

**CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE
DE LA VILLE D'ANGERS****EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
du Conseil d'Administration****SÉANCE DU 22 FÉVRIER 2022****L'an DEUX MILLE VINGT-DEUX, LE VINGT-DEUX FÉVRIER,**

à 18h, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville d'Angers, dûment convoqué le 16 février 2022, s'est réuni à l'Hôtel de Ville, lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Madame Christelle LARDEUX-COIFFARD, Présidente déléguée, représentant Monsieur Christophe BÉCHU, Maire, Président, empêché.

Etaient présents : Christelle LARDEUX-COIFFARD, Alima TAHIRI, Richard YVON, Claudette DAGUIN, Anne-Marie POTOT, Augustine YECKE, Benoit AKKAOUI, Nicole BERNARDIN, Emmanuel LEFÉBURE, Marie-Claire LUCAS, Antoine MASSON, Angelo TOCCO.

Etaient excusés : Christophe BÉCHU, Sophie FOUCHER-MAILLARD, Céline VÉRON, Véronique CHAUVEAU, William GALLEY.

OBJET : Débat d'Orientation Budgétaire 2022

Madame la Présidente déléguée expose,

Mesdames, Messieurs,

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

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

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

Le Conseil d'Administration prend acte :

- des enseignements de l'analyse des besoins sociaux de la population,
- de la tenue du Débat d'Orientation Budgétaire pour l'exercice 2022 accompagné du rapport d'orientation budgétaire sur la base duquel s'est tenu ce débat,
- de la communication du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et du rapport annexe dédié aux ressources humaines.

Christelle LARDEUX-COIFFARD
Présidente déléguée

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de dépôt en préfecture : 24/02/2022

CONSEIL D'ADMINISTRATION**MARDI 22 FÉVRIER 2022****RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE**

Table des matières

Introduction	3
1. Prospective économique et sociale.....	4
1.1. Alors que la crise sanitaire semble s'éloigner, la reprise économique devrait se poursuivre en 2022 malgré quelques risques encore liés aux conséquences du covid-19.....	4
1.2. Malgré des perspectives de forte croissance économique, les finances publiques restent sensiblement dégradées.....	4
2. Analyse des besoins sociaux.....	5
2.1. L'analyse des besoins sociaux, une démarche ancrée dans les pratiques du CCAS	5
2.2. Les premiers enseignements issus de l'analyse partagée des besoins sociaux.....	6
3. Rétrospective financière.....	9
3.1. Un rythme d'évolution des dépenses supérieur à celui des recettes qui fragilise la situation financière	9
3.2. Une dynamique d'augmentation de la masse salariale portée par les budgets annexes médico-sociaux	11
3.3. Un endettement zéro depuis 2018.....	14
3.4. Des résultats déficitaires accentués par la crise sanitaire et un besoin croissant de financement des activités gérontologiques.....	14
4. Orientations et priorités d'action pour l'élaboration du budget primitif 2022.....	15
4.1. Les orientations financières : une gestion réaliste et exigeante sous fond de crise sanitaire qui perdure.....	15
4.2. Les orientations ressources humaines : soutenir les agents en première ligne face à la crise tout en maintenant un niveau de masse salariale acceptable	16
4.3. Les orientations des politiques publiques : 2022, une année qui garde le cap des transitions pour une action sociale solidaire, inclusive et innovante.....	17
5. Perspectives budgétaires et financières	19
5.1. Un budget 2022 de fonctionnement qui soutient et accompagne les plus fragiles, valorise les engagements et prépare l'avenir.....	19
5.2. L'innovation en réponse au défi financier annoncé	22
5.3. Un budget d'investissement qui améliore le cadre de vie des seniors et l'environnement de travail des professionnels.....	23
Pour conclure	24

Introduction

Le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) est un exercice réglementaire imposé par l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales. Il doit avoir lieu dans les deux mois précédant l'examen du Budget Primitif.

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

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

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

Le rapport d'orientation budgétaire permet à la fois de dresser un bilan rétrospectif de l'évolution de la situation financière du CCAS au regard des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et présente également les perspectives budgétaires pour l'année 2022. Traduction budgétaire des engagements, il précise les marges de manœuvre nécessaires à la concrétisation opérationnelle des priorités, en prolongement des actions conduites et des choix opérés chaque année. Ce rapport comporte deux annexes : le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et l'essentiel du bilan social 2020, état des lieux de la situation du personnel de l'établissement.

Cette préparation budgétaire s'inscrit également dans un contexte économique tendu, suite de la crise sanitaire et sociale, provoquant une forte incertitude sur les recettes du CCAS alors que les dépenses continuent d'augmenter. La situation nécessite ainsi une plus grande agilité de l'action publique. Cette incertitude s'ajoute à la contrainte budgétaire déjà réelle.

Dans ce contexte financier contraint, le projet de budget 2022 appelle des efforts de gestion pour dégager les moyens permettant la réalisation des priorités de mandat. Ces efforts passent par la recherche de recettes nouvelles, la mise en œuvre d'économies de gestion et la remise à plat des dépenses au regard des besoins réels des Angevins et de la qualité du service public qui leur est rendu.

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

Les orientations budgétaires traduisent également la volonté, avec le soutien conforté de la Ville, d'anticiper la suite et notamment la capacité du CCAS à amortir les effets d'une crise qui perdure.

1. Prospective économique et sociale

1.1. Alors que la crise sanitaire semble s'éloigner, la reprise économique devrait se poursuivre en 2022 malgré quelques risques encore liés aux conséquences du covid-19

A l'échelle mondiale et européenne, la dynamique de reprise économique d'après crise est forte depuis le début de l'année 2021. Elle devrait encore s'accroître. L'économie mondiale devrait croître de 5,6 % en 2021 (données Banque mondiale), après une récession de 3,5 % en 2020. **En 2022, la croissance attendue resterait à un niveau élevé de 4,3 % grâce au redressement des principales économies.** L'arrivée des vaccins en début d'année et l'expérience acquise au fil des différents confinements ont permis de limiter les effets les plus néfastes pour l'activité économique. Les plans de soutien budgétaire massifs ont également largement contribué à atténuer les pertes de croissance.

En France, la levée progressive des restrictions sanitaires à partir du second trimestre 2021 et la progression de la campagne vaccinale ont permis une reprise de l'activité. Ainsi, le PIB a progressé de 3 % au troisième trimestre 2021 (contre 1,3 % au deuxième) et est revenu quasiment à son niveau d'avant crise. Au total, pour l'année 2021, la progression de l'inflation a été de 2,1 %. Cette hausse des prix s'explique par une pénurie des matières premières et la diminution de l'offre, au moment où la demande est très forte. Dans la période récente, la hausse des prix du gaz et des carburants pour les véhicules a également joué un rôle significatif dans l'accélération de l'inflation. Il en est de même pour les rattrapages du prix des services affectés par la pandémie comme le secteur de l'hébergement ou de la restauration. **Le taux d'inflation devrait ainsi se maintenir à un haut niveau jusqu'au second trimestre 2022, entre 2,1 % et 3,1 %, avant d'entamer sa décrue.**

Toutefois, les incertitudes concernant les pénuries de biens manufacturés ainsi que les risques de nouvelles ruptures d'approvisionnement causées par les mesures introduites face à la menace du variant Omicron rendent les projections d'inflation très incertaines.

1.2. Malgré des perspectives de forte croissance économique, les finances publiques restent sensiblement dégradées

La loi de finances (LFI) 2022 reflète son temps. Ce cru peut sembler léger, tant en nombre d'articles significatifs concernant les collectivités locales que d'impacts sur leurs finances. C'est le dernier de l'actuelle loi de programmation des finances publiques 2018-2022. La pandémie continue à imprimer sa trace dans la loi 2022 au travers de la continuité du plan de relance lié à la crise sanitaire.

Après deux années marquées par le financement de la réponse à la crise sanitaire, les finances publiques devraient retourner sur une trajectoire relativement durable à partir de 2022. D'après le projet de loi de finances, **le déficit public devrait atteindre 8,4 % du PIB en 2021 (après 9,1 % en 2020) et baisser à 4,8 % en 2022.**

Le budget 2022 restera néanmoins expansionniste en maintenant un niveau de dépenses publiques à 55,6 % du PIB (contre 53,8 % en 2019). Ainsi, le gouvernement mise davantage sur la conjoncture économique favorable plutôt que sur des mesures structurelles de réduction des dépenses ou d'augmentation des recettes afin de réduire les déséquilibres des finances publiques. Dans ce contexte, la viabilité des finances publiques dépend de la consommation des ménages. Deux risques pourraient remettre en cause le dynamisme de la consommation privée : une inflation durablement plus élevée qu'attendu et un marché du travail moins dynamique qu'attendu qui conduirait à un ralentissement des revenus d'activité.

2. Analyse des besoins sociaux

Le Code de l'Action Sociale et des Familles par décret du 21 juin 2016 et l'article R123-1, prévoit la réalisation, par les Centres Communaux d'Action Sociale, d'une analyse des besoins sociaux (ABS) dans l'année civile qui suit le renouvellement général du conseil municipal.

Au-delà de l'obligation légale, l'**analyse des besoins sociaux (ABS)** est une démarche **au service du développement social local**, permettant d'adapter la réponse aux besoins des habitants du territoire. S'inscrivant dans une démarche continue, l'**analyse des besoins sociaux devient un outil d'aide à la décision** pour définir le projet social communal tout au long du mandat. Positionnant le CCAS comme acteur central de la coordination partenariale, l'ABS permet de définir des **objectifs partagés** pour des **réponses sociales cohérentes** et efficace.

2.1. L'analyse des besoins sociaux, une démarche ancrée dans les pratiques du CCAS

L'analyse des besoins sociaux est pilotée en interne par le CCAS. Elle se veut pragmatique au service du projet d'établissement et donc des Angevins concernés par l'action sociale et gérontologique.

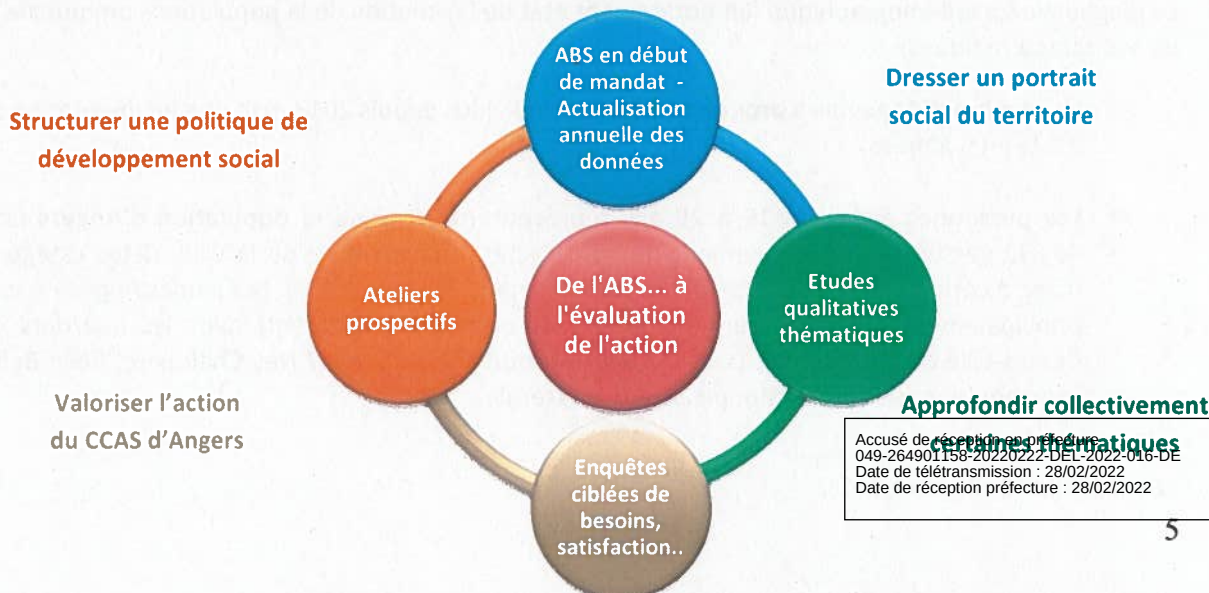
L'analyse des besoins sociaux vise à :

-  **OBSERVER** votre population dans sa diversité
-  **Identifier les besoins** d'aujourd'hui et **ANTICIPER** ceux de demain
-  Définir des **priorités** et **CO-CONSTRUIRE** un plan d'actions innovantes

Elle s'articule autour de 4 préoccupations :

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

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



2.2. Les premiers enseignements issus de l'analyse partagée des besoins sociaux

Le CCAS d'Angers, accompagné par le cabinet d'études ESPELIA, a entamé son analyse des besoins sociaux portant sur l'ensemble du territoire angevin. Initialisée en 2021, l'analyse des besoins sociaux se construit selon les quatre phases suivantes :



1. **La réalisation du diagnostic sociodémographique (ou portrait de territoire)** mené à partir des données d'observation sociale du territoire, ainsi que des données internes au CCAS et des acteurs partenaires. Cette première phase a été conduite de juin à septembre 2021 et présentée au conseil d'administration le 15 décembre 2021.
2. **La conduite d'une analyse partagée associant les professionnels, les partenaires et les habitants du territoire.** L'ambition du CCAS pour cette analyse des besoins sociaux est de penser cette étude quantitative (phase 1) comme un socle pour la réflexion et l'analyse partagée entre les différents services du CCAS, des collectivités et des acteurs partenaires présents sur le territoire. Ainsi pour réaliser cette deuxième phase, menée sur les mois octobre et novembre 2021, deux ateliers participatifs ont été réalisés afin de recueillir les expertises métiers et de réaliser une analyse croisée sur les éléments saillants de l'étude sociodémographique. De plus, un questionnaire à destination des personnes âgées de 60 ans et plus ainsi qu'à leurs aidants a été diffusée afin de recueillir l'expression des besoins des usagers Angevins.
3. **L'identification des actions prioritaires et des préconisations à conduire par le CCAS** et l'ajustement avec le projet d'établissement afin de répondre au mieux aux besoins identifiés sur le territoire à destination des Angevins. Cette troisième phase est actuellement en cours.
4. **La création d'un outil de veille sociale** pour permettre au CCAS de suivre l'évolution des thématiques prioritaires sur le territoire, identifiées lors de cette analyse des besoins sociaux et de situer l'action du CCAS sur ces enjeux. Cette phase est actuellement en cours de préparation.

Rappel des caractéristiques du portrait de territoire¹ :

Le diagnostic sociodémographique fait notamment état de l'évolution de la population communale et de ses caractéristiques.

- ➡ **Le nombre d'Angévins a progressé** de 4 383 individus depuis 2013, soit une augmentation de 2,9 % en 5 années.
- ➡ **Les personnes âgées de 15 à 29 ans représentent 30 % de la population d'Angers** (soit 46 832 personnes) principalement dû au caractère universitaire de la ville. Cette catégorie d'âge a connu une très légère augmentation depuis 2013 de 1,4 %). Les jeunes Angevins sont principalement présents (numériquement et proportionnellement) dans les quartiers du Centre-ville ou à proximité, Doutre / Saint-Jacques, Saint-Serge / Ney Chalouère, Belle-Beille (proche des universités), Monplaisir et La Roseraie.

¹ Données INSEE : RP 2013, 2018.

- ➔ **La population des 60 ans et plus a également évolué** de 9,7 % passant de 31 533 à 34 585 personnes sur la même période et représente 22,3 % de la population totale en 2018. Les personnes de 60 ans et plus vivent davantage au sein des quartiers du Centre-Ville, Doutre Saint-Jacques, la Roseraie et Monplaisir.
- ➔ **La structure des ménages**, on observe que 54 % des ménages angevins sont composés de personnes seules (soit 44 637 ménages) et qu'à l'échelle de la Ville, 21 % des familles sont monoparentales (30 % de familles monoparentales dans les quartiers prioritaires de la Ville) en augmentation de 9 % depuis 2013 et au-dessus des moyennes des strates de comparaison².
- ➔ **Des fragilités socioéconomiques ont également été relevées.** Tout d'abord un taux de pauvreté³ de 20 % à l'échelle de la Ville (14,6 % pour la France métropolitaine). Les personnes de moins de 30 sont les plus touchées par cette pauvreté économique, 31 % en 2018 (stable sur les 5 dernières années). Aussi, les taux de pauvreté des personnes âgées de 60 ans et plus, même s'ils restent les plus faibles par tranche d'âge, progressent depuis 2013. En effet, le taux de pauvreté est de 12 % pour les personnes de 60 à 74 ans (+ 3 points de pourcentage) et de 7 % pour les 75 ans et plus (+ 2 points de pourcentage).

Les éclairages saillants du questionnaire à destination des personnes de 60 ans et plus et de leurs aidants :

- ➔ **513 personnes ont répondu au questionnaire**, 461 personnes répondaient pour eux même, 52 renseignaient cette enquête pour une personne aidée. 70 % des répondants ont entre 65 et 84 ans et la majorité des répondants sont des femmes (75 %).
- ➔ En matière du **logement**, 56 % des répondants vivent en appartements, 26 % en maisons et 18% en établissements. 51 % des répondants déclarent habiter dans un logement adapté à leurs besoins. **L'aménagement de la salle de bain constitue la première préoccupation** des répondants (l'aménagement de l'escalier est la seconde). La complexité administrative, le manque d'informations et les difficultés financières sont cités comme les principales problématiques en matière d'adaptation du logement au vieillissement alors même qu'il est identifié comme le **principal levier favorisant le maintien à domicile**.
- ➔ Concernant le **lien social et l'isolement**, 66 % des répondants vivent seuls mais la majorité des répondants déclare avoir des contacts sociaux au minimum plusieurs fois par semaine, majoritairement avec leur cercle familial ou amical. Néanmoins 20 % des répondants déclarent se sentir isolés.
- ➔ **Les questions de santé, de vieillissement et des mobilités** ont également été abordées lors de ce questionnaire. La notion de « bien vieillir » est principalement assimilée par le maintien d'une « bonne santé » et d'une « activité physique et intellectuelle » (pour respectivement 32 % et 28 % des réponses). Des difficultés d'accès aux médecins spécialistes principalement en raison des délais d'attente et des difficultés liées à la prise de rendez-vous. 40 % se déplacent plusieurs fois par jour, majoritairement à pied (40 %) ou en voiture (30 %). En ce qui concerne l'accès aux droits, 32 % des répondants rencontrent des difficultés pour réaliser des démarches en ligne et 25 % des répondants déclarent rencontrer des difficultés pour utiliser internet.

² EPCI, département, région, France métropolitaine.

³ Taux de pauvreté à 60 % de la médiane.

Les enseignements issus de l'analyse partagée des ateliers participatifs :

Le CCAS a souhaité dépasser le simple cadre d'une étude sociodémographique du territoire en construisant son ABS sur une analyse partagée à partir de ses enseignements et à la croisée des expertises. Ainsi, deux ateliers participatifs ont été organisés regroupant des participants d'horizons différents - 6 directions de la Ville/ALM, partenaires et une diversité de métiers (travailleurs sociaux, agents d'accueil, aides à domicile, coordonnatrice évaluatrice, animatrice, etc.). Environ 30 participants étaient présents sur chaque atelier afin de favoriser l'appropriation des éléments et la progression des analyses. Au regard des enseignements du portrait de territoire, deux publics présentant des enjeux multiples ont été identifiés :

➡ **Les personnes âgées de 60 ans ou plus (principalement les 60-75 ans et les 85 ans et plus) :**

- L'isolement social et la lutte contre la précarité,
- Le maintien à domicile et la prévention de la perte d'autonomie,
- L'aide aux aidants,
- La santé et santé mentale,
- La mobilité et le logement.

➡ **Les personnes de moins de 30 ans (15-29 ans) :**

- L'insertion socio-professionnelle,
- La mobilité et le logement,
- La santé mentale,
- La lutte contre la précarité,
- Les disparités territoriales.

Les ateliers participatifs se sont déroulés en utilisant la méthode des persona (profils types) et des parcours usagers. 15 persona ont été élaborés pour ces ateliers (dont 5 intégralement par les professionnels). Cette méthode a permis de mettre en lumière les besoins des usagers au regard d'un profil et d'une situation concrète, afin d'identifier les freins possibles et les services identifiés sur le territoire pouvant être mobilisés. A partir de ces persona, les professionnels ont réalisé les parcours des usagers afin de retracer l'accès aux services, en vue d'identifier les pistes d'amélioration pour fluidifier la réponse aux besoins, concevoir de nouvelles actions ou améliorer l'accès à l'information. Le cabinet procède actuellement à l'analyse et à la formalisation des rendus de ces ateliers.

3. Rétrospective financière

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

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

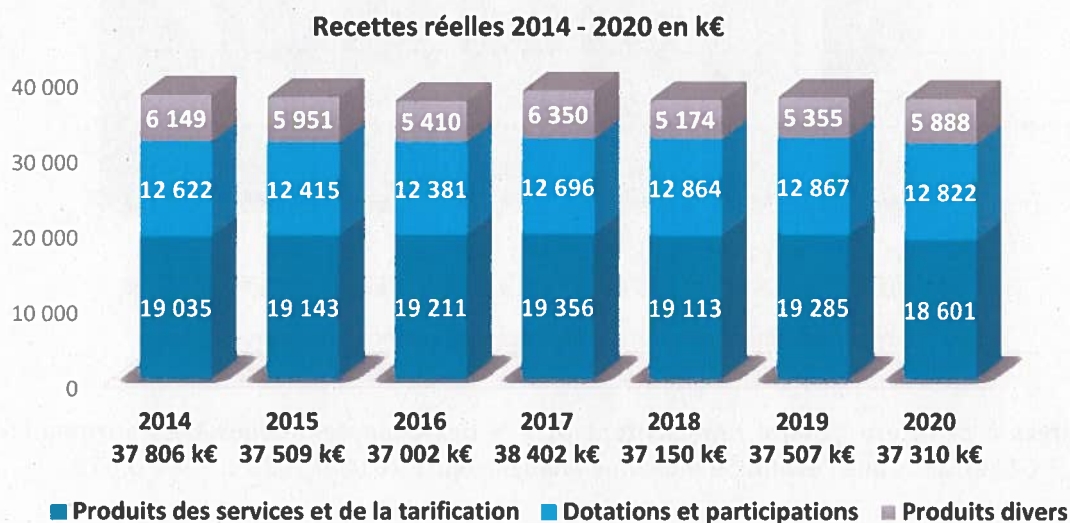
3.1. Un rythme d'évolution des dépenses supérieur à celui des recettes qui fragilise la situation financière

A la date de production du présent rapport, il est encore difficile de donner des estimations précises sur le futur compte administratif (CA) 2021. C'est pourquoi, la rétrospective est réalisée sur la période 2014-2020. Néanmoins, les résultats des comptes administratifs de l'exercice 2021 devraient être dans des tendances identiques à celles de 2020, c'est-à-dire déficitaires. Ce rythme d'évolution des dépenses supérieur à celui des recettes fragilise la situation financière du CCAS.

La présentation de l'évolution du budget sur les six dernières années (2014-2020) est réalisée de façon agrégée. Elle permet de mettre en perspective la gestion du CCAS.

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

Sur la période 2014 à 2020, les recettes ont diminué au rythme moyen de 0,19 % / an, soit - 1,31 % au total malgré l'augmentation des financements externes (subvention de la Ville d'Angers, forfait autonomie départemental) et du versement des subventions d'équilibre du budget principal aux budget annexes. Entre 2019 et 2020, les recettes ont baissé de 0,52 %. Cette diminution est supérieure à l'évolution moyenne constatée sur l'ensemble de la période 2014 à 2020.



Les dotations représentent 34,4 % des recettes réelles. Elles sont principalement composées de la subvention versée par la Ville d'Angers qui s'élève à 12 600 k€, soit + 100 k€ par rapport à 2019. Elles ont évolué de + 0,23 % en moyenne par an (+ 1,59 % sur la période 2014 à 2020).

Accusé de réception en préfecture
01158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

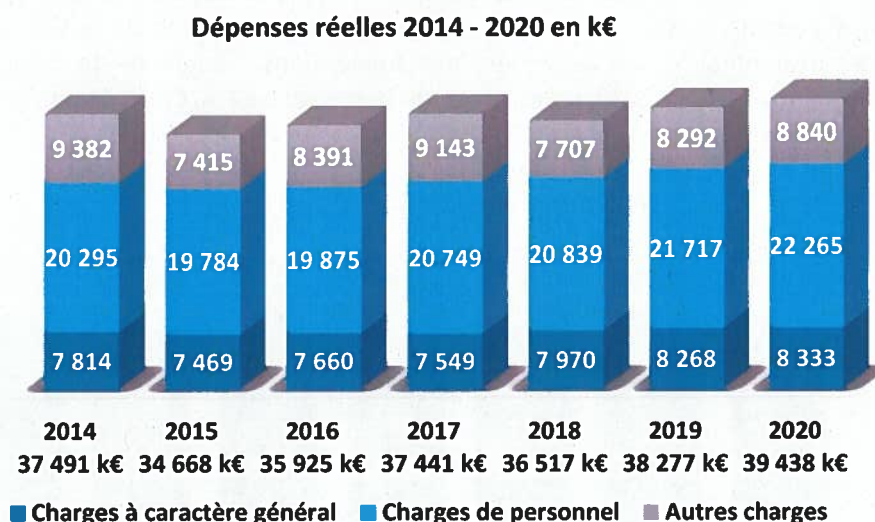
Les produits des services et de la tarification représentent 49,9 % des recettes réelles et constituent en 2020 la part la plus importante des ressources. Ces produits diminuent entre 2019 et 2020 de 3,5 % (- 685 k€). Les produits évoluent de - 0,33 % en moyenne chaque année entre 2014 et 2020, (- 2,28 % au total sur la période 2014-2020).

Les produits divers représentent 15,8 % des recettes réelles. Ils sont composés essentiellement de produits exceptionnels qui présentent une évolution de + 9,95 %, soit + 533 k€ entre 2019 et 2020. L'évolution s'explique principalement par l'augmentation de la subvention d'équilibre versée aux budgets annexes hors EHPAD (+ 573 k€) dont 389 k€ pour le seul budget du Service de Soutien à Domicile.

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

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

Sur la période 2014 à 2020, les dépenses ont augmenté au rythme moyen de 0,74 % / an. Depuis 2014, et malgré les années 2015 et 2018 marquées par un niveau de dépenses suivant le rythme d'évolution des recettes, le CCAS a vu augmenter ses dépenses réelles de 5,19 % sur la même période. **Les dépenses de l'exercice 2020 augmentent de 3,03 % par rapport à 2019, soit + 1 161 k€.** Cette progression générale masque une diminution de près de 6 % des « Autres charges » depuis 2014. Cette baisse est neutralisée notamment par la progression des « Charges de personnel » (+ 9,71 %).



Les charges à caractère général représentent 21,1 % des dépenses réelles. Elles augmentent de 0,78 % (+ 64 k€), alors que l'évolution moyenne annuelle entre 2014 et 2020 est de + 0,95 %.

Les charges de personnel représentent 56,5 % de l'ensemble des dépenses réelles en 2020 (56,7 % en 2019). Les dépenses augmentent en 2020 de 2,53 % (+ 548 k€) par rapport à 2019 pour atteindre 22 265 k€. Les charges de personnel des EHPAD participent à hauteur de 364 k€ à cette évolution, soit 66,42 %.

Les autres charges représentent 22,4 % des dépenses réelles. Elles augmentent de 6,61 % (+ 548 k€) entre 2019 et 2020. L'évolution résulte principalement de l'augmentation de 636 k€ de la subvention versée aux budgets annexes, dont 380 k€ pour le budget du Service de Soutien à Domicile (SSAD). Concernant ce dernier, elle vient compenser la baisse de recettes non financées par le Département et les rémunérations des aides à domicile maintenues sur la base de la planification. Par ailleurs, le service avait bénéficié en 2019 du remboursement de 105 k€ de cotisations trop versées les années antérieures suite au contrôle de l'URSSAF, réduisant d'autant le recours à la subvention du budget principal en 2019.

Les dépenses d'aide sociale sont en diminution de 36,40 % (- 429 k€). Elles viennent compenser en partie la hausse globale des « Autres charges ». Cette baisse trouve sa principale origine dans la conjugaison des deux phénomènes externes au CCAS suivants :

- ➔ La première relève des effets du confinement imposé par la pandémie de la COVID19 puisque suite à la fermeture des écoles et plus largement des structures d'accueil des enfants, les aides versées pour aider les familles à financer les repas des élèves ont baissé de 27,96 % (- 114 k€), l'aide alimentaire pour les étudiants de 62,54 % (- 15 k€), pour la garde d'enfant de 54,57 % (- 5 k€), des accueils de loisir de 29,73 % (- 10 k€) et celle du permis citoyen de 24,11 % (- 10 k€). De plus, une adaptation de l'organisation à la situation de confinement a eu pour effet de privilégier la délivrance de chèques d'accompagnement personnalisé (CAP) à la place des aides classiques. Cette disposition a fait baisser mécaniquement les aides à l'hygiène de 51,46 % (- 22 k€), aux soins dentaires, optiques et auditifs de 30,28 % (- 2 k€), pour le paiement des factures d'eau de 43,34 % (- 1 k€), d'énergie de 23,56 % (- 4 k€).
- ➔ La deuxième concerne l'arrêt du dispositif d'aide à la couverture santé adossé à celui de la CPAM dénommé « Aide complémentaire santé ». La CPAM a mis en place en octobre 2019 un nouveau dispositif « Couverture santé solidaire ». Le CCAS a été dans l'obligation de travailler un nouveau système d'accompagnement effectif depuis la fin du 1^{er} trimestre 2021. L'année 2020 représente donc une année blanche dans ce domaine, soit une diminution de 216 k€ des aides versées.

Concernant les subventions aux associations, le soutien du CCAS a été maintenu. Sur la période de comparaison 2019/2020, le montant des subventions versées a progressé du fait du transfert du suivi des associations du champ social de la Ville vers le CCAS (1 064 k€ en 2020, contre 915 k€ en 2019).

3.2. Une dynamique d'augmentation de la masse salariale portée par les budgets annexes médico-sociaux

Concernant les dépenses de personnel, une partie spécifique de la présente note de synthèse doit être dédiée à une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs. Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et le rapport dédié aux ressources humaines prenant appui sur le bilan social 2020 sont joints en annexe pour compléter les informations présentées ci-dessous.

La masse salariale

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

En 2020, la masse salariale de 21,5 millions d'euros pour l'ensemble des budgets représente 55 % de l'ensemble des dépenses de gestion. Elle a progressé de 2 % par rapport à 2019.

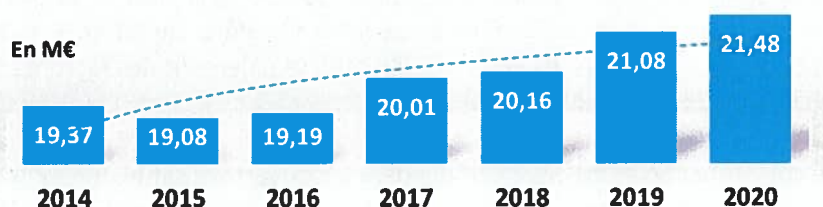
Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

Les facteurs d'évolution de la masse salariale sont les suivants :

- Le glissement vieillesse technicité (évolution « naturelle » de la masse salariale liée au déroulement de carrière des agents municipaux),
- L'augmentation du SMIC qui impacte les contrats de droit privé,
- La mise en œuvre obligatoire du protocole dit PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations),
- La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP (obligation légale),
- Le renforcement des effectifs des EHPAD à l'occasion de la réorganisation des résidences Gaston Birgé et César Geoffray,
- Le remplacement des personnels absents afin d'assurer la continuité de service ou au titre des renforts temporaires,
- Le maintien des salaires des personnels qui ont vu leur activité réduite ou arrêtées du fait du confinement durant l'année 2020.

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

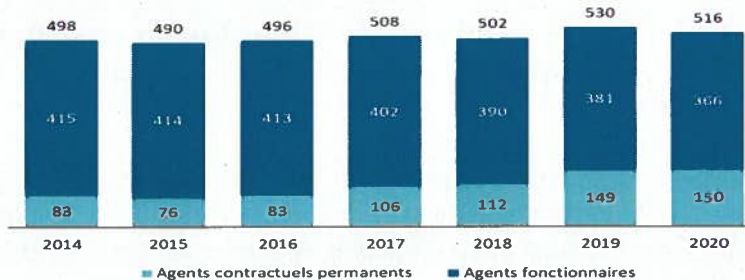
Masse salariale 2014 – 2020
Evolution moyenne / an : + 1,8 %



Les effectifs (extrait du bilan social)

Il ressort du bilan social 2020, présenté de façon détaillée en annexe du rapport, une comptabilisation au 31 décembre 2020 de **637 agents, dont 516 agents sur emploi permanent et 121 agents sur emploi non permanent**. Le CCAS a aussi accueilli trois apprentis. L'effectif global diminue de 14 agents par rapport à 2019. Les agents exercent leur mission sur 43 métiers référencés au CCAS.

**Effectifs permanents
au 31 décembre 2020
(en nbre)**



+ Arrivées

- + 53 recrutements
- 7 arrivées en tant que fonctionnaires
- 46 arrivées en tant que contractuels permanents

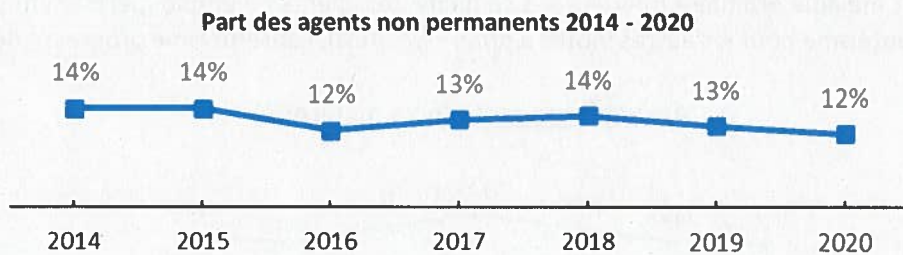
- Départs

- 58 départs définitifs
- 9 départs provisoires

- 14 agents

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

- ➔ La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP représente 12 % en 2020, elle est en diminution depuis 2019.



- ➔ 13 % des agents à temps non complet,

En 2020, on compte 85 agents à temps non complet (- 12 agents par rapport à 2019). Depuis 2015, **une baisse progressive des agents à temps non complet (- 37 agents)** est constatée.

- ➔ 64 % des agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation,

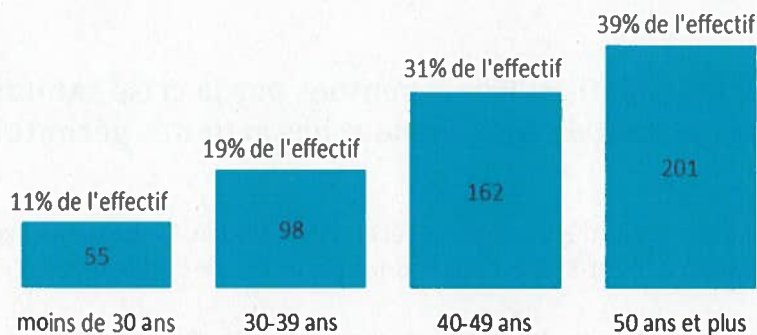
En 2020, 328 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (- 57 agents par rapport à 2019) pour 871 jours de formation (- 745 jours par rapport à 2019). La crise sanitaire s'est caractérisée par des périodes de confinement, des limitations de déplacements, des jauges réduites et des fermetures d'organismes de formation, ce qui explique une baisse des volumes de formation.

- ➔ 64 % de l'effectif stagiaires et titulaires ont bénéficié d'une évolution de carrière

En 2020, 236 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon, grade ou d'une promotion interne. 10 agents également ont été titularisés.

- ➔ 86 % de femmes sur les trois catégories d'emploi (A, B ou C) et plus d'1/3 de l'effectif a plus de 50 ans. Le bilan social continue à traduire une dynamique de vieillissement des effectifs. En 2020, l'âge d'entrée dans l'établissement est de 32 ans.

Répartition par tranche d'âge



- ➔ 11 % de taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap,

L'emploi des travailleurs présentant un ou des handicaps est une obligation exprimant un devoir de solidarité. Au 1^{er} janvier 2020, le CCAS emploie 57 agents en situation de handicap, soit un taux d'emploi direct de 11 % supérieur au taux légal de 6 %.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

Enfin, le taux d'absentéisme au 31 décembre 2020 est de 11,8 % pour l'ensemble des services du CCAS. Il s'agit en l'espèce de l'absentéisme santé hors maternité. La composition du taux d'absentéisme est détaillé dans le bilan social en annexe du rapport. En 2020, si le petit absentéisme, c'est-à-dire l'arrêt maladie ordinaire inférieur à 1 semaine des agents en emploi permanent continue à diminuer, l'absentéisme pour les autres motifs a progressé. Ainsi, l'absentéisme progresse de + 1,1%.

Absentéisme santé (hors maternité)



En 2020, le CCAS s'est attaché plus particulièrement à :

- **Poursuivre une gestion dynamique des emplois et des compétences** favorisant la mobilité interne et permettant d'anticiper l'usure professionnelle,
- **Accompagner les réorganisations de services**, dont la dernière concerne les EHPAD. L'organisation s'est mise en place au 1^{er} avril 2019. Un premier bilan a été fait en fin d'année 2020. Il doit être reconduit à l'occasion de l'évaluation interne qui doit être réalisée en 2022,
- **Développer le management de proximité**, autrement dit, renforcer la place des cadres auprès de leurs équipes pour les soutenir dans l'exercice de leurs missions, écouter et prendre en compte leurs besoins,
- **Poursuivre le développement du télétravail**, favorisant ainsi la qualité de vie au travail tout en contribuant à la démarche de responsabilité sociétale des organisations,
- **Soutenir les professionnels dans l'exercice de leur mission** en première ligne durant cette année marquée par la pandémie en organisant le redéploiement des effectifs.

3.3. Un endettement zéro depuis 2018

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

3.4. Des résultats déficitaires accentués par la crise sanitaire et un besoin croissant de financement des activités gériatriques

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

Après une diminution marquée en 2013 des résultats annuels, l'année 2014 amorce une reprise confirmée en 2015 d'excédents. La réalisation d'un excédent de 2 M€ en 2015 est liée à des recettes exceptionnelles (reprise d'une provision de 524 k€ réalisée pour pallier le risque financier d'un contentieux, perception du fonds de restructuration de l'aide à domicile...) et une diminution des dépenses (masse salariale, dépenses d'intervention sociale...). Depuis 2016, les résultats annuels sont en diminution constante. **En 2019, ils deviennent déficitaires (- 1,4 M€ en 2019, - 2,9 M€ en 2020).**

4. Orientations et priorités d'action pour l'élaboration du budget primitif 2022

De manière générale, l'exercice 2022 devra continuer à répondre à l'urgence, préparer l'avenir et amorcer les transitions.

- **Répondre à l'urgence sanitaire et sociale.** Les actions et mesures induites par la crise sanitaire (mesures sociales, économiques, sanitaires...) continueront à générer des dépenses au cours de l'année 2022. Des incertitudes quant à une amélioration de la situation sanitaire persistent et rendent les projections budgétaires plus délicates. De ce point de vue, le budget 2022 sera un budget qui devra encore répondre à des défis inédits, notamment sur le terrain des solidarités actives,
- **Préparer l'avenir et amorcer les transitions.** Le budget 2022 sera également un budget d'amorce en faveur d'un nouveau plan d'actions en direction des seniors et de soutien aux écosystèmes d'innovation sociale locale notamment sur le champ de l'alimentation durable. Bien que la crise sanitaire resserre les marges de manœuvre classiques dont dispose le CCAS, celui-ci se doit de les élargir et de les optimiser afin de gérer conjointement les urgences. Malgré cette situation et conformément aux engagements du mandat, l'accompagnement des parcours de vie à tous les âges des publics vulnérables, à fortiori en l'absence de réponses adaptées, doit rester la priorité de nos politiques publiques.

4.1. Les orientations financières : une gestion réaliste et exigeante sous fond de crise sanitaire qui perdure

Fort du soutien financier conforté de la Ville d'Angers, le projet de budget se construit néanmoins dans un contexte financier contraint et un avenir incertain.

L'analyse des comptes administratifs du CCAS démontre que le budget est confronté à un effet de ciseaux avec des dépenses de fonctionnement qui augmentent de manière plus dynamique que les recettes. Cet effet ciseau se traduit par la diminution de la capacité d'autofinancement des investissements et la nécessité de mettre en œuvre des mesures de maîtrise des dépenses.

La situation financière présente ainsi des fragilités qui s'installent. Si à la fin de l'exercice 2020, les comptes du CCAS disposent toujours d'excédents cumulés, le compte administratif 2021, présentera un résultat déficitaire pour la troisième année consécutive.

Pour autant, le CCAS se doit d'anticiper budgétairement les conséquences sociales de l'épidémie de la COVID 19 se traduisant par un besoin de renforcer son accompagnement des personnes les plus vulnérables. Le ralentissement de l'activité économique de 2021 dans plusieurs secteurs et la hausse des prix de l'énergie et des matières agricoles va faire durer l'inflation. Ces constats laissent craindre une précarisation accentuée des personnes déjà les plus en difficulté, avec l'apparition de nouveaux publics. Les effets sociaux de la crise sanitaire, déjà sensibles en 2021, iront vraisemblablement en s'accroissant en 2022.

Par ailleurs, la réduction progressive des dotations de l'Etat, auxquelles s'ajoutent les contraintes financières du Département et le financement partiel par l'Agence Régionale de Santé des mesures salariales en faveur des personnels soignants, sont de nature à restreindre, au cours des années à venir, significativement les marges de manœuvre financières du CCAS. Il en est de même pour les recettes de tarification en diminution du fait de la baisse d'attractivité des établissements et de la nécessité pour les services de réduire leur activité face aux risques sanitaires et aux difficultés de recrutement sur les secteurs du soin, du social, de la restauration et de l'aide à domicile.

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

Les orientations financières doivent ainsi garantir les équilibres budgétaires, préserver un service public de qualité dans un contexte post-crise sanitaire. Elles reposent sur :

- ➔ **Le soutien financier conforté de la Ville d'Angers,**
- ➔ **La mobilisation des leviers d'amélioration des équilibres financiers pour maintenir notre capacité à investir :**
 - L'utilisation du levier de l'épargne : avec un recours contenu aux excédents antérieurs de fonctionnement pour équilibrer les budgets annexes (hors EHPAD),
 - L'utilisation moindre des excédents d'investissement et l'emprunt : en recentrant les investissements courants sur les besoins des publics accompagnés.
- ➔ **L'amélioration de la couverture des charges de fonctionnement grâce à la maîtrise des dépenses par la performance, l'évaluation de l'action et l'augmentation des tarifs :**
 - L'utilisation du levier de la performance : dans une logique de recherche d'efficience du service, des chantiers d'optimisation seront mis en place pour limiter la croissance des dépenses et rechercher l'accroissement et la diversification des recettes,
 - Le levier de l'évaluation de l'action : interrogeant la pertinence, au vu des besoins et des évolutions du territoire. Ces évaluations pourront se traduire par des choix en matière de politique publique afin de privilégier les actions qui répondent le mieux aux besoins des Angevins,
 - L'utilisation modérée du levier de la tarification : afin de maintenir un niveau de recettes minimum, les services facturés devront être actualisés régulièrement mais rester accessibles.
- ➔ **Des moyens dédiés à l'innovation, l'agilité, l'écoresponsabilité et au numérique pour préparer l'avenir.**

4.2. Les orientations ressources humaines : soutenir les agents en première ligne face à la crise tout en maintenant un niveau de masse salariale acceptable

Les orientations structurantes en matière de ressources humaines doivent permettre de répondre aux enjeux actuels et de demain. Il s'agit ainsi de respecter le cadre légal et réglementaire, et de garantir les conditions de mise en place d'un service public innovant, adapté aux besoins des publics, permettant de valoriser l'engagement et de développer les compétences des agents, tout en assurant des conditions de travail propices à l'exercice de leurs missions. Elles doivent contribuer à **une meilleure maîtrise de la masse salariale et de l'absentéisme.**

Ainsi, les orientations concernant les ressources humaines s'articulent autour de six priorités.

- ➔ **Adapter l'organisation du travail et moderniser le fonctionnement des services, en s'appuyant sur l'expérience des équipes afin de garantir un service public de qualité aux Angevins,**

- ➔ **Mieux prendre en compte le vieillissement des agents et l'usure professionnelle** en améliorant les conditions de travail, en facilitant la mobilité et en accompagnant le maintien et le retour à l'emploi,
- ➔ **Valoriser l'engagement professionnel et développer la reconnaissance au travail**, véritable axe de motivation des équipes œuvrant pour le service du public, en première ligne pendant la crise sanitaire,
- ➔ **Développer les compétences des agents** pour les accompagner dans les évolutions de service,
- ➔ **Mener un dialogue social apaisé et constructif**,
- ➔ **Valoriser et faire connaître les actions menées afin de fidéliser les agents et rendre les métiers plus attractifs** pour faire face aux difficultés de recrutement accentuées par la crise.

Ces orientations RH se déploient alors que le poids de la masse salariale dans les dépenses de fonctionnement est important et croissant. C'est pourquoi, **le pilotage de la masse salariale qui va s'engager représente un enjeu majeur pour le CCAS.**

4.3. Les orientations des politiques publiques : 2022, une année qui garde le cap des transitions pour une action sociale solidaire, inclusive et innovante

Dans la continuité des exercices précédents, l'ensemble du projet de budget 2022 s'articulera dans la déclinaison des trois orientations stratégiques suivantes :

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

Dans un contexte de crise économique et de problématiques sociales diverses générées par la crise sanitaire, l'engagement du CCAS de la Ville d'Angers en matière d'action sociale, de lutte contre la pauvreté, de rupture de l'isolement et de réduction de toutes les formes de précarité demeure essentiel et doit même être renforcé. Ce renforcement intervenu de manière rapide dès le début de la crise sanitaire s'est poursuivi tout au long de l'année 2021.

Solidaire et engagé, le CCAS d'Angers se donne également pour priorité d'accompagner les seniors les plus vulnérables. Il s'investit au quotidien pour répondre aux problématiques de la perte d'autonomie et de la grande dépendance en accueillant, informant, orientant et accompagnant les parcours de vie des personnes âgées et en soutenant les aidants. Cette attention portée aux plus fragiles ne doit cependant pas amener à voir l'avancée en âge sous le seul angle de la vulnérabilité et de la perte d'autonomie. C'est le sens des priorités pour l'année 2022. Une année qui garde le cap des transitions pour une action solidaire, inclusive et innovante.

Pour l'exercice 2022, le CCAS poursuivra son rôle d'acteur essentiel de l'action sociale de proximité. Il est bien ancré dans le partenariat local, tant institutionnel qu'associatif. En proximité des publics, le CCAS se concentrera sur les enjeux suivants :

- ➔ **Rester en veille, être lisible et amortir les effets de la crise sanitaire**
 - Contribuer à faire connaître la politique sociale mise en œuvre à Angers par le CCAS, la Ville et ses partenaires,
 - Soutenir les dynamiques de sortie de pauvreté et d'insertion des Angevins en situation de précarité et de vulnérabilité économique ou relationnelle,
 - Fluidifier et sécuriser les parcours des personnes à la rue.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

- ➔ **Privilégier une approche transversale et partenariale**
 - Soutenir la professionnalisation des associations du champ des solidarités,
 - Participer aux dynamiques partenariales pour contribuer à agir en faveur de l'accès aux droits des Angevins vulnérables, au développement de leur autonomie et à l'égalité d'accès à l'offre sur tout le territoire.
- ➔ **Insuffler un changement de regard sur les seniors pour élaborer une politique gérontologique volontariste et cohérente pour faire d'Angers la ville du bien vieillir à tous les âges**
- ➔ **Prévenir et accompagner les fragilités rencontrées par les seniors**
 - Accompagner et soutenir les proches aidants,
 - Favoriser le lien social et rompre l'isolement des personnes âgées,
 - Privilégier l'approche d'aller-vers pour fluidifier les parcours et accompagner les Angevins aux moments charnières du vieillissement,
 - Affirmer le rôle des espaces seniors comme plateformes ressources de proximité.
- ➔ **Concourir à bâtir une ville « Amie des Aînés »**
 - Faciliter la mobilité des seniors dans la ville
 - Réfléchir à de nouvelles formes d'habitat conciliant "envies et nécessité".
- ➔ **Créer un CIAS pour développer une offre sur le territoire métropolitain**
- ➔ **Développer la dynamique de gestion raisonnée des ressources et de prévention de l'environnement au quotidien**
 - Faciliter la mobilité des seniors dans la ville
 - Réfléchir contre le gaspillage alimentaire,
 - Allier recherche de la performance économique et écologique dans la politique d'achat et la préservation du patrimoine.
- ➔ **Développer une politique active des ressources humaines attentive aux attentes des collaborateurs**
 - Favoriser la qualité des échanges professionnels et des parcours favorables à l'engagement,
 - Promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle,
 - Améliorer la sécurité et la qualité des environnements de travail.

Parmi les autres enjeux des années 2022 et suivantes, l'inclusion de tous passera d'abord par penser différemment la place des personnes accueillies pour leur donner un vrai rôle, une possibilité d'expression et d'élaboration de propositions d'adaptation des réponses. Comme les années précédentes, et encore plus dans un contexte de crise, la lutte contre la fracture numérique et l'illectronisme constituent également un enjeu central et les actions pour la réduire seront poursuivies et approfondies.

Enfin, en matière de politique tarifaire, le projet de budget 2022 sera construit en prenant en compte une augmentation contenue des tarifs au niveau de l'inflation pour l'ensemble des services du CCAS, à l'exception des activités tarifées par le conseil départemental.

5. Perspectives budgétaires et financières

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

5.1. Un budget 2022 de fonctionnement qui soutient et accompagne les plus fragiles, valorise les engagements et prépare l'avenir

Le projet de budget de fonctionnement 2022 est valorisé à 41,04 M€. Il connaît des évolutions différenciées selon les budgets.

Il s'établit pour le budget principal et les budgets annexes (hors EHPAD) à 31 257 k€. Par rapport au BP 2021, il évolue de - 6,1%. Il s'équilibre en dépenses et en recettes avec la reprise du résultat reporté des exercices antérieurs.

- ➔ Budget Principal : 18 436 k€
- ➔ Budgets Annexes : 12 821 k€

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

Le budget EHPAD évolue en dépenses de + 10,6 % par rapport à 2021. Il est à ce stade déficitaire.

- ➔ Recettes : 8 050 k€
- ➔ Dépenses : 9 782 k€

Recettes de fonctionnement

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

Les recettes liées à l'activité : l'évolution des tarifs 2022 prend en compte les informations des organismes financeurs, qui ne prévoient pas d'évolution des dotations pour les EHPAD et le SSAD en dehors des évolutions fixées dans les CPOM. Pour les autres prestations, conformément à la délibération du conseil d'administration du 15 décembre 2021, les tarifs présentent une évolution contenue au niveau de l'inflation, soit de + 1,8 %.

- ➔ **Résidences autonomie et EHPAD :** le taux d'occupation des logements pris en compte dans les estimations budgétaires se situent entre 93 % et 98,5 % selon les établissements,
- ➔ **Soutien à domicile :** l'activité « prestataire » retenue à hauteur de 73 200 heures pour le projet de budget 2022 est en baisse par rapport à 2021,
- ➔ **Animation et Vie Sociale :** le service s'inscrit dans la poursuite d'animations adaptées de proximité en direction des publics âgés fragilisés. Le développement de la prévention, du bien vieillir, de la rupture de l'isolement et d'accompagnement des personnes âgées dépendantes sera au cœur de la programmation.

Dotations du Conseil Départemental de Maine-et-Loire (CD 49) et de l'Agence Régionale de Santé (ARS) : les recettes sont prévues à un niveau constant par rapport à 2021 pour un même niveau

Agences de recouvrement de l'Etat
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Unité de recouvrement de l'Etat
Date de réception préfecture : 28/02/2022

d'activité. Il est à noter que la dotation soins intègre la couverture à hauteur de 52% du coût du Ségur de la santé. Concernant le financement du CLIC, le prévisionnel 2021 sera vraisemblablement reconduit à l'identique en 2022.

Subvention de fonctionnement de la Ville : les prévisions de dépenses et de recettes d'exploitation exposées ci-dessus, et les équilibres financiers pluriannuels ont conduit le CCAS à solliciter une subvention de 12 200 k€ auprès de la Ville d'Angers pour poursuivre la mise en œuvre des actions. Cette subvention est inférieure de 500 k€ à celle de 2021 suite au transfert au budget de la Ville d'Angers des aides à la restauration scolaire.

Dépenses de fonctionnement

Indépendamment des charges de gestion courante, de personnel et d'intervention, le projet de budget comprend des dépenses imprévues qui entrent dans l'équilibre financier de l'établissement. Comme les exercices antérieurs, il n'est pas prévu de recourir à la section de fonctionnement pour équilibrer la section d'investissement et financer la tranche 2022 du plan pluriannuel d'investissement.

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

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

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

Les dépenses liées à la convention de mutualisation Ville, CCAS et à ALM : le CCAS a adhéré à la convention de mutualisation constituée initialement entre la Ville et ALM. Cette convention cadre et des conventions annexes, prévues pour une durée de 5 ans, fixent respectivement les dispositions générales de mutualisation des services et les modalités financières de répartition. Arrivée à échéance en décembre 2021, elle est renouvelée pour une durée de 5 ans. La contribution du CCAS est prévue au budget primitif 2022 pour un montant de 1 600 k€, à l'identique de la réalisation de l'exercice 2021. Conformément à la recommandation de la Chambre Régionale des Comptes, **le CCAS rembourse à la Ville et à Angers Loire Métropole, l'intégralité des coûts constatés.**

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

Parmi les facteurs externes figurent les mesures nationales légales :

- La mise en œuvre de la réforme de la catégorie C de la fonction publique territoriale au 1^{er} janvier 2022,
- L'application de la réforme de la filière médico-sociale au 1^{er} janvier 2022 (nouvelles grilles pour les infirmières en soins généraux et cadres de santé, passage en catégorie B des auxiliaires de soins...),
- Le maintien pour une année supplémentaire du dispositif GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat) qui vise à compenser la diminution du pouvoir d'achat des agents,
- La double revalorisation du SMIC (+2,2 % au 1^{er} octobre 2021 et + 0,9 % au 1^{er} janvier 2022) qui impacte les contrats de droit privé,
- Le versement de l'indemnité d'inflation aux agents

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

- Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT) qui permet de mesurer l'impact des mesures individuelles liées principalement à l'évolution de carrière des agents. Le GVT est déterminé en fonction des règles d'avancement déterminées par la collectivité (avancement d'échelon, de grade, promotion interne...),
- La poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel),
- Les recrutements prévus dans l'année pour des besoins saisonniers ou permanents ou au titre de renforts temporaires. Ils concernent la restauration, le service d'aide à domicile et les résidences. A ceci s'ajoute les remplacements des personnels en EHPAD dont l'intégration dans l'organisation du travail s'est révélée en 2020-2021 insuffisante,
- La revalorisation indiciaire en lien avec la mise en œuvre du SEGUR de la santé pour l'ensemble des personnels EHPAD et de la prime grand âge pour le personnel soignant.

Au projet de budget 2022, la masse salariale reste constante par rapport à 2021. Les mesures d'évolution présentées précédemment sont en effet neutralisées par la baisse de la masse salariale du service de soutien à domicile du fait de la diminution d'activité sur ce secteur.

Le budget alloué à la formation du personnel (hors cotisation CNFPT) s'élève à 120 000 €, en baisse de 53 200 €, il est supérieur à la moyenne des crédits 2016 et 2020. Il prévoit la mise en œuvre des actions de formation du plan de développement des compétences selon la ligne managériale suivante :

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

Le fonds d'innovation sociale qui favorise l'expérimentation, soutient les initiatives et accompagne les projets innovants est prévu à hauteur de 30 k€, dont 20 k€ pour le Prix de l'Innovation Sociale Locale.

Les aides de l'action sociale : les dépenses d'action sociale sont prévues à hauteur de 1 104 k€, soit une baisse de 428 k€ par rapport à 2021 en lien avec le transfert des aides à la restauration scolaire vers le budget de la Ville.

Les subventions aux associations : le CCAS maintient son aide matérielle et logistique afin d'accompagner le tissu associatif riche et dynamique. Le montant total des subventions aux associations prévu pour 2022 s'élève à 1 115 k€.

EQUILIBRE BUDGETAIRE

L'équilibre des budgets est réalisé différemment selon les budgets.

Le budget principal : il s'équilibre par une reprise sur les excédents constatés sur les exercices antérieurs. L'évolution de l'excédent cumulé du budget principal s'établit comme suit :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Résultats cumulés au 1 ^{er} janvier	5 099 071	4 608 007	4 752 252	4 740 988	3 235 794	2 388 300

Les budgets annexes (hors EHPAD) : ils sont équilibrés par une subvention du budget principal. A l'exception du budget annexe du service de soutien à domicile dont l'activité continue à diminuer, les subventions d'équilibre des budgets annexes devraient être constatées à la clôture de l'exercice 2021 et au budget primitif 2022.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

Les budgets annexes EHPAD : le budget des EHPAD (G Birgé et C Geoffray) répond au cadre budgétaire de l'EPRD. Selon ce nouveau cadre, la notion de résultat antérieur reporté permettant l'équilibre des budgets n'existe plus. Ces budgets ne sont plus votés en équilibre. Structuellement déficitaires, le résultat annuel est constaté en fin d'année. Le déficit cumulé des EHPAD au 1^{er} janvier s'établit à :

	2018	2019	2020	2021	2022
Résultats cumulés au 1 ^{er} janvier	740 889	839 878	-589 869	- 1 917 412	-3 644 725

La proposition de budget primitif 2022

Fonctionnement	Recettes	Dépenses
Budget (hors EHPAD)	31 267 100	31 267 100
Budget EHPAD	8 050 400	9 782 000

Comme précisé ci-dessus, les budgets des EHPAD, selon le nouveau cadre financier, ne sont plus présentés en équilibre. Ceci explique le montant de recettes différent des dépenses, traduisant de fait le besoin de financement des EHPAD.

5.2. L'innovation en réponse au défi financier annoncé

L'analyse rétrospective réalisée a permis d'apprécier la situation financière. Avec une évolution tendancielle négative des résultats de fonctionnement depuis 2018 pour l'ensemble des budgets, les comptes du CCAS se sont fragilisés.

	2017	2018	2019	2020	2021 projeté
Résultats cumulés au 1 ^{er} janvier (M€)	0,18	- 0,15	- 1,4	- 2,9	-2,6

L'explication des résultats est multifactorielle. Au-delà des effets conjoncturels liés à la crise sanitaire et une dynamique de croissance positive de la masse salariale, les finances du CCAS sont impactées par un effet ciseau : hausse des dépenses et baisse des recettes.

Devant cette situation, le pilotage budgétaire repensé pour améliorer la lisibilité du budget et responsabiliser davantage l'ensemble des directions et responsables de service, combine désormais la construction du budget autour de deux approches :

- ➔ Un travail d'analyse et d'évaluation de chaque ligne de dépenses et de recettes qui permet d'optimiser les ressources et leur affectation,
- ➔ La définition d'objectifs de performance et leur suivi dans une démarche de recherche de marge de manœuvre avec pour but de réduire les déficits.

La maîtrise financière attendue en 2022 est à porter aux crédits des efforts consentis par l'ensemble des services avec des solutions de rationalisation des coûts de fonctionnement proposées et réalisées chaque année et la recherche ou la revalorisation des financements des activités du CCAS.

Par ailleurs, l'analyse des différents indicateurs de suivi des objectifs qui garantissent la mise en œuvre du projet de mandat, témoignent d'une diminution de l'activité des services particulièrement sensible sur le secteur gérontologique (taux d'occupation, heures d'intervention...). Celle-ci est à rapprocher des conséquences de la crise sanitaire conjuguées mais aussi d'une évolution des besoins des usagers.

Régulièrement, l'action publique s'interroge sur son périmètre, sur ses objectifs prioritaires, sur les nécessaires adaptations à apporter, sur l'évolution de son environnement, sur les attentes de ses usagers, sur son organisation aussi. Une dynamique de renouveau de l'action gérontologique a été engagée en 2021 et des premières orientations se dessinent déjà sur l'offre de maintien à domicile. La dynamique enclenchée va se poursuivre. L'innovation en faveur de l'avancée en âge et l'accompagnement de la perte d'autonomie sera au cœur des réflexions.

5.3. Un budget d'investissement qui améliore le cadre de vie des seniors et l'environnement de travail des professionnels

PROJETS D'INVESTISSEMENT 2022

La section d'investissement du budget primitif 2022 a été évaluée à 3 751 k€ pour le budget principal et les budgets annexes. Le financement de la section sera assuré principalement par les dotations aux amortissements, le résultat de la section d'investissement, le fonds de compensation sur la TVA et la subvention de la Ville. Le programme d'investissement est autofinancé.

Les inscriptions traduisent un programme annuel d'investissement (PPI) de 1 245 k€. Le PPI est construit, pour les investissements courants, autour des quatre orientations suivantes, pour un montant total de 645 k€ :

- ➔ Miser sur la qualité des environnements de travail
- ➔ Préserver et valoriser durablement le patrimoine
- ➔ Sécuriser et rendre accessible les équipements
- ➔ Être mobile et connecté

S'ajoutent pour 2022 les investissements pour la réalisation des travaux suivants :

- ➔ La rénovation de l'office de cuisine de la résidence R Robin : 220 k€
- ➔ Le remplacement de la centrale incendie de la résidence R Robin : 160 k€
- ➔ L'étude du remplacement du logiciel de l'Action sociale : 20 k€
- ➔ La réalisation de l'identité visuelle des Espaces seniors : 100 k€

La proposition de budget primitif 2022

Investissement	Recettes	Dépenses
Ensemble des budgets	3 645 100	3 751 200

PROJETS D'INVESTISSEMENT PLURIANNUELS

Les années 2019-2027 sont marquées par l'étude et la réalisation de projets d'équipement structurants pour le CCAS. Parmi eux figurent :

- ➔ **2019 à 2021** - Rénovation de la résidence autonomie Bellefontaine. Le coût de la réhabilitation pour Angers Loire Habitat (propriétaire) est de plus de 3 millions d'euros. Le CCAS, gestionnaire, a financé les aménagements relevant de l'accompagnement des publics accueillis : 600 k€,

➡ **A compter de 2022 et les années suivantes –**

- Rénovation des offices de remise en température des résidences : 4 000 k€, selon l'étude de programmation réalisée en 2018,
- Plan de rénovation des résidences autonomes à hauteur de 1 800 k€. Comme pour la résidence Bellefontaine, le CCAS doit prévoir les aménagements relevant de sa responsabilité de gestionnaire,
- A ces projets s'ajoutent le remplacement du système de sécurité incendie de la résidence Robert Robin, la réalisation de l'identité visuelle des espaces seniors et le remplacement du logiciel de traitement des demandes d'aides sociales.

Le besoin de financement d'investissement du CCAS à l'horizon 2022 va croître sensiblement. La stratégie financière prévue pour le financement de ces projets privilégie un moindre recours à l'emprunt. Elle s'appuie en conséquence sur les orientations suivantes :

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

Pour conclure

Les orientations budgétaires du CCAS sont à la lecture des éléments présentés, résolument tournées vers la réalisation des actions majeures en réponse au besoin d'adaptation de l'offre de service aux attentes d'une population en mutation et de son adéquation avec ses capacités financières.

Le projet de budget 2022 intègre la nécessité de continuer à maîtriser les dépenses et à optimiser les ressources en misant sur la capacité d'innovation de tous, d'adapter les organisations avec ses agents, qui font vivre la solidarité au quotidien, avec cœur et conviction.

Dans un contexte de crise sanitaire qui se prolonge, face à des situations individuelles de grande difficulté, face à des attentes sociales fortes, le CCAS est plus que jamais un rempart. Il le reste, malgré des contraintes budgétaires plus importantes, fidèle en cela à une tradition angevine jamais démentie.

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

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

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

- ➔ **Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**
- ➔ **Rapport annexe dédié aux ressources humaines (synthèse du bilan social 2020)**

BILAN SOCIAL 2020

L'Essentiel

C.C.A.S.

d'Angers

SOMMAIRE

Les charges de personnel	3
L'effectif	4
L'effectif global	5
Les agents permanents et non permanents	6
Les agents permanents	7
Les arrivées/départs	8
Les arrivées	8
Les départs	9
L'effort de déprécarisation	10
Le développement des compétences	11
Accompagnement des parcours professionnels	12
Evolution de carrière et rémunération	13
Caractéristiques sociales	14
Sexe, Catégorie et Âge	14
Les filières et les métiers	15
Le temps de travail	16
Le lieu de résidence	16
Ancienneté et départs prévisibles en retraite	17
Le télétravail	18
L'emploi des personnes en situation de handicap	19
Temps de travail et santé	20
L'absentéisme santé et maternité	20
L'absentéisme pour maladie ordinaire	21
L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle	22
L'absentéisme pour longue maladie	23
Les relations professionnelles	24
Le dialogue social Ville - CCAS - ALM	25
La diversité	26

LES CHARGES DE PERSONNEL

Les charges de personnel : 22,3 millions d'Euros

- Evolution des charges de personnel : +2,5%

Les dépenses « charges de personnel » passent de 21,7 M€ réalisées au CA 2019 à 22,3 M€ au CA 2020.

La masse salariale atteint 21,5 millions d'Euros (soit +2% par rapport à 2019)

La masse salariale est composée des traitements bruts et des charges associées. Les autres dépenses de personnel sont des charges diverses comme les frais de mission, les indemnités de déplacement, le capital décès, les frais médicaux, fournitures administratives...

On constate un « effet bosse » en lien avec la nouvelle organisation des EHPAD.

Des impact à la hausse liés :

- effets PPCR, revalorisation de la participation prévoyance (politique sociale)
- à la crise sanitaire (surcoûts COVID).

Un impact à la baisse avec la baisse d'activité du SSAD.

Les paramètres susceptibles de faire varier la masse salariale de notre collectivité

Ceux à l'initiative de l'Etat :

- 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 du SMIC
- l'évolution des taux de charges patronales
- le Glissement Vieillesse-Technicité (GVT) correspondant au coût généré par les avancements de grade et d'échelon.

Ceux à l'initiative du CCAS :

- les moyens temporaires supplémentaires alloués aux services (exemples : heures supplémentaires, emplois saisonniers...)
- les remplacements santé
- l'évolution du périmètre de gestion (création, suppression ou extension de services ; activité prestataire de l'aide à domicile)
- l'évolution du régime indemnitaire

L'EFFECTIF

Quelques définitions

L'effectif global de la collectivité comprend l'ensemble des agents permanents et temporaires qui ont travaillé au moins une fois dans l'année au sein de la collectivité.

Les effectifs permanents

Ce sont tous les agents qui travaillent sur des emplois permanents ou des missions de longue durée.

- **Les fonctionnaires**

Ce sont tous les agents stagiaires ou titulaires de la fonction publique territoriale.

- **Les agents contractuels sur emploi permanent**

Ce sont différentes catégories d'agents contractuels qui travaillent sur des emplois ou des missions de longue durée.

Les effectifs non permanents

Ce sont les agents temporaires qui interviennent pendant les périodes de suractivité ou pour pallier les absences du personnel.

Parmi eux, on distingue :

- **Les emplois temporaires ou saisonniers**

Ce sont des agents recrutés pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, ou encore des vacataires engagés ponctuellement pour un acte déterminé.

- **Les emplois aidés**

Ce sont des emplois avec un statut privé et rémunérés sur la base du SMIC (les apprentis par exemple).

FOCUS

La comptabilisation des effectifs s'effectue selon deux approches complémentaires :

- **EN NOMBRE** :

Pour les agents permanents, c'est le nombre d'agents en activité au 31 décembre de l'année.

- **EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP)** :

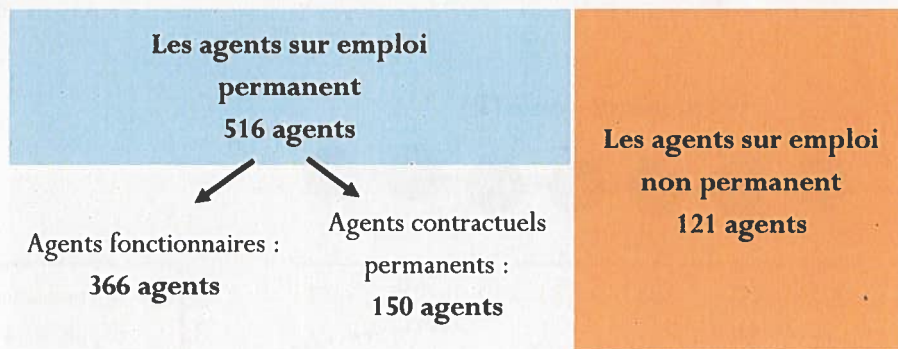
C'est le volume de travail des agents ayant travaillé dans l'année, recalculé sur la base du temps d'un agent à temps plein sur l'ensemble de l'année.

Le calcul des effectifs en ETP est basé sur les heures payées (hors heures supplémentaires et complémentaires).

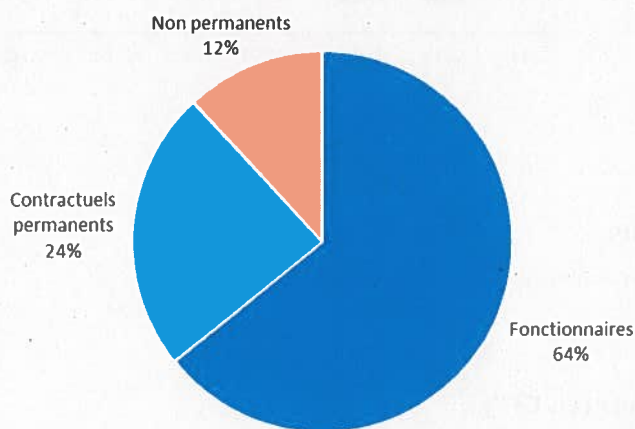
L'EFFECTIF

L' effectif global

En nombre d'agents présents au 13/12/2020 : 637 agents



En ETP (hors heures complémentaires et supplémentaires) sur l'année 2020 : 562,3 ETP

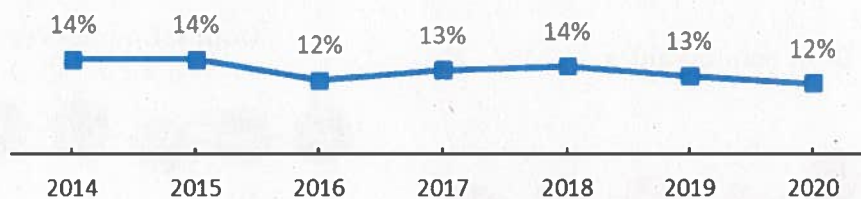


A noter !

- A ces ETP s'ajoutent en 2020 :
- 0,9 ETP d'heures supplémentaires (0,5 en 2019)
 - 2,8 ETP d'heures complémentaires (2,5 en 2019)

En 2020, l'effectif global diminue de 14 agents et 1,7 ETP par rapport à 2019.

La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP représente 12% en 2020, elle est en diminution depuis 2019.



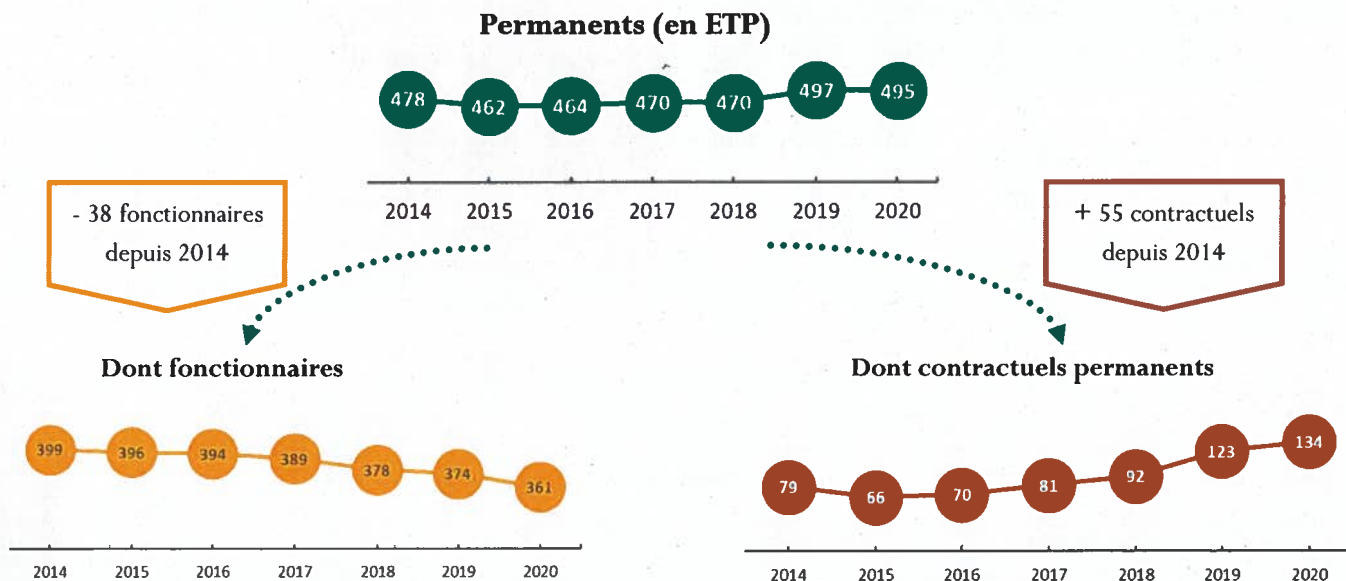
Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

L'EFFECTIF

Les agents permanents et non permanents

Les agents permanents en ETP

En 2020, 495 équivalents temps plein sont intervenus sur l'année. On compte ainsi 2 ETP de moins par rapport à 2019.

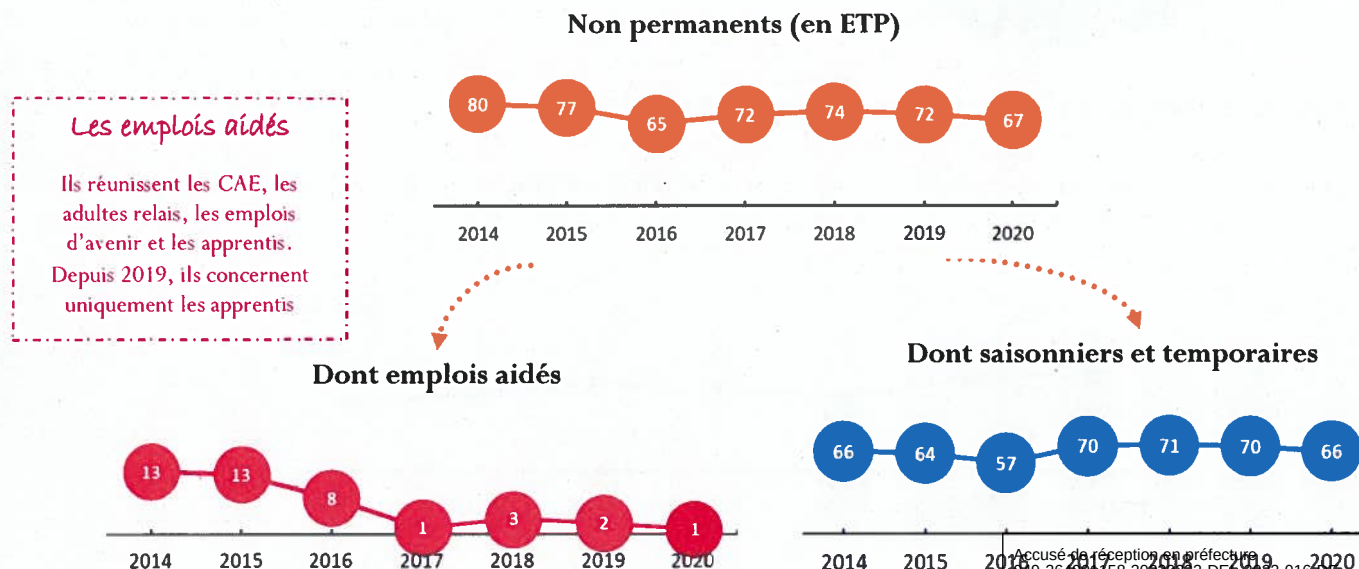


Les agents non permanents en ETP

Les agents non permanents sont en diminution depuis 2019.

Tout au long de l'année 2020, 67 équivalents temps plein sont intervenus (soit 5 ETP de moins qu'en 2019).

3 apprentis sont intervenus au moins une fois sur l'année 2020.



LES AGENTS PERMANENTS

L'effectif des agents permanents

Les effectifs permanents constituent l'essentiel des moyens en personnel affectés aux services.

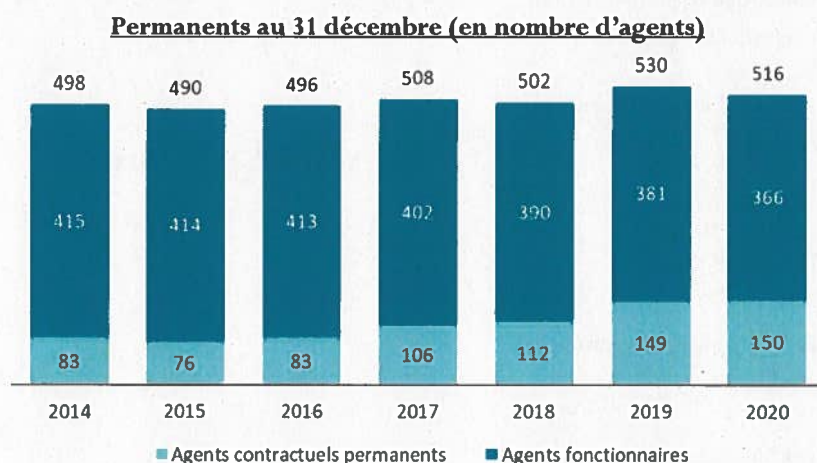
L'étude de leur évolution (par âge, par anciennetés, par catégorie, par grade, par métier, par compétence...) permet de mieux prévoir et gérer :

- Les besoins en recrutement, en développement des compétences, en mobilité parcours professionnel.
- Les déterminants globaux (statuts, évolutions, risques) pouvant influencer sur le climat social, les conditions de travail, la santé des agents.

À noter !

C'est sur cet effectif de référence des permanents que s'appuient les principaux indicateurs de ce bilan social

Au 31 décembre 2020, le CCAS est l'employeur de 516 agents permanents, en baisse par rapport à 2019 (-14 agents).



Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les arrivées

LA MOBILITÉ EN QUELQUES MOTS

Parmi les arrivées, sont inclus :

- **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 non permanent devient permanent.

Parmi les départs, on distingue :

- **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.

Les recrutements

79 % des recrutements sont réalisés en catégorie C.

En 2020, le CCAS d'Angers a recruté 53 agents permanents (44 femmes et 9 hommes).

Parmi ces nouveaux agents, on compte :

7% d'agents de catégorie A (dont 2 infirmiers en soins généraux)
18% d'agents de catégorie B (dont 3 animateurs)
10% d'agents de catégorie C (dont 21 agents sociaux)

68% des agents recrutés en 2020 ont moins de 40 ans.

Les réintégrations

Il n'y a eu aucune réintégration en 2020

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les départs

Les départs définitifs de la collectivité

♦ Les retraites

En 2020, il y a eu 12 départs à la retraite :

Répartition par motif :

- 5 départs à l'âge requis
- 3 départs pour invalidité
- 3 départs pour carrière longue
- 1 départ pour parent de 3 enfants et 15 années de service

Répartition par catégorie :

- 3 agents de catégorie A
- 1 agent de catégorie B
- 8 agents de catégorie C

Départs définitifs	2018	2019	2020
Décès	1	1	
Mutations	15	7	5
Ruptures et fins de contrats	6	47	41*
Retraites	8	12	12
Total	30	67	58

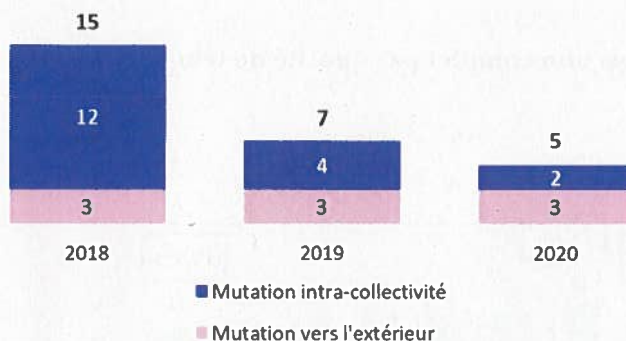
* Dont 38 fins de contrat et 2 démissions

♦ La mobilité externe (ou mutation)

La mobilité externe signifie qu'un agent quitte la collectivité pour travailler dans une autre collectivité.

En 2020, il y a eu 5 départs pour mobilité externe volontaire.

Parmi ces derniers, 3 correspondent à des départs définitifs et 2 à des mutations du CCAS vers la Ville.



Les départs provisoires

En 2020, 9 départs provisoires ont été enregistrés : 6 disponibilités, 1 détachement et 2 congés parentaux.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

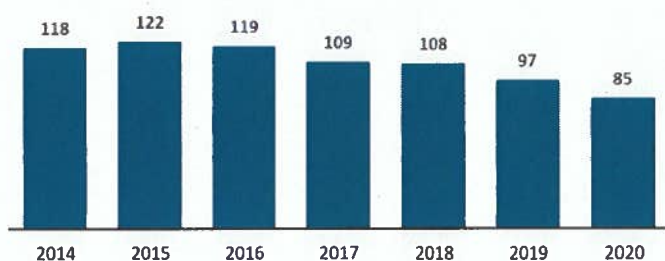
L'EFFORT DE DEPRECARISATION

88% des agents (495 ETP) sont affectés sur des emplois permanents et 73% de ces emplois (361 ETP) sont occupés par des titulaires et stagiaires.

Evolution des temps non complets

En 2020, on compte 85 agents à temps non complet (-12 agents par rapport à 2019)

Depuis 2015, on constate une baisse progressive des agents à temps non complet (-37 agents).



Focus

Le principal secteur employant des agents à temps non complet est le secteur de soutien à domicile :

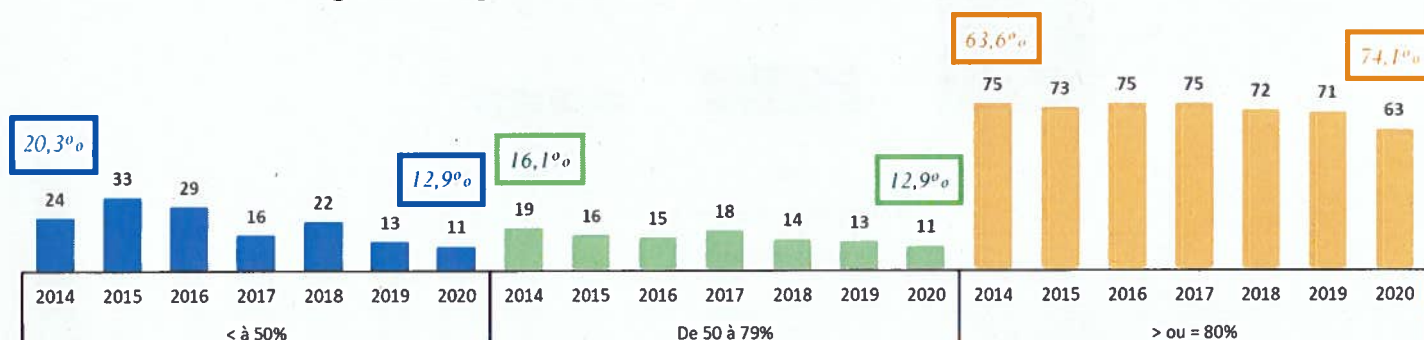
53 agents à temps non complet en 2020 (60 en 2019/72 en 2014)

Analyse de la population à temps non complet

Le nombre d'agents à temps non complet est en baisse.

87,0% des agents à temps non complet ont une quotité de travail supérieure ou égale à 50%. Ils étaient 79,7% en 2014.

Agents à temps non complet par quotité de temps de travail



Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

! ANNEE 2020 : CRISE SANITAIRE COVID-19

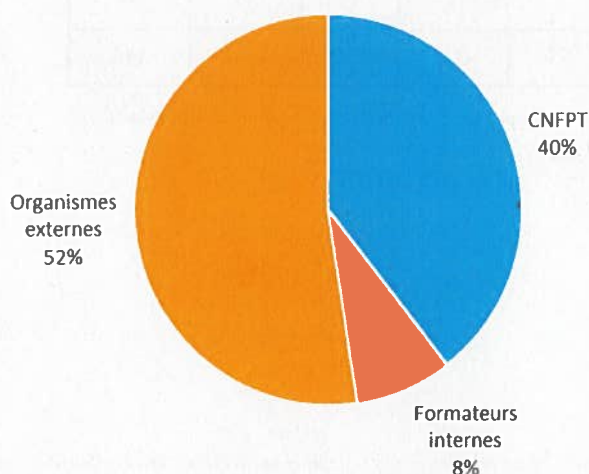
La crise sanitaire s'est caractérisée par des périodes de confinement, des limitations de déplacements, des jauges réduites, des fermetures d'organismes de formation, ce qui explique une baisse importante des volumes de formation.

En 2020, 328 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (- 57 agents par rapport à 2019) pour 871 jours de formation (-745 jours par rapport à 2019).

À noter

- 60% des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2020 (68% en 2019).
- Un agent formé en 2020, a en moyenne suivi 2,7 jours (contre 4,2 en 2019).
- 86 sessions annulées en 2020, correspondant à 207 inscriptions annulées (contre 10 sessions annulées en 2019 pour 10 inscriptions annulées).

Répartition du nombre de jours de formation des agents formés par type d'organisme



Stabilité globale par rapport à 2019

Les principaux domaines de formation

- Social santé : 232 jours (27%)
- Bureautique et utilisation des outils informatiques : 165 jours (19%)
- Management : 130 jours (15%)
- Accompagnement projet professionnel de l'agent : 95 jours (11%)

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

Sur la totalité des agents permanents, 53 n'ont pas suivi de formation entre 2018 et 2020. (39 entre 2017 et 2019)

Les moyens budgétaires alloués

- Budget formation : 173 200 €
- Cotisations CNFPT : 114 343 €

Soit un total de 287 543 € pour financer les inscriptions aux formations, déplacements et autres frais divers.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

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.

En 2020, 33 agents (tout statut confondu) ont bénéficié d'une ou plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels (contre 65 en 2019).

Actions d'accompagnement des parcours professionnels	Nb d'agents formés au moins une fois (*)			Nb de jours de formation		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Réfléchir à son projet professionnel	20	21	15	39	66	45
Préparer un projet	12	18	5	247	427	51
Se préparer à un jury de recrutement	4	2	1	8	3	1
Préparation et autorisations d'absences pour concours et examens	26	26	10	100	111	37
Remises à niveau	4	6	3	35	39	9
Total général	60	65	33	429	646	143

(*) Un même agent a pu participer à plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

- **Compte Personnel de Formation (CPF)**

(le CPF a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) au 01/01/2017).

17 agents bénéficiaires

58 jours de formation

Le Compte Personnel de Formation permet aux agents de participer à des formations dans le cadre de règles définies par les textes et la collectivité, soit pour réfléchir à un nouveau projet professionnel, soit pour développer de nouvelles compétences et préparer leur projet professionnel, à leur initiative.

- **Bilans professionnels** : 1 agent bénéficiaire
- **Bilans maintien en emploi (MEE)** : 3 agents bénéficiaires
- **Validation des acquis de l'expérience (VAE)** : 4 agents bénéficiaires

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

EVOLUTION DE CARRIERE ET REMUNERATION

Evolution de carrière

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 automatique (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.

Il n'est pas automatique mais soumis à la décision de l'autorité territoriale.

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.

10 titularisations en 2020

(concernant uniquement des agents de catégorie C)

En 2020, 236 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit 64% de l'effectif stagiaires et titulaires. (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne)

La répartition par catégorie est la suivante :

- 36% des agents de catégorie A (25 agents)
- 41% des agents de catégorie B (14 agents)
- 48% des agents de catégorie C (197 agents)

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

- 192 avancements d'échelon (à la durée unique)

52% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié.

Ces avancements concernent :

- 36% des agents de catégorie A (13 agents)
- 35% des agents de catégorie B (12 agents)
- 40% des agents de catégorie C (167 agents)

- 42 avancements de grade

11% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié.

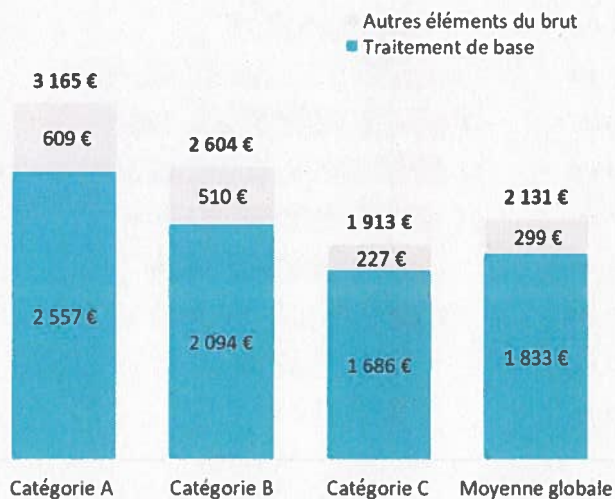
Ces avancements de grade concernent 10 agents de catégorie A, 2 de catégorie B et 30 agents de catégorie C.

- 2 promotions internes :

Ces promotions concernent 2 agents de catégorie A.

La rémunération

Salaires brut moyen en 2020 : 2 131 €.



LA RÉMUNÉRATION GLOBALE BRUTE

Elle comprend le traitement de base et les primes (hors SFT et hors participation employeur).

Dans un souci de cohérence, la rémunération des agents à temps non complet et temps partiel est convertie à temps complet.

FOCUS

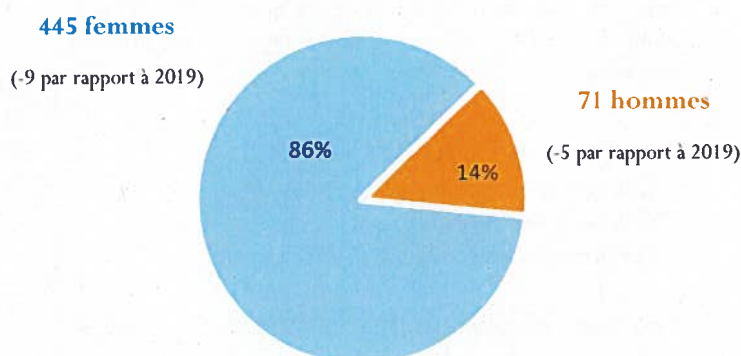
- Les primes représentent 14% du salaire brut mensuel.
- La moyenne des 10 % des salaires les plus élevés représente 2,2 fois la moyenne des 10 % des salaires les plus faibles.

049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de réception : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

CARACTERISTIQUES SOCIALES

Sexe, Catégorie et Âge

Répartition par sexe



L'âge

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

La moyenne d'âge dans la collectivité augmente en 2020 pour atteindre 45,5 ans (45,0 en 2019).

La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

- **Catégorie A : 47,2 ans**
- **Catégorie B : 44,6 ans**
- **Catégorie C : 45,3 ans**

La moyenne d'âge des femmes est plus élevée que celle des hommes, avec respectivement 45,6 ans et 44,9 ans.

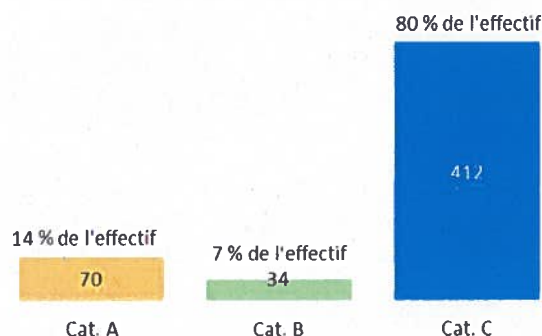
La part des agents de moins de 30 ans baisse représente 11% des agents permanents (13% en 2014).

La part des agents de 50 ans et plus augmente représente 39% des agents permanents (33% en 2014).

À noter !

En 2014, 24 agents étaient âgées de 60 ans et plus.
En 2020, on compte 31 agents dans cette même tranche d'âge.

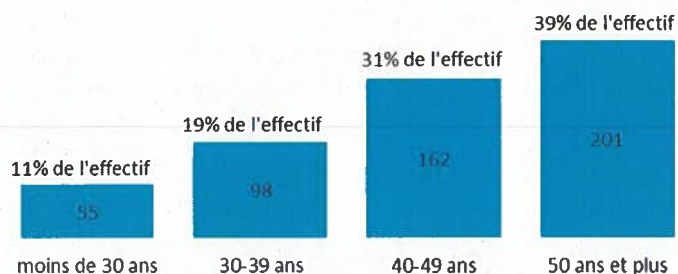
Répartition par catégorie



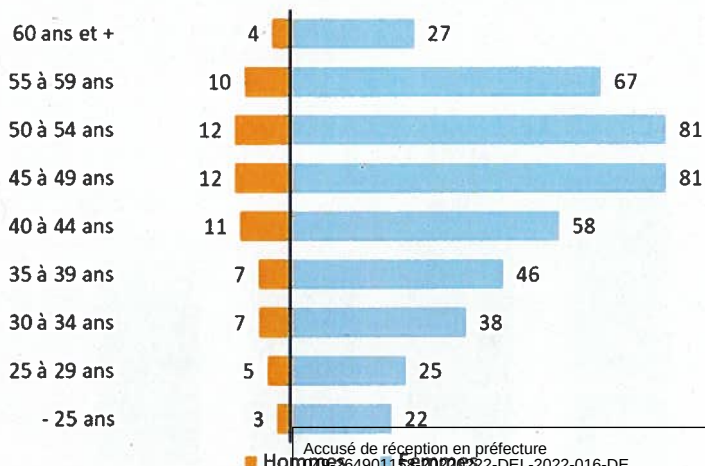
FOCUS

En 2020, les femmes sont majoritaires dans chacune des catégories A, B et C

Répartition par tranche d'âge en 2020



Répartition Hommes-Femmes en 2020



Accusé de réception en préfecture
n°64901158
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

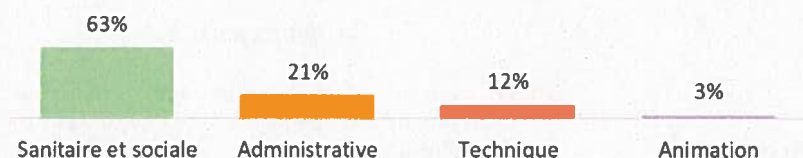
CARACTERISTIQUES SOCIALES

Les filières et les métiers

La répartition des agents par filière

63% des agents relèvent de la filière sanitaire et sociale.

Entre 2014 et 2020, l'effectif a augmenté dans les filières sanitaire et sociale (+21 agents), animation (+5 agents), administrative (+2 agents). En revanche il diminue de 10 agents dans la filière technique.



Les filières

Les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale (FPT) sont organisés en filières.

Les filières sont de grandes « familles » statutaires.

Elles regroupent les fonctionnaires territoriaux par secteur d'activité.

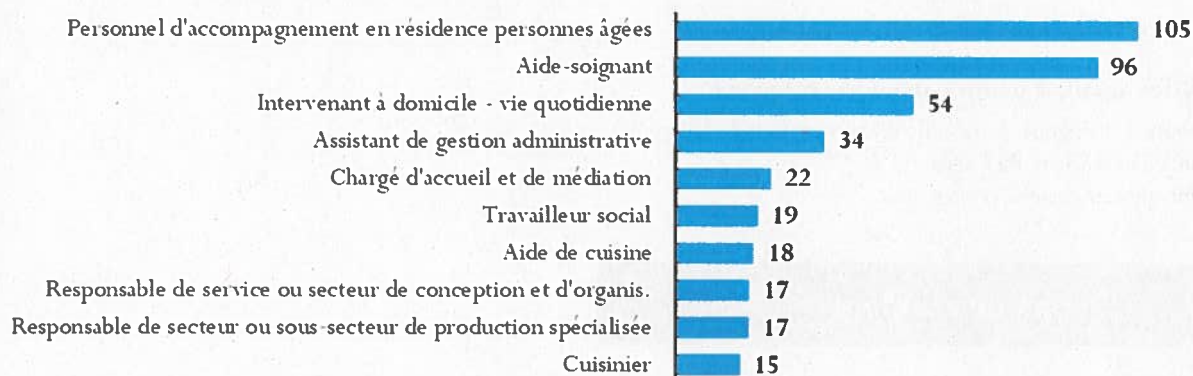
Elles sont au nombre de 8 (dont 4 présentes au CCAS).

Focus

La filière sanitaire et sociale reste majoritaire en effectif.

43 métiers sont référencés parmi les agents permanents

Les métiers les plus représentés sont les suivants :



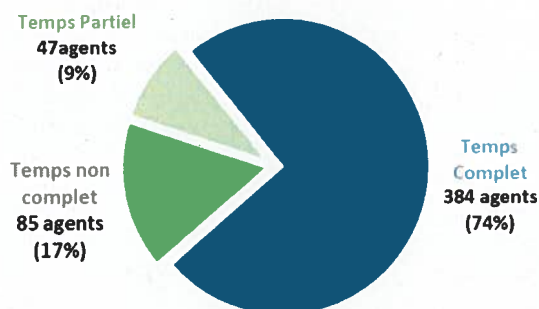
CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le temps de travail

La durée de temps de travail

Le temps de travail peut être un temps complet, un temps non complet ou un temps partiel.

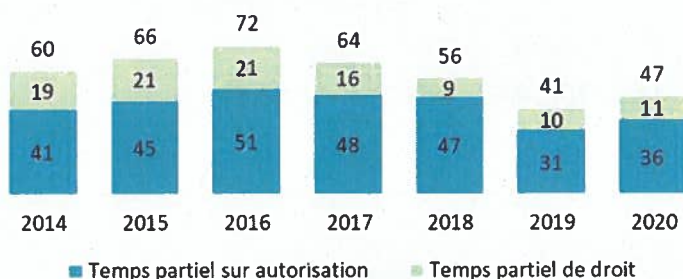
La majorité des agents travaille à temps complet (74%).



Le temps partiel (hors thérapeutique)

En 2020, le nombre d'agents à temps partiel a augmenté (+6 agents). 63,8% des agents à temps partiel ont opté pour un temps de travail hebdomadaire de 4 jours et demi.

Nombre d'agents à temps partiel



Répartition des agents à temps partiel par catégorie :

- 26% des agents de catégorie A travaillent à temps partiel (18 agents)
- 9% des agents de catégorie B (3 agents)
- 6% des agents de catégorie C (26 agents).

Le temps non complet

Les agents à temps non complet sont affectés sur des postes inscrits comme tels au tableau des effectifs.

Dans ce cas, la fraction de temps non complet n'est pas choisie par l'agent, mais associée au poste créé par la collectivité.

Le temps partiel

Le temps partiel est une réduction individuelle du temps de travail qui résulte d'un choix de l'agent

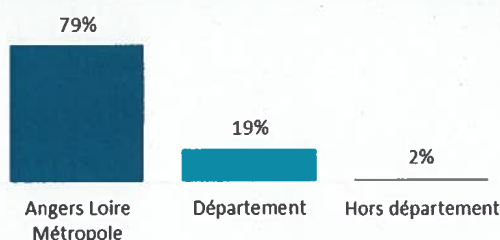
(soumis à l'avis de son responsable de service).

Il est également possible de solliciter un temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'à 3 ans de l'enfant, à l'occasion de chaque adoption ou encore pour donner des soins à un conjoint, un enfant ou un ascendant (sous certaines conditions).

Focus

100% des agents à temps partiel sont des femmes.

Le lieu de résidence



79% des agents résident dans l'agglomération angevine dont 41% à Angers.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

CARACTERISTIQUES SOCIALES

Ancienneté et départs prévisibles en retraite

L'ancienneté

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

Ancienneté moyenne dans la FPT : 14,9 ans.

- Catégorie A : 14,0 ans
- Catégorie B : 17,9 ans
- Catégorie C : 14,9 ans.

Ancienneté moyenne au CCAS : 13,7 ans.

- Catégorie A : 11,6 ans
- Catégorie B : 13,4 ans
- Catégorie C : 14,1 ans.

En 2020, l'âge moyen d'entrée au CCAS d'Angers est de 32 ans.

Les départs prévisibles à la retraite dès l'âge légal

L'analyse prospective des départs en retraite (selon les dispositions de la réforme de 2010) prévoit **173 départs en retraite dans les 10 ans, soit 17 départs par an en moyenne**. Cela représente 33% de l'effectif actuel.

Prévision des départs d'ici 2030 par catégorie :

- 30% des agents de catégorie A soit 21 agents
- 26% des agents de catégorie B soit 9 agents
- 35% des agents de catégorie C soit 143 agents.

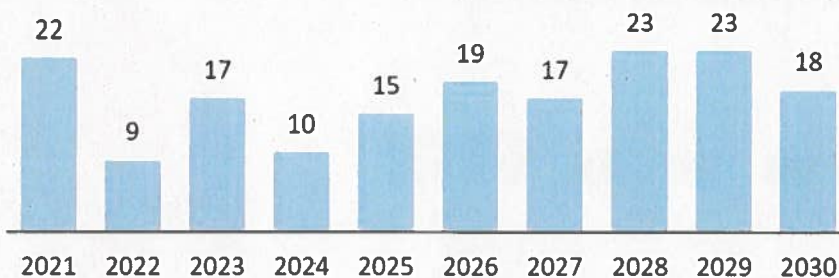
Principaux cadres d'emplois impactés par des départs d'ici 2030 :

- 39% des agents sociaux, soit 81 agents
- 31% des auxiliaires de soins, soit 22 agents
- 29% des adjoints administratifs, soit 22 agents

Départs à la retraite observés entre 2014 et 2020



Départs à la retraite prévisibles dans les 10 ans



14% des agents permanents

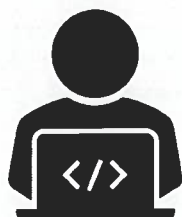
33% des agents permanents

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le télétravail

Fin 2012, notre collectivité a lancé à titre expérimental une démarche de télétravail qui a été confortée durablement. L'exercice des fonctions en télétravail est accordé à la demande de l'agent et après accord du chef de service.

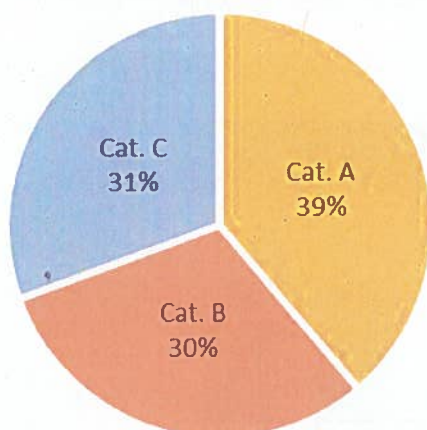


Au 31/12/2020, le CCAS d'Angers compte 70 agents qui exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail (81% de femmes et 19% d'hommes).

En 2020, on enregistre une augmentation des agents en télétravail (+ 23 par rapport à 2019)

Les demandes de télétravail

Demandes de télétravail par catégorie



Focus

Principaux emplois concernés par les demandes de télétravail :

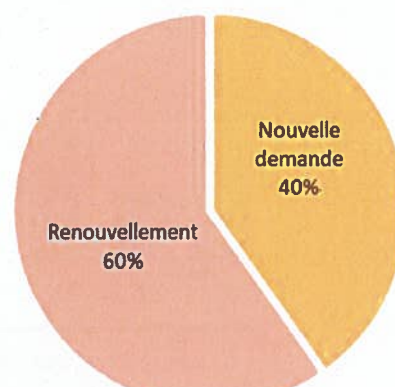
- Assistant de gestion administrative
- Responsable de service ou sous-secteur de conception et d'organisation
- Responsable de secteur ou sous-secteur de production spécialisée
- animateur
- Chargé de mission
- Travailleur social

En 2020, il y a eu 29 nouvelles demandes et 43 renouvellements

Evolution du nombre de demandes de télétravail



+ 37 demandes sur la période



Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les travailleurs en situation de handicap
représentent 11% de l'effectif permanent

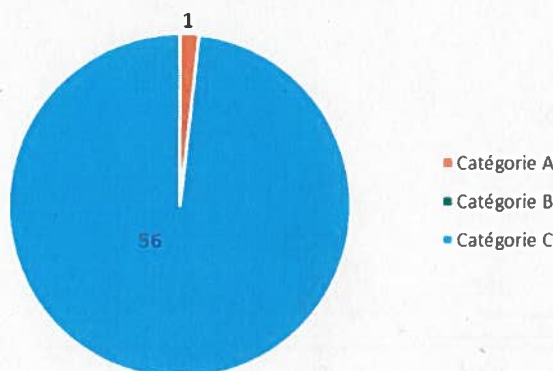
L'emploi des travailleurs présentant un ou des handicaps est une obligation exprimant un devoir de solidarité.

La loi impose aux entreprises de plus de vingt salariés un quota de 6 % de salariés en situation de handicap.

Une déclaration est faite au 1^{er} janvier de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs en situation de handicap employés.

En cas de non-respect de cette obligation d'emploi, la loi prévoit une pénalité financière que la collectivité doit verser au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique).

Répartition par catégorie d'emploi



A noter !

50 femmes et 7 hommes constituent
l'ensemble des travailleurs en
situation de handicap

Au 1^{er} janvier 2020, le CCAS emploie 57 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 11% soit un taux supérieur au taux légal de 6 %.

La répartition par catégorie est la suivante :

- ♦ 10 agents reconnus travailleurs handicapés par la Maison Départementale de l'Autonomie
- ♦ 32 agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- ♦ 15 agents reclassés

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme

L'absentéisme santé et maternité

Le taux d'absentéisme santé (hors maternité) augmente en 2020.



L'absentéisme pour raisons de santé comprend les maladies ordinaires, les accidents de travail, les maladies professionnelles et les maladies de longue durée.

L'absentéisme pour maternité regroupe l'absentéisme pour maternité et pour adoption.

Taux d'absentéisme =

Nombre de jours calendaires d'absence sur l'année

Temps attendu statutairement ou contractuellement en jours calendaires

Le taux d'absentéisme pour maternité est de 1% en 2020.



A noter !

Au 31/12/2020,
2 femmes sont en position
de congé parental

En moyenne, 66 équivalents temps plein sont absents chaque jour pour raison de santé ou maternité.

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme pour maladie ordinaire

La maladie ordinaire

Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire a augmenté de 2 070 jours entre 2019 et 2020, ce qui se traduit par une hausse du taux d'absentéisme.

Evolution du taux d'absentéisme

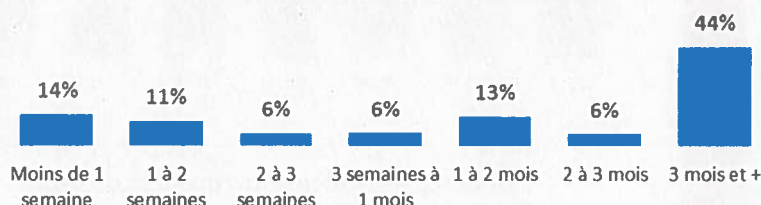
maladie ordinaire



À noter

En équivalents temps plein, 22 agents sont absents chaque jour en 2020 pour maladie ordinaire.

Répartition des jours d'absence maladie ordinaire selon la durée de l'arrêt

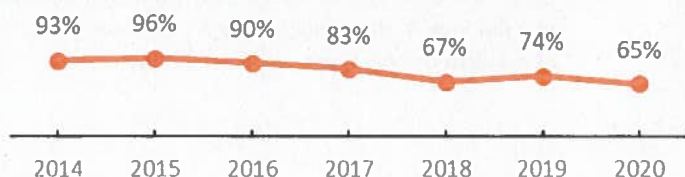


L'absentéisme de courte durée

L'absentéisme de courte durée correspond à des arrêts pour maladie ordinaire d'une durée inférieure à 7 jours calendaires. En 2020, on observe une baisse du taux de petit absentéisme.



% d'agents absents au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire de - 7 jours



Pour rappel :

Depuis 2018 : application d'un jour de carence non rémunéré.

61% des femmes et 86% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2020 pour

absentéisme de courte durée

Acte de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle

L'absentéisme pour maladie professionnelle

Le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle a augmenté

Taux d'absentéisme maladie professionnelle :

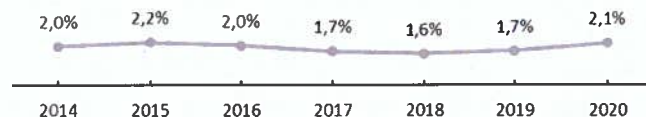


Les accidents de travail et de trajet

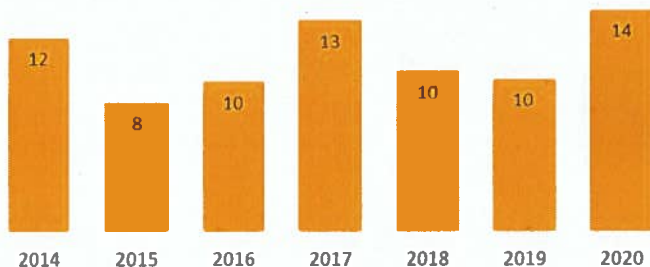
On observe une hausse de ce taux d'absentéisme qui atteint 2,1 % en 2020.

Parmi les agents permanents, 39 femmes et 6 hommes sont concernés par cet absentéisme.

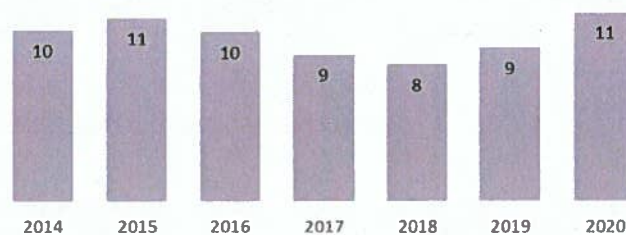
Taux d'absentéisme accidents de travail et de trajet :



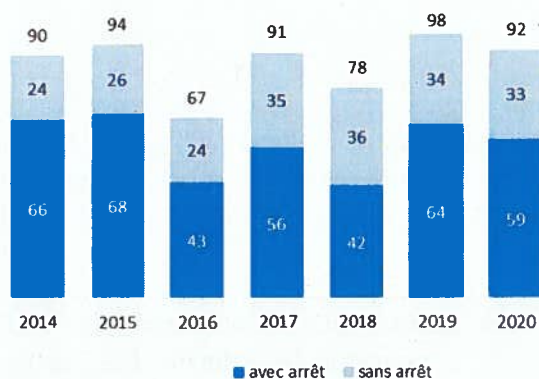
Maladie professionnelle en ETP



Accidents de travail et de 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 (-5 accidents de travail et -1 accident de trajet) par rapport à 2019.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme 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).

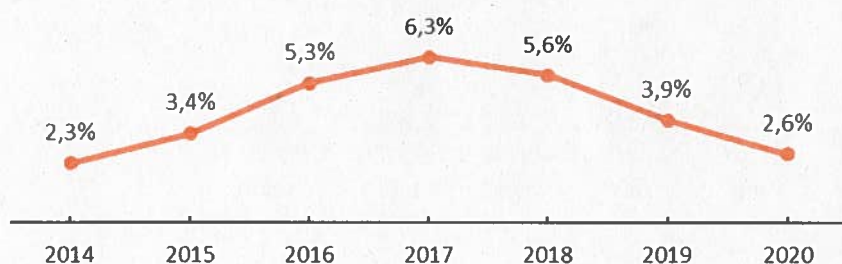
Pour un congé de longue maladie,

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).

Evolution du taux d'absentéisme longue maladie



Le taux d'absentéisme est en nette diminution et atteint 2,6% en 2020

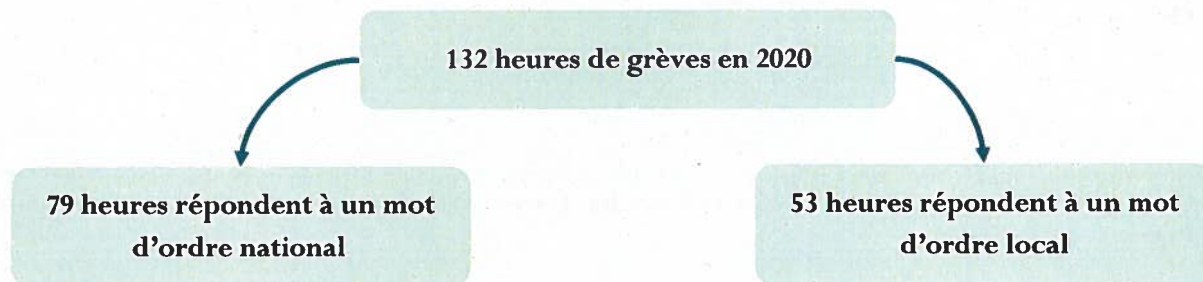
Ce taux se répartit de la manière suivante : 0,7% pour les congés de longue durée et 1,9% pour les congés de longue maladie.

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les mouvements de grève

Diminution du nombre d'heures de grève en 2020

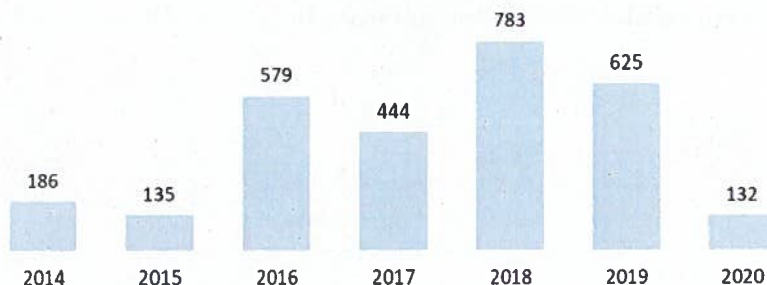
En effet, 132 heures de grève ont été comptabilisées (soit 493 heures de moins par rapport à l'année 2019).



Dont notamment :

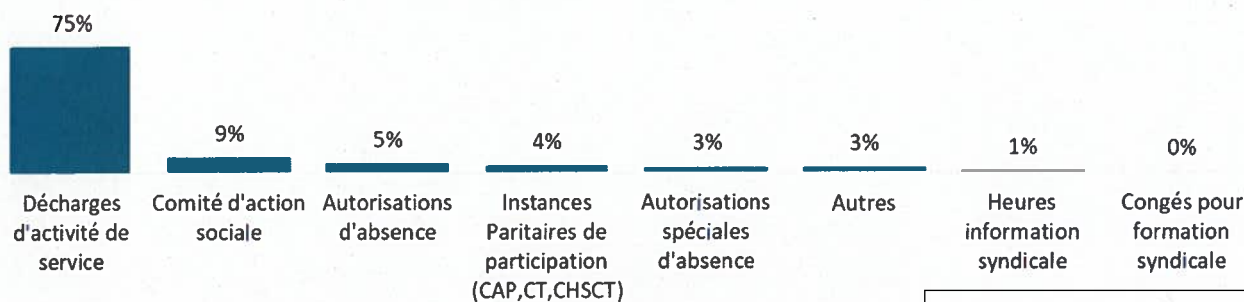
- Retrait du projet du système de retraite par points : 53 heures
- Sauvegarde du système de protection sociale, abrogation de la loi « Fonction Publique », dégel point d'indice : 71 heures

Evolution du nombre d'heures de grèves



Les heures de délégation syndicale

En 2020, les heures de délégation syndicale représentent un total de 1 576 heures (soit 0,9 ETP).



Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

LE DIALOGUE SOCIAL – VILLE, CCAS ET ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

Les Élus délégués aux ressources humaines, la Direction Générale, la DRH et les directions opérationnelles rencontrent régulièrement les représentants syndicaux.

Plusieurs niveaux de dialogue social ont été institués selon les thématiques débattues.

Le dialogue social contribue à la modernisation des services et prend en considération les contributions des partenaires sociaux.

De multiples réunions de dialogue social - Ville CCAS et ALM

En 2020, il y a eu 72 réunions avec les organisations syndicales, soit environ 148 heures.

Ces heures de réunions se décomposent de la façon suivante :

- Réunions de dialogue social déconcentré et participatif (dans les DGA et avec le DGS) : 20 heures
- Réunions thématiques et bilatérales (sujets RH, réunions COVID) : 39 heures
- Instances participatives (préparations + séances) : 89 heures

Des instances très actives

Les différentes instances représentatives du personnel sont les suivantes :

• **Les Commissions Administratives Paritaires** (CAP, une par catégorie C, B ou A), qui doivent être obligatoirement consultées pour ce qui concerne la carrière des agents.

En 2020 : 1 réunion pour la Ville et le CCAS, 1 réunion pour Angers Loire Métropole.

• **Le Comité Technique** (CT), qui est consulté sur les questions d'ordre général et collectif concernant l'organisation et le fonctionnement des services, le plan de formation, les conditions et les durées de travail.

En 2020 : 7 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

• **Le Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail** (CHSCT), dont la mission est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

En 2020 : 6 réunions pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

• **La Commission formation** (émanation du CT)

En 2020 : 1 réunion commune pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

• **La Commission temps de travail**

En 2020 : 1 réunion commune pour la Ville et le CCAS.

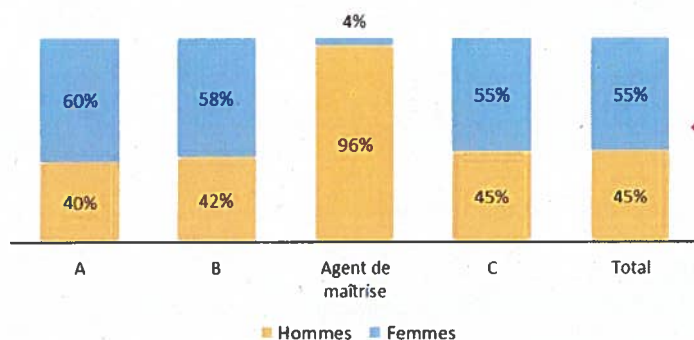
• **Le Comité de suivi de la politique handicap et du maintien en emploi** (émanation du CT)

En 2020 : 1 réunion commune pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

LA DIVERSITÉ

Les indicateurs de diversité : Ville CCAS et Angers Loire Métropole

⇒ Répartition par catégorie hiérarchique



Les femmes sont majoritaires dans les catégories A, B et C.

A l'inverse il y a seulement 4% de femmes dans l'effectif des agents de maîtrise.

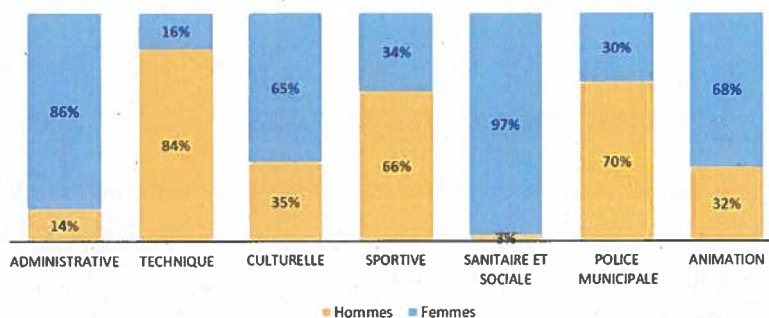
⇒ Répartition par filière

On observe une grande disparité dans la répartition femmes/hommes par filière.

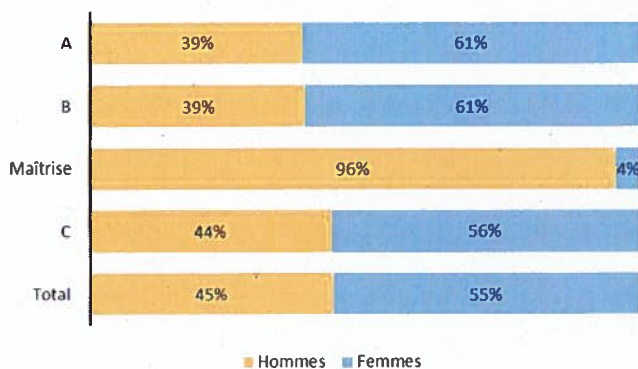
Les femmes sont majoritaires dans la filière sanitaire et sociale

(660 femmes et 18 hommes) et dans les filières administrative, animation et culturelle.

Ce sont dans les filières sportive, technique et police municipale qu'elles restent minoritaires.



⇒ Répartition des agents formés par catégorie



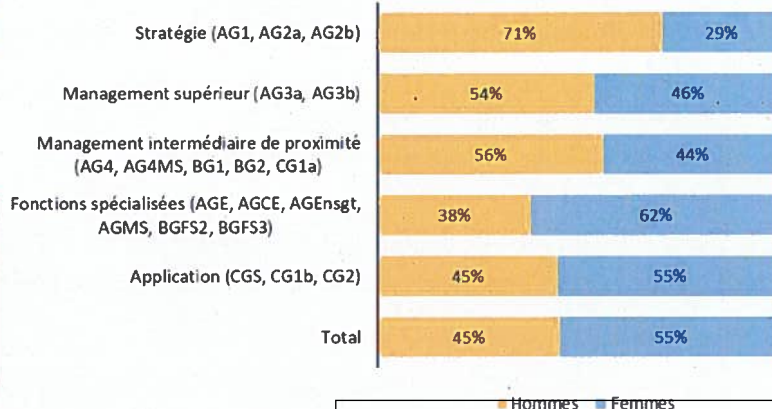
Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année (55%) est conforme à la répartition globale.

Dans chaque catégorie, le pourcentage d'agents formés suit globalement la répartition de l'effectif.

⇒ Répartition par groupement de classification

La répartition des femmes dans les emplois de stratégie et de management supérieur est inférieure à la moyenne constatée en catégorie A.

Les femmes sont plus majoritairement représentées dans les emplois de fonctions spécialisées.



Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20220222-DEL-2022-016-DE
Date de télétransmission : 28/02/2022
Date de réception préfecture : 28/02/2022

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

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2022



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

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

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

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2020.

SOMMAIRE

AVANT PROPOS	4
CINQ DEFINITIONS CLES	5
PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT	6
DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	8
REPARTITION EFFECTIFS SUR EMPLOIS PERMANENTS	10
PYRAMIDE DES AGES	10
FILIERES	11
METIERS	13
TYPES DE POPULATION	14
SELECTIVITE	15
LE TEMPS DE TRAVAIL	15
TELETRAVAIL	17
ABSENTEISME SANTE	19
CONGES PARENTAUX	26
TRAVAILLEURS HANDICAPES	27
DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	30
CATEGORIES HIERARCHIQUES	31
LES EMPLOIS D'ENCADREMENT EN CATEGORIE A	34
CLASSIFICATION DES EMPLOIS	35
ENCADRANTS NON ENCADRANTS	36
AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE	37
REMUNERATION	39
FORMATION	42

AVANT PROPOS

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

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

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

La **politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** emprunte la forme, en particulier le plan en deux divisions, horizontale et verticale, de l'emploi selon le genre, de *l'étude emploi du CNFPT de septembre 2016 « Situation comparée entre les femmes et les hommes territoriaux : en marche vers l'égalité professionnelle ? »*. Ce travail d'étude apporte les repères utiles pour se comparer et se situer. Ce rapport intègre des éléments issus du rapport sur l'état de la collectivité pour 2020.

CINQ DEFINITIONS CLES

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

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

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

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

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

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

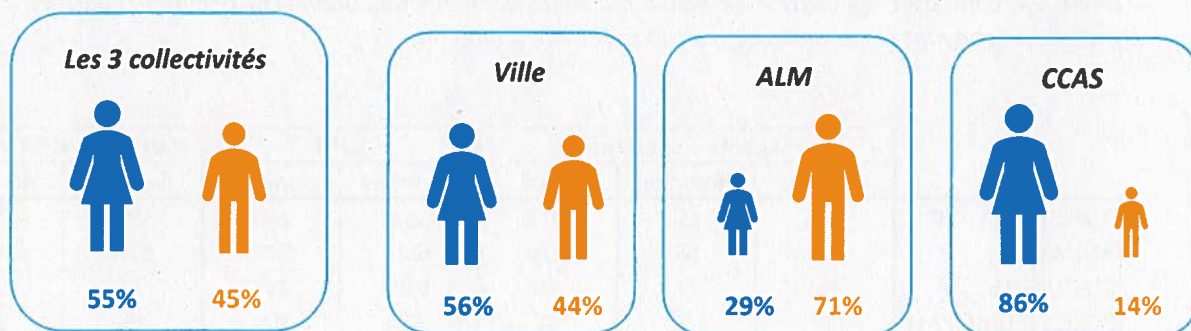
Les indicateurs présentés dans ce rapport confirment, comme les années précédentes, quelques grandes lignes.

- ✓ La majorité des agents à temps non complet sont des femmes,
- ✓ Certaines filières sont plus masculines et d'autres plus féminines,
- ✓ Des métiers qui présentent parfois une faible mixité, tels ceux de l'enfance et de l'administratif,
- ✓ Un temps de travail inférieur à celui des hommes en moyenne (temps partiel mais également postes à temps non complet) bien que la part des femmes dans les postes à temps complets augmente.
- ✓ Des constats sur les écarts de taux d'absentéisme hommes/femmes différents en fonction de la collectivité et des métiers représentés : à la Ville, le taux d'absentéisme santé (hors maternité) des femmes est plus élevé que celui des hommes (lié aux absences longue maladie plus importantes chez les femmes). Le constat est inverse à ALM en raison de l'importance des absences accidents de travail, maladies professionnelles et longues maladies. Quant au CCAS, le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes du fait des maladies professionnelles.
- ✓ Les femmes occupent 40% des postes de direction.
- ✓ 43% de femmes parmi les 30 plus hautes rémunérations.
- ✓ Les femmes représentent 75% des promotions internes en catégorie A.
- ✓ Une absence de traitement différencié selon le sexe du candidat dans les procédures de sélection.

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

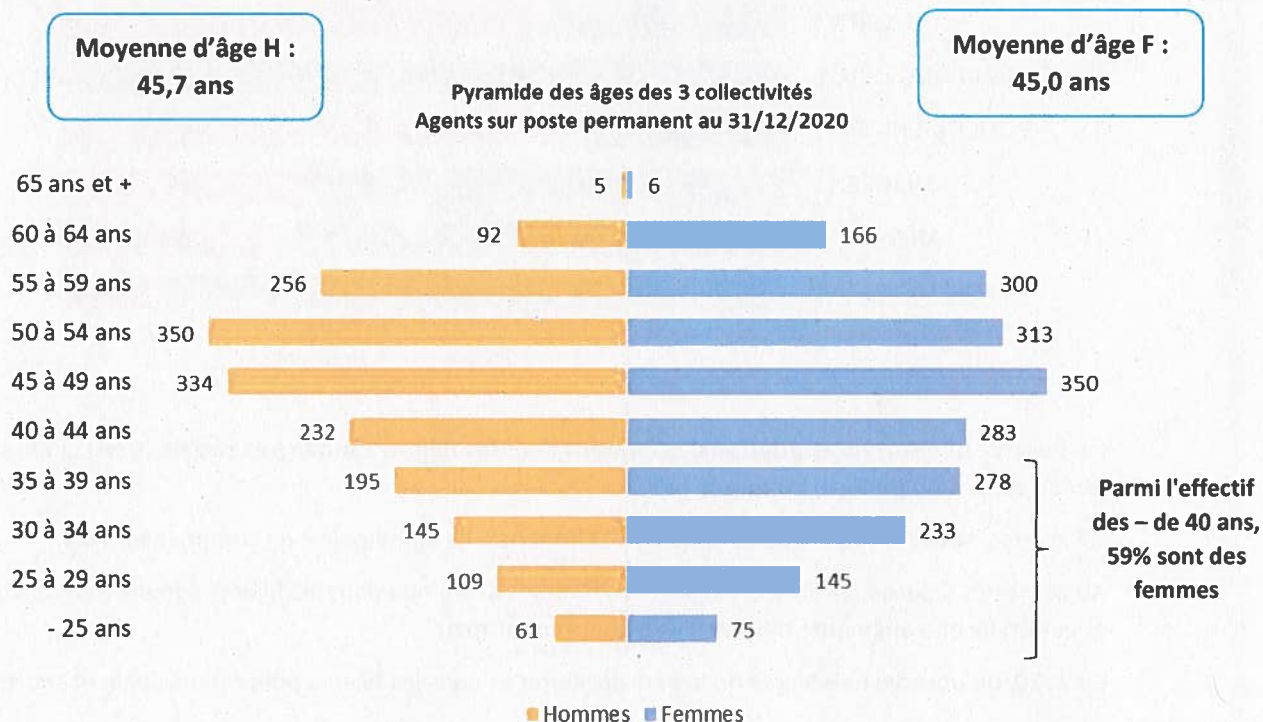
LA REPARTITION PAR SEXE SUR EMPLOIS PERMANENTS

Au 31 décembre 2020, les 3 collectivités confondues employaient **2 149 femmes et 1 779 hommes** sur emploi permanent. La population est **majoritairement féminine**.



LA PYRAMIDE DES AGES

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

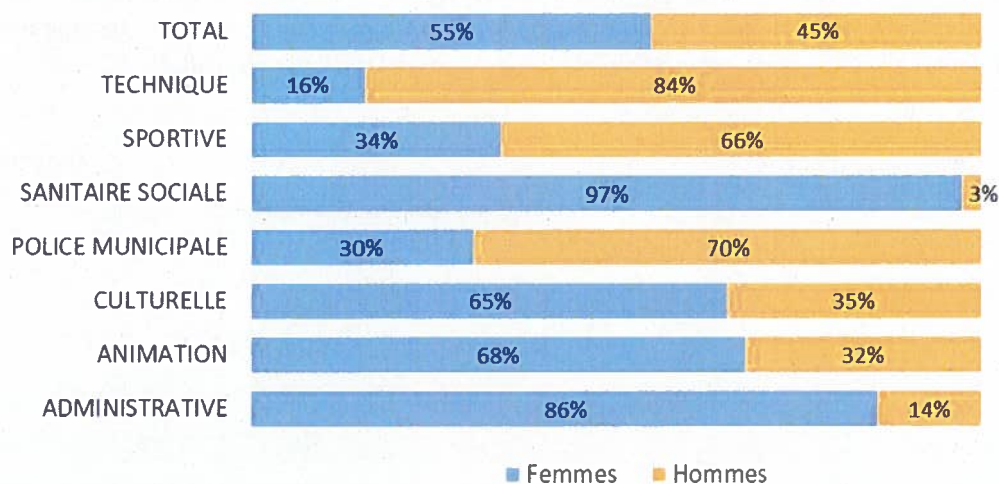


Les femmes représentent **59% de l'effectif des moins de 40 ans**. Ce pourcentage est supérieur aux 55% de femmes constatés sur l'effectif global. La tendance est donc à une poursuite de l'augmentation de la représentation féminine (à relier aux candidatures et aux recrutements).

LES FILIERES

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

	Agents en nombre			%H/F		Part relative F/F et H/H	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femme	Homme
ADMINISTRATIVE	796	132	928	86%	14%	37%	7%
ANIMATION	250	120	370	68%	32%	12%	7%
CULTURELLE	161	86	247	65%	35%	7%	5%
POLICE MUNICIPALE	17	39	56	30%	70%	1%	2%
SANITAIRE SOCIALE	660	18	678	97%	3%	31%	1%
SPORTIVE	13	25	38	34%	66%	1%	1%
TECHNIQUE	252	1359	1611	16%	84%	12%	76%
TOTAL	2149	1779	3928	55%	45%	100%	100%



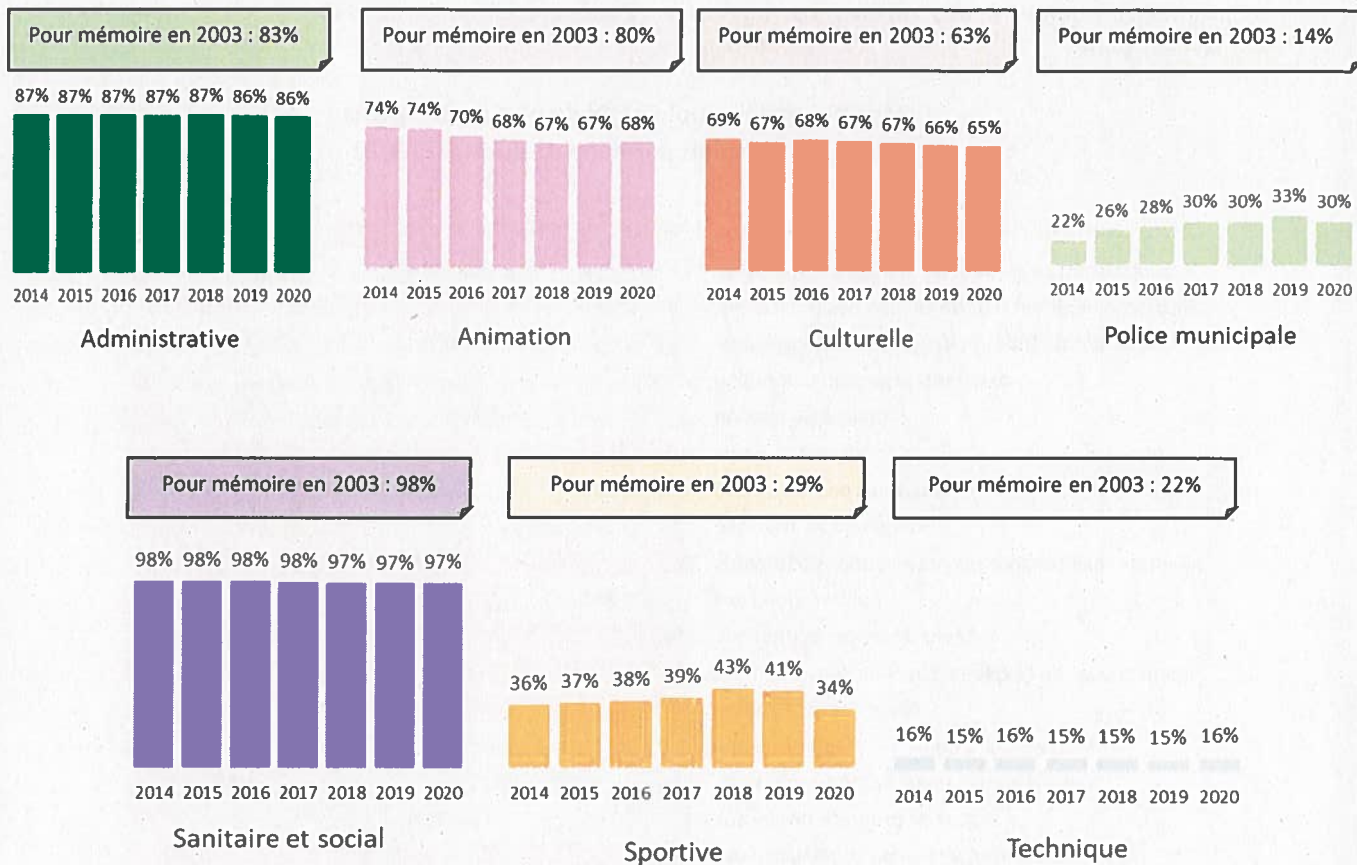
On observe une surreprésentation des femmes dans les filières sanitaire et sociale (97%), administrative (86%), animation (68%) et culturelle (65%).

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

Au cours des 6 dernières années, la part des femmes a diminué dans les filières administrative, animation et culturelle et a augmenté dans la filière police municipale.

En 2020, on observe une baisse de la part des femmes dans les filières police municipale et sportive.

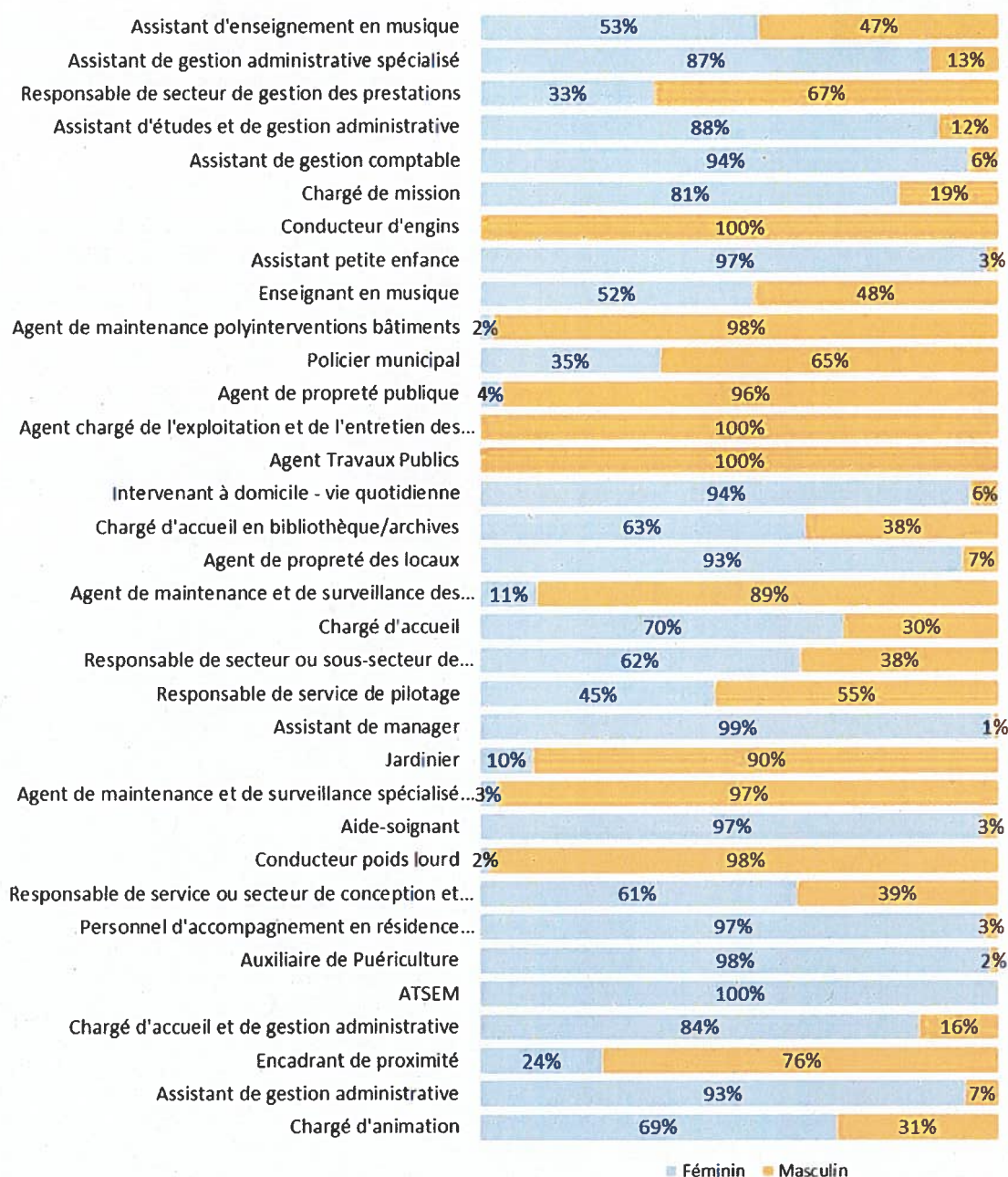
Evolution de la part des femmes par filière depuis 2014



LES METIERS

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

Répartition des emplois F/H de plus de 30 agents Agents sur emplois permanents au 31/12/2020



Certains métiers sont **exclusivement masculins**, comme agent de travaux publics, agent chargé de l'exploitation et de l'entretien des réseaux, conducteur d'engins. Un seul métier représenté ici est exclusivement féminin, il s'agit du métier d'ATSEM.

LES TYPES DE POPULATION

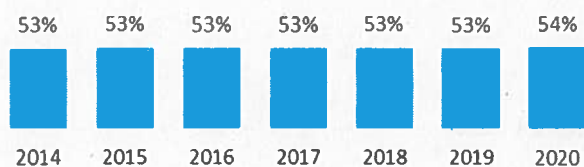
Agents en activité au 31/12/2020 (dans les 3 collectivités)

Type de population	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1719	1504	53%	47%	64%	75%
Agents contractuels permanents	430	275	61%	39%	16%	14%
Total agents sur emplois permanents	2149	1779	55%	45%	80%	89%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	482	185	72%	28%	18%	9%
Apprentis	30	29	51%	49%	1%	1%
Assistants maternelles	12	0	100%	0%	0%	0%
Collaborateurs de cabinet	7	6	54%	46%	0%	0%
Vacataires	8	8	50%	50%	0%	0%
Total général	2688	2007	57%	43%	100%	100%

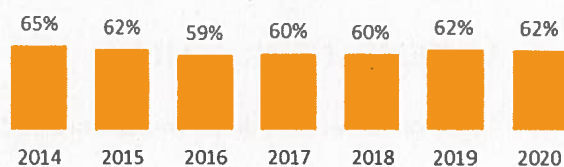
Agents ayant travaillé au moins une fois dans l'année (dans les 3 collectivités)

Type de population	Nombre d'agents		% H/F	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1848	1606	54%	46%
Agents contractuels permanents	679	419	62%	38%
Total agents sur emplois permanents	2527	2025	56%	44%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	923	384	71%	29%
Apprentis	54	41	57%	43%
Assistants maternelles	19	0	100%	0%
Collaborateurs de cabinet	8	10	44%	56%
Vacataires	25	43	37%	63%
Total général	3556	2503	59%	41%

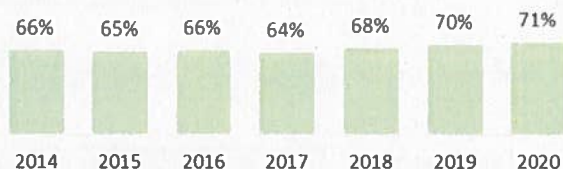
Evolution du % des femmes dans les principales populations



Agents fonctionnaires



Agents contractuels



Agents recrutés pour accroissement d'activité

LA SELECTIVITE

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

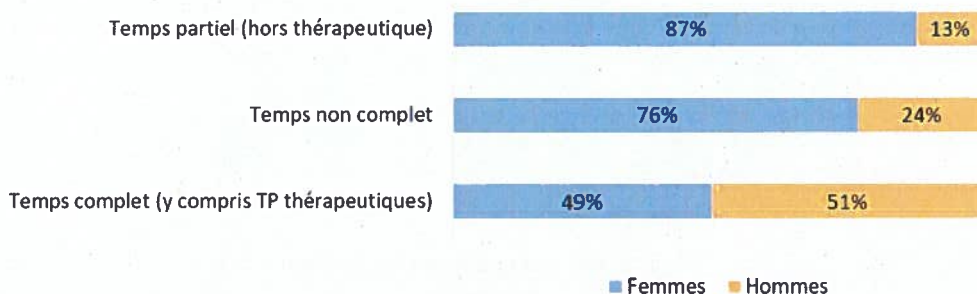
Le pourcentage de candidatures reçues de femmes (53,5%) ainsi que le pourcentage de recrutements de femmes (53,1%) étant quasiment égaux, ils laissent présumer une absence de traitement différencié selon le sexe du candidat.

Année 2020	postes offerts	Candidatures reçues					Auditionné(e)s					Recruté(e)s				
		F	%	H	%	total	F	%	H	%	total	F	%	H	%	total
CATEGORIE																
cat. A	86	828	51,2%	789	48,8%	1 617	167	57,6%	123	42,4%	290	45	61,6%	28	38,4%	73
cat. B	80	568	51,1%	544	48,9%	1 112	85	44,7%	105	55,3%	190	31	41,9%	43	58,1%	74
cat. C	401	2 375	55,0%	1 946	45,0%	4 321	428	46,4%	495	53,6%	923	187	53,7%	161	46,3%	348
TOTAL	567	3 771	53,5%	3 279	46,5%	7 050	680	48,5%	723	51,5%	1403	263	53,1%	232	46,9%	495
FILIERE																
Administrative	155	1 996	68,1%	933	31,9%	2 929	293	73,8%	104	26,2%	397	93	78,2%	26	21,8%	119
Animation	94	542	68,1%	254	31,9%	796	123	66,8%	61	33,2%	184	70	74,5%	24	25,5%	94
Culturelle	6	116	73,0%	43	27,0%	159	9	50,0%	9	50,0%	18	2	50,0%	2	50,0%	4
Médico-sociale	61	490	94,8%	27	5,2%	517	134	98,5%	2	1,5%	136	60	100,0%	0	0,0%	60
Police Municipale	8	14	17,3%	67	82,7%	81	2	7,7%	24	92,3%	26	1	12,5%	7	87,5%	8
Sociale	12	116	84,7%	21	15,3%	137	28	84,8%	5	15,2%	33	12	100,0%	0	0,0%	12
Sportive	7	2	13,3%	13	86,7%	15	1	14,3%	6	85,7%	7	0	0,0%	6	100,0%	6
Technique	224	495	20,5%	1 921	79,5%	2 416	90	15,0%	512	85,0%	602	25	13,0%	167	87,0%	192
TOTAL	567	3 771	53,5%	3 279	46,5%	7 050	680	48,5%	723	51,5%	1403	263	53,1%	232	46,9%	495

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte annuel de référence était de 1600 heures en 2020.

Répartition H/F des agents sur emploi permanent par temps de travail

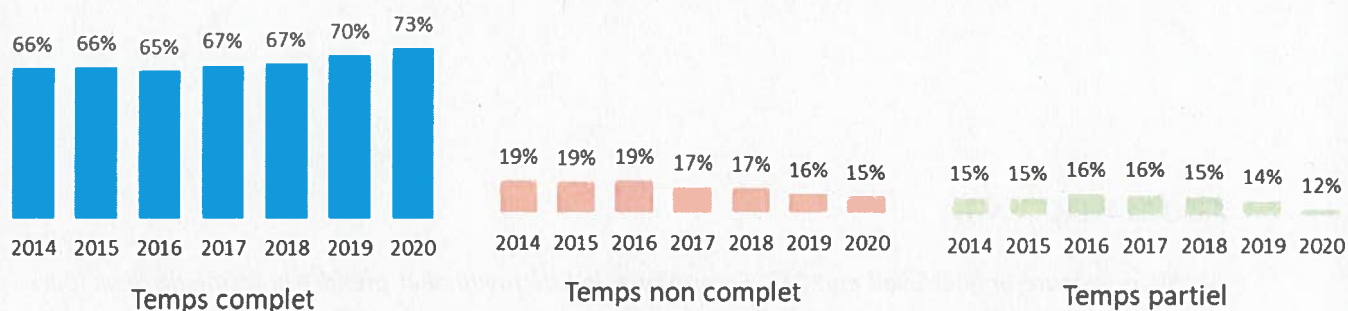


Evolution de la part relative des femmes par temps de travail

	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Temps complet (y compris TP thérapeutiques)	1560	1641	49%	51%	73%	92%	3201
Temps non complet	321	99	76%	24%	15%	6%	420
Temps partiel (hors thérapeutique)	268	39	87%	13%	12%	2%	307
Total général	2149	1779	55%	45%	100%	100%	3928

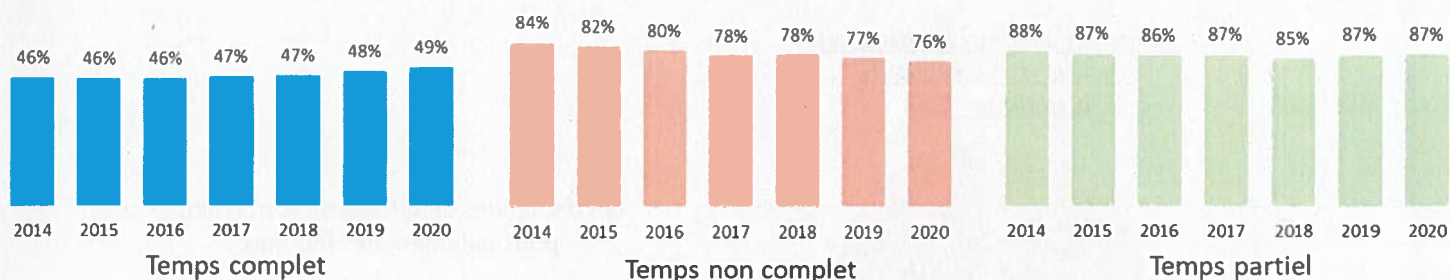
92% des hommes sont à temps complet, contre 73% des femmes. Pour autant, la part des femmes dans les temps complets augmente.

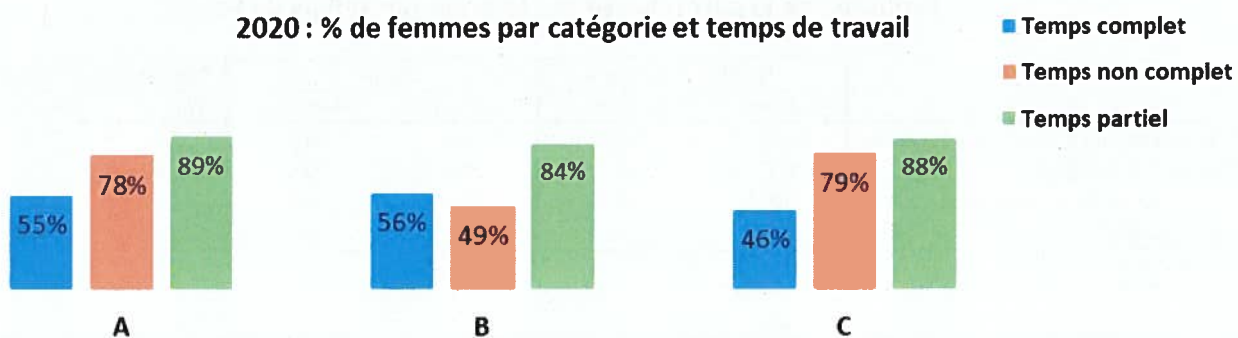
Evolution de la part relative des femmes par temps de travail



Les agents à temps non complet et à temps partiel restent majoritairement des femmes. Néanmoins, on constate une diminution de la part des femmes à temps non complet et à temps partiel en 2020.

Evolution du % de femmes





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

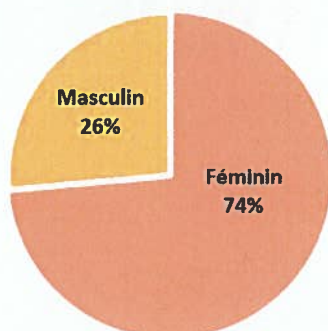
LE TELETRAVAIL

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

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

Les demandes de télétravail :

Demandes de télétravail par genre
3 collectivités confondues
(Campagne 2020)

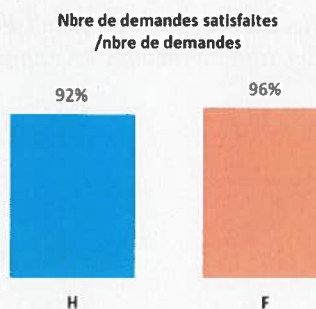


Les demandes de télétravail concernent principalement des femmes.

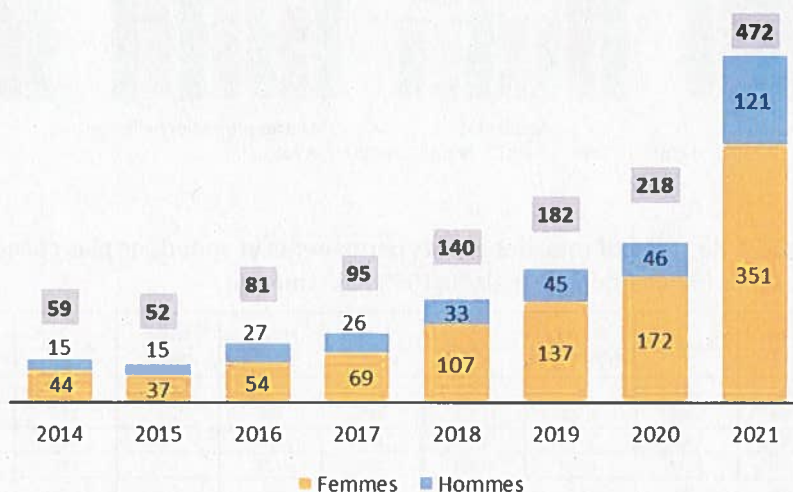
Les demandes de télétravail acceptées sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes en pourcentage. Au total, ce sont 472 agents qui sont autorisés à télétravailler à partir du 1^{er} janvier 2021 : 351 femmes et 121 hommes.

Femmes : sur 365 demandes, 351 satisfaites

Hommes : sur 131 demandes, 121 satisfaites

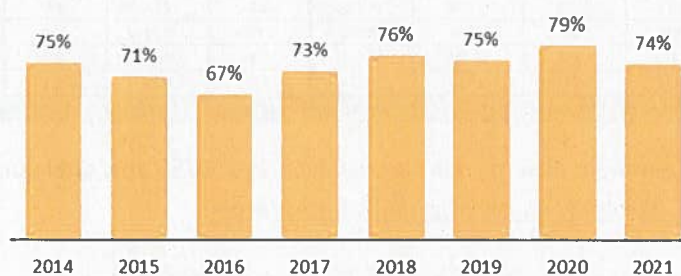


Evolution du nombre de télétravailleurs



De 2014 à 2021 :
+ 413 télétravailleurs
(+307 femmes et +106 hommes)

Evolution de la part des femmes dans le télétravail



Les femmes restent majoritaires dans le télétravail, elles représentent 74% de la population des télétravailleurs.

Au 1^{er} janvier 2021, sur les 3 collectivités, 16% des femmes télétravaillent, contre 7% des hommes.

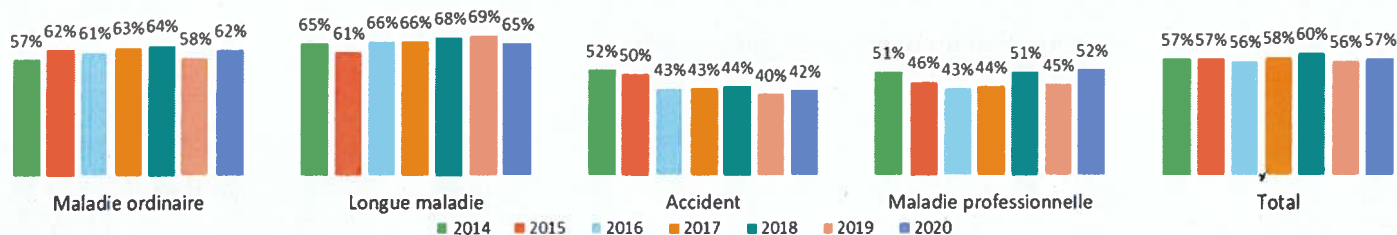
L'ABSENTEISME SANTE (HORS MATERNITE)

Les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

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

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

Nombre de jours d'arrêt : proportion de femmes

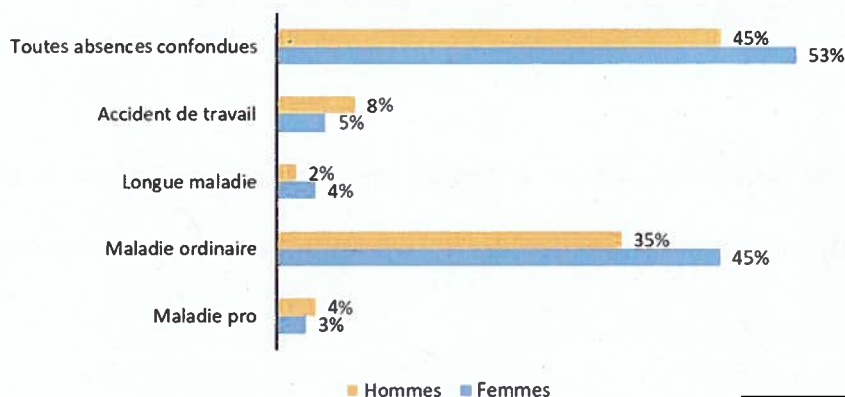


Les femmes représentent 55% de l'effectif total des agents permanents et sont donc plus concernées par des absences maladie ordinaire (62%) et longue maladie (65%) notamment.

Sexe	Tranche âge	Nombre d'agents	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident	Maladie professionnelle	Total général	Nombre d'agents	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident	Maladie professionnelle	Total général
Féminin	Moins de 30 ans	220	1 626	0	177	0	1 803	10%	7%	0%	2%	0%	2%
	30 à 39 ans	511	5 971	2 864	1 068	1 343	11 246	24%	25%	12%	12%	8%	15%
	40 à 49 ans	633	7 249	3 982	1 662	2 776	15 669	29%	30%	17%	19%	17%	22%
	50 à 59 ans	613	7 815	11 042	5 017	8 729	32 602	29%	32%	47%	57%	53%	45%
	+ de 60 ans	172	1 425	5 386	844	3 677	11 332	8%	6%	23%	10%	22%	16%
Total Féminin		2 149	24 085	23 274	8 768	16 525	72 651	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Masculin	Moins de 30 ans	170	1 071	0	630	0	1 701	10%	7%	0%	5%	0%	3%
	30 à 39 ans	340	2 350	155	1 685	1 181	5 371	19%	16%	1%	14%	8%	10%
	40 à 49 ans	566	4 587	2 842	3 623	2 672	13 724	32%	31%	22%	30%	17%	25%
	50 à 59 ans	606	5 794	6 702	4 456	8 500	25 451	34%	40%	52%	37%	55%	46%
	+ de 60 ans	97	839	3 078	1 787	3 078	8 782	5%	6%	24%	15%	20%	16%
Total Masculin		1 779	14 640	12 776	12 181	15 431	55 028	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total	Moins de 30 ans	390	2 697	0	807	0	3 504	10%	7%	0%	4%	0%	3%
	30 à 39 ans	851	8 321	3 019	2 753	2 524	16 616	22%	21%	8%	13%	8%	13%
	40 à 49 ans	1 199	11 835	6 824	5 285	5 448	29 392	31%	31%	19%	25%	17%	23%
	50 à 59 ans	1 219	13 608	17 743	9 473	17 229	58 053	31%	35%	49%	45%	54%	45%
	+ de 60 ans	269	2 264	8 464	2 631	6 755	20 114	7%	6%	23%	13%	21%	16%
Total général		3 928	38 724	36 050	20 949	31 956	127 679	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Les agents sont plus fréquemment absents dans la tranche d'âge 50/59 ans, quel que soit le sexe.

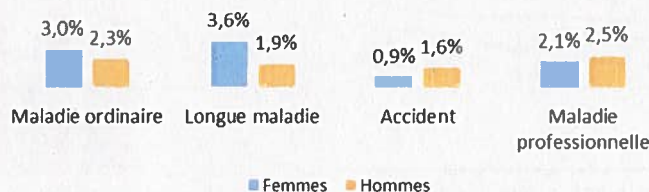
Agents absents au moins une fois dans l'année



Taux d'absentéisme 2020 par collectivité, type d'absence, sexe

Femmes : 9,6%
Hommes : 8,2%

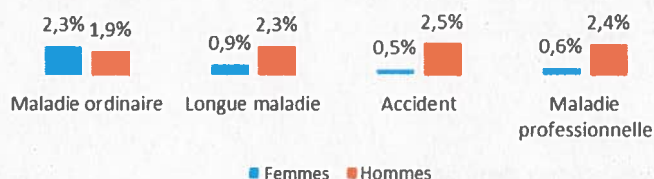
VILLE : taux d'absentéisme 2020 Comparaison F/H



Le taux d'absentéisme **Ville** 2020 est plus important chez les femmes. Ce constat résulte principalement des absences longue maladie, où le taux des femmes est largement supérieur à celui des hommes. Les taux d'absentéisme accident de travail et maladie professionnelle pour les femmes sont quant à eux inférieurs à ceux des hommes.

Femmes : 4,2%
Hommes : 9,1%

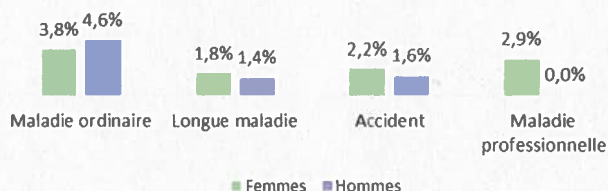
ALM : taux d'absentéisme 2020 Comparaison F/H



Concernant le taux d'absentéisme **ALM** 2020, le constat est inverse, avec un taux plus important chez les hommes. Les absences accidents de travail et maladie professionnelle sont largement supérieures à celles des femmes (métiers techniques principalement masculins).

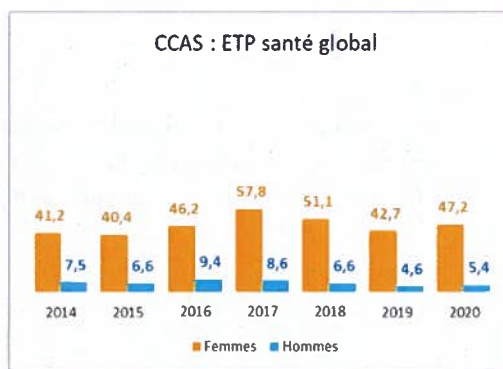
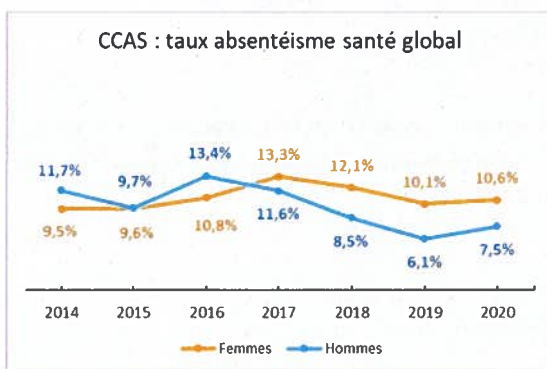
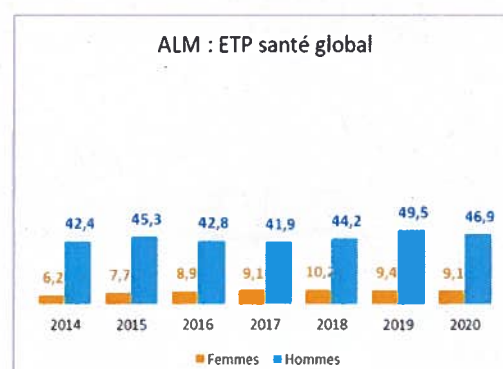
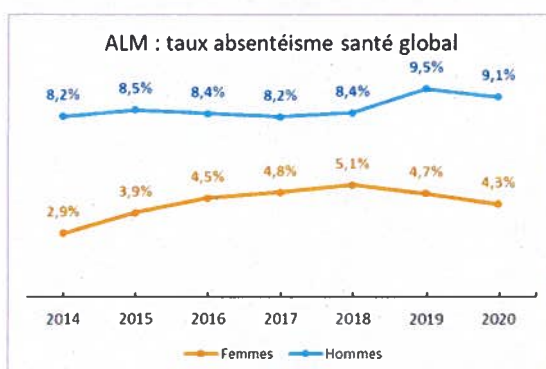
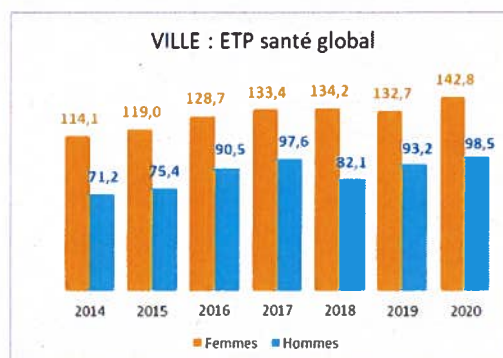
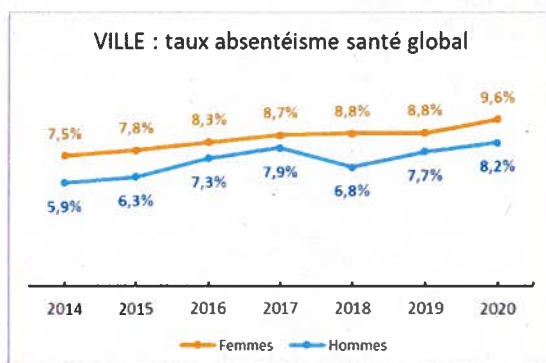
Femmes : 10,6%
Hommes : 7,5%

CCAS : taux d'absentéisme 2020 Comparaison F/H

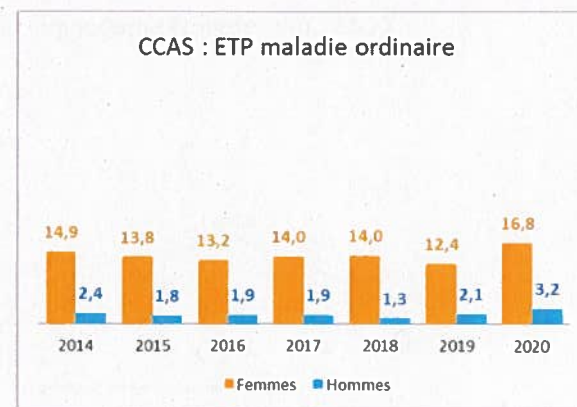
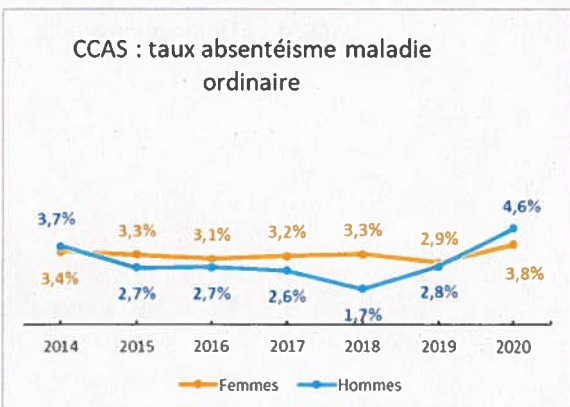
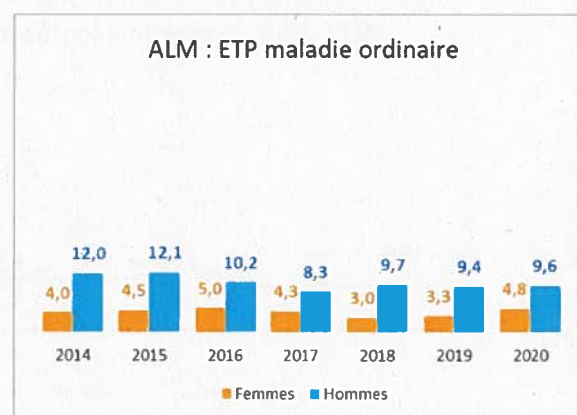
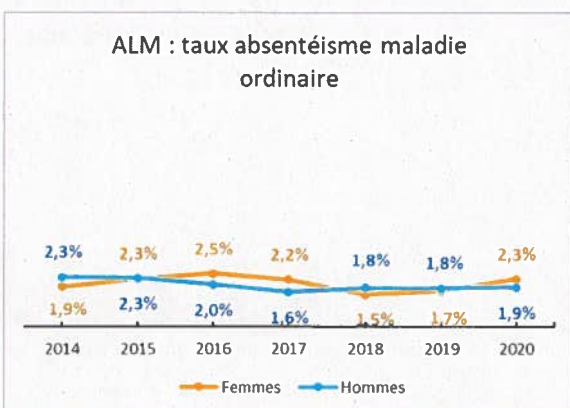
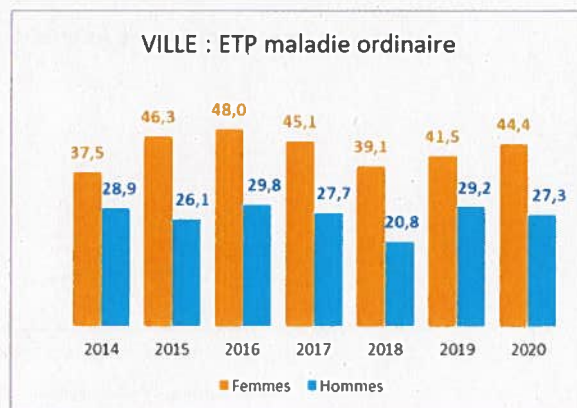
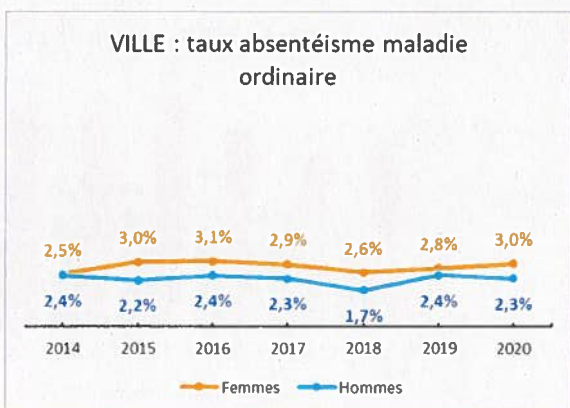


Au **CCAS**, le taux d'absentéisme 2020 des femmes est plus élevé que celui des hommes : ce constat est lié en partie au taux d'absentéisme maladie professionnelle qui est conséquent chez les femmes et inexistant chez les hommes.

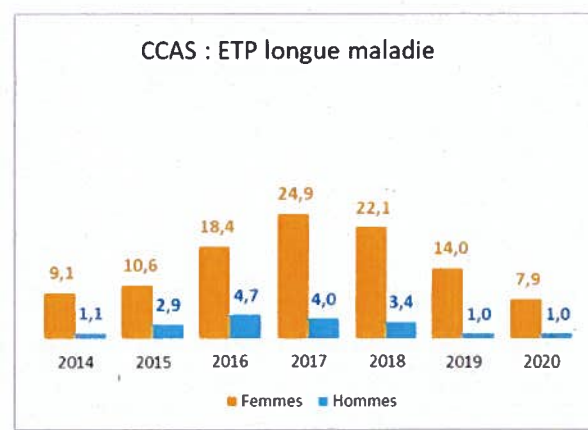
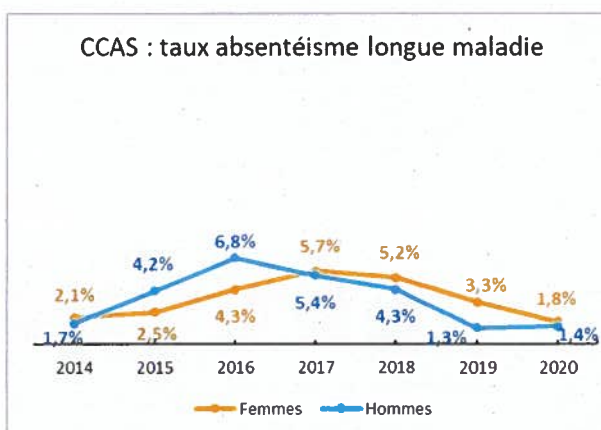
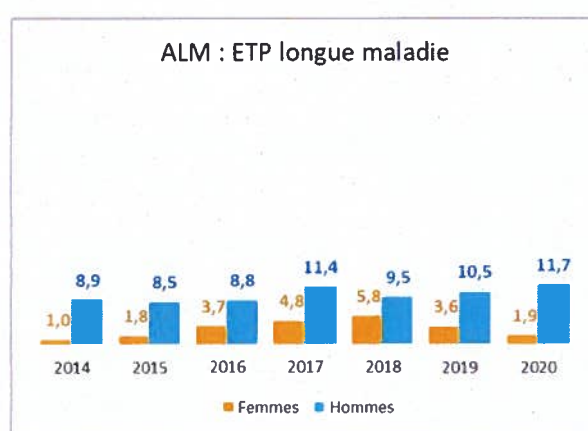
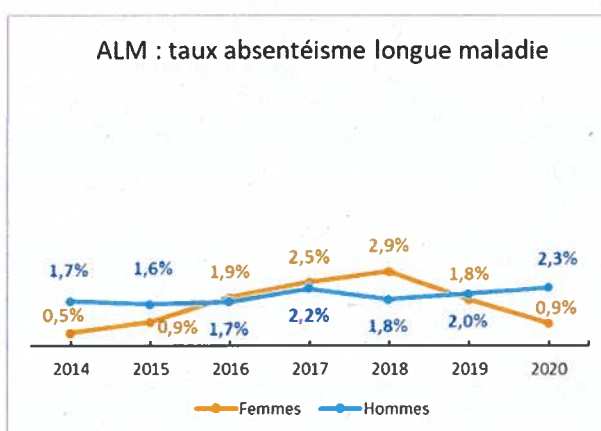
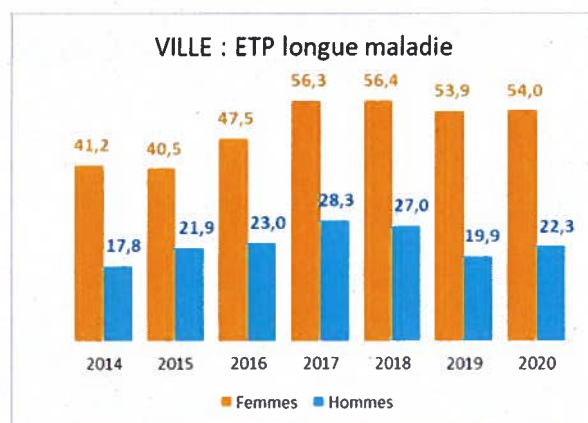
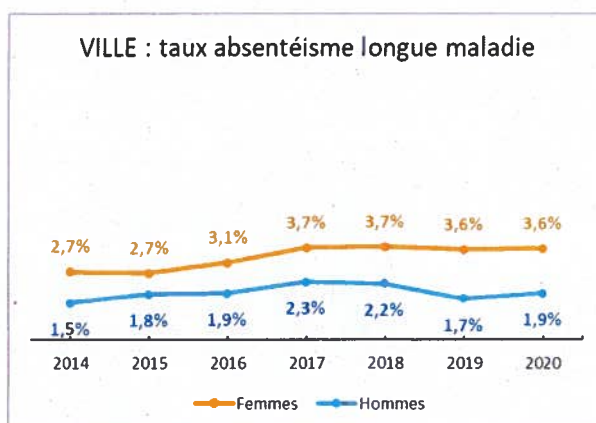
Evolution du taux d'absentéisme et des ETP par collectivité, type d'absence, sexe



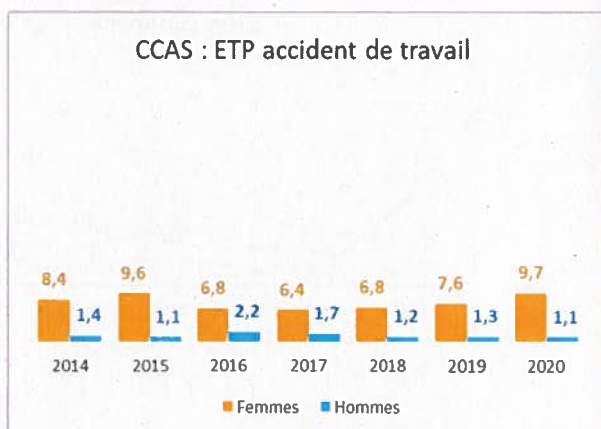
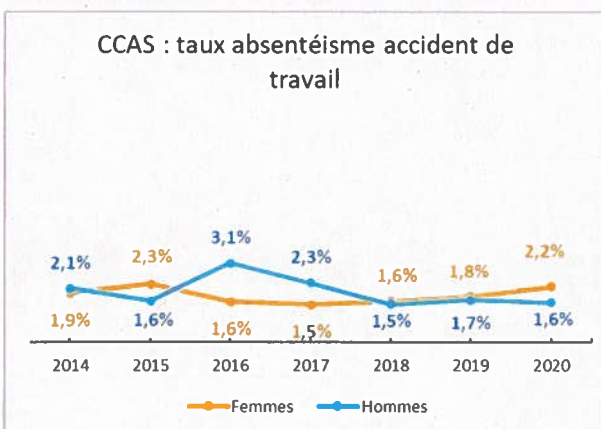
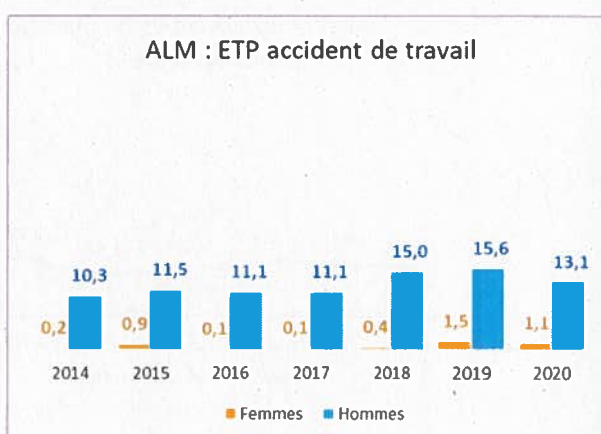
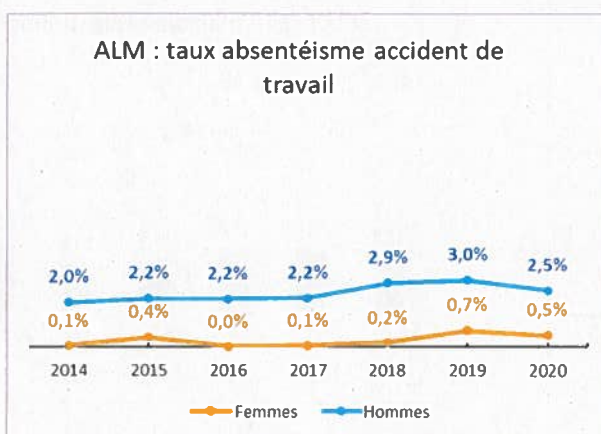
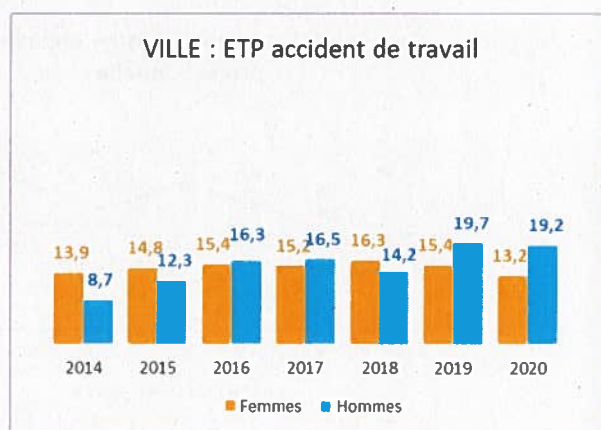
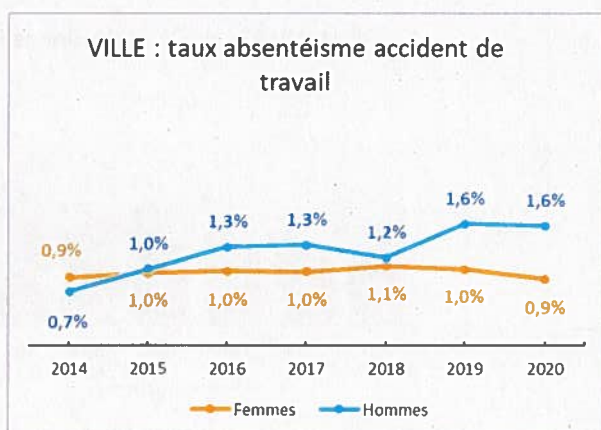
Evolution de la maladie ordinaire par collectivité, type d'absence, sexe



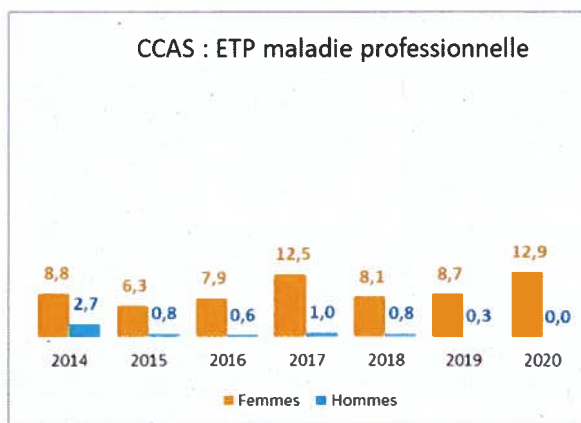
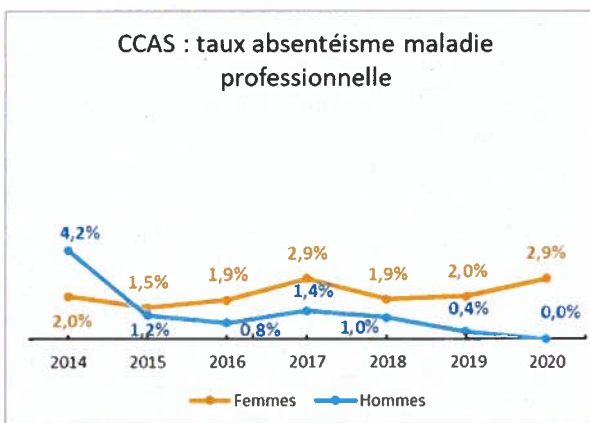
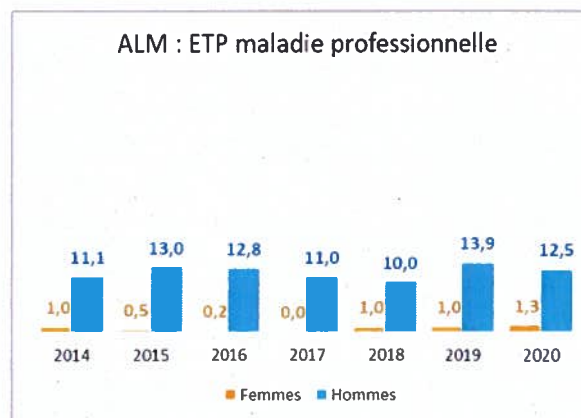
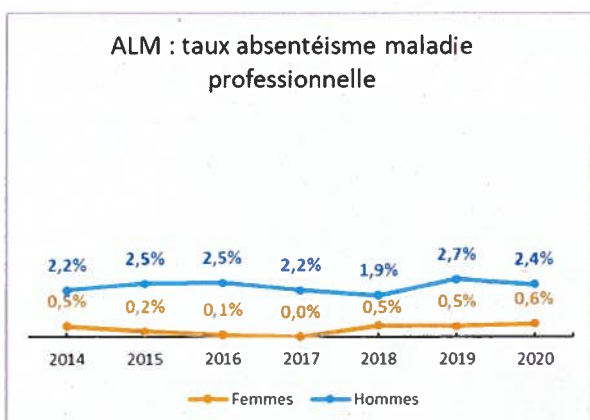
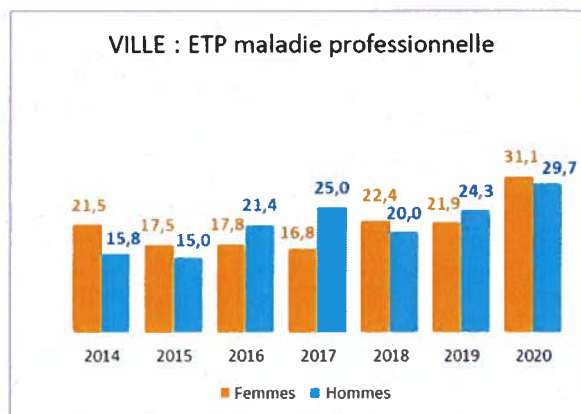
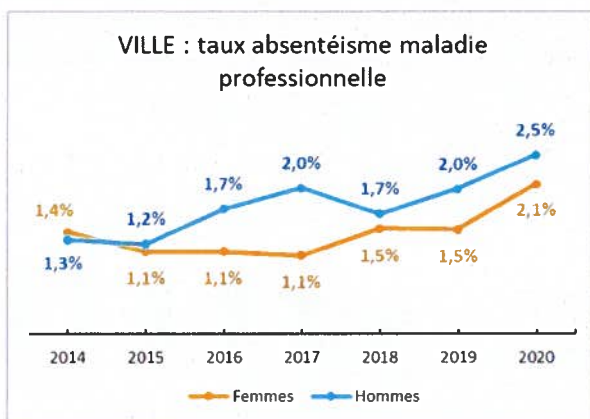
Evolution de la longue maladie par collectivité, type d'absence, sexe



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



Evolution des maladies professionnelles par collectivité, type d'absence, sexe



LES CONGES PARENTAUX

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

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

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

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

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

Nombre d'agents en congé parental au 31/12/2020

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

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	0	0	0
B	2	0	2
C	7	1	8
Total	9	1	10

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

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

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

La loi du 10 juillet 1987 qui a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), prévoit que les employeurs publics doivent respecter un quota d'au moins 6 % de personnel handicapé 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 titulaires 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).

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

Agents rémunérés au 31/12/2020

VILLE : 210 agents sur emploi permanent en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8 %

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	4		1	1	5	1
B	5	5	1		6	5
C	96	93	2	2	98	95
Total	105	98	4	3	109	101

Les femmes représentent 52% du personnel en situation de handicap.

ALM : 64 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 10 %

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A					0	0
B	2	1			2	1
C	8	52		1	8	53
Total	10	53	0	1	10	54

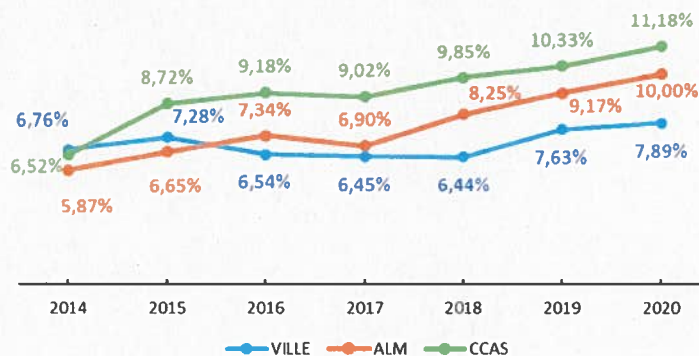
Les femmes représentent 16% du personnel en situation de handicap.

CCAS : 57 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 11%

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	1				1	0
B					0	0
C	48	7	1		49	7
Total	49	7	1	0	50	7

Les femmes représentent 88% du personnel en situation de handicap.

Evolution du taux d'emploi direct* 2014-2020



*Taux d'emploi direct de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) pour le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP)

Le taux d'emploi direct est en augmentation depuis 2014 dans les 3 collectivités.

La Ville d'Angers, Angers Loire Métropole ainsi que le CCAS d'Angers respectent bien l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs.

DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

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

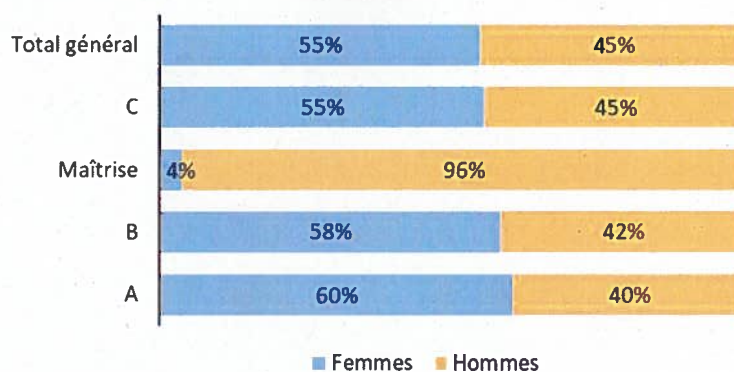
Ces cadres d'emplois sont eux-mêmes classés en trois catégories :

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

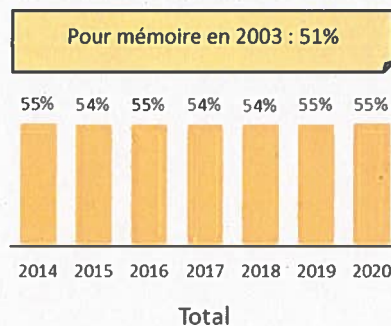
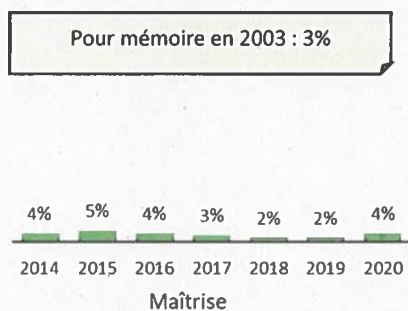
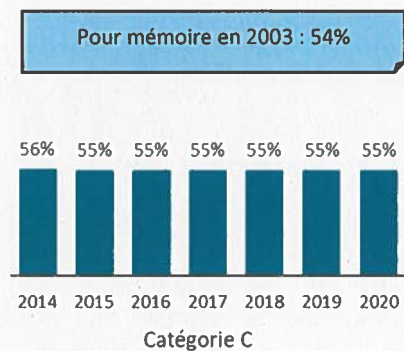
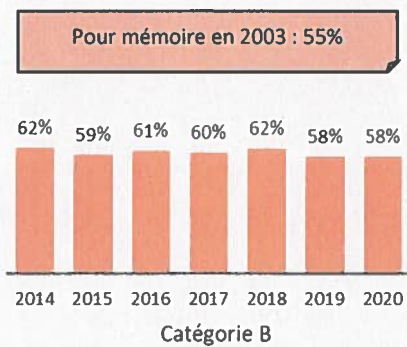
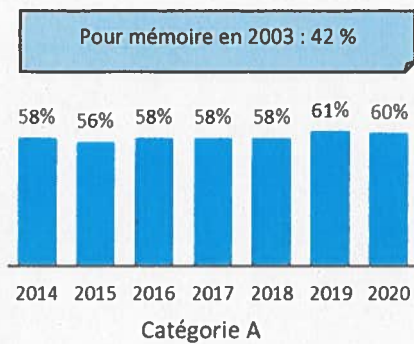
Agents sur emplois permanents au 31/12/2020

Catégorie	Nombre d'agents		% par catégorie		Part relative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	327	215	60%	40%	15%	12%
B	267	191	58%	42%	12%	11%
Maîtrise	5	125	4%	96%	0%	7%
C	1550	1248	55%	45%	72%	70%
Total général	2149	1779	55%	45%	100%	100%

Répartition H/F par catégorie



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



Entre 2019 et 2020, la part des femmes dans les catégories A, B et C n'a pas évolué. En revanche, dans la catégorie des agents de maîtrise, celle-ci a augmenté, pour atteindre 4% (2% en 2019).

LES EMPLOIS D'ENCADREMENT EN CATEGORIE A

Les agents sur des emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement sont repérés à partir de la classification des emplois (référentiel interne des 3 collectivités) : les emplois fonctionnels (AG1), les emplois de direction (AG2a, AG2b, AG3a, AG3b), les emplois de responsabilité de service (AG4, AG4MS).

Libellé de l'emploi de catégorie A	VILLE				TOTAL VILLE	ALM				TOTAL ALM	CCAS				TOTAL CCAS	TOTAL				TOTAL
	F	H	%F	%H		F	H	%F	%H		F	H	%F	%H		F	H	%F	%H	
Directeur Général des Services					0		1	0%	100%	1					0	0	1	0%	100%	1
Directeur Général Adjoint	1	2	33%	67%	3		1	0%	100%	1					0	1	3	25%	75%	4
Directeur du CCAS					0					0		1	0%	100%	1	0	1	0%	100%	1
Directeur de Pôle					0		2	0%	100%	2					0	0	2	0%	100%	2
Directeur	4	11	27%	73%	15	3	4	43%	57%	7					0	7	15	32%	68%	22
Directeur de projets stratégiques					0	2	2	50%	50%	4					0	2	2	50%	50%	4
Responsable de sous-direction	2		100%	0%	2					0		1	0%	100%	1	2	1	67%	33%	3
Responsable de service de pilotage	24	26	48%	52%	50	7	13	35%	65%	20	2	1	67%	33%	3	33	40	45%	55%	73
Responsable d'établissement d'enseignement artistique		1	0%	100%	1					0					0	0	1	0%	100%	1
Responsable d'établissement culturel	1		100%	0%	1					0					0	1	0	100%	0%	1
Responsable de service ou secteur de conception et d'organisation	43	21	67%	33%	64	11	13	46%	54%	24	10	7	59%	41%	17	64	41	61%	39%	105
Responsable de grand équipement		2	0%	100%	2					0					0	0	2	0%	100%	2
TOTAL	75	63	54%	46%	138	23	36	39%	61%	59	12	10	55%	45%	22	110	109	50%	50%	219

Toutes collectivités confondues, la part des femmes sur les emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement est égale à celle des hommes.

La part des femmes dans l'encadrement de catégorie A est supérieure à celle des hommes à la Ville (54%) et au CCAS (55%). A l'inverse, à ALM, celle-ci est plus faible et représente 39% (proportion d'hommes importante dans la filière technique à ALM).

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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

Classification	Fonctions	Regroupement classif
AG1	Directeur Générale des Services DGA	Encadrement et management supérieurs
AG2a	Directeur de Pôle	Encadrement et management supérieurs
AG2b	Directeur de projets stratégiques	Encadrement et management supérieurs
AG3a	Responsable de sous direction - Service qui regroupe sous une même responsabilité une ou plusieurs politiques publiques réparties sur le territoire. 2 sous-directions identifiées (Petite enfance, Temps de l'enfant)	Encadrement et management supérieurs
AG3b	Responsable de service de pilotage opérationnel du déploiement des orientations des politiques publiques et ressources	Encadrement et management supérieurs
AG4 / AG4MS	Responsable de service ou secteur de conception et organisation de la production des prestations/Responsable d'établissements médico-social/Directeurs de crèches	Management intermédiaire et de proximité
AGE	Expert de haut niveau et transversal (médecin)	Fonctions spécialisées
AGCE	Conseil expertise	Fonctions spécialisées
AGEnsgt	Missions enseignement	Fonctions spécialisées
AGMS	Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social	Fonctions spécialisées
BG1	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations cumulées à la gestion d'un volume d'activités élevé (effectifs,...) Responsabilité transversale	Management intermédiaire et de proximité
BG2	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations	Management intermédiaire et de proximité
BGFS1	Technicité hautement qualifiée et transversale à l'échelle de la Direction	Fonctions spécialisées
BGFS2	- Autres missions spécialisées - Missions spécialisées éducatives (MNS, enseignant artistique)	Fonctions spécialisées
CGS	Transposition des postes 6E	Fonctions d'application
CG1a	Unité de travail - Encadrement de proximité (ex: agent de maîtrise)	Management intermédiaire et de proximité
CG1b	Missions d'applications et de mise en œuvre nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation qualifiante et/ou d'une pratique professionnelle	Fonctions d'application
CG2	Missions avec un apprentissage court ne nécessitant pas de diplôme spécialisé et une adaptation aux procédures existantes	Fonctions d'application

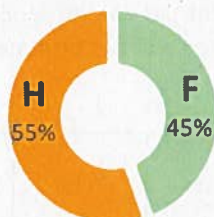
Elle se décompose comme suit en nombre d'agents par sexe :

Regroupement classif empl	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités				Total 3 collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	%F	%H	
Encadrement et management supérieurs (AG1, AG2a, AG2b, AG3a, AG3b)	32	40	72	12	23	35	2	3	5	46	66	41%	59%	112
Management Intermédiaire et de proximité (AG4, AG4MS, BG1, BG2, CG1a)	131	150	281	20	61	81	25	14	39	176	225	44%	56%	401
Fonctions spécialisées (AGE, AGCE, AGEnsgt, AGMS, BGFS1, BGFS2)	273	163	436	73	78	151	57	8	65	403	249	62%	38%	652
Fonctions d'application (CGS, CG1b, CG2)	1 047	839	1 886	109	349	458	359	46	405	1 515	1 234	55%	45%	2 749
Non classifié	7	2	9		3	3	2		2	9	5	64%	36%	14
Total général	1 490	1 194	2 684	214	514	728	445	71	516	2 149	1 779	55%	45%	3 928

Les femmes sont fortement représentées dans les emplois de fonctions spécialisées (62%). Elles sont également représentées à 55% dans les emplois d'application (catégorie C). Les hommes se retrouvent en majorité dans les emplois de management et d'encadrement supérieur.

LES ENCADRANTS ET LES NON ENCADRANTS

	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités						Total collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	% F	% H	Part relative F	Part relative H	
Encadrant	164	186	350	37	84	121	31	18	49	232	288	45%	55%	11%	16%	520
Non encadrant	1 326	1 008	2 334	177	430	607	414	53	467	1 917	1 491	56%	44%	89%	84%	3 408
Total général	1 490	1 194	2 684	214	514	728	445	71	516	2 149	1 779	55%	45%	100%	100%	3 928



Les femmes qui représentent 55% de l'effectif sur emplois permanents représentent 45% des encadrants.

Nombre d'agents évalués par évaluateur en 2020

Evaluateur	VILLE	ALM	CCAS	TOTAL
Homme	7,2	6,4	7,0	7,0
Femme	8,2	4,8	10,5	7,9
Total	7,6	5,9	9,3	7,4

Un évaluateur femme, toutes collectivités confondues, évalue en moyenne 7,9 agents, pendant qu'un homme en évalue en moyenne 7.

LES AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES

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

L'avancement de grade

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

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

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

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

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
Total promus AG	125	86	211	59%	41%	20%	19%
Total promouvables AG	626	459	1 085	58%	42%		

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

Par contre, on constate un schéma différent par catégorie. En effet, en catégories A et C le pourcentage de femmes promues est plus important que celui des hommes.

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
A	Promus AG	23	9	32	72%	28%	36%	26%
	Promouvables AG	64	34	98	65%	35%		
B	Promus AG	15	17	32	47%	53%	17%	39%
	Promouvables AG	86	44	130	66%	34%		
C	Promus AG	87	60	147	59%	41%	18%	16%
	Promouvables AG	476	381	857	56%	44%		
Total promus AG		125	86	211	59%	41%	20%	19%
Total promouvables AG		626	459	1085	58%	42%		

La promotion interne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Promotions internes

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
A	3	1	4	75%	25%
B	3	4	7	43%	57%
C	1	5	6	17%	83%
Total promus PI	7	10	17	41%	59%

LA REMUNERATION

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

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

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

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

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

Base des éléments ci-dessous :

- Effectif sur emploi permanent présent au 31/12/2020 et payé en décembre 2020,
- Brut du mois de décembre 2020 réel, non reconstitué à temps complet (hors SFT, hors participations employeurs, hors rappels des mois antérieurs)

La rémunération brute moyenne

Le salaire brut moyen (toutes collectivités confondues et hors cadre d'emploi Professeur d'enseignement artistique) est de **2 159 €** : 2 099 € pour les femmes et 2 231 € pour les hommes.

A Angers, en 2020, les primes représentaient en moyenne **16%** du salaire brut mensuel.

Catégorie	Sexe	Nb Agents	Moyenne TB	Moyenne de RI et NBI	Moyenne de Brut	Ecart H/F en €	Ecart H/F en %
A	Féminin	298	2 524	687	3 212	-604	-16%
	Masculin	190	2 856	960	3 815		
Total A		488	2 653	793	3 447		
B	Féminin	265	1 980	475	2 456	30	1%
	Masculin	190	1 944	481	2 425		
Total B		455	1 965	478	2 443		
C	Féminin	1531	1 597	224	1 820	-162	-8%
	Masculin	1361	1 735	248	1 983		
Total C		2892	1 662	235	1 897		
Total	Féminin	2094	1777	321	2099	-132	-6%
	Masculin	1741	1880	351	2231		
Total général		3835	1 824	335	2 159		

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

- Catégorie A (hors prof. ens. art.) : **23%** globalement (21% pour les femmes, 25% pour les hommes)
- Catégorie B : **20%** globalement (19% pour les femmes, 20% pour les hommes)
- Catégorie C : **12 %** globalement (12% pour les femmes, 13% pour les hommes)

Les tranches de salaires (Hors cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique)

Les 3 collectivités	Nb Agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total Nb Agents	Total Part relative F/F et H/H
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Tranche salaire réel								
6 000 € et +	4	12	25,0%	75,0%	0,2%	0,7%	16	0,4%
5 000 à 5 999 €	8	8	50,0%	50,0%	0,4%	0,5%	16	0,4%
4 000 à 4 999 €	40	41	49,4%	50,6%	1,9%	2,4%	81	2,1%
3 000 à 3 999 €	173	127	57,7%	42,3%	8,3%	7,3%	300	7,8%
2 600 à 2 999 €	101	77	56,7%	43,3%	4,8%	4,4%	178	4,6%
2 200 à 2 599 €	288	357	44,7%	55,3%	13,8%	20,5%	645	16,8%
1 800 à 2 199 €	833	781	51,6%	48,4%	39,8%	44,9%	1614	42,1%
1 400 à 1 799 €	454	257	63,9%	36,1%	21,7%	14,8%	711	18,5%
1 000 à 1 399 €	51	13	79,7%	20,3%	2,4%	0,7%	64	1,7%
Moins de 999 €	142	68	67,6%	32,4%	6,8%	3,9%	210	5,5%
Total général	2094	1741	54,6%	45,4%	100,0%	100,0%	3835	100,0%

Les femmes représentent près de 40% des effectifs dans les niveaux de rémunération les plus élevés (> 5 000€).

LA FORMATION

La formation des agents territoriaux

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

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

Les collectivités territoriales doivent produire un plan de formation pour identifier, prévoir et programmer les actions de formation en réponse aux besoins des agents des collectivités pour réaliser les missions des services. A Angers, il s'agit d'un plan de développement des compétences (car sont mobilisés des leviers autres que la formation pour développer les compétences : coaching, analyse des pratiques professionnelles, facilitation dans le cadre de la conduite de changement, ...) pour les 3 entités juridiques puisque de nombreuses directions sont mutualisées. Le plan est structuré autour d'axes transversaux avec des actions accessibles largement, et de volets spécifiques par direction pour répondre aux besoins propres à chacune d'entre elles selon les enjeux liés à leurs métiers, leur contexte, leurs projets.

Selon les moments de sa vie professionnelle (prise de poste, évolution de métier, technologie, réglementation, ...), de l'évolution du service public et de l'organisation de son service, de son évolution professionnelle, ..., un agent peut avoir besoin de plus ou moins de formation.

La formation s'exerce donc dans un cadre régi par le droit, les besoins et le principe de continuité du service public.

Egalité en matière de formation ? Un principe... sur une réalité organisationnelle pas forcément égalitaire

Le principe d'égalité s'applique donc en matière de formation. Sans distinction, des obligations et des droits à la formation pour tous et tout au long de sa carrière existent.

Ainsi, par exemple, la formation d'intégration, le Compte Personnel de Formation (CPF), le Congé de Formation Professionnel (CFP), sont des dispositifs accessibles à tous, selon des conditions statutaires différentes, mais en complète égalité de genre.

Toutefois, la formation se met en œuvre dans une réalité qui "épouse" la structure des effectifs, des statuts, des métiers, plus ou moins égalitaire elle-même.

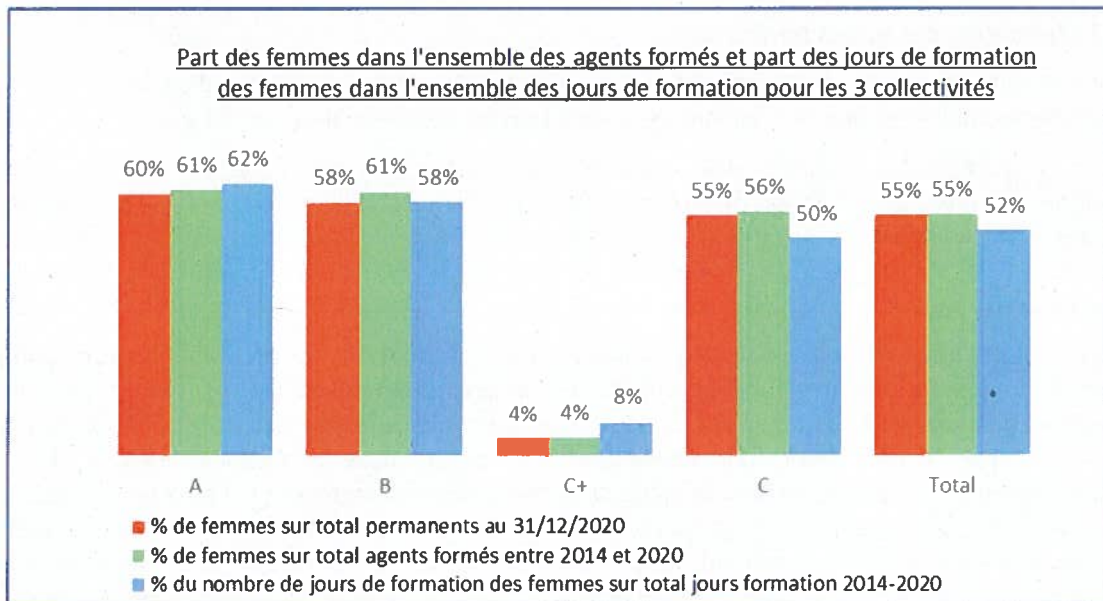
Le statut prévoit des différences entre les formations obligatoires statutairement selon les filières. Par exemple, dans la filière police municipale, la formation initiale et la formation continue obligatoire sont conséquentes pour les gardiens de police. Dans notre collectivité, cette filière est majoritairement masculine.

Des filières sont structurées différemment avec plus ou moins de grades et qui produisent donc une offre de préparation concours à ces grades, plus ou moins conséquentes.

On observe aussi des formations obligatoires plus nombreuses dans certains domaines (ex. sécurité du travail) concernant des métiers occupés majoritairement par des hommes.

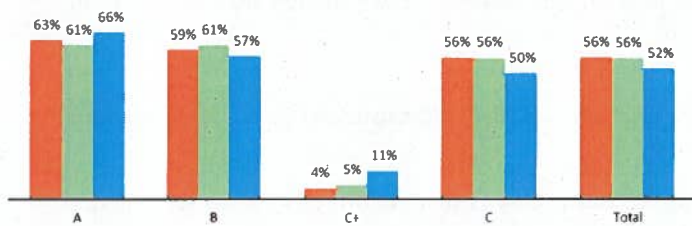
Enfin, les agents à temps non complet sont moins formés que les agents à temps complet. Cela s'explique par le fait que leur présence au travail est moins importante quantitativement et qu'ils sont donc moins disponibles pour se former. Mais il faut constater que ces métiers sont souvent peu qualifiés (des compétences sont peut-être nécessaires à développer) et ce sont souvent des femmes qui occupent ces postes à temps non complet.

Ce que l'on constate à travers l'analyse statistique :

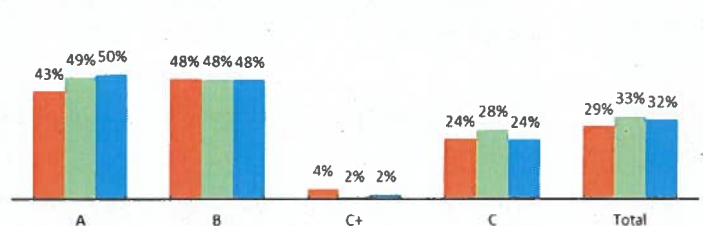


Détail par collectivité :

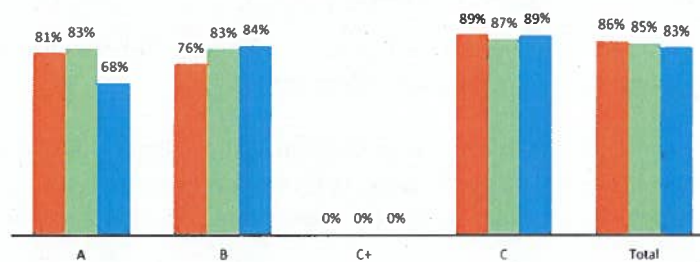
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



- Globalement en matière de formation,

Pour les 3 collectivités, les femmes représentent 55% de l'effectif permanent global et 55% de l'effectif formé. On peut donc considérer que l'égalité femmes/hommes est respectée.

Pour la même population, la part du nombre de jours de formation dont ont bénéficié les femmes est par contre légèrement inférieure à leur part dans les effectifs : 52% des jours de formation concernent les femmes alors qu'elles représentent 55% de l'effectif. Cet indicateur peut amener à considérer une inégalité femmes/hommes en défaveur des femmes quant au volume de formation. Cette conclusion nécessite d'être nuancée en analysant les résultats par catégorie ou par collectivité comme présenté ci-dessous :

- Si l'on regarde selon les catégories socio-professionnelles,

L'égalité femmes/hommes est respectée selon les 2 indicateurs proposés pour les agents de catégorie A.

Pour les agents de catégorie B et C+ ; selon les indicateurs, on note une égalité ou un léger bénéfice en faveur des femmes.

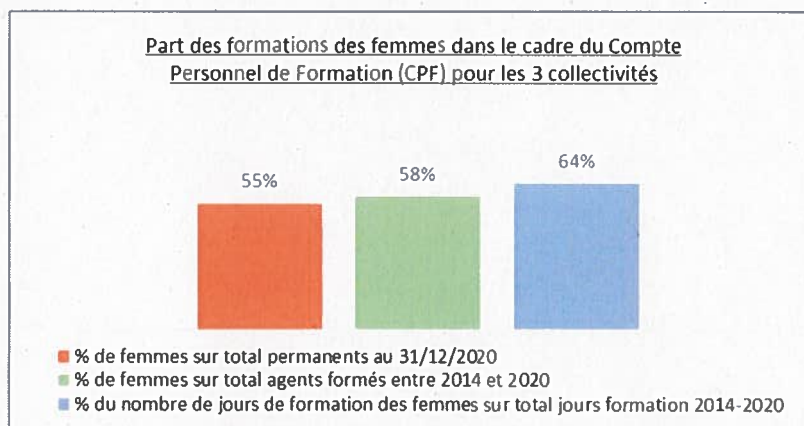
Pour les agents de catégorie C, les femmes ont davantage bénéficié d'actions de formation en nombre, mais moins en nombre de jours.

- Si l'on regarde ces mêmes indicateurs par collectivité,

L'accès à la formation semble égalitaire à la Ville, au CCAS et davantage au bénéfice des femmes à ALM (toutes catégories confondues).

Cet indicateur donne à voir l'ensemble des formations suivies (choisies ou non par l'agent).

Un autre type d'indicateur relatif au CPF (Compte Personnel de Formation), permet d'observer s'il y a des différences selon le genre en matière d'initiative personnelle et de demande de formation pour évoluer dans sa vie professionnelle.



Globalement, au niveau des 3 collectivités, cela permet de constater que les femmes ont davantage sollicité le Compte Personnel de Formation que les hommes.

Détail par collectivité :

