

NOMENCLATURE : 09-01

VILLE DE LENS
CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 29 MARS 2023

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

062-216204982-20230329-DLB19_29032023-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 03/04/2023

PERSONNEL – RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2021

Rapporteur : Monsieur Thibault GHEYSENS

La réglementation prévoit 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, ainsi qu'une période transitoire du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au comité technique.

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

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

En ce qui concerne l'égalité entre les femmes et les hommes, la collectivité met en place de nombreuses actions en la matière qui se regroupent en 5 axes majeurs :

- Axe 1 : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
- Axe 2 : Créer les conditions d'un égal accès et aux responsabilités professionnelles
- Axe 3 : Supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
- Axe 4 Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.
- Axe 5 : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Le rapport social unique de l'année 2021, qui concerne la Ville et le CCAS, a fait l'objet d'une présentation au comité technique du 6 décembre 2022.

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.

Parallèlement, en application du décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique, la collectivité doit adopter un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder 3 ans. A ce titre, la Ville a adopté un plan d'action homme-femmes qui arrive à échéance le 31 décembre 2023 et qui a vocation à être reconduit à compter du 1^{er} janvier 2024.

-----o-----

Après en avoir délibéré, le conseil municipal prend acte :

- de la synthèse relative au Rapport Social Unique 2021 ci-annexée, qui a fait l'objet d'une présentation et d'un avis favorable à l'unanimité au comité technique du 6 décembre 2022.

⇒ Le Conseil Municipal prend acte

Le Maire,


Sylvain ROBERT



Le Secrétaire de Séance,

Magali LOURDELLE



EXTRAIT DU REGISTRE

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

AFFICHE EN MAIRIE LE 31 MARS 2023

=====

SEANCE DU 29 MARS 2023 – 14H00

=====

L'an deux mille vingt-trois, le 29 mars, 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 22 mars 2023.

Etaient présents : MM. ROBERT et HANON, Mme AIT CHIKHEBBIH, MM. MAZURE et GHEYSENS, Mme CORRE, M. CECAK, Mme LEFEBVRE, M. OUDJANI, Mme LAGNIEZ, M. BOUKERCHA, Mme MEPHU NGUIFO, M. DESOUTTER, Mmes CHOCHOI et MAZEREUW, M. CUGIER, Mmes NION et VAIRON, M. DAUBRESSE, Mmes MASSET, LOURDELLE, GLEMBA et BRAET, M. LOURDEL, Mme JACKOWSKI, M. NYCZ, Mme LEROY, et M. CLAVET.

Etaient excusés : Mme BOURDON ayant donné pouvoir à Mme CORRE, M. REAL ayant donné pouvoir à M. DAUBRESSE, Mme BRASSART ayant donné pouvoir à Mme CHOCHOI, M. HOJNATZKI ayant donné pouvoir à M. MAZURE, Mme BEDNARSKA ayant donné pouvoir à M. CUGIER, Mme LAUWERS ayant donné pouvoir à Mme LEROY, M. PACH ayant donné pouvoir à M. CLAVET, M. DUCASTEL n'ayant pas donné de pouvoir, Mme VINCENT n'ayant pas donné de pouvoir.

Etaient absents : M. DESMARETZ et M. KRAJEWSKI n'ayant pas donné de pouvoir.

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.

Mme LOURDELLE, conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du Code général des collectivités territoriales, a été désignée à l'unanimité des Conseillers présents, pour remplir ces 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 modalités 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 entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Ce décret annonce un Rapport Social Unique (RSU). Il prévoit une période transitoire du 1^{er} janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022, pendant laquelle le rapport social unique est présenté au comité technique compétent. Le décret définit les modalités d'élaboration des rapports sociaux uniques et des bases de données sociales au cours de cette période transitoire.

Dès cette année, l'application Données Sociales des centres de gestion 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 1^{er} du décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020.

Le rapport social unique de l'année 2020 a fait l'objet d'une présentation au comité technique du 29 septembre 2021 en précisant qu'il s'agissait d'une année de transition.

Le centre de gestion de la fonction publique territoriale a adressé un courrier le 7 juillet 2022 et a ouvert l'espace collectivité de la base des données sociales le 19 juillet 2022 pour l'élaboration du RSU de l'année 2021.

La DRH propose de procéder à la présentation au comité technique d'une synthèse des différentes informations contenues dans ce document et qui concerne les données au 31 décembre 2021 comparées à celles de l'année 2020.

.../...

Il concerne la Ville et le CCAS comme habituellement.

Il ne sera plus nécessaire d'adresser le RSU à la DGCL, les données étant transmises directement via l'application du centre de gestion 62.

La Direction Générale des Collectivités Locales a, pour certains indicateurs, rendu public la synthèse des bilans sociaux dressés par les collectivités locales au 31 décembre 2019 et 2020 qui a servi de support à l'analyse ci-après.

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

PERSONNES PHYSIQUES

	2020			2021		
	Effectifs	Hommes	Femmes	Effectifs	Hommes	Femmes
* Titulaires et stagiaires	643 soit 95,97% (dont 44 agents TNC)	282	361	619 soit 95,67% (dont 37 agents TNC)	274	345
* Non titulaires	27 soit 4,03%	15	12	28 soit 4,33%	15	13
TOTAL	670	297 (soit 44,33 %)	373 (soit 55,67 %)	647	289 (soit 43,40 %)	358 (soit 56,60 %)

De manière générale, dans le contexte de la crise du Covid-19, le nombre d'agents de la fonction publique territoriale baisse en 2020 (-0,4 % après +0,5 % en 2019). Hors contrats aidés, les effectifs diminuent légèrement (-0,2 %), après trois années de hausse. Le nombre de contractuels continue de progresser (+3,0 %), mais à un rythme moins soutenu qu'en 2019. Celui des fonctionnaires recule (-0,9 %) après quatre années de quasi-stabilité. La baisse des effectifs est principalement marquée dans les communes et leurs établissements (-0,6 %).

Les effectifs de la Ville ont évolué avec une diminution des agents titulaires et stagiaires : 619 (274 hommes et 345 femmes) contre 643 en 2020 (282 hommes et 361 femmes) et il est à noter une stabilité des agents non titulaires 28 agents (15 hommes et 13 femmes) contre 27 agents en 2020 (15 hommes et 12 femmes).

.../...

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE

I. TITULAIRES ET STAGIAIRES

	2020						2021					
	Effectifs	H	F	% par filière	H	F	Effectifs	H	F	% par filière	H	F
* Filière administrative	169 (dont 3 Emplois Fonctionnels)	33	136	26,28%	5,13%	21,15%	165 (dont 3 Emplois Fonctionnels)	31	134	26,66%	5,01%	21,65%
* Filière technique	363 (dont 1 emploi fonctionnel et 12 Temps Non Complet)	202	161	56,45%	31,42%	25,03%	338 (dont 1 Emploi Fonctionnel et 12 Temps Non Complet)	191	147	54,61%	30,86%	23,75%
* Filière culturelle	38 (20 Ens Ecole de Musique TNC)	20	18	591%	3,11%	2,80%	35 (16 Ens Ecole de Musique TNC)	20	15	5,65%	3,23%	2,42%
* Filière sportive	9	7	2	1,40%	1,09%	0,31%	9	7	2	1,45%	1,13%	0,32%
* Filière médico-sociale	32	1	31	4,98%	0,16%	4,82%	32	1	31	5,17%	0,16%	5,01%
* Filière police municipale	0	0	0				9	6	3	1,45%	0,96%	0,49%
* Filière animation	32 (dont 12 Temps non complet)	19	13	4,98%	2,95%	2,03%	31 (dont 9 Temps Non Complet)	18	13	5,01%	2,91%	2,10%
TOTAL	643	282	361		43,86%	56,14%	619	274	345		44,26%	55,74%

II. NON TITULAIRES

	2020				2021			
	Contractuel	Remplaçant	H	F	Contractuel	Remplaçant	H	F
* Filière administrative	7	1	5	3	7	1	5	3
* Filière technique	0	12	6	6	0	13	7	6
* Filière culturelle	6	0	4	2	6	0	3	3
* Filière sportive	0	0	0	0	0	0	0	0
* Filière médico-sociale	1	0	0	1	1	0	0	1
* Filière animation	1	0	1	0	0	0	0	0
TOTAL	14	13	15	12	14	14	15	13
	soit 27 agents 15 hommes et 12 femmes)				soit 28 agents (15 hommes et 13 femmes)			

	2020			2021		
	Part représ.	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
* Filière technique	56,45%	31,42%	25,03%	54,61%	30,86%	23,75%
* Filière administrative	26,28%	5,13%	21,15%	26,66%	5,01%	21,65%
* Filière médico-sociale	4,98%	0,16%	4,82%	5,17%	0,16%	5,01%
* Filière culturelle	5,91%	3,11%	2,80%	5,65%	3,23%	2,42%
* Filière sportive	1,40%	1,09%	0,31%	1,45%	1,13%	0,32%
* Filière police municipale	-	-	-	1,45%	0,96%	0,49%
* Filière animation	4,98%	2,95%	2,03%	5,01%	2,91%	2,10%

Au 31 décembre 2020, les Collectivités Locales emploient 1,96 millions d'agents 5,66 millions dans les trois versants de la fonction publique

Entre 2019 et 2020 hors contrats aidés, l'évolution de la fonction publique territoriale (FPT) est de - 0,2 %, la fonction publique hospitalière (FPH) de + 1,8 % et la fonction publique d'état (FPE) de + 0,8 %.

Hors contrats aidés, les effectifs de la fonction publique territoriale (FPT) baissent de -0,2 % après trois années de hausse (+0,9 % en 2019, +0,8 % en 2018 et +0,9 % en 2017). Au total, la diminution du nombre d'agents sous statut de fonctionnaire (-0,9%) n'est pas complètement contrebalancée par la hausse des effectifs de contractuels (+3%).

On note à Lens une baisse également du nombre de fonctionnaires (- 26 agents en 2019 soit - 3,84 % ; - 8 agents en 2020 soit - 1,23 % ; - 23 agents en 2021 - 3,73 %).

Enfin, en 2020, l'emploi des contractuels, bien que toujours croissant, ralentit légèrement (+3 %, soit +12 100 agents, après +4,2 % en 2019, soit +16 600). S'agissant des agents contractuels permanents, ils sont au nombre de 28 agents à Lens en 2021 et 27 agents en 2020.

En termes de filières, la filière technique et la filière administrative regroupent près de 70 % des effectifs territoriaux. La répartition des emplois par filière varie fortement selon le niveau de collectivité : par exemple, la filière technique est fortement présente au sein des régions. Les filières sociale et médico-sociale sont très largement féminines (à hauteur respectivement de 95,3 % et 95 %) tandis que les femmes ne représentent que 5,7 % des effectifs de la filière incendie et secours et 21,4 % de la filière police municipale. Le nombre d'agents des filières « police municipale » et « secours et incendie s'accroît. Au contraire, les effectifs des filières sportive et culturelle se replient.

Lens s'inscrit dans la moyenne nationale sauf pour la filière sportive qui est restée stable. On note également à Lens la création de la police municipale avec 9 agents en 2021 (6 hommes et 3 femmes) et dont les recrutements se sont poursuivis en 2022.

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 54,61 % (48 % s'agissant des statistiques de l'ensemble des collectivités) et un taux de féminisation de 43,49 %.

❖ La filière administrative : 26,66 % (national : 24,4 %) - taux de féminisation 80,70 %.

❖ La filière médico-sociale : 5,17 % (national : 4,7 %) - taux de féminisation 96,87 %. C'est la filière la plus féminisée de la fonction publique territoriale.

❖ La filière culturelle : 5,65 % (national : 3,7 %) - taux de féminisation 42,85 %.

❖ La filière sportive : 1,45 % (national 1,4 %) - taux de féminisation 22,22 %.

❖ La filière animation : 5,01 % (national 4,7 %) - taux de féminisation 41,93 %.

❖ La filière police municipale : 1,45 % (national 1,28%) - taux de féminisation 33,34 %.

.../...

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

FILIERE ADMINISTRATIVE

	2020						2021					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Emplois fonctionnels	3	3		1,78%	1,78%		3	3		1,82%	1,82%	
Attachés	20	7	13	11,83%	4,14%	7,69%	23	8	15	13,94%	4,85%	9,09%
Rédacteurs	29	2	27	17,16%	1,18%	15,98%	29	1	28	16,95%	1,16%	15,79%
Adjoint administratifs	117	21	96	69,23%	12,43%	56,80%	110	19	91	67,83%	11,69%	56,14%
TOTAL	169	33	136				165	31	134			

FILIERE TECHNIQUE

	2020						2021					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Emploi fonctionnel	1	1		0,28%	0,28%		1	1		0,30%	0,30%	
Ingénieurs	7	6	2	1,93%	1,65%	0,28%	9	7	2	2,66%	2,07%	0,59%
Techniciens	12	10	2	3,30%	2,75%	0,55%	9	7	2	2,66%	2,07%	0,59%
Agents de Maîtrise	48	42	6	13,22%	11,57%	1,65%	49	44	5	14,50%	13,02%	1,48%
Adjoint techniques	282+12TNC	143	151	81,26%	39,39%	41,87%	258+12TNC	132	138	79,88%	39,05%	40,83%
TOTAL	351+12TNC (soit 363)	202	161				326+12TNC (soit 338)	191	147			

FILIERE CULTURELLE

	2020						2021					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Conservateur	1		1	2,63%		2,63%	1		1	2,86%		2,86%
Bibliothécaire												
Att Cons du Patrimoine	1		1	2,63%		2,63%	1		1	2,86%		2,86%
Directeur Ens Artistique	1	1		2,63%	2,63%							
Professeurs Ens Artistique	2+6TNC	6	2	21,05%	15,78%	5,27%	3+6TNC	7	2	25,71%	20,00%	5,71%
Ass Principal Bibliothèques	3	3		7,89%	7,89%		3	3		8,57%	8,57%	
Assistants Ens Artistique	9+14TNC	10	13	60,52%	26,31%	34,21%	10+10TNC	10	10	57,14%	28,57%	28,57%
Adjoint du Patrimoine	1		1	2,63%		2,63%	1		1	2,63%		2,63%
TOTAL	18+20TNC (soit 38)	20	18				19+16TNC (soit 35)	20	15			

FILIERE SPORTIVE

	2020						2021					
	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	4	2	66,66%	44,44%	22,42%
Opérateur des APS	3	3		33,34%	33,34%		3	3		33,34%	33,34%	
TOTAL	9	7	2				9	7	2			

FILIERE MEDICO-SOCIALE

	2020						2021					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Assistant Socio-Educatif	5	1		15,62%	3,12%	12,50%	6	1	5	18,75%	3,12%	15,63%
Educateur Jeunes Enfants	7		7	21,87%		21,87%	6		6	18,75%		18,75%
ATSEM	6		6	18,75%		18,75%	5		5	15,63%		21,21%
Cadre de Santé	1		1	3,12%		3,12%	1		1	3,12%		3,12%
Puéricultrice	2		2	6,25%		6,25%	2		2	6,25%		6,25%
Infirmier												
Auxiliaire de Puériculture	11		11	34,37%		34,37%	12		12	37,50%		37,50%
TOTAL	32	1	31				32	1	31			

FILIERE POLICE MUNICIPALE

	2021											
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F						
Directeur de Police Municipale	1	1		11,11%	11,11%							
Chef de police municipale	1	1		11,11%	11,11%							
Brigadier-Chef	5	3	2	55,55%	33,33%	22,22%						
TOTAL	7	5	2									

FILIERE ANIMATION

	2020						2021					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Animateur	9	6	3	28,12%	18,75%	9,37%	10	6	4	32,25%	19,35%	12,90%
Adjoint d'Animation	11+12TNC	13	10	71,87%	40,62%	31,25%	12+9 TNC	12	9	67,75%	38,72%	29,03%
TOTAL	20+12TNC	19	13				18+13TNC	18	13			

TOTAL GENERAL	643	282	361				619	274	345			
	(dont 44TNC)						(dont 37 TNC)					

Catégorie	2020				2021			
	Nombre d'agents	Part représ.	Hommes	Femmes	Nombre d'agents	Part représ.	Hommes	Femmes
Catégorie A	58	9,02%	25	33	63	10,17%	28	35
Catégorie B	82	12,75%	35	47	78	12,60%	32	46
Catégorie C	503	78,23%	222	281	478	77,23%	214	264

.../...

En 2020, 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 13 % d'agents de catégorie A (10,17 % à Lens), 12 % en catégorie B (12,60 % à Lens), 75 % en catégorie C (77,23 % 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 2020, 55 % des agents appartiennent à cette catégorie dans la FPE contre 13 % 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 13 % en 2020, après une augmentation de 3 points entre fin 2018 et fin 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 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, ainsi que des assistants socio-éducatifs en 2019.

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, 62 % 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 55,74 %.

La fonction publique territoriale affiche le taux de féminisation le plus élevé (62 %) 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 : 55,55 % de femmes 63 agents : 28 hommes et 35 femmes en 2021 - 58 agents : 25 hommes et 33 femmes en 2020 - 61 agents : 27 hommes et 34 femmes en 2019 ;

Catégorie B : 58,97 % 78 agents 32 hommes et 46 femmes en 2021 - 82 agents 37 hommes et 45 femmes en 2020 - 81 agents : 35 hommes et 46 femmes en 2019 ;

Catégorie C : 55,23 % 478 agents 214 hommes et 264 femmes - 503 agents 222 hommes et 281 femmes en 2020 509 agents : 227 hommes et 282 femmes en 2019.

.../...

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	2020						2021					
	Titulaires	H	F	Non titulaires	H	F	Titulaires	H	F	Non titulaires	H	F
Moins de 25 ans	3	2	1	4	0	4	3	2	1	3	0	3
De 25 à 29 ans	22	11	11	6	3	3	17	9	8	6	2	4
De 30 à 34 ans	67	27	40	0	0	0	58	26	32	4	3	1
De 35 à 39 ans	81	28	53	6	4	2	78	22	56	3	2	1
De 40 à 44 ans	67	25	42	2	1	1	70	32	38	3	1	2
De 45 à 49 ans	100	40	60	2	1	1	93	39	54	5	3	2
De 50 à 54 ans	126	58	68	2	2	0	122	56	66	2	2	0
De 55 à 59 ans	109	58	51	2	2	0	114	55	59	1	1	0
De 60 ans et plus	68	33	35	2	1	1	64	33	31	1	1	0
TOTAL	643	282	361	27	15	12	619	274	345	28	15	13

Age	2020			2021		
	Part représ.	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
Agents de moins de 25 ans	1.04%	0,29%	0,75%	0,93%	0,31%	0,62%
Agents de 25 à 34 ans	14.18%	6.12%	8.06%	13.14%	6.18%	6.96%
Agents de 35 à 44 ans	23.43%	8,81%	14,62%	23.80%	8.81%	14,99%
Agents de 45 à 54 ans	34.32%	15.07%	19.25%	34.31%	15.45%	18,86%
Agents de 55 ans et plus	16.56%	8.95%	7.61%	17.77%	8.66%	9.11%
Agents de 60 ans et plus	10.45%	5.08%	5,37%	10.05%	5.26%	4.79%

L'âge moyen des trois versants de la fonction publique s'élève à 43,3 ans, 42,4 ans pour la fonction publique d'état, 42,5 ans pour la fonction publique hospitalière, 45 ans pour la fonction publique territoriale.

A Lens, la moyenne d'âge est de 48,3 ans pour les femmes et 49,1 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. 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 près de 34,9 % des agents de la fonction publique. Elle est de 32,9 % pour la FPE, 38,9 % pour la FPT, 29,7 pour la FPH et de 48,7 % pour la Ville de Lens. La pyramide des âges est particulièrement déséquilibrée dans la fonction publique territoriale, où plus de quatre agents sur dix ont 50 ans ou plus.

.../...

Les fonctionnaires sont plus âgés que les contractuels, à la Ville également avec une moyenne d'âge pour les contractuels de 41,8 ans pour les hommes et 33,07 ans pour les femmes.

La part des moins de 30 ans est stable et s'élève à 14,3 %, 4,48 % 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 2020, l'âge moyen des départs à la retraite est de 62 ans et un mois (+ deux mois par rapport à 2019) pour la fonction publique d'état, 61 ans et neuf mois (+ trois mois par rapport à 2019) pour la fonction publique territoriale et 60 ans et quatre mois (+ quatre mois par rapport à 2019) pour la fonction publique hospitalière.

Ces statistiques devront être ajustées au regard de la réforme des retraites qui pourraient entraîner un report de l'âge de départs.

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

A Lens, 37 agents représentant 5,98 % 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 2019 : 20 agents

En 2020 : 11 agents (- 9 agents)

En 2021 : 15 agents (+ 6 agents)

Temps partiel sur autorisation

En 2019 : 35 agents

En 2020 : 47 agents (+ 12 agents)

En 2021 : 44 agents (- 5 agents)

La proportion des agents travaillant à temps partiel a légèrement augmenté 59 agents : 53 femmes et 6 hommes contre 58 agents (53 femmes et 5 hommes) en 2020.

En 2020, il a été constaté une augmentation des demandes de travail à temps partiel essentiellement chez le personnel féminin, alors qu'il aurait pu être envisagé une stabilité des demandes, compte tenu de la crise sanitaire. A la sortie de la période de confinement, il a été constaté des demandes de reprise à temps plein mais également une augmentation des demandes de modification de quotité de temps partiel.

Enfin, il est précisé que 9 nouvelles demandes ont été satisfaites en 2021 : 1 homme et 8 femmes, 3 agents féminins ont sollicité un changement de quotité et 8 femmes ont sollicité un retour à temps plein.

Au 31 décembre 2020, 24 % des agents de la fonction publique travaillent à temps partiel. 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, 9,53 % des agents sont à temps partiel.

.../...

AUTRES PERSONNELS

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

	2020	2021
Agents saisonniers (*) ou occasionnels	53	33
Personnes ayant bénéficié d'un CA (Contrats P.E.C.)	0	26
Adultes Relais	5	5
Apprentis	0	5
Autres personnels	5	7
Effectif global	63	76

Il convient de préciser que cet effectif est au 31 décembre 2021 mais que l'effectif durant toute l'année 2021 est de 303.

On note également en 2021 le recrutement de 26 agents dans le cadre des contrats P.E.C. (Parcours Emploi et Compétences) qui entreront également dans l'étude de recrutement (8 agents ont été recrutés en 2022) et le retour des contrats d'apprentissage : 5 apprentis en 2021 (15 apprentis en 2022).

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

En 2021, 198 003 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). La FPT concentre toujours l'essentiel des recrutements (63 %).

(*) 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)

	2020			2021		
	Effectifs	Hommes	Femmes	Effectifs	Hommes	Femmes
Congé parental	2	0	2	2	0	0
Disponibilité	13	4	9	15	5	10
Disponibilité pour raison de santé	5	0	5	5		5
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	0	0	0	2	1	1

.../...

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

En 2021, on constate qu'aucun agent ne se trouve en position de congé parental contre 2 en 2020. La disponibilité pour convenances personnelles augmente de 2 agents, 15 agents (5 hommes et 10 femmes en 2021) contre 13 agents (4 hommes et 9 femmes en 2020). La disponibilité d'office pour raison de santé (épuisement des droits statutaires) est stable : 5 femmes en 2021 et 2020.

MOUVEMENTS DU PERSONNEL

	2020	2021
<u>Titulaires et Stagiaires</u>		
Départs (mutations, retraites, décès)	- 21	- 42 (19 hommes - 23 femmes)
Arrivées	+ 10	+ 24 (14 hommes - 10 femmes)
<u>Non titulaires</u>		
Départs	- 3	- 3 (3 hommes - 0 femme)
Arrivées	+ 2	+ 3 (1 homme - 2 femmes)
TOTAL	- 12	- 12

A Lens :

* Le taux d'entrée des titulaires est de 3,87 % (contre 1,55 % en 2020 - 3.53 % en 2019)

* Le taux de sortie des titulaires est de 6,78 % (contre 3.26 % en 2020 - 5.99 % en 2019)

Sur les 42 départs : 26 agents (11 femmes et 15 hommes) ont fait valoir leurs droits à la retraite contre 12 agents en 2020. On déplore également deux décès.

Les recrutements concernent essentiellement des agents titulaires. L'arrivée de contractuels sur emploi permanent est très limitée essentiellement sur des postes d'assistants socio-éducatifs au CCAS ou des postes d'assistants d'enseignement artistique.

En 2020, le taux d'entrée dans la fonction publique s'établit à 8,8 % et le taux de sortie à 7,9 %. La rotation du personnel civil s'établit à 8,3 %, stable par rapport à 2019.

Hors bénéficiaires de contrats aidés, le taux d'entrée augmente uniquement dans la FPH, sous l'effet du recrutement de personnels soignants notamment.

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 dans le contexte de la crise sanitaire.

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 : leur nombre diminue de 8,2 % en 2020, mais augmente dans la FPH (+ 15,7 %), dans le contexte de la crise sanitaire.

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

	2020			2021		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon	126	172	298	99	146	245
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une titularisation	11	9	20	4	3	7
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade	31	45	76	22	36	58

On note en 2021 : 245 avancements d'échelon dont 146 femmes soit 59,59 % (contre en 2020 - 298 avancements d'échelon dont 172 femmes soit 57,71%).

Les avancements de grade concernent 58 agents dont 36 femmes soit 62,06 % (contre en 2020 - 76 avancements de grade dont 45 femmes soit 59,21 %).

Enfin, 7 agents ont été titularisés en 2021 dont 3 femmes soit 42,85 % (contre en 2020 - 20 titularisations dont 9 femmes soit 45 %).

RESPECT DE LA LOI SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

	2020		2021	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CDAPH				
Titulaires	6	21	6	20
Non titulaires				
Titulaires allocation ou rente Invalidité	11	12	10	11
Titulaires				
Non titulaires				
Fonctionnaires inaptés ou reclassés		1		1
Personnes Physiques soit E.T.P.	17	35	16	32
TOTAL	52		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 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.

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 7,42 %, 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 2021 s'élève à 50 409 € (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 (4,40 % pour la fonction publique de l'état, 6,67 % pour la fonction publique territoriale et 5,48 % pour la fonction publique hospitalière), ce qui représente 255 859 bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH) au sein de la fonction publique.

	2020			2021		
	Agents	Hommes	Femmes	Agents	Hommes	Femmes
Mi-temps thérapeutique	12 agents	7	5	3 agents	2	1
Retraite pour invalidité	3 agents	2	1	1 agents	1	0
Disponibilité d'office pour maladie	2 agents	3	2	5 agents	0	5

ABSENCES AU TRAVAIL

	2020									2021								
	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	12278	2710	9568	33	33	0	50.3	11.21	39.09	13 516	4 729	8 787	59	8	51	49.74	17.36	32.38
Longue maladie et longue durée	7 079	3 650	3 429				28.92	14.91	14.01	8 493	2 634	5 859				31.12	9.65	21.47
Accident du travail	2 049	1 537	512				8.37	6.28	2.09	1 567	1 384	183				5.74	5.07	0.67
Maladie profes.	748	525	223				3.05	2.14	0.91	773	72	701				2.83	0.27	2.56
Maternité Adoption	1 252		1 252				5.11		5.11	1 673		1 673				6.13		6.13
Formation et évén. familiaux	962	465	497	7	0	7	3.93	1.90	2.03	1 100	395.5	704.5	9	9	0	4.03	1.45	2.58
Paternité	65	65					0.26	0.26		96.5	96.5					0.35	0.35	

En 2021 au sein de la Ville, les maladies et longues maladies demeurent la première cause d'absence et ont augmenté avec 22 068 jours (80,86 %) : 7 371 jours pour les hommes et 14 697 jours pour les femmes contre 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 baisse : 1 567 jours en 2021 (5,74 %) : 1 384 jours pour les hommes et 183 jours pour les femmes contre 2 049 jours en 2020 (8,37%) : 1 537 jours pour les hommes et 512 jours pour les femmes.

La maternité qui passe de 1 673 jours en 2021 à 1 252 jours en 2020 connaît quant à elle une augmentation.

Les maladies professionnelles sont restées stables : 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). 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.

Le vieillissement, le recul de départ à la retraite, la pénibilité de certains métiers territoriaux sont autant de facteurs qui alourdissent l'absentéisme. On note à Lens une part importante du nombre de jours d'absence pour congé de longue maladie ou de longue durée et de maladie ordinaire à partir de la tranche d'âge 45 à 64 ans.

L'ACTIVITE SYNDICALE

Les élections professionnelles ont eu lieu le 6 décembre 2018 pour les représentants du personnel aux CAP, CT et CCP.

Le décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale a modifié le calcul des décharges d'activité de service (DAS) qui est désormais déterminé au regard de la strate d'électeurs inscrits sur la liste électorale du comité technique (et non plus par référence à l'ensemble des agents) soit

- Nombre d'agents inscrits : de 601 à 800
- Nombre d'heures de décharges mensuelles : 210

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 : 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 – 48 jours en 2021 pour la CGT).

Par ailleurs, sur simple présentation de la convocation, les représentants du personnel appelés à siéger aux CAP, CT et CHSCT obtiennent une autorisation d'absence (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 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, 17 jours au total pour 2 agents de la CGT.

Pour information, s'agissant des journées de grève on comptabilise 118 jours en 2021 et 94 jours en 2020.

CONDITIONS D'HYGIENE ET DE SECURITE

Par délibération en date du 31 août 2001, la Ville a adhéré à la Médecine du Travail, Rue Paul Sion à LENS pour mieux répondre aux obligations du décret n° 2000-542 du 16 juin 2000 modifiant le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 qui apporte des précisions quant aux rôles et missions des différents acteurs de la Collectivité en matière d'hygiène et de sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. Dans le cadre de la fusion absorption de telle sorte que l'Association Santé Travail 62-59 (AST 62-59) se substitue à la Médecine du Travail -Rue Paul Sion- à LENS (l'Association Interprofessionnelle en Santé Travail de Lens, Liévin: AISTLL) dans ses droits et obligations, par délibération en date du 16 octobre 2009, la Ville de LENS continue à relever de l'AST 62-59 pour les agents fonctionnaires, stagiaires ou non titulaires en matière de médecine préventive.

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 fait procéder à des mesures des niveaux de vibrations mécaniques et de bruit de l'ensemble des Services Techniques et à l'évaluation de l'exposition professionnelle aux poussières de bois des salariés de la menuiserie. Les conclusions n'ont donné lieu à aucune remarque particulière concernant la sécurité des agents.

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 22 établissements sont équipés de défibrillateurs automatiques (24 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'élaboration de kits de sensibilisation liés aux risques professionnels,
- 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.

En 2021, la direction des relations humaines a également réalisé en lien avec l'AST: 12 aménagements de poste (1 homme, 11 femmes), 1 reclassement à la suite de restrictions médicales.

Le médecin du travail a fait parvenir un rapport à la DRH mentionnant que en 2021 23 agents 19 femmes et 4 hommes ont sollicité des visites médicales spontanées et également 23 visites de pré reprise concernant 15 femmes et 8 hommes.

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 (136 144 € soit 0,9 % de la masse salariale), les dépenses contractualisées avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale hors cotisation sont de 360 € contre 144 € en 2020) et enfin d'autres organismes (9 300 € contre 6 371 € en 2020) en fonction de besoins plus ponctuels.

A LENS, 301 agents (124 hommes et 177 femmes) ont participé à une formation :

Il est également mis l'accent sur la Validation des Acquis de l'Expérience (4 en 2021 – 6 en 2020 - 8 en 2019), la mise en place des ateliers d'évolution professionnelle (4 en 2021 – 2 en 2020 - 2 en 2019), 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 (10 en 2021 – 15 en 2020 - 15 en 2019).

En raison du contexte sanitaire, un grand nombre de reports de formation pour l'année 2021 a été constaté.

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.

Jusqu'en 2015, le recueil des besoins de formation était effectué directement auprès des chefs de service, ce qui n'est plus le cas ; l'entretien professionnel tenant lieu de recensement des besoins.

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 2021 et le plan de formation 2021-2022 ont été présentés lors du Comité Technique du 9 décembre 2021 et du 8 novembre 2022.

.../...

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

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

Le total de jours cumulés au 31 décembre 2021 sur les CET s'élève à 10 634 (5212 pour les hommes et 5422 pour les femmes).

En 2021, le nombre de jours utilisés s'élève à 507 jours pour les femmes et 698 jours pour les hommes.

Après une mesure dérogatoire en 2020 de 70 jours le plafond est de nouveau revenu à 60 jours. Tous les congés non pris au 31 décembre et non versés sur le CET (selon la possibilité de versement, en fonction du nombre de jours alimentant déjà le CET) sont perdus.

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).

Dans la fonction publique d'état et la fonction publique territoriale en application des accords de février 2008, une réforme globale des modalités d'utilisation des jours épargnés sur les C.E.T. a été opérée : les agents ont désormais trois possibilités d'utilisation des jours stockés dans un C.E.T. :

- * une utilisation en jours de congés (plafonnement du CET à 60 jours - 70 jours en 2020),
- * un rachat sous la forme d'une indemnité dont le montant est fixé forfaitairement par catégorie statutaire : 135 € pour la catégorie A, 90 € pour la catégorie B et 75 € pour la catégorie C,
- * un abondement au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

L'instauration du CET s'il est obligatoire dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics, certains aspects de sa mise en œuvre doivent cependant être définis par délibération. Or, la Ville de LENS n'a pas pris de délibération autorisant l'indemnisation des droits épargnés ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle (article 3-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié).

Dans ces conditions, les jours cumulés sur le CET peuvent être utilisés uniquement sous forme de congés à la Ville.

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

Dans l'ensemble de la fonction publique, en 2020, le salaire brut mensuel moyen par agent en équivalent temps plein s'élève à 2 936 €. Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 378 €.

A LENS, le salaire mensuel brut moyen est de 2592,10 € pour les hommes et de 2 291,13 € pour les femmes sachant que le personnel féminin compte un plus grand nombre d'agents à temps partiel ou temps non complet ramenant ce chiffre à un montant quasiment identique à celui des hommes en équivalent temps plein.

.../...

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen dans l'ensemble de la fonction publique s'établit à 2 442 €. Il s'élève à 2 639 € mensuels dans la fonction publique d'Etat, à 2 019 € dans la fonction publique territoriale, et à 2 464 € dans la fonction publique hospitalière. A LENS, le salaire net mensuel moyen s'élève à 2 050 € pour les hommes et 1 873 € 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.

Enfin, on note une légère diminution des heures supplémentaires avec 5 363,83 heures 3 592,58 heures pour les hommes et 1 771,25 heures pour les femmes contre en 2020 5 403,20 heures.

RELATIONS SOCIALES

Le nombre de réunions statutaires en 2021 (Comité Technique, Commissions Administratives Paritaires -Catégories A, B et C- Commissions Consultatives Paritaires – Comités d'Hygiène et de Sécurité) s'élève à 6 CT - 2 CHSCT 2 CAP et 1 CCP contre 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...). En outre, le dialogue social sur divers sujets est développé (4 réunions en 2021). La mise en place des textes issus de la loi de transformation de FPT du 6 août 2019 a entraîné une activité intense des RH au niveau des réunions statutaires pour les dispositifs devant être mis en place (lignes directrices de gestion, plan d'action égalité hommes-femmes, etc.).

.../...

ACTION SOCIALE

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 242,21 € - 299,28 € à LENS y compris les prestations sociales versées par la collectivité : pour enfant handicapé d'un montant de 24 831,67 € en 2021 ainsi que la participation financière aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire des agents attribuée depuis le 1^{er} janvier 2013 d'un montant de 58 107 € en 2021 (311 agents) contre 59 072 € en 2020 (320 agents).

Par ailleurs, il est rappelé également la mise en place au 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. 322 agents ont adhéré et le montant de la participation pour 2021 est de 26 145 €.

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

Pour terminer la synthèse il est précisé que le montant des dépenses de fonctionnement de la Collectivité constatées au compte administratif de l'année de référence – année 2021 (opérations réelles, hors opérations d'ordre) est de 41 600 301 € et les charges de personnels – année 2021 (opération réelle, hors opération d'ordre) sont de 26 666 091 €.

Avis du Comité Technique :