

**CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
DE LA VILLE D'ANGERS****EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
du Conseil d'Administration****SÉANCE DU 16 FÉVRIER 2021****L'an DEUX MILLE VINGT ET UN, LE SEIZE FÉVRIER,**

à 18h, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville d'Angers, dûment convoqué le 10 février 2021, s'est tenu en visioconférence sous la présidence de Madame Christelle LARDEUX-COIFFARD, Présidente déléguée, représentant Monsieur Christophe BÉCHU, Maire, Président, empêché.

Etaient présents : Christelle LARDEUX-COIFFARD, Alima TAHIRI, Richard YVON, Claudette DAGUIN, Anne-Marie POTOT, Sophie FOUCHER-MAILLARD, Céline VÉRON, Benoit AKKAOUI, Nicole BERNARDIN, Emmanuel LEFÉBURE, Antoine MASSON, Angelo TOCCO.

Etaient excusés : Christophe BÉCHU, Augustine YECKE, Véronique CHAUVEAU, William GALLEY, Marie-Claire LUCAS.

OBJET : Débat d'Orientation Budgétaire 2021

Madame la Présidente déléguée expose,

Mesdames, Messieurs,

L'article L 2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales fait obligation, aux collectivités territoriales et leurs établissements publics, de débattre des orientations budgétaires dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget.

Le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) représente une étape importante dans la procédure budgétaire. Il doit permettre d'informer les administrateurs sur la situation économique et financière du Centre Communal d'Action Sociale afin d'éclairer leurs choix lors du vote du Budget Primitif.

Pour les Centres Communaux d'Action Sociale, la capacité leur est donnée de présenter annuellement, lors du Débat d'Orientation Budgétaire, une analyse complémentaire des besoins sociaux de la population de leur ressort.

Le Conseil d'Administration prend acte :

- de la communication des posters et de l'analyse complémentaire des besoins sociaux de la population,
- de la tenue du Débat d'Orientation Budgétaire pour l'exercice 2021 accompagné du rapport d'orientation budgétaire sur la base duquel s'est tenu ce débat,
- de la communication du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et du rapport annexe dédié aux ressources humaines.

Christelle

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20210216-DEL-2021-001-DE
Date de l'émission : 19/02/2021
Date de réception préfecture : 19/02/2021

LARDEUX-COIFFARD
Présidente déléguée



Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20210216-DEL-2021-001-DE
Date de télétransmission : 19/02/2021
Date de réception préfecture : 19/02/2021

CONSEIL D'ADMINISTRATION

MARDI 16 FEVRIER 2021

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGETAIRE

Le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) est un exercice réglementaire imposé par l'article L.2312-1 du Code général des collectivités territoriales. Il doit avoir lieu dans les deux mois précédant l'examen du budget primitif.

Sans aucun caractère décisionnel, le DOB est une étape importante dans le cycle budgétaire annuel de l'établissement. Il permet aux administrateurs :

- De discuter des orientations budgétaires qui préfigureront les priorités déclinées dans le projet de budget primitif,
- D'être informés sur l'évolution de la situation financière de l'établissement,
- De s'exprimer sur la stratégie financière de l'établissement.

Sur la base des orientations qui auront émergées de ce débat, le projet de budget sera finalisé et soumis au vote du conseil d'administration au mois de mars prochain.

Le rapport d'orientation budgétaire permet à la fois de dresser un bilan rétrospectif de l'évolution de la situation financière du CCAS au regard des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement. Il présente également les perspectives budgétaires pour la période 2021. Ce rapport comporte en annexe le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le rapport synthétique dédié aux ressources humaines s'appuyant sur les données du bilan social de l'établissement public 2014 - 2019.

Au-delà des éléments financiers, il est primordial de préciser que le CCAS a su préserver une réelle singularité dans la mise en œuvre des actions aux services des solidarités humaines et territoriales. La crise sanitaire que nous traversons démontre que les missions du CCAS et sa proximité avec les publics les plus fragiles en font un des acteurs de premier plan de l'action sociale de la Ville d'Angers.

S'agissant des orientations budgétaires proprement dites, les efforts répétés de maîtrise des charges de fonctionnement et le soutien conforté de la Ville d'Angers permettront au CCAS de poursuivre son intervention auprès des Angevins, et de maintenir sa capacité d'investissement pour financer en particulier les projets de construction et de rénovation des résidences à venir.

Les orientations budgétaires traduisent également la volonté d'anticiper la suite et notamment la capacité du CCAS à amortir les effets d'une crise qui s'annonce sans précédent.

Table des matières

1. Prospective économique et sociale	3
1.1. Un contexte macro-économique bouleversé par la crise sanitaire	3
1.2. Un impact durable de la crise sanitaire sur les finances publiques	3
1.3. Le CCAS en première ligne, face à une crise qui ne fait que commencer	4
2. Analyse des besoins sociaux	5
2.1. La démarche d'observation sociale au CCAS	5
2.2. La synthèse des données des axes d'analyse des besoins sociaux	6
3. Rétrospective financière	9
3.1. Les recettes et les dépenses de gestion 2013 - 2019	9
3.2. La masse salariale et les effectifs	11
3.3. L'encours de la dette	13
3.4. Les résultats annuels 2013 – 2019	13
4. Objectifs financiers et priorités d'action pour l'élaboration du budget primitif 2021	14
4.1. Les objectifs financiers	14
4.2. Les priorités d'action pour 2021	15
5. Perspectives budgétaires 2021	16
5.1. La section de fonctionnement	16
5.2. La section d'investissement	19
6. PROJECTION PLURIANNUELLE	20
6.1. Sur le plan du fonctionnement	20
6.2. Sur le plan de l'investissement	20
Pour conclure	21

1. Prospective économique et sociale

1.1. Un contexte macro-économique bouleversé par la crise sanitaire

La première partie de la mandature 2020-2026, et plus particulièrement le budget primitif 2021, intervient dans un contexte économique mondial et national bouleversé par la crise sanitaire de la Covid-19. Ce choc sanitaire, économique et social est d'autant plus notable qu'il n'était encore ni connu ni même anticipé il y a un an.

A l'échelle internationale, la crise sanitaire de la Covid-19 et les différentes mesures prises par les États pour y faire face (confinements, couvre-feux, limitations de circulation, etc.) ont entraîné **un recul majeur de l'activité économique en 2020, avec une récession mondiale d'une ampleur inconnue** depuis des décennies. Cette récession résulte notamment d'une consommation des ménages en diminution, d'un recul des exportations et d'un effondrement de l'investissement des entreprises.

En France, sous le double effet de la baisse de l'activité et de la hausse des interventions publiques, **le déficit public français a augmenté**. Il devrait atteindre 11,3 % du PIB en 2020, tandis que la dette publique s'élèverait à 119,8 % du PIB selon le projet de loi de finances rectificative (PLFR) pour 2020.

Pour 2021, le gouvernement prévoit depuis décembre une baisse du déficit public à 8,6 % du PIB et une dette publique à 122,3 % du PIB. Pour autant, la forte augmentation attendue de la dette publique française ne devrait pas affecter la viabilité de la dette de la France en raison des coûts d'emprunt très bas liés à la politique de la Banque Centrale Européenne. En effet, compte tenu du niveau faible de l'inflation, les taux d'intérêt devraient rester extrêmement bas pendant encore un certain temps.

1.2. Un impact durable de la crise sanitaire sur les finances publiques

La loi de finances (LFI) reflète son temps. La pandémie qui a bouleversé 2020 imprime fortement sa trace dans la loi 2021 comme elle a amené une série de lois de finances rectificatives tout au long de 2020. Les entités publiques locales sont fortement touchées dans leurs finances par une crise qui perdure début 2021. L'impact brut devrait être de l'ordre de 20 milliards d'euros sur trois ans avec des dépenses de fonctionnement proches de 700 milliards d'euros dans le même temps.

Différentes mesures sont prévues pour résorber ce choc et donner aux collectivités locales les moyens d'être des acteurs de la relance, qui est l'objectif principal de la LFI 2021. En même temps, les mesures prises en faveur de la compétitivité des entreprises, acteurs économiques qui souffrent le plus de la crise, ont des effets de bord sur le secteur public territorial : la baisse de 10 milliards d'euros des impôts de production implique une série de mesures de compensation. La situation exceptionnelle a conduit également l'Etat à renoncer, au moins provisoirement, à la contractualisation avec les collectivités locales en vue de limiter leurs dépenses réelles de fonctionnement.

Hors crise, les mesures de la loi sont dans la continuité des lois de finances précédentes : gestion de la fin de la taxe d'habitation sur les résidences principales, mesures diverses de simplification... Au-delà du délicat exercice de limiter l'impact financier de la crise pour les collectivités, la LFI 2021 met en exergue le rôle spécifique du secteur public territorial qui est le grand acteur de l'investissement public. Il en représente 55 %. L'enjeu est de favoriser la reprise économique par l'investissement, et surtout de construire le monde de demain autour de grands thèmes : transition **énergétique et écologique**, nouvelles mobilités, santé et sport, et plus généralement l'investissement **économique des acteurs économiques locaux et de l'attractivité des territoires**.

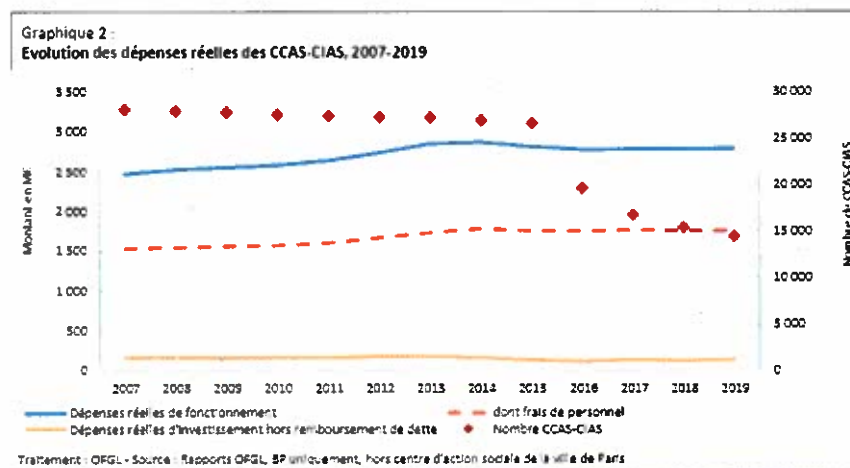
1.3. Le CCAS en première ligne, face à une crise qui ne fait que commencer

La crise sanitaire et ses conséquences économiques et sociales mettent les budgets des CCAS sous tension. L'Observatoire des finances et de la gestion publique locales (OFGL) dresse un état des lieux des enjeux financiers portés par les CCAS et CIAS : moins nombreux, plus intercommunaux, avec 6,3 milliards d'euros en 2019, ils représentent un enjeu budgétaire important pour les communes et les intercommunalités.

L'observatoire dénombre un total de près de 14.500 entités. Ce nombre a baissé de 50% en cinq ans, principalement sous le double effet de la loi NOTRe qui a rendu facultative la création de CCAS dans les communes de moins de 1.500 habitants et du mouvement de création des communes nouvelles.

Les effectifs des CCAS et des CIAS, soit 126.000 agents au 31 décembre 2018, sont répartis de façon inégale sur le territoire, avec une densité nettement plus forte sur toute la façade ouest : 41 agents pour 100.000 habitants en Bretagne et 26,4 en Pays de la Loire, contre 8,5 dans le Grand Est, 9,6 en Bourgogne-Franche-Comté et 10 en Centre-Val de Loire. Ces écarts s'expliquent surtout par l'investissement plus ou moins grand dans les missions facultatives. En termes de profils, 82% des agents des CCAS-CIAS relèvent de la catégorie C, ce qui correspond au profil de l'ensemble des personnels communaux. La filière sociale est la plus représentée (38% des agents), devant la filière médico-sociale (23%), la filière technique (16%) et administrative (14%).

En vision consolidée (budget principal et budgets annexes avec neutralisation des éventuels flux croisés), l'OFGL évalue les dépenses réelles des CCAS et CIAS à 6,3 milliards d'euros en 2019 (hors ville de Paris). Elles se répartissent en 6 milliards pour le fonctionnement et 341 millions pour l'investissement, tandis que l'encours de dette s'élève à 1,5 milliard.



Enfin, les recettes des CCAS et CIAS reposent principalement sur les participations reçues (2 milliards, dont 1,5 en provenance des communes) et sur les ventes de biens. Plusieurs organismes leur apportent également des financements : les EPCI à fiscalité propre (104 millions), les départements (100 millions), les organismes sociaux comme les CAF, la Cnav ou la CNSA (240 millions) ... L'OFGL estime que "l'ensemble de ces ressources d'activité va subir en 2020 les effets de la crise sanitaire et du confinement. Dans le même temps, les besoins en provenance des publics fragilisés augmentent. Ces constats auront très probablement des répercussions sur les participations demandées aux collectivités pour assurer l'équilibre financier des CCAS-CIAS".

En 2021, la Ville d'Angers va conforter une nouvelle fois son soutien au CCAS en augmentant le niveau de subvention attribué l'année passée, pour atteindre 12,7 millions d'euros

2. Analyse des besoins sociaux

L'analyse des besoins sociaux (ABS) vise :

- A identifier les besoins et les difficultés existantes de la population ou susceptibles de survenir,
- A faire remonter des préconisations ou à aider à leur formulation.

Il s'agit de dresser un état des lieux du territoire et d'anticiper les mutations économiques et sociales afin d'adapter l'offre de services du CCAS. Elle constitue un véritable outil d'aide à la décision.

2.1. La démarche d'observation sociale au CCAS

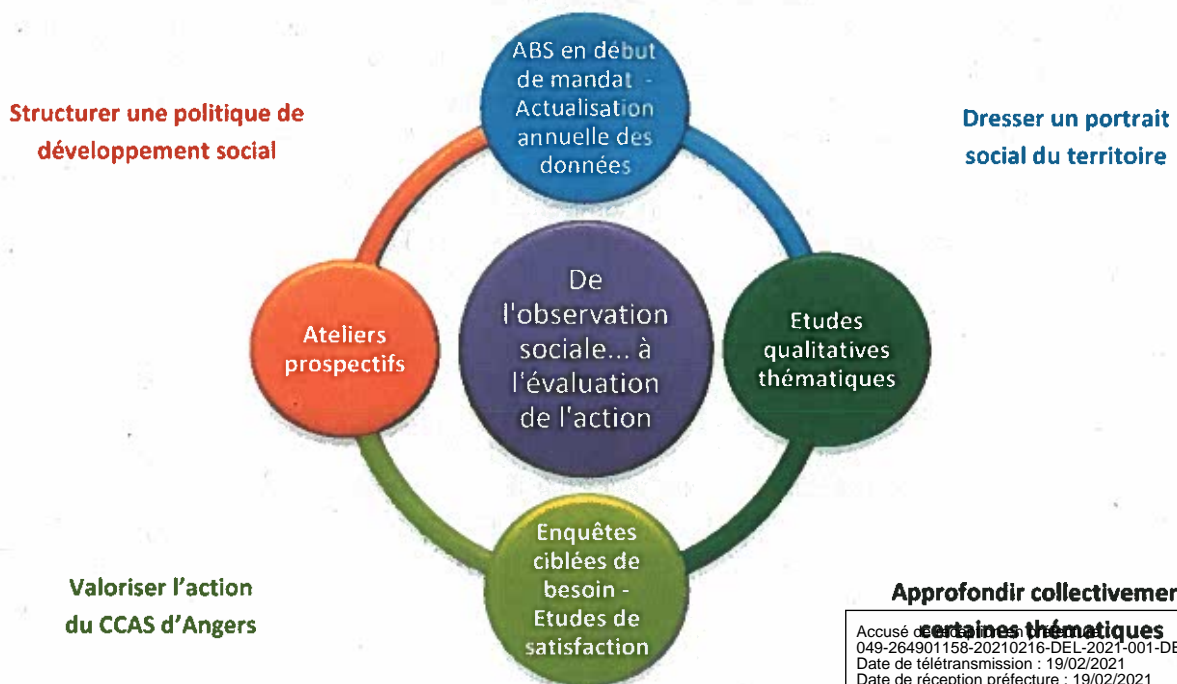
L'analyse des besoins sociaux est pilotée en interne par le CCAS et en partenariat avec l'Agence d'Urbanisme de la Région angevine. Au-delà de la définition des données contextuelles sociodémographiques du territoire angevin sur diverses thématiques, **un tour d'horizon de l'action du CCAS est désormais adossé à l'analyse afin de mettre en exergue l'intervention du CCAS au regard des observations formulées par les acteurs.**

La démarche d'observation sociale se veut pragmatique au service du projet d'établissement et donc des Angevins concernés par l'action sociale et l'action gérontologique.

Elle s'articule autour de 4 préoccupations :

- ➔ **Enrichir et susciter le débat démocratique** notamment à l'occasion de la tenue du débat d'orientation budgétaire,
- ➔ **Faire de l'analyse des besoins sociaux une composante à part entière du dialogue de performance** du CCAS en l'introduisant dans le socle de gestion comme un préalable nécessaire à la définition des objectifs, des plans d'actions et à l'allocation des ressources,
- ➔ **Alimenter systématiquement de diagnostics, les réflexions** lors de la refonte ou de la recomposition de l'offre de services,
- ➔ **Fournir aux directions, services et partenaires de façon pédagogique une vision des besoins** afin qu'ils puissent en faire une exploitation rapide dans leur quotidien pour ajuster l'offre de services.

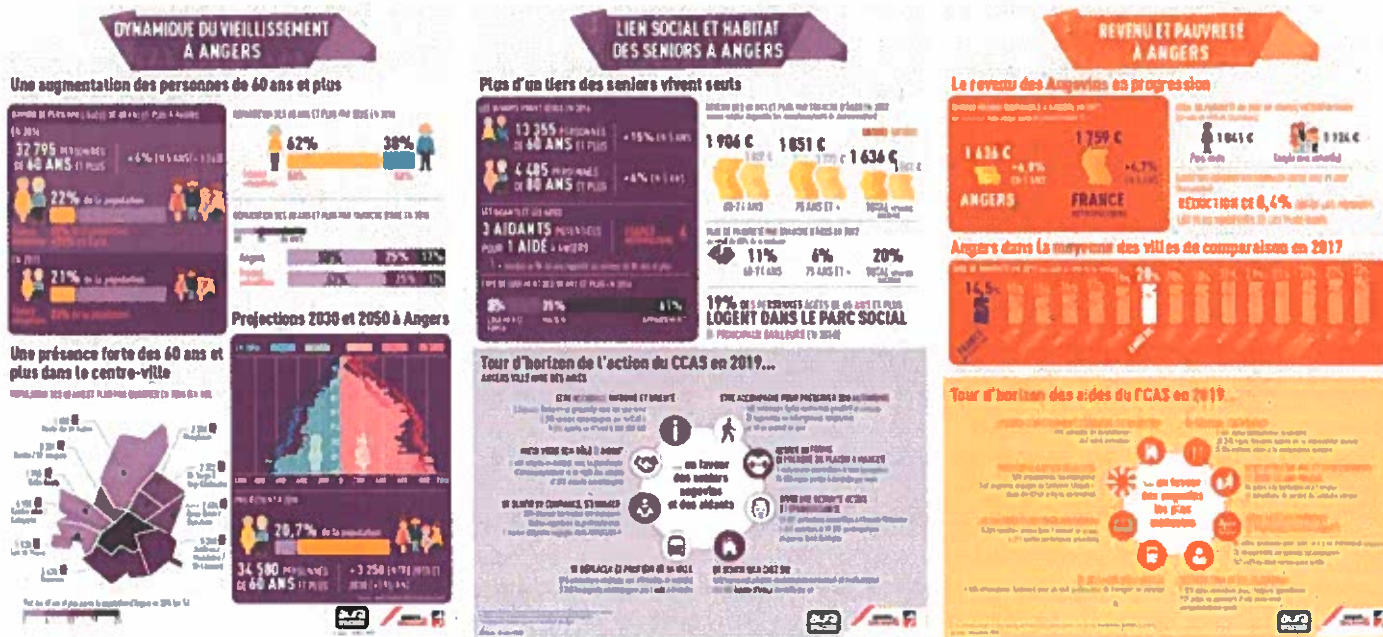
Dans cette dynamique, la démarche d'observation sociale mobilise différents outils et méthodes afin d'observer le territoire pour identifier les besoins, évaluer l'action et améliorer l'offre de services.



2.2. La synthèse des données des axes d'analyse des besoins sociaux

Pour l'année 2021, trois axes thématiques ont guidé la réflexion afin d'actualiser de manière annuelle les données relatives à l'analyse des besoins sociaux. Ils concernent :

- La dynamique du vieillissement à Angers,
- Le lien social et l'habitat des seniors à Angers,
- Le revenu et la pauvreté à Angers.



L'analyse des besoins sociaux présentée, via les infographies ci-dessus, en amont du Débat d'Orientation Budgétaire fait état des éléments suivants :

Dynamique du vieillissement à Angers

- **Une augmentation du nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus à Angers** : en 2016, 32 795 personnes sont âgées de 60 ans ou plus, soit une augmentation de 6 % depuis 2011. Malgré cette hausse continue, le vieillissement de la population sur la ville d'Angers est moins important qu'au niveau national (+ 11 % sur la même période). La population de seniors représente ainsi 22 % de la population d'Angers contre 25 % au niveau de la France métropolitaine.
- **Une répartition de la population seniors différente entre Angers et la France** : une majorité de femmes sont âgées de plus de 60 ans sur le territoire angevin. En 2016, elles représentent 62 % de cette population (38 % pour les hommes). Cette répartition diffère de la répartition nationale composée de 56 % de femmes et 44 % d'hommes. Angers est aussi marqué par une composition de seniors très âgés avec 17 % des seniors âgés de 85 ans ou plus (12 % à l'échelle nationale).
- **Une présence importante des seniors dans certains quartiers de la ville** : la répartition territoriale des seniors est différente à Angers. En effet, le centre-ville concentre un grand nombre de seniors, 6 959 en 2016, soit 21 % des seniors de la ville. Les quartiers Roseraie et Justices-Saint Léonard représentent aussi une part notable de seniors, respectivement 17 % et 16 %. A l'inverse, le Lac de Maine est le quartier qui localise le moins de seniors, 1 138 soit 3 % de seniors.

- **Une évolution structurelle de la population de seniors pour les deux prochaines décennies¹**: influencé par le phénomène démographique de forte augmentation des naissances entre 1945 et 1970 « baby-boom », la France va connaître un contexte de cumul et de croisement des populations vieillissantes pendant les 15 prochaines années, de 2020 à 2035. En effet, toutes les générations issues du baby-boom seront à la retraite d'ici les années 2030- 2035. Selon les projections de la pyramide des âges, on observe deux périodes importantes. La première se situe de nos jours à l'horizon 2030, avec un phénomène d'augmentation des classes d'âge de 65 ans à 80-82 ans environ. Selon les projections, à l'horizon 2030 Angers verra sa population de seniors augmenter de 5 % pour atteindre 34 580 personnes. La seconde période importante est celle située entre 2030 et 2050. Elle se caractérise par une relative stabilisation du nombre de personnes des classes d'âge 65 ans à 80 ans, mais une très nette augmentation des classes d'âge situées à 80 ans ou plus.

Lien social et habitat des seniors à Angers

- **Une augmentation des seniors vivant seuls** : en 5 ans, le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus vivant seules a augmenté de 15 %, soit 13 355 personnes en 2016, ce qui représente 41 % de la population de seniors. Même évolution concernant les seniors de 80 ans et plus vivant seuls avec une hausse de 6 %, soit 4 485 individus au total.
- **La population aidante est en légère augmentation** : en effet, le nombre d'aidants potentiels² en 2016 est de 3 pour 1 aidé (contre 2.8 en 2015). Malgré cette hausse, le nombre d'aidants potentiels pour Angers reste inférieur à celui de la France métropolitaine qui compte 4 aidants pour 1 aidé.
- **Le revenu médian des seniors en augmentation et supérieur à l'ensemble de la population angevine en 2017** : avec un revenu médian de 1 906 € pour la classe d'âge 60-74 ans et de 1 851€ pour les personnes de 75 ans ou plus, les seniors ont en 2017 un revenu médian plus haut que l'ensemble de la population d'Angers situé à 1 636 €.
- **Un taux de pauvreté³ des seniors en augmentation mais nettement inférieur à celui de l'ensemble de la population d'Angers** : le taux de pauvreté des 60-74 ans est en progression entre 2013 et 2017, passant de 8.7 % à 11 %. Ce taux a également augmenté pour la classe d'âge des 75 ans ou plus mais dans une moindre mesure, passant de 5 % en 2013 à 6 % en 2017. Pour comparaison, le taux de pauvreté à Angers toutes populations confondues est de 20 %.
- **Les seniors Angevins de 80 ans ou plus habitent majoritairement un appartement** : en effet en 2016, le type de logement le plus représenté pour cette catégorie de population est l'habitation en appartement à hauteur de 61 %, suivi de l'habitation en maison pour 35 %, et enfin 5 % habitent en résidences autonomie. A noter également que 19% des seniors de 65 ans ou plus logent en 2018 dans le parc social⁴.

¹ Source INSEE, Omphale 2017 (scénario central), traitement AURA.

² Aidants potentiels : Nombre de 55-64 ans rapporté au nombre de 85 ans et plus.

³ Taux de pauvreté à 60% de la médiane

⁴ Source : 5 principaux bailleurs sociaux (2018)

Des actions du CCAS pour accompagner les publics seniors et le bien vieillir à Angers en 2019 :

- × 3 espaces seniors en proximité dans les quartiers⁵,
- × 2 200 seniors accompagnés par le CLIC⁶,
- × 665 logements adaptés en résidences autonomie et médicalisées, 22 hébergements temporaires et 18 places en accueil de jour,
- × 14 000 repas portés à domicile par mois,
- × 134 000 heures d'aide à domicile par an,
- × 13 827 personnes accueillies au Welcome, 1 013 activités (1/3 adapté aux difficultés de mobilité),
- × 1 400 aidants en contact avec la plateforme de répit des aidants et 472 aidants accompagnés.

Revenu et pauvreté à Angers

- **Un revenu médian en progression** : en 2017 le revenu médian disponible à Angers est de 1 636€ et a augmenté de 6.8 % en 5 ans. Pour comparaison, le revenu médian sur l'ensemble du territoire métropolitain en 2017 est de 1 759€ pour une évolution de 6.7 % sur la même période.
- **L'écart de revenus entre les ménages Angevins les plus modestes et les plus aisés se stabilise entre 2012 et 2017** : en effet, les écarts entre le 1er décile (10% des ménages les plus modestes) et le 9ème décile (10 % des ménages les plus aisés) tend à se stabiliser et connaît même une légère diminution de 0.4 % en 5 ans.
- **Le taux de pauvreté en augmentation et supérieur au taux national** : le taux de pauvreté en 2017 à Angers est de 20 %, contre 18 % en 2012. Il est plus élevé que le taux de pauvreté au niveau national qui est de 14.5 % mais il reste dans la moyenne du panel des villes de comparaison⁷. Le seuil de pauvreté⁸ en France est de 1 041 € pour une personne seule et de 1 124 € pour un couple avec enfant.

Une intervention du CCAS engagée dans une démarche de lutte contre la pauvreté et de soutien aux plus démunis en 2019 :

- × 1 890 adresses de domiciliation,
- × 263 aides accordées pour l'accès, l'équipement et le maintien dans un logement,
- × 2 091 aides alimentaires,
- × 25 215 repas financés auprès de la restauration sociale,
- × 3 056 enfants aidés à la restauration scolaire,
- × 23 obtentions du permis de conduire citoyen,
- × 147 coffres-forts numériques actifs,
- × 1 178 aides accordées pour l'hygiène quotidienne,
- × 729 aides au paiement d'une assurance complémentaire santé,
- × 149 Angevins engagés au Comptoir Citoyen dans les 93 structures partenaires.

L'analyse du contexte social de l'ABS, associée aux actions et interventions mises en œuvre tout au long de l'année par le CCAS, permet d'identifier la nécessité de se positionner toujours plus en proximité des publics accompagnés, notamment dans les quartiers prioritaires de la ville. Dans une période d'accroissement démographique du nombre de seniors sur le territoire, les questions du lien social et de l'aide aux proches-aidants constituent une orientation forte d'intervention du CCAS.

⁵ Espaces seniors Centre-Est, Sud et Ouest : lieux d'accueil de quartier du CCAS dédiés aux seniors

⁶ Centre Locale d'Information et de Coordination gérontologique

⁷ Panel des villes de comparaison : Dijon, St-Nazaire, Nantes, Brest, Rennes, Caen, Le Mans, Nancy, Orléans, Tours, Clermont- Ferrand, Metz, Reims

⁸ Seuil de pauvreté à 60% de la médiane

3. Rétrospective financière

Les recettes et les dépenses du CCAS s'exécutent au moyen de 12 budgets.

- ➔ Un budget principal (nomenclature M14) pour les activités d'administration générale, d'action sociale, dont le Point Accueil Santé Solidarités (PASS), de restauration et d'animation,
- ➔ 11 budgets annexes médico-sociaux (nomenclature M22) pour les activités du CLIC, des résidences autonomie, des EHPAD et de soutien à domicile.

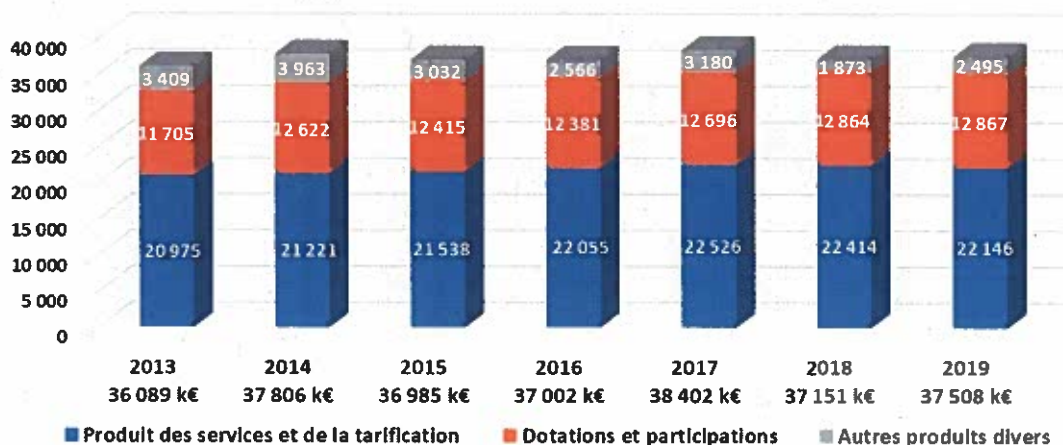
3.1. Les recettes et les dépenses de gestion 2013 - 2019

Une présentation de l'évolution du budget sur les six dernières années (2013/2019), réalisée de façon agrégée, permet de mettre en perspective la gestion du CCAS.

Evolution des recettes de gestion (hors opération d'ordre)

Sur l'ensemble de la période 2013 à 2019, les recettes ont progressé au rythme moyen de + 0,79 % par an, soit + 3,93 % au total sur la même période. Une évolution portée par une dynamique d'augmentation des financements externes (subvention de la Ville d'Angers, forfait autonomie départemental) et du versement des subventions d'équilibre du budget principal aux budget annexes. Entre 2018 et 2019, les recettes ont augmenté de 0.96 %. Cette progression est supérieure à l'évolution constatée sur l'ensemble de la période 2013 à 2019.

Evolution des recettes réelles en k€



Les dotations représentent 34,30 % des recettes réelles. Elles sont principalement composées de la subvention versée par la ville d'Angers qui s'élève à 12 500 k€, identique à 2018. Elles ont évolué de +1,64 % en moyenne par an (+9,93 % sur la période 2013 à 2019).

Les produits des services et de la tarification représentent 59,04 % des recettes réelles et constituent en 2019 la part la plus importante des ressources. Ces produits diminuent entre 2018 - 2019 de 1,2 % (-268 k€). Les produits évoluent de +0,92 % en moyenne chaque année entre 2013 et 2019, (+5,58 % au total sur la période 2013 - 2019). Cette augmentation contenue reflète la volonté du CCAS de garder une tarification accessible.

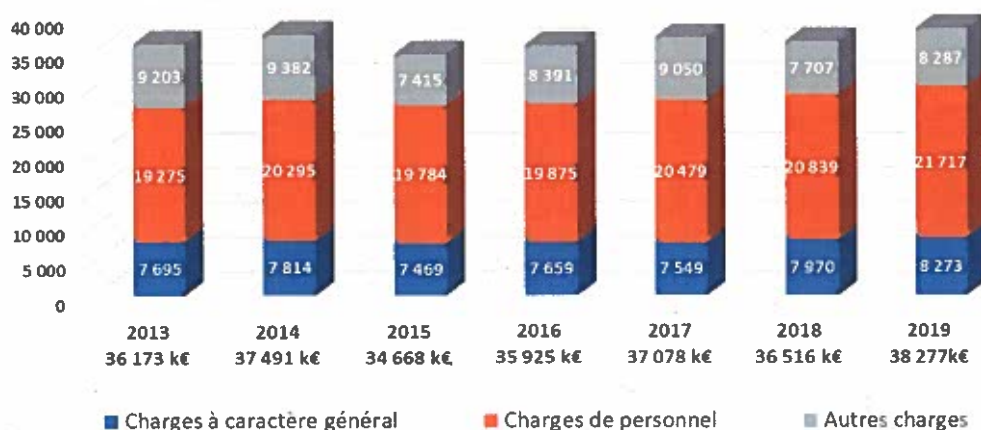
Les produits divers représentent 6,66 % des recettes réelles. Ils sont composés essentiellement de produits exceptionnels qui présentent une évolution de +33,17 %, soit +622 k€ entre 2018 et 2019. L'évolution s'explique d'une part par l'augmentation de la subvention d'équilibre versée aux budgets annexes des résidences autonomie (+354 k€) et d'autre part par le remboursement de 105 k€ de cotisations trop versées constaté lors du contrôle de l'URSSAF en 2019. Par ailleurs, la modification de la comptabilisation des amortissements des subventions reçues conduit à augmenter artificiellement les recettes réelles des EHPAD de 135 k€. En effet, ces recettes étaient comptabilisées les années précédentes en opération d'ordre et par conséquent non traitées dans ce rapport.

Enfin, pour mémoire les budgets annexes des EHPAD ont bénéficié en 2017 d'une subvention exceptionnelle du budget principal afin de les doter d'une trésorerie suffisante avant le changement de leur cadre budgétaire en 2018. Cette subvention non reconductible explique la baisse de 1 307 k€ entre 2017 et 2018. En effet, la signature du contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) a conduit à une modification des règles comptables applicables aux EHPAD (Etat Prévisionnel des Recettes et des Dépenses – EPRD). Ce nouveau cadre n'autorise plus le versement de subvention d'équilibre aux budgets annexes des EHPAD. Il était donc nécessaire de les doter en 2017 d'un fond de roulement. Depuis 2018, cette subvention exceptionnelle n'a donc pas été reconduite.

Evolution des dépenses de gestion (hors opération d'ordre)

Sur l'ensemble de la période 2013 à 2019, les dépenses ont progressé au rythme moyen de + 0,92 % par an. Depuis 2013, et malgré les années 2015 et 2018 marquées par un niveau de dépenses suivant le rythme d'évolution des recettes, le CCAS a vu augmenter ses dépenses réelles de 5,82 % sur la même période. Les dépenses de l'exercice 2019 augmentent de 4,82 % par rapport à 2018, soit + 1 760 k€. Cette progression générale masque une diminution de près de 10% des « Autres charges » depuis 2013, constituées pour partie des dépenses d'aides sociales facultatives. Cette baisse est neutralisée par la progression des « Charges de personnel » (+12,76 %).

Evolution des dépenses réelles en k€



Les charges à caractère général représentent 21,61 % des dépenses réelles. Les charges augmentent de 3,80 % (+303 k€), alors que l'évolution moyenne annuelle entre 2013 et 2018 est de +1,27 %.

Les charges de personnel représentent 56,7% de l'ensemble des dépenses réelles en 2019 (contre 57,07 % en 2018). Les dépenses augmentent en 2019 de 4,21 % (+878 k€) par rapport à 2018 pour atteindre 21 717 k€. Les charges de personnel des EHPAD participent à hauteur de 714 k€ à cette évolution, soit 81,32 %.

Les autres charges représentent 21,7 % des dépenses réelles. Elles augmentent de 7,5 % (+ 580 k€) entre 2018 et 2019. L'évolution résulte principalement de l'augmentation des subventions versées aux associations à rapprocher du plus grand nombre d'associations suivi par le CCAS.

Parmi les dépenses figurent également les dépenses d'aide sociale. Après une diminution jusqu'en 2017, les dépenses d'aides sociales se stabilisent. Le nouveau règlement d'aides facultatives et le partenariat actif avec les services de la Ville d'Angers et des autres institutions contribuent à une meilleure information et orientation du public. Ceci permet de lutter contre le non recours.

3.2. La masse salariale et les effectifs

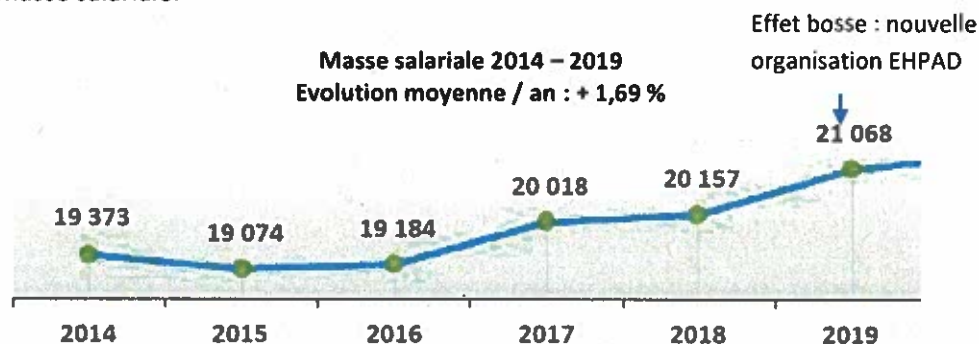
Concernant les dépenses de personnel, une partie spécifique de la présente note de synthèse doit être dédiée à une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le rapport dédié aux ressources humaines prenant appui sur le bilan social du CCAS 2014 - 2019 sont joints en annexe pour compléter les informations présentées ci-dessous.

Le pilotage de la masse salariale s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et globale de la gestion pour assurer le juste équilibre économique et social permettant d'offrir un service de qualité.

En 2019, la masse salariale représente 55 % de l'ensemble des dépenses de gestion et 97 % de l'ensemble des dépenses de personnel. Elle a progressé de 1,69 % en moyenne annuelle sur la période 2014 à 2019. Les facteurs d'évolution de la masse salariale sont les suivants :

- ➔ Le glissement vieillesse technicité (évolution « naturelle » de la masse salariale liée au déroulement de carrière des agents municipaux),
- ➔ L'augmentation du SMIC qui impacte les contrats de droit privé,
- ➔ Le maintien pour une année supplémentaire du dispositif GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) qui vise à compenser la diminution du pouvoir d'achat des agents publics,
- ➔ La mise en œuvre obligatoire du protocole dit PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations),
- ➔ La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP (obligation légale),
- ➔ Le renforcement des effectifs des EHPAD à l'occasion de la réorganisation des résidences Gaston Birgé et César Geoffray,
- ➔ Le remplacement des personnels absents afin d'assurer la continuité de service ou au titre des renforts temporaires.

Compte-tenu de ces éléments de contexte contribuant globalement à la hausse des dépenses de personnel, la maîtrise de l'évolution des effectifs du CCAS demeure donc un élément central de pilotage de la masse salariale.

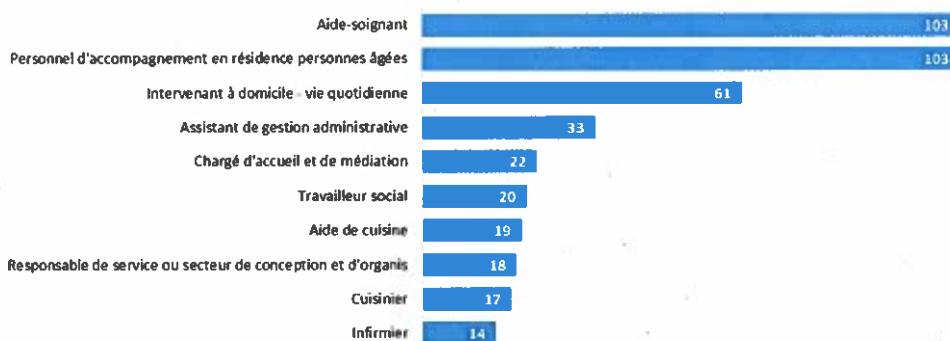


Il ressort du bilan social 2014 – 2019 une comptabilisation au 31 décembre 2019 de 632 agents, dont 530 agents sur emploi permanent et 102 agents sur emploi non permanent. Entre 2014 et 2019, le recours aux personnels contractuels augmente, alors que le nombre de fonctionnaires diminue.

Les agents au 31 / 12 / 2019	Les agents sur emploi permanent 530 agents		Les agents sur emploi non permanent 102 agents
	Agents fonctionnaires : 381 agents	Agents contractuels permanents : 145 agents	Agents contractuels non permanents : 102 agents
Moyenne d'âge :	45 ans		36 ans
Répartition par sexe :	86% de femmes 14% d'hommes		85% de femmes 15% d'hommes
Répartition par catégorie :	Cat A : 13% Cat B : 6% Cat C : 81%		Cat C : 100%
Répartition par temps de travail :	Temps complet : 82 % Temps non complet : 18%		Temps complet : 5% Temps non complet : 85%

➔ 42 métiers différents,

Top 10 des métiers les plus représentés en 2019



- ➔ 86 % de femmes majoritaires sur les trois catégories d'emploi (A, B ou C),
- ➔ 82 % de la population permanente occupe des postes à temps complet,
- ➔ 11,18 % de taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap,

Le bilan social continue à traduire une dynamique de vieillissement des effectifs du CCAS avec :

- ➔ Une moyenne d'âge des agents en emploi permanent passant de 44,1 ans en 2014 à 45 ans en 2019,
- ➔ 88 départs potentiels, soit 17% de l'effectif permanent dans les 6 ans.

Enfin, le taux d'absentéisme au 31 décembre 2019 selon le mode de calcul de la DGCL est de 8,9 %. La composition du taux d'absentéisme est détaillé en annexe. S'agissant du petit absentéisme, c'est-à-dire l'arrêt maladie ordinaire inférieur à 1 semaine des agents en emploi permanent au 31 décembre, une diminution est observée à compter de 2017 qui se stabilise depuis, aussi bien en taux d'absentéisme qu'en proportion d'agents concernés.

De 2014 à 2019, le CCAS s'est attaché plus particulièrement à :

- ➔ **Poursuivre une gestion dynamique des emplois et des compétences** favorisant la mobilité interne et permettant d'anticiper l'usure professionnelle,
- ➔ **Accompagner les réorganisations de services**, dont la dernière concerne les EHPAD. L'organisation s'est mise en place au 1^{er} avril 2019. Un bilan a été réalisé en fin d'année 2020,
- ➔ **Développer le management de proximité**, autrement dit, renforcer la place des cadres auprès de leurs équipes pour les soutenir dans l'exercice de leurs missions, écouter et prendre en compte leurs besoins,
- ➔ **Lutter contre l'absentéisme**, au regard du constat de taux d'absentéisme élevés au CCAS,
- ➔ **Affirmer une volonté politique et stratégique d'améliorer les environnements de travail** avec en particulier des rencontres des équipes des établissements et services pour recueillir les besoins en petits matériels et équipements avec une mise en œuvre immédiate de ces aménagements pour répondre aux besoins exprimés par les agents, le développement du télétravail...

3.3. L'encours de la dette

Pour financer l'extension de l'EHPAD Gaston BIRGE, le CCAS a eu recours en 1992 à un prêt de 808 k€ à taux fixe de 7 % remboursable sur 25 ans, soit une dernière échéance au 30 juillet 2017. Depuis ce dernier versement, le CCAS n'a plus d'emprunt en cours et présente donc une dette nulle.

3.4. Les résultats annuels 2013 - 2019

Le résultat annuel est obtenu en soustrayant aux recettes de l'année, les dépenses du même exercice comptable. Il s'agit du résultat consolidé, c'est-à-dire budget principal et tous les budgets annexes confondus.

Après une diminution marquée en 2013 des résultats annuels, l'année 2014 amorce une reprise confirmée en 2015 d'excédents. La réalisation d'un excédent de 2 000 k€ en 2015 est liée à des recettes exceptionnelles (reprise d'une provision de 524 k€ réalisée pour pallier le risque financier d'un contentieux avec la CNP, perception du fonds de restructuration de l'aide à domicile...) et une diminution des dépenses (masse salariale, dépenses d'intervention sociale...). Depuis 2016, les résultats annuels sont en diminution constante.

4. Objectifs financiers et priorités d'action pour l'élaboration du budget primitif 2021

De manière générale, l'exercice 2021 constituera une année de transition pour le CCAS avec :

- ➔ Une continuité des orientations politiques avec le mandat précédent,
- ➔ Le début de la mise en œuvre de la nouvelle feuille de route 2020-2026,
- ➔ Le tout avec une vigilance particulière sur la crise sanitaire et ses conséquences budgétaires.

4.1. Les objectifs financiers

La situation financière saine du CCAS à la fin de l'exercice 2019, et toujours solide à la fin 2020 malgré un coût budgétaire net de la crise sanitaire, lui permet d'aborder l'exercice 2021 avec le soutien financier de la Ville d'Angers, dans des conditions relativement favorables. Néanmoins, le projet de budget se construit dans un avenir incertain.

Le CCAS anticipe budgétairement les conséquences sociales de l'épidémie de la Covid 19 se traduisant par un besoin de renforcer son accompagnement des personnes les plus fragiles. Le coup d'arrêt porté à l'activité économique pendant le confinement en 2020 et le ralentissement attendu en 2021 dans plusieurs secteurs, laissent en effet craindre une précarisation accentuée des personnes déjà les plus en difficulté avec l'apparition de nouveaux publics. Les effets sociaux de la crise sanitaire, déjà sensibles en 2020, iront vraisemblablement en s'accroissant en 2021.

La réduction progressive des dotations de l'Etat, auxquelles s'ajoutent les contraintes financières du Département et le financement partiel par l'Agence Régionale de Santé des mesures salariales en faveur des personnels soignants, sont de nature à restreindre, au cours des années à venir, les marges de manœuvre financières du CCAS. Il en est de même pour les recettes de tarification, les services devant rester accessibles aux publics aux revenus modestes.

Cela conduit le CCAS à être toujours plus innovant dans la réponse au besoin de solidarité en faveur d'un plus grand nombre d'Angevins en situation de vulnérabilité. Il s'inscrit dans la cohérence de la stratégie fixée pour le mandat, avec un double objectif : dégager les ressources nécessaires à la réalisation des politiques de solidarités municipales et tenir le cadre budgétaire fixé.

Les orientations budgétaires sont donc confirmées :

- ➔ **Préserver un service public de qualité et une situation financière saine du CCAS**, en maintenant les efforts de gestion au service des priorités des Angevins,
- ➔ **Conserver le même niveau de qualité des services et une tarification accessible**, en mobilisant la capacité d'invention et d'innovation du CCAS,
- ➔ **Préserver les équilibres financiers et la capacité d'autofinancement** en limitant le recours aux excédents et à l'emprunt,
- ➔ **Investir dans les travaux d'entretien régulier du patrimoine et des matériels** pour accompagner les mutations,
- ➔ **Maintenir notre capacité à investir**, en recentrant les investissements courants sur les besoins des publics accompagnés,
- ➔ **Renforcer l'efficacité de l'offre de services et mieux servir le projet de territoire par la mutualisation de services** avec la Ville d'Angers et ALM,
- ➔ **Miser sur la sécurité des usagers et des professionnels et améliorer les conditions de travail des agents**,
- ➔ **Préparer l'avenir** en dédiant des moyens à l'innovation, l'agilité et au numérique

4.2. Les priorités d'action pour 2021

Dans la continuité des exercices précédents, l'ensemble du projet de budget primitif 2021 s'articulera autour des principaux projets et priorités suivants :

- ➔ Angers, une ville qui cultive le vivre ensemble, accessible, solidaire et citoyenne,
- ➔ Angers, une ville respectueuse de ses aînés, où il fait bon vieillir,
- ➔ Le CCAS d'Angers, soucieux d'efficacité et d'innovation, au service de la solidarité.

Dans un contexte de crise économique et de problématiques sociales diverses générées par la crise sanitaire, l'engagement du CCAS de la Ville d'Angers en matière d'action sociale, de lutte contre la pauvreté et de réduction de la précarité demeure essentiel et doit même être renforcé.

Ce renforcement est intervenu de manière rapide pendant le confinement avec le maintien de l'accueil des publics pour la délivrance des aides sociales d'urgence, l'organisation d'un service de courses en lien avec les agents de la police municipale, l'augmentation des maraudes à destination des personnes à la rue ou encore maintien du lien social avec la multiplication des appels téléphoniques et la visio-conférence. A l'issue du premier confinement, le CCAS a également activement participé à la mise en œuvre du plan de lutte contre l'isolement municipal.

Pour l'exercice 2021, le CCAS poursuivra son rôle d'acteur essentiel de l'action sociale de proximité. Le CCAS est bien ancré dans le partenariat local, tant institutionnel qu'associatif. En proximité des publics, le CCAS devra se concentrer sur les enjeux suivants :

- ➔ **L'adaptation de l'offre du CCAS aux nouvelles formes de précarité** (enjeu essentiel dans un contexte de crise sanitaire aux conséquences économiques et sociales),
- ➔ **La proximité avec le « aller vers » les usagers dans les quartiers en lien avec les acteurs du territoire** (Ville, ALM, associations...)
- ➔ **La prévention de la perte d'autonomie et la lutte contre l'isolement des personnes âgées,**
- ➔ **L'accompagnement des seniors dans leurs parcours de vie et le soutien des aidants,**
- ➔ **La promotion des nouvelles formes d'engagement et de citoyenneté** selon les résultats de l'évaluation du comptoir citoyen,
- ➔ **L'innovation sociale** pour élaborer des réponses à des besoins sociaux nouveaux en cernant davantage les espaces du non-recours aux droits, en lien avec l'analyse des besoins sociaux,
- ➔ **L'intensification des coopérations avec les acteurs institutionnels et associatifs** pour renforcer la coordination des interventions en faveur des Angevins (en particulier ceux de l'aide alimentaire pour favoriser l'accès au plus grand nombre à une alimentation saine et durable).

Parmi les autres enjeux des années 2021 et suivantes, l'inclusion de tous passera d'abord par penser différemment la place des personnes accueillies pour leur donner un vrai rôle, une possibilité d'expression et d'élaboration de propositions d'adaptation des réponses. Comme les années précédentes, et encore plus dans un contexte de crise, la lutte contre fracture numérique et l'illectronisme constituent également un enjeu central et les actions pour la réduire seront poursuivies et approfondies.

Enfin, en matière de politique tarifaire, le projet de budget 2021 sera construit en prenant en compte un gel des tarifs en 2021 pour l'ensemble des services du CCAS, à l'exception des activités tarifées par le conseil départemental.

5. Perspectives budgétaires 2021

Afin de faciliter la lecture des budgets (budget principal et 11 budgets annexes), les propositions d'orientations budgétaires sont présentées, comme l'an passé, sans consolidation. Cette présentation unique, sans neutralisation des écritures de budget à budget, améliore la lisibilité. Elle induit toutefois une augmentation des volumes budgétaires, sans impact sur les équilibres financiers.

5.1. La section de fonctionnement

Le projet de budget 2021 s'établit au total en fonctionnement à 33 770 k€ (hors EHPAD). Il évolue de -5,1% par rapport au BP 2020. Il s'équilibre en dépenses et en recettes avec la reprise du résultat reporté des exercices antérieurs :

- ➔ Budget Principal : 19 965 k€
- ➔ Budgets Annexes : 13 805 k€

Depuis 2018, le budget des EHPAD répond au cadre budgétaire et financier de l'état prévisionnel des recettes et des dépenses (EPRD). Celui-ci ne présente plus d'équilibre entre les recettes et les dépenses, la différence correspond au résultat prévisionnel.

Le projet de budget 2021 EHPAD évolue en dépenses de +6% par rapport à 2020. Il s'établit à :

- ➔ Recettes : 7 439 k€
- ➔ Dépenses : 8 674 k€

Recettes de fonctionnement

Les recettes de fonctionnement concernent pour l'essentiel la tarification, les dotations du Conseil Départemental de Maine-et-Loire (CD 49) et de l'Agence Régionale de Santé (ARS), et enfin la subvention de fonctionnement de la Ville d'Angers.

Les recettes liées à l'activité : l'évolution des tarifs 2021 reste contenue pour prendre en compte les informations des organismes financeurs, qui ne prévoient pas d'évolution des dotations pour les EHPAD et le SSAD en dehors des évolutions fixées dans les CPOM.

- ➔ **Résidences autonomie et EHPAD** : le taux d'occupation des logements de 98,5 % pour les résidences est maintenu pour les estimations budgétaires 2021,
- ➔ **Soutien à domicile** : l'activité « prestataire » retenue pour le projet de budget 2021 à hauteur de l'activité réalisée en 2020,
- ➔ **Animation et Vie Sociale** : le service s'inscrit dans la poursuite d'animations adaptées de proximité en direction des publics âgés fragilisés. Il renforcera son rôle en matière de développement de la prévention, du bien vieillir, de la rupture de l'isolement et d'accompagnement des personnes âgées dépendantes.

Dotations du Conseil Départemental de Maine-et-Loire (CD 49) et de l'Agence Régionale de Santé (ARS) : les recettes sont prévues à un niveau constant par rapport à 2020 pour un même niveau d'activité. Il est à noter qu'une dotation soins complémentaire devrait être allouée en cours d'année 2021 pour financer tout ou partie des surcoûts liés notamment aux augmentations des salaires du

personnel soignant relative au Ségur de la Santé. Le décret de transposition des mesures applicables à la fonction publique hospitalière à la fonction publique territoriale est en cours à la date de la présentation du DOB. Concernant le financement du CLIC, le prévisionnel 2020 sera vraisemblablement reconduit à l'identique en 2021.

Subvention de fonctionnement de la Ville : les prévisions de dépenses et de recettes d'exploitation exposées ci-dessus, et les équilibres financiers pluriannuels ont conduit le CCAS à solliciter une subvention de 12 700 k€ auprès de la Ville d'Angers pour poursuivre la mise en œuvre des actions. Cette subvention est supérieure de 200 k€ à celle de 2020.

Dépenses de fonctionnement

Indépendamment des charges de gestion courante, de personnel et d'intervention, le projet de budget comprend des dépenses imprévues qui entrent dans l'équilibre financier de l'établissement. Comme les exercices antérieurs, il n'est pas prévu de recourir à la section de fonctionnement pour équilibrer la section d'investissement et financer la tranche 2021 du plan pluriannuel d'investissement.

Les charges à caractère général : les charges générales regroupent les dépenses nécessaires au bon fonctionnement des services du CCAS (achats de consommables, entretien des bâtiments et du matériel, consommations diverses de fluides, fournitures, etc....) ainsi que les locations et les assurances.

Les dépenses de fonctionnement doivent être contenues et maîtrisées. La politique d'achat menée en collaboration avec la Direction de la Commande Publique et la passation des marchés en groupements de commande continuent de produire leurs effets et permettent de générer des économies. Ce principe de gestion mesurée, respectueuse des deniers publics a été poursuivi à tous les niveaux. La diminution des charges à caractère général concourt à cette orientation.

La participation du budget principal aux budgets annexes : cette participation regroupe une atténuation de charges de personnel correspondant à la masse salariale des agents titulaires absents depuis plus de trois mois (cf. délibération n° 21 du Conseil d'administration du 12/12/2017) et une subvention exceptionnelle assurant l'équilibre des budgets annexes. Depuis 2018, cette dernière n'est plus versée aux EHPAD qui doivent être autonomes financièrement.

Les dépenses liées à la convention de mutualisation Ville, CCAS et à ALM : le CCAS a adhéré à la convention de mutualisation constituée initialement entre la Ville et ALM. Cette convention cadre et des conventions annexes, prévues pour une durée de 5 ans, fixent respectivement les dispositions générales de mutualisation des services et les modalités financières de répartition. La contribution du CCAS est prévue au budget primitif 2021 pour un montant de 1 600 k€, à l'identique de la réalisation de l'exercice 2020. Conformément à la recommandation de la Chambre Régionale des Comptes, le CCAS rembourse à la Ville et à Angers Loire Métropole, l'intégralité des coûts constatés.

Les dépenses de personnel : elles évoluent selon plusieurs facteurs externes et internes.

Parmi les facteurs externes figurent les mesures nationales légales :

- ➔ L'achèvement de la mise en œuvre obligatoires des mesures liées au « Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations » (PPCR),
- ➔ Le maintien pour une année supplémentaire du dispositif GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) qui vise à compenser la diminution du pouvoir d'achat des agents,
- ➔ L'augmentation du SMIC (+ 0,99 % au 1er janvier 2021) qui impacte les contrats de droit privé,
- ➔ La mise en œuvre de la prime de précarité (obligation légale),
- ➔ Le rétablissement du jour de carence en cas d'arrêt maladie, suspendu provisoirement pendant le confinement et jusqu'au 10 juillet 2020 (date de fin de l'état d'urgence sanitaire),
- ➔ La revalorisation, pour la troisième année consécutive de l'indemnité compensatrice de congés payés.

avait été mise en place au 1er janvier 2018 suite à la hausse de la cotisation CSG de 1,7 point. Cette évolution concerne les agents dont la rémunération a augmenté en 2020 du fait d'une promotion, d'un changement de grade ou de cadre d'emplois,

S'agissant des facteurs propres à l'établissement, les plus impactants sur la masse salariale sont :

- Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) qui permet de mesurer l'impact des mesures individuelles liées principalement à l'évolution de carrière des agents. Le GVT est déterminé en fonction des règles d'avancement déterminées par la collectivité (avancement d'échelon, de grade, promotion interne...),
- La mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel),
- Les recrutements prévus dans l'année pour des besoins saisonniers ou permanents ou au titre de renforts temporaires. Ils concernent la restauration, le service d'aide à domicile et les résidences. Pour les EHPAD, l'organisation revue en 2019 prévoit la réalisation des remplacements par le personnel permanent.
- Les frais d'assurance du personnel (risques statutaires pour les accidents du travail, la maladie professionnelle, le décès...). Ce contrat d'assurance a été renégocié en 2019.

L'ensemble de ces facteurs conduit à une augmentation de 1,20 % de la masse salariale pour l'ensemble des budgets par rapport au budget 2020. En l'absence de parution du décret applicable à la fonction publique territoriale, celle-ci ne prend pas en compte la revalorisation des salaires des personnels soignants dans le cadre du Ségur de la santé.

Le budget alloué à la formation du personnel (hors cotisation CNFPT) s'élève à 173 200 €, identique à l'année 2020. Il prévoit la mise en œuvre des actions de formation du nouveau plan de développement des compétences 2018-2021 selon la ligne managériale suivante :

- La participation et les contrats d'objectifs et de performance,
- La conduite de projets,
- La transversalité des actions et les parcours professionnels.

Le fonds d'innovation sociale a été reconduit à hauteur 70 k€ pour favoriser l'expérimentation, soutenir les initiatives et accompagner les projets innovants. Il intègre 20 k€ pour le Prix de l'Innovation Sociale Locale.

Les aides de l'action sociale : les dépenses d'action sociale sont prévues à hauteur de 1 360 k€. L'application depuis 2019 du résultat de la relecture des dispositifs d'aides facultatives, adossée à une consultation des usagers et des associations, menée depuis 2016.

Les subventions aux associations : le budget prévoit la reconduction de l'enveloppe des subventions aux associations. Le CCAS maintient son aide matériel et logistique afin d'accompagner le tissu associatif riche et dynamique. Le montant total des subventions aux associations prévu pour 2021 s'élève à 1 240 k€.

La proposition de budget primitif 2021

Fonctionnement	Recettes	Dépenses
Budget (hors EHPAD)	33 770 000	33 770 000
Budget EHPAD	7 439 100	8 673 600

Le budget des EHPAD répond au cadre budgétaire de l'EPRD. Selon ce nouveau cadre (budgets G Birgé et C Geoffroy), la notion de résultat antérieur reporté permettant l'équilibre des budgets disparaît au

profit d'écritures non budgétaires. Ces budgets ne sont plus votés en équilibre. Ceci explique un montant de recettes différent des dépenses.

5.2. La section d'investissement

La section d'investissement du budget primitif 2021 a été évaluée à 2 975 k€ pour le budget principal et les budgets annexes. Le financement de la section sera assuré principalement par les dotations aux amortissements, le résultat de la section d'investissement, le fonds de compensation sur la TVA et la subvention de la Ville. Le programme d'investissement est autofinancé.

Les inscriptions traduisent un programme annuel d'investissement de 836 k€ construit autour des cinq orientations suivantes :

- ➔ Miser sur la qualité des environnements de travail : 44 k€
- ➔ Investir dans des projets structurants : 48 k€
- ➔ Préserver et valoriser durablement le patrimoine : 343 k€
- ➔ Sécuriser et rendre accessible les équipements : 194 k€
- ➔ Être mobile et connecté : 207 k€

Par ailleurs, l'année 2021 sera marquée par la fin de la réalisation du village « Haute Qualité Humaine et Urbaine » (HQHU) incluant la rénovation de la résidence autonomie Bellefontaine.

La proposition de budget primitif 2021

Investissement	Recettes	Dépenses
Ensemble des budgets	2 793 800	2 975 000

Il est à noter que le montant différent constaté en recettes et en dépenses est lié au cadre budgétaire des EHPAD (EPRD)

6. PROJECTION PLURIANNUELLE

6.1. Sur le plan du fonctionnement

L'analyse rétrospective réalisée a permis d'apprécier l'évolution de la situation financière du CCAS. Les comptes de gestion, à l'exception de ceux concernant les EHPAD, présentent une bonne santé financière. En effet, l'ensemble des ratios financiers mettent en exergue un état des finances du CCAS satisfaisant avec un excédent cumulé de fonctionnement en 2019 pour le budget principal de 4,7 M€. De plus, le CCAS a remboursé l'intégralité des emprunts et n'a donc pas de dette en cours.

A cela s'ajoute, un pilotage budgétaire qui a été repensé afin d'améliorer sa lisibilité et responsabiliser davantage l'ensemble des directions et des responsables de service. Désormais, la construction du budget combine deux approches :

- Un travail d'analyse et d'évaluation de chaque ligne de dépenses qui permet de faire baisser les charges à caractère général,
- Une analyse socio-gestionnaire du travail qui permet une lecture du budget sur 4 dimensions (l'offre de services, les ressources humaines, les organisations, les euros dépensés) et l'optimisation des dépenses et des recettes.

Cette maîtrise financière est à porter aux crédits des efforts consentis par l'ensemble des services avec des solutions de rationalisation des coûts de fonctionnement proposées et réalisées chaque année.

En 2020, le coût net budgétaire de la crise sanitaire, le remboursement à la Ville et ALM de l'intégralité des coûts liés à la mutualisation des services, conformément à la réglementation de la Chambre Régionale des Comptes, et la situation déficitaire des EHPAD conduisent à constater une évolution sensible du déficit global des budgets.

Dans ce contexte, le CCAS réfléchit déjà à une relecture de son activité et à la mise en place d'une stratégie budgétaire adaptée afin de préserver sa situation financière.

6.2. Sur le plan de l'investissement

Les années 2019-2022 vont être marquées par l'étude et la réalisation de projets d'équipement structurants pour le CCAS. Parmi eux figurent :

- 2019 à 2021 - Rénovation de la résidence autonomie Bellefontaine. Le coût prévisionnel de la réhabilitation pour Angers Loire Habitat (propriétaire) est de plus de 3 millions d'euros. Le CCAS doit prévoir les aménagements relevant de l'accompagnement des publics accueillis : 600 k€,
- A compter 2020 et les années suivantes - Rénovation des offices de remise en température des résidences : 4 000 k€, selon l'étude de programmation réalisée en 2018,
- 2022 à 2023 – Rénovation de la résidence Monplaisir. Celle-ci s'inscrit dans le cadre de la rénovation urbaine et dans la perspective de la réalisation de la seconde ligne de tramway. Comme pour la résidence Bellefontaine, le CCAS doit prévoir les aménagements relevant de sa responsabilité de gestionnaire.

A ces projets s'ajoute la réalisation d'un village « Haute Qualité Humaine et Urbaine » (HQHU). Imaginé de façon concertée avec les partenaires institutionnels, associatifs, les professionnels et les Angevins dans le cadre d'un atelier prospectif « Penser les seniors de demain », ce projet a fait l'objet d'une étude de programmation en 2017. Elle inclut la construction d'une nouvelle résidence sur le quartier de Belle-Beille à l'horizon 2022.

Le besoin de financement d'investissement du CCAS à l'horizon 2022 va croître sensiblement. La stratégie financière prévue pour le financement de ces projets privés est un montant de 20 millions d'euros à

l'emprunt. Elle s'appuie en conséquence sur les orientations suivantes :

- Recours à une subvention d'équipement de la Ville,
- Limitation de la réalisation du programme annuel d'équipement depuis 3 ans aux investissements contribuant à l'amélioration de la prise en charge des Angevins et de la qualité des environnements de travail. Celle-ci sera poursuivie les années suivantes,
- Autofinancement des projets par la poursuite du non-recours à la section de fonctionnement pour financer les investissements courants.

Pour conclure

Les orientations budgétaires 2021 du CCAS sont à la lecture des éléments présentés, résolument tournées vers la réalisation des actions majeures en réponse des conséquences d'une crise économique et sociale qui ne fait que commencer. Le projet de budget est ainsi présenté avec la volonté de répondre aux besoins de solidarité.

Si le CCAS aborde l'exercice budgétaire fort d'une situation financière solide, il ne saurait s'affranchir des réalités sociales et économiques qui l'entourent.

C'est pourquoi le projet de budget 2021 intègre la nécessité de continuer à maîtriser les dépenses et à optimiser les ressources, d'adapter les organisations et de poursuivre l'adaptation de son offre de services en misant sur la capacité d'innovation de tous.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20210216-DEL-2021-001-DE
Date de télétransmission : 19/02/2021
Date de réception préfecture : 19/02/2021

ANNEXE : PRÉSENTATION DE LA STRUCTURE ET DE L'ÉVOLUTION DES DEPENSES ET DES EFFECTIFS

Concernant les dépenses de personnel, une partie spécifique du présent rapport d'orientation budgétaire doit être dédiée à une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses de personnel et des effectifs, conformément à la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République et au décret n°2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire.

Les éléments d'information concernant cette obligation figurent dans les rapports joints.

- ➔ **Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**
- ➔ **Rapport annexe dédié aux ressources humaines (bilan social du CCAS 2014 – 2019)**

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20210216-DEL-2021-001-DE
Date de télétransmission : 19/02/2021
Date de réception préfecture : 19/02/2021

RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2021



Ville, Communauté urbaine et Centre communal d'action sociale sont bien trois personnes morales distinctes, chacune dotée d'un organe délibérant et d'une structure budgétaire propre, mais leurs services sont étroitement liés : de nombreuses directions mêlent agents communaux et agents communautaires et les agents sont gérés par une direction des Ressources humaines commune et mutualisée mettant en œuvre des règles de gestion communes avec un outil informatique commun.

C'est pourquoi le rapport est commun à la Ville, au CCAS et à la Communauté urbaine.

Bien entendu les données sont différenciées aussi souvent que cela s'avère nécessaire mais les tendances sont mieux observables à partir de données globales agrégeant tous les effectifs.

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2019.

SOMMAIRE

AVANT PROPOS	6
CINQ DEFINITIONS CLES	7
PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT	8
DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	10
REPARTITION EFFECTIFS SUR EMPLOIS PERMANENTS	12
PYRAMIDE DES AGES	12
FILIERES	13
METIERS.....	14
TYPES DE POPULATION	15
SELECTIVITE	16
LE TEMPS DE TRAVAIL	16
TELETRAVAIL.....	17
ABSENTEISME SANTE	19
CONGES PARENTAUX	24
TRAVAILLEURS HANDICAPES	25
DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE.....	28
CATEGORIE HIERARCHIQUE	30
ENCADREMENT SUPERIEUR	31
CLASSIFICATION DES EMPLOIS	32
ENCADRANTS NON ENCADRANTS.....	33
AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	34
REMUNERATION.....	36
FORMATION	37

AVANT PROPOS

Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales prévoit que le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un **rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire**.

Le présent rapport traite du champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les services de la Ville d'Angers, de la Communauté urbaine et du CCAS en s'employant à le faire non seulement en proposant une structure qui puisse servir sur plusieurs années mais également en donnant les clés pour appréhender les données présentées.

La **politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** emprunte la forme, en particulier le plan en deux divisions, horizontale et verticale, de l'emploi selon le genre, de l'étude *emploi du CNFPT de septembre 2016 « Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ? »*. Ce travail d'étude apporte les repères utiles pour se comparer et se situer. Ce rapport intègre des éléments issus du rapport sur l'état de la collectivité pour 2019.

CINQ DEFINITIONS CLES

Egalité professionnelle : c'est l'égalité des droits et des chances entre les femmes et les hommes notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail, la formation, la qualification, la mobilité, la promotion, l'articulation des temps de vie et la rémunération (égalité salariale).

Egalité salariale : c'est d'abord la traduction du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Mais au-delà de cette acception qui touche aux discriminations, c'est la traduction concrète de l'égalité professionnelle à laquelle on doit tendre.

Parité : c'est avoir le même nombre de femmes et d'hommes dans une entreprise ou une instance de consultation ou de décision. La parité n'implique pas la mixité. (Exemple : une entreprise avec le même nombre de femmes et d'hommes mais avec 100% des hommes cadres et 100% des femmes assistantes est paritaire sur le plan numérique au niveau de l'entreprise mais elle n'a pas une mixité des emplois).

Mixité professionnelle : c'est la présence de femmes et d'hommes dans un même emploi, une même catégorie professionnelle ou un métier, sans être forcément paritaire (Exemple : 30% d'hommes et 70% de femmes).

Diversité : c'est la présence et la valorisation de populations différentes par leur sexe, âge, leur handicap, leur origine, leur orientation sexuelle.

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

Les indicateurs présentés dans ce rapport confirment, comme les années précédentes, quelques grandes lignes.

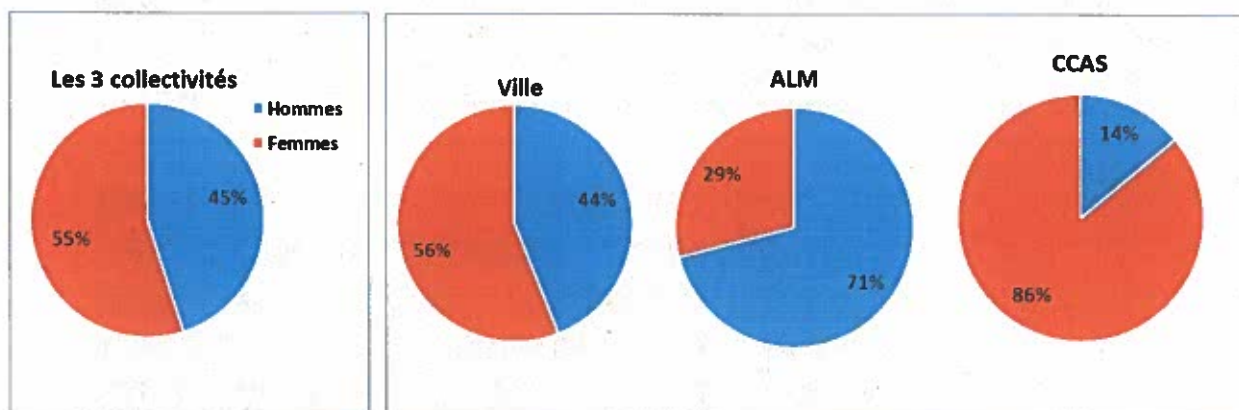
- ✓ La majorité des agents à temps non complet sont des femmes,
- ✓ Certaines filières sont presque exclusivement masculines ou féminines,
- ✓ Des métiers qui présentent parfois une faible mixité, tels ceux du social et de l'enfance,
- ✓ Un temps de travail inférieur à celui des hommes en moyenne (temps partiel mais également postes à temps non complet, temps partiel subi, sur des postes très féminisés dans le domaine social et celui de l'enfance,
- ✓ Des constats sur les écarts de taux d'absentéisme hommes/femmes différents en fonction de la collectivité et des métiers représentés : à la Ville, le taux d'absentéisme santé (hors maternité) des femmes est plus élevé que celui des hommes (lié aux absences longue maladie plus importantes chez les femmes). Le constat est inverse à ALM en raison de l'importance des absences accidents de travail et maladies professionnelles. Quant au CCAS, le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes du fait des absences longue maladie et de la maladie professionnelle.
- ✓ Des écarts de rémunération entre filières comme la filière technique (très masculinisée) et la filière administrative (très féminisée),
- ✓ Moins de femmes dans les niveaux de rémunération les plus élevés.

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20210216-DEL-2021-001-DE **11**
Date de télétransmission : 19/02/2021
Date de réception préfecture : 19/02/2021

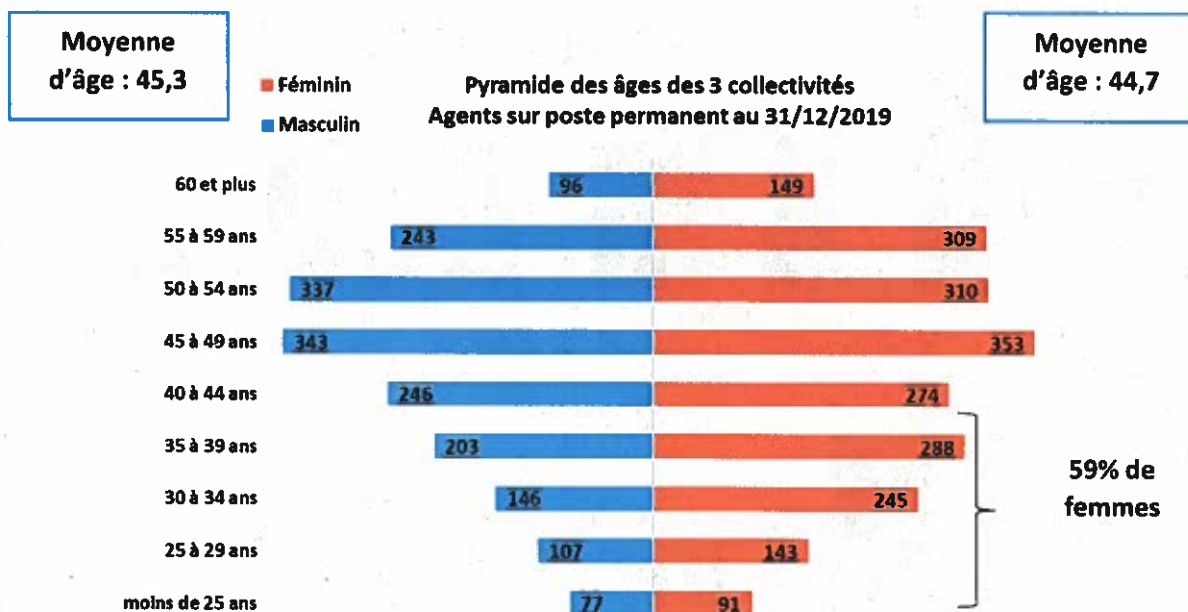
LA REPARTITION PAR SEXE SUR EMPLOIS PERMANENTS

Au 31 décembre 2019, les 3 collectivités confondues employaient **2 167 femmes et 1 802 hommes** sur emploi permanent. La population est majoritairement féminine.



LA PYRAMIDE DES AGES

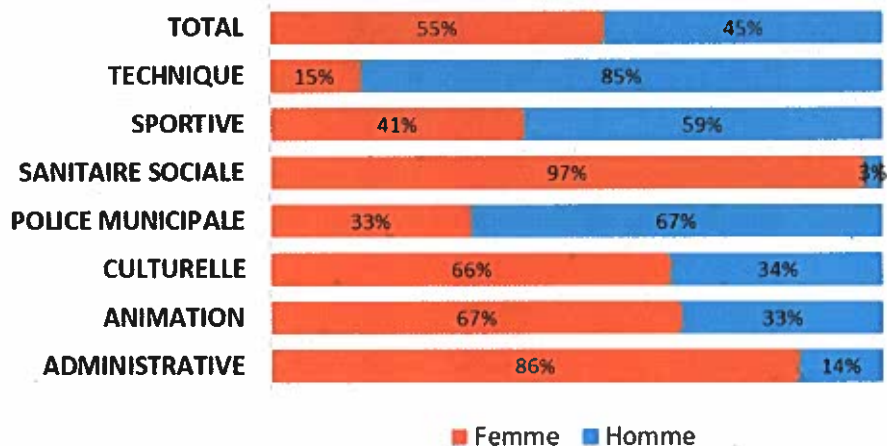
La pyramide des âges représente la répartition par sexe et âge de la population à un instant donné. Elle est constituée de deux histogrammes juxtaposés, un pour chaque sexe (par convention, les hommes à gauche et les femmes à droite). Sa finalité est de vérifier l'équilibre entre les différentes générations composant l'effectif de l'entreprise. Une pyramide est protéiforme et chacune de ses métamorphoses est la traduction d'enjeux différents. La forme ovale est sans doute la plus équilibrée.



Les femmes représentent **59% de l'effectif des moins de 40 ans**. Ce % est supérieur aux 55% de femmes constaté sur l'effectif global. La tendance est donc à une poursuite de l'augmentation de la représentation féminine (à relier aux candidatures et aux recrutements).

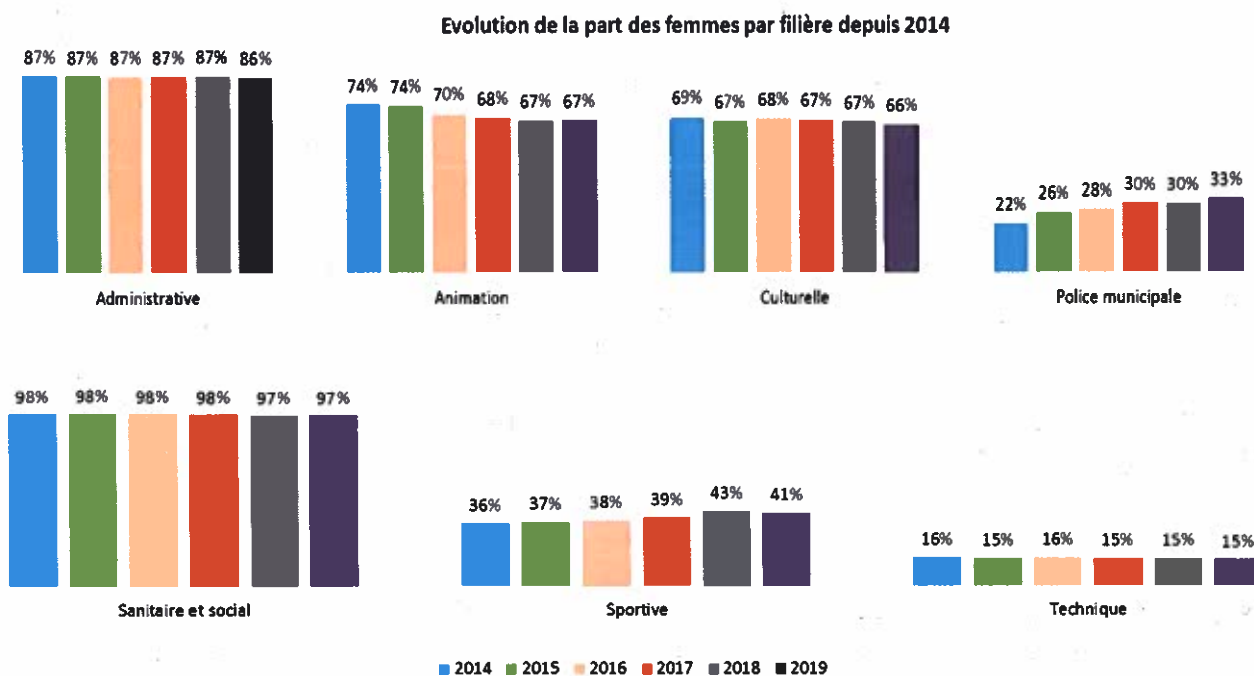
LES FILIERES

La fonction publique territoriale (FPT) est organisée en 8 filières qui correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportive, sanitaire et sociale, police, animation. La filière Sapeurs-Pompiers n'est pas présente dans nos collectivités. Chaque filière est composée de cadres d'emplois qui regroupent les fonctionnaires relevant d'un même statut particulier et ayant vocation à occuper un ensemble d'emplois.



On observe une surreprésentation des femmes dans les filières « sanitaire et social » (97%), « administrative » (86%), « animation » (67%) et « culturelle » (66%).

A l'inverse, la filière « technique » compte 85% d'hommes. La filière « police » compte 67% d'hommes.

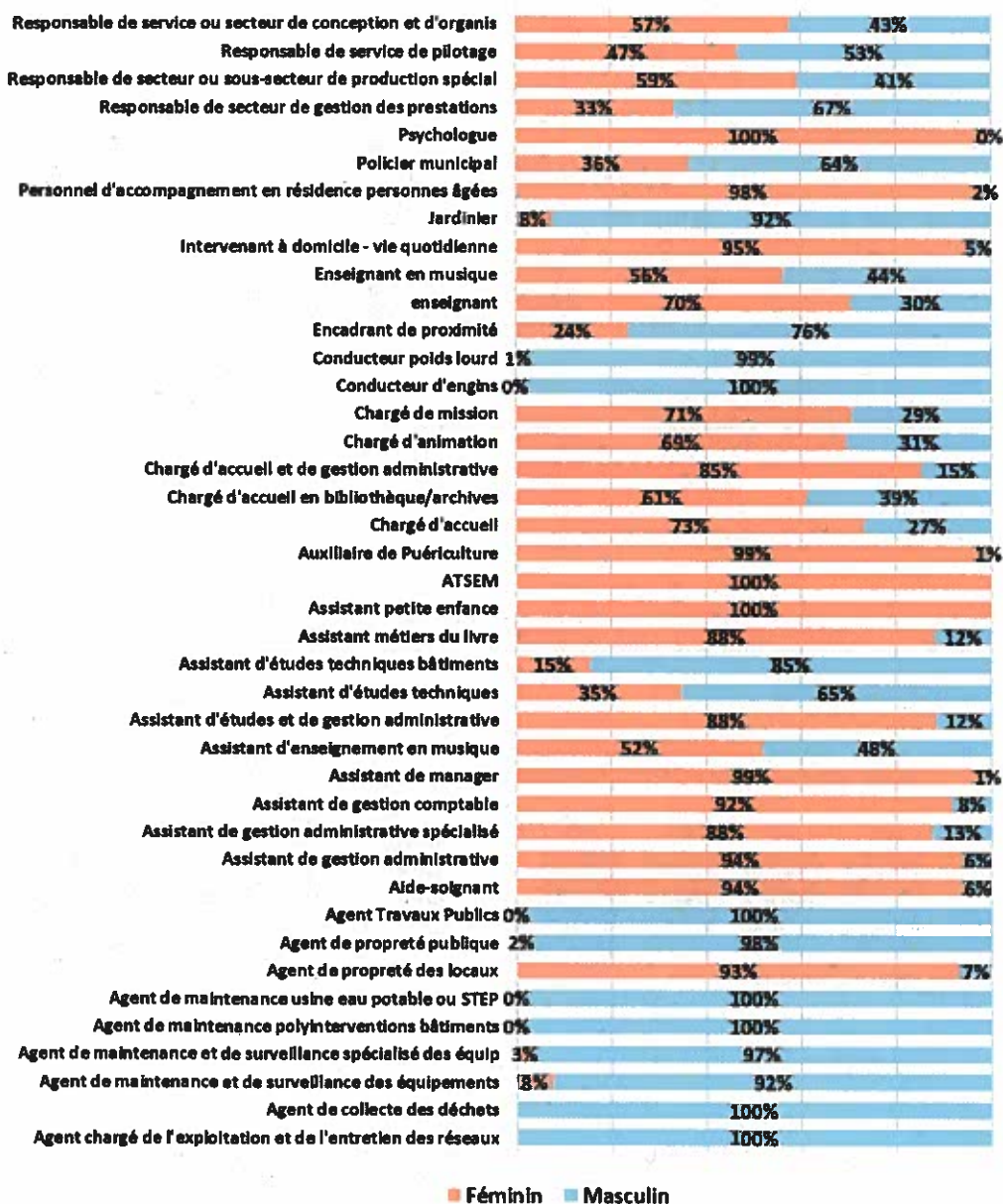


Au cours des 5 dernières années, la part des femmes dans la filière animation s'est réduite de 7%, a progressé de 11% dans la filière police et de 5% dans la filière sportive.

LES METIERS

La notion de métier renvoie à la **représentation d'un ensemble d'activités réalisées par une personne**. Ces activités nécessitent de maîtriser un ensemble de compétences professionnelles cohérentes entre elles. Le métier fait appel à des repères partagés par l'ensemble d'une population ou d'un groupe socio-professionnel.

Répartition des emplois F/H
Agents sur emploi permanent au 31/12/2019



Certains métiers sont **exclusivement masculins** : ex : agent de collecte des Déchets, agent chargé de l'exploitation et de l'entretien des réseaux, agent de maintenance bâtiments, conducteur d'engins, agent travaux publics ; d'autres sont **exclusivement féminins** : ATSEM, Assistant petite Enfance.

Pour le métier d'enseignant, de chargé d'accueil, la part des femmes est prépondérante, ainsi que pour celui de chargé de mission, chargé d'animation.

LES TYPES DE POPULATION

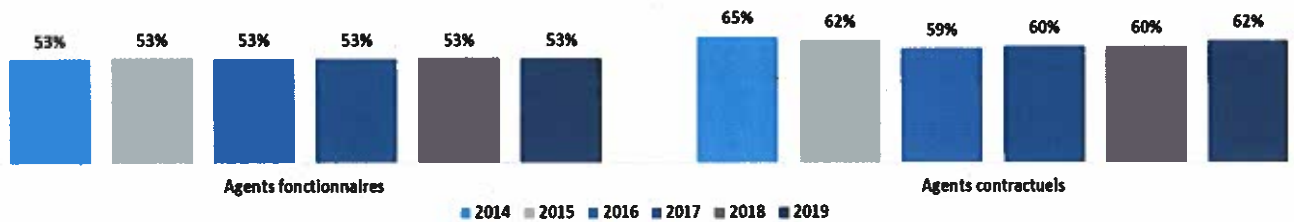
Agents en activité au 31/12/2019 (dans les 3 collectivités)

Type de population	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1762	1536	53%	47%	65%	76%
Agents contractuels permanents	405	266	60%	40%	15%	13%
Total agents sur emplois permanents	2167	1802	55%	45%	80%	89%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	453	166	73%	27%	17%	8%
Apprentis	33	22	60%	40%	1%	1%
Assistants maternelles	18		100%	0%	1%	0%
Collaborateurs de cabinet	5	6	45%	55%	0%	0%
Vacataires	18	20	47%	53%	1%	1%
Total général	2694	2016	57%	43%	100%	100%

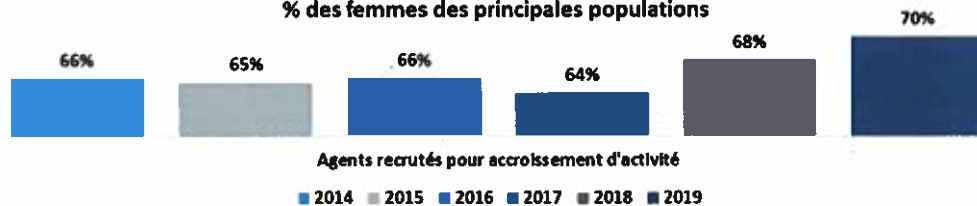
Agents ayant travaillé au moins une fois dans l'année (dans les 3 collectivités)

Type de population	Nombre d'agents		% H/F	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1858	1620	53%	47%
Agents contractuels permanents	681	409	62%	38%
Total agents sur emplois permanents	2539	2029	56%	44%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	957	412	70%	30%
Apprentis	60	39	61%	39%
Assistants maternelles	23		100%	0%
Collaborateurs de cabinet	5	8	38%	62%
Vacataires	24	39	38%	62%
Autre	1	1	50%	50%
Total général	3438	2442	58%	42%

Agents ayant travaillé au moins une fois dans l'année : % des femmes des principales populations



Agents ayant travaillé au moins une fois dans l'année : % des femmes des principales populations



LA SELECTIVITE

La sélectivité s'intéresse aux phases du processus de recrutement qui va de l'appel à candidature au choix du candidat.

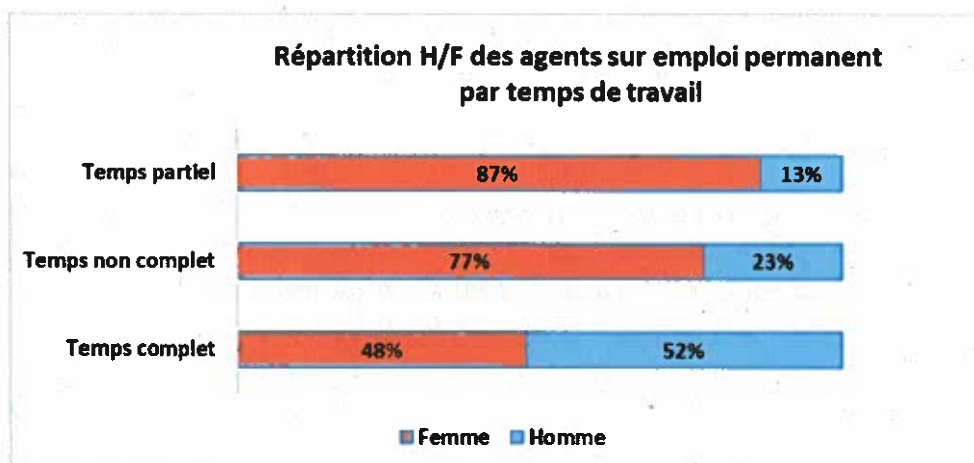
Les chiffres globaux pour l'année 2019, ci-dessous, montrent un faible écart entre les candidatures reçues et les recrutements (-1,7%) des femmes et permettent donc de présumer l'absence de traitement différencié selon le sexe des candidats.

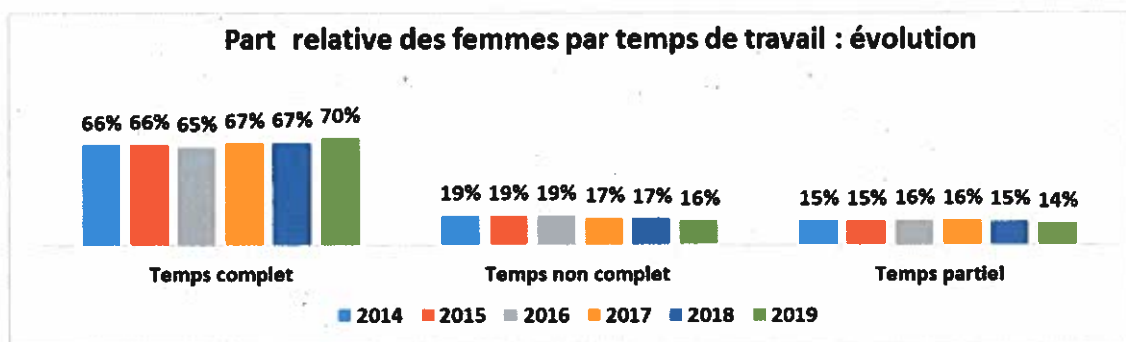
Année 2019	Postes offerts	Candidatures reçues					Auditionné(e)s					Recruté(e)s				
		F	%	H	%	total	F	%	H	%	total	F	%	H	%	total
CATEGORIE																
cat. A	93	1036	56,8%	787	43,2%	1823	165	56,1%	129	43,9%	294	43	46,2%	50	53,8%	93
cat. B	92	788	53,2%	693	46,8%	1481	146	54,5%	122	45,5%	268	42	56,0%	33	44,0%	75
cat. C	536	3673	63,6%	2102	36,4%	5775	843	58,6%	596	41,4%	1439	311	61,5%	195	38,5%	506
TOTAL	721	5497	60,5%	3582	39,5%	9079	1154	57,7%	847	42,3%	2001	396	58,8%	278	41,2%	674
FILIERE																
Administrative	192	3023	74,3%	1043	25,7%	4066	466	82,0%	102	18,0%	568	137	72,9%	51	27,1%	188
Animation	99	493	72,7%	185	27,3%	678	178	73,6%	64	26,4%	242	76	76,8%	23	23,2%	99
Culturelle	31	295	68,3%	137	31,7%	432	42	61,8%	26	38,2%	68	18	60,0%	12	40,0%	30
Médico-sociale	97	510	91,1%	50	8,9%	560	227	93,8%	15	6,2%	242	92	94,8%	5	5,2%	97
Police Municipale	7	18	13,4%	116	86,6%	134	4	19,0%	17	81,0%	21	1	25,0%	3	75,0%	4
Sociale	67	679	92,5%	55	7,5%	734	155	98,1%	3	1,9%	158	54	98,2%	1	1,8%	55
Sportive	5	3	13,0%	20	87,0%	23	1	7,1%	13	92,9%	14	1	20,0%	4	80,0%	5
Technique	223	476	19,4%	1976	80,6%	2452	81	11,8%	607	88,2%	688	18	9,1%	179	90,9%	197
TOTAL	721	5497	60,5%	3582	39,5%	9079	1154	57,7%	847	42,3%	2001	397	58,8%	278	41,2%	675

LE TEMPS DE TRAVAIL

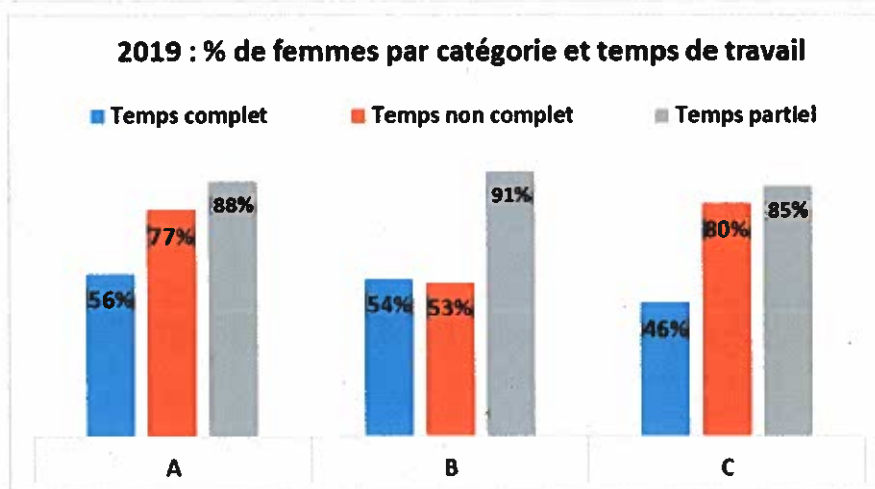
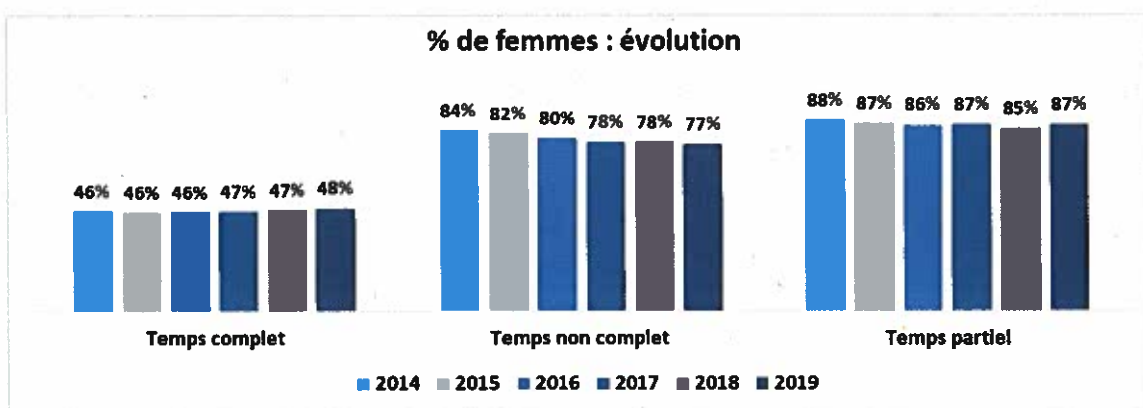
Le décompte annuel de référence était de 1600 H en 2019.

Agents sur emploi permanent au 31/12/2019





Les agents à temps non complet et à temps partiel restent majoritairement des femmes. Par contre on constate une diminution de la part des femmes à temps non complet depuis 2014.



En catégorie A et B, les femmes sont majoritaires dans les 3 catégories de temps de travail. En catégorie C, les femmes ne représentent que 46% des temps complets.

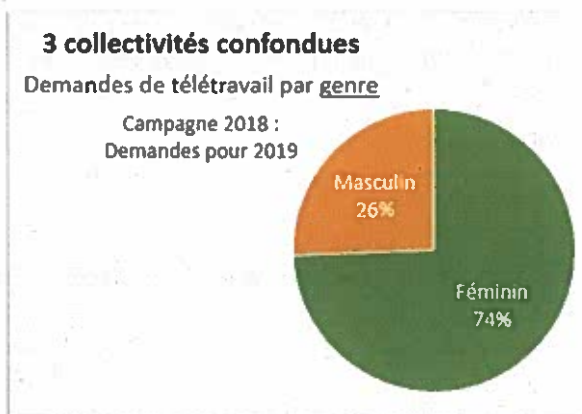
LE TELETRAVAIL

Angers a instauré le télétravail en 2013. En pratique le télétravail peut prendre la forme de deux jours maximum par semaine, durant lesquels l'agent réalise ses missions à domicile. Il s'agit d'une démarche volontaire de l'agent et de son service, dont les modalités (missions exercées, durée du télétravail, nombre de jours par semaine ou par mois) sont fixées dans un arrêté.

Tous les agents qui le souhaitent, quelle que soit la catégorie hiérarchique dont ils relèvent, peuvent faire acte de candidature dès lors qu'ils occupent leur poste depuis plus d'un an. Bien évidemment, un certain nombre de missions ne sont pas compatibles avec le télétravail (interventions sur la voie publique ou accueil d'usagers par exemple).

Les demandes de télétravail :

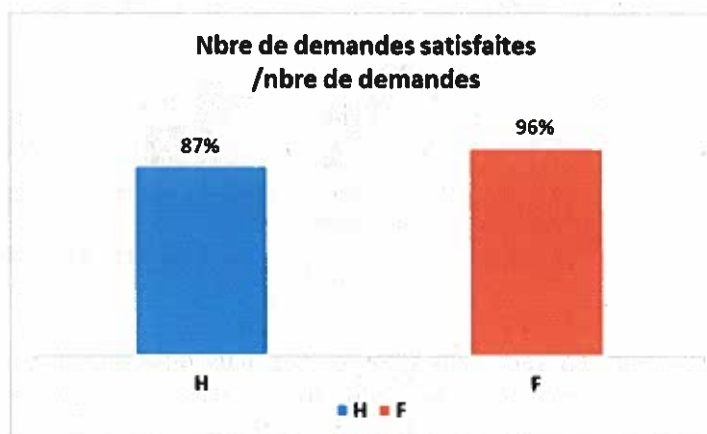
Les demandes de télétravail concernent principalement des femmes.



Les demandes de télétravail acceptées des femmes sont plus importantes que celles des hommes.

Femmes : sur 93 demandes,
89 satisfaites

Hommes : sur 23 demandes,
20 satisfaites



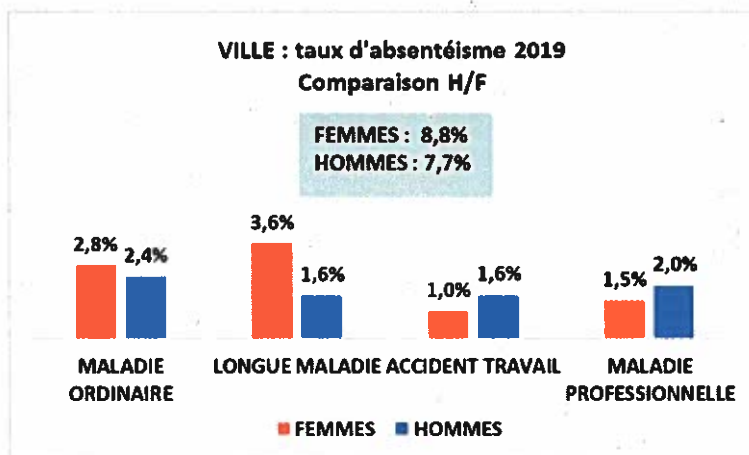
L'ABSENTEISME SANTE (HORS MATERNITE)

Les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

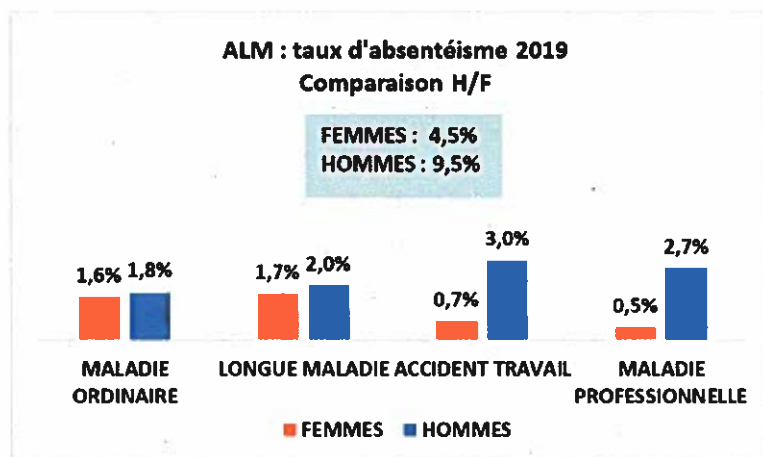
Le taux d'absentéisme est calculé sur la base du calcul de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), afin de faciliter les comparaisons avec les autres collectivités.

Mode de calcul : $\frac{\text{nombre de jours calendaires d'absences des agents sur emploi permanent}}{365 \times \text{effectif sur emploi permanent au 31/12}}$

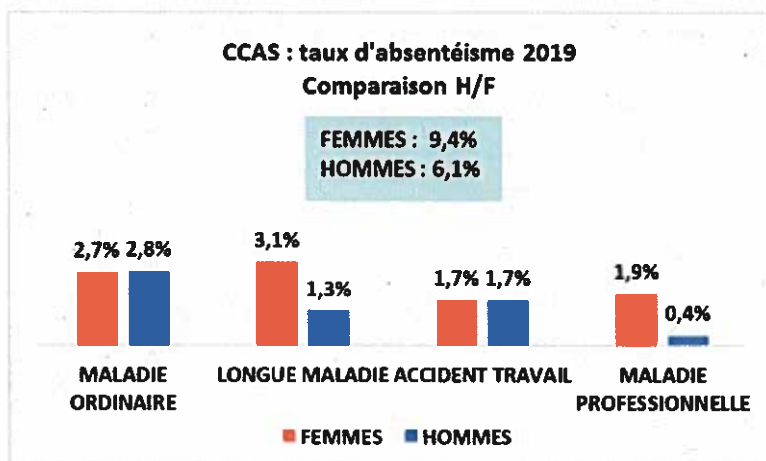
Le taux d'absentéisme 2019 par collectivité, type d'absence, sexe



Le taux d'absentéisme Ville 2019 est plus important chez les femmes. Ce constat résulte principalement des absences longue maladie, où le taux des femmes est largement supérieur à celui des hommes. Par contre, le taux d'accident de travail et de maladie professionnelle est quant à lui inférieur à celui des hommes (métiers techniques principalement masculins).

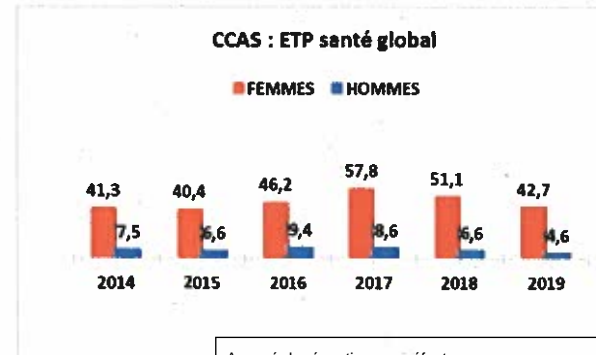
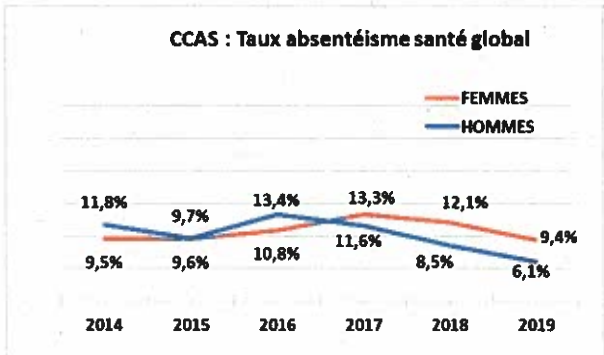
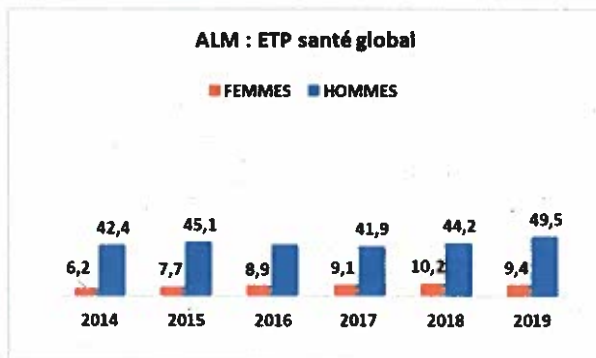
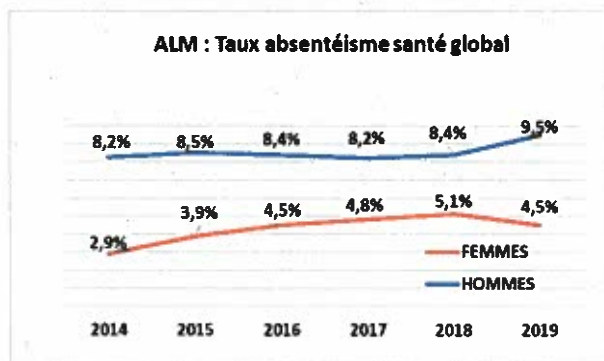
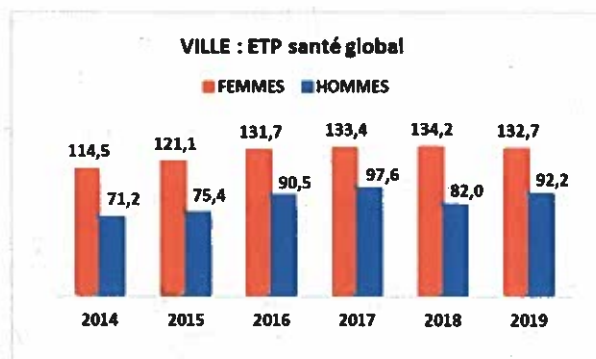
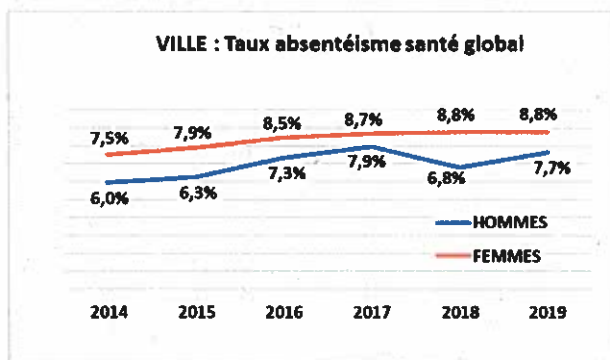


Concernant le taux d'absentéisme ALM 2019, le constat est inverse, avec un taux plus important chez les hommes. Les absences accidents de travail et maladie professionnelle sont largement supérieures à celles des femmes. (métiers techniques principalement masculins).

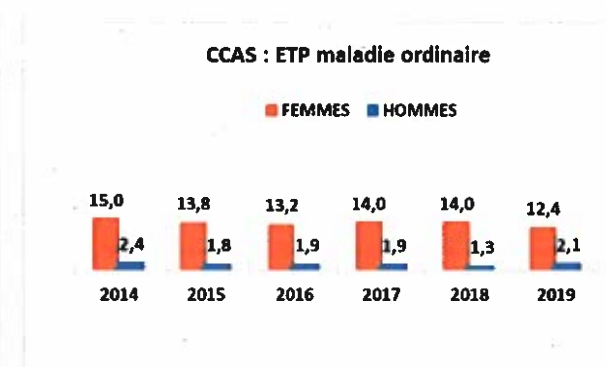
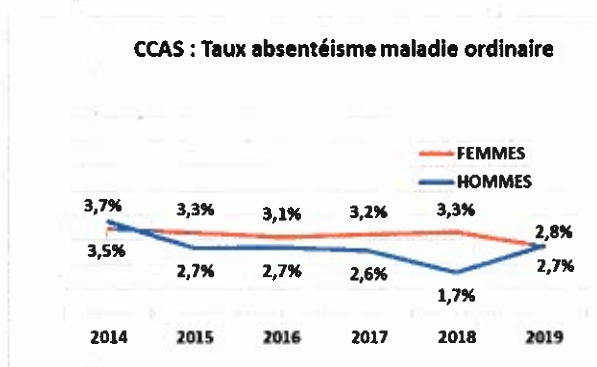
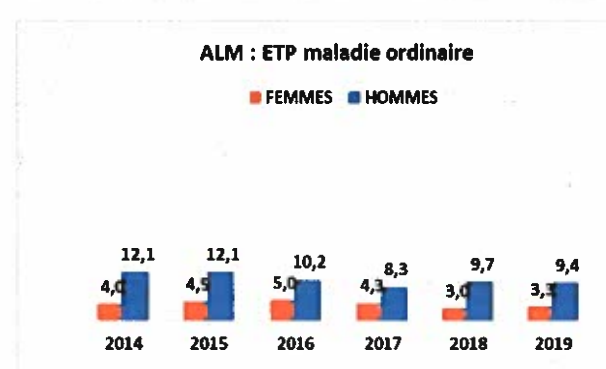
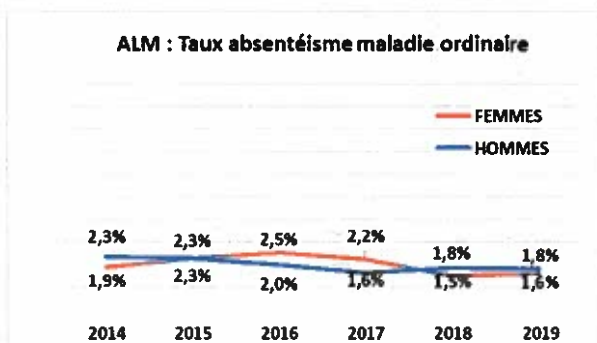
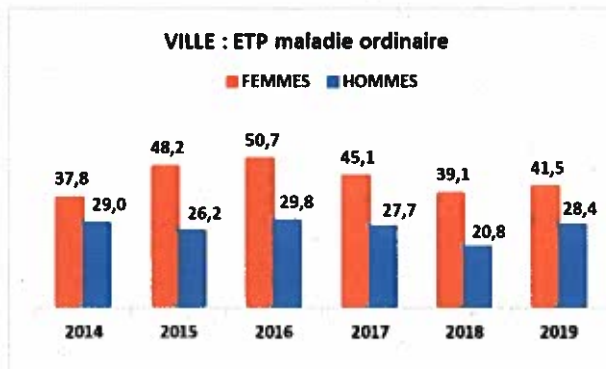
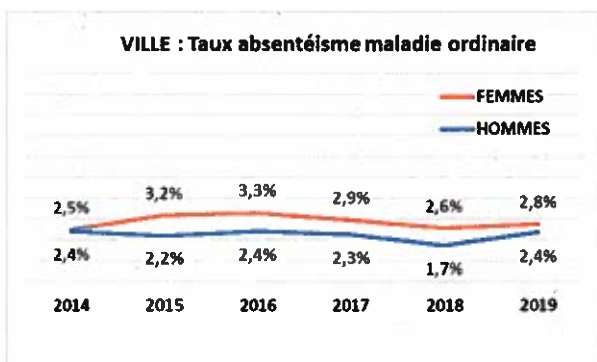


Au CCAS, le taux d'absentéisme 2019 des femmes est plus élevé que celui des hommes : ce constat est lié aux taux de longue maladie et de maladie professionnelle qui sont plus conséquents chez les femmes.

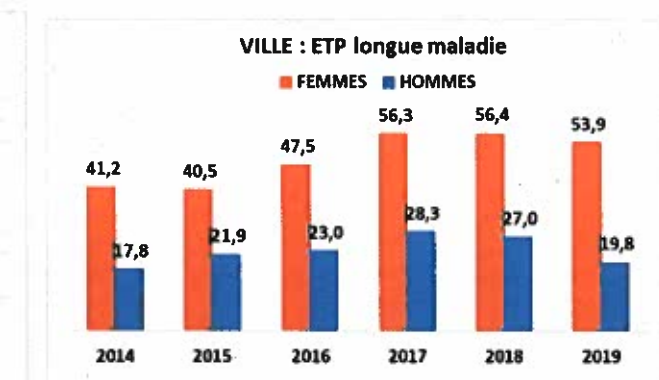
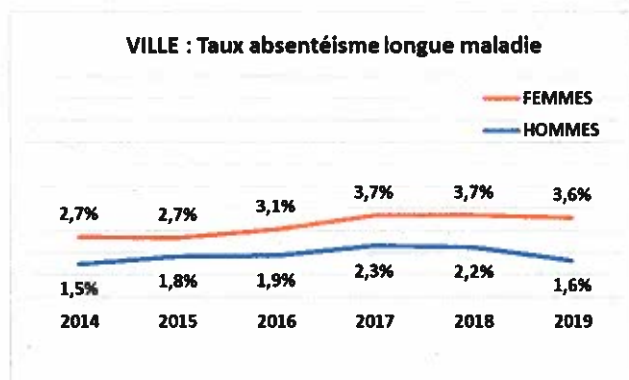
L'évolution du taux d'absentéisme et des ETP par collectivité, type d'absence, sexe



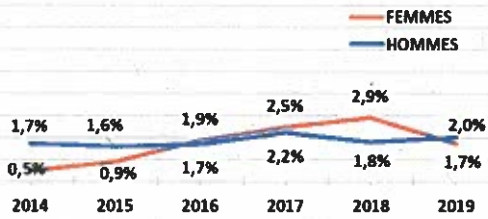
L'évolution de la maladie ordinaire par collectivité, type d'absence, sexe



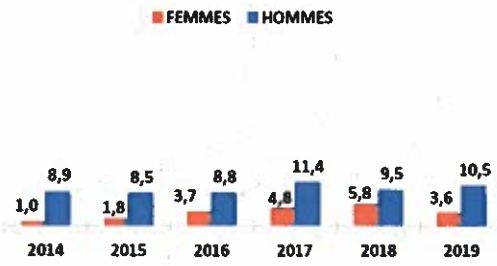
L'évolution de la longue maladie par collectivité, type d'absence, sexe



ALM : Taux absentéisme longue maladie



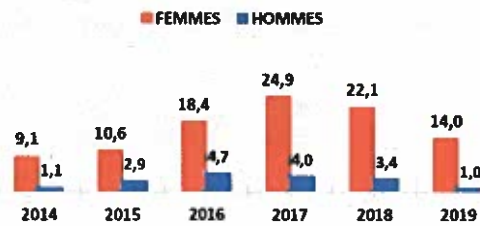
ALM : ETP longue maladie



CCAS : ETP longue maladie

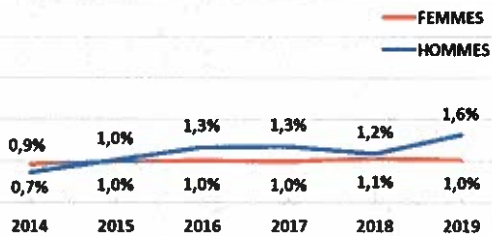


CCAS : ETP longue maladie

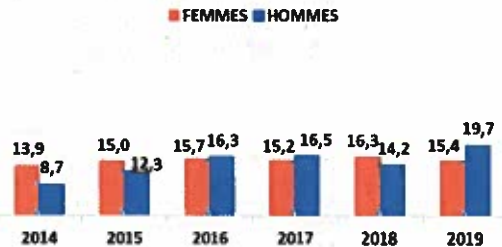


L'évolution des absences accident de travail par collectivité, type d'absence, sexe

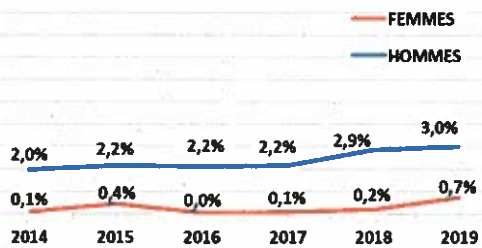
VILLE : Taux absentéisme accident de travail



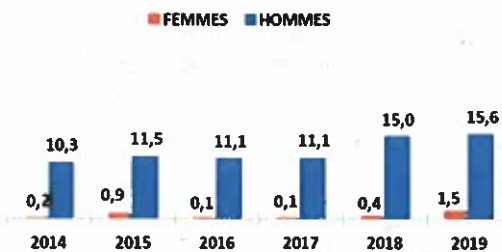
VILLE : ETP accident de travail

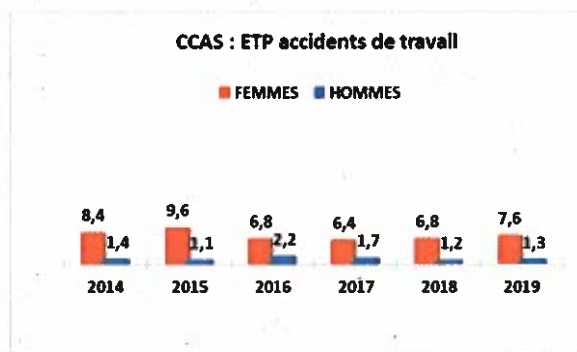
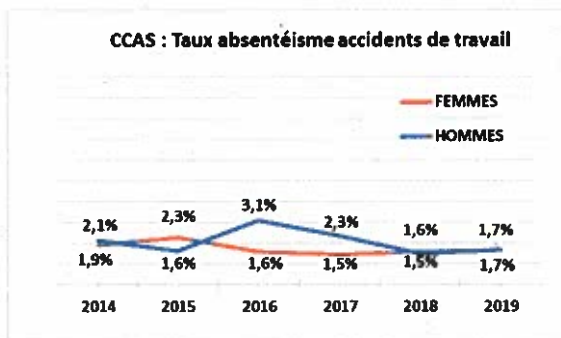


ALM : Taux absentéisme accidents de travail

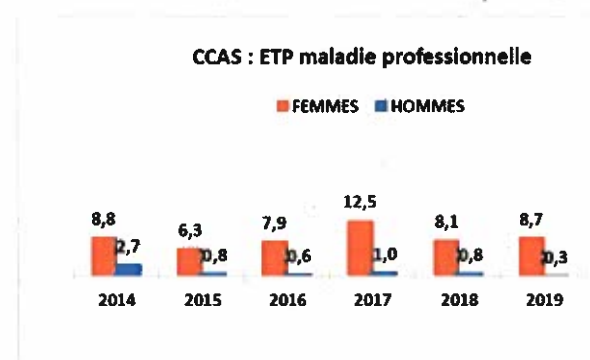
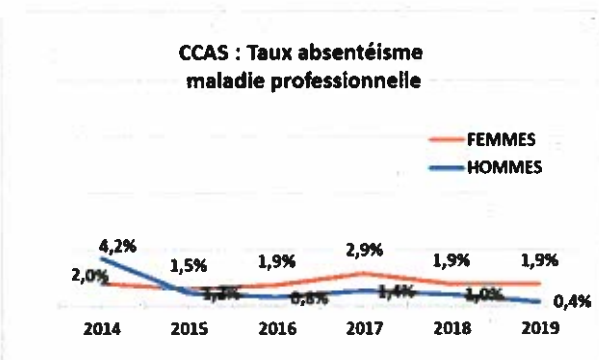
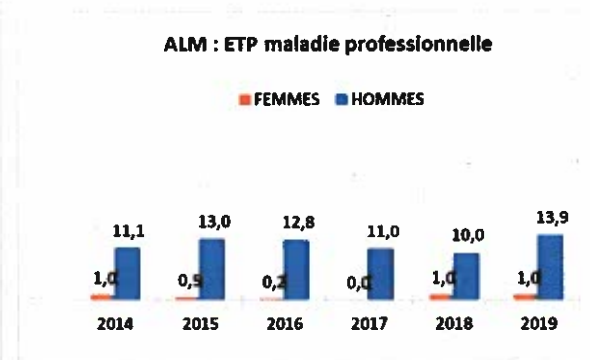
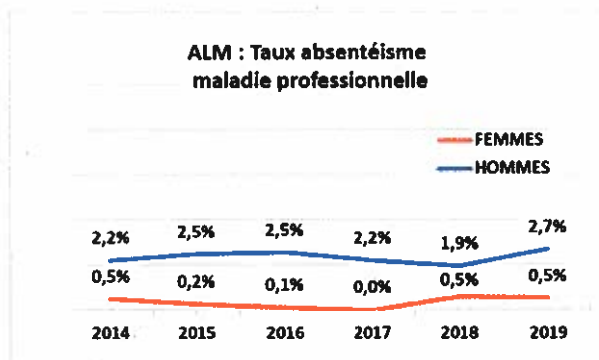
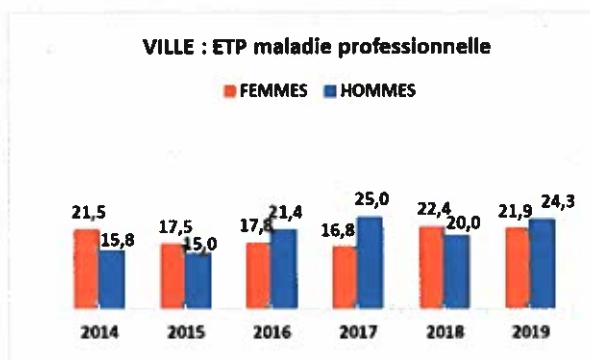
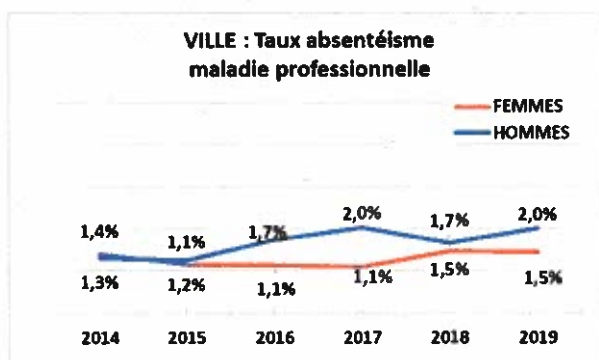


ALM : ETP accidents de travail





L'évolution des maladies professionnelles par collectivité, type d'absence, sexe



LES CONGES PARENTAUX

Afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en favorisant l'implication des deux parents dans l'éducation de l'enfant, les droits reconnus aux bénéficiaires d'un congé parental ont été sensiblement renforcés, s'agissant notamment des effets de ce congé sur leur carrière professionnelle. Désormais, le congé parental n'est plus réservé aux seuls mère et père de l'enfant : il peut être accordé à tout agent public assurant la charge d'un enfant en vertu des liens filiaux (enfant légitime, enfant naturel reconnu) ou d'une décision lui confiant cette charge (enfant adopté, enfant sous l'autorité d'un tuteur en cas de décès des parents ou de déchéance des droits parentaux...).

La règle dite de « non-concomitance » qui interdisait la prise simultanée d'un congé parental par les deux parents agents publics au titre d'un même enfant a été supprimée : désormais, les deux parents agents publics, quelle que soit leur fonction publique d'appartenance, peuvent prendre un congé parental concomitamment pour élever le même enfant ;

Depuis la loi de transformation de la Fonction Publique (décret du 6 août 2019), les droits à avancement en situation de congé parental, sont conservés dans la limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière. Ces périodes sont assimilées à des services effectifs dans le cadre d'emploi.

Le congé parental est transformé automatiquement en congé maternité en cas de nouvelle grossesse.

L'interruption d'activité que représente le congé parental, a un impact direct non seulement sur la carrière et le salaire y afférent de l'agent mais également sur le montant de la pension de retraite, calculée sur une durée d'activité raccourcie d'autant.

Nombre d'agents en congé parental au 31/12/2019

Cette position statutaire, ouverte à tous les agents quel que soit leur sexe reste principalement utilisée par les femmes.

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	1		1
B			0
C	6	1	7
Total	7	1	8

Pour mémoire, pas de congé parental pour les hommes en 2018

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi ?

La loi pour "l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" du 11 février 2005 a modifié la loi du 26 janvier 1984, en ajoutant un article 35 bis qui fait obligation au maire de présenter chaque année à l'assemblée délibérante un rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'organisation municipale. Elle insiste sur le principe de non-discrimination. Pour garantir l'égalité de traitement pour tous, les employeurs publics et privés doivent prendre des "mesures appropriées* ", permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et/ou de le conserver ainsi que pouvoir effectuer des formations adaptées à leur besoin. **Les mesures dites appropriées concernent la garantie d'une égalité de traitement à toutes les étapes du parcours professionnel : accès à l'emploi et à la formation, évolution dans l'emploi et maintien dans l'emploi.**

La loi du 10 juillet 1987 qui a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), prévoit que les employeurs publics doivent respecter un quota d'au moins 6 % de personnels handicapés au sein de l'effectif, le calcul étant établi avec des modalités de comptabilisation clairement précisées.

A défaut de remplir cette obligation, les employeurs sont tenus de verser une contribution annuelle au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPHFP).

Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L.5212-13 du Code du travail) ?

- ✓ les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH,
- ✓ les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10% et titulaire d'une rente,
- ✓ les titulaires d'une pension d'invalidité et dont l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- ✓ les pensionnés de guerre ou assimilés, (veuves de guerre, orphelins de guerre, sapeurs-pompier),
- ✓ les titulaires de la carte d'invalidité,
- ✓ les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Nombre de titulaires, stagiaires et contractuels sur un emploi de travailleur en situation de handicap (bénéficiaires de l'obligation d'emploi),

Agents rémunérés au 31/12/2019

VILLE : 234 agents sur emploi permanent en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 7,9 %

Emplois permanents

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	2		1		3	0
B	8	4	1		9	4
C	113	101	4		117	101
Total	123	105	6		129	105

Les femmes représentent 55 % du personnel en situation de handicap.

ALM : 71 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,7 %

Emplois permanents

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A					0	0
B	2	1			2	1
C	9	59			9	59
Total	11	60			11	60

Les femmes représentent 15 % du personnel en situation de handicap.

CCAS : 58 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 11,2%

Emplois permanents

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A					0	0
B	2				2	0
C	49	6	1		50	6
Total	51	6	1		52	6

Les femmes représentent 90 % du personnel en situation de handicap.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20210216-DEL-2021-001-DE27
Date de télétransmission : 19/02/2021
Date de réception préfecture : 19/02/2021

DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

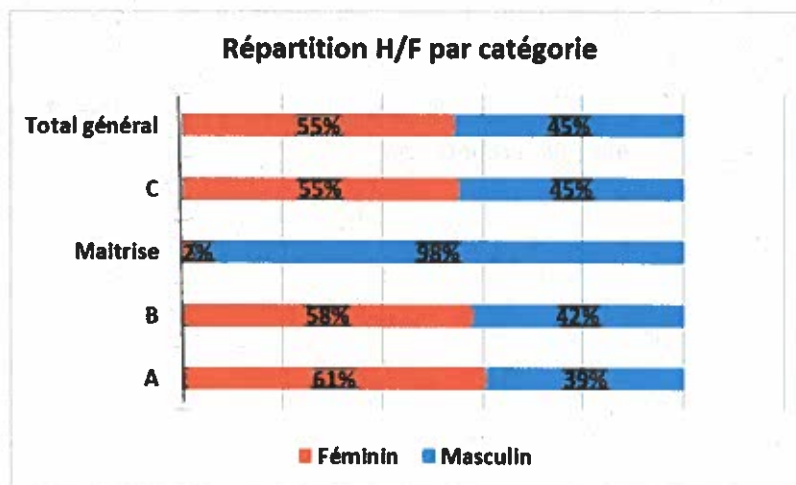
La fonction publique territoriale (FPT) est organisée en 8 filières qui correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportive, sanitaire et sociale, police, animation. La filière Sapeurs-Pompiers n'est pas présente dans nos collectivités. Chaque filière est composée de cadres d'emplois qui regroupent les fonctionnaires relevant d'un même statut particulier et ayant vocation à occuper un ensemble d'emplois.

Ces cadres d'emplois sont eux-mêmes classés en trois catégories :

- la catégorie A qui correspond aux fonctions de conception et de direction
- la catégorie B qui correspond à des fonctions d'application
- la catégorie C qui correspond aux fonctions d'exécution. On distingue de la catégorie C les agents de maîtrise qui sont considérés comme des C+ compte tenu de leur rôle d'encadrement.

Agents sur emplois permanents au 31/12/2019

Cat	Nombre d'agents		% par catégorie		Part relative	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
A	316	203	61%	39%	14,58%	11,27%
B	269	194	58%	42%	12,41%	10,77%
Maîtrise	3	132	2%	98%	0,14%	7,33%
C	1579	1273	55%	45%	72,87%	70,64%
Total général	2167	1802	55%	45%	100,00%	100,00%



Toutes collectivités confondues, les femmes sont largement représentées dans la catégorie A. Par contre, l'accès à la maîtrise est faible pour les femmes (faible représentation des femmes dans les métiers de la filière technique).

L'ENCADREMENT SUPERIEUR

Qu'est-ce que l'encadrement supérieur ?

Il n'existe pas de définition précise de l'encadrement supérieur. On peut cependant repérer les agents qui entrent dans cette catégorie à partir de la classification des emplois (référentiel interne des emplois des 3 collectivités) en conservant les emplois fonctionnels (AG1), et les emplois de direction (AG2a, AG2b).

Grades / emplois supérieurs	VILLE				Total VILLE	ALM				Total ALM	Total				Total
	Féminin	Masculin	% F	% H		Féminin	Masculin	% F	% H		Féminin	Masculin	% F	% H	
DIRECTEUR GENERAL					3		1		100,0%	1	0	1	0,0%	100,0%	1
DIRECTEUR GENERAL ADJOINT	1	2	33,3%	66,7%	3		1		100,0%	1	1	3	25,0%	75,0%	4
ADMINISTRATEUR HORS CLASSE		1			1		1		100,0%	1	0	2	0,0%	100,0%	2
ADMINISTRATEUR						1		100,0%	0,0%	1	1	0	100,0%	0,0%	1
INGENIEUR EN CHEF HORS CLASSE		1			1	1	2	33,3%	66,7%	3	1	3	25,0%	75,0%	4
INGENIEUR EN CHEF	2	1	66,7%	33,3%	3	1		100,0%	0,0%	1	3	1	75,0%	25,0%	4
MEDECIN HORS CLASSE		1	0,0%	100,0%	1						0	1	0,0%	100,0%	1
ATTACHE TERRITORIAL HORS CLASSE	2	1	66,7%	33,3%	3		1			1	2	2	50,0%	50,0%	4
DIRECTEUR TERRITORIAL	1	3	25,0%	75,0%	4						1	3	25,0%	75,0%	4
ATTACHE PRINCIPAL	1	2	33,3%	66,7%	3		1	0,0%	100,0%	1	1	3	25,0%	75,0%	4
INGENIEUR PRINCIPAL						1	2	33,3%	66,7%	3	1	2	33,3%	66,7%	3
Total	7	12	36,8%	63,2%	19	4	9	30,8%	69,2%	13	11	21	34,4%	65,6%	32

La part des femmes sur les emplois entrant dans la catégorie de l'encadrement supérieur est inférieure à celle des hommes, quelle que soit la collectivité.

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois, mise en place en 2019, est le référentiel interne des emplois des 3 collectivités répartis par niveau de responsabilité.

Classification	Fonctions
AG1	Emplois fonctionnels : Directeur Général des Services, Directeur Général Adjoint, Directeur du CCAS
AG2a	Directeur de Pôle
AG2b	Directeur de projets stratégiques
AG3a	Responsable de sous direction - Service qui regroupe sous une même responsabilité une ou plusieurs politiques publiques réparties sur le territoire. 2 sous-directions identifiées (Petite enfance, Temps de l'enfant)
AG3b	Responsable de service de pilotage opérationnel du déploiement des orientations des politiques publiques et ressources
AG4 / AG4MS	Responsable de service ou secteur de conception et organisation de la production des prestations / Responsable d'établissements médico-social / directeurs de crèches
AGE	Expert de haut niveau et transversal (médecin)
AGCE	Conseil expertise
AGEnsgt	Missions enseignement
AGMS	Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social
BG1	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations cumulées à la gestion d'un volume d'activités élevé (effectifs,...) Responsabilité transversale
BG2	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations
BGFS1	Technicité hautement qualifiée et transversale à l'échelle de la Direction
BGFS2	Autres missions spécialisées Missions spécialisées éducatives (MNS, enseignant artistique)
BGFS3	Autres emplois de catégorie B
CGS	Fonction d'application et de mise en œuvre spécialisée
CG1a	Unité de travail - Encadrement de proximité (ex: agent de maîtrise)
CG1b	Missions d'applications et de mise en œuvre nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation qualifiante et/ou d'une pratique professionnelle
CG2	Missions avec un apprentissage court ne nécessitant pas de diplôme spécialisé et une adaptation aux procédures existantes

Elle se décompose comme suit en nombre d'agents par sexe :

Classification des emplois	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités				Total 3 collectivités
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		Féminin	Masculin	% F	% H	
AG1	1	2	3		2	2				1	4	20,0%	80,0%	5
AG2a					2	2				0	2	0,0%	100,0%	2
AG2B	6	10	16	4	5	9				10	15	40,0%	60,0%	25
AG3a	2		2					1		2	1	66,7%	33,3%	3
AG3b	27	27	54	6	12	18	2	1	3	35	40	46,7%	53,3%	75
AG4	42	22	64	11	16	27	9	9	18	62	47	56,9%	43,1%	109
AGCE	65	39	104	30	27	57	8	3	11	103	69	59,9%	40,1%	172
AGE	6	1	7				1	1	2	7	2	77,8%	22,2%	9
AGENSGT	30	21	51							30	21	58,8%	41,2%	51
AGMS	27	3	30				33	1	34	60	4	93,8%	6,3%	64
BG1	28	22	50	2	5	7	3		3	33	27	55,0%	45,0%	60
BG2	23	21	44	8	6	14	11	2	13	42	29	59,2%	40,8%	71
BGFS1				2		2				2	0	100,0%	0,0%	2
BGFS2	136	96	232	36	45	81	13	3	16	185	144	56,2%	43,8%	329
BGFS3	2		2	2		2				4		100,0%	0,0%	4
CG1A	39	86	125		34	34		4	4	39	124	23,9%	76,1%	163
CG1b	874	644	1518	90	275	365	177	37	214	1141	956	54,4%	45,6%	2097
CG2	157	167	324	3	49	52	192	13	205	352	229	60,6%	39,4%	581
CG5	36	42	78	14	40	54	1	1	2	51	83	38,1%	61,9%	134
Non classifié	4	2	6	0	3	3	4		4	8	5	61,5%	38,5%	13
Total général	1505	1205	2710	208	521	729	454	76	530	2167	1802	54,6%	45,4%	3969

LES ENCADRANTS ET LES NON ENCADRANTS

	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités				Total collectivités		
	Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		Féminin	Masculin		Féminin	Masculin	% F	% H		Part relative F	Part relative H
Encadrant	169	194	363	33	83	116	28	17	45	230	294	43,9%	56,1%	10,6%	16,3%	524
Non encadrant	1336	1011	2347	175	438	613	426	59	485	1937	1508	56,2%	43,8%	89,4%	83,7%	3445
Total général	1505	1205	2710	208	521	729	454	76	530	2167	1802	54,6%	45,4%	100,0%	100,0%	3969

Les femmes qui représentent 55% de l'effectif sur emplois permanents représentent **44%** des encadrants.

LES AVANCEMENTS DE GRADES ET PROMOTIONS INTERNES

Au cours de sa vie professionnelle, le fonctionnaire territorial est amené à évoluer selon des règles d'avancement précises qui lui donnent accès aux échelons, grades ou cadres d'emplois supérieurs.

L'avancement de grade

Il s'agit d'une promotion, qui permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus importante. L'avancement de grade a lieu de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur, sauf en cas de «sélection professionnelle» (sur examen professionnel). L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière. Des conditions de grade, d'échelon et d'ancienneté sont aussi fixées par les statuts particuliers. Le nombre des postes ouverts au grade supérieur est calculé par grade. L'avancement de grade peut intervenir au choix ou après examen professionnel.

Qu'est-ce que la règle des ratios pour les avancements de grade ?

Il s'agit des modalités d'avancement de grade depuis 2007, applicables dans tous cadres d'emplois (à l'exception du cadre d'emplois des agents de la Police Municipale) et qui remplacent les quotas statutaires (taux de promotion fixés par décret). Désormais, les collectivités territoriales fixent par délibération, après avis du Comité technique, un taux de promotion (de 0 à 100 %) pour chaque grade concerné applicable sur l'ensemble des fonctionnaires promouvables, c'est-à-dire remplissant les conditions statutaires au 31 décembre de l'année (à l'exception des grades à accès fonctionnel – GRAF – qui relèvent d'un quota statutaire).

Les collectivités doivent ainsi définir des taux de promotion pour les avancements de grade : sans ratio pas d'avancement. La collectivité peut très bien établir un ratio de 100 %, c'est-à-dire que tous les fonctionnaires promouvables (remplissant les conditions statutaires) sont susceptibles d'être nommés.

Avancements grades	Féminin	Masculin	Total général	% femmes promues	% hommes promus	% femmes	% hommes
Total Retenu AG	140	97	237	20,3%	20,8%	59%	41%
Total Promouvables AG	691	466	1157			60%	40%

Globalement, les % des femmes promues par rapport aux promouvables est quasi identique à celui des hommes. 1 agent sur 5 est promu à l'avancement de grade.

Avancements grades	Féminin	Masculin	Total général	% femmes promues	% hommes promus	% femmes	% hommes	
A	Promus AG	22	2	24	26,5%	7,4%	92%	8%
	Promouvables AG	83	27	110			75%	25%
B	Promus AG	29	5	34	30,9%	15,2%	85%	15%
	Promouvables AG	94	33	127			74%	26%
C	Promus AG	89	90	179	17,3%	22,2%	50%	50%
	Promouvables AG	514	406	920			56%	44%
Total Retenu AG		140	97	237	20,3%	20,8%	59%	41%
Total Promouvables AG		691	466	1157			60%	40%

Par contre, on constate un schéma différent par catégorie, en catégorie A et B le % de femmes promues est plus important.

La promotion interne

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de cadre d'emplois soit par promotion interne, soit en passant un concours (externe ou interne). Le changement de cadre d'emplois s'accompagne généralement d'un changement de catégorie hiérarchique.

Un fonctionnaire appartenant à un cadre d'emplois ne peut accéder à un autre cadre d'emplois par promotion interne que si le statut particulier de ce nouveau cadre d'emplois le prévoit.

Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. Ces conditions peuvent être notamment des conditions d'ancienneté et/ou des conditions d'emploi (avoir occupé tel emploi pendant une période déterminée, un emploi de direction, par exemple) et/ou des conditions de formation (avoir accompli une durée minimale de formation professionnelle).

La promotion interne d'un fonctionnaire dans un nouveau cadre d'emplois peut s'effectuer :

- au choix : jusqu'au 31/12/2020, les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration employeur, après avis de la commission administrative paritaire, parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. Ce choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des intéressés. A partir de 2021, les fonctionnaires bénéficiaires seront choisis par l'administration employeur selon les lignes directrices de gestion.
- après examen professionnel.

Dans les deux cas, les fonctionnaires retenus sont inscrits sur une liste d'aptitude. L'inscription sur la liste d'aptitude ne vaut pas nomination dans le nouveau cadre d'emplois.

Qu'est-ce que la règle des quotas pour les promotions internes ?

Le principe : Le nombre de postes ouverts à la promotions internes est fixé par quota statutaire pour chaque grade (décret de chaque statut particulier). Ce taux détermine le nombre de possibilités de nomination sur la base des recrutements directs extérieurs de fonctionnaires (concours, mutation, détachement, intégration directe) intervenus dans le cadre d'emplois de promotion interne considéré, peu importe les grades.

Le choix de la clause de sauvegarde : Le nombre de nominations peut être calculé en appliquant le quota prévu par le statut particulier à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois de la collectivité (fonctionnaires en position d'activité et de détachement dans le cadre d'emplois) au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle est dressée la liste d'aptitude de promotion interne).

Les collectivités optent, parmi les deux modes de calcul, pour le plus favorable.

Promotions internes	Féminin	Masculin	Total général	% femmes	% hommes
A	2	3	5	40%	60%
B	4	3	7	57%	43%
C	0	6	6	0%	100%
Total promus PI	6	12	18	33%	67%

LA REMUNERATION

La rémunération des fonctionnaires est définie par la loi, qui dispose que "les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire".

Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé.

La rémunération individuelle du fonctionnaire territorial est déterminée par son appartenance à un cadre d'emplois : suivant le grade de l'agent dans ce cadre d'emplois, un échelon, auquel est associé un indice brut, définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. A chaque indice brut (indice classement) correspond un indice majoré (indice traitement).

Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur de l'indice de base de la fonction publique, fixée par décret.

La paie du fonctionnaire est composée de la rémunération à laquelle s'ajoutent les primes et les indemnités

Base des éléments ci-dessous :

- Effectif sur emploi permanent présent au 31/12/2019 et payé en décembre 2019,
- Brut du mois de décembre 2019 réel, non reconstitué à temps complet (hors SFT, hors participations employeurs, hors rappels des mois antérieurs)

La rémunération brute moyenne

Le salaire brut moyen (toutes collectivités confondues) est de **2 138 €** : 2 078 € pour les femmes et 2 211 € pour les hommes.

A Angers, en 2019, les primes représentaient en moyenne **15 %** du salaire brut mensuel.

Cat	Sexe	Nb Agents	Moyenne TB	Moyenne de Régime indemnitaire et NBI	Moyenne de Brut	Ecart H/F en €	Ecart H/F en %
A	Féminin	315	2 520	623	3 143	-532	-14%
	Masculin	200	2 833	842	3 675		
Total A		515	2 641	708	3 350		
B	Féminin	269	1 930	463	2 394	-40	-2%
	Masculin	192	1 949	485	2 434		
Total B		461	1 938	472	2 411		
C	Féminin	1553	1 588	219	1 807	-162	-8%
	Masculin	1385	1 725	243	1 968		
Total C		2938	1 652	231	1 883		
Total général		3914	1 816	322	2 138		

La part des primes dans le salaire mensuel varie en fonction de la catégorie :

- catégorie A: **21%** globalement (20% pour les femmes, 23% pour les hommes)
- catégorie B : **19%** globalement (19% pour les femmes, 20% pour les hommes)
- catégorie C : **12 %** globalement (idem pour les femmes et les hommes)

Les tranches de salaires

Les 3 collectivités	Nb Agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total Nb Agents	Total Part relative F/F et H/H
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin		
Tranche salaire réel								
6 000 € et +	4	9	30,8%	69,2%	0,2%	0,5%	13	0,3%
5 000 à 5 999 €	6	12	33,3%	66,7%	0,3%	0,7%	18	0,5%
4 000 à 4 999 €	38	39	49,4%	50,6%	1,8%	2,2%	77	2,0%
3 000 à 3 999 €	177	133	57,1%	42,9%	8,3%	7,5%	310	7,9%
2 600 à 2 999 €	104	71	59,4%	40,6%	4,9%	4,0%	175	4,5%
2 200 à 2 599 €	259	340	43,2%	56,8%	12,1%	19,1%	599	15,3%
1 800 à 2 199 €	845	814	50,9%	49,1%	39,5%	45,8%	1659	42,4%
1 400 à 1 799 €	504	277	64,5%	35,5%	23,6%	15,6%	781	20,0%
1 000 à 1 399 €	56	15	78,9%	21,1%	2,6%	0,8%	71	1,8%
Moins de 999 €	144	67	68,2%	31,8%	6,7%	3,8%	211	5,4%
Total général	2137	1777	54,6%	45,4%	100,0%	100,0%	3914	100,0%

Dans les niveaux de rémunération les plus élevés, les femmes sont moins représentées. Ce tableau reflète la composition de l'encadrement supérieur.

LA FORMATION

La formation des agents territoriaux

Compte tenu de leur impact sur le fonctionnement des collectivités locales, les règles relatives à la formation des personnels dans la fonction publique territoriale sont fixées par le législateur. L'objectif de ces dispositions est de garantir une formation adaptée aux besoins des agents et aux attentes des employeurs locaux.

Le statut général de la fonction publique territoriale pose le principe d'un droit à la formation professionnelle reconnu tout au long de la vie à tous les fonctionnaires territoriaux.

La loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, modifiée en profondeur par la loi du 19 février 2007, détermine les différents types de formation offerts aux agents territoriaux. Elle distingue d'une part les **formations statutaires obligatoires** qui interviennent en début de carrière ou dans le cadre de l'adaptation aux emplois occupés et, d'autre part, les **formations facultatives** organisées à l'initiative de l'agent ou de son employeur.

Les formations obligatoires

La formation statutaire obligatoire prévoit des actions favorisant l'intégration des agents de toutes catégories et des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Les conditions de mise en œuvre de ces formations sont déclinées par un décret du 29 mai 2008, qui a opéré un rééquilibrage des temps de formation, par la mise en place d'actions de courtes durées intervenant de manière cadencée tout au long de la carrière et en fonction des besoins de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.

Ces actions de formation comprennent des :

- formations d'intégration visant l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation ;
- formations de professionnalisation visant l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences qui se composent :
 - des formations de professionnalisation au premier emploi ;
 - des formations de professionnalisation tout au long de la carrière ;
 - des formations de professionnalisation suivies suite à une affectation sur un poste à responsabilité.

Les durées et les périodicités de ces différentes formations sont identiques pour tous les cadres d'emplois, à l'exception des personnels d'encadrement supérieur et des filières sapeur-pompier et police municipale. Il est ainsi prévu :

- 5 jours de formation d'intégration, sauf formation en école et lauréats de la promotion interne ;
- Un minimum de 3 jours (en catégorie C) ou de 5 jours (A et B) et un maximum de 10 jours de formation de professionnalisation au 1er emploi, dans les 2 ans suivant la nomination (sauf pour les médecins territoriaux) ;
- 2 à 10 jours maximum de formation de professionnalisation tout au long de la carrière par périodicité de 5 ans ;
- 3 à 10 jours dans les 6 mois suivant l'affectation sur un poste à responsabilité.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois par promotion interne est subordonné au respect des obligations de formation prévues dans le cadre d'emplois d'origine.

La mise en œuvre de ces formations est confiée, de manière exclusive au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), au titre de sa principale mission obligatoire. Elles sont financées à travers la cotisation versée par les collectivités territoriales.

Les autres types de formation

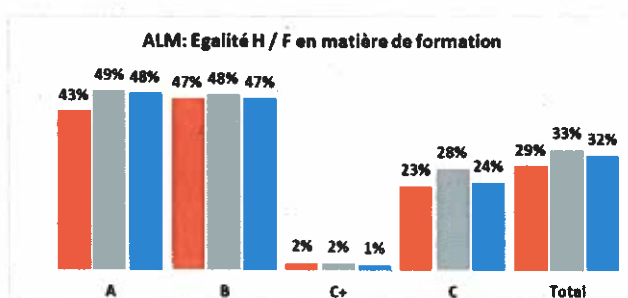
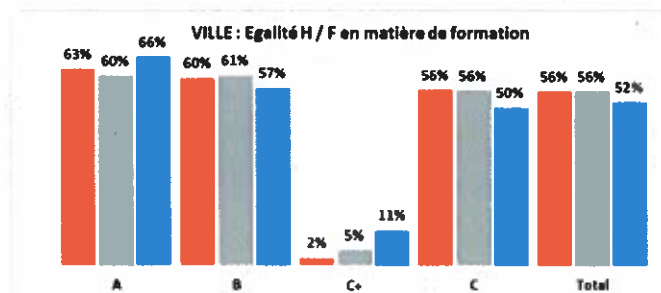
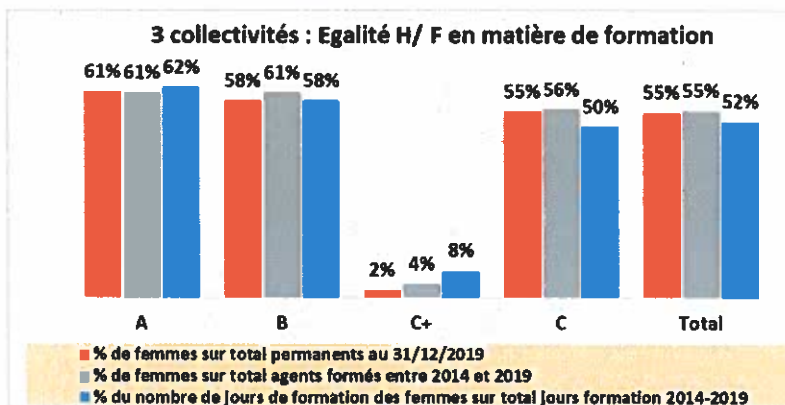
Relèvent de ces formations :

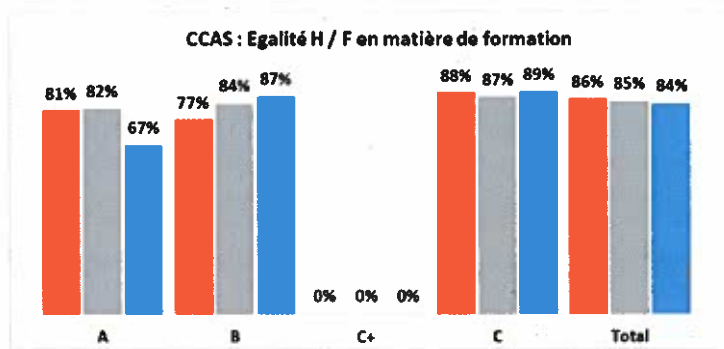
- les préparations aux concours et aux examens professionnels ;
- les formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière ;
- les formations personnelles ;
- les actions de lutte contre l'illettrisme.

Ces formations concernent les fonctionnaires territoriaux aussi bien que les agents non-titulaires. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service mais peuvent aussi être rendues obligatoires par l'employeur.

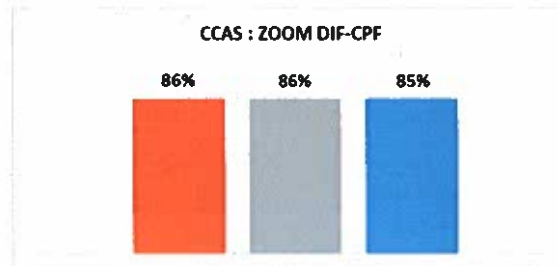
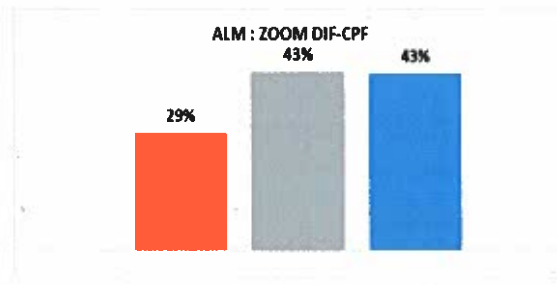
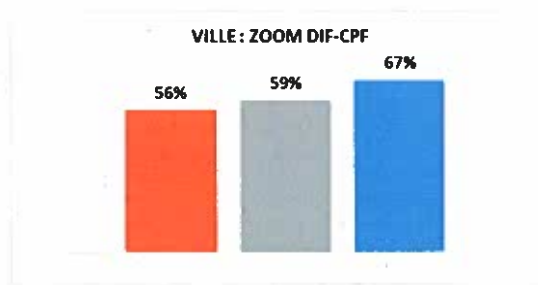
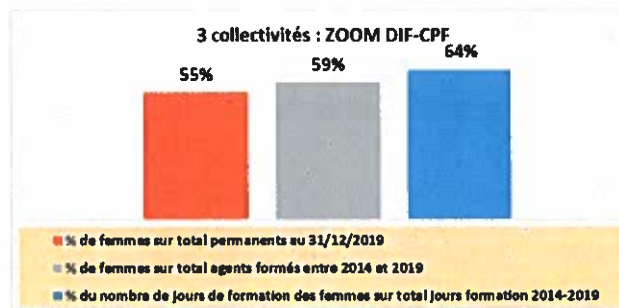
Lorsqu'elles ne sont pas mises en œuvre par le CNFPT dans le cadre de son programme annuel de formation, financé par la cotisation, leur coût est supporté par le budget de la collectivité.

Agents formés et jours de formation





DIF-CPF



Débat d'orientation budgétaire 2021

Rapport annexe dédié aux ressources humaines

BILAN SOCIAL 2014-2019

Contexte réglementaire

Le décret n° 2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité territoriale présente un rapport

- comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives :
 1. à la structure des effectifs,
 2. aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature,
 3. à la durée effective du travail dans la commune,
- Présentant en outre l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget
- Pouvant également détailler la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité.

Les orientations stratégiques en matières de ressources humaines

La politique Ressources Humaines se fonde sur une démarche prospective qui vise à anticiper, pour mieux accompagner les transformations organisationnelles, qui permettent d'adapter le service public aux besoins des Angevins. Il s'agit de rechercher en permanence, la meilleure adéquation possible entre le niveau de service à rendre, et les effectifs et compétences nécessaires. Pour accompagner ces mutations, la politique RH se construit autour d'axes forts que sont :

- ▶ La maîtrise de la masse salariale par la recherche d'une plus grande efficacité des organisations
- ▶ La mutualisation sous différentes formes des prestations, des services, et des moyens
- ▶ La construction collaborative d'un projet managérial mobilisateur
- ▶ L'appui aux managers et aux agents dans la conduite des projets de transformation des prestations et des organisations
- ▶ La priorité donnée à la mobilité interne
- ▶ L'accompagnement des parcours professionnels par le développement de dispositifs innovants
- ▶ Le développement des compétences et l'accompagnement du changement
- ▶ L'appui à la conception d'environnement et de conditions de travail de qualité préservant la santé des agents
- ▶ Un dialogue social dynamique et régulier

LES AGENTS au 31/12/2019

	Les agents sur emploi permanent 530 agents	Les agents sur emploi non permanent 102 agents	
	Agents fonctionnaires : 381 agents	Agents contractuels permanents : 145 agents	Agents contractuels non permanents : 102 agents
			Personnel non permanent : Il s'agit de contractuels saisonniers ou occasionnels Principaux emplois : Intervenants à domicile Personnels d'accompagnement en résidence personnes âgées
Moyenne d'âge :	45 ans	36 ans	
Répartition par sexe :	86% de femmes 14% d'hommes	85% de femmes 15% d'hommes	
Répartition par catégorie :	Cat A : 13% Cat B : 6% Cat C : 81%	Cat C : 100%	
Répartition par temps de travail :	Temps complet : 82 % Temps non complet : 18%	Temps complet : 5% Temps non complet : 85%	

Accusé de réception en préfecture
049-26701158-20210216-DEL-2021-001-DE
Date de rétransmission : 19/02/2021
Date de réception préfecture : 19/02/2021

Dépenses de fonctionnement de la collectivité et dépenses de personnel en 2019

Montant des dépenses de fonctionnement de la collectivité constaté
au compte administratif de l'année 2019 : **38 277 046 €**

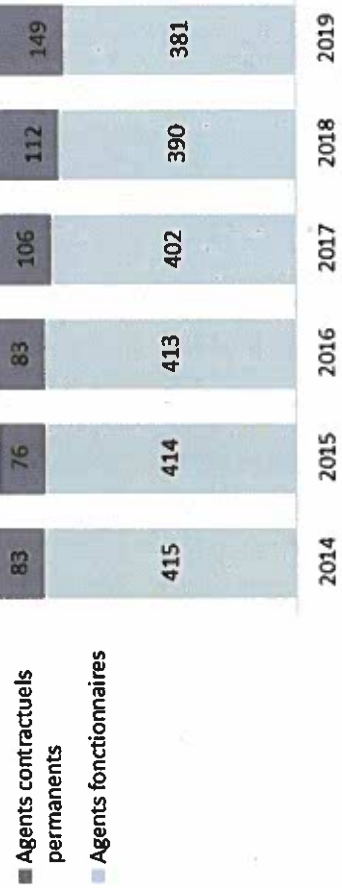
Charges de personnel :
21 716 808 €, soit 57% des dépenses de fonctionnement;

Evolution des agents sur emploi permanent présents au 31/12

Année	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Effectif total	482,1	464,7	467,3	474,0	473,4	498,3

En 2019, le CCAS compte 530 agents permanents pour 498,3 ETP.

Entre 2014 et 2019, l'effectif augmente de 32 age

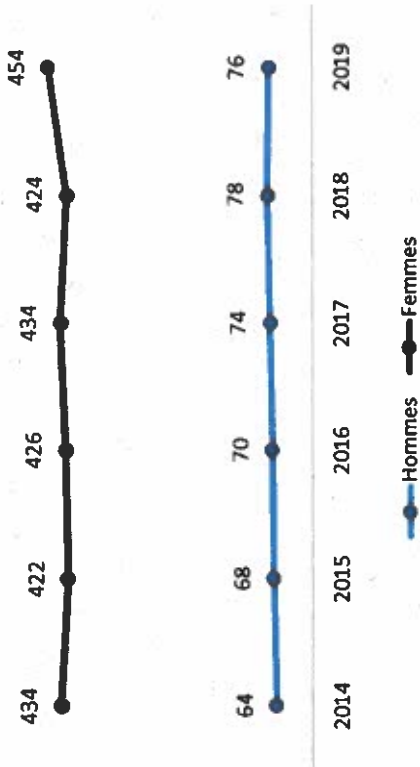
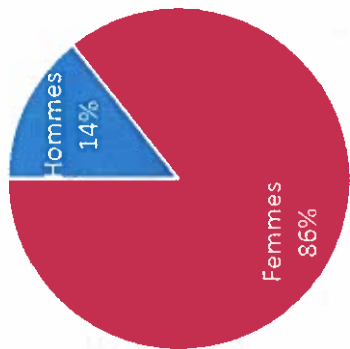


Le recours aux contractuels augmente, Alors que le nombre de fonctionnaires diminue :

- + 66 agents contractuels sur emploi permanent
- 34 agents fonctionnaires

Evolution des agents sur emploi permanent présents au 31/12

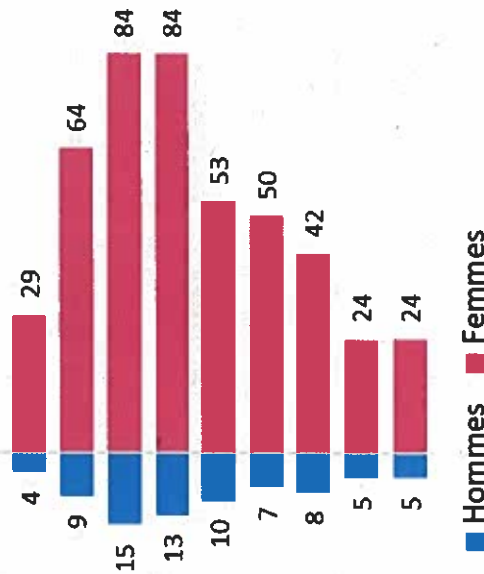
Répartition Hommes/Femmes stable :
 Les femmes représentent 86% de l'effectif en 2019 (87% en 2014).



Une moyenne d'âge qui augmente :
 L'âge moyen d'un agent sur emploi permanent passe de 44,1 ans en 2014 à 45 ans en 2019

Pyramide des âges au 31/12/2019

65 ans et plus
 60 à 64 ans
 55 à 59 ans
 50 à 54 ans
 45 à 49 ans
 40 à 44 ans
 35 à 39 ans
 30 à 34 ans
 25 à 29 ans
 moins de 25 ans



Les mouvements des personnels

En 2019, 105 arrivées d'agents permanents et 77 départs

5 contractuels permanents ou non nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2018 ¹	Effectif physique au 31/12/2019
502 agents	530 agents

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2019

Fonctionnaires	↘	-2,3%
Contractuels	↗	33,0%
Ensemble	↗	5,6%

Principales causes de départ d'agents permanents

Fin de contrats remplaçants	47%
Mise en disponibilité	17%
Départ à la retraite	16%
Mutation	9%
Démission	6%

Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	55%
Remplacements (contractuels)	26%
Voie de mutation	10%
Recrutement direct	5%
Voie de détachement	4%

*Variation des effectifs

(Effectif physique rémunéré au 31/12/2019 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018) / (Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2018)

Les départs en retraite

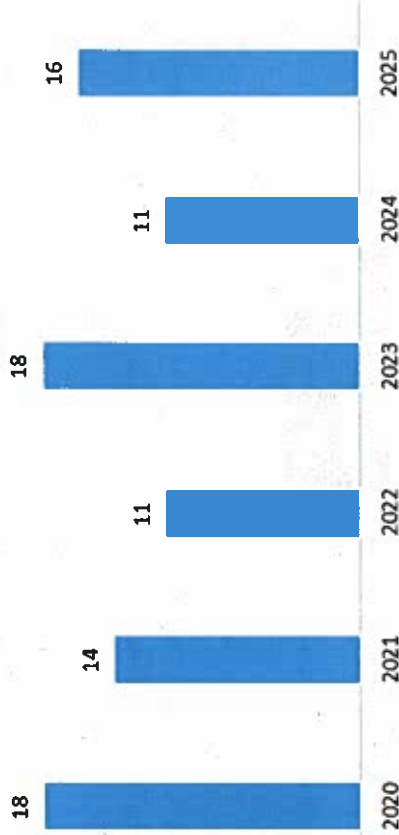
52 départs à la retraite observés en
6 ans

88 départs prévisibles dans les 6 ans,
Soit 17% de l'effectif permanent actuel

Les départs en retraite de 2014 à 2019



Les départs en retraite prévisibles jusqu'en 2025



Principaux emplois concernés par départ d'ici 2025 :

- Intervenants à domicile –vie quotidienne : 38 % (23 sur 61)
- Responsables de service ou secteur de conception et d'organisation: 1 agent sur 4 (5 sur 18)
- Personnels d'accompagnement en résidence personnes âgées : 1 agent sur 5 (20 sur 103)

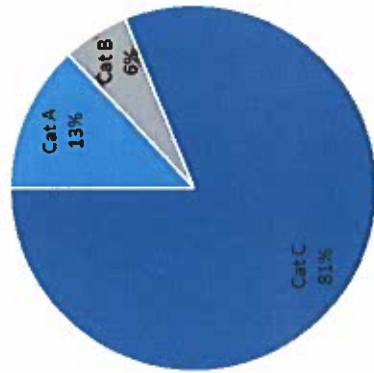
Evolution des agents sur emploi permanent présents au 31/12

Répartition par catégorie :

La part des agents de catégorie A a augmenté : passant de 8% en 2014 à 13% en 2019.

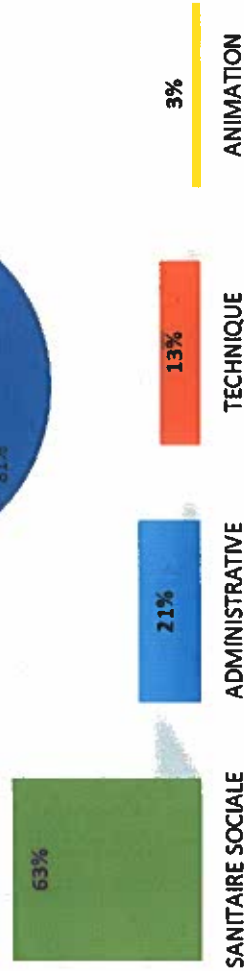
A l'inverse la part des agents de catégorie B diminue passant de 12% en 2014 à 6% en 2019.

Au 31/12/2019



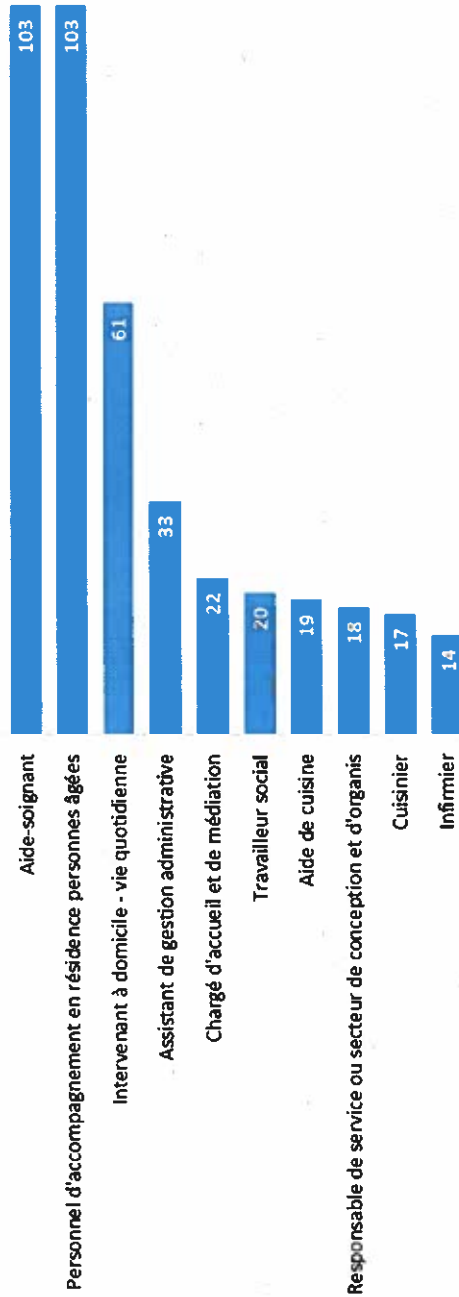
Répartition par filière:

La majorité des agents appartient à la filière sanitaire et sociale ou à la filière administrative.



Le top 10 des métiers les plus représentés en 2019 :

En 2019, 42 métiers sont représentés par les agents permanents, et les 10 métiers les plus représentés représentent 77% de la population permanente.

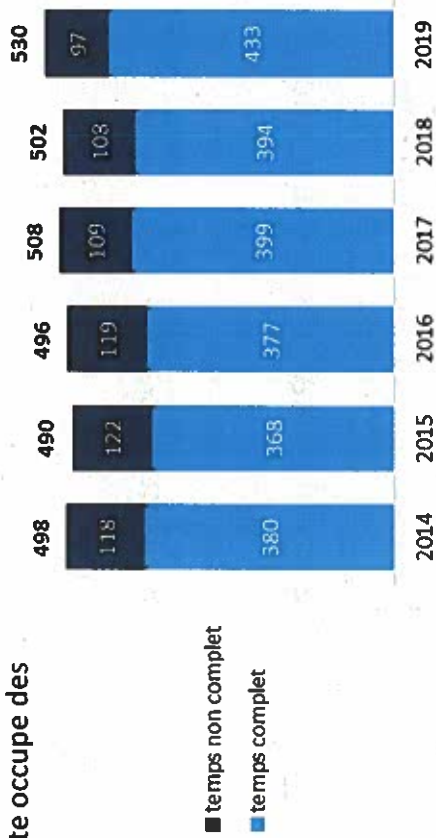
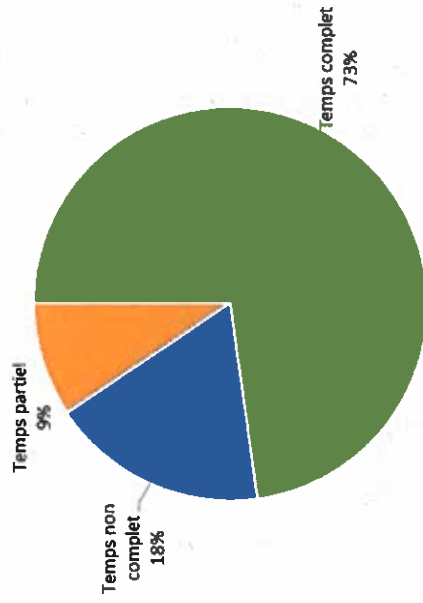


Le temps de travail des agents sur emploi permanent

Répartition par temps de travail :

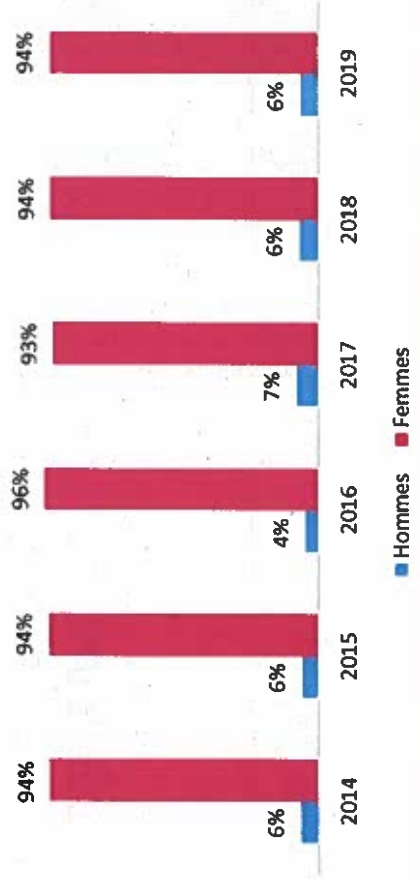
82% de la population permanente occupe des postes à temps complet. (76% en 2014).

Au 31/12/2019



Répartition des temps non complet par genre

Les temps non complets sont principalement occupés par des femmes de catégorie C (86%).



63% des agents à temps non complet sont des intervenants à domicile,

Les travailleurs en situation de handicap

58 agents en situation de handicap
soit un taux d'emploi direct de 11,18 %

- 10 agents reconnus travailleurs handicapés par la Maison Départementale de l'autonomie
- 32 agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- 16 agents reclassés

⇒ **Par sexe**

52 femmes
6 hommes

⇒ **Par catégorie d'emploi**

2 agents de catégorie B
56 agents de catégorie C

Les absences des agents sur emploi permanent

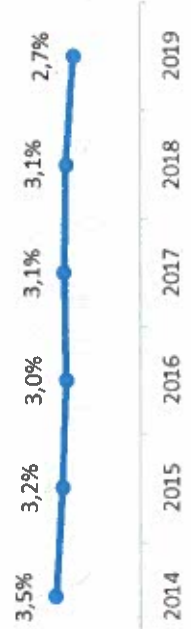
(selon mode de calcul DGCL)

Mode de calcul DGCL
(périmètre = agents sur emploi permanent au 31/12)

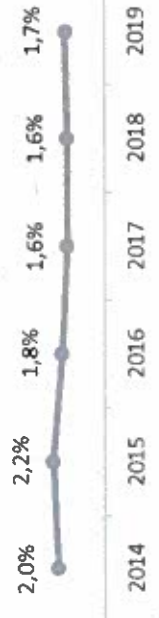
Taux absentéisme =
 Nombre de jours calendaires d'absence /
 (365 x Effectif)

Evolution des taux absentéisme :

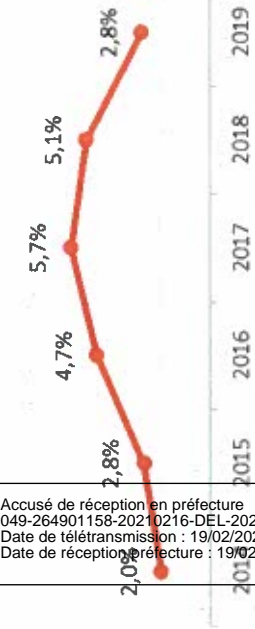
MALADIE ORDINAIRE



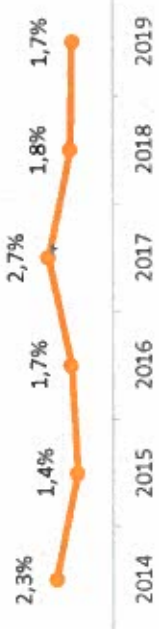
ACCIDENT DE TRAVAIL



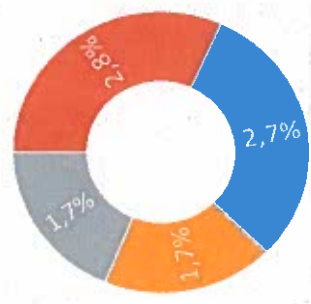
LONGUE MALADIE



MALADIE PROFESSIONNELLE



Taux d'absentéisme 2019 : 8,9%

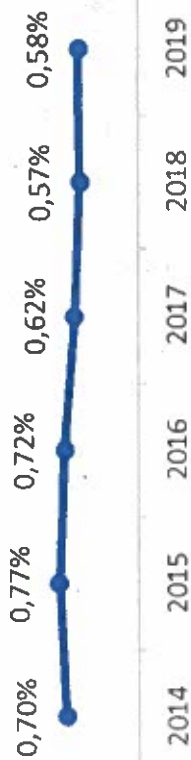


Accusé de réception en préfecture
 049-264901158-20210216-DEL-2021-001-DE
 Date de télétransmission : 19/02/2021
 Date de réception en préfecture : 19/02/2021

Le petit absentéisme

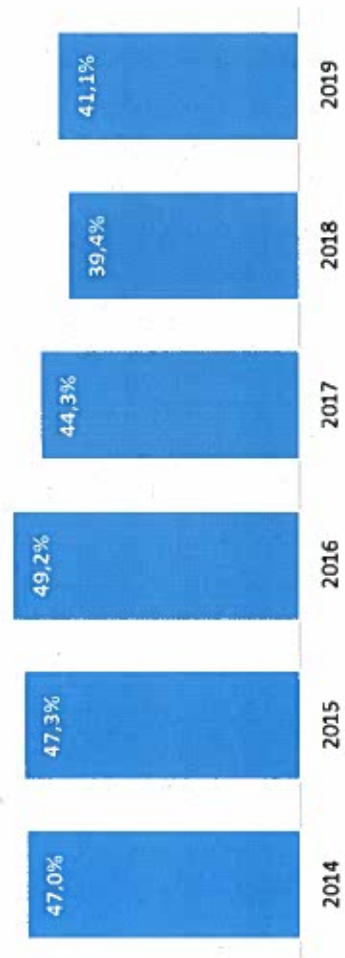
(arrêt maladie ordinaire inférieur à 1 semaine des agents sur emploi permanent au 31-12)

TAUX DE PETIT ABSENTEISME



La diminution observée à compter de 2017 se stabilise depuis, aussi bien en taux d'absentéisme qu'en proportion d'agents concernés

Petit absentéisme maladie ordinaire (% d'agents absents au moins une fois dans l'année)



La sécurité au travail *(agents permanents et non permanents)*

85 accidents de service dans l'année
(+18 par rapport à 2018)

13 accidents de trajet dans l'année
(-1 par rapport à 2018)

29 accidents sans arrêt

6 accidents sans arrêt

3 293 jours calendaires d'absences
pour accidents de service en 2019
(-139 jours par rapport à 2018)

561 jours calendaires d'absences
pour accidents de trajet en 2019
(+320 jours par rapport à 2018)

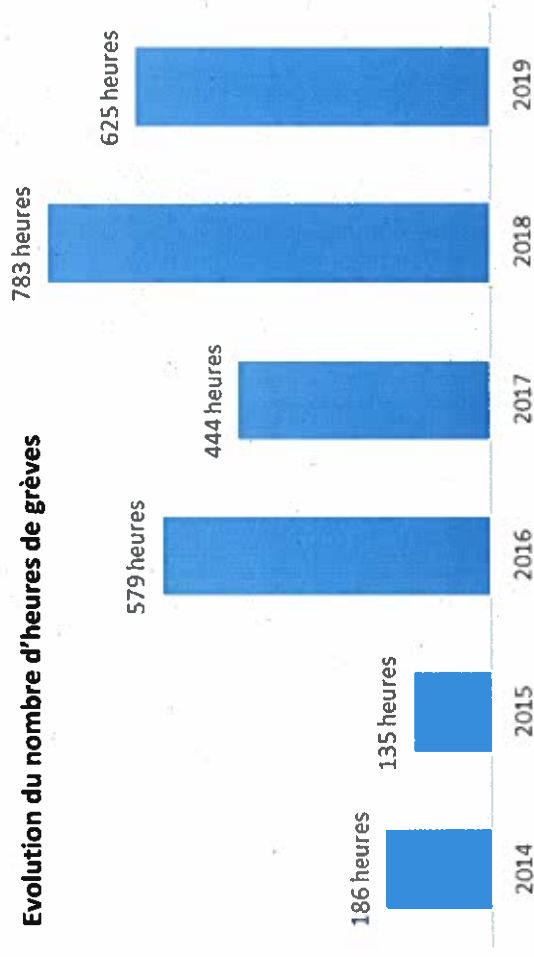
Le dialogue social

Grèves pour le CCAS :

89 journées de grèves en 2019

Principal motif de grève en 2019 ; Droit des fonctionnaires

Evolution du nombre d'heures de grèves



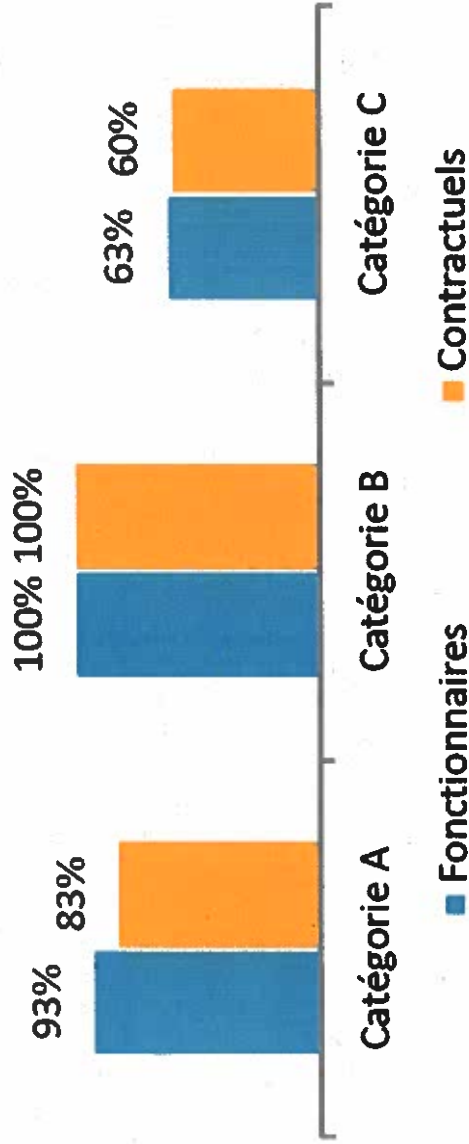
Réunions statutaires pour les 3 collectivités Ville, ALM et CCAS :

- 13 comités techniques
- 11 commissions administratives paritaires
- 10 réunions de CHSCT

La formation

C'est un peu plus de 2 agents permanents sur 3 qui ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2019

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2019



Ce qui correspond à 3 jours de formation par agent en moyenne sur l'année

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20210216-DEL-2021-001-DE
Date de télétransmission : 19/02/2021
Date de réception préfecture : 19/02/2021