Direction des Relations et des Ressources Humaines
EG/FR

Question n° 11

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
062-216204982-20260407-DLB11_07042026-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 10/04/2026

NOMENCLATURE : 09-01

VILLE DE LENS
CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 7 AVRIL 2026

---

RESSOURCES HUMAINES –
RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2024

---

Rapporteur : Monsieur Thibault GHEYSENS

Les collectivités territoriales doivent présenter chaque année le Rapport Social Unique (RSU).

Ce rapport regroupe notamment les analyses permettant d'apprécier :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant de la collectivité ou de l'établissement public ;
- la situation comparée des hommes et des femmes et son évolution ;
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité (lutte contre la discrimination et insertion professionnelle notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap).

Il est établi autour de plusieurs thématiques relatives aux ressources humaines : l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels, les rémunérations, le dialogue social, la formation, la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences et intègre une partie sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le rapport social unique de l'année 2024 a fait l'objet d'une présentation au comité social territorial du 18 décembre 2025.

Il s'inscrit dans le cadre :

- de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique en son article 5 ;
- du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique.

----------o----------

Le conseil est informé :

- du Rapport Social Unique 2024 et de sa synthèse ci-annexés, qui a fait l'objet d'une présentation et d'un avis favorable à l'unanimité au comité social territorial du 18 décembre 2025.

**⇨ Le Conseil Municipal prend acte à l'unanimité de la présentation du rapport social unique de l'année 2024.**

**Le Maire,**

**Sylvain ROBERT**

VILLE DE LENS-PAS-DE-CALAIS
MAIRIE

**La secrétaire de séance,**

**Mélissa PETERSEN**

ville de lens

**Sylvain ROBERT**
Maire de Lens
Président de la Communauté
d'Agglomération de Lens-Liévin

**Pôle Vie de la Cité –**
**Accès aux services publics**
**et ressources internes**
**Service Gestion des Assemblées**

VB/BB

***EXTRAIT DU REGISTRE***

***DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL***

***AFFICHE EN MAIRIE LE 9 AVRIL 2026***

==========

***SEANCE DU 7 AVRIL 2026***

==========

L'an deux mille vingt-six, le mardi 7 avril, à 14 heures, le Conseil Municipal de la Ville de LENS s'est assemblé à l'hôtel de ville, sous la présidence de Monsieur Sylvain ROBERT, Maire, et sur convocation en date du 31 mars 2026.

**Etaient présents** : MM. ROBERT, HANON, Mme AIT CHIKHEBBIH, M. MAZURE, Mme KAUFMANN, M. GHEYSENS, Mme CORRE, M. CECAK, Mme DEGOUVE, M. OUDJANI, Mme DAVID, M. BOUKERCHA, Mme MEPHU NGUIFO, M. DESOUTTER, Mmes BARBAUT, NION, MM. NYCZ, DAUBRESSE, Mme ROPERTO, M. LANNOY, Mmes LAGNIEZ, BRAET, DUPUIS, MM. COURCOL, BILLEBAULT, LOURDEL, WATTIER, Mmes PETERSEN, ESSAIDI, M. DE SCHEPPER, Mmes COROENNE, LAUWERS, ZAVODSKI, MM. PONTHIEU, CLAVET, Mme MAY, MM. AUDANT, OZOG.

**Etait excusée** :

Mme GLEMBA ayant donné pouvoir à Mme AIT CHIKHEBBIH.

**Etait absent** : /

Les conseillers présents formant la majorité des membres en exercice, lesquels sont au nombre de trente-neuf, il a été procédé, conformément à l'article L. 2121-15 du Code général des collectivités territoriales, immédiatement après l'ouverture de la séance, à la nomination d'un secrétaire pris au sein du Conseil.

Madame Mélissa PETERSEN, conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, a été désignée pour remplir les fonctions de secrétaire, fonctions qu'elle a acceptées.

# RAPPORT SOCIAL UNIQUE
# SYNTHESE

L'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit depuis 2020 l'entrée en vigueur dans la fonction publique territoriale du Rapport Social Unique (RSU) en remplacement du rapport sur l'état de la collectivité anciennement appelé bilan social.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 qui fixe les conditions et modalité d'application de l'article 5 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique est entré en vigueur le 1er janvier 2021.

L'application Données Sociales des centres de gestions constitue le seul mode de collecte pour le RSU de toutes les collectivités et établissements publics, qu'ils soient affiliés ou non.

Ce rapport regroupera notamment les analyses permettant d'apprécier :

- les caractéristiques des emplois et la situation des agents relevant de la collectivité ou de l'établissement public ;
- la situation comparée des hommes et des femmes et son évolution ;
- la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité (lutte contre la discrimination et insertion professionnelle notamment en ce qui concerne les personnes en situation de handicap).

Il regroupe donc au sein d'un seul document, des données de plusieurs rapports :

- Rapport sur l'état de la collectivité ou bilan social,
- Rapport de situation comparée dans le cadre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Rapport sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Le RSU se substitue ainsi aux 3 rapports précités. Il est établi chaque année au titre de l'année civile écoulée, bien qu'il puisse contenir des informations relatives aux années antérieures (aux deux années précédentes) ou ultérieures (aux trois années suivantes), à partir des données contenues dans la base de données sociales mentionnée à l'article 1er du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020.

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale a ouvert l'espace collectivité de la base des données sociales pour l'élaboration du RSU de l'année 2024 dont les indicateurs ont été fixés par arrêté du 14 août 2023.

La DRH propose de procéder à la présentation au comité social territorial d'une synthèse des différentes informations contenues dans ce document et qui concerne les données au 31 décembre 2024 comparées à celles de l'année 2023.

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

### PERSONNES PHYSIQUES

| | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | Hommes | Femmes | Effectifs | Hommes | Femmes |
| * Titulaires et stagiaires | 582 soit 97,16 % (dont 30 agents TNC) | 268 | 314 | 579 soit 96,33% (dont 27 agents TNC) | 259 | 320 |
| * Non titulaires | 17 soit 2,83% | 8 | 9 | 22 soit 3,66% | 11 | 11 |
| TOTAL | 599 | 276 (soit 43.40 %) | 323 (soit 56,60 %) | 601 | 270 (soit 44,92 %) | 331 (soit 55,08 %) |

Au 31 décembre 2023, 5.80 millions d'agents publics travaillent dans les trois versants de la fonction publique : 2.57 millions d'agents dans la Fonction publique d'Etat (FPE), 1.99 million d'agents dans la Fonction publique territoriale (FPT) et 1.24 million dans la Fonction publique hospitalière (FPH).

Tous versants confondus, les effectifs augmentent de 1,1 % en 2023 (+ 0,8 % dans la FPE, + 1 % dans la FPT et + 2 % dans la FPH).

En 2023, le nombre d'agents territoriaux (1,99 million) est en hausse (+ 19 500 agents, soit + 1,0 %, après + 0,5 % en 2022). En prenant en compte les effectifs de bénéficiaires de contrats aidés, en légère baisse (– 900, soit – 3,7 %), la hausse est de 0,9 %. Les effectifs des organismes communaux sont quasi stables (+ 800 agents, soit + 0,1 %), après plusieurs années de baisse (– 0,2 % en 2022, – 0,3 % en 2021 et – 0,6 % en 2020). Les communes gagnent 2 900 agents et les établissements communaux en perdent 2 200. En lien avec des transferts de compétences, l'emploi continue d'augmenter dans les organismes intercommunaux (+ 10 000, soit + 2,6 %), mais de façon moins dynamique que l'évolution moyenne annuelle entre 2011 et 2021 (+ 4,2 %). En 2023, 7 600 agents travaillant dans des organismes intercommunaux travaillaient fin 2022 dans des communes. Les organismes intercommunaux représentent 20 % des agents du versant en 2023, contre 14 % en 2011.

Les effectifs augmentent dans les départements (+ 1,9 %), plus qu'en 2022 (+ 0,3 %). La tendance à la baisse entamée en 2015 (– 0,5 % en moyenne entre 2011 et 2021) a connu un retournement en 2021, que les années 2022 et 2023 confirment. L'emploi augmente également dans les régions (+ 1,5 %), reprenant la tendance à la hausse observée depuis 2013 (+ 2,0 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2021), que l'année 2022 avait démentie (– 0,2 %).

A la Ville, l'effectif total est en hausse 601 agents contre 599 en 2023. On peut noter une légère diminution des agents titulaires et stagiaires : 579 (270 hommes et 320 femmes) contre 582 en 2023 (268 hommes et 314 femmes) et 603 en 2022 (273 hommes et 330 femmes). Le nombre d'agents contractuels est quant à lui en augmentation 22 (11 hommes et 11 femmes) contre 17 en 2023 (8 hommes et 9 femmes) et 23 en 2022 (9 hommes et 14 femmes. Il est rappelé que 12 agents fonctionnaires en disponibilité d'office pour raison de santé ne sont pas recensés dans l'indicateur des agents titulaires permanents.

## REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE

### I. TITULAIRES ET STAGIAIRES

| | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | H | F | % par filière | H | F | Effectifs | H | F | % par filière | H | F |
| * Filière administrative | 151 (dont 3 Emplois Fonctionnels) | 32 | 119 | 25,95% | 5,49% | 20,46% | 159 dont 3 Emplois Fonctionnels) | 33 | 126 | 27,46% | 5,70% | 21,76% |
| * Filière technique | 316 (dont 1 emploi fonctionnel et 10 Temps Non Complet) | 184 | 132 | 54,30% | 31,61% | 22,69% | 306 (dont 1 Emploi Fonctionnel et 9 Temps Non Complet) | 176 | 130 | 52,85% | 30,40% | 22,45% |
| * Filière culturelle | 30 (13 Ens Ecole de Musique TNC) | 17 | 13 | 5,16% | 2,92% | 2,24% | 28 (12 Ens Ecole de Musique TNC) | 16 | 12 | 4,84% | 2,76% | 2,08% |
| * Filière sportive | 9 | 5 | 4 | 1,54% | 0,85% | 0,69% | 9 | 5 | 4 | 1,55% | 0,86% | 0,69% |
| * Filière médico-sociale | 28 | 1 | 27 | 4,81% | 0,17% | 4,64% | 33 | 2 | 31 | 5,70% | 0,35% | 5,35% |
| *Filière police municipale | 20 | 14 | 6 | 3,43% | 2.40% | 1,03% | 18 | 13 | 5 | 3,11% | 2,25% | 0,86% |
| * Filière animation | 28 (dont 7 Temps non complet) | 15 | 13 | 4,81% | 2,57% | 2,24% | 26 (dont 6 Temps Non Complet) | 14 | 12 | 4,49% | 2,42% | 2,07% |
| TOTAL | 582 | 268 | 314 | | 46,01% | 53,99% | 579 | 259 | 320 | | 44,74% | 55,26% |

### II. CONTRACTUELS

| | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Contractuel | Remplaçant | H | F | Contractuel | Remplaçant | H | F |
| * Filière administrative | 8 | 0 | 5 | 3 | 10 | 0 | 6 | 4 |
| * Filière technique | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| * Filière culturelle | 7 | 0 | 3 | 4 | 10 | 0 | 4 | 6 |
| * Filière sportive | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| * Filière médico-sociale | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| * Filière animation | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 17 | 0 | 8 | 9 | 22 | 0 | 11 | 11 |
| | soit 17 agents (8 hommes et 9 femmes) | | | | soit 22 agents(11 hommes et 11 femmes) | | | |

| | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Part représ. | Hommes | Femmes | Part représ. | Hommes | Femmes |
| * Filière technique | 54,30% | 31.61% | 22 ,69% | 52,85% | 30,40% | 22,45% |
| * Filière administrative | 25,95% | 5,49% | 20,46% | 27,46% | 5,70% | 21,76% |
| * Filière médico-sociale | 4,81% | 0,17% | 4.64% | 5,70% | 0,35% | 5,35% |
| * Filière culturelle | 5,16% | 2.92% | 2,24% | 4,84% | 2,76% | 2,08% |
| * Filière sportive | 1,54% | 0.85% | 0,69% | 1,55% | 0,86% | 0,69% |
| *Filière police municipale | 3.43% | 2.40% | 1.03% | 3.11% | 2,25% | 0,86% |
| * Filière animation | 4.81% | 2.57% | 2,24% | 4,49% | 2,42% | 2,07% |

Il y a toujours un sexe nettement majoritaire dans chaque filière, avec au moins les deux tiers des agents qui sont des femmes ou des hommes. C'est la filière culturelle qui a la part de femmes (67 %) la plus proche de l'ensemble des fonctionnaires (60 %), puis vient la filière animation (72 %). Les filières médico-technique, médico-sociale et sociale sont quasi-exclusivement féminines (97 %). Les vingt-deux cadres d'emplois les plus féminisés sont issus de ces trois filières.

La filière technique, qui est la plus nombreuse en agents comprend 61 % d'hommes. La part d'hommes est plus élevée dans les filières sportive (71 %) et police municipale (79 %). La filière incendie et secours est quasi exclusivement masculine (95 %). Le taux plus faible de 84 % dans les SDIS s'explique essentiellement par les agents de la filière administrative qui y travaillent. Dix-neuf des vingt cadres d'emplois avec la plus forte proportion d'hommes sont issus de ces quatre filières, l'exception concerne les directeurs d'établissements d'enseignement artistique.

Les deux cadres d'emplois, qui représentent près de la moitié des fonctionnaires, sont ceux des adjoints administratifs (90 % de femmes) et des adjoints techniques (58 % d'hommes).

A Lens, la filière technique est logiquement la plus représentée avec 52,85 % (48 % s'agissant des statistiques de l'ensemble des collectivités) et un taux de féminisation de 41.77 %.

- La filière administrative : 27,46 % (national : 24,4 %) - taux de féminisation 78,80 %.
- La filière médico-sociale : 5,70 % (national : 4,7 %) - taux de féminisation 96,42 %. C'est la filière la plus féminisée de la fonction publique territoriale.
- La filière culturelle : 4,84 % (national : 3,7 %) - taux de féminisation 43,33 %.
- La filière sportive : 1,55 % (national 1,4 %) - taux de féminisation 44,44 %.
- La filière animation : 4,49 % (national 4,7 %) - taux de féminisation 46,42 %.
- La filière police municipale : 3,11 % (national 1,28%) - taux de féminisation 30.00 %.

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

### FILIERE ADMINISTRATIVE

| | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F |
| Emplois fonctionnels | 3 | 3 | | 1,98% | 1,98% | | 3 | 3 | | 1,88% | 1,88% | |
| Attachés | 25 | 8 | 17 | 16,56% | 5,29% | 11,27% | 26 | 8 | 18 | 16,35% | 5,03% | 11,32% |
| Rédacteurs | 27 | 3 | 24 | 17,88% | 1,98% | 15,90% | 27 | 3 | 24 | 16,98% | 1,89% | 15,09% |
| Adjoints administratifs | 96 | 18 | 78 | 63,58% | 11,92% | 51.66% | 103 | 19 | 84 | 64.79% | 11,96% | 52,83% |
| TOTAL | 151 | 32 | 119 | | | | 159 | 33 | 126 | | | |

### FILIERE TECHNIQUE

| | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F |
| Emploi fonctionnel | 1 | 1 | | 0,32% | 0,32% | | 1 | 1 | | 0,32% | 0,32% | |
| Ingénieurs | 6 | 5 | 1 | 1.90% | 1.58% | 0,32% | 7 | 6 | 1 | 2,29% | 1.96% | 0,33% |
| Techniciens | 7 | 6 | 1 | 2,21% | 1,90% | 0,32% | 9 | 6 | 3 | 2,94% | 1,96% | 0,98% |
| Agents de Maîtrise | 47 | 40 | 7 | 14.88% | 12,66% | 2,21% | 45 | 39 | 6 | 14.71% | 12.75% | 1,96% |
| Adjoints techniques | 245+10TNC | 132 | 123 | 80,69% | 38,91% | 41,78% | 235+9 TNC | 124 | 120 | 79.74% | 40.52% | 39.22% |
| TOTAL | 306+10TNC (soit 316) | 184 | 132 | | | | 297+9TNC (soit 306) | 176 | 130 | | | |

### FILIERE CULTURELLE

| | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F |
| Conservateur | 1 | | 1 | 3,33% | | 3,33% | 0 | | 0 | - | | - |
| Bibliothécaire | | | | | | | 1 | 1 | | 3,57% | 3,57% | - |
| Att Cons du Patrimoine | 1 | | 1 | 3,33% | | 3,33% | 1 | | 1 | 3,57% | | 3,57% |
| Directeur Ens Artistique | | | | | | | | | | | | |
| Professeurs Ens Artistique | 2+5TNC | 5 | 2 | 23,24% | 16,66% | 6,68% | 2+5TNC | 5 | 2 | 25,00% | 17.86% | 7.14% |
| Ass Princ. Bibliothèques | 3 | 3 | | 10,00% | 10,00% | | 2 | 2 | | 7.15% | 7,15% | |
| Assistants Ens Artistique | 9+8TNC | 9 | 8 | 56,67% | 30,00% | 26,67% | 9+7 TNC | 8 | 8 | 57.14% | 28.57% | 28.57% |
| Adjoint du Patrimoine | 1 | | 1 | 3,33% | | 3,33% | 1 | | 1 | 3,57% | | 3,57% |
| TOTAL | 17+13TNC (soit 30) | 17 | 13 | | | | 16+12TNC (soit 28) | 16 | 12 | | | |

## FILIERE SPORTIVE

| | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F |
| Conseiller des APS | 0 | | 0 | | | | 0 | | 0 | | | |
| Educateur des APS | 8 | 4 | 4 | 88,88% | 44,44% | 44,44% | 8 | 4 | 4 | 88.88% | 44.44% | 44.44% |
| Opérateur des APS | 1 | 1 | | 11,12% | 11,12% | | 1 | 1 | | 11.12% | 11.12% | |
| TOTAL | 9 | 5 | 4 | | | | 9 | 5 | 4 | | | |

## FILIERE MEDICO-SOCIALE

| | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F |
| Assistant Socio-Educatif | 5 | 1 | 4 | 17,86% | 3,57% | 14,29% | 7 | 2 | 5 | 21.21% | 6.06% | 15.15% |
| Educateur Jeunes Enfants | 6 | | 6 | 21,43% | | 21,43% | 6 | | 6 | 18.18% | | 18.18% |
| ATSEM | 3 | | 3 | 10,71% | | 10,71% | 3 | | 3 | 9,09% | | 9.09% |
| Cadre de Santé | 1 | | 1 | 3,57% | | 3,57% | 1 | | 1 | 3.03% | | 3.03% |
| Puéricultrice | 1 | | 1 | 3,57% | | 3,57% | 1 | | 1 | 3,03% | | 3.03% |
| Infirmier | | | | | | | 1 | | 1 | 3.03% | | |
| Auxiliaire de Puériculture | 12 | | 12 | 42,86% | | 42,86% | 14 | | 14 | 42.43% | | 42.43% |
| TOTAL | 28 | 1 | 27 | | | | 33 | 2 | 31 | | | |

## FILIERE POLICE MUNICIPALE

| | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F | Effectifs | H | F | Part Repr. | H | F |
| Directeur de Police Municipale | 1 | 1 | | 5,00% | 5,00% | | 1 | 1 | | 5.55% | 5,55% | |
| Chef de police municipale | 1 | 1 | | 5,00% | 5,00% | | 1 | 1 | | 5.55% | 5.55% | |
| Brigadier-Chef | 11 | 8 | 3 | 55,00% | 40,00% | 15,00% | 11 | 8 | 3 | 61.12% | 44.44% | 16.67% |
| Gardien Brigadier | 7 | 4 | 3 | 35,00% | 20,00% | 15,00% | 5 | 3 | 2 | 27.78% | 16.67% | 11,12% |
| TOTAL | 20 | 14 | 6 | | | | 18 | 13 | 5 | | | |

## FILIERE ANIMATION

| | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F | Effectifs | H | F | Part repr. | H | F |
| Animateur | 9 | 5 | 4 | 32,14% | 17,86% | 14,28% | 10 | 6 | 4 | 23.07% | 17.86% | 14.28% |
| Adjoint d'Animation | 12+7TNC | 10 | 9 | 67,86% | 35,71% | 32,15% | 10+6 TNC | 8 | 8 | 67.86% | 35.71% | 32.15% |
| TOTAL | 21+7TNC | 15 | 13 | | | | 20+6TNC | 14 | 12 | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| TOTAL GENERAL | 582 | 268 | 314 | | | | 579 | 259 | 320 | | | |
| | (dont 30 TNC) | | | | | | (dont 27 TNC) | | | | | |

| | 2023 | | | | 2024 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Catégorie | Nombre d'agents | Part représ. | Hommes | Femmes | Nombre d'agents | Part représ. | Hommes | Femmes |
| Catégorie A | 58 | 9,97% | 24 | 34 | 63 | 10.88% | 27 | 36 |
| Catégorie B | 84 | 14,43% | 31 | 53 | 87 | 15.03% | 30 | 57 |
| Catégorie C | 440 | 75,60% | 213 | 227 | 429 | 74.09% | 202 | 227 |

En 2023, la fonction publique est composée de 39 % d'agents de catégorie A, de 22 % d'agents de catégorie B et de 39 % d'agents de catégorie C. La part des agents de catégorie A est stable par rapport à 2022 (mais elle a augmenté de six points depuis 2011).

Elle est plus importante dans la FPE que dans les deux autres versants : fin 2023, 56 % appartiennent à la catégorie, contre 45 % dans la FPH (y compris médecins et internes) et 13 % dans la FPT. Le poids des enseignants explique la prépondérance de la catégorie A dans la FPE. Hors enseignants, seuls 32 % des agents civils de l'État relèvent de cette catégorie. C'est 15 % pour les militaires. La part des agents de catégorie B est de 29 % dans la FPH, de 24 % dans la FPE et de 15 % dans la FPT. Près de trois agents sur quatre dans la FPT appartiennent à la catégorie C (72 %), contre seulement un sur quatre dans la FPH et un sur cinq dans la FPE.

Dans la FPT, la part des agents de catégorie A est stable en 2023, après toutefois, une augmentation de trois points entre fin 2018 et fin 2019, en raison notamment du passage en catégorie A des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, et une augmentation de quatre points depuis 2011. La part des agents de catégorie C est également stable, après une baisse de cinq points depuis 2011.

C'est dans la FPH que les mouvements entre catégories sont les plus perceptibles depuis douze ans. Depuis 2011, la part des agents relevant de la catégorie A a progressé de 16 points. Ce changement est en grande partie la conséquence des requalifications progressives de certains corps de catégorie B en catégorie A, notamment des infirmières à compter de 2010, des rééducateurs et manipulateurs d'électro-radiologie en 2018, des assistants socio-éducatifs en 2019 et des laborantins et des préparateurs en pharmacie en 2022. La part des agents de catégorie B baisse en 2023 (– 1 point), après déjà une baisse en 2022 (– 3 points), mais une hausse de 12 points entre 2011 et 2021, qui faisait suite au reclassement d'une partie des aides-soignants de C en B. Mécaniquement, la part des agents de catégorie C a fortement baissé entre 2011 et 2021 (– 24 points)

On retrouve à Lens :

Catégorie A : 63 agents : 27 hommes et 36 femmes - 58 agents : 24 hommes et 34 femmes en 2023 - 59 agents : 25 hommes et 34 femmes en 2022 ;

Catégorie B : 87 agents : 30 hommes et 57 femmes - 84 agents : 31 hommes et 53 femmes en 2023 - 89 agents : 33 hommes et 56 femmes en 2022 ;

Catégorie C : 429 agents : 202 hommes et 227 femmes - 440 agents 213 hommes et 227 femmes en 2023 - 455 agents 215 hommes et 240 femmes en 2022.

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

La féminisation de l'emploi public se poursuit.

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 64 % des effectifs. Entre 2011 et 2023, leur part augmente de trois points, et de sept points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, pour lesquels – encore minoritaires – elles représentent 45 % des effectifs.

En France, fin 2023, 64 % des agents qui travaillent dans la fonction publique sont des femmes, contre 47 % des salariés du secteur privé 4. Depuis 2011, la part des femmes a augmenté de trois points dans la fonction publique.

La fonction publique hospitalière affiche le taux de féminisation le plus élevé (78 %) suivie par la fonction publique territoriale (61%) et (58 %) pour la fonction publique d'état. La fonction publique compte 68 % de femmes en catégorie A, 61 % en catégorie B et 61 % en catégorie C. Elles sont donc majoritaires dans les trois catégories hiérarchiques.

A Lens, le taux de féminisation s'élève à 55,26 % soit 57.14 % pour la catégorie A, 65,51 % pour la catégorie B et 52.91 % pour la catégorie C.

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 1er janvier 2024 au 31 décembre 2026 signé par l'autorité territoriale et les représentants des organisations syndicales au Comité Social Territorial 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 1er janvier 2021 *(délibération du Conseil Municipal du 16 décembre 2020).*

Au titre de l'année 2024, l'index égalité professionnelle de la commune de Lens atteint le score de 65 points sur 100 contre 82 points sur 100 en 2023. Les résultats obtenus au titre des indicateurs relatifs à la rémunération 46 sur 50 pour les fonctionnaires et 15 sur 15 pour les contractuels traduisent l'attention portée par la collectivité en faveur d'une réduction des écarts de rémunération, à la suite des actions mises en œuvre qui portent sur :

- La poursuite du travail d'analyse et de traitement des écarts de rémunération en maintenant le niveau de réflexion générale sur la structure du régime indemnitaire et son évolution.

- L'objectivation du régime indemnitaire lors de l'attribution et le montant des primes individuelles (IFSE du RIFSEEP) sur des critères objectifs - y compris de variation et mesurant les écarts et la dimension du collectif d'un service.

- L'intégration de ce travail sur les rémunérations dans une approche systémique combinant les interventions en matière de mixité des métiers, de reconnaissance et de professionnalisation du travail, d'accès à l'emploi et à la formation, de lutte contre les stéréotypes, d'articulation des temps de vie et de gestion du temps.

Une attention particulière sera apportée par la collectivité sur l'indicateur 3 portant sur l'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes insatisfaisant cette année alors même que le nombre d'avancements de grade est plutôt équilibré (15 avancements de grade hommes et 20 avancements de grade femmes pour 2024 contre 14 avancements de grade hommes et 34 avancements de grade femmes pour 2023).

Le calcul de l'indicateur se basant sur le ratio promus-promouvables, il entraîne un pourcentage de promotion plus faible chez les femmes en 2024 28.2% que chez les hommes 42.9%.

Une vigilance particulière sera apportée par la collectivité dans les années à venir pour réduire l'écart des taux de promotion tout en précisant que les avancements de grade sont attribués sur la manière de servir et en fonction des ratios délibérés, indépendamment du sexe de l'agent public.

Ces objectifs demeureront des priorités dans le cadre du plan d'action 2024-2026 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes présenté au comité social territorial le 23 novembre 2023.

Enfin, la collectivité applique une clause d'égalité dans l'ensemble de ses marchés publics, en application des dispositions du code de la commande publique.

## LA PYRAMIDE DES AGES

| | 2023 | | | | | | 2024 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Age | Titulaires | H | F | Non titulaires | H | F | Titulaires | H | F | Non titulaires | H | F |
| Moins de 25 ans | 4 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 3 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| De 25 à 29 ans | 14 | 8 | 6 | 4 | 1 | 3 | 17 | 7 | 10 | 4 | 2 | 2 |
| De 30 à 34 ans | 41 | 20 | 21 | 3 | 1 | 2 | 29 | 16 | 13 | 6 | 2 | 4 |
| De 35 à 39 ans | 68 | 22 | 46 | 3 | 2 | 1 | 72 | 28 | 44 | 2 | 1 | 1 |
| De 40 à 44 ans | 82 | 38 | 44 | 1 | 0 | 1 | 83 | 36 | 47 | 3 | 2 | 1 |
| De 45 à 49 ans | 84 | 33 | 51 | 2 | 1 | 1 | 80 | 28 | 52 | 2 | 1 | 1 |
| De 50 à 54 ans | 102 | 45 | 57 | 2 | 2 | 0 | 108 | 42 | 66 | 3 | 2 | 1 |
| De 55 à 59 ans | 122 | 65 | 57 | 0 | 0 | 0 | 117 | 62 | 55 | 0 | 0 | 0 |
| De 60 ans et plus | 65 | 35 | 30 | 1 | 1 | 0 | 70 | 37 | 33 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 582 | 268 | 314 | 17 | 8 | 9 | 579 | 259 | 320 | 22 | 11 | 11 |

| | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Age | Part représ. | Hommes | Femmes | Part représ. | Hommes | Femmes |
| Agents de moins de 25 ans | 0,83% | 0,33% | 0,50% | 0.83% | 0.66% | 0,17% |
| Agents de 25 à 34 ans | 10,35% | 5,01% | 5,34% | 9.32% | 4.49% | 4.83% |
| Agents de 35 à 44 ans | 25,71% | 10,35% | 15,36% | 26.62% | 11,15% | 15.47% |
| Agents de 45 à 54 ans | 31,72% | 13,52% | 18,20% | 32.11% | 12.15% | 19.96% |
| Agents de 55 ans et plus | 20,37% | 10,85% | 9,52% | 19.47% | 10.32% | 9,15% |
| Agents de 60 ans et plus | 11,02% | 6,01% | 5,01% | 11.65% | 6.16% | 5.49% |

En 2023, l'âge moyen des agents de la fonction publique est de 44 ans, contre 41 ans dans le secteur privé. Il était de 42 ans en 2011. La fonction publique compte 2,4 agents de 50 ans ou plus pour un agent de moins de 30 ans, alors que ce ratio est de 1,4 dans le secteur privé.

A Lens, la moyenne d'âge des fonctionnaires est de 47,7 ans pour les femmes et 48,6 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 fonctionnaires continue d'augmenter, 46 ans pour la FPE, 44 ans pour la FPH et 46 ans pour la FPT. La fonction publique est par conséquent confrontée au vieillissement de ses agents.

Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels, à la Ville également avec une moyenne d'âge pour les contractuels de 37.7 ans pour les hommes et 35 ans pour les femmes. Elle est de 39 ans pour la FPE, 37 ans pour la FPH et 39 ans pour la FPT.

Sur la période 2011-2023, l'âge moyen des agents publics augmente d'une année et demie : la part des moins de 30 ans est stable, celle des 50 ans ou plus augmente de sept points et demi. En 2023, 2,2 millions d'agents de la fonction publique sont âgés de 50 ans ou plus soit 37 % d'entre eux, chez les fonctionnaires, ils sont 44 % à avoir atteint les 50 ans, contre 24 % chez les contractuels. Par ailleurs, un agent sur onze est sexagénaire.

En 2024, 136 700 nouvelles pensions de retraite ont été attribuées à des agents qui ont travaillé dans la fonction publique. Le nombre de départs à la retraite chute (– 13,0 %, après – 2,6 % en 2023), et met en lumière les premiers effets de la réforme des retraites survenue en 2023, sur une année pleine.

A LENS, en 2024 16 agents : (7 femmes et 9 hommes) ont fait valoir leurs droits à la retraite, nombre identique à 2023 (9 femmes et 7 hommes).

Globalement, une retraite sur deux est une retraite « classique » sans départ anticipé, une sur six est liquidée au titre de l'exercice d'un emploi de catégorie active, et une sur six également pour carrière longue, tandis qu'une sur dix l'est pour invalidité. Cette répartition varie fortement d'un versant à l'autre en fonction de la structure des postes le composant.

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

A Lens, 26 agents représentant 4,49 % 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)
En 2023 : 9 agents (- 3 agents)
En 2024 : 4 agents (- 5 agents)

Temps partiel sur autorisation

En 2020 : 47 agents (+ 12 agents)
En 2021 : 44 agents (- 5 agents)
En 2022 : 38 agents (- 6 agents)
En 2023 : 35 agents (- 3 agents)
En 2024 : 35 agents

A LENS, le nombre des agents travaillant à temps partiel a diminué à 39 agents : 36 femmes et 3 hommes contre 44 agents : 40 femmes et 4 hommes en 2023 et 50 agents : 46 femmes et 4 hommes en 2022.

En 2024, la proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique est de 19 %, contre 17 % parmi les salariés du privé. Cette proportion est stable par rapport à 2023. Le taux de travail à temps partiel est deux fois plus élevé pour les agents contractuels (30 %) que pour les fonctionnaires (14 %). Cet écart est nettement plus marqué dans la FPT (33 % de temps partiel parmi les contractuels, contre 16 % parmi les fonctionnaires) et dans la FPE (30 %, contre 10 %) que dans la FPH (24 %, contre 21 %).

C'est dans la fonction publique territoriale que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée 16 % pour les fonctionnaires. A Lens, 6,73 % des agents dont 6,21 % de femmes sont à temps partiel et 3 agents sont à moins de 80 % (50 et 70 %), 29 agents à 80 % et 7 agents à 90 %.

## AUTRES PERSONNELS

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

| | 2023 | 2024 |
|---|---|---|
| **Agents saisonniers (*) ou occasionnels** | 61 | 113 |
| **Personnes ayant bénéficié d'un CA (Contrats P.E.C.)** | 28 | 9 |
| **Adultes Relais** | 2 | 0 |
| **Apprentis** | 17 | 8 |
| **Autres personnels** | 5 | 3 |
| **Effectif global** | 113 | 133 |

Au 31 décembre 2023, on estime à 298 800 le nombre de contractuels occupant un emploi non permanent. Il peut s'agir de vacataires, d'assistants familiaux, d'emplois aidés, ou encore de personnels recrutés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité. Ils représentaient 284 700 agents au 31 décembre 2022.

En 2024, 24 140 nouveaux contrats d'apprentissage ont débuté dans la fonction publique, soit 2,2 % de moins qu'en 2023. Cette diminution provient principalement de la fonction publique de l'État (– 3,4 %) et de la fonction publique hospitalière (– 7,1 %), alors que le recul est plus contenu dans la fonction publique territoriale (– 0,6 %). Cette dernière reste la principale recruteuse, avec 56 % des contrats d'apprentissage entamés en 2024 dans la fonction publique, devant la FPE (35 %) et la FPH (9 %).

Après un fort repli en 2022 (- 26.3 %), le nombre de bénéficiaires de contrats aidés dans l'ensemble de la fonction publique diminue encore en 2023 (- 4% soit environ – 1200 agents). Ce statut concerne un peu plus de 28 700 agents fin 2023.

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

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

| | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Effectifs | Hommes | Femmes | Effectifs | Hommes | Femmes |
| Congé parental | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Disponibilité | 14 | 5 | 9 | 12 | 5 | 7 |
| Disponibilité pour raison de santé | 15 | 3 | 12 | 12 | 3 | 9 |
| Détachement sur emplois fonctionnels | 4 | 4 | 0 | 4 | 4 | 0 |
| Détachement dans une autre collectivité | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| Détachement dans une autre structure | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| Congé spécial | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Détachement à la Ville de LENS de la FPH | 0 | 0 | 0 | 3 | 1 | 2 |
| Détachement à la Ville de LENS de la FPE | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| Changement de Filière | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 0 |

Au 31 décembre 2023, 16 200 fonctionnaires travaillant dans les collectivités viennent d'autres structures (15 000 au 31 décembre 2022). Il peut s'agir d'agents fonctionnaires ayant été détachés d'autres collectivités ou d'autres versants de la fonction publique, ou bien d'agents mis à disposition par d'autres structures. Dans la fonction publique, le nombre d'entrants sortants (disponibilité, congé parental) est en hausse 57 200 agents au 31 décembre 2021, soit 3 % des agents occupant un emploi permanent.

7 400 structures, soit environ un cinquième des structures ayant du personnel fonctionnaire ou contractuel occupant un emploi permanent, avaient au moins un agent en disponibilité, en congé parental ou encore en congé spécial, parmi leurs agents recrutés sur un emploi permanent.

Les disponibilités d'office concernent de plus en plus d'agents (de 4 100 en 2013 à 8 500 en 2023). C'est également le cas des autres types de disponibilité (de 42 400 à 45 100 de 2013 à 2021), mais l'augmentation est très forte en 2022 pour atteindre 54 500 agents puis 57 200 agents en 2023.

A Lens, on constate qu'aucun agent se trouve en position de congé parental contre 1 en 2023 et 2022. La disponibilité pour convenances personnelles est en baisse 12 agents (5 hommes 7 femmes) contre 14 agents (5 hommes et 9 femmes en 2023) et 15 agents (5 hommes et 10 femmes) en 2022 et 2021). La disponibilité d'office pour raison de santé (épuisement des droits statutaires) concerne 12 agents : (3 hommes et 9 femmes) contre : 15 agents : (3 hommes et 12 femmes en 2023) et 11 agents : (2 hommes et 9 femmes en 2022) et (5 femmes en 2021).

## MOUVEMENTS DU PERSONNEL

| | 2023 | 2024 |
|---|---|---|
| **Titulaires et Stagiaires** | | |
| Départs (mutations, retraites, décès) | - 32 | - 38 (24 hommes - 14 femmes) |
| Arrivées | + 23 | + 34 (13 hommes - 21 femmes) |
| **Contractuels** | | |
| Départs | - 11 | - 5 (2 hommes - 3 femmes) |
| Arrivées | + 6 | + 8 (4 hommes - 4 femmes) |
| TOTAL | - 14 | - 1 |

A Lens :

* Le taux d'entrée des titulaires est de 6.98 % en progression avec 3.95 % en 2023 et 6,63 % en 2022 - 3.87 % en 2021.

* Le taux de sortie des titulaires est de 7.15 % en augmentation avec 5.34 % en 2023 et 7.29 % en 2022 - 3.26 % en 2021.

Sur les 38 départs de fonctionnaires : 16 agents : (7 femmes et 9 hommes) ont fait valoir leurs droits à la retraite nombre identique à 2023 (9 femmes et 7 hommes) contre 26 agents : (12 femmes et 14 hommes) en 2022 et 2021.

Les recrutements des fonctionnaires s'élèvent à 34 agents (13 hommes et 21 femmes) en progression par rapport à 2023 avec 23 agents (10 femmes et 13 hommes) contre 40 agents en 2022 et 24 en 2021. L'arrivée de contractuels sur emploi permanent concerne 8 agents (4 hommes et 4 femmes) et 6 agents en 2023 (1 homme et 5 femmes).

En 2023, le taux d'entrée diminue dans les trois versants : 10,4 % dans la fonction publique territoriale (– 0,1 point), 9,9 % dans la fonction publique hospitalière (– 0,4 point) et 8,7 % dans la fonction publique de l'État (– 0,7 point).

En 2023 comme en 2022, 46 % des arrivées d'agents sur emploi permanent correspondent à des arrivées de contractuels.

Le taux de sortie diminue également : 9,7 % dans la fonction publique territoriale (– 0,2 point), 8,0 % dans la fonction publique hospitalière (– 1,9 point) et 7,9 % dans la fonction publique de l'État (– 0,4 point).

Le nombre de contrats de moins d'un an, qui concernent essentiellement les contractuels, est en hausse. Cette hausse est portée par la fonction publique territoriale. Ces agents entrés et sortis au cours de l'année 2023 représentent 16,5 % des effectifs présents au cours de l'année, et neuf sur dix sont des contractuels.

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

| | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon | 110 | 131 | 241 | 100 | 154 | 254 |
| Nombre d'agents ayant bénéficié d'une titularisation | 6 | 2 | 8 | 9 | 2 | 11 |
| Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade | 14 | 34 | 48 | 15 | 20 | 35 |

On note en 2024 : 254 avancements d'échelon dont 154 femmes contre : 241 avancements d'échelon dont 131 femmes en 2023 et 434 avancements d'échelon dont 253 femmes en 2022. L'augmentation constatée en 2022 est due à la revalorisation du 1er 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 35 agents dont 20 femmes contre 48 agents dont 34 femmes en 2023 et 49 agents dont 27 femmes en 2022.

Enfin, 11 agents dont 2 femmes ont été titularisés en 2024 contre 8 agents dont 2 femmes en 2023 et 6 agents dont 2 femmes en 2022.

## RESPECT DE LA LOI SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

| | | 2023 | | 2024 | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| CDAPH | Titulaires | 7 | 24 | 8 | 27 |
| | Non titulaires | | | | |
| Titulaires allocation ou rente Invalidité | Titulaires | 9 | 7 | 8 | 4 |
| | Non titulaires | | | | |
| Fonctionnaires inaptes ou reclassés | | | 2 | | 1 |
| Personnes Physiques soit E.T.P. | | 16 | 33 | 16 | 32 |
| TOTAL | | 49 | | 48 | |

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 2021, 48 agents : 16 hommes et 32 femmes
- En 2022, 47 agents : 16 hommes et 31 femmes
- En 2023, 49 agents : 16 hommes et 33 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 1er 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 1er 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 8,18 %, 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 2024 s'élèvent à 75 415 € contre74 066 € en 2023 et 64 196 € en 2022.

Enfin, la collectivité a souhaité prendre part à l'initiative Duo Day en faveur de l'inclusion dans le monde du travail. Grâce à une collaboration avec l'Association de Parents d'Enfants Inadaptés (APEI) de LENS, six personnes en situation de handicap ont été accueillies en stage de découverte en 2024 dans les services.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap progresse dans la fonction publique et s'élève à 5.93 % en 2024 contre 5.66 % en 2023 et 5.44 % en 2022. Il est de 4,9 % dans la fonction publique d'état (contre 4,64 % en 2023 et 4,36% en 2022), 5,9 % dans la fonction publique hospitalière (contre 5,64 % en 2023 et 5,33% en 2022) et 7,2 % dans la fonction publique territoriale (contre 6.89 en 2023 et 6,72% en 2022).

| | 2023 | | | 2024 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Agents** | **Hommes** | **Femmes** | **Agents** | **Hommes** | **Femmes** |
| Temps partiel thérapeutique | 21 agents | 3 | 18 | 32 agents | 7 | 25 |
| Retraite pour invalidité | 1 agent | 0 | 1 | 5 agents | 1 | 4 |
| Disponibilité d'office pour maladie | 15 agents | 3 | 12 | 12 agents | 3 | 9 |

## ABSENCES AU TRAVAIL

| | 2023 | | | | | | | | | 2024 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 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 | 12480 | 4137 | 8343 | 17 | 7 | 10 | 51.54 | 17.09 | 34.45 | 10541 | 4 334 | 6 207 | 90 | 9 | 81 | 45.07 | 18.41 | 26.66 |
| Longue maladie et longue durée | 6990 | 2047 | 4943 | | | | 28,83 | 8,44 | 20,39 | 7 187 | 2 934 | 4 253 | | | | 30.47 | 12.44 | 18.03 |
| Accident du travail | 2025 | 1209 | 816 | | | | 8.35 | 4.99 | 3,36 | 2 640 | 1 742 | 898 | | | | 11.19 | 7.38 | 3.81 |
| Maladie profes. | 625 | 464 | 161 | | | | 2,58 | 1,91 | 0,67 | 1 533 | 830 | 703 | | | | 6.50 | 3.52 | 2.98 |
| Maternité Adoption | 799 | | 799 | | | | 3,29 | | 3,29 | 312 | | 312 | 112 | | 112 | 1.80 | | 1.80 |
| Formation et évén. familiaux | 1123 | 401 | 722 | 16 | 9 | 7 | 4.70 | 1.69 | 3,01 | 989 | 426 | 563 | | | | 4.19 | 1.81 | 2.39 |
| Paternité | 173 | 173 | | | | | 0,71 | 0, 71 | | 49 | 49 | | | | | 0.21 | 0.21 12 | |

En 2024 au sein de la Ville, les maladies et longues maladies demeurent la première cause d'absence mais sont en baisse 17 818 jours (75.54%) : 7 277 jours pour les hommes 10 541 jours pour les femmes contre 19 487 jours (80.37 %) : 6 201 jours pour les hommes et 13 286 jours pour les femmes en 2023 et 21 857 jours (83.74 %) : 7 019 jours pour les hommes et 14 838 pour les femmes en 2022).

Les jours d'absence pour motif d'accident du travail sont en augmentation : 2 640 jours (11.19 %) : 1742 jours pour les hommes et 898 jours pour les femmes contre : 2 047 jours en 2023 (8.35 %) : 1 209 jours pour les hommes et 816 jours pour les femmes et 2 154 jours en 2022 (8.25 %) : 1 312 jours pour les hommes et 842 jours pour les femmes.

La maternité est en baisse en 2024 par rapport à 2023 en passant de 424 jours à 799 jours et 1 673 jours en 2022.

Les maladies professionnelles sont en augmentation : 1 533 jours (5 maladies professionnelles reconnues pour les hommes soit 830 jours et 4 maladies professionnelles reconnues pour les femmes soit 703 jours contre 625 jours (3 maladies professionnelles reconnues pour les hommes soit 464 jours et 1 maladie professionnelle pour les femmes soit 161 jours) contre 233 jours en 2022 (4 maladies professionnelles reconnues pour les femmes). Les principales pathologies déclarées à la Ville sont le canal carpien et l'épicondylite.

On note également une baisse du nombre d'agents en disponibilité d'office pour raison de santé 12 agents au 31 décembre 2024 (3 hommes – 9 femmes) contre 15 agents au 31 décembre 2023 (3 hommes – 12 femmes) et 11 agents au 31 décembre 2022 (2 hommes et 9 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 2024 (Comité Social Territorial, Commissions Administratives Paritaires -Catégories A, B et C- Commissions Consultatives Paritaires – F3SCT) s'élève à 12 : 7 CST, 3 CAP, et 2 F3SCT contre 7 CST, 4 CAP, 1 CCP et 3 F3SCT en 2023 et en 2022 : 6 CST, 1 CAP et 3 CHSCT.

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…).

À la suite des élections professionnelles de 2022 il a été 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 social 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 social technique, proportionnellement au nombre de voix qu'elles ont obtenues soit :

* Syndicat FO des Territoriaux de LENS : 100 H 44 minutes soit annuel 1 208 H.
* Syndicat UNSA Territoriaux de la mairie de LENS : 73 H 55 minutes soit annuel 887 H.
* Syndicat CGT des Territoriaux de LENS : 35 H 21 soit annuel 425 H

Le quota de 2 520 heures annuelles n'est pas atteint : 1041 H (1575 H en 2023 et 1861 H en 2022).

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 – 28 jours ont été accordés en 2024 contre 9 jours en 2023 et 21 jours en 2022 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 (12 réunions en 2024 - 15 réunions en 2023 - 10 réunions en 2022).

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 2022, 2023 et 2024 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, 5 jours ont été accordés en 2024 pour un agent de la CGT contre 0 jours en 2023 et 22 jours en 2022 au total pour 2 agents de la CGT.

Pour information, s'agissant des journées de grève sont comptabilisés 216 jours en 2024 contre 832 jours en 2023 et 347 jours en 2022.

## CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

### L'action sur le milieu professionnel

Les collectivités doivent veiller à l'état de santé des agents territoriaux et disposent pour ce faire d'un moyen organisé par le statut : le service de médecine de prévention.

La collectivité était sur ce point liée par convention à l'AST62/59 depuis 2001.

Dans le cadre du schéma de mutualisation, et afin d'élargir les prestations existantes au profit des agents de la Ville de Lens, une adhésion par convention a été signée avec le CDG62 pour la médecine préventive avec effet au 1er janvier 2024.

L'équipe du CDG62 est composée d'un médecin, d'une infirmière, d'une secrétaire et d'un psychologue du travail.

Les services de la médecine de santé au travail, en collaboration avec la Direction des Relations et des ressources humaines (DRRH), 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 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.

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'accentuent :

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 et le service ERP sur les thématiques suivantes :

  - ✓ port des équipements de protection individuelle,
  - ✓ risques chimiques,
  - ✓ risques biologiques,
  - ✓ chute de plain pied,
  - ✓ 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.

- Des formations dispensées par le CNFPT pour les formations sécurité obligatoires ou recommandées ;

- Une cellule d'écoute psychologique en ligne avec Willis Towers Watsons France (WTV)

Il est également rappelé :

- la mise en place depuis 2005 du document unique,
- la demande d'aide au FIPHFP 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),
- 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).

La DRRH 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 (157 495 € soit 0,9 % de la masse salariale), les dépenses contractualisées avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale hors cotisation qui sont de 13 335 € contre 12 188 € en 2023 et 5 725 € en 2022 et enfin avec d'autres organismes 10 991 € en 2024 contre 17 512 € en 2023 et 14 533 € en 2022 en fonction de besoins plus ponctuels.

A LENS en 2024 135 agents : 53 hommes et 82 femmes ont participé à une formation.

Il est également mis l'accent sur la Validation des Acquis de l'Expérience (2 en 2024 comme en 2023 et 2022), la mise en place des ateliers d'évolution professionnelle, le CPF les axes de formation issus du plan de formation de la collectivité, et des formations union « formations territorialisées » dans le cadre du schéma de mutualisation porté par la Communauté d'Agglomération de LENS-LIEVIN (6 en 2024 – 23 en 2022 - 10 en 2021).

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 2024 est présenté au Comité Social Territorial du 18 décembre 2025.

## LE COMPTE EPARGNE TEMPS

En 2024, les agents disposant d'un CET sont au nombre de 509 (218 hommes et 291 femmes) contre 504 en 2023 (212 hommes et 292 femmes) et 544 en 2022 (236 hommes et 308 femmes).

Le total de jours cumulés au 31 décembre 2024 sur les CET s'élève à 10 711 (5204 pour les hommes 5506 pour les femmes contre 10 965 en 2023 (5 316 pour les hommes et 5 649 pour les femmes) contre 11 439 en 2022 (5 500 pour les hommes et 5 939 pour les femmes) et 10 634 au 31 décembre 2021 (5 212 pour les hommes et 5 422 pour les femmes).

En 2024 le nombre de jours utilisés s'élève à 428 jours pour les femmes et 516 jours pour les hommes contre 742 jours pour les femmes et 528 jours pour les hommes en 2023 et 639 jours pour les femmes et 771 jours pour les hommes en 2022.

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 2021 et 80 jours en 2024 à titre exceptionnel).

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

## REMUNERATIONS

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen s'établit à 2 254 € dans la fonction publique territoriale. A LENS, le salaire net mensuel moyen s'élève à 2 198 € pour les hommes et 2 078 € pour les femmes.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires à Lens est de 21 % pour les hommes et 19.3 % pour les femmes.

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…

Enfin les heures supplémentaires sont en augmentation : 7 649.78 heures contre 7301.65 heures en 2023 et 6 606,20 heures en 2022.

## 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.

En 2024, la moyenne par agent et par an est de 498.27 € à LENS (contre 499.29 € en 2024) y compris les prestations sociales versées par la collectivité pour enfant handicapé d'un montant de 39 384 € pour 2024 (32 538 € en 2023) ainsi que la participation financière aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire attribuée pour les agents depuis le 1er janvier 2013 d'un montant de 56 171 € pour 307 agents (60 098 € pour 348 agents en 2023).

A compter du 1er janvier 2024, pour une nouvelle durée de six ans, la collectivité a renouvelé le principe de la convention de participation au titre de la prévoyance mise en place depuis le 1er janvier 2018 permettant aux agents de bénéficier d'un maintien de salaire avec maintien de la participation financière accordée, soit 7 euros mensuels par agent ayant adhéré. Dans ce contexte et après un avis d'appel public à la concurrence, la ville de LENS a retenu l'organisme Collecteam. 188 agents ont adhéré en 2024 et le montant de la participation est de 15 314 € (23 160 € en 2023 pour 314 agents).

Enfin, la Ville a versé en 2024 au CNAS, COS et à l'AMICALE au total 188 597€ contre 183 279 € en 2023.