

# **Rapport Social Unique Ville de Bourges (données 2021)**



**BOURGES**

Direction des Ressources Humaines  
et de l'Innovation Managériale

## Sommaire

Préambule.....	4
CADRE REGLEMENTAIRE .....	4
RÉFÉRENCES JURIDIQUES .....	4
PRECISIONS METHODOLOGIQUES.....	5
Section 1 – Les effectifs .....	6
I. STATISTIQUES GENERALES .....	6
1. Les effectifs en 2021 .....	6
2. Variation des effectifs entre 2017 et 2021 .....	6
II. LE STATUT.....	8
1. Données générales.....	8
2. Les emplois permanents .....	8
3. Analyse selon le statut/type de contrat.....	9
III. REPARTITION PAR FILIERE, CATEGORIE, EMPLOI .....	12
1. Répartition par filière.....	12
2. Répartition par catégorie.....	13
3. Répartition par cadre d'emploi.....	16
IV. DEMOGRAPHIE .....	17
1. L'âge des agents .....	17
2. Les agents en situation de handicap .....	18
Section 2 – Les parcours professionnels.....	20
I. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL / ARRIVEES ET DEPARTS.....	20
1. Les fonctionnaires .....	20
2. Les agents contractuels occupant un emploi permanent .....	22
3. Les arrivées et les départs tous statuts.....	23
II. LE DEROULEMENT DE CARRIERE.....	24
1. L'avancement .....	24
2. Les mises en stage et titularisations.....	26
3. La formation .....	26
Section 3 – Le temps de travail .....	29
I. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	29
1. Analyse par type de temps de travail .....	29
2. Le télétravail .....	31
II. LES ABSENCES.....	32
1. Les absences liées à la maladie et à la parentalité.....	32
2. Les compte-épargne temps.....	34

Section 4 – La rémunération .....	35
Section 5 – L’hygiène, la sécurité et la santé au travail.....	36
I. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS .....	36
II. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL/TRAJETS ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES..	37
III. LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE .....	38
Section 6 – Les droits sociaux .....	39

# Préambule

## CADRE REGLEMENTAIRE

Depuis la loi de transformation de la fonction publique d'août 2019, les collectivités locales ont l'obligation de créer deux outils de suivi et d'études de leurs effectifs :

- Une base de données sociales (BDS), dont la mise à jour annuelle devra faire l'objet d'une information du futur comité social territorial issu des élections professionnelles de décembre 2022,
- Un rapport social unique (RSU), qui agrège les rapports déjà existants à savoir le bilan social, le rapport de situation comparée femmes/hommes, le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, le rapport sur les mises à disposition. Issu de la BDS, le RSU présente une synthèse des données de l'année qui précède et doit être transmis pour avis au comité social territorial puis à l'assemblée délibérante, tous les ans avant le 31 décembre.

Une phase transitoire est donc prévue jusqu'en décembre 2023, afin de stabiliser les données produites, de mettre en œuvre les modalités de recueil des données propres à la fonction publique territoriale via les centres de gestion, et de créer et ouvrir l'accès à la BDS.

S'inscrivant dans cette évolution, le rapport social unique de 2022 intègre, pour l'année 2021, les données du bilan social et du rapport de situation comparée. Pour permettre les comparaisons, il reprend et actualise les indicateurs statistiques présentés dans les rapports des années précédentes.

## RÉFÉRENCES JURIDIQUES

Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique territoriale, modifiant la loi du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires.

Décret n° 2020-1493 du 20 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique.

Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales.

## PRECISIONS METHODOLOGIQUES

**Effectif pris en compte : agents occupant un poste permanent et rémunérés au 31 décembre 2021, soit :**

- **Les fonctionnaires** titulaires des trois fonctions publiques et les fonctionnaires stagiaires, à temps complet ou non complet, à temps plein ou à partiel, en position d'activité, de congé parental, ou entrés par voie de détachement.
- **Les agents contractuels** occupant un emploi permanent à durée déterminée et indéterminée : agents contractuels en CDI, agents contractuels recrutés sur des postes de catégorie A ou B non pourvus par un fonctionnaire (art. 3-3 al), agents contractuels recrutés suite à une vacance temporaire d'emploi (art 3-2), agents contractuels recrutés en remplacement d'un fonctionnaire indisponible (art 3-1).
- **Les agents contractuels** occupant un emploi non permanent : agents en contrat d'apprentissage, contrat de droit privé, contrat d'accroissement temporaire d'activité, contrat saisonnier, contrat de collaborateurs de cabinet, contrat de projet.

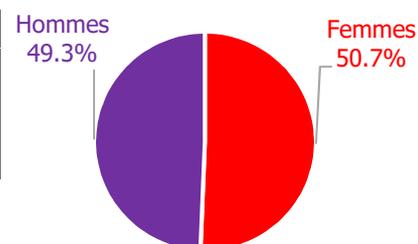
# Section 1 – Les effectifs

## I. STATISTIQUES GENERALES

La Ville de Bourges compte **1183 agents rémunérés au 31 décembre 2021, soit 1074,9 équivalents temps plein rémunérés (ETPR)<sup>1</sup>.**

### 1. Les effectifs en 2021

	Femmes	Hommes	Total
Nbe d'agents rémunérés au 31/12/2021 (inclus les fonctionnaires et les contractuels sur un emploi permanent et non permanent)	600	583	1183

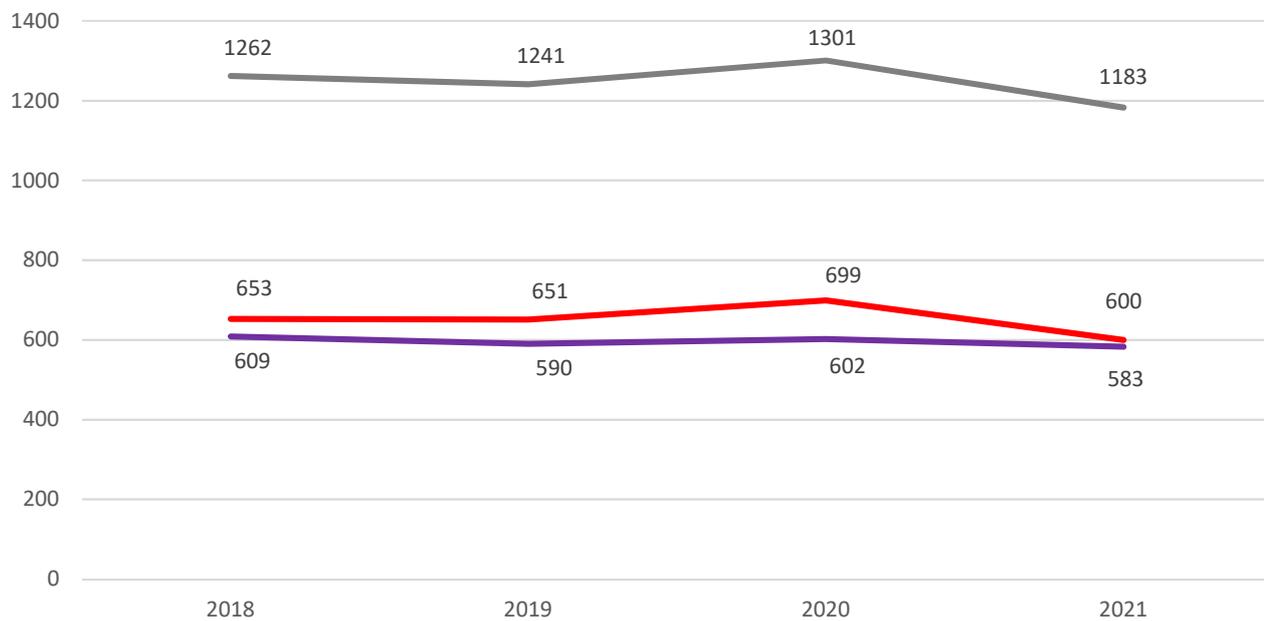


### 2. Variation des effectifs entre 2017 et 2021

La baisse des effectifs constatée entre 2020 et 2021 est due à une diminution de la population des agents contractuels, notamment des agents occupant un emploi non permanent.

Statut	2017	Variation 2017-2018	2018	Varion 2018-2019	2019	Variation 2019-2020	2020	Variation 2020-2021	2021
Fonctionnaires	1049	-0.58%	1043	-1.56%	1027	+0.29%	1030	-0.87%	1021
Contractuels sur un emploi permanent	54	0%	54	+27.3%	74	+9.76%	82	-28%	59
Contractuels sur un emploi non permanent	180	-10,43%	163	-16.45%	140	+25.93%	189	-45.50%	103
<b>TOTAL</b>	<b>1283</b>	<b>-1.83%</b>	<b>1260</b>	<b>-1.53%</b>	<b>1241</b>	<b>+4.06%</b>	<b>1301</b>	<b>-16.75%</b>	<b>1183</b>

<sup>1</sup> La quotité totale de temps de travail est égale à la somme de toutes les quotités individuelles des agents à temps complet et non complet, à temps plein et à temps partiel. La quotité de temps de travail des agents horaires n'a pas été prise en compte.



— Effectif total

— Femmes

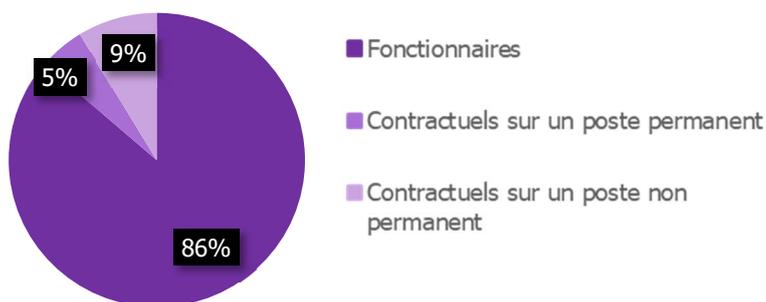
— Hommes

## II. LE STATUT

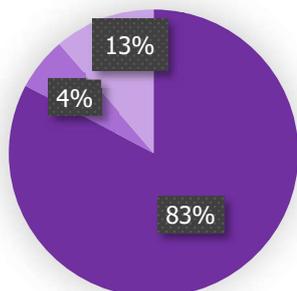
### 1. Données générales

#### Ville de Bourges en 2021

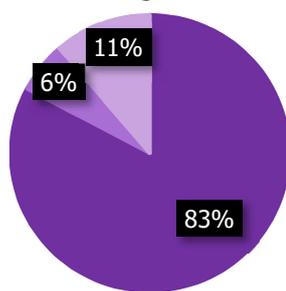
Statut	Effectif
Fonctionnaires	1021
Contractuels sur un emploi permanent	59
Contractuels sur un emploi non permanent	103
<b>Total</b>	<b>1183</b>



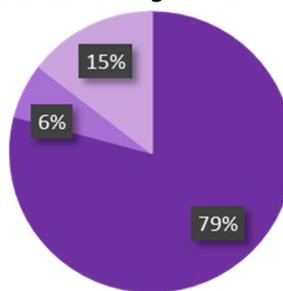
Ville de Bourges en 2018



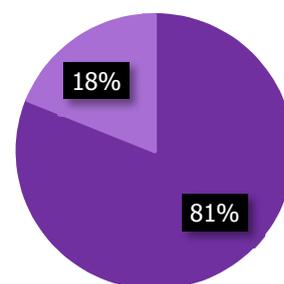
Ville de Bourges en 2019



Ville de Bourges en 2020



Moyenne nationale des communes<sup>2</sup>

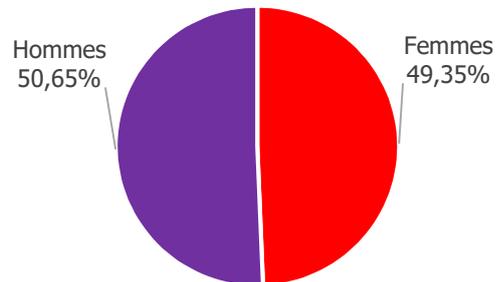


### 2. Les emplois permanents

Contrairement aux moyennes nationales des communes de 350 agents et plus, la répartition femmes/hommes est équilibrée. Avec 49.3% de femmes et 50.7% d'hommes, l'effectif global de 2021 confirme le profil de l'effectif de 2020 (49.5% de femmes et 50.5% d'hommes).

<sup>2</sup> Données 2018 – *Rapport annuel sur l'état de la fonction publique*. Direction générale de l'administration de la fonction publique, 2020

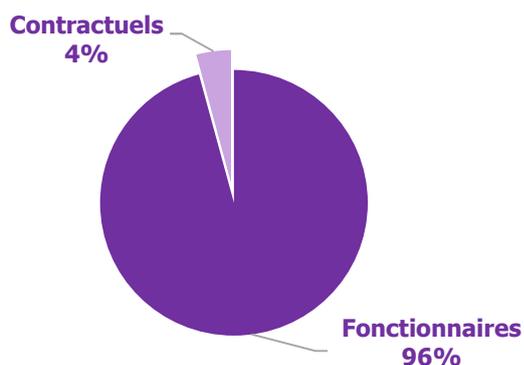
	Effectif	Femmes		Hommes	
		Nbe	Part	Nbe	part
Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent	<b>1080</b>	533	49.35%	547	50.65%



### Répartition femmes/hommes selon le statut

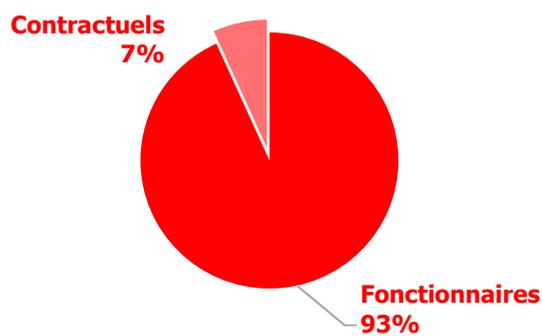
Répartition des **hommes** sur les **emplois permanents**

Statut	Effectif
Fonctionnaires	524
Contractuels	23
<b>Total</b>	<b>547</b>

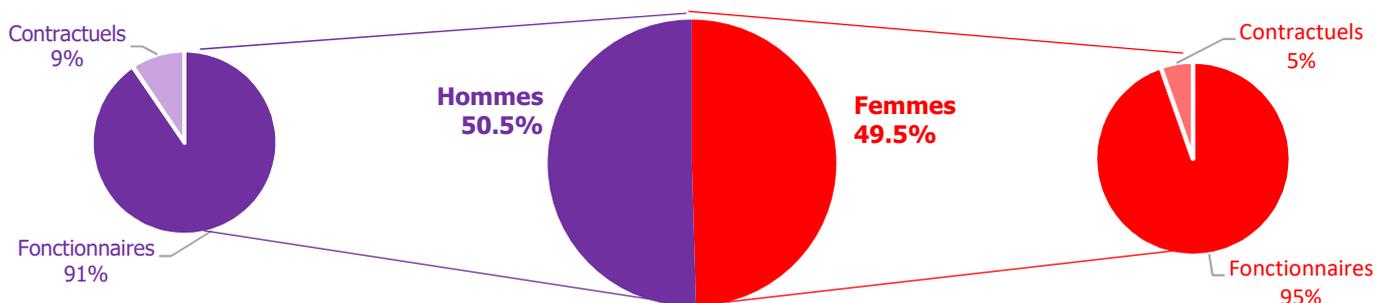


Répartition des **femmes** sur les **emplois permanent**

Statut	Effectif
Fonctionnaires	497
Contractuels	36
<b>Total</b>	<b>533</b>



### Comparaison avec le taux de féminisation des emplois permanents en 2020



Part des femmes parmi :	Ville de Bourges en 2019	Ville de Bourges en 2020	Ville de Bourges en 2021	Fonction publique territoriale moyenne nationale <sup>3</sup>
Les fonctionnaires	48.46%	48.45%	48,7%	59,6%
Les contractuels	51.85%	63.40%	61%	66.6%

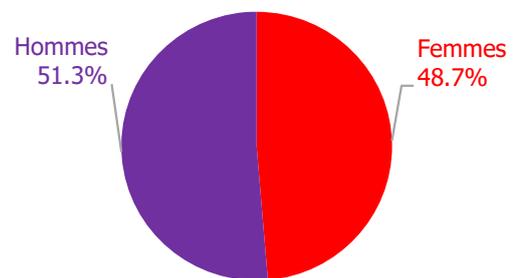
<sup>3</sup> Données 2018 - Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration de la fonction publique, 2021.

### 3. Analyse selon le statut/type de contrat

La comparaison avec 2020 montre une diminution des effectifs d'agents contractuels de 28% due à une baisse du nombre de contrats de remplacement. Les effectifs d'agents en CDI et d'agents occupant un poste non pourvu par un fonctionnaire restent stables et représentent plus des deux tiers de la population totale de contractuels.

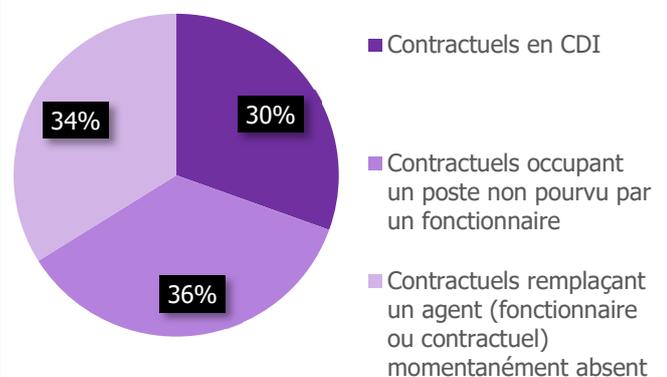
#### 3.1 Les fonctionnaires

	Nbe d'agents
Femmes	497
Hommes	524
<b>Total</b>	<b>1021</b>



#### 3.2 Les contractuels sur un emploi permanent

Type de contrat	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes
Contractuels en CDI	<b>18</b>	5	13
Contractuels occupant un emploi non pourvu par un fonctionnaire	<b>21</b>	13	8
Contractuels remplaçant un agent (fonctionnaire ou contractuel) momentanément indisponible	<b>20</b>	5	15
<b>Total</b>	<b>59</b>	23	36

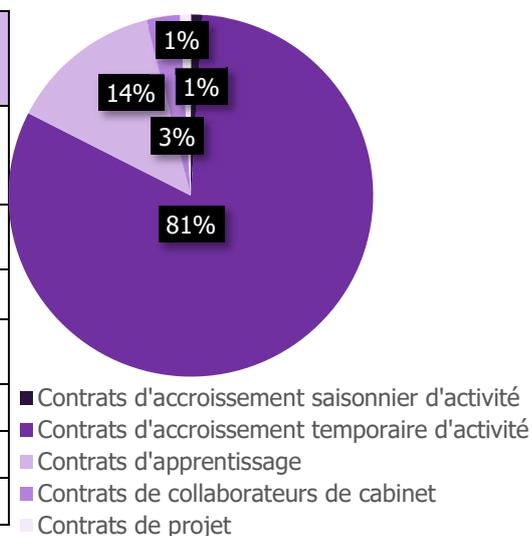


### Les agents contractuels sur un emploi permanent : éléments de comparaison

Type de contrat	2019			2020		
	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes
Contractuels en CDI	<b>18</b>	7	11	<b>18</b>	6	12
Contractuels occupant un emploi non attribué à un fonctionnaire	<b>13</b>	7	6	<b>19</b>	11	8
Remplacement d'un fonctionnaire momentanément indisponible	<b>43</b>	19	24	<b>45</b>	13	32
<b>Total</b>	<b>74</b>	33	41	<b>82</b>	30	52

### 3.3 Les contractuels sur un emploi non permanent

Type de contrat	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes
Contrats d'accroissement temporaire d'activité	<b>84</b>	21	63
Contrats d'accroissement saisonnier d'activité	<b>1</b>	0	1
Contrats d'apprentissage	<b>14</b>	13	1
Contrats de collaborateur de cabinet	<b>3</b>	2	1
Contrats de projet	<b>1</b>	0	1
Contrats aidés	<b>0</b>	0	0
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>36</b>	<b>67</b>



### Les agents contractuels sur un emploi non permanent : éléments de comparaison

Type de contrat	2019	2020
Contrats d'accroissement temporaire d'activité	131	171
Contrats d'accroissement saisonnier d'activité	4	1
Contrats d'apprentissage	14	14
Contrats de collaborateur de cabinet	4	3
Contrats aidés	2	0
<b>Total</b>	<b>155</b>	<b>189</b>

### III. REPARTITION PAR FILIERE, CATEGORIE, EMPLOI

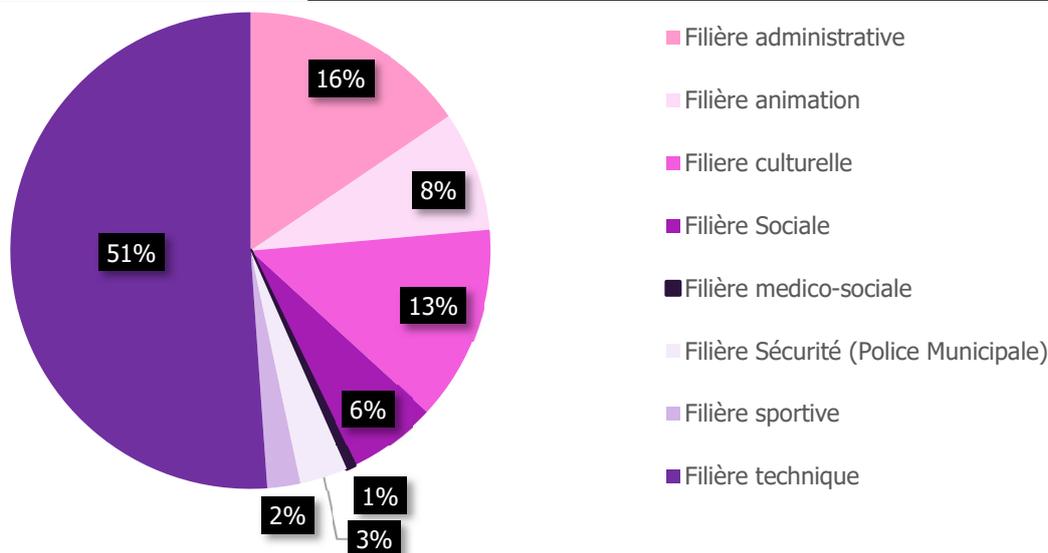
Comme en 2020, la répartition par filière et par catégorie reste caractéristique des communes, seule catégorie de collectivité dotée de compétences générales. Ainsi quasiment toutes les filières sont représentées (sauf les filières médico-technique et sapeurs-pompiers) avec une prépondérance de la filière technique (51%).

De même, la répartition par catégorie confirme la très large majorité d'agents de catégorie C (presque 80%) et une représentation plus faible d'agents de catégorie A et B (7.5% et 13.5%).

Enfin la forte féminisation des filières administratives (82.6%) et sociales (100%), et à contrario la représentation plus faible des femmes dans la filière technique (30.4%) confirment l'incidence de certains stéréotypes sociétaux sur les choix d'orientation professionnelle

#### 1. Répartition par filière

	Agents sur un emploi permanent				
	Effectif total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
Filière administrative	167	29	17.37%	138	82.63%
Filière animation	88	30	34.1%	58	65.9%
Filière culturelle	143	62	43.36%	81	56.64%
Filière médico-sociale	6	0	0%	6	100%
Filière sociale	65	0	0%	65	100%
Filière sécurité	35	27	77.14%	8	22.86%
Filière sportive	24	15	62.5%	9	37.5%
Filière technique	552	384	69.6%	168	30.4%
<b>Total</b>	<b>1080</b>	<b>547</b>	<b>50.65%</b>	<b>533</b>	<b>49.35%</b>



	Fonctionnaires					Contractuels				
	Effectif total	Hommes		Femmes		Effectif total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
<b>Filière administrative</b>	<b>157</b>	27	17.2%	130	82.8%	<b>10</b>	2	20%	8	80%
<b>Filière animation</b>	<b>82</b>	29	35.37%	53	64.63%	<b>6</b>	1	16.67%	5	83.33%
<b>Filière culturelle</b>	<b>129</b>	54	41.86%	75	58.14%	<b>14</b>	8	57.14%	6	42.86%
<b>Filière médico-sociale</b>	<b>4</b>	0	0%	4	100%	<b>2</b>	0	0%	2	100%
<b>Filière sociale</b>	<b>63</b>	0	0%	63	100%	<b>2</b>	0	0%	2	100%
<b>Filière sécurité</b>	<b>35</b>	27	77.14%	8	22.86%	<b>0</b>	0	0%	0	0%
<b>Filière sportive</b>	<b>20</b>	12	60%	8	40%	<b>4</b>	3	75%	1	25%
<b>Filière technique</b>	<b>531</b>	375	70.62%	156	29.38%	<b>21</b>	9	42.86%	12	57.14%
<b>Total</b>	<b>1021</b>	524	51.3%	497	48.7%	<b>59</b>	23	39%	36	61%

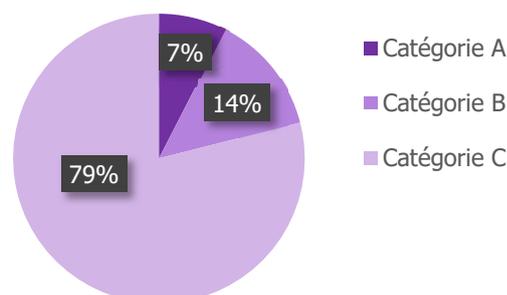
### Taux de féminisation par filière : éléments de comparaison

Filière	Ville de Bourges en 2019	Ville de Bourges en 2020	Fonction publique territoriale moyenne nationale <sup>4</sup>
Filière administrative	81.21%	80.24%	82,8%
Filière animation	64.77%	67%	71%
Filière culturelle	58.27%	58%	64.4%
Filière sociale	100%	100%	95%
Filière sécurité	14.29%	17.65%	16%
Filière sportive	40%	36.36%	30%
Filière technique	31.63%	31.12%	41%

## 2. Répartition par catégorie

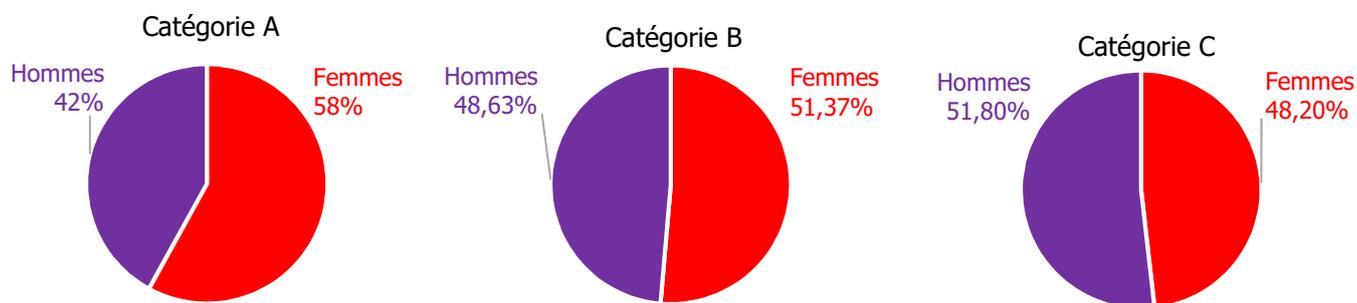
### 2.1 Données générales

Catégorie	Agents sur un emploi permanent			
	Effectif total		Hommes	Femmes
	Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Nbe d'agents
<b>A</b>	<b>81</b>	<b>7.5%</b>	34	47
<b>B</b>	<b>146</b>	<b>13.5%</b>	71	75
<b>C</b>	<b>853</b>	<b>79%</b>	442	411
<b>Total</b>	<b>1080</b>	<b>100%</b>	547	533



<sup>4</sup> Données 2018 - Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration de la fonction publique, 2021.

## Répartition par catégorie hiérarchique selon le genre



	Fonctionnaires					Contractuels sur un emploi permanent				
	Effectif total	Hommes		Femmes		Effectif total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
<b>Cat. A</b>	<b>69</b>	30	43.5%	39	56.52%	<b>12</b>	4	33.33%	8	66.67%
<b>Cat. B</b>	<b>129</b>	58	45%	71	55%	<b>17</b>	13	76.5%	4	23.53%
<b>Cat. C</b>	<b>823</b>	436	80,6%	387	57%	<b>30</b>	6	20%	24	80%

## Taux de féminisation par catégorie hiérarchique : éléments de comparaison

	Ville de Bourges en 2019	Ville de Bourges en 2020	Ville de Bourges en 2021	Fonction publique territoriale moyenne nationale <sup>5</sup>
Catégorie A	48%	49%	58%	57.1%
Catégorie B	52%	52%	51.37%	66.5%
Catégorie C	48%	49%	48.2%	60,7%

## 2.2 Les postes d'encadrement

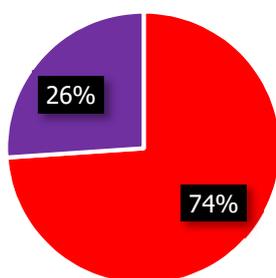
L'accès aux postes à responsabilité profite surtout aux femmes : elles sont globalement plus nombreuses sur les postes de catégorie A (58%), sauf en filière technique (25%). La répartition femmes/hommes sur les postes d'encadrement est à l'équilibre.

<sup>5</sup> Données 2018 - Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, Direction générale de l'administration de la fonction publique, 2021.

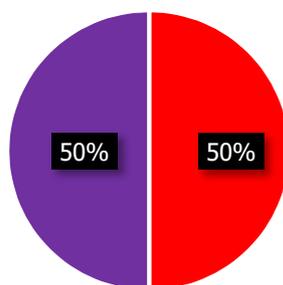
### Répartition femmes/hommes sur les postes de catégorie A

Filière	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	6	17	23
Filière culturelle	22	22	44
Filière sociale et médico-sociale		6	6
Filière technique	6	2	8
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>81</b>

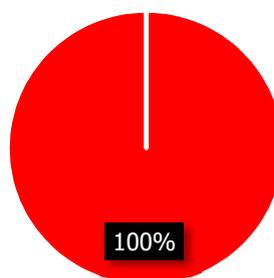
Filière administrative



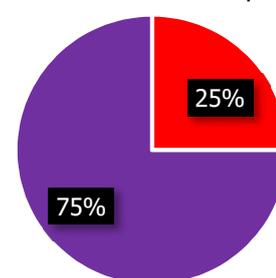
Filière culturelle



Filière médico-sociale



Filière technique



### Répartition des femmes et des hommes sur les postes d'encadrement

Données au 31/12/2021, sur la base de l'organigramme unique.

Poste	Hommes	Femmes	Total
Directeur-trice	4	3	7
Chef-ffe de service	12	18	30
Responsable de secteur et cadre intermédiaire et de proximité	26	19	45

### 3. Répartition par cadre d'emploi

	<b>Effectif</b>	<b>Part</b>
Adjoint administratifs territoriaux	110	10,19%
Adjoint du patrimoine territoriaux	46	4,26%
Adjoint techniques territoriaux	450	41,67%
Adjoint territoriaux d'animation	79	7,31%
Administrateurs territoriaux	1	0,09%
Agents de maîtrise territoriaux	72	6,67%
Agents de police municipale	31	2,87%
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles	65	6,02%
Animateurs territoriaux	9	0,83%
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	25	2,31%
Assistants territoriaux d'enseignement artistique	28	2,59%
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	9	0,83%
Attachés territoriaux	22	2,04%
Bibliothécaires territoriaux	4	0,37%
Chef de service de police municipale	3	0,28%
Conservateurs territoriaux du patrimoine	4	0,37%
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	24	2,22%
Gardes-champêtres	1	0,09%
Infirmiers territoriaux en en soins Généraux	5	0,46%
Ingénieur territoriaux	7	0,65%
Ingénieurs en chef territoriaux	1	0,09%
Médecins territoriaux	1	0,09%
Professeurs territoriaux d'enseignement artistique	27	2,50%
Rédacteurs territoriaux	34	3,15%
Techniciens territoriaux	22	2,04%
<b>Total général</b>	<b>1080</b>	<b>100%</b>

## IV. DEMOGRAPHIE

### 1. L'âge des agents

#### 1.1 Données générales

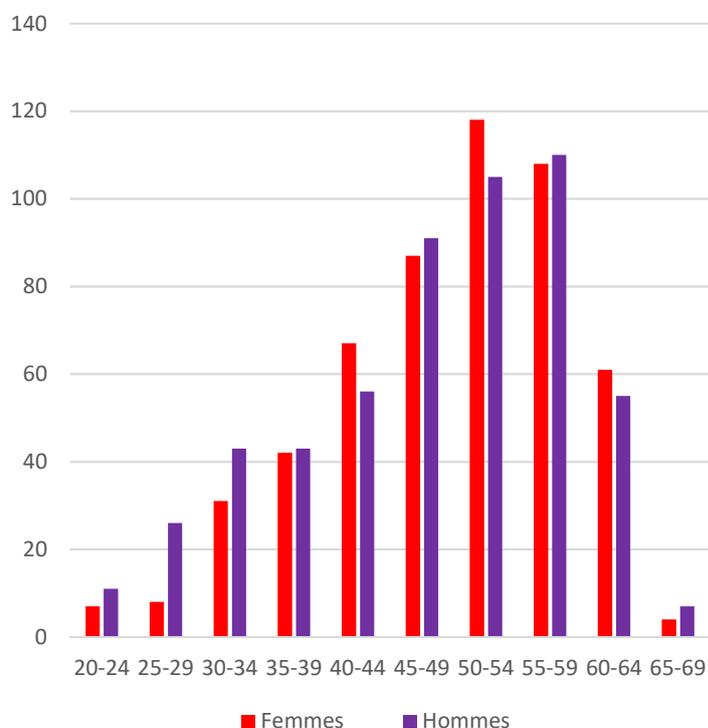
L'âge moyen des agents de la Ville de Bourges occupant un emploi permanent s'établit à 48 ans pour les femmes et 46.5 ans pour les hommes.

Eléments de comparaison

	Ville de Bourges en 2019		Ville de Bourges en 2020		Ville de Bourges en 2021		Fonction publique territoriale moyenne nationale <sup>6</sup>	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Age moyen	49	48	49	48	48	46.5	45.6	45.2

#### Pyramide des âges

Tranche d'âge	Femmes	Hommes	Total général
20-24 ans	7	11	18
25-29 ans	8	26	34
30-34 ans	31	43	74
35-39 ans	42	43	85
40-44 ans	67	56	123
45-49 ans	87	91	178
50-54 ans	118	105	223
55-59 ans	108	110	218
60-64 ans	61	55	116
65-69 ans	4	7	11
<b>Total général</b>	<b>533</b>	<b>547</b>	<b>1080</b>



<sup>6</sup> Données 2018 – Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, direction générale de l'administration et de la fonction publique, édition 2020.

## 1.2 Perspectives dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences

En 2021, 345 agents – contre 354 en 2020 – sont âgés de plus de 55 ans et 127 agents – contre 140 en 2020 – sont âgés de plus de 60 ans, soit respectivement 31.9% et 11.75% de l'effectif total des agents occupant un emploi permanent.

Filière	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	Agents de plus de 55 ans		Agents de plus de 60 ans	
				Effectif	Part	Effectif	Part
Filière administrative	36	17		53	15.36%	17	13.4%
Filière animation	9	1		10	2.9%	1	0.8%
Filière culturelle	31	13	3	47	13.62%	16	12.6%
Filière médico-sociale		2		2	0.6%	2	1.6%
Filière sécurité	4	3		7	2%	3	2.36%
Filière sociale	8	5		13	3.77%	5	4%
Filière sportive		4		4	1.16%	4	3.15%
Filière technique	130	71	8	209	60.6%	79	62.2%
<b>Total</b>	<b>218</b>	<b>116</b>	<b>11</b>	<b>345</b>	<b>100%</b>	<b>127</b>	<b>100%</b>

### Éléments de comparaison

	Agents de plus de 55 ans	Agents de plus de 60 ans
Ville de Bourges en 2019	222	120
Ville de Bourges en 2020	354	140
Ville de Bourges en 2021	345	127

## 2. Les agents en situation de handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents (équivalents temps plein) sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif total rémunéré.

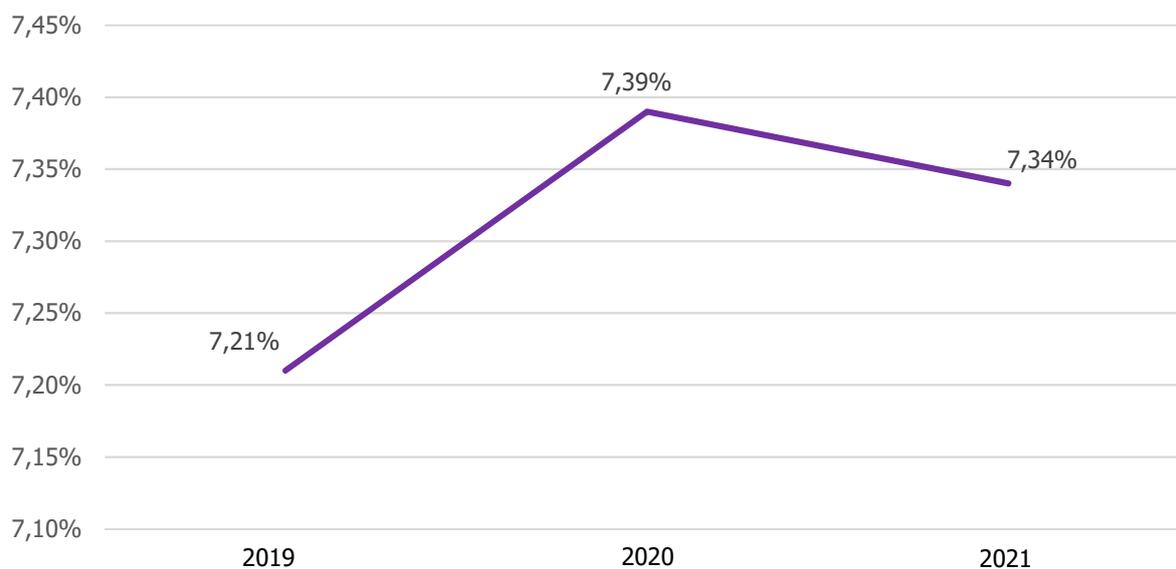
En 2021, la Ville de Bourges compte 76 agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé (BOET), soit un taux d'emploi direct de 7.34%, ce qui place la collectivité au-delà du taux minimum réglementaire.

### Répartition des agents BOET de la Ville de Bourges en 2021

	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	0
Catégorie B	1	2
Catégorie C	45	24

### Les agents BOET : Éléments de comparaison

	Taux d'emploi direct
Ville de Bourges en 2019	7.21%
Ville de Bourges en 2020	7.39%
Ville de Bourges en 2021	7.34%
Fonction publique territoriale en 2021 <sup>7</sup>	6.67%



<sup>7</sup> Relever ensemble le défi d'une société respectueuse des différences. Rapport d'activité et de gestion 2021, FIPHP

## Section 2 – Les parcours professionnels

### I. LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL / ARRIVEES ET DEPARTS

#### 1. Les fonctionnaires

Données prises en compte :

Pour les arrivées : agents arrivés en cours d'année et rémunérés au 31/12/2021.

Pour les départs : agents sortis des effectifs au 31/12/2021 ou ayant changé de statut (mise en stage d'agents contractuels déjà présents dans la collectivité).

#### Les arrivées

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Recrutement par voie de détachement	1	1	1			2	5
Réintégration après une disponibilité (de droit, d'office, ou sur demande)						2	2
Réintégration après un congé parental						2	2
Recrutement par voie de mutation	2	7		3	4	8	24
<i>Dont par voie de mutation depuis Bourges Plus ou le CCAS</i>	<i>1</i>	<i>4</i>		<i>3</i>		<i>5</i>	<i>13</i>
Recrutement sur liste d'aptitude	1	2	1			2	6
Mise en stage directe					5	1	6
Mise en stage d'un contractuel déjà présent dans la collectivité					16	10	26
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>71</b>

### Les arrivées de fonctionnaires : éléments de comparaison

Ville de Bourges en 2020	37
Ville de Bourges en 2021	67 <sup>8</sup>

### Les départs de fonctionnaires

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Détachement sortant	1		2		2	3	<b>8</b>
Mise à disposition auprès d'une autre personne morale	2	1	1	1	5	4	<b>14</b>
Disponibilité (de droit, sur demande, d'office)	1				5	3	<b>9</b>
Congé parental						1	<b>1</b>
Décès					1	1	<b>2</b>
Démission					1		<b>1</b>
Licenciement pour insuffisance professionnelle						1	<b>1</b>
Mutation				3	5	8	<b>16</b>
<i>Dont mutation vers Bourges Plus ou le CCAS</i>				<i>3</i>	<i>1</i>	<i>4</i>	<b><i>8</i></b>
Retraite	3	2	4	2	8	13	<b>32</b>
Radiation					1		<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>28</b>	<b>34</b>	<b>85</b>

### Les départs des fonctionnaires : éléments de comparaison

Ville de Bourges en 2020	56
Ville de Bourges en 2021	61 <sup>9</sup>

<sup>8</sup> Pour permettre la comparaison, les réintégrations suite à un congé ou une disponibilité ont été exclues, car non prises en compte dans le bilan social 2020.

<sup>9</sup> Pour permettre la comparaison, les mises à disposition, les départs en congé parental et en disponibilité ont été exclus, car non pris en compte dans le bilan social de 2020.

## 2. Les agents contractuels occupant un emploi permanent

Remarque sur le calcul : sont pris en compte les agents occupant un emploi non pourvu par un fonctionnaire (CDI, et art 3-3 al 2). Les agents recrutés en remplacement d'un fonctionnaire ou d'un contractuel momentanément indisponible ne sont pas comptabilisés.

### Les arrivées

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Recrutement d'agents contractuels sur un emploi permanent		3	3	1		1	8
<b>Total</b>	<b>3</b>		<b>4</b>		<b>1</b>		<b>8</b>

### Le recrutement d'agents contractuels : éléments de comparaison

Ville de Bourges en 2020	10
Ville de Bourges en 2021	8

### Les départs

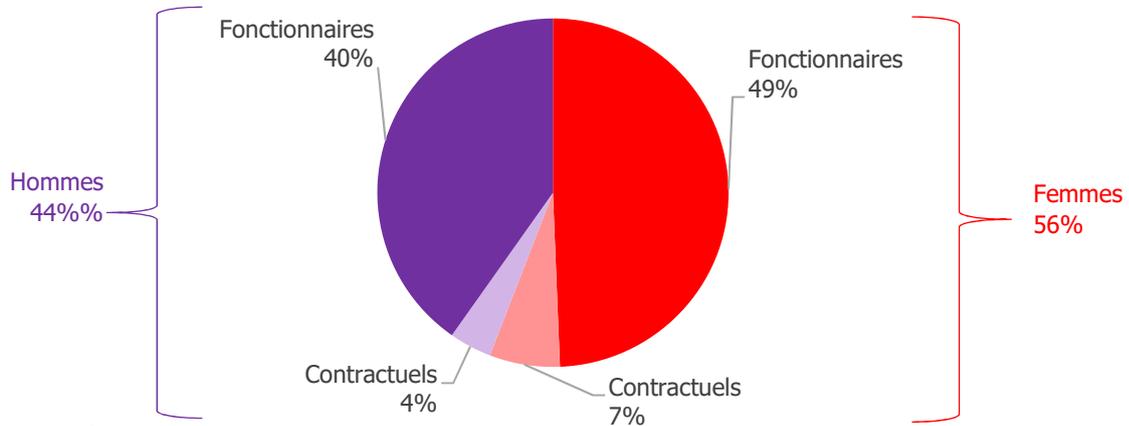
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Fin de contrat	1	1	3	2			7
Licenciement		1			1		2
Retraite						1	1
Portabilité du contrat vers Bourges Plus		1					1
<b>Total</b>	<b>4</b>		<b>5</b>		<b>2</b>		<b>11</b>

### Les départs : éléments de comparaison

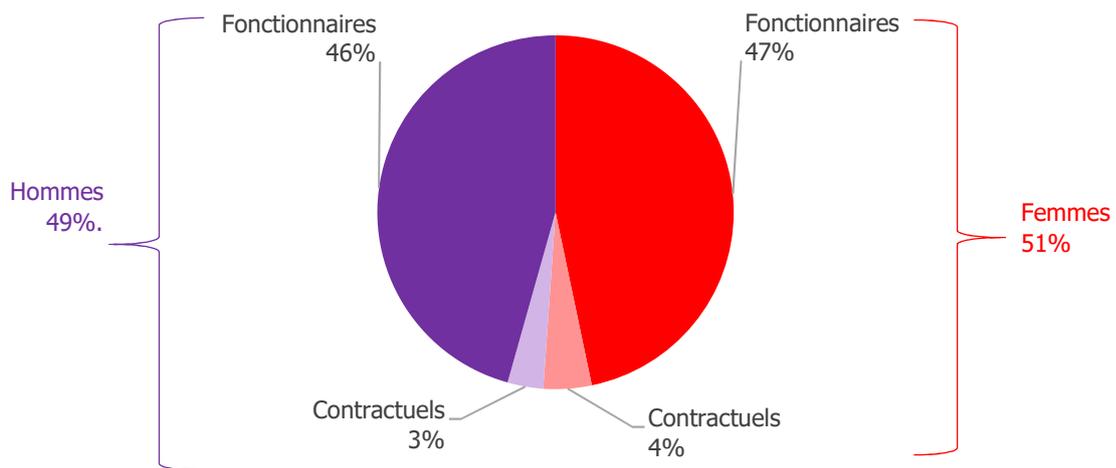
Ville de Bourges en 2020	7
Ville de Bourges en 2021	11

### 3. Les arrivées et les départs tous statuts

#### Les arrivées



#### Les départs



## II. LE DEROULEMENT DE CARRIERE

53.6 % des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement en 2021, pour 54.1% en 2020.

Hormis la promotion interne, l'avancement profite majoritairement aux agents de catégorie C. Enfin, la répartition des avancements entre hommes et femmes est plus favorable aux femmes, sauf dans le cas de la promotion interne. Celle-ci a surtout concerné les agents de la filière technique, majoritairement masculine.

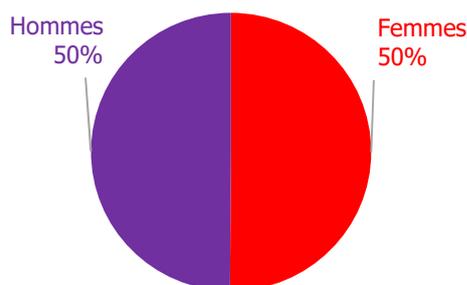
### 1. L'avancement

Remarque sur le calcul : le déroulement de carrière ne concernant que les fonctionnaires titulaires, seuls ces derniers sont pris en compte dans les effectifs totaux indiqués ci-dessous. La part d'agents ayant bénéficié d'un avancement (échelon grade promotion interne) est calculée par genre et par catégorie. Ex : 33.33% des femmes de catégorie A ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

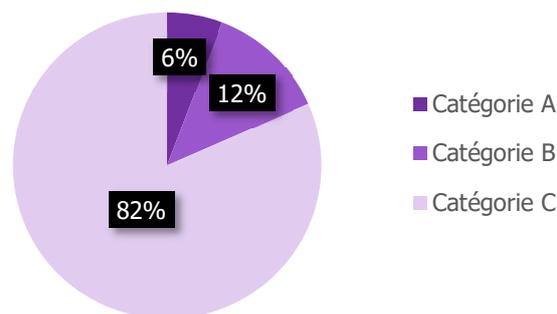
#### 1.1 L'avancement d'échelon

	Eff. total	Nbe d'avan.	Part	Hommes			Femmes		
				Nbe d'agents	Nbe avan.	Part	Nbe d'agents	Nbe avan	Part
<b>Cat A</b>	64	23	35.9%	28	11	39.3%	36	12	33.33%
<b>Cat B</b>	126	50	39.68%	57	22	38.6%	69	28	40.6%
<b>Cat C</b>	787	324	41.16%	413	165	40%	374	159	42.5%
<b>Total</b>	<b>977</b>	<b>397</b>	<b>40.6%</b>	<b>498</b>	<b>198</b>	<b>39.75%</b>	<b>479</b>	<b>199</b>	<b>41.54%</b>

Répartition des avancements d'échelon par genre



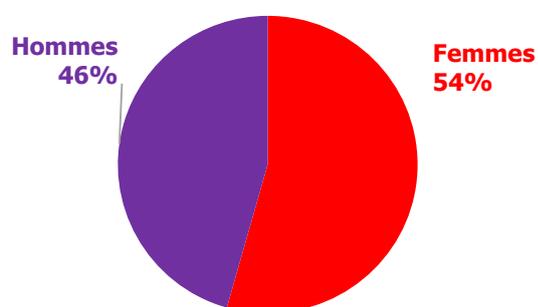
Répartition des avancements d'échelon par catégorie



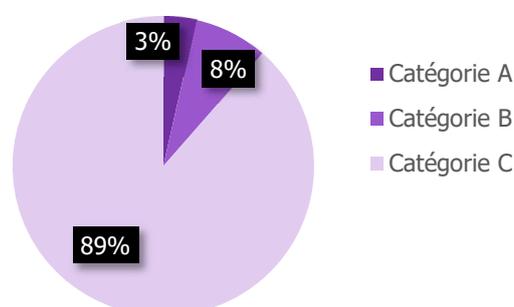
## 1.2 L'avancement de grade

	Eff. total	Nbe d'avan.	Part	Hommes			Femmes		
				Nbe d'agents	Nbe avan.	Part	Nbe d'agents	Nbe avan.	Part
<b>Cat A</b>	64	4	6.25%	28	1	3,57%	36	3	8.33%
<b>Cat B</b>	126	9	7.14%	57	4	7%	69	5	7,24%
<b>Cat C</b>	787	101	12,83%	413	47	11.4%	374	54	14.43%
<b>Total</b>	<b>977</b>	<b>114</b>	<b>11,66%</b>	<b>498</b>	<b>52</b>	<b>10.44%</b>	<b>479</b>	<b>62</b>	<b>12,94%</b>

L'avancement de grade par genre



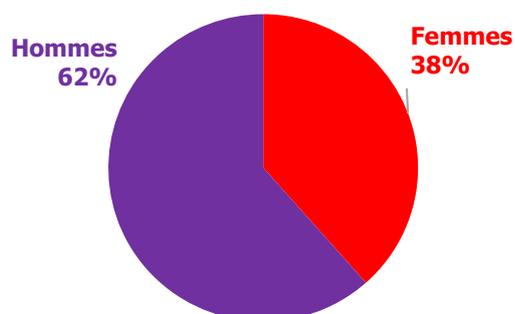
L'avancement de grade par catégorie



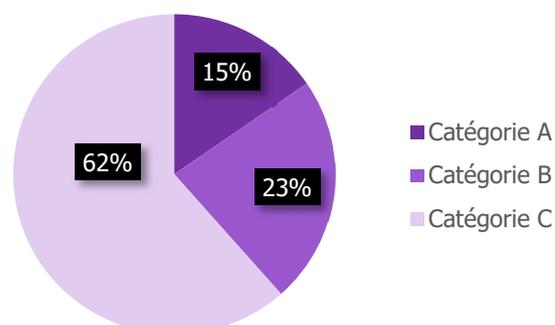
## 1.3 La promotion interne

	Eff. total	Nbe d'avan.	Part	Hommes			Femmes		
				Nbe d'agents	Nbe avan.	Part	Nbe d'agents	Nbe avan.	Part
<b>Cat A</b>	64	2	3.12%	28	1	3,57%	36	1	2.77%
<b>Cat B</b>	126	3	2,38%	57	1	1,75%	69	2	2.89%
<b>Cat C</b>	787	8	1.01%	413	6	1,45%	374	2	0.53%
<b>Total</b>	<b>977</b>	<b>13</b>	<b>1,33%</b>	<b>498</b>	<b>8</b>	<b>1,6%</b>	<b>479</b>	<b>5</b>	<b>1.04%</b>

La promotion interne par genre



La promotion interne par catégorie



## 2. Les mises en stage et titularisations

	Hommes	Femmes
Titularisation	7	12
Mise en stage après réussite à un concours		1
Mise en stage après une promotion interne	1	2
Mise en stage de contractuels déjà présents dans la collectivité	16	10
Prorogation de stage	3	
<b>Total</b>	<b>27</b>	<b>25</b>

## 3. La formation

531 agents, tous statuts confondus, ont suivi une formation en 2021, soit 912 départs en formation pour une durée moyenne de 1.7 jours. Ces indicateurs sont en hausse par rapport à 2020 : augmentation de 33% du nombre d'agents partis en formation, augmentation de 50% du nombre de départs en formation. L'allègement des mesures liées à la crise sanitaire et l'adaptation des conditions de formation à cette dernière expliquent cette évolution.

### 3.1 Les agents ayant participé à au moins une formation en 2021

#### Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires)

	Eff. total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
Catégorie A	26	10	38.46%	16	61.54%
Catégorie B	78	35	44.87%	43	55.12%
Catégorie C	409	220	53.8%	189	46.21%
<b>Total</b>	<b>513</b>	<b>265</b>	<b>51.65%</b>	<b>248</b>	<b>48.34%</b>

#### Les contractuels sur un emploi permanent<sup>10</sup>

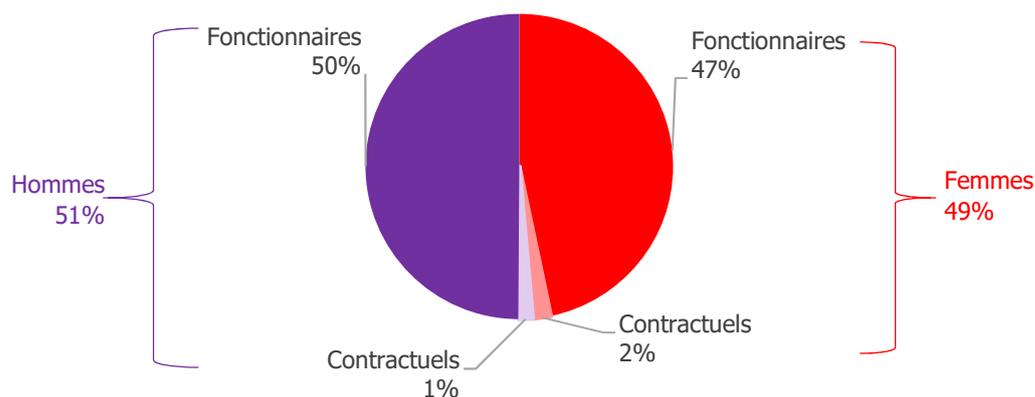
	Eff. total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
Catégorie A	1	0	0%	1	100%
Catégorie B	8	7	87.5%	1	12.5%
Catégorie C	3	1	33.33%	2	66.66%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>8</b>	<b>66.66%</b>	<b>4</b>	<b>33.33%</b>

<sup>10</sup> La base de calcul des taux de formation comprend tous les contractuels occupant un emploi permanent, y compris les contractuels remplaçant un agent momentanément absent.

### Les contractuels sur un emploi non permanent

Eff. Total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes
6	2	4

### Répartition par genre



### Répartition par genre : éléments de comparaison

	Hommes	Femmes
Ville de Bourges en 2021	51%	49%
Ville de Bourges en 2020	51.84%	48.16%

### 2.2 Nombre de jours de formation dispensés au cours de l'année 2021

	Nombre de départs en formation			Nombre de jours de formation		
	Eff. total	Hommes	Femmes	Eff total	Hommes	Femmes
Catégorie A	<b>53</b>	19	34	<b>118</b>	25	93
Catégorie B	<b>171</b>	84	87	<b>371</b>	191	180
Catégorie C	<b>682</b>	395	287	<b>1454</b>	857	597
Agents non rattachés à une catégorie	<b>6</b>	2	4	<b>4</b>	2	2
<b>Total</b>	<b>912</b>	<b>500</b>	<b>412</b>	<b>1947</b>	<b>1075</b>	<b>872</b>

### 2.3 Les coûts de formation

	Montants
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	238 170€
Autres organismes	68 550€
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire <sup>11</sup>	12 050€
Frais de déplacements à la charge de la collectivité	7 700€
<b>Coût total des actions de formation</b>	<b>326 470€</b>

### 2.4 Les autres actions conduites

Ville de Bourges en 2021	Nbe total d'agents	Hommes	Femmes
Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle	92	42	50

#### Les autres actions : éléments de comparaison

	2019	2020
Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle	34	41

Jusqu'en septembre 2020, la responsable du service formation assurait l'accompagnement des agents engagés dans un projet de mobilité choisie (préparation de concours, remise à niveau, mise en place du compte personnel de formation).

A partir de septembre 2020 et suite à la création du poste de conseiller(e) en évolution professionnelle sur lequel elle a été nommée, elle assure le suivi de tous les types d'accompagnement, qu'ils soient liés à la mobilité choisie, contrainte ou de prévention, ou qu'ils fassent suite à une réintégration. Cette évolution explique l'augmentation continue du nombre d'agents pris en charge.

<sup>11</sup> Inclus les couts de formation Police municipale FCO plus armement

## Section 3 – Le temps de travail

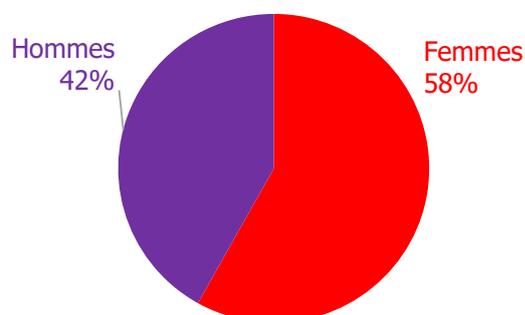
### I. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

#### 1. Analyse par type de temps de travail

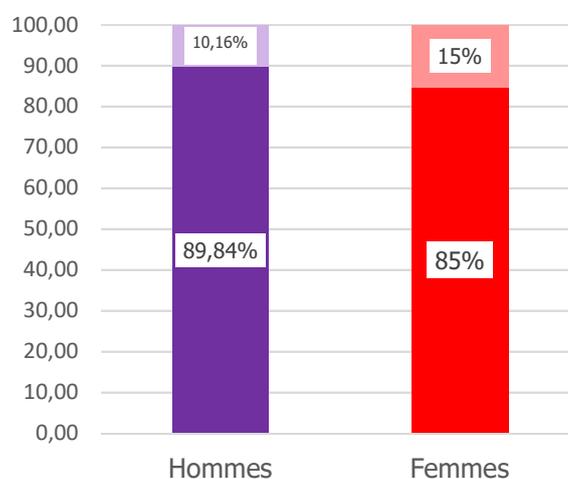
##### 1.1 Temps complets / temps non complet

Statut	Temps complet		Temps non complet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	513	447	11	50
Contractuels sur un emploi permanent	17	18	6	18
Contractuels sur un emploi non permanent	18	22	45	18
<b>Total</b>	<b>548</b>	<b>487</b>	<b>62</b>	<b>86</b>

Répartition **hommes/femmes** sur les **postes à temps non complet**



Répartition **temps complet/temps non complet hommes/femmes**



## 1.2 Temps plein / temps partiel

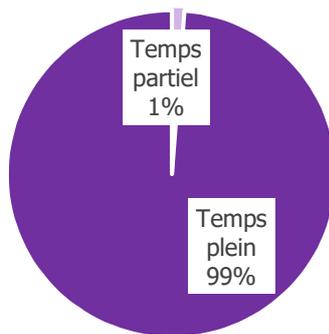
Le temps de travail reste révélateur de certaines inégalités sociétales entre les femmes et les hommes concernant la conciliation vie personnelle/vie professionnelle : le temps partiel concerne essentiellement les femmes (91%) et elles représentent 89% des demandes de temps partiel de droit.

Statut	Temps plein		Temps partiel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	520	454	4	43
Contractuels sur un emploi permanent	22	35	1	1
Contractuels sur un emploi non permanent	36	67	0	0
<b>Total</b>	<b>578</b>	<b>556</b>	<b>5</b>	<b>44</b>

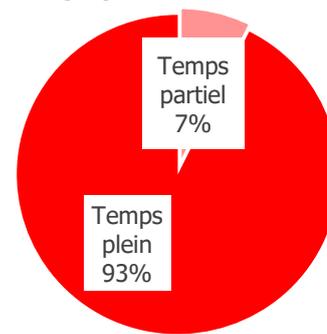
Répartition **hommes/femmes** travaillant à **temps partiel**



Part des **hommes** travaillant à **temps partiel**



Part des **femmes** travaillant à **temps partiel**



Répartition temps plein/temps partiel par catégorie et par genre<sup>12</sup>

Catégorie	Temps de travail	Hommes	Femmes	Total
<b>A</b>	Temps plein	34	44	78
	Temps partiel	0	3	3
	<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>47</b>	<b>81</b>
<b>B</b>	Temps plein	70	67	137
	Temps partiel	1	8	9
	<b>Total</b>	<b>71</b>	<b>75</b>	<b>146</b>
<b>C</b>	Temps plein	438	378	816
	Temps partiel	4	33	37
	<b>Total</b>	<b>442</b>	<b>411</b>	<b>853</b>
<b>Total</b>		<b>547</b>	<b>533</b>	<b>1080</b>

<sup>12</sup> Seuls les agents fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent ont été pris en compte.

## 2. Le télétravail

**Le nombre moyen de jours télétravaillés par agent est de 35 jours, soit 3 jours en moyenne par mois et par agent.**

Remarque sur le calcul : sont pris en compte les jours télétravaillés dans le cadre du prolongement de l'expérimentation initiée en 2019 et dans le cadre de la crise sanitaire.

Nombre d'agents concernés	178
Nombre de jours télétravaillés	6339

## II. LES ABSENCES

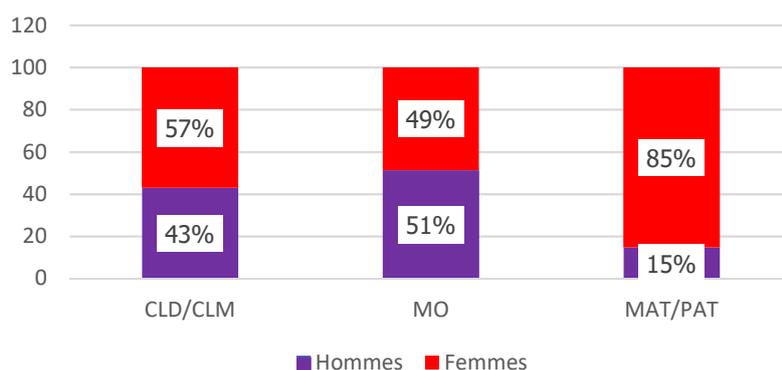
Les absences liées à un accident du travail, un accident de trajet et une maladie professionnelle sont renseignées dans la section 5. Taux d'absentéisme = [nombre de jours d'absence/(nombre d'agents au 31/12 de l'année N x 365)] x 100.

### 1. Les absences liées à la maladie et à la parentalité

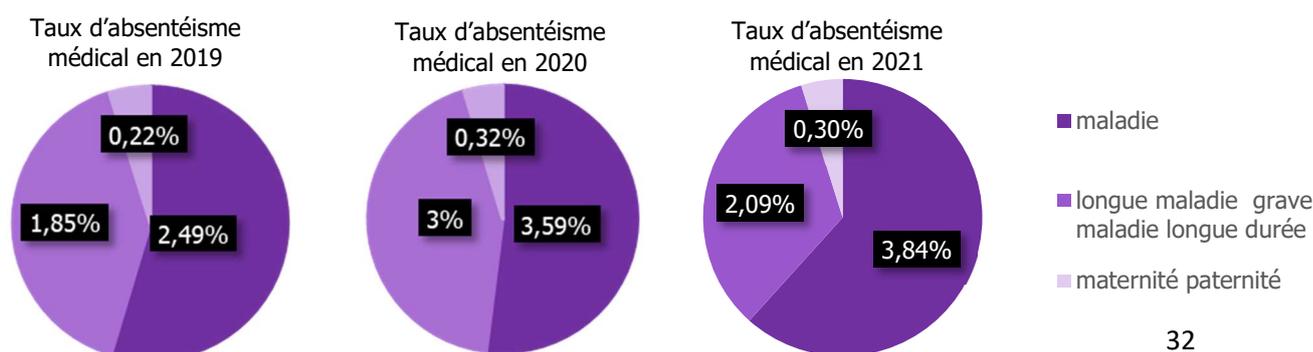
#### 1.1 Les agents sur un emploi permanent

Nature de l'arrêt	Total		Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Congés maladie ordinaire	15162	446	7791	213	7371	233
Congés longue maladie/grave maladie	3833	16	2085	7	1748	9
Congés de longue durée	4444	16	1475	5	2969	11
Congés de maternité et absences associées	1021	10	0	0	1021	10
Congés de paternité	177	11	177	11	0	0
<b>Total</b>	<b>24637</b>	<b>499</b>	<b>11528</b>	<b>236</b>	<b>13109</b>	<b>263</b>

Répartition des arrêts par genre



#### Taux d'absentéisme médical : éléments de comparaison



## L'absentéisme des agents de la Ville de Bourges : éléments de comparaison

Taux d'absentéisme médical pour tous motifs en 2020	6.24%
Taux d'absentéisme médical pour tous motifs en 2021	6.95%

Nature de l'absence	2018		2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Congés maladie ordinaire	46%	54%	49%	51%	48.4%	51.6%	49%	51%
Congés longue maladie Congés longue durée Congés grave maladie	56%	44%	49%	51%	57.6%	42.4%	57%	43%

### 1.2 Les fonctionnaires

Nature de l'arrêt	Total		Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Congés maladie ordinaire	14657	410	7644	201	7013	209
Congés longue maladie/grave maladie	3833	16	2085	7	1748	9
Congés de longue durée	4444	16	1475	5	2969	11
Congés de maternité et absences associées	928	8	0		928	8
Congés de paternité	177	11	177	11	0	0
<b>Total</b>	<b>24039</b>	<b>461</b>	<b>11381</b>	<b>224</b>	<b>12658</b>	<b>237</b>

Nombre moyen de jours d'absence pour maladie (par arrêt)	15.8 jours
Nombre moyen de jours d'absence pour tout motif (par arrêt)	16.36 jours

### 1.3 Les agents contractuels sur un emploi permanent

Nature de l'arrêt	Total		Hommes		Femmes	
	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents	Nombre de jours	Nombre d'agents
Congés maladie ordinaire	505	38	147	13	358	25
Congés longue maladie/grave maladie	0	0	0	0	0	0
Congés de maternité et absences associées	93	2	0	0	93	2
Congés de paternité	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>598</b>	<b>40</b>	<b>147</b>	<b>13</b>	<b>451</b>	<b>27</b>

Nombre moyen de jours d'absence pour maladie (par arrêt)	6.82 jours
Nombre moyen de jours d'absence pour tout motif (par arrêt)	7.86 jours

## 2. Les compte-épargne temps

**74.72% des agents occupant un emploi permanent disposent d'un CET.**

Nombre d'agents disposant d'un CET	874
- Dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2021	67
Nombre moyen de jours déposés sur le CET au 31/12/2021	23

## Section 4 – La rémunération

Remarques sur le calcul :

Les salaires mensuels bruts ont été calculés sur la base du revenu annuel brut, comprenant la totalité de la rémunération (y compris les primes), les charges salariales et excluant les charges patronales. Le salaire moyen a été calculé sur la base du nombre d'agents occupant un emploi permanent et présents au 31/12/2021.

	Filière administrative	Filière culturelle	Filière animation	Filière médico-sociale	Filière sociale	Filière technique	Filière Police municipale	Filière sportive	Moyenne générale
<b>Femmes</b>									
Catégorie A	3386,84€	2888€		3079,7€		3866,14€			<b>3305.17€</b>
Catégorie B	2522,96€	2594.15€	2637,9€			3117,53€	3250€	2479.20€	<b>2766.95€</b>
Catégorie C	2040,75€	1958,5€	1891,8€		1787.96€	1922,53€	2101,26€		<b>1950,46€</b>
<b>Hommes</b>									
Catégorie A	4368,58€	2995,72€				4468.72€			<b>3944.64€</b>
Catégorie B	2580,28€	1992,06€	2616,1€			2828,58€	3453,3€	2404,76€	<b>2645.84€</b>
Catégorie C	2190,18€	2168,6€	2101,2€			2220,62€	2608,22€		<b>2257.76€</b>

## Section 5 – L’hygiène, la sécurité et la santé au travail

### I. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La Ville de Bourges ne compte pas de personnel affecté à la prévention. Des agents de Bourges Plus interviennent dans ce domaine, dans le cadre de la mutualisation. De même, le CHSCT est commun avec l’agglomération Bourges Plus et le CCAS.

Actions liées à la prévention des risques professionnels	Montant (arrondi à l’euro supérieur)	Nbre de jours	Nbre d'agents
Formation dans le cadre des habilitations	31 664€	240	97
Dépenses liées aux interventions en matière de prévention et de sécurité	540	11	3
Dépenses liées aux mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail (amélioration des conditions d'hygiène et de prévention)	55 068€ <sup>13</sup>		

Remarque : 101 agents ont suivi une formation SST en interne (base et recyclage), soit 88 jours de formation

Documents de prévention en cours	Existe (O/N)	Mise à jour
Document unique d'évaluation des risques	O	Permanent
Registre de santé et sécurité au travail	O	Permanent
Plan de prévention des risques psychosociaux (RPS)	N	
Démarche de prévention des troubles musculo squelettiques (TMS)	O	Permanent
Démarche de prévention des agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR)	O	Permanent
Assurance statutaire couvrant le risque maladie	O	01/07/2020

Remarque :

La fin d’un contexte sanitaire contraignant a permis de réinitialiser la mise à jour des documents de prévention. Cette mise à jour sera réalisée sur plusieurs années et sur la base d’une méthodologie commune aux trois collectivités.

Les garanties du contrat d’assurance statutaire sont le décès, les accidents ou maladies imputables au service.

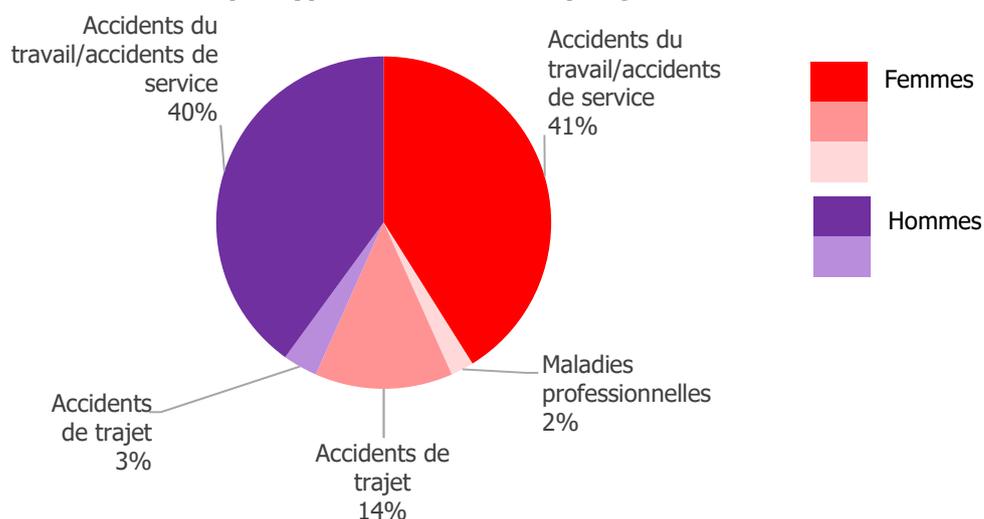
<sup>13</sup> Montant des dépenses d’EPI pour l’année 2021

## II. LES ACCIDENTS DE TRAVAIL/TRAJETS ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Les tableaux qui suivent concernent tous les agents quel que soit leur statut (y compris les contractuels sur un emploi non permanent).

	Nbre d'évènements survenus en 2021 (avec ou sans arrêt)			Nbre de jours d'absence (accidents survenus en 2021)		
	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
Accidents du travail/accidents de service	<b>73</b>	36	37	<b>1115</b>	735	380
Maladies professionnelles	<b>2</b>	0	2	<b>496</b>		496
Accidents de trajets	<b>15</b>	3	12	<b>168</b>	44	124

### Répartition des arrêts par type d'évènement et par genre



### Accidents du travail et accidents de trajet : éléments de comparaison

	2020		2021	
	Nombre de jours d'absence (accidents survenus durant l'année et reliquats antérieurs)	2071		2620
Répartition par genre	F	H	F	H
	57.6%	42.4%	56.2%	43.8%
Taux d'absentéisme	0.61%		0.45%	

### III. LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Les données ci-dessous concernent les agents – tous statuts confondus et présents au 31/12/2021 – ayant souscrit un contrat couvrant le risque santé et le risque prévoyance auprès d'un organisme de mutuelle labellisé.

#### Le risque santé

**613 agents, soit 56.6%, tous statuts confondus bénéficient de la participation de l'employeur pour le paiement de leur cotisation de mutuelle santé.**

Montant forfaitaire de la participation de l'employeur	Montant
Catégorie A	18€
Catégorie B	19€
Catégorie C	20€

Nombre d'agents bénéficiant de la participation de l'employeur

	Eff. Total	Fonctionnaires	Contractuels sur un emploi permanent	Contractuels sur un emploi non permanent
Catégorie A	28	26	1	1
Catégorie B	70	67	3	0
Catégorie C	515	57	2	6
<b>Total</b>	<b>613</b>	<b>600</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

#### Le risque prévoyance

**686 agents, soit 63.3%, tous statuts confondus bénéficient de la participation de l'employeur pour le paiement de leur cotisation couvrant le risque prévoyance.**

Montant forfaitaire de la participation de l'employeur	Montant
Catégorie A	11€
Catégorie B	13€
Catégorie C	15€

Nombre d'agents bénéficiant de la participation de l'employeur

	Eff. Total	Fonctionnaires	Contractuels sur un emploi permanent	Contractuels sur un emploi non permanent
Catégorie A	34	33	1	
Catégorie B	74	74		
Catégorie C	578	569	4	5
<b>Total</b>	<b>686</b>	<b>676</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

## Section 6 – Les droits sociaux

### Les réunions statutaires

	Nombre de réunions en 2021
Comités techniques	7
Commissions administratives paritaires	1
Commissions consultatives paritaires	3
Commissions paritaires relatives à la politique de carrière	4
CHSCT	4

### Les autorisations d'absences syndicales

	Nombre de jours d'absence dans l'année 2021
Congrès syndicaux	11.44
Décharge d'activité syndicale	407.24
Formations syndicales	2.38
Réunions de bureau syndical	57.21
Réunion du CT, des CAP et autres convocations	51.00
COSC	139.40
CHSCT	41.15

### *Les grèves*

**Le nombre de jours d'absence pour grève en 2021 est de 108.**

### *La discipline*

**Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée en 2021.**