

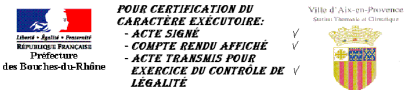


**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA VILLE D'AIX
EN PROVENCE N° DL.2023-447**

Séance publique du

13 décembre 2023

**Présidence de Sophie JOISSAINS
Maire**

Accusé de réception en préfecture
Identifiant : 013-211300017-20231213- lmc1250256-DE-1-1
Date de signature : 15/12/2023
Date de réception : vendredi 15 décembre 2023
 <p>POUR CERTIFICATION DU CARACTÈRE EXÉCUTOIRE: - ACTE SIGNÉ ✓ - COMPTE RENDU AFFICHÉ ✓ - ACTE TRANSMIS POUR EXERCICE DU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ ✓</p>

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Le 13 décembre 2023 à 09h00, 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 07 décembre 2023, conformément aux articles L 2121-10 et L 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales (C.G.C.T.).

Etaient Présents :

Monsieur Jonathan AMIACH, Monsieur Ravi ANDRE, Madame Laurence ANGELETTI, Madame Dominique AUGÉY, Madame Béatrice BENDELE, Monsieur Moussa BENKACI, Madame Kayané BIANCO, Madame Brigitte BILLOT, Madame Odile BONTHOUX, Monsieur Jacques BOUDON, Madame Joëlle CANUET, Monsieur Rémi CAPEAU, Monsieur Pierre-Emmanuel CASANOVA, Monsieur Eric CHEVALIER, Madame Françoise COURANJOU, Madame Aliénor COUTIAUX-LACLADERE, 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 Claudie HUBERT, Madame Amandine JANER, Madame Sophie JOISSAINS, Monsieur Salah-Eddine KHOUIEL, Monsieur Philippe KLEIN, Madame Gaëlle LENFANT, Monsieur Stéphane PAOLI, Monsieur Marc PENA, Madame Anne-Laurence PETEL, Madame Josy PIGNATEL, Madame Laure SCANDOLERA, Madame Marie-Pierre SICARD - DESNUELLE, Monsieur Pierre SPANO, Monsieur 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:

Monsieur Pierre-Paul CALENDINI à Madame Josy PIGNATEL, Madame Brigitte DEVESA à Madame Sylvaine DI CARO ANTONUCCI, Monsieur Sylvain DIJON à Monsieur Laurent DILLINGER, Madame Perrine MEGGIATO à Monsieur Eric CHEVALIER, Madame Sophie MEYNET DE CACQUERAY à Monsieur Philippe KLEIN, Madame Arlette OLLIVIER à Madame Dominique AUGÉY, Monsieur Alain PARRA à Madame Elisabeth HUARD, Madame Françoise TERME à Madame Fabienne VINCENTI, Madame Karima ZERKANI-RAYNAL à Monsieur Michael ZAZOUN.

Excusés sans pouvoir :

NEANT

Secrétaire : Madame Kayané BIANCO

Madame Françoise COURANJOU donne lecture du rapport ci-joint.



D.G.A.S. Ressources Humaines &
Numérique
Département Ressources Humaines

RAPPORT POUR
LE CONSEIL MUNICIPAL
DU 13 DÉCEMBRE 2023

Nomenclature : 4.1

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

RAPPORTEUR : Madame Françoise COURANJOU

Politique Publique : 01-GESTION DES RESSOURCES ET MOYENS

OBJET : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022- 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, rédigé chaque année au titre de l'année écoulée, 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 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 Social Territorial. 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.

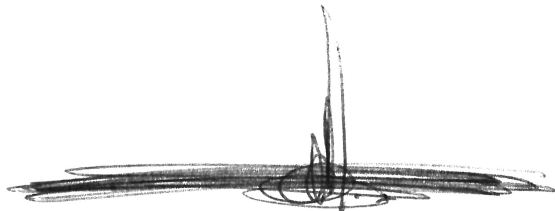
Je porte à votre connaissance le Rapport Social Unique établi pour l'année 2022, présenté au Comité Social Territorial du 19 octobre 2023.

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,
Madame Kayané BIANCO



Compte-rendu de la délibération affiché le : 15 décembre 2023
(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 ...»



RSU

Rapport Social Unique 2022



CONTEXTE

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 remplace le bilan social que les collectivités devaient précédemment réaliser.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif au rapport social et à la base de données sociales (BDS), fixe les conditions et modalités de mise en œuvre pour les trois versants de la fonction publique.

L'arrêté du 10 décembre 2021 fixe pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la BDS

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.

Il est à noter que sans précisions, le document suivant doit être lu comme suit:

- les données sont à lire comme une photo des effectifs au 31 décembre 2022 ou au 31/12/N ;
- le périmètre pris en compte pour l'analyse concerne les agents sur emploi permanent* (*titulaires + contractuels sur emplois permanents*).

TIT = Fonctionnaire = Fonctionnaire

NTP = Non titulaire Permanent = Contractuel sur emploi permanent.

NTNP = Non titulaire Non Permanent = Contractuel sur emploi non permanent

FPT= Fonction Publique Territoriale

**L'emploi permanent correspond à une activité normale et habituelle de la collectivité.*

L'emploi non permanent permet à la collectivité de faire face à un besoin temporaire.

Les emplois permanents ont vocation à être occupés par des fonctionnaires. Si la collectivité n'est pas en mesure de pourvoir l'un de ces emplois par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée au besoin, elle peut avoir recours au recrutement d'un contractuel. A l'inverse, les emplois non permanents sont exclusivement pourvus par des contractuels.

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 comparatifs sont tirés de:

- la synthèse nationale 2022 des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2019 (DGCL);
- la fiche "repères" du RSU 2020 basée sur les retours dans l'application Données Sociales des communes de 100 000 à 300 000 habitants en France (DS).

TABLE DES MATIERES

CONTEXTE	2
----------------	---

TABLE DES MATIERES.....	4
--------------------------------	----------

ANALYSE DE LA BASE DE DONNEES SOCIALES	6
---	----------

PREAMBULE	6
I. LES CHIFFRES CLES.....	7
REPARTITION PAR STATUT	7
REPARTITION PAR CATEGORIE D'EMPLOI	7
REPARTITION PAR SEXE	7
REPARTITION PAR AGE	8
FORMATION	8
ABSENTEISME	8
MASSE SALARIALE.....	8
II. LES EFFECTIFS	9
EVOLUTION DES EFFECTIFS	9
REPARTITION DES EFFECTIFS	10
LES MOUVEMENTS DE PERSONNEL.....	21
MASSE SALARIALE.....	25
III. DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET VALORISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	27
LA FORMATION	27
LA PROMOTION ET PARCOURS PROFESSIONNELS.....	30
IV. CONDITIONS DE TRAVAIL.....	32
ABSENTEISME	32
LES SANCTIONS	34
ACTIONS DE PREVENTION.....	35

RAPPORT RELATIF A L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	41
--	-----------

I. ETAT DES LIEUX.....	41
LES DEPENSES	42
II. LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	42
LE RECRUTEMENT	42
AMENAGER ET OPTIMISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	43
DEVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE	43

RAPPORT DE SITUATION COMPAREE.....	45
---	-----------

I. LES CARACTERISTIQUES GENERALES DES EFFECTIFS DE LA VILLE	45
SUR L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS	45
PAR STATUT.....	45
PAR CATEGORIE.....	48
PAR FILIERE	50
LE HANDICAP.....	52
LA REMUNERATION.....	53
II. LA MIXITE DES EMPLOIS, LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE.....	54
LES EMPLOIS	54
LES LAUREATS CONCOURS	63

III. L'ARTICULATION ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE	64
LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL	64
ABSENTEISME DES TITULAIRES.....	66
IV. LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES.....	68
V. LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE	69
<u>RAPPORT SUR LES FONCTIONNAIRES MIS A DISPOSITION</u>	<u>70</u>
I. LES AGENTS MIS A DISPOSITION.....	70
ORIGINE DES AGENTS MIS A DISPOSITION	70
II. REPARTITION DES MISES A DISPOSITIONS PAR GENRE	71
III. MODE DE FINANCEMENT DES MAD	71

ANALYSE DE LA BASE DE DONNEES SOCIALES

PREAMBULE

Sur la base des informations recensées dans la base de données sociale annualisée, le rapport social unique est rédigé 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.

Il rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeurs publics de formaliser ou de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines.

Ainsi, ce document intègre, 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 RSU est présenté aux membres du comité social territorial : il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines.

L'avis est transmis dans son intégralité à l'assemblée délibérante.

LES CHIFFRES CLES

REPARTITION PAR STATUT

2 303 agents sur emploi permanent

2 811 agents tous statuts confondus

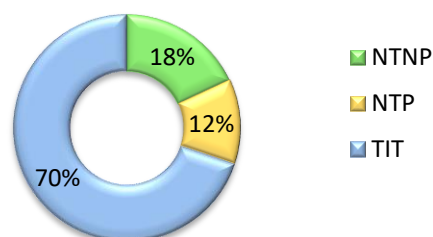
Statut*	Nombre d'agents
TIT	1 964
NTP	339
NTNP	508

***TIT** = Fonctionnaire = Fonctionnaire

NTP = Non titulaire Permanent = Contractuel sur emploi permanent.

NTNP = Non titulaire Non Permanent = Contractuel sur emploi non permanent

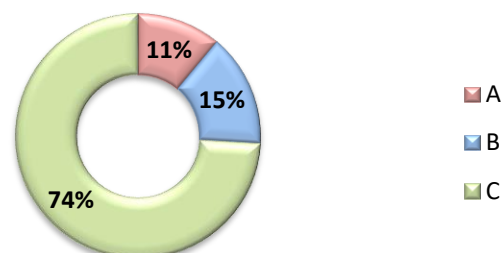
Répartition statutaire des agents de la Ville



REPARTITION PAR CATEGORIE D'EMPLOI

Statut	Nombre d'agents
A	256
B	341
C	1 706

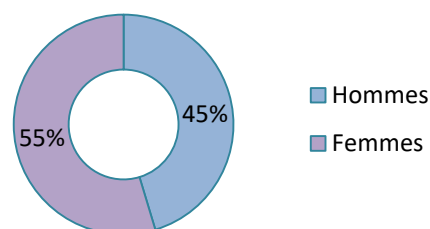
Répartition des catégories d'emploi au sein des agents permanents



REPARTITION PAR SEXE

Hommes	Femmes
1 044	1 259

Répartition genrée des emplois permanents

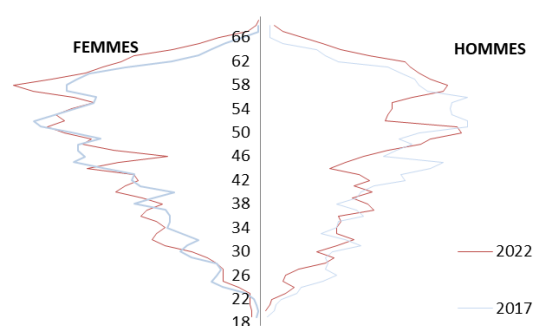


REPARTITION PAR AGE

Age moyen : 48 ans

Age médian : 49,8 ans

Evolution pyramide des âges 31/12/2017 . 31/12/2022



FORMATION

Nombre de jours de formation suivis par les agents	4 686
Nombre d'agent ayant suivis au moins un jour de formation	1 391

ABSENTEISME

Taux d'absentéisme compressible	6%
Taux d'absentéisme médical (risque santé)	8%
Taux d'absentéisme global	8,8%

Absences compressibles = maladie ordinaire + accident du travail ;

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

Taux d'absentéisme compressible des agents permanents = nombre de jours d'absences compressibles / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365) ;

Taux d'absentéisme médical des agents permanents = nombre de jours d'absences médicales / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365) ;

Taux d'absentéisme global des agents permanents = nombre de jours d'absences médicales + congés maternité, paternité, adoption, congés exceptionnels, autorisation spéciale d'absence (hors absences pour motif syndical ou de représentation) / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)

MASSE SALARIALE

"Charges de personnel et frais assimilés"	110 363 337 €
Dépenses réelles de fonctionnement de la Ville	189 030 576 €
Part des charges de personnel	58,4%

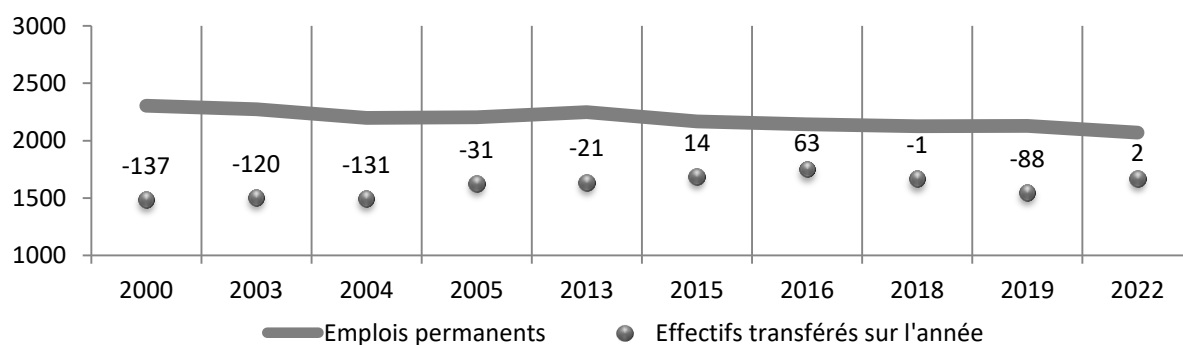
II LES EFFECTIFS

EVOLUTION DES EFFECTIFS

NOMBRE D'EMPLOIS

	2012	2018	2019	2020	2021	2022
TIT	2 133	2 165	2 042	2 002	2 006	1 964
NTP	36	109	157	174	281	339
Emplois permanents	2 169	2 274	2 199	2 176	2 287	2 303
NTNP	477	629	611	609	512	508
Total	2 646	2 903	2 810	2 785	2 799	2 811

Focus sur les années impactées par des transferts



Avec une variation inférieure à 1%, les effectifs de la Ville d'Aix-en-Provence restent stables sur ces quatre dernières années, tant sur la part des emplois permanents que sur l'ensemble des effectifs de la Ville.

Pour rappel la réglementation a évolué entre 2020 et 2021 en matière de rattachement des contractuels de remplacements (pour absence santé, disponibilité...) : ils sont désormais intégrés au volume des contractuels permanents (NTP) et non plus à celui des contractuels non permanents (NTNP).

En 2022, dans le cadre du transfert des salles de Puyricard, des Milles et de La Duranne gérées auparavant par l'office du tourisme le besoin en effectifs était évalué à 5 agents. Deux agents ont intégré la Ville par voie de transfert et trois ont été recrutés pour faire face à l'activité générée par ce transfert.

LES GRANDS VOLUMES DES EMPLOIS PERMANENTS

	2018	2019	2020	2021			2022		
	Total perm	Total perm	Total perm	TIT	NTP	Total perm	TIT	NTP	Total perm
Nombre d'agents	2 274	2 199	2 176	2 006	281	2 287	1 964	339	2 303
ETP	2 212	2 134	2 114	1 960	267	2 227	1 919	321	2 241
Volume moyen de tps de travail	97,3%	97%	97,1%	97,7%	95%	97,4%	97,7%	94,7%	97,3%
Hommes	1 101	1 039	1 017	947	83	1 030	920	124	1 044
Femmes	1 173	1 160	1 159	1 059	198	1 257	1 044	215	1 259
Temps non complet	44	51	46	23	23	46	23	28	51
Nbr de temps partiel (autorisation + droits hors thérapeutique)	182	178	171	158	3	161	153	5	158
Nbr de temps partiel sur autorisation	136	135	126	122	3	125	117	3	120
Agts avec un tps partiel (hors thérapeutique)	8%	8%	8%	8%	1%	7%	8%	1%	7%
Agts avec un tps partiel sur autorisation	6%	6%	6%	6%	1%	5%	6%	1%	5%

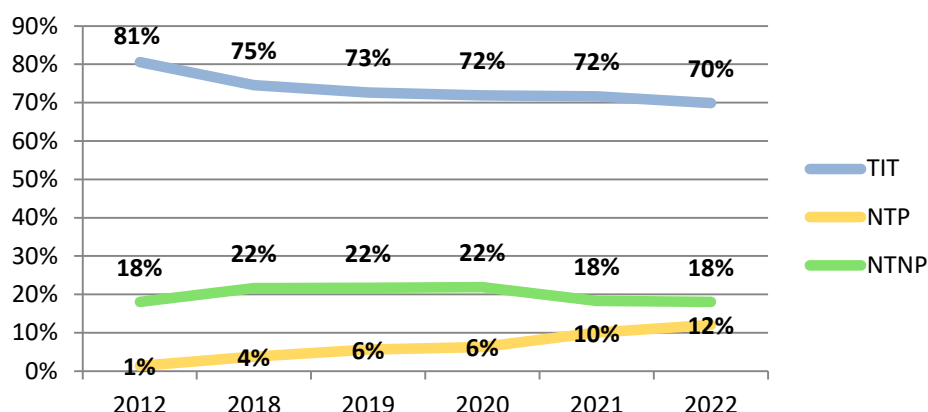
ETP: Equivalent Temps Plein = activité exercée sur la base d'un temps plein à hauteur de la durée légale du travail
 Volume moyen de tps de travail= Nbr d'ETP/Nbr d'agents

REPARTITION DES EFFECTIFS

PAR STATUT

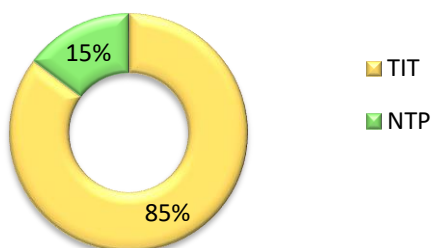
Effectifs physiques rémunérés au 31/12	2012	2018	2019	2020	2021	2022
TIT	2 133	2 165	2 042	2 002	2 006	1 964
NTP	36	109	157	174	281	339
NTNP	477	629	611	609	512	508
Total	2 646	2 903	2 810	2 785	2 799	2 811
Emplois permanents	2 169	2 274	2 199	2 176	2 287	2 303
Part des emplois permanents sur l'ensemble des effectifs	82%	78%	78%	78%	82%	82%

Evolution statutaire des effectifs physiques de la Ville rémunérés au 31/12/N

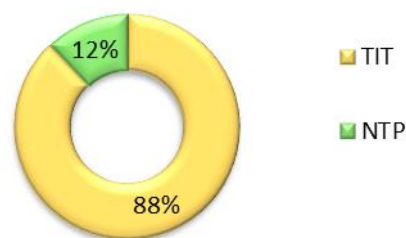


L'EMPLOI PERMANENT

Répartition statutaire des agents sur emploi permanent (effectifs physiques de la Ville rémunérés au 31/12/N)



Répartition statutaire en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) des agents sur emploi permanent



82% des effectifs de la Ville d'Aix-en-Provence sont recrutés comme emploi permanent. La moyenne des communes de 100 000 à 300 000 habitants est de 80%.

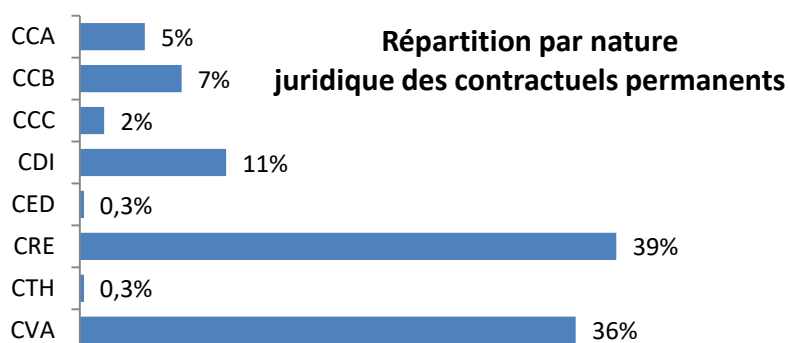
Les emplois permanents correspondent aux emplois dont la Ville a besoin pour exercer les missions de service public. Essentiellement occupés par des fonctionnaires, ces emplois sont susceptibles d'être occupés par des agents contractuels si le recrutement d'un fonctionnaire est resté infructueux ou en remplacement de titulaires absents.

Les emplois permanents de la Ville d'Aix-en-Provence sont occupés à :

- 85% par des fonctionnaires, ce qui représente au 31 décembre 2022, 1 964 agents présents dans l'effectif de la Ville. Dans les communes de 100 000 à 300 000 habitants cette représentativité est de 82%.

Ces volumes sont encore renforcés lorsqu'on raisonne sur les ETPR (Equivalent Temps Plein Rémunéré en tenant compte de la quotité de temps de travail et du nombre de mois travaillés dans l'année) puisque 88% des emplois de la Ville sont occupés par des fonctionnaires.

- 15% par des agents contractuels sur emploi permanent. La moyenne des communes de 100 000 à 300 000 habitants est de 18%. Parmi ces 339 contrats sur emploi permanents, on retrouve plusieurs types de contrat répartis selon le fondement juridique correspondant.



CCA= art L 332-8 (cat A) - Les besoins services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté ou absence de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes;

CCB= art L 332-8 (cat B) - Les besoins services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté ou absence de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes;

CCC= art L 332-8 (cat C) - Les besoins services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté ou absence de cadres d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes;

CDI= art L332-10 ou L332-12;

CED= art L343-1 – Emploi de direction (DGS/DGAS/DGAST);

CRE= art L332-13 - Remplacement;

CTH=art 38 – Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi;

CVA= art L332-14 - Vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Même si la Ville s'inscrit dans une logique de recrutement statutaire en priorité (comme le prévoit la réglementation) il est à noter que les candidatures de fonctionnaires ont tendance à diminuer au profit des candidatures de contractuels. Cette tendance se confirme au niveau national, avec la baisse du nombre d'inscrits aux concours dans toutes les catégories, et l'érosion de l'attractivité d'une carrière de fonctionnaire, particulièrement dans les jeunes générations. Cette tendance est relevée dans de nombreuses études, comme celles de l'INSEE ; difficultés de recrutement, rémunérations, lisibilité des règles RH, perspectives d'avenir de ces agents... : autant de facteurs explicatifs soulevés par les professionnels RH qui se penchent sur ce phénomène.

60% des contractuels permanents sont considérés comme des agents s'inscrivant dans un parcours de carrières pérenne au sein de la collectivité dès lors que la réglementation le permet :

- 122 agents (36% des contractuels permanents) sont au 31/12/2022 positionnés sur des postes dont l'emploi est vacant (L332-14) dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire. A l'issue du contrat, la procédure de recrutement est relancée pour permettre le recrutement

d'un fonctionnaire. Faute de candidat titulaire, les contractuels se voient proposer un CDD de 3 ans ou un recrutement direct comme fonctionnaire (possibilité réglementaire uniquement pour les catégories C).

- Dès que les conditions réglementaires le permettent, les agents contractuels se voient proposer des contrats de droit public à durée déterminée de 3 ans ou des contrats à durée indéterminée (à l'issue de 6 ans d'ancienneté). Ces contrats en catégorie A et B correspondent souvent à des postes dont les missions et les compétences sont soit spécifiques soit nouvelles et pour lesquelles les postes n'ont pas pu être pourvus par la voie du statut et des concours.

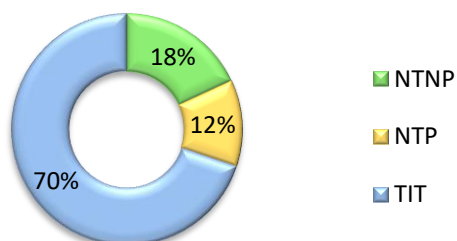
Près de 40% des autres contrats permanents sont des contrats de remplacement : parmi les 132 agents remplaçants, 109 d'entre eux (82.6%) sont affectés dans les écoles pour faire face aux absences quotidiennes de courte durée et à l'absentéisme de plus longue durée (maternité et maladie de longue durée). En effet, afin de maintenir le niveau de fonctionnement nécessaire au service public dans les établissements scolaires, les agents absents sont systématiquement remplacés ; de même la Direction de la Propreté remplace les agents absents pour maintenir la qualité de service proposée aux usagers.

L'EMPLOI NON PERMANENT

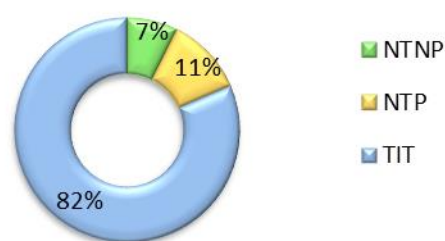
Les emplois non permanents regroupent les agents recrutés sur la base d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, les collaborateurs de cabinet et collaborateurs de groupes politiques, les apprentis et les agents vacataires (agents intervenant pour une mission ponctuelle et déterminée dans le temps).

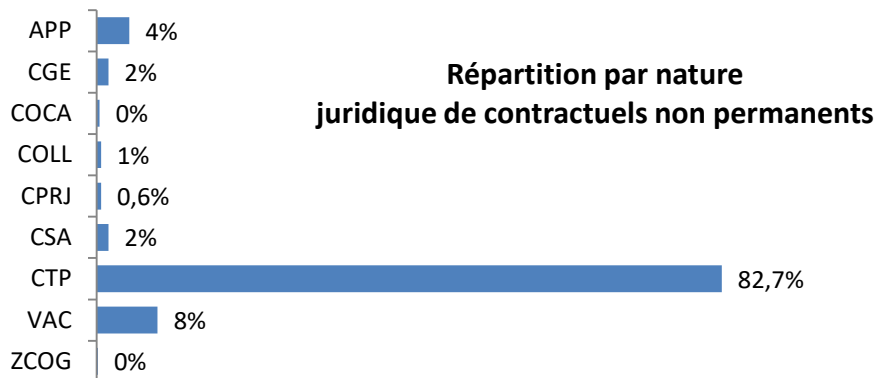
Au 31/12/2022, 508 agents étaient présents comme contractuels non permanents, ce qui représente en Equivalent Temps Plein Rémunérés de 176 agents sur l'année, soit 7% de l'effectif total de la Ville.

Répartition statutaire des agents de la Ville (effectifs physiques de la Ville rémunérés au 31/12/N)



Répartition statutaire en équivalent temps plein rémunéré (ETPR) des agents de la Ville





APP= Apprenti ;

CGE= art L333-12 - Collaborateur de groupe d'élus;

COCA= Collaborateur de Cabinet détaché FP

COLL= art L333-1 – Collaborateur de cabinet;

CPRJ= art L332-24 – Contrat de projet;

CSA= art L332-23 alinéa 2 - Accroissement saisonnier d'activité;

CTP=art L332-23 alinéa 1 – Contrat temporaire;

VAC= Vacataire occasionnel ;

ZCOG= Collaborateur de groupe détaché FP

83%, soit 420 agents, étaient présents au 31 décembre 2022 sous contrat temporaire - CTP (L332-23 alinéa 1) pour un accroissement d'activité ou pour faire face à besoin occasionnel. Pour plus de 80% d'entre eux il s'agit des interventions sur les temps périscolaires des écoles, dont la grande majorité est assurée par des étudiants.

8%, soit 41 agents ont un contrat de vacation au 31/12/2022 : 37 d'entre eux (90%) assurent leurs missions au Conservatoire Darius Milhaud, notamment sous forme de cachet artistique pour les concerts organisés au sein du Conservatoire.

4%, soit 22 agents, sont recrutés en contrat d'apprentissage.

FOCUS APPRENTISSAGE

	2012	2018	2019	2020	2021	2022
Nbr d'apprentis au 31/12	24	20	25	25	29*	22

*Le RSU 2021, présentait 31 apprentis. Il s'agit du nombre d'apprentis délibéré et non du nombre réel d'apprentis présents au 31/12/2021. L'information est ici corrigée.

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 transfert de compétences et de savoir-faire aujourd'hui détenus par des agents qui pourraient prochainement faire valoir leur droit à retraite.

Depuis 2009, la Ville poursuit son engagement dans ce dispositif de professionnalisation des jeunes.

Les contrats d'apprentissage 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 diplômes de niveau bac et plus. La complexification des projets et activités des différents services expliquent cette tendance.

Pour l'année 2022, afin de poursuivre son effort en faveur de l'apprentissage, et en intégrant le financement à 100% des formations par le CNFPT* il a été décidé de maintenir l'effectif à 30 apprentis.

** Suite à la parution du décret du 28 février 2022 en application de l'article 122 de la Loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021, le CNFPT finance depuis le 1^{er} janvier 2022 le coût de la formation des apprentis accueillis dans les collectivités territoriales, à hauteur de 100% d'un montant plafonné, établi chaque année pour chacune des formations, contrairement aux années précédentes où la prise en charge était de 50% (d'un montant plafonné). Le CNFPT reçoit en contrepartie une contribution de France Compétences et de l'Etat ainsi qu'une cotisation additionnelle payée par les collectivités sur la masse salariale (0,05% de la masse salariale en 2022, soit 28 582€). En dehors de cette cotisation, la Ville a également investi en 2022 un budget de 577 225€ dédié à l'accueil d'apprentis (coûts de formation au-delà des plafonds pris en charge par le CNFPT, rémunération des apprentis et des maîtres d'apprentissage). Globalement, on constate que le taux de prise en charge par le CNFPT pour les recrutés de septembre 2022 est en moyenne de 97%. (45% sur N-1)*

Des fins de contrats souhaitées par certains apprentis en cours de formation, des difficultés de recrutement sur certaines offres ou encore des projets d'accueils d'apprentis abandonnés expliquent que seuls 22 apprentis ont été recensés au 31/12/2022, alors qu'un volume de 30 avait été délibéré.

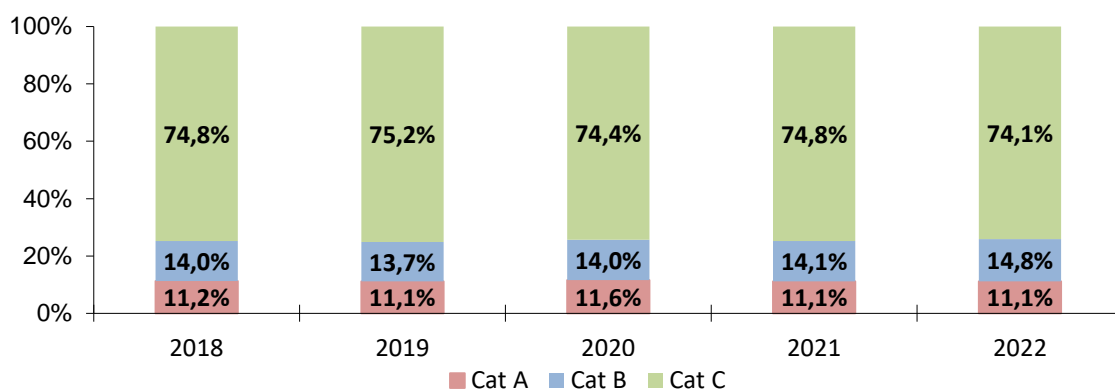
Depuis 2020, **4 agents** ont été **mis en stage** suite à leur parcours d'apprentissage :

- 2 au Service Entretien des espaces verts;
- 1 au Service Titres sécurisés ;
- 1 au Service Etat civil.

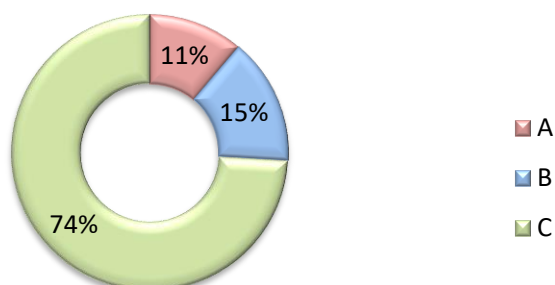
PAR CATEGORIE

	2018	2019	2020	2021	2022
Cat A	247	245	253	254	256
Cat B	307	301	305	323	341
Cat C	1 645	1 653	1 618	1 710	1 706
Total	2 199	2 199	2 176	2 287	2 303

Répartition des catégories d'emplois au sein des emplois permanents

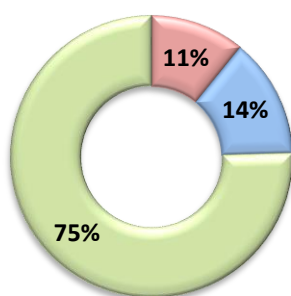


Répartition des catégories d'emploi au sein des agents permanents

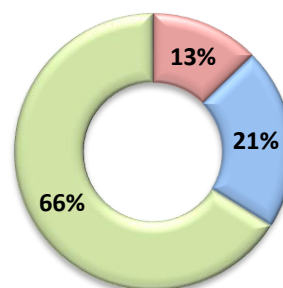


La répartition des catégories d'emplois reste stable sur ces cinq dernières années. Les **catégories A (11%), B (15%) et C (74%)** sont représentées à la Ville d'Aix-en-Provence, dans des proportions similaires à celles de la moyenne des communes de 100 000 à 300 000 habitants (A : 11%; B : 12% et C : 76%).

Répartition des catégories d'emploi au sein des titulaires



Répartition des catégories d'emploi au sein des NTP

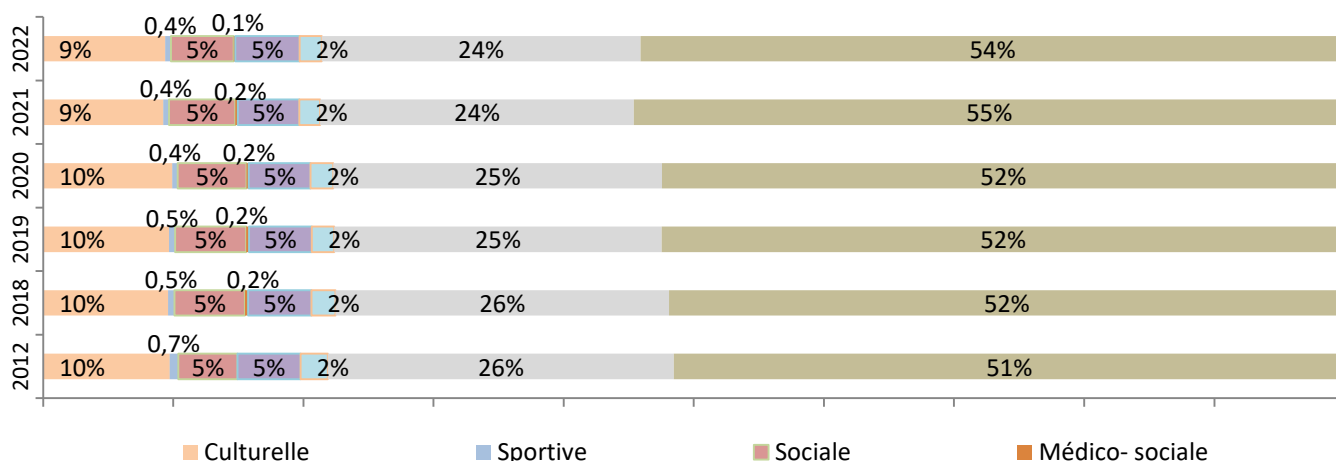


■ A
■ B
■ C

PAR FILIERE

	2012		2018		2019		2020		2021		2022	
	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx	Nbr	Tx
Administrative	555	26,5%	563	25,6%	553	25,1%	550	25,3%	551	24,1%	564	24,5%
Technique	1 076	51,3%	1 141	51,9%	1 154	52,5%	1 141	52,4%	1 249	54,6%	1 246	54,1%
Culturelle	203	9,7%	211	9,6%	213	9,7%	216	9,9%	211	9,2%	216	9,4%
Sportive	14	0,7%	11	0,5%	10	0,5%	9	0,4%	10	0,4%	10	0,4%
Sociale	95	4,5%	119	5,4%	120	5,5%	115	5,3%	117	5,1%	111	4,8%
Médico-sociale		0,0%	5	0,2%	5	0,2%	4	0,2%	4	0,2%	3	0,1%
Police municipale (sécurité)	101	4,8%	107	4,9%	106	4,8%	103	4,7%	108	4,7%	114	5,0%
Incendie et secours			1									
Animation	44	2,1%	41	1,9%	38	1,7%	38	1,7%	37	1,6%	39	1,7%
Autres	8	0,4%										
TOTAL	2 096	100%	2 199	100%	2 199	100%	2 176	100%	2 287	100%	2 303	100%

Répartition par filière des emplois permanents



Sur ces dix dernières années, on observe une constante dans les proportions des filières, au sein de la Ville d'Aix-en-Provence.

Un comparatif détaillé sur les représentations de filières est délicat à réaliser. En effet, les besoins en personnels seront différents, selon les choix de chaque commune d'assurer les missions liées aux attributions de leurs compétences, en gestion directe ou par délégation.

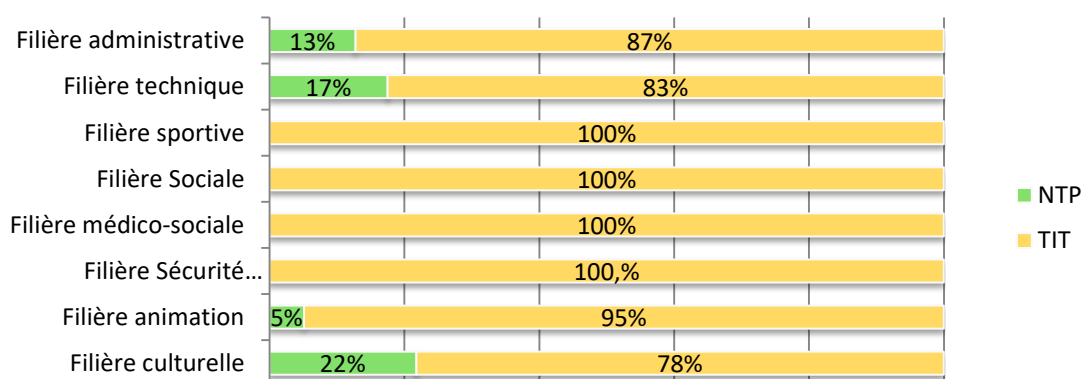
Ceci étant, comme pour la moyenne des communes de 100 000 à 300 000 habitants, la filière technique est nettement plus représentée que les autres. Elle compte 47% des effectifs permanents au niveau national et 54% à la Ville d'Aix-en-Provence.

Dans une moindre mesure, la filière administrative se détache elle aussi des autres avec une représentation de 24% à la Ville d'Aix-en-Provence et de 24% pour la moyenne des communes de 100 000 à 300 000 habitants.

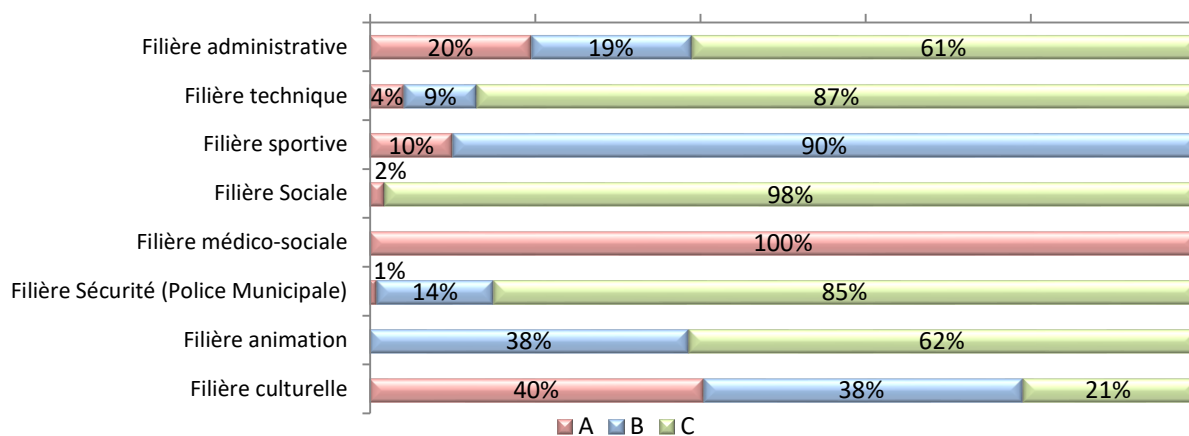
Les filières technique et administrative représentent à elles seules 79% des effectifs de la Ville d'Aix-en-Provence.

LES STATUTS AU SEIN DES FILIERES

Répartition des statuts au sein de chaque filière



Répartition des catégories d'emploi au sein des filières

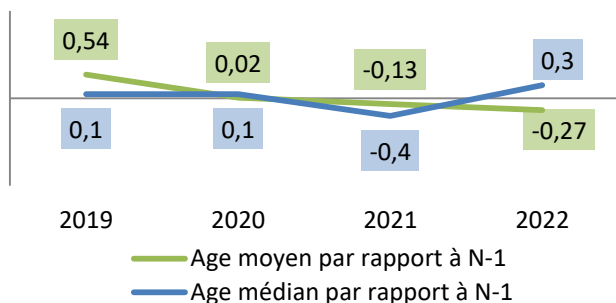


PAR AGE

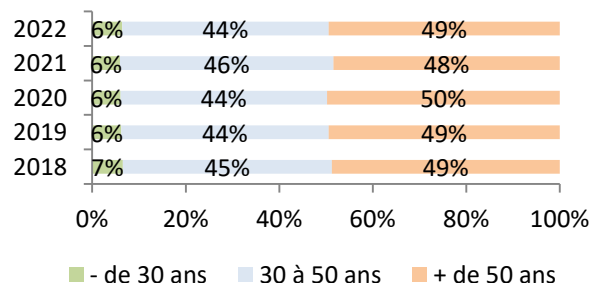
	2012	2018	2019	2020	2021	2022
TIT		48,2	48,94	49,3	49,4	49,6
NTP		38,8	39,15	38,7	38,8	38,4
Age moyen	47	47,7	48,2	48,3	48,1	48,0
Age médian		49,7	49,8	49,9	49,5	49,8

Age médian: Age qui partage la population en deux groupes d'effectifs égaux

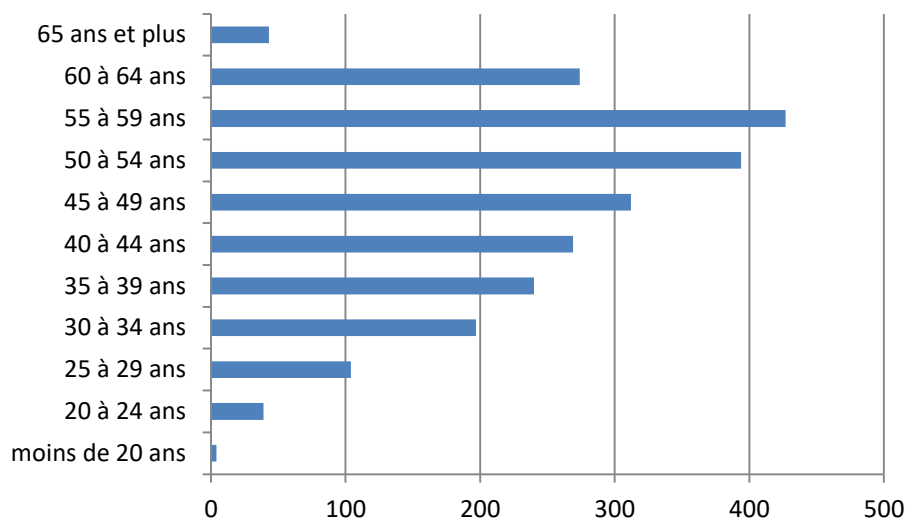
Evolution de l'âge moyen et de l'âge médian d'une année sur l'autre



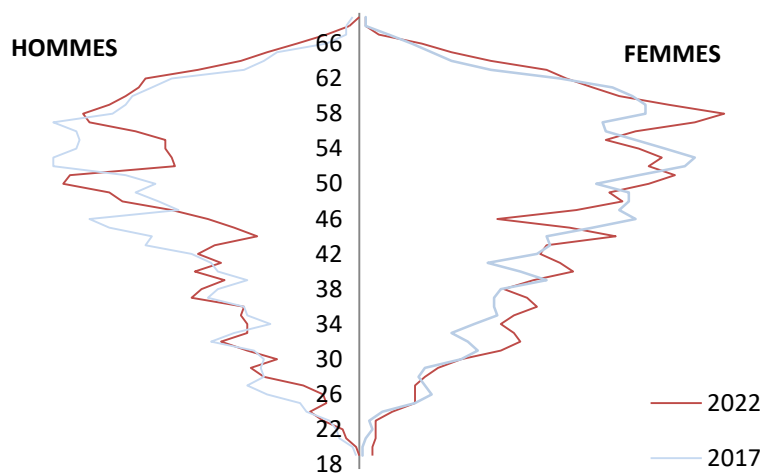
Evolution de la répartition par tranche d'âge des agents sur emploi permanent



Répartition des agents permanents par tranche d'âge



Pyramides des âges 31/12/2017 . 31/12/2022



Sur ces cinq dernières années, les âges médians et moyens, des agents sur emplois permanents de la Ville d'Aix-en-Provence, sont plutôt stables. Au 31/12/2022 l'âge **moyen est de 48 ans** et l'âge **médian de 49,8 ans**. Les effectifs de la Ville sont plus âgés que pour la moyenne des communes de 100 000 à 300 000 habitants, qui fait état d'un âge moyen de 46,7ans.

Quasiment 1 agent sur deux à la Ville d'Aix-en-Provence a 50 ans ou plus.

Les prévisions de départs dans les cinq à dix ans sont supérieures à celles de ces dernières années. Au 31/12/2022, 357 agents ont 60 ans ou plus (315 au 31/12/2021) et 784 ont au moins 55 ans (664 au 31/12/2021).

Arrivées et départs des emplois permanents

	2019	2020	2021	2022
Arrivées	104	105	227	196
Départ	143	124	113	180
Solde des A/D	-39	-19	114	16
Taux de rotation	5,4%	5,0%	7,4%	8,2%

Arrivées = recrutement externe + réintégrations et requalification (recrutement interne);

Départs = interruption de l'activité de l'agent (de façon définitive ou temporaire) ;

Recrutement externe = arrivée sur emploi permanent, d'agents extérieurs à la Ville ;

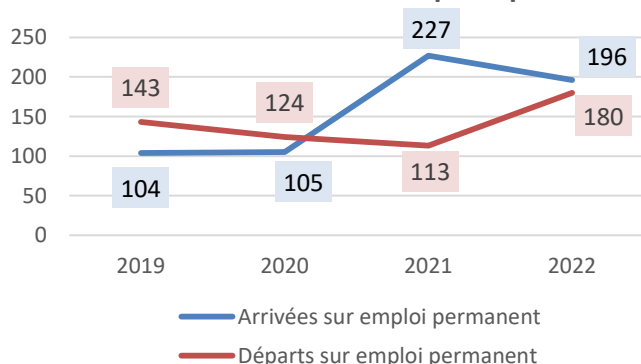
Réintégration = retour en activité d'agents suite à disponibilité, congé parental, détachement au sein d'une autre structure... ;

Requalification = requalification sur emploi permanent d'agents précédemment en fonction à la Ville sur emploi non permanent ;

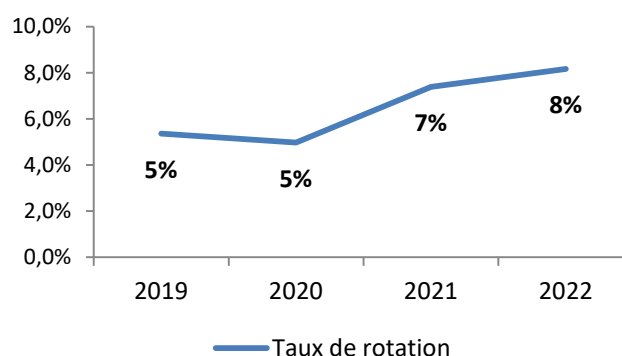
Départ temporaire = agent qui n'est plus en position d'activité, mais qui reste administrativement rattaché à la Ville (ex : congé parental, disponibilité, détachement vers une autre structure...)

Taux de rotation = $((\text{nombre de départs} + \text{nombre d'arrivées}) / 2) / \text{effectifs} \times 100$

Nombre d'arrivées et de départs par an



Taux de rotation



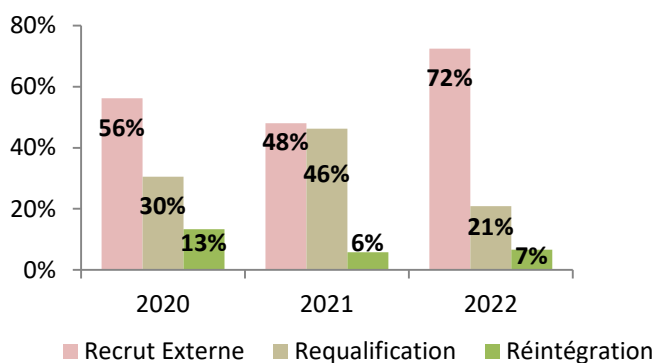
196 arrivées ont été enregistrées pour 180 départs. Ainsi, le delta des entrées/sorties sur emplois permanents de l'année 2022 est légèrement excédentaire (+16 agents).

Pour rappel, la variation exceptionnelle relevée entre les 31/12/2020 et 31/12/2021 est due à la prise en compte des agents sous contrat de remplacement comme contractuel sur emploi permanent, alors qu'ils étaient jusqu'alors recensés comme contractuel sur emploi non permanent (modification de la réglementation en la matière).

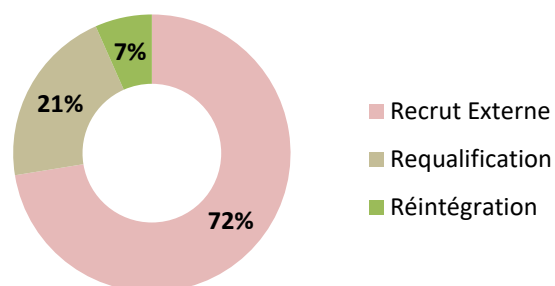
LES ARRIVEES SUR EMPLOI PERMANENT

	2019	2020	2021	2022
Recrutement Externe	52	59	109	142
<i>dont mutation</i>	12	18	27	21
<i>dont détachement</i>	6	4	8	8
Requalification	42	32	105	41
<i>dont réussites concours</i>	4	0	3	2
Réintégration	10	14	13	13
<i>dont fin de CP</i>	4	7	1	6
<i>dont fin de dispo</i>	6	5	8	4
Total	104	105	227	196

Evolution des natures d'arrivées



Répartitions des arrivées 2022



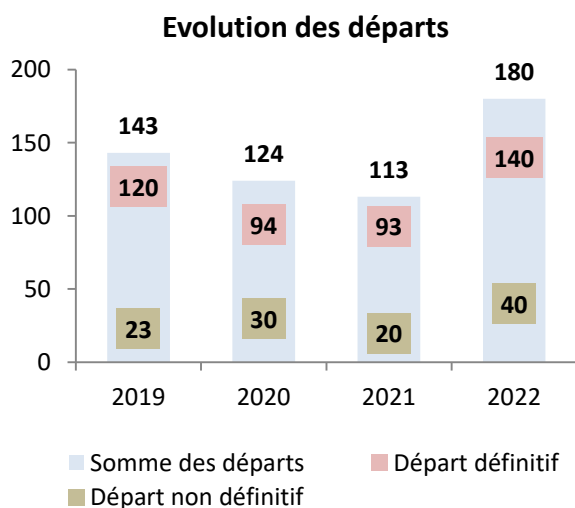
Pour pallier les départs et maintenir les effectifs, le nombre de recrutements a quasiment doublé sur ces cinq dernières années.

En cinq ans, les recrutements externes ont presque triplé. Ils représentent pratiquement les $\frac{3}{4}$ des arrivées sur emplois permanents de l'année.

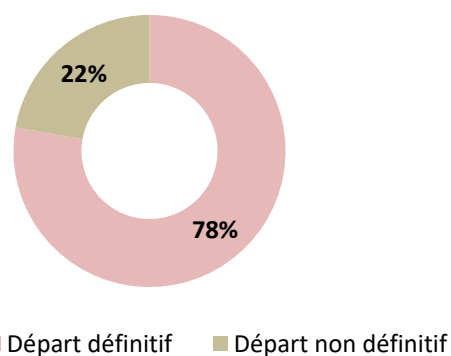
La part des réintégrations de 2022 correspond à celle de la moyenne des communes de 100 000 à 300 000 habitants de 2020 (7%).

LES DEPARTS SUR EMPLOI PERMANENT

	2019	2020	2021	2022
Départ définitif	120	94	93	140
<i>dont retraite</i>	70	61	60	66
<i>dont mutation</i>	14	12	8	22
<i>dont transfert</i>	9	0	0	0
<i>dont autres motifs de départs définitifs (fin de contrat, démission/radiation, décès)</i>	27	21	25	52
Départ non définitif	23	30	20	40
<i>dont dispo d'office</i>	9	13	7	10
<i>dont détachement</i>	4	1	3	4
<i>dont dispo de droit</i>	7	8	7	2
<i>dont autres motifs de départs temporaires (congé parental, retenue sur salaire, suspension de fonction)</i>	3	8	3	24
Somme des départs	143	124	113	180



Répartitions des départs 2022



La retraite reste le principal motif de sortie des agents sur emploi permanent. Elle représente en 2022 37% de l'ensemble des départs (autour de 50% de 2019 à 2021). Cela reste supérieur de 9 points à la moyenne des communes de 100 000 à 300 000 habitants (28%).

FOCUS SUR LES DEPARTS DE FONCTIONNAIRES (HORS RETRAITE)

	2020	2021	2022	var21/20	var22/21
Détachement sortant	1	3	4	2	1
Disponibilité sur demande	8	7	13	-1	6
Mutation	12	8	22	-4	14
Fin de détachement entrant	2	1	2	-1	1
Démission	1	1	4	0	3
Total	24	20	45	-4	25

Après une tendance à la baisse des départs observée entre 2020 et 2021 (-4), on note une augmentation des départs notamment des disponibilités sur demande (+6) et des mutations (+14) entre 2021 et 2022. Cette augmentation est néanmoins à relativiser au regard de la particularité des années 2020 et 2021 marquées par la situation sanitaire, les restrictions de déplacements et les confinements qui auraient pu influencer sur les comportements individuels.

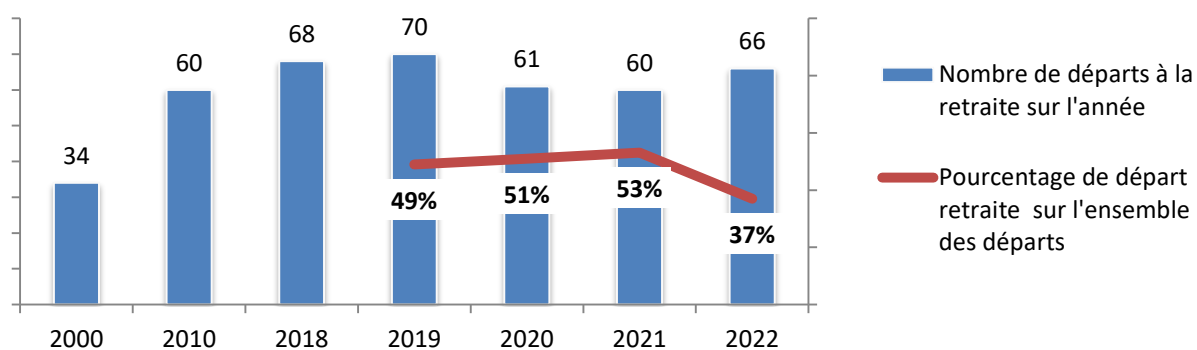
Cependant il est à noter qu'après la crise COVID la Ville n'échappe pas à la tendance nationale des nouvelles mobilités professionnelles : le nombre de départs des agents pour d'autres horizons professionnels - nouveau projet de vie professionnelle, mutation dans une autre collectivité en France ou sur le bassin d'emploi local – connaît une croissance importante en 2022 par rapport aux années antérieures et particulièrement pour les cadres.

FOCUS SUR LES DEPARTS RETRAITES

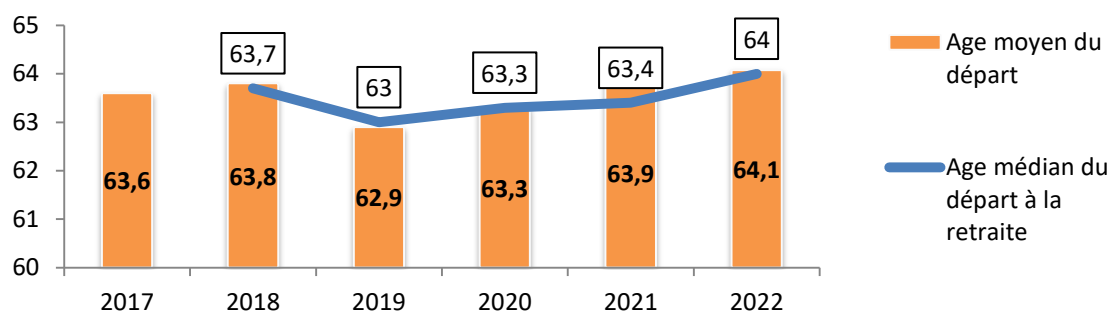
Départ à la retraite des agents permanents en position d'activité

	2018	2019	2020	2021	2022
Nombre de départs sur l'année	68	70	61	60	66
Age moyen du départ	63,8	62,9	63,3	63,9	64,1
Age médian du départ	63,7	63	63,3	63,4	64

Nombre de départs à la retraite par an



Age moyen et médian des départs à la retraite



Il sera intéressant d'analyser l'impact sur l'âge moyen de départ à la retraite de la réforme mise en œuvre au 1^{er} septembre 2023.

MASSE SALARIALE

L'exécution de ce poste est pour 2022 de 110 363 337 € (105 280 481 € en 2021 et 102 820 236 € en 2020).

Avec une hausse des dépenses de personnel de +4.83% entre 2021 et 2022, la progression de la masse salariale s'explique en 2022 essentiellement par les mesures règlementaires d'augmentation du pouvoir d'achat qui s'imposent aux collectivités.

En effet sur les 5 080 000 € d'augmentation de la masse salariale près de 4 350 000 € (soit plus de 85% de l'augmentation de frais de personnel) est liée aux effets des mesures règlementaires.

► L'augmentation du point d'indice : 6 mois d'impact sur la masse salariale de l'augmentation du point d'indice de 3,5% au 1^{er} juillet 2022 représente un budget de 1 575 000 € au titre de 2022.

► A cela s'ajoute, les revalorisations statutaires et indiciaires diverses qui ont représenté une dépense de frais de personnel supplémentaire de 1 700 000 € :

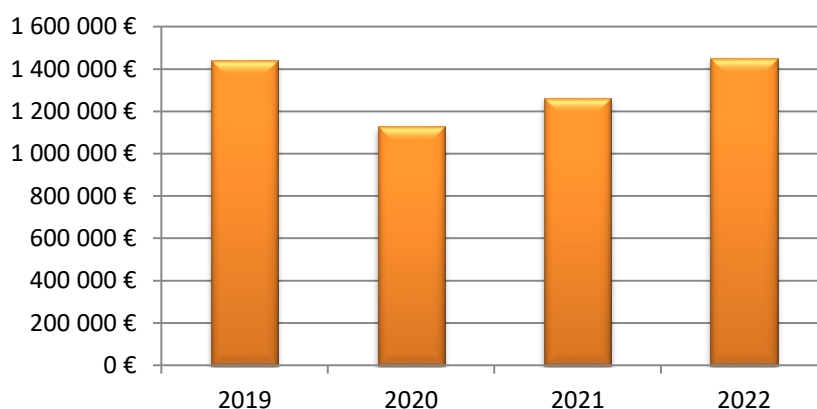
- revue indiciaire des grilles des catégories C et bonification d'ancienneté (1 500 agents concernés pour un coût de 915 000 €);
- impact de l'augmentation du SMIC sur les bases indiciaires des grilles des fonctionnaires à travers le relèvement des indices de base (effet de 2021 et nouvelles mesures 2022 – 500 000 €);
- impact de la réforme des grilles indiciaires des catégories B;

- prime inflation versée à 1 570 agents pour un montant global de 186 000 € (remboursé par l'Etat dans les recettes de la Ville mais qui est comptabilisé dans les dépenses de personnel);
- maintien du mécanisme de la GIPA (maintien du pouvoir d'achat en fonction de l'inflation) et de l'indemnité compensatrice de CSG représentant un budget de 100 000€.

► Enfin, le Glissement Vieillesse Technicité qui inclut notamment l'évolution des carrières des fonctionnaires (passage d'échelon) représente mécaniquement 1% d'augmentation annuelle de la masse salariale soit un budget pour 2022 de 1 051 000 €.

Les dépenses supplémentaires de personnel en 2022 sont aussi liées à l'organisation des 4 tours des élections présidentielles et législatives (pour mémoire un tour d'élection représente un budget de 110 000 €), à une reprise complète des activités au sein de la Commune qui a nécessité un recours aux heures supplémentaires (en baisse les années précédentes du fait de la crise sanitaire) et à un renforcement des équipes sur les politiques publiques de proximité.

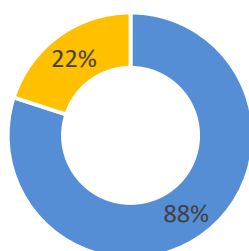
Focus sur le montant des Heures Supplémentaires (tous statuts)



LA FORMATION

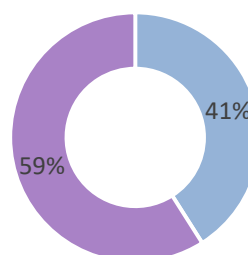
GRANDES TENDANCES EN FORMATION

Part de statutaires et contractuels à avoir suivi une formation



■ Statutaires ■ Contractuels

Part d'hommes et de femmes à avoir suivi une formation

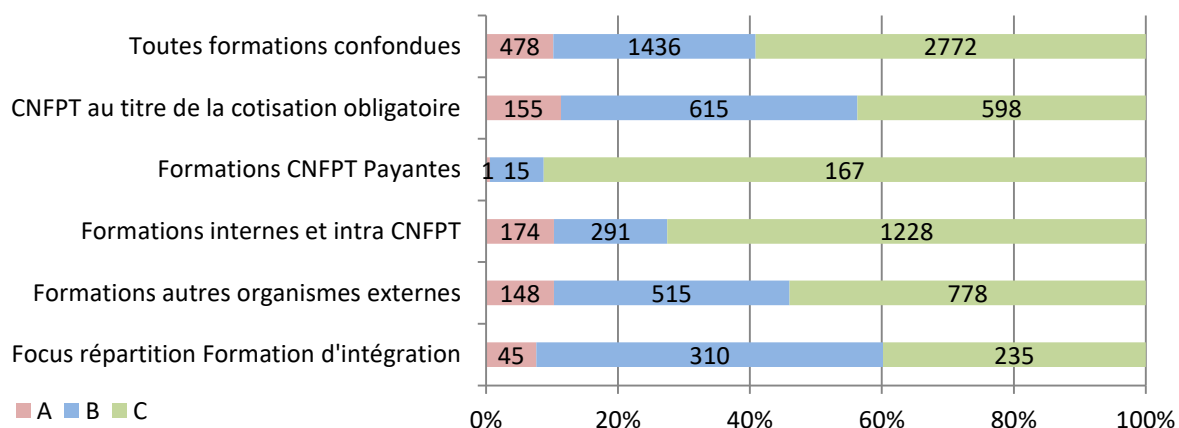


■ Hommes ■ Femmes

En 2022, 1 391 agents de la Ville d'Aix-en-Provence ont été formés et ont participé à 4 686 jours de formations. Cela représente une augmentation de **+60% d'agents formés** et **+49% de jours de formations** réalisées par rapport à 2021.

L'année 2022 a montré les signes d'une reprise de l'activité formation après 2 années marquées par les difficultés liées à la situation sanitaire.

Répartition du nombre de jours de formations par types de formation dispensées et par catégorie



1 391 agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emploi permanent ont suivi au moins une journée de formation en 2022, contre 869 en 2021 et 1 012 en 2020 (nous retrouvons

pratiquement nos chiffres en termes d'agents formés et de nombre de jours de formation par agent qu'en 2019 : 1 415 agents formés).

ELEMENTS DE CONTEXTE 2022

FORMATIONS CNFPT

► Globalement, nous avons pu constater une augmentation du taux d'acceptation des agents inscrits sur les formations organisées par CNFPT, par rapport à 2021, revenant au taux de sélection de 2020 et des années précédentes (environ 91% d'agents acceptés aux sessions de formations demandées) mais également une hausse de l'absentéisme des agents (37% d'absents, comptabilisant les annulations pour raisons de service).

► Concernant l'absentéisme, nous pouvons noter que c'est une problématique partagée avec d'autres collectivités, comme le précise le rapport d'activité du CNFPT 2022. En effet, si l'activité en sessions et journées formation a été dynamique cette année, il relève que le nombre des présents par session, en présentiel comme à distance, a du mal à retrouver les niveaux antérieurs à la crise sanitaire. Une attention particulière a été affirmée comme nécessaire pour « aller chercher » les stagiaires et les faire revenir en formation, en leur proposant tout le panel des modalités d'organisation possibles et correspondant à leurs contraintes individuelles particulières.

► Un début d'année encore marqué par la crise sanitaire : face à l'aggravation de la situation sanitaire dans le cadre de l'apparition d'un nouveau variant, suite aux annonces gouvernementales en date du 27 décembre 2021, **le CNFPT a pris la décision d'annuler la quasi-totalité des actions de formation en présentiel qui devaient se dérouler du 3 janvier au 18 février 2022**. Le reste de l'année a pu se dérouler sans autres annulations dues à la situation sanitaire.

► Malgré cette période de près de 2 mois d'annulations des formations CNFPT, l'année 2022 a été une année où les agents ont pu, à nouveau, repartir en formation assez massivement, avec des restrictions sanitaires en partie levées (restreignant jusque-là le nombre d'agents réunis par session de formation).

► Le partenariat avec le CNFPT nous a permis de continuer à développer des formations spécifiques, pour les agents de la ville, en sus des formations que l'établissement propose sur son catalogue de formation continue, pour tous les agents territoriaux. A titre d'exemple, nous avons pu proposer, dans la continuité du déploiement de 2 webinaires sur les violences sexuelles et agissements sexistes, une démultiplication de ces webinaires organisés simultanément en présentiel et à distance. Les 2 dernières éditions ont pu rassembler, en 2022, 567 agents sur 647 inscrits.

► La reprise de l'organisation de formations à jauge « normale » (au moins 15 agents par groupe), ainsi que d'un nombre de sessions à la hauteur de ce que nous faisons avant 2020, nous a permis de former plus d'agents par session organisée en Intra (cf. 2019).

► A noter que certains agents ont pu partir ou « repartir » en formation en 2022, comme les agents de la filière technique (augmentation de pratiquement 62% par rapport à 2021) et les agents non titulaires (augmentation de pratiquement 86% par rapport à 2021).

FORMATIONS HORS CNFPT

► Les formations internes et celles animées par d'autres organismes ont continué à être concentrées en grande partie autour des formations sécurité :

- 654 agents formés (contre 210 en 2021), sur les formations en lien avec la santé et la sécurité au travail (thématiques autour du secourisme, à destination des assistants de prévention, sur les habilitations électriques, les autorisations de conduites types CACES, formations de prévention incendie, et autres formations sécurité sur voie publique) soit 926 jours de formation (contre 261 en 2021);

- 516 agents ont également pu être formés par des formateurs internes sur 561 jours de formation (logiciels : MAARCH, Habilitations électriques non électricien, Formation sécurisation des subventions aux associations - Logiciel MGDIS, GQS en réalité virtuelle, Libre Office Initiation, CALC);

- 488 agents ont été formés par d'autres organismes de formation auxquels la Ville a fait appel pour 1 479 jours.

Le nombre d'agents formés, au sein de la ville, en 2022 a augmenté de 60% (1 391 agents formés contre 870 en 2021) par rapport aux 2 dernières années 2021 et 2020, et ce, dans un contexte encore instable.

BUDGET 2022

► A la Ville, on note également une augmentation du budget formation CNFPT qui s'élève pour 2022 à 544 965€. Ce budget reversé au CNFPT a augmenté depuis 2 ans du fait de la revalorisation de la base des cotisations (traitement brut) qui progresse de +4,83% entre 2021 et 2022 du fait des mesures réglementaires d'augmentation du pouvoir d'achat. Le taux de cotisation est stable à 0,9% en 2022.

► A noter, un nouveau budget est alloué à la formation des apprentis :

Suite à la parution du décret du 28 février 2022 en application de l'article 122 de la Loi n°2021-1900 du 30 décembre 2021, le CNFPT finance depuis le 1^{er} janvier 2022 le coût de la formation des apprentis accueillis dans les collectivités territoriales, à hauteur de 100% d'un montant plafonné, établi chaque année pour chacune des formations, contrairement aux années précédentes où la prise en charge était de 50% (d'un montant plafonné). Le CNFPT reçoit en contrepartie une contribution de France Compétences et de l'Etat ainsi qu'une cotisation additionnelle payée par les collectivités sur la masse salariale (0,05% au titre de 2022) de 28 582€.

En dehors de cette cotisation, la Ville a également investi en 2022 un budget de 577 225€ dédié à l'accueil d'apprentis (coûts de formation au-delà des plafonds pris en charge par le CNFPT, rémunération des apprentis et des maîtres d'apprentissage).

► En 2022, le budget consacré par la Ville aux formations hors CNFPT représente 278 000€ (identique à 2021) dont 74% ont été consommés, comme en 2021 ; la part du budget non consommé chaque année permettant de financer les actions engagées sur l'année N et déployées sur l'année N+1.

LA PROMOTION ET PARCOURS PROFESSIONNELS

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

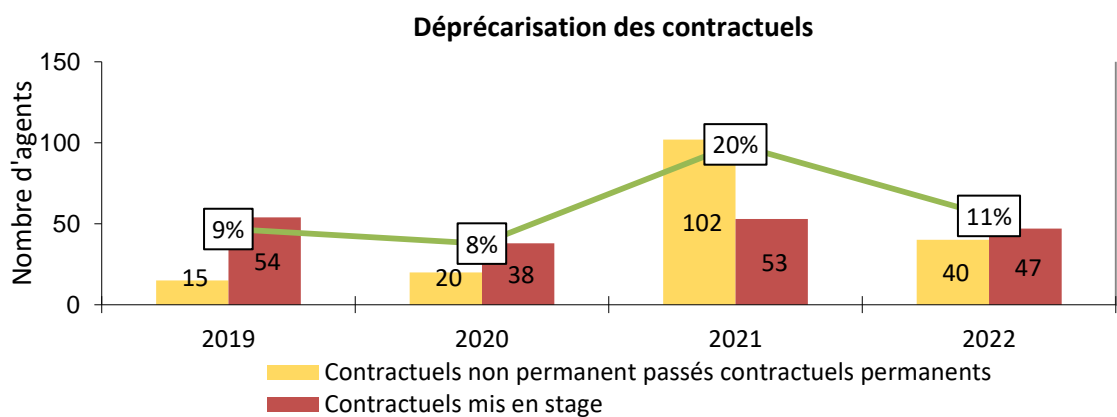
	2021			2022		
	Hommes	Femmes	TOTAL	Hommes	Femmes	TOTAL
Avancement de grade	59	75	134	77	81	158
Promotion interne	13	7	20	10	9	19
Total	72	82	154	87	90	177

Entre 2021 et 2022, le nombre d'agents promus a augmenté de +15%. Parmi ces agents, la part des femmes augmente sur la période d'observation passant de 49% à 53%. Ces proportions sont représentatives de la répartition femmes / hommes de la population des agents remplissant les conditions statutaires pour être promus.

EVOLUTIONS STATUTAIRES

La Ville est engagée dans une démarche d'intégration des contractuels via un parcours permettant l'accès à un emploi permanent et des campagnes de recrutement direct (par une mise en stage pour les catégories C étant en contrat avec la Ville) sont menées chaque année. Ce process contribue à une gestion des contrats plus intégrée et une vision plus anticipée des besoins des services.

	2019	2020	2021	2022
Contractuels non permanents pérennisés sur emploi permanent	15	20	102	40
Contractuels mis en stage	54	38	53	47
Nbr de contractuels pérennisés	69	58	155	87



En 2022, 87 personnes, soit 11% des contractuels, ont été concernées par ces dispositifs et ont bénéficié d'un passage sous statuts de contractuel permanent ou d'une mise en stage.

40 personnes, soit environ 8% des agents qui étaient sous contrat non permanent en 2021, sont passés sous statut de contractuel permanent en 2022.

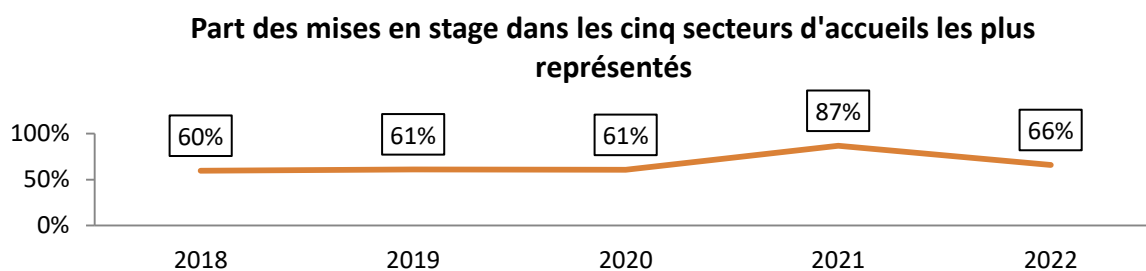
47 personnes, soit 6% des agents contractuels en 2021, ont été mis en stage au cours de l'année 2022. 41 d'entre elles étaient en contrat de remplacement ou CVA (vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire).

16% des agents contractuels sur emploi permanent au 31/12/2021 ont été mis en stage au cours de l'année 2022.

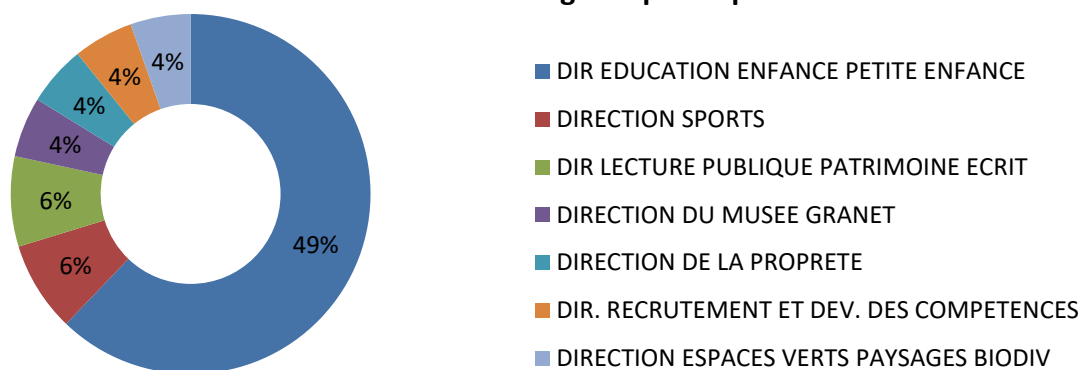
LES PRINCIPALES DIRECTIONS D'ACCUEIL DES AGENTS MIS EN STAGE

	2018	2019	2020	2021	2022	SOMME 5 dernières années
EDUCATION ENFANCE PETITE ENFANCE	14	13	17	24	23	91
PREVENTION & SECURISATION	7	4	2	7		20
PROPRETE	1	10	1	5	2	19
SERVICES AUX PUBLICS	5	4	2	5		16
DIRECTION DES MUSEES	1	2	1	5	2	11

Au cours de ces cinq dernières années, les mises en stage ont principalement été réalisées dans les Directions sus nommées. Les autres mises en stages sont intervenues sur les autres Directions de la Ville.



Les directions d'accueils en mises en stage les plus représentées en 2022



Le secteur de l'éducation, enfance, petite enfance reste celui dans lequel on retrouve le plus grand nombre d'intégrations (23 en 2022, 91 sur ces cinq dernières années).

En corrélation avec les réformes engagées dans le mandat actuel sur les questions de proximité et de citoyenneté, on retrouve les directions de la prévention & sécurisation, ainsi que celle des services aux publics comme l'un des principaux secteurs d'accueil d'agents mis en stage.

IV CONDITIONS DE TRAVAIL

ABSENTEISME

CLM= Congés Longue Maladie; CLD= Congés Longue Durée; CITIS=Congés pour Invalidité Temporaire Imputable au Service

	2000	2010	2017	2019	2020	2021	2022
Maladie ordinaire	32 519	26 859	36 091	30 778	30 182	32 179	44 014
Longue maladie (CLM, CLD)	15 251	12 315	16 609	22 195	20 427	18 197	16 612
Accident de travail et maladie professionnelle	8 334	4 946	8 376	8 712	6 735	8 502	7 088
Total Risque Santé	56 104	44 120	61 076	61 685	57 344	54 983	67 714
Maternité / paternité		3 284	4 920	3 515	3 090	3 943	3 846
Congés exceptionnels		3 974	3 811	3 775	7 444	8 699	2 695
Total de jours d'absences		51 378	69 807	68 975	67 878	67 595	74 255
Nombre moyen de jours d'absence compressible					16,13	16,02	22,18
Nombre moyen de jours d'absence total		24,1	31,4	31,4	31,2	29,6	32,24
Equivalent en ETP du nombre d'absences compressibles				107	101	100	140
Equivalent en ETP du nombre total d'absences				189	186	186	203

Absences compressibles = maladie ordinaire + accident du travail ;

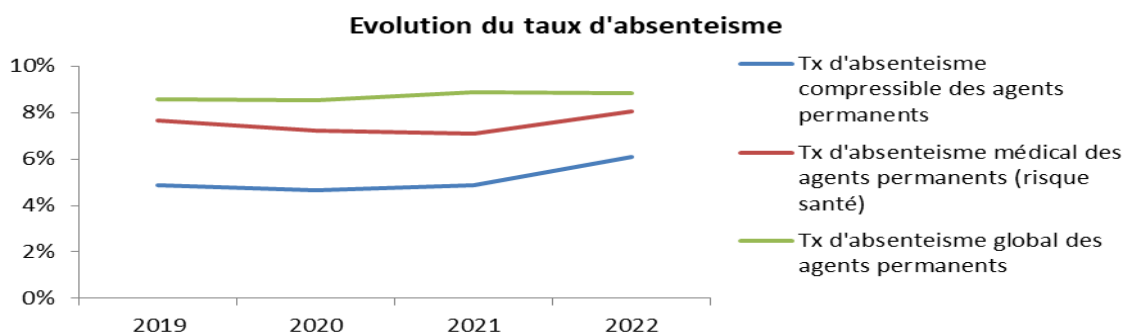
Risque santé (ou absence médicale) = maladie ordinaire + longue maladie + accident du travail + maladie professionnelle.

	2019	2020	2021	2022
Taux d'absentéisme compressible	4,9%	4,6%	4,4%	6%
Taux d'absentéisme médical (risque santé)	6,7%	6,9%	6,6%	8%
Taux d'absentéisme global	8,6%	8,5%	8,1%	8,8%

Taux d'absentéisme compressible des agents permanents = nombre de jours d'absences compressibles / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365) ;

Taux d'absentéisme médical des agents permanents = nombre de jours d'absences médical / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365) ;

Taux d'absentéisme global des agents permanents = nombre de jours d'absences médicales + congés maternité, paternité, adoption, congés exceptionnels, autorisation spéciale d'absence (hors absences pour motif syndical ou de représentation) / (nombre d'agents sur emploi permanent x 365)



L'ABSENTEISME DU AU RISQUE SANTE

La hausse du taux d'absentéisme dû au risque santé observée entre 2020 et 2021 s'est fortement accrue entre 2021 et 2022. Contrairement à celle observée entre 2020 et 2021 qui était due à l'augmentation de l'absentéisme compressible (MO+CITIS), cette hausse trouve uniquement son origine dans l'augmentation du nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire ; hausse qui n'est pas compensée par la baisse du nombre de jours d'absence pour les autres motifs santé (CLM ou CLD, CITIS)

L'ABSENTEISME COMPRESSIBLE

La hausse du nombre de jours de maladie ordinaire peut s'expliquer par les impacts à long terme de la crise de sanitaire avec un "retour au bureau" qui peut s'avérer difficile. Ainsi la reprise du poste en présentiel après plusieurs mois d'absences sur site peut s'avérer complexe pour certains agents tant au regard de leur situation de santé que d'une perte de repères quant aux dynamiques collectives de travail. Ces difficultés peuvent amener les agents à être arrêtés et placés en congés de maladie ordinaire, d'autant qu'il n'y a plus la possibilité de

mobiliser les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) mis en place pendant le COVID pour répondre à cette situation (cf. infra).

LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES

Si on avait assisté entre 2019 et 2021, à une forte progression des jours pris au titre des Autorisations Spéciales d'Absences (+97,19% entre 2019 et 2020, +16,86% entre 2021 et 2022), augmentation due à la crise Covid en 2020, nous observons une baisse notable du nombre de jours pris au titre des ASA entre 2021 et 2022 (- 6 004 jours, soit -69%).

Cette diminution correspond à la restriction progressive des conditions d'octroi, voire à la suppression de certains motifs d'autorisation d'absence liés à la crise sanitaire, introduites par 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. Ainsi en 2021, les ASA liées au Covid (ASA isolement cas contact, ASA personne vulnérable, ASA garde d'enfants, ASA vaccination, ASA effets secondaires de la vaccination) représentaient 80,66% des jours d'ASA posés par les titulaires ; en 2022, ils ne représentent que 34%.

LES SANCTIONS

Nombre de sanctions prononcées envers des agents fonctionnaires titulaires

	2021			2022		
	Hommes	Femmes	total	Hommes	Femmes	total
Sanctions du 1er groupe :	3	1	4	7	4	11
Sanctions du 2ème groupe :	1	0	1	4	0	4
Sanctions du 3ème groupe :	3	0	3	6	0	6
Sanctions du 4ème groupe :	0	0	0	0	0	0
Total	7	1	8	17	4	21

Entre 2021 et 2022, les sanctions prononcées à l'issue d'une procédure disciplinaire ont augmenté, passant de 8 agents sanctionnés en 2021 à 21 agents sanctionnés en 2022.

La moitié des sanctions relève de sanctions du 1er groupe (sans conseil de discipline) engendrant un avertissement, un blâme ou une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours. L'autre moitié relève de sanctions du 2e ou du 3e groupe, nécessitant un conseil de discipline, (exclusions temporaires de fonctions entre 4 et 15 jours ; exclusions temporaires de fonctions entre 16 jours et 2 ans).

Près de 60% des sanctions résultent d'incorrections, violences et insultes ; près de 30% relèvent de négligences, désobéissance hiérarchique ou d'absences irrégulières.

La grande majorité de la population ayant fait l'objet d'une sanction est masculine (80%), les sanctions concernant des femmes en 2022 relèvent exclusivement de sanctions du 1er groupe (blâmes et avertissement).

ACTIONS DE PREVENTION

DEMARCHES DE PREVENTION

La Ville a mis en place des démarches de prévention pluriannuelles des risques professionnels, incluant la prévention des troubles musculo-squelettique et des risques psychosociaux. Cela se traduit par l'élaboration et la mise à jour régulière du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels, décliné au niveau des directions et des unités de travail ainsi que le suivi des plans d'actions afférents. En outre, la Ville dispose d'un réseau d'une quarantaine d'Assistants de Prévention, positionnés dans les directions et les services et s'appuie régulièrement sur l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) « Hygiène et Sécurité », rattaché au Centre de Gestion Départemental, qui est intervenu 12 fois lors de l'année 2022.

THEMATIQUES	Montant en euros TTC (arrondi à l'euro supérieur)	Nombre de jours	Nombre d'agents
MAC Formateur PRAP <i>(Actualisation des compétences des formateurs en Prévention des Risques liés à l'Activité Physique)</i>	716 €	3	1
CACES <i>(Certificat d'Aptitude à la Conduite en Sécurité)</i>	14 664 €	24	45
Habilitations électriques	6 144 €	15,5	23
TST <i>(Travaux Sous Tensions)</i>	3 466 €	6	8
Recyclage des formateurs PSC1 <i>(formation secourisme premiers secours)</i>	500 €	1	5
Manipulation des extincteurs	2 072 €	3,33	65
SSIAP <i>(Service de Sécurité Incendie et d'Assistance à Personnes)</i>	4 524 €	46,5	6
Passage des tests AIPR => Cerfa établi <i>(Autorisation d'Intervention à Proximité des Réseaux)</i>	2 340 €	0,5	105
Gestes Qui Sauvent	20 160 €	95,5	191
Permis B + 125 cm3	1 590 €	4	2
Ensemble des formations liées à la prévention	56 176 €	199,33	451

Les dépenses liées aux habilitations concernent essentiellement les formations à la conduite d'engins ainsi que celles liées aux interventions sur les installations électriques.

LES ACCIDENTS DECLARES

► La hausse du volume global des déclarations d'accidents de service s'est poursuivie sur la période 2021 et 2022 (+24% en 2021 et + 20% en 2022).

Cette hausse significative peut s'expliquer en partie par la sortie des 2 périodes de confinement (2020) liées au contexte sanitaire COVID 19. Toutefois, si l'on se réfère à l'année 2019, les tendances s'inversent avec une baisse du volume des accidents de service (-13,8%).

► A l'inverse, le nombre de jours d'arrêt est en nette diminution (-27%). Cette baisse significative peut s'expliquer en partie par le fait qu'en 2021, plus d'1/3 des jours d'arrêt comptabilisés découlaient d'accidents graves survenus les années précédentes (entre 2019 et 2020) et qu'en 2022, ces accidents antérieurs ont tous été finalisés.

► En 2022, les accidents de trajet ont diminué en volume (-18%) mais particulièrement concernant le nombre de jours d'arrêt (-28%). Là aussi, si l'on se réfère à l'année 2019 (avant période COVID 19), les tendances confirment une baisse du volume des accidents de trajet (-12%) et des jours d'arrêt (-36,8%).

► Concernant la durée moyenne des arrêts de travail des accidents de service, celle-ci a baissé (-13%) alors que la durée moyenne des arrêts de travail des accidents de trajet a augmenté (+12%).

LES ACTES DE VIOLENCES / SIGNALEMENTS

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

En 2022, on constate une diminution du nombre d'alertes (-28%) recueillies par rapport à 2021. Cette donnée est cependant à nuancer, le suivi des alertes RPS ayant été réalisé par deux services différents successivement au cours de l'année 2022.

► Les catégories d'agents concernés restent globalement stables sur la période 2021-2022. La répartition des alertes RPS par catégories est corrélée à la répartition des agents par catégories au sein de la Ville (A : 18%, B : 12%, C : 70%).

► En 2022, plus de femmes et moins d'hommes ont été concernées par une alerte. Les femmes sont surreprésentées au niveau des alertes puisque représentant 52% des effectifs de la Ville, elles ont été à l'origine de 73% des alertes. La progression des alertes au sein de la DGAS Action publique et sociale peut expliquer pour partie ce constat.

► Une diminution des alertes évaluées comme étant « de faible intensité » ou « caractérisées » est observée entre 2021 et 2022 (respectivement -10 points et -15 points).

En revanche, nous assistons à une hausse des alertes évaluées « situation de crise » sur la même période (+ 17 points).

► Sur la période 2021-2022, on constate une stabilité des alertes motivées par une souffrance au travail en lien avec la hiérarchie ; ce motif restant toutefois largement majoritaire.

Par contre, les alertes liées aux collègues ont fortement augmenté (+11 points).

Hiérarchie et collègues représentent ainsi plus de 50% des motifs d’alerte RPS.

LES ACTES DE VIOLENCES

	2019	2020	2021	2022
Hommes	11	10	12	16
Femmes	1	9	19	18
Total	12	19	31	34

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. Un recensement plus exhaustif des différents types d'actes de violences a pu ainsi être réalisé (harcèlement moral, sexuel, discriminatoire, violences intra-équipes...) ce qui explique l'évolution des chiffres observés.

A noter que 66% de ces agressions concernent la Direction Prévention et Sécurisation, principalement impactée par des actes de violences qui émanent des usagers.

MEDECINE DE PREVENTION

L'année 2022 a vu apparaître un changement dans l'organisation interne du service de médecine de prévention avec le départ du médecin. Des vacances médicales régulières ont permis de continuer à traiter des situations difficiles et de délivrer des certificats spécifiques. L'infirmière a instauré des suivis auprès des agents pour donner un premier niveau de réponse. Tous les dossiers traités par l'infirmière sont restitués au médecin du travail lors des séances de vacances.

La médecine préventive professionnelle a suivi **1 136 agents** toutes visites confondues; dont 361 visites correspondent aux agents bénéficiant d'une surveillance médicale particulière.

► En ce qui concerne le suivi des agents, le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale a modifié certaines dispositions relatives au suivi médical.

Les agents des collectivités bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les 2 ans (Art.14). Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail ou l'infirmière dans le cadre d'un protocole formalisé. Cette visite a pour objet :

- d'interroger l'agent sur son état de santé,
- de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail,
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

A l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'est pas réalisée par le médecin du travail, l'infirmière peut, si elle l'estime nécessaire, orienter l'agent. En plus de la visite d'information et de prévention, la médecine de prévention effectue une surveillance médicale particulière pour les situations suivantes :

- les agents en situation de handicap,
- les femmes enceintes ou ayant accouchée ou allaitantes,
- les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,
- les agents occupant un poste dans un service comportant des risques particuliers,
- les agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale. Au sein de notre collectivité, le médecin a conservé des périodicités de visites plus courtes selon les postes, les risques et certaines pathologies médicales.

ACCOMPAGNEMENT SOCIAL 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.

Le SSPH est intervenu en 2022 auprès de 237 agents contre 245 agents reçus l'an passé, soit une baisse de 3%. Une évolution pour la 1ère fois, depuis 2016, à la baisse même si elle est minime.

Sur ces 237 agents, 38% ont mobilisé le service pour la première fois dans leur carrière et 19 % d'entre eux n'avaient pas eu contact avec le SSPH depuis plus de 2 ans. Ce qui revient à constater que moins de 50% des agents suivis en 2022 par le SSPH faisaient l'objet d'un suivi déjà amorcé par le SSPH.

Cette année les femmes sont représentées à 63% contre 37% d'hommes. Un écart qui s'est un peu creusé par rapport aux années précédentes. Au sein de la collectivité, les hommes représentent 45% des effectifs et les femmes 55%.

Nous constatons une augmentation positive du nombre de rendez-vous honorés depuis 2017 (696 en 2021 à 702 en 2022), même si l'évolution n'est que de 1% cette année (activité uniquement basée sur les entretiens directs, soit téléphoniques soit en présentiel avec les agents).

Suite à des besoins repérés par le SSPH, des propositions et des travaux en collaboration avec des services partenaires (internes et/ou externes aux Ressources Humaines) ont été mis en place. Dans ce contexte, un travail non visible et difficilement quantifiable, est engagé depuis plusieurs années. Les relations partenariales menées ont permis d'accompagner les agents dans la résorption de leurs difficultés et/ou leur projet de vie. Depuis 2021, nous pouvons en mesurer les effets :

► Sur l'aspect logement : le SSPH est intervenu auprès de 36 agents dans le cadre de l'instruction et du suivi de demande de logement social. Parmi ces 36 demandes, 8 agents ont bénéficié d'une attribution de logement dans le parc social, soit 22% des demandes ayant abouti favorablement. Bien que notre service ne dispose d'aucun accès prioritaire, le constat est tel, qu'un étroit travail en collaboration a été mené avec les services partenaires (dans le domaine du logement) dans le traitement et le suivi de ces demandes.

► Sur l'aspect professionnel/aide administrative : le SSPH a mis à disposition ses compétences en collaboration avec le service des carrières, pour assurer un accompagnement auprès de certains agents dans le cadre de l'ouverture des droits retraite « classique » (hors retraite pour invalidité). Sur les 66 agents partis à la retraite en 2022, 22 d'entre eux ont fait l'objet d'un accompagnement par le SSPH pour faire valoir l'ouverture de leurs droits à la retraite du privé.

Ces 2 domaines d'intervention préalablement cités nécessitent, avant une mise en œuvre concrète des actions, des entretiens individuels d'information préalable auprès des agents. C'est pourquoi, 2 guides de communication sur ces thématiques ont été élaborés et ont fait l'objet d'une diffusion par différents canaux.

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

ETAT DES LIEUX

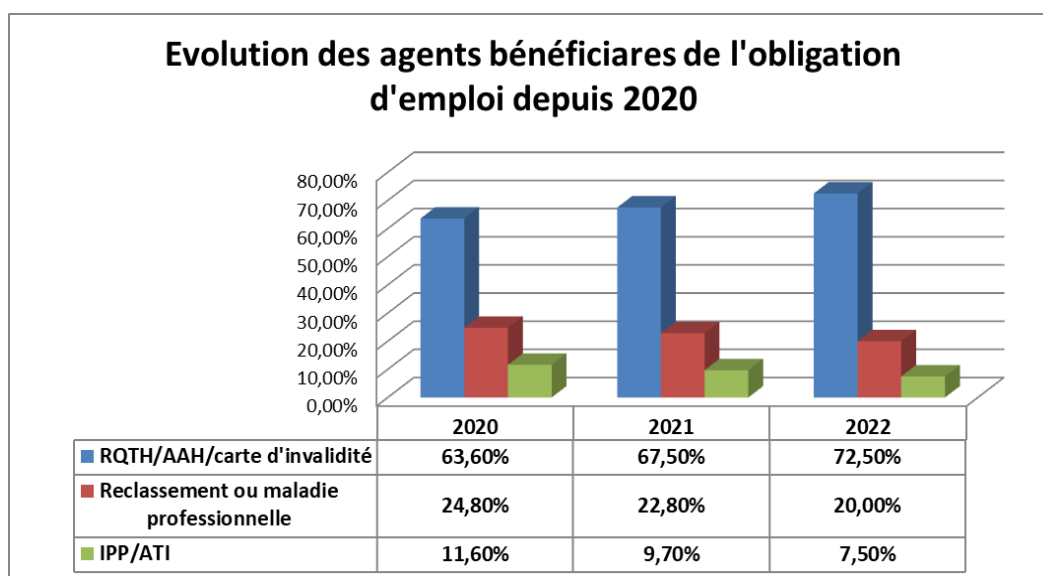
Au 31 décembre 2022, nous avons au sein de la Ville, 212 agents Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) ainsi que 4 apprentis pris en compte dans la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés soit 216 au total.

Parmi les **216 agents** :

- 72,5% sont Reconnus en Qualité de Travailleurs Handicapés ou ont une carte d'invalidité délivrée par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ;
- 20% ont bénéficié d'un reclassement ou une maladie professionnelle a été reconnu ;
- 7,5% ont ouvert droit à une IPP (Incapacité Partielle Permanente) ou une ATI (Allocation Temporaire d'Invalidité).

Depuis 2016, le Service Social du Personnel et Handicap a impulsé un travail, de constitution et d'aide au renouvellement de dossier RQTH, AAH (Allocation aux Adultes Handicapés), Carte d'invalidité, auprès de la MDPH.

Le schéma ci-dessous montre l'évolution de la typologie des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi.



LES DEPENSES

<u>Domaines d'intervention</u>	<u>Financement 2022</u>	<u>Financement 2022</u>
	<u>Ville</u>	<u>FIPHFP</u>
Recrutement	19 707,57 €	30 712,10 €
Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptées	0 €	0 €
Maintien dans l'emploi	2 023,80 €	13 807,99 €
Communication	1 448,50 €	0 €
Total	23 179,87 €	44 520,09 €

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 (pour un coût horaire maximum de 20,50 €). Le reclassement et/ou reconversion des personnes déclarées inaptées : il s'agit de tutorat, d'évaluation des connaissances voire bilan de compétences. En 2022, deux agents déclarés inaptés à leur poste ont été reclassés sans que cela engendre l'intervention du FIPHFP.

En ce qui concerne le maintien à l'emploi cela correspond au surcoût 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%.

II LA POLITIQUE D'INSERTION ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

En 2021, la convention avec le FIPHFP (2021-2023) a été renouvelée jusqu'à fin 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 l'articulant autour des axes principaux suivants :

LE RECRUTEMENT

L'objectif poursuivi est d'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 et en soutenant le recrutement d'agents en situation de handicap.

En 2022 :

- 1 apprenti a été recruté dans le cadre d'un CAPA métiers agriculture et production horticole dans le service « Entretien Espaces Verts » ;
- 1 apprenti préparant un CAP « accompagnement éducatif, petite enfance », recruté en 2021, s'est déclaré travailleur handicapé en 2022 ;
- 2 personnes en situation de handicap ont été recrutées par voie de détachement ou mutation : l'une sur un poste au sein de la Direction Education et l'autre sur un poste au sein de la Direction Ressources et exécution budgétaire ;
- 6 personnes ont été recrutées en contrat à durée déterminée (à temps plein). L'une d'entre elles s'est vue proposer un contrat de recrutement article 38.

Les différents services de la Ville ont accueilli, en 2022, 4 stagiaires en situation de handicap.

La Ville a respecté les objectifs fixés en matière de recrutement dans le cadre de la convention.

AMENAGER ET OPTIMISER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'objectif de cette action est de compenser les difficultés quotidiennes auxquelles les agents en situation de handicap sont confrontés.

En 2022, 22 études de postes ont été réalisées : 17 d'entre elles en partenariat avec des associations spécialisées extérieures à la Ville et 5 avec les services internes de la Ville (Médecine Préventive Professionnelle et Service Prévention et Sécurité au Travail).

Parmi les études réalisées avec des associations spécialisées, Cap Emploi nous a aidés à solliciter un EPAAST (Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail) compte tenu de la complexité de la situation. Il s'agissait d'une première expérience.

DEVELOPPER UNE CULTURE COMMUNE

La Ville contribue au développement d'une culture commune du handicap au travail, en formant, en sensibilisant l'ensemble des agents de la ville et en intégrant un volet prévention des discriminations liées au handicap.

Les déplacements sur site dans le cadre des études de poste sont toujours l'occasion de sensibiliser le collectif de travail ainsi que les cadres.

En 2022 :

- plusieurs textes sont parus dans le journal interne de la Ville.

En février 2022, a été publié un retour d'expérience de la participation de la référente handicap à la journée Duoday (2021). Cet article avait aussi pour vocation d'inciter les services à participer à la prochaine journée (2022) en proposant une aide pour formaliser leur candidature.

En juin 2022, un article a été publié sur les idées reçues sur le Handicap

En septembre 2022, suite à une enquête menée auprès des agents en situation de handicap, dans le cadre du Plan Egalité Professionnelle, afin de connaître leurs difficultés en matière de déplacement, nous avons publié un article pour faire un retour et donner quelques informations. Nous avons également posé des questions plus ouvertes afin de leur permettre de s'exprimer plus globalement sur leur poste et leur environnement de travail. Cela nous a permis d'avoir des pistes de travail en matière de communication.

- la mairie annexe de Puycard et les serres municipales ont accueilli des personnes en situation de handicap (dans le cadre de la journée Duoday) pour une découverte sur les métiers;

- une journée de sensibilisation a été organisée en interne sur le thème « Pour un recrutement sans discrimination » auprès des agents du Service Recrutement, ainsi que de cadres et agents organisant des jurys.

Accessibilité numérique : la ville d'Aix-en-Provence a la volonté de rendre les outils numériques perceptibles, compréhensibles et navigables, sans discrimination.

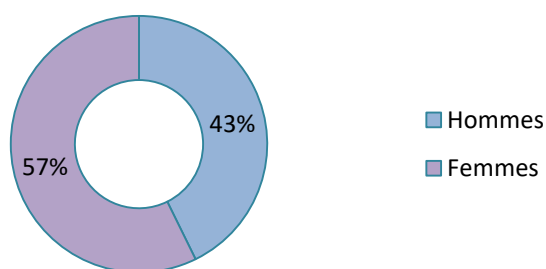
RAPPORT DE SITUATION COMPAREE

LES CARACTERISTIQUES GENERALES DES EFFECTIFS DE LA VILLE

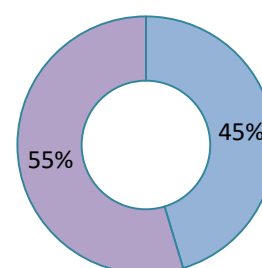
SUR L'ENSEMBLE DES EFFECTIFS

	2018			2019			2020			2021			2022		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
Emplois permanents	1 050	1 149	52%	1 039	1 160	53%	1 017	1 159	53%	1 030	1 257	55%	1 044	1 259	55%
Ensemble des effectifs	1 210	1 618	57%	1 189	1 621	58%	1 152	1 633	58%	1 166	1 633	58%	1 201	1 610	57%

Répartition générée de l'ensemble des effectifs



Répartition générée des emplois permanents



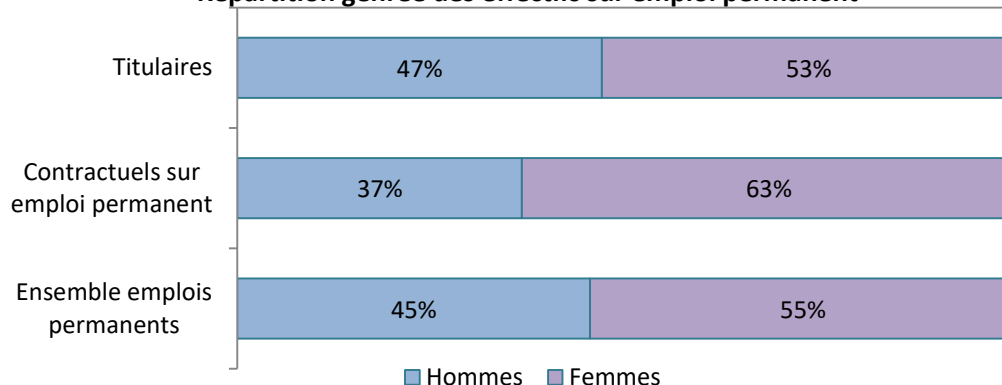
Les taux de féminisation des emplois permanents (55%), et celui de l'ensemble des effectifs de la Ville d'Aix-en-Provence (57%) restent plus équilibrés que ceux de la moyenne des communes de 100 000 à 300 000 habitants (59% & 59%).

PAR STATUT

	2018			2019			2020			2021			2022		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
TIT	1 009	1 087	52%	9 76	1 066	52%	9 44	1 058	53%	9 47	1 059	53%	9 20	1 044	53%
NTP	41	62	60%	63	94	60%	73	1 01	58%	83	1 98	70%	1 24	2 15	63%
Emplois permanents	1 050	1 149	52%	1 039	1 160	53%	1 017	1 159	53%	1 030	1 257	55%	1 044	1 259	55%
NTNP	1 60	4 69	75%	1 50	4 61	75%	1 35	4 74	78%	1 36	3 76	73%	1 57	3 51	69%
Ensemble des effectifs	1 210	1 618	57%	1 189	1 621	58%	1 152	1 633	59%	1 166	1 633	58%	1 201	1 610	57%

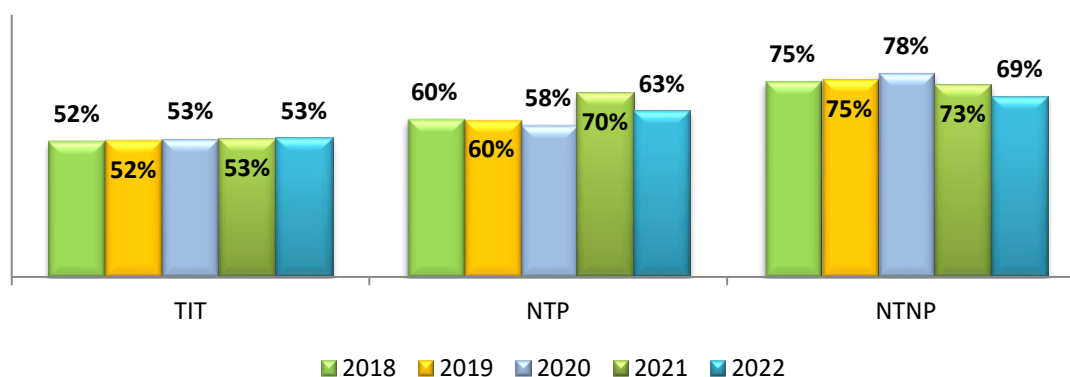
	TIT	NTP	Total
Hommes	920	124	1 044
Femmes	1 044	215	1 259
Total	1 964	339	2 303

Répartition genrée des effectifs sur emploi permanent



LA PART DES GENRES AU SEIN DES STATUT

Représentation des femmes par statut



Les fonctionnaires:

La part des hommes et des femmes fonctionnaires à la Ville d'Aix-en-Provence est, sur ces cinq dernières années, quasiment à l'équilibre. Avec 53% de femmes pour 47% d'hommes, la Ville d'Aix-en-Provence est un peu plus équilibrée que la répartition moyenne nationale des communes de plus de 100 000 hbs (63% de femmes en 2019; 59% en 2020).

Les contractuels sur emploi permanent:

L'état des collectivités territoriales révèle que les deux tiers des contractuels qui occupent un emploi permanent sont des femmes. Avec 63% de femmes pour 37% d'hommes, la Ville d'Aix-

en-Provence est dans la moyenne nationale. Il est à noter que la moitié des effectifs féminins représentés ici sont des agents sous contrat de remplacement qui officient dans les écoles.

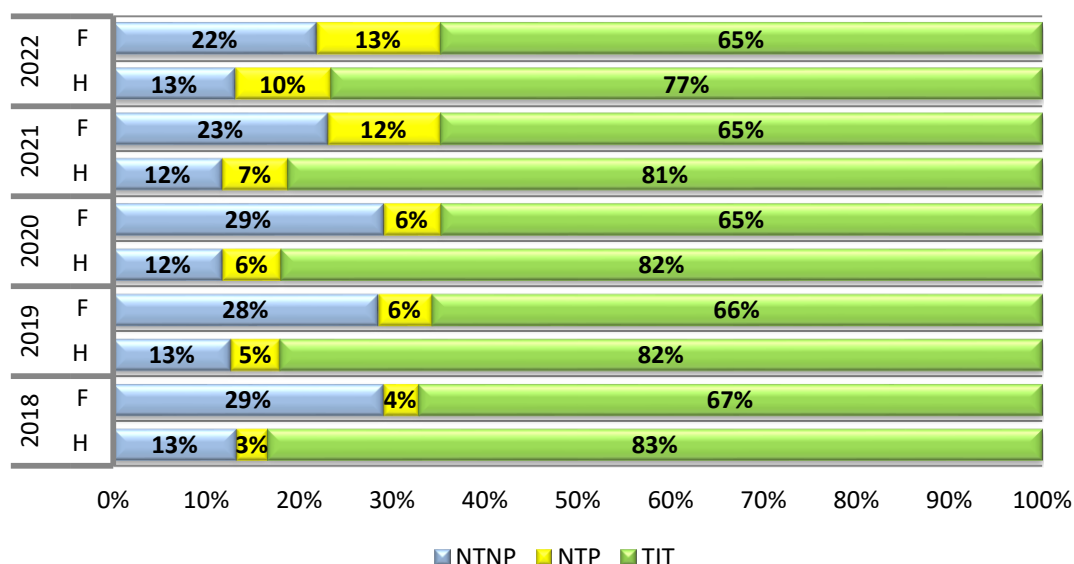
Les contractuels sur emploi non permanent :

C'est sous ce statut que la disparité hommes/femmes est historiquement et reste la plus importante.

On retrouve ici les agents sur accroissement d'activité ou besoin occasionnel qui travaillent sur les temps périscolaires dans les écoles. On observe une tendance au fléchissement de cet écart sur ces cinq dernières années. Avec 69% de femmes pour 31% d'hommes, ce déséquilibre des genres reste cependant plus modéré que la moyenne des collectivités territoriales (71% de femmes).

LA PART DES STATUTS AU SEIN DES GENRES

Représentation des statuts au sein des genres



La part des fonctionnaires reste majoritaire tant chez les hommes que chez les femmes.

Avec 65% de femmes fonctionnaires sur l'ensemble des femmes de la collectivité, cette représentativité a très légèrement baissé sur ces cinq dernières années (-2 points).

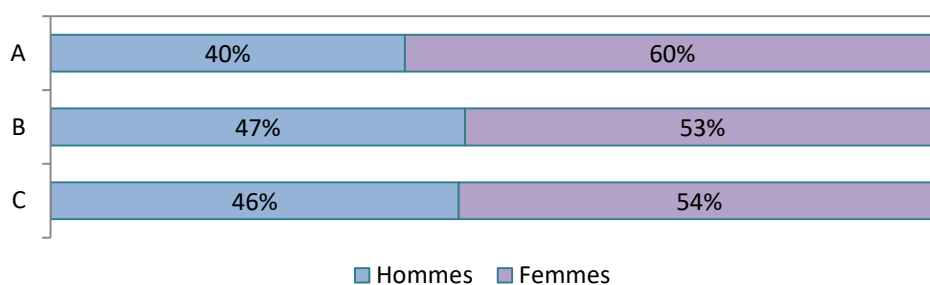
Avec encore 77% de représentativité, la proportion des fonctionnaires hommes sur l'ensemble des agents masculins a perdu 6 points sur ces cinq dernières années.

PAR CATEGORIE

	2017			2019			2020			2021			2022		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
A	114	135	54%	107	138	56%	111	142	56%	108	146	57%	102	154	60%
B	143	165	54%	144	157	52%	143	162	53%	151	172	53%	159	182	53%
C	813	851	51%	788	865	52%	763	855	53%	771	939	55%	783	923	54%
Total	1070	1151	52%	1039	1160	53%	1017	1159	53%	1030	1257	55%	1044	1259	55%

	A	B	C	Total
Hommes	102	159	783	1 044
Femmes	154	182	923	1 259
Total	256	341	1 706	2 303

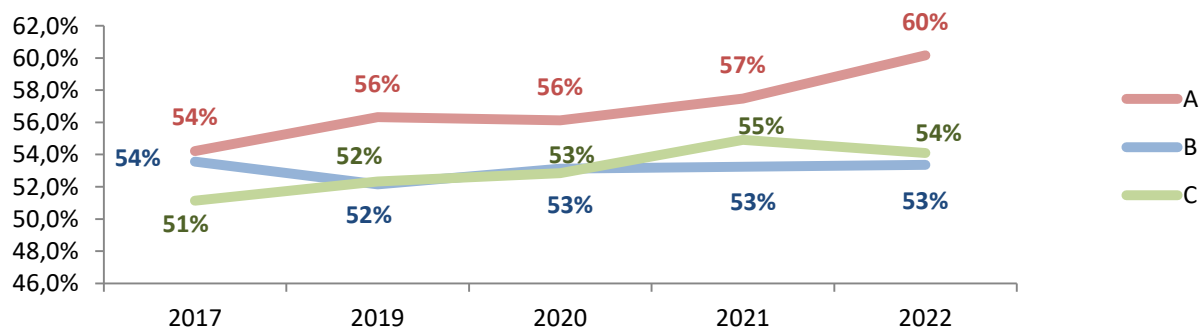
Répartition genrée des effectifs sur emploi permanent



LA PART DES GENRES AU SEIN DES CATEGORIES

SUR EMPLOI PERMANENT

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



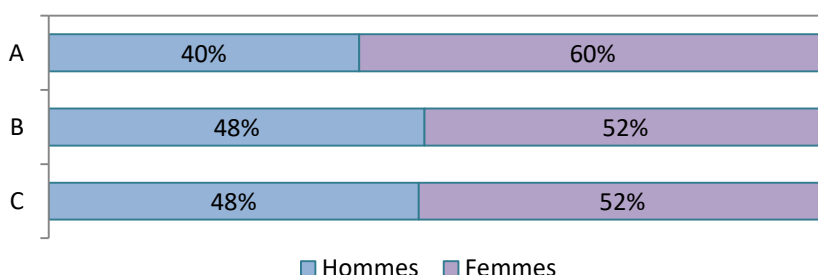
Les proportions hommes/femmes au sein des catégories B et C, restent plutôt équilibrées et stables sur ces six dernières années.

La part des femmes en catégorie A, a quant à elle, pris 6 points en 6 ans pour atteindre 60% au 31 décembre 2022.

CHEZ LES FONCTIONNAIRES

	A	B	C	Total
Hommes	85	130	705	920
Femmes	128	139	777	1 044
Total	213	269	1 482	1 964

Répartition genrée des effectifs fonctionnaires

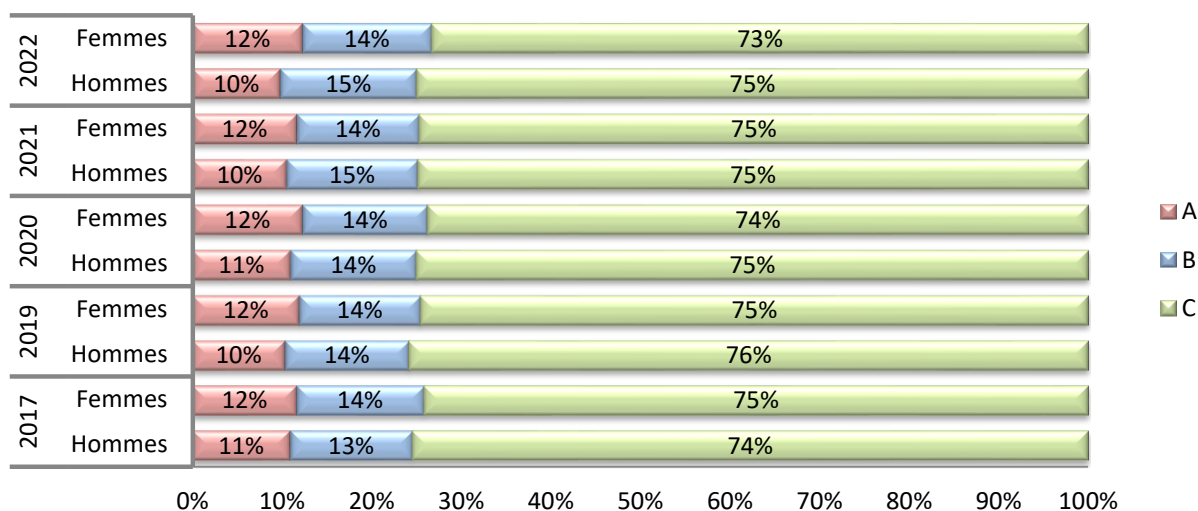


Avec 52% de fonctionnaires femmes dans les catégories B et C, la proportion hommes/femmes est, comme pour la moyenne des collectivités territoriales (58% en catégories B et C), plus équilibrée que dans la catégorie A.

Avec 60% de fonctionnaires femmes en catégorie A, ce déséquilibre est moindre par rapport à celui de la moyenne des collectivités territoriales où 71% des catégories A sont féminines.

LA PART DES CATEGORIES AU SEIN DES GENRES

Représentations des catégories au sein des genres



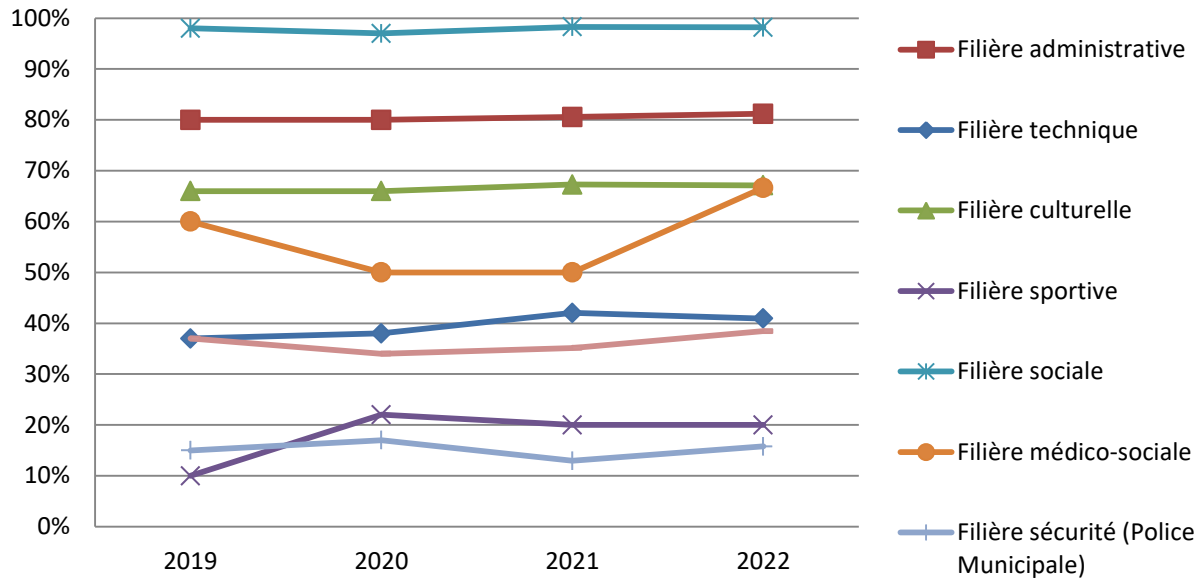
Sur ces six dernières années, la part des catégories d'emplois est, tant chez les hommes que chez les femmes, restée stable et dans des proportions similaires.

PAR FILIERE

LA PART DES FEMMES AU SEIN DES FILIERES

	2019			2020			2021			2022		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
Filière administrative	111	442	80%	108	442	80%	107	444	81%	106	458	81%
Filière technique	727	427	37%	713	428	38%	724	525	42%	736	510	41%
Filière culturelle	73	140	66%	73	143	66%	69	142	67%	71	145	67%
Filière sportive	9	1	10%	7	2	22%	8	2	20%	8	2	20%
Filière sociale	3	117	98%	3	112	97%	2	115	98%	2	109	98%
Filière médico-sociale	2	3	60%	2	2	50%	2	2	50%	1	2	67%
Filière sécurité	90	16	15%	86	17	17%	94	14	13%	96	18	16%
Filière animation	24	14	37%	25	13	34%	24	13	35%	24	15	38%
Total	1 039	1 160	53%	1 017	1 159	53%	1 030	1 257	55%	1 044	1 259	55%

Evolution de la part des femmes par filière

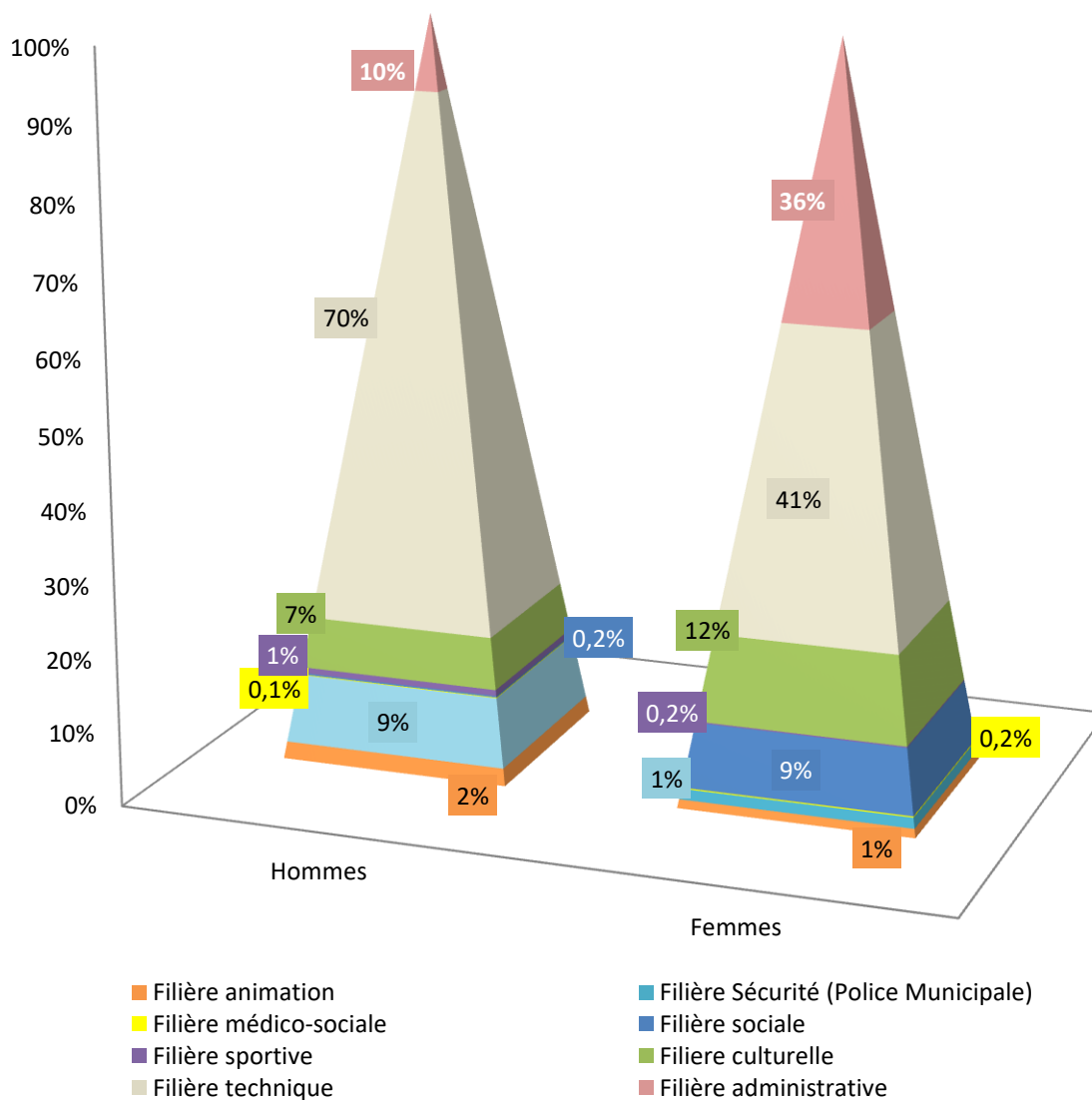


Les filières sociale, administrative, sportive et sécurité restent les plus marquées par le déséquilibre des genres.

Avec une représentation de plus de 85% de femmes, les filières administrative et sociale sont dans la moyenne nationale des collectivités territoriales particulièrement féminisées.

La filière médico-sociale a pris 17 points en 1 an alors qu'elle était à l'équilibre parfait au 31 décembre 2021. La lecture de cette augmentation doit être pondérée par le faible nombre d'agents qui composent cette filière (3 agents).

LA PART DES FILIERES AU SEIN DES GENRES



La part des femmes appartenant à la filière technique (41%) est plus importante à la Ville que pour la moyenne de collectivités territoriales (32%).

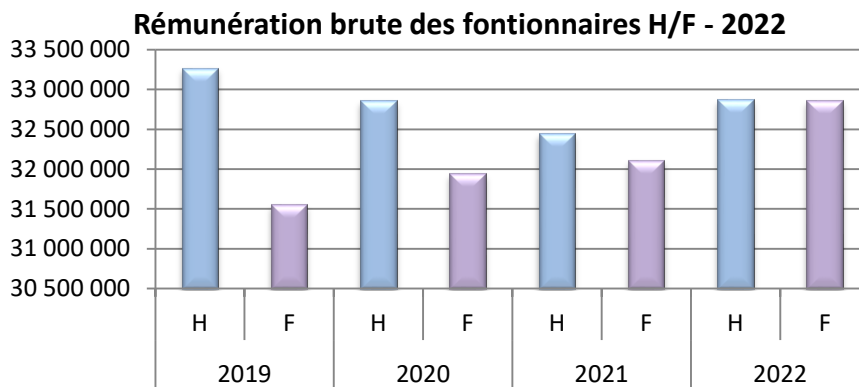
45 % des femmes de la ville d'Aix-en-Provence travaillent dans les filières sociale ou administrative.

LE HANDICAP

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hommes	41%	41%	41%	42%	43%	43%
Femmes	59%	59%	59%	58%	57%	57%

Nous notons une stabilité dans la répartition hommes/femmes.

REPARTITION DE LA REMUNERATION BRUTE

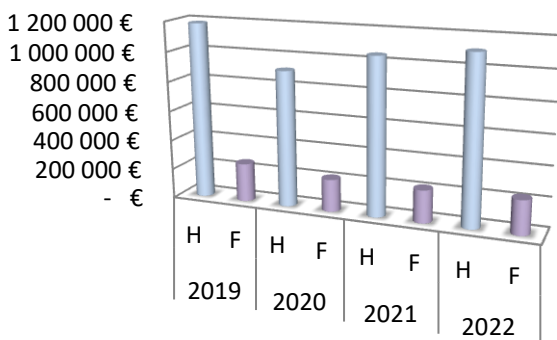


En 2022, les fonctionnaires représentent 47% des hommes et 53% des femmes. Malgré une part plus importante de femmes fonctionnaires au sein de la Ville, on retrouve une rémunération brute équilibrée entre les hommes et les femmes.

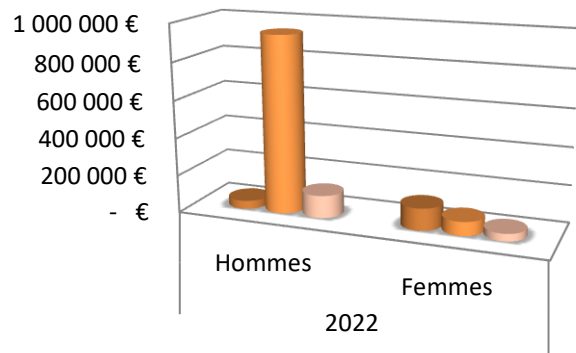
En moyenne sur l'année une femme fonctionnaire perçoit une rémunération inférieure de 12% par rapport aux hommes : cela est essentiellement lié au temps partiel exercé en majorité par des femmes et à l'exercice de métiers dont l'organisation des cycles de travail et des besoins du service ne nécessitent pas le recours aux heures supplémentaires. En effet, on peut constater qu'en 2022, plus de 80% des heures supplémentaires ont été effectuées par des agents masculins.

REPARTITION DU MONTANT DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Montant des heures supplémentaires H/F - 2019 à 2022 (tous statuts)



Montant des heures supplémentaires H/F - 2022 (tous statuts)



Avec 59 % de part des hommes dans les effectifs de la filière technique, cela explique le montant des heures supplémentaires plus important chez les hommes.

■ Filière administrative ■ Filière technique ■ Autres Filière

LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS

	2021	2022
Nb bénéficiaires hommes	8	8
Nb de bénéficiaires femmes	2	2
Somme brute annuelle en € (hommes)	833 269 €	846 661 €
Somme brute annuelle en € (femmes)	168 165 €	174 322 €

Comme le prévoit l'article 37 de la loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique, les régions, les départements, les collectivités territoriales de plus de 80 000 habitants, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants publient chaque année, la somme des dix rémunérations les plus élevées des agents relevant de leur périmètre, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

LA MIXITE DES EMPLOIS, LE PARCOURS PROFESSIONNEL ET LE DEROULEMENT DE CARRIERE

LES EMPLOIS

Pour l'ensemble des emplois

	2020	2021	2022
Nb d'emplois répertoriés	249	270	270
Nb d'emplois pour lesquels la part d'un genre est représentée à plus de 80%	181	201	205
Nb d'emplois pour lesquels l'écart entre les genres est inférieur à 20%	27	25	20
% d'emplois pour lesquels la part d'un genre est supérieure à 80%	73%	74%	76%
% d'emplois dont l'écart entre les H et les F est inférieur à 20%	11%	9%	7%

Emplois avec 15 agents et plus

	2021	2022
Nb d'emplois représentés par 15 agents et plus	35	40
% d'emplois représentés par 15 agents et plus	13%	15%
Nb d'emplois pour lesquels la part d'un genre est représentée à plus de 80%	24	30
Nb d'emplois pour lesquels l'écart entre les genres est inférieur à 20%	6	5
% d'emplois pour lesquels la part d'un genre est supérieure à 80%	69%	77%
% d'emplois dont l'écart entre les H et les F est inférieur à 20%	14%	10%

270 emplois sont représentés au sein de la Ville d'Aix-en-Provence.

76% des emplois de la Ville (205) sont représentés à plus de 80% par un genre. Ces emplois représentent 3 points de plus qu'il y a deux ans.

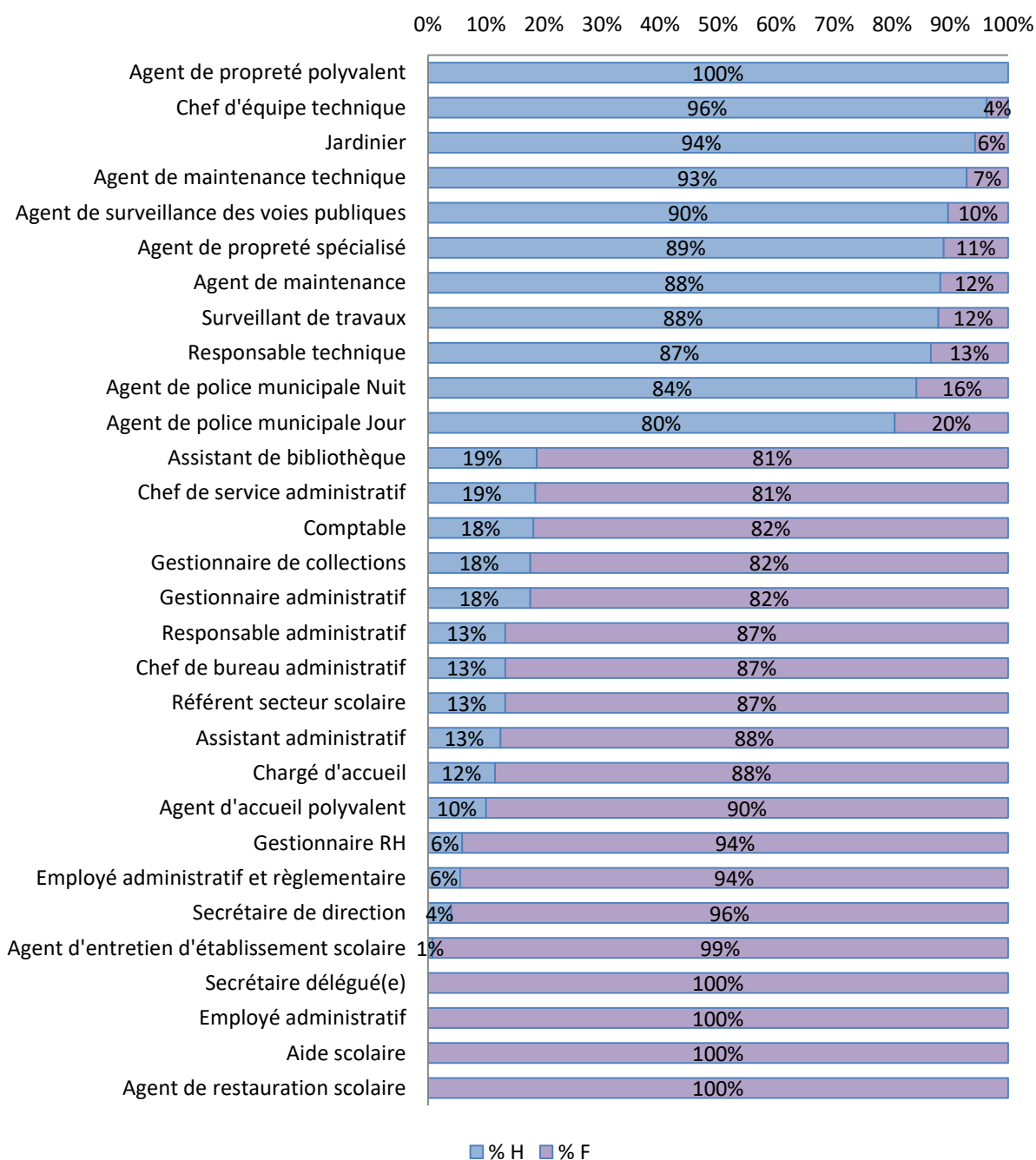
7% des emplois de la Ville (20) tendent vers un équilibre des genres avec une représentation comprise entre 40/60 et 50/50. Ces emplois représentent 4 points de moins qu'il y a deux ans.

LES EMPLOIS POUR LESQUELS LA DISPARITE DE GENRE EST LA PLUS IMPORTANTE

Etude réalisée sur les emplois occupés par au moins 15 agents.

	Nb H	% H	Nb F	% F	Total d'agents
Agent de propreté polyvalent	97	100%		0%	97
Chef d'équipe technique	26	96%	1	4%	27
Jardinier	33	94%	2	6%	35
Agent de maintenance technique	26	93%	2	7%	28
Agent de surveillance des voies publiques	26	90%	3	10%	29
Agent de propreté spécialisé	16	89%	2	11%	18
Agent de maintenance	53	88%	7	12%	60
Surveillant de travaux	22	88%	3	12%	25
Responsable technique	13	87%	2	13%	15
Agent de police municipale Nuit	16	84%	3	16%	19
Agent de police municipale Jour	37	80%	9	20%	46
Assistant de bibliothèque	3	19%	13	81%	16
Chef de service administratif	5	19%	22	81%	27
Comptable	4	18%	18	82%	22
Gestionnaire de collections	3	18%	14	82%	17
Gestionnaire administratif	3	18%	14	82%	17
Responsable administratif	2	13%	13	87%	15
Chef de bureau administratif	2	13%	13	87%	15
Référent secteur scolaire	2	13%	13	87%	15
Assistant administratif	7	13%	49	88%	56
Chargé d'accueil	3	12%	23	88%	26
Agent d'accueil polyvalent	2	10%	18	90%	20
Gestionnaire RH	1	6%	16	94%	17
Employé administratif et règlementaire	1	6%	17	94%	18
Secrétaire de direction	1	4%	24	96%	25
Agent d'entretien d'établissement scolaire	1	1%	131	99%	132
Secrétaire délégué(e)		0%	22	100%	22
Employé administratif		0%	35	100%	35
Aide scolaire		0%	120	100%	120
Agent de restauration scolaire		0%	50	100%	50

Emplois occupés par au moins 15 agents en 2022 et dont la représentativité d'un genre est supérieure ou égale à 80%



On recense au 31 décembre 2022, à la Ville d'Aix-en-Provence, 30 emplois occupés par au moins 15 agents, et dont un genre est surreprésenté ($\geq 80\%$).

On en dénombrait 24, au 31 décembre 2021. L'emploi d'employé des titres sécurisés a laissé place aux emplois de responsable technique, chef de service administratif, comptable, responsable administratif, chef de bureau administratif, référent secteur scolaire ou encore employé administratif et règlementaire.

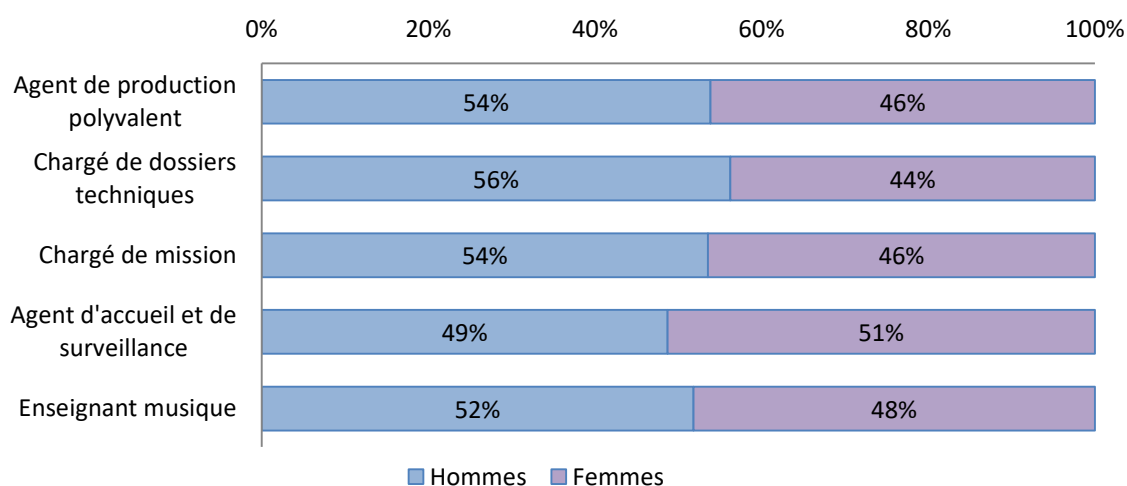
Cette répartition met bien en valeur la prédominance d'un genre selon la filière puisque les 11 premiers emplois appartiennent à la filière technique majoritairement représentée par des hommes.

LES EMPLOIS POUR LESQUELS LA PART HOMMES/FEMMES EST LA PLUS EQUILIBREE

Etude réalisée sur les emplois occupés par au moins 15 agents.

	Nbr H	Hommes	Nbr F	Femmes	Total agts
Agent de production polyvalent	7	54%	6	46%	13
Chargé de dossiers techniques	9	56%	7	44%	16
Chargé de mission	15	54%	13	46%	28
Agent d'accueil et de surveillance	19	49%	20	51%	39
Enseignant musique	43	52%	40	48%	83

Emplois occupés par au moins 10 agents en 2022 et dont l'équilibre des genres est compris entre 40% et 60%



On recense au 31 décembre 2022, à la Ville d'Aix-en-Provence, 5 emplois occupés par au moins 15 agents, et dont la répartition des genres tend à l'équilibre.

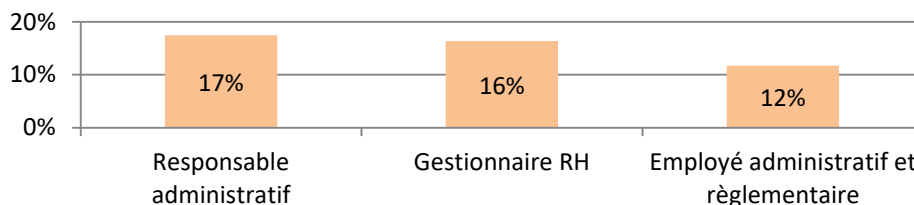
On en dénombrait 6, au 31 décembre 2021. Les emplois d'opérateur de vidéoprotection et de directeur administratif ont laissé place à l'emploi d'agent de production polyvalent.

LES EMPLOIS POUR LESQUELS LA PART DES GENRES A LE PLUS EVOLUE

	2019			2020			2021			2022		
	% H	% F	Nb agt	% H	% F	Nb agt	% H	% F	Nb agt	% H	% F	Nb agt
Responsable administratif	31%	69%	13	21%	79%	14	21%	79%	14	13%	87%	15

Gestionnaire RH	22%	78%	18	0%	100%	13	6%	94%	17	6%	94%	17
Employé administratif et règlementaire	17%	83%	29	4%	96%	28	7%	93%	14	6%	94%	18

Emplois occupés par au moins 15 agents et dont la représentation des genres a évolué de 10 points ou plus entre 2019 et 2022



3 emplois occupés par 15 agents ou plus ont vu leur part de représentation de genres évoluer d'au moins 10% en quatre ans. Pour l'ensemble de ces emplois la proportion des femmes a augmenté et celle des hommes diminué.

LES EMPLOIS D'ENCADREMENT

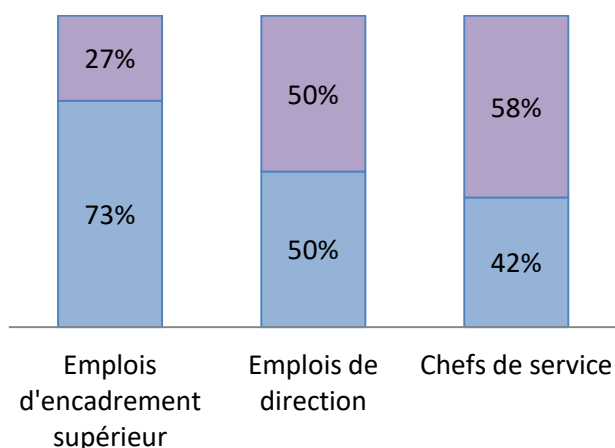
	2019			2020			2021			2022		
	H	F	part de F	H	F	part de F	H	F	part de F	H	F	part de F
Emploi d'encadrement supérieur	8	2	20%	9	1	10%	9	2	18%	8	3	27%
Directeur	27	22	45%	27	23	46%	27	25	48%	25	25	50%
Chef de service	41	48	54%	41	47	53%	38	49	56%	35	49	58%
Somme des emplois d'encadrement	76	72	49%	77	71	48%	74	76	51%	68	77	53%

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

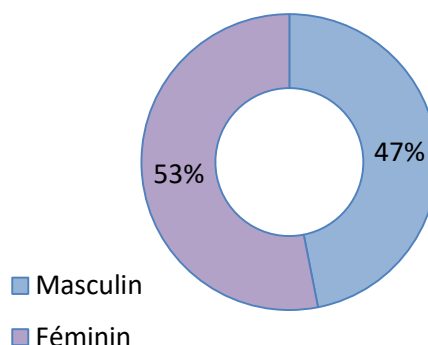
Directeur = libellés métiers correspondant à directeur ;

Chef de service = libellés métiers correspondant à chef de service.

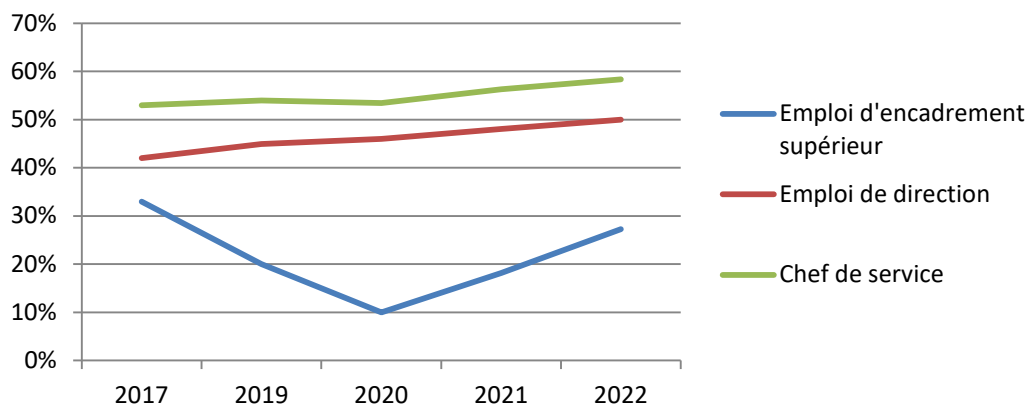
Répartition hommes / femmes par emplois d'encadrement



Répartition des genres sur les emplois d'encadrement



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



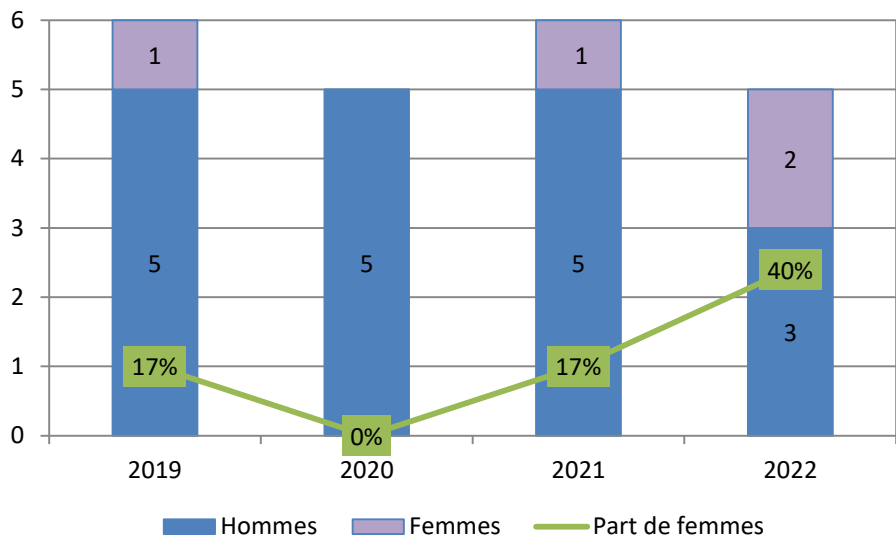
Avec 53% de représentation féminine pour 47% de représentation masculine, la proportion des genres sur les emplois d'encadrement reste plutôt équilibrée.

Entre 2021 et 2022, la part des femmes sur les emplois d'encadrement a augmenté de 2 points. On retrouve une évolution similaire (+2 points) dans les emplois de chef de service et de direction.

La part des femmes a augmenté de façon plus significative (+9 points) là où elle était la plus basse, à savoir au sein des emplois d'encadrement supérieur. Toutefois, les trois quart des postes d'encadrement supérieur restent occupés par des hommes.

LES EMPLOIS FONCTIONNELS

	2019			2020			2021			2022		
	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F	H	F	% F
Agents sur emploi fonctionnel	5	1	17%	5	0	0%	5	1	17%	3	2	40%



Avec 40% de représentation féminine sur ses emplois fonctionnels, la Ville d'Aix-en-Provence se rapproche de la moyenne nationale des collectivités territoriales (41%).

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).

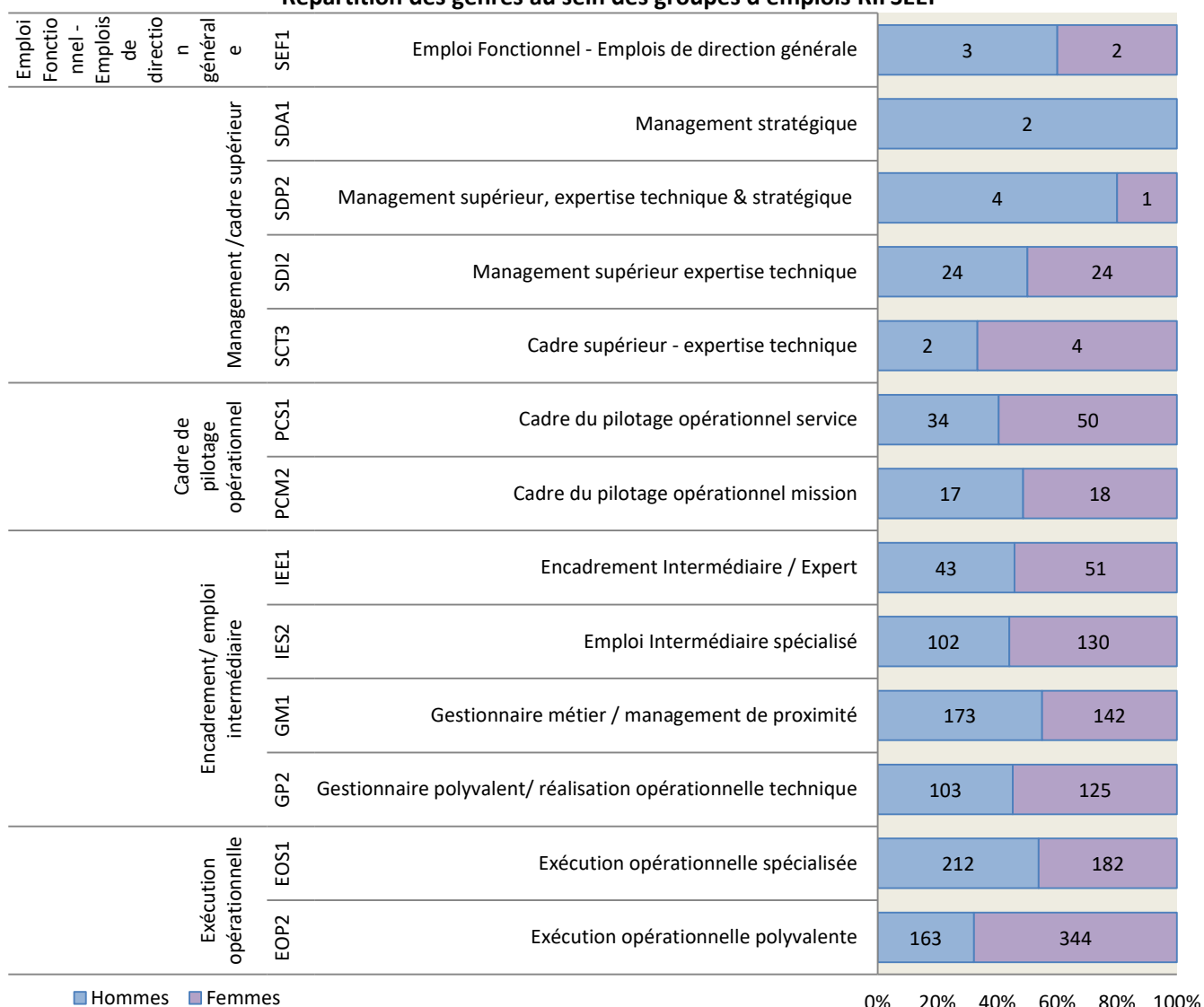
	H	F
Primo nominations 2021	1	1
Primo nominations 2022		1

Primo-nomination = 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 ce quota.

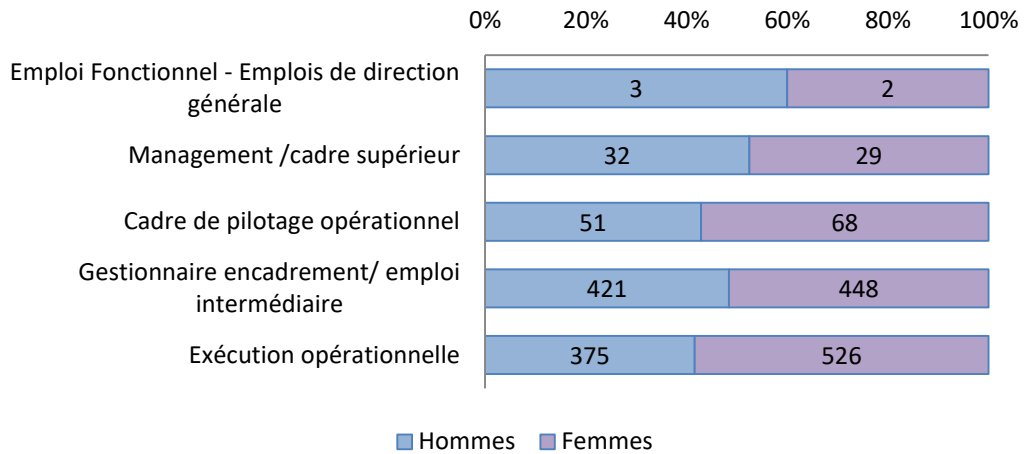
LES GROUPES D'EMPLOIS RIFSEEP

Répartition des genres au sein des groupes d'emplois RIFSEEP

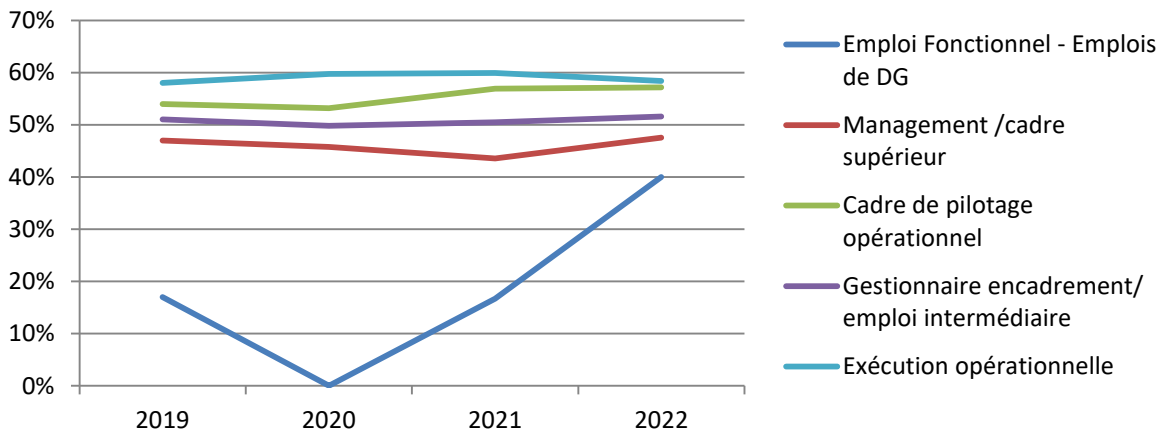


	2020			2021			2022		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
Emploi Fonctionnel / emplois de DG	5		0%	5	1	17%	3	2	40%
Management /cadre supérieur	32	27	46%	35	27	44%	32	29	48%
Cadre de pilotage opérationnel	59	67	53%	53	70	57%	51	68	57%
Gestionnaire encadrement/ emploi intermédiaire	422	419	50%	428	436	50%	421	448	52%
Exécution opérationnelle	364	540	60%	367	548	60%	375	526	58%
Total	882	1 053	54%	888	1 082	55%	882	1 073	55%

Répartition des genres au sein des groupes de fonctions



Evolution de la part des femmes au sein des groupes de fonctions



Les déséquilibres des genres observés au sein des groupes d'emplois sont gommés dans les groupes de fonctions RIFSEEP, qui tendent vers l'équilibre hommes/femmes.

Hommes



Femmes



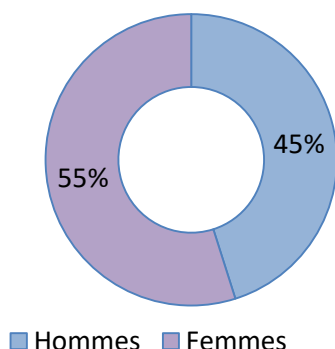
LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL

LES TEMPS DE TRAVAIL

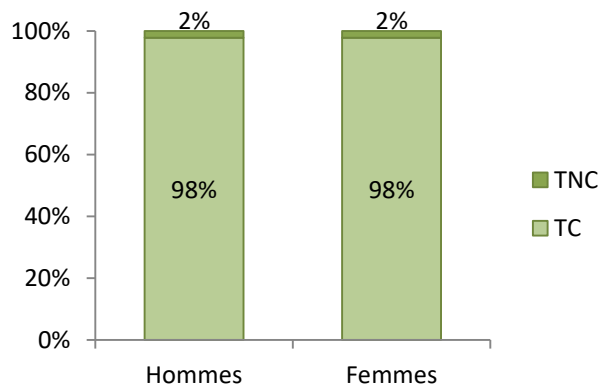
LES TEMPS COMPLETS / TEMPS NON COMPLETS

	2020			2021			2022		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
TC	995	1 135	53%	1 007	1 234	55%	1 021	1 231	55%
TNC	22	24	52%	23	23	50%	23	28	55%

Répartition homme femme dans le TNC



Part des TNC au sein des genres



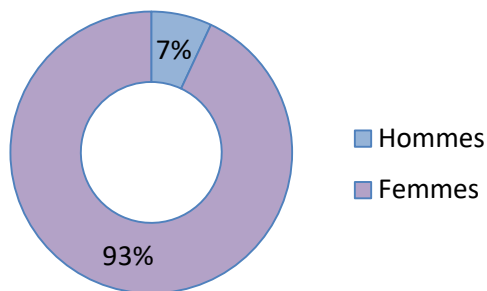
Le temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail.

86% d'entre eux (44 sur 51) sont des postes d'enseignant au Conservatoire Darius Milhaud. La part des femmes a pris +5 points entre 2021 et 2022 sur ce type d'emplois. Ceci étant, la répartition des genres y reste équilibrée.

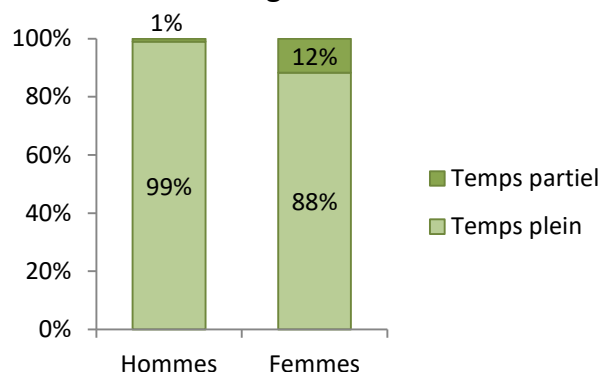
LES TEMPS PARTIELS

	2020			2021			2022		
	H	F	%F	H	F	%F	H	F	%F
Temps plein	1006	999	50%	1017	1109	52%	1033	1112	52%
Temps partiel	11	160	94%	13	148	92%	11	147	93%

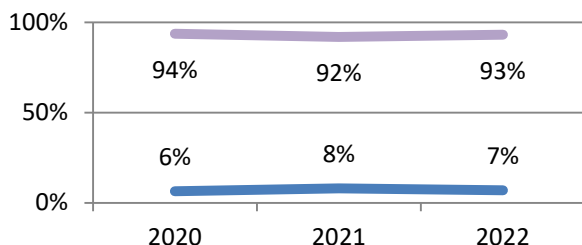
Répartition homme femme dans le temps partiel



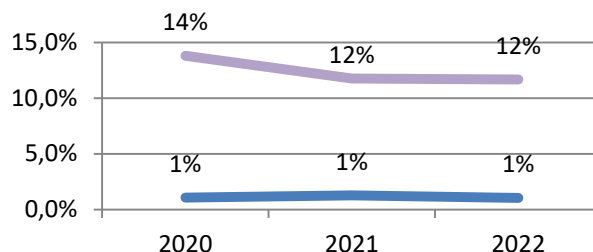
Part des temps partiels au sein des genres



Evolution des genres au sein des temps partiels



Evolution des temps partiels au sein des genres



Dans les mêmes proportions que la moyenne nationale, la part des femmes à temps partiel à la Ville d'Aix-en-Provence (12% et 13% en moyenne nationale) est plus élevée que la part des hommes (1% et 2% en moyenne nationale).

La part hommes / femmes qui occupent un temps partiel, reste assez stable sur ces trois dernières années.

La part des hommes sur ce type de temps de travail est restée identique sur ces trois dernières années. Celle des femmes, après une légère baisse entre 2020 et 2021, s'est stabilisée en 2022.

ABSENTEISME DES TITULAIRES

	Hommes			Femmes		
	Nb d'agents	Nb de jours	Nb moyen de jours par agent	Nb d'agents	Nb de jours	Nb moyen de jours par agent
Maladie ordinaire	552	17 029	30,84	757	2 3493	31,03
Longue maladie (CLM, CLD)	28	3 399	121,39	43	9 859	229,27
Accident de travail et maladie professionnelle	70	3 701	52,87	64	3 208	50,12
Total Risque Santé	650	24 129	37,12	864	36 560	42,31
Maternité / paternité	22	400	18,18	25	2 417	96,68
Congés exceptionnels	250	1 038	4,152	366	1 519	4,15
Total	922	28 567	30,98	1 258	40 496	32,19
Nombre moyen de jours d'absences compressibles par agent absent			33			32
Nombre moyen de jours d'absences total par agent absent			30,98			32,19
Equivalent en ETP du nombre d'absences compressibles	56,8			32,52		
Equivalent en ETP du nombre total d'absences	78,26			110,94		

Absences compressibles = maladie ordinaire + accident du travail;

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

	Hommes	Femmes	total
Taux d'absentéisme compressible	6,17%	7%	6%
Taux d'absentéisme médical (risque santé)	7,18%	9,59 %	8%
Taux d'absentéisme global	8,5 %	10,62%	8,8%

Taux d'absentéisme médical des titulaires = nombre de jours d'absences compressibles / (nombre d'agents titulaires x 365);

Taux d'absentéisme global des agents titulaires = nombre de jours d'absentéisme médical + maternité + paternité + adoption + congés exceptionnel + autorisation spéciale d'absence... (hors motifs syndical ou de représentation) / (nombre d'agents titulaires x 365)

L'ABSENTEISME GLOBAL

On constate qu'au sein de la population des titulaires, les femmes ont un taux d'absentéisme global supérieur de 2,12 points à celui des hommes. Cette différence ne s'explique pas uniquement par les congés maternité et les ASA.

En effet, au regard de leur proportion dans la population des titulaires (53,15%), les femmes sont surreprésentées parmi les agents ayant été absents pour maladie ordinaire (57,83%), ceux ayant été absents pour congés de longue maladie (60,56%) et les ASA (59,41%), alors qu'elles ne représentent que 47,76 % des agents victimes d'un accident imputable au service.

L'ABSENTEISME COMPRESSIBLE

L'absentéisme compressible se compose des absences pour maladie ordinaire et des accidents et maladies imputables au service.

► Concernant, la maladie ordinaire, on note d'une part que les femmes sont surreprésentées (57,83% des agents en MO) par rapport à leur proportion dans la population globale des titulaires (53,15% des titulaires). De plus, en termes de nombre de jours, 57,97% du nombre de jours de maladie ordinaire ont été posés par des femmes, contre 42,02% par des hommes.

Par ailleurs, si 65,92% des agents femmes en maladie ordinaire sont constitués par les agents entre 45 ans et plus, cette catégorie représente 68,39% de la population globale féminine des titulaires mais consomme 68,83% des jours de maladie posés par des femmes en 2022.

A contrario, les agents femmes titulaires de 20 à 44 ans représentent 31,61% de la population titulaire féminine mais 34% des agents en maladie, et 31,07% du nombre de jours de maladie posés pour la population féminine.

De plus, on note un accroissement constant du nombre de jours de maladie consommés par agent à partir de 50 ans (28 jours pour la tranche 50/54 ans, 32 jours pour la tranche 55/59 ans, 37 jours pour la tranche 60/64 ans et 42 jours pour la tranche 65 ans et plus). Cette augmentation du nombre de jours consommés peut être mise en relation avec l'usure générale du corps et la pénibilité de l'activité professionnelle. Cette constatation ne se retrouve pas chez les hommes puisqu'il n'y a pas d'augmentation régulière du nombre de jours consommés en maladie à partir de 50 ans d'une part et que d'autre part le nombre de jours consommés en maladie sur la tranche 55/59 ans est de 26 jours, 35 jours pour la tranche 60/64 ans et 16 jours pour la tranche des 65 ans et plus.

Parallèlement, les hommes de 20 à 44 ans représentent 31,51% de la population titulaire masculine, et 33,69% des hommes titulaires en maladie, alors que les hommes de 45 ans et plus représentent 68,47% de la population globale et 66,3% des hommes titulaires en maladie. On note par ailleurs, que les hommes de 30 à 34 ans sont surreprésentés par rapport à leur poids dans la population masculine globale (9,96% des hommes en maladie alors qu'ils ne représentent que 7,39% de la population masculine titulaire globale), et consomment plus de jours de maladie par agent (39 jours par agent sur la tranche 30/34 ans alors que la tranche 50/54 ans par exemple consomme 30 jours par agent). Les hommes de 50 à 54 ans

sont surreprésentés (19,2% des hommes en maladie alors qu'ils ne représentent que 17,39% de la population masculine titulaire) mais le nombre de jours de maladie par agent (30 jours en 2022) est inférieur à celui consommé par la tranche des 45/49 ans (42 jours par agent).

► Concernant les CITIS (accidents de travail et de trajet), on constate que les accidents de travail touchent plus les hommes que les femmes, les hommes représentant 58,77% des agents titulaires victimes d'accident de travail alors que les femmes sont plus victimes d'accidents de trajet : 85% des victimes d'accident de trajet sont des femmes.

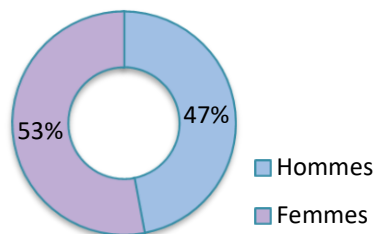
De plus, les accidents de travail concernant les hommes entraînent des arrêts de travail plus longs que ceux touchant les femmes (en moyenne 51 jours par agent pour les hommes et 32 jours pour les femmes), alors que les accidents de trajet provoquent des arrêts de travail plus longs chez les femmes que chez les hommes (en moyenne 45 jours pour les femmes contre 26 jours pour les hommes). En outre, chez les femmes, 80% des accidents de travail concernent les tranches d'âge de 40 à 59 ans, 50% étant concentrés sur la tranche 50/59 ans, alors que chez les hommes 80% des accidents du travail concernent des hommes de 30 à 59 ans, 50% étant concentrés sur la tranche 45/59 ans. 70% des femmes victimes d'un accident de trajet ont entre 50 et 64 ans, alors que 66% des hommes victimes d'un accident de trajet ont entre 50 et 54 ans (100% ont plus de 45 ans).

IV LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES

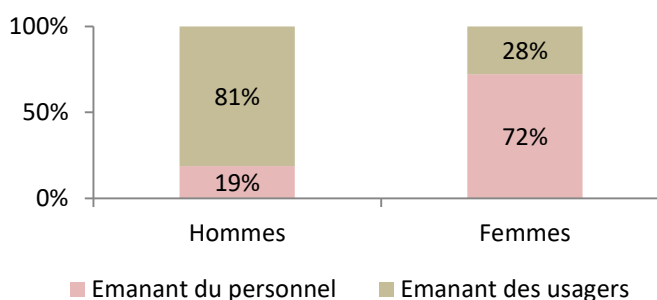
Nombre d'actes de violence subis, déclarés depuis 2019.

	2019	2020	2021	2022
Hommes	11	10	12	16
Femmes	1	9	19	18
Total	12	19	31	34

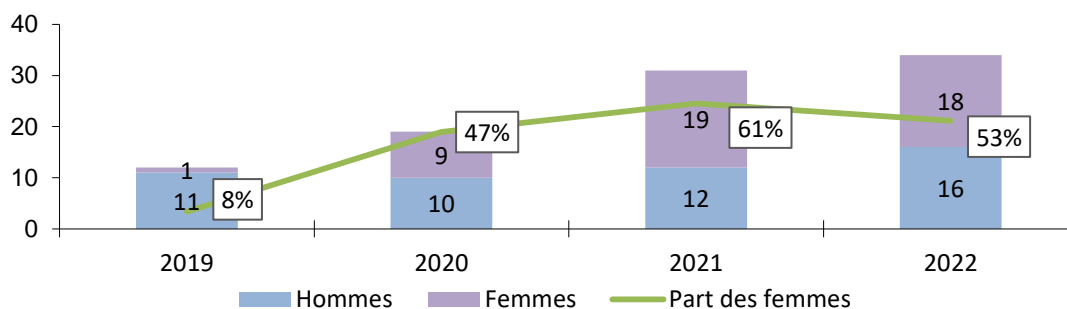
Répartition par genre des victimes d'actes de violence et harcèlement



Origine de l'agression selon le genre



Evolution des actes de violence recensés



Pour rappel, jusqu'en 2019 le suivi des actes de violences était assuré par le service Prévention et Sécurité au travail au travers du recensement des dépôts de plainte et les déclarations d'accidents du travail du registre Hygiène et Sécurité. Depuis 2020, un suivi pluridisciplinaire des situations de violences a été mis en place avec le concours de la mission accompagnement individuel et collectif intégrée aux services RH de la Ville. Ainsi des événements d'autres natures ont pu alors être recensés tels que les actes d'harcèlement moral, sexuel, discriminatoire, violences intra-équipes, qui viennent expliquer l'évolution des chiffres observés à compter de 2020.

LA GOUVERNANCE DE LA POLITIQUE D'EGALITE

Conformément à la loi du 6 août 2019 (art. 80), un plan d'action égalité professionnelle 2020-2022 a été établi au sein de la Ville d'Aix-en-Provence.

	2019	2020	2021	2022
Existence d'un plan d'action sur l'égalité pro	NON	OUI	OUI	OUI
Existence de référents égalité professionnelle	NON	OUI	OUI	OUI
Nomination d'un haut fonctionnaire à l'égalité professionnelle	NON	NON	NON	NON

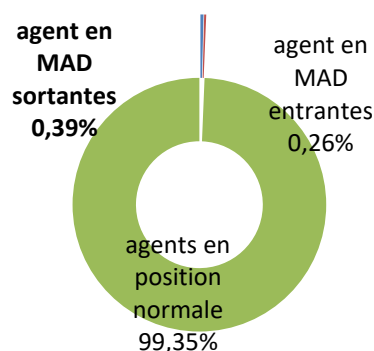
Dans le cadre de ce plan d'action, des formations spécifiques aux thématiques de l'égalité professionnelle ont pu être proposées aux agents de la Ville:

- 1 webinar "Propos et comportements sexistes". 2 sessions ont été ouvertes. Environ 650 agents conviés. 567 participants ;
- 1 formation "Egalité pro: enjeux et moyens d'actions" proposée aux référents égalité pro. 8 participants ;
- 1 module intitulé « Pour un recrutement sans discrimination » a été élaboré et déployé début 2022 auprès de 14 acteurs RH et/ou acteurs Egalité Professionnelle.

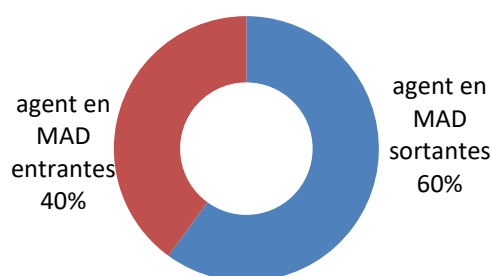
RAPPORT SUR LES FONCTIONNAIRES MIS A DISPOSITION

LES AGENTS MIS A DISPOSITION

Part des agents mis à disposition sur effectif total



Répartition des agents mis à disposition sur l'ensemble des MAD



Au 31 décembre 2022, la Ville dénombrait, sur un effectif total de 2303 agents sur emploi permanent :

- **9 agents en mise à disposition sortante** dont 2 en mise à disposition « partielle » c'est-à-dire qu'une partie de leur temps de travail est dédiée à des missions auprès de la Métropole Aix-Marseille;
- **6 agents en mis à disposition entrante.**

ORIGINE DES AGENTS MIS A DISPOSITION

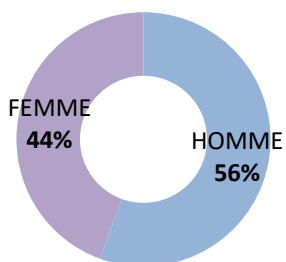
Les agents mis à disposition de la Ville d'Aix-en-Provence proviennent pour la moitié de la Métropole d'Aix-Marseille, 2 du Ministère de la Culture sur des postes de direction et appartenant au grade des conservateurs de bibliothèque dont le recrutement est particulier, et un du SDIS 13.

Pour les MAD sortantes, 5 sont mis à disposition de la caisse d'entraide, 1 auprès de handisport aixois, et 1 auprès de l'école d'art, et 2 de la Métropole sur des missions précises.

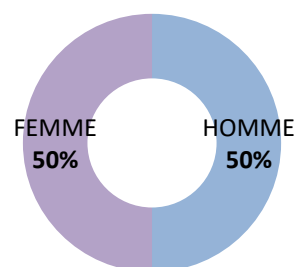
A part une MAD sortante, l'ensemble des MAD en 2022 correspond à des renouvellements de convention.

II REPARTITION DES MISES A DISPOSITIONS PAR GENRE

Agents en MAD sortantes



Agents en MAD entrantes



La répartition hommes-femmes est en adéquation avec la répartition des genres par filière sur l'ensemble des agents. En effet, les fonctions administratives sont plutôt assurées par des femmes alors que les fonctions techniques sont plutôt assurées par des hommes. Enfin la filière culturelle est répartie équitablement entre les genres.

III MODE DE FINANCEMENT DES MAD

La totalité des MAD sortantes est financée contre remboursement. En revanche pour les MAD entrantes, 3 sont contre remboursement et 3 à titre gratuit.