
EXTRAIT

**DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Séance du 19 novembre 2024

N°2024/133

Membres en exercice : 15
Présents : 08
Absent(s) ayant donné pouvoir : 03 (Philippe POUTOU, Sylvie JUSTOME, Delphine JAMET)

L'an deux mille vingt quatre le mardi 19 novembre à 14h30, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de Bordeaux, convoqué le 15 novembre 2024 s'est réuni dans la salle du Conseil Municipal de l'Hôtel de Ville de Bordeaux sis place Pey Berland sous la présidence d'Harmonie LECERF MEUNIER, Vice-Présidente.

Assistaient à la séance : Mmes et MM. Harmonie LECERF MEUNIER, Isabelle FAURE, Isabelle ACCOCEBERRY, Guy GALLAY, Pierre BARBE, Marie-Christine FALLEUR, Tanguy BARON, Maïté CAZAUX.

Absents ou Excusé(e)s ayant donné pouvoir : Pierre HURMIC, Sylvie JUSTOME (donne pouvoir à Harmonie LECERF MEUNIER), Delphine JAMET (donne pouvoir à Isabelle FAURE), Philippe POUTOU (donne pouvoir à Guy GALLAY), Alexandra SIARRI, Louis DANIEL, Julien LEFOUR.

Secrétaire de séance : Catherine DARLON.

La séance est ouverte à 14h30.

DCA N°2024 – 133 – DIRECTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE – DGRHAG – RAPPORT SOCIAL UNIQUE DU CCAS DE BORDEAUX 2023

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

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

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

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 20 septembre 2024 ;

Vu l'avis du Comité Social d'Etablissement du 16 octobre 2024 ;

Considérant que le rapport social unique pour l'année 2023 doit faire l'objet d'une approbation du Conseil d'administration du CCAS de Bordeaux ;

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DÉLIBÈRE

Article I :

Le Conseil d'administration approuve le rapport social unique du CCAS de Bordeaux, pour l'année 2023, tel que présenté dans les documents annexés à la présente délibération.

Article II :

Madame la Vice-Présidente du Centre Communal d'Action Sociale est chargée de l'application de la présente délibération.

Article III :

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

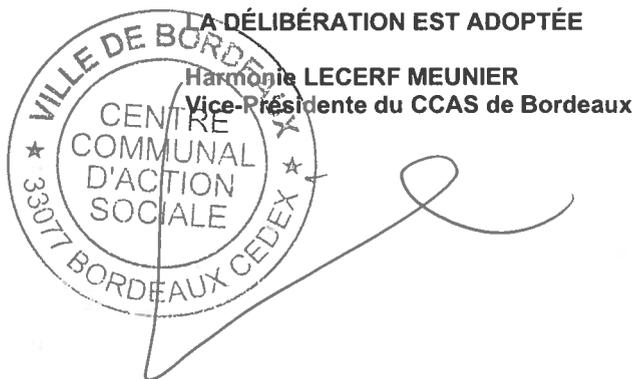
Fait à Bordeaux, le 19 novembre 2024.

Adoptée

Voix pour : 10

Voix contre : 1

Abstentions : 1



Rapport social unique 2023



 Ville de
BORDEAUX

Centre Communal
d'Action Sociale

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Édito

Véritable outil de communication à destination de tous, le format du bilan social évolue vers un rapport social unique conformément au décret n°2020-1493 du 30 novembre pris en application de la loi de transformation de la fonction publique.

Le rapport social unique du CCAS de Bordeaux présente depuis 2020 un ensemble d'indicateurs permettant d'apprécier la situation sociale de notre collectivité.

Le personnel du CCAS est composé d'agents appartenant à deux fonctions publiques différentes :

- la fonction publique territoriale
- la fonction publique hospitalière

Cet établissement est régi par la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la Loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant sur les dispositions relatives à la fonction publique hospitalière.

Compte tenu de sa spécificité, le rapport social unique se découpe en deux parties correspondant à chacune des fonctions publiques précitées.

Les indicateurs et analyses portés dans ce document ont été réalisés en fonction des thématiques gérées par la DRH.

Véritable outil contributif au dialogue social sur la politique de gestion des ressources humaines, il offre une lisibilité sur les changements intervenus et permet de suivre l'avancée de la feuille de route RH mise en place en 2023. Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques des métiers et des agents qui participent à l'ensemble des services publics et de leurs conditions de travail. Il permet de partager des informations quantitatives et qualitatives et de rendre compte de la richesse humaine de notre collectivité.

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

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

Très bonne lecture.

Faits marquants

Effectifs

- Changement de filière : Agents positionnés sur les postes de « chargé d'accompagnement et d'accueil » appartenant à la filière technique et les agents de la filière médico-technique sont passés sur la filière médico-sociale.
- Réévaluation du forfait mobilité durable et extension à d'autres modes de déplacement.

Mouvements d'effectifs sur emplois permanents

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

Carrière

- Reconduction des ratios à l'identique pour 2023.

Évaluation et développement des compétences

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

Rémunération

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

Conditions de travail

- Relèvement à 75% de la participation des employeurs aux titres de transport.
- Actualisation du règlement sur la politique des déplacements professionnels.
- Mise en place de la téléconsultation à la Médecine du Travail.
- Réintroduction du jour de carence pour les arrêts dû au COVID.

Dialogue social

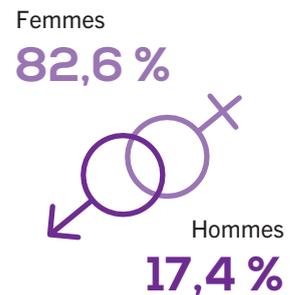
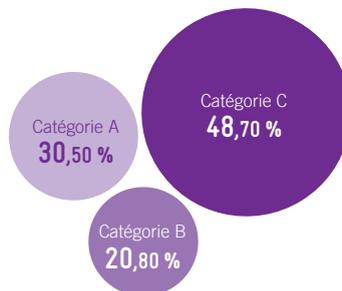
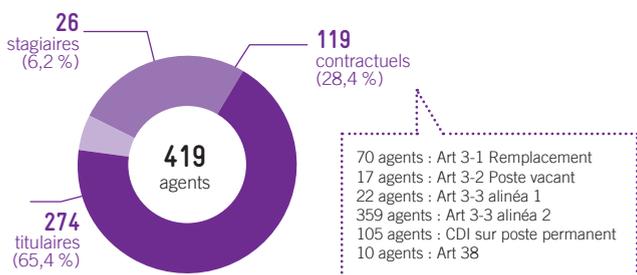
- Mise en place du comité social territorial (CST) et de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FSSCT) suite aux élections professionnelles.
- Mise en place du comité social d'établissement (CSE).

Action sociale

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

Chiffres-clés du CCAS

Effectifs sur emploi permanent



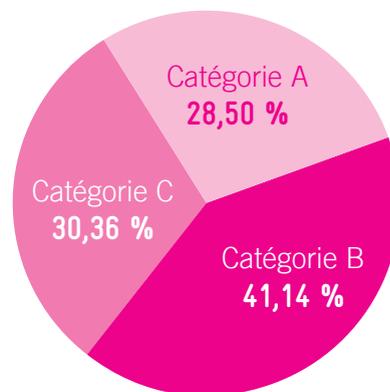
Mouvements des effectifs



8 départs à la retraite

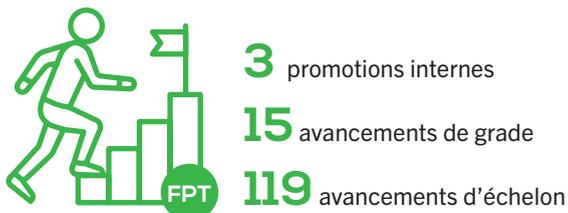


Formation

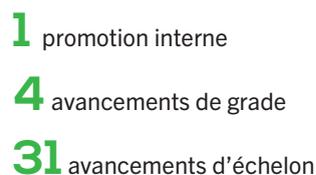


Soit 1 398 jours de formation

Carrière



Évolution de carrière :
54,2% de l'effectif fonctionnaire FPT



Évolution de carrière :
54,7% de l'effectif fonctionnaire FPH

Conditions de travail

Aménagement du temps de travail

21

agents à temps partiel

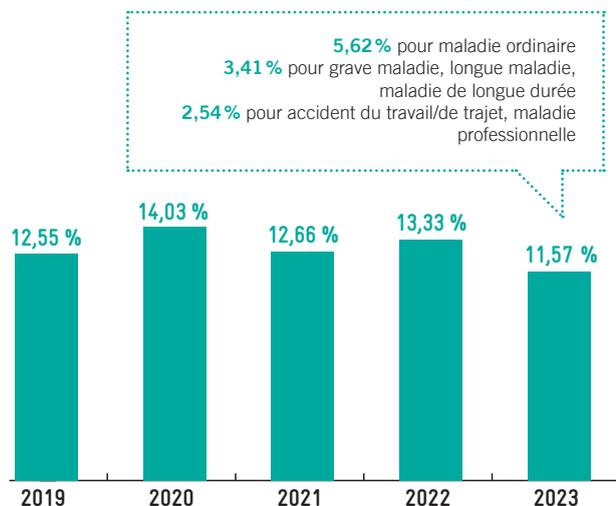
- 11 catégorie A
- 10 catégorie B



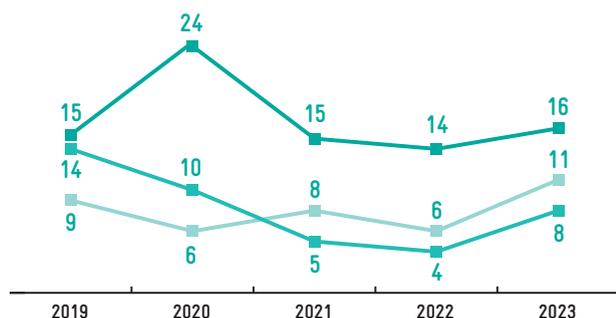
119

agents bénéficiant du télétravail en 2023

Absentéisme

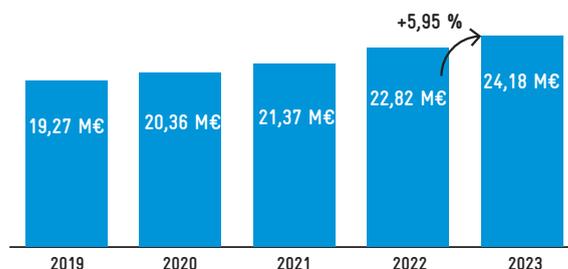


Accidentologie



Rémunération

Évolution de la masse salariale



Dialogue social



Action sociale et avantages sociaux



25 899 €
prestations CGOS

65 141 €
prestations CNAS

Sommaire

Fonction publique territoriale

Les effectifs	14
Chiffres-clés 2023.....	16
Les postes votés sur emplois permanents au 31 décembre 2023.....	17
Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2023	17
Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent.....	28
Les effectifs sur emploi non permanent	37
Les mouvements d'effectifs sur emploi permanent	40
Chiffres-clés 2023.....	42
Les entrées	43
Les sorties.....	45
Les départs en retraite des titulaires	46
La carrière	48
Chiffres-clés 2023.....	50
Le déroulement de carrière	51
Évaluation et développement des compétences	58
Chiffres-clés 2023.....	60
L'entretien professionnel.....	62
L'évolution professionnelle en 2023	63
État des lieux des formations	64
Bilan du plan de formation pluriannuel.....	67
Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels	68

Masse salariale et rémunération **70**

Chiffres-clés 2023.....	72
La masse salariale.....	73
La rémunération des agents.....	74
Les 10 plus hautes rémunérations des agents CCAS de Bordeaux.....	75
Les heures supplémentaires rémunérées.....	75
Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.....	77
Les indemnités de fin de contrat.....	79
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).....	80
Allocation d'aide au retour à l'emploi.....	82

Les conditions de travail **84**

Chiffres-clés 2023.....	86
Aménagement du temps de travail.....	87
L'absentéisme.....	94
Maintien dans l'emploi.....	107
Les disponibilités d'office.....	109
La prévention des risques psychosociaux.....	111

Le dialogue social **114**

Chiffres-clés 2023.....	116
Les instances paritaires.....	117
Les mouvements sociaux.....	121
Les droits syndicaux.....	121

Fonction publique hospitalière

Les effectifs **124**

Chiffres-clés 2023.....	126
Les postes votés sur emplois permanents au 31 décembre 2023.....	127
Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2023.....	127
Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent.....	133
Les effectifs sur emploi non permanent.....	141

Les mouvements des effectifs sur emploi permanent **144**

Chiffres-clés 2023.....	144
Les entrées.....	145
Les sorties.....	146

La carrière **148**

Chiffres-clés 2023.....	150
Le déroulement de carrière.....	151

Évaluation et développement des compétences **154**

Chiffres-clés 2023.....	156
L'entretien professionnel.....	157
État des lieux des formations.....	157
Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels.....	159

Masse salariale et rémunération **160**

Chiffres-clés 2023.....	162
La masse salariale.....	163
La rémunération des agents.....	163
Les 10 plus hautes rémunérations des agents hospitaliers.....	164
Les heures supplémentaires rémunérées.....	165
Les indemnités de fin de contrat.....	166
La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).....	167

Les conditions de travail **170**

Chiffres-clés 2023.....	172
Aménagement du temps de travail	173
L'absentéisme	175
Les accidents de travail et de trajet.....	180
Les disponibilités d'office.....	181

Le dialogue social **182**

Chiffres-clés 2023.....	184
Les instances paritaires	185
Les mouvements sociaux	186

Action sociale et avantages sociaux **188**

Chiffres-clés 2023.....	190
La restauration des agents.....	191
L'action sociale.....	193
Les prestations sociales.....	195
Les subventions	196

La situation en matière d'égalité femmes / hommes **198**

Éléments de contexte et analyse	200
Les effectifs	201
Le recrutements et départs en retraite.....	203
Agents recrutés en 2023 par genre et filière	204
La carrière	205
Promotion interne par genre.....	206
La rémunération	207
Les conditions de travail.....	209
Les absences liées à la parentalité.....	210
La conciliation des temps de vie	211
Le dialogue social	213

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

La fonction publique **territoriale**

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Les effectifs



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

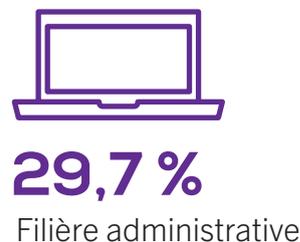
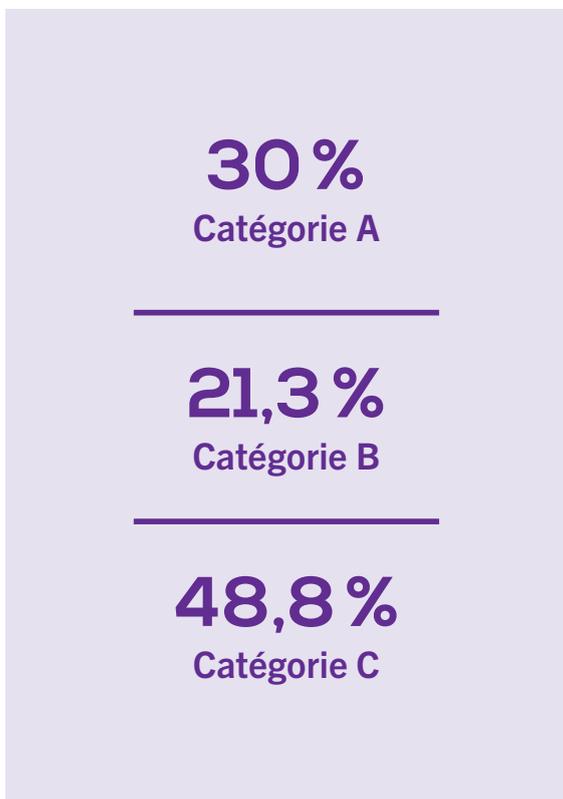
033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



Les postes votés sur emplois permanents au 31 décembre 2023

> L'effectif voté est constitué de l'ensemble des postes sur emploi permanent votés au 31 décembre 2023.
À noter que les agents sur contrat de remplacement occupent le poste de l'agent qu'ils remplacent

Répartition de l'effectif voté par direction

	Catégorie			
	A	B	C	Total
Direction générale des services	5	1	0	6
Mission égalité	2	0	0	2
Mission handicap et accessibilité à la cité	0	1	1	2
Direction administrative et financière	3	5	7	15
Direction de l'insertion	41	3	41	85
Direction générations séniors et autonomie	45	49	93	187
TOTAL CCAS de Bordeaux	96	59	142	297

Au 31 décembre 2023, la CCAS de Bordeaux compte 297 postes votés. Ces postes se répartissent de la façon suivante :

- **32,3%** d'agents de catégorie A,
- **19,9%** d'agents de catégorie B,
- **47,8%** d'agents de catégorie C.

La direction générations séniors et autonomie représente à elle seule près des 2/3 des effectifs votés du CCAS de Bordeaux (63%).

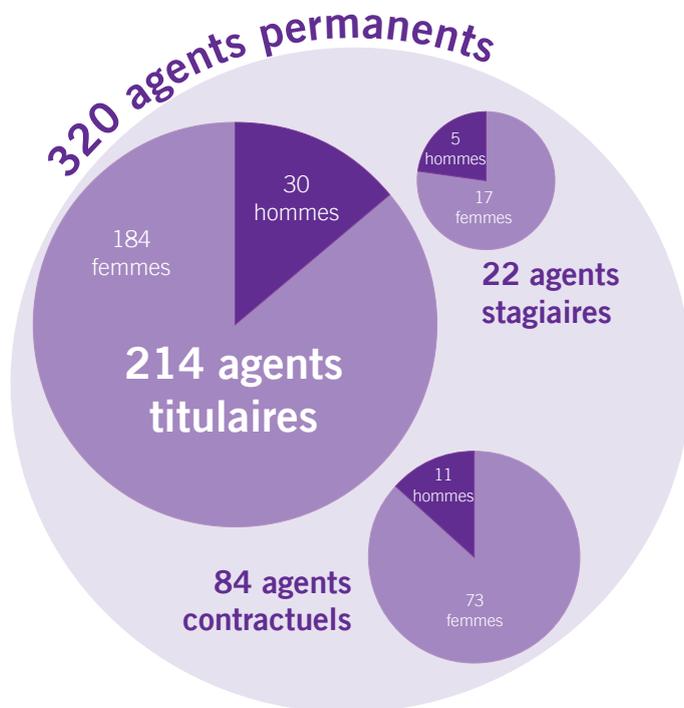
Les effectifs sur emplois permanents au 31 décembre 2023

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

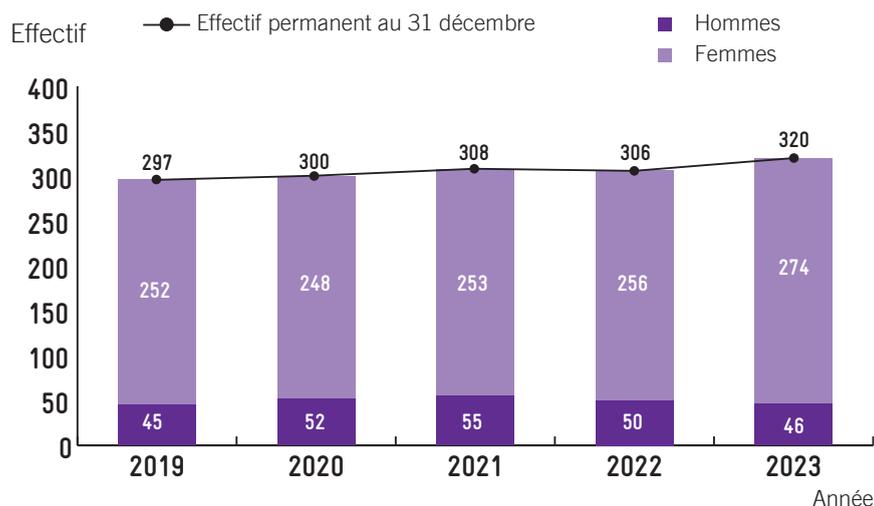
* Sont considérés en position d'activité les agents : en activité, en congé annuel, en congé maladie, en congé maternité, en congé formation, en accident du travail et en accident de trajet.

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

Au 31 décembre 2023, l'effectif territorial sur emploi permanent du CCAS s'élève à 320 agents contre 306 en 2022. Il se compose de 236 fonctionnaires (titulaires et stagiaires) et de 84 contractuels.



Évolution de l'effectif par genre depuis 2019



Évolution de l'effectif

- 2019 : + 1,7 %
- 2020 : + 1,0 %
- 2021 : + 2,7 %
- 2022 : - 0,6 %
- 2023 : + 4,6 %

Le nombre d'agents sur emploi permanent du CCAS de Bordeaux a augmenté de 7,7% en 5 ans. Entre 2022 et 2023, cette évolution s'établit à 4,6% soit 14 agents de plus. Elle est liée principalement aux autorités de tarifications, au renforcement des équipes du CORIST et de la direction des dynamiques d'habitats accompagnés.

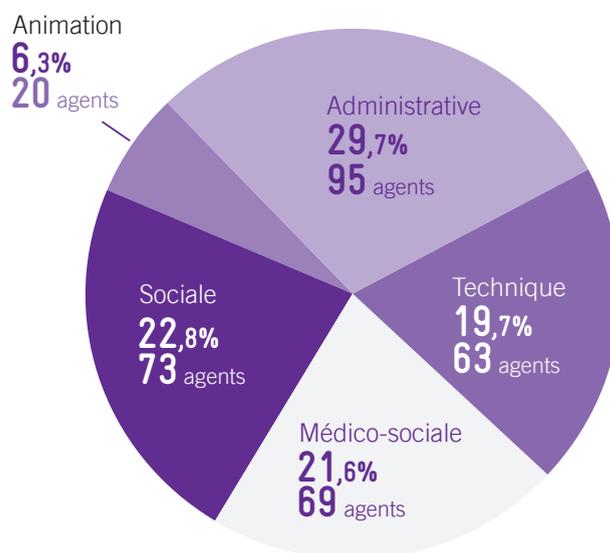
Structure des effectifs permanents en 2023

Répartition de l'effectif par filière

Les effectifs du CCAS se répartissent principalement autour de 4 filières (administrative, technique, sociale et médico-sociale). La filière administrative est celle qui est le plus représentée parmi les agents sur emploi permanent (29,7%). Contrairement aux précédentes années, sa part dans les effectifs diminue (29,7% en 2023 contre 31% en 2022). Il en est de même pour la filière technique qui connaît une baisse de 6,1 points sur l'année. À l'inverse, les filières sociale et médico-sociale sont en hausse de 8,1 points (44,4% des effectifs).

Ces variations s'expliquent en partie par des changements de filière qui ont été effectués au cours de l'année 2023 (principalement de la filière technique vers la filière médico-sociale) afin de permettre aux agents éligibles de bénéficier du SEGUR de la santé.

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

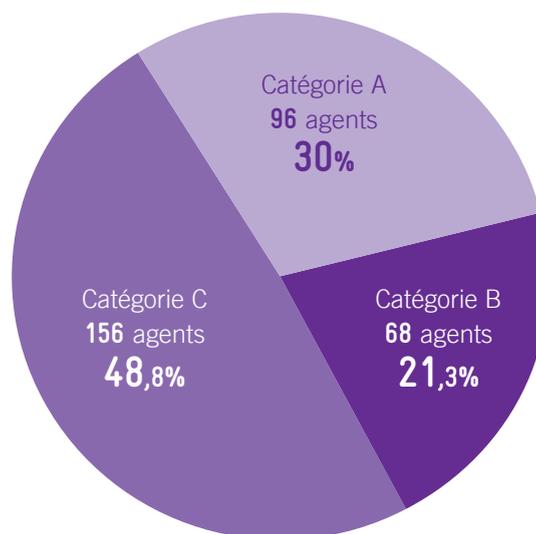


Soit **320** agents au total

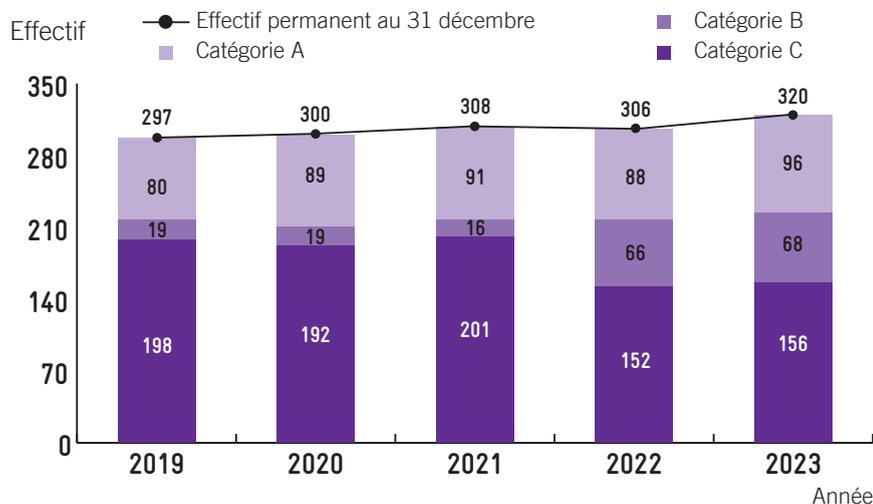
Répartition de l'effectif par catégorie

Les décisions règlementaires nationales ont eu un impact considérable sur la structure de la population par catégorie. Ainsi, la répartition des effectifs par catégorie n'est plus pyramidale que ce soit pour les hommes comme pour les femmes.

De façon plus détaillée, l'année 2023 est marquée par un effet de balancier entre d'un côté une catégorie A plus présente dans les effectifs (+1,2 point) et des catégories B et C en recul à -0,3 point et -0,9 point.



Évolution de l'effectif par catégorie depuis 2019



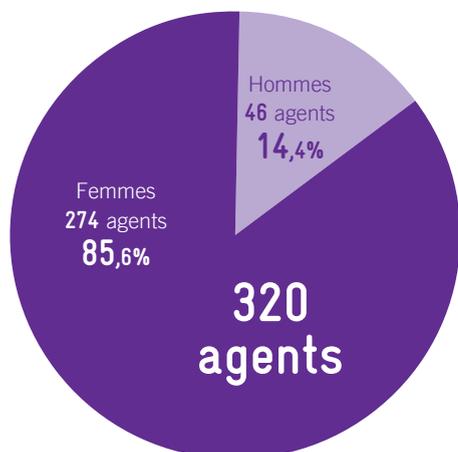
Évolution de la part de Catégorie A

2019 : +87,3 %
 2020 : +10,1 %
 2021 : -0,4 %
 2022 : -2,7 %
 2023 : +1,5 %

Répartition par genre

Les effectifs du CCAS de Bordeaux présentent un faible taux de mixité en lien avec les métiers qui y sont exercés. En effet, les femmes représentent 85,6% des agents sur emploi permanent. Cette prépondérance des femmes est visible quelle que soit la catégorie considérée (84,6% en C, 89,7% en B et 84,4% en A).

Cette distinction est principalement due aux compétences dévolues par le CCAS de Bordeaux, qui regroupe un grand nombre de métiers à faibles mixité, notamment chez les travailleurs sociaux, les psychologues, aides-soignants et les chargés d'accompagnement et d'accueil.



Évolution du taux de mixité

2019 : 84,8 %
 2020 : 82,7 %
 2021 : 82,1 %
 2022 : 83,7 %
 2023 : 85,6 %

Évolution de l'effectif par genre

	Agents masculins			Agents féminins			Total		
	2022	2023	% évolution	2022	2023	% évolution	2022	2023	% évolution
Évolution 2022-2023	50	46	-8,0%	256	274	7,0%	306	320	4,6%
Rappel évolution 2021-2022	55	50	-9,1%	253	256	+1,2%	308	306	-0,6%

Au 31 décembre 2023, le CCAS de Bordeaux compte 274 femmes soit 85,6% de ses effectifs sur emploi permanent.

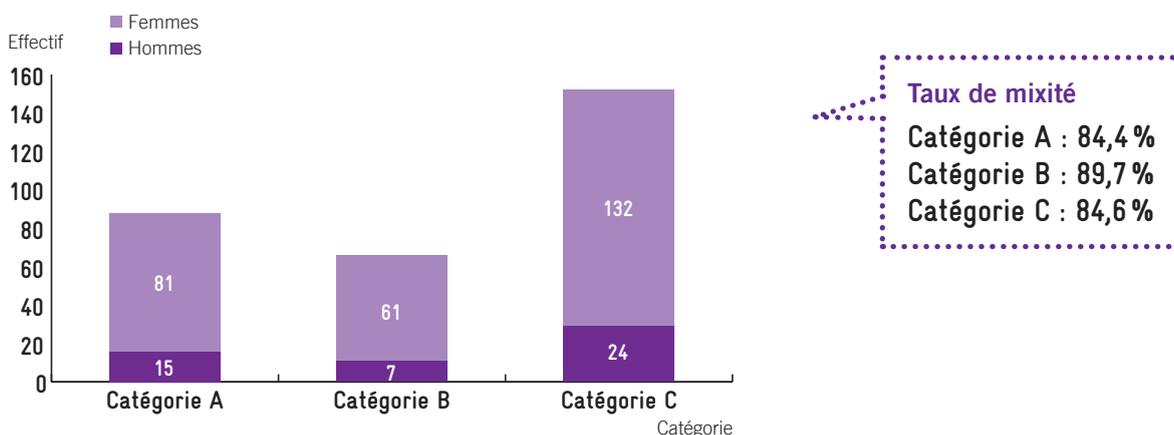
Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
 L'augmentation du taux de féminisation entraîne une nouvelle diminution de la part des hommes passant de 15,2% en 2019 à 14,4% en 2023. Soit une diminution de 0,8 point.

Accusé certifié exécutoire
 RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 20

Réception par le préfet : 21/11/2024
 Publication : 22/11/2024

Répartition des effectifs par genre et catégorie

L'étude de la répartition des effectifs montre que les femmes sont très largement majoritaires dans l'ensemble des catégories. Toutefois, c'est au niveau de la catégorie B que la part des femmes est la plus élevée (près de 9 agents sur 10). Il convient de souligner que le taux de mixité de toutes les catégories confondues augmente en 2023, notamment la catégorie C enregistrant la plus forte augmentation avec +3,7 points.



Répartition des effectifs par filière et catégorie

Filière	Administrative		Technique		Médico-sociale		Sociale		Animation		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Catégorie A	35	36,8%	1	1,6%	20	29,0%	40	54,8%		0,0%	96	30,0%
Catégorie B	9	9,5%	3	4,8%	49	71,0%		0,0%	7	35,0%	68	21,3%
Catégorie C	51	53,7%	59	93,7%			33	45,2%	13	65,0%	156	48,8%
Total	95	100,0%	63	100,0%	69	100,0%	73	100,0%	20	100,0%	320	100,0%

En 2023, aucun changement significatif n'est visible dans la répartition des filières par catégories à l'exception des filières sociale et technique. En effet, la part des agents de catégorie C de la filière technique (-3,8 points) a fortement diminué au profit des agents de la filière sociale (+25,2 points) conséquence des changements de filière effectués au cours de l'année 2023.

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

> Catégorie A

	Hommes	Femmes	Total
Administrateur	1		1
Administrateur territorial	1		1
Attachés	6	28	34
Attaché hors classe	1		1
Attaché principal	1	5	6
Attaché	4	23	27
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale		1	1
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, orthoptistes et manipulateurs d'électroradiologie médicale de classe normale		1	1
Conseillers socio-éducatifs		1	1
Conseillers socio-éducatifs hors classe		1	1
Assistants socio-éducatifs	5	34	39
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	1	17	18
Assistant socio-éducatif	4	17	21

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

> Catégorie A

	Hommes	Femmes	Total
Ingénieurs	1		1
Ingénieurs	1		1
Psychologues		6	6
Psychologue hors classe		2	2
Psychologue de classe normale		4	4
Médecins	1	1	2
Médecin hors classe	1	1	2
Infirmiers en soins généraux	1	10	11
Infirmier en soins généraux hors classe		2	2
Infirmier en soins généraux	1	8	9
Total catégorie	15	81	96
Rappel 2022	14	74	88
Évolution 2022 - 2023	+7,1%	+9,5%	+9,1%

> Catégorie B

	Hommes	Femmes	Total
Animateurs	2	5	7
Animateur de 1 ^{re} classe	1	3	4
Animateur de 2 ^e classe	1		1
Animateur		2	2
Rédacteurs	1	8	9
Rédacteur principal de 1 ^{re} classe		2	2
Rédacteur	1	6	7
Techniciens	2	1	3
Technicien principal de 1 ^{re} classe		1	1
Technicien	2		2
Aides-soignants	2	46	48
Aide-soignant de classe supérieure		23	23
Aide-soignant de classe normale	2	23	25
Infirmiers territoriaux (voie d'extinction)		1	1
Infirmier en soins généraux de classe normale		1	1
Total catégorie	7	61	68
Rappel 2022	7	59	66
Évolution 2022 - 2023	-%	+3,4%	+3,0%

> Catégorie C

	Hommes	Femmes	Total
Adjoint administratifs	4	47	51
Adjoint administratif principal de 1 ^{re} classe	2	7	9
Adjoint administratif principal de 2 ^e classe	1	12	13
Adjoint administratif	1	28	29
Adjoint techniques	8	46	54
Adjoint technique principal de 1 ^{re} classe		6	6
Adjoint technique principal de 2 ^e classe	2	9	11
Adjoint technique	6	31	37
Agents de maîtrise	2	3	5
Agent de maîtrise principal	2	2	4
Agent de maîtrise		1	1

> Catégorie C

	Hommes	Femmes	Total
Agents sociaux	4	29	33
Agent social 1 ^{re} classe		8	8
Agents social 2 ^e classe	3	4	7
Agent social	1	17	18
Adjoint d'animation	6	7	13
Adjoint d'animation principal de 1 ^{re} classe	2	1	3
Adjoint d'animation principal de 2 ^e classe	1		1
Adjoint d'animation	3	6	9
Total catégorie	24	132	156
Rappel 2022	29	123	152
Évolution 2022 - 2023	-17,2%	+7,3%	+2,6%

Répartition de l'effectif par filière et grade

> Filière administrative

	Hommes	Femmes	Total
ADMINISTRATEUR	1		1
ATTACHE HORS CLASSE	1		1
ATTACHE PRINCIPAL	1	5	6
ATTACHE	4	23	27
RÉDACTEUR PRINCIPAL 1 ^{re} CLASSE		2	2
RÉDACTEUR	1	6	7
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 1 ^{re} CLASSE	2	7	9
ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL 2 ^e CLASSE	1	12	13
ADJOINT ADMINISTRATIF	1	28	29
Total filière	12	83	95
Rappel 2022	14	81	95
Évolution 2022-2023	-14,3%	+2,5%	-%

> Filière sociale

	Hommes	Femmes	Total
CONSEILLERS HORS CLASSE SOCIO-EDUCATIF	1	1	1
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE	1	17	18
ASSISTANT SOCIO-EDUCATIF	4	17	21
AGENT SOCIAL PRINCIPAL 1 ^{re} CLASSE		8	8
AGENT SOCIAL PRINCIPAL 2 ^e CLASSE	3	4	7
AGENT SOCIAL	1	17	18
Total filière	9	64	73
Rappel 2022	8	37	45
Évolution 2022-2023	+12,5%	+73,0%	+62,2%

> Filière médico-sociale

	Hommes	Femmes	Total
MEDECIN HORS CLASSE	1	1	2
INFIRMIER SOINS GENERAUX HORS CLASSE		2	2
INFIRMIER SOINS GENERAUX	1	8	9
PSYCHOLOGUE TERRITORIAL HORS CLASSE		2	2
PSYCHOLOGUE TERRITORIAL DE CLASSE NORMALE		4	4
AIDE-SOIGNANTE DE CLASSE SUPERIEURE		23	23
AIDE-SOIGNANTE DE CLASSE NORMALE	2	23	25
PEDICURES-PODOLOGUES, ERGOTHERAPEUTES, ORTHOPTISTES ET MANIPULATEURS D'ELECTRORADIOLOGIE MEDICALE DE CLASSE NORMALE		1	1
INFIRMIER TERRITORIAL DE CLASSE NORMALE (VOIE D'EXTINCTION)		1	1
Total filière	4	65	69
Rappel 2022	4	62	66
Évolution 2022-2023	-%	+4,8%	+4,5%

Accusé de réception par le Ministère de l'Intérieur

033-263300626-2024-11-11-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

> Filière technique

	Hommes	Femmes	Total
INGENIEUR	1		1
TECHNICIEN PRINCIPAL 1° C.		1	1
TECHNICIEN	2		2
AGENT DE MAITRISE PRINCIPAL	2	2	4
AGENT DE MAITRISE		1	1
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 1° C.		6	6
ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL 2° C.	2	9	11
ADJOINT TECHNIQUE	6	31	37
Total de la filière	13	50	63
Rappel 2022	16	63	79
Évolution 2022-2023	-18,8%	-20,6%	-20,3%

> Filière animation

	Hommes	Femmes	Total
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CLASSE	1	3	4
ANIMATEUR PRINCIPAL DE 2 ^E CLASSE	1		1
ANIMATEUR		2	2
ADJOINT TERRITORIAL D'ANIMATION PRINCIPAL DE 1 ^{RE} CL	2	1	3
ADJOINT TERRITORIAL D'ANIMATION PRINCIPAL DE 2 ^E CL	1		1
ADJOINT D'ANIMATION	3	6	9
Total filière	8	12	20
Rappel 2022	8	12	20
Évolution 2022-2023	-%	-%	-%

Répartition des effectifs par sexe et type d'encadrement

	Femmes	Hommes	Total
DIRECTEUR	1	2	3
RESPONSABLE DE SERVICE / MISSION	8	2	10
RESPONSABLE DE CENTRE	18	1	19
RESPONSABLE D'EQUIPE / D'UNITE	6	1	7
COLLABORATEUR	241	40	281
Total général	274	46	320

Au 31 décembre 2023, 8 agents sur 10 occupant un poste d'encadrement au sein du CCAS de Bordeaux sont des femmes. Toutefois, ces chiffres sont à contraster, car elles demeurent proportionnellement sous-représentées parmi les encadrants au regard des effectifs. Cependant, il convient de souligner qu'une progression est visible puisque leur part parmi les encadrants a progressé de 2,8 points (+6 agents).

La moitié d'entre elles, occupent des postes de responsable de centre (18 agents) et de responsable service/mission (8 agents).

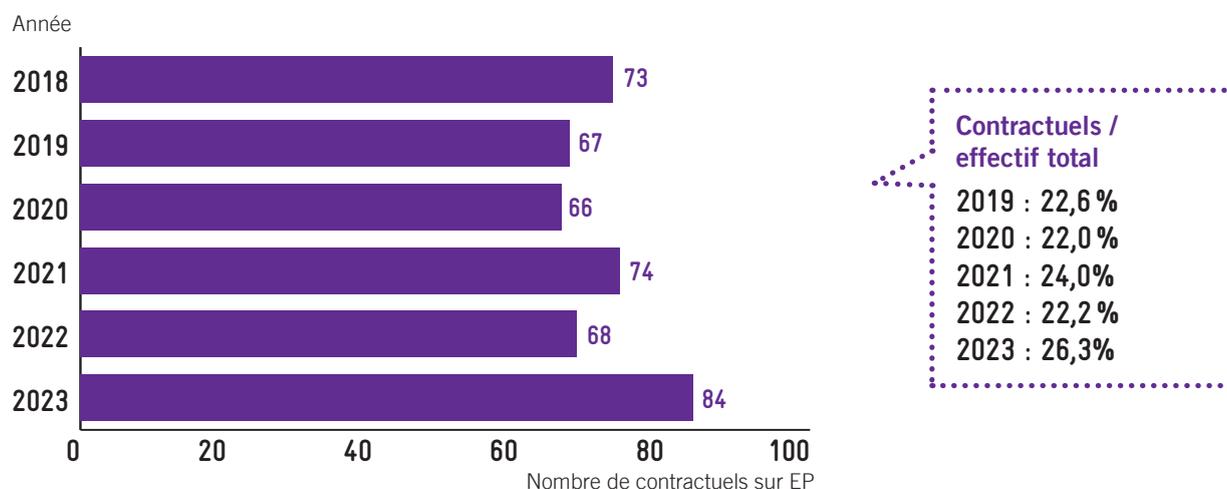
Les hommes de leur côté sont positionnés sur des postes de directeur et de responsable service/mission. Ces chiffres sont à relativiser au vu du faible nombre d'effectifs.

Répartition de l'effectif par direction

	Effectifs au 31 décembre	
	2022	2023
Direction générale des services	3	3
Mission égalité	3	2
Mission handicap et accessibilité à la cité	1	2
Direction administrative et financière du CCAS	12	13
Direction de l'insertion	86	92
Direction générations séniors et autonomie	201	208
CCAS de Bordeaux	306	320

Dans l'ensemble, les effectifs par direction ont très peu bougé. La Direction générations séniors et autonomie, avec près des 2/3 des agents reste la plus importante devant la Direction de l'insertion (28,8%). Comparativement aux autres directions, la direction de l'insertion et la direction génération séniors et autonomie sont celle qui connaissent la plus forte augmentation avec respectivement + 6 agents et +7 agents.

Évolution de l'effectif des contractuels sur emploi permanent



Au 31 décembre 2023, l'effectif des contractuels repart à la hausse et a même connu une accélération sur l'année avec une progression de 23,5%, soit 16 agents en plus. Cette hausse est due en partie à la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui a considérablement modifié le régime juridique encadrant le statut des contractuels dans la fonction publique, en élargissant le recours au contrat sur emploi permanent aux agents de catégories B et C, dans les mêmes conditions que celles prévues aux emplois de catégorie A.

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

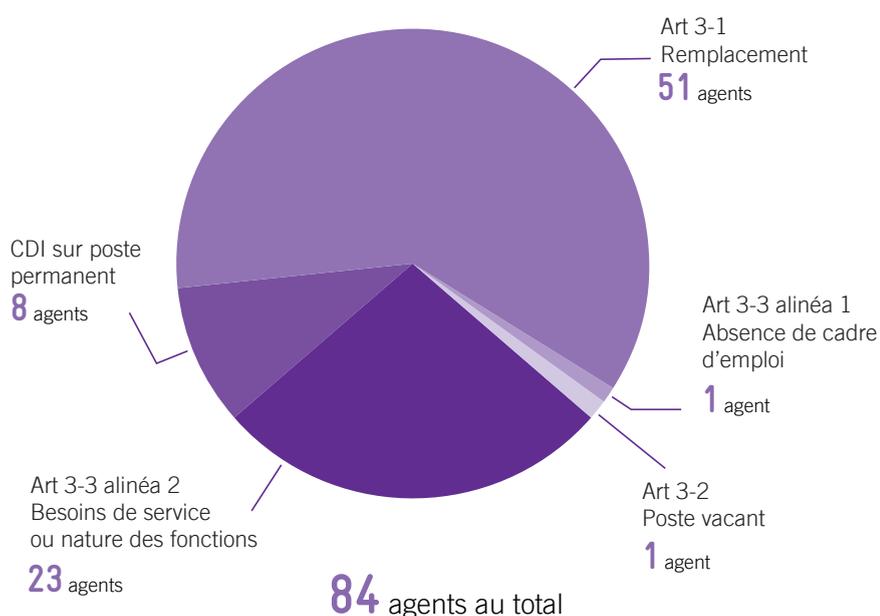
	Filière administrative		Filière technique		Filière sociale et Médico-sociale		Filière animation		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	12			5	17			7	29
Catégorie B		1	1		1	14		1	2	16
Catégorie C		5	2	19		4			2	28
Total	2	18	3	19	6	35		1	11	73
Rappel 2022	2	13	6	15	5	26	0	1	13	55
Évolution 2022 - 2023	-%	+38,5%	-50,0%	+26,7%	+20,0%	+34,6%	0,0%	-%	-15,4%	+32,7%

En 2023, les contractuels sur emploi permanent présents au 31 décembre sont au nombre de 84 (contre 68 en 2022). L'évolution de la part des contractuels dans les effectifs n'est pas linéaire ces dernières années, alternant des périodes de baisse dues à la crise sanitaire et des périodes de hausse conséquence d'une volonté marquée de remplacer les agents absents ou des difficultés de recrutement de titulaires.

Toutefois, il convient de souligner que la part des contractuels dans les effectifs est la plus élevée depuis 2017 (25,8%). Hormis le constat d'un renforcement des contractuels dans les effectifs, on observe une évolution de leur composition par catégorie. Ainsi, bien que le nombre de contractuels augmente dans toutes les catégories, c'est au niveau de la A que la hausse est la plus marquée (+10 agents entre 2022 et 2023).

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

Répartition de l'effectif par type de contrat



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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Moins de 3 ans	5	1	2	8
De 3 à moins de 6 ans	8	1		9
6 ans et plus	9	6	1	16
Total	22	8	3	33

Répartition de l'effectif des contractuels par direction

	Contractuels sur emploi permanent au 31 décembre		% de l'effectif sur emploi permanent 2023
	2022	2023	
Direction administrative et financière du CCAS	1	1	7,7%
Mission égalité	2	1	50,0%
Mission handicap et accessibilité à la cité	0	1	50,0%
Direction de l'insertion	15	20	29,3%
Direction générations séniors et autonomie	50	61	21,7%
CCAS de Bordeaux	68	84	26,3%

La direction générations séniors et autonomie est celle qui accueille le plus de contractuels (61 agents) mais c'est à la direction de l'insertion que leur proportion dans les effectifs est la plus forte (près de 3 agents sur 10).

Les métiers au sein du CCAS

Parmi les métiers issus du répertoire des métiers du CNFPT, 5 représentent à eux seuls 39,1% des postes de l'établissement. Les métiers les plus représentés sont les chargés d'accompagnement et d'accueil avec 10,9% suivis des aides-soignants (9,4% des postes).

Métiers les plus fréquents	Femmes	Hommes	Nombre d'agent total	% dans la collectivité
Chargé d'accompagnement et d'accueil	31	4	35	10,9%
Aide-soignant	29	1	30	9,4%
Agent des services hospitaliers	22	1	23	7,2%
Travailleur social	19	2	21	6,6%
Directeur d'établissement	14	2	16	5,0%
Total	115	10	125	39,1%

Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent

Âge moyen

En 2023, l'âge moyen des agents du CCAS est de 45 ans et 2 mois. Il enregistre une hausse de 5 mois. Cette légère évolution concerne autant les femmes (+6 mois) et les hommes (+4 mois).

	Agents masculins	Agents féminins	Global
Age moyen 2023	44 ans et 10 mois	45 ans et 3 mois	45 ans et 2 mois

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

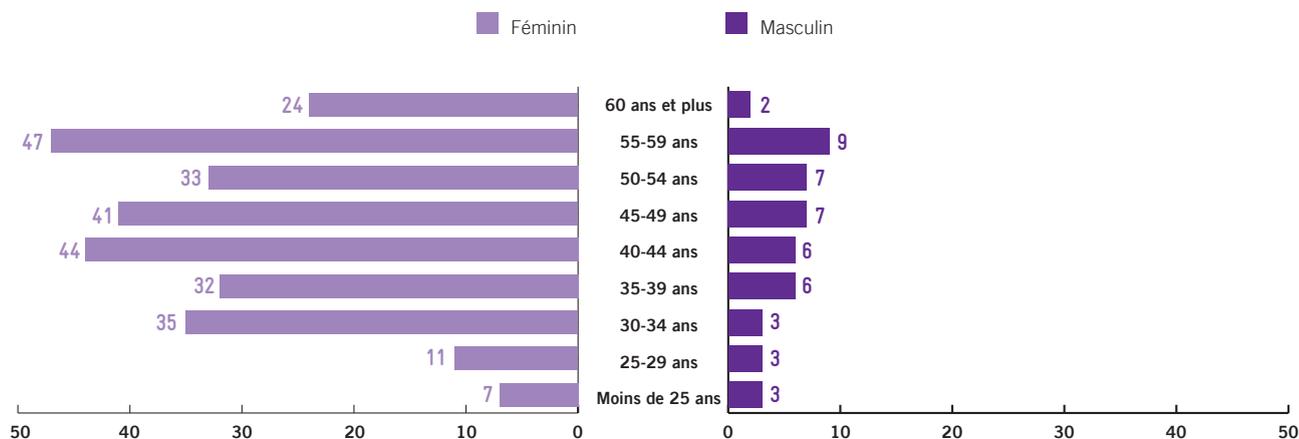
	2022				2023			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
moins de 25 ans	3	5	8	2,6%	3	7	10	3,1%
25 à 29 ans	2	15	17	5,6%	3	11	14	4,4%
30 à 34 ans	4	36	40	13,1%	3	35	38	11,9%
35 à 39 ans	8	30	38	12,4%	6	32	38	11,9%
40 à 44 ans	5	40	45	14,7%	6	44	50	15,6%
45 à 49 ans	9	35	44	14,4%	7	41	48	15,0%
50 à 54 ans	8	39	47	15,4%	7	33	40	12,5%
55 à 59 ans	9	33	42	13,7%	9	47	56	17,5%
60 ans et plus	2	23	25	8,2%	2	24	26	8,1%
Total	50	256	306	100,0%	46	274	320	100,0%

La structure de la pyramide des âges présente un déséquilibre considérable en raison de la forte proportion de femmes dans les effectifs. Ainsi, même si son aspect général demeure identique, quelques changements sont notables.

Un basculement de la part de agents âgés de « 50-54 ans » vers la tranche des « 55-59 ans » est visible avec des effectifs passant de 13,7% en 2022 à 17,5% en 2023. Les agents ayant 60 ans ou plus sont au nombre de 26 et sont donc concernés par un départ à la retraite à court ou moyen terme même si la réforme des retraites va fortement impacter l'âge de départ à la retraite dans les années à venir. Enfin, la classe d'âges regroupant le plus grand nombre d'agents reste celle des « 50-54 ans » soit 56 agents.

À noter l'étroitesse de la base de la pyramide avec des moins de 30 ans peu présents dans les effectifs sur emploi permanent (24 agents soit 7,5% de l'effectif).

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



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

	Catégorie A				Catégorie B				Catégorie C			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
-25 ans		1	1	1,0%	1		1	1,5%	2	6	8	5,1%
25 à 29 ans	1	5	6	6,3%				0,0%	2	6	8	5,1%
30 à 34 ans	1	14	15	15,6%		3	3	4,4%	2	18	20	12,8%
35 à 39 ans	2	10	12	12,5%	1	6	7	10,3%	3	16	19	12,2%
40 à 44 ans	3	20	23	24,0%	2	5	7	10,3%	1	19	20	12,8%
45 à 49 ans	1	9	10	10,4%		13	13	19,1%	6	19	25	16,0%
50 à 54 ans	2	6	8	8,3%	1	13	14	20,6%	4	14	18	11,5%
55 à 59 ans	3	8	11	11,5%	2	14	16	23,5%	4	25	29	18,6%
60 ans et +	2	8	10	10,4%		7	7	10,3%		9	9	5,8%
Total	15	81	96	100,0%	7	61	68	100,0%	24	132	156	100,0%

Âge moyen

2023	43 ans et 9 mois		49 ans et 3 mois		44 ans et 3 mois	
-------------	-------------------------	--	-------------------------	--	-------------------------	--

Ce tableau permet d'apprécier la répartition des agents par tranches d'âge et catégorie. Il est à noter une hausse de l'âge moyen des catégories B et C avec respectivement +10 mois et + 8 mois. A l'inverse, la catégorie A connaît une relative stabilité de son âge moyen (-1 mois).

Comme pour les autres années, les agents de la catégorie B restent, avec 49 ans et 3 mois ceux qui ont la moyenne d'âge la plus élevée. Ainsi, conformément à la vision globale des agents du CCAS de Bordeaux, l'importance de la classe d'âges des «50 ans et plus» reste visible dans l'ensemble des catégories. Cela est particulièrement vrai chez les agents de catégorie B et C, dont respectivement plus de la moitié et plus de 1/3 des agents ont plus de 50 ans.

La comparaison de l'âge moyen par genre et filière révèle des différences significatives. La filière médico-sociale reste celle dont l'âge moyen est le plus élevé avec 48 ans et 3 mois et la filière sociale celle qui accueille la population la plus jeune (43 ans et 5 mois).

Enfin il est à noter une hausse sensible de l'âge moyen des contractuels sur l'année quelle que soit la filière (+2 ans et 2 mois) en lien avec un âge de recrutement plus élevé que précédemment.

		Moyenne d'âge	Nombre d'agents
Filière administrative	Global	44 ans	95
	Catégorie A	43 ans	35
	Catégorie B	48 ans et 4 mois	9
	Catégorie C	43 ans et 11 mois	51
	Hommes	47 ans et 3 mois	12
	Femmes	43 ans et 6 mois	83
	Titulaires	45 ans et 10 mois	75
	Contractuels	36 ans et 11 mois	20
Filière médico-sociale	Global	48 ans et 3 mois	69
	Catégorie A	46 ans et 1 mois	20
	Catégorie B	49 ans et 2 mois	49
	Hommes	39 ans et 9 mois	4
	Femmes	48 ans et 10 mois	65
	Titulaires	50 ans et 7 mois	43
	Contractuels	44 ans et 6 mois	26
	Filière sociale	Global	43 ans et 5 mois
Catégorie A		42 ans et 10 mois	40
Catégorie C		44 ans et 3 mois	33
Hommes		44 ans et 8 mois	9
Femmes		43 ans et 3 mois	64
Titulaires		46 ans et 1 mois	58
Contractuels		33 ans et 3 mois	15
Filière technique		Global	46 ans
	Catégorie A	61 ans	1
	Catégorie B	45 ans et 8 mois	3
	Catégorie C	45 ans et 9 mois	59
	Hommes	44 ans et 10 mois	13
	Femmes	46 ans et 3 mois	50
	Titulaires	48 ans et 5 mois	41
	Contractuels	41 ans et 5 mois	22
Filière animation	Global	43 ans et 8 mois	20
	Catégorie A		
	Catégorie B	52 ans et 7 mois	7
	Catégorie C	38 ans et 10 mois	13
	Hommes	44 ans	8
	Femmes	43 ans et 5 mois	12
	Titulaires	43 ans et 1 mois	19
	Contractuels	55 ans	1
CCAS de Bordeaux	Global	45 ans et 2 mois	320
	Catégorie A	43 ans et 9 mois	96
	Catégorie B	49 ans et 3 mois	68
	Catégorie C	44 ans et 3 mois	156
	Hommes	44 ans et 10 mois	46
	Femmes	45 ans et 3 mois	274
	Titulaires	47 ans	236
	Contractuels	40 ans	84

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 30

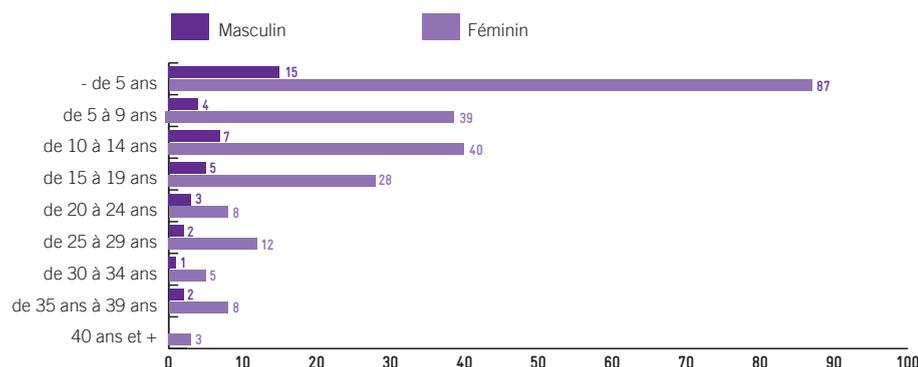
Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

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 au CCAS de Bordeaux et le 31 décembre de l'année considérée. Ne sont pas ici recensés les agents contractuels recrutés sur un motif temporaire de remplacement.

L'ancienneté moyenne des agents au sein de l'établissement diminue pour la deuxième année consécutive. Effectivement, l'ancienneté moyenne baisse de 7 mois en 2023, et il est important de noter que cette évolution ne concerne que les femmes, avec une baisse de 9 mois contre une hausse de 5 mois chez les hommes.



Ancienneté moyenne par genre

11 ans et 1 mois chez les femmes

12 ans et 1 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	2	32	34	3	15	18	10	40	50	15	87	102
5 à 9 ans	2	14	16	1	8	9	1	17	18	4	39	43
10 à 14 ans	1	9	10		10	10	6	21	27	7	40	47
15 à 19 ans	2	12	14	1	2	3	2	14	16	5	28	33
20 à 24 ans	1	2	3		3	3	2	3	5	3	8	11
25 à 29 ans	1		1	1	5	6		7	7	2	12	14
30 à 34 ans		2	2		2	2	1	1	2	1	5	6
35 à 39 ans	2		2		5	5		3	3	2	8	10
40 ans et +					2	2		1	1		3	3
Total	11	71	82	6	52	58	22	107	129	39	230	269

Ancienneté moyenne

2023	9 ans et 9 mois	14 ans et 5 mois	10 ans et 10 mois	11 ans et 3 mois
------	-----------------	------------------	-------------------	------------------

En 2023, l'ancienneté moyenne des agents connaît une baisse quelle que soit la catégorie mais à des niveaux divers. Ainsi, c'est la catégorie B qui connaît la plus forte évolution (-10 mois). La hausse des recrutements se traduit par une part plus importante des agents (hors contrats de remplacement) ayant moins de 5 ans d'ancienneté (37,9% des effectifs du CCAS soit 3,7 points de plus entre 2022 et 2023). À noter que 7 agents sur 10 ont moins de 15 ans d'ancienneté.

Comme pour l'année 2022, les agents de catégorie B ont l'ancienneté moyenne la plus importante, avec 14 ans et 5 mois, soit 3 ans et 2 mois au-dessus de celle de l'établissement.

Les agents de la filière médico-sociale, sont ceux dont l'ancienneté moyenne est la plus élevée avec 14 ans et 9 mois, suivis des agents de la filière technique avec 14 ans et 7 mois.

Toutes les filières ont connu une diminution de l'ancienneté à l'exception de la filière technique et animation. Quant à la filière médico-sociale, l'ancienneté reste identique à celle de l'année dernière.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
033-263300626-20241119-DGAC024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024
Publication : 22/11/2024

		Ancienneté moyenne	Nombre d'agents
Filière administrative	Global	8 ans et 3 mois	90
	Catégorie A	6 ans et 6 mois	34
	Catégorie B	10 ans et 10 mois	9
	Catégorie C	9 ans et 1 mois	47
	Hommes	12 ans et 5 mois	11
	Femmes	7 ans et 8 mois	79
	Titulaires	9 ans et 4 mois	75
	Contractuels	3 ans et 1 mois	15
Filière médico-sociale	Global	14 ans et 9 mois	54
	Catégorie A	10 ans et 1 mois	15
	Catégorie B	16 ans et 7 mois	39
	Hommes	14 ans et 9 mois	2
	Femmes	14 ans et 9 mois	52
	Titulaires	17 ans et 2 mois	43
	Contractuels	5 ans et 7 mois	11
	Filière sociale	Global	11 ans et 7 mois
Catégorie A		12 ans et 1 mois	32
Catégorie C		10 ans et 11 mois	30
Hommes		12 ans et 10 mois	7
Femmes		11 ans et 5 mois	55
Titulaires		12 ans	58
Contractuels		5 ans	4
Technique		Global	14 ans et 7 mois
	Catégorie A	38 ans et 2 mois	1
	Catégorie B	10 ans et 3 mois	3
	Catégorie C	14 ans et 4 mois	39
	Hommes	14 ans et 7 mois	11
	Femmes	14 ans et 7 mois	32
	Titulaires	15 ans et 1 mois	41
	Contractuels	3 ans et 10 mois	2
Animation	Global	6 ans et 11 mois	20
	Catégorie A		
	Catégorie B	8 ans et 4 mois	7
	Catégorie C	6 ans et 2 mois	13
	Hommes	6 ans et 9 mois	8
	Femmes	7 ans	12
	Titulaires	7 ans et 2 mois	19
	Contractuels	3 ans et 4 mois	1
CCAS de Bordeaux	Global	11 ans et 3 mois	269
	Catégorie A	9 ans et 9 mois	82
	Catégorie B	14 ans et 5 mois	58
	Catégorie C	10 ans et 10 mois	129
	Hommes	12 ans et 1 mois	39
	Femmes	11 ans et 1 mois	230
	Titulaires	12 ans et 3 mois	236
	Contractuels	4 ans et 2 mois	33

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 32

Réception par le préfet : 21/11/2024

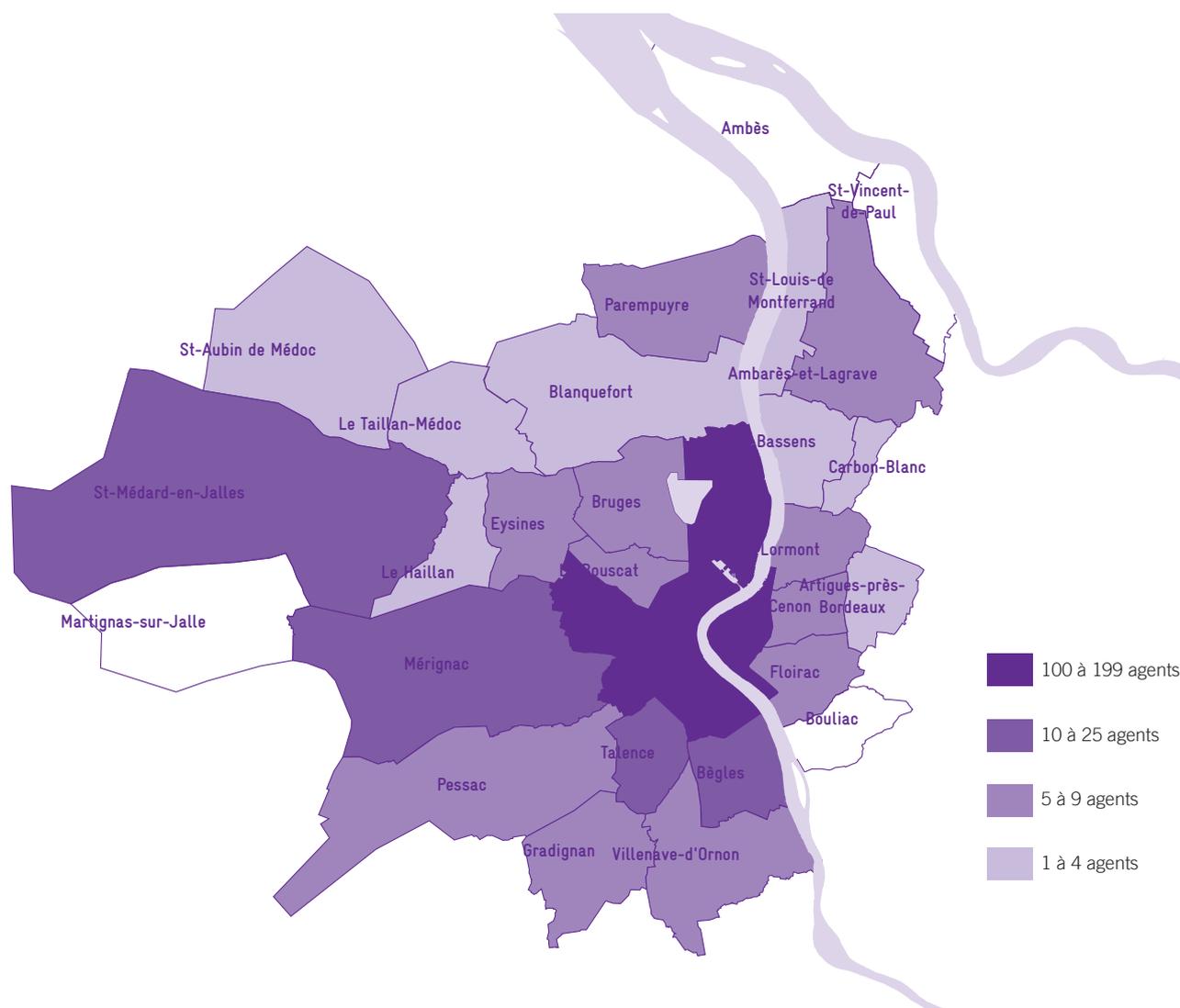
Publication : 22/11/2024

Lieu de résidence

	2022			2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bordeaux	15	95	110	15	108	123
Bordeaux Métropole (hors Bordeaux)	23	107	130	18	108	126
Communes hors Bordeaux Métropole	11	50	61	11	53	64
Hors département	1	4	5	2	5	7
Total	50	256	306	46	274	320

Avec 7 agents concernés sur 10, la part des agents territoriaux du CCAS de Bordeaux résidant au sein de la métropole reste la plus importante et n'évolue que très peu en 2023.

On note que la part des agents de communes hors métropole n'évolue que très peu (+0,1 point) tandis que celle des agents hors département augmente de 0,6 point. En ce qui concerne les agents résidant au sein de la métropole, leur répartition par commune évolue en faveur de la ville centre par rapport aux années antérieures avec toujours 3 grandes villes accueillant la plus grande part des agents : Bordeaux (38,4%), Mérignac (3,8%) et Talence (3,8%).



Évolution du « Forfait mobilités durables » depuis 2021

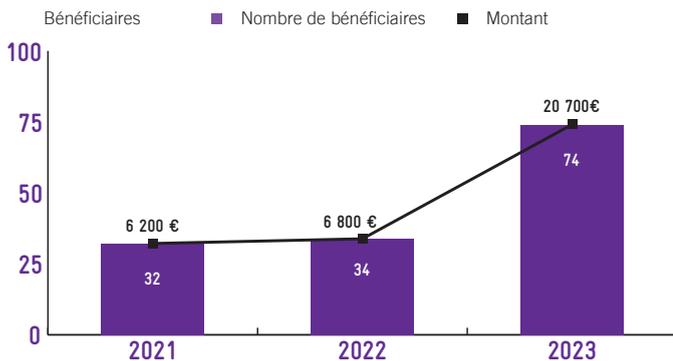
Afin d'encourager les mobilités alternatives dans le déplacement domicile travail de ses agents, la ville de Bordeaux a souhaité que soit mis en place dès l'année 2021 un « forfait de mobilités durables ».

Le montant du « Forfait Mobilités Durables » est de 300 euros par an pour une utilisation minimale de 100 jours des moyens de transport éligibles entre le domicile et le travail. En cas d'utilisation comprise entre 60 et 99 jours, le forfait est ramené à 200 euros et à 100 euros pour une utilisation entre 30 et 59 jours. En dessous, aucun forfait ne sera versé.

Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent.

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

Évolution du « Forfait mobilités durables » depuis 2021



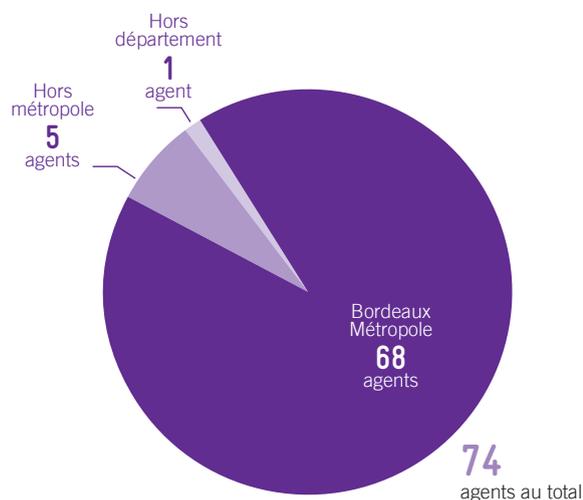
En 2023, 74 agents ont bénéficié du « Forfait mobilités durables » pour un montant global de 20 700 €. Ce nombre a plus que doublé depuis 2021. Plus de la moitié des agents appartiennent à la Direction de l'insertion.

Nombre d'agents bénéficiaires par catégorie, genre et montant

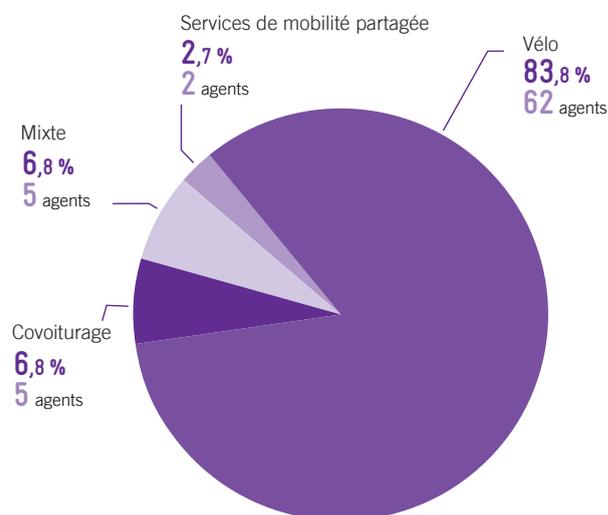
	Femmes				Hommes				Global
	100 €	200 €	300 €	Total	100 €	200 €	300 €	Total	
Catégorie A	1	4	23	28			4	4	32
Catégorie B		1	10	11			1	1	12
Catégorie C	1	4	15	20		2	8	10	30
Total	2	9	48	59		2	13	15	74

Dans plus de 8 cas sur 10, les agents ont perçu un montant de 300 €. Bien que les agents de catégorie C bénéficiaires de la mesure soient les plus nombreux ce sont les agents de catégorie A qui proportionnellement aux effectifs sont les plus représentés (43,2% des bénéficiaires contre 30% des effectifs).

Répartition des bénéficiaires par lieu de résidence



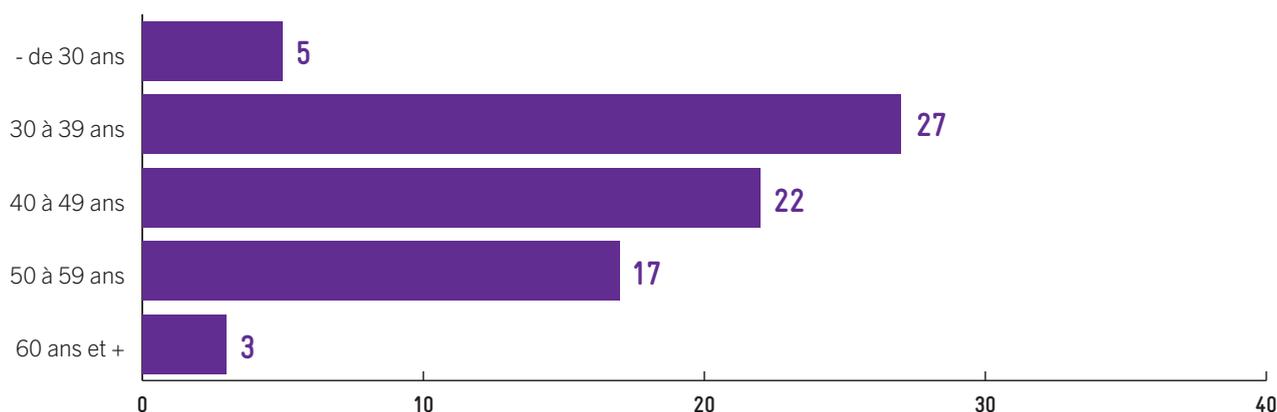
Répartition des bénéficiaires par mode de transport utilisé



Dans 9 cas sur 10 les bénéficiaires du forfait mobilités durables résident sur le territoire métropolitain. Ce nombre est en recul au profit des agents « hors métropole » avec deux agents en plus et avec un agent en plus résident hors du département.

L'année 2023 voit l'apparition de deux nouveaux modes de transports supplémentaires pris en compte : les engins de déplacement motorisés (EDPM) et les services de mobilité partagée (SMD). Toutefois, à l'usage le vélo reste le mode de déplacement le plus utilisé (83,8%) en lien avec le lieu de résidence des agents qui se situe pour près de la moitié à Bordeaux.

Âge des bénéficiaires



Les agents en situation statutaire particulière au 31 décembre 2023

Les agents originaires du CCAS de Bordeaux et en position statutaire particulière, au 31 décembre 2023, sont au nombre de 28 contre 24 en 2022. Parmi ces agents, 46,4% sont en disponibilité de droit ou sur autorisation. Les disponibilités d'office, quant à elles, concernent 8 agents, soit 1 de plus qu'en 2022. Enfin, 6 agents sont détachés dans une autre collectivité ou structure et seront susceptibles de devoir être réintégrés dans les effectifs à l'issue de leur période de détachement.

Positions statutaires particulières des agents originaires du CCAS de Bordeaux

	Hommes	Femmes	Total
Congé parental		1	1
Congé spécial			0

Disponibilité			
d'office	3	5	8
de droit		1	1
sur autorisation	2	10	12
Total	5	16	21

Détachement dans une autre structure			
Fonction publique d'Etat			
Fonction publique hospitalière		2	2
Autre collectivité	1		1
Autres structures	2	1	3
Total	3	3	6

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

	Emploi fonctionnel		Emploi non fonctionnel		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Fonction publique d'Etat					0
Fonction publique hospitalière				1	1
Autre collectivité				1	1
Autres structures					0
Total	0	0	0	2	2

Les effectifs sur emploi non permanent

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2023			Effectifs ayant travaillé au moins un jour dans l'année 2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Contractuels recrutés sur un contrat de projet	1	2	3	1	4	5
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)	3	5	8	10	32	42
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé	6	10	16	8	17	25
Apprentis	0	7	7	0	11	11
Personne bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois	4	8	12	73	100	173
Stagiaires gratifiés	1	1	2	3	2	5
Total	15	33	48	95	166	261

Le nombre d'agents contractuels sur emploi non permanent s'élève à 48 au 31 décembre 2023 (37 en 2022), soit une augmentation de 11 agents. En 2023, une évolution dans la typologie des contrats est visible. Ainsi, la plus grande part des non permanents (1/3 des agents) sont recrutés sur des contrats aidés, suivis des personnes bénéficiant d'une rémunération accessoire autorisée par la réglementation sur le cumul des emplois (12 agents). L'augmentation des personnes en cumul d'emplois est également significative sur l'année (173 agents en 2023 contre 15 en 2022). Cette forte hausse s'explique par l'organisation de la Nuit de la solidarité qui vise à identifier le nombre de personnes sans abri, leurs profils et leurs besoins. Le 26 janvier 2023 a eu lieu, la deuxième édition avec la participation de 320 bénévoles, 180 agents de la Ville, de la Métropole et du CCAS.

Enfin, concernant l'affectation de ces agents sur emplois non permanents plus de la moitié ont été accueillis au sein de la direction de l'insertion suivis par la direction génération séniors et autonomie (40%).

Répartition des contractuels non permanents par direction et genre

	2022			2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Direction générale des services		1	1		1	1
Direction générations séniors et autonomie	6	16	22	3	16	19
Direction administrative et financière	1		1			
Direction de l'insertion		13	13	12	16	28
CCAS de Bordeaux	7	30	37	15	33	48

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Précision : l'obligation d'emploi prévue à l'article L.5212-2 implique que tout employeur public occupant au moins 20 agents doit respecter un taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés. L'employeur qui ne respecte pas cette obligation doit verser une contribution à la 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 pris en compte automatiquement 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.

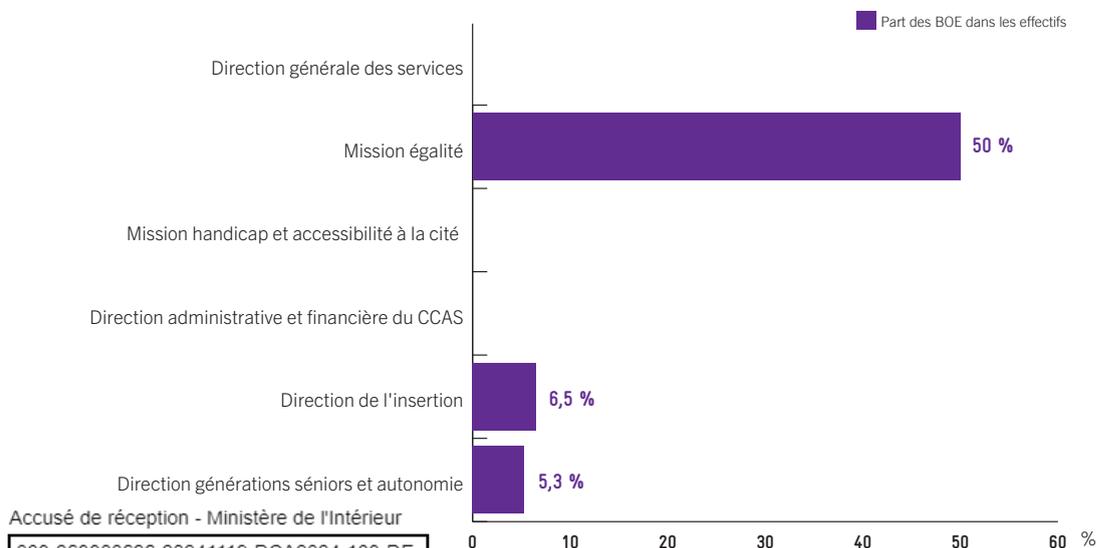
Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par direction

	Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2023			
	Femmes	Hommes	Total	%
Direction générale des services				
Mission égalité				
Mission handicap et accessibilité à la cité	1		1	5,6%
Direction administrative et financière du CCAS				
Direction de l'insertion	4	2	6	33,3%
Direction générations séniors et autonomie	11		11	61,1%
CCAS	16	2	18	100,0%

Le nombre d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) en 2023 est de 18, soit une hausse de 4 agents comparativement à 2022. La direction générations séniors et autonomie est celle qui compte le plus d'agents BOE (plus de 6 agents sur 10).

Ainsi, le taux de BOE pour l'année 2023 s'établit à 7,0% contre 5,4% en 2022.

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



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 38

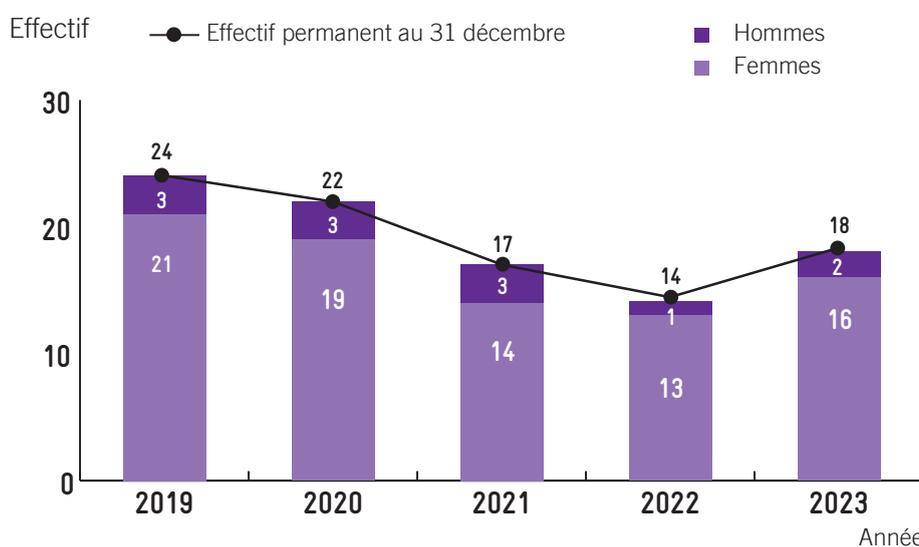
Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

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

	Nombre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi		
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	5	1	6
Catégorie B	3		3
Catégorie C	8		8
Hors statut		1	1
Total	16	2	18

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



L'année 2023 se démarque des deux dernières années avec un retour à la hausse du nombre de BOE +4 agents mais son niveau reste inférieur à celui de 2019 malgré la hausse des effectifs. Ainsi, entre 2019 et 2023 le nombre de BOE a diminué de 25%. Cette tendance se retrouve chez les hommes et les femmes avec respectivement -5 agents et -1 agent. Toutefois ces chiffres sont à relativiser compte tenu du nombre peu élevé d'agents.

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



Les mouvements des effectifs sur emploi permanent

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

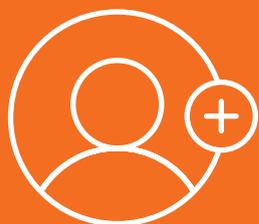
033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



122

entrées sur emploi
permanent



108

sorties sur emploi
permanent

23,8 %

Catégorie A

18,9 %

Catégorie B

57,4 %

Catégorie C



11

sorties temporaires



97

sorties définitives



87,7 %

des arrivants sont des femmes

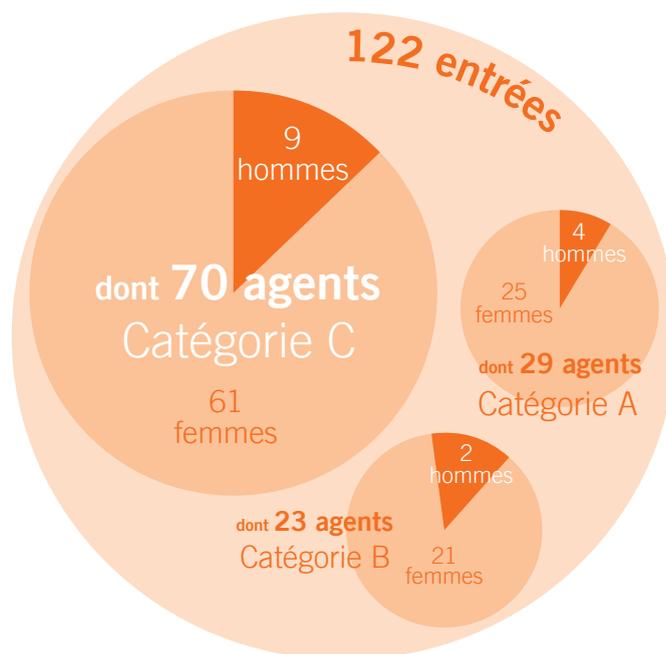


4

départs à la retraite de titulaires

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 du CCAS de Bordeaux ou réintégrés (suite à une disponibilité par exemple) au cours de l'année. L'indicateur se base sur le nombre de personnes physiques et non le nombre de contrats.



Le nombre d'arrivées d'agents au CCAS en 2023 est de 122 (réintégrations incluses), soit une augmentation de 15,1% par rapport à 2022.

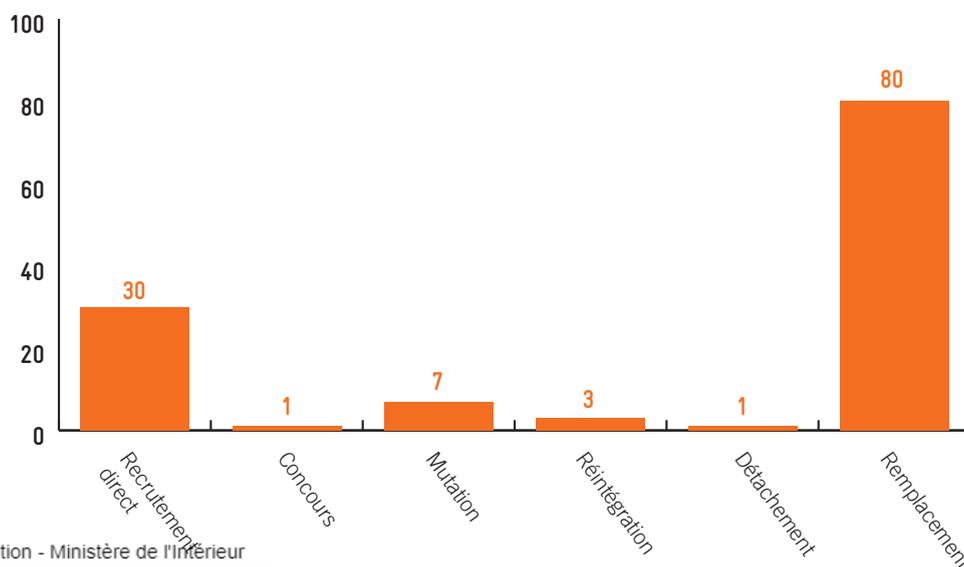
L'étude de la structure des entrées par catégorie montre que la hausse concerne uniquement les catégories A et C avec respectivement + 11 et + 6 entrées alors que la catégorie B voit ses entrées diminuer de 1 par rapport à l'année précédente.

Le nombre d'arrivées (hors remplacement) s'élève à 42 en 2023 dont 30 sont des recrutements directs et 7 des mutations. Ces recrutements concernent notamment des postes d'accueil (26%) et de directeurs d'établissements (7 entrées). Cela s'explique par le besoin de renforcer les services d'accueil sociaux, aux séniors ainsi que l'amélioration de la qualité d'accueil.

En ce qui concerne les contractuels sur emploi permanent recrutés en 2023, 80 d'entre eux le sont au titre d'un remplacement temporaire d'un fonctionnaire.

Enfin, la direction générations séniors et autonomie (95) est la direction qui compte le plus d'entrées suivi de la direction d'insertion (23). La direction générations séniors et autonomie est surreprésentée avec 77,9% des recrutements pour 65% des effectifs.

Répartition par motif d'entrée en 2023



Caractéristiques de la population entrante sur emploi permanent

		Fonctionnaires			Contractuels sur emploi permanent			Total
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	
Filière administrative	Catégorie A		4	4		8	8	12
	Catégorie B					1	1	1
	Catégorie C	1	7	8				
	Total	1	11	12		9	9	21
Filière technique	Catégorie A							
	Catégorie B		1	1				1
	Catégorie C	2	3	5				5
	Total	2	4	6				6
Filière Sociale	Catégorie A		3	3				3
	Catégorie B							
	Catégorie C		3	3		1	1	4
	Total		6	6		1	1	7
Filière médico-sociale	Catégorie A							
	Catégorie B		1	1		4	4	5
	Catégorie C							
	Total		1	1		4	4	5
Filière animation	Catégorie A							
	Catégorie B		1	1				1
	Catégorie C	1	1	2				2
	Total	1	2	3				3
Remplaçants	Catégorie A				4	10	14	14
	Catégorie B				2	13	15	15
	Catégorie C				5	46	51	51
	Total				11	69	80	80
Total		4	24	28	11	83	94	122

Les sorties

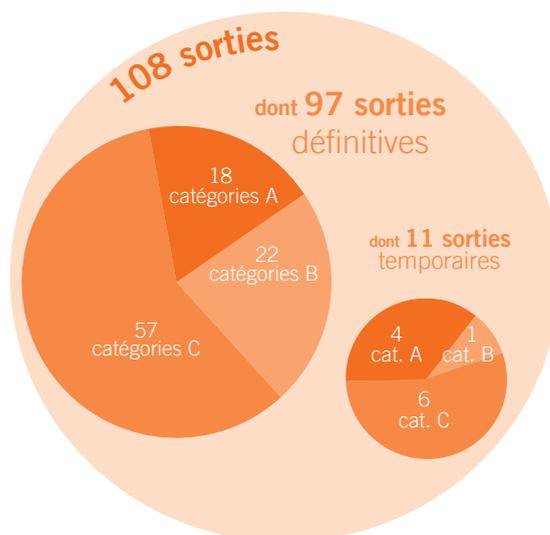
En 2023, 108 sorties temporaires ou définitives d'agents sont recensées (22 catégories A, 23 catégories B et 63 catégories C). Le nombre de sorties est globalement stable entre 2022 à 2023, leur typologie a également peu évolué avec 3 sorties définitives en moins et 3 sorties temporaires en plus. L'étude des départs par catégorie laisse apparaître des départs plus importants pour la catégorie B avec 9 sorties en plus tandis que la catégorie C garde un effectif plus stable avec 9 départs en moins.

Les sorties de l'établissement concernent pour 27,8% d'entre elles des fonctionnaires et 72,2% des contractuels. Pour les fonctionnaires, le motif le plus répandu est la mutation 36,7% des départs, viennent ensuite les disponibilités avec 20%. En ce qui concerne les contractuels, dans plus de 9 cas sur 10 le motif de sortie est la fin de contrat.

La comparaison des effectifs entrants et sortants montre une répartition par catégorie relativement proche. Conformément à la structure des effectifs du CCAS, ce sont les agents de catégorie C qui sont à l'origine de la plus grande part des sorties (58,3%) suivis des catégories B (21,3%). Enfin, les sorties concernent des femmes dans 82,4% des cas soit une augmentation par rapport à 2022 (+2,8 points).

Comme pour les entrées, c'est la direction générations séniors et autonomie (88 sorties) qui est la plus active suivie de la direction d'insertion (17 départs).

Précision : Sont ici comptabilisés les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant quitté la collectivité au cours de l'année et qui étaient en position d'activité au 31 décembre de l'année précédente.



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	Disponibilité, congé parental		1	1	2	2		4	6	8
	Détachement sur une autre structure ou sur contrat de projet	1			1	1			1	2
	Exclusion temporaire,			1	1					1
Sorties définitives	Mutation			2	2	6		3	9	11
	Démission							1	1	1
	Départ à la retraite						2	2	4	4
	Licenciement							1	1	1
	Fin de détachement au sein du CCAS de Bordeaux						2		2	2
Total		1	1	4	6	9	4	11	24	30

	Motif de départ	Contractuels sur emploi permanent								Total
		Hommes				Femmes				
		A	B	C	Total	A	B	C	Total	
Sorties définitives	Fin de contrat (hors art 3-1)	1			1			1	1	2
	Fin de contrat art 3-1		2	9	11	10	16	38	64	75
	Abandon de poste	1			1					1
Total		2	2	9	13	10	16	39	65	78

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Les départs en retraite des titulaires

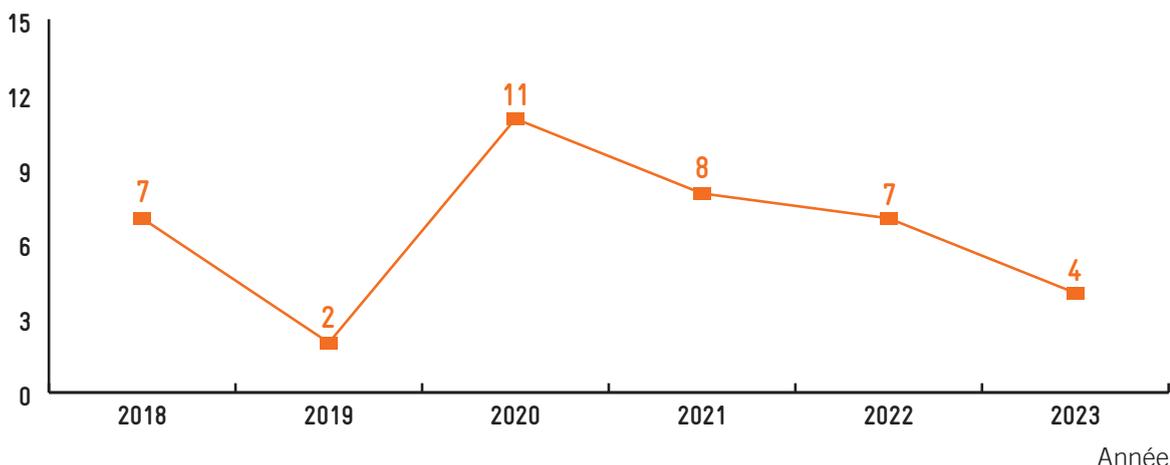
Précision : la « catégorie active » est la catégorie dans laquelle sont classés des emplois présentant un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles. Les emplois non classés dans cette catégorie sont dits « sédentaires ».

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.

Une tendance à la baisse du nombre de départs à la retraite est observable depuis 2020. En 2023, seulement 4 agents titulaires sont partis (-3 agents par rapport à 2022).

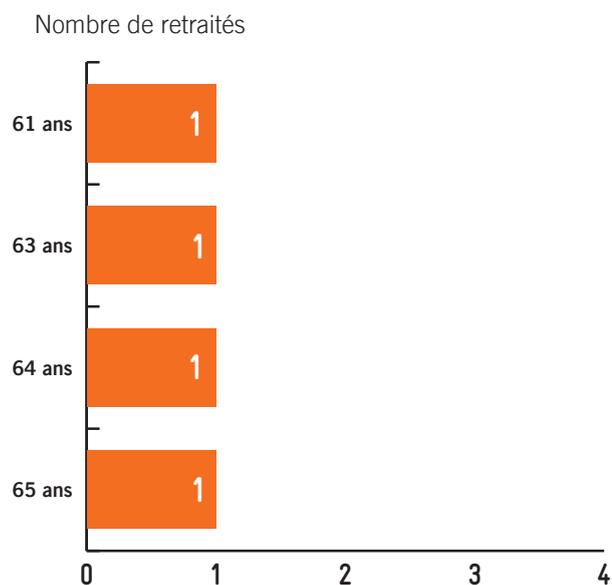
Évolution du nombre de départs en retraite depuis 2018

Nombre de départs en retraite



Concernant l'âge moyen de départ des agents à la retraite (hors invalidité), celui-ci diminue de 1 mois par rapport à 2022 passant de 63 ans et 4 mois à 62 ans et 3 mois. On assiste, cependant à un décalage progressif de l'âge de départ en lien avec la réforme des retraites qui aura un impact fort dans les années à venir compte tenu de l'allongement de la durée de cotisation.

Le profil type de l'agent retraité (hors invalidité) est une femme (100% des cas) de catégorie C (2 femmes) ou catégorie B (2 femmes). Le montant brut moyen des pensions des agents partis en 2023 s'élève à 1 699,57€ bruts (soit 1 545,43€ nets).



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

		Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C			Total			Âge moyen
		H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	
2023	Administratif					1	1					1	1	61 ans
	Technique								2	2		2	2	63 ans et 6 mois
	Médico-sociale					1	1					1	1	65 ans
	Total					2	2		2	2		4	4	63 ans et 3 mois
Âge moyen					63 ans			63 ans et 6 mois			63 ans et 3 mois			

La carrière

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 21/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

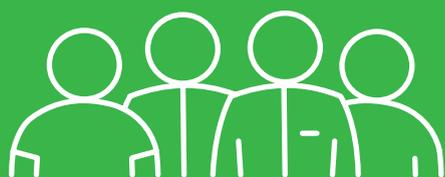
033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



9

agents titularisés
à l'issue de leur stage



119

avancements d'échelon
soit 55,6 % des agents titularisés



8

agents contractuels
nommés stagiaires



15

avancements de grade
soit 7,0 %
des agents titularisés

128

agents ont bénéficié
d'une évolution de
carrière

3

promotions internes
soit 37,5 % des agents ayant
candidaté



Le déroulement de carrière

Les titularisations

Au cours de l'année 2023, **9 agents ont été titularisés** (seulement des femmes).

De plus, 8 agents contractuels ont été nommés stagiaires (6 femmes et 2 hommes), dont 3 à l'issue d'un remplacement et 5 font suite à un contrat à durée déterminé pour accroissement d'activité.

	Hommes	Femmes	Total
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage		9	9
Prolongation de stage			0
Titularisations prononcées en application de l'article 38 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (travailleurs handicapés)			0
Refus de titularisation			0
Nouveaux arrivants directement nommés stagiaires dans l'année			0
Agents non titulaires (sur emplois permanents) nommés stagiaires dans l'année		3	3
Agents non titulaires (sur emplois non-permanents) nommés stagiaires dans l'année	2	3	5
Total	2	15	17

L'évolution de carrière

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

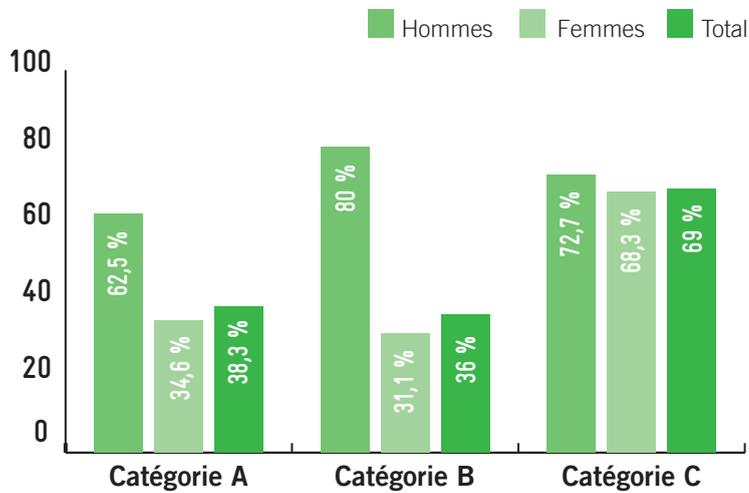
En 2023, 128 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière contre 119 en 2022.

- 103 femmes soit 80,5%
- 25 hommes soit 19,5%
- 23 agents de catégorie A soit 18,0%
- 18 agents de catégorie B soit 14,1%
- 87 agents de catégorie C soit 68,0%

Évolution de carrière par genre

	Evolution de carrière en 2023			Part de l'effectif fonctionnaire		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	18	5	23	34,6%	62,5%	38,3%
Catégorie B	14	4	18	31,1%	80,0%	36,0%
Catégorie C	71	16	87	68,3%	72,7%	69,0%
Total	103	25	128	51,2%	71,4%	54,2%

Part des agents ayant eu une évolution de carrière dans l'année



Progression dans la carrière par direction et genre

Direction	Genre		Total
	Femmes	Hommes	
Direction générale des services			
Mission égalité			
Mission handicap et accessibilité à la cité			
Direction administrative et financière du CCAS	2	4	6
Direction de l'insertion	28	9	37
Direction générations séniors et autonomie	73	12	85
CCAS de Bordeaux	103	25	128

Progression dans la carrière par direction et catégorie

Direction	Catégorie			Total
	A	B	C	
Direction générale des services				
Mission égalité				
Mission handicap et accessibilité à la cité				
Direction administrative et financière du CCAS	1	1	4	6
Direction de l'insertion	10		27	37
Direction générations séniors et autonomie	12	17	56	85
CCAS	23	18	87	128

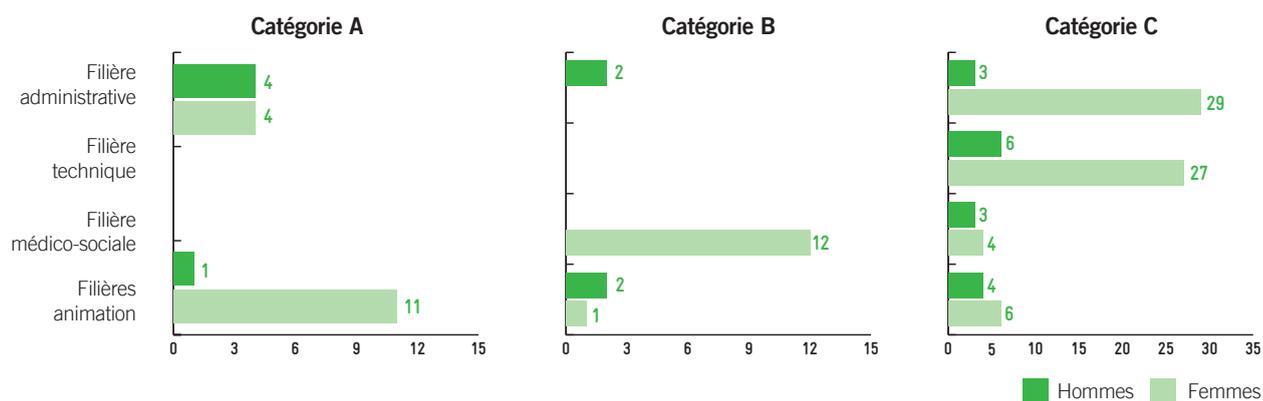
Les avancements d'échelon

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

En 2023, 119 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon contre 108 en 2022.

- 94 femmes soit 79,0%
- 25 hommes soit 21,0%
- 20 agents de catégorie A soit 16,8%
- 17 agents de catégorie B soit 14,3%
- 82 agents de catégorie C soit 68,9%

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



Il est à noter que deux agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon ont atteint l'indice sommital.

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 2023, 15 agents ont bénéficié d'un avancement de grade contre 13 en 2022.

- 14 femmes soit 93,3%
- 1 homme soit 6,7%
- 3 agents de catégorie A soit 20,0%
- 1 agent de catégorie B soit 6,7%
- 11 agents de catégorie C soit 73,3%
- 31 proposables en 2023, soit un taux de promotion de 48,4%
- 27 proposables en 2022, soit un taux de promotion de 48,1%

Répartition des avancements de grade par catégorie, genre et filière

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Filière administrative		1			1	2	1	3
Filière technique						6		6
Filière medico-sociale		1						1
Filière sociale		1				1		2
Filière animation				1		1		2
Toutes filières		3		1	1	10	1	14
Âge moyen		50 ans		61 ans	47 ans	48 ans et 1 mois	47 ans	49 ans et 5 mois

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

- 30,0% agents de catégorie A
- 21,3% agents de catégorie B
- 48,8% agents de catégorie C

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Filière administrative	100,0%	0,0%	75,0%	66,7%
Filière technique			42,9%	42,9%
Filière medico-sociale	100,0%	0,0%		33,3%
Filière sociale	20,0%		100,0%	33,3%
Filière animation		100,0%	100,0%	100,0%
Toutes filières	42,9%	25,0%	55,0%	48,4%

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, 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.

En 2023, 8 agents (seulement des femmes) ont candidaté à cette nouvelle campagne de promotion interne. Parmi ces 8 candidatures, 3 agents territoriaux du CCAS ont été inscrits sur liste d'aptitude. Ces agents ont un âge moyen de 41 ans et 8 mois et il s'agit de 3 femmes (un agent de catégorie A, un agent de catégorie B et un agent de catégorie C).

- 70 proposables en 2023, soit un taux de promotion de 4,3%
- 28 proposables en 2022, soit un taux de promotion de 10,7%

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

Promotions des agents ayant candidatés à la promotion interne (ratio promus/candidats)

	Nombre de proposables	Nombre de candidats	Nbre d'agents inscrits sur liste d'aptitude	Ratio Promus/candidats	Ratio Promus/proposables
Catégorie A	37	2	1	50,0%	2,7%
Catégorie B	10	5	1	20,0%	10,0%
Catégorie C	23	1	1	100,0%	4,3%
Total	70	8	3	37,5%	4,3%

La ratio promus/candidats est beaucoup plus élevé que le taux de promotion (promus/promouvables) impliquant un faible taux de candidature des agents à la promotion interne.

Ainsi, seulement 11,4% des agents proposables se sont portés candidats. Le ratio candidatures/proposables le plus élevé se situe au niveau de la catégorie B (50%), le plus faible concerne la catégorie C (4,3%).

Il est important de noter que les agents candidats ont 37,5% de chances d'être retenus à la promotion interne.

Concours

	Nbre d'agents lauréats inscrits sur liste d'aptitude	Dont au titre de l'année 2023	Nbre d'agents nommés en 2023
Catégorie A	1	1	
Catégorie B	1		
Catégorie C	1		1
Total	3	1	1

En 2023, 3 agents sont inscrits sur liste d'aptitude suite à concours et un seul agent de catégorie C a été nommé au sein du CCAS de Bordeaux.

Les sanctions disciplinaires et abandons de poste

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

Designation	Hommes	Femmes	Total
Lettres d'observations	0	0	0
Retenues sur salaire	2	2	4
Total pre-discipline	2	2	4
Sanctions 1 ^{er} groupe			
Sanctions 2 ^e groupe			
Sanctions 3 ^e groupe	1	0	1
Sanctions 4 ^e groupe			
Total des sanctions	1	0	1
Licenciements	0	1	1
Total licenciements	0	1	1
Radiations abandons de poste	1	0	1
Total radiations abandon de poste	1	0	1

En 2023, 1 sanction du 3^e groupe (exclusion temporaire) a été prononcée à l'encontre d'un agent titulaire.



Évaluation et développement des compétences

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-183-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

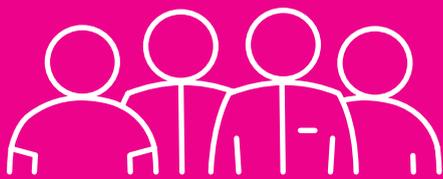
033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Expédition : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



32

agents accompagnés
par le centre Conseil
en Évolution
Professionnelle

46,9 %

Catégorie A

12,5 %

Catégorie B

40,6 %

Catégorie C

65,5 %

Taux de retour
des entretiens
professionnels



59,5 %

Taux de réalisation des entretiens
professionnels



136 agents

sur emploi permanent
partis en formation
en 2023

621 jours

de formation suivis
par les agents sur emploi
permanent soit **1,9 jours**

de formation en moyenne par agent



113 831,64 €

de dépenses de formation



L'entretien professionnel

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

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

Ainsi, l'appréciation de la valeur professionnelle des agents est fondée sur un entretien professionnel annuel.

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

Bilan de la campagne d'évaluation 2023

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

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

Les évaluations annuelles constituent depuis la mise en place des lignes directrices de gestion des documents porteurs d'enjeux forts en matière de carrière sur les trois dernières années. Pour rappel, depuis la publication du décret du 12 juin 2020, les fonctionnaires hospitaliers sont également évalués, et non plus notés.

L'effectif du CCAS de Bordeaux éligible à l'évaluation s'élève en 2023 à 300 agents territoriaux tenant compte des agents dont l'absence de support n'a pas d'incidence sur l'examen de leur carrière (Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, durée de présence insuffisante de plus de 3 mois sur l'année de référence, agents stagiaires à la suite d'un concours/examen). Elle inclut tous les contractuels en activité sur des contrats de plus d'un an.

Taux de retour des comptes rendus d'entretiens professionnels

Les chiffres qui suivent ont été arrêtés au 24 juillet 2024.

197 évaluations ont été retournées complétées sur les 300 agents éligibles soit un taux de retour de 65,5%.

Le taux de réalisation est également de 59,5%

L'évolution professionnelle en 2023

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

	CCAS de Bordeaux	
	2022	2023
Nombre d'agents accompagnés	35	32
Nombre d'entretiens	119	121

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

Par rapport à l'année 2022, ceci représente une diminution de 7,3% pour le nombre d'agents accompagnés et d'une augmentation de 5,4% pour le volume d'entretiens réalisés.

Parmi les agents accompagnés, 7% sont des agents du CCAS de Bordeaux (toutes fonctions publiques confondues). 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, 46,9% sont de catégorie A, 12,5% de catégorie B et 40,6% de catégorie C. Dans plus de 9 cas sur 10, ces agents sont des femmes.

Éléments à l'origine des entretiens

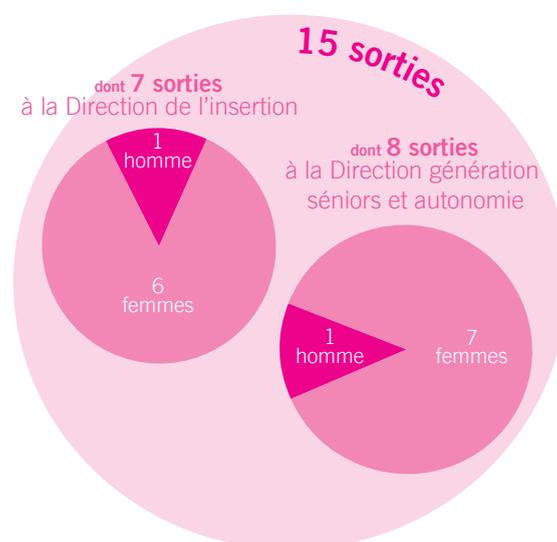
Pour le CCAS, concernant les éléments principaux à l'origine des demandes d'accompagnements des agents, 100 % concernent un projet de mobilité en interne ou en externe.



Typologie des agents sortis du dispositif par direction et genre

Au cours de l'année 2023, 15 agents sont sortis du dispositif ce qui représente 46,9% des agents accompagnés.

Les motifs de sorties du dispositif les plus répandus concernent une mobilité interne ou externe effective au moment de la clôture de la démarche d'accompagnement pour 1/3 des cas.



Motifs de sortie du dispositif

	Mobilité réussie	Agents accompagnés par le centre maladie	Pas de mobilité, mise en place d'actions, solutions en interne	Agents « non acteurs », ou ne souhaitant pas s'inscrire dans la démarche ou projet personnel	Autre : carrière, formation, autres priorités...	Total
2023	5	2	3	4	1	15
2022	2	1	6	2	0	11
2021	4	0	4	2	9	19

État des lieux des formations

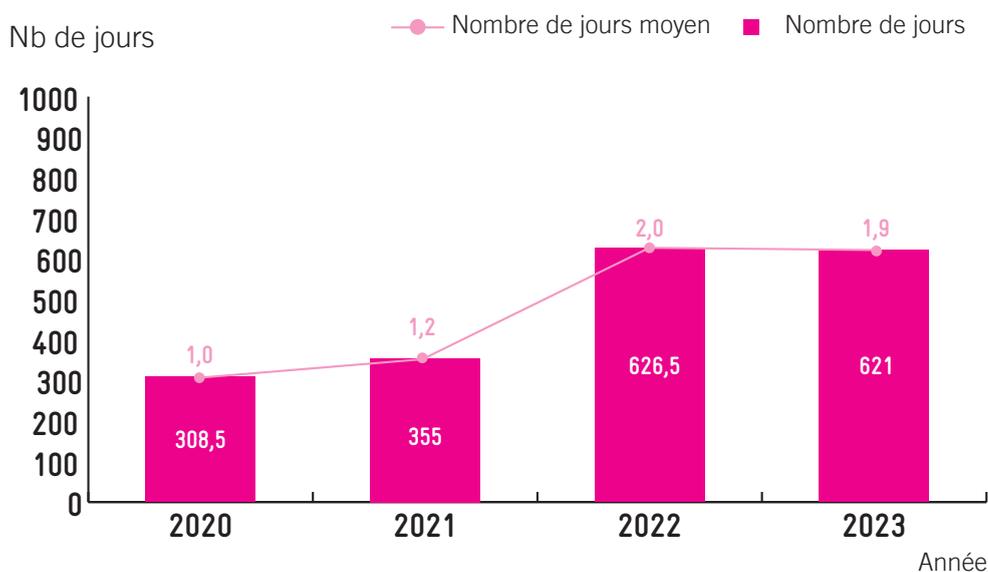
En 2023, les agents territoriaux du CCAS ont suivi 638,5 jours de formation, dont 621 jours par les agents sur emploi permanent (soit 1,9 jours en moyenne par agent contre 2 jours en 2022). L'année 2023 enregistre une baisse de 0,9% du nombre total de jours de formation par rapport à 2022.

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.

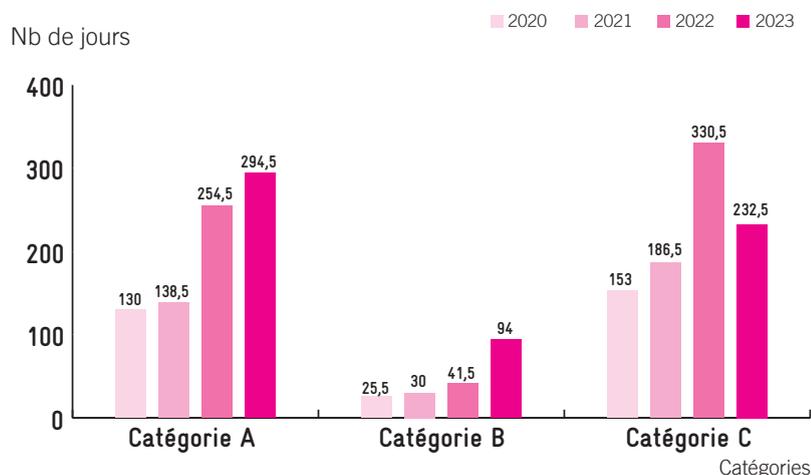
Ainsi, la formation d'intégration permet au fonctionnaire nouvellement nommé dans un cadre d'emplois d'acquérir les connaissances relatives à l'environnement territorial.

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.

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



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



Nombre de jours moyens pour 2023 : cat A : 3,1j / cat B : 1,4j / cat C : 1,5j

Malgré une augmentation des effectifs notamment sur emploi permanent, une légère diminution du nombre de jours de formation entre 2022 et 2023 est visible (-5,5 jours).

Il paraît important de signaler que le niveau de formation bien que supérieur à celui de 2020 et 2021 reste en deçà de celui de la période pré COVID. Cela se traduit par un nombre de jours moyen de formation par agent inférieur à celui de 2019 (1,9 jours contre 2,8 jours en 2019) et en baisse comparativement à 2022.

De façon plus précise, les catégories A et B ont vu une augmentation du nombre de jours de formation en 2023 (A : +15,7%, B : +126,5%) alors que celui des catégories C est en forte baisse -29,7%. Cette baisse est liée au passage de certains agents de catégorie C en catégorie B en 2022.

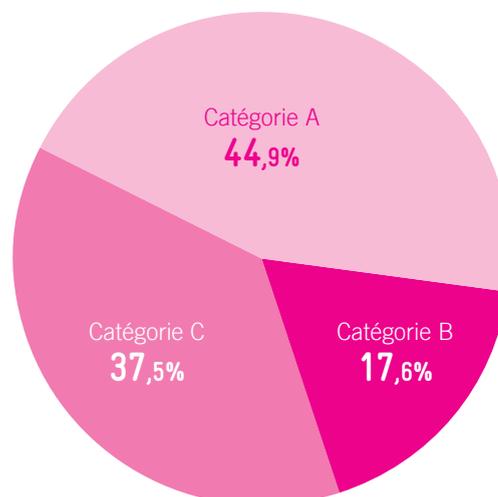
Les agents de catégorie A restent les plus formés proportionnellement à leurs effectifs (47,4% de jours de formation pour 30% des effectifs).

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

	Fonctionnaires		Contractuels		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	7	40	2	12	61
Catégorie B	5	17		2	24
Catégorie C	8	39		4	51
Total	20	96	2	18	136

Cette relative stabilité du nombre de jours de formation s'accompagne d'une baisse du nombre d'agents sur emploi permanent ayant participé à au moins une formation dans l'année (136 agents en 2023 contre 167 agents en 2022).

Répartition des agents sur emploi permanent formés par catégorie



Typologie des formations suivies au cours de l'année

	Nombre total de journées de formation dispensées par				%
	CNFPT	Collectivité	Autres organismes	Total	
> Pour les agents occupant un emploi permanent					
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.			88,0	88,0	13,8%
Formation prévue par les statuts particuliers	247,5	127,5	120,0	495,0	77,5%
dont prise de poste à responsabilité		1,5		1,5	0,2%
dont formation de professionnalisation	247,5	126,0	120,0	493,5	77,3%
Formation de perfectionnement	23,0	10,0	5,0	38,0	6,0%
Sous total	270,5	137,5	213,0	621,0	97,3%
> Pour les agents occupant un emploi non permanent					
Agents contractuels recrutés sur emplois saisonniers ou occasionnels	0,5	4,5		5,0	0,8%
Contrats aidés	3,0	4,0	1,0	8,0	1,3%
Contrat de projet	4,5			4,5	0,7%
Sous total	8,0	8,5	1,0	17,5	2,7%
Total	278,5	146,0	214,0	638,5	100,0%

Concernant la typologie des formations suivies, celles prévues par les statuts particuliers représentent l'essentiel des jours (7 jours de formation sur 10). Depuis plusieurs années sa part diminue au profit des autres types de formations (-10 points par rapport à l'année 2022), telles que les préparations aux concours et examens qui ont connu une hausse de +13,6 points.

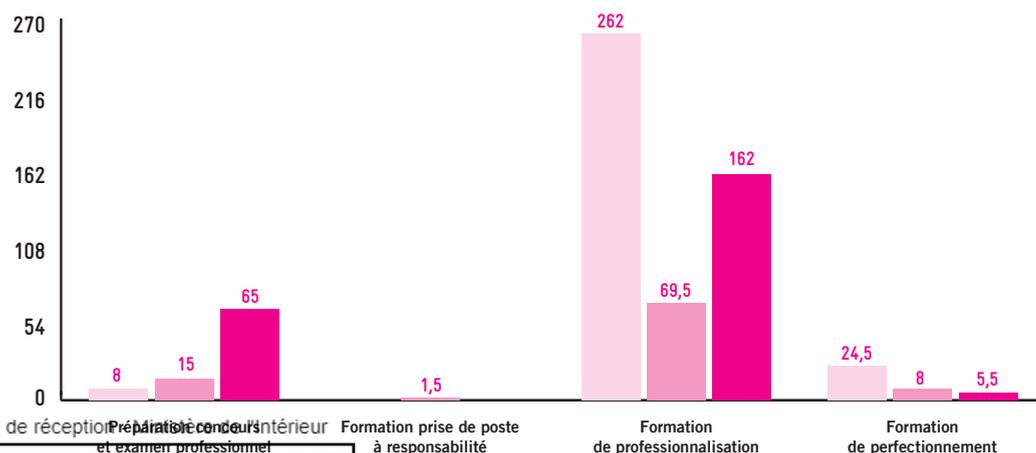
Les domaines les plus représentés dans le plan de formation sont liés à la santé et au social (36,8%), au management (27,7%) et aux repères et outils fondamentaux (9,7%).

Les agents sur emploi non permanent ont également pu bénéficier de formations au cours de l'année 2023. Ainsi, 17,5 jours de formation leur ont été dispensés (contre 39,5 jours en 2022) soit une baisse de 55,7%. Les contrats aidés sont à l'origine de plus de 45% des jours de formation.

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

En ce qui concerne la nature des formations suivies, dans près de 8 cas sur 10, il s'agit de formations de professionnalisation. Toutefois, le nombre de jours consacrés aux préparations et examens a considérablement augmenté, atteignant 88 jours contre 1 jour en 2022. Enfin, il convient de souligner que les jours de formation ont doublé pour la catégorie B, en particulier ceux concernant la professionnalisation (69,5 jours en 2023 contre 34,5 jours en 2022).

Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C ■



Accusé de réception
033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire
RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 66
Réception par le préfet : 21/11/2024
Publication : 22/11/2024

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.	88,0	14,7%
Formation prévue par les statuts particuliers	473,5	79,2%
Formation de perfectionnement	36,5	6,1%
Total	598,0	100,0%

Les agents sur emploi-permanent ont suivis 621 jours de formation au cours de l'année dont 598 par ceux toujours présents au CCAS au 31 décembre de l'année.

Bilan du plan de formation pluriannuel

Plan de formation	Nombre de jours stages inter	Nombre total de jours (inter + intra)	% par rapport au total de jours de formation
Achats / Marchés Publics		1,0	0,2%
Citoyenneté et population		1,0	0,2%
Com. / Information / Développement personnel		6,0	1,0%
Communication institutionnelle	3,0	7,0	1,1%
Evolution professionnelle	1,5	1,5	0,2%
Finances et gestion financière		30,0	4,8%
G.R.H. / Organisation		23,0	3,7%
Génie Technique / Environnement	3,0	5,0	0,8%
Hygiène et Sécurité / Santé	13,5	26,5	4,3%
Informatique / Bureautique		56,5	9,1%
Management		172,0	27,7%
Petit enfant, enfant et adolescent	3,0	3,0	0,5%
Repères et outils fondamentaux	20,0	60,0	9,7%
Social santé	94,5	228,5	36,8%
Total	138,5	621,0	100,0%

La loi du 6 Août 2019 portant sur la transformation de la fonction publique a par ailleurs apporté des évolutions importantes en matière de formation avec notamment l'introduction de nouvelles obligations de formation, le renforcement de la mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles dans la fonction publique et le secteur privé (par la portabilité des droits CPF notamment).

Le domaine de la formation a connu sur ces 2 dernières années de profondes mutations en particulier dans le domaine des techniques d'animation (e-learning, webinaire, vidéo pédagogique, MOOC ...).

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

Axe 1 - Accompagner les enjeux sociétaux et environnementaux

Axe 2 - Soutenir des démarches publiques innovantes

Axe 3 - Accompagner le développement des pratiques numériques

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

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

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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels

En 2023, le coût total des actions de formation s'élève à 113 831,64€ contre 94 257,81€ en 2022, soit une augmentation de 20,8% entre les deux années.

	Montants pour l'année 2023
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	89 780,00 €
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire (formations payantes)	0,00 €
Autres organismes	24 051,64 €
Coût total des actions de formation	113 831,64 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 68

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Masse salariale et rémunération



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-26300626-20241119-DCA2024-133-05

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 20/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263800526-2024-19-DC-2024-133-1

Accusé de titre exécutoire

Reception par le préfet : 21/11/2024

22/11/2024

Chiffres-clés 2023



310
agents bénéficiaires
du RIFSEEP



3 125 €
rémunération brute mensuelle
moyenne d'un agent



10 614 €
versés au titre de la Garantie
Individuelle du Pouvoir
d'Achat (GIPA) pour **21** agents
bénéficiaires



3 433
heures supplémentaires
rémunérées



784 €
Montant moyen mensuel
de l'allocation d'aide
au retour à l'emploi

57
agents bénéficiaires
d'une indemnité de fin de contrat
en décembre 2023

La masse salariale

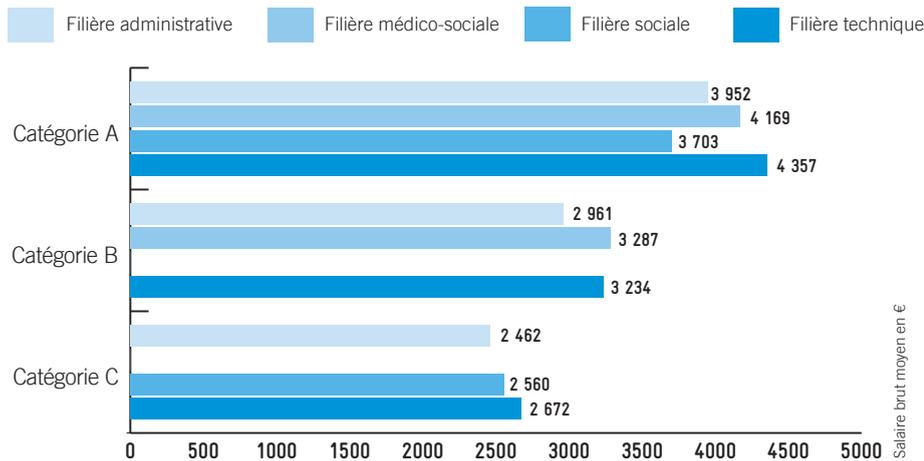
Précision : la masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles les rémunérations principales, les salaires, les primes et indemnités, les charges employeurs, les impôts et les taxes assis sur les rémunérations, Cependant, d'autres dépenses connexes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

Entités	Masse salariale 2022		Masse salariale 2023	
	Montant	%	Montant	%
CCAS (budget principal)	7 052 588 €	41,7%	7 950 619,09 €	43,3%
Résidence autonomie / Centre local d'information et de coordination (CLIC)			4 172 152,93 €	22,7%
Résidence autonomie	3 296 195 €	19,5%		
Centre d'accueil de demandeurs d'asile (CADA)	241 685 €	1,4%	281 327,47 €	1,5%
Centre local d'information et de coordination (CLIC)	653 958,56 €	3,9%		
EHPAD La clairière	3 369 681 €	19,9%	3 616 099,15 €	19,7%
EHPAD Maryse Bastié	2 288 983 €	13,5%	2 325 363,37 €	12,7%
Total	16 903 090,11 €	100,00%	18 345 562,01 €	100,0%

La masse salariale de la fonction publique territoriale du CCAS s'élève, en 2023 à 18 345 562,01 € contre 16 903 090,11 € en 2022, soit une hausse de 8,5%.

La rémunération des agents

Répartition des 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			2 932 €	2 900 €	2 738 €	3 729 €
Filière Médico-sociale	4 014 €	6 346 €	3 297 €	2 907 €		
Filière Sociale	3 625 €	4 531 €			2 525 €	2 742 €
Filière Technique		4 357 €	3 720 €	2 991 €	2 663 €	2 703 €
Total	3 717 €	4 784 €	3 215 €	2 984 €	2 563 €	2 907 €

La rémunération mensuelle brute moyenne des agents territoriaux du CCAS s'établit en 2023 à 3 125€ contre 2 780€ en 2022, soit une hausse de 12%. Globalement, cette évolution de la rémunération moyenne globale à la hausse s'explique en 2023 par les 3 hausses du smic, la revalorisation du RIFSEEP et l'indemnisation du CET. Cependant compte tenu du nombre des effectifs, la rémunération moyenne est fortement liée aux situations individuelles.

Évolution de la rémunération moyenne mensuelle

	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunération moyenne mensuelle	2 511 €	2 681 €	2 867 €	2 780 €	3 125 €

Les 10 plus hautes rémunérations des agents du CCAS de Bordeaux

Somme des 10 rémunérations les plus élevées	Nombre de femmes	Somme des rémunérations des femmes	Nombre d'hommes	Somme des rémunérations des hommes	Durée cumulée en mois
618 967,02 €	5	291 209,74 €	5	327 757,28 €	120

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

Le montant cumulé des 10 plus hautes rémunérations brutes de l'année 2023 pour le CCAS de Bordeaux est de 618 967,02 € répartis entre 5 femmes et 5 hommes.

Les heures supplémentaires rémunérées

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

Répartition des heures supplémentaires rémunérées par catégorie et genre

En 2023, 3 433 heures supplémentaires ou complémentaires ont donné lieu à rémunération, ce qui représente une baisse de 9,1% par rapport à 2022. Conformément à la structure des effectifs, la plus grande part de ces heures (72,6%) sont réalisées par des femmes, mais leur part diminue de 8 points entre 2022 et 2023, au profit des hommes. Ces heures sont réalisées principalement par des agents de catégorie C (58,96%) mais la part des agents de catégorie B reste importante (20,6%).

	Femmes	Hommes	Total		Rappel 2022
			Nbre	%	
Catégorie A	520,5	10	530,5	15,45%	487,7
Catégorie B	609,8	96,33	706,13	20,57%	843,6
Catégorie C	1 363,01	660,92	2 023,93	58,96%	2 443,1
Hors catégorie		172	172	5,01%	0
CCAS de Bordeaux	2 493,31	939,25	3 432,56	100,00%	3 774,4

Typologie des heures supplémentaires rémunérées

Concernant la typologie des heures supplémentaires rémunérées, celle effectuées jusqu'à 14 heures sont les plus fréquentes (57,7%), arrivent ensuite les dimanches et jours fériés (14,2%). Comparativement à l'année 2022, le nombre d'heures complémentaires effectuées augmente considérablement (349 en 2023 contre 2,4 en 2022). Le montant des heures supplémentaires rémunérées s'élève, quant à lui, à 64 600,04 € contre 68 754,7 € en 2022 soit une baisse de 6%.

	Femmes	Hommes	Total		Rappel 2022
			Nbre	%	
Heures complémentaires	177,0	172,0	349,0	10,2%	2,4
Heures sup. jusqu'à 14 heures	1 435,7	544,6	1 980,3	57,7%	2 483,9
Heures sup. plus de 14 heures	302,8	44,5	347,3	10,1%	372,4
Heures sup. dimanches et jours fériés	367,4	118,6	486,0	14,2%	697,5
Heures sup. de nuit	210,4	59,6	270,0	7,9%	218,2
Total	2 493,3	939,3	3 432,6	100,0%	3 774,4

Montants versés au titre des heures supplémentaires par type

	Femmes	Hommes	Total		Rappel 2022
			Nbre	%	
Heures complémentaires	2 223,30 €	1 968,44 €	4 191,74 €	6,5%	26,49 €
Heures sup. jusqu'à 14 heures	25 368,73 €	8 258,67 €	33 627,40 €	52,1%	39 280,22 €
Heures sup. plus de 14 heures	4 796,88 €	636,80 €	5 433,68 €	8,4%	5 480,02 €
Heures sup. dimanches et jours fériés	10 089,19 €	3 039,89 €	13 129,08 €	20,3%	17 540,13 €
Heures sup. de nuit	6 434,50 €	1 783,64 €	8 218,14 €	12,7%	6 427,84 €
Total	48 912,60 €	15 687,44 €	64 600,04 €	100,0%	68 754,70 €

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

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 au CCAS de Bordeaux en septembre 2018. En décembre 2023, le RIFSEEP concernait 310 agents répartis dans la manière suivante : 31,3% de catégorie A, 20,6% de catégorie B et 48,1% de catégorie C. Dans plus de 8 cas sur 10, le poste occupé donne lieu à un RIFSEEP de collaborateur. Le montant du RIFSEEP versé en décembre pour sa partie fonction s'élève à 159 919€. Ce montant enregistre une forte hausse en 2023 (+20,9%) qui s'explique par la progression des effectifs et qui s'explique par deux revalorisations successives du RIFSEEP afin dans un 1^{er} temps d'appliquer une mesure égalitaire de revalorisation du pouvoir d'achat à l'ensemble des agents du CCAS de Bordeaux (octobre 2022) et dans un 2^{ème} temps de réformer le dispositif indemnitaire plus profondément et en priorité au bénéfice des agents de catégorie C et de l'égalité professionnelle avec le rapprochement des filières.

Fonction	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Directeur	3 135 €	1 335 €					4 470 €
Responsable service / mission	2 170 €	7 440 €		915 €			10 525 €
Responsable de centre	905 €	15 151 €		735 €			16 791 €
Responsable d'unité		3 308 €	675 €			3 960 €	7 943 €
Collaborateur	6 633 €	34 490 €	2 825 €	29 924 €	8 506 €	37 813 €	120 191 €
Total	12 843 €	61 724 €	3 500 €	31 574 €	8 506 €	41 773 €	159 919 €

*données paie décembre 2023

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

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nbre d'agents	Montant mensuel moyen						
Administrative	37	34 361 €	10	5 634 €	54	16 797 €	101	56 792 €
Montant mensuel moyen	929 €		563 €		311 €		562 €	
Animation			8	4 411 €	14	4 480 €	22	8 891 €
Montant mensuel moyen			551 €		320 €		404 €	
Médico-sociale	18	10 873 €	43	22 874 €			61	33 747 €
Montant mensuel moyen	604 €		532 €				553 €	
Sociale	41	28 538 €			32	9 990 €	73	38 529 €
Montant mensuel moyen	696 €				312 €		528 €	
Technique	1	795 €	3	2 155 €	49	19 011 €	53	21 961 €
Montant mensuel moyen	795 €		718 €		388 €		414 €	
Total	97	74 567 €	64	35 074 €	149	50 279 €	310	159 919 €

*données paie décembre 2023

Il est à noter que le RIFSEEP contient également une partie expertise qui valorise plusieurs fonctions (postes à technicité rare et difficiles à pourvoir ou encore la responsabilité d'une régie d'avances et de recettes). Le montant alloué à cette partie expertise s'élève à 447€ en décembre 2023 et concerne 5 agents.

Les indemnités de fin de contrat

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant
Administrative	1	1 688,04 €			2	1 957,67 €	3	3 645,71 €
Médico-sociale	3	573,91 €	15	9 619,05 €			18	10 192,96 €
Sociale	2	4 336,21 €					2	4 336,21 €
Technique					34	15 092,42 €	34	15 092,42 €
Toutes filières confondues	6	6 598,16 €	15	9 619,05 €	36	17 050,09 €	57	33 267,30 €

Montant moyen	942,59 €	458,05 €	415,86 €	482,13 €
---------------	----------	----------	----------	----------

En 2023, 57 agents ont bénéficié d'une indemnité de fin de contrat. Cette indemnité s'élève pour l'année à 33 267,30 €. Les bénéficiaires sont principalement des agents appartenant à la filière technique (59,6%) suivis des agents de la filière médico-sociale (31,6%).

Enfin, dans 6 cas sur 10, les agents appartiennent à la catégorie C.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Précision : instaurée depuis 2008, la **garantie individuelle du pouvoir d'achat** (GIPA) a pour objectif de compenser la perte de pouvoir d'achat des personnels (fonctionnaires et agents non titulaires) dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), ainsi qu'aux militaires à soldes mensuelles et aux magistrats.

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

Si le TIB a évolué moins vite que l'inflation, la garantie est mise en œuvre. Une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constatée est alors versée aux agents concernés.

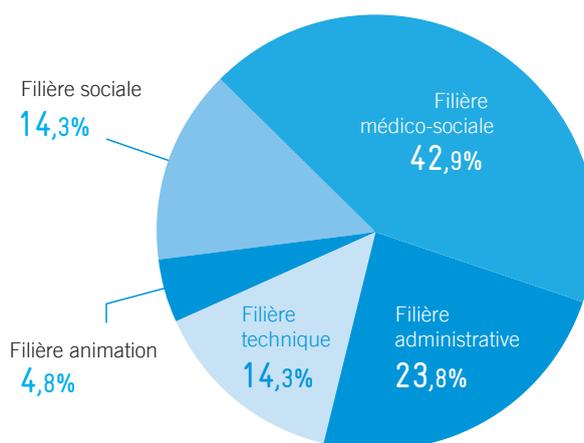
La GIPA est applicable pour **toutes les catégories A, B, et C.**

La période de référence fixée pour la mise en œuvre de la GIPA en 2022 est celle du 31/12/2018 au 31/12/2022. L'inflation moyenne sur la période considérée est évaluée à 8,19%.

Typologie des bénéficiaires de la GIPA

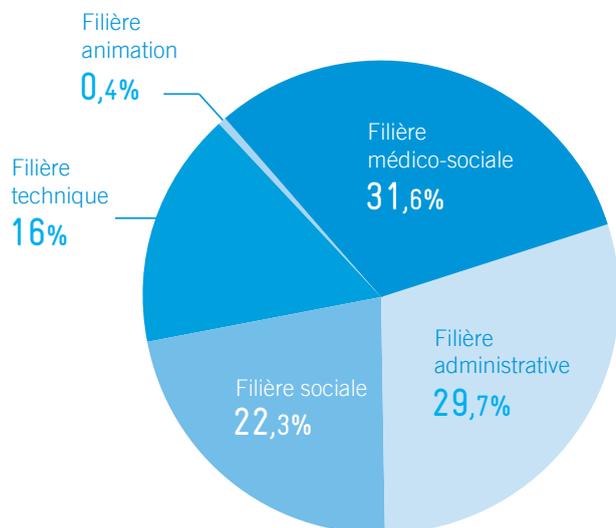
En 2023, le nombre de bénéficiaires est en baisse (-6 agents) après une année particulièrement élevée. Parallèlement, le montant global versé augmente de 51,5%. Cela implique un montant moyen versé par agent en hausse.

Les agents de catégorie C sont particulièrement touchés par cette diminution des bénéficiaires, avec 10 agents de moins au profit des agents de catégories A et B. Par ailleurs, il est observé que cela touche notamment les filières animation et technique, avec respectivement -6,3 points et -7,9 points.



	2022		2023	
	Nb d'agents	%	Nb d'agents	%
Catégorie A	5	18,5%	7	33,3%
Catégorie B	8	29,6%	10	47,6%
Catégorie C	14	51,9%	4	19,0%
Total	27	100,0%	21	100,0%

Répartition des montants versés par filière



Bilan financier de la mise en œuvre de la GIPA

	2022		2023	
	Montant	Montant moyen	Montant	Montant moyen
Catégorie A	3 222 €	644 €	6 098 €	871 €
Catégorie B	2 473 €	309 €	2 339 €	234 €
Catégorie C	1 309 €	94 €	2 177 €	544 €
Total	7 005 €	259 €	10 614 €	505 €

Parallèlement à la baisse du nombre de bénéficiaires de la GIPA, le montant global versé aux agents compte tenu de l'inflation a augmenté de 3 609 €. Cette hausse a concerné l'ensemble des catégories à l'exception de la catégorie B. Il convient de souligner que les agents de catégories C ont vu leur montant moyen multiplié par plus de 5,5.

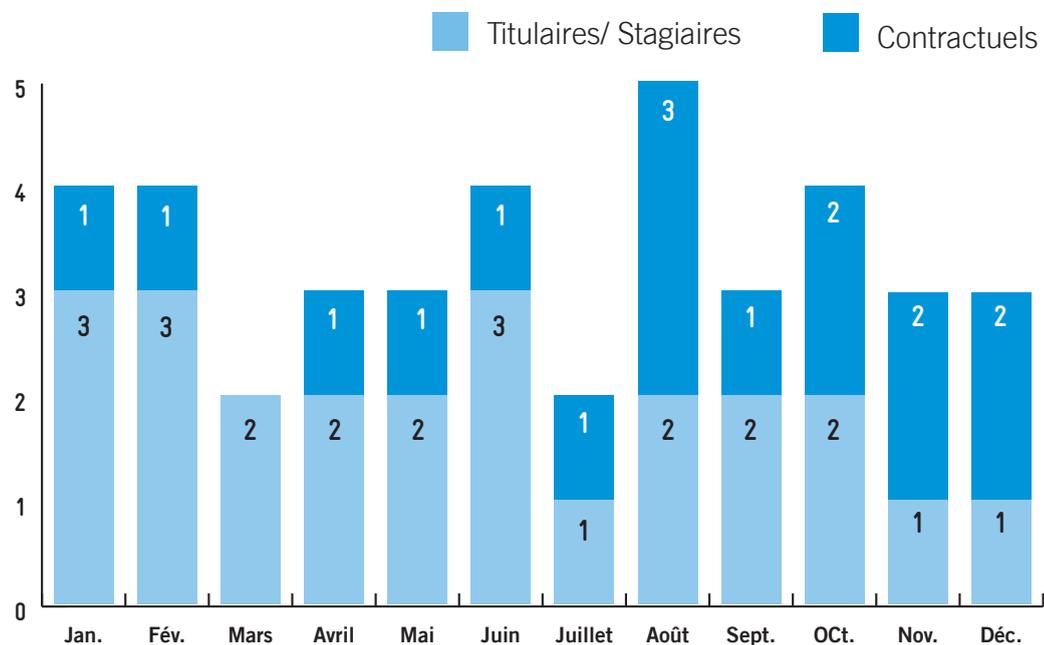
Allocation d'aide au retour à l'emploi (CCAS)

Au 1^{er} janvier 2016, le CCAS de Bordeaux a signé une convention avec Pôle Emploi, ce dernier intervenant, dans la prise en charge financière des allocations de retour à l'emploi des contractuels. En moyenne, 3 agents ont été indemnisés mensuellement en 2023. Le montant total des allocations chômage versées sur l'année s'élève à 31 358 € et représente en moyenne 784 € par agent.

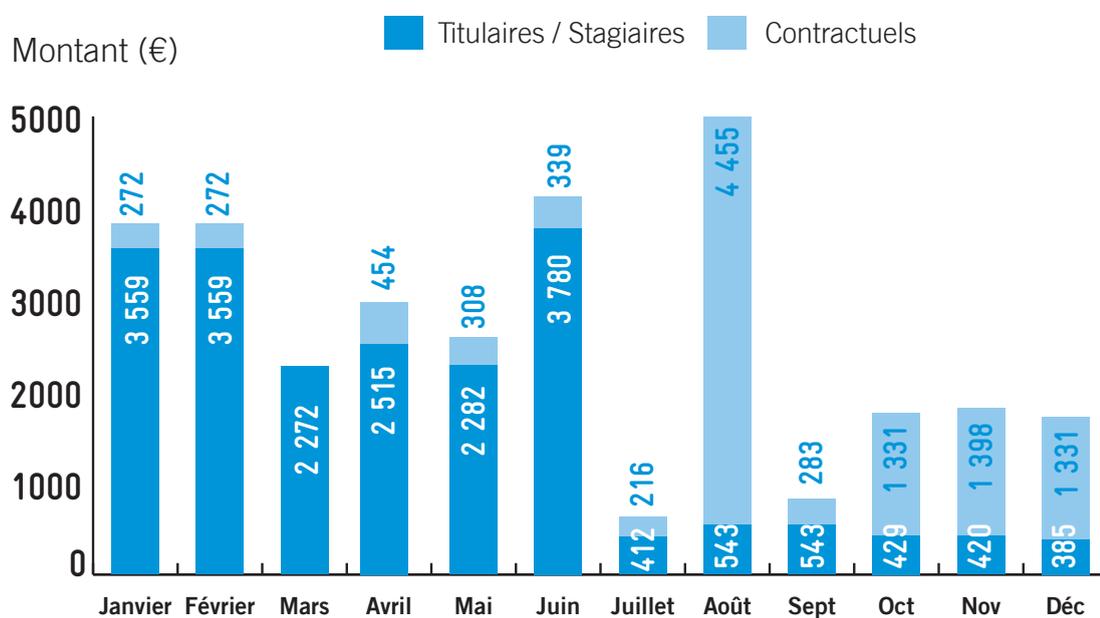
Répartition des versements de l'ARE sur l'année

	Titulaires/Stagiaires			Contractuels			Total		
	Nbr versements	Montant versé	Montant moyen	Nbr versements	Montant versé	Montant moyen	Nbr versements	Montant versé	Montant moyen
Janvier	3	3 559	1 186	1	272	272	4	3 832	958
Février	3	3 559	1 186	1	272	272	4	3 832	958
Mars	2	2 272	1 136	0	0	0	2	2 272	1 136
Avril	2	2 515	1 258	1	454	454	3	2 969	990
Mai	2	2 282	1 141	1	308	308	3	2 591	864
Juin	3	3 780	1 260	1	339	339	4	4 119	1 030
Juillet	1	412	412	1	216	216	2	628	314
Août	2	543	271	3	4 455	1 485	5	4 998	1 000
Septembre	2	543	271	1	283	283	3	826	275
Octobre	2	429	214	2	1 331	665	4	1 759	440
Novembre	1	420	420	2	1 398	699	3	1 818	606
Décembre	1	385	385	2	1 331	665	3	1 715	572
Total	24	20 699	862	16	10 660	666	40	31 358	784

Nombre de versements mensuels



Montant des ARE mensuellement versées





Les conditions de travail

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



19

agents à temps partiel



14

agents en temps partiel thérapeutique

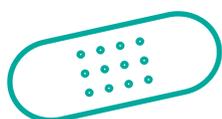


119

agents bénéficiant du télétravail

11,3%

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



6,1%

maladie ordinaire



3%

longue maladie, longue
durée, grave maladie



2,3%

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

Aménagement du temps de travail

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures, La durée annuelle, quant à elle, est de **1 607 heures** (une journée de solidarité a été instituée pour assurer le financement des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées).

Le temps partiel

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

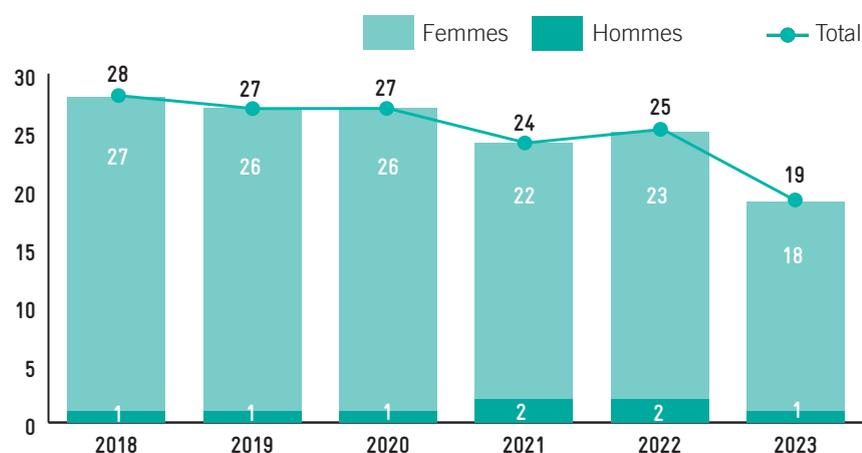
Le temps partiel revêt deux formes :

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

Caractéristiques du travail à temps partiel au 31 décembre 2023

- 301 agents à temps plein
- 19 agents à temps partiel, soit 5,9% de l'effectif sur emploi permanent
- 1 homme, soit 5,3% des temps partiels
- 18 femmes, soit 94,7% des temps partiels
- **Catégorie A** : 10 agents, soit 52,6% des temps partiels
- **Catégorie B** : 9 agents, soit 47,4% des temps partiels

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



Entre 2022 et 2023, le nombre d'agents à temps partiel est en baisse passant ainsi de 25 agents à 19. La mise en place du télétravail a entraîné des changements d'habitudes et une meilleure conciliation vie privée et vie professionnelle pouvant expliquer cette évolution.

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

	Temps plein (temps partiel thérapeutique inclus)			Temps partiel (sauf thérapeutique)		
	Fonctionnaires	Contractuels	Total	Fonctionnaires	Contractuels	Total
Catégorie A	52	34	86	8	2	10
Catégorie B	41	18	59	9		9
Catégorie C	126	30	156			
Total	219	82	301	17	2	19

Sur les 19 agents à temps partiel, 26,3% correspondent à de nouvelles demandes.

D'après la répartition par statut des agents à temps partiel, la situation des contractuels évolue par rapport à l'année 2022, avec un total de 2 agents en plus. En revanche, on constate une baisse de 8 agents à temps partiel chez les fonctionnaires.

Répartition des temps partiels par motif et par genre

Motifs des temps partiels	Femmes	Hommes	Total
Handicap de l'agent	2		2
Naissance ou adoption	4		4
Raisons personnelles	12	1	13
Total	18	1	19

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

	Administrative		Médico-sociale		Sociale		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A		3		1	1	5	10
Catégorie B		2		7			9
Catégorie C							
Total		5		8	1	5	19
%		26,3%		42,1%	5,3%	26,3%	100,0%

Après une année de hausse, le nombre d'agents à temps partiel a fortement baissé en 2023 (-6 agents). Cette évolution touche l'ensemble des catégories et notamment la catégorie C qui ne compte plus d'agents à temps partiel. Cette évolution s'explique notamment par le passage de certains agents de catégorie C et en B.

Concernant le motif de temps partiel, dans plus de 6 cas sur 10, ce sont des temps partiels sur autorisation. Pour ce qui est la quotité de travail, les agents à temps partiel sollicitent largement le 80% (près de 9 cas sur 10).

Répartition des agents à temps partiel (sauf thérapeutique) par filière, genre et quotité de travail au 31 décembre 2023

	Tout type de temps partiel (sauf thérapeutique)					
	80 %			90 %		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative		4	4		1	1
Filière médico-sociale		8	8			
Filière sociale	1	4	5		1	1
Total	1	16	17		2	2

Informations relatives au temps partiel

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de premières demandes satisfaites	0	5	5
Nombre de modification de quotité	0	0	0
Nombre de retour au temps plein	0	11	11

Le nombre de nouvelles demandes reste stable (-1). Quant au nombre de retours à temps plein, leur nombre a fortement augmenté sur l'année (+8 retours).

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 au CCAS de Bordeaux consistent à accomplir ses obligations sur 4,5 jours et de bénéficier de la ½ journée suivante ou bien de réaliser son temps sur 9 jours et de bénéficier du dixième. Le TTA est incompatible avec le régime de jours de RTT forfaitisés, avec le statut de «non-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		Global
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	17		14	1	17	15	32
Catégorie B	1	1			2	0	2
Catégorie C	9	2	8	1	11	9	20
Total	27	3	22	2	30	24	54

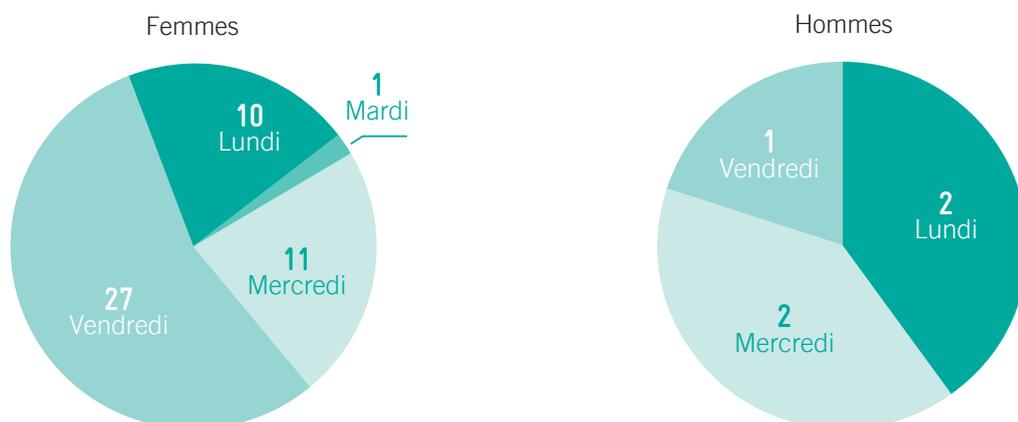
Au cours de l'année 2023, 54 agents bénéficient d'un temps de travail aménagé au CCAS de Bordeaux soit 16,9% des effectifs. La répartition des bénéficiaires par sexe est assez équitable au regard de la structuration des effectifs avec 90,7% de femmes et 9,3% d'hommes.

Alors qu'ils ne représentent que 30% des effectifs, les agents de catégorie A sont ceux qui ont le plus recours à un aménagement du temps travail (59,3% des situations). La plus grande part des agents bénéficiant de cet aménagement se trouve au sein de la direction de l'insertion (72,2%).

S'agissant du mode de récupération, plus de la moitié des agents ont recours au mode de récupération hebdomadaire contre seulement 44,4% par quinzaine.

Enfin, le vendredi reste le jour le plus demandé (51,9%) suivi du mercredi (24,1%). Quantitativement, le temps de travail aménagé représente 580,5 jours sur l'année 2023.

Répartition de la périodicité des TTA par genre



Le télétravail

Précision : le télétravail est une forme d'organisation du travail qui permet à l'agent de travailler ailleurs que sur son lieu de travail, de manière régulière et volontaire, grâce aux technologies de l'information et de la communication (ordinateurs portables, Internet, téléphonie). L'agent peut donc travailler chez lui ou dans tiers-lieu. Le nombre de jours de télétravail ne peut être supérieur à 3 jours sauf pour raison médicale.

Répartition des bénéficiaires par genre et catégorie au 31 décembre

	Télétravail normal		Pour raison(s) médicale(s)		Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Catégorie A	51	8	1		60
Catégorie B	13	2			15
Catégorie C	35	6	3		44
Total	99	16	4	0	119

Au 31 décembre 2023, 119 agents ont bénéficié du télétravail contre 108 en 2022 soit une hausse de 10,2%. La population se caractérise par une prépondérance de femmes (plus de 8 télétravailleurs sur 10) conformément à la structure des effectifs.

Il est à noter que ce sont les agents de catégorie A qui ont proportionnellement le plus recours/accès à ce dispositif (la moitié des télétravailleurs pour 30% des effectifs). Il faut, en effet, que les missions des postes occupés soient télétravaillables ce qui n'est pas forcément le cas pour les agents de catégorie C qui ont pour la plus grande part un rôle opérationnel en lien avec le public (agents des services hospitaliers, chargé d'accueil et d'accompagnement, agent d'accueil social, ...).

Concernant le type de télétravail retenu, le mode flottant est celui qui est le plus utilisé (2/3 dans la population générale). On peut noter que ce type de télétravail est prédominant chez les encadrants du fait de sa flexibilité (9/10 des cas).

La répartition par jour montre que le vendredi est la journée la plus télétravaillée (29%) suivi par le lundi (23%) et le mardi qui représente 17% des cas.

Enfin, 37% de la population concernée a également opté pour un cumul avec le temps de travail aménagé (TTA).

Répartition des bénéficiaires par direction générale au 31 décembre

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

	Nombre de télétravailleurs	% de l'effectif
Direction générale des services	3	75,0%
Mission égalité	2	100,0%
Mission handicap et accessibilité à la cité	2	100,0%
Direction administrative et financière du CCAS	8	61,5%
Direction de l'insertion	66	55,0%
Direction générations séniors et autonomie	38	16,7%
CCAS de Bordeaux	119	32,3%

Non comptés 3 agents (congés parentaux, agents en disponibilité...).

Le compte épargne temps

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

	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12			dont nombre d'agents ayant ouvert un CET dans l'année 2023			Dont nombre de CET pleins	% du nbre de CET
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total		
Catégorie A	10	53	63	1	10	11	3	4,8%
Catégorie B	2	21	23	1	3	4	2	8,7%
Catégorie C	13	58	71	2	3	5	4	5,6%
Total	25	132	157	4	16	20	9	5,7%

Au 31 décembre 2023, les comptes épargne temps ouverts sont au nombre de 157 et représentent au total 2 803 jours épargnés dont 548 jours au titre de l'année 2023 soit une moyenne de 17,9 jours épargnés par agent détenant un CET.

Proportionnellement aux effectifs, ce sont les agents de catégorie A qui détiennent le plus grand nombre de CET. Au 31 décembre 2023, on décompte 9 agents possédant un CET plein.

Répartition du nombre de jours épargnés par catégorie

	Nombre de jours versés au titre de l'année 2023	Nombre de jours accumulés au 31 décembre
Catégorie A	211	1 272
Catégorie B	58	358
Catégorie C	279	1 173
Total	548	2 803

Répartition des jours utilisés en 2023 par type de consommation par genre et catégorie

Au cours de l'année en 2023, 512 jours déposés sur le CET ont été utilisés sous forme de congés (140 jours), indemnisés (354 jours) ou encore donnés au bénéfice d'un autre agent public (18 jours).

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

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

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

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

Le coût de ce dispositif d'indemnisation s'élève à 47 017,50 €.

	Nombre de jours utilisés sous forme de congés en 2023			Nombre de jours indemnisés en 2023			Nombre de jours donnés au bénéfice d'un agent public en 2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	0	73	73	45	77	122	0	5	5
Catégorie B	1	24	25	44	37	81	0	13	13
Catégorie C	1	41	42	20	131	151	0	0	0
Total	2	138	140	109	245	354	0	18	18

Dons de jours de repos

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

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

Type de jours donnés	Nombre de jours
Aménagement et réduction du temps de travail	4,5
Congés annuels	5,5
Jours épargnés sur un compte épargne-temps	18
Total	28

L'absentéisme

Typologie des absences

Les absences pour raison médicale

> 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

Les absences exceptionnelles

> Mariage, Pacs

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

Le congé maternité est une absence spécifique

Taux d'absentéisme

=

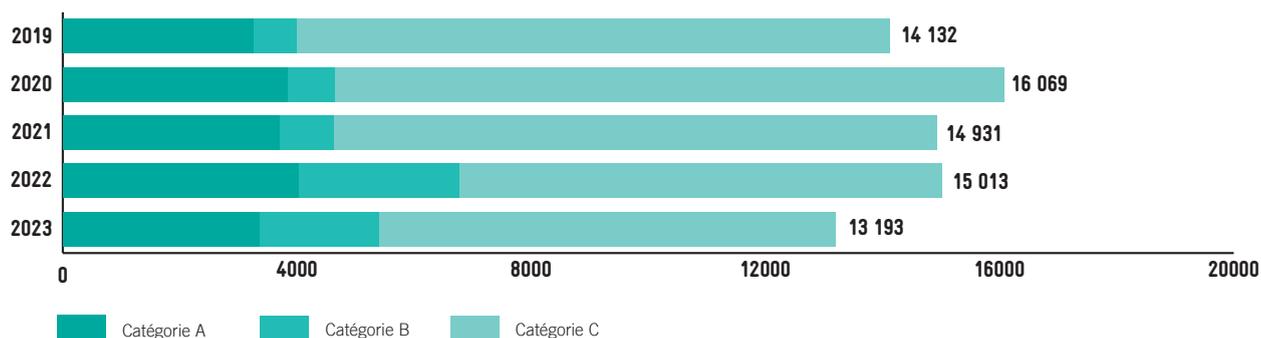
Nombre de jours d'absence

Effectif en activité au 31/12 x Nombre de jours dans l'année

L'absentéisme des agents sur emploi permanent

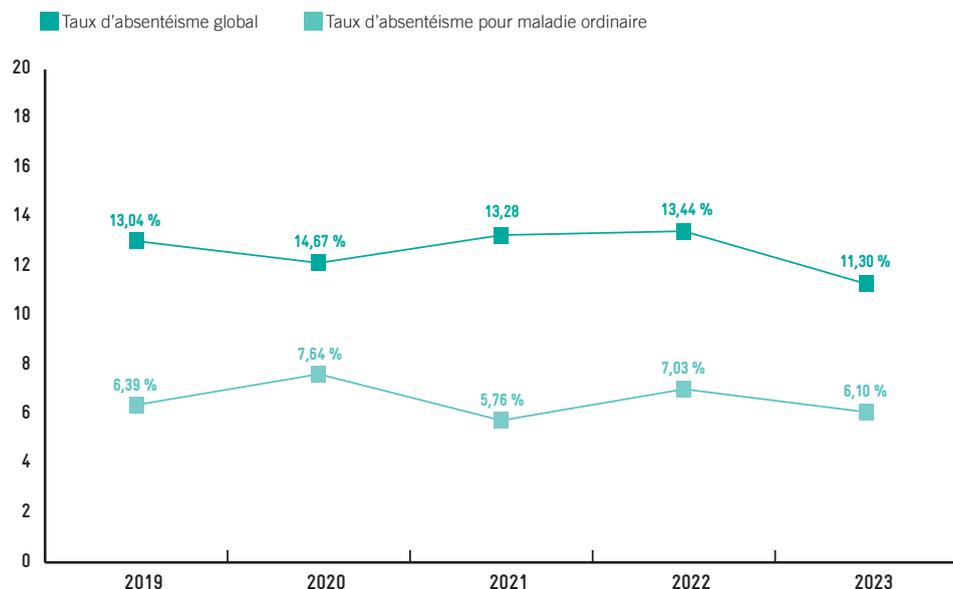
L'absentéisme pour raison médicale

Évolution du nombre de jours d'absence pour raison médicale de 2019 à 2023



L'année 2023 se démarque des années précédentes avec un recul marqué de l'absentéisme pour raison médicale en lien avec la moindre importance des vagues COVID. Ainsi, le nombre de jours d'absence pour raison médicale s'élève à 13 193 jours en 2023 contre 15 013 jours en 2022, ce qui représente une baisse de 13,8%. La diminution des contaminations au COVID et la réintroduction du jour de carence pour les cas COVID expliquent en partie ce phénomène. Il est important de noter que le nombre de jours d'absence pour raison médicale est en forte baisse malgré la hausse des effectifs et s'établit à un niveau inférieur à celui de la période pré-Covid.

Évolution du taux d'absentéisme pour raison médicale depuis 2019



Après plusieurs années de hausse, le taux d'absentéisme pour raison de santé des agents sur emploi permanent du CCAS de Bordeaux diminue pour s'établir en 2023 à 11,3% (13,4% en 2022).

Taux d'absentéisme pour raison médicale par catégorie

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

Outre les bénéfices qu'elle apporte à chaque collectivité participante désirant se comparer, cette étude permet également de collecter des données pour étudier les grandes lignes de la structure de l'absentéisme dans la fonction publique territoriale.

Chaque année, le CCAS y participe et fournit les données relatives à son établissement.

	2022		2023
	CCAS	Taux national	
Catégorie A	12,51%	12,07%	9,57%
Catégorie B	11,44%	10,97%	8,26%
Catégorie C	14,85%	18,21%	13,68%
Total	13,44%	15,64%	11,30%

En 2023, toutes les catégories enregistrent une diminution du taux d'absentéisme, et en particulier la catégorie B avec -3,18 points suivie de la catégorie A avec une baisse de 2,94 points.

La catégorie C est celle qui a un taux d'absentéisme le plus élevé (13,68%) soit 2,4 points au-dessus de celui du CCAS de Bordeaux. Cette constatation s'explique en partie par la pénibilité de métiers occupés plus particulièrement par des agents de catégorie C.

Répartition des jours d'absence par motif et catégorie

Motifs des absences	Nombre de jours d'absence				Taux d'absentéisme
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total	
Maladie ordinaire et cure	1 290	1 229	4 559	7 078	6,1%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	1 095	290	2 066	3 451	3,0%
Accident du travail, trajet, maladie professionnelle, maladie de longue durée contractée en service	967	532	1 165	2 664	2,3%
Tous motifs	3 352	2 051	7 790	13 193	11,3%
Taux d'absentéisme	9,6%	8,3%	13,7%	11,3%	

Avec un peu plus de la moitié des jours d'arrêt, le poids de la maladie ordinaire détermine la tendance globale des absences. Les longues maladies/longues durée et accidents du travail/maladies professionnelles complètent l'ensemble avec respectivement 26,2% et 20,2% des absences.

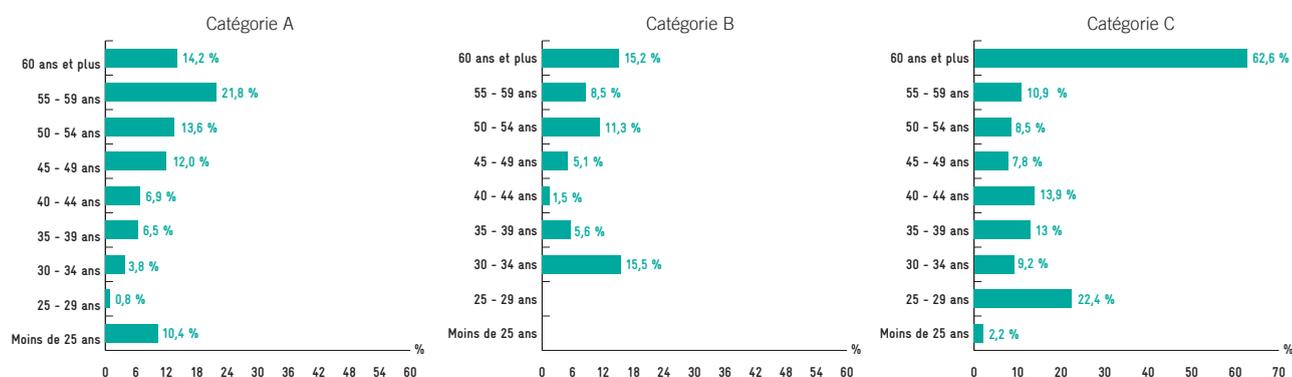
L'année 2023 laisse donc apparaître une rupture avec les années antérieures puisqu'une baisse est visible pour tous les indicateurs et plus particulièrement en ce qui concerne les longues maladie et maladie longue durée (-1,2 point entre 2022 et 2023) suivi de la maladie ordinaire avec -0,9 point.

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

Nombre de jours calendaires	Maladie ordinaire	Maladie de longue durée	Longue maladie et grave maladie	Accident de travail / trajet	Maladie professionnelle	Total	Taux d'absentéisme
Administrative	2 242	1 020		262		3 524	10,2%
Technique	1 891	971	365	750	304	4 281	18,6%
Médico-sociale	1 475			158	365	1 998	7,9%
Sociale	817	1 095		755	61	2 728	10,2%
Animation	653			9		662	9,1%
Total	7 078	3 086	365	1 934	730	13 193	11,3%
Evolution 2022-2023	-9,9%	-18,4%	-57,4%	8,0%	-	-12,1%	
Nombre de jours moyen par agent en activité	22,1	9,6	1,1	6,0	2,3	41,2	
Taux d'absentéisme	6,1%	2,6%	0,3%	1,7%	0,6%	11,3%	

Les jours d'absence sont répartis de la même manière que l'année 2022, avec un peu plus de 3 jours d'absence sur 10 chez les agents de la filière technique qui sont de ce fait surreprésentés. Les filières technique et sociale sont les plus touchées par l'absentéisme avec respectivement un taux de 18,6% et 10,2% en 2023. Certains métiers appartenant à ces filières comportent des critères de pénibilité physique et psychosociale qui jouent pleinement sur l'absentéisme.

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

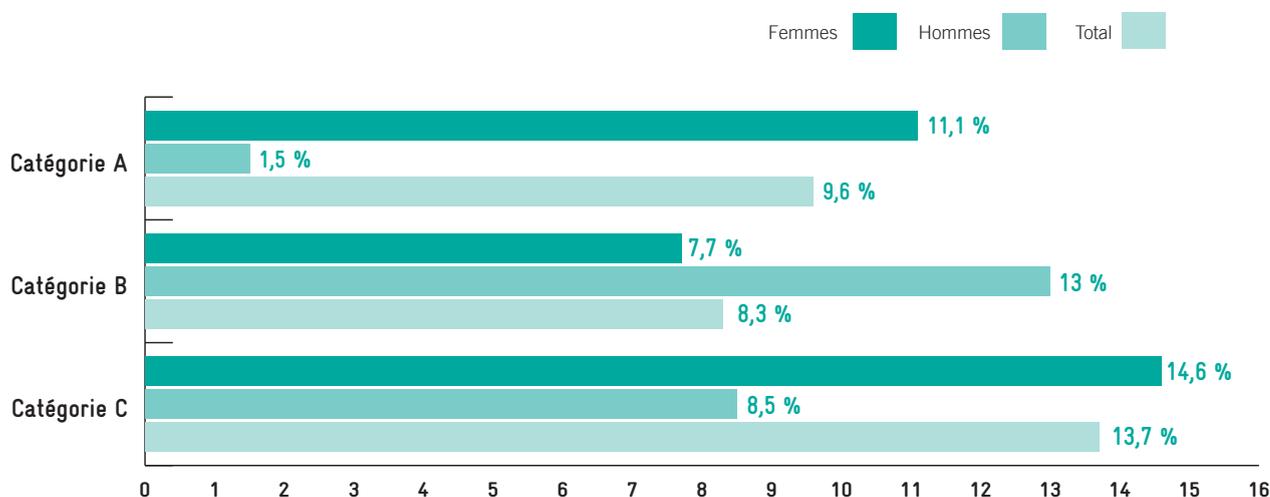


De façon générale, le taux d'absentéisme augmente avec l'âge. En outre, la tranche d'âges des « 60 ans et plus » est la plus vulnérable à l'absentéisme avec un taux qui dépasse les 60% pour la catégorie C. Ainsi, lorsque les moins de 25 ans ont un taux d'absentéisme de 2,8%, celui des 60 ans et plus atteint les 31,2%. La pyramide des âges des agents est donc une variable importante de détermination de l'absentéisme. D'autant plus que les agents de 60 ans et plus représentent 8,1% de la population et les 55 ans et plus 25,6%.

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

Les agents les plus touchés par l'absentéisme sont les agents de catégorie C âgés de 60 ans et plus, leur taux atteignant les 62,6%.

Répartition du taux d'absentéisme par catégorie et genre



Le taux d'absentéisme global des femmes est plus élevé que celui des hommes. S'il est supérieur pour les catégories A et C, la catégorie B fait figure d'exception avec un taux d'absentéisme des hommes supérieur de 5,3 points. La différence la plus importante entre les hommes et les femmes se retrouve au niveau des catégories A et C avec respectivement 9,6 et 6,1 points.

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

2023	Maladie ordinaire				Longue maladie, maladie de longue durée				Accident du travail, accident de trajet, maladie contractée en service et maladie professionnelle			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Administrative	169	260	1 813	2 242		290	730	1 020	212		50	262
Technique	13		1 878	1 891			1 336	1 336			1 054	1 054
Médico-sociale	622	853		1 475						523		523
Social	486		331	817	1 095			1 095	755		61	816
Animation		116	537	653						9		9
Total	1 290	1 229	4 559	7 078	1 095	290	2 066	3 451	967	532	1 165	2 664
Taux d'absentéisme	3,7%	5,0%	8,0%	6,1%	3,1%	1,2%	3,6%	3,0%	2,8%	2,1%	2,0%	2,3%

Répartition des absences pour raison médicale par direction

2023	Nbre de jours d'absence			Nbre d'agents malades	% d'agents malades / effectif présent	Nbre moyen de jours d'arrêt/agent	Taux d'absentéisme		
	Hommes	Femmes	Total				Hommes	Femmes	Total
Direction générale des services	13		13	1	33,3%	4,3	3,6%	0,0%	1,2%
Mission égalité									
Mission handicap et accessibilité à la cité		21	21	1	50,0%	10,5		2,9%	2,9%
Direction administrative et financière du CCAS	3	452	455	5	38,5%	35,0	0,1%	17,7%	9,6%
Direction de l'insertion	330	4 023	4 353	70	76,1%	47,3	5,7%	14,5%	13,0%
Direction générations séniors et autonomie	812	7 539	8 351	151	72,6%	40,1	10,1%	11,1%	11,0%
CCAS de Bordeaux	1 158	12 035	13 193	228	71,3%	41,2	6,9%	12,0%	11,3%

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

En 2023, malgré la baisse de l'absentéisme les directions les plus touchées par l'absentéisme (hors mission handicap et accessibilité à la cité) sont la direction administrative et financière (9,6%) et la direction générations séniors autonomie (11%) suivie de la direction de l'insertion avec un taux de 13%. Ces deux dernières ont la particularité de rassembler un grand nombre de métiers favorisant l'usure professionnelle : chargé d'accompagnement et d'accueil, aide-soignant, agent de service hospitalier, travailleur social...

Parallèlement, il convient de souligner que le nombre d'agents malades a connu une forte baisse entre 2022 et 2023 (-9,9%). En effet, cette diminution du nombre de malades et de la maladie ordinaire est essentiellement due à la réduction des cas de contamination par le Covid et à la réintroduction du jour de carence.

Répartition des absences pour raison médicale par type et direction

	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
Direction générale des services	13	1,19%				
Mission égalité						
Mission handicap et accessibilité à la cité	21	2,88%				
Direction administrative et financière du CCAS	89	1,88%	365	7,69%	1	0,02%
Direction de l'insertion	2 501	7,45%	1 095	3,26%	757	2,25%
Direction générations séniors et autonomie	4 454	5,87%	1 991	2,62%	1 906	2,51%
CCAS de Bordeaux	7 078	6,06%	3 451	2,95%	2 664	2,28%

Zoom sur la maladie ordinaire

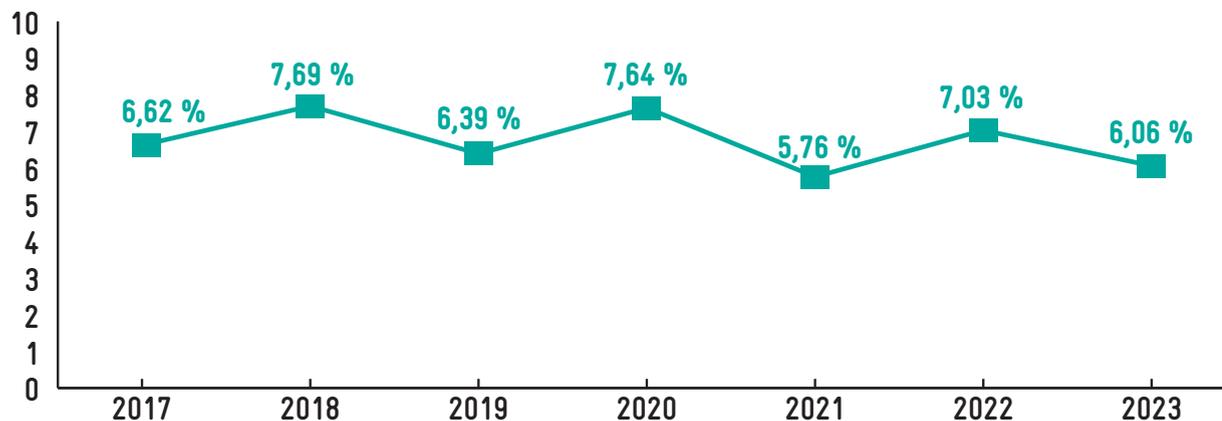
Répartition de l'absentéisme pour maladie ordinaire par établissement

Établissements	Nombre de jours	Taux d'absentéisme	Rappel 2022
CCAS Bordeaux	2 501	6,3%	8,42%
C.L.I.C.	139	5,4%	4,62%
CADA	138	7,6%	3,12%
EHPAD LA CLAIRIERE	1 626	6,3%	6,78%
EHPAD MARYSE BASTIE	558	3,1%	3,69%
RPA	2 116	7,3%	8,16%
Total	7 078	6,1%	7,03%

En 2023, la maladie classique enregistre une forte diminution, atteignant 6,1 % contre 7 % en 2022. Ce taux n'a jamais été inférieur à la période pré-covid depuis le début de la crise sanitaire.

Au niveau des établissements de la fonction publique territoriale, la tendance n'est pas homogène. Le centre d'accueil des demandeurs d'asile (CADA) a enregistré une augmentation significative de l'absentéisme pour maladie ordinaire, avec +4,5 points. En revanche, le CCAS de Bordeaux, la résidence autonomie et l'Ehpad Maryse Bastié enregistrent une diminution de 2,1 points, 0,9 point et 0,6 point respectivement.

Évolution du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire



De façon plus détaillée, la maladie ordinaire reste le motif d'absence le plus répandu (53,6% des jours d'arrêt). Il est à noter que le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire diminue en 2023, et que le nombre de jours moyen par agent malade reste identique à celui de l'année 2022 (34,2 jours). La durée des absences pour maladie ordinaire est donc en baisse.

Répartition du nombre de jours par catégorie et genre

2023	Femmes	Hommes	Total	Taux d'absentéisme
Catégorie A	1 206	84	1 290	3,7%
Catégorie B	1 196	33	1 229	5,0%
Catégorie C	4 072	487	4 559	8,0%
Total	6 474	604	7 078	6,1%
Taux d'absentéisme	6,5%	3,6%	6,1%	

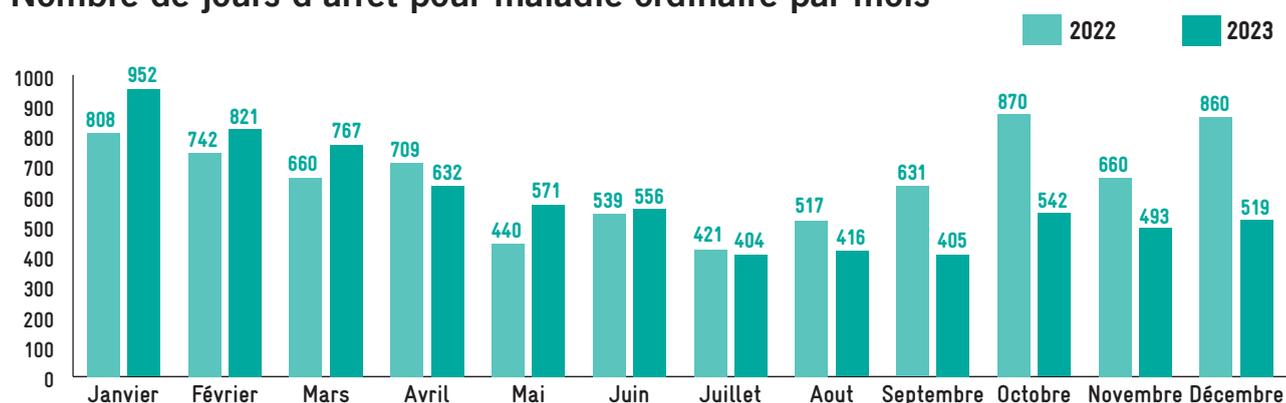
Bien que le taux d'absentéisme reste plus élevé chez les femmes que chez les hommes ce sont ces derniers qui ont connu la plus forte baisse de leur taux d'absentéisme pour maladie ordinaire avec -3,8 points contre -0,5 point pour les femmes.

Enfin, une dégressivité de l'absentéisme pour maladie ordinaire en fonction de la catégorie est observable avec une catégorie C plus vulnérable (8%) et une catégorie A plus présente 3,7%.

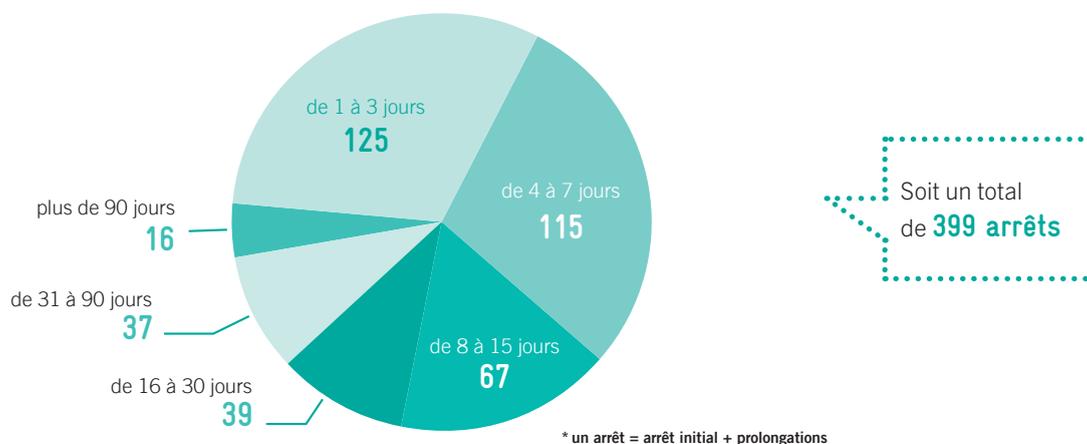
Répartition de l'absentéisme pour maladie ordinaire par filière et genre

2023	Nbre de jours d'absence		Nbre d'agents malades		% d'agents malades / effectif présent	Taux d'absentéisme	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Administrative	2 203	39	56	4	63,2%	7,3%	0,9%
Technique	1 829	62	50	5	87,3%	10,0%	1,3%
Médico-sociale	1 447	28	39	1	58,0%	6,1%	1,9%
Sociale	652	165	29	6	47,9%	2,8%	5,0%
Animation	343	310	12	7	95,0%	7,8%	10,6%
FPT	7 078		207		64,7%	6,5%	3,6%

Nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire par mois



Répartition du nombre d'arrêt par durée*



En 2023, le nombre d'arrêt diminue passant de 460 en 2022 à 399. Il y a une forte prévalence du micro-absentéisme (de 1 à 3 jours) avec près d'un 1/3 des arrêts mais seulement 3,8% des jours d'absences suivi de près des arrêts de 4 à 7 jours avec 28,8% des arrêts pour 8,1% des jours d'absences.

Répartition des jours de carence par genre, catégorie et statut

		Femmes			Hommes			Total
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Nombre de jours de carence prélevés	Agents fonctionnaires	42	41	115	10	5	26	239
	Agents contractuels permanents	29	10	24	4		4	71
	Total	71	51	139	14	5	30	310
Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence	Agents fonctionnaires	30	26	67	4	2	12	141
	Agents contractuels permanents	13	6	9	2		2	32
	Total	43	32	76	6	2	14	173

Zoom sur les accidents de travail et maladies professionnelles

Les accidents de travail et de trajet

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

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

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

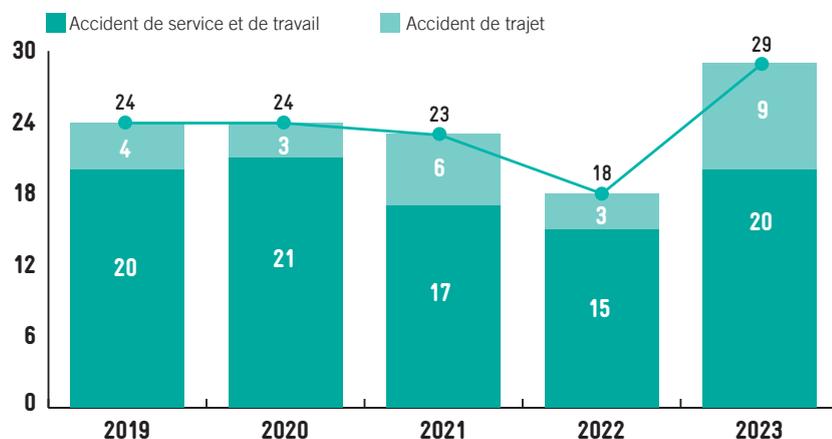
Les interruptions et les détours étant acceptés s'ils sont justifiés par des nécessités essentielles de la vie courante (chercher un enfant chez une assistante maternelle ou à l'école, chercher le pain, modifier son trajet à cause de conditions difficiles de circulation, etc.).

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

Typologie des accidents

2023	Avec arrêt		Sans arrêt		Total	Nombre de jours d'arrêt total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Accident de service et de travail	2	11	2	5	20	10	1 826	1 836
Accident de trajet	1	6		2	9	13	85	98
Total	3	17	2	7	29	23	1 911	1 934

Évolution des accidents depuis 2019



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

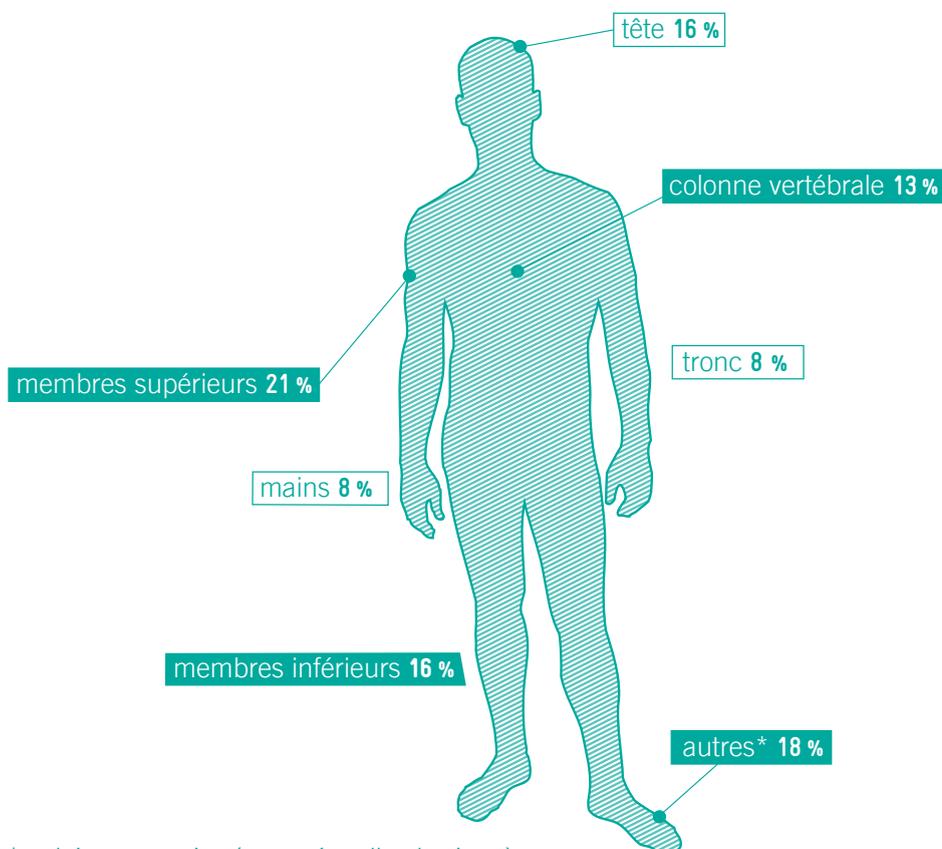
2023	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Accident de service et de travail		934	9	158	1	734	10	1 826
Accident de trajet		33			13	52	13	85
Maladies professionnelles				365		365		730
Total		967	9	523	14	1 151	23	2 641

Il est à noter une forte augmentation des accidents du travail/service en 2023. On en dénombre 20 parmi les agents sur emploi permanent dont 13 ont entraîné un arrêt. Par comparaison, on se situe sur les mêmes bases que celles de 2019. Parallèlement, une augmentation continue du nombre de jours d'arrêts pour ce type d'absence (+10,5%) est visible.

Concernant les accidents de trajet, on assiste à deux phénomènes inverses d'une part la hausse du nombre d'accidents (+6 événements) et d'autre part la baisse du nombre de jour (-23,4%) impliquant une augmentation de la fréquence des accidents de trajet mais une moindre gravité de ces derniers.

Sièges des lésions

L'étude du siège des lésions montre que la partie du haut du corps est la zone la plus touchée avec la moitié des traumatismes recensés. Le bas du corps est, quant à lui, concernée dans 29% des accidents.



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

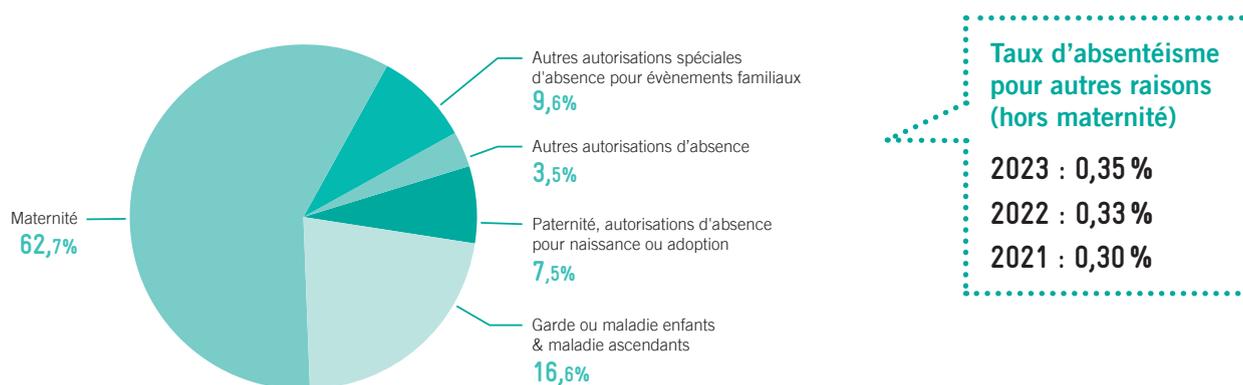
Répartition des accidents de trajet par mode de transport

	Nombre d'accidents	Nombre de jours d'arrêt
Deux roues	1	13
Pédestre	1	0
Transport en commun	3	44
Vélo	3	39
Voiture	1	2
Total général	9	98

En 2023, la population la plus touchée par les accidents de trajet sont les cyclistes avec 3 cas, suivis des agents utilisant les transports en commun avec 3 cas.

L'absentéisme pour autres raisons des agents sur emploi permanent

Répartition du nombre de jours d'absence par motif



En 2023, le nombre de jours d'absence pour raison non médicale a augmenté (+15,3% par rapport à 2022). On note que les absences en lien avec la parentalité sont en augmentation sur l'année 2023.

Taux d'absentéisme par motif et catégorie

Motifs	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Garde ou maladie enfants & maladie ascendants	0,17%	0,08%	0,18%	0,15%
Maternité	1,13%	0,00%	0,50%	0,58%
Paternité, autorisations d'absence pour naissance ou adoption	0,00%	0,11%	0,09%	0,07%
Autres autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux	0,14%	0,08%	0,07%	0,09%
Autres autorisations d'absence	0,01%	0,00%	0,06%	0,03%
Total	1,44%	0,28%	0,89%	0,93%

L'absentéisme des agents sur emploi non permanent

Répartition des jours d'absence par catégorie et genre

2023	Nombre de jours			Taux d'absentéisme		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	120	81	201	32,9%	7,4%	13,8%
Catégorie B	0	19	19		5,2%	5,2%
Catégorie C	4	18	22	0,4%	1,6%	1,0%
Hors catégorie	249	156	405	6,2%	1,6%	3,0%
Total	373	274	647	6,8%	2,3%	3,7%

Répartition des jours d'absence par motif et catégorie

Motifs des absences	Nombre de jours d'absence					Taux d'absentéisme
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hors catégorie	Total	
Maladie ordinaire et cure	199	18	13	352	582	3,3%
Accident du travail, trajet, maladie professionnelle, maladie de longue durée contractée en service				51	51	0,3%
Autorisations spéciales d'absence (enfants malade, évènements familiaux, concours, fonction élective, participation au COS, etc.)	2	1	9	2	14	0,1%
Total	201	19	22	405	647	3,7%

Tous motifs confondus, le taux d'absentéisme des agents sur emploi non permanent s'élève à 3,7% en 2023 contre 7,2% en 2022. Comme pour les agents sur emploi permanent il est en forte diminution. L'absentéisme des agents sur emploi non permanent reste bien inférieur à celui des agents sur emploi permanent. Cela s'explique en partie par la durée des contrats et par l'absence des maladies longues dans les possibles motifs d'absence.

À l'inverse des agents sur emploi permanent, les hommes sont les plus touchés par l'absentéisme avec un taux de 6,8% contre 2,3% pour les femmes.

Enfin il est à noter qu'en 2023, 9 jours de carence ont été prélevés auprès de 5 agents.

Maintien dans l'emploi

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 :

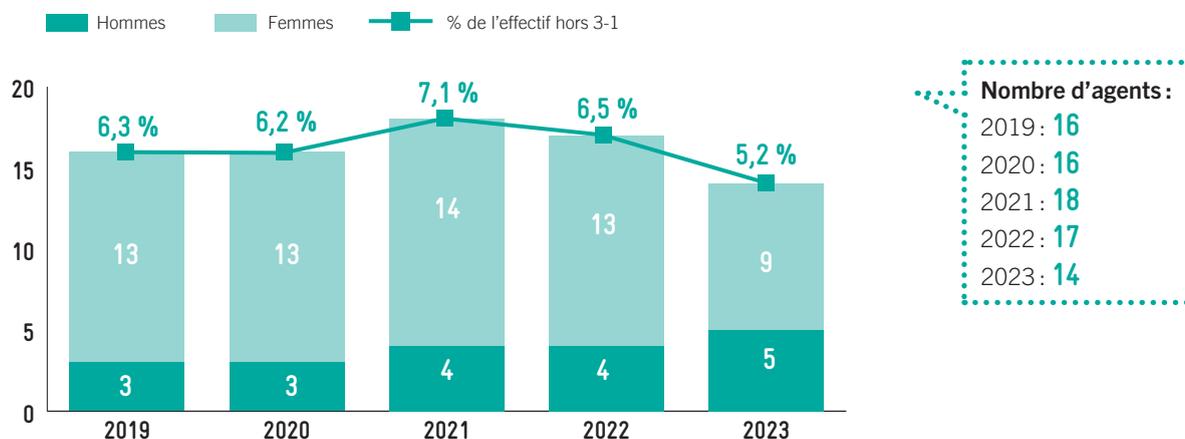
- en supprimant la condition de durée de 6 mois de congé de maladie ordinaire continu qui était nécessaire à l'ouverture du droit,
- en faisant évoluer les cas de saisine du comité médical

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

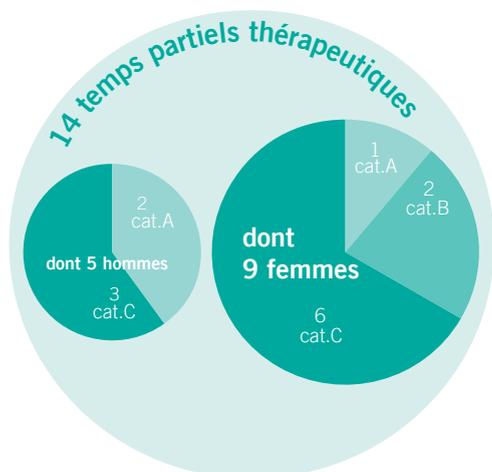
« Après un congé de maladie, un congé de longue maladie ou un congé de longue durée, les fonctionnaires peuvent être autorisés à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique, accordé pour une période de trois mois renouvelables dans la limite d'un an pour une même affection. »

La demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire et 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.

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



Typologie des agents à temps partiel thérapeutique au 31 décembre



Comparativement à l'année 2022, le nombre d'agents à temps partiel thérapeutique a diminué (-3 agents). Seules les femmes sont concernées avec une baisse significative de 4 agents, tandis que le nombre d'hommes en temps partiel thérapeutique comprend un agent en plus comparativement à 2022.

Dans plus de 6 cas sur 10, il s'agit d'agents de catégorie C. Cette constatation est à rapprocher du taux d'absentéisme des agents de catégorie C qui est le plus élevé. La quotité de travail la plus répandue est celle à mi-temps (85,7% des cas).

Répartition des agents à temps partiel thérapeutique par direction

	Au cours de l'année	Au 31 décembre de l'année
Direction de l'insertion	9	8
Direction générations séniors et autonomie	18	6
Total	27	14

Quotité de travail des agents par catégorie et genre

	50%		60%		80%	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	1				
Catégorie B		2				
Catégorie C	3	4		1		1
Total	5	7		1		1

Moyenne d'âge des agents par genre

Femmes	Hommes	Global
48 ans et 1 mois	51 ans et 10 mois	49 ans et 5 mois

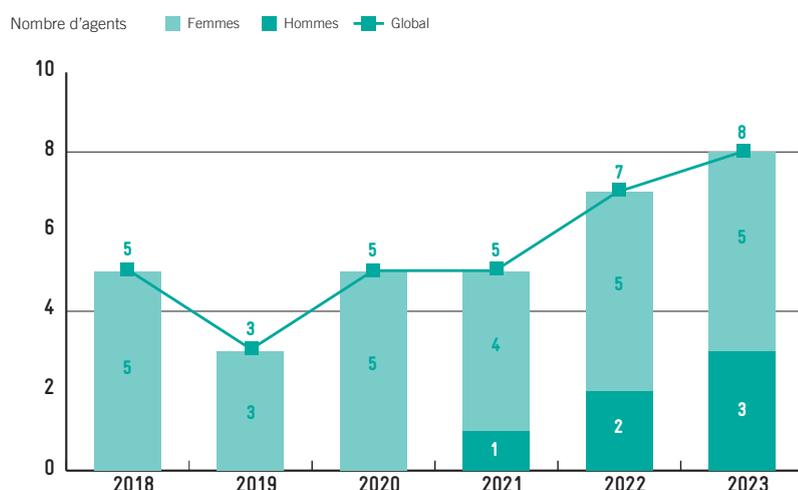
Les agents à temps partiel thérapeutique se caractérisent par un âge moyen plus élevé que celui de la population sur emploi permanent (+4 ans et 3 mois).

Les disponibilités d'office

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

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

Évolution du nombre d'agents en disponibilité d'office depuis 2018



Le nombre d'agents en disponibilité d'office pour raison de santé a légèrement progressé sur l'année (+1 homme).

De façon plus précise, le nombre d'agents en disponibilité d'office se répartit comme suit : 62,5% de femmes, 37,5% d'hommes.

Le nombre de jours d'absence liés à la mise en disponibilité des agents s'élève à 1 765 jours contre 2 341 jours en 2022, ce qui équivaut à 4,8 ETP.

Si l'on rapporte ce nombre de jours aux agents absents au cours de l'année, hors requalifications en congé longue maladie ou congé longue durée, cela représente 196 jours par agent en DOF.

Nombre d'agents en disponibilité d'office par genre

	Au cours de l'année	Au 31 décembre de l'année
Femmes	7	5
Hommes	3	3
Total	10	8

Mouvements liés aux disponibilités d'office sur l'année

	2023
Effectifs au 31/12	8
Entrées	5
Sorties	4
Solde	+1

Sur les 4 agents sortis de cette position statutaire, leur situation a évolué de la façon suivante :

- 1 seul agent a repris une activité
- 2 sont partis à la retraite pour invalidité
- 1 a été licencié pour inaptitude physique

Répartition des agents par genre et catégorie au 31 décembre 2023

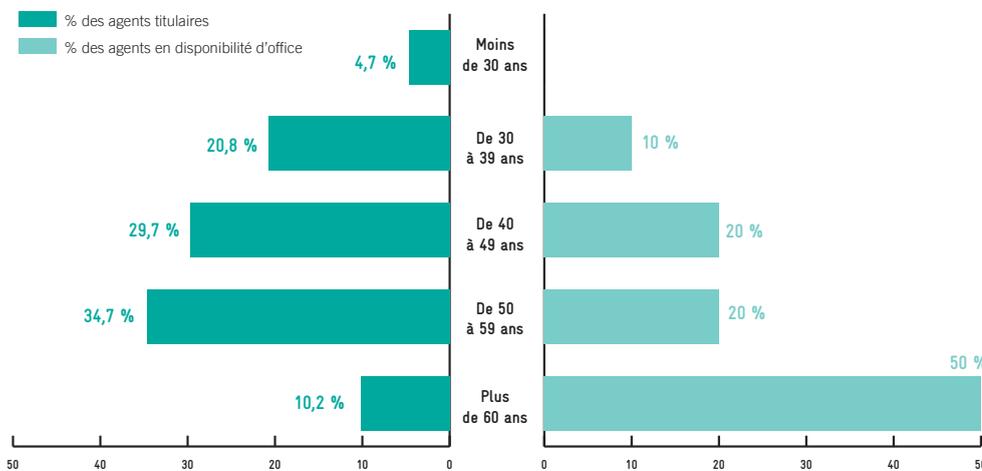
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Femmes	1	1	3	5
Hommes	1	1	1	3
Total	2	2	4	8

Âge des agents en disponibilité

	Femmes	Hommes	Global
Âge minimum	34 ans	41 ans	34 ans
Âge maximum	63 ans	65 ans	65 ans
Âge moyen	52 ans et 2 mois	52 ans	52 ans et 2 mois

En 2023, l'âge des agents en disponibilité d'office est en hausse (+7 mois). Cette évolution concerne uniquement les hommes (+2 ans) alors que celui des femmes reste stable. L'étude de l'âge des agents en disponibilité par genre est à l'image de la population générale avec une moyenne un peu plus élevée chez les femmes que chez les hommes (+2 mois).

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



L'étude de la population mise en disponibilité pour raison de santé par tranches d'âges montre une surreprésentation des agents de 60 ans et plus. Cette population apparaît donc comme plus vulnérable à la maladie mais également à l'usure professionnelle qui augmente naturellement avec l'âge.

Répartition des agents par direction au 31 décembre

Direction	2022	%	2023	%
Direction générations séniors et autonomie	4	57,1%	5	62,5%
Direction administrative et financière	1	14,3%	1	12,5%
Direction de l'insertion	2	28,6%	2	25,0%
Total	7	100,0%	8	100,0%

En cohérence avec la répartition des agents par direction, la direction génération séniors et autonomie est celle qui compte le plus d'agents en disponibilité d'office (5 situations), suivie par la direction de l'insertion (2 cas).

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire
RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 110
Réception par le préfet : 21/11/2024
Publication : 22/11/2024

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 :

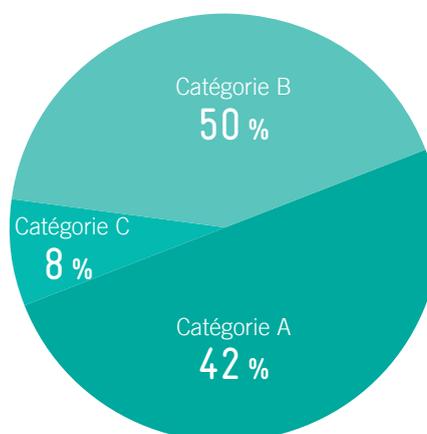
- Conception, communication et mise en œuvre de procédures et d'actions de prévention
- Réalisation de diagnostics auprès de collectifs de travail
- Accompagnement et/ou prise en charge d'un collectif
- Interventions collectives et individuelles à la suite d'une situation traumatisante
- Actions de sensibilisation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

Bilan d'activité de l'année 2023

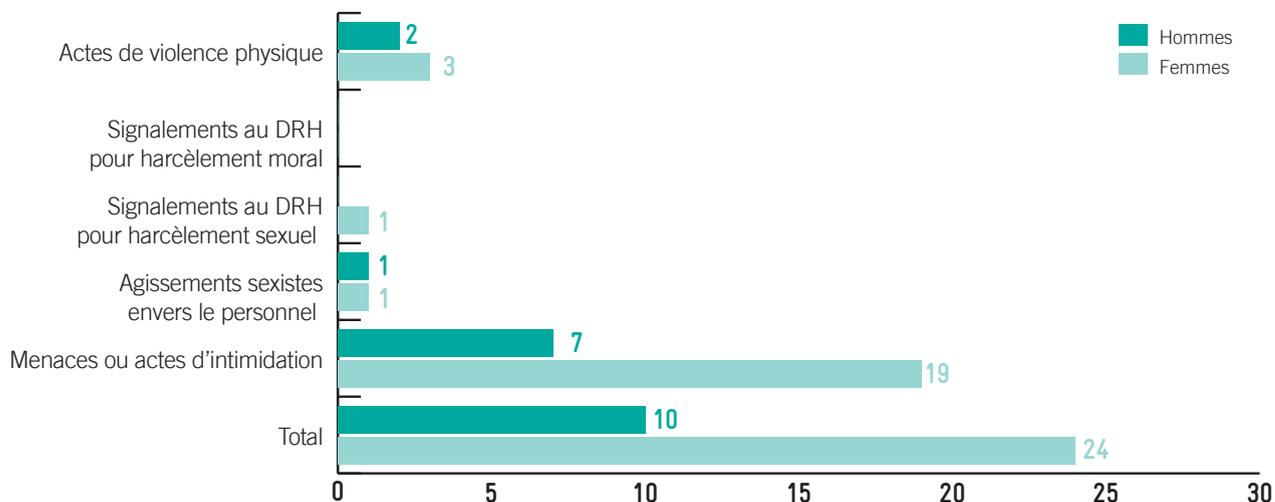
	Nombre d'agents de la ville de Bordeaux reçus			Nombre d'entretiens	Nombre moyen d'entretien/agent	Nombre d'actions collectives
	Hommes	Femmes	Total			
2023	2	10	12			1
2022		6	6	40	6	2

Répartition des agents reçus par catégorie

En 2023, ce sont les agents de catégorie B qui ont sollicité le plus d'entretiens et ce sont également eux qui sont les plus représentés (50% des agents reçus pour 21,3% des effectifs) suivis des agents de catégorie A (42 % des agents reçus pour 30% des effectifs).



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

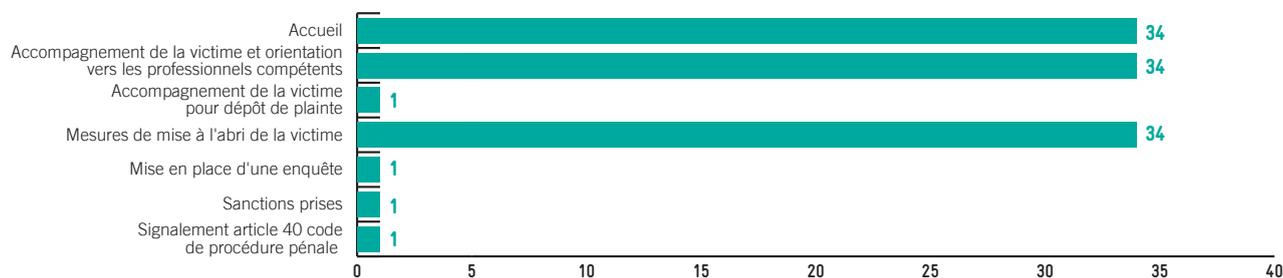


En 2023, 34 signalements auprès de la direction des ressources humaines ont été recensés. Dans près de 6 cas sur 10, il s'agit d'agents de catégorie C et dans 7 sur 10 ce sont des femmes.

Modalités de mise en œuvre des signalements

	Actes de violence physique	Signalements au DRH pour harcèlement sexuel	Agissements sexistes	Menaces ou actes d'intimidation
Nombre de saisines	5	1	2	26
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'une simple information				2
Nombre de dossiers dont la qualification est avérée	5	1	2	26
Nombre de dossiers ayant donné lieu à une sanction de l'auteur des faits	1	1	2	23
Nombre de dossiers ayant fait l'objet d'un contentieux				

Répartition des actes par type de suite



Les dispositifs et guides mis en place

- Préparation de la mise en place de la ligne d'écoute et d'orientation LEO entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Une psychologue sera mise à disposition à 80%.
- Organisation de 10 réunions dans le cadre de la cellule RPS
- Mise en place de **formations sur les enquêtes administratives et la prévention aux premiers secours en santé mentale**. Au total, 4 personnes ont été formées en 2023.



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet - 21/11/2024

Publication - 22/11/2024

Le dialogue social

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



17

instances



15

journées de grèves

10

Comités sociaux territoriaux

6

Formations spécialisées
en Santé, Sécurité
et Conditions de Travail

1

Commissions
Administratives Paritaires

Les instances paritaires

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

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

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

- Création d'une commission administrative paritaire (CAP) pour chacune des catégories (A, B, C), sans distinction de grade.
- Création d'une commission consultative paritaire (CCP) unique pour les 3 catégories (A, B, C).

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

Le Comité Social Territorial (CST)

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

Composition du CST :

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

Au CCAS, le CST se réunit au moins 2 fois par an.

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

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

Composition du FSSCT :

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

La Commission Administrative Paritaire (CAP)

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

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

La Commission Consultative Paritaire (CCP)

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

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

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

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

	Nombre d'instances	
	2022	2023
Comité Technique	10	
Comité Social Territorial		10
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail	3	
Formation spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail		6
Commissions Administratives Paritaires	2	1

Les ordres du jour

Comité social territorial

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

06/01/2023

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

23/02/2023

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

03/03/2023 - 2^e tour

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

24/03/2023

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

04/05/2023

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

02/06/2023

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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 118

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

16/06/2023

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

08/09/2023

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

12/10/2023

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

30/11/2023

- Approbation du procès-verbal du Comité social territorial de la Ville et du CCAS de Bordeaux du 12 octobre 2023 - avis
- Élargissement des emplois éligibles au forfait cadre - avis
- Ajustement des effectifs de la Ville de Bordeaux - avis
> DGESS
> DGSC
> DGPRP

Mise à jour de l'organigramme des résidences autonomie - Direction des générations seniors et autonomie - information

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

6 FSSCT**03/02/2023**

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

09/03/2023

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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

08/06/2023

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

13/10/2023

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

20/11/2023

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

15/12/2023

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

> 2 sites visités par la FSSCT :

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

Les mouvements sociaux

	Nombre de journées de grève en 2022	Nombre de journées de grève en 2023
Total	4	15
dont : - sur mot d'ordre national	3	14
- sur mot d'ordre local	1	1
- sur mot d'ordre national et local		

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

Ces journées de grève sont lancées principalement sur mot d'ordre national. Il est à noter cependant une forte hausse de leur nombre en 2023 (+11 journées).

Les droits syndicaux

	Nombre de jours dans l'année	
	2022	2023
Journées d'autorisations spéciales d'absence accordées en application de l'article 16 du décret du 3 avril 1985 :	22,5	16
Journées d'absence pour formation syndicale accordées aux fonctionnaires	17	19

	Nombre d'heures dans l'année	
	2022	2023
Volume du contingent global d'heures d'autorisations spéciales d'absence calculé en application de l'article 14 du décret du 3 avril 1985	511 h	7 235 h
Heures de décharges d'activité de service :		
- auxquelles ont droit les organisations syndicales	1 560 h	27 961 h
- effectivement utilisées	640 h	1 735 h

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

La fonction publique hospitalière

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



Les effectifs

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'intérieur

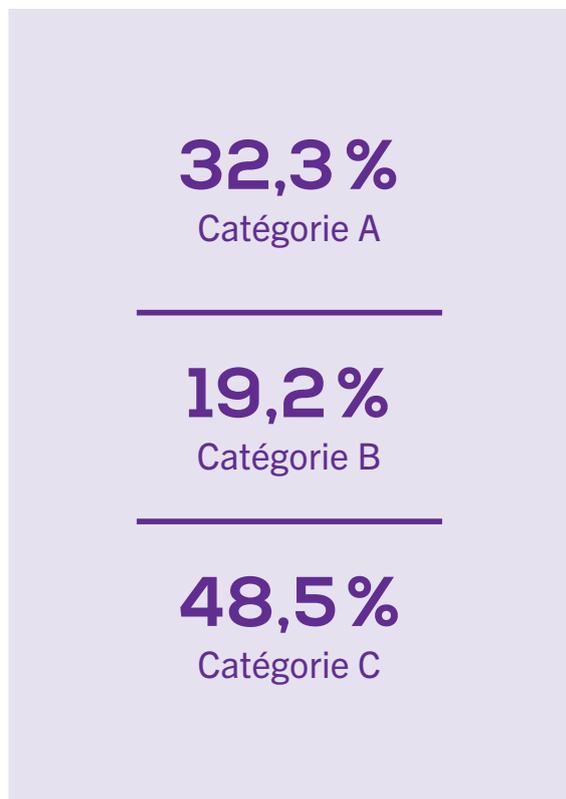
133-269300626-2024/119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Révisé par le préfet le 21/11/2024

Publié le 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



Les postes votés sur emplois permanents au 31 décembre 2023

> L'effectif voté est constitué de l'ensemble des postes sur emploi permanent votés au 31 décembre 2023.
À noter que les agents sur contrat de remplacement occupent le poste de l'agent qu'ils remplacent.

Répartition de l'effectif voté par direction

	Catégorie			Total
	A	B	C	
Centre Simone Noailles - CHRS - CAU - LHSS	11	7	22	40
Centre d'accueil et d'accompagnement des familles	26	12	26	64
Direction de l'insertion FPH	37	19	48	104

Au 31 décembre 2023, la CCAS de Bordeaux compte 104 postes votés pour ce qui est de la fonction publique hospitalière. Ces postes se répartissent de la façon suivante :

- 35,6% d'agents de catégorie A,
- 18,3% d'agents de catégorie B,
- 46,2% d'agents de catégorie C.

Le centre d'accueil et d'accompagnement des familles représente à lui seul plus de la moitié des effectifs votés des agents hospitaliers (61,5%).

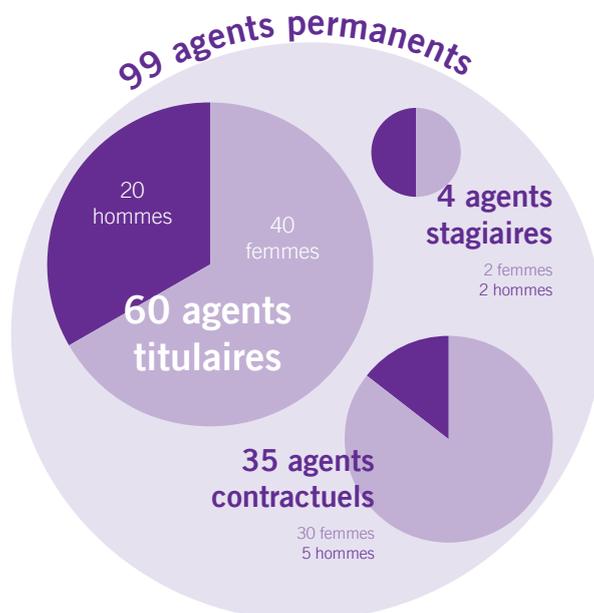
Les effectifs sur emploi permanent au 31 décembre 2023

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

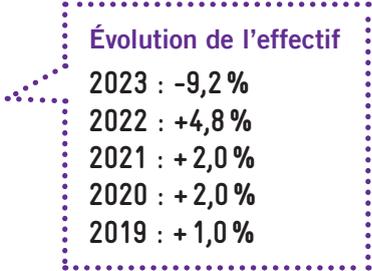
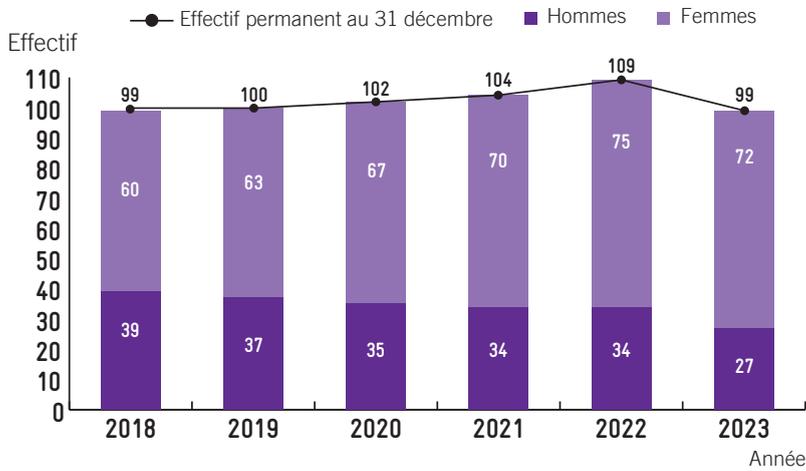
* Sont considérés en position d'activité les agents : en activité, en congé annuel, en congé maladie, en congé maternité, en congé formation, en accident du travail et en accident de trajet.

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

L'effectif hospitalier sur emploi permanent du CCAS au 31 décembre 2023 s'élève à 99 agents contre 109 en 2022, ce qui représente une baisse de 9,2% sur l'année (soit 10 agents de moins).



Évolution de l'effectif par genre depuis 2018



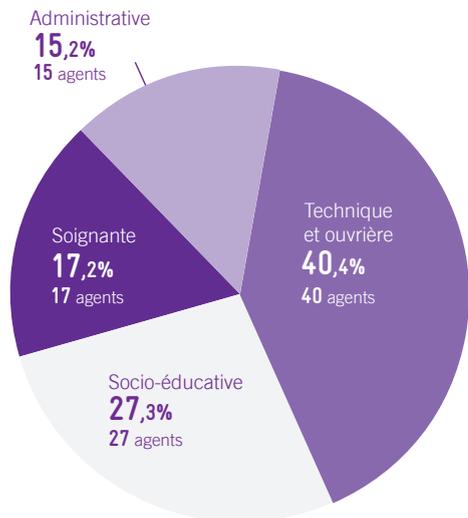
L'année 2023 marque une rupture avec la tendance à la hausse des effectifs hospitaliers observée depuis plusieurs années. Ainsi, le niveau de 2023 correspond à celui des effectifs de 2018.

Autre élément saillant, la hausse de la part des femmes dans les effectifs entre 2018 et 2023 (72,7% en 2023 contre 60,6% en 2018).

Structure des effectifs permanents en 2023

Répartition de l'effectif par filière

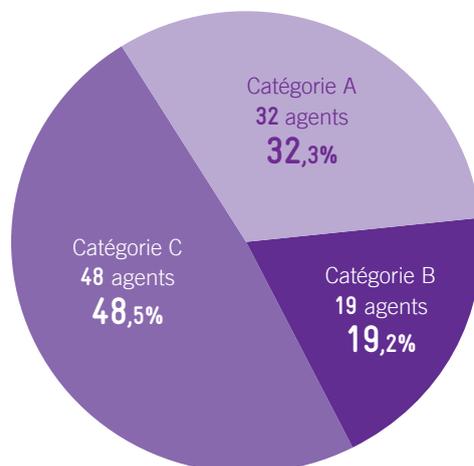
Pour rappel, les effectifs du CCAS se répartissent sur 4 grandes filières, les plus représentées étant la filière technique et ouvrière qui regroupe 40,4% des effectifs et la filière socio-éducative (27,3%). En 2023, bien qu'elle reste majoritaire, la part de la filière technique et ouvrière dans les effectifs connaît une baisse (-8 agents) au profit de la filière administrative (+3 agents).



Répartition de l'effectif par catégorie

Il n'existe pas de répartition pyramidale des effectifs par catégorie, tout comme pour la fonction publique territoriale. Ce phénomène s'applique aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Au niveau de la répartition des effectifs permanents par catégorie, près d'un agent sur 2 appartient à la catégorie C, 32,3% à la catégorie A et 19,2% à la catégorie B.



Soit **99** agents au total

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

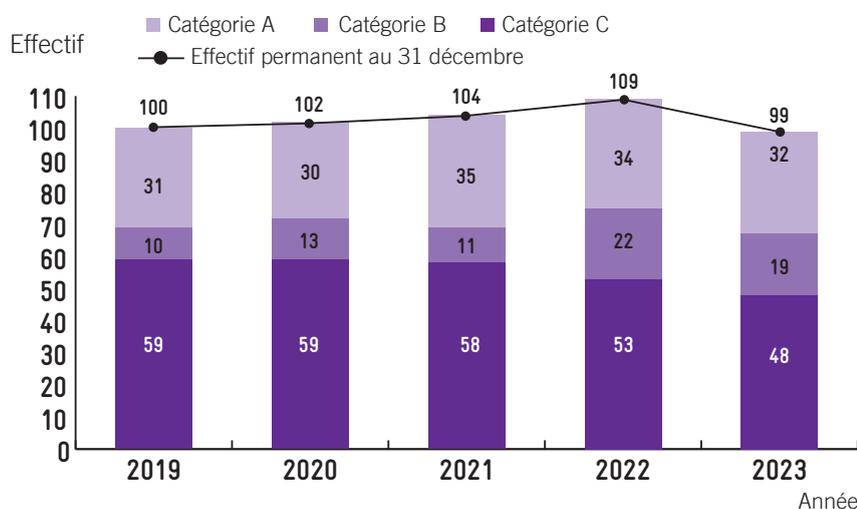
Accusé certifié exécutoire

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 128

Réception par le préfet : 21/11/2024

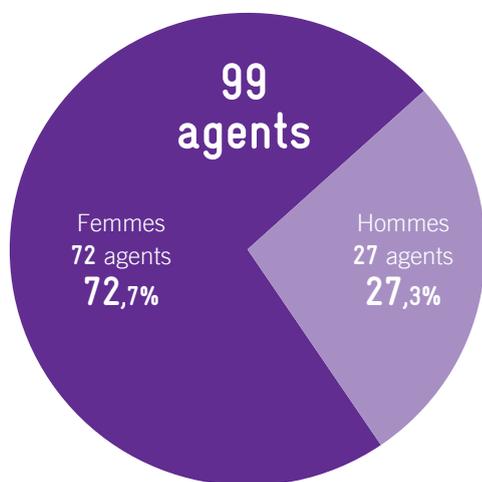
Publication : 22/11/2024

Évolution de l'effectif par catégorie depuis 2019



Répartition par genre

Au 31 décembre 2023, les agents hospitaliers du CCAS comptent 72 femmes soit 72,7% de ses effectifs sur emploi permanent. La progression du taux de féminisation a pour effet de réduire une nouvelle fois le taux de mixité (défavorable aux hommes) qui est passé de 39,4% en 2018 à 27,3% en 2023 soit une diminution de 12,1 points. Cette différence s'explique en grande partie par les compétences détenues par le CCAS de Bordeaux impliquant un nombre important de métiers souvent occupés par les femmes.



Évolution du taux de mixité

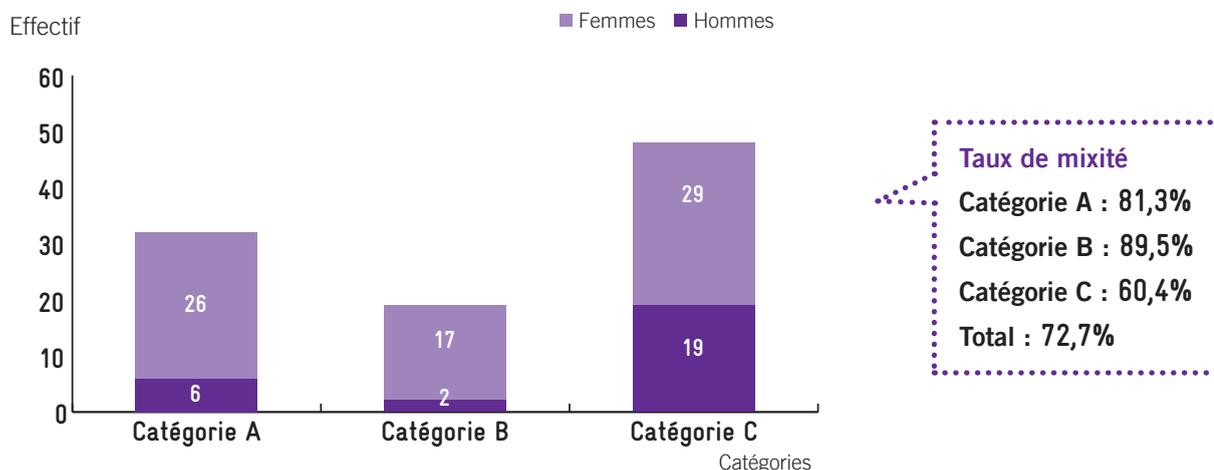
2023 : 72,7 %
 2022 : 68,8 %
 2021 : 67,3 %
 2020 : 65,7 %
 2019 : 63,0 %

Évolution de l'effectif par genre

	Agents masculins			Agents féminins			Total		
	2022	2023	% évolution	2022	2023	% évolution	2022	2023	% évolution
Évolution 2022 - 2023	34	27	-20,6%	75	72	-4%	109	99	-9,2%
Rappel évolution 2021 - 2022	34	34	-%	70	75	+7,1%	104	109	+4,8%

Répartition des effectifs par genre et catégorie

L'étude de la répartition des effectifs montre que les femmes sont très largement majoritaires dans l'ensemble des catégories. Cependant, c'est au niveau de la catégorie B que la part des femmes est la plus importante (près de 9 agents sur 10) suivi de près de la catégorie A (81,3%). Ainsi, la part des hommes est la plus élevée dans la catégorie C (39,6%).



Répartition des effectifs par filière et catégorie

	Filière administrative		Filière technique et ouvrière		Filière socio-éducative		Filière soignante		Total	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Catégorie A	2	13,3%			23	85,2%	7	41,2%	32	32,3%
Catégorie B	4	26,7%	1	2,5%	4	14,8%	10	58,8%	19	19,2%
Catégorie C	9	60,0%	39	97,5%					48	48,5%
Total	15	100,0%	40	100,0%	27	100,0%	17	100,0%	99	100,0%

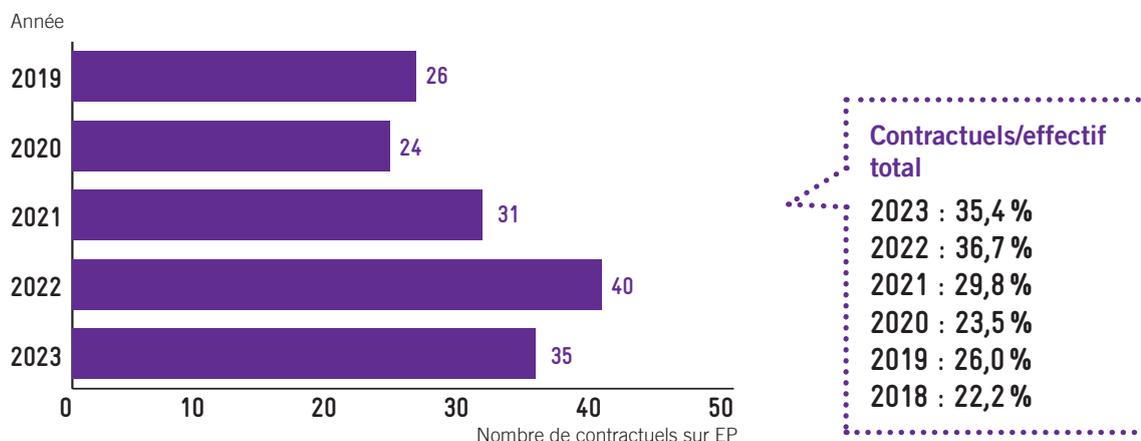
Effectifs par genre et fonction d'encadrement occupée

Fonction	Femmes	Hommes	Total
Responsable de service / mission	1	1	2
Responsable d'équipe	1	5	6
Responsable d'unité	1		1
Collaborateur	69	21	90
Total	72	27	99

Au 31 décembre 2023, plus de 6 agents occupants un poste d'encadrement au sein du CCAS de Bordeaux sur 10 sont des hommes. Il n'y a pas de changement notable entre 2022 et 2023.

Sauf une exception, les hommes encadrants sont tous positionnés sur des postes de responsable d'équipe.

Évolution de l'effectif des contractuels sur emploi permanent



Il convient de souligner une baisse des effectifs contractuels de 5 agents entre 2022 et 2023. Cependant, compte tenu du faible effectif cette évolution est à relativiser car sur l'ensemble de la période (2018-2023), les effectifs contractuels ont connu une forte augmentation (+13 agents). La principale raison de cette augmentation concerne les difficultés de recrutements de fonctionnaires, qui se manifestent à l'échelle nationale.

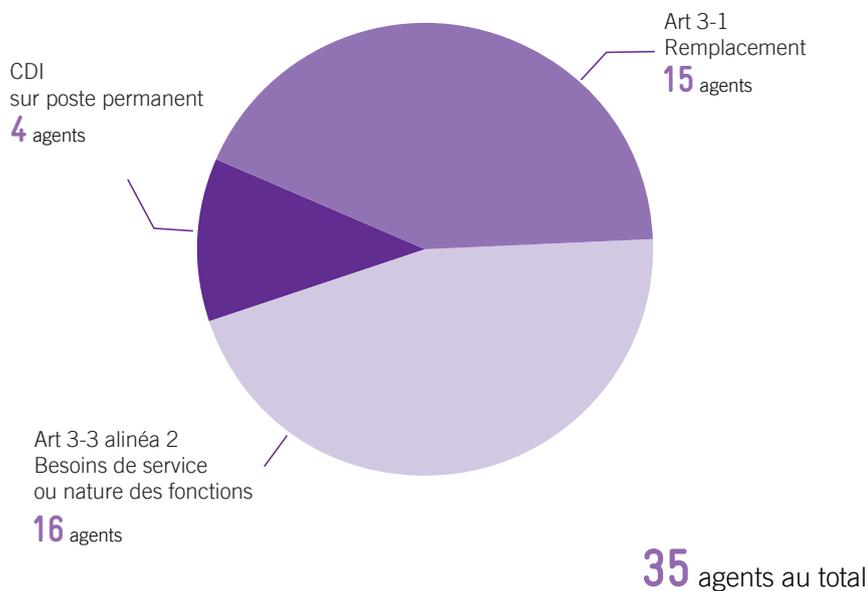
Répartition de l'effectif des contractuels sur emploi permanent par catégorie et filière

	Filière administrative		Filière socio-éducative		Filière soignante		Filière technique et ouvrière		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A		2	1	10	3	2			4	14
Catégorie B		1		2		3				6
Catégorie C		7					1	3	1	10
Total		10	1	12	3	5	1	3	5	30

Rappel 2022	8	32
Évolution 2022 - 2023	-37,5%	-6,3%

Les contractuels sur emploi permanent présents au 31 décembre de l'année 2023 sont au nombre de 35 (contre 40 en 2022). Comme l'année dernière, la répartition par catégorie montre que ce sont les catégories A et C qui sont les plus concernées avec respectivement 51,4% et 31,4% des contractuels. Il est à noter que les contractuels sur emploi permanent sont recrutés principalement pour emplois besoins de service (45,7%) et pour les motifs de remplacement (42,9%).

Répartition de l'effectif par type de contrat



Suite à l'application de la loi de transformation de la fonction publique, la tendance haussière au recours à l'article 3-3 alinéa 2 relatif aux besoins de service ou nature des fonctions comme motif de contrat se poursuit sur l'année 2023 avec une augmentation de 7 agents.

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

	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Moins de 3 ans	6	3	4	13
De 3 à moins de 6 ans	3			3
6 ans et plus	3		1	4
Total	12	3	5	20

Approche démographique de l'effectif sur emploi permanent

Âge moyen

En 2023, l'âge moyen des agents de la fonction publique hospitalière est de 45 ans et 2 mois et reste identique à celui de l'année précédente. On note, cependant, chez les hommes une hausse de l'âge moyen de 8 mois.

	Agents masculins	Agents féminins	Global
Age moyen 2023	49 ans et 1 mois	43 ans et 8 mois	45 ans et 2 mois

Répartition des effectifs par tranche d'âge et par genre

	2022				2023			
	Hommes	Femmes	Total	%	Hommes	Femmes	Total	%
moins de 25 ans		3	3	2,8%		5	5	5,1%
25 à 29 ans	2	6	8	7,3%	1	6	7	7,1%
30 à 34 ans	1	9	10	9,2%	1	9	10	10,1%
35 à 39 ans	6	12	18	16,5%	2	7	9	9,1%
40 à 44 ans	5	7	12	11,0%	6	8	14	14,1%
45 à 49 ans		12	12	11,0%	1	7	8	8,1%
50 à 54 ans	10	12	22	20,2%	9	15	24	24,2%
55 à 59 ans	5	9	14	12,8%	2	9	11	11,1%
60 ans et plus	5	5	10	9,2%	5	6	11	11,1%
Total	34	75	109	100,0%	27	72	99	100,0%

La pyramide des âges a la forme caractéristique d'une population vieillissante avec un sommet très large laissant anticiper des vagues importantes de départs à la retraite à court et moyen termes même si la réforme des retraites va fortement impacter l'âge de départ dans les années à venir.

Cette tendance se traduit plus particulièrement par une forte représentation des 55 ans et plus 22,2% (soit 22 agents).

Les classes d'âges regroupant le plus grand nombre d'agents restent celle des « 50-54 ans » avec 24,2% des effectifs, suivie de celle des « 40-44 ans » avec 14,1% des agents. À noter que plus de 4 agents sur 10 ont 50 ans ou plus.

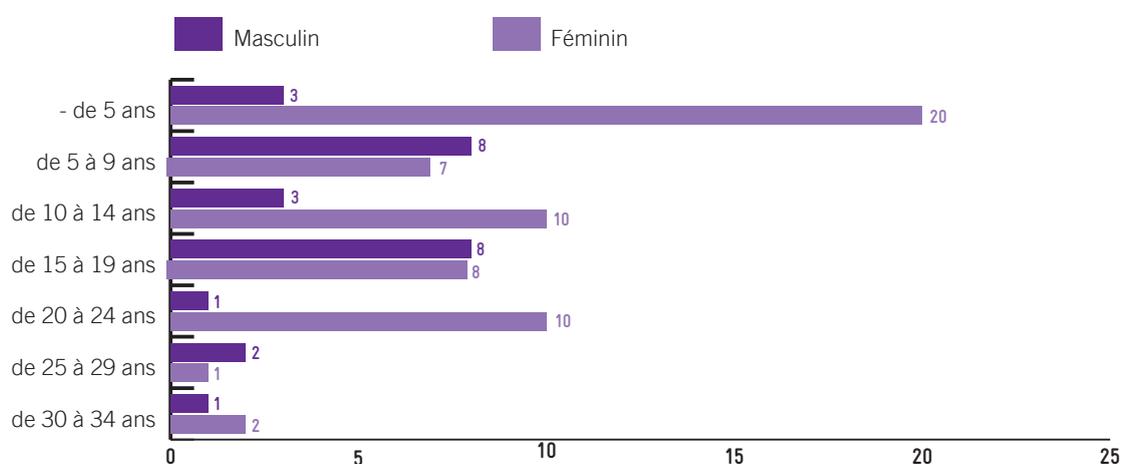
La comparaison de l'âge moyen par genre et filière révèle des différences significatives. La filière technique et ouvrière reste celle dont l'âge moyen est le plus élevé avec 51 ans et 2 mois et la filière administrative celle qui accueille la population la plus jeune (38 ans et 7 mois).

		Moyenne d'âge	Nombre d'agents
Filière administrative	Global	38 ans et 7 mois	15
	Catégorie A	48 ans et 6 mois	2
	Catégorie B	46 ans	4
	Catégorie C	33 ans et 1 mois	9
	Hommes	-	-
	Femmes	38 ans et 7 mois	15
	Titulaires	47 ans et 2 mois	5
	Contractuels	34 ans et 4 mois	10
Filière technique et ouvrière	Global	51 ans et 2 mois	40
	Catégorie A	-	-
	Catégorie B	60 ans	1
	Catégorie C	50 ans et 11 mois	39
	Hommes	52 ans et 1 mois	20
	Femmes	50 ans et 4 mois	20
	Titulaires	50 ans et 11 mois	36
	Contractuels	53 ans et 6 mois	4
Filière socio-éducative	Global	42 ans et 1 mois	27
	Catégorie A	41 ans et 7 mois	23
	Catégorie B	45 ans et 3 mois	4
	Catégorie C	-	-
	Hommes	40 ans et 8 mois	3
	Femmes	42 ans et 3 mois	24
	Titulaires	49 ans et 4 mois	14
	Contractuels	34 ans et 4 mois	13
Filière soignante	Global	41 ans et 8 mois	17
	Catégorie A	36 ans et 3 mois	7
	Catégorie B	45 ans et 5 mois	10
	Catégorie C	41 ans et 8 mois	-
	Hommes	40 ans et 6 mois	4
	Femmes	42 ans	13
	Titulaires	40 ans et 6 mois	9
	Contractuels	42 ans	8
CCAS de Bordeaux	Global	45 ans et 2 mois	99
	Catégorie A	40 ans et 10 mois	32
	Catégorie B	46 ans et 3 mois	19
	Catégorie C	47 ans et 7 mois	48
	Hommes	49 ans et 1 mois	27
	Femmes	43 ans et 8 mois	72
	Titulaires	49 ans et 9 mois	64
	Contractuels	36 ans et 10 mois	35

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 au CCAS de Bordeaux et le 31 décembre de l'année considérée. Ne sont pas ici recensés les agents contractuels recrutés sur un motif temporaire de remplacement.

Il est à noter une baisse de 1 an et 9 mois de l'ancienneté moyenne des agents au sein de la fonction publique hospitalière en 2023. Celle-ci concerne tant les hommes (-1 an et 11 mois) que les femmes (-1 an et 6 mois). Compte tenu des effectifs, les départs et arrivées ont eu un fort impact sur cette ancienneté moyenne. Elle n'est donc donnée qu'à titre indicatif.



Ancienneté moyenne par genre

12 ans et 3 mois chez les femmes

13 ans et 6 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	2	9	11		3	3	1	8	9	3	20	23
5 à 9 ans	2	2	4		1	1	6	4	10	8	7	15
10 à 14 ans		4	4	2	3	5	1	3	4	3	10	13
15 à 19 ans	1	1	2		3	3	7	4	11	8	8	16
20 à 24 ans		4	4		4	4	1	2	3	1	10	11
25 à 29 ans							2	1	3	2	1	3
30 ans et +		1	1				1	1	2	1	2	3
Total	5	21	26	2	14	16	19	23	42	26	58	84

Ancienneté moyenne

2023	10 ans et 5 mois	14 ans et 5 mois	13 ans et 3 mois	12 ans et 7 mois
------	------------------	------------------	------------------	------------------

Au 31 décembre 2023, la part des agents ayant moins de 5 ans d'ancienneté s'élève à 27,4% soit une hausse de 4,4 points. Comme pour l'année 2022, ce sont les agents de catégorie B qui ont l'ancienneté moyenne la plus importante avec 14 ans et 5 mois, même si elle enregistre une baisse en 2023 (-3 ans et 4 mois). L'ancienneté moyenne des agents de la catégorie C est également en baisse (- 2 ans et 3 mois) tandis que celle des agents de catégorie A reste stable.

		Ancienneté moyenne	Nombre d'agents
Filière administrative	Global	6 ans et 1 mois	12
	Catégorie A	6 ans et 2 mois	2
	Catégorie B	12 ans et 8 mois	4
	Catégorie C	1 an et 8 mois	6
	Hommes	-	-
	Femmes	6 ans et 1 mois	12
	Titulaires	10 ans et 11 mois	5
	Contractuels	2 ans et 8 mois	7
Filière technique et ouvrière	Global	15 ans et 2 mois	37
	Catégorie A	-	-
	Catégorie B	14 ans et 1 mois	1
	Catégorie C	15 ans et 3 mois	36
	Hommes	15 ans	20
	Femmes	15 ans et 5 mois	17
	Titulaires	15 ans et 4 mois	36
	Contractuels	8 ans et 11 mois	1
Filière socio-éducative	Global	13 ans et 7 mois	20
	Catégorie A	12 ans et 11 mois	18
	Catégorie B	19 ans et 3 mois	2
	Catégorie C	-	-
	Hommes	13 ans et 7 mois	2
	Femmes	10 ans et 9 mois	18
	Titulaires	17 ans	14
	Contractuels	5 ans et 6 mois	6
Filière soignante	Global	10 ans et 3 mois	15
	Catégorie A	4 ans et 4 mois	6
	Catégorie B	14 ans et 3 mois	9
	Catégorie C	-	-
	Hommes	7 ans et 2 mois	4
	Femmes	11 ans et 5 mois	11
	Titulaires	14 ans et 11 mois	9
	Contractuels	3 ans et 3 mois	6
CCAS de Bordeaux	Global	12 ans et 7 mois	84
	Catégorie A	10 ans et 5 mois	26
	Catégorie B	14 ans et 5 mois	16
	Catégorie C	13 ans et 3 mois	42
	Hommes	13 ans et 6 mois	26
	Femmes	12 ans et 3 mois	58
	Titulaires	15 ans et 4 mois	64
	Contractuels	4 ans	20

Lieu de résidence

	2022			2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bordeaux	14	16	30	10	19	29
Bordeaux Métropole (hors Bordeaux)	8	34	42	8	29	37
Communes hors Bordeaux Métropole	11	23	34	9	22	31
Hors département	1	2	3		2	2
Total	34	75	109	27	72	99

Avec 2 agents concernés sur 3, la part des agents hospitaliers résidant au sein de la métropole reste la plus importante et n'évolue que très peu en 2023.

En ce qui concerne les agents résidant au sein de la métropole, leur répartition par commune reste sensiblement identique aux années antérieures avec 3 grandes villes accueillant le plus grand nombre d'agents : Bordeaux (43,9%), Villenave d'Ornon (13,6%) et Bègles (10,6%).

Forfait de mobilités durables

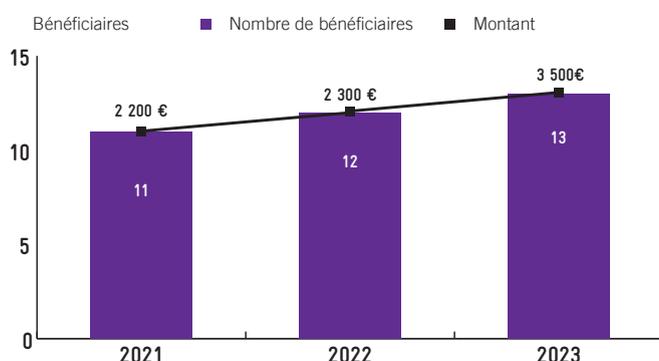
Précision : Afin d'encourager les mobilités alternatives dans le déplacement domicile travail de ses agents, le CCAS de Bordeaux a souhaité que soit mis en place dès l'année 2021 un « forfait de mobilités durables ».

Le montant du « Forfait Mobilités Durables » est de 300 euros par an pour une utilisation minimale de 100 jours des moyens de transport éligibles entre le domicile et le travail. En cas d'utilisation comprise entre 60 et 99 jours, le forfait est ramené à 200 euros et à 100 euros pour une utilisation entre 30 et 59 jours. En dessous, aucun forfait ne sera versé.

Le nombre minimal de jours est modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent.

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

Évolution du « Forfait mobilités durables » depuis 2021



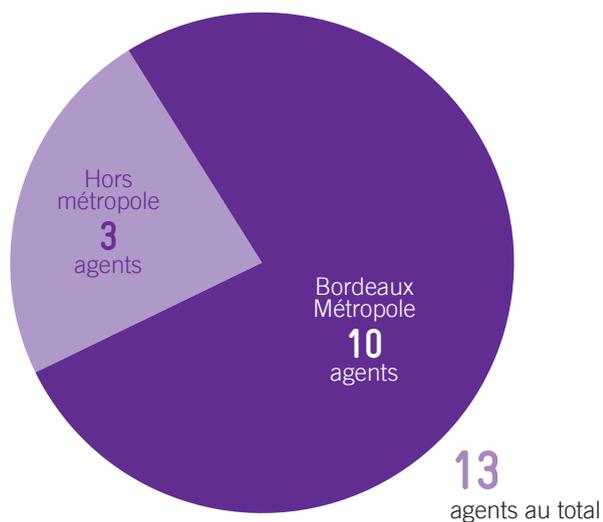
En 2023, 13 agents ont bénéficié du « Forfait mobilités durables » pour un montant global de 3 500 €. Le nombre de bénéficiaires n'augmente que très peu depuis sa mise en place (+2 agents).

Nombre d'agents bénéficiaires par catégorie, genre et montant

	Femmes				Hommes				Global
	100 €	200 €	300 €	Total	100 €	200 €	300 €	Total	
Catégorie A	1		2	3					3
Catégorie B							1	1	1
Catégorie C			5	5	1		3	4	9
Total	1		7	8	1		4	5	13

Le montant de 300€ perçu a concerné 11 des 13 bénéficiaires et 9 bénéficiaires sont des agents de catégorie C.

Répartition des bénéficiaires par lieu de résidence

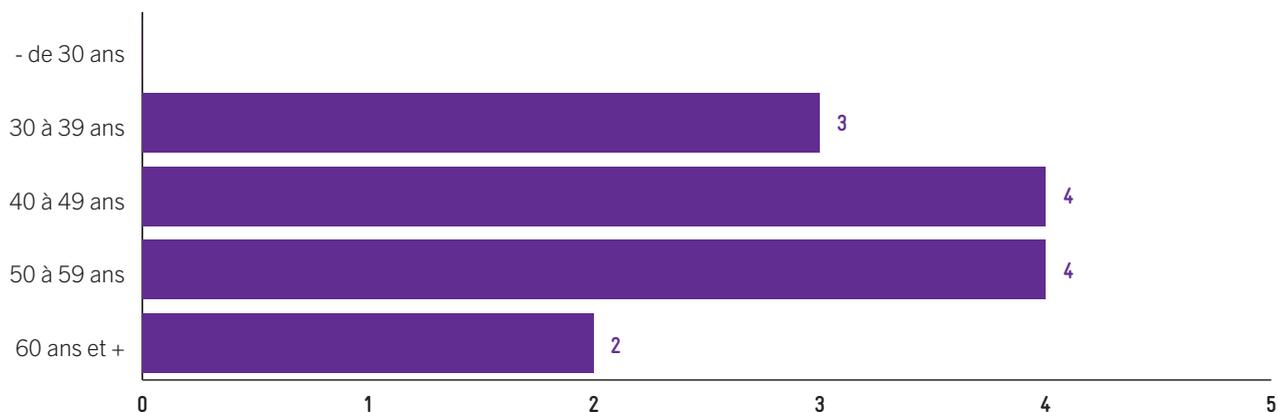


Le forfait mobilités durables a principalement concerné des agents résidant sur le territoire métropolitain (10 cas sur 13). Seuls 3 agents ayant touché le FMD habitent hors métropole.

Répartition des bénéficiaires par mode de transport utilisé

L'année 2023 voit l'apparition de deux nouveaux modes de transports supplémentaires pris en compte : les engins de déplacement motorisés (EDPM) et les services de mobilité partagée (SMD). Toutefois, l'usage du vélo est l'unique mode de déplacement utilisé chez les agents hospitaliers.

Âge des bénéficiaires



Âge moyen par genre



Les agents en situations statutaires particulières au 31 décembre 2023

Les agents en position statutaire particulière, au 31 décembre 2023, sont au nombre de 18. Parmi ces agents, 16 sont en disponibilité de droit ou sur autorisation.

Positions statutaires particulières des agents

	Hommes	Femmes	Total
Congé parental			
Congé spécial			
Disponibilité			
D'office		2	2
De droit		1	1
Sur autorisation	3	10	13
Total	3	13	16
Détachement dans une autre structure			
Fonction publique d'Etat			
Fonction publique hospitalière		1	1
Autre collectivité		1	1
Autres structures			
Total		2	2

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

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

	Nombre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi		
	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	1		1
Catégorie B			0
Catégorie C	2	1	3
Total	3	1	4

Le nombre d'agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) en 2023 s'élève à 4 soit un agent de moins qu'en 2022 (5 agents). Ainsi, le taux de BOE partie hospitalière, est de 3,37% en 2023.

Les effectifs sur emploi non permanent

	Effectifs rémunérés au 31 décembre 2023			Effectifs ayant été rémunérés au moins un jour entre le 1 ^{er} janvier et le 31 décembre 2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Agents contractuels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ou un accroissement saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984)		11	11	5	22	27
Personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé		2	2		3	3
Total		13	13	5	25	30

L'effectif d'agents contractuels sur emploi non permanent est de 13 au 31 décembre 2023 et reste inchangé par rapport à l'année 2022. Dans la grande majorité des cas, ces contractuels sont recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité (11 agents).

A photograph of a city street scene. On the left, there is a weathered stone wall with some green moss or algae. In the foreground, there are out-of-focus green leaves. In the background, several people are walking on a cobblestone street, some holding umbrellas. A bicycle is parked on the right side of the street. The overall atmosphere is that of a rainy day in an old city.

Les mouvements des effectifs sur emploi permanent

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



28

entrées sur emploi permanent



38

sorties au cours de l'année

28,6 %

Catégorie A

25 %

Catégorie B

46,4 %

Catégorie C



7

sorties temporaires



31

sorties définitives



85,7 %

des arrivants sont des femmes



4

départs à la retraite

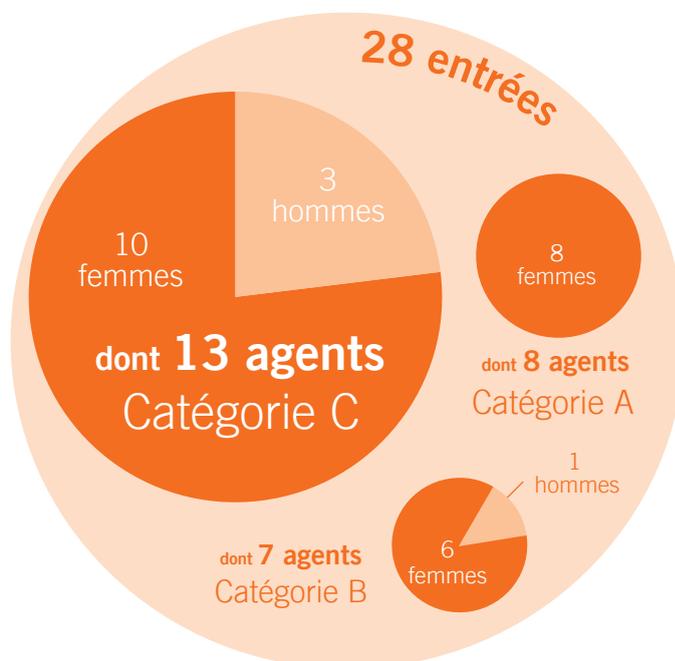
Les entrées

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

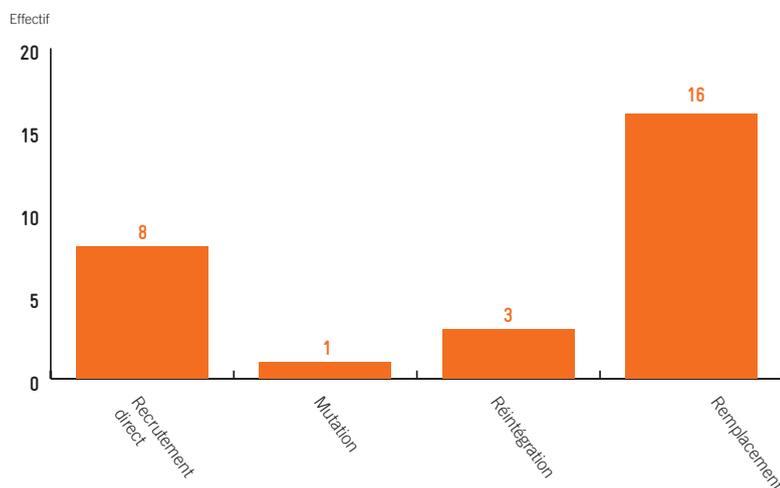
Le nombre d'arrivées d'agents au CCAS de Bordeaux en 2023 est de 28 (réintégrations incluses) contre 54 en 2022 soit une baisse de 26 entrées.

En dehors des recrutements pour remplacements, 1 arrivée sur 2 concerne les agents de catégorie C.

En ce qui concerne les contractuels sur emploi permanent arrivés durant l'année 2023, 16 d'entre eux ont été recrutés au titre d'un remplacement temporaire.



Répartition par motif d'entrée en 2023



Caractéristiques de la population entrante sur emploi permanent

Motifs	Femmes	Hommes	Total
Recrutements direct	8		8
Mutation	1		1
Réintégration	2	1	3
Remplacement	13	3	16
Total	24	4	28

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

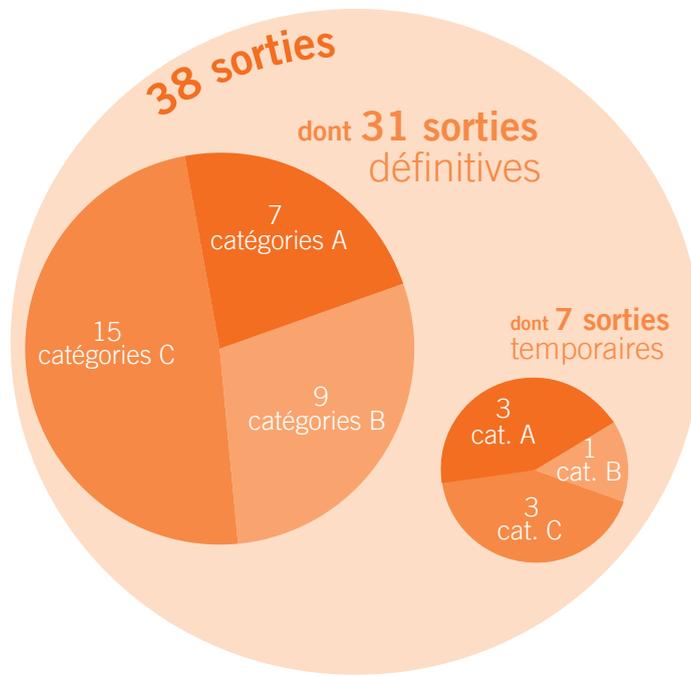
Les sorties

Précision : Sont ici comptabilisés les fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant quitté la collectivité au cours de l'année et qui étaient en position d'activité au 31 décembre de l'année précédente.

En 2023, on dénombre 38 sorties temporaires ou définitives d'agents, soit une baisse de 11 départs, répartis de la façon suivante : 10 catégories A, 10 catégories B et 18 catégories C. Elles concernent 10 fonctionnaires et 28 contractuels. Dans 8 cas sur 10, il s'agit de sorties définitives et concernent principalement des agents de catégorie C (48,4%).

La comparaison des effectifs entrants et sortants montre une répartition par catégorie relativement proche pour ces deux populations.

Pour les fonctionnaires, les motifs de sortie les plus répandus sont les disponibilités pour convenance personnelle et les mises en disponibilité d'office (5 cas), suivies des départs à la retraite avec 4 départs. En ce qui concerne les contractuels, dans plus de 9 cas sur 10 le motif de sortie est la fin de contrat.



Caractéristiques de la population sortante sur emploi permanent

	Motif de départ	Femmes	Hommes	Total
Sorties temporaires	Disponibilité, congé parental	3	2	5
	Détachement sortant	2		2
Sorties définitives	Fin de contrat art 3-1	21	6	27
	Retraite	1	3	4
Total		27	11	38

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Reception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

La carrière



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-138-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



54,7 %

des fonctionnaires
bénéficiaires d'une évolution
de carrière



31

avancements d'échelon
soit 51,7% des agents titulaires



1

promotion interne



4

avancements de grade
soit 6,7 %
des agents titulaires

Le déroulement de carrière

L'évolution de carrière

En 2023, 35 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière, contre 41 en 2022.

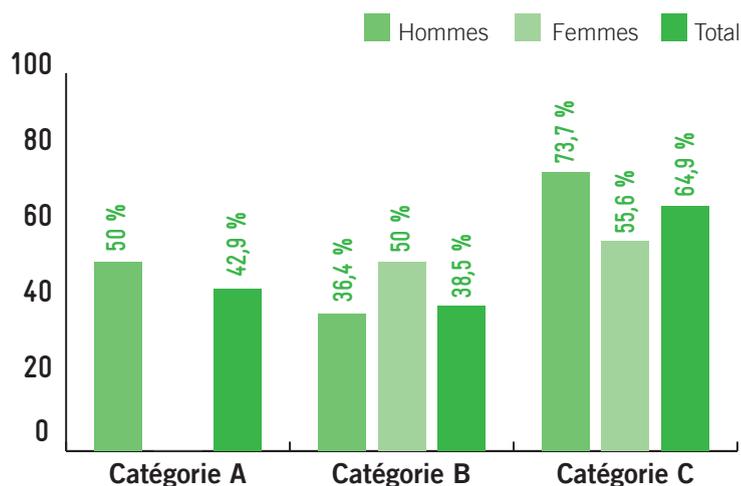
- 24 femmes soit 68,6 %
- 11 hommes soit 31,4 %
- 6 agents de catégorie A soit 17,1 %
- 5 agents de catégorie B soit 14,3 %
- 24 agents de catégorie C soit 68,6 %

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

Évolution de carrière par genre

	Evolution de carrière en 2023			Part de l'effectif fonctionnaire		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	6	-	6	50,0%	0,0%	42,9%
Catégorie B	4	1	5	36,4%	50,0%	38,5%
Catégorie C	14	10	24	73,7%	55,6%	64,9%
Total	24	11	35	57,1%	50,0%	54,7%

Part des agents ayant eu une évolution de carrière dans l'année



Les avancements d'échelon

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

En 2023, 31 agents ont bénéficié d'un avancement de grade contre 40 en 2022.

- 22 femmes soit 71 %
- 9 hommes soit 29 %
- 5 agents de catégorie A soit 16,1 %
- 4 agents de catégorie B soit 12,9 %
- 3 agents de catégorie C soit 71,0 %

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

Filières	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative				1		2
Technique et Ouvrière					9	11
Socio-éducative		4		1		
Soignante		1		2		

Il est à noter qu'aucun des agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon n'a atteint l'indice sommital.

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 2023, 4 agents ont bénéficié d'un avancement de grade contre 4 en 2022.

- 2 femmes soit 50%
- 2 hommes soit 50%
- 1 agent de catégorie A soit 25%
- 3 agents de catégorie C soit 75%

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.

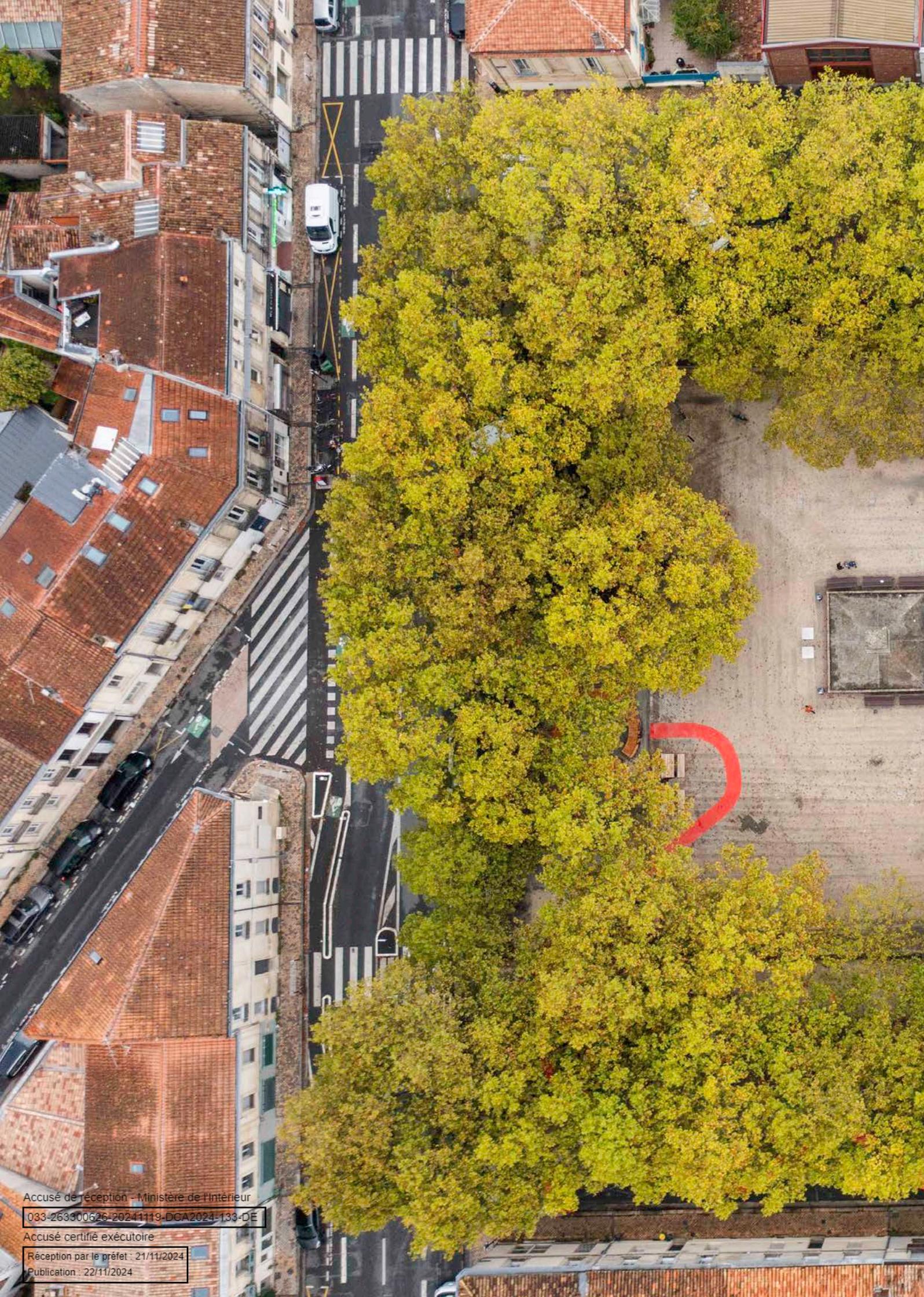
Ces conditions doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle est établie la liste d'aptitude.

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

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

Au cours de l'année 2023, 25 agents hospitaliers ont été inscrits sur liste d'aptitude dans le cadre d'une promotion interne et une personne a été retenue ce qui représente un taux de promotion de 4%. Il est à noter qu'il s'agit d'un homme de catégorie B.



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Évaluation et développement des compétences

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



777 jours

de formation suivis
par les agents sur emploi
permanent soit **7,8 jours**
de formation en moyenne par agent



52%

Taux de réalisation des entretiens
professionnelles

57 620,28 €

de dépenses de formation



L'entretien professionnel

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

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

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

Bilan de la campagne d'évaluation

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

Les évaluations annuelles constituent depuis la mise en place des lignes directrices de gestion des documents porteurs d'enjeux forts en matière de carrière sur les trois dernières années. Pour rappel, depuis la publication du décret du 12 juin 2020, les fonctionnaires hospitaliers sont également évalués, et non plus notés.

L'effectif du CCAS de Bordeaux éligible à l'évaluation s'élève en 2023 à 104 agents hospitaliers tenant compte des agents dont l'absence de support n'a pas d'incidence sur l'examen de leur carrière (Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, durée de présence insuffisante de plus de 3 mois sur l'année de référence, agents stagiaires à la suite d'un concours/examen). Elle inclut tous les contractuels en activité sur des contrats de plus d'un an.

Taux de retour des comptes rendus d'entretiens professionnel

Les chiffres qui suivent ont été arrêtés au 24 juillet 2024

63 évaluations ont été retournés complétés sur les 104 agents éligibles soit un taux de retour de 60,5%.

Le taux de réalisation est de 52%

État des lieux des formations

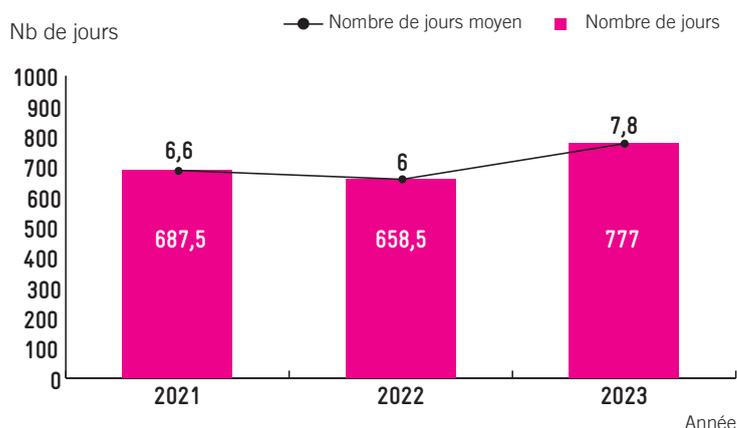
En 2023, les agents hospitaliers du CCAS ont suivi 944 jours de formation, dont 777 jours par les agents sur emploi permanent (soit 7,8 jours en moyenne par agent contre 6 jours en 2022). L'année 2023 enregistre une hausse de 18% du nombre total de jours de formation par rapport à 2022.

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.

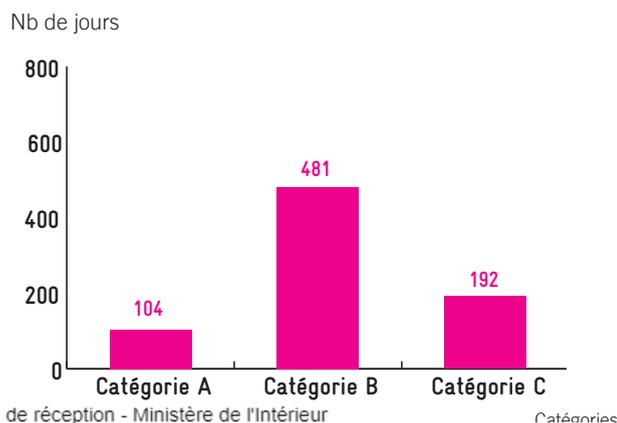
Ainsi, la formation d'intégration permet au fonctionnaire nouvellement nommé dans un cadre d'emplois d'acquérir les connaissances relatives à l'environnement territorial.

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.

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



Répartition du nombre de jours de formation suivis par catégorie des agents sur emploi permanent



Nombre de jours moyens pour 2023 : cat A : 3,2j / cat B : 25,3j / cat C : 4j

Il s'agit des agents de catégorie B qui enregistrent le plus grand nombre de jours de formations (61,9%). Ce basculement entre la catégorie C et la catégorie B entre 2022 et 2023 s'explique par le passage de certains agents de catégorie C en B. Ce sont également ceux qui sont les plus consommateurs de formation avec 25,3 jours en moyenne par agent sur l'année.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

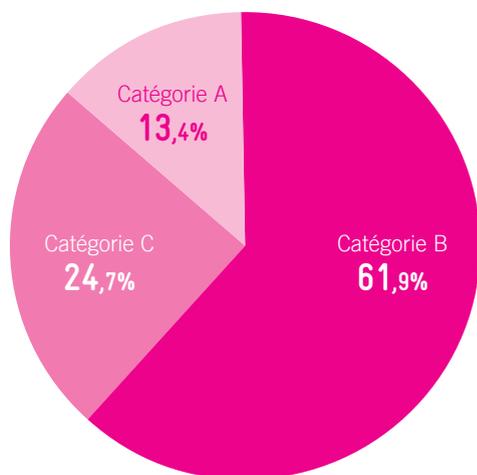
Accusé certifié exécutoire

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 158

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Répartition du nombre de jours de formation par catégorie



Les dépenses en formation des fonctionnaires et contractuels

En 2023, le coût total des actions de formation s'élève à 57 620,28€ contre 37 912,46€ en 2022, soit une augmentation de 52 % entre les deux années.

	Montants pour l'année 2022	Montants pour l'année 2023
Formations individuelles	24 452,46€	38 548,03€
Formations collectives	13 460,00€	19 072,25€
Coût total des actions de formation	37 912,46€	57 620,28€

Il est à noter qu'il existe d'autres coûts de formation pour la fonction publique hospitalière. En 2023, 35 537,04€ ont été consacrés au titre des Etudes Promotionnelles et des Congés de Formation professionnelle, contre 86 101,45€ en 2022.

Masse salariale et rémunération

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

03-26330626-20241109-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



2 849 €

rémunération brute mensuelle
moyenne d'un agent



892,9

heures supplémentaires
rémunérées



7 898 €

versés au titre de la Garantie
Individuelle du Pouvoir
d'Achat (GIPA) pour **11** agents
bénéficiaires

29

agents bénéficiaires
d'une indemnité de fin de contrat

La masse salariale

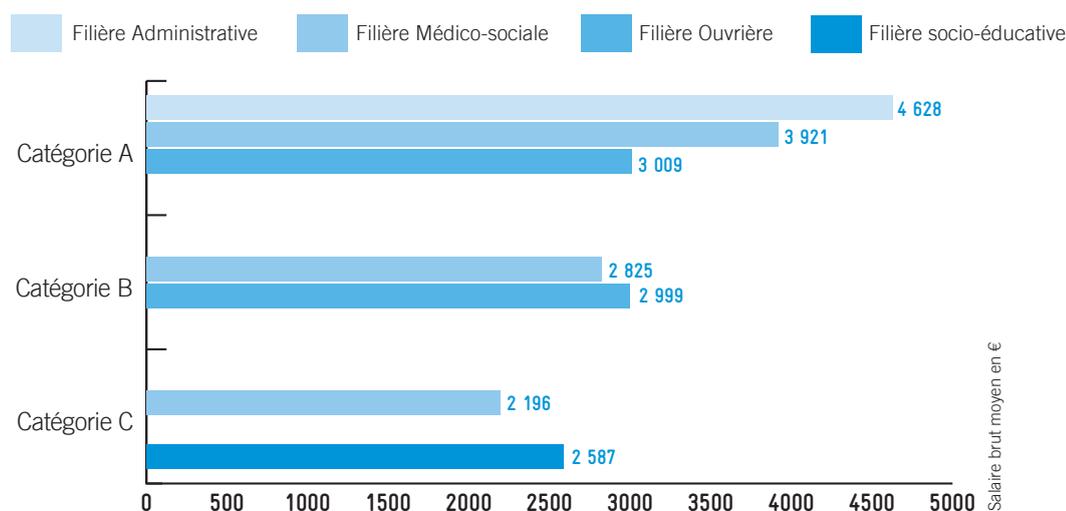
Précision : la masse salariale est principalement composée des dépenses liées aux rémunérations des personnels telles que les rémunérations principales, les salaires, les primes et indemnités, les charges employeurs, les impôts et les taxes assis sur les rémunérations. Cependant, d'autres dépenses connexes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

Établissements	Masse salariale 2022		Masse salariale 2023	
	Montant	%	Montant	%
Centre accueil accomp. CAAF	3 143 747,00 €	53,1%	3 379 840,77 €	57,9%
Centre d'Hébergement et de Réinsertion Sociale (CHRS)	1 639 262,41€	27,7%	1 715 084,84€	29,4%
Lits halte soins santé (LHSS)	475 316,64 €	8,0%	738 191,36 €	12,7%
Lit d'accueil médicalisé (LAM)	659 934,01 €	11,2%		
Total	5 918 260,06 €	100,0%	5 833 116,97 €	100,0%

En 2023, la masse salariale de la fonction publique hospitalière du CCAS s'élève à 5 833 117€ contre 5 918 260€ en 2022, soit une baisse de 1,4%.

La rémunération des agents

Rémunérations mensuelles brutes moyennes par catégorie et filière



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

Rémunération brute moyenne	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Filière administrative	3 921 €		2 825 €		2 196 €	
Filière médico-sociale	3 091 €	2 927 €	2 992 €	3 061 €		
Filière ouvrière					2 432 €	2 725 €
Filière socio-éducative	3 111 €	3 263 €	2 623 €			
Total	3 183 €	3 662 €	2 881 €	3 205 €	2 360 €	2 725 €

La rémunération mensuelle brute moyenne des agents hospitaliers du CCAS s'établit à 2 849€ en 2023 contre 2 571 € en 2022 soit une hausse de 10,8%. Ces résultats sont à relativiser car le faible nombre d'agents induit des variations de rémunérations qui peuvent être importantes car fortement liées aux situations individuelles. Cependant, les différentes mesures en valeur du pouvoir d'achat comme les 3 revalorisations du SMIC ainsi que l'extension du complément de traitement indiciaire (CTI) ont permis une évolution positive marquée des salaires

Évolution de la rémunération brute moyenne mensuelle

	2019	2020	2021	2022	2023
Rémunération moyenne mensuelle	2 436€	2 434€	2 388€	2 571€	2 849€

Les 10 plus hautes rémunérations des agents hospitaliers

Somme des 10 rémunérations les plus élevées	Nombre de femmes	Somme des rémunérations des femmes	Nombre d'hommes	Somme des rémunérations des hommes	Durée cumulée en mois
448 143,89 €	7	324 700,92 €	3	123 442,97 €	120

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

Le montant cumulé des 10 plus hautes rémunérations brutes de l'année 2023 pour les agents hospitaliers est de 448 143, 89 € répartis entre 7 femmes et 3 hommes.

Les heures supplémentaires rémunérées

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

Répartition des heures supplémentaires rémunérées par catégorie et genre

Au cours de l'année 2023, 892,9 heures supplémentaires ont donné lieu à rémunération, soit une baisse de 3,3% par rapport à 2022. Dans 7 cas sur 10, ces heures supplémentaires concernent les femmes. Ces heures sont réalisées principalement par des agents de catégorie C (79,5%).

	Femmes	Hommes	Total		Rappel 2022
			Nbre	%	
Catégorie A	115,9		115,9	13,0%	91,5
Catégorie B	67,5		67,5	7,6%	147
Catégorie C	446,0	263,5	709,5	79,5%	684,5
CCAS de Bordeaux	629,4	263,5	892,9	100,0%	923

Typologie des heures supplémentaires rémunérées

En 2023, ce sont les heures supplémentaires jusqu'à 14 heures qui sont les plus fréquentes (61,6%), suivies par les plus de 14 heures (30,8%). Cette typologie d'heures réalisées est en cohérence avec des allongements de journées dues soit à un accroissement temporaire d'activité soit pour pallier des absences de collègues et garantir une continuité de service. Le montant des heures supplémentaires rémunérées s'élève à 14 705,46€ soit une baisse de 5,8% par rapport à l'année précédente.

	Femmes	Hommes	Total		Rappel 2022
			Nbre	%	
Heures complémentaires	17,8	3,0	20,8	2,3%	41
Heures sup. jusqu'à 14 heures	312,7	237,5	550,2	61,6%	619
Heures sup. plus de 14 heures	265,0	10,0	275,0	30,8%	130
Heures sup. dimanches et jours fériés	8,0		8,0	0,9%	8
Heures sup. de nuit	26,0	13,0	39,0	4,4%	125
Total	629,4	263,5	892,9	100,0%	923

Montants versés au titre des heures supplémentaires par type

	Femmes	Hommes	Total		Rappel 2022
			Montant	%	
Heures complémentaires	209,52 €	33,75 €	243,27 €	1,7%	493,17 €
Heures sup. jusqu'à 14 heures	4 710,19 €	4 051,44 €	8 761,63 €	59,6%	9 489,20 €
Heures sup. plus de 14 heures	4 006,02 €	183,86 €	4 189,88 €	28,5%	1 910,80 €
Heures sup. dimanches et jours fériés	207,68 €		207,68 €	1,4%	266,44 €
Heures sup. de nuit	922,70 €	380,30 €	1 303,00 €	8,9%	3 449,46 €
Total	10 056,11 €	4 649,35 €	14 705,46 €	100,0%	15 609,07 €

Les indemnités de fin de contrat

Filière	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total	
	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant	Nbre agents	Montant
Administrative					3	3 142,48 €	3	3 142,48 €
Soignante	2	3 739,88 €	2	962,72 €			4	4 702,60 €
Technique et ouvrière					13	6 145,17 €	13	6 145,17 €
Socio-éducative	7	12 589,94 €	2	339,12 €			9	12 929,06 €
Toutes filières confondues	9	16 329,82 €	4	1 301,84 €	16	9 287,65 €	29	26 919,31 €
Montant moyen		1 360,82 €		325,46 €		422,17 €		708,40 €

En 2023, 29 agents ont bénéficié d'une indemnité de fin de contrat. Cette indemnité s'élève pour l'année à 26 919,31 €. Les bénéficiaires sont principalement des agents appartenant à la filière technique et ouvrière (13 agents) suivis des agents de la filière socio-éducative (9 agents).

Dans plus de la moitié des cas, les agents appartiennent à la catégorie C.

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Précision : instaurée depuis 2008, la **garantie individuelle du pouvoir d'achat** (GIPA) a pour objectif de compenser la perte de pouvoir d'achat des personnels (fonctionnaires et agents non titulaires) dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), ainsi qu'aux militaires à soldes mensuelles et aux magistrats,

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

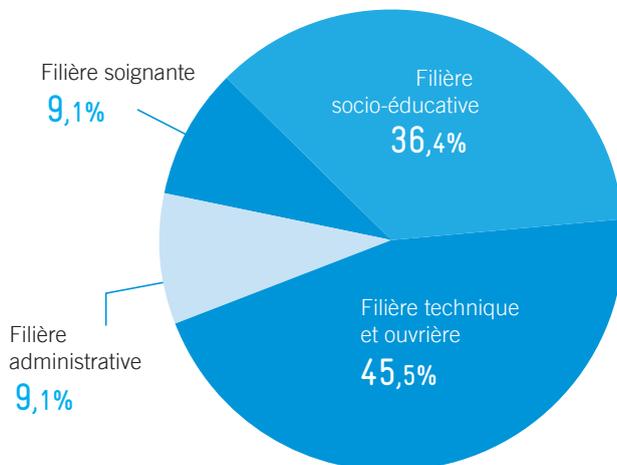
Si le TIB a évolué moins vite que l'inflation, la garantie est mise en œuvre, Une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constatée est alors versée aux agents concernés.

La GIPA est applicable pour **toutes les catégories A, B, et C.**

La période de référence fixée pour la mise en œuvre de la GIPA en 2023 est celle du 31/12/2018 au 31/12/2022. L'inflation moyenne sur la période considérée est évaluée à 8,19%.

Typologie des bénéficiaires de la GIPA

Le nombre de bénéficiaires de la GIPA en 2023 est de 11 agents (contre 13 en 2022).



	2022		2023	
	Nbre agents	%	Nbre agents	%
Catégorie A	2	15,4%	3	27,3%
Catégorie B	4	30,8%	4	36,4%
Catégorie C	7	53,8%	4	36,4%
Total	13	100,0%	11	100,0%

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

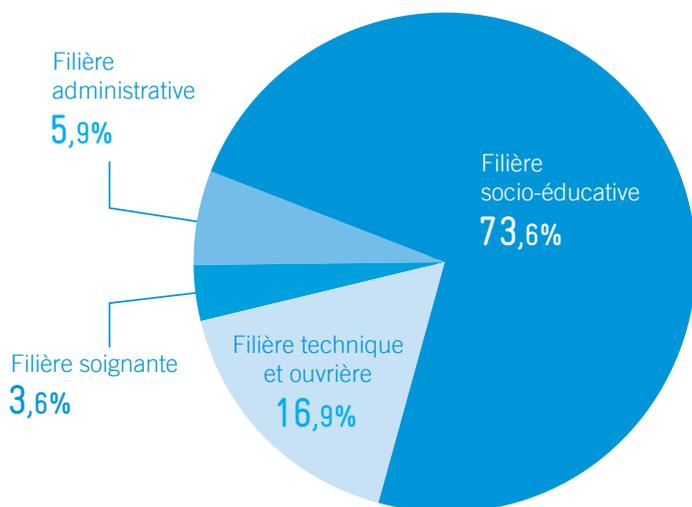
033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Répartition des montants versés par filière en 2023



Bilan financier de la mise en œuvre de la GIPA

	2022		2023	
	Montant	Montant moyen	Montant	Montant moyen
Catégorie A	1 775 €	888 €	4 181 €	1 394 €
Catégorie B	2 335 €	584 €	2 614 €	653 €
Catégorie C	2 279 €	326 €	1 103 €	276 €
Total	6 389 €	491 €	7 898 €	718 €

Malgré un nombre de bénéficiaires qui évolue peu, le montant versé au titre de la GIPA a progressé de 1 509 € entre 2022 et 2023. Ceci implique un montant moyen versé par agent en hausse (+227€ entre 2022 et 2023). Cette évolution ne concerne que les agents de catégorie A et de catégorie B avec respectivement +506 € et +69 €.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Les conditions de travail

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-269300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé en préfecture exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



2

agents à temps partiel

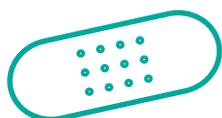


1

agent en temps partiel thérapeutique

12,47 %

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



4,20 %

maladie ordinaire



4,88 %

longue maladie, longue
durée, grave maladie



3,38 %

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

Aménagement du temps de travail

La durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures, La durée annuelle, quant à elle, est de **1 607 heures** (une journée de solidarité a été instituée pour assurer le financement des actions en faveur des personnes âgées ou handicapées).

Le temps partiel

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

Le temps partiel revêt deux formes :

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

Caractéristiques du travail à temps partiel au 31 décembre 2023

- 97 agents à temps plein
- 2 agents à temps partiel, soit 2% de l'effectif sur emploi permanent
- 1 homme
- 1 femme
- **Catégorie A** : 1 agent
- **Catégorie B** : 1 agent

Répartition des agents par temps de travail, statut et catégorie

	Temps plein		Temps partiel (sauf thérapeutique)	
	Fonctionnaires	Contractuels	Fonctionnaires	Contractuels
Catégorie A	13	18	1	
Catégorie B	12	6	1	
Catégorie C	37	11		
Total	62	35	2	0

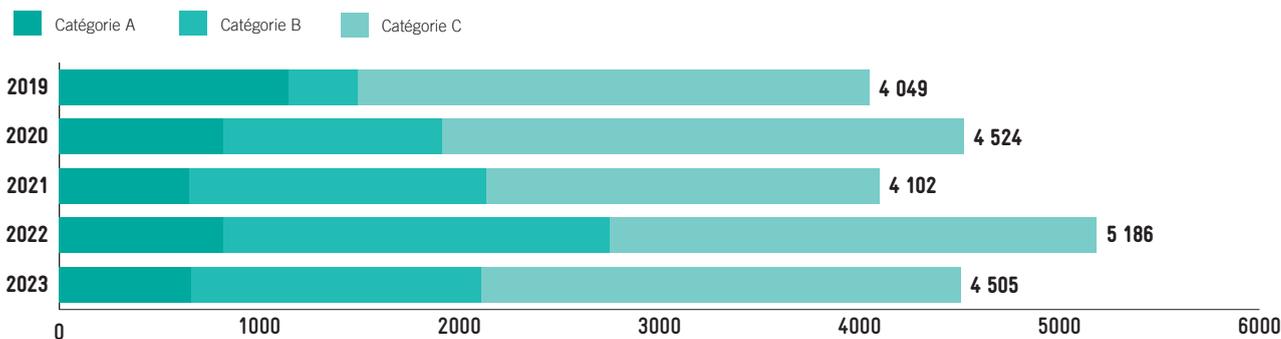
L'absentéisme

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

L'absentéisme des agents sur emploi permanent

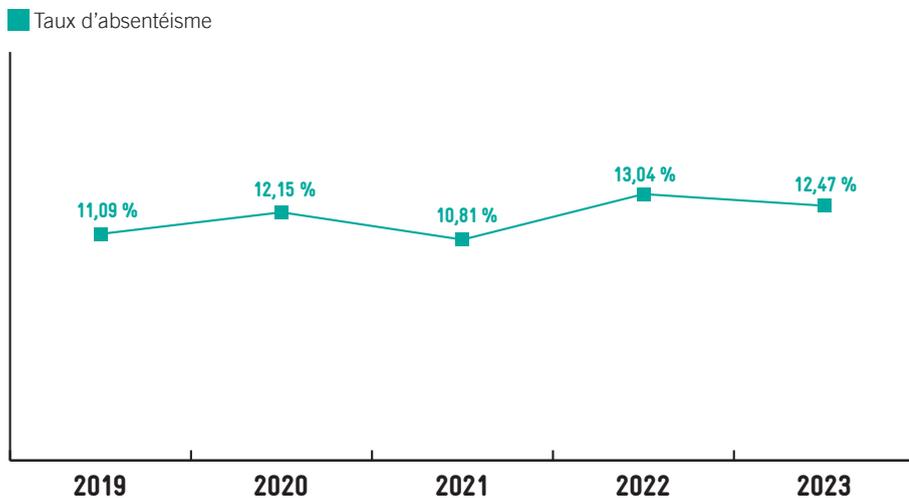
L'absentéisme pour raison médicale

Évolution du nombre de jours d'absence pour raison médicale depuis 2019



L'année 2023 se distingue des années précédentes en enregistrant une diminution significative de l'absentéisme médical en raison du reflux des vagues COVID. Par conséquent, les absences médicales s'élèvent à 4 505 jours en 2023 contre 5 186 jours en 2022, ce qui représente une diminution de 13,1%. Ce phénomène est en partie dû à la baisse des cas de contamination au Covid et à la réintroduction du jour de carence, ce qui se traduit par un retour à un niveau similaire à celui de 2020 mais toujours supérieur à la période pré-Covid.

Évolution du taux d'absentéisme pour raison médicale depuis 2019



Après plusieurs années de hausse, à l'exception de l'année 2021 le taux d'absentéisme pour raison de santé des agents sur emploi permanent de la fonction publique hospitalière diminue pour atteindre en 2023 12,47% (13,04% en 2022).

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	295	716	507	1 518	4,20%
Longue maladie, longue durée, grave maladie	365	365	1 034	1 764	4,88%
Accident du travail, trajet		365	858	1 223	3,38%
Tous motifs	660	1 446	2 399	4 505	12,47%
Taux d'absentéisme	5,65%	20,85%	13,69%	12,47%	

L'absentéisme dans le cadre d'un effectif réduit est intimement lié aux situations individuelles. Aussi, il paraît difficile de dégager une tendance générale. Cependant, il est possible de mettre en avant quelques éléments saillants.

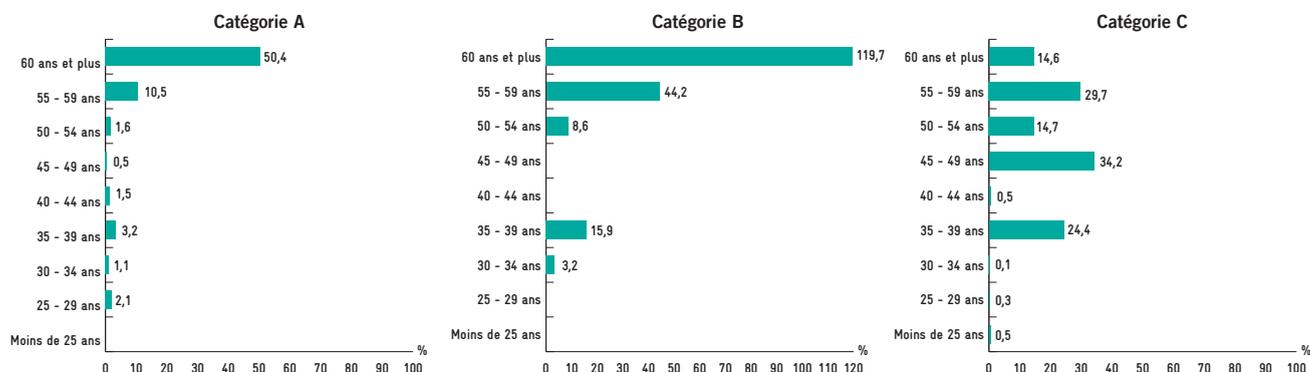
L'année 2023 laisse apparaître une baisse visible de tous les indicateurs à l'exception de ceux liés à l'accidentologie (+0,4 point de taux d'absentéisme) tandis que les longues maladies/maladies de longue durée et la maladie ordinaire enregistrent une diminution de 0,5 point. À noter que la tendance globale des absences est largement influencée par ces deux typologies puisqu'elles représentent respectivement 39,2% et 33,7% des absences.

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

Nombre de jours calendaires	Maladie ordinaire	Maladie de longue durée	Longue maladie et grave maladie	Accident de travail / trajet	Total	Taux d'absentéisme
Administrative	68				68	1,24%
Technique et ouvrière	458	365	669	1 223	2 715	18,60%
Socio-éducative	623	365			988	10,03%
Soignante	369	365			734	11,83%
Total	1 518	1 095	669	1 223	4 505	12,47%
Evolution 2022-2023	-18,9%	18,9%	-44,6%	3,2%	-13,1%	
Nombre de jours moyen par agent en activité	15,3	11,1	6,8	12,4	45,5	
Taux d'absentéisme	4,20%	3,03%	1,85%	3,38%	12,47%	

Les jours d'absence sont répartis de la même manière que l'année 2022, dont un peu plus de la moitié concernent des agents de la filière technique et ouvrière qui apparaissent de ce fait les plus vulnérables. En outre, les filières technique et ouvrière et soignante sont les plus touchées par l'absentéisme avec respectivement un taux de 18,6% et 11,83% en 2023. Certains métiers appartenant à ces filières comportent des critères de pénibilité physique et psychosociale qui jouent pleinement sur l'absentéisme.

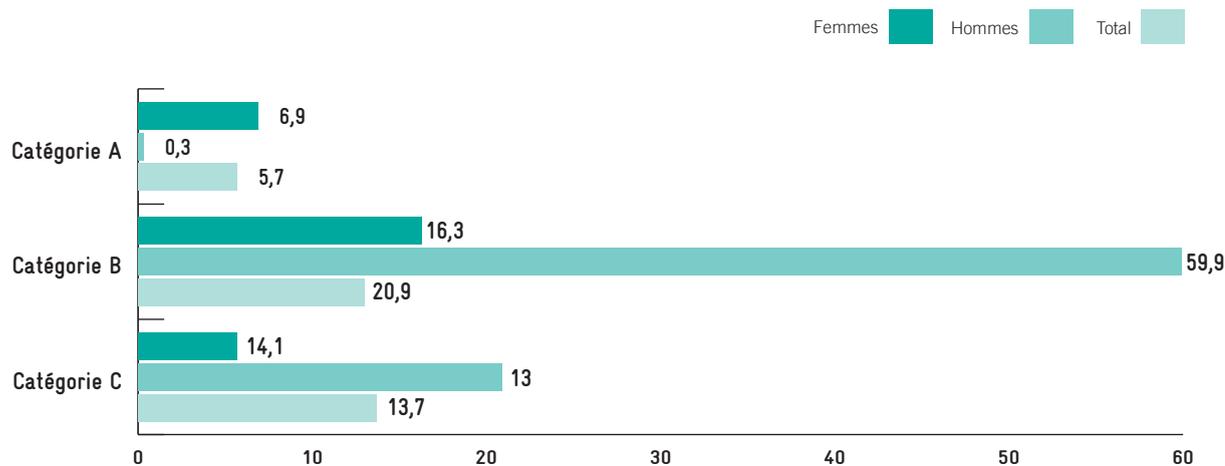
Répartition du taux d'absentéisme par tranches d'âge et par catégorie



La catégorie B est celle qui possède le plus haut taux d'absentéisme avec 20,9 %, suivie de la catégorie C avec un taux de 13,7% puis la catégorie A avec 5,7%.

De façon plus précise, 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 proche de 0, celui des 60 ans et plus atteint les 30,7%.

Répartition du taux d'absentéisme par catégorie et genre



Globalement, le taux d'absentéisme des hommes est supérieur à celui des femmes (13,7% contre 12%) bien que la situation par catégorie ne soit pas homogène. Le taux des femmes est plus élevé que celui des hommes dans la catégorie A et C. La différence la plus importante entre les hommes et les femmes se retrouve dans la catégorie B qui ne compte que 2 hommes.

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

2023	Maladie ordinaire				Longue maladie, maladie de longue durée				Accident du travail, accident de trajet, maladie contractée en service et maladie professionnelle			
	A	B	C	Total	A	B	C	Total	A	B	C	Total
Administrative	11	8	49	68								
Technique et ouvrière			458	458			1 034	1 034		365	858	1 223
Socio-éducative	271	352		623	365			365				
Soignante	13	356		369		365		365				
Total	295	716	507	1 518	365	365	1 034	1 764		365	858	1 223
Taux d'absentéisme	2,53%	10,32%	2,89%	4,20%	3,13%	5,26%	5,90%	4,88%		5,26%	4,90%	3,38%

Zoom sur la maladie ordinaire

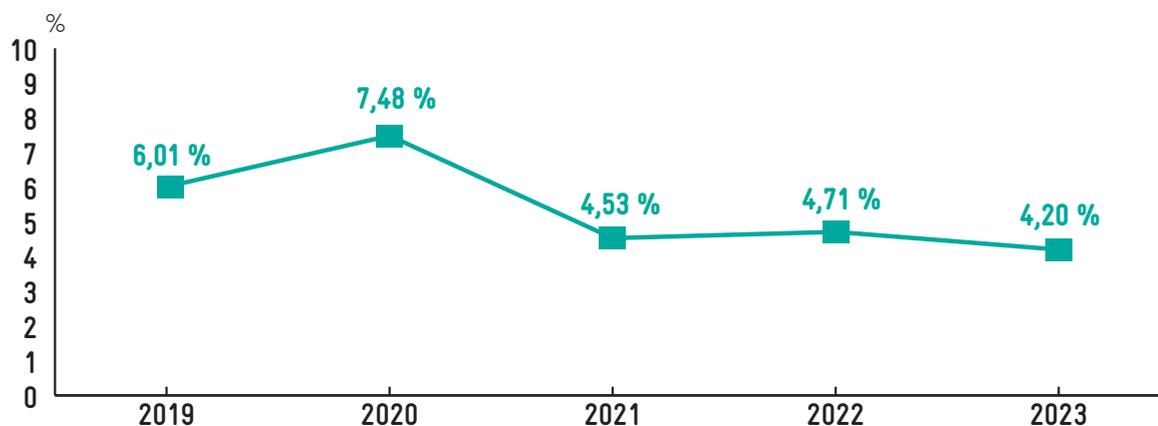
Répartition de l'absentéisme pour maladie ordinaire par établissement

Établissements	Nombre de jours	Taux d'absentéisme	Rappel 2022
Centre d'hébergement et de Réinsertion Sociale CAU LEY	620	6,5%	5,72%
Centre accueil accompagnement	713	3,2%	4,27%
Lits accueil médicalisés	185	4,2%	4,38%
Total général	1 518	4,2%	4,71%

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire des agents de la fonction publique hospitalière du CCAS s'élève à 4,2% sur l'année 2023, ce qui représente une hausse de 0,5 point. On note, cependant, que c'est un taux d'absentéisme très faible.

Au niveau de la fonction publique hospitalière, les établissements connaissent une forte diminution de leur taux d'absentéisme à l'exception du Centre d'hébergement et de Réinsertion Sociale CAU LEY (+0,8 point). À l'inverse, celui du centre accueil accompagnement et celui des Lit accueil médicalisés sont en baisse avec respectivement -1,1 et -0,2 point.

Évolution du taux d'absentéisme pour maladie ordinaire depuis 2019



Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire s'élève en 2023 à 4,20% contre 4,71% en 2022. On note que son niveau reste inférieur à celui de 2019.

Cela se traduit par une diminution du nombre de jours moyen par agent malade passant de 29,3 jours en 2022 à 27,6 jours en 2023 soit une baisse de 5,8%. On assiste donc à une diminution de la gravité des absences qui touchent moins d'agents et avec une durée plus courte.

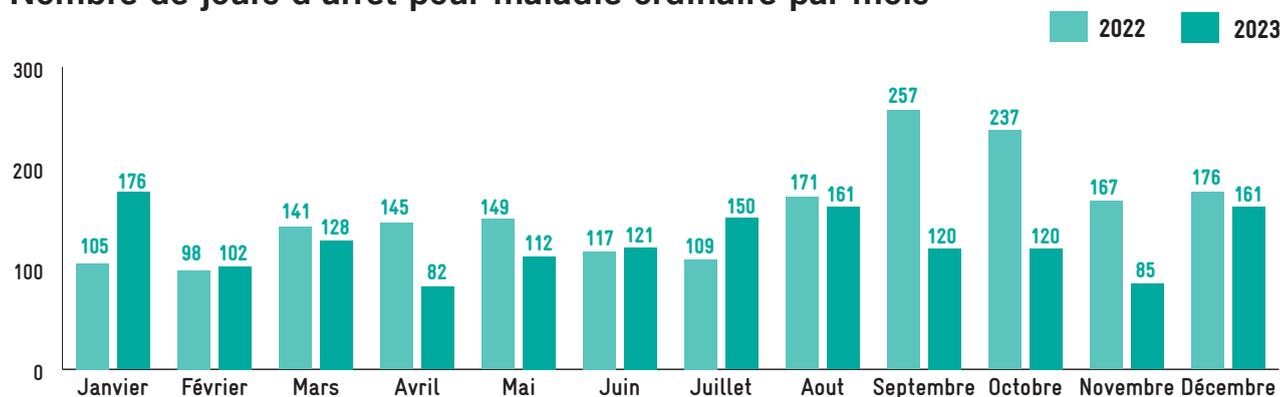
Répartition du nombre de jours par catégorie et genre

2023	Femmes	Hommes	Total	Taux d'absentéisme
Catégorie A	289	6	295	2,5%
Catégorie B	644	72	716	10,3%
Catégorie C	362	145	507	2,9%
Total	1 295	223	1 518	4,2%
Taux d'absentéisme	4,93%	2,26%	4,20%	

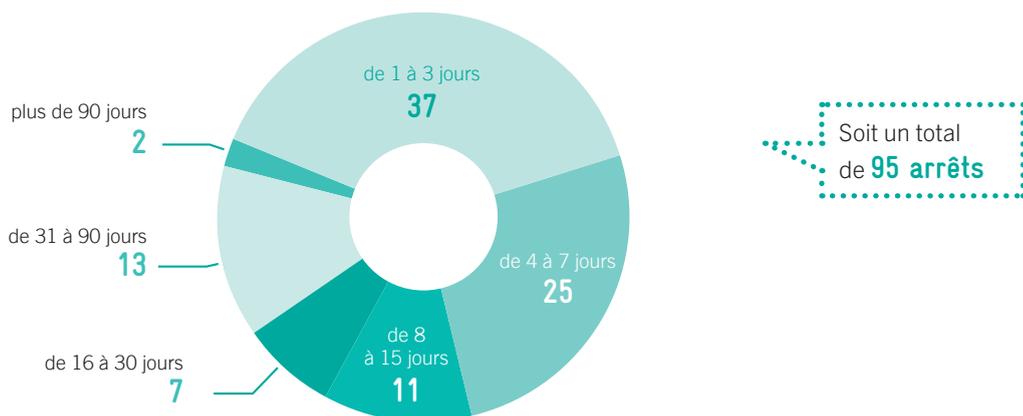
Répartition de l'absentéisme pour maladie ordinaire par filière et genre

2023	Nbre de jours d'absence		Nbre d'agents malades		% d'agents malades / effectif présent	Taux d'absentéisme	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes
Administrative	68		8		53,3%	1,2%	
Technique et ouvrière	313	145	13	7	50,0%	4,3%	2,0%
Socio-éducative	545	78	15	3	66,7%	6,2%	7,1%
Soignante	369		9		52,9%	7,8%	
Total	1 518		55		55,6%	4,9%	2,3%

Nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire par mois



Répartition du nombre d'arrêt par durée*



*un arrêt = arrêt initial + prolongations

En 2023, le nombre d'arrêt pour maladie ordinaire en lien avec le recul de la crise covid diminue passant de 120 en 2022 à 95, ainsi que le nombre de jours moyens par arrêt passant de 17,1 jours en 2022 à 15,3 jours en 2023.

Il y a une forte prévalence du micro-absentéisme (de 1 à 3 jours) plus d'un 1/3 des arrêts mais seulement 4,7% des jours d'absences suivies des arrêts de 4 à 7 jours (26,3%) avec 8,2% des jours d'absences.

Répartition des jours de carence par genre, catégorie et statut

		Femmes			Hommes			Total
		Cat. A	Cat. B	Cat. C	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Nombre de jours de carence prélevés	Agents fonctionnaires	12	8	11		1	11	43
	Agents contractuels permanents	11	7	4	2			24
	Total	23	15	15	2	1	11	67
Nombre d'agents ayant eu au moins un jour de carence	Agents fonctionnaires	7	6	12		1	7	33
	Agents contractuels permanents	9	4	2	2			17
	Total	16	10	14	2	1	7	50

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024
Publication : 22/11/2024

Les accidents de travail et de trajet

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

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

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

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

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

Typologie des accidents

2023	Avec arrêt		Sans arrêt		Total	Nombre de jours d'arrêt total		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes		Hommes	Femmes	
Accident de service et de travail	2	1		1	4	90	730	820
Accident de trajet		1		1	2	365	38	403
Total	2	2	0	2	6	455	768	1 223

On dénombre 4 accidents de travail/service en 2023 (+1 par rapport à 2022) dont 3 ont entraîné un arrêt. Parallèlement, on observe une augmentation du nombre de jours d'arrêts, presque un doublement. L'année 2023 est donc marquée par une stabilité de la fréquence de l'accidentologie mais une gravité plus importante. Enfin, on compte 2 accidents de trajet (contre 3 en 2022).

L'absentéisme des agents sur emploi non permanent

Répartition des jours d'absence par catégorie et genre

2023	Nombre de jours			Taux d'absentéisme		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A		2	2		0,1%	0,1%
Catégorie B		9	9		2,5%	2,5%
Catégorie C	11	92	103	3,0%	6,3%	5,6%
Hors catégorie		3	3		0,4%	0,4%
Total	11	106	117	3,0%	2,2%	2,3%

Répartition des jours d'absence par motif et catégorie

Motifs des absences	Nombre de jours d'absence					Taux d'absentéisme
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Hors catégorie	Total	
Maladie ordinaire et cure	2	9	71	3	85	1,7%
Accident du travail, trajet, maladie professionnelle, maladie de longue durée contractée en service			32		32	0,6%
Total	2	9	103	3	117	2,3%

Tous motifs confondus, le taux d'absentéisme des agents sur emploi non permanent s'élève à 2,3%. Le taux d'absentéisme des hommes est supérieur à celui des femmes mais en raison d'un faible effectif les chiffres sont à relativiser.

Enfin, en 2023, 6 jours de carence ont été prélevés. Ils concernent 3 agents.

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)

Nombre d'agents en disponibilité d'office par genre

	Au cours de l'année	Au 31 décembre de l'année
Femmes	2	2
Hommes	2	
Total	4	2



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Le dialogue social

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



6

instances

6

Comité social d'établissement



217

journées de grève

Les instances paritaires

À la suite des élections professionnelles qui se sont déroulées du 1^{er} au 8 décembre 2022, les instances paritaires ont évolué : Création du comité social d'établissement (CSE) issu de la fusion du comité technique (CTE) et du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT hospitalier). À noter qu'en dessous de 200 agents, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT) n'est pas créée et l'ensemble des dossiers pouvant en relever passent en Comité Technique d'Établissement.

	Nombre d'instances	
	2022	2023
Comité Technique d'établissement	5	
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail Hospitalier	4	
Comité social d'établissement		6

Les ordres du jour

Comité social d'établissement (CSE)

6 instances

23/03/2023

- Vote du règlement intérieur et désignation du secrétaire et du secrétaire suppléant pour la durée du mandat du CSE 2023-2027 - Avis
- DRH : Bilan du plan de formation 2022 du C. A. A. F. et du C. S. N. - Avis
- DRH : Plan prévisionnel du plan de formation 2023 du C. A. A. F. et du C. S. N. - Avis
- CSN-CHRS : Evolution des effectifs - Avis
- DRH : Réforme de la protection sociale complémentaire à la Ville et au CCAS de Bordeaux, en santé et en prévoyance, à échéance du 1^{er} janvier 2024 - Avis
- DRH : Règlement des déplacements professionnels de la Ville de Bordeaux et du CCAS - Actualisation - Avis
- DRH : Fermeture programmée des services - Information

12/05/2023 :

- Mission Egalité : Rapport égalité Femmes / Hommes - Avis
- DRH : temps partiel thérapeutique et télétravail - Information

21/06/2023

- Approbation du procès-verbal du CSE du 23 mars 2023
- DRH : Actualisation du forfait mobilités durables à la Ville de Bordeaux et du CCAS - Avis
- DRH : Référent déontologue, alerte éthique, laïcité - Rapport d'activité 2022 - Information
- DRH : Bilan de la campagne d'avancement de grade pour les agents de la fonction publique hospitalière 2022 - Information
- DRH : Bilan du dispositif du télétravail sur l'année 2022 à la ville de Bordeaux et au CCAS - Information
- DRH : sensibilisation à la santé mentale et premiers secours en santé mentale - Information

22/09/2023

- Approbation des procès-verbaux du 12 mai 2023 et du 21 juin 2023
- DRH : Protection Sociale Complémentaire - Avis
- DRH : Rapport annuel santé et sécurité au travail 2021 - Avis
- DRH : Rapport annuel de la médecine du travail 2022 - Avis
- DRH : Rapport Social Unique 2022 - Communication
- Ajustement des effectifs du Centre d'Accueil et d'Accompagnement de la Famille - Avis

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

27/09/2023

Précision : en l'absence de quorum lors du CSE du 22/09/2023 les sujets pour avis ont été voté le 27/09/2023

- Approbation des procès-verbaux du 12 mai 2023 et du 21 juin 2023
- DRH : Protection Sociale Complémentaire - Avis
- DRH : Rapport annuel santé et sécurité au travail 2021 - Avis
- DRH : Rapport annuel de la médecine du travail 2022 - Avis
- Ajustement des effectifs du Centre d'Accueil et d'Accompagnement de la Famille - Avis

14/12/2023

- Approbation des procès-verbaux des 22 et 27 septembre 2023
- DRH : COMPTES ADMINISTRATIFS 2022 : Budget annexe du CAAF - Avis
- DRH : COMPTES ADMINISTRATIFS 2022 - Avis
 - > CSN : Leydet-Nansouty
 - > CSN : Lits Halte Soins Santé
- DRH : PROPOSITIONS BUDGETAIRES 2024 Budget annexe du CAAF - Avis
- DRH : PROPOSITIONS BUDGETAIRES 2024 - Avis
 - > CSN : Leydet-Nansouty
 - > CSN : Lits Halte Soins Santé
 - > CSN : Lits d'Accueil Médicalisés
- Heures supplémentaires pour le personnel hospitalier du CCAS de Bordeaux et définition du périmètre de la population éligible - Avis
- CSN : rapport de présentation sur l'évolution du tableau des effectifs du Centre Simone Noailles - Avis
- DRH : Organisation concours sur titre : assistant socio-éducatif, infirmier, aide-soignant - Information orale
- RH DAF : Fiches du registre de santé et de sécurité au travail du CSN et CAAF - Communication
- CSN : Document Unique Evaluation des Risques Professionnels - Communication
- DGSC / CCAS : Mise à jour de la trousse de secours - Information

Les mouvements sociaux

	Nombre de journées de grève en 2022	Nombre de journées de grève en 2023
Total	264	217
dont : - sur mot d'ordre national	264	217
- sur mot d'ordre local	-	-
- sur mot d'ordre national et local	-	-

Cette année 2023 s'inscrit dans la continuité de l'année 2022 marquée par des journées de grève mensuelles et reconduites systématiquement. Ces journées de grève sont lancées sur mot d'ordre national. Il faut noter cependant une baisse de leur nombre en 2023 (-17,8%).

Action sociale et avantages sociaux

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Chiffres-clés 2023



224

agents ont bénéficié
d'une aide
à la restauration



9 152

repas servis dans l'année



37

entretiens réalisés par le centre
action sociale / logement
et handicap pour **24** agents reçus

65 141 €

de prestations
CNAS

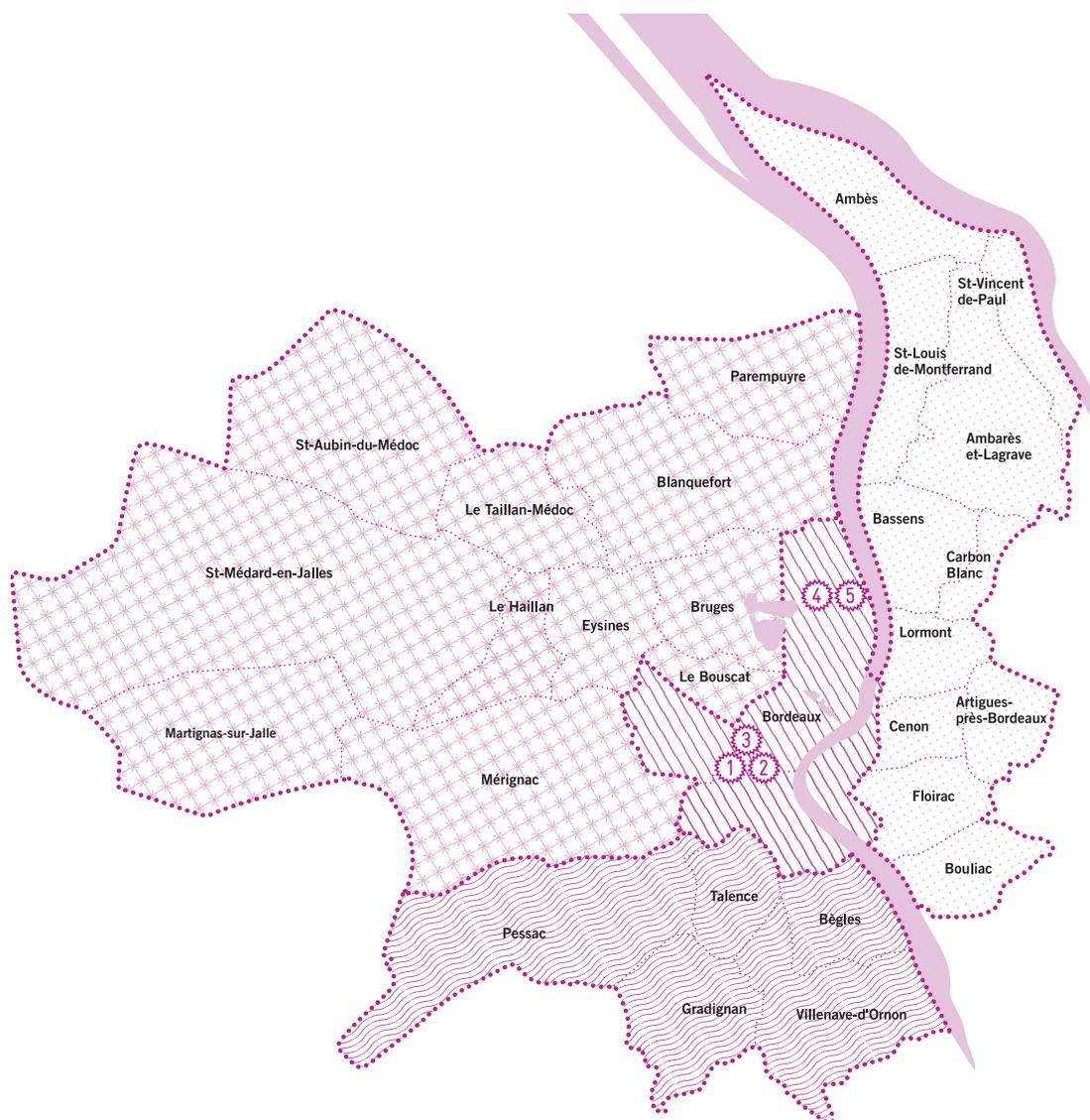


25 899 €

de prestations CGOS

La restauration des agents

Les différents lieux de restauration



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

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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Le restaurant de la Cité municipale

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

Évolution de la fréquentation

Année	2022	2023
Nombre de repas servis dans l'année	8 639	9 152

En 2023, 9 152 repas ont été distribués en régie soit une hausse de 5,9% par rapport à 2022.

Autres aides à la restauration

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Hors catégorie		Total	
	Nbre agents	Montant versé	Nbre agents	Montant versé	Nbre agents	Montant versé	Nbre agents	Montant versé	Nbre agents	Montant versé
Indemnité panier			16	2 147,30€	10	1 335,66€			26	3 482,96 €
Ticket restaurant	85	16 811,63€	39	4 394,67€	76	11 942,13€	4	579,39 €	204	33 727,82€
Total*	85	16 811,63 €	51	6 541,97 €	84	13 277,79 €	4	579,39 €	224	37 210,78€

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

En 2023, 224 agents ont bénéficié d'une aide à la restauration pour un montant global de 37 210,78 €. Il s'agit principalement d'agents de catégorie A et C qui touchent une indemnité avec respectivement 37,9% et 37,5%.

L'action sociale

L'aide sociale

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

Elles interviennent dans les domaines suivants :

- vie personnelle et familiale
- vie professionnelle

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

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

	2021	2022	2023	Variation 2022-2023
Nombre entretiens d'agents	43	86	37	-57%

Au cours de l'année 2023, les assistantes sociales ont procédé à 37 entretiens d'agents et/ou de leur famille pour le CCAS de Bordeaux, soit 24 personnes au total dont 16 pour la première fois.

Répartition des agents reçus

> Par direction

Direction	Nombre d'agents reçus		
	Femmes	Hommes	Total
Direction administrative et financière du CCAS	1	0	1
Direction de l'insertion	2	6	8
Directions générations séniors et autonomie	11	4	15
Total	14	10	24

Parmi les agents reçus, 15 appartiennent à la direction générations séniors et autonomie et 8 à la direction de l'insertion.

> Par situation familiale

		2023
Couple	avec enfant	5
	sans enfant	1
Seul	avec enfant*	2
	sans enfant	11
Monoparental		5
Total		24

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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Les chèques d'Accompagnement Personnalisés (Urgence alimentaire)

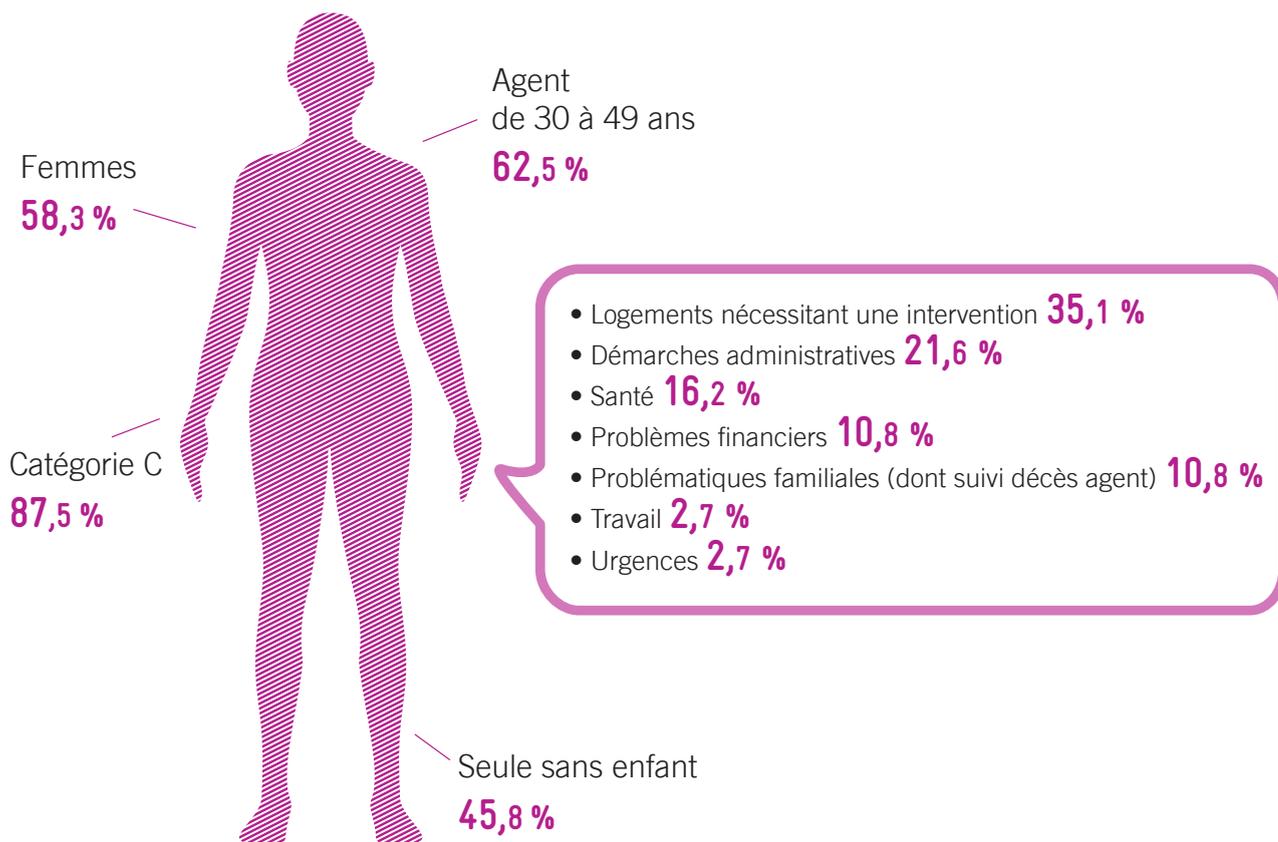
Nombre de dossiers instruits	4
Montant total des dépenses	730,00 €
Montant des aides allouées le plus bas	80,00 €
Montant des aides allouées le plus élevé	160,00 €
Montant moyen des aides allouées	182,50 €

Les chèques d'accompagnement personnalisés sont distribués par certains organismes sociaux et collectivités territoriales aux personnes en difficulté financière. Il s'agit d'un titre de paiement utilisable facilement pour effectuer des achats dans sept catégories de dépenses comme l'alimentation/hygiène, l'habillement, les loisirs, l'énergie, les transports...

Elle vient donc s'inscrire dans les aides alimentaires qui peuvent être versées en urgence.

En 2023, 4 dossiers ont été instruits pour un montant total de 730€, soit 182,50€ en moyenne par agent.

Profil de l'agent reçu par le service social



Les agents viennent rencontrer le centre le plus souvent pour des problématiques multiples et liées les unes aux autres. Les problématiques de logements arrivent en première position (35,1%) suivies par les démarches administratives (21,6%).

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

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 2023, quatre sessions ont été organisées et ont donné lieu à 8 jours d'échanges et de conseils au bénéfice de 53 agents (dont 1 agent du CCAS) pour un budget annuel dédié de 13 540,56 €.

Les prestations sociales

Type de prestation		Nombre de bénéficiaires
Famille	Tickets CESU garde d'enfants 0-6 ans	9
	Allocation garde de jeunes enfants	7
Vacances et loisirs	Subventions pour séjours d'enfants (en colonie de vacances, en centres de loisirs, sans hébergement, séjours linguistiques...)	31
	Chèque-vacances	35
	Chèque lire - culture	10
Prêts et aides exceptionnelles (situations difficiles)		6

En 2023, les agents du CCAS de Bordeaux ont pu également bénéficier de prestations sociales. Dans plus de 3 cas sur 10, ces prestations sont liées à des chèques-vacances, suivis des subventions pour soutenir les séjours des enfants (31 bénéficiaires).

Les subventions

Évolution du montant des subventions annuelles du CNAS

En 2023, les agents territoriaux du CCAS ont pu bénéficier des prestations proposées par le Comité National d'Action Sociale (CNAS). Pour cette année, le montant des subventions versées s'élève à 65 141€ contre 42 038€ en 2022.

Montant des subventions budgété	% des prestations CNAS	
	2022	2023
Enfance	5,4%	15,6%
Aides vacances	6,5%	18,6%
Vie quotidienne	0,0%	30,6%
Prêts	23,7%	2,9%
Evènement professionnels	46,2%	3,0%
Evènements familiaux	15,8%	14,2%
Chèques vacances	0,0%	13,3%
Solidarité	2,4%	1,7%

De leur côté, les agents de la fonction publique hospitalière du CCAS ont pu bénéficier des prestations proposées par le Comité de Gestion des Œuvres Sociales (CGOS). Pour cette année, le montant total des prestations proposées s'élève à 25 899 €.

Évolution du nombre d'agents ayant perçu au moins une prestation du CGOS

	2020	2021	2022	2023	Évolution 2022-2023
Nombre d'agents ayant au moins perçu une prestation du CGOS	45	43	47	44	-6,4%

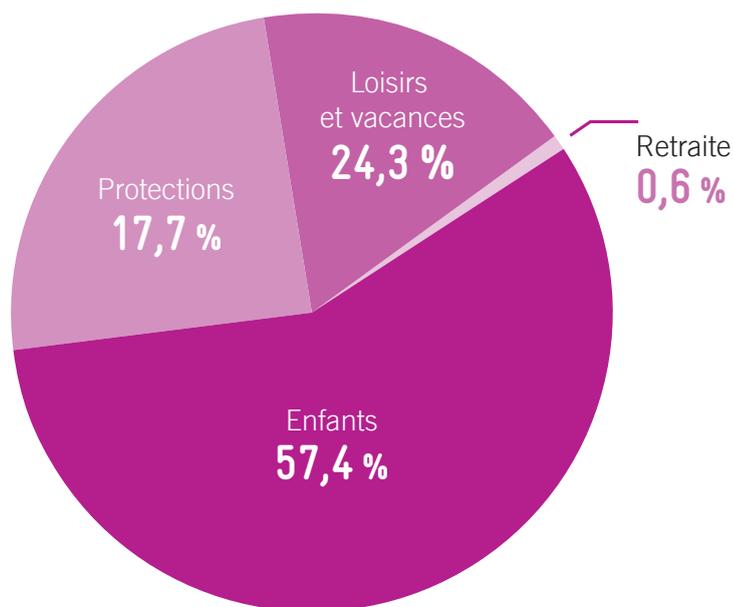
Répartition des agents ayant perçu des prestations du CGOS par thème

Thème des prestations	Nombre d'agents
Enfants	33
Loisirs et vacances	30
Protections	5
Retraite	1

* Un seul et même agent a pu percevoir plusieurs prestations

Répartition des montants des prestations versés par le CGOS

Pour l'année 2023, 69 agents hospitaliers du CCAS ont perçu une prestation du CGOS. Il est à noter que 47,8% d'entre eux ont perçu des prestations en lien avec les enfants, telles que l'accès à des centres de loisirs et périscolaire, des gardes d'enfants et le Noël des enfants, tandis que 43,5% des agents ont perçu des prestations en lien avec des loisirs et vacances (billetterie et loisirs, chèques culture, chèques vacances).





Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300526-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024



La situation en matière d'égalité femmes/hommes

Accusé de réception - Ministère de l'intérieur

0839163300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Éléments de contexte et analyse

Marqué par une prédominance de métiers en lien avec le secteur social, le CCAS de Bordeaux concentre une grande majorité de femmes au sein de ses effectifs. Ces dernières y comptent pour un peu plus de 8 agents sur 10 et leur part continue de progresser en 2023 (+2,8 points).

Le nombre de femmes recrutées se stabilise sur 2023 tandis que le nombre d'hommes observe un recul de 8 agents. Ainsi, la part des femmes dans les recrutements du CCAS progresse en 2023 pour atteindre près de 9 agents recrutés sur 10.

L'évolution de carrière a bénéficié à 127 femmes en 2023. La promotion interne, concernant les agents de la fonction publique territoriale, est particulièrement marquée par une hausse du nombre d'agents promouvables (70 contre 28 en 2022) tandis que le nombre de candidats s'amenuise (8 contre 12 en 2022).

En 2023, les agents du CCAS ont vu leur rémunération brute moyenne progresser (+327€ en moyenne). Cette augmentation bénéficie aussi bien aux hommes (+555€) qu'aux femmes (+273€). En effet, des mesures telles que l'indemnisation du compte épargne temps (CET), l'augmentation du smic et l'extension du complément de traitement indiciaire (CTI) se sont répercutées sur la rémunération des agents. À noter que l'indemnisation du CET a été plus favorable aux hommes avec un montant moyen de 2 048€ contre 1 588€ pour les femmes.

L'absentéisme pour raison médicale* touche plus particulièrement les femmes que les hommes du CCAS. En effet, le taux d'absentéisme des hommes s'élève à 9,4 % contre 12,03 % pour les femmes. Ces dernières sont davantage touchées par la maladie ordinaire que les hommes (respectivement 6,15 % contre 3,1 %).

Enfin, la conciliation des temps de vie n'échappe pas à la tendance générale de la baisse des agents à temps partiels (-8 agents) tandis que le télétravail se démocratise progressivement (11 agents supplémentaires en 2023).

*Maladie ordinaire, congé longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, accident du travail, accident de trajet, maladie professionnelle

Les effectifs

82,6 %

part des femmes
dans l'effectif

Hausse de **2,8 points**
de la part des femmes
dans les effectifs en 2023
(soit **15** femmes de plus)

85,6 %
des femmes à la FPT

72,7 %
de femmes à la FPH

58,9 %
des hommes occupent
un poste de catégorie C
(**46,5 %** des femmes)

83,6 %

des agents
de catégorie A

89,7 %

des agents
de catégorie B

86,6 %
de femmes
parmi les contractuels

78,9 %

des agents
de catégorie C

8,7 %
des femmes contractuelles
sont en CDI
(**18,8 %** des hommes)

83,3 %
de femmes parmi les agents
à temps non complet

Effectifs par genre et direction

	Hommes	Femmes	Total	Taux de mixité
Direction générale des services	1	2	3	66,7%
Mission égalité	1	1	2	50,0%
Mission handicap et accessibilité à la cité		2	2	100,0%
Direction administrative et financière du CCAS	6	7	13	53,8%
Direction de l'insertion*	43	148	191	77,5%
Direction générations séniors et autonomie	22	186	208	89,4%
Total	73	346	419	82,6%

*La Direction de l'insertion comprend à la fois du personnel FPT (92 agents) et FPH (99 agents)

Agents occupant un poste d'encadrement par genre

	Hommes		Femmes	
	Nb agents	%	Nb agents	%
Directeur/Directeur de mission	2	16,7%	1	2,8%
Responsable de service/mission	3	25,0%	9	25,0%
Responsable de centre	1	8,3%	18	50,0%
Responsable d'unité	1	8,3%	7	19,4%
Responsable d'équipe	5	41,7%	1	2,8%
Total	12	100,0%	36	100,0%

Le CCAS de Bordeaux dénombre une majorité de femmes parmi ses effectifs en raison des métiers qui y sont exercés (chargé d'accompagnement et d'accueil, aide-soignant, travailleur social, etc.). La part des femmes continue de progresser en 2023 pour atteindre 82,6 % des effectifs.

Concernant la répartition catégorielle des agents, c'est au sein des catégories B et C que les plus grands écarts entre les hommes et les femmes sont observés. Alors que 22,5 % des femmes occupent un poste de catégorie B, cette proportion est de 12,3 % pour les hommes. Les agents de catégorie C représentent 58,9 % de l'effectif masculin contre 46,5 % pour l'effectif féminin.

Sur les 18 agents occupant un poste à temps non complet en 2023, 15 sont des femmes. Ce chiffre est cependant à nuancer puisque, rapporté à leurs effectifs respectifs, 4,1 % des hommes et 4,3 % des femmes occupent un poste à temps non complet.

On observe que les femmes sont sous-représentées parmi les encadrants. Elles y représentent en effet 75 % des agents contre 82,6 % de l'effectif.

Enfin, le CCAS compte 119 contractuels au 31 décembre 2023. Les femmes y représentent 86,6 % des agents. Ces dernières sont dans des situations plus précaires que les hommes puisque 8,7 % d'entre elles occupent un emploi à durée indéterminée contre 18,8 % des hommes contractuels.

Les recrutements et départs en retraite

87,5%

de femmes dans
les recrutements

20,6% des femmes
sont recrutées sur des postes
de catégorie B
(**11,1%** des hommes)

**Baisse du nombre
d'hommes recrutés**

en 2023 (stabilisation pour les femmes)

88,6%

des recrutements
de catégorie A

79,6% des femmes
sont recrutées pour un remplacement
(**100%** des hommes)

92,9%

des recrutements
de catégorie B

7
titulaires partis
à la retraite
(**4** femmes)

85,2%

des recrutements
de catégorie C

Répartition des agents recrutés par genre et catégorie

	Hommes	Femmes	Total
Catégorie A	4	31	35
Catégorie B	2	26	28
Catégorie C	12	69	81
Total	18	126	144

Agents recrutés en 2023 par genre et filière

Agents recrutés en 2023 par genre et filière

	Hommes	Femmes	Total
Administrative	4	23	27
Technique	5	44	49
Médico-sociale	3	23	26
Sociale	2	12	14
Animation	1	2	3
Total	15	104	119

Agents du CCAS recrutés relevant de la fonction publique hospitalière (FPH)

	Hommes	Femmes	Total
Administrative	0	5	5
Soignante	0	6	6
Socio-éducative	0	7	7
Technique et ouvrière	3	4	7
Total	3	22	25

Le nombre d'agents recrutés en 2023 au sein du CCAS de Bordeaux a diminué. Ce recul est en parti dû à la baisse du nombre d'hommes recrutés (26 en 2022 contre 18 en 2023), alors que le nombre de femmes se stabilise (126 recrutements).

La répartition catégorielle des recrutements reste similaire à 2022, dans plus de la moitié des cas l'agent est recruté sur un poste de catégorie C. On note des recrutements plus importants de femmes que d'hommes au sein de la catégorie B (2 femmes sur 10 recrutées contre 1 homme sur 10 recrutés).

Les recrutements au sein de la fonction publique territoriale du CCAS se font principalement dans les filières technique, administrative et médico-sociale, aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Concernant la fonction publique hospitalière, les femmes ont été majoritairement recrutées dans la filière socio-éducative, alors que l'ensemble des hommes ont été recrutés au sein de la filière technique et ouvrière.

Enfin, on note 7 agents titulaires partis à la retraite en 2023, dont 4 femmes.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 - CCAS // 204

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

La carrière

127

femmes ont bénéficié
d'une évolution
de carrière

9 femmes

titularisées

8

contractuelles stagiaires
(dont **6 femmes**)

Sur les **76 femmes**

promouvables à la promotion interne (PI)

8 ont candidaté

3

femmes promues
à la promotion
interne (PI)

16

femmes ont bénéficié
d'un avancement
de grade

116

femmes ont bénéficié
d'un avancement d'échelon

4 agents

promus à la promotion interne (PI)
(dont **3 femmes**)

Évolution de carrière par genre en 2023

Précision : Pour bénéficier de la promotion interne, un agent promouvable doit candidater. Ainsi, tous les agents promouvables à la promotion interne ne candidatent pas forcément.

	Agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon	Agents ayant bénéficié d'un avancement de grade	Agents ayant bénéficié de la promotion interne
Hommes	34	3	1
Femmes	116	16	3
Total	150	19	4

Promotion interne par genre

Agents relevant de la fonction publique territoriale

	Promus	Promouvables	Candidats
Hommes	0	5	0
Femmes	3	65	8
Total	3	70	8

Agents relevant de la fonction publique hospitalière

	Promus	Promouvables	Candidats
Hommes	1	14	1
Femmes	0	11	0
Total	1	25	1

En 2023, 9 femmes ont été titularisées au CCAS, soit 1 de moins qu'en 2022. À noter qu'aucun homme n'a été titularisé contrairement à 2022 (où 2 l'ont été).

Concernant la promotion interne, 95 agents sont promouvables en 2023 dont 70 appartenant à la fonction publique territoriale (65 femmes et 5 hommes) et 25 appartenant à la fonction publique hospitalière (14 hommes et 11 femmes). Sur les 70 agents promouvables de la fonction publique territoriale, seulement 8 ont candidaté (uniquement des femmes) et 3 ont été promus. Pour ce qui est de la fonction publique hospitalière, un seul homme a candidaté et a été promu.

Alors que le nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade progresse en 2023 (+4 agents), celui des hommes observe un recul de 2 agents.

Enfin les avancements d'échelon, définis par le cadencement unique, ont bénéficié à 34 hommes et 116 femmes.

La rémunération

3 002 €

rémunération
brute mensuelle
moyenne
d'une femme

2 861 €

rémunération médiane des femmes
(2 930 € pour les hommes)

**Écart de rémunération globale
défavorable aux femmes**

(-281 € en moyenne)

- 829 €

écart de rémunération
moyen F/H catégorie A

+ 99 €

écart de rémunération
moyen F/H catégorie B

- 300 €

écart de rémunération
moyen F/H catégorie C

**Écart de rémunération moyenne
F/H se creuse en 2023 (au global
et chez les catégories A et C)**

310 agents

territoriaux bénéficiant
du RIFSEEP
(dont **262** femmes)

Rémunération brute mensuelle moyenne des agents

	Hommes	Femmes	Global	Écart F/H	Rappel 2022
Catégorie A	4 410 €	3 581 €	3 724 €	-829 €	-528 €
Catégorie B	3 039 €	3 138 €	3 127 €	+99 €	-49 €
Catégorie C	2 825 €	2 525 €	2 598 €	-300 €	-26 €
Global	3 283 €	3 002 €	3 056 €	-281 €	+1 €

Rémunération brute mensuelle médiane des agents

	Hommes	Femmes	Global	Écart F/H	Rappel 2022
Catégorie A	4 147 €	3 549 €	3 611 €	-598 €	-123 €
Catégorie B	3 022 €	3 080 €	3 061 €	+58 €	-11 €
Catégorie C	2 717 €	2 457 €	2 509 €	-260 €	+10 €
Global	2 930 €	2 861 €	2 867 €	-69 €	+157 €

En 2023, un agent du CCAS touche une rémunération moyenne de 3 056 €. On observe que la rémunération moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes (respectivement 3 002€ contre 3 283€). Cet écart est observable dans la quasi-totalité des catégories, exception faite des agents de catégorie B où les femmes gagnent en moyenne 99€ de plus que les hommes.

A noter que l'indemnisation du CET ayant eu lieu en 2023 a été plus favorable aux agents de catégorie B qui ont été indemnisés de 2 160€ en moyenne (contre 1 741€ en moyenne toutes catégories confondues). De plus, le complément de traitement indiciaire (CTI) dit « Prime Ségur » a été étendu en 2023 aux agents territoriaux des filières animation, sociale et médico-sociale.

Les conditions de travail

12,03 %
taux d'absentéisme
médical des femmes

Les femmes

sont davantage touchées
par l'absentéisme que les hommes
(**12,03%** contre **9,4%**)

7 des 9
congés maternité
ont été remplacé

6,15 %
pour maladie
ordinaire

2 agents

ont pris un congé parental
(uniquement des femmes)

3,18 %
pour longue maladie,
maladie de longue durée,
grave maladie

3 agents
devenus pères

2,70 %
accident du travail, de trajet,
maladie professionnelle

404

jours d'absence pour garde d'enfant
(dont **29,7%** pris par des hommes)

Les absences liées à la parentalité

Remplacements de congés maternité des agents sur emploi permanent par direction

	Nb de congés maternités	Nb de remplacements
Direction générations seniors et autonomie	4	2
Direction de l'insertion	1	1
Mission égalité	4	4
Total (hors DGESS)	9	7

Absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans

	Hommes		Femmes		Total	
	Nb jours	Taux d'absentéisme	Nb jours	Taux d'absentéisme	Nb jours	Taux d'absentéisme
Catégorie A	12	0,2%	98	0,3%	110	0,2%
Catégorie B	30	0,9%	38	0,1%	69	0,2%
Catégorie C	78	0,5%	147	0,3%	225	0,3%
Total	120	0,5%	283	0,2%	404	0,3%

En 2023, le taux d'absentéisme du CCAS de Bordeaux s'élève à 11,6%. Il est plus élevé chez les femmes et se traduit par l'absence de 41,6 agents en équivalent temps plein (6,9 ETP absents pour les hommes). Les absences pour maladies ordinaires touchent plus particulièrement les femmes que les hommes (respectivement 6,15% de taux d'absentéisme contre 3,1%). A noter que les absences pour maladies professionnelles touchent uniquement des femmes en 2023 et représentent 730 jours d'absence.

Sur les 9 femmes du CCAS ayant été en congé maternité en 2023, 7 d'entre elles ont été remplacées. On note également qu'en 2023, 3 agents du CCAS sont devenus pères, tous ayant pris leur congé paternité.

Concernant les absences pour garde d'enfant de moins de 16 ans, on remarque que les hommes comptent pour 29,7% des jours pris, proportion bien supérieure à celle de leur part dans les effectifs (17,4%). Les hommes sont donc davantage absents que les femmes pour le motif de garde d'enfants de moins de 16 ans, bien que ce taux d'absentéisme reste minime (0,3% au global).

La conciliation des temps de vie

5,5 %

des femmes sont
à temps partiel

26 femmes

à temps partiel
(soit 7 de moins qu'en 2022)

30

femmes bénéficient
du temps de travail
aménagé

+ 11

agents télétravailleurs
(dont 11 femmes)

103

femmes bénéficient
du télétravail

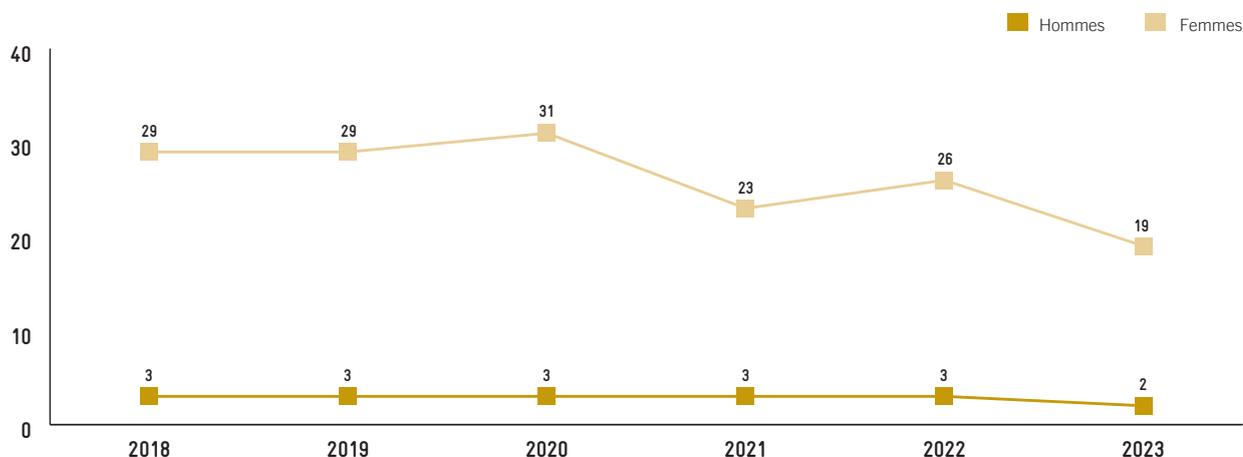
54

agents bénéficient
du temps de travail aménagé
(dont 30 femmes)

132

femmes ont un compte
épargne-temps

Zoom sur l'évolution des agents à temps partiel



Répartition des agents à temps partiel (hors thérapeutique)

	Temps partiel de droit		Temps partiel sur autorisation		Total	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Catégorie A		5	2	4	2	9
Catégorie B		2		8		10
Catégorie C						
Total	0	7	2	12	2	19

Le nombre d'agents bénéficiant d'un temps partiel continue de diminuer en 2023, portant leur effectif à 21 (soit 8 agents de moins qu'en 2022). Bien que le nombre de femmes à temps partiel ait fortement diminué en 2023 (-7 agents), ces dernières restent encore surreprésentées parmi les agents à temps partiels : elles y représentent en effet 9 agents sur 10 contre 8 sur 10 dans les effectifs.

Le nombre d'agents à temps partiel reste inférieur à son niveau d'avant covid, ce qui peut s'expliquer par un recours au télétravail plus fréquent, permettant d'allier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Afin de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, les agents du CCAS relevant de la fonction publique territoriale peuvent bénéficier du télétravail ainsi que du temps de travail aménagé. En 2023, alors que les femmes représentent près de 4 agents territoriaux sur 5, leur proportion est d'un peu moins de 3 agents sur 5 parmi les bénéficiaires du temps de travail aménagé. Concernant le télétravail, on observe une proportion de femmes similaire à celle des effectifs (8 agents sur 10).

Le dialogue social

Représentants du personnel dans les instances

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

> Composition du CSE (instance hospitalière)

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
FO Santé	4	3	0	3
Total	4	3	0	3

Janvier 2023

> Composition du CST (instance territoriale)

	Titulaires		Suppléants	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CFDT	1	0	0	1
FO	3	1	1	3
CGT/SUD	2	1	2	1
Total	6	2	3	5

Janvier 2023

> Composition de la FSSCT (rattachée au CST)

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

Juillet 2023

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024

Rédaction

Direction des ressources humaines

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

Photographies

JB. Menges, Ch. Barbier, A. Sibelait,

Centre Photo de Bordeaux Métropole

Réalisation

La PAO

Impression

L'Atelier

de Bordeaux Métropole

Août 2024

Direction générale RH et administration générale

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

Gaëlle Astier-Huguenin

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



Esplanade Charles-de-Gaulle
33045 Bordeaux cedex

Tél. 05 56 99 84 84

Fax 05 56 96 19 40

www.bordeaux-metropole.fr

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

033-263300626-20241119-DCA2024-133-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 21/11/2024

Publication : 22/11/2024