





**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE D'AIX
EN PROVENCE N° DL.2021-922**

Séance publique du

15 décembre 2021

**Présidence de Sophie JOISSAINS
Maire**

Accusé de réception en préfecture
Identifiant : 013-211300017-20211215- lmc1206372-AR-1-1
Date de signature : 17/12/2021
Date de réception : vendredi 17 décembre 2021
 POUR CERTIFICATION DU CARACTÈRE EXÉCUTOIRE: - ACTE SIGNÉ ✓ - COMPTE RENDU AFFICHÉ ✓ - ACTE TRANSMIS POUR EXERCICE DU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ ✓ 

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020

Le 15 décembre 2021 à 15h00, 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, 13100 Aix-en-Provence, sur la convocation qui lui a été adressée par Madame Sophie JOISSAINS, Maire, le 09/12/2021, 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, Madame Kayané BIANCO, Madame Brigitte BILLOT, Madame Odile BONTHOUX, Monsieur Jacques BOUDON, Monsieur Gérard BRAMOULLÉ, Madame Joëlle CANUET, Monsieur Rémi CAPEAU, Madame Agnès DAURES, Madame Sylvaine DI CARO ANTONUCCI, Monsieur Cyril DI MEO, Monsieur Laurent DILLINGER, Monsieur Gilles DONATINI, Monsieur Jean-François DUBOST, Madame Frédérique DUMICHEL, Monsieur Marc FERAUD, Madame Stéphanie FERNANDEZ, Monsieur Jean-Christophe GRUVEL, Monsieur Sellam HADAOUI, Madame Elisabeth HUARD, Madame Amandine JANER, Madame Sophie JOISSAINS, Monsieur Salah-Eddine KHOUIEL, Monsieur Philippe KLEIN, Madame Gaëlle LENFANT, Madame Perrine MEGGIATO, Madame Sophie MEYNET DE CACQUERAY, Madame Arlette OLLIVIER, Monsieur Alain PARRA, 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 VINCENTI, 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 Monsieur Philippe KLEIN, Monsieur Moussa BENKACI à Madame Fabienne VINCENTI, Monsieur Pierre-Paul CALENDINI à Madame Josy PIGNATEL, Monsieur Pierre-Emmanuel CASANOVA à Monsieur Marc FERAUD, Monsieur Eric CHEVALIER à Madame Stéphanie FERNANDEZ, Madame Françoise COURANJOU à Madame Amandine JANER, Madame Brigitte DEVESA à Monsieur Sellam HADAOUI, Monsieur Sylvain DIJON à Madame Dominique AUGÉY, Madame Claudie HUBERT à Monsieur Marc PENA, Monsieur Stéphane PAOLI à Monsieur Francis TAULAN, Madame Karima ZERKANI-RAYNAL à Madame Brigitte BILLOT.

Excusés sans pouvoir :

Madame Françoise TERME.

Secrétaire : Monsieur Rémi CAPEAU

Madame Sophie JOISSAINS donne lecture du rapport ci-joint.



D.G.A.S Ressources
Direction du Recrutement et
Développement des Compétences

RAPPORT POUR
LE CONSEIL MUNICIPAL
DU 15 DÉCEMBRE 2021

Nomenclature : 4.1

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

RAPPORTEUR : Madame Sophie JOISSAINS
CO-RAPPORTEUR(S) : Madame Françoise COURANJOU

Politique Publique : 01-GESTION DES RESSOURCES ET MOYENS

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2020- Information du Conseil

Mes Chers Collègues,

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique est à l'origine de la mise en place du Rapport Social Unique (RSU), qui vient remplacer le bilan social que les collectivités devaient précédemment établir.

Cet outil de dialogue social a pour objectif d'aider à la décision et au pilotage des ressources humaines de la collectivité.

A la différence du bilan social qui devait être établi tous les deux ans, le rapport social unique doit être rédigé chaque année au titre de l'année écoulée. Il doit présenter et analyser des données tirées d'une base de données sociales établie et actualisée autour des dix thématiques suivantes :

- l'emploi,
- le recrutement,
- les parcours professionnels,
- la formation,
- la rémunération,
- la santé et de la sécurité au travail,
- l'organisation du travail et l'amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail,
- l'action sociale et la protection sociale,
- le dialogue social,
- la discipline.

Ce document a vocation à rassembler en un seul document, et donc à se substituer, à divers rapports (ex : rapport de situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ou celui relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés), qu'élaborent déjà les administrations publiques.

Ainsi, comme le prévoit l'article 9 bis A de la loi du 13 juillet 1983, le rapport social unique intègre le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, et au vu des données que contient la base de données sociales, celui sur les fonctionnaires mis à disposition et le rapport relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le rapport social unique doit faire l'objet d'une présentation pour avis au Comité Technique. Il doit être présenté pour information à l'assemblée délibérante via le Conseil Municipal et rendu public par l'autorité compétente sur son site internet ou à défaut, par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion.

Le décret du 30 novembre 2020 laisse aux collectivités un délai pour mettre en place la base de données sociale, lequel est fixé au 31 décembre 2022. Il précise que le Rapport Social Unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022, à savoir les trois années durant lesquelles la base de données sociales est en cours d'élaboration, sera établi à partir des données disponibles.

Je porte à votre connaissance le Rapport Social Unique établi pour l'année 2020, présenté au Comité Technique du 22 octobre 2021.

Je vous demande, Mes Chers Collègues, de bien vouloir :

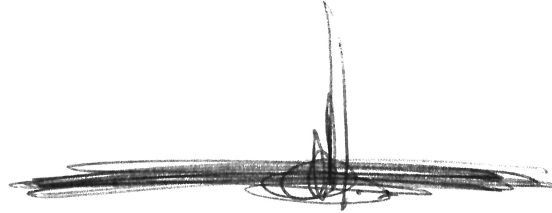
- **PRENDRE acte du présent rapport.**

Le Conseil Municipal a pris connaissance du présent rapport et le convertit en délibération. Ont signé

Sophie JOISSAINS, 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 : 17/12/2021
(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 ...»



DÉPARTEMENT DES RESSOURCES HUMAINES



DRDC

Direction Recrutement
& Développement des Compétences

DCR

Direction Carrières & Rémunérations

DQVT

Direction Qualité de Vie au Travail

MPP

Médecine Préventive et Professionnelle

RSU

Rapport Social Unique 2020



TABLE DES MATIERES

ANALYSE DE LA BASE DE DONNEES SOCIALES	1
LES EFFECTIFS	2
Evolution des effectifs depuis 2005	2
Focus sur les transferts	4
La Ville d'Aix-en-Provence continue de maintenir ses effectifs.....	5
Focus sur les emplois permanents.....	5
LA MASSE SALARIALE	6
LES EVOLUTIONS STATUTAIRES	7
Les titulaires (TIT).....	9
L'évolution de carrière des agents titulaires :.....	10
Les contractuels permanents (NTP).....	10
Les contractuels non permanents (NTNP)	11
LES REPRESENTATIONS PAR CATEGORIE au sein des emplois permanents	12
Une représentation des effectifs par catégorie d'emploi stable	12
LES REPRESENTATIONS PAR FILIERE au sein des emplois permanents	13
Une représentation des effectifs par filière stable	13
Analyse des catégories d'emploi au sein des filières.....	14
L'ENGAGEMENT DE LA VILLE DANS L'APPRENTISSAGE	16
L'AGE	17
Des effectifs qui continuent de vieillir	17
Age moyen des agents permanents.....	17
Des secteurs sous tension.....	18
Moyennes d'âge par catégorie	19
LE TEMPS DE TRAVAIL	20
L'ABSENTEISME	21
Evolution du nombre de jours d'absence	21
Evolution du nombre de jours pour Maladie Ordinaire entre 2019 et 2020.....	22
Evolution du nombre de jours pour Accidents imputables au service entre 2019 et 2020	22
Evolution du nombre de jours pour Accidents imputables au trajet entre 2019 et 2020.....	23
Evolution du nombre de jours d'Autorisations Spéciales d'Absence (tous motifs confondus) entre 2019 et 2020..	23
Analyse.....	23
LA RESORPTION DES EMPLOIS PRECAIRES	24
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL	26
Les différents motifs de départ.....	28
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	29

La formation professionnelle	30
LES REMUNERATIONS	31
Les dix plus hautes rémunérations	32
LES PRESTATIONS SOCIALES	32
LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES	32
LE SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL ET HANDICAP	34
Domaines d'intervention (vie personnelle/ vie professionnelle)	34
RAPPORT DE SITUATION COMPAREE	35
LES CARACTERISTIQUES GENERALES DES EFFECTIFS DE LA VILLE	36
Un taux de féminisation variable selon le statut	36
Le handicap	39
Une représentation par catégorie plutôt équilibrée	40
Des filières très genrées.....	44
LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION	45
Les rémunérations	45
LA MIXITE DES EMPLOIS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE	46
Une culture métier par genre toujours très forte.....	46
Les disparités métiers gommées par les groupes de fonctions (catégories RIFSEEP)	48
Les parcours professionnels et déroulement de carrière.....	48
L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	52
Les organisations de travail.....	52
Les absences spécifiques : un révélateur d'inégalités	52
Un absentéisme qui tend à s'équilibrer	53
LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES	54
LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE	55
Communiquer, former et responsabiliser l'encadrement.....	55
Le dialogue social	55
RAPPORT RELATIF A L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	57
Déclaration FIPHFP.....	58
La répartition par sexe	58
Répartition par tranches d'âge	59
Répartition par catégorie d'emploi.....	59

Hors précision :

- les données sont à lire comme une photo des effectifs au 31 décembre 2020 ou au 31/12/N ;
- le périmètre pris en compte pour l'analyse concerne les agents sur emploi permanent.

Sur l'ensemble du document:

TIT = Fonctionnaire

NTP = Non Titulaire sur emploi Permanent

NTNP = Non Titulaires sur emploi Non Permanent

FPT= Fonction Publique Territoriale

la catégorie A (Cat A) : comporte des fonctions de direction, de conception et d'encadrement,

la catégorie B (Cat B) : concerne les cadres moyens et les fonctions d'application,

la catégorie C (Cat C) : regroupe les agents d'exécution.

En raison des arrondis, certains totaux peuvent être légèrement distincts de la somme des sous-totaux.

ANALYSE DE LA BASE DE DONNEES SOCIALES

L'article 33 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 prévoyait que l'autorité territoriale présente au moins une fois tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique est à l'origine du rapport social unique (RSU) qui va remplacer le bilan social que les collectivités devaient précédemment réaliser.

Sur la base des informations recensées dans la base de données sociale annualisée, il sera rédigé chaque année le rapport social unique au titre de l'année écoulée. Il permet de présenter et d'analyser les informations contenues dans cette base, afin d'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents de la collectivité, la situation comparée des hommes et des femmes et son évolution, la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle, notamment concernant les personnes en situation de handicap.

Ainsi, ce document intégrera, comme le prévoit l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983, le rapport de situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, celui sur les fonctionnaires mis à disposition, ainsi que celui relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, précise que le rapport social unique portant sur les années 2020, 2021 et 2022 (à savoir les trois années durant lesquelles la base de données sociales sera en cours d'élaboration) sera établi à partir des données disponibles.

Sources des données comparatives :

- rapport annuel de la Direction Générale des Collectivités Locales "Les collectivités locales en chiffres 2021"

LES EFFECTIFS

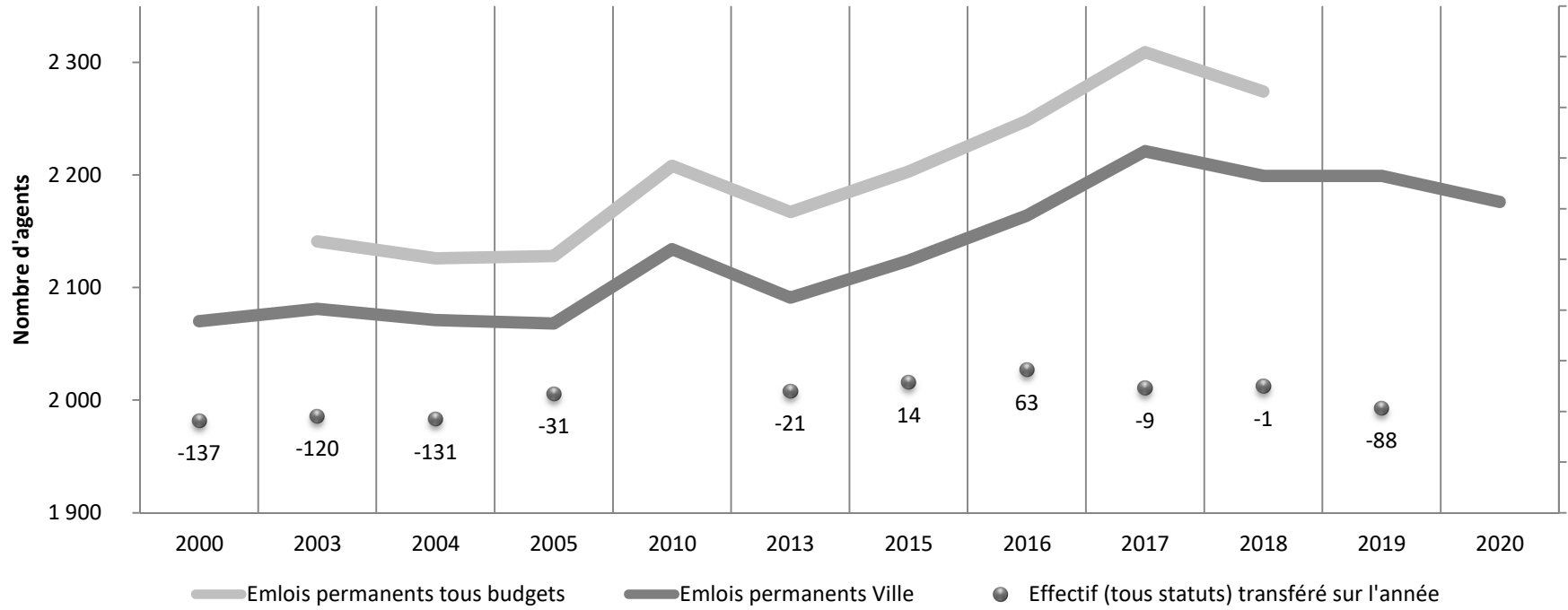
Evolution des effectifs depuis 2005

(effectifs permanents titulaires et non titulaires ; emplois aidés rémunérés au 31 décembre de chaque année)

<i>En nombre d'agents</i>	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Budget VILLE	2 169	2 134	2 139	2 176	2 176	2199	2 199	2 176
Budget EAU	40	47	48	48	58	50	-	-
Budget ASSAINISSEMENT	20	27	31	36	28	25	-	-
TOTAL	2 229	2 208	2 218	2 260	2 308	2274	2 199	2 176
VILLE	2 169	2 134	2 124	2 164	2 222	2199	2 199	2 176
<i>dont fonctionnaires</i>	2 027	2 104	2 069	2 098	2 122	2 096	2 042	2 002
<i>dont non titulaires sur emploi permanent</i>	41	30	55	66	99	103	157	174
<i>dont emplois aidés (CES, CEJ, CAE et emploi d'avenir)</i>	101	-	15	12	1	-	-	-
EAU	40	47	48	48	58	50	-	-
<i>dont fonctionnaires</i>	39	47	47	47	54	46	-	-
<i>dont non titulaires sur emploi permanent</i>	1	-	1	1	4	4	-	-
ASSAINISSEMENT	20	27	31	36	28	25	-	-
<i>dont fonctionnaires</i>	20	27	30	35	26	23	-	-
<i>dont non titulaires sur emploi permanent</i>	-	-	1	1	2	2	-	-
TOTAL	2 229	2 208	2 203	2 248	2 310	2 274	2 199	2 176
<i>dont fonctionnaires</i>	2 086	2 178	2 146	2 180	2 202	2 165	2 042	2 002
<i>dont non titulaires sur emploi permanent</i>	42	30	57	68	107	109	157	174
<i>dont emplois aidés (CES, CEJ, CAE et emploi d'avenir)</i>	101	0	15	12	1	0	-	-

Suite aux transferts de compétences induits par la création de la Métropole Aix-Marseille-Provence les budgets annexes Eau et Assainissement ont disparu de la Ville d'Aix-en-Provence et le personnel qui y était rattaché a été transféré au 1^{er} janvier 2019.

Evolution des effectifs permanents



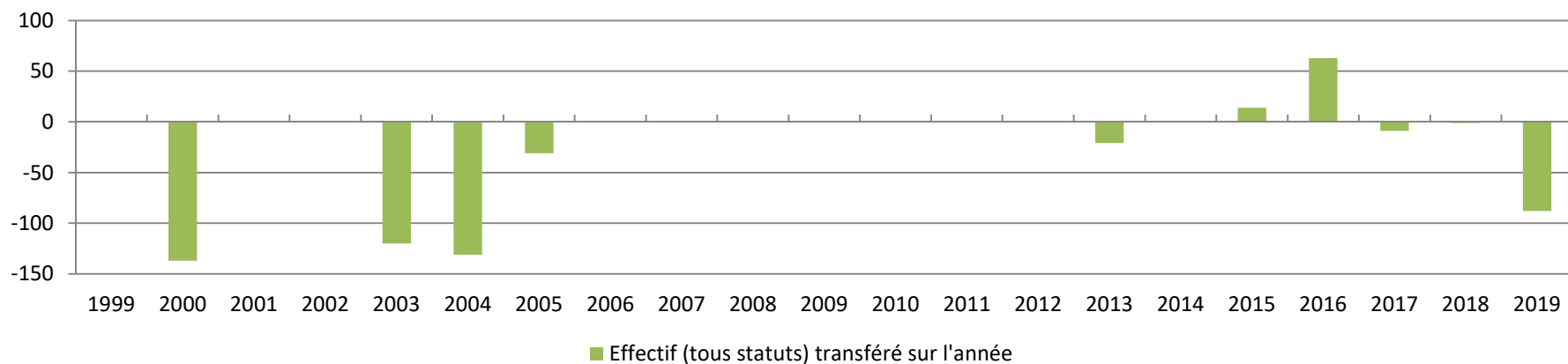
Focus sur les transferts

(effectifs transférés tous statuts confondus)

	2000	2003	2004	2005	2013	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'agents	-137	-120	-131	-31	-21	14	63	-9	-1	-88
<i>Organisme d'accueil</i>	<i>SDIS</i>	<i>CPA</i>	<i>CPA</i>	<i>CPA</i>	<i>EPCC</i>	<i>Ville</i>	<i>Ville</i>	<i>EPCC</i>	<i>Métropole</i>	<i>Métropole</i>
Cumul des effectifs transférés depuis 2000	-137	-257	-388	-419	-440	-426	-363	-372	-373	-461
Effectif total à périmètre constant depuis 2000	2616	2597	2610	2588	2531	2550	2527	2593	2572	2660

L'ensemble des transferts qui ont eu lieu entre 2000 et 2018 ont exclusivement concerné des agents du budget Ville.
En 2019, 91% des agents qui ont été transférés faisaient partie des budgets Eau et Assainissement.

Suivi des transferts



Récapitulatif des grandes campagnes de transfert :

2000 : S.D.I.S

2003 : Collecte des ordures ménagères

2004 : CMFA / Sports

2005 : Musées

2013 : Ecole supérieure d'Art

2015 : Salles du Bois de l'Aune, Ughetti, Platane / complexe animalier de l'Arbois

2016 : Musée Granet / Salles d'office du tourisme

2019 : Planification urbaine / Régie de l'eau et de l'assainissement

La Ville d'Aix-en-Provence continue de maintenir ses effectifs

En 2019, l'emploi dans la fonction publique au niveau national a progressé après trois années de recul. Avec une augmentation de + 0,5 % entre fin 2018 et 2019, les effectifs de la FPT sont ceux qui ont connu la plus forte hausse des trois versants de la fonction publique.

Au sein des organismes communaux (hors contrats aidés et Paris) cette évolution a été plus modérée (+ 0.2 %). Pour les communes de 100 000 hab. et plus, l'évolution à champ constant (si l'on ne prend pas en compte la fusion du département et de la commune de Paris) fait état d'une baisse de - 0,5 % des effectifs.

Avec une baisse de - 0,9 % de l'ensemble de ses effectifs entre 2019 et 2020, la Ville d'Aix-en-Provence, a poursuivi ses efforts pour contenir ses effectifs, et se retrouve dans la mouvance des communes de sa catégorie.

	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020
TIT	2 122	2 096	2 042	2 002
NTP	99	103	157	174
Total Emploi Permanent	2 221	2 199	2 199	2 176
NTNP	642	629	611	609
Total Effectif	2 863	2 828	2 810	2 785

Focus sur les emplois permanents

Avec un ETP de 2 114 pour 2 176 agents, le volume de travail des agents sur emploi permanent de la Ville d'Aix-en-Provence reste stable.

× Les emplois permanents à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique)

Comme en 2019, la proportion du nombre d'agents qui bénéficient d'un temps partiel se maintient à 8 %.

Sur les 171 personnes qui travaillent à temps partiel 94 % sont des femmes. Cela représente une légère baisse entre 2019 et 2020 (- 1 %). Pour rappel, 100 % des temps partiels étaient pris par des femmes en 2015.

	2015			2019			2020		
	TIT	NTP	Total permanents	TIT	NTP	Total permanents	TIT	NTP	Total permanents
Nombre d'agents	2 069	55	2 124	2 042	157	2 199	2 002	174	2 176
ETP	2024	51	2 075	1997	137	2 134	1 957	157	2 114
Hommes	981	33	1 014	976	63	1 039	944	73	1 017
Femmes	1 088	22	1 110	1 066	94	1 160	1 058	101	1 159
Temps non complet	18	6	24	18	33	51	21	25	46
Temps partiel*	174	0	174	175	3	178	164	7	171

*Hors mi-temps thérapeutique

LA MASSE SALARIALE

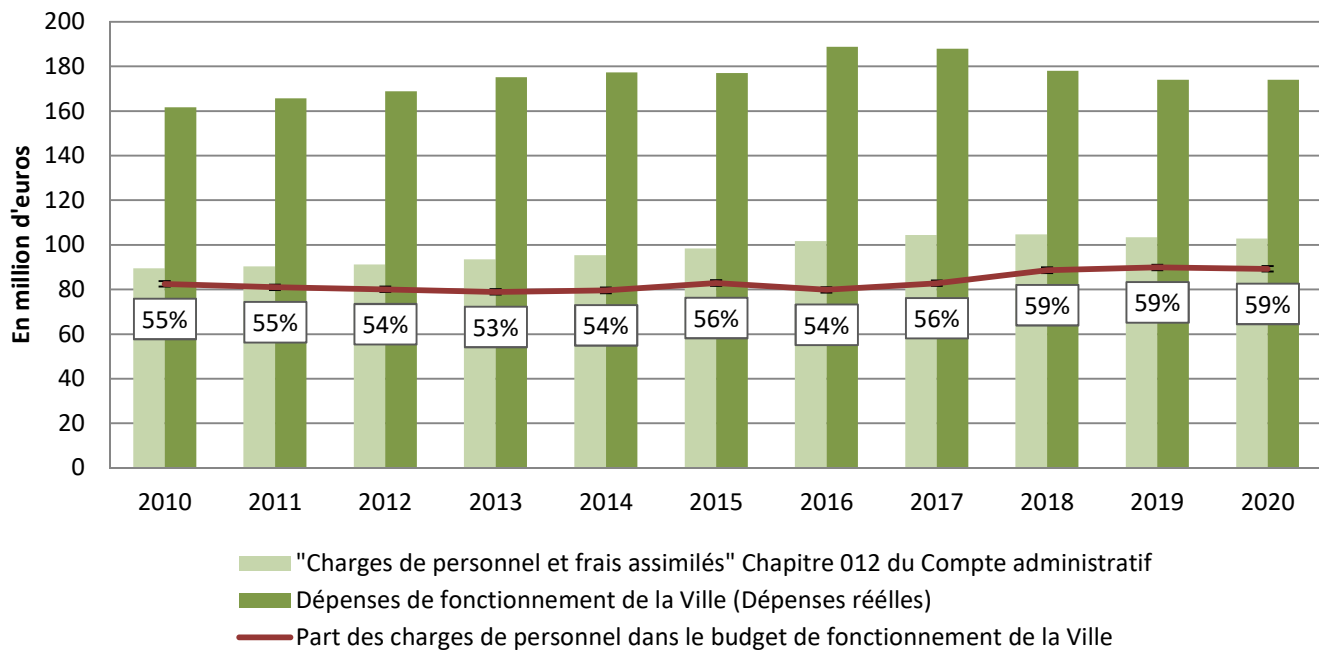
<i>En euros</i>	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Charges de personnel et frais assimilé	98 437 708	101 725 056	104 369 999	104 640 829	103 415 558	102 820 236
Dépenses de fonctionnement de la Ville	177 047 747	188 718 998	187 944 453	178 081 779	174 025 266	174 045 891
Part des charges de personnel	55,6%	53,9%	55,5%	58,8%	59,4%	59,1%

Charges de personnels et frais assimilés = chapitre 012 du compte administratif

Dépenses de fonctionnement de la Ville = Dépenses réelles de fonctionnement

Part des charges de personnel = Charges de personnel et frais assimilés / Dépenses de fonctionnement de la Ville

Evolution des charges de personnel



LES EVOLUTIONS STATUTAIRES

Depuis plusieurs années, on observe une plus grande prise en compte des contractuels dans les politiques RH et une évolution des outils statutaires pour le personnel contractuel de la fonction publique territoriale (modification du décret du 15/02/88 pour les contractuels en 2015, création, suite aux dernières élections professionnelles de 2018, des Commissions Consultatives Paritaires à l'instar des Commissions Administratives Paritaire pour les fonctionnaires, clarification des modalités de recrutement des contractuels et modification des motifs avec la loi du 06/08/2019 sur la Transformation de la Fonction Publique).

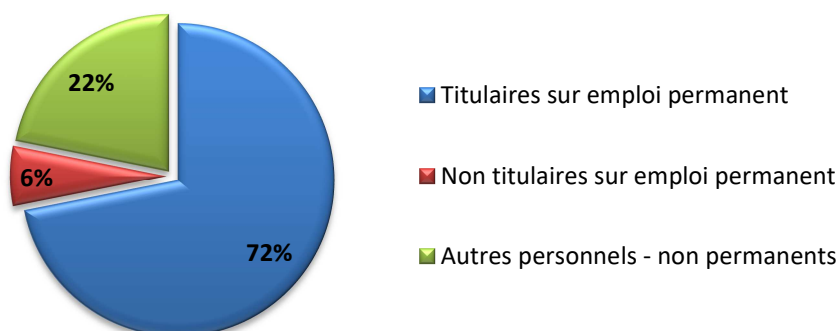
Cette prise en compte des agents sous contrat a vraisemblablement impacté la répartition statutaire des effectifs de la fonction publique territoriale. Ainsi, les tendances nationales enregistraient une baisse des fonctionnaires dans la FPT et une augmentation des contractuels entre 2017 et 2016. Depuis 2017, le nombre de fonctionnaires est resté stable et l'augmentation des contractuels (hors contrats aidés) perdure (+ 4 % entre 2017 / 2018 et + 4,2 % entre 2018 / 2019). En 2019, les fonctionnaires des agents des collectivités territoriales représentaient 75 % des effectifs.

Dans des proportions similaires aux données nationales de la FPT, presque $\frac{3}{4}$ des effectifs de la Ville d'Aix-en-Provence sont représentés par des agents fonctionnaires.

Comme au niveau national :

- le nombre de fonctionnaires de la Ville d'Aix-en-Provence a diminué sur ces 5 dernières années. Après avoir stagné à 74 % entre 2017 et 2018, sa proportion de fonctionnaires continue de diminuer pour atteindre en 2020, 72 % (2 002 agents).
- les effectifs contractuels (NTP et NTNP) de la Ville d'Aix-en-Provence ne cessent d'augmenter. Avec 783 agents, ils représentent 28 % des effectifs, au 31/12/2020. Ils représentaient 25 % des effectifs en 2017, avec 741 agents.

Répartition des effectifs selon le statut au 31/12/2020

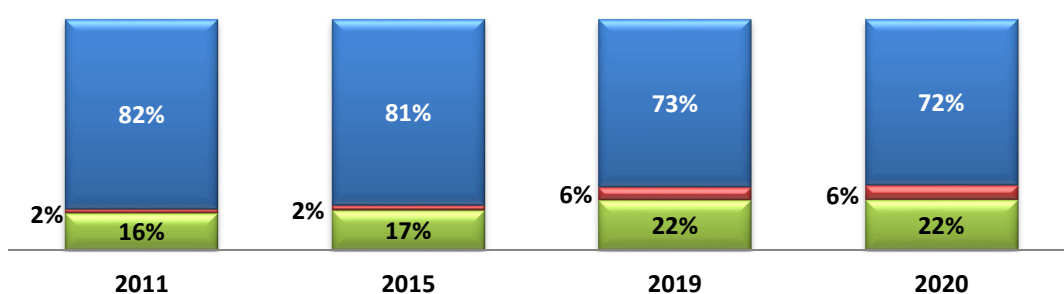


	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Titulaires sur emploi permanent	2052	2061	2065	2064	2069	2098	2122	2096	2042	2002
<i>Titulaires sur emploi permanent en ETP</i>					2024	2135	2077		1997	1957
Non titulaires sur emploi permanent	41	35	26	46	55	66	99	103	157*	174
<i>Non titulaires sur emploi permanent en ETP</i>					51	63	83		137	157
Autres personnels - non permanents	401	477	515	495	443	NR	642	629	611	609
<i>Autres personnels - non permanents en ETP</i>									600	596
Total Effectif	2494	2573	2606	2605	2567		2863	2828	2810	2785
Total Effectif en ETP									2734	2710

*62 personnes précédemment sous contrat NTNP sont passées sous statut de NTP au cours de l'année 2019. Le personnel de l'éducation, du nettoyage et du conservatoire Darius Milhaud a particulièrement été impacté par cette résorption :

Cette évolution découle de la politique de résorption de l'emploi précaire et de la volonté de la Ville d'Aix-en-Provence de fidéliser ses effectifs. En effet, suite aux recommandations formulées par la Chambre Régionale des Comptes dans son rapport présenté au conseil municipal de juillet 2017, la collectivité a impulsé une évolution dans la gestion des agents sous contrat. La Ville a ainsi adapté ses outils RH et son organisation interne, pour permettre une gestion plus intégrée des contrats et des postes et une vision sinon prospective, au moins plus anticipée des besoins des services.

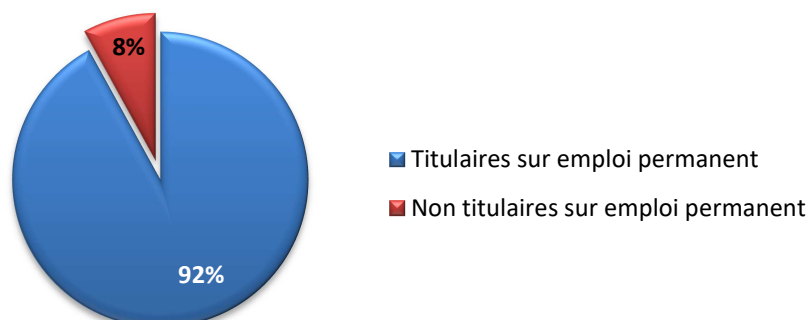
Evolution des répartitions statutaires des agents de la Ville



■ Titulaires sur emploi permanent ■ Non titulaires sur emploi permanent ■ Autres personnels - non permanents

La part des agents fonctionnaires au sein des emplois permanents a elle aussi légèrement diminuée entre 2019 et 2020. Avec 2 042 fonctionnaires en 2019 pour 157 agents sous contrat permanent en 2019, elle était de 93 %. Avec 2 002 agents fonctionnaires pour 174 agents sous contrat permanent, elle est de 92 % en 2020.

Répartition des agents sur emploi permanent selon leur statut au 31/12/2020



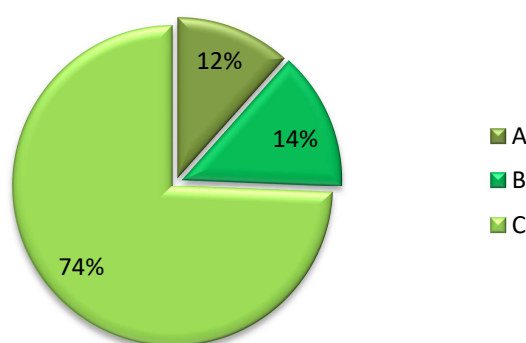
Les titulaires (TIT)

Au nombre de 2 002 agents, ils ont baissé de - 0.02 % par rapport à 2019.

Avec 1 528 agents en Cat C ; 261 agents en Cat B et 213 agent en Cat A, la représentation des catégories d'emploi est restée sensiblement la même qu'en 2019 (environ $\frac{3}{4}$ de Cat C ; $\frac{1}{8}$ ^{ème} de Cat B et $\frac{1}{8}$ ^{ème} de Cat A).

La Ville d'Aix-en-Provence s'inscrit dans la particularité de la fonction publique territoriale d'être majoritairement représentée par des agents de catégorie C. La représentation des catégories A et B apparait aussi dans les mêmes proportions qu'au niveau national.

**Répartition des catégories d'emploi au sein des agents titulaires au
31/12/2020**



L'évolution de carrière des agents titulaires :

	2016	2017	2018	2019	2020
Promotions au choix	162	275	181	151	151
Nomination suite à réussite à examen professionnel	24	45	18	19	7
Nomination suite à réussite concours	31	17	10	14	20
TOTAL	217	337	209	184	178

Titularisations	66	93	115	72	79
------------------------	-----------	-----------	------------	-----------	-----------

- Promotion au choix = avancement de grade + promotion interne (hors examen pro et réussite concours).

- Titularisation = Agents titularisés à l'issue de leur stage.

Les contractuels permanents (NTP)

Avec 157 agent, en 2020, il y a 17 agents NTP de plus qu'en 2019. Ils représentent comme en 2019, 6 % de l'effectif total de la Ville. Sur les emplois permanents, ils représentent 8% des effectifs.

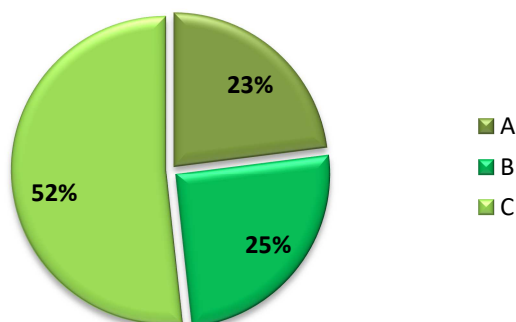
L'augmentation du nombre de ces effectifs est liée :

- à l'évolution de la gestion des agents sous contrat initié par la Ville depuis 2017, suite aux recommandations formulées par la chambre régionale des comptes dans son rapport présenté au conseil municipal de juillet 2017,
- à la politique de résorption de l'emploi précaire et la volonté de la Ville de fidéliser ses effectifs,
- à la réforme sur les contractuels de la fonction publique territoriale qui découle de la loi du 06/08/2019 sur la Transformation de la Fonction Publique.

Comme en 2019, plus de 50 % des agents sous contrat permanents sont des agents qui relèvent de la catégorie C.

Le nombre d'agents en CDI a augmenté de + 3 % entre 2019 et 2020. On dénombre au 31/12/2020 28 agents sous ce type de contrat, soit 16 % de l'ensemble des agents NTP.

Répartition des NTP par catégorie d'emploi



Les contractuels non permanents (NTNP)

Il s'agit des personnels recrutés pour des emplois saisonniers (été par exemple), occasionnels pour faire face à un pic d'activité ou répondre à un besoin limité dans le temps. Il est également fait appel à des vacataires, essentiellement pour des interventions ponctuelles avec un nombre d'heures réduit ; c'est le cas au conservatoire pour les jurys, pour les interventions d'enseignant dans les écoles, les temps d'interclasse et de garderie pré et post scolaire ou encore au sein des musées pour des actions ciblées (exposition, nuit des musées etc...).

La gestion de ces contractuels, qui constituent un véritable soutien pour l'activité des services et un maintien indispensable au maintien de la qualité du service public (ouverture des salles d'exposition par exemple, surveillance des enfants dans les écoles...), fait partie intégrante de la politique de GRH :

- d'une part, la Ville continue ses efforts d'intégration de ces personnels (dispositif de droit commun de passage en contrat permanent puis de mise en stage) ;
- d'autre part, les modalités d'exécution des contrats pour s'adapter d'avantage aux besoins des services (remplacement d'agent absent par exemple), tout en veillant aux conditions d'emploi des agents, même si le cadre statutaire n'est pas toujours en adéquation avec le fonctionnement des collectivités territoriales. C'est ainsi que depuis septembre 2017, les contrats pour les écoles sont conclus pour une année scolaire.

Avec 609 agents NTNP au 31/12/2020, la proportion sur l'ensemble des effectifs de la Ville, de personnel sous cette catégorie d'emploi, est restée stable entre 2019 et 2020 (22 %).

Entre 2017 et 2019 le volume d'agents qui avaient bénéficié d'un contrat NTNP sur l'année était en légère baisse (1 365 en 2017 ; 1 333 en 2019). En 2020, le nombre de personnes ayant bénéficiées de ce type de contrat a sensiblement diminué (- 156 agents par rapport à 2019).

Cette diminution est restée moindre au regard du contexte sanitaire car la Ville d'Aix-en-Provence à fait le choix "social" de maintenir dans l'emploi les agents sur ce type de contrat. En outre, ces personnels ont pu, sur cette période de crise, être appelé en renfort sur des secteurs d'activité en tension ou déployés sur de nouvelles missions induites pas le contexte (distribution de masque, renfort dans les écoles pour accueillir les enfants des personnels soignants et police...)

LES REPRESENTATIONS PAR CATEGORIE AU SEIN DES EMPLOIS PERMANENTS

Une représentation des effectifs par catégorie d'emploi stable

(effectifs permanents du budget Ville au 31/12/N)

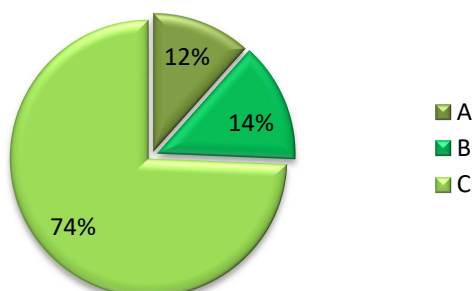
En 2019, les cadres d'emplois d'assistant socio-éducatif, éducateur de jeunes enfants et infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels ont été modifiés pour passer de la catégorie B à la catégorie A. Ces évolutions statutaires ont eu pour impact une augmentation de + 32 % des Cat A et une diminution de - 19 % des Cat B sur l'ensemble des collectivités locales. Suite à ces transformations, la répartition des effectifs des collectivités locales est : Cat A = 12 % ; Cat B = 12 % ; Cat C = 75 % ; Non déterminée = 1 %.

A la Ville d'Aix-en-Provence, la représentation de ces filières impactées par ces changements statutaires est quasi nulle (1 agent assistant socio-éducatif au 31/12/2020). Les avancements de ces cadres d'emploi n'ont donc pas eu d'impact marquant au sein de la Ville.

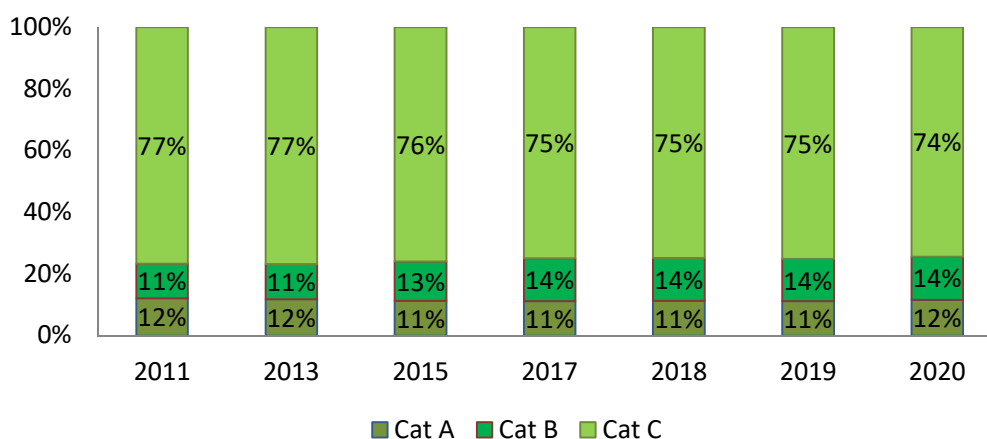
Entre 2019 et 2020, il n'y a eu qu'une très faible évolution des représentations des Cat au sein des emplois permanents de la Ville (- 0,81 % des Cat C ; + 0,33% des Cat B et + 0,49 % des Cat A).

Malgré une représentation des Cat C en légère baisse, presque 3 agents sur 4 sont des agents de Cat C (74,36 %).

Répartition des catégories d'emploi au sein des agents sur emploi permanent au 31/12/2020



Evolution des catégories d'emplois au sein des effectifs sur emploi permanent



LES REPRESENTATIONS PAR FILIERE AU SEIN DES EMPLOIS PERMANENTS

Une représentation des effectifs par filière stable

(effectifs permanents du budget Ville au 31/12/N)

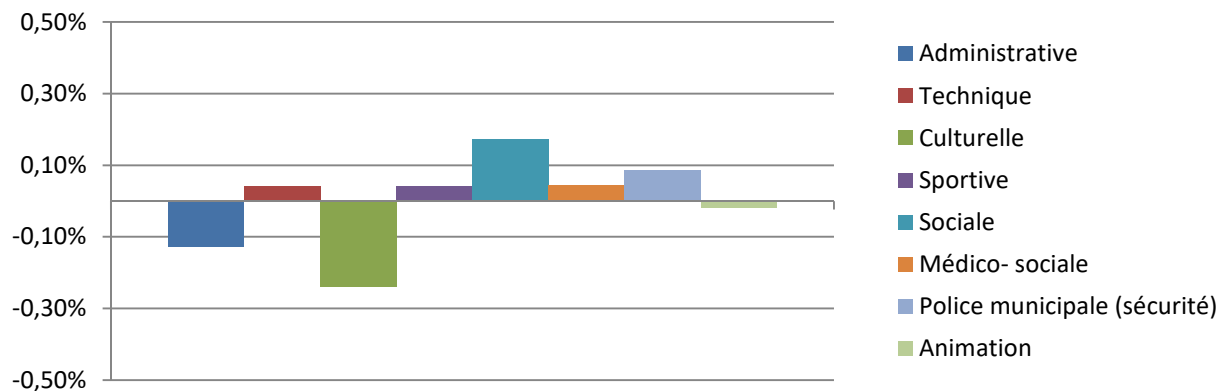
Au niveau national, il a pu être constaté entre 2018 et 2019, des évolutions au sein des filières pouvant aller jusqu'à 3% (filierre incendie et secours + 3%).

Bien qu'existantes, ces variations sont plus maîtrisées à la Ville d'Aix-en-Provence. La plus importante variation de représentation entre 2019 et 2020 enregistrée est de 0,24 %.

	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Administrative	547	544	549	574	551	563	553	550
Technique	1120	1143	1116	1203	1167	1141	1154	1141
Culturelle	177	203	184	185	211	211	213	216
Sportive	14	13	14	13	14	11	10	9
Sociale	76	91	111	120	126	119	120	115
Médico- sociale						5	5	4
Sécurité (Police Municipale)	92	98	104	95	108	107	106	103
Incendie et secours					1	1		
Animation	29	36	44	45	43	41	38	38
Autres	13	6	2	13	2			
TOTAL	2068	2134	2124	2248	2223	2199	2199	2176

N.B. : les emplois fonctionnels sont intégrés dans les filières correspondantes à la carrière principale de l'agent

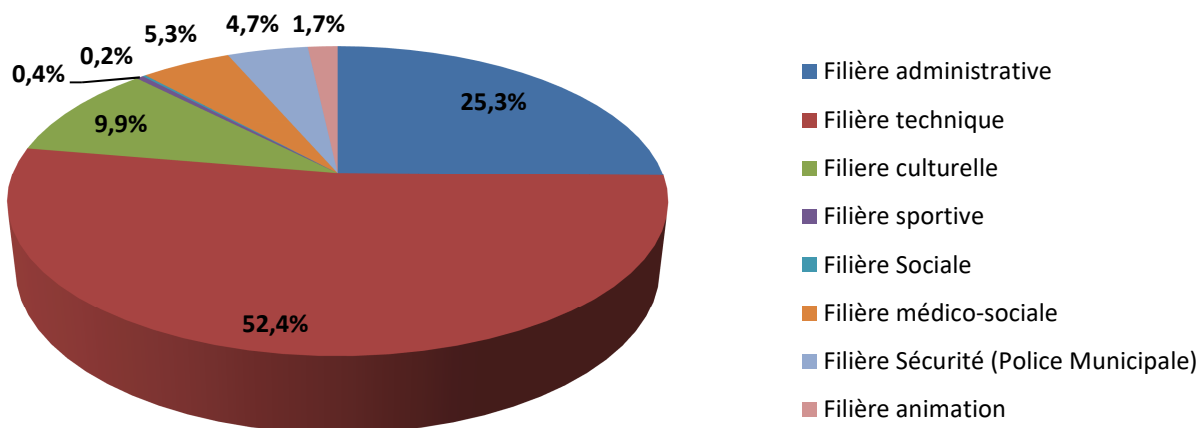
Evolution des filières entre 2019 et 2020



Au 31 décembre 2019, la filière technique et administrative regroupaient près de 70% des effectifs territoriaux. Comme en 2019 et au niveau national, ces filières sont majoritairement représentées à la Ville d'Aix-en-Provence au 31 décembre 2020.

A elles deux, elles représentent près de 78 % de l'effectif des emplois permanents de la Ville au 31 décembre 2020 (1 691 agents sur 2 176).

Répartition des effectifs sur emploi permanent par filière au 31/12/2020



Nota Bene : La répartition des emplois par filière varie fortement selon le type de collectivité. Exemple : la filière technique est fortement représentée dans les communes et régions et la filière incendie et secours l'est dans les services départementaux d'incendie et secours.

Analyse des catégories d'emploi au sein des filières

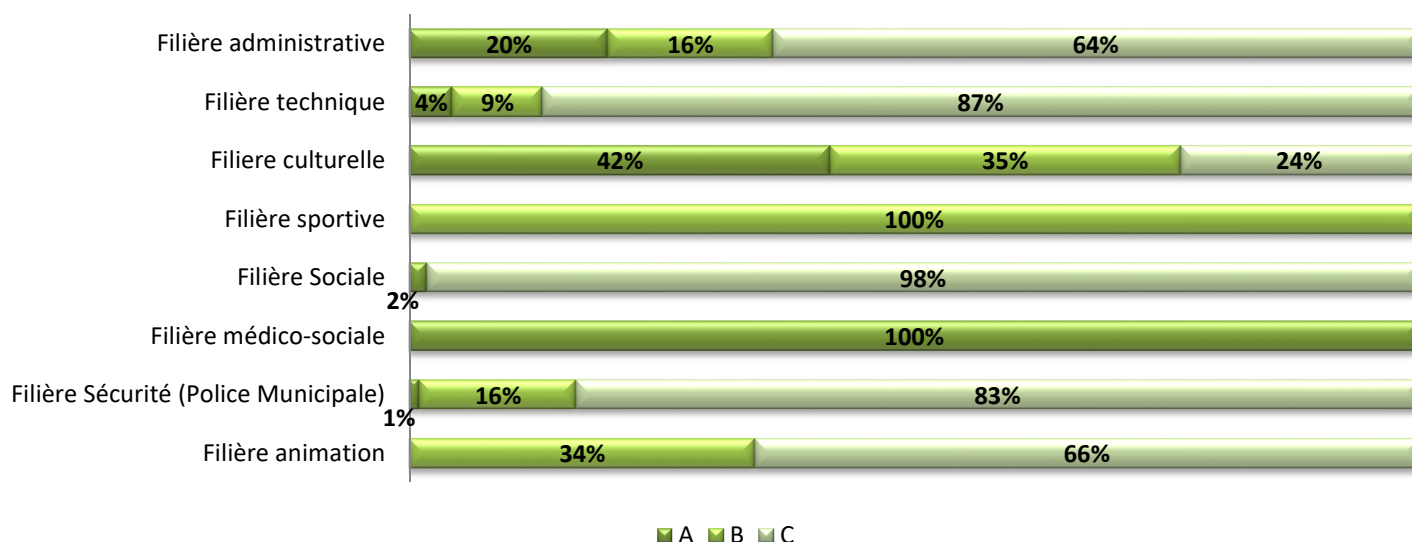
La répartition des effectifs au sein des catégories d'emploi est restée stable entre 2019 et 2020.

De fait, les spécificités marquées au sein de chaque filière sont principalement restées les mêmes, à savoir :

- la filière médico-sociale composée de 4 agents (5 au 31/12/2019) reste représentée exclusivement par des agents de Cat A ;
- en 2020, la filière sportive devient exclusivement composée d'agents de Cat B. En 2019, elle comportait 90 % de Cat B et 10 % de Cat (1 agent) ;
- la filière sociale ne comporte toujours pas d'agents de Cat B. La quasi-totalité des agents de cette filière (98 %) sont en Cat C et le nombre des Cat A y est moindre (2 Cat A pour 113 Cat C) ;
- les filières techniques et police municipale restent composées à plus de 80 % par des agents de Cat C.

	Répartition en effectif						Répartition en %					
	2019			2020			2019			2020		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
Filière administrative	105	91	357	108	90	352	19%	16%	65%	20%	16%	64%
Filière technique	43	100	1011	48	102	991	4%	9%	88%	4%	9%	87%
Filière culturelle	88	72	53	90	75	51	41%	34%	25%	42%	35%	24%
Filière sportive	1	9			9		10%	90%	0%	0%	100%	0%
Filière sociale	2		118	2		113	2%	0%	98%	2%	0%	98%
Filière médico-sociale	5			4			100%	0%	0%	100%	0%	0%
Filière Police Municipale (sécurité)	1	17	88	1	16	86	1%	16%	83%	1%	16%	83%
Filière animation		12	26		13	25	0%	32%	68%	0%	34%	66%
TOTAL	245	301	1653	253	305	1618	11%	14%	75%	12%	14%	74%

Répartition des catégories d'emploi au sein de chaque filière



L'ENGAGEMENT DE LA VILLE DANS L'APPRENTISSAGE

Le dispositif d'apprentissage qui permet à des jeunes de 16 à 25 ans de poursuivre des études en bénéficiant, conjointement et par alternance, d'un enseignement théorique en centre de formation et d'une formation pratique auprès de la Ville, est particulièrement soutenu au sein de la collectivité.

Outre le fait d'être acteur dans la formation et l'employabilité des jeunes arrivants sur le marché du travail, ce dispositif s'inscrit dans une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), en favorisant le « tuilage » des agents en prévision de départ à la retraite. Depuis 2009, le choix de la Ville de maintenir son engagement dans ce dispositif de professionnalisation des jeunes est tous les ans réaffirmé.

Pour l'année 2020, afin de poursuivre cette démarche dans un contexte de contrainte budgétaire, il a été décidé d'accueillir 25 jeunes en contrat d'apprentissage.

Selon la nature du diplôme préparé et la situation du jeune, ces contrats peuvent être établis pour des périodes de 1 an à 3 ans. La majeure partie d'entre eux est conclue pour 2 ans et tous les apprentis sont suivis par un référent, le « maître d'apprentissage ».

Apprentis rémunérés au 31/12 de chaque année à la Ville

	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Nombre d'apprentis	11	19	32	23	23	17	20	25	25

L'AGE

Des effectifs qui continuent de vieillir

Avec une moyenne d'âge de 45,5 ans au 31/12/2019, les agents de la FPT sont plus âgés que ceux des deux autres versants de la fonction publique. La tendance au vieillissement de ces effectifs perdure car au 31/12/2018 leur âge moyen était de 45,2 ans.

Le vieillissement, des agents sur emploi permanent de la Ville d'Aix-en-Provence, se poursuit lui aussi lentement.

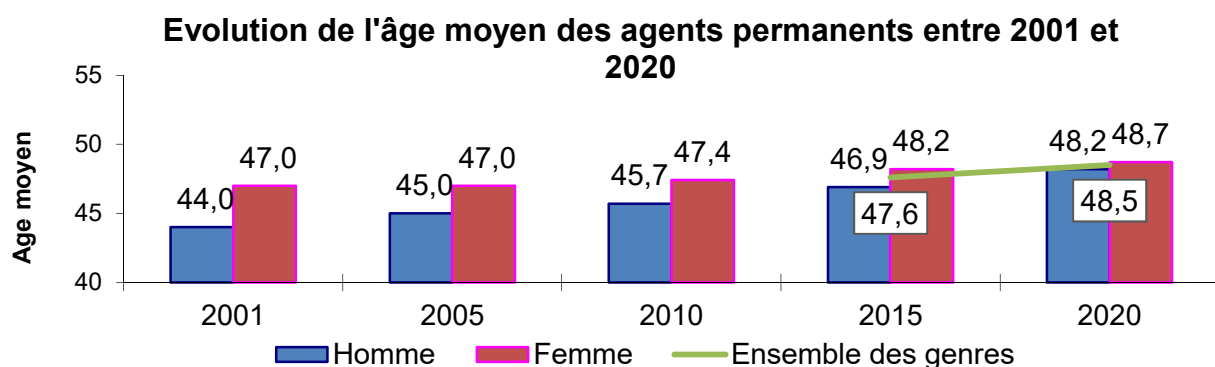
L'âge moyen de ses agents est passé de 48,2 ans au 31/12/2019 à 48,5 ans au 31/12/2020.

L'âge médian quant à lui est resté plus stable. Il est passé de 49,8 ans au 31/02/2019 à 49,9 ans au 31/12/2020.

Age moyen des agents permanents

(effectifs budget Ville au 31/12/N)

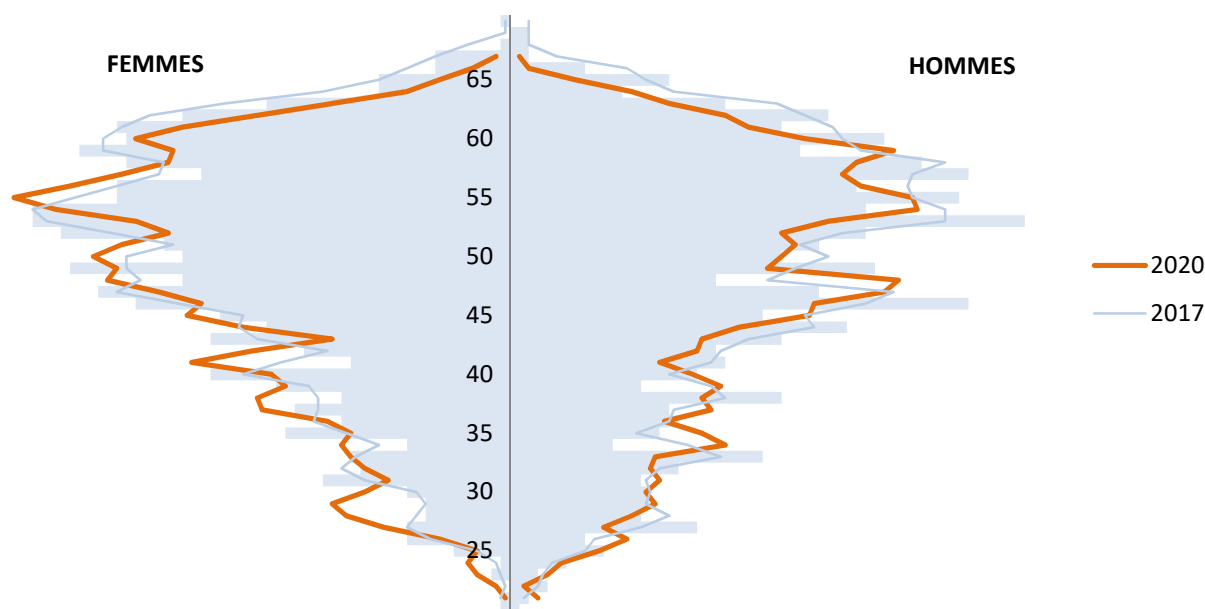
	2001	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Homme	44,0	45,0	45,7	46,9	47	47,1	47,6	47,9	48,2
Femme	47,0	47,0	47,4	48,2	48,2	48,1	48,1	48,5	48,7
Ensemble des genres				47,6	47,6	47,6	47,9	48,2	48,5



Comme pour l'ensemble des effectifs des communes, les emplois permanents de la Ville enregistrent une baisse de la part des moins de 30 ans et une augmentation des 50 ans et plus.

	2017			2019			2020		
	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 à 49 ans	Plus de 50 ans
Cat. A	0%	58%	42%	0,8%	48,2%	51,0%	1,2%	48,2%	50,6%
Cat. B	7%	50%	43%	6,3%	41,9%	51,8%	5,2%	43,6%	51,1%
Cat. C	8%	48%	45%	7,0%	44,2%	48,8%	7,0%	43,6%	49,4%
Toutes catégories	7%	49%	44%	6,2%	44,3%	49,4%	6,1%	44,2%	49,8%

PYRAMIDES DES AGES DES EFFECTIFS PERMANENTS AU 31/12/2017 ET 31/12/2020



Des secteurs sous tension

- La filière sportive : 5 agents sur les 9 qui composent cette filière ont plus de 55 ans. Le plus jeune agent sur cette filière à 45 ans ;
- la filière médico-sociale : l'âge moyen des agents sur cette filière a baissé d'un an entre 2019 et 2020. Pour autant, les deux médecins de la Ville en exercice ont dépassé l'âge légal de la retraite (63,7 et 64,4 ans). Le remplacement de ces agents de Cat A doit être prévu dans un futur proche ;
- la filière sécurité : les agents Cat B de cette filière assurent principalement des postes de chef de service sécurité ou chef de brigade. Sur ces 11 postes d'encadrement de la Ville, 8 sont occupés par des agents sur le grade chef de service PM. Ils ont tous plus de 48 ans et 3 d'entre eux ont entre 59 ans et 60,5 ans.

Age moyen des agents par filière et catégorie	2019				2020			
	A	B	C	Age Moyen	A	B	C	Age Moyen
Filière administrative	50,1	50,3	50,6	50,5	50,7	49,9	50,8	50,6
Filière technique	52	49,4	47,5	47,8	50,8	49,2	47,7	47,9
Filière culturelle	50	45,3	47,4	47,8	50,0	46,2	46,3	47,8
Filière sportive	50,9	53		52,8		53,1		53,1
Filière Sociale	40,2		45,6	45,5	41,2		46,6	46,5
Filière médico-sociale	55,9			55,9	54,8			54,8
Filière Sécurité (Police Municipale)	46,1	55,2	44,8	46,5	47,1	55,6	45,7	47,3
Filière animation		46,9	41,9	43,5		48,0	43,2	44,8
Moyenne d'âge	50,4	49	47,8	48,2	50,4	49,1	48,0	48,5

Moyennes d'âge par catégorie

Après une légère baisse de la moyenne d'âge de la Cat A et une augmentation de la moyenne d'âge des agents de Cat B et C, entre 2017 et 2019, les moyennes d'âge de l'ensemble des catégories s'est stabilisé entre 2019 et 2020.

	2017			2019			2020		
	Ho	Fe	Age Moyen	Ho	Fe	Age Moyen	Ho	Fe	Age Moyen
Catégorie A	49,5	52,6	50,9	53,0	48,3	50,4	52,9	48,5	50,4
Catégorie B	47,4	48,5	47,9	50	48,2	49	49,7	48,5	49,1
Catégorie C	48	46	47	46,9	48,6	47,8	47,2	48,8	48,0
Moyenne d'âge	48,1	47,1	47,6	47,9	48,5	48,2	48,2	48,7	48,5

LE TEMPS DE TRAVAIL

Depuis la parution du décret N°2001-623 du 12 Juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la FPT, la durée légale effective du temps de travail est de 35 heures hebdomadaires ou 1607 heures de travail effectif par an, sans préjudice des heures supplémentaires pouvant être effectuées.

Un nouveau règlement du temps de travail a été adopté à la Ville, par délibération n° DL.2018-20 du 01/02/2018 après avis du Comité Technique du 20/12/2017.

Le règlement intérieur fixe les règles de fonctionnement internes à la collectivité en matière de gestion du temps de travail et de gestion des absences et rappelle les garanties qui sont attachées à l'application de ces règles.

Désormais, et ce depuis le 1er janvier 2018, une liste d'options peut être définie par service et est conditionnée au fonctionnement et aux nécessités du service public sur la base des trois durées hebdomadaires moyennes de travail effectif suivantes; organisées obligatoirement sur 5 journées complètes de travail :

- 35h
- 37h30
- 38h30

Lorsque les conditions d'organisation du service et les nécessités de service public sont remplies, chaque direction peut adapter des plages horaires d'arrivée et de départ différentes pour les agents. Les horaires définis sont fixés pour l'année et doivent respecter un temps de présence obligatoire des agents entre 9h et 12h et 14h et 16h.

Par ailleurs, depuis 2019, pour rentrer dans le cadre de la loi et pour suivre les recommandations de la CRC dans le cadre de son rapport, le nombre de jours de congés annuels est de 25 jours au lieu de 32 jours précédemment, auxquels peuvent s'ajouter les 2 jours de fractionnement. Les jours de RTT sont octroyés en fonction des durées hebdomadaires effectives de travail. La bonification des 2 jours de congés d'ancienneté ainsi que les 5 jours chômés ont été supprimés.

Toute organisation du temps de travail qui déroge à ce cadre général a fait l'objet d'une présentation préalable en Comité Technique (durée du temps de travail réduite, cycles de 2 semaines distinctes, intégration de pics d'activités, saisonnalité, annualisation ...).

Cas particuliers : Les cycles annualisés concernent principalement les agents affectés à la Direction de l'Education ce qui représente 18% de l'effectif. Les agents affectés au Musée Granet et au Théâtre du Bois de l'Aune sont sur un cycle de 39h.

L'ABSENTEISME

Evolution du nombre de jours d'absence

(effectif budget Ville)

	2000	2005	2010	2015	2017	2019	2020
Maladie ordinaire	32 519	30 691	26 859	33 850	36 091	30 778	30 182
Longue maladie (CLM, CLD)	15 251	14 177	12 315	12 857	16 609	22 195	20 427
Accident de travail et maladie professionnelle	8 334	10 069	4 946	6 185	8 376	8 712	6 735
Total Risque Santé	56 104	54 937	44 120	52 892	61 076	61 685	57 344
Maternité / paternité		2 401	3 284	4 381	4 920	3 515	3 090
Congés exceptionnels		2 902	3 974	3 486	3 811	3 775	7 444
Total de jours d'absences		60 240	51 378	60 759	69 807	68 975	67 878
Nombre moyen de jours d'absence médicale (ou risque santé)	27,1	26,6	20,7	24,9	27,5	28,1	26,4
Nombre moyen de jours d'absence total		29,1	24,1	28,6	31,4	31,4	31,2
Equivalent en ETP du nombre d'absences compressibles						107	101
Equivalent en ETP du nombre total d'absences						189	186

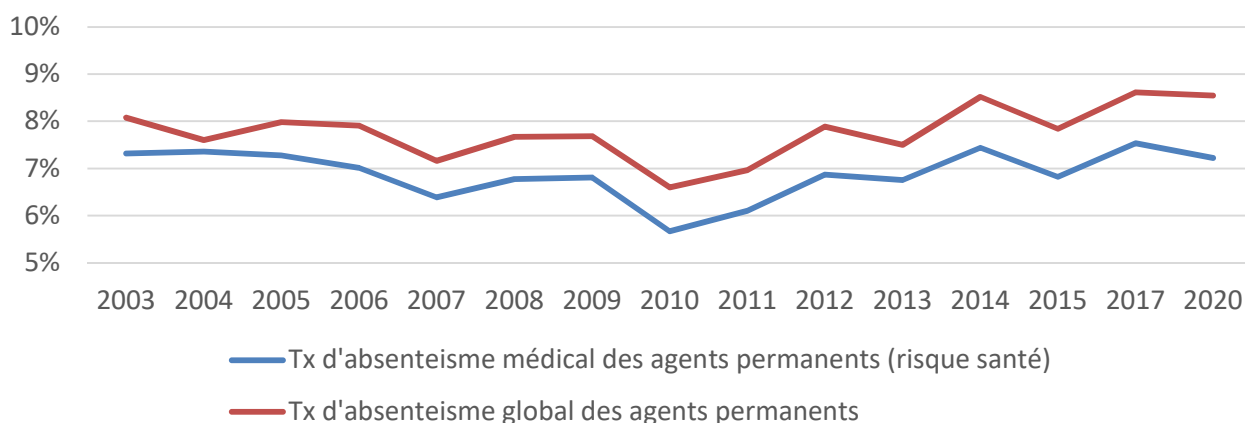
- Absences compressibles = maladie ordinaire + accident du travail.

- Risque santé (ou absence médicale) = maladie ordinaire + longue maladie + accident du travail + maladie professionnelle.

Le taux d'absentéisme de l'ensemble des agents permanents a légèrement diminué entre 2019 et 2020.

	2019	2020
Taux d'absentéisme compressible	4,9%	4,6%
Taux d'absentéisme médical (risque santé)	7,7%	7,2%
Taux d'absentéisme global	8,6%	8,5%

Evolution du taux d'absenteisme



- *Taux d'absentéisme médical des agents permanents = nombre de jours d'absences compressibles / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)*
- *Taux d'absentéisme global des agents permanents = nombre de jours d'absences total / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)*

Evolution du nombre de jours pour Maladie Ordinaire entre 2019 et 2020

Entre 2019 et 2020, il est à noter que l'absentéisme pour maladie ordinaire évolue de façon différente en fonction de la typologie des agents :

- en ce qui concerne les agents titulaires, le nombre de jours d'absence reste à un niveau relativement constant, avec une baisse infime entre 2019 et 2020 (4 %, que ce soit pour les hommes ou les femmes) ;
- les agents contractuels permanents, ont connu un nombre de jours d'absence réduit de 26% pour les hommes mais accru de 141% pour les femmes ;
- les agents contractuels non permanents, ont enregistré une réduction de leur nombre de jours d'absence, de 19% pour les hommes et de 74% pour les femmes, entre 2019 et 2020.

Ainsi, entre 2019 et 2020, de manière générale, l'absentéisme pour maladie ordinaire est resté globalement stable pour les agents titulaires et a réduit pour les agents contractuels, excepté pour les femmes de la catégorie des contractuels permanents.

Evolution du nombre de jours pour Accidents imputables au service entre 2019 et 2020

- Entre 2019 et 2020, pour les agents titulaires, il est à noter que le nombre de jours d'absence pour accidents imputables au service a été réduit respectivement de 19% pour les hommes et de 21% pour les femmes.
- Concernant les agents contractuels permanents, ce critère reste quasiment nul pour les hommes, et est réduit de 89% pour les femmes (53 jours en 2019 et 6 jours en 2020).
- Enfin, pour les agents contractuels non permanents, ce critère voit une baisse de 95% pour les hommes et de 66% pour les femmes.

Ici, entre 2019 et 2020, il est à noter une réduction variable du nombre de jours d'absence imputables aux accidents de service et ce, qu'il s'agisse des titulaires ou des contractuels. Seuls les contractuels permanents masculins ont vu ce critère rester pour ainsi dire nul.

Evolution du nombre de jours pour Accidents imputables au trajet entre 2019 et 2020

- Entre 2019 et 2020, pour les agents titulaires, le nombre de jours d'absence au titre des accidents imputables au trajet est relativement stable pour les hommes, avec une très légère hausse de 3%, et une baisse de 38% pour les femmes.
- Concernant les agents contractuels permanents, cet item reste nul pour les hommes, et augmente de 61% pour les femmes (90 jours en 2019 et 145 jours en 2020).
- Enfin, pour les agents contractuels non permanents, le nombre de jours augmente légèrement pour les hommes (de 0 à 8 jours) et devient nul pour les femmes (de 12 jours à 0).

Evolution du nombre de jours d'Autorisations Spéciales d'Absence (tous motifs confondus) entre 2019 et 2020

- Entre 2019 et 2020, il est à noter que le nombre de jours d'absence pour ASA, pour les agents fonctionnaires évolue de +102% pour les hommes et de +94% pour les femmes.
- De même, pour les agents contractuels permanents, ce critère augmente de 171% pour les hommes (le nombre de jours passe de 14 jours en 2019 à 38 jours en 2020) et de 68% pour les femmes (75 jours en 2019 et 126 jours en 2020).
- Enfin, concernant les agents contractuels non permanents, ce critère est réduit de 95% pour les hommes et de 75% pour les femmes.

Analyse

Les éléments qui précèdent semblent corrélés au contexte sanitaire « COVID-19 », et en particulier, à la succession de périodes de confinement plus ou moins strict et de l'évolution rapide de la réglementation relative à la gestion des maladies et des isolements.

Concernant le nombre de jours d'absence dû à des accidents imputables au service, les périodes de confinement l'ont, de fait, impacté à la baisse.

Dans ce contexte, certaines situations ont pu relever tour à tour de la maladie ou des Autorisations Spéciales d'Absence (ASA), ce qui explique la relative stabilité globale du nombre de jours d'absence pour Maladie Ordinaire.

Les ASA peuvent être posées au titre de l'éviction (cas contacts « ASAIS »), de la garde d'enfants (notamment lors des périodes de confinement et de fermetures des établissements scolaires « ASAGE ») ou en qualité d'agent vulnérable (« ASAPF »).

Il est à noter que les textes successifs ont laissé une très large part d'adaptation aux collectivités.

La Ville d'Aix-en-Provence a donc mis en place une politique d'Autorisations Spéciales d'Absence, dont les dispositions entraînent en vigueur conformément au règlement intérieur du temps de travail. Ce dernier précise, par exemple, que les agents contractuels ne peuvent bénéficier d'ASA qu'au terme d'un an d'ancienneté dans la collectivité.

Les dispositifs d'ASA mis en œuvre pour gérer la crise sanitaire expliquent la forte augmentation de ce type d'absence entre 2019 et 2020.

Ainsi, il est possible que les agents titulaires et contractuels permanents aient majoritairement pu bénéficier de ces dispositions d'ASA, contrairement aux agents contractuels non permanents.

Par ailleurs, ces derniers constituent des effectifs importants au sein des écoles, aussi, lors des périodes de confinement et/ou de fermetures des établissements scolaires, ils n'étaient alors pas en activité professionnelle. Ceci pourrait donc expliquer les diminutions importantes enregistrées en termes de recours aux ASA par les agents contractuels non permanents, entre 2019 et 2020.

LA RESORPTION DES EMPLOIS PRECAIRES

L'intégration est le processus selon lequel des agents ont changés de statut en cours d'année, passant d'un statut de contractuel à un statut de fonctionnaire.

En 2020, la Ville d'Aix-en-Provence a poursuivi son engagement dans sa démarche d'intégration. 38 agents contractuels de la Ville ont bénéficié d'une mise en stage au cours de l'année.

Le secteur des écoles reste celui qui a bénéficié du plus grand nombre d'intégrations (12 agents).

	2015	2016	2017	2019	2020
Ecoles et cuisine centrale	21	15	26	12	17
Service nettoyage	nr	18	5	10	1
Direction prévention et sécurisation	nr	--	6	4	2
Autres (services aux publics, conservatoire, musées...)	16	2	8	28	18
TOTAL	37	35	45	54	38

nr= Non renseigné

<i>En nombre d'agents</i>	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	CUMUL depuis 2000
Emplois aidés (CEC, CEJ, CAE)	35	38				6	1			411
Vacataires des écoles		16	15	15	14	25	11	12	17	323
Intégrations Sauvadet *				6		1	3			25
Non titulaires permanents et non permanents autres qu'emplois aidés, vacataires des écoles et Sauvadet				32	34	11	30	42	20	234
TOTAL	35	54	15	47	49	45	42	54	38	993

* Dispositif issu de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 a été prolongé jusqu'en 2018 par la loi du 2016-483 du 20 avril 2016, permettant l'accès à la fonction publique territoriale d'agents contractuels sous réserve de remplir certaines conditions (ancienneté, nature de la fonction, typologie du contrat...)

LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

Il s'agit ici de retranscrire les mouvements des effectifs de la Ville, en activité, sur emplois permanent :

- arrivées = recrutement externe, réintégration de personnel ou agent précédemment NTNP à la Ville ;
- départs = interruption de l'activité de l'agent de façon définitive ou temporaire.

Recrutement externe = Arrivée d'agent extérieur à la Ville sur emploi permanent.

Recrutement interne = Arrivée sur emploi permanent d'agent précédemment dans les effectifs de la Ville sur emploi non permanent.

Réintégration = Réintégration d'agent suite à une disponibilité, un congé parental, un détachement vers l'extérieur.

Départs non définitifs (ou temporaires) = les agents toujours rattachés à la Ville qui ne sont pas en position d'activité (ex : agent en congé parental ou en disponibilité).

Nb: Les agents sortis pour détachement de longue durée sont pris en compte dans les départs définitifs.

Avec 105 arrivées pour 124 départs, le solde des mouvements des agents en activité sur emploi permanent, sur l'ensemble de l'année 2020, est de -19. Il était de - 39 sur l'année 2019. Pour rappel, en 2019, les agents sur contrat de remplacement n'étaient pas pris en compte dans cette étude et 9 agents étaient sortis de la collectivité dans le cadre des transferts de compétence des secteurs de l'eau et de l'assainissement.

Le taux de rotation des agents permanents a très légèrement baissé entre 2019 et 2020. Il est passé de 5,6 % à 5 %.

Taux de rotation = (((nombre de départs + nombre d'arrivées) / 2) / effectif) x 100

Les évolutions du nombre de disponibilités demandées par les agents se confirment.

En effet, cette tendance amorcée depuis environ 4 ans a perduré cette année. Sur 30 départs temporaires recensés en 2020 :

- 17 sont des départs choisis en 2020
- 13 sont des disponibilités pour raisons médicales.

En 2019, sur les 23 départs temporaires, on comptabilisait 14 départs choisis et 9 disponibilités pour raison de santé.

L'agent en disponibilité garde un lien avec son employeur et conserve son statut de fonctionnaire ce qui lui permet de demander son retour dans son grade d'origine. Les nouvelles dispositions introduites par la loi de transformation de la fonction publique imposent un retour obligatoire au bout de 5 ans de disponibilité.

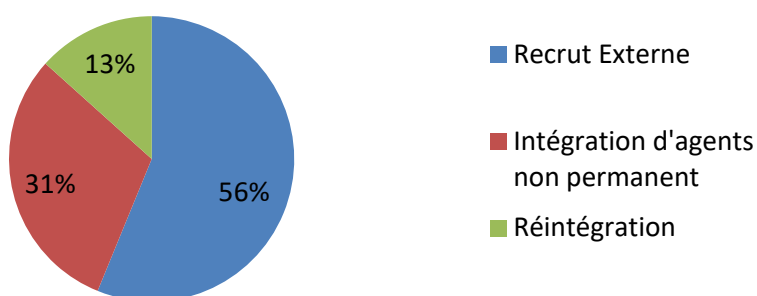
Cela a un impact dans la gestion de nos emplois et effectifs.

Selon la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 tout fonctionnaire est titulaire de son grade mais pas de son emploi, ainsi, tant que le poste correspond à son cadre d'emplois, l'agent peut être appelé à exercer différents emplois. La réintégration suite à disponibilité n'est pas automatique et les services se réorganisent souvent, redistribuent les activités de l'agent parti ou le remplace sur son poste. Il n'est donc plus possible dans ces conditions de réintégrer l'agent sur l'emploi qu'il occupait précédemment.

Le retour au sein des services suppose donc une étude préalable des besoins de la collectivité ainsi qu'une analyse du profil de l'agent en terme de compétences et qualification, à l'instar de ce qu'il se pratique en matière de recrutement, externe et interne.

Arrivées			
	Titulaire	Contractuel	Emploi permanent
Recrutement Externe	22	37	59
dont mutation	18		18
dont détachement	4		4
Recrutement Interne		32	32
dont concours			0
Réintégration	14	0	14
dont fin de congé parental	7	0	7
dont fin de disponibilité	5	0	5
Total	36	69	105

Répartition des arrivées



Départs			
	Titulaire	Contractuel	Emploi permanent
Départ définitif	81	13	94
dont retraites	61	0	61
dont mutation	12		12
dont détachement	1		1
dont transfert	0		0
Départ non définitif	30	0	30
dont disponibilité d'office*	13		13
dont disponibilité pour convenance personnelle	10		10
Total	111	13	124

*Disponibilité d'office = Disponibilité pour maladie, mise en disponibilité d'office pour raison de santé

Les différents motifs de départ

- La retraite :

L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans et l'âge limite d'activité à 67 ans pour les agents nés depuis 1955. Dans certaines situations et sous certaines conditions, l'âge de départ peut être anticipé et la limite d'âge repoussée.

Après avoir baissé de 6% entre 2017 et 2019, la part des effectifs sortis pour départ à la retraite a légèrement re-augmenté en 2020. Elle est repassée à plus de la moitié des causes d'arrêt d'activité (51 %).

Comme en 2019, l'âge moyen de départ en retraite des agents de la Ville est de 63 ans.

Remarque : 10 agents qui étaient en position d'inactivité sont partis à la retraite en 2020. Ils n'apparaissent pas ici car ils avaient précédemment été pris en compte en départ non définitif.

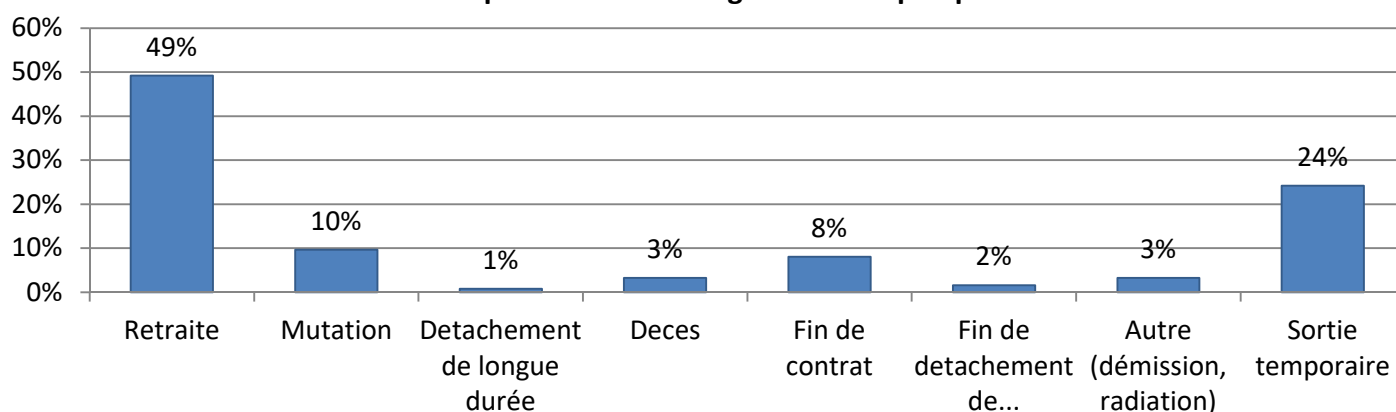
- Les mutations :

Le volume des mutations varie peu depuis 2017. Il est stabilisé à 10 % depuis 2019.

- Les sorties temporaires :

Elles ont connu la plus grande évolution. Elle est passée de 16 % en 2019 à 24 % en 2020.

Motif de départ définitif des agents sur emploi permanent



DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

Formations concernant les agents sur emploi permanent.

Depuis 2019, sont pris en compte les agents qui ont bénéficié d'une formation dans l'année, qu'ils soient encore présents ou non au 31/12. Précédemment seuls les agents présents au 31/12 étaient recensés.

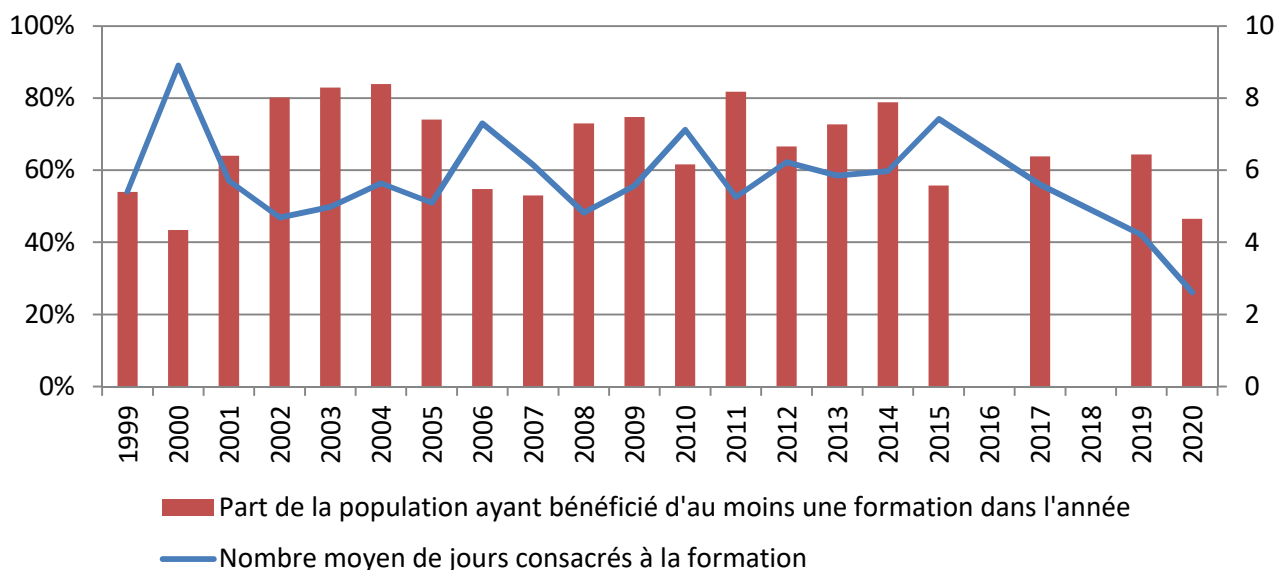
Bénéficiaires de la formation	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Nombre de jours de formation suivis par les agents	8 004	7 806	9 361	8 799	5 954	2 639
Nombre d'agents ayant bénéficiés d'au moins une formation	899	1 531	1 314	1 185	1 415	1 012

Part de la population ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année	43,4%	74%	61,6%	55,8%	64,4%	46.5%
Moyenne du nombre de jour consacré à la formation	8,9	5,1	7,1	7,4	4,2	2.6
Temps de travail consacré à la formation	1,5%	1,5%	1,7%	1,6%	1%	0,5%

Coût des actions de formation <i>En euros</i>	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Cotisation CNFPT (part obligatoire)	414 800 €	416 695 €	494 687 €	523 293 €	485 580 €	395 129 €
Budget de la formation (hors CNFPT obligatoire)		337 959 €	299 145 €	300 494 €	213 141 €	162 669 €
<i>dont frais de déplacement à la charge de la collectivité</i>		8 453 €	36 049 €	34 215 €	15 683 €	3 965 €
TOTAL		754 654 €	793 832 €	823 787 €	698 721 €	557 798 €

Evolution du budget	2000	2005	2010	2015	2019	2020
Evolution du budget de la formation par rapport à 2005			5,19%	9,16%	-7,41%	-26,09%
Evolution du budget de la formation par rapport à l'année N-1			-0,65%	-8,17%	-7,77%	-20,17%

Evolution de la part des effectifs formés et de la moyenne de jours consacrés à la formation



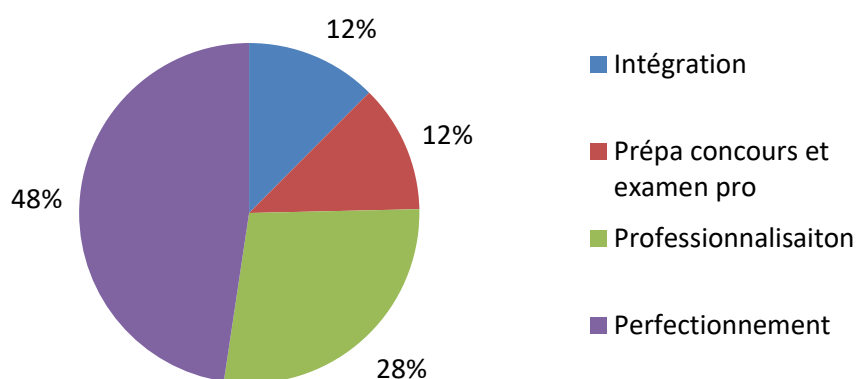
La formation professionnelle

Avec 2 639 jours de formations réalisées en 2020, c'est - 56 % qu'en 2019.

Les périodes de confinements, les annulations induites par le changement soudain des normes sanitaires à respecter qui ont rendues non conformes les lieux de formations, ou encore les annulations dues à des facteurs humains (maladie, cas contact, peur) qui ont pue émaner des organismes de formations comme des agents de la Ville, sont autant de facteurs qui ont engendré cette "chute" du nombre de jours de formations.

Il est cependant à noter, que l'adaptabilité des services, pour proposer des accueils adaptés (redéploiement des groupes, trouver de nouveaux lieux de formations) et avec notamment la mise en place de webinaires, ont permis de maintenir ou de reprogrammer des formations au cours de cette année.

Répartition des journées de formation dispensées



La part des formations de professionnalisation a baissé de - 7 % entre 2019 et 2020 et celle des formations pour prépa concours et examens pro a augmentée de 5 %.

Cette année ce sont 47 % des agents qui ont bénéficié d'au moins un jour de formation dans l'année, contre 64 % en 2019.

En moyenne, ces agents ont consacré 2.6 jours à leur(s) formation(s).

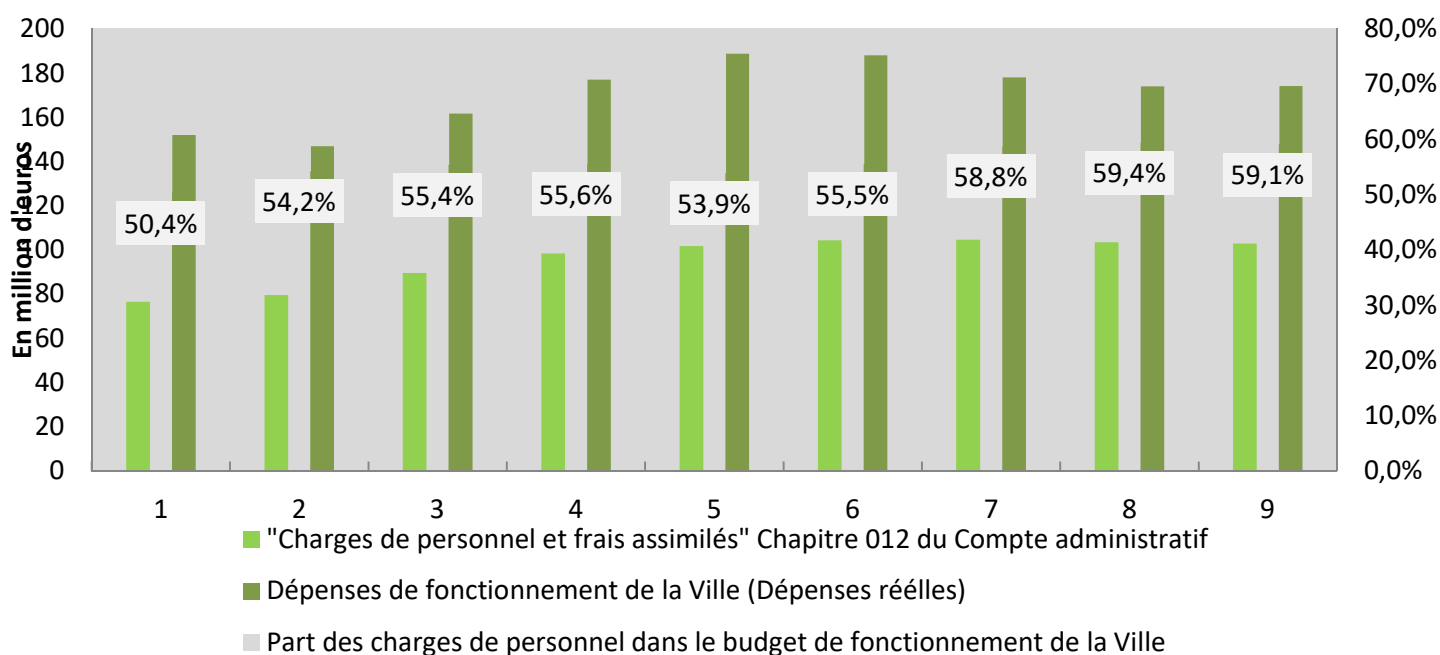
23 agents occupants des emplois non permanents ont pu bénéficier de 28 journées de formations en 2020. En 2019, ils étaient 22 et avaient suivi 53 jours de formation.

LES REMUNERATIONS

La masse salariale est le premier poste du budget de fonctionnement de la Ville et représente cette année encore 59 % des dépenses de fonctionnement.

<i>En euros</i>	2000	2005	2010	2015	2019	2020
"Charges de personnel et frais assimilés" Chapitre 012 du Compte administratif	76 515 752	79 618 000	89 485 933	98 437 708	103 415 558	102 820 236
Dépenses de fonctionnement de la Ville (Dépenses réelles)	151 940 277	146 844 341	161 609 104	177 047 747	174 025 266	174 045 891
Part des charges de personnel dans le budget de fonctionnement de la Ville	50,4%	54,2%	55,4%	55,6%	59,4%	59,1%

Evolution des charges de personnel



Les dix plus hautes rémunérations

Au terme de l'article 37 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique, les collectivités territoriales de 80 000 habitants doivent publier la somme des dix rémunérations les plus élevées relevant des agents de leur périmètre.

	2018	2019	2020
Hommes	9	8	9
Femmes	1	2	1
Montant	1 053 566 €	1 020 941 €	1 022 680 €

LES PRESTATIONS SOCIALES

	2013	2015	2019	2020
Aide aux vacances	1 862 533 €	1 807 900 €	1 847 098 €	1 838 467 €
Prime de fin d'activité	199 235 €	151 574 €	262 187 €	196 939 €
Médailles	31 625 €	31 900 €	22 825 €	30 525 €
Chèque cadeau retraite	19 800 €	15 180 €	24 568 €	17 928 €
Titres restaurants	1 581 250 €	1 661 934 €	1 594 334 €	1 641 394 €
Subvention Caisse d'entraide	888 059 €	850 617 €	886 103 €	853 195 €
Participation Mutuelle	103 871 €	144 145 €	148 096 €	142 888 €
Total Général	4 686 373 €	4 663 250 €	4 785 211 €	4 721 336 €

La prime d'aide aux vacances est octroyée aux agents sur emploi permanent.

Elle correspond à deux versements annuels, l'un en juin et l'autre en décembre. Son montant est fixe et différencié selon le statut. Les agents sous statut de fonctionnaire perçoivent au titre de l'aide aux vacances une gratification annuelle de 847,32 € brut et les non titulaires de 936 € brut par an.

Le contrat de prévoyance régi par une convention avec le CDG a pris fin en 2019 et n'a pas été renouvelé.

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

Afin de lutter contre les violences subies au sein du milieu professionnel, une mission accompagnement RH a été créée au sein de la Ville d'Aix-en-Provence en 2017. En 2020, des bases de données partagées par les différents services de prévention de la RH ont été développées. Ce travail collégial permet un meilleur suivi et un meilleur traitement des situations.

Ce nouveau fonctionnement a permis une plus grande traçabilité des actes de violence auxquels ont été exposés les agents au cours de l'année 2020.

Si cette année, on observe une augmentation des actes de violences de 37 %, c'est parce que l'ensemble des suivis des alertes réalisés par la mission accompagnement RH individuel et collectif ont été comptabilisés. En 2019, seules les situations ayant donné lieu à un dépôt de plainte ou ayant déclenchées une procédure interne avaient été recensées.

Somme des actes de violence et harcèlement recensés*

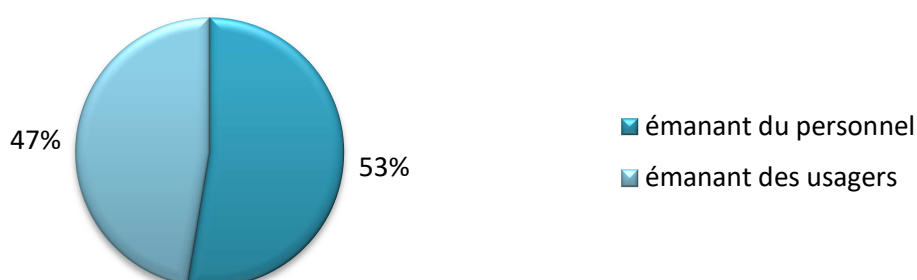
	2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	6	6
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	3	1	4
émanant des usagers avec arrêt de travail	7	1	8	2	1	3
émanant des usagers sans arrêt de travail	4	0	4	5	1	6
Total	11	1	12	10	9	19

* Cumul des actes de violence physique (y compris violences sexuelles), des signalements pour harcèlement moral ou sexiste, ainsi que des signalements pour agissement sexiste.

Actes de violence recensés au cours de l'année 2020



Origine des actes de violence et harcèlement



LE SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL ET HANDICAP

Le service social du personnel et handicap (1 chef de service, 1 assistante sociale à 80%, 1 secrétaire à 80% et une secrétaire à 40%) s'articule autour de deux missions principales : la mission « sociale » et la mission « handicap ». Ces deux missions, bien qu'ayant des objectifs et fonctionnements distincts, sont la plupart du temps, complémentaires et transversales. Le SSPH est également associé à la mission « action sociale » de la Ville.

Domaines d'intervention (vie personnelle/ vie professionnelle)

Événements familiaux - Difficultés financières - Problématique logement - Difficultés administratives - Problématique de santé/ soutien psychologique - Difficultés d'ordre professionnel - Le Handicap: maintien dans l'emploi, ouverture des droits liés au handicap, étude aménagement de poste, faciliter l'accueil d'apprentis et stagiaires en situation de handicap, mobiliser les partenaires spécifiques extérieurs, travailler en collaboration avec les acteurs internes/ externes, conduite et mise en œuvre de la convention avec le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP).

Les domaines d'intervention exposés ci- dessus illustrent la position du SSPH, située à l'interface de la vie privée et professionnelle des agents ; l'ensemble des interventions s'inscrivent dans cette double réalité.

En 2020, les motifs de demande d'intervention sont assez équilibrés et répartis pour les domaines suivants : « handicap » (18%) - « aide administratives » (17%) - « financier » (17%) - « vie professionnelle » (14%) et « logement » (13%).

Ces indicateurs restent à interpréter avec précaution car bien souvent, la problématique invoquée par l'agent ne relève pas forcément de la problématique de fond, à traiter réellement.

Malgré le contexte sanitaire, il est à noter une augmentation du nombre de rendez-vous passant de 617 en 2019 à 640 en 2020 soit une évolution de 3,7% malgré la période de confinement stricte.

L'augmentation de 27% du nombre de dossiers constitués (hors aide financière) passant de 269 en 2019 à 343 en 2020.

Nous dressons le constat que les situations rencontrées se complexifient au fil des années et sont poly-problématiques. Les conséquences impactent la sphère personnelle tout autant que professionnelle. Cette tendance se confirme à travers les indicateurs concernant les motifs de demande de rendez-vous avec le service (financier/ handicap/ santé- vie professionnelle- soutien psychologique).

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

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 9bis 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, il a été renforcé par la signature de l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 8 mars 2013 prévoyant de « rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle ».

Ce rapport de situation comparée doit analyser à travers des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, 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.

Afin de 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 d'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 nouvel accord a été signé, le 30 novembre 2018. Afin de renforcer les engagements de cet accord, plusieurs mesures sont prévues par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. L'une des mesures phare est l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle.

Afin de permettre une meilleure lisibilité de ces études, 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

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 2019"

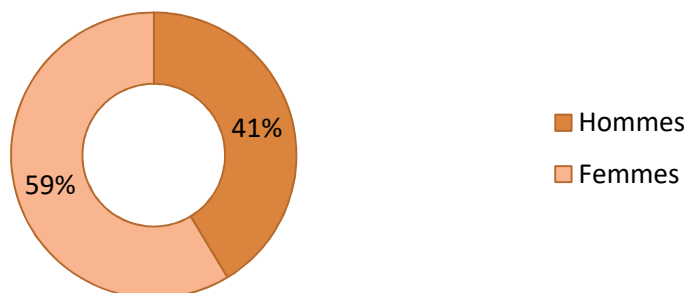
Un taux de féminisation variable selon le statut

× Répartition des genres sur l'ensemble des effectifs

Avec 1 152 hommes pour 1 633 femmes, en 2020, la part des hommes et des femmes employés par la Ville d'Aix-en-Provence est sensiblement la même qu'en 2019.

Elle est un peu plus équilibrée que pour l'ensemble des agents de la FPT employés au sein des communes. Au 31 décembre 2017, les femmes représentaient à 61% de ces effectifs.

Répartition sexuée des effectifs de la ville

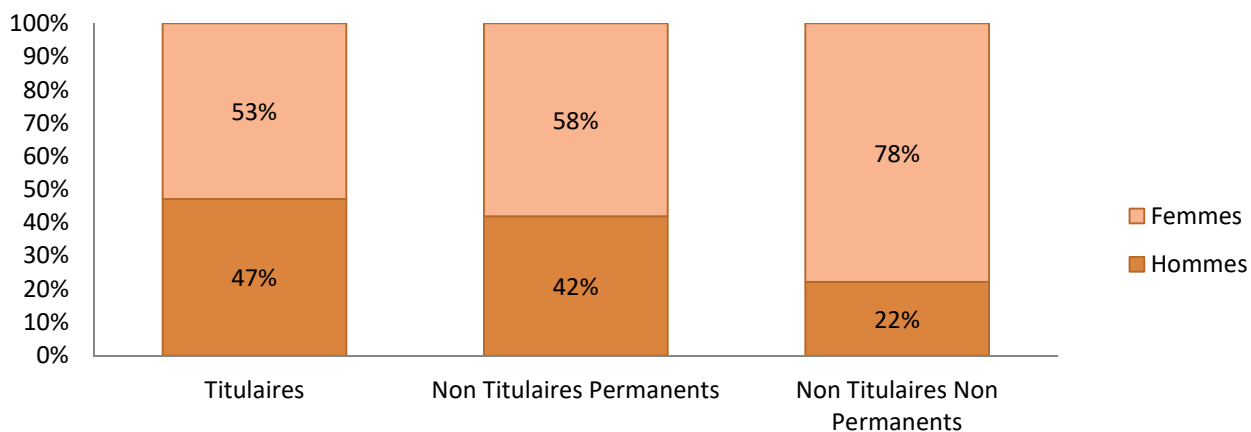


× Répartition des genres selon le statut

Dans la fonction publique territoriale les surreprésentations des genres sont très marquées selon le statut. Les femmes y représentent 85 % des agents NTNP, 67 % des agents NTP et 59 % des fonctionnaires.

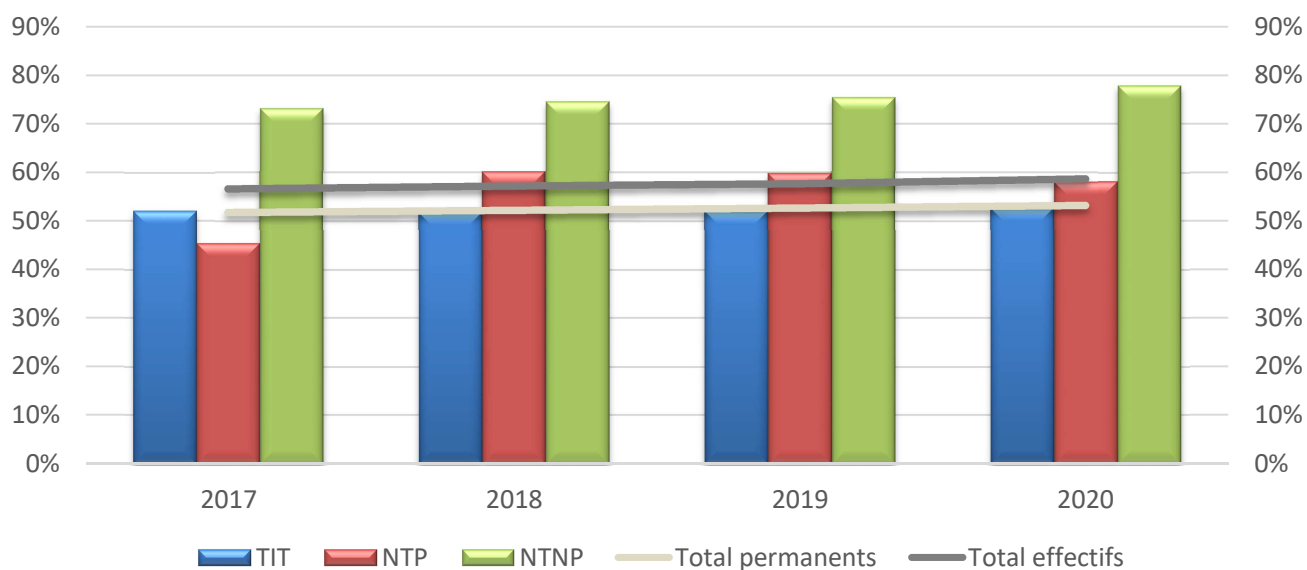
Bien que présents à la Ville d'Aix-en-Provence, ces écarts sont nettement moins "marqués" qu'au niveau national. En effet, à Aix-en-Provence, les femmes représentent 78 % des agents NTNP, 58 % des agents NTP et 53 % des fonctionnaires.

Répartition hommes femmes par statut



	2019			2020		
	Hommes	Femmes	Part de femmes	Hommes	Femmes	Part de femmes
Titulaires	976	1066	52%	944	1058	53%
Non Titulaires Permanents	63	94	60%	73	101	58%
Total emplois permanents	1039	1160	53%	1017	1159	53%
Non Titulaires Non Permanents	150	461	75%	135	474	78%
Effectifs totaux	1189	1621	58%	1152	1633	59%

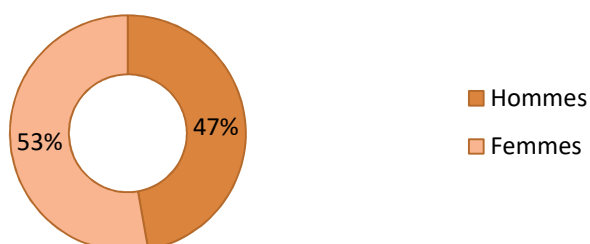
Part des femmes par statut



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

Avec 1 017 hommes pour 1 159 femmes, le taux de féminisation des agents sur emploi permanent de la Ville d'Aix-en-Provence est resté stable entre 2019 et 2020.

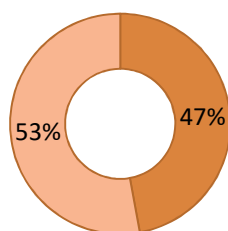
Répartition sexuée des effectifs sur emploi permanent



Avec 944 hommes pour 1 058 femmes, la part des femmes à légèrement augmenté au sein des effectifs titulaires. Elle est passée de 52 % en 2019 à 53 % en 2020.

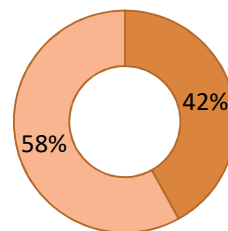
Avec 73 hommes pour 101 femmes, la représentation des genres au sein des agents contractuels sur emploi permanent tant à s'équilibrer. Son taux de féminisation est passé de 60 % en 2019 à 58 % en 2020.

Répartition sexuée des effectifs titulaires



■ Hommes
■ Femmes

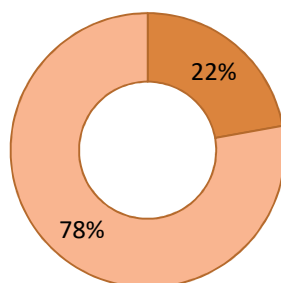
Répartition sexuée des effectifs sur emploi NTP



*** Des non titulaires non permanents très féminisés**

Avec 135 hommes pour 474 femmes, le taux de féminisation des agents sur emploi non permanent de la Ville d'Aix, qui était de 75 % en 2019, a augmenté de 3 % en 2020.

Répartition sexuée des effectifs sur emploi NTNP



■ Hommes
■ Femmes

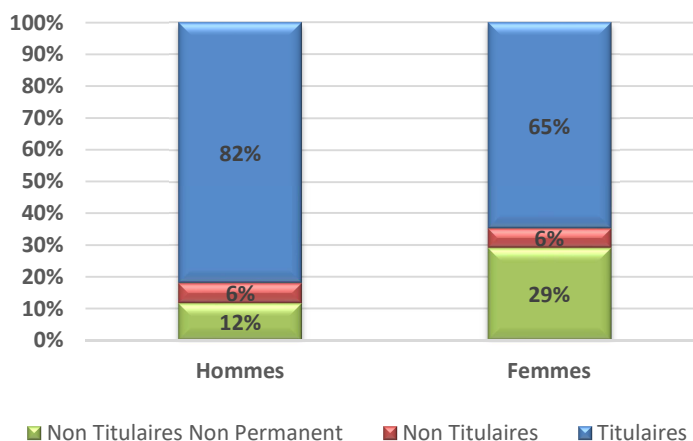
*** Des statuts plus ou moins représentés au sein des genres**

Les titulaires représentent la majeure partie des hommes comme des femmes. Leur part, au sein des hommes, est restée stable entre 2019 et 2020. Elle représente 82 % des effectifs masculins. Sur l'ensemble des agentes féminines, la part des femmes titulaires est quant à elle moins largement représentée et en légère diminution en 2020. Elle représente 65 % des effectifs féminins.

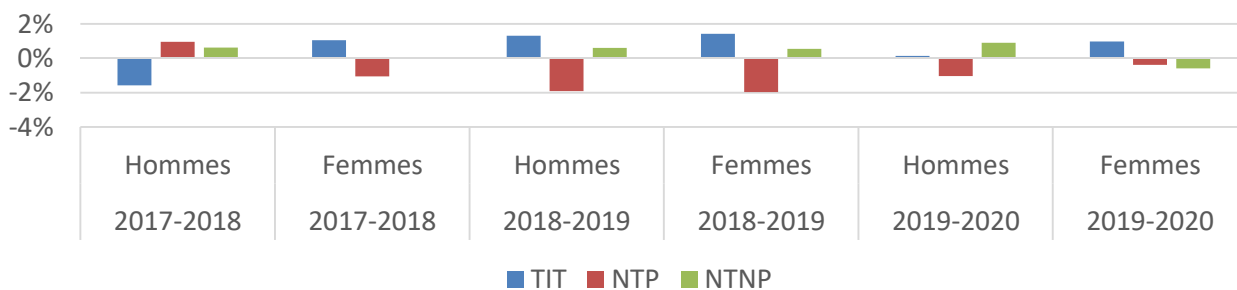
Avec une représentation de 6 % des effectifs, la part des non titulaires permanents est la même au sein des genres.

La part des NTNP est plus de deux fois plus importante chez les femmes que pour les hommes. Elle a baissé de - 1 % chez les hommes et augmenté de + 1 % chez les femmes.

Répartition de titulaires et non titulaires au sein des genres



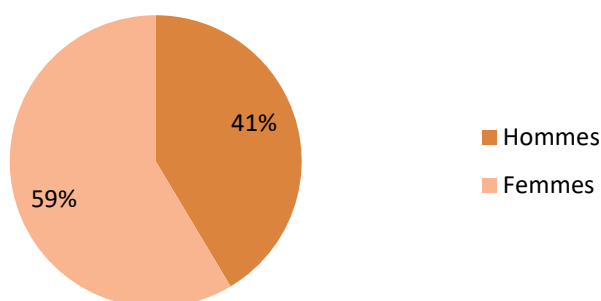
Evolutions statutaires au sein des genres



Le handicap

En 2020, comme en 2019, 10 % des femmes et 8 % des hommes sur emploi permanent ont une reconnaissance de handicap. Cela représente 197 personnes (84 hommes et 113 femmes).

Représentation genrée des agents en situation de handicap



3 agents sur emploi non permanent (dont 2 hommes et une femme) sont aussi en situation de handicap.

Une représentation par catégorie plutôt équilibrée

× Sur l'ensemble des effectifs

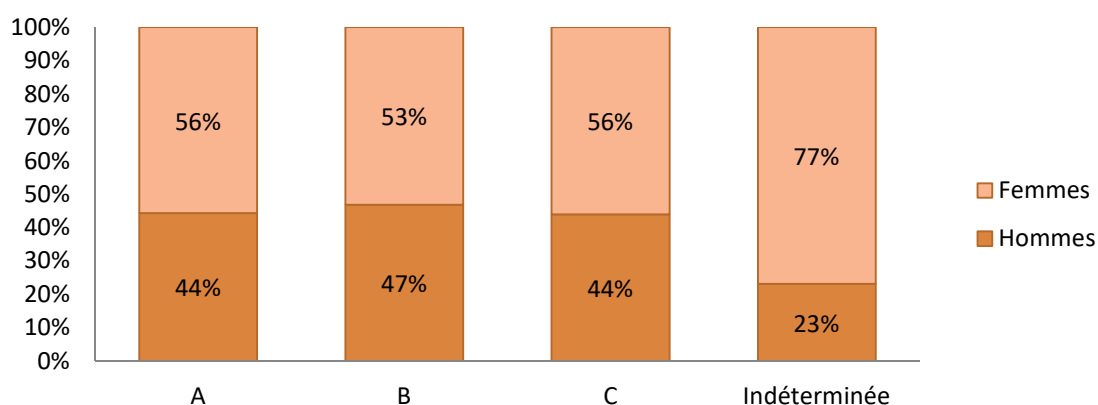
La part de représentativité des femmes, au sein de l'ensemble des communes de notre territoire, est de 61 % pour les Cat A et C et de 60 % pour la Cat B.

Comme au niveau national les femmes sont majoritairement représentées dans les trois catégories hiérarchiques. Pour autant, sur l'ensemble de ces trois catégories, l'équilibre des genres est mieux respecté au sein de la Ville d'Aix que sur la totalité du territoire. En effet, avec 120 hommes / 151 femmes en catégorie A, 147 hommes / 167 femmes en catégorie B et 794 hommes / 1 013 femmes en catégorie C, la part des femmes représente 56 % pour les Cat A et C et 53 % pour la Cat B.

Concernant les emplois dont la catégorie est indéterminée, la représentation des femmes sur l'ensemble des communes de l'hexagone est de 66 % . En atteignant plus de 77 %, elle est nettement supérieure à la Ville.

Il est à noter que 69 % des agents sur emploi indéterminé (273 personnes) sont des femmes qui travaillent au sein des écoles. Elles représentaient, en 2019, 86 % des agents sur emploi indéterminé.

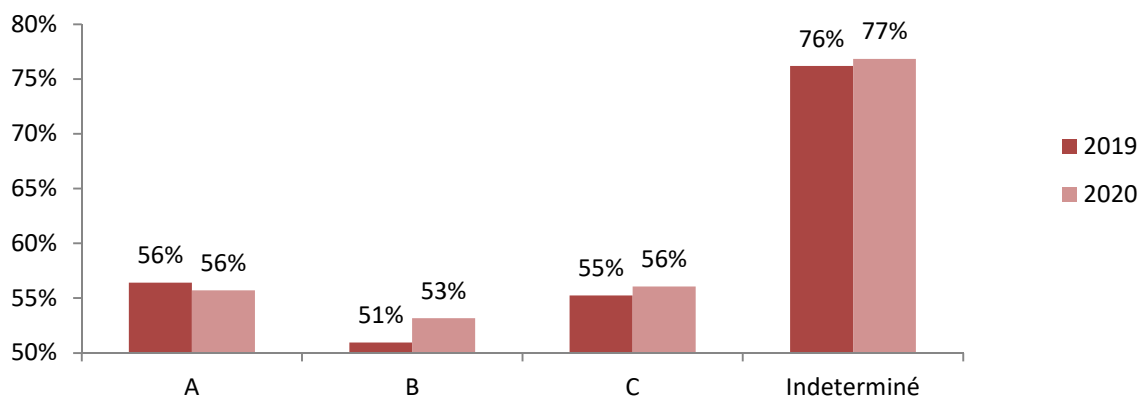
Répartition hommes / femmes par catégorie



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

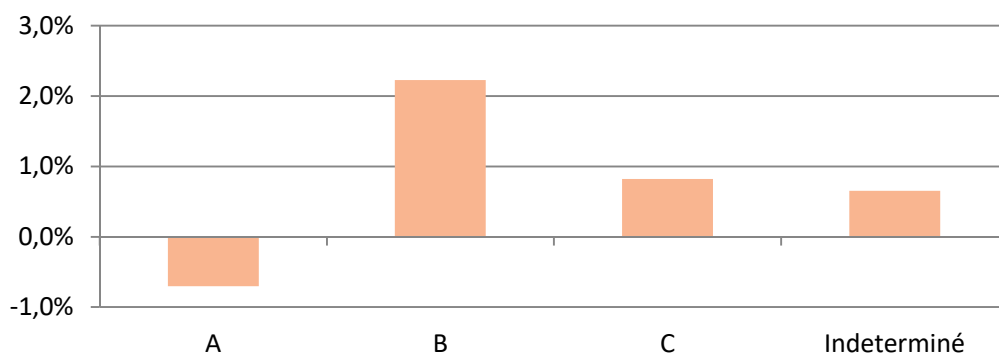
	2019			2020		
	Hommes	Femmes	Part des femmes	Hommes	Femmes	Part des femmes
A	112	145	56%	120	151	56%
B	154	160	51%	147	167	53%
C	833	1028	55%	794	1013	56%
Indéterminé	90	288	76%	91	302	77%
Total	1189	1621	58%	1152	1633	59%

Part des femmes au sein des catégories d'emploi en 2019 et 2020



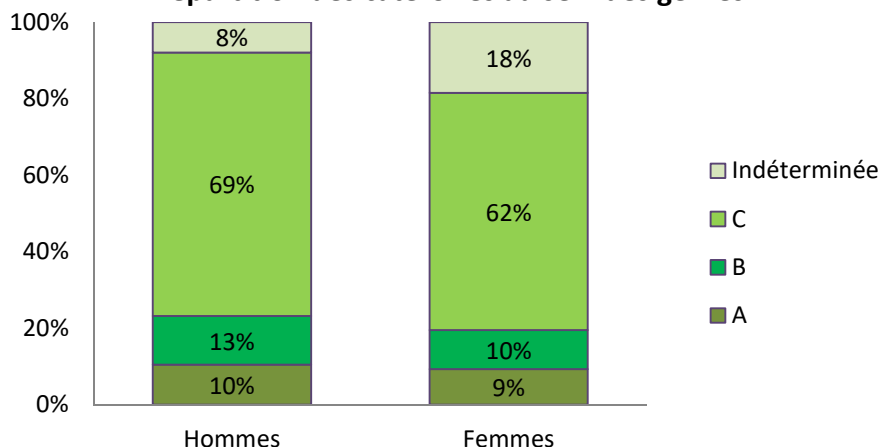
Hormis au sein de la Cat A où la part des femmes a baissé de - 0,7%, La part des femmes a légèrement augmenté dans l'ensemble des autres catégories d'emploi. Avec + 2,2 % de part de femmes, c'est la Cat B qui a enregistré l'augmentation la plus significative entre 2019 et 2020. La part des femmes a quant à elle augmenté de + 0,8 % au sein des agents de Cat C.

Evolution de la part des femmes par Cat entre 2019 et 2020 (tous statuts confondus)



Pour les hommes comme pour les femmes la part des agents qui occupent des postes d'exécution avoisine 8 agents sur 10 (Cat C et indéterminé). Elle représente 78 % des hommes et 81 % des femmes.

Répartition des catégories au sein des genres



× Sur les emplois permanents

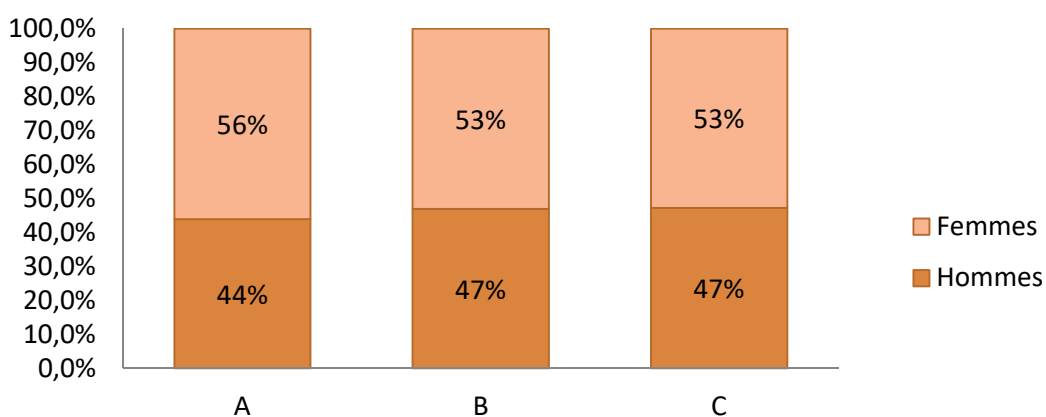
L'étude réalisée dans le Rapport Social Unique porte en grande partie sur les effectifs sur emploi permanent. A ce titre, une analyse spécifique concernant les genres des agents sur emploi permanent semble pertinente.

Les NTNP sont quasi inexistantes au sein des Cat A et B (9 hommes et 9 femmes en Cat A, dont 15 sont contractuels de groupe politique ou collaborateur de cabinet et 4 hommes et 5 femmes en Cat B, dont 4 sont des agents de la filière culturelle). Ceci explique le faible écart de données, sur ces catégories d'emploi, entre l'étude sur la mixité sur l'ensemble des effectifs et celle sur les emplois permanents.

Globalement, la représentation hommes / femmes tant à l'équilibre des genres au sein des trois catégories A, B et C.

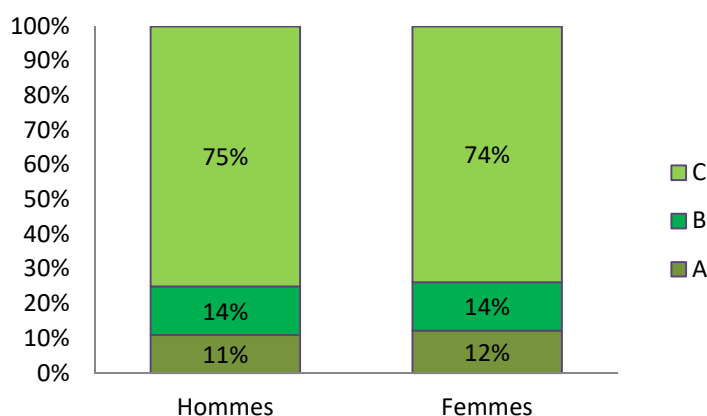
Avec 111 hommes pour 142 femmes, la Cat A est celle où la part des femmes est la plus représentée.

Répartition hommes / femmes sur emploi permanent par catégorie



Pour les hommes comme pour les femmes, la part des agents sur les différentes catégories est quasi à l'identique.

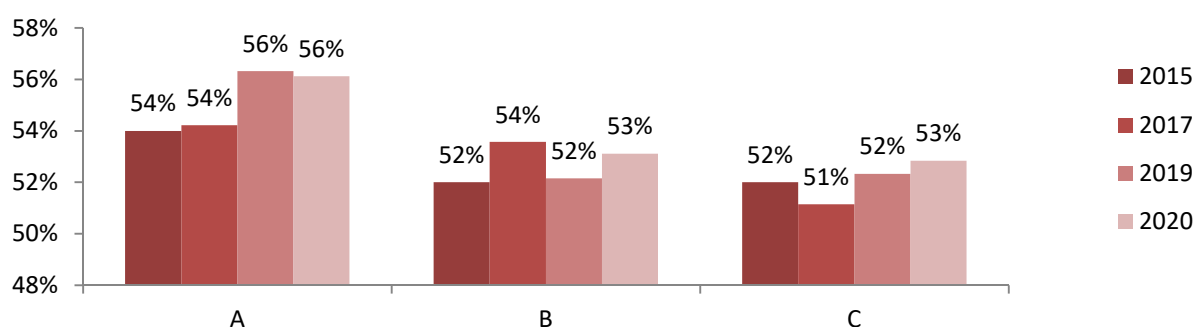
Répartition des catégories au sein des genres



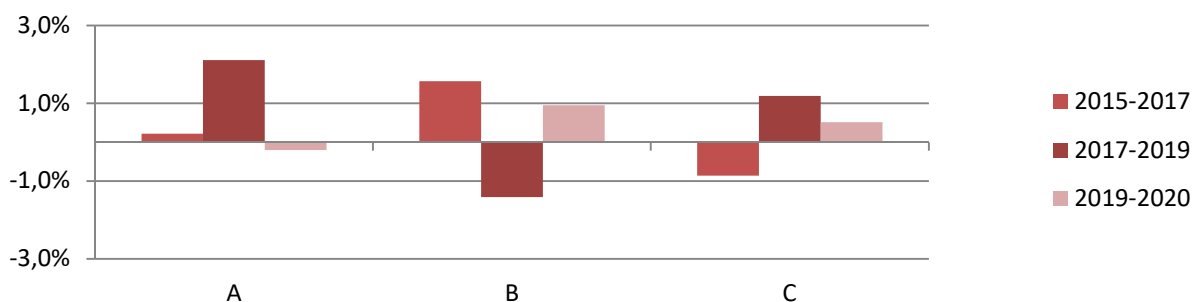
Entre 2017 et 2019, la part des femmes a évolué de 1 à 2 % selon la catégorie. Ces variations se sont tabilisées entre 2019 et 2020. Elles oscillent entre - 0,2 % de femme en Cat A et + 1 % en Cat B.

	2017			2019			2020		
	Hommes	Femmes	Part des femmes	Hommes	Femmes	Part des femmes	Hommes	Femmes	Part des femmes
A	114	135	54%	107	138	56%	111	142	56%
B	143	165	54%	144	157	52%	143	162	53%
C	813	851	51%	788	865	52%	763	855	53%
Total	1070	1151	52%	1039	1160	53%	1017	1159	53%

Evolution de la part des femmes au sein des catégories d'emploi depuis 2015



Evolution de la part des femmes par Cat depuis 2015



* En Cat A+

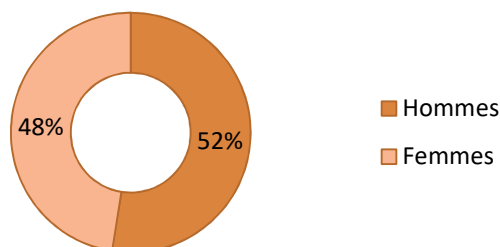
Le nombre d'agents en catégorie A+ est passé de 41 en 2019 à 40 en 2020. La part de représentation des femmes y a évolué de - 1 % sur le simple fait qu'il y ait une femme en moins.

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 des agents sur la catégorie A+

	2019			2020		
	Hommes	Femmes	Part des femmes	Hommes	Femmes	Part des femmes
Nombre d'agents	21	20	49%	21	19	48%

Répartition par genre des Cat A+



Des filières très genrées

Comme au niveau national en 2017, la représentation hommes /femmes par filière au sein des effectifs de la Ville montrait, en 2019, que chaque filière était majoritairement représentée par un genre.

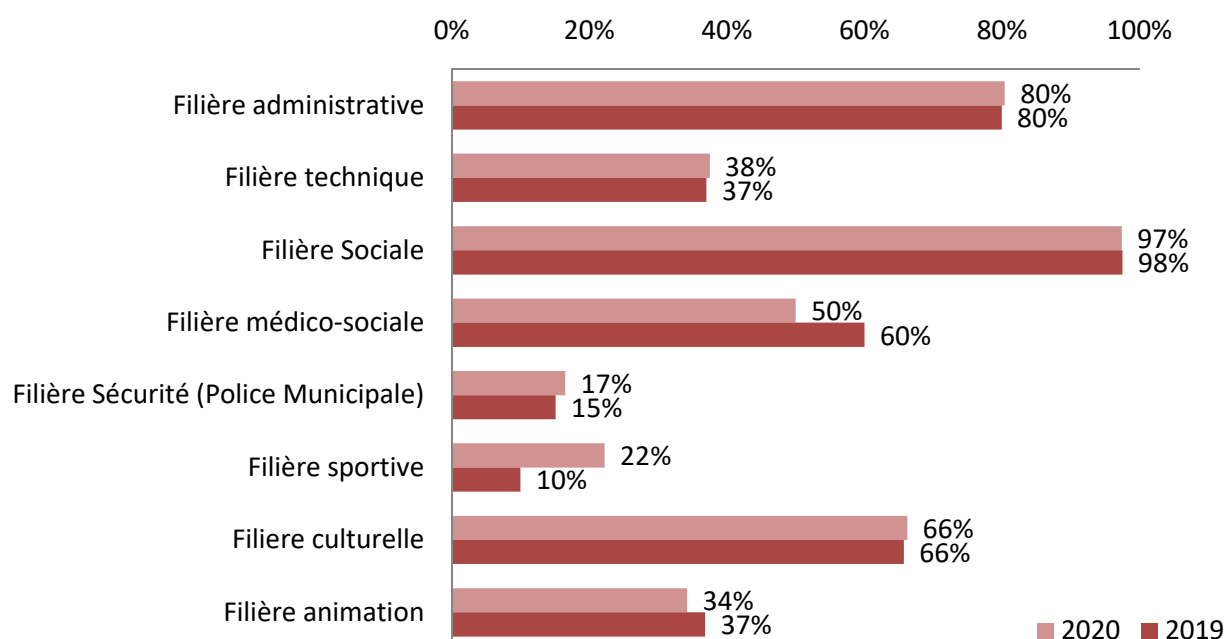
En 2020, l'évolution des effectifs Ville tend à une stabilité de la répartition des hommes et des femmes au sein des filières.

Il est y a cependant deux exceptions à cette stabilité :

- la filière sportive où la part de femmes a augmenté de + 12 % entre 2019 et 2020 ;
- la filière médico-sociale, avec - 10 % de représentation de femmes se retrouve au 31/12/2020 à l'équilibre parfait.

	2019			2020		
	Hommes	Femmes	Part des femmes	Hommes	Femmes	Part des femmes
Filière administrative	111	442	80%	108	442	80%
Filière technique	727	427	37%	713	428	38%
Filière Sociale	3	117	98%	3	112	97%
Filière médico-sociale	2	3	60%	2	2	50%
Filière sportive	9	1	10%	7	2	22%
Filière culturelle	73	140	66%	73	143	66%
Filière animation	24	14	37%	25	13	34%
Filière Sécurité (Police Municipale)	90	16	15%	86	17	17%
Total général	1039	1160	53%	1017	1159	53%

Part des femmes par filière



LA PREVENTION ET LE TRAITEMENT DES ECARTS DE REMUNERATION

Les rémunérations

En 2020, le montant moyen des rémunérations annuelles brutes versées par la Ville aux femmes sur emploi permanent est resté comme en 2019 de 14 % inférieur à celui attribué aux hommes. Des écarts de rémunérations plus ou moins importants perdurent 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).

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

Une culture métier par genre toujours très forte

En 2020, ce sont toujours près de 250 métiers qui sont représentés à la Ville d'Aix-en-Provence (249).

Pour 73 % d'entre eux (181 emplois), la représentation d'un genre y est supérieure à 80 %.

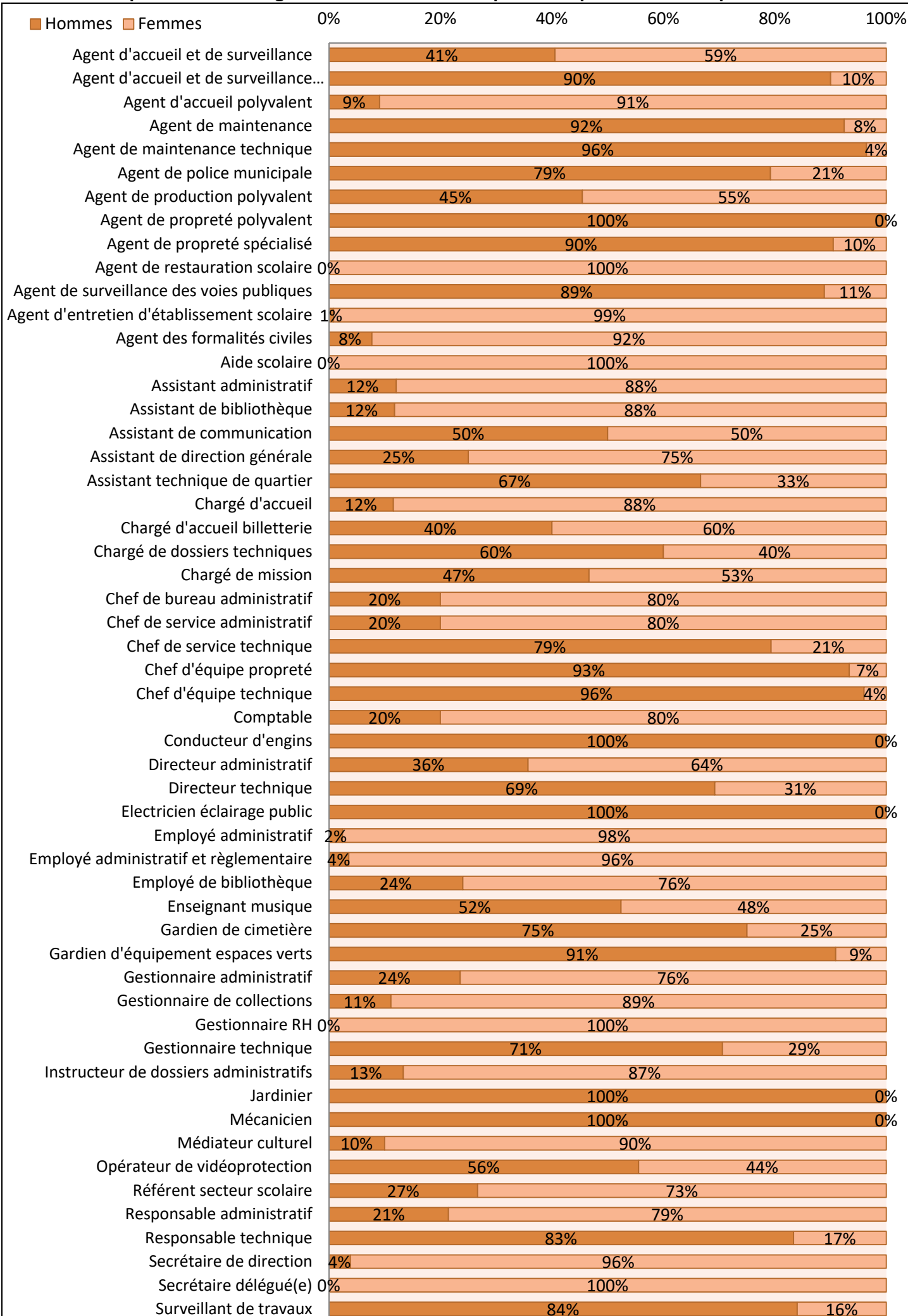
11 % d'entre eux (27 emplois), sont plus à l'équilibre, avec un écart de représentation entre les hommes et les femmes inférieur à 20 %.

80 % des emplois (195) sont représentés par moins de 10 agents.

Sur les 54 emplois qui sont représentés par 10 agents et plus :

- 31 emplois (soit 57 %), sont très genrés avec une représentation d'hommes ou de femmes supérieure à 80 % ;
- 6 emplois (assistant de communication, agent de production polyvalent, opérateur de vidéo protection, chargé de mission, agent d'accueil et de surveillance, enseignant de musique) ont un écart de représentation entre les hommes et les femmes inférieur à 20 % . Cette proportion est restée stable avec 2019 où 5 emplois composés de 10 agents et plus avaient un écart de représentation entre les hommes et les femmes inférieur 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)

Comme en 2019, la répartition des genres au sein des groupes de fonctions RIFSEEP gomme le déséquilibre des genres observés sur les métiers.

Hormis pour les emplois fonctionnels qui sont composés de 5 agents exclusivement masculins, l'écart des parts hommes / femmes n'excèdent pas 20 %

	Part des hommes	Part des femmes
Emploi Fonctionnel - Emplois de DG	100%	0%
Management /cadre supérieur	54%	46%
Cadre de pilotage opérationnel	47%	53%
Gestionnaire encadrement/ emploi intermédiaire	50%	50%
Exécution opérationnelle	40%	60%

NB: *Emploi Fonctionnel - Emplois de direction générale = groupe d'emploi SEF1 (DGS, DGA, DGST)*

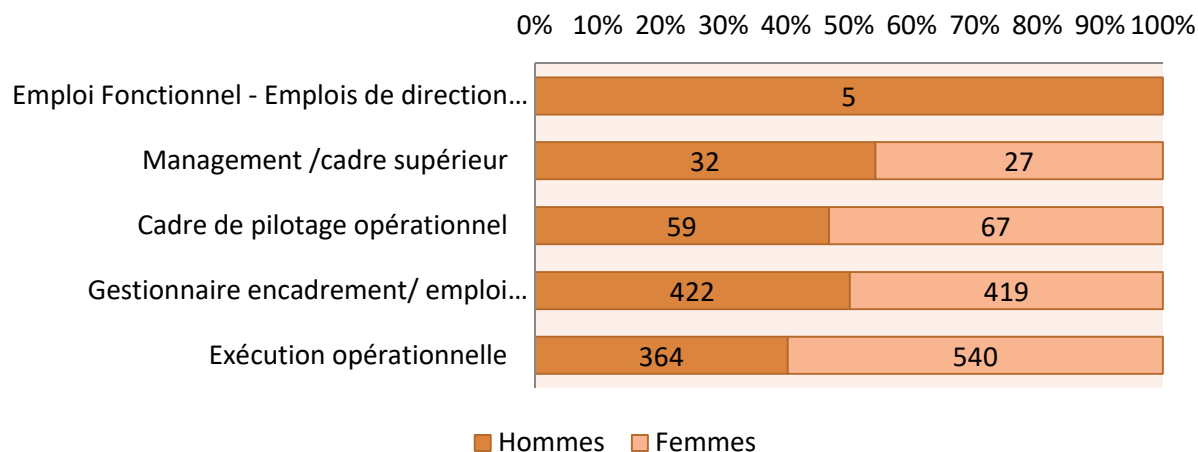
Management /cadre supérieur = groupes d'emplois SDA1; SDP2; SDI2; SCT3 (Chef de Département, DGST Adjoint, Directeur, Médecin, Conseiller technique)

Cadre de pilotage opérationnel = groupes d'emplois PCS1; PCM2 (Chef de service, Coordonnateur, Chargé de mission)

Gestionnaire encadrement/ emploi intermédiaire = IEE1; IEE2; GM1; GP2 (Chef de bureau, Responsable..., Chargé ..., Gestionnaire métier)

Exécution opérationnelle = EOS1; EOP2

Répartition des genre au sein des groupes de fonction RIFSEEP



Les parcours professionnels et déroulement de carrière

× Une répartition dans les emplois d'encadrement équilibrée

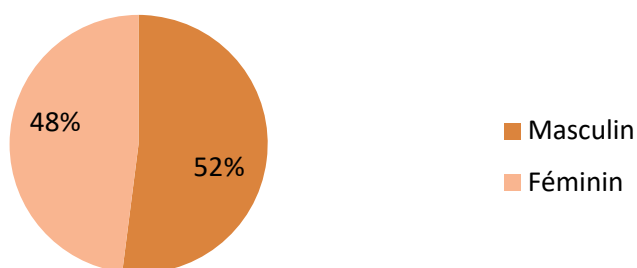
Périmètre des emplois d'encadrement :

- emplois d'encadrement supérieur = les libellés métiers correspondants à DGS, DGA et chef de département ;
- emplois de direction = les libellés métiers correspondants à directeur ;
- emplois de chef de service = les libellés métiers correspondants à chef de service.

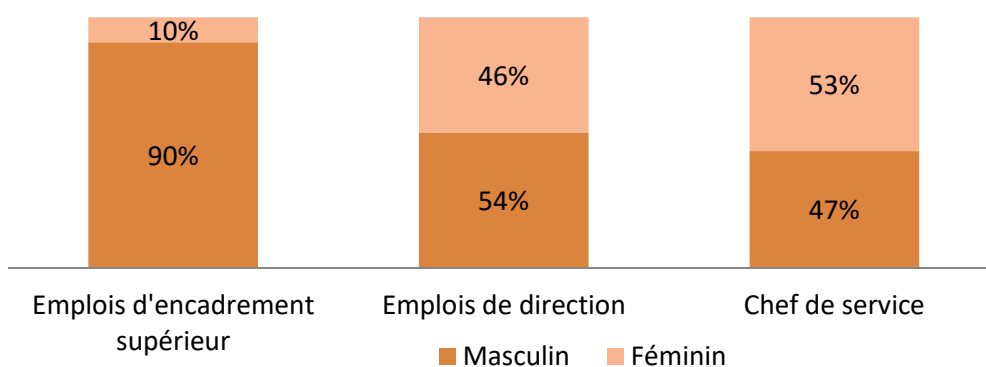
La représentation des femmes sur les emplois d'encadrement a légèrement baissé entre 2019 et 2020. Elle est passée de 49 % à 48 %.

	Hommes	Femmes	Total
Emplois d'encadrement supérieur	9	1	10
Emplois de direction	27	23	50
Chef de service	41	47	88
Total général	77	71	148

Répartition des genres sur les emplois d'encadrement



Répartition hommes / femmes par emplois d'encadrement

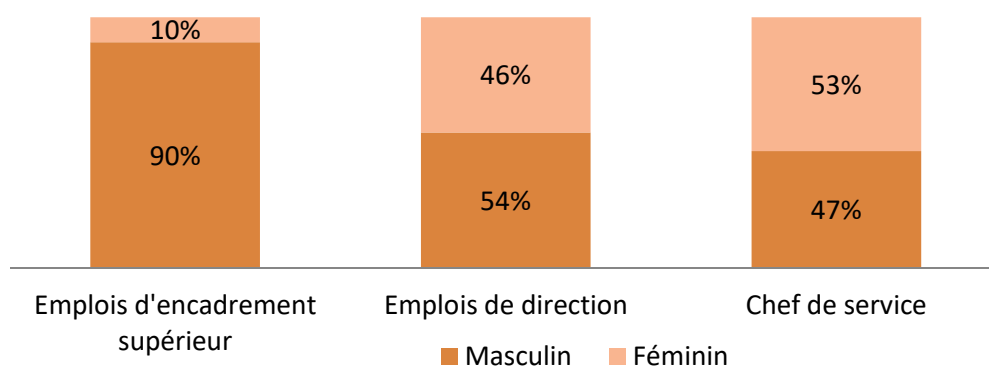


Si la représentation des femmes au sein des emplois d'encadrement supérieur continue de se masculiniser, la part des genres pour les emplois de direction et les chefs de services se sont stabilisés entre 2019 et 2020.

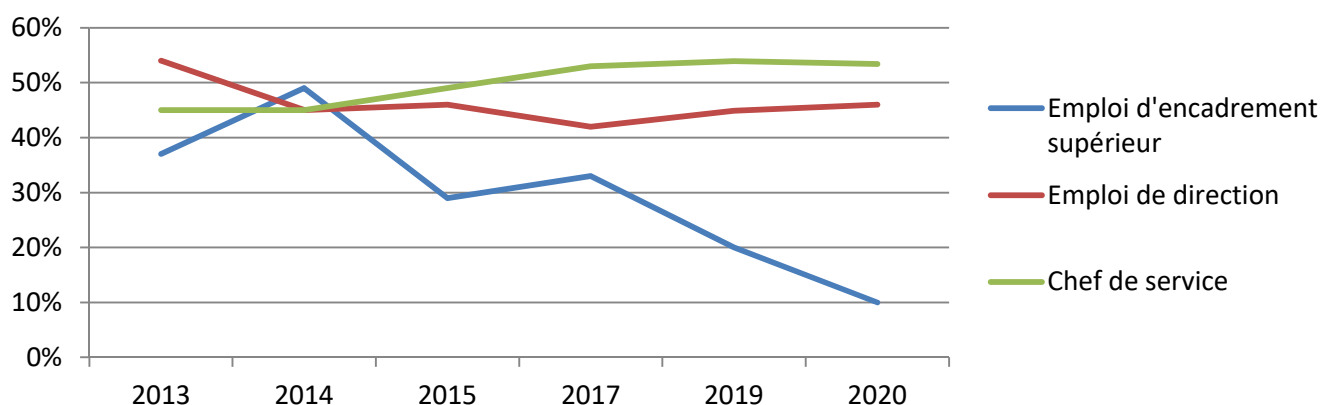
En 2019 la part des femmes représentait sur les emplois :

- d'encadrement supérieur 17 % ;
- de direction 47% ;
- de chef de service 54 %

Répartition hommes / femmes par emplois d'encadrement



Evolution de la part des femmes par catégorie d'emploi d'encadrement



* L'encadrement supérieur principalement masculin

Au 31 décembre 2020 tous les emplois fonctionnels de la Ville étaient occupés par des hommes. En 2019, ils étaient à 80 %.

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 en 2020, à la Ville d'Aix-en-Provence.

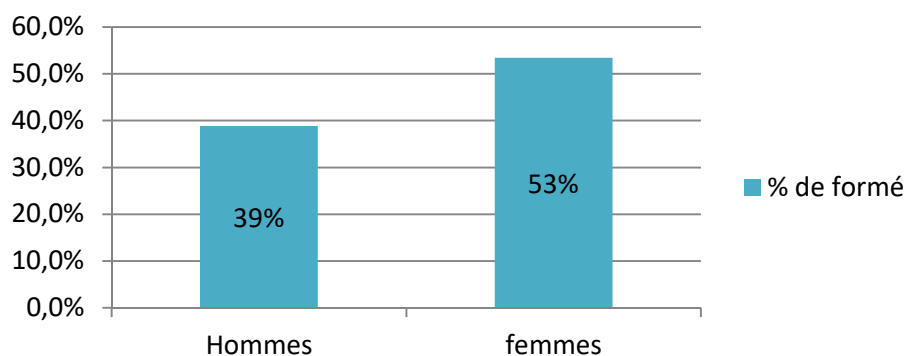
() Il s'agit des recrutements externes ou des 1ères nominations sur emploi fonctionnel.*

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

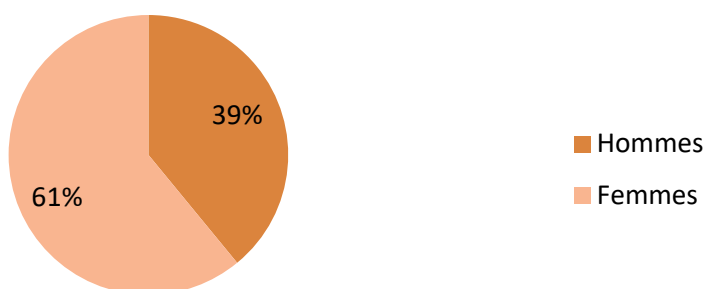
Les femmes continuent de se former plus que les hommes. Plus d'une femme sur deux s'est formée en 2020.

Part des agents formés au sein de chaque genre



Avec 617 femmes pour 395 hommes à avoir suivi une formation, 61 % des agents sur emploi permanent à avoir été formés en 2020 sont des femmes. En 2019, elles représentaient 59 % des effectifs formés.

Agents ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année



Pour la première fois depuis 2015 la part d'hommes à s'être formé pour des prépas concours ou examens pro a été supérieure à celle des femmes.

Part des femmes à avoir suivi une formation (par type de formation)	2015	2017	2019	2020
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	61%	52%	53%	49%
Formation prévue par les statuts particuliers	59%	46%	69%	73%
Formation de perfectionnement	42%	54%	57%	61%
Formation personnelle (hors congés formation)	50%			

Les organisations de travail

× **Les temps non complets**

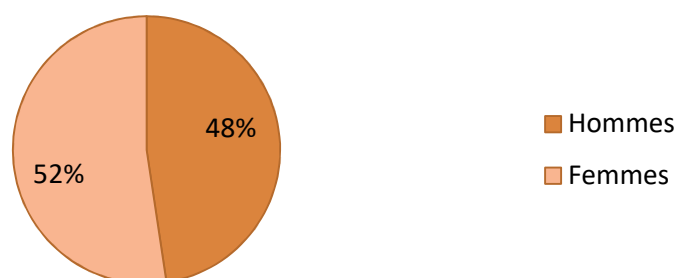
Les rythmes atypiques des emplois non complets, relèvent plus du poste occupé au sein de la collectivité que d'un choix délibéré de l'agent.

En 2019, on en comptait 18. Il y en a 21 en 2020.

Déjà en 2019, avec 56 % de postes à temps non complet occupé par des hommes et 44 % occupés par des femmes, la répartition des genres sur ces emplois était beaucoup plus à l'équilibre que pour les temps partiels.

En 2020, 15 des 21 emplois ouverts à temps non complet de la Ville, sont des postes d'enseignants de musique. 10 de ces 15 emplois sont pourvus par des hommes.

Répartition homme femme dans le TNC



Les absences spécifiques : un révélateur d'inégalités

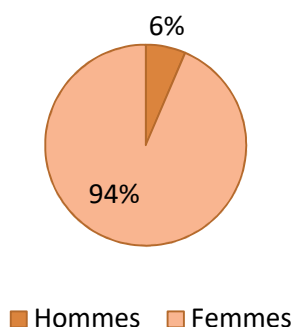
Le temps de travail reste un facteur caractéristique de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Même si l'on peut observer des évolutions de mœurs notamment dans la prise de disponibilités pour élever un enfant, les femmes restent celles qui prennent sur leur temps de travail pour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

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

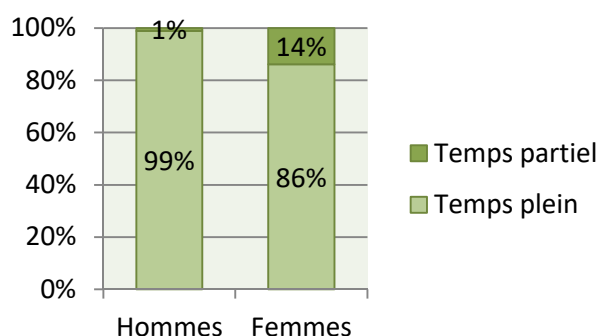
11 hommes et 160 femmes sont sur un emploi à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique). 94 % des agents sur ce rythme de travail sont des femmes (95 % en 2019).

La proportion des hommes qui sont sur ce type de temps de travail est restée stable alors que celle des femmes a baissé de -1 % entre 2019 et 2020.

Répartition homme femme dans le temps partiel



Part des temps partiel au sein des genres

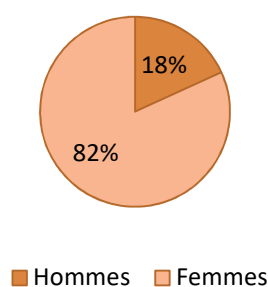


* Congés parentaux et disponibilités

Comme en 2019, 82 % des agents qui ont pris un congé parental ou une disponibilité pour élever un enfant ou soigner un proche sont des femmes.

Sur les 6 disponibilités, 2 ont été octroyées à des hommes.

Répartition des congés parentaux et disponibilités pour élever un enfant



Un absentéisme qui tend à s'équilibrer

Sur l'ensemble des jours d'absences la part des femmes est plus importante que la part des hommes (58 %). Il est à noter que dans ces chiffres sont pris en compte les congés maternité qui par nature ne sont octroyés qu'aux femmes.

Comme en 2019, la proportion du nombre de jours d'arrêts compressible posés (maladie ordinaire + accident de travail) est plutôt équilibrée entre les genres (45% pour les hommes et 55 % pour les femmes).

Répartition par genre du nombre de journées d'absence des emplois permanents

	Hommes	Femmes	% de Femmes
Total de jours d'absence compressible	16 694	20 192	54,7%
Total de jours d'absence médicale (ou risque santé)*	28 787	25 059	46,5%
Total de jours d'absence globale	28 384	39 494	58,2%

* 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

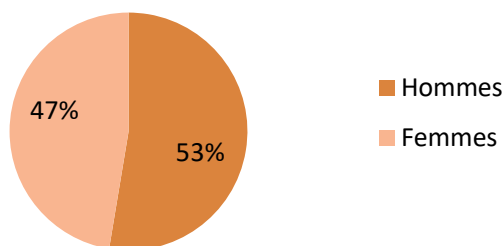
Depuis 2017, le nombre moyen de jours d'absences compressible par agent ne cesse de baisser.

	2017		2019		2020	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Absence compressible	19,0	20,7	17,4	15,6	16,4	14,4
Absence médicale (ou risque santé)	19,7	28,8	27,9	25,5	28,3	21,6
Nombre moyen de jours d'absences (toutes absences confondues)	28,0	34,6	30,3	32,4	27,9	34,1

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

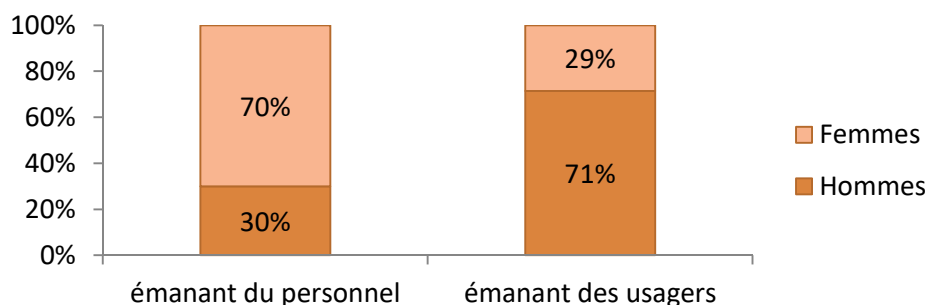
En 2020, sur les 19 actes de violences infligés à des agents de la Ville, 10 actes de violences ont été subis par des hommes et 9 par des femmes.

Part des hommes et femmes à avoir subi un acte de violence au cours de l'année 2020

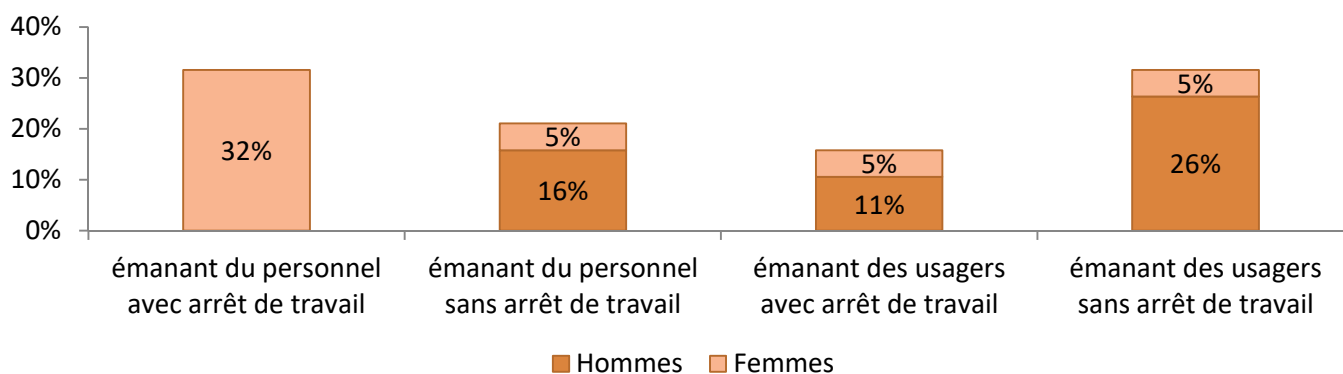


Ces chiffres globaux montrent qu'il y a presque autant d'hommes que de femmes victimes de violence au sein de leur environnement professionnel. Pour autant, il apparaît que l'origine de l'agression soit différente selon le genre de la victime.

Répartition des genres selon l'origine de l'agression



Répartition des genres selon l'origine de l'acte et ses conséquences



LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE

Grandes lignes d'évolution du plan d'action égalité pro.

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.

	2019	2020
Existence d'un plan d'action sur l'égalité pro	NON	OUI
Existence de référents égalité professionnelle	NON	OUI
Nomination d'un haut fonctionnaire à l'égalité professionnelle	NON	NON

Communiquer, former et responsabiliser l'encadrement

Des actions de communication, d'information et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, ont été déployées en 2020:

- deux webinaires sur la prévention des violences sexuelles et agissements sexistes ;
- un outil de suivi du déploiement des actions du plan a été développé ;
- un groupe de travail avec des référents égalité pro a été constitué. Une première réunion s'est tenue en septembre 2020.

Le dialogue social

× Au CHSCT

La parité des représentants du personnel (titulaires) qui siègent au CHSCT est mieux respectée en 2020 qu'en 2019. En 2019, 75 % étaient des hommes.

	Hommes	Femmes	Total
Administratifs	4	4	8
Organisations syndicales	6	2	8
Total	10	6	16

Répartition des représentants du personnel (titulaires) au CHSCT



Le projet du plan d'action sur l'égalité pro a été présenté au CHSCT de septembre 2020.

RAPPORT RELATIF A L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Dans le cadre de la convention signée pour 3 ans avec le FIPHFP (2017-2019), la Ville d'Aix en Provence a poursuivi sa politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap en s'articulant autour des axes principaux suivants:

- Développer les actions de maintien dans l'emploi des agents, en améliorant leurs conditions de travail, en favorisant l'exercice de leurs missions tout en préservant le bon fonctionnement des services.
- Maintenir et développer la politique d'intégration de personnes en situation de handicap au sein de la Ville d'Aix en Provence, notamment dans le cadre des contrats d'apprentissage. Favoriser l'accueil d'élèves et étudiants accomplissant un stage d'étude obligatoire en développant le réseau des acteurs de la formation supérieure et recruter une personne en situation de handicap par an.
- Structurer et développer le dispositif handicap permettant de mettre en œuvre un accompagnement professionnel, adapté et de qualité, pour les agents en situation de handicap et anticiper davantage les problématiques liées à leur situation.
- Poursuivre l'information et la sensibilisation des agents, développer la formation des cadres et tuteurs.

En 2020, dans le cadre de la crise sanitaire, la Ville a fait le choix de signer un avenant prolongeant la convention d'une année soit jusqu'au 31/12/2020.

Au 31 décembre 2020, nous avons au sein de la Ville, 200 agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Parmi ces 200 agents :

- 63,6 % sont Reconnus en Qualité de Travailleurs Handicapés ou ont une carte d'invalidité délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).
- 24,8 % ont bénéficié d'un Reclassement ou une maladie professionnelle a été reconnue
- 11,6 % ont ouvert droit à une IPP (Incapacité Partielle Permanente) ou une ATI (Allocation Temporaire d'Invalidité).

En 2019, nous avons 201 agents BOE dont :

- 60,7% sont Reconnus en qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou ont une carte d'invalidité (MDPH),

-28,85% ont bénéficié d'un Reclassement ou une maladie professionnelle a été reconnue
 -10,45 % ont ouvert droit à une IPP (Incapacité Partielle Permanente) ou ATI (Allocation Temporaire d'Invalidité).

A titre comparatif en 2018 nous avions 200 agents BOE :

-57.5% étaient Reconnus en qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ou avaient une carte d'invalidité (MDPH)

-31,5% avaient bénéficié d'un Reclassement ou une Maladie Professionnelle avaient été reconnue

-11% avaient ouvert droit à une IPP ou ATI.

En 2020 les dépenses réalisées et financées par le FIPHFP :

- 23 079,53 € au titre du recrutement (participation à la rémunération des apprentis en situation de handicap ainsi que leurs tuteurs)

- 30 918,58 € au titre du maintien dans l'emploi, cela correspond au surcout lié à l'aménagement de postes, la prise en charge de prothèses, orthèses, le tutorat concernant les agents en parcours reclassement, l'interprétariat en langue des signes ou encore formation d'agents en situation de handicap pour son intégration ou sa reconversion.

Une nouvelle convention est en cours d'élaboration.

Déclaration FIPHFP

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Effectif total BOE*		156	141	154	152	150	163	175	190	200	201	200
Taux bénéficiaire	6,29%	6,80%	6,39%	7,10%	7,01%	7,15%	7,38%	7,19%	7,97%	7,68%	8,08%	8,12%

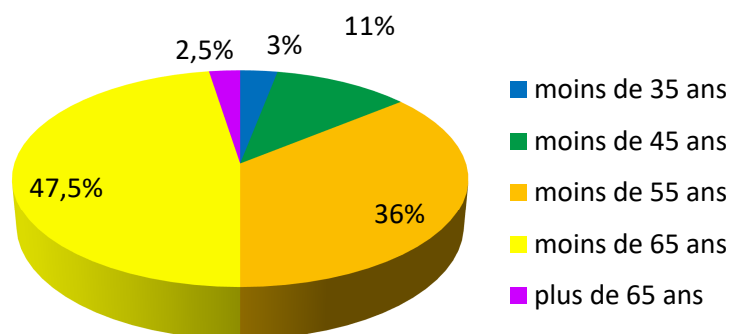
*BOE = Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

La répartition par sexe

	2017	2018	2019	2020
Hommes	41%	41%	41%	42%
Femmes	59%	59%	59%	58%

Répartition par tranches d'âge

Répartition par tranches d'âge



Répartition par catégorie d'emploi

Répartition des agents BOE par catégorie d'emploi en 2020

