

## RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022



PÔLE RH - DIRECTION ATTRACTIVITE ET DIALOGUE RH

# Table des matières

PREAMBULE.....	2
LA STRUCTURATION DES EFFECTIFS .....	3
a. Répartition selon le statut .....	3
b. Répartition selon la filière.....	4
c. Répartition selon la catégorie.....	4
d. Les principaux cadres d'emplois (emploi permanent) .....	6
e. Répartition selon l'âge : Pyramide des âges.....	7
LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES .....	9
a. Le pilotage de la masse salariale .....	9
b. La rémunération .....	10
c. Les mouvements de personnel.....	12
d. Parcours professionnel .....	13
e. Politique de développement des compétences par la formation professionnelle .....	14
f. Politique de développement des compétences par l'approche métier .....	16
CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	17
a. L'absentéisme .....	17
b. Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) .....	19
c. La gestion du temps.....	22
d. La généralisation du télétravail.....	23
e. La politique d'action sociale .....	25
LA SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	27
Rappel du cadre légal.....	27
a. Les données sur la féminisation des effectifs.....	28
b. Un taux de féminisation majoritaire en catégorie A et B .....	29
c. Des filières professionnelles très marquées.....	30
d. Les écarts de rémunération .....	31
e. Le temps de travail, un facteur d'inégalité pour les femmes.....	32
f. Une structuration de l'absentéisme différente en fonction du genre .....	33
g.. Le déroulement de carrière.....	34

## PREAMBULE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, conformément au décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020, l'ensemble des administrations et établissements publics de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements concernés au sein de la fonction publique hospitalière, doivent **mettre à jour une base de données sociales permettant d'alimenter un rapport social unique** annuel, au titre de l'année écoulée. Celui-ci remplace le « bilan social » qui s'opérait tous les deux ans.

La présentation du RSU en comité social territorial donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. Le rapport rassemble les données à partir desquelles sont établies les Lignes Directrices de Gestion.

Le RSU est établi autour de 11 thématiques (l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation...). Les textes en vigueur prévoient l'intégration des données dans une Base de Données Sociales (BDS) dématérialisée portant sur les agents rémunérés par la collectivité en année N.

Le RSU permet d'apprécier la caractéristique des emplois et la situation des agents. Il permet également de comparer la situation des hommes et des femmes, et de suivre l'évolution de cette situation. Enfin, le RSU permet d'apprécier la mise en œuvre de mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations, et à l'insertion professionnelle, notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap. Le RSU demeure l'outil de référence pour apprécier et suivre la situation de l'emploi d'une collectivité.

## LA STRUCTURATION DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2022 la Métropole Aix-Marseille Provence compte 8 153 agents rémunérés sur postes permanents et non permanents, dont 6 879 fonctionnaires et 840 contractuels sur emplois permanents soit 95.7% de l'effectif total de la collectivité.

Définition des emplois selon le RSU\* :

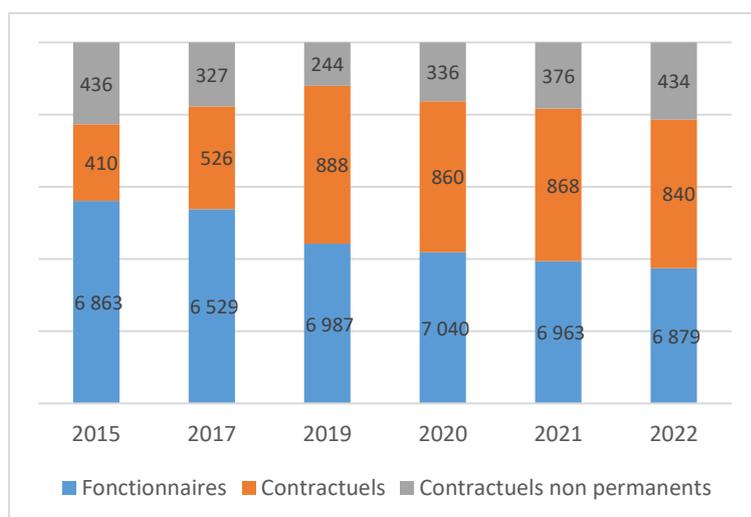
- **Fonctionnaires** : titulaires et stagiaires, occupant un emploi permanent, en activité (y compris agent mis à disposition rémunéré par la collectivité)
- **Contractuels occupant un emploi permanent** : remplaçants (L332-13), affectés sur poste vacant (L332-14), sans cadre d'emploi existant (L332-8,1°), selon les fonctions et pour des besoins de service (L332-8,2°), personnes ayant une RQTH (article L.352-4), certains emplois de direction (article L343-1 à L343-3).
- **Contractuels occupant un emploi non permanent** : collaborateurs de groupe d'élus (Article L.333-12), besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (L332-23,1°) besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité(L332-23,2°), Contrat de projet (article L332-24 à 332-26) emploi aidé, apprentis, vacataires.

\*Agents rémunérés par la collectivité au 31 décembre 2022

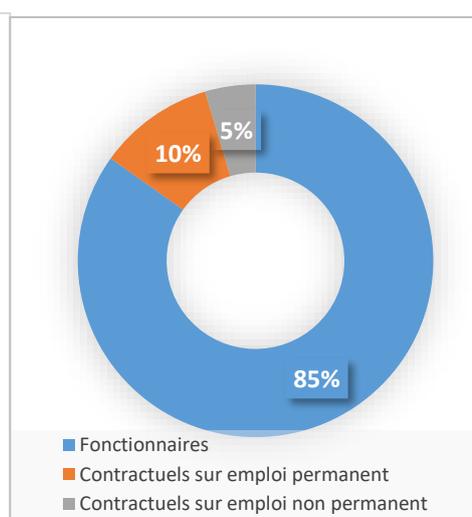
### a. Répartition selon le statut

Par comparaison avec 2021 on constate une diminution sur l'ensemble de l'effectif rémunéré, avec 54 agents de moins (- 0.65 %).

**GRAPHIQUE 1 : EVOLUTION DE LA REPARTITION DE L'FFECTIF**



**GRAPHIQUE 2 : REPARTITION DES EFFECTIFS SELON LE STATUT**



**Données « repères » :**

Répartition par statut dans la fonction publique territoriale en 2020\*

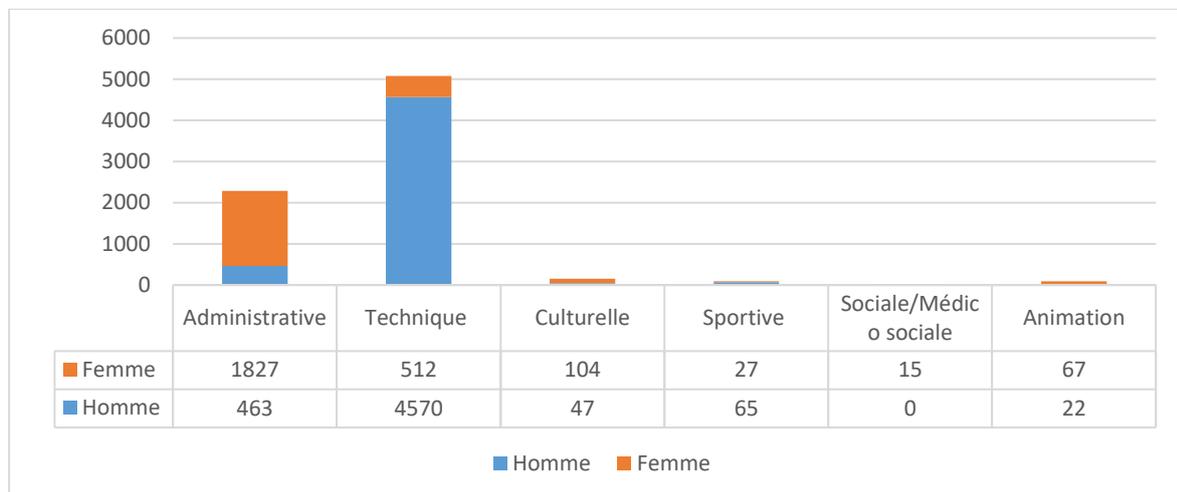
- Fonctionnaires : 75%
- Contractuels : 21%
- Autres catégorie : 3%

\*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines (Edition 2021)

## b. Répartition selon la filière

Parmi les effectifs permanents, une grande majorité relève de la filière technique (65.84%) puis de la filière administrative (29.67%) l'ensemble des autres filières représente 4.49% (culturelle, sportive, animation, sociale et médico-sociale).

**GRAPHIQUE 3 : REPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR FILIERE**

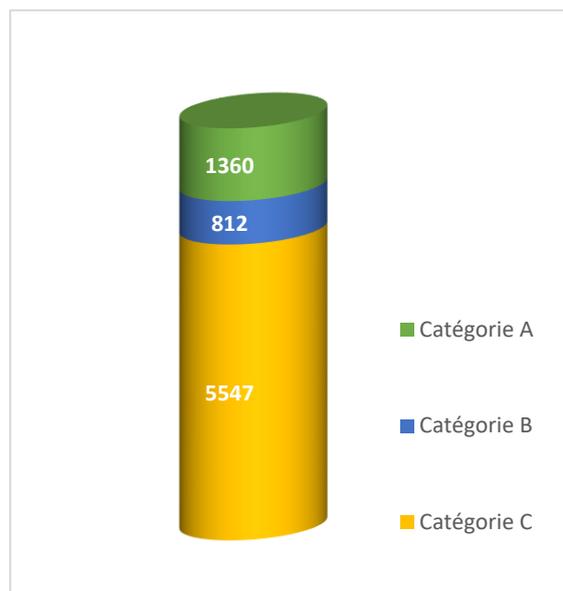


## c. Répartition selon la catégorie.

**GRAPHIQUE 4 : EFFECTIF PERMANENT PAR**

Composition de l'effectif permanent :

- 17.62 % catégorie A
- 10.52% catégorie B
- 71.86 % % catégorie C

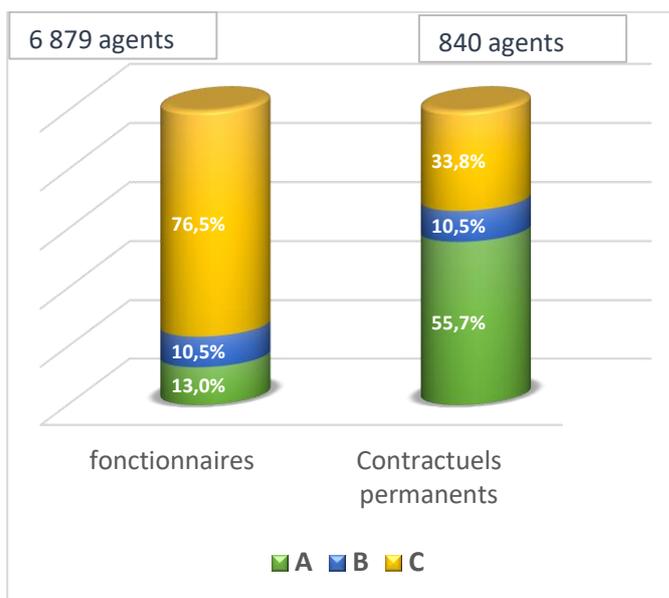


Par comparaison, selon le dernier « **rapport annuel sur l'état de la fonction publique** », chez les territoriaux, la part des agents de catégorie A se stabilise autour des 13% en 2020, après une augmentation de 3 points entre fin 2018 et fin 2019, bien en deçà des 17.6% des agents de catégorie A de la Métropole Aix-Marseille-Provence.

La part des agents relevant de la catégorie A, au sein de la collectivité, progresse lentement ces dernières années, et l'on observe un recul continu de la catégorie C depuis 2017 (représentant alors 75.80 % des effectifs). Avec 5 547 agents, la structure de l'effectif permanent est très majoritairement composée d'agents de catégorie C ; ces chiffres sont la traduction du poids de la filière technique et de l'importance des compétences opérationnelles de proximité. Pour autant, la proportion des agents de cette catégorie reste inférieure à celle observée en moyenne dans la fonction publique territoriale (75% en 2020), et connaît la même évolution, puisque globalement la part des agents de catégorie C, qui représente les trois-quarts des agents dans la fonction publique territoriale, continue de diminuer lentement, en baisse de 2 points depuis 2011 passant ainsi de 77% à 75%.

La répartition des effectifs est très différente en fonction du statut des agents, avec une majorité de fonctionnaires appartenant à la catégorie C, et inversement une surreprésentation de la catégorie A chez les contractuels sur emploi permanent.

**Graphique 5 : Répartition par catégorie de grade et statut**



**Données « repères » \***

Part de l'encadrement supérieur et intermédiaire (cat A et B)

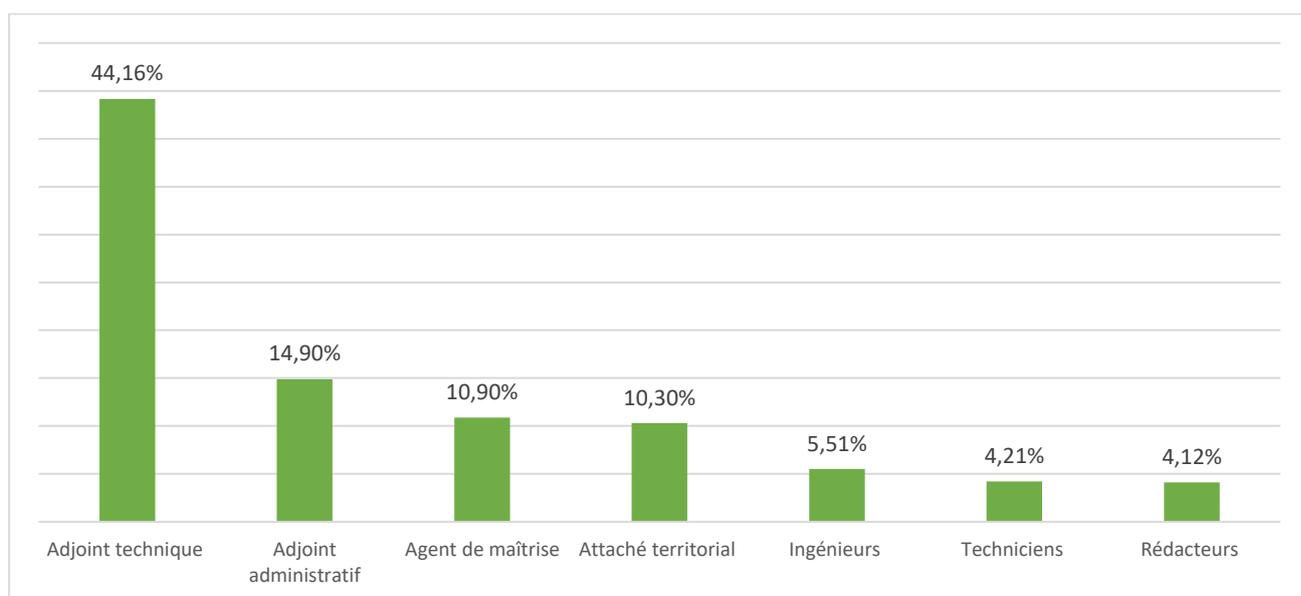
- Régions : 18%
- Départements : 47%
- Métropoles : 37%
- Moyenne nationale : 26%

\*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines (Edition 2021)

**d. Les principaux cadres d'emplois (emploi permanent)**

Le cadre d'emploi le plus représenté en 2022 est celui d'adjoint technique. Avec 3 409 agents, il constitue à lui seul près de 45% de l'effectif métropolitain. Le poids des principaux cadres d'emploi ne connaît pas d'évolution au cours des dernières années.

**GRAPHIQUE 6 : PRINCIPAUX CADRES DES EMPLOIS PERMANENTS**



## e. Répartition selon l'âge : Pyramide des âges

Dans un contexte de vieillissement des agents territoriaux, l'analyse des données relatives à l'âge est primordiale. Elle s'inscrit au cœur d'une démarche de Gestion Prévisionnelle de Effectifs, des Emplois et des Compétences.

En effet, les indicateurs tels que la moyenne d'âge des agents ou la pyramide des âges constituent des outils opérationnels pour rendre compte de la structuration des ressources de la collectivité. Ces outils participent notamment à repérer les phénomènes de vieillissement, à anticiper les futurs départs à la retraite et limiter les pertes de compétences.

L'âge moyen des fonctionnaires est supérieur de plus 7 ans à celui des contractuels. Il est de 47,5 ans pour les fonctionnaires et de 40 ans pour les contractuels permanents. On recense parmi les fonctionnaires 3 214 agents âgés de 50 ans et plus (+86 agents par rapport à 2021), ce qui représente 46.72% de l'effectif de cette catégorie. Les 50 ans et plus ne représentent que 22.61% des agents contractuels permanents. Ces chiffres confirment la poursuite du vieillissement des agents titulaires suivant la tendance générale du vieillissement de la population française.

Avec une moyenne d'âge de 46 ans, la Fonction Publique Territoriale est le versant le plus âgé de la fonction publique, la moyenne d'âge de l'ensemble des agents permanents métropolitains (fonctionnaires et contractuels) est sensiblement identique (46.6 ans). Les agents contractuels, demeurent toujours plus jeunes que les fonctionnaires, mais leur poids ne ralentit pas le phénomène de vieillissement au vu de leur faible proportion dans l'effectif global.

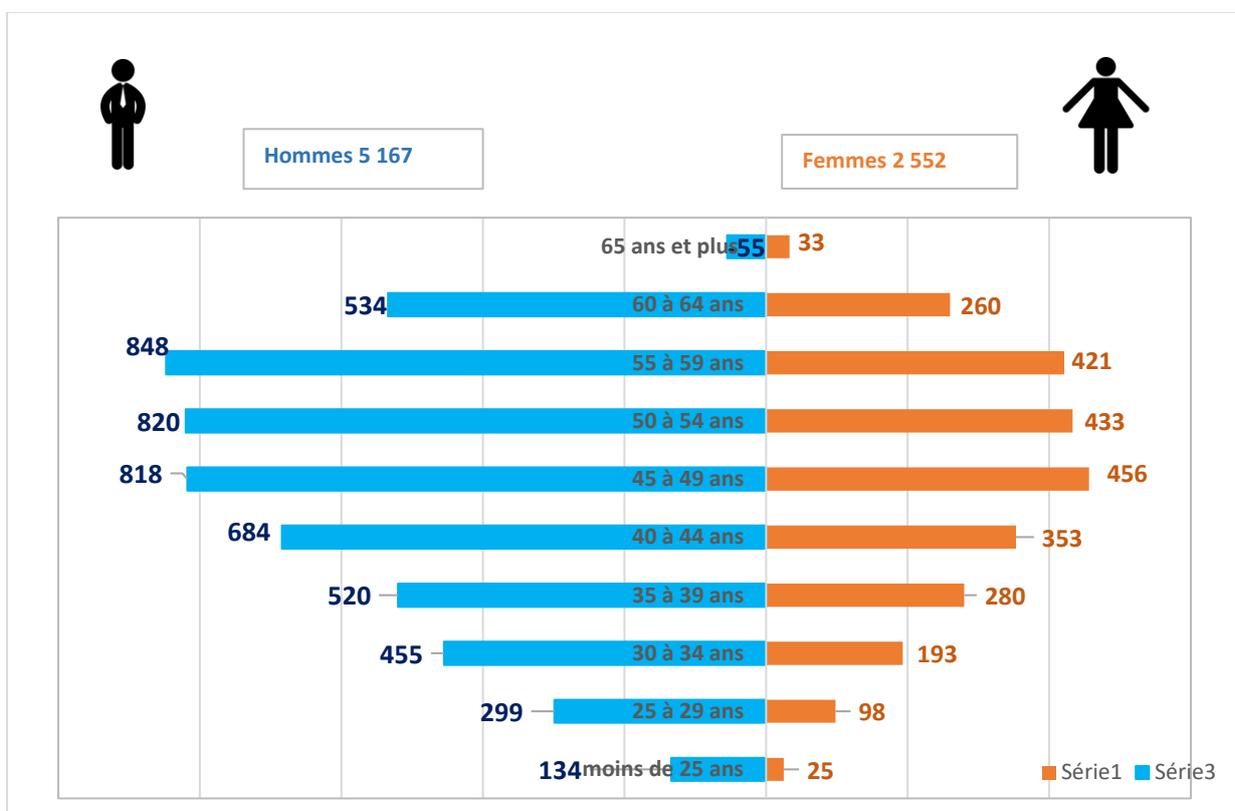
**Tableau 1 : Evolution de l'âge moyen**

Âge moyen des agents permanents					Evolution
	2019	2020	2021	2022	2020/2021
Fonctionnaires	47,1	46,6	47,02	47,5	↗
Contractuels permanents	38,44	39,1	39,5	40	↗
Ensemble des agents permanents	46,13	45,4	46,2	46,6	↗
Âge moyen des agents non permanents					
Contractuels non permanents	35,37	36,8	36,6	37,5	↗

44.1% de l'effectif permanent est âgé de 50 ans et +

La forme en champignon de la pyramide des âges confirme une structure avec un âge moyen élevé. Cette forme traduit généralement un niveau de compétences solide, souvent associé à une masse salariale importante et une capacité moindre d'adaptation dans certains cas. Par ailleurs, cette moyenne d'âge élevée, va entraîner des départs à la retraite simultanés et massifs qui risquent de faire peser une perte de savoir-faire et de connaissances, qui devront être anticipés avec la mise en place de dispositifs adéquats pour leur transmission (exemple développement de la politique d'apprentissage).

**GRAPHIQUE 7 : PYRAMIDE DES AGES AU 31/12/2022 EMPLOI**



#### Données « repères » \*

Age moyen des agents permanents

- Régions : 49 ans
- Départements : 47 ans et 10 mois
- Métropoles : 46 ans et 1 mois
- Moyenne nationale : 46 ans et 11 mois

\* Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines (Edition 2021)

# LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

## a. Le pilotage de la masse salariale

Parmi les leviers transversaux mobilisés pour contenir la progression des dépenses de fonctionnement, la gestion des ressources humaines joue un rôle majeur, en contribuant par une allocation optimale des moyens humains à la réalisation des politiques publiques, tout en veillant à la stabilisation des effectifs et à la maîtrise de la masse salariale.

Par la mise en place d'une politique de gestion des ressources humaines (RH) ambitieuse axée autour de la convergence des règles de gestion applicables à l'ensemble de son personnel, du respect strict du cadre réglementaire dans un contexte financier contraint, la fonction RH contribue à fédérer un collectif de travail en pleine mutation.

Pour l'année 2022, le coût de la masse salariale s'élève à 403.2 M€ représentant 14.51% des dépenses de fonctionnement de la métropole pour l'ensemble du budget principal et des budgets annexes, il représentait 13.25% en 2021.

**GRAPHIQUE 8 : EVOLUTION DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT DONT LA MASSE SALARIALE**



La Métropole a fait le choix de mettre l'accent sur une maîtrise accrue de l'évolution de ses dépenses en personnel, et ce en dépit de l'évolution des dépenses incompressibles.

**Les dépenses incompressibles** : ce sont les dépenses liées à des mesures nationales ou à des charges obligatoires propres à la collectivité (mesures d'ordre interne)

- Les effets mécaniques dus au Glissement Vieillesse Technicité (avancements d'échelon à cadencement unique et avancement de grade),
- La revalorisation du point d'indice
- Prime inflation
- Le relèvement du minimum indiciaire dans la Fonction Publique

Les dépenses liées à la politique de gestion des Ressources Humaines de la métropole : ce sont les éléments financiers portés par la collectivité au titre de sa politique des Ressources Humaines.

- Politique d'attractivité par l'action sociale : revalorisation de la contribution de la métropole aux titres restaurant au maximum légal d'exonération pour l'agent, convention crèches, participation aux transports (PASS métropolitain...), et autres prestations d'action sociale confiée à des opérateurs.
- Politique de développement des compétences : dotation hors contribution du CNFPT pour l'accompagnement individuel et collectif d'actions mises en œuvre pour répondre à des besoins spécifiques.
- Politique d'intégration autour du handicap : Renouvellement du conventionnement avec le FIPHFP.
- Politique de préservation de la qualité de vie au travail : déploiement de prestations en matière de médecine de prévention et de travail, pérennisation du télétravail, mise en œuvre du forfait télétravail...

Ainsi, la Métropole souhaite continuer à répondre par ses dispositifs de développement des ressources humaines aux enjeux de la nouvelle organisation et de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois, et compétences, et ainsi assurer la maîtrise des dépenses de personnel dans un contexte général de baisse des ressources locales. Elle continue également à renforcer le dialogue social, par la continuité de la mise en œuvre de projets de développement RH concertés.

#### Données « repères » \*

Part des charges de personnel sur les dépenses de fonctionnement (chapitre 12)

- Régions : 14% des dépenses de fonctionnement
- Départements : 23% des dépenses de fonctionnement
- Métropoles : 20% des dépenses de fonctionnement
- Moyenne nationale : 36% des dépenses de fonctionnement

*\*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines (Edition 2021)*

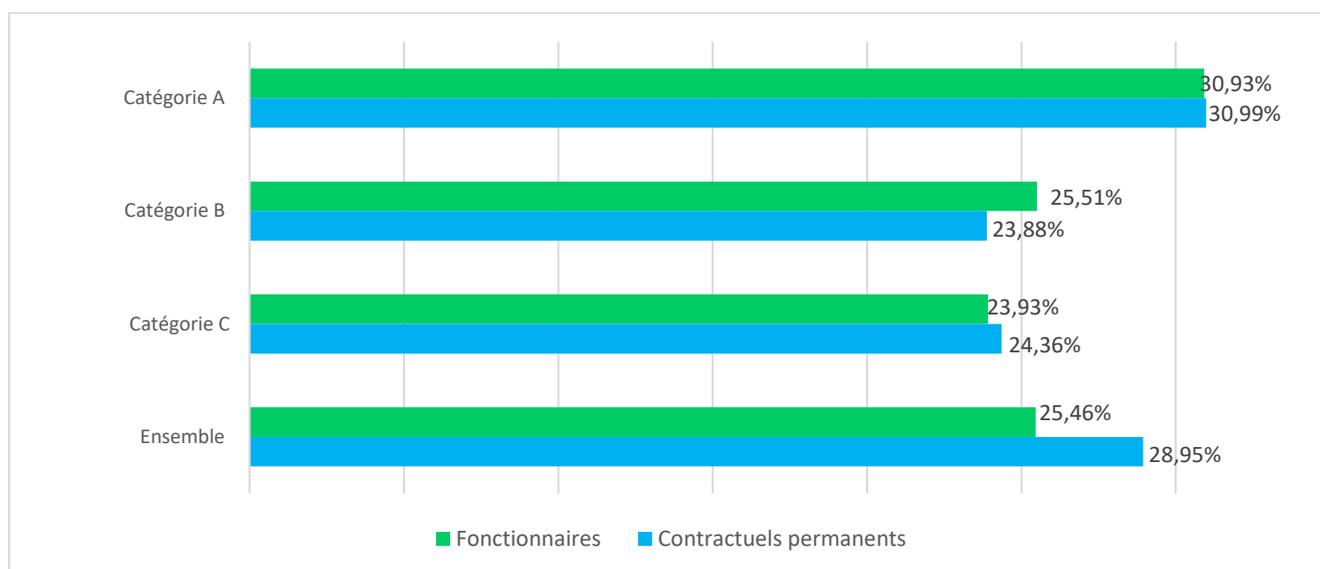
## b. La rémunération

Le Régime Indemnitaire métropolitain (RIM) a été mis en œuvre le 1er juillet 2019, avec pour fondement réglementaire, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). En 2020, a été appliquée la rémunération du complément indemnitaire annuel (CIA).

La rémunération des fonctionnaires comprend une partie reposant sur une grille indiciaire liée au statut, le traitement brut et une partie indemnitaire, les primes et les indemnités, qui sont davantage liées à l'employeur, notamment aux fonctions exercées et aux sujétions particulières.

La part du régime des primes et indemnités dans le salaire brut pour l'ensemble des agents permanents est de 25.85% pour les agents métropolitains. Selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, en 2020 cette part est supérieure à la moyenne constatée dans les autres collectivités.

**GRAPHIQUE 9 : PART DU REGIME DES PRIMES ET INDEMNITES SUR LES REMUNERATIONS BRUTES PAR CATEGORIE ET STATUT**



S'il n'existe pas d'écart significatif, lorsque l'on compare les écarts par catégorie, la vision d'ensemble souligne un % plus important pour les agents contractuels permanents. La comparaison entre fonctionnaires et contractuels constitue un exercice à considérer avec prudence, de nombreux facteurs sont à prendre en considération ; ainsi la structuration des effectifs en fonction du statut de l'agent détermine ces résultats, en effet parmi les fonctionnaires 23.5% occupent des postes de catégorie A et B, alors qu'ils représentent 66.2% chez les contractuels sur postes permanents.

**Données « repères » \***

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes

- Régions : Fonctionnaires → 21% Contractuels → 19%
- Départements : Fonctionnaires → 19% Contractuels → 20%
- Métropoles : Fonctionnaires → 20% Contractuels → 19%
- Moyenne nationale : Fonctionnaires → 17% Contractuels → 14%

*\* Source FNCDG-ANCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines (Edition 2021)*

## c. Les mouvements de personnel

Au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, sur l'année 2022, l'effectif permanent a varié de -1.43%, cette baisse est surtout significative parmi les contractuels permanents (-3.23%).

**Tableau 1 : Variation des emplois permanents**

	Variation	Effectif au 31/12/2021	Effectif au 31/12/2022
Ensemble des emplois permanents	↘ -1.43%	7831	7719
Fonctionnaires	↘ -1,21%		
Contractuels	↘ -3.23%		

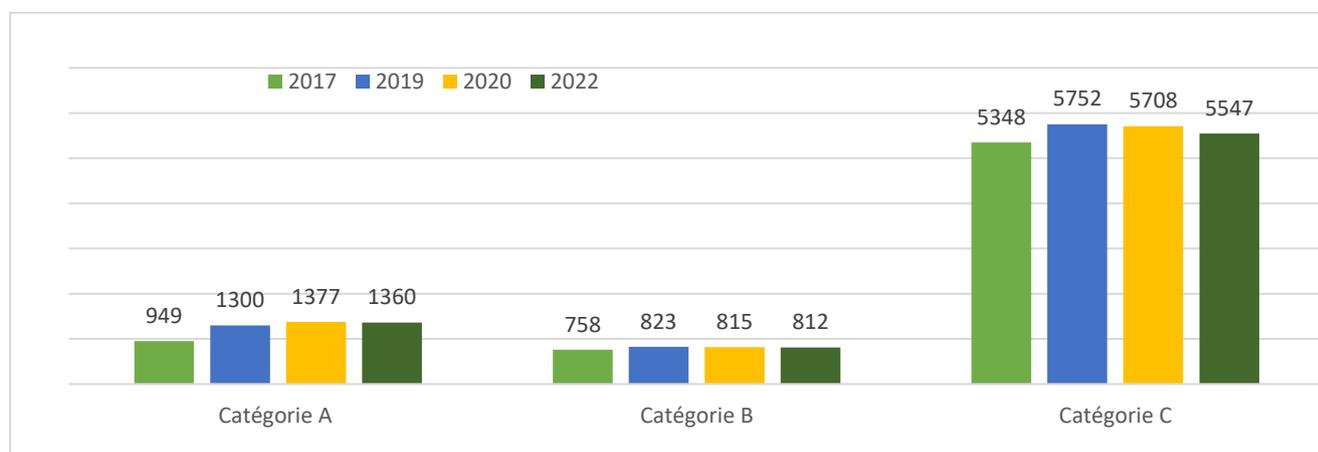
Si globalement la Métropole Aix-Marseille-Provence enregistre une légère baisse de ses effectifs par rapport à 2021, cette évolution s'effectue de manière différente en fonction de la catégorie de grade et du statut. Ainsi on peut observer :

- Une diminution des contractuels sur emploi permanent dans toutes les catégories
- Une augmentation de la catégorie des encadrants A et B chez les fonctionnaires
- Une diminution globale des agents de catégorie C

**Tableau 2 : Variation des emplois permanents selon la catégorie de grade**

<i>Evolution emploi permanent 2021/2022</i>			
	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble emploi permanent
Catégorie A	+5.06%	-4.29%	+1.64%
Catégorie B	+1.12%	-1.12%	+0.87%
Catégorie C	-2.50%	-2.07%	-2.48%
TOTAL	-1,21%	-3.23%	-1.43%

**GRAPHIQUE 11 : EVOLUTION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR CATEGORIE**



Les entrées : En 2022, on recense 378 arrivées dont 205 fonctionnaires et 173 contractuels sur emploi permanent, avec pour principales modes d'arrivées :

**TABLEAU 5 : PRINCIPAUX MODES D'ARRIVEES DES FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS PERMANENTS EN 2022**

Arrivées de contractuels	39 %
Réintégration et retour	22 %
Remplacements(contractuels)	15.8 %
Voie de mutation	13 %
Voie de détachement	3%

Les sorties : Pour l'année 2022 on recense 628 sorties, dont 442 départs concernent les fonctionnaires (parmi lesquels 349 sont définitifs) et 193 les contractuels sur emploi permanent.

**TABLEAU 6 : PRINCIPALES CAUSE DE DEPART DES FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT EN 2022**

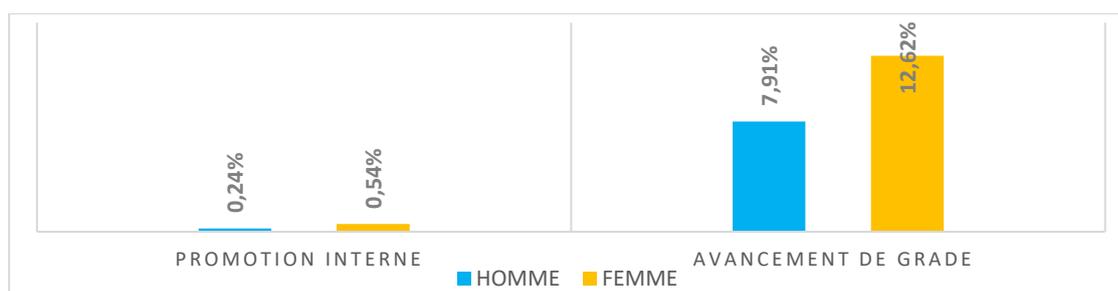
Départ à la retraite	38%
Mutation	13 %
Fin de contrats remplaçants	13 %
Mise en disponibilité	11%
Démission	7 %

#### d. Parcours professionnel

Les avancements de grade ont concerné 648 agents, 370 hommes soit 7.9 % de l'effectif masculin et 278 femmes, soit 12.6 % de l'effectif féminin, essentiellement des agents de la catégorie C des filières technique et administrative.

Avec 12 nominations pour les femmes et 11 pour les hommes, en 2022 les promotions internes ont favorisé davantage l'effectif féminin.

**GRAPHIQUE 12 : PROMOTION ET AVANCEMENT SELON LE SEXE**



## e. Politique de développement des compétences par la formation professionnelle

Pour l'année 2022, 2529 agents permanents ont suivi au moins une formation dans l'année, soit 32.8% de l'effectif permanent :

- 42.4 % de l'effectif féminin, soit 1 081 agents
- 28 % de l'effectif masculin, soit 1 448 agents

Par rapport à l'année précédente, on observe une diminution du nombre d'agents formés (-6.9%) et également du nombre de jours de formation suivi sur la période (-4.45%).

Il est constaté un taux d'absentéisme en formation en hausse régulière, auquel s'ajoute une baisse des demandes de départ.

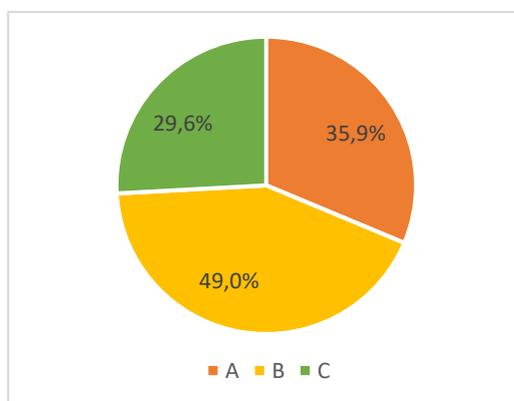
**TABLEAU 7 : EVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS ET DU NOMBRE DE JOURS DE FORMATION**

Emploi permanent	2019	2020	2021	2022
Nombre d'agents formés	2971	2524	2719	2529
Nombre de jours de formation	12402	10443	11898	11356

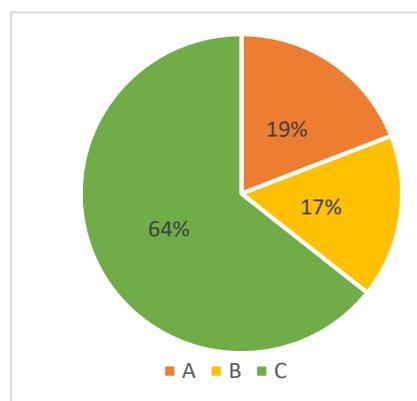
C'est parmi les cadres, que l'on note une diminution du nombre de jours de formation, et c'est plus particulièrement parmi les cadres de catégorie A que la tendance est marquée, le nombre de jours de formation pour la catégorie C reste stable :

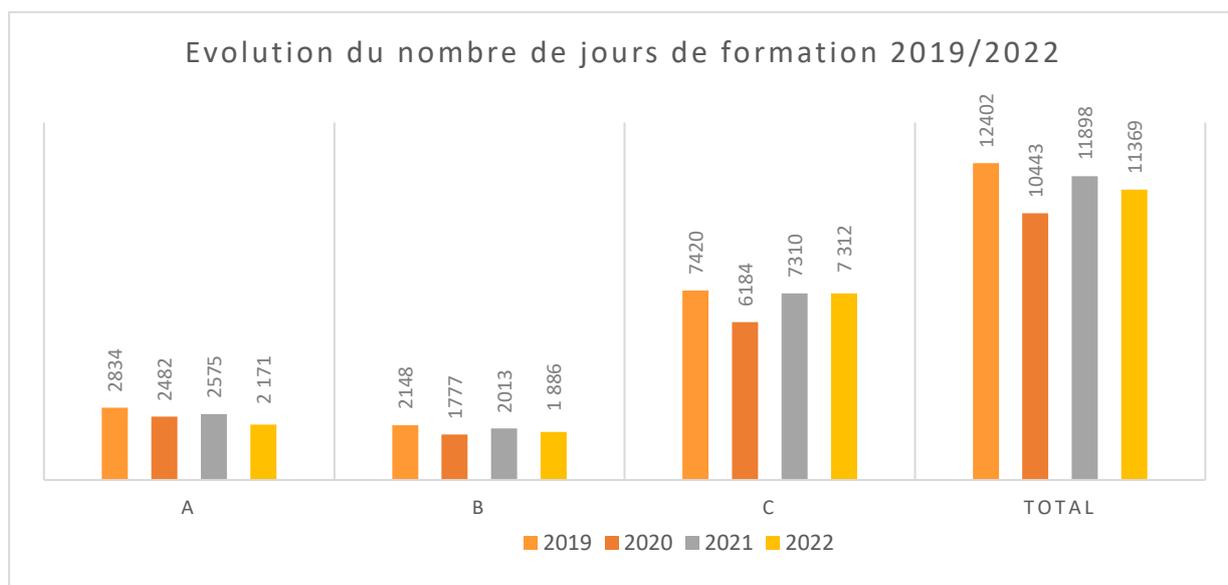
- Catégorie A : -15.69%
- Catégorie B : - 6.31%
- Catégorie C : +0.03%

**GRAPHIQUE 13 : REPARTITION DES AGENTS AYANT SUIVI UNE FORMATION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE**



**GRAPHIQUE 14 : REPARTITION DES JOURS DE FORMATION PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE**





La formation professionnelle s’articule autour de deux objectifs : le développement des compétences pour la collectivité et l’évolution de carrière et/ou de la mobilité des agents.

Le nombre moyen de jours de formation par agent sur emploi permanent (présents au 31 décembre 2022) est de 1.5 jours sur l’ensemble de la collectivité. Proportionnellement et malgré une baisse notée, ce sont toujours les femmes et les cadres qui ont été les plus nombreux à suivre une formation. Il est remarqué et notamment par le CNFPT, une augmentation de plus en plus importante de l’absentéisme des agents inscrits en formation.

**Données « repères » \***

Taux de départ en formation des agents permanents :

- Régions : 45%
- Départements : 59%
- Métropoles : 59%
- Moyenne nationale : 48%

*\*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d’indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines (Edition 2021)*

**Données « repères » \***

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

- Régions : 1.8
- Départements : 2.6
- Métropoles : 2.4
- Moyenne nationale : 2.2

*\*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d’indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines (Edition 2021)*

**TABEAU 8 : NOMBRE MOYEN DE NOMBRE DE JOURS DE FORMATION**

Fonctionnaires		Contractuels permanents
<b>6 879</b>	<b>Effectif au 31 décembre 2022</b>	<b>840</b>
<b>2 276</b>	<b>Total nombre d'agent ayant suivi 1 jour de formation</b>	<b>253</b>
339	Nombre d'agent catégorie A	149
350	Nombre d'agent catégorie B	48
1 587	Nombre d'agent catégorie C	56
<b>10 356</b>	<b>Nombre Total de jours de formation</b>	<b>1 013</b>
1 571	Nombre total de jours de formation /catégorie A	600
1 739	Nombre total de jours de formation /catégorie B	147
7 046	Nombre total de jours de formation /catégorie C	266
<b>1,5</b>	<b>Nombre moyen de jours de formation par agent</b>	<b>1,2</b>
1,8	Nombre moyen de jours de formation / Catégorie A	1,3
2,4	Nombre moyen de jours de formation / Catégorie B	2,1
0,3	Nombre moyen de jours de formation / Catégorie C	0,9
<b>4,6</b>	<b>Nombre moyen de jours de formation par agent formé</b>	<b>4,0</b>
4,6	Nombre moyen de jours de formation / Catégorie A	4,0
5,0	Nombre moyen de jours de formation / Catégorie B	3,1
4,4	Nombre moyen de jours de formation / Catégorie C	4,8

## f. Politique de développement des compétences par l'approche métier

Plusieurs actions sont menées en RH, afin de cibler au mieux les profils en adéquation avec les attendus professionnels, ainsi le service GPEEC oriente ses missions sur quatre axes principaux, qui sont :

- L'harmonisation des intitulés de poste, avec pour objectif une meilleure lisibilité des activités et attendus professionnels, et une standardisation pour faciliter la mobilité au sein de la Métropole
- Le développement d'un Répertoire des métiers Métropolitains, qui permettra de définir le profil de compétences en corrélation avec les besoins de l'organisation, et ainsi d'orienter les recrutements, mais aussi le suivi des évolutions métiers visant à s'inscrire dans les nouvelles méthodes et pratiques professionnelles à promouvoir et à former.
- Les référentiels de compétences : Qui permettront à partir de la juxtaposition du répertoire des métiers métropolitains avec les compétences nécessaires au poste de définir des fiches de postes métropolitaines standardisées. Cette approche en lien avec les compétences, servira de base de données pour orchestrer les politiques RH que sont la formation, le recrutement et la mobilité de façon pertinente et efficiente.
- Les métiers en tension dans le cadre de la refonte RIFSEEP : Identification des métiers métropolitains en tension, qui s'inscrit dans une démarche plus globale de favorisation de l'attractivité, d'optimisation des recrutements et de fidélisation des agents.

# CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Au titre des indicateurs renseignant sur l'état de la collectivité en matière de Qualité de Vie au Travail, sont détaillés ci-dessous les données relatives à la santé (l'absentéisme, à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation et aux dispositifs) et aux conditions de travail (gestion des temps, dialogue social, action sociale).

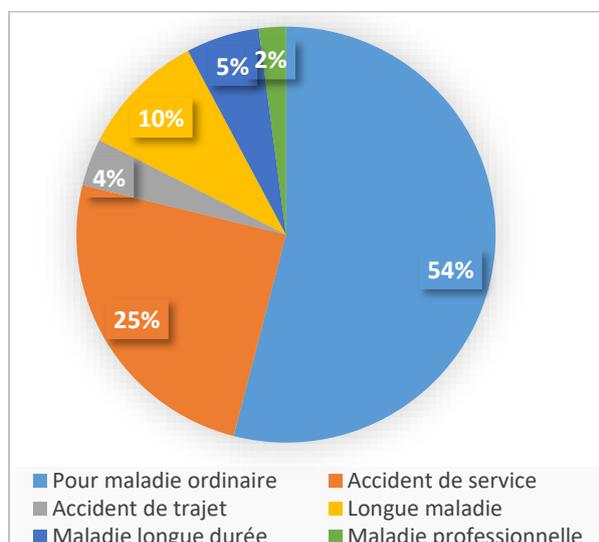
## a. L'absentéisme

Dans un contexte de maîtrise des ressources humaines, l'augmentation de l'absentéisme représente un enjeu important en tant que phénomène multifactoriel générateur de coûts, pouvant impacter l'organisation, la qualité et la continuité du service public. Aussi, la compréhension et la prévention de l'absentéisme répond à un double objectif : celui de la santé au travail et celui de l'organisation des ressources.

En moyenne, 41.5 jours d'absence pour tout motif médical sont dénombrés en 2022 par fonctionnaire, soit +8.9 jours par rapport à 2021 ; et 11.1 jours par agent contractuel sur emploi permanent soit + 3.1 jours.

Le début de l'année 2022, a été fortement impacté par la crise sanitaire, l'évolution des chiffres traduisant principalement ses effets. On observe une augmentation du nombre de jours d'arrêt pour maladie ordinaire (+27.93%), par rapport à l'année précédente déjà impactée par cette même crise. On note également, une augmentation très importante des absences liées aux accidents de travail, qui s'explique au moins pour partie par une reprise de l'activité par rapport à l'année précédente, mais aussi par la désorganisation entraînée par les nombreuses absences liées à la COVID, qui a obligé certains secteurs d'activité à travailler en mode « dégradé » et a donc entraîné une exposition plus importante des agents de la filière technique aux risques.

**GRAPHIQUE 14 : REPARTITION DES JOURNEES D'ABSENCE PAR MOTIF**



→ En 2022 parmi les agents présents au 31/12/2022 tout statut confondu : 6 098 agents ont été absents pour raison de santé :

- 5 562 fonctionnaires
- 453 contractuels permanents
- 83 contractuels non permanents

→ 294 899 jours d'absence tout motif médical confondu, soit 808 agents en équivalent temps plein

- 159 316 pour maladie ordinaire
- 84 014 pour accident de travail
- 45 431 pour longue maladie, maladie longue durée
- 6 138 pour maladie professionnelle

Avec une moyenne de 10.47% pour les emplois permanents, le taux d'absentéisme pour raison médicale tout motif confondu, a augmenté de 2.25 points par rapport à 2021.

Le taux d'absentéisme est plus important chez les fonctionnaires, cette différence selon le statut peut s'expliquer, d'une part par les caractéristiques des agents : les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires, et le vieillissement de la population est un facteur aggravant de l'absentéisme.

D'autre part, il existe une différence dans la structuration des effectifs : l'effectif des contractuels sur emploi permanent étant composé majoritairement par des postes d'encadrement (55.7% de catégorie A et 10.5% de catégorie B), alors que 76.5% de l'effectif des fonctionnaires est composé d'agents de catégorie C, employés majoritairement dans la filière technique et occupant des métiers beaucoup plus exposés. Ces différences structurelles ne suffisent sans doute pas à expliquer à elles seules les écarts entre fonctionnaires et contractuels, d'autres facteurs, tels que l'instabilité de l'emploi et les conditions d'indemnisation sont à prendre en considération.

**TABLEAU 9 : TAUX D'ABSENTEISME SELON LE STATUT**

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladie ordinaire et accidents du travail)	9,34%	2,90%	<b>8,64%</b>	0,56%
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toute absence pour motif médical)	11,37%	3,05%	<b>10,47%</b>	0,60%

\* Taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence/Effectif X365

\*\* Maladie ordinaire, accident de travail, maladie professionnelle, longue maladie, maladie longue durée

#### Données « repères » \*

Taux d'absentéisme médical des fonctionnaires :

- Régions : 9.4%
- Départements : 7.1%
- Métropoles : 8%

Taux d'absentéisme médical des contractuels sur emploi permanent :

- Régions : 1.7%
- Départements : 2.2%
- Métropoles : 2.2%

*\*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines (Edition 2021)*

## b. Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)

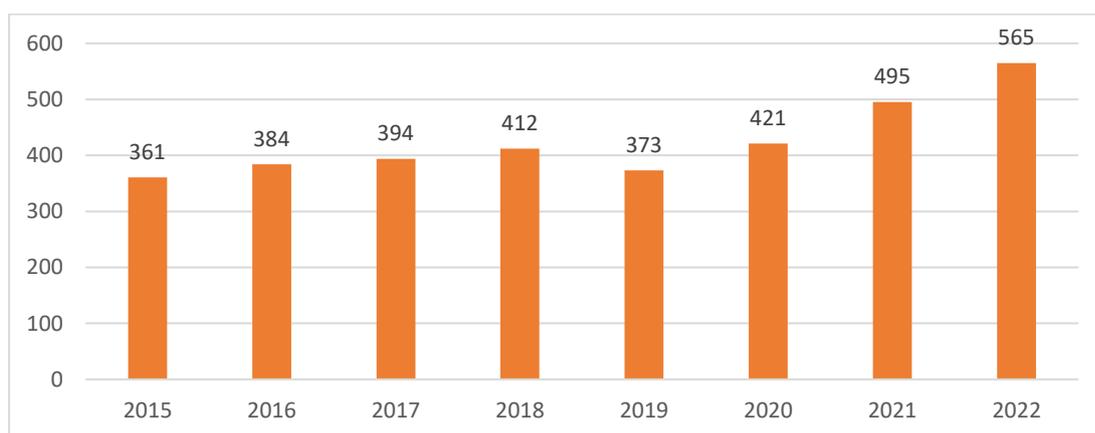
L'obligation d'emploi prévue à l'article L.5212-2 implique que tout employeur (public ou privé) occupant au moins 20 salariés ou agent doit employer des travailleurs en situation de handicap dans une proportion de 6% de son effectif.

L'employeur qui ne respecte pas cette obligation doit verser une contribution au **Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**. Les catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont listées aux articles L.5212-13, L.5212-15, et L.328-3 maintenus du code du travail.

Au 31 décembre 2022, le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap s'établissait à 7,51% (soit 565 agents dont 97,6% sont fonctionnaires). Pour la deuxième année consécutive, le taux d'emploi légal est dépassé, la Métropole n'ayant ainsi plus de contribution à verser, pour mémoire :

- 169 295 euros de contribution pour l'année 2018 (avec un taux d'emploi de 5,61%),
- 448 558,63 euros de contribution pour l'année 2019 (avec un taux d'emploi de 5,02%),
- 77 395,56 euros de contribution pour l'année 2020 (avec un taux d'emploi de 5,70%).
- Aucune contribution pour l'année 2021 (avec un taux d'emploi de 6,72%)
- Aucune contribution pour l'année 2022 (avec un taux d'emploi de 7,51%)

**GRAPHIQUE 16 : EVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS BOE DECLARES**



Avec un taux d'emploi en constante progression, la Métropole Aix-Marseille-Provence, se positionne aujourd'hui au-dessus de la moyenne constatée au niveau national dans la fonction publique territoriale. Ces résultats sont le fruit du travail d'approche et d'accompagnement et de suivi de l'équipe de la division handicap d'une part, et de la prise en compte plus globale par les services de l'enjeu représenté par le handicap d'autre part.

### Données « repères » \*

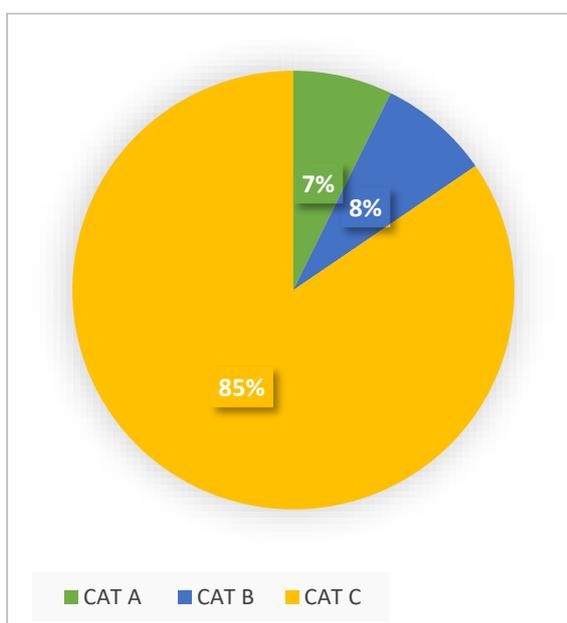
Part des bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) :

- Régions : 7.5%
- Départements : 7.8%
- Métropoles : 6.5%
- Moyenne nationale : 5.7%

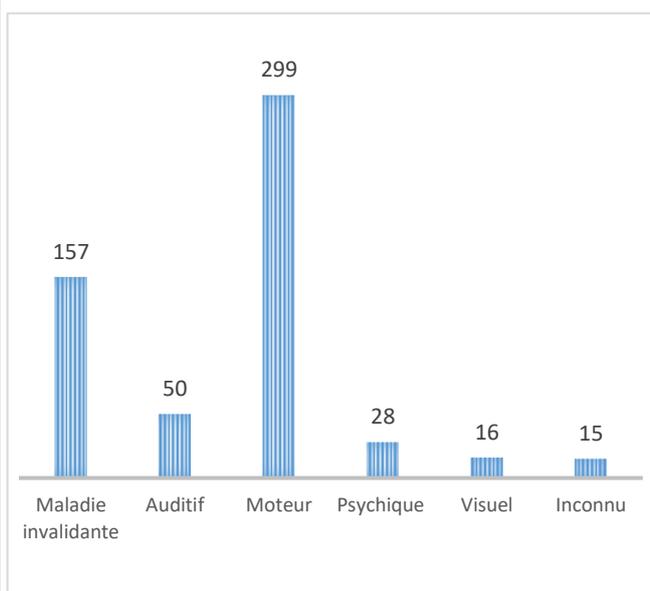
\*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines (Edition 2021)

La très grande majorité des personnes en situation de handicap est fonctionnaire (97,7%) et relève de la catégorie C (84,4%). Les typologies les plus importantes concernent les maladies « moteurs » (52,9%) et invalidantes (27,7%).

GRAPHIQUE 17- : REPARTITION DES BOE PAR CATEGORIE



GRAPHIQUE 18- : REPARTITION DES BOE PAR TYPOLOGIE DE HANDICAP



Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, la Métropole Aix-Marseille-Provence a formalisé avec le FIPHFP, une convention pluriannuelle d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'une convention permettant à la Métropole de développer sa dynamique relative à la politique handicap en la structurant autour d'axes forts, tout en lui conférant une visibilité importante, tant en interne qu'en externe.

Le conventionnement avec le FIPHFP a notamment pour objectif de structurer les processus permettant le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, définir une gouvernance de la politique handicap de la collectivité, sensibiliser et former les personnels sur cette thématique pour favoriser l'évolution des mentalités et assurer le déploiement d'une politique

handicap. Ce conventionnement a permis de lancer les travaux portant sur 5 axes stratégiques, 27 engagements et 69 actions, qui font l'objet d'un suivi permanent.

Pour rappel, la convention qui devait courir jusqu'au 31 décembre 2022 a été reconduite jusqu'au 31 décembre 2023, suite à une modification du plan d'action et une prorogation d'une année notifiée par l'institution FIPHFP. Le conventionnement avec le FIPHFP se poursuivra dans le cadre de la signature d'une deuxième convention. Cette dernière prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2024 pour se terminer le 31 décembre 2026. Un travail d'évaluation de la première convention et d'écriture du 2<sup>ème</sup> plan d'action est engagé en 2023. L'axe « accessibilité numérique » sera une priorité pour la Métropole avec l'ambition de la thématique de l'aide / santé au travail, en axe innovation.

### Objectifs conventionnels :

Les objectifs de la Métropole Aix-Marseille-Provence s'articulent autour de 5 axes majeurs :

- **Axe 1** : poursuivre la structuration de la politique handicap/gouvernance et de l'organisation
- **Axe 2** : Favoriser l'insertion professionnelle durable des personnes en situation de handicap, y compris par la voie de l'apprentissage
- **Axe 3** : renforcer le maintien dans l'emploi
- **Axe 4** : Développer une culture du handicap via des actions de communication, de sensibilisation et de formation
- **Axe 5** : Structurer la commande publique et intégrer financièrement la convention avec le FIPHFP dans ses pratiques.

Parmi les actions menées pour l'accompagnement des agents en situation de handicap, les trois principales sont :

- Sensibiliser et suivre l'agent dans la démarche de sa première RQTH,
- Veiller au renouvellement RQTH arrivant à expiration (102 en 2022)
- Etudier scrupuleusement les préconisations des médecins de prévention, notamment les fortes restrictions médicales des agents BOE, afin de les approcher et leur proposer un accompagnement à la démarche RQTH et les doter si nécessaire de matériels préconisés.

D'autre part, dans l'objectif de l'acculturation au handicap au travail des agents métropolitains, des actions de communication, de sensibilisation et de formation sont organisées afin de favoriser l'intégration des personnes en situation de handicap :

- Edition et mise à disposition de plusieurs flyers sur différentes thématiques (RQTH, handicap auditif, maladies invalidantes...)
- Organisation de modules de formation avec le prestataire H2L sous forme de webinaire, soit 27 sessions de formation autour du handicap, représentant une participation de 224 agents.
- Diffusion d'articles sur MACTU
- Organisation d'ateliers durant la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH)

### c. La gestion du temps

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 une nouvelle organisation autour d'une harmonisation du temps de travail sur tous les territoires a été mis en œuvre. A partir de la durée annuelle légale de 1607 heures, des formules de temps de travail hebdomadaire avec des plages d'horaires fixes et variables ont été proposées et aménagées.

A des fins d'harmonisation et de simplification, la Métropole s'est dotée au 1<sup>er</sup> janvier 2020 d'un outil de gestion automatisé du temps de travail, avec l'application SATURNE. Depuis cette date, cet outil contribue à simplifier et sécuriser la gestion des demandes d'absences et de télétravail des agents métropolitains en cycle administratifs. L'outil permet d'effectuer un décompte au réel des absences sur les droits RTT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, la Métropole a élargi les fonctionnalités de l'outil via un système de badgeuse électronique, permettant notamment d'enregistrer et de moduler ses horaires de travail. Les données récoltées permettent d'établir des mises au point quant à la gestion des plannings, des absences ou encore des heures supplémentaires ; l'objectif étant d'améliorer les conditions de travail (possibilité de moduler ses horaires afin de mieux articuler vie privée et vie professionnelle), et d'améliorer l'efficacité de l'administration.

Enfin, la généralisation de cette fonctionnalité à tous les agents de la Métropole, permet de faciliter le recours aux horaires variables, tout en se mettant en conformité avec le décret 2000-815 du 25 août 2000 relatif à la réduction et l'aménagement du temps de travail dans la fonction publique qui prévoit la mise en place d'un contrôle quotidien du temps de travail.

#### Le temps partiel

Les agents peuvent, dans certaines conditions, demander à réduire leur temps de travail. Il existe deux modalités différentes de temps partiel :

- Le temps partiel sur autorisation susceptible d'être accordé pour des motifs de convenance personnelle,

- Le temps partiel accordé de plein droit, dans certaines situations, aux agents qui le demandent.

Le travail à temps partiel ne doit pas être confondu avec le travail à temps non complet qui correspond à des emplois dont la durée de travail est fixée par la collectivité en fonction des besoins des services.

En 2022, parmi les agents sur emploi permanent (et hors temps partiel thérapeutique), 386 agents (5%) sont à temps partiel. La quasi-totalité de ces agents (349 agents) sont des fonctionnaires et principalement des femmes (88,34%).

A l'échelle nationale, la part des agents à temps partiel est près de 9%. De manière générale, la part des agents à temps partiel est plus élevée pour les fonctionnaires que pour les contractuels.

Part des agents à temps partiel :

- 5,07% des fonctionnaires
- 4,4% des contractuels sur emploi permanent

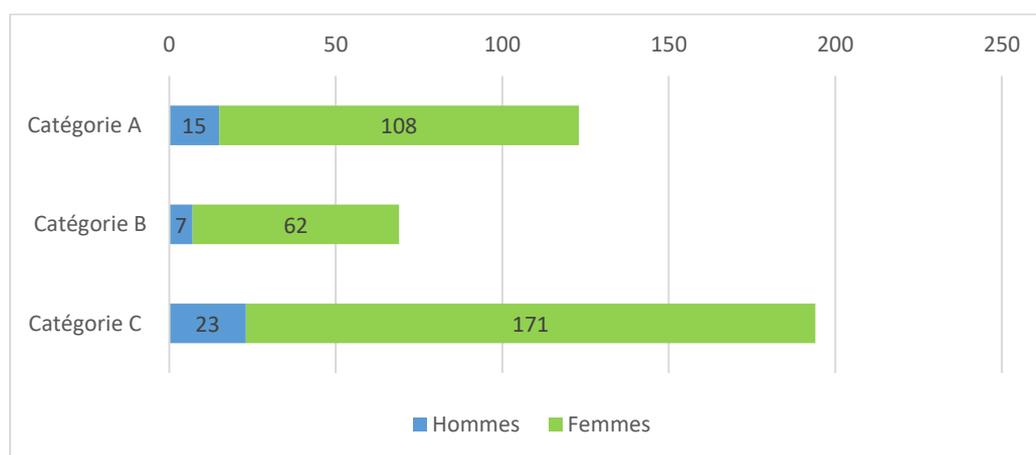
**Données « repères » \***

Part des agents à temps partiel par statut :

- Régions : fonctionnaires 7,9% / contractuels 3,3%
- Départements : fonctionnaires 15,3% / contractuels 6,2%
- Métropoles : fonctionnaires 8,3% / contractuels 4%
- Moyenne nationale : fonctionnaires 8,9% / contractuels 3,3%

*\*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines (Edition 2021)*

**GRAPHIQUE 19 : REPARTITION DES TEMPS PARTIELS PAR SEXE ET CATEGORIE DE GRADE**



#### d. La généralisation du télétravail

D'après l'article L1222-9 du code du travail, le « télétravail désigne toute forme d'organisation de travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de

l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le contexte de crise sanitaire a justifié de mettre en place, à compter du 16 mars 2020, un dispositif de télétravail « exceptionnel », en lien avec l'état d'urgence sanitaire et sur des quotités de télétravail supérieures à 1 jour par semaine, qui était le cadre initial d'expérimentation voté, pour une année, en Conseil de Métropole le 19 décembre 2019.

La Métropole Aix-Marseille-Provence a voté en Conseil de Métropole la pérennisation du télétravail, confirmant ainsi son choix politique et managérial en matière de qualité de vie au travail, de préservation de l'environnement, d'attractivité employeur, leviers de modernisation de l'administration.

Les conditions et modalités de télétravail au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence sont encadrées par délibération et sont détaillées dans un règlement intérieur.

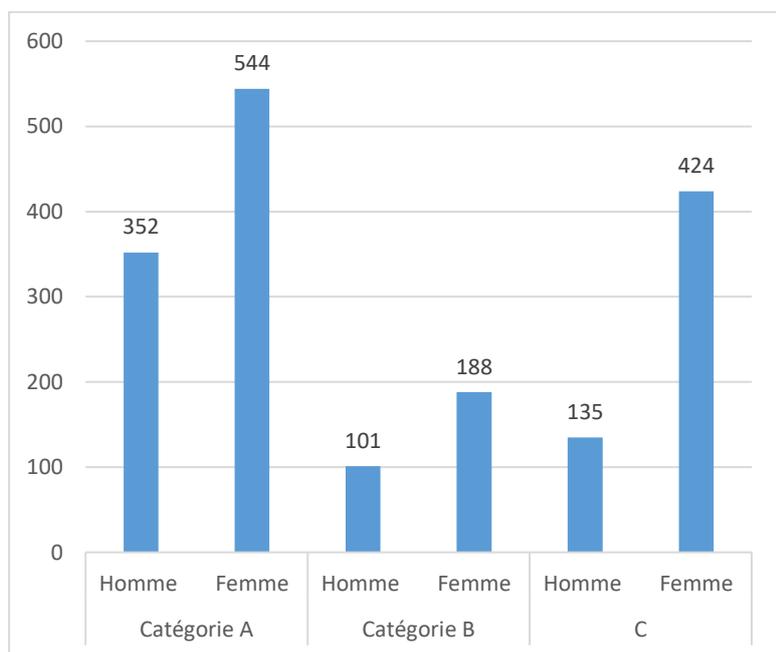
Modalités :

Il existe 3 dispositifs : pérenne (régulier), pour raison de santé (maladie et handicap) et exceptionnel (ex : situation sanitaire)

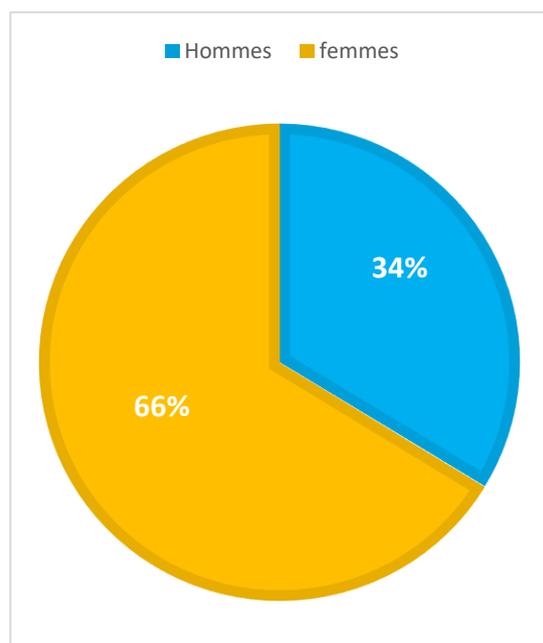
Au 31 décembre 2022, 1744 agents exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail, soit 22.5% de l'effectif permanent métropolitain avec une différenciation marquée selon le sexe : 44.3% de l'effectif féminin pratique le télétravail, pour 11,4% de l'effectif masculin.

En effet, le télétravail est pratiqué en grande majorité par des femmes, (66% des agents en télétravail), appartenant majoritairement à la filière administrative (68.8%).

**GRAPHIQUE 20 : REPARTITION DES AGENTS AYANT EXERCES LEURS FONCTIONS DANS LE CADRE DU TELETRAVAIL EN 2022 SELON LE SEXE ET LA CATEGORIE**



**GRAPHIQUE 21 : REPARTITION DES AGENTS EN TELETRAVAIL PAR SEXE**



## e. La politique d'action sociale

A l'articulation de la vie professionnelle et de la vie privée des agents, le service Action Sociale a pour objectif d'accompagner et d'apporter une amélioration des conditions de travail et de vie aux agents métropolitains. Il s'inscrit dans la contribution pleine et entière de la direction Accompagnement et Qualité de Vie au Travail de la DGA RH métropolitaine. Il s'articule autour de 2 volets complémentaires :

- L'accompagnement social des agents sur tout le territoire métropolitain
- L'offre de prestations sociales : directement par la métropole en matière de participation aux frais de transport, de restauration et de santé ou indirectement par le biais de structures d'œuvres sociales encore territoriales. L'accompagnement et les œuvres sociales s'inscrivent dans une démarche volontaire de l'agent, mais certaines situations peuvent faire l'objet d'une orientation par les directions ou les acteurs du Pôle RH.

La cartographie des dispositifs existants a été établie et les échanges avec les partenaires sociaux ont débuté en 2018 ce qui a permis d'établir 4 grandes familles de prestations classées par ordre de priorité :

- Aide à la famille
- Prêts et secours
- Aide à la vie professionnelle
- Vacances et loisirs

L'objectif poursuivi par la Métropole est d'offrir aux agents métropolitains un dispositif d'œuvres sociales harmonisé sur l'ensemble des territoires au 1<sup>er</sup> janvier 2024 sous la forme juridique d'une régie

# LA SITUATION COMPAREE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Bien que les trois versants de la fonction publique comptent 62 % de femmes parmi leurs agents, des différences de situation sont constatées entre les femmes et les hommes. Aussi, diverses mesures sont prises depuis 2013 pour favoriser la réduction de ces inégalités professionnelles dans l'accès à la fonction publique, le parcours professionnel et la rémunération.

## Rappel du cadre légal

**Loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014**

Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la fonction publique du 30 novembre 2018

**Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 Création de deux nouvelles obligations à la charge des employeurs publics :**

1. La mise en place de dispositifs de signalement à destination des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement ou d'agissement sexistes ;
2. L'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui devra être présenté au comité social territorial et qui s'articule autour de 4 axes :

Ce plan doit comporter des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
- Garantir leur égal accès aux cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique territoriale
- Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

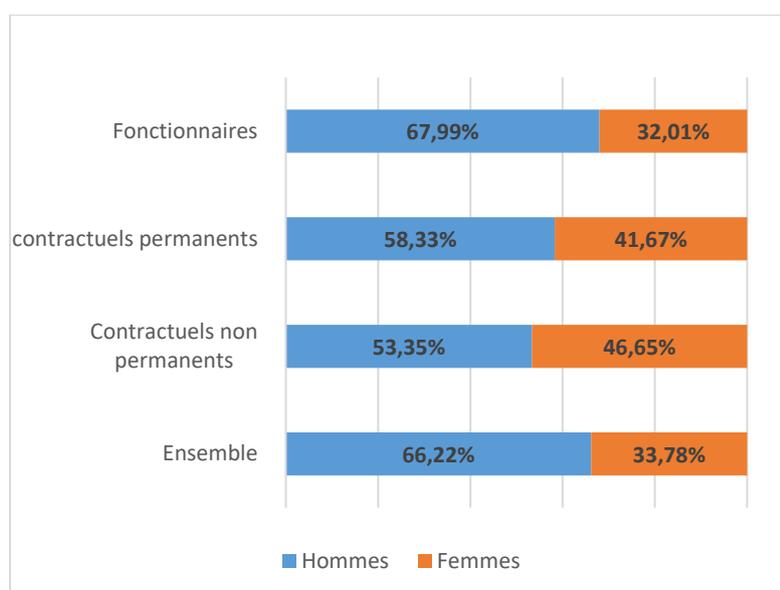
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique prévu à l'article 9 bis A de la même loi, établi chaque année par la collectivité ou l'établissement.

### a. Les données sur la féminisation des effectifs

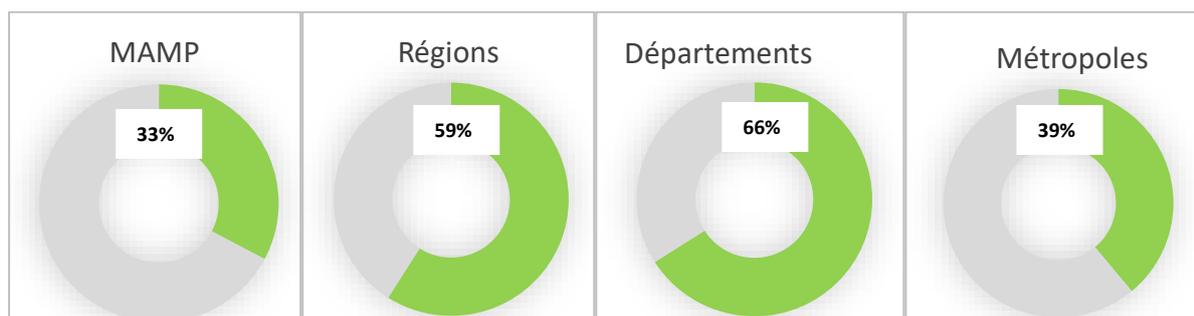
Le taux de féminisation de la métropole Aix-Marseille-Provence (33.06%) pour l'emploi permanent, est bien inférieur à celui observé dans la fonction publique territoriale en général. En effet, selon les données publiées par la FNCDG, le taux de féminisation dans l'ensemble des collectivités territoriales se situe autour des 61%.

**GRAPHIQUE 22 : REPARTITION DE L'EFFECTIF SELON LE SEXE**



On dénombre donc dans l'effectif permanent une grande majorité d'hommes : 5167 hommes pour 2 552 femmes. Ces chiffres s'expliquent par le nombre très important de métiers techniques, spécifiques aux compétences exercées par la Métropole et qui sont liés à la pénibilité et aux contraintes du métier.

**GRAPHIQUE 23 : COMPARAISON TAUX DE FEMINISATION SELON LE TYPE DE STRUCTURE**



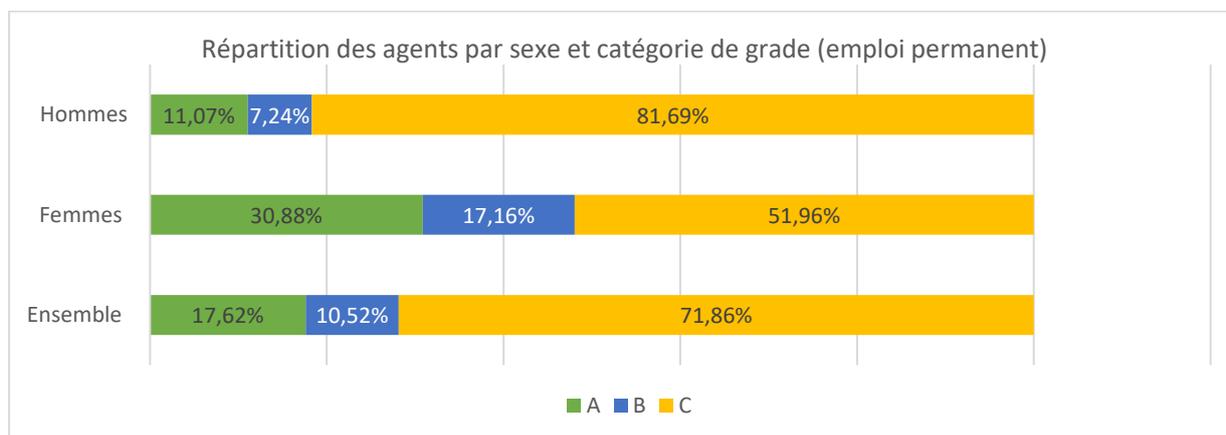
### b. Un taux de féminisation majoritaire en catégorie A et B

Au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, comparativement au niveau national (61%), les femmes représentent en 2022, seulement 33.06% de l'effectif permanent.

Si dans la globalité, l'effectif féminin est sous représenté, les femmes sont pourtant majoritairement présentes dans la catégorie des encadrants puisqu'elles qu'elles représentent respectivement :

- 57.9 % de la catégorie A soit 788 agents
- 53.9 % de la catégorie B soit 438 agents

**GRAPHIQUE 24 : REPARTITION DES AGENTS PAR SEXE ET CATEGORIE DE GRADE (EMPLOI PERMANENT)**

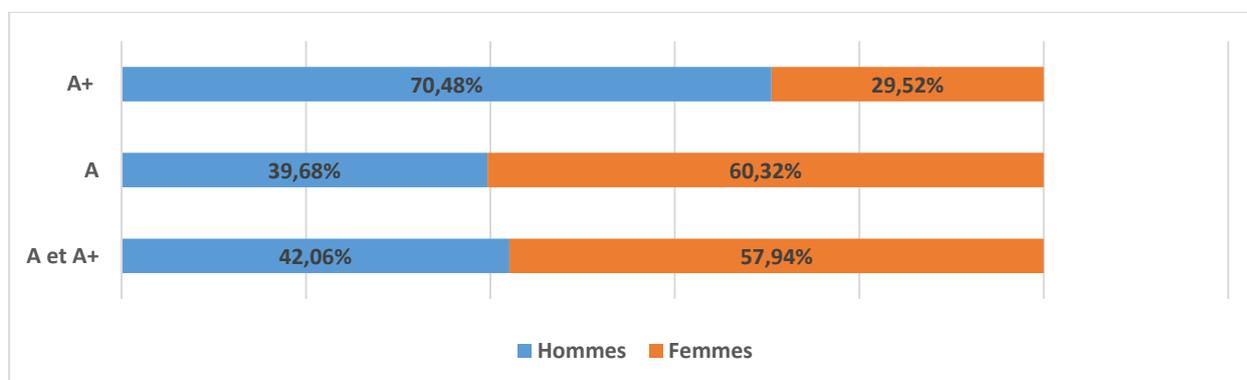


Néanmoins, la présence importante des femmes parmi les cadres est à pondérer, la féminisation diminuant avec le niveau de responsabilité. Ainsi le taux pourtant majoritaire des femmes parmi la catégorie A, ne représente plus que 29.52% de la catégorie A + ; toutefois on note une avancée de 2 points par rapport à 2021.

En effet, dans la filière administrative largement féminine à près de 80%, le taux de féminisation des administrateurs territoriaux est de 29.6%, contre 69.4% pour le cadre d'emploi des attachés. Pour la filière technique majoritairement masculine le taux de féminisation des ingénieurs en chef est de 27.3% contre 42.5% pour celui du cadre d'emploi des ingénieurs.

« Le statut permet l'égalité d'accès à la fonction publique pour les deux sexes. Le taux de réussite aux concours de catégorie A+ est même plus élevé. Qui plus est, l'accès aux emplois de direction a progressé depuis 2005. Mais l'étude confirme toujours l'existence d'un « plafond de verre », autrement dit de freins invisibles à la promotion des femmes dans les structures hiérarchiques. »\*

**GRAPHIQUE 25 : REPARTITION SEXUEE DE LA CATEGORIE A (EMPLOI PERMANENT)**



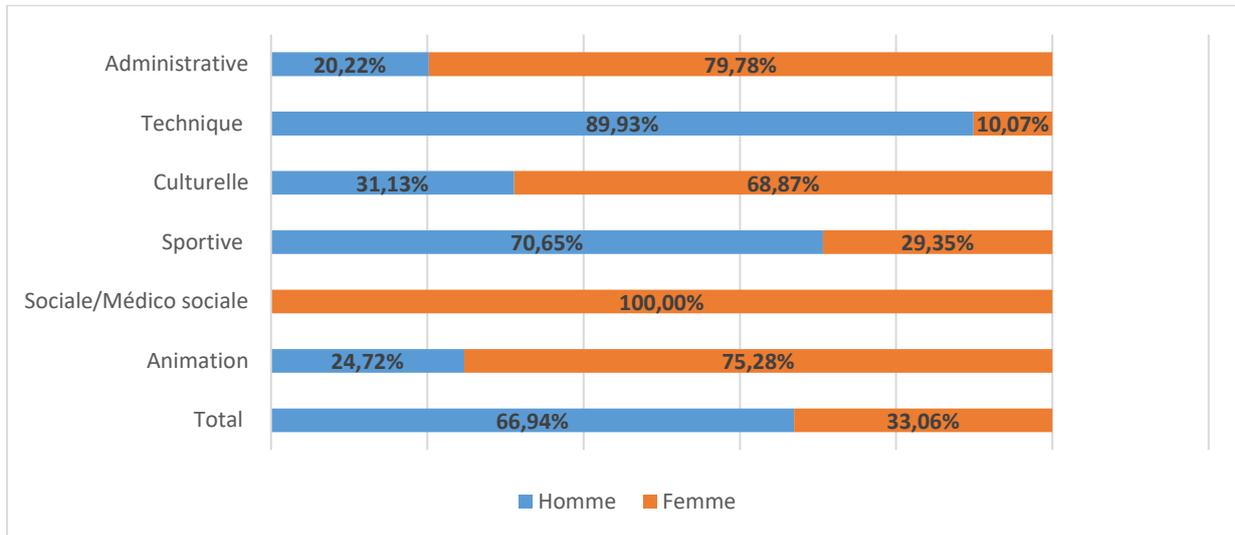
### c. Des filières professionnelles très marquées

L'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale, fait état d'une faible mixité des métiers, qui resterait liée « aux représentations sur les rôles sociaux des femmes et des hommes au sein de la société et dans le travail »\*. La métropole Aix-Marseille-Provence n'échappe pas à cette constatation, puisque les filières d'emploi présentent une répartition sexuée et marquée. En effet pour quatre filières, les taux de féminisation sont très au-dessus du taux de féminisation moyen, allant de 68.8% de femmes dans la filière culturelle à 100% dans les filières sociales et médico-sociales. A l'inverse, les filières technique et sportive, indiquent des taux très en deçà du taux de féminisation moyen, allant de 10.3% pour la filière technique à 29.3% pour la filière sportive.

La répartition genrée de l'emploi s'explique par les métiers exercés au sein de la métropole Aix-Marseille-Provence qui structurent les filières. En effet, la grande majorité de l'effectif permanent (fonctionnaires + contractuels) est constituée par des emplois issus de la filière technique (65.8%).

La très faible mixité des filières technique et administrative est à l'origine de la structure genrée de l'effectif permanent métropolitain. (66.9% d'hommes, 33.1% de femmes).

**GRAPHIQUE 26 : REPARTITION PAR GENRE SELON LA FILIERE (EMPLOI PERMANENT)**



\*CNFPT (2016). Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ?

#### d. Les écarts de rémunération

Selon le rapport du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances (chiffres clés 2022) dans la fonction publique, les femmes demeurent moins rémunérées que les hommes, et l'écart est plus important dans la fonction publique d'Etat. Cet écart de salaire entre les hommes et les femmes représente pour l'ensemble des trois fonctions publiques 12.6% en 2019 :

- Fonction Publique d'Etat : -13.9%
- Fonction Publique Territoriale : - 8.7%
- Fonction Publique Hospitalière : - 2.3%

#### Données « repères » \*

Ecart de rémunération selon la catégorie FPT :

- Catégorie A : +20%
- Catégorie B : +6.7%
- Catégorie C : +10.8%

\*Source « Données Sociales », RSU 2021

**TABLEAU 14 : REMUNERATION BRUTE ANNUELLE EMPLOI ET TAUX D'ECART ENTRE HOMMES ET FEMMES**

La conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et notamment le temps partiel peut expliquer en partie ces écarts. La situation familiale (maternité, congé parental...) impacte inévitablement le déroulement de carrière et donc la rémunération. L'effet filière peut aussi influencer la différence, entre la rémunération des hommes et des femmes ; la filière technique plus rémunératrice est majoritairement masculine. De plus, l'organisation du travail dans cette filière, s'articule souvent autour de cycles décalés, d'heures supplémentaires et/ou d'astreintes, entraînant des contraintes compensées financièrement.

On observe un écart de rémunération plus prononcé dans la catégorie des cadres A entre les hommes et les femmes. En effet, et comme souligné précédemment, la féminisation diminue avec le niveau de responsabilité, ainsi, le pourcentage pourtant majoritaire des femmes parmi la catégorie A, ne représente plus que 29.52 % dans la catégorie A+.

	Hommes	Femmes	Moyenne générale	Variation Hommes/Femmes
Catégorie A	57 725 €	50 859 €	53 835 €	-11.89 %
Catégorie B	38 405 €	36 622 €	37 462 €	-4.64%
Catégorie C	33 867 €	30 971 €	33 194 €	-8.55%

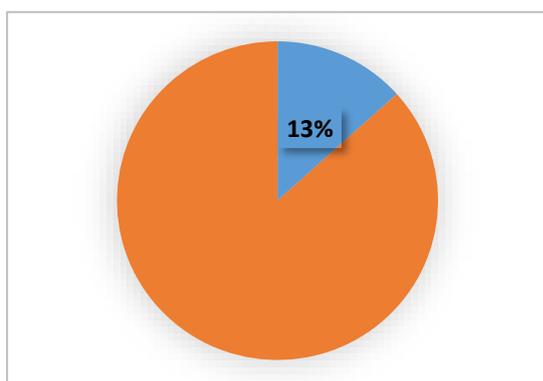
### e. Le temps de travail, un facteur d'inégalité pour les femmes

Conformément à la répartition des temps de travail au niveau national, tout emploi confondu, le temps partiel au sein de la Métropole reste majoritairement exercé par les femmes. 9 agents sur 10 concernés par le temps partiel sont des femmes. En 2022, parmi les agents sur emploi permanent, 386 agents (5.0%) sont à temps partiel, la grande majorité 349 sont des fonctionnaires et principalement de sexe féminin (89.1%), ce qui représente :

- 13.3 % de l'effectif féminin
- 0.8 % de l'effectif masculin

La garde d'enfants est la principale raison invoquée par les personnes ayant choisi le temps partiel. Elle est révélatrice de l'inégale répartition des tâches domestiques au sein du couple. Parmi les femmes exerçant leur emploi à temps partiel, 53.9% bénéficient d'un temps partiel de droit.

**GRAPHIQUE 27 : PART DES FEMMES A TEMPS PARTIEL**



**Données « repères » \***

Part des femmes à temps partiel :

- Régions : 11%
- Départements : 20%
- Métropoles : 17%
- Moyenne nationale : 11%

\*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs  
« Repères » pour le pilotage des ressources humaines  
(Edition 2021)

Le temps partiel est rationnellement plus important dans les filières où l'effectif féminin est prédominant soit : les filières administratives, culturelles, sociales et médico-sociales.

La majorité des personnes à temps partiel à la Métropole travaille à 80%. Le choix de cette quotité peut s'expliquer en partie par ses avantages financiers ; en effet, « les règles de rémunération des agents à temps partiel dans la fonction publique font que les agents à temps partiel dont la quotité de travail est de 80% perçoivent une rémunération égale à respectivement 6/7ème (85,7%) et 32/35ème (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein. En revanche, pour les quotités inférieures, l'agent est rémunéré au prorata de la durée effectuée (50% d'un agent à temps plein pour un agent à mi-temps par exemple).

**TABLEAU 15 : TEMPS PARTIEL SELON LA QUOTITE ET LE SEXE**

Temps partiel	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	%
Moins de 80%	33	9.6%	18	40.0%	51	13.2%
80%	263	77.1%	22	48.8%	285	73.9%
90% et plus	45	13.3%	5	11.2%	50	12.9%
<b>TOTAL</b>	<b>341</b>	<b>100%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>386</b>	<b>100%</b>

## f. Une structuration de l'absentéisme différente en fonction du genre

En 2022, les femmes sur emploi permanent sont moins absentes que les hommes pour motif médical (7.32% d'absentéisme médical pour les femmes contre 10.18% pour les hommes). Cet indicateur ne prend pas en compte le congé maternité.

Ce n'est pas le sexe qui est le principal facteur explicatif de l'absence, mais le poids des fonctions exercées. En effet, un nombre important de métiers à forte pénibilité sont quasi-exclusivement masculins (Agents d'exploitation voirie réseaux, ripeurs, agents de déchetterie, conducteurs spécialisés...).

**TABLEAU 17 : TAUX D'ABSENTEISME SELON LE SEXE**

Taux d'absentéisme*	Hommes	Femmes	Ensemble
<b>Taux d'absentéisme "compressible"</b> (maladie ordinaire et accidents du travail)	12,02%	5,52%	8,64%
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toute absence pour motif médical)	10,18%	7,32%	10,47%

L'examen des motifs d'absence par genre révèle un écart significatif concernant les accidents de travail (3.63% chez les hommes pour 0.51% chez les femmes).

**TABLEAU 18 : TAUX D'ABSENTEISME MEDICAL SELON LE SEXE**

Détail du taux d'absentéisme médical	Hommes	Femmes
Maladie ordinaire	6,03%	4,89%
Accident de service	3,63%	0,51%
Accident de trajet	0,52%	0,12%
Longue maladie	0,98%	1,09%
Maladie longue durée	0,62%	0,54%
Maladie professionnelle	0,24%	0,18%

## g. Le déroulement de carrière

Depuis 2020, un effort a été réalisé : la sensibilisation des directeurs généraux adjoints sur l'importance de la corrélation du nombre de femmes promues à égalité avec la part des femmes dans l'effectif a connu de premiers effets positifs et c'est traduit par un taux des femmes fonctionnaires bénéficiaires de ces évolutions de carrière aujourd'hui supérieur à leur part dans l'effectif.

**TABLEAU 19 : COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE 2022**

	Femmes		Hommes		Total
<b>Avancements de grade</b>	278	42.9%	370	65.82%	357
<b>Promotions internes</b>	12	52.1%	11	63.84%	130
<b>Total</b>	290	43.2%	381	65.29%	487
<b>Effectifs fonctionnaires</b>	2 202	32.0%	4 677	68.32%	6 964
<b>% Effectif</b>		12.6%		8.14%	9.7%

**VOIR ANNEXE 1**

LES MISES A DISPOSITION ENTRANTES

LES MISES A DISPOSITION SORTANTES