



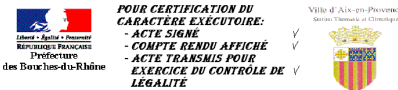
**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE D'AIX
EN PROVENCE N° DL.2020-357**

Séance publique du

16 décembre 2020

Présidence de Sophie JOISSAINS

Adjoint au Maire

Accusé de réception en préfecture
Identifiant : 013-211300017-20201216- lmc1183023-DE-1-1
Date de signature : 18/12/20
Date de réception : vendredi 18 décembre 2020
 <p>POUR CERTIFICATION DU CARACTÈRE EXÉCUTOIRE: - ACTE SIGNÉ ✓ - COMPTE RENDU AFFICHÉ ✓ - ACTE TRANSMIS POUR EXERCICE DU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ ✓</p>

OBJET : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Le 16 décembre 2020 à 14h00, le Conseil Municipal de la Commune d'Aix-en-Provence s'est réuni en session Ordinaire dans l'Amphithéâtre De La Verrière, 10 Rue des allumettes, 13 100 Aix-en-Provence, sur la convocation qui lui a été adressée par Mme Maryse JOISSAINS-MASINI, Maire, le 10/12/20, conformément aux articles L 2121-10 et L 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Etaient Présents :

Monsieur Jonathan AMIACH, Madame Dominique AUGÉY, Madame Béatrice BENDELE, Monsieur Moussa BENKACI, Madame Kayané BIANCO, Madame Brigitte BILLOT, Madame Odile BONTHOUX, Monsieur Pierre-Paul CALENDINI, Madame Joëlle CANUET, Monsieur Rémi CAPEAU, Monsieur Pierre-Emmanuel CASANOVA, Monsieur Eric CHEVALIER, Madame Françoise COURANJOU, Madame Agnès DAURES, Madame Brigitte DEVESA, Madame Sylvaine DI CARO ANTONUCCI, Monsieur Cyril DI MEO, Monsieur Sylvain DIJON, Monsieur Laurent DILLINGER, Monsieur Gilles DONATINI, Monsieur Jean-François DUBOST, Monsieur Marc FERAUD, Madame Stéphanie FERNANDEZ, Monsieur Jean-Christophe GRUVEL, Monsieur Sellam HADAOU, Madame Elisabeth HUARD, Madame Claudie HUBERT, Madame Amandine JANER, Madame Sophie JOISSAINS, Monsieur Salah-Eddine KHOUIEL, Monsieur Philippe KLEIN, Madame Gaëlle LENFANT, Madame Perrine MEGGIATO, Madame Sophie MEYNET DE CACQUERAY, Monsieur Stéphane PAOLI, Monsieur Marc PENA, Madame Anne-Laurence PETEL, Madame Josy PIGNATEL, Madame Laure SCANDOLERA, Madame Marie-Pierre SICARD - DESNUELLE, Monsieur Pierre SPANO, Monsieur Jules SUSINI, Monsieur Francis TAULAN, Madame Solène TRIVIDIC, Monsieur Jean-Louis VINCENT, Madame Fabienne VINCENZI, Monsieur Michael ZAZOUN.

Excusés avec pouvoir donné conformément aux dispositions de l'article L 2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales:

Madame Laurence ANGELETTI à Madame Sophie MEYNET DE CACQUERAY, Monsieur Jacques BOUDON à Monsieur Michael ZAZOUN, Monsieur Gérard BRAMOULLÉ à Madame Dominique AUGÉY, Madame Maryse JOISSAINS MASINI à Monsieur Francis TAULAN, Madame Arlette OLLIVIER à Madame Odile BONTHOUX, Monsieur Alain PARRA à Madame Béatrice BENDELE, Madame Karima ZERKANI-RAYNAL à Madame Sophie JOISSAINS.

Excusés sans pouvoir :

Madame Françoise TERME.

Secrétaire : Madame Kayané BIANCO

Madame Françoise COURANJOU donne lecture du rapport ci-joint.



D.G.A.S Ressources Humaines et
Services aux Publics
Direction du Recrutement et
Développement des Compétences

RAPPORT POUR
LE CONSEIL MUNICIPAL
DU 16 DÉCEMBRE 2020

Nomenclature : 4.1

Personnel titulaires et stagiaires de la F.P.T.

RAPPORTEUR : Madame Françoise COURANJOU

Politique Publique : 01-GESTION DES RESSOURCES ET MOYENS

OBJET : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - RAPPORT SUR LA SITUATION EN
MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - Information du Conseil

Mes chers Collègues,

Je porte à votre connaissance le rapport de situation comparée établi pour l'année 2019, qui présente les éléments en matière d'égalité hommes/femmes.

Le premier constat permet d'observer que la répartition femmes-hommes des agents à la Ville d'Aix-en-Provence est plus équilibrée que dans l'ensemble de la Fonction Publique Territoriale. En effet, le taux de féminisation sur l'ensemble des effectifs de la Ville est de 58 %, alors qu'il est de 61 % dans la Fonction Publique Territoriale. Avec 53 % de femmes pour 47 % d'hommes, cet équilibre est encore plus marqué lorsqu'il est question des emplois permanents de la Ville. La représentation femmes-hommes reste équilibrée au sein de chaque catégorie d'emploi (56 % d'hommes pour 44 % de femmes en Cat A et 52 % d'hommes pour 48% de femmes en Cat B et C).

Si ces chiffres globaux révèlent un équilibre dans la représentation des genres, une analyse à travers des indicateurs plus ciblés et affinés contribuera à préciser nos objectifs d'amélioration.

Sur cette base, un plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité hommes/femmes 2020-2022 sera mis en œuvre. Il fera l'objet d'une évaluation annuelle.

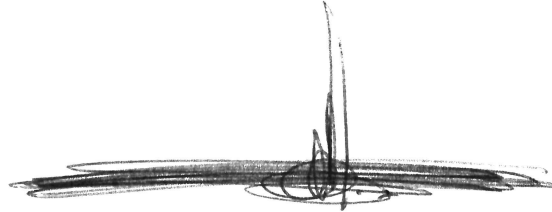
Je vous demande mes chers collègues, de bien vouloir :

- **PRENDRE ACTE** du présent rapport.

DL.2020-357 - GESTION DES RESSOURCES HUMAINES - RAPPORT SUR LA SITUATION
EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES - Information du Conseil

Le Conseil Municipal a pris connaissance du présent rapport et le convertit en délibération. Ont signé
Sophie JOISSAINS, Adjoint au Maire
Président de séance et les membres du conseil présents :

L'adjoint ou le conseiller municipal délégué,
Madame Amandine JANER



Compte-rendu de la délibération affiché le : 18/12/20
(articles L2121-25 et R 2121-11 du C.G.C.T.)

1

1 « Toute décision individuelle peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Marseille, dans un délai de deux mois à compter de sa notification. Dans ce délai, il peut être présenté un recours gracieux prorogeant le délai de recours contentieux ...»

Rapport de Situation Comparée 2019

Données comparatives tirées de:

- rapport annuel de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique "L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2018"
- rapport annuel de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique "Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la fonction publique – édition 2019"

- TABLE DES MATIERES

LES CARACTERISTIQUES GENERALES DES EFFECTIFS DE LA VILLE	5
Un taux de féminisation variable selon le statut	5
Une représentation par catégorie plutôt équilibrée	7
Des filières déséquilibrées	10
LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION.....	10
Les rémunérations	10
Les heures supplémentaires et complémentaires	11
LA MIXITE DES METIERS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE	11
Une culture métier par genre toujours très forte	11
Les disparités métiers gommées par les groupes de fonctions (catégories RIFSEEP).....	13
Les parcours professionnels et déroulement de carrière	13
Le déroulement de carrière	16
L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE.....	17
Les absences spécifiques : un révélateur d'inégalités	17
Un absentéisme qui tend à s'équilibrer.....	18
Les organisations de travail	18
LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES	19
LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE	19
Des travaux ont démarré début 2020 afin d'élaborer un plan d'action égalité professionnelle, conformément à la loi du 6 août 2019 (art. 80), et ce, pour définir notamment un dispositif de gouvernance.	20
Communiquer, former et responsabiliser l'encadrement	20
Le dialogue social	20

Hors précision contraire, les données sont à lire pour les agents sur emploi permanent du budget Ville au 31 décembre

Sur l'ensemble du document:

TIT = Fonctionnaire

NTP = Non Titulaire sur emploi Permanent

NTNP = Non Titulaires sur emploi Non Permanent

FPT= FPT

PREAMBULE

La constitution de la Vème République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publique est consacré par l'article 6bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 qui a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, et en application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives. L'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises.

Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouveau cap a été franchi dans la fonction publique. Le gouvernement a ainsi ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.

Un accord ambitieux a ainsi été signé le 30 novembre 2018 ; afin de renforcer les engagements de cet accord, plusieurs mesures essentielles sont désormais prévues par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : par exemple l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle (art.80), l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes (art.80), l'obligation d'effectuer des nominations équilibrées au sein des emplois de direction (art.82), de la suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes enceintes (art.83)...

Parallèlement aux mesures prévues par la loi, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée : c'est un principe fondamental pour progresser. La situation respective des hommes et des femmes doit donc faire l'objet d'un examen attentif, à travers la production et

l'analyse régulières d'indicateurs pertinents (non définis pour l'instant par arrêté comme c'est le cas pour les bilans sociaux).

En ce sens, la première mesure de l'axe 1 du protocole d'accord du 8 mars 2013 prévoyait déjà de « **rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle** » à travers la déclinaison d'un certain nombre d'indicateurs, et qui pouvaient être enrichis selon les problématiques des entités analysées, et qui devait être présenté devant le comité technique paritaire.

Ce rapport de situation comparée devait permettre :

- l'analyse à travers des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, de la situation respective des hommes et des femmes de la collectivité en matière d'effectifs, de recrutement, d'avancement professionnel, de temps de travail, de formation et de conditions de travail ;
- de suivre les directives imposées par la loi de mars 2012 en matière d'égalité professionnelle et dresser un état des lieux de leur avancée, en fonction du calendrier réglementaire.

Afin de capitaliser sur les études déjà produites par la Ville d'Aix-en-Provence sous forme de « rapport de situation comparée », mais aussi d'intégrer les dernières mesures prévues par la loi du 6 août 2019, le présent rapport s'organise autour des thématiques à intégrer au plan d'action pluriannuel à élaborer :

- la prévention et le traitement des écarts de rémunération
- la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulement de carrière
- l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- la gouvernance de la politique d'égalité

Les indicateurs retenus s'inspirent également d'une publication de la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la FTP et de l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (*« 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines », 2020, données issues de la collecte des Bilans Sociaux 2017 par les Centres de Gestion*) fournissant des éléments de comparaisons nationaux, et permettant de définir des leviers managériaux, des politiques de prévention, des outils prospectifs...

Préalablement à l'analyse des indicateurs relatifs à chacun de ces 5 thématiques, un regard sera porté sur les caractéristiques générales des effectifs de la Ville d'Aix-en-Provence en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

LES CARACTERISTIQUES GENERALES DES EFFECTIFS DE LA VILLE

Avec 2 199 agents sur emploi permanent, la Ville d'Aix-en-Provence, a su stabiliser ses effectifs entre 2018 et 2019.

Sur les effectifs tous statuts confondus, la Ville enregistre une légère baisse (- 0,6 %) induite par la baisse d'agents non titulaires sur emploi non permanents.

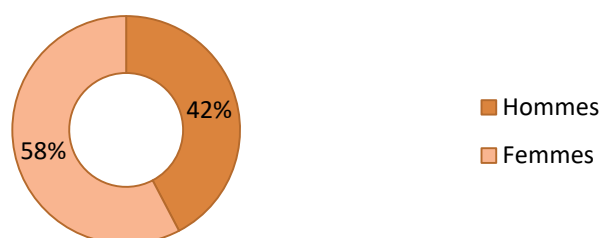
Cette tendance est inversée par rapport à la tendance nationale dont le nombre d'agents employés dans la fonction publique (hors contrats aidés) était en augmentation de 0.5 % en 2016.

Un taux de féminisation variable selon le statut

× Répartition des genres sur l'ensemble des effectifs

Avec 1181 hommes pour 1 621 femmes, la part des hommes et des femmes employés par la Ville d'Aix-en-Provence est un peu plus équilibrée que la moyenne nationale. Les femmes représentent 58 % de l'effectif global de la Ville, contre 61 % dans l'ensemble de la FPT.

Répartition sexuée des effectifs de la ville



Dans la fonction publique territoriale les surreprésentations des genres se retrouvent parfois de façon très marquées. Les femmes représentent 84,5 % des agents NTNP, 67,5 % des agents NTP et 59 % des fonctionnaires.

Bien que présents à la Ville d'Aix-en-Provence ces écarts sont nettement moins "marqués" qu'au niveau national. En effet, à Aix-en-Provence, les femmes représentent 64 % des agents NTNP, 60 % des agents NTP et 52 % des fonctionnaires.

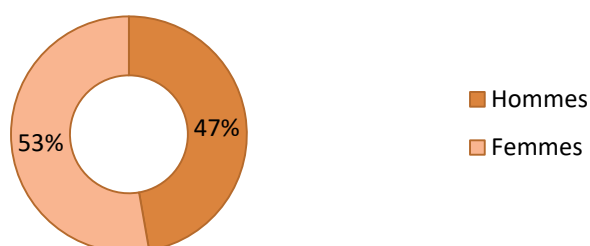
	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	976	1066	2042
Non Titulaires Permanents	63	94	157
Non Titulaires Non Permanents	150	461	611
Totaux	1189	1621	2810

Nb : Il y a une représentativité métier forte pour les agents sur emploi de NTNP notamment dans les secteurs du nettoyage et des écoles.

× **Une répartition sur les emplois permanents plutôt équilibrée**

Le taux de féminisation des agents sur emploi permanent de la Ville d'Aix-en-Provence se maintenait depuis 2013 à 52 %. Il a augmenté de 0,8 % en 2019 pour atteindre 53 % des effectifs. La répartition sexuée effectifs sur emplois permanents correspond à : 1 160 femmes et 1 039 hommes.

Répartition sexuée des effectifs sur emploi permanent



Cette évolution est principalement induite par le passage en emploi permanent de personnel de la Direction du personnel des écoles et du Conservatoire Darius Milhaud précédemment sous statut plus précaire.

Ces intégrations ont eu pour conséquence l'augmentation de 15 % de la part des femmes au sein des agents NTP dont l'effectif a augmenté de 59 % entre 2017 et 2019 en passant de 107 à 157 agents.

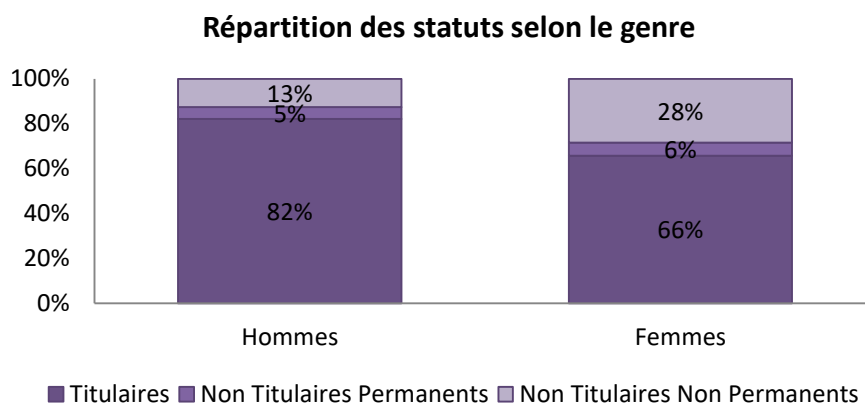
En 2019, 60 % des emplois NTP sont occupés par des femmes, soit 94 agents. 46 d'entre elles viennent des écoles ou du conservatoire.

× **L'accès au statut de fonctionnaire**

Des disparités fortes sur la propension à avoir un statut stable selon le genre persistent.

28 % des femmes de la Ville d'Aix-en-Provence (461) sont sous statut non permanent contre seulement 13 % des hommes (150), soit 2,15 fois plus.

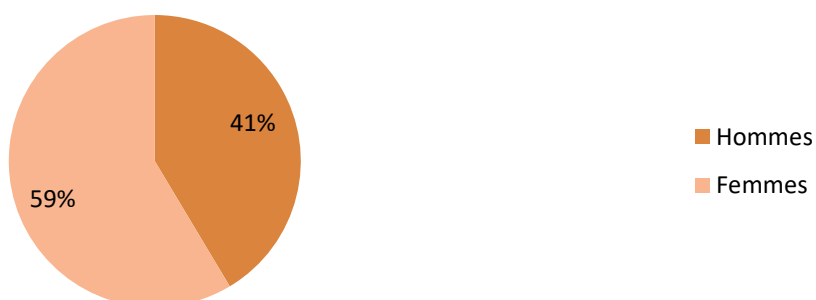
Ces disparités s'expliquent notamment par le fait que plus de 450 des 611 agents sous statut non titulaires sur emploi non permanent sont embauchés sur des métiers qui ont trait aux écoles et au périscolaire et sont exclusivement occupés par des femmes.



× Le handicap

Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent 10 % des femmes et 8 % des hommes sont en situation de handicap. Cela représente 198 personnes.

Proportion homme / femme des agents en situation de handicap



Une représentation par catégorie plutôt équilibrée

× Sur l'ensemble des effectifs

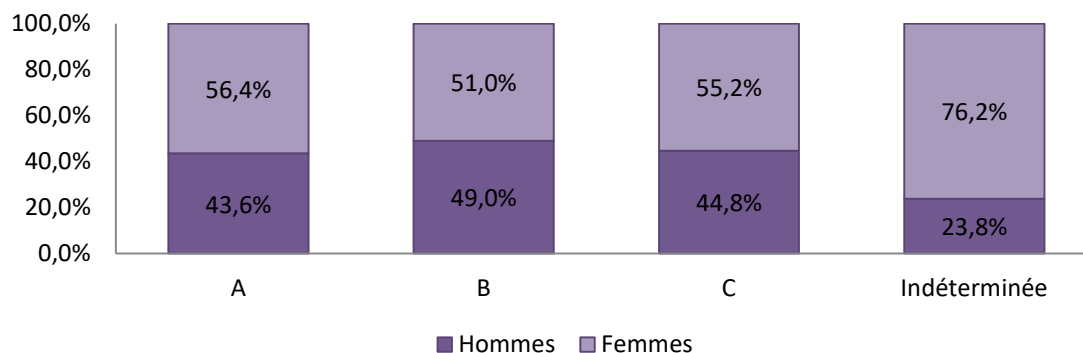
Sur l'ensemble des communes du territoire, la part des femmes est de 61 % en cat A et C et de 60 % en cat B.

Avec 112 hommes / 145 femmes en catégorie A, 154 hommes / 160 femmes en catégorie B et 833 hommes / 1 028 femmes en catégorie C, l'équilibre des genres au sein de chaque catégorie hiérarchique est mieux respecté à la Ville d'Aix-en-Provence que sur la moyenne nationale des autres communes.

Concernant les emplois dont la catégorie est indéterminée, si la représentation des femmes sur l'ensemble des communes de l'hexagone est de 67,4 %, elle est nettement supérieure à la Ville

d'Aix-en-Provence en atteignant plus de 76 %. Ceci s'explique par le fait que sur les 378 personnes qui constituent cet effectif, 85,7 % sont des agents contractuels qui exercent des fonctions exclusivement féminines (écoles).

Répartition hommes femmes par catégorie



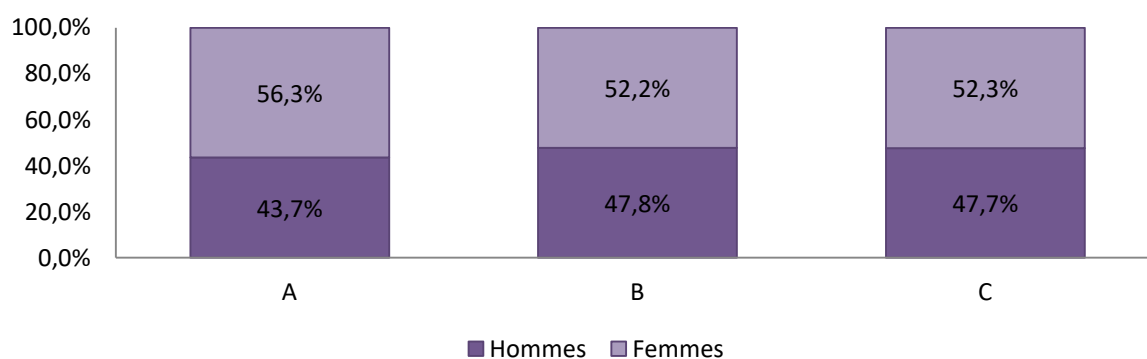
NB : La catégorie indéterminée concerne des contrats non permanents assimilés à la catégorie C.

* Sur les emplois permanents

La répartition des genres des agents de Cat A agents sur emploi permanent ou sur l'ensemble des effectifs est similaire.

Les disparités sont plus marquées au sein des Cat B et C. Ceci s'explique par l'augmentation des agents sur emploi NTP en Cat B (10 hommes / 3 femmes) et C (45 hommes / 163 femmes).

Répartition hommes femmes sur emploi permanent par catégorie



En 2017 on pouvait observer par rapport à 2015 une augmentation de 0,2 % du taux de femmes dans la catégorie B et une baisse de 0,1 % du taux de femmes en catégorie C.

Il apparaît en 2019 une augmentation de près de 4 % des femmes au sein de la catégorie A par rapport à 2015.

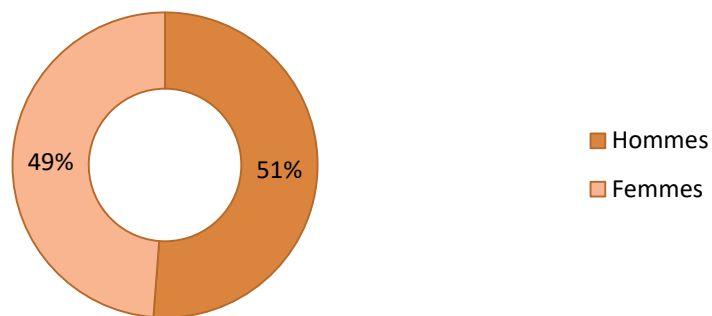
	% de femme 2015	% de femme 2017	% de femme 2019
Cat A	54%	54,2%	56,3%
Cat B	52%	53,6%	52,2%
Cat C	52%	51,1%	52,3%

× **En Cat A+**

Au niveau national, les femmes de la fonction publique territoriale représentent 58 % des effectifs en catégorie A+. Ce ratio est plus équilibré à la Ville d'Aix-en-Provence avec 21 hommes / 20 femmes.

Nb: pris en compte dans les Cat A+ les grades d'Administrateur, Administrateur HCl, Attaché HCl, Conserv biblio, Conserv biblio chef, Conserv patr, Conserv patr chef, Directeur ét ens art Ca1, Directeur ter, Ingénieur en chef, Ingénieur en chef HCl, Ingénieur HCl, Médecin HCl.

Répartition par genre des Cat A+

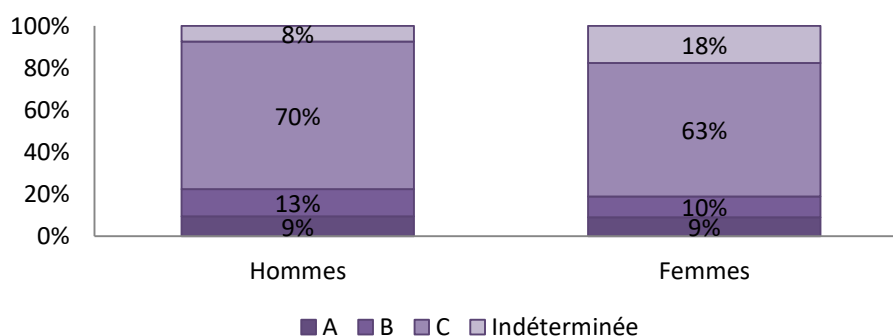


× **Selon le genre**

Il apparaît que plus on monte en catégorie, plus le pourcentage de représentation selon le genre tend à s'équilibrer.

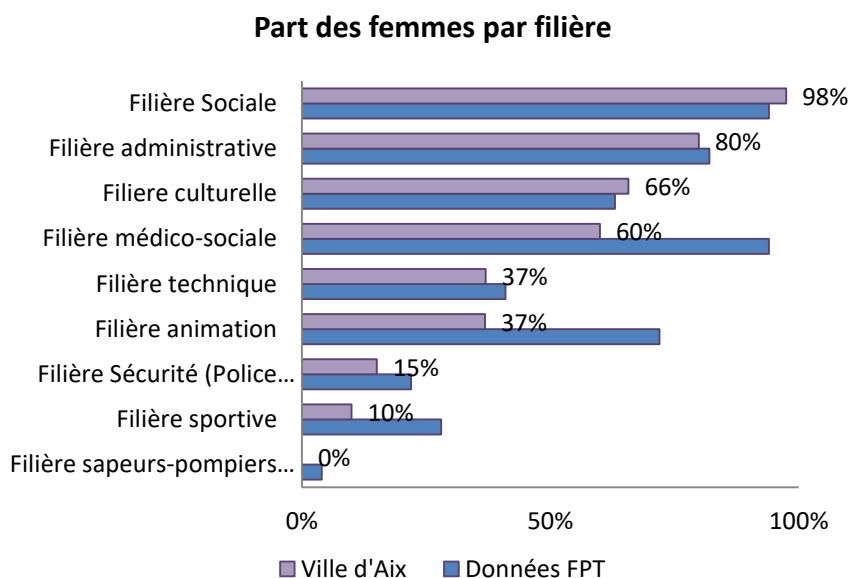
19 % des femmes et 22% des hommes occupent une Cat A ou B.

Répartition des catégories au sein des genres



Des filières déséquilibrées

Comme au niveau national, la représentation en genre des agents sur emploi permanent par filière, n'est jamais à l'équilibre. Pour autant, on peut remarquer que la constante nationale n'est pas toujours en adéquation avec les effectifs de la Ville d'Aix-en-Provence.



LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

Les rémunérations

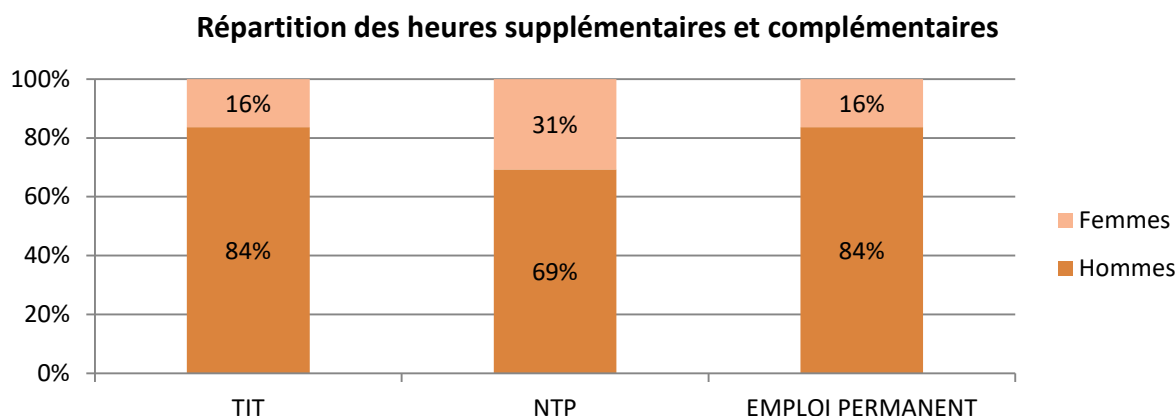
En 2019, le montant moyen des rémunérations annuelles brutes versées par la Ville aux femmes sur emploi permanent est de 14 % inférieur à celui attribué aux hommes. Des écarts de rémunérations plus ou moins importants existent selon le statut et la catégorie d'emploi.

Il est à noter que ces données sont lissées et ne tiennent pas compte :

- des temps de travail des agents (95 % des temps partiels sont pris par des femmes);
- des différences de traitement liées aux métiers qui sont souvent genrés. (Ex : métiers techniques avec astreintes, travail de nuit et week-end... majoritairement occupés par des hommes);
- des différences statutaires selon les filières (existence d'un cadre d'emploi C+ dans la filière technique plutôt masculinisée qui n'existe pas dans la filière administrative plutôt féminisée).

Les heures supplémentaires et complémentaires

Quel que soit le statut, entre 70 et 85 % des heures supplémentaires sont réalisées par des hommes. Les besoins en Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) sont liés au métier exercé et concerne principalement des métiers techniques où les hommes sont surreprésentés.



LA MIXITE DES METIERS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Une culture métier par genre toujours très forte

247 métiers sont représentés au sein de la Ville d'Aix-en-Provence.

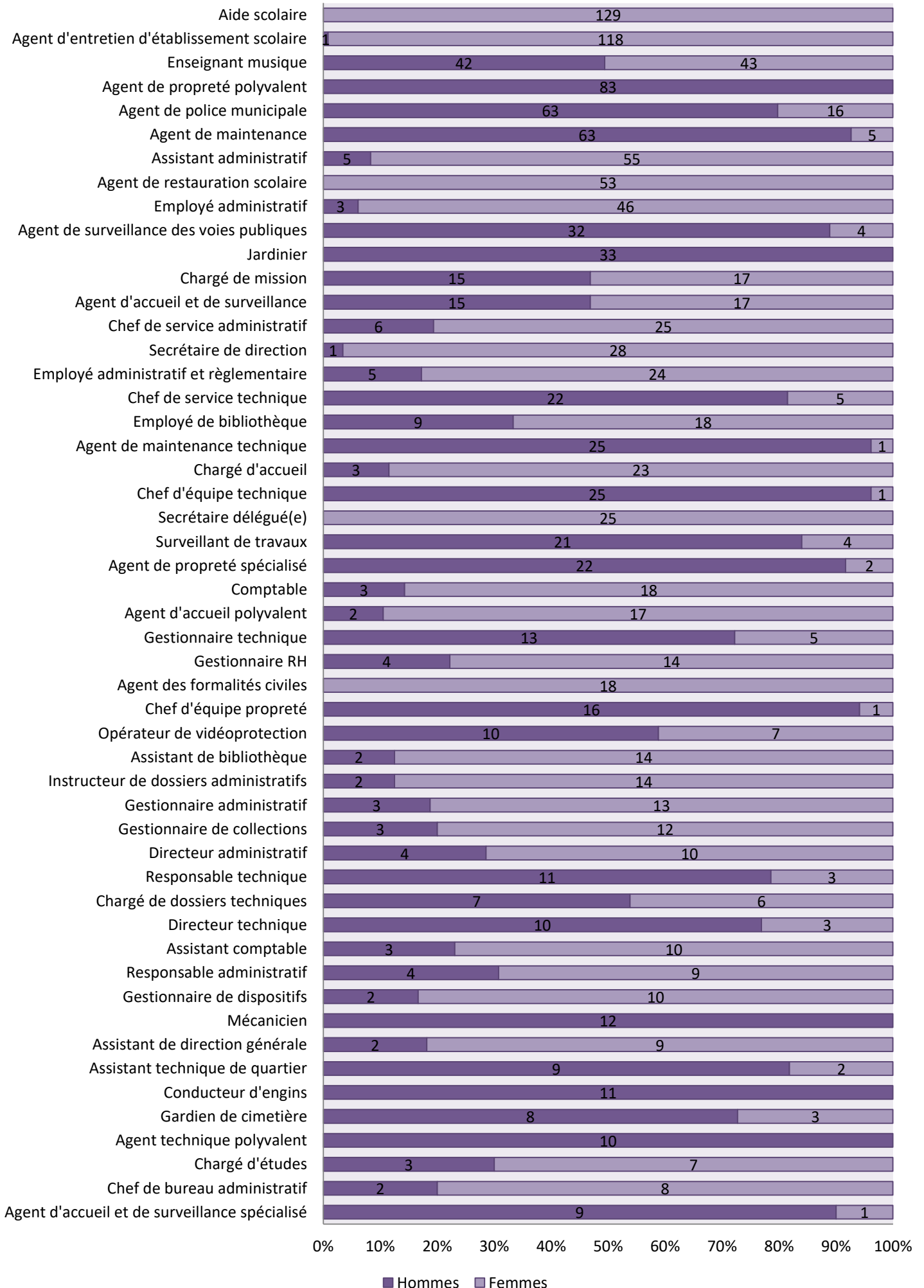
La distinction des genres selon l'emploi exercé reste très marquée.

Pour 179 d'entre eux, l'écart de représentation entre les femmes est supérieur à 60 % (représentation d'un genre inférieure à 20 % et l'autre genre est représenté à plus de 80 %).

Seuls 10 % des métiers ont une représentation des genres dont l'écart n'excède pas 20 %.

Sur les 47 métiers de la Ville d'Aix-en-Provence représentés par plus de 10 personnes (19 % de l'ensemble des métiers) seuls 5 métiers ont des écarts entre les genres inférieurs à 20 % : les chargés de dossiers techniques, les opérateurs de vidéoprotection, les agents d'accueil et de surveillance, les chargés de mission et les enseignants de musique.

Représentation des genres dans les métiers représentés par au moins 10 personnes



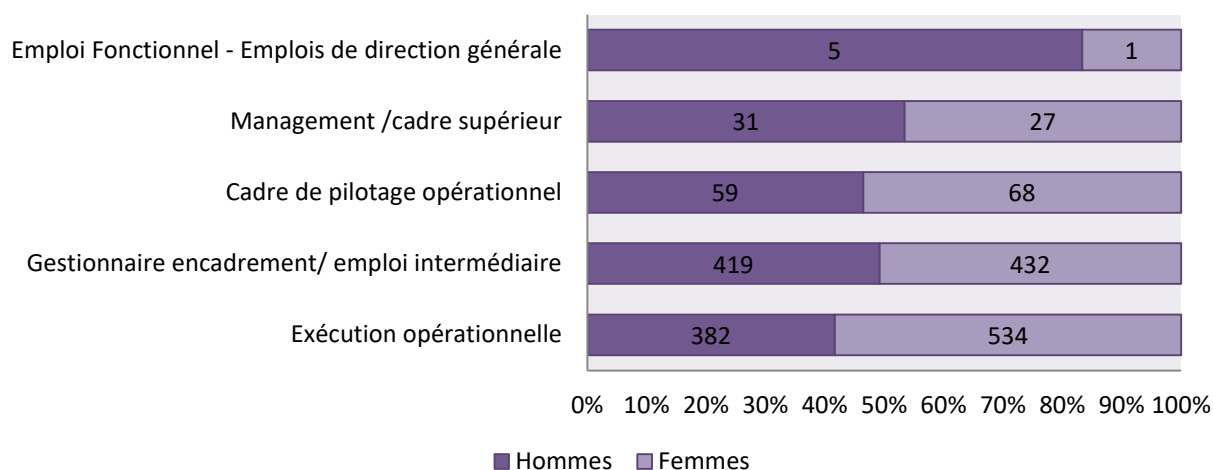
Les disparités métiers gommées par les groupes de fonctions (catégories RIFSEEP)

La répartition des genres au sein des groupes de fonctions RIFSEEP est à l'équilibre.

4 des 5 groupes ont un ratio hommes / femmes compris entre 42/58 et 49/51.

Seul au sein des emplois fonctionnels il y a une disparité marquée avec 5 hommes et une femme.

Répartition des genre au sein des groupes de fonction RIFSEEP



NB: *Emploi Fonctionnel - Emplois de direction générale = groupe d'emploi SEF1*

Management /cadre supérieur = groupes d'emplois SDA1; SDP2; SDI2; SCT3

Cadre de pilotage opérationnel = groupes d'emplois PCS1; PCM2

Gestionnaire encadrement/ emploi intermédiaire = IEE1; IEE2; GM1; GM2

Exécution opérationnelle = EOS1; EOP2

Les parcours professionnels et déroulement de carrière

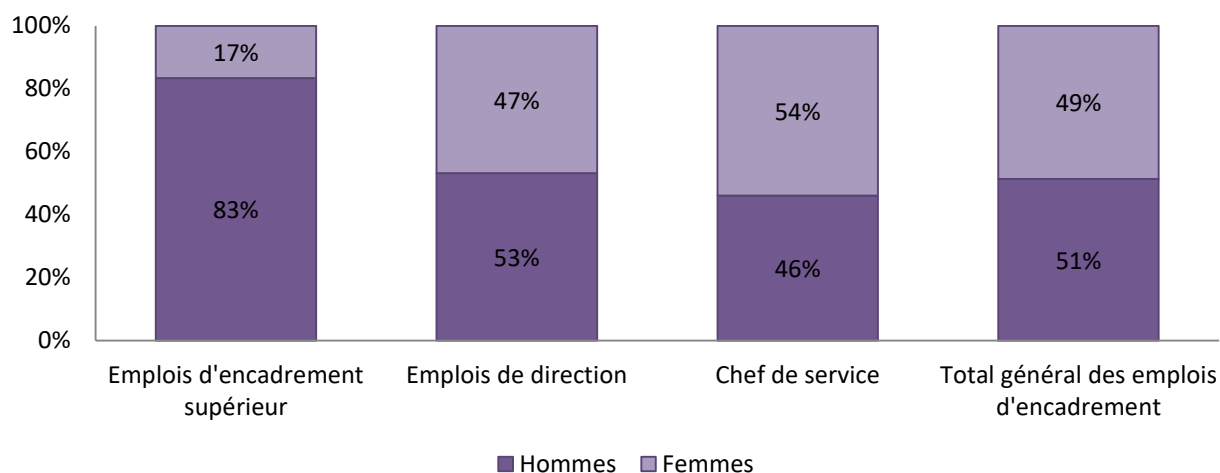
× Une répartition dans les emplois d'encadrement équilibrée

Périmètre des emplois d'encadrement :

- *sont pris en compte pour les emplois d'encadrement supérieur les libellés métiers correspondants à DGS, DGA et chef de département.*
- *sont pris en compte pour les emplois de direction les libellés métiers correspondants à directeur.*

Avec 76 hommes / 72 femmes la répartition homme / femme sur les emplois d'encadrement à la Ville d'Aix-en-Provence est plutôt équilibrée, hormis sur les emplois d'encadrement supérieur qui sont majoritairement occupés par des hommes (10 hommes / 2 femmes).

Répartition de l'occupation des emplois d'encadrement par genre



Avec une représentation de 49 % de femmes sur l'ensemble des emplois d'encadrement la Ville d'Aix-en-Provence continue de tendre vers l'équilibre des représentations des genres sur l'ensemble des emplois de management.

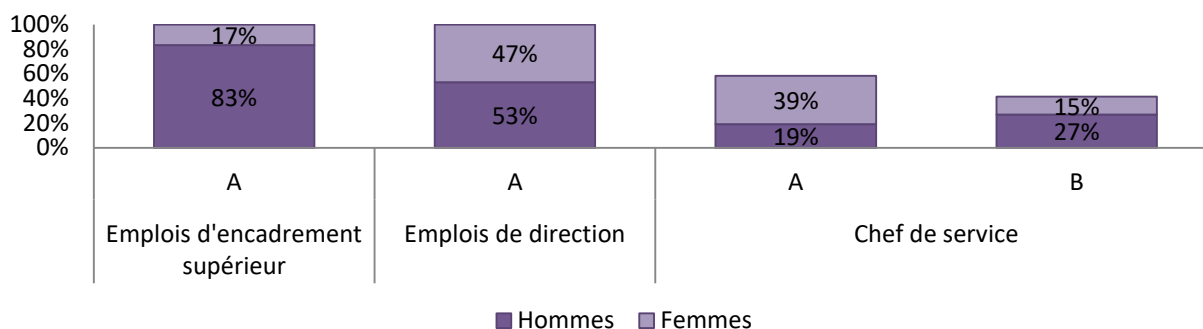
Pour autant, le taux de femmes dans l'emploi d'encadrement supérieur a baissé et plus on va vers de l'encadrement supérieur, plus la proportion de femmes baisse.

	% de femme 2013	% de femme 2014	% de femme 2015	% de femme 2017	% de femme 2019
Emploi d'encadrement supérieur	37%	49%	29%	33%	17%
Emploi de direction	54%	45%	46%	42%	45%
Chef de service	45%	45%	49%	53%	54%
Part total des femmes sur les emplois d'encadrement	44%	44%	46%	48%	49%

× L'accès aux responsabilités

Plus d'hommes que de femmes de cat B sont sur des fonctions de chef de service.

Répartition par catégorie et par genre des agents qui occupent un emploi d'encadrement



	Hommes	Femmes
A		
Emplois d'encadrement supérieur	83%	17%
Emplois de direction	53%	47%
Chef de service	33%	67%
B		
Chef de service	65%	35%
Total général des emplois d'encadrement	51%	49%

× **L'encadrement supérieur principalement masculin**

80 % des agents qui occupent un emploi fonctionnel à la Ville d'Aix-en-Provence sont des hommes.

Les communes d'au moins 80 000 habitants sont tenues de respecter des quotas par sexe pour les **primo-nominations*** qu'elles réalisent sur les emplois fonctionnels (DGS, DGAS, DGST et DGAST). Il n'y a pas eu de primo-nomination cette année.

(*) *Il s'agit des recrutements externes ou des 1ères nominations sur emploi fonctionnel.*

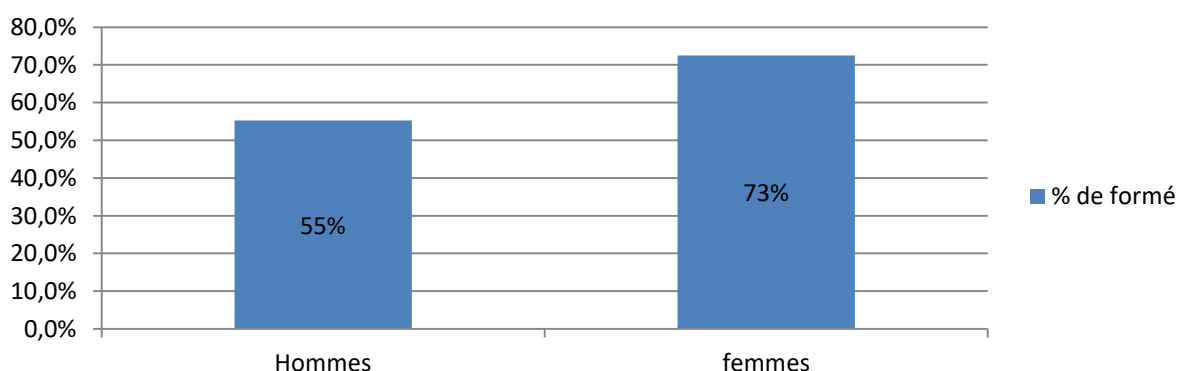
Les renouvellements de détachement sur emploi fonctionnel ainsi que les nominations intervenues pour des agents occupant déjà un emploi fonctionnel au sein des services ne sont pas concernés par le quota.

× **Les formations**

Plus de 64 % des agents sur emploi permanent ont reçus une formation en 2019.

Il apparait que les femmes partent plus en formation que les hommes.

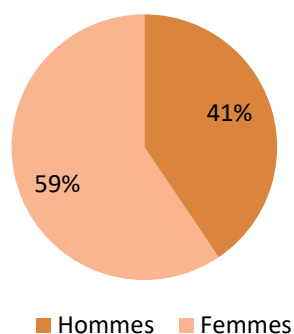
Part des agents formés au sein des genres



Sur l'ensemble des agents formés, la proportion hommes / femmes continue en 2019 d'être égale au taux de féminisation des agents fonctionnaires de la Ville.

Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation on recense 841 femmes pour 574 hommes.

Agents ayant bénéficiés d'au moins une formation par an



Quel que soit le type de formation, la proportion des femmes à suivre des formations a augmenté par rapport à 2017.

Type de formation	2015	2017	2019
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	61%	52%	53%
Formation prévue par les statuts particuliers	59%	46%	69%
Formation de perfectionnement	42%	54%	57%
Formation personnelle (hors congés formation)	50%		
Total		53%	61%

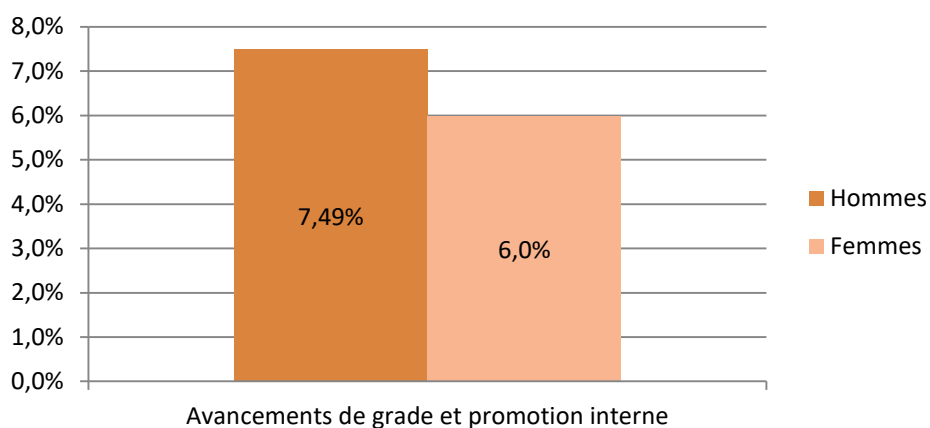
Le déroulement de carrière

La part des hommes et des femmes promus reste à l'équilibre en 2019.

	2017	2019
% de femmes promues	54%	53,6%

Sur le nombre d'agent titulaire ou stagiaire par genre, la proportion des femmes à avoir été promues est légèrement inférieure à la part des hommes.

Proportion des promotions au sein des genres



L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

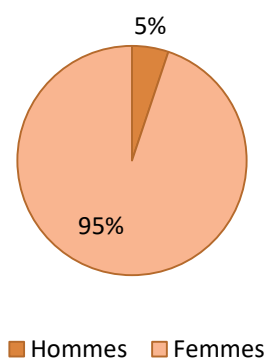
Les absences spécifiques : un révélateur d'inégalités

Le temps de travail reste un facteur caractéristique de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Même si l'on peut observer des évolutions de mœurs notamment dans la prise de disponibilités pour élever un enfant, les femmes restent celles qui prennent sur leur temps de travail pour s'occuper de leurs proches.

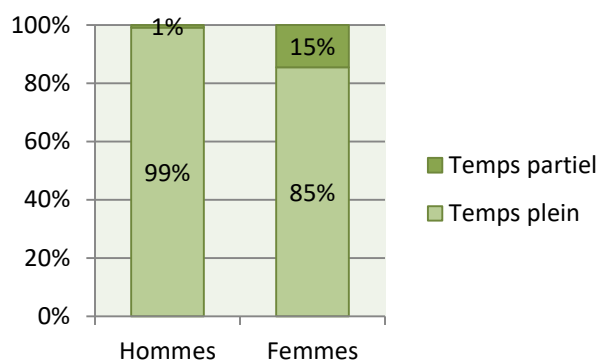
× **Les temps partiels toujours quasi exclusivement féminins**

En 2019, 95 % des emplois à temps partiel (hors temps partiel thérapeutiques) sont occupés par des femmes (94 % en 2017). La proportion des hommes qui sont sur ce type de temps de travail est restée stable alors que celle des femmes a augmenté de 1 % entre 2017 et 2019.

Répartition homme femme dans le temps partiel



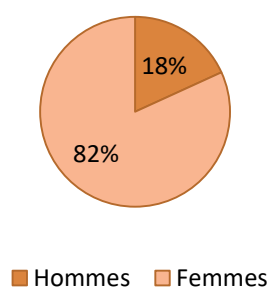
Part des temps partiel au sein des genres



× **Congés parentaux et disponibilités**

En 2017, 75 % des congés parentaux et disponibilités pour élever un enfant ou pour promulguer des soins étaient pris par des femmes. En 2019, ce taux est remonté à 82 %. Il est à noter que si la totalité des congés parentaux ont été accordés à des femmes, 2 demandes de disponibilités sur 3 ont été attribuées à des hommes.

Répartition des congés parentaux et disponibilités pour élever un enfant



Un absentéisme qui tend à s'équilibrer

La proportion du nombre de jours d'arrêts compressible posés (maladie ordinaire + accident de travail) est plutôt équilibrée entre les genres (46% pour les hommes et 54 % pour les femmes). Ces chiffres ont tendance à s'équilibrer depuis 2017. Les proportions étaient alors de 43 % pour les hommes et 57 % pour les femmes.

Ceci étant, on peut observer dans le détail de ces types d'arrêts de gros écarts : 28 % des jours pour accidents du travail imputable au service et 75 % des jours pour accidents imputables au trajet sont pris par les femmes.

Répartition par genre du nombre de journées d'absence des emplois permanents (en jours calendaires)

Année 2019

	Hommes	Femmes	% de Femmes
Total de jours d'absence compressible	18 050	21 151	54,0%
Total de jours d'absence médicale (ou risque santé)*	29 017	29 568	50,5%
Total de jours d'absence globale	31 440	37 536	54,4%

* jours d'absence médicale = absences compressibles + longue maladie + maladie de longue durée + maladie professionnelle

** jours d'absence globale = absences médicales + maternité + paternité + adoption + autorisations spéciales d'absence

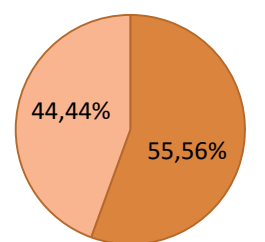
Le nombre moyen de jours d'absence compressible des femmes a baissée de 25 % entre 2017 et 2019.

Nombre moyen de jours	2017			2019		
	Homme	Femme	Emploi permanent	Homme	Femme	Emploi permanent
d'absence compressible	19,0	20,7	19,9	17,4	15,6	17,8
d'absence médicale (ou risque santé)	19,7	28,8	24,4	27,9	25,5	26,6
d'absence totale	28,0	34,6	31,4	30,3	32,4	31,4

Les organisations de travail

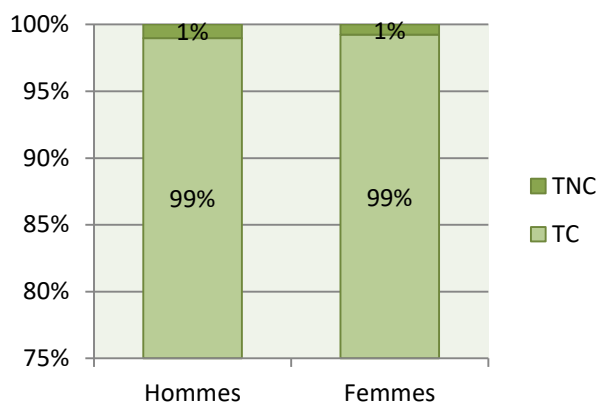
La répartition des genres sur les emplois à temps non complet est beaucoup plus à l'équilibre que pour les temps partiels. Ces rythmes atypiques relèvent plus du poste occupé au sein de la collectivité que d'un choix délibéré de l'agent. Sur les 18 emplois à temps non complet de la Ville, 12 sont des postes d'enseignants de musique dont 11 sont pourvus par des hommes.

Répartition homme femme dans le TNC



■ Hommes ■ Femmes

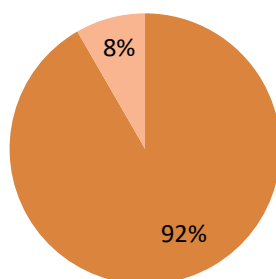
Part des TNC au sein des genres



LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

En 2019, à une exception près l'ensemble des actes de violences ont été subis par des hommes. Seules les situations avec dépôt de plainte (police, gendarmerie, procureur de la République) ou déclenchement de la procédure interne sont recensées ici.

Actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2019



■ Hommes
■ Femmes

LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE

Existence d'un plan d'action EP (Oui/Non) : Non

Existence de référents EP (Oui/Non) : Non

Existence d'un haut fonctionnaire à l'EP (Oui/Non) : Non

Des travaux ont démarré début 2020 afin d'élaborer un plan d'action égalité professionnelle, conformément à la loi du 6 août 2019 (art. 80), et ce, pour définir notamment un dispositif de gouvernance.

Communiquer, former et responsabiliser l'encadrement

Des actions de communication, d'information et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, ont été déployées en 2019:

- Note aux Directions et affiche à apposer dans les services (janvier 2019)
- Note aux agents de la Ville sur la prévention et le traitement des situations de harcèlement moral et/ou sexuel et des agissements sexistes (7 janvier 2019)
- Plaquette harcèlement moral (janvier 2019)
- Plaquette harcèlement sexuel (janvier 2019)

Le dialogue social

× Au CHSCT

En 2019, le thème de l'égalité professionnelle a été abordé au cours d'une réunion de CHSCT.

Les 16 représentants du personnel au CHSCT sont répartis comme suit: 4 femmes et 12 hommes.

Répartition des représentants du personnel au CHSCT



Rapport de Situation Comparée 2019

Données comparatives tirées de:

- rapport annuel de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique "L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique - édition 2018"
- rapport annuel de la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique "Chiffres clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de la fonction publique – édition 2019"

- TABLE DES MATIERES

LES CARACTERISTIQUES GENERALES DES EFFECTIFS DE LA VILLE	5
Un taux de féminisation variable selon le statut	5
Une représentation par catégorie plutôt équilibrée	7
Des filières déséquilibrées	10
LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION.....	10
Les rémunérations	10
Les heures supplémentaires et complémentaires	11
LA MIXITE DES METIERS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE	11
Une culture métier par genre toujours très forte	11
Les disparités métiers gommées par les groupes de fonctions (catégories RIFSEEP).....	13
Les parcours professionnels et déroulement de carrière	13
Le déroulement de carrière	16
L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE.....	17
Les absences spécifiques : un révélateur d'inégalités	17
Un absentéisme qui tend à s'équilibrer.....	18
Les organisations de travail	18
LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES	19
LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE	19
Des travaux ont démarré début 2020 afin d'élaborer un plan d'action égalité professionnelle, conformément à la loi du 6 août 2019 (art. 80), et ce, pour définir notamment un dispositif de gouvernance.	20
Communiquer, former et responsabiliser l'encadrement	20
Le dialogue social	20

Hors précision contraire, les données sont à lire pour les agents sur emploi permanent du budget Ville au 31 décembre

Sur l'ensemble du document:

TIT = Fonctionnaire

NTP = Non Titulaire sur emploi Permanent

NTNP = Non Titulaires sur emploi Non Permanent

FPT= FPT

PREAMBULE

La constitution de la Vème République prévoit dans son article 1^{er} que la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles. Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agentes et les agents publique est consacré par l'article 6bis de la loi du 13 juillet 1983, depuis sa modification par la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

En signant le 8 mars 2013 à l'unanimité l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les employeurs publics et les organisations syndicales ont engagé une dynamique forte et durable en faveur de l'égalité professionnelle dans les administrations, collectivités et établissements publics.

Dans le prolongement de la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012 qui a instauré un dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction des trois versants de la fonction publique, et en application de cet accord, de nombreuses mesures ont été prises pour faire évoluer le dialogue social, la gestion des ressources humaines et les cultures administratives. L'ensemble des mesures législatives ou réglementaires nécessaires à la mise en œuvre des stipulations de l'accord de 2013 ont été prises.

Conformément à l'engagement du Président de la République en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, érigée en « grande cause du quinquennat » et en cohérence avec les orientations définies par le Premier ministre lors du Comité interministériel à l'égalité du 8 mars 2018, un nouveau cap a été franchi dans la fonction publique. Le gouvernement a ainsi ouvert le 10 septembre 2018 un cycle de négociation afin de pérenniser les acquis de l'accord de 2013, veiller à la mise en œuvre effective d'une politique d'égalité professionnelle au sein des employeurs des trois versants de la fonction publique et aller plus loin en matière de prévention et de traitement des situations d'inégalités ou de violences entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail.

Un accord ambitieux a ainsi été signé le 30 novembre 2018 ; afin de renforcer les engagements de cet accord, plusieurs mesures essentielles sont désormais prévues par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique : par exemple l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle (art.80), l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes (art.80), l'obligation d'effectuer des nominations équilibrées au sein des emplois de direction (art.82), de la suppression du jour de carence pour les congés maladie des femmes enceintes (art.83)...

Parallèlement aux mesures prévues par la loi, l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'une démarche intégrée : c'est un principe fondamental pour progresser. La situation respective des hommes et des femmes doit donc faire l'objet d'un examen attentif, à travers la production et

l'analyse régulières d'indicateurs pertinents (non définis pour l'instant par arrêté comme c'est le cas pour les bilans sociaux).

En ce sens, la première mesure de l'axe 1 du protocole d'accord du 8 mars 2013 prévoyait déjà de « **rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle** » à travers la déclinaison d'un certain nombre d'indicateurs, et qui pouvaient être enrichis selon les problématiques des entités analysées, et qui devait être présenté devant le comité technique paritaire.

Ce rapport de situation comparée devait permettre :

- l'analyse à travers des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, de la situation respective des hommes et des femmes de la collectivité en matière d'effectifs, de recrutement, d'avancement professionnel, de temps de travail, de formation et de conditions de travail ;
- de suivre les directives imposées par la loi de mars 2012 en matière d'égalité professionnelle et dresser un état des lieux de leur avancée, en fonction du calendrier réglementaire.

Afin de capitaliser sur les études déjà produites par la Ville d'Aix-en-Provence sous forme de « rapport de situation comparée », mais aussi d'intégrer les dernières mesures prévues par la loi du 6 août 2019, le présent rapport s'organise autour des thématiques à intégrer au plan d'action pluriannuel à élaborer :

- la prévention et le traitement des écarts de rémunération
- la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulement de carrière
- l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- la gouvernance de la politique d'égalité

Les indicateurs retenus s'inspirent également d'une publication de la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la FTP et de l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (*« 10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines », 2020, données issues de la collecte des Bilans Sociaux 2017 par les Centres de Gestion*) fournissant des éléments de comparaisons nationaux, et permettant de définir des leviers managériaux, des politiques de prévention, des outils prospectifs...

Préalablement à l'analyse des indicateurs relatifs à chacun de ces 5 thématiques, un regard sera porté sur les caractéristiques générales des effectifs de la Ville d'Aix-en-Provence en matière d'égalité entre les hommes et les femmes.

LES CARACTERISTIQUES GENERALES DES EFFECTIFS DE LA VILLE

Avec 2 199 agents sur emploi permanent, la Ville d'Aix-en-Provence, a su stabiliser ses effectifs entre 2018 et 2019.

Sur les effectifs tous statuts confondus, la Ville enregistre une légère baisse (- 0,6 %) induite par la baisse d'agents non titulaires sur emploi non permanents.

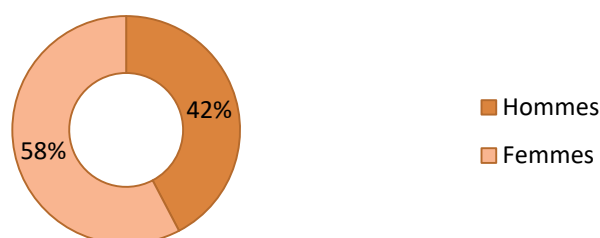
Cette tendance est inversée par rapport à la tendance nationale dont le nombre d'agents employés dans la fonction publique (hors contrats aidés) était en augmentation de 0.5 % en 2016.

Un taux de féminisation variable selon le statut

× Répartition des genres sur l'ensemble des effectifs

Avec 1181 hommes pour 1 621 femmes, la part des hommes et des femmes employés par la Ville d'Aix-en-Provence est un peu plus équilibrée que la moyenne nationale. Les femmes représentent 58 % de l'effectif global de la Ville, contre 61 % dans l'ensemble de la FPT.

Répartition sexuée des effectifs de la ville



Dans la fonction publique territoriale les surreprésentations des genres se retrouvent parfois de façon très marquées. Les femmes représentent 84,5 % des agents NTNP, 67,5 % des agents NTP et 59 % des fonctionnaires.

Bien que présents à la Ville d'Aix-en-Provence ces écarts sont nettement moins "marqués" qu'au niveau national. En effet, à Aix-en-Provence, les femmes représentent 64 % des agents NTNP, 60 % des agents NTP et 52 % des fonctionnaires.

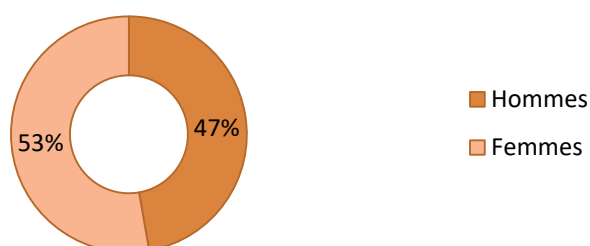
	Hommes	Femmes	Total
Titulaires	976	1066	2042
Non Titulaires Permanents	63	94	157
Non Titulaires Non Permanents	150	461	611
Totaux	1189	1621	2810

Nb : Il y a une représentativité métier forte pour les agents sur emploi de NTNP notamment dans les secteurs du nettoyage et des écoles.

× **Une répartition sur les emplois permanents plutôt équilibrée**

Le taux de féminisation des agents sur emploi permanent de la Ville d'Aix-en-Provence se maintenait depuis 2013 à 52 %. Il a augmenté de 0,8 % en 2019 pour atteindre 53 % des effectifs. La répartition sexuée effectifs sur emplois permanents correspond à : 1 160 femmes et 1 039 hommes.

Répartition sexuée des effectifs sur emploi permanent



Cette évolution est principalement induite par le passage en emploi permanent de personnel de la Direction du personnel des écoles et du Conservatoire Darius Milhaud précédemment sous statut plus précaire.

Ces intégrations ont eu pour conséquence l'augmentation de 15 % de la part des femmes au sein des agents NTP dont l'effectif a augmenté de 59 % entre 2017 et 2019 en passant de 107 à 157 agents.

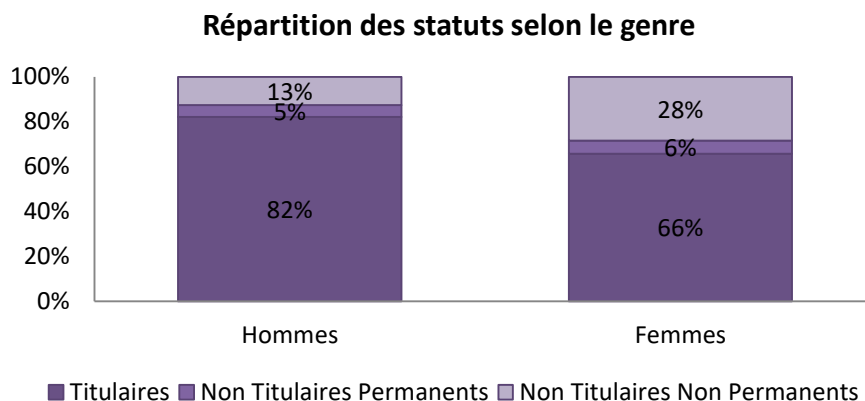
En 2019, 60 % des emplois NTP sont occupés par des femmes, soit 94 agents. 46 d'entre elles viennent des écoles ou du conservatoire.

× **L'accès au statut de fonctionnaire**

Des disparités fortes sur la propension à avoir un statut stable selon le genre persistent.

28 % des femmes de la Ville d'Aix-en-Provence (461) sont sous statut non permanent contre seulement 13 % des hommes (150), soit 2,15 fois plus.

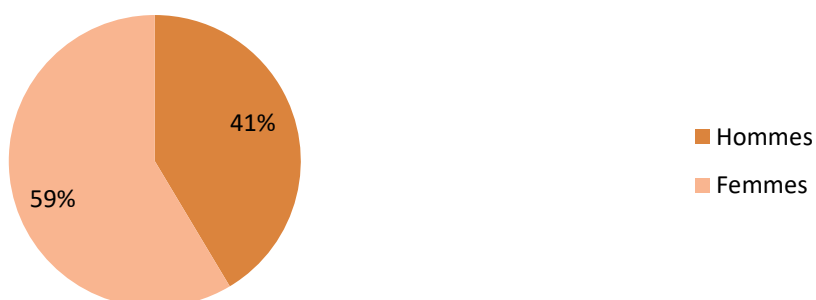
Ces disparités s'expliquent notamment par le fait que plus de 450 des 611 agents sous statut non titulaires sur emploi non permanent sont embauchés sur des métiers qui ont trait aux écoles et au périscolaire et sont exclusivement occupés par des femmes.



× Le handicap

Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent 10 % des femmes et 8 % des hommes sont en situation de handicap. Cela représente 198 personnes.

Proportion homme / femme des agents en situation de handicap



Une représentation par catégorie plutôt équilibrée

× Sur l'ensemble des effectifs

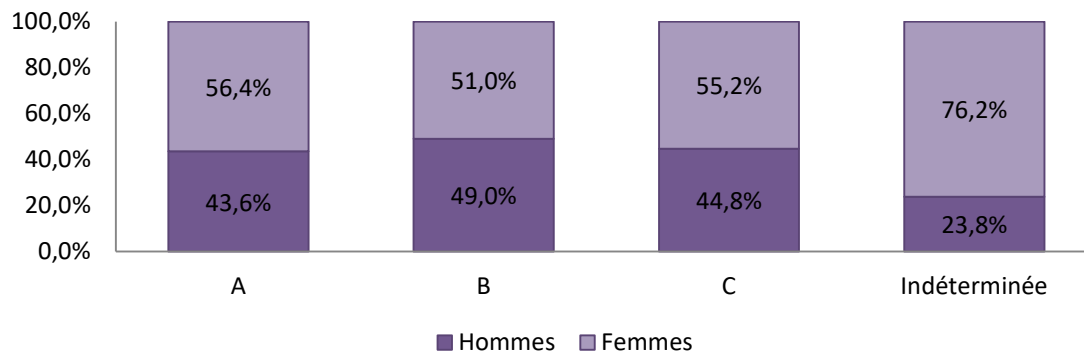
Sur l'ensemble des communes du territoire, la part des femmes est de 61 % en cat A et C et de 60 % en cat B.

Avec 112 hommes / 145 femmes en catégorie A, 154 hommes / 160 femmes en catégorie B et 833 hommes / 1 028 femmes en catégorie C, l'équilibre des genres au sein de chaque catégorie hiérarchique est mieux respecté à la Ville d'Aix-en-Provence que sur la moyenne nationale des autres communes.

Concernant les emplois dont la catégorie est indéterminée, si la représentation des femmes sur l'ensemble des communes de l'hexagone est de 67,4 %, elle est nettement supérieure à la Ville

d'Aix-en-Provence en atteignant plus de 76 %. Ceci s'explique par le fait que sur les 378 personnes qui constituent cet effectif, 85,7 % sont des agents contractuels qui exercent des fonctions exclusivement féminines (écoles).

Répartition hommes femmes par catégorie



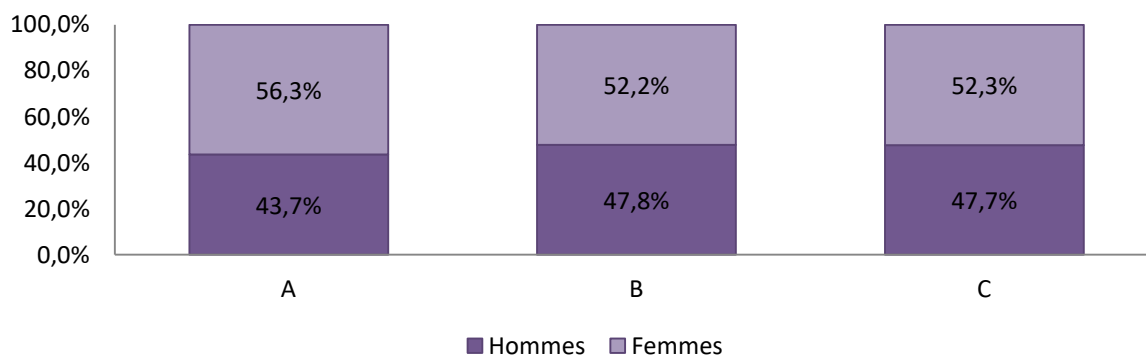
NB : La catégorie indéterminée concerne des contrats non permanents assimilés à la catégorie C.

* Sur les emplois permanents

La répartition des genres des agents de Cat A agents sur emploi permanent ou sur l'ensemble des effectifs est similaire.

Les disparités sont plus marquées au sein des Cat B et C. Ceci s'explique par l'augmentation des agents sur emploi NTP en Cat B (10 hommes / 3 femmes) et C (45 hommes / 163 femmes).

Répartition hommes femmes sur emploi permanent par catégorie



En 2017 on pouvait observer par rapport à 2015 une augmentation de 0,2 % du taux de femmes dans la catégorie B et une baisse de 0,1 % du taux de femmes en catégorie C.

Il apparaît en 2019 une augmentation de près de 4 % des femmes au sein de la catégorie A par rapport à 2015.

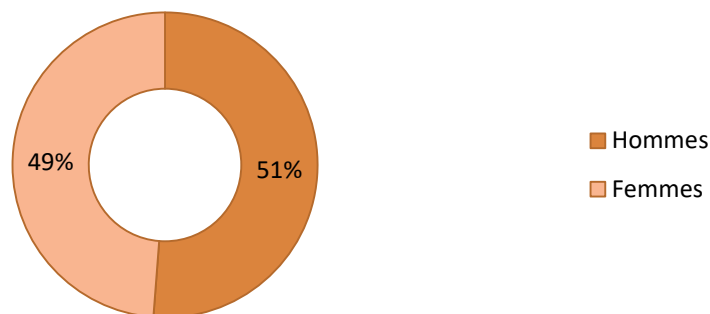
	% de femme 2015	% de femme 2017	% de femme 2019
Cat A	54%	54,2%	56,3%
Cat B	52%	53,6%	52,2%
Cat C	52%	51,1%	52,3%

× **En Cat A+**

Au niveau national, les femmes de la fonction publique territoriale représentent 58 % des effectifs en catégorie A+. Ce ratio est plus équilibré à la Ville d'Aix-en-Provence avec 21 hommes / 20 femmes.

Nb: pris en compte dans les Cat A+ les grades d'Administrateur, Administrateur HCl, Attaché HCl, Conserv biblio, Conserv biblio chef, Conserv patr, Conserv patr chef, Directeur ét ens art Ca1, Directeur ter, Ingénieur en chef, Ingénieur en chef HCl, Ingénieur HCl, Médecin HCl.

Répartition par genre des Cat A+

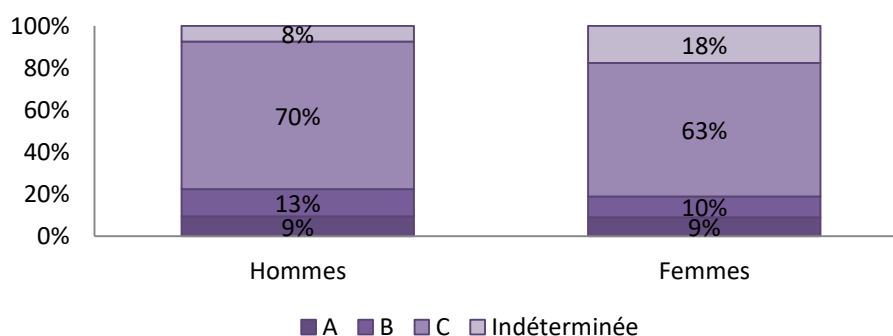


× **Selon le genre**

Il apparaît que plus on monte en catégorie, plus le pourcentage de représentation selon le genre tend à s'équilibrer.

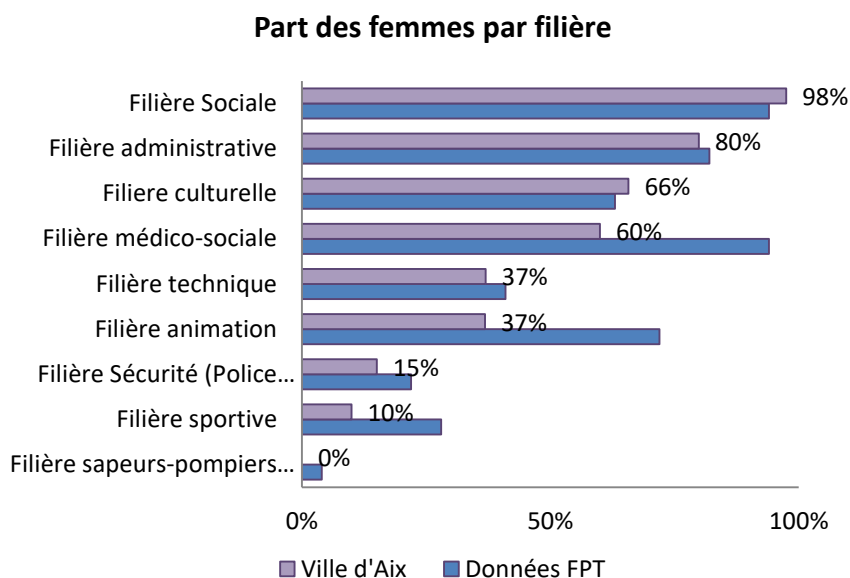
19 % des femmes et 22% des hommes occupent une Cat A ou B.

Répartition des catégories au sein des genres



Des filières déséquilibrées

Comme au niveau national, la représentation en genre des agents sur emploi permanent par filière, n'est jamais à l'équilibre. Pour autant, on peut remarquer que la constante nationale n'est pas toujours en adéquation avec les effectifs de la Ville d'Aix-en-Provence.



LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

Les rémunérations

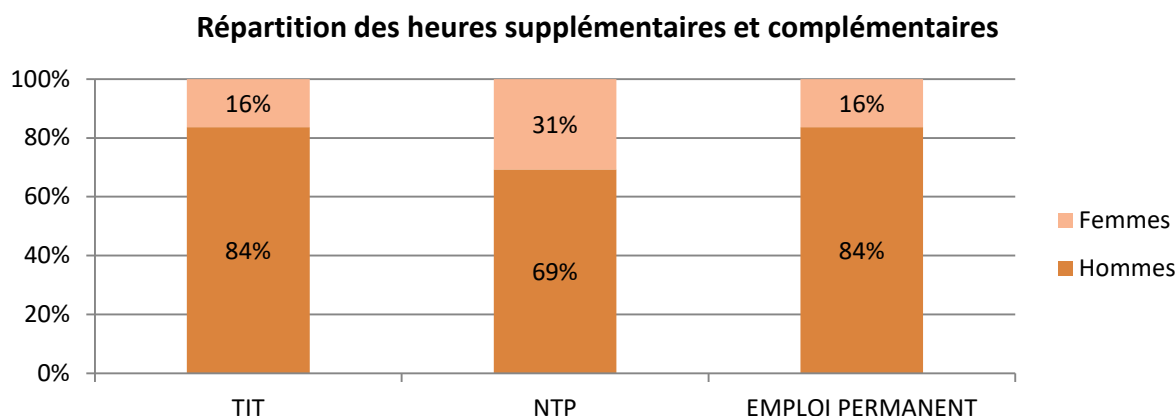
En 2019, le montant moyen des rémunérations annuelles brutes versées par la Ville aux femmes sur emploi permanent est de 14 % inférieur à celui attribué aux hommes. Des écarts de rémunérations plus ou moins importants existent selon le statut et la catégorie d'emploi.

Il est à noter que ces données sont lissées et ne tiennent pas compte :

- des temps de travail des agents (95 % des temps partiels sont pris par des femmes);
- des différences de traitement liées aux métiers qui sont souvent genrés. (Ex : métiers techniques avec astreintes, travail de nuit et week-end... majoritairement occupés par des hommes);
- des différences statutaires selon les filières (existence d'un cadre d'emploi C+ dans la filière technique plutôt masculinisée qui n'existe pas dans la filière administrative plutôt féminisée).

Les heures supplémentaires et complémentaires

Quel que soit le statut, entre 70 et 85 % des heures supplémentaires sont réalisées par des hommes. Les besoins en Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) sont liés au métier exercé et concerne principalement des métiers techniques où les hommes sont surreprésentés.



LA MIXITE DES METIERS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE

Une culture métier par genre toujours très forte

247 métiers sont représentés au sein de la Ville d'Aix-en-Provence.

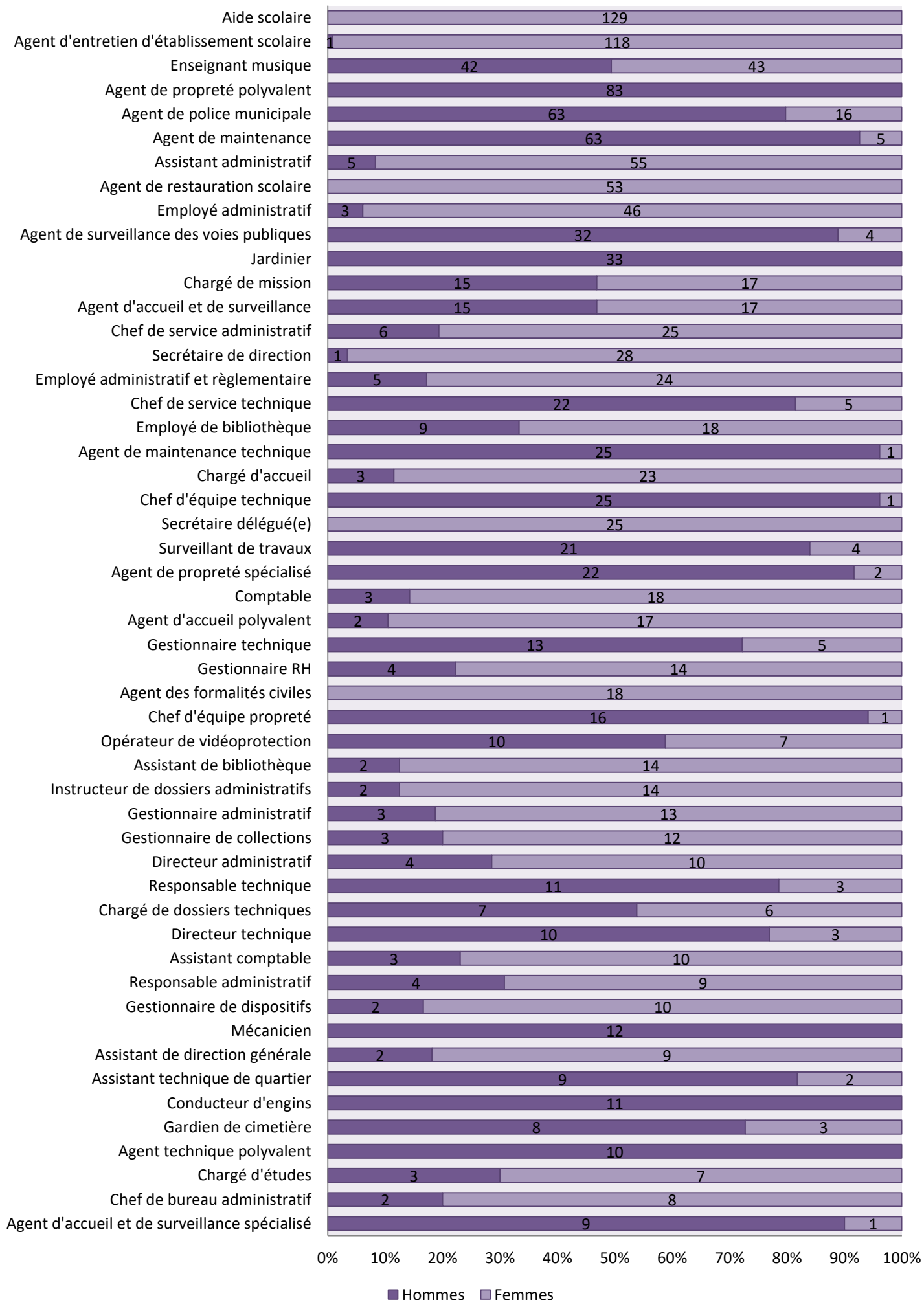
La distinction des genres selon l'emploi exercé reste très marquée.

Pour 179 d'entre eux, l'écart de représentation entre les femmes est supérieur à 60 % (représentation d'un genre inférieure à 20 % et l'autre genre est représenté à plus de 80 %).

Seuls 10 % des métiers ont une représentation des genres dont l'écart n'excède pas 20 %.

Sur les 47 métiers de la Ville d'Aix-en-Provence représentés par plus de 10 personnes (19 % de l'ensemble des métiers) seuls 5 métiers ont des écarts entre les genres inférieurs à 20 % : les chargés de dossiers techniques, les opérateurs de vidéoprotection, les agents d'accueil et de surveillance, les chargés de mission et les enseignants de musique.

Représentation des genres dans les métiers représentés par au moins 10 personnes



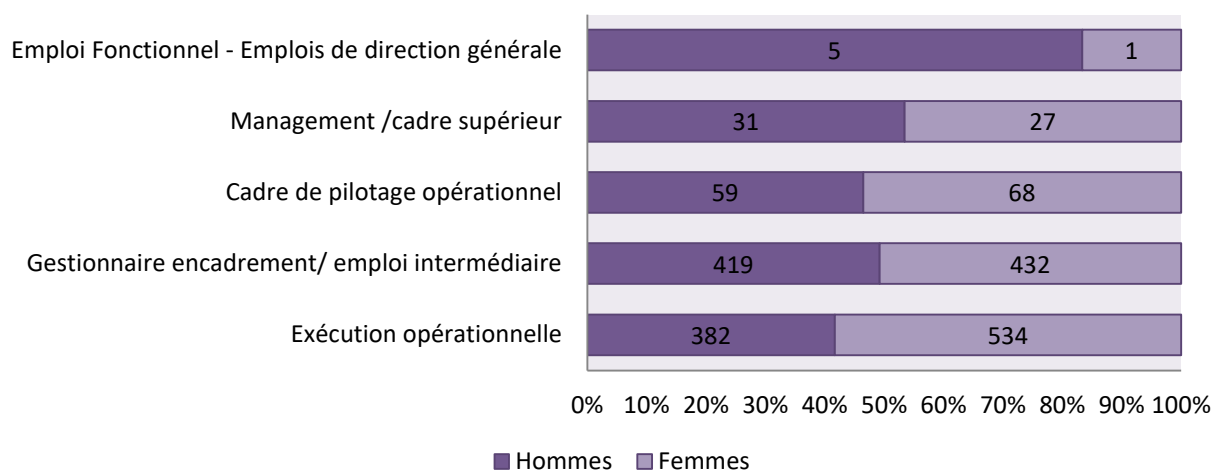
Les disparités métiers gommées par les groupes de fonctions (catégories RIFSEEP)

La répartition des genres au sein des groupes de fonctions RIFSEEP est à l'équilibre.

4 des 5 groupes ont un ratio hommes / femmes compris entre 42/58 et 49/51.

Seul au sein des emplois fonctionnels il y a une disparité marquée avec 5 hommes et une femme.

Répartition des genre au sein des groupes de fonction RIFSEEP



NB: Emploi Fonctionnel - Emplois de direction générale = groupe d'emploi SEF1

Management /cadre supérieur = groupes d'emplois SDA1; SDP2; SDI2; SCT3

Cadre de pilotage opérationnel = groupes d'emplois PCS1; PCM2

Gestionnaire encadrement/ emploi intermédiaire = IEE1; IEE2; GM1; GM2

Exécution opérationnelle = EOS1; EOP2

Les parcours professionnels et déroulement de carrière

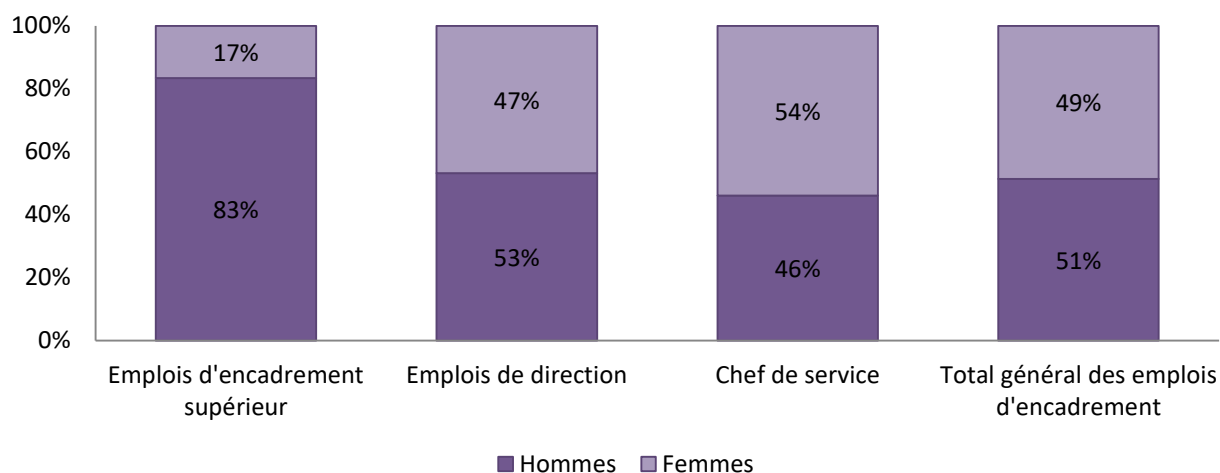
× Une répartition dans les emplois d'encadrement équilibrée

Périmètre des emplois d'encadrement :

- sont pris en compte pour les emplois d'encadrement supérieur les libellés métiers correspondants à DGS, DGA et chef de département.
- sont pris en compte pour les emplois de direction les libellés métiers correspondants à directeur.

Avec 76 hommes / 72 femmes la répartition homme / femme sur les emplois d'encadrement à la Ville d'Aix-en-Provence est plutôt équilibrée, hormis sur les emplois d'encadrement supérieur qui sont majoritairement occupés par des hommes (10 hommes / 2 femmes). .

Répartition de l'occupation des emplois d'encadrement par genre



Avec une représentation de 49 % de femmes sur l'ensemble des emplois d'encadrement la Ville d'Aix-en-Provence continue de tendre vers l'équilibre des représentations des genres sur l'ensemble des emplois de management.

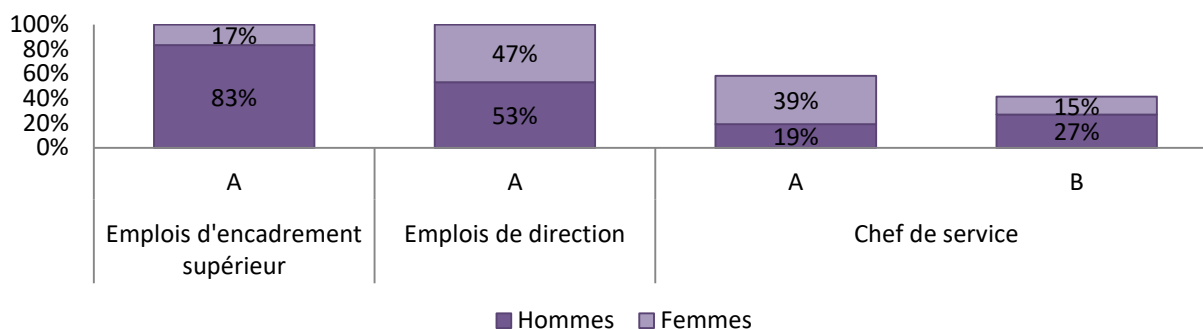
Pour autant, le taux de femmes dans l'emploi d'encadrement supérieur a baissé et plus on va vers de l'encadrement supérieur, plus la proportion de femmes baisse.

	% de femme 2013	% de femme 2014	% de femme 2015	% de femme 2017	% de femme 2019
Emploi d'encadrement supérieur	37%	49%	29%	33%	17%
Emploi de direction	54%	45%	46%	42%	45%
Chef de service	45%	45%	49%	53%	54%
Part total des femmes sur les emplois d'encadrement	44%	44%	46%	48%	49%

× L'accès aux responsabilités

Plus d'hommes que de femmes de cat B sont sur des fonctions de chef de service.

Répartition par catégorie et par genre des agents qui occupent un emploi d'encadrement



	Hommes	Femmes
A		
Emplois d'encadrement supérieur	83%	17%
Emplois de direction	53%	47%
Chef de service	33%	67%
B		
Chef de service	65%	35%
Total général des emplois d'encadrement	51%	49%

× **L'encadrement supérieur principalement masculin**

80 % des agents qui occupent un emploi fonctionnel à la Ville d'Aix-en-Provence sont des hommes.

Les communes d'au moins 80 000 habitants sont tenues de respecter des quotas par sexe pour les **primo-nominations*** qu'elles réalisent sur les emplois fonctionnels (DGS, DGAS, DGST et DGAST). Il n'y a pas eu de primo-nomination cette année.

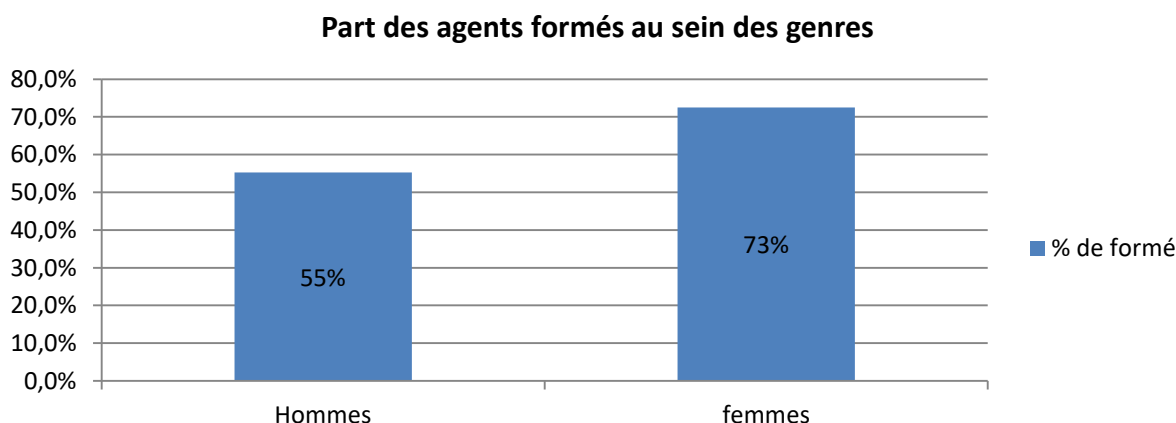
(*) *Il s'agit des recrutements externes ou des 1ères nominations sur emploi fonctionnel.*

Les renouvellements de détachement sur emploi fonctionnel ainsi que les nominations intervenues pour des agents occupant déjà un emploi fonctionnel au sein des services ne sont pas concernés par le quota.

× **Les formations**

Plus de 64 % des agents sur emploi permanent ont reçus une formation en 2019.

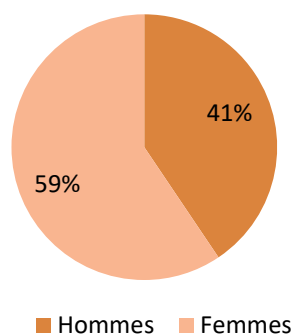
Il apparait que les femmes partent plus en formation que les hommes.



Sur l'ensemble des agents formés, la proportion hommes / femmes continue en 2019 d'être égale au taux de féminisation des agents fonctionnaires de la Ville.

Sur l'ensemble des agents sur emploi permanent ayant suivi au moins une formation on recense 841 femmes pour 574 hommes.

Agents ayant bénéficiés d'au moins une formation par an



Quel que soit le type de formation, la proportion des femmes à suivre des formations a augmenté par rapport à 2017.

Type de formation	2015	2017	2019
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	61%	52%	53%
Formation prévue par les statuts particuliers	59%	46%	69%
Formation de perfectionnement	42%	54%	57%
Formation personnelle (hors congés formation)	50%		
Total		53%	61%

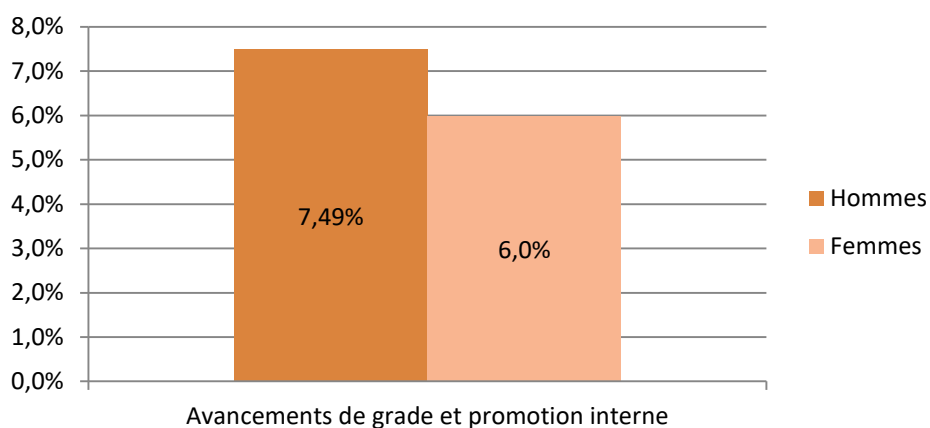
Le déroulement de carrière

La part des hommes et des femmes promus reste à l'équilibre en 2019.

	2017	2019
% de femmes promues	54%	53,6%

Sur le nombre d'agent titulaire ou stagiaire par genre, la proportion des femmes à avoir été promues est légèrement inférieure à la part des hommes.

Proportion des promotions au sein des genres



L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE

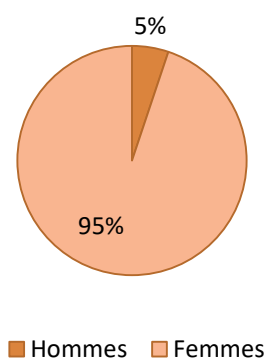
Les absences spécifiques : un révélateur d'inégalités

Le temps de travail reste un facteur caractéristique de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Même si l'on peut observer des évolutions de mœurs notamment dans la prise de disponibilités pour élever un enfant, les femmes restent celles qui prennent sur leur temps de travail pour s'occuper de leurs proches.

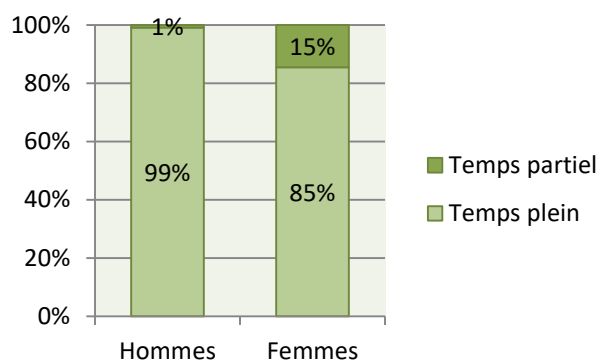
× **Les temps partiels toujours quasi exclusivement féminins**

En 2019, 95 % des emplois à temps partiel (hors temps partiel thérapeutiques) sont occupés par des femmes (94 % en 2017). La proportion des hommes qui sont sur ce type de temps de travail est restée stable alors que celle des femmes a augmenté de 1 % entre 2017 et 2019.

Répartition homme femme dans le temps partiel



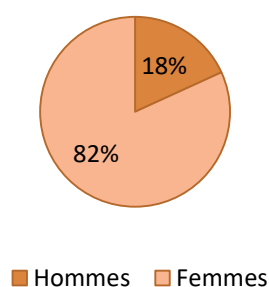
Part des temps partiel au sein des genres



× **Congés parentaux et disponibilités**

En 2017, 75 % des congés parentaux et disponibilités pour élever un enfant ou pour promulguer des soins étaient pris par des femmes. En 2019, ce taux est remonté à 82 %. Il est à noter que si la totalité des congés parentaux ont été accordés à des femmes, 2 demandes de disponibilités sur 3 ont été attribuées à des hommes.

Répartition des congés parentaux et disponibilités pour élever un enfant



Un absentéisme qui tend à s'équilibrer

La proportion du nombre de jours d'arrêts compressible posés (maladie ordinaire + accident de travail) est plutôt équilibrée entre les genres (46% pour les hommes et 54 % pour les femmes). Ces chiffres ont tendance à s'équilibrer depuis 2017. Les proportions étaient alors de 43 % pour les hommes et 57 % pour les femmes.

Ceci étant, on peut observer dans le détail de ces types d'arrêts de gros écarts : 28 % des jours pour accidents du travail imputable au service et 75 % des jours pour accidents imputables au trajet sont pris par les femmes.

Répartition par genre du nombre de journées d'absence des emplois permanents (en jours calendaires)

Année 2019

	Hommes	Femmes	% de Femmes
Total de jours d'absence compressible	18 050	21 151	54,0%
Total de jours d'absence médicale (ou risque santé)*	29 017	29 568	50,5%
Total de jours d'absence globale	31 440	37 536	54,4%

* jours d'absence médicale = absences compressibles + longue maladie + maladie de longue durée + maladie professionnelle

** jours d'absence globale = absences médicales + maternité + paternité + adoption + autorisations spéciales d'absence

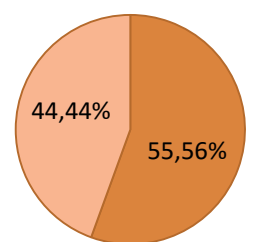
Le nombre moyen de jours d'absence compressible des femmes a baissée de 25 % entre 2017 et 2019.

Nombre moyen de jours	2017			2019		
	Homme	Femme	Emploi permanent	Homme	Femme	Emploi permanent
d'absence compressible	19,0	20,7	19,9	17,4	15,6	17,8
d'absence médicale (ou risque santé)	19,7	28,8	24,4	27,9	25,5	26,6
d'absence totale	28,0	34,6	31,4	30,3	32,4	31,4

Les organisations de travail

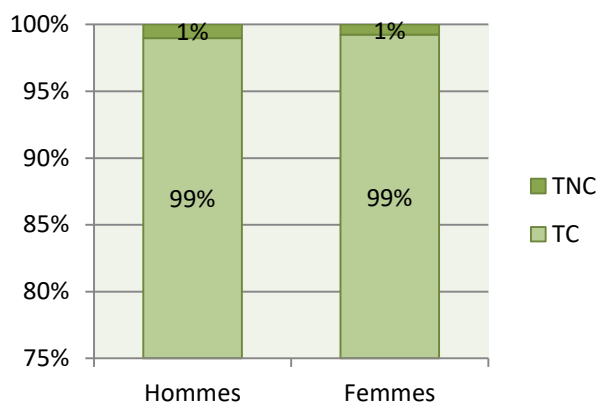
La répartition des genres sur les emplois à temps non complet est beaucoup plus à l'équilibre que pour les temps partiels. Ces rythmes atypiques relèvent plus du poste occupé au sein de la collectivité que d'un choix délibéré de l'agent. Sur les 18 emplois à temps non complet de la Ville, 12 sont des postes d'enseignants de musique dont 11 sont pourvus par des hommes.

Répartition homme femme dans le TNC



■ Hommes ■ Femmes

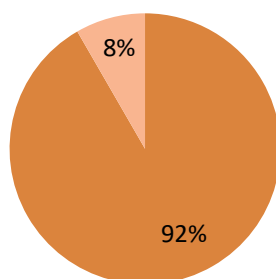
Part des TNC au sein des genres



LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

En 2019, à une exception près l'ensemble des actes de violences ont été subis par des hommes. Seules les situations avec dépôt de plainte (police, gendarmerie, procureur de la République) ou déclenchement de la procédure interne sont recensées ici.

Actes de violence physique (y compris violences sexuelles) envers le personnel au cours de l'année 2019



■ Hommes
■ Femmes

LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE

Existence d'un plan d'action EP (Oui/Non) : Non

Existence de référents EP (Oui/Non) : Non

Existence d'un haut fonctionnaire à l'EP (Oui/Non) : Non

Des travaux ont démarré début 2020 afin d'élaborer un plan d'action égalité professionnelle, conformément à la loi du 6 août 2019 (art. 80), et ce, pour définir notamment un dispositif de gouvernance.

Communiquer, former et responsabiliser l'encadrement

Des actions de communication, d'information et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, ont été déployées en 2019:

- Note aux Directions et affiche à apposer dans les services (janvier 2019)
- Note aux agents de la Ville sur la prévention et le traitement des situations de harcèlement moral et/ou sexuel et des agissements sexistes (7 janvier 2019)
- Plaquette harcèlement moral (janvier 2019)
- Plaquette harcèlement sexuel (janvier 2019)

Le dialogue social

× Au CHSCT

En 2019, le thème de l'égalité professionnelle a été abordé au cours d'une réunion de CHSCT.

Les 16 représentants du personnel au CHSCT sont répartis comme suit: 4 femmes et 12 hommes.

Répartition des représentants du personnel au CHSCT

