

Rapport social unique 2023



Ville de
BORDEAUX

Édito

Le rapport social unique (RSU) de la ville de Bordeaux présente depuis 2020 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 et permet de suivre l'avancée de la feuille de route RH mise en place en 2023. 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...).

Il est enrichi cette année d'une nouvelle partie consacrée à l'égalité femmes/hommes.

Très bonne lecture,

Faits marquants

Effectifs

- Création de 10 postes à la direction de la police municipale et de la tranquillité publique (mesure prise depuis le début de la mandature et prévue tous les ans jusqu'à la fin de celle-ci)
- 01/10/2023 : transfert de la DACI vers la Direction Générale de la Proximité et des relations avec la Population.
- Transfert d'agents du service contrat local de sécurité et de la prévention de la délinquance (Direction du développement social Urbain) à la DGPRP en tant que mission prévention et médiation).
- Changement de filière : Agents positionnés sur les postes de « chargé d'accompagnement et d'accueil » appartenant à la filière technique et les agents de la filière médico-technique sont passés sur la filière médico-sociale. Plus précisément, certains adjoints techniques sont passés agents sociaux (+ 36 effectifs réels entre 2022 et 2023)
- 42 adjoints techniques sont passés agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles impliquant une hausse significative de ces derniers en 2023
- Suppression de 43 postes dans le cadre de la maîtrise de la masse salariale :
 - > DGESS : 17 postes dont 15 sont des assistantes maternelles (postes non pourvus depuis plusieurs années)
 - > CAB : 6 postes
 - > DGAC : 10 postes
 - > DGPRP 10 postes
- Réévaluation du forfait mobilité durable et extension à d'autres modes de déplacement

Mouvements du personnel

- Réforme des retraites : allongement de la durée de cotisation et report de l'âge légal

Carrière

- Reconduction des ratios à l'identique pour 2023

Évaluation et développement des compétences

- Poursuite de du plan d'orientation de formation autour de 6 axes stratégiques
- Dématérialisation du processus d'évaluation pour 2 directions tests
- Actualisation du guide de formation

Rémunération

- Augmentation à trois reprises du SMIC (janvier, mai et août)
- Revalorisation du RIFSEEP : alignement des filières (catégorie A), revalorisation des régimes indemnitaires des cadres d'emplois des catégories C et B
- Hausse de l'indice minimum de traitement à 353 (IM) au 01/01/2023 et 361 (IM) au 01/05/2023
- Augmentation du point d'indice de 1,5% en juillet 2023
- Prolongation pour l'année 2023 de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).
- Prime inflation
- Instauration d'une compensation financière aux agents en contrepartie de jours inscrits dans leur compte épargne temps (CET) - mesure exceptionnelle sur l'année 2023

Dialogue social

- Mise en place du comité social territorial (CST) et de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FSSCT) suite aux élections professionnelles

Action sociale

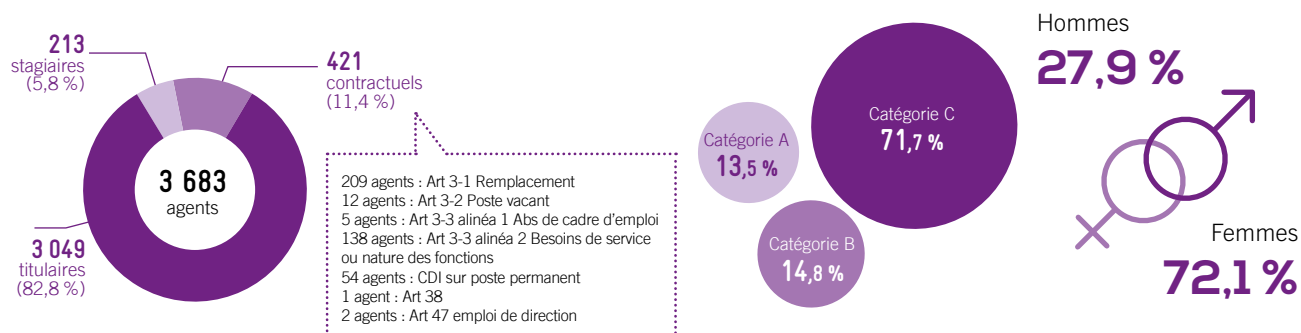
- Réforme de la protection sociale complémentaire à la Ville de Bordeaux en santé et en prévoyance, à échéance du 1^{er} janvier 2024.

Conditions de travail

- Relèvement à 75% de la participation des employeurs aux titres de transport
- Actualisation du règlement sur la politique des déplacements professionnels
- Musée des beaux-arts - Temps de travail des agents de surveillances PC vidéo modification des horaires de travail
- Évolution des rythmes de travail des jardiniers du jardin Botanique : travail annualisé en alternant les périodes de haute activité et de faible activité
- Expérimentation de la modification des horaires des agents de surveillance de la voie publique (ASVP), de la brigade circulation - Direction générale proximité et relations avec la population
- Mise en place de la téléconsultation à la Médecine du Travail
- Réintroduction du jour de carence pour les arrêts dû au COVID

Chiffres-clés de la ville de Bordeaux

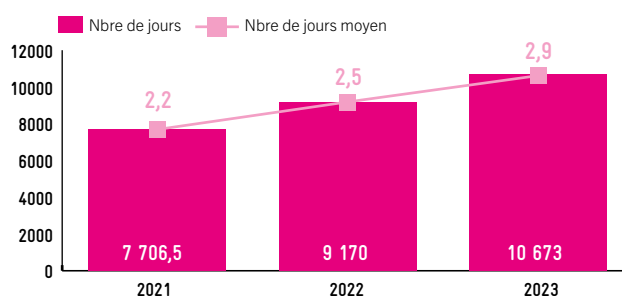
Effectifs sur emploi permanent



Mouvements de personnel



Évolution de la formation



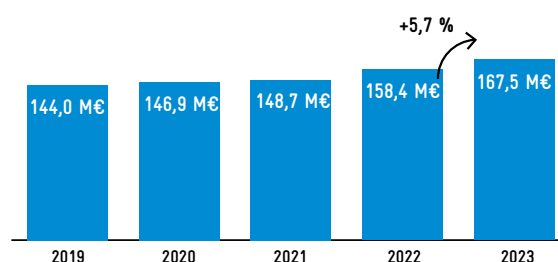
Carrière



Évolution de carrière :
59,8 % de l'effectif titulaire

Rémunération

Évolution de la masse salariale



Conditions de travail

Aménagement du temps de travail

193

agents à temps partiel

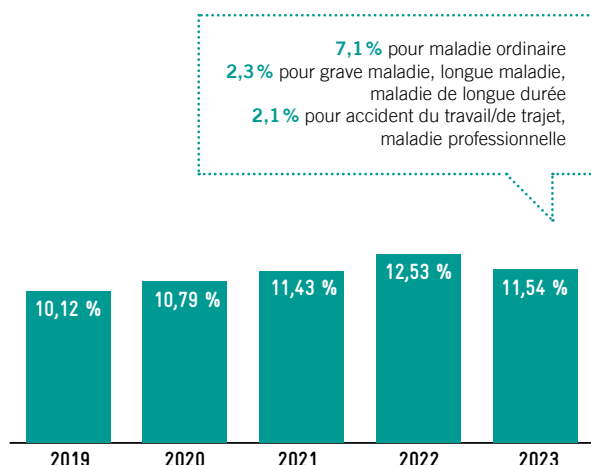
- 35 catégorie A
- 49 catégorie B
- 109 catégorie C



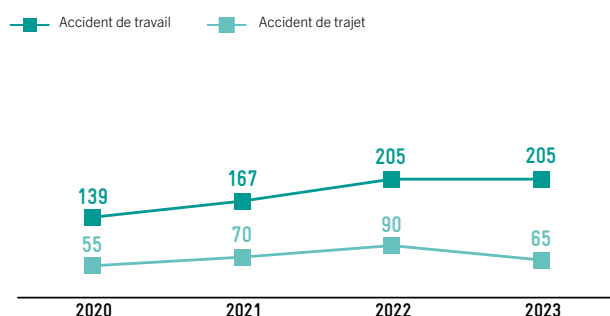
721

agents bénéficiant
du télétravail en 2023

Absentéisme

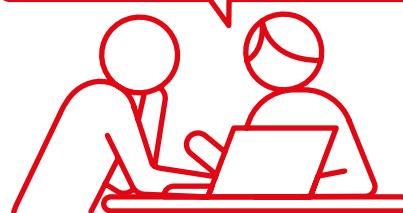


Accidentologie



Dialogue social

10 CST / **6** FSSCT / **3** CAP



Action sociale et avantages sociaux



414 000 €
subventions ACOSMB

80 000 €
subventions UBM

Égalité hommes / femmes



+ 31
femmes recrutées
par rapport à 2022

-10,6 %

écart de rémunération
moyenne F/H

- - 12,4 % cat A
- - 10,7 % cat B
- - 11,2 % cat C



44

congés maternité
(dont 19 remplacés
hors DGESS)

Sommaire

Les effectifs 10

Chiffres-clés 2023.....	12
Les postes votés sur emplois permanents au 31 décembre 2023.....	13
Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2023.....	15
Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent.....	28
Les effectifs sur emploi non permanent	41

Les mouvements d'effectifs sur emploi permanent 46

Chiffres-clés 2022.....	48
Les entrées	49
Les sorties.....	51
Les mobilités internes.....	54
Les départs en retraite des titulaires	54

La carrière 59

Chiffres-clés 2023.....	60
Le déroulement de carrière	61
Les sanctions disciplinaires et abandons de poste	68

Évaluation et développement des compétences 71

Chiffres-clés 2023.....	72
L'entretien professionnel.....	73
L'évolution professionnelle.....	75
État des lieux des formations	78
Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels	83

Budget, masse salariale et rémunération 84

Chiffres-clés 2023.....	86
Les dépenses de personnel et la masse salariale	87
La rémunération des agents	89
Les 10 plus hautes rémunérations des agents de la ville de Bordeaux.....	90
Les heures supplémentaires rémunérées.....	91
RIFSEEP	93
Les indemnités de fin de contrat.....	95
Le régime indemnitaire d'encadrement et de sujétions de la filière police municipale	95
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	96
L'allocation d'aide au retour à l'emploi	98

Les conditions de travail 100

Chiffres-clés 2023.....	102
Aménagement du temps de travail	103
L'absentéisme	112
Maintien dans l'emploi	125
La prévention des risques psychosociaux	131

Le dialogue social 135

Chiffres-clés 2023.....	136
Les instances paritaires	137
Le dialogue social hors instances	143
Les mouvements sociaux	143
Les droits syndicaux.....	145

Action sociale et avantages sociaux 147

Chiffres-clés 2023.....	148
La restauration des agents.....	149
L'action sociale.....	151
Les subventions	154
Les prestations sociales.....	154

La situation en matière d'égalité femmes / hommes 156

Éléments de contexte et analyse	158
Les effectifs	159
Le recrutements et départs en retraite.....	161
La carrière	163
La rémunération	165
Les conditions de travail.....	167
Les absences liées à la parentalité.....	168
La conciliation des temps de vie	169
Le dialogue social	171



Les effectifs



Chiffres-clés 2023

3 720

postes votés



3 683

agents sur emplois permanents



51,6 %

Filière technique



17,6 %

Filière administrative



11,4 %

Part des contractuels sur emploi permanent

45 ans et 3 mois

Âge moyen des agents sur emploi permanent



13,5 %

Catégorie A

14,8 %

Catégorie B

71,7 %

Catégorie C



13 ans et 9 mois

Ancienneté moyenne dans la collectivité



55,9 %

des effectifs à la Direction générale éducation, sports et société

72,1 %

de femmes



6,64 %

taux de BOE



Les postes votés sur emplois permanents au 31 décembre 2023

> L'effectif voté est constitué de l'ensemble des postes sur emploi permanent votés au 31 décembre 2023. Les postes de collaborateur de cabinet, les assistantes maternelles, les contrats de projet, les conventions de retour à l'emploi ainsi que les postes tremplins sont exclus de ce décompte. À noter que les agents sur contrat de remplacement occupent le poste de l'agent qu'ils remplacent.

Répartition de l'effectif voté par direction générale

	Catégorie			
	A	B	C	Total
Direction générale des services	7	2	0	9
Cabinet du Maire *	24	18	45	87
Direction générale éducation, sports et société **	211	255	1 583	2 049
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	43	64	556	663
Direction générale des affaires culturelles	201	216	314	731
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	46	21	114	181
Ville de Bordeaux	532	576	2 612	3 720

*Hors collaborateurs de cabinet (8 postes)

** Hors assistantes maternelle (108 postes)

Au 31 décembre 2023, la Ville de Bordeaux compte 3 720 postes votés soit une augmentation de 2,1%.

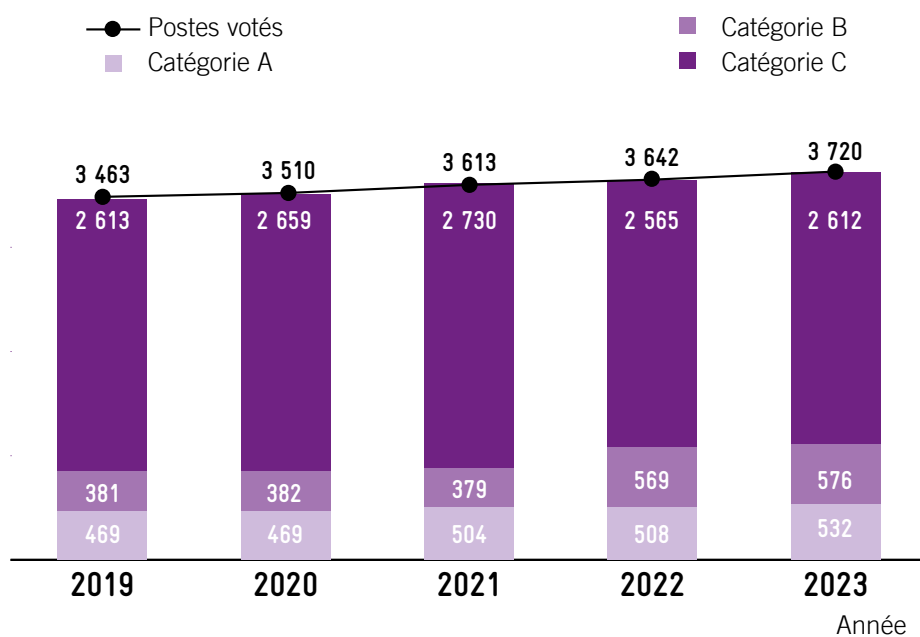
Ces postes se répartissent de la façon suivante :

- **14,3%** d'agents de catégorie A,
- **15,5%** d'agents de catégorie B,
- **70,2%** d'agents de catégorie C.

La direction générale éducation, sports et société représente à elle seule plus de la moitié des effectifs votés de la Ville de Bordeaux (55,1%).

Evolution de l'effectif voté depuis 2019

Les effectifs votés ont augmenté de 7,4% depuis 2019. L'augmentation la plus importante concerne la catégorie B avec +51,2% suivie des postes de catégorie A avec +13,4%. La catégorie C quant à elle est revenue à un niveau équivalent à 2019. Cette évolution de la répartition par catégorie s'explique en grande partie par la mise en place du protocole PPCR qui prévoit le passage de la catégorie B à la catégorie A de plusieurs cadres d'emplois tels que les éducateurs de jeunes enfants ou encore les assistants socio-éducatifs. Mais également par le passage de C en B des auxiliaires de puériculture en 2022.



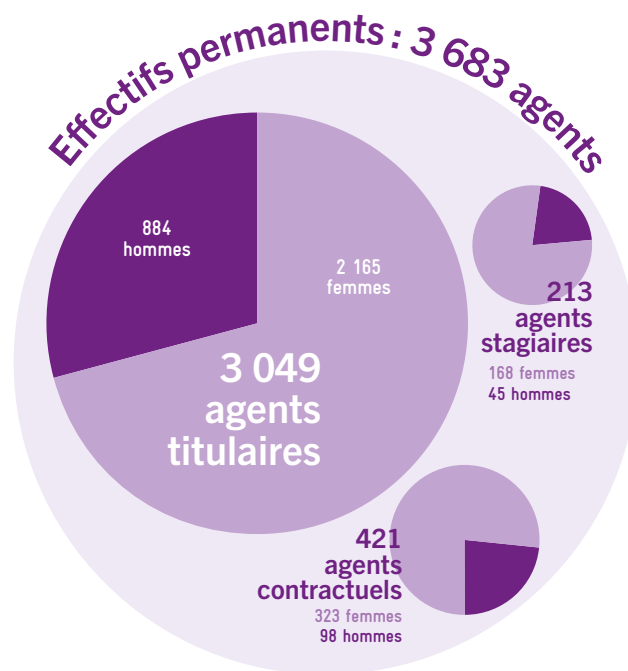
Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2023

> L'effectif permanent au 31 décembre 2023 est constitué de l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et contractuels en position d'activité* affectés sur un emploi permanent** au 31 décembre 2023.

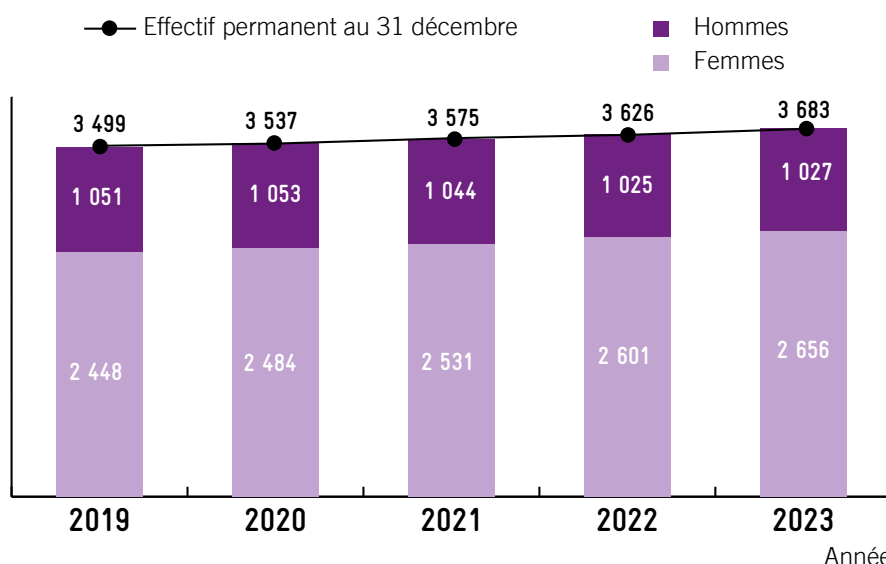
*Sont considérés en position d'activité les agents :
en activité, en congé annuel, en congé maladie, en congé maternité, en congé formation, en accident du travail et en accident de trajet.
Les agents en disponibilité d'office pour raison de santé posée par le comité médical départemental ou à titre 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 2023, les effectifs sur emploi permanent de la ville de Bordeaux s'élèvent à 3 683 agents contre 3 626 en 2022. Ils se composent de 3 262 fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et de 421 contractuels.



Évolution de l'effectif par genre depuis 2019



Évolution de l'effectif

2023 : + 1,6 %
2022 : + 1,4 %
2021 : + 1,1 %
2020 : + 1,1 %
2019 : + 1,6 %

Une tendance à la hausse régulière des effectifs sur emploi permanent de la Ville de Bordeaux est observable depuis 2019. Entre 2022 et 2023, l'évolution des agents sur emploi permanent s'établit à +1,6%, soit 57 agents de plus. Elle est liée principalement au développement de la ville de Bordeaux et au besoin de renforcer ses services tournés vers le public, notamment dans le domaine de la petite enfance, la police mais aussi cette année dans les accueils sociaux, l'état civil, les seniors, et l'amélioration de la qualité d'accueil.

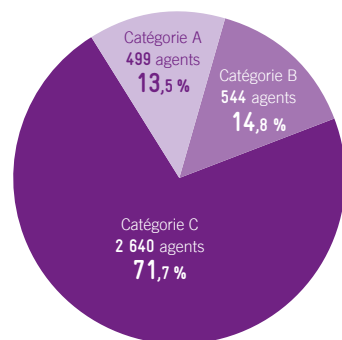
Structure des effectifs permanents en 2023

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

	Temps complet	Temps non complet				Tous emplois
		Temps de travail hebdomadaire			Sous-Total	
		moins de 17h30	17h30 ou moins de 28h	28h ou plus		
Femmes	2 366	13	265	12	290	2 656
Catégorie A	327	5	11	3	19	346
Catégorie B	372	8	8	8	24	396
Catégorie C	1 667		246	1	247	1 914
Hommes	983	11	25	8	44	1 027
Catégorie A	139	3	10	1	14	153
Catégorie B	127	8	6	7	21	148
Catégorie C	717		9		9	726
Total	3 349	24	290	20	334	3 683

Le nombre d'agents à temps non complet a progressé passant ainsi de 295 agents à 334 agents en 2023 soit une augmentation de 13,2%. Proportionnellement aux effectifs la part des agents à temps non complet augmente de 1 point (9,1 % en 2023 contre 8,1 % en 2022). Près de 8 agents à temps non complet sur 10 sont affectés à la Direction générale éducation, sport et société suivis de ceux affectés à la Direction générale des affaires culturelles (18,3%).

Les ¾ des agents occupant des postes à temps non complet appartiennent à la catégorie C et ont pour la plupart un temps de travail allant de 17h30 à 28h.



Répartition de l'effectif par catégorie

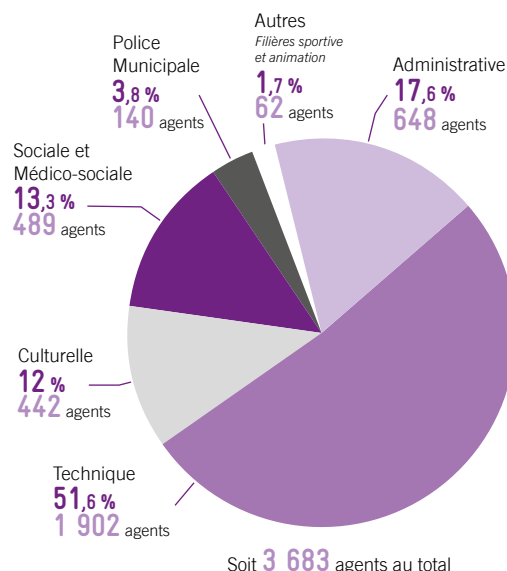
La répartition des effectifs par catégorie reste toujours pyramidale et stable entre 2022 et 2023. On constate une légère hausse de la part des agents de catégorie A et catégorie B avec respectivement +0,2 point et +0,3 point, entraînant une baisse des catégories C de -0,4 point.

Répartition de l'effectif par filière

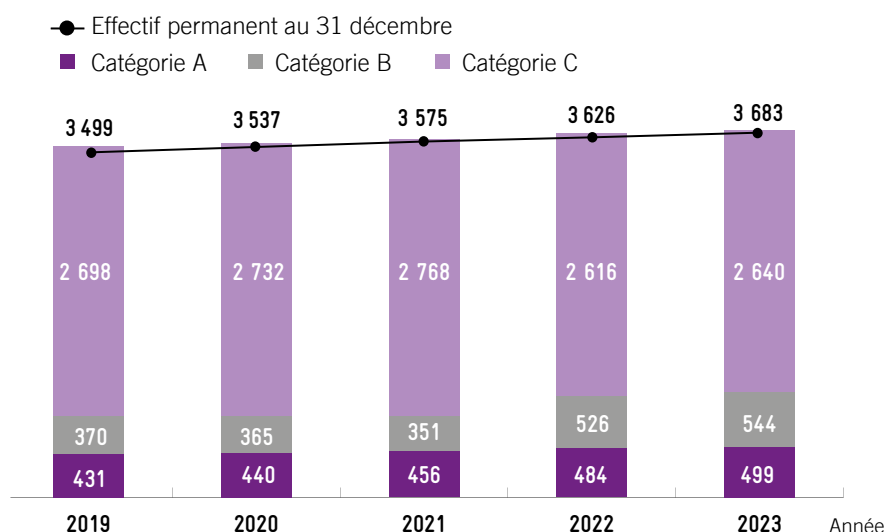
Concernant la répartition des effectifs sur emploi permanent par filière, il est à noter que des changements de filière ont été effectués au cours de l'année 2023 (principalement de la filière technique vers la filière médico-sociale) afin de permettre aux agents éligibles de bénéficier du SEGUR de la santé.

Ainsi, certains agents de la filière médico-technique et les agents positionnés sur des postes de « chargé d'accompagnement et d'accueil » appartenant à la filière technique sont passés à la filière médico-sociale.

Par conséquent, ces mesures ont eu un effet significatif sur la répartition des agents par filière. En 2023, il y a toujours une grande majorité d'agents appartenant à la filière technique (51,6 %) mais avec une diminution de leur part (-2,6 points) au profit de la filière médico-sociale avec +2,1 points. La filière administrative arrive, quant à elle, toujours en seconde position avec 17,6 % de ses effectifs (+0,8 point).



Évolution de l'effectif par catégorie depuis 2019

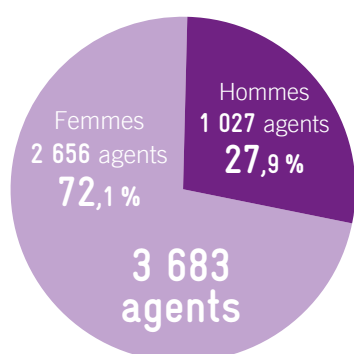


Évolution de la part de Catégorie A

2023 : +1,5 %
 2022 : +3,9 %
 2021 : +3,2 %
 2020 : +0,8 %
 2019 : +12,8 %

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 observée depuis plusieurs années se poursuit sur l'année 2023 passant de 69,9% en 2018 à 72,1% en 2023.



Évolution du taux de mixité

2022 : 71,7 %
 2021 : 70,8 %
 2020 : 70,2 %
 2019 : 70,0 %
 2018 : 69,9 %

Évolution de l'effectif par genre

	Agents masculins			Agents féminins			Total		
	2022	2023	% évolution	2022	2023	% évolution	2022	2023	% évolution
Évolution 2022 - 2023	1 025	1 027	+0,2 %	2 601	2 656	+2,1 %	3 626	3 683	+1,6 %
Rappel évolution 2021 - 2022	1 044	1 025	-1,8 %	2 531	2 601	+2,8 %	3 575	3 626	+1,4 %

Au 31 décembre 2023, la Ville de Bordeaux compte 2 656 femmes soit 72,1% de ses effectifs sur emploi permanent. La progression du taux de féminisation a pour effet de réduire une nouvelle fois le taux de mixité (défavorable aux hommes) qui est passé de 30,1% en 2018 à 27,9% en 2023 soit une diminution de 2,2 points. Cette différence s'explique en majeure partie par les compétences détenues par la ville de Bordeaux impliquant un nombre important de métiers à faible mixité que l'on retrouve plus particulièrement dans les écoles et les crèches et des cadres d'emplois plus féminisés.

Répartition des effectifs par genre et catégorie

L'étude de la répartition des effectifs 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 (72,8%) suivi de près de la catégorie C (72,5%). Cependant, la répartition par catégorie montre que les hommes ont un accès plus important aux catégories A et B (29,3% contre 27,9% pour les femmes). En effet, 7 femmes sur 10 appartiennent à la catégorie C à la Ville de Bordeaux. Cette répartition par catégorie et genre s'explique en grande partie par la catégorie des postes à faible mixité que l'on retrouve plus particulièrement dans les écoles ou encore les crèches.

	Hommes	Femmes
Catégorie A	30,7%	69,3%
Catégorie B	27,2%	72,8%
Catégorie C	27,5%	72,5%

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	190	29,3 %	139	31,4 %	141	28,8 %	20	1,1 %	1	0,7 %	8	12,9 %	499	13,5 %
Catégorie B	98	15,1 %	181	41,0 %	171	35,0 %	51	2,7 %	7	5,0 %	36	58,1 %	544	14,8 %
Catégorie C	360	55,6 %	122	27,6 %	177	36,2 %	1 831	96,3 %	132	94,3 %	18	29,0 %	2 640	71,7 %
Total	648	100,0 %	442	100,0 %	489	100,0 %	1 902	100,0 %	140	100,0 %	62	100,0 %	3 683	100,0 %

* Filières sportive et animation

Répartition de l'effectif par filière et genre

	Femmes		Hommes		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Filière administrative	511	19,2 %	137	13,3 %	648	17,6 %
Filière culturelle	265	10,0 %	177	17,2 %	442	12,0 %
Filière médico-sociale	474	17,8 %	15	1,5 %	489	13,3 %
Filière technique	1 351	50,9 %	551	53,7 %	1 902	51,6 %
Filière police municipale	25	0,9 %	115	11,2 %	140	3,8 %
Autres filières*	30	1,1 %	32	3,1 %	62	1,7 %
Total	2 656	100,0 %	1 027	100,0 %	3 683	100,0 %

* Filières sportive et animation

L'étude de la répartition par filière et genre montre de fortes disparités entre les hommes et les femmes. Ainsi bien que la filière technique soit prépondérante chez les femmes comme chez les hommes avec respectivement 50,9% et 53,7% des effectifs, une réelle différence entre les genres se retrouvent dans les autres filières. Cela se traduit par des femmes plus présentes dans les filières administrative (19,2%) et médico-sociale (17,8%) alors que la présence des hommes est plus marquée dans les filières culturelle (17,2%) et police municipale (11,2%).

Si on considère l'ensemble des agents sur emploi permanent, les hommes sont surreprésentés dans la filière police municipale (82,1%) et dans la filière sportive (56,8%). À l'inverse les autres filières sont majoritairement féminines et notamment la filière médico-sociale avec plus de 9 agents féminins sur 10.

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	13	10	23	11	5	16	35	20	55	59	35	94
DG éducation, sports et société	163	33	196	206	34	240	1 409	215	1 624	1 778	282	2 060
DG de la proximité et des relations avec la population	26	18	44	19	29	48	216	313	529	261	360	621
DG des affaires culturelles	106	82	188	139	76	215	161	143	304	406	301	707
DG des solidarités et de la citoyenneté	38	10	48	21	4	25	93	35	128	152	49	201
Ville de Bordeaux	346	153	499	396	148	544	1 914	726	2 640	2 656	1 027	3 683

Répartition de l'effectif par catégorie, cadre d'emplois et grade

> Catégorie A

	Hommes	Femmes	Total
Administrateur	6	6	12
dont détachés sur emploi fonctionnel	2	3	5
Administrateur général	1		1
dont détachés sur emploi fonctionnel	1		1
Administrateur hors classe	2	5	7
dont détachés sur emploi fonctionnel	1	3	4
Administrateur	3	1	4
dont détachés sur emploi fonctionnel			
Attachés	56	122	178
Attaché hors classe	3	5	8
Directeur		4	4
Attaché principal	28	48	76
Attaché	25	65	90
Conservateur du patrimoine	3	8	11
Conservateur du patrimoine en chef	2	8	10
Conservateur du patrimoine	1		1
Conservateur des bibliothèques		5	5
Conservateur des bibliothèques en chef		4	4
Conservateur des bibliothèques		1	1
Attachés de conservation du patrimoine	7	13	20
Attachés principal de conservation du patrimoine	6	4	10
Attachés de conservation du patrimoine	1	9	10
Bibliothécaire	6	13	19
Bibliothécaire principal	4	4	8
Bibliothécaire	2	9	11
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique	1	2	3
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique de 1 ^{re} catégorie	1	1	2
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique de 2 ^e catégorie		1	1
Professeurs d'enseignement artistique	45	36	81
Professeurs d'enseignement artistique hors classe	26	22	48
Professeurs d'enseignement artistique de classe normale	19	14	33

> Catégorie A

	Hommes	Femmes	Total
Educateurs de jeunes enfants	1	70	71
Educateurs de jeunes enfants de classe exceptionnelle		32	32
Educateurs de jeunes enfants	1	38	39
Assistants socio-éducatifs		1	1
Assistants socio-éducatifs de classe exceptionnelle		1	1
Ingénieurs en chef		11	11
Ingénieurs en chef hors classe		1	1
Ingénieurs en chef		10	10
Ingénieurs	13	4	17
Ingénieurs hors classe	1		1
Ingénieurs principal	8	3	11
Ingénieurs	4	1	5
Médecins	1	7	8
Médecins hors classe	1	5	6
Médecins de 1 ^{re} classe		1	1
Médecins de 2 ^e classe		1	1
Psychologues	1	8	9
Psychologues hors classe	1	3	4
Psychologues de classe normale		5	5
Cadres de santé paramédicaux		6	6
Cadres de santé		6	6
Puéricultrices	1	25	26
Puéricultrices hors classe	1	18	19
Puéricultrices		7	7
Infirmiers en soins généraux		11	11
Infirmiers en soins généraux hors classe		1	1
Infirmiers en soins généraux		10	10
Directeur de la Police municipale	1		1
Directeur de la Police municipale	1		1
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	6	2	8
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives principal	2	1	3
Conseillers territoriaux des activités physiques et sportives	4	1	5
Pédicures-podologue., ergothérapeutes, orthoptistes, manip. Électroradiologie méd. terr.	2	6	8
Pédicures-podologue., ergothérapeutes, orthoptistes, manip. Électroradiologie méd. terr. hors classe		2	2
Pédicures-podologue., ergothérapeutes, orthoptistes, manip. Électroradiologie méd. terr. de classe normale	2	4	6
Sage-femmes		1	1
Sage-femmes		1	1
Total catégorie	153	346	499
Rappel 2022	153	331	484
Évolution 2022 - 2023	- %	+ 4,5 %	+3,1 %

> Catégorie B

	Hommes	Femmes	Total
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	31	76	107
Assistants de conservation principal de 1 ^{re} classe	18	49	67
Assistants de conservation principal de 2 ^e classe	1	6	7
Assistants de conservation	12	21	33
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	34	40	74
Assistants d'enseignement artistique principal de 1 ^{re} classe	13	19	32
Assistants d'enseignement artistique principal de 2 ^e classe	12	11	23
Assistants d'enseignement artistique	9	10	19
Rédacteurs	19	79	98
Rédacteur principal de 1 ^{re} classe	9	22	31
Rédacteur principal de 2 ^e classe	4	20	24
Rédacteur	6	37	43
Techniciens	39	12	51
Technicien principal de 1 ^{re} classe	5	5	10
Technicien principal de 2 ^e classe	12	1	13
Technicien	22	6	28
Animateurs territoriaux	1	3	4
Animateur principal de 1 ^{re} classe		1	1
Animateur principal de 2 ^e classe	1		1
Animateur		2	2
Auxiliaires de puériculture territoriaux	2	169	171
Auxiliaire de puériculture de catégorie B classe supérieure	2	105	107
Auxiliaire de puériculture de catégorie B classe normale		64	64
Chefs de Service de Police Municipale	6	1	7
Chef de service de police municipale principal de 1 ^{re} classe	2		2
Chef de service de police municipale principal de 2 ^e classe	1	1	2
Chef de service de police municipale	3		3
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	16	16	32
Educateur territorial des activités physiques et sportives principal de 1 ^{re} classe	6	5	11
Educateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2 ^e classe	4	2	6
Educateur territorial des activités physiques et sportives	6	9	15
Total catégorie	148	396	544
Rappel 2022	142	384	526
Évolution 2022 - 2023	+4,2 %	+ 3,1 %	+3,4 %

> Catégorie C

	Hommes	Femmes	Total
Adjoints du patrimoine	50	72	122
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1 ^{re} classe	18	28	46
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2 ^e classe	17	12	29
Adjoint territorial du patrimoine	15	32	47
Adjoints administratifs	56	304	360
Adjoint administratif territorial principal de 1 ^{re} classe	12	107	119
Adjoint administratif territorial principal de 2 ^e classe	19	83	102
Adjoint administratif territorial	25	114	139
Adjoints techniques	379	1 227	1 606
Adjoint technique territorial principal de 1 ^{re} classe	108	149	257
Adjoint technique territorial principal de 2 ^e classe	81	308	389
Adjoint technique territorial	190	770	960
Agents de maîtrise	117	108	225
Agent de maîtrise territorial principal	74	37	111
Agent de maîtrise	43	71	114
Adjoints d'animation	6	8	14
Adjoint territorial d'animation principal de 1 ^{re} classe	1	5	6
Adjoint territorial d'animation principal de 2 ^e classe	1		1
Adjoint territorial d'animation	4	3	7
Agents de Police Municipale	108	24	132
Chef de Police Municipale	2		2
Brigadier-Chef Principal	73	15	88
Gardien-Brigadier	33	9	42
Agents Sociaux Territoriaux	6	33	39
Agent social principal 1 ^{re} classe		5	5
Agent social principal 2 ^e classe	3	11	14
Agent social	3	17	20
Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles	1	137	138
Agent spécialisé principal maternelle 1 ^{re} classe	1	103	104
Agent spécialisé principal maternelle 2 ^e classe		34	34
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	3	1	4
Opérateur territorial des activités physiques et sportives principal	2		2
Opérateur des activités physiques et sportives	1	1	2
Total catégorie	726	1 914	2 640
Rappel 2022	730	1 886	2 616
Évolution 2022 - 2023	- 0,5 %	+1,5 %	+0,9 %

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

	Femmes	%	Hommes	%	Total général
Emplois fonctionnels	3	0,9 %	2	1,3 %	5
Adjoint au directeur général	1	0,3 %		0,0 %	1
Directeur	15	4,4 %	14	8,9 %	29
Responsable de mission / service	105	31,0 %	29	18,5 %	134
Responsable de centre	83	24,5 %	67	42,7 %	150
Responsable d'unité	16	4,7 %	10	6,4 %	26
Responsable d'équipe	116	34,2 %	35	22,3 %	151
Total général	339	100,00 %	157	100,00 %	496

Au 31 décembre 2023, près de 7 agents occupants un poste d'encadrement au sein de la Ville de Bordeaux sur 10 sont des femmes. Cependant ces chiffres sont à contraster, car ces dernières restent proportionnellement sous-représentées parmi les encadrants au regard des effectifs. Ainsi, les femmes représentent 72,1% des effectifs sur emploi permanent mais seulement 68,3% des encadrants. Il est, cependant, à noter qu'entre 2022 et 2023 leur part a progressé de 1,3 point.

Elles occupent principalement des postes de responsable d'équipe (34,2%) et de responsable service/mission (31%).

Les hommes quant à eux sont positionnés sur des postes de responsable de centre (42,7%) et de responsable d'équipe (22,3%).

Répartition de l'effectif par direction générale

	Effectifs au 31 décembre	
	2022	2023
Cabinet du Maire et rattachement	87	94
Direction générale éducation, sports et société	2 037	2 060
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	433	621
Direction générale des affaires culturelles	706	707
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	363	201
Ville de Bordeaux	3 626	3 683

Globalement, l'ensemble des directions générales ont vu leurs effectifs augmenter en 2023, à l'exception de la Direction générale des solidarités et de la citoyenneté dont la direction accueil et citoyenneté a été transférée au 1^{er} octobre 2023 vers la Direction générale de la proximité et des relations avec la population. De plus, les agents du service contrat local de sécurité et de prévention de la délinquance anciennement à la direction du développement social urbain ont été également transféré dans cette même direction générale mais sous la mission prévention et médiation.

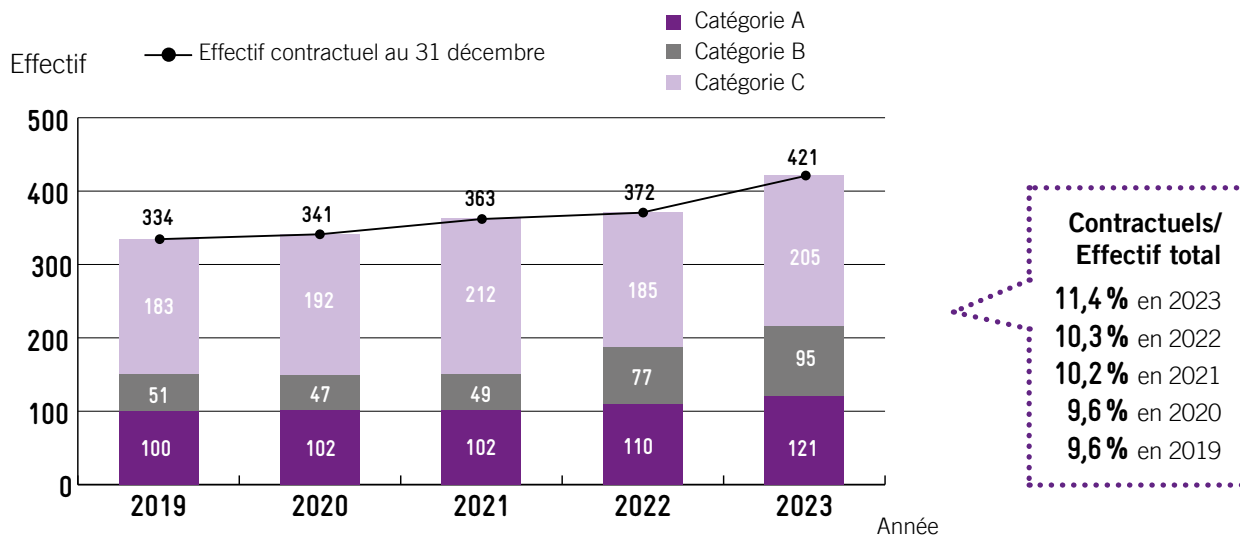
La DG proximité et relations avec la population et le Cabinet du Maire et rattachement sont ceux qui ont connu la plus forte augmentation avec respectivement une variation de +43,4% et +8%.

Il est à noter également une hausse des effectifs à la DG de la proximité et des relations avec la population en lien avec le transfert des agents de la DG solidarités et citoyenneté et la création de 10 nouveaux postes au sein de la direction de la police municipale et de la tranquillité publique. Ce renforcement de la police municipale qui se traduit par la création de 10 postes par an est prévu jusqu'à la fin de la mandature.

Enfin, les effectifs de la Direction générale des affaires culturelles se stabilisent entre 2022 et 2023 avec seulement un agent en plus.

	2023
Cabinet du Maire et rattachement	94
Direction générale des services	10
Direction du cabinet du Maire	41
Direction administrative et financière	18
Direction de la communication	25
Direction générale éducation, sports et société	2 060
Direction générale éducation, sport et société	1
Direction administrative et financière	20
Direction de l'éducation	1 124
Direction de la petite enfance et des familles	603
Direction des sports	229
Direction des équipements d'animation et d'éducation	29
Direction vie associative enfance et jeunesse	54
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	621
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	4
Direction d'appui administrative et financière	4
Direction de la proximité	100
Direction de la logistique et de l'évènementiel	58
Direction des usages de l'espace public	53
Direction police municipale et de la tranquillité publique	215
Direction d'accueil et citoyenneté	169
Mission démocratie permanente	11
Mission prévention médiation	7
Direction générale des affaires culturelles	707
Direction générale des affaires culturelles	1
Direction de la création artistique et des territoires	17
Direction des bibliothèques	220
Direction du conservatoire	194
Capc musée d'art contemporain	49
Musée d'Aquitaine	68
Musée des arts décoratifs et du design	21
Musée des beaux-arts	41
Museum sciences et nature	21
Jardin botanique	31
DG adjointe ressources, développement et partenariats	44
Direction générale adjointe ressources, développement et partenariats	4
Direction administrative et financière	18
Direction développement des publics, communication et mécénat	8
Direction maîtrise d'ouvrage et de la coordination technique	14
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	201
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	3
Secrétariat élus thématiques	14
Direction administrative et financière	4
Mission égalité	4
Mission handicap et accessibilité à la cité	2
Direction du développement social urbain	16
Direction de la prévention et de la promotion de la santé	34
Direction générations seniors et autonomie (Ville de Bordeaux)	124

Évolution de l'effectif contractuel par catégorie depuis 2019



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	21	37	3		14	46	38	83	121
Catégorie B	2	14	8	2	19	50	29	66	95
Catégorie C	2	16	24	152	5	6	31	174	205
Total	25	67	35	154	38	102	98	323	421
Rappel 2022	18	54	40	136	34	90	92	280	372
Évolution 2022-2023	+38,9 %	+24,1 %	-12,5 %	+13,2 %	+11,8 %	+13,3 %	+6,5 %	+15,4 %	+13,2 %

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

La tendance à la hausse des effectifs des contractuels se poursuit et a même connue une accélération sur l'année avec une progression de 13,2%. Les contractuels sur emploi permanent présents au 31 décembre de l'année considérée sont au nombre de 421 (contre 372 en 2022, 363 agents en 2021 et 341 en 2020). Ainsi, entre 2019 et 2023 la part des contractuels dans les effectifs a connu une forte augmentation de 26%.

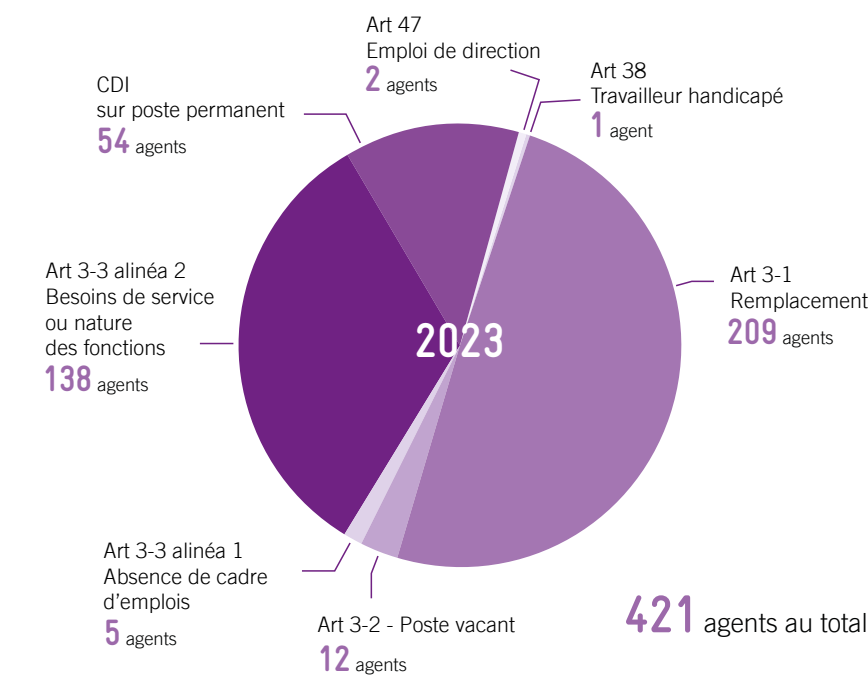
Depuis 2021, la part des contractuels dans les effectifs dépasse les 10%. Elle s'établit à 11,4% en 2023. Hormis le constat d'un renforcement des contractuels dans les effectifs, une évolution de leur composition par catégorie est visible avec une baisse de la part des catégories A (0,8 point) et C (-1 point) entre 2022 et 2023 au profit de la catégorie B (+1,9 point). La hausse des contractuels de catégorie B s'explique en partie par la mise en œuvre de 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.

Cette évolution sensible de la part des contractuels dans les effectifs est à rapprocher des difficultés de recrutements rencontrées sur certains postes en tension ou/et avec une forte concurrence du secteur privé et aux remplacements d'agents absents.

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	83	38	121	24,0 %	24,8 %	24,2 %
Catégorie B	66	29	95	16,7 %	19,6 %	17,5 %
Catégorie C	174	31	205	9,1 %	4,3 %	7,8 %
Total	323	98	421	12,2 %	9,5 %	11,4 %

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 relatif aux besoins de service ou nature des fonctions comme motif de contrat se poursuit sur l'année 2023 avec une augmentation de 26,6% soit 29 agents de plus.

Concernant la déprécarisation des agents employés sur des CDD, il est à noter que 6 contrats à durée indéterminée (hors recrutement direct) ont été signés en 2023 et que 58 contractuels sur emploi permanent ont été stagiaires dont 12 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	52	51	17	120
De 3 à moins de 6 ans	21	9	4	34
6 ans et plus	38	16	4	58
Total	111	76	25	212

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	16	17,0 %
Direction générale éducation, sports et société	234	11,4 %
Direction générale de la proximité et relations avec la population	27	4,3 %
Direction générale des affaires culturelles	107	15,1 %
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	37	18,5 %
Ville de Bordeaux	421	11,4 %

La direction générale de l'éducation, sports et société, compte le plus d'agents contractuels (234 agents). Mais c'est au sein de la Direction générale des solidarités et de la citoyenneté que la part des contractuels parmi les effectifs est la plus importante (18,5 %). Le Cabinet du Maire arrive en seconde position (17 %) suivi de la Direction générale des affaires culturelles avec une part de 15 %.

Il est aussi important de signaler que la direction générale des solidarités et de la citoyenneté enregistre une forte baisse de la part de contractuels sur l'année (-6,4 points). Cette évolution s'explique par le transfert de la Direction accueil et citoyenneté et des agents du service contrat local de sécurité et de prévention de la délinquance anciennement à la direction du développement social urbain vers la Direction générale proximité et relations avec les populations.

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 1/4 des effectifs sont les agents de service et de restauration. Les autres métiers représentent moins de 5% des effectifs.

Métiers les plus fréquents	Femmes	Hommes	Nombre d'agent total	% dans la collectivité
Agents de service et de restauration	870	21	891	24,2 %
Auxiliaire de puériculture	162	2	164	4,5 %
Responsables de site	110	3	113	3,1 %
Assistant d'accueil petite enfance	102	2	104	2,8 %
Agent de police municipale	16	84	100	2,7 %
Total	1 260	112	1 372	37,3 %

Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent

Âge moyen

.....

En 2023, l'âge moyen des agents de la ville de Bordeaux est de 45 ans et 3 mois comme pour l'année 2022.

	Agents masculins	Agents féminins	Global
Âge moyen 2023	46 ans et 5 mois	44 ans et 10 mois	45 ans et 3 mois

Répartition des effectifs par tranche d'âge et par genre

	2022				2023			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
Moins de 25 ans	23	63	86	2,4 %	22	66	88	2,4 %
25 à 29 ans	61	163	224	6,2 %	50	168	218	5,9 %
30 à 34 ans	92	286	378	10,4 %	90	314	404	11,0 %
35 à 39 ans	116	368	484	13,3 %	111	362	473	12,8 %
40 à 44 ans	135	383	518	14,3 %	151	383	534	14,5 %
45 à 49 ans	157	371	528	14,6 %	145	367	512	13,9 %
50 à 54 ans	174	351	525	14,5 %	178	387	565	15,3 %
55 à 59 ans	167	389	556	15,3 %	169	352	521	14,1 %
60 ans et plus	100	227	327	9 %	111	257	368	10,0 %
Total	1 025	2 601	3 626	100,0 %	1 027	2 656	3 683	100,0 %

La moyenne d'âge des agents de la ville de Bordeaux reste constante en 2023, tout comme celle des femmes, tandis que celle des hommes progresse de 3 mois entre 2022 et 2023.

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 même si la réforme des retraites va fortement impacter l'âge de départ à la retraite dans les années à venir.

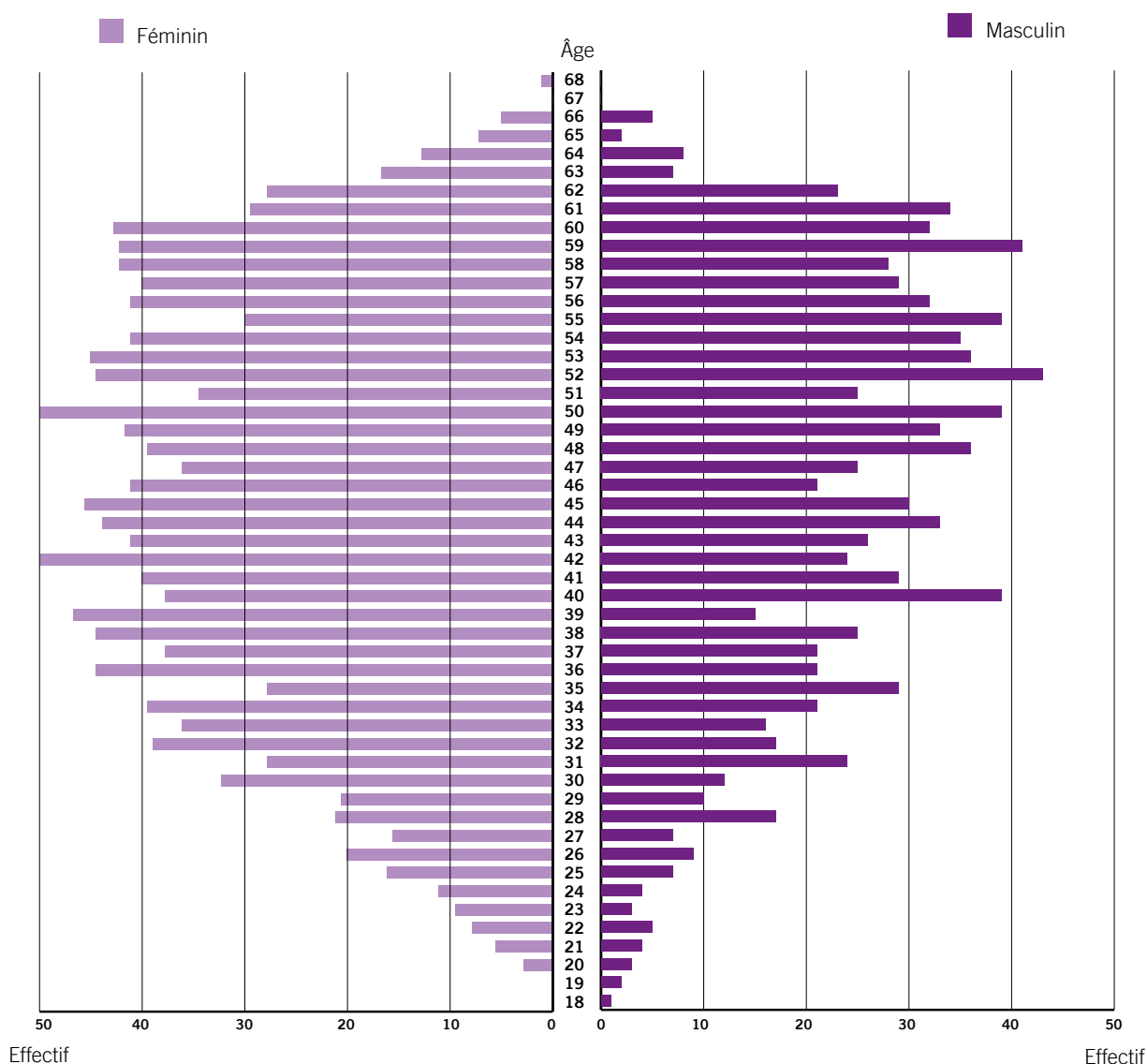
Cette tendance se traduit plus particulièrement par une représentation de 60 ans et plus assez élevée 10 % (soit 368 agents) et un âge modal de 50 ans (âge rassemblant le plus d'agents).

Les classes d'âges regroupant le plus grand nombre d'agents restent celle des « 50-54 ans » avec 15,3 % et suivie de celle des « 40-44 ans » avec 14,5 % 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	2	1	7	3	13	17	20	15	16	94
DG éducation, sports et société	68	114	249	288	287	301	298	290	165	2 060
DG de la proximité et relations avec la population	12	46	59	78	111	79	99	79	58	621
DG des affaires culturelles	5	36	63	79	97	91	122	111	103	707
DG des solidarités et de la citoyenneté	1	21	26	25	26	24	26	26	26	201
Ville de Bordeaux	88	218	404	473	534	512	565	521	368	3 683

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



Répartition des effectifs par tranche d'âge et par catégorie au 31 décembre 2023

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Hommes	Femmes	Total	En %	Hommes	Femmes	Total	En %	Hommes	Femmes	Total	En %
- 25 ans		7	7	1,4%	2	8	10	1,8%	20	51	71	2,7%
25 à 29 ans	2	15	17	3,4%	3	25	28	5,1%	45	128	173	6,6%
30 à 34 ans	9	28	37	7,4%	9	36	45	8,3%	72	250	322	12,2%
35 à 39 ans	6	44	50	10,0%	12	49	61	11,2%	93	269	362	13,7%
40 à 44 ans	15	65	80	16,0%	21	54	75	13,8%	115	264	379	14,4%
45 à 49 ans	33	59	92	18,4%	21	51	72	13,2%	91	257	348	13,2%
50 à 54 ans	32	54	86	17,2%	31	50	81	14,9%	115	283	398	15,1%
55 à 59 ans	33	33	66	13,2%	28	71	99	18,2%	108	248	356	13,5%
60 ans et +	23	41	64	12,8%	21	52	73	13,4%	67	164	231	8,8%
Total	153	346	499	100,0%	148	396	544	100,0%	726	1 914	2 640	100,0%

Âge moyen

2023	47 ans et 3 mois	47 ans et 1 mois	44 ans et 6 mois
------	------------------	------------------	------------------

L'étude de l'âge par catégorie montre une progressivité de l'âge moyen avec la catégorie reflétant l'effet carrière. Par conséquent, les agents de catégorie C ont une moyenne d'âge de 44 ans et 6 mois tandis que les agents de catégorie A ont 47 ans et 3 mois.

La comparaison de l'âge moyen par genre et filière révèle des différences significatives. La filière culturelle reste celle dont l'âge moyen est le plus élevé avec 47 ans et 9 mois et la filière animation celle qui accueille la population la plus jeune (39 ans et 3 mois).

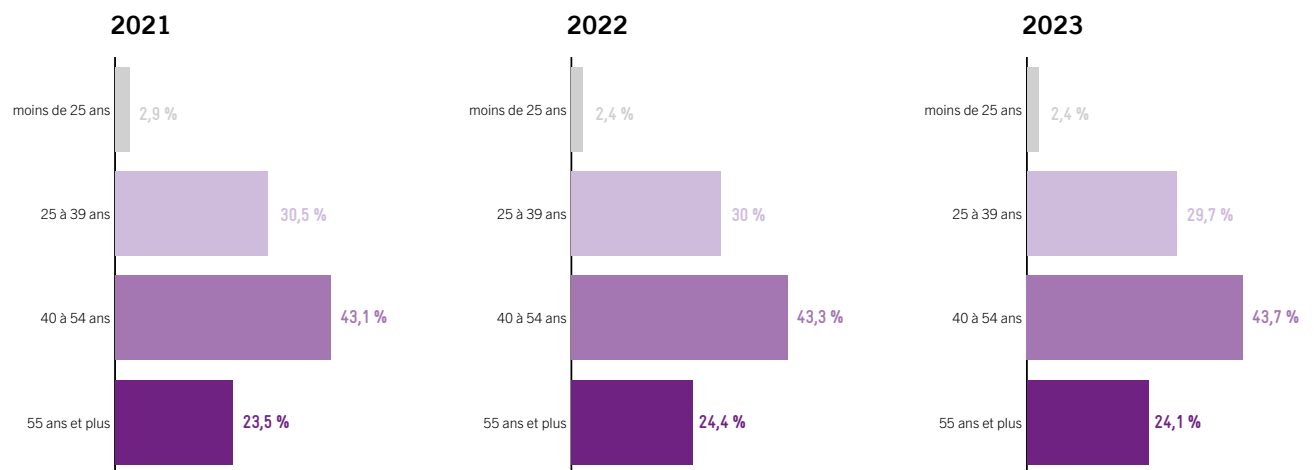
En ce qui concerne plus particulièrement les contractuels, du fait de leur augmentation sensible sur l'année, leur âge moyen a naturellement diminué de 5 mois par rapport à l'année précédente.

Cette baisse de l'âge moyen est visible dans toutes les filières à l'exception des filières police municipale et sportive avec respectivement +10 mois et +5 mois. Les filières culturelle et d'animation sont particulièrement touchées par cette baisse (- 1 an pour chacune d'entre elles) alors que ce sont celles où la part de contractuels est la plus importante avec 15,8 % et 20,5 %.

		Moyenne d'âge	Nombre d'agents
Filière administrative	Global	46 ans et 8 mois	648
	Catégorie A	46 ans et 10 mois	190
	Catégorie B	46 ans et 11 mois	98
	Catégorie C	46 ans et 6 mois	360
	Hommes	46 ans et 2 mois	137
	Femmes	46 ans et 9 mois	511
	Titulaires	47 ans et 10 mois	556
	Contractuels	39 ans et 7 mois	92
Filière culturelle	Global	47 ans et 9 mois	442
	Catégorie A	50 ans et 8 mois	139
	Catégorie B	47 ans et 4 mois	181
	Catégorie C	45 ans	122
	Hommes	49 ans et 5 mois	177
	Femmes	46 ans et 7 mois	265
	Titulaires	49 ans et 2 mois	372
	Contractuels	40 ans	70

		Moyenne d'âge	Nombre d'agents
Filière sociale et médico-sociale	Global	46 ans et 7 mois	489
	Catégorie A	43 ans et 2 mois	141
	Catégorie B	46 ans et 8 mois	171
	Catégorie C	49 ans et 3 mois	177
	Hommes	45 ans et 1 mois	15
	Femmes	46 ans et 7 mois	474
	Titulaires	48 ans et 3 mois	429
	Contractuels	34 ans et 9 mois	60
Filière technique	Global	44 ans	1 902
	Catégorie A	52 ans et 2 mois	20
	Catégorie B	49 ans et 1 mois	51
	Catégorie C	43 ans et 10 mois	1 831
	Hommes	45 ans et 11 mois	551
	Femmes	43 ans et 3 mois	1 351
	Titulaires	44 ans et 6 mois	1 713
	Contractuels	39 ans et 8 mois	189
Filière police municipale	Global	43 ans et 11 mois	140
	Catégorie A	58 ans	1
	Catégorie B	49 ans et 10 mois	7
	Catégorie C	43 ans et 6 mois	132
	Hommes	44 ans et 8 mois	115
	Femmes	40 ans et 1 mois	25
	Titulaires	43 ans et 11 mois	139
	Contractuels	40 ans	1
Filière animation	Global	39 ans et 3 mois	18
	Catégorie A		
	Catégorie B	42 ans	4
	Catégorie C	38 ans et 5 mois	14
	Hommes	36 ans	7
	Femmes	41 ans et 3 mois	11
	Titulaires	39 ans et 3 mois	18
	Contractuels		
Filière sportive	Global	46 ans et 8 mois	44
	Catégorie A	56 ans et 5 mois	8
	Catégorie B	45 ans et 1 mois	32
	Catégorie C	39 ans et 6 mois	4
	Hommes	50 ans et 6 mois	25
	Femmes	41 ans et 6 mois	19
	Titulaires	50 ans et 3 mois	35
	Contractuels	32 ans et 7 mois	9
Ville de Bordeaux	Global	45 ans et 3 mois	3 683
	Catégorie A	47 ans et 3 mois	499
	Catégorie B	47 ans et 1 mois	544
	Catégorie C	44 ans et 6 mois	2 640
	Hommes	46 ans et 5 mois	1 027
	Femmes	44 ans et 10 mois	2 656
	Titulaires	46 ans et 1 mois	3 262
	Contractuels	38 ans et 10 mois	421

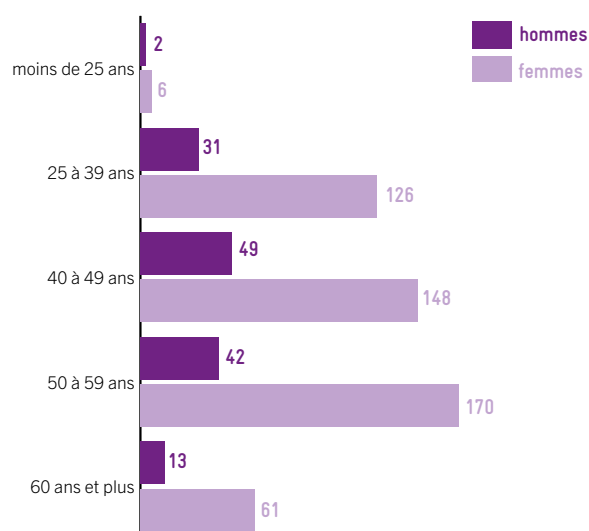
Évolution de la répartition des effectifs permanents par tranches d'âge sur les trois dernières années



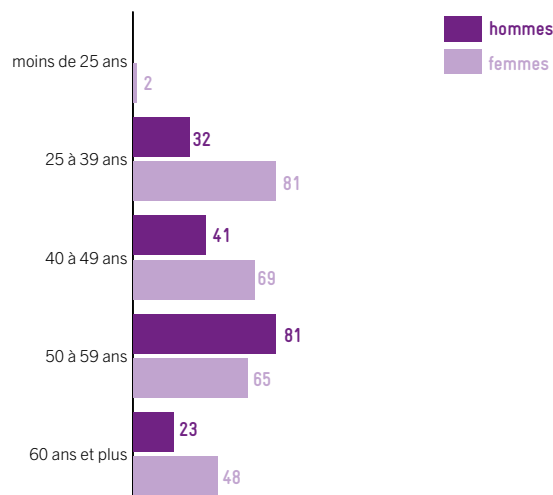
L'analyse de l'évolution des effectifs par tranches d'âge sur 3 ans laisse apparaître un glissement des « 40-59 ans » vers les « 55 ans et plus » dont la part a connu une augmentation de 0,6 point en 2023. Il est à noter que la part des agents de moins de 25 ans est en baisse passant de 2,9 % en 2021 à 2,4 % en 2023. Cela s'explique par le fait que les nouveaux agents recrutés ont plus d'expérience avec un âge moyen de 36 ans et 10 mois.

Répartition des effectifs permanents par filière, genre, et tranches d'âge

Filière administrative



Filière culturelle



Filière médico-sociale

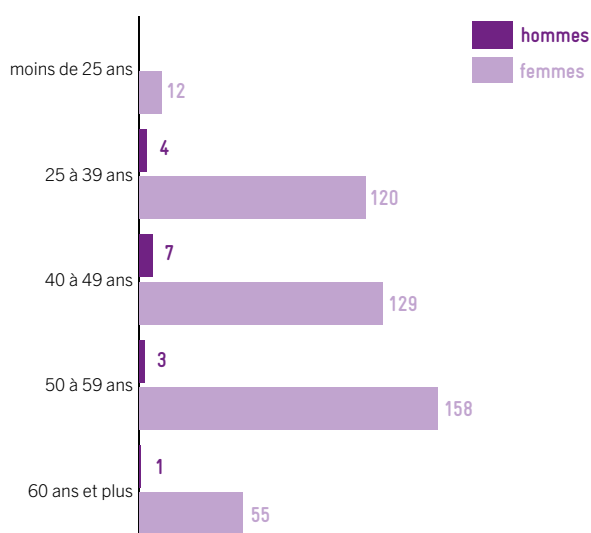
489
agents

474 femmes

15 hommes

Âge moyen : 46 ans et 7 mois

Âge moyen : 45 ans et 1 mois



Filière police municipale

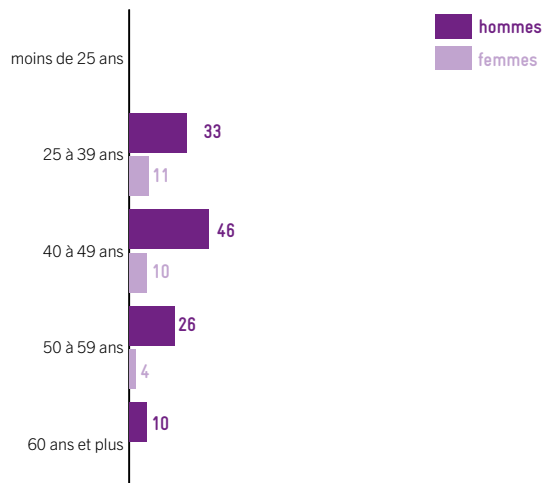
140
agents

25 femmes

115 hommes

Âge moyen : 40 ans et 1 mois

Âge moyen : 44 ans et 8 mois



Filière technique

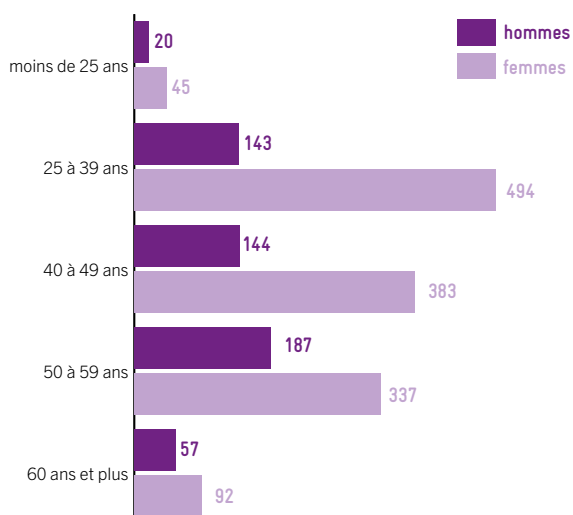
1 902
agents

1 351 femmes

551 hommes

Âge moyen : 43 ans et 3 mois

Âge moyen : 45 ans et 11 mois



Autres filières (animation et sportive)

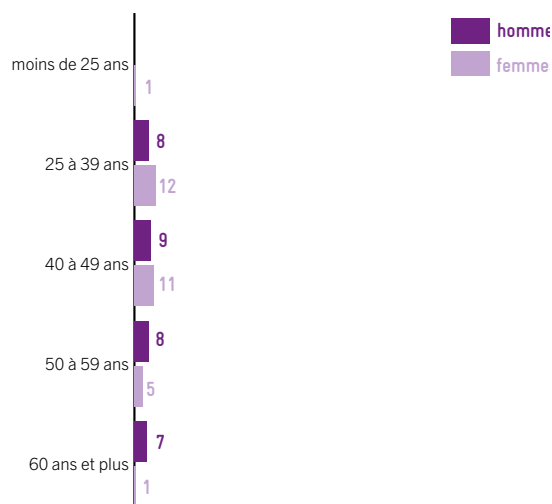
62
agents

30 femmes

32 hommes

Âge moyen : 41 ans et 5 mois

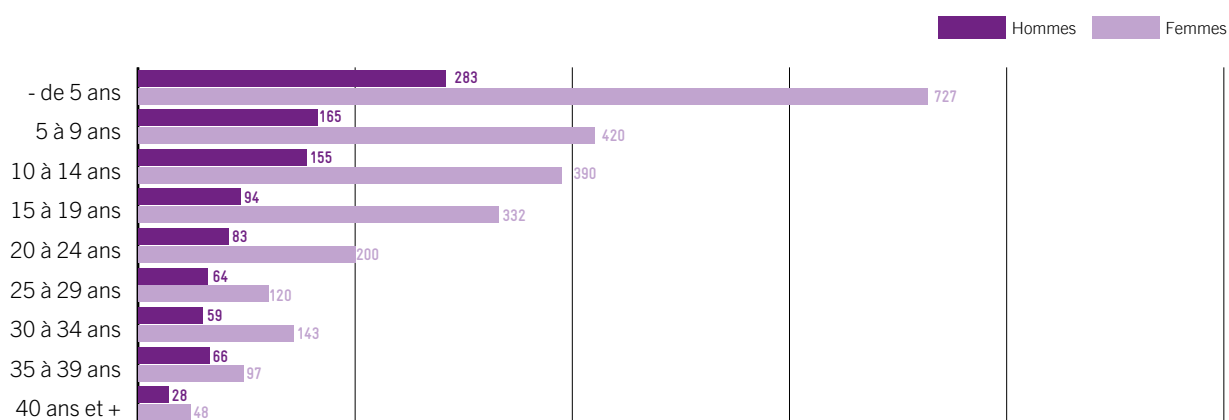
Âge moyen : 47 ans et 4 mois



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 2023, l'ancienneté moyenne a diminué de 5 mois conséquences des départs à la retraite, des recrutements en hausse et plus globalement aux mouvements d'entrées et de sorties de la collectivité qui ont augmenté ces dernières années. Aussi, cette baisse se retrouve dans toutes les catégories et elle concerne aussi bien les hommes que les femmes (-5 mois).

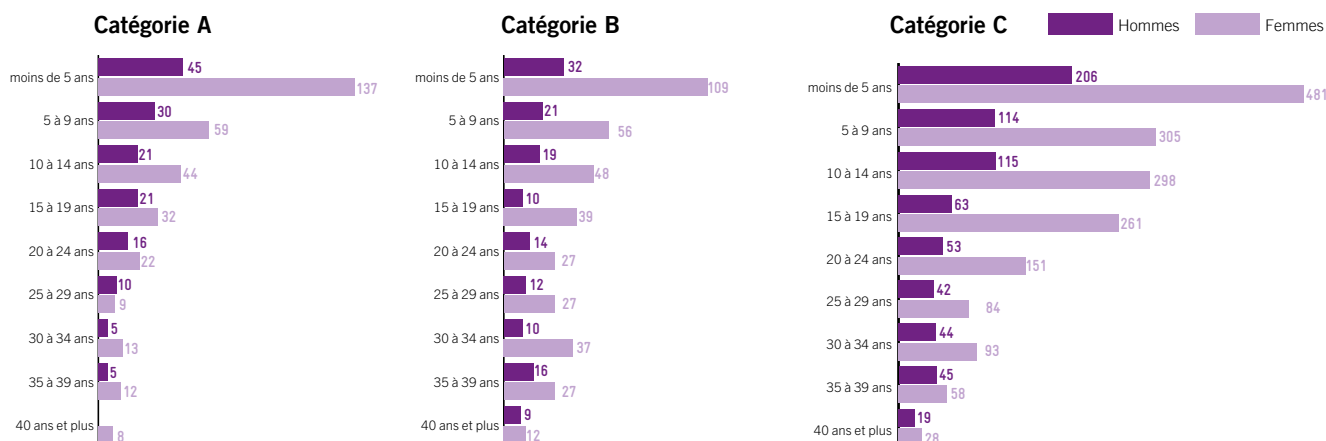


Ancienneté moyenne par genre

13 ans et 5 mois chez les femmes

14 ans et 7 mois chez les hommes

Ancienneté et genre 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
Cabinet du Maire et rattachement	23	7	9	12	14	12	6	8	3	94
Femmes	17	4	4	7	7	9	2	7	2	59
Hommes	6	3	5	5	7	3	4	1	1	35
DG éducation, sports et société	516	331	331	268	163	84	105	79	25	1 902
Femmes	450	289	273	246	142	73	87	56	19	1 635
Hommes	66	42	58	22	21	11	18	23	6	267
DG de la proximité et relations avec la population	230	108	73	61	38	32	19	31	15	607
Femmes	99	43	36	24	12	12	9	11	5	251
Hommes	131	65	37	37	26	20	10	20	10	356
DG des affaires culturelles	168	110	109	63	56	51	64	39	24	684
Femmes	104	63	60	38	31	22	38	19	16	391
Hommes	64	47	49	25	25	29	26	20	8	293
DG des solidarités et de la citoyenneté	73	29	23	22	12	5	8	6	9	187
Femmes	57	21	17	17	8	4	7	4	6	141
Hommes	16	8	6	5	4	1	1	2	3	46
Total	1 010	585	545	426	283	184	202	163	76	3 474
Femmes	727	420	390	332	200	120	143	97	48	2 477
Hommes	283	165	155	94	83	64	59	66	28	997

Les agents des filières sportive et culturelle, sont ceux dont l'ancienneté moyenne est la plus élevée avec respectivement 18 ans et 16 ans et 6 mois, suivis des agents de la filière médico-sociale avec 16 ans et 6 mois.

Toutes les filières ont connu une diminution de l'ancienneté à l'exception de la filière sportive qui a vu son ancienneté augmenter de 9 mois.

Il est à noter que l'ancienneté moyenne des contractuels diminue de 8 mois par rapport à l'année dernière en cohérence avec l'évolution de l'âge moyen (-5 mois).

		Ancienneté moyenne	Nombre d'agents
Filière administrative	Global	13 ans et 5 mois	627
	Catégorie A	10 ans et 1 mois	187
	Catégorie B	15 ans et 7 mois	97
	Catégorie C	14 ans et 7 mois	343
	Hommes	12 ans et 2 mois	135
	Femmes	13 ans et 8 mois	492
	Titulaires	14 ans et 5 mois	556
	Contractuels	5 ans et 3 mois	71
Filière culturelle	Global	16 ans et 6 mois	426
	Catégorie A	16 ans et 3 mois	138
	Catégorie B	16 ans et 4 mois	171
	Catégorie C	16 ans et 11 mois	117
	Hommes	17 ans et 7 mois	172
	Femmes	15 ans et 8 mois	254
	Titulaires	18 ans et 1 mois	372
	Contractuels	5 ans et 7 mois	54

		Ancienneté moyenne	Nombre d'agents
Filière sociale et médico-sociale	Global	16 ans et 2 mois	479
	Catégorie A	8 ans et 11 mois	135
	Catégorie B	16 ans et 7 mois	169
	Catégorie C	21 ans et 5 mois	175
	Hommes	9 ans et 4 mois	14
	Femmes	16 ans et 5 mois	465
	Titulaires	17 ans et 8 mois	429
	Contractuels	3 ans et 4 mois	50
Filière technique	Global	12 ans et 10 mois	1 748
	Catégorie A	11 ans et 5 mois	20
	Catégorie B	15 ans et 11 mois	51
	Catégorie C	12 ans et 9 mois	1 677
	Hommes	15 ans et 1 mois	532
	Femmes	11 ans et 10 mois	1 216
	Titulaires	13 ans	1 713
	Contractuels	4 ans et 9 mois	35
Filière police municipale	Global	9 ans et 9 mois	140
	Catégorie A	5 ans et 10 mois	1
	Catégorie B	18 ans et 8 mois	7
	Catégorie C	9 ans et 4 mois	132
	Hommes	10 ans et 5 mois	115
	Femmes	6 ans et 11 mois	25
	Titulaires	9 ans et 10 mois	139
	Contractuels	1 an et 4 mois	1
Filière animation	Global	11 ans et 3 mois	18
	Catégorie A		
	Catégorie B	10 ans et 6 mois	4
	Catégorie C	11 ans et 6 mois	14
	Hommes	12 ans et 6 mois	7
	Femmes	18 ans	11
	Titulaires	11 ans et 3 mois	18
	Contractuels		
Filière sportive	Global	18 ans	36
	Catégorie A	12 ans	8
	Catégorie B	19 ans et 1 mois	26
	Catégorie C	26 ans et 11 mois	2
	Hommes	19 ans et 9 mois	22
	Femmes	15 ans et 2 mois	14
	Titulaires	18 ans et 1 mois	35
	Contractuels	12 ans et 7 mois	1
Ville de Bordeaux	Global	13 ans et 9 mois	3 474
	Catégorie A	11 ans et 7 mois	489
	Catégorie B	16 ans et 5 mois	525
	Catégorie C	13 ans et 8 mois	2 460
	Hommes	14 ans et 7 mois	997
	Femmes	13 ans et 5 mois	2 477
	Titulaires	14 ans et 4 mois	3 262
	Contractuels	4 ans et 10 mois	212

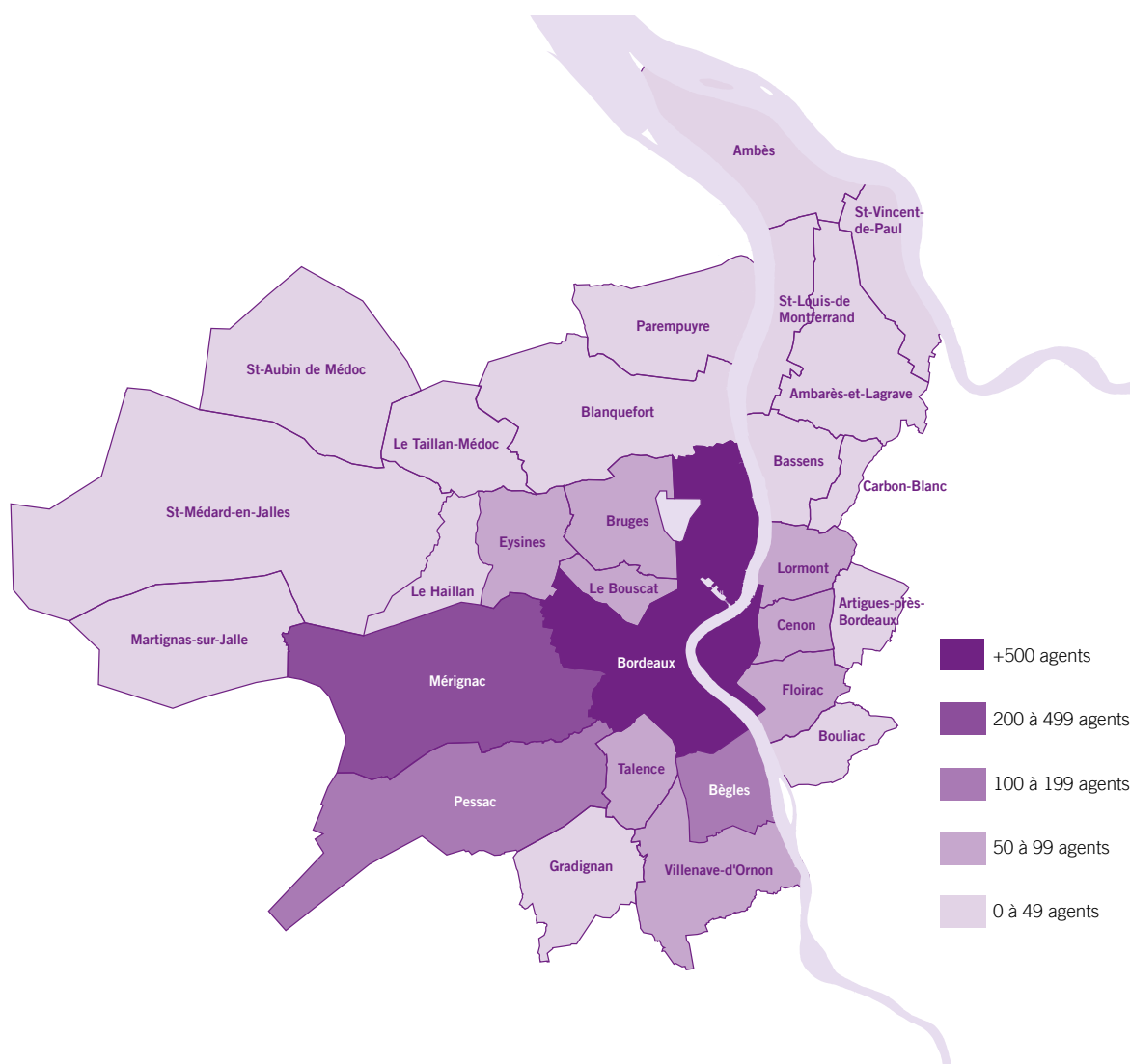
Lieu de résidence

	2022			2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bordeaux Métropole	695	2 024	2 719	686	2 079	2 765
Communes hors Bordeaux Métropole	280	542	822	291	539	830
Hors département	50	35	85	50	38	88
Total	1 025	2 601	3 626	1 027	2 656	3 683

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 2023.

Il est à noter que la proportion d'agents résidant dans les communes hors métropole est en légère baisse (-0,1 point) alors que celle des agents hors département, stagne.

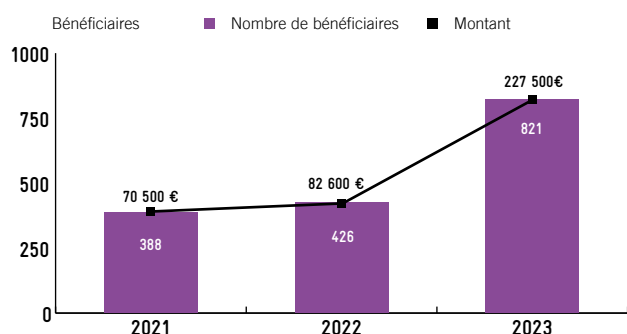
En ce qui concerne les agents résidant au sein de la métropole, leur répartition par commune reste sensiblement identique aux années antérieures avec 3 grandes villes accueillant le plus grand nombre d'agents : Bordeaux (50,7 %), Mérignac (7,9 %) et Pessac (3,9 %).



Évolution du « Forfait mobilités durables » depuis 2021

Afin d'encourager les mobilités alternatives dans le déplacement domicile travail de ses agents, Bordeaux Métropole a souhaité que soit mis en place dès l'année 2021 un « forfait de mobilités durables ». Le montant du « Forfait Mobilités Durables » est de 300 euros pour une utilisation minimale de 100 jours des moyens de transport éligibles entre le domicile et le travail. En cas d'utilisation comprise entre 60 et 99 jours, le forfait est ramené à 200 euros et à 100 euros pour une utilisation entre 30 et 59 jours. En dessous, aucun forfait ne sera versé. Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent. 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.

Évolution du « Forfait mobilités durables » depuis 2021



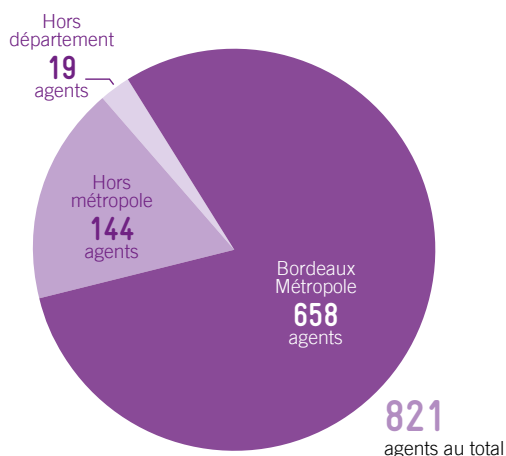
En 2023, 821 agents ont bénéficié du « Forfait mobilités durables » pour un montant global de 227 500€. Ce nombre a plus que doublé depuis 2021. Plus de 4 bénéficiaires sur 10 appartiennent à la Direction générale des territoires éducation, sport et société.

Nombre d'agents bénéficiaires par catégorie, genre et montant

	Femmes				Hommes				Global
	100 €	200 €	300 €	Total	100 €	200 €	300 €	Total	
Catégorie A	9	17	102	128	4	1	52	57	185
Catégorie B	7	13	82	102	1	4	36	41	143
Catégorie C	16	51	228	295	8	9	177	194	489
Hors statut			2	2	1	1		2	4
Total	32	81	414	527	14	15	265	294	821

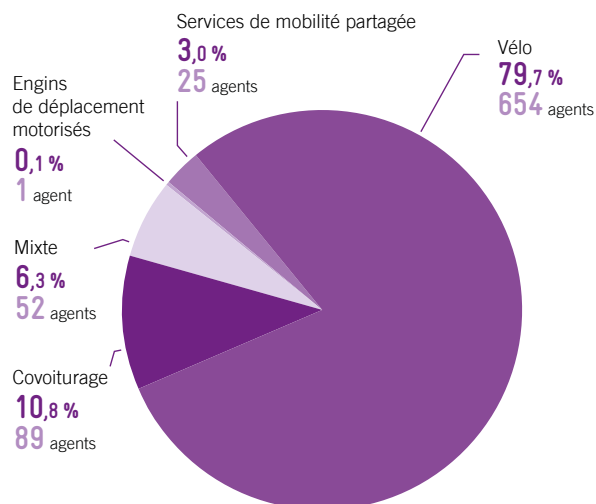
Dans plus de 8 cas sur 10, les agents ont perçu un montant de 300 €. Bien que les agents de catégorie C bénéficiaires de la mesure soient les plus nombreux ce sont les agents de catégorie A qui proportionnellement aux effectifs ont la part la plus importante de bénéficiaires (22,5% des bénéficiaires contre 13,5% des effectifs).

Répartition des bénéficiaires par lieu de résidence



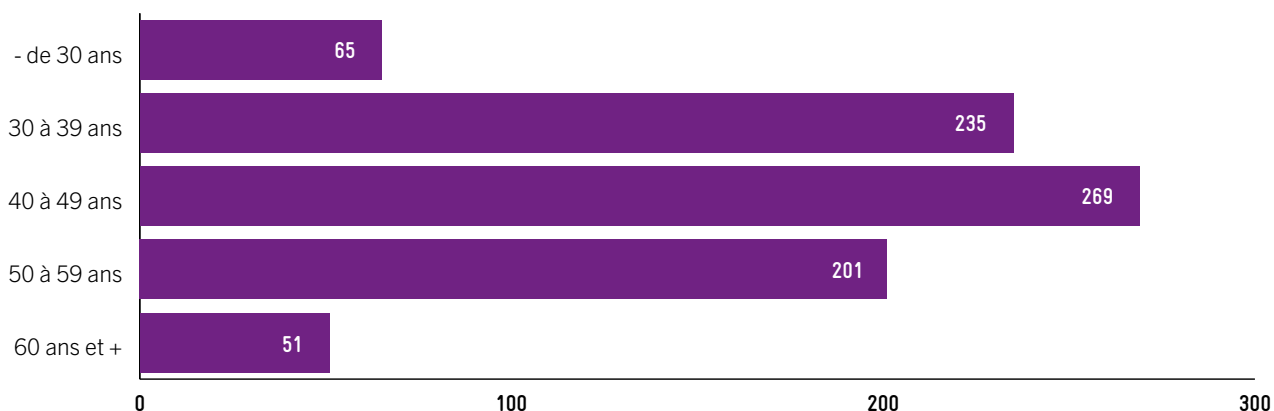
Dans 8 cas sur 10 les bénéficiaires du FMD résident sur le territoire métropolitain. Ce nombre est en recul au profit des agents « hors métropole » qui enregistrent une hausse de 8,5 points.

Répartition des bénéficiaires par mode de transport utilisé



L'année 2023 voit l'apparition de deux nouveaux modes de transports supplémentaires pris en compte : les engins de déplacement motorisés (EDPM) et les services de mobilité partagée (SMD). Toutefois, à l'usage le vélo reste le mode de déplacement le plus utilisé (79,7%).

Âge des bénéficiaires



Les agents en situations statutaires particulières au 31 décembre 2023

.....

Les agents originaires de la ville de Bordeaux et en position statutaire particulière, au 31 décembre 2023, sont au nombre de 350 contre 300 en 2022. La disponibilité reste la situation la plus répandue (78,9%). Il est à noter que les disponibilités d'office et sur autorisation enregistrent une hausse avec respectivement +37,5% et +14,1% par rapport à l'année 2022. A l'inverse, les disponibilités de droit sont en baisse (40 contre 42 en 2022).

Positions statutaires particulières des agents originaires de la ville de Bordeaux

	Hommes	Femmes	Total
Congé parental		19	19
Congé spécial			0
Disponibilité			
D'office	11	55	66
De droit	8	32	40
Sur autorisation	45	125	170
Autres			
Total	64	212	276
Détachement dans une autre structure			
Fonction publique d'Etat	5	6	11
Fonction publique hospitalière		3	3
Autre collectivité	4	5	9
Autres structures	2	4	6
Total	11	18	29
Détachement au sein de ville de Bordeaux	1	2	3
Mis à disposition sortante	3	6	9
Permanents syndicaux	7	7	14
Total	11	15	26

Agents originaires d'une autre structure, détachés au sein de ville de Bordeaux

	Emploi fonctionnel		Emploi non fonctionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Fonction publique d'État			13	7	20
Fonction publique hospitalière				10	10
Autres collectivités			2	12	14
Autres structures					
Total	0	0	15	29	44

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

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	50	67	117
Catégorie B	10	23	33
Catégorie C	5	11	16
Total	65	101	166

Au sein de la ville de Bordeaux, 166 agents ont exercé une activité accessoire (149 fonctionnaires et 17 contractuels). Dans 5 cas sur 10, cette activité concerne l'enseignement et la formation suivi par l'expertise et la consultation (39% des cas).

Les effectifs sur emploi non permanent

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2023			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	4	4	8	5	5	10
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	4	7	11	4	12	16
Assistants maternelles	1	62	63	1	68	69
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)	69	100	169	199	302	501
Apprentis	6	37	43	12	59	71
Personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	11	9	20	52	41	93
Vacataires (hors jury de concours)	3	4	7	21	35	56
Autres*	7	19	26	24	64	88
Total	105	242	347	318	586	904

*CIFRE, stagiaires gratifiés, services civiques, CUI-CAE

L'effectif d'agents contractuels sur emploi non permanent est de 347 au 31 décembre 2023 soit une baisse de 7,7%. Dans la grande majorité des cas, ces contractuels sont recrutés principalement pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité suivis des assistantes maternelles avec 18,2% des effectifs. La grande majorité des effectifs sur emploi non permanent se trouvent au sein de la Direction générale des affaires culturelles et à la Direction générale de l'éducation, sports et société avec respectivement 42,4% et 47,8% qui doivent faire face à des accroissements saisonniers de leur activité.

Répartition des contractuels non permanents par direction générale et genre au 31 décembre 2023

	2022			2023		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire et rattachement	11	6	17	11	7	18
Direction générale éducation, sports et société	126	30	156	131	35	166
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	5		5	6	3	9
Direction générale des affaires culturelles	111	77	188	89	58	147
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	7	3	10	5	2	7
Total	260	116	376	242	105	347

Les accroissements temporaires et saisonniers d'activité

Répartition des accroissements temporaires et saisonniers d'activité par direction générale, catégorie et genre au 31 décembre 2023

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Cabinet du Maire et rattachement						1	1
Direction générale éducation, sports et société		2	2	3	28	31	66
Direction générale de la proximité et des relations avec la population				1	2	1	4
Direction générale des affaires culturelles			1	3	34	55	93
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté				1	2	2	5
Ville de Bordeaux		2	3	8	66	90	169

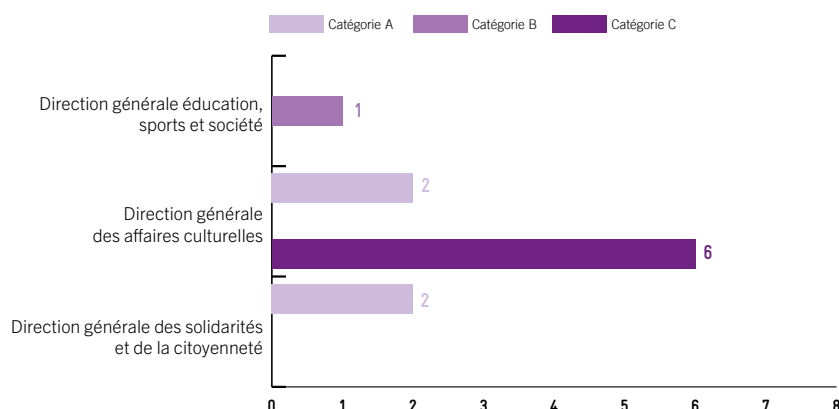
Une baisse de 20,7 % des accroissements temporaires et saisonniers d'activité entre 2022 et 2023 est observable. Cette forte diminution n'est visible qu'au niveau de la Direction générale des affaires culturelles avec 35 agents moins par rapport à 2022.

Plus d'un contractuel sur 2 ayant été recrutés dans le cadre d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité est affecté 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



Au 31 décembre 2023, on dénombre 11 agents sur des contrats de projet, il n'y a pas d'évolution significative entre 2022 et 2023 seulement un agent en plus. Ils sont situés principalement à la Direction générale des affaires culturelles. Il est à noter que 6 contrats de projet sur 11 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.

L'analyse de la répartition par niveau de diplôme sur la période 2019-2023 montre une évolution significative vers la hausse du niveau de diplôme préparé. Ainsi, les niveaux 3 et 4 étaient prédominants en 2019, mais depuis 2020 on observe que les apprentis présents préparent davantage de diplômes supérieur ou égal à la licence.

Au 31 décembre 2023, on dénombre 43 apprentis (dont 37 femmes) accueillis au sein des services de la ville de Bordeaux. L'âge moyen de ces apprentis est de 22 ans et 7 mois, plus précisément 22 ans et 2 mois pour les hommes et 22 ans et 8 mois chez les femmes.

La direction générale éducation, sports et société reste celle qui en accueille le plus avec 29 étudiants soit les 2/3 des apprentis. La direction générale des affaires culturelles arrive ensuite avec 16,3 %.

Répartition des apprentis par direction générale et genre

	2022			2023		
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%
Cabinet du Maire et rattachement	2	2	10,3 %	2	2	9,3 %
Direction générale éducation, sports et société	25	1	66,7 %	27	2	67,4 %
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	1		2,6 %	3		7,0 %
Direction générale des affaires culturelles	5	2	17,9 %	5	2	16,3 %
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	1		2,6 %			
Ville de Bordeaux	34	5	100,0 %	37	6	100,0 %

Niveau de diplôme des apprentis accueillis

Niveau de diplôme	2022		2023	
	Nombre	%	Nombre	%
Niveau 3 : BEP ou CAP	16	41,0 %	13	30,2 %
Niveau 4 : BAC	4	10,3 %	11	25,6 %
Niveau 5 : DEUG, BTS, DUT, DEUST				
Niveau 6, 7 et 8 : supérieur ou égal à la licence	19	48,7 %	19	44,2 %
Total	39	100,0 %	43	100,0 %

Sur les 43 apprentis de la ville de Bordeaux, 19 préparent un diplôme de niveau supérieur ou égal à la licence.

Près d'un apprenti sur deux prépare un diplôme en lien avec la petite enfance. Le secteur de l'artistique, culturelle et du design arrive ensuite avec 14 % des apprentis.

Enfin, depuis 2019, sur les 157 apprentis accueillis dans les services de la ville de Bordeaux près de la moitié ont quitté la collectivité directement après leur apprentissage. Au 31 décembre 2023, 35 anciens apprentis étaient toujours employés à la ville de Bordeaux dont 19 en tant que fonctionnaires.

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.

Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par direction générale

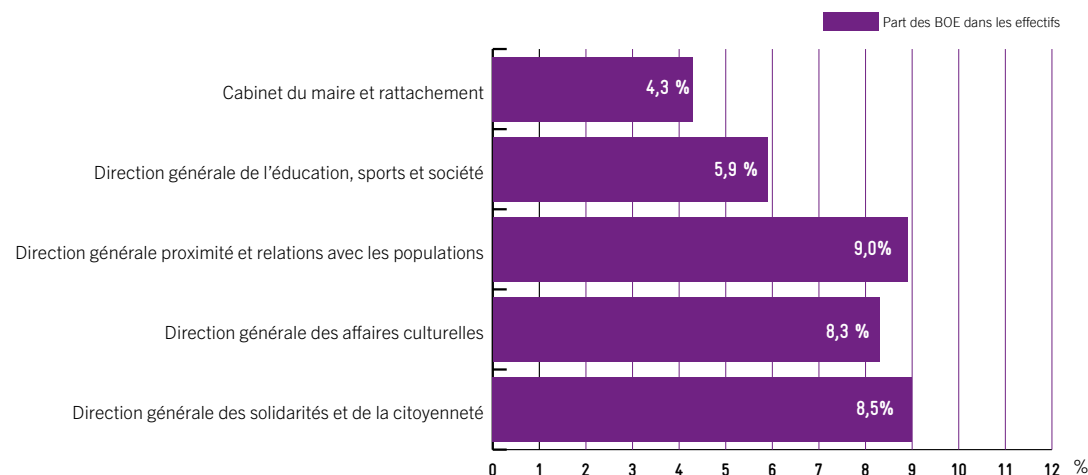
	Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2023			
	Femmes	Hommes	Total	%
Cabinet du Maire et rattachement	4		4	1,6 %
Direction générale éducation, sports et société	107	14	121	47 %
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	42	14	56	21,8 %
Direction générale des affaires culturelles	36	23	59	23,0 %
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	15	2	17	6,6 %
Ville de Bordeaux	204	53	257	100,0 %

Le nombre d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) en 2023 est de 257, soit une hausse de 23 agents.

Il est à noter une forte variation de la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les Directions générales proximité et relations avec les populations et des solidarités et de la citoyenneté avec respectivement +86,7 et -56,4. Cette dernière s'explique par le transfert d'agents entre ces deux directions générales.

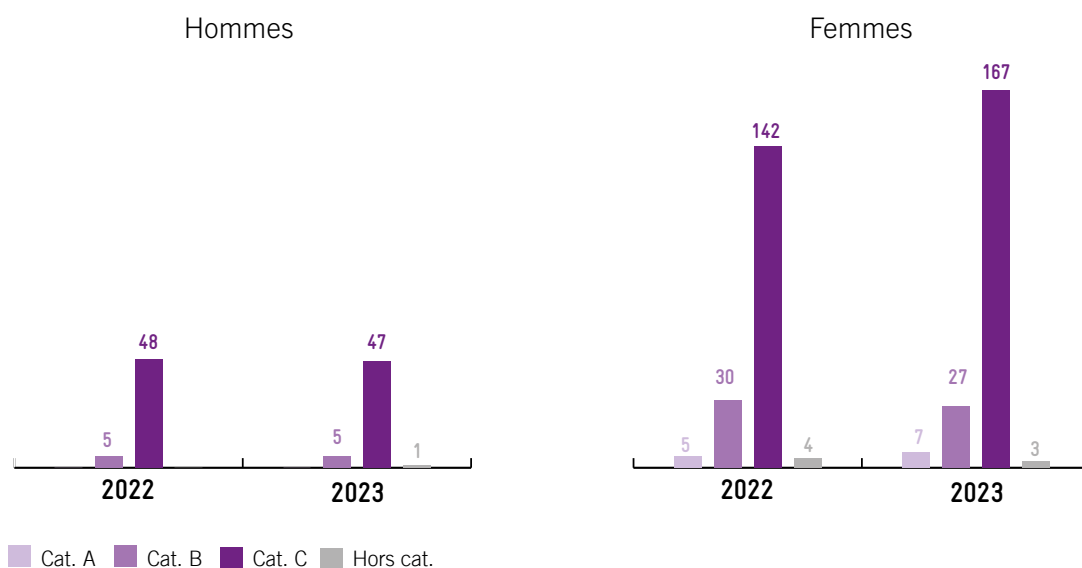
Ainsi, le taux de BOE, est de 6,64% en 2023 contre 6,4% en 2022.

Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans les effectifs

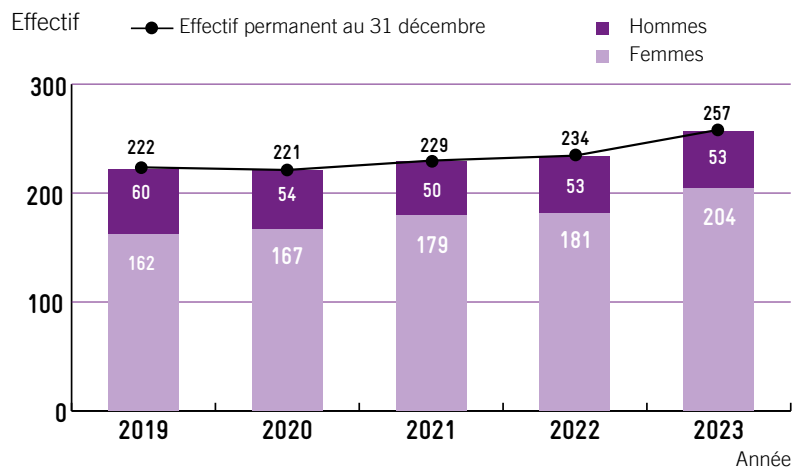


Les directions générales éducation, sports, société et des affaires culturelles sont celles qui comptent le plus d'agents BOE (47,1% et 23% des bénéficiaires) mais ne sont pas proportionnellement à leurs effectifs les directions générales les plus accueillantes.

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



Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par genre depuis 2019



Une tendance à la hausse régulière des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est observable depuis 2019. Cette progression s'accroît sur l'année 2023 avec +9,8% par rapport à l'année dernière. Ainsi, entre 2019 et 2023 le nombre de BOE a évolué de 15,8% en lien avec l'augmentation des effectifs permanents. Autre élément saillant, la hausse de la part des femmes dans cette population passant de 73% en 2019 à 79,4%.

À noter qu'une campagne de sensibilisation a été menée dans le cadre du Duoday qui a lieu tous les ans. À cette sensibilisation s'est ajoutée une campagne d'information pour aider les potentiels BOE non encore recensés à se déclarer.

Les mouvements des effectifs sur emploi permanent





Chiffres-clés 2023



584

entrées sur emploi
permanent



527

sorties sur emploi
permanent

13,5 %

Catégorie A

16,8 %

Catégorie B

69,7 %

Catégorie C



145

sorties temporaires



382

sorties définitives



74,3 %

des arrivants sont des femmes

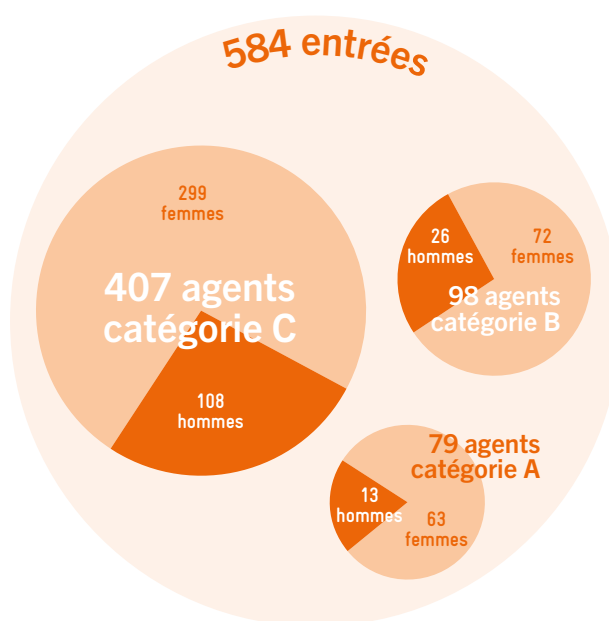


70

départs à la retraite
69 titulaires (dont 3 invalidité) et 1 contractuel

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 2023 est de 584 (réintégrations incluses) soit une augmentation de 2,8 % par rapport à 2022.

L'étude de la structure des entrées par catégorie montre que la hausse concerne uniquement les catégories B et C avec respectivement + 25,6 % et +0,5 % alors que la catégorie A voit ses entrées diminuer de 7,1 %.

La hausse des agents contractuels de catégorie B s'explique en partie par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 élargissant les cas de recrutements possibles à toutes les catégories tout en renforçant les garanties relatives à ce type de recrutement.

Il est à noter que hors remplacements, les recrutements directs restent la voie d'entrée la plus utilisée avec 37,7 % des cas, arrivent en seconde position les réintégrations avec 10,8 % et juste derrière les recrutements par voie de mutation (9,9 %). Plus de 7 entrées sur 10 sont le fait de fonctionnaires.

Globalement, l'ensemble des directions générales ont connu une augmentation des entrées à l'exception de la Direction générale de l'éducation, sports et société et des solidarités et de la citoyenneté avec respectivement -12,2 points et -23,5 points. Cette baisse s'explique par le transfert d'agents à la Direction générale de la proximité et relations avec les populations.

De plus, la direction générale des solidarités et citoyenneté est surreprésentée avec 8,9 % des recrutements pour 5,5 % des effectifs. Cela s'explique principalement par le besoin de renforcer les services d'accueils sociaux, l'état civil, les seniors, l'amélioration de la qualité d'accueil.

Enfin, on peut constater que le nombre de remplaçants est en hausse par rapport à 2022 (+16,8 %).

Répartition des entrées par direction générale, genre et catégorie

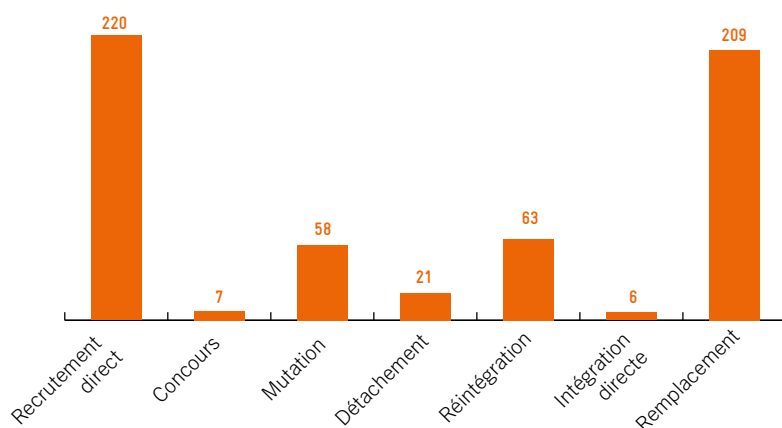
	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Total	% de l'effectif	% des recrutements
Cabinet du Maire et rattachement	2	4	6	1	1	2	1	4	5	13	2,6 %	2,2 %
DG éducation, sports et société	2	31	33	4	32	36	35	190	225	294	55,9 %	50,3 %
DG de la proximité et des relations avec la population	4	4	8	3	3	6	40	45	85	99	16,9 %	17,0 %
DG des affaires culturelles	6	14	20	17	32	49	21	36	57	126	19,2 %	21,6 %
DG des solidarités et de la citoyenneté	2	10	12	1	4	5	11	24	35	52	5,5 %	8,9 %
Ville de Bordeaux	16	63	79	26	72	98	108	299	407	584	100,0 %	100,0 %

Caractéristiques de la population entrante en 2023 sur emploi permanent

		Fonctionnaires			Contractuels sur emploi permanent			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Filière administrative	Catégorie A	4	13	17	6	11	17	34
	Catégorie B		4	4	2	5	7	11
	Catégorie C	7	36	43		1	1	44
	Total	11	53	64	8	17	25	89
Filière technique	Catégorie A		1	1	1		1	2
	Catégorie B	1	3	4	1		1	5
	Catégorie C	45	108	153	1	19	20	173
	Total	46	112	158	3	19	22	180
Filière culturelle	Catégorie A	1	5	6	1	3	4	10
	Catégorie B	1	9	10	6	7	13	23
	Catégorie C	1	10	11				11
	Total	3	24	27	7	10	17	44
Filière médico-sociale	Catégorie A		8	8		7	7	15
	Catégorie B		7	7		9	9	16
	Catégorie C		6	6		1	1	7
	Total		21	21		17	17	38
Autres filières*	Catégorie A		1	1				1
	Catégorie B	1	2	3				3
	Catégorie C	16	4	20				20
	Total	17	7	24				24
Remplaçants	Catégorie A				3	14	17	17
	Catégorie B				14	26	40	40
	Catégorie C				38	114	152	152
	Total				55	154	209	209
Total		77	217	294	73	217	290	584

*Police municipale, animation et sportive

Répartition par motif d'entrée en 2023



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.

En 2023, 2 fins de mis à disposition ont été recensées.

Il en est de même pour les changements de statut des agents contractuels sur emplois permanents (à l'exception des articles 3-1) stagiaires à l'issue d'un concours ou d'un recrutement. En 2023, cela a concerné 16 agents (12 suite à concours et 4 recrutements directs).

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 (+1,9%). Cette tendance est plus particulièrement visible au niveau des sorties temporaires qui passent de 131 en 2022 à 145 en 2023.

L'évolution des sorties temporaires s'explique en partie par l'importance du nombre d'agents mis en disponibilité d'office (60 agents, soit +11 par rapport à 2022) qui touche principalement la catégorie C.

Avec près d'un tiers des départs, les disponibilités restent le motif de sortie le plus répandu pour les fonctionnaires, suivies des retraites (66 cas) et des mutations (65 agents).

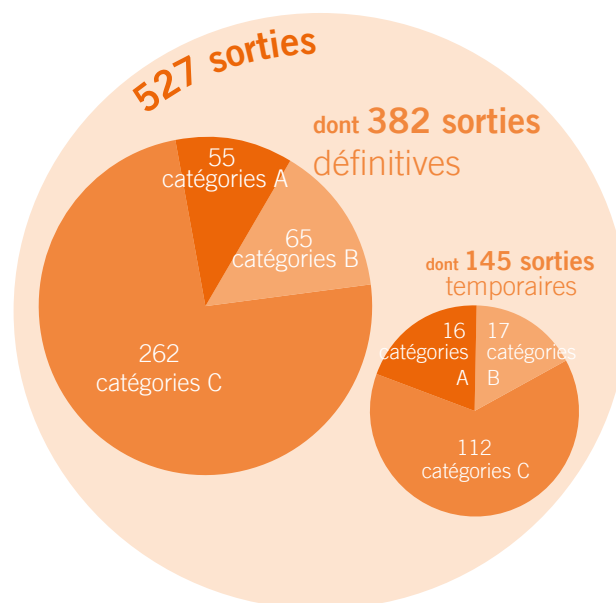
Depuis plusieurs années, le nombre de mutations était sur une dynamique de croissance or l'année 2023 marque un coup d'arrêt dans cette évolution avec une baisse comparativement à 2022 (85 en 2022 contre 65 en 2023).

Même s'ils ne représentent qu'une faible part des sorties on note 3 fois plus de détachements depuis 2021 (3 en 2021, 6 en 2022, 9 en 2023).

À l'exception des fins de contrat à l'issue d'un remplacement, le motif de sortie le plus répandu pour les agents contractuels reste la démission avec 9 départs.

Il est à noter qu'une rupture conventionnelle a été signée sur les 7 demandes initiées.

Enfin, il est à noter que près d'une sortie sur deux touche la direction générale éducation, sports et société et que les directions générale des affaires culturelles et des solidarités et de la citoyenneté sont surreprésentées dans les départs avec respectivement 23,7 % des sorties contre 19,2 % d'effectifs et 9,3 % des sorties contre 5,5 % d'effectifs de la ville.



Répartition des sorties des fonctionnaires par, genre et catégorie

	Motif de départ	Hommes				Femmes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Sorties temporaires	Détachement dans une autre structure, sur contrat de projet	1		4	5	2	4	1	7	12
	Disponibilité	3		16	19	8	5	70	83	102
	Congé parental					1	4	13	18	18
	Congé formation			1	1		1	3	4	5
	Congé sans traitement pour maladie							1	1	1
	Exclusion temporaire			2	2			1	1	3
Sorties définitives	Mutation	2	5	22	29	12	9	15	36	65
	Fin de détachement à la ville de Bordeaux	1	1	2	4	1	2	2	5	9
	Démission			2	2	1	2	7	10	12
	Départ à la retraite	4	1	14	19	3	5	39	47	66
	Retraite pour invalidité						1	2	3	3
	Licenciement			1	1			1	1	2
	Décès			1	1					1
	Autres cas (révocation, abandon de poste)			1	1			2	2	3
Total		11	7	66	84	28	33	157	218	302

Répartition des sorties des contractuels sur emploi permanent par genre et catégorie

	Motif de départ	Hommes				Femmes				Total
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Sorties temporaires	Congé parental						2		2	2
	Autres (congé sans rémunération)		1		1	1			1	2
Sorties définitives	Démission					3	5	1	9	9
	Fin de contrat (hors art 3-1)	4	1		5	3	4	2	9	14
	Fin de contrat (art 3-1)	3	12	42	57	16	17	106	139	196
	Départ à la retraite	1			1					1
	Rupture conventionnelle					1			1	1
Total		8	14	42	64	24	28	109	161	225

Répartition des sorties par direction générale, genre et catégorie

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Total	% de l'effectif	% des sorties
Cabinet du Maire et rattachement	2	2	4	1	1	2	2	1	3	9	2,6 %	1,7 %
Direction Générale éducation, sports et société	15	12	27	27	8	35	118	83	201	263	55,9 %	49,9 %
Direction Générale de la proximité et des relations avec la population	1	3	4	4	5	9	29	39	68	81	16,9 %	15,4 %
Direction Générale des affaires culturelles	15	11	26	20	11	31	37	31	68	125	19,2 %	23,7 %
Direction Générale des solidarités et de la citoyenneté	6	4	10	4	1	5	16	18	34	49	5,5 %	9,3 %
Ville de Bordeaux	39	32	71	56	26	82	202	172	374	527	100,0 %	100,0 %

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 2023, 2 mises à dispositions et 3 décharges syndicales ont été recensées.

Il en est de même pour les changements de statut des agents contractuels sur emplois permanents (à l'exception des articles 3-1) stagiaires à l'issue d'un concours. En 2023, cela a concerné 16 agents (12 suite à concours et 4 recrutements directs).

Les mobilités internes

	Directions générales quittées		Directions générales intégrées	
	Nombre	%	Nombre	%
Cabinet du Maire et rattachement			2	7,4 %
Direction générale éducation, sports et société	11	40,7 %	3	11,1 %
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	6	22,2 %	9	33,3 %
Direction générale des affaires culturelles	2	7,4 %	3	11,1 %
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	8	29,6 %	10	37,0 %
Ville de Bordeaux	27	100,0 %	27	100,0 %

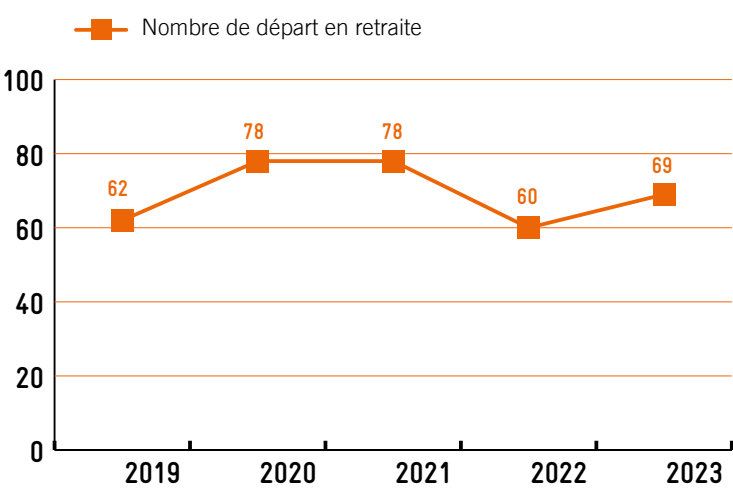
Les départs en retraite des titulaires

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 2023, 69 agents titulaires de la ville de Bordeaux sont partis à la retraite (dont 3 femmes en retraite pour invalidité). Ainsi, le nombre de retraités augmente sur l'année 2023 comparativement à 2022 (+ 9 départs).

Évolution du nombre de départs en retraite depuis 2019 (hors agents en DOF)



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) puis arrive en seconde position la direction générale de la proximité et relations avec les populations. Il est à noter une forte augmentation des départs à la retraite à la direction générale de la proximité et relations avec les populations et cela représente 2,6% des effectifs de la direction générale.

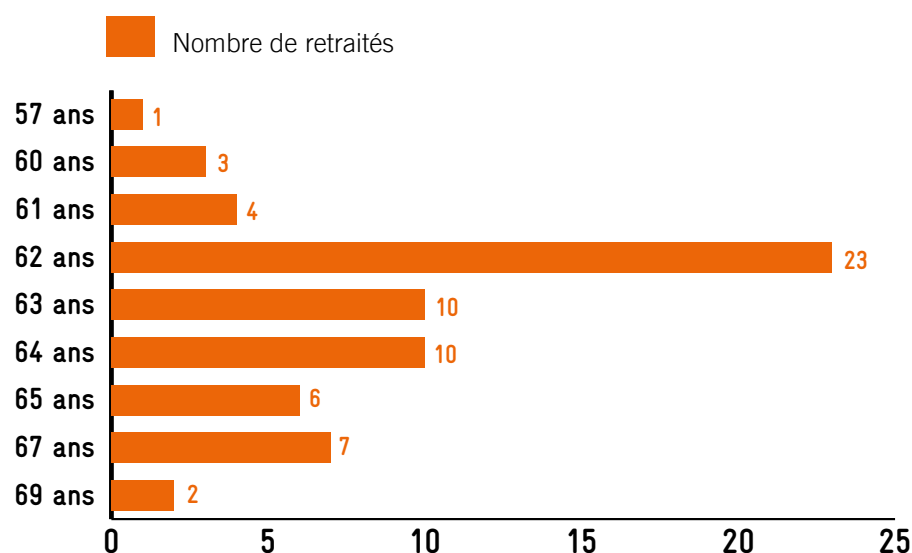
	Femmes	Hommes	Total
Cabinet du Maire			
Direction générale éducation, sports et société	35	2	37
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	8	8	16
Direction générale des affaires culturelles	7	8	15
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté		1	1
Ville de Bordeaux	50	19	69

Caractéristiques de la population des titulaires partis à la retraite (hors invalidité) en 2023

L'âge moyen de départ des fonctionnaires à la retraite (hors invalidité) augmente de 7 mois par rapport à 2022 (63 ans et 3 mois contre 62 ans et 8 mois en 2022). Selon la catégorie observée, ce phénomène n'est pas uniforme. Par conséquent, l'âge moyen des agents retraités de catégorie A diminue d'un mois, tandis que celui des agents retraités de catégorie B et C augmente de 6 mois et 9 mois. Enfin en 2023, les doyens des retraités sont âgés de 69 ans.

Au cours de l'année, un seul agent est parti à la retraite au titre de la catégorie active et 4 femmes dans le cadre d'une carrière longue.

Le profil type de l'agent retraité (hors invalidité) en 2023 est une femme, appartenant à la filière technique (27,3 %) et de catégorie C (59,1 %).



	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	1	2		15	15	2	16	18	63 ans et 2 mois
Technique	1		1				10	18	28	11	18	29	62 ans et 10 mois
Culturelle	2	1	3		2	2	2		2	4	3	7	65 ans
Médico-Sociale		2	2		2	2		6	6		10	10	63 ans et 2 mois
Autres filières							2		2	2		2	64 ans et 6 mois
Total	4	3	7	1	5	6	14	39	53	19	47	66	63 ans et 3 mois
Âge moyen	64 ans et 2 mois			63 ans et 6 mois			63 ans et 1 mois			63 ans et 3 mois			

Âge moyen de départ des agents par catégorie et genre

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	65 ans et 3 mois	62 ans et 8 mois	64 ans et 2 mois
Catégorie B	62 ans	63 ans et 10 mois	63 ans et 6 mois
Catégorie C	63 ans et 2 mois	63 ans et 1 mois	63 ans et 1 mois
Total	63 ans et 6 mois	63 ans et 2 mois	63 ans et 3 mois

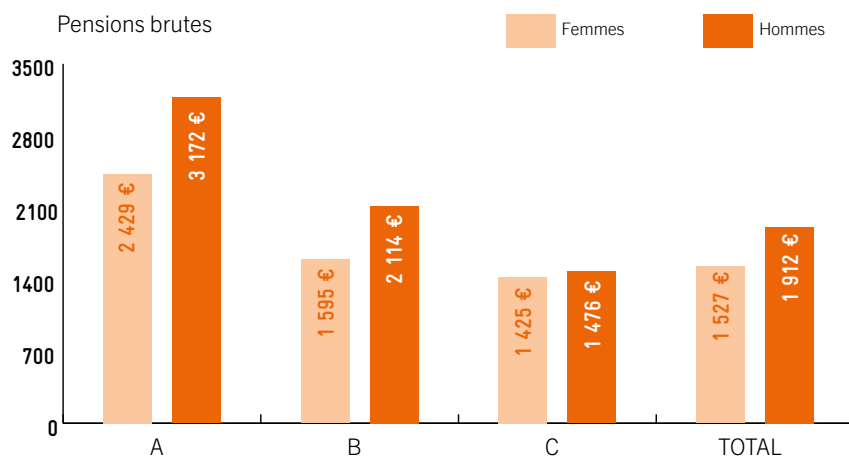
Montant brut moyen des pensions des agents partis en 2023

	Filière	Catégorie			Pension moyenne
		A	B	C	
Pension brute moyenne	Administrative	2 371 €	2 084 €	1 361 €	1 515 €
	Technique	3 247 €		1 428 €	1 519 €
	Culturelle	2 993 €	1 516 €	1 330 €	2 192 €
Pension nette moyenne	Administrative	2 155 €	1 895 €	1 246 €	1 384 €
	Technique	2 952 €		1 300 €	1 382 €
	Culturelle	2 721 €	1 378 €	1 209 €	1 993 €
Pension brute moyenne toutes filières		2 854 €	1 682 €	1 440 €	1 646 €
Pension nette moyenne toutes filières		2 594 €	1 529 €	1 312 €	1 499 €

Le montant brut moyen des pensions des agents partis en 2023 s'élève à 1 646 € (soit 1 499€ nets). Cela représente une hausse de 21€ bruts entre 2022 et 2023. Ces données sont à relativiser car fortement dépendantes de la structure de la population partant à la retraite tant par catégorie que par filière. Il existe, en effet, une forte disparité dans le montant des pensions lorsque ces deux variables sont prises en compte.

Or, comparativement à l'année précédente, la part des retraités de catégorie B a fortement diminué (9,1% contre 18,6% en 2022) au profit des catégories A et C avec respectivement +0,4 point et +9,1 points.

Comparatif des pensions brutes par catégorie et genre



Dans l'ensemble, l'étude comparative des pensions brutes perçues par genre révèle un écart net favorable aux hommes. Cet écart de rémunération entre les hommes et les femmes se retrouve dans toutes les catégories toujours en défaveur des femmes. Cet écart a tendance à augmenter avec la catégorie.





La carrière

Chiffres-clés 2023



170

agents titularisés
à l'issue de leur stage



1 812

avancements d'échelon
soit 59,4% des agents titulaires



76

agents contractuels
nommés stagiaires



227

avancements de grade
soit 7,4 %
des agents titulaires

26

promotions internes
soit 19,4 % des agents ayant
candidaté



107

médailles remises

Le déroulement de carrière

Les titularisations

Au cours de l'année 2023, 170 agents dont 68,8% de femmes ont été titularisés contre 117 en 2022. Concernant les agents contractuels, 76 d'entre eux ont été nommés stagiaires dans l'année (60 femmes et 16 hommes). Ces nominations sont intervenues pour :

- 42 d'entre elles à l'issue d'un remplacement
- 12 à l'issue d'un concours
- 4 à la suite d'un recrutement direct
- 18 suite à un CDD pour accroissement d'activité

	Hommes	Femmes	Total
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	53	117	170
Prorogation de stage		2	2
Refus de titularisation			
Agents contractuels titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaires			
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs handicapés)		1	1
Agents contractuels (sur emplois permanents) nommés stagiaires dans l'année	11	47	58
Agents contractuels (sur emplois non-permanents) nommés stagiaires dans l'année	5	13	18
Total	69	182	251

L'évolution de carrière

En 2023, 1 951 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière contre 1 706 en 2022.

- 1 454 femmes soit 74,5%
- 497 hommes soit 25,5%
- 151 agents de catégorie A soit 7,7%
- 212 agents de catégorie B soit 10,9%
- 1 588 agents de catégorie C soit 81,4%

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	113	38	151	43,0 %	33,0 %	39,9 %
Catégorie B	163	49	212	49,4 %	41,2 %	47,2 %
Catégorie C	1 178	410	1 588	67,7 %	59,0 %	65,2 %
Total	1 454	497	1 951	62,3 %	53,5 %	59,8 %

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, quelle que soit la catégorie considérée. Ainsi, plus de 6 femmes sur 10 ont avancé dans leur carrière en 2023 contre 53,5% des hommes. Il convient de souligner que la répartition de la population par catégorie et filière a un impact significatif sur l'avancement dans la carrière, notamment en termes de durée interéchelon, de conditions de promotion interne ou de changement de grade.

Progression dans la carrière par direction générale et genre

Direction générale	Genre		Total
	Femmes	Hommes	
Cabinet du maire et rattachement	24	11	35
Direction générale éducation, sports et société	1 034	148	1 182
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	137	191	328
Direction générale des affaires culturelles	183	125	308
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	76	22	98
Ville de Bordeaux	1 454	497	1 951

Progression dans la carrière par direction générale et catégorie

Direction générale	Catégorie			Total
	A	B	C	
Cabinet du maire et rattachement	2	7	26	35
Direction générale éducation, sport et société	79	93	1 010	1 182
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	15	22	291	328
Direction générale des affaires culturelles	45	82	181	308
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	10	8	80	98
Ville de Bordeaux	151	212	1 588	1 951

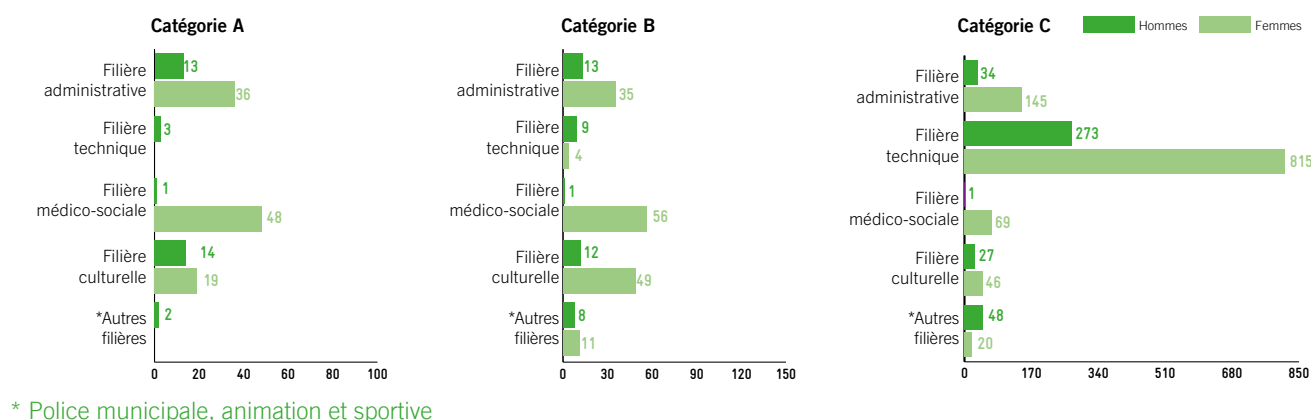
Les avancements d'échelon

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 2023, 1 812 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 1 566 en 2022.

- 1 353 femmes soit 74,7%
- 459 hommes soit 25,3%
- 136 agents de catégorie A soit 7,5%
- 198 agents de catégorie B soit 10,9%
- 1 478 agents de catégorie C soit 81,6%

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	23	11	34
Direction générale éducation, sport et société	962	133	1 095
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	125	175	300
Direction générale des affaires culturelles	174	120	294
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	69	20	89
Ville de Bordeaux	1 353	459	1 812

En 2023, 2 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon spécial (2 hommes). Sur les agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon, 56 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 2023, 227 agents ont bénéficié d'un avancement de grade contre 212 en 2022.

- 159 femmes soit 70%
- 68 hommes soit 30%
- 20 agents de catégorie A soit 8,8%
- 22 agents de catégorie B soit 9,7%
- 185 agents de catégorie C soit 81,5%
- 227 promus en 2023, soit un taux de promotion de 39,3%
- 212 promus en 2022, soit un taux de promotion de 38,1%

Répartition des avancements de grade en 2023 par catégorie, genre et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	3	7	2	6	3	21	8	34
Filière technique	1		4		35	91	40	91
Filière médico-sociale	1	7		1		10	1	18
Filière culturelle	1		2	3	4	8	7	11
Autres filières*			2	2	10	3	12	5
Toutes filières	6	14	10	12	52	133	68	159
Âge moyen	51 ans et 6 mois	43 ans et 11 mois	52 ans et 7 mois	47 ans et 4 mois	45 ans et 3 mois	46 ans et 10 mois	46 ans et 10 mois	46 ans et 7 mois

*Police municipale, animation et sportive

Pour rappel, la structure par catégorie de l'effectif permanent au 31 décembre 2023 est la suivante :

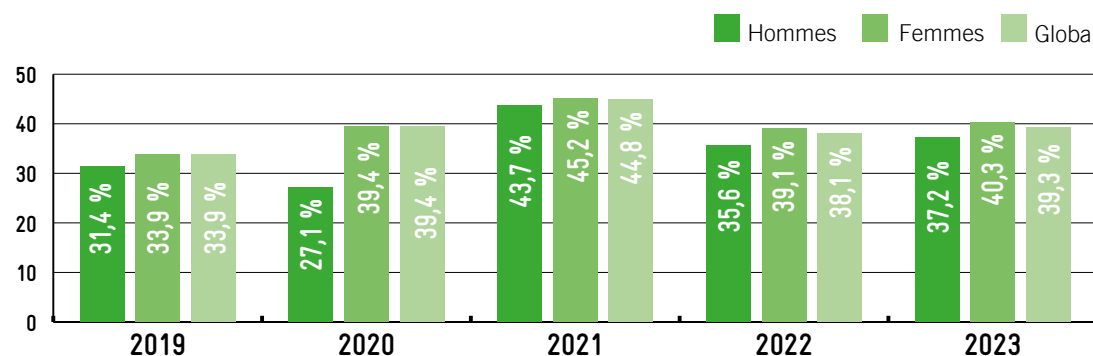
- 13,5% agents de catégorie A
- 14,8% agents de catégorie B
- 71,7% agents de catégorie C

Politique de promotion en matière d'avancement de grade en 2023 par catégorie, filière et genre (ratio promus/promouvables)

	Administrative	Technique	Culturelle	Médico-sociale	Autres filières*	Total général
Catégorie A	71,4 %	100,0 %	11,1 %	57,1 %		52,6 %
Hommes	75,0 %	100,0 %	20,0 %	100,0 %		54,5 %
Femmes	70,0 %		0,0 %	53,8 %		51,9 %
Catégorie B	25,0 %	28,6 %	35,7 %	10,0 %	40,0 %	27,5 %
Hommes	50,0 %	28,6 %	33,3 %		33,3 %	33,3 %
Femmes	21,4 %		37,5 %	10,0 %	50,0 %	24,0 %
Catégorie C	36,4 %	38,1 %	50,0 %	83,3 %	48,1 %	40,2 %
Hommes	23,1 %	37,2 %	30,8 %		45,5 %	36,6 %
Femmes	39,6 %	38,4 %	72,7 %	83,3 %	60,0 %	41,8 %
Total général	37,5 %	37,9 %	38,3 %	52,8 %	45,9 %	39,3 %
Hommes	38,1 %	36,7 %	29,2 %	100,0 %	42,9 %	37,2 %
Femmes	37,4 %	38,4 %	47,8 %	51,4 %	55,6 %	40,3 %

*Police municipale, animation et sportive

Taux de promotion par genre depuis 2019



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^{er} 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 2023, 26 agents de la ville de Bordeaux ont été inscrits sur liste d'aptitude suite à une promotion interne. Parmi eux 1 était lauréat d'un examen professionnel.

- 16 femmes soit 61,5%
- 10 hommes soit 38,5%
- 9 agents de catégorie A soit 34,6%
- 7 agents de catégorie B soit 26,9%
- 10 agents de catégorie C soit 38,5%
- 1 871 proposables en 2023, soit un taux de promotion de 1,4%
- 1 706 proposables en 2022, soit un taux de promotion de 1,2%

Répartition des promotions internes par filière, genre et catégorie

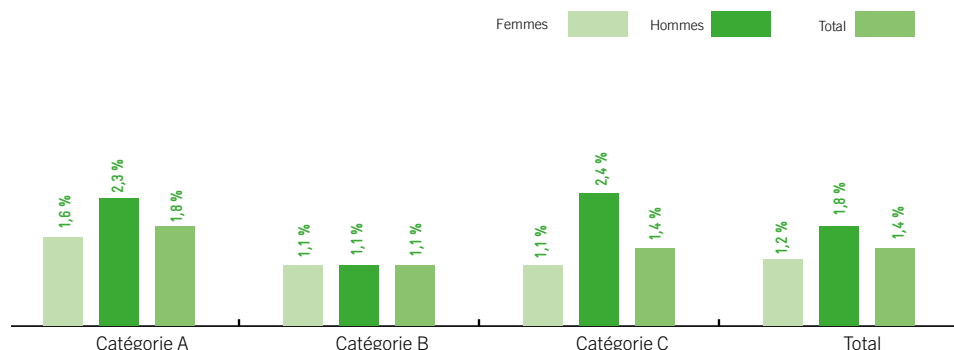
	Filière administrative		Filière technique		Filière culturelle		Filière sportive		Toutes filières		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	2	3	1			2		1	3	6	9
Catégorie B	1	2	1	1	1	1			3	4	7
Catégorie C			4	6					4	6	10
Total	3	5	6	7	1	3			10	16	26

On constate une surreprésentation des agents de la filière administrative (30,8 % des promus alors que 17 % des titulaires) et sportive (3,8 % des promus alors que 1,1 % des titulaires) parmi les promus.

Il est à noter que les hommes ont un taux de promotion interne plus élevé dans chaque catégorie à l'exception de la catégorie B qui est identique à celui des femmes (1,1 %).

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 minime 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.

Taux de promotion par genre et catégorie



Âge moyen par catégorie et genre

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Toutes catégories
Femmes	43 ans et 8 mois	51 ans et 9 mois	45 ans	46 ans et 2 mois
Hommes	50 ans	43 ans et 4 mois	46 ans	46 ans et 5 mois
Global	45 ans et 9 mois	48 ans et 2 mois	45 ans et 5 mois	46 ans et 3 mois

L'étude de l'âge moyen des agents inscrits sur liste d'aptitude dans le cadre de la campagne de promotion interne montre des différences d'âge des promus entre les hommes et les femmes. Cet écart, qui était de 1 an et 5 mois plus élevé chez les femmes l'année dernière est de - 3 mois cette année, et en faveur des femmes. Cependant, la catégorie B fait figure d'exception puisque les femmes promues ont un âge moyen de 8 ans supérieur à celui des hommes.

Répartition des promotions internes par direction générale et genre

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

Même si la direction générale de l'éducation, sport et société est celle qui compte le plus de promotions interne (12 agents) en rapport avec ses effectifs, une surreprésentation des agents de la direction générale des affaires culturelles (23,1 % des promus alors que 18,4 % des titulaires) et de la direction générale proximité et relation avec les populations (23,1 % des promus alors que 18,2 % des titulaires) est visible.

Taux de promotion interne par catégorie et genre

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total général
Femmes	1,6 %	1,1 %	1,1 %	1,2 %
Hommes	2,3 %	1,1 %	2,4 %	1,8 %
Total général	1,8 %	1,1 %	1,4 %	1,4 %

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	498	35	9	25,7 %	1,8 %
Catégorie B	635	55	7	12,7 %	1,1 %
Catégorie C	738	44	10	22,7 %	1,4 %
Total	1 871	134	26	19,4 %	1,4 %

Cependant, seulement 7,1 % des agents proposables se sont portés candidats à la promotion interne. Le ratio candidatures/ proposables le plus élevé se situe au niveau de la catégorie B (11 %), le plus faible étant pour la catégorie A (7 %). En outre, au cours de l'année 2023, seulement 134 des agents proposables à la promotion interne ont fait acte de candidature. Ainsi, si on rapproche le nombre de nominations à celui des candidats, on constate que c'est au niveau de la catégorie A que le ratio le plus élevé avec un peu plus d'un agent promu pour 4 candidatures.

Les concours

	Nbre d'agents lauréats inscrits sur liste d'aptitude	Dont au titre de l'année 2023	Nbre d'agents nommés en 2023
Catégorie A	13	9	5
Catégorie B	8	2	6
Catégorie C	2	2	
Total général	23	13	11

En 2023, 47,8% 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^{er} janvier et le 14 juillet.

En 2023, 107 agents se sont vu remettre une médaille d'honneur communale dont 43 d'argent.

	20223
Or	38
Vermeil	26
Argent	43
Total	107

Répartition des médailles reçues en 2023 catégorie, genre et type

	Médaille d'argent		Médaille vermeil		Médaille d'or		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	3	2	6	1	3	6	12	9
Catégorie B	6	3	6	1	2	3	14	7
Catégorie C	14	9	10	1	22	6	46	16
Assistantes maternelles	1		1		1		3	
Total	24	14	23	3	28	15	75	32

Les sanctions disciplinaires et abandons de poste

Seuls les dossiers disciplinaires ayant abouti et ayant été notifiés en 2023 ont été portés sur le tableau récapitulatif. Il est confirmé que les agents font régulièrement valoir leur droit de recours auprès du tribunal administratif.

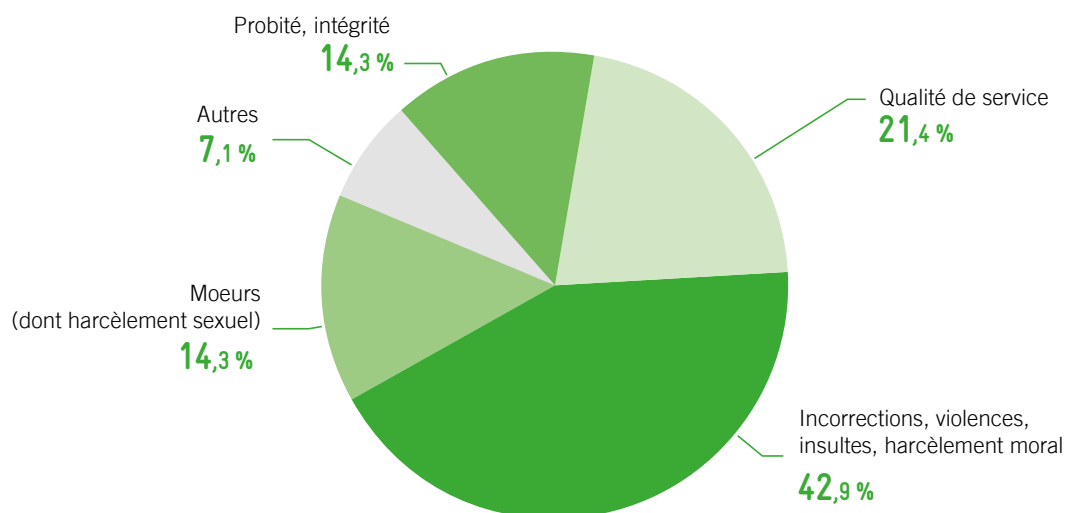
Dossiers disciplinaires traités et notifiés en depuis 2019

DÉSIGNATION	2019	2020	2021	2022	2023
Lettres d'observations	3	0	1	13	0
Retenues sur salaire	0	0	0	15	17
Total pré-discipline	3	0	1	28	17
Sanctions 1 ^{er} groupe	10	15	5	6	10
Sanctions 2 ^e groupe	0	0	0	0	0
Sanctions 3 ^e groupe	2	0	0	0	3
Sanctions 4 ^e groupe	0	0	0	0	1
Total des sanctions	12	15	5	6	14
Licenciements	0	0	2	0	0
Total licenciements	0	0	2	0	0
Radiations abandons de poste	4	1	2	3	2
Total radiations abandon de poste	4	1	2	3	2

Au niveau des sanctions, l'année 2023 enregistre une augmentation tangible puisque le nombre de sanctions a plus que doublé (14 en 2023 contre 6 en 2022).

Plus précisément, 10 sanctions du 1^{er} groupe ont été prononcées à l'encontre d'agents fonctionnaires, stagiaires ou contractuels. Les principaux motifs de sanction sont la qualité de service (désobéissance hiérarchique, absence irrégulière) et les incorrections, violences, insultes et harcèlement moral avec respectivement 21,4% et 42,9%. Les sanctions concernent majoritairement des hommes (78,6%).

Répartition des principaux motifs des sanctions prononcées en 2023





Évaluation et développement des compétences

Chiffres-clés 2023



201

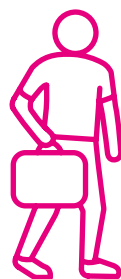
agents accompagnés
par le centre Conseil
en Évolution
Professionnelle

69 %

Taux de retour
des entretiens
professionnels

63 %

Taux de réalisation des entretiens
professionnels



2 122 agents

sur emploi permanent
partis en formation
en 2023

12,9 %

Catégorie A

22,9 %

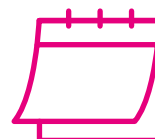
Catégorie B

64,2 %

Catégorie C

10 673 jours

de formation suivis
par les agents sur emploi
permanent soit **2,9 jours**
de formation en moyenne par agent



1,3 M€

de dépenses de formation



L'entretien professionnel

De nouvelles dispositions réglementaires sont venues bousculer 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 non titulaires en CDI ou en CDD de plus d'un an.

Bilan de la campagne d'évaluation 2023

La campagne d'appréciation de la valeur professionnelle annuelle des agents de la ville de Bordeaux s'est déroulée du 1^{er} novembre 2023 au 31 janvier 2024.

Il est à noter qu'en 2023 le processus a été dématérialisé pour dix directions pilotes (6 à Bordeaux métropole, 2 à la ville de Bordeaux et 2 au CCAS) et a concerné environ 880 agents. Compte tenu du bon déroulé de ce dernier, ce processus sera étendu aux 3 entités en 2024.

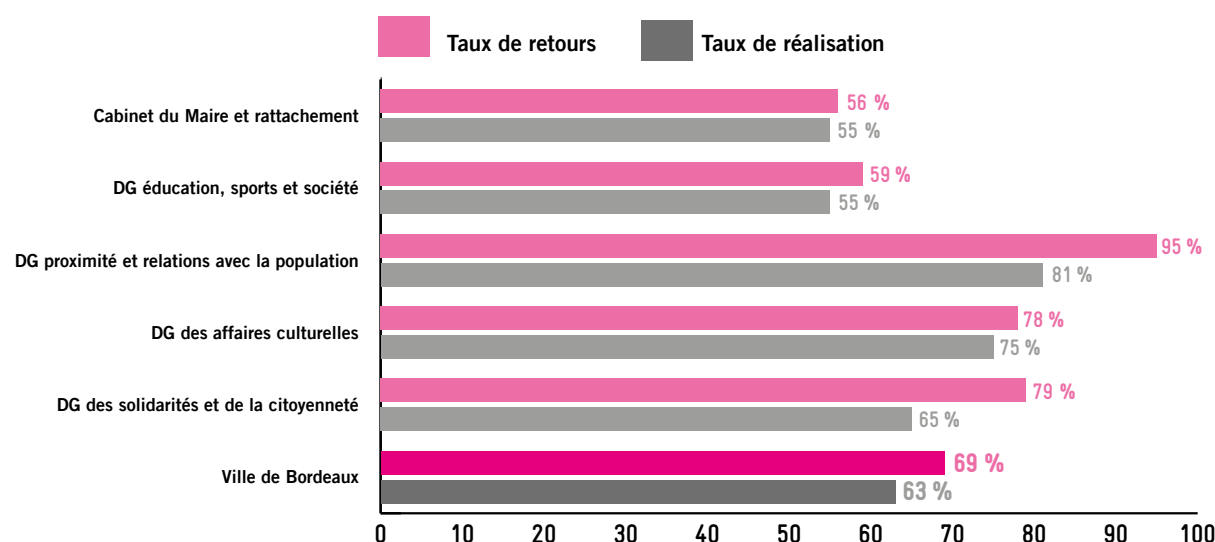
Les évaluations annuelles constituent depuis la mise en place des lignes directrices de gestion des documents porteurs d'enjeux forts en matière de carrière sur les deux dernières années. Le calendrier de la promotion interne a par ailleurs été avancé, conduisant le centre évaluation à organiser une 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 proposés 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 2023 à **3 802 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 12 mars 2024. Il est de 69% contre 75% en 2022.

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 2023, le taux de réalisation s'élève à 63% contre 71% en 2022.



Souhaits de mobilité ou d'accompagnement exprimés

En 2023, un agent sur 10 (contre 14% l'an passé) ont exprimé lors de l'entretien annuel leur souhait de mobilité interne, externe ou autre, soit en nombre 275 agents.

	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	23	31	23	3	49%			
DG éducation, sports et société	211	1 054	19	135	12%			
DG proximité et relations avec la population	273	165	24	20	10%			
DG des affaires culturelles	244	317	1	30	6%	6	6	2%
DG des solidarités et de la citoyenneté	100	209		20	6%			
Ville de Bordeaux	851	1 776	67	208	10%	6	6	0,3%

L'évolution professionnelle

Créé au 1^{er} janvier 2016, le centre Conseil en Evolution 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 stipule 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'actions

Activité du centre

	Ville de Bordeaux	
	2022	2023
Nombre d'agents accompagnés	211	201
Nombre d'entretiens	649	787

Au cours de l'année 2023, le centre Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) a accompagné, toutes entités confondues (ville de Bordeaux, Bordeaux Métropole et CCAS de Bordeaux), 456 agents et a réalisé 1 764 entretiens.

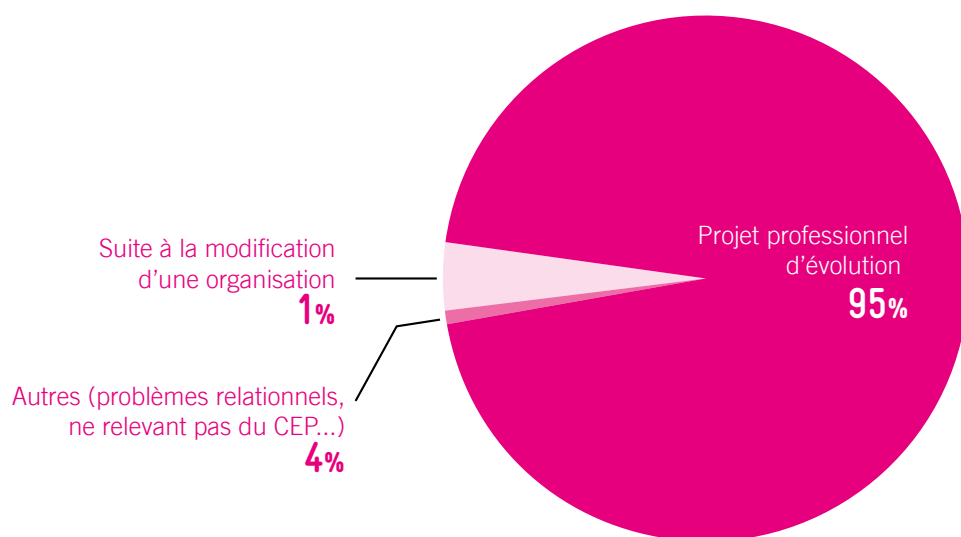
Par rapport à l'année 2023, ceci représente une diminution de 7,3% pour le nombre d'agents accompagnés et d'une augmentation de 5,4% pour le volume d'entretiens réalisés.

Parmi les agents accompagnés, 44,1% 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.

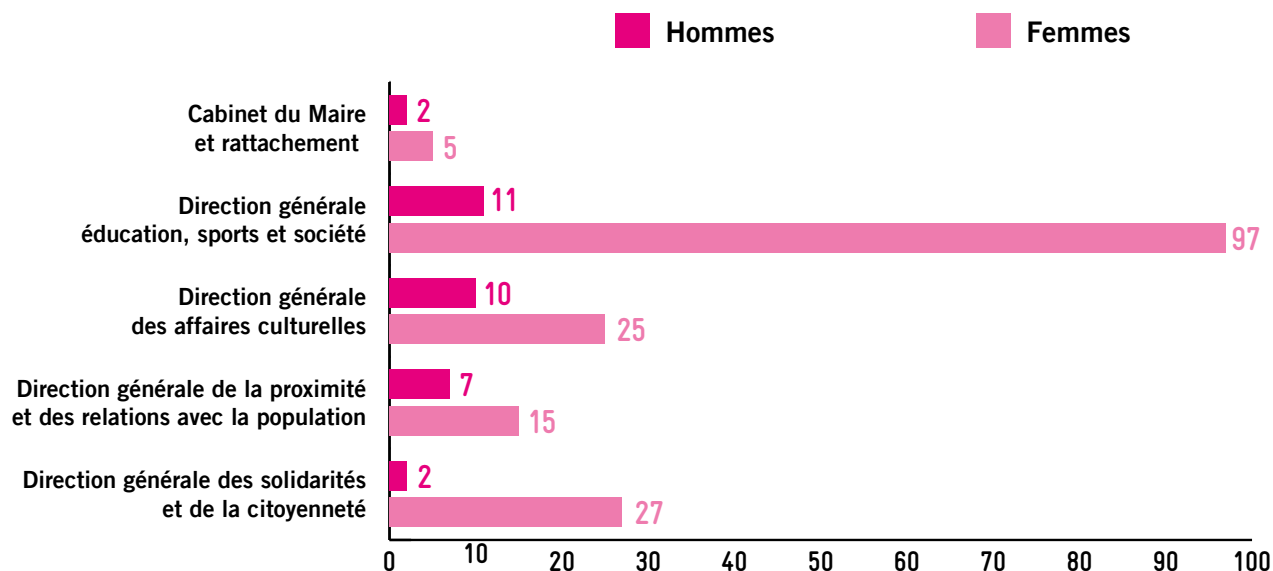
Au niveau de la répartition par catégorie, 12,9% sont de catégorie A, 22,9% de catégorie B et 64,2% de catégorie C. On note une surreprésentation des agents de catégorie B parmi les agents accompagnés par le CEP. Dans 8 cas sur 10, les agents suivis sont des femmes.

Éléments à l'origine des entretiens

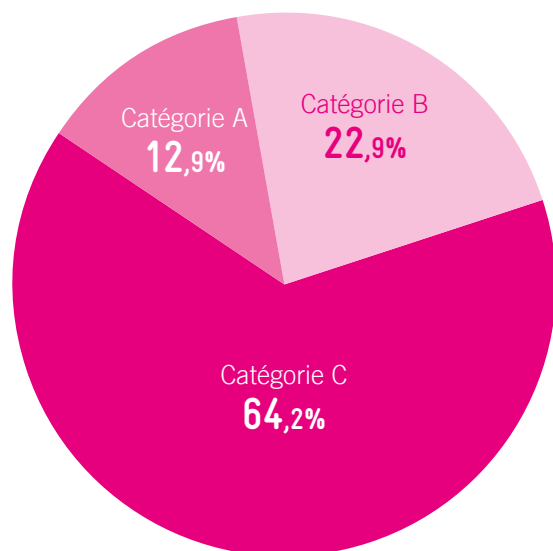
L'origine des demandes des agents (au niveau du motif principal) correspond pour 95% d'entre elles à un projet de mobilité en interne ou en externe.



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
2023	8	7	21	28	10	74
2022	20	5	40	29	2	96
2021	10	7	49	19	9	94

Au 31 décembre 2023, 74 agents sont sortis du dispositif, ce qui représente 36,8 % des agents accompagnés depuis le début de l'année. Parmi eux, 28,3% sont restés sur leur poste et ont trouvé une solution alternative (formation, communication, concours...) et 10,8 % sont sortis du dispositif dans le cadre d'une mobilité interne ou externe.

État des lieux des formations

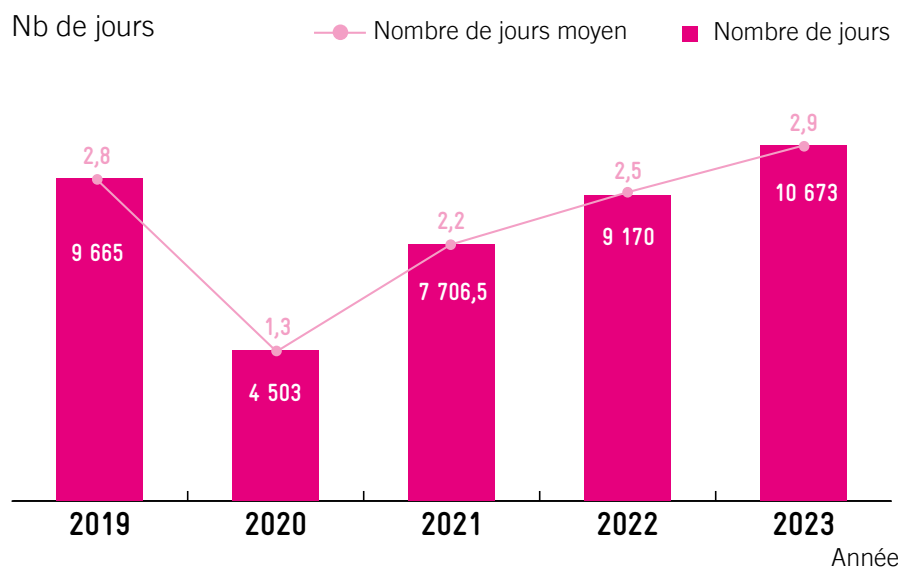
En 2023, les agents de la ville de Bordeaux ont suivi 10 837 jours de formation, dont 10 673 jours par les agents sur emploi permanent (soit 2,9 jours en moyenne par agent). Ce qui représente une hausse de 17% du nombre total de jours de formation par rapport à 2022.

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^{er} 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

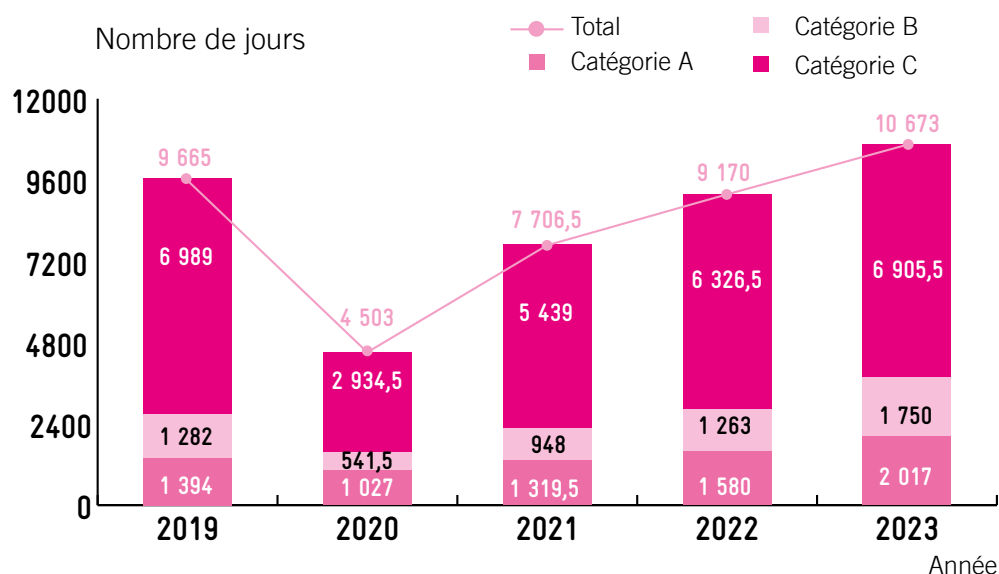


Évolution du nombre de jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent

La tendance globale à la hausse du nombre de jours de formation suivis par les agents se poursuit en 2023. Il paraît important de signaler que le niveau de formation dépasse celui pré COVID. Cela se traduit par un nombre de jours moyen de formation par agent supérieur à celui de 2019 (2,9 jours contre 2,8 jours).

De façon plus précise, toutes les catégories ont vu une augmentation du nombre de jours de formation en 2023 (A : +27,6%, B : +38,6%, C : +9,2%). Les agents de catégorie A restent les plus formés proportionnellement à leurs effectifs (18,9% de jours de formation pour 13,5% des effectifs).

Nombre de jours moyen de formation par agent pour 2023 : catégorie A : 4 jrs / catégorie B : 3,2 jrs / catégorie C : 2,6 jrs



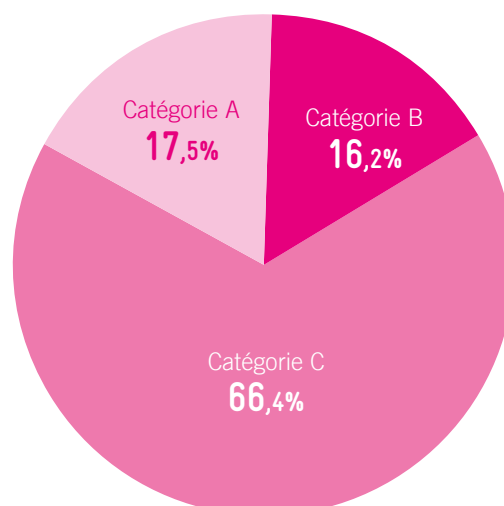
Nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une formation dans l'année

	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	76	212	24	59	371
Catégorie B	76	220	15	32	343
Catégorie C	425	917	9	57	1 408
Total	577	1 349	48	148	2 122

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 (+17,5%).

De façon plus précise, les agents de la catégorie C sont les plus concernés par cette augmentation (+21,1%), suivi de la catégorie A avec (+12,4%) par rapport à l'année 2022.

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	%
> Pour les agents occupant un emploi permanent					
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	635,5			635,5	5,86%
Formation prévue par les statuts particuliers	5 497	1 069,5	2 483,5	9 049	83,50%
<i>dont formation d'intégration</i>	687	1	21,5	709,5	6,55%
<i>dont formation de professionnalisation</i>	3 780,5	1 066,5	2 461	7 308	67,44%
<i>dont prise de poste à responsabilité</i>	1,0	2,0		3,0	0,03%
<i>dont formation police municipale</i>	1 028,5			1 028,5	9,49%
Formation de perfectionnement	191,5	64,5	532,5	788,5	7,28%
Formation personnelle (hors congés formation)	4,0	0,5	195,5	200	1,85%
Sous total	6 328	1 134,5	3 210,5	10 673	98,49%

> Pour les agents occupant un emploi non permanent					
Collaborateurs de Cabinet			8	8	0,07%
Contrat de projet	0,5	17,5	5	23	0,21%
Agents contractuels recrutés sur emploi saisonnier ou occasionnel	5	13,5	23,5	42	0,39%
Assistantes maternelles	29,5		39	68,5	0,63%
Apprentis	7	5	6,5	18,5	0,17%
Service civique - CUI/CAE	1	3		4	0,04%
Sous total	43	39	82	164	1,51%
Total	6 371,0	1 173,5	3 292,5	10 837	100,00%

Cette évolution du nombre de jours de formation s'explique par la dynamique de croissance des effectifs de la ville de Bordeaux depuis 2016 mais également par l'optimisation du partenariat avec le CNFPT, le Plan EDN mais aussi par le déploiement des objectifs stratégiques de lutte contre les discriminations notamment et enfin la diversification des formations organisées par l'école interne.

Les domaines les plus représentés dans le plan de formation sont liés à la sureté et à la sécurité dans la ville (23,4%), aux repères et outils fondamentaux (16,1%) et aux petits enfants, enfants et adolescent (13,4%).

Concernant la typologie des formations suivies, celles prévues par les statuts particuliers représentent l'essentiel des jours sur l'année (près de 8 jours sur 10).

Les agents sur emploi non permanent ont également pu bénéficier de formations au cours de l'année 2023. Ainsi, 164 jours de formation leur ont été dispensés (contre 96 jours en 2022) soit une augmentation de 70,8%. Les assistantes maternelles sont à l'origine de plus de 40% des jours de formation.

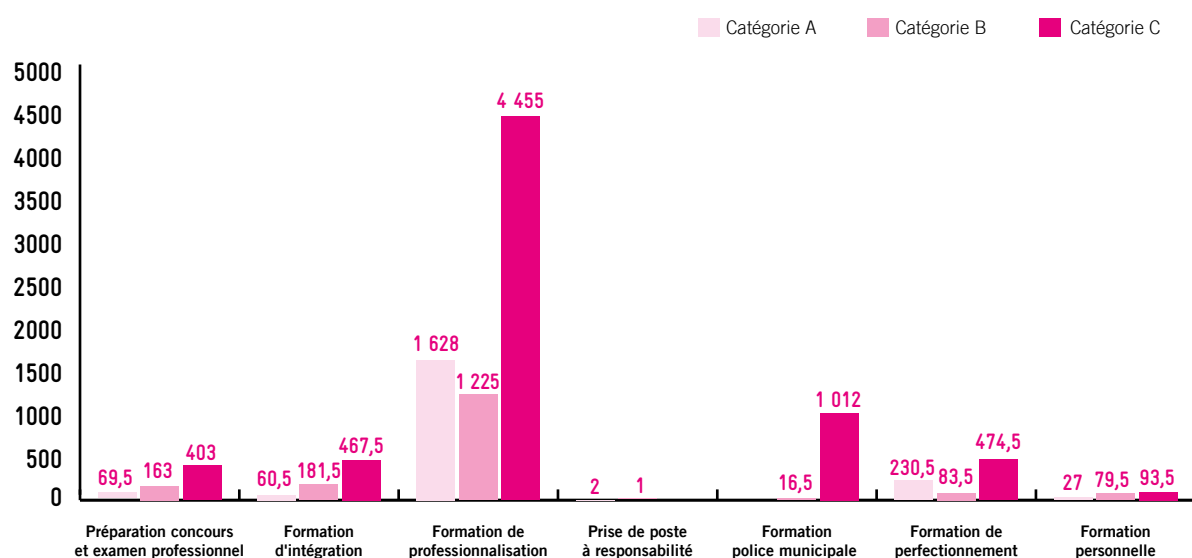
Répartition des journées de formation des agents sur emploi permanent par type de formation et catégorie hiérarchique

En ce qui concerne la nature des formations, la grande majorité (68,5% des jours) sont dispensées dans le cadre de formations de professionnalisation visant à accompagner les changements importants dans le parcours de l'agent et à lui offrir la possibilité de se perfectionner dans son travail.

Le nombre de jours de préparation aux concours et examens est en forte hausse avec 635,5 jours en 2023 contre 108,5 jours en 2022 mais reste toujours inférieur au niveau pré-COVID (788 jours en 2019).

Il convient de souligner une augmentation des jours de formations de professionnalisation et personnelle en 2023 avec respectivement +33,9% et +52,7%.

En revanche, les formations de perfectionnement et celles liées à la police municipale connaissent une diminution de -44,2% et -6,2%.



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.	585,0	5,8%
Formation prévue par les statuts particuliers	8 567,5	84,7%
Formation de perfectionnement	764,0	7,6%
Formation personnelle (hors congés formation)	200,0	2,0%
Total	10 116,5	100,0%

Les agents sur emploi-permanent ont suivis 10 673 jours de formation au cours de l'année dont 10 116,5 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	2,0	33,5	0,31%
Affaires juridiques	23,5	24,5	0,23%
Citoyenneté et population	29,0	62,5	0,59%
Colloques et séminaires	3,0	3,0	0,03%
Com. / Information / Développement personnel	10,0	42,0	0,39%
Communication institutionnelle	38,0	46,5	0,44%
Culture, archives et documentation	111,5	474,5	4,45%
Développement local	6,5	6,5	0,06%
Evolution professionnelle	669,0	673,0	6,31%
Finances et gestion financière	3,0	20,0	0,19%
Formation Initiale	5,0	5,0	0,05%
G.R.H. / Organisation	56,5	255,5	2,39%
Génie Technique / Environnement	121,5	259,5	2,43%
Hygiène et Sécurité / Santé	455,5	1 143,0	10,71%
Informatique / Bureautique	11,0	767,5	7,19%
Management	64,5	917,5	8,60%
Petit enfant, enfant et adolescent	313,0	1 427,0	13,37%
Réglementation Juridique / Fiscalité / Finance	7,5	7,5	0,07%
Repères et outils fondamentaux	1 028,5	1 714,5	16,06%
Restauration	12,0	12,0	0,11%
Social santé	125,0	234,0	2,19%
Sport et vie associative	29,0	47,0	0,44%
Sureté et sécurité dans la ville	2 196,0	2 497,0	23,40%
Total	5 320,5	10 673,0	100,00%

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

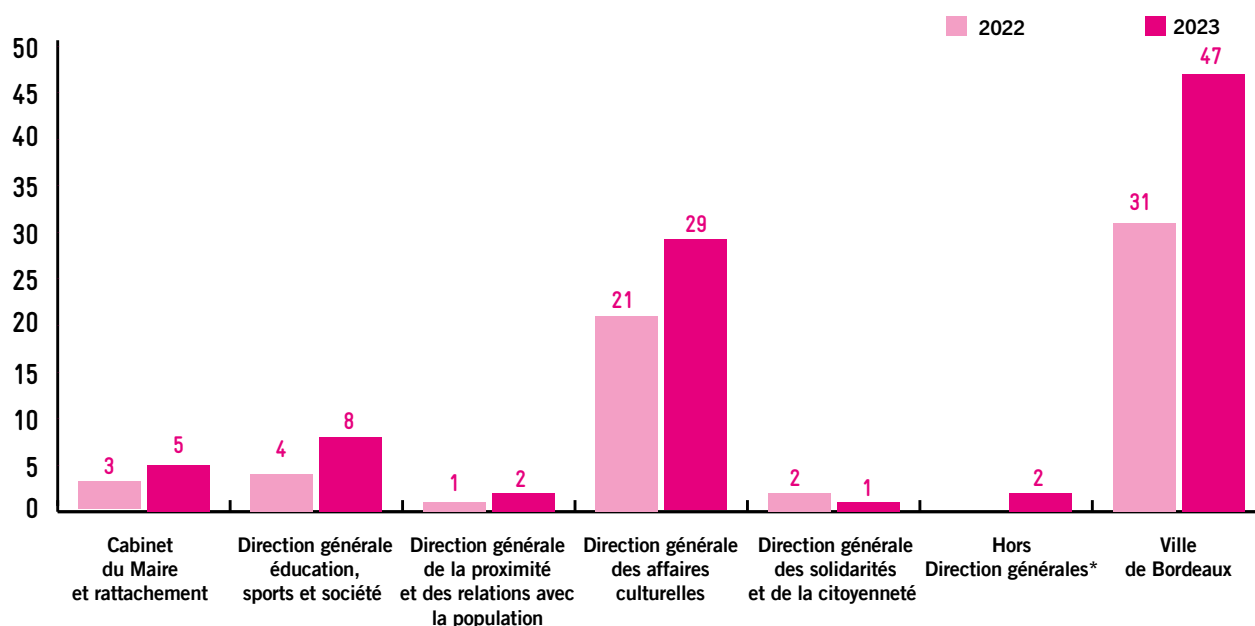
Axe 4 - Favoriser des trajectoires dynamiques / Accompagner les parcours professionnels

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)



*Conseil municipal – Personnels groupes d'élus

En 2023, le nombre de stagiaires école rémunérés accueillis au sein des services de la ville de Bordeaux est en hausse (+51,6%) passant ainsi de 31 en 2022 à 47 en 2023. La direction générale des affaires culturelles reste la plus accueillante avec 2/3 des stagiaires. Quant à la direction générale éducation, sports et société, elle a vu son nombre d'agents multiplié par 2. Conformément à la structure des effectifs et aux missions dévolues à la ville de Bordeaux, ce sont majoritairement des femmes (68%).

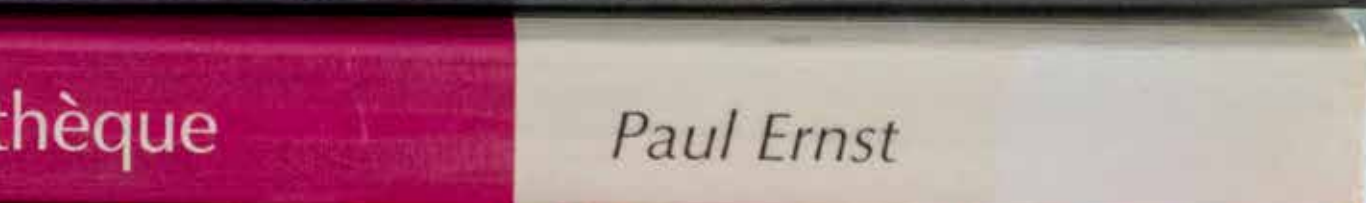
Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels

Après une année en baisse, le coût total des actions de formation repart à la hausse (+21,2%). Il est 1 343 913€ en 2023 contre 1 108 582€ en 2022.

	Montants pour l'année 2023 en euros
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	911 983,00 €
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	52 190,00 €
Autres organismes	379 740,23 €
Coût total des actions de formation	1 343 913,23 €

Budget, masse salariale et rémunération





Chiffres-clés 2023



167,4 M€

de dépenses
de personnel



3 208

agents bénéficiaires
du RIFSEEP



2 769 €

rémunération brute mensuelle
moyenne d'un agent



203 558 €

versés au titre de la Garantie
Individuelle du Pouvoir d'Achat
(GIPA) pour **356** agents
bénéficiaires



46 172,5

heures supplémentaires
rémunérées



986 €

Montant moyen mensuel
de l'allocation d'aide
au retour à l'emploi

360

agents bénéficiaires
d'une indemnité de fin de contrat
en décembre 2023

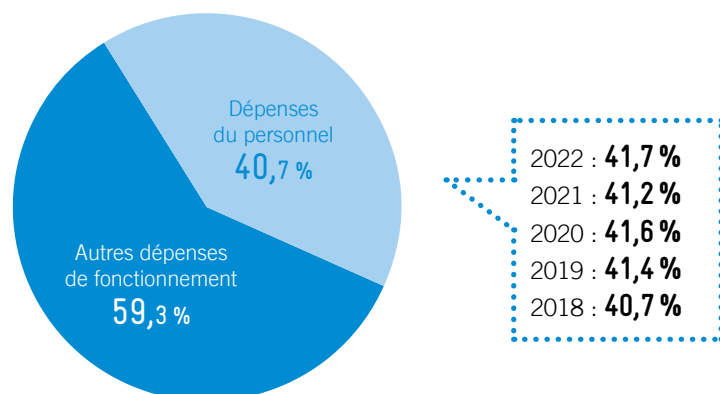
Les dépenses de personnel et la masse salariale

Les dépenses de personnel

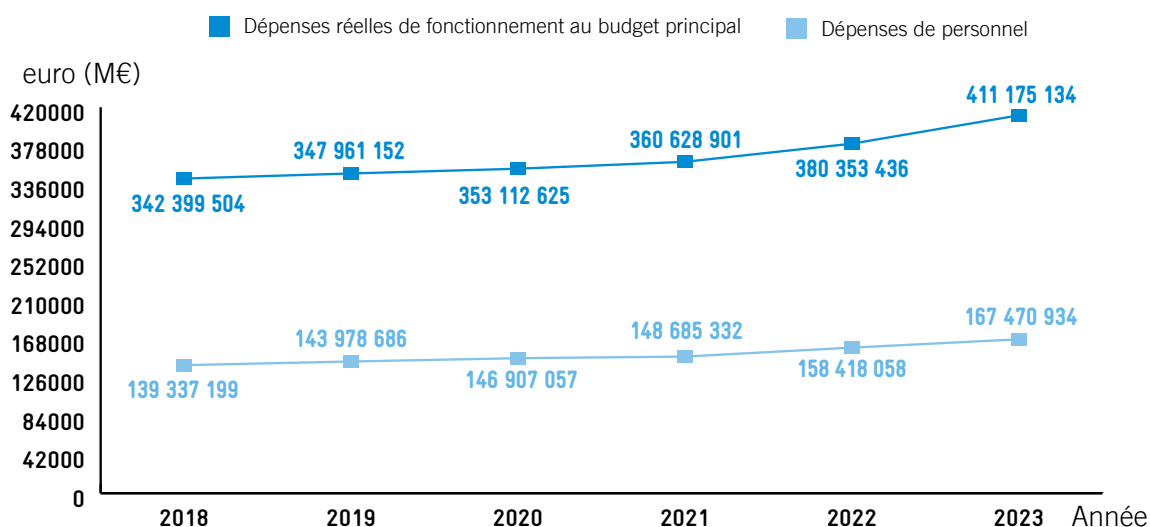
Globalement, les dépenses de personnel gérées par la direction des ressources humaines (1^{er} poste des dépenses de fonctionnement) se sont élevées à 167,4 M€ en 2023, soit une progression de +5,7% par rapport à 2022 (158,4 M€).

Il est à noter qu'une priorisation concernant les dépenses de personnel a été faite au niveau des secteurs des écoles, de la police mais aussi cette année dans les accueils sociaux, l'état civil, les seniors, l'amélioration de la qualité d'accueil et la consolidation des services fragilisées 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 %
2019	143 978 686 €	3,3%	3 473	
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%
2023	167 470 934 €	5,7%	3 641	+1,2%

Dans un contexte inflationniste marqué, une augmentation de + 5,7 % des dépenses de personnel est constatée par rapport à l'exercice précédent.

> Cette évolution est très fortement déterminée par différentes mesures nationales en faveur **du maintien du pouvoir d'achat** qui ont impactées les dépenses de l'établissement à hauteur de 4,4 M€, avec notamment :

- L'impact en année pleine du relèvement de la **valeur du point d'indice** à hauteur de 3,5% à compter du 1^{er} juillet 2022 et de 1,5% au 1^{er} juillet 2023 (soit effet report de 3,2 M€ pour 2023).
- Les **3 revalorisations du SMIC** intervenues en janvier, mai et août évaluées à plus de 0,7 M€ sur 2023. Ces revalorisations successives ont eu un effet de tassement des grilles de rémunérations des salaires de la fonction publique territoriale.
- Les **revalorisations des grilles indiciaires** des catégories C et B évalué à 220K€ sur 2023.
- La hausse de la **garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)** permettant de garantir une hausse du traitement de base au moins égale à l'inflation sur une période de 4 ans, connaît une forte augmentation (+78% / à 2022). Ce montant est estimé à 203 K€.

Malgré ce contexte budgétaire inflationniste, la politique ressources humaines de l'établissement s'est attachée à poursuivre les efforts d'accompagnements des moyens octroyés pour le renforcement de l'offre de services et la hausse de rémunération à travers les mesures suivantes :

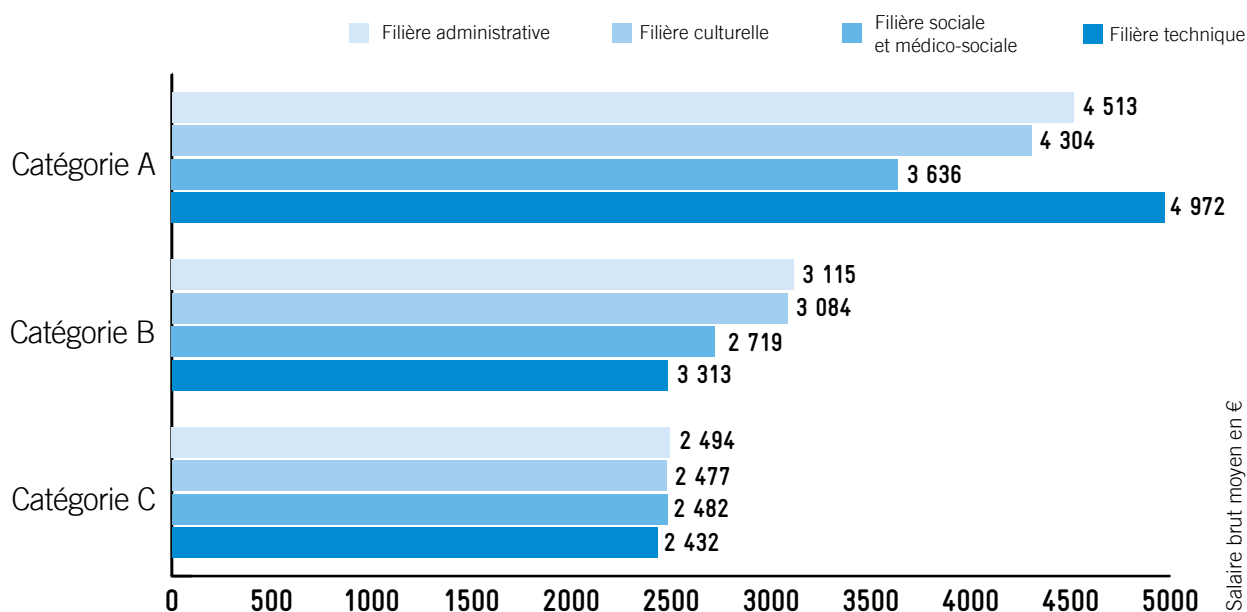
- Un **plan d'adaptation des effectifs maîtrisé** et sanctuarisé autour des métiers de l'éducation, de la petite enfance et de la sécurité. Il s'est traduit par une augmentation des effectifs qui a pesé pour +1,8 % dans l'évolution de la masse salariale. En 2023, 93 créations de postes dont 63 dans le périmètre des écoles, crèches et sports, 10 à la police municipale et 20 au sein des autres structures de la culture, solidarité etc..
- La **revalorisation des rémunérations** des agents municipaux dans le cadre du chantier des régimes indemnitaires prévu au contrat de progrès social soit +1M€ supplémentaires.
- La **monétisation de jours du Compte Epargne Temps (CET)**, décidée exceptionnellement pour 2023 évaluée à 1,23 M€. Près de 580 agents ont fait le choix de cette monétisation ainsi 13 000 jours ont été valorisés.

À ces mesures s'ajoute le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) qui est un élément récurrent dans la détermination de la variation de la masse salariale.

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	4 425 €	4 683 €	3 107 €	3 154 €	2 499 €	2 467 €
Culturelle	4 290 €	4 336 €	3 083 €	3 088 €	2 441 €	2 521 €
Médico- sociale	3 612 €	4 162 €	2 717 €	2 820 €	2 481 €	2 516 €
Police municipale		4 847 €	3 992 €	4 069 €	2 969 €	3 113 €
Technique	4 700 €	5 030 €	2 964 €	3 400 €	2 338 €	2 660 €
Total	4 048 €	4 623 €	2 905 €	3 253 €	2 394 €	2 697 €

La rémunération mensuelle brute moyenne des agents de la ville de Bordeaux s'établit en 2023 à 2 769€ contre 2 626€ en 2022, soit une hausse de 5,4%. Globalement, la rémunération moyenne progresse dans l'ensemble des catégories que ce soit pour les hommes comme pour les femmes.

On note que la progression des salaires est supérieure au niveau de l'inflation qui était de 4,9% en France en 2023. Cette hausse salariale est notamment due à la revalorisation du RIFSEEP et à la monétisation du CET.

Rémunération brute moyenne par direction générale et par genre

Direction générale	Rémunération moyenne brute			
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Cabinet du Maire et rattachement	5 221 €	3 304 €	3 099 €	3 563 €
DG éducation, sports et société	3 855 €	2 814 €	2 375 €	2 579 €
DG proximité et relations avec la population	4 641 €	3 468 €	2 705 €	2 909 €
DG des affaires culturelles	4 426 €	3 072 €	2 535 €	3 060 €
DG des solidarités et de la citoyenneté	4 280 €	3 141 €	2 422 €	3 022 €
Ville de Bordeaux	4 204 €	2 992 €	2 482 €	2 769 €

Évolution de la rémunération moyenne mensuelle

Année	Rémunération moyenne mensuelle
2023	2 769 €
2022	2 626 €
2021	2 547 €
2020	2 485 €
2019	2 451 €

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
999 317,25 €	5	483 193,34 €	5	516 123,91 €	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 2023 pour la ville de Bordeaux est de 999 317,25 € répartis entre 5 femmes et 5 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

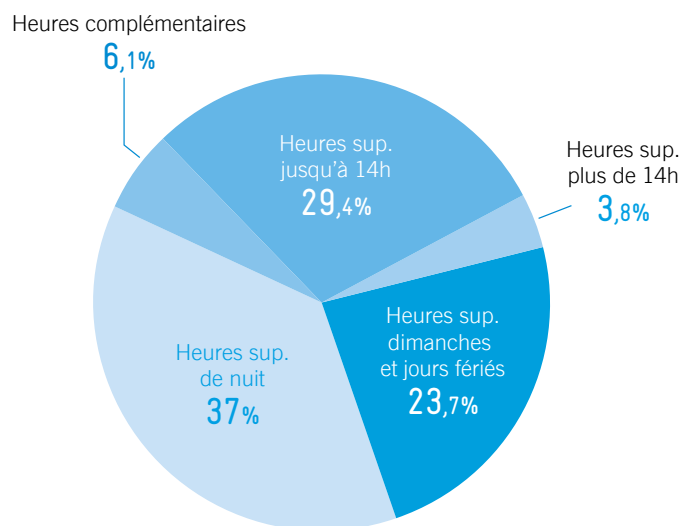
En 2023, en l'absence d'élections, les heures supplémentaires enregistrent une baisse d'un peu plus de 10%. L'ensemble des directions générales est concerné à l'exception de la Direction générale proximité et relations avec la population dont l'augmentation atteint les 25%, conséquence notamment du transfert de la direction accueil et citoyenneté de la Direction générale des solidarités et de la citoyenneté vers cette direction générale. Elle est d'ailleurs celle qui génère le plus d'heures supplémentaires (48,5%) suivie par la Direction générale éducation, sports et société (29%)

Bien que la population de la ville soit majoritairement féminine, la baisse des heures supplémentaires concerne plus particulièrement les femmes (-26%).

Le montant versé de ces heures s'élève en 2023 à 931 178€ et dans plus de 6 cas sur 10, les heures supplémentaires concernent les hommes.

	Femmes	Hommes	Total	
			Nombre	%
Cabinet du Maire et rattachement	816,1	3 105,0	3 921,1	8,49%
Direction générale éducation, sports et société	11 003,8	2 373,2	13 377,0	28,97%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	3 326,7	19 042,3	22 369,0	48,45%
Direction générale des affaires culturelles	2 417,0	3 859,7	6 276,7	13,59%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	216,5	12,3	228,7	0,50%
Ville de Bordeaux	17 780,0	28 392,5	46 172,5	100,0%

Répartition des montants versés par typologie d'heures supplémentaires



Les heures effectuées de nuit sont les plus fréquentes avec 37% des heures rémunérées suivies par celles jusqu'à 14 heures avec 29,4%.

Plus précisément, exception faite des heures complémentaires, on note une progression de l'ensemble des heures supplémentaires dont la plus forte concerne les heures de nuit avec +16,6 points.

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

	Femmes	Hommes	Total		Rappel 2022
			Nbre	%	
Heures complémentaires	4 899,9	44,3	4 944,1	10,7%	13,9%
Heures supplémentaires jusqu'à 14 heures	9 773,5	10 834,5	20 608,0	44,6%	30,7%
Heures supplémentaires plus de 14 heures	408,8	1 717,5	2 126,2	4,6%	2,8%
Heures supplémentaires dimanches et jours fériés	1 317,2	6 687,7	8 004,9	17,3%	11,7%
Heures supplémentaires de nuit	1 380,7	9 108,6	10 489,3	22,7%	12,8%
Heures supplémentaires élections					28,1%
Total	17 780,0	28 392,5	46 172,5	100,0%	100,0%

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 2023, le RIFSEEP concerne 3 208 agents. La répartition par catégorie évolue peu en 2023 avec 72,8% de catégorie C, 14,2% de catégorie B et 13% 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 1 403 202 €. Ce montant enregistre une forte hausse en 2023 (+19,3%) qui s'explique en partie par une revalorisation du RIFSEEP afin de soutenir le pouvoir d'achat des agents dans le contexte national d'inflation (+5,2% en 2023).

Fonction	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emploi fonctionnel / adjoint au DG	4 460,00 €	8 740,00 €					13 200,00 €
Directeur	20 200,00 €	21 150,00 €					41 350,00 €
Responsable service / mission	28 416,43 €	115 885,94 €	3 660,00 €	915,00 €			148 877,37 €
Responsable de centre	19 970,00 €	40 488,33 €	22 050,00 €	26 108,57 €	4 310,00 €	980,00 €	113 906,90 €
Responsable d'unité		1 690,00 €	2 700,00 €	7 346,52 €	3 465,00 €	1 850,00 €	17 051,52 €
Responsable d'équipe			620,00 €	1 860,00 €	14 895,00 €	49 053,57 €	66 428,57 €
Collaborateur	36 815,00 €	93 574,35 €	38 959,03 €	163 282,91 €	177 828,65 €	491 927,70 €	1 002 387,64 €
Total	109 861,43 €	281 528,62 €	67 989,03 €	199 513,00 €	200 498,65 €	543 811,27 €	1 403 202,00 €

*données paie décembre 2023

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	190	989 €	98	615 €	345	323 €	633	568 €
Animation			4	617 €	14	315 €	18	382 €
Culturelle	62	979 €	105	573 €	125	315 €	292	549 €
Médico-sociale	67	827 €	170	549 €			237	627 €
Sociale	68	856 €			178	377 €	246	509 €
Sportive	8	884 €	26	602 €	2	385 €	36	651 €
Technique	21	1 058 €	51	687 €	1 674	311 €	1 746	331 €
Total général	416	941€	454	588 €	2 338	318 €	3 208	437 €

*données paie décembre 2023

Le montant mensuel moyen global est de 437 € en 2023 contre 370 € en 2022 soit +67 €.

Cette hausse est dégressive avec la catégorie : +22,5% pour la catégorie A, +16,2% pour la catégorie B et +15,8% pour la catégorie C.

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 12 991 € en décembre 2023 et concerne 153 agents dont 88,9% dans le cadre d'une expertise poste à technicité rare. Cette répartition est quasi identique à 2022.

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		128 €	5	1	528 €
DG éducation, sports et société	1		100 €	114	6	9 445 €	2	2	300 €	117	8	9 845 €
DG de la proximité et des relations avec la population		1	100 €	1	1	300 €	1	3	333 €	2	5	733 €
DG des affaires culturelles	1	1	200 €	2	2	800 €	1	1	185 €	4	4	1 185 €
DG des solidarités et de la citoyenneté	1		100 €	4	2	600 €				5	2	700 €
Ville de Bordeaux	3	2	500 €	124	12	11 545 €	6	6	946 €	133	20	12 991 €

*données paie décembre 2023

Les indemnités de fin de contrat

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Hors catégorie		Total	
Filière	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant
Administrative	8	6 608,54 €	5	5 406,45 €	32	21 565,33 €			45	33 580,32 €
Technique			2	2 380,38 €	173	64 749,40 €			175	67 129,78 €
Culturelle	3	2 552,75 €	24	8 484,63 €	71	33 766,05 €			98	44 803,43 €
Autres filières	5	7 737,18 €	13	11 482,18 €	13	4 298,76 €			30	23 518,12 €
Hors filière							12	593,85 €	12	593,85 €
Toutes filières confondues	16	16 898,47 €	44	27 753,64 €	289	124 379,54 €	12	593,85 €	360	169 625,50 €

Montant moyen	768,11 €	414,23 €	298,27 €	49,49 €	327,46 €
---------------	----------	----------	----------	---------	----------

En 2023, 360 agents ont bénéficié d'une indemnité de fin de contrat. Cette indemnité s'élève pour l'année à 169 626 €. Les bénéficiaires sont principalement des agents appartenant à la filière technique (68%) suivis des agents de la filière culturelle (27,2%).

On constate que le montant moyen versé est dégressif avec la catégorie. Dans 8 cas sur 10, les agents 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 2023 mais ils bénéficient d'un régime indemnitaire spécifique permettant de valoriser l'encadrement et la particularité de certains métiers telle à travers la pénibilité, l'expertise ou encore l'autonomie. En décembre 2023, ce régime indemnitaire concernait 138 agents de la police municipale pour un montant de 12 257€ contre 11 907€ en 2022.

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					4	550€					4	550€
- Adjoint au responsable de centre - Adjoint au responsable de brigade				1	2	390€	2	15	2 208€	3	17	2 598€
Agent de la police municipale							23	91	9 109€	23	91	9 109€
Total général				1	6	940€	25	106	11 317€	26	112	12 257€

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

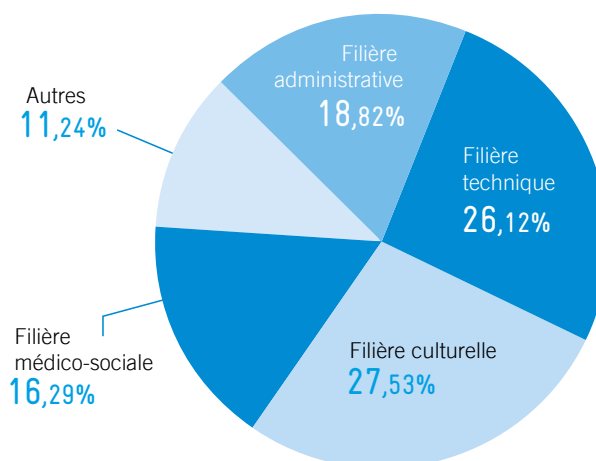
Précision : instaurée depuis 2008, la **garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)** a pour objectif de compenser la perte de pouvoir d'achat des personnels (fonctionnaires et agents non titulaires) dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), ainsi qu'aux militaires à 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 31/12/2018 au 31/12/2022. L'inflation moyenne sur la période considérée est évaluée à 8,19%.

Typologie des bénéficiaires de la GIPA

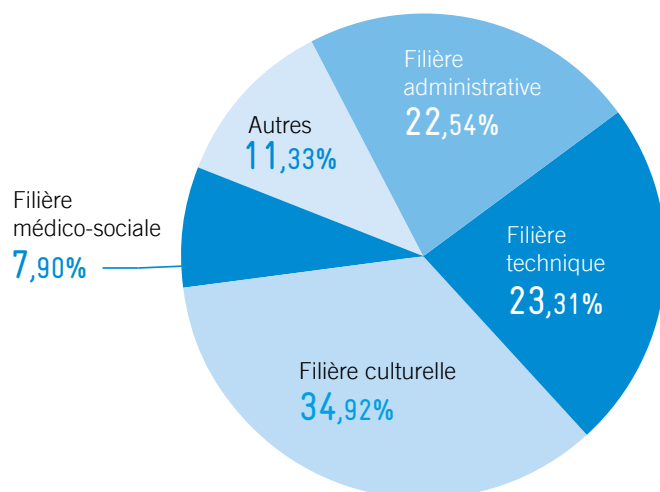
Après une année en forte hausse, le nombre de bénéficiaires de la GIPA diminue considérablement (356 agents contre 607 en 2022) avec en parallèle un montant global versé en hausse de 79%. Cela implique une hausse du montant moyen versé par agent.

Cette baisse des bénéficiaires concerne particulièrement la filière technique (-74,6%). D'autre part, un recul net du nombre de bénéficiaires de catégorie C est à signaler (-2/3). A contrario, les agents de catégorie B ont vu leur nombre tripler et ceux de catégorie A augmenter de 7,7 points comparativement à 2022.



	2020		2021		2022		2023	
	Nb d'agents	%	Nb d'agents	%	Nb d'agents	%	Nb d'agents	%
Catégorie A	35	10,4%	25	10,0%	35	5,8%	48	13,48%
Catégorie B	11	3,3%	12	4,8%	90	14,8%	150	42,13%
Catégorie C	291	86,4%	214	85,2%	482	79,4%	158	44,38%
Total général	337	100,0%	251	100,0%	607	100,0%	356	100,00%

Répartition des montants versés par filière en 2023



Bilan financier de la mise en œuvre de la GIPA

	2020		2021		2022		2023	
	Montant	Montant moyen	Montant	Montant moyen	Montant	Montant moyen	Montant	Montant moyen
Catégorie A	14 595 €	417 €	12 265 €	491 €	23 971 €	685 €	46 274 €	964 €
Catégorie B	2 506 €	228 €	4 294 €	358 €	33 088 €	368 €	79 594 €	531 €
Catégorie C	21 261 €	73 €	19 256 €	90 €	56 706 €	118 €	77 689 €	492 €
Total général	38 363 €	114 €	35 816 €	143 €	113 765 €	187 €	203 558 €	572 €

Parallèlement à la baisse du nombre de bénéficiaires de la GIPA entre 2022 et 2023, le montant versé aux agents compte tenu de l'inflation a plus que triplé. Cette hausse a concerné l'ensemble des catégories. Le montant moyen versé par agent a augmenté de 206% entre 2022 et 2023.

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

Au 1^{er} 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 2023.

Dans les 2/3 des cas, les bénéficiaires de l'allocation de retour à l'emploi sont des titulaires ou stagiaires.

Le montant total des allocations chômage versées en 2023 s'élève à 178 515 € et représente en moyenne 986€ mensuel par bénéficiaire. Alors que le nombre de bénéficiaires n'évolue pas en 2023, le montant alloué est en hausse (+39,1%). Cette augmentation concerne aussi bien les titulaires que les contractuels avec respectivement +41,5% et +34,3%.

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	8	9	8	6	7	8	9	10	11	10	13	109
Montant versé (€)	8 578 €	8 082 €	8 243 €	8 403 €	5 608 €	6 220 €	7 606 €	10 068 €	16 544 €	12 172 €	11 575 €	19 279 €	122 378 €
Montant moyen (€)	858 €	1 010 €	916 €	1 050 €	935 €	889 €	951 €	1 119 €	1 654 €	1 107 €	1 158 €	1 483 €	1 123 €

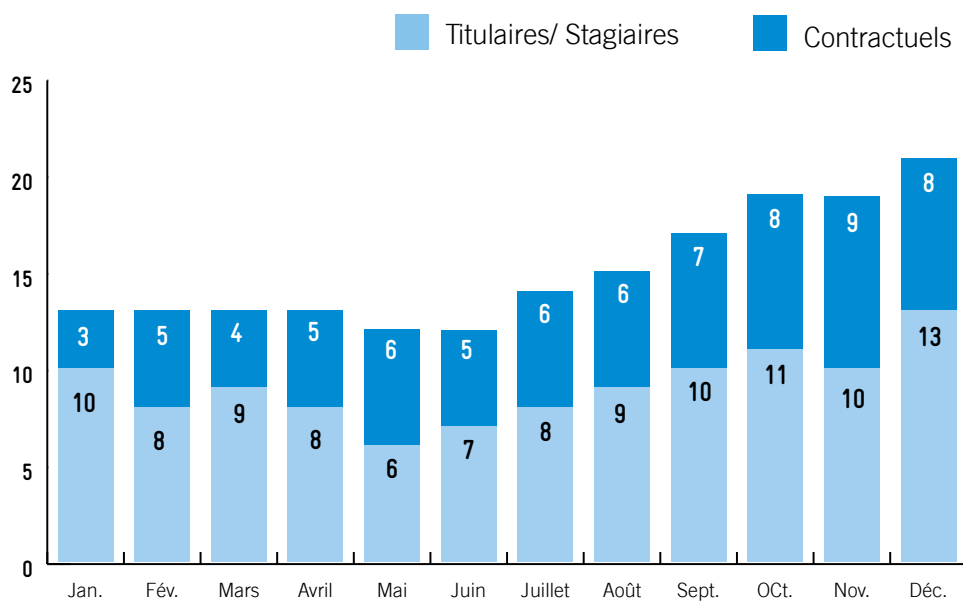
Contractuels

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
Nbre versements	3	5	4	5	6	5	6	6	7	8	9	8	72
Montant versé (€)	2 026 €	4 570 €	2 986 €	2 585 €	4 069 €	4 494 €	4 668 €	4 750 €	5 420 €	5 901 €	8 116 €	6 553 €	56 137 €
Montant moyen (€)	675 €	914 €	747 €	517 €	678 €	899 €	778 €	792 €	774 €	738 €	902 €	819 €	780 €

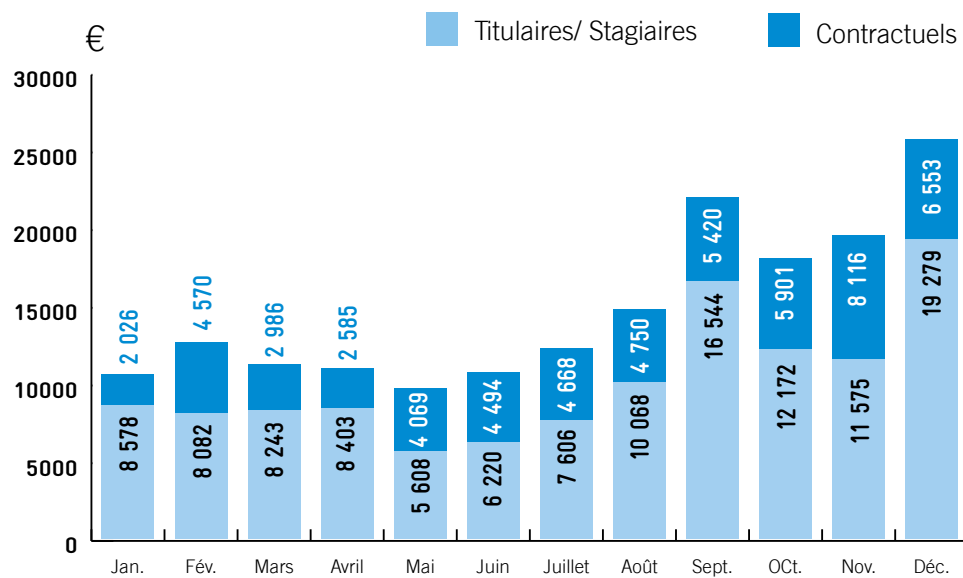
Global

	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Sept	Oct	Nov	Déc	Total
Nbre versements	13	13	13	13	12	12	14	15	17	19	19	21	181
Montant versé (€)	10 604 €	12 652 €	11 229 €	10 988 €	9 676 €	10 714 €	12 275 €	14 817 €	21 964 €	18 073 €	19 691 €	25 832 €	178 515 €
Montant moyen (€)	816 €	973 €	864 €	845 €	806 €	893 €	877 €	988 €	1 292 €	951 €	1 036 €	1 230 €	986 €

Nombre de versements mensuels



Total des montants versés



Les conditions de travail





DÉCÉDÉS EN
JEANNETON RAYMOND THIBEAU JU
MARCHAND-ALIER PIERRE
GARDIENS DE LA PAIX
DÉCÉDÉS AUX ARMÉES
LARROQUE ETIENNE OLLIER J
LAFARGUE JOSEPH LEBORGNE RO
AGENTS MUNICIPAUX
DÉCÉDÉS AU STO
FORAGE CHARLES ANDRE
AGENTS MUNICIPAUX
FUSILLÉS PAR LES ALLEMANDS
DAUBERT ANNE METAIRAUD MARC
AGENTS MUNICIPAUX DISPARUS
DE LA HENRI LAFAYETTE RENE

Chiffres-clés 2023



193

agents à temps partiel



97

agents en temps partiel thérapeutique



13 764

jours sur les récupérateurs

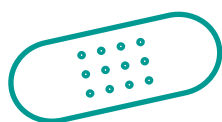


721

agents bénéficiant du télétravail

11,5%

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



7,1%

maladie ordinaire



2,3%

longue maladie, longue
durée, grave maladie



2,1%

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.

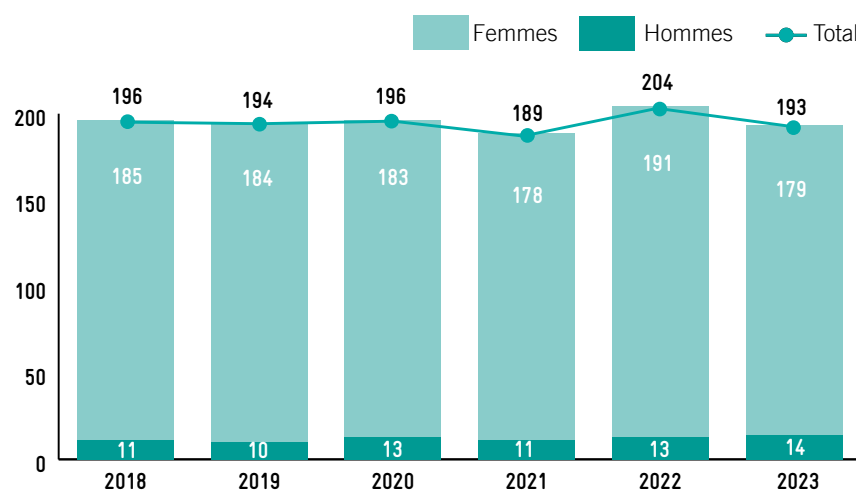
Le temps partiel revêt deux formes :

- **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 2023

- 3 490 agents à temps plein
- 193 agents à temps partiel, soit 5,2 % de l'effectif sur emploi permanent
- 14 hommes, soit 7,3 % des temps partiels
- 179 femmes, soit 92,7 % des temps partiels
- **Catégorie A** : 35 agents, soit 18,1 % des temps partiels
- **Catégorie B** : 49 agents, soit 25,4 % des temps partiels
- **Catégorie C** : 109 agents, soit 56,5 % des temps partiels

Évolution du nombre d'agents à temps partiel par genre depuis 2018



Entre 2022 et 2023, le nombre d'agents à temps partiel est en baisse passant ainsi de 204 agents à 193. La mise en place du télétravail a entraîné des changements d'habitudes et une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle pouvant expliquer cette évolution.

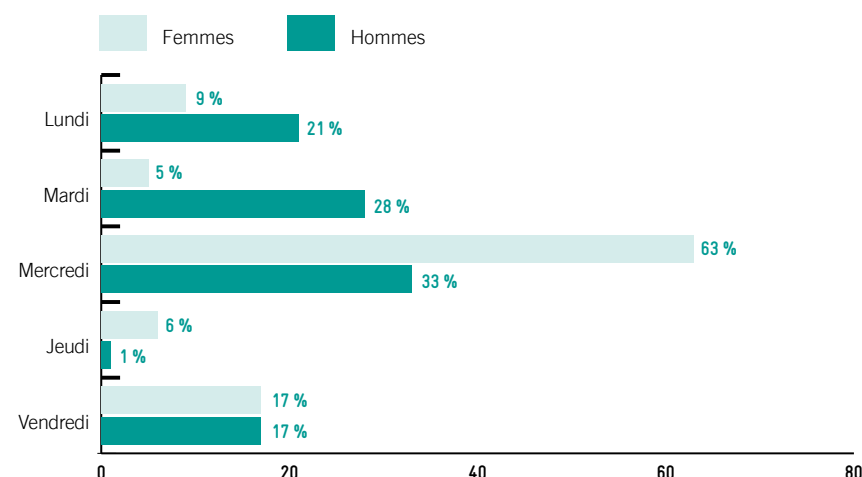
Répartition des agents par temps de travail, statut et catégorie au 31 décembre 2023

	Temps plein (temps partiel thérapeutique inclus)			Temps partiel (sauf thérapeutique)		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Catégorie A	347	117	464	31	4	35
Catégorie B	404	91	495	45	4	49
Catégorie C	2 327	204	2 531	108	1	109
Total	3 078	412	3 490	184	9	193

Sur les 193 agents à temps partiel, 28% correspondent à de nouvelles demandes.

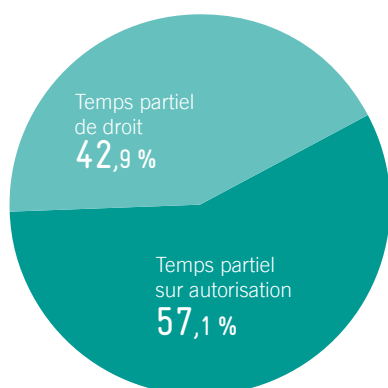
Selon la répartition des agents à temps partiel par statut, la situation des contractuels reste inchangée par rapport à l'année 2022. A contrario, une baisse de 5,6% est observable chez les fonctionnaires.

Répartition des jours de temps partiel par genre

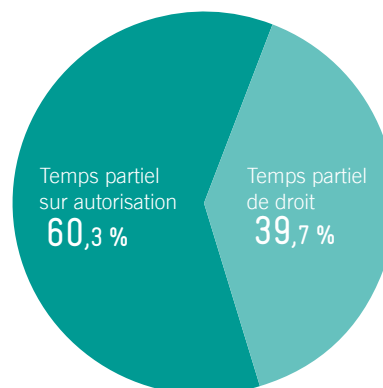


L'étude de la répartition du temps partiel sur les jours de la semaine montre que le mercredi reste le jour le plus demandé (61,2%), tandis que le vendredi arrive en deuxième position (17,1%). De façon plus poussée, la répartition du temps partiel par genre montre une différence de comportements nette entre les hommes et les femmes. Alors que chez les femmes, les 2/3 des jours de temps partiel sont le mercredi, chez les hommes la répartition sur la semaine est plus équilibrée même si le mercredi reste le jour le plus usité (1/3 des temps partiels).

> Hommes



> Femmes



Répartition des agents à temps partiel par filière, genre et catégorie au 31 décembre 2023

	Administrative		Culturelle		Médico-sociale		Technique		Autres filières		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A		8	1	3		22	1				35
Catégorie B		4	4	12		26		1		2	49
Catégorie C	1	20	3	6		8	2	64	2	3	109
Total	1	32	8	21		56	3	65	2	5	193
%	0,5%	16,6%	4,1%	10,9%	0,0%	29,0%	1,6%	33,7%	1,0%	2,6%	100,0%

Après une année de hausse, le nombre d'agents à temps partiel a fortement baissé en 2023 (-5,4%). Cette évolution touche l'ensemble des catégories. À noter, que les agents de catégorie C sont surreprésentés parmi les agents à temps partiel (72,5% des temps partiel contre 71,7% des effectifs).

Concernant le motif de temps partiel, dans 6 cas sur 10, ce sont des temps partiel sur autorisation. Pour ce qui est la quotité de travail, les agents à temps partiel sollicitent largement le 80% (plus de 5 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		5	5	1	20	21		7	7
Filière culturelle	1	4	5	6	13	19	1	4	5
Filière médico-sociale		8	8		25	25		23	23
Filière technique	1	4	5	2	35	37		26	26
Autres filières				2	4	6		1	1
Total	2	21	23	11	97	108	1	61	62

Informations relatives au temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de premières demandes satisfaites	2	52	54
Nombre de modifications de quotités	1	10	11
Nombre de retours au temps plein		48	48

Le nombre de nouvelles demandes a légèrement augmenté sur l'année (+4). Quant au nombre de retours à temps plein, on assiste à une forte évolution de leur nombre sur l'année (plus du double de celui de 2022).

Le Temps de travail aménagé (TTA)

Précision : le temps de travail aménagé (TTA) permet à un agent d'accomplir sur un nombre de jours réduit le temps de travail attendu sur une période plus longue et de bénéficier ainsi d'une période de récupération à l'issue.

Les deux modèles en vigueur à la ville de Bordeaux consistent à accomplir ses obligations sur 4,5 jours et de bénéficier de la ½ journée suivante ou bien de réaliser son temps sur 9 jours et de bénéficier du dixième. Le TTA est incompatible avec le régime de jours de RTT forfaitisés, avec le statut de «non-badgiant», avec le temps partiel quotidien et pour les agents en horaires fixes.

Répartition des bénéficiaires par genre, catégorie et type de TTA

	Hebdomadaire		Quinzaine		Total		Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	21	4	9	4	30	8	38
Catégorie B	22	10	12	10	34	20	54
Catégorie C	22	34	15	9	37	43	80
Hors catégorie		1				1	1
Total	65	49	36	23	101	72	173

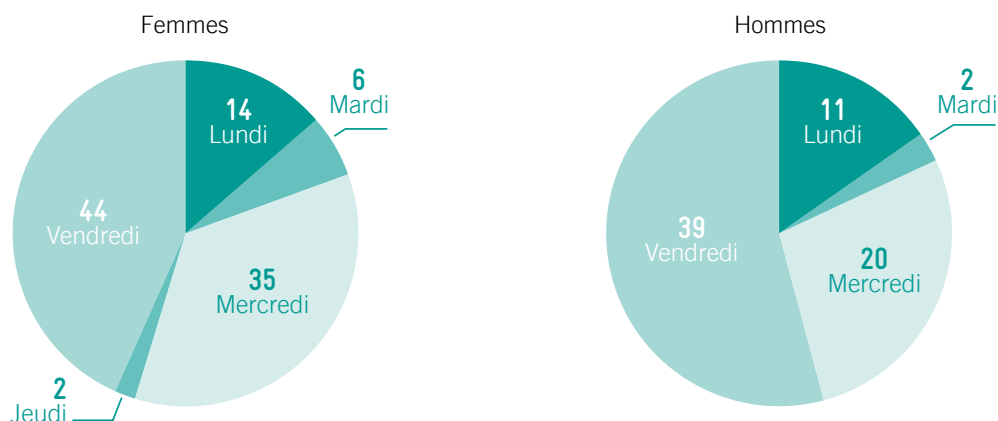
Au cours de l'année 2023, 173 agents bénéficient d'un temps de travail aménagé à la ville de Bordeaux soit 4,7% des effectifs (hors catégorie). Bien que la répartition des bénéficiaires par sexe soit assez équitable, les chiffres doivent être contrastés. En effet, au regard de la structuration des effectifs, les hommes sont surreprésentés avec 41,6% des bénéficiaires pour 27,9% des emplois permanents entraînant une sous-représentation des femmes (72,1% des effectifs contre 58,4% des bénéficiaires).

Alors qu'ils ne représentent que 28,3% des effectifs, les agents de catégorie A et B sont ceux qui ont le plus recours à un aménagement du temps travail (53,1% des situations). La plus grande part des agents bénéficiant de cet aménagement se trouve au sein de la Direction générale des affaires culturelles (47,4%).

S'agissant du mode de récupération, près des 2/3 des agents ont recours au mode de récupération hebdomadaire contre seulement 34,1% par quinzaine.

Enfin, le vendredi reste le jour le plus demandé (48%) suivi du mercredi (31,8%). Quantitativement, le temps de travail aménagé représente 2 316 jours sur l'année 2023.

Répartition de la périodicité des TTA par genre



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 nouvelle fois une baisse en 2023 soit 13 764 jours contre 17 589 jours sur l'année précédente, soit -21,7%.

Comme pour les précédentes années, ce sont les agents de la Direction générale éducation, sports et société qui ont le plus consommé de récupérateurs avec 48,2% des jours, ce qui représente 3,2 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	43,5	23,5	67	664,5
	Direction du Cabinet du Maire	128	183,5	311,5	
	Direction administrative et financière	118,5	10	128,5	
	Direction de la communication	106,5	51	157,5	
Direction générale éducation, sports et société	Direction de la Direction générale	12	0	12	6 631,5
	Direction de l'enfance et de la vie associative	155	55	210	
	Direction de la petite enfance et des familles	1 953,5	107,5	2 061	
	Direction des sports	116,5	293	409,5	
	Direction administrative et financière	120,5	10,5	131	
	Direction des équipements, d'animation et d'éducation	39	71,5	110,5	
	Direction de l'éducation	3 447,5	250	3 697,5	

Direction générale	Direction	Femmes	Hommes	Total Direction	Total DG
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	Direction de la Direction générale	121,5	46,5	168	2 821
	Direction administrative et financière	29,5	7	36,5	
	Direction de la proximité	441,5	349	790,5	
	Direction de l'occupation du domaine public	198,5	165	363,5	
	Direction de la police municipale et de la tranquillité publique	113,5	281	394,5	
	Direction de la logistique événementielle	32,5	243,5	276	
	Direction de l'accueil et de la citoyenneté	446,5	345,5	792	
Direction générale des affaires culturelles	Direction de la Direction générale	12	0	12	2 966,5
	Direction administrative et financière	50	36,5	86,5	
	Direction générale adjointe des ressources, du développement et des partenariats	31,5	0	31,5	
	Direction des publics communication et mécénat	47	9,5	56,5	
	Direction de la maîtrise d'ouvrage et de la coordination technique	17	60,5	77,5	
	Direction générale adjointe de la programmation culturelle, de l'action artistique et du patrimoine	18	116,5	134,5	
	Direction des bibliothèques, du livre et des médias culturels	680	275,5	955,5	
	CAPC - Musée d'Aquitaine	150,5	164,5	315	
	Direction du conservatoire	139	164,5	303,5	
	Direction du Musée d'Aquitaine	278	155	433	
	Direction du Musée des arts décoratifs et du design	67	46,5	113,5	
	Direction du Musée des Beaux-Arts	90	90	180	
	Direction du Museum Sciences et Nature	84	65,5	149,5	
	Direction du jardin botanique	70	48	118	
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	Direction de la Direction générale	52,5	16	68,5	680,5
	Direction administrative et financière Ville et CCAS	42	5	47	
	Mission égalité			0	
	Mission handicap et accessibilité à la cité			0	
	Direction du développement social urbain	82	15	97	
	Direction de la prévention et de la promotion de la santé	231	8	239	
	Direction génération Séniors et autonomie	174,5	54,5	229	
Ville de Bordeaux		9 940	3 824	13 764	13 764

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 et type de télétravail au 31 décembre

	Télétravail normal		Pour raison(s) médicale(s)		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	220	71			291
Catégorie B	106	45	1		152
Catégorie C	198	72	6		276
Hors catégorie	1	1			2
Total	525	189	7	0	721

Au 31 décembre 2023, 721 agents ont bénéficié du télétravail contre 643 agents en 2022 soit une hausse de 12,1%. La population se caractérise par une prépondérance de femmes. En effet, conformément à la structure des effectifs, plus de 7 télétravailleurs sur 10 sont des femmes.

Il est à noter que ce sont les agents de catégorie A et B qui ont proportionnellement le plus recours/accès à ce dispositif (40,4% des télétravailleurs pour 13,5% des effectifs pour les A et 21,1% des télétravailleurs pour 14,8% des effectifs pour les B). 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 un rôle opérationnel en lien avec le public (écoles, musées, état civil, ...).

Concernant le type de télétravail retenu, le mode flottant est celui qui est le plus utilisé (66% dans la population générale). On peut noter que ce type de télétravail est prédominant chez les encadrants du fait de sa flexibilité (8/10 des cas).

La répartition par jour montre que le vendredi est la journée la plus télétravaillée (29%) suivi par le mercredi (21%) et le lundi qui représentent 19% des cas.

Enfin, 15% de la population concernée a également opté pour un cumul avec le temps de travail aménagé (TTA).

Répartition des bénéficiaires par direction générale au 31 décembre

L'effectif pris en compte tient compte des agents sur emploi permanent et non permanent.

	Nombre de télétravailleurs	% de l'effectif
Cabinet du maire et rattachement	58	51,8%
Direction générale de l'éducation sport et société	217	9,7%
Direction générale proximité et relations avec les populations	176	27,9%
Direction générale des affaires culturelles	180	21,1%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	90	43,3%
Ville de Bordeaux	721	17,9%

*l'effectif pris en compte tient compte des agents sur emploi permanent et non permanent

*Non comptés 26 agents (congés parentaux, agents détachés, agents en disponibilité...).

Le compte épargne temps

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps par catégorie au 31 décembre 2023

	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12			dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2023			dont Nombre de CET plein	% du nbre de CET
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
Catégorie A	101	267	368	7	25	32	58	15,8%
Catégorie B	101	321	422	6	31	37	50	11,8%
Catégorie C	620	1 538	2 158	64	109	173	131	6,1%
Total	822	2 126	2 948	77	165	242	239	8,1%

Au 31 décembre 2023, les comptes épargne temps sont au nombre de 2 948 et représentent au total 60 863 jours épargnés dont 11 786 jours au titre de l'année 2023.

Il est à noter que 239 agents ont atteint le plafond de leur compte épargne temps. Ils représentent 8,1% des CET ouverts.

Une étude plus poussée montre que la part des CET pleins augmente avec la catégorie. Par conséquent, bien que les agents de catégorie C soient les plus nombreux parmi les CET pleins (54,8%), la part de ces CET sur l'ensemble des CET ouverts de cette catégorie n'est que de 6,1% contre 15,8% dans la catégorie A.

Répartition du nombre de jours épargnés par catégorie

	Nombre de jours versés au titre de l'année 2023	Nombre de jours accumulés au 31 décembre
Catégorie A	1 866	8 938
Catégorie B	1 382	9 760
Catégorie C	8 538	42 165
Toutes catégories	11 786	60 863

Répartition des jours utilisés en 2023 par type de consommation

Au cours de l'année en 2023, 15 586 jours déposés sur le CET ont été utilisés sous forme de congés (3 902 jours), indemnités (11 629) ou encore donnés au bénéfice d'un autre agent public (55 jours).

Exceptionnellement, dans le but de soutenir le pouvoir d'achat des agents municipaux dans un contexte de forte inflation, une indemnisation a été accordée sous certaines conditions aux agents en contrepartie de jours inscrits à leur CET en 2023.

Ainsi, les agents ont pu, à leur demande, se faire indemniser leurs jours accumulés sur leur CET au-delà du 15°.

Cette compensation est encadrée par des montants forfaitaires par jour et par catégorie statutaire de la manière suivante :

- Catégorie A : 135 €
- Catégorie B : 90 €
- Catégorie C : 75 €

Le coût de ce dispositif d'indemnisation s'élève à 1 228 455 €.

	Nombre de jours utilisés sous forme de congés 2023			Nombre de jours indemnisés en 2023			Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	38	258	296	1 394	1 876	3 270	3	8	11
Catégorie B	266	204	470	810	1 403	2 213	0	12	12
Catégorie C	579	2 557	3 136	3 629	2 517	6 146	6	26	32
Total	883	3 019	3 902	5 833	5 796	11 629	9	46	55

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 relavant 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 **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.
- En **2023**, 7 femmes ont bénéficié des dons de jours de repos avec 232 jours utilisés.

Agents bénéficiaires en 2022	Jours utilisés	Solde
Femme	60	0
Femme	76	14
Femme	10	0
Femme	57	3
Femme	8	2
Femme	19	1
Femme	2	28

Répartition du nombre de jours donnés dans le cadre du dispositif de don de jours par type de jours

Type de jours	Nombre de jours
Jours d'aménagement et de réduction du temps de travail	38
Jours de congés annuels	34
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	55
Total	127

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

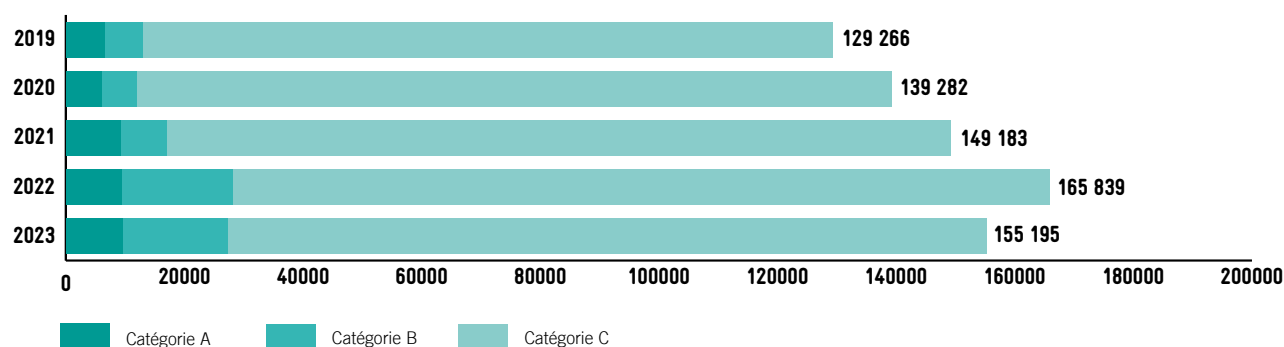
=

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

L'absentéisme des agents sur emploi permanent

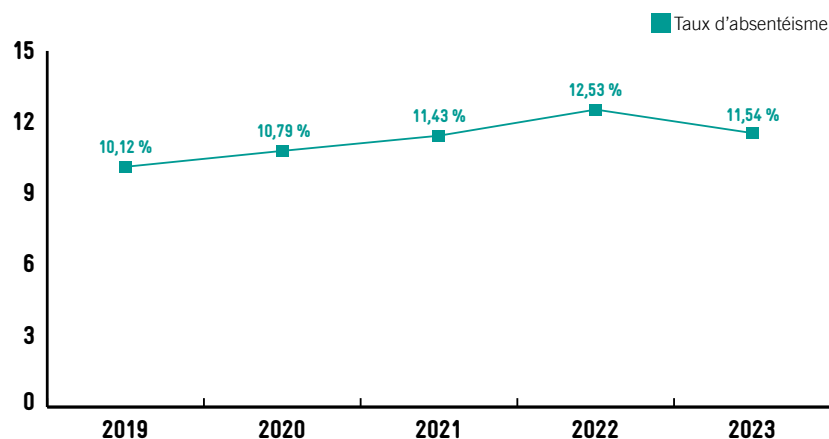
L'absentéisme pour raison médicale

Évolution du nombre de jours d'absence de 2019 à 2023



L'année 2023 se démarque des années précédentes avec un recul marqué de l'absentéisme pour raison médicale en lien avec la moindre importance des vagues COVID. Ainsi, le nombre de jours d'absence pour raison médicale s'élève à 155 195 jours en 2023 contre 165 839 jours en 2022, ce qui représente une baisse de 6,4%. La diminution des contaminations au Covid et la réintroduction du jour de carence expliquent en partie ce phénomène, ce qui se traduit par un retour à un niveau proche de celui de 2021 mais toujours supérieur à la période pré-Covid.

Évolution du taux d'absentéisme pour raison médicale depuis 2019



Après plusieurs années de hausse, le taux d'absentéisme pour raison de santé des agents sur emploi permanent de la ville de Bordeaux diminue pour s'établir en 2023 à 11,5% (12,5% en 2022). Indépendamment des fluctuations liées aux phénomènes épidémiques, la tendance générale demeure l'aggravation des absences pour raison de santé avec l'augmentation des périodes d'absences et le risque sous-jacent de dégradation des conditions de travail pour les agents présents.

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.

	2022		2023
	Ville de Bordeaux	Taux Benchmark DRH	
Catégorie A	5,3%	5,5%	5,3%
Catégorie B	9,8%	8,4%	9,0%
Catégorie C	14,4%	12,0%	13,3%
Total	12,5%	10,3%	11,5%

En 2023, toutes les catégories enregistrent une diminution du taux d'absentéisme, à l'exception de la catégorie A qui affiche un taux équivalent à celui de l'année 2022.

Plus précisément, la baisse de l'absentéisme est observable chez les agents de catégorie B et C avec respectivement -0,8 point et -1,1 point.

Cependant, la dégressivité du taux d'absentéisme par catégorie demeure (A : 5,3%, B : 9,0% et C : 13,3%). Cette constatation s'explique en partie par la pénibilité de métiers occupés plus particulièrement par des agents de catégorie C.

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	6 242	10 561	79 263	96 066	7,1%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	2 105	3 557	24 951	30 613	2,3%
Accident du travail, trajet, maladie professionnelle, maladie de longue durée contractée en service	1 222	3 675	23 619	28 516	2,1%
Tous motifs	9 569	17 793	127 833	155 195	11,5%
Taux d'absentéisme	5,3%	9,0%	13,3%	11,5%	

L'année 2023 laisse donc apparaître une rupture avec les années antérieures puisqu'une baisse est visible pour tous les indicateurs et plus particulièrement en ce qui concerne la maladie ordinaire (-0,9 point entre 2022 et 2023). Avec un peu plus de 6 jours d'arrêt sur 10, le poids de la maladie ordinaire détermine la tendance globale des absences. Les longues maladies/longues durée et accidents du travail/maladies professionnelles complètent l'ensemble avec respectivement 19,7 % et 18,4% des absences.

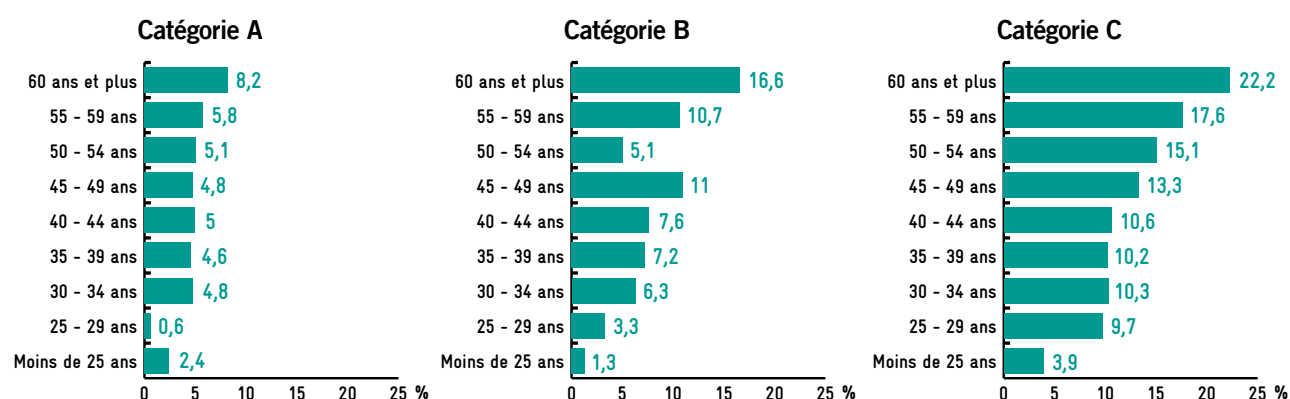
Répartition des jours d'absence par filière et types d'absence

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	12 320	3 716	2 090	1 496	715	20 337	8,6%
Technique	60 461	7 161	8 645	11 660	6 947	94 874	13,7%
Médico-sociale	13 546	2 263	3 530	3 219	2 116	24 674	13,8%
Culturelle	6 716	837	558	332		8 443	5,2%
Police municipale	2 300	132	730	1 635		4 797	9,4%
Autres filières*	723	586	365	396		2 070	9,1%
Total	96 066	14 695	15 918	18 738	9 778	155 195	11,5%
Evolution 2022-2023	-8,8%	-5,4%	-2,4%	-3,7%	5,9%	-6,4%	
Nombre de jours moyen par agent en activité	26,1	4,0	4,3	5,1	2,7	42,1	
Taux d'absentéisme	7,1%	1,1%	1,2%	1,4%	0,7%	11,5%	

* animation et sportive

Les jours d'absence sont répartis de la même manière que l'année 2022, avec un peu plus de 6 jours d'absence sur 10 chez les agents de la filière technique qui sont de ce fait surreprésentés. En outre, les filières technique et médico-sociale sont les plus touchées par l'absentéisme avec respectivement un taux de 13,7% et 13,8% en 2023. Certains métiers appartenant à ces filières comportent des critères de pénibilité physique et psychosociale qui jouent pleinement sur l'absentéisme.

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

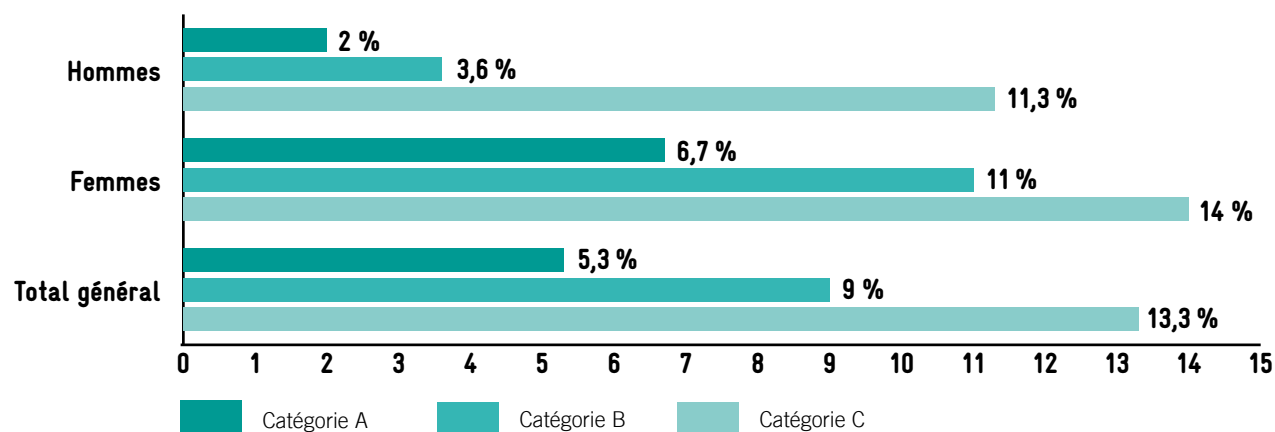


De façon générale, le taux d'absentéisme augmente avec l'âge quelle que soit la catégorie concernée. Ainsi, lorsque les moins de 25 ans ont un taux d'absentéisme de 3,5%, celui des 60 ans et plus atteint les 18,6%. La pyramide des âges des agents est donc une variable importante de détermination de l'absentéisme. D'autant plus que les agents de 60 ans et plus représentent 10% de la population et les 55 ans et plus 24,1%. On constate également un âge de rupture autour des 45 ans où l'absentéisme devient beaucoup plus important que dans les tranches d'âges inférieures.

Enfin, l'absentéisme des agents appartenant aux tranches d'âges les plus élevées se caractérise par une fréquence moins importante des arrêts mais avec une gravité plus forte.

Les agents les plus touchés par l'absentéisme sont les agents de catégorie C âgés de 60 ans et plus, leur taux atteignant les 22,2%. 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 13,3%, en catégorie B de 9,0% et seulement de 5,3% en catégorie A.

Répartition du taux d'absentéisme par catégorie et sexe



Le taux d'absentéisme global des femmes est plus élevé que celui des hommes en raison de la structure des effectifs (répartition par catégorie) et des métiers exercés au sein de la ville de Bordeaux (12,6% contre 8,8%). Peu importe la catégorie, le taux d'absentéisme des femmes est plus élevé que celui des hommes. La différence la plus importante entre les hommes et les femmes se retrouve dans les catégories A et B avec respectivement 4,7 et 7,4 points.

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

2023	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	2 072	1 303	8 945	12 320			5 806	5 806	716	262	1 233	2 211
Technique	205	511	59 745	60 461		365	15 441	15 806	23	21	18 563	18 607
Médico-sociale	2 785	6 052	4 709	13 546	1 547	2 097	2 149	5 793	304	2 929	2 102	5 335
Culturelle	1 088	2 372	3 256	6 716	193	730	472	1 395	179	2	151	332
Police Municipale		62	2 238	2 300			862	862		65	1 570	1 635
Autres filières*	92	261	370	723	365	365	221	951		396		396
Total	6 242	10 561	79 263	96 066	2 105	3 557	24 951	30 613	1 222	3 675	23 619	28 516
Taux d'absentéisme	3,4%	5,3%	8,2%	7,1%	1,2%	1,8%	2,6%	2,3%	0,7%	1,9%	2,5%	2,1%

* animation et sportive

Répartition des absences pour raison médicale par direction générale

2023	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	964	1 693	2 657	52	55,3%	28,3	7,5%	7,9%	7,7%
Direction générale éducation, sport et société	10 214	87 774	97 988	1 569	76,2%	47,6	9,9%	13,5%	13,0%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	12 220	12 316	24 536	385	62,0%	39,5	9,3%	12,9%	10,8%
Direction générale des affaires culturelles	7 298	12 574	19 872	391	55,3%	28,1	6,6%	8,5%	7,7%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	2 230	7 912	10 142	149	74,1%	50,5	12,5%	14,3%	13,8%
Ville de Bordeaux	32 926	122 269	155 195	2 536	68,9%	42,1	8,8%	12,6%	11,5%

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

L'étude de l'évolution du taux d'absentéisme par direction générale met en lumière une hétérogénéité des situations mais globalement son niveau reste supérieur à la période pré covid exception faite de la direction générale des solidarités et de la citoyenneté qui fait figure d'exception avec une baisse de son taux entre 2019 et 2023 d'un point. Ce phénomène s'explique par le transfert en octobre 2023 de la direction d'Accueil et de la Citoyenneté dont le taux d'absentéisme est élevé de la Direction générale des solidarités et de la citoyenneté vers la Direction générale de la proximité et des relations avec la population.

En 2023, malgré la baisse de l'absentéisme les directions générales les plus touchées par l'absentéisme restent la DG des solidarités et de la citoyenneté (13,8%) et la DG éducation, sports et société (13%). 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.

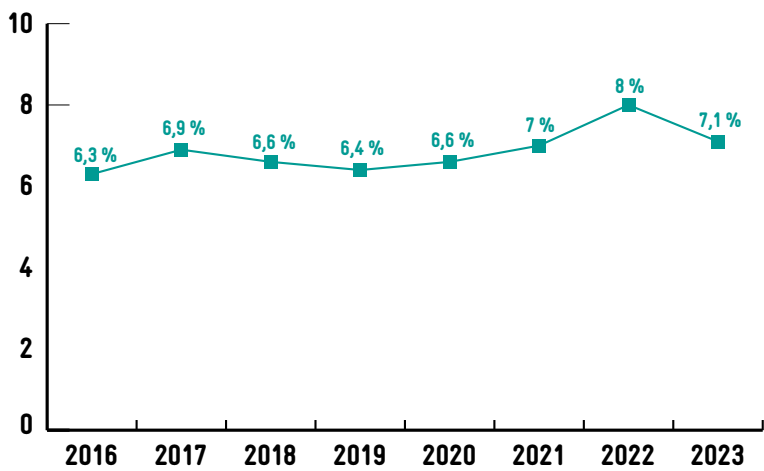
Parallèlement, il convient de souligner que le nombre d'agents malades a connu une forte baisse entre 2022 et 2023 (-7,8%). En effet, cette diminution du nombre de malades et de la maladie ordinaire est essentiellement due à la réduction des cas de contamination par le Covid et à la réintroduction du jour de carence.

Répartition des absences pour raison médicale par type et direction générale

2023	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	1 521	4,4%	1 095	3,2%	41	0,1%
Direction générale éducation, sport et société	60 980	8,1%	16 306	2,2%	20 702	2,8%
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	14 595	6,4%	5 813	2,6%	4 128	1,8%
Direction générale des affaires culturelles	12 367	4,8%	5 392	2,1%	2 113	0,8%
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	6 603	9,0%	2 007	2,7%	1 532	2,1%
Ville de Bordeaux	96 066	7,1%	30 613	2,3%	28 516	2,1%

Zoom sur la maladie ordinaire

Évolution du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire



De façon plus précise, la maladie ordinaire reste le motif d'absence le plus répandu (61,9% des jours d'arrêt) et détermine la tendance globale des absences. Depuis le début de la crise sanitaire, c'est le motif d'absence qui a le plus évolué (+0,7 point entre 2019 et 2023). Cependant, l'année 2023 laisse apparaître une rupture avec les années antérieures puisqu'une baisse est visible (-0,9 point entre 2022 et 2023) même si ce taux reste toujours supérieur au niveau pré-covid.

De façon plus détaillée, bien que le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire diminue en 2023, le nombre de jours moyen par agent malade passe de 37,6 jours en 2022 à 41,3 jours en 2023 soit une augmentation de 9,8%. On assiste donc à une hausse de la gravité des absences puisque les arrêts concernent moins d'agents mais la durée est plus longue.

Répartition du nombre de jours par catégorie et genre

2023	Hommes	Femmes	Total	Taux d'absentéisme
Catégorie A	1 105	5 137	6 242	3,4%
Catégorie B	1 510	9 051	10 561	5,3%
Catégorie C	17 497	61 766	79 263	8,2%
Total	20 112	75 954	96 066	7,1%
Taux d'absentéisme	5,4%	7,8%	7,1%	

La baisse de taux d'absentéisme pour maladie ordinaire concerne aussi bien les hommes que les femmes avec respectivement -0,9 point et -0,8 point. Les femmes restent les plus vulnérables avec un taux de 7,8% contre seulement 5,4% chez les hommes.

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

2023	Nbre de jours d'absence		Nbre d'agents malades		% d'agents malades / effectif présent	Taux d'absentéisme		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	Global
Administrative	1 565	10 755	58	293	54,2%	3,1%	5,8%	5,2%
Technique	13 714	46 747	297	1 011	68,8%	6,8%	9,5%	8,7%
Médico-sociale	578	12 968	11	338	71,4%	10,6%	7,5%	7,6%
Culturelle	2 244	4 472	74	143	49,1%	3,5%	4,6%	4,2%
Police Municipale	1 668	632	58	17	53,6%	4,0%	6,9%	4,5%
Autres filières*	343	380	12	14	41,9%	2,9%	3,5%	3,2%
Total	96 066		2 326*		63,2%	5,4%	7,8%	7,1%

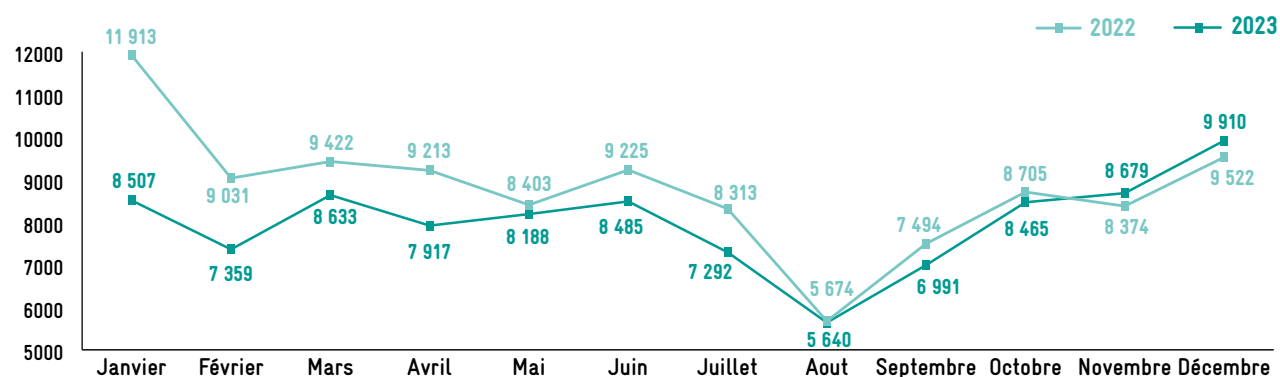
* Animation et sportive.

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

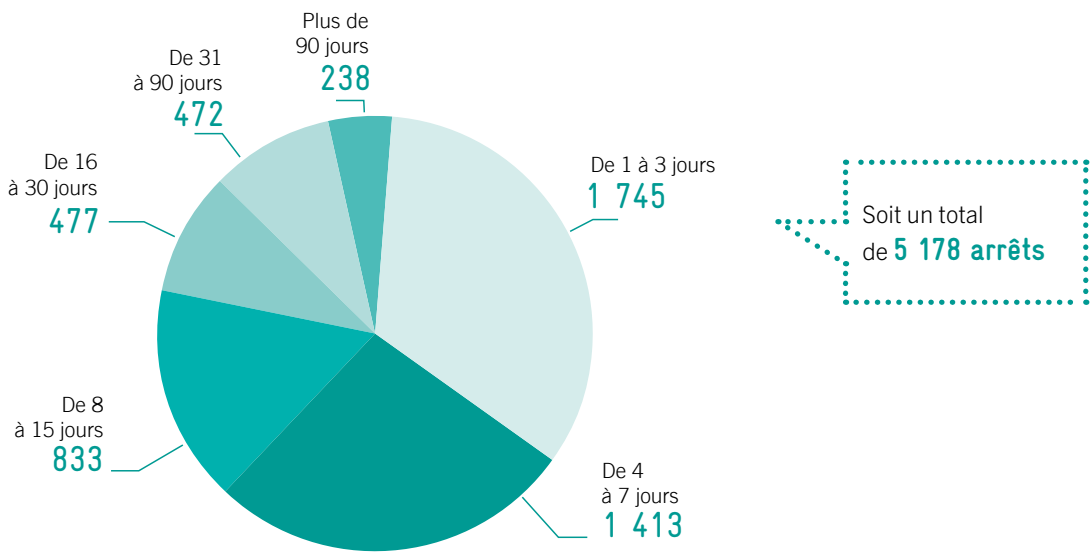
En 2023, le nombre de jours d'absences pour maladie ordinaire s'élève à 96 066 et représente l'absence de 263 équivalents temps plein sur l'année.

La tendance générale à la forte baisse se confirme pour l'ensemble des filières. Cependant, les filières technique et médico-sociale restent les plus affectées par l'absentéisme pour raison de santé avec respectivement un taux de 8,7% et 7,6% en lien avec les métiers qui peuvent présenter des critères de pénibilité physique et psychologique pouvant avoir un effet fort sur l'absentéisme.

L'étude de l'évolution mensuelle de l'absentéisme 2023 montre une certaine stabilité sur l'année en l'absence de vagues prononcées de Covid. Les pics observés en 2022 consécutifs au relâchement des mesures sanitaires ne se reproduisent pas sur l'année 2023 entraînant une baisse globale de l'absentéisme.



Répartition du nombre d'arrêt par durée



* Ici un arrêt = arrêt initial + prolongations

En 2023, le nombre d'arrêt diminue passant de 6 410 en 2022 à 5 178, tandis que le nombre de jours moyens par arrêt augmente passant de 16,4 jours en 2022 à 18,6 jours en 2023.

Il y a une forte prévalence du micro-absentéisme (de 1 à 3 jours) avec 1/3 des arrêts mais seulement 3,8% des jours d'absences.

En revanche, les absences prolongées de plus de 90 jours représentent 42,9% des jours d'absences pour seulement 4,6% des arrêts.

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	29	53	603	172	353	2 487	3 697
	Agents contractuels permanents	17	5	18	58	61	221	380
	Total	46	58	621	230	414	2 708	4 077
Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence	Agents fonctionnaires	26	50	362	134	207	1 201	1 980
	Agents contractuels permanents	12	4	11	41	32	116	216
	Total*	38	54	372	174	239	1 310	2 186

*Les agents ayant changé de statut dans l'année ne sont comptés qu'une seule fois dans le total

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,

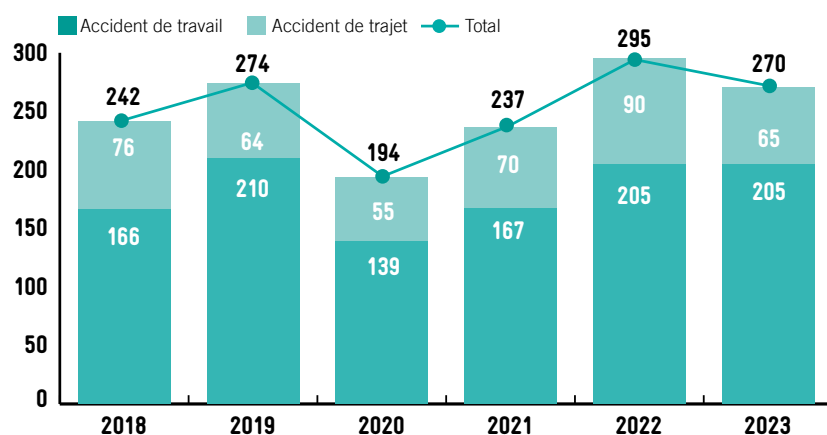
Les interruptions et les détours étant acceptés s'ils sont justifiés par des nécessités essentielles de la vie courante (chercher un enfant chez une assistante maternelle ou à l'école, chercher le pain, modifier son trajet à cause de conditions difficiles de circulation, etc.),

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

2023	Avec arrêt		Sans arrêt		Total	Nombre de jours d'arrêt total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Accident de service et de travail	38	101	11	55	205	5 298	7 986	13 284
Accident de trajet	10	34	4	17	65	1 413	4 041	5 454
Total	48	135	15	72	270	6 711	12 027	18 738

Évolution des accidents depuis 2018



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

2023	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Global		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Total
Accident de service et de travail	1	228	21	1 659	5 276	6 099	5 298	7 986	13 284
Accident de trajet	23	255	65	397	1 325	3 389	1 413	4 041	5 454
Maladies professionnelles		715		1 533	527	7 003	527	9 251	9 778
Total	24	1 198	86	3 589	7 128	16 491	7 238	21 278	28 516

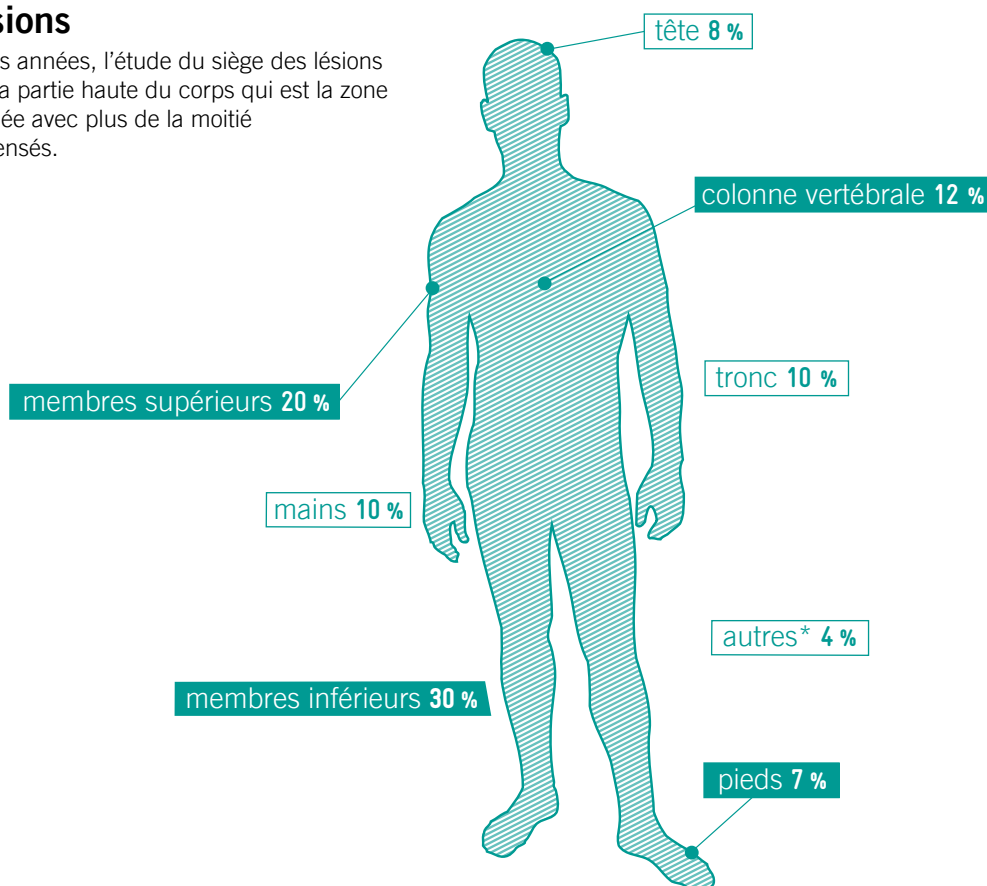
Une certaine stabilité dans les accidents du travail/service est observable. On en dénombre 205 en 2023 parmi les agents sur emploi permanent dont 139 ont entraîné un arrêt. Par comparaison, on se situe sur les mêmes bases que celles de 2019. Parallèlement, une augmentation continue du nombre de jours d'arrêts pour ce type d'absence (+1,6%) est visible. Les accidents sont moins fréquents mais de nature plus grave.

En ce qui concerne les accidents de trajet, ils enregistrent une forte baisse tant en nombre (-27,8%) qu'en jours d'absence (-14,6%). Comme pour les accidents du travail, on se rapproche de la situation d'avant Covid.

Enfin, 18 maladies professionnelles ont été reconnues en 2023. Cela a concerné 13 femmes dont 8 d'entre elles appartiennent à la filière technique et 9 sont des agents de la catégorie C.

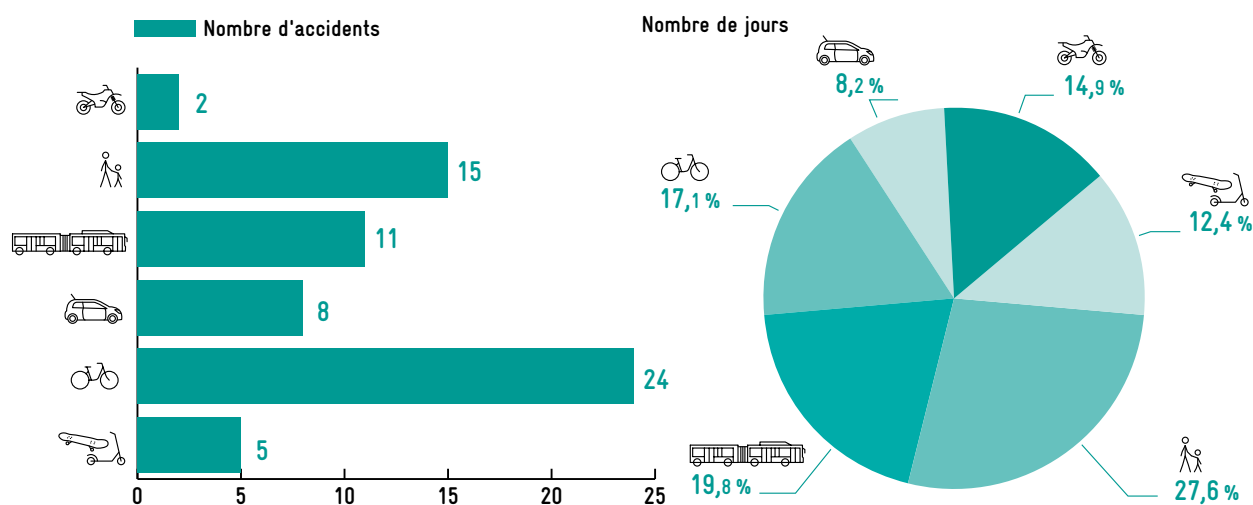
Sièges des lésions

Comme pour les autres années, l'étude du siège des lésions montre qu'il s'agit de la partie haute du corps qui est la zone du corps la plus touchée avec plus de la moitié des traumatismes recensés.



*malaise, agression (sans séquelle physique),
dépression, accident d'exposition au sang, maladie infectieuse, ...

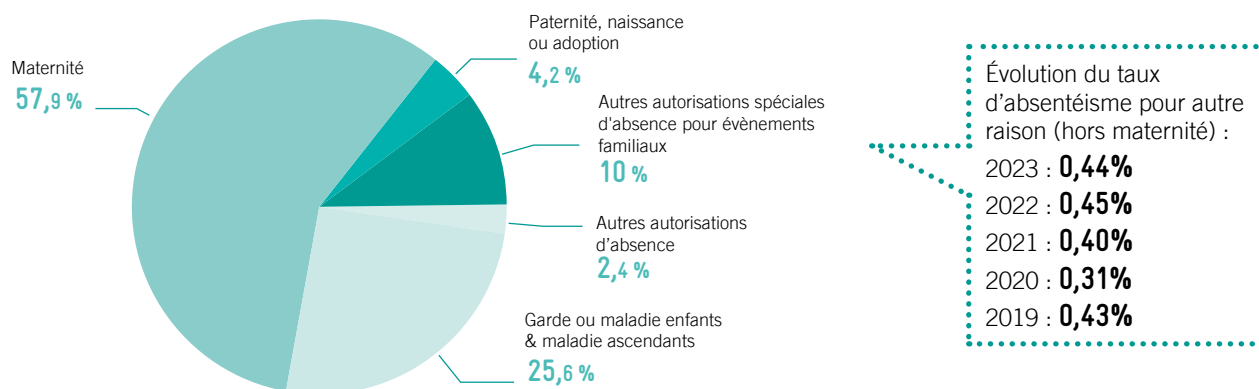
Répartition des accidents de trajet par mode de transport



A l'instar de l'année 2022, la population la plus touchée par les accidents de trajet sont les cyclistes avec 36,9% des cas, suivi par les piétons (23,1%).

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

Répartition du nombre de jours d'absence par motif



À l'exception des autres autorisations d'absence et des congés paternité et liés à l'accueil de l'enfant, l'ensemble des absences pour raison non médicale ont baissé en 2023. À noter que depuis 2 ans, l'absentéisme pour autre raison que médicale a retrouvé un niveau comparable à 2019.

Taux d'absentéisme par motif et catégorie

Motifs	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Garde ou maladie enfants & maladie ascendants	0,16%	0,20%	0,30%	0,27%
Maternité	0,63%	0,71%	0,58%	0,60%
Paternité, autorisations d'absence pour naissance ou adoption	0,03%	0,04%	0,05%	0,04%
Autres autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux	0,12%	0,09%	0,10%	0,10%
Autres autorisations d'absence	0,02%	0,02%	0,03%	0,02%

L'absentéisme des agents sur emploi-non permanent

Répartition des jours d'absence par catégorie et genre

2023	Nombre de jours			Taux d'absentéisme		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A		126	126	0,0%	3,8%	2,5%
Catégorie B	36	66	102	2,5%	2,3%	2,3%
Catégorie C	197	514	711	0,8%	1,5%	1,2%
Hors catégorie	21	2 519	2 541	0,2%	5,3%	4,4%
Total	254	3 225	3 480	0,7%	3,7%	2,7%

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	118	87	681	1 502	2 388	1,9%
Longue maladie, longue durée, grave maladie						
Accident du travail, trajet, maladie professionnelle, maladie de longue durée contractée en service		11	7	678	696	0,5%
Congé maternité			15	307	322	0,3%
Paternité, naissance, adoption						
Autorisations spéciales d'absence (enfants malade, événements familiaux, concours, fonction élective, participation au COS, etc.)	8	4	8	54	74	0,1%
Total	126	102	711	2 541	3 480	2,7%

Tous motifs confondus, le taux d'absentéisme des agents sur emploi non permanent s'élève à 2,7% en 2023 contre 3,5% en 2022. Comme pour les agents sur emploi permanent il est en diminution. Plus précisément, le taux d'absentéisme pour raison médical s'élève à 2,4% et comme pour les autres années il est très inférieur à celui des agents sur emploi permanent. Cela s'explique en partie par la durée des contrats et pour l'absence des maladies longues dans les possibles motifs d'absence.

Comme pour les agents sur emploi permanent, les femmes restent les plus touchées par l'absentéisme avec un taux de 3,7% contre 0,7% pour les hommes.

Enfin il est à noter qu'en 2023, 49 jours de carence ont été prélevés auprès de 31 agents.

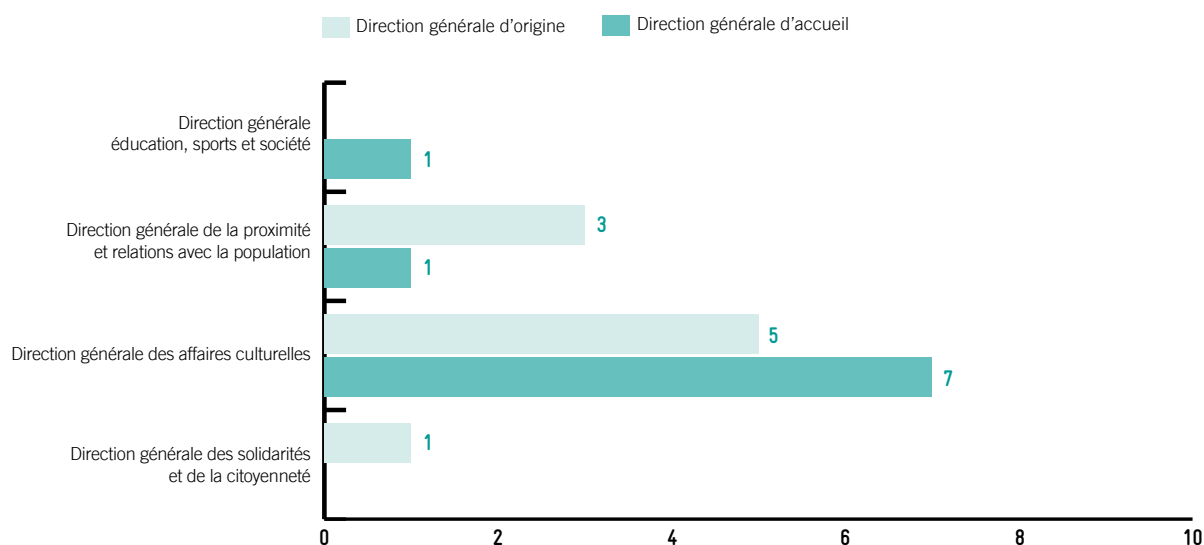
Maintien dans l'emploi

Reclassement des agents déclarés inaptes à leurs fonctions en 2023

Ancienne direction	Grade d'origine	Nouvelle direction ou structure	Nouveau grade
Direction générations seniors et autonomie	Adjoint technique principal de 2 ^e classe	Direction de l'éducation	Adjoint administratif principal de 2 ^e classe
Direction des sports	Adjoint technique principal de 1 ^{re} classe	Direction de la police municipale	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe
Direction de la petite enfance et des familles	Auxiliaire de puériculture	Direction de la proximité	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe
Direction vie associative enfance et jeunesse	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	Direction de la proximité	Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe
Direction administrative et financière - DGAC	Adjoint technique	Direction administrative et financière - DGAC	Adjoint administratif

Agents bénéficiaires d'un changement d'affectation pour raison de santé en 2023

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

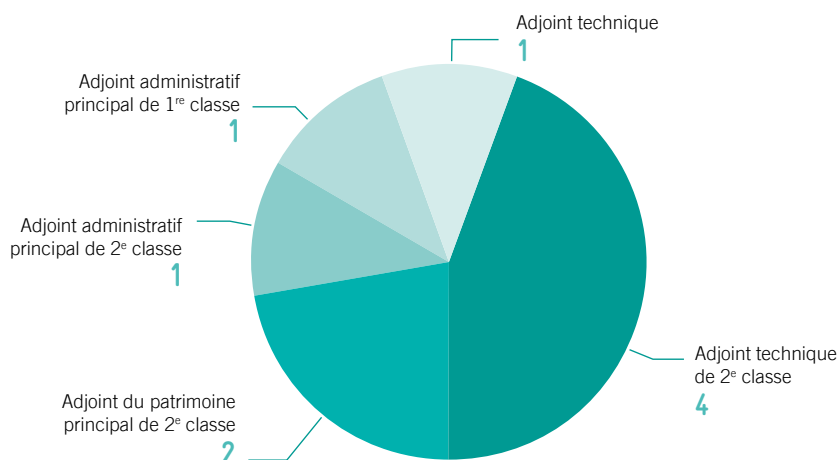


En 2023, 9 agents ont été déclarés inaptes aux fonctions de leur poste de travail par le médecin de prévention et ont donc été repositionnés sur des postes adaptés vacants ou sur des postes tremplin. Plus précisément, dans plus de la moitié des cas, ces agents ont été repositionnés sur des postes trempins (7 agents), et pour 2 d'entre eux sur des postes vacants.

Il est à noter également qu'il a été proposé à 9 agents des périodes de préparation au reclassement dont 8 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.

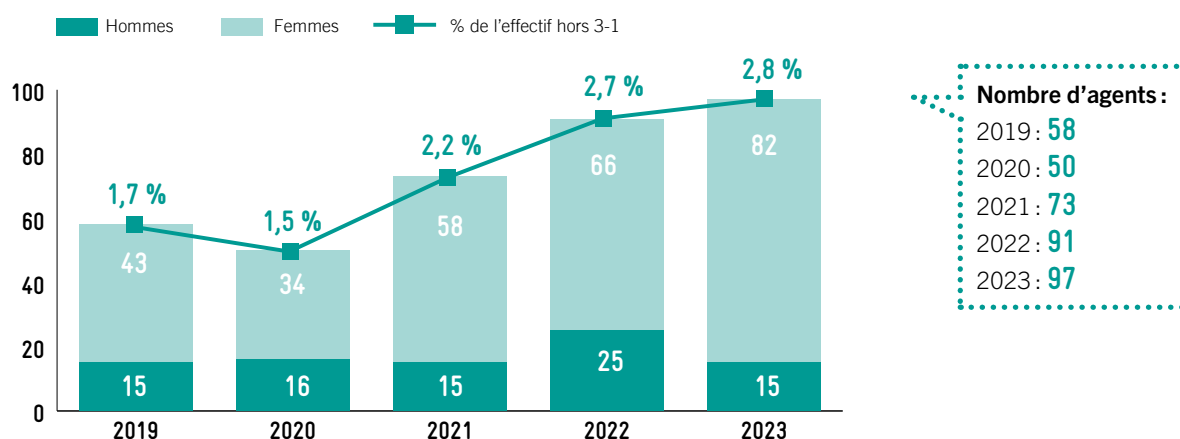
Ce dispositif concerne les agents fonctionnaires ou contractuels de droit public selon des modalités d'octroi légèrement différentes.

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.

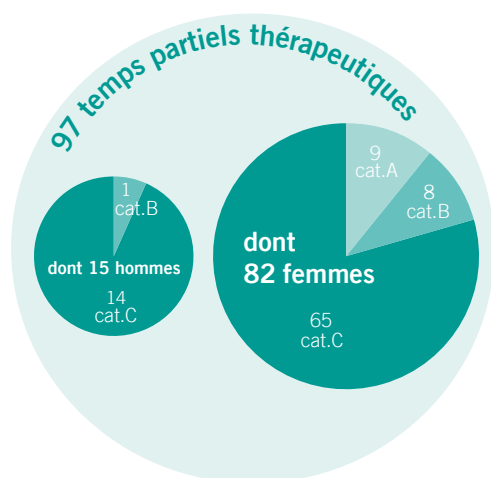
Les principales nouveautés sont :

- 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.

Évolution du nombre d'agents à temps partiel thérapeutique au 31 décembre depuis 2019



Typologie des agents à temps partiel thérapeutique au 31 décembre



Comparativement à l'année 2022, le nombre d'agents à temps partiel thérapeutique a augmenté de 6,6% (+ 6 agents). Seules les femmes sont concernées par cette augmentation, avec une hausse significative de 16 agents, tandis que le nombre d'homme en temps partiel thérapeutique enregistre une baisse de 10 agents entre 2022 et 2023.

Dans plus de 8 cas sur 10, il s'agit d'agents de catégorie C et appartenant à la filière technique (47 agents). Cette constatation s'explique en partie par la pénibilité de métiers occupés plus particulièrement par des agents de catégorie C. La quotité de travail la plus répandue est celle à mi-temps (86,6% des cas).

Répartition des agents à temps partiel thérapeutique par direction générale

	Au cours de l'année	Au 31 décembre de l'année
Cabinet du Maire et rattachement	4	1
Direction générale de l'éducation, sport et société	92	49
Direction générale proximité et relations avec les populations	29	19
Direction générale des affaires culturelles	37	22
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	25	6
Total	187	97

À noter que bien que la direction générale de l'éducation, du sport et de la société compte naturellement, du fait de ses effectifs, le plus grand nombre d'agents en temps partiel thérapeutique, les trois autres directions générales sont en proportion les plus impactées.

Quotité de travail des agents par catégorie et genre

	50%		60%		De 70 à 80%	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A		4		5		
Catégorie B		6			1	2
Catégorie C	14	60		1		4
Total	14	70		6	1	6

Les agents à temps partiel thérapeutique se caractérisent par un âge moyen plus élevé que celui de la population sur emploi permanent (+4 ans et 7 mois).

Moyenne d'âge des agents par genre

Femmes	Hommes	Global
49 ans et 3 mois	52 ans et 10 mois	49 ans et 10 mois

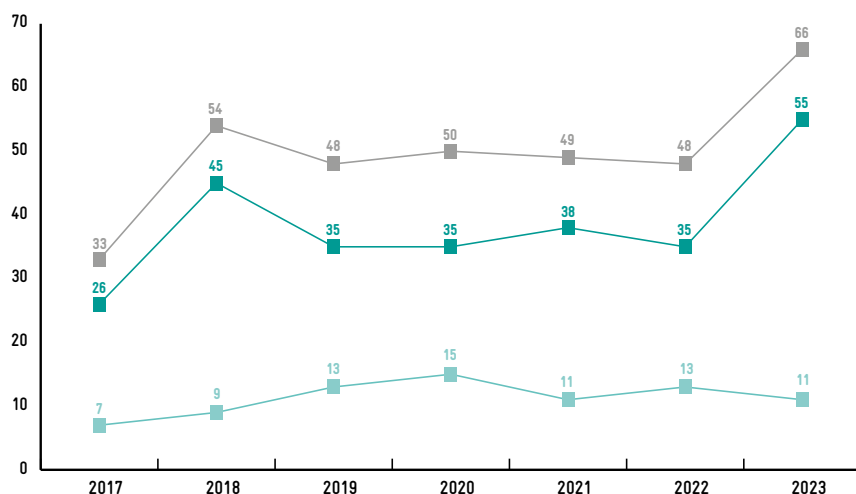
Les disponibilités d'office

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 2017

Nombre d'agents Femmes Hommes Global



Le nombre d'agents en disponibilité d'office pour raison de santé a fortement progressé sur l'année (+37,5%). Cette forte hausse concerne uniquement les femmes (+20 agents), le nombre d'hommes étant en léger recul (-2 agents).

De façon plus précise, le nombre d'agents en disponibilité d'office s'établit à 66 soit 18 agents de plus par rapport à 2022 avec une répartition comme suit : 83,3% de femmes, 16,7% d'hommes.

Le nombre de jours d'absence liés à la mise en disponibilité des agents s'élève à 19 442 contre 18 316 jours en 2022, ce qui équivaut à 53,3 ETP.

Si l'on rapporte ce nombre de jours aux agents absents au cours de l'année, hors requalifications en congé longue maladie ou congé longue durée, cela représente 214 jours par agent en DOF.

Nombre d'agents en disponibilité d'office par genre

	Au cours de l'année	Au 31 décembre de l'année
Femmes	87	55
Hommes	21	11
Total	108	66

Mouvements liés aux disponibilités d'office sur l'année

	2023
Effectifs au 31/12	66
Entrées	60
Sorties	42
Solde	+18

Sur les 42 agents sortis de cette position statutaire, leur situation a évolué de la façon suivante :

- 15 d'entre eux ont repris une activité
- 13 agents ont fait l'objet d'une requalification en congé longue maladie (4 cas), longue durée (pour 7 agents), grave maladie (1) ou encore à un congé maladie ordinaire.
- 9 sont partis à la retraite dont 7 pour invalidité
- 4 agents ont réintégré pour partir en disponibilité pour convenances personnelles ou ont pris un congé sans traitement.
- 1 agent est décédé.

Répartition des agents par genre et catégorie au 31 décembre 2023

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	1	1	53	55
Hommes	1		10	11
Total	2	1	63	66

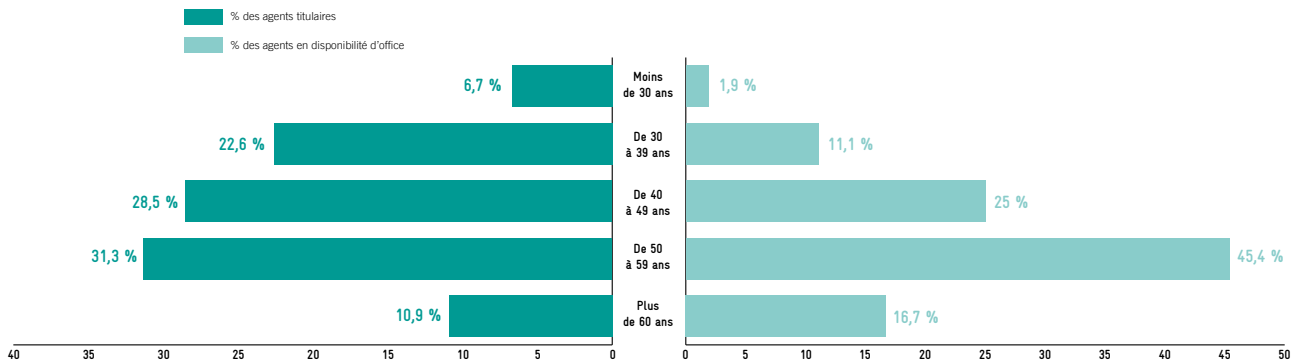
Âge des agents en disponibilité

	Femmes	Hommes	Global
Âge minimum	26 ans	35 ans	26 ans
Âge maximum	65 ans	60 ans	65 ans
Âge moyen	51 ans et 11 mois	51 ans	51 ans et 9 mois

En 2023, l'âge des agents en disponibilité d'office est en hausse par rapport à l'année 2022 (+2 ans et 2 mois). Cette évolution concerne aussi bien les hommes (+2 ans 4 mois) que les femmes (+2 ans et 1 mois). L'étude de l'âge des agents en disponibilité par genre est à l'image de la population générale avec une moyenne un peu plus élevée chez les femmes que chez les hommes (+11 mois).

Pyramide des âges des agents en disponibilité d'office au cours de l'année

L'étude de la population mise en disponibilité pour raison de santé par tranches d'âges montre une surreprésentation des agents de 50 ans et plus. Cette population apparait donc comme plus vulnérable à la maladie mais également à l'usure professionnelle qui augmente naturellement avec l'âge.



Répartition des agents par direction générale au 31 décembre

Direction générale	2022	%	2023	%	Evolution N / N-1
Cabinet du Maire et rattachement	1	2,1%	1	1,5%	-
Direction générale de l'éducation sport et société	26	54,2%	40	60,6%	+14
Direction générale proximité et relations avec les populations	6	12,5%	2	3,0%	-4
Direction générale des affaires culturelles	8	16,7%	12	18,2%	+4
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	7	14,6%	11	16,7%	+4
Total	48	100,0%	66	100,0%	+18

En 2023, le nombre global d'agents en disponibilité a connu une hausse de 18 agents. La Direction générale éducation, sport et société reste la plus impactée avec 60,6% 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 :

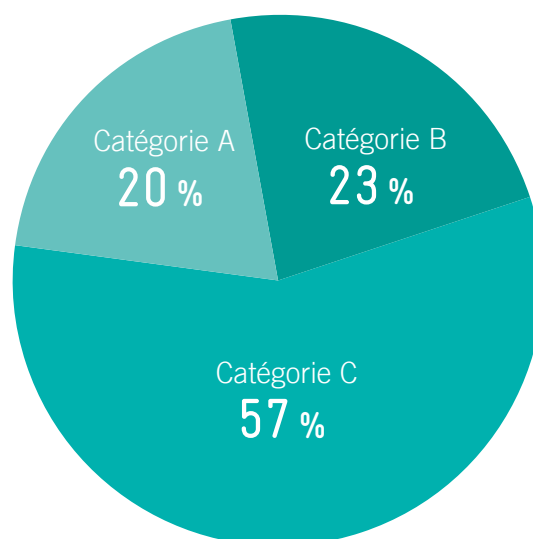
- Conception et mise en œuvre de procédures et d'actions de prévention
- Réalisation de diagnostics auprès de collectifs de travail
- Accompagnement et/ou prise en charge d'un collectif
- Interventions collectives et individuelles à la suite d'une situation traumatisante
- Actions de sensibilisation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

Bilan d'activité de l'année 2023

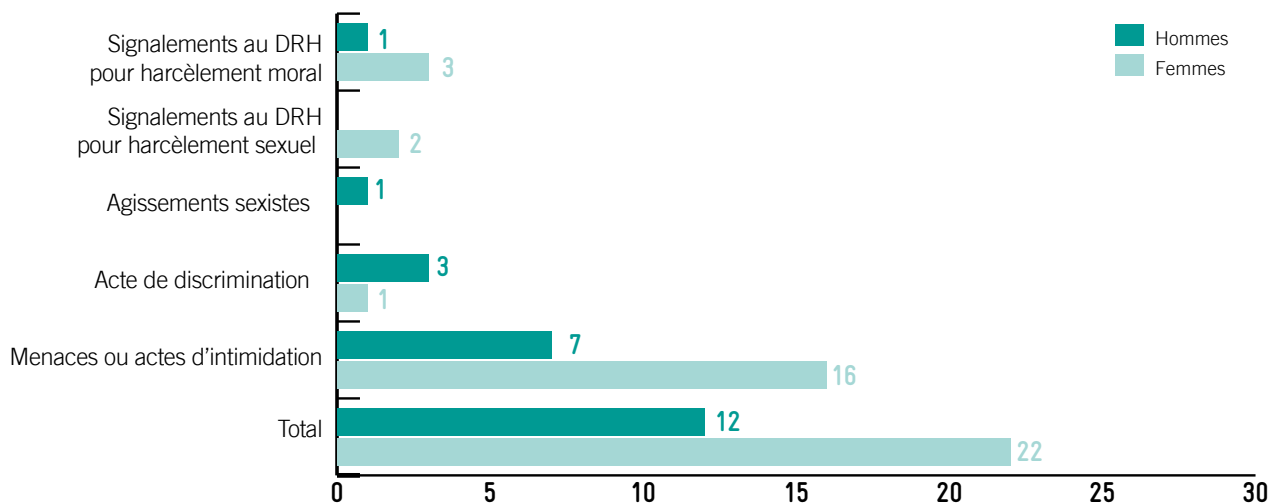
	Nombre d'agents de la ville de Bordeaux reçus			Nombre d'entretiens	Nombre moyen d'entretien/agent	Nombre d'actions collectives
	Hommes	Femmes	Total			
2023	83	141	224			42
2022	21	52	73	290	4	17

Répartition des agents reçus par catégorie

L'étude de la répartition des agents reçus par catégorie montre que la majorité d'entre eux sont des agents de catégorie C. Cependant, il est important de noter que les agents de catégorie A et B sont, en proportion, plus représentés que dans les effectifs.



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

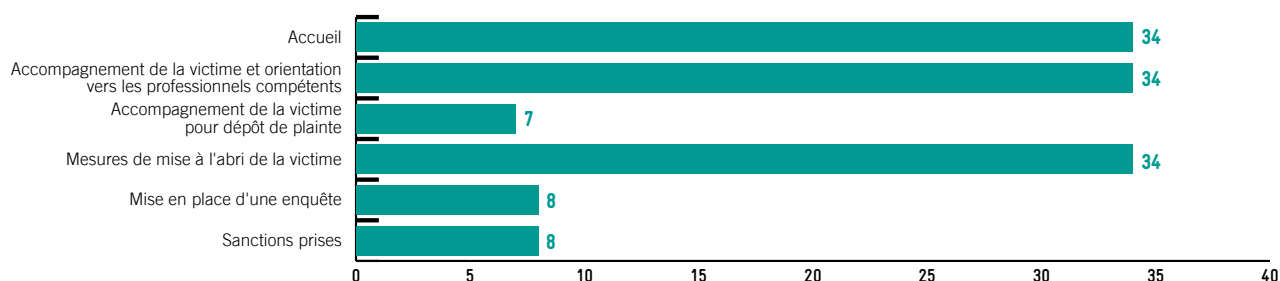


En 2023, 34 signalements auprès de la direction des ressources humaines ont été recensés. Dans près de 8 cas sur 10, il s'agit d'agents de catégorie C et dans 6 sur 10 ce sont des femmes.

Modalités de mise en œuvre des signalements

	Signalements au DRH pour harcèlement moral	Signalements au DRH pour harcèlement sexuel	Agissements sexistes	Menaces	Tout autre acte de discrimination
Nombre de saisines	4	2	1	10	13
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information	0	0	0	0	0
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	4	2	1	10	13
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	4	2	1	10	11
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux	0	0	0	0	0

Répartition des actes par type de suite



Les dispositifs et guides mis en place

- Préparation de la mise en place de la ligne d'écoute et d'orientation LEO qui doit entrer en vigueur le 1 janvier 2024. Une psychologue sera mise à disposition à 80%.
- Organisation de 10 réunions dans le cadre de la cellule RPS
- Mise en place de formations sur les enquêtes administratives et la prévention aux premiers secours en santé mentale. Au total, 15 personnes ont été formées en 2023.



Le dialogue social

Chiffres-clés 2023



19

instances

10

Comités sociaux territoriaux

6

Formations spécialisées
en Santé, Sécurité
et Conditions de Travail

3

Commissions
Administratives Paritaires

0

Commissions
Consultative Paritaires



49

saisines de la DRH



38

préavis de grève

Les instances paritaires

Suite aux élections professionnelles qui se sont déroulées du 1 au 8 décembre 2022, les instances paritaires ont évolué :

- Création du comité social territorial (CST) issu de la fusion du comité technique (CT) et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Au sein des CST, création d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) afin d'étudier en particulier les risques professionnels.

- Création d'une commission administrative paritaire (CAP) pour chacune des catégories (A, B, C), sans distinction de grade.

- Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique pour les 3 catégories (A, B, C).

Il est à noter que les instances de dialogue social formelles de la Ville de Bordeaux et du CCAS sont fusionnées au 1^{er} janvier 2023.

Le Comité Social Territorial (CST)

Il est obligatoirement consulté sur toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de la ville de Bordeaux, ainsi que sur les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie de pilotage de ressources humaines, à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (mutation, mobilité, promotion interne, avancement de grade).

Composition du CST :

- 8 représentants du personnel (et 8 suppléants) élus par les agents de la ville de Bordeaux à l'occasion des élections professionnelles
- 8 représentants de l'administration (et 8 suppléants) désignés par l'autorité territoriale,

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

La Formation spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSCT)

Une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FSSCT) est créée au sein du CST. Elle est notamment compétente en matière de prévention des risques professionnels, de protection de la santé physique et mentale, du télétravail, de prévention du harcèlement.

Composition de la FSSCT :

- 8 représentants du personnel titulaires, désignés parmi les représentants titulaires ou suppléants du CST et 8 Suppléants, désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CST. Sur décision de l'organe délibérant, chaque titulaire dispose d'un suppléant.
- 8 représentants de l'administration titulaires, désignés parmi les représentants titulaires ou suppléants du CST et 8 Suppléants, désignés librement par l'administration. Sur décision de l'organe délibérant, chaque titulaire dispose d'un suppléant.

La Commission Administrative Paritaire (CAP)

Elle émet des avis sur toutes les questions d'ordre individuel relatives à la situation et à la carrière des fonctionnaires. Elles sont organisées par catégorie (A, B et C) et se prononcent essentiellement sur des projets de décision défavorables aux agents.

La CAP n'est pas compétente à l'égard des agents non titulaires. C'est le rôle de la CCP.

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.

Il existe une CCP unique pour l'ensemble des catégories (A, B et C).

Les commissions administratives paritaires et les commissions consultatives paritaires sont des instances consultatives qui comprennent un nombre égal de représentants du personnel et de représentants de la collectivité ou de l'EPCI.

	Nombre d'instances	
	2022	2023
Comité Technique	11	
Comité Social Territorial		10
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	5	
Formation spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail		6
Commissions Administratives Paritaires	3	3
Commissions Consultatives Paritaires	1	

Les ordres du jour

.....

Comité social territorial

> 10 CST dont 1 représentant un « 2^e tour »

06/01/2023

- Bilan élections professionnelles – information
- Adoption du règlement intérieur du Comité social territorial – avis

23/02/2023

- Approbation des procès-verbaux des 16 novembre, 2 décembre et 16 décembre 2022 et du 6 janvier 2023 – avis
- Actualisation du règlement des déplacements professionnels de la ville de Bordeaux et du CCAS – avis
- Musée des Beaux-Arts de Bordeaux - Temps de travail des agents de surveillance PC vidéo – avis
- Réforme de la protection sociale complémentaire à la Ville et au CCAS de Bordeaux, en santé et en prévoyance, à échéance du 1^{er} janvier 2024 – avis
- Structure de la petite enfance – Délégation de service public établissement multi-accueil crèche Brazza – avis
- Structure de la petite enfance – Délégation de service public établissements multi-accueil crèches Chartrons 1 et Chartrons 2 – avis
- Nouvelle organisation de la Direction des équipements d'animation et d'éducation – DG éducation, sports et société – avis
- Nouvelle organisation de la Direction d'appui administrative et financière – DG éducation, sports et société – avis
- Nouvelle organisation de la Direction de l'éducation – DG éducation, sports et société – avis
- Ajustement des effectifs Ville et CCAS de Bordeaux – avis
- > DG éducation, sports et société
- > DG solidarité et citoyenneté
- > Cabinet du Maire
- > DG proximité et relation avec la population
- > DG solidarité et citoyenneté CCAS
- > Direction générale des affaires culturelles
- Fermeture programmée des services sur les ponts – information
- Fermeture des établissements de restauration du personnel sur les périodes de faible fréquentation ou périodes de ponts – information

03/03/2023 – 2^e tour

- Structure de la petite enfance – Délégation de service public établissement multi-accueil crèche Brazza – avis
- Structure de la petite enfance – Délégation de service public établissements multi-accueil crèches Chartrons 1 et Chartrons 2 – avis

24/03/2023

- Nouvelle organisation d'accueil du public – Salle des Fêtes Bordeaux Grand Parc – avis
- Nouvelle organisation de la Direction de la communication et du Cabinet du Maire – avis
- Nouvelle organisation de la Direction maîtrise d'ouvrage et patrimoine culturel – Direction générale des affaires culturelles – avis
- Présentation du projet Joliot Curie – Direction des bibliothèques – information
- Ajustement des effectifs Ville et CCAS de Bordeaux – avis
- **Ville**
 - > DG des services
 - > DG solidarité et citoyenneté
 - > Cabinet du Maire
 - > DG affaires culturelles
 - > DG proximité et relations avec la population
- **CCAS**

04/05/2023

- Approbation des procès-verbaux des Comités techniques du CCAS de Bordeaux (partie territoriale), des 19 septembre, 9 et 15 novembre 2022 et du Comité social territorial des 23 février, 3 mars (2nd tour) et 24 mars 2023 – avis
- Évolution des rythmes de travail des jardiniers du jardin botanique – avis
- Actualisation du forfait mobilités durables à la Ville de Bordeaux et au CCAS – avis
- Nouvelle organisation de l'unité de livraison de repas à domicile – Direction générations seniors et autonomie – avis
- Ajustement des effectifs Ville et CCAS de Bordeaux – avis
- **Ville**
 - > DG solidarité et citoyenneté
 - > DG proximité et relation avec la population
 - > Direction générale des affaires culturelles
- Bilan d'étape du dispositif de télétravail sur l'année 2022 à la Ville de Bordeaux et au CCAS – information
- Bilan de la campagne d'avancement de grade et de promotion interne 2022 à la Ville de Bordeaux et au CCAS – information
- Point portant sur le budget 2023 – information

02/06/2023

- Approbation du procès-verbal du Comité social territorial de la Ville et du CCAS de Bordeaux du 4 mai 2023 – avis
- Bilan du plan de formation 2022 / Plan de la formation 2023 – avis
- Ajustement des effectifs Ville et CCAS de Bordeaux – avis
- **Ville**
 - > Organisation des bibliothèques
 - > DGAC
 - > DGEES
 - > DGPRP
- **CCAS**
 - Rapport d'activité référent déontologue de l'année 2022 – information

16/06/2023

- Bilan de l'expérimentation des nouvelles modalités d'accueil commun dans la Convention Territoriale d'Exercice des Compétences avec le Département – information
- Évolution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à la Ville de Bordeaux et au CCAS – avis
- Instauration d'une compensation financière aux agents en contrepartie de jours inscrits dans leur compte épargne temps (CET) à la Ville de Bordeaux et au CCAS – avis

08/09/2023

- Approbation des procès-verbaux du Comité social territorial de la Ville et du CCAS de Bordeaux des 2 juin 2023 et 16 juin 2023 – avis
- Modification du cycle de travail des agents du centre titres et formalités à l'Hôtel de Ville – avis
- Réforme de la protection sociale complémentaire à la Ville et au CCAS de Bordeaux, en santé et en prévoyance, à échéance du 1^{er} janvier 2024 – avis
- Rapport social unique de la Ville de Bordeaux – avis
- Rapport social unique du CCAS de Bordeaux – avis
- Direction de la petite enfance et des familles – Évolution de l'organisation de la Direction en lien avec le plan pluriannuel de la consolidation de la régie – avis
- Réorganisation de la Direction de l'accueil et de la citoyenneté – avis
- Organisation de la mission prévention-médiation au sein de la Direction générale de la proximité et des relations avec la population – avis
- Ajustement des effectifs de la Ville de Bordeaux – avis
- > DGS
- > Cabinet du Maire
- > DGESS
- > DGSC
- > DGAC
- > DGPRP
- Ajustement des effectifs du CCAS de Bordeaux – avis

12/10/2023

- Approbation du procès-verbal du Comité social territorial de la Ville et du CCAS de Bordeaux du 8 septembre 2023 – avis
- Ajustement des effectifs de la Ville de Bordeaux – avis
- > DGESS
- > DGAC
- Ajustement des effectifs du CCAS de Bordeaux – avis
- Présentation du guide de la formation de la Ville de Bordeaux et du CCAS – information
- Expérimentation de la modification des horaires des agents de surveillance de la voie publique (ASVP), de la brigade circulation – Direction générale proximité et relations avec la population – information
- Fermeture programmée des services sur les ponts de l'année 2024 – information

30/11/2023

- Approbation du procès-verbal du Comité social territorial de la Ville et du CCAS de Bordeaux du 12 octobre 2023 – avis
- Élargissement des emplois éligibles au forfait cadre – avis
- Ajustement des effectifs de la Ville de Bordeaux – avis
- > DGESS
- > DGSC
- > DGPRP
- Mise à jour de l'organigramme des résidences autonomie – Direction des générations seniors et autonomie – information

Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)

> 6 FSSCT

03/02/2023

- Présentation du règlement intérieur du Comité social territorial et de la Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et conditions de travail (FSSCT) – information
- Election du secrétaire et du secrétaire adjoint de la FSSCT par le collège des représentants du personnel et détermination de la durée de son mandat
- Adoption du procès-verbal du CHSCT Extraordinaire musée du 14 novembre 2022
- Point d'étape sur la suite de la crise sanitaire – information
- Rapport sur l'état de l'absentéisme à la ville de Bordeaux – information
- Rapport d'inspection du service Protocole et Réceptions de l'Hôtel de Ville du Cabinet du Maire - Plan d'actions sur les actions prioritaires
- Tableau de suivi des actions en cours

09/03/2023

- Adoption du PV du 16 décembre 2022
- Point d'étape sur la suite de la crise sanitaire – information
- Formation des membres de la FSSCT – avis
- Démarche de prévention des addictions – avis
- Temps partiel thérapeutique et télétravail : rôle du médecin du travail : Logiciel Préventiel – information
- Rapport d'enquête accident à la Direction des sports
- Mouvements à la Cité municipale – avis
- Déménagement des agents du Musée des Arts décoratifs et du Design de Bordeaux pour rénovation – avis
- Rapport d'inspection SST de la Crèche Albert Barraud – avis

08/06/2023

- Procès-verbal du CHSCT du CCAS du 11 octobre 2022, du CHSCT ville et CCAS du 16 décembre 2022, de la FSSCT ville et CCAS du 3 février 2023 – avis
- Aléas et actualités climatiques – propositions – avis
- Rapport d'inspection SST de la Crèche Albert Barraud – information
- Rapport d'inspection du CAPC et plan d'actions – information
- Présentation de l'évolution du dossier de la cité municipale suite à la réunion du 28/04 – information
- Rapport annuel sur la santé et la sécurité au travail (ville et CCAS) – avis
- Point d'étape sur les suites de l'enquête accident à la Direction des sports – information
- Service de santé au travail : Rapport annuel médecine du travail – avis
- Instance médicale : rappel de la réglementation, cas de saisine obligatoire, fonctionnement – Information – Présentation en séance
- Formation Premiers secours en santé mentale – avis
- Expérimentations à venir sur les modalités d'accueil du public dans le hall de la cité municipale – information
- Accueil de l'Etat civil en mairie de quartier de Nansouty – information
- Tableau de suivi des actions menées par la FSSCT – Présentation en séance

13/10/2023

- Procès-verbal de la FSSCT ville et CCAS du 9 mars 2023
- Point sur la situation des travailleurs isolés
- Enquête accident Musée des Beaux-Arts : information sur le déroulé et les modalités de suivi et partage du calendrier de clôture prévisionnel – information
- Evaluation expérimentations à venir sur les modalités d'accueil du public dans le hall de la cité municipale – information
- Modalités de traitement et régulation des risques psychosociaux (organisation globale et prise en charge spécifique) – Présentation, point d'étape
- Suivi du plan d'action du rapport d'inspection au CAPC
- Compte-rendu de la visite sur site des locaux de la police municipale – avis
- Tableau de suivi des actions menées par la FSSCT – Présentation en séance

20/11/2023

- Approbation du procès-verbal de la FSSCT Ville-CCAS du 8 juin 2023 – avis
- Point sur les aménagements des locaux de la cité municipale (point récurrent) – information
- Point d'étape sur la procédure de maintien dans l'emploi et de la projection de l'offre de service de mobilité – information
- Mise en place de la téléconsultation à la Médecine du travail : Présentation et Calendrier de mise en place – avis
- Rapport d'inspection du Groupe scolaire Marie Curie (Direction de l'éducation de la DGESS) et plan d'action – information
- Rapport d'inspection du Service santé scolaire : 5 centres médico-scolaires de la Direction de la Prévention et de la Promotion de la Santé de la DGSC - Plan d'actions – information
- Compte-rendu de visite FSSCT Police municipale – avis
- Prévention des pratiques addictives – Calendrier prévisionnel – information
- Tableau de suivi

15/12/2023

- Point sur la situation à l'école Joséphine – information
- Nouvelles modalités de diffusion des comptes rendus de la FSSCT – avis
- Rapport d'inspection du service maîtrise d'ouvrage et patrimoine de la direction des équipements d'animation et d'éducation (DGESS) – information
- Rapport d'inspection de la Mairie de quartier Bordeaux Maritime (Direction de la proximité) – information
- Méthode de suivi opérationnel des plans d'actions des directions suite aux inspections réalisées par l'ACFI – avis
- Présentation du programme annuel d'inspection santé et sécurité au travail pour 2024 – information
- Point sur la vaccination (intervention orale) – information
- Recueil des sujets à inscrire en FSSCT en 2024 – avis
- Tableau de suivi - information

> 2 sites visités par la FSSCT :

- Police municipale (20/04/2023)
- CAPC (11/12/2023)

Le dialogue social hors instances

- 23 réunions mensuelles ont été organisées en 2023
- 24 groupes de travail intersyndicaux (ex-RIFSEEP, protection sociale complémentaire)
- 49 saisines de la DRH (courriers et courriels)

	Nombre de saisines de la DRH par les syndicats	
	2022	2023
CFDT	12	13
CGT	11	17
FO	5	12
SUD	1	5
Saisine commune FO-CFDT	1	1
Saisine commune FO-CFDT-CGT-SUD		1
Total	30	49

Les mouvements sociaux

	Nombre de préavis de grève reçus en 2022	Nombre de préavis de grève reçus en 2023
Total	30	38
dont : - sur mot d'ordre national	27	37
- sur mot d'ordre local	3	1
- sur mot d'ordre national et local	0	0

L'année 2023 s'inscrit dans la continuité de 2022 avec la poursuite de préavis de grève mensuels et reconduits systématiquement.

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

- Les journées des 19/01, 31/01, 07/02, 11/02, 16/02, 07/03, 11/03, 15/03, 23/03, 28/03, 06/04, 13/04, 01/05 et 06/06/2023 en opposition à la **réforme gouvernementale des retraites** prévoyant le report de l'âge légal de départ et l'augmentation de la durée de cotisations.
- La journée du 02/02/2023, concernant les **personnels des secteurs sociaux, médico-sociaux, et de l'animation « oubliés du Ségur » de la fonction publique territoriale**, en faveur notamment de l'augmentation immédiate des salaires sous forme de Complément de traitement indiciaire (CTI) dit « Prime Ségur » pour tous les agents travaillant dans le secteur social, médico-social et de l'animation de la Fonction publique territoriale.
- La journée du 08/03/2023, au sujet des **effets de la réforme des retraites sur les femmes** et généralement sur les inégalités Femme / Homme.
- La journée du 9/03/2023 en **soutien aux jeunes**.
- La journée du 23/05/2023 concernant les **« oubliés du Ségur »**.
- La journée du 13/10/2023 pour **l'augmentation des salaires et des pensions et l'égalité Femme / Homme**.
- La journée du 19/10/2023 concernant les **personnels du secteur de la petite enfance** et en faveur de l'amélioration des conditions de travail et de la reconnaissance des qualifications des métiers de la Petite enfance ; la revalorisation immédiate des salaires et des carrières par l'attribution du Complément de Traitement Indiciaire et le rattrapage immédiat de la valeur du point d'indice d'au minimum 10 % ; l'abrogation immédiate de l'arrêté du 29/07/2022 relatif aux personnels autorisés à exercer dans les crèches.
- Les journées du 5 au 30/11/2023 concernant les **agents de Police municipale**

Préavis sur mot d'ordre national repris localement

- Préavis pour la journée du 3 octobre 2023, au sujet de la situation des **ATSEM**, relayé par un préavis local déposé par FO Ville de Bordeaux.
- Préavis pour la journée 19 octobre 2023, 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

CCAS : 1 préavis de grève pour la journée du 18 décembre 2023 et couvrant l'ensemble des agents du CCAS de la Ville de Bordeaux, déposé par SUD, portant les revendications suivantes : La **reconnaissance des agents du SIPS** et la transformation de leurs fiches de poste de la catégorie C en catégorie B.

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 2023, cette procédure a été activée à 2 reprises par la CGT, concernant :

- le périmètre de la direction de l'éducation, qui portait en particulier sur les effectifs dans les écoles.
- la direction du Jardin botanique portant sur les effectifs et les conditions de travail.

Les négociations ont été ouvertes avec les organisations syndicales à l'origine de l'alarme sociale, représentant au total 8 rencontres avec l'organisation syndicale.

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 3 avril 1985)

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 3 avril 1985)

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 3 avril 1985)

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 4235h par an pour les organisations syndicales représentées au CST.

Temps syndical à la ville de Bordeaux

Organisations syndicales	FO	CGT	SUD	CFDT
Globalisation	4 235 h	4 235 h	4 235 h	4 235 h
Autorisations d'absence de l'article 14 à 17 du décret n°85-397 modifié	3 064 h	2 254 h	147 h	1 766 h
Décharges d'activité syndicale	5 586 h	4 110 h	357 h	968 h
Total	12 885 h	10 599 h	4 739 h	6 969 h



Action sociale et avantages sociaux



Chiffres-clés 2023



827

agents ont bénéficié
d'une aide
à la restauration



136 724

repas servis dans l'année



926

entretiens réalisés par le centre
action sociale / logement
et handicap pour 274 agents reçus



414 000 €

de subventions
ACOSMB

80 000 €

de subventions à l'UBM

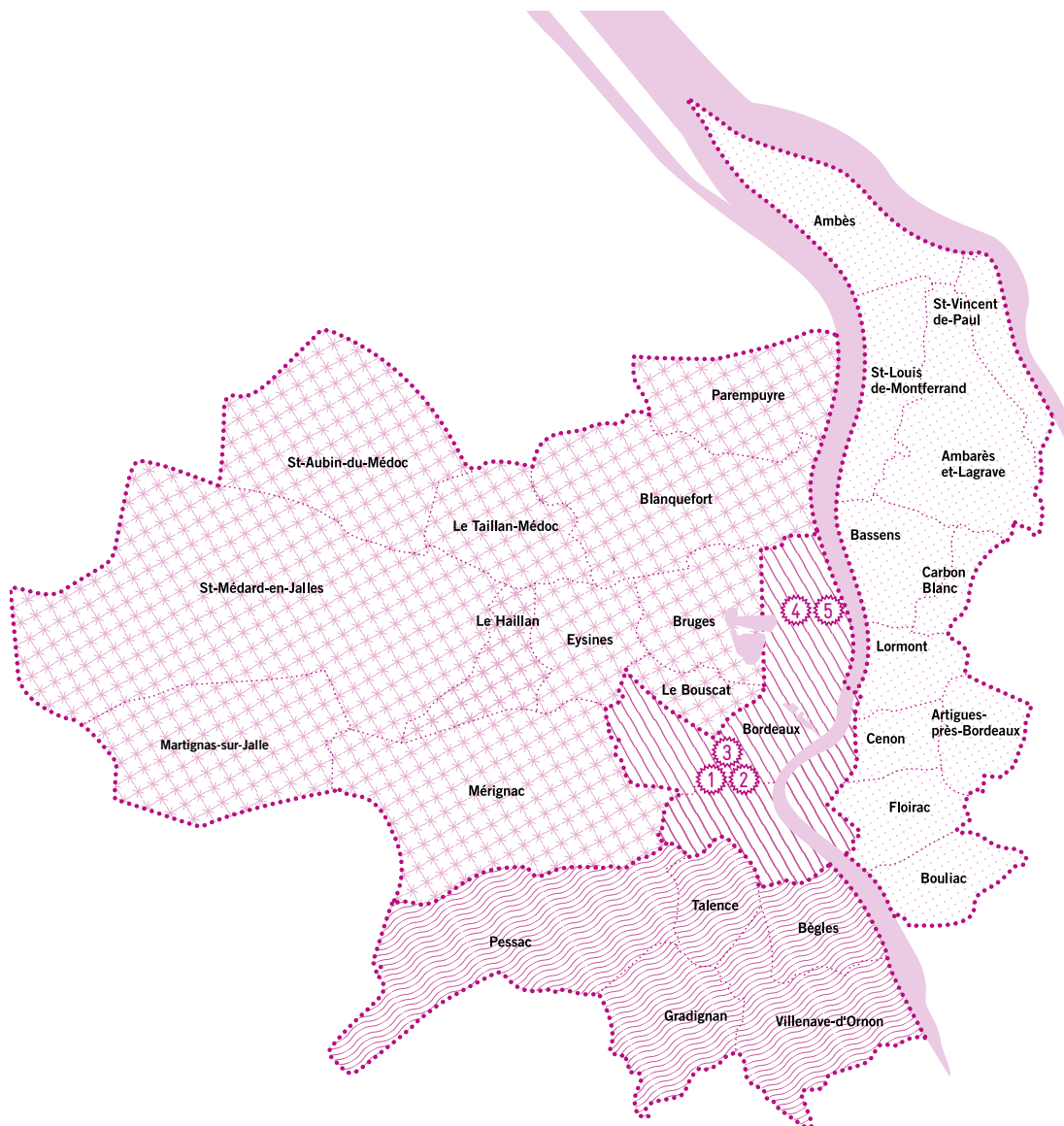


46

dossiers de demande d'aide
instruits par le CAAF
pour un montant de 46 817 €

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

Les restaurants municipaux

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	2020	2021	2022	2023
Nombre de repas servis dans l'année	95 887	90 135	116 764	136 724

En 2023, 136 724 repas ont été distribués en régie soit une hausse de 17,1% par rapport à 2022. La fréquentation redémarre même si elle reste encore bien en deçà de l'année 2019, année référence avant la crise sanitaire.

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 2022	Montant versé 2022	Nombre de repas 2023	Montant versé 2023
RIA	5 089	38 702 €	4 876	37 058 €
SIVU	20 963	136 864 €	14 421	119 024 €
ANSAMBLE	7 555	30 064 €	7 344	39 109 €

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					40	2 482,20 €			40	2 482,20 €
Ticket restaurant	98	18 307,32 €	154	32 415,40 €	558	141 195,48 €	5	568,52 €	815	192 486,72 €
Total*	98	18 307,32 €	154	32 415,40 €	570	143 677,68 €	5	568,52 €	827	194 968,92 €

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

En 2023, 827 agents ont bénéficié d'une aide à la restauration pour un montant global de 194 968,92 €. Dans 68,92% 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)

	2021	2022	2023	Variation 2022-2023
Nombre entretiens d'agents	638	750	926	+23,5%

Au cours de l'année 2023, les assistantes sociales ont procédé à 926 entretiens d'agents et/ou de leur famille pour la ville de Bordeaux soit 274 personnes au total dont 157 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	1	2
Direction générale éducation, sport et société	162	17	179
Direction générale de la proximité et des relations avec la population	6	10	16
Direction générale des affaires culturelles	21	16	37
Direction générale des solidarités et de la citoyenneté	30	10	40
Total	220	54	274

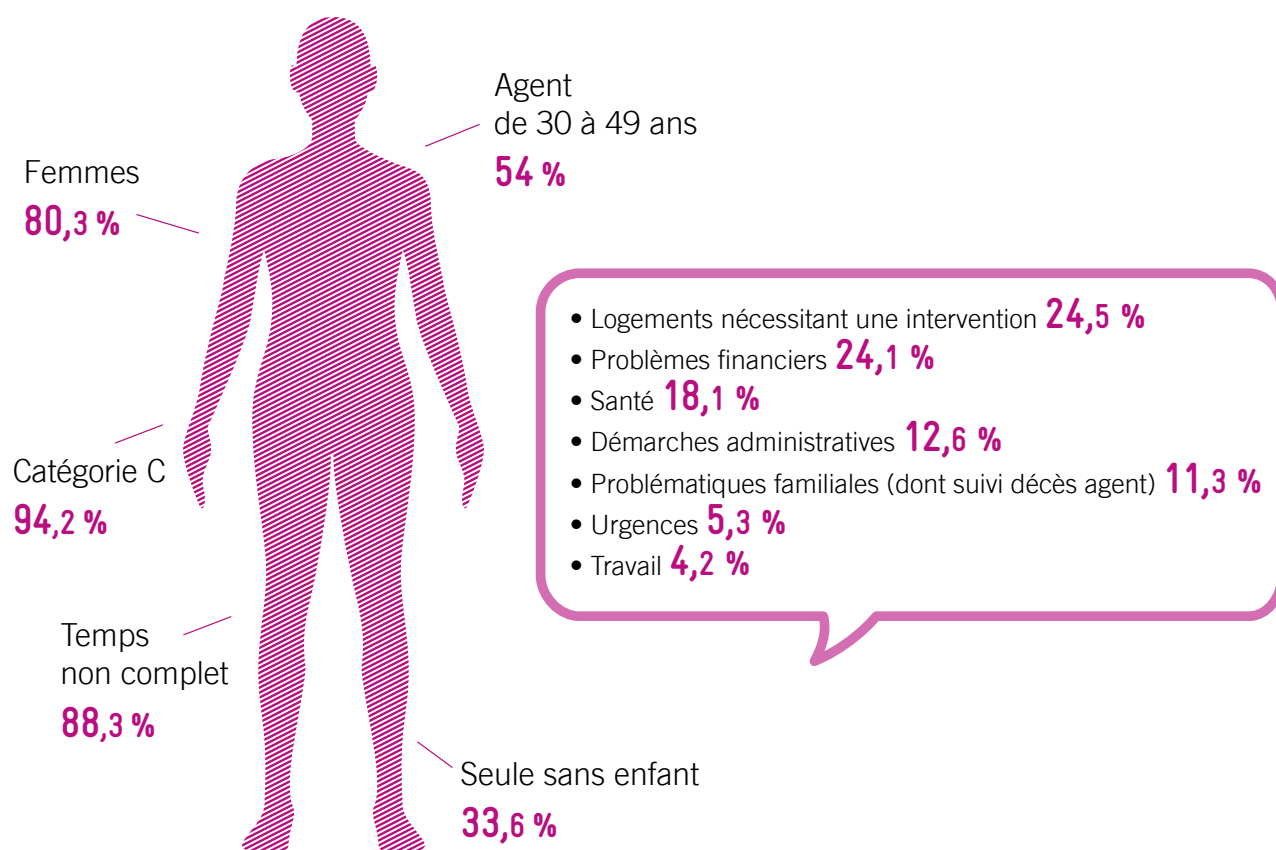
En 2023, 274 agents de la ville de Bordeaux ont été reçus. Parmi eux, 2/3 sont des agents appartenant à la Direction générale éducation, sports et société, suivie des DG des solidarités et de la citoyenneté (14,6%) et des affaires culturelles (13,5%).

> Par situation familiale

		2023
Couple	avec enfant	67
	sans enfant	23
Seul	avec enfant*	10
	sans enfant	92
Monoparental		82
Total		274

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

> Profil de l'agent reçu par le service social



Comme pour les années précédentes, les agents faisaient appel au Centre action sociale, logement et handicap sont presque exclusivement des agents de catégorie C (94,2%).

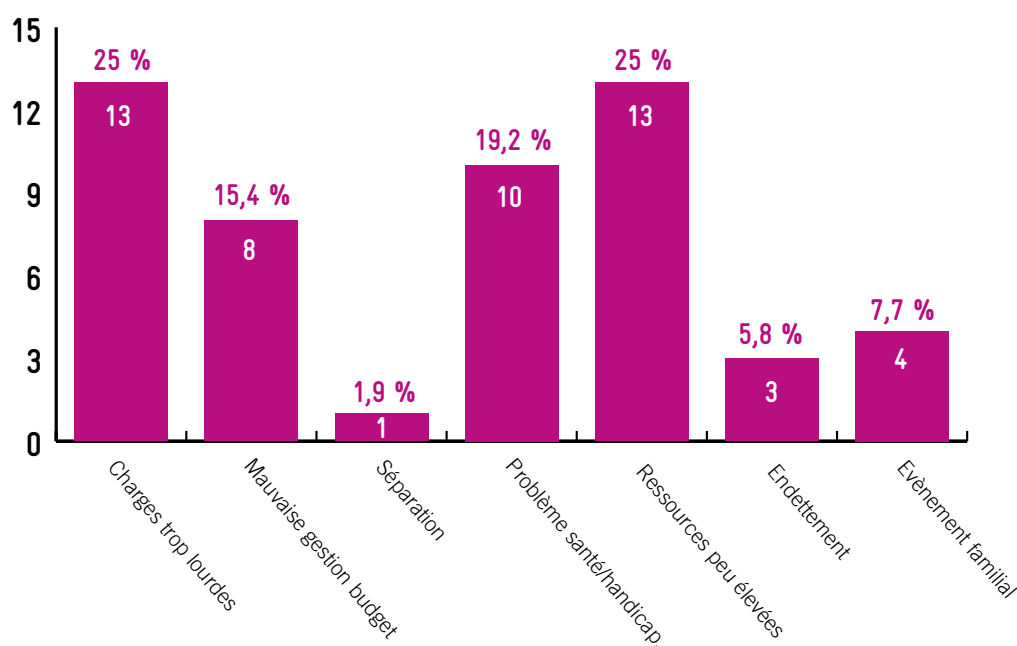
Les agents viennent rencontrer le centre le plus souvent pour des problématiques multiples et liées les unes aux autres. Comme l'année dernière le logement arrive en 1^{er}e position avec 24,5% des cas suivi par le financier (24,1%).

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 2023, 46 dossiers (+9 par rapport à l'année 2022) d'aides financières ont été instruits par le centre. Cela représente un montant total de dépenses de 46 817 €. Les montants s'échelonnent de 192 € à 2 500 €. Le montant moyen des aides allouées est de 1 018 €.

Motifs de la demande d'aide



En 2023, 27 dossiers ont été instruits dans le cadre des « Chèques d'accompagnement personnalisé (urgence alimentaire) pour un montant moyen d'aides allouées de 173,33€ contre 135,21 € en 2022. Ces aides varient de 40 € à 320 €.

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 2023, quatre sessions ont été organisées et ont donné lieu à 8 jours d'échanges et de conseils au bénéfice de 53 agents dont 15 provenant de la ville de Bordeaux pour un budget annuel dédié de 13 541€.

Les subventions

Les subventions versées enregistrent une légère hausse pour l'ACOSMB (+8,9%) et reste identique pour l'Union Bordeaux Métropole. Au global, le montant des subventions s'élève à 494 000 € pour l'année 2023.

Evolution du montant des subventions annuelles

Montant des subventions budgété	2021	2022	2023
ACOSMB	377 838 €	380 000 €	414 000 €
Union Bordeaux Métropole	95 000 €	80 000 €	80 000 €

Les prestations sociales

Type de prestation		Nombre de bénéficiaires
Famille	Allocation garde de jeunes enfants	4
	Autres aides à la garde d'enfant	44
Vacances	Subventions pour séjours d'enfants (en colonie de vacances, en centres de loisirs, sans hébergement, séjours linguistiques...)	48
	Chèque-vacances	1 099
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)		73

En 2023, 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 (1 099 bénéficiaires).

La situation en matière d'égalité femmes / hommes



Qu'est-ce que vous n'appréciez pas aujourd'hui aux allées de Tourny ?

4 – Support de contribution

allées de Tourny

Repondez collectivement à la question en collant les gommettes rouges sur la carte.

numérotez-les puis reportez les numéros ci-dessous et expliquez vos choix.



8

BORNEAUX
MAG. AIN

N° de table :
Qu'est-ce que vous appréciez aujourd'hui aux allées de Tourny ?
Répondez collectivement à la question en collant les gommettes vertes sur la carte, numérotées-les puis reportez les numéros ci-dessous et expliquez vos choix.
Réunion publique du 6 mars 2022
Préparons l'avenir de

Éléments de contexte et analyse

Les effectifs de la Ville de Bordeaux restent encore peu masculinisés en 2023. En effet, les métiers qui y sont exercés ont tendance à être occupés par des femmes (écoles, crèches, etc.). Ces dernières représentent 72,1% des effectifs et leur part continue d'augmenter sur l'année 2023. La répartition par catégorie et par filière des agents est cependant très similaire entre les hommes et les femmes : 1 agent sur 2 occupe un poste technique et 7 agents sur 10 appartiennent à la catégorie C.

Les femmes sont encore, en 2023, majoritaires dans les recrutements de la ville de Bordeaux. Cette tendance est observable pour l'ensemble des catégories où elles représentent plus de 7 recrutements sur 10. Cependant, le nombre d'hommes recrutés a augmenté de façon plus importante que celui des femmes en 2023. Ainsi, la part des femmes dans les recrutements a diminué de 2,6 points en 2023 au profit des hommes.

Concernant l'évolution de carrière, bien qu'elle semble favorable aux femmes en raison de leur plus grande part dans les effectifs, ces dernières sont en réalité seulement majoritaires parmi les avancements d'échelon, définis par le cadencement unique. Elles restent en retrait en ce qui concerne la promotion interne et les avancements de grade.

Les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes persistent et se creusent en 2023. Alors qu'en 2022 une femme percevait en moyenne un salaire brut inférieur de 247 € à celui d'un homme, cet écart est de 318 € en 2023. L'indemnisation du CET a notamment eu des effets sur cette évolution.

Les femmes sont davantage sensibles à l'absentéisme que les hommes. Ces dernières occupent en effet des métiers à forte pénibilité au sein de la Ville de Bordeaux, notamment dans les écoles ou les crèches où les contraintes et ambiances physiques (hauteur d'enfant, bruits, etc.) peuvent influencer sur la santé des agents.

Enfin, après une hausse en 2022, le nombre d'agents à temps partiel connaît de nouveau un recul en 2023 (-11 agents). Leur nombre reste toutefois important, dans un premier temps en raison d'une forte féminisation des effectifs (les femmes restent les principales concernées par le temps partiel). De plus, le faible recul du temps partiel, malgré la mise en place du télétravail, permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle est dû aux caractéristiques des métiers exercés à la Ville de Bordeaux pour une grande partie incompatibles avec ce mode de travail.

Les effectifs

72,1%
part des femmes
dans l'effectif

Hausse de **2,5 points**
de la part des femmes
dans les effectifs depuis 2016
(soit **2 656** femmes en 2023)

87,8 %
des femmes sont fonctionnaires
(**90,5 %** des hommes)

69,3 %
des agents
de catégorie A

13 %
des femmes occupent
un poste de catégorie A
(**14,9 %** des hommes)

1 agent sur 2
occupe un poste
technique

72,8 %
des agents
de catégorie B

76,7 %
de femmes
parmi les contractuels

72,5 %
des agents
de catégorie C

8,7 %
des femmes contractuelles
sont en CDI
(**26,5 %** des hommes)

86,8 %
de femmes parmi les agents
à temps non complet

Effectifs par genre, statut et filière

	Fonctionnaires		Contractuels	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	12,1%	19,0%	25,5%	20,7%
Culturelle	15,9%	9,6%	29,6%	12,7%
Médico-sociale	1,2%	17,9%	4,1%	17,3%
Technique	55,5%	51,3%	35,7%	47,7%
Police municipale	12,3%	1,1%	1,0%	0,0%
Autres filières*	3,0%	1,1%	4,1%	1,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*Animation et sportive

Âge moyen des agents par genre et catégorie

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	50 ans et 8 mois	45 ans et 9 mois	47 ans et 3 mois
Catégorie B	48 ans et 9 mois	46 ans et 5 mois	47 ans et 1 mois
Catégorie C	45 ans et 1 mois	44 ans et 4 mois	44 ans et 6 mois
Total	46 ans et 5 mois	44 ans et 10 mois	45 ans et 3 mois

Ancienneté moyenne des agents par genre et catégorie (hors remplacement)

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	12 ans et 7 mois	11 ans et 2 mois	11 ans et 7 mois
Catégorie B	18 ans et 1 mois	15 ans et 10 mois	16 ans et 5 mois
Catégorie C	14 ans et 4 mois	13 ans et 5 mois	13 ans et 8 mois
Total	14 ans et 7 mois	13 ans et 5 mois	13 ans et 9 mois

Les effectifs de la Ville de Bordeaux restent encore fortement féminisés (72,1% de femmes parmi les agents) en raison des métiers qui y sont exercés (agent de service et de restauration, auxiliaires de puériculture, etc.).

La répartition catégorielle reste relativement similaire entre les hommes et les femmes : 7 agents sur 10 appartiennent à la catégorie C. Il est à noter qu'en 2022, en raison du reclassement des auxiliaires de puériculture en catégorie B au 1^{er} janvier, la part des femmes a fortement augmenté parmi les agents de catégorie B. Elle s'est depuis stabilisée (72,8% au 31 décembre 2023).

Malgré un taux de mixité important au sein des agents contractuels (76,7%), les femmes ont tendance à être moins positionnées sur des CDI que les hommes (8,7% des femmes contractuelles contre 26,5% des hommes).

Les femmes sont majoritaires dans la quasi-totalité des filières, à l'exception de la police municipale qui ne comptabilise que 17,9% de femmes au sein de ses effectifs. Il est à noter que, tout genre confondu, 1 agent sur 2 appartient à la filière technique.

Certaines directions générales sont plus féminisées que d'autres en raison des métiers qui y sont représentés. C'est le cas notamment de la Direction générale éducation, sport et société qui regroupe notamment les agents des écoles et de la petite enfance (86,3% de femmes dans l'effectif). Inversement, la Direction générale de la proximité et des relations avec la population, où l'on retrouve la Direction de la police municipale et de la tranquillité publique, compte seulement 42% de femmes.

Enfin, il est à souligner que les femmes sont sur-représentées parmi les postes à temps non complet. Elles y représentent en effet 86,8% des agents contre 72,1% de l'effectif global. Ces dernières sont principalement affectées à la Direction générale de l'éducation, sport et société qui concentre le plus de postes à temps non complet (dans les écoles notamment).

Les recrutements et départs en retraite

72,4 %

de femmes dans
les recrutements

7 agents sur 10

recrutés sur des postes
de catégorie C

49,3 %

des femmes
sont recrutées dans la filière technique
(45,1 % des hommes)

78,9 %

des recrutements
de catégorie A

58,4 %

des femmes
sont recrutées à la DGESS
(27,1 % des hommes)

70,5 %

des recrutements
de catégorie B

7 agents sur 10

recrutés pour
un remplacement

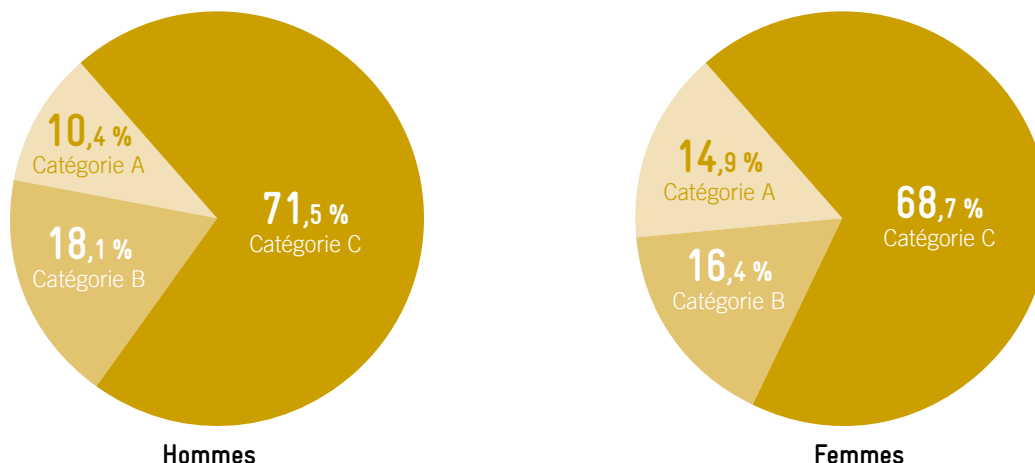
71,5 %

des recrutements
de catégorie C

66

départs à la retraite
(dont 47 femmes)

Répartition des agents recrutés par genre et catégorie



Agents contractuels recrutés en 2023 par type de contrat

	Hommes		Femmes	
	Nb agents	%	Nb agents	%
Remplacement	55	75,3%	154	71,3%
Absence de cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions correspondantes	1	1,4%		0,0%
CDI sur poste permanent		0,0%	2	0,9%
Emploi de direction	1	1,4%		0,0%
Emplois de toutes catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient	14	19,2%	44	20,4%
Emplois de personnes reconnues handicapées		0,0%	1	0,5%
Poste vacant	2	2,7%	15	6,9%
Total	73	100,0%	216	100,0%

Bien que les femmes soient toujours majoritaires parmi les agents recrutés en 2023 (377 des 521 agents recrutés), le nombre d'hommes a augmenté de manière plus importante (+21 hommes contre +8 femmes). On note également une augmentation du nombre d'hommes recrutés dans la filière administrative (+10 par rapport à 2022).

Concernant les directions générales des agents nouvellement arrivés, les femmes sont comme en 2022 majoritairement recrutées à la Direction générale de l'éducation, sports et société (58,4%). Les hommes l'ont été davantage à la Direction générale des affaires culturelles (contrairement à l'année 2022 où ils étaient majoritairement recrutés à la DGESS).

Parmi les 521 agents nouvellement arrivés en 2023, 289 sont des contractuels. Une même tendance se dégage chez les hommes et les femmes avec une majorité d'agents sur un motif de remplacement.

D'avantage d'agents sont partis à la retraite en 2023 (66 hors invalidité, soit 7 agents de plus qu'en 2022). En termes de pensions perçues, on retrouve la même tendance qu'en 2022, soit un écart en défaveur des femmes progressif avec la catégorie (-349€ en général, -743€ entre les femmes et les hommes de catégorie A).

La carrière

62,3 %

des femmes
fonctionnaires ont
bénéficié d'une
évolution de carrière

120 femmes

titularisées

60 femmes

contractuelles stagiaires

16 femmes

promues à la promotion interne

18,4 %

taux réel de promotion
interne (PI) des femmes

7,3 %

des femmes titulaires
ont bénéficié d'un avancement
de grade

6,6 %

des femmes promouvables
à la PI ont candidaté
(**8,4 %** des hommes)

43,8 %

des femmes promues à la PI
appartiennent à la filière technique
(**60 %** des hommes promus)

62,5 %

des femmes titulaires
ont bénéficié
d'un avancement d'échelon

2 122 agents

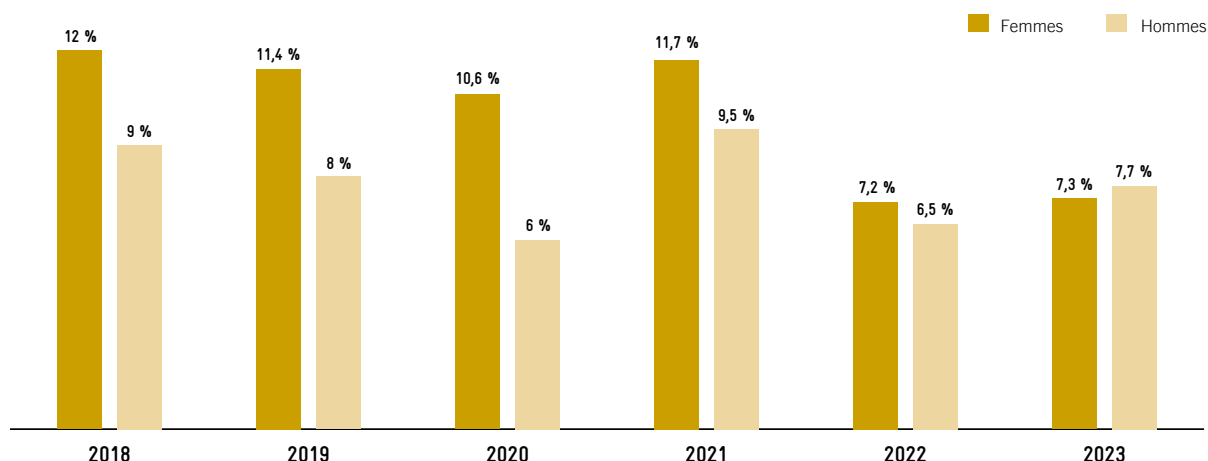
sur emplois permanent
partis en formation
(dont **1 497 femmes**)

Évolution de carrière par genre en 2023

Précision : Pour bénéficier de la promotion interne, un agent promouvable doit candidater. Ainsi, tous les agents promouvables à la promotion interne ne candidatent pas forcément. Le taux « réel » de promotion interne, présenté ci-dessous, est le rapport entre le nombre d'agents ayant bénéficié de la promotion interne et le nombre d'agent ayant candidaté à la promotion interne.

	Taux réel de promotion interne	% des agents titulaires ayant bénéficié d'un avancement de grade	% des agents titulaires ayant bénéficié d'un avancement d'échelon
Hommes	21,3%	7,7%	51,9%
Femmes	18,4%	7,3%	62,5%

Évolution de la part des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade parmi l'effectif titulaire par genre



Taux réel de promotion interne par genre

	Promus	Promouvables	Candidats	Part des agents ayant candidatés	Taux réel de promotion
Hommes	10	559	47	8,4%	21,3%
Femmes	16	1 312	87	6,6%	18,4%
Total	26	1 871	134	7,2%	19,4%

En 2023, l'évolution de carrière à la Ville de Bordeaux est globalement favorable aux femmes : 62,3% des femmes fonctionnaires ont avancé dans leur carrière (échelon, grade ou promotion interne) contre 53,5% des hommes.

Pour rappel, le statut particulier de chaque grade 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 professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR) par une durée interéchelon unique.

On observe pour les avancements de grade une proportion d'hommes et de femmes quasiment identique parmi les titulaires : 7,7% des hommes et 7,3% des femmes titulaires en ont bénéficié.

La promotion interne semble plus favorable aux hommes. Ils sont en effet, en proportion, plus nombreux que les femmes à candidater et plus nombreux à être promus (21,3% des hommes ayant candidaté ont été promus contre 18,4% des femmes).

Enfin, en 2023, 2 122 agents sur emploi permanent sont partis en formation. Les femmes ont, en proportion, été moins formées que les hommes : 60,9% des hommes sur emploi permanent sont partis en formation contre 56,4% des femmes.

La rémunération

2 679 €

rémunération
brute mensuelle
moyenne
d'une femme

2 444 €

rémunération médiane des femmes
(2 796 € pour les hommes)

Écart de rémunération
défavorable aux femmes
dans l'ensemble des catégories

- 575 €

écart de rémunération
moyen F/H catégorie A
(A+ et A confondus)

- 348 €

écart de rémunération
moyen F/H catégorie B

- 303 €

écart de rémunération
moyen F/H catégorie C

Écart de rémunération moyenne
F/H se creuse en 2023

153 agents

bénéficient d'une expertise
dans le cadre du RIFSEEP
(dont **133** femmes)

Rémunération brute mensuelle moyenne et médiane des agents

	Rémunération moyenne					Rémunération médiane			
	Hommes	Femmes	Écart F/H	Rappel 2022		Hommes	Femmes	Écart F/H	Rappel 2022
Catégorie A+	6 778 €	6 027 €	-751 €	-596 €		6 414 €	5 686 €	-728 €	-778 €
Catégorie A	4 316 €	3 926 €	-389 €	-298 €		4 238 €	3 804 €	-434 €	-384 €
Catégorie B	3 253 €	2 905 €	-348 €	-353 €		3 145 €	2 800 €	-345 €	-408 €
Catégorie C	2 697 €	2 394 €	-303 €	-243 €		2 627 €	2 327 €	-300 €	-233 €
Global	2 997 €	2 679 €	-318 €	-247 €		2 796 €	2 444 €	-352 €	-264 €

Rémunération brute mensuelle moyenne des agents par filière, catégorie et genre

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	7 390 €	7 025 €	4 344 €	4 294 €	3 154 €	3 107 €	2 467 €	2 499 €
Animation					S.S	2 798 €	2 348 €	2 564 €
Culturelle	5 639 €	5 528 €	4 035 €	3 814 €	3 088 €	3 083 €	2 521 €	2 441 €
Médico-sociale			4 162 €	3 612 €	2 820 €	2 717 €	2 516 €	2 481 €
Police municipale			S.S		4 069 €	S.S	3 113 €	2 969 €
Sportive			4 257 €	S.S	3 035 €	3 064 €	2 509 €	
Technique	6 694 €		4 576 €	4 700 €	3 400 €	2 964 €	2 660 €	2 338 €
Total	6 778 €	6 027 €	4 316 €	3 926 €	3 253 €	2 905 €	2 697 €	2 394 €

□ Écart significatif de rémunération en faveur des femmes.

S.S : secret statistique

Rémunération brute mensuelle médiane des agents par filière, catégorie et genre

	Catégorie A+		Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	6 866 €	7 194 €	4 453 €	4 115 €	3 135 €	3 080 €	2 405 €	2 445 €
Animation					S.S	2 798 €	2 274 €	2 498 €
Culturelle	5 795 €	5 476 €	4 032 €	3 622 €	3 042 €	3 028 €	2 447 €	2 420 €
Médico-sociale			3 949 €	3 550 €	2 820 €	2 702 €	2 545 €	2 467 €
Police municipale			S.S		4 140 €	S.S	3 047 €	2 968 €
Sportive			4 075 €	S.S	2 960 €	2 930 €	2 509 €	
Technique	6 658 €		4 706 €	4 503 €	3 370 €	2 971 €	2 572 €	2 259 €
Total	6 414 €	5 686 €	4 238 €	3 804 €	3 145 €	2 800 €	2 627 €	2 327 €

□ Écart significatif de rémunération en faveur des femmes

S.S : secret statistique

En 2023, les rémunérations brutes mensuelles moyenne et médiane des femmes sont inférieures à celles des hommes (respectivement -318€ et -352€). Ces écarts de rémunération sont observables dans toutes les catégories. Concernant les agents de catégorie C, l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes s'explique en grande partie par les postes à faible mixité occupés par des femmes (école, crèches) qui sont moins rémunérateurs que ceux occupés principalement par les hommes à la police municipale notamment.

Il est important de rappeler ici que différents éléments influent sur la rémunération des agents comme l'ancienneté (celle des hommes étant plus importante que les femmes dans l'ensemble des catégories), les heures supplémentaires, le temps partiel, ou encore le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ainsi que certaines primes liées au poste. L'année 2023 a aussi été marquée par l'indemnisation du CET qui a plus bénéficié aux hommes qu'aux femmes (59,5% de femmes bénéficiaires contre 72,1% des effectifs et une moyenne de 1946€ d'indemnisation contre 2 389€ chez les hommes).

Globalement, les écarts de rémunération se sont creusés sur l'année 2023. En 2022, une femme gagnait en moyenne 247€ de moins qu'un homme (318€ en 2023). La même tendance est à relever concernant les rémunérations médianes (-264€ en 2022 contre -352€ en 2023). Les écarts ont augmenté en 2023 chez les agents des catégories A+, A et C, alors qu'ils se rétractent chez les catégories B.

Les conditions de travail

12,6 %

taux d'absentéisme
médical des femmes

Les femmes

sont davantage touchées
par l'absentéisme que les hommes
(**12,6%** contre **8,8%**)

**13 des 18 maladies
professionnelles**

reconnues en 2023 touchent
des femmes

18

maladies professionnelles
reconnues en 2023

93

femmes sont parties
en congé maternité

7

femmes ont bénéficié du don
de jours

34 agents

ont pris un congé parental
(uniquement des femmes)

24 agents

devenus pères

3 020

jours d'absence pour garde d'enfant
(dont **87,9%** pris par des femmes)

Les absences liées à la parentalité

Remplacements de congés maternité des agents sur emploi permanent par direction générale

	Nb de congés maternités	Nb de remplacements
DG éducation, sport et société	66	NC
DG de la proximité et des relations avec la population	6	4
DG des affaires culturelles	14	6
DG des solidarités et de la citoyenneté	7	6
Total (hors DGESS)	27	16

Absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb jours	Taux d'absentéisme	Nb jours	Taux d'absentéisme	Nb jours	Taux d'absentéisme
Catégorie A	33	0,1%	207	0,2%	240	0,1%
Catégorie B	46	0,1%	264	0,2%	310	0,2%
Catégorie C	285	0,1%	2 185	0,3%	2 470	0,3%
Total	364	0,1%	2 656	0,3%	3 020	0,2%

Le taux d'absentéisme pour raison médical s'élève à 8,8% pour les hommes contre 12,6% pour les femmes. Ces dernières sont davantage touchées par l'absentéisme en raison des métiers à forte pénibilités qu'elles exercent (dans les crèches et les écoles notamment). Elles sont également les principales concernées par les maladies professionnelles, en effet en 2023 sur les 18 maladies professionnelles reconnues, 13 touchent des femmes.

En 2023, 93 agents de la Ville de Bordeaux sont partis en congé maternité. De plus, 24 agents sont devenus père dans l'année, dont 23 ayant pris leur congé paternité.

Les absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans représentent 3 020 jours en 2023, dont 87,9% pris par des femmes. Ces dernières sont surreprésentées parmi les agents ayant sollicités des jours de garde d'enfant de moins de 16 ans (85,2% contre 72,1% dans les effectifs de la Ville de Bordeaux).

Le congé parental reste encore fortement plébiscité par les femmes (34 congés parentaux pris uniquement par des femmes en 2023). On note également que 7 agents ont bénéficié du dispositif de don de jours, uniquement des femmes.

La conciliation des temps de vie

6,7 %

des femmes sont
à temps partiel

179 femmes

à temps partiel

(soit **12** de moins qu'en 2022)

+ 78

agents télétravailleurs
(dont **54** femmes)

101

femmes bénéficient
du temps de travail
aménagé (TTA)

173

agents bénéficient
du temps de travail aménagé
(dont **101** femmes)

525

femmes bénéficient
du télétravail
(hors raison médicale)

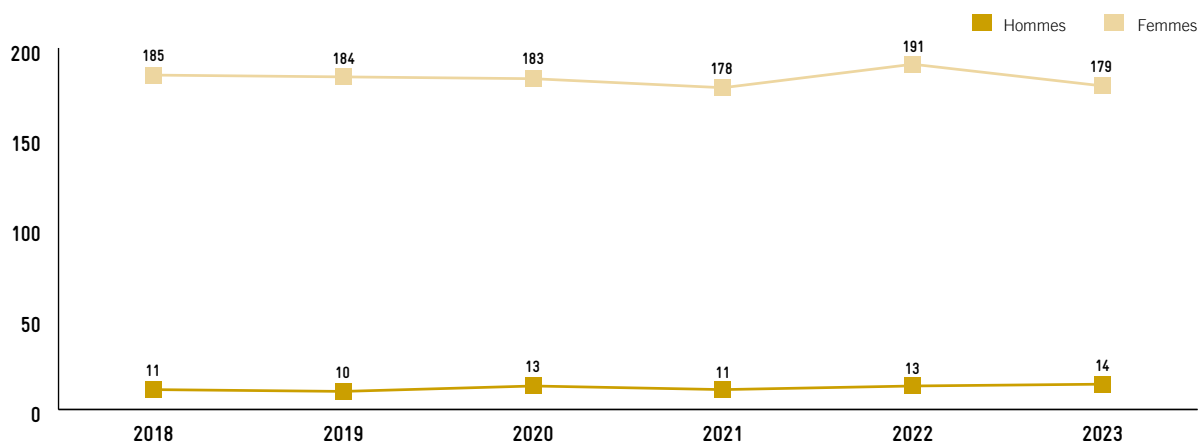
13 764

jours consommés
dans le cadre des récupérateurs

2 126

femmes ont un compte
épargne-temps

Zoom sur l'évolution des agents à temps partiel



Répartition des agents à temps partiel (hors thérapeutique)

	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	1	9	1	24	2	33
Catégorie B	1	18	3	27	4	45
Catégorie C	4	44	4	57	8	101
Total	6	71	8	108	14	179

Après une hausse du nombre d'agents à temps partiel en 2022, on observe de nouveau un recul en 2023 (-11 agents). Bien que les femmes restent majoritaires, on observe un recul de leur part parmi les agents à temps partiel en faveur des hommes (+3 hommes depuis 2018). Il est important de souligner que le télétravail, favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, peut jouer un rôle particulier dans le recul des temps partiels.

Le temps de travail aménagé permet également aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. En 2023, ce sont 173 agents qui en bénéficient dont 101 femmes. Ces dernières sont cependant sous-représentées parmi les agents bénéficiaires : elles y représentent en effet 58,4% des bénéficiaires contre 72,1% des effectifs.

Les agents dont le temps de travail leur permet de bénéficier du dispositif de récupérateur ont consommés 13 764 jours en 2023. Il s'agit à 42,5% de femmes appartenant à la Direction générale de l'éducation, sports et société.

Le dialogue social

Représentants du personnel dans les instances

Précision : une répartition équilibrée entre les femmes et les hommes est imposée dans la composition des listes de candidats mais pas dans la composition de l'instance consultative pour le collège des représentants du personnel.

> Composition de la Formation spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (FSSCT)

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CFDT		1		1
FO	3	1	2	2
CGT/SUD	1	2		3
Total	4	4	2	6

Juillet 2023

> Composition du Comité social territorial (CST)

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CFDT	1			1
FO	3	1	1	3
CGT/SUD	2	1	2	1
Total	6	2	3	5

Janvier 2023

Rédaction

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

Photographies

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

Réalisation

La PAO

Impression

L'Atelier

de Bordeaux Métropole

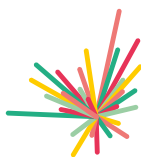
Septembre 2024

Direction générale RH et administration générale

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

Gaëlle Astier-Huguenin

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



**BORDEAUX
MÉTROPOLE**

Esplanade Charles-de-Gaulle
33045 Bordeaux cedex
T. 05 56 99 84 84
bordeaux-metropole.fr