

RAPPORT SOCIAL UNIQUE SYNTHESE

EFFECTIFS DES TITULAIRES ET NON TITULAIRES (occupant un emploi permanent au 31 décembre)

PERSONNES PHYSIQUES

	2021			2022		
	Effectifs	Hommes	Femmes	Effectifs	Hommes	Femmes
* Titulaires et stagiaires	619 soit 95,67% (dont 37 agents TNC)	274	345	603 soit 96,80% (dont 32 agents TNC)	273	330
* Non titulaires	28 soit 4,33%	15	13	23 soit 4,33%	9	14
TOTAL	647	289 (soit 43,40 %)	358 (soit 56,60 %)	626	282 (soit 43,40 %)	344 (soit 56,60 %)

En 2021, hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale (FPT) augmentent de + 0,5 % après une baisse de - 0,2 % en 2020, faisait suite à trois années de hausse (+0,9 % en 2019, +0,8 % en 2018 et + 0,9 % en 2017).

Le nombre de contractuels qui l'étaient déjà l'année précédente demeure relativement stable (269 600 en 2021 contre 270 900 en 2020 dans la fonction publique territoriale).

On constate à la Ville une légère diminution des agents titulaires et stagiaires : 603 (273 hommes et 330 femmes contre 619 (274 hommes et 345 femmes) en 2021 et 643 en 2020 (282 hommes et 361 femmes). Le nombre d'agents contractuels diminue également de 23 en 2022 (9 hommes et 14 femmes contre 28 agents en 2021 (15 hommes et 13 femmes) et 27 agents en 2020 (15 hommes et 12 femmes).

Il est toutefois précisé que 11 agents fonctionnaires en disponibilité d'office pour raison de santé ne sont plus recensés dans l'indicateur des agents titulaires permanents contrairement à 2021 et 2020 accentuant de ce fait l'écart des effectifs. S'agissant des agents contractuels, la diminution concerne les remplaçants sur emploi permanent. L'effectif contractuel sur emploi permanent est stable.

.../...

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE

I. TITULAIRES ET STAGIAIRES

	2021						2022					
	Effectifs	H	F	% par filière	H	F	Effectifs	H	F	% par filière	H	F
* Filière administrative	165 (dont 3 Emplois Fonctionnels)	31	134	26,66%	5,01%	21,65%	160 (dont 3 Emplois Fonctionnels)	32	128	26,53%	5,31%	21,22%
* Filière technique	338 (dont 1 emploi fonctionnel et 12 Temps Non Complet)	191	147	54,61%	30,86%	23,75%	329 (dont 1 Emploi Fonctionnel et 10 Temps Non Complet)	192	137	54,56%	31,85%	22,71%
* Filière culturelle	35 (16 Ens Ecole de Musique TNC)	20	15	5,65%	3,23%	2,42%	32 (15 Ens Ecole de Musique TNC)	17	15	5,31%	2,82%	2,49%
* Filière sportive	9	7	2	1,45%	1,13%	0,32%	8	5	3	1,33%	0,82%	0,51%
* Filière médico-sociale	32	1	31	5,17%	0,16%	5,01%	30	1	29	4,98%	0,16%	4,82%
* Filière police municipale	9	6	3	1,45%	0,96%	0,49%	17	12	5	2,82%	1,99%	0,83%
* Filière animation	31 (dont 9 Temps non complet)	18	13	5,01%	2,91%	2,10%	27 (dont 7 Temps Non Complet)	14	13	4,47%	2,32%	2,15%
TOTAL	619	274	345		44.26%	55.74%	603	273	330		45.27%	54.73%

II. CONTRACTUELS

	2021				2022			
	Contractuel	Remplaçant	H	F	Contractuel	Remplaçant	H	F
* Filière administrative	7	1	5	3	7	3	5	5
* Filière technique	0	13	7	6	0	7	2	5
* Filière culturelle	6	0	3	3	5	0	2	3
* Filière sportive	0	0	0	0	0	0	0	0
* Filière médico-sociale	1	0	0	1	1	0	0	1
* Filière animation	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	14	14	15	13	13	10	9	14
soit 28 agents (15 hommes et 13 femmes)				soit 23 agents (9 hommes et 14 femmes)				

	2021			2022		
	Part représ.	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
* Filière technique	54.61%	30.86%	23.75%	54,56%	31,85%	22,71%
* Filière administrative	26.66%	5,01%	21,65%	26,53%	5,31%	21,22%
* Filière médico-sociale	5.17%	0,16%	5.01%	4,98%	0,16%	4,82%
* Filière culturelle	5,65%	3,23%	2,42%	5,31%	2,82%	2,49%
* Filière sportive	1,45%	1,13%	0,32%	1,33%	0,82%	0,51%
* Filière police municipale	1,45%	0,96%	0,49%	2,82%	1,99%	0,83%
* Filière animation	5,01%	2,91%	2,10%	4,47%	2,32%	2,15%

Au 31 décembre 2021 les Collectivités Locales emploient 1,98 millions d'agents et 5,7 millions dans les trois versants de la fonction publique.

En 2021, la hausse de l'emploi des autres versants de la fonction publique ralentit. Ainsi, la fonction publique hospitalière enregistre un accroissement de +0,5 % du nombre de ses agents, après +1,8 % en 2020. Dans la fonction publique d'État (FPE), les effectifs stagnent (- 0,1 %), après (+0,8 %) en 2020.

En 2021, les évolutions par filière sont globalement plus modérées qu'en 2020. Si la baisse des effectifs se poursuit dans la filière « médico-technique » (- 3,7 %, après - 4,8 % en 2020), ce n'est pas le cas dans la filière « sportive » (+ 1,2 %, après 5,7 % en 2020). Toutefois, la hausse des effectifs s'accélère dans les filières « animation » (+2,5 %, après +1,2 %) et surtout « police municipale » (+3,6 %, après +0,7 %). Les effectifs des deux principales filières, « administrative » et « technique », évoluent à la hausse en 2021 (respectivement + 1,2 % et + 0,4 %), après une stabilité en 2020 pour la filière « administrative » et une légère baisse pour la filière « technique » (-0,3 %).

Au sein des communes, le poids des différentes filières varie selon le nombre d'habitants.

A Lens, la filière technique est logiquement la plus représentée avec 54,56 % (48 % s'agissant des statistiques de l'ensemble des collectivités) et un taux de féminisation de 43,49 %.

- ❖ La filière administrative : 26,53 % (national : 24,4 %) - taux de féminisation 80,70 %.
- ❖ La filière médico-sociale : 4,98 % (national : 4,7 %) - taux de féminisation 96,87 %. C'est la filière la plus féminisée de la fonction publique territoriale.
- ❖ La filière culturelle : 5,31 % (national : 3,7 %) - taux de féminisation 42,85 %.
- ❖ La filière sportive : 1,33 % (national 1,4 %) - taux de féminisation 22,22 %.
- ❖ La filière animation : 4,47 % (national 4,7 %) - taux de féminisation 41,93 %.
- ❖ La filière police municipale : 2,82 % (national 1,28%) - taux de féminisation 33,34 %.

On note également à Lens la création d'une police municipale dont les recrutements se sont poursuivis en 2022 : 17 agents (12 hommes 5 femmes) - 9 agents en 2021 (6 hommes et 3 femmes).

.../...

**REPARTITION DES EFFECTIFS PAR CATEGORIE HIERARCHIQUE
(titulaires et stagiaires)**

FILIERE ADMINISTRATIVE

	2021						2022					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Emplois fonctionnels	3	3		1,82%	1,82%		3	3		1,88%	1,88%	
Attachés	23	8	15	13,94%	4,95%	9,09%	25	8	17	15,62%	5,00%	10,62%
Rédacteurs	29	1	28	16,95%	1,16%	15,79%	28	3	25	17,50%	1,88%	15,62%
Adjoint administratifs	110	19	91	67,83%	11,69%	56,14%	104	18	86	65,00%	11,25%	53,75%
TOTAL	165	31	134				160	32	128			

FILIERE TECHNIQUE

	2021						2022					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Emploi fonctionnel	1	1		0,30%	0,30%		1	1		0,31%	0,31%	
Ingénieurs	9	7	2	2,66%	2,07%	0,59%	7	6	1	2,12%	1,82%	0,30%
Techniciens	9	7	2	2,66%	2,07%	0,59%	10	8	2	3,04%	2,43%	0,61%
Agents de Maîtrise	49	44	5	14,50%	13,02%	1,48%	49	43	6	14,89%	13,07%	1,82%
Adjoint techniques	258+12TNC	132	138	79,88%	39,05%	40,83%	252+10TNC	134	128	79,64%	40,73%	38,91%
TOTAL	326+12TNC (soit 338)	191	147				319+10TNC (soit 329)	192	137			

FILIERE CULTURELLE

	2021						2022					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Conservateur	1		1	2,86%		2,86%	1		1	3,12%		3,12%
Bibliothécaire												
Att Cons du Patrimoine	1		1	2,86%		2,86%	1		1	3,12%		3,12%
Directeur Ens Artistique												
Professeurs Ens Artistique	3+6TNC	7	2	25,71%	20,00%	5,71%	2+5TNC	5	2	21,88%	15,63%	6,25%
Ass Principal Bibliothèques	3	3		8,57%	8,57%		3	3		9,38%	9,38%	
Assistants Ens Artistique	10+10TNC	10	10	57,14%	28,57%	28,57%	9+10TNC	9	10	59,38%	28,12%	31,26%
Adjoint du Patrimoine	1		1	2,63%		2,63%	1		1	3,12%		3,12%
TOTAL	19+16TNC (soit 35)	20	15				17+15TNC (soit 32)	17	15			

FILIERE SPORTIVE

	2021						2022					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Conseiller des APS	0		0				0		0			
Educateur des APS	6	4	2	66,66%	44,44%	22,42%	6	3	3	75,00%	37,50%	37,50%
Opérateur des APS	3	3		33,34%	33,34%		2	2		25,00%	25,00%	
TOTAL	9	7	2				8	5	3			

FILIERE MEDICO-SOCIALE

	2021						2022					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Assistant Socio-Educatif	6	1	5	18.75%	3,12%	15.63%	5	1	4	16.66%	3.33%	13.33%
Educateur Jeunes Enfants	6		6	18.75%		18.75%	6		6	20.00%		20.00%
ATSEM	5		5	15.63%		21.21%	5		5	16.66%		16.66%
Cadre de Santé	1		1	3.12%		3,12%	1		1	3.33%		3.33%
Puéricultrice	2		2	6,25%		6,25%	2		2	6.66%		6.66%
Infirmier												
Auxiliaire de Puériculture	12		12	37.50%		37.50%	12		12	40.00%		40.00%
TOTAL	32	1	31				30	1	29			

FILIERE POLICE MUNICIPALE

	2021						2022					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part Repr.	H	F
Directeur de Police Municipale	1	1		11,11%	11,11%		1	1		5.88%	5.88%	
Chef de police municipale	1	1		11,11%	11,11%		1	1		5.88%	5.88%	
Brigadier-Chef	5	3	2	55.55%	33,33%	22,22%	10	7	3	58.82%	41.17%	17.65%
Gardien Brigadier							5	3	2	29.42%	17.65%	11.77%
TOTAL	7	5	2				17	12	5			

FILIERE ANIMATION

	2021						2022					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Animateur	10	6	4	32.25%	19.35%	12.90%	10	6	4	37.03%	22.22%	14.81%
Adjoint d'Animation	12+9TNC	12	9	67.75%	38.72%	29.03%	10+7 TNC	8	9	62.97%	47.06%	15.91%
TOTAL	18+13TNC	18	13				20+7TNC	14	13			

TOTAL GENERAL	619	274	345				603	273	330			
	(dont 37TNC)						(dont 37 TNC)					

Catégorie	2021				2022			
	Nombre d'agents	Part représ.	Hommes	Femmes	Nombre d'agents	Part représ.	Hommes	Femmes
Catégorie A	63	10.17%	28	35	59	9.78%	25	34
Catégorie B	78	12.60%	32	46	89	14.76%	33	56
Catégorie C	478	77.23%	214	264	455	75.46%	215	240

En 2021, la fonction publique est composée de 37 % d'agents de catégorie A, 17 % d'agents de catégorie B et 45 % d'agents de catégorie C. Pour la fonction publique territoriale, on note 12 % d'agents de catégorie A (9,78 % à Lens), 12 % en catégorie B (14,76 % à Lens), 75 % en catégorie C (75,46 % à Lens).

La part des agents de catégorie A est stable par rapport à 2019 mais elle a augmenté de 3 points depuis 2011. Elle est beaucoup plus forte dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2021, 59 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE contre 12 % dans la FPT et 40 % dans la FPH (y compris médecins et internes). Le poids des enseignants explique la prépondérance de la catégorie A dans la FPE. Hors enseignants, moins d'un agent civil de l'État sur trois et un sur huit parmi les militaires relèvent de cette catégorie.

La répartition des agents par catégorie hiérarchique au sein de la FPE est stable sur les dernières années. La part des agents de catégorie A a augmenté de 1 point depuis 2011 alors que celle des agents en catégorie B a diminué de 2 points.

Dans la FPT, la part des agents de catégorie A se stabilise à 12 % en 2021, après une augmentation de 3 points entre fin 2018 et fin 2019 notamment en raison des cadres d'emplois des assistants socio-éducatifs et éducateurs de jeunes enfants classés en catégorie A depuis 2019. La part des agents de catégorie C, qui représente les trois quarts des agents, continue de diminuer lentement, en baisse de 2 points depuis 2011, passant ainsi de 77 % à 75 %, la catégorie B avec 12 % des effectifs reste stable.

Dans la Fonction Publique Hospitalière (FPH), depuis 2011, la part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 11 points aux dépens de celle des agents de catégorie B (- 9 points). Ce changement est en grande partie la conséquence directe des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A, notamment des infirmières à compter de 2010, des rééducateurs et manipulateurs d'électroradiologie en 2018.

Le taux de féminisation et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

S'il est pris en considération les données du rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique publié par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), il est à remarquer que les femmes sont majoritaires dans la fonction publique territoriale FPT. En effet, 63 % des agents de la fonction publique territoriale sont des femmes contre 46 % parmi les salariés du privé.

A Lens, le taux de féminisation s'élève à 54,95 %.

La fonction publique territoriale affiche le taux de féminisation le plus élevé (61.2 %) après la fonction publique hospitalière (78 %) et avant la fonction publique d'état (56 % - 61 % hors militaires). La fonction publique compte 65 % de femmes en catégorie A, 56 % en catégorie B et 63 % en catégorie C. Elles sont donc majoritaires dans les trois catégories hiérarchiques.

On retrouve à Lens :

Catégorie A : 57,63 % de femmes : 59 agents : 25 hommes et 34 femmes en 2022 – 63 agents : 28 hommes et 35 femmes en 2021 - 58 agents : 25 hommes et 33 femmes en 2020 ;

Catégorie B : 62,92 % 89 agents : 33 hommes et 56 femmes -78 agents : 32 hommes et 46 femmes en 2021 – 82 agents 37 hommes et 45 femmes en 2020 ;

Catégorie C : 52,74 % 455 agents 215 hommes et 240 femmes – 478 agents : 214 hommes et 264 femmes en 2021 – 503 agents 222 hommes et 281 femmes en 2020.

.../...

En ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, elle est une réalité à la Ville -depuis de nombreuses années-. Cet engagement s'inscrit pleinement dans les principes et valeurs de la Collectivité. Chaque agent peut exercer le métier de son choix -correspondant à un besoin de la collectivité- en fonction de ses compétences. Dans le prolongement des précédents rapports annuels et du plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes couvrant la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2023 signé par l'autorité territoriale et les représentants des organisations syndicales au Comité Technique de la Ville, les actions en matière de recrutement, d'avancement et de promotion, de rémunérations, de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle se poursuivent et s'amplifient depuis le 1^{er} janvier 2021 (*délibération du Conseil Municipal du 16 décembre 2020*).

LA PYRAMIDE DES AGES

Age	2021						2022					
	Titulaires	H	F	Non titulaires	H	F	Titulaires	H	F	Non titulaires	H	F
Moins de 25 ans	3	2	1	3	0	3	4	1	3	4	0	4
De 25 à 29 ans	17	9	8	6	2	4	14	10	4	2	1	1
De 30 à 34 ans	58	26	32	4	3	1	48	22	26	4	1	3
De 35 à 39 ans	78	22	56	3	2	1	73	20	53	2	2	0
De 40 à 44 ans	70	32	38	3	1	2	81	38	43	3	0	3
De 45 à 49 ans	93	39	54	5	3	2	93	38	55	4	2	2
De 50 à 54 ans	122	56	66	2	2	0	109	53	56	2	1	1
De 55 à 59 ans	114	55	59	1	1	0	125	62	63	0	0	0
De 60 ans et plus	64	33	31	1	1	0	56	29	27	2	2	0
TOTAL	619	274	345	28	15	13	603	273	330	23	9	14

Age	2021			2022		
	Part représ.	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
Agents de moins de 25 ans	0.93%	0,31%	0,62%	1.28%	0.16%	1,12%
Agents de 25 à 34 ans	13.14%	6.18%	6,96%	10.87%	6.07%	4.80%
Agents de 35 à 44 ans	23.80%	8,81%	14,99%	25.39%	9.58%	15.81%
Agents de 45 à 54 ans	34.31%	15.45%	18,86%	33.23%	15.01%	18,22%
Agents de 55 ans et plus	17.77%	8,66%	9,11%	19.96%	9.90%	10,06%
Agents de 60 ans et plus	10.05%	5,26%	4,79%	9.27%	4,97%	4,30%

L'âge moyen des trois versants de la fonction publique s'élève à 43,8 ans contre 42 ans dans le secteur privé. Il est de 43 ans pour la fonction publique d'état, 42 ans pour la fonction publique hospitalière, 46 ans pour la fonction publique territoriale, soit le versant le plus âgé.

A Lens, la moyenne d'âge est de 46,9 ans pour les femmes et 48,1 ans pour les hommes. Elle est de 45,1 ans pour les femmes et 44,8 ans pour les hommes pour l'ensemble de la fonction publique territoriale.

La pyramide des âges des agents de la fonction publique laisse augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années et l'âge moyen des agents continue d'augmenter. La fonction publique est confrontée au vieillissement de ses agents. En sept ans, la part des agents de 50 ans et plus a augmenté de 4,6 points. Ils représentent désormais 35 % des agents de la fonction publique. Elle est de 38,4 % pour la FPE, 47,3 % pour la FPT, 36 % pour la FPH et de 48 % pour la Ville de Lens. L'âge moyen a augmenté dans la FPT de 2 ans entre 2011 et 2020.

Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels, à la Ville également avec une moyenne d'âge pour les contractuels de 46,9 ans pour les hommes et 35,35 ans pour les femmes.

La part des moins de 30 ans est stable et s'élève à 15 %, 2,98 % à Lens. Elle est stable dans les catégories A et B et augmente dans la catégorie C (+ 0,2 points). Cette augmentation de la part des jeunes dans ces catégories s'explique par le passage en contractuels d'emplois aidés.

En 2021 l'âge moyen des départs à la retraite augmente. Il est de 62 ans et deux mois (+ trois mois par rapport à 2019) pour la fonction publique d'état, 62 ans (+ six mois par rapport à 2019) pour la fonction publique territoriale et 60 ans et sept mois (+ sept mois par rapport à 2019) pour la fonction publique hospitalière.

Ces statistiques seront amenés à être ajustées au regard de la réforme des retraites de 2023 qui va entraîner un report de l'âge des départs.

LE TEMPS DE TRAVAIL : Temps complet et temps non complet – Temps partiel

A Lens, 32 agents représentant 5,31 % de l'effectif des agents titulaires exercent leurs fonctions à temps non complet c'est à dire sur des emplois créés pour des durées inférieures à la durée de référence.

Sur l'activité à temps partiel :

Temps partiel de droit (congé maternité, congé parental, ...)

En 2020 : 11 agents (- 9 agents)

En 2021 : 15 agents (+ 6 agents)

En 2022 : 12 agents (- 3 agents)

Temps partiel sur autorisation

En 2020 : 47 agents (+ 12 agents)

En 2021 : 44 agents (- 5 agents)

En 2022 : 38 agents (- 6 agents)

La proportion des agents travaillant à temps partiel a diminué 50 agents : 46 femmes et 4 hommes ; contre 59 agents en 2021 : 53 femmes et 6 hommes et 58 agents (53 femmes et 5 hommes) en 2020.

Au 31 décembre 2021, 21,4 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel en léger recul par rapport à 2020 (-0,3 points). La proportion d'agents à temps partiel est un peu plus élevée au sein de la FPT et de la FPE (25 %) que de la FPH (22 %). Le travail à temps partiel concerne davantage les femmes que les hommes dans tous les versants de la fonction publique : 34 % des femmes travaillant dans la FPE sont à temps partiel, 33 % dans la FPT et 25 % dans la FPH.

C'est dans la fonction publique territoriale que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée 26,3 %. A Lens, 8,29% des agents dont 7,62 % de femmes sont à temps partiel.

Un agent sur trois à temps partiel dans la fonction publique travaille à 80 %. Ce taux est nettement plus élevé au sein de la FPH (un sur deux). Les quotités de travail inférieures à 50 % sont plus fréquentes dans la FPT (17 %, contre 8 % dans la FPE et 11 % dans la FPH). A Lens 2 agents sont à moins de 80 % (50 et 70 %), 40 agents à 80 % et 8 agents à 90 %.

.../...

AUTRES PERSONNELS

Il s'agit des agents sur emploi « non permanent » (saisonniers, occasionnels, etc ...) au 31 décembre.

	2021	2022
Agents saisonniers (*) ou occasionnels	33	64
Personnes ayant bénéficié d'un CA (Contrats P.E.C.)	26	3
Adultes Relais	5	3
Apprentis	5	16
Autres personnels	7	4
Effectif global	76	90

Le recrutement de contrats d'apprentissage s'est poursuivi en 2022 avec 16 contrats contre 5 en 2021.

On retrouve cette tendance au niveau national puisqu'en 2021, 19 800 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit une hausse de 31 % par rapport à 2020. Les recrutements d'apprentis sont en forte hausse dans tous les versants de la fonction publique (+ 29 % dans la FPE, + 31 % dans la FPT, + 48 % dans la FPH).

En 2020, on note 35 000 contrats aidés pour l'ensemble de la fonction publique en nette baisse par rapport à 2019.

Les contrats aidés ont été également en diminution à la Ville durant l'année 2022.

(*) Restaurants scolaires, médecin pédiatre, mercredis-jeunes, centres de loisirs petites vacances, centres de loisirs d'été.

POSITIONS STATUTAIRES AUTRES QUE L'ACTIVITE (TITULAIRES ET STAGIAIRES)

	2021			2022		
	Effectifs	Hommes	Femmes	Effectifs	Hommes	Femmes
Congé parental	0	0	0	1	0	1
Disponibilité	15	5	10	15	5	10
Disponibilité pour raison de santé	5	0	5	11	2	9
Détachement sur emplois fonctionnels	4	4	0	4	4	0
Détachement dans une autre collectivité	0	0	0	0	0	0
Détachement dans une autre structure	1	0	1	1	0	1
Congé spécial	0	0	0	0	0	0
Détachement à la Ville de LENS de la Fonction Publique Hospitalière	0	0	0	0	0	0
Changement de filière	2	1	1	3	3	0

.../...

Dans la fonction publique, le nombre d'entrants sortants (disponibilité, congé parental) est en hausse de 12 400 agents en 2019.

A LENS, en 2022, on constate qu'un agent se trouve en position de congé parental, contre 0 en 2021 et 2 en 2020. La disponibilité pour convenances personnelles est stable 15 agents (5 hommes et 10 femmes), en 2022 et 2021 contre 13 agents (4 hommes et 9 femmes en 2020). La disponibilité d'office pour raison de santé (épuiement des droits statutaires) est en augmentation : 11 agents : 2 hommes et 9 femmes en 2022 contre 5 femmes en 2021 et 2020.

MOUVEMENTS DU PERSONNEL

	2021	2022
<u>Titulaires et Stagiaires</u>		
Départs (mutations, retraites, décès)	- 42	- 44 (22 hommes - 22 femmes)
Arrivées	+ 24	+40 (27 hommes - 13 femmes)
<u>Contractuels</u>		
Départs	- 3	- 3 (3 hommes - 0 femme)
Arrivées	+ 3	+ 2 (2 hommes)
TOTAL	- 12	- 5

A Lens :

* Le taux d'entrée des titulaires est de 6.63 % (contre 3,87 % en 2021 - 3.55% en 2020)

* Le taux de sortie des titulaires est de 7.29 % (contre 3.26 % en 2020 - 5.99 % en 2019)

Sur les 44 départs : 26 agents (12 femmes et 14 hommes) ont fait valoir leurs droits à la retraite chiffre identique à l'année 2021, contre 12 agents en 2020. On déplore également un décès.

Les recrutements en forte progression sur l'année 2022 40 agents contre 24 en 2021 concernent essentiellement des agents titulaires. L'arrivée de contractuels sur emploi permanent est très limitée.

On note cependant que les trois versants de la fonction publique sont confrontés à des fortes difficultés de recrutement, tant par la voie du concours que celle du contrat. Il est constaté également une forte baisse du nombre de candidats aux concours.

En 2021, le taux d'entrée dans la fonction publique s'établit à 8,8 % et le taux de sortie à 7,9 %.

Le taux de sortie augmente dans la FPT et diminue dans la FPE et la FPH. La rotation du personnel diminue dans la FPE, est stable dans la FPT, et augmente dans la FPH.

Par ailleurs, certains agents, très majoritairement des contractuels, ont des contrats courts conduisant à entrer et sortir de la fonction publique au cours de la même année.

S'agissant de l'égalité hommes-femmes, il est précisé que la Ville qui reste vigilante sur la mixité au sein des différentes directions a continué à veiller à la mixité des jurys de recrutement, a assuré un suivi sexué des recrutements et renforcera ses actions dans ce domaine tout comme cette vigilance se poursuit dans l'accueil en stage scolaire et de divers organismes où il est apporté une attention accrue aux métiers de la collectivité peu mixtes.

PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

	2021			2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon	99	146	245	181	253	434
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une titularisation	4	3	7	6	2	8
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade	22	36	58	22	27	49

On note en 2022 : 434 avancements d'échelon dont 253 femmes soit 58.29 % (contre en 2021 : 245 agents dont 146 femmes soit 59.59 % et en 2020 : 298 avancements d'échelon dont 172 femmes soit 57,71%). L'augmentation constatée est due à la revalorisation du 1^{er} janvier 2022 des agents de catégorie C ayant pour conséquence la diminution d'un an de la durée des échelons de bas de grade, avec une ancienneté conservée et à titre exceptionnel pour 2022 une bonification d'ancienneté d'un an permettant aux agents la prise d'un échelon plus rapidement.

Les avancements de grade concernent 49 agents dont 27 femmes soit 55.10 % contre 58 agents dont 36 femmes soit 62,06 % en 2021 et 76 agents dont 45 femmes soit 59.21 % en 2020.

Enfin, 6 agents ont été titularisés en 2022 dont 2 femmes soit 33.33 % contre 7 agents en 2021 dont 3 femmes soit 42,85 % et 20 en 2020 dont 9 femmes soit 45 %.

RESPECT DE LA LOI SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

		2021		2022	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CDAPH	Titulaires	6	20	7	21
	Non titulaires				
Titulaires allocation ou rente Invalidité	Titulaires	10	11	9	8
	Non titulaires				
Fonctionnaires inaptes ou reclassés			2		2
Personnes Physiques soit E.T.P.		16	32	16	31
TOTAL		48		44	

Soit 66,66 % des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont des femmes.

Il ressort de l'étude que l'effectif des travailleurs handicapés est respecté :

- En 2019, 47 agents : 18 hommes et 29 femmes
- En 2020, 52 agents : 17 hommes et 35 femmes
- En 2021, 48 agents : 16 hommes et 32 femmes

Il est rappelé que l'article 36 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 "pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées", institue à compter du 1^{er} janvier 2006 un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Ce fonds a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées au sein des trois fonctions publiques.

La loi fait obligation aux employeurs publics, occupant au moins 20 agents (en équivalent temps plein), d'employer dans leurs effectifs 6 % de travailleurs handicapés. Si ce taux n'est pas atteint, ils devront verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart constaté entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale. Une déclaration est effectuée chaque année entre le 1^{er} février et le 30 avril.

Les collectivités peuvent s'acquitter partiellement de cette obligation en passant des contrats de fourniture de sous-traitance ou prestations de service avec des entreprises adaptées, des centres de distribution de travail à domicile ou des centres d'aides par le travail (art. L323-8 alinéa 1).

La Ville de Lens avec un taux de 7,51 %, respectant l'obligation ne verse pas de contribution au FIPHFP. Il s'agit d'une volonté de la collectivité de longue date. Les marchés souscrits pour l'année 2022 s'élèvent à 64 196 € contre 50 409 € en 2021 (55 993 € en 2020).

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans la fonction publique s'élève à 5,44 % au 31 décembre 2021 (4,2 % pour la fonction publique de l'état, 6,6 % pour la fonction publique territoriale et 5,5 % pour la fonction publique hospitalière), ce qui représente 256 000 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) au sein de la fonction publique.

	2021			2022		
	Agents	Hommes	Femmes	Agents	Hommes	Femmes
Mi-temps thérapeutique	3 agents	2	1	9 agents	2	7
Retraite pour invalidité	1 agents	1	0	0 agent	0	0
Disponibilité d'office pour maladie	5 agents	0	5	11 agents	2	9

ABSENCES AU TRAVAIL

	2021									2022								
	Titul.	H	F	Non titul.	H	F	Part (en%)	H (en %)	F (en %)	Titul.	H	F	Non titul.	H	F	Part (en %)	H (en %)	F (en %)
Maladie	13 516	4 729	8 787	59	8	51	49.74	17.36	32.38	14 120	5 235	8 885	67	9	58	54.53	20.15	34.38
Longue maladie et longue durée	8 493	2 634	5 859				31.12	9.65	21.47	7 670	1 775	5 895				29.48	6.82	22.66
Accident du travail	1 567	1 384	183				5.74	5.07	0.67	2 154	1 312	842				8.28	5.04	3.24
Maladie profes.	773	72	701				2.83	0.27	2.56	233		233				0.89		0.89
Maternité Adoption	1 673		1 673				6.13		6.13	559		559				2.15		2.15
Formation et évén. familiaux	1 100	395.5	704.5	9	9	0	4.03	1.45	2.58	1 108	427	681	17	17	0	4.01	1.64	2.37
Paternité	96.5	96.50					0.35	0.35		172	172					0.66	0.66	

.../...

En 2022 au sein de la Ville, les maladies et longues maladies demeurent la première cause d'absence et baissent légèrement avec 21 857 jours (83,74 %) : 7 019 jours pour les hommes et 14 838 pour les femmes contre 22 068 jours en 2021 (80,86 %) : 7 371 jours pour les hommes et 14 697 jours pour les femmes et 19 390 jours en 2020 (79,22 %) : 6 393 jours pour les hommes et 12 997 jours pour les femmes. Les chiffres ont diminué en 2020 compte tenu de la crise sanitaire et des dispositifs favorisant les agents qui ont été mis en place ASA, etc...).

Les jours d'absence pour motifs d'accident du travail sont en augmentation : 2 154 jours en 2022 8,25 % : 1312 jours pour les hommes et 842 jours pour les femmes contre 1 567 jours en 2021 (5,74 %) : 1 384 jours pour les hommes et 183 jours pour les femmes et 2 049 jours en 2020 (8,37%) : 1 537 jours pour les hommes et 512 jours pour les femmes.

La maternité qui passe de 559 jours en 2022 à 1 673 jours en 2021 et 1 252 jours en 2020 est en baisse.

Les maladies professionnelles sont en baisse également : 233 jours en 2022 (4 maladies professionnelles reconnues pour les femmes contre 773 jours en 2021 (1 maladie professionnelle reconnue soit 72 jours pour les hommes et 6 maladies professionnelles reconnues soit 701 jours pour les femmes) et 748 jours en 2020 (6 maladies professionnelles reconnues pour les hommes soit 525 jours et 6 maladies professionnelles reconnues pour les femmes soit 223 jours). Les principales pathologies déclarées à la Ville sont le canal carpien et l'épicondylite.

On note également l'augmentation du nombre d'agents en disponibilité d'office pour raison de santé 11 agents au 31 décembre 2022 (2 hommes et 9 femmes) contre 5 agents en 2021 (5 femmes).

Le vieillissement, le recul de départ à la retraite, la pénibilité de certains métiers territoriaux sont autant de facteurs qui alourdissent l'absentéisme.

L'ACTIVITE SYNDICALE

Le nombre de réunions statutaires en 2022 (Comité Social Territorial, Commissions Administratives Paritaires -Catégories A, B et C- Commissions Consultatives Paritaires – Comités d'Hygiène et de Sécurité) s'élève à 6 CST, 1 CAP et 3 CHSCT, contre en 2021 6 CT - 2 CHSCT 2 CAP et 1 CCP et 6 CT - 1 CHSCT et 4 CAP et 2 CCP en 2020).

Il existe un dialogue constant tout au long de l'année avec les différents partenaires sociaux permettant de résoudre les difficultés qui se présentent (réunions à la demande des syndicats faisant intervenir différents acteurs, courriers en réponse à des demandes...).

Il est constaté que le nombre d'heures de décharge mensuelle représente la même quotité de 210 heures qu'au regard des anciennes modalités et :

- pour la moitié du contingent à distribuer entre les organisations syndicales représentées au comité technique en fonction du nombre de sièges,
- pour l'autre moitié du contingent à distribuer entre toutes les organisations syndicales ayant présenté leur candidature à l'élection du comité technique, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues soit :

* Syndicat FO des Territoriaux de LENS : 125 H 28 minutes soit annuel 1 506 H.

* Syndicat UNSA Territoriaux de la mairie de LENS : 71 H 34 minutes soit annuel 858 H.

* Syndicat CGT des Territoriaux de LENS : 12 H 58 soit annuel 156 H

Le quota de 2 520 heures annuelles n'est pas atteint : 1861 H (1462 H en 2021).

.../...

Des autorisations spéciales d'absence cumulables avec des décharges d'activités de service pour assister aux congrès syndicaux ou aux réunions des organismes directeurs (20 jours au total par an par agent selon les textes – 21 jours en 2021 pour la CGT.

Par ailleurs, sur simple présentation de la convocation, les représentants du personnel appelés à siéger aux CAP, CST et formation spécialisée obtiennent une autorisation d'absence (10 réunions en 2022 - 11 réunions en 2021 – 13 réunions en 2020).

Ensuite sur les réunions, peuvent assister aux réunions syndicales les agents qui ne sont pas en service ou bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence (demande une semaine à l'avance) et une réunion mensuelle d'information 1 heure par mois (en 2021 et 2022 pas de réunion).

Enfin, au titre du congé pour formation syndicale prévu à l'article 57 (7°) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et du décret n° 85-552 du 22 mai 1985, 22 jours au total pour 2 agents de la CGT contre 17 jours au total pour 2 agents de la CGT en 2021.

Pour information, s'agissant des journées de grève sont comptabilisés 347 jours en 2022 contre 118 jours en 2021 et 94 jours en 2020.

CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

L'action sur le milieu professionnel

Les services de la médecine de santé au travail, en collaboration avec le Service Prévention Hygiène et Sécurité, ont développé les analyses des postes de travail et leurs exigences physiques et psychologiques, les rythmes de travail, en vue de mettre en œuvre les surveillances médicales spéciales et conseiller des aménagements des postes de travail.

Le médecin de prévention a participé, en collaboration avec le Service Prévention Hygiène et Sécurité, à l'établissement de la fiche relative aux risques professionnels propres à chaque service.

Il a apporté ses conseils à l'autorité territoriale, aux agents et aux représentants du personnel à l'issue de ses différentes visites effectuées au sein des services de la Collectivité dans les domaines suivants :

- ❖ Amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- ❖ Hygiène générale des locaux et des services,
- ❖ Adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine,
- ❖ Protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle,
- ❖ Hygiène dans les restaurants administratifs.

La surveillance médicale des agents s'exerce dans le cadre de la visite médicale et/ou au vu des résultats des examens complémentaires prescrits par le médecin de prévention.

.../...

Les actions en matière de conditions de travail se poursuivent et s'accroissent :

1°) Des entretiens individuels sont menés dans le cadre de la mise en place d'une cellule d'écoute ;

2°) Des visites des postes de travail et des analyses des déclarations d'accidents du travail et des maladies professionnelles sont effectuées dans le cadre de la gestion et de la maîtrise des risques professionnels et de la diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles avec comme proposition d'améliorations des conditions de vie au travail ;

- Des actions de sensibilisation dispensées en interne par la Direction des Relations Humaines sur les thématiques suivantes :
 - ✓ port des équipements de protection individuelle,
 - ✓ risques chimiques,
 - ✓ risques biologiques,
 - ✓ chute de plain pied,
 - ✓ risques liés aux substances psychotropes,
 - ✓ risques liés au travail en hauteur,
 - ✓ risques liés aux agressions physiques et mentales,
 - ✓ risques liés à la signalisation de chantier,
 - ✓ sensibilisation à l'utilisation d'un défibrillateur,
 - ✓ consignes évacuations incendie,
 - ✓ sensibilisation au lavage des mains,
 - ✓ risques liés au travail d'élagage.
- Des formations dispensées par le CNFPT pour les formations sécurité obligatoires ou recommandées ;
- Des actions de formation et de sensibilisation dispensées par les services de la médecine de santé au travail :
 - ✓ PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique pour les personnels des Services Techniques, de la Crèche, des équipements sportifs, de l'entretien des écoles et des bâtiments municipaux, ATSEM, ...
 - ✓ SST : Sauveteur Secouriste du Travail
 - ✓ Risques biologiques pour le personnel de la Petite Enfance (Crèche, micro-crèche et RAM) et du personnel RAM

Enfin, il est rappelé :

- la mise en place depuis 2005 du document unique,
- la demande d'aide au FIPHP pour l'achat et le renouvellement de prothèses auditives en faveur de deux agents et l'aménagement de poste de travail pour deux agents,
- que 55 établissements sont équipés de défibrillateurs automatiques (58 défibrillateurs au total),
- la réalisation d'un plan de prévention type,
- l'analyse systématique des restrictions médicales et aménagement du poste de travail si nécessaire,
- l'entretien individuel à la demande du chef de service ou de l'agent,
- l'entretien individuel après un arrêt (maladie ou du travail).

.../....

Le Service Prévention Hygiène et Sécurité accompagne le Service Formation dans le cadre du suivi des formations dans le domaine de la sécurité pour les services concernés.

LA FORMATION

La formation des personnels de la Ville et du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville relève essentiellement du Centre National de la Fonction Publique Territoriale.

Le budget global de la formation se décompose entre la cotisation versée au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (147 107 € soit 0,9 % de la masse salariale), les dépenses contractualisées avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale hors cotisation sont de 5 725 € contre 360 € et 144 € en 2020) et enfin d'autres organismes (14 533 contre 9 300 € en 2021 et 6 371 € en 2020) en fonction de besoins plus ponctuels.

A LENS en 2022, 217 agents (115 hommes et 102 femmes) ont participé à une formation.

Il est également mis l'accent sur la Validation des Acquis de l'Expérience (2 en 2022 - 4 en 2021 - 6 en 2020 - 8 en 2019), la mise en place des ateliers d'évolution professionnelle, le DIF, les axes de formation issus du plan de formation de la collectivité ainsi que le développement des formations en intra) et des formations union « formations territorialisées » dans le cadre du schéma de mutualisation porté par la Communauté d'Agglomération de LENS-LIEVIN (23 en 2022 - 10 en 2021 - 15 en 2020).

La formation (bilan et besoins) figure désormais dans le dossier de l'entretien professionnel (page 7) issu du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux qui supprime la notation et la remplace par l'entretien professionnel.

Les demandes de formation continuent à ne pas tenir compte de la position à temps partiel ou pas. Les objectifs figurant dans le dossier de l'entretien professionnel annuel continuent à être obligatoirement proratisés en fonction du temps partiel et par conséquent, la formation examinée en conséquence.

Le bilan détaillé 2022 et le plan de formation 2023-2024 ont été présentés lors du Comité Social Territorial du 14 décembre 2023.

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

En 2022, les agents disposant d'un CET sont au nombre de 544 (236 hommes et 308 femmes) - 542 (233 hommes et 309 femmes en 2021) - (237 hommes et 319 femmes en 2020).

Le total de jours cumulés au 31 décembre 2022 sur les CET s'élève à 11 439 (5 500 pour les hommes et 5 939 pour les femmes), 10 634 au 31 décembre 2021 (5 212 pour les hommes et 5 422 pour les femmes).

En 2022 le nombre de jours utilisés s'élève à 639 jours pour les femmes et 771 jours pour les hommes - 507 jours pour les femmes et 698 jours pour les femmes en 2021.

.../...

Le CET peut être alimenté par les reports de jours de réduction du temps de travail et de jours de congés annuels dans la limite suivante : l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés annuels dans l'année (plafonnement à 60 jours – 70 jours en 2020).

A la ville de LENS, les jours cumulés sur le CET peuvent être utilisés sous forme de congés.

Il est rappelé également que depuis le 1^{er} janvier 2022, 25 jours de congés sont octroyés avec la possibilité d'effectuer 5 jours ou 10 demi-journées sur d'autres missions. Il est demandé la saisie et la validation des jours de congés de l'année pour permettre l'étude de l'octroi d'un ou deux jours supplémentaires si les conditions sont remplies et l'ouverture et ou l'alimentation d'un CET du 1^{er} novembre au 31 décembre de chaque année.

REMUNERATIONS

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen s'établit à 2 019 € dans la fonction publique territoriale. A LENS, le salaire net mensuel moyen s'élève à 2 052 € pour les hommes et 1 906 € pour les femmes.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires est de 24,3 % dans l'ensemble de la fonction publique. A Lens, elle est de 23 % du montant total brut des rémunérations annuelles et 22 % pour les femmes.

L'égalité rémunération entre les femmes et les hommes lors du recrutement, dans la progression s'agissant du régime indemnitaire, dans la carrière est une constante à la Ville de LENS depuis des années et se poursuivra.

En matière de régime indemnitaire, il est particulièrement veillé à ce que la parentalité (maternité...) ne soit pas pénalisante lors de revalorisations. L'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat prévoit que le montant de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise fait l'objet d'un réexamen :

- 1° En cas de changement de fonctions ;
- 2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- 3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion...

Par conséquent, le plan d'action sur l'égalité hommes femmes mis en place permet d'atteindre une quasi-égalité sur le plan des primes. Une progression est donc constatée dans ce domaine.

Parmi les mesures relatives aux rémunérations, il est à noter la revalorisation du point d'indice de 3.5 % en 2022 et de 1.5 % en 2023.

Enfin les heures supplémentaires sont en augmentation : 6 606,20 heures en 2022 contre 5 363.83 heures en 2021 et 5 403,20 heures en 2020.

ACTION SOCIALE

L'action sociale a pour but d'améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, par exemple dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et loisirs. Elle est aussi destinée à les aider à faire face à des situations difficiles. D'une manière générale, le montant versé par les collectivités aux agents au titre de l'action sociale a augmenté.

La moyenne par agent et par an est de 473.46 € à LENS y compris les prestations sociales versées par la collectivité : pour enfant handicapé d'un montant de 28 174 € en 2022 (24 831.67 € en 2021) ainsi que la participation financière aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire pour les agents attribuée depuis le 1^{er} janvier 2013 d'un montant de 59 406 € pour 342 agents (58 107 € en 2021 pour 311 agents) contre 59 072 € en 2020 (320 agents).

Par ailleurs, il est rappelé également la mise en place depuis le 1^{er} janvier 2018 d'une convention de participation pour la prévoyance permettant aux agents de bénéficier d'un maintien de salaire. La participation de la Municipalité est de 7€ mensuels par agent ayant adhéré. 329 agents ont adhéré sur l'année 2022 et le montant de la participation est de 24 612 € contre 322 agents en 2021 pour 26 145 €.

Enfin, la Ville a versé en 2022 au CNAS, COS et à l'AMICALE au total 184 199 € contre 168 807 € en 2021 et 179 676 € en 2020.