




**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE D'AIX  
EN PROVENCE N° DL.2022-357**

**Séance publique du**

**13 décembre 2022**

**Présidence de Sophie JOISSAINS  
Maire**

Accusé de réception en préfecture
Identifiant : 013-211300017-20221213- lmc1229002-DE-1-1
Date de signature : 15/12/2022
Date de réception : jeudi 15 décembre 2022
 <p>POUR CERTIFICATION DU CARACTÈRE EXÉCUTOIRE: - ACTE SIGNÉ ✓ - COMPTE RENDU AFFICHÉ ✓ - ACTE TRANSMIS POUR EXERCICE DU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ ✓</p>

**OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021**

Le 13 décembre 2022 à 14h00, le Conseil Municipal de la Commune d'Aix-en-Provence s'est réuni en session Ordinaire dans la salle de ses délibérations, au sein de l'Hôtel de Ville d'Aix-en-Provence, sur la convocation qui lui a été adressée par Madame Sophie JOISSAINS, Maire, le 7 décembre 2022, conformément aux articles L 2121-10 et L 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales (C.G.C.T.).

**Etaient Présents :**

Madame Dominique AUGÉY, Madame Béatrice BENDELE, Monsieur Moussa BENKACI, Madame Brigitte BILLOT, Madame Odile BONTHOUX, Monsieur Jacques BOUDON, Monsieur Gérard BRAMOULLÉ, Madame Joëlle CANUET, Monsieur Rémi CAPEAU, Monsieur Eric CHEVALIER, Madame Sylvaine DI CARO ANTONUCCI, Monsieur Cyril DI MEO, Monsieur Laurent DILLINGER, Madame Frédérique DUMICHEL, Monsieur Marc FERAUD, Madame Stéphanie FERNANDEZ, Monsieur Jean-Christophe GRUVEL, Monsieur Sellam HADAOUI, Madame Elisabeth HUARD, Madame Claudie HUBERT, Madame Amandine JANER, Madame Sophie JOISSAINS, Monsieur Philippe KLEIN, Madame Gaëlle LENFANT, Monsieur Alain PARRA, Monsieur Marc PENA, Madame Josy PIGNATEL, Madame Laure SCANDOLERA, Madame Marie-Pierre SICARD - DESNUELLE, Monsieur Pierre SPANO, Monsieur Francis TAULAN, Madame Solène TRIVIDIC, 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:**

Monsieur Jonathan AMIACH à Monsieur Gérard BRAMOULLÉ, Madame Laurence ANGELETTI à Madame Béatrice BENDELE, Madame Kayané BIANCO à Monsieur Jacques BOUDON, Monsieur Pierre-Paul CALENDINI à Monsieur Alain PARRA, Monsieur Pierre-Emmanuel CASANOVA à Monsieur Marc FERAUD, Madame Françoise COURANJOU à Madame Amandine JANER, Madame Agnès DAURES à Monsieur Pierre SPANO, Madame Brigitte DEVESA à Madame Brigitte BILLOT, Monsieur Sylvain DIJON à Madame Stéphanie FERNANDEZ, Monsieur Gilles DONATINI à Monsieur Laurent DILLINGER, Monsieur Jean-François DUBOST à Madame Odile BONTHOUX, Monsieur Salah-Eddine KHOUIEL à Monsieur Eric CHEVALIER, Madame Perrine MEGGIATO à Madame Laure SCANDOLERA, Madame Sophie MEYNET DE CACQUERAY à Monsieur Philippe KLEIN, Madame Arlette OLLIVIER à Madame Fabienne VINCENTI, Monsieur Stéphane PAOLI à Madame Dominique AUGÉY, Madame Anne-Laurence PETEL à Madame Josy PIGNATEL, Monsieur Jules SUSINI à Monsieur Francis TAULAN, Monsieur Jean-Louis VINCENT à Monsieur Rémi CAPEAU, Madame Karima ZERKANI-RAYNAL à Monsieur Michael ZAZOUN.

**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 13 DÉCEMBRE 2022

**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 2021- 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 extraites 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 2021, présenté au Comité Technique du 24 novembre 2022.

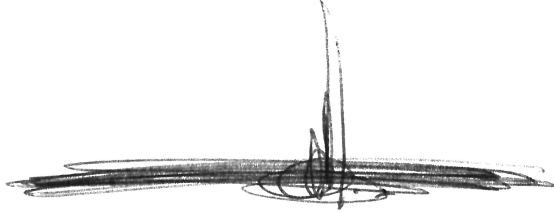
Je vous demande, Mes Chers Collègues, de bien vouloir :

- **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

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

Le secrétaire de séance,  
Monsieur Rémi CAPEAU

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Janer', with a horizontal line drawn through it.A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. Capeau', with a horizontal line drawn through it.

Compte-rendu de la délibération affiché le : 15 décembre 2022  
(articles L2121-25 et R 2121-11 du C.G.C.T.)<sup>1</sup>

---

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 2021









## TABLE DES MATIERES

Les CHIFFRES CLÉS.....	1
LES EFFECTIFS .....	1
LES CATEGORIES D'EMPLOIS .....	1
LA FORMATION.....	1
L'ABSENTEISME .....	2
LA MASSE SALARIALE .....	2
L'AGE.....	2
ANALYSE DE LA BASE DE DONNEES SOCIALES .....	3
LES EFFECTIFS .....	4
Au 31 décembre 2021.....	4
Evolution des effectifs permanents depuis 2010 .....	5
Focus sur les emplois permanents .....	6
LES CATEGORIES D'EMPLOIS.....	8
LES FILIERES.....	8
LES CATEGORIES PAR FILIERE.....	11
LES STATUTS .....	12
Les évolutions statutaires : .....	13
L'ENGAGEMENT DE LA VILLE DANS L'APPRENTISSAGE .....	15
L'AGE.....	16
Age moyen et âge médian : .....	16
Répartition par tranche d'âge :.....	17
Pyramide des âges : .....	17
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL .....	18
Les arrivées .....	18
Les départs.....	19
LES CHARGES DE PERSONNEL au BUDGET DE LA VILLE.....	21
L'ABSENTEISME .....	22
Evolution du nombre de jours d'absence .....	22
DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES .....	25
Eléments de contexte 2021 : .....	26
Les agents reçus par un conseiller en évolution professionnel.....	28
Lauréats concours 2021 .....	28
LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES.....	28
LE SERVICE SOCIAL DU PERSONNEL ET HANDICAP .....	30
RAPPORT DE SITUATION COMPAREE .....	32

LES CARACTERISTIQUES GENERALES DES EFFECTIFS DE LA VILLE.....	33
Répartition des genres au sein des effectifs de la Ville .....	33
Répartition des genres selon le statut .....	33
✕ Des statuts plus ou moins représentés selon le genre .....	35
Une représentation des emplois permanents par catégorie plutôt équilibrée.....	35
Des filières très genrées.....	36
Le handicap .....	37
LA MIXITE DES EMPLOIS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE.....	38
Des métiers genrés .....	38
Les disparités métiers gommées par les groupes de fonctions (catégories RIFSEEP) .....	41
L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE .....	44
Les organisations de travail.....	44
Les absences spécifiques : un révélateur d'inégalités .....	44
L'absentéisme .....	45
LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES .....	47
LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE .....	48
Communiquer, former et responsabiliser l'encadrement.....	49
Le dialogue social .....	49
<b>RAPPORT RELATIF A L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES.....</b>	<b>50</b>

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.



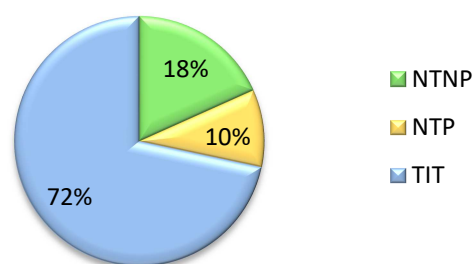
# LES CHIFFRES CLES

## LES EFFECTIFS

2 287 personnes sur emploi permanent  
2 799 agents tous statuts confondus

Statut	Nombre d'agents
TIT	2006
NTP	281
NTNP	512

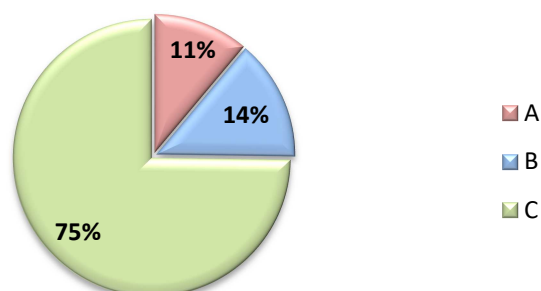
Répartition statutaire des agents de la Ville



## LES CATEGORIES D'EMPLOIS

Catégorie	Nombre d'agents
A	254
B	323
C	1710

Répartition des catégories d'emploi au sein des agents permanents



## LA FORMATION

	2021
Nombre de jours de formation suivis par les agents	2 956
Nombre d'agents ayant bénéficiés d'au moins une formation	869

## L'ABSENTEISME

Taux d'absentéisme compressible	4,9%
Taux d'absentéisme médical (risque santé)	7,1%
Taux d'absentéisme global	8,7%

## LA MASSE SALARIALE

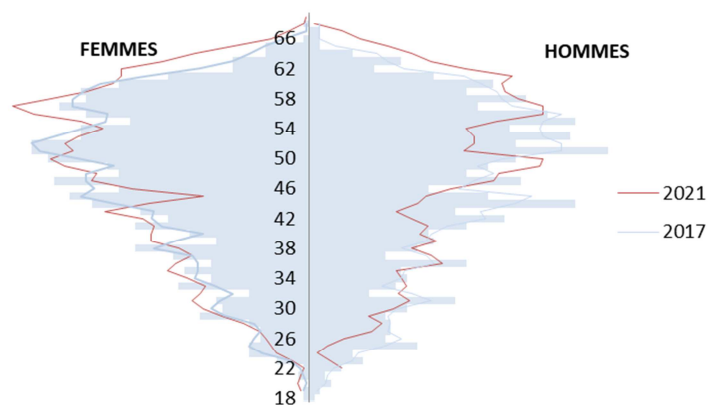
"Charges de personnel et frais assimilés"	105 280 481 €
Dépenses de fonctionnement de la Ville	178 179 164 €
Part des charges de personnel	59,1%

## L'AGE

Age moyen : 48 ans

Age médian : 50 ans

Pyramide des âges 31/12/2017 et 31/12/2021



# 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.

## LES EFFECTIFS

---

### Au 31 décembre 2021

	Année 2017	Année 2018	Année 2019	Année 2020	Année 2021
<b>TIT</b>	2 122	2 096	2 042	<b>2 002</b>	<b>2 006</b>
<b>NTP</b>	99	103	157	<b>174</b>	<b>281</b>
<b>Total Emploi Permanent</b>	2 221	2 199	2 199	<b>2 176</b>	<b>2 287</b>
<b>NTNP</b>	642	629	611	<b>609</b>	<b>512</b>
<b>Total Effectif</b>	2 863	2 828	2 810	<b>2 785</b>	<b>2 799</b>

Avec une variation d'une année sur l'autre inférieure à 1% l'effectif global de la Ville d'Aix-en-Provence reste stable sur ces trois dernières années.

Au 31/12/2021, les agents recrutés en remplacement ponctuel ou indiciaire, précédemment comptabilisés comme NTNP sont comptabilisés comme NTP ; ce qui explique en partie l'augmentation de 61% du nombre de NTP entre 2020 et 2021, la baisse significative des NTNP et l'augmentation globale de 5% des emplois permanents.

Le nombre de titulaires en baisse depuis 2017 se stabilise depuis 2020.



## Evolution des effectifs permanents depuis 2010

(au 31 décembre de chaque année)

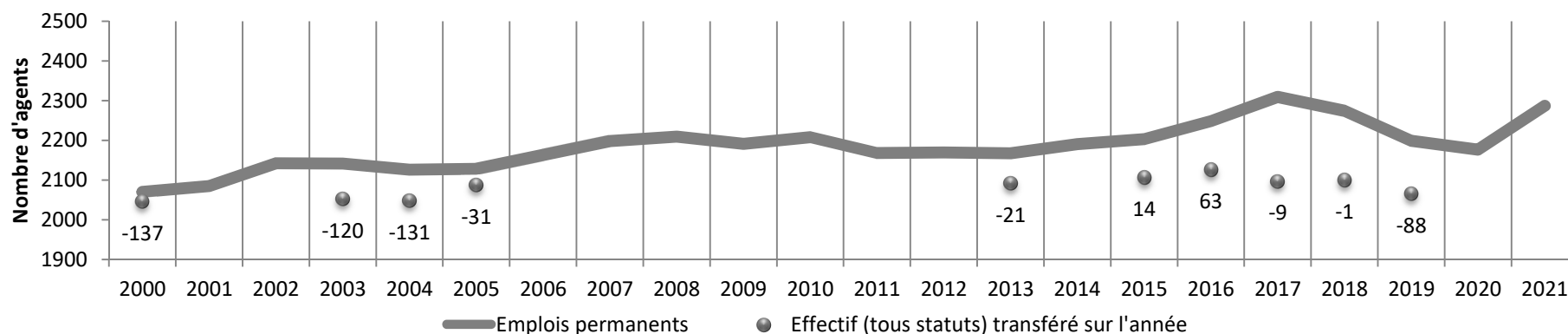
En nombre d'agents*	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Emplois permanents</b>	<b>2208</b>	<b>2168</b>	<b>2169</b>	<b>2167</b>	<b>2190</b>	<b>2203</b>	<b>2248</b>	<b>2309</b>	<b>2274</b>	<b>2199</b>	<b>2176</b>	<b>2287</b>
<b>Total</b>		<b>2569</b>	<b>2646</b>	<b>2682</b>	<b>2685</b>	<b>2646</b>		<b>2951</b>	<b>2903</b>	<b>2810</b>	<b>2785</b>	<b>2799</b>
Détail des transferts				Ecole supérieure d'art		Salle Bois de l'Aune; salles Ughetti et platane; complexe animalier de l'arbois	Musée GRANET, salles office tourisme			8 agts Planification Urbaine et de 80 Régie de l'Eau et de l'asst vers EPIC Régie de l'Eau du Pays d'Aix		

\* Prise en compte des effectifs tous budgets confondus jusqu'à la disparition des budgets eau et assainissements au 1er janvier 2019

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<sup>er</sup> janvier 2019.

Taux d'évolution des effectifs permanents d'une année sur l'autre	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Emplois permanents</b>	<b>0,8%</b>	<b>-1,8%</b>	<b>0,0%</b>	<b>-0,1%</b>	<b>1,1%</b>	<b>0,6%</b>	<b>2,0%</b>	<b>2,6%</b>	<b>-1,5%</b>	<b>-3,4%</b>	<b>-1,1%</b>	<b>4,9%</b>
<b>Total</b>			<b>2,9%</b>	<b>1,3%</b>	<b>0,1%</b>	<b>-1,5%</b>			<b>-1,7%</b>	<b>-3,3%</b>	<b>-0,9%</b>	<b>0,5%</b>

### Evolution des effectifs permanents avec identification des transferts

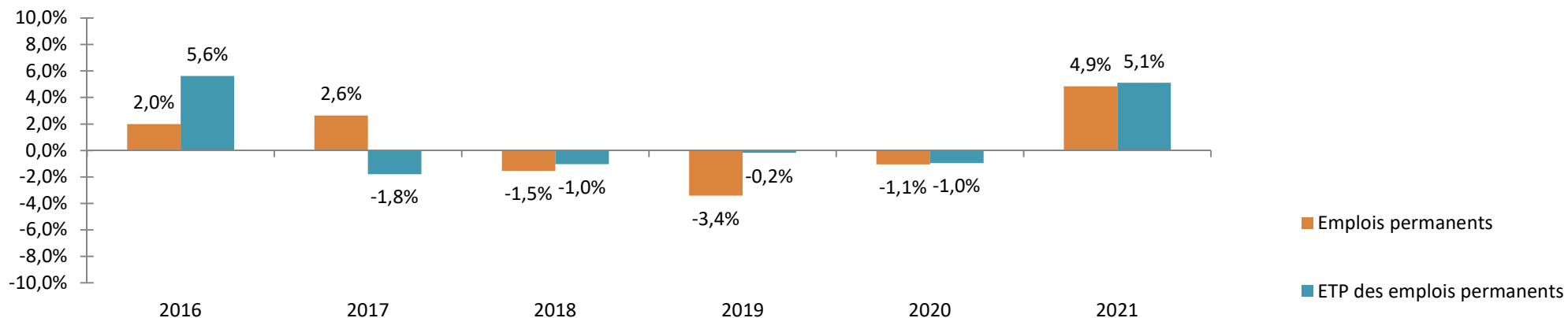


## FOCUS SUR LES EMPLOIS PERMANENTS

	2015	2016	2017	2018	2019			2020			2021		
	Total permanents	Total permanents	Total permanents	Total permanents	TIT	NTP	Total permanents	TIT	NTP	Total permanents	TIT	NTP	Total permanents
<b>Nombre d'agents</b>	2 124	2 248	2 221	2 274	2 042	157	2 199	2 002	174	2 176	<b>2 006</b>	<b>281</b>	<b>2 287</b>
<b>ETP</b>	2 075	2 198	2 160	2 212	1 997	137	2 134	1 957	157	2 114	<b>1 960</b>	<b>267</b>	<b>2 227</b>
<b>Volume moyen de tps de travail</b>	98%	98%	97%	97%	97,8%	87,1%	97%	97,7%	90,1%	97%	<b>97,7%</b>	<b>95,0%</b>	<b>97%</b>
<b>Hommes (Hô)</b>	1 014	1 096	1 070	1 101	976	63	1 039	944	73	1 017	<b>947</b>	<b>83</b>	<b>1 030</b>
<b>Femmes (Fê)</b>	1 110	1 152	1 151	1 173	1 066	94	1 160	1 058	101	1 159	<b>1 059</b>	<b>198</b>	<b>1 257</b>
<b>Temps non complet</b>	24	27	49	44	18	33	51	21	25	46	<b>23</b>	<b>23</b>	<b>46</b>
<b>Temps partiel *</b>	nr	180	173	182	175	3	178	164	7	171	<b>158</b>	<b>3</b>	<b>161</b>
<b>Temps partiel sur autorisation</b>	nr	nr	nr	136	132	3	135	121	5	126	<b>122</b>	<b>3</b>	<b>125</b>
<b>Taux d'agents à tps partiel*</b>	nr	8%	8%	8%	9%	2%	8%	8%	4%	8%	<b>8%</b>	<b>1%</b>	<b>7%</b>
<b>Taux d'agents à tps partiel sur autorisation</b>	nr	nr	nr	6%	6%	2%	6%	6%	3%	6%	<b>6%</b>	<b>1%</b>	<b>5%</b>

\*Hors temps partiel thérapeutique

### Evolution des effectifs et des ETP



Avec un ETP de 2 227 pour 2 287 agents, le volume moyen de temps de travail des agents sur emploi permanent de la Ville d'Aix-en-Provence est de 97,4%.

ETP : Equivalent Temps Plein = activité exercée sur la base d'un temps plein à hauteur de la durée légale du travail.

Le volume moyen de temps de travail des agents sur emploi permanent reste plutôt stable depuis 2015. Ceci étant, entre 2015 et 2019 on pouvait noter une légère tendance à la baisse (- 0,7%) qui s'inverse depuis 2019 (+ 0,4%).

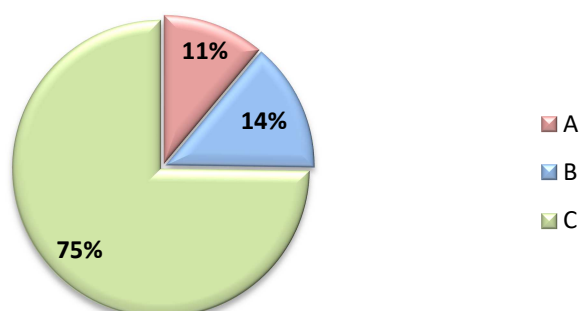
Ces évolutions sont induites par les variations des temps de travail des agents NTP et notamment la part des enseignants de musique qui la compose. La variation du volume de temps de travail des TIT n'est quant à elle pas significative.

On note une forte féminisation des emplois notamment chez les NTP.

## LES CATEGORIES D'EMPLOIS

	2011		2015		2018		2019		2020		2021	
	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx
<b>Cat A</b>	254	12%	239	11%	247	11%	245	11%	253	12%	254	11%
<b>Cat B</b>	234	11%	271	13%	307	14%	301	14%	305	14%	323	14%
<b>Cat C</b>	1605	77%	1614	76%	1645	75%	1653	75%	1618	74%	1710	75%
<b>Total</b>	<b>2093</b>	<b>100%</b>	<b>2124</b>	<b>100%</b>	<b>2199</b>	<b>100%</b>	<b>2199</b>	<b>100%</b>	<b>2176</b>	<b>100%</b>	<b>2287</b>	<b>100%</b>

Répartition des catégories d'emploi au sein des agents permanents



La répartition des catégories reste stable, avec une prédominance des catégories C.

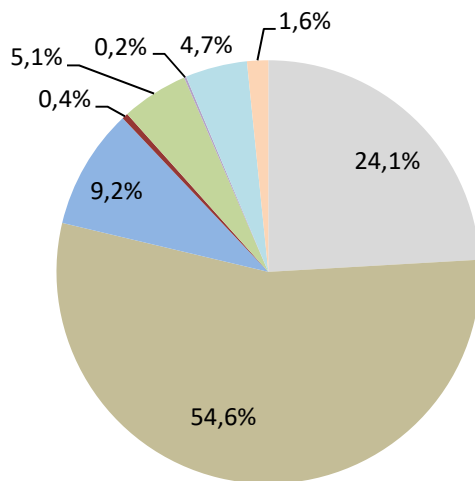
Avec 1 710 agents en Cat C, 323 en Cat B et 254 en Cat A, la part de représentation des catégories C au sein des emplois permanents de la Ville a légèrement augmentée entre 2020 et 2021 et celle des Cat A légèrement baissée. Ceci est dû à l'augmentation du nombre de contractuels sur emploi permanent de Cat C (+ 89).

## LES FILIERES

	2011		2015		2018		2019		2020		2021	
	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx
<b>Administrative</b>	543	25,9%	549	25,8%	563	25,6%	553	25,1%	550	25,3%	551	24,1%
<b>Technique</b>	1100	52,6%	1116	52,5%	1141	51,9%	1154	52,5%	1141	52,4%	1249	54,6%
<b>Culturelle</b>	198	9,5%	184	8,7%	211	9,6%	213	9,7%	216	9,9%	211	9,2%
<b>Sportive</b>	13	0,6%	14	0,7%	11	0,5%	10	0,5%	9	0,4%	10	0,4%
<b>Sociale</b>	92	4,4%	111	5,2%	119	5,4%	120	5,5%	115	5,3%	117	5,1%
<b>Médico- sociale</b>		0,0%		0,0%	5	0,2%	5	0,2%	4	0,2%	4	0,2%
<b>Police municipale</b>	97	4,6%	104	4,9%	107	4,9%	106	4,8%	103	4,7%	108	4,7%
<b>Animation</b>	42	2,0%	44	2,1%	41	1,9%	38	1,7%	38	1,7%	37	1,6%
<b>TOTAL</b>	<b>2093</b>	<b>100%</b>	<b>2124</b>	<b>100%</b>	<b>2199</b>	<b>100%</b>	<b>2199</b>	<b>100%</b>	<b>2176</b>	<b>100%</b>	<b>2287</b>	<b>100%</b>

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

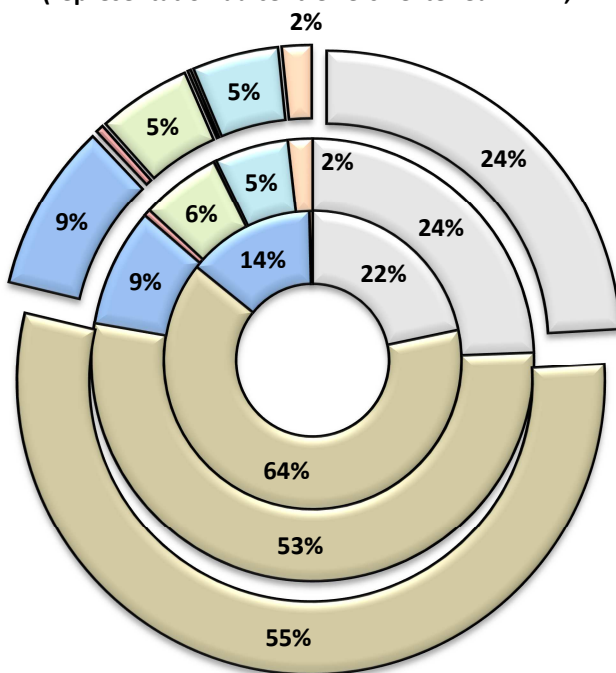
### Répartition par filière des effectifs sur emploi permanent



- Filière administrative
- Filière technique
- Filière culturelle
- Filière sportive
- Filière Sociale
- Filière médico-sociale
- Filière Sécurité (Police Municipale)
- Filière animation

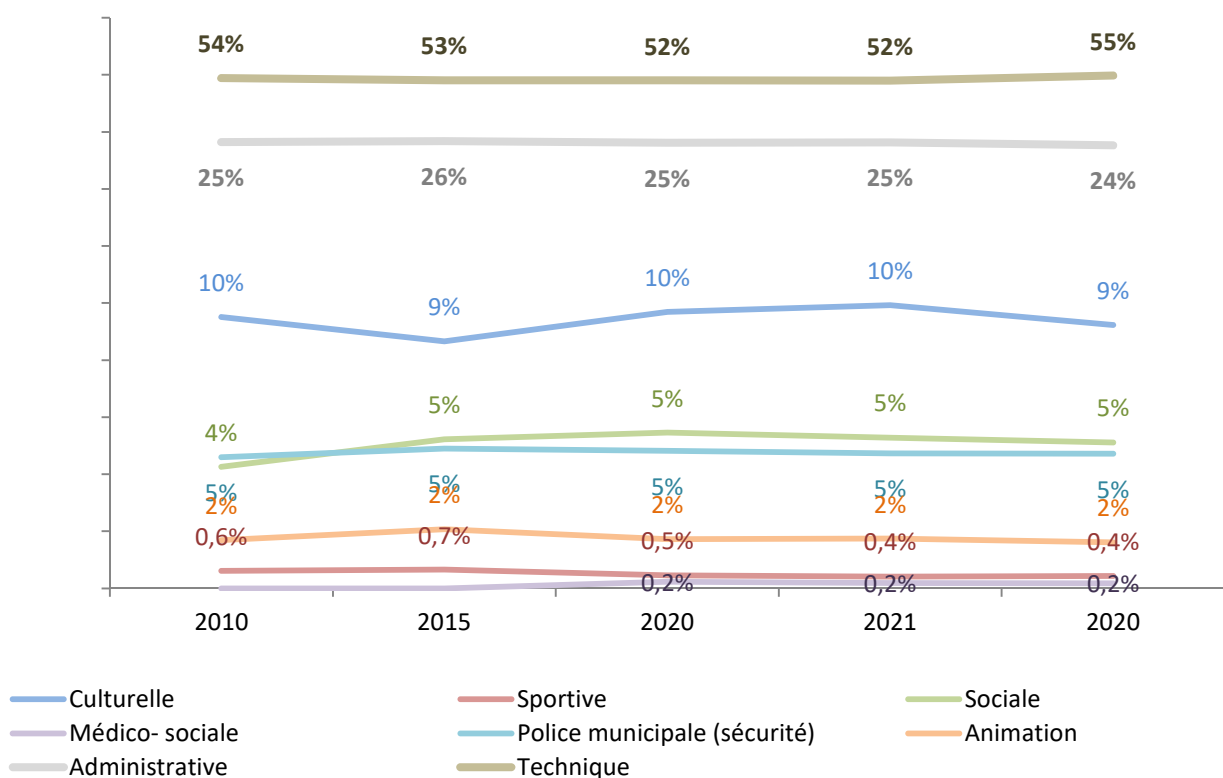
### Répartition des filières par statut

(représentation du centre vers l'extérieur: NTP, TIT et ensemble des emplois permanents)



- Filière administrative
- Filière technique
- Filière culturelle
- Filière sportive
- Filière Sociale
- Filière médico-sociale
- Filière Sécurité (Police Municipale)
- Filière animation

### Répartition par filière des emplois permanents

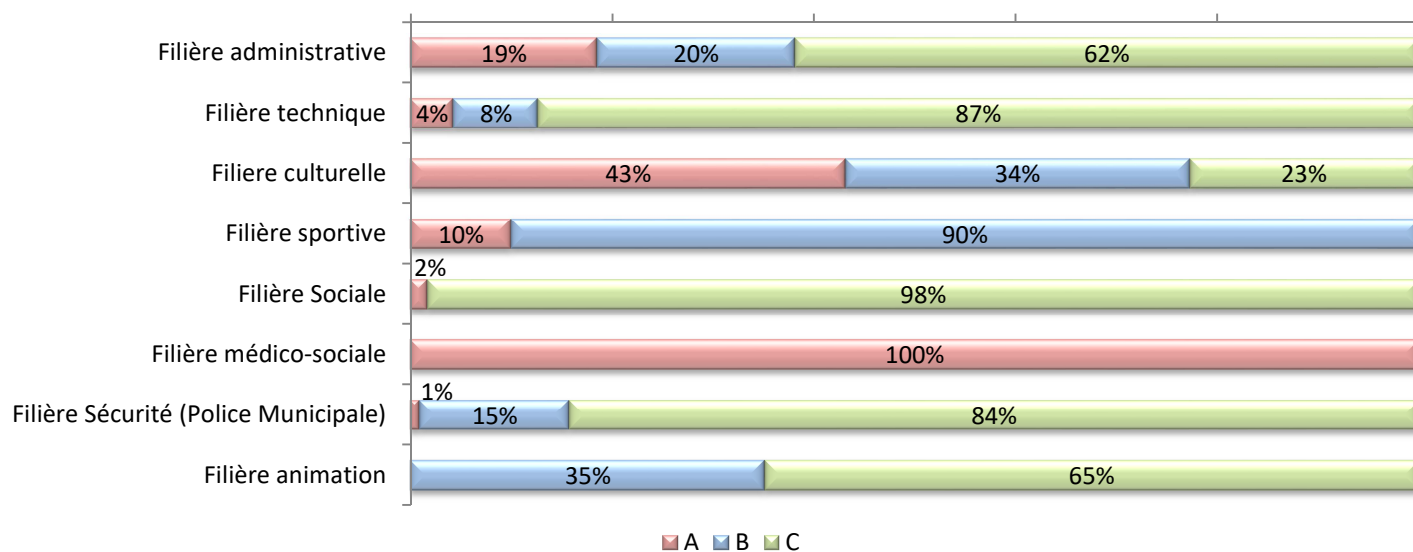


Comme dans l'ensemble de la FPT les filières technique et administrative représentent à elles deux la majeure partie des effectifs. Elles totalisent près de 70% des effectifs territoriaux et plus des trois quart des effectifs des emplois permanents de la Ville d'Aix-en-Provence.

## LES CATEGORIES PAR FILIERE

	2019						2020						2021					
	Nbr			Tx			Nbr			Tx			Nbr			Tx		
	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C	Cat A	Cat B	Cat C
<b>Filière administrative</b>	105	91	357	19%	16%	65%	108	90	352	20%	16%	64%	102	108	341	19%	20%	62%
<b>Filière technique</b>	43	100	1011	4%	9%	88%	48	102	991	4%	9%	87%	53	105	1091	4%	8%	87%
<b>Filière culturelle</b>	88	72	53	41%	34%	25%	90	75	51	42%	35%	24%	91	72	48	43%	34%	23%
<b>Filière sportive</b>	1	9		10%	90%	0%		9		0%	100%	0%	1	9	0	10%	90%	0%
<b>Filière sociale</b>	2		118	2%	0%	98%	2		113	2%	0%	98%	2	0	115	2%	0%	98%
<b>Filière médico-sociale</b>	5			100%	0%	0%	4			100%	0%	0%	4	0	0	100%	0%	0%
<b>Filière Police Municipale</b>	1	17	88	1%	16%	83%	1	16	86	1%	16%	83%	1	16	91	1%	15%	84%
<b>Filière animation</b>		12	26	0%	32%	68%		13	25	0%	34%	66%	0	13	24	0%	35%	65%
<b>TOTAL</b>	<b>245</b>	<b>301</b>	<b>1653</b>	<b>11%</b>	<b>14%</b>	<b>75%</b>	<b>253</b>	<b>305</b>	<b>1618</b>	<b>12%</b>	<b>14%</b>	<b>74%</b>	<b>254</b>	<b>323</b>	<b>1710</b>	<b>11%</b>	<b>14%</b>	<b>75%</b>

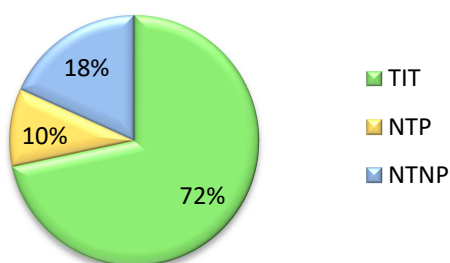
### Répartition des catégories d'emploi au sein de chaque filière



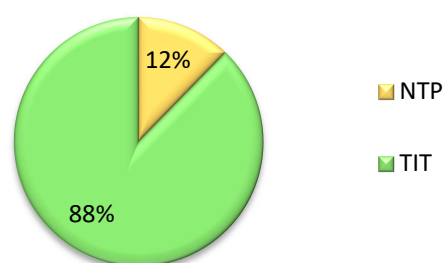
## LES STATUTS

	2011		2015		2018		2019		2020		2021	
	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx
<b>TIT</b>	2 126	83%	2 146	81%	2 165	75%	2042	73%	2002	72%	2006	72%
<b>NTP</b>	42	2%	57	2%	109	4%	157	6%	174	6%	281	10%
<b>NTNP</b>	401	16%	443	17%	629	22%	611	22%	609	22%	512	18%
<b>Total</b>	<b>2569</b>	<b>100%</b>	<b>2646</b>	<b>100%</b>	<b>2903</b>	<b>100%</b>	<b>2810</b>	<b>100%</b>	<b>2785</b>	<b>100%</b>	<b>2799</b>	<b>100%</b>
<b>Emplois permanents</b>	<b>2168</b>	<b>84%</b>	<b>2203</b>	<b>83%</b>	<b>2 274</b>	<b>78%</b>	<b>2199</b>	<b>78%</b>	<b>2176</b>	<b>78%</b>	<b>2287</b>	<b>82%</b>

Répartition statutaire des agents de la Ville

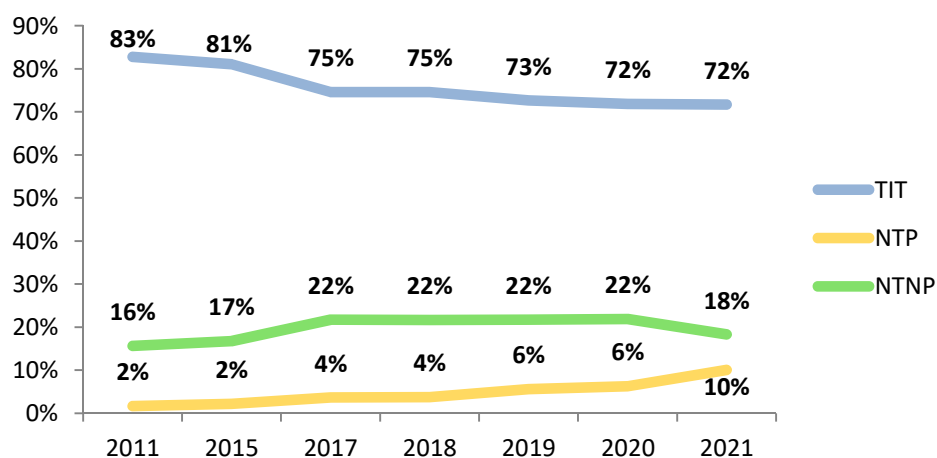


Répartition statutaire des agents sur emploi permanent



Comme en 2020, presque  $\frac{3}{4}$  des effectifs de la Ville d'Aix-en-Provence sont représentés par des fonctionnaires. Ces proportions sont similaires aux données nationales de la FPT.

Evolution des statuts au sein des effectifs de la Ville



Entre 2020 et 2021, le nombre de fonctionnaires de la Ville d'Aix-en-Provence est passé de 2 002 à 2 006 agents. Avec une représentation de 72 %, la proportion de fonctionnaires sur l'ensemble des effectifs de la Ville est restée identique.

Si la part des contractuels, qui représente 28% des effectifs, est restée stable ; la proportion des NTP et NTNP a quant à elle évoluée de + 4% pour les NTP et - 4% pour les NTNP, entre 2020 et



2021. Ces évolutions sont dues à la prise en compte, au RSU 2021, de 75 agents en remplacement ponctuel ou indiciaire passés NTP alors qu'ils étaient jusqu'alors référencés en NTNP.

### Les évolutions statutaires :

Suite aux recommandations formulées par la Chambre Régionale des Comptes dans son rapport présenté au conseil municipal de juillet 2017, la collectivité a adapté ses outils RH et son organisation interne, pour permettre une gestion plus intégrée des contrats et une vision plus anticipée des besoins des services.

Cette démarche s'inscrit en outre dans la volonté de la Ville d'Aix-en-Provence de fidéliser ses effectifs.

Ainsi, elle a poursuivi en 2021 sa démarche d'intégration des contractuels non permanents via un parcours permettant l'accès à un emploi permanent et ses campagnes de mise en stage.

En 2021, 155 agents de la collectivité sont passés d'un statut de NTNP à un statut de NTP ou ont bénéficié d'une mise en stage:

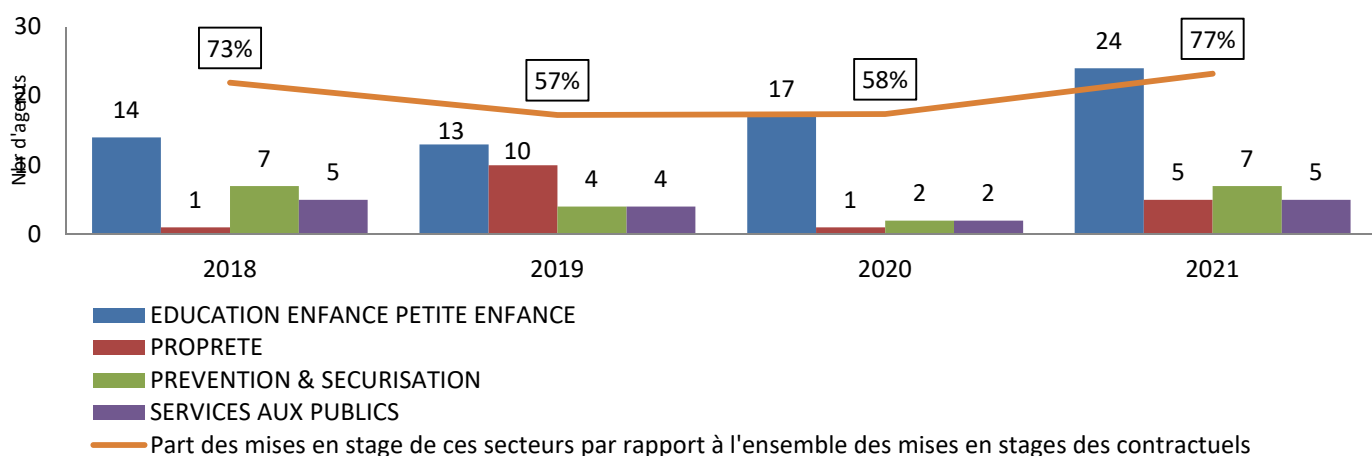
- 102 NTNP passés NTP;
- 3 mises en stage de NTNP,
- 50 mises en stage de NTP.

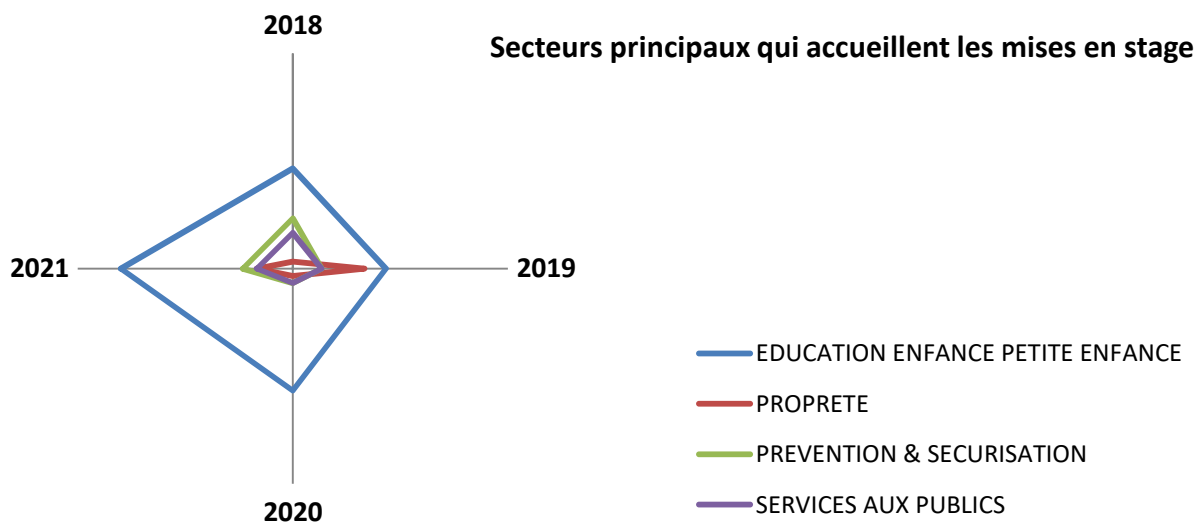
#### × Les mises en stage

	2015	2016	2017	2019	2020	2021
<b>Ecoles et cuisine centrale</b>	21	15	26	12	17	24
<b>Service nettoyage</b>	nr	18	5	10	1	5
<b>Direction prévention et sécurisation</b>	nr	--	6	4	2	7
<b>Autres (services aux publics, conservatoire, musées...)</b>	16	2	8	28	18	17
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>35</b>	<b>45</b>	<b>54</b>	<b>38</b>	<b>53</b>

nr= Non renseigné

#### Secteurs principaux accueillant les mises en stage

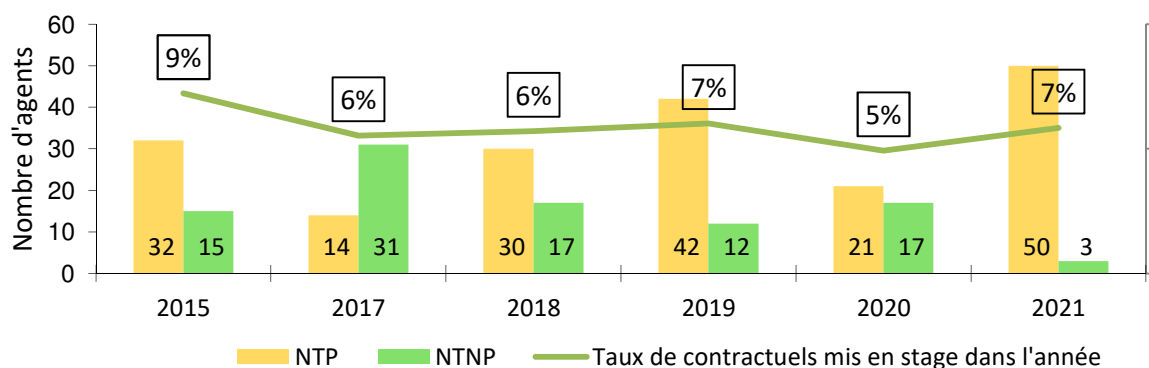




### Origine statutaire des agents contractuels mis en stage dans l'année



### Contractuels mis en stage par an



En 2021, avec **53 mises en stages** réalisées dans l'année, la Ville d'Aix-en-Provence a poursuivi son engagement dans sa démarche d'intégration d'agents contractuels sous un statut de fonctionnaire.

Ainsi, après avoir baissé entre 2019 et 2020, le nombre de mises en stages a augmenté de 15% entre 2020 et 2021.

En 2021, 7% de l'ensemble des agents sous contrat ont été mis en stage.

Le secteur des écoles reste celui qui a bénéficié du plus grand nombre d'intégrations (24 agents). Il est à noter que comme au sein du Service Nettoyement, 5 agents ont été mis en stage au sein des Services aux Publics et de la Direction des Musées.

#### \* De contractuel sur emploi non permanent à contractuel sur emploi permanent

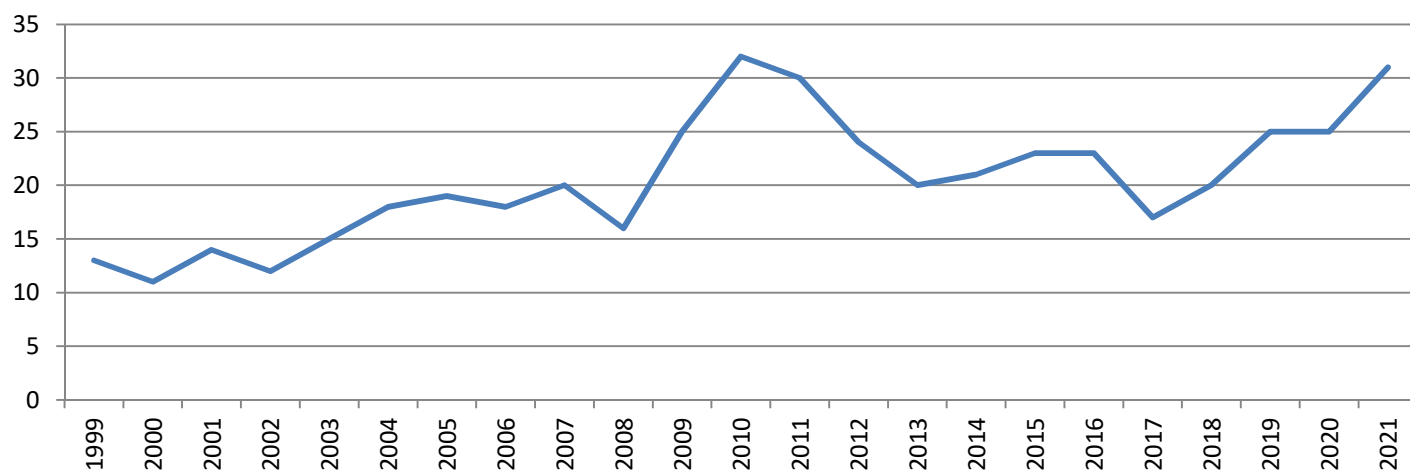
En sus des 75 agents sous contrat de remplacement ponctuels ou indiciaires sous statut NTP (dont 73 agents de la Direction Education Enfance Petite Enfance), 27 agents (dont 2 apprentis) ont obtenus un contrat NTP suite à un contrat de NTNP au cours de l'année 2021.

Les secteurs dans lesquels ces mouvements ont été majoritaires sont: la Direction Propreté (8 agents) et la Direction Services aux Publics (7 agents).

### L'ENGAGEMENT DE LA VILLE DANS L'APPRENTISSAGE

En nombre d'agents	2000	2005	2010	2011	2015	2018	2019	2020	2021
<b>Apprentis</b>	11	19	32	30	23	20	25	25	31

### Nombre d'apprentis au 31/12



Le dispositif d'apprentissage qui permet à des jeunes de 19 à 29 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, avec des contrats qui peuvent être établis pour des périodes de 1 an à 3 ans selon le niveau d'études avec en majorité des contrats de 2 ans.

Les dernières campagnes de recrutement portent pour près d'un tiers sur des diplômés de niveau bac et plus. La complexification des projets et activités des différents services expliquent cette tendance.

En 2000, 11 jeunes avaient bénéficiés d'un apprentissage au sein de notre collectivité, en 2021 l'effectif a triplé.

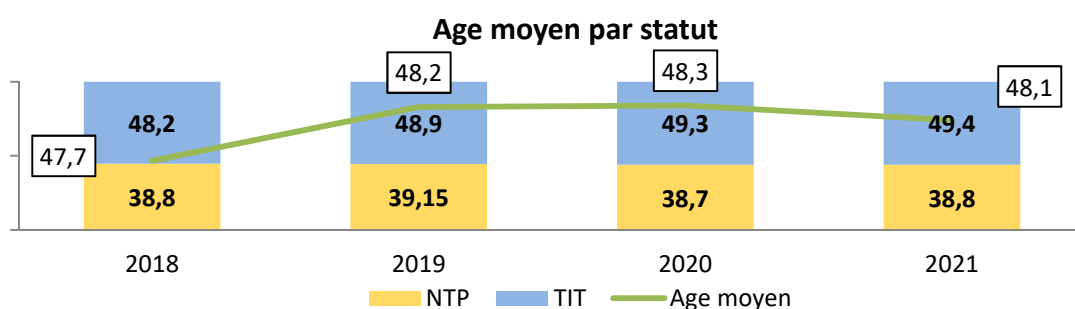
Pour l'année 2022, afin de renforcer l'effort de la collectivité en faveur de l'apprentissage en intégrant le financement à 100% des formations par le CNFPT (selon un barème), il a été proposé de poursuivre cet effort en 2022 en maintenant l'effectif à 31 recrutements.

## L'AGE

### Age moyen et âge médian :

L'âge moyen des agents permanents est de **48 ans** et l'âge médian de 50 ans.

	2012	2013	2014	2015	2017	2018	2019	2020	2021
TIT						48,2	48,94	49,3	49,4
NTP						38,8	39,15	38,7	38,8
<b>Age moyen</b>	<b>47</b>	<b>47,1</b>	<b>47,2</b>	<b>47,6</b>	<b>47,6</b>	<b>47,7</b>	<b>48,2</b>	<b>48,3</b>	<b>48,1</b>
<b>Age médian</b>						<b>49,7</b>	<b>49,8</b>	<b>49,9</b>	<b>49,5</b>

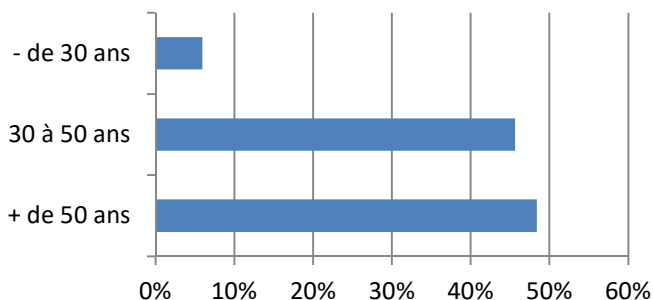


Entre 2020 et 2021, l'âge moyen est passé de 48,3 à 48,1 ans et l'âge médian de 49,9 ans à 49,5 ans.

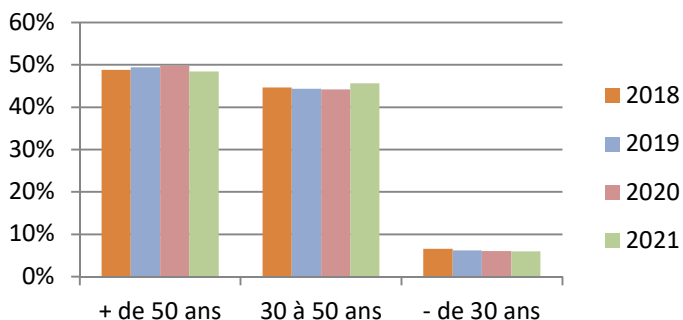
On note que la population des NTP est globalement plus jeune que celle des titulaires. Cette tendance est accentuée par l'augmentation du nombre d'agents NTP.

## Répartition par tranche d'âge :

**Répartition des agents permanents par tranche d'âge**



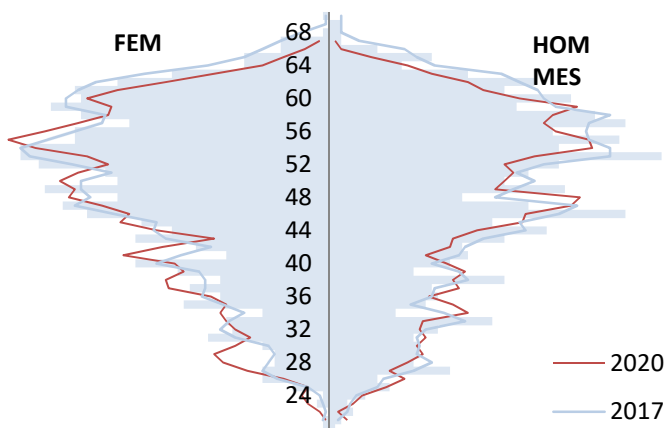
**Evolution de la répartition par tranche d'âge des agents sur emploi permanent**



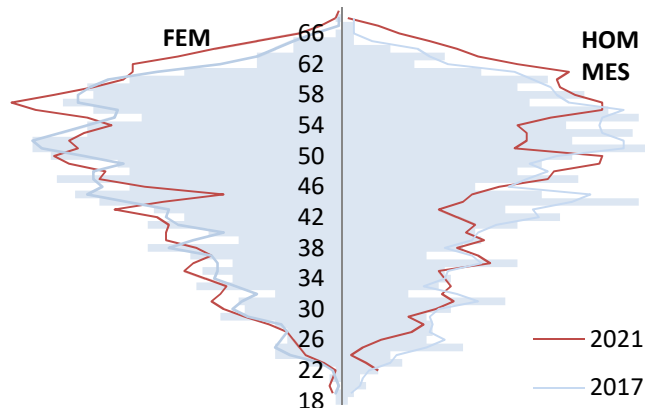
90% des agents sur emplois permanents de la Ville ont 30 ans ou plus.

## Pyramide des âges :

**Pyramide des âges 31/12/2017 et 31/12/2020**



**Pyramide des âges 31/12/2017 et 31/12/2021**



Depuis 2007, la pyramide des âges des agents sur emploi permanent de la Ville d'Aix-en-Provence conserve une structure globale en "champignon".

Les représentativités des hommes et des femmes y restent équilibrées.

On observe cependant que la part des agents en âge de partir à la retraite dans un avenir proche est importante. En effet au 31/12/2021, 315 agents ont 60 ans ou plus et 349 agents ont entre 56 et 59 ans.

La Ville d'Aix doit se préparer à des départs à la retraite massifs et simultanés de salariés et anticiper cette perte du savoir-faire.

## LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL

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

Arrivées = recrutement externe, recrutement interne, réintégration ;

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.

Requalification= Requalification sur emploi permanent, d'agent précédemment recruté 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) = Sortie des effectifs d'agent toujours administrativement rattaché à la Ville qui ne sont plus en position d'activité (ex : agent en congé parental ou en disponibilité).

### Mouvement de personnel sur emploi permanent

	2019	2020	2021
<b>Arrivées</b>	<b>104</b>	<b>105</b>	<b>227</b>
<b>Départ</b>	<b>143</b>	<b>124</b>	<b>113</b>
<i>Solde des A/D</i>	-39	-19	114
<i>Taux de rotation</i>	5,4%	5,0%	7,4%

Avec 227 arrivées pour 113 départs, le solde des mouvements des agents en activité sur emploi permanent, sur l'ensemble de l'année 2021, est de + 114. Il était de - 19 sur l'année 2020. Pour rappel, en 2021, 75 agents recrutés en remplacement ponctuel ou indiciaire, précédemment comptabilisés comme NTNP sont comptabilisés comme NTP.

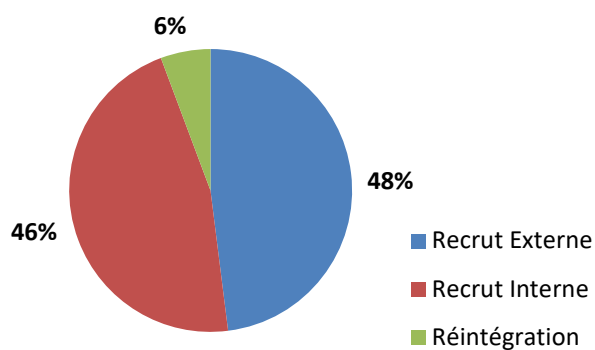
Le taux de rotation des agents permanents a augmenté de plus de 2%, en 2021. Il est passé de 5% à 7,4%.

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

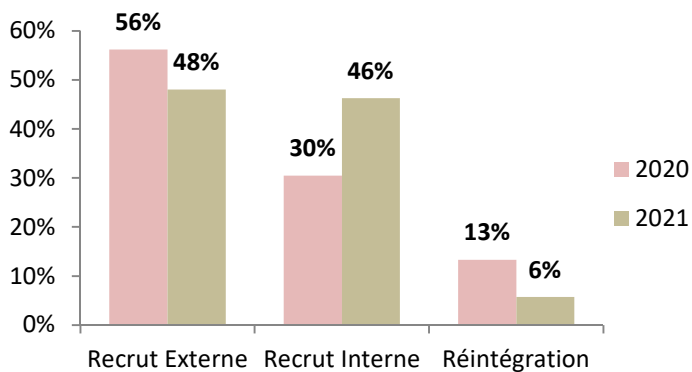
### Les arrivées

	Titulaire	Contractuel	Emploi permanent
<b>Recrutement Externe</b>	<b>37</b>	<b>72</b>	<b>109</b>
<i>dont mutation</i>	27		27
<i>dont détachement</i>	8		8
<b>Requalification</b>	<b>3</b>	<b>102</b>	<b>105</b>
<i>dont concours</i>	3		3
<b>Réintégration</b>	<b>13</b>		<b>13</b>
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>69</b>	<b>227</b>

### Répartitions des arrivées 2021



### Evolution de la part des arrivées

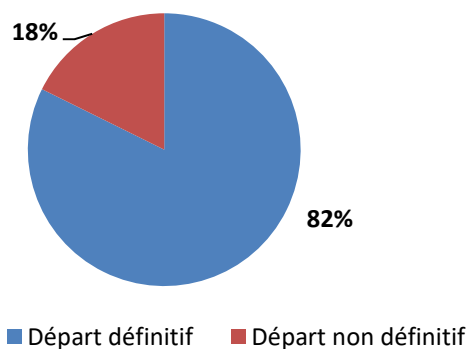


### Les départs

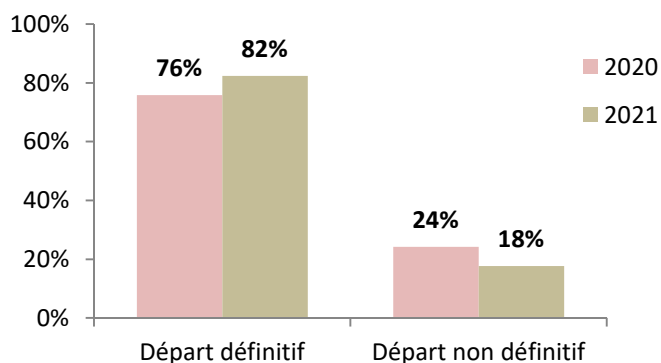
	Titulaire	Contractuel	Emploi permanent
<b>Départ définitif</b>	<b>73</b>	<b>20</b>	<b>93</b>
<i>dont retraites</i>	<i>59</i>	<i>1</i>	<i>60</i>
<i>dont mutation</i>	<i>8</i>		<i>8</i>
<i>dont transfert</i>	<i>0</i>		<i>0</i>
<b>Départ non définitif</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
<i>dont disponibilité d'office*</i>	<i>7</i>		<i>7</i>
<i>dont détachement</i>	<i>3</i>		<i>3</i>
<i>dont disponibilité de droit</i>	<i>7</i>		<i>7</i>
<b>Total</b>	<b>93</b>	<b>20</b>	<b>113</b>

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

### Répartitions des départs 2021



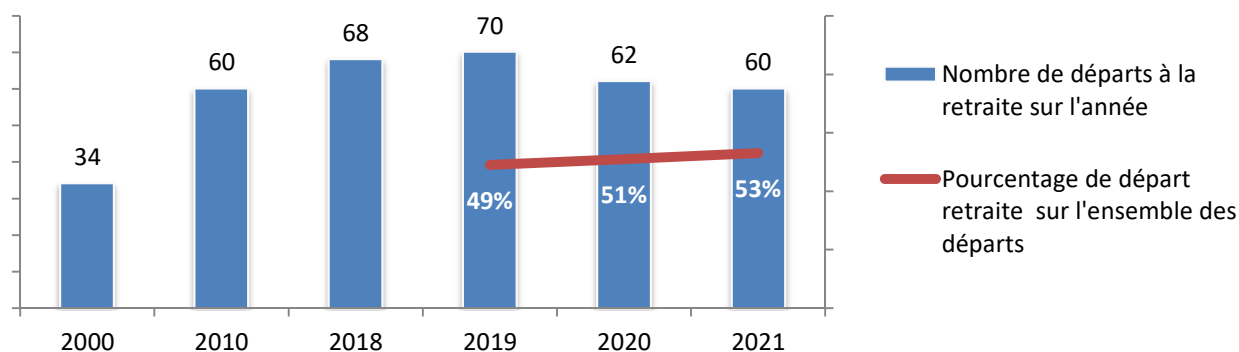
### Evolution de la part des départs



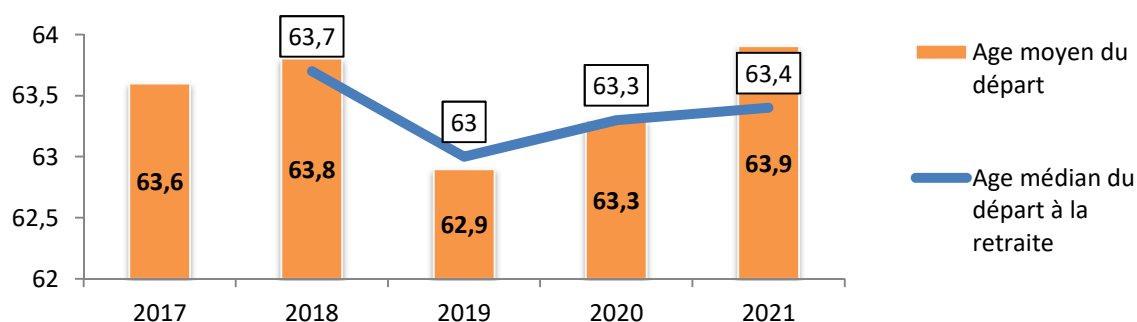
× **Les retraites**

	2000	2010	2015	2018	2019	2020	2021
<b>Nombre de départs à la retraite sur l'année</b>	34	60	46	68	70	62	60
<b>Age moyen du départ</b>			63,8	63,8	62,9	63,3	63,9
<b>Age médian du départ à la retraite</b>				63,7	63	63,3	63,4

**Nombre de départs à la retraite par an**



**Age moyen et âge médian des départs à 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.

L'âge moyen de départ à la retraite en 2021 à la Ville d'Aix-en-Provence est de presque 64 ans. Entre 2019 et 2021, cet âge moyen a augmenté d'un an en passant de 62,9 à 63,9 ans.

L'âge médian est de 63,4 ans.

Avec 60 agents partis à la retraite en 2021, la part des effectifs sortis pour départ à la retraite représente 53% de l'ensemble des départs et 64,5% des départs définitifs.

Remarque : 7 agents qui étaient en position d'inactivité sont partis à la retraite en 2021. Ils étaient 10 en 2021. Ils n'apparaissent pas dans les départs à la retraite, car ils ont été comptabilisés en départ "temporaire" lors leur changement de position administrative et ne sont pas repassés en position d'activité entre temps.

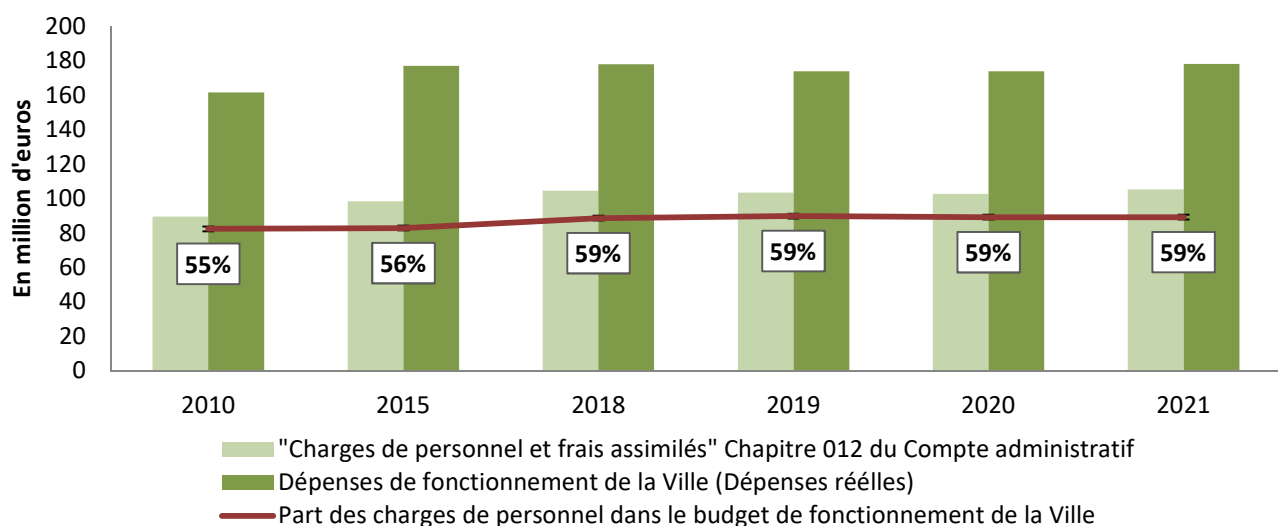


## LES CHARGES DE PERSONNEL AU BUDGET DE LA VILLE

En euros	2010	2015	2018	2019	2020	2021
<b>"Charges de personnel et frais assimilés"</b>	89 485 933	98 437 708	104 640 829	103 415 558	102 820 236	105 280 481
<b>Dépenses de fonctionnement de la Ville</b>	161 609 104	177 047 747	178 081 779	174 025 266	174 045 891	178 179 164
<b>Part des charges de personnel</b>	55,4%	55,6%	58,8%	59,4%	59,1%	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 de la part des charges de personnel**



De manière générale, les charges de personnel sont les dépenses engagées par l'employeur pour ses salariés. Parmi les charges du personnel, on compte :

- l'ensemble des rémunérations (salaires, primes, gratifications, congés payés, heures supplémentaires, indemnités...);
- les charges sociales ;
- les charges fiscales.

La part des charges de personnel correspond aux charges de personnel sur l'ensemble des dépenses de fonctionnement de la Ville.

## L'ABSENTEISME

### Evolution du nombre de jours d'absence

(effectif budget Ville)

	2017	2019	2020	2021
<b>Maladie ordinaire</b>	36 091	30 778	30 182	32 179
<b>Longue maladie</b> (CLM, CLD,, disponibilité d'office pour raison de santé)	16 609	22 195	20 427	18 703
<b>Accident de travail et maladie professionnelle</b>	8 376	8 712	6 735	8 502
<b>Total Risque Santé</b>	<b>61 076</b>	<b>61 685</b>	<b>57 344</b>	<b>59 384</b>
<b>Maternité / paternité</b>	4 920	3 515	3 090	4 232
<b>Congés exceptionnels</b>	3 811	3 775	7 444	8 699
<b>Total de jours d'absences</b>	<b>69 807</b>	<b>68 975</b>	<b>67 878</b>	<b>72 315</b>
<b>Nombre moyen de jours d'absence compressible</b>		17,76	16,95	17,73
<b>Nombre moyen de jours d'absence total</b>	31,4	31,4	31,2	31,6
<b>Equivalent en ETP du nombre d'absences compressibles</b>		107	101	111
<b>Equivalent en ETP du nombre total d'absences</b>		189	186	198

- Absences compressibles = maladie ordinaire + accident du travail.

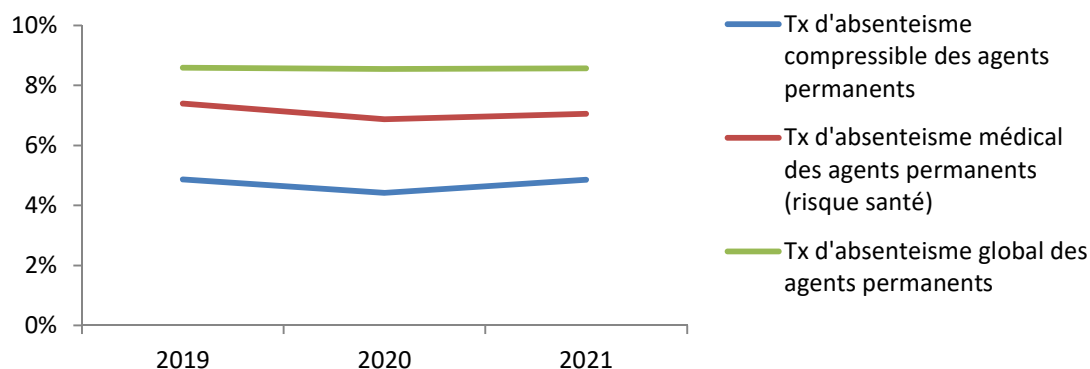
- Risque santé (ou absence médicale) = maladie ordinaire + longue maladie + accident du travail + maladie professionnelle.

	2019	2020	2021
<b>Taux d'absentéisme compressible</b>	4,9%	4,6%	4,9%
<b>Taux d'absentéisme médical (risque santé)</b>	7,7%	7,2%	7,1%
<b>Taux d'absentéisme global</b>	8,6%	8,5%	8,7%

- 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 taux d'absenteisme



#### × Evolution de l'absentéisme dû au risque santé

Entre 2020 et 2021, on observe une légère baisse du taux d'absentéisme médical.

Cette diminution trouve son origine dans une baisse du nombre de jours d'absences incompressibles (CLM/CLD/ disponibilité pour raison de santé) plus importante que l'augmentation de l'absentéisme compressible (MO + Congés d'Invalidité Temporaires Imputables au Service).

#### × Evolution de l'absentéisme compressible entre 2020 et 2021

L'absentéisme compressible est constitué par l'absentéisme dû aux absences pour maladie ordinaire et aux accidents et maladies imputables au service. Ainsi, entre 2020 et 2021, on observe une nette augmentation du nombre de jours liés aux absences compressibles : +3764 jours, soit +10,19%.

Cette hausse s'explique par l'augmentation du nombre de jours d'absences pour maladie ordinaire et pour accident du travail. Ainsi, entre 2020 et 2021, le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire a crû de 6,61% (+1997 jours) et celui pour accident du travail de 26,23% (+1767 jours).

Entre 2020 et 2021, il est à noter que l'absentéisme pour maladie ordinaire évolue de manière différente en fonction de la typologie des emplois :

- En effet, concernant les agents titulaires, on observe une augmentation du nombre de jours d'absence et du nombre d'agents concernés (940 agents en 2020 et 1035 en 2021). Cependant, on observe que la répartition entre les sexes est conservée. Ainsi, en 2020, les hommes représentaient 40,42% des agents concernés (59,57% pour les femmes) et en 2021 les hommes représentent 40,67% des agents absents pour maladie ordinaire (59,33% pour les femmes). De la même manière, on note une augmentation du nombre de contractuels permanents absents pour maladie ordinaire, puisque qu'en 2020, 80 personnes étaient concernées et qu'elles sont 100 en 2021. Là encore, la répartition hommes/femmes restent globalement stables : les hommes représentant 18,75% en 2020 et 22% en 2021 et les femmes 81,25% en 2020 et 78% en 2021.

- A l'inverse, on note une baisse du nombre de contractuels non permanents absents pour maladie ordinaire, 34 personnes concernées en 2020 et 25 en 2021, soit -26,47%. Si en valeur absolue, le nombre d'hommes reste constant (12), leur proportion augmente mécaniquement de 35% à 48%,

du fait de la baisse du nombre de femmes contractuelles non permanentes absentes pour maladie ordinaire entre 2020 et 2021 (22 en 2020 contre 13 en 2021).

Concernant les absences pour accidents ou maladie imputables au service, on observe que l'augmentation du nombre de jours d'absences correspond à une augmentation du nombre d'agents concernés (136 agents titulaires en 2021 contre 101 en 2020), le nombre de contractuels sur emplois permanents victimes d'un accident ou d'une maladie imputable au service a fortement augmenté (+125%), même si le chiffre reste faible 10 personnes en 2021 (contre 4 en 2020) sur 281 contractuels sur emploi permanent, soit 3.55% de l'effectif de cette catégorie. En revanche, on note une baisse notable du nombre de contractuels sur emploi non permanent victimes d'accident (-66,66%, soit -2 agents entre 2020 et 2021), cette unique personne représente 0,19% de l'effectif concerné.

Cependant, on note une légère baisse de la durée des arrêts puisqu'en 2020, sur le périmètre des emplois titulaires, on comptait 65,1 jours d'arrêts pour accident ou maladie imputable au service par agent, alors que ce chiffre n'est que de 58,2 jours en 2021. Cette légère décreue peut s'analyser, au regard de l'augmentation du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire, certains arrêts pour accident ou maladie imputable au service ayant été requalifiés en maladie ordinaire après expertise ou passage devant le comité médical.

#### **\* Evolution des autorisations spéciales d'absences entre 2020 et 2021**

En 2021, on a assisté à une très forte augmentation des absences liées aux autorisations spéciales d'absences par rapport à 2020. En effet, si en 2020, 788 titulaires ont bénéficié de 7280 jours d'autorisation spéciale d'absence, en 2021 ce sont 852 titulaires qui ont bénéficié de 8289 jours d'absences liés aux autorisations spéciales d'absence. Cette augmentation se retrouve aussi chez les contractuels sur emplois permanents, puisque qu'en 2020, 42 personnes ont bénéficié de 164 jours liés aux ASA, alors qu'en 2021 ce sont 63 contractuels sur emplois permanents qui en ont bénéficié à hauteur de 380 jours.

Cette augmentation correspond en 2021 aux suites de la gestion de la crise sanitaire de 2020. En effet, sur les 8699 jours d'ASA pris en 2021, 8289 jours ont été pris par des titulaires soit 95,28%. Sur les 8289 jours d'autorisations d'absences pris par les titulaires, 6686 jours sont directement induits par une ASA relative au covid (ASA isolement cas contacts, ASA personnes vulnérables, ASA garde d'enfants, ASA vaccination, ASA effets secondaires de la vaccination).

Par ailleurs, le décret n°2021-1162 du 08 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificatives pour 2020 est venu sur le dernier quadrimestre restreindre les situations d'octroi d'une ASA pour personnes vulnérables en cas de possibilité de télétravail ou de postes aménagés avec des mesures de protection renforcée. Cette réglementation a permis dans une certaine mesure de freiner l'évolution du nombre de jours d'absence pour ASA. Cependant, cet effet de freinage a été limité dans un premier temps par la

substitution des ASA par des arrêts de maladie ordinaire ; ce qui contribue à expliquer l'augmentation du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire soulignée supra.

## DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

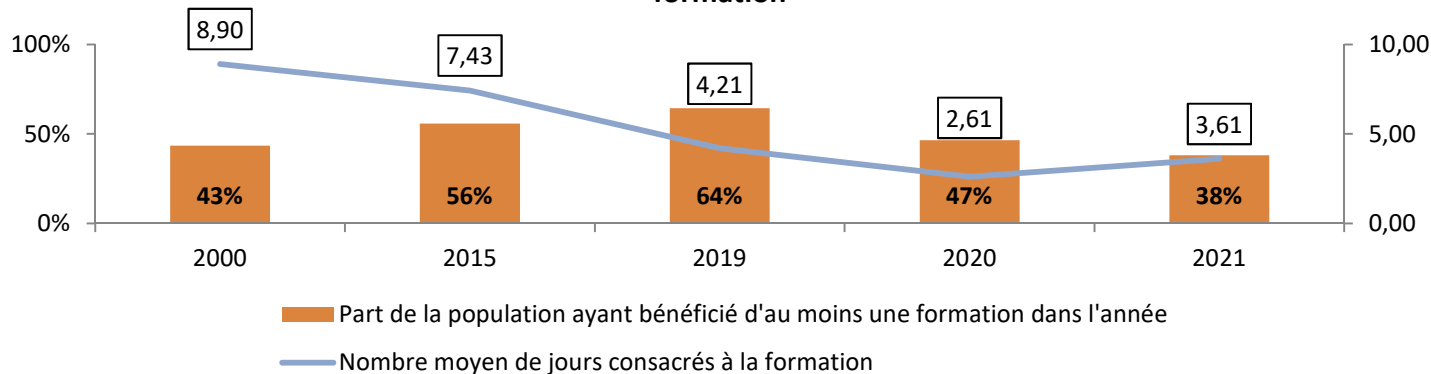
	2000	2010	2015	2019	2020	2021
<b>Nombre de jours de formation suivis par les agents</b>	8 004	9 361	8 799	5 954	2 639	3 139
<b>Nombre d'agents ayant bénéficiés d'au moins une formation</b>	899	1 314	1 185	1 415	1 012	870

<b>Part de la population ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année</b>	43,4%	61,6%	55,8%	64,4%	46,5%	38%
<b>Moyenne du nombre de jour consacré à la formation</b>	8,9	7,1	7,4	4,2	2,6	3,6
<b>Temps de travail consacré à la formation</b>	1,5%	1,7%	1,6%	1%	0,5%	0,5%

<b>Coût des actions de formation</b> <i>En euros</i>	2000	2010	2015	2019	2020	2021
<b>Cotisation CNFPT (part obligatoire)</b>	414 800 €	494 687 €	523 293 €	485 580 €	395 129 €	489 133 €
<b>Budget de la formation (hors CNFPT obligatoire)</b>		299 145 €	300 494 €	213 141 €	162 669 €	209 000 €
<i>dont frais de déplacement à la charge de la collectivité</i>		36 049 €	34 215 €	15 683 €	3 965 €	4 171 €
<b>TOTAL</b>		793 832 €	823 787 €	698 721 €	557 798 €	689 133 €

<b>Evolution du budget</b>	2000	2010	2015	2019	2020	2021
<b>Evolution du budget de la formation par rapport à l'année N-1</b>		-0,65%	-8,17%	-7,77%	-20,17%	25,16%

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



Avec 3139 jours en 2021 contre 2639 jours en 2020 (+ 16%) avec toutefois une baisse du nombre d'agents formés entre 2020 et 2021 (870 soit 38% des agents de la ville contre 1012, soit 46.5%).

#### **Éléments de contexte 2021 :**

2021 a été à nouveau une année instable pour les agents et la formation, avec à nouveau une période de confinement et une période d'annulation des formations :

- de Janvier à février 2021 : le CNFPT a annulé toutes ses sessions en Inter (formations catalogue et formations tremplins A, B et C pour agents préparant un concours ou examen professionnel), en Intra, et en Formations d'intégration;
- du 3 avril au 3 mai 2021 (période de confinement): annulations de sessions de formations par les organismes de formations (dont le CNFPT pour les formations Inter et Intra).

Des restrictions induites par les normes sanitaires ont été en vigueur sur toute l'année 2021 ayant pour conséquence de :

- réduire le nombre d'agents convoqués par session (jauges des salles réduites à la moitié pour la plupart d'entre elles);
- réduire le nombre de lieux de formations conformes et accessibles au plus grand nombre (problématiques des espaces avec obligation de passes sanitaires par exemple);
- imposer des normes sanitaires restrictives et dictées par la Sécurité civile pour les formations liées au secourisme : GQS, SST, PSC1.

Par ailleurs, nous avons pu noter une hausse du taux de refus d'inscriptions sur les formations organisées par CNFPT, du nombre d'annulations d'inscriptions par les agents, ainsi qu'une hausse de l'absentéisme :

#### **× Les formations CNFPT**

- On note une augmentation du nombre de refus (on passe de 92% d'agents acceptés en 2020 à 80% en 2021) combinées à une augmentation de l'absentéisme des agents (+ 8

points, soit près de 41% d'absentéisme pour les agents acceptés aux sessions CNFPT, tout dispositif confondu).

- A noter une recrudescence des inscriptions en formation en présentiel (+ 200 inscriptions entre 2020 et 2021, soit + 23% ) ou mixte (présentiel et distanciel), et une baisse significative du nombre d'inscrits aux formations en tout distanciel (après une année 2020 qui a connu une grande vague d'inscriptions et de suivi des formations à distance, on est passé de 588 inscriptions en 2020 à 326, soit – 45%).

Cette hausse des inscriptions sur les formations du CNFPT en présentiel peut expliquer le fort taux de refus (les jauges restreintes étant également appliquées au CNFPT, le nombre d'agents sélectionnés et donc acceptés a diminué, de fait). La baisse des inscriptions aux formations à distance (où les sélections sont plus à l'avantage des agents, puisqu'il n'y a pas de jauge) peut aussi expliquer la baisse du nombre d'agents formés.

#### × **Les formations hors CNFPT**

- Les formations internes et d'autres organismes également reportées, annulées en 2021. Quand elles ont repris, elles ont été concentrées en grande partie sur des formations sécurités (nombre d'agents limités sur ce type de formation).
- A partir d'octobre 2021, le marché avec la plateforme Idéal co a pris fin et n'a pas été renouvelé (formations à distance disponibles sur 9 mois au lieu de 12 mois en 2020).

#### • **L'absentéisme des agents**

Il peut s'expliquer à nouveau, comme en 2020 pour des raisons personnelles (maladie, cas contacts et peur) mais aussi pour des raisons de service (activité reprenant massivement dans les services).

- Focus sur les formations obligatoires :

FI : un absentéisme supérieur en 2021 (66% de présents contre 95% en 2021) pour raisons personnelles (réussite concours B avant réalisation FIC, report en 2022 pour congé maternité et dispense d'une partie de la FI);

FIA PM : formation en baisse en 2021 par rapport à 2020 (1 seul agent nommé contre 3 en 2021, avec en moyenne une centaine de jours de formation obligatoire par agent).

#### × **Augmentation du nombre de jours de formation en 2021**

L'augmentation du nombre de jours de formation en 2021 est dû en grande partie à la reprise de la programmation de formations Intra (CNFPT) et internes : plus de sessions et donc de journées programmées avec moins d'agents toutefois par sessions (jauges restreignant le nombre d'agents par groupe).

Quelques agents ont également suivi des parcours de formations obligatoires avec un nombre de jours de formations importants (FIA Chef de police sur 183 jours pour 1 seul agent par exemple)

## **Les agents reçus par un conseiller en évolution professionnel**

Le nombre d'agents reçus par un conseiller en évolution professionnel a baissé pour les raisons suivantes :

- moins de sollicitations d'agents;
- sur les 2 personnes recevant les agents, le chef de service était en mobilité, et donc moins disponible pour répartir cette activité sur les 2 agents disponibles les années précédentes;
- pour autant, certains agents ont pu être reçus plusieurs fois pour les accompagner dans la réalisation de leur projet.

### **× Budget 2021**

L'augmentation de la cotisation CNFPT par rapport à 2020 et liées à deux facteurs:

- l'augmentation de la masse salariale (la ville cotise pour l'ensemble de son personnel, même celui à temps non complet) : + 4.9 %;
- le conseil d'administration du 14 octobre 2020 du CNFPT, sur proposition de son Président, avait en effet décidé de ne pas percevoir les cotisations obligatoires des collectivités territoriales pour les mois de novembre et décembre 2020. Le CNFPT a manifesté ainsi son soutien et sa solidarité envers les collectivités territoriales durement frappées par la crise sanitaire, qui ont dû faire face aujourd'hui à des dépenses imprévues et à des pertes de recettes.

*Pour rappel: Le taux de la cotisation obligatoire est fixé annuellement par le conseil d'administration du CNFPT dans la limite d'un plafond ne pouvant excéder 0,9 %. **Actuellement le taux est fixé à 0,9 %.***

## **Lauréats concours 2021**

En 2021, 19 agents ont été inscrits sur liste d'aptitude suite à une réussite concours.

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
<b>Catégorie A</b>	2	1
<b>Catégorie B</b>	3	4
<b>Catégorie C</b>	4	5
<b>Total</b>	9	10

## **LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES**

---

### **Somme des actes de violence et harcèlement recensés**

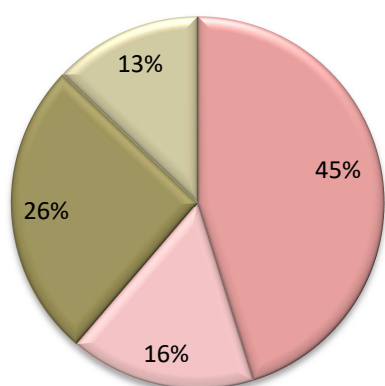
Cumul des actes de violence physique (y compris violences sexuelles), des signalements pour harcèlement moral ou sexiste, ainsi que des signalements pour agissement sexiste.



	2019*			2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
émanant du personnel avec arrêt de travail	0	0	0	0	6	6	7	7	14
émanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	3	1	4		5	5
émanant des usagers avec arrêt de travail	7	1	8	2	1	3	5	3	8
émanant des usagers sans arrêt de travail	4	0	4	5	1	6		4	4
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>

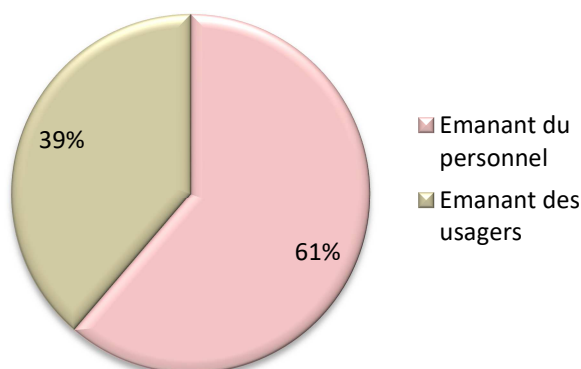
\*2019 : Seules les situations avec dépôt de plainte (police, gendarmerie, Procureur de la République) ou ayant déclenchées la procédure interne étaient recensées en 2019.

Actes de violence recensés au cours de l'année 2020



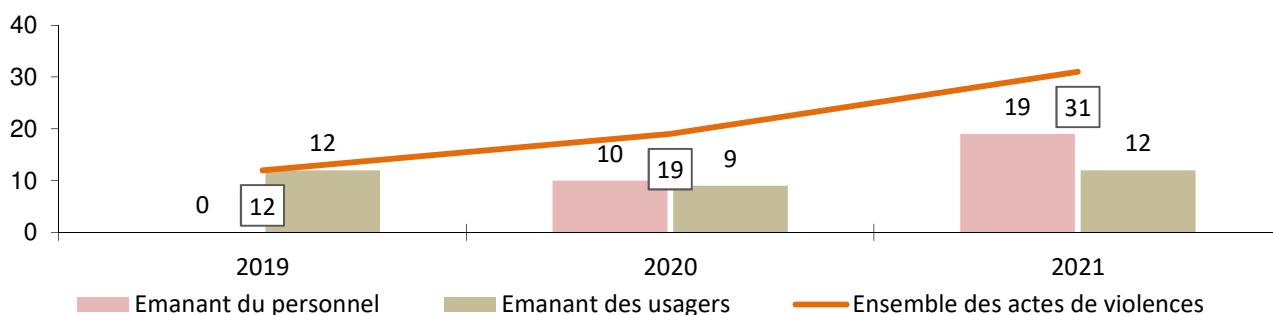
- Emanant du personnel avec arrêt de travail
- Emanant du personnel sans arrêt de travail
- Emanant des usagers avec arrêt de travail
- Emanant des usagers sans arrêt de travail

Répartition de l'origine des actes de violence et harcèlement



- Emanant du personnel
- Emanant des usagers

Evolution des actes de violence et harcèlement recensé



Jusqu'en 2019, seul le service Prévention et Sécurité au Travail suivait cet indicateur, essentiellement à travers le registre Hygiène et Sécurité, le recensement des dépôts de plainte et les déclarations d'accidents du travail. Les données collectées concernaient le plus souvent des agents de la police municipale, représentés en majorité par des hommes et victimes d'agressions de la part des usagers.

A partir de 2020, un suivi pluridisciplinaire des situations de violence s'est mis en place avec le concours de la Mission Accompagnement Individuel et Collectif intégrée aux services RH de la Ville. Des événements d'autres natures ont ainsi commencés à être recensés : harcèlement moral, sexuel, discriminatoire, violences intra-équipes...venant expliquer l'évolution des chiffres que l'on peut observer.

Cette collecte de données plus exhaustive permet ainsi un meilleur suivi, une prise en charge et un traitement plus efficaces de ce type de situations.

Cette prise en compte d'un panel plus large de situations de violence explique également l'évolution de la proportion femmes-hommes se déclarant victimes, puisque la filière de la police municipale n'est plus la seule représentée.

## **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 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 illustre 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 2021, il est à noter une augmentation du nombre d'agents reçus par le SSPH passant de 225 à 245 agents, soit 20 agents supplémentaires reçus par rapport à l'an passé.

Sur ces 245 agents, 26% ont mobilisé le service pour la première fois dans leur carrière et

20 % d'entre eux n'avait pas eu contact avec le SSPH depuis plus de 2 ans. Ce qui revient à constater que plus de la moitié des agents suivis en 2021 par le SSPH faisait l'objet d'un suivi déjà amorcé par le SSPH.

Nous ne pouvons que dresser le constat que le nombre de rendez-vous honorés ne cesse d'augmenter depuis 2017. Passant de 640 en 2020 à 696 en 2021 soit une évolution de 8% d'activité (activité uniquement basée sur les entretiens directs, soit téléphoniques soit en présentiel avec les agents).

# RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

Le principe de l'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations entre les agents publics 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 phares est l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer et de mettre en œuvre un plan d'action égalité professionnelle.

Le présent rapport s'organise autour des thématiques intégrées au plan d'action pluriannuel (2021-2023) désormais en œuvre au sein de la Collectivité :

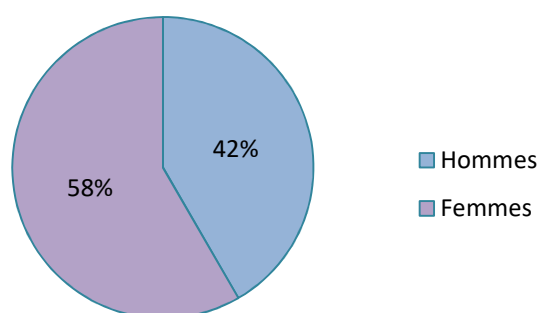
- la prévention et le traitement des écarts de rémunération
- la mixité des métiers, les parcours professionnels et déroulement de carrière
- l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle
- la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- la gouvernance de la politique d'égalité

## LES CARACTERISTIQUES GENERALES DES EFFECTIFS DE LA VILLE

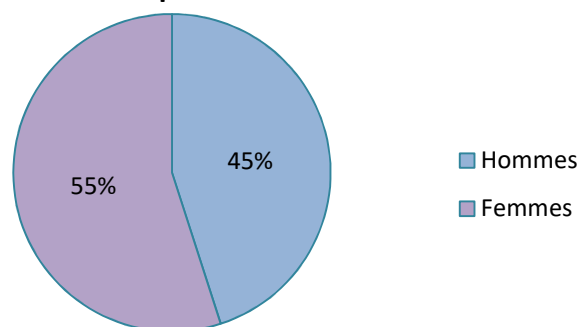
### Répartition des genres au sein des effectifs de la Ville

	2017			2018			2019			2020			2021		
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
<b>Emplois permanents</b>	1070	1151	52%	1050	1149	52%	1039	1160	53%	1017	1159	53%	1030	1257	55%
<b>Ensemble des effectifs</b>	1242	1621	57%	1210	1618	57%	1189	1621	58%	1152	1633	59%	1166	1633	58%

Répartition genrée de l'ensemble des effectifs



Répartition genrée des emplois permanents



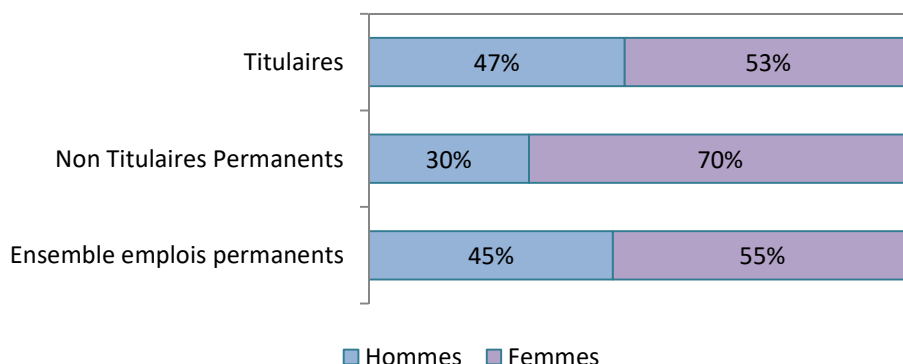
Avec 55% de part des femmes dans les effectifs sur emplois permanents, cette proportion a augmenté de près de 2% entre 2020 et 2021. Cette évolution est due à la prise en compte des agents en remplacement ponctuel ou indiciaire, précédemment comptabilisés comme NTNP qui sont maintenant recensés dans les NTP, et dont 96% sont des femmes.

### Répartition des genres selon le statut

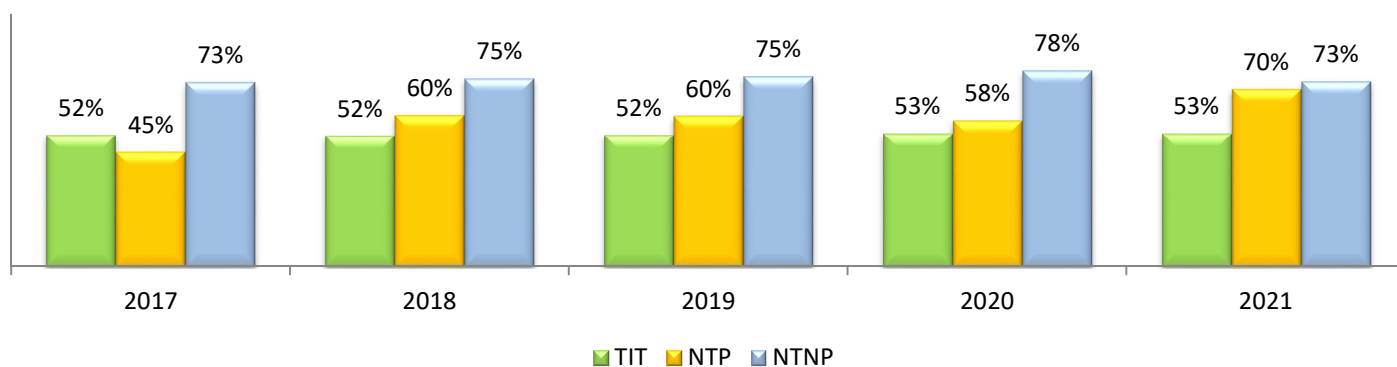
	TIT	NTP	NTNP	Total général
Hommes	947	83	136	1166
Femmes	1059	198	376	1633
<b>Total</b>	<b>2006</b>	<b>281</b>	<b>512</b>	<b>2799</b>

	2017			2018			2019			2020			2021		
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
<b>TIT</b>	1016	1106	52%	1009	1087	52%	976	1066	52%	944	1058	53%	947	1059	53%
<b>NTP</b>	54	45	45%	41	62	60%	63	94	60%	73	101	58%	83	198	70%
<b>Emplois permanents</b>	1070	1151	52%	1050	1149	52%	1039	1160	53%	1017	1159	53%	1030	1257	55%
<b>NTNP</b>	172	470	73%	160	469	75%	150	461	75%	135	474	78%	136	376	73%
<b>Ensemble des effectifs</b>	1242	1621	57%	1210	1618	57%	1189	1621	58%	1152	1633	59%	1166	1633	58%

### Répartition genrée des effectifs sur emploi permanent



### Représentation des femmes par statut



Comme pour l'ensemble de la fonction publique territoriale, les représentations des genres, au sein des agents de la Ville d'Aix-en-Provence, sont dissemblables selon les statuts.

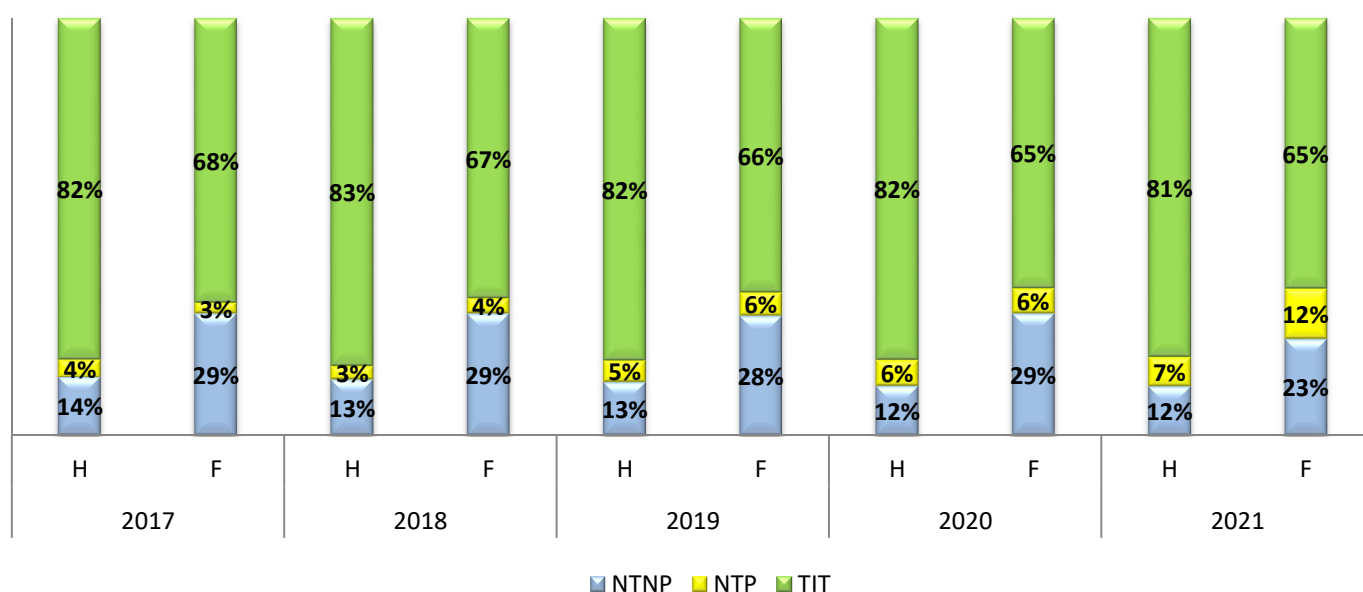
Depuis 2017, **la part des hommes et des femmes titulaires est équilibrée**. Au 31 décembre 2021, 47% des titulaires sont des hommes et 53% des femmes.

La part hommes / femmes au sein des NTNP est depuis 2017 très déséquilibrée. Au 31 décembre 2021, 27% des titulaires sont des hommes et 73% des femmes.

Avec une augmentation de 25%, la part des femmes au sein des NTP est celle qui a connu les variations les plus importantes depuis 2017. Au 31 décembre 2021, 30% des NTP sont des hommes et 70% des femmes.

× Des statuts plus ou moins représentés selon le genre

Représentations statutaires au sein des genres



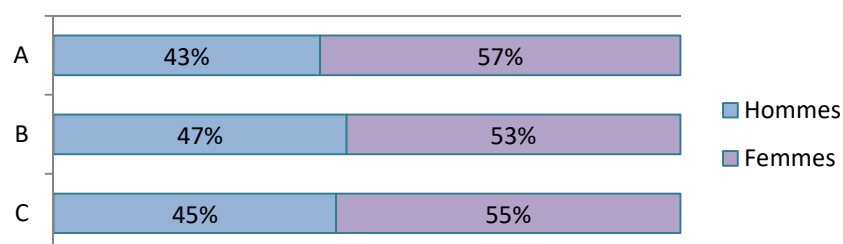
Chez les hommes comme chez les femmes, les titulaires sont majoritairement représentés. La part de titulaires chez les hommes est restée stable depuis 2017. Celle des femmes a baissé de 3%. Au 31 décembre 2021, 81% des hommes et 65% des femmes qui travaillent à la Ville d'Aix-en-Provence sont titulaires.

Une représentation des emplois permanents par catégorie plutôt équilibrée

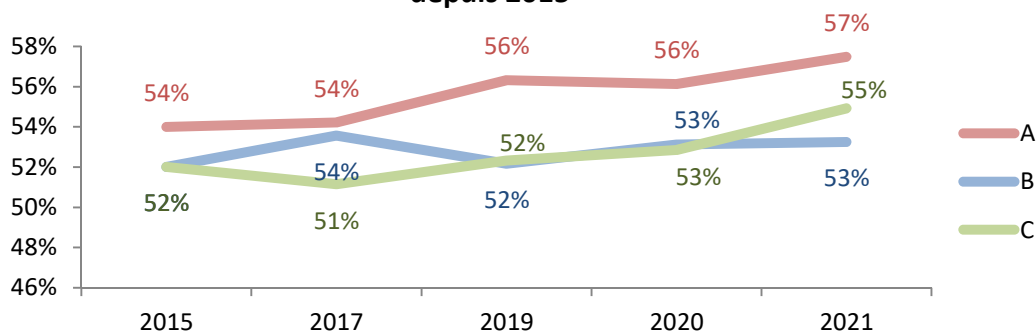
	A	B	C	Total général
Hommes	108	151	771	1030
Femmes	146	172	939	1257
<b>Total général</b>	<b>254</b>	<b>323</b>	<b>1710</b>	<b>2287</b>

	2017			2019			2020			2021		
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
<b>A</b>	114	135	54%	107	138	56%	111	142	56%	108	146	57%
<b>B</b>	143	165	54%	144	157	52%	143	162	53%	151	172	53%
<b>C</b>	813	851	51%	788	865	52%	763	855	53%	771	939	55%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>1151</b>	<b>52%</b>	<b>1039</b>	<b>1160</b>	<b>53%</b>	<b>1017</b>	<b>1159</b>	<b>53%</b>	<b>1030</b>	<b>1257</b>	<b>55%</b>

Répartition genrée des effectifs sur emploi permanent



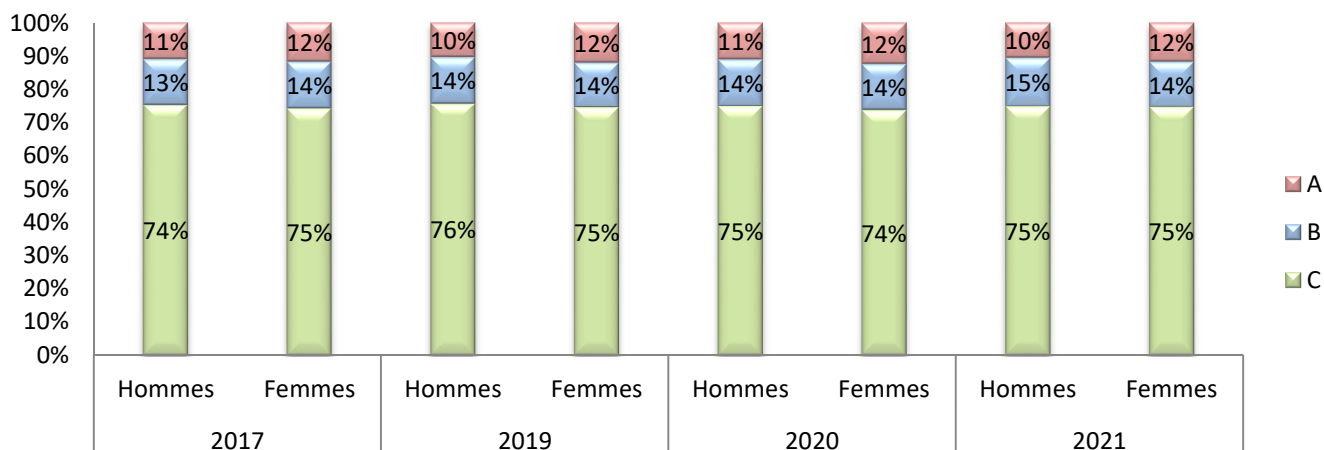
### Evolution de la part des femmes au sein des catégories d'emploi depuis 2015



La représentation hommes / femmes est plutôt à l'équilibre au sein des trois catégories d'emploi. Avec une représentativité de 57%, et une augmentation de 3% entre 2015 et 2021, la part des femmes sur le grade de Cat A est celle qui est la plus importante et celle qui a le plus évolué ces dernières années.

#### × Représentation des Cat par genre

##### Représentations des catégories



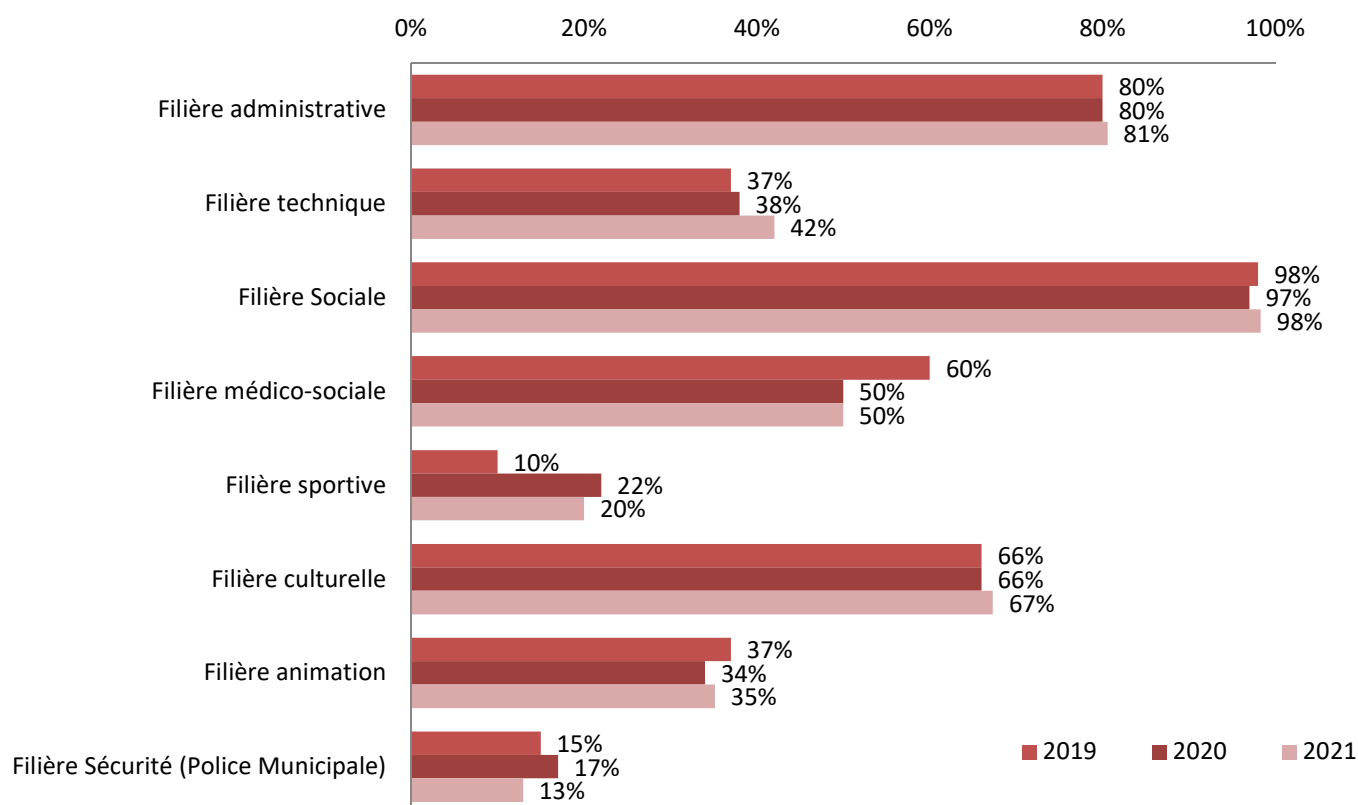
Pour les hommes comme pour les femmes, la part des agents par catégories est quasi à l'identique et stable depuis 2017.

#### Des filières très genrées

	2019			2020			2021		
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
<b>Filière administrative</b>	111	442	<b>80%</b>	108	442	<b>80%</b>	107	444	<b>81%</b>
<b>Filière technique</b>	727	427	<b>37%</b>	713	428	<b>38%</b>	724	525	<b>42%</b>
<b>Filière Sociale</b>	3	117	<b>98%</b>	3	112	<b>97%</b>	2	115	<b>98%</b>
<b>Filière médico-sociale</b>	2	3	<b>60%</b>	2	2	<b>50%</b>	2	2	<b>50%</b>
<b>Filière sportive</b>	9	1	<b>10%</b>	7	2	<b>22%</b>	8	2	<b>20%</b>
<b>Filière culturelle</b>	73	140	<b>66%</b>	73	143	<b>66%</b>	69	142	<b>67%</b>
<b>Filière animation</b>	24	14	<b>37%</b>	25	13	<b>34%</b>	24	13	<b>35%</b>
<b>Filière Sécurité (Police Municipale)</b>	90	16	<b>15%</b>	86	17	<b>17%</b>	94	14	<b>13%</b>



### Part des femmes par filière



Hormis pour la filière médico-sociale qui est en équilibre parfait, en 2021, chaque filière est toujours majoritairement par l'un des deux genres.

Ces disproportions sont particulièrement marquées pour les filières administrative et sociale, sportive et sécurité.

Entre 2020 et 2021, les représentations des genres au sein des filières sont restées plutôt stable.

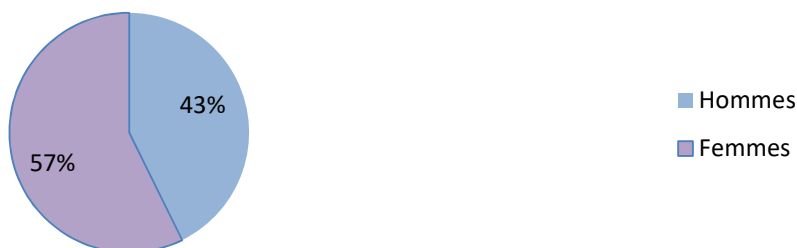
Une baisse de 4 points à la défaveur des femmes est tout de même à noter au sein de la filière Sécurité, alors que la part des femmes dans la filière technique évolue, elle de 4 points.

### Le handicap

#### Agents sur emploi permanent qui ont une reconnaissance de travailleur handicapé :

	2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Total	82	116	84	113	85	114

## Représentation genrée des agents sur emploi permanent en situation de handicap



En 2021, 9% des femmes et 8% des hommes sur emploi permanent ont une reconnaissance de travailleur handicapé. Cela représente, 199 personnes, soit 2 personnes de plus qu'en 2020.

6 agents sur emploi non permanent (2 hommes et 4 femmes) sont également en situation de handicap.

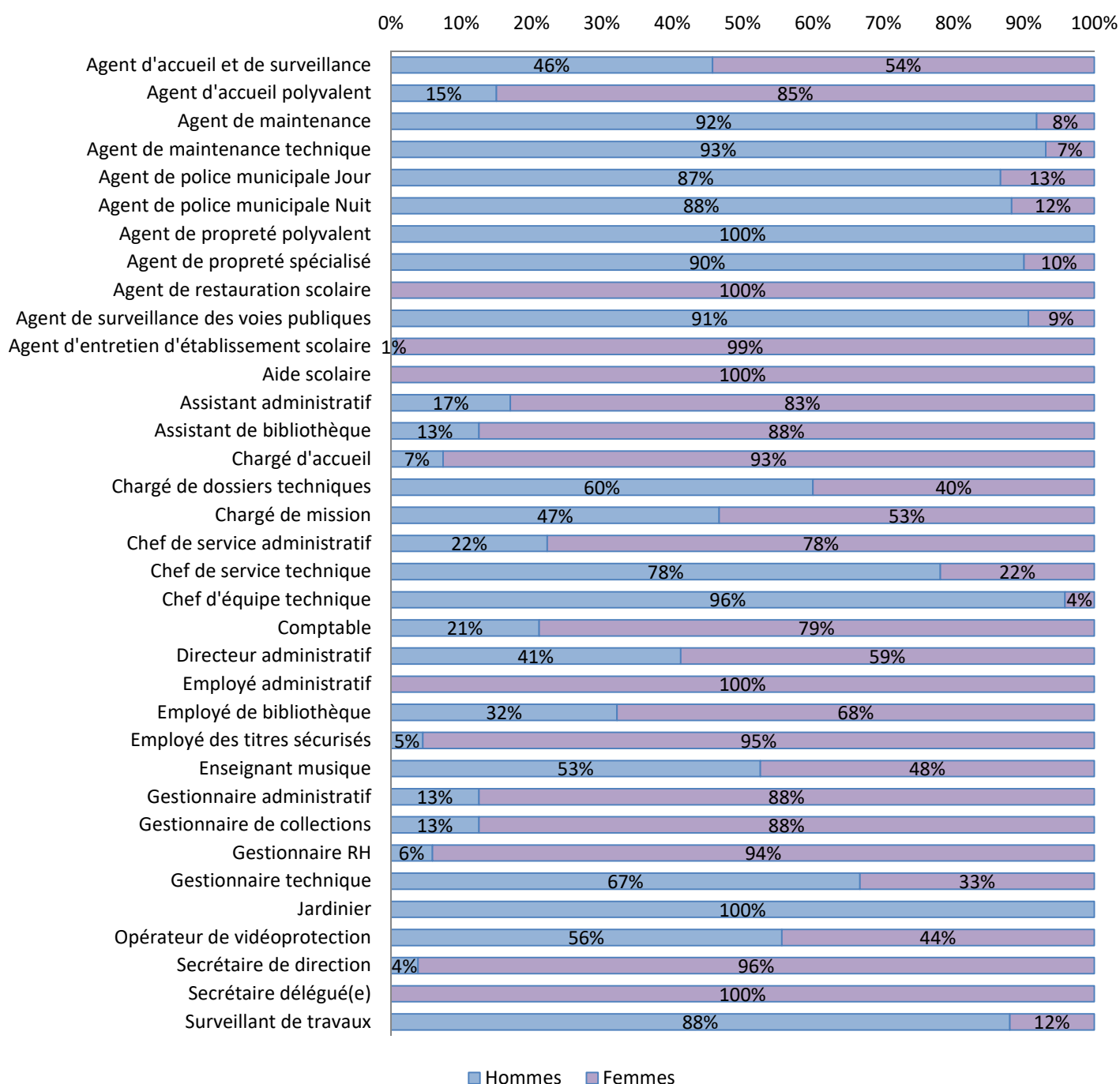
## LA MIXITE DES EMPLOIS, LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE

---

### Des métiers genrés

Pour l'ensemble des emplois	2020	2021
Nb d'emplois répertoriés	249	270
Nbr d'emplois pour lesquels la part d'un genre est représentée à plus de 80%	181	186
Nbr d'emplois pour lesquels l'écart entre les genres est inférieur à 20%	27	22
% d'emplois pour lesquels la part d'un genre est représentée à plus de 80%	73%	69%
% d'emplois dont l'écart entre les H et les F est inférieur à 20%	11%	8%

## Représentation des genres dans les emplois représentés par au moins 15 personnes



En 2021, 270 emplois sont représentés à la Ville d'Aix-en-Provence.

Entre 2020 et 2021 :

- la part des emplois, pour lesquels un genre est représenté à au moins 80%, a baissé de 4%. Cela représente 69% des emplois
- la part des emplois, pour lesquels l'écart entre les genres est inférieur à 20%, a baissé de 3%. Cela représente 8% des emplois

35 emplois (soit 13% de l'ensemble des métiers), sont représentés par au moins 15 agents.

- 24 d'entre eux (69%), ont une représentation d'hommes ou de femmes supérieure à 80 % ;

- 5 d'entre eux (14%): les agents d'accueil et de surveillance, chargé de mission, directeur administratif, enseignant de musique et opérateur de vidéo protection, ont un écart de représentation entre les hommes et les femmes inférieur à 20% et tendent à l'équilibre.

× Une répartition dans les emplois d'encadrement équilibrée

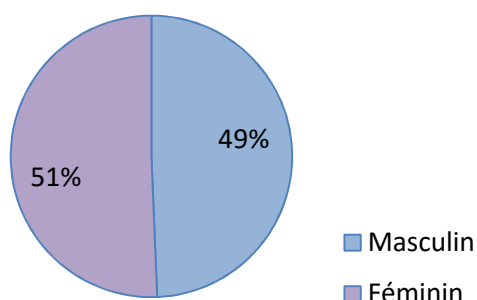
	2019			2020			2021		
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
<b>Emploi d'encadrement supérieur</b>	8	2	20%	9	1	10%	9	2	18%
<b>Emploi de direction</b>	27	22	45%	27	23	46%	27	25	48%
<b>Chef de service</b>	41	48	54%	41	47	53%	38	49	56%
<b>Ensemble des emplois d'encadrement</b>	76	72	49%	77	71	48%	74	76	51%

Emplois d'encadrement supérieur = les libellés métiers correspondants à DGS, DGA et chef de département ;

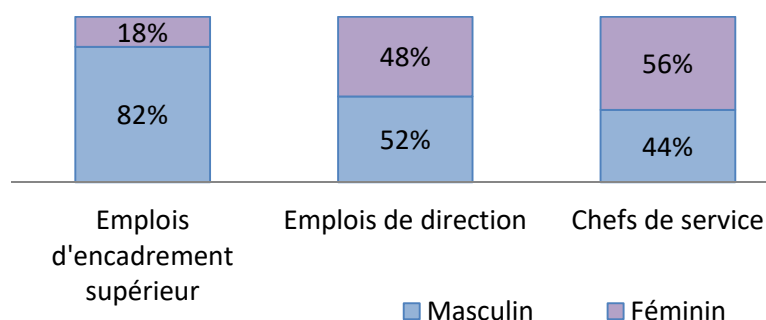
Emplois de direction = les libellés métiers correspondants à directeur ;

Emplois de chef de service = les libellés métiers correspondants à chef de service.

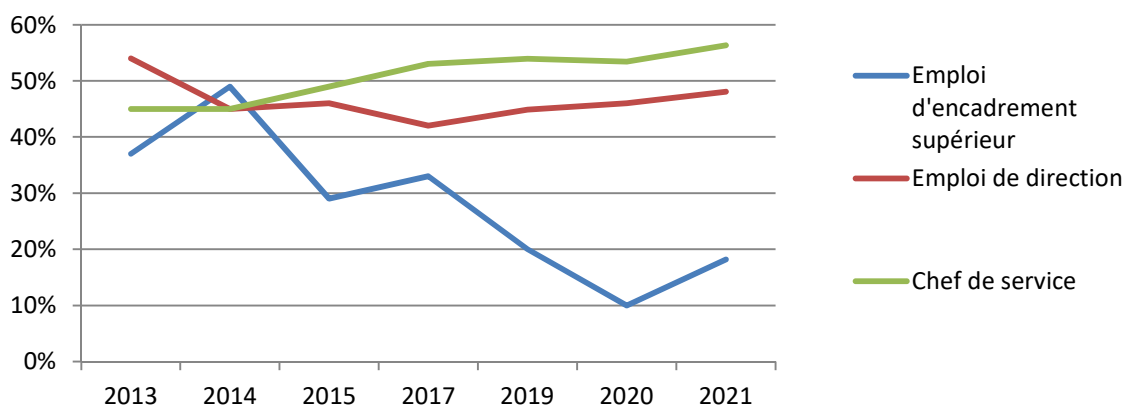
Répartition des genres sur les emplois d'encadrement



Répartition hommes / femmes par emplois d'encadrement



Evolution de la part des femmes selon le type d'encadrement



Depuis 2019, la représentation des genres sur les emplois d'encadrement reste à l'équilibre.

Seuls les emplois d'encadrement supérieur ne respectent pas ces proportions, mais le nombre d'agents concernés reste faible.

× **L'encadrement fonctionnel**

	2019			2020			2021		
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
Agent sur emploi fonctionnel	5	1	17%	5	0	0%	5	1	17%

Au 31 décembre 2021, 83% des emplois fonctionnels de la Ville sont occupés par des hommes. En 2019, ils étaient à 100%.

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 y a eu 2 primo-nominations en 2021, 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 disparités métiers gommées par les groupes de fonctions (catégories RIFSEEP)**

	2020			2021		
	H	F	% F	H	F	% F
<b>Emploi Fonctionnel - Emplois de DG</b>	5		<b>0%</b>	5	1	<b>17%</b>
<b>Management /cadre supérieur</b>	32	27	<b>46%</b>	35	27	<b>44%</b>
<b>Cadre de pilotage opérationnel</b>	59	67	<b>53%</b>	53	70	<b>57%</b>
<b>Gestionnaire encadrement/ emploi intermédiaire</b>	422	419	<b>50%</b>	428	436	<b>50%</b>
<b>Exécution opérationnelle</b>	364	540	<b>60%</b>	367	548	<b>60%</b>

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

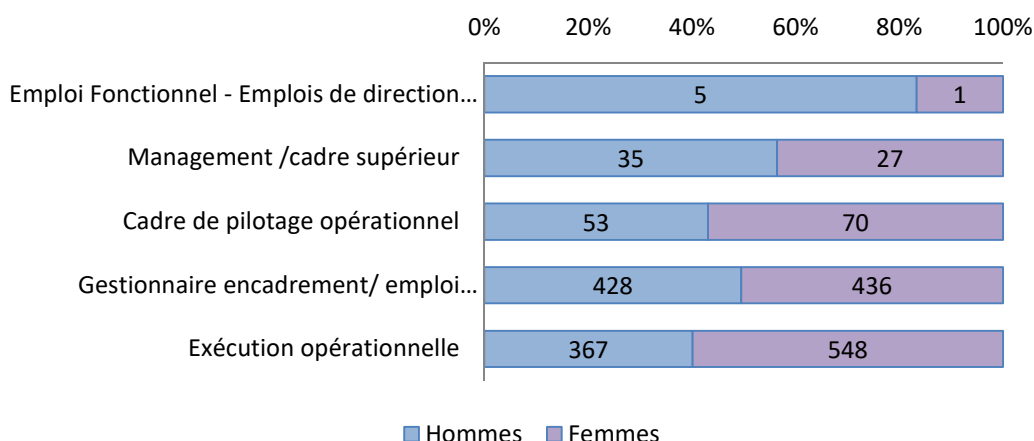
*Management /cadre supérieur = groupes d'emplois SDA1; SDP2; SDI2; SCT3 (Chef de Département, DGST Adjoint, Directeur, Médecin, Conseiller technique)*

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

*Gestionnaire encadrement/ emploi intermédiaire = IEE1; IES2; GM1; GP2 (Chef de bureau, Responsable..., Chargé ..., Gestionnaire)*

*Exécution opérationnelle = EOS1; EOP2 (exécution opérationnelle)*

### Répartition des genre au sein des groupes de fonction RIFSEEP



Si la répartition de genres au sein des groupes d'emplois est très marquée, ce déséquilibre est gommé au sein des groupes de fonctions RIFSEEP.

Hormis pour les emplois fonctionnels (6 agents) dont la part des hommes représente 83% l'écart des parts hommes / femmes n'excèdent pas 20 % sur l'ensemble des autres groupes de fonctions.

#### × Les formations

##### Part des agents formés sur l'ensemble des emplois permanents

2019		2020		2021	
% H formés	% F formées	% H formés	% F formées	% H formés	% F formées
55%	73%	39%	53%	32%	43%

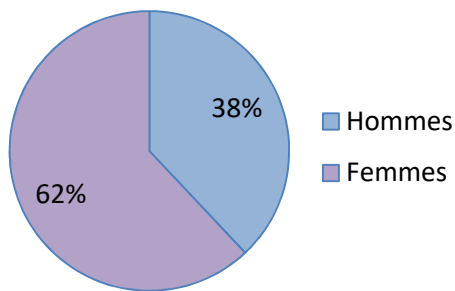
##### Nombre d'agent sur emploi permanent ayant réalisé au moins un jour de formation dans l'année

	2019			2020			2021		
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
Catégorie A	47	94	67%	40	82	67%	27	65	71%
Catégorie B	88	102	54%	72	92	56%	61	84	58%
Catégorie C	439	645	60%	283	443	61%	243	390	62%
<b>Total</b>	574	841	59%	395	617	61%	331	539	62%

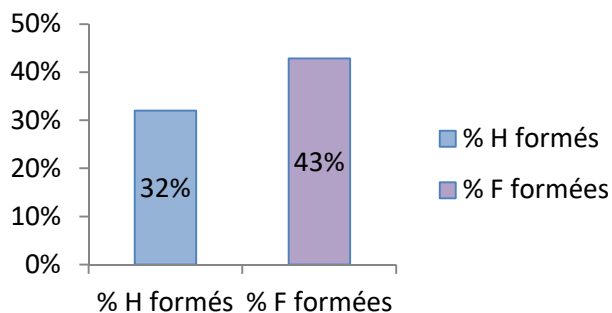
##### Part des femmes à avoir suivi au moins une journée de formation par type de formation

	2015	2017	2019	2020	2021
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	61%	52%	53%	49%	65%
Formation prévue par les statuts particuliers	59%	46%	69%	73%	69%
Formation de perfectionnement	42%	54%	57%	61%	58%
Formation personnelle (hors congés formation)	50%				

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



### Part des agents formés au sein de chaque genre



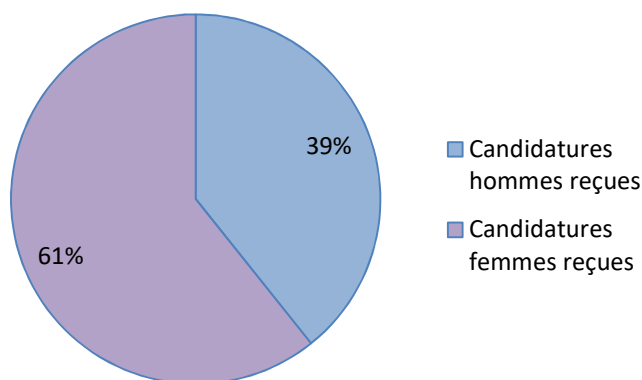
Si sur ces deux dernières années la part des agents formés au sein de chaque genre a baissé, pour autant, les femmes continuent de se former plus que les hommes.

La proportion de femmes à s'être inscrites aux formations de préparation concours a augmenté de 12% entre 2019 et 2021. Ceci s'explique par le fait que plusieurs concours ouverts le soient sur des cadres d'emplois très féminisés comme les adjoints administratifs, les rédacteurs ou les ATSEM.

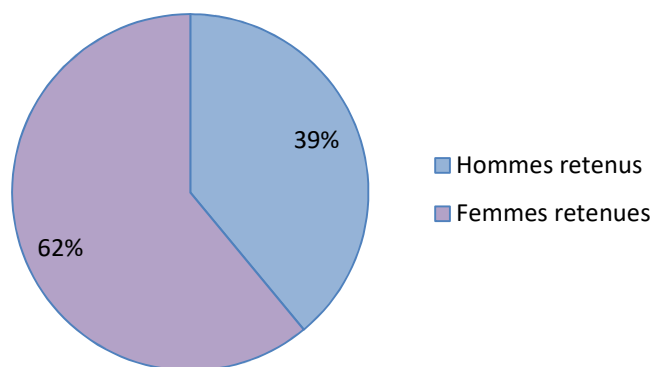
### × La mobilité interne

Filière des postes ouverts	Nombre de candidatures hommes	Nombre de candidatures femmes	Nombre d'hommes retenus	Nombre de femmes retenues	Nombre de postes ouverts	Répartition des grades ouverts par grade
ADM	19	104	8	51	58	59%
ADM / TECH	5	5	4	3	7	7%
SECURITE	4		2		2	30%
TECH	50	23	24	6	30	1%
TECH / CULT	1	1		1	1	1%
TECH / SECU	7		1		1	2%
<b>Total général</b>	<b>86</b>	<b>133</b>	<b>39</b>	<b>61</b>	<b>99</b>	<b>100%</b>

### Répartition genrée des candidatures reçues



### Répartition genrée des candidatures retenues

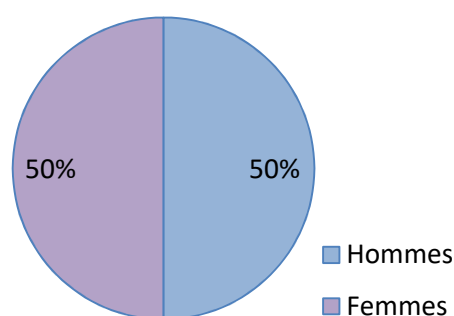


## Les organisations de travail

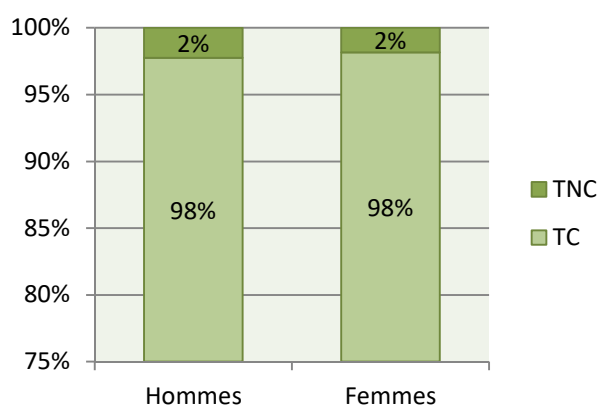
### × Les temps non complets

<i>Agents sur emploi permanent</i>	2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
<b>TC</b>	995	1135	2130	1007	1234	2241
<b>TNC</b>	22	24	46	23	23	46
<b>Total général</b>	1017	1159	2176	1030	1257	2287

### Répartition homme femme dans le TNC



### Part des TNC au sein des genres



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. On observe une égalité parfaite entre les hommes et les femmes qui occupent ces postes. 38 d'entre eux sur 46 (soit 83%) sont des enseignants du conservatoire Darius Milhaud.

### Les absences spécifiques : un révélateur d'inégalités

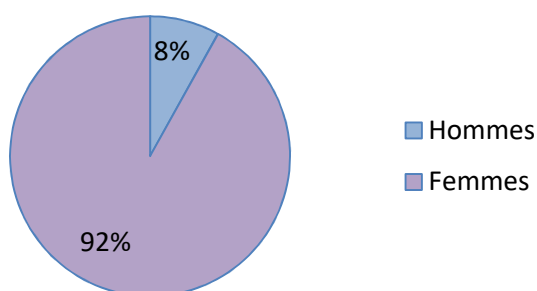
Le temps de travail reste un facteur caractéristique de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Même si l'on peut observer des évolutions de mœurs, les femmes restent celles qui prennent sur leur temps de travail pour s'occuper de leurs proches.

### × Les temps partiels

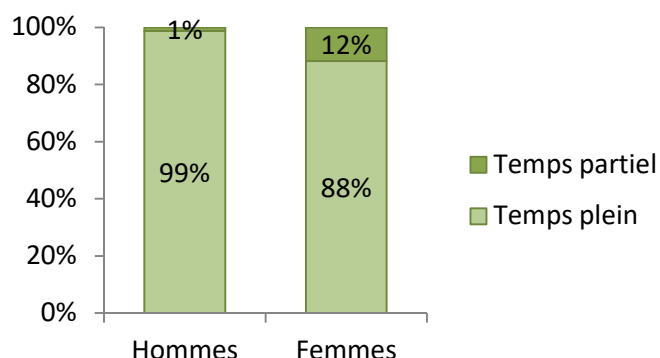
	2020	2020	2020	2021	2021	2021
	H	F	% F	H	F	% F
<b>Temps plein</b>	1006	999	50%	1017	1109	52%
<b>Temps partiel</b>	11	160	94%	13	148	92%
<b>Total général</b>	1017	1159	53%	1030	1257	55%



### Répartition homme femme dans le temps partiel



### Part des temps partiel au sein des genres



Bien qu'en encore nettement majoritaires, la représentativité des femmes au sein des agents à temps partiel sur emplois permanent et la part des femmes qui occupent un temps partiel sur l'ensemble des femmes, ont toutes deux baissées de 2% entre 2020 et 2021.

La proportion des hommes qui sont sur ce type de temps de travail est quant à elle restée stable.

### L'absentéisme

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

	Hommes	Femmes	Total emploi permanent	% de Femmes
Total de jours d'absence compressible	16 938	23 601	40 539	58%
Total de jours d'absence médicale (ou risque santé)	24 430	34 954	59 384	59%
Total de jours d'absence globale	28 713	43 602	72 315	60%
<b>Nombre moyen de jours d'absence compressible</b>	16,44	18,78	17,73	
<b>Nombre moyen de jours d'absence médicale (ou risque santé)</b>	23,72	27,81	25,97	
<b>Nombre moyen de jours d'absence</b>	27,9	34,7	31,6	
<b>Taux d'absentéisme compressible des agents permanents</b>	4,5%	5,1%	4,9%	
<b>Taux d'absentéisme médical des agents permanents (ou risque santé)</b>	6,5%	7,6%	7,1%	
<b>Taux d'absentéisme global des agents permanents</b>	7,6%	9,5%	8,7%	
<b>Equivalent en ETP du nombre absence compressible</b>	46	65	111	
<b>Equivalent en ETP du nombre total d'absences</b>	79	119	198	

*Jours d'absence compressible = maladie ordinaire + accident du travail*

*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*

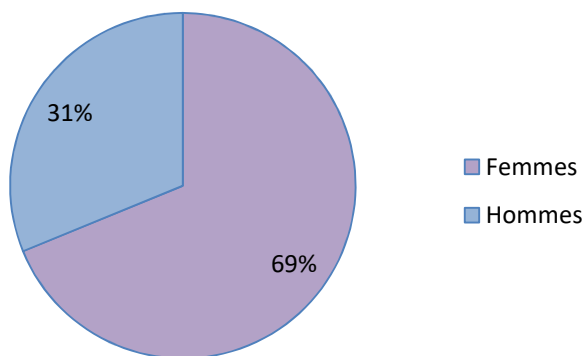
	2017		2019		2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Nombre moyen de jours d'absence compressible</b>	19,0	20,7	17,7	15,6	16,4	14,4	16,4	18,78
<b>Nombre moyen de jours d'absence médicale (ou risque santé)</b>	19,7	28,8	28,5	25,5	24,6	21,6	23,7	27,8
<b>Nombre moyen de jours d'absence</b>	28,0	34,6	30,9	32,4	27,9	34,1	27,9	34,7
Evolution du nombre moyen de jours d'absence compressible par agent d'une année sur l'autre			-1,3%	-5,2%	-1,3%	-1,2%	0%	4,4%
Evolution du nombre moyen de jours d'absence par agent d'une année sur l'autre			2,9%	-2,2%	-3,0%	1,7%	0%	0,6%
<b>Taux d'absentéisme compressible des agents permanents</b>	5,2%	5,7%	4,9%	5,0%	4,5%	4,8%	4,5%	5,1%
<b>Taux d'absentéisme médical des agents permanents (ou risque santé)</b>	5,4%	7,9%	7,8%	7,0%	6,8%	5,9%	6,5%	7,6%
<b>Taux d'absentéisme global des agents permanents</b>	7,7%	9,5%	8,5%	8,9%	7,6%	9,3%	7,6%	9,5%
Evolution du taux d'absentéisme compressible d'une année sur l'autre			0%	-1%	0%	0%	0%	0%
Evolution du taux d'absentéisme global d'une année sur l'autre			1%	-1%	-1%	0%	0%	0%
<b>Equivalent en ETP du nombre absence compressible</b>	56	65	49	58	46	55	46	65
<b>Equivalent en ETP du nombre total d'absences</b>	82	109	86	103	78	108	79	119
Evolution de l'équivalent en ETP du nombre absence compressible			-6%	-7%	-4%	-3%	0%	10%
Evolution de l'équivalent en ETP du nombre total d'absences			4%	-6%	-8%	5%	1%	11%

L'ensemble des jours d'absences de la part des femmes est toujours plus importante que la part des hommes. Il est à noter que dans ces chiffres sont pris en compte les congés maternité, qui par nature ne sont octroyés qu'aux femmes.

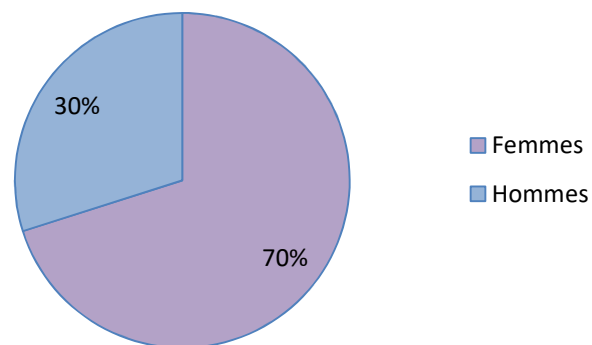
× **Les congés pour autorisation spéciale d'absence**

	Nombre de jours	% nbre de jrs	Nombre d'agents	% nbre d'agents
Femmes	731,429	70,10%	225	68,81%
Hommes	312	29,90%	102	31,19%
<b>Total</b>	<b>1043,429</b>	<b>100%</b>	<b>327</b>	<b>100%</b>

**Répartition par genre des agents qui ont bénéficiés ASA**



**Répartition en nombre de jours selon le genre**

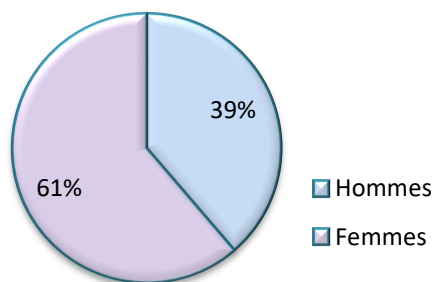


L'autorisation spéciale d'absence (ASA) désigne un type de congé exceptionnel qui peut être accordé à la demande d'un fonctionnaire pour différents motifs bien précis.

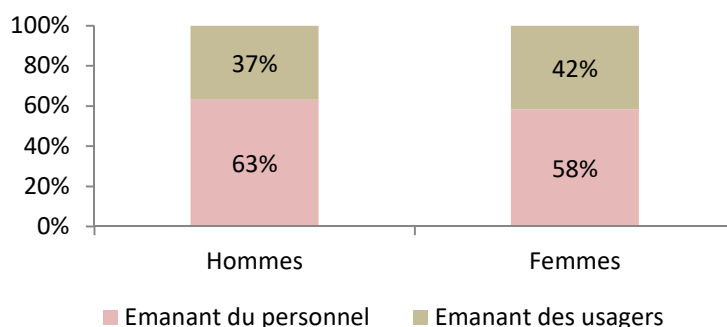
**LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES**

	2019	2020	2021
Hommes	11	10	12
Femmes	1	9	13
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>31</b>

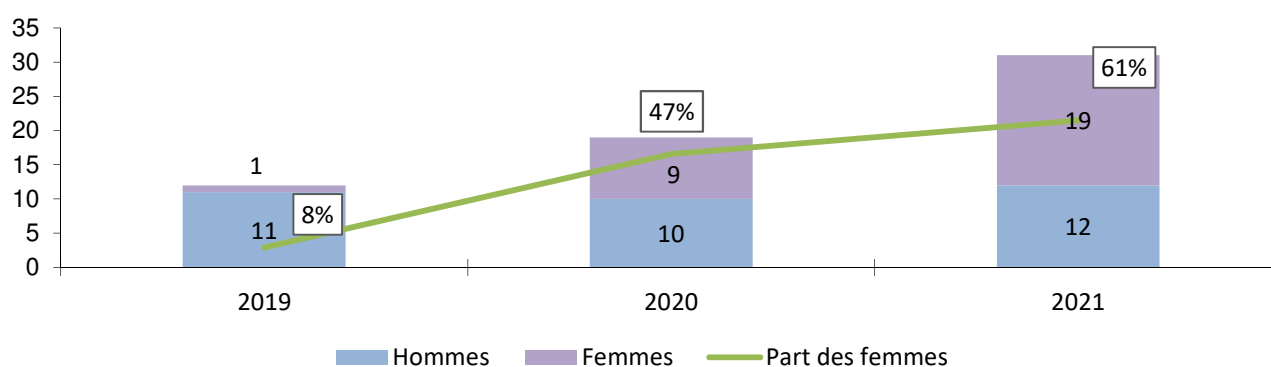
**Répartition par genre des victimes d'actes de violence et harcèlement**



**Origine de l'agression selon le genre**



### Evolution des actes de violence selon le genre



Jusqu'en 2019, seul le service Prévention et Sécurité au Travail suivait cet indicateur, essentiellement à travers le registre Hygiène et Sécurité, le recensement des dépôts de plainte et les déclarations d'accidents du travail. Les données collectées concernaient le plus souvent des agents de la police municipale, représentés en majorité par des hommes et victimes d'agressions de la part des usagers.

A partir de 2020, un suivi pluridisciplinaire des situations de violence s'est mis en place avec le concours de la Mission Accompagnement Individuel et Collectif intégrée aux services RH de la Ville. Des événements d'autres natures ont ainsi commencés à être recensés : harcèlement moral, sexuel, discriminatoire, violences intra-équipes...venant expliquer l'évolution des chiffres que l'on peut observer.

Cette collecte de données plus exhaustive permet ainsi un meilleur suivi, une prise en charge et un traitement plus efficaces de ce type de situations.

Cette prise en compte d'un panel plus large de situations de violence explique également l'évolution de la proportion femmes-hommes se déclarant victimes, puisque la filière de la police municipale n'est plus la seule représentée.

### LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE

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	2021
<b>Existence d'un plan d'action sur l'égalité pro</b>	NON	OUI	OUI
<b>Existence de référents égalité professionnelle</b>	NON	OUI	OUI
<b>Nomination d'un haut fonctionnaire à l'égalité professionnelle</b>	NON	NON	NON

## Communiquer, former et responsabiliser l'encadrement

Des actions de communication, d'information et de sensibilisation sur l'égalité professionnelle, ont continué d'être déployées en 2021 :

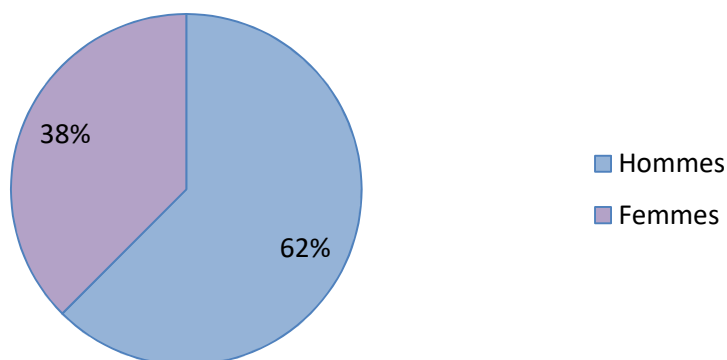
- deux actions de formation sur les discriminations ont été déployées,
- un outil de suivi du déploiement des actions du plan a continué d'être alimenté,
- le groupe de travail avec des référents égalité pro s'est poursuivi ; deux réunions en présentiel se sont tenues en 2021,
- une plaquette d'information présentant le réseau des référents a été diffusée à l'ensemble des services de la Ville,
- une rubrique intranet égalité professionnelle a été créée,
- trois articles sur la thématique égalité professionnelle ont été diffusés dans le journal interne.

## Le dialogue social

× Au CHSCT

	2019			2020			2021		
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
<b>Administratifs</b>				4	4	50%	4	4	50%
<b>Organisations syndicales</b>				6	2	25%	6	2	25%
<b>Total</b>	12	4	25%	10	6	38%	10	6	38%

**Répartition des représentants du personnel (titulaires)  
au CHSCT**



La part hommes / femmes, des représentants du personnel (titulaires) qui siègent au CHSCT est mieux respectée depuis 2020.

Un bilan du plan d'action sur l'égalité e été élaboré fin 2021 dans la perspective d'une présentation en comité technique début 2022.

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

En 2021, le service social du personnel et handicap a élaboré le renouvellement de la convention avec le FIPHFP (2021-2023). La Ville d'Aix en Provence poursuit sa politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap en s'articulant autour des axes principaux suivants:

- Agir sur le recrutement des travailleurs en situation de handicap en faisant découvrir aux étudiants les métiers pouvant s'exercer au sein de la collectivité, en intégrant le recrutement d'apprentis en situation de handicap dans la démarche globale de la collectivité en soutenant le recrutement d'agents en situation de handicap
- Aménager et optimiser les conditions de travail des agents en situation de handicap : L'objectif de cette action est de compenser les difficultés quotidiennes auxquelles les agents en situation de handicap sont confrontés
- Créer une culture commune du handicap au travail en formant et sensibilisant l'ensemble des agents de la ville, intégrant un volet prévention des discriminations liées au handicap
- Accessibilité numérique : La ville d'Aix en Provence a la volonté de rendre les outils numériques perceptibles, compréhensibles et navigables, sans discrimination.

Au 31 décembre 2021, nous avons au sein de la Ville, 205 agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE).

Parmi ces 205 agents :

- 67,5 % sont Reconnus en Qualité de Travailleurs Handicapés ou ont une carte d'invalidité délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).
- 22,8 % ont bénéficié d'un Reclassement ou une maladie professionnelle a été reconnue
- 9,7 % ont ouvert droit à une IPP (Incapacité Partielle Permanente) ou une ATI (Allocation Temporaire d'Invalidité).

Les dépenses dans le cadre du handicap correspondent, pour le recrutement, à la participation du FIPHFP à la rémunération des apprentis en situation de handicap ainsi que de leurs tuteurs (maximum 228h dans l'année). Le reclassement et/ou reconversion des personnes déclarées inaptes : il s'agit de tutorat, évaluation des connaissances voir bilan de compétences. En ce qui concerne le maintien à l'emploi cela correspond au surcout lié à l'aménagement de postes, la prise

en charge de prothèses, orthèses. Il est important de préciser que jusqu'à présent les financements du FIPHFP représentaient 80% des dépenses et la Ville participait à hauteur de 20%. Dans le cadre du renouvellement de la convention, le FIPHFP demande dorénavant à tous les employeurs une participation de 50%.

<b>Domaines d'intervention</b>	<b>Financement 2021 Ville</b>	<b>Financement 2021 FIPHFP</b>
Recrutement	11 043,33 €	11 444,98 €
Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	7 296,57 €	7 296,50 €
Maintien dans l'emploi	6 353,86 €	15 093,28 €
Communication	171,00 €	0 €
<b>Total</b>	<b>24 864,76 €</b>	<b>33 834,76 €</b>