

RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023



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 le sexe	4
c. Répartition selon la filière	5
d. Répartition selon la catégorie	6
e. Les principaux cadres de l'emploi permanent	7
f. Répartition selon l'âge : Pyramide des âges	7
LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES	10
a. Le pilotage de la masse salariale	10
b. La rémunération	12
c. Les mouvements de personnel	13
d. Parcours professionnel	15
e. Politique de développement des compétences par la formation professionnelle	15
CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL	17
a. L'absentéisme	17
b. Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)	20
c. La gestion du temps	22
d. La généralisation du télétravail	24

PREAMBULE

Depuis le 1^{er} 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

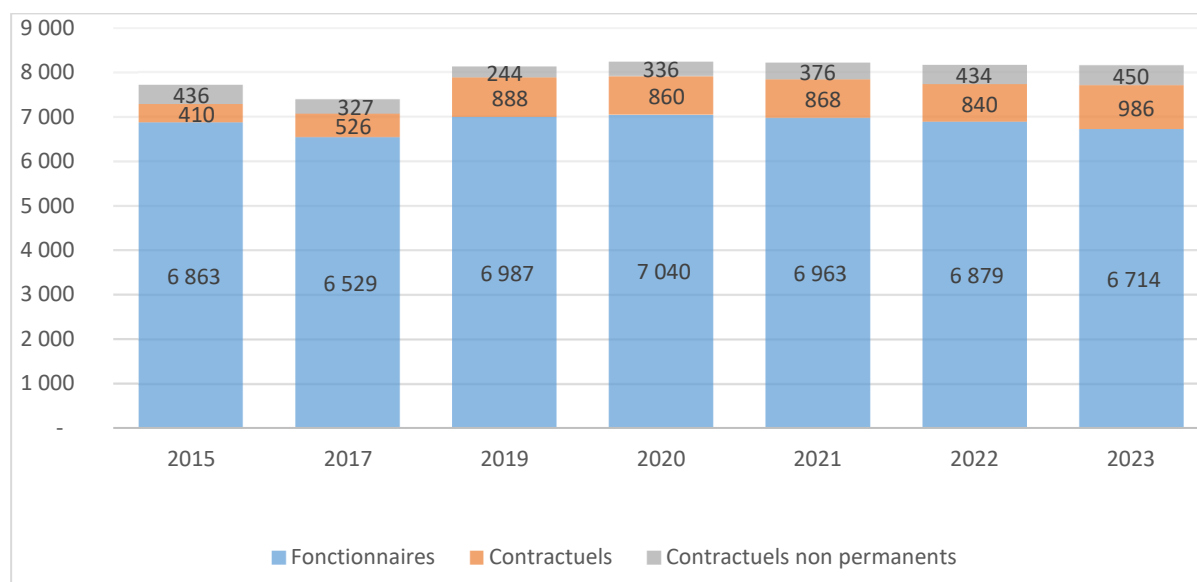
Au 31 décembre 2023 la Métropole Aix-Marseille Provence compte 8 150 agents rémunérés sur postes permanents et non permanents, dont 6 714 fonctionnaires et 986 contractuels sur emplois permanents soit 94.4% de l'effectif total de la collectivité.

Emplois permanents et non-permanents	
Emplois permanents	Emplois non-permanents
▪ 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 reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (article L.352-4) ; - Certains emplois de direction (article L343-1 à L343-3).	- 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 ; - Contrat CIFRE (doctorant salarié sous contrat de droit privé) - Apprentis ; - Vacataires.

a. Répartition selon le statut

On observe, depuis plusieurs années une stabilité du nombre global des agents tout statut confondu dans la collectivité.

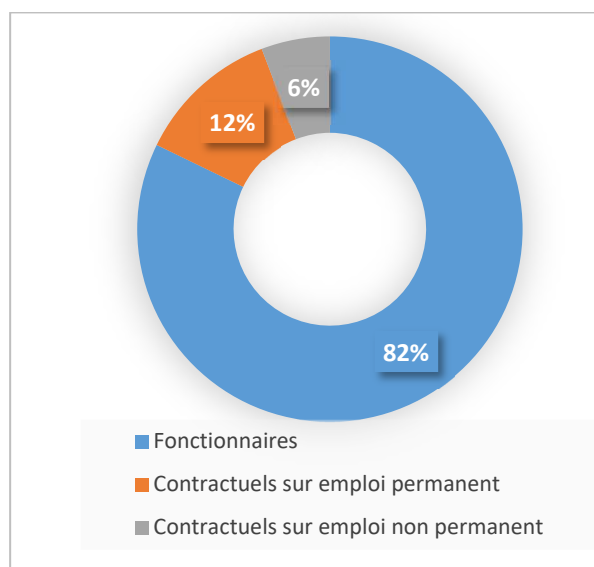
GRAPHIQUE 1 : EVOLUTION DE LA REPARTITION DE L'EFFECTIF SELON LE STATUT



Les effectifs métropolitains connaissent une évolution identique à celle observée dans les trois fonctions publiques. Selon la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) depuis 2021 les effectifs sont quasi stables. Pour autant, on peut noter une variation selon le statut des agents, soit une augmentation du nombre des contractuels (plus forte dans la fonction

publique territoriale) et une baisse du nombre des fonctionnaires. Avec plus de 82% de fonctionnaires dans notre collectivité cette catégorie reste supérieure par rapport aux statistiques nationales.

GRAPHIQUE 2 : REPARTITION SELON LE STATUT



Données repères :

Répartition par statut en 2021 dans la Fonction Publique Territoriale

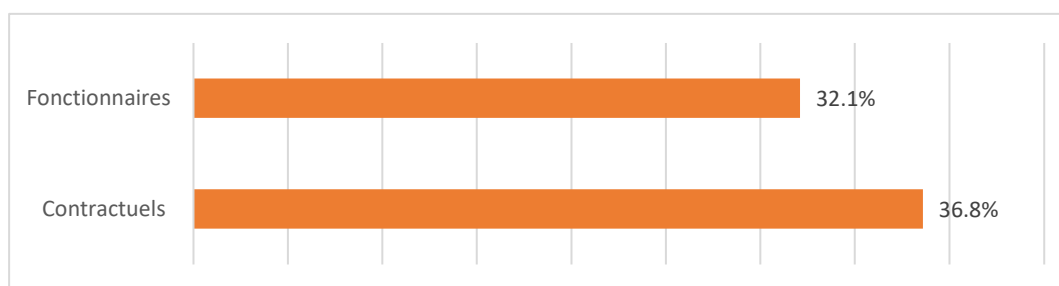
- Fonctionnaires : 74%
- Contractuels permanents : 22%
- Contractuels non permanents : 3%

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi

b. Répartition selon le sexe

Le taux de féminisation de la métropole Aix-Marseille-Provence (32.9%) pour l'emploi permanent, est bien inférieur à celui observé dans la fonction publique territoriale. En effet, selon les données publiées par la FNCDG, le taux de féminisation dans l'ensemble des collectivités territoriales se situe autour des 61%.

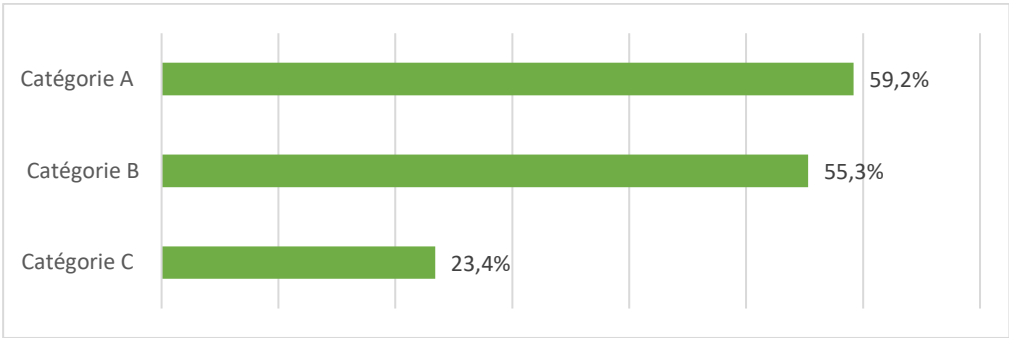
GRAPHIQUE 3 : TAUX DE FEMINISATION PAR STATUT (EMPLOI PERMANENT)



On recense parmi l'effectif permanent une grande majorité d'hommes : 5165 hommes pour 2 535 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 des métiers.

Si dans la globalité, l'effectif féminin est sous représenté au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses parmi les encadrants.

GRAPHIQUE 4 : TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE (EMPLOI PERMANENT)



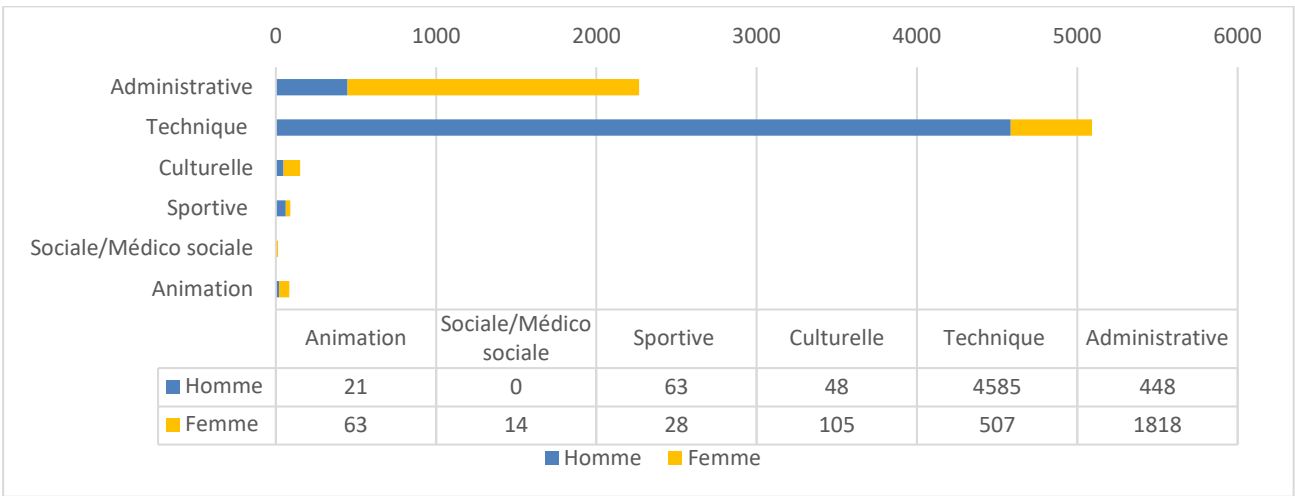
c. Répartition selon la filière

Parmi les effectifs permanents, une grande majorité relève de la filière technique (66.1%) puis de la filière administrative (29.4%) l'ensemble des autres filières représente 4.5% (culturelle, sportive, animation, sociale et médico-sociale).

Tableau 1 : REPARTITION PAR FILIERE ET PAR STATUT DES EMPLOIS PERMANENTS

	Fonctionnaire 2023		Total	Contractuel permanent 2023		Total	Emploi permanent 2023		Total	Part en %
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
Administrative	302	1540	1842	146	278	424	448	1818	2266	29.4%
Technique	4147	430	4577	438	77	515	4585	507	5092	66.1%
Culturelle	42	88	130	6	17	23	48	105	153	2.0%
Sportive	50	22	72	13	6	19	63	28	91	1.2%
Sociale/Médico-sociale	0	11	11	0	3	3	0	14	14	0.2%
Animation	19	63	82	2	0	2	21	63	84	1.1%
Total	4560	2154	6714	605	381	986	5165	2535	7700	100%

GRAPHIQUE 5 : REPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR FILIERE

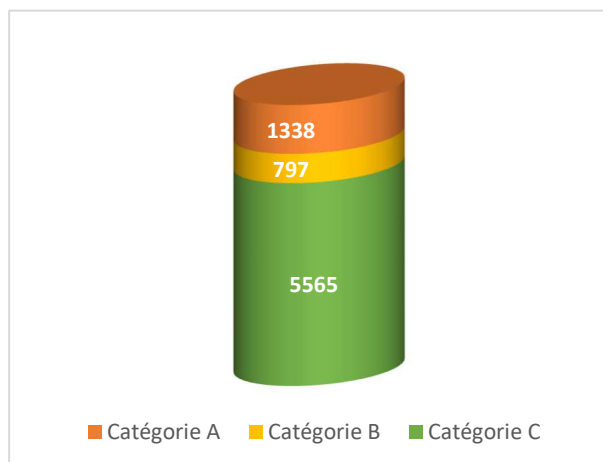


d. Répartition selon la catégorie.

Composition de l'effectif permanent :

- 17.4 % catégorie A
- 10.4% catégorie B
- 72.3 % catégorie C

GRAPHIQUE 6 : EFFECTIF PERMANENT PAR CATEGORIE

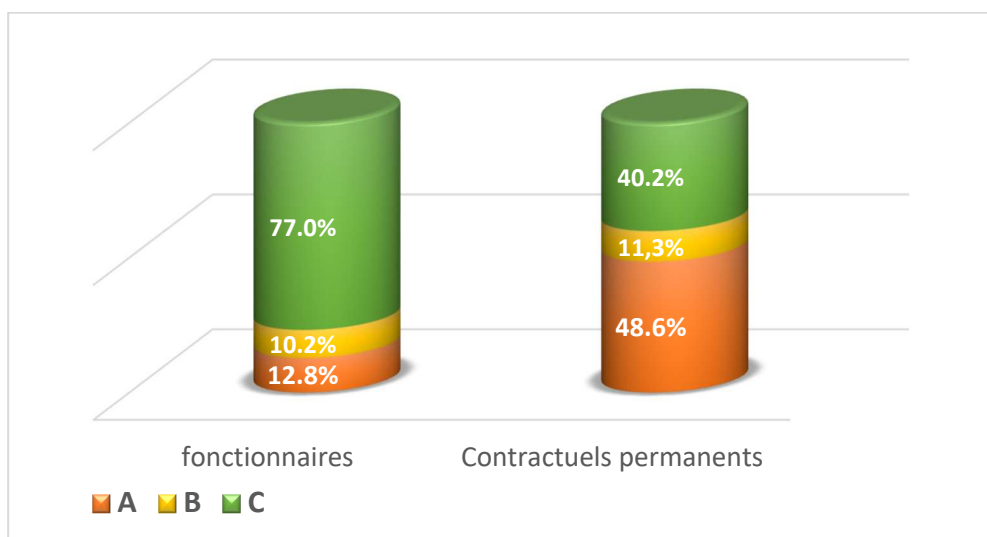


Avec 5 565 agents, la structure de l'effectif permanent est très majoritairement composée d'agents de catégorie C ; ces chiffres sont la traduction du poids de la filière technique et de l'importance des compétences opérationnelles de proximité.

Avec près de 28% d'agents de catégorie A et B, la Métropole Aix-Marseille-Provence, a une part de son encadrement supérieur et intermédiaire supérieure à la moyenne nationale (26%) ainsi qu'à celle des régions (21%), mais cette part reste inférieure à la moyenne des départements (46%) et des autres métropoles (37%). *

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 7 : REPARTITION PAR CATEGORIE DE GRADE ET STATUT

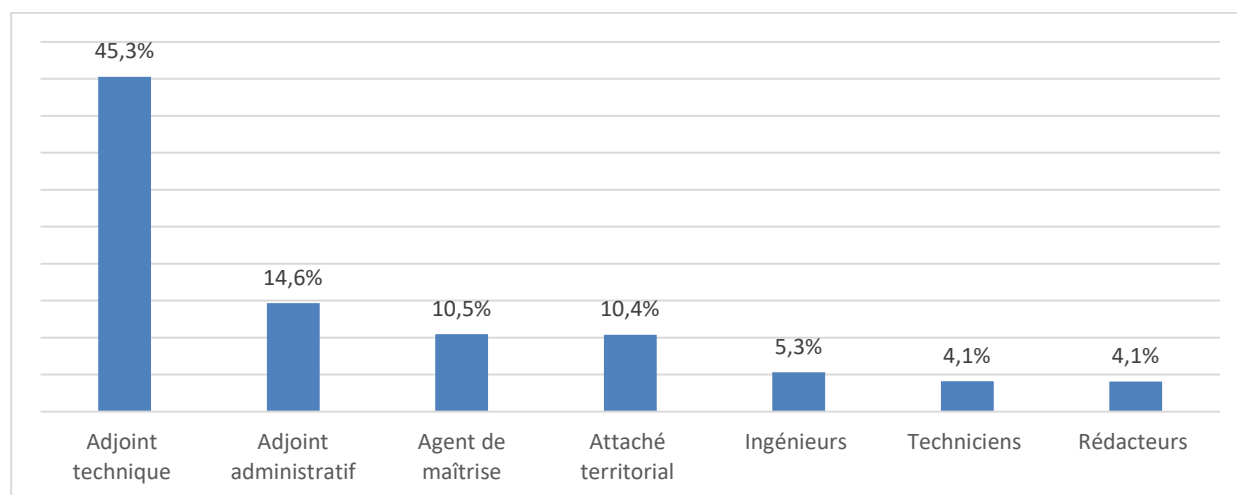


*10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines-3^{ème} édition-FNCDG

e. Les principaux cadres de l'emploi permanent

Le cadre d'emploi le plus représenté en 2023 est celui d'adjoint technique. Avec 3 486 agents, il constitue à lui seul plus de 45% de l'effectif métropolitain. Le poids des principaux cadres d'emploi ne connaît pas d'évolution au cours des dernières années et correspond à ceux observés dans la fonction publique territoriale.

GRAPHIQUE 8 : PRINCIPAUX CADRES DE L'EMPLOI PERMANENT



f. 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 des 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 presque 10 ans à celui des contractuels. Il est de 47,8 ans pour les fonctionnaires et de 38 ans pour les contractuels permanents. On recense parmi les fonctionnaires 3 249 agents âgés de 50 ans et plus (+35 agents par rapport à 2022), ce qui représente 48.4% de l'effectif de cette catégorie. Les 50 ans et plus ne représentent que 19.6 % 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 47 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.

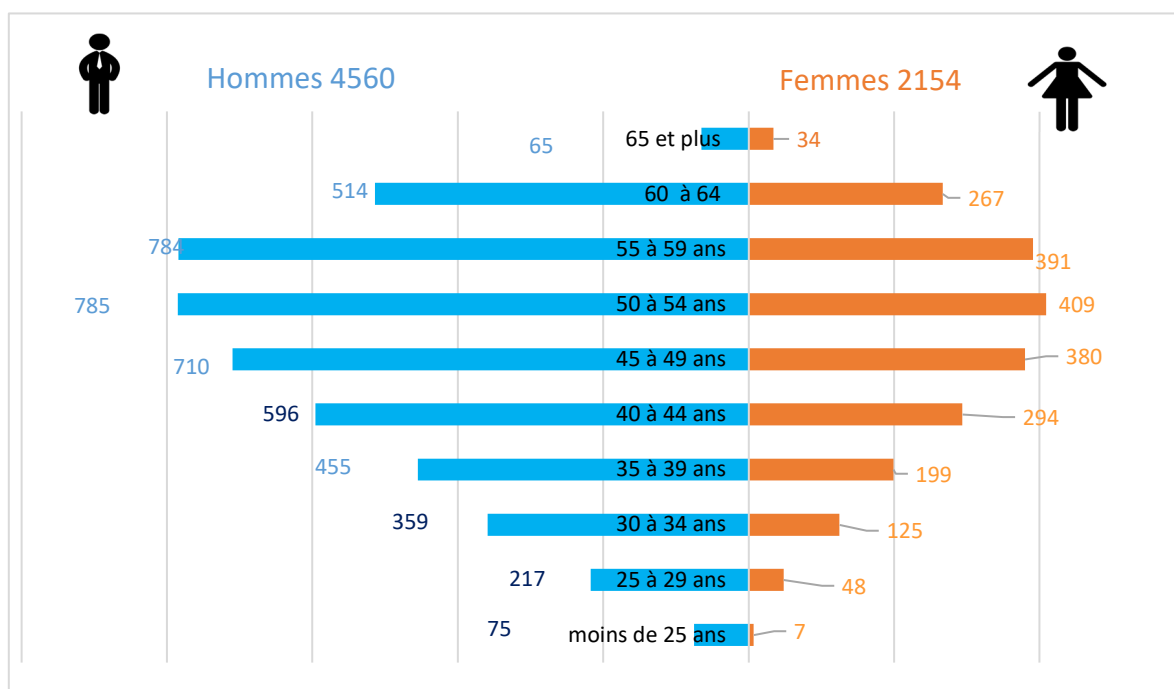
Tableau 2 : EVOLUTION DE L'AGE MOYEN

Âge moyen des agents permanents					
	2019	2020	2021	2022	2023
Fonctionnaires	47,1	46,6	47,02	47,5	47,8
Contractuels permanents	38,44	39,1	39,5	40	38,0
Ensemble des agents permanents	46,13	45,4	46,2	46,6	46,6
Âge moyen des agents non permanents					
Contractuels non permanents	35,37	36,8	36,6	37,5	36,0

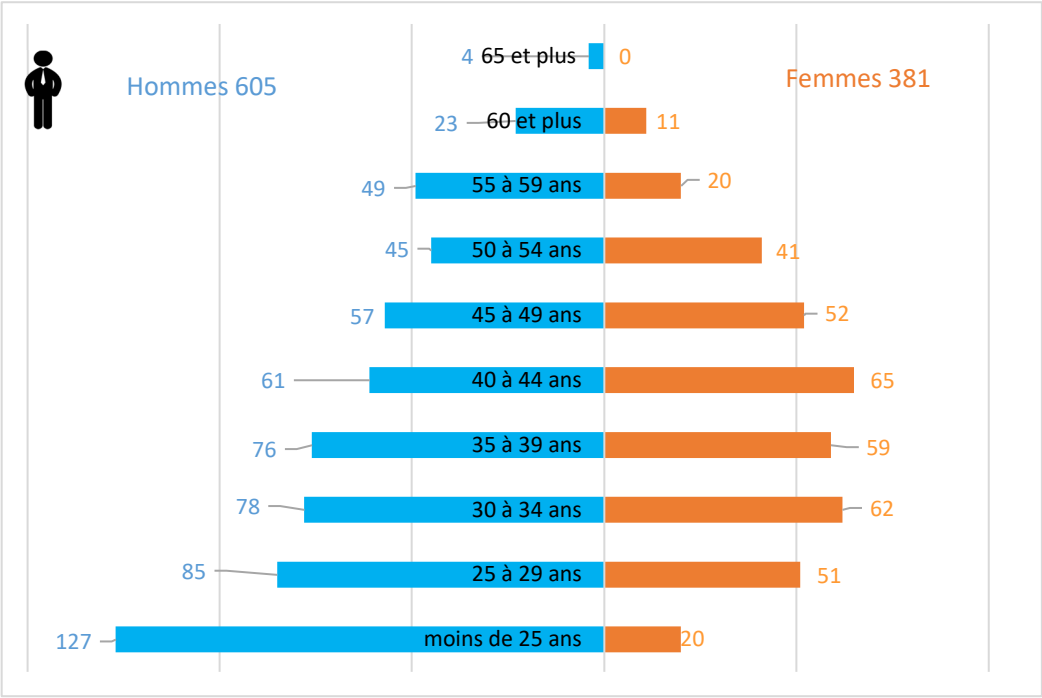
44.7 % de l'effectif permanent est âgé de 50 ans et +

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 9 : PYRAMIDE DES AGES DES FONCTIONNAIRES AU 31/12/2023



GRAPHIQUE 10 : PYRAMIDE DES AGES DES CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT AU 31/12/2023



LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

a. Le pilotage de la masse salariale

« Le contexte budgétaire restreint des collectivités appelle les services RH à observer le budget alloué aux ressources humaines. Les dépenses de personnel sont généralement le premier poste de dépenses de fonctionnement des collectivités ». * 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 2023, le coût de la masse salariale s'élève à 423.2 M€ représentant 15.5% des dépenses de fonctionnement de la métropole pour l'ensemble du budget principal et des budgets annexes, il représentait 14.5% en 2022 et 13.25% en 2021.

GRAPHIQUE 11 : EVOLUTION DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT DONT LA MASSE SALARIALE



*10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines-3^{ème} édition-FNCDG

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

Soit pour l'année 2023 :

- Les effets mécaniques dus au Glissement Vieillesse Technicité (avancements d'échelon à cadencement unique et avancement de grade),
- La revalorisation du point d'indice
- La revalorisation du SMIC
- La revalorisation de +10% des frais de missions
- Le relèvement du minimum indiciaire dans la Fonction Publique
- La revalorisation de la contribution aux des frais de transport

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, soit pour l'année 2023 :

- Une politique d'attractivité par l'action sociale : Attribution de chèque cadeaux d'une valeur de 150 euros, convention crèches, participation aux transports (PASS métropolitain...), et autres prestations d'action sociale confiées à des opérateurs.
- L'indemnité télétravail
- La prime inflation
- Une 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.
- La politique d'intégration autour du handicap : renouvellement du conventionnement avec le FIPHFP.

Données repères :

Part des charges du personnel sur les dépenses de fonctionnement en 2021 :

- Régions : 15%
- Départements : 21%
- Métropoles : 21%
- Moyenne nationale : 31%

*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines 3^{ème} édition 2023

b. La rémunération

L'étude des rémunérations doit répondre à un double enjeu : la mise en place d'une politique salariale volontariste (permettant à la collectivité d'être attractive et de fidéliser ses agents) et une maîtrise des dépenses. 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.

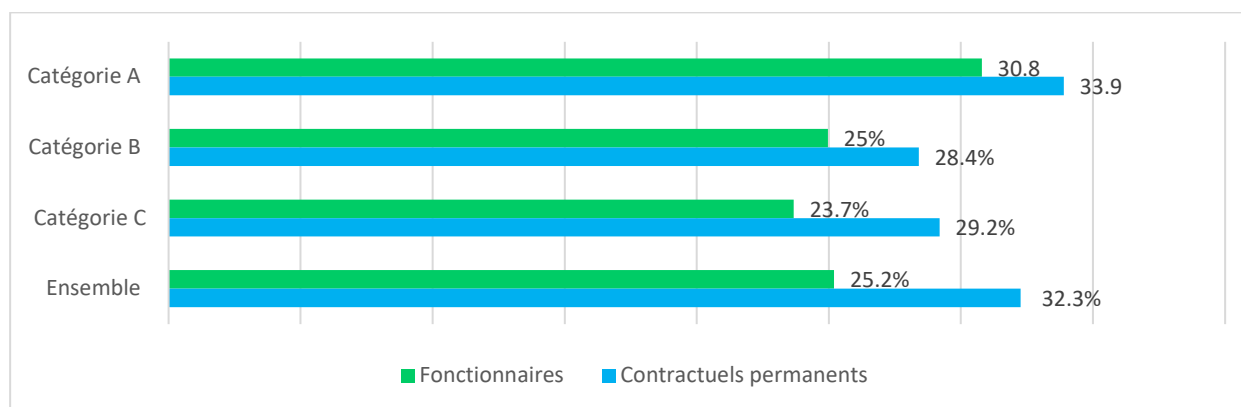
TABEAU 3 : REMUNERATION MOYENNE (EMPLOI PERMANENT)

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Fonctionnaire	Contractuel	Fonctionnaire	Contractuel	Fonctionnaire	Contractuel
Administrative	54 512 €	48 865 €	38 733 €	34 299 €	32 282 €	28 583 €
Technique	61 558 €	54 267 €	40 091 €	35 681 €	34 838 €	29 391 €
Culturelle	53 309 €	33 780 €	33 952 €	29 980 €	29 660 €	21 630 €
Sportive	51 386 €		40 547 €	35 395 €	36 997 €	
Sociale/Médico sociale	S	71 401 €				
Animation			39 118 €	S	31 437 €	S
Moyenne toute filière	57 160 €	50 482 €	39 127 €	34 693 €	34 228 €	29 198 €

s : Secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

La part du régime des primes et indemnités dans le salaire brut pour l'ensemble des agents permanents est de 26%. Selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, en 2021 cette part est supérieure à la moyenne constatée dans les autres collectivités.

GRAPHIQUE 12 : PART DU REGIME, DES PRIMES ET INDEMNITES SUR LES REMUNERATIONS BRUTES PAR CATEGORIE ET STATUT



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, l'âge et l'ancienneté des agents sont sensiblement différents selon le statut des agents et influent fortement sur le montant des rémunérations.

Données repères :

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations brutes en 2021 :

- Régions : Fonctionnaires 25% contractuels 21%
- Départements : Fonctionnaires 19% contractuels 21%
- Métropoles : Fonctionnaires 24% contractuels 26%
- Moyenne nationale : fonctionnaires 17% contractuels 15%

**Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines- 3^{ème} édition 2023*

c. Les mouvements de personnel

L'évaluation des mouvements des effectifs est cruciale pour disposer d'informations précises sur la conduite des politiques RH. Le phénomène général de vieillissement des agents territoriaux, amène les collectivités territoriales à se saisir de la question des mouvements. En effet, l'anticipation des départs en retraite, s'inscrit au cœur d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences, en permettant d'identifier les futurs besoins en recrutement et en compétences.

Au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, sur l'année 2023, l'effectif permanent est resté stable avec une diminution du nombre des fonctionnaires compensée par une augmentation du nombre de contractuels sur emploi permanent.

Concernant les mouvements pouvant modifier les effectifs en 2023, suite à la fin des contrats de concession de service public avec la SEMEPA, on peut noter l'intégration des agents en charge du stationnement des parkings concernés.

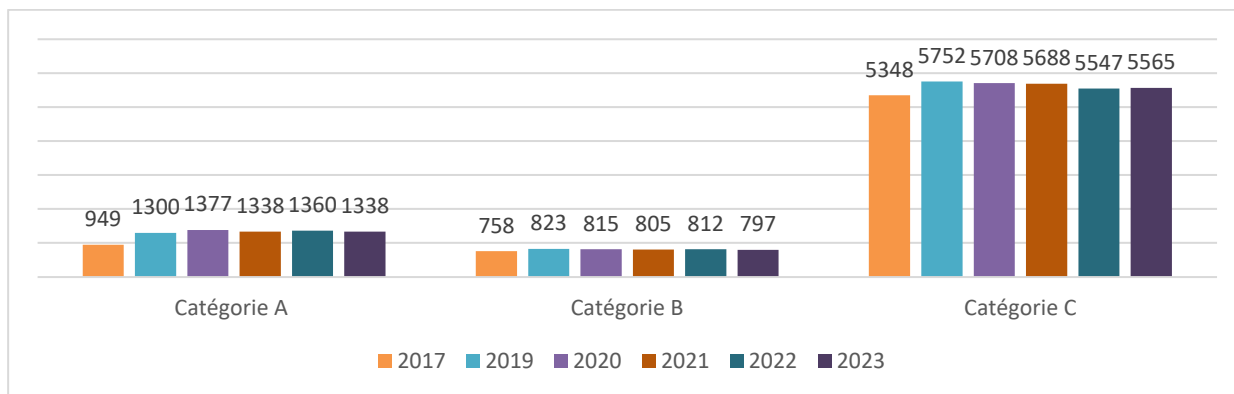
TABEAU 4: VARIATION DE L'EFFECTIF PERMANENT

	Effectif au 31/12/2022	Effectif au 31/12/2023	Evolution	
Ensemble de l'emploi permanent	7719	7 700	-0,25%	↘
Fonctionnaire	6879	6 714	-2,40%	↘
Contractuel	840	986	17,38%	↗

TABEAU 5 : VARIATION DES EMPLOIS PERMANENTS SELON LA CATEGORIE DE GRADE

Evolution emploi permanent 2022/2023			
	Fonctionnaire	Contractuel	Ensemble emploi permanent
Catégorie A	-3.70%	+2.35%	-1.62%
Catégorie B	-5.25%	+26.14%	-1.85%
Catégorie C	-1.79%	+39.44%	+0.32%
TOTAL	-2.40%	+17.38%	-0.25%

GRAPHIQUE 13 : EVOLUTION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR CATEGORIE



Les entrées : En 2023, on recense 364 arrivées sur emploi permanent, avec pour principaux motifs des arrivées :

TABLEAU 6 : PRINCIPAUX MOTIFS D'ARRIVEES DES FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS

Remplaçants	33 %
Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	28 %
Recrutement direct - (Agent déjà présent en tant que contractuel permanent)	13 %
Voie de mutation	13 %

Les sorties : Pour l'année 2023 on recense 387 départs :

TABLEAU 7 : PRINCIPAUX MOTIFS DES DEPARTS DES FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT EN 2023

Départ à la retraite	23 %
Fin de contrat (sauf les agents contractuels mis en stage dans l'année)	20 %
Mutation (changement de collectivité)	14 %
Démission	13 %
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	12 %

Données repères :

Variation des effectifs permanents en 2021 :

- Régions : +1.4%
- Départements : +0.1%
- Métropoles : +0.1%
- Moyenne nationale : +0.5%

*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines-3^{ème} édition 2023

d. Parcours professionnel

Les avancements de grade d'un point de vue global :

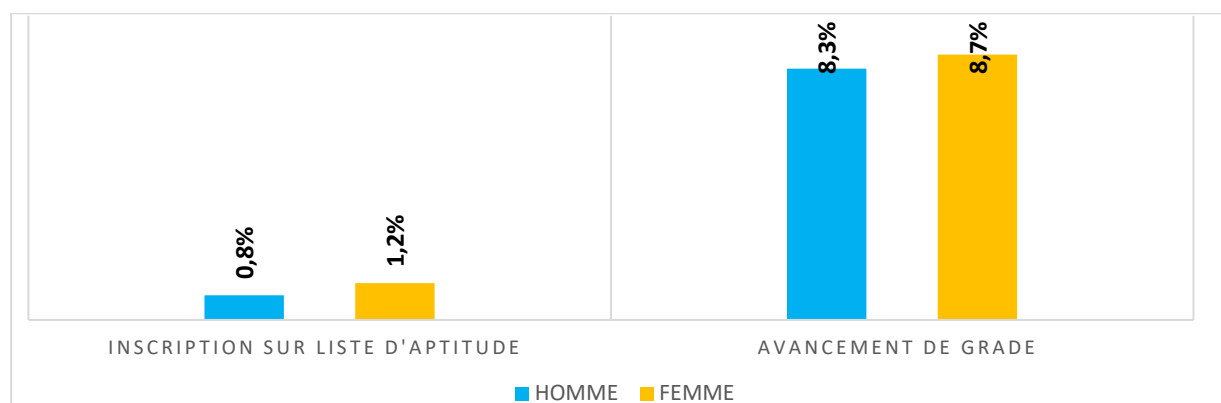
En 2023, les avancements de grade ont concerné 565 agents, 377 hommes soit 8.3% de l'effectif masculin et 188 femmes, soit 8.7 % de l'effectif féminin, essentiellement des agents de la catégorie C des filières technique et administrative.

Les avancements de grade selon le sexe des agents :

Avec 26 inscriptions sur liste d'aptitude pour les femmes et 37 pour les hommes, en 2023 et proportionnellement les promotions internes ont favorisé davantage l'effectif féminin.

- ➔ Part des agents avec avancement d'échelon : **45.1%**
- ➔ Part des agents avec avancement de grade : **8.4%**
- ➔ Part des agents avec promotion interne : **0.9%**

GRAPHIQUE 14 : PROMOTION ET AVANCEMENT SELON LE SEXE



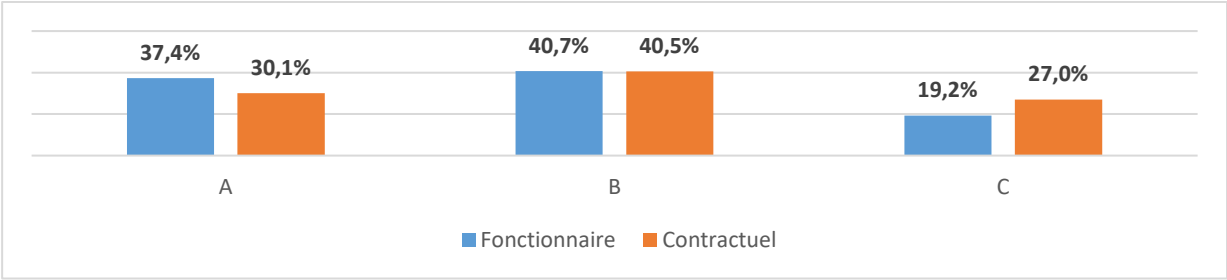
e. Politique de développement des compétences par la formation professionnelle

Pour l'année 2023, 1890 agents permanents ont suivi au moins une formation dans l'année, soit 25% de l'effectif permanent :

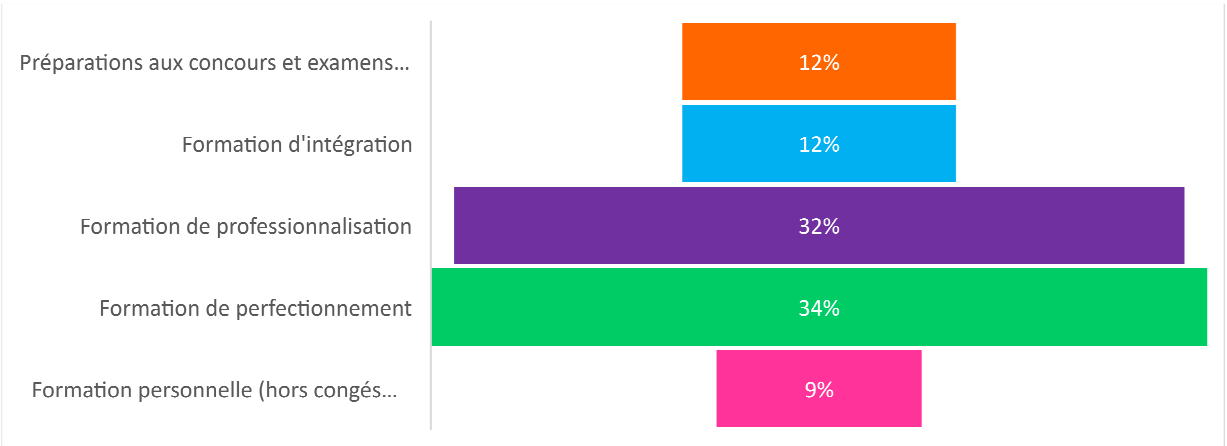
- 36.4 % de l'effectif féminin soit 924 agents
- 18.7 % de l'effectif masculin, soit 966 agents

Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à suivre des journées de formation, ainsi que les encadrants et plus particulièrement les fonctions d'encadrement intermédiaire (catégorie B).

GRAPHIQUE 15 : % DES AGENTS PAR CATEGORIE ET PAR STATUT AYANT BENEFICIE D’AU MOINS UN JOUR DE FORMATION



GRAPHIQUE 16 : REPARTITION SELON LE TYPE DE FORMATION



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, télétravail).

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.

« L'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendues au sens large : les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la qualité de la relation emplois, la conciliation des temps professionnels et privés, etc. » (Source : Anact)

On peut distinguer deux types d'absences : les absences compressibles, celles sur lesquelles la collectivité peut agir par la mise en place de mesures de prévention, et les absences non compressibles.

Absence compressible :	Absence non-compressible :
• Accident de travail • Accident de trajet • Maladie ordinaire	• Longue maladie, grave maladie • Maladie longue durée

En moyenne, 44.9 jours d'absence tout motif médical sont comptabilisés en 2023 par fonctionnaire, (+3.4 jours par rapport à 2022) ; et 11.1 jours par agent contractuel sur emploi permanent. L'année 2022 avait connu une forte augmentation de l'absentéisme. On observe toujours pour 2023 un fort taux d'absentéisme, mais qui s'accompagne d'un net ralentissement dans sa progression

Avec une moyenne de 11.12 % pour les emplois permanents, le taux d'absentéisme pour raison médicale tout motif confondu, a augmenté de 0.65 points par rapport à 2022.

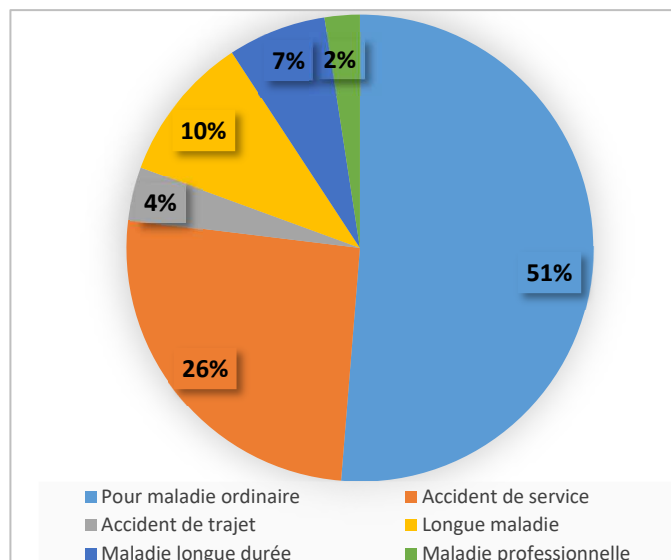
GRAPHIQUE 17 : REPARTITION DES JOURNEES D'ABSENCE MEDICALE

→ En 2023 parmi les agents présents au 31/12/2023 tout statut confondu : 4 950 agents ont été absents pour raison de santé :

- 4 489 fonctionnaires
- 400 contractuels permanents
- 61 contractuels non permanents
-

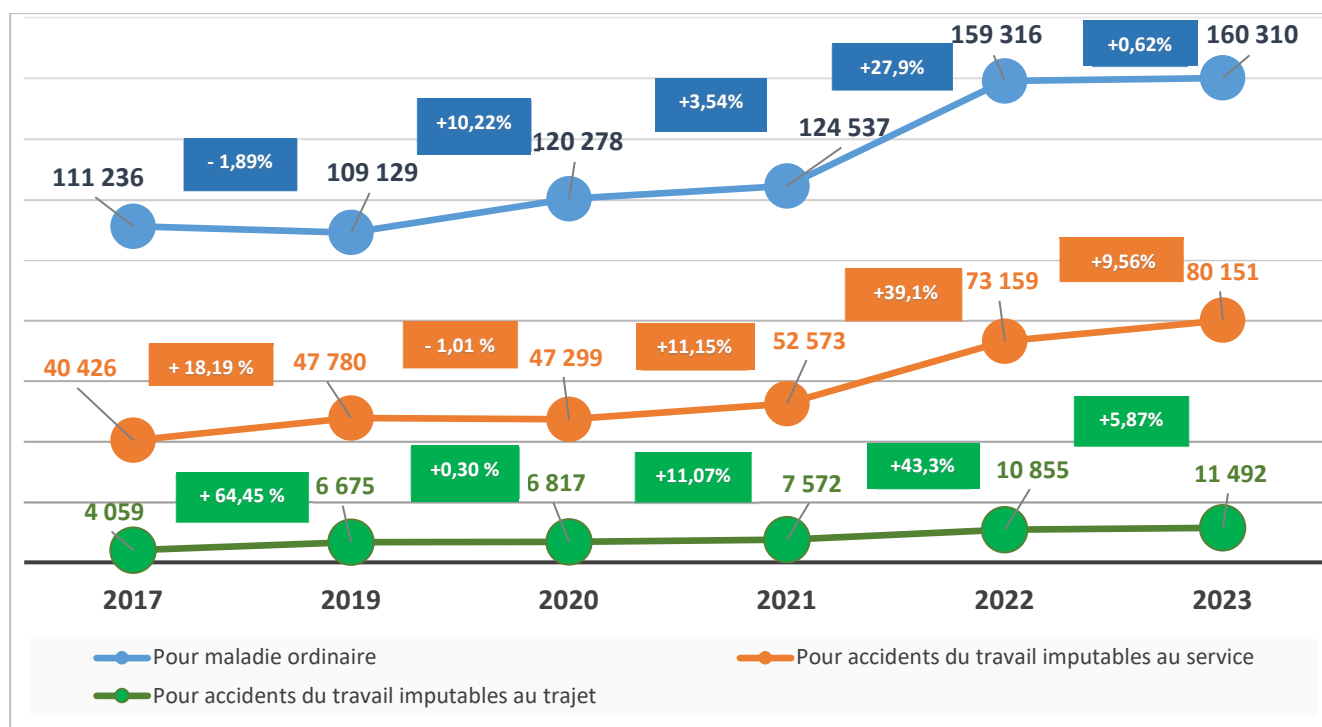
→ 313 794 jours d'absence tout motif médical confondu, soit 859 agents en équivalent temps plein

- 161 361 pour maladie ordinaire
- 91 798 pour accident de travail
- 53 050 pour longue maladie, maladie longue durée
- 7 565 pour maladie professionnelle



L'absentéisme compressible qui peut faire l'objet d'actions correctrices ou préventives (maladie ordinaire, accident de travail) s'élève à 251 953 jours en 2023 pour les agents sur emploi permanent présents au 31 décembre 2023, ce qui représente 690 agents en équivalent temps plein.

GRAPHIQUE 18 : EVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE MEDICALE POUR MOTIF COMPRESSIBLE



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 (48.6 % de catégorie A et 11.3% de catégorie B), alors que 77% 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.

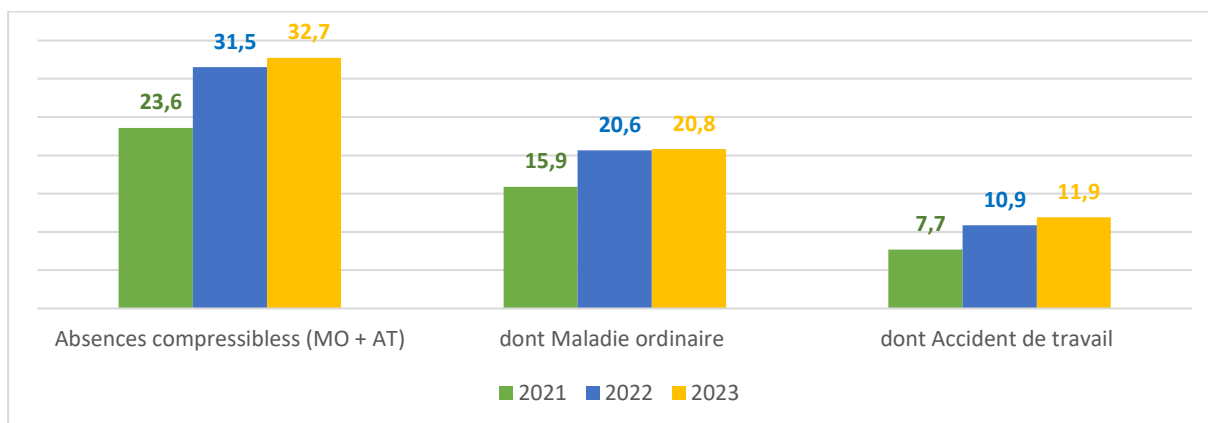
TABEAU 8: TAUX D'ABSENTEISME SELON LE STATUT

Taux d'absentéisme*	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble des agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme "compressible" (maladie ordinaire et accident du travail)	9,85%	2,91%	8,96%	0,75%
Taux d'absentéisme médical** (toute absence pour motif médical)	12,30%	3,07%	11,12%	0,75%

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

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

GRAPHIQUE 19: EVOLUTION DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCE MEDICALE POUR MOTIF COMPRESSIBLE PAR AGENT



Données « repères » *

Nombre moyen de jours d'absences compressibles
(emploi permanent 2021)

Régions : 17.8
Départements : 15.5
Métropoles : 18.5
Moyenne nationale : 16

*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines-3^{ème} édition 2023

Données « repères » *

Taux d'absentéisme médical des agents permanents en
2021 (MO + AT + MP + LM + MLD)

Régions : 8.8%
Départements : 7%
Métropoles : 7.2%
Moyenne nationale : 6.7%

*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines-3^{ème} édition 2023

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

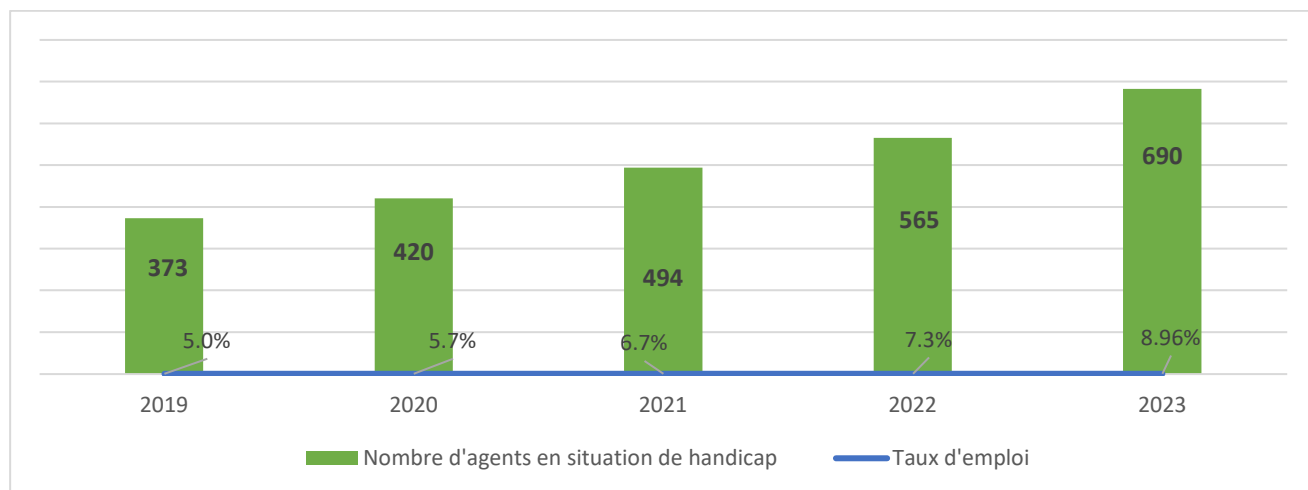
L'obligation d'emploi prévue à l'article L.5212-2 implique que tout employeur (public ou privé) occupant au moins 20 salariés ou agent doit employer des travailleurs en situation de handicap dans une proportion de 6% de son effectif.

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 2023, le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap s'établissait à 8.96% (soit 690 agents dont 96.4% sont fonctionnaires). Pour la troisième 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 → taux d'emploi de 5,61 %,
- 448 558,63 euros de contribution pour l'année 2019 → taux d'emploi de 5,02 %
- 77 395,56 euros de contribution pour l'année 2020 → taux d'emploi de 5,70 %
- Aucune contribution pour l'année 2021 → taux d'emploi de 6,72 %
- Aucune contribution pour l'année 2022 → taux d'emploi de 7.51%
- Aucune contribution pour l'année 2023 → Taux d'emploi à 8.96%

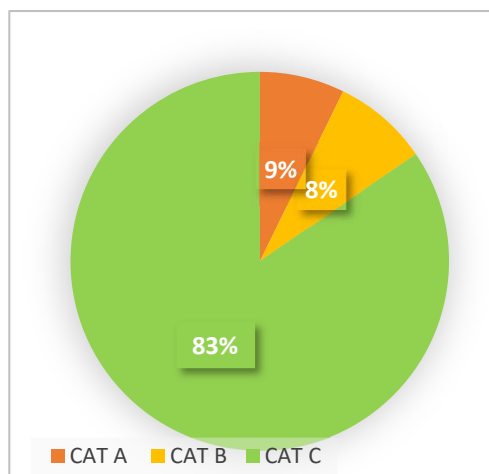
GRAPHIQUE 20 : EVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS BOETH DECLARES



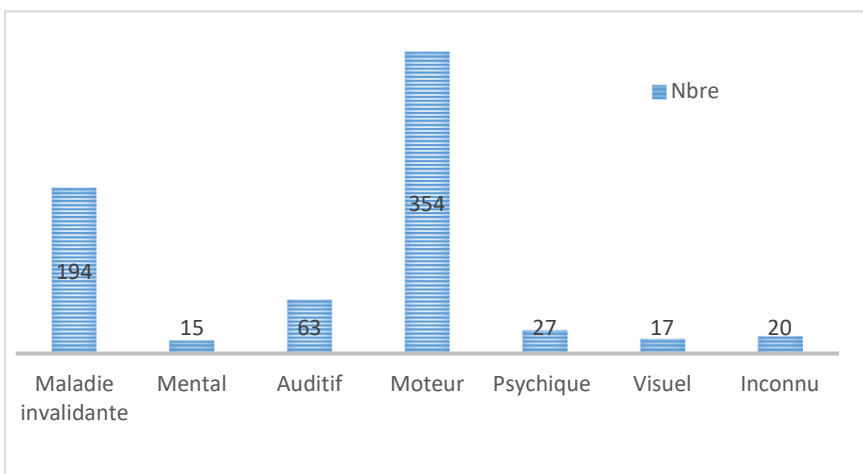
Avec un taux d'emploi en constante progression, la Métropole Aix-Marseille-Provence, se positionne aujourd'hui au-dessus de la moyenne constatée au niveau national dans la fonction publique territoriale. Ces résultats sont le fruit du travail d'approche et d'accompagnement et de suivi de l'équipe de 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. La très grande majorité des personnes en situation de handicap est fonctionnaire (96.4%) et relève de la catégorie C (82.1%). Les typologies les plus importantes concernent les maladies « moteurs » (50.6%) et invalidantes (28.1%).

GRAPHIQUE 21- : REPARTITION DES BOETH PAR CATEGORIE



GRAPHIQUE 22- : REPARTITION DES BOETH PAR TYPOLOGIE DE HANDICAP



Une nouvelle convention avec le FIPHFP a été signée le 23 septembre dernier. Celle-ci prévoit la déclinaison d'un plan pluriannuel d'actions s'élevant à 1,78 M€ (dont 50,58 % pris en charge par le FIPHFP et 49,42 % par la Métropole) autour de plusieurs axes : accessibilité numérique, reclassement, maintien dans l'emploi, communication, commande publique, formation (managers, recruteurs et agents) et recrutement, y compris par voie d'apprentissage.

Données repères :

Part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) :

- Régions : 8%
- Départements : 8%
- Métropoles : 6.4%
- Moyenne nationale : 5.7%

**Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines-3^{ème} édition 2023*

c. La gestion du temps

Le temps partiel

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

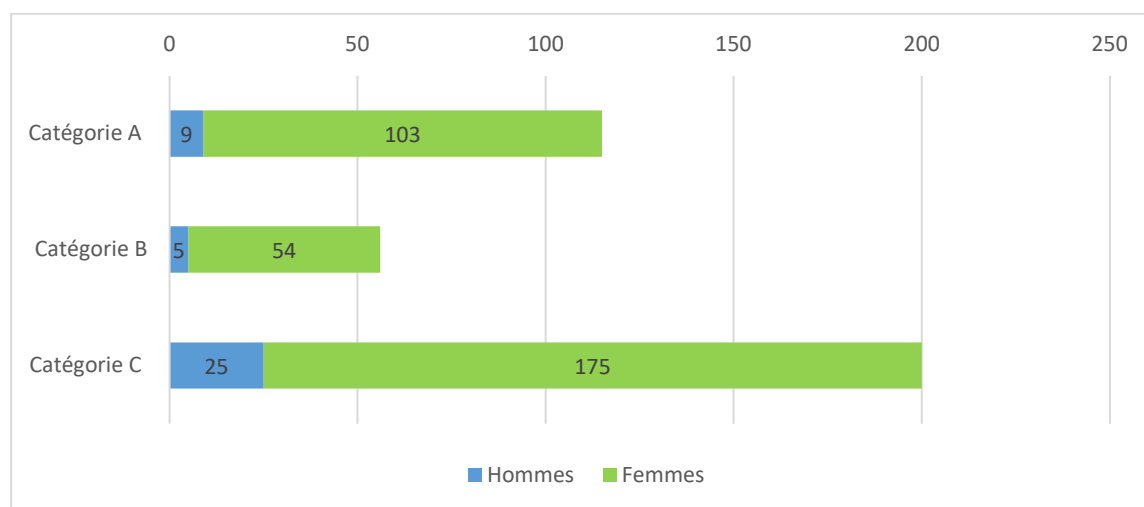
- Le temps partiel de droit, qui ne peut être refusé par l'employeur : naissance ou adoption, soins donnés à un membre de sa famille, handicap de l'agent.
- Le temps partiel sur autorisation, sous réserve des nécessités de service, : raisons personnelles, création ou reprise d'entreprise.

GRAPHIQUE 23- : REPARTITION DES AGENTS A TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL SELON LE STATUT



En 2023, parmi les agents sur emploi permanent (et hors temps partiel thérapeutique), 371 agents (4.8%) sont à temps partiel. La quasi-totalité de ces agents (341 agents) sont des fonctionnaires et principalement des femme (89.5%). Par comparaison à l'échelle nationale, la part des agents à temps partiel est de 7%.

GRAPHIQUE 24: REPARTITION DES AGENTS A TEMPS PARTIEL PAR SEXE ET CATEGORIE DE GRADE



Le temps non complet

Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale de travail à temps complet (35 heures hebdomadaires).

À la différence du temps partiel, ce n'est donc pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi qui s'impose à l'agent. La durée du travail ne peut être modifiée que par l'employeur.

Les fonctionnaires territoriaux (stagiaires ou titulaires), recrutés sur des emplois permanents, dans une ou plusieurs collectivités ou établissements, relèvent de la CNRACL s'ils exercent au total au moins 28 heures de travail hebdomadaires. Ils relèvent du régime général et de l'IRCANTEC si leur durée d'emploi est inférieure à ce seuil

Concernant la Métropole Aix-Marseille-Provence, 52 agents sur emploi permanent exercent leur activité soit 0.67% des effectifs permanents :

- 0.65% de la part des fonctionnaires soit 44 agents
- 0.81% des contractuels sur emploi permanent soit 8 agents

Les principales filières concernées par des emplois à temps non complet sont les filières culturelle, d'animation et sportive.

TABLEAU 9 : LES FILIERES LES PLUS CONCERNEES PAR LE TEMPS NON COMPLET (TAUX PAR FILIERE)

Filière	Fonctionnaire	Contractuel
Animation	33%	50%
Culturelle	5%	26%
Sportive	-	5%

Dans les communes de moins de 20 agents, 53% des agents sont à temps non complet. Plus une structure a d'agents, moins il y a d'agents à temps non complet.

Données repères :

Part des agents à temps partiel en 2021 :

- Régions : 6.3%
- Départements : 11.6%
- Métropoles : 7.2%
- Moyenne nationale : 7.3%

*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines-3^{ème} édition 2023

Données repères :

Part des agents à temps non complet en 2021

- Régions : 0.1%
- Départements : 1%
- Métropoles : 0.9%
- Moyenne nationale : 14.2%

*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines-3^{ème} édition 2023

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 télétravail peut être considéré comme un levier pour favoriser le bien-être au travail et permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie privée.

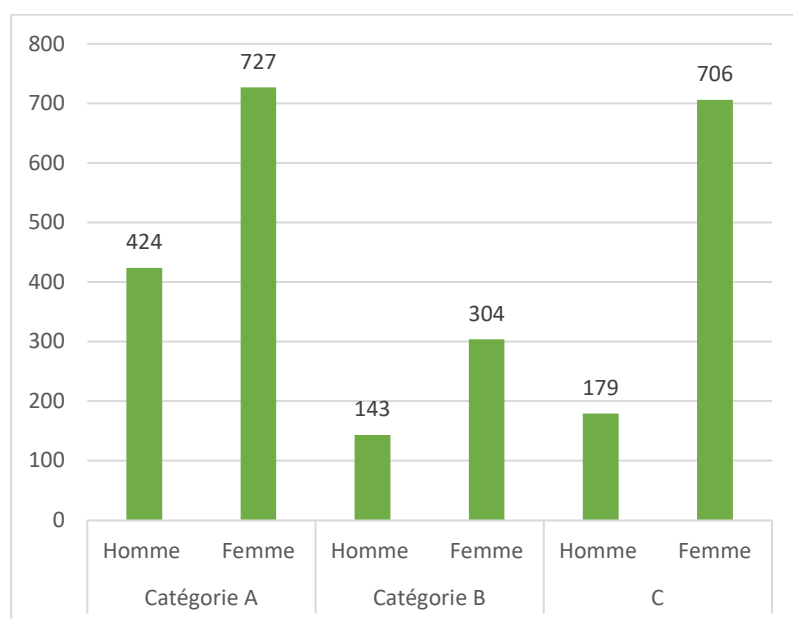
Les conditions et modalités de télétravail au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence sont encadrées par délibération et sont détaillées dans un règlement intérieur.

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

Au 31 décembre 2023, 2483 agents exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail, soit 32.2 % de l'effectif permanent métropolitain avec une différenciation marquée selon le sexe : 68.5% de l'effectif féminin pratique le télétravail, pour 14.4% de l'effectif masculin.

En effet, le télétravail est pratiqué en grande majorité par des femmes, (70.1% des agents en télétravail), appartenant majoritairement à la filière administrative (80.5%).

GRAPHIQUE 25 : REPARTITION DES AGENTS EN TELETRAVAIL SELON LE SEXE ET LA CATEGORIE



GRAPHIQUE 26 : REPARTITION DES AGENTS EN TELETRAVAIL SELON LE SEXE

