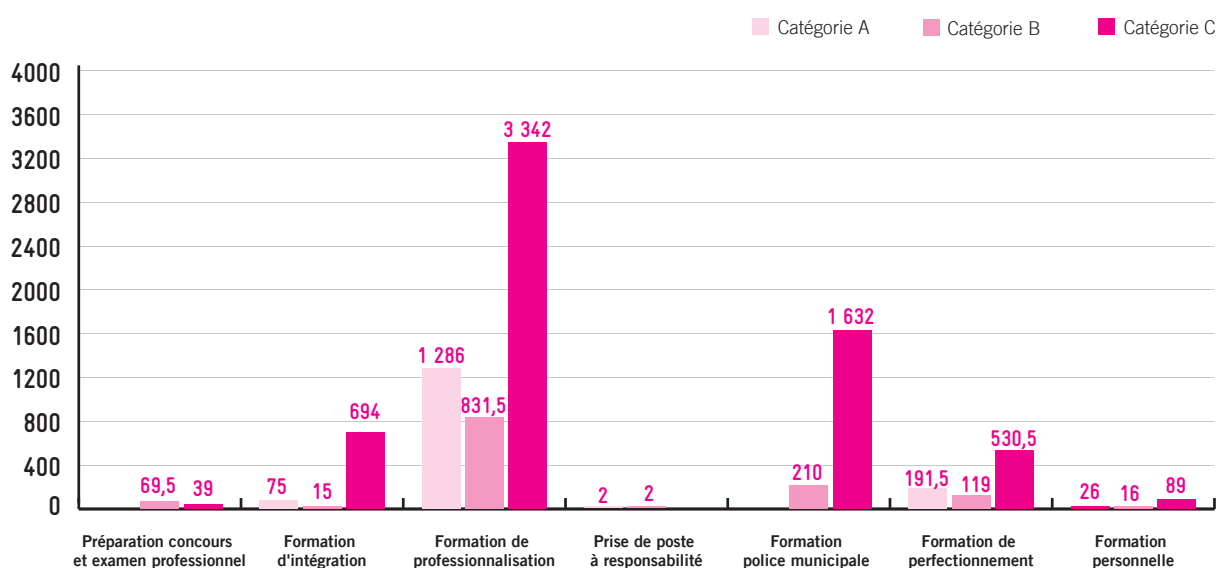
Les agents sur emploi non permanent ont également pu bénéficier de formations au cours de l'année 2022. Ainsi, 96 jours de formation leur ont été dispensés (contre 44 jours en 2021) soit plus du double. Plus de 6 formations suivies sur 10 ont été suivies par les assistantes maternelles.

## Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation et catégorie hiérarchique

Concernant la nature des formations suivies, la plus grande part (59,5% des jours) 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 repart à la hausse avec 108 jours mais reste toujours inférieur au niveau pré-COVID (788 jours en 2019). La formation personnelle connaît également une baisse de 18,6% entre 2021 et 2022.

Enfin, on peut noter une hausse des jours de formation d'intégration en 2022 (de 617 jours en 2021 à 784 jours en 2022).



## 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.	40	0,6%
Formation prévue par les statuts particuliers	5 895	91,2%
Formation de perfectionnement	468	7,2%
Formation personnelle (hors congés formation)	60	0,9%
<b>Total</b>	<b>6 463</b>	<b>100,0%</b>

Les agents sur emploi-permanent ont suivis 9 170 jours de formation au cours de l'année dont 6 463 pour ceux présents au 31 décembre de l'année.

## Bilan du plan de formation pluriannuel

Plan de formation	Nombre de jours stages inter	Nombre total de jours (inter + intra)	% des jours de formation
Achats / Marchés Publics		49	0,53%
Affaires juridiques	24,5	54	0,59%
Citoyenneté et population	77,5	98,5	1,07%
Colloques et séminaires	3	3	0,03%
Com. / Information / Développement personnel	15	30	0,33%
Communication institutionnelle	67	86,5	0,94%
Culture, archives et documentation	202,5	397	4,33%
Développement local	9	44	0,48%
Evolution professionnelle	102	273	2,98%
Finances et gestion financière	4	35,5	0,39%
Formation Initiale	75	75	0,82%
G.R.H. / Organisation	34	64,5	0,70%
Génie Technique / Environnement	53,5	75,5	0,82%
Hygiène et Sécurité / Santé	393,5	976,5	10,65%
Informatique / Bureautique	15	719	7,84%
Management	83	829,5	9,05%
Petit enfant, enfant et adolescent	276	1 278,5	13,94%
Réglementation Juridique / Fiscalité / Finance	13,5	13,5	0,15%
Repères et outils fondamentaux	1 084	1 564,5	17,06%
Restauration	16,5	16,5	0,18%
Social santé	78,5	92	1,00%
Sport et vie associative	42,5	42,5	0,46%
Sureté et sécurité dans la ville	2 146	2 352	25,65%
<b>Total</b>	<b>4 815,5</b>	<b>9 170</b>	<b>100,00%</b>

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

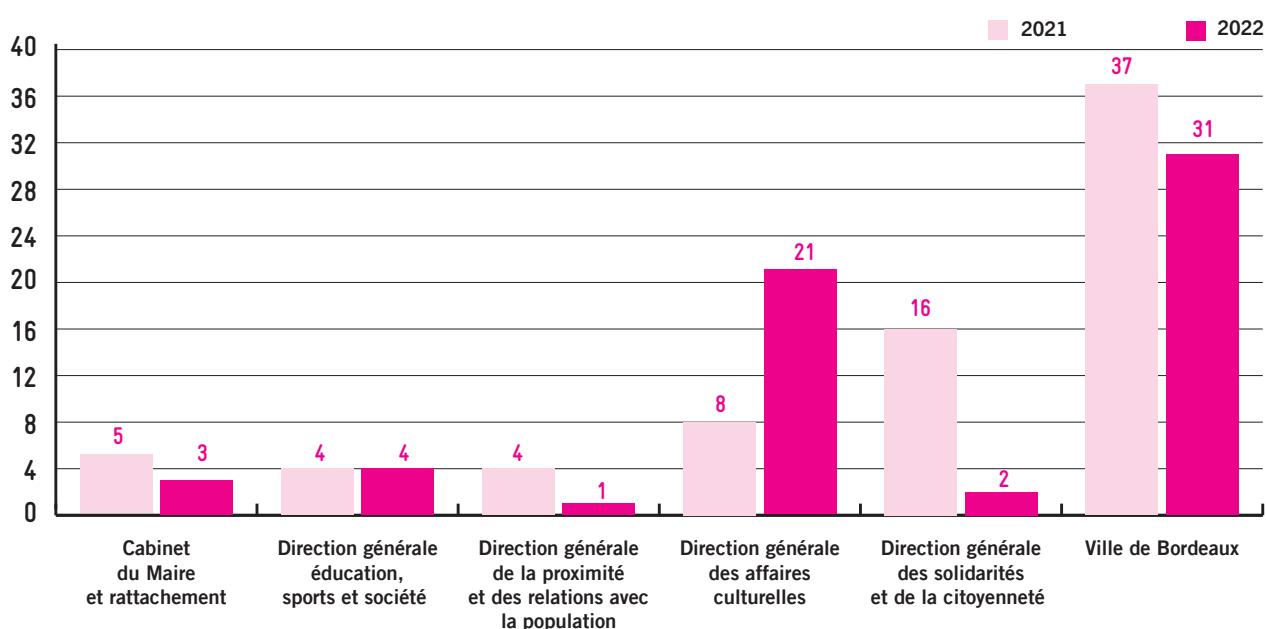
**Axe 5** - Développer les compétences des encadrants / Former les encadrants

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



## Les stagiaires école rémunérés par direction générale

**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 leur futur métier auquel il se prépare. (Circulaire du 23 juillet 2009 relative aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage)



La Direction générale des affaires culturelles est celle qui a accueilli le plus grand nombre de stagiaires rémunérés sur l'année 2022 (21 des 31 stagiaires de la ville).

## Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels

Le coût total des actions de formation est passé de 1 253 371€ en 2021 à 1 108 582€ en 2022, ce qui représente une baisse de 11,6%.

	Montants pour l'année 2022
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	783 338,07 €
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	17 015,00 €
Autres organismes	308 228,44 €
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>1 108 581,51 €</b>



# Budget, masse salariale et rémunération



# Chiffres-clés 2022



**158,4 M€**  
de dépenses de personnel



**3 174**  
agents bénéficiaires  
du RIFSEEP



**2 626 €**

Rémunération brute mensuelle  
moyenne d'un agent



**71 666**

heures supplémentaires  
rémunérées



**113 765 €**

versés au titre de la Garantie  
Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)  
pour

**607**

agents bénéficiaires

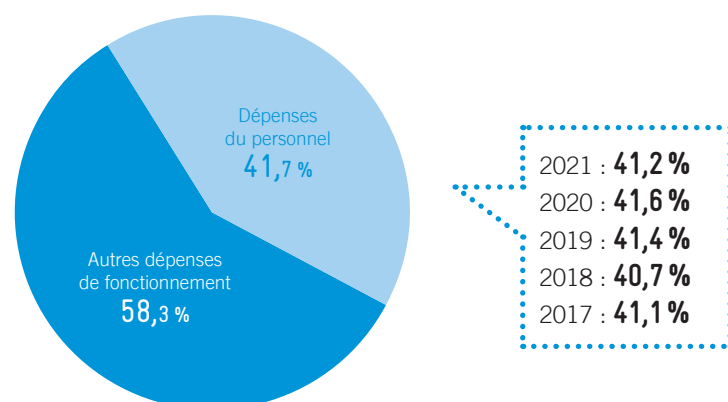
# Les dépenses de personnel et la masse salariale

## Les dépenses de personnel

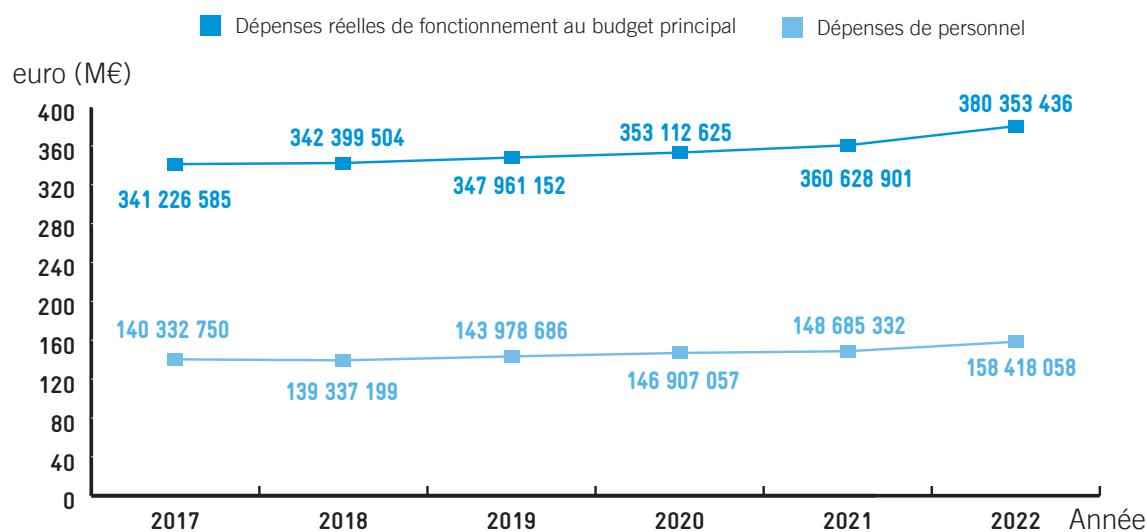
Globalement, les dépenses de personnel gérées par la direction des ressources humaines (1<sup>er</sup> poste des dépenses de fonctionnement) se sont élevées à 158,4 M€ en 2022, soit une progression de +6,5% par rapport à 2021 (148,7 M€).

Les éléments saillants concernant les dépenses de personnel sur l'année sont la priorisation dans les secteurs de la sécurité, de la solidarité, de l'enfance ainsi que l'amélioration de la qualité d'accueil et la consolidation des services fragilisés par la crise sanitaire.

### Dépenses de fonctionnement (budget principal)



### Évolution des dépenses de fonctionnement / de personnel



## La masse salariale

**Précision :** la masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles que les rémunérations principales, les salaires, les primes et indemnités, les charges employeurs, 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).

Années	Montant masse salariale	Variation en %	Effectif permanent moyen (hors DOF)	Variation en %
2018	139 337 199 €	-0,7%	3 411	
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%
2022	158 418 058 €	+6,5%	3 597	+1,7%

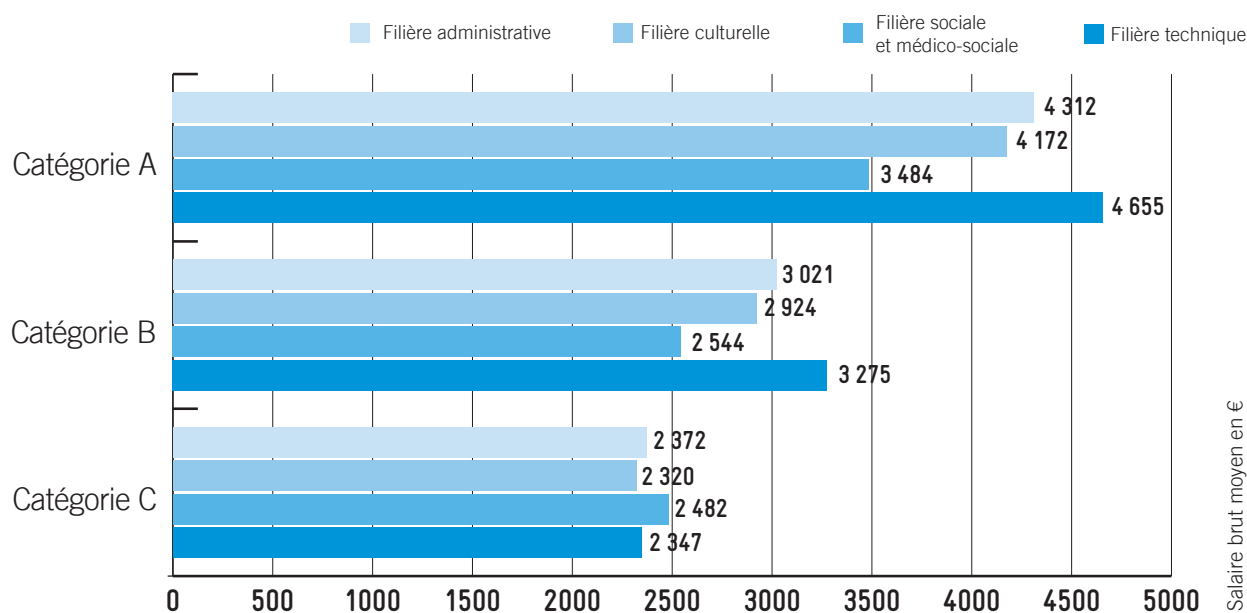
> Les principaux facteurs d'évolution de la masse salariale sont :

- **L'augmentation des effectifs** qui a pesé pour +1,8 % dans l'évolution de la masse salariale.
- La revalorisation des **grilles des catégories C à compter de janvier 2022** (1,7 M€ sur 2022) et l'attribution d'une **prime « inflation »** sur le même mois (300 K€) compensée par une recette corrélative.
- Le relèvement de la **valeur du point d'indice** à hauteur de 3,5 % à compter de juillet. Cette décision est évaluée pour un surcoût de **2,45 M€ pour 2022** et 4,65 M€ en année pleine.
- **La revalorisation du SMIC** qui a eu lieu à quatre reprises au cours de l'année 2022 en janvier, mai, août et décembre (**433K€** sur 2022). Ces revalorisations successives ont eu pour conséquence un tassement des grilles de rémunérations de la fonction publique territoriale.
- **Le passage du cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture de la catégorie C en catégorie B.** Cela a concerné 164 agents pour un impact de 170K€ sur 2022 avec le reclassement indiciaire et première tranche de revalorisation indemnitaire.
- Une hausse de la **garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)** qui assure une prime permettant de neutraliser les effets de l'inflation sur le traitement de base (**+77 K€** par rapport à l'année 2021).
- **La revalorisation des rémunérations** des agents municipaux dans le cadre du chantier **des régimes indemnitaires.** L'impact sur les dépenses s'élève à + 0,75 M€ sur l'exercice 2022 dont 0,25 M€ au titre des nouvelles mesures de septembre 2022.
- **Le recours au personnel temporaire** est en hausse par rapport à 2021 en lien avec la sortie de crise sanitaire. Elle représente **+ 0,9% de la masse salariale** et permet un retour aux niveaux de dépenses d'avant crise.
- **Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT)** fait évoluer la masse salariale de 0,83%.

**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.

# La rémunération des agents

## 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
Administrative	4 276 €	4 385 €	2 984 €	3 161 €	2 375 €	2 355 €
Culturelle	4 161 €	4 197 €	2 938 €	2 894 €	2 300 €	2 348 €
Médico- sociale	3 487 €	3 405 €	2 543 €	2 586 €	2 485 €	2 194 €
Police municipale		5 084 €	3 393 €	3 564 €	2 793 €	2 941 €
Technique	4 268 €	4 794 €	3 039 €	3 302 €	2 267 €	2 525 €
<b>Total</b>	<b>3 937 €</b>	<b>4 364 €</b>	<b>2 746 €</b>	<b>3 099 €</b>	<b>2 311 €</b>	<b>2 554 €</b>

La rémunération mensuelle brute moyenne des agents de la ville de Bordeaux s'établit en 2022 à 2 626€ contre 2 547€ en 2021, soit une hausse de 3,1%. Globalement, la rémunération moyenne progresse pour les agents de catégorie A et C mais baisse dans la catégorie B, conséquence du reclassement des auxiliaires de puériculture de catégorie C en B.

On note que la progression des salaires reste inférieure au niveau de l'inflation, ceci impliquant une hausse de la prime GIPA versée sur l'année 2022 à un nombre de plus en plus important d'agents.

## Rémunération brute moyenne par direction générale et par catégorie

Direction générale	Rémunération moyenne brute			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Cabinet du Maire et rattachement	4 734 €	3 213 €	3 020 €	3 308 €
DG éducation, sports et société	3 758 €	2 653 €	2 299 €	2 468 €
DG de la proximité et relations avec la population	4 370 €	3 304 €	2 664 €	2 850 €
DG des affaires culturelles	4 329 €	2 926 €	2 372 €	2 844 €
DG des solidarités et de la citoyenneté	4 017 €	3 028 €	2 347 €	2 625 €
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>4 054 €</b>	<b>2 839 €</b>	<b>2 385 €</b>	<b>2 626 €</b>

## Évolution de la rémunération moyenne mensuelle

Année	Rémunération moyenne mensuelle
2022	2 626 €
2021	2 547 €
2020	2 485 €
2019	2 451 €
2018	2 417 €

# Les 10 plus hautes rémunérations des agents de la ville de Bordeaux

Somme des 10 rémunérations les plus élevées	Nombre de femmes	Somme des rémunérations des femmes	Nombre d'hommes	Somme des rémunérations des hommes	Durée cumulée en mois
940 005,42 €	6	543 970,49 €	4	396 034,93 €	120

Comme le prévoit la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (loi n°2019-828, art 37) les collectivités locales et les établissements publics de plus de 80 000 habitants doivent publier la somme des dix plus hautes rémunérations, avec la répartition du nombre d'hommes et de femmes.

Le montant cumulé des 10 plus hautes rémunérations brutes de l'année 2022 pour la ville de Bordeaux est de 940 005,42 € répartis entre 6 femmes et 4 hommes.



# 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

Après 2 années en baisse, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires ayant donné lieu à rémunération repart à la hausse (+29,6%). Dans plus de la moitié des cas, ces heures supplémentaires concernent des hommes.

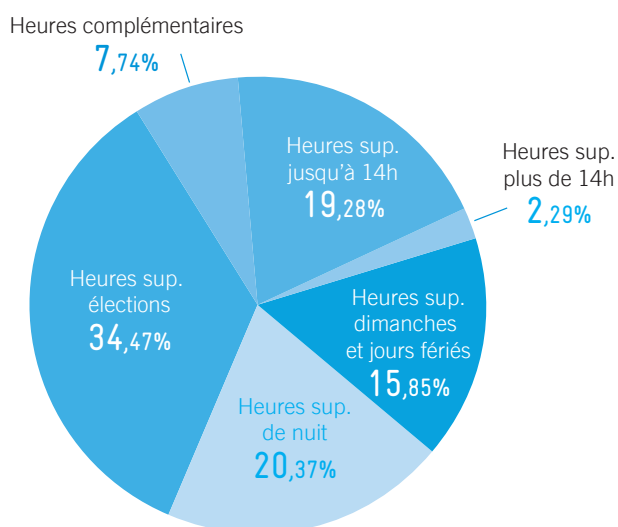
La Direction générale de l'éducation, sports et société est la plus génératrice d'heures supplémentaires (1/3 des heures) suivie par la Direction générale proximité et relations avec les populations (32%). Cette dernière est celle qui enregistre la plus forte hausse en nombre d'heures entre 2021 et 2022 (+47%).

Le montant versé de ces heures s'élève en 2022 à 1 324 660€.

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

	Femmes	Hommes	Total	
			Nombre	%
Cabinet du Maire et rattachement	1 304,7	3 609,0	4 913,8	6,9%
Direction générale éducation, sports et société	20 278,5	3 537,7	23 816,2	33,2%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	2 992,6	19 918,7	22 911,2	32,0%
Direction générale des affaires culturelles	3 554,4	4 159,7	7 714,1	10,8%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	3 581,2	3 760,1	7 341,3	10,2%
Bordeaux Métropole (cumul d'activité élection)	3 449,0	1 520,2	4 969,1	6,9%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>35 160,3</b>	<b>36 505,4</b>	<b>71 665,7</b>	<b>100,0%</b>

## Répartition des montants versés par typologie d'heures supplémentaires



Les heures rémunérées pour les élections et de nuit sont les plus fréquentes avec respectivement 34,5% et 20,4%. Les heures supplémentaires jusqu'à 14 heures arrivent ensuite avec 19,3% des heures rémunérées.

Concernant l'évolution de ces heures, on note une progression quel que soit le motif exception faite des heures complémentaires qui ont vu leur nombre baisser de 13,6%.

## Répartition du nombre d'heures supplémentaires rémunérées par genre et type

	Femmes	Hommes	Total		Rappel 2021
			Nbre	%	
Heures complémentaires	9 783,01	198,05	9 981,06	13,9%	20,9%
Heures supplémentaires jusqu'à 14 heures	11 111,74	10 864,75	21 976,49	30,7%	33,7%
Heures supplémentaires plus de 14 heures	632,95	1 393,83	2 026,78	2,8%	2,4%
Heures supplémentaires dimanches et jours fériés	1 612,75	6 774,51	8 387,26	11,7%	11,9%
Heures supplémentaires de nuit	1 031,12	8 125,34	9 156,46	12,8%	12,3%
Heures supplémentaires élections	10 988,74	9 148,89	20 137,63	28,1%	18,8%
<b>Total</b>	<b>35 160,31</b>	<b>36 505,37</b>	<b>71 665,68</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</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 2022, le RIFSEEP concerne 3 174 agents, dont 73,3% de catégorie C, 14,3% de catégorie B et 12,4% de catégorie A. 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 1 176 612 €.

Fonction	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emploi fonctionnel / adjoint au DG	3 600,00 €	7 200,00 €					10 800,00 €
Directeur	17 410,00 €	16 780,00 €					34 190,00 €
Responsable service / mission	20 954,57 €	79 047,72 €	3 670,00 €	850,00 €			104 522,29 €
Responsable de centre	15 316,00 €	30 471,88 €	20 735,00 €	22 352,28 €	5 130,00 €	1 712,00 €	95 717,16 €
Responsable d'unité		1 500,00 €	1 770,00 €	4 750,00 €	3 655,00 €	1 754,00 €	13 429,00 €
Responsable d'équipe			1 070,00 €	1 710,00 €	15 539,00 €	50 097,00 €	68 416,00 €
Collaborateur	30 961,00 €	79 197,87 €	32 929,76 €	142 545,35 €	155 608,36 €	408 395,23 €	849 537,71 €
<b>Total</b>	<b>88 241,57 €</b>	<b>214 197,47 €</b>	<b>60 074,76 €</b>	<b>172 207,63 €</b>	<b>179 932,36 €</b>	<b>461 958,23 €</b>	<b>1 176 612,02 €</b>

\*données paie décembre 2022

## 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	169	843 €	95	571 €	328	286 €	592	490 €
Animation			5	494 €	13	288 €	18	345 €
Culturelle	62	735 €	104	533 €	135	286 €	301	464 €
Médico-sociale	59	684 €	174	428 €			233	492 €
Médico-technique	9	557 €					9	557 €
Sociale	64	650 €			100	333 €	164	457 €
Sportive	8	708 €	26	478 €	3	335 €	37	515 €
Technique	23	949 €	51	614 €	1 746	269 €	1 820	287 €
<b>Total général</b>	<b>394</b>	<b>768 €</b>	<b>455</b>	<b>506 €</b>	<b>2 325</b>	<b>275 €</b>	<b>3 174</b>	<b>370 €</b>

\*données paie décembre 2022

## 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 12 901 € en décembre 2022 et concerne 150 agents dont 88% 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		115 €	5	1	515 €
DG éducation, sports et société	1		100 €	107	8	9 036 €	2	2	340 €	110	10	9 476 €
DG de la proximité et des relations avec la population		1	100 €	1	1	200 €	1	1	130 €	2	3	430 €
DG des affaires culturelles	1	1	200 €	3	2	1 000 €	1	1	255 €	5	4	1 455 €
DG des solidarités et de la citoyenneté	1		100 €	4	2	700 €	1	2	225 €	6	4	1 025 €
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>500 €</b>	<b>118</b>	<b>14</b>	<b>11 336 €</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>1 066 €</b>	<b>128</b>	<b>22</b>	<b>12 901 €</b>

\*données paie décembre 2022

## Les indemnités de fin de contrat

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Hors catégorie		Total	
	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant
Administrative	6	8 630,34 €	6	3 172,09 €	51	20 055,68 €			63	31 858,11 €
Technique			2	1 363,97 €	169	88 715,01 €			171	90 078,98 €
Culturelle	3	1 871,99 €	24	7 826,50 €	85	32 774,68 €			112	42 473,17 €
Autres filières	3	956,41 €	9	4 552,89 €	3	2 066,49 €			15	7 575,79 €
Hors filière	1	9 159,47 €					4	87,64 €	5	9 247,11 €
<b>Toutes filières confondues</b>	<b>13</b>	<b>20 618,21 €</b>	<b>41</b>	<b>16 915,45 €</b>	<b>308</b>	<b>143 611,86 €</b>	<b>4</b>	<b>87,64 €</b>	<b>366</b>	<b>181 233,16 €</b>

Montant moyen	1 374,55 €	367,73 €	413,87 €	21,91 €	439,89 €
---------------	------------	----------	----------	---------	----------

En 2022, 366 agents ont bénéficié d'une indemnité de fin de contrat. Cette indemnité s'élève pour l'année à 181 233 €. Les bénéficiaires sont principalement des agents appartenant à la filière technique (46,7%) suivis des agents de la filière culturelle (30,6%). On constate que le montant moyen versé est dégressif avec la catégorie. Près de 8 agents sur 10 appartiennent à la catégorie C.

## 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 2022 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 2022, ce régime indemnitaire concernait 134 agents de la police municipale pour un montant de 11 907€ contre 11 877€ en 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					3	450 €					3	450 €
- Adjoint au responsable de centre - Adjoint au responsable de brigade				1	3	520 €	1	15	2 080 €	2	18	2 600 €
Agent de la police municipale							25	86	8 857 €	25	86	8 857 €
<b>Total général</b>				1	6	970 €	26	101	10 937 €	27	107	11 907 €

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

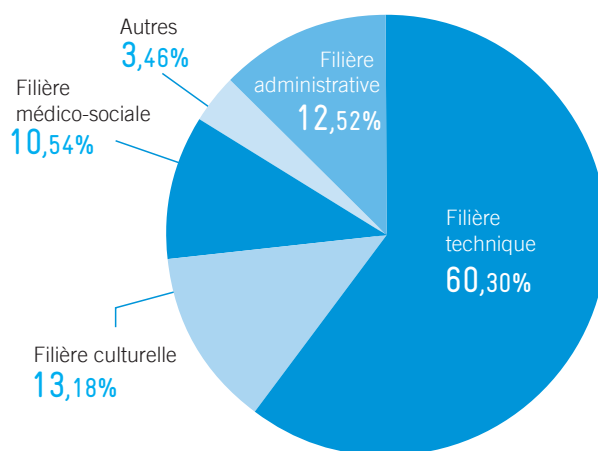
**Précision :** instaurée depuis 2008, la **garantie individuelle du pouvoir d'achat** (GIPA) a pour objectif de compenser la perte de pouvoir d'achat des personnels (fonctionnaires et agents non titulaires) dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), ainsi qu'aux militaires 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 2022 est celle du 31/12/2017 au 31/12/2021. L'inflation moyenne sur la période considérée est évaluée à 4,4%.

## Typologie des bénéficiaires de la GIPA

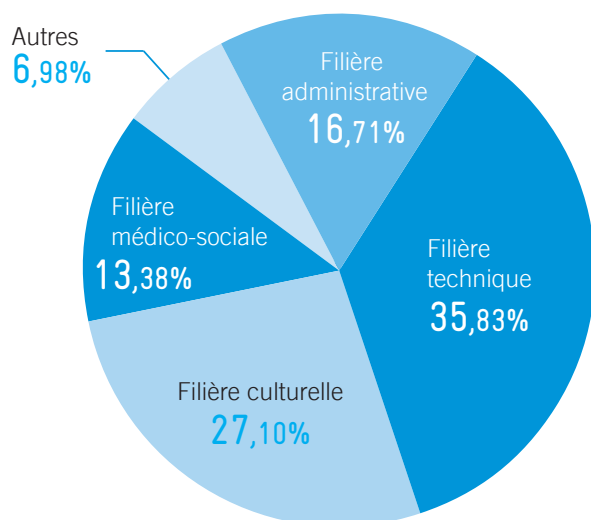
Le nombre de bénéficiaires de la GIPA enregistre une hausse importante sur l'année 2022 en raison d'une forte inflation qui peine à être compensée par la revalorisation du point d'indice et les différentes mesures en faveur du pouvoir d'achat. On dénombre 607 nouveaux bénéficiaires.

Toutes les catégories sont impactées par cette hausse, mais elle est particulièrement marquée chez les agents de catégorie C (+268 agents).



	2019		2020		2021		2022	
	Nb d'agents	%	Nb d'agents	%	Nb d'agents	%	Nb d'agents	%
Catégorie A	27	81,8%	35	10,4%	25	10,0%	35	5,8%
Catégorie B	5	15,2%	11	3,3%	12	4,8%	90	14,8%
Catégorie C	1	3,0%	291	86,4%	214	85,2%	482	79,4%
<b>Total général</b>	<b>33</b>	<b>100,0%</b>	<b>337</b>	<b>100,0%</b>	<b>251</b>	<b>100,0%</b>	<b>607</b>	<b>100,0%</b>

## Répartition des montants versés par filière en 2022



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

	2019		2020		2021		2022	
	Montant	Montant moyen	Montant	Montant moyen	Montant	Montant moyen	Montant	Montant moyen
Catégorie A	10 069 €	373 €	14 595 €	417 €	12 265 €	491 €	23 971 €	685 €
Catégorie B	2 844 €	569 €	2 506 €	228 €	4 294 €	358 €	33 088 €	368 €
Catégorie C	165 €	165 €	21 261 €	73 €	19 256 €	90 €	56 706 €	118 €
<b>Total général</b>	<b>13 078 €</b>	<b>396 €</b>	<b>38 363 €</b>	<b>114 €</b>	<b>35 816 €</b>	<b>143 €</b>	<b>113 765 €</b>	<b>187 €</b>

Parallèlement à la hausse du nombre de bénéficiaires de la GIPA entre 2021 et 2022, le montant global versé a plus que triplé sur la période. On constate également que le montant moyen versé aux agents compte tenu de l'inflation est en hausse dans l'ensemble des catégories.

# 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 sont visibles depuis 2017. En moyenne, 15 agents ont été indemnisés mensuellement en 2022, soit 2 allocataires de moins sur l'année. Le montant total des allocations chômage versé en 2022 s'élève à 128 312€ (-10% par rapport à 2021) et représente en moyenne 721€ 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	10	11	11	11	12	12	9	7	7	7	8	9	114
Montant versé (€)	6 688 €	7 767 €	7 842 €	8 650 €	8 788 €	7 814 €	5 685 €	5 360 €	5 360 €	4 962 €	7 071 €	10 520 €	86 507 €
Montant moyen (€)	669 €	706 €	713 €	786 €	732 €	651 €	632 €	766 €	766 €	709 €	884 €	1 169 €	759 €

### Contractuels

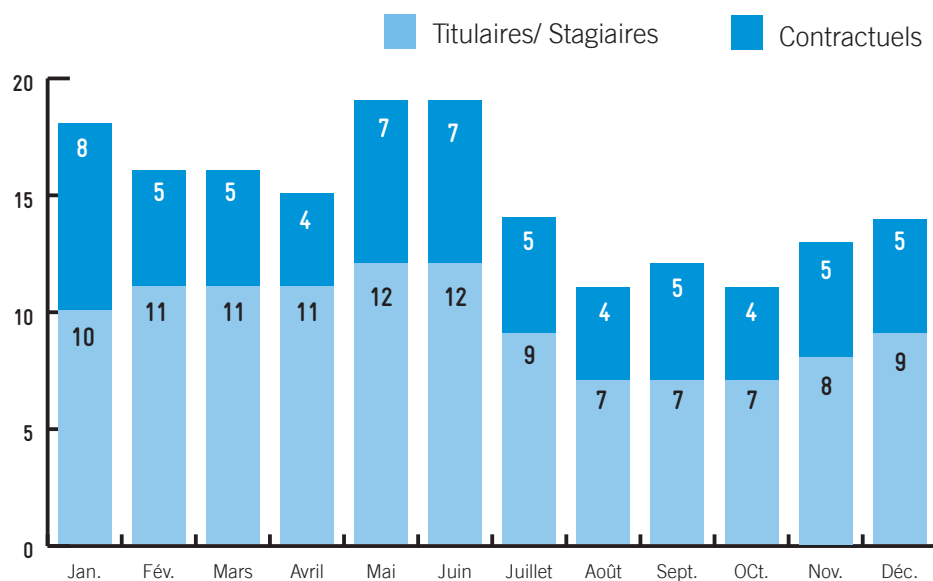
	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
Nbre versements	8	5	5	4	7	7	5	4	5	4	5	5	64
Montant versé (€)	5 956 €	3 977 €	3 592 €	2 827 €	5 177 €	5 047 €	2 767 €	2 226 €	2 518 €	1 864 €	2 563 €	3 290 €	41 805 €
Montant moyen (€)	745 €	795 €	718 €	707 €	740 €	721 €	553 €	556 €	504 €	466 €	513 €	658 €	653 €

### Global

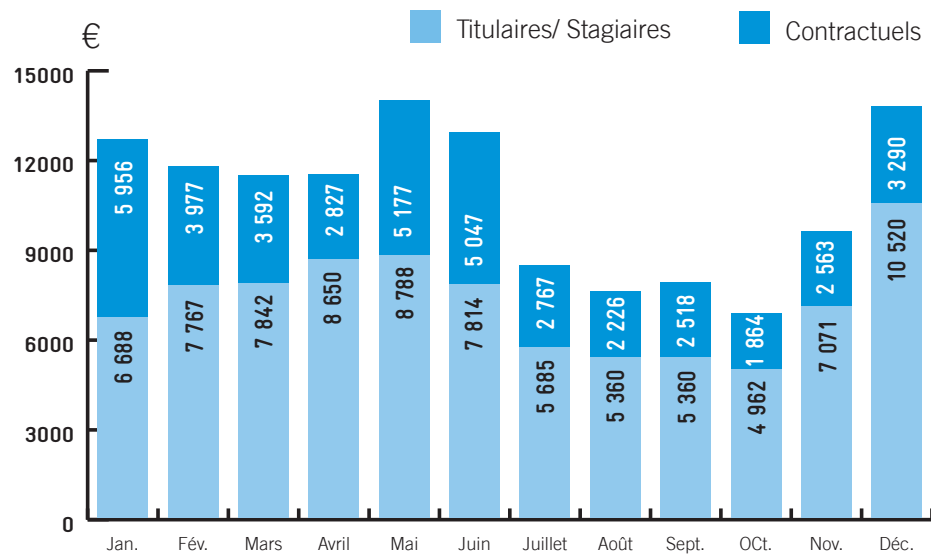
	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
Nbre versements	18	16	16	15	19	19	14	11	12	11	13	14	178
Montant versé (€)	12 645 €	11 744 €	11 434 €	11 477 €	13 965 €	12 860 €	8 452 €	7 586 €	7 879 €	6 825 €	9 634 €	13 810 €	128 312 €
Montant moyen (€)	702 €	734 €	715 €	765 €	735 €	677 €	604 €	690 €	657 €	620 €	741 €	986 €	721 €



## Nombre de versements mensuels

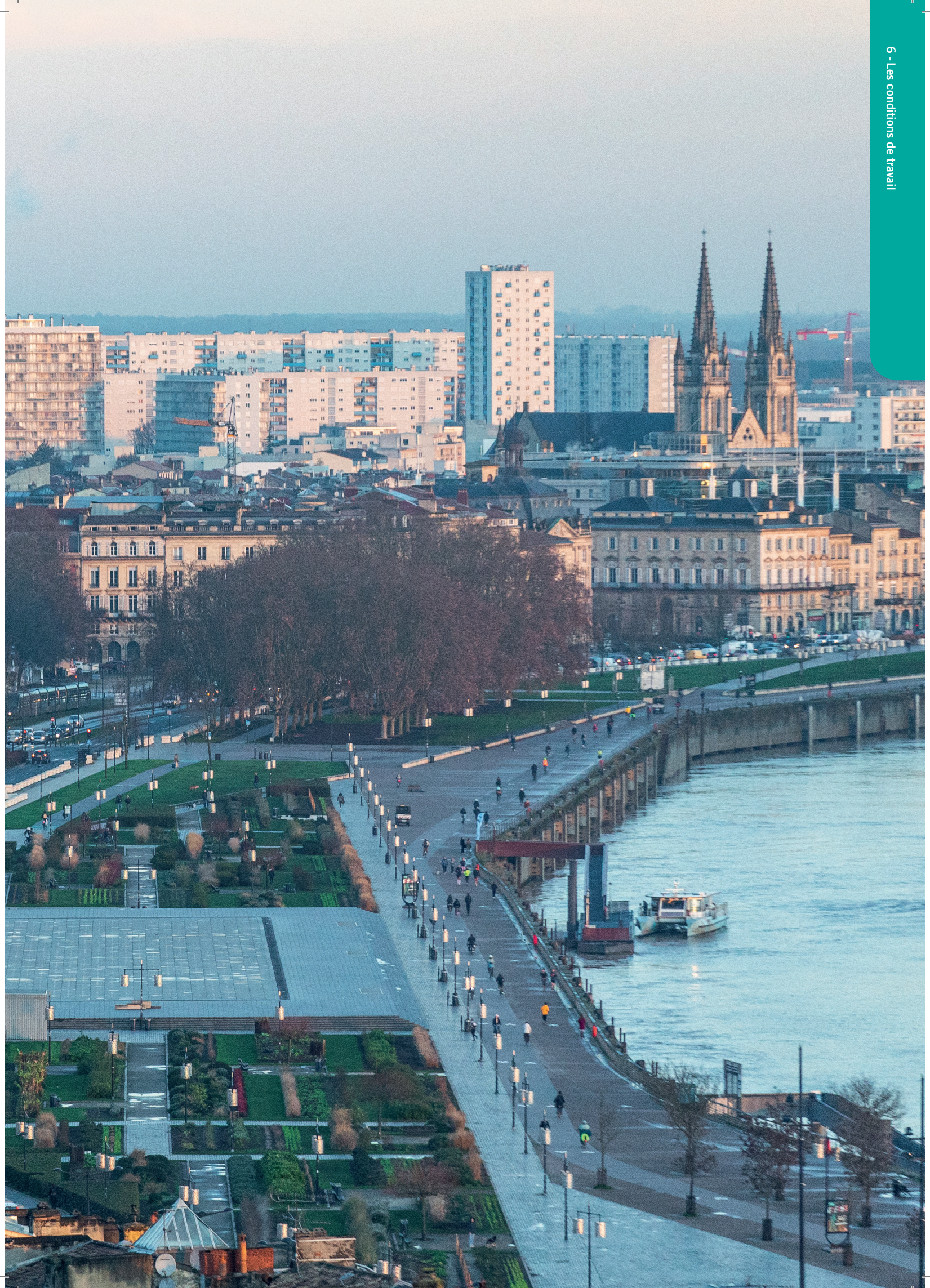


## Total des montants versés



# Les conditions de travail





# Chiffres-clés 2022

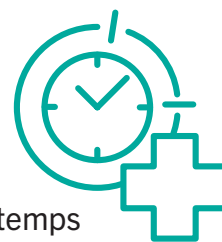


**204**

agents à temps partiel

**91**

agents en temps partiel thérapeutique



**17 589**

jours sur les récupérateurs

**643**

agents bénéficiant du télétravail



**12,5%**

Taux d'absentéisme pour raison médicale (des agents sur emploi permanent)

**8,0%**

maladie ordinaire

**2,4%**

longue maladie, longue durée, grave maladie

**2,2%**

accident du travail, de trajet, maladie professionnelle, maladie de longue durée contractée en service

# Aménagement du temps de travail

## Le temps partiel

**Le temps partiel** constitue un aménagement pour une durée déterminée du temps de travail d'un agent à 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 %.
- **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 2022

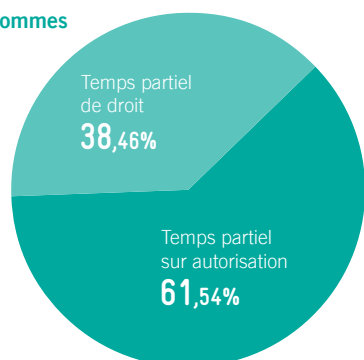
- 3 422 agents à temps plein
- 204 agents à temps partiel, soit 5,6 % de l'effectif sur emploi permanent
- 13 hommes, soit 6,4 % des temps partiels
- 191 femmes, soit 93,6 % des temps partiels
- **Catégorie A** : 37 agents, soit 18,1 % des temps partiels
- **Catégorie B** : 54 agents, soit 26,5 % des temps partiels
- **Catégorie C** : 113 agents, soit 55,4 % des temps partiels

## Répartition des agents par temps de travail, statut et catégorie au 31 décembre 2022

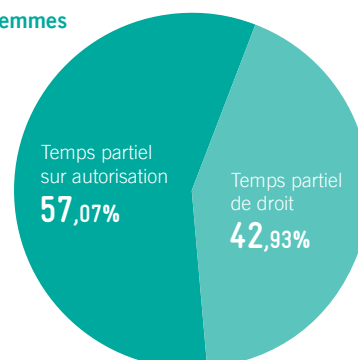
	Temps plein			Temps partiel (sauf thérapeutique)		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Catégorie A	342	105	447	32	5	37
Catégorie B	398	74	472	51	3	54
Catégorie C	2 319	184	2 503	112	1	113
<b>Total</b>	<b>3 059</b>	<b>363</b>	<b>3 422</b>	<b>195</b>	<b>9</b>	<b>204</b>

Sur les 204 agents à temps partiel, 24,5% correspondent à de nouvelles demandes.

### > Hommes



### > Femmes



## Répartition des agents à temps partiel par filière, genre et catégorie au 31 décembre 2022

	Administrative		Culturelle		Médico-sociale		Technique		Autres filières		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A		9	1	3		23	1				37
Catégorie B		7	4	11		29		2		1	54
Catégorie C		18	3	8		6	3	70	1	4	113
<b>Total</b>		<b>34</b>	<b>8</b>	<b>22</b>		<b>58</b>	<b>4</b>	<b>72</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>204</b>
<b>%</b>	<b>0,0%</b>	<b>16,7%</b>	<b>3,9%</b>	<b>10,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>28,4%</b>	<b>2,0%</b>	<b>35,3%</b>	<b>0,5%</b>	<b>2,5%</b>	<b>100,0%</b>

Après une année de baisse, le nombre d'agents en temps partiel repart à la hausse au 31/12/2022. Cela se traduit par une hausse de 7,9% du nombre d'agents à temps partiel comparativement à l'année 2021. Cette évolution bien que visible dans les catégories A et B ne se retrouve pas au niveau de la catégorie C compte tenu du reclassement en catégorie B au 1<sup>er</sup> janvier 2022 des auxiliaires de puériculture avec un basculement des agents de catégorie C vers la catégorie B. Dans 57,3% des cas, les temps partiels accordés sont sur autorisation. Pour ce qui est la quotité de travail, les agents à temps partiel sollicitent largement le 80% (près de 6 cas sur 10).

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

	Tout type de temps partiel (sauf thérapeutique)								
	Moins de 80 %			80 %			90 %		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative		3	3		25	25		6	6
Filière culturelle	2	2	4	5	13	18	1	7	8
Filière médico-sociale		9	9		24	24		25	25
Filière technique	1	5	6	3	44	47		23	23
Autres filières				1	4	5		1	1
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>110</b>	<b>119</b>	<b>1</b>	<b>62</b>	<b>63</b>

## Informations relatives au temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de premières demandes satisfaites	3	47	50
Nombre de modifications de quotités	1	15	16
Nombre de retours au temps plein	0	20	20

Le nombre de nouvelles demandes de la part des hommes est de 3 en 2022 alors que comparativement à l'année dernière il n'y en avait pas eu. Le nombre de temps plein a presque été multiplié par 3 entre 2021 et 2022 et concerne uniquement des femmes.

## Les récupérateurs

**Précision :** Le jour de récupérateur est un dispositif destiné aux agents dont le temps de travail accompli quotidiennement intègre un temps supplémentaire qui permet l'acquisition de jours.

La consommation des récupérateurs et des repos forfaitaires enregistre une baisse en 2022 soit 17 589 jours contre 18 898 jours sur l'année précédente.

Comme pour l'année 2021, ce sont les agents de la Direction générale éducation, sports et société qui ont le plus consommé de récupérateurs avec 39,9% des jours, ce qui représente 3,4 jours en moyenne par agent de la direction générale.

Direction générale	Direction	Femmes	Hommes	Total Direction	Total DG
Cabinet du maire et rattachement	Direction générale des services	24,5	0	24,5	675
	Direction du Cabinet du Maire	123	214	337	
	Direction administrative et financière	113,5	15	128,5	
	Direction de la communication	127,5	57,5	185	
Direction générale éducation, sports et société	Direction de la Direction générale	12	6	18	9 983,5
	Direction de l'enfance et de la vie associative	151,5	73,5	225	
	Direction de la petite enfance et des familles	1 865,5	96	1 961,5	
	Direction des sports	136,5	371,5	508	
	Direction administrative et financière	107,5	10,5	118	
	Direction des équipements, d'animation et d'éducation	63	65,5	128,5	
	Direction de l'éducation	6 699,5	325	7 024,5	
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	Direction de la Direction générale	84,5	43	127,5	2 080
	Direction administrative et financière	16,5	9,5	26	
	Direction de la proximité	443	337,5	780,5	
	Direction de l'occupation du domaine public	198	208,5	406,5	
	Direction de la police municipale et de la tranquillité publique	172,5	262,5	435	
	Direction de la logistique événementielle	22	282,5	304,5	

Direction générale	Direction	Femmes	Hommes	Total Direction	Total DG
Direction générale des affaires culturelles	Direction de la Direction générale	12	0	12	3 296
	Direction administrative et financière	58	40,5	98,5	
	Direction générale adjointe des ressources, du développement et des partenariats	30	0	30	
	Direction des publics communication et mécénat	37	3,5	40,5	
	Direction de la maîtrise d'ouvrage et de la coordination technique	43	90,5	133,5	
	Direction générale adjointe de la programmation culturelle, de l'action artistique et du patrimoine	34,5	77	111,5	
	Direction des bibliothèques, du livre et des médias culturels	694,5	258,5	953	
	CAPC - Musée d'Aquitaine	190	224,5	414,5	
	Direction du conservatoire	174,5	186,5	361	
	Direction du Musée d'Aquitaine	302	126	428	
	Direction du Musée des arts décoratifs et du design	127,5	75,5	203	
	Direction du Musée des Beaux-Arts	110	82,5	192,5	
	Direction du Museum Sciences et Nature	84	68,5	152,5	
	Direction du jardin botanique	74	91,5	165,5	
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	Direction de la Direction générale	40	0	40	1 554,5
	Direction administrative et financière Ville et CCAS	26,5	12	38,5	
	Mission égalité	37,5	0	37,5	
	Mission handicap et accessibilité à la cité	14	0	14	
	Direction de l'accueil et de la citoyenneté	442,5	328,5	771	
	Direction du développement social urbain	96,5	52	148,5	
	Direction de la prévention et de la promotion de la santé	224,5	4	228,5	
	Direction génération Séniors et autonomie	217	59,5	276,5	
<b>Ville de Bordeaux</b>		<b>13 430</b>	<b>4 159</b>	<b>17 589</b>	<b>17 589</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). Le nombre de jours de télétravail ne peut être supérieur à 3 jours sauf pour raison médicale.

### Répartition des bénéficiaires par genre, catégorie

	Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12		
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	181	61	242
Catégorie B	100	42	142
Catégorie C	190	69	259
<b>Total</b>	<b>471</b>	<b>172</b>	<b>643</b>

En 2021, une nouvelle campagne de télétravail a eu lieu en lien avec des conditions de télétravail renouvelées. Celle-ci prenait effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les différents confinements et le recours au travail à distance ont accéléré la mise en place de cette forme d'organisation du travail.

Comparativement à 2019, 643 agents ont bénéficié du télétravail en 2022 contre seulement 38 en 2019. Plus de 7 agents sur 10 exerçant le télétravail sont des femmes.

Même si les agents de catégorie C représentent 40,3% des télétravailleurs, ce sont les agents de catégorie A et B qui ont proportionnellement le plus recours à ce dispositif (37,6% des télétravailleurs pour 13,3% des effectifs pour les A et 22,1% des télétravailleurs pour 14,5% des effectifs). Il faut, en effet, que les missions des postes occupés soient télétravaillables ce qui n'est pas forcément le cas pour les agents de catégorie C qui ont pour la plus grande part une rôle opérationnel en lien avec le public (écoles, musées, état civil,...).

## Le compte épargne temps

### Nombre d'agents ayant un compte épargne temps par catégorie au 31 décembre 2022

	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12			dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2022			dont Nombre de CET plein	% du nbre de CET
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
Catégorie A	98	260	358	15	36	51	56	15,6%
Catégorie B	101	315	416	3	27	30	49	11,8%
Catégorie C	612	1 528	2 140	43	84	127	132	6,2%
<b>Total</b>	<b>811</b>	<b>2 103</b>	<b>2 914</b>	<b>61</b>	<b>147</b>	<b>208</b>	<b>237</b>	<b>8,1%</b>

Au 31 décembre 2022, les comptes épargne temps sont au nombre de 2 914 et représentent au total 58 958 jours épargnés dont 8 608 jours au titre de l'année 2022.

Il est à noter que 237 comptes épargne temps sont pleins. Ils représentent 8,1% des CET.

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 (55,7%), la part de ces CET sur l'ensemble des CET ouverts de cette catégorie n'est que de 6,2% contre 15,6% dans la catégorie A.

### Répartition du nombre de jours épargnés par catégorie

	Nombre de jours versés au titre de l'année 2022	Nombre de jours accumulés au 31 décembre
Catégorie A	1 044	9 435
Catégorie B	1 006	10 161
Catégorie C	6 558	39 362
<b>Toutes catégories</b>	<b>8 608</b>	<b>58 958</b>

### Répartition des jours utilisés en 2022 par type de consommation

	Nombre de jours utilisés sous forme de congés			Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	196	291	487	0	16	16
Catégorie B	116	363	479	46	0	46
Catégorie C	1 059	3 201	4 260	2	10	12
<b>Toutes catégories</b>	<b>1 371</b>	<b>3 855</b>	<b>5 226</b>	<b>48</b>	<b>26</b>	<b>74</b>

Au cours de l'année 2022, 5 300 jours déposés sur le CET ont été utilisés sous forme de congés (5 226 jours) et ont été donnés au bénéfice d'un agent public.

## Dons de jours de repos

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

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

- 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.
- En **2022**, 5 agents (1 homme et 4 femmes) ont bénéficié des dons de jours de repos avec 291 jours utilisés.

Agents bénéficiaires en 2022	Jours utilisés	Solde
Femme	69	21
Femme	86	4
Femme	90	0
Femme	32	8
Homme	14	0

## Répartition par typologie

Type de jours	Nombre de jours
Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail	51
Jours de congés annuels	18
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	74
<b>Total</b>	<b>143</b>

# L'absentéisme

## Typologie des absences

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

Taux d'absentéisme

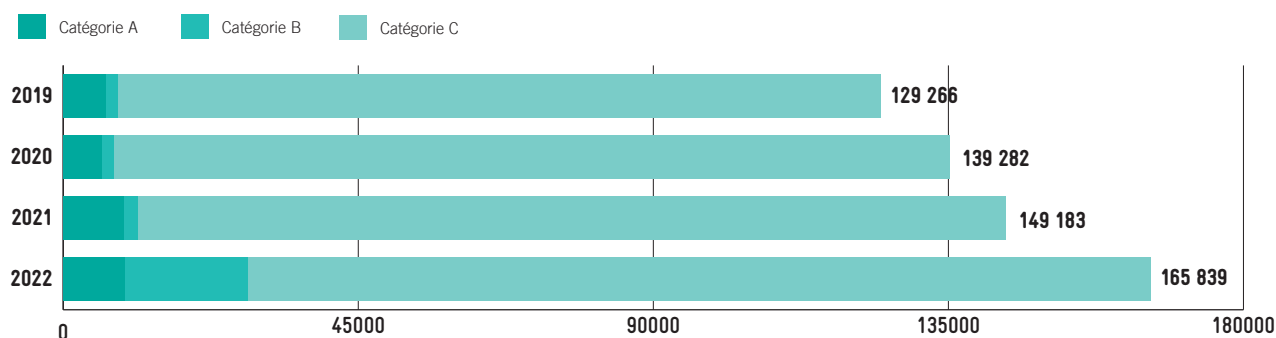
=

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

## L'absentéisme des agents sur emploi permanent

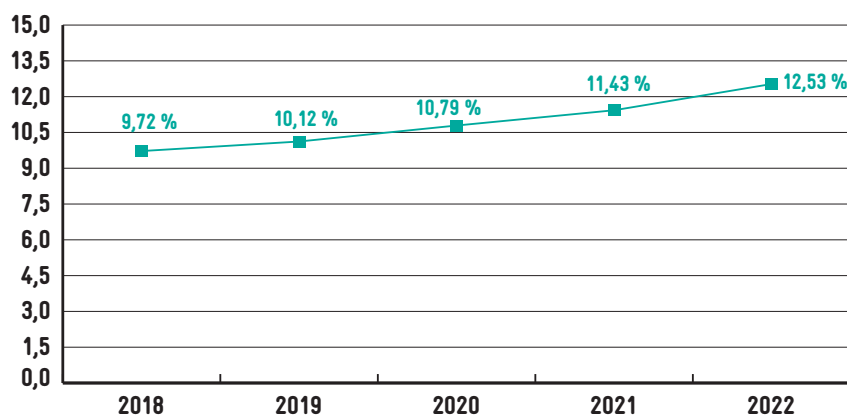
### L'absentéisme pour raison médicale

#### Évolution du nombre de jours d'absence de 2019 à 2022



La tendance à la hausse des jours d'absence pour raison médicale se poursuit et s'accélère fortement sur 2022. Ainsi, le nombre de jours d'absence pour raison médicale s'élève à 165 839 jours en 2022 contre 149 183 jours en 2021, ce qui représente une augmentation de 11,2%.

#### Évolution du taux d'absentéisme pour raison médicale depuis 2018



Cette forte hausse du nombre de jours d'absence sur 2022 se traduit par un taux d'absentéisme pour raison médicale en hausse de plus d'un point comparativement à 2021.

## Taux d'absentéisme pour raison médicale par catégorie

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 désirant 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.

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

	2021		2022
	Ville de Bordeaux	Taux Benchmark DRH	
Catégorie A	5,5%	4,4%	5,3%
Catégorie B	6,1%	5,0%	9,8%
Catégorie C	13,1%	11,3%	14,4%
<b>Total</b>	<b>11,4%</b>	<b>9,3%</b>	<b>12,5%</b>

De façon plus détaillée, la hausse de l'absentéisme est observable chez les agents de catégorie B et C avec respectivement +3,7 et +1,3 points, alors que l'on assiste à un léger recul chez les catégories A (-0,2 point).

La plus forte hausse concerne la catégorie B dont la population a évolué suite au basculement des auxiliaires de puériculture de la catégorie C vers la catégorie B.

Enfin comme pour les autres années, on observe une dégressivité de l'absentéisme avec la catégorie.

## 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	7 293	13 201	84 795	105 289	8,0%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	1 818	2 190	27 842	31 850	2,4%
Accident du travail, trajet, maladie professionnelle, maladie de longue durée contractée en service	255	3 475	24 970	28 700	2,2%
<b>Tous motifs</b>	<b>9 366</b>	<b>18 866</b>	<b>137 607</b>	<b>165 839</b>	<b>12,5%</b>
<b>Taux d'absentéisme</b>	<b>5,3%</b>	<b>9,8%</b>	<b>14,4%</b>	<b>12,5%</b>	

L'année 2022 se caractérise par une forte poussée de l'absentéisme lié à l'accidentologie et à la maladie ordinaire. Le nombre de jour d'absence a en effet augmenté de plus de 25% pour les accidents et 15% pour la maladie ordinaire. Parallèlement, les longues maladies/maladies de longue durée sont en recul (907 jours en moins).

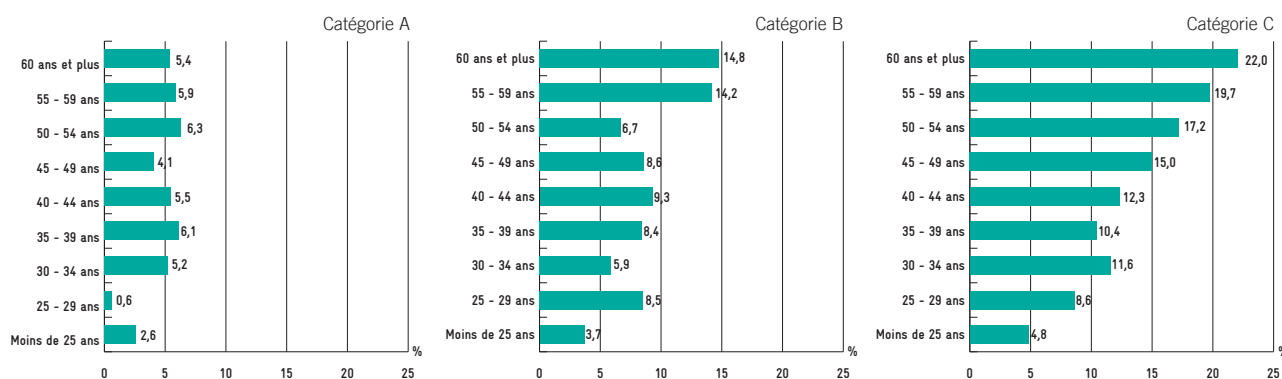
## Répartition des jours d'absence par filière et types d'absence

Nombre de jours calendaires	Maladie ordinaire	Maladie de longue durée	Longue maladie et grave maladie	Accident de travail / trajet	Maladie professionnelle	Total	Taux d'absentéisme
Administrative	12 629	3 924	1 914	1 492		19 959	9,0%
Technique	66 054	7 354	11 012	13 281	7 347	105 048	14,6%
Médico-sociale	13 738	2 071	1 913	1 783	1 888	21 393	14,5%
Culturelle	7 710	1 095	353	575		9 733	6,1%
Police municipale	3 206	730	754	1 668		6 358	12,5%
Autres filières*	1 952	365	365	666		3 348	13,1%
<b>Total</b>	<b>105 289</b>	<b>15 539</b>	<b>16 311</b>	<b>19 465</b>	<b>9 235</b>	<b>165 839</b>	<b>12,5%</b>
Evolution 2021-2022	+15,2%	+1,7%	+6,7%	+26,7%	-4,4%	+11,2%	
Nombre de jours moyen par agent en activité	29,0	4,3	4,5	5,4	2,5	45,7	
Taux d'absentéisme	8,0%	1,2%	1,2%	1,5%	0,7%	12,5%	

\*Animation, sportive et médico-technique

Près des 6 jours d'absence sur 10 concernent des agents de la filière technique. Leur taux d'absentéisme atteint les 14,6%. Ce taux très élevé s'explique en partie par les postes à forte usure professionnelle occupés par les agents de cette filière. La filière médico-sociale arrive en deuxième position avec un taux proche de la filière technique (14,5%). Enfin, cette hausse sensible de l'absentéisme s'accompagne naturellement d'une élévation du nombre moyen de jours d'absence par agent (45,7 jours contre 41,7 en 2021).

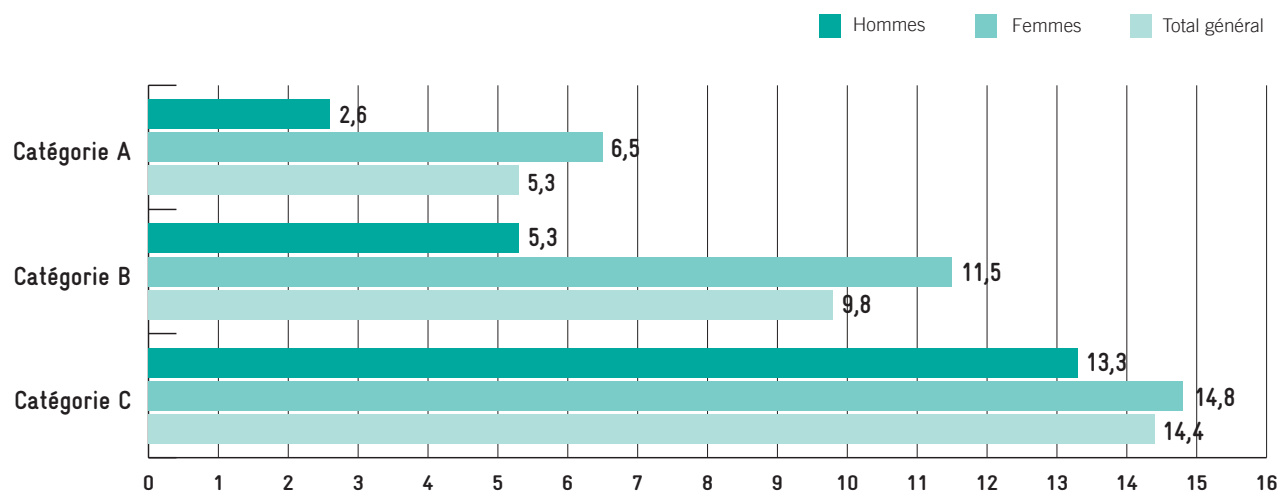
## Répartition du taux d'absentéisme par tranches d'âge et par catégorie



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 4,6%, celui des 60 ans et plus atteint les 18,2%. La caractéristique des absences varie cependant en fonction de l'âge. Pour les plus jeunes, les absences sont plus fréquentes et sur des durées plus longues comparativement aux plus anciens dont les durées d'absence peuvent être importantes.

Les agents les plus touchés par l'absentéisme sont les agents de catégorie C âgés de 60 ans et plus, leur taux atteignant les 22%. 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. En catégorie C, il est de 14,4%, en catégorie B de 9,8% et seulement de 5,3% en catégorie A.

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



Quelle que soit la catégorie, les femmes ont un taux d'absentéisme supérieur à celui des hommes (13,3% contre 10,6%). L'écart le plus important entre les hommes et les femmes se retrouve dans la catégorie A et B avec respectivement une différence de 3,9 points et 6,2 points.

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

2022	Maladie ordinaire				Longue maladie, maladie de longue durée				Accident du travail, accident de trajet, maladie contractée en service et maladie professionnelle			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Administrative	2 153	1 590	8 886	12 629	97		5 741	5 838	25	479	988	1 492
Technique	146	708	65 200	66 054		365	18 001	18 366		116	20 512	20 628
Médico-sociale	2 903	7 216	3 619	13 738	1 368	1 095	1 521	3 984	103	2 435	1 133	3 671
Culturelle	1 505	2 412	3 793	7 710	353	365	730	1 448	69	33	473	575
Police Municipale	33	203	2 970	3 206			1 484	1 484		47	1 621	1 668
Autres filières*	553	1 072	327	1 952		365	365	730	58	365	243	666
<b>Total</b>	<b>7 293</b>	<b>13 201</b>	<b>84 795</b>	<b>105 289</b>	<b>1 818</b>	<b>2 190</b>	<b>27 842</b>	<b>31 850</b>	<b>255</b>	<b>3 475</b>	<b>24 970</b>	<b>28 700</b>
Taux d'absentéisme	4,1%	6,9%	8,9%	8,0%	1,0%	1,1%	2,9%	2,4%	0,1%	1,8%	2,6%	2,2%



## Répartition des absences pour raison médicale par direction générale

2022	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	1 131	1 440	2 571	51	58,6%	29,6	9,1%	7,4%	8,1%
Direction générale éducation, sport et société	11 381	89 786	101 167	1 777	87,2%	49,7	11,2%	14,0%	13,6%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	10 537	6 465	17 002	341	78,8%	39,3	10,1%	12,0%	10,8%
Direction générale des affaires culturelles	10 023	13 155	23 178	524	74,2%	32,8	8,9%	9,1%	9,0%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	6 714	15 207	21 921	292	80,4%	60,4	15,5%	17,1%	16,5%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>39 786</b>	<b>126 053</b>	<b>165 839</b>	<b>2 981</b>	<b>82,2%</b>	<b>45,7</b>	<b>10,6%</b>	<b>13,3%</b>	<b>12,5%</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 hausse plus ou moins prononcée du taux d'absentéisme sur l'année 2022.

Les directions générales les plus touchées par l'absentéisme sont la DG des solidarités et de la citoyenneté (16,5%) et la DG éducation, sports et société (13,6%). Elles ont la particularité de rassembler un grand nombre de métiers favorisant l'usure professionnelle : chargé d'accompagnement et d'accueil, agent de service et de restauration, auxiliaire de puériculture, assistante d'accueil petite enfance, etc...

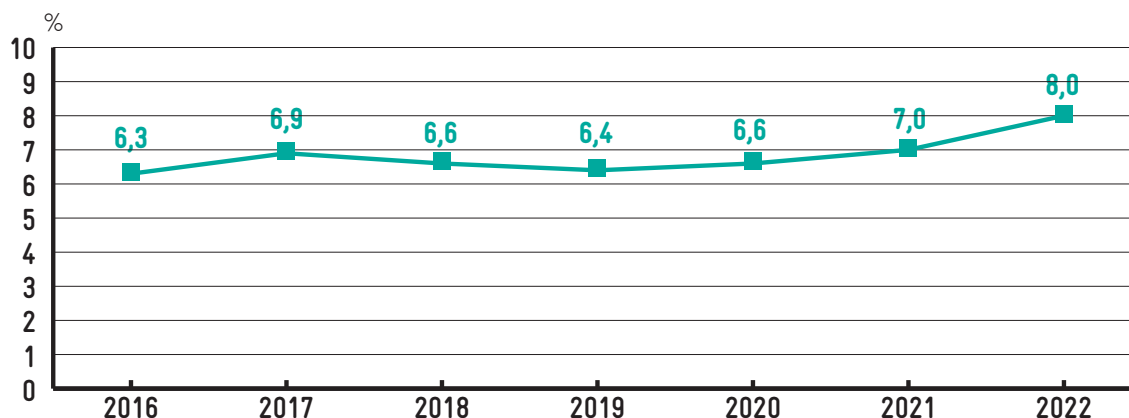
De plus, il est à noter que le nombre d'agents malades enregistre une forte hausse entre 2021 et 2022 soit +24,7%. Cette hausse du nombre de malades et de la maladie ordinaire s'explique en partie par les vagues de COVID qui ont encore touché la population sur l'année 2022 à certaines périodes de l'année.

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

2022	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	1 783	5,61%	777	2,45%	11	0,03%
Direction générale éducation, sport et société	64 814	8,72%	16 619	2,24%	19 734	2,65%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	9 460	5,99%	3 795	2,40%	3 747	2,37%
Direction générale des affaires culturelles	15 420	5,98%	5 669	2,20%	2 089	0,81%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	13 812	10,42%	4 990	3,77%	3 119	2,35%
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>105 289</b>	<b>7,96%</b>	<b>31 850</b>	<b>2,41%</b>	<b>28 700</b>	<b>2,17%</b>

## Zoom sur la maladie ordinaire

### Évolution du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire



La maladie ordinaire est à l'origine de la plus grande part de l'absentéisme (63,5% des jours d'arrêt). Avec un peu plus de 6 jours d'arrêt sur 10, le poids de la maladie ordinaire détermine la tendance globale des absences.

L'année 2022 est marquée par une hausse sensible de cet absentéisme qui bien que dûe en partie au COVID laisse apparaître une situation préoccupante. En effet, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire s'élève en 2022 à 8%, ce qui représente une hausse de 1,7 points depuis 2016. Il est, de plus, en forte hausse depuis 2 ans en lien avec la crise sanitaire (+1,6 points entre 2019 et 2021).

La pénibilité des métiers exercés au sein de la ville de Bordeaux ainsi que le contexte sanitaire lié à la COVID ont fortement impacté ce type d'absence.

### Répartition du nombre de jours par catégorie et genre

	Hommes	Femmes	Total	Taux d'absentéisme
Catégorie A	1 424	5 869	7 293	4,1%
Catégorie B	2 274	10 927	13 201	6,9%
Catégorie C	19 962	64 833	84 795	8,9%
<b>Total</b>	<b>23 660</b>	<b>81 629</b>	<b>105 289</b>	<b>8,0%</b>
<b>Taux d'absentéisme</b>	<b>6,3%</b>	<b>8,6%</b>	<b>8,0%</b>	

Bien que le taux d'absentéisme progresse tant chez les hommes que chez les femmes on note une progression plus importante chez ces dernières. En effet, le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire a augmenté de 1,4 point chez les femmes contre seulement 0,7 point chez les hommes. Ainsi, les femmes restent les plus touchées par la maladie ordinaire avec un taux 2022 de 8,6%.

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

2022	Nbre de jours d'absence		Nbre d'agents malades		% d'agents malades / effectif présent	Taux d'absentéisme	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Administrative	1 695	10 934	72	330	66,0%	3,7%	6,2%
Technique	15 811	50 243	422	1 186	81,8%	7,6%	9,9%
Médico-sociale	28	13 710	4	334	83,5%	1,0%	9,5%
Culturelle	2 873	4 837	98	196	67,1%	4,4%	5,1%
Police Municipale	2 564	642	78	25	74,1%	6,3%	6,5%
Autres filières*	689	1 263	21	36	81,4%	5,9%	9,1%
<b>Total</b>	<b>105 289</b>		<b>2 794**</b>		<b>77,1%</b>	<b>6,3%</b>	<b>8,6%</b>

\* Animation, sportive et médico-technique

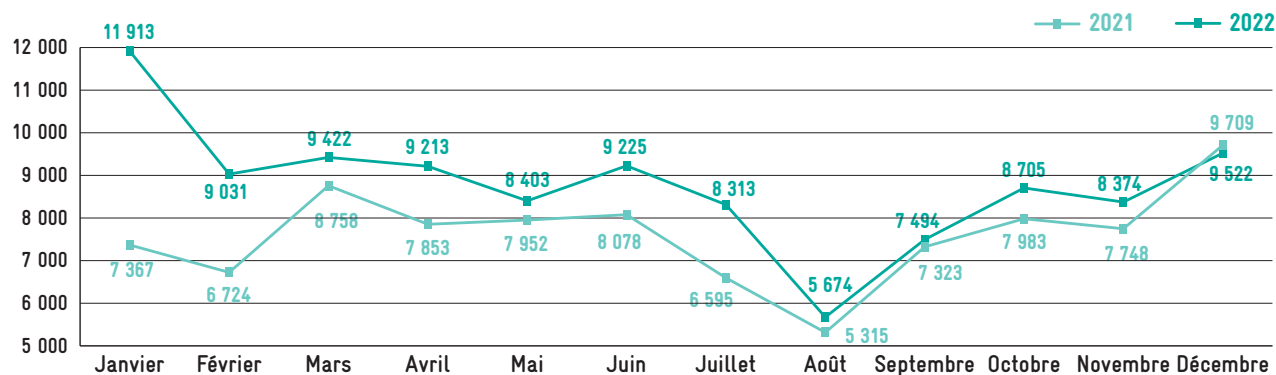
\*\* Les agents ayant été absents dans des filières différentes ne sont comptés qu'une seule fois dans le total

Les éléments saillants de l'année 2022 concernant la maladie ordinaire sont :

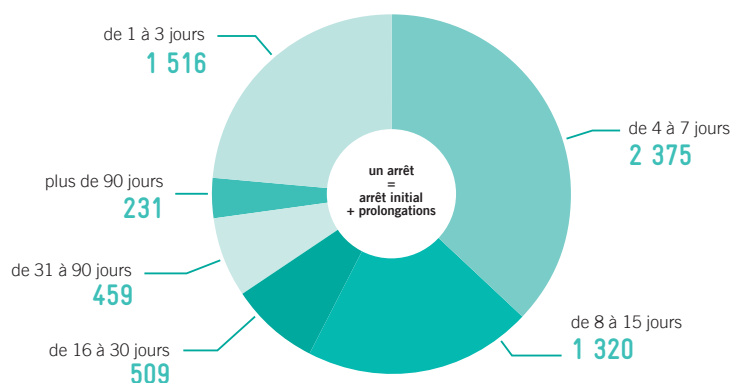
- Une forte hausse du nombre de jours d'arrêt de 15,2% sur l'année
- Un nombre d'agents concernés en fort évolution (+32%)
- Une hausse de près de 31,6% du nombre d'arrêts

Le nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire représente 288 équivalents temps plein sur l'année.

Du point de vue des filières, le taux d'absentéisme progresse dans chacune d'entre elles. Les filières enregistrant les plus fortes progressions sont la police municipale et la filière administrative avec respectivement +1,9 point et +1 point. En ce qui concerne les autres filières les variations du taux d'absentéisme peuvent être forts comptes tenus du faible nombre de jours d'arrêt et d'agents.



## Répartition du nombre d'arrêt par durée



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

		Hommes			Femmes			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre de jours de carence prélevés	Agents fonctionnaires	39	68	714	165	360	2 669	4 015
	Agents contractuels permanents	14	4	26	36	76	229	385
	<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>72</b>	<b>740</b>	<b>201</b>	<b>436</b>	<b>2 898</b>	<b>4 400</b>
Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence	Agents fonctionnaires	35	59	411	118	214	1 250	2 087
	Agents contractuels permanents	10	5	14	27	35	101	192
	<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>64</b>	<b>425</b>	<b>145</b>	<b>249</b>	<b>1 351</b>	<b>2 279</b>

## Zoom sur les accidents de travail et maladies professionnelles

### 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,

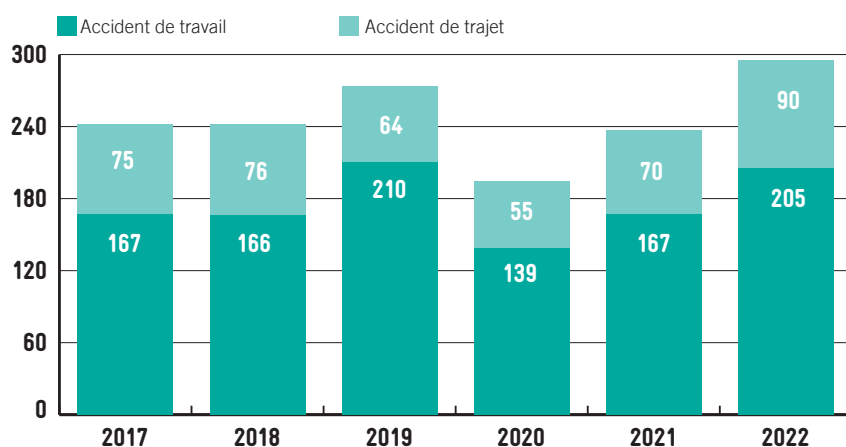
Les interruptions et les détours étant acceptés s'ils sont justifiés par des nécessités essentielles de la vie courante (chercher un enfant chez une assistante maternelle ou à l'école, chercher le pain, modifier son trajet à cause de conditions difficiles de circulation, etc.),

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

2022	Avec arrêt		Sans arrêt		Total	Nombre de jours d'arrêt total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Accident de service et de travail	45	87	14	59	205	5 610	7 468	13 078
Accident de trajet	20	47	6	17	90	2 243	4 144	6 387
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>134</b>	<b>20</b>	<b>76</b>	<b>295</b>	<b>7 853</b>	<b>11 612</b>	<b>19 465</b>

### Évolution des accidents depuis 2017



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

2022	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Accident de service et de travail		23	59	1 726	5 551	5 719	5 610	7 468	13 078
Accident de trajet	45	187	64	103	2 134	3 854	2 243	4 144	6 387
Maladies professionnelles				1 523	798	6 914	798	8 437	9 235
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>210</b>	<b>123</b>	<b>3 352</b>	<b>8 483</b>	<b>16 487</b>	<b>8 651</b>	<b>20 049</b>	<b>28 700</b>

Durant l'année 2022, 205 accidents de travail/service sont à dénombrer parmi les agents sur emploi permanent dont 132 ont donné lieu à un arrêt. Après une diminution en 2020, conséquence de la crise sanitaire, le nombre d'accidents du travail a repris sa progression (+20,1% en 2021, +22,8% en 2022).

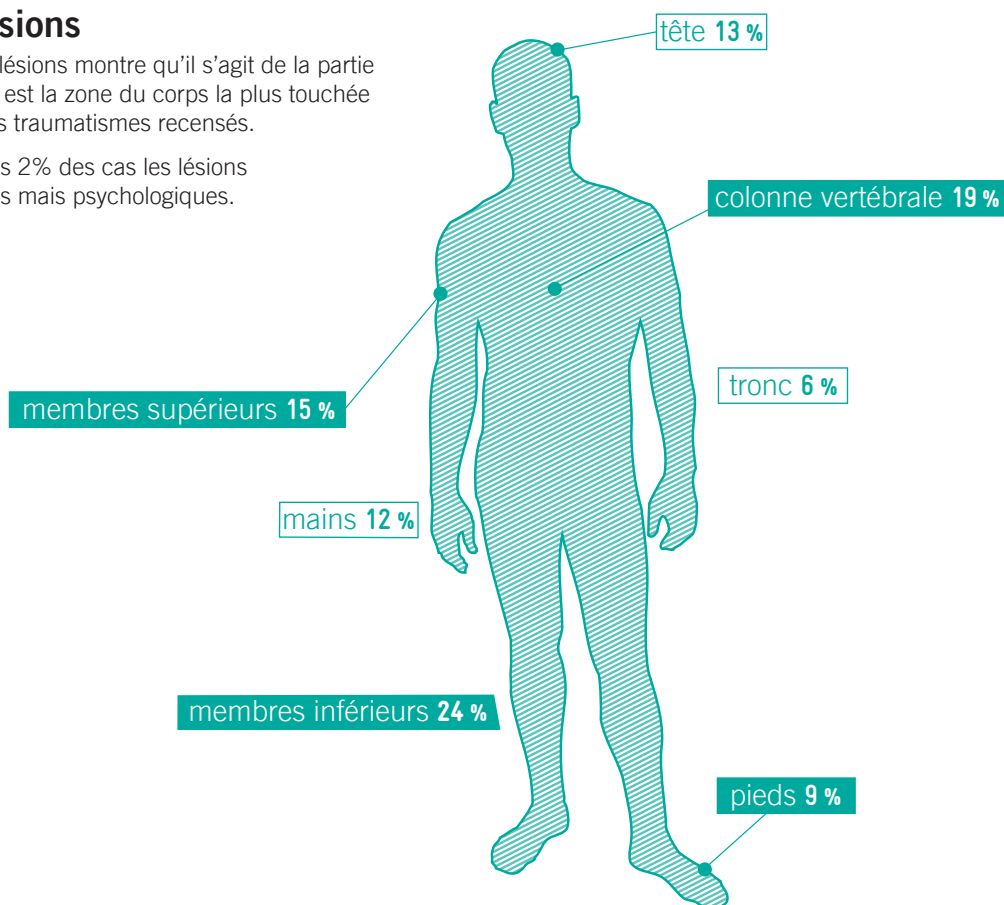
Alors que le nombre d'accidents est en hausse sur 2022 (+24,5%), ce sont les accidents de trajet qui enregistrent la plus forte évolution avec +28,6%. Le nombre de jours d'absence quant à lui est multiplié par 3,5 entre 2021 et 2022.

Enfin, on totalise 38 maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service dont 17 reconnues au cours de l'année 2022. C'est 3 de plus que sur l'année 2021 avec en parallèle une hausse de 12,8% du nombre de jours d'arrêt. Dans 8 cas sur 10 ces maladies concernent des femmes et dans plus de ¾ des cas des agents de catégorie C et de la filière technique.

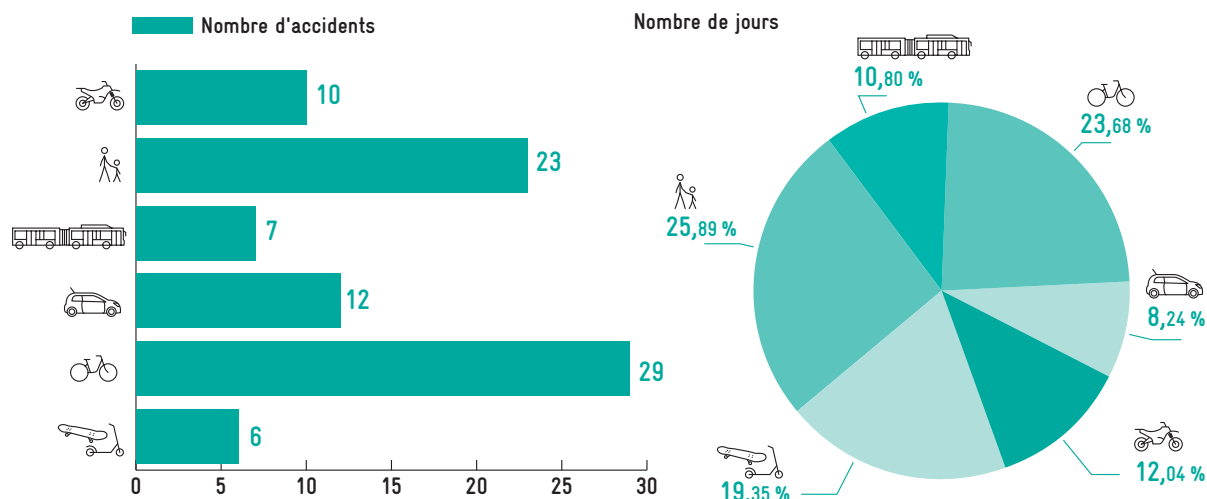
### Sièges des lésions

L'étude du siège des lésions montre qu'il s'agit de la partie du haut du corps qui est la zone du corps la plus touchée avec près des 2/3 des traumatismes recensés.

Il est à noter que dans 2% des cas les lésions ne sont pas physiques mais psychologiques.

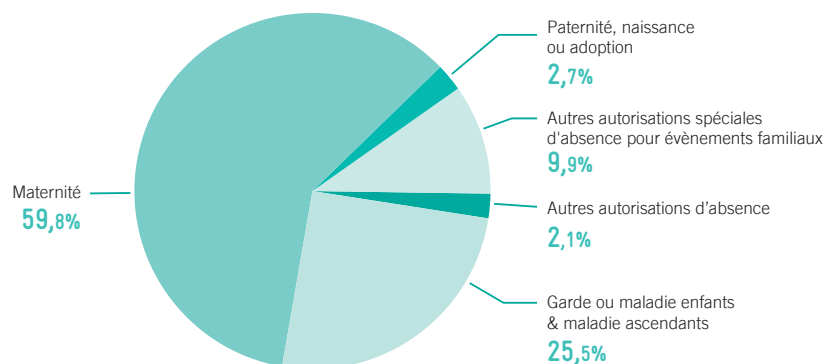


## Répartition des accidents de trajet par mode de transport



## L'absentéisme pour autres raisons des agents sur emploi-permanent

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



#### Taux d'absentéisme pour autres raisons (hors maternité)

2022 : 0,45 %  
 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	0,17%	0,20%	0,33%	0,29%
Maternité	0,67%	0,63%	0,68%	0,67%
Paternité, autorisations d'absence pour naissance ou adoption	0,02%	0,03%	0,03%	0,03%
Autres autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux	0,09%	0,11%	0,11%	0,11%
Autres autorisations d'absence	0,02%	0,03%	0,02%	0,02%

## L'absentéisme des agents sur emploi-non permanent

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

2022	Nombre de jours			Taux d'absentéisme		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	209	104	313	19,09%	2,85%	6,60%
Catégorie B	35,0	108,0	143	0,50%	1,29%	0,93%
Catégorie C	324,0	946,3	1 270	1,32%	2,59%	2,08%
Hors catégorie	46,0	3 076,8	3 123	0,47%	6,64%	5,56%
<b>Total</b>	<b>614</b>	<b>4 235</b>	<b>4 849</b>	<b>1,45%</b>	<b>4,46%</b>	<b>3,53%</b>

### 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	Hors catégorie	Total	
Maladie ordinaire et cure	313	136	1 063	2 211	3 723	2,71%
Longue maladie, longue durée, grave maladie						
Accident du travail, trajet, maladie professionnelle, maladie de longue durée contractée en service			119	766	885	0,64%
Congé maternité			52	73	125	0,09%
Paternité, naissance, adoption						
Autorisations spéciales d'absence (enfants malade, événements familiaux, concours, fonction élective, participation au COS, etc.)		7	36	73	116	0,08%
<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>143</b>	<b>1 270</b>	<b>3 123</b>	<b>4 849</b>	<b>3,53%</b>

Tous motifs confondus, le taux d'absentéisme des agents sur emploi non permanent s'élève à 3,53%. Plus précisément, il est de 2,71% pour raison médicale. Ce taux est très inférieur à celui des agents sur emploi permanent.

Cependant comme pour ces derniers les femmes sont les plus vulnérables avec un taux d'absentéisme de 4,46% contre 1,45% chez les hommes.

Enfin, en 2022, 52 jours de carence ont été prélevés. Ils concernent 43 agents.



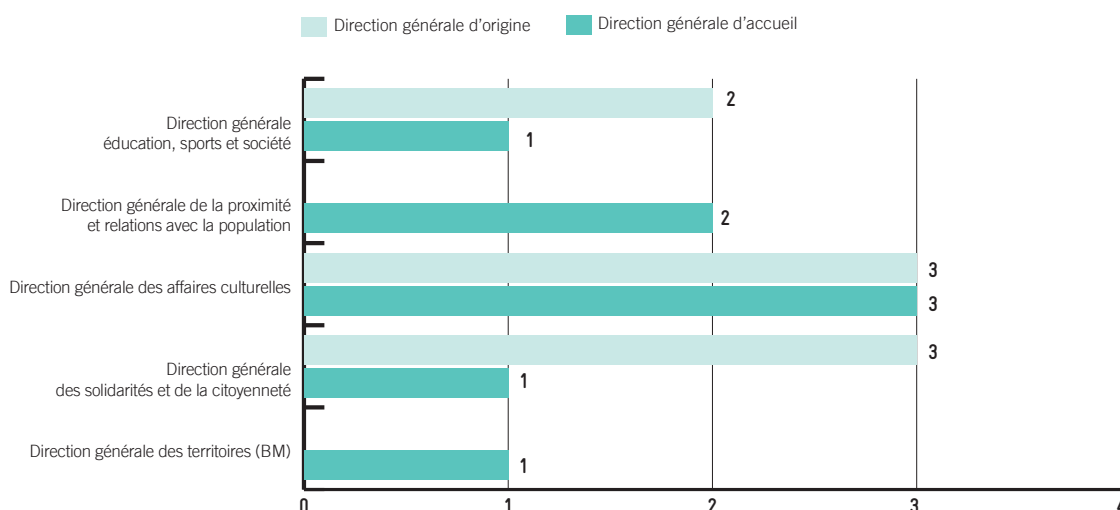
# Maintien dans l'emploi

## Reclassement des agents déclarés inaptes à leurs fonctions en 2022

Ancienne direction	Grade d'origine	Nouvelle direction ou structure	Nouveau grade
Musée des Beaux-arts	Adjoint technique	Direction générale des solidarités et de ma citoyenneté	Adjoint administratif
Direction générations seniors et autonomie	Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe	Ville de Bordeaux	Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe
Direction de l'éducation	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	Direction de l'éducation	Adjoint administratif territorial
Direction de l'éducation	Adjoint technique	CCAS	Adjoint administratif FPH
Direction de l'éducation	Adjoint technique	Direction de la petite enfance et des familles	Adjoint administratif territorial
Direction des sports	Educateur territorial des activités physiques et sportives	Direction générale - DGPRP	Rédacteur
Direction des sports	Educateur territorial des activités physiques et sportives	Direction des sports	Rédacteur
Direction générale-DGPRP	Brigadier-chef principal	Direction des équipements d'animation et d'éducation	Agent de maîtrise
Direction de la petite enfance et des familles	Auxiliaire de puériculture	Direction de la petite enfance et des familles	Adjoint administratif territorial

## Agents bénéficiaires d'un changement d'affectation pour raison de santé en 2022

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

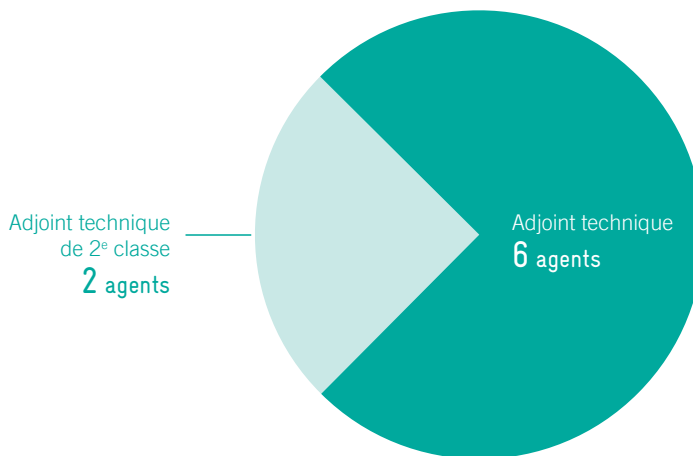


En 2022, 8 agents ont été déclarés inaptes aux fonctions de leur poste de travail par le médecin de prévention et ont donc été repositionnés sur des postes adaptés vacants ou sur des postes tremplin. Plus précisément, dans plus de la moitié des cas, ces agents ont été repositionnés sur des postes vacants (5 agents), et pour 3 d'entre eux sur des postes tremplins.

Il est à noter également qu'il a été proposé à 8 agents des périodes de préparation au reclassement. Sur ces 8 propositions, 4 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.



## Le temps partiel thérapeutique

Le temps partiel thérapeutique (TPT) est une modalité temporaire de maintien en emploi destinée à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'agent et/ou sa réadaptation sur le poste de travail.

Ce dispositif concerne les agents fonctionnaires ou contractuels de droit public selon des modalités d'octroi légèrement différentes.

Le décret n°2021-1462 du 8 novembre 2021, pris en application de l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020, en fixe les nouvelles dispositions avec une entrée en vigueur le 11 novembre 2021.

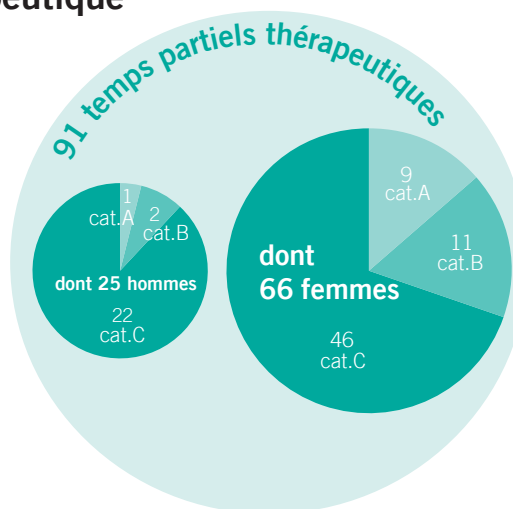
Les principales nouveautés sont :

- La suppression de la condition d'un arrêt de travail préalable
- L'autorisation accordée par période de 1 à 3 mois. Au-delà de 3 mois, le renouvellement s'effectue soit via une visite auprès d'un médecin agréé, soit sur convocation éventuelle du médecin conseil de la CPAM
- La suppression de la notion d'un an par affectation et la reconstitution des droits après un délai minimal d'un an

## Typologie des agents à temps partiel thérapeutique

En 2022, le nombre d'agents à temps partiel thérapeutique a augmenté de 24,7% (91 agents concernés contre 73 en 2021) du fait de la modification de la procédure d'attribution. Cette hausse concerne aussi bien les femmes que les hommes avec respectivement +13,8% et +66,7%.

Dans plus de 7 cas sur 10, il s'agit d'agents de catégorie C et appartenant à la filière technique (39 agents). La quotité de travail la plus répandue est celle à 50% (85,7%).



## Quotité de travail des agents par catégorie et genre

	50%		60%		De 70 à 80%		90%	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A		7	1	1		1		
Catégorie B		9		1	2	1		
Catégorie C	21	41	1	1		4		
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>57</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

À noter que l'âge moyen des agents en temps partiel thérapeutique est supérieur à celui des agents de la ville de Bordeaux (+5 ans).

## Moyenne d'âge des agents par genre

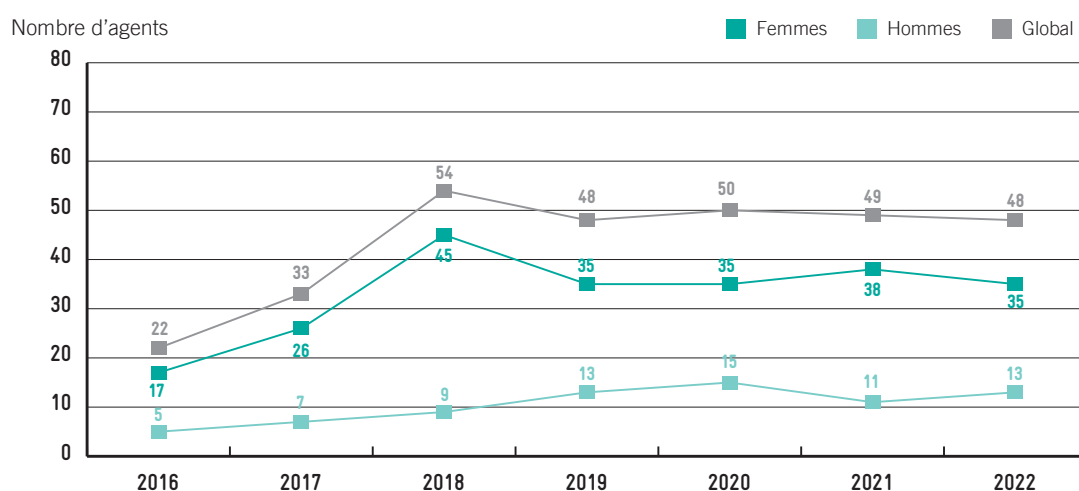
Femmes	Hommes	Global
50 ans et 1 mois	51 ans et 8 mois	50 ans et 6 mois

## 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)

## Évolution du nombre d'agents en disponibilité d'office depuis 2016



En 2022, le nombre d'agents en disponibilité d'office pour raison de santé est de 48 agents soit un agent de moins qu'en 2021 avec une répartition comme suit : 72,9% de femmes, 27,1% d'hommes. On remarque que ce nombre a plus que doublé depuis 2016 et concerne plus particulièrement les femmes du fait de la pénibilité de certains métiers à faible mixité et de la structuration des effectifs.

Le nombre de jours d'absence liés à la mise en disponibilité des agents s'élève en 2022 à 18 316 jours contre 18 490 jours en 2021.

## Nombre d'agents en disponibilité d'office par genre

	Au cours de l'année	Au 31 décembre de l'année
Femmes	67	35
Hommes	28	13
<b>Total</b>	<b>95</b>	<b>48</b>

## Mouvements liés aux disponibilités d'office sur l'année

	2022
Effectifs au 31/12	48
Entrées	49
Sorties	50
<b>Solde</b>	<b>-1</b>

Sur les 50 agents sortis du dispositif, plus de 7 agents sur 10 ont repris une activité. Pour 8 d'entre eux, cela a abouti à une retraite dont 7 pour invalidité. Enfin, 5 agents ont quitté l'établissement répartis comme suit : 2 mutations, 2 licenciements pour inaptitude physique et 1 démission.

## Répartition des agents par genre et catégorie au 31 décembre 2022

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes		3	32	35
Hommes	1		12	13
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>44</b>	<b>48</b>

## Âge des agents en disponibilité

	Femmes	Hommes	Global
Âge minimum	25 ans	31 ans	25 ans
Âge maximum	64 ans	62 ans	64 ans
<b>Âge moyen</b>	<b>49 ans et 10 mois</b>	<b>48 ans et 8 mois</b>	<b>49 ans et 7 mois</b>

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 1 an et 2 mois.

## Répartition des agents par direction générale

Direction générale	2021	2022	Evolution N / N-1
Cabinet du Maire et rattachement		1	+1
Direction générale éducation, sports et société	29	26	-3
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	7	6	-1
Direction générale des affaires culturelles	3	8	+5
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	10	7	-3
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>-1</b>

En 2022, 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 54,2% 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.

# 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 :

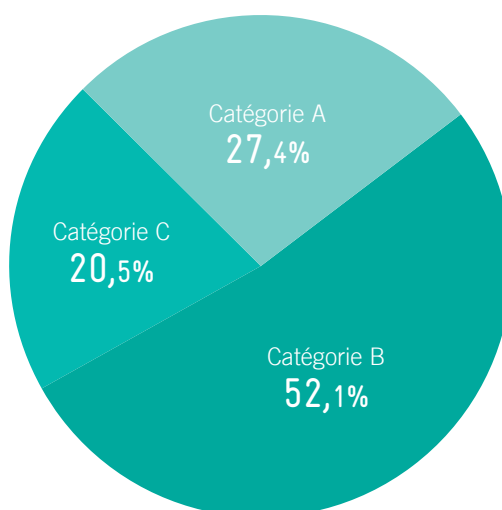
- Conception et mise en œuvre de procédures et d'actions de prévention
- Réalisation de diagnostics auprès de collectifs de travail
- Accompagnement et/ou prise en charge d'un collectif
- Interventions collectives et individuelles à la suite d'une situation traumatisante
- Actions de sensibilisation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

## Bilan d'activité de l'année 2022

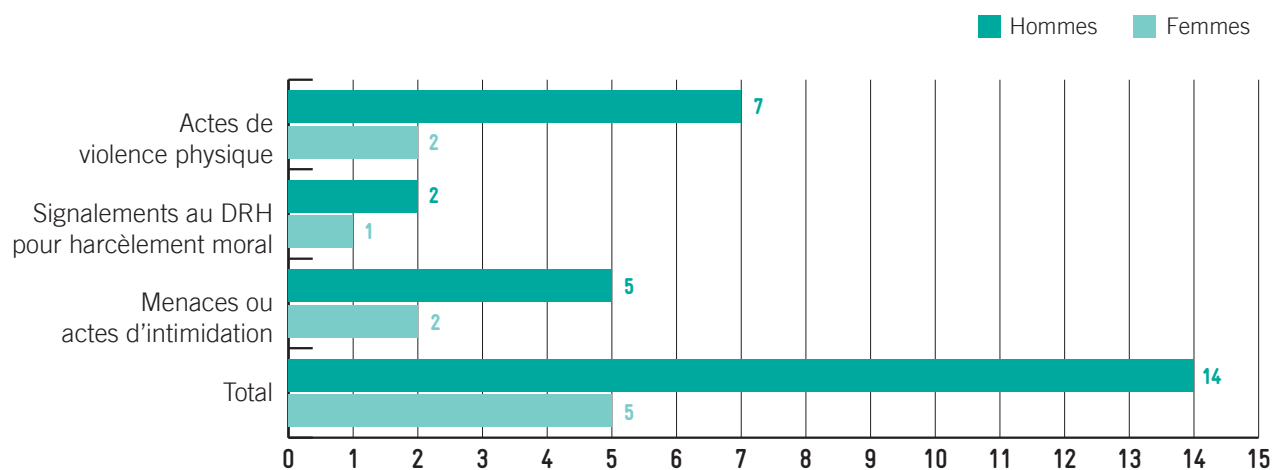
	Nombre d'agents de la ville de Bordeaux reçus			Nombre d'entretiens	Nombre moyen d'entretien/agent	Nombre d'actions collectives
	Hommes	Femmes	Total			
2022	21	52	73	290	4	17
2021	18	52	70	252	3,6	54

## Répartition des agents reçus par catégorie

Contrairement à la structure des effectifs, ce sont les agents de catégorie A et B qui ont sollicité le plus d'entretiens.



## Répartition du nombre de signalements par type d'actes et par genre

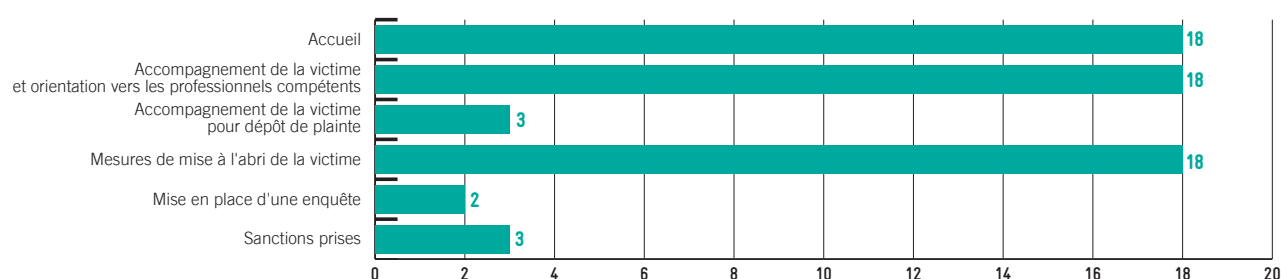


En 2022, 19 signalements auprès de la direction des ressources humaines ont été recensés. Dans plus de 94,7% des cas il s'agit d'agents de catégorie C et dans 7 cas sur 10 ce sont des hommes.

## Modalités de mise en œuvre des signalements

	Actes de violence physique	Signalements au DRH pour harcèlement moral	Menaces ou actes d'intimidation
Nombre de saisines	9	2	7
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	9	2	7
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	9	0	7
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	2	0	1
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0

## Répartition des actes par type de suite



## Les dispositifs et guides mis en place

- Mise en place d'une cellule d'alerte RPS composée de la Direction des ressources humaines et des professionnels de l'accompagnement des équipes. 9 réunions. 5 situations collectives en suivi.
- Projet de développement d'une ligne d'écoute et d'orientation des agents interne à la DRH.
- Mise en place d'une formation sur les enquêtes administratives (harcèlement, discrimination, agissements sexistes...). 12 personnes formées en janvier 2023. 2<sup>e</sup> groupe à venir.
- 1 réunion par semaine sur les situations transverses et complexes

# La santé au travail

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

Le Service 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 2022, 835 visites médicales ont été réalisées et 708 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 (51,6%). Les agents reçus sont principalement des femmes (61,7%) et dans 7 cas sur 10, il s'agit d'agents de catégorie C.

	Nombre d'agents reçus par genre			Nombre d'agents reçus par catégorie				
	Femmes	Hommes	Total	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hors statut	Total
Cabinet du Maire et rattachement	5	17	22	4	1	13	4	22
Direction générale éducation, sports et société	84	281	365	27	45	268	25	365
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	91	36	127	5	8	113	1	127
Direction générale des affaires culturelles	72	42	114	17	21	69	7	114
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	19	61	80	10	8	61	1	80
<b>Ville de Bordeaux</b>	<b>271</b>	<b>437</b>	<b>708</b>	<b>63</b>	<b>83</b>	<b>524</b>	<b>38</b>	<b>708</b>

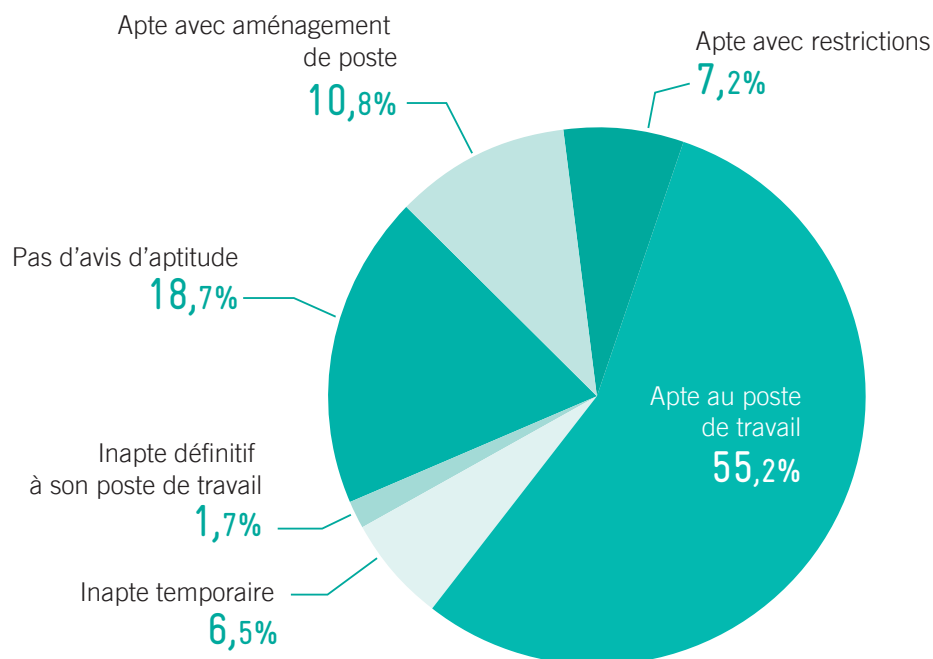


## Répartition des visites médicales par motif

	Nombre de visites	%
Périodique	279	33,4%
Embauche	149	17,8%
Reprise après maladie	110	13,2%
Reprise après congé maternité	3	0,4%
Reprise après accident de travail	9	1,1%
Demande du médecin traitant au médecin du travail	16	1,9%
Demande de l'administration	69	8,3%
Demande de l'agent	197	23,6%
Pré-reprise à l'initiative de l'agent	1	0,1%
Visite de réintégration	2	0,2%
<b>Total</b>	<b>835</b>	<b>100,0%</b>

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

En 2022, 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 8,2% des visites un avis d'inaptitude temporaire ou définitif au poste occupé par l'agent est prononcé.

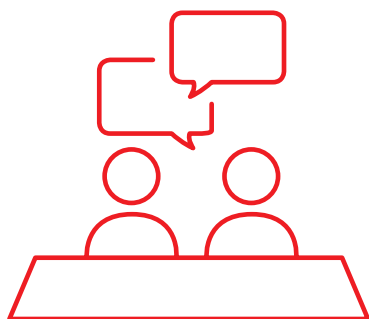


A man in a dark suit and light blue shirt is speaking into a silver and black handheld microphone. He is gesturing with his left hand. The background is a blurred indoor setting with a large window showing greenery outside. The text "Le dialogue social" is overlaid in white on the lower part of the image.

# Le dialogue social



# Chiffres-clés 2022



**20**

instances

**11**

Comités Techniques

**5**

Comités d'Hygiène, de Sécurité et  
des Conditions de Travail

**3**

Commissions  
Administrative Paritaires

**1**

Commission  
Consultative Paritaire



**30**

saisines de la DRH



**30**

préavis de grève

# 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.

## 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.

## 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 (mise à disposition, détachement, disponibilité, notation, reclassement, discipline, prolongation de stage avant titularisation voire refus de titularisation, etc.,).

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

## 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.

	Nombre d'instances	
	2021	2022
Comité Technique	7	11
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	4	5
Commissions Administratives Paritaires	3	3
Commissions Consultatives Paritaires	0	1

**Précision :** Suite aux élections professionnelles qui se sont déroulées du 1 au 8 décembre 2022, les instances paritaires vont évoluer :

- Création d'un comité social territorial (CST) issu de la fusion du CT et du CHSCT. Il devient ainsi la seule instance compétente pour débattre des sujets collectifs.
- Pour les collectivités de plus de 200 agents, création, au sein du comité social territorial, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT).

## Les ordres du jour

### Comité technique (CT)

> 11 CT

#### 20/01/2022

- Extension du dispositif des astreintes existantes au sein du Cabinet du Maire – avis
- Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes - avis
- Musée des Beaux-Arts : Temps de travail des agents de surveillance - avis
- Protection sociale complémentaire - information

#### 10/03/2022

- Direction de la petite enfance et des familles - Service familles et parentalités - Espace Famille La Parentèle : changement de l'organisation des jours de repos – avis
  - Amélioration des conditions de travail - Expérimentation et politique mobilité – professionnels auprès des enfants – crèches collectives – Direction de la petite enfance et des familles – avis
  - Réorganisation du service Vie associative au sein de la Direction Vie associative Enfance et Jeunesse – avis
  - Ajustements d'effectifs - avis
- > Direction générale proximité et relations avec la population  
> Direction générale des affaires culturelles  
> Direction générale solidarité et citoyenneté  
> Direction générale éducation sports et société
- Dérogations des garanties minimales en termes de durée de travail et temps de repos - information
  - Bilan d'activité déontologie 2019-2020 – information
  - Fermeture programmée des services les Vendredis 27 mai et 15 juillet 2022 - information

#### 12/05/2022

- Approbation des procès-verbaux des CT des 12/10/2021, 07/12/2021, 20/01/2022, 10/03/2022
  - Elections professionnelles : Composition des instances – avis
  - Elections professionnelles : Vote électronique – avis
  - Règlement intérieur Direction accueil et citoyenneté – avis
  - Réorganisation des cycles de travail du service des cimetières – avis
  - Ajustement des effectifs – avis
- > Cabinet du Maire  
> Direction générale éducation, sports et société  
> Direction générale de la proximité et des relations avec la population  
> Direction générale des affaires culturelles
- Création du référent déontologue, référent alerte éthique et référent laïcité – confirmation – information
  - Rapport annuel sur les agents mis à disposition de la ville de Bordeaux ou au profit d'autres organismes en 2021 – information

#### 20/05/2022 (2<sup>e</sup> tour)

- Elections professionnelles : Composition des instances – avis
  - Ajustement des effectifs – avis
- > Cabinet du Maire  
> Direction générale éducation, sports et société  
> Direction générale de la proximité et des relations avec la population  
> Direction générale des affaires culturelles

**23/06/2022**

- Approbation des procès-verbaux des CT du 12/05/2022 et 20/05/2022 (2e tour)
  - Direction générations seniors et autonomie - organisation du temps de travail de l'équipe de livraison de repas à domicile – avis
  - Structure d'accueil de la petite enfance Détrois - Renouvellement de délégation de service public – avis
  - Structure d'accueil de la petite enfance Christiane Larralde - Renouvellement de délégation de service public – avis
  - Structure d'accueil de la petite enfance Montgolfier - Renouvellement de délégation de service public – avis
  - Protocole d'accord égalité femmes/hommes – avis
  - Direction accueil et citoyenneté - Standard de la ville de bordeaux - Nouvelle organisation du temps de travail – avis
  - Direction accueil et citoyenneté - Modification des horaires d'ouverture des horaires au public des mairies de quartier – avis
  - Direction de la proximité - Modification des horaires d'ouverture des horaires au public des mairies de quartier – avis
  - Bilan du plan de formation 2021 - plan de formation 2022 de la Ville de Bordeaux – avis
  - Plan d'orientation triennal de formation 2022/2024 – avis
  - Vacation des médecins de crèches – avis
  - RIFSEEP contrat progrès social – avis
  - Revalorisation du régime indemnitaire applicable au cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture et modification du régime dérogatoire à la durée légale du temps de travail par l'attribution des congés spécifiques de sujétion – avis
  - Organisation de la rentrée 2022 - Direction de la petite enfance et des Familles – avis
  - Ajustement des effectifs – avis
- > Direction générale éducation sports et société  
> Direction générale des affaires culturelles  
> Direction générale solidarité et citoyenneté

**04/07/2022**

- Fixation de ratios de promotion 2022 à un avancement de grade, à une classe exceptionnelle, à un échelon spécial – avis

**04/07/2022 (2<sup>e</sup> tour)**

- Structure d'accueil de la petite enfance Détrois - Renouvellement de délégation de service public – avis
- Structure d'accueil de la petite enfance Christiane Larralde - Renouvellement de délégation de service public – avis
- Structure d'accueil de la petite enfance Montgolfier - Renouvellement de délégation de service public – avis
- Revalorisation du régime indemnitaire applicable au cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture et modification du régime dérogatoire à la durée légale du temps de travail par l'attribution des congés spécifiques de sujétion – avis

**14/10/2022**

- RIFSEEP sages femmes et agents bibliobus – avis
  - Bilan sur le versement du forfait mobilité durable – information
  - Evolution de la politique du forfait mobilité durable – avis
  - Réorganisation du musée d'Aquitaine – avis
  - Ajustement des effectifs – avis
- > Direction générale des services  
> Direction générale éducation sports et société  
> Direction générale des affaires culturelles  
> Direction générale proximité et relations avec la population  
> Direction générale solidarité et citoyenneté

**16/11/2022**

- Ajustement des modèles de planning journaliers des agents d'accueil et de surveillance de la bibliothèque Mériadeck – avis
  - Partenariat de formation professionnelle territorialisée entre la délégation régionale aquitaine du CNFPT et Bordeaux Métropole, la Ville de Bordeaux et le centre communal d'action sociale de Bordeaux – avis
  - Rapport social unique au 31/12/2021 de la Ville de Bordeaux – avis
  - Organisation temporaire du musée des Arts décoratifs et du Design (MAAD) de Bordeaux pendant la fermeture pour rénovation – avis
  - Nouvelle organisation de la Direction générale des affaires culturelles – avis
  - Ajustement des effectifs – avis
- > Direction générale des affaires culturelles  
> Direction générale éducation sports et société

**02/12/2022**

- Approbation du procès-verbal du 14/10/2022 – avis
- Rapport de situation comparée 2022 en matière d'égalité femmes/hommes – avis
- Plan pluriannuel de la consolidation de la régie municipale Direction de la petite enfance et des familles – DGESS – avis
- Ajustement des effectifs – Direction de la petite enfance et des familles – DGESS – avis

**16/12/2022 (2<sup>e</sup> tour)**

- Plan pluriannuel de la consolidation de la régie municipale Direction de la petite enfance et des familles – DGESS – avis

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

### > 5 CHSCT

#### 17/03/2022

- Point sur la situation sanitaire - communication
- Retour sur les visites de sites : Bibliothèque de Bordeaux Lac – communication
- La procédure d'accompagnement en maintien dans l'emploi : Gestion de l'inaptitude – communication
- Rapport sur la situation des travailleurs isolés-communication
- Diagnostic et accompagnement des métiers de la restauration collective en matière d'ergonomie en partenariat avec l'Université de Bordeaux – communication
- Accident du travail : point d'étape sur l'enquête en cours – communication

#### 07/07/2022

- Adoption des PV :14 juin 2021, 6 octobre 2021, 3 décembre 2021, 17 mars 2022
- Retour sur la visite de site du conservatoire de Bordeaux – avis
- Avant-projet de la future convention FIPHFP – avis
- Bilan 2021 du Centre de santé et de la médecine de prévention – avis
- La réforme des instances médicales : le Conseil Médical – information
- Point d'étape sur la situation sanitaire (Crise COVID) – information
- Point sur la coordination de la prévention des risques professionnels – information
- Point fortes chaleurs – information
- Tableau de suivi des dossiers du CHSCT (Bibliothèque de Bordeaux Lac, Travailleurs isolés, maintien dans l'emploi, point d'étape de l'enquête accident du travail) - information
- Stratégie Prévention des risques professionnels de la DGSC et du CCAS – information

#### 07/10/2022

- Point sur la situation sanitaire et sur les fortes chaleurs – information
- Sobriété énergétique : mesures envisagées – information
- Point sur la nouvelle organisation du service médical - information
- Rapports d'inspection santé et sécurité au travail : Ecole maternelle Jean Cocteau, Ecole élémentaire Jean Cocteau
- Programme d'inspection SST 2022 – information
- Bilan des inspections SST – information
- Programme de visites du CHSCT – information
- Projet final de la future convention FIPHFP – avis
- Présentation de la nouvelle unité « accidents du travail et maladies professionnelles » - information
- Tableau de suivi des actions en cours – information

#### 14/11/2022

- CHSCT Extraordinaire Musée des Beaux-Arts

#### 16/12/2022

- Adoption des procès-verbaux du 7 juillet 2022 et 7 octobre 2022
- Point sur la situation sanitaire – information
- Point d'étape sur la démarche de prévention des risques des travailleurs isolés – communication
- Nouvelles modalités de gestion des situations et alertes en lien avec la survenance de risques psychosociaux - communication
- Nouveau protocole de suivi des inspections SST – avis
- Direction vie administrative qualité de vie au travail – service rémunération carrière – gestion intégrée des longues maladies – information
- Tableau de suivi des actions en cours – information

### 2 sites visités par le CHSCT

- Bibliothèque Bordeaux Lac (14 janvier 2022)
- Conservatoire de Bordeaux (5 avril 2022)



## Le dialogue social hors instances

- 22 réunions mensuelles ont été organisées en 2022.
- 30 groupes de travail intersyndicaux (exemple : élections professionnelles et le secteur de la petite enfance)
- 30 saisines de la DRH (courriers et courriels)

	Nombre de saisines de la DRH par les syndicats	
	2021	2022
CFDT	34	12
CGT	31	11
FO	8	5
Saisine commune CGT-FO	0	1
Union Solidaires	1	0
Saisine commune FO-CFDT	0	1
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>30</b>

## Les mouvements sociaux

	Nombre de préavis de grève reçus en 2021	Nombre de préavis de grève reçus en 2022
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>30</b>
dont : - sur mot d'ordre national	12	27
- sur mot d'ordre local	1	3
- sur mot d'ordre national et local	0	0

L'année 2022 s'inscrit dans la continuité de 2021 avec la poursuite de préavis de grève mensuels et reconduits systématiquement.

## Préavis sur mot d'ordre national pour des journées spécifiques de mobilisation

- La journée du 11 janvier 2022, au sujet de la situation des agents des métiers du soin et du lien de la fonction publique territoriale.
- La journée du 27 janvier 2022, au sujet des salaires.
- La journée du 1<sup>er</sup> février 2022, au sujet des services sociaux, médico-sociaux et établissements éducatifs (manque de moyens et de reconnaissance).
- La journée du 8 mars 2022, au sujet des inégalités Femme / Homme.
- Les journées des 9, 10 et 11 mars 2022, au sujet des métiers de l'animation et de l'éducation (métiers d'animateurs de loisirs et de l'accueil périscolaire, de quartier, d'EHPAD, agents territoriaux spécialisés d'école maternelle (ATSEM), responsable d'animation loisirs (REL) et AVS périscolaire).
- La journée du 17 mars 2022, au sujet des salaires.
- La journée du 31 mars 2022, au sujet des salaires, des retraites, des effectifs et des moyens du service public en général
- Les journées des 31 mai et 1<sup>er</sup> juin 2022 au sujet des services sociaux, médico-sociaux et établissements éducatifs (manque de moyens et de reconnaissance).
- La journée du 30 juin 2022, au sujet des métiers de l'animation et de l'éducation.
- La journée du 1<sup>er</sup> septembre 2022, au sujet de la situation des ATSEM.
- Les journées des 5 et 29 septembre 2022, au sujet de la situation des ATSEM.
- La journée du 29 septembre 2022, au sujet de la revalorisation des traitements des agents publics (salaires, effectifs, temps de travail, retrait de la loi de transformation de la FP)
- Les journées des 29 septembre et 6 octobre 2022, au sujet du secteur de la petite enfance (salaires, effectifs, conditions d'accueil et de travail, formation) et pour le 6 octobre plus globalement au sujet des secteurs sociaux, médico-sociaux et de l'éducation.
- La journée du 17 novembre, au sujet de la reconnaissance des agents territoriaux (salaires, protection sociale complémentaire, prise en compte de la pénibilité et des sujétions pour le temps de travail).
- La journée du 29 novembre 2022, au sujet du secteur social, médico-social et éducatif (moyens humains et financiers, intégration des assistantes familiales, attribution du CIT / Prime Ségur, revalorisation salariale immédiate).

## Préavis sur mot d'ordre national repris localement

- Préavis pour la journée du 1<sup>er</sup> septembre 2022, au sujet de la situation des ATSEM, relayé par un préavis local déposé par FO Ville de Bordeaux.
- Préavis pour la journée du 6 octobre 2022, au sujet du secteur de la petite enfance, relayé par un préavis local déposé par FO Ville de Bordeaux.
- Préavis pour la journée du 17 novembre, au sujet de la reconnaissance des agents territoriaux (salaires, protection sociale complémentaire, prise en compte de la pénibilité et des sujétions pour le temps de travail), relayé par un préavis local déposé par FO Ville de Bordeaux.

## Préavis de grève sur mot d'ordre local

2 préavis de grève concernant la direction de la petite enfance

## 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 2022, cette procédure a été activée à 4 reprises sur :**

- Le secteur de l'éducation
- Le secteur de la petite enfance
- Les résidences autonomie et les clubs senior
- La Police municipale

# 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 24 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 par an pour les organisations syndicales représentées au comité technique.

## Temps syndical à la ville de Bordeaux

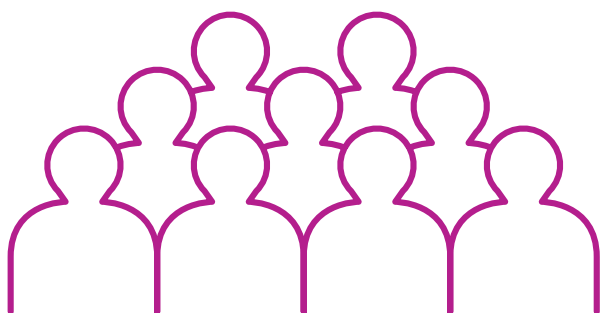
Organisations syndicales	FO	CGT	CFDT
Globalisation	3 685 h	3 685 h	3 685 h
Autorisations d'absence de l'article 14 à 17 du décret n°85-397 modifié	0 h	158 h	0 h
Décharges d'activité syndicale	8 080 h	6 428 h	5 605 h
<b>Total</b>	<b>11 765 h</b>	<b>10 271 h</b>	<b>9 290 h</b>

A photograph of a city street scene. In the foreground, a person wearing a dark jacket, a yellow scarf, and red pants is walking across a paved area. To the right, a large, white, geometric sculpture is partially visible. In the middle ground, there are several trees with yellow and orange autumn leaves. A bus stop with a white bus is visible on the left. In the background, there is a two-story building with a tiled roof and several windows. The sky is blue with some white clouds.

# Action sociale et avantages sociaux



# Chiffres-clés 2022



**861**

agents ont bénéficié  
d'une aide  
à la restauration



**380 000 €**

de subventions ACOSMB

**80 000 €**

de subventions UBM



**116 764**

repas servis dans l'année



**750**

entretiens réalisés par le centre action  
sociale / logement

et handicap pour **270** agents reçus



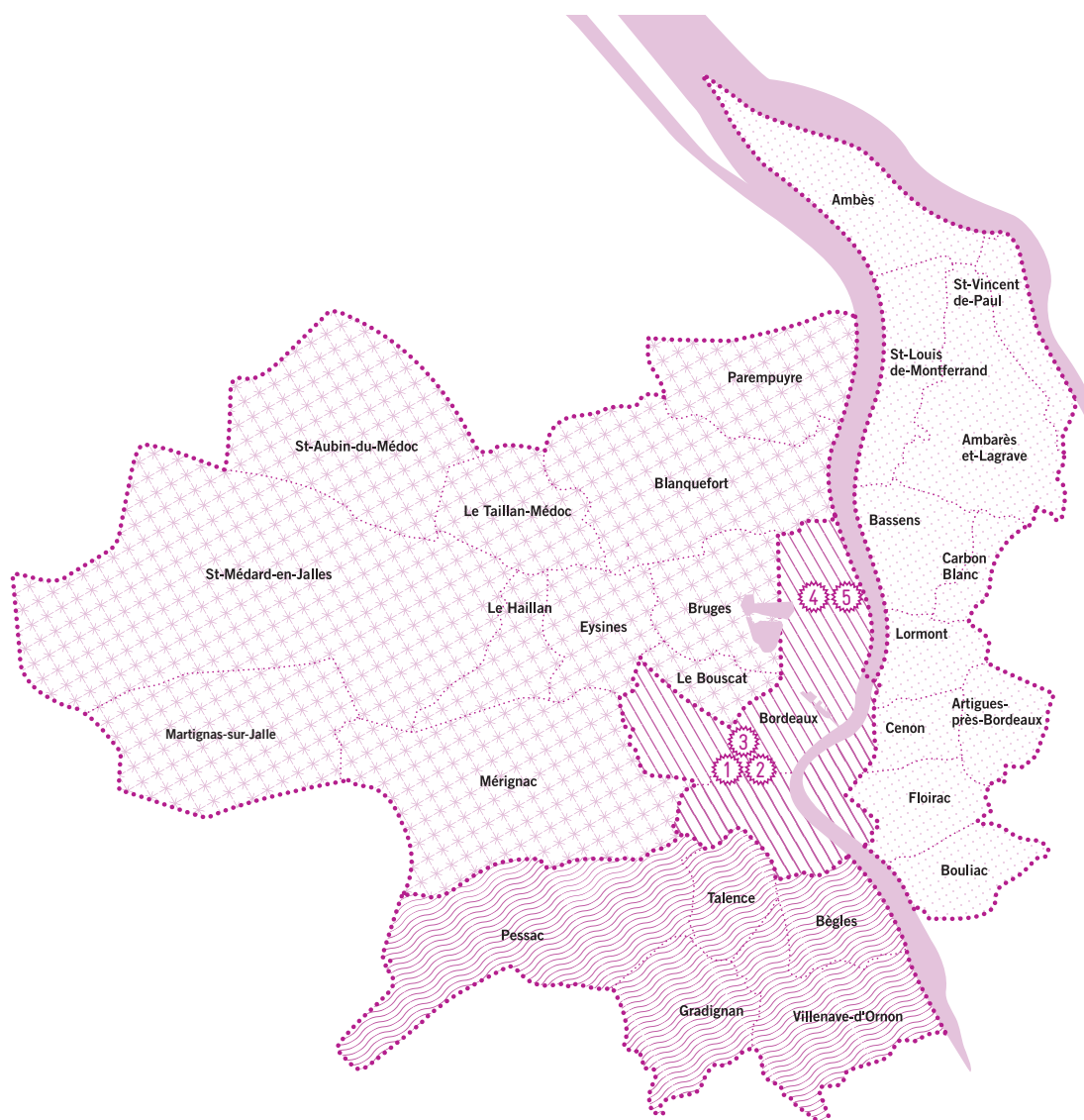
**37**

dossiers de demande d'aide instruits  
par la commission sociale ville

pour un montant de **38 697 €**

# La restauration des agents

## Les différents lieux de restauration



- ① Restaurant « Le Patio » Hôtel de Métropole (Bordeaux)
- ② Cité municipale (Bordeaux)
- ③ Restaurant inter-administratif de Mériadeck (Bordeaux)
- ④ Alfred Daney (Bordeaux)
- ⑤ Restaurant « La table de Didier » Lature (Bordeaux)

- La société « Ansamble » propose des livraisons de plateaux repas pour les personnels EAJE des crèches\*
  - Le SIVU propose des livraisons de plateaux repas sur certains sites de la mairie de Bordeaux
- \*renseignez-vous auprès de votre supérieur hiérarchique

## Le restaurant de la Cité municipale

**Précision :** la direction des restaurants gère en régie les restaurants de l'Hôtel de Métropole et 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

Année	2019	2020	2021	2022
Nombre de repas servis dans l'année	174 495	95 887	90 135	116 764

En 2022, 116 764 repas ont été distribués en régie soit une hausse de 29,5% par rapport à 2021. La fréquentation redémarre même si elle reste encore bien en deçà des années précédentes (-1/3 par rapport à 2019).

## Les autres restaurants

**Précision :** la Direction des restaurants a passé convention avec d'autres sites extérieurs afin que ceux-ci puissent accueillir ou faire bénéficier les agents municipaux d'une restauration proche de leur lieu de travail.

Sites	Nombre de repas 2021	Montant versé 2021	Nombre de repas 2022	Montant versé 2022
RIA	5 990	39 534€	5 089	38 702 €
SIVU	10 978	61 587,26€	20 963	136 864 €
ANSAMBLE	8 405	41 675,82€	7 555	30 064 €

## Autres aides à la restauration

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Hors catégorie		Total	
	Nbre agents	Montant versé	Nbre agents	Montant versé	Nbre agents	Montant versé	Nbre agents	Montant versé	Nbre agents	Montant versé
Indemnité panier / Indemnité compensatrice de repas					65	6 219,33 €	76	174 849,36 €	141	181 068,69 €
Ticket restaurant	91	11 253,28 €	148	19 917,72 €	523	86 934,76 €			762	118 105,76 €
<b>Total*</b>	<b>91</b>	<b>11 253,28 €</b>	<b>148</b>	<b>19 917,72 €</b>	<b>546</b>	<b>93 154,09 €</b>	<b>76</b>	<b>174 849,36 €</b>	<b>861</b>	<b>299 174,45 €</b>

\*un agent qui a touché plusieurs primes n'est comptabilisé qu'une fois dans le total

En 2022, 861 agents ont bénéficié d'une aide à la restauration pour un montant global de 299 174,45 €. Dans 63,4% des cas, il s'agit d'agents de catégorie C.



# L'action sociale

## L'aide sociale

Le Centre action sociale / logement et handicap 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)

	2020	2021	2022	Variation 2021-2022
Nombre entretiens d'agents	369	638	750	+17,6%

Au cours de l'année 2022, les assistantes sociales ont procédé à 750 entretiens d'agents et/ou de leur famille pour la ville de Bordeaux soit 270 personnes au total dont 167 pour la première fois.

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	1	2	3
Direction générale éducation, sport et société	164	15	179
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	6	13	19
Direction générale des affaires culturelles	21	13	34
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	22	13	35
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>56</b>	<b>270</b>

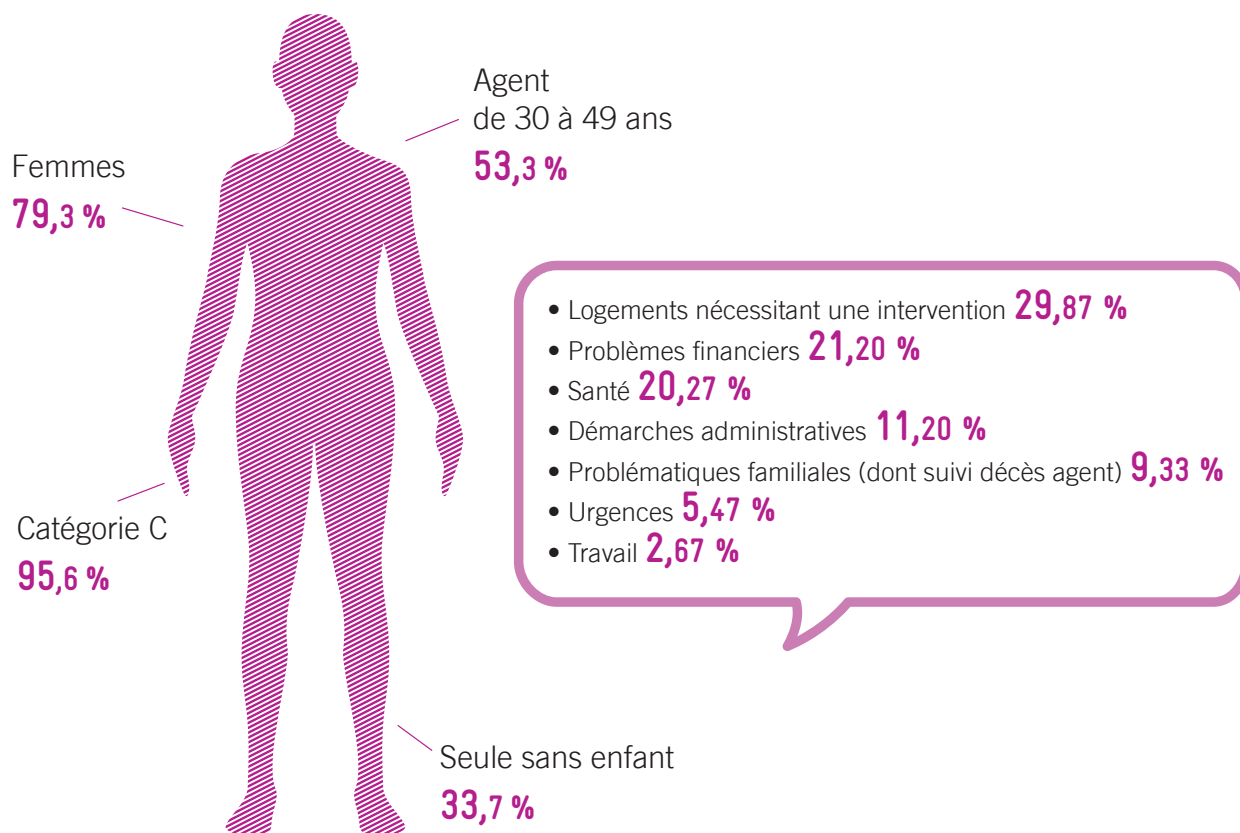
Durant l'année, 270 agents de la ville de Bordeaux ont été reçus. Parmi eux, 2/3 sont des agents appartenant à la Direction générale éducation, sports et société, suivie des DG des solidarités et de la citoyenneté (13%) et de affaires culturelles (12,6%). Les Directions générales de l'éducation, sports et société ainsi que les solidarités et citoyenneté sont surreprésentées comparativement à leurs effectifs au 31/12/2022.

> **Par situation familiale**

		2022
Couple	avec enfant	60
	sans enfant	22
Seul	avec enfant*	15
	sans enfant	91
Monoparental		82
<b>Total</b>		<b>270</b>

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

> **Profil de l'agent reçu par le service social**



En 2022 comme pour les autres années, les agents de catégorie C restent surreprésentés parmi la population sollicitant le Centre action sociale, logement et handicap (95,6%). Il est à noter que le nombre d'agents en catégorie B est en hausse de 2,5 points.

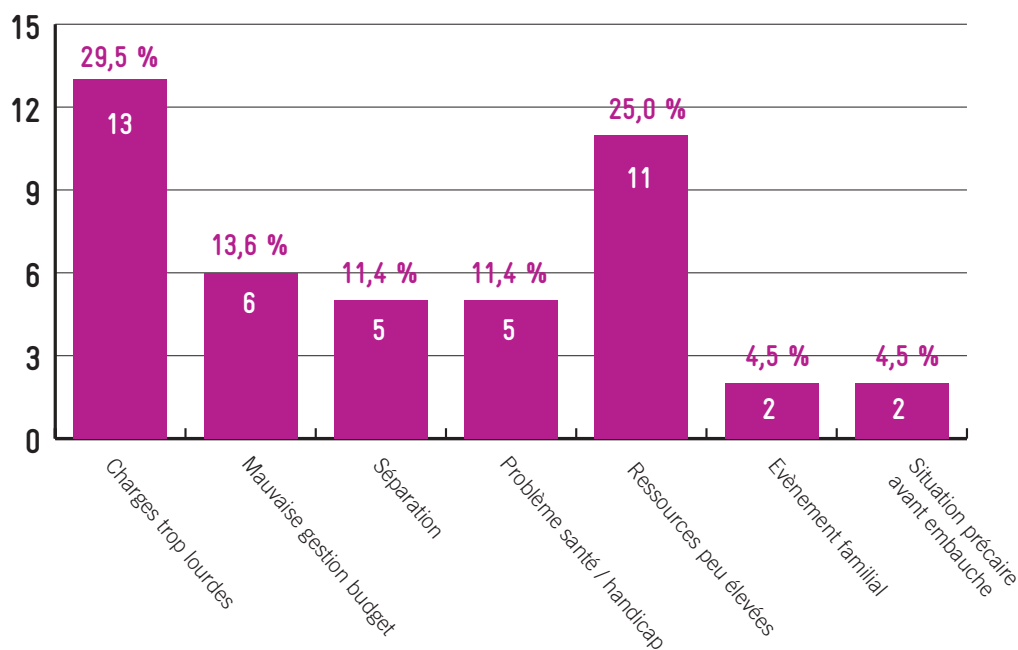
Les agents viennent rencontrer le centre le plus souvent pour des problématiques multiples et liées les unes aux autres. Contrairement à l'année dernière le logement arrive en 1<sup>ère</sup> position avec 29,9% des cas suivi par le financier (21,2%). Il est raisonnable de penser que la crise sanitaire a changé la donne concernant les besoins des agents.

Un important travail de sensibilisation aux droits 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.

## La commission sociale Ville

En 2022, 37 dossiers d'aides financières ont été instruits par le centre. Cela représente un montant total de dépenses de 38 697 €. Les montants s'échelonnent de 204 € à 3 857 €. Le montant moyen des aides allouées est de 1 046 €.

### Motifs de la demande d'aide



En 2022, 23 dossiers ont été instruits dans le cadre des chèques d'accompagnement personnalisé (urgence alimentaire) pour un montant moyen d'aides allouées de 135,21 €. Ces aides varient de 80 € à 240 €.

## Le séminaire retraite

Le Centre action sociale / logement et handicap 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 2022, quatre sessions ont été organisées et ont donné lieu à 8 jours d'échanges et de conseils au bénéfice de 51 agents dont 21 provenant de la ville de Bordeaux pour un budget annuel dédié de 11 568,52 €.

# Les subventions

Les subventions versées enregistrent une légère hausse pour l'ACOSMB (+0,6%) et une baisse pour l'Union Bordeaux Métropole (-15,8%). Au global, le montant des subventions s'élève à 460 000€ pour l'année 2022.

## Evolution du montant des subventions annuelles

Montant des subventions budgété	2020	2021	2022
ACOSMB	360 000 €	377 838 €	380 000 €
Union Bordeaux Métropole	80 000 €	95 000 €	80 000 €

# Les prestations sociales

Type de prestation		Nombre de bénéficiaires
Famille	Allocation garde de jeunes enfants	12
	Subventions pour séjours d'enfants (en colonie de vacances, en centres de loisirs, sans hébergement, séjours linguistiques...)	36
Vacances et loisirs	Chèque-vacances	1 007
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)		55

En 2022, les agents de la ville de Bordeaux ont pu également bénéficier de prestations sociales. Près de 9 de ces prestations sur 10 sont liées à des chèques vacances (1 007 bénéficiaires).

**Rédaction**

**Direction des ressources humaines**

Direction du pilotage,  
emploi et dialogue social  
Centre pilotage des données sociales RH

**Photographies**

**JB Menges, C. Barbier, A. Sibelait,**  
Bordeaux Métropole

**Réalisation**

**La PAO**

**Impression**

**L'Atelier**

de Bordeaux Métropole

Juin 2023

**Direction générale RH et administration générale**

Direction pilotage, emploi et dialogue social  
Centre pilotage des données sociales RH

**Gaëlle Astier-Huguenin**

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



Esplanade Charles-de-Gaulle  
33045 Bordeaux cedex

Tél. 05 56 99 84 84

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