

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

CST DU 28 NOVEMBRE 2025

# Table des matières

PREAMBULE .....	2
<b>1. LA STRUCTURATION DES EFFECTIFS .....</b>	<b>3</b>
1.1. <i>Evolution et répartition selon le statut</i> .....	3
1.2. <i>Répartition selon le sexe</i> .....	5
1.3. <i>Répartition selon la filière</i> .....	6
1.4. <i>Répartition selon la catégorie.</i> .....	7
1.5. <i>Les principaux cadres d'emplois (emploi permanent)</i> .....	8
1.6. <i>Répartition selon l'âge : Pyramide des âges</i> .....	8
<b>2. LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES .....</b>	<b>11</b>
2.1 <i>Le pilotage de la masse salariale</i> .....	11
2.2 <i>La rémunération</i> .....	12
2.3 <i>Les mouvements de personnel</i> .....	14
2.4 <i>Parcours professionnel</i> .....	16
2.5 <i>Politique de développement des compétences par la formation professionnelle</i> .....	17
<b>3. CONDITIONS ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL .....</b>	<b>19</b>
3.1 <i>L'absentéisme</i> .....	19
3.1. <i>Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH)</i> .....	23
3.2. <i>La gestion du temps</i> .....	25
3.3. <i>La généralisation du télétravail</i> .....	27



# 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.

## 1. LA STRUCTURATION DES EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024 la Métropole Aix-Marseille Provence compte **8 301 agents rémunérés** sur postes permanents et non permanents, dont **6 709 fonctionnaires** et **1 202 contractuels** sur emplois permanents soit 95.3% de l'effectif total de la collectivité.

Si l'on observe une augmentation de l'effectif métropolitain, cette hausse correspond très exactement au transfert de 151 agents au 1<sup>er</sup> janvier 2024, dans le cadre du transfert de la compétence relative à la voirie et l'éclairage public, ainsi que celui de 10 agents suite à la fin des conventions de gestion des parcs aires de stationnement pour les communes de Istres et de Miramas. Une fois corrigé l'effet des transferts, **l'effectif métropolitain reste stable pour l'année 2024.**

Emplois permanents et non-permanents	
Emplois permanents	Emplois non-permanents
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Fonctionnaires</b> : titulaires et stagiaires, occupant un emploi permanent, en activité (y compris agent mis à disposition rémunéré par la collectivité).</li><li>▪ <b>Contractuels occupant un emploi permanent</b> :<ul style="list-style-type: none"><li>- Remplaçants (L332-13), affectés sur poste vacant (L332-14) ;</li><li>- Sans cadre d'emploi existant (L332-8,1°) selon les fonctions et pour des besoins de service (L332-8,2°) ;</li><li>- Personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (article L.352-4) ;</li><li>- Certains emplois de direction (article L343-1 à L343-3).</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Collaborateurs de groupe d'élus (Article L.333-12) ;</li><li>- Besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (L332-23,1°) ;</li><li>- Besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité(L332-23,2°) ;</li><li>- Contrat de projet (article L332-24 à 332-26) ;</li><li>- Emploi aidé ;</li><li>- Contrat CIFRE (doctorant salarié sous contrat de droit privé)</li><li>- Apprentis ;</li><li>- Vacataires.</li></ul>

### 1.1. Répartition selon le statut

On note, à la Métropole, à la fois une stabilité de la part des fonctionnaires, et une part en légère progression des contractuels sur emploi permanent (14% en 2024 contre 12% en 2023). Pour autant avec 81%, la part des fonctionnaires, reste bien supérieure aux répartitions constatées à l'échelle nationale (+15 points).

En effet, selon le dernier rapport annuel sur l'état de la fonction publique, la part des contractuels au niveau national ne cesse d'augmenter, elle atteignait 22% fin 2022. A l'inverse, la part des fonctionnaires continuait sa chute en s'établissant à 66%.

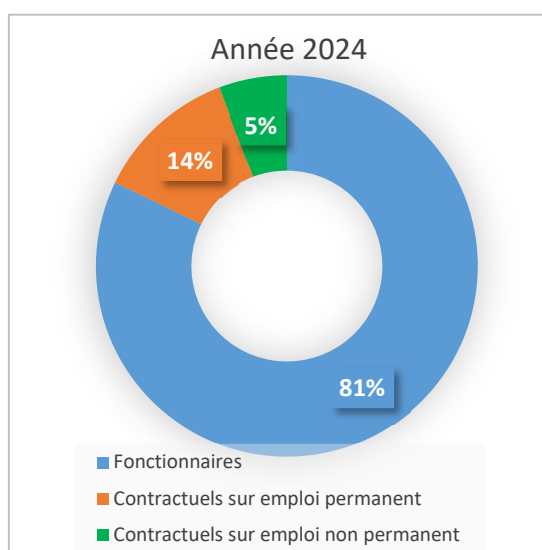
Si la loi de transformation de la fonction publique (2019), facilite le recours aux contractuels pour répondre aux enjeux de flexibilité, de rationalisation budgétaire et de mutations du service public, on observe en outre au niveau national une tendance à la désaffection pour le statut de fonctionnaire.



A titre d'illustration et selon le rapport « Travailler dans la fonction publique, le défi de l'attractivité » publié en décembre 2024 par France Stratégie, on relève une baisse de 20% du nombre des candidats présents aux concours de la fonction publique territoriale entre 2011 et 2022, alors que le nombre de postes offerts a quant à lui augmenté de 30%.

Ce constat national est donc à tempérer sensiblement au sein de notre institution qui enregistre une stabilité de ses effectifs titulaires.

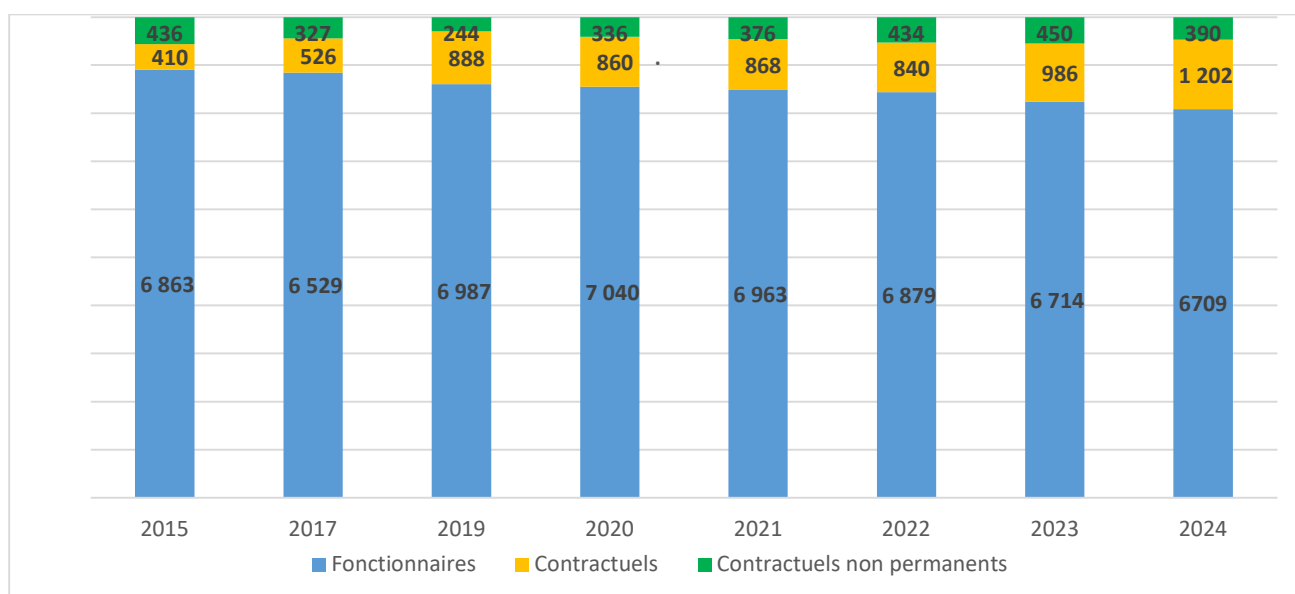
**GRAPHIQUE 1 : REPARTITION SELON LE STATUT A LA METROPOLE**



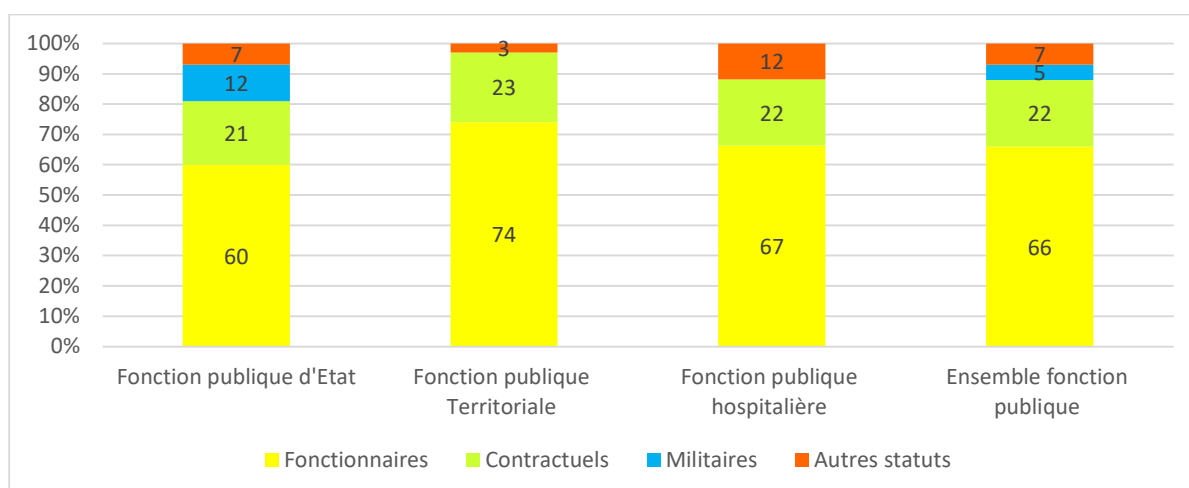
**Tableau 1 : REPARTITION DE L'FFECTIF PAR STATUT**

Fonctionnaires	6709
Contractuels sur emploi permanent	1202
Contractuels sur emploi non permanent	390
<b>Total</b>	<b>8301</b>

**GRAPHIQUE 2 : ÉVOLUTION DE LA REPARTITION DE L'FFECTIF SELON LE STATUT**



**GRAPHIQUE 3 : REPARTITION PAR STATUT DANS LA FONCTION PUBLIQUE EN 2022 (%)**



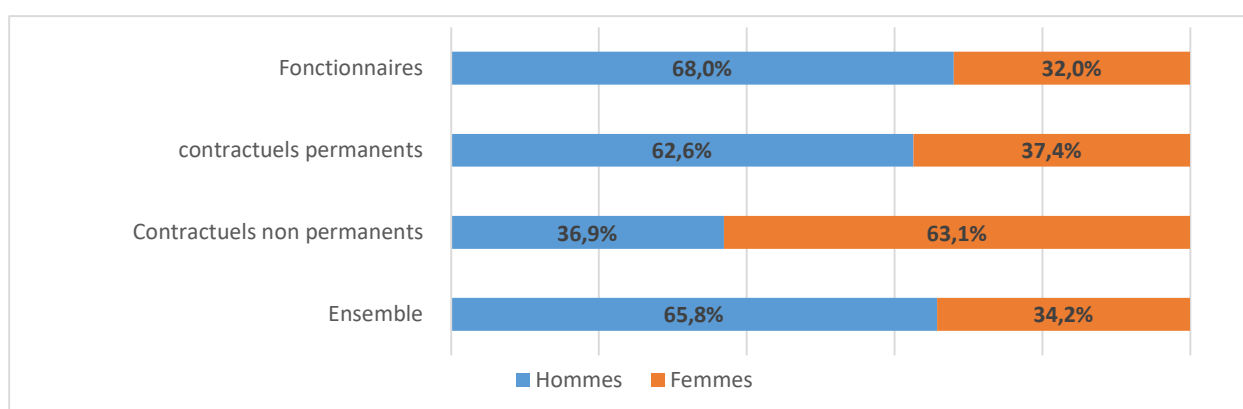
Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFF-SDessi

## 1.2. Répartition selon le sexe

Parmi les 8 301 agents métropolitains tout statut confondu, on comptabilise 2 842 femmes (34.2%) et 5 459 hommes (65.8 %). A l'inverse, à l'échelle nationale, 61 % des agents de la fonction publique territoriale (FPT) sont des femmes et 39 % sont des hommes<sup>1</sup>. Cette disparité s'explique au sein de notre institution par la grande diversité de nos métiers techniques, correspondant à nos compétences métropolitaines, métiers marqués par des contraintes et une pénibilité spécifiques.

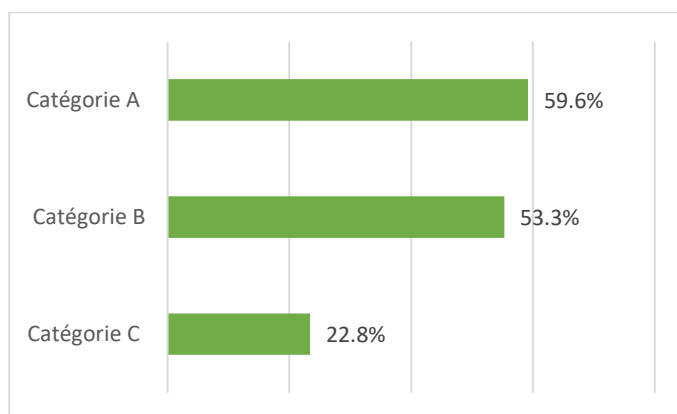
Pour autant, et même si dans la globalité, l'effectif féminin est sous représenté au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, la représentativité des femmes est proportionnellement plus importante parmi les encadrants, ce qui correspond pleinement au schéma constaté dans la fonction publique en général.

**GRAPHIQUE 4 : REPARTITION SELON LE SEXE ET LE STATUT**



<sup>1</sup> DGAFF (2024). *Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2023* Disponible sur <https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Actualite/DGAFF-brochure-chiffres-cles-egapro.pdf>.

### GRAPHIQUE 5 : TAUX DE FEMINISATION PAR CATEGORIE (EMPLOI PERMANENT)



Taux de féminisation des emplois permanents dans la Fonction Publique Territoriale

- Région : 59%
- Départements : 65%
- Métropoles : 38%
- Moyenne nationale : 60%

Source : FNCDG-10 groupes d'indicateurs

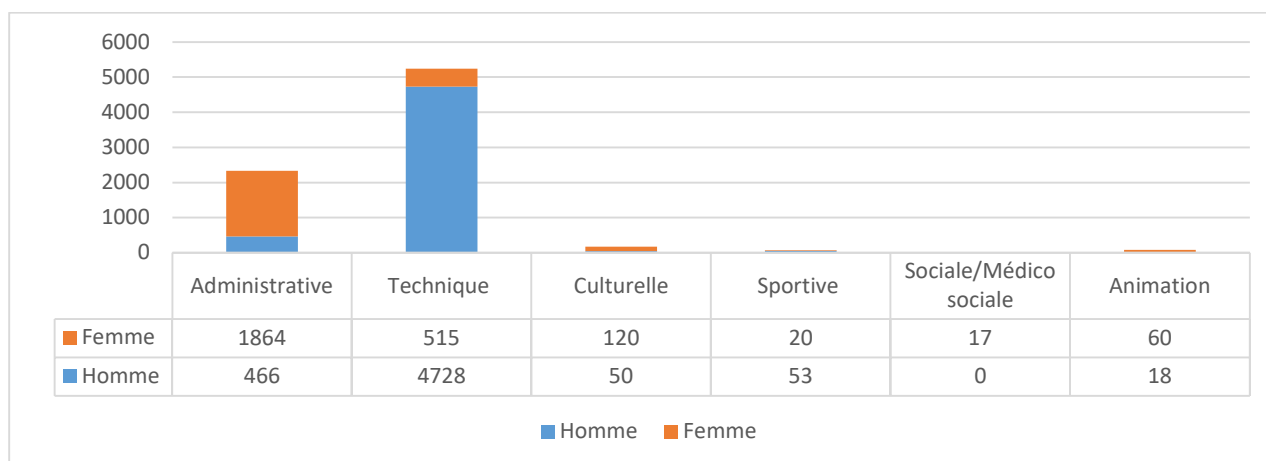
### 1.3. Répartition selon la filière

Parmi les effectifs permanents, une grande majorité relève de la filière technique (66.3%) puis de la filière administrative (29.4%). L'ensemble des autres filières représente 4.3% (culturelle, sportive, animation, sociale et médico-sociale).

Tableau 2 : REPARTITION PAR FILIERE ET PAR STATUT DES EMPLOIS PERMANENTS

	Fonctionnaires 2024		Total	Contractuels permanent 2024		Total	Emploi permanent 2024		Total	Part en %
	Homme	Femme		Homme	Femme		Homme	Femme		
Administrative	306	1535	1841	160	329	489	466	1864	2330	29.4%
Technique	4158	422	4580	570	93	663	4728	515	5243	66.3%
Culturelle	42	97	139	8	23	31	50	120	170	2.1%
Sportive	41	18	61	12	2	14	55	20	75	0.9%
Sociale/Médico-sociale	0	14	14		3	3	0	17	17	0.2%
Animation	16	60	76	2		2	18	60	78	1.0%
<b>Total</b>	<b>4563</b>	<b>2146</b>	<b>6709</b>	<b>752</b>	<b>450</b>	<b>1202</b>	<b>5317</b>	<b>2596</b>	<b>7911</b>	<b>100%</b>

### GRAPHIQUE 6 : REPARTITION DE L'EFFECTIF PERMANENT PAR FILIERE



## 1.4. Répartition selon la catégorie

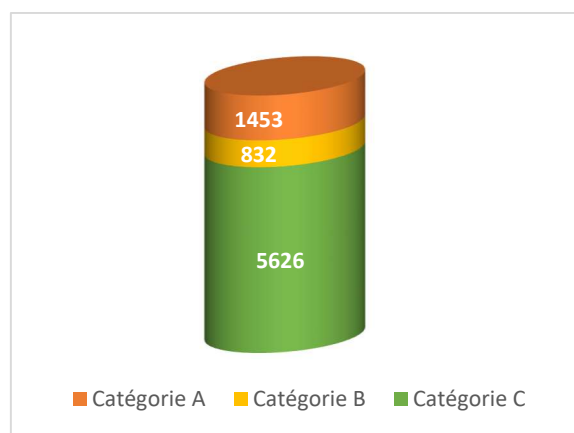
Avec 5 626 agents, la structure de l'effectif permanent est très majoritairement composée d'agents de catégorie C. Ces chiffres sont la traduction du poids de la filière technique et de l'importance des compétences opérationnelles de proximité.

Avec 28.9 % d'agents de catégorie A et B et une augmentation d'un point par rapport à 2023, 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%).<sup>2</sup>

Composition de l'effectif permanent :

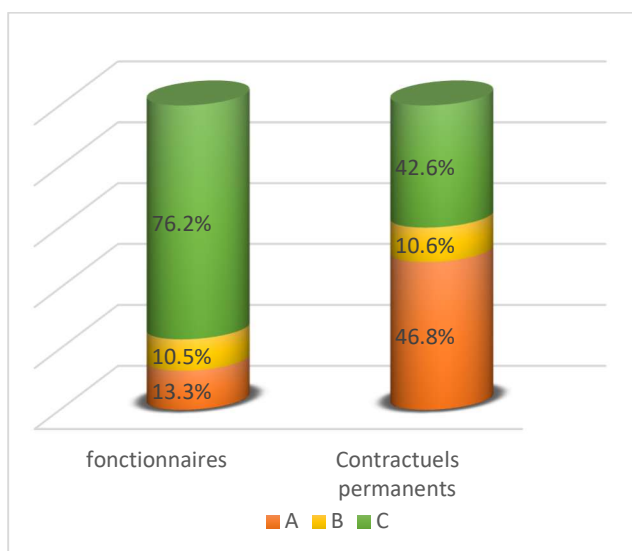
- 18.4 % catégorie A
- 10.5% catégorie B
- 71.1% catégorie C

GRAPHIQUE 7 : EFFECTIF PERMANENT PAR CATEGORIE



La répartition des effectifs est très différente en fonction du statut des agents, avec une majorité de fonctionnaires appartenant à la catégorie C.

GRAPHIQUE 8 : REPARTITION PAR CATEGORIE DE GRADE ET STATUT



### Données repères :

Répartition par catégorie hiérarchique en 2022 dans la Fonction Publique Territoriale

- Catégorie A : 13%
- Catégorie B : 15%
- Catégorie C : 72%

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP-SDessi

<sup>2</sup> 10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines-3<sup>ème</sup> édition-FNCDG



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

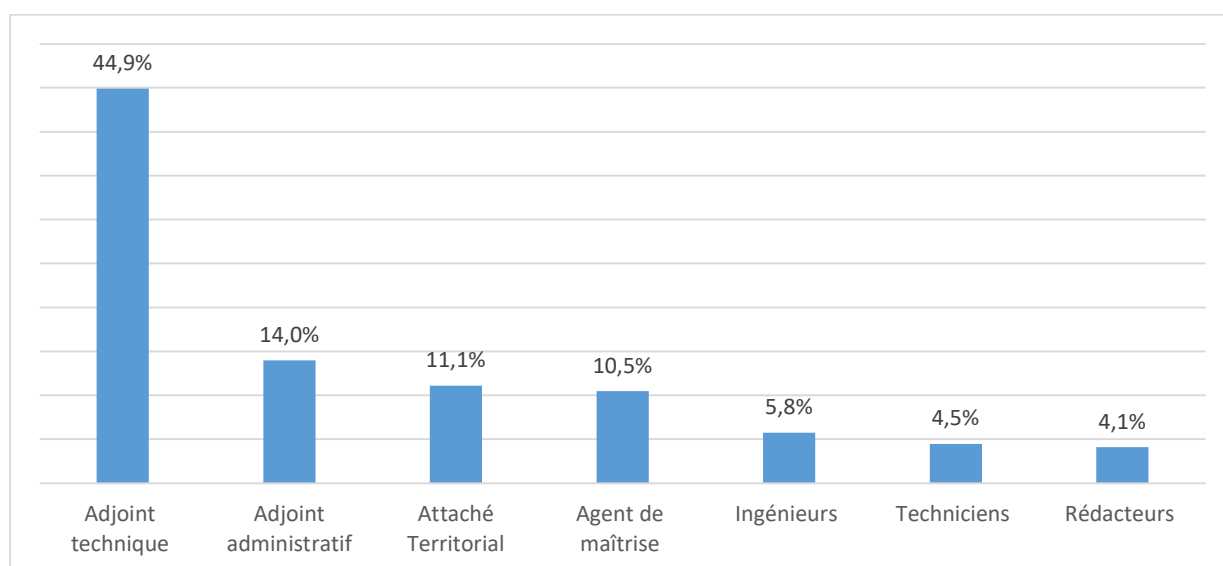
Le cadre d'emploi le plus représenté en 2024 est celui d'adjoint technique. Avec 3 552 agents, il constitue à lui seul près de 45% de l'effectif métropolitain.

Cette représentativité s'explique par les nombreux besoins techniques liés à la gestion des infrastructures locales

Avec 1 105 agents, les adjoints administratifs sont le deuxième cadre d'emploi le plus important, rouage essentiel pour le fonctionnement quotidien des services administratifs.

Le poids des principaux cadres d'emploi ne connaît pas d'évolution au cours des dernières années et correspond à celui observé dans la fonction publique territoriale en général.

**GRAPHIQUE 9 : PRINCIPAUX CADRES DES EMPLOIS PERMANENTS**



### **1.6. 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 plus de 10 ans à celui des contractuels.

Il est de 48.2 ans pour les fonctionnaires et de 37.8 ans pour les contractuels permanents.



On recense parmi les fonctionnaires 3 354 agents âgés de 50 ans et plus (+105 agents par rapport à 2023), ce qui représente 49.9% de l'effectif de cette catégorie (soit 1.5 point de plus par rapport à 2023). Les 50 ans représentent 20.2 % des agents contractuels permanents, **confirmant la poursuite du vieillissement des agents permanents.**

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) étant 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.

46.9 % de l'effectif permanent est âgé de 50 ans et +

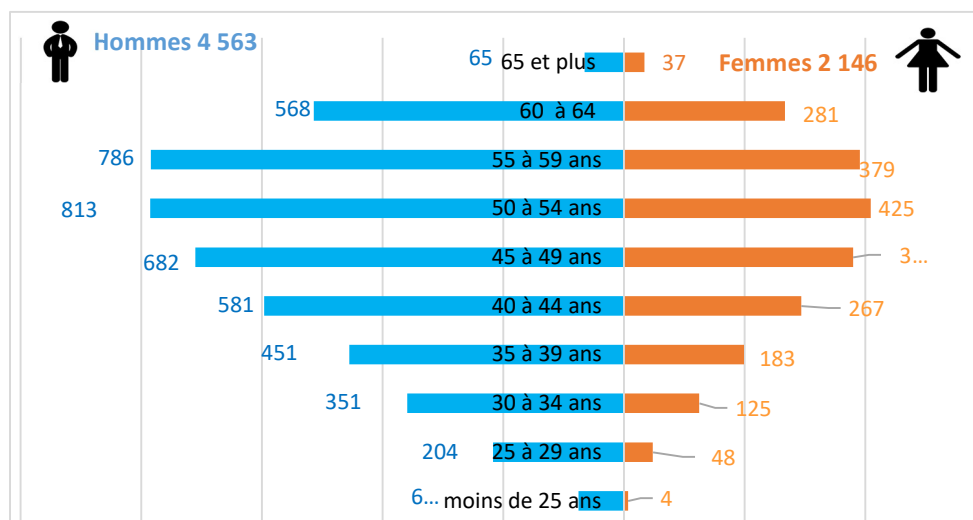
**Tableau 3 : Evolution de l'âge moyen**

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Evolution 2023/2024
Fonctionnaires	47,1	46,6	47,02	47,5	47,8	48,2	↗
Contractuels permanents	38,44	39,1	39,5	40	38	37,8	↘
Ensemble des agents permanents	<b>46,13</b>	<b>45,4</b>	<b>46,2</b>	<b>46,6</b>	<b>46,6</b>	<b>46,6</b>	→
<b>Âge moyen des agents non permanents</b>							
<b>Contractuels non permanents</b>	<b>35,37</b>	<b>36,8</b>	<b>36,6</b>	<b>37,5</b>	<b>36</b>	<b>35,5</b>	↘

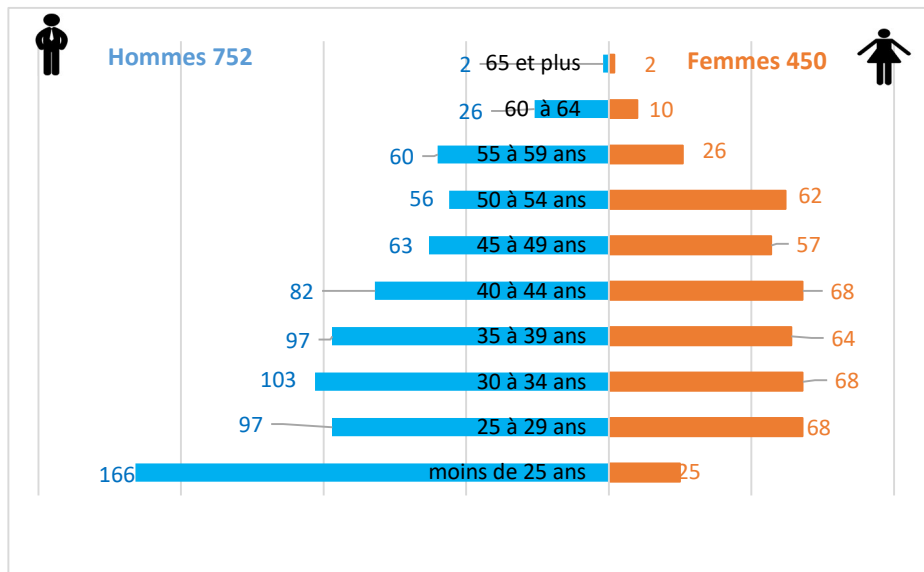
La forme en champignon de la pyramide des âges confirme une structure avec un âge moyen élevé. Cette forme traduit généralement un niveau de compétences solide, souvent associé à une masse salariale importante.

Par ailleurs, et parce que cette moyenne d'âge élevée va entraîner des départs à la retraite simultanés, la Métropole s'emploie à les anticiper au mieux afin de s'assurer d'une bonne transmission des savoir-faire et des connaissances.

**GRAPHIQUE 10 : PYRAMIDE DES AGES DES FONCTIONNAIRES AU 31/12/2024**



**GRAPHIQUE 11 : PYRAMIDE DES AGES DES CONTRACTUELS PERMANENTS AU 31/12/2024**



## 2. LA GESTION DE L'EMPLOI ET DES COMPETENCES

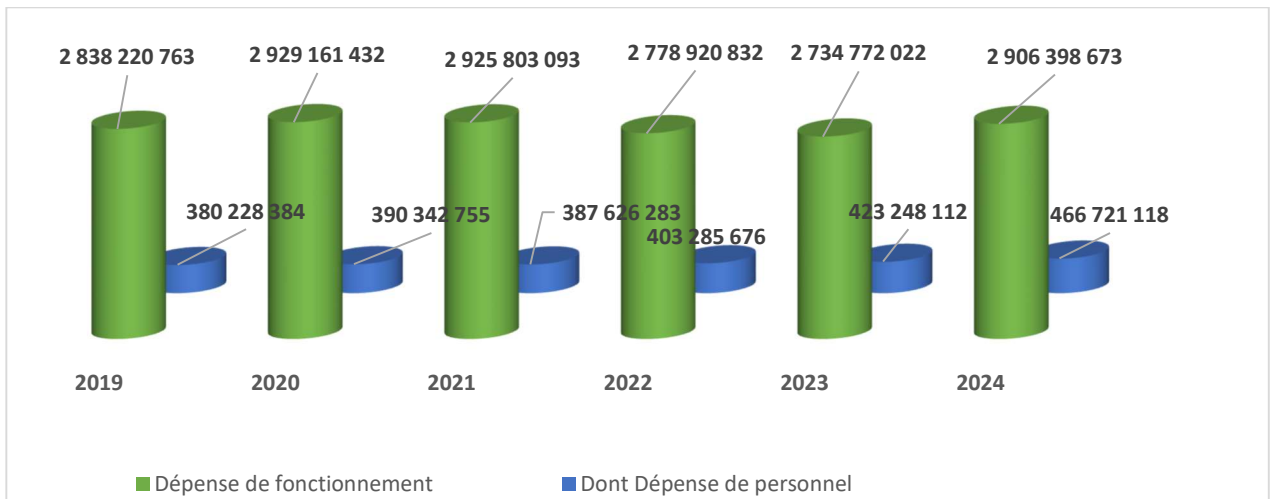
### 2.1 Le pilotage de la masse salariale

« 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 ». <sup>3</sup>

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 maîtrise de la masse salariale.

Pour l'année 2024, le coût des dépenses de personnel s'élève à 466.7 M€ représentant 16.1% des dépenses de fonctionnement de la métropole pour l'ensemble du budget principal et des budgets annexes. Il représentait 15,5% en 2023 et 14,5% en 2022.

**GRAPHIQUE 12 : EVOLUTION DES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT DONT LA MASSE SALARIALE**



Rappelons que cette progression des dépenses de personnel, bien que régulée, intègre d'une part :

**Les dépenses incompressibles** : sont les dépenses liées à des mesures nationales ou à des charges obligatoires propres à la collectivité (cadre réglementaire).

Soit pour l'année 2024 :

- Les effets mécaniques dus au Glissement Vieillesse Technicité (avancements d'échelon à cadencement unique et avancement de grade),
- La revalorisation du point d'indice de 5 points en janvier 2024
- Les transferts de personnel (voirie, éclairage public...)

<sup>3</sup> 10 groupes d'indicateurs « repères » pour le pilotage des ressources humaines-3<sup>ème</sup> édition-FNCDC

D'autre part :

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 2024 :

- Une politique d'attractivité par l'action sociale : Augmentation de la participation mutuelle et prévoyance, attribution de chèque cadeaux d'une valeur de 150 euros, chèques vacances, participation aux frais de location et/ou transport, portefeuille culture et loisirs annuel de 160 euros....
- L'indemnité télétravail
- La prime pouvoir d'achat
- La refonte du RIFSEEP
- 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.

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<sup>ème</sup> édition 2023*

## **2.2 La rémunération**

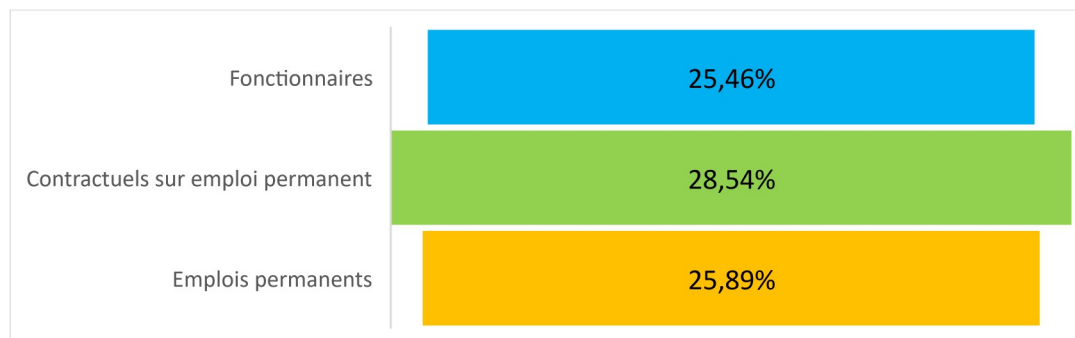
L'étude des rémunérations doit répondre à un double enjeu : la mise en place d'une politique salariale volontariste (permettant à la collectivité d'être attractive et de fidéliser ses agents) et une maîtrise raisonnée des dépenses.

Pour rappel, le Régime Indemnitaires métropolitain (RIFSEEP) avait été mis en œuvre le 1er juillet 2019, et en 2020 avait été appliquée la rémunération du complément indemnitaires annuel (CIA).

La rémunération des fonctionnaires est composée d'une rémunération de base complétée par des primes et 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 métropolitains est de **25.9%**. Par comparaison et selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique, en 2021 la part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de **23.8%** dans l'ensemble de la fonction publique.

**GRAPHIQUE 13 : PART DU REGIME DES PRIMES ET INDEMNITES SUR LES REMUNERATIONS**



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 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<sup>ème</sup>

De manière générale, dans la fonction publique, la disparité de rémunération entre les femmes et les hommes fonctionnaires a diminué progressivement ces dix dernières années. En 2014, les femmes avaient en moyenne un taux de rémunération inférieur de 15.2% à celui des hommes, contre 10.6% en 2024. En équivalent temps plein (EQTP), l'écart passe de 12,3 % en 2014 à 8,8 % en 2024 (selon les derniers « chiffres clés » de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique). Il est à noter qu'une fois corrigé des effets liés à l'ancienneté, au temps de travail, au grade ou aux fonctions exercées, l'écart se réduit mais ne disparaît pas. Toutefois, au niveau métropolitain, l'écart, s'il existe, reste moindre par rapport à celui de la fonction publique, atteignant au maximum 8.6% pour la catégorie A.

Rappelons que les données relatives aux écarts constatés dans l'effectif métropolitain permanent indiquent seulement les écarts globaux, c'est-à-dire sans distinction du temps de travail, corps, grade, échelon et compléments salariaux tels que les primes, les astreintes et les heures supplémentaires.

**TABEAU 4 : REMUNERATION MOYENNE PAR EQUIVALENT TEMPS PLEIN REMUNERE DES AGENTS PERMANENTS**

	Rémunération moyenne annuelle brute emploi permanent 2024 (montant brut / ETPR)			% Ecart entre les H/F en 2024
	Hommes	Femmes	Moyenne générale	
Catégorie A	55 649 €	51 243 €	53 067 €	-8.6%
Catégorie B	38 110 €	35 790 €	36 882 €	-6,5%
Catégorie C	34 922 €	32 367 €	34 348 €	-7,9%

### **2.3 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 notamment, rend d'autant plus prégnant l'anticipation des départs en retraite. Celle-ci 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.

En 2022 selon le rapport annuel sur l'état de la fonction publique (édition 2024), dans la fonction publique territoriale (FPT), on relève un nombre d'entrants sous statut de fonctionnaire stable, alors que celui sous statut de contractuel augmente avec une évolution de + 5,3%. Toujours selon ce rapport, le nombre de sortants dans la FPT est en hausse, de 5,9%.

Ainsi au niveau national, le solde des « entrées moins sorties » est positif chez les contractuels et négatif chez les fonctionnaires.

Au sein de la Métropole Aix-Marseille-Provence, cette tendance est moins marquée que celle constatée à l'échelle nationale, avec pour l'année 2024 :

- Une augmentation de l'effectif permanent de 2.76%, qui se définit par une stabilité du nombre de fonctionnaires et une augmentation relative du nombre de contractuels sur emploi permanent (+216 agents). Cette augmentation s'explique par le transfert de compétences



relatives à la voirie, la propreté et l'éclairage public, ainsi qu'à la fin des conventions de gestion des parcs aires de stationnement pour les communes de Istres et de Miramas.

- Un nombre de départs inférieur à celui des entrées, principalement des départs à la retraite chez les fonctionnaires et des fins de contrats pour les contractuels.
- Un taux de rotation de 6.8%, alors qu'il s'élève à 13 % pour les agents territoriaux à l'échelle nationale. Pour rappel, ce taux aussi appelé « turnover » permet de mesurer le nombre de départs par rapport à l'effectif moyen. Le taux mesuré métropolitain, témoigne d'une stabilité des mouvements de personnel en interne, favorablement maîtrisé du fait notamment des diverses mesures permettant de garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (télétravail, horaires flexibles), une qualité de vie au travail préservée et dynamisée (mesures sociales) et un meilleur accompagnement des agents.

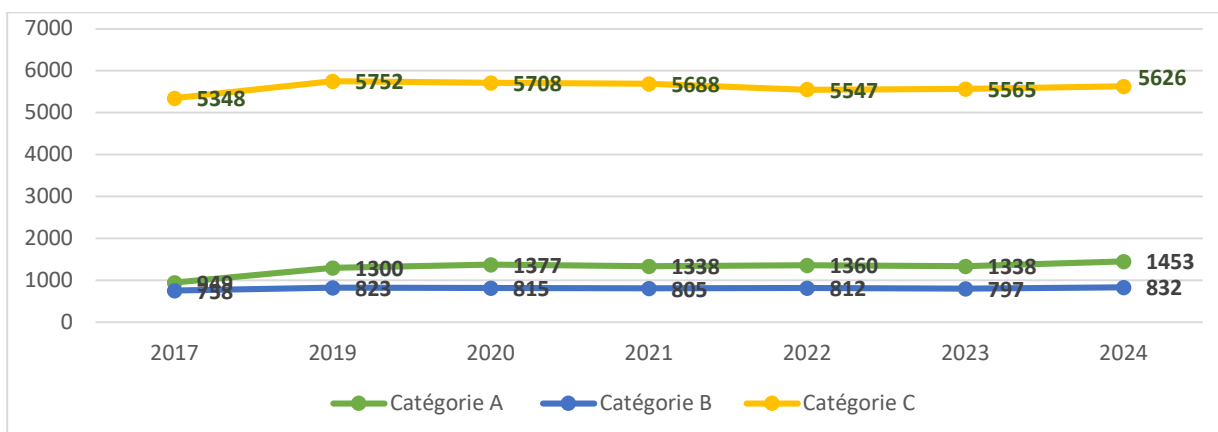
**TABLEAU 5 : VARIATION DES EMPLOIS PERMANENTS**

	Effectif au 31/12/2023	Effectif au 31/12/2024	Evolution
Ensemble des emplois permanents	7700	7 911	+211 agents ↗
Fonctionnaires	6714	6 709	- 5 agents →
Contractuels permanents	986	1 202	+216 agent ↗

**TABLEAU 6 : VARIATION DES EMPLOIS PERMANENTS SELON LA CATEGORIE DE GRADE**

Evolution emploi permanent 2023/2024			
	Fonctionnaires	Contractuels sur emploi permanent	Ensemble emploi permanent
Catégorie A	+3.73%	+17.33%	+8.59%
Catégorie B	+2.77%	+14.41%	+4.39%
Catégorie C	-1.08%	+29.51%	+1.10%
TOTAL	-0.07%	+21.91%	+2.74%

**GRAPHIQUE 14 : EVOLUTION DE L'FFECTIF PERMANENT PAR CATEGORIE**





Les entrées : En 2024, on recense 562 arrivées nettes sur emploi permanent, avec pour principaux motifs :

**TABLEAU 7 : PRINCIPAUX MOTIFS D'ARRIVEES**

Arrivée de contractuels (hors remplacement)	48%
Remplacements contractuels	16%
Transfert de compétence	10%
Voie de mutation entrante	10%

Les sorties : Pour l'année 2024 on recense 516 départs nets :

**TABLEAU 8 : PRINCIPAUX MOTIFS DES DEPARTS**

Départ à la retraite	39%
Fin de contrat	23%
Démission	9%

A titre d'information, le motif de mobilité externe est classé loin derrière les principaux motifs de départ avec 6% pour 2024, contre 14% en 2023.

Données repères :

Taux de rotation en 2021 :

- Régions : 12.2%
- Départements : 9.8%
- Métropoles : 8.6%
- Moyenne nationale : 13%

\*Source FNCDG-ANDCDG-10 Groupes d'indicateurs « Repères » pour le pilotage des ressources humaines 3<sup>ème</sup> édition 2023

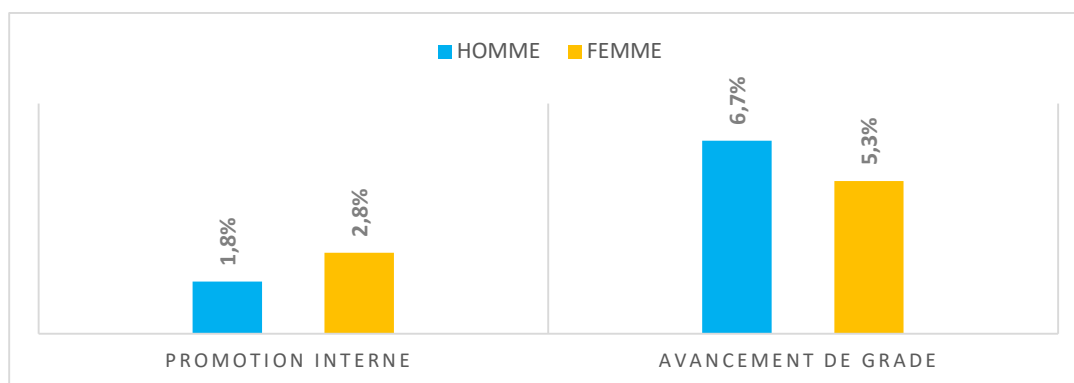
## **2.4 Parcours professionnel**

En 2024, les avancements de grade ont concerné 42 agents, 307 hommes soit 6.7% de l'effectif masculin et 115 femmes, soit 5.4 % de l'effectif féminin, essentiellement des agents de la catégorie C des filières technique et administrative.

Avec 61 inscriptions sur liste d'aptitude pour les femmes et 84 pour les hommes, en 2024 et proportionnellement les promotions internes ont favorisé davantage l'effectif féminin.

- ➔ Part des agents avec avancement d'échelon : **40.0%**
- ➔ Part des agents avec avancement de grade : **6.3 %**
- ➔ Part des agents avec promotion interne : **2.2%**

**GRAPHIQUE 15 : PROMOTION ET AVANCEMENT SELON LE SEXE**



## **2.5 Politique de développement des compétences par la formation professionnelle**

La formation des agents dans la fonction publique territoriale est un levier stratégique essentiel pour l'adaptation aux évolutions des métiers, le maintien de la qualité du service public et l'accompagnement des parcours professionnels. Elle est encadrée par des obligations légales et fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines dans les collectivités.

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public, qu'il soit fonctionnaire ou contractuel de droit public.

Ce droit favorise le développement professionnel et personnel de l'agent, facilite le déroulé de son parcours et ses perspectives de promotion comme de mobilité ainsi qu'un accès aux différents niveaux de qualification existants.

Il contribue à faciliter l'adaptation de chacun aux évolutions prévisibles des métiers.

Enfin, il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.

Pour l'année 2024, 2 201 agents permanents métropolitains ont suivi au moins une formation dans l'année, soit 28% de l'effectif permanent :

⇒ 41.6 % de l'effectif féminin soit 1081 agents

⇒ 21 % de l'effectif masculin, soit 1120 agents

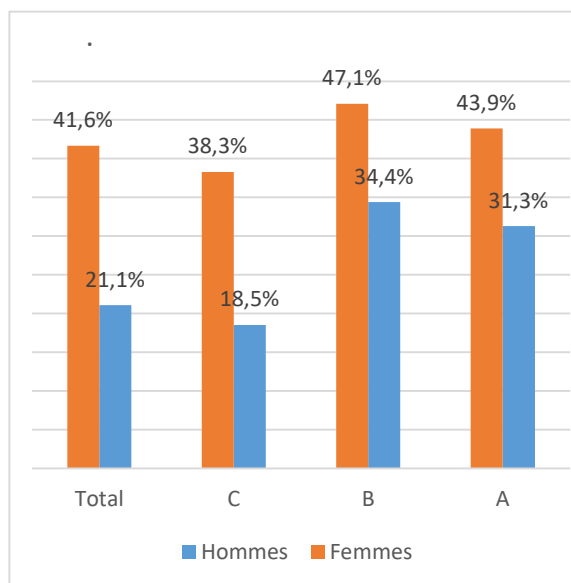
Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à suivre des journées de formation, ainsi que les encadrants et plus particulièrement sur les fonctions d'encadrement intermédiaire (catégorie B).

Plus de la moitié des journées de formation sont consacrées au perfectionnement (53%), qui visent à renforcer les compétences des agents tout au long de leur carrière, puis aux formations de

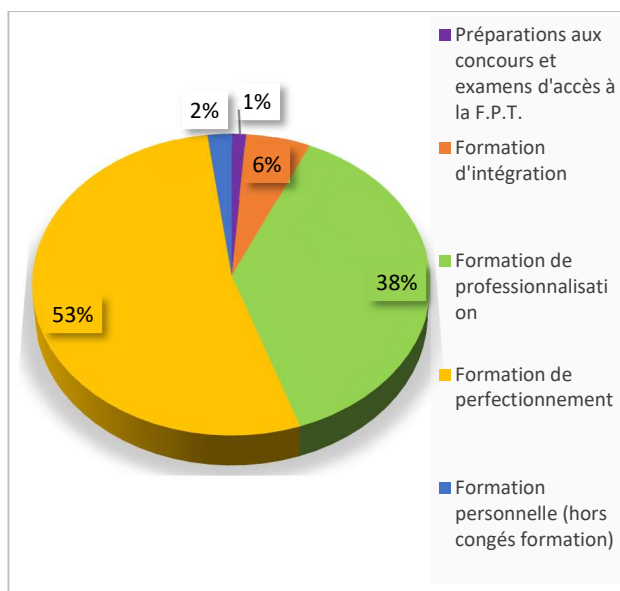


professionnalisation (38%) destinée à parfaire ou développer les compétences des agents au cours de leur carrière.

**GRAPHIQUE 16 : % DES AGENTS PAR CATEGORIE ET PAR SEXE AYANT BENEFICIE D'AU MOINS UN JOUR DE FORMATION**



**GRAPHIQUE 17 : REPARTITION SELON LE TYPE DE FORMATION**



**TABLEAU 9 : JOURNEES DE FORMATION SELON LE STATUT**

Fonctionnaires 6709		Contractuels permanents 1202	
Effectif au 31 décembre 2024			
<b>1 847</b>	<b>Total nombre d'agent ayant suivi 1 jour de formation</b>	<b>354</b>	
359	Nombre d'agent catégorie A	209	
290	Nombre d'agent catégorie B	47	
1 198	Nombre d'agent catégorie C	98	
<b>5 242</b>	<b>Nombre Total de jours de formation</b>	<b>979</b>	
1 184	Nombre total de jours de formation /catégorie A	671	
1 112	Nombre total de jours de formation /catégorie B	108	
2 946	Nombre total de jours de formation /catégorie C	200	
<b>2,8</b>	<b>Nombre moyen de jours de formation par agent formé</b>	<b>2,8</b>	
3,4	Nombre moyen de jours de formation / Catégorie A	3,2	
3,8	Nombre moyen de jours de formation / Catégorie B	2,3	
2,5	Nombre moyen de jours de formation / Catégorie C	2,0	



### 3. 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).

#### 3.1 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.

Absences compressibles :	Absences non-compressibles :
<ul style="list-style-type: none"><li>• Accident de travail</li><li>• Accident de trajet</li><li>• Maladie ordinaire</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Longue maladie, grave maladie</li><li>• Maladie longue durée</li></ul>

Après deux années d'une forte progression de l'absentéisme, on avait observé un ralentissement en 2023.

L'année 2024 souligne une diminution significative de l'absentéisme chez les agents métropolitains. Cette diminution a pu être constatée avant l'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation en date du 1<sup>er</sup> mars 2025 (rémunération à 90% du traitement indiciaire). Elle s'explique notamment par le renforcement des procédures de gestion des absences, tant via les managers que via la RH :

- Amélioration du suivi avec indicateurs dédiés
- Formalisation des circuits
- Application rigoureuse des règles concernant les absences injustifiées et les retards d'envoi des justificatifs d'absence



- Amorce des contrôles en fin d'année via un marché dédié

En moyenne, 40.6 jours d'absence tout motif médical confondu sont comptabilisés en 2024 par fonctionnaire dont 31.7 jours d'absences compressibles, soit une baisse de - 4.3 jours par agent titulaire par rapport à l'année précédente.

Les contractuels sur emploi permanent, ont une moyenne de 9.8 jours d'absences, compressibles pour la quasi-totalité, ce qui représente une baisse de – 1.4 jours par agent contractuel par rapport à 2023.

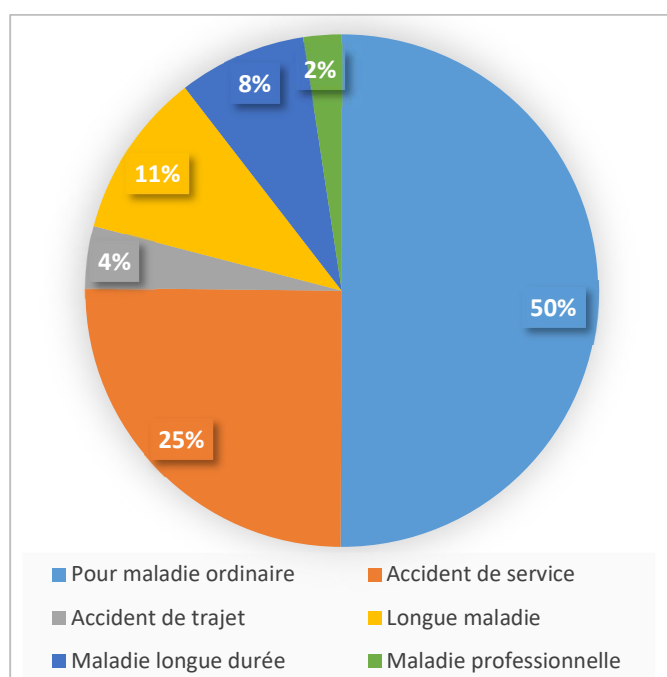
A titre indicatif, 41.62% des agents ont eu au moins un jour de carence prélevée dans l'année.

Avec une moyenne de 9.83 % pour l'ensemble des emplois permanents, le taux d'absentéisme pour raison médicale tout motif confondu, a diminué de 1.29 points par rapport à 2023.

**TABLEAU 10 : EVOLUTION DU TAUX D'ABSENTEISME**

Absences selon RSU : agents permanents présents au 31/12	Au 31/12/2019	Au 31/12/2020	Au 31/12/2021	Au 31/12/2022	Au 31/12/2023	Au 31/12/2024	Evolution
<b>Taux d'absentéisme</b>	<b>7,56%</b>	<b>7,71%</b>	<b>8,22%</b>	<b>10,47%</b>	<b>11,12%</b>	<b>9,83%</b>	↘
Dont Maladie ordinaire	3,87%	4,24%	4,42%	5,65%	5,70%	4,92%	↘
Dont Accident du travail	1,93%	1,91%	2,14%	2,98%	3,26%	2,85%	↘
Dont Maladie Professionnelle	0,08%	0,08%	0,13%	0,22%	0,27%	0,26%	↘
Dont Congé Longue/Grave Maladie	1,06%	0,94%	0,97%	1,02%	1,13%	1,03%	↘
Dont Congé Longue Durée	0,62%	0,54%	0,55%	0,59%	0,76%	0,79%	↗

**GRAPHIQUE 18 : REPARTITION DES JOURNEES D'ABSENCE MEDICALE**



→ En 2024 parmi les agents présents au 31/12/2024 tout statut confondu : 4 493 agents ont été absents pour raison de santé :

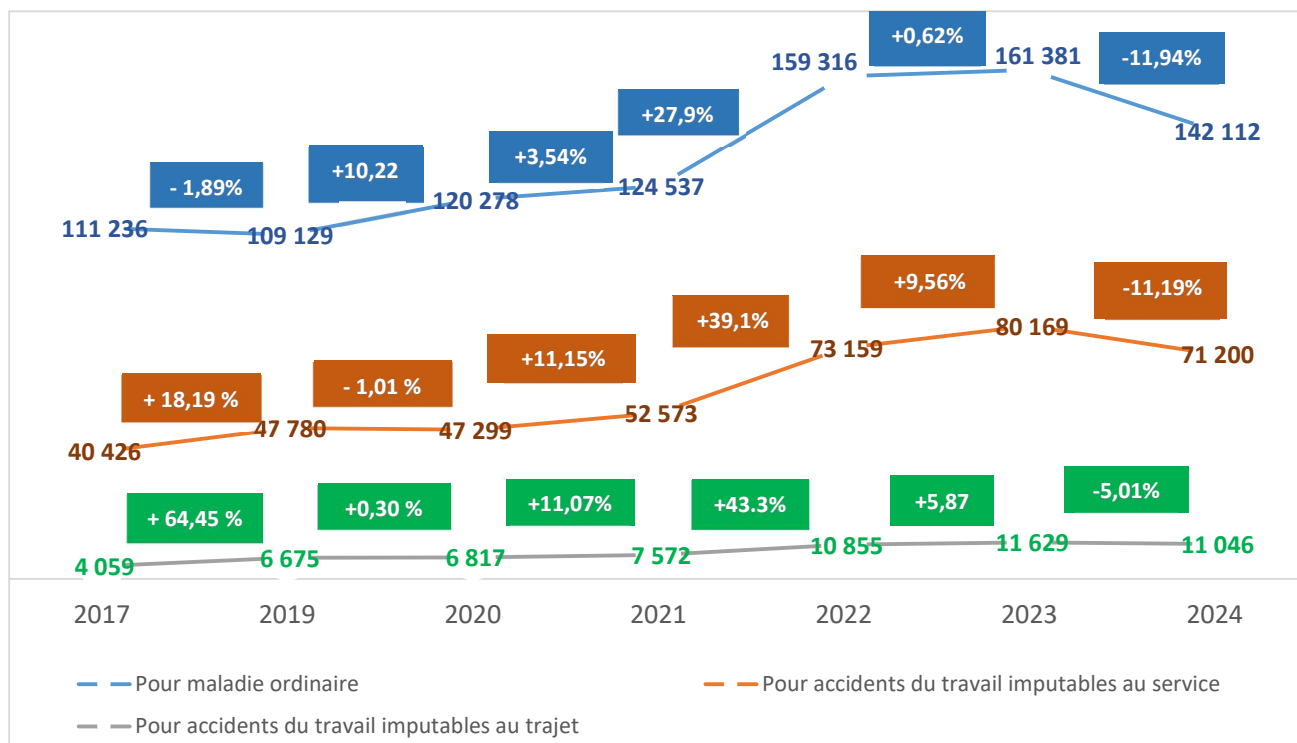
- 3 988 fonctionnaires
- 428 contractuels permanents
- 77 contractuels non permanents

→ 284 702 jours d'absence tout motif médical confondu, soit 780 agents en équivalent temps plein

- 142 709 pour maladie ordinaire
- 82 544 pour accident de travail
- 52 619 pour longue maladie, maladie longue durée
- 6 830 pour maladie professionnelle

L'absentéisme compressible qui peut faire l'objet d'actions correctrices ou préventives (maladie ordinaire, accident de travail) s'élève à 224 358 jours en 2024 pour les agents sur emploi permanent présents au 31 décembre 2024, soit une diminution de 28 821 jours par rapport à l'année précédente, cela représente 614 agents en équivalent temps plein.

**GRAPHIQUE 19 : EVOLUTION DU NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE COMPRESSIBLE EMPLOI PERMANENT**



Le taux d'absentéisme est plus important chez les fonctionnaires.

La distinction selon le statut peut être attribuée aux caractéristiques des agents (les contractuels sont en moyenne plus jeunes que les fonctionnaires) et au vieillissement qui est un facteur aggravant.

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 (46.8 % de catégorie A et 10.6% de catégorie B), alors que 76.2% 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.



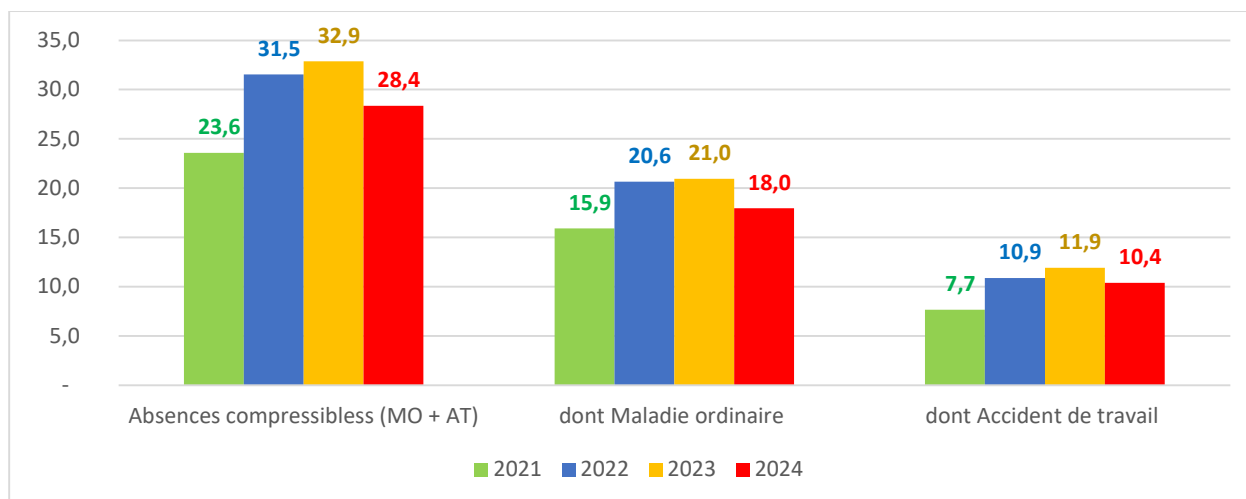
**TABLEAU 11 : TAUX D'ABSENTEISME SELON LE STATUT**

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)	8,69%	2,65%	<b>7,77%</b>	0,63%
<b>Taux d'absentéisme médical**</b> (toute absence pour motif médical)	11,11%	2,67%	<b>9,83%</b>	0,63%
<b>Taux d'absence global</b> (toute absence y compris maternité, paternité, et autre)	11,78%	3,62%	<b>10,54%</b>	0,69%

\* Taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence/Effectif au 31/12 X 365

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

**GRAPHIQUE 20 : EVOLUTION DU NOMBRE MOYEN DE JOURS D'ABSENCES COMPRESSIBLE PAR AGENT**



Concernant la répartition de l'absentéisme par tranche d'âge on peut noter que :

- Le taux d'absentéisme le plus élevé concerne les 65 ans et plus avec 16.2%.
- Le taux d'exposition le plus élevé concerne les 35 à 39 ans avec 125.41%.

Cela signifie que les salariés les plus âgés sont moins nombreux à s'absenter mais le font sur des périodes plus longues ; cela peut traduire des problèmes de santé chroniques ou lourds, ou une usure professionnelle : Population cible pour les politiques de maintien dans l'emploi et d'adaptation des postes. En réponse à ces problématiques, la Métropole développe un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail visant à évaluer et identifier les risques et à prévenir l'usure professionnelle et l'accidentologie.

Une exposition plus élevée chez les plus jeunes, souligne des absences moins longues mais plus fréquentes que chez les aînés : Population cible pour des actions de sensibilisation des risques

psychosociaux. A ce titre, la Métropole Aix-Marseille-Provence travaille activement à la mise en œuvre d'un Plan de Prévention et de Préservation des Ressources Psychosociales (PPP RPS), avec pour ambition de mettre l'accent sur la valorisation des ressources essentielles pour développer et mutualiser les bonnes pratiques.

**TABLEAU 12 : ABSENTEISME SELON LES TRANCHES D'AGE**

Un agent peut être compté plusieurs fois si absent sur plusieurs motifs

Tranche d'âge	Taux d'absentéisme *	Taux d'exposition**
moins de 25 ans	0,0%	0,0%
25 à 29 ans	7,2%	99,8%
30 à 34 ans	11,6%	123,2%
35 à 39 ans	11,2%	125,4%
40 à 44 ans	12,7%	109,3%
45 à 49 ans	8,3%	86,2%
50 à 54 ans	9,0%	76,4%
55 à 59 ans	10,4%	73,3%
60 à 64 ans	14,9%	75,4%
65 ans et plus	16,2%	84,9%

\* Taux d'absentéisme : nbre de jours d'absence/Effectif X365  
 \*\* taux d'exposition(Nbr d'agents absents X100)/Effectif au 31/12

**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<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup>

### **3.1. 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.

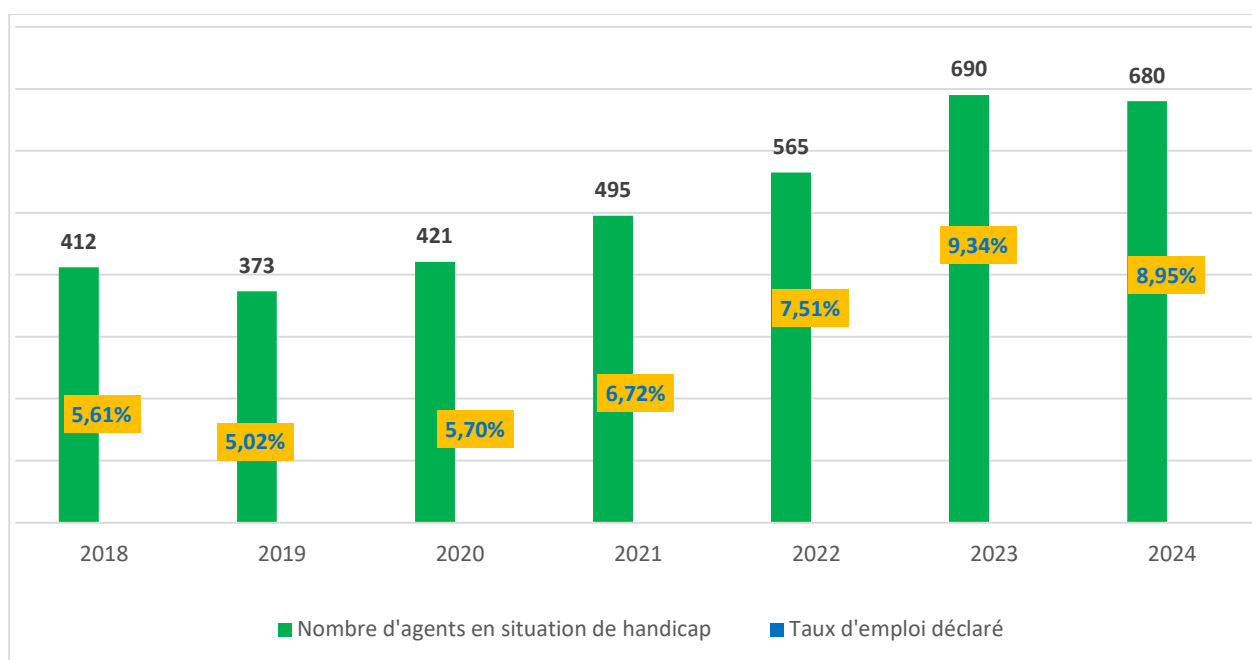
Si dans la fonction publique, le taux d'emploi des personnes handicapées progresse en 2024, atteignant **5,93%**, il reste encore en deçà de l'objectif légal de 6 % selon le FIPHFP (le versant territorial faisant malgré tout figure de bon élève avec un taux de 7,24 %).

Bien en tête de ces pourcentages, la Métropole Aix-Marseille Provence, affichait au 31 décembre 2024 un taux d'emploi direct des travailleurs en situation de handicap à 8.95% soit 3 points de plus par rapport au taux relevé dans la fonction publique en général et plus 1.7 point par rapport à la territoriale.

680 agents dont 96.3% sont fonctionnaires.

Pour la quatrième année consécutive, le taux d'emploi légal est dépassé. La Métropole n'a donc plus de contribution à verser. Pour rappel et à titre d'exemple, le versement en 2019 où notre taux d'emploi était de 5.02%, se montait à 448 558,63 euros.

**GRAPHIQUE 21 : EVOLUTION DU NOMBRE D'AGENTS BOE DECLARES**



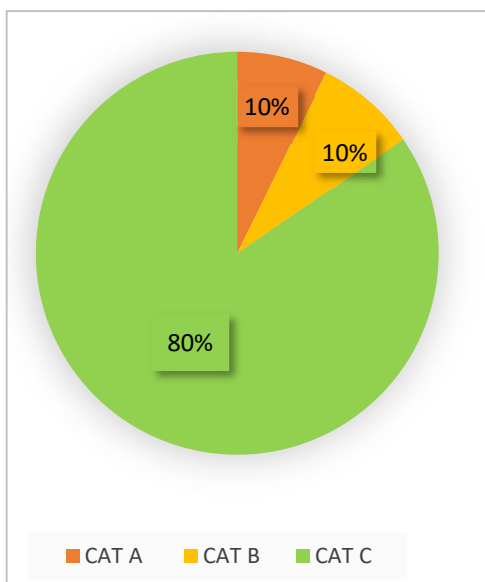
La Métropole Aix-Marseille-Provence, se positionne durablement au-dessus de la moyenne constatée au niveau national dans la fonction publique territoriale. Ces résultats sont le fruit du travail d'approche et d'accompagnement et de suivi de l'équipe de la division handicap d'une part, et de la prise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



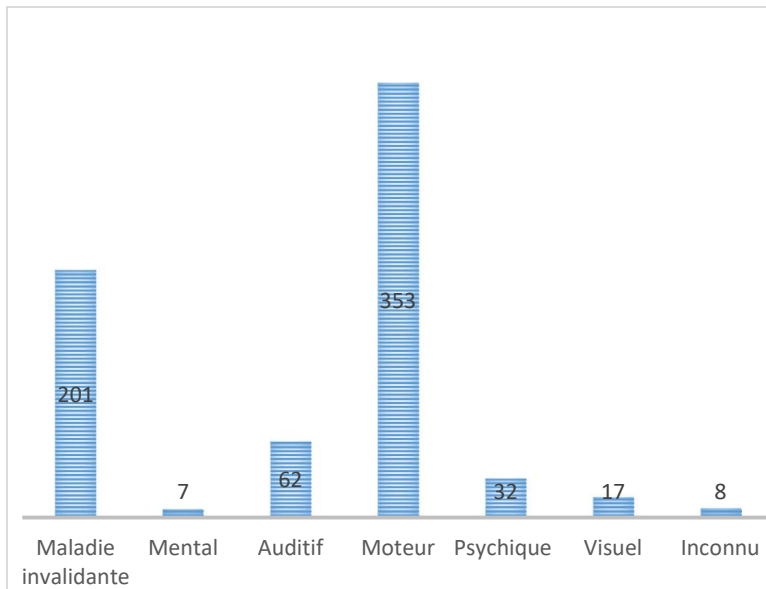
La très grande majorité des personnes en situation de handicap est fonctionnaire (96.3%) et relève de la catégorie C (80.05%). Les typologies les plus importantes concernent les maladies « moteurs » (51.91%) et invalidantes (29.55%).

**GRAPHIQUE 22- : REPARTITION DES BOE PAR**

CATEGORIE



**GRAPHIQUE 23- : REPARTITION DES BOE PAR TYPOLOGIE DE HANDICAP**



L'institution a souhaité renforcer son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, en signant pour la deuxième fois une convention avec le FIPHFP. Cette nouvelle convention d'une durée de 4 ans prévoira la déclinaison d'un plan pluriannuel d'actions s'élevant à 1,78 M€ (dont 50,58 % pris en charge par le FIPHFP).

### **3.2. 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 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 : à l'occasion d'une naissance, pour donner des soins à son conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, pour les agents en situation de handicap.

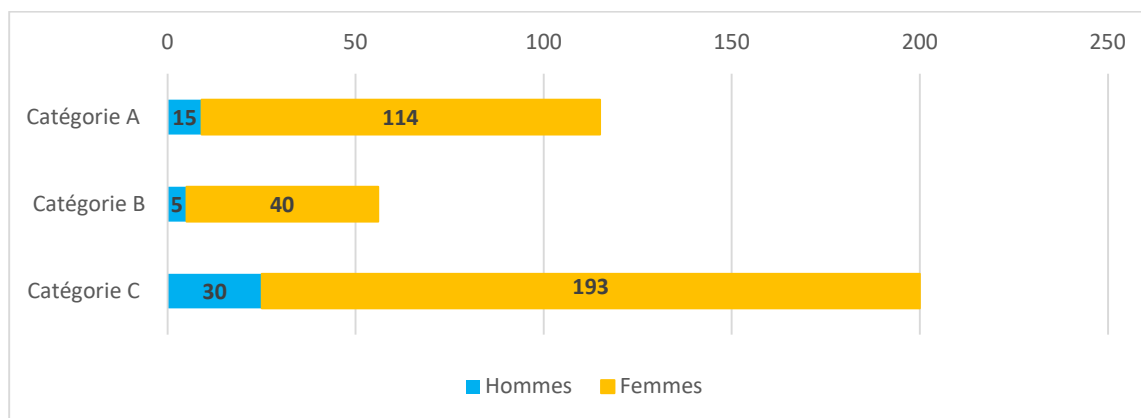
**TABLEAU 13 : REPARTITION DES TEMPS PARTIEL SELON LE STATUT ET LE SEXE**

	Temps partiel tout motif fonctionnaires			Temps partiel tout motif contractuels permanents		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Catégorie A	12	84	96	3	30	33
Catégorie B	4	37	41	1	3	4
Catégorie C	29	191	220	1	2	3
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>312</b>	<b>357</b>	<b>5</b>	<b>35</b>	<b>40</b>

A l'échelle nationale, la part des agents de la fonction publique à temps partiel est de 7%.

Pour la Métropole, en 2024, parmi les agents sur emploi permanent sur des postes à temps complet (et hors temps partiel thérapeutique), 397 agents (5.1%) sont à temps partiel. La quasi-totalité de ces agents (357 agents) sont des fonctionnaires et principalement des femme (87.4%).

**GRAPHIQUE 24 : REPARTITION DES TEMPS PARTIELS PAR SEXE ET CATEGORIE DE GRADE**



Les femmes sont largement majoritaires parmi ceux bénéficiant d'un temps partiel sur autorisation (87.5 %) et temps partiel de droit (86.8 %). Par comparaison à l'échelle nationale, la part des agents à temps partiel est de 7%.

**TABLEAU 14 : REPARTITION DES TEMPS PARTIEL**

	Temps partiel sur autorisation		Temps partiel de droit		Ensemble des temps partiel	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Femmes	288	83,0%	59	17,0%	347	100,0%
Hommes	41	82,0%	9	18,0%	50	100,0%
<b>Ensemble</b>	<b>329</b>	<b>82,9%</b>	<b>68</b>	<b>17,1%</b>	<b>397</b>	<b>100,0%</b>



La majorité des personnes en temps partiel à la Métropole travaille à 80%, soit 67.25% des temps partiels dont 242 femmes et 25 hommes.

**TABLEAU15 : DUREE DU TEMPS PARTIEL**

Temps partiel	Femmes		Hommes		Total	
	NBRE	%	NBRE	%	NBRE	Ration
Moins de 80 %	59	74.7 %	20	25.3 %	79	100 %
De 80% à moins de 90 %	242	90.6 %	25	9.4 %	267	100 %
90 % et plus	46	90.2 %	5	9.8 %	51	100 %
<b>Total</b>	<b>347</b>	<b>87.4 %</b>	<b>50</b>	<b>12.6 %</b>	<b>397</b>	<b>100 %</b>

*Données « repères » \**

*Part des agents à temps partiel FPT*

*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<sup>ème</sup> édition 2023*

### **3.3. 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.

D'après les données statistiques de la DGAFP, publiées le 13 mars 2025 : entre 2021 et 2023, le nombre de télétravailleurs a fortement diminué dans les trois versants de la fonction publique, passant de 22 % en moyenne sur l'année 2021 à 16 % en 2023.

Selon les données de l'enquête Emploi en continu de l'Insee, dans la fonction publique territoriale (FPT), la proportion de télétravailleurs s'établit à 13 % en 2023, contre de 17 % en 2021. Selon cette étude, la majorité des agents qui occupent un emploi compatible indiquent être satisfaits de leurs rythmes de télétravail (72 %), mais 25 % souhaitent y recourir davantage.



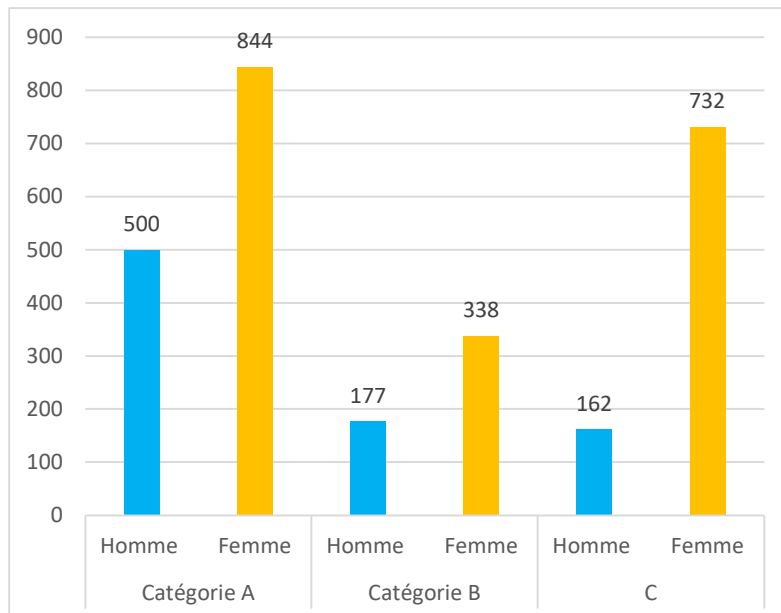
Au 31 décembre 2024, 2 753 agents métropolitains exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail soit 34.8 % de l'effectif, ce qui est bien largement supérieur à celui observé à l'échelle nationale.

Rappelons que 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.

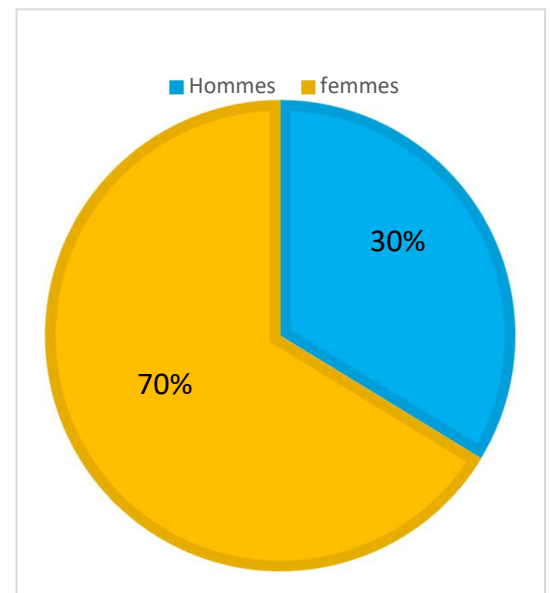
Il existe 3 dispositifs : pérenne (régulier), pour raison de santé (maladie et handicap) et exceptionnel (ex : situation sanitaire)

La pratique du télétravail connaît une différenciation marquée selon le sexe : 73.7 % de l'effectif féminin pratique le télétravail, pour 15.8 % de l'effectif masculin. Une pratique hétérogène du télétravail en lien avec les métiers exercés.

**GRAPHIQUE 25 : REPARTITION DES AGENTS AYANT EXERCES LEURS FONCTIONS DANS LE CADRE DU TELETRAVAIL SELON LE SEXE ET LA CATEGORIE**



**GRAPHIQUE 26 : REPARTITION DES AGENTS EN TELETRAVAIL PAR SEXE**





## RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

