

Rapport Social Unique Bourges Plus (données 2021)



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	7
II. LE STATUT.....	8
1. Données générales.....	8
2. Les emplois permanents	8
3. Analyse selon le statut/type de contrat.....	10
III. REPARTITION PAR FILIERE, CATEGORIE, EMPLOI	12
1. Répartition par filière.....	12
2. Répartition par catégorie.....	14
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 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 existant 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 sociale 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 sociale.

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 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 : agent en contrat d'apprentissage, contrat de droit privé, contrat d'accroissement temporaire d'activité, contrat saisonnier, contrat de collaborateur de cabinet, contrat de projet.

Section 1 – Les effectifs

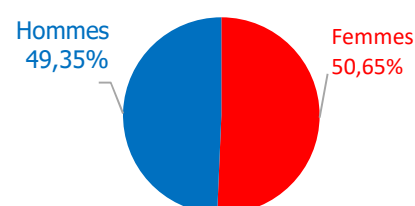
I. STATISTIQUES GENERALES

La communauté d'agglomération Bourges Plus compte 462 agents rémunérés au 31 décembre 2021, soit 448.61 équivalents temps plein rémunérés (ETPR)¹. Les chiffres 2017-2021 montrent une stabilité des effectifs autour de 464 agents en moyenne.

La répartition entre les femmes et les hommes est à l'équilibre et sensiblement identique à celle de 2020, qui était établie à 49.77% pour les hommes et à 50.23% pour les femmes.

1. Les effectifs en 2021

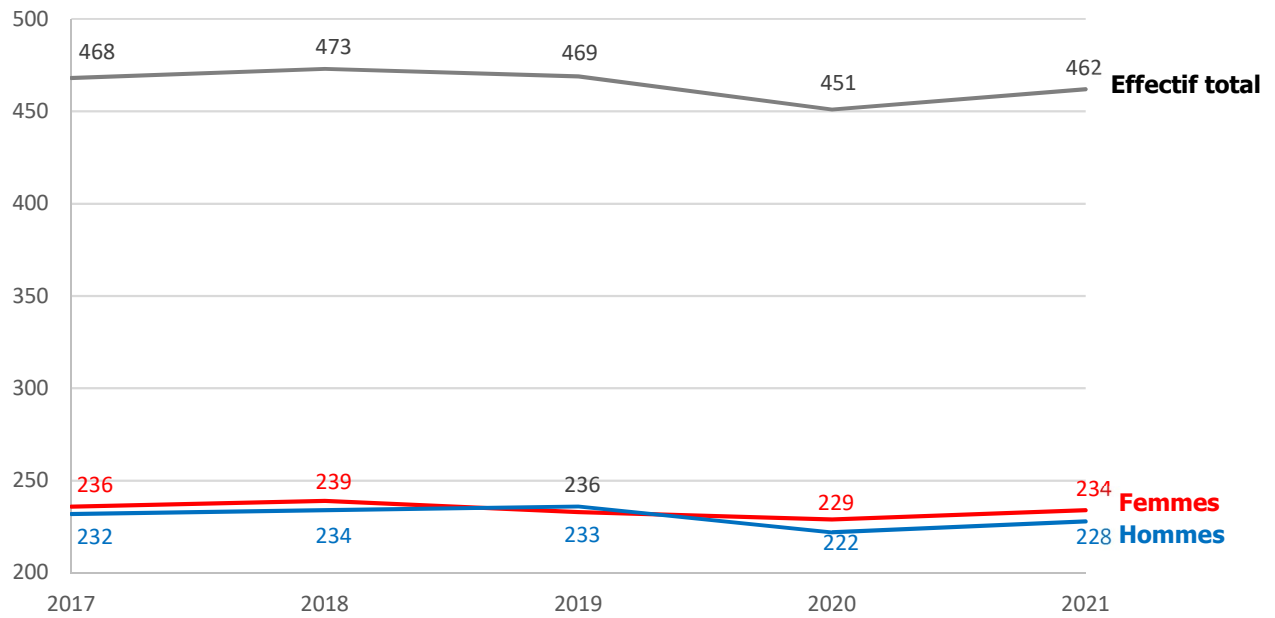
	Femmes	Hommes	Total
Nbe d'agents rémunérés au 31/12/2021 (inclus les fonctionnaires et les contractuels sur un emploi permanent et non permanent)	234	228	462



Statut	2017	Variation 2017-2018	2018	Variation 2018-2019	2019	Variation 2019-2020	2020	Variation 2020-2021	2021
Fonctionnaires	389	-1,29%	384	+1,56%	390	-3,08%	378	+1.5%	384
Contractuels sur un emploi permanent	47	+12,77%	53	+1,89%	54	-1,85%	53	+20%	64
Contractuels sur un emploi non permanent	32	+12,50%	36	-30,56%	25	-20%	20	-30%	14
TOTAL	468	1,07%	473	-0,85%	469	-4,05%	451	+2.43%	462

¹ La quotité totale de temps de travail est égale à la somme de toutes les quotités individuelles des agents à temps complet et à temps 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.

2. Variation des effectifs entre 2017 et 2021

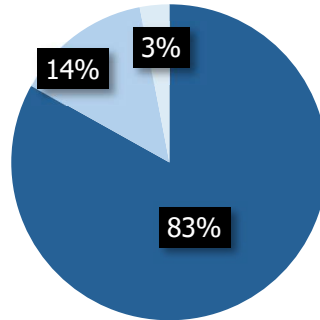


II. LE STATUT

1. Données générales

Bourges Plus en 2021

Statut	Effectif
Fonctionnaires	384
Contractuels sur un emploi permanent	64
Contractuels sur un emploi non permanent	14
Total	462

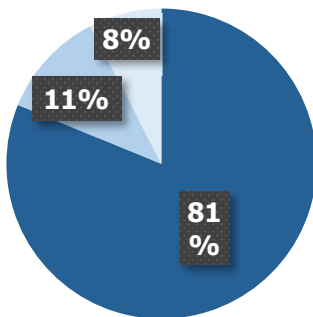


- Fonctionnaires
- Contractuels sur un poste permanent
- Contractuels sur un poste non permanent

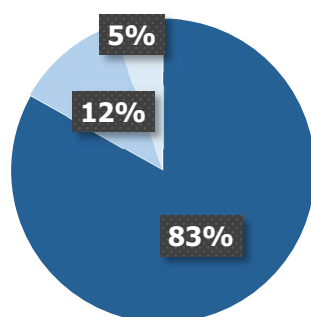
Éléments de comparaison

La tendance est à la diminution des emplois précaires et non permanents, au profit des emplois permanents

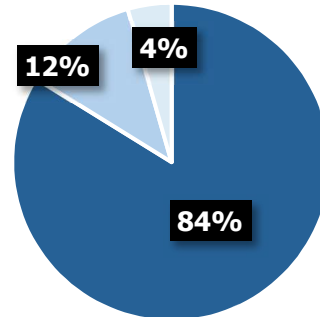
Bourges Plus en 2018



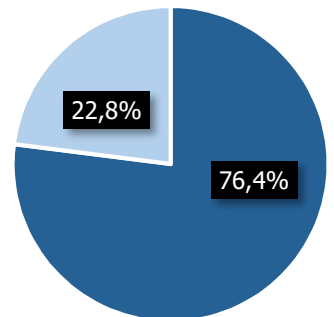
Bourges Plus en 2019



Bourges Plus en 2020

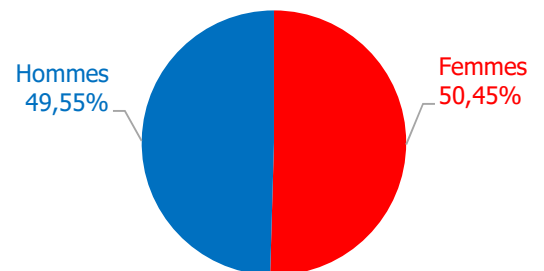


Moyenne des EPA en 2018²



2. Les emplois permanents

	Effectif	Femmes		Hommes	
		Nbe	Part	Nbe	part
Fonctionnaires et contractuels sur un emploi permanent	448	226	50.45%	222	49.55%

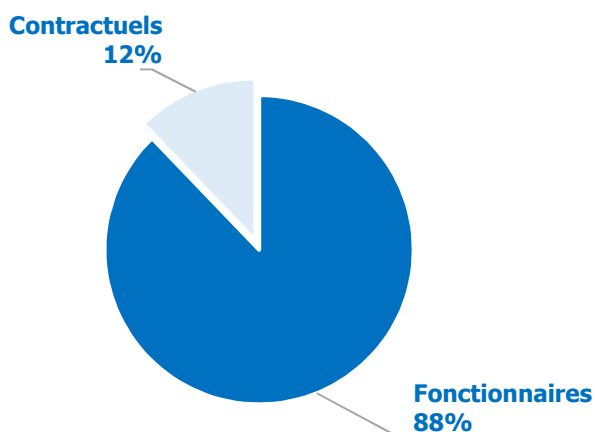


² Rapport annuel sur l'état de la fonction publique. Direction générale de l'administration de la fonction publique, 2020

Répartition femmes/hommes selon le statut

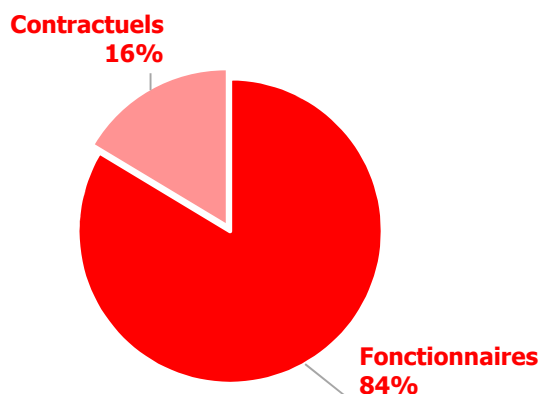
Répartition des **hommes**
sur les **emplois permanents**

Statut	Effectif
Fonctionnaires	195
Contractuels	27
Total	222

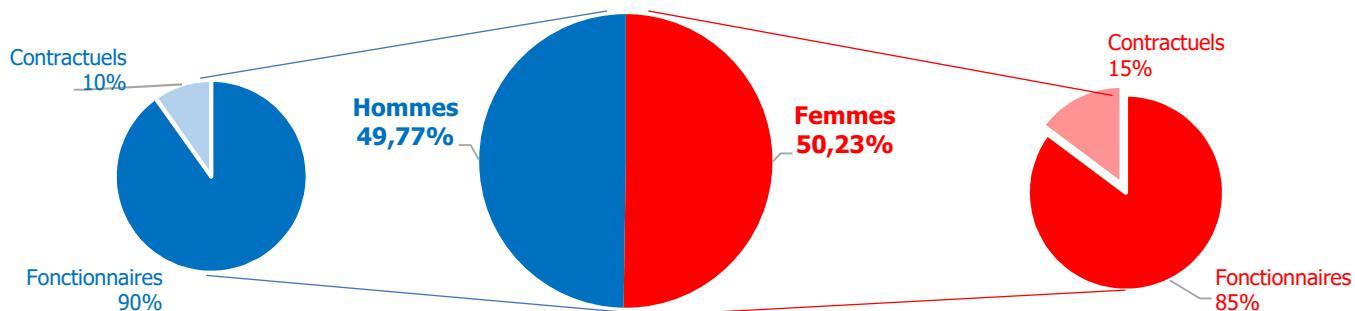


Répartition des **femmes**
sur les **emplois permanents**

Statut	Effectif
Fonctionnaires	189
Contractuels	37
Total	226



Comparaison avec le taux de féminisation des emplois permanents en 2020



Part des femmes parmi :	Bourges Plus en 2019	Bourges Plus en 2020	Bourges Plus en 2021	Fonction publique territoriale moyenne nationale ³
Les fonctionnaires	48%	48.81%	49%	59,6%
Les contractuels	52%	60.38%	57.8%	66.6%

³ 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.

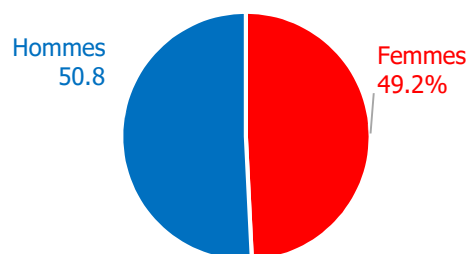
3. Analyse selon le statut/type de contrat

La mise en œuvre des compétences spécialisées d'un EPCI demande une expertise technique à laquelle ne répond pas toujours les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale beaucoup plus généralistes, conduisant les collectivités à se tourner vers des spécialistes issus du secteur privé. De plus, les difficultés de recrutement dans certains secteurs d'activité obligent les employeurs publics à diversifier leurs viviers de recrutement. La part des agents occupant un poste pourvu par un fonctionnaire dans l'effectif total des contractuels occupant un emploi permanent est donc logiquement prépondérante (84.3%). Pour les mêmes raisons, la comparaison entre 2020 et 2021 montre une augmentation des agents recrutés sur ce type de contrats.

Enfin, l'analyse par statut confirme une répartition entre les hommes et les femmes à l'équilibre. De plus, même si elles sont nombreuses parmi les contractuels, elles restent moins précaires, puisqu'elles sont très largement majoritaires sur les postes en CDI et occupent 66% des postes non pourvus par un fonctionnaire.

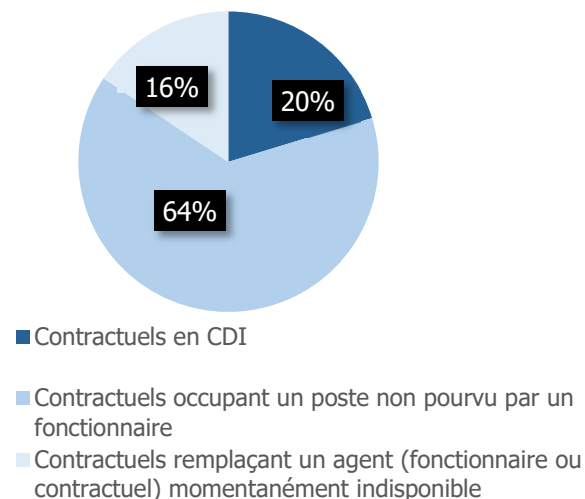
3.1 Les fonctionnaires

	Effectif
Femmes	189
Hommes	195
Total	384



3.2 Les contractuels sur un emploi permanent

Type de contrat	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes
Contractuels en CDI	13	2	11
Contractuels occupant un emploi non pourvu par un fonctionnaire	41	21	20
Contractuels remplaçant un agent (fonctionnaire ou contractuel) momentanément indisponible	10	4	6
Total	64	27	37

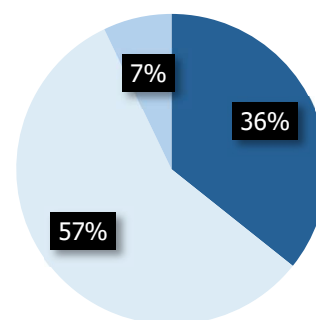


Les agents contractuels sur un emploi permanent : éléments de comparaison

Type de contrat	2019			2020		
	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes	Effectif total	Nbe d'hommes	Nbe de femmes
Contractuels en CDI	12	3	9	8	0	8
Contractuels occupant un emploi non pourvu par un fonctionnaire	29	13	16	31	13	18
Contractuels remplaçant un agent momentanément indisponible	13	10	3	14	8	6
Total	54	26	28	53	21	32

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	5	1	4
Contrats d'apprentissage	8	5	3
Contrats de projet	1	0	1
Total	14	6	8



- Contrats d'accroissement temporaire d'activité
- Contrats d'apprentissage
- Contrats de projet

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

On note une nette diminution des agents recrutés sur un emploi non permanent.

Type de contrat	2019	2020
Contrats d'accroissement temporaire d'activité	19	13
Contrats aidés	1	1
Contrats d'apprentissage	4	6
Contrats de collaborateur de cabinet	1	0
Total	25	20

III. REPARTITION PAR FILIERE, CATEGORIE, EMPLOI

La répartition des agents par filière et par catégorie reste caractéristique des communautés d'agglomération.

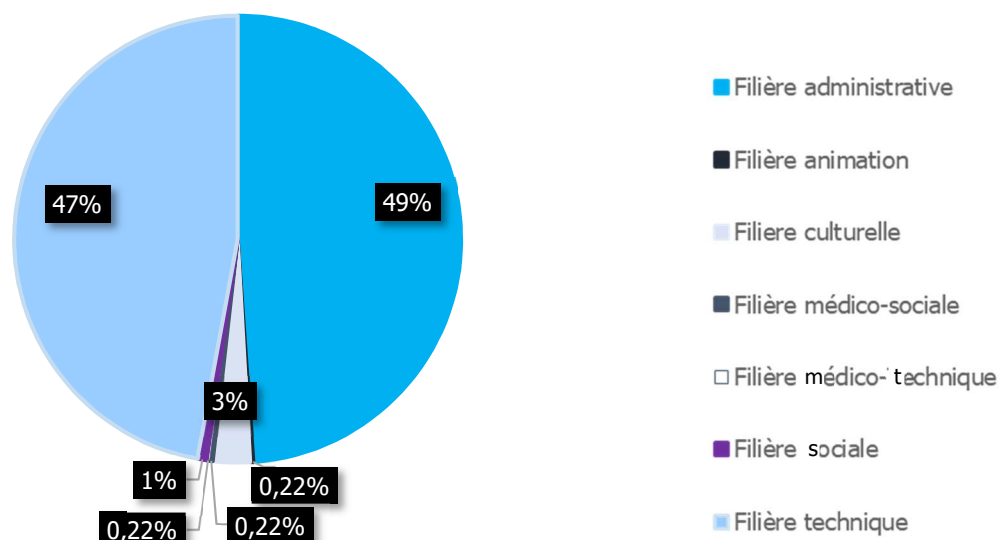
Conséquence de la spécialisation de leurs compétences, la ventilation par filière est moins diversifiée que dans le cas d'une commune, et bénéficie largement aux filières techniques et administratives (qui représentent respectivement 47% et 48.8% des emplois permanents).

De même, les agents de catégorie A, qu'ils soient fonctionnaires (20.3%) ou contractuels occupant un emploi permanent (56.25%), sont très représentés, suite logique de la technicité qu'impose la mise en œuvre de ces compétences.

1. Répartition par filière

L'analyse par genre est révélatrice de l'influence persistante de certains stéréotypes sociétaux en matière d'orientation professionnelle : la filière administrative reste très largement féminine (81.3%), contrairement à la filière technique (16,6%).

	Agents sur un emploi permanent				
	Effectif total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
Filière administrative	219	41	18,7%	178	81,3%
Filière animation	1	1	100%	0	0,00
Filière culturelle	12	4	33,33%	8	66,67
Filière médico-sociale	1	0	0%	1	100%
Filière médico-technique	1	0	0%	1	100%
Filière sociale	3	0	0%	3	100%
Filière technique	211	176	83,4%	35	16,6%
Total	448	222	49.55%	226	50.45%



	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
Filière administrative	182	33	18,13%	149	81,87	37	8	21,6%	29	78,4%
Filière animation	1	1	100%	0	0%	0	0	0%	0	0%
Filière culturelle	11	3	27,3%	8	72,7%	1	1	100%	0	0%
Filière médico-sociale	0	0	0%	0	0%	1	0	0%	1	100%
Filière médico-Technique	1	0	0%	1	100%	0	0	0%	0	0%
Filière sociale	3	0	0%	3	100%	0	0	0%	0	0%
Filière technique	186	158	85%	28	15%	25	18	72%	7	28%
Total	384	195	50.8%	189	49.2%	64	27	42.8%	37	57.8%

Taux de féminisation par filière : éléments de comparaison

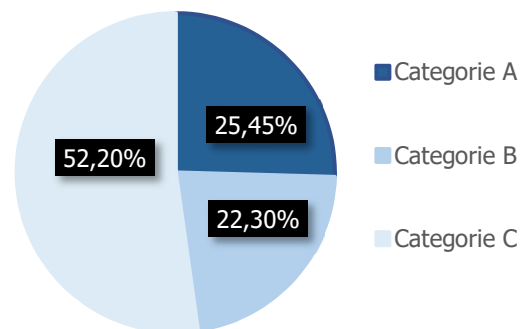
Filière	Bourges Plus en 2019	Bourges Plus en 2020	Fonction publique territoriale moyenne nationale ⁴
Filière administrative	80%	80,7%	82,8%
Filière animation	0%	0%	71%
Filière culturelle	75%	75%	64.4%
Filière médico-technique	100%	100%	80.6%
Filière sociale et médico-sociale	100%	100%	95%
Filière technique	15,8%	17%	41%

⁴ 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.

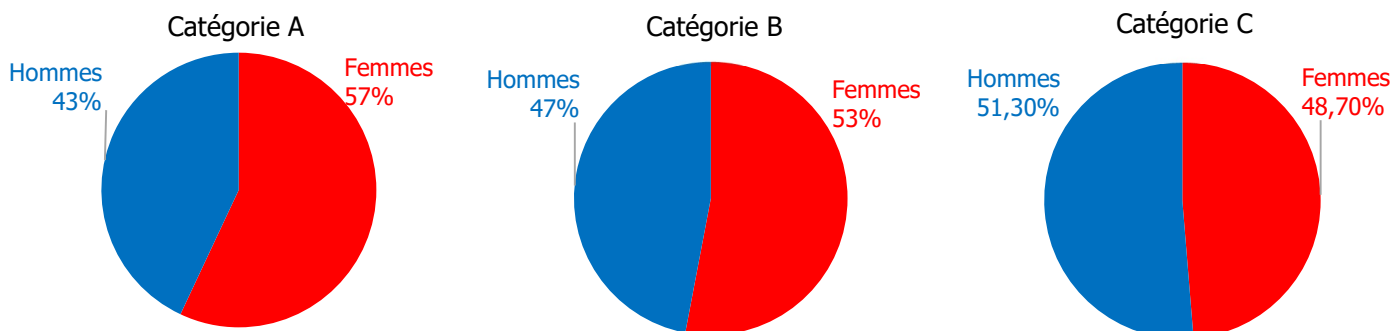
2. Répartition par catégorie

2.1 Données générales

Catégorie	Agents sur un emploi permanent			
	Effectif total		Hommes	Femmes
	Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Nbe d'agents
A	114	25.45%	49	65
B	100	22.32%	53	47
C	234	52.23%	120	114
Total	448	100%	222	226



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
Cat. A	78	37	47.44%	41	52.56%	36	12	33.33%	24	66.67%
Cat. B	81	42	51.85%	39	48.15%	19	11	57.9%	8	42.9%
Cat. C	225	116	51.56%	109	48.44%	9	4	44.4%	5	55.6%

Taux de féminisation par catégorie hiérarchique : éléments de comparaison

	Bourges Plus en 2019	Bourges Plus en 2020	Bourges Plus en 2021	Fonction publique territoriale moyenne nationale ⁵
Catégorie A	58%	59%	57%	57.1%
Catégorie B	45%	48%	53%	66.5%
Catégorie C	46%	47%	48.7%	60,7%

⁵ 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.

2.2 Les postes d'encadrement

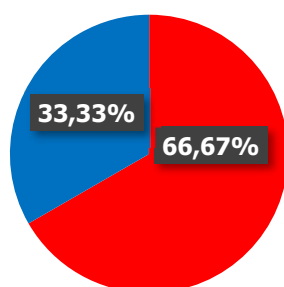
L'accès aux postes à responsabilité n'est pas genré : les femmes sont plus nombreuses en catégorie A (57%) et accèdent à part quasi égale aux postes d'encadrement.

Avec un taux de féminisation de 40% des emplois fonctionnels, la collectivité remplit ses obligations légales en matière de nomination équilibrée sur les emplois de direction⁶.

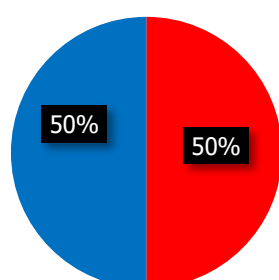
Répartition femmes/hommes sur les postes de catégorie A

Filière	Hommes	Femmes	Total
Filière administrative	21	42	63
Filière culturelle	4	4	8
Filière sociale et médico-sociale	0	4	4
Filière technique	24	15	39
Total	49	65	114

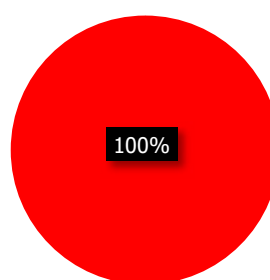
Filière administrative



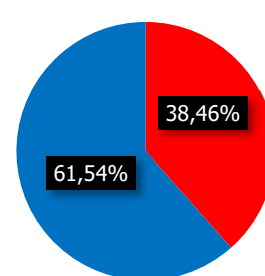
Filière culturelle



Filière sociale et 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.

Les hommes sont majoritaires sur les postes de responsables de secteur et de cadres intermédiaires. Ces postes relèvent surtout de la filière technique, une filière très masculine.

Poste	Hommes	Femmes	Total
Directeur-trice général-e adjoint-e	3	2	5
Directeur-trice	9	6	15
Chefs-ffe de service	17	21	38
Responsable de secteur et cadre intermédiaire et de proximité	19	15	34

⁶ La loi de transformation de la fonction publique d'août 2019 (article 82) étend l'obligation de nomination équilibrée entre les femmes et les hommes sur les postes de direction, aux collectivités et établissements publics de plus de 40 000 habitants. Elle exempte de pénalité financière les employeurs publics pour lesquels les emplois concernés sont occupés à 40% au moins par des personnes de chaque sexe.

Les emplois fonctionnels

Emplois fonctionnels	Femmes	Hommes
Filière administrative	2	3
Part en pourcentage	40%	60%

3. Répartition par cadre d'emploi

Cadre d'emploi	Effectif	Part
Adjoint administratifs territoriaux	118	26,34%
Adjoint techniques territoriaux	84	18,75%
Attachés territoriaux	60	13,39%
Techniciens territoriaux	55	12,28%
Rédacteurs territoriaux	42	9,38w%
Ingénieurs territoriaux	35	7,81%
Agents de maîtrise territoriaux	29	6,47%
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	5	1,12%
Ingénieurs en chef territoriaux	6	1,34%
Adjoint du patrimoine territoriaux	3	0,67%
Assistants territorial socio-éducatifs	2	0,45%
Administrateurs territoriaux	2	0,45%
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	2	0,45%
Bibliothécaires territoriaux	1	0,22%
Animateurs territoriaux	1	0,22%
Conseillers territoriaux socioéducatifs	1	0,22%
Médecins territoriaux	1	0,22%
Techniciens paramédicaux territoriaux	1	0,22%
Total	448	100%

IV. DEMOGRAPHIE

1. L'âge des agents

1.1 Données générales

L'âge moyen des agents de Bourges Plus occupant un emploi permanent s'établit à 46.4 ans pour les femmes et 45.9 ans pour les hommes.

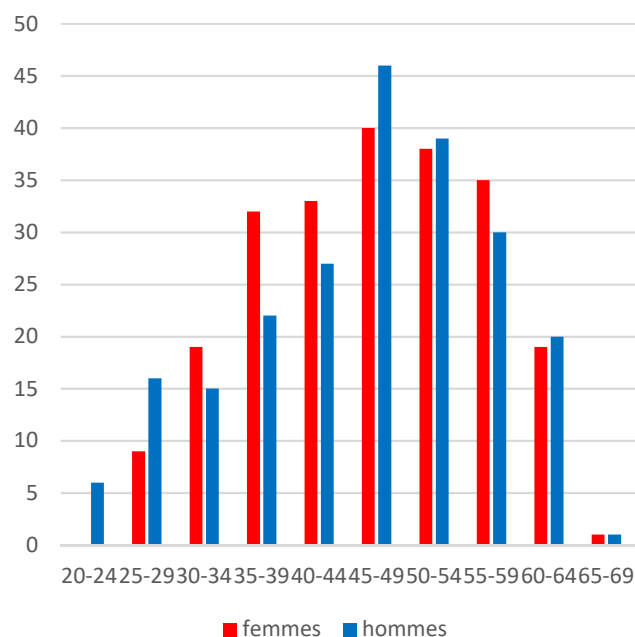
Eléments de comparaison

	Bourges Plus en 2019		Bourges Plus en 2020		Bourges Plus en 2021		Fonction publique territoriale moyenne nationale ⁷	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Age moyen	46	46	46.5	46.7	46.4	45.9	45.6	45.2

Pyramide des âges

Les agents de plus de 50 ans représentent 40% de l'effectif de la collectivité et ceux de 55 ans représentent 23% de ce même effectif.

Tranche d'âge	Hommes	Femmes	Total
Moins de 25 ans	6	0	6
25-29 ans	16	9	25
30-34 ans	15	19	34
35-39 ans	22	32	54
40-44 ans	27	33	60
45-49 ans	46	40	86
50-54 ans	39	38	77
55-59 ans	30	35	65
60-64 ans	20	19	39
65-69 ans	1	1	2
Total	222	226	448



⁷ 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

106 agents - contre 103 en 2020 - sont âgés de plus de 55 ans et 41 agents – contre 42 en 2020 – sont âgés de plus de 60 ans, soit respectivement 23% et 9.15% 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	19	1	56	52,83	20	48,78
Filière technique	27	17	1	45	42,45	18	43,90
Filière animation	1			1	0,94		0,00
Filière culturelle	1	1		2	1,89	1	2,44
Filière sociale		1		1	0,94	1	2,44
Filière médico-sociale		1		1	0,94	1	2,44
Total	65	39	2	106	100%	41	100%

Eléments de comparaison

	Agents de plus de 55 ans	Agents de plus de 60 ans
Bourges Plus en 2019	98	37
Bourges Plus en 2020	103	42
Bourges Plus en 2021	106	41

2. Les agents en situation de handicap

En 2021, Bourges Plus compte 23 agents bénéficiaires de l’obligation d’emploi de travailleur handicapé (BOET), soit un taux d’emploi direct de 5.5%.

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, en raison d’une augmentation de ses effectifs, Bourges Plus aurait dû compter 25 agents reconnus BOET pour atteindre le taux d’emploi légal de 6%, soit une unité de plus qu’en 2020. Cette évolution explique la baisse du taux d’emploi réel enregistrée entre 2020 et 2021.

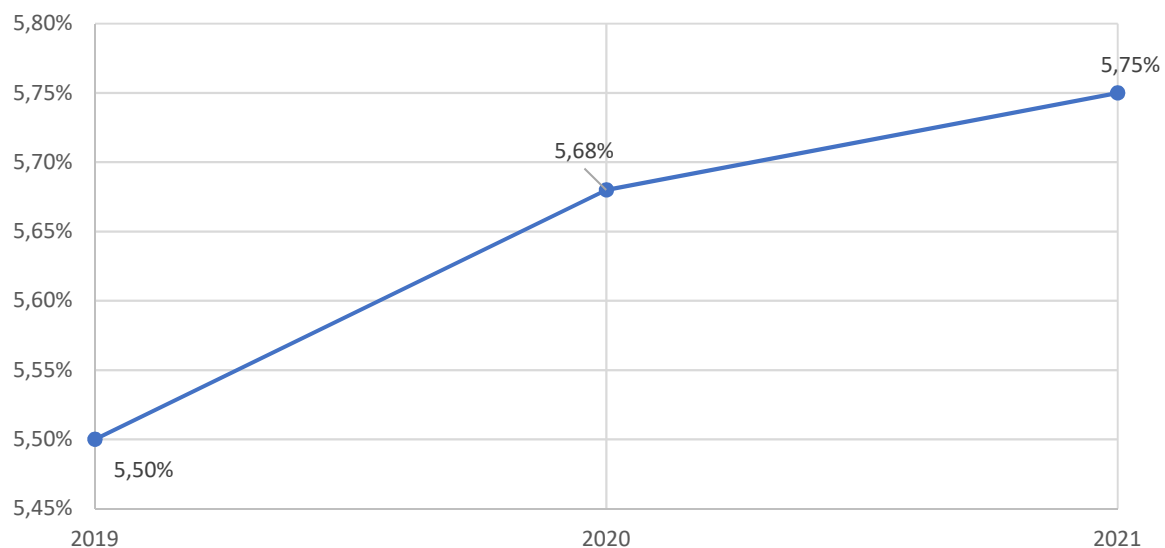
Cependant, Bourges Plus se rapproche de l’objectif des 6% et son taux d’emploi des agents BOET est en augmentation depuis plusieurs années.

Répartition des agents BOET de Bourges Plus en 2021

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	0
Catégorie B	1	1
Catégorie C	9	12

Les agents BOET : éléments de comparaison

	Taux d'emploi direct
Bourges Plus en 2019	5.5%
Bourges Plus en 2020	5.68%
Bourges Plus en 2021	5.75%
Fonction publique territoriale en 2021 ⁸	6.67%



⁸ Relever ensemble le défi d'une société respectueuse des différences. Rapport d'activité et de gestion 2021, FIPHFP.

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		2	1	3	8
Réintégration après une disponibilité (de droit d'office, ou sur demande)					2		2
Réintégration après un congé parental		1				1	2
Recrutement par voie de mutation	3	1	2	4	3	4	17
<i>Dont par voie de mutation depuis la Ville ou le CCAS</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>10</i>
Mise en stage d'un contractuel déjà présent dans la collectivité					9	3	12
Total	4	3	2	6	15	11	41

Les arrivées de fonctionnaires : éléments de comparaison

Bourges Plus en 2020	18
Bourges Plus en 2021	36 ⁹

Les départs de fonctionnaires

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Détachement sortant	1	2		1	2		6
Mise à disposition auprès d'une autre personne morale	3	1	3		3	3	13
Disponibilité (de droit, sur demande, d'office)				1	5	1	7
Congé parental		1				2	3
Congé spécial		1					1
Démission		1					1
Licenciement						2	2
Mutation	1	3	2	4	1	1	12
<i>Dont mutation vers la Ville ou le CCAS</i>	<i>1</i>	<i>2</i>		<i>2</i>		<i>1</i>	<i>6</i>
Retraite		3	2		6	1	12
Rupture conventionnelle		1					1
Total	5	13	7	6	17	10	58

Les départs des fonctionnaires : éléments de comparaison

Bourges Plus en 2020	30
Bourges Plus en 2021	48 ¹⁰

⁹ 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.

¹⁰ 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	6	5	6	1		1	19
Total	11		7		1		19

Le recrutement d'agents contractuels : éléments de comparaison

Bourges Plus en 2020	14
Bourges Plus en 2021	19

Les départs

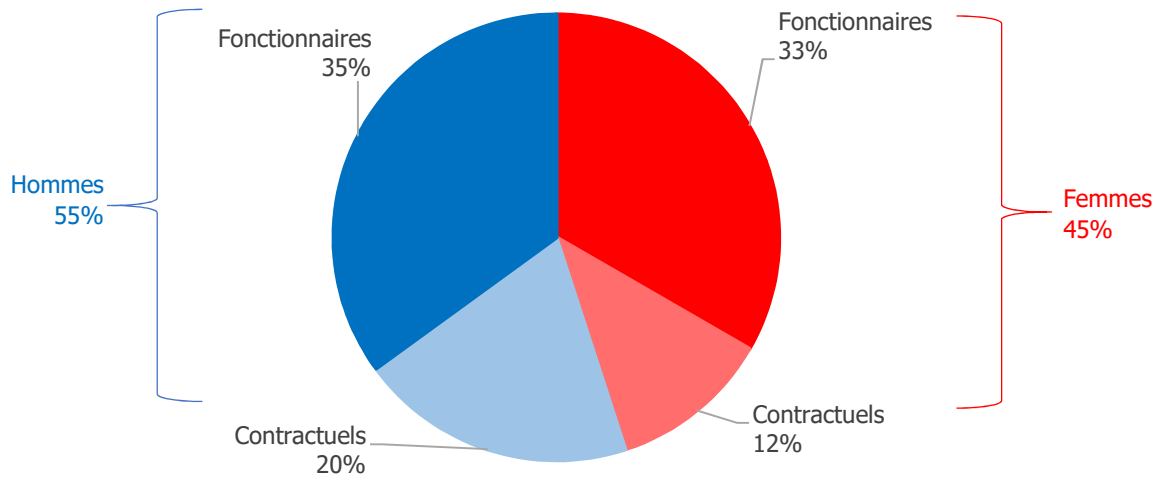
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Fin de contrat	2	2	2	2			
Démission		1					1
Total	5		4		0		9

Les départs : éléments de comparaison

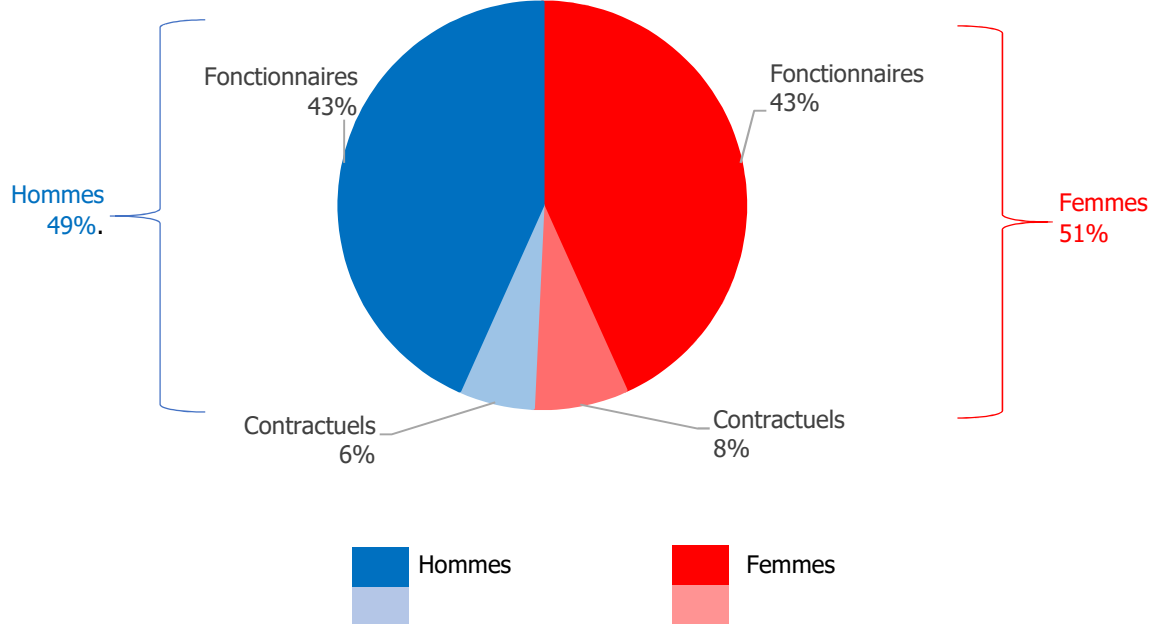
Bourges Plus en 2020	23
Bourges Plus en 2021	9

3. Les arrivées et les départs tous statuts

Les arrivées



Les départs



II. LE DEROULEMENT DE CARRIERE

54,4% des fonctionnaires ont bénéficié d'un avancement en 2021, soit 3 points de plus qu'en 2020. Tous les types d'avancement enregistrent une progression par rapport à 2020 (+3.89% pour les avancements d'échelon, +6.66% pour les avancements de grade, doublement du nombre de promotions internes). De même, les mises en stage enregistrent une hausse de 44% (14 en 2021, contre 9 en 2020).

Hormis l'avancement de grade, la promotion profite majoritairement aux agents de catégorie C. Enfin, la répartition des avancements entre hommes et femmes est à l'équilibre ou plus favorable aux femmes, sauf dans le cas de la promotion interne : celle-ci concerne surtout la filière technique, majoritairement masculine.

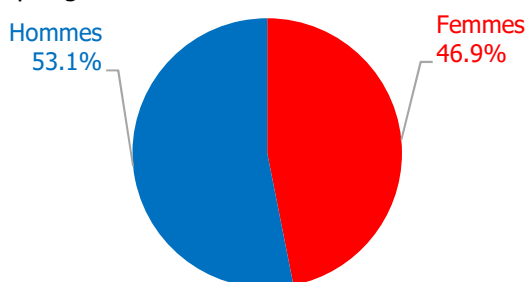
1. L'avancement

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 : 48.8% des femmes de catégorie A ont bénéficié d'un avancement d'échelon.

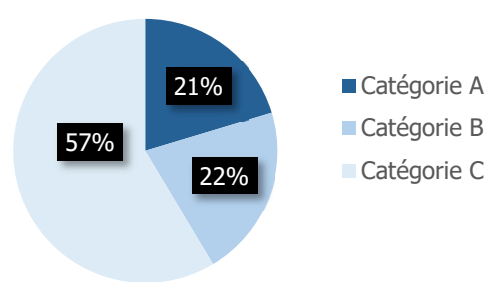
1.1 L'avancement d'échelon

	Eff. total	Nbe d'avan.	Part	Hommes			Femmes		
				Nbe d'agents	Nbe avan.	Part	Nbe d'agents	Nbe avan	Part
Cat A	78	34	43,6%	37	14	37.84%	41	20	48.8%
Cat B	80	33	41,25%	41	19	46.34%	39	14	35.9%
Cat C	213	93	43.66%	107	52	48.6%	106	41	38.7%
Total	371	160	43.12%	185	85	46%	186	75	40.32%

Répartition des avancements d'échelon par genre



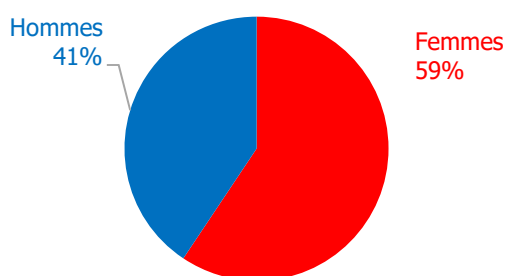
Répartition des avancements d'échelon par catégorie



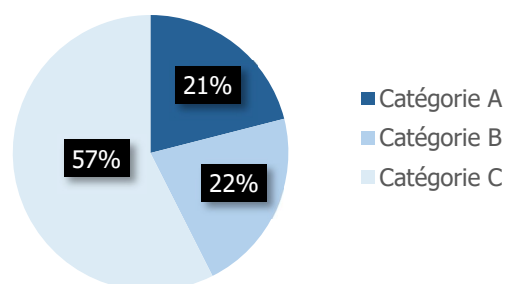
1.2 L'avancement de grade

	Eff. total	Nbe d'avan.	Part	Hommes			Femmes		
				Nbe d'agents	Nbe avan.	Part	Nbe d'agents	Nbe avan	Part
Cat A	78	2	2.56%	37	2	5.4%	41	0	0%
Cat B	80	10	12.5%	41	3	7.31%	39	7	18%
Cat C	213	20	9.4%	107	8	7.47%	106	12	11.3%
Total	371	32	8.62%	185	13	7 %	186	19	10,21%

L'avancement de grade par genre



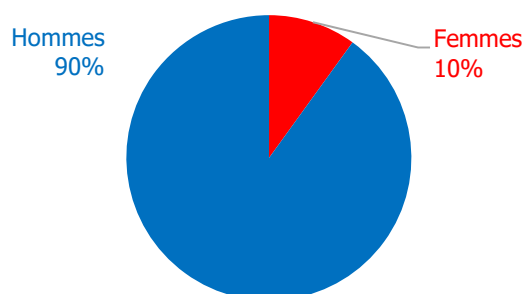
L'avancement de grade par catégorie



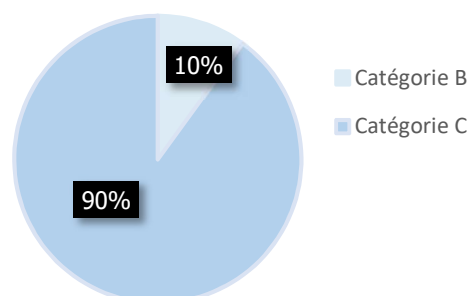
1.3 La promotion interne

	Eff. total	Nbe d'avan.	Part	Hommes			Femmes		
				Nbe d'agents	Nbe avan.	Part	Nbe d'agents	Nbe avan	Part
Cat A	78	0	0%	37	0	0	41	0	0
Cat B	80	1	1.25%	41	1	2.43%	39	0	0
Cat C	213	9	4,22%	107	8	7.47%	106	1	0.94%
Total	371	10	2.7%	185	9	4.68%	186	1	0.53%

La promotion interne par genre



La promotion interne par catégorie



2. Les mises en stage et titularisations

	Hommes	Femmes
Titularisation	6	4
Mise en stage après réussite à un concours	1	1
Mise en stage de contractuels déjà présents dans la collectivité	9	3
Total	16	8

3. La formation

293 agents, tous statuts confondus, ont suivi une formation en 2021, soit 662 départs en formation pour une durée moyenne de 4.5 jours. Ces indicateurs sont en hausse par rapport à 2020 : augmentation de 45% du nombre d'agents partis en formation, augmentation de 64% du nombre de départs en formation, allongement de plus 50% de la durée moyenne de 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	55	24	43.6%	31	56.4%
Catégorie B	62	28	45.16%	34	54.84%
Catégorie C	132	65	49.24%	67	50.75%
Total	249	117	47%	132	53%

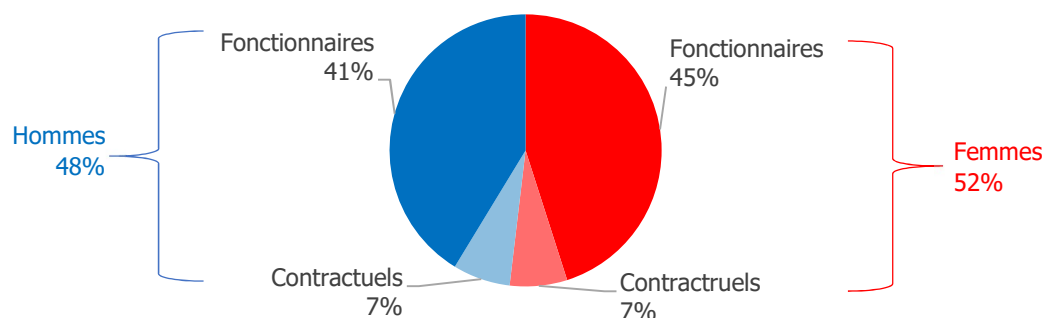
Les contractuels sur un emploi permanent

	Eff. total	Hommes		Femmes	
		Nbe d'agents	Part	Nbe d'agents	Part
Catégorie A	23	8	34.8%	15	65.2%
Catégorie B	14	9	64.3%	5	35.7%
Catégorie C	1	1	100%	0	0%
Total	38	18	47.36%	20	52.63%

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
Bourges Plus en 2021	48%	52%
Bourges Plus en 2020	47.3%	52.7%

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

Les agents tous statuts confondus	Nombre de départs en formation			Nombre de jours de formation		
	Eff. total	Hommes	Femmes	Eff total	Hommes	Femmes
Catégorie A	165	59	106	296	125	171
Catégorie B	223	97	126	412	166	246
Catégorie C	267	139	128	610	354	256
Agents non rattachés à une catégorie	7	2	5	26	1	25
Total	662	297	365	1344	646	698

2.3 Les coûts de formation

	Montants
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	101 790 €
Autres organismes	108 277 €
Frais de déplacements à la charge de la collectivité	12 683 €
Total	263 114.9€

2.4 Les autres actions conduites

Bourges plus en 2021	Nbe total d'agents	Hommes	Femmes
Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle	32	12	20

Les autres actions : éléments de comparaison

	2019	2020
Bilans de compétence	1	1
Accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle	7	23

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 une 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.

Section 3 – Le temps de travail

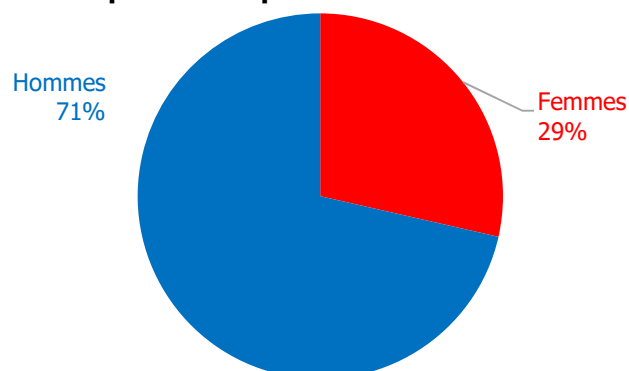
I. L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Analyse par type de temps de travail

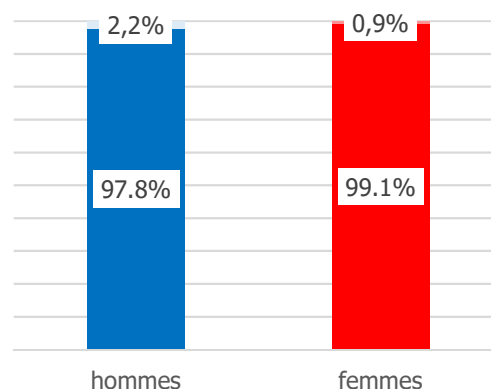
1.1 Temps complets / temps non complet

Statut	Temps complet		Temps non complet	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	192	189	3	0
Contractuels sur un emploi permanent	25	35	2	2
Contractuels sur un emploi non permanent	6	8	0	0
Total	223	232	5	2

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



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

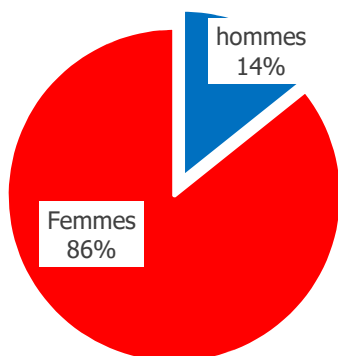


1.2 Temps plein / temps partiel

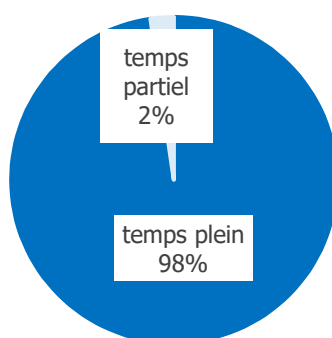
Le temps de travail reste révélateur de certaines inégalités sociétales entre les femmes et les hommes concernant la conciliation vie personnelle/vie professionnelle : le temps partiel concerne essentiellement les femmes (86%) et elles représentent 88.8% des demandes de temps partiel de droit.

Statut	Temps plein		Temps partiel	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Fonctionnaires	190	159	5	30
Contractuels sur un emploi permanent	27	37	0	0
Contractuels sur un emploi non permanent	6	8	0	0
Total	223	204	5	30

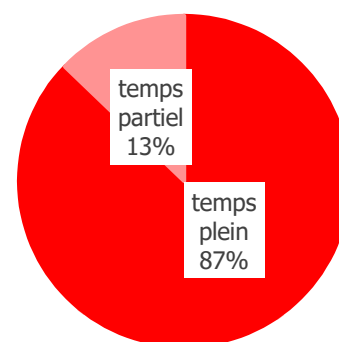
Répartition **hommes/femmes** travaillant à **temps partiel**



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



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



Répartition temps plein/temps partiel par catégorie et par genre¹¹

Catégorie	Temps de travail	Hommes	Femmes	Total
A	Temps plein	59	49	108
	Temps partiel	0	6	6
	Total	59	55	114
B	Temps plein	50	43	93
	Temps partiel	3	4	7
	Total	53	47	100
C	Temps plein	94	118	212
	Temps partiel	2	20	22
	Total	96	138	234
Total		208	240	448

¹¹ 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 50 jours soit 4 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	260
Nombre de jours télétravaillés	13013.5

II. LES ABSENCES

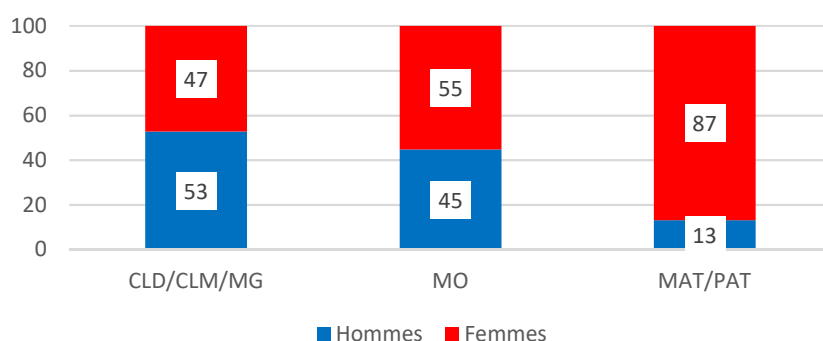
Les absences liées à un accident du travail, un accident de trajet et une maladie professionnelle sont renseignées dans la section 5. Taux d'absentéisme = $[\text{nombre de jours d'absence}/(\text{nombre d'agents au } 31/12 \text{ de l'année } N \times 365)] \times 100$.

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

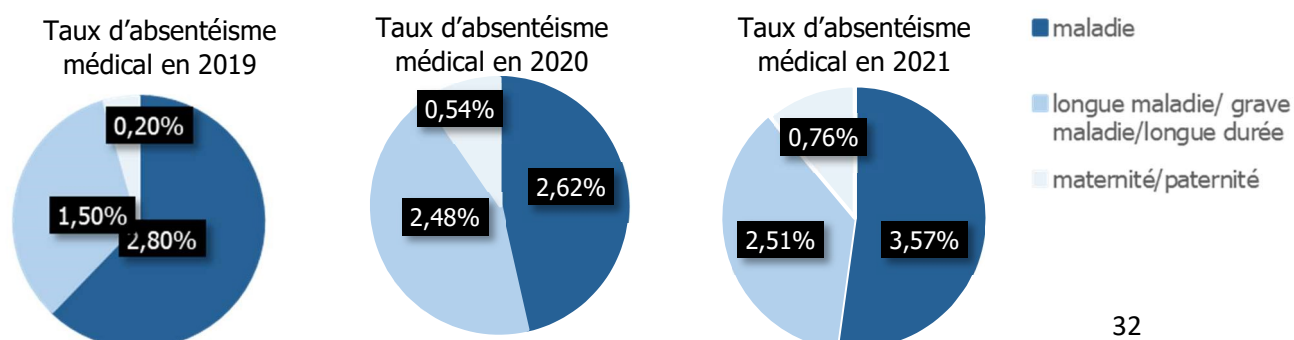
1.1 Les agents sur un emploi permanent

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	5838	164	2611	82	3227	82
Congés longue maladie/grave maladie	1266.5	8	547	3	719.5	5
Congés de longue durée	1761	6	1050	3	711	3
Congés de maternité et absences associées	1085	11			1085	11
Congés de paternité	165	10	165	10		
Total	10115.5	199	4373	98	5742.5	101

Répartition des arrêts par genre



Taux d'absentéisme médical : éléments de comparaison



L'absentéisme des agents de Bourges Plus : éléments de comparaison

Taux d'absentéisme médical pour tous motifs en 2020	5.65%
Taux d'absentéisme médical pour tous motifs en 2021	7.2%

Nature de l'absence	2018		2019		2020		2021	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Congés maladie ordinaire	51%	49%	50%	50%	60%	40%	55%	45%
Congés longue maladie Congés longue durée Congés grave maladie	56%	44%	56%	44%	54.7%	45.3%	47%	53%

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	5141	141	2591	77	2550	64
Congés longue maladie/grave maladie	1143.5	7	424	2	719.5	5
Congés de longue durée	1761	6	1050	3	711	3
Congés de maternité et absences associées	758	8			758	8
Congés de paternité	83	5	83	5		
Total	8886.5	167	4148	87	4738.5	80

Nombre moyen de jours d'absence pour maladie (par arrêt)	7.6 jours
Nombre moyen de jours d'absence pour tout motif (par arrêt)	8.31 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	697	23	20	5	677	18
Congés longue maladie/grave maladie	123	1	123	1	0	0
Congés de maternité et absences associées	327	3			327	3
Congés de paternité	82	5	82	5		
Total	1229	32	225	11	1004	21

Nombre moyen de jours d'absence pour maladie (par arrêt)	12.6 jours
Nombre moyen de jours d'absence pour tout motif (par arrêt)	15.5 jours

2. Les compte-épargne temps

85% des agents occupant un emploi permanent disposent d'un CET.

Nombre d'agents disposant d'un CET	380
- Dont nombre d'agents ayant ouvert un CET en 2021	14
Nombre moyen de jours déposés sur le CET et non consommés au 31/12/2021	25

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	Filières sociale et médico-sociale	Filière médico-technique	Filière technique	Moyenne générale
Femmes							
Catégorie A	3678€	3355€		4527€		4370€	3982.5€
Catégorie B	2557€				2711€	2453€	2573.67€
Catégorie C	2106€	2329€				1989€	2141.33€
Hommes							
Catégorie A	4311€	2801€				4456€	3856€
Catégorie B	2619€		2937€			2716€	2757.33€
Catégorie C	2163€					2231€	2197€

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

I. LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Agents affectés à la prévention	nbe d'agents
Assistants de prévention	1
Conseillers en prévention	3
Médecin de prévention	1
Infirmiers des services de prévention	0
ACFI	1
Autre personnel de prévention	0

Actions liées à la prévention des risques professionnels	Montant (arrondi à l'euro supérieur)	Nbre de jours	Nbre d'agents
Formation obligatoire des assistants et conseillers chargés de la mise en œuvre des actions de prévention	-	-	-
Formation obligatoire des membres du CHSCT	600€	3	1
Formation dans le cadre des habilitations	27 612€	136	39
Dépenses liées aux interventions en matière de prévention et de sécurité	540€	44	6
Dépenses liées aux mesures prises pour l'amélioration des conditions de travail (amélioration des conditions d'hygiène et de prévention)	80 000€ ¹²		

Remarque :

58 agents ont suivi une formation SST en interne (base et recyclage) soit 64 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, l'arrêt de longue maladie et de longue durée, le congé de maternité, paternité, adoption, l'accident ou maladie imputable au service.

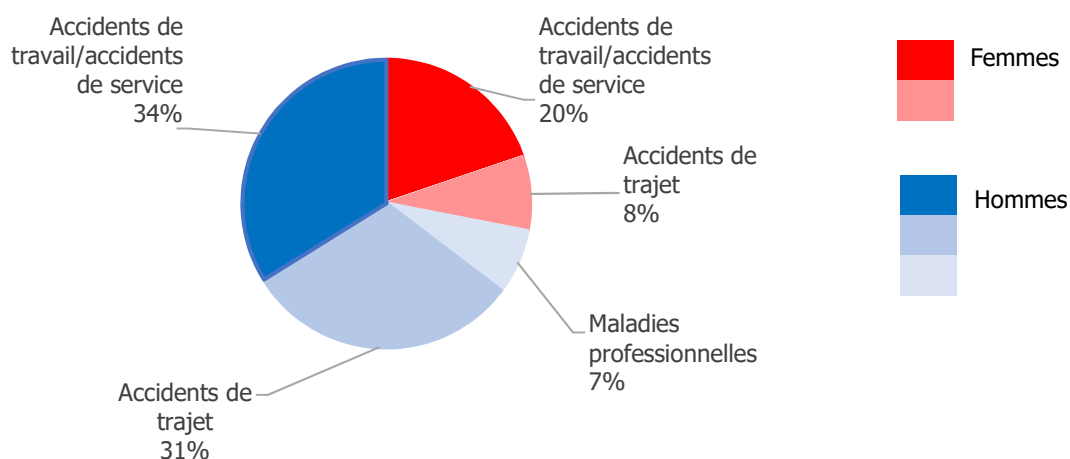
¹² Montant fourni hors taxe

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 agents contractuels sur un emploi 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	12	8	4	214	135	79
Maladies professionnelles	1	1		29	29	
Accidents de trajets	6	1	5	156	123	33

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)	874		616
Répartition par genre	H	F	H	F
	69%	30%	71%	29%
Taux d'absentéisme	0.55%		0.37%	

III. LA PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

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

Le risque santé

270 agents, soit 58.4%, 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	63	51	11	1
Catégorie B	61	51	10	
Catégorie C	146	143	2	1
Total	270	145	23	2

Le risque prévoyance

271 agents, soit 58.6%, 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	50	42	8	
Catégorie B	55	54	1	
Catégorie C	166	165		1
Total	271	261	9	1

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	19
Décharge d'activité syndicale	251.05
Formations syndicales	5.00
Réunions de bureau syndical	160.27
Réunion du CT, des CAP et autres convocations	85.47
COSC	23.00
CHSCT	26.36

Les grèves

Le nombre de jours d'absence pour grève en 2021 est de 9.7.

La discipline

Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée en 2021.