Débat d'orientation budgétaire 2019

Rapport annexe dédié aux ressources humaines

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 à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité. Les éléments d'information concernant cette première obligation figure dans le rapport joint. Ils sont basés sur les données sociales extraites du bilan social 2017.

Ce rapport annexe dédié aux ressources humaines se structure de la manière suivante

→ Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines

→ Un point sur la structure des effectifs

→ Des éléments autour des conditions de rémunération et de la durée effective du travail

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

Les orientations en matière de ressources humaines et de gestion des emplois et des compétences

La politique Ressources Humaines mise en œuvre a permis en 2018 d'atteindre l'objectif de maîtrise de la masse salariale. Les dépenses de personnel ont diminué de -1,3 % par rapport à 2017. Les effets report des décisions de l'Etat ont été neutralisés par les efforts de gestion des services

Pour **2019**, l'évolution du chapitre 012 "charges de personnel" est maîtrisée et stabilisée à 0**%** par rapport au BP 2018, malgré les effets propres au Glissement Vieillesse Technicité (GVT) et l'impact du protocole d'accord relatif aux Parcours Professionnels Carrières et Rémunération (PPCR), estimés à + 1,4%.

Cette maîtrise des dépenses de personnel est le résultat de la politique Ressources Humaines mise en œuvre depuis le début du mandat. Elle se fonde sur une démarche prospective, qui vise à anticiper pour mieux les 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 efficience 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

INFORMATIONS RELATIVES

A LA STRUCTURE DES EFFECTIFS
AUX DEPENSES DE PERSONNEL
A LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL

EVOLUTION DU TABLEAU DES EMPLOIS

PREVISIONS BUDGETAIRES 2019

DOB 2019

Angers

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.*

Le présent document est composé de deux parties, à savoir :

1ERE PARTIE – DONNEES SOCIALES

- ✓ Structure des effectifs
- ✓ Durée du travail
- ✓ Dépenses de personnel

2NDE PARTIE – EVOLUTION PREVISIONNELLE DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES DE PERSONNEL POUR 2018

- ✓ Tableau des emplois
- ✓ Prévisions budgétaires

Les tableaux ou graphiques ci-après sont extraits du Bilan social 2017 ou du Rapport sur l'état de la collectivité pour l'année 2015. Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2017.

I^ERE PARTIE : DONNEES SOCIALES

1- STRUCTURE DES EFFECTIFS

EFFECTIFS TOTAUX TOUS STATUTS (EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN)

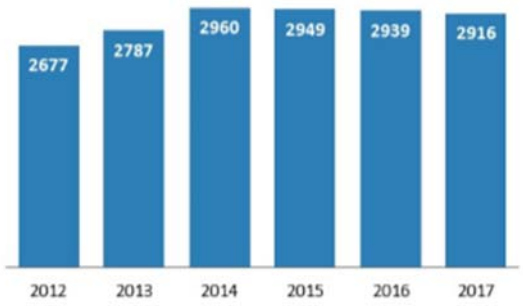
2916 ETP intervenus au total sur 2017.
Dont 91% d'emplois permanents

Statuts			2016	2017	Ecart
Permanents		Titulaires et stagiaires	2 309,9	2 291,4	**-18,5**
		CDI	28,9	27,9	**-1,0**
		CDD	280,0	311,0	**31,0**
		Assistantes maternelles	38,9	31,2	**-7,7**
Total permanents			**2 657,8**	**2 661,5**	**3,7**
		Pour info : nombre d'agents au 31/12 :	*2713*	*2696*	*-17*
Non Permanents	**Emplois aidés**	C.A.E.	17,1	15,1	**-2,0**
		Emploi Avenir	35,5	1,3	**-34,2**
		Apprentis	21,8	24,7	**2,9**
		Adulte relais	1,2	1,0	**-0,2**
		Total	**75,6**	**42,1**	**-33,5**
	Saisonniers et Temporaires	CDD	169,1	177,4	**8,3**
		Saisonniers	23,2	19,7	**-3,5**
		Stagiaires étudiants	13,0	14,8	**1,8**
		Total	**205,3**	**211,9**	**6,6**
Total non permanents			**280,9**	**254,0**	**-26,9**
		Pour info : nombre d'agents intervenus dans l'année :	*1094*	*1027*	*-67*
Total Général			**2938,7**	**2915,5**	**-23,2**

Évolutions :

2916 ETP au total : -23 ETP
254 non permanents : -27 ETP
2662 permanents : +4 ETP

Évolution globale en ETP :



Les principales évolutions en ETP depuis 2012 :

Entre 2012 et 2013 :
Mise en place des rythmes scolaires en septembre 2013

Entre 2013 et 2014 :
Effet des rythmes scolaires en année pleine
Ouverture Aqua Vita en janvier 2014

Entre 2014 et 2015 :
Effort de maîtrise de la masse salariale par un moindre recours aux personnels temporaire, saisonnier et aidés
(Notamment Emplois d'Avenir)

Entre 2015 et 2016 :
Mise en régie du centre Jean Vilar
Forte diminution des Emplois d'Avenir

Entre 2016 et 2017 :
Forte diminution des emplois avenirs

EVOLUTION DE L'EFFECTIF PERMANENT AU 31/12/2017

2 696 agents permanents en activité au 31/12/2017, contre 2 713 au 31/12/2016, soit -17 agents.

+ 181 ARRIVÉES

+ 112 recrutements externes
+ 64 changements de statut
+ 5 réintégrations

- 198 DÉPARTS

- 164 départs définitifs
- 34 départs provisoires

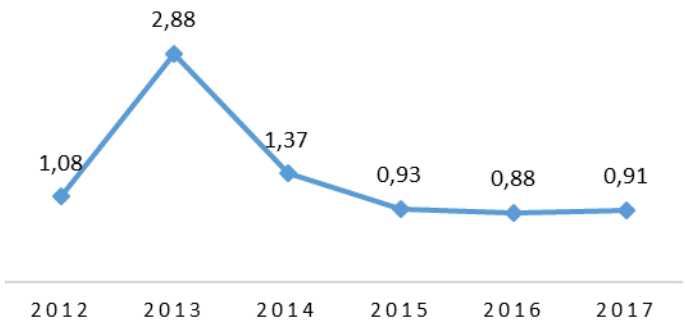
-17 agents

Soit un taux de remplacement de 0,91
(Taux de remplacement = Somme des arrivées sur poste permanent / Somme des départs)

Evolution du taux de remplacement :

	2012	2013	2014	2015	2016(*)	2017
Départs définitifs et provisoires	120	112	180	185	155	198
Recrutements, réintégrations, et changements de statuts	130	322	247	172	137(**)	181
Taux de remplacement	**1,08**	**2,88**	**1,37**	**0,93**	**0,88**	**0,91**

(*) en 2016, seules les arrivées sur poste permanent venant compenser un départ ont été comptabilisées



L'AGE

- Plus d'un tiers de l'effectif a plus de 50 ans.

- La moyenne d'âge dans la collectivité augmente en 2017 pour atteindre 45,0 ans.

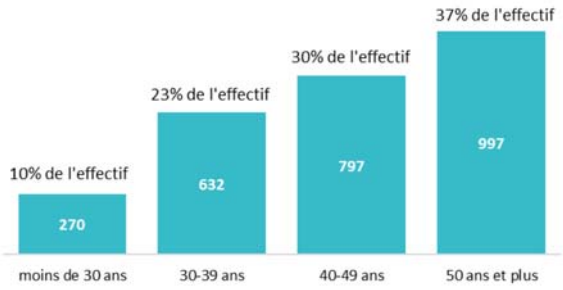
- La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

  Catégorie A : 47,0 ans
  Catégorie B : 45,3 ans
  Catégorie C : 44,6 ans

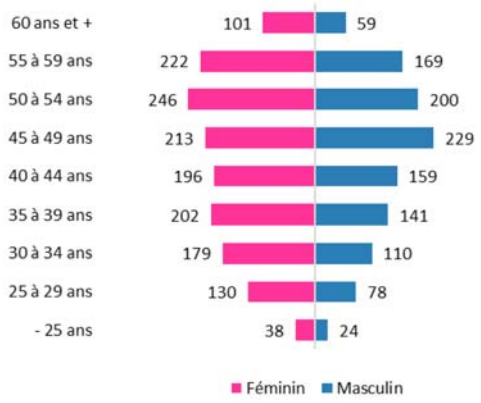
- La moyenne d'âge des femmes est moins élevée que celle des hommes, avec respectivement 44,7 ans et 45,3 ans.

- La part des agents de moins de 30 ans représente 10% des agents permanents (8% en 2012).
- La part des agents de 50 ans et plus représente 37% des agents permanents (34% en 2012).

Répartition par tranche d'âge en 2017



Répartition hommes-femmes en 2017



<u>À noter !</u>

En 2012, 63 agents étaient âgés de 60 ans et plus.
En 2017, on compte 160 agents dans cette même tranche d'âge

L'ANCIENNETE

On observe une stabilité de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale (FPT) et dans la collectivité.

Ancienneté moyenne dans la FPT : 16,9 ans.
• Catégorie A : 18,1 ans
• Catégorie B : 18,6 ans
• Catégorie C : 16,5 ans.

Ancienneté moyenne à la Ville : 15,4 ans.
• Catégorie A : 14,1 ans
• Catégorie B : 15,9 ans
• Catégorie C : 15,5 ans.

LES DEPARTS PREVISIBLES A LA RETRAITE DES L'AGE LEGAL.

L'analyse prospective des départs en retraite (selon les dispositions de la réforme de 2010) prévoit 406 départs en retraite dans les 5 ans , soit 81 départs par an en moyenne.
Cela représente 15% de l'effectif actuel.

Prévision des départs d'ici 2022 par catégories :
• 20% des agents de catégorie A soit 60 agents
• 16% des agents de catégorie B soit 55 agents
• 14% des agents de catégorie C soit 291 agents.

Plus de deux agents sur trois sont entrés dans la fonction publique avant l'âge de 30 ans

Principaux cadres d'emplois impactés :
• 40% des professeurs d'enseignement artistique soit 18 agents.
• 17% des adjoints techniques, soit 129 agents
• 16% des adjoints administratifs, soit 62 agents.

LA MOBILITÉ EN QUELQUES MOTS

<u>Parmi les départs, on distingue :</u>
• les départs définitifs des agents qui quittent la collectivité sans retour prévisible.
• les départs provisoires des agents qui quittent la collectivité, mais qui gardent un lien avec cette dernière du fait d'une réintégration possible.

<u>Parmi les arrivées, sont inclus :</u>

• les recrutements, qui s'effectuent essentiellement par concours, sauf pour quelques cadres d'emplois de catégorie C, pour certaines personnes en situation de handicap…
• les réintégrations, suite à un congé parental, une disponibilité pour élever un enfant, une disponibilité pour convenances personnelles, une disponibilité pour suivre un conjoint ou une exclusion temporaire.
• les changements de statut, lorsqu'un agent devient permanent.

LES DEPARTS

Les départs définitifs de la collectivité

En 2017, on comptabilise 70 départ à la retraite,
(26 départs de plus qu'en 2016)

Répartition par motif :
• 30 départs à l'âge requis
• 28 départs pour carrière longue
• 10 départs pour invalidité
• 1 départ pour limite d'âge
• 1 départ pour parent de 3 enfants et 15 années de service.

Répartition par catégorie :
• Catégorie A : 4 agents
• Catégorie B : 10 agents
• Catégorie C : 56 agents

Les départs définitifs :

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Décès	2	3	5	6	9	3
Départs volontaires	27	18	41	31	31	38(1)
Ruptures et fins de contrats	27	20	61	80	46	53(2)
Retraite	38	49	46	50	44	70
Total	**94**	**90**	**153**	**167**	**130**	**164**

(1) *26 mutations et 12 démissions.*
(2) *50 fins de contrats et 3 licenciements*

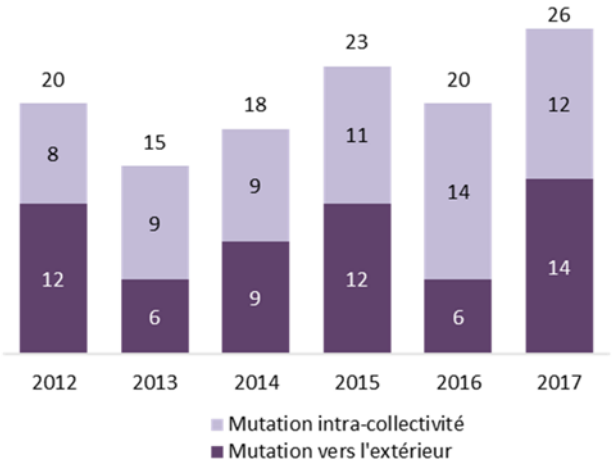
Les départs provisoires

En 2017, la Ville d'Angers enregistre 34 départs provisoires :
19 disponibilités, 13 congés parentaux et 2 détachements.

La mobilité externe (ou mutation) :

La mobilité externe : agent quitte la collectivité pour travailler dans une autre collectivité.

En 2017, on compte 26 départs pour mobilité externe.
Parmi ces derniers, 14 correspondent à des départs définitifs vers l'extérieur et 12 à des mutations de la Ville vers Angers Loire Métropole ou le CCAS.



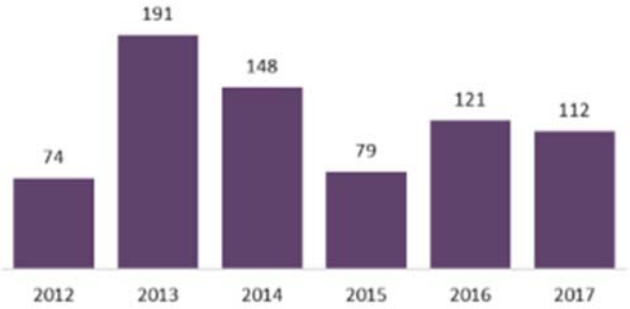
LES ARRIVEES

Les recrutements externes.

En 2017, la Ville d'Angers a recruté 112 agents permanents.
Parmi ces nouveaux agents on compte ;

13% d'agents de catégorie A, dont 11 attachés
15% d'agents de catégorie B, dont 9 techniciens
72% d'agents de catégorie C, dont 41 adjoints d'animation.

72% des recrutements sont réalisés en catégorie C.



Les réintégrations

5 agents ont été réintégrés en 2017 :
3 à la suite d'un congé parental, 1 à la suite d'une disponibilité, 1 à la suite d'une exclusion temporaire.

LA MOBILITÉ INTERNE

La mobilité interne concerne les changements de service (hors réorganisation de service), ils peuvent intervenir à l'initiative de l'agent ou de l'administration.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A l'initiative de l'agent						
Mobilité interne	20	34	24	33	30	39
A l'initiative de l'administration						
Mobilité interne	19	17	22	7	7	5
Reclassement	14	42	25	24	28	33
Total	**53**	**93**	**71**	**64**	**65**	**77**

Par sexe :
Hommes : 34 agents ont changé de service
Femmes : 43 agents

Par catégorie :
Catégorie A : 13 agents ont changé de service
Catégorie B : 4 agents
Catégorie C : 60 agents

Par principaux cadres d'emplois
Adjoints techniques : 28 agents
Adjoints administratifs : 23 agents
Attachés : 11 agents

Évolution de l'indice de mobilité interne
En 2017, la mobilité interne concerne 2,9% de la population permanente mensuelle.

Calcul de la mobilité interne

$$\frac{\text{nombre d'agents ayant changé de service en 2017}}{\text{nombre d'agents permanents mensuels au 31/12/2017}} \times 100$$

L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La DRH met en œuvre des actions d'accompagnement des parcours professionnels en anticipant au mieux les évolutions d'organisation et les besoins des services. Différentes actions de soutien à la réflexion ou à la mise en œuvre du projet professionnel sont organisées soit de manière transversale et ainsi accessibles aux agents intéressés soit de manière spécifique dans le cadre des projets de service.

	Nombre d'agents			Nombre de jours		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017
Travail sur projet professionnel	75	61	79	257	224	297
Préparer son projet et développer des compét	17	20	62	35	32	144
Se préparer à un jury de recrutement	13	94	82	37	153	145
Total général	**105**	**175**	**223**	**329**	**409**	**586**

En 2017, 223 agents ont bénéficié d'une ou plusieurs actions d'accompagnement contre 175 en 2016.

Des actions nouvelles en 2017 :
• Pourquoi préparer un concours ou un examen professionnel ? Atelier en interne permettant de mieux comprendre les enjeux du concours ou d'un examen professionnel, l'organisation et le contenu de la préparation avec le CNFPT .
• Des immersions évaluations : par exemple dans le cadre d'une VAE (validation des acquis de l'expérience) en vue d'obtenir le diplôme d'assistant social pour développer et partager de nouvelles compétences.

Autres accompagnements spécifiques en 2017 :
• Direction des sports : Accompagnements des encadrants, assistants de secteur et des agents de maintenance et de surveillance dans le cadre du projet de service : réflexion au projet professionnel et développement de compétences.
• Education-Enfance : Accompagnement post jury VAE (validation des acquis de l'expérience) : 10 agents ont pu obtenir leur diplôme BP JEPS (brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport) en 2017 (19 en 2016).

LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

En 2017, 2 082 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (soit 8 424 jours de formation).
La diminution du nombre d'agents formés est liée à l'effet de la campagne de sensibilisation à la laïcité de 2016.

Les principaux domaines de formation :
- Sécurité au travail : 16% du nombre total de jours de formation
- Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel :16%
- Préparation concours et examen : 13%
- Enfance éducation jeunesse : 11%

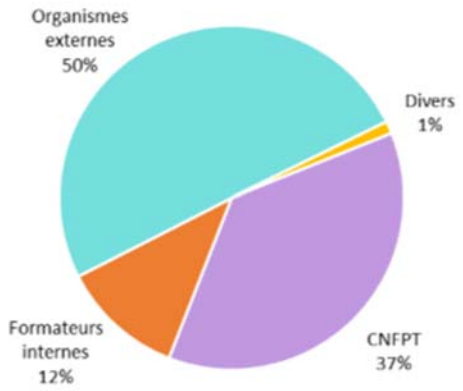
À noter
71% des agents permanents ont bénéficié d'une formation en 2017.
Un agent permanent formé a suivi 4 jours de formations en moyenne (3 jours en 2016).

Les Dispositifs De Formation

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)
250 agents bénéficiaires
673 jours de formation

Les Bilans professionnels
12 agents bénéficiaires
29 jours de formation

Répartition par type d'organisme



Les agents qui n'ont pas bénéficié d'une formation

Sur la totalité des agents permanents, **105 n'ont pas suivi de formation durant les trois dernières années.**

Les moyens budgétaires

- Budget formation : 552 598 €
- Cotisations CNFPT : 613 341 €

Soit un total de 1 165 939 € pour financer les inscriptions aux stages, préparations aux concours et examens, déplacements et autres frais divers.

EVOLUTION DE CARRIERE

L'avancement d'échelon, l'avancement de grade et la promotion interne

L'avancement d'échelon,
C'est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans un même grade. Il a lieu de façon continue (selon des durées définies pour chaque grade).

L'avancement de grade,
C'est le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur, au sein d'un même cadre d'emplois.

La promotion interne,
C'est le passage d'un cadre d'emplois à un cadre d'emplois supérieur, en fonction des conditions d'ancienneté et/ou d'examens professionnels et des postes existant dans la collectivité. C'est un avancement qui reste exceptionnel.

En 2017, 1171 agents, soit 51% de l'effectif des titulaires et stagiaires, ont bénéficié d'une évolution de carrière (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne)

La répartition par catégorie est la suivante :

- 35% des agents de catégorie A (83 agents)
- 46% des agents de catégorie B (140 agents)
- 54% des agents de catégorie C (948 agents

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

• **802 avancements d'échelon** (à durée unique) 35% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié
Ces avancement concernent :

27 % des agents de catégorie A (65 agents)
40 % des agents de catégorie B (122 agents)
35% des agents de catégorie C (612 agents)

• **355 avancements de grade**15% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié
Ces avancement concernent :

6 % des agents de catégorie A (14 agents),
5 % des agents de catégorie B (15 agents),
18% des agents de catégorie C (326 agents)

• **14 promotions internes**
Ces promotions concernent 4 agents de catégorie A, 3 de catégorie B et 7 de catégorie C.

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, sécurité, animation, sapeurs-pompiers. 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.

Filière	Femmes	Hommes	Total
Administration	548	82	**630**
Animation	245	110	**355**
Culturelle	162	75	**237**
Police Municipale	17	39	**56**
Sanitaire Sociale	368	5	**373**
Sportive	17	27	**44**
Technique	170	831	**1001**
Total général	**1527**	**1169**	**2696**

CATEGORIE HIERARCHIQUE

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, sécurité, animation, sapeurs-pompiers. 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

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	177	120	**297**
B	212	139	**351**
Maîtrise	4	78	**82**
C	1134	832	**1966**
Total général	**1527**	**1169**	**2696**

NIVEAUX DE QUALIFICATION DES POSTES

Angers s'est doté d'un système qui lui est propre, de qualification des postes, qui répartit les postes sur les huit niveaux de qualification suivants :

	Niveau	Signification
CADRES SUPERIEURS DU MANAGEMENT STRATEGIQUE	1	Emplois de direction générale
	2	Emplois de direction
	3	Emplois de chef de service
CADRES ET TECHNICIENS	4	Emplois de cadres supérieurs encadrants et experts
	5	Emplois de cadres intermédiaires et de techniciens supérieurs
EMPLOIS D'APPLICATION	6	Emplois d'encadrants de proximité / Spécialistes d'application dans un métier ou une activité / Utilisateur référent d'un outil complexe
	7	Emplois d'application métier spécialisé avec la maîtrise des compétences d'un métier d'apprentissage long
	8	Emplois d'application avec la maîtrise des compétences d'un métier d'apprentissage court

La matrice de qualification

C'est l'outil qui permet de repérer le niveau de qualification auquel se situe un poste au sein de l'organisation. Il prend la forme d'un tableau à double entrée avec en ligne les différents niveaux de qualification et en colonne les natures de contributions ou des types d'activités comparables entre filières (ex : participation aux réunions, rédaction, protocoles ou procédures, information interne, etc.).

C'est en comparant le contenu de la description d'un poste à la matrice de qualification que l'on positionne celui-ci dans un niveau de qualification.

Qualification	Femmes	Hommes	Total
DGA		2	**2**
Direction	8	12	**20**
3	27	24	**51**
4	129	82	**211**
5	196	136	**332**
6	87	121	**208**
7	824	596	**1420**
8	176	167	**343**
Non qualifié	80	29	**109**
Total général	**1527**	**1169**	**2696**

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 à l'exécutif 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 handicapées 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) ?

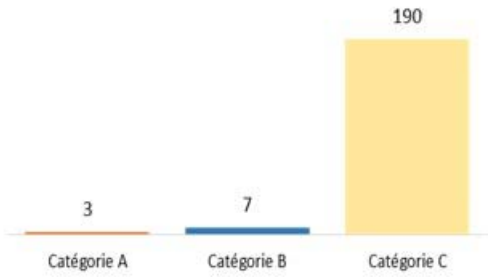
- les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH,
- les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10% et titulaire d'une rente,
- les titulaires d'une pension d'invalidité et dont 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-pompiers),
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Les personnes handicapées employées représentent 6,45% de l'effectif

Au 1er janvier 2017, la Ville d'Angers emploie 203 agents en situation de handicap.
Sur la base de l'effectif rémunéré à prendre en compte à cette date, le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap est de 6,67% soit un taux supérieur au taux légal de 6 %.

La répartition par catégories est la suivante :

• Travailleurs reconnus en situation de handicap par la maison départementale de l'autonomie : 72 agents
• Personnes statutairement reclassées : 68 agents
• Personnes bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité : 61 agents
• Accidentés du travail titulaire d'une rente du régime général pour incapacité permanente d'au moins 10% : 2 agents



2- DEPENSES DE PERSONNEL

<u>Il existe plusieurs sources d'évolution de la masse salariale :</u>

Ceux à l'initiative de l'État :
• La hausse conjoncturelle : augmentation réglementaire fixée par décret ministériel, applicable à l'ensemble des fonctionnaires, concrétisée par une augmentation du traitement en pourcentage ou en nombre de points indiciaires.
• La revalorisation des échelles indiciaires
• L'évolution des taux de charges patronales.
• Le glissement vieillesse technicité (G.V.T) : durées minimales et normales d'avancement fixées par décret.

Ceux à l'initiative d'Angers Loire Métropole :
• Les transferts de mission vers ou à partir d'Angers Loire Métropole.
• Les moyens temporaires supplémentaires alloués aux services (ex : heures supplémentaires, emplois saisonniers).
• Les remplacements.
• L'évolution du périmètre de gestion (création, suppression, ou extension de services).
• L'évolution du régime indemnitaire.

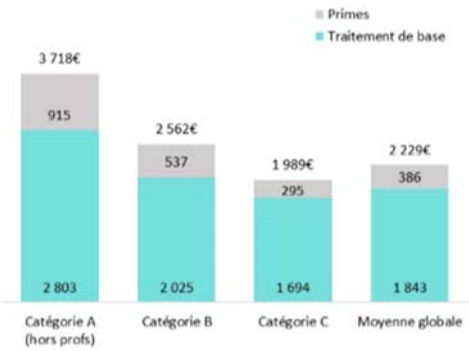
La masse salariale atteint 112 millions d'€uros
La masse salariale, composée des traitements bruts et des charges associées, représente 97% des dépenses de personnel. Les 3 % restants sont destinés à couvrir les charges diverses liées au personnel et versées à titre individuel, comme les frais de mission, les indemnités de déplacement, le capital décès, les frais médicaux…

<u>La rémunération</u> :

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.

A Angers, en 2017, les primes représentaient en moyenne 17 % du salaire brut mensuel.

La part des primes dans le salaire mensuel varie en fonction de la catégorie :
catégorie A hors professeurs) : 25 %,
catégorie B : 21 %,
catégorie C : 15 %.



<u>La rémunération globale brute</u>
Elle comprend le traitement de base et les primes (sans supplément familial)
Dans un souci de cohérence, la rémunération des agents à temps non complet et temps partiel est convertie à temps complet.

LES CHARGES DE PERSONNEL *(CHAP.012) :*

Source : présentation du compte administratif au Conseil Municipal

- **<u>Evolution des charges de personnel (Chap.012) : + 1,8%</u>**

Après une hausse de 7,6 % entre 2013 et 2014, de + 2,6 % entre 2014 et 2015 et de + 0,1 % entre 2015 et 2016, les charges de personnel augmentent de +1.8 % entre 2016 et 2017. Ces dépenses du chapitre 012 « charges de personnel » passent ainsi de 114,3 M€ réalisées au CA 2016 à 116,4 M€ au CA 2017.

- **<u>Les facteurs d'explication :</u>**

L'impact des décisions de l'Etat : +2,6%

Revalorisation du point d'indice au 1er février 2017, mise en œuvre du PPCR, augmentation des cotisations sociales CNRACL, IRCANTEC) pour 2,1 M€ soit +1,8 % et le Glissement Vieillesse Technicité pour 0,9 M€ soit +0,8 %.

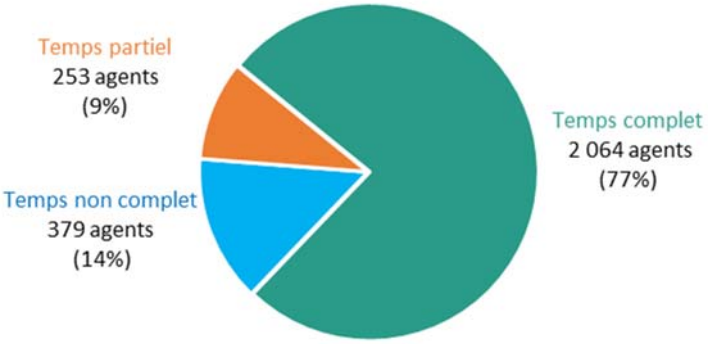
Les efforts de gestion estimés de la collectivité : -0,8%

Concrétisation des orientations stratégiques en matière de ressources humaines : stabilisation des effectifs, maitrise de la masse salariale, développement de la mutualisation et accompagnement renforcé des parcours professionnels pour 0,9 M€ soit -0,8 %.

3- DUREE DU TRAVAIL

Angers a retenu le chiffre de 1575 heures pour décompte annuel de référence. Ce qui correspond en général à des semaines de 37,58 heures, 30 jours de congés annuels et 14 jours d'ARTT (avec système d'abattement en fonction des absences).
Le décompte annuel de référence s'élève aujourd'hui à 1582 heures depuis l'instauration de la journée de solidarité.
Le temps de travail peut être un temps complet, un temps non complet ou un temps partiel.

La majorité des agents travaille à temps complet (77%)



Focus
91% des agents à temps partiel sont des femmes, majoritairement de catégorie C et exerçant dans la filière administrative.

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).

Quels sont les avantages du télétravail ?

Pour chaque salarié, c'est avant tout l'autonomie dans l'organisation qui permet une grande liberté géographique d'installation. Réduire ses temps de déplacements (fatigue, coûts, temps perdu …), mieux organiser le rapport temps de travail/temps personnel, s'affranchir des aléas qui peuvent perturber les transports (neige, grève …), occasionnent au final moins de stress. Pour l'employeur, c'est souvent un vrai bénéfice humain (meilleure qualité de vie du salarié, autonomie, confiance …) et donc indirectement un meilleur fonctionnement.

Premières observations :

Les télétravailleurs et leurs responsables ont été interrogés à plusieurs reprises via des questionnaires dédiés afin d'identifier les conséquences du télétravail et de recueillir leur ressenti sur le dispositif. Les réponses permettent de dégager à chaque fois des tendances très positives :
- les intéressés et leurs encadrants estiment en grande majorité que le télétravail contribue à l'amélioration du travail rendu aussi bien en termes qualitatifs que quantitatifs, tandis que les autres n'ont pas noté d'impact négatif à ce sujet

- la quasi-totalité des télétravailleurs reconnaissent que le télétravail a amélioré l'articulation vie privée/vie professionnelle et diminué sensiblement leur fatigue physique et/ou leur stress. Ce constat est partagé par environ la moitié des encadrants, le reste n'ayant noté ni amélioration, ni dégradation sur ce point
- les uns et les autres s'accordent, pour une large part également, sur une vraie progression de l'autonomie des agents télétravailleurs.

Au regard des réponses quasi-unanimes, il est possible d'affirmer que le télétravail n'a pas entrainé d'impact particuliers sur les relations entre les télétravailleurs, leurs responsables et les collègues du service. Quelques encadrants notent toutefois que la relation avec leur agent télétravailleur s'est améliorée avec la mise en œuvre d'un tel dispositif basé sur la confiance, mais aussi que le relationnel avec les collègues a progressé dans le bon sens avec le télétravail. Dans de rares cas cependant, il faut aussi noter que, les télétravailleurs ou leurs responsables ont constaté une dégradation de leurs relations.

Le dispositif mis en place pour l'expérimentation est jugé satisfaisant pour tous les participants qu'ils soient télétravailleurs ou responsables. Concernant le matériel mis à disposition pour l'expérimentation (ordinateurs, stations d'accueil, accès réseau…), les réponses sont, elles-aussi, très favorables en dépit des soucis techniques ponctuels liés à ce type d'expérience.

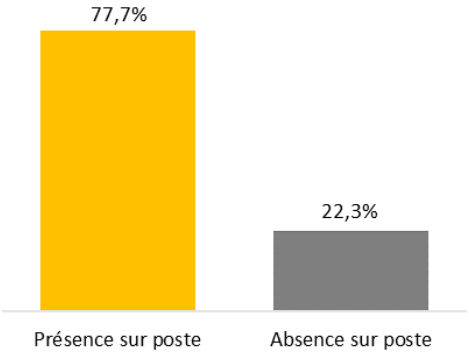
Après cinq ans d'expérimentation, le constat est donc très positif. Les télétravailleurs et leurs encadrants sont dans l'ensemble pleinement satisfaits de l'expérience. Les gains sur la qualité du travail produit, le bien-être au travail des agents, le relationnel avec le responsable sont une fois de plus confirmés.

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	7	4	**11**
B	15	2	**17**
C	14	0	**14**
Total	**36**	**6**	**42**

LE TEMPS DE PRESENCE ET L'ABSENTEISME

Le temps de présence sur le poste de travail

Cet indicateur permet de mesurer les présences effectives sur le poste de travail et le poids des différentes absences.
En moyenne les agents sont présents à 77,7% sur leur poste de travail.
En 2017, un agent à temps complet est présent en moyenne 195 jours ouvrés sur son poste de travail sur un total de 251 jours ouvrés payés dans l'année(1).



ABSENCES

Heures hors du poste de travail : 1,5% *(Formation, délégation syndicale)*

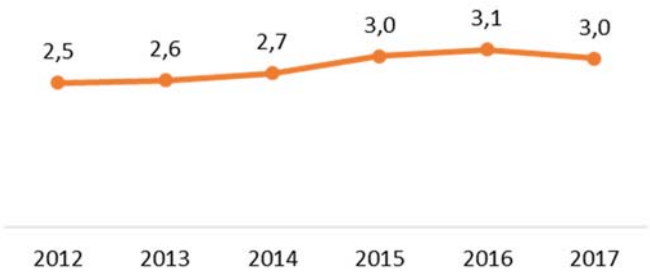
Congés légaux et congés événements familiaux : 11,2%

Absences santé et maternité : 9,6%

(1) Calcul des jours ouvrés payés 2017 :
365 jours calendaires - 104 jours de week-end - 10 jours fériés = 251 jours ouvrés

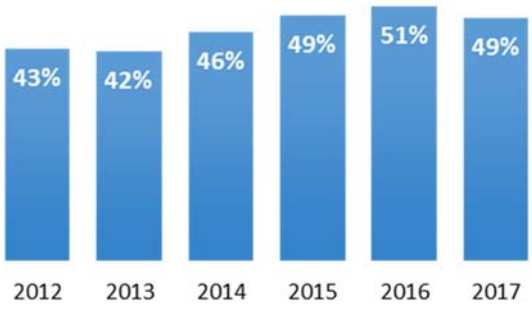
LA MALADIE ORDINAIRE

Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire a diminué de 1 329 jours entre 2016 et 2017, ce qui se traduit par une baisse du taux d'absentéisme.



L'ABSENTEISME DE COURTE DUREE

L'absentéisme de courte durée correspond à des arrêts pour maladie ordinaire d'une durée d'environ une semaine.
En 2017, on observe une baisse du pourcentage d'agents absents au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire de courte durée.



Pour rappel :

En 2012 et 2013 était appliqué un jour de carence non rémunéré.

52% des femmes et 44% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2017.

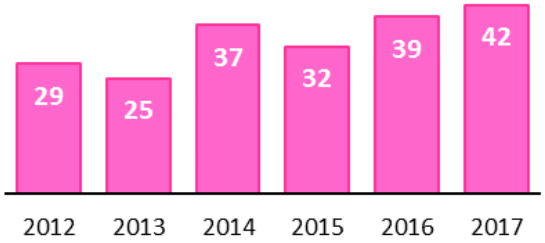
L'ABSENTEISME POUR ACCIDENTS DE TRAVAIL, DE TRAJET ET MALADIE PROFESSIONNELLE

L'absentéisme pour maladie professionnelle

La maladie professionnelle affiche un taux d'absentéisme stable en 2017 : 1,6 %

Taux d'absentéisme maladie professionnelle :

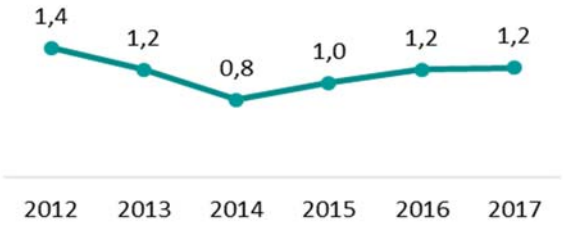
Maladie professionnelle en ETP



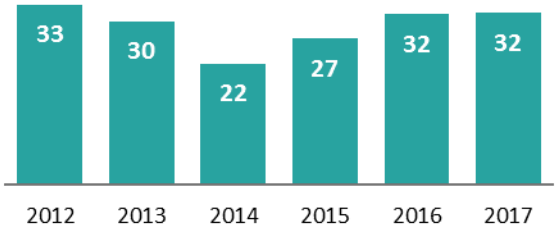
Les accidents de travail et de trajet

On observe une stabilité de ce taux d'absentéisme qui atteint 1,2 depuis 2016.
Ce taux se répartit en 1,0% pour les accidents de travail et 0,2% pour les accidents de trajets.
8% des hommes et 5% des femmes sont concernés par cet absentéisme.

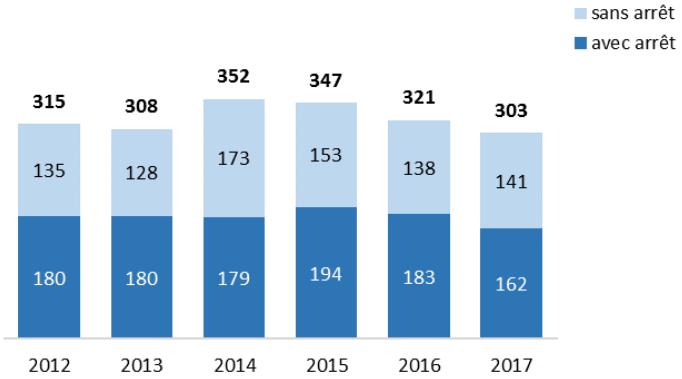
Taux d'absentéisme accidents de travail et trajet :



Accidents de travail et trajet en ETP



Nombre d'accidents de travail et de trajet



En ce qui concerne la sécurité au travail, on constate une diminution des accidents de travail et une stabilité des accidents de trajet:

Évolution des accidents de travail :
-28 accidents avec arrêt
+5 accidents sans arrêt

Évolution des accidents de trajet :
+7 accidents avec arrêt
-2 accidents sans arrêt

L'ABSENTEISME POUR LONGUE MALADIE

La longue maladie est constituée des congés de longue maladie (CLM), des congés de longue durée (CLD) et des congés de grave maladie (CGM).

Ce taux d'absentéisme augmente et atteint 3,2% en 2017
Ce taux se répartit de la manière suivante : 3,0% pour les congés de longue maladie et 0,2% pour les congés de grave maladie.

Evolution du taux d'absentéisme longue maladie

Pour un congé de longue maladie,
il faut un arrêt de travail supérieur ou égal à trois mois consécutifs et être victime d'une affection figurant sur la liste des maladies (article 3 de l'arrêté du 14 mars 1986) ou plaçant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et nécessitant des soins prolongés.

Le congé de grave maladie
couvre les mêmes affections pour les non-titulaires et les titulaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL (caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).

2NDE PARTIE : EVOLUTION PREVISIONNELLE DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES DE PERSONNEL

	2013	2014	2015	2016	2017	
Nombre d'emplois	2759	2 991	2 999	3 028	3 028	
		+ 232	+ 8	+ 29	+ 0	
						Cumul 2014 - 2017
Postes gelés non reconvertis		8	6,5	19	27	60,5
Postes autorisés fin 2017						**2 967,5**

Principales évolutions		
2013 à 2014	Nouveaux rythmes scolaires	+ 185 emplois
(fin mandat précédent)	Ouverture d'Aqua Vita	+ 20 emplois
	DRH projet de service : mutualisation Ville-CCAS-ALM	+ 17 emplois
	Ouverture de la Cité	+ 4 emplois
	Crèches	+ 3 emplois
	Divers services	+ 3 emplois
2014 à 2015	Internalisation du service Noxambule	+ 7 emplois
(début mandat actuel)	Création d'un emploi de médiateur de la Ville	+ 1 emploi
2015 à 2016	Internalisation de la Maison de quartier Jean Vilar	+ 19 emplois
	Requalification de l'offre d'accueil petite enfance : création de postes en crèches collectives et suppression de contrats assistantes maternelles	+ 17 emplois
	Police municipale de nuit	+ 3 emplois
	Création d'un emploi assistant Elu	+ 1 emploi
	DADT : suppression d'un emploi d'ingénieur (contentieux)	- 1 emploi
	Fin de 2 missions : Rythmes Scolaires et Vie Nocturne	- 2 emplois
	Transfert ALDEV	- 2 emplois
	Transfert de compétences à la Communauté Urbaine (Réseau de chaleur)	-3 emplois
	Développement vie des quartiers : suppression d'un emploi animateur	- 1 emploi
	Jean Vilar : suppression de 2 emplois d'animateurs	- 2 emplois
Courant 2017	Créations et suppressions de postes par transfert à ALM (+ 5 emplois -6 emplois)	-1 emploi
	Pérennisation du poste de chargé de mission récolement aux musées	+1 emploi

<u>L'effort de réorganisation des services et la recherche d'une meilleure adéquation entre le niveau de service pertinent et les postes affectés</u>

La relecture des politiques publiques engagée depuis le début du mandat consiste en un réexamen des missions réalisées par les services pour définir le niveau le plus pertinent de service à rendre, en lien avec les orientations politiques pour le mandat et les besoins des Angevins, et ce, dans le cadre des capacités financières de la collectivité.
Il en résulte des réorganisations des services pour mieux adapter les organisations et les ressources humaines en emplois et compétences : 40 projets de réorganisation et de mutualisation ont été conduits depuis 2014.
Ainsi, les postes qui ne sont plus nécessaires pour produire le bon niveau de service sont « gelés » au tableau des emplois.
Ils peuvent être réutilisés le cas échéant, sur décision des Elus et de la Direction Générale, pour faire face à de nouveaux besoins.

Depuis 2014 :

89,5 postes ont été « gelés » dans le cadre de ces réorganisations.
29 postes ont été reconvertis pour permettre l'adaptation ou la création de services aux Angevins.
Soit un effort de gestion de 60,5 postes gelés de 2014 à 2017 portant ainsi le nombre de postes autorisés (pouvant être pourvus en cas de vacance) à 2 967,5.

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

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2019

angers loire métropole
communauté urbaine

Angers

Ville, Communauté urbaine et Centre communal d'action sociale sont bien trois personnes morales de droit public souveraines, chacune dotée d'un organe délibérant et d'une structure budgétaire propres mais leurs services sont profondément interpénétrés - de nombreuses directions mêlent agents communaux et agents communautaires - et leurs 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 également commun à la Ville et à la Communauté.

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 effectifs communaux et communautaires.

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2017.

SOMMAIRE

Avant-propos

Sommaire

Introduction

Cinq définitions clés

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Principaux enseignements de l'étude

Division horizontale de l'emploi selon le genre

Pyramide des âges

Filières

Métiers

Statut

Prolongation du plan Sauvadet (accès à l'emploi titulaire)

Sélectivité et recrutement

Temps de travail

Télétravail

Horaires atypiques

Absentéisme santé

Congés parentaux et périodes d'inactivité

Travailleurs handicapés

Division verticale de l'emploi selon le genre

Catégorie hiérarchique

Encadrement supérieur et cadres dirigeants

Niveau de qualification des postes

Avancement de grade et promotion interne

Formation

Rémunération

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 et de la Communauté urbaine 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 de 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 ?* »[1]. Ce travail d'étude apporte les repères utiles pour se comparer et se situer.

Le *Bilan social*[2] de 2017 complète ce rapport.

---

[1] http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/rapport_parite_vdef.pdf?gl=NjliOGJkMzI

[2] ** dès 1984, la Ville d'Angers a décidé de se doter d'outils de reporting social et de contrôle de gestion. Le bilan social, qui est réalisé chaque année par le SIRH, est à la fois un outil d'information, d'évaluation des objectifs fixés dans le cadre de la politique RH, de concertation avec les partenaires sociaux et de communication en interne lors de réunions avec les élus et directions de service. Les documents sont consultables par chacun sous l'intranet. Le bilan social contient l'ensemble des informations comparées et analysées sur 6 ans pour l'ensemble des domaines RH : effectifs, structure de l'effectif, mouvements de personnel, formation, promotions et évaluation, budget Rh, absentéisme, relations professionnelles, emploi des travailleurs handicapés, sécurité au travail,* ***indicateurs de diversité liés au sexe et à l'âge****, etc.*

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 ….

POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE

Cette étude confirme la persistance d'une division sexuée du travail tant au niveau horizontal que vertical.

Division horizontale de l'emploi selon le genre

- ✓ Une plus grande précarité : 62% des non titulaires permanents mensuels sont des femmes
- ✓ Une forte spécialisation : certaines filières sont presque exclusivement masculines ou féminines
- ✓ Les métiers présentent parfois une faible mixité, tels ceux du social et de l'enfance
- ✓ 92% des hommes exercent leurs fonctions à temps complet mais seulement 66% des femmes. Le temps partiel concerne à 86% les femmes.
- ✓ Les emplois à temps incomplet sont presque exclusivement dévolus aux femmes
- ✓ 65 % des agents ayant des horaires atypiques de travail sont des femmes
- ✓ La part des femmes parmi les agents ayant eu une période d'inactivité au cours de leur carrière est 6 fois plus élevé que celle des hommes.
- ✓ Globalement, les femmes n'ont pas davantage de jours d'arrêts de travail pour raisons de santé que les hommes. Leur part est cependant plus élevée pour la maladie ordinaire et la longue maladie.
  Les 50 ans marquent un passage à partir duquel les agents sont plus fréquemment absents pour raisons de santé. On l'observe tant pour les hommes que pour les femmes.

Division verticale de l'emploi selon le genre

- ✓ L'accès des femmes aux emplois de direction ou supérieurs reste limité
- ✓ Les femmes sont moins nombreuses à bénéficier de la promotion interne
- ✓ Les salaires nets des femmes agents permanents sont inférieurs à ceux de leurs collègues masculins de 3,86% (89€/mois). Cet écart s'est réduit entre 2012 et 2017.
  Il est à noter que ces écarts sont inférieurs avec ceux généralement observés tant dans le secteur public que privé.

L'écart de rémunération s'explique principalement par quatre raisons :

- la **surreprésentation des femmes dans les statuts précaires** (62% des permanents mensuels et 76% des permanents non mensuels),
- un **temps de travail plus faible en moyenne** (temps partiel mais également postes à temps non complet – temps partiel subi – dans des postes très féminisés dans les écoles et auprès des personnes âgées),
- des **écarts de rémunération entre filières** comme la filière technique (très masculinisée) et la filière administrative (très féminisée),
- la persistance du **plafond de verre**, également observable à Angers (tant dans la FPE et la FPT que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins de femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre).

La **ségrégation professionnelle**, c'est-à-dire le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes, explique pour très grande partie l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

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.

On pourrait croire qu'une pyramide est de forme pyramidale mais ce serait trop simple. Une pyramide est protéiforme et chacune de ses métamorphoses est la traduction d'enjeux différents.

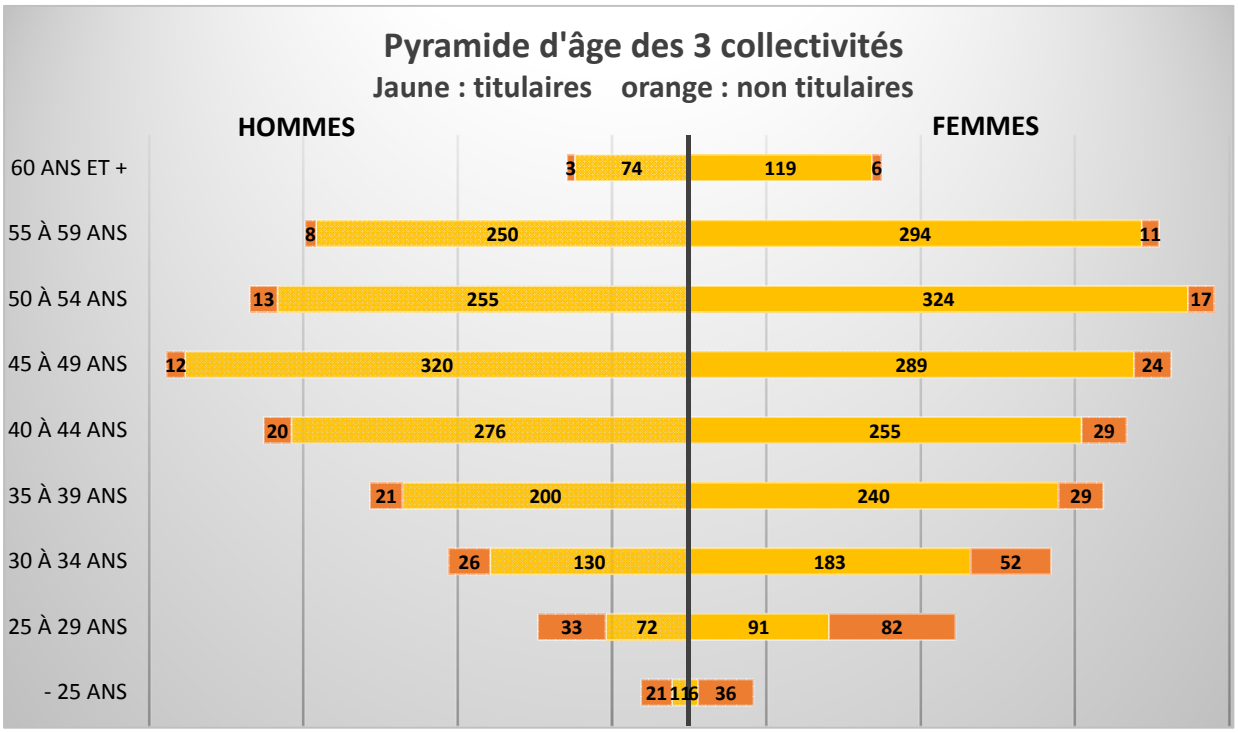
La forme ovale est sans doute la plus équilibrée. Les pyramides déséquilibrées typiques prennent principalement la forme d'un champignon, ou d'une "poire écrasée".

Le champignon représente les structures qui ont beaucoup recruté il y a vingt ou trente ans avant d'y mettre un frein plus ou moins brutal.

L'âge moyen est élevé. La cause est à rechercher du côté de nombreuses embauches sur une courte période.

Dans les éléments positifs : de solides compétences et un renouvellement naturel au gré des départs en retraite.

Pour le côté négatif, cette typologie est associée à une masse salariale importante et dans certains cas une capacité d'adaptation moindre. De plus, les départs à la retraite massifs et simultanés de salariés font peser sur l'entreprise un risque de perte du savoir-faire.



La pyramide des âges des agents permanents mensuels pour l'année 2017 prend la forme d'un champignon. Elle affiche également un « déséquilibre » entre les effectifs masculins et féminins.

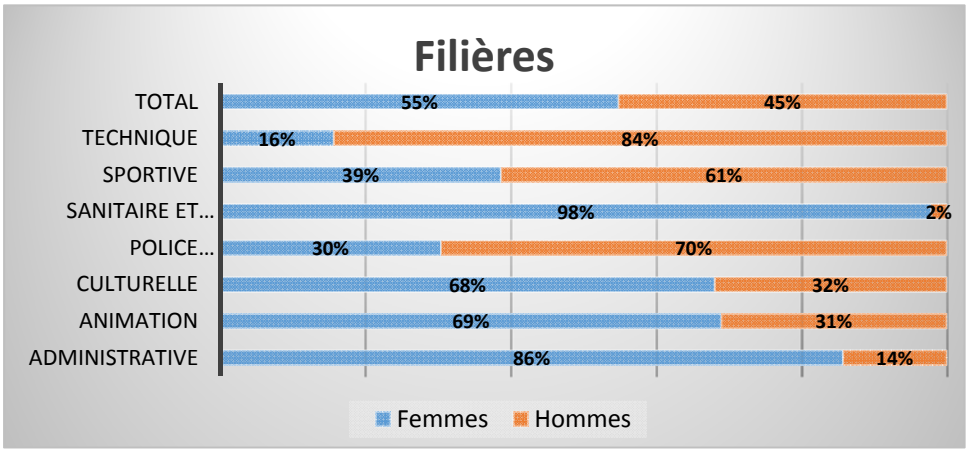
Les femmes représentent un peu moins de 55 % des effectifs mais on observe qu'elles représentent plus de 60 % pour les tranches les plus jeunes (jusqu'à 39 ans), que leur part dans l'effectif égale celle des hommes pour les tranches de 40 à 49 ans et qu'elles deviennent à nouveau majoritaires (≈ 55 %) à partir de 50 ans.

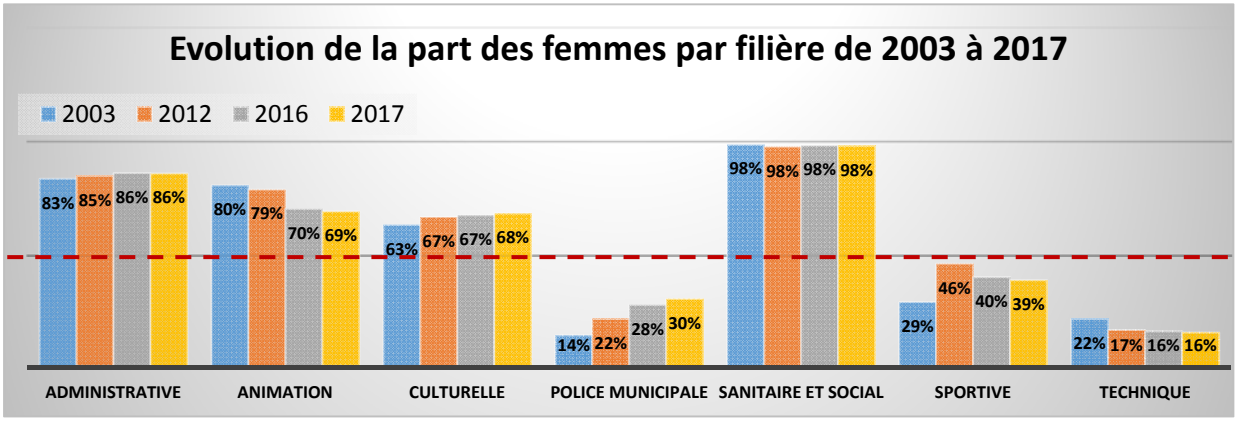
Le rajeunissement (relatif) des effectifs s'accompagne donc d'une forte féminisation.

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, sécurité, animation, sapeurs-pompiers. 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.

Filière	Nb Agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
Administrative	776	129	86%	14%	37%	8%	905
Animation	256	115	69%	31%	12%	7%	371
Culturelle	162	76	68%	32%	8%	4%	238
Police municipale	17	39	30%	70%	1%	2%	56
Sanitaire et social	615	13	98%	2%	29%	1%	628
Sportive	17	27	39%	61%	1%	2%	44
Technique	244	1321	16%	84%	12%	77%	1565
Total	2087	1720	55%	45%	100%	100%	3807





Ce tableau permet d'observer une surreprésentation des femmes dans les filières sanitaire et social (98%), administrative (86%), animation (69%) et culturelle (68%).

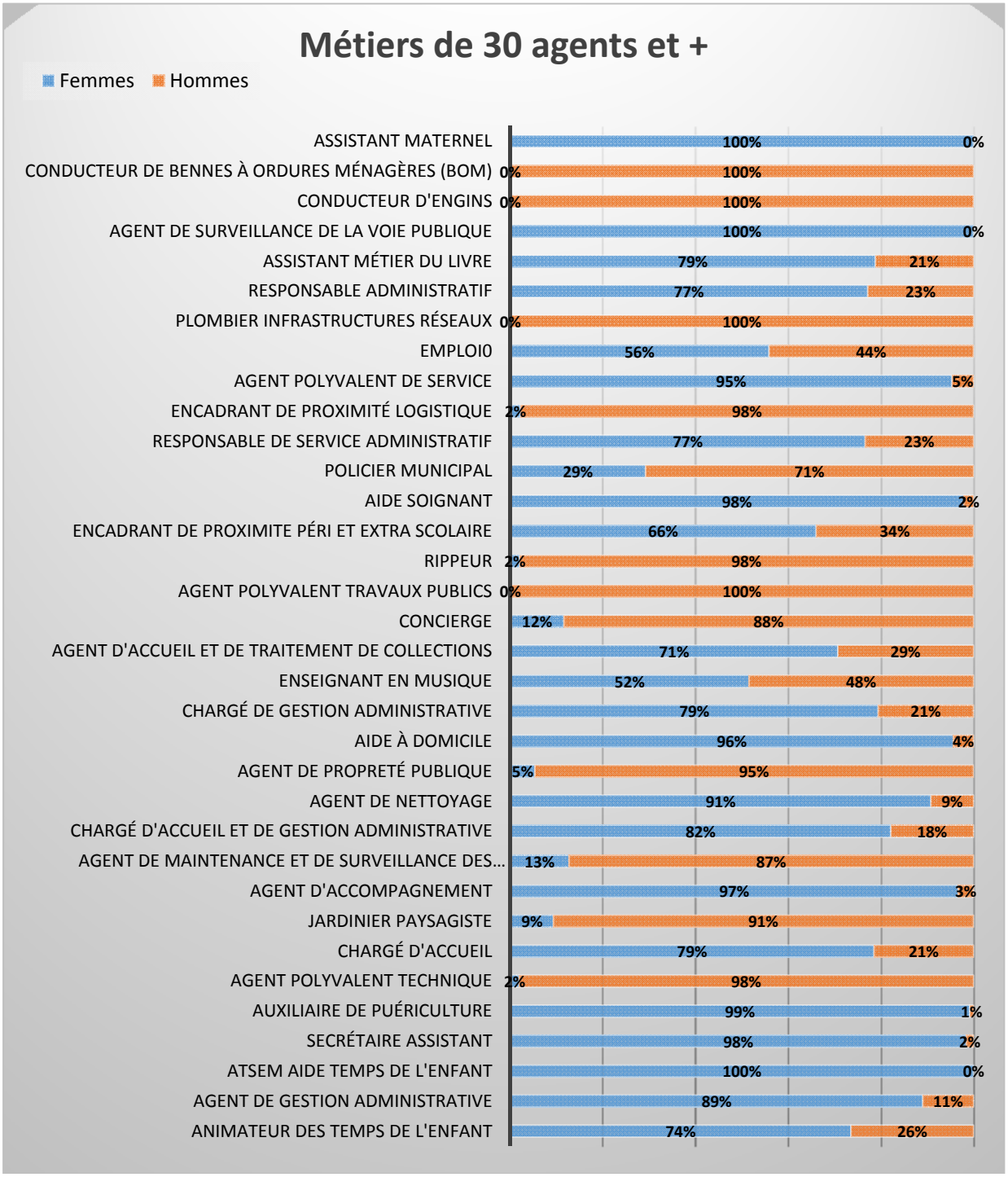
A l'inverse, la filière technique compte 84% d'hommes et la filière police, 70%.

Au cours des 14 dernières années, la part des femmes dans la filière animation s'est réduite de 14%, a doublé dans la filière police et progressé de 34% dans la filière sportive.

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. Ex : secrétaire.*

Le métier fait appel à des repères partagés par l'ensemble d'une population ou d'un groupe socio-professionnel. Le métier faisait autrefois référence à une corporation, et il conférait à un professionnel une partie de son identité sociale. Certains métiers traditionnels existent toujours aujourd'hui. D'autres métiers plus récents sont apparus en lien avec les progrès techniques.



Certains métiers s'avèrent exclusivement féminins ou masculins. Cette situation s'observe tant dans l'ensemble du secteur public que du secteur privé.

STATUT

TITULAIRES, CONTRACTUELS, ...

Les agents contractuels sont l'une des catégories d'agents non titulaires de la fonction publique, avec les vacataires, les stagiaires et les emplois de cabinet.

On ne parle de « contractuel » que pour les emplois qui auraient vocation à être remplis par un fonctionnaire. Ainsi, dans les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) où, sauf exception, les employés sont des salariés de droit privé, on ne parle pas de contractuels.

En 2005, les agents contractuels se trouvaient au nombre de 1 092 000 personnes, soit une proportion de 20,5 % du total des agents publics.

Plusieurs raisons motivent le recours de l'administration au contrat pour recruter ses agents. Cependant, le législateur tend à limiter le recours au contrat afin qu'il reste la procédure d'exception. En effet, le recrutement par concours des fonctionnaires et leur statut se justifient par la nécessité d'une procédure transparente de mise en compétition des candidats susceptible de garantir l'effectivité du droit fondamental d'égalité d'accès des citoyens aux places et emplois publics selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents (Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, art. 6).

En conséquence, la loi a prévu un cadre limitatif de recours au contrat, qui varie selon les fonctions publiques et déroge au principe d'occupation des emplois publics par des fonctionnaires.

Dans la fonction publique territoriale, l'embauche d'agents non titulaires est prévue pour le remplacement d'un fonctionnaire, l'affectation à un emploi temporaire, et, en ce qui concerne les contrats, afin d'occuper des emplois permanents à temps partiel dans les petites communes et des emplois permanents lorsqu'aucun cadre d'emplois n'est susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

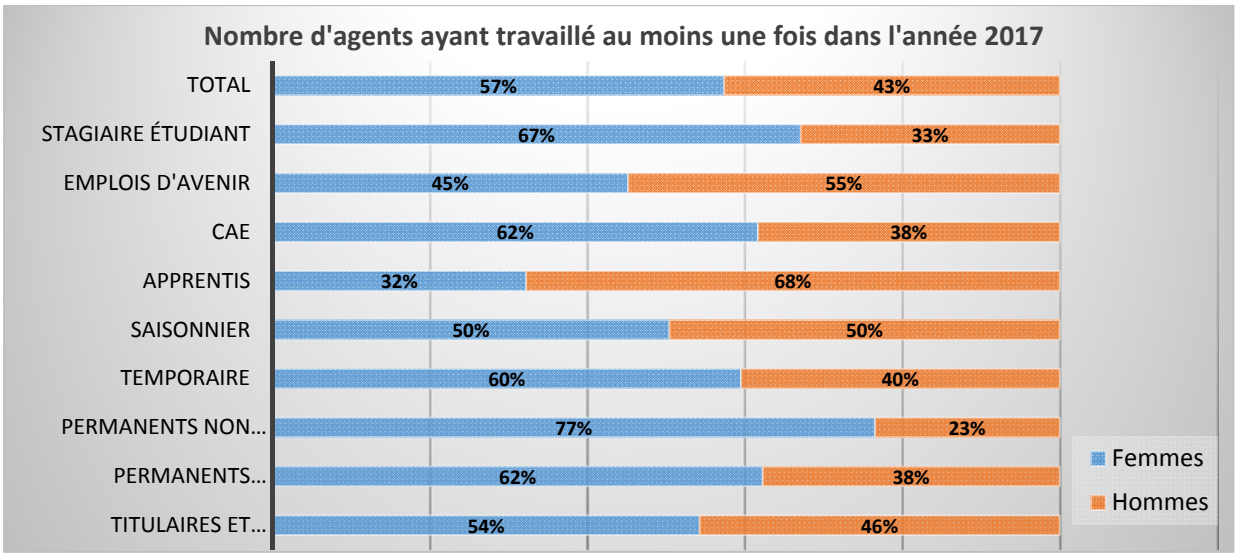
Par ailleurs, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou/et pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les contrats régissant les contractuels sont en général des contrats de droit public à durée déterminée. Après 6 ans de contrats à durée déterminée le contrat peut être reconduit avec l'agent uniquement en contrat à durée indéterminée (CDI).

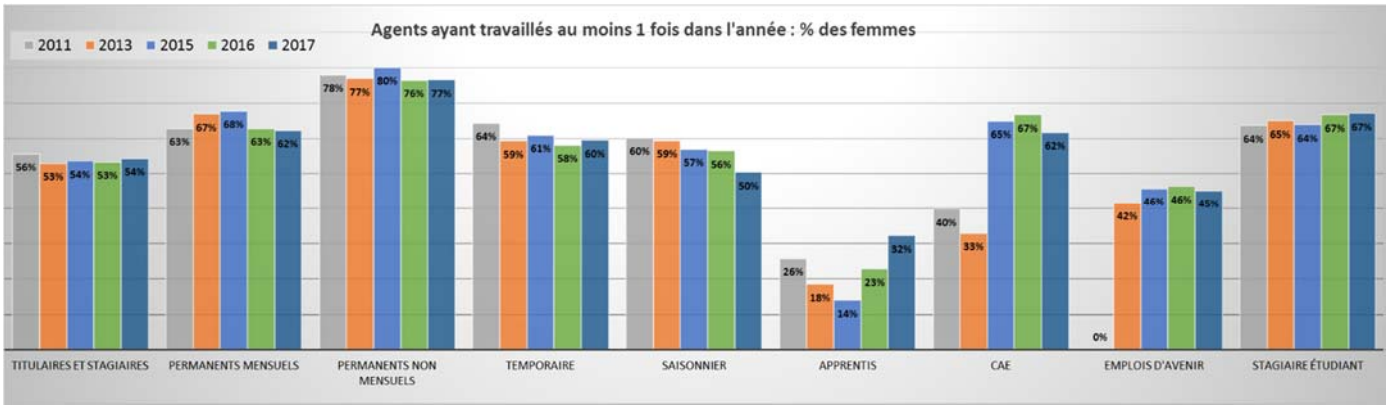
Le contrat peut cependant être de droit privé par détermination de la loi, ce qui est le cas en particulier pour les contrats aidés.

Le Code du travail ne s'applique pas aux contractuels de droit public, les salariés du secteur public étant généralement soumis à des statuts particuliers. Par exemple il n'existe pas de prime de précarité comme pour les contractuels de droit privé. Leurs droits sociaux sont différents de ceux des titulaires en particulier s'agissant de leur régime de protection sociale.

Statut	Nb Agents		% H / F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
Titulaires et stagiaires	1935	1631	54,3%	45,7%	51,6%	58,5%	3566
Permanents mensuels	378	229	62,3%	37,7%	10,1%	8,2%	607
Permanents non mensuels	346	106	76,5%	23,5%	9,2%	3,8%	452
Temporaire	779	530	59,5%	40,5%	20,8%	19,0%	1309
Saisonnier	188	185	50,4%	49,6%	5,0%	6,6%	373
Apprentis	19	40	32,2%	67,8%	0,5%	1,4%	59
CAE	37	23	61,7%	38,3%	1,0%	0,8%	60
Emplois d'avenir	14	17	45,2%	54,8%	0,4%	0,6%	31
Stagiaire étudiant	53	26	67,1%	32,9%	1,4%	0,9%	79
Total	**3749**	**2787**	**57,4%**	**42,6%**	**100,0%**	**100,0%**	**6536**



Le taux de féminisation des agents contractuels (**63%** voire **76%** s'agissant des agents rémunérés sur une base horaire) est largement au-dessus de celui des fonctionnaires (**53%**). La part des femmes dans les emplois les plus précaires est plus élevée que leur part dans l'effectif global.



PROLONGATION DU PLAN SAUVADET

ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

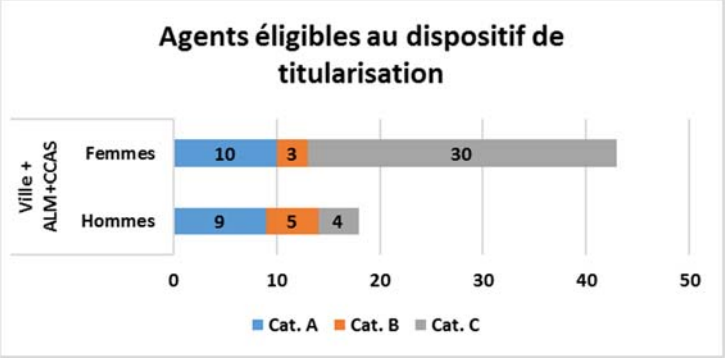
La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (JO du 13 mars 2012) « relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique » facilite la titularisation des contractuels déjà en place en prévoyant l'ouverture pendant quatre ans de voies de recrutements réservés valorisant les acquis professionnels.

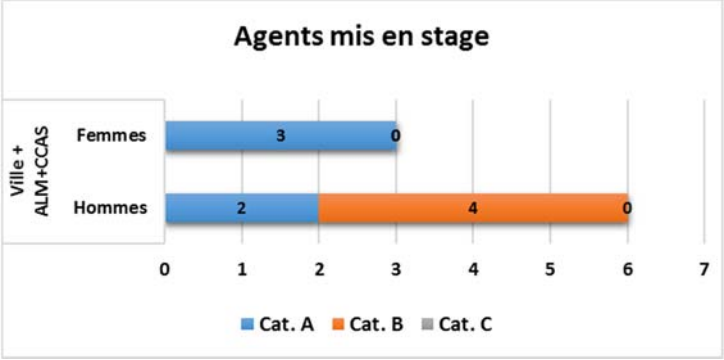
Le décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 prolonge de deux années, soit jusqu'au 12 mars 2018, le dispositif de recrutements réservés d'accès à l'emploi titulaire et modifie la date d'appréciation des conditions d'éligibilité, désormais fixée au 31 mars 2013. Il actualise également les grades des cadres d'emplois et corps de fonctionnaires territoriaux accessibles par voie de sélection professionnelle et recrutement sans concours.

PLANS PLURIANNUELS D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

	Nombre d'agents éligibles au dispositif de titularisation											
	Ville			Angers Loire Métropole			CCAS			Ville + ALM+CCAS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cat. A	5	3	8	3	5	8	1	2	3	9	10	19
Cat. B	5	2	7					1	1	5	3	8
Cat. C	4	17	21					13	13	4	30	34

EMPLOIS OUVERTS PAR VOIE DE SELECTION PROFESSIONNELLE	Ville d'Angers	CCAS	ALM
Attaché	6	1	7
Rédacteur	1		
Ingénieur	2		1
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	1		
Educateur APS	3		
	13	***1***	***8***





22 postes ouverts
10 candidatures reçues
9 candidat(e)s retenu(e)s

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 2017, ci-dessous, montrent peu d'écart (4,3%) entre les femmes et les hommes et permettent donc de présumer l'absence de traitement différencié selon le sexe des candidat(e)s.

Année 2017	postes offerts	candidatures reçues					présélectionné(e)s					recruté(e)s				
		F	%	H	%	total	F	%	H	%	total	F	%	H	%	total
INTERNES ET EXTERNES																
cat. A	62	905	54,5%	756	45,5%	**1661**	157	56,5%	121	43,5%	**278**	37	60,7%	24	39,3%	**61**
cat. B	89	740	56,7%	566	43,3%	**1306**	146	54,9%	120	45,1%	**266**	52	65,0%	28	35,0%	**80**
cat. C	378	1991	52,4%	1808	47,6%	**3799**	478	46,7%	546	53,3%	**1024**	204	53,4%	178	46,6%	**382**
TOTAL	**529**	**3636**	**53,7%**	**3130**	**46,3%**	**6766**	**781**	**49,8%**	**787**	**50,2%**	**1568**	**293**	**56,0%**	**230**	**44,0%**	**523**
FILIERE																
administrative	155	2241	73,9%	791	26,1%	**3032**	404	76,8%	122	23,2%	**526**	130	85,0%	23	15,0%	**153**
animation	74	342	65,9%	177	34,1%	**519**	99	67,3%	48	32,7%	**147**	54	67,5%	26	32,5%	**80**
culturelle	10	163	78,7%	44	21,3%	**207**	18	72,0%	7	28,0%	**25**	7	63,6%	4	36,4%	**11**
médico-sociale	19	184	97,4%	5	2,6%	**189**	67	100,0%	0	0,0%	**67**	19	100,0%	0	0,0%	**19**
police	4	33	30,6%	75	69,4%	**108**	7	63,6%	4	36,4%	**11**	3	75,0%	1	25,0%	**4**
sociale	48	314	86,7%	48	13,3%	**362**	98	85,2%	17	14,8%	**115**	47	95,9%	2	4,1%	**49**
sportive	10	19	16,8%	94	83,2%	**113**	6	16,7%	30	83,3%	**36**	2	20,0%	8	80,0%	**10**
technique	209	340	15,2%	1896	84,8%	**2236**	82	12,8%	559	87,2%	**641**	31	15,7%	166	84,3%	**197**
TOTAL	**529**	**3636**	**53,7%**	**3130**	**46,3%**	**6766**	**781**	**49,8%**	**787**	**50,2%**	**1568**	**293**	**56,0%**	**230**	**44,0%**	**523**

+4,3%

Rien cependant ne permet d'en déduire que les stéréotypes n'agissent pas tant en amont qu'au cours du processus.

TEMPS DE TRAVAIL

Ville et Communauté ont retenu le chiffre de 1575 heures pour décompte annuel de référence. Ce qui correspond en général à des semaines de 37,58 heures, 30 jours de congés annuels et 14 jours d'ARTT (avec système d'abattement en fonction des absences). Le décompte annuel de référence s'élève aujourd'hui à ***1582 heures*** *depuis l'instauration de la journée de solidarité.*

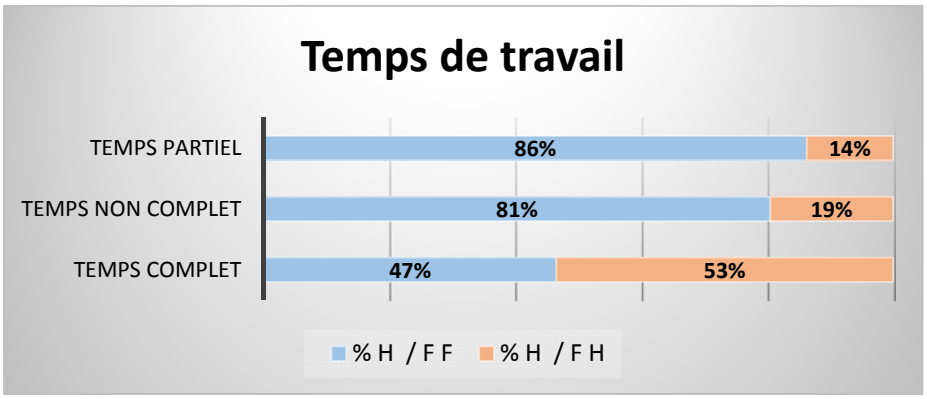
Tous ceux qui peuvent badger doivent le faire, quelle que soit la catégorie hiérarchique de l'agent. Si un agent n'est pas astreint au badgeage, c'est parce que la situation ne le permet pas ou rendrait le badgeage contre-productif. En 2017, 2400 agents badgeaient, soit ***72%*** *des agents permanents.*

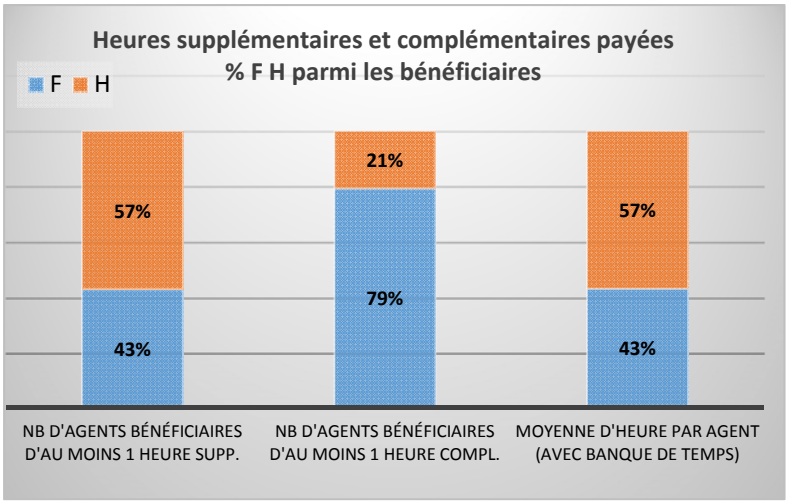
Il est à noter que contrairement à l'ensemble de la FPE et à de nombreuses collectivités et établissements territoriaux où le régime indemnitaire subit le même sort que le traitement indiciaire en cas d'arrêt maladie, à Angers, le régime indemnitaire est abattu au prorata temporis dès le premier jour d'arrêt.

Il est également à observer qu'en 2015, 1082 agents avaient au moins 1 heure écrêtée dans leur banque de temps, leur compte s'élevant en moyenne à 84 heures/agent, étant précisé que les agents badgeant n'ont pas tous la possibilité de générer du temps. Seuls 1384 dont le paramétrage le permet, le peuvent.

Temps de travail	**Nb Agents**		**% H / F**		**Part relative** F/F et H/H		Total agents
	F	**H**	**F**	**H**	**F**	**H**	
Temps complet	1369	1575	47%	53%	66%	92%	2944
Temps non complet	372	90	81%	19%	18%	5%	462
Temps partiel	346	55	86%	14%	17%	3%	401
Total	**2087**	**1720**	**55%**	**45%**	**100%**	**100%**	**3807**

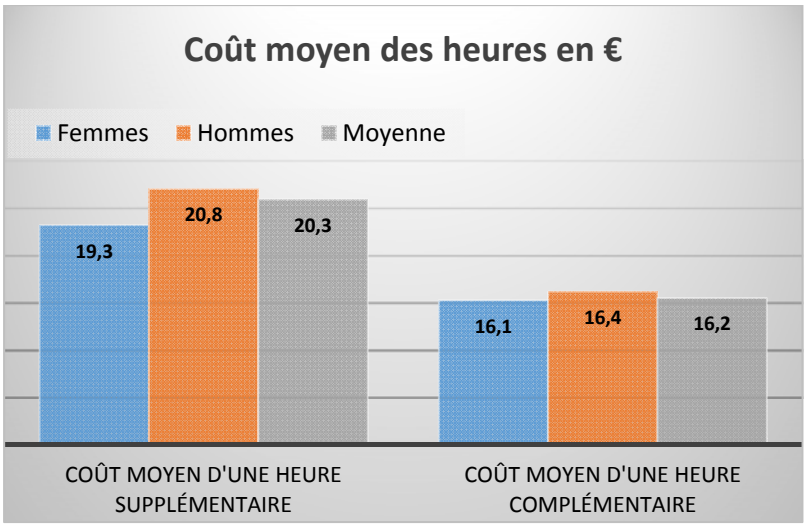
92% des hommes sont à temps complet et 66% des femmes. Le temps partiel et le temps incomplet sont l'apanage des femmes avec ce que cette situation produit en termes de revenu non seulement au cours de l'activité mais également lors de la retraite.





Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail alors que constituent des heures complémentaires, les heures effectuées par un salarié à temps partiel.

Les heures complémentaires concernent exclusivement les agents à temps incomplet ou à temps partiel. Les femmes sont donc d'avantage concernées.



Les heures complémentaires ne sont pas plus rémunérées que les autres alors que les heures supplémentaires sont valorisées.

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).*

Quels sont les avantages du télétravail ?

Pour chaque salarié, c'est avant tout l'autonomie dans l'organisation qui permet une grande liberté géographique d'installation. Réduire ses temps de déplacements (fatigue, coûts, temps perdu …), mieux organiser le rapport temps de travail/temps personnel, s'affranchir des aléas qui peuvent perturber les transports (neige, grève …), occasionnent au final moins de stress. Pour l'employeur, c'est souvent un vrai bénéfice humain (meilleure qualité de vie du salarié, autonomie, confiance …) et donc indirectement un meilleur fonctionnement.

Premières observations

Les télétravailleurs et leurs responsables ont été interrogés à plusieurs reprises via des questionnaires dédiés afin d'identifier les conséquences du télétravail et de recueillir leur ressenti sur le dispositif. Les réponses permettent de dégager à chaque fois des tendances très positives :

- *les intéressés et leur encadrants estiment en grande majorité que le télétravail contribue à l'amélioration du travail rendu aussi bien en termes qualitatifs que quantitatifs, tandis que les autres n'ont pas noté d'impact négatif à ce sujet ;*
- *la quasi-totalité des télétravailleurs reconnaissent que le télétravail a amélioré l'articulation vie privée/vie professionnelle et diminué sensiblement leur fatigue physique et/ou leur stress. Ce constat est partagé par environ la moitié des encadrants, le reste n'ayant noté ni amélioration, ni dégradation sur ce point ;*
- *les uns et les autres s'accordent, pour une large part également, sur une vraie progression de l'autonomie des agents télétravailleurs.*

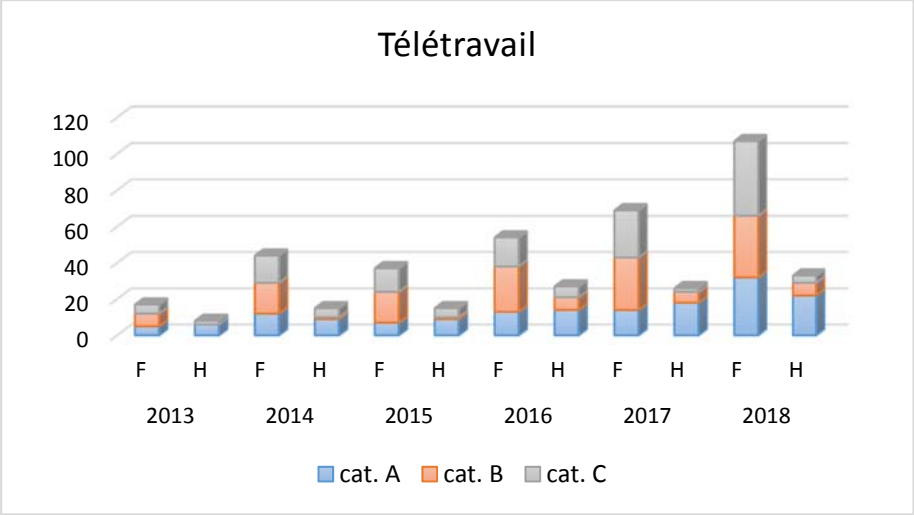
Au regard des réponses quasi-unanimes, il est possible d'affirmer que le télétravail n'a pas entrainé d'impact particuliers sur les relations entre les télétravailleurs, leurs responsables et les collègues du service. Quelques encadrants notent toutefois que la relation avec leur agent télétravailleur s'est améliorée avec la mise en œuvre d'un tel dispositif basé sur la confiance, mais aussi que le relationnel avec les collègues a progressé dans le bon sens avec le télétravail. Dans de rares cas cependant, il faut aussi noter que, les télétravailleurs ou leurs responsables ont constaté une dégradation de leurs relations.

Le dispositif mis en place pour l'expérimentation est jugé satisfaisant pour tous les participants qu'ils soient télétravailleurs ou responsables. Concernant le matériel mis à disposition pour l'expérimentation (ordinateurs, stations d'accueil, accès réseau…), les réponses sont, elles-aussi, très favorables en dépit des soucis techniques ponctuels liés à ce type d'expérience.

*Après six ans d'expérimentation, le **constat est donc très positif**. Les télétravailleurs et leurs encadrants sont dans l'ensemble pleinement satisfaits de l'expérience. Les gains sur la qualité du travail produit, le bien-être au travail des agents, le relationnel avec le responsable sont une fois de plus confirmés.*

Télétravail

Nb d'agts	2013			2014			2015			2016			2017			2018		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
cat. A	5	6	11	12	9	21	7	9	16	13	14	27	14	18	32	32	22	54
cat. B	7	0	7	17	1	18	17	1	18	25	7	32	29	6	35	34	7	41
cat. C	5	2	7	15	5	18	13	5	18	16	6	22	26	2	28	41	4	45
Total	17	8	25	44	15	57	37	15	52	54	27	81	69	26	95	107	33	140



Le nombre de femmes qui télétravaillent s'est accru de 55 % en 2018.

Les femmes sont trois fois plus nombreuses que les hommes à choisir le télétravail.

HORAIRES ATYPIQUES

Arriver à son travail le matin, en repartir en fin d'après-midi, à des horaires prévus à l'avance, et se reposer le weekend : telle est la norme sociale implicite d'organisation des horaires de travail, à laquelle s'opposent les horaires dits « atypiques ».

Sont traditionnellement qualifiés « d'horaires atypiques » le travail de nuit ou du week-end, mais aussi le travail à temps partiel, les horaires imprévisibles ou décalés, les semaines irrégulières…

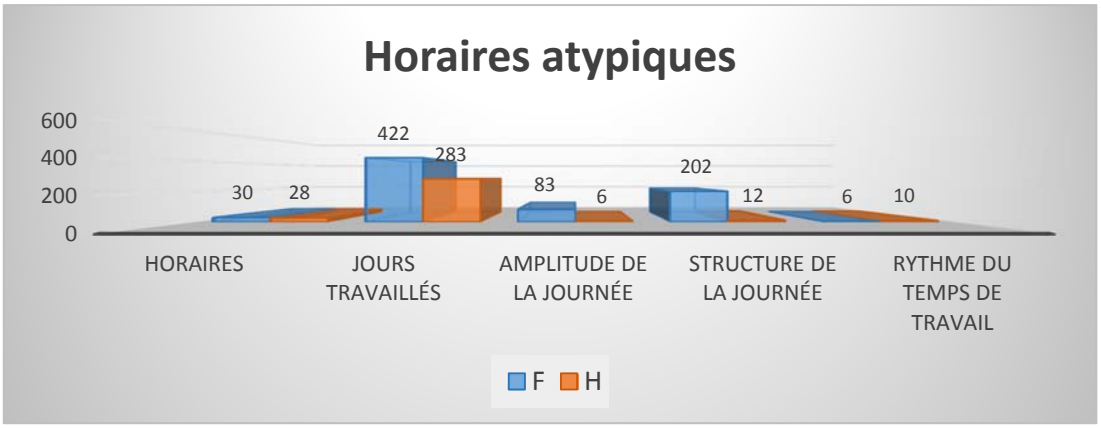
L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) propose une typologie des horaires de l'ensemble des salariés en fonction des contraintes horaires (tableau ci-dessous), qui permet de dégager cinq catégories de salariés à temps plein, auxquelles s'ajoute la catégorie des salariés à temps partiel.

	Semaine standard	Semaine atypique	
les horaires	entre 5 et 23 h	de 21 h à 6 h (définition juridique du travail de nuit)	*au moins 2 h entre 22 h et 5 h*
les jours travaillés	5 jours : du lundi au vendredi	nombre variable : samedi, dimanche ou les jours fériés	
l'amplitude de la journée	8 h	en-deçà de 5 h ou au-delà de 8 h	
la structure de la journée	durée continue avec une pause déjeuner (entre 12 et 14 h)	temps morcelé, fragmenté par des "coupures" de durée variable	
le rythme du temps de travail	5 j. travaillés et 2 j. de repos consécutifs en fin de semaine	régulier cyclique (3x8, 2x12) ou irrégulier	

Horaires de travail	Nb d'agents				Nb d'agts total	
	F	%	H	%		
Semaine atypique	**544**	***65,07%***	**292**	***34,93%***	**836**	*sans double compte*
horaires	30	*51,72%*	28	*48,28%*	58	
jours travaillés	422	*59,86%*	283	*40,14%*	705	
amplitude de la journée	83	*93,26%*	6	*6,74%*	89	*cadres non pris en compte*
structure de la journée	202	*94,39%*	12	*5,61%*	214	
rythme du temps de travail	6	*37,50%*	10	*62,50%*	16	

836 agents relèvent des **horaires atypiques**. Les femmes représentent **65 %** d'entre eux.

Les études mettent souvent en relief les effets sur la santé ou/et la vie sociale des intéressés, de la semaine atypique, même lorsqu'elle recueille l'accord des personnes qui peuvent estimer y trouver leur compte, par rapport à leurs contraintes familiales en particulier.



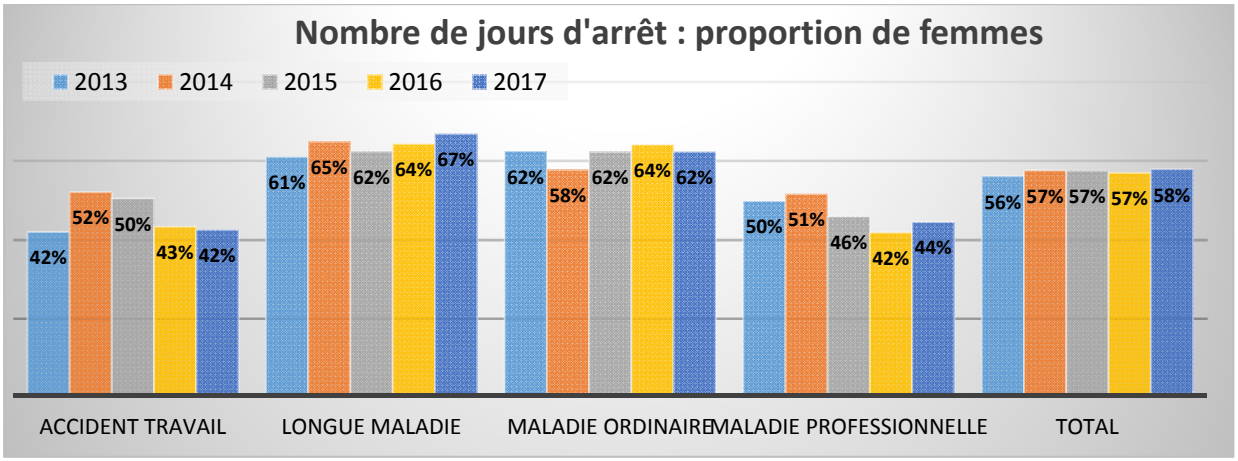
ABSENTEISME SANTE

L'absentéisme pour raisons de santé comprend les maladies ordinaires, les accidents de travail, les maladies professionnelles et les maladies de longue durée[3]. Les absences sont comptabilisées en jours ouvrés.

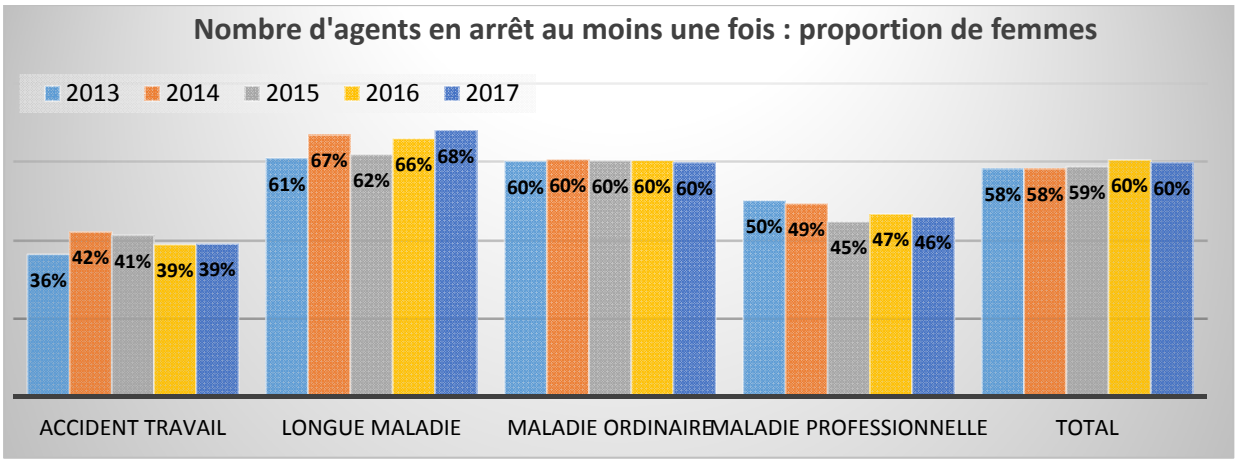
$$\text{Le taux d'absentéisme} = \frac{\text{nb de jours ouvrés d'absence x 100}}{\text{nb de jours ouvrés de l'année x l'effectif}}$$

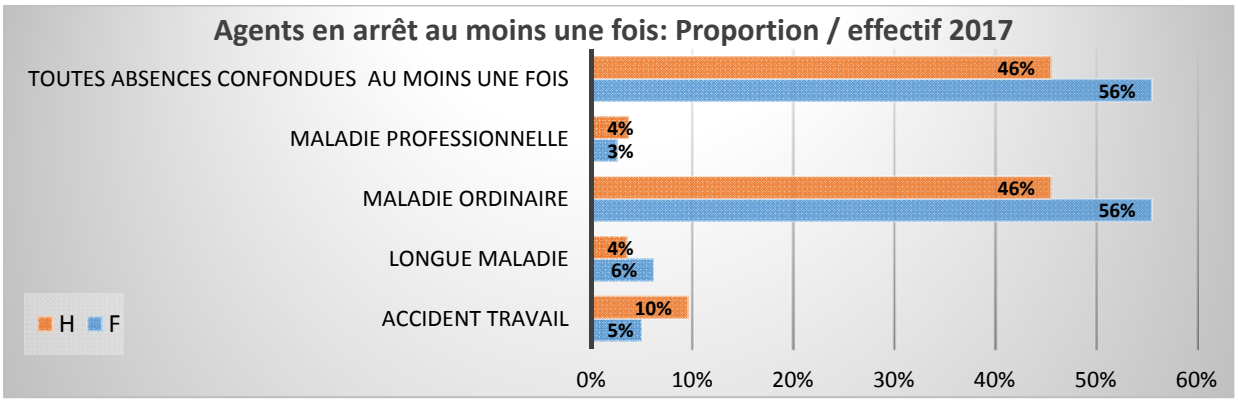
ABSENTEISME POUR RAISONS DE SANTE	2016		2017	
	VILLE	ALM	VILLE	ALM
Maladie ordinaire	3,1 %	2,4 %	3 %	2,1 %
Accident du travail	1,2 %	1,6 %	1,2 %	1 ,7 %
Maladie professionnelle	1,4 %	1,9 %	1,6 %	1,6 %
Longue maladie	2,8 %	1,9 %	3,2 %	2,4 %
Taux global	8,5 %	7,8 %	9 %	7,8 %

La part des femmes dans l'effectif représente 55%



[3] Egalement les congés de maternité ou d'adoption



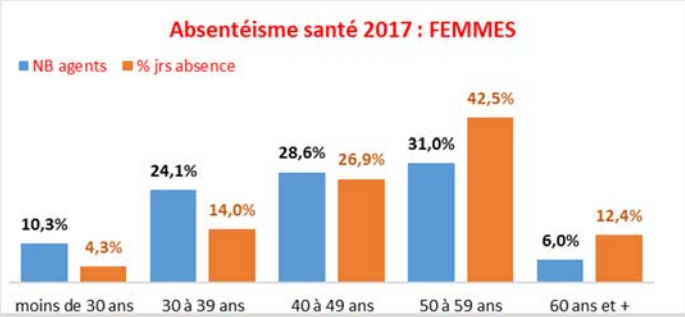


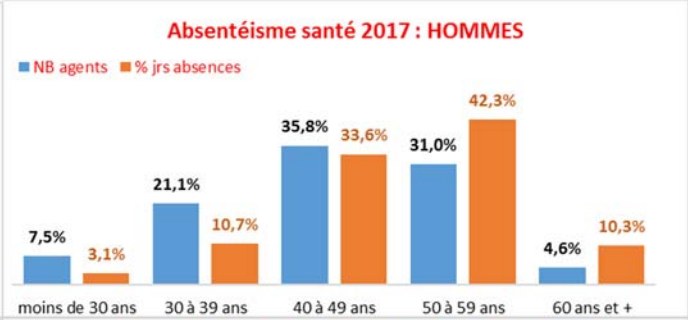
Globalement, les femmes n'ont pas davantage de jours d'arrêts de travail pour raisons de santé que les hommes. Leur part est cependant plus élevée pour la maladie ordinaire et la longue maladie.

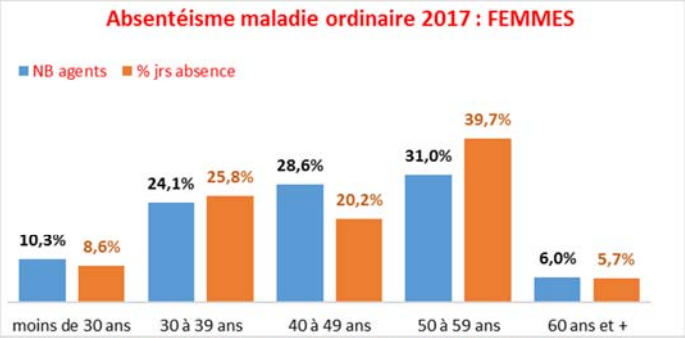
Les **50 ans** marquent un passage à partir duquel, quel que soit le sexe, les agents sont plus fréquemment absents pour raisons de santé.

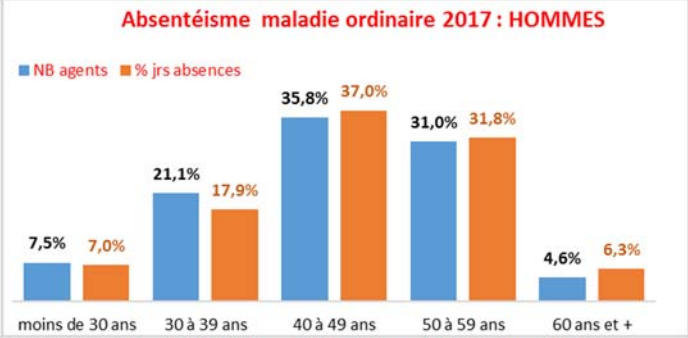
Sexe	tranche age2	Nombre agts	MO	CLM CLD	AT	MP	TOTAL	Nombre agts	MO	CLM CLD	AT	MP	TOTAL
F	moins de 30 ans	215	1 481	711	30	0	2 221	10,3%	8,6%	3,2%	0,5%	0,0%	4,3%
	30 à 39 ans	504	4 409	2 477	102	281	7 268	24,1%	25,8%	11,2%	1,9%	3,8%	14,0%
	40 à 49 ans	597	3 465	6 083	1 642	2 814	14 003	28,6%	20,2%	27,4%	30,2%	38,2%	26,9%
	50 à 59 ans	646	6 794	9 940	2 148	3 260	22 141	31,0%	39,7%	44,8%	39,5%	44,3%	42,5%
	60 ans et +	125	969	2 959	1 516	1 007	6 451	6,0%	5,7%	13,3%	27,9%	13,7%	12,4%
Total F		**2087**	**17 116**	**22 169**	**5 437**	**7 362**	**52 084**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
M	moins de 30 ans	129	728	0	452	0	1 179	7,5%	7,0%	0,0%	6,1%	0,0%	3,1%
	30 à 39 ans	363	1 868	680	1 176	344	4 068	21,1%	17,9%	6,2%	15,9%	3,7%	10,7%
	40 à 49 ans	615	3 848	4 769	2 697	1 522	12 836	35,8%	37,0%	43,2%	36,4%	16,4%	33,6%
	50 à 59 ans	534	3 309	4 609	2 802	5 435	16 154	31,0%	31,8%	41,7%	37,8%	58,6%	42,3%
	60 ans et +	79	659	988	293	1 976	3 916	4,6%	6,3%	8,9%	3,9%	21,3%	10,3%
Total M		**1720**	**10 412**	**11 046**	**7 420**	**9 276**	**38 153**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Total	moins de 30 ans	344	2 208	711	481	0	3 400	9,0%	8,0%	2,1%	3,7%	0,0%	3,8%
	30 à 39 ans	867	6 277	3 157	1 278	625	11 336	22,8%	22,8%	9,5%	9,9%	3,8%	12,6%
	40 à 49 ans	1212	7 313	10 852	4 339	4 336	26 839	31,8%	26,6%	32,7%	33,7%	26,1%	29,7%
	50 à 59 ans	1180	10 103	14 548	4 950	8 695	38 295	31,0%	36,7%	43,8%	38,5%	52,3%	42,4%
	60 ans et +	204	1 628	3 947	1 809	2 983	10 367	5,4%	5,9%	11,9%	14,1%	17,9%	11,5%
Total		**3807**	**27 528**	**33 214**	**12 857**	**16 638**	**90 236**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

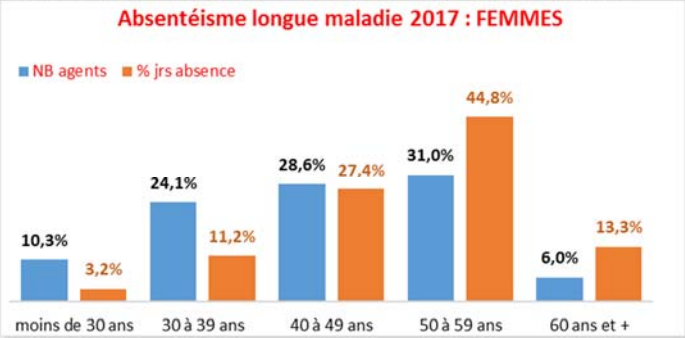
Données 2017 // en jours ouvrés

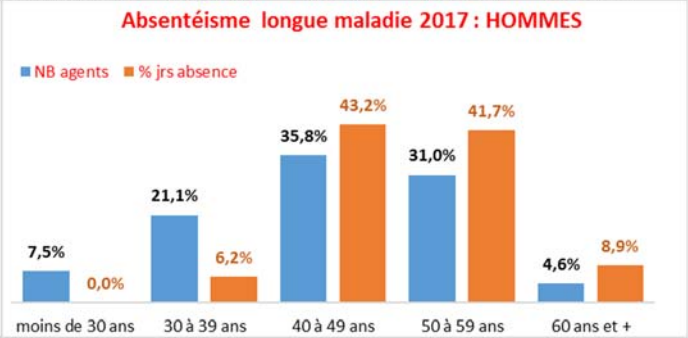

Absentéisme santé 2017 : FEMMES
NB agents
% jrs absence
10,3%
4,3%
24,1%
14,0%
28,6%
26,9%
31,0%
42,5%
6,0%
12,4%
moins de 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
50 à 59 ans
60 ans et +

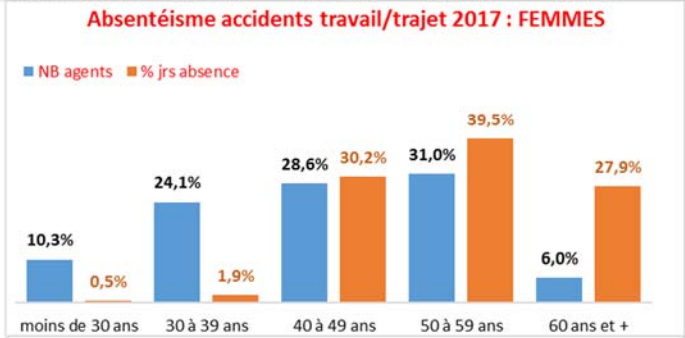

Absentéisme santé 2017 : HOMMES
NB agents
% jrs absences
7,5%
3,1%
21,1%
10,7%
35,8%
33,6%
31,0%
42,3%
4,6%
10,3%
moins de 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
50 à 59 ans
60 ans et +

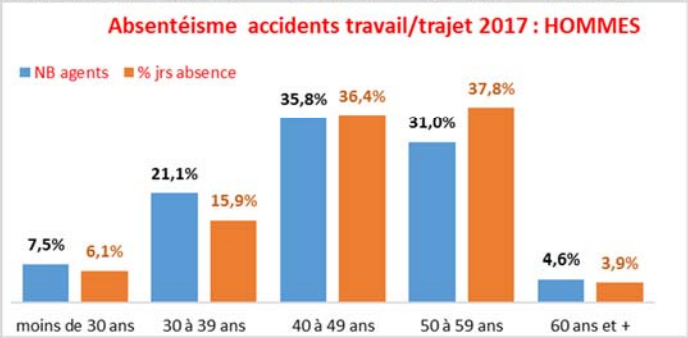

Absentéisme maladie ordinaire 2017 : FEMMES
NB agents
% jrs absence
10,3%
8,6%
24,1%
25,8%
28,6%
20,2%
31,0%
39,7%
6,0%
5,7%
moins de 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
50 à 59 ans
60 ans et +

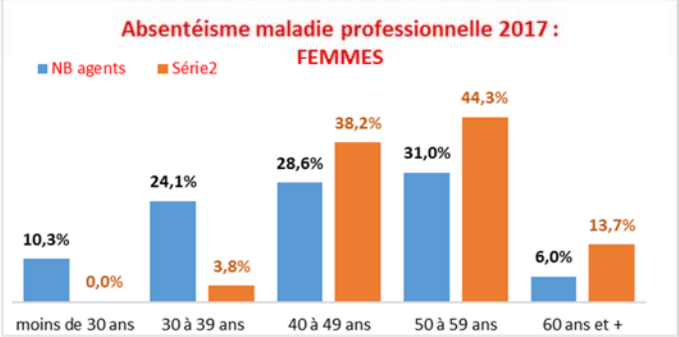

Absentéisme maladie ordinaire 2017 : HOMMES
NB agents
% jrs absences
7,5%
7,0%
21,1%
17,9%
35,8%
37,0%
31,0%
31,8%
4,6%
6,3%
moins de 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
50 à 59 ans
60 ans et +

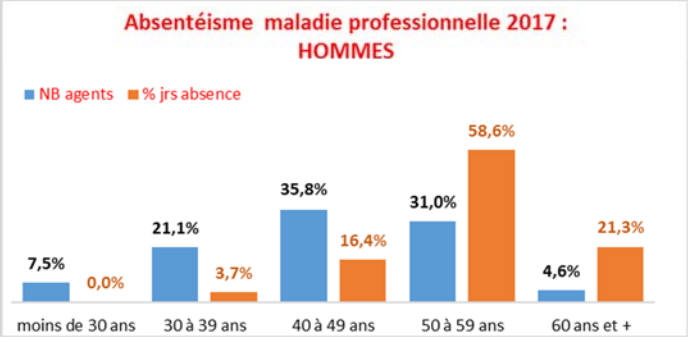

Absentéisme longue maladie 2017 : FEMMES
NB agents
% jrs absence
10,3%
3,2%
24,1%
11,2%
28,6%
27.4%
31,0%
44,8%
6,0%
13,3%
moins de 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
50 à 59 ans
60 ans et +


Absentéisme longue maladie 2017 : HOMMES
NB agents
% jrs absence
7,5%
0,0%
21,1%
6,2%
35,8%
43,2%
31,0%
41,7%
4,6%
8,9%
moins de 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
50 à 59 ans
60 ans et +


Absentéisme accidents travail/trajet 2017 : FEMMES
NB agents
% jrs absence
10,3%
0,5%
24,1%
1,9%
28,6%
30,2%
31,0%
39,5%
6,0%
27,9%
moins de 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
50 à 59 ans
60 ans et +


Absentéisme accidents travail/trajet 2017 : HOMMES
NB agents
% jrs absence
7,5%
6,1%
21,1%
15,9%
35,8%
36,4%
31,0%
37,8%
4,6%
3,9%
moins de 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
50 à 59 ans
60 ans et +


Absentéisme maladie professionnelle 2017 : FEMMES
NB agents
Série2
10,3%
0,0%
24,1%
3,8%
28,6%
38,2%
31,0%
44,3%
6,0%
13,7%
moins de 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
50 à 59 ans
60 ans et +

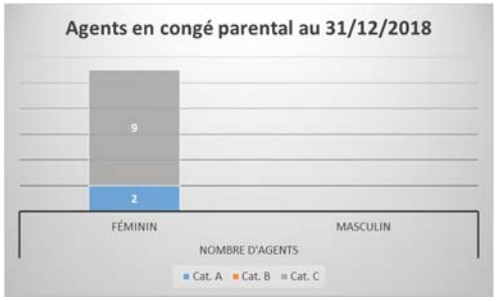

Absentéisme maladie professionnelle 2017 : HOMMES
NB agents
% jrs absence
7,5%
0,0%
21,1%
3,7%
35,8%
16,4%
31,0%
58,6%
4,6%
21,3%
moins de 30 ans
30 à 39 ans
40 à 49 ans
50 à 59 ans
60 ans et +

CONGES PARENTAUX

ET PERIODES D'INACTIVITE

Nombre d'agents en congé parental au 31/12/2018

Catégorie	Nombre d'agents		
	Féminin	Masculin	Total
Cat. A	2		
Cat. B			
Cat. C	9		9
Total général	**11**	**0**	**11**



LE CONGE PARENTAL

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 ;

Plus favorable que l'ancien régime, le nouveau dispositif permet au fonctionnaire en position de congé parental de conserver la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année.

Autre avancée positive pour les bénéficiaires afin de mieux concilier vie familiale et professionnelle, le congé parental est désormais intégralement considéré comme du service effectif durant la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Le nouveau régime prévoit également une transformation automatique du congé parental en congé de maternité en cas de nouvelle grossesse.

Enfin, le nouveau dispositif de congé parental instaure au profit de l'agent public bénéficiaire un entretien avec le responsable des ressources humaines, préalable d'activité professionnelle

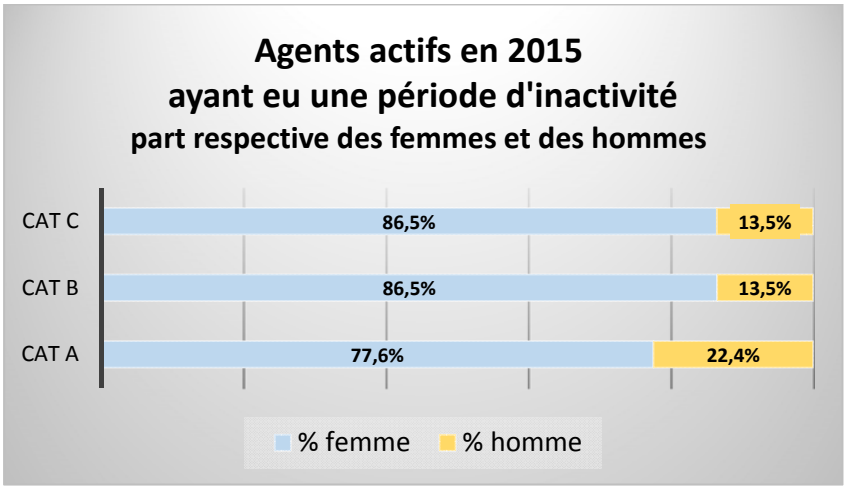
L'interruption d'activité que représente le congé parental, a un impact direct non seulement sur la carrière – et le salaire y afférent - de l'agent mais également sur le montant de la pension de retraite, calculée sur une durée d'activité raccourcie d'autant.

Est-il nécessaire de souligner que cette position statutaire, ouverte à tous les agents quel que soit leur sexe, apparaît comme réservée aux femmes ?

Agents avec période d'inactivité (titulaires, stagiaires et CDI)	Femmes	Hommes	% F	% H
Nb d'agents	398	67	85,60%	14,40%
Ancienneté de services publics	6136	1037		
Nb d'années d'inactivité	1234	197	86,20%	13,80%
% inactivité	20%	19%		
Durée d'inactivité moyenne (en année)	3,1	2,9		

85,6% des agents ayant eu une période d'inactivité au cours de leur carrière sont des femmes. La part des femmes est donc 6 fois plus élevée que celle des hommes.

base : Diversité 2015 : "copie de périodes d'inactivité"



TYPE DE PERIODES :

Congé de présence parentale
Congé parental
Congé post-natal
Disponibilité pour convenances personnelles
Disponibilité pour créer une entreprise
Disponibilité pour donner des soins
Disponibilité pour donner des soins handicap.
Disponibilté pour élever un enfant
Disponibilité pour étude
Disponibilité pour exercer une autre activité
Disponibilité pour raison familiale
Disponibilité pour suivre son conjoint

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 handicapées 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-pompiers),*
- *les titulaires de la carte d'invalidité,*
- *les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).*

Quels sont les taux d'emplois de nos collectivités ?

Les données concernant l'obligation d'emploi pour la collectivité au regard de la loi du 11 février 2005 en matière d'accueil de travailleurs handicapés et qui ont fait l'objet d'une déclaration auprès du FIPHFP, sont les suivantes :

	2014				2015			
	population de référence	Nb de bénéficiaires	% taux d'emploi direct	taux d'emploi légal	population de référence	Nb de bénéficiaires	% taux d'emploi direct	taux d'emploi légal
Ville	2899	196	6,76	6,76	3007	219	7,28	7,35
CCAS	552	36	6,52	6,6	539	47	8,72	8,86
ALM	818	48	5,87	6,09	827	55	6,65	6,75
	4269	*280*	*6,56%*		*4373*	*321*	*7,34%*	

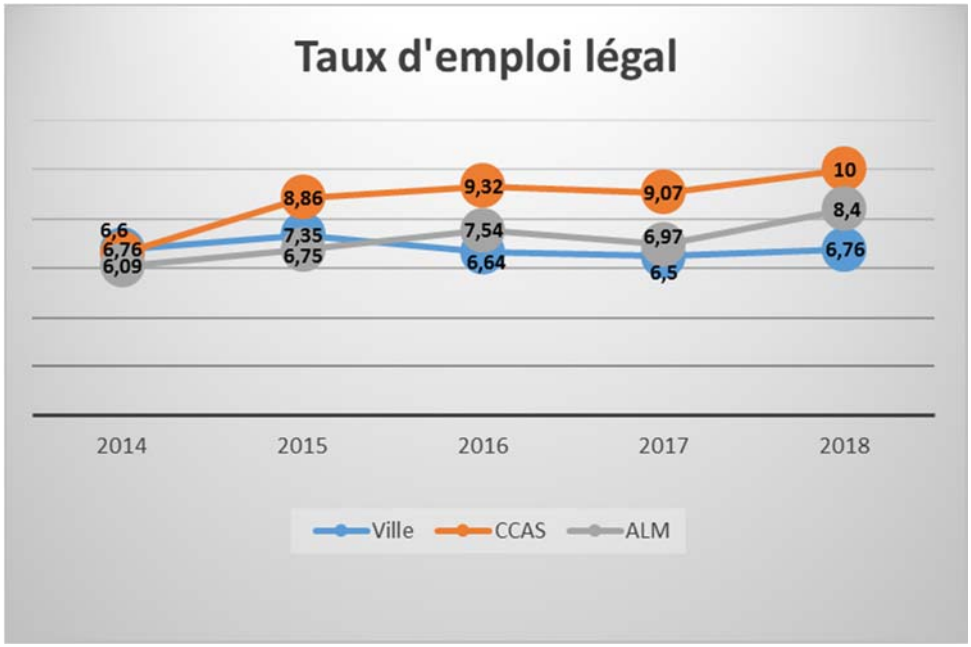
	2016				2017			
	population de référence	Nb de bénéficiaires	% taux d'emploi direct	taux d'emploi légal	population de référence	Nb de bénéficiaires	% taux d'emploi direct	taux d'emploi légal
Ville	3118	204	6,54	6,64	3099	200	6,45	6,5
CCAS	534	49	9,18	9,32	527	47	8,92	9,07
ALM	804	59	7,34	7,54	812	56	6,9	6,97
	4456	*312*	*7,00%*		*4438*	*303*	*6,83%*	

	2018			
	population de référence	Nb de bénéficiaires	% taux d'emploi direct	taux d'emploi légal
Ville	3043	203	6,67%	6,76
CCAS	518	51	9,85%	10
ALM	715	59	8,25%	8,4
	4276	313	7,32%	

~~* Effectif pris en compte au 01/01/2017~~

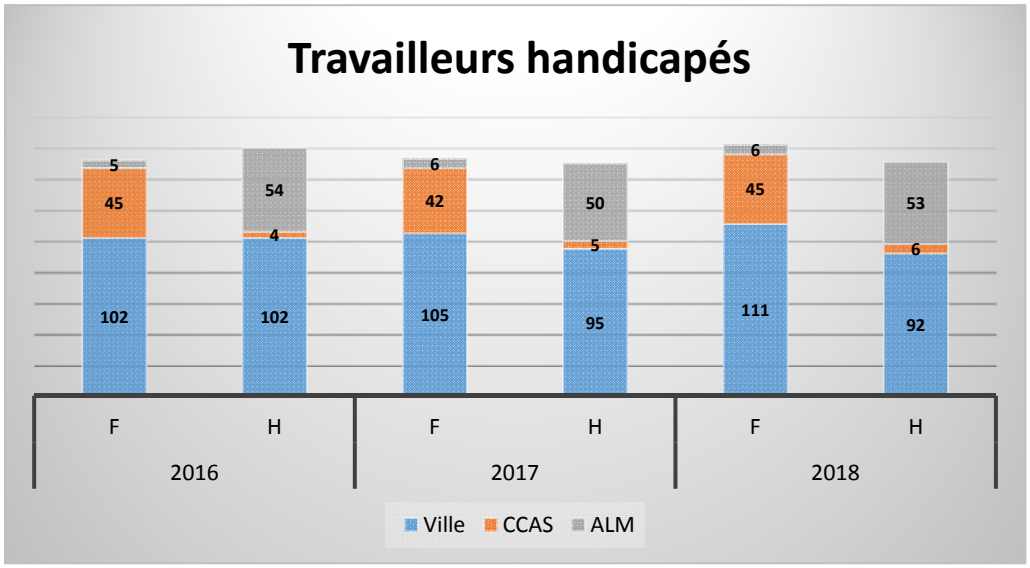
Le taux d'emploi direct *est le taux d'emploi de travailleurs handicapés correspondant au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi divisé par l'effectif total, au 1er janvier de l'année écoulée.*

Le taux d'emploi légal *prend en compte les travailleurs handicapés déclarés et les dépenses donnant lieu à unités déductibles, il correspond au calcul suivant : le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1er janvier de l'année écoulée + le nombre d'unités déductibles divisé par l'effectif total au 1er janvier de l'année écoulée.*



La Ville et la Communauté respectent le quota d'au moins 6% de personnels handicapés au sein de leurs effectifs et n'ont donc pas été assujetties à la contribution en faveur du FIPHFP.

	2016			2017			2018		
	F	**H**	**Total**	**F**	**H**	**Total**	**F**	**H**	**Total**
Ville	102	102	204	105	95	200	111	92	203
CCAS	45	4	49	42	5	47	45	6	51
ALM	5	54	59	6	50	56	6	53	59
Total	**152**	**160**	**312**	**153**	**150**	**303**	**162**	**151**	**313**



Les différentes observées au CCAS et à Angers Loire Métropole sont directement liées à la structure des effectifs et à la faible mixité des emplois. Les postes exposant le plus les agents à accident du travail ou maladie professionnelle concernent majoritairement les femmes au CCAS et les hommes à Angers Loire Métropole

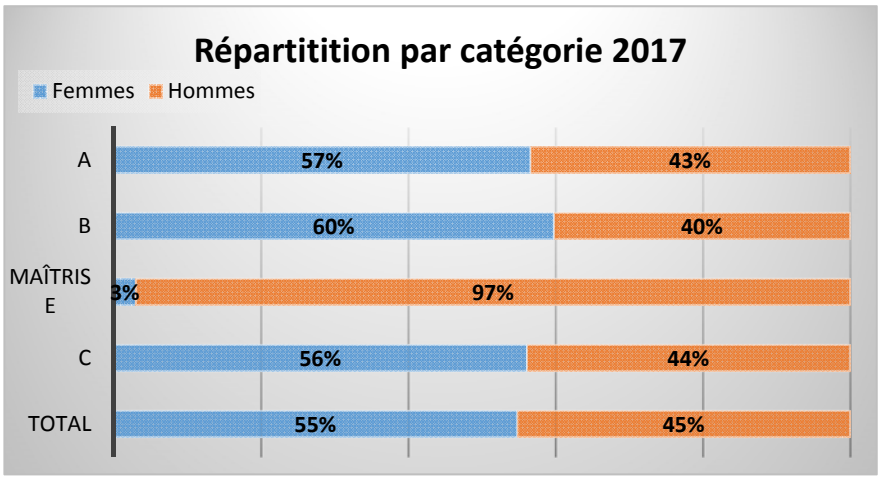
DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

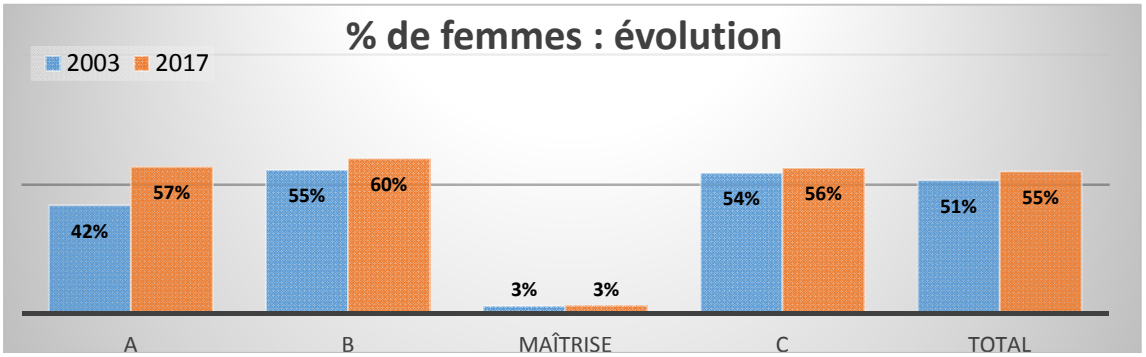
CATEGORIE HIERARCHIQUE

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, sécurité, animation, sapeurs-pompiers. 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.*

Catégorie	Nb Agents	
	F	H
A	253	194
B	299	201
Maîtrise	4	128
C	1531	1197
Total	2087	1720





On observe une forte progression (+36%) de la part des femmes, en particulier dans la catégorie A.

La part des femmes dans la maîtrise (3%) ne correspond pas à leur part dans les emplois techniques de catégorie C. Le classement des emplois « féminins » (tableau ci-après) leur laisse nettement moins de chance qu'aux hommes d'accéder à la maîtrise.

FILIERE TECHNIQUE – REPARTITION PAR NIVEAU DE QUALIFICATION

Niveau de qualification	Nb Agents		% H / F		Part relative F/F et H/H sur effectif total		Part relative F/F et H/H sur effectif de la filière	
	F	H	F	H	F	H	F	H
1					0	0	0	0
2	5	6	45,5%	54,5%	0,2%	0,3%	2,0%	0,5%
3	5	23	17,9%	82,1%	0,2%	1,3%	2,0%	1,7%
4	27	52	34,2%	65,8%	1,3%	3,0%	11,1%	3,9%
5	32	122	20,8%	79,2%	1,5%	7,1%	13,1%	9,2%
6	11	169	6,1%	93,9%	0,5%	9,8%	4,5%	12,8%
7	48	724	6,2%	93,8%	2,3%	42,1%	19,7%	54,8%
8	108	193	35,9%	64,1%	5,2%	11,2%	44,3%	14,6%
nq	8	32	20,0%	80,0%	0,4%	1,9%	3,3%	2,4%
Total	**244**	**1321**	**15,6%**	**84,4%**	**11,7%**	**76,8%**	**100,0%**	**100,0%**

ENCADREMENT SUPERIEUR ET CADRES DIRIGEANTS

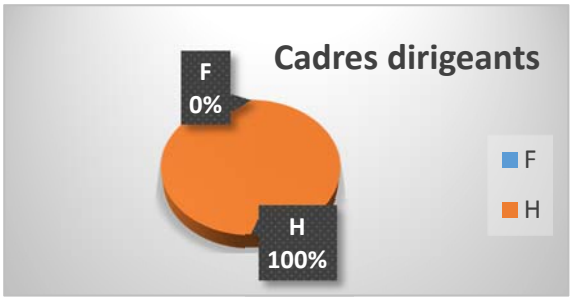
Qu'est-ce que l'encadrement supérieur ?

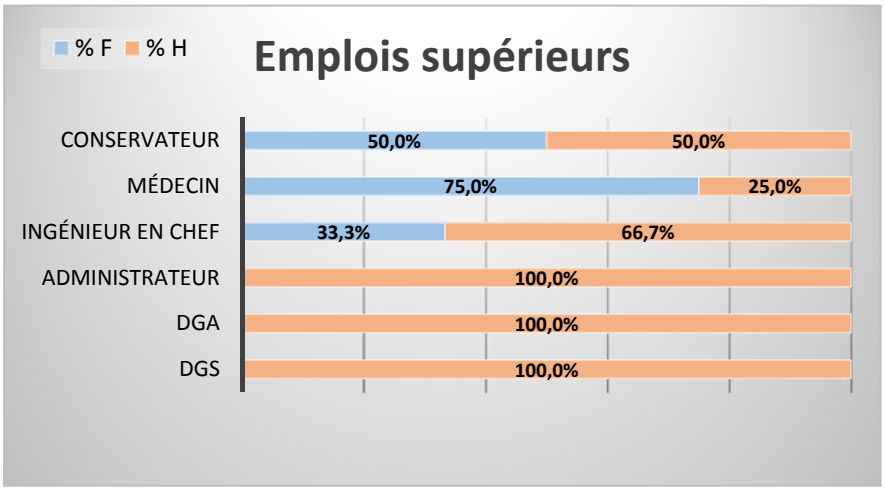
Il n'existe pas de définition précise de l'encadrement supérieur. Pour simplifier, on peut considérer, même si cette délimitation n'est pas complète ni totalement satisfaisante, qu'entrent dans cette catégorie tous les cadres d'emplois et emplois dont l'indice terminal va au-delà de « hors échelle A », à savoir :

- *Directeur général des services*
- *Directeur général adjoint*
- *Administrateur*
- *Ingénieur en chef*
- *Médecin*
- *Conservateur du patrimoine ou de bibliothèques*

*Au-delà de cette notion, celle de « **cadres dirigeants** » recouvre essentiellement les emplois fonctionnels de directeur général des services et de directeur général adjoint.*

Emplois supérieurs	F	M	% F	% H
DGS		1	0,0%	100,0%
DGA		3	0,0%	100,0%
Administrateur		3	0,0%	100,0%
Ingénieur en chef	5	10	33,3%	66,7%
Médecin	6	2	75,0%	25,0%
Conservateur	3	3	50,0%	50,0%
Total	**14**	**22**	**38,9%**	**61,1%**





QUALIFICATION DES POSTES

Angers s'est doté d'un système qui lui est propre, de qualification des postes, qui répartit les postes sur les huit niveaux de qualification suivants :

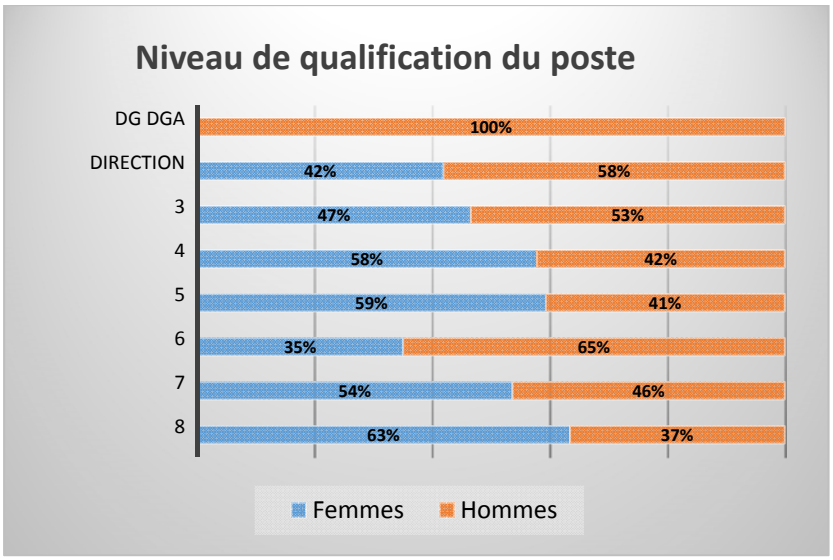
	niveau	
CADRES SUPERIEURS DU MANAGEMENT STRATEGIQUE	**1**	Emplois de direction générale
	2	Emplois de direction
	3	Emplois de chef de service
CADRES ET TECHNICIENS	**4**	Emplois de cadres supérieurs encadrants et experts
	5	Emplois de cadres intermédiaires et de techniciens supérieurs
EMPLOIS D'APPLICATION	**6**	Emplois d'encadrants de proximité / Spécialistes d'application dans un métier ou une activité / Utilisateur référent d'un outil complexe
	7	Emplois d'application métier spécialisé avec la maîtrise des compétences d'un métier d'apprentissage long
	8	Emplois d'application avec la maîtrise des compétences d'un métier d'apprentissage court

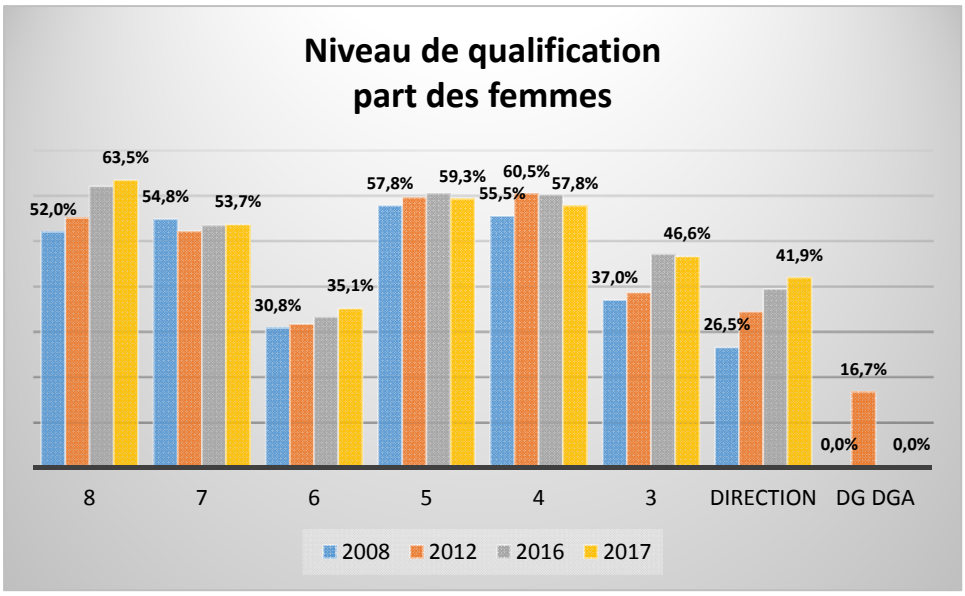
La matrice de qualification

C'est l'outil qui permet de repérer le niveau de qualification auquel se situe un poste au sein de l'organisation. Il prend la forme d'un tableau à double entrée avec en ligne les différents niveaux de qualification et en colonne les natures de contributions ou des types d'activités comparables entre filières (ex : participation aux réunions, rédaction, protocoles ou procédures, information interne, etc.).

C'est en comparant le contenu de la description d'un poste à la matrice de qualification que l'on positionne celui-ci dans un niveau de qualification.

Qualification	Ville		ALM		CCAS		Ville + ALM + CCAS		Total agents
	Nb Agents		Nb Agents		Nb Agents		Nb Agents		
	F	H	F	H	F	H	F	H	
DG DGA		2		2	0	0	0	4	4
Direction	8	12	4	5	1	1	13	18	31
3	27	24	5	13	2	2	34	39	73
4	129	82	34	39	18	11	181	132	313
5	196	136	41	56	52	6	289	198	487
6	87	121	18	72	2	5	107	198	305
7	824	596	77	261	118	23	1019	880	1899
8	176	167	1	21	172	13	349	201	550
NQ	80	29	5	20	10	1	95	50	145
Total	**1527**	**1169**	**185**	**489**	**375**	**62**	**2087**	**1720**	**3807**





Les femmes représentent 54,8% des effectifs. Elles sont majoritaires sauf aux niveaux 1, 2, 3 et 6.

Le **plafond de verre** est observable à Angers. Plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins de femmes ont une probabilité d'y accéder.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

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. 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 cadre d'emplois. L'avancement de grade peut intervenir au choix ou après examen professionnel.

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'âge et/ou 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 : 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.*
>
> *ou 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 ratios ?

Il s'agit des nouvelles modalités d'avancement de grades, applicables dans tous les cadres d'emplois. La règle des ratios supprime celle des quotas. Désormais, l'ensemble des fonctionnaires promouvables est déterminé par rapport à un taux de promotion applicable à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions de promouvabilité au 31 décembre de l'année précédant la commission administrative paritaire.

Pour chaque cadre d'emplois, un ratio de fonctionnaires promouvables est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif (de 0 à 100 %), des fonctionnaires remplissant les conditions statutaires d'avancement de grade au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau (à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale). Ce taux est fixé par l'assemblée délibérante de la collectivité après avis du comité technique pour l'ensemble des grades auxquels peuvent prétendre les agents. L'assemblée délibérante a le choix entre l'application de la règle de l'arrondi à l'entier supérieur ou la règle dite du report de la décimale sur l'année suivante, avec la possibilité d'appliquer la clause de sauvegarde permettant l'avancement d'un fonctionnaire bloqué dans son avancement pendant une période de 3 ans. Celle-ci n'a pas à être révisée chaque année.

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 seront susceptibles d'être nommés.

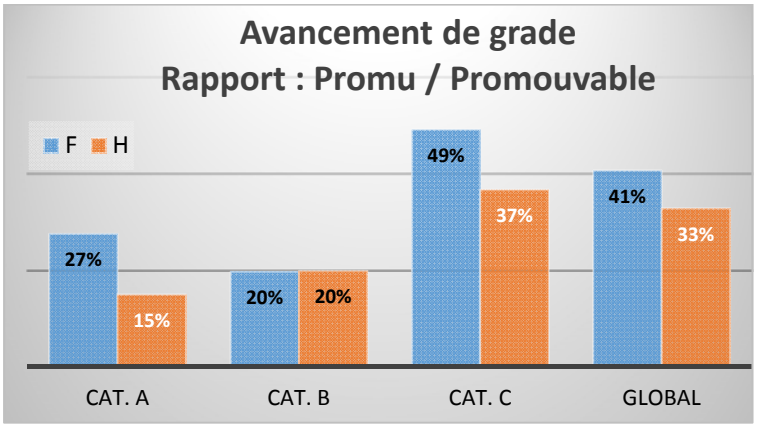
MOYENNE 2013 2014 2015 2016 2017

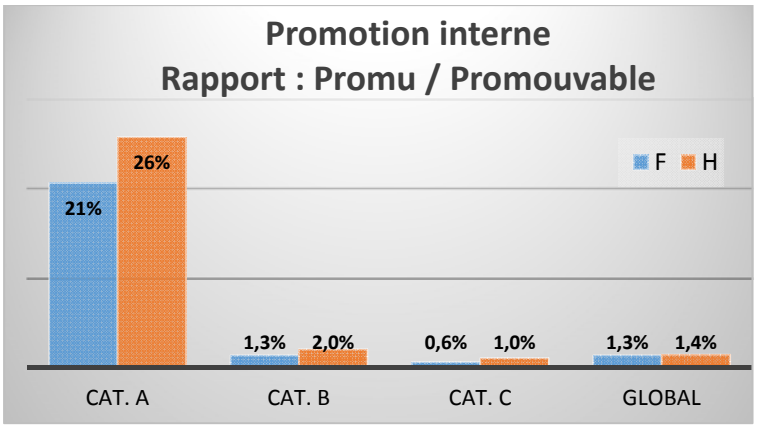
Avt Grade	Nb Agents		% H / F		Total agents
	F	H	F	H	
Promus	199	172	54%	46%	370
Promouvables	526	534	50%	50%	1 061

Avt Grade	Nb Agents		% H / F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
Cat. A : Promus	13	7	65,0%	35,0%	6,7%	4,2%	21
Cat. A : Promouvables	48	42	53,7%	46,3%	9,2%	7,8%	90
Cat. B : Promus	16	12	57,6%	42,4%	8,0%	6,9%	28
Cat. B : Promouvables	89	58	60,4%	39,6%	16,9%	10,9%	147
Cat. C : Promus	170	153	52,6%	47,4%	85,3%	88,9%	322
Cat. C : Promouvables	389	435	47,3%	52,7%	74,0%	81,3%	824

Promotion Interne	Nb Agents		% H / F		Total agents
	F	H	F	H	
Promus	6	14	29,6%	70,4%	20
Promouvables	449	935	32,4%	67,6%	1383,4

Promotion Interne	Nb Agents		% H / F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
Cat. A : Promus	2	2	42,9%	57,1%	31,0%	17,4%	4
Cat. A : Promouvables	8	9	47,0%	53,0%	1,7%	0,9%	17
Cat. B : Promus	3	3	50,0%	50,0%	51,7%	21,7%	6
Cat. B : Promouvables	208	135	60,7%	39,3%	46,3%	14,4%	342
Cat. C : Promus	1	8	10,6%	89,4%	17,2%	60,9%	9
Cat. C : Promouvables	233	791	22,8%	77,2%	52,0%	84,7%	1 025





L'avancement de grade apparaît comme plus favorable aux femmes pour la période analysée et la promotion interne, qui se traduit par un changement de cadre d'emplois et l'accès à la catégorie hiérarchique supérieure (sauf pour la catégorie C), s'avère plus favorable aux hommes.

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 tout au long de la vie reconnu 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.

I- 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.

II- 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.

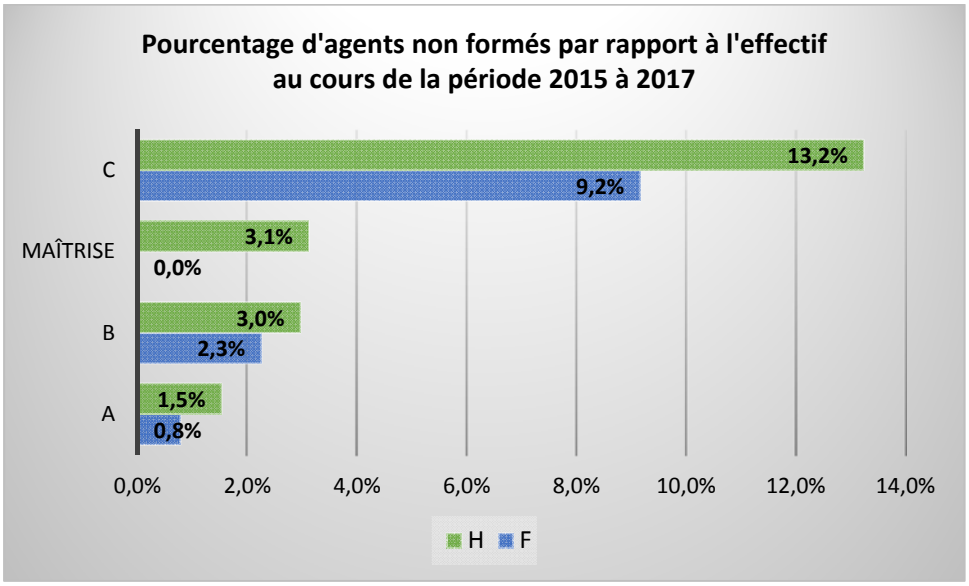
Lorsqu'elles ne sont pas mises en œuvre par le CNFPT dans le cadre de son programme annuel de formation, financé par la cotisation, leur coût est supporté par le budget de la collectivité.

Par ailleurs, les agents territoriaux peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation (DIF) de 20 heures par an cumulables pendant 6 ans, plafonné à 120 heures.

Ce DIF ne peut être utilisé qu'à la condition que les actions de formation suivies :

- *correspondent à des formations de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique*
- *soient pré-inscrites dans le plan de formation de la collectivité.*

Le choix de l'action de formation arrêtée dans le cadre du DIF fait l'objet d'une convention entre l'agent et l'employeur local. En cas de refus de l'employeur deux années de suite, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.



Les femmes ont eu d'avantage accès à la formation que les hommes au cours de la période étudiée

Nombre d'agents non formés	Nb d'agents		Effectif total par catégorie		% d'agents NON formés sur l'effectif	
	F	H	F	H	F	H
A	2	3	256	196	0,8%	1,5%
B	7	6	310	202	2,3%	3,0%
Maîtrise		4	4	128	0,0%	3,1%
C	160	165	1745	1246	9,2%	13,2%
Total	**169**	**178**	**2315**	**1772**	**7,3%**	**10,0%**
Nombre d'agents NON formés au moins 1 fois dans les 3 années						

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[4], 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.

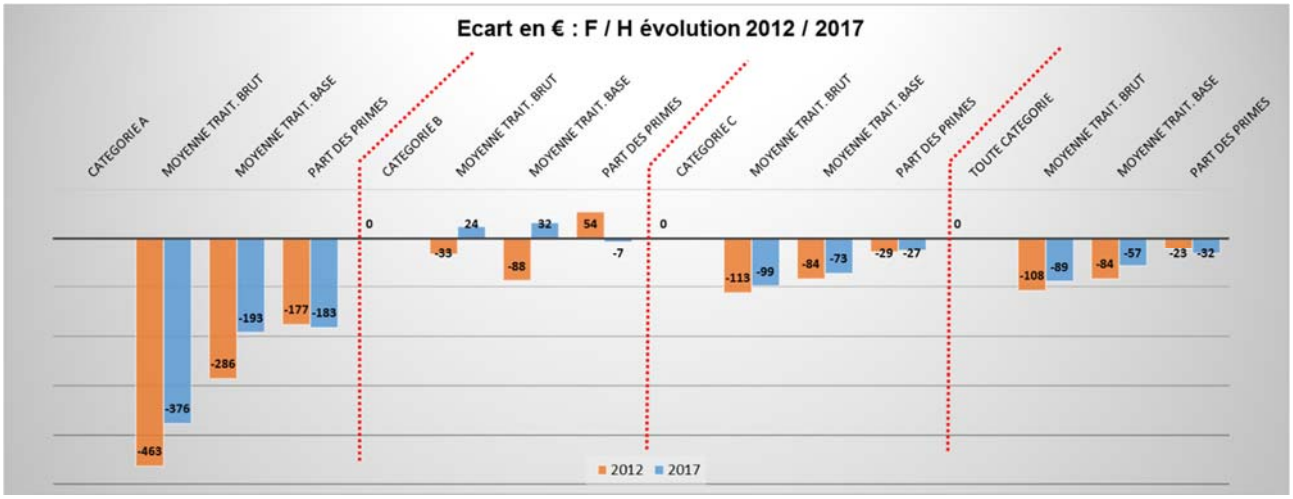
La paie *du fonctionnaire est composée de la rémunération à laquelle s'ajoutent les primes et les indemnités.*

A Angers, en 2017, les primes représentaient en moyenne 17 % du salaire brut mensuel à la Ville et 20 % à ALM.

La part des primes[5] dans le salaire mensuel varie en fonction de la catégorie :

- *catégorie A (hormis les professeurs d'enseignement artistique) : 25 % à la Ville et 27 % à ALM,*
- *catégorie B : 21 % à la Ville et 23 % à ALM,*
- *catégorie C : 15 % à la Ville et 16 % à ALM.*

Ecart de salaire entre les femmes et les hommes par catégorie hiérarchique



Les salaires nets des femmes agents permanents sont inférieurs à ceux de leurs collègues masculins de **3,86%** (89 €/mois). Cet écart s'est réduit entre 2012 et 2017.

Le plus grand écart s'observe pour la catégorie A où il s'élève à **9,79%** (463 €/mois).

Il est à noter que ces écarts sont inférieurs avec ceux observés dans la fonction publique territoriale. En 2016, le salaire net en EQTP des femmes dans la FPT s'élève en moyenne à 1826 euros par mois, soit 9,1 % de moins en moyenne que celui des hommes (2008 euros). Moins important que dans les autres versants de la fonction publique, cet écart se réduit à 0,2 point par rapport à 2015. L'écart est plus marqué pour les salariés de catégorie A (16,0 %) que pour ceux de catégorie B (7,3 %) et de catégorie C (10,1 %).

---

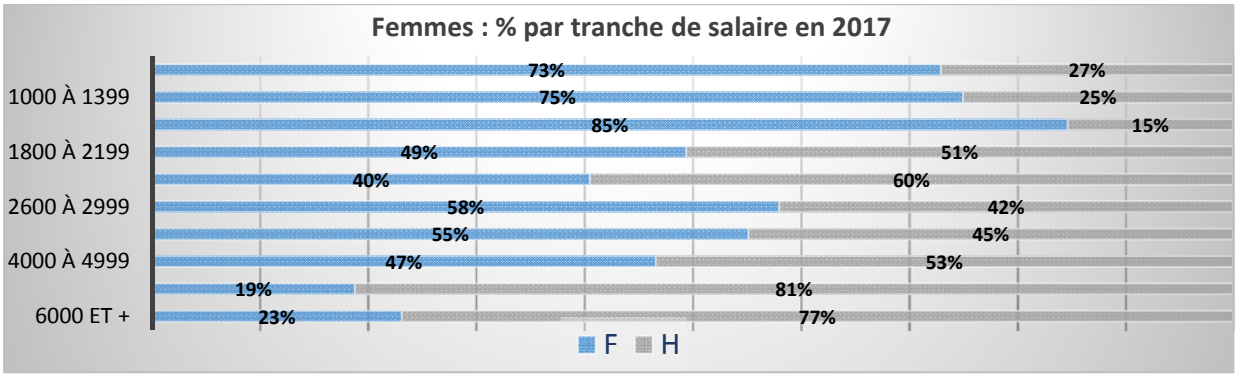
[4] Son montant est fonction de la zone de classement de la commune d'affectation. Le taux applicable pour toutes les communes de Maine-et-Loire est de zéro.

[5] La part des primes représente en moyenne 18,9% de la rémunération dans la territoriale, sur lesquels les fonctionnaires n'acquièrent pas de droit à la retraite CNRACL (*les primes sont prises en compte partiellement au titre du régime additionnel*).

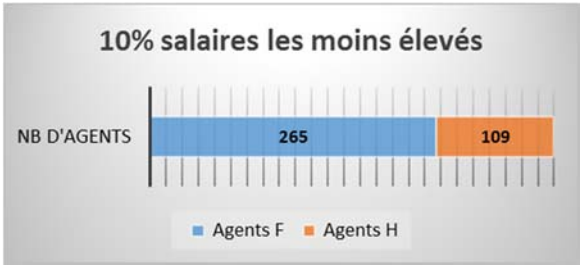
Tranches de salaire

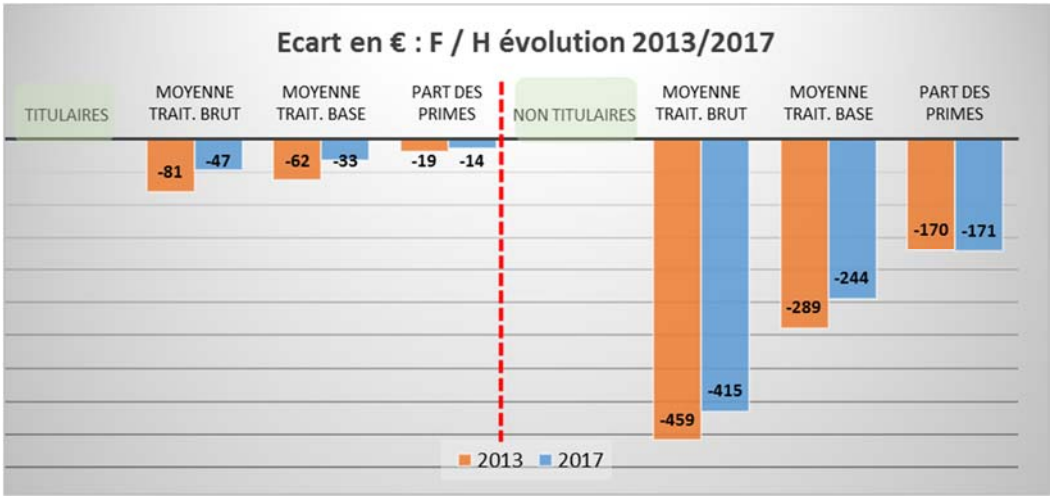
Tranches	Ville + ALM + CCAS						
	Nb Agents		% H / F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
6000 et +	3	10	23,1%	76,9%	0,1%	0,6%	13
5000 à 5999	3	13	18,8%	81,3%	0,1%	0,8%	16
4000 à 4999	34	39	46,6%	53,4%	1,7%	2,3%	73
3000 à 3999	166	135	55,1%	44,9%	8,1%	8,0%	301
2600 à 2999	116	84	58,0%	42,0%	5,7%	5,0%	200
2200 à 2599	245	360	40,5%	59,5%	12,0%	21,4%	605
1800 à 2199	873	894	49,4%	50,6%	42,8%	53,0%	1767
1400 à 1799	365	66	84,7%	15,3%	17,9%	3,9%	431
1000 à 1399	45	15	75,0%	25,0%	2,2%	0,9%	60
moins de 999	189	70	73,0%	27,0%	9,3%	4,2%	259
Total	**2039**	**1686**	**54,7%**	**45,3%**	**100,0%**	**100,0%**	**3725**

Base : Salaire brut et traitement de base (hors SFT et éléments variables de paie) NON reconstitué sur temps complet.
Paie de l'année des permanents mensuels : Brut de l'année non reconstitué sur un temps complet divisé par le nombre de mois de paie



Ces graphiques illustrent la persistance du **plafond de verre**, également observable à Angers (tant dans la FPE et la FPT que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins de femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre).




Ecart en € : F / H évolution 2013/2017
TITULAIRES
MOYENNE TRAIT. BRUT
MOYENNE TRAIT. BASE
PART DES PRIMES
NON TITULAIRES
MOYENNE TRAIT. BRUT
MOYENNE TRAIT. BASE
PART DES PRIMES
-81
-47
-62
-33
-19
-14
-459
-415
-289
-244
-170
-171
2013
2017