

Rapport social unique 2021





Édito

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

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

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

Très bonne lecture.

Sommaire

Les effectifs **6**

Chiffres clés 2021	8
Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2021	9
Répartition de l'effectif sur emploi permanent par genre	22
Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent.....	24
Autres effectifs gérés au 31 décembre 2021.....	34

Les mouvements d'effectifs sur emploi permanent **40**

Chiffres clés 2021	42
Les entrées	43
Les sorties.....	45
Les mouvements inter-directions générales.....	46
Les départs en retraite des titulaires	47

La carrière **50**

Chiffres clés 2021	52
Le déroulement de carrière	53
Les sanctions disciplinaires et abandons de poste	57

Évaluation et développement des compétences **58**

Chiffres clés 2021	60
L'entretien professionnel.....	61
L'évolution professionnell en 2021	64
État des lieux des formations en 2021	66
Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels	69

La rémunération **70**

Chiffres clés 2021	72
Les dépenses de personnel et la masse salariale	73
La rémunération des agents	77
Les heures supplémentaires rémunérées.....	80
RIFSEEP	82
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)	84

Les conditions de travail **86**

Chiffres clés 2021	88
Aménagement du temps de travail	89
L'absentéisme	96
Les accidents de travail et de trajet.....	106
Maintien dans l'emploi	108
La prévention des risques psychosociaux	113
La santé au travail	114

Le dialogue social **116**

Chiffres clés 2021	118
Les instances paritaires	119
Le dialogue social hors instances	123
Les mouvements sociaux	123
Les droits syndicaux.....	124

Action sociale et avantages sociaux **128**

Chiffres clés 2021	130
Les restaurants métropolitains	131
L'action sociale.....	133
Les subventions	137
La complémentaire santé	138



Les effectifs



Chiffres-clés 2021

> **5 395 agents sur emploi permanent au 31 décembre 2021**

- 18,42 % de catégorie A
- 15,85 % de catégorie B
- 65,73% de catégorie C

> **32,2 % de l'effectif global sont des femmes.**

> **27,9 % d'agents de la filière administrative**

> **71,1 % d'agents de la filière technique**

> **L'âge moyen des agents est de 45 ans et 9 mois.**

> **L'ancienneté moyenne à Bordeaux Métropole est de 10 ans et 4 mois.**

> **Les contractuels sur emploi permanent représentent 7,6 % des effectifs.**

> **33,5 % des agents métropolitains travaillent dans les pôles territoriaux.**

> **31,3 % des agents métropolitains sont affectés à la Direction générale Haute qualité de vie.**



Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2021

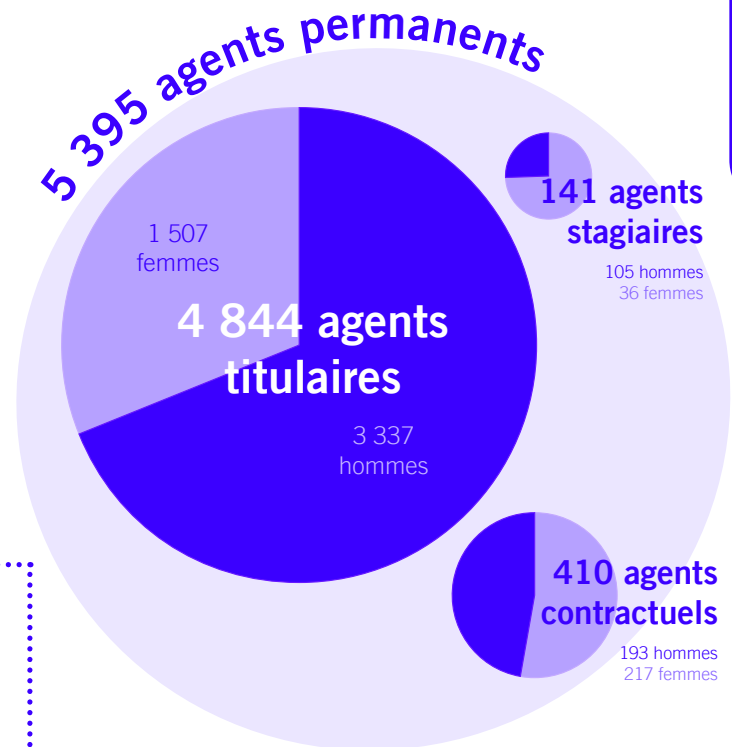
> L'effectif permanent au 31 décembre 2021 est constitué de l'ensemble des agents stagiaires, titulaires et contractuels en position d'activité* affectés sur un emploi permanent** au 31 décembre 2021.

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

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

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

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



Évolution des effectifs

Évolution des effectifs sur emploi permanent

Une stabilisation des effectifs sur emploi permanent est visible sur l'année 2021. Ainsi, au 31 décembre 2021, les effectifs de Bordeaux Métropole s'élèvent à 5 395 agents sur emploi permanent (hors DOF) contre 5 390 en 2020, ce qui représente une hausse de seulement 0,1% sur l'année. À noter l'absence de cycle de mutualisation expliquant en partie cette faible augmentation.

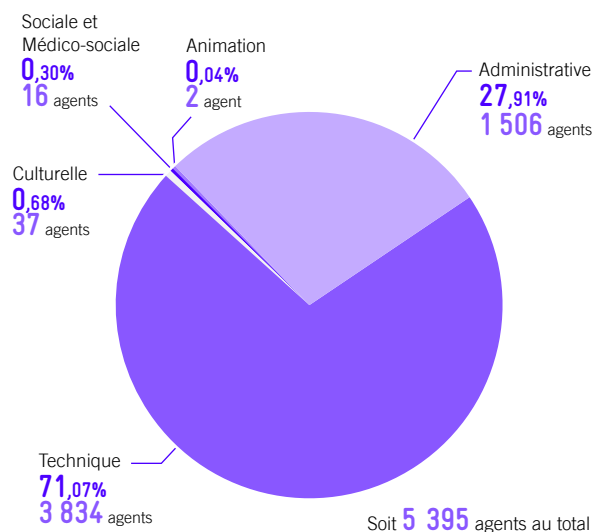
	2020	2021
Janvier	5 317	5 404
Février	5 331	5 396
Mars		5 408
Avril	5 343	5 425
Mai	5 349	5 420
Juin	5 359	5 427
Juillet	5 348	5 405
Août	5 363	5 404
Septembre	5 380	5 420
Octobre	5 390	5 384
Novembre	5 395	5 407
Décembre	5 390	5 395

Effectif permanent Moyen	5 360	5 408
Évolution	+ 0,9 %	

Structure des effectifs permanents en 2021

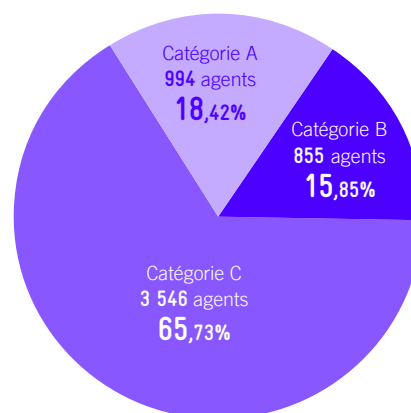
Répartition de l'effectif par filière

La tendance observée depuis plusieurs années se poursuit sur l'année 2021. Cela se traduit par une baisse de la part des agents appartenant à la filière technique (71,1% contre 71,6% en 2020) avec parallèlement un renforcement de la filière administrative (27,9% d'agents de la filière administrative contre 27,4% en 2020).

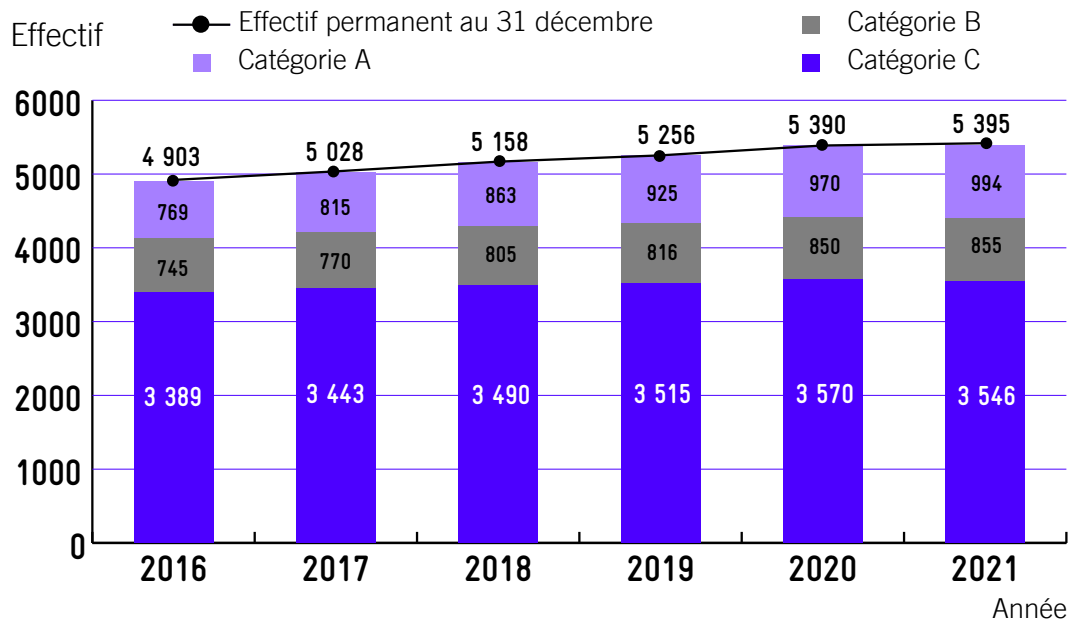


Répartition de l'effectif par catégorie

La mutualisation, la mise en œuvre du protocole relatif aux « Parcours professionnels, carrières et rémunérations », la transformation des métiers liés au numérique ainsi que la montée en puissance de l'ingénierie ont eu un impact fort sur la répartition catégorielle. Ainsi, la catégorie A a vu son effectif augmenter de 29,3% en 5 ans contre 14,8% pour la catégorie B et 4,6% pour la catégorie C. En outre, la part des agents de catégorie A est passée de 15,7% des effectifs sur emploi permanent en 2016 à 18,4% en 2021.



Évolution de l'effectif par catégorie depuis 2016



Évolution de la part de Catégorie A

2021 : +2,2% 2020 : +2,3% 2019 : +5,2% 2018 : +3,3% 2017 : +3,3%

Répartition des effectifs par filière et catégorie

	Filière administrative		Filière culturelle		Filière médico-sociale		Filière technique		Filière animation		Total	
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb	%
Catégorie A	456	30,28%	15	40,54%	16	100%	507	13,23%			994	18,42%
Catégorie B	362	24,04%	9	24,32%			484	12,62%			855	15,85%
Catégorie C	688	45,68%	13	35,14%			2 843	74,15%	2	100%	3 546	65,73%
Total	1 506	100%	37	100%	16	100%	3 834	100,00%	2	100%	5 395	100%

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

> Catégorie A

	Hommes	Femmes	Total
ADMINISTRATEURS	12	8	20
dont détachés sur emploi fonctionnel	4	0	4
ATTACHÉS	138	298	436
CONSERVATEURS DU PATRIMOINE	2	1	3
ATTACHÉS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE	3	7	10
BIBLIOTHÉCAIRES		2	2
CONSEILLERS SOCIO-ÉDUCATIFS		1	1
ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS		7	7
INGÉNIEURS EN CHEF	44	13	57
dont détachés sur emploi fonctionnel	4	1	5
INGÉNIEURS	268	182	450
MÉDECINS		4	4
INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX		4	4
Total catégorie	467	527	994
Rappel 2020	464	506	970
Évolution 2020-2021	+0,6%	+4,2%	+2,4%

> Catégorie B

	Hommes	Femmes	Total
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES	2	7	9
RÉDACTEURS	75	287	362
TECHNICIENS	360	124	484
Total catégorie	437	418	855
Rappel 2020	438	412	850
Évolution 2020-2021	-0,2%	+1,5%	+0,6%

> Catégorie C

	Hommes	Femmes	Total
ADJOINTS DU PATRIMOINE	3	10	13
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	88	600	688
ADJOINTS TECHNIQUES	2 188	135	2 323
AGENTS DE MAÎTRISE	476	44	520
ADJOINTS D'ANIMATION		2	2
Total catégorie	2 755	791	3 546
Rappel 2020	2 769	801	3 570
Évolution 2020-2021	-0,5%	-1,2 %	-0,7%

Répartition de l'effectif par filière et grade

> Filière administrative

	Hommes	Femmes	Total
ADMINISTRATEUR GÉNÉRAL	1	0	1
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE	9	3	12
ADMINISTRATEUR	2	5	7
ATTACHÉ HORS CLASSE	14	16	30
DIRECTEUR	12	19	31
ATTACHÉ PRINCIPAL	60	132	192
ATTACHÉ	52	131	183
RÉDACTEUR PRINCIPAL 1 ^{re} CLASSE	36	123	159
RÉDACTEUR PRINCIPAL 2 ^e CLASSE	16	63	79
RÉDACTEUR	23	101	124
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 ^{re} CLASSE	27	244	271
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 ^e CLASSE	24	173	197
ADJOINT ADMINISTRATIF	37	183	220
Total filière	313	1 193	1 506
Rappel 2020	300	1 189	1 489
Évolution 2020-2021	+4,3%	+0,3%	+1,1%

> Filière culturelle

	Hommes	Femmes	Total
ATTACHÉ PRINCIPAL DE CONSERVATION PATRIMOINE		3	3
ATTACHÉ DE CONSERVATION PATRIMOINE	3	4	7
BIBLIOTHÉCAIRE PRINCIPAL		2	2
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE EN CHEF	1	1	2
CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	1		1
ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL 1 ^{re} CLASSE	1	1	2
ASSISTANT DE CONSERVATION PRINCIPAL 2 ^e CLASSE		5	5
ASSISTANT DE CONSERVATION	1	1	2
ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL 1 ^{re} CLASSE		3	3
ADJOINT DU PATRIMOINE PRINCIPAL 2 ^e CLASSE		4	4
ADJOINT DU PATRIMOINE	3	3	6
Total filière	10	27	37
Rappel 2020	11	27	38
Évolution 2020-2021	-9,1%	+0,0 %	-2,6%

> Filières sociale et médico-sociale

	Hommes	Femmes	Total
CONSEILLER SOCIO-ÉDUCATIF		1	1
ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF CLASSE EXCEPTIONNELLE		6	6
ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF		1	1
MÉDECIN HORS CLASSE		1	1
MÉDECIN DU TRAVAIL		3	3
INFIRMIER SOINS GÉNÉRAUX HORS CLASSE		4	4
Total filière	0	16	16
Rappel 2020	0	17	17
Évolution 2020-2021	+0,0%	-5,9%	-5,9%

> Filière technique

	Hommes	Femmes	Total
INGÉNIEUR EN CHEF HORS CLASSE	19	7	26
INGÉNIEUR EN CHEF	25	6	31
INGÉNIEUR HORS CLASSE	16	8	24
INGÉNIEUR PRINCIPAL	157	119	276
INGÉNIEUR	95	55	150
TECHNICIEN PRINCIPAL 1 ^{re} CLASSE	217	61	278
TECHNICIEN PRINCIPAL 2 ^e CLASSE	71	31	102
TECHNICIEN	72	32	104
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	362	25	387
AGENT DE MAITRISE	114	19	133
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 1 ^{re} CLASSE	1 199	41	1 240
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2 ^e CLASSE	417	29	446
ADJOINT TECHNIQUE	572	65	637
Total filière	3 336	498	3 834
Rappel 2020	3 359	486	3 845
Évolution 2020-2021	-0,7%	+2,5 %	-0,3%

> Filière animation

	Hommes	Femmes	Total
ADJOINT D'ANIMATION	0	2	2
Total filière	0	2	2
Rappel 2020	1	0	1
Évolution 2020-2021	-100%	-%	-50%

> Taux d'encadrement

	Administratif		Technique		Total	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
CAT A / (CAT B + CAT C) en %	41,54%	43,43%	14,95%	15,24%	21,95%	22,59%
(CAT A + CAT B) / CAT C en %	117,69%	118,90%	33,83%	34,86%	50,98%	52,14%
(A + B + Maîtrise) / (C - Maîtrise) en %			63,34%	65,05%		

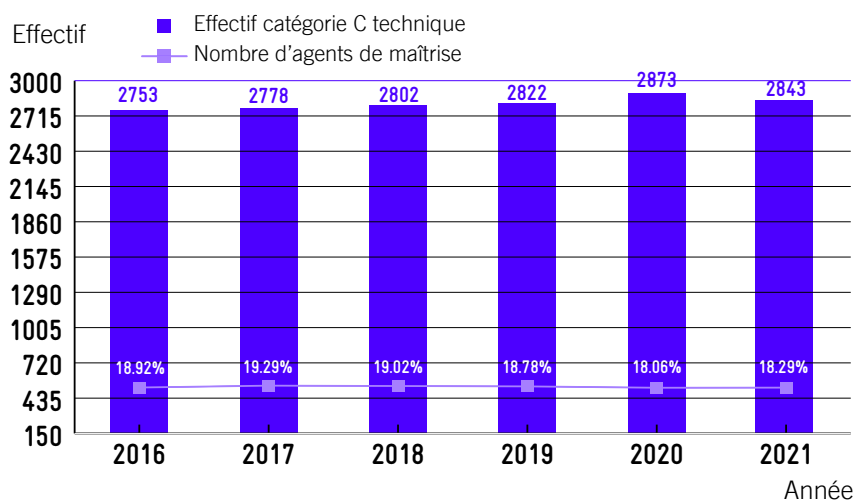
Parallèlement à la hausse de la part des catégories A dans les effectifs sur emploi permanent, le taux d'encadrement continue son évolution à la hausse (22,59% en 2021 contre 21,95% en 2020). Cette augmentation est visible aussi bien dans la filière administrative que dans la filière technique quelle que soit la catégorie d'encadrement.

À noter qu'un certain nombre de catégories A, qu'ils soient de la filière administrative ou technique, sont amenés à encadrer des équipes mixtes. A contrario, un nombre de plus en plus important d'agents de catégorie A n'ont pas de missions impliquant l'encadrement d'équipes comme les chargés de mission par exemple.

Répartition des effectifs par fonction et par genre

	Hommes	Femmes	Total
EMPLOIS FONCTIONNELS	9	1	10
ADJOINT AU DIRECTEUR GÉNÉRAL	7	7	14
DIRECTEUR	47	27	74
DIRECTEUR DE MISSION	2	1	3
RESPONSABLE DE MISSION AUPRÈS D'UN DIRECTEUR	8	10	18
RESPONSABLE DE SERVICE	90	98	188
RESPONSABLE DE CENTRE	155	119	274
RESPONSABLE D'UNITÉ	135	15	150
RESPONSABLE D'ÉQUIPE	162	10	172
COLLABORATEUR	3 044	1 448	4 492
Total général	3 659	1 736	5 395

Évolution du nombre d'agents de maîtrise depuis 2016



De façon artificielle, la part des agents de maîtrise dans les effectifs techniques de catégorie C augmente en 2021 passant de 18,1% à 18,3%. Cependant, l'effectif d'agents de maîtrise n'a augmenté que d'une seule personne. L'évolution de la part des agents de maîtrise provient de la baisse du nombre d'agents de catégorie C technique en 2021 comparativement à 2020 (-30 agents). Cette baisse des catégories C techniques provient en grande partie de la mise en disponibilité d'office de 34 agents pour un nombre de réintégration de seulement 12 agents.

À noter que parallèlement le nombre de techniciens continue sa progression passant de 472 en 2020 à 484 en 2021.

Répartition de l'effectif par direction (hors agents mis à disposition)

	Effectifs au 31 décembre	
	2020	2021
Cabinet et rattachement au Président	64	59
Direction générale des services	5	10
Inspection générale des services	24	25
Secrétariat général	53	56
Direction générale mobilités	311	311
Direction générale haute qualité de vie	1 701	1 691
Direction générale aménagement		217
Direction générale développement économique		67
Direction générale valorisation du territoire	285	
Direction générale des finances et de la commande publique	139	138
Direction générale numérique et systèmes d'information	292	291
Direction générale RH et administration générale	702	716
Direction générale des territoires	1 804	1 807
Bordeaux Métropole	5 380	5 388

À l'image de la situation au niveau global, on constate une faible évolution des effectifs au sein des directions générales sur l'année 2021 comparativement aux années antérieures. À noter que l'année 2021 est marquée par la scission de la Direction générale valorisation du territoire en 2 Directions générales de l'aménagement et du développement économique (délibération du 21 mai 2021).

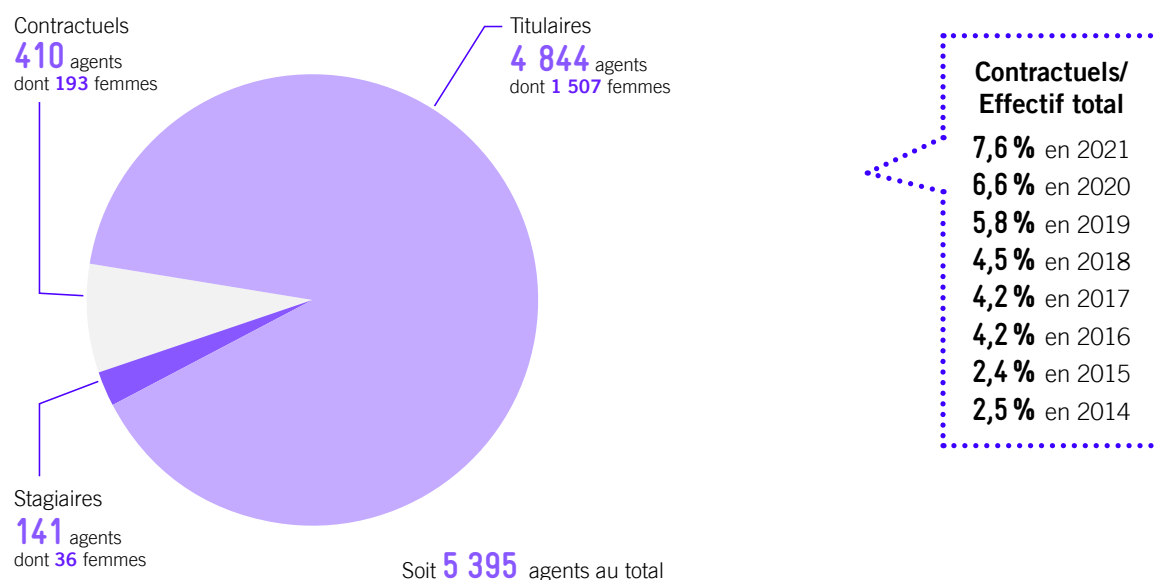
	2021
CABINET ET RATTACHEMENT AU PRÉSIDENT	59
Cabinet du Président	28
dont collaborateurs de cabinet	14
Direction conseil de développement	3
Direction de la communication	19
Direction des relations internationales	9
DIRECTION GÉNÉRALE DES SERVICES	10
INSPECTION GÉNÉRALE DES SERVICES	25
Direction de l'IG	8
Direction du contrôle de gestion	17
SECRÉTARIAT GÉNÉRAL	56
Direction du secrétariat général	0
Direction conseil et organisation	17
Direction des instances de la ville de Bordeaux	8
Direction des assemblées métropolitaines	8
Mission d'appui administratif aux vice-présidents	7
Service de coordination et d'appui	9
Direction communication interne	7
DIRECTION GÉNÉRALE MOBILITÉS	311
Direction de la Direction générale	7
Direction d'appui administrative et financière	40
Voirie et ouvrages d'art	62
Direction de la voirie et ouvrages d'art	62
Déplacements	151
Direction signalisation	82
Direction circulation et stationnement	41
Direction tramway / SDODM / grandes infrastructures	28
Transports	51
Direction des équipements et patrimoine de transport	18
Direction de la multimodalité	18
Direction de l'exploitation	15
DIRECTION GÉNÉRALE HAUTE QUALITÉ DE VIE	1 691
Direction de la Direction générale	6
Direction d'appui administrative et financière	62
Direction énergie, écologie et développement durable	49
Direction de l'eau	75
Direction prévention et gestion des déchets	925
Direction des bâtiments	338
Direction des espaces verts	236

	2021
DIRECTION GÉNÉRALE AMÉNAGEMENT	217
Direction de la Direction générale	20
Direction d'appui administrative et financière DGA	25
Direction du foncier	55
Direction de l'habitat	54
Direction de l'urbanisme	47
Direction de la nature	16
DIRECTION GÉNÉRALE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE	67
Direction de la Direction générale	5
Mission Magnétic Bordeaux	8
Direction développement économique	21
Direction enseignement supérieur et rayonnement	13
Mission Tourisme	10
Direction des coopérations et partenariats métropolitains	10
DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES ET DE LA COMMANDE PUBLIQUE	138
Direction de la Direction générale	8
Finances	83
Direction de la programmation budgétaire	15
Direction de l'exécution comptable et des inventaires	36
Direction ressources et ingénierie financière	19
Direction gestion financière des CCAS	13
Réseaux métier et Territorialisation	47
Direction de l'achat et de la commande publique	33
Direction appui transverse et analyses DGFCP	14
DIRECTION GÉNÉRALE NUMÉRIQUE ET SYSTÈMES D'INFORMATION	291
Direction de la Direction générale	10
Direction d'appui administrative et financière	24
Territoire digital et connecté	55
Direction de l'innovation et de l'aménagement numérique	25
Direction de l'information géographique	30
Etudes et programmes numériques	80
Direction du programme e-administration	35
Direction du programme services à la population	24
Direction du programme numérique urbain	21
Stratégie et systèmes d'information	122
Direction de la proximité et de la relation utilisateur	27
Direction des infrastructures et de la production	62
Direction de la transformation numérique	33
DIRECTION GÉNÉRALE RH ET ADMINISTRATION GÉNÉRALE	716
Direction de la Direction générale	4
Mission qualité des relations professionnelles	3
Direction des affaires juridiques	35
Direction des archives de Bordeaux Métropole	34

	2021
Ressources humaines	253
Direction des ressources humaines	12
Permanents syndicaux	10
Direction pilotage, emploi et dialogue social	97
Direction de la vie administrative et de la qualité de vie au travail	98
Direction des restaurants	36
Moyens techniques et immobilier	387
Direction des MTI	3
Direction de la logistique et des magasins	107
Direction du parc matériel	189
Direction de l'immobilier	88
DIRECTION GÉNÉRALE DES TERRITOIRES	1 807
Direction de la Direction générale	12
Mission contractualisation	6
Coordination	123
Direction d'appui aux territoires	44
Direction de la prévention	79
Pôle territorial de Bordeaux	493
Direction du développement et de l'aménagement	93
Direction de la gestion de l'espace public	386
Direction du Pilotage des ressources	14
Pôle territorial Ouest	568
Mission Pilotage	12
Direction du développement et de l'aménagement	118
Direction de la gestion de l'espace public	331
Direction administrative et financière	47
Direction des ressources humaines	60
Pôle territorial Sud	349
Mission Pilotage	7
Direction du développement et de l'aménagement	73
Direction de la gestion de l'espace public	213
Direction administrative et financière	31
Direction des ressources humaines	25
Pôle territorial Rive droite	256
Mission Pilotage	1
Direction du développement et de l'aménagement	70
Direction de la gestion de l'espace public	145
Direction administrative et financière	24
Direction des ressources humaines	16
Collaborateurs de Groupes d'Elus	10
Détachés sortants	43
Agents mis à disposition	21

Précision : ces tableaux incluent les collaborateurs de cabinet, de groupes d'élus, ainsi que les agents détachés.

Répartition de l'effectif par qualité statutaire

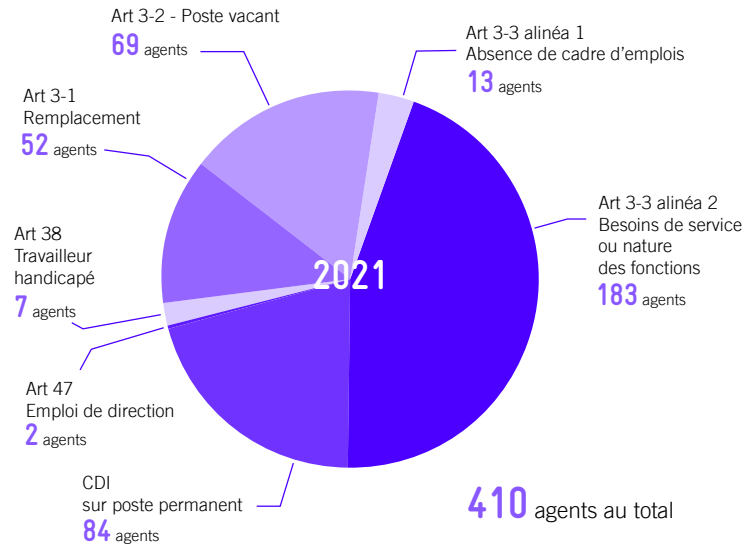


Répartition de l'effectif des contractuels sur emploi permanent par catégorie et filière

	Filière administrative		Filière technique		Autres filières		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	33	64	104	59	2	4	139	127
Catégorie B	8	29	38	19			46	48
Catégorie C	2	14	30	4			32	18
Total	43	107	172	82	2	4	217	193
Rappel 2020	38	99	145	70	3	4	186	173
Évolution 2020 - 2021	+13,2%	+8,1%	+18,6%	+17,1%	-33,3%	-%	+16,7%	+11,6%

Les contractuels sur emploi permanent présents au 31 décembre de l'année considérée sont au nombre de 410 (contre 359 en 2020, 307 agents en 2019 et 235 en 2018). La part des contractuels dans les effectifs continue sa progression pour atteindre les 7,6% en 2021 contre 6,6% des effectifs en 2020. Une évolution dans la répartition des contractuels est observable avec une baisse de la part des catégorie B (-3 points entre 2020 et 2021) au profit de la catégorie A. La part de la catégorie C, quant à elle, reste stable.

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
Art 38	Emplois de personnes reconnues handicapées
Art 47	Emplois de direction

Répartition de l'effectif par Direction générale

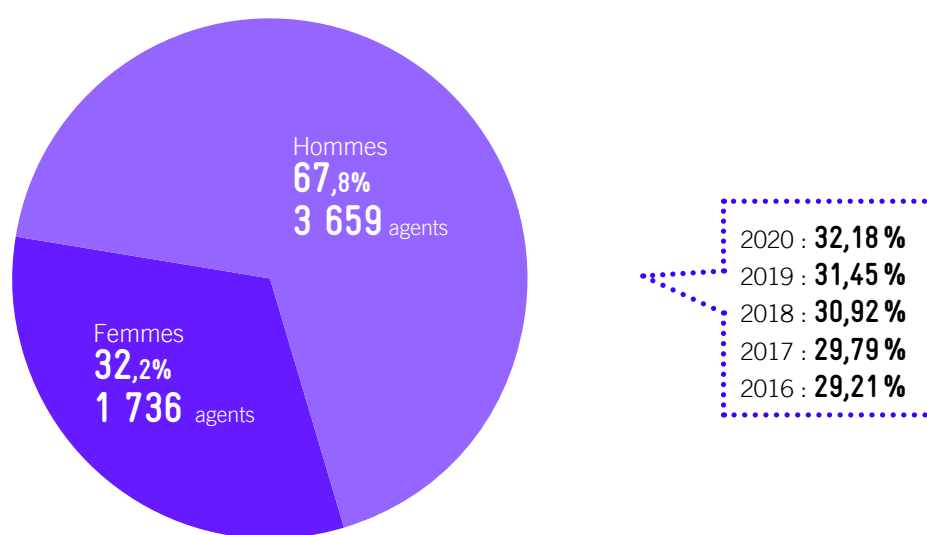
	Contractuels sur emploi permanent au 31 décembre 2021
Cabinet et rattachement au Président	8
Direction générale des services	1
Inspection générale des services	11
Secrétariat général	6
Direction générale mobilités	18
Direction générale haute qualité de vie	98
Direction générale de l'aménagement	32
Direction générale du développement économique	15
Direction générale des finances et de la commande publique	7
Direction générale numérique et systèmes d'information	103
Direction générale RH et administration générale	42
Direction générale des territoires	69
Total	410

La Direction générale haute qualité de vie est la direction générale qui enregistre la plus forte progression (+34%) du nombre de contractuels. L'ouverture du recours à des contractuels sur des emplois de catégorie B lorsque la nature des fonctions ou des besoins du service le justifient, notamment dans le domaine des bâtiments, ainsi que le recours à des remplacements au sein de la collecte durant la période de fin d'année expliquent en partie cette augmentation.

Répartition de l'effectif sur emploi permanent par genre

Répartition par genre

Le taux de mixité au sein des effectifs de Bordeaux Métropole est croissant depuis plusieurs années. Il est passé de 29,2% en 2016 à 32,2% en 2021.



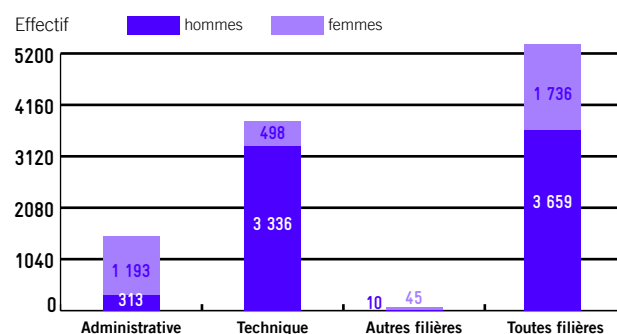
Soit **5 395** agents au total

Répartition de l'effectif par genre et statut

	Agents masculins			Agents féminins			Total		
	2020	2021		2020	2021		2020	2021	
Titulaires	3 345	3 337		1 488	1 507		4 833	4 844	
Stagiaires	140	105		58	36		198	141	
Contractuels	186	217		173	193		359	410	
Total	3 671	3 659	-0,3%	1 719	1 736	+1,0%	5 390	5 395	+0,1%
Evolution 2019-2020	3 603	3671	+1,9%	1 653	1 719	+4,0%	5 256	5 390	+2,5%

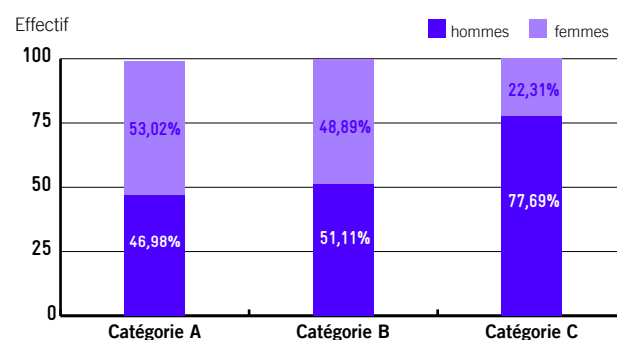
Répartition par genre et filière

Bien que la structure globale des effectifs par filière reste la même (avec une sur-représentation des femmes dans la filière administrative et inversement une sous-représentation dans la filière technique) des évolutions sont à signaler sur 2021. En effet, les effectifs féminins ont connu une hausse de +2,5% dans la filière technique, pendant que les hommes ont vu leur nombre augmenter de 4,3% dans la filière administrative.



Répartition par genre et par catégorie

En 2021, la progression du nombre de femmes se poursuit en catégorie A (+0,9 point). Le taux de mixité est stable au niveau de la catégorie B et C avec des hommes qui représentent respectivement plus de la moitié des agents ou plus de 3 agents sur 4.



Répartition par genre, catégorie et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	150	306	75	287	88	600	313	1 193
Culturelle	5	10	2	7	3	10	10	27
Médico-sociale		16						16
Animation						2		2
Technique	312	195	360	124	2 664	179	3 336	498
Total catégorie	467	527	437	418	2 755	791	3 659	1 736

Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent

Âge moyen

En 2021, l'âge moyen des agents métropolitains est de 45 ans et 9 mois et enregistre une légère hausse de 2 mois. L'augmentation concerne aussi bien les hommes (+2 mois) que les femmes (+4 mois).

	Agents masculins	Agents féminins	GLOBAL
Âge moyen 2021	45 ans et 11 mois	45 ans et 6 mois	45 ans et 9 mois

Précision : les études des évolutions de la population s'appuient sur le calcul d'un certain nombre d'indicateurs dont l'âge moyen des agents. Pour calculer ces indicateurs, des choix sont nécessaires ; ils concernent en particulier l'âge de référence utilisé pour le calcul des statistiques.

« L'âge atteint dans l'année » ou encore « l'âge en différence de millésime » est l'âge qu'une personne atteint au cours d'une année civile donnée. Il correspond à l'âge au 31 décembre de l'année considérée. C'est cet âge qui sera utilisé pour le calcul de l'ensemble des indicateurs démographiques.

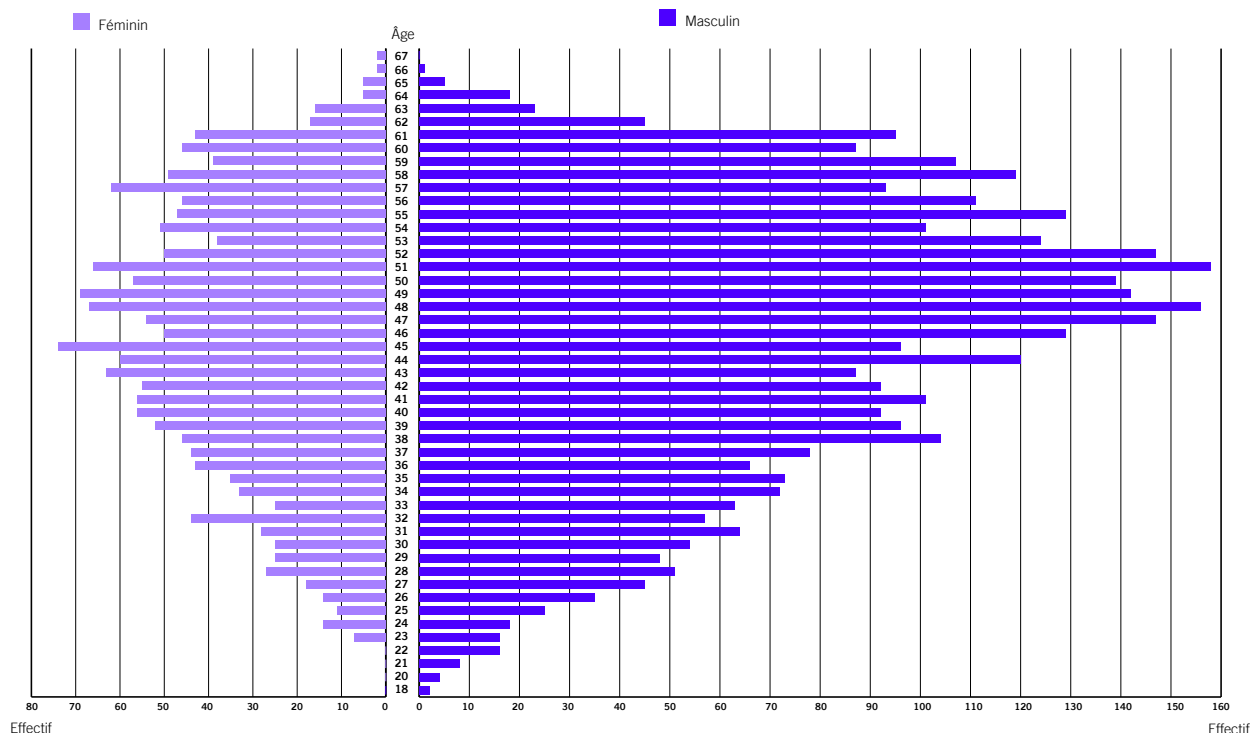
Répartition des effectifs par tranche d'âge et par genre

	2020				2021			
	Hommes	Femmes	TOTAL	%	Hommes	Femmes	TOTAL	%
moins de 25 ans	62	18	80	1,48%	64	21	85	1,58%
25 à 29 ans	222	99	321	5,95%	204	95	299	5,54%
30 à 34 ans	310	163	473	8,78%	310	155	465	8,62%
35 à 39 ans	413	232	645	11,97%	417	220	637	11,81%
40 à 44 ans	479	300	779	14,45%	492	290	782	14,49%
45 à 49 ans	708	286	994	18,44%	670	314	984	18,24%
50 à 54 ans	673	249	922	17,11%	669	262	931	17,26%
55 à 59 ans	545	251	796	14,77%	559	243	802	14,86%
60 ans et plus	259	121	380	7,05%	274	136	410	7,60%
Total	3671	1719	5390	100,00%	3659	1736	5395	100%

La silhouette de la pyramide des âges est caractéristique d'une population vieillissante avec une base étroite et un sommet élargi. Elle a très peu évolué ces dernières années malgré le turn-over des effectifs constaté. On observe, cependant, une légère hausse des agents de moins de 25 ans, leur part passant de 1,48 % en 2020 à 1,58 % en 2021. La classe d'âges regroupant le plus grand nombre d'agents reste celle des « 45-49 ans » avec 18,2 % des agents sur emploi permanent.

À noter que près de 4 agents sur 10 ont 50 ans ou plus.

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

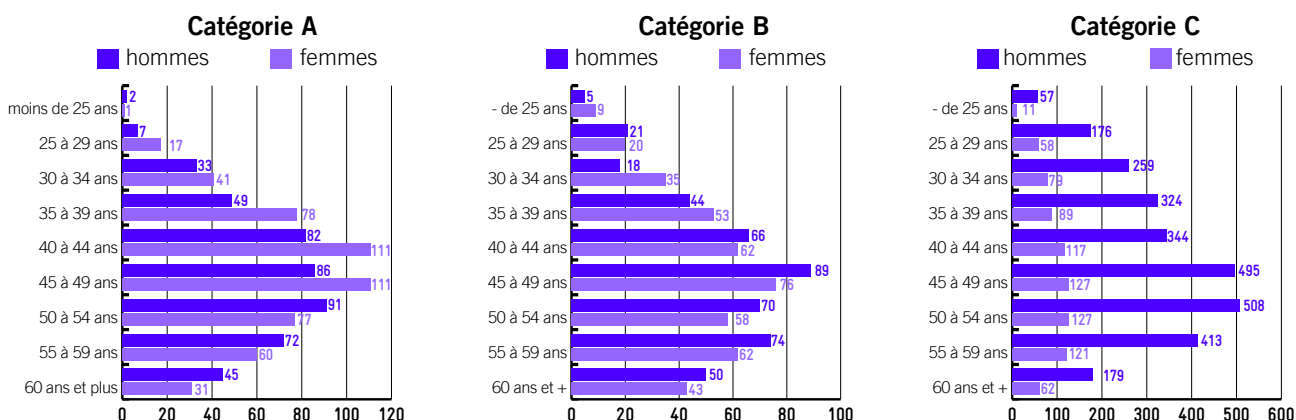
	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Hommes	Femmes	TOTAL	%	Hommes	Femmes	TOTAL	%	Hommes	Femmes	TOTAL	%
-25 ans	2	1	3	0,30%	5	9	14	1,64%	57	11	68	1,92%
25 à 29 ans	7	17	24	2,41%	21	20	41	4,79%	176	58	234	6,60%
30 à 34 ans	33	41	74	7,44%	18	35	53	6,20%	259	79	338	9,53%
35 à 39 ans	49	78	127	12,78%	44	53	97	11,34%	324	89	413	11,64%
40 à 44 ans	82	111	193	19,42%	66	62	128	14,97%	344	117	461	13,00%
45 à 49 ans	86	111	197	19,82%	89	76	165	19,30%	495	127	622	17,54%
50 à 54 ans	91	77	168	16,90%	70	58	128	14,97%	508	127	635	17,91%
55 à 59 ans	72	60	132	13,28%	74	62	136	15,91%	413	121	534	15,06%
60 ans et +	45	31	76	7,65%	50	43	93	10,88%	179	62	241	6,80%
Total	467	527	994	100%	437	418	855	100%	2755	791	3 546	100%

Âge moyen

2021	46 ans et 4 mois	46 ans et 9 mois	45 ans et 5 mois
------	------------------	------------------	------------------

L'année 2021 enregistre une hausse de l'âge moyen de 2 mois. Elle concerne les agents de catégorie A et C avec respectivement +2 mois et + 3 mois. L'âge moyen des agents appartenant à la catégorie B est stable. C'est également la moyenne d'âge la plus élevée avec 46 ans 9 mois.

Pyramide des âges par catégorie



Âge moyen

Catégorie A 46 ans et 4 mois

Catégorie B 46 ans et 9 mois

Catégorie C 45 ans et 5 mois

L'évolution de l'âge moyen n'est pas uniforme entre les filières. Les filières administrative et technique ont vu leur âge moyen augmenter de 3 mois. La filière médico-sociale dont le faible effectif est fortement impacté par les départs, enregistre la plus forte hausse (+1 an 1 mois). A contrario, il est à noter une baisse de l'âge moyen de la filière culturelle de 4 mois, conséquence directe de plusieurs départs d'agents âgés de plus de 60 ans (3 départs à la retraite).

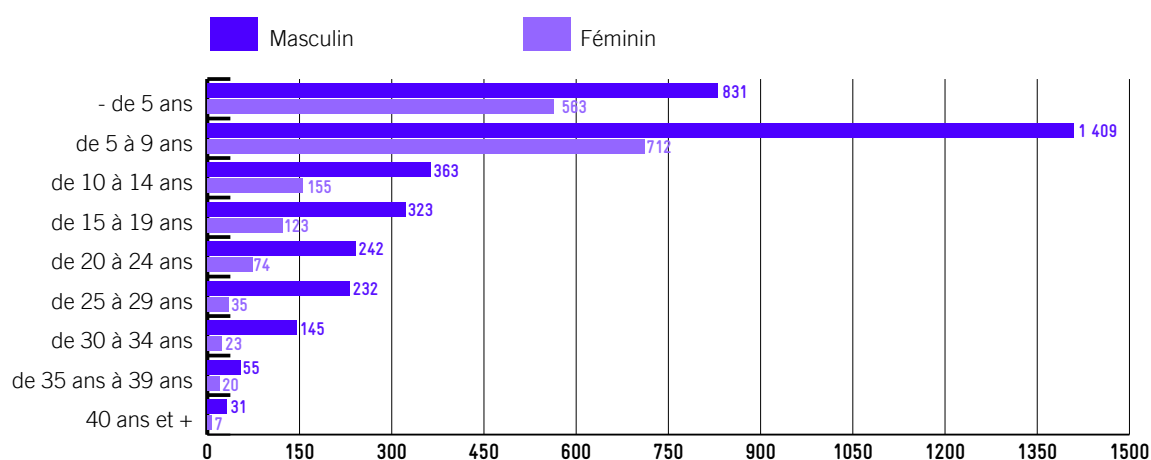
		Moyenne d'âge	Nombre d'agents
Filière administrative	Global	46 ans 2 mois	1506
	Catégorie A	46 ans 4 mois	456
	Catégorie B	46 ans 9 mois	362
	Catégorie C	45 ans 9 mois	688
	Hommes	45 ans 9 mois	313
	Femmes	46 ans 3 mois	1193
	Titulaires	47 ans	1356
	Contractuels	38 ans 4 mois	150
Filière culturelle	Global	44 ans 3 mois	37
	Catégorie A	45 ans 3 mois	15
	Catégorie B	44 ans	9
	Catégorie C	43 ans 5 mois	13
	Hommes	42 ans 7 mois	10
	Femmes	44 ans 11 mois	27
	Titulaires	44 ans 11 mois	34
	Contractuels	37 ans	3

		Moyenne d'âge	Nombre d'agents
Filière sociale et médico-sociale	Global	48 ans 4 mois	16
	Catégorie A	48 ans 4 mois	16
	Catégorie B		
	Catégorie C		
	Hommes		
	Femmes	48 ans 4 mois	16
	Titulaires	46 ans 9 mois	13
	Contractuels	55 ans	3
Filière technique	Global	45 ans 8 mois	3834
	Catégorie A	46 ans 4 mois	507
	Catégorie B	46 ans 11 mois	484
	Catégorie C	45 ans 4 mois	2843
	Hommes	45 ans 11 mois	3336
	Femmes	43 ans 8 mois	498
	Titulaires	46 ans	3580
	Contractuels	40 ans 6 mois	254
Bordeaux Métropole	Global	45 ans 9 mois	5395
	Catégorie A	46 ans 4 mois	994
	Catégorie B	46 ans 9 mois	855
	Catégorie C	45 ans 5 mois	3546
	Hommes	45 ans 11 mois	3659
	Femmes	45 ans 6 mois	1736
	Titulaires	46 ans 3 mois	4985
	Contractuels	39 ans 9 mois	410

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 Bordeaux Métropole et le 31 décembre de l'année considérée. Ne sont pas ici recensés les agents contractuels recrutés sur un motif temporaire de remplacement (emplois saisonniers, occasionnels ou remplacements d'agents absents).

En 2021, l'ancienneté moyenne a augmenté de 4 mois. On retrouve cette hausse dans toutes les catégories et elle concerne aussi bien les hommes que les femmes.



Ancienneté moyenne 10 ans et 4 mois

8 ans et 4 mois chez les femmes

11 ans et 3 mois chez les hommes

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			TOTAL		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
- 5 ans	156	197	353	108	130	238	567	236	803	831	563	1394
5 à 9 ans	178	178	356	162	161	323	1069	373	1442	1409	712	2121
10 à 14 ans	44	63	107	38	40	78	281	52	333	363	155	518
15 à 19 ans	38	40	78	35	31	66	250	52	302	323	123	446
20 à 24 ans	24	23	47	33	22	55	185	29	214	242	74	316
25 à 29 ans	15	6	21	27	13	40	190	16	206	232	35	267
30 à 34 ans	7	11	18	19	8	27	119	4	123	145	23	168
35 à 39 ans	2	5	7	5	6	11	48	9	57	55	20	75
40 ans et +	1	1	2	6	2	8	24	4	28	31	7	38
Total	465	524	989	433	413	846	2733	775	3508	3631	1712	5343

Ancienneté moyenne

2021	8 ans et 4 mois	10 ans 2 mois	10 ans et 11 mois	10 ans et 4 mois
------	-----------------	---------------	-------------------	------------------

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

$$\text{Taux d'ancienneté dans la collectivité} = \frac{\text{Nombre d'agents ayant moins de x ans dans la collectivité}}{\text{Effectif moyen}}$$

Lorsque x = 5 ans, un ratio normal doit être compris entre 0,1 et 0,2.
 En dessous de 0,1, il s'agit d'un manque de renouvellement du personnel.
 Au-delà de 0,2, c'est l'expérience collective qui risque de manquer.

Les agents de filière technique restent ceux dont l'ancienneté est la plus élevée avec 11 ans, suivis des administratifs avec 8 ans et 8 mois.

		Ancienneté moyenne	Nombre d'agents
Filière administrative	Global	8 ans 8 mois	1 486
	Catégorie A	8 ans 9 mois	454
	Catégorie B	9 ans 6 mois	358
	Catégorie C	8 ans 3 mois	674
	Hommes	8 ans 7 mois	311
	Femmes	8 ans 9 mois	1 175
	Titulaires	9 ans 2 mois	1 356
	Contractuels	3 ans 5 mois	130
	Filière culturelle	Global	4 ans 10 mois
Catégorie A		5 ans 1 mois	15
Catégorie B		5 ans 7 mois	9
Catégorie C		4 ans 1 mois	13
Hommes		3 ans 6 mois	10
Femmes		5 ans 4 mois	27
Titulaires		4 ans 11 mois	34
Contractuels		3 ans 8 mois	3
Filière sociale et médico-sociale		Global	7 ans 1 mois
	Catégorie A	7 ans 1 mois	16
	Catégorie B		
	Catégorie C		
	Hommes		
	Femmes	7 ans 1 mois	16
	Titulaires	7 ans 8 mois	13
	Contractuels	4 ans 8 mois	3

		Ancienneté moyenne	Nombre d'agents
Filière technique	Global	11 ans	3 802
	Catégorie A	8 ans 1 mois	504
	Catégorie B	10 ans 9 mois	479
	Catégorie C	11 ans 7 mois	2 819
	Hommes	11 ans 6 mois	3 310
	Femmes	7 ans 8 mois	492
	Titulaires	11 ans 8 mois	3 580
	Contractuels	3 ans 3 mois	222
	Bordeaux Métropole	Global	10 ans 4 mois
Catégorie A		8 ans 4 mois	989
Catégorie B		10 ans 2 mois	846
Catégorie C		10 ans 11 mois	3 508
Hommes		11 ans 3 mois	3 631
Femmes		8 ans 4 mois	1 712
Titulaires		10 ans 10 mois	4 985
Contractuels		3 ans 4 mois	358

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 soit 324 agents au vu de l'effectif 2021. L'employeur qui ne respecte pas cette obligation doit verser une contribution au FIPHFP (fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique). L'agent bénéficiant d'un reclassement ou d'une invalidité partielle permanente est automatiquement pris en compte dans les effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Dans les autres situations, l'agent doit prendre l'initiative de se déclarer auprès de son employeur.

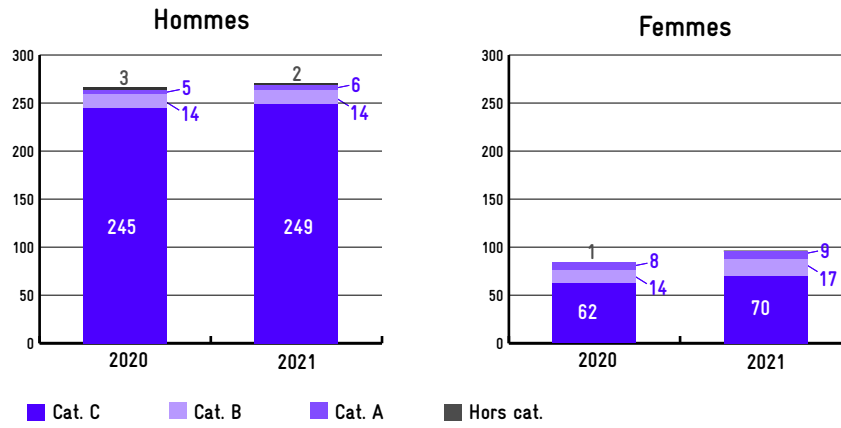
Directions générales d'affectation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

	Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2021			
	Hommes	Femmes	Total	%
Cabinet et rattachement au Président	1		1	0,27%
Direction générale des services				
Inspection générale		1	1	0,27%
Secrétariat général	1	2	3	0,82%
Direction générale mobilités	22	4	26	7,09%
Direction générale haute qualité de vie au travail	118	12	130	35,42%
Direction générale aménagement	2	11	13	3,54%
Direction générale développement économique				
Direction générale des finances et de la commande publique	3	3	6	1,63%
Direction générale numérique et systèmes d'information	4	1	5	1,36%
Direction générale RH et administration générale	42	33	75	20,44%
Direction générale des territoires	78	29	107	29,16%
Total	271	96	367	100%

Le nombre d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) en 2021 est de 367, soit une hausse de 15 agents. Les Directions générales haute qualité de vie et des territoires sont celles qui comptent le plus d'agents BOE (35,4% et 29,2% des bénéficiaires).

NB : Taux de BOE de 6,4% en 2020 contre 6,8% en 2021

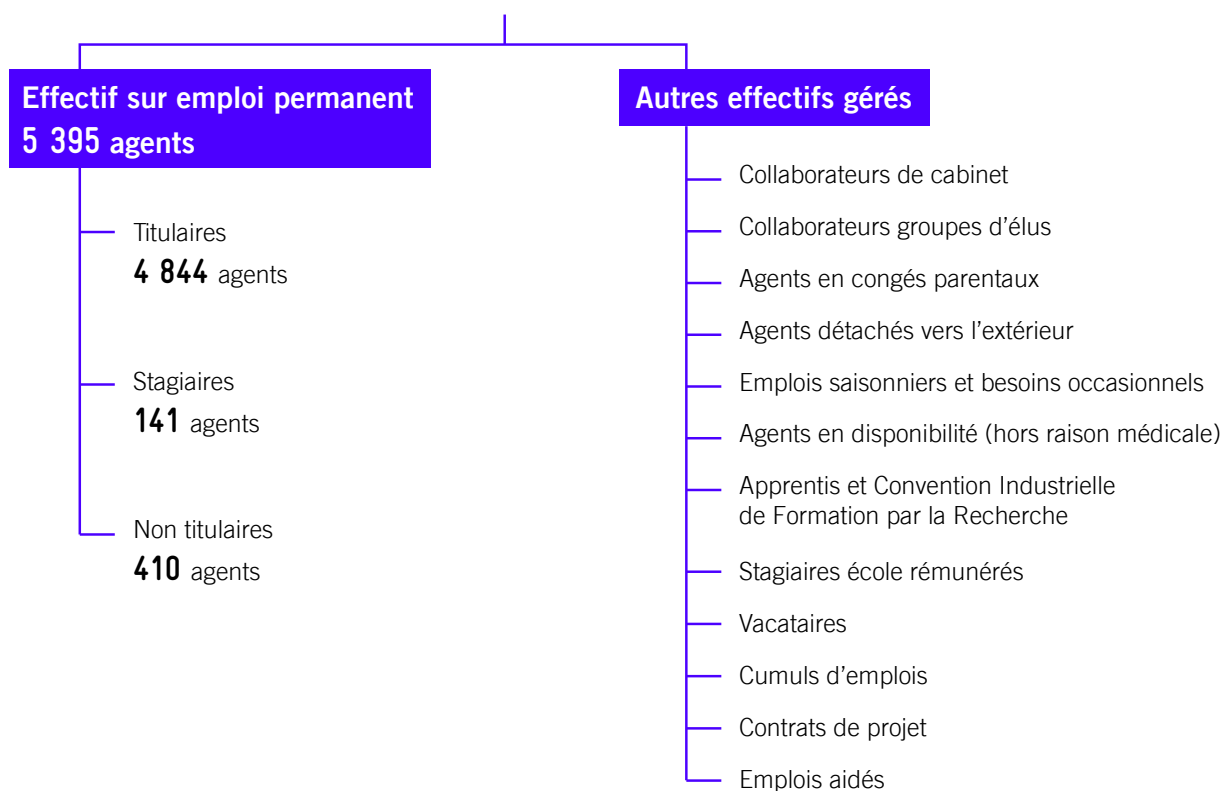
Répartition par catégorie et genre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



L'année 2021 est marquée par une hausse des agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi que ce soit chez les femmes (+12,9%) ou chez les hommes (+1,5%).

Autres effectifs gérés au 31 décembre 2021

Effectif total géré au 31/12/2021



	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2021			Effectifs ayant travaillé au moins un jour entre le 1 ^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Collaborateurs de cabinet (article 110 de la loi du 26 janvier 1984)	6	8	14	7	9	16
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (alinéa 2 de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984)	62	59	121	267	230	497
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	1		1	1		1
Apprentis	49	31	80	84	52	136
Autres*	3	11	14	29	51	80
Total	121	109	230	388	342	730

*CIFRE, vacataires, stagiaires gratifiés, services civiques, cumuls d'emplois et contrats de projet

Les agents en situation statutaire particulière au 31 décembre 2021

Les agents originaires de Bordeaux Métropole et en position statutaire particulière, au 31 décembre 2021, sont au nombre de 281 contre 255 en 2020 (soit 26 agents en plus). La disponibilité reste la situation la plus répandue. De plus, elle enregistre une hausse de 12,4%. De façon plus détaillée, les disponibilités d'office (pour raison de santé) sont celles qui augmentent le plus avec une progression de +17,5% entre 2020 et 2021.

Positions statutaires particulières des agents originaires de Bordeaux Métropole

	Hommes	Femmes	Total
Congé parental		10	10
Congé spécial		1	1

Disponibilité			
d'office	61	13	74
de droit	8	13	21
sur autorisation	65	31	96
autres			
Total	134	57	191

Détachement dans une autre structure			
Fonction publique d'Etat	12	8	20
Fonction publique hospitalière		1	1
Autre collectivité	7	6	13
Autres structures	1	7	8
Total	20	22	42

Détachement au sein de Bordeaux Métropole	5	1	6
Mise à disposition sortante	8	13	21
Permanents syndicaux	7	3	10
Total	20	17	37

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

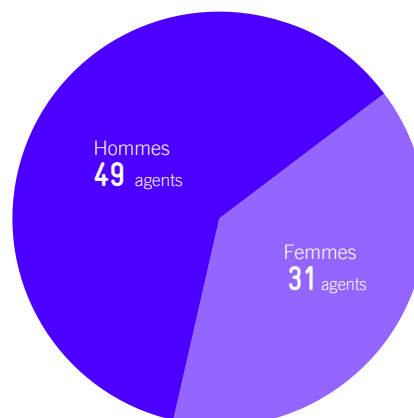
	Emploi fonctionnel		Emploi non fonctionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Fonction publique d'État	3		11	20	34
Fonction publique hospitalière				1	1
Autre collectivité			3	2	5
Total	3		14	23	40

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.

Évolution des flux depuis 5 ans

	Apprentis				
	2017	2018	2019	2020	2021
Effectifs au 31/12	68	77	82	82	80
Entrées	37	48	47	47	52
Sorties	39	39	42	47	54
Solde	-2	+9	+5	0	-2



Au 31 décembre 2021, plus de 6 apprentis sur 10 présents au sein de services de Bordeaux Métropole sont des hommes. L'âge moyen des apprentis accueillis en 2021 est de 21 ans 11 mois, plus précisément 21 ans pour les hommes et 23 ans 5 mois chez les femmes. Il est à noter que 2 apprentis sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Les Directions générales des territoires et du numérique et des systèmes d'information restent celles qui accueillent le plus d'apprentis avec respectivement 25 et 19 étudiants. Les Directions générales RH et administration générale et haute qualité de vie arrivent ensuite avec 13 et 12 contrats d'apprentissage.

	Apprentis 2020			Apprentis 2021		
	Femmes	Hommes	%	Femmes	Hommes	%
Cabinet et rattachement au Président				3		3,75%
Direction générale des services						
Inspection générale des services						
Secrétariat général	1		1,22%	1		1,25%
DG mobilités		1	1,22%		1	1,25%
DG haute qualité de vie	3	10	15,85%	4	8	15,00%
DG valorisation du territoire	3	2	6,10%			
DG aménagement				1	2	3,75%
DG développement économique				2		2,50%
DG des finances et de la commande publique	1		1,22%	1		1,25%
DG numérique et systèmes d'information	6	17	28,05%	4	15	23,75%
DG RH et administration générale	6	7	15,85%	5	8	16,25%
DG des territoires	5	20	30,49%	10	15	31,25%
Total	25	57	100,00%	31	49	100,00%

Niveau de diplôme des apprentis accueillis

Niveau de diplôme	2020		2021	
	Nombre d'apprentis	%	Nombre d'apprentis	%
Niveau 3 : BEP ou CAP	16	19,51%	13	16,25%
Niveau 4 : BAC	13	15,85%	11	13,75%
Niveau 5 : DEUG, BTS, DUT, DEUST	9	10,98%	12	15,00%
Niveau 6, 7 et 8 : supérieur ou égal à la licence	44	53,66%	44	55,00%
Total	82	100,00%	80	100,00%

Plus de la moitié des apprentis prépare un diplôme de niveau supérieur ou égal à la licence. De plus, 36,4% de ces apprentis sont accueillis à la Direction générale numérique et systèmes d'information et 29,5% à la Direction générale des territoires. La Direction générale RH et administration générale, et plus précisément les moyens techniques et immobilier, forment essentiellement des étudiants au diplôme de CAP et la Direction générale haute qualité de vie au niveau 4 (BAC).

Les stagiaires école

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

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

Niveau de diplôme des stagiaires accueillis

Niveau de diplôme	2020		2021	
	Nombre de stagiaires	%	Nombre de stagiaires	%
Niveau collégiens	45	29,61%	82	26,11%
Niveau 3 : BEP ou CAP	4	2,63%	64	20,38%
Niveau 4 : BAC	11	7,24%	56	17,83%
Niveau 5 : DEUG, BTS, DUT, DEUST	34	22,37%	26	8,28%
Niveau 6, 7 et 8 : supérieur ou égal à la licence	58	38,16%	86	27,39%
TOTAL	152	100,00%	314	100,00%

Après une année où la crise sanitaire liée à la COVID a fortement impacté l'accueil de stagiaires au sein des services de Bordeaux Métropole, le nombre de stagiaires repart à la hausse mais reste inférieur au niveau de 2019 (314 en 2021 contre 331 en 2019).

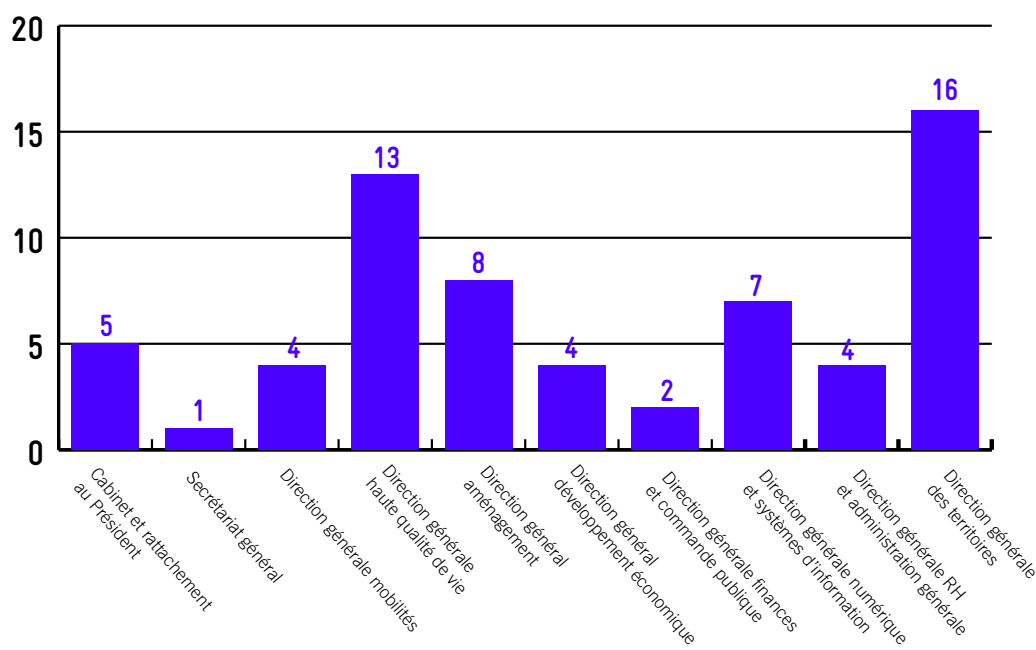
Stagiaires accueillis par genre et diplôme (formation professionnelle incluse)

Niveau de diplôme	2020			2021		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Collège	33	12	45	44	38	82
CAP	2	2	4	44	20	64
BEP						0
BAC	7	4	11	40	16	56
BTS	21	9	30	10	8	18
DUT	2	2	4	4	4	8
Licence	5	11	16	6	12	18
Maitrise						0
Master	10	28	38	21	39	60
DESS						0
Ingénieur	4		4	5	3	8
Doctorat						0
Formation professionnelle	13	20	33	31	15	46
Total	97	88	185	205	155	360

La répartition des stages rémunérés effectués sur 2021 montre que deux Directions générales se démarquent par le nombre de stagiaires accueillis. Il s'agit des Directions générales des territoires (16 personnes) et de la haute qualité de vie (13 stagiaires). Ceci s'explique par le nombre important d'agents affectés au sein de ces deux Directions générales.

Répartition des stagiaires école rémunérés par Direction générale

Effectif



Les mouvements des effectifs sur emploi permanent





Chiffres-clés 2021

> 463 agents arrivés sur emploi permanent en 2021

- 23,11 % de catégorie A
- 19,22% de catégorie B
- 57,66 % de catégorie C

> 48,4% des arrivants sont des hommes.

> 458 sorties au cours de l'année 2021

- 122 sorties temporaires
- 336 sorties définitives

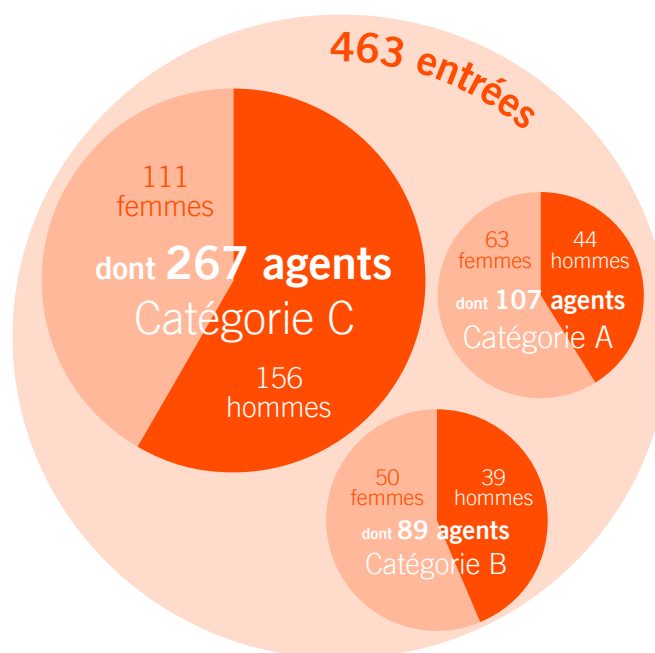
> 115 départs à la retraite :

- 111 titulaires (dont 1 pour invalidité)
- 4 contractuels



Les entrées

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



Le nombre d'arrivées d'agents à Bordeaux Métropole en 2021 est de 463 (réintégrations incluses) soit une baisse de 11,8% par rapport à 2020.

Ce nombre d'entrées est le plus faible jamais enregistré depuis la mutualisation. À noter qu'une partie de ce phénomène peut être expliqué par l'absence de cycle de mutualisation en 2021.

D'autre part, l'étude de la structure des entrées par catégorie montre que la baisse des recrutements concerne l'ensemble des catégories mais de façon hétérogène. Ainsi, elle apparaît dégressive avec la catégorie (-14,4% pour la catégorie C, -11,9% pour la catégorie B et -4,5% pour catégorie A).

De façon plus détaillée, hors remplacements, 72,6% des recrutements 2021 concernent des fonctionnaires.

Les recrutements directs restent la voie de recrutement la plus utilisée avec 43% des arrivées, suivis par la mutation (17% des cas). On peut constater que le nombre de remplaçants repart à la hausse par rapport à 2020 (+24%) et retrouve un niveau comparable à 2019.

Il est à signaler une augmentation du nombre de réintégration qui s'explique en partie par le retour d'agents en disponibilité d'office (24 agents concernés).

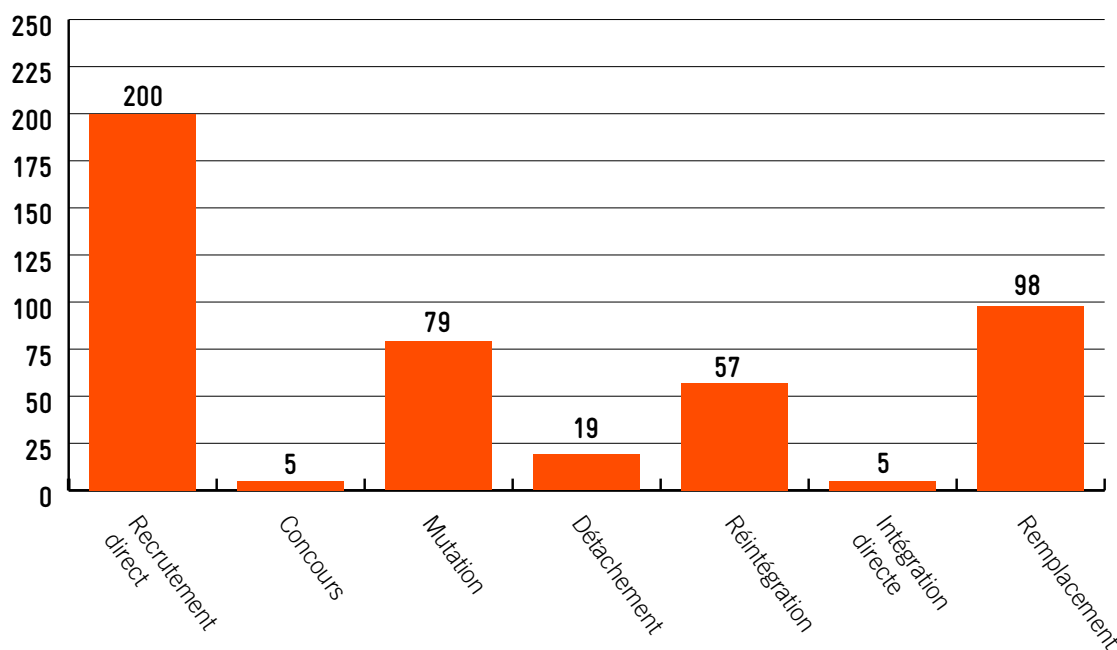
Pour rappel, les agents en disponibilité d'office ne sont plus comptabilisés dans les effectifs permanents, conformément aux définitions des indicateurs du rapport social unique.

Caractéristiques de la population entrante en 2021 sur emploi permanent

		Fonctionnaires			Contractuels sur emploi permanent			TOTAL
		Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL	
Filière administrative	Catégorie A	8	21	29	8	17	25	54
	Catégorie B	3	12	15	4	13	17	32
	Catégorie C	11	41	52				52
	Total	22	74	96	12	30	42	138
Filière technique	Catégorie A	7	9	16	15	12	27	43
	Catégorie B	10	10	20	14	11	25	45
	Catégorie C	122	10	132	4		4	136
	Total	139	29	168	33	23	56	224
Autres filières	Catégorie A	1		1			0	1
	Catégorie B			0			0	0
	Catégorie C		2	2			0	2
	Total	1	2	3	0	0	0	3
Remplaçants	Catégorie A				4	5	9	9
	Catégorie B				4	8	12	12
	Catégorie C				58	19	77	77
	Total				66	32	98	98
Total		162	105	267	111	85	196	463

Répartition par motif d'entrée en 2021

Effectif



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

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

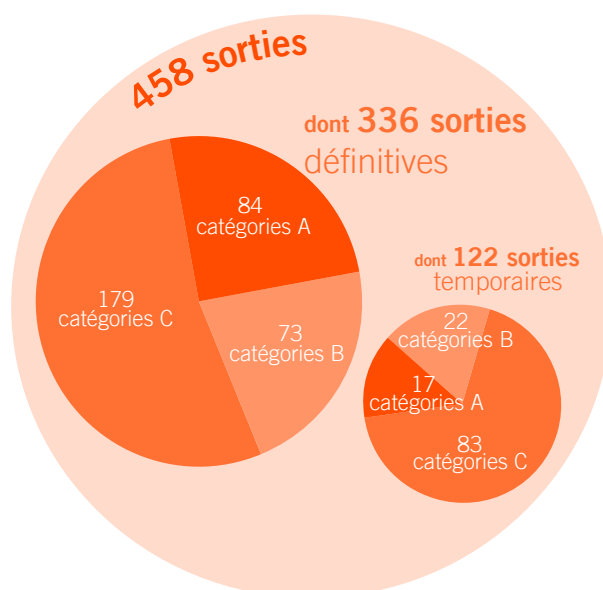
Il en est de même pour les changements de statut des agents contractuels sur emplois permanents (à l'exception des articles 3-1) stagiaires à l'issue d'un concours. En 2021, cette situation a concerné 4 agents.

Les sorties

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

Contrairement aux entrées, les sorties enregistrent une hausse de 22,8% et plus particulièrement les sorties temporaires qui ont plus que doublé sur l'année (de 58 en 2020 à 122 en 2021). De même que pour les entrées, cette augmentation s'explique par le nombre d'agents mis en disponibilité d'office (47 agents) qui touche principalement la catégorie C. Ce motif de départ temporaire n'était, en effet, pas pris en compte les années précédentes dans les mouvements d'effectifs dans la mesure où ces agents étaient comptabilisés dans les effectifs permanents.

Pour les fonctionnaires, bien que les départs à la retraite restent le motif les plus répandu avec 34,9% des départs, on note une forte augmentation des mutations (de 51 en 2020 à 69 en 2021). En ce qui concerne les contractuels, dans plus de 10% des cas le motif de sortie est la démission suivi de près par la fin de contrat dont le nombre a pratiquement été multiplié par 5 comparativement à 2020.



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

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

En 2021, aucune mise à disposition ou décharge syndicale n'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 2021, cette situation a concerné 4 agents.

Répartition des sorties par statut, genre et catégorie

	Motif de départ	Fonctionnaires								Total
		Hommes				Femmes				
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Sorties temporaires	Détachement dans une autre structure	1	5	3	9	5		3	8	17
	Disponibilité, congé parental	1	4	56	61	3	12	18	33	94
	Congé formation	2		1	3	1	1		2	5
	Suspension de fonction			1	1					1
Sorties définitives	Mutation	11	11	14	36	13	7	13	33	69
	Fin de détachement à la Métropole	4	2		6	1	1		2	8
	Départ à la retraite	13	8	60	81	6	11	12	29	110
	Retraite pour invalidité						1		1	1
	Rupture conventionnelle						1		1	1
	Décès		2	9	11					11
	Autres cas (révocation, abandon de poste, congé spécial, etc.)					1			1	1
Total		32	32	144	208	30	34	46	110	318

Motif de départ		Contractuels sur emploi permanent								Total
		Hommes				Femmes				
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Sorties temporaires	Disponibilité, congé parental			1	1	4			4	5
	Congé formation									
Sorties définitives	Démission	6	3		9	4	3		7	16
	Fin de contrat (hors art 3-1)	2	2		4	5	5		10	14
	Fin de contrat (art 3-1)	6	7	47	60	7	9	24	40	100
	Départ à la retraite	2			2	2			2	4
	Licenciement	1			1				0	1
	Décès									
Total		17	12	48	77	22	17	24	63	140

Les mouvements inter-directions générales

	Directions générales quittées		Directions générales intégrées	
	Nombre d'agents	%	Nombre d'agents	%
Cabinet et rattachement au Président	2	2,0%		
Direction générale des services			4	3,9%
Inspection générale des services			2	2,0%
Secrétariat général	4	3,9%	5	4,9%
DG mobilités	8	7,8%	10	9,8%
DG haute qualité de vie	35	34,3%	11	10,8%
DG aménagement			12	11,8%
DG développement économique			3	2,9%
DG valorisation du territoire	9	8,8%		
DG des finances et de la commande publique	3	2,9%	11	10,8%
DG numérique et systèmes d'information	1	1,0%	2	2,0%
DG RH et administration générale	18	17,6%	11	10,8%
DG des territoires	22	21,6%	31	30,4%
Total	102	100,0%	102	100,0%

Les départs en retraite des titulaires

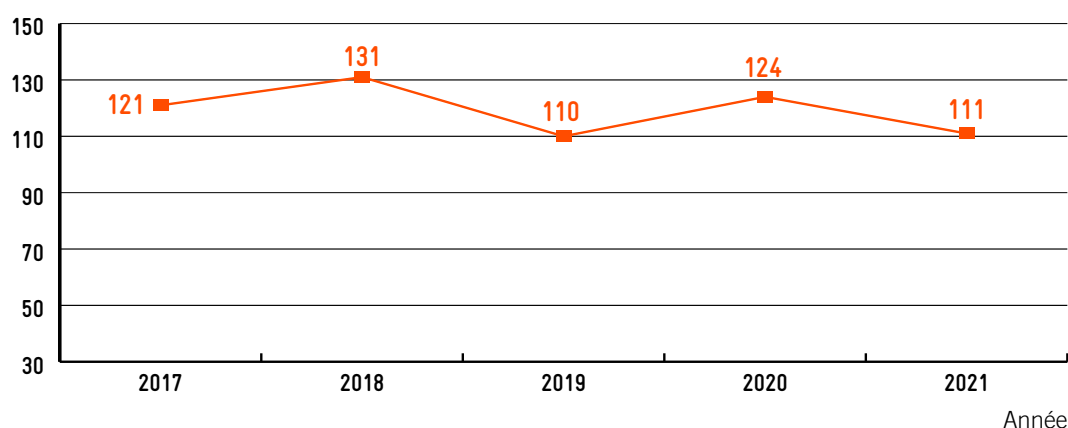
Précision : la « catégorie active » est la catégorie dans laquelle sont classés des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Les emplois non classés dans cette catégorie sont dits « sédentaires ».

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.

Un ralentissement du nombre de départs à la retraite est observable sur l'année 2021 (111 retraites contre 124 en 2020). Le niveau de 2021 est comparable à celui enregistré en 2019 avant la crise sanitaire.

Évolution du nombre de départs en retraite depuis 2017 (hors agents en DOF)

Nombre de départs en retraite



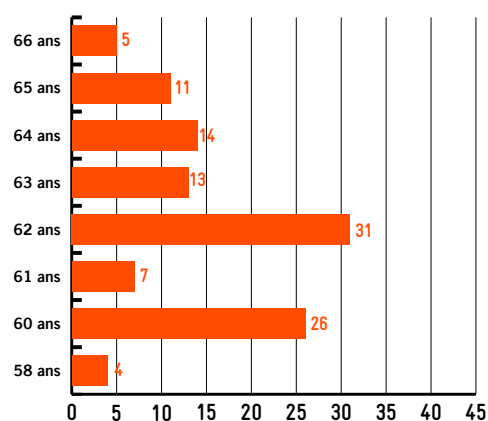
Concernant l'âge moyen de départ des agents à la retraite (hors invalidité), celui-ci augmente de 8 mois par rapport à 2020 (62 ans 7 mois contre 61 ans 11 mois en 2020). Ce phénomène n'est pas uniforme selon la catégorie observée. Ainsi, pendant que l'âge moyen des agents retraités de la catégorie A baissait (-4 mois), ceux des catégories B et C augmentaient respectivement de 1 an et 4 mois et de 9 mois. En 2021, le doyen des retraités est âgé de 66 ans et 7 mois.

Au cours de l'année 2021, 2 agents sont partis à la retraite au titre de la catégorie active et 32 dans le cadre d'une carrière longue (26 hommes et 6 femmes).

Le profil type de l'agent retraité (hors invalidité) est un homme, appartenant à la filière technique (68,2%) et de catégorie C (50,1%).

Enfin, un seul départ à la retraite pour invalidité (parmi la population en activité) a été recensé en 2021.

Nombre de retraités



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

	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Âge moyen
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Administratif	2	4	6		8	8	4	12	16	6	24	30	62 ans et 9 mois
Technique	11	1	12	8	2	10	56		56	75	3	78	62 ans et 5 mois
Culturelle		1	1		1	1				0	2	2	64 ans et 10 mois
Total	13	6	19	8	11	19	60	12	72	81	29	110	62 ans et 7 mois
Âge moyen	63 ans et 1 mois			63 ans et 1 mois			62 ans et 3 mois			62 ans et 7 mois			

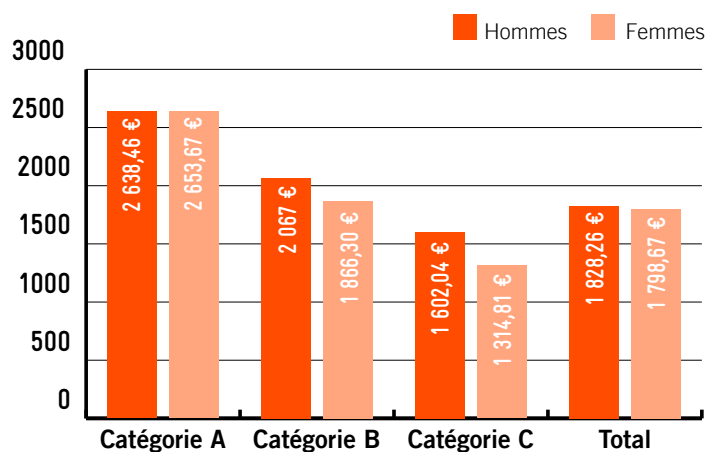
Le montant brut moyen des pensions des agents partis en 2021 s'élève à 1 820€ (soit 1 649€ nets). Cela représente une baisse de 1% entre 2020 et 2021. Alors qu'elle est quasi nulle pour la filière technique (-3€ brut), cette évolution est plus marquée dans la filière administrative (-97 € bruts). Cette variation des pensions dépend fortement de la structure des effectifs partants par catégorie et filière.

En effet, le montant des pensions versé reste très variable en fonction de la catégorie et de la filière auxquelles appartiennent les agents métropolitains. Comparativement à l'année 2020, la part des retraités de catégorie C a fortement augmenté (65,5% contre 55,4%) au détriment des catégories B et A (-8,3 pts et 1,7 pt).

Montant brut moyen des pensions des agents partis en 2021

	Filière	Catégorie			Pension moyenne
		A	B	C	
Pension brute moyenne	Administrative	2 703 €	1 760 €	1 351 €	1 731 €
	Technique	2 575 €	2 112 €	1 613 €	1 840 €
Pension nette moyenne	Administrative	2 457 €	1 600 €	1 191 €	1 553 €
	Technique	2 341 €	1 920 €	1 467 €	1 672 €
Pension brute moyenne toutes filières		2 643 €	1 956 €	1 551 €	1 820 €
Pension nette moyenne toutes filières		2 403 €	1 778 €	1 401 €	1 649 €

Comparatif des pensions brutes par catégorie et genre



Globalement, l'étude comparative des pensions brutes perçues par genre laisse apparaître un basculement en faveur des hommes. Malgré une répartition par catégorie avantageuse pour les femmes, avec un taux de catégorie C important chez les hommes (74,1% contre 41,4% chez les femmes), leurs pensions sont en deçà de celles des hommes pour les catégories B et C.

L'écart des pensions chez les retraités de catégories C et B s'explique par la répartition par filière des hommes et des femmes et par des métiers plus rémunérateurs (notamment en primes) où les femmes sont peu présentes.

An aerial photograph showing a wide river with a suspension bridge in the background. The foreground is dominated by a dense green forest. A path winds through the trees towards a small pond or reservoir. The sky is filled with large, grey clouds. The text 'La carrière' is overlaid in white on a semi-transparent grey bar at the bottom of the image.

La carrière



Chiffres-clés 2021

- > 181 agents titularisés dont 68 femmes
- > 2 042 avancements d'échelon
- > 399 agents bénéficiaires d'un avancement de grade
- > 52 agents inscrits sur liste d'aptitude suite à promotion interne
- > 44 sanctions disciplinaires



Le déroulement de carrière

Les titularisations

Au cours de l'année 2021, **181 agents ont été titularisés contre 188 en 2020 (soit -3,7%)**, dont 37,6% de femmes. Concernant les agents contractuels, 49 d'entre eux ont été nommés stagiaires (35 hommes et 14 femmes) dont 18 à l'issue d'un remplacement, 4 lauréats d'un concours et 27 suite à un contrat à durée déterminée.

	Hommes	Femmes	Total
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	113	68	181
Prorogation de stage	4	2	6
Refus de titularisation			0
Agents contractuels titularisés (sans stage) sur un emploi permanent de fonctionnaires			0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs handicapés)	1		1
Agents contractuels (sur emplois permanents) nommés stagiaires dans l'année	13	9	22
Agents contractuels (sur emplois non-permanents) nommés stagiaires dans l'année	21	5	26
Total	152	84	236

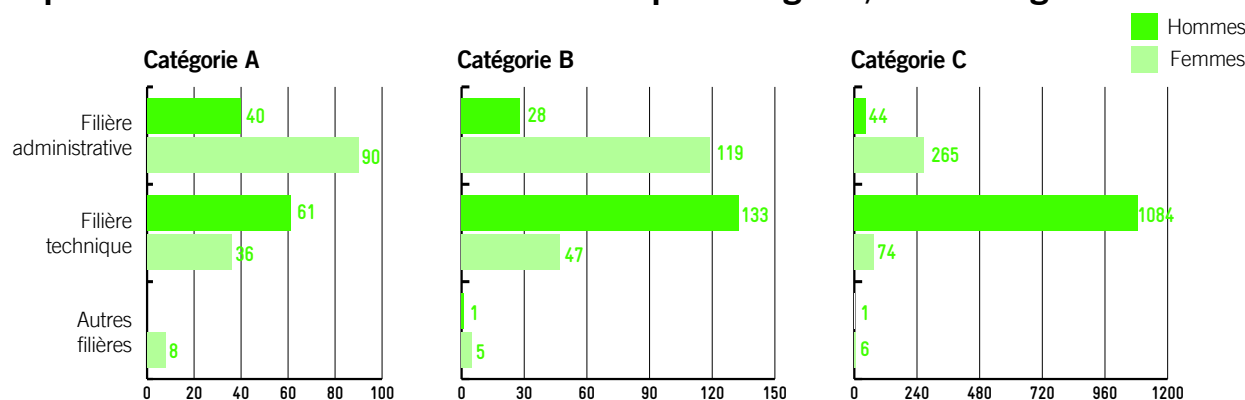
Les avancements d'échelon

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'emplois prévoit une durée de services nécessaire pour passer d'un échelon à l'échelon supérieur. Le cadencement mis en place en 2016 est défini depuis le déploiement de la réforme des Parcours professionnels, Carrières et Rémunérations (PPCR mis en place en 2016) par une durée unique.

En 2021, **2 042 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 2 116 en 2020.**

- 1 392 hommes soit 68,2%
- 650 femmes soit 31,8%
- 235 agents de catégorie A soit 11,5%
- 333 agents de catégorie B soit 16,3%
- 1 474 agents de catégorie C soit 72,2%

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



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 professionnel ou au choix de la collectivité. Les ratios d'avancement sont fixés par l'assemblée délibérante. Les fonctionnaires choisis par l'administration (dans le cas de l'avancement au choix et après examen professionnel) sont inscrits sur un tableau annuel d'avancement. L'inscription à ce tableau ne vaut pas nomination dans le grade supérieur.

En 2021, 399 agents ont bénéficié d'un avancement de grade contre 220 en 2020.

- 120 femmes soit 30,1%
- 279 hommes soit 69,9%
- 49 agents de catégorie A soit 12,28%
- 88 agents de catégorie B soit 22,06%
- 262 agents de catégorie C soit 65,66%
- 399 promus en 2021, soit un taux de promotion de 55,5%
- 220 promus en 2020, soit un taux de promotion de 39,7%

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	7	18	9	39	5	32	21	89
Filière technique	9	10	34	6	215	10	258	26
Autres filières		5						5
Toutes filières	16	33	43	45	220	42	279	120
Âge moyen	47 ans 4 mois	47 ans 1 mois	47 ans 5 mois	46 ans 4 mois	41 ans 6 mois	44 ans 11 mois	42 ans 9 mois	46 ans 1 mois

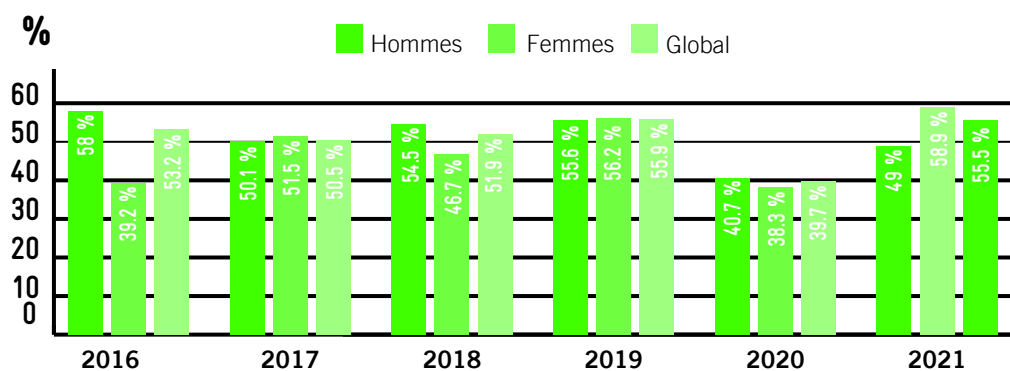
Pour rappel, la structure par catégorie de l'effectif permanent au 31 décembre 2021 est la suivante :

- 18,4% agents de catégorie A
- 15,9% agents de catégorie B
- 65,7% agents de catégorie C

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

	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Filière administrative	30,12%	45,28%	58,73%	43,65%
Filière technique	63,33%	53,33%	63,38%	61,74%
Autres filières	71,43%			71,43%
Toutes filières	40,83%	68,75%	62,68%	55,49%

Taux de promotion par genre depuis 2016



Les promotions internes

Précision : la promotion interne correspond à un recrutement qui permet l'accès d'un cadre d'emplois 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, en 2021 les promotions internes s'apparentent désormais à des recrutements et supposent que les agents fassent acte de candidature.

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

Au cours de l'année 2021, **52 agents métropolitains ont été inscrits sur liste d'aptitude suite à promotion interne**, parmi eux 14 étaient lauréats d'un examen professionnel.

- 15 femmes soit 28,85%
- 37 hommes soit 71,15%
- 8 agents de catégorie A soit 15,39%
- 14 agents de catégorie B soit 26,92%
- 30 agents de catégorie C soit 57,69%
- **4 244 proposables en 2021, soit un taux de promotion de 1,22%**
- 4 223 proposables en 2020, soit un taux de promotion de 1,40%

Répartition des promotions internes par filière, genre et catégorie

	Filière administrative		Filière technique		Toutes filières	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A		4	3	1	3	5
Catégorie B	1	6	7		8	6
Catégorie C			26	4	26	4
Total	1	10	36	5	37	15

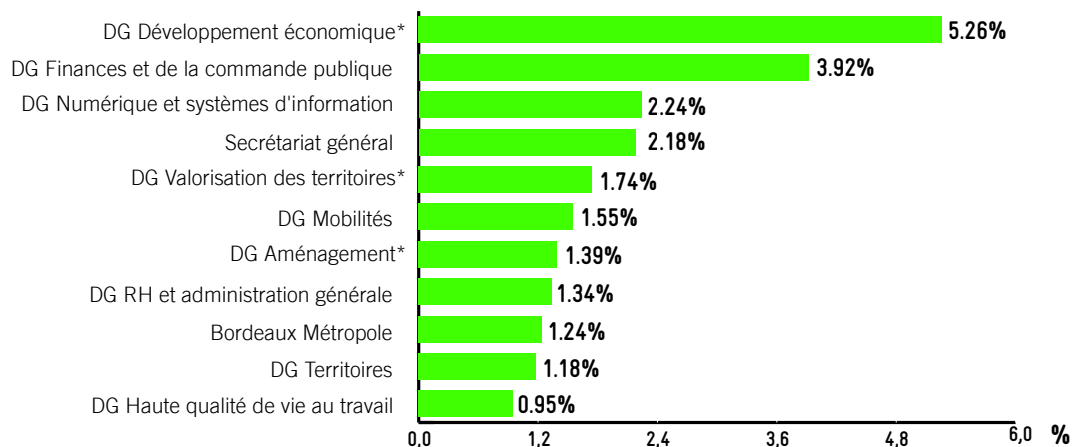
Âge moyen par catégorie et genre

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Toutes catégories	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
2021	50 ans 8 mois	50 ans 5 mois	47 ans 9 mois	42 ans 2 mois	42 ans 9 mois	42 ans 9 mois	44 ans 6 mois	45 ans 8 mois

Répartition des promotions internes par Direction générale et genre

	Promotions internes		
	Femmes	Hommes	Total
Cabinet et rattachement au Président	1		1
Direction générale des services	1		1
Secrétariat général	1		1
Direction générale mobilités	2	2	4
Direction générale haute qualité de vie au travail	1	13	14
Direction générale aménagement	1		1
Direction générale développement économique		1	1
Direction générale des finances et de la commande publique	2		2
Direction générale numérique et systèmes d'information	1	2	3
Direction générale RH et administration générale	2	6	8
Direction générale des territoires	3	13	16
Total	15	37	52

Taux annuel moyen de promotion interne entre 2017 et 2021



*Taux calculé sur 4 ans pour la DGVT et 1 an pour la DGA et DGDE

Les sanctions disciplinaires et abandons de poste

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

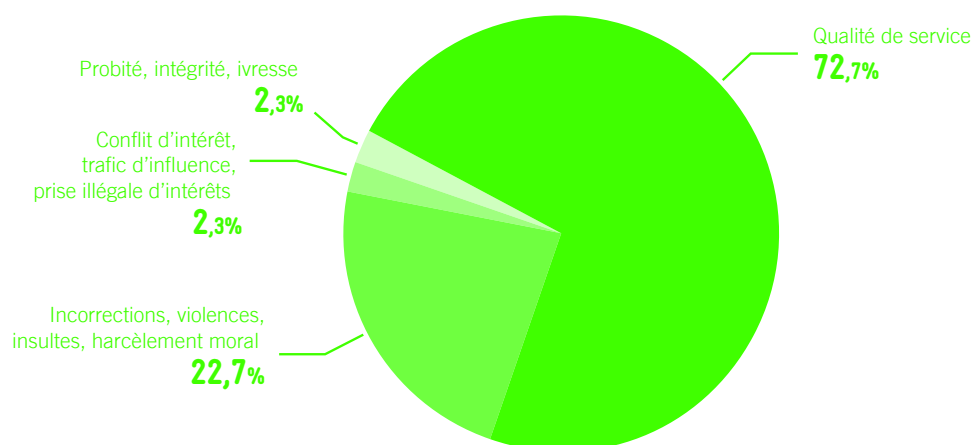
Dossiers disciplinaires traités et notifiés en 2020-2021

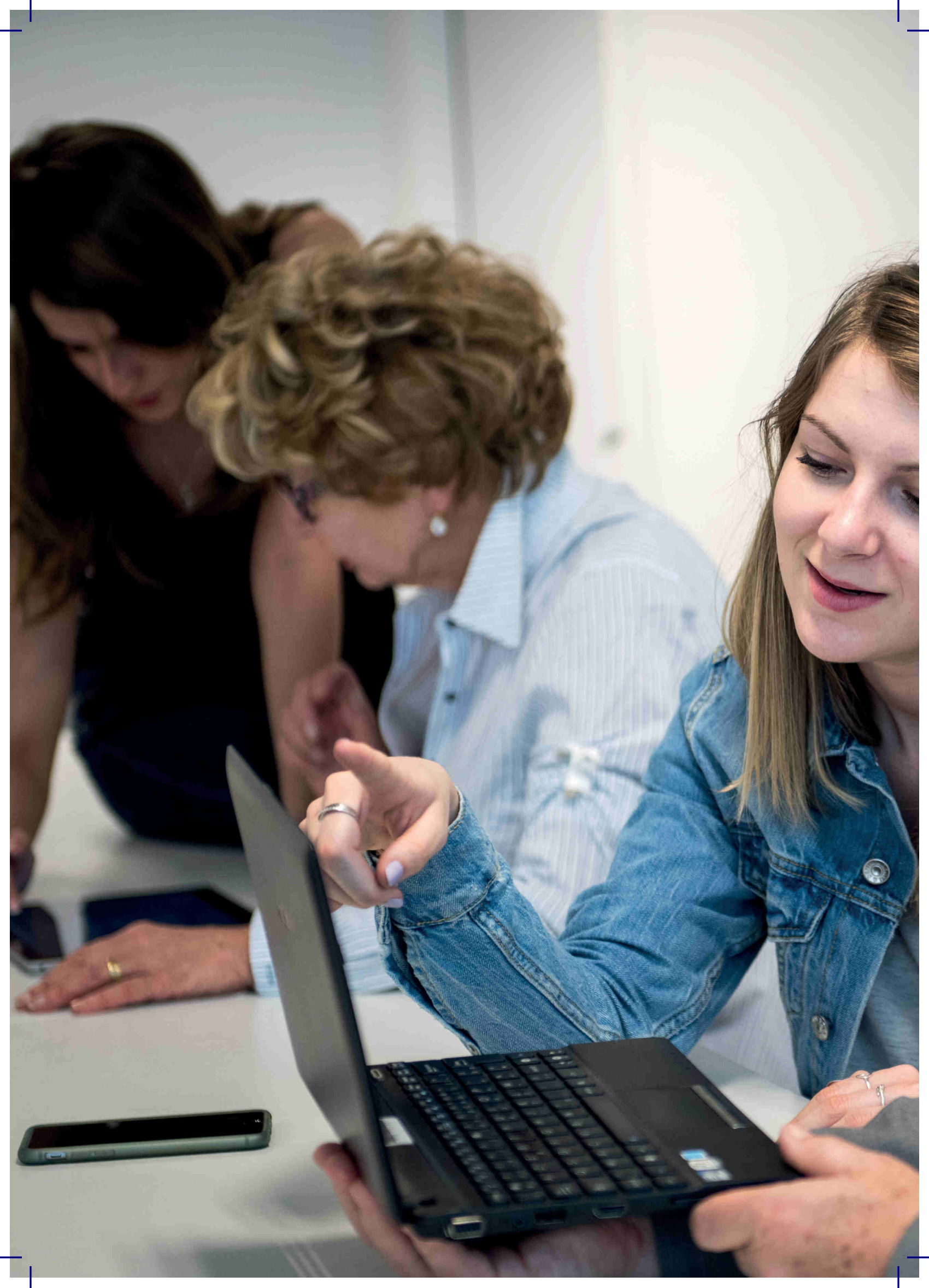
DÉSIGNATION	2020	2021
Lettres d'observations	9	43
Retenues sur salaire	20	33
TOTAL PRÉ-DISCIPLINE	29	76
Sanctions 1 ^{er} groupe	22	44
Sanctions 2 ^e groupe		
Sanctions 3 ^e groupe	1	
Sanctions 4 ^e groupe		
TOTAL DES SANCTIONS	23	44
Licenciements	1	
TOTAL LICENCIEMENTS	1	0
Radiations, abandons de poste	1	
TOTAL RADIATIONS ABANDON DE POSTE	1	0

Le nombre de sanctions a fortement progressé sur l'année avec une hausse de 91% comparativement à 2020.

Plus précisément au cours de l'année 2021, 44 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 régulière) qui représente 72,7% des sanctions, et les incorrections, violences, insultes, harcèlement moral (22,7% des cas).

Répartition des principaux motifs des sanctions prononcées en 2021







Évaluation et développement des compétences

Chiffres-clés 2021

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

> 243 agents métropolitains suivis par le Centre conseil en évolution professionnelle

> 12 465 jours de formation dont 39,1 % délivrés par le CNFPT

- 21,4% des jours pour les agents de catégorie A
- 17,7% des jours pour les agents de catégorie B
- 60,9% des jours pour les agents de catégorie C

- 79 % des formations sont des formations obligatoires.

> Dépenses de formation : 2 806 685 €



L'entretien professionnel

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

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

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

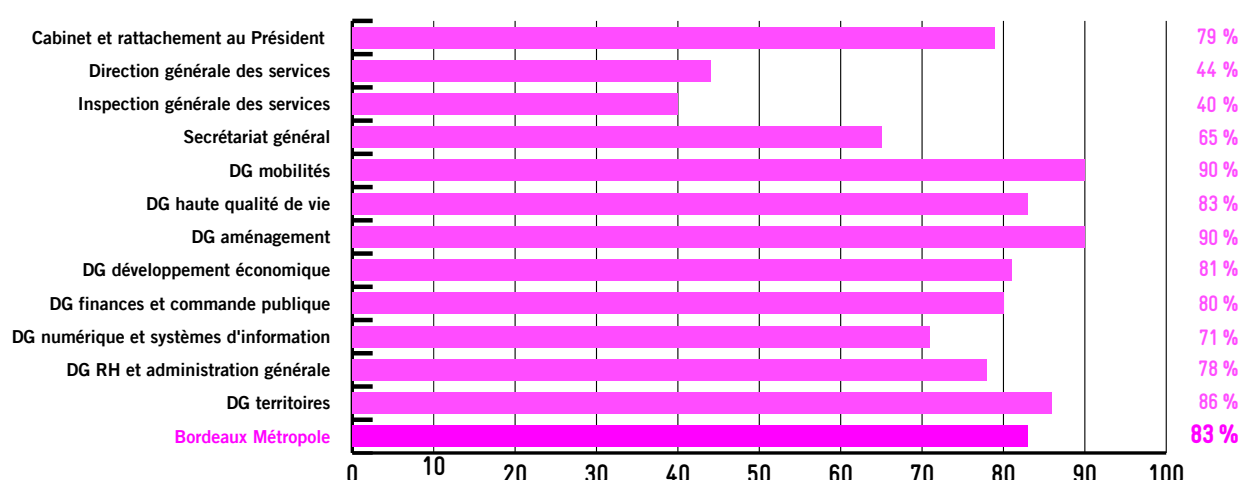
Bilan de la campagne d'évaluation 2021

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

Taux de retour des comptes rendus d'entretiens professionnels

Le taux de retour fait référence au nombre de comptes-rendus qui sont parvenus à la Direction des ressources humaines au 29 mars 2022 (contre le 1^{er} juin 2021 pour la campagne 2020, ce qui représente deux mois de moins par rapport à l'an dernier pour établir le présent bilan).

Le taux global de retour pour la campagne s'élève à 83%. Ce qui représente une baisse par rapport à 2020 dont le taux culminait à 93%. Cette variation s'explique en partie par la réduction de la période prise en compte. En effet, tout comme le taux de réalisation des entretiens annuels, des agents doivent encore être reçus dans certaines directions du fait d'absences plus ou moins durables qui sont parfois en lien avec la crise sanitaire. Ces absences peuvent autant concerner les évaluateurs que les agents évalués.



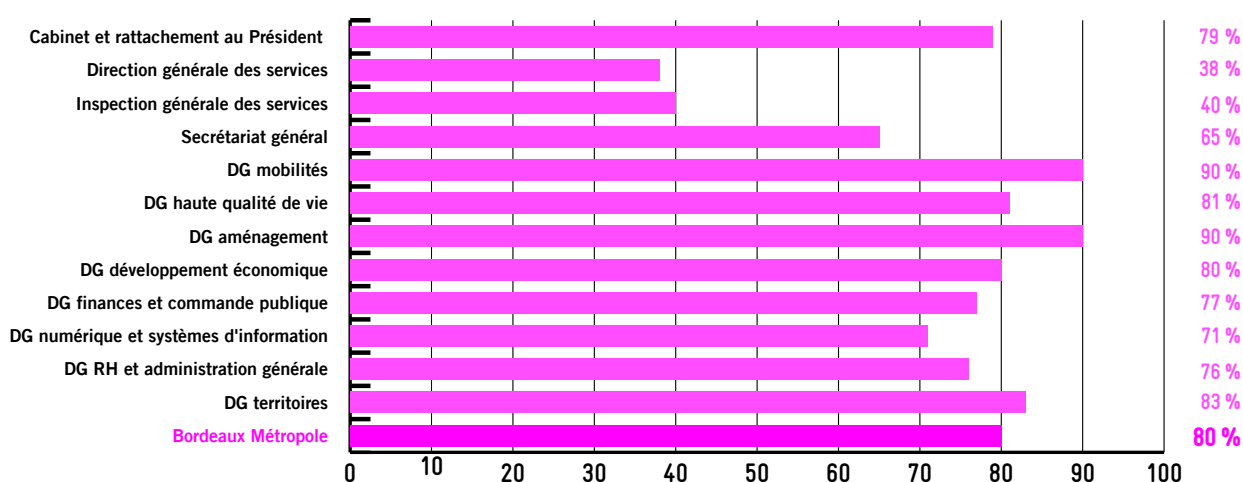
Taux de réalisation des entretiens professionnels

Le taux de réalisation des entretiens professionnels 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.

Concernant le taux de réalisation des entretiens annuels, la mise en place des lignes directrices de gestion a renforcé le rôle de l'évaluation dans les suites de carrière et encouragé les encadrants à rédiger les supports dans les temps. On note également une meilleure connaissance des motifs conduisant ou non à la non-évaluation.

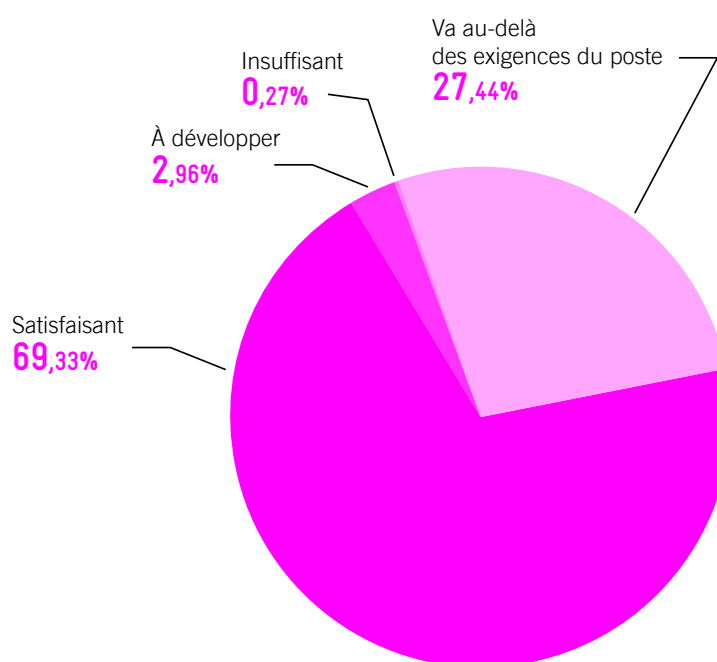
En 2021, le taux total de réalisation s'élève à 80%, soit 4 217 comptes-rendus recensés.

Contrairement aux années précédentes où ce taux était calculé par rapport au nombre de comptes-rendus retournés, il a été réalisé en mettant en rapport le nombre d'entretiens réalisés avec l'effectif global.



Niveau d'évaluation

La répartition des niveaux d'évaluation des agents en 2021 n'évolue que très peu par rapport à 2020. Pour rappel, le nombre d'agents disposant d'un niveau d'évaluation est de 4 053. Plus précisément, le pourcentage des agents évalués «à développer» continue de baisser en 2021 (2,96% contre 3,52% en 2020). À noter également la diminution du niveau « satisfaisant » au profit du niveau « va au-delà des exigences du poste », conséquence de la mise en place des lignes directrices de gestion. Comme en 2020, plus de 96% des agents ont une valeur professionnelle située dans les deux échelles les plus élevées.



Souhais d'évolution exprimés

En 2021, 555 agents, contre 563 en 2020, ont déclaré aspirer à une mobilité, soit 8 % de l'effectif évalué. 173 souhaiteraient bénéficier d'un accompagnement du Centre conseil en évolution professionnelle, soit 3 % de l'effectif évalué. Ces deux chiffres sont en baisse par rapport à 2020, respectivement de 1,4% et 18%.

	Nombre d'agents évalués		Souhait de mobilité exprimé			Souhait d'accompagnement CEP exprimé		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	%	Hommes	Femmes	%
Cabinet et rattachement au Président	9	29	2	8	26%	1	0	3%
Direction générale des services	2	1	0	0	0%	0	0	0%
Inspection générale des services	3	7	0	2	20%	0	1	10%
Secrétariat général	7	28	0	6	17%	0	0	0%
DG mobilités	193	74	21	6	10%	5	2	3%
DG haute qualité de vie	1 113	212	122	41	12%	47	13	5%
DG aménagement	49	144	8	21	15%	2	5	4%
DG développement économique	21	34	2	6	15%	0	2	4%
DG des finances et de la commande publique	33	71	3	15	17%	0	5	5%
DG numérique et systèmes d'information	151	54	9	9	9%	4	2	3%
DG RH et administration générale	323	220	32	50	15%	7	10	3%
DG des territoires	1 038	401	136	56	13%	47	20	5%
Total	2 942	1 275	335	220	13%	113	60	4%

L'évolution professionnelle en 2021

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

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

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

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

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

En effet, elle est constituée de 3 étapes :

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

Activité du centre

	Bordeaux Métropole	
	2020	2021
Nombre d'agents accompagnés	241	243
Nombre d'entretiens	591	853

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

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

Au cours de l'année 2021, le Centre conseil en évolution professionnelle (CEP) a accompagné, toutes entités confondues (Bordeaux Métropole, ville de Bordeaux et CCAS de Bordeaux), 479 agents et a réalisé 1584 entretiens.

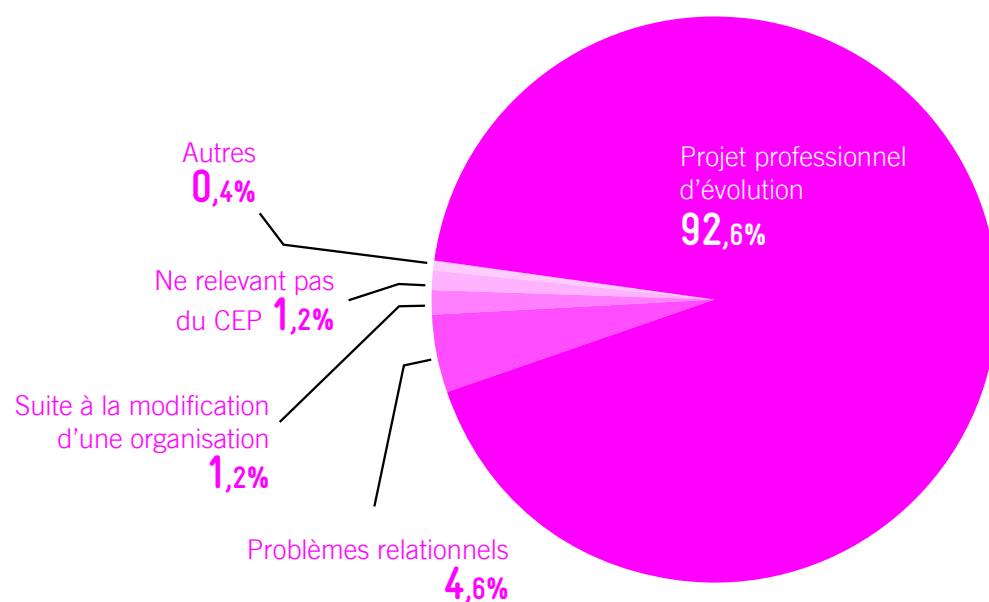
Par rapport à l'année 2020, ceci représente une augmentation de 6,4 % pour le nombre d'agents accompagnés et de 43,1 % pour le volume d'entretiens réalisés.

Parmi les agents accompagnés, 50,7% sont des agents de Bordeaux Métropole. Cette représentation proportionnelle des agents accompagnés au regard de leur entité d'appartenance est similaire à celle des années précédentes.

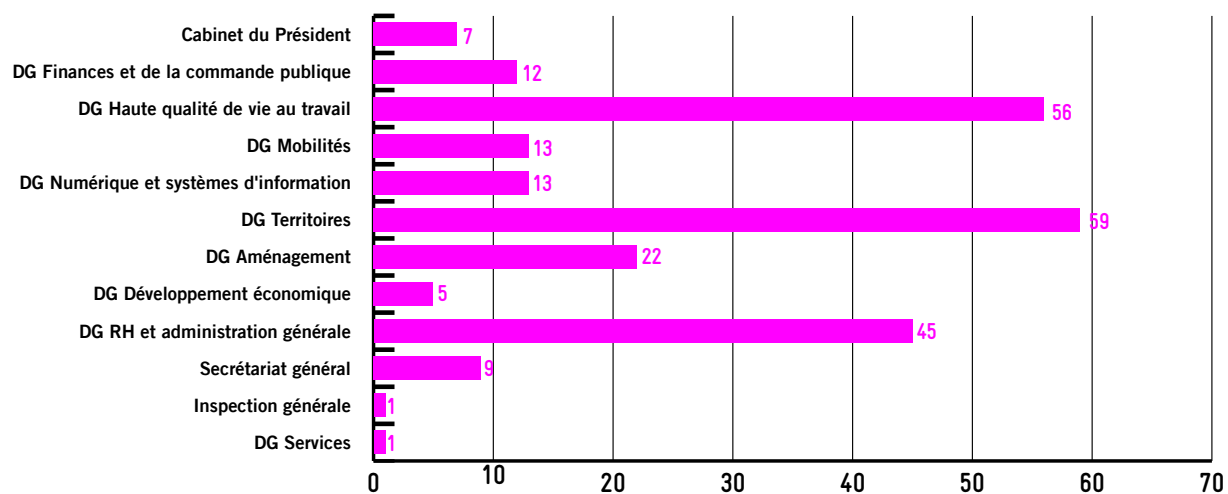
Au niveau de la répartition par catégorie, 31% sont de catégorie A, 22% de catégorie B et 47% de catégorie C. Dans 6 cas sur 10, ces agents sont des femmes.

Éléments à l'origine des entretiens

L'origine des demandes des agents (au niveau du motif principal) correspond pour 92,6% d'entre elles à un projet de mobilité en interne ou en externe et pour 4,6% à un problème relationnel (encadrement et/ou équipe).

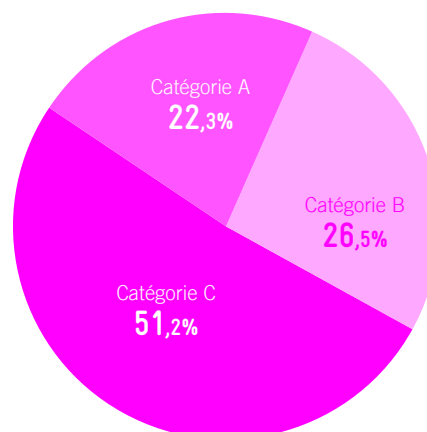


Répartition des suivis par Direction générale



Typologie des agents sortis du dispositif par catégorie

Au 31 décembre 2021, 121 agents sont sortis du dispositif, ce qui représente la moitié des agents accompagnés depuis le début de l'année. Parmi eux, 37,2% sont restés sur leur poste et ont trouvé une solution alternative (formation, communication, concours...) et 21,5 % sont sortis du dispositif dans le cadre d'une mobilité interne ou externe.



Motifs de sortie du dispositif

	Mobilité réussie	Agents accompagnés par le centre maladie	Pas de mobilité, mise en place d'actions, solutions en interne	Agents « non acteurs », ou ne souhaitant pas s'inscrire dans la démarche ou projet personnel	Autre : carrière, formation, autres priorités...	Total
2021	26	13	45	26	11	121
2020	32	8	61	21	12	134
2019	32	3	59	18	10	122

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

État des lieux des formations en 2021

En 2021, les agents de Bordeaux Métropole ont suivi 12 465 jours de formation, dont 12 339 jours par les agents sur emploi permanent (soit **2,28** jours en moyenne par agent).

Concernant la typologie des formations suivies, celles prévues par les statuts particuliers représentent l'essentiel des jours sur l'année (78,8% des jours). Cependant, la part des jours des formations obligatoires enregistre une baisse de 7,2% au profit des préparations aux concours et examens (+4,6%) et des formations de perfectionnement (+4,4%). Cela s'explique en partie par la reprise de ce type de formation qui avaient été annulées en 2021 ou reportées du fait de la crise sanitaire.

Précision : les formations d'intégration et de professionnalisation concernent les fonctionnaires stagiaires et titulaires : elles 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.

Nombre d'agents sur emplois permanents ayant participé à au moins une formation dans l'année

	Fonctionnaires		Contractuels sur emploi permanent		Total	Dont agents présents au 31/12
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		
Catégorie A	149	257	76	68	550	537
Catégorie B	200	248	34	41	523	507
Catégorie C	1 284	411	7	13	1 715	1 693
Total	1 633	916	117	122	2 788	2 737

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.	1 454	4	5	1 463	11,7%
Formation prévue par les statuts particuliers	3 112	2 017,5	4 694	9 823,5	78,8%
dont formation d'intégration	807	3	11	821	6,6%
dont formation de professionnalisation	2 255,5	2 014,5	4 683	8 953	71,8%
dont prise de poste à responsabilité	49,5			49,5	0,4%
Formation de perfectionnement	256	262	344	862	6,9%
Formation personnelle (hors congés formation)	10,5		180	190,5	1,5%
Sous total	4 832,5	2 283,5	5 223	12 339	98,9%
> Pour les agents occupant un emploi non permanent					
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	26	41,5	15	82,5	0,7%
Collaborateurs de Cabinet			10	10	0,1%
Apprentis / Services civiques	12	14	7,5	33,5	0,3%
Sous total	38	55,5	32,5	126	1,1%
TOTAL	4 870,5	2 339	5 255,5	12 465	100,0%

Après une baisse en raison de la crise sanitaire de près de 1/3 des jours de formation dispensés en 2020 (10 963 jours sur l'année 2020), l'année 2021 est marquée par un rebond de la formation avec +13,7% jours.

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

	Nombre	%
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	1 429	11,8%
Formation prévue par les statuts particuliers	9 648	79,8%
Formation de perfectionnement	839	6,9%
Formation personnelle (hors congés formation)	188	1,5%
Total	12 104	100,0%

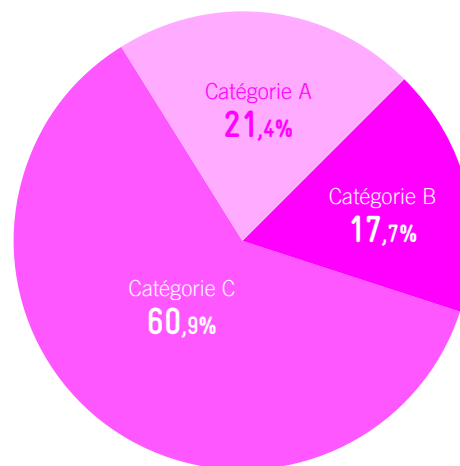
Les agents sur emploi-permanent ont suivi 12 339 jours de formation au cours de l'année dont 12 104 pour ceux présents au 31 décembre de l'année.

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

L'étude de la répartition des jours de formation par catégorie montre que la part des jours de formation suivis par des agents de catégorie A et B est en baisse de respectivement 4,4 et 2,2 points. Toutefois, ces 2 catégories restent celles qui ont le plus recours aux formations.

Parallèlement, après deux années de baisse, la part des agents de catégorie C dans les jours de formation suivis repart à la hausse (+6,6 pts).

Les agents sur emploi non permanent ont également pu bénéficier de formations au cours de l'année 2021. Ainsi, 126 jours de formation ont été dispensés (contre 133,5 jours en 2020) aux contractuels sur emploi non permanent (73,4%) et aux apprentis (26,6%).

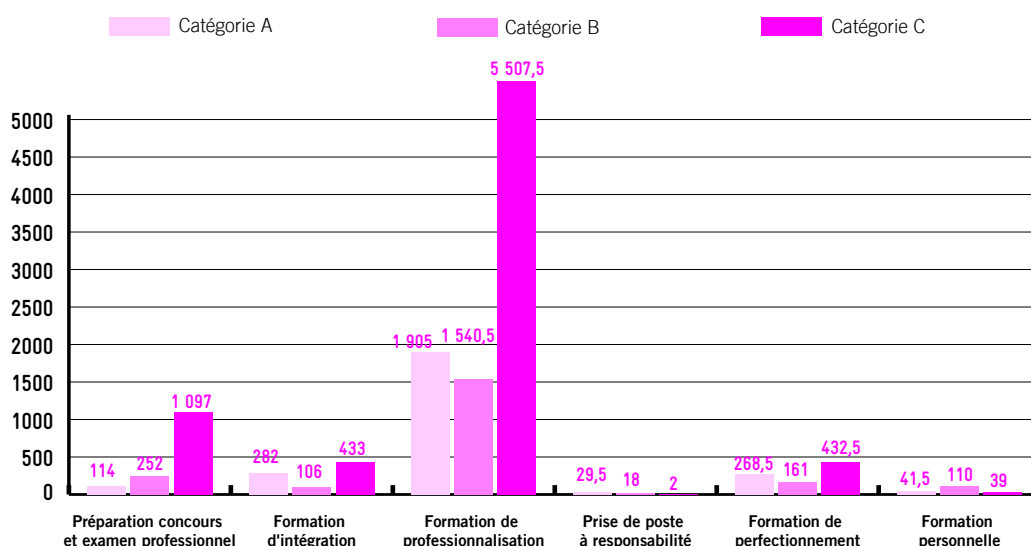


Soit au total **12 339** jours de formation dispensées auprès des agents occupant un emploi permanent en 2021

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

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

Le nombre de jours de préparation aux concours et examens est en forte hausse comparativement à 2020 (+ 683 jours). Il en est de même pour la formation de perfectionnement (+592,5 jours).



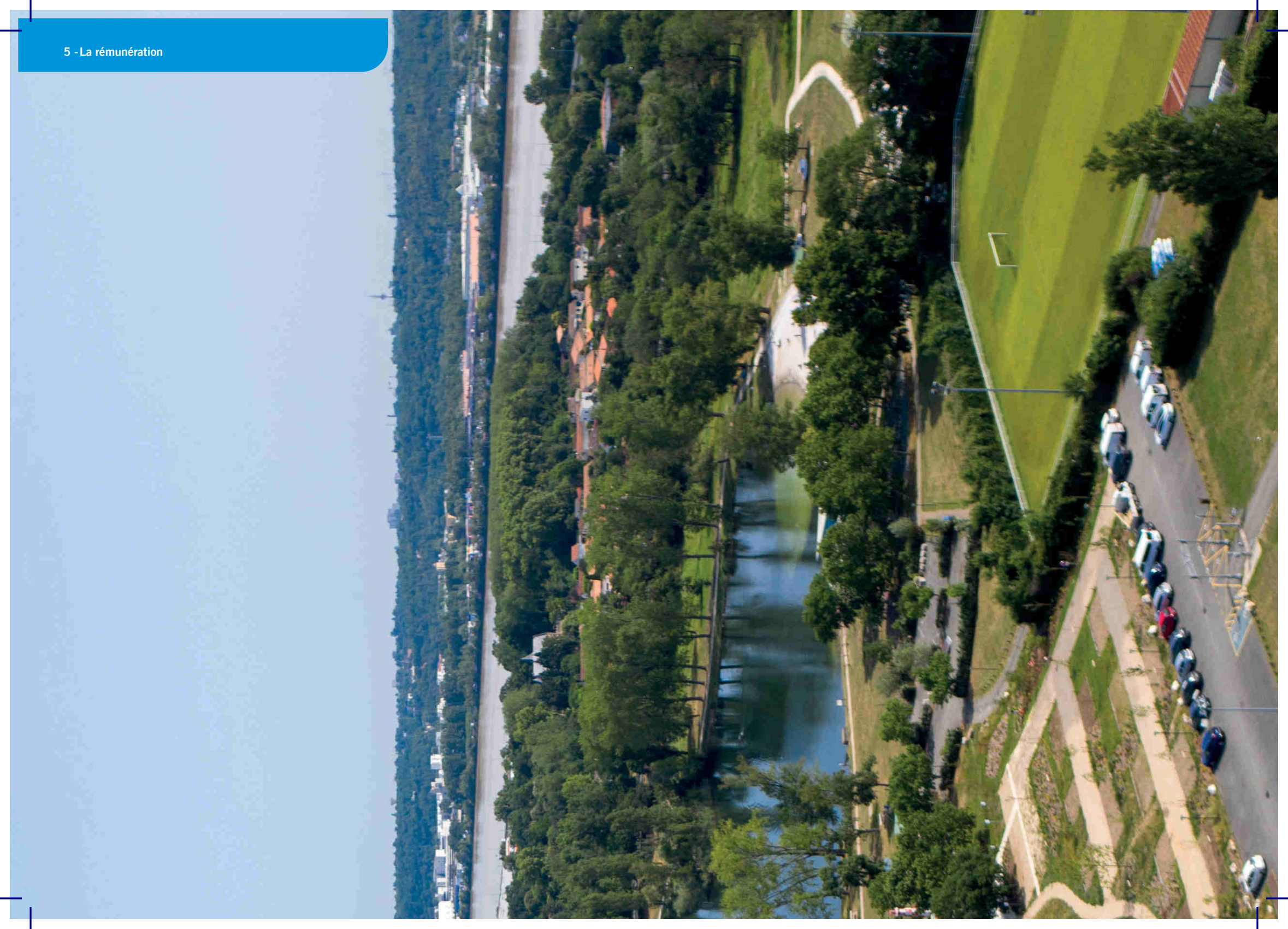
Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels

En 2021, le coût total des actions de formation s'élève à 2 806 285€ contre 2 401 243€ en 2020, soit une hausse de 16,7% entre 2020 et 2021.

	Montants pour l'année 2021
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	1 279 798 €
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	7 000 €
Autres organismes	1 519 887 €
Coût total des actions de formation	2 806 685 €

La rémunération





Chiffres clés 2021

- > Masse salariale 2021 : 268 633 804 €
- > Evolution masse salariale 2020/2021 : +2,6%
- > Coût moyen budgétaire par agent : 49 119 €
- > Rémunération mensuelle brute moyenne 2021 : 2 897 €
- > 5 525 agents bénéficiaires du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement (RIFSEEP)
- > 77 163€ versé au titre de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)
- > 257 bénéficiaires de la GIPA



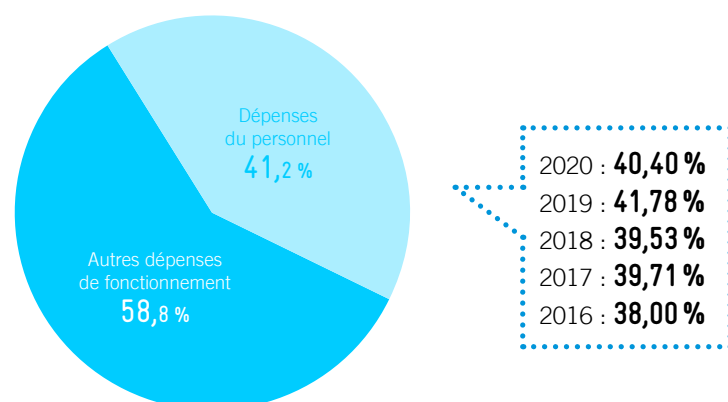
Les dépenses de personnel et la masse salariale

Les dépenses de personnel

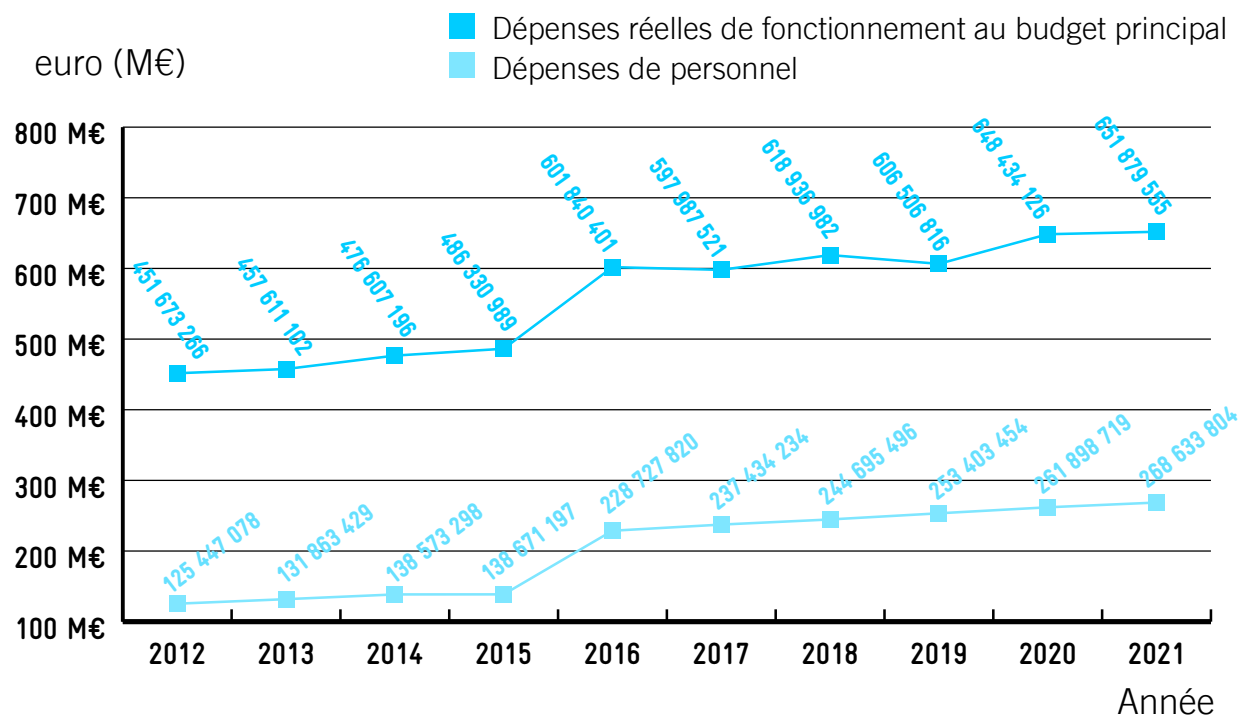
L'année 2021 est marquée par une moindre augmentation des dépenses de personnels par rapport aux exercices antérieurs notamment expliquée par l'absence d'intégration d'agents communaux dans le cadre de nouveaux cycles de mutualisation. Il est, cependant, à noter le contexte sanitaire exceptionnel ayant nécessité la mobilisation de moyens inédits pour permettre la création et le fonctionnement du centre de vaccination contre la Covid sur 7 mois de l'année.

Globalement, les dépenses de personnel gérées par la direction des ressources humaines (1^{er} poste des dépenses de fonctionnement) se sont élevées à 268,6 M€ en 2021, soit une progression de +2,6 % par rapport à 2020 (261,9 M€). Le taux de réalisation budgétaire est de 99,4%.

Dépenses de fonctionnement (budget principal)



Évolution des dépenses de fonctionnement / de personnel



La masse salariale

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

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

Années	Montant masse salariale	Variation en %	Effectif permanent moyen	Variation en %
2017	237 434 234 €	6,85%	5 008	
2018	244 695 496 €	3,06%	5 108	2,00%
2019	253 403 454 €	3,53%	5 213	2,06%
2020	261 898 719 €	3,35%	5 360	2,82%
2021	268 633 804 €	2,57%	5 408	0,90%

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

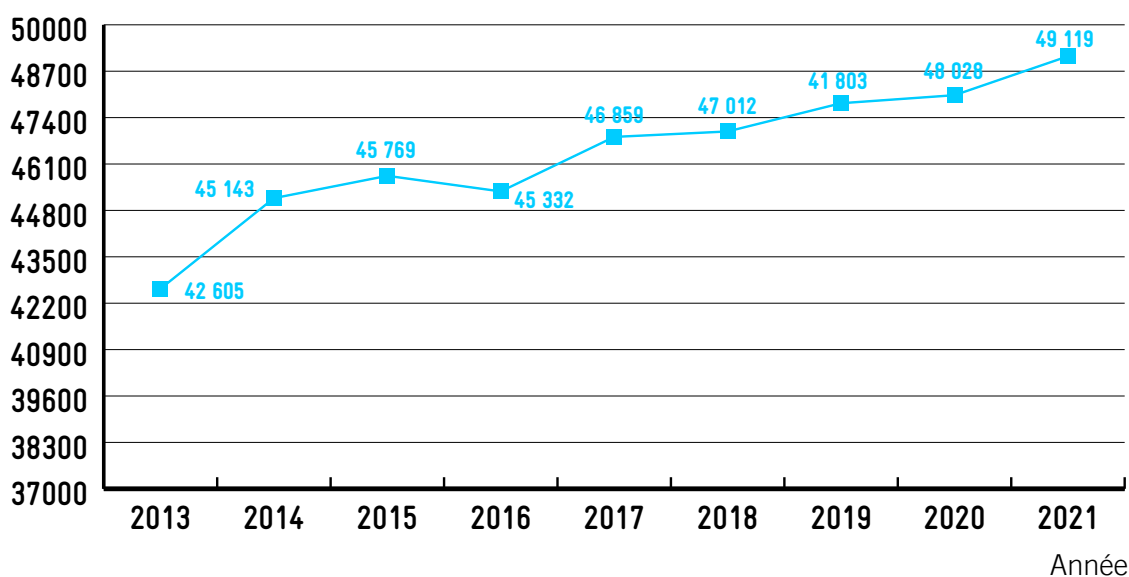
- **La mise en place du vaccinodrome :** une augmentation significative des crédits dédiés aux recrutements de personnels temporaires a ainsi été opérée à hauteur de +1 M€ en sus des ressources humaines pérennes de la Métropole mobilisées pour cette opération.

- **Le plan d'adaptation des effectifs** a principalement concerné la Direction Générale des Territoires ainsi que la Direction Générale Haute Qualité de Vie avec notamment la Direction Prévention et Gestion des Déchets. Cela s'est traduit par une augmentation des effectifs rémunérés de 1,1% soit 59 ETP.
- L'évolution de près de 382 K€ en 2021 de la part employeur du **dispositif de prévoyance-mutuelle** proposé aux agents de Bordeaux Métropole, en raison, notamment de l'accroissement du nombre d'agents adhérents.
- Les mesures catégorielles issues de l'application d'un texte général ou de décisions locales (poursuite de la mise en œuvre du **protocole sur les Parcours Professionnels, la Carrière et la Rémunération (PPCR)** transférant une partie du régime indemnitaire vers le traitement indiciaire, la prise en charge du jour de carence dans le cadre de la crise sanitaire, la GIPA ou encore la revalorisation du SMIC de 2,2%.
- **Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT)** fait évoluer la masse salariale à la hausse à hauteur de **+0,92%** (soit 5 M€.)

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

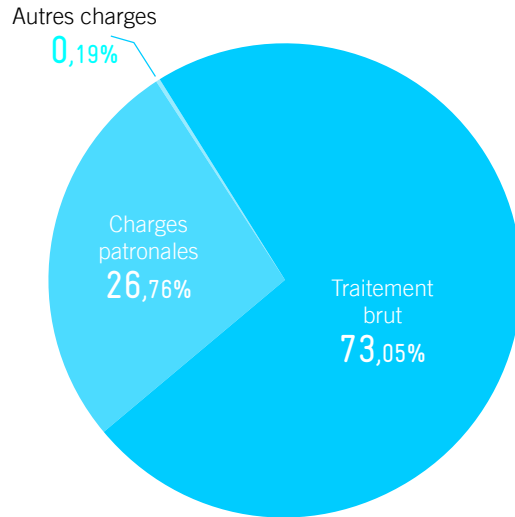
Coût moyen budgétaire

Coût moyen par agent (€)

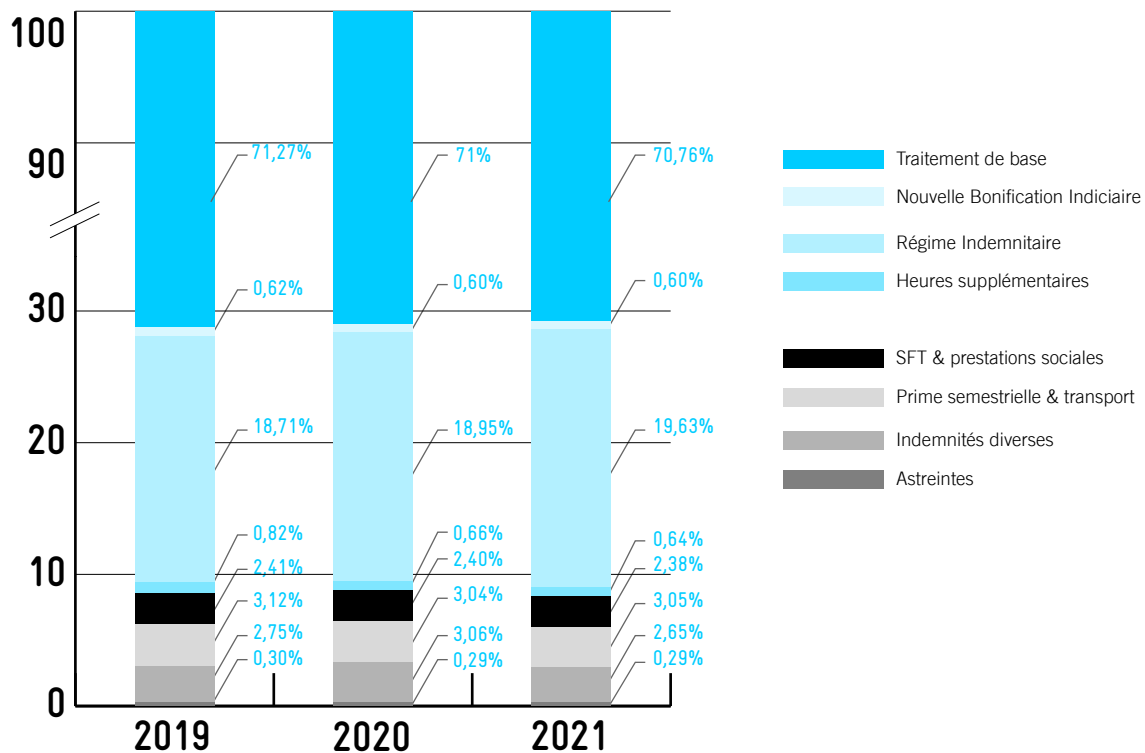


Le coût moyen budgétaire d'un agent en 2021 (masse salariale divisée par le nombre d'agents) s'élève à 49 119 € pour l'année considérée contre 48 028 € en 2020, soit une augmentation de 2,5%.

Composition de la masse salariale



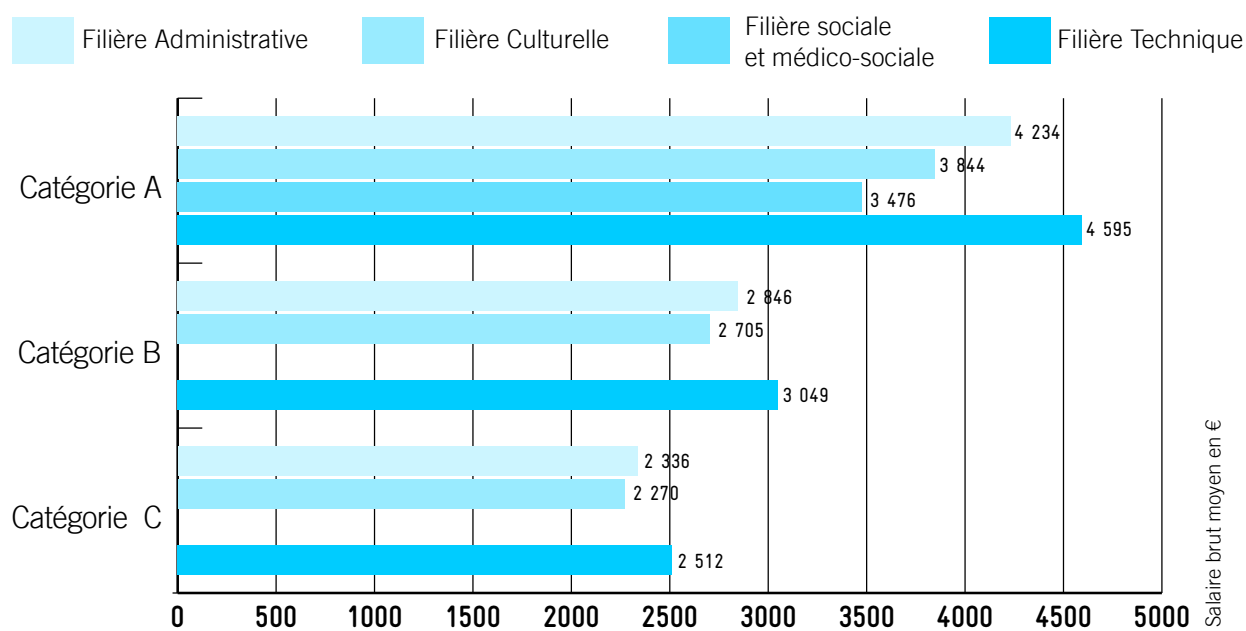
En 2021, la tendance à la baisse de la part de la rémunération brute dans la masse salariale se poursuit avec en parallèle une hausse de la part du RIFSEEP (19,6% de la rémunération brute contre 18,5% en 2020). Il est important de noter que les heures supplémentaires sont de nouveau en recul pour la deuxième année consécutive.



La rémunération des agents

La rémunération mensuelle brute

Rémunérations mensuelles brutes moyennes par catégorie et filière



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

Rémunération brute moyenne	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière Administrative	4 081 €	4 539 €	2 837 €	2 880 €	2 338 €	2 323 €
Filière Culturelle	3 745 €	4 091 €	2 732 €	2 613 €	2 307 €	2 145 €
Filière Médico-sociale	3 476 €					
Filière Technique	4 366 €	4 736 €	2 881 €	3 101 €	2 363 €	2 522 €
Total	4 164 €	4 667 €	2 847 €	3 061 €	2 343 €	2 516 €

Évolution de la rémunération brute moyenne par filière et catégorie

Rémunération brute moyenne	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	2020	2021	Variation 2020/2021	2020	2021	Variation 2020/2021	2020	2021	Variation 2020/2021
Filière Administrative	4 221 €	4 234 €	0,31%	2 859 €	2 846 €	-0,45%	2 333 €	2 336 €	0,13%
Filière Culturelle	3 909 €	3 844 €	-1,66%	2 832 €	2 705 €	-4,48%	2 269 €	2 270 €	0,04%
Filière Médico-sociale	3 288 €	3 476 €	5,72%						
Filière Technique	4 557 €	4 595 €	0,83%	3 022 €	3 049 €	0,89%	2 484 €	2 512 €	1,13%
Total	4 378 €	4 403 €	0,57%	2 951 €	2 958 €	0,24%	2 455 €	2 478 €	0,94%

La rémunération mensuelle brute moyenne des agents métropolitains s'établit en 2021 à 2 897€ contre 2 870 € en 2020, soit une hausse de 0,9%. Globalement, la rémunération moyenne progresse le plus dans la catégorie C (+0,94%), elle augmente mais de façon moins importante dans les autres catégories (+0,6% pour les catégories A et +0,24% pour les B).

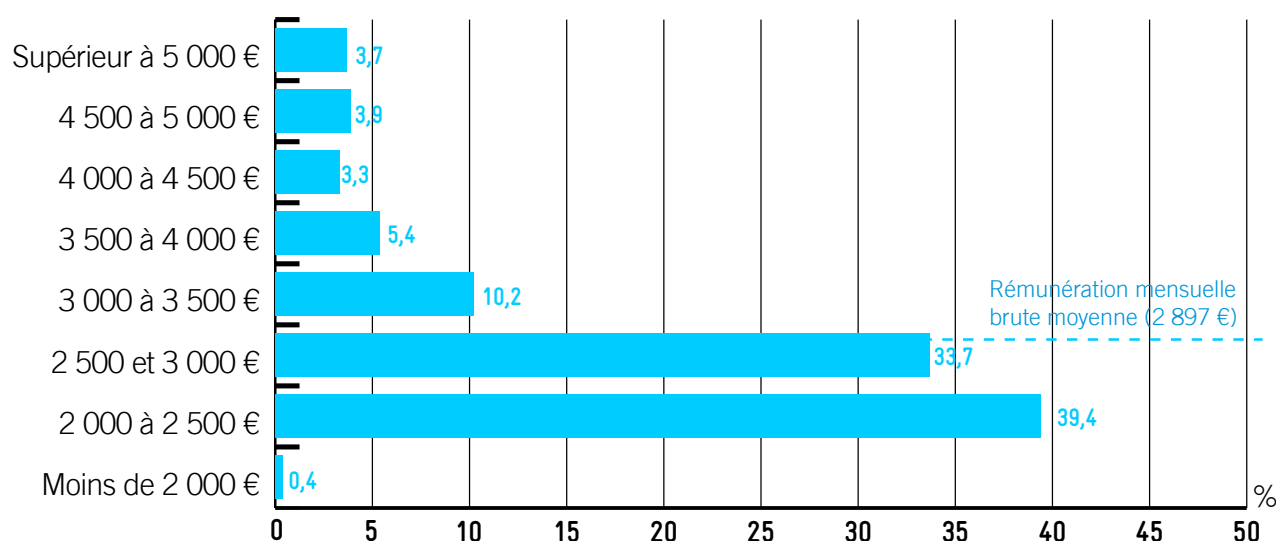
Ce phénomène s'explique par un contexte sanitaire inédit qui est venu impacter les conditions de travail (travail à distance, autorisation spéciale d'absence, confinement) et indirectement la rémunération des agents à travers les indemnités et sujétions liées à leur présence (comme la prime compensatrice de repas ou encore les heures supplémentaires).

Enfin, concernant la rémunération moyenne brute par filière, l'ensemble des filières montre une évolution plus ou moins importante. La filière technique est celle dont l'évolution est la plus importante avec une rémunération moyenne qui augmente de 1,13% en partie due à l'impact en année pleine de la mise en place du RIFSEEP en septembre 2020 pour les techniciens et les ingénieurs.

Rémunération brute moyenne par direction générale et par catégorie

Direction générale	Rémunération moyenne brute en 2021		
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
Cabinet et rattachement au Président	3 993 €	2 931 €	2 427 €
Inspection générale des services	5 341 €	2 770 €	2 182 €
Directeur général des services	4 322 €	3 134 €	2 238 €
Secrétariat général	4 422 €	2 860 €	2 274 €
Direction générale mobilités	4 485 €	3 009 €	2 630 €
Direction générale haute qualité de vie	4 253 €	2 901 €	2 481 €
Direction générale de l'aménagement	3 985 €	2 864 €	2 317 €
Direction générale du développement économique	4 264 €	2 894 €	2 473 €
Direction générale des finances et de la commande publique	4 587 €	2 899 €	2 327 €
Direction générale numérique et systèmes d'information	4 768 €	3 364 €	2 472 €
Direction générale RH et administration générale	4 201 €	2 867 €	2 444 €
Direction générale des territoires	4 479 €	2 977 €	2 486 €
Bordeaux Métropole	4 403 €	2 958 €	2 478 €

Échelle des rémunérations brutes mensuelles



L'étude de la répartition des agents sur l'échelle des rémunérations montre un glissement vers le haut.

Ce phénomène est particulièrement visible au niveau de la tranche des « 3 500 – 4 000 € » qui a connu une hausse de près de 1 point sur l'année.

Cependant, la concentration des revenus mensuels bruts entre 2 000 et 3 000 € demeure. En effet, plus de 7 agents sur 10 appartiennent toujours à cette tranche. Enfin, la progression de la part des agents ayant un revenu brut mensuel de plus de 4 000€ est en léger repli sur 2021 pour revenir au niveau de 2019 (11,2% en 2020 à 10,9% en 2021).

Évolution de la rémunération moyenne mensuelle

	Rémunération moyenne mensuelle	% d'évolution	Taux d'inflation
Année 2021	2 897 €	0,94%	1,60%
Année 2020	2 870 €	0,91%	0,50%
Année 2019	2 844 €	2,23%	1,10%
Année 2018	2 782 €	1,50%	1,80%
Année 2017	2 741 €	2,51%	1,00%

Les heures supplémentaires rémunérées

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

Les **heures complémentaires** sont les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi à temps non complet qui ne dépassent pas la durée de travail effectif de 35 heures.

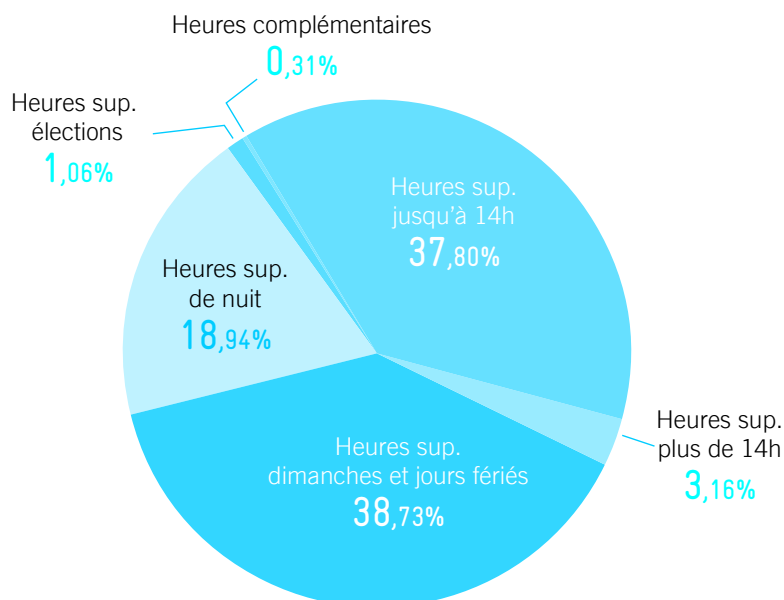
Répartition des heures supplémentaires rémunérées par direction générale et genre

Pour la 2ème année consécutive, le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires ayant donné lieu à rémunération est en baisse (-5%).

Dans 9 cas sur 10, ces heures supplémentaires concernent des hommes. Pour ce qui est de leur répartition par direction générale, c'est celle des territoires qui est la plus génératrice d'heures supplémentaires (49,9% des heures) suivie par la Direction générale haute qualité de vie (31,9%).

	Femmes	Hommes	Total	
			Nbre	%
Cabinet et rattachement au Président	1 300,08	256,71	1 556,79	2,9%
Directeur général des services	73,25		73,25	0,1%
Secrétariat général	9,3		9,3	0,0%
Direction générale mobilités	132,75	4 140,9	4 273,65	8,0%
Direction générale haute qualité de vie	958	16 050,03	17 008,03	31,9%
Direction générale de l'aménagement	625	11	636	1,2%
Direction générale du développement économique	93	78	171	0,3%
Direction générale des finances et de la commande publique	1		1	0,0%
Direction générale numérique et systèmes d'information	43,16	642,31	685,47	1,3%
Direction générale RH et administration générale	280,09	2 039,03	2 319,12	4,4%
Direction générale des territoires	1873	24 728,29	26 601,29	49,9%
Bordeaux métropole	5 388,63	47 946,27	53 334,9	100,00%

Typologie des heures supplémentaires rémunérées



Les heures effectuées les dimanches et jours fériés et les heures supplémentaires jusqu'à 14 heures sont les plus fréquentes (38,7% et 37,8%). Les heures supplémentaires de nuit arrivent ensuite avec 18,9% des heures rémunérées.

Concernant l'évolution de ces heures, on note une hausse des heures supplémentaires jusqu'à 14 heures de 6,8 points et en parallèle une baisse des heures supplémentaires de nuit de 3,6 points.

Répartition des heures supplémentaires rémunérées par genre et type

	Femmes	Hommes	Total	
			Nbre	%
Heures complémentaires	32,5	135	167,5	0,31%
Heures sup. jusqu'à 14 heures	2 934,18	17 228,22	20 162,4	37,80%
Heures sup. plus de 14 heures	663,47	1 019,68	1 683,15	3,16%
Heures sup. dimanches et jours fériés	1 393,93	19 263,86	20 657,79	38,73%
Heures sup. de nuit	321,39	9 780,85	10 102,24	18,94%
Heures sup. élections	43,16	518,66	561,82	1,06%
Total	5 388,63	47 946,27	53 334,9	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 Bordeaux métropole en septembre 2018. En décembre 2021, le RIFSEEP concernait 5 525 agents dont plus des 2/3 sont des agents de catégorie C, 18,3% de catégorie A et 16% de catégorie B. Dans plus de 7 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 2 862 945 €.

Fonction	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Emploi fonctionnel / adjoint au DG	48 160 €	18 130 €					66 290 €
Directeur	74 100 €	41 970 €					116 070 €
Responsable service / mission	102 880 €	119 334 €	4 890 €	1 630 €			228 734 €
Responsable de centre	60 730 €	71 506 €	60 837 €	32 865 €	7 580 €	1 740 €	235 258 €
Responsable d'unité			28 350 €	6 075 €	45 839 €	3 781 €	84 045 €
Responsable d'équipe			4 960 €	3 543 €	69 645 €	1 680 €	79 828 €
Collaborateur	236 344 €	268 811 €	166 352 €	197 247 €	832 178 €	275 853 €	1 976 785 €
Collaborateur non permanent	8 800 €	12 982 €	6 592 €	10 170 €	19 775 €	17 617 €	75 936 €
Total	531 014 €	532 733 €	271 981 €	251 530 €	975 016 €	300 672 €	2 862 945 €

*données paie décembre 2021

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

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nbre d'agents	Montant mensuel moyen	Nbre d'agents	Montant mensuel moyen	Nbre d'agents	Montant mensuel moyen	Nbre d'agents	Montant mensuel moyen
Administrative	480	978 €	382	575 €	724	368 €	1586	602 €
Animation					2	348€	2	348 €
Culturelle	15	970 €	14	559 €	17	378€	46	626 €
Médico-sociale	5	876 €					5	876 €
Sociale	8	809 €					8	809 €
Technique	505	1 126€	487	606 €	2 886	347 €	3 878	481 €
Total général	1 013	1 050 €	883	592 €	3 629	351 €	5 525	518 €

*données paie décembre 2021

Répartition de la partie expertise du RIFSEEP par filière et catégorie

Le RIFSEEP contient également une partie expertise qui valorise plusieurs fonctions (portage de projets stratégiques, expertise numérique ou encore la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes). Le montant alloué à cette partie expertise s'élève à 102 684€ en décembre 2021 et concerne 425 agents dont 90% dans le cadre d'une expertise numérique ou mécanique.

Direction générale	Projet stratégique			Expertise numérique, Expertise mécanique			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 et rattachement au Président							1	35 €		1	35 €	
Directeur général des services												
Secrétariat général	1		100 €							1	100 €	
Direction générale mobilités	3	7	1 000 €	1		200 €				4	7 1 200 €	
Direction générale haute qualité de vie	2	4	600 €	1	10	1 300 €	2	122 €		5	14 2 022 €	
Direction générale de l'aménagement	3	3	600 €	1		1 200 €		1 154 €		4	4 1 954 €	
Direction générale du développement économique	2	1	371 €				1	25 €		3	1 396 €	
Direction générale des finances et de la commande publique		1	100 €	5	4	1 950 €		1 110 €		5	6 2 160 €	
Direction générale numérique et systèmes d'information	1	1	200 €	60	176	82 383 €				61	177 82 583 €	
Direction générale RH et administration générale	1	1	200 €	13	94	8 729 €	2	2 155 €		16	97 9 084 €	
Direction générale des territoires	2		200 €	4	13	2 950 €				6	13 3 150 €	
Bordeaux Métropole	15	18	3 371 €	85	297	98 711 €	6	4 601 €		106	319 102 684 €	

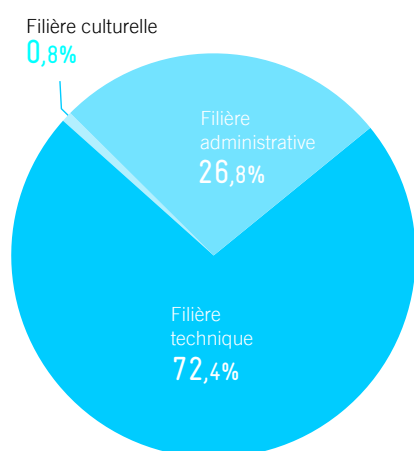
*données paie décembre 2021

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

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

Typologie des bénéficiaires de la GIPA

Le nombre de bénéficiaires de la GIPA reste stable en 2021 (257 contre 254 en 2020). Alors que le nombre d'agents bénéficiaires de la catégorie A et C est en baisse, celui de la catégorie B enregistre une progression de 4%.



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 contractuels) dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), ainsi qu'aux militaires à soldes mensuelles et aux magistrats.

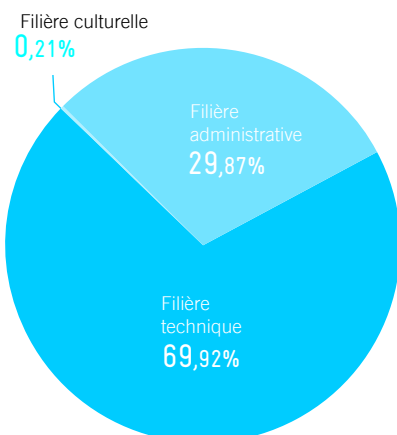
Elle repose sur la comparaison, entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent et celle de l'indice des prix à la consommation hors tabac (I.P.C.) en moyenne annuelle, sur une période de référence de quatre ans.

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.**

	2018		2019		2020		2021	
	Nbre agents	%	Nbre agents	%	Nbre agents	%	Nbre agents	%
Catégorie A	16	89%	38	76%	54	21%	49	19%
Catégorie B			11	22%	17	7%	27	11%
Catégorie C	2	11%	1	2%	183	72%	181	70%
Total	18	100%	50	100%	254	100%	257	100%

Répartition des montants versés par filière en 2021



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

	2018		2019		2020		2021	
	Montant de la GIPA	Montant moyen de la GIPA	Montant de la GIPA	Montant moyen de la GIPA	Montant de la GIPA	Montant moyen de la GIPA	Montant de la GIPA	Montant moyen de la GIPA
Cat. A	2 389 €	149 €	14 128 €	372 €	24 561 €	455 €	29 960 €	611 €
Cat. B			752 €	68 €	4 661 €	274 €	14 902 €	552 €
Cat. C	8 €	4 €	169 €	168 €	17 114 €	94 €	32 301 €	178 €
Total	2 396 €	133 €	15 049 €	301 €	46 337 €	182 €	77 163 €	300 €

Bien que le nombre de bénéficiaires de la GIPA ait peu évolué entre 2020 et 2021, le montant global versé a connu une augmentation de 70% entre 2020 et 2021. C'est la catégorie B qui enregistre la plus forte hausse. Alors que le montant moyen perçu augmente de 35% chez les bénéficiaires de catégorie A, celui de la catégorie B a plus que doublé entre 2020 et 2021.



Les conditions de travail

Chiffres clés 2021

> 216 agents sont à temps partiel

> 87% des agents à temps partiel sont des femmes dont 42,6% appartiennent à la catégorie C

> 587 agents bénéficient d'un temps de travail aménagé

> Taux d'absentéisme pour raison de santé (hors congés maternité et temps partiel thérapeutique) : 9,1%

> 323 accidents de travail avec arrêt

> 53 accidents de travail sans arrêt

> 53 accidents de trajet

> 85 temps partiels thérapeutiques



Aménagement du temps de travail

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures. La durée annuelle, quant à elle, est de **1607 heures** (une journée de solidarité a été instituée pour assurer le financement des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées).

> Au sein de Bordeaux Métropole, plusieurs régimes de travail coexistent :

- Les horaires variables,
- Les horaires fixes,
- Le régime par cycles,
- Le régime de la collecte des ordures ménagères.

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.

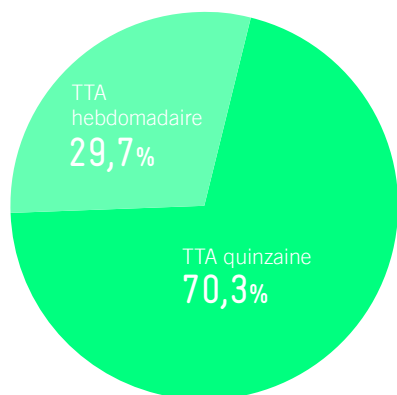
Les deux modèles en vigueur à Bordeaux Métropole consistent à accomplir ses obligations sur 4,5 jours et de bénéficier de la ½ journée suivante ou bien de réaliser son temps sur 9 jours et de bénéficier du dixième. Le TTA est incompatible avec le statut de télétravailleur, avec le régime de jours de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

Répartition des bénéficiaires par genre, catégorie et type de TTA

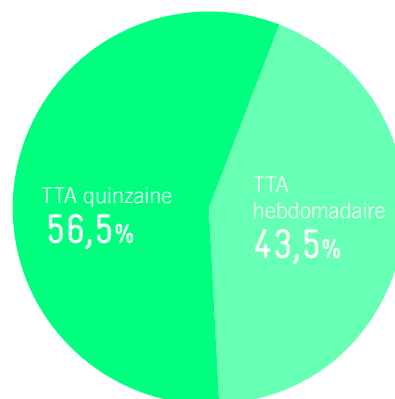
	Hebdomadaire		Quinzaine		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Catégorie A	54	26	43	57	97	83
Catégorie B	35	26	65	72	100	98
Catégorie C	52	26	75	56	127	82
Total	141	78	183	185	324	263

Répartition de la périodicité des TTA par genre

> Hommes



> Femmes



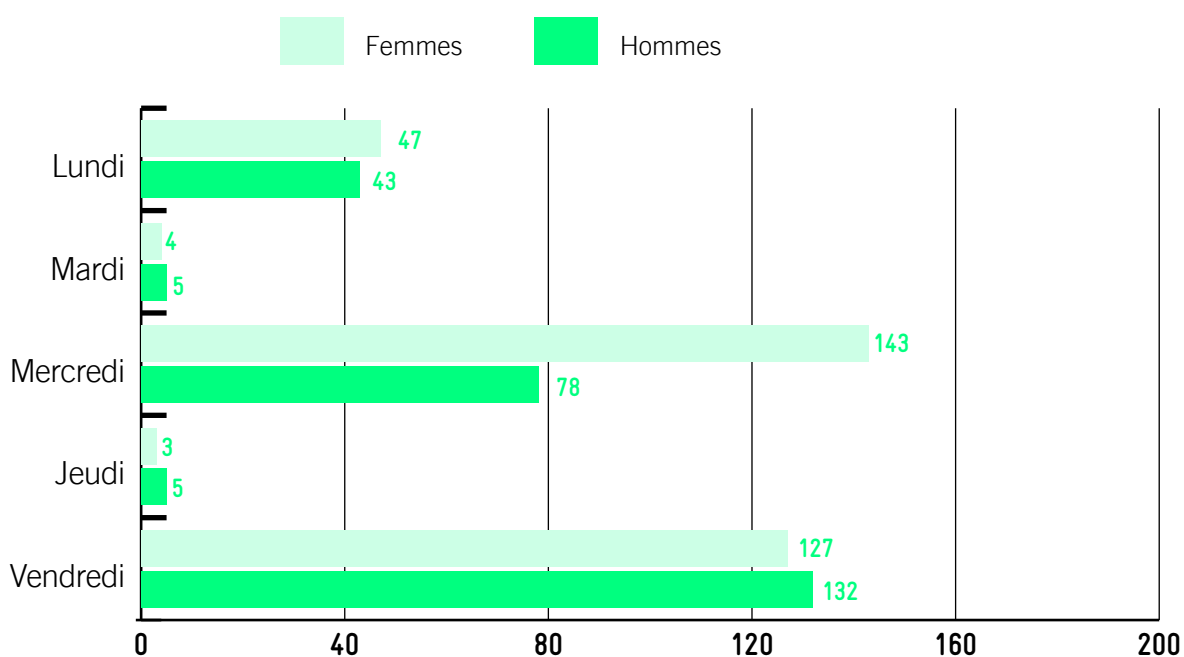
En 2021, le nombre de bénéficiaires d'un temps de travail aménagé enregistre une baisse de 13,9% par rapport à 2020, conséquence notamment de la possibilité de recourir au travail à distance. Les bénéficiaires de cet aménagement restent majoritairement des femmes (55,2% des situations).

Comme en 2020, les agents de catégorie A et B sont, au vu de la structuration des effectifs sur emploi permanent, ceux qui ont le plus recours à un aménagement du temps travail. Ainsi, près de 3 agents ayant un TTA sur 10 sont de catégorie A alors que ces derniers ne représentent que 18,4% des effectifs. Au niveau de la catégorie B, on atteint le tiers des bénéficiaires d'un TTA contre une représentativité autour de 15,9% des effectifs métropolitains.

Concernant la périodicité, bien que le modèle de récupération par quinzaine reste le plus fréquent (62,7%), celui-ci diminue en 2021 (-1,1 pt) au profit du TTA hebdomadaire. Cela concerne aussi bien les hommes que les femmes.

Il est aussi important de noter que le vendredi reste le jour le plus demandé (44,1%) suivi du mercredi (37,7%).

Répartition de la périodicité des TTA par genre



Le télétravail

Précision : mis en place à Bordeaux Métropole en 2013, le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que sur son lieu de travail, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (ordinateurs portables, Internet, téléphonie). L'agent peut donc travailler chez lui ou dans un site métropolitain, ou sur un tiers-lieu ou dans une commune partenaire (demande à faire en amont auprès du CT) une à deux journées par semaine.

En 2021, compte tenu de la crise sanitaire, le télétravail a été suspendu et remplacé par le « travail à distance ». La nouvelle campagne de télétravail aura lieu au cours de l'année 2022.

Le compte épargne temps

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

	Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2021			dont nombre d'agents ayant ouvert un compte épargne temps (CET) en 2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	419	479	898	34	55	89
Catégorie B	383	351	734	25	33	58
Catégorie C	2 518	715	3 233	145	55	200
Total	3 320	1 545	4 865	204	143	347

Au 31 décembre 2021, les comptes épargne temps sont au nombre de 4 865 et représentent au total 134 694 jours épargnés dont 19 635 jours au titre de l'année 2021.

Il est à noter que 505 comptes épargne temps sont pleins. Ils représentent près de 10% des CET et sont répartis comme suit :

	Nombre	% du nombre de CET
Catégorie A	175	19,5%
Catégorie B	93	12,7%
Catégorie C	237	7,3%
Total	505	10,4%

L'étude des CET montre qu'il y a une progression de la part des CET pleins avec la catégorie. Ainsi, bien que les agents de catégorie C soient les plus nombreux parmi ceux ayant un CET pleins (46,9%), la part de ces CET sur l'ensemble des ouvertures de cette catégorie n'est que de 7,3% contre près de 20% dans la catégorie A.

Répartition des jours utilisés en 2021 par type de consommation

	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2021		Nombre de jours indemnisés en 2021		Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	964	865	217	213	0	1
Catégorie B	1 049	644	70	62	1	47
Catégorie C	3 465	899	154	7	45	3
Toutes catégories	5 478	2 408	441	282	46	51

Au cours de l'année 2021, 8 706 jours déposés sur le CET ont été utilisés dont plus de 9 jours sur 10 sous forme de congés, 8% ont été indemnisés et 1% ont été donnés à un autre agent.

Le temps partiel

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

Le temps partiel revêt deux formes :

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

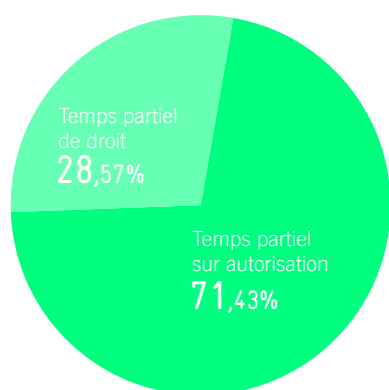
Caractéristiques du travail à temps partiel au 31 décembre 2021

- 5 179 agents à temps plein
- 216 agents à temps partiel, soit 4% de l'effectif sur emploi permanent
- 28 hommes, soit 13% des temps partiels
- 188 femmes, soit 87% des temps partiels
- **Catégorie A** : 69 agents, soit 31,94% des temps partiels
- **Catégorie B** : 51 agents, soit 23,61% des temps partiels
- **Catégorie C** : 96 agents, soit 44,45% des temps partiels

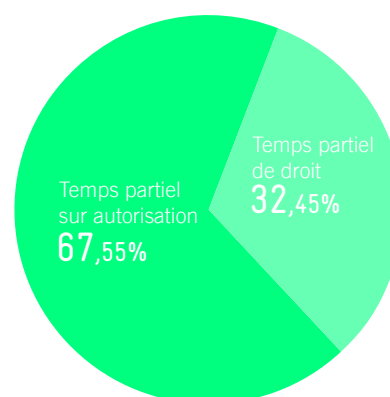
Répartition des agents par temps de travail, statut et catégorie au 31 décembre 2021

	Temps plein		Temps partiel (sauf thérapeutique)	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	669	256	59	10
Catégorie B	712	92	49	2
Catégorie C	3 400	50	96	
Total	4 781	398	204	12

> Hommes



> Femmes



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

	Administrative		Culturelle		Animation		Médico-sociale		Technique		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	1	35						4	5	24	69
Catégorie B	2	29		1					4	15	51
Catégorie C	1	65		2		1			15	12	96
Total	4	129		3		1		4	24	51	216
%	1,9%	59,7%		1,4%		0,5%		1,9%	11,1%	23,6%	100%

Le nombre d'agents à temps partiel continue de baisser en 2021 tant en nombre qu'en part dans les effectifs. On compte 20 agents à temps partiel en moins sur 2021 et le taux d'agents à temps partiel de la Métropole est passé de 4,75% en 2019 à 4,32% en 2020 puis 4% en 2021. Cette baisse s'explique en partie par le contexte sanitaire et le recours au travail à distance qui a impliqué des changements d'habitudes.

Cette évolution bien que visible dans l'ensemble des catégories est particulièrement prononcée au niveau de la catégorie C (20 agents en moins).

Concernant la quotité de travail, les agents à temps partiel sollicitent largement le 80% (7 cas sur 10).

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

	Temps plein		Tout type de temps partiel (sauf thérapeutique)					
	100%		Moins de 80%		80%		90%	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative	309	1064		2	4	100		27
Filière culturelle	10	24				2		1
Filière animation		1				1		
Filière médico-sociale		12				1		3
Filière technique	3312	447	6	3	15	35	3	13
Total	3631	1548	6	5	19	139	3	44

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

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

Direction générale	Nombre de jours			Nombre d'agents			% / effectif
	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général	
Cabinet et rattachement au Président	2 620,5	760,5	3 381	36	13	49	100%
Direction générale des services	141,5		141,5	13		13	100%
Inspection générale des services	1 233	155,5	1 388,5	21	5	26	100%
Secrétariat général	3 142,5	610,5	3 753	44	11	55	98%
Direction générale mobilités	6 444,5	7 460,5	13 905	87	121	208	67%
Direction générale haute qualité de vie au travail	13 280,5	12 845,5	26 126	257	241	498	29%
Direction générale de l'aménagement	12 666,5	2 819	15 485,5	161	46	207	95%
Direction générale développement économique	4 228,5	2 045	6 273,5	44	21	65	97%
Direction générale des finances et de la commande publique	7 086	2 825	9 911	92	39	131	95%
Direction générale numérique et systèmes d'information	8 985	18 513	27 498	92	200	292	100%
Direction générale RH et administration générale	15 261,5	4 271,5	19 533	265	88	353	49%
Direction générale des territoires	25 169	15 430,5	40 599,5	465	343	808	45%
Agents mis à disposition	464,5	16	480,5	5	1	6	27%
Bordeaux Métropole*	100 723,5	67 752,5	168 476	1 548	1 106	2 654	

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

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

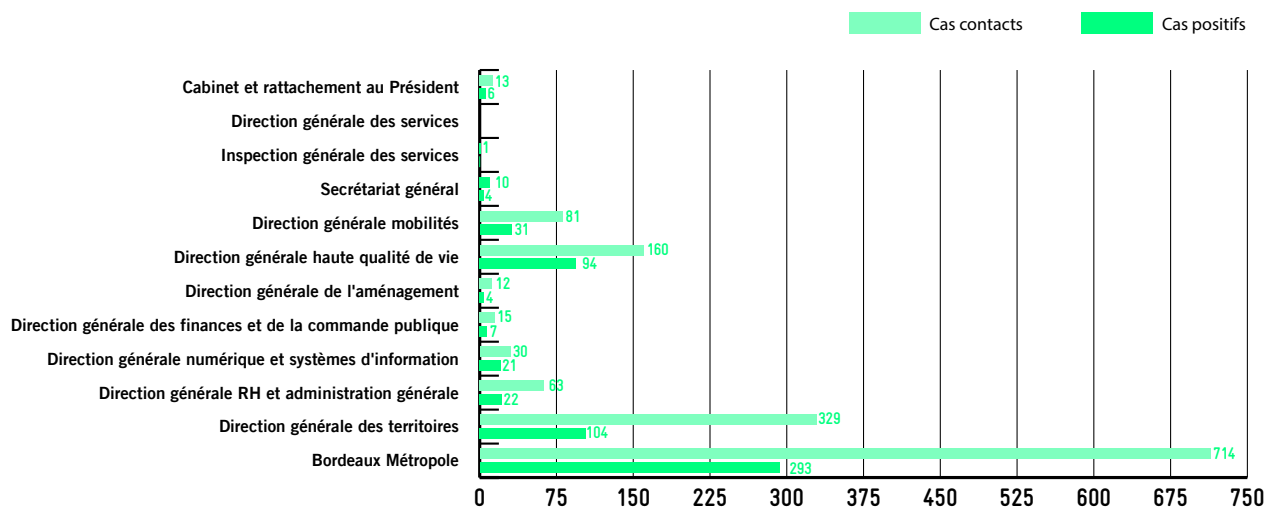
Direction générale	Nombre de jours			Nombre d'agents			% / effectif
	Femmes	Hommes	Total général	Femmes	Hommes	Total général	
Cabinet et rattachement au Président	10	37	47	3	2	5	11%
Direction générale des services		1	1		1	1	10%
Inspection générale des services	23		23	5		5	20%
Secrétariat général	10		10	2		2	4%
Direction générale mobilités	32	247	279	5	40	45	14%
Direction générale haute qualité de vie au travail	434	3 456	3 890	49	286	335	20%
Direction générale de l'aménagement	157	117	274	26	6	32	15%
Direction générale développement économique	11		11	4		4	6%
Direction générale des finances et de la commande publique	14	1	15	5	1	6	4%
Direction générale numérique et systèmes d'information	17	106	123	2	7	9	3%
Direction générale RH et administration générale	128	1 554	1 682	30	142	172	24%
Direction générale des territoires	388	6 817	7 205	73	411	484	27%
Bordeaux Métropole*	1 224	12 336	13 560	204	895	1 099	20%

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

Le nombre de jours en travail à distance ainsi que le nombre d'autorisations exceptionnelles d'absence (ASA) sont en baisse sur 2021 respectivement de 6% et 81%.

Aucun décès parmi les agents touchés par la COVID n'est à recenser en 2021. Toutefois, le nombre de cas positifs enregistrés au cours de l'année 2021 a été multiplié par 2,5. Il en est de même pour les cas contacts dont le nombre a enregistré une hausse significative (multiplié par 3).

Bilan des cas positifs et contacts au sein des effectifs



Dons de jours de repos

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

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

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

- **En 2018 :** 5 personnes ont bénéficié des dons de jours avec 98,5 jours utilisés. Pour 3 agents, ce bénéfice avait été ouvert aux proches aidants.
- **En 2019,** 4 agents (2 hommes et 2 femmes) ont bénéficié des dons de jours de repos avec 201 jours utilisés
- **En 2020,** 10 agents (6 hommes et 4 femmes) ont bénéficié des dons de jours de repos avec 464 jours utilisés
- **En 2021,** 7 agents (5 hommes et 2 femmes) ont bénéficié des dons de jours de repos avec 363,5 jours utilisés. Pour 4 d'entre eux, les jours ont été utilisés au titre de proche aidant

L'absentéisme

Typologie des absences analysées

Les absences pour raison médicale regroupent les absences suivantes:

> Le congé de maladie ordinaire

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

> Le congé de longue maladie

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

> Le congé de longue durée

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

> Le congé de grave maladie

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

> Les accidents de travail, de trajet

> Les maladies professionnelles

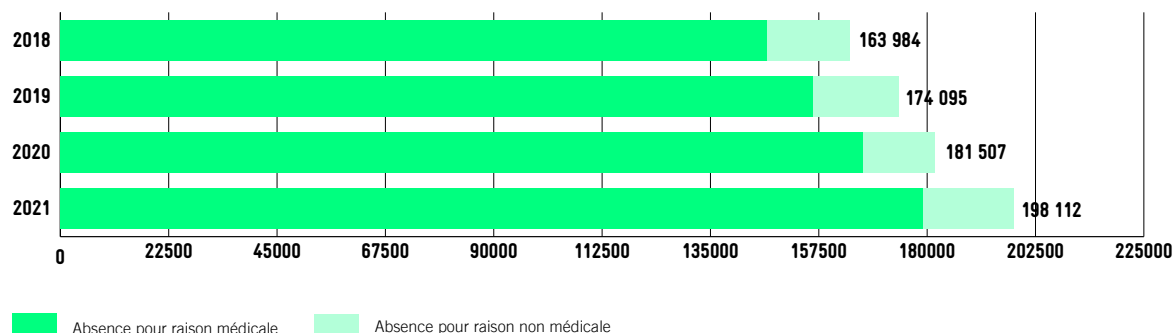
Le congé maternité est une absence spécifique

Les absences exceptionnelles

> Mariage, Pacs

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

Nombre de jours d'absence de 2018 à 2021



En 2021, le nombre de jours d'absence tous motifs confondus s'élève à 198 112 jours contre 181 507 jours en 2020. Ce qui représente une augmentation de 9,1%. Cette forte hausse du nombre de jours d'absence s'explique notamment par un plus grand retour en présentiel des agents et par la virulence des vagues du covid qui ont touché les équipes (hausse des cas covid et contacts à Bordeaux Métropole).

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

Répartition des jours d'absence par motif et catégorie

Motifs des absences	Nombre de jours d'absence				Taux d'absentéisme
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	
Maladie ordinaire et cure	7756	9232	93297	110285	5,60%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	1517	5606	30620	37743	1,92%
Accident du travail, trajet, maladie professionnelle, maladie de longue durée contractée en service	492	1192	29320	31004	1,57%
Congé maternité	2742	2218	2655	7615	0,39%
Paternité, naissance, adoption	182	131	1485	1798	0,09%
Autorisations spéciales d'absence (enfants malade, événements familiaux, concours, fonction élective, participation au COS, etc.)	1315	1490	6862	9667	0,49%
Tous motifs	14 004	19 869	164 239	198 112	10,06%
Taux d'absentéisme	3,86%	6,37%	12,69%	10,06%	

La maladie ordinaire

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

2021	Nombre de jours d'absence		Nombre d'agents malades		Nombre d'arrêts		% d'agents malades / effectif présent	Taux d'absentéisme	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes
Administrative	2593	20055	79	496	229	1436	38,18%	2,27%	4,61%
Technique	77033	10008	1729	224	6292	753	50,94%	6,33%	5,51%
Médico-sociale		148		7		18	43,75%		2,53%
Culturelle	6	442	2	11	2	26	35,14%	0,16%	4,49%
Total	110 285		2 545		8 756		47,17%	5,96%	4,84%

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire s'élève à 5,6% sur l'année 2021, ce qui représente une hausse de 0,26 point. Cette évolution importante de l'absentéisme s'explique par le contexte sanitaire lié à la Covid avec un accroissement des cas positifs qui a tout naturellement eu un impact direct sur ce type d'absence.

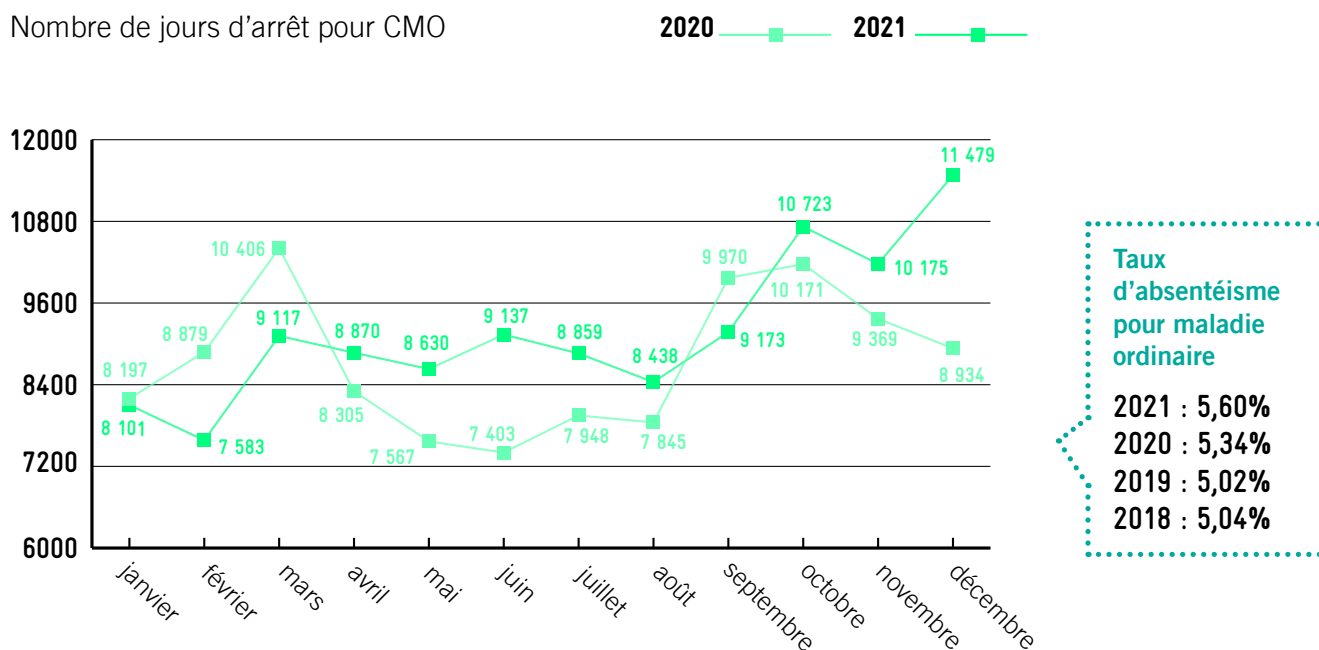
De façon plus précise, les éléments saillants de l'année 2021 concernant la maladie ordinaire sont :

- Une hausse du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire de 5% sur l'année
- Une hausse du nombre d'agents concernés (+1,1%)
- Une hausse de près de 8% du nombre d'arrêts

Ces éléments amènent à une hausse du nombre de jours moyen d'absence pour maladie ordinaire par agent malade (+ 1,6 jour) et à une légère baisse de la durée des arrêts (12,6 jours contre 12,9 jours en 2020).

À noter l'existence d'une évolution non homogène entre les hommes et les femmes. En effet, pendant que les hommes voient leur taux d'absentéisme pour maladie ordinaire stagner, une hausse significative de ce type d'absence est enregistrée chez les femmes avec un taux qui passe de 4,06% en 2019 à 4,84% en 2021. Malgré un taux d'absentéisme pour maladie ordinaire qui reste inférieur aux hommes, les femmes ont été particulièrement touchées par la maladie ordinaire en 2021.

Nombre de jours d'arrêt pour CMO



Répartition par filière et catégorie

La tendance générale concernant l'évolution de la maladie ordinaire est à la hausse quelle que soit la catégorie d'agents ou la filière (exception faite de la filière médico-sociale). Ainsi, bien qu'une hausse du taux d'absentéisme soit observable dans l'ensemble des catégories, c'est celle de la catégorie A qui est la plus importante avec une évolution de +0,28 point suivie de près par la catégorie C (+0,26 point). Au niveau de la catégorie B, l'absentéisme pour maladie ordinaire évolue peu.

Du point de vue de la filière, le taux d'absence progresse partout sauf au niveau de la filière médico sociale dont les variations du taux d'absentéisme peuvent être fortes compte tenu du faible nombre de jours d'arrêt et d'agents. En ce qui concerne les autres filières, c'est au niveau des administratifs que l'évolution du nombre de jours d'absence est le plus visible (+11,2%). Les jours d'absence pour maladie ordinaire des agents techniques n'augmentent quant à eux que de 3,3%.

2021	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nb jours	Evolution 2019-2020	Nb jours	Evolution 2019-2020	Nb jours	Evolution 2019-2020	Nb jours	Evolution 2019-2020
Administrative	4630	+31,27%	4744	+10,15%	13274	+5,95%	22648	+11,23%
Technique	2938	+5,57%	4450	-3,55%	79653	+3,58%	87041	+3,26%
Médico-sociale	148	-10,30%					148	-10,30%
Culturelle	40	-63,96%	38	-11,63%	370	+2076,47%	448	+161,99%
Total	7756	+17,76%	9232	+2,99%	93297	+4,31%	110285	+5,04%
Taux d'absentéisme	2,14%		2,96%		7,21%		5,60%	

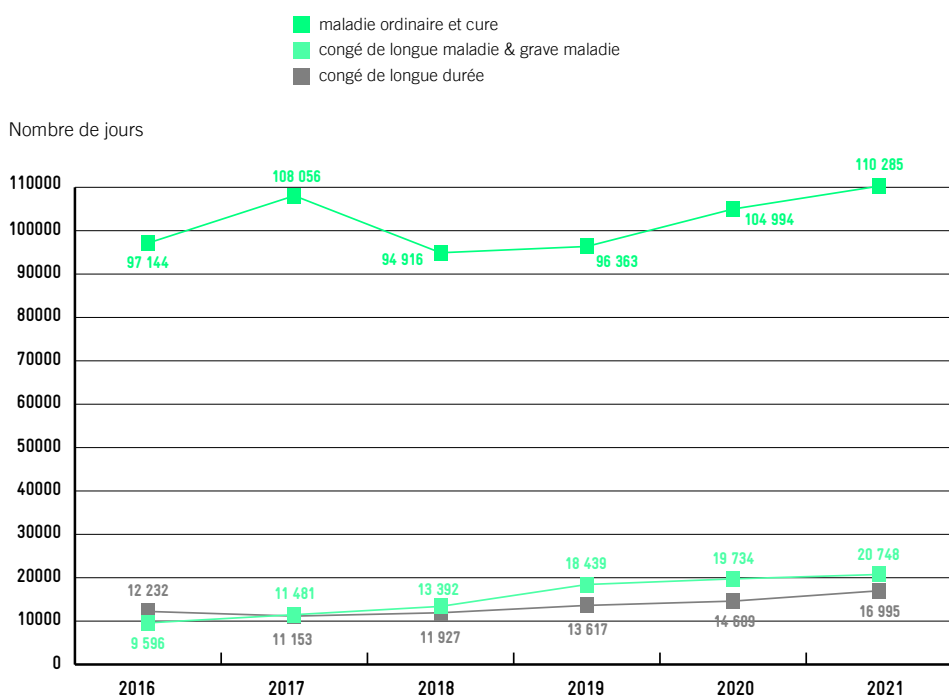
Répartition des jours de carence par genre, catégorie et statut

		Hommes			Femmes			Total
		Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	
Nombre de jours de carence prélevés	Agents fonctionnaires	70	114	2 904	144	153	600	3 985
	Agents contractuels permanents	29	12	23	36	14	11	125
	Agents contractuels non permanents	1	2	17	3	2	36	61
	Total	100	128	2 944	183	169	647	4 171
Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence	Agents fonctionnaires	53	92	1 439	109	124	351	2 168
	Agents contractuels permanents	24	10	15	27	12	9	97
	Agents contractuels non permanents	1	1	12	3	2	18	37
	Total	78	103	1 466	139	138	378	2 302

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

Nombre de jours calendaires	Administrative	Technique	Médico-sociale	Culturelle	Total	Evolution 2020-2021	Nombre de jours moyen par agent en activité	Taux d'absentéisme
Maladie ordinaire	22 648	87 041	148	448	110 285	+5%	20,4	5,6%
Maladie de longue durée	5 411	11 584			16 995	+16,3%	3,2	0,9%
Longue maladie et grave maladie	7 006	13 742			20 748	+5,1%	3,8	1,1%
Total	35 065	112 367	148	448	148 028	+6,2%	27,4	7,5%

Parallèlement à l'évolution de l'absentéisme pour maladie ordinaire, la hausse des jours d'absence liés à des maladies de durée longue continue sur l'année 2021. Cela se traduit par un bond du taux d'absentéisme pour raison médicale hors accidentologie et maladies professionnelles de 0,42 point (de 7,08% en 2020 à 7,5% en 2021).

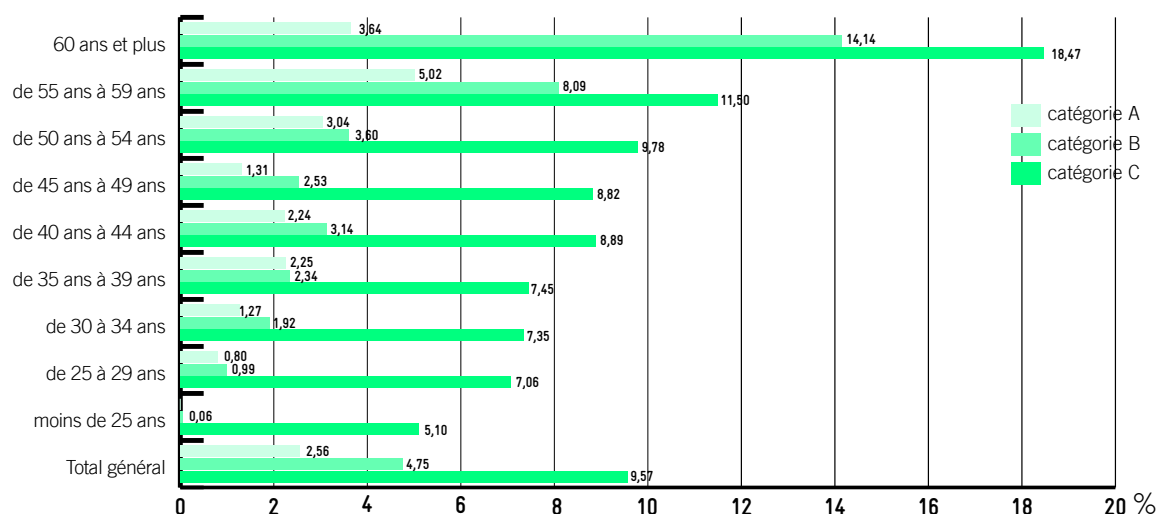


Taux d'absentéisme pour raison médicale

(hors accident du travail et de trajet)

2021 : 7,50%
2020 : 7,08%
2019 : 6,69%
2018 : 6,39%
2017 : 7,07%

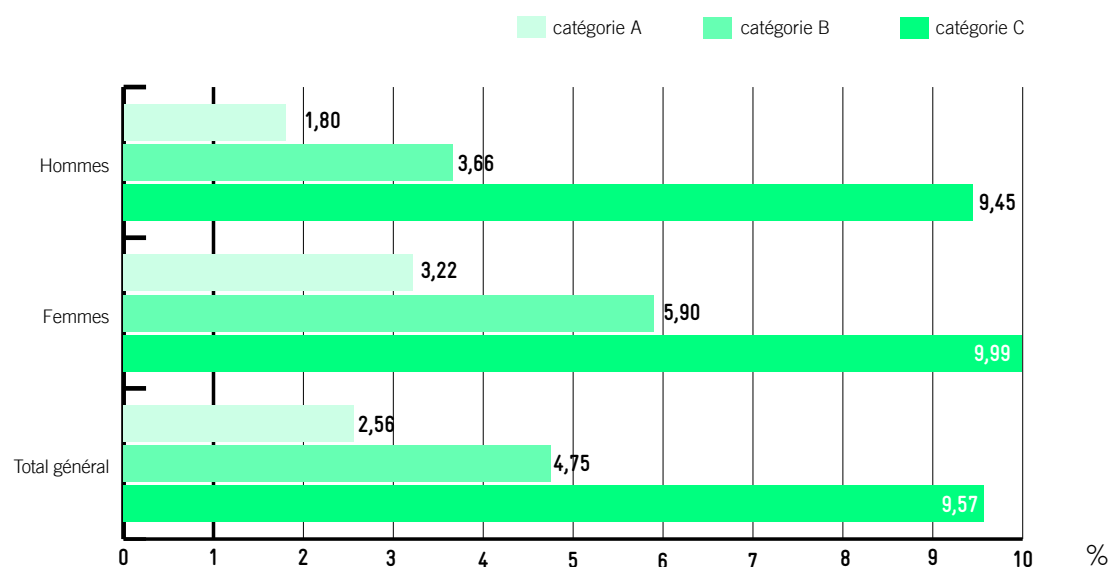
Répartition du taux d'absentéisme par tranches d'âge et par catégorie



De façon générale, le taux d'absentéisme augmente avec l'âge quelle que soit la catégorie concernée. Ainsi, lorsque les moins de 25 ans ont un taux d'absentéisme de 4,1%, celui des 60 ans et plus atteint les 14,7%.

Les agents les plus touchés par l'absentéisme sont les agents de catégorie C âgés de 60 ans et plus, leur taux atteignant les 18,5%. Enfin, le taux d'absentéisme est dégressif avec la catégorie. En catégorie C, il est de 9,6%, en catégorie B de 4,8% et seulement de 2,6% en catégorie A.

Répartition du taux d'absentéisme par catégorie et sexe



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

Dans cette partie, il a été mis en parallèle les données issues du benchmark sur l'absentéisme réalisée par l'association des DRH des grandes collectivités.

Outre les bénéfices qu'elle apporte à chaque collectivité participante 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.

Elle a été réalisée en 2020 à partir de données fournies par 105 collectivités (39 communes, 25 départements, 12 CCAS, 25 EPCI, 4 autres)

Chaque année, Bordeaux métropole y participe en tant qu'EPCI et fournit les données relatives à son établissement.

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

Le taux d'absentéisme pour raison médicale incluant l'accidentologie continue sa progression en 2021 (+0,62 point).

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

2021 : 9,09% 2020 : 8,47% 2019 : 8,15% 2018 : 7,80% 2017 : 8,23% 2016 : 7,84%

Taux d'absentéisme pour raison médicale par catégorie

	2020		2021
	Bordeaux Métropole	Taux national	
Catégorie A	2,80%	2,9%	2,70%
Catégorie B	5,01%	4,1%	5,14%
Catégorie C	10,82%	10,00%	11,85%
Total	8,47%	7,6%	9,09%

Le taux d'absentéisme enregistre une légère baisse pour la catégorie A, contrairement à la catégorie B dont le taux évolue à la hausse (+0,13 point). En ce qui concerne les agents de catégorie C, le taux d'absentéisme est assez stable.

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

2021	Maladie ordinaire				Longue maladie, maladie de longue durée				Accident du travail, accident de trajet, maladie contractée en service et maladie professionnelle			
	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total	Cat. A	Cat. B	Cat. C	Total
Administrative	4 630	4 744	13 274	22 648	1 256	3 379	7 782	12 417	441	449	1 130	2 020
Technique	2 938	4 450	79 653	87 041	261	2 227	22 838	25 326	51	743	28 190	28 984
Sociale, Médico-sociale	148			148								
Culturelle	40	38	370	448								
Total	7 756	9 232	93 297	110 285	1 517	5 606	30 620	37 743	492	1 192	29 320	31 004
Taux d'absence	2,14%	2,96%	7,21%	5,60%	0,42%	1,80%	2,37%	1,92%	0,14%	0,38%	2,27%	1,57%

Répartition des absences pour raison médicale par Direction générale

2021	Nbre de jours d'absence			Nbre d'agents malades	% d'agents malades / effectif présent	Nbre moyen de jours d'arrêt/agent	Taux d'absentéisme		
	Hommes	Femmes	Total				Hommes	Femmes	Total
Cabinet et rattachement au Président		706	706	12	26,7%	15,7	0,00%	5,69%	4,30%
Direction générale des services		336	336	2	20,0%	33,6	0,00%	18,41%	9,21%
Inspection générale des services	14	303	317	13	52,0%	12,7	0,77%	4,15%	3,47%
Secrétariat général	560	997	1557	26	46,4%	27,8	11,80%	6,35%	7,61%
Direction générale mobilités	8062	1790	9852	143	46,0%	31,7	9,82%	5,70%	8,68%
Direction générale haute qualité de vie	55459	10910	66369	1065	63,0%	39,2	10,94%	9,90%	10,75%
Direction générale de l'aménagement	607	3839	4446	72	33,2%	20,5	2,97%	6,53%	5,61%
Direction générale du développement économique	225	507	732	24	35,8%	10,9	2,37%	3,39%	2,99%
Direction générale des finances et de la commande publique	669	2271	2940	49	35,5%	21,3	4,36%	6,48%	5,84%
Direction générale numérique et systèmes d'information	1565	1074	2639	95	32,6%	9,1	2,11%	3,34%	2,48%
Direction générale RH et administration générale	12080	8006	20086	378	52,8%	28,1	8,17%	7,05%	7,68%
Direction générale des territoires	52825	15851	68676	978	54,1%	38,0	11,39%	8,10%	10,41%
Autres (Agents mis à disposition)*	106	270	376	11	52,4%	17,9	3,63%	5,69%	4,91%
Bordeaux Métropole	132 172	46 860	179 032	2 855	52,9%	33,2	9,90%	7,40%	9,09%

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

L'étude de l'évolution du taux d'absentéisme par direction générale met en lumière une hétérogénéité des situations. Ainsi, certaines directions générales comme celle du cabinet du président ou de la direction générale des services ont été particulièrement touchées par l'absentéisme en 2021 (avec respectivement +2,28% et +7,51%). Parallèlement, d'autres directions générales telles que le secrétariat général ou la direction générale des finances et de la commande publique ont vu leur taux baisser en 2021 (-1,37% et -2,7%). Enfin, la direction générale Haute qualité de vie reste la direction générale où l'absentéisme est le plus fort avec un taux de 10,75% devant la direction générale des territoires 10,41%.

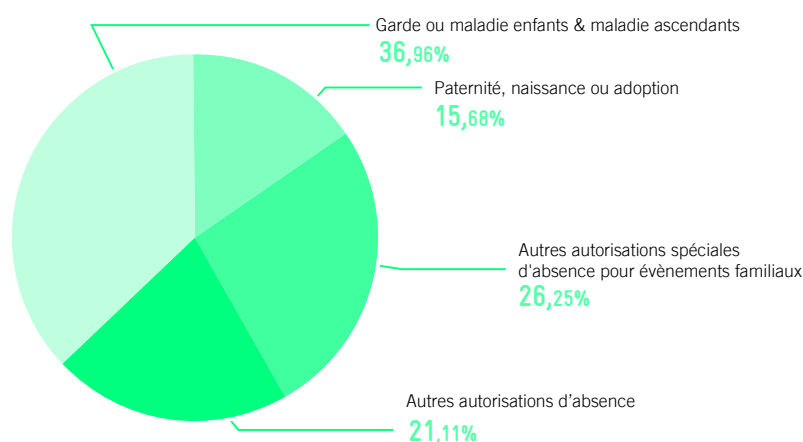
Répartition des absences pour raison médicale par type et Direction générale

2021	Maladie ordinaire		Longue maladie, maladie de longue durée		Accident du travail, accident de trajet, maladie contractée en service et maladie professionnelle	
	Nbre de jours	Taux d'absentéisme	Nbre de jours	Taux d'absentéisme	Nbre de jours	Taux d'absentéisme
Cabinet et rattachement au Président	706	4,30%				
Direction générale des services	336	9,21%				
Inspection générale des services	291	3,19%			26	0,28%
Secrétariat général	1191	5,83%	365	1,79%	1	0,00%
Direction générale mobilités	4513	3,98%	3780	3,33%	1559	1,37%
Direction générale haute qualité de vie	40508	6,56%	11502	1,86%	14359	2,33%
Direction générale de l'aménagement	2957	3,73%	1095	1,38%	394	0,50%
Direction générale du développement économique	715	2,92%			17	0,07%
Direction générale des finances et de la commande publique	1299	2,58%	1276	2,53%	365	0,72%
Direction générale numérique et systèmes d'information	1747	1,64%	629	0,59%	263	0,25%
Direction générale RH et administration générale	12414	4,75%	5668	2,17%	2004	0,77%
Direction générale des territoires	43232	6,55%	13428	2,04%	12016	1,82%
Autres (Agents mis à disposition)	376	4,91%				
Bordeaux Métropole	110285	5,60%	37743	1,92%	31004	1,57%

L'absentéisme pour raison non médicale

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

Répartition du nombre de jours d'absence par motif



Après une année 2020 qui a vu le nombre de jours d'absence pour raison non médicale baisser en raison de la crise sanitaire et des différents confinements, celui-ci repart à la hausse en 2021. Par rapport à 2019, la paternité, naissance ou adoption enregistre une hausse de plus de 5%. On constate que le nombre de jours pour garde ou maladie enfants et ascendants reste encore inférieur à celui de 2019.

Taux d'absentéisme par motif et catégorie

Motifs	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Garde ou maladie enfants & maladie ascendants	0,14%	0,17%	0,25%	0,22%
Paternité, autorisations d'absence pour naissance ou adoption	0,05%	0,04%	0,11%	0,09%
Autres autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux	0,10%	0,17%	0,12%	0,12%
Autres autorisations d'absence	0,12%	0,14%	0,17%	0,15%

Taux d'absentéisme pour raison non médicale

2021 : 0,58% 2020 : 0,44% 2019 : 0,65% 2018 : 0,66%

Les accidents de travail et de trajet

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

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

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

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

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

Typologie des accidents des agents sur emploi permanent

2021	Avec arrêt		Sans arrêt		Total	Nombre de jours d'arrêt total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Accident de service et de travail	300	23	47	6	376	18 587	1 652	20 239
Accident de trajet	26	14	5	8	53	1 367	462	1 829
Total	326	37	52	14	429	19 954	2 114	22 068

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

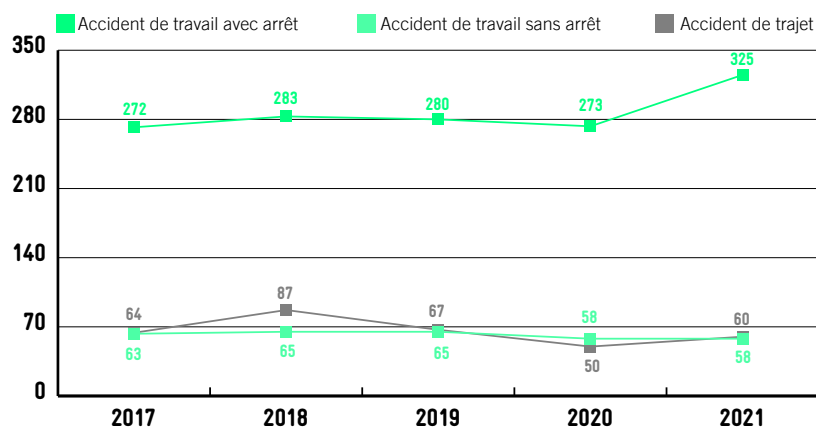
2021	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Accident de service et de travail	167		1 006	15	17 414	1 637	18 587	1 652
Accident de trajet	8	317	142	29	1 217	116	1 367	462
Maladies professionnelles					8 237	699	8 237	699
Total	175	317	1 148	44	26 868	2 452	28 191	2 813

Durant l'année 2021, 376 accidents de travail/service sont à dénombrer parmi les agents sur emploi permanent dont 323 ont donné lieu à un arrêt. Après une diminution en 2020, conséquence de la crise sanitaire, le nombre d'accidents du travail enregistre une hausse de 13,6%. Il en est de même pour le nombre de jours d'arrêts qui passe de 19 904 à 20 239 jours.

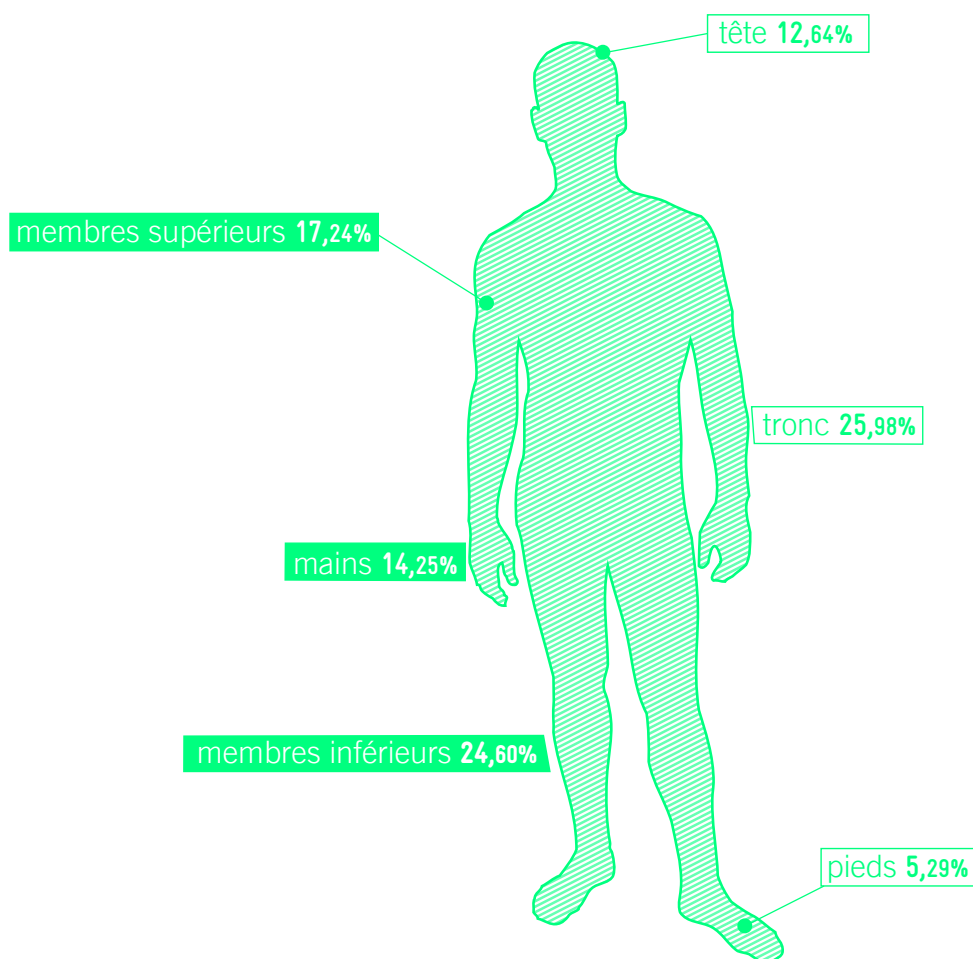
Bien que le nombre d'accidents de trajet n'évoluent que très peu sur l'année 2021 (+3 accidents), les jours d'arrêts progressent, quant à eux, fortement de 63%. Les accidents sont donc plus graves et entraînent des arrêts plus longs.

Enfin, 16 maladies professionnelles ou à caractère professionnel ou contractées en service ont été reconnues au cours de l'année 2021 (contre 26 en 2020). Elles ne concernent que des hommes de catégorie C de la filière technique.

Évolution des accidents depuis 2017



Sièges des lésions



L'étude du siège des lésions montre que la partie du haut du corps reste la zone du corps la plus touchée avec plus des 2/3 des traumatismes recensés.

Maintien dans l'emploi

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

Parmi les cas de saisine, le comité médical est :

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

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

Direction générale	Congé longue maladie	Congé longue durée	Temps partiel thérapeutique	Maladie ordinaire > 6 mois	Disponibilité d'office	Congé grave maladie	Inaptitude	Total des dossiers instruits
Cabinet du Président			1	1			1	3
Secrétariat général	1		3					4
Direction générale mobilités	3	11	3		5		6	28
Direction générale haute qualité de vie	26	19	24	14	16		22	121
Direction générale aménagement	2	2	3		1			8
Direction générale développement économique								
Direction générale des finances et de la commande publique	2	1	5				1	9
Direction générale numérique et systèmes d'Informations		1	3					4
Direction générale RH et administration générale	8	8	21		12		5	54
Direction générale des territoires								
Coordination	2		3	1				6
Pôle territorial de Bordeaux	11	2	12	2	2		3	32
Pôle territorial Ouest	7	12	19	6	9		10	63
Pôle territorial Sud	4	6	12	3	4			29
Pôle territorial Rive droite	6	3	10	4	1		4	28
TOTAL GÉNÉRAL	72	65	119	31	50		52	389

*Avis du médecin agréé inclus

En 2021, le comité médical et les médecins agréés dans le cadre du temps partiel thérapeutique ont émis 389 avis concernant des agents de Bordeaux Métropole.

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

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

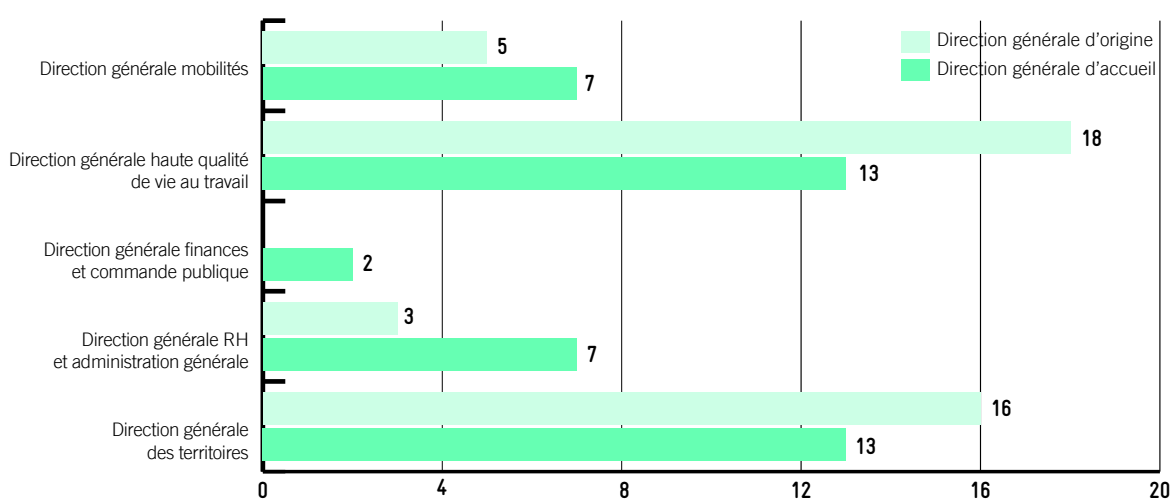
La disponibilité d'office est prononcée lorsque le fonctionnaire est physiquement inapte à l'expiration de ses droits statutaires à congés de maladie et ne peut être reclassé.

Reclassement des agents déclarés inaptes à leurs fonctions en 2021

Ancienne direction	Grade d'origine	Nouvelle direction ou structure	Service	Nouveau grade
Archives métropolitaines	Adjoint technique	Direction Pilotage, emploi et dialogue social	Service accueil, qualité et réseau, RH	Adjoint administratif
Direction prévention et gestion des déchets	Adjoint technique	Direction prévention et gestion des déchets	Service collectes Bègles/Centre Redevance spéciale	Adjoint administratif
PT Sud / DRH	Adjoint technique	DGT	PT Sud / DRH	Adjoint administratif
PT Sud / DAF	Adjoint technique principal 2 ^e classe	DGA	Direction de l'urbanisme	Adjoint administratif principal 2 ^e classe
DGESS (VDBX)	Adjoint technique	Direction des bâtiments	Service Coordination et appui	Adjoint administratif principal 2 ^e classe

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

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

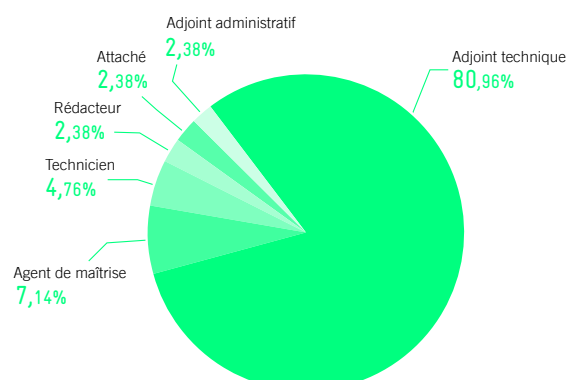


En 2021, 42 agents ont été déclarés inaptes aux fonctions de leur poste de travail par le médecin de prévention et ont donc été repositionnés sur des postes adaptés vacants, sur des postes tremplin ou en renfort. Dans plus de la moitié des cas, ces agents ont été repositionnés sur poste vacant et dans 40% des cas sur des postes tremplins.

Il est à noter également qu'il a été proposé à 5 agents des périodes de préparation au reclassement. Toutes ont été acceptées. Enfin, 45 contrôles de bien fondé d'arrêt ont été réalisés.

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

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



Les disponibilités d'office

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

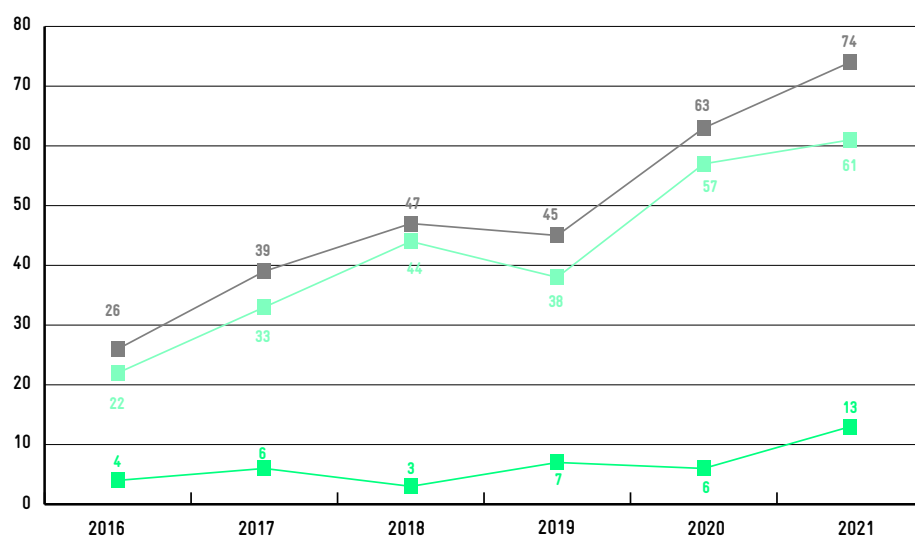
- La disponibilité d'office pour raison de santé accordée par le comité médical départemental
- La disponibilité d'office à titre conservatoire, posée par l'employeur dans l'attente d'une décision (en général, soit la qualification de la maladie par une instance médicale, soit une reprise sur un poste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

Répartition des agents par genre et catégorie au 31 décembre 2021

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	1	1	11	13
Hommes			61	61
TOTAL	1	1	72	74

Nombre d'agents

■ Femmes ■ Hommes ■ Global



En 2021, le nombre d'agents en disponibilité est de 74 agents (17,6% de femmes, 82,4% d'hommes). On remarque que ce nombre a presque triplé en 6 ans et concerne plus particulièrement les hommes du fait des métiers exercés au sein de Bordeaux métropole et de leur pénibilité.

Âge des agents en disponibilité

	Femmes	Hommes
Âge minimum	31	23
Âge maximum	65	65
Âge moyen	53 ans 4 mois	49 ans 8 mois

L'étude de l'âge des agents concernés par une disponibilité d'office montre de fortes différences entre les hommes et les femmes. Ainsi, les hommes mis en disponibilité d'office pour raison de santé sont en moyenne plus jeunes que les femmes de 3 ans et 8 mois. La pénibilité de certains métiers techniques joue un rôle important dans cet état de fait.

Répartition des agents par directions générales

Direction générale	2020	2021	Evolution N / N-1
Direction générale mobilité	4	5	+1
Direction générale haute qualité de vie au travail	18	28	+10
Direction générale numérique et systèmes d'information		1	+1
Direction générale RH et administration générale	12	16	+4
Direction générale des territoires	29	24	-5
TOTAL	63	74	+11

En 2021, le nombre d'agents en disponibilité a progressé de 17,5%. Les directions générales haute qualité de vie et territoires sont les plus impactées avec respectivement 37,8% et 32,4% des agents en disponibilité. Il est important de rappeler que ces deux directions générales rassemblent les agents considérés en catégorie active compte tenu de la pénibilité des métiers.

Le temps partiel thérapeutique

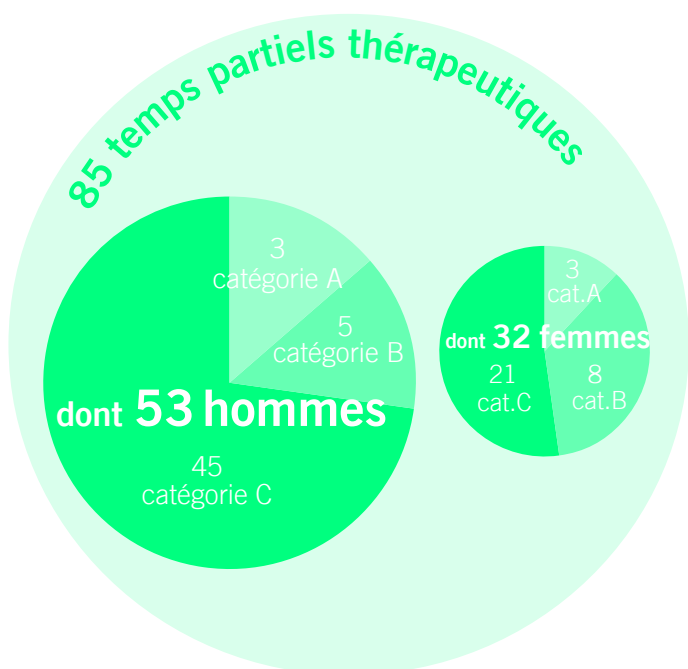
L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au Compte Personnel d'Activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique, publiée au Journal officiel du 20 janvier 2017, est venue assouplir les conditions d'octroi et de renouvellement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

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

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

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

Typologie des agents à temps partiel thérapeutique



En 2021, le nombre d'agents à temps partiel thérapeutique a augmenté de 23,2% (85 agents concernés contre 69 en 2020).

La prévention des risques psychosociaux

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

Les principales actions sont :

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

Bilan d'activité de l'année 2021

	Nombre d'agents métropolitains reçus			Nombre d'entretiens	Nombre moyen d'entretien/agent	Nombre d'actions collectives
	Hommes	Femmes	Total			
2021	97	45	142	401	2,8	33
2020	53	36	89	340	3,8	43

Les dispositifs et guides mis en place

Organisation de 12 sessions de formation sur la prévention des Risques PsychoSociaux pour les managers.

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

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

La santé au travail

Le centre santé au travail se compose de 4 médecins, 5 infirmières et 4 secrétaires. Il intervient sur plusieurs sites métropolitains: l'Hôtel de la Métropole, la Cité Municipale, le Pôle Technique Métropolitain, le dépôt de Bègles ou encore le dépôt d'Eysines.

Le centre santé au travail a pour missions :

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

Bilan des visites médicales par Direction générale

En 2021, 2 193 visites médicales ont été réalisées et 1 731 agent reçus à ce titre. Dans plus de 70% des cas, les visites médicales concernent des agents de la direction générale haute qualité de vie (38%) ou de la direction générale des territoires (35%).

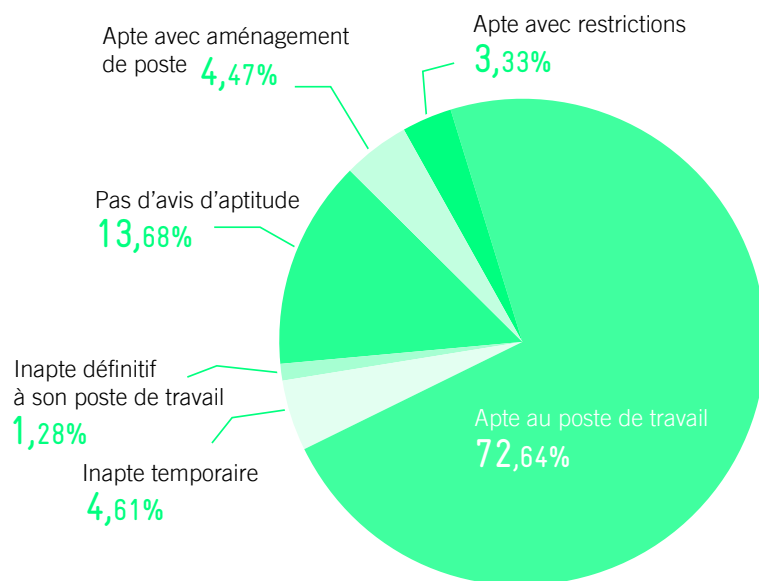
	Nombres de visites médicales réalisées			Nombre d'agents reçus par catégorie				
	Hommes	Femmes	Total	A	B	C	Hors cat.	Total
Cabinet et rattachement au Président	3	18	21	10	5	3	3	21
Direction générale des services		1	1			1		1
Inspection générale des services	1	6	7	5	1	1		7
Secrétariat général	3	16	19	7	5	6	1	19
Direction générale mobilités	72	12	84	13	14	57		84
Direction générale haute qualité de vie	555	103	658	44	58	553	3	658
Direction générale aménagement	13	50	63	22	15	24	2	63
Direction générale développement économique	11	11	22	12	4	6		22
Direction générale des finances et de la commande publique	5	21	26	4	4	17	1	26
Direction générale numérique et systèmes d'information	16	9	25	6	3	5	11	25
Direction générale RH et administration générale	140	54	194	11	20	157	6	194
Direction générale des territoires	495	116	611	28	65	505	13	611
Bordeaux Métropole	1314	417	1731	162	194	1335	40	1731

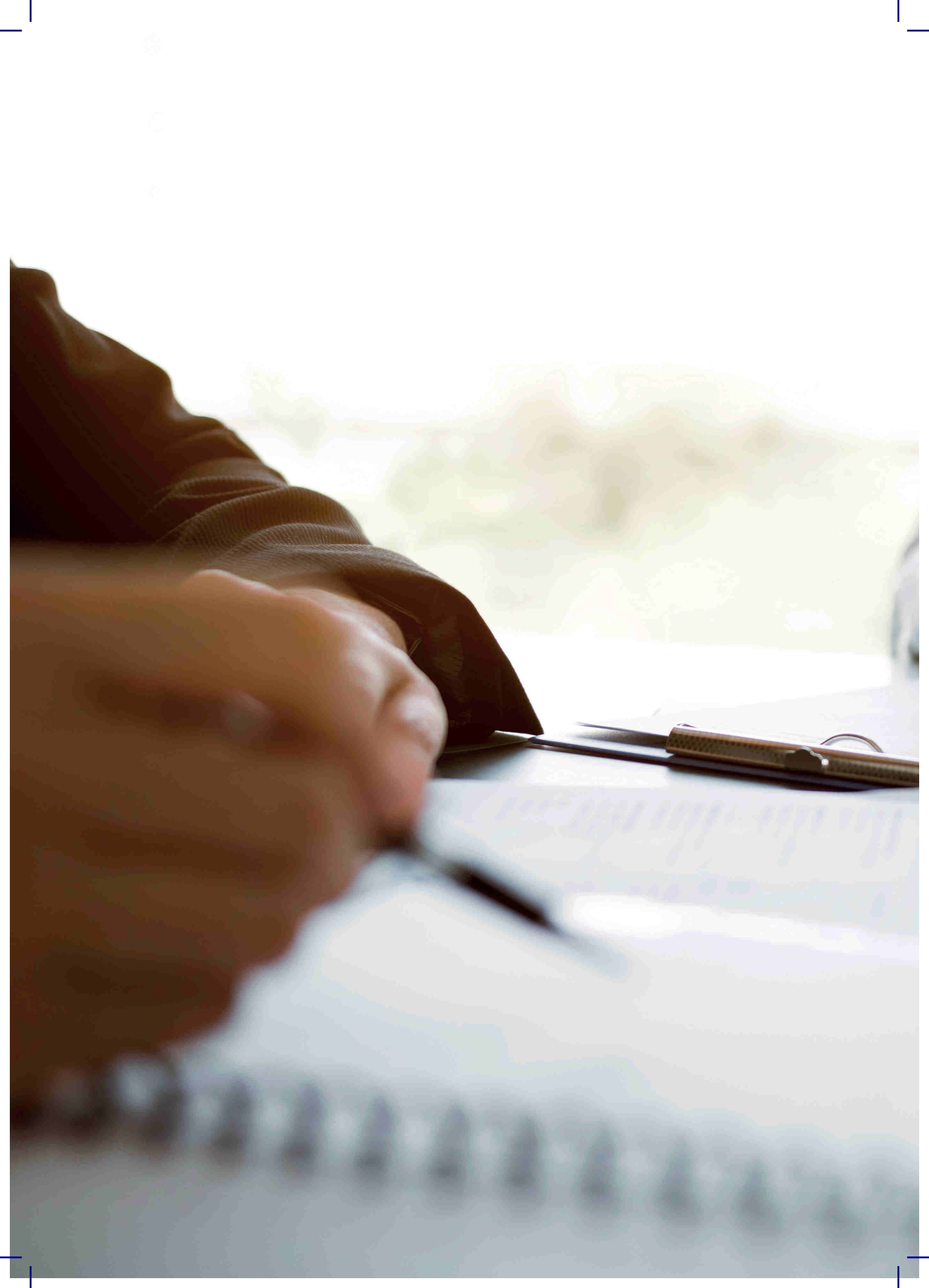
Répartition des visites médicales par motif

	Nombre de visites	%
Périodique	1007	45,92%
Embauche	206	9,39%
Reprise après maladie	339	15,46%
Reprise après congé maternité	9	0,41%
Reprise après accident de travail	67	3,06%
Demande du médecin traitant au médecin du travail	22	1,00%
Demande de l'administration	157	7,16%
Demande de l'agent	180	8,21%
Pré-reprise à l'initiative de l'agent	27	1,23%
Visite en urgence	8	0,36%
Visite de réintégration	1	0,05%
Dossiers	89	4,06%
Consultation téléphonique	81	3,69%
Total	2193	100,0%

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

En 2021, dans plus de 7 visites médicales sur 10 un avis d'aptitude sans aménagement de poste, ni restrictions a été rendu.





Le dialogue social



Chiffres clés 2021

- > 9 comités techniques
- > 6 comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- > 2 commissions administratives paritaires
- > 31 réunions bilatérales
- > 3 groupes de travail intersyndicaux



Les instances paritaires

Le Comité Technique (CT)

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

> Composition du CT :

- 7 représentants du personnel (et 7 suppléants) élus par les agents métropolitains à chaque renouvellement du Conseil de métropole ;
- 7 représentants de l'administration (et 7 suppléants) désignés par l'autorité territoriale.

À Bordeaux Métropole, le CT se réunit, au moins 3 fois par an.

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

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

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

> Composition du CHSCT :

- 10 représentants du personnel (et 10 suppléants) élus par les agents métropolitains à chaque renouvellement du Conseil de communauté ;
- 10 représentants de l'administration (et 10 suppléants) désignés par l'autorité territoriale.

À Bordeaux Métropole, le CHSCT se réunit au minimum 3 fois par an.

La Commission Administrative Paritaire (CAP)

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

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

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

La Commission Consultative Paritaire (CCP) :

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

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

	Nombre d'instances	
	2020	2021
Comité Technique	7	9
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	10	6
Commissions Administratives Paritaires	3	2
Commissions Consultatives Paritaires	0	0

Comité technique (CT)

9 CT

Les ordres du jours

11/03/2021

- Approbation procès-verbaux des comités techniques des 6 et 14 février 2020, du 17 avril 2020 et du 20 mai 2020
- Aménagement des cycles de travail durant la crise sanitaire - Ajustements - Avis
- Direction générale des mobilités - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Direction générale haute qualité de vie - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Réorganisation de la direction générale valorisation du territoire - Avis
- Direction générale de l'aménagement - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Réorganisation de la Direction générale des finances et de la commande publique - Avis
- Direction générale Rh et administration générale - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Direction générale des territoires - Ajustements d'effectifs et d'organisation - Avis
- Rapport 2020 sur la situation en matière d'Égalité femmes / hommes de Bordeaux Métropole - Avis
- Rapport annuel sur les agents mis à disposition de Bordeaux Métropole ou au profit d'autres organismes - Information
- Délibération portant sur le recrutement de personnel contractuel sur un emploi permanent - Information
- Délibération portant sur l'instauration d'une compensation financière aux agents en contrepartie de jours inscrits dans leur compte épargne temps - Information

05/05/2021

- Approbation procès-verbaux du comité technique du 16 juin 2020
- Mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) constitué de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaires Annuel (CIA) à Bordeaux Métropole - Avis
- Lignes directrices de gestion - Définition de la stratégie pluriannuelle des Ressources humaines - Avis
- Recours à des prestations de travail temporaire au sein de Bordeaux Métropole - expérimentation - Avis
- Adaptation des horaires de travail de l'équipe de la ferme pédagogique et de la serre horticole du service territorial 5 (Pôle territorial Ouest) - Avis
- Renforcement de la sécurisation des accès au système d'Information mutualisé depuis l'extérieur - Avis

07/07/2021

- Cabinet du président - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Direction générale des services - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Secrétariat général - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Cabinet du président - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Direction générale des mobilités - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Direction générale haute qualité de vie - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Direction générale aménagement - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Direction générale finances et commande publique - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Direction générale numérique et systèmes d'Information - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Direction générale ressources humaines et administration générale - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Direction générale des territoires - Ajustements d'effectifs et d'organigrammes - Avis
- Délibération autorisant le recrutement des agents non titulaires de catégories c et b sur des emplois permanents - Avis
- Mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) - Actualisation - Avis
- Projet de réorganisation des cycles de travail des agents des parcs cimetières - Avis
- Mise en place d'une astreinte opérationnelle GEMAPI sur les digues sous gestion métropolitaine et les ouvrages hydrauliques de la jale de Blanquefort - Avis
- Modalités d'organisation du télétravail à Bordeaux Métropole - Avis
- Mise en place du forfait mobilités durables à Bordeaux Métropole - Avis
- Politique d'action sociale de l'employeur Bordeaux Métropole (Délibération cadre) - Avis
- Rapport annuel sur la politique d'action sociale de Bordeaux Métropole en 2021 - Avis
- Autorisation de remisage à domicile - Modification des tarifs - Avis
- Direction logistique et magasins - Service accueil manifestations / Centre organisateur manifestations chauffeurs - expérimentation de cycle de travail - Avis
- Direction de la signalisation - Service travail en régie - modification des horaires de travail des agents de maîtrise sectoriel - Avis
- Formations internes : Principes d'organisation - Charte des Formateurs - Indemnisation des Formateurs internes - Avis
- Bilan du plan de formation 2018/2020 - plan de formation 2021/2023 de Bordeaux Métropole - Avis

16/07/2021 (second tour)

- Délibération autorisant le recrutement des agents non titulaires de catégories c et b sur des emplois permanents - Avis
- Direction logistique et magasins - Service accueil manifestations / Centre organisateur manifestations chauffeurs - expérimentation de cycle de travail - Avis
- Formations internes : Principes d'organisation - Charte des Formateurs - Indemnisation des Formateurs internes - Avis
- Bilan du plan de formation 2018/2020 - plan de formation 2021/2023 de Bordeaux Métropole - Avis

02/09/2021

- Détermination des ratios d'avancement de grade - Avis
- Aménagement des cycles de travail durant la crise sanitaire - Ajustement - Avis
- Formations internes : Principes d'organisation - Charte des Formateurs - Indemnisation des Formateurs internes - Avis
- Gestion de la crise sanitaire : modalités d'application de l'obligation vaccinale et du pas sanitaire en milieu professionnel - Information

08/10/2021

- Direction générale du développement économique - réorganisation - Avis
- Création de la direction territoire d'avenir territoire en coopération - Avis
- Changement du logiciel de gestion des temps - Avis
- Ajustement des organigrammes et des effectifs - Avis

04/11/2021

- Absence de quorum

24/11/2021 (second tour) :

- Cycle 6 de mutualisation - Avis
- Mise à jour RIFSEEP - IFSE assistants.es territoriaux socio-éducatifs - Avis

02/12/2021

- Nouvelle organisation de la direction générale haute qualité de vie - Avis
- Evolution du secrétariat général - Avis
- Ajustement des effectifs et des organigrammes - Cabinet du président - Avis
- Ajustement des effectifs et des organigrammes - DGA - Avis
- Ajustement des effectifs et des organigrammes - DGDE - Avis
- Ajustement des effectifs et des organigrammes - DGNSI - Avis
- Ajustement des effectifs et des organigrammes - DGFCP - Avis
- Ajustement des effectifs et des organigrammes - DGT - Avis
- Nouveau cycle de travail - DGT - pôle territorial rive droite / direction de la gestion de l'espace public / service territorial 2 / centre cadre de vie cenon / unité espaces publics - propreté cenon - Avis

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

.....

6 CHSCT**Les ordres du jours****21/01/2021 (CHSCT extraordinaire) :****Direction de l'urbanisme**

- Rappel contexte de la Direction de l'urbanisme / Eléments synthétiques du diagnostic
- Chronologie des alertes
- Calendrier des restitutions
- Le projet d'accompagnement porté par la Direction Conseil en Organisation (DCO) (février à juin 2020)
- Préconisations/Actions
- Accompagnement par les coaches internes

12/03/2021

- Rapport aménagement des locaux pour le service Ouvrages d'art sur le site Regaz - Information
- Rapport des travaux sur le bâtiment G pour le service archéologie - Information
- Bilan égalité femmes/hommes 2020 - Information
- Bilan cellule d'écoute et soutien psychologique 2020 - Information
- Bilan accidentologie - Information
- Rapport sur le registre des contrôles et vérifications périodiques réglementaires - Information
- Création groupe de travail CHSCT « vêtements de travail et EPI à Bordeaux Métropole » - Information
- Synthèse rapport d'inspection « gestion des services publics » à la Direction de l'eau - Information
- Synthèse rapport d'inspection « ST2 - Unités espaces verts » à la Direction gestion espace public - Information

02/07/2021

- Approbation des procès-verbaux 30 janvier, 10 avril et 7 mai 2020 - Avis
- Désignation du secrétaire de CHSCT - Communication
- Programme annuel de prévention et des risques professionnels - Avis
- Bilan d'activité 2019 du Centre de santé au travail à Bordeaux Métropole - Avis
- Bilan d'activité 2020 du Centre de santé au travail à Bordeaux Métropole - Avis
- Bilan sur les violences subies par les agents dans l'espace public y compris les déchetteries - Avis
- Bilan sur la gestion de la crise sanitaire à Bordeaux Métropole - Avis

- Rapport sur la situation de la désinfection des locaux des services techniques de la Direction Générale des Territoires-Information
- Bilan de la campagne de vaccination à Bordeaux Métropole - Avis
- Rapport sur le réaménagement du local reprographie des citadines à la Direction de la Logistique et des Magasins - Avis
- Rapport sur l'extension et réhabilitation du bâtiment d'exploitation du centre de transfert des déchets de Touban. Information
- Rapport d'inspection santé et sécurité au travail du centre accueil physique et téléphonique à l'Hôtel de Métropole et à l'immeuble Laure Gatet - Information
- Rapport sur le projet de sécurisation du bâtiment Laure Gatet par vidéoprotection - Avis

14/10/2021

- Approbation des procès-verbaux - Avis
- Guide de prévention du risque chimique - Avis
- Point sur la situation de la Direction de l'Urbanisme - Information
- Livret de formation sur les risques professionnels - Avis
- Les mouvements des Directions sur Mériadeck - Avis
- Procédure RPS - Avis
- Rapport sur l'enquête accident de Monsieur Kerouanton - Information
- Sécurisation du site de la Direction de la Signalisation et du centre expertise voirie - Information
- Programme pluriannuel d'inspection en santé et sécurité au travail - Information (il est possible que Monsieur Lacave demande un Avis pour ce dossier)
- Programme d'inspection en santé et sécurité au travail pour l'année 2021 - Information (il est possible que Monsieur Lacave demande un Avis pour ce dossier)
- Rapport sur les modalités de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire - Information
- Rapport d'inspection santé et sécurité du travail « espaces verts » - Information
- Rapport sur l'enquête interne ressenti discriminatoire - Information
- Compte-rendu visite sur site CHSCT du 25 février du site Jean Vaquier - Information
- Compte-rendu visite sur site CHSCT du site ST5 -

Information

10/11/2021 : cellules écogestes

- DPGD - Alerte RPS Unité écogestes déchets et animation des partenariats - Information

16/12/2021

- Rapport FIPHFP 2022 - Avis
- Rapport SST - Mission tourisme - Information
- Rapport traitement amiante serres du Haillan - Information
- Point d'Information crise sanitaire - Information

3 groupes de travail CHSCT

- 1 groupe de travail Direction gestion des déchets et propreté
- 1 groupe de travail EPI et vêtements de travail
- 1 groupe de travail Prise en charge des alertes RPS

3 sites visité par le CHSCT ou présentations avant-projet

1 enquête après accident du CHSCT

Le dialogue social hors instances

- 31 réunions bilatérales (réunions entre la DRH et les quatre organisations syndicales de Bordeaux Métropole)
- 3 groupes de travail intersyndicaux (lignes directrices de gestion et télétravail)
- 14 réunions portant sur des thématiques spécifiquement identifiées
- 1 rencontre en bilatérale avec chaque organisation syndicale et le Président de Bordeaux Métropole
- 112 saisines de la DRH (courriers et courriels)

Les mouvements sociaux

	Nombre de journées de grève en 2020	Nombre de préavis de grève reçus en 2021
Total	16	15
dont : -sur mot d'ordre national	12	12
-sur mot d'ordre local	4	3
-sur mot d'ordre national et local	0	0

L'année 2021 s'inscrit dans la continuité de l'année 2020 marquée par des préavis de grève mensuels et reconduits systématiquement. Ces préavis de grève lancés sur mot d'ordre national concernaient principalement :

- L'abrogation de la loi de transformation de la fonction publique ;
- L'abrogation du jour de carence ;
- L'abandon des projets de réforme en cours et notamment le projet de loi 4 D et dite de « sécurité globale » ;
- Le retrait du projet de réforme des retraites ;
- L'arrêt du projet gouvernemental CAP 22 ;
- La création massive de postes de fonctionnaires pour les services publics et la titularisation de tous les contractuels ;
- Le dégel du point d'indice et le rattrapage des salaires ;
- La réduction du temps de travail à 32 h sans perte de rémunération.
- L'arrêt des méthodes d'encadrement mettant en souffrance les personnels et l'amélioration des conditions de travail ;
- Le droit inconditionnel au temps partiel choisi ;
- L'application du droit syndical

Plus particulièrement au regard de la situation sanitaire :

- Qu'en cas de reconfinement, seuls les secteurs et services essentiels à la continuité de l'activité en période d'épidémie fonctionnent ;
- Que les agents vulnérables aient un vrai choix de travailler en présentiel ou à distance avec un strict respect des mesures de protection ;

- Que les agents bénéficient de tous les moyens de protection nécessaires quels que soient les secteurs pendant la période de confinement et jusqu'à la fin de l'épidémie ;
- Que les agents ne subissent aucune pression lorsqu'ils s'estiment en danger grave et imminent et légitimes à faire valoir leur droit de retrait ;
- Que les agents bénéficient des autorisations d'absence sans conséquence sur les traitements, les primes mais également sur les jours de RTT ;
- Que les conditions de télétravail pour les agents correspondent à celles du décret toujours en vigueur régissant le télétravail dans la fonction publique notamment en matière de matériel et d'assurance ;
- Que les personnels contractuels et vacataires ne soient pas laissés dans la précarité et que donc aucun contrat ne soit interrompu dans la période et que personne ne soit laissé sans rémunération.

Les préavis de grève lancés sur mot d'ordre local concernaient :

- En mai 2021 : collecte zone nord et autres
- En décembre 2021 : situation des gestionnaires RH du service carrière et rémunération

Les droits syndicaux

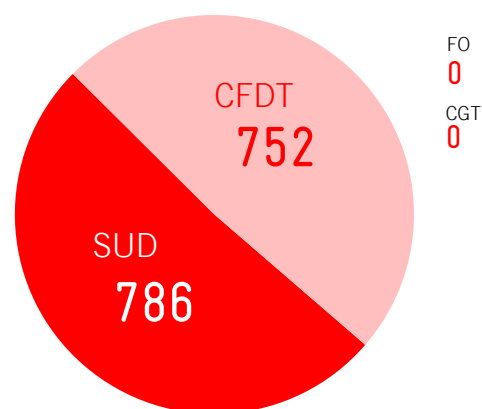
Les conditions d'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale sont fixées par la loi du 26 janvier 1984 et par le décret du 3 avril 1985 modifié par le décret du 24 décembre 2014.

Les autorisations d'absence

(article 14 et 17 du décret du 24 décembre 2014)

Le contingent d'autorisations d'absence est calculé aux 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.

Nombre d'heures utilisées en 2021



Soit au total 1 538 heures accordées en 2021 contre 377 heures en 2020

Les décharges d'activité de service (article 19 du décret du 24 décembre 2014)

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

Organisations syndicales	Crédit d'heures annuelles attribué	Heures utilisées par les agents en décharge totale ou partielle	Equivalent temps plein	Pourcentage du crédit d'heures utilisé en 2021
CFDT	7 194h	4 116h	2,6	57%
FO	5 712h	6 540h	4,1	114%
CGT	2 742h	2 748h	1,7	100%
SUD	2 400h	2 070h	1,3	86%
Total	18 048h	15 474h	9,7	86%

Le bureau général du syndicat ou de la section syndicale

Chaque organisation syndicale de Bordeaux Métropole bénéficie d'un contingent d'heures attribuées pour la tenue hebdomadaire de son bureau tous les mardis matin. Les membres sont désignés parmi les représentants, en activité au sein de l'établissement, de l'organisation syndicale. Le bureau coordonne l'activité du syndicat et exécute les décisions prises.

Organisations syndicales	Nombre de membres du bureau		Total annuel d'heures attribuées	
	2020	2021	2020	2021
CFDT	9	9	1 464	1 470
FO	20	24	3 255	2 087
CGT	11	13	1 790	1 960
SUD	6	8	976	1 016
Total	46	54	7 485	6 533

Les autorisations spéciales d'absence (article 14 et 16 du décret du 14 décembre 2014)

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

Organisations syndicales	Nombre de jours d'autorisations spéciales d'absence (art.16) accordés en 2021
CFDT	8
FO	22,5
CGT	99
SUD	0
Total	129,5 jours

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.

Organisations syndicales	Nombre de jours de congés formation syndicale en 2020	Nombre de jours de congés formation syndicale en 2021
CFDT	17	5
FO	14	0
CGT	0	0
SUD	5	0
Total	36	5

Les réunions mensuelles d'information (article 6 du décret n°85-397)

Les organisations syndicales représentatives sont autorisées à tenir des réunions mensuelles d'information auxquelles peuvent participer les agents pendant leurs heures de service, dans la limite de douze heures par an.

Organisations syndicales	Nombre d'heures mensuelles d'information en 2020	Nombre d'heures mensuelles d'information en 2021
CFDT	1	0
FO	36	36
CGT	17	31
SUD	0	2
Intersyndicales	0	1
Total	54 heures	70 heures

Action sociale et avantages sociaux





Chiffres clés 2021

- > 144 250 repas servis pendant l'année
- > Participation de Bordeaux Métropole par repas : 10,40 €
- > 1 482 entretiens effectués par le Centre action sociale et logement pour les 3 entités
- > Attribution de 107 logements sociaux aux agents de Bordeaux Métropole ou à leur famille
- > 40 dossiers de demande d'aide instruits par le CAAF pour un montant de 48 636 €
- > Subvention du COS pour 2021 : 1 800 000 €
- > Subvention BMSL/UBM pour 2021 : 197 000 €



Les restaurants métropolitains

La direction des restaurants gère en régie les restaurants de l'Hôtel de Métropole et de la salle des élus métropolitains, ainsi que les sites de Latule et d'Alfred Daney.

Evolution de la fréquentation depuis 2017

	2017	2018	2019	2020	2021
Nombre de repas servis dans l'année	235 261	246 551	259 779	146 643	144 250
Nombre moyen de repas servis par jour	974	1 040	1 086	701	604

En 2021, 144 250 repas ont été distribués en régie soit une baisse de 1,6% par rapport à 2020, conséquence directe de la crise sanitaire liée à la Covid, du recours au télétravail et aux capacités d'accueil restreintes. La fréquentation reste encore bien en deçà des années précédentes.

Prix moyen d'un repas depuis 2017

Les dépenses moyennes par plateau comprennent toutes les charges, le personnel, les denrées, le fonctionnement, les fluides, les amortissements.

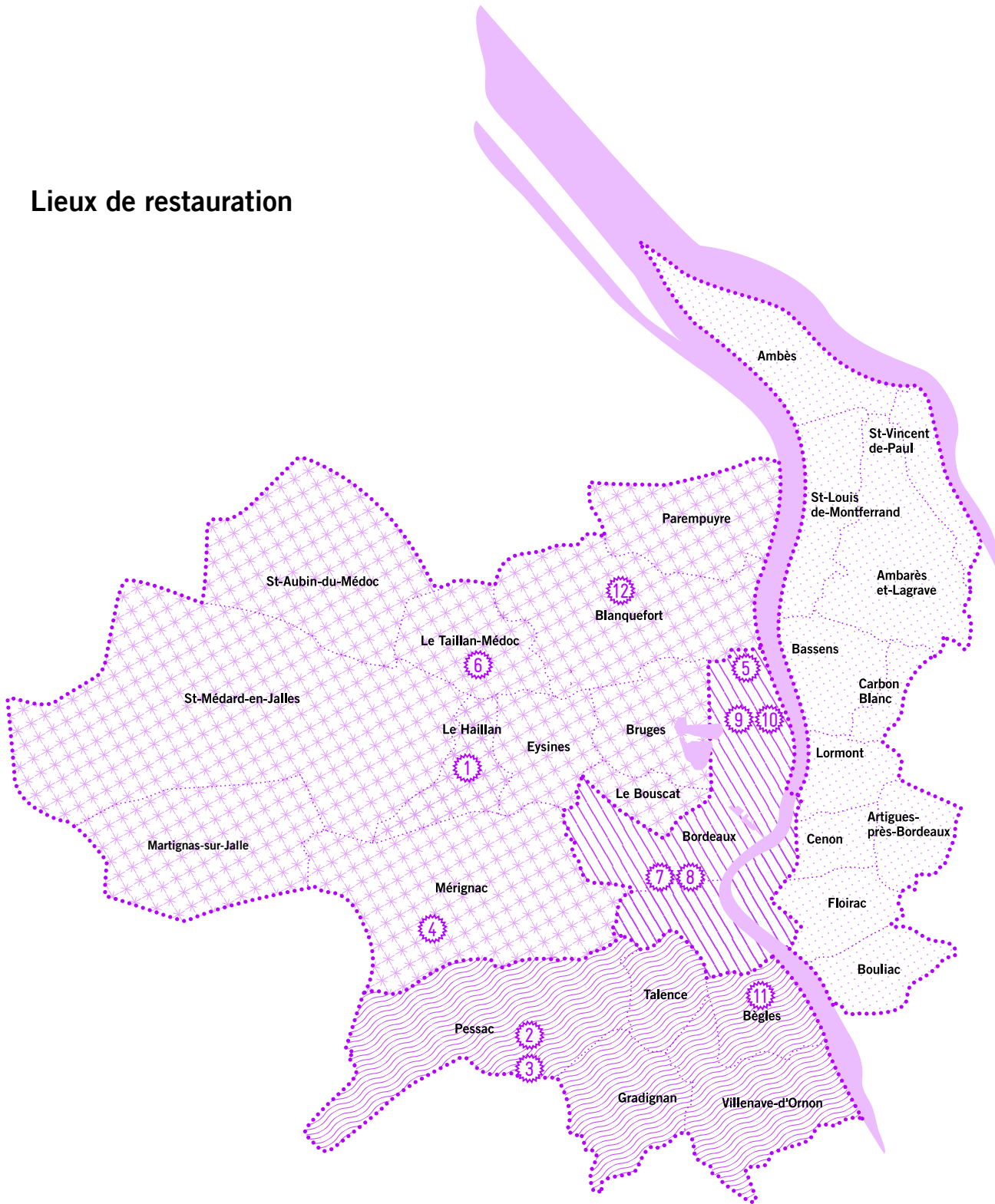
	2017	2018	2019	2020	2021
Prix moyen d'un repas* (CA moyen par plateau)	4,47€	3,87€	3,74€	3,87€	3,91€
Dépenses par plateau	9,70€	9,78€	8,98€	14,18€	14,31€
Part de l'administration	5,23€	5,91€	5,24€	10,31€	10,40€

*Frais de structure exclus

Après avoir fortement augmenté en 2020, le prix de revient d'un plateau reste plutôt stable en 2021. Il s'élève à 14,31€ contre 14,18€ en 2020. En effet, la part importante des dépenses incompressibles et le manque de recettes lié à la baisse de fréquentation ne permet pas de baisser le prix du plateau. La prise en charge de Bordeaux Métropole est maintenue à 72,67% du prix de plateau.

Il est à noter une réelle augmentation des produits bio et de qualité : + 13,73% sur le Patio et + 16,4% sur Latule et Daney.

Lieux de restauration



- ① Arian Group (Le Haillan)
- ② Restaurant municipal (Pessac)
- ③ Orange (Pessac)
- ④ Restaurant municipal (Mérignac)
- ⑤ Regaz (Bordeaux)
- ⑥ Restaurant scolaire (Taillan Médoc)

- ⑦ Restaurant Hôtel de Métropole (Bordeaux)
- ⑧ Cité municipale (Bordeaux)
- ⑨ Alfred Daney (Bordeaux)
- ⑩ Latule (Bordeaux)
- ⑪ Restaurant municipal (Bègles)
- ⑫ Restaurant municipal (Blanquefort)

L'action sociale

L'aide sociale

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

Elles interviennent dans les domaines suivants :

- vie personnelle et familiale
- vie professionnelle.

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

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

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

Au cours de l'année 2021, les assistantes sociales ont procédé à 1482 entretiens d'agents ou de leur famille pour Bordeaux métropole, la ville de Bordeaux et son CCAS, soit 528 personnes au total dont 271 originaires de Bordeaux métropole, soit plus de la moitié des agents reçus.

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

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

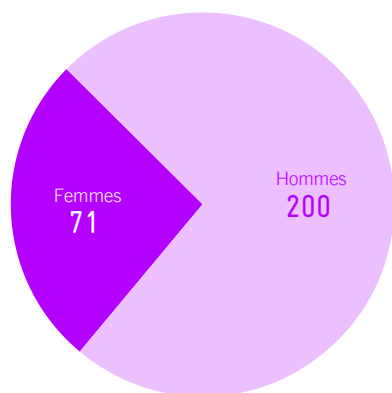
Répartition des agents métropolitains reçus par Direction générale

Direction générale	Nombre d'agents reçus		
	Femmes	Hommes	Total
Cabinet et rattachement au Président	1	0	1
Secrétariat général	0	2	2
Direction générale mobilités	6	13	19
Direction générale haute qualité de vie	18	79	97
Direction générale aménagement	2	1	3
Direction générale développement économique	0	0	0
Direction générale des finances et de la commande publique	4	1	5
Direction générale numérique et systèmes d'information	0	0	0
Direction générale RH et administration générale	18	31	49
Direction générale des territoires	22	73	95
Total	71	200	271

Durant l'année, 271 agents métropolitains ont été reçus. Parmi eux, 35,8% sont des agents appartenant à la Direction générale haute qualité de vie, suivie des territoires (35,1%) et des ressources humaines et administration générale (18,1%). Ces 3 Directions générales sont surreprésentées comparativement à leurs effectifs au 31/12/2021.

Situations rencontrées

> Par genre

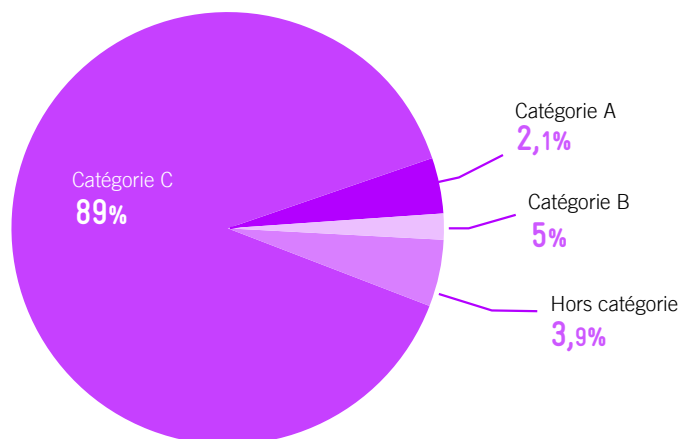


> Par situation familiale

		2021
Couple	avec enfant	65
	sans enfant	45
Seul	avec enfant*	42
	sans enfant	97
Monoparental		22
Total		271

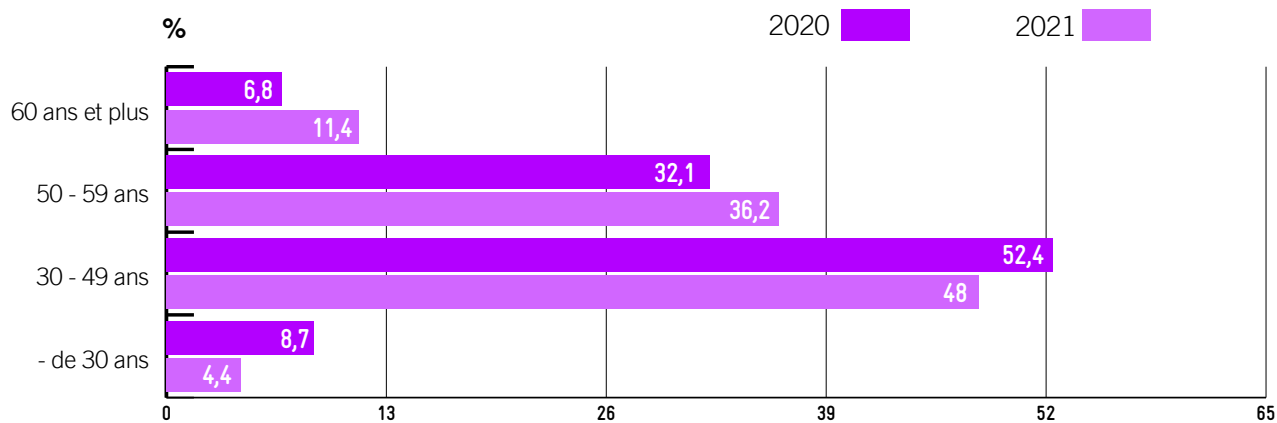
* Enfant non à charge mais garde le week-end et les vacances scolaires

Répartition par catégorie des agents rencontrés



En 2020 comme pour les autres années, les agents de catégorie C restent surreprésentés parmi la population sollicitant le Centre action sociale et logement (89,6% des agents soit +8,4pts). Il est à noter l'apparition d'agents de catégorie A parmi ceux suivis par le Centre.

Répartition par âge des agents reçus



Globalement, l'étude des âges des agents reçus par le centre action social montre, conformément aux années précédentes un glissement de la population vers les tranches d'âges les plus élevées. Ainsi, à l'image de la pyramide des âges, la hausse des agents de « 60 ans et plus » dans la population concernée se poursuit (+4,6 points). De plus, une augmentation des agents de « 50 à 59 ans » (+4,1 points) est également visible sur l'année. A contrario, on enregistre une baisse des « 30-49 ans » et des « moins de 30 ans » avec respectivement -4,4 et 4,3 points.

Répartition par problématique

Les agents viennent rencontrer le centre action sociale le plus souvent pour des problématiques multiples et liées les unes aux autres. Contrairement aux autres années le financier arrive en 2ème position (23,1%) après la santé (26,2%). Il est raisonnable de penser que la crise sanitaire a changé la donne concernant les besoins des agents. Le logement enregistre, quant à lui, une baisse de plus de 9 points. La problématique « Urgences » apparue en 2020 progresse en 2021 (+2,1 points).

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

Problématiques	2020	2021
Familiales (dont suivi décès agent)	10,2%	10,4%
Financières	22,6%	23,1%
Santé	21,8%	26,2%
Logements nécessitant une intervention sociale	21,6%	12,1%
Démarches administratives	15,8%	18,7%
Urgences	4,3%	6,4%
RPS/souffrance au travail	3,7%	3,1%

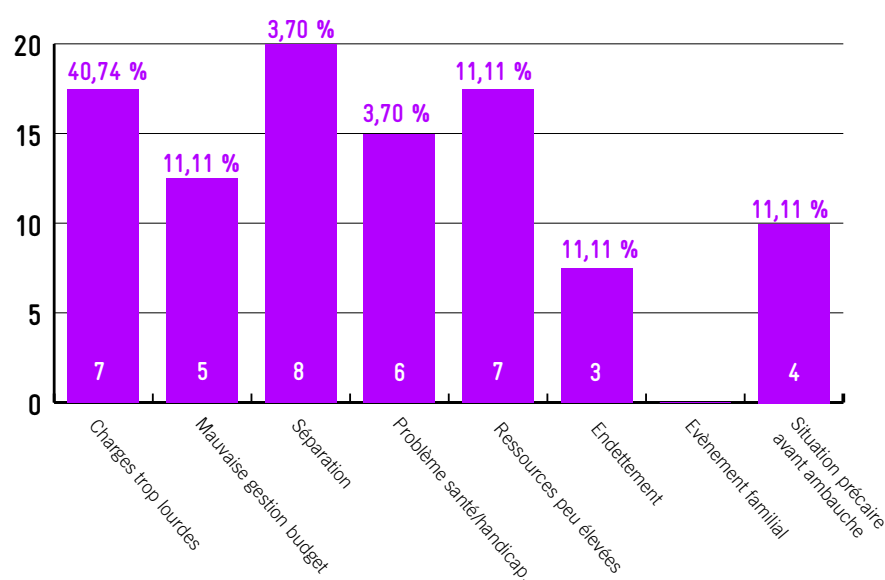
Le Comité d'Attribution des Aides Financières (CAAF)

En 2012, le Centre action sociale a travaillé sur la mise en place au 1^{er} janvier 2013 d'un comité d'attribution des aides financières, Ce comité reprend la gestion des moments difficiles jusque-là assurée par le COS.

En 2021, 40 dossiers d'aides financières ont été instruits par le centre. Cela représente un montant total de dépenses de 48 636 € soit près du double par rapport à 2020. Les montants s'échelonnent de 160 € à 3 484 €. Le montant moyen des aides allouées est de 1 215€.

La commission favorise régulièrement l'intervention en remboursable avec préconisations sociales et budgétaires à l'appui.

Motifs de la demande d'aide



Il est à noter l'instruction de 19 dossiers dans le cadre des « Chèques d'accompagnement personnalisé (urgence alimentaire) pour un montant moyen d'aides allouées de 159 €. Elles varient de 60 € à 450 €.

Le logement social

Durant l'année 2021, les nouvelles demandes sont de nouveau en hausse (226 contre 219 en 2020 soit +3,2). Les attributions enregistrent quant à elles de nouveau une diminution de 11,6%.

Toutefois, 32% des demandes (nouvelles et anciennes) ont trouvé une issue favorable en 2021 et 27 des attributions ont été à destination d'un public prioritaire.

Etat des lieux de la mise à disposition des logements sociaux

	2017	2018	2019	2020	2021	Evolution N/N-1
Nouvelles demandes	318	336	285	219	226	+3,2%
Attributions	229	197	159	121	107	-11,6%

Le séminaire retraite

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

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

Les subventions

Les subventions versées ont connu une augmentation en 2021 (+7,1% pour le comité des œuvres sociales, +19,4% pour l'Union Bordeaux Métropole). Au global, le montant des subventions versées s'élève à 1 997 000€ pour l'année 2021.

Evolution du montant des subventions annuelles

Montant des subventions budgété	2019	2020	2021
Comité des Œuvres Sociales	1 680 000€	1 680 000€	1 800 000€
Union Bordeaux Métropole	165 000€	165 000€	197 000€

La complémentaire santé

Précision : Bordeaux Métropole participe aux frais de mutuelle des agents avec un effort soutenu en faveur de tous les agents et en particulier des agents de catégorie C. Elle contribue ainsi au financement de garanties de protection sociale complémentaires qui assurent la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

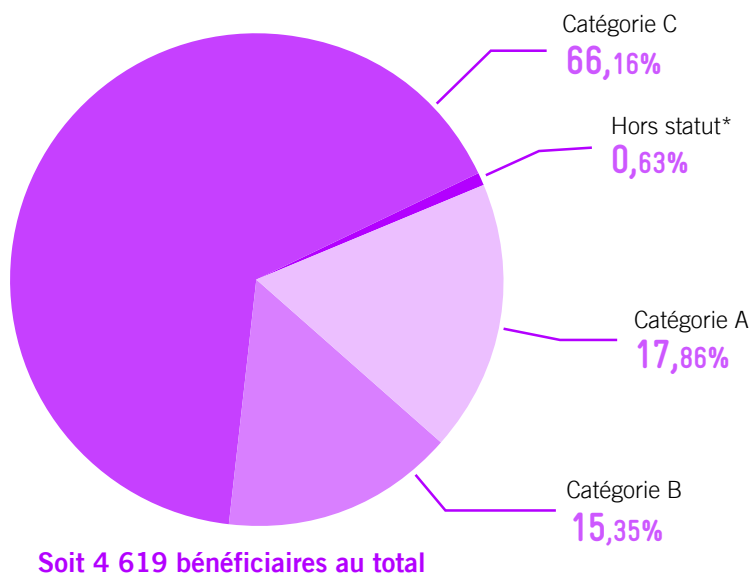
Le 12 juillet 2019, le conseil de Bordeaux Métropole a ainsi choisi la candidature de la mutuelle nationale territoriale (MNT) à compter du 1 janvier 2020.

Les agents concernés par la participation de Bordeaux Métropole au financement de la protection sociale complémentaire sont les fonctionnaires mais aussi les agents de droit privé et de droit public de la collectivité. Les agents retraités peuvent souscrire à la MNT mais ils ne bénéficieront pas de la participation de Bordeaux Métropole.

Afin de tenir compte du revenu des agents et de leur situation familiale, tout en respectant ce budget imparti, la participation de Bordeaux Métropole est modulée en fonction du revenu net imposable de l'agent. À cette participation mensuelle vient s'ajouter un montant supplémentaire par enfant couvert par la mutuelle dans la limite de deux enfants.

Typologie des agents bénéficiaires

En 2021, 4 619 agents actifs sont adhérents à la MNT. La répartition de ces agents par catégorie est le reflet de la structure des effectifs. Bien que s'adressant particulièrement aux agents de catégorie C, il n'y a pas de surreprésentation de cette population.



*apprentis, Cifre, collaborateurs de groupes d'élus

Répartition de la participation par catégorie et par genre

Le montant de la participation de Bordeaux Métropole à la complémentaire santé de ses agents s'élève à 3 013 446 € pour un total de 4 616 bénéficiaires. Bien que les agents de catégorie C ne représentent que 66% des bénéficiaires, leur part dans les montants versés reste inchangé par rapport à 2020 (72%). Ceci est représentatif de la politique sociale menée dans le cadre de la complémentaire santé qui s'adresse plus particulièrement à ces agents étaient auparavant en défaut de couverture santé complémentaire.

Ainsi, le montant moyen versé par bénéficiaire en 2021 est de 541,86€ pour les agents de catégorie A, 560,74€ pour ceux de catégorie B et 706,14€ pour ceux de catégorie C.

	Montant de la participation versées en 2021			Nombre d'agents bénéficiaires en 2021			Situation des agents présents au 31/12/2021	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Nombre total d'agents	Montant versé en 2021 aux agents présents au 31/12
Cat. A	229 774,73 €	217 255,78 €	447 030,51 €	425	400	825	765	429 957 €
Cat. B	190 926,01 €	206 639,74 €	397 565,75 €	338	371	709	665	383 735 €
Cat. C	523 025,40 €	1 634 944,38 €	2 157 969,78 €	696	2 360	3 056	2 931	2 113 709 €
Hors statut*	3 890,05 €	6 990,30 €	10 880,35 €	11	18	29	17	5 696 €
Total	947 616,19 €	2 065 830,20 €	3 013 446,39 €	1 470	3 149	4 619	4378	2 933 097 €

*contrats aidés, apprentis, Cifre



Rédaction

Direction des ressources humaines

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

Réalisation

La PAO

Impression

L'Atelier

de Bordeaux Métropole

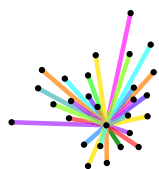
Juillet 2022

Direction générale RH et administration générale

Direction pilotage, emploi et dialogue social
Centre dialogue de gestion

Gaëlle Astier-Huguenin

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



**BORDEAUX
MÉTROPOLE**

Esplanade Charles-de-Gaulle
33045 Bordeaux cedex

Tél. 05 56 99 84 84
Fax 05 56 96 19 40

www.bordeaux-metropole.fr