

NOMENCLATURE : 09-01

VILLE DE LENS
CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE DU 18 DECEMBRE 2024

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

062-216204982-20241218-DLB20_18122024-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 19/12/2024

PERSONNEL COMMUNAL –
RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

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 2023 a fait l'objet d'une présentation au comité social territorial du 10 décembre 2024.

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 2023 et de sa synthèse ci-annexés, qui a fait l'objet d'une présentation et d'un avis favorable du comité social territorial du 10 décembre 2024.

⇒ **Le Conseil Municipal prend acte à l'unanimité du rapport social unique de l'année 2023.**

Le Maire,



Sylvain ROBERT



Le Secrétaire de Séance,



Hervé LEFEBVRE

EXTRAIT DU REGISTRE

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

AFFICHE EN MAIRIE LE 19 DECEMBRE 2024

=====

SEANCE DU MERCREDI 18 DECEMBRE 2024

=====

L'an deux mille vingt-quatre, le 18 décembre, 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 11 décembre 2024.

Etaient présents : MM. ROBERT, HANON, Mme AIT CHIKHEBBIH, MM. MAZURE, GHEYSENS, Mme CORRE, M. CECAK, Mme LEFEBVRE, M. OUDJANI, Mmes LAGNIEZ, MEPHU NGUIFO, M. DESOUTTER, Mmes CHOCHOI, MAZEREUW, MM. CUGIER, DAUBRESSE, Mme MASSET, MM. HOJNATZKI, LEFEBVRE, Mmes GLEMBA, BRAET, MM. LOURDEL, NYCZ, Mme LEROY, M. WATTIER.

Etaient excusés : Mme BOURDON ayant donné pouvoir à Mme CORRE, M. BOUKERCHA ayant donné pouvoir à Mme MEPHU NGUIFO, Mme NION ayant donné pouvoir à Mme MASSET, Mme VAIRON ayant donné pouvoir à M. ROBERT, M. REAL ayant donné pouvoir à M. DAUBRESSE, Mme BRASSART ayant donné pouvoir à Mme CHOCHOI, Mme JACKOWSKI ayant donné pouvoir à M. DESOUTTER, Mme BEDNARSKA ayant donné pouvoir à M. CUGIER, Mme LAUWERS ayant donné pouvoir à Mme LEROY, M. PACH n'ayant pas donné pouvoir, M. CLAVET n'ayant pas donné pouvoir, Mme VINCENT n'ayant pas donné pouvoir.

Etaient absents : M. DESMARETZ, Mme DAVID.

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.

Monsieur Hervé LEFEBVRE, conformément aux dispositions de l'article L. 2121-15 du Code général des collectivités territoriales, a été désigné à l'unanimité des Conseillers présents, pour remplir ces fonctions qu'il 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 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

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 centre de gestion de la fonction publique territoriale a adressé un courriel le 27 mai 2024 et a ouvert l'espace collectivité de la base des données sociales pour l'élaboration du RSU de l'année 2023 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 2023 comparées à celles de l'année 2022.

.../...

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

	2022			2023		
	Effectifs	Hommes	Femmes	Effectifs	Hommes	Femmes
* Titulaires et stagiaires	603 soit 96.80 % (dont 32 agents TNC)	273	330	582 soit 97,16% (dont 30 agents TNC)	268	314
* Non titulaires	23 soit 4.33%	9	14	17 soit 2,83%	8	9
TOTAL	626	282 (soit 43,40 %)	344 (soit 56,60 %)	599	276 (soit 43,40 %)	323 (soit 56,60 %)

Au 31 décembre 2022, 5.70 millions d'agents publics travaillent dans les trois versants de la fonction publique : 2.55 millions d'agents dans la Fonction publique d'Etat (FPE), 1.94 million d'agents dans la Fonction publique territoriale (FPT) et 1.21 million dans la Fonction publique hospitalière (FPH).

Tous versants confondus, les effectifs augmentent de 0,5 % entre 2021 et 2022 (+ 0,6 % dans la FPE, + 0,5 % dans la FPT et + 0,2 % dans la FPH).

En 2022, la hausse de l'emploi public est portée essentiellement par une augmentation du nombre des contractuels. En effet depuis 2016 la part des contractuels augmente au sein de la fonction publique (+2.6 %) et atteint 22 % fin 2022. Depuis plusieurs années, cette hausse n'est plus principalement imputable au passage d'agents en contrats aidés vers le statut de contractuel de droit public : parmi les 40 500 bénéficiaires de contrats aidés en activité fin 2021, seuls 7 900 sont contractuels au sein du même versant fin 2022 (contre 4 700 en 2021). Le nombre de fonctionnaires se replie quant à lui de 8 800 dans l'ensemble de la fonction publique, soit une baisse de 0,2 % par rapport à fin 2021.

On constate également à la Ville une diminution des agents titulaires et stagiaires : 582 (268 hommes et 314 femmes) contre 603 (273 hommes et 330 femmes) en 2022 et 619 en 2021 (274 hommes et 345 femmes). Le nombre d'agents contractuels diminue également de 17 en 2023 (8 hommes et 9 femmes) contre 23 en 2022 (9 hommes et 14 femmes) et 28 agents en 2021 (15 hommes et 13 femmes).

Il est toutefois précisé que 15 agents fonctionnaires en disponibilité d'office pour raison de santé contre 11 en 2022 ne sont plus recensés dans l'indicateur des agents titulaires permanents contrairement à 2021 accentuant de ce fait l'écart des effectifs. S'agissant des agents contractuels, la diminution concerne les agents remplaçants recensés cette année à l'indicateur des agents non permanents 10 agents en 2022. L'effectif contractuel sur emploi permanent est en réalité en légère augmentation 17 en 2023 contre 13 en 2022 (23-10).

Enfin on peut noter que 66 nouveaux postes ont été publiés par la collectivité en 2024 aboutissant à 50 recrutements pour 38 départs et que les difficultés de recrutement rencontrées sur certains postes peuvent entraîner le report de ces derniers d'une année sur l'autre.

REPARTITION DES EFFECTIFS PAR FILIERE

I. TITULAIRES ET STAGIAIRES

	2022						2023					
	Effectifs	H	F	% par filière	H	F	Effectifs	H	F	% par filière	H	F
* Filière administrative	160 (dont 3 Emplois Fonctionnels)	32	128	26,53%	5,31%	21,22%	151 (dont 3 Emplois Fonctionnels)	32	119	25,95%	5,49%	20,46%
* Filière technique	329 (dont 1 emploi fonctionnel et 10 Temps Non Complet)	192	137	54,56%	31,85%	22,71%	316 (dont 1 Emploi Fonctionnel et 10 Temps Non Complet)	184	132	54,30%	31,61%	22,69%
* Filière culturelle	32 (15 Ens Ecole de Musique TNC)	17	15	5,31%	2,82%	2,49%	30 (13 Ens Ecole de Musique TNC)	17	13	5,16%	2,92%	2,24%
* Filière sportive	8	5	3	1,33%	0,82%	0,51%	9	5	4	1,54%	0,85%	0,69%
* Filière médico-sociale	30	1	29	4,98%	0,16%	4,82%	28	1	27	4,81%	0,17%	4,64%
* Filière police municipale	17	12	5	2,82%	1,99%	0,83%	20	14	6	3,43%	2,40%	1,03%
* Filière animation	27 (dont 7 Temps non complet)	14	13	4,47%	2,32%	2,15%	28 (dont 7 Temps Non Complet)	15	13	4,81%	2,57%	2,24%
TOTAL	603	273	330		45,27%	54,73%	582	268	314		46,01%	53,99%

II. CONTRACTUELS

	2022				2023			
	Contractuel	Remplaçant	H	F	Contractuel	Remplaçant	H	F
* Filière administrative	7	3	5	5	8	0	5	3
* Filière technique	0	7	2	5	1	0	0	1
* Filière culturelle	5	0	2	3	7	0	3	4
* Filière sportive	0	0	0	0	0	0	0	0
* Filière médico-sociale	1	0	0	1	1	0	0	1
* Filière animation	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	13	10	9	14	17	0	8	9
	soit 23 agents (9 hommes et 14 femmes)				soit 17 agents (8 hommes et 9 femmes)			

	2022			2023		
	Part représ.	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
* Filière technique	54.56%	31.85%	22.71%	54,30%	31,61%	22,69%
* Filière administrative	26.53%	5,31%	21,22%	25,95%	5,49%	20,46%
* Filière médico-sociale	4.98%	0,16%	4.82%	4,81%	0,17%	4,64%
* Filière culturelle	5,31%	2.82%	2,49%	5,16%	2,92%	2,24%
* Filière sportive	1,33%	0.82%	0,51%	1,54%	0,85%	0,69%
*Filière police municipale	2.82%	1.99%	0.83%	3.43%	2,40%	1,03%
* Filière animation	4.47%	2.32%	2,15%	4,81%	2,57%	2,24%

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 54,30 % (48 % s'agissant des statistiques de l'ensemble des collectivités) et un taux de féminisation de 41,77 %.

- ❖ La filière administrative : 25,95 % (national : 24,4 %) - taux de féminisation 78,80 %.
- ❖ La filière médico-sociale : 4,81 % (national : 4,7 %) - taux de féminisation 96,42 %. C'est la filière la plus féminisée de la fonction publique territoriale.
- ❖ La filière culturelle : 5,16 % (national : 3,7 %) - taux de féminisation 43,33 %.
- ❖ La filière sportive : 1,54 % (national 1,4 %) - taux de féminisation 44,44 %.
- ❖ La filière animation : 4,81 % (national 4,7 %) - taux de féminisation 46,42 %.
- ❖ La filière police municipale : 3,43 % (national 1,28%) - taux de féminisation 30,00 %.

On note à Lens la création d'une police municipale dont les recrutements se sont poursuivis en 2023 : 20 agents (14 hommes 6 femmes) - 17 agents en 2022 (12 hommes et 5 femmes).

.../...

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

FILIERE ADMINISTRATIVE

	2022						2023					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Emplois fonctionnels	3	3		1,88%	1,88%		3	3		1,98%	1,98%	
Attachés	25	8	17	15.62%	5.00%	10.62%	25	8	17	16,56%	5,29%	11,27%
Rédacteurs	28	3	25	17.50%	1,88%	15,62%	27	3	24	17,88%	1,98%	15,90%
Adjoints administratifs	104	18	86	65.00%	11,25%	53.75%	96	18	78	63.58%	11,92%	51,66%
TOTAL	160	32	128				151	32	119			

FILIERE TECHNIQUE

	2022						2023					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Emploi fonctionnel	1	1		0,31%	0,31%		1	1		0,32%	0,32%	
Ingénieurs	7	6	1	2.12%	1.82%	0,30%	6	5	1	1,90%	1.58%	0,32%
Techniciens	10	8	2	3.04%	2,43%	0,61%	7	6	1	2,21%	1,90%	0,32%
Agents de Maîtrise	49	43	6	14.89%	13.07%	1,82%	47	40	7	14.88%	12.66%	2,21%
Adjoints techniques	252+10TNC	134	128	79.64%	40.73%	38.91%	245+10TNC	132	123	80.69%	38.91%	41.78%
TOTAL	319+10TNC (soit 329)	192	137				306+10TNC (soit 316)	184	132			

FILIERE CULTURELLE

	2022						2023					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Conservateur Bibliothécaire	1		1	3.12%		3.12%	1		1	3,33%		3,33%
Att Cons du Patrimoine	1		1	3.12%		3.12%	1		1	3,33%		3,33%
Directeur Ens Artistique												
Professeurs Ens Artistique	2+5TNC	5	2	21.88%	15.63%	6.25%	2+5TNC	5	2	23.34%	16.66%	6,68%
Ass Principal Bibliothèques	3	3		9.38%	9.38%		3	3		10.00%	10.00%	
Assistants Ens Artistique	9+10TNC	9	10	59.38%	28.12%	31.26%	9+8TNC	9	8	56.67%	30.00%	26.67%
Adjoint du Patrimoine	1		1	3.12%		3.12%	1		1	3.33%		3,33%
TOTAL	17+15TNC (soit 32)	17	15				17+13TNC (soit 30)	17	13			

FILIERE SPORTIVE

	2022						2023					
	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	3	3	75.00%	37.50%	37.50%	8	4	4	88.88%	44.44%	44.44%
Opérateur des APS	2	2		25.00%	25.00%		1	1		11.12%	11.12%	
TOTAL	8	5	3				9	5	4			

FILIERE MEDICO-SOCIALE

	2022						2023					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Assistant Socio-Educatif	5	1	4	16.66%	3,33%	13.33%	5	1	4	17.86%	3.57%	14.29%
Educateur Jeunes Enfants	6		6	20.00%		20.00%	6		6	21.43%		21.43%
ATSEM	5		5	16.66%		16.66%	3		3	10.71%		10.71%
Cadre de Santé	1		1	3.33%		3,33%	1		1	3.57%		3.57%
Puéricultrice	2		2	6,66%		6,66%	1		1	3.57%		3.57%
Infirmier												
Auxiliaire de Puériculture	12		12	40.00%		40.00%	12		12	42.86%		42.86%
TOTAL	30	1	29				28	1	27			

FILIERE POLICE MUNICIPALE

	2022						2023					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part Repr.	H	F
Directeur de Police Municipale	1	1		5.88%	5.88%		1	1		5.00%	5.00%	
Chef de police municipale	1	1		5.88%	5.88%		1	1		5.00%	5.00%	
Brigadier-Chef	10	7	3	58.82%	41.17%	17.65%	11	8	3	55.00%	40.00%	15.00%
Gardien Brigadier	5	3	2	29.42%	17.65%	11.77%	7	4	3	35.00%	20.00%	15.00%
TOTAL	17	12	5				20	14	6			

FILIERE ANIMATION

	2022						2023					
	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F	Effectifs	H	F	Part repr.	H	F
Animateur	10	6	4	37.03%	22.22%	14.81%	9	5	4	32.14%	17.86%	14.28%
Adjoint d'Animation	10+7TNC	8	9	62.97%	47.06%	15.91%	12+7 TNC	10	9	67.86%	35.71%	32.15%
TOTAL	20+7TNC	14	13				21+7TNC	15	13			

TOTAL GENERAL	603	273	330				582	268	314			
	(dont 37 TNC)						(dont 30 TNC)					

Catégorie	2022				2023			
	Nombre d'agents	Part représ.	Hommes	Femmes	Nombre d'agents	Part représ.	Hommes	Femmes
Catégorie A	59	9.78%	25	34	58	9.97%	24	34
Catégorie B	89	14.76%	33	56	84	14.43%	31	53
Catégorie C	455	75.46%	215	240	440	75.60%	213	227

.../...

Dans la fonction publique fin 2022, les effectifs des agents de catégorie A sont en hausse de 3,4 % par rapport à fin 2021 (soit +72 300 agents) et ceux de catégorie B de 0,9 % (soit +10 700 agents), tandis que les effectifs de catégorie C diminuent de 2,9 % (soit -65 700 agents). Ces évolutions s'inscrivent dans la tendance des années précédentes, marquée à la fois par la croissance continue des effectifs de catégorie A, dont la part a augmenté de 6,0 points depuis 2011, et des reclassements ponctuels qui modifient les proportions de chaque catégorie.

Ainsi dans la FPH en 2022, le nombre d'agents de catégorie B diminue de 10,1 % (soit - 41 000 agents) et le nombre d'agents de catégorie A s'accroît de 8,6 % (soit +42 200 agents). La majeure partie de ces évolutions est à attribuer aux reclassements des corps médico-techniques.

De même, dans la FPT, le nombre d'agents de catégorie C diminue de 4,4 % (soit -64 500 agents), alors que le nombre d'agents de catégorie B progresse de 24,8 % (soit +57 800 agents). Ces variations sont largement dues au reclassement des aides-soignants et auxiliaires de puériculture.

Dans la FPE où il n'y a eu aucun reclassement en 2022, les effectifs des agents de catégorie A augmentent de 1,9 % (soit +25 700 agents), le nombre d'agents de catégorie C diminue faiblement (- 0,3 %, soit -1 700 agents) et celui des agents de catégorie B se réduit de façon plus marquée (-1,0 %, soit - 6 100 agents).

Au total, fin 2022, 38,2 % des agents de la fonction publique relèvent de la catégorie A et 39,0 % de la catégorie C, soit un écart qui n'est plus que de 0,8 point, contre 3,2 points en 2021 et 8,3 points en 2020.

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

Les femmes sont majoritaires dans la fonction publique, où elles représentent 63 % des effectifs. Entre 2011 et 2022, la part des femmes augmente de deux points, et de six points si l'on se restreint aux seuls postes de catégorie A+, où les femmes, encore minoritaires, représentent 44 % des effectifs. Parmi les agents de catégorie A, entre 2011 et 2022, la part des femmes augmente de cinq points et atteint 67 %. Sur cette période, elle augmente de neuf points dans la FPT, en particulier à la suite du passage en catégorie A, en 2019, des éducateurs de jeunes enfants et des assistants socio-éducatifs, cadres d'emplois féminisés, pour atteindre 69 % en 2022. Sur la même période, la part des femmes de catégorie A augmente de quatre points dans la FPH et de trois points dans la FPE, et atteint respectivement 76 % et 63 % en 2022., la part des femmes chez les agents de catégorie B de la fonction publique territoriale augmente de sept points, à la suite du reclassement dans cette catégorie des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants, auparavant dans la catégorie C faisant donc baisser cette dernière de 2 points entre 2021 et 2022.

A Lens, le taux de féminisation s'élève à 53,92 %.

La fonction publique hospitalière affiche le taux de féminisation le plus élevé (77.9 %) suivie par la fonction publique territoriale (61.2%) et 57.7 % pour la fonction publique d'état. 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 : 58,62 % de femmes : 58 agents : 24 hommes et 34 femmes - 59 agents : 25 hommes et 34 femmes en 2022 – 63 agents : 28 hommes et 35 femmes en 2021 ;

Catégorie B : 63,09 % 84 agents : 31 hommes et 53 femmes - 89 agents : 33 hommes et 56 femmes en 2022 -78 agents : 32 hommes et 46 femmes en 2021 – 82 agents 37 hommes et 45 femmes en 2020 ;

Catégorie C : 52,74 % 440 agents 213 hommes et 227 femmes - 455 agents 215 hommes et 240 femmes en 2022 – 478 agents : 214 hommes et 264 femmes en 2021.

.../...

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 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 1^{er} janvier 2021 (*délibération du Conseil Municipal du 16 décembre 2020*).

Au titre de l'année 2023, l'index égalité professionnelle de la commune de Lens atteint le score de 82 points sur 100.

Ces résultats traduisent l'attention particulière portée par la collectivité en matière d'égalité professionnelle depuis de nombreuses années, par le biais de plusieurs mesures portant en particulier sur l'identification des trajectoires professionnelles et la garantie d'une progression de carrière des femmes, l'objectivation des écarts de rémunération et leur résorption.

Sur le point précis de la réduction des écarts de rémunération, les actions mises en œuvre 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.

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

Par ailleurs, 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

Age	2022						2023					
	Titulaires	H	F	Non titulaires	H	F	Titulaires	H	F	Non titulaires	H	F
Moins de 25 ans	4	1	3	4	0	4	4	2	2	1	0	1
De 25 à 29 ans	14	10	4	2	1	1	14	8	6	4	1	3
De 30 à 34 ans	48	22	26	4	1	3	41	20	21	3	1	2
De 35 à 39 ans	73	20	53	2	2	0	68	22	46	3	2	1
De 40 à 44 ans	81	38	43	3	0	3	82	38	44	1	0	1
De 45 à 49 ans	93	38	55	4	2	2	84	33	51	2	1	1
De 50 à 54 ans	109	53	56	2	1	1	102	45	57	2	2	0
De 55 à 59 ans	125	62	63	0	0	0	122	65	57	0	0	0
De 60 ans et plus	56	29	27	2	2	0	65	35	30	1	1	0
TOTAL	603	273	330	23	9	14	582	268	314	17	8	9

.../...

Age	2022			2023		
	Part représ.	Hommes	Femmes	Part représ.	Hommes	Femmes
Agents de moins de 25 ans	1.28%	0,16%	1.12%	0.83%	0.33%	0,50%
Agents de 25 à 34 ans	10.87%	6.07%	4.80%	10.35%	5.01%	5.34%
Agents de 35 à 44 ans	25.39%	9.58%	15.81%	25.71%	10.35%	15.36%
Agents de 45 à 54 ans	33.23%	15.01%	18.22%	31.72%	13.52%	18,20%
Agents de 55 ans et plus	19.96%	9.90%	10.06%	20.37%	10.85%	9.52%
Agents de 60 ans et plus	9.27%	4.97%	4.30%	11.02%	6.01%	5.01%

En 2022, 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 2,5 agents de 50 ans et 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 est de 47,4 ans pour les femmes et 48,8 ans pour les hommes. Elle est de 45,1 ans pour les femmes et 44,8 ans pour les hommes pour l'ensemble de la fonction publique territoriale.

La pyramide des âges des agents de la fonction publique laisse augurer des départs à la retraite plus nombreux dans les prochaines années et l'âge moyen des agents continue d'augmenter, 43 ans pour la FPE, 42 ans pour la FPH et 46 ans pour la FPT soit le versant le plus âgé. 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 43,2 ans pour les hommes et 32,8 ans pour les femmes.

Sur la période 2011-2022, l'âge moyen des agents publics augmente d'un peu plus d'une année et demie : la part des moins de 30 ans baisse d'un demi-point, celle des 50 ans et plus augmente de sept points.

En 2023, le nombre de nouvelles retraites baisse de 2,6 %. Cette diminution correspond au contrecoup de la hausse du nombre de nouveaux retraités en 2022 (+ 6,8 %), qui probablement anticipaient la liquidation de leur retraite dans un contexte de réforme en devenir. Chaque versant est touché par ce repli, et en particulier les fonctionnaires. La FPE compte 3,3 % de moins de nouveaux retraités fonctionnaires qu'en 2022, après une hausse de 1,3 % ; dans la FPT, la baisse est moins marquée (- 2,3 %, après + 5,5 % en 2022). Dans la FPH, les professionnels de santé ont différé leur départ à la retraite pendant la pandémie de Covid, ce qui s'est traduit par une baisse des nouvelles pensions en 2020 et 2021, puis par une forte hausse en 2022.

En 2023, les fonctionnaires liquident leurs droits à la retraite à 62,0 ans en moyenne, tous motifs confondus.

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

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

Sur l'activité à temps partiel :

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

En 2020 : 11 agents (- 9 agents)

En 2021 : 15 agents (+ 6 agents)

En 2022 : 12 agents (- 3 agents)

En 2023 : 9 agents (- 3 agents)

.../...

Temps partiel sur autorisation

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

A LENS, le nombre des agents travaillant à temps partiel a diminué 44 agents : 40 femmes et 4 hommes contre 50 agents : 46 femmes et 4 hommes en 2023 et 59 agents en 2021 : 53 femmes et 6 hommes.

En 2023, la proportion d'agents à temps partiel dans la fonction publique (y compris les enseignants) est de 20 %, (26% des femmes et 9 % des hommes) contre 16 % parmi les salariés du privé. Cette proportion, en hausse de 1,2 point par rapport à 2022, est proche de celle observée depuis 2014. Le taux de travail à temps partiel est plus de deux fois supérieur pour les agents contractuels (31 %, en hausse de trois points par rapport à 2022) que pour les fonctionnaires (14 %, stable par rapport à 2022).

C'est dans la fonction publique territoriale que la proportion d'agents à temps partiel est la plus élevée 17 % pour les fonctionnaires. A Lens, 7,56% des agents dont 6.67 % de femmes sont à temps partiel et 5 agents sont à moins de 80 % (50 et 70 %), 33 agents à 80 % et 6 agents à 90 %.

AUTRES PERSONNELS

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

	2022	2023
Agents saisonniers (*) ou occasionnels	64	61
Personnes ayant bénéficié d'un CA (Contrats P.E.C.)	3	28
Adultes Relais	3	2
Apprentis	16	17
Autres personnels	4	5
Effectif global	90	113

Le recrutement de contrats d'apprentissage a légèrement augmenté en 2023 17 contrats contre 16 en 2022 et 5 en 2021.

En 2023, 25 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans la fonction publique, soit 10 % de plus qu'en 2022). Cette augmentation est portée par la fonction publique de l'État (+ 29 %) et la fonction publique hospitalière (+ 35 %), tandis que les recrutements d'apprentis dans la fonction publique territoriale sont en légère baisse (- 2 %). La FPT reste cependant la principale recruteuse, avec 55 % des nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2023 dans la fonction publique, devant la FPE (35 %) et la FPH (10 %).

Après une baisse en 2022 le nombre de contrats aidés a augmenté en 2023.

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

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

	2022			2023		
	Effectifs	Hommes	Femmes	Effectifs	Hommes	Femmes
Congé parental	1	0	1	1	0	1
Disponibilité	15	5	10	14	5	9
Disponibilité pour raison de santé	11	2	9	15	3	12
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	3	3	0	5	4	1

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.

A LENS 2.5 % des agents permanents sont concernés en 2023, on constate qu'un agent se trouve en position de congé parental nombre identique à 2022, contre 0 en 2021. La disponibilité pour convenances personnelles est relativement stable 14 agents (5 hommes et 9 femmes contre 15 agents (5 hommes et 10 femmes) en 2022 et 2021). La disponibilité d'office pour raison de santé (épuisement des droits statutaires) est en augmentation : 15 agents 3 hommes et 12 femmes contre 11 agents : 2 hommes et 9 femmes en 2022 et 5 femmes en 2021.

MOUVEMENTS DU PERSONNEL

	2022	2023
<u>Titulaires et Stagiaires</u>		
Départs (mutations, retraites, décès)	- 44	- 32 (13 hommes - 19 femmes)
Arrivées	+ 40	+ 23 (13 hommes - 10 femmes)
<u>Contractuels</u>		
Départs	- 3	- 11 (7 hommes - 4 femmes)
Arrivées	+ 2	+ 6 (1 homme - 5 femmes)
TOTAL	- 5	- 14

A Lens :

* Le taux d'entrée des titulaires est de 3.95 % (contre 6,63 % en 2022 - 3.87 % en 2021)

* Le taux de sortie des titulaires est de 5.34 % (contre 7.29 % en 2020 - 3.26 % en 2021)

Sur les 32 départs de fonctionnaires : 16 agents (9 femmes et 7 hommes) ont fait valoir leurs droits à la retraite contre 26 agents (12 femmes et 14 hommes) en 2022 et 2021. On déplore également trois décès.

.../...

Les recrutements des fonctionnaires s'élevèrent à 23 agents (10 femmes et 13 hommes) contre 40 agents en 2022 et 24 en 2021. L'arrivée de contractuels sur emploi permanent reste limitée 6 agents en 2023 (1 homme et 5 femmes).

En 2022, le taux d'entrée dans la fonction publique s'établit à 10,06 % et le taux de sortie est en augmentation 9.4 %.

Le taux de sortie augmente dans la FPT et la FPH et reste stable dans la FPE. La rotation du personnel augmente dans les trois versants : + 0,8 point dans la fonction publique hospitalière, + 0,6 point dans la fonction publique d'État et + 0,5 point dans la fonction publique territoriale.

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

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

PROMOTIONS PROFESSIONNELLES

	2022			2023		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon	181	253	434	110	131	241
Nombre d'agents ayant bénéficié d'une titularisation	6	2	8	6	2	8
Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement de grade	22	27	49	14	34	48

On note en 2023 : 241 avancements d'échelon dont 131 femmes contre 434 avancements d'échelon dont 253 femmes en 2022 et 245 dont 146 femmes en 2021. L'augmentation constatée en 2022 est due à la revalorisation du 1^{er} janvier 2022 des agents de catégorie C ayant pour conséquence la diminution d'un an de la durée des échelons de bas de grade, avec une ancienneté conservée et à titre exceptionnel pour 2022 une bonification d'ancienneté d'un an permettant aux agents la prise d'un échelon plus rapidement.

Les avancements de grade concernent 48 agents dont 34 femmes contre 49 agents dont 27 femmes en 2022 et 58 agents dont 36 femmes en 2021.

Enfin, 8 agents dont 2 femmes ont été titularisés en 2023 contre 6 agents dont 2 femmes en 2022 et 7 agents dont 3 femmes en 2021.

.../...

RESPECT DE LA LOI SUR L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

		2022		2023	
		Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
CDAPH	Titulaires	7	21	7	24
	Non titulaires				
Titulaires allocation ou rente Invalidité	Titulaires	9	8	9	7
	Non titulaires				
Fonctionnaires inaptes ou reclassés			2		2
Personnes Physiques soit E.T.P.		16	31	16	33
TOTAL		47		49	

Soit 66,34 % 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

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

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

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

La Ville de Lens avec un taux de 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 2023 s'élèvent à 74 066 € contre à 64 196 € en 2022 et 50 409 € en 2021.

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique s'élève à 5,66 % en 2023 contre 5,44 % en 2022. Il est de 4,64% dans la fonction publique d'état (contre 4,36% en 2022), 5,64% dans la fonction publique hospitalière (contre 5,33% en 2022) et 6,89% dans la fonction publique territoriale (contre 6,72% en 2022).

.../...

	2022			2023		
	Agents	Hommes	Femmes	Agents	Hommes	Femmes
Mi-temps thérapeutique	9 agents	2	7	21 agents	3	18
Retraite pour invalidité	0 agent	0	0	1 agent	0	1
Disponibilité d'office pour maladie	11 agents	2	9	15 agents	3	12

ABSENCES AU TRAVAIL

	2022									2023								
	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	14 120	5 235	8 885	67	9	58	54.53	20.15	34.38	12 480	4 137	8 343	17	7	10	51.54	17.09	34.45
Longue maladie et longue durée	7 670	1 775	5 895				29.48	6.82	22.66	6 990	2 047	4 943				28.83	8.44	20.39
Accident du travail	2 154	1 312	842				8.28	5.04	3.24	2 025	1 209	816				8.35	4.99	3.36
Maladie profes.	233		233				0.89		0.89	625	464	161				2.58	1.91	0.67
Maternité Adoption	559		559				2.15		2.15	799		799				3.29		3.29
Formation et évén. familiaux	1 108	427	681	17	17	0	4.01	1.64	2.37	1 123	401	722	16	9	7	4.70	1.69	3.01
Paternité	172	172					0.66	0.66		173	173					0.71	0.71	

En 2023 au sein de la Ville, les maladies et longues maladies demeurent la première cause d'absence mais sont en baisse avec 19 487 jours (80.37 %) : 6 201 jours pour les hommes et 13 286 jours pour les femmes contre 21 857 jours (83.74 %) : 7 019 jours pour les hommes et 14 838 pour les femmes en 2022 et 22 068 jours en 2021 (80,86 %) : 7 371 jours pour les hommes et 14 697 jours pour les femmes).

Les jours d'absence pour motif d'accident du travail ont diminué légèrement : 2 047 jours en 2023 (8.35 %) : 1 209 jours pour les hommes et 816 jours pour les femmes contre 2 154 jours en 2022 8.25 % : 1 312 jours pour les hommes et 842 jours pour les femmes et 1 567 jours en 2021 (5,74 %) : 1 384 jours pour les hommes et 183 jours pour les femmes.

La maternité est en hausse en 2023 par rapport à 2022 en passant de 799 jours à 559 jours et 1 673 jours en 2021.

Les maladies professionnelles sont en augmentation : 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) et 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). Les principales pathologies déclarées à la Ville sont le canal carpien et l'épicondylite.

.../...

On note également l'augmentation du nombre d'agents en disponibilité d'office pour raison de santé 15 agents au 31 décembre 2023 (3 hommes – 12 femmes) contre 11 agents au 31 décembre 2022 (2 hommes et 9 femmes) et 5 agents en 2021 (5 femmes).

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

L'ACTIVITE SYNDICALE

Le nombre de réunions statutaires en 2023 (Comité Social Territorial, Commissions Administratives Paritaires -Catégories A, B et C- Commissions Consultatives Paritaires – F3SCT) s'élève à 7 CST, 4 CAP, 1 CCP et 3 F3SCT contre en 2022 : 6 CST, 1 CAP et 3 CHSCT, et 6 CT - 2 CHSCT 2 CAP et 1 CCP en 2021.

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 : 1575 H (1861 h en 2022 - 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 – 9 jours ont été accordés en 2023 contre 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 (15 réunions en 2023 - 10 réunions en 2022 - 11 réunions en 2021).

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, 2022 et 2023 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, 0 jours en 2023 contre en 2022 22 jours au total pour 2 agents de la CGT et 17 jours au total pour 2 agents de la CGT en 2021.

Pour information, s'agissant des journées de grève sont comptabilisés 832 jours en 2023 contre 347 jours en 2022 et 118 jours en 2021.

.../...

L'action sur le milieu professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

- Des actions de sensibilisation dispensées en interne par la Direction des Relations Humaines sur les thématiques suivantes :
 - ✓ port des équipements de protection individuelle,
 - ✓ risques chimiques,
 - ✓ risques biologiques,
 - ✓ chute de plain pied,
 - ✓ risques liés aux substances psychotropes,
 - ✓ risques liés au travail en hauteur,
 - ✓ risques liés aux agressions physiques et mentales,
 - ✓ risques liés à la signalisation de chantier,
 - ✓ sensibilisation à l'utilisation d'un défibrillateur,
 - ✓ consignes évacuations incendie,
 - ✓ sensibilisation au lavage des mains,
 - ✓ risques liés au travail d'élagage.
- Des formations dispensées par le CNFPT pour les formations sécurité obligatoires ou recommandées ;
 .../...

- Des actions de formation et de sensibilisation dispensées par les services de la médecine de santé au travail :
 - ✓ PRAP : Prévention des Risques liés à l'Activité Physique pour les personnels des Services Techniques, de la Crèche, des équipements sportifs, de l'entretien des écoles et des bâtiments municipaux, ATSEM, ...
 - ✓ SST : Sauveteur Secouriste du Travail
 - ✓ Risques biologiques pour le personnel de la Petite Enfance (Crèche, micro-crèche et RAM) et du personnel RAM

Enfin, il est rappelé :

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

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

LA FORMATION

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

Le budget global de la formation se décompose entre la cotisation versée au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (159 341 € soit 0,9 % de la masse salariale), les dépenses contractualisées avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale hors cotisation sont de 12 188 € contre 5 725 € en 2022 et 360 en 2021 et enfin d'autres organismes 17 512 € contre 14 533 en 2022 et 9 300 € en 2021 en fonction de besoins plus ponctuels.

A LENS en 2023, 268 agents (157 hommes et 111 femmes) ont participé à une formation.

Il est également mis l'accent sur la Validation des Acquis de l'Expérience (2 en 2023, 2 en 2022 - 4 en 2021), la mise en place des ateliers d'évolution professionnelle, le DIF, les axes de formation issus du plan de formation de la collectivité ainsi que le développement des formations en intra) et des formations union « formations territorialisées » dans le cadre du schéma de mutualisation porté par la Communauté d'Agglomération de LENS-LIEVIN (23 en 2022 - 10 en 2021 - 15 en 2020).

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

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

Le bilan détaillé 2023 a été présenté lors du Comité Social Territorial du 9 octobre 2024.

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

En 2023, les agents disposant d'un CET sont au nombre de 504 (212 hommes et 292 femmes) contre 544 (236 hommes et 308 femmes en 2022) et 542 (233 hommes et 309 femmes en 2021).

Le total de jours cumulés au 31 décembre 2023 sur les CET s'élève à 10 965 (5316 hommes et 5 649 pour les femmes) contre 11 439 (5 500 pour les hommes et 5939 pour les femmes en 2022) et 10 634 au 31 décembre 2021 (5212 pour les hommes et 5422 pour les femmes).

En 2023 le nombre de jours utilisés s'élève à 742 jours pour les hommes et 528 jours pour les femmes contre 639 jours pour les hommes et 771 jours pour les femmes en 2022 - 507 jours pour les hommes et 698 jours pour les femmes en 2021.

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

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

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

REMUNERATIONS

Déduction faite des prélèvements sociaux, le salaire net mensuel moyen s'établit à 2 145 € dans la fonction publique territoriale. A LENS, le salaire net mensuel moyen s'élève à 2102 € pour les hommes et 2009 € pour les femmes.

La part moyenne des primes et indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires à Lens est de 21.4 % 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...

.../...

Par ailleurs, s'agissant des mesures relatives aux rémunérations, il est à noter la revalorisation du point d'indice de 1.5 % en 2023.

Enfin les heures supplémentaires sont en augmentation : 7301.65 heures contre 6 606,20 heures en 2022 et 5 363.83 heures en 2021.

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 2023, la moyenne par agent et par an est de 499.29€ à LENS (contre 473.46 € en 2022) y compris les prestations sociales versées par la collectivité pour enfant handicapé d'un montant de 32 538.85 € pour 2023 (28 174 € en 2022) ainsi que la participation financière aux contrats et règlements de protection sociale complémentaire pour les agents attribuée depuis le 1^{er} janvier 2013 d'un montant de 60 098 € pour 348 agents contre 59 406 € en 2022 pour 342 agents et 58 107 € en 2021 pour 311 agents.

Par ailleurs, il est rappelé également la mise en place depuis le 1^{er} janvier 2018 d'une convention de participation pour la prévoyance permettant aux agents de bénéficier d'un maintien de salaire. La participation de la Municipalité est de 7€ mensuels par agent ayant adhéré. 314 agents ont adhéré sur l'année 2023 et le montant de la participation est de 23 160 € contre 329 agents en 2022 pour 24 612 €

Enfin, la Ville a versé en 2023 au CNAS, COS et à l'AMICALE au total 183 279 € contre 184 199 € en 2022 et 168 807 € en 2021.