

---

**CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE  
DE LA VILLE D'ANGERS**

---

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS  
du conseil d'administration****SÉANCE DU 20 FÉVRIER 2024****L'an DEUX MILLE VINGT-QUATRE, LE VINGT FÉVRIER,**

à 18h30, le conseil d'administration du centre communal d'action sociale de la Ville d'Angers, dûment convoqué le 14 février 2024, 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 Jean-Marc VERCHÈRE, Maire, Président, empêché.

**Etaient présents : Christelle LARDEUX-COIFFARD, Richard YVON, Claudette DAGUIN, Anne-Marie POTOT, Christine STEIN, Augustine YECKE, Céline VÉRON, Cécile ALLEMAN, Philippe BOURGETEAU, Marie-Claire LUCAS, Antoine MASSON, Angelo TOCCO.**

**Etaient excusés : Jean-Marc VERCHÈRE, Benoit AKKAOUI, Nicole BERNARDIN.**

**Etaient absents : Anthony GUIDAULT, Emmanuel LEFÉBURE.**

**OBJET : Finances - Débat d'Orientation Budgétaire 2024.**

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.

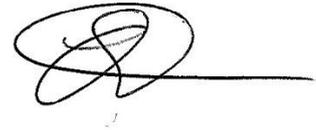
Le Débat d'Orientation Budgétaire représente une étape importante dans la procédure budgétaire. Il doit permettre d'informer les administrateurs sur la situation économique et financière du centre communal d'action sociale, afin d'éclairer leurs choix lors du vote du Budget Primitif.

Après avoir délibéré, 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 2024, accompagné du rapport d'orientation budgétaire sur la base duquel s'est tenu ce débat et

- 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

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by a horizontal line extending to the right.

**CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
MARDI 20 FEVRIER 2024

**RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE**

---



Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

## Table des matières

Introduction .....	3
1. Prospective économique et sociale.....	4
Les enjeux socio-économiques du territoire .....	5
2. Rétrospective financière.....	7
2.1. Un rythme d'évolution des dépenses supérieur à celui des recettes qui fragilise la situation financière.....	7
2.2. Une dynamique d'augmentation de la masse salariale portée par les budgets annexes médico-sociaux .....	12
2.3. Un endettement zéro depuis 2018 .....	15
2.4. Des résultats déficitaires liés à un besoin croissant de financement des activités gérontologiques.....	15
3. Orientations et priorités d'action pour l'élaboration du budget primitif 2024.....	17
3.1. Les orientations financières : une gestion réaliste et exigeante.....	18
3.2. Les orientations ressources humaines : soutenir les agents en première ligne, attirer de nouveaux talents, accompagner les fins de carrière tout en maîtrisant la masse salariale .....	18
3.3. Les orientations des politiques publiques pour l'année 2024 .....	19
4. Perspectives budgétaires et financières .....	22
4.1. Un budget 2024 de fonctionnement marqué par des efforts de gestion mais une continuité d'engagement .....	22
4.2. Un budget d'investissement qui améliore le cadre de vie des seniors et l'environnement de travail des professionnels.....	25
Pour conclure.....	26

# 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 émergé de ce débat, le projet de budget sera finalisé et soumis au vote du conseil d'administration au mois de mars.

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 2024. 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. Au rapport d'orientation budgétaire est joint le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et l'état d'avancement de son plan d'action.

Cette préparation d'exercice budgétaire s'inscrit dans un contexte de tension financière forte, dans un modèle socio-économique en mutations. Mutation liée à la très forte hausse de charge à périmètre équivalent tirée par l'inflation et diverses revalorisations salariales qui viennent gréver le coût du service rendu ; mutation du périmètre d'intervention du CCAS après l'évolution de son offre de service gérontologique ; mutation des besoins des Angevins qui s'adressent au CCAS.

Dans ce contexte, le projet de budget 2024 est particulièrement complexe car il appelle des efforts de gestion fort tout en portant la réalisation des priorités de mandat et le maintien de l'offre de solidarité du CCAS à des usagers toujours plus nombreux. 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. Ces efforts ne seraient rien sans un soutien accru de la Ville d'Angers à son CCAS, soulignant l'engagement fort et continu de la collectivité auprès des personnes les plus vulnérables.

Les orientations budgétaires présentées dans ce document préfigurent donc le budget qui sera présenté avec comme lignes de force les solidarités humaines et territoriales consolidées et le souci d'une dépense publique maîtrisée et justifiée au premier euro.

# 1. Prospective économique et sociale

---

En 2023, la croissance mondiale a été modérée, soutenue par une tendance à la désinflation et un ralentissement de l'inflation depuis fin 2022. Les banques centrales ont poursuivi leur resserrement monétaire, mais semblent atteindre leurs taux terminaux, ce qui indique une pause dans le cycle de resserrement. Les préoccupations persistent quant à la situation du marché immobilier et à une inflation stagnante autour de 0%.

Dans la zone euro, la croissance économique est restée faible au premier semestre 2023, avec une inflation persistante et des contraintes financières. La modération de l'inflation devrait se poursuivre, avec une croissance prévue autour de 1% pour l'année.

En France, après un fort ralentissement en 2022, la croissance économique a été plus forte que prévu au premier semestre 2023, notamment grâce au dynamisme du commerce extérieur. La consommation des ménages a rebondi, mais l'investissement des ménages a continué de diminuer.

En ce qui concerne l'emploi, la création d'emplois a été plus modérée en 2022, et le taux de chômage a augmenté au cours des trois premiers trimestres de 2023, bien que le marché du travail reste globalement favorable.

Quant aux finances publiques françaises, le déficit s'est maintenu à un niveau élevé en 2022, mais devrait se réduire progressivement selon la Loi de Finances 2024, bien que le rétablissement complet soit lent. Le ratio dette/PIB devrait diminuer progressivement mais reste sujet à des risques, nécessitant des coupes budgétaires supplémentaires pour une réduction significative du déficit public à long terme.

# Les enjeux socio-économiques du territoire

---

Le territoire angevin n'échappe pas aux tendances nationales fortes qui impactent l'activité de son CCAS : l'avancée en âge de sa population et la progression des vulnérabilités.

## Les enjeux de l'avancée en âge de la population

**Une augmentation du nombre de personnes âgées de 65 ans ou plus à Angers :** En 2020, 27 813 personnes sont âgées de 65 ans ou plus, soit une augmentation de 11% depuis 2015 (10 % d'augmentation à l'échelle nationale). Cette tranche d'âge représente 18% de la population d'Angers (20 % au niveau national).

**Une répartition de la population senior différente entre Angers et la France Métropolitaine :** En 2020, la population de 65 ans et plus est composée de femmes à 63 % et 37 % pour les hommes (contre 57 % de femmes et 43 % d'hommes à l'échelle nationale). Angers est aussi marqué par une composition de seniors de 65 ans ou plus âgés avec 21 % des seniors âgés de 85 ans ou plus (16 % à l'échelle nationale)

**Une augmentation des seniors vivant seuls :** en 5 ans, le nombre de personnes âgées de 80 ans ou plus vivant seules a augmenté de 5 %, soit 4 688 personnes (ce qui représente 45 % des 80 ans ou plus).

**Une projection<sup>1</sup> des seniors de 65 ans et plus en augmentation :** A l'horizon 2040, 32 600 personnes auront 65 ans et plus, soit une augmentation de 5 478 individus entre 2018 et 2040. Cette tranche d'âge représentera 20 % de la population angevine. Le nombre de seniors de + de 85 ans aura lui doublé dans l'intervalle pour approcher les 11 000 personnes.

## La progression des vulnérabilités

**Le taux de pauvreté<sup>2</sup> à Angers est supérieur au taux national (14,5%) même s'il reste stable par rapport à 2015 (21% contre 20%).** Le taux de pauvreté connaît une évolution plus prononcée pour les catégories d'âge de 60 à 74 ans (de 9% à 14%) et pour les personnes de plus de 75 ans (de 5% à 9%). L'Insee indique une progression des personnes en situation de privation matérielle et sociale (incapacité financière à chauffer correctement son logement, satisfaction des besoins alimentaires), qui atteint son plus haut niveau depuis 2013<sup>3</sup>.

**Le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse a augmenté de 32 %.** En 2020, 5.8% des Angevins de 65 ans et plus étaient bénéficiaires du minimum vieillesse.

**Augmentation du nombre de familles monoparentales de 10 % en 5 ans.** Ce type de famille représente 38% des familles avec enfants et est davantage exposé aux différentes formes de précarité que les autres types de ménage. Ainsi, le taux de pauvreté des familles monoparentales est de 36 %. En quartier prioritaire de la ville, le taux de familles monoparentales est proche de 50%.

**Un revenu médian en progression mais des écarts qui se creusent :** en 2020 le revenu médian disponible à Angers est de 1 738 € et a augmenté de 9 % en 5 ans (dans les mêmes proportions pour l'échelle nationale). Cependant, il existe une disparité notamment en fonction du type de ménage ou de l'âge. En effet, le niveau de vie des familles monoparentales est de 1 308 €, celui des personnes âgées entre 30 et 39 ans est de 1 603 €.

---

<sup>1</sup> Méthode Omphale 2022, Insee, scénario central

<sup>2</sup> Taux de pauvreté à 60% de la médiane

<sup>3</sup> <https://solidarites.gouv.fr/situation-sociale-analyse-des-derniers-chiffres-de-linsee-et-du-barometre-suivi-qualitatif-de-la>

Les données internes du CCAS témoignent de ce contexte de hausse des vulnérabilités, avec en 2023 une progression marquée concernant les sollicitations de nos services et en particulier de l'action sociale :

- Une hausse des passages à l'accueil (43 222 en 2023 soit une augmentation de 9 % par rapport à 2022),
- Une augmentation de 10% des foyers demandeurs d'aides facultatives, soit 3 163 foyers demandeurs au total sur 2023 pour 5 866 aides facultatives accordées (soit une hausse de 14 %),
- 1081 nouveaux ménages accompagnés en 2023 par l'action sociale, soit 34 % des ménages ayant fait une demande d'aide,
- Une progression de 10 % des personnes domiciliées soit 2 601 personnes au total en 2023,
- Une Augmentation du nombre de personnes accueillies au PASS, 120 accueils en moyenne par jour soit un quasi doublement par rapport à 2022.

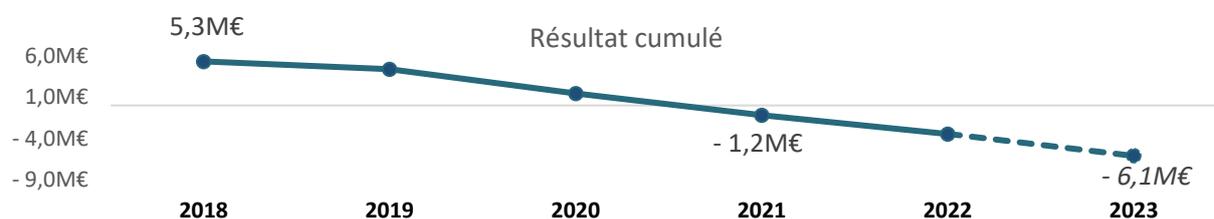
## 2. Rétrospective financière

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 (Angers Seniors Animation).
- ➔ 11 budgets annexes médico-sociaux (nomenclature M22) pour les activités du CLIC, des résidences autonomie, des EHPAD et de soutien à domicile.

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

A la date de production du présent rapport, les chiffres du compte administratif (CA) 2023 ne sont pas encore totalement arrêtés. C'est pourquoi, dans la rétrospective 2015-2023 ci-dessous, les montants 2023 restent prévisionnels. Néanmoins, les résultats des CA de l'exercice 2023 devraient être dans des tendances identiques à celles de 2022, c'est-à-dire déficitaires. Ce rythme d'évolution des dépenses supérieur à celui des recettes fragilise la situation financière du CCAS et dégrade le résultat cumulé. Cela se traduit par des tensions régulières et croissantes sur la situation de trésorerie de l'établissement.



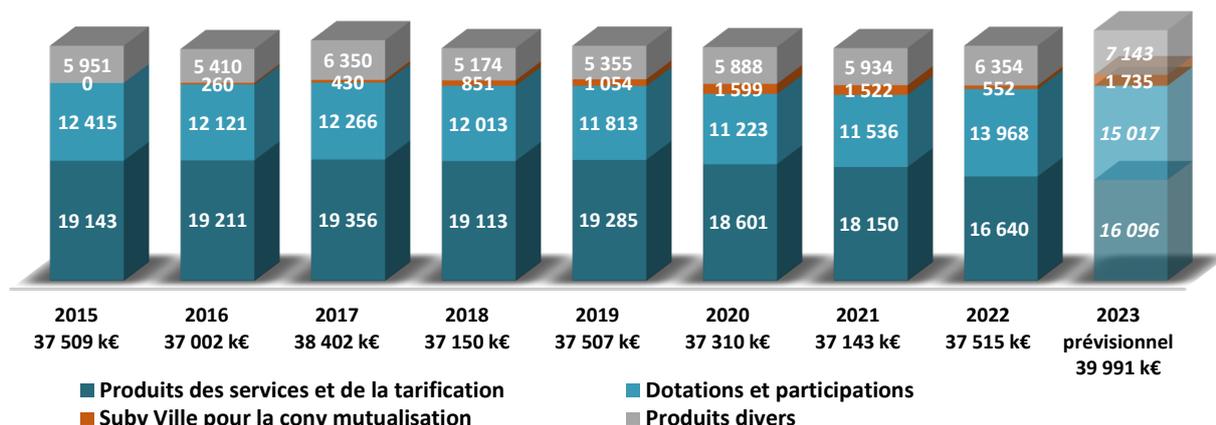
La présentation de l'évolution du budget sur les huit dernières années (2015-2023) est réalisée de façon agrégée. Elle permet de mettre en perspective la gestion globale du CCAS.

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

Sur la période 2015 à 2022, **les recettes totales n'ont quasiment pas évolué**, 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. Ce sont **les produits des services et de la tarifications, en diminution de 13,08 % sur cette même période**, qui neutralisent l'effet de ces recettes nouvelles.

La tendance 2023, indique une progression des recettes. Cette évolution est principalement liée à la hausse de la subvention de la ville en 2023 (+ 2 200 k€).

## Recettes réelles en k€



\*Opérations d'ordre : écritures comptables sans flux financiers et donc sans impact sur la trésorerie

**Les dotations représentent 38,7 % des recettes réelles en 2022.** Elles sont principalement composées de la subvention versée par la Ville d'Angers qui s'élève à 14 219 k€. Cette dernière évolue de + 1 679 k€ par rapport à 2021, après une diminution en 2020 liée, pour mémoire, à la reprise en gestion directe par la Ville des aides à la restauration scolaire. Elles ont évolué de + 2,42 % en moyenne par an (+ 16,96 % sur la période 2015 à 2022).

**En 2023, la subvention de la ville progresse de 2 200 k€.** Cette évolution est neutralisée à hauteur de 1 200 k€ par la hausse de la facturation de la convention de mutualisation suite à un moratoire partiel en 2022, soit une augmentation du **soutien net au CCAS d'1 M€.**

**Les produits des services et de la tarification représentent 44,4 % des recettes réelles** et constituent en 2022 comme les années précédentes la part la plus importante des ressources. Ces produits évoluent de - 1,87% en moyenne chaque année entre 2015 et 2022 (- 13,08 % au total sur la période 2015-2022). Ils diminuent plus spécifiquement entre 2021 et 2022 de 8,32 % (- 1 511 k€), principalement sous l'effet de la fermeture de l'activité d'aide à domicile.

En tendance 2023, les recettes issues de la tarification poursuivent leur diminution. Cette tendance cache une double dynamique : l'extinction totale des recettes du SSAD dont l'activité a cessé au 31/01/2023 (-1M€ /2022) et la reprise forte des recettes des activités d'hébergement. Ces dernières progressent de + 430k€ pour les EHPAD et + 150 k€ sur les résidences autonomes, dynamisées par un taux d'occupation en augmentation et une évolution de la tarification alignée sur l'inflation. Les pleins effets de cette dynamique positive sont attendus sur le budget 2024.

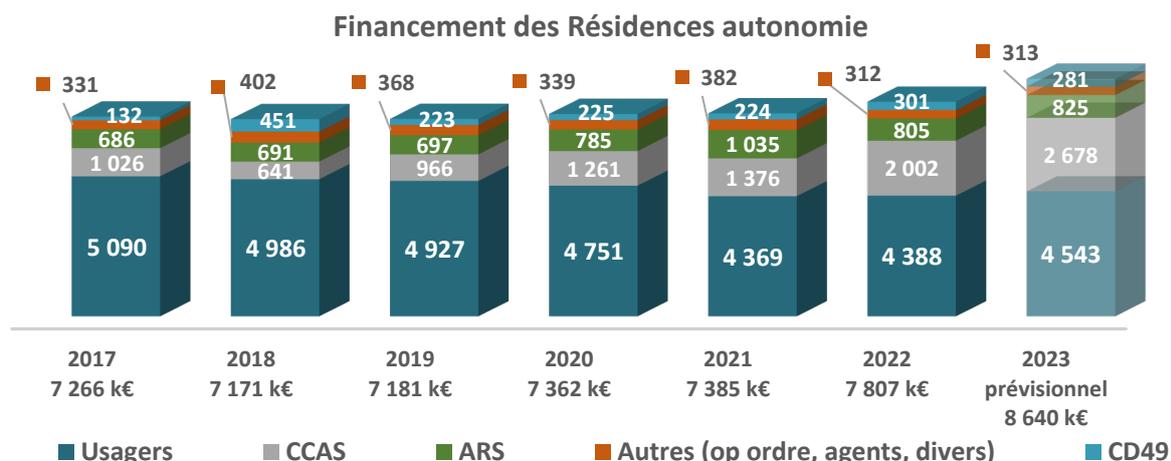
**Les produits divers représentent 16,9 % des recettes réelles.** Ils sont composés essentiellement de produits exceptionnels qui présentent une évolution de + 7,08 %, soit + 371 k€ entre 2021 et 2022. On y retrouve notamment la subvention d'équilibre versée par le budget principal aux budgets annexes (4 094 k€ en 2022 contre 3 616 k€ en 2021, soit +13,22 %).

L'estimation 2023 de cette dernière démontre une tendance à la stabilisation car elle progresse de seulement 64 k€ (+1,56% par rapport à 2022).

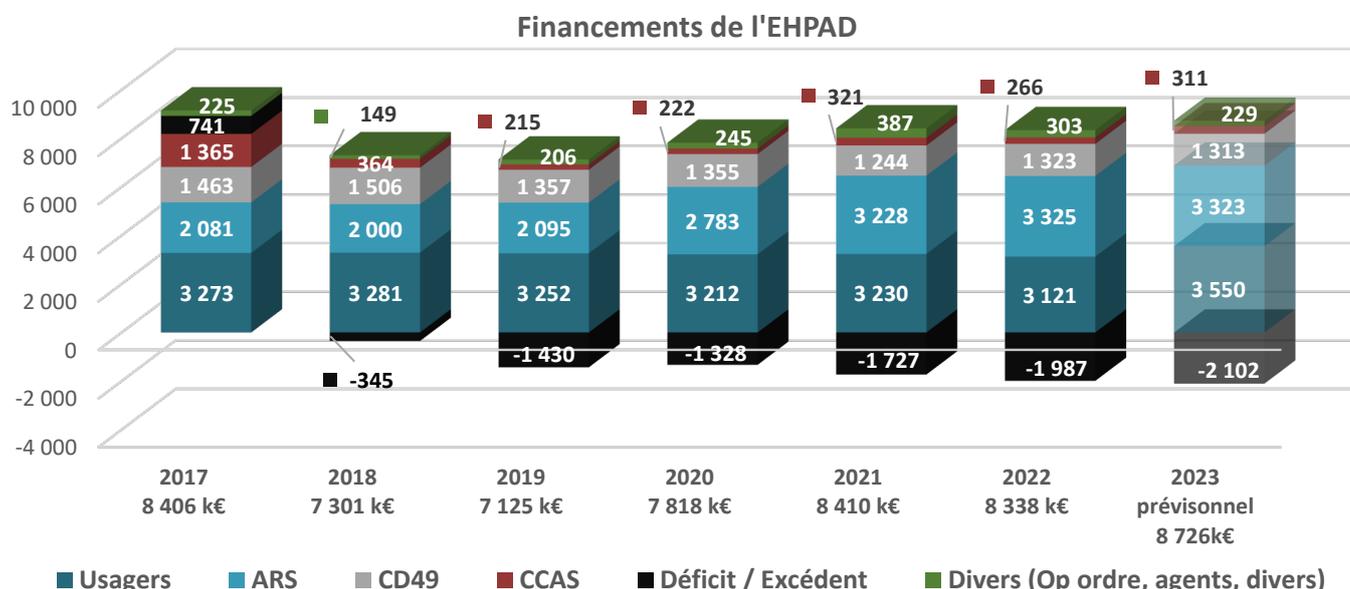
Enfin, pour mémoire les budgets annexes des EHPAD ont bénéficié en 2017 d'une subvention exceptionnelle du budget principal afin de les doter d'une trésorerie suffisante avant le changement de leur cadre budgétaire en 2018. Cette subvention non reconductible explique la baisse de 1 307 k€ entre 2017 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.

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

## Evolution du financement des grands secteurs d'activité du CCAS



En 2022, les résidences autonomie sont financées à hauteur de 56,2% par les usagers et 25,6 % par une subvention du budget principal du CCAS. En 2017, ces valeurs étaient respectivement de 70,1 % et 14,1 %. La part du Département de Maine-et-Loire a quasiment doublé en passant de 1,8% en 2017 à 3,9 % en 2022. Celle de l'ARS a légèrement évolué en passant de 9,4% en 2017 à 10,3% en 2022. Pour 2023, la hausse des taux d'occupation et des tarifs génèrent une augmentation des recettes. Elle reste cependant inférieure à la dynamique de hausse des charges qui nécessite un soutien plus important du budget principal du CCAS pour garantir l'équilibre des comptes.

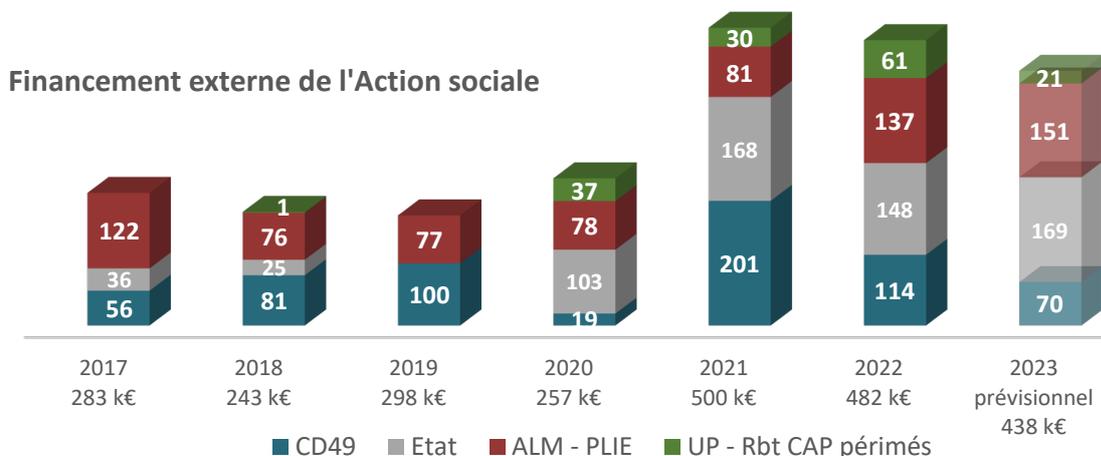


En 2022, l'EHPAD est financé à hauteur de 37,4 % par les usagers, 39,9 % par l'ARS, 15,9 % par le CD49. En 2017, ces valeurs étaient respectivement de 38,9 %, 24,7 % et 17,4 %. Si ces proportions ont peu évolué, la situation financière n'est cependant plus la même. En 2017, l'EHPAD avait bénéficié d'une subvention exceptionnelle du budget principal du CCAS de 600 k€. Il présentait un résultat excédentaire cumulé de 741 k€. En 2022, hormis le versement de 266 k€ pour couvrir le coût des arrêts de longue durée, le budget principal du CCAS ne verse plus de subvention sur l'EHPAD.

Accusé de réception en préfecture  
049 26490158 20240220 DE 2024-0081 DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

désormais un déficit cumulé de 1 987 k€.

Pour 2023, la tendance est similaire à celle des résidences autonomie (progression des recettes, mais moins rapide que celle des dépenses). Les résultats prévisionnels 2023 présentent donc un déficit en légère hausse (+115 k€ par rapport à 2022, soit +5,79%).



En 2022, l'Action Sociale est financée à hauteur de 23,6 % par le CD49, 30,6 % par la DDETS, 28,5 % par ALM dans le cadre du PLIE. En 2017, ces valeurs étaient respectivement de 19,8 %, 24,4 % et 43,1 %. Concernant la nette baisse de la proportion financée par ALM, elle s'explique par une forte évolution en valeur des autres financements réduisant mathématiquement celle correspondant à l'activité du PLIE. Le pic de financement du CD49 en 2021 correspond à un décalage de perception de la subvention de 2020. Les versements sont revenus à la normale à partir de 2022.

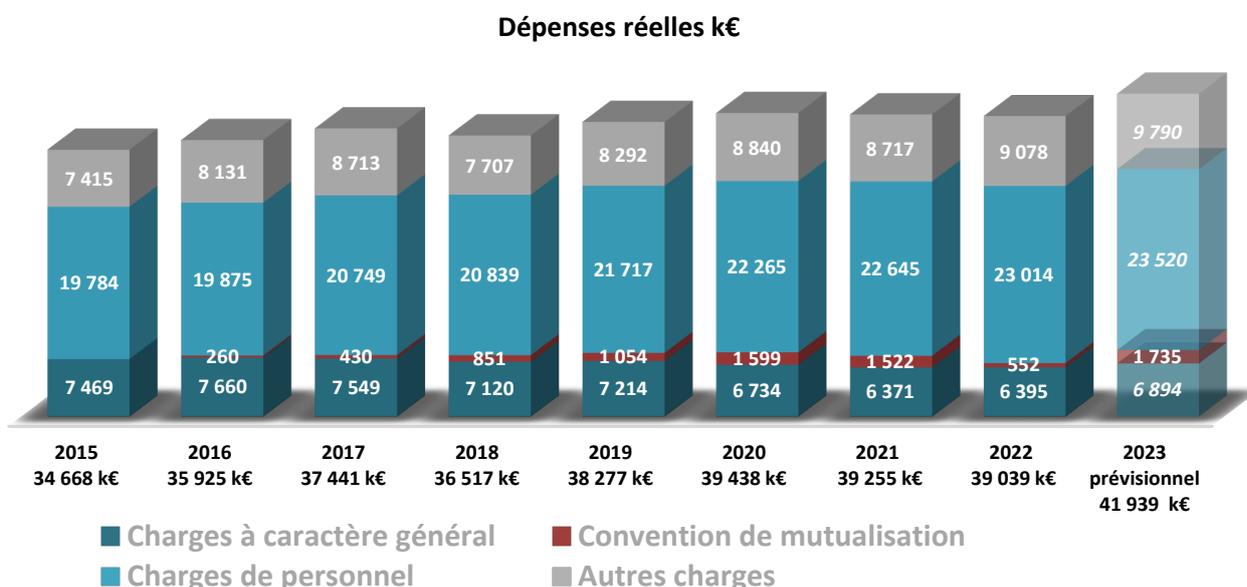
La tendance 2023 montre une baisse des recettes, s'expliquant de la manière suivante :

- Recettes CD 49** : celles-ci se décomposent pour l'action sociale en deux volets : RSA et financement du volet accompagnement aux soins pour le PASS.  
 Dans les deux cas, les recettes enregistrées comptablement diminuent en 2023  
 Sur le volet RSA, le CCAS a fait le choix de diminuer sa file active et les ETP associés pour prioriser d'autres types d'accompagnements.  
 Sur le PASS les variations sont dues à des décalages de comptabilisation et masque une légère progression du soutien (+1k€) en 2023.
- Recettes Etat** : ces recettes progressent en 2022 par rapport à 2023 du fait de la réponse à un appel à projet fructueux (+30 k€) tandis qu'une aide exceptionnelle sur le volet alimentation perçue en 2022 disparaît.

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

Sur la période 2015 à 2022, **les dépenses ont augmenté au rythme moyen de 1,80 % / an**. Depuis 2015, et malgré les années 2015, 2018, 2021 et 2022 marquées par un niveau de dépenses en diminution par rapport à l'exercice précédent, le CCAS a vu augmenter ses dépenses réelles de 12,61 %. **Les dépenses de l'exercice 2022 diminuent de 0,55 % par rapport à 2021**, soit - 217 k€. Cette diminution générale masque une progression de 1,63 % des « Charges de personnel » en 2022. Cette hausse est neutralisée notamment par la diminution des « Charges à caractère général » (- 11,99 %).

La tendance 2023 montre une augmentation du volume des dépenses. Les trois grands secteurs sont touchés par ce phénomène. Il s'explique par une nouvelle progression de la masse salariale, la fin du moratoire partiel sur la facturation de la convention de mutualisation et la hausse des subventions d'équilibre versées aux budgets annexes comme détaillé ci-après.



**Les charges à caractère général représentent 17,8 % des dépenses réelles.** Elles diminuent de 11,99 % (- 947 k€), alors que l'évolution moyenne annuelle entre 2015 et 2022 est de + 1,00 %. Cette baisse s'explique par le moratoire partiel décidé sur la facturation de la convention de mutualisation. En 2023, sous l'effet de l'abandon de ce moratoire et des effets forts de l'inflation, notamment celles des coûts de l'énergie et de l'alimentation, elles repartent à la hausse.

**Les charges de personnel représentent 59,0 % des dépenses réelles en 2022 (57,7 % en 2021).** Elles augmentent en 2022 de 1,63 % (+ 369 k€) par rapport à 2021 pour atteindre 23 014 k€. La hausse se poursuit en 2023. Rapportées aux effectifs, les charges de personnel par ETP augmentent de 6,6% entre 2023 et 2022 et de 12,9% entre 2023 et 2021.

Ces effets sont explicités dans le chapitre suivant portant sur l'analyse de la masse salariale.

**Les autres charges représentent 23,3 % des dépenses réelles.** Elles augmentent de 4,14 % (+ 361 k€) entre 2021 et 2022 et se composent :

- ➔ De la subvention d'équilibre versée aux budgets annexes qui progresse de 478 k€ entre 2021 et 2022 pour atteindre 4 094 k€.
- ➔ Des dépenses d'aide sociale, en diminution de 21,63 % (- 204 k€). En lien principalement avec la reprise en gestion directe par la Ville des aides à la restauration scolaire.
- ➔ Des subventions aux associations en légère progression entre 2021/2022 (1061 k€ en 2021, 1098 k€ en 2022)

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

Concernant les dépenses de personnel, une partie de la présente note est 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, joint à la fin du rapport d'orientation budgétaire, complète ces informations.

### 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 2022, la masse salariale de 22,5 millions d'euros pour l'ensemble des budgets représente 58 % de l'ensemble des dépenses de gestion. Elle a progressé de 1,9 % par rapport à 2021. En 2023, cette même **masse salariale tend à atteindre 23 millions d'euros et progresse de 2,2% par rapport à 2022.**

Les facteurs d'évolution de la masse salariale attendus entre 2023 et 2022 sont les suivants :

- Les évolutions réglementaires :
  - ➔ La mise en œuvre de l'extension du Ségur de la Santé en faveur des anciens agents du SSAD (+113 k€) et de personnel des service d'action sociale et Cap Seniors & Aidants (+ 96 k€).
  - ➔ Le dégel du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2023 (+ 133 k€).
  - ➔ Les augmentations du SMIC qui impactent les contrats de droit privé (+ 74 k€).
  - ➔ Le glissement vieillesse technicité (évolution « naturelle » de la masse salariale liée au déroulement de carrière des agents municipaux), estimé à 1,1% par an
  - ➔ La refonte des échelles de rémunération pour les indices majorés entre 361 et 371 (+ 32 k€).
  - ➔ L'attribution exceptionnelle d'un CIA (+ 67 k€)
- Les mesures liées à l'activité :
  - ➔ Le remplacement des personnels absents afin d'assurer la continuité de service ou au titre des renforts temporaires.
  - ➔ L'accompagnement des personnels du service d'aide à domicile vers de nouvelles missions ou de nouveaux métiers.

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

**Masse salariale 2014 – 2023**  
Evolution moyenne / an : + 1,93 %



## Les effectifs

Il peut être noté pour 2023 la poursuite de la baisse du nombre d'ETP dans la continuité et la finalisation de l'arrêt des activités de service à domicile.

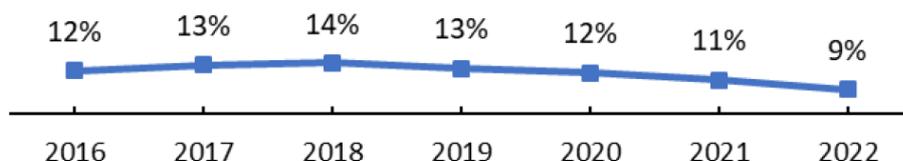
		2021	2022	2023
CCAS	Permanents	484,7	473,9	466,5
ETP annuels	Non permanents	58,5	47,1	33,2
<b>Total CCAS</b>		<b>543,2</b>	<b>521</b>	<b>499,7</b>

Les données sociales d'analyse fine 2023 n'étant pas disponibles à la date de rédaction de ce document, les informations suivantes relèvent de l'année 2022.

**Il ressort des données sociales 2022**, une comptabilisation au 31 décembre 2022 de **555 agents, dont 500 agents sur un emploi permanent et 55 agents sur un emploi non permanent**. Le CCAS a aussi accueilli 5 apprentis. L'effectif global diminue de 46 agents par rapport à 2021. Les agents exercent leur mission sur 46 emplois référencés au CCAS.



- ➔ **La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP représente 9 % en 2022**, elle est en diminution depuis 2019.



- ➔ En 2022, on compte 65 agents à temps non complet (- 15 agents par rapport à 2021). Depuis 2015, **une baisse progressive des agents à temps non complet (- 57 agents)** est constatée.

- ➔ **67 % des agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation.**

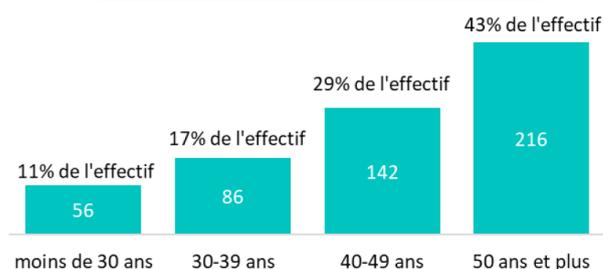
En 2022, 359 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (334 en 2021 et 328 en 2020 et 385 en 2019) pour 1538 jours de formation (914 en 2021, 867 en 2020 et 1 616 en 2019). L'activité formation a été fortement perturbée en 2020 et 2021 par la crise sanitaire et la cyberattaque. Les impacts négatifs liés à ces 2 événements sont la limitation des déplacements, l'application de jauges réduites et le ralentissement ou blocage du processus de gestion (recueil des demandes de formation, mobilisation des services, envoi des convocations, échanges avec les prestataires).

- ➔ **74 % de l'effectif stagiaires et titulaires ont bénéficié d'une évolution de carrière.**

En 2022, 260 agents ont bénéficié d'un avancement d'échelon ou de grade. 3 agents également ont été titularisés.

- ➔ **85 % de femmes sur les trois catégories d'emploi (A, B ou C) et 43,2% de l'effectif a plus de 50 ans.** Les données sociales continuent à traduire une dynamique de vieillissement des effectifs avec une **moyenne d'âge de 46 ans en 2022** pour 45,8 ans en 2021. L'âge d'entrée dans l'établissement est de 32 ans.

**Répartition par tranche d'âge en 2022**



- ➔ **10,32 % 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<sup>er</sup> janvier 2022, **le CCAS emploie 52 agents en situation de handicap, soit un taux d'emploi direct de 10,32 %**. A noter, la répartition suivante des travailleurs handicapés : 6 agents reconnus travailleurs handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapés (reconnaissance RQTH et assimilé), 31 agents titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité, 1 agent titulaire d'une pension d'invalidité, 14 agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement.

- ➔ En 2022, 94 agents du CCAS d'Angers ont formulé une **demande de télétravail pour 86 demandes validées**, soit 91% de réponses favorables.

Accusé de réception en préfecture  
 06/02/2024 à 11:03  
 Date de télétransmission : 21/02/2024  
 Date de réception préfecture : 21/02/2024

Enfin, le **taux d'absentéisme au 31 décembre 2022 est, selon les modalités de calcul interne à la collectivité, de 11,7 %** pour l'ensemble des services du CCAS. Il s'agit en l'espèce de l'absentéisme santé hors maternité. En 2022, l'absentéisme santé (hors maternité) est stable - 0,2 %. La composition du taux d'absentéisme est détaillé dans le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

#### Absentéisme santé (hors maternité)



En 2022, 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. En 2022 suite à la décision de cession de l'activité d'aide à domicile, un accompagnement des agents du service a été effectué par la DRH favorisant les mobilités et les éventuels reclassements.
- ➔ **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 la qualité de vie au travail.
- ➔ **Soutenir les professionnels dans l'exercice de leur mission** en première ligne face à une augmentation des vulnérabilités.

**Le rapport annuel 2022 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est joint au présent rapport d'orientation budgétaire.**

### 2.3. Un endettement zéro depuis 2018

Pour financer l'extension de l'EHPAD Gaston Birgé et de la cuisine centrale de restauration, 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.

### 2.4. Des résultats déficitaires liés à un besoin croissant de financement des activités gérontologiques

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

Accusé de réception en préfecture  
N° 19-10-000000000-2024-00000-00000  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception en préfecture : 21/02/2024

dépenses (masse salariale, dépenses d'intervention sociale...).

Après une période 2016 à 2020 marquée par des résultats annuels en diminution constante et depuis **2019 devenus déficitaires (-1,4 M€ en 2019, - 2,9 M€ en 2020), l'année 2022 confirme la tendance constatée en 2021 avec une légère diminution du déficit annuel (-2,6 M€ en 2021 et -2,3 M€ en 2022).** L'année 2023 s'inscrit dans une tendance de stabilisation du déficit autour de **-2 M€ malgré le contexte inflationniste fort, stabilisation permise grâce au soutien renforcé de la Ville d'Angers et aux efforts de gestion du CCAS.**

### **3. Orientations et priorités d'action pour l'élaboration du budget primitif 2024**

---

**Une continuité dans les engagements de solidarité pris auprès des angevins pour un objectif clair : ne pas impacter le service rendu aux Angevins**

- ➔ Un CCAS jouant pleinement son rôle d'acteur social clé sur le territoire
- ➔ Un projet gérontologique renouvelé et redynamisé après deux années de transition
- ➔ Une visibilité et une lisibilité de l'engagement du CCAS à accroître

**Une accélération des efforts de gestion et d'efficience**

- ➔ Baisse des charges de fonctionnement des services (à périmètre constant)
- ➔ Recherche d'une meilleure maîtrise des dépenses de personnel grâce notamment au repositionnement définitif au CCAS, à la Ville ou à ALM, des agents inscrits dans une démarche de transition professionnelle, grâce au plan d'action EHPAD
- ➔ Meilleure couverture des charges par l'utilisation du levier du taux d'occupation et de la tarification (dans la limite de l'inflation) dans les établissements et par la recherche systématique pour toute action de financements externes
- ➔ Préservation de la capacité d'autofinancement acquise en partageant la charge d'investissement et recentrant les investissements sur l'entretien courant et la sécurité

**L'amplification des mesures favorables à l'environnement dans la gestion de l'établissement**

- ➔ Poursuite de la politique d'achat responsable, réemploi des matériels de la résidence Belle Beille et prolongation de la durée de vie des équipements
- ➔ Limitation du gaspillage alimentaire et de la production des déchets
- ➔ Ralentissement du gaspillage énergétique en sollicitant le bailleur et en sensibilisant les résidents

**Une amélioration des outils de pilotage pour mieux éclairer les décisions**

- ➔ Une nouvelle structuration du budget par politique publique rendant plus lisible l'information budgétaire
- ➔ La réalisation d'une prospective financière sur la durée du mandat

**Un contrat de confiance renouvelé entre la Ville et son CCAS**

- ➔ Un soulagement des problématiques de trésorerie par le soutien réaffirmé à l'EHPAD
- ➔ Une compensation des frais de mutualisation équivalente à leur paiement par le CCAS
- ➔ Un soutien complémentaire pour absorber l'inflation et les charges imposées par le contexte ou des décisions ne relevant pas du CCAS
- ➔ Une normalisation des situations de Maintien dans l'Emploi qui doivent l'être
- ➔ Un accompagnement externe du CCAS pour restructurer son pilotage et les fonctions supports associées indispensable dans son dialogue avec la Ville

### 3.1. Les orientations financières : une gestion réaliste et exigeante

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

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 2023, les comptes du CCAS disposent toujours d'excédents cumulés, le compte administratif 2024, présentera à nouveau un résultat déficitaire pour la cinquième année consécutive.

Par ailleurs, les contraintes financières du Département annoncées pour 2024 ainsi que les tensions sur le budget de l'Etat, sont de nature à restreindre, au cours des années à venir, les marges de manœuvre financières du CCAS.

Pour autant, le CCAS se doit d'anticiper budgétairement les conséquences sociales d'un contexte socio-économique en tension croissante avec l'apparition de nouveaux publics tel que le confirme les chiffres d'activité 2023 préalablement exposé. Aux premières heures de 2024, cette augmentation des besoins se poursuit.

Cela engage 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 et plus exigeant dans son utilisation des deniers publics. 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. Cet équilibre sera particulièrement complexe à tenir en 2024 mais les mesures de rationalisation engagées depuis 2022 et accentuées en 2023 viendront porter leurs fruits en 2024.

Les orientations financières reposeront ainsi 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 le déploiement d'une tarification solidaire des services de l'action gérontologique afin de maintenir le niveau d'accessibilité financière fort de l'offre du CCAS pour les personnes à faibles revenus et limiter l'effort financier du CCAS pour les personnes aux revenus plus importants.

### 3.2. Les orientations ressources humaines : soutenir les agents en première ligne, attirer de nouveaux talents, accompagner les fins de carrière tout en maîtrisant la masse salariale

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 de qualité permettant de valoriser l'engagement et de développer les compétences des agents, tout en assurant des conditions de travail saines et sûres à l'exercice de leurs missions. Elles doivent contribuer à **une meilleure maîtrise de la masse salariale et**

Inscrit au répertoire des entreprises à responsabilité limitée  
049-28-4901158-20240220-DL-2024-068-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Base de données des entreprises  
Procédure de dépôt en préfecture

## **de l'absentéisme, notamment de l'absentéisme lié à l'usure professionnelle (physique et psychique) généré par l'exigence des métiers du « prendre soin ».**

L'enjeu également est de disposer d'une action publique attractive dans un cadre managérial moderne et offrant une qualité de vie au travail répondant aux attentes des nouvelles générations en quête de sens mais aussi d'un meilleur équilibre au travail.

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. Ainsi la mission d'accompagnement de l'organisation du pilotage du CCAS et de ses fonctions supports associées démarrées fin 2023 cherchera notamment à redonner du pouvoir d'agir par un meilleur partage de l'information et de la décision aux directions et responsables de service.
- ➔ **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. Ainsi, un projet de déploiement de postes de maintien en emploi préventifs sera mis au travail afin d'anticiper les ruptures de parcours professionnels des agents en fin de carrière en raison d'incapacités physiques et/ou d'usure psychique forte notamment sur les métiers en première ligne du « prendre soin »
- ➔ **Valoriser l'engagement professionnel et développer la reconnaissance au travail**, véritable axe de motivation des équipes œuvrant pour le service du public. Ainsi, une politique dynamique de communication interne, travaillée en 2023, se déploiera pleinement en 2024
- ➔ **Développer les compétences des agents** pour les accompagner dans les évolutions de service en impliquant davantage l'encadrement dans le choix des orientations stratégiques du plan de formation du CCAS
- ➔ **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.
- ➔ **Poursuivre l'accueil dynamique et volontariste de stagiaires et d'apprentis** pour valoriser les métiers et favoriser les parcours de formations des futurs professionnels

### **3.3. Les orientations des politiques publiques pour l'année 2024**

L'ensemble du projet de budget 2023 s'articulera dans la déclinaison des orientations stratégiques du projet d'établissement suivantes :

- ➔ Angers, une ville accessible et citoyenne, qui cultive le vivre ensemble.
- ➔ Angers, une ville engagée dans l'accompagnement des parcours des plus vulnérables.
- ➔ Angers, une ville reconnaissante de ses forces vives pour construire et faire rayonner les solidarités.

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.

Le CCAS d'Angers se donne également pour priorité d'accompagner les seniors les plus vulnérables dans la continuité d'un engagement historique ambitieux et volontariste. 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 mais sous l'angle de la citoyenneté et du lien social.

Pour l'exercice 2024, le CCAS poursuivra son rôle d'acteur essentiel du territoire et priorisera les actions et enjeux suivants :

### **Pour la politique d'action sociale**

Les bouleversements socio-économiques que nous traversons entraînent la précarisation d'un grand nombre de nos concitoyens. Des phénomènes d'isolement, de repli sur soi, les transformations de la cellule familiale, viennent s'ajouter à la précarité économique. Comme exposé précédemment, l'année 2023 a tout particulièrement été marquée par une évolution significative de la fréquentation de nos accueils (doublement du nombre de passages au PASS le matin et + 9 % pour l'accueil assuré sur le site Chemellier), et du nombre de nouveaux ménages sollicitant une aide ponctuelle (+ 24 %).

La complexité des situations accompagnées et la saturation des dispositifs partenariaux, en matière notamment d'hébergement d'urgence, de domiciliation et de prise en charge des problématiques de santé mentale ou de précarité alimentaire, ont des conséquences sur l'activité au quotidien des accueillants et travailleurs sociaux du CCAS.

Plus que jamais, le CCAS, acteur majeur de proximité et véritable amortisseur social du territoire, a l'ambition de poursuivre son action au quotidien et de porter de nouvelles modalités d'un développement accru des solidarités.

Soutenir les angevins en situation de précarité ou de vulnérabilité économique et relationnelle, diversifier nos interventions pour mieux les adapter au parcours de chacun, susciter de nouvelles dynamiques partenariales, adapter nos organisations de services, tels sont les enjeux à mettre au travail constamment.

- ➔ **Faire évoluer et ajuster notre offre de service en continu** : aides sociales facultatives et accompagnement des publics :
  - Réaliser un état des lieux des aides aux départs en vacances sur le territoire et construire une offre globale .
  - Evaluer le dispositif d'assurance complémentaire à l'assurance maladie et l'adapter.
  - Proposer de nouvelles modalités de déploiement de l'action « Facil'Démarches »
  - Réaliser une cartographie des aides à la mobilité dans le cadre de l'insertion professionnelle et ré-interroger la place du CCAS en la matière.
  - Mettre en place les premiers casiers solidaires.
  
- ➔ **Mobiliser les partenaires institutionnels et associatifs du territoire pour innover et apporter des réponses adaptées** :
  - Lancement de la réflexion concernant le projet de reconstruction du PASS : une véritable opportunité pour questionner les besoins actuels et à venir des publics et pour renforcer notre stratégie collective, nos collaborations.
  - En lien avec les données issues de l'étude Monoparentalité, expérimenter notamment avec la CAF, de nouvelles modalités d'accompagnement et de soutien.
  - Dans le cadre de notre politique de soutien actif à l'aide alimentaire : lancer la réflexion sur la création d'un tiers lieux des solidarités alimentaires.
  
- ➔ La question du financement des mécanismes de solidarités est centrale et le demeurera au cours des années à venir : de **nouvelles formes de partenariats financiers** doivent être recherchées . En lien avec la Direction des Ressources internes, nous aurons à définir une stratégie de levée de fonds externes.
  
- ➔ **Définir et mettre en œuvre une communication ajustée et une information adaptée, lisible, pour faire connaître la politique d'Action sociale.**
  
- ➔ Anticiper l'évolution des publics accueillis (augmentation des flux à l'accueil et parfois des ménages) en proposant des **adaptations de nos organisations de travail**

Accusé de réception en préfecture :  
N° 24-000000000-10-2024-00000  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Reception préfecture : 21/02/2024

- ➔ **Continuer à renforcer la dynamique du collectif de travail en diversifiant les modalités d'accompagnement de l'équipe** : formations Intra, analyse de la pratique, mises en situation en lien avec le protocole sécurité, co-construction avec les Maisons des Solidarités du Conseil Départemental de Maine-et-Loire de séances de retours d'expérience sur les situations vécues à l'accueil, capitalisations sur le déploiement du nouvel applicatif métier.

### **Pour la politique gérontologique**

L'ambition de la politique d'action gérontologique du CCAS est de ralentir la perte d'autonomie pour favoriser le bien vieillir à domicile plébiscité par les seniors, et de prendre soin de 11 000 Angevins de plus de 85 ans à horizon 2040 pour lesquels le maintien à domicile ne pourra pas être l'unique solution... avec une attention plus particulière aux seniors les plus vulnérables et/ou en précarité, dans un contexte budgétaire très contraint.

En 2024, cela se traduira notamment par :

- ➔ **L'évolution des missions de veille et de lutte contre l'isolement**  
Le nouveau service Cap Seniors & Aidants porte une ambition de veille accrue sur les seniors à domicile qui dépasse l'animation du Registre Nominatif Communal et les plans d'alertes et d'urgence canicule.
- ➔ **Le développement de l'aide au répit des aidants** dans le prolongement du projet Lib'R de répit à domicile expérimenté puis pérennisé en 2022-23 pour aller vers une offre de répit collectif complémentaire du répit individuel.
- ➔ **Renforcement des actions sur la mobilité et le numérique** portées par Angers Seniors Animation en lien avec les partenaires du territoire
- ➔ **Le renouvellement du projet de service des résidences autonomie** dans une volonté d'affirmer le rôle plus spécifique de cette offre d'hébergement dans le parcours résidentiels des Angevins, de développer les capacités d'accueil de certaines fragilités et de dynamiser encore davantage l'attractivité des établissements.
- ➔ **L'introduction sur l'ensemble des services** et dans le respect des possibilités réglementaires, **d'une tarification solidaire.**
- ➔ **Développement de la mission Ressources Cap Seniors & Aidants** avec la poursuite des temps d'animation des partenaires du territoire et l'expérimentation d'un share point pour partager ressources et informations aux professionnels afin de faciliter le parcours des seniors et des aidants et de renforcer les liens sur le territoire.
- ➔ **Un travail sur la continuité du parcours professionnel** des fins de carrière comme mentionné précédemment sur les enjeux RH
- ➔ **L'accompagnement de l'évolution de la restauration** : étude prospective, promotion et renforcement de l'offre de restauration.
- ➔ **Le renforcement de la démarche d'éco-responsabilité de la restauration** : lutte contre le gaspillage alimentaire et réduction des déchets, flux des biodéchets, achats alimentaires durables et locaux.

## 4. Perspectives budgétaires et financières

---

Afin de faciliter la lecture des budgets (budget principal et 10 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.

### 4.1. Un budget 2024 de fonctionnement marqué par des efforts de gestion mais une continuité d'engagement

**Le projet de budget de fonctionnement 2024 est valorisé à 43,21 M€.** Il connaît des évolutions différenciées selon les budgets.

**Il s'établit pour le budget principal et les budgets annexes (hors EHPAD) à 32 208 k€.** Par rapport au BP 2023, il évolue de **+ 1,0 %**. Il s'équilibre en dépenses et en recettes avec la reprise du résultat reporté des exercices antérieurs.

⇒ Budget Principal : 21 229 k€    ⇒ Budgets Annexes : 10 979 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 - 0,2 %** par rapport à 2023. Il est en diminution par rapport à l'exercice précédent car en 2023 il intégrait les écritures de cession du bâtiment de la résidence Birgé que l'on ne retrouve pas en 2024. A périmètre constant, l'évolution entre 2023 et 2024 serait de + 0,56 %.

⇒ Recettes : 8 745 k€    ⇒ Dépenses : 11 002 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 2024 prend en compte les informations des organismes financeurs, qui ne prévoit pas d'évolution des dotations pour les EHPAD en dehors des évolutions fixées dans les CPOM. Pour les autres prestations, conformément à la délibération du conseil d'administration du 14 décembre 2023, les tarifs présentent une évolution contenue.

- ➔ **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,
- ➔ **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 2023, en l'absence d'informations des financeurs. Celles-ci seront communiquées en juin. Concernant le financement du CLIC, le

049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

prévisionnel 2024 a été revu à la hausse par rapport à 2023 et prévoit un doublement de la participation du CD 49 tel que demandé à notre partenaire.

**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 nette de 16 419 k€ (hors frais de mutualisation Ville) auprès de la Ville d'Angers pour poursuivre la mise en œuvre des actions. Cela représente une augmentation nette de 800k€ soit + 5,3 %.

L'ensemble de ces recettes devront s'accompagner d'une reprise d'excédent des années antérieures pour équilibrer le budget comme exposé ci-après.

## 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 2024 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 d'équilibre des budgets annexes (hors EHPAD). A compter de l'exercice 2024, le budget principal prévoit de verser une participation affectée à l'EHPAD permettant de couvrir le différentiel des coûts ressources humaines lié à une politique volontariste d'accompagnement digne et de qualité des personnes âgées dépendantes. Elle correspond à la différence entre le ratio d'encadrement (agent/résident) pris en charge par les financeurs et celui retenu lors de la réorganisation des EHPAD.

**Les dépenses liées à la convention de mutualisation Ville, CCAS et 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 2024 pour un montant de 600 k€, à l'identique du budget primitif 2023.

**Les dépenses de personnel :** Les évolutions attendues et anticipées pour 2024 répondent à des facteurs externes et internes.

Parmi les facteurs externes figurent les mesures nationales légales :

- ➔ L'attribution de 5 points d'indice à tous les agents au 01/01/2024 (+ 265 k€)
- ➔ L'évolution de la cotisation CNRACL au 01/01/2024 (+ 93 k€)
- ➔ L'effet report de la revalorisation du point d'indice de 2023 (+ 1,5 %)
- ➔ Le maintien pour une année supplémentaire du dispositif GIPA (garantie individuelle du

Accusé de réception en préfecture  
049-264301158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de dépôt en préfecture : 21/02/2024

- pouvoir d'achat) qui vise à compenser la diminution du pouvoir d'achat des agents.
- L'effet report de la revalorisation du SMIC de 2023 (+ 37 k€).
- La hausse de la participation au Plan de Déplacement entreprise au 01/01/2024 (+ 2 k€).
- La revalorisation des bas d'échelle (+ 32 k€).

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

- **Les effets reports concernant L'augmentation de la valeur faciale des chèques déjeuners et la révision des modalités d'attribution plus favorables pour les agents (+ 23 k€).**
- **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... + 166 k€).
- **Les recrutements prévus dans l'année pour des besoins saisonniers ou permanents ou au titre de renforts temporaires.**
- **Les arrêts d'activité du service d'aide à domicile et de la résidence autonomie de Belle Beille (- 220 k€).**
- **Le rappel de versement SEGUR, CIA (- 360 k€).**
- **L'impact de la gestion prévionnelle des emplois et des compétences (- 135 k€).**
- **L'impact de la gestion des 1607h sur l'EHPAD.**

**Au projet de budget 2024, la masse salariale présente une évolution de + 5,1 % par rapport à 2023.**

Les mesures d'évolution présentées précédemment sont partiellement neutralisées par la baisse conjuguée de la masse salariale du secteur de l'aide à domicile, de la résidence de Belle beille et des rappels du SEGUR et du CIA.

**Les aides de l'action sociale :** les dépenses d'action sociale sont prévues à hauteur de 707 k€, soit une baisse de 113 k€ par rapport à 2023. Cette diminution correspond à l'ajustement des enveloppes au niveau de consommation constaté en 2023.

**Les subventions aux associations :** le CCAS maintient globalement son aide matérielle et logistique afin d'accompagner le tissu associatif riche et dynamique. Le montant total des subventions aux associations prévu pour 2024 s'élève à 1 056 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	2023	2024 prévisionnel
<b>Résultats cumulés</b>	5 099 071	4 608 007	4 752 252	4 740 988	3 235 794	2 392 750	2 622 467	1 372 500

**Les budgets annexes (hors EHPAD) :** ils sont équilibrés par une subvention du budget principal. Les subventions d'équilibre des budgets annexes devraient être constatées à nouveau en augmentation à la clôture de l'exercice 2023 mais en diminution au budget primitif 2024, notamment en lien avec la fermeture de la résidence La Rose de Noël.

**Les budgets annexes EHPAD :** le budget des EHPAD (Gaston Birgé et César Leclercq) est prévu dans le cadre budgétaire de l'EPRD. Selon ce nouveau cadre, la notion de résultat antérieur n'est plus applicable.

Accusé de réception en préfecture  
 le 04/02/2024 à 10h20 par M. C. ...  
 Date de télétransmission : 21/02/2024  
 Date de réception en préfecture : 21/02/2024

l'équilibre des budgets n'existe plus. Ces budgets ne sont plus votés en équilibre. Structurellement déficitaires, le résultat annuel des budgets est constaté en fin d'année. Le déficit cumulé des EHPAD au 1<sup>er</sup> janvier s'établit à :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 prévisionnel
<b>Résultats cumulés</b>	740 889	839 878	-589 869	- 1 917 412	-3 644 725	-5 631 747	-7 733 403

### La proposition de budget primitif 2024

Fonctionnement	Recettes	Dépenses
Budget (hors EHPAD)	32 207 850	32 207 850
Budget EHPAD	8 745 300	11 002 450

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..

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

### PROJETS D'INVESTISSEMENT 2024

La section d'investissement du budget primitif 2024 a été évaluée à **4 014 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.

Des subventions liées aux appels à projet sont inscrites en recettes d'investissement à hauteur de 100 k€.

Les inscriptions traduisent un programme annuel d'investissement (PPI) de **1 075 k€**. Le PPI est construit, pour les investissements courants, autour des quatre orientations suivantes, pour un montant total de 493 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 2024, les investissements pour la réalisation des travaux suivants :

- ➔ Sécurisation de la résidence César Geoffray : 262 k€
- ➔ Rénovation de l'office de la résidence Robert-Robin : 320 k€

## La proposition de budget primitif 2024

Investissement	Recettes	Dépenses
Budgets (Hors EHPAD)	3 648 800	3 648 800
Budget EHPAD	35 300	365 400

Le budget d'investissement EHPAD répond, comme pour le budget de fonctionnement, au cadre budgétaire et financier EPRD. La notion de résultat antérieur reporté permettant l'équilibre des budgets n'existe plus. Ces budgets ne sont plus votés en équilibre.

### PROJET D'INVESTISSEMENTS PLURIANNUELS

Les années 2019-2027 sont marquées par l'étude et la réalisation de projets d'équipement structurants pour le CCAS. Depuis 2023 et les années suivantes :

- Rénovation des offices de remise en température des résidences,
- Plan de rénovation des résidences autonomie. 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 et de désenfumage de l'EHPAD César Geoffroy ainsi que le remplacement du logiciel de traitement des demandes d'aides sociales.

Le besoin de financement d'investissement du CCAS 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.
- ➔ Recours à des subventions d'investissements externes (CARSAT, CD49, ARS...)
- ➔ 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

---

Le budget 2024 du CCAS illustre la croisée des chemins à laquelle se trouve l'action communale de solidarité entre une ambition réaffirmée de répondre toujours aux besoins en forte évolution des angevins et une nécessité d'absorber les chocs économiques forts des dernières années.

Ce défi ne pourra être relevé sans le soutien financier réaffirmé et accru de ses partenaires au premier rang desquels la Ville d'Angers ni sans un pilotage resserré du modèle socio-économique du CCAS dans un souci d'optimisation et de justification de la dépense du denier public au premier euro.

L'ensemble des équipes est mobilisé dans cette dynamique pour continuer à pousser l'innovation et l'agilité des réponses du CCAS au quotidien à travers de petits et de grands projets.

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

VILLE ANGERS/CCAS ANGERS/ANGERS LOIRE METROPOLE

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2024



*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 2022.*

# SOMMAIRE

Avant-propos	4
Cinq définitions clés	5
Principaux enseignements du rapport	6
<b>DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE</b>	<b>8</b>
La répartition par type de population	10
La pyramide des âges	11
Les filières	12
Les emplois	14
Le temps de travail	15
Le télétravail	17
L'absentéisme santé (hors maternité)	19
Les congés parentaux	26
Les travailleurs handicapés	27
La sélectivité	29
<b>DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE</b>	<b>30</b>
Les catégories hiérarchiques	32
Les emplois d'encadrement en catégorie A	34
La classification des emplois	35
Les encadrants et les non encadrants	36
Les avancements de grade et promotions internes	37
La rémunération	39
La formation	41



## 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 social unique au 31/12/2022.

## 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 quelques grandes lignes :

- ✓ Les femmes représentent 55% de la population permanente des 3 collectivités,
- ✓ Certaines filières sont plus masculines comme les filières technique ou police municipale et d'autres plus féminines telles que la filière sanitaire et sociale ou la filière administrative,
- ✓ Des métiers qui présentent parfois une faible mixité, tels ceux de l'enfance et de l'administratif principalement féminins,
- ✓ Un temps de travail pour les femmes inférieur à celui des hommes en moyenne (temps partiel mais également postes à temps non complet), pour autant la part des femmes dans les postes à temps complet augmente,
- ✓ La majorité des postes à temps non complet sont occupés par des femmes,
- ✓ Les demandes de télétravail concernent principalement les femmes,
- ✓ Des constats sur les écarts de taux d'absentéisme hommes/femmes différents en fonction de la collectivité et des métiers représentés,
- ✓ Les femmes occupent 53% des postes d'encadrement de catégorie A,
- ✓ 47% de femmes parmi les plus hautes rémunérations,
- ✓ Une femme encadre en moyenne 9,4 agents alors qu'un homme en encadre en moyenne 7,6.

**DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI**  
**SELON LE GENRE**



## LA REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

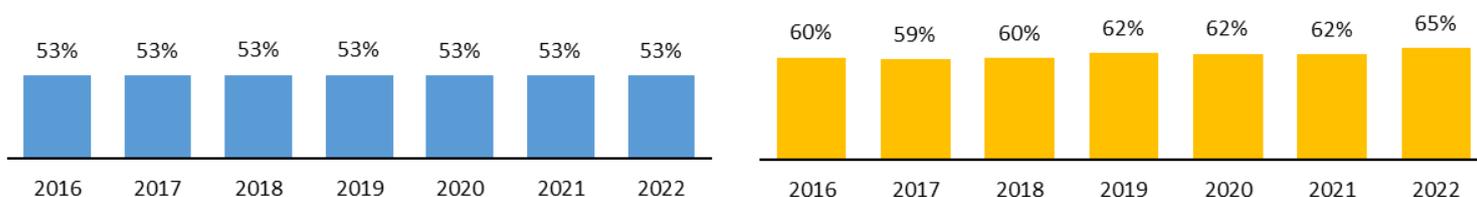
Agents en activité au 31/12/2022 (dans les 3 collectivités)

Type de population	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1 733	1 529	53%	47%	66%	75%
Agents contractuels permanents	562	329	63%	37%	21%	16%
<b>Total agents sur emplois permanents</b>	<b>2 295</b>	<b>1 858</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>87%</b>	<b>91%</b>
Agents recrutés pour accroissement d'activité	274	138	67%	33%	10%	7%
Apprentis	44	26	63%	37%	2%	1%
Collaborateurs de cabinet	9	3	75%	25%	0%	0%
Contrat de projet	2		100%	0%	0%	0%
Vacataires	5	10	33%	67%	0%	0%
<b>Total général</b>	<b>2 629</b>	<b>2 035</b>	<b>56%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

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

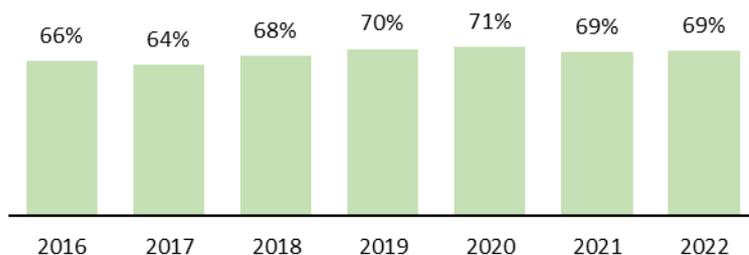
Type de population	Nombre d'agents		% H/F	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1 877	1 641	53%	47%
Agents contractuels permanents	935	497	65%	35%
<b>Total agents sur emplois permanents</b>	<b>2 812</b>	<b>2 138</b>	<b>57%</b>	<b>43%</b>
Agents recrutés pour accroissement d'activité	957	425	69%	31%
Apprentis	70	46	60%	40%
Assistantes maternelles	2	0	100%	0%
Collaborateurs de cabinet	10	6	63%	38%
Vacataires	49	55	47%	53%
Contrats de projet	2	0	100%	0%
<b>Total général</b>	<b>3 902</b>	<b>2 670</b>	<b>59%</b>	<b>41%</b>

### Evolution du % des femmes dans les principales populations



Agents fonctionnaires

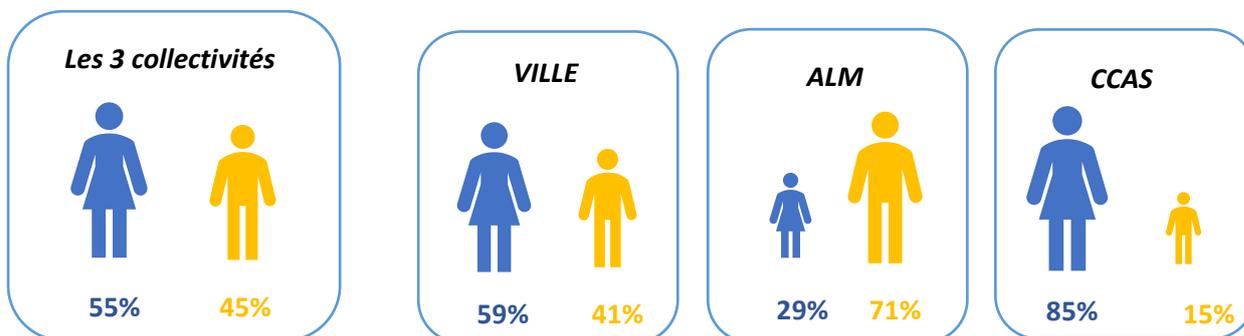
Agents contractuels



Agents recrutés pour accroissement d'activité

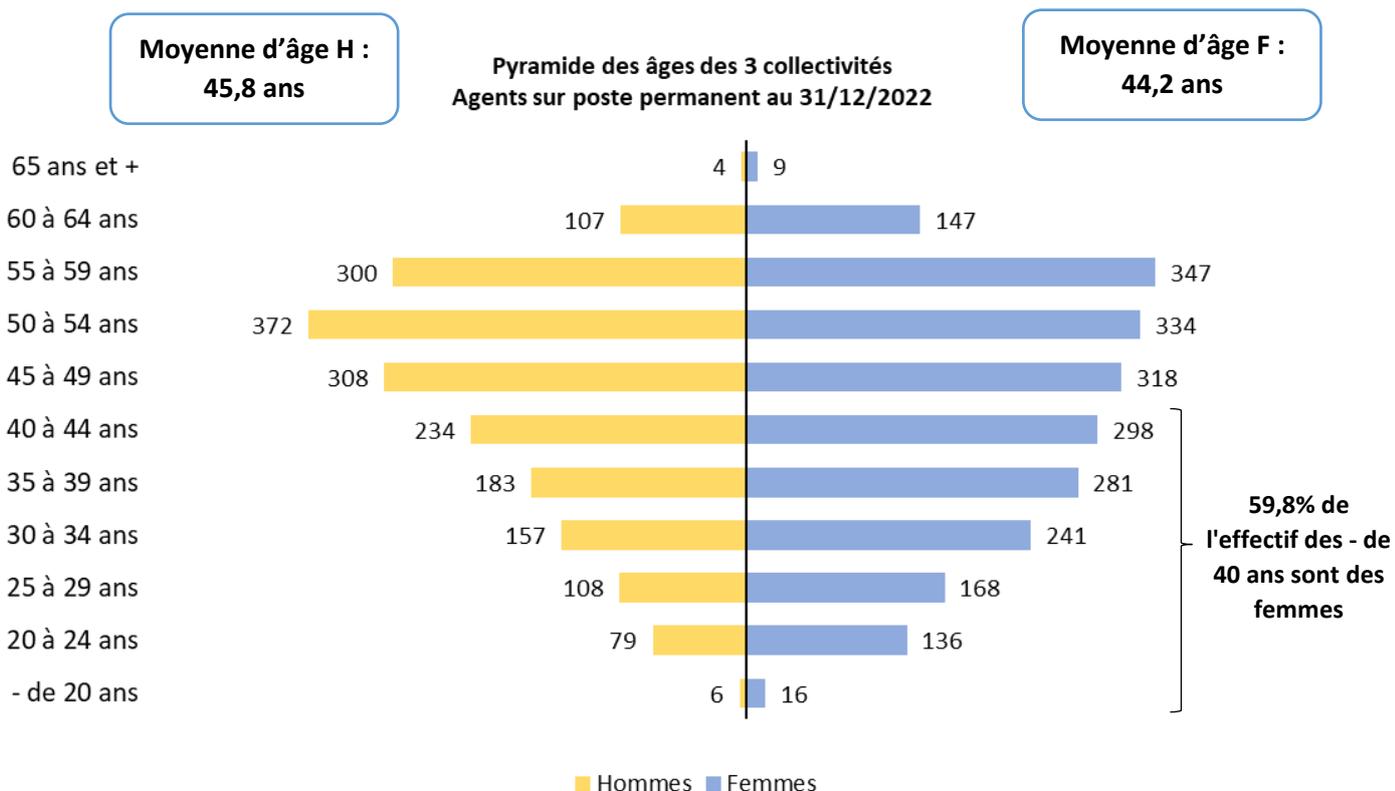
## Détail des agents permanents par collectivité

Au 31 décembre 2022, les 3 collectivités confondues employaient **2 295 femmes et 1 858 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.

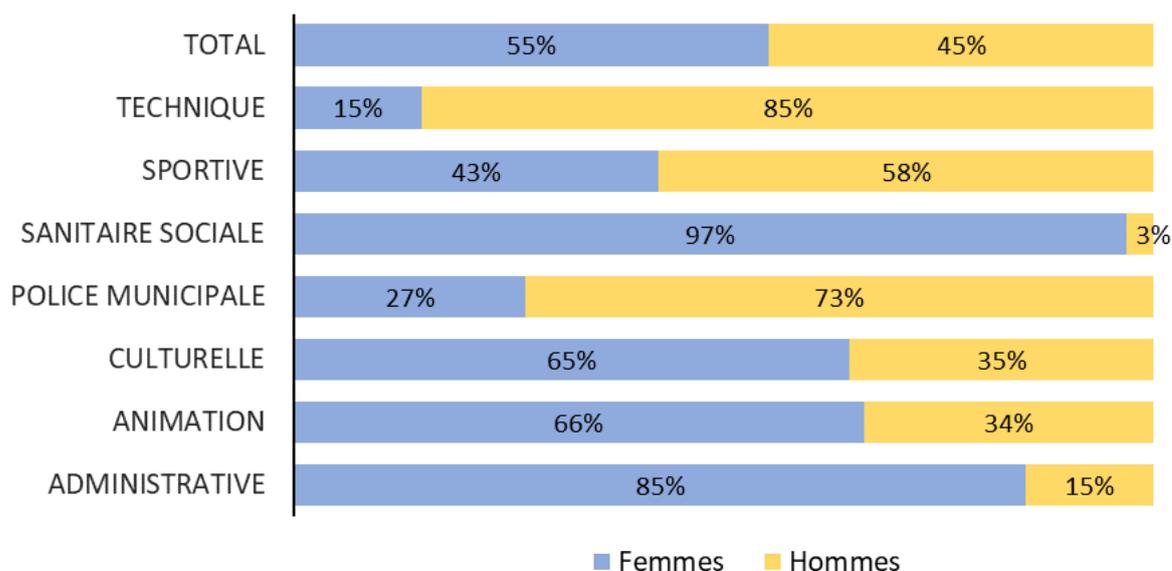


Les femmes représentent **près de 60% de l'effectif des moins de 40 ans**. Ce pourcentage est supérieur aux 55% de femmes constatés sur l'effectif global. La tendance est donc à une poursuite de l'augmentation de la représentation féminine (à relier aux candidatures et aux recrutements).

## LES FILIERES

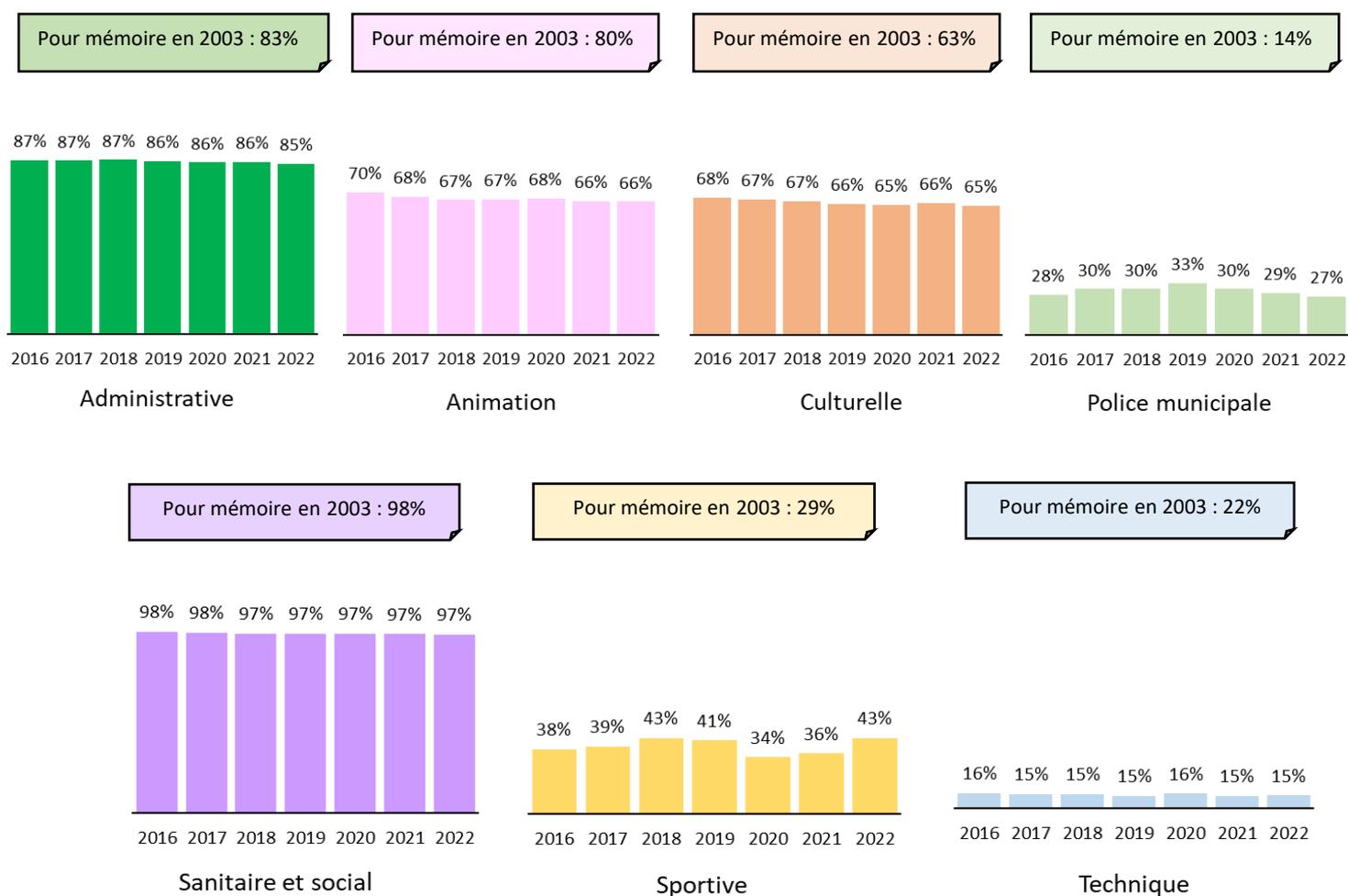
La Fonction Publique Territoriale (FPT) est organisée en 8 filières qui correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportive, sanitaire et sociale, police, animation. La filière Sapeurs-Pompiers n'est pas présente dans nos 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	820	143	963	85%	15%	36%	8%
ANIMATION	292	148	440	66%	34%	13%	8%
CULTURELLE	165	90	255	65%	35%	7%	5%
POLICE MUNICIPALE	17	46	63	27%	73%	1%	2%
SANITAIRE SOCIALE	741	24	765	97%	3%	32%	1%
SPORTIVE	17	23	40	43%	58%	1%	1%
TECHNIQUE	243	1 384	1 627	15%	85%	11%	74%
<b>TOTAL</b>	<b>2 295</b>	<b>1 858</b>	<b>4 153</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>



Les femmes sont majoritaires dans les filières sanitaire et sociale, administrative, animation et culturelle. A l'inverse, les filières technique et police municipale sont majoritairement masculines.

## Evolution de la part des femmes par filière depuis 2016



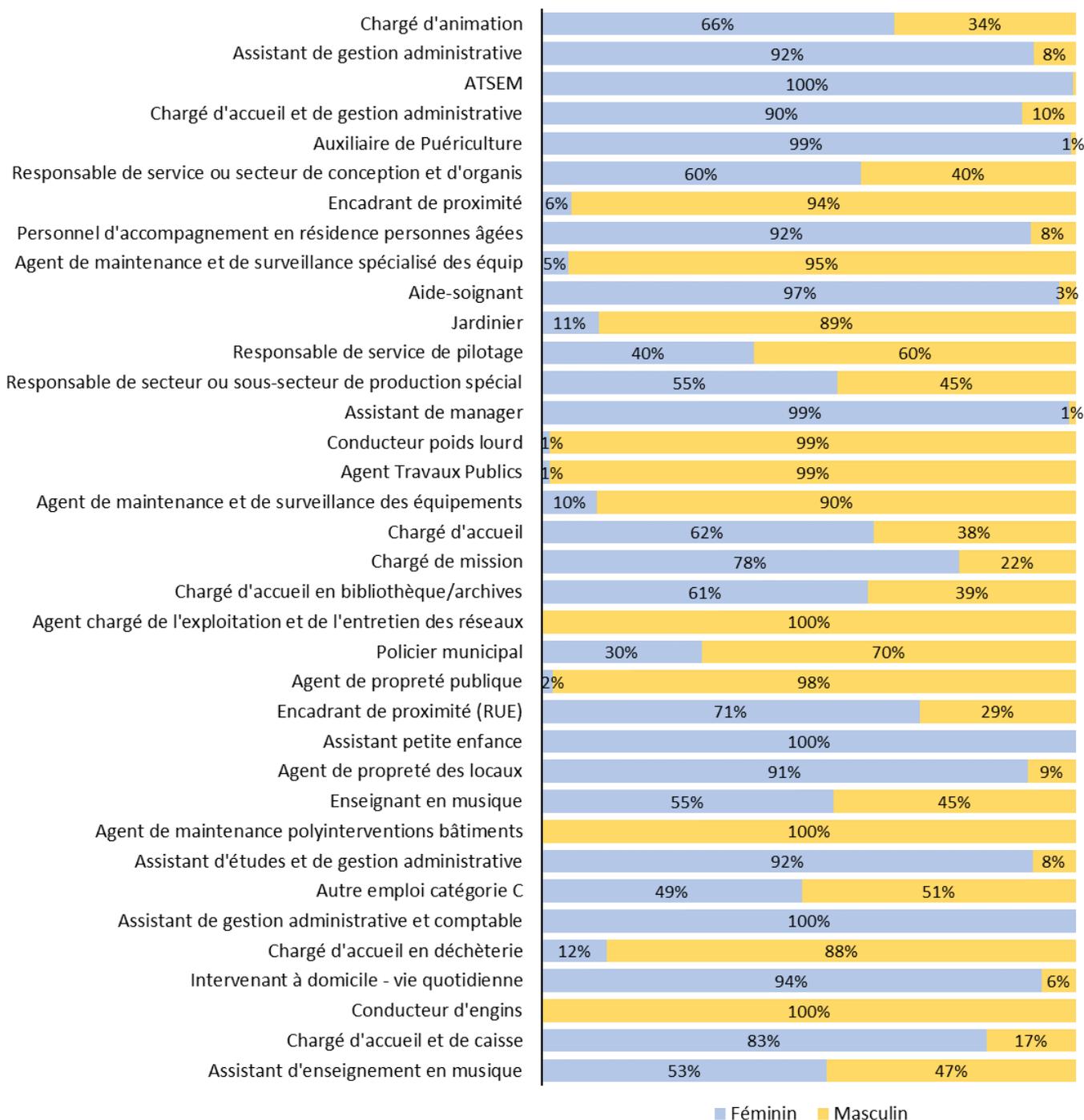
Au cours des 6 dernières années, la représentation féminine est :

- en diminution sur la filière animation et la filière culturelle
- en augmentation sur la filière sportive
- globalement stable sur les autres filières.

## LES EMPLOIS

La notion d'emploi 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. L'emploi 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 31/12/2022

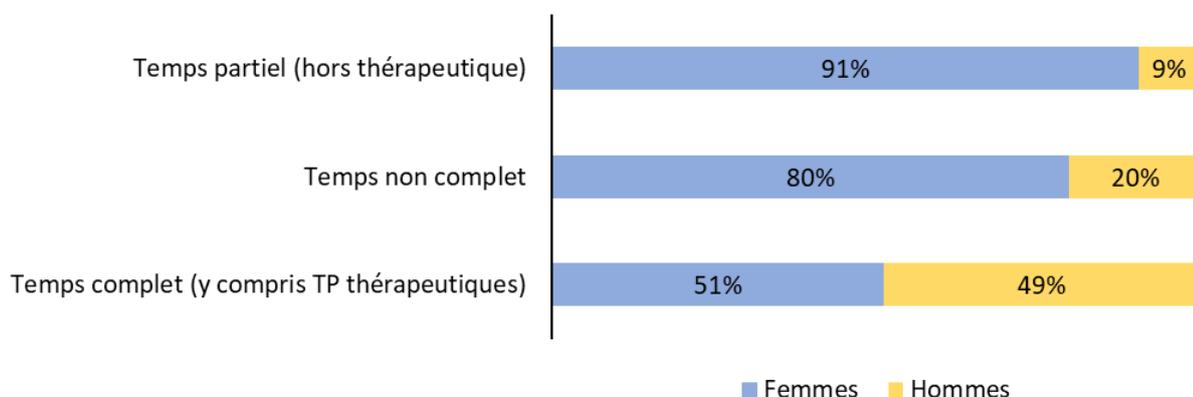


Certains emplois sont exclusivement masculins, comme conducteur d'engins, agent chargé de l'exploitation et de l'entretien des réseaux ou agent de maintenance polyinterventions bâtiments. Et d'autres exclusivement féminins tels qu'assistant petite enfance, ATSEM ou assistant de gestion administrative et comptable.

## LE TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte annuel de référence était de 1607 heures en 2022.

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

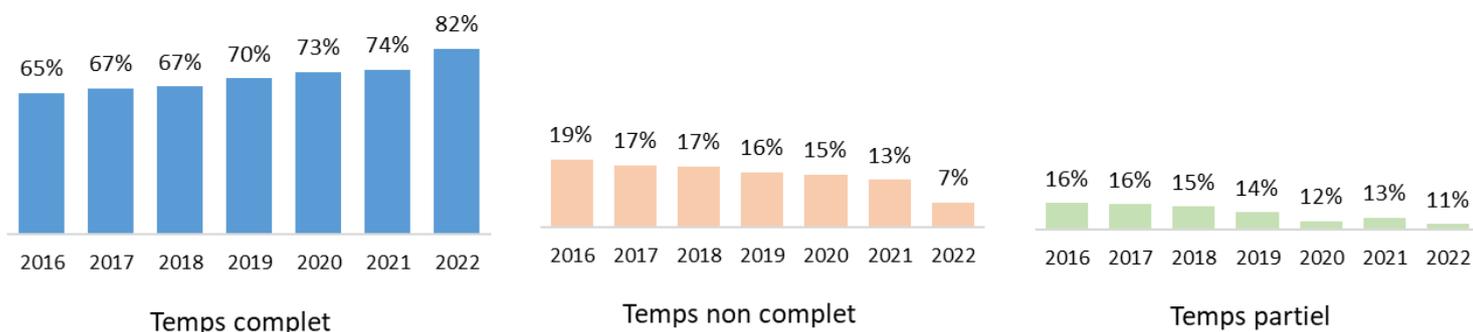


### Part relative des femmes par temps de travail

	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)	1 877	1 791	51%	49%	82%	96%	3 668
Temps non complet	159	40	80%	20%	7%	2%	199
Temps partiel (hors thérapeutique)	259	27	91%	9%	11%	1%	286
<b>Total général</b>	<b>2 295</b>	<b>1 858</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>4 153</b>

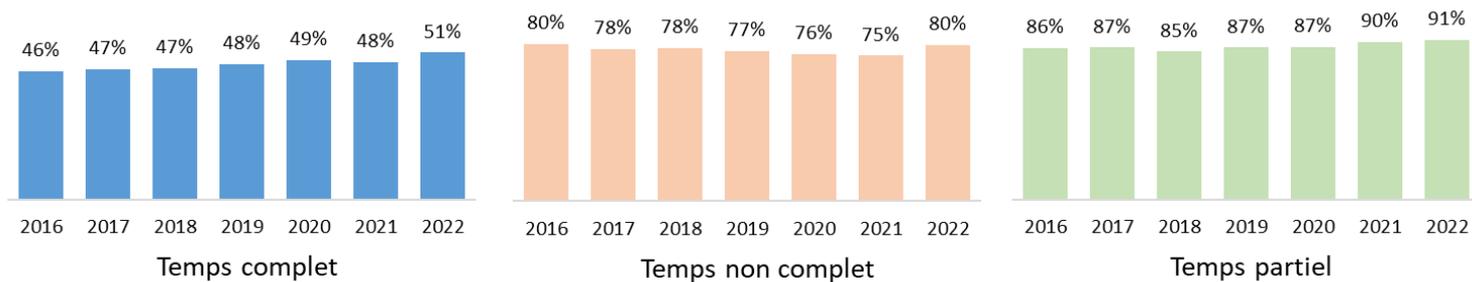
96% des hommes sont à temps complet, contre 82% des femmes. Pour autant, la part des femmes dans les temps complets augmente.

### Evolution de la part relative des femmes par temps de travail

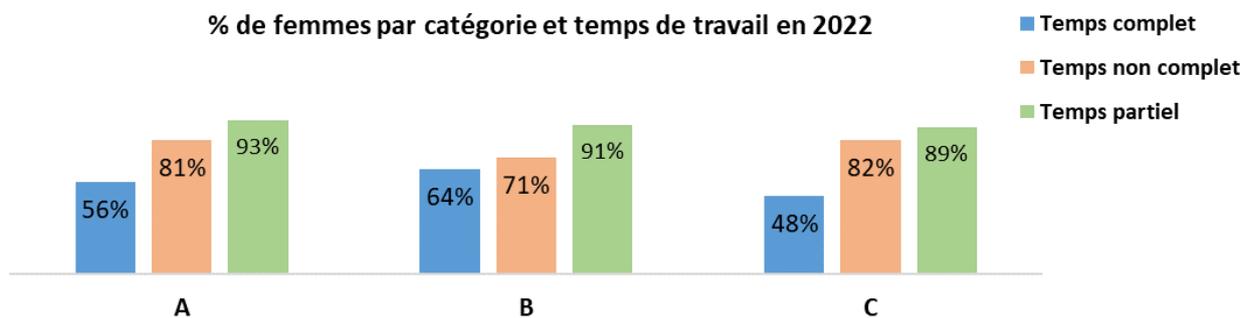


Les agents à temps non complet et à temps partiel restent majoritairement des femmes. Néanmoins, on constate que la part des femmes dans les temps non complets diminue.

## Evolution du % de femmes



## % de femmes par catégorie et temps de travail en 2022



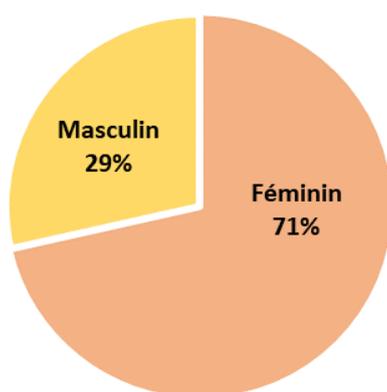
En catégorie A et B, les femmes sont majoritaires que ce soit dans les temps complet, partiel ou non complet. En catégorie C, les femmes représentent **48% des temps complets**.

## LE TELETRAVAIL

Angers a instauré le télétravail en 2013. En pratique, le télétravail peut prendre la forme de deux jours maximums 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).

Demands de télétravail par genre  
3 collectivités confondues  
(Campagne 2022)

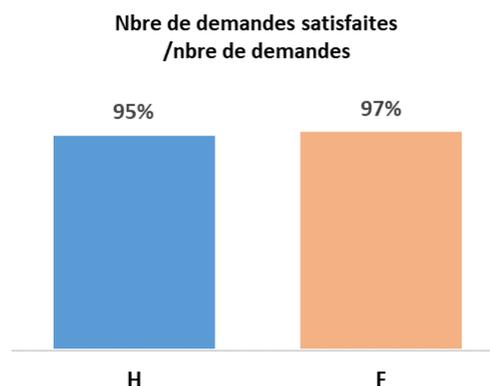


Les demandes de télétravail sont majoritairement formulées par des femmes.

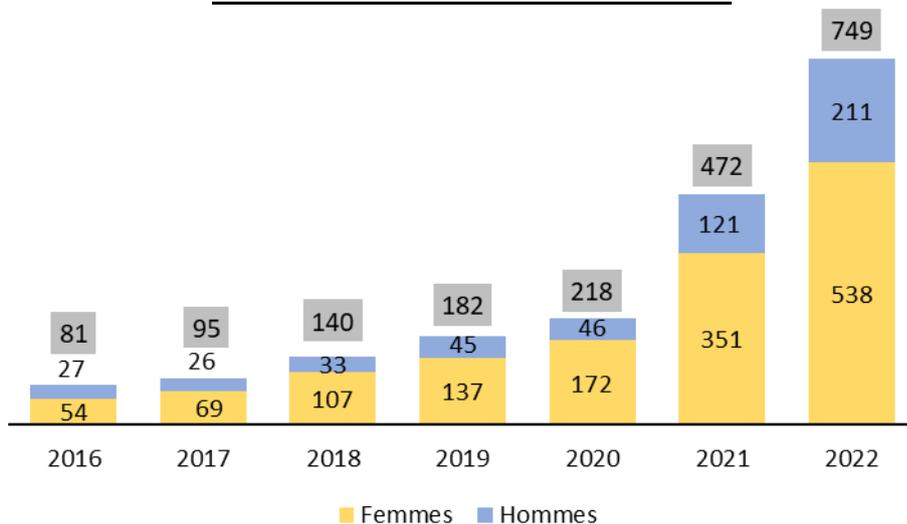
La proportion de demandes acceptées est légèrement plus importante pour les femmes. Au total, ce sont 749 agents qui sont autorisés à télétravailler à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023 : 538 femmes et 211 hommes.

Femmes : sur 556 demandes, 538 satisfaites

Hommes : sur 222 demandes, 211 satisfaites

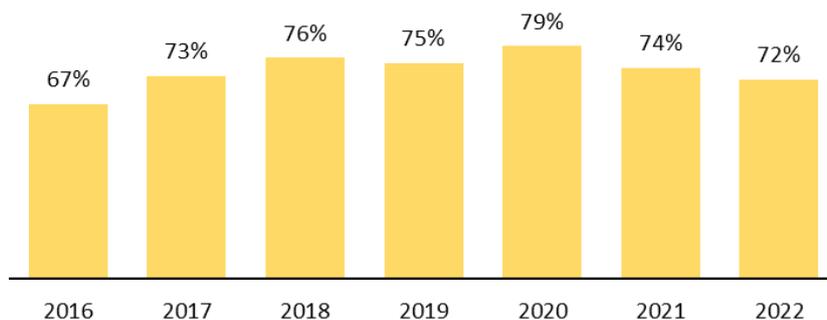


### Evolution du nombre de télétravailleurs



De 2016 à 2022 :  
+ 668 télétravailleurs  
(+ 484 femmes et + 184 hommes)

### Evolution de la part des femmes dans le télétravail



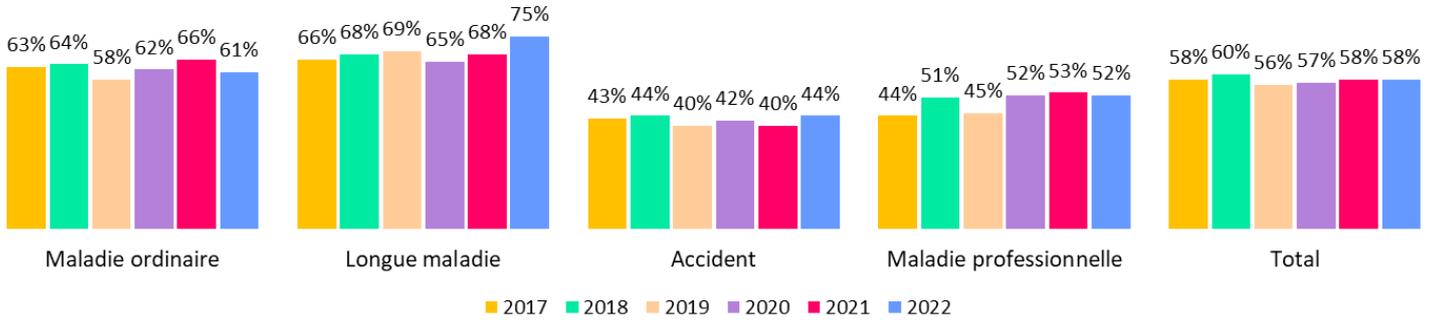
Les femmes restent majoritaires dans le télétravail, cependant leur part diminue depuis 2021 et représente 72% de la population des télétravailleurs.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, sur les 3 collectivités, 23% des femmes télétravaillent, contre 11% des hommes.

## L'ABSENTEISME SANTE (HORS MATERNITE)

Les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

### Nombre de jours d'arrêt : proportion de femmes



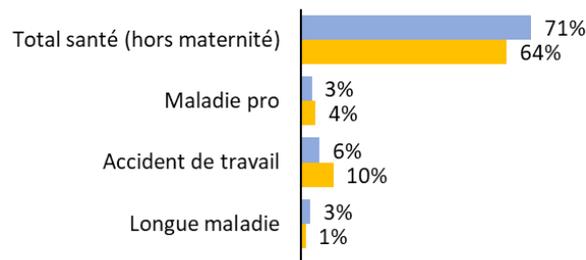
Les femmes, qui représentent 55% de l'effectif permanent, sont plus concernées par des absences maladie ordinaire (61%) et longue maladie (75%).

### Absence par tranche d'âge

Sexe	Tranche âge	Effectif au 31/12		Jours calendaires d'absence											
		En nbre	En %	Maladie ordinaire		Longue maladie		Accident		Maladie professionnelle		Total			
				En nbre	En %	En nbre	En %	En nbre	En %	En nbre	En %	En nbre	En %	En nbre	En %
Féminin	- de 30 ans	320	14%	3 509	11%		0%	89	1%	297	2%	3 895	5%		
	30 à 39 ans	522	23%	6 877	21%	1 212	6%	1 023	8%	1 378	7%	10 490	12%		
	40 à 49 ans	616	27%	8 840	27%	3 242	17%	1 798	14%	4 164	21%	18 044	21%		
	50 à 59 ans	681	30%	10 359	32%	9 977	51%	7 754	59%	9 373	48%	37 463	44%		
	60 ans et +	156	7%	2 797	9%	5 147	26%	2 428	19%	4 198	22%	14 570	17%		
<b>Total Féminin</b>		<b>2 295</b>	<b>100%</b>	<b>32 381</b>	<b>100%</b>	<b>19 578</b>	<b>100%</b>	<b>13 092</b>	<b>100%</b>	<b>19 410</b>	<b>100%</b>	<b>84 461</b>	<b>100%</b>		
Masculin	- de 30 ans	193	10%	1 351	7%	312	5%	239	1%		0%	1 902	3%		
	30 à 39 ans	340	18%	3 496	17%	369	6%	1 238	7%	776	4%	5 879	10%		
	40 à 49 ans	542	29%	4 901	24%	797	12%	3 749	23%	3 035	17%	12 482	20%		
	50 à 59 ans	672	36%	9 359	46%	3 543	55%	6 946	42%	11 221	61%	31 069	50%		
	60 ans et +	111	6%	1 246	6%	1 460	23%	4 416	27%	3 226	18%	10 348	17%		
<b>Total Masculin</b>		<b>1 858</b>	<b>100%</b>	<b>20 353</b>	<b>100%</b>	<b>6 481</b>	<b>100%</b>	<b>16 588</b>	<b>100%</b>	<b>18 258</b>	<b>100%</b>	<b>61 680</b>	<b>100%</b>		
Total	- de 30 ans	513	12%	4 860	9%	312	1%	328	1%	297	1%	5 797	4%		
	30 à 39 ans	862	21%	10 373	20%	1 581	6%	2 261	8%	2 154	6%	16 369	11%		
	40 à 49 ans	1 158	28%	13 741	26%	4 039	15%	5 547	19%	7 199	19%	30 526	21%		
	50 à 59 ans	1 353	33%	19 718	37%	13 520	52%	14 700	50%	20 594	55%	68 532	47%		
	60 ans et +	267	6%	4 043	8%	6 607	25%	6 844	23%	7 424	20%	24 918	17%		
<b>Total général</b>		<b>4 153</b>	<b>100%</b>	<b>52 734</b>	<b>100%</b>	<b>26 059</b>	<b>100%</b>	<b>29 680</b>	<b>100%</b>	<b>37 668</b>	<b>100%</b>	<b>146 141</b>	<b>100%</b>		

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

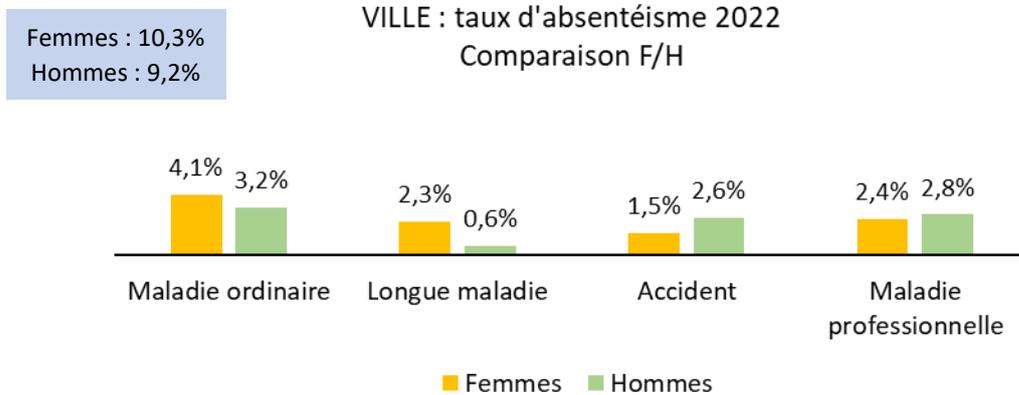
### Agents absents au moins une fois dans l'année



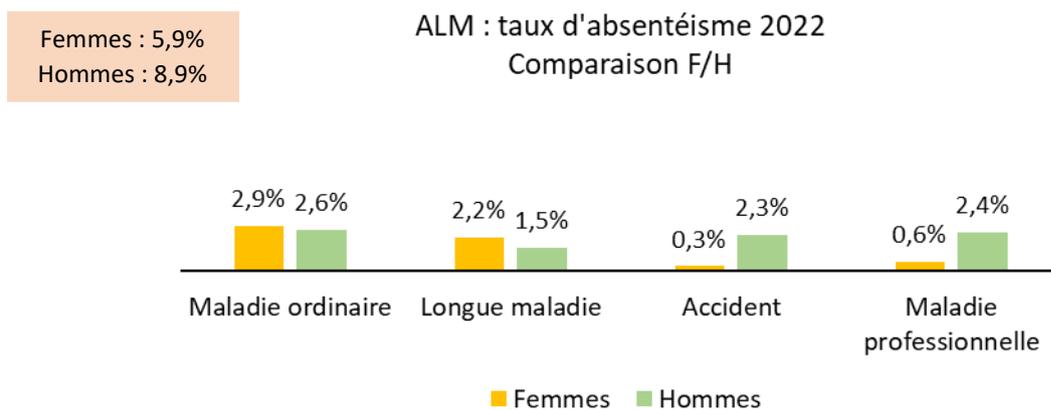
## Taux d'absentéisme 2022 par collectivité, type d'absence, sexe

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.

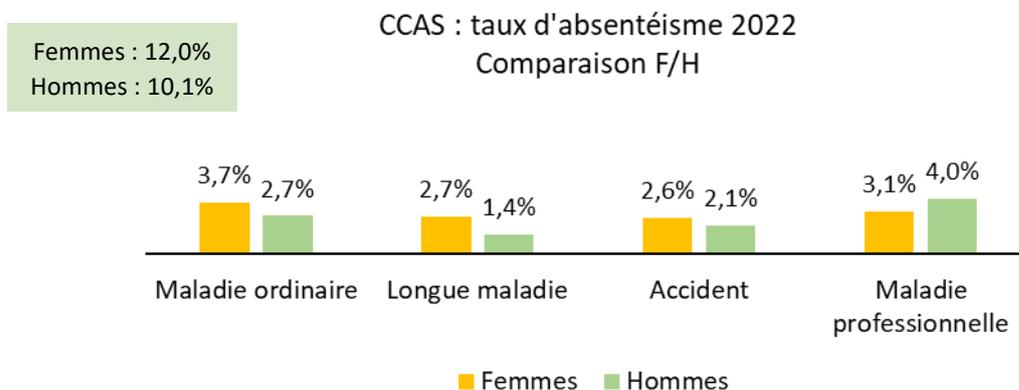
Mode de calcul : Nombre de jours calendaires d'absences des agents sur emploi permanent présents au 31/12  
365 x effectif sur emploi permanent au 31/12



Le taux d'absentéisme **Ville** 2022 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.

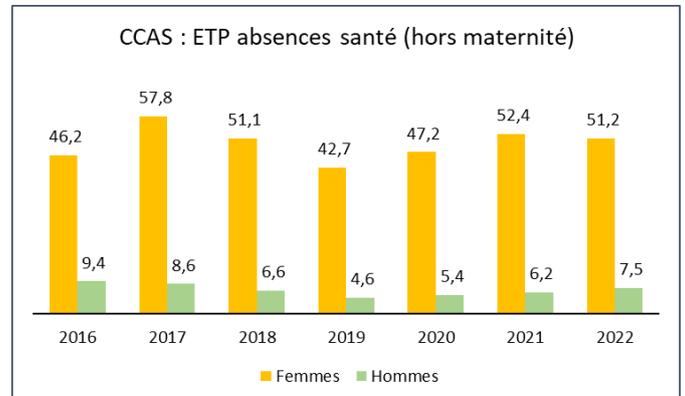
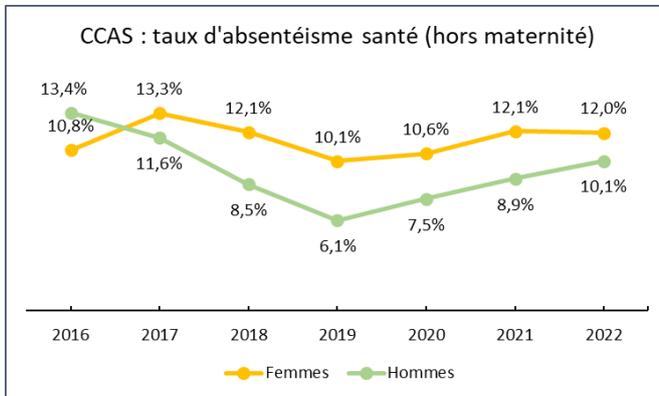
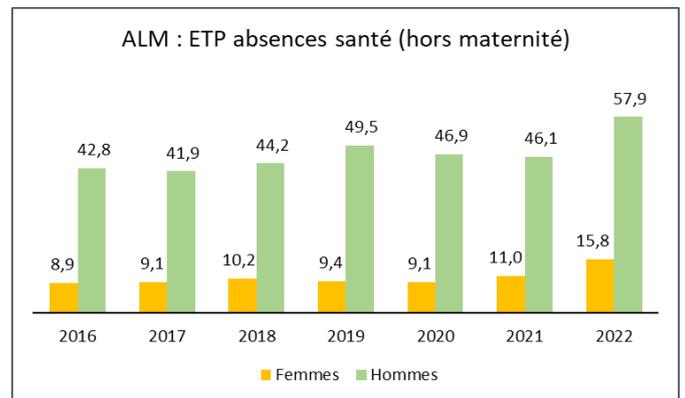
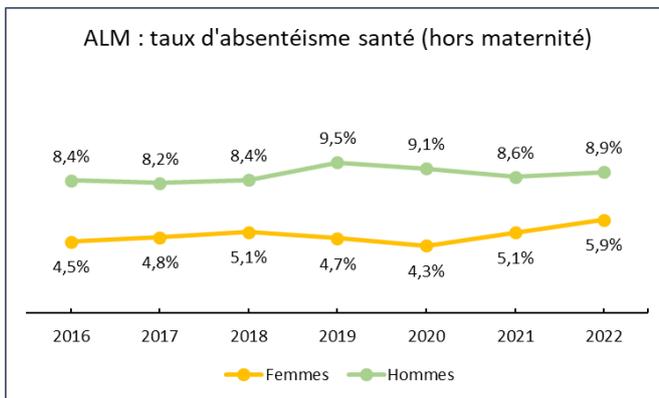
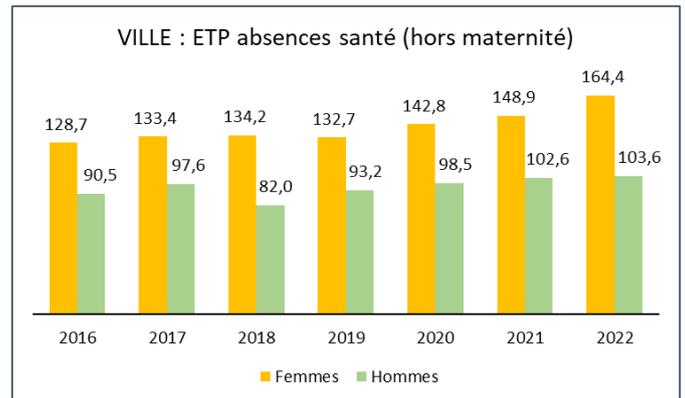
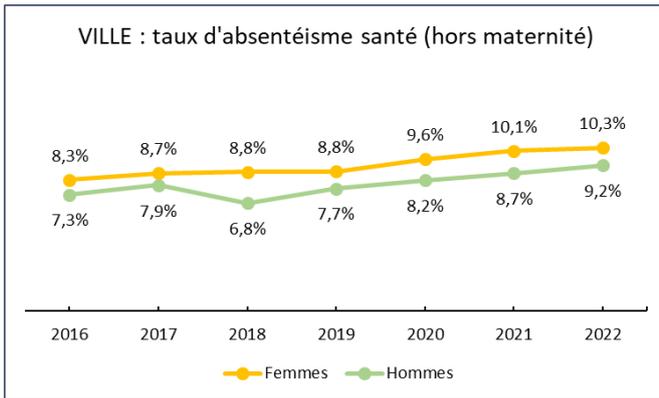


Concernant le taux d'absentéisme **ALM** 2022, il est plus important chez les hommes. Les absences accident de travail et maladie professionnelle sont largement supérieures à celles des femmes (métiers techniques principalement masculins).

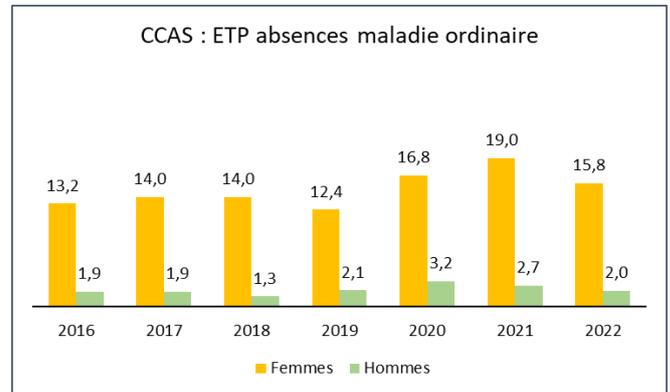
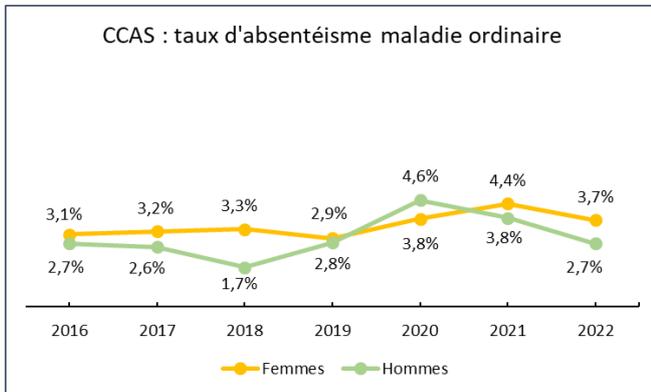
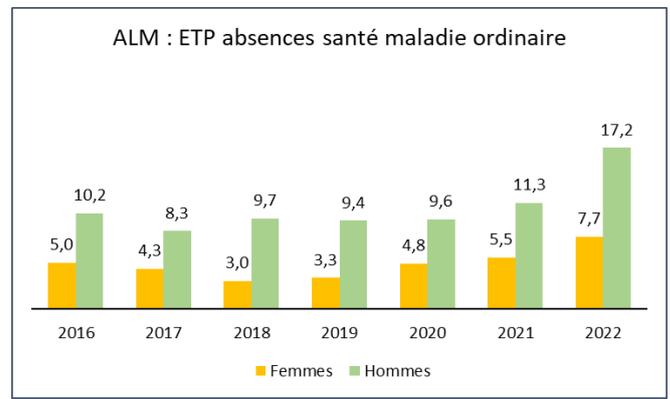
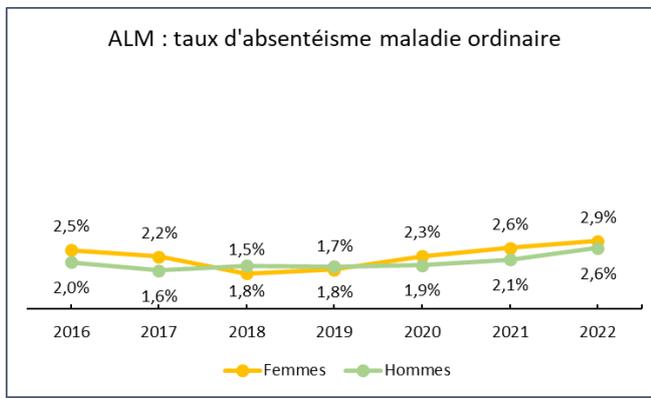
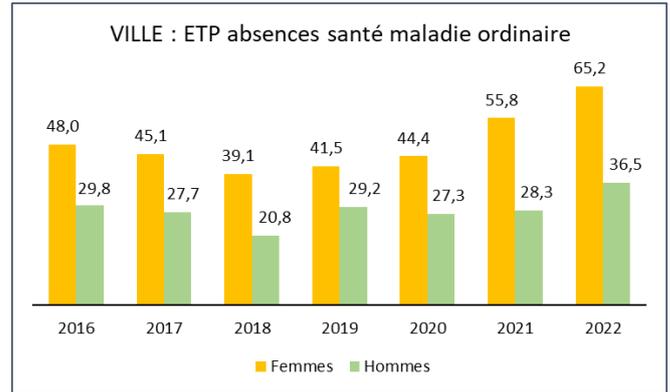
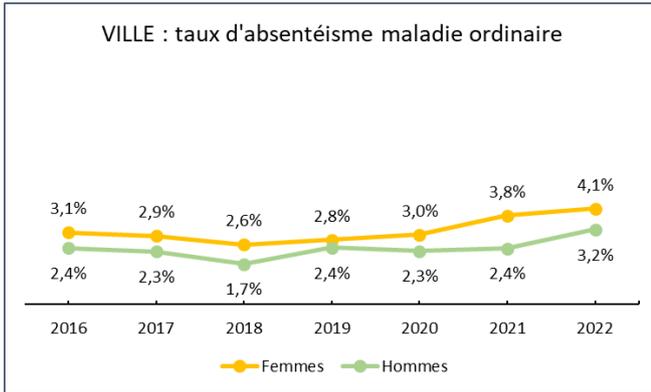


Au **CCAS**, le taux d'absentéisme 2022 des femmes est plus élevé que celui des hommes. Seul le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est plus important chez les hommes.

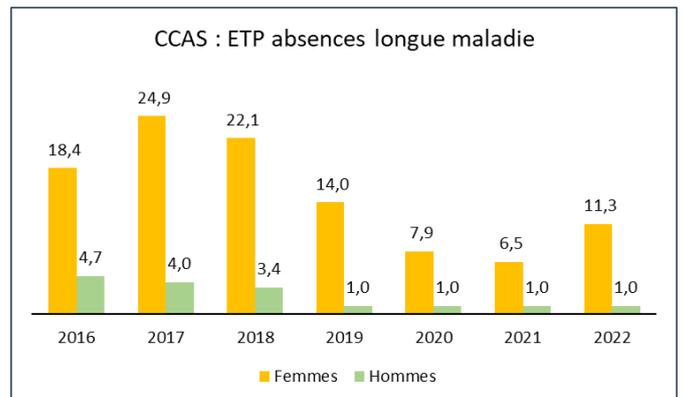
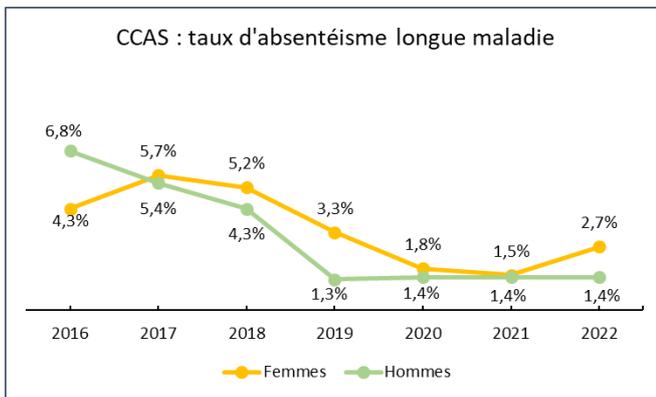
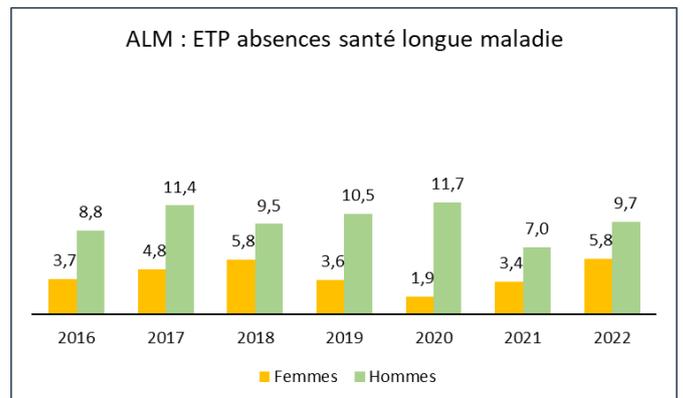
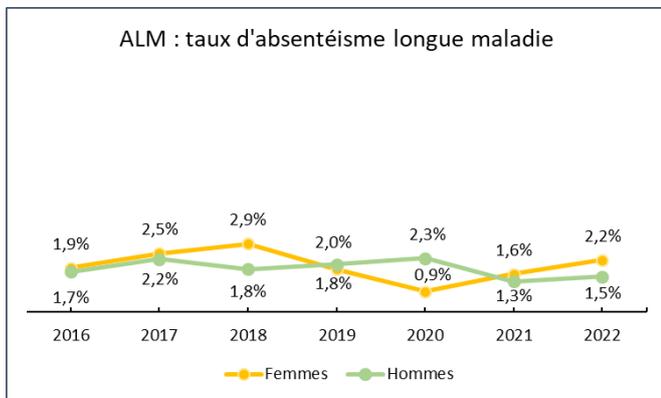
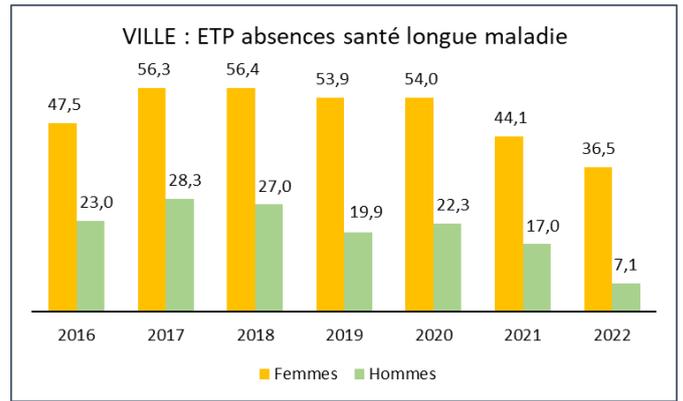
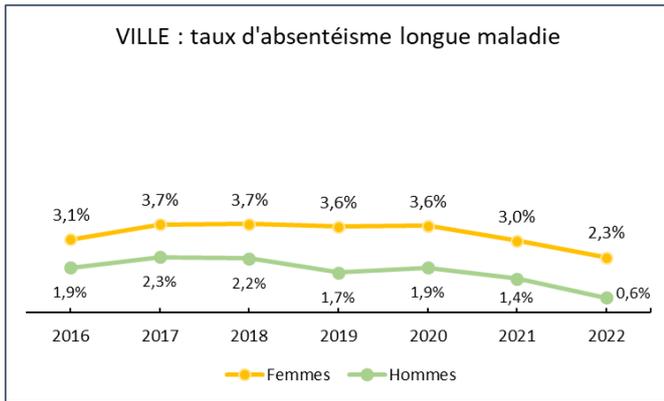
## Evolution du taux d'absentéisme et des ETP par collectivité, type d'absence, sexe



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

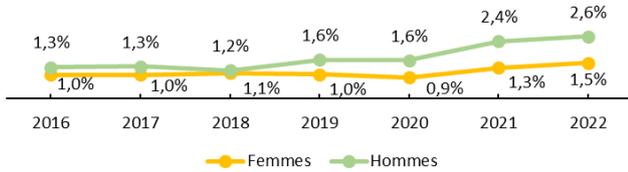


## Evolution de la longue maladie par collectivité, type d'absence, sexe

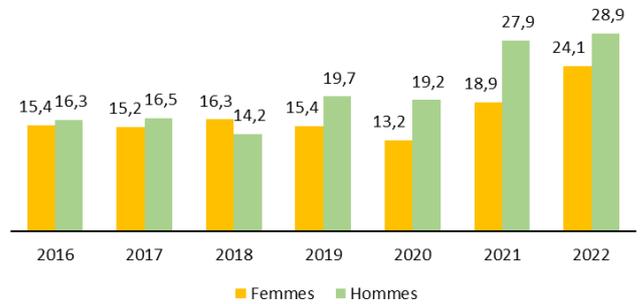


## Evolution des absences accident de travail par collectivité, type d'absence, sexe

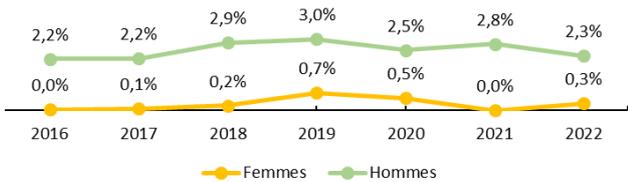
VILLE : taux d'absentéisme accident de travail



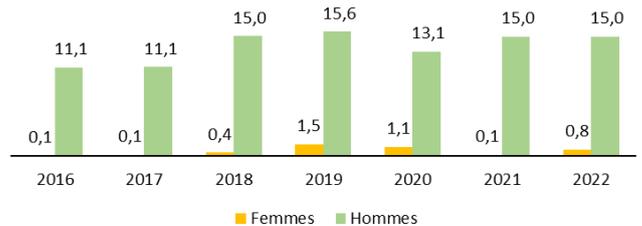
VILLE : ETP absences santé accident de travail



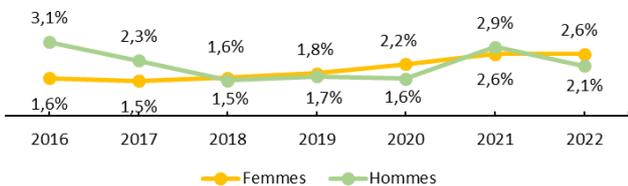
ALM : taux d'absentéisme accident de travail



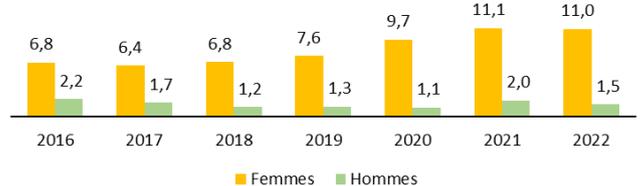
ALM : ETP absences santé accident de travail



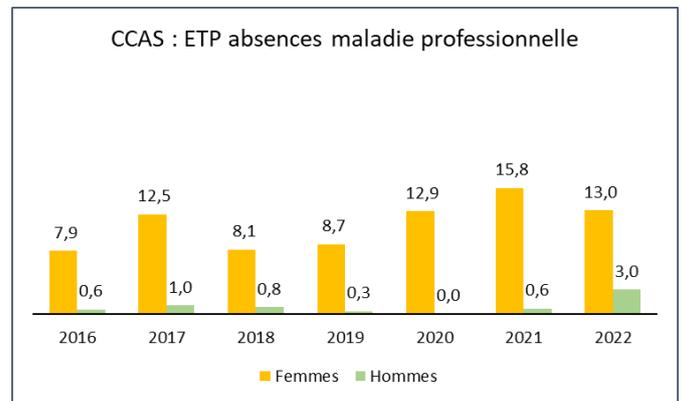
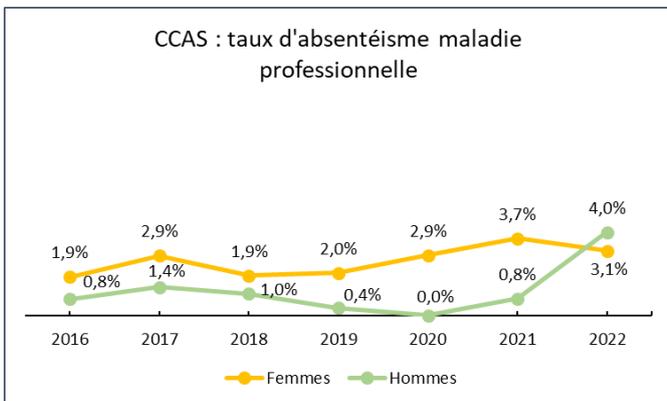
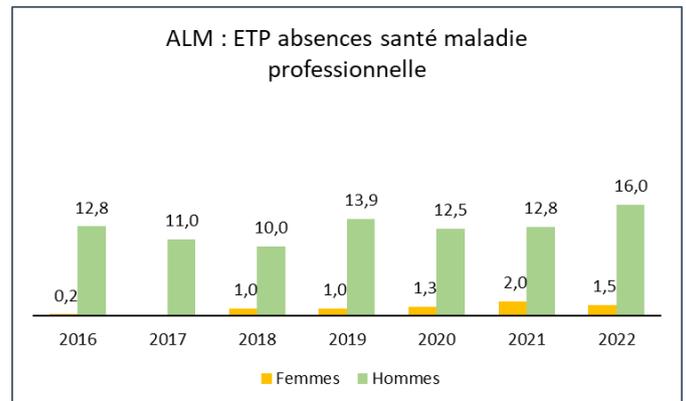
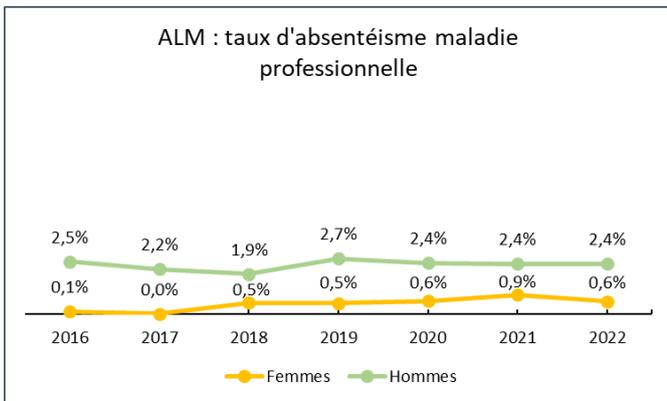
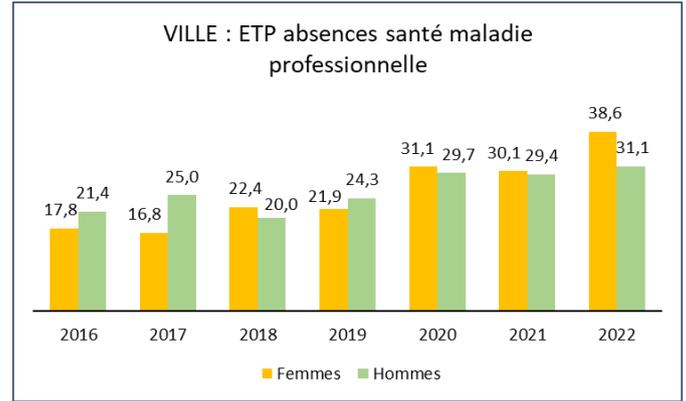
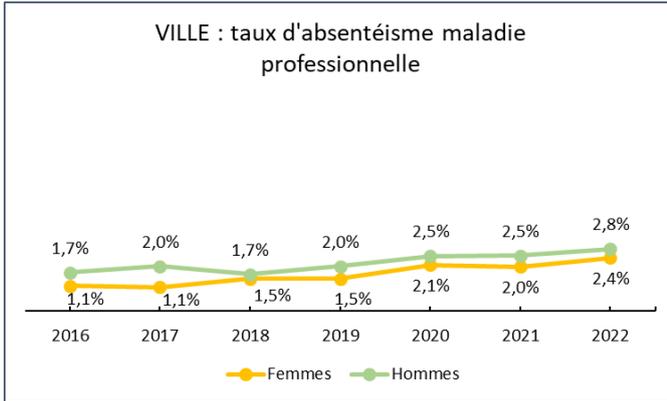
CCAS : taux d'absentéisme accident de travail



CCAS : ETP absences accident du travail



## 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 31/12/2022**

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

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	2	0	2
B	2	0	2
C	6	0	6
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

## 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 dans la Fonction Publique (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 Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées,
- ✓ 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)

VILLE : 228 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 7,84%.

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	6	0	2	2	8	2
B	15	5	1	0	16	5
C	92	92	8	5	100	97
<b>Total</b>	<b>113</b>	<b>97</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>124</b>	<b>104</b>

Les femmes représentent 54% du personnel en situation de handicap.

**ALM : 79 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,55%.**

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	0	0	0	0	0
B	2	3	0	0	2	3
C	11	63	0	0	11	63
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>66</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>66</b>

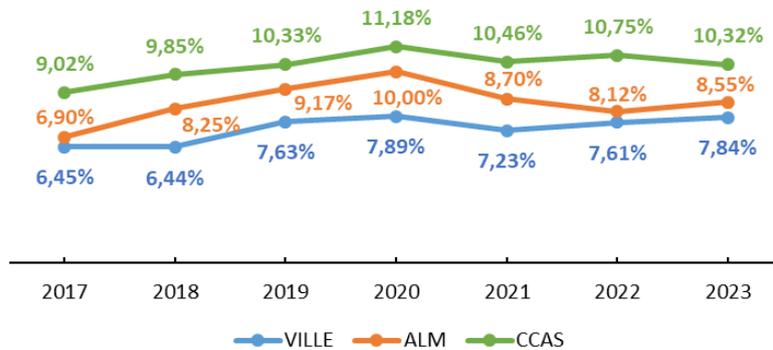
Les femmes représentent **16%** du personnel en situation de handicap.

**CCAS : 52 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 10,32%.**

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	2	0	0	0	2	0
B	6	1	0	0	6	1
C	37	5	1	0	38	5
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>46</b>	<b>6</b>

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

Evolution du taux d'emploi direct\* 2017-2023



*\*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)*

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.

## LA SELECTIVITE

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

Année 2022	postes offerts	Candidatures reçues					Auditionné(e)s					Recruté(e)s				
		F	%	H	%	total	F	%	H	%	total	F	%	H	%	total
<b>CATEGORIE</b>																
cat. A	179	1 383	54,5%	1 155	45,5%	<b>2 538</b>	289	59,2%	199	40,8%	<b>488</b>	92	61,3%	58	38,7%	<b>150</b>
cat. B	186	846	48,9%	885	51,1%	<b>1 731</b>	214	53,0%	190	47,0%	<b>404</b>	89	58,9%	62	41,1%	<b>151</b>
cat. C	981	3 765	66,3%	1 911	33,7%	<b>5 676</b>	1 064	66,1%	545	33,9%	<b>1 609</b>	502	60,6%	327	39,4%	<b>829</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 346</b>	<b>5 994</b>	<b>60,3%</b>	<b>3 951</b>	<b>39,7%</b>	<b>9 945</b>	<b>1 567</b>	<b>62,7%</b>	<b>934</b>	<b>37,3%</b>	<b>2 501</b>	<b>683</b>	<b>60,4%</b>	<b>447</b>	<b>39,6%</b>	<b>1 130</b>
<b>FILIERE</b>																
Administrative	356	3 151	70,7%	1 307	29,3%	<b>4 458</b>	624	77,4%	182	22,6%	<b>806</b>	246	75,5%	80	24,5%	<b>326</b>
Animation	353	634	70,1%	271	29,9%	<b>905</b>	327	67,4%	158	32,6%	<b>485</b>	212	64,0%	119	36,0%	<b>331</b>
Culturelle	38	512	64,6%	280	35,4%	<b>792</b>	83	69,2%	37	30,8%	<b>120</b>	21	60,0%	14	40,0%	<b>35</b>
Médico-sociale	200	735	91,0%	73	9,0%	<b>808</b>	302	96,2%	12	3,8%	<b>314</b>	107	97,3%	3	2,7%	<b>110</b>
Police Municipale	4	5	20,0%	20	80,0%	<b>25</b>	1	16,7%	5	83,3%	<b>6</b>		0,0%	3	100,0%	<b>3</b>
Sociale	57	494	87,7%	69	12,3%	<b>563</b>	121	95,3%	6	4,7%	<b>127</b>	55	94,8%	3	5,2%	<b>58</b>
Technique	322	443	19,0%	1 884	81,0%	<b>2 327</b>	101	16,2%	522	83,8%	<b>623</b>	35	13,9%	216	86,1%	<b>251</b>
Sportive	16	20	29,9%	47	70,1%	<b>67</b>	8	40,0%	12	60,0%	<b>20</b>	7	43,8%	9	56,3%	<b>16</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1 346</b>	<b>5 994</b>	<b>60,3%</b>	<b>3 951</b>	<b>39,7%</b>	<b>9 945</b>	<b>1 567</b>	<b>62,7%</b>	<b>934</b>	<b>37,3%</b>	<b>2 501</b>	<b>683</b>	<b>60,4%</b>	<b>447</b>	<b>39,6%</b>	<b>1 130</b>

Les femmes envoient plus de candidatures que les hommes et sont plus nombreuses à être recrutées (60,4%).

Les femmes postulent majoritairement sur des postes de la filière administrative et les hommes envoient leur candidature davantage pour des postes de la filière technique.

**DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI**  
**SELON LE GENRE**



## LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

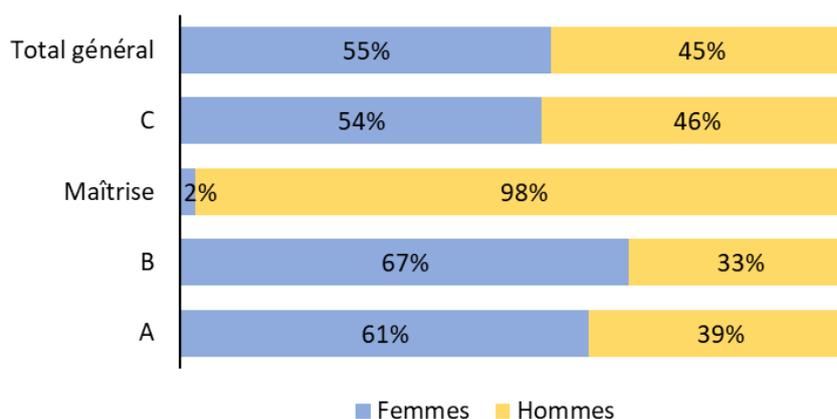
Les cadres d'emploi sont classés en trois catégories :

- *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.*

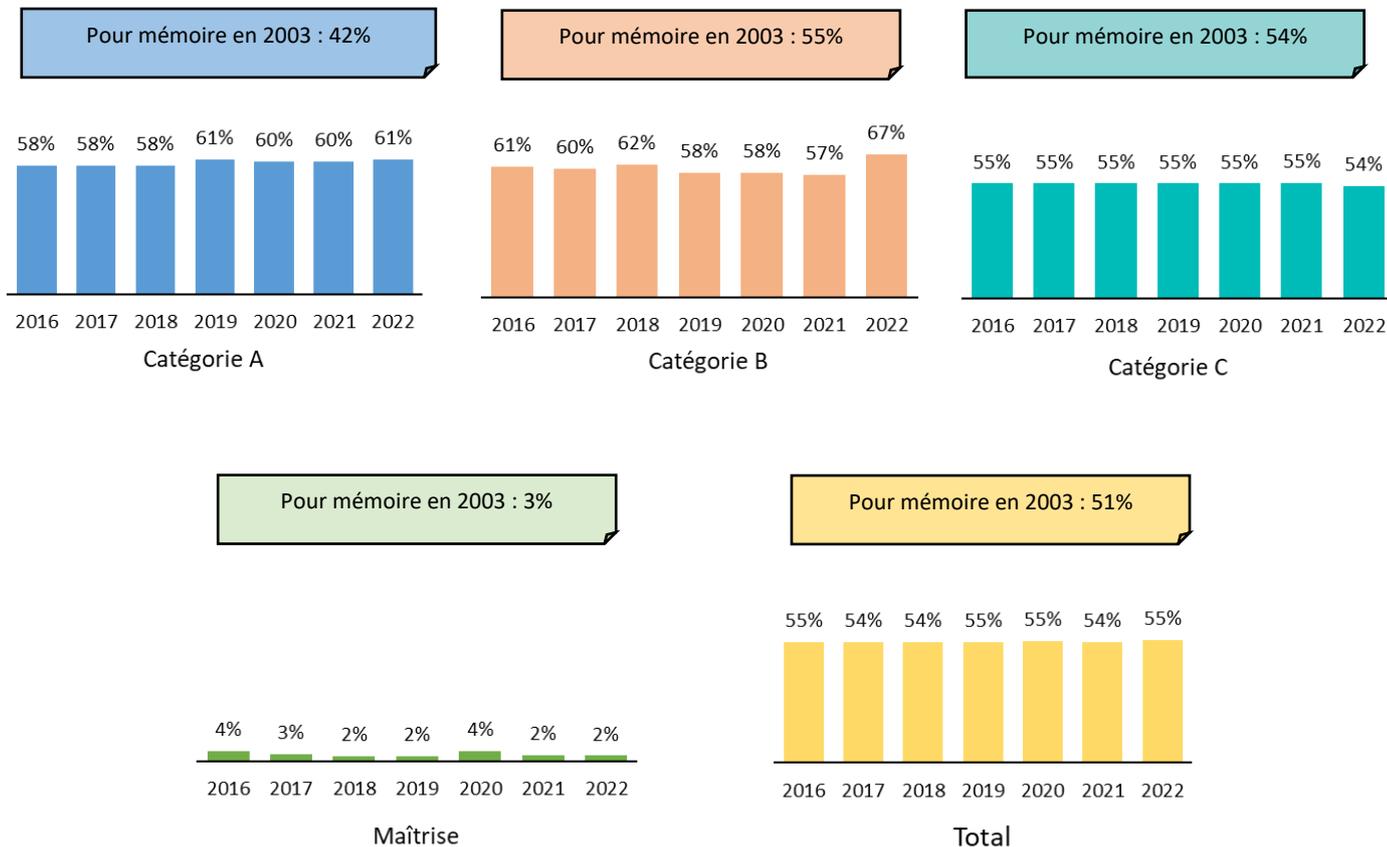
### Agents sur emplois permanents au 31/12/2022

Catégorie	Nombre d'agents		% par catégorie		Part relative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	362	232	61%	39%	16%	12%
B	424	210	67%	33%	18%	11%
Maîtrise	3	125	2%	98%	0%	7%
C	1 506	1 291	54%	46%	66%	69%
<b>Total général</b>	<b>2 295</b>	<b>1 858</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

### Répartition H/F par catégorie



Toutes collectivités confondues, les femmes sont proportionnellement plus représentées dans les catégories A et B. En revanche, elles sont peu présentes parmi les agents de maîtrise.



Au cours des 6 dernières années, la part des femmes a augmenté en catégorie A et B. Cela est dû notamment au transfert des cadres d'emploi majoritairement féminins des Educateurs de jeunes enfants et des Assistants socio-éducatifs de la catégorie B vers la catégorie A en 2019 et des Auxiliaires de puériculture qui sont passés de la catégorie C à B en 2022.

## 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		100%	0%	1	1	0	100%	0%	1
Directeur de Pôle					0		1	0%	100%	1					0	0	1	0%	100%	1
Directeur	8	9	47%	53%	17	4	4	50%	50%	8	1				1	13	13	50%	50%	26
Directeur de projets stratégiques	1				1	2	2	50%	50%	4					0	3	2	60%	40%	5
Responsable de sous-direction	1		100%	0%	1					0					0	1	0	100%	0%	1
Responsable de service de pilotage	22	27	45%	55%	49	6	18	25%	75%	24	3	2	60%	40%	5	31	47	40%	60%	78
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	41	14	75%	25%	55	13	27	33%	68%	40	13	4	76%	24%	17	67	45	60%	40%	112
Responsable de grand équipement		2	0%	100%	2					0					0	0	2	0%	100%	2
Directeur de crèche	12		100%	0%	12					0					0	12	0	100%	0%	12
<b>TOTAL</b>	<b>87</b>	<b>55</b>	<b>61%</b>	<b>39%</b>	<b>142</b>	<b>25</b>	<b>54</b>	<b>32%</b>	<b>68%</b>	<b>79</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>	<b>24</b>	<b>130</b>	<b>115</b>	<b>53%</b>	<b>47%</b>	<b>245</b>

Toutes collectivités confondues, la part des femmes sur les emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement est supérieure à celle des hommes : 53% de ces emplois sont pourvus par des femmes.

Elle représente 61% à la Ville et 75% au CCAS. A l'inverse, à ALM, celle-ci est plus faible et représente 32% (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
<b>AG1</b>	Directeur Général des Services DGA	Encadrement et management supérieurs
<b>AG2a</b>	Directeur de Pôle	Encadrement et management supérieurs
<b>AG2b</b>	Directeur de projets stratégiques	Encadrement et management supérieurs
<b>AG3a</b>	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
<b>AG3b</b>	Responsable de service de pilotage opérationnel du déploiement des orientations des politiques publiques et ressources	Encadrement et management supérieurs
<b>AG4 / AG4MS</b>	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
<b>AGE</b>	Expert de haut niveau et transversal (médecin)	Fonctions spécialisées
<b>AGCE</b>	Conseil expertise	Fonctions spécialisées
<b>AGEnsgt</b>	Missions enseignement	Fonctions spécialisées
<b>AGMS</b>	Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social	Fonctions spécialisées
<b>BG1</b>	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
<b>BG2</b>	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations	Management intermédiaire et de proximité
<b>BG3</b>	Responsable d'unité Education et Responsable d'unité Ressources	Management intermédiaire et de proximité
<b>BGFS1</b>	Technicité hautement qualifiée et transversale à l'échelle de la Direction	Fonctions spécialisées
<b>BGFS2 / BGMS</b>	- Autres missions spécialisées - Missions spécialisées éducatives (MNS, enseignant artistique) - Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social	Fonctions spécialisées
<b>BGFS3</b>	Assistant DGA ou fonctions spécialisées	Fonctions spécialisées
<b>CGS</b>	Transposition des postes 6E	Fonctions d'application
<b>CG1a</b>	Unité de travail - Encadrement de proximité (ex : agent de maîtrise)	Management intermédiaire et de proximité
<b>CG1b</b>	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
<b>CG2</b>	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 :

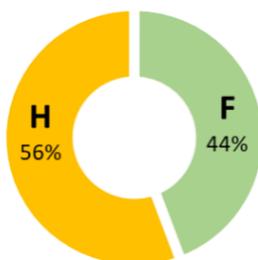
Regroupement classif emploi	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités				Total 3 collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	%F	%H	
Encadrement en catégorie A	87	55	142	25	54	79	18	6	24	130	115	53%	47%	245
Encadrement en catégorie B	73	58	131	8	13	21	12	2	14	93	73	56%	44%	166
Encadrement en catégorie C	6	71	77	1	45	46	0	4	4	7	120	6%	94%	127
Fonctions spécialisées (A, B)	398	149	547	91	125	216	149	15	164	638	289	69%	31%	927
Fonctions d'application (C)	1 034	797	1 831	142	411	553	245	47	292	1 421	1 255	53%	47%	2 676
Non classifié	2	1	3	2	5	7	2	0	2	6	6	50%	50%	12
<b>Total général</b>	<b>1 600</b>	<b>1 131</b>	<b>2 731</b>	<b>269</b>	<b>653</b>	<b>922</b>	<b>426</b>	<b>74</b>	<b>500</b>	<b>2 295</b>	<b>1 858</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>4 153</b>

Les emplois avec fonctions d'encadrement en catégorie C sont majoritairement occupés par des hommes (cadre d'emploi des agents de maîtrise).

Les femmes sont majoritaires dans les emplois de fonctions spécialisées (69%) et de fonctions d'application (53%).

## 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	174	176	350	36	114	150	31	13	44	241	303	44%	56%	11%	16%	544
Non encadrant	1 426	955	2 381	233	539	772	395	61	456	2 054	1 555	57%	43%	89%	84%	3 609
<b>Total général</b>	<b>1 600</b>	<b>1 131</b>	<b>2 731</b>	<b>269</b>	<b>653</b>	<b>922</b>	<b>426</b>	<b>74</b>	<b>500</b>	<b>2 295</b>	<b>1 858</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>4 153</b>



Les femmes, qui représentent 55% de l'effectif sur emploi permanent, représentent **44% des encadrants**.

### Nombre d'agents encadrés par encadrant en 2022

Evaluateur	VILLE	ALM	CCAS	TOTAL
Homme	8,5	6,5	4,5	7,6
Femme	9,0	6,2	15,1	9,4
Total	8,7	6,4	12,0	8,4

Toutes collectivités confondues, **une femme encadre en moyenne 9,4 agents**, pendant qu'un homme en encadre en moyenne 7,6.

## 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.

### Les Lignes Directrices de Gestion

Depuis 2021, la collectivité s'est dotée de Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui déterminent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles fixent plus précisément les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois. Enfin, elles établissent les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Ces dispositions sont reprises dans un document unique, accessibles sur l'intranet.

### Avancements de grade

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
Total promus	67	58	125	54%	46%	14%	17%
Total promouvables	480	341	821	58%	42%		

Le pourcentage de femmes promues par rapport aux promouvables est inférieur à celui des hommes et cela se constate également par catégorie.

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
A	Promus	6	6	12	50%	50%	17%	26%
	Promouvables	35	23	58	60%	40%		
B	Promus	12	10	22	55%	45%	11%	34%
	Promouvables	106	29	135	79%	21%		
C	Promus	49	42	91	54%	46%	14%	15%
	Promouvables	339	289	628	54%	46%		
Total promus		67	58	125	54%	46%	14%	17%
Total promouvables		480	341	821	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, les fonctionnaires bénéficiaires sont choisis par l'administration 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 promotion interne 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.

Compte-tenu de ces modalités de calcul, peu de possibilités de promotion interne sont ouvertes chaque année. Les Lignes Directrices de Gestion déterminent les critères de choix pour ces promotions.

### **Promotions internes**

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
A	4	2	6	67%	33%
B	7	2	9	78%	22%
C	0	4	4	0%	100%
Total promus	11	8	19	58%	42%

## 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 31/12/2022 et payé en décembre 2022,
- Brut du mois de décembre 2022 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 **2 363 €** : 2 325 € pour les femmes et 2 410 € pour les hommes.

Sur les 3 collectivités, en 2022, 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 € 2021	Pour rappel Ecart H/F en 2020	Ecart H/F en % 2021	Pour rappel Ecart H/F en 2020
A	Féminin	333	2 696	785	3 481	-554	-573	-14%	-15%
	Masculin	207	3 034	1 001	4 035				
<b>Total A</b>		<b>540</b>	<b>2 826</b>	<b>868</b>	<b>3 693</b>				
B	Féminin	423	1 969	476	2 445	-104	0	-4%	0%
	Masculin	210	2 045	504	2 549				
<b>Total B</b>		<b>633</b>	<b>1 994</b>	<b>485</b>	<b>2 480</b>				
C	Féminin	1 487	1 774	257	2 032	-119	-122	-6%	-6%
	Masculin	1 407	1 890	260	2 150				
<b>Total C</b>		<b>2 894</b>	<b>1 831</b>	<b>259</b>	<b>2 089</b>				
Total	Féminin	2 243	1 948	377	2 325	-85	-104	-4%	-5%
	Masculin	1 824	2 038	372	2 410				
<b>Total général</b>		<b>4 067</b>	<b>1 988</b>	<b>375</b>	<b>2 363</b>				

Entre 2021 et 2022, on remarque une diminution de l'écart entre le salaire brut moyen des hommes et celui des femmes.

Pour rappel, l'écart salarial constaté de 85€ est expliqué en partie par la surreprésentation des femmes sur les emplois à temps partiel et à temps non complet.

*Remarque : en reconstituant le salaire brut à temps complet, cet écart salarial se réduit à 22€ (hors cadre d'emploi des professeurs d'enseignement artistique).*

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

- Catégorie A (hors prof. ens. art.) : **23%** globalement (23% pour les femmes, 25% pour les hommes)
- Catégorie B : **20%** globalement (idem pour les femmes que pour les hommes)
- Catégorie C : **12%** globalement (13% pour les femmes, 12% 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		
6 000 € et +	7	10	41%	59%	0,3%	0,5%	17	0,4%
5 000 à 5 999 €	17	17	50%	50%	0,8%	0,9%	34	0,8%
4 000 à 4 999 €	56	68	45%	55%	2,5%	3,7%	124	3,0%
3 000 à 3 999 €	189	134	59%	41%	8,4%	7,3%	323	7,9%
2 600 à 2 999 €	164	126	57%	43%	7,3%	6,9%	290	7,1%
2 200 à 2 599 €	564	602	48%	52%	25,1%	33,0%	1 166	28,7%
1 800 à 2 199 €	1049	798	57%	43%	46,8%	43,8%	1 847	45,4%
1 400 à 1 799 €	137	43	76%	24%	6,1%	2,4%	180	4,4%
1 000 à 1 399 €	41	20	67%	33%	1,8%	1,1%	61	1,5%
Moins de 999 €	19	6	76%	24%	0,8%	0,3%	25	0,6%
<b>Total général</b>	<b>2 243</b>	<b>1 824</b>	<b>55%</b>	<b>45%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>4 067</b>	<b>100,0%</b>

Les femmes représentent 47% 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, mobilité, ...), de l'évolution de l'environnement (technologie, réglementation, ...), de l'évolution du service public et de l'organisation de son service, ..., 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.

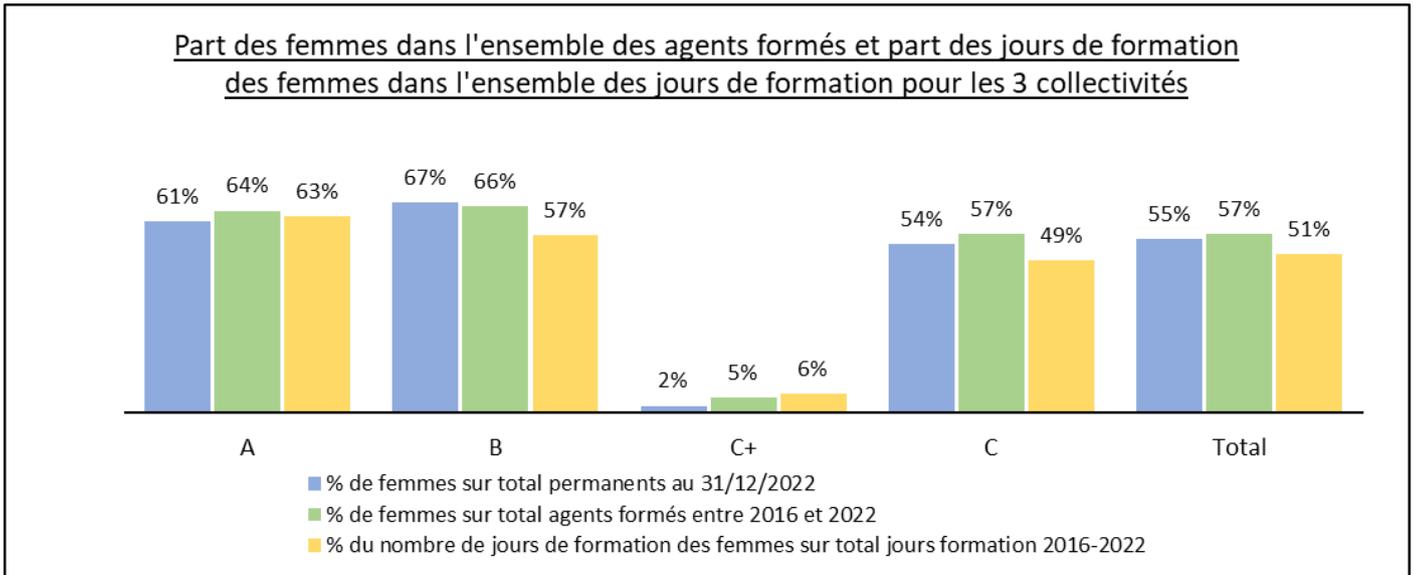
Le statut prévoit des différences entre les formations obligatoires statutairement selon les filières. Par exemple, dans la filière police municipale, la formation initiale et la formation continue obligatoire sont conséquentes pour les gardiens de police. Dans notre collectivité, cette filière est majoritairement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

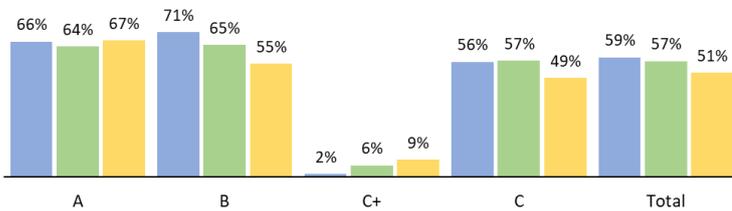
Enfin, les agents à temps non complet sont moins formés que les agents à temps complet. Cela s'explique par le fait que leur présence au travail est moins importante quantitativement et qu'ils sont donc moins disponibles pour se former. Mais il faut constater que ces métiers sont souvent peu qualifiés (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 :**

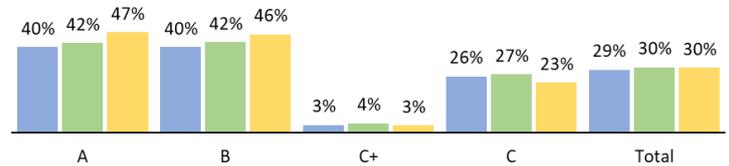


Détail par collectivité :

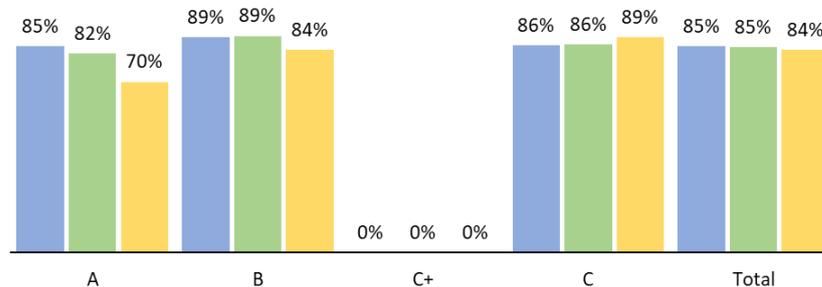
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



- Globalement en matière de formation,

Pour les 3 collectivités, les femmes représentent 55% de l'effectif permanent global et 57% 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 : 51% 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 C+, selon les indicateurs, on note un léger bénéfice en faveur des femmes.

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

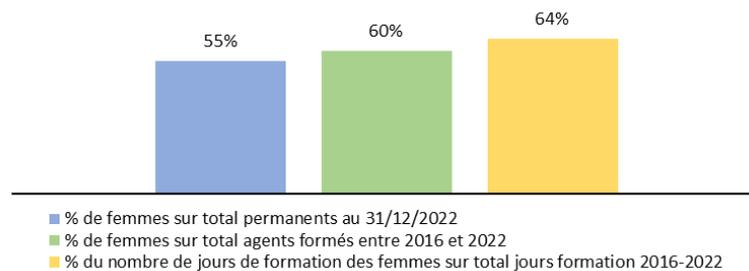
- Si l'on regarde ces mêmes indicateurs par collectivité,

L'accès à la formation semble égalitaire au CCAS et à ALM (toutes catégories confondues). Concernant la Ville, la part des femmes dans l'ensemble des agents formés est inférieure à la part des femmes sur l'ensemble de la population permanente au 31/12/2022. On l'observe surtout dans la catégorie B.

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

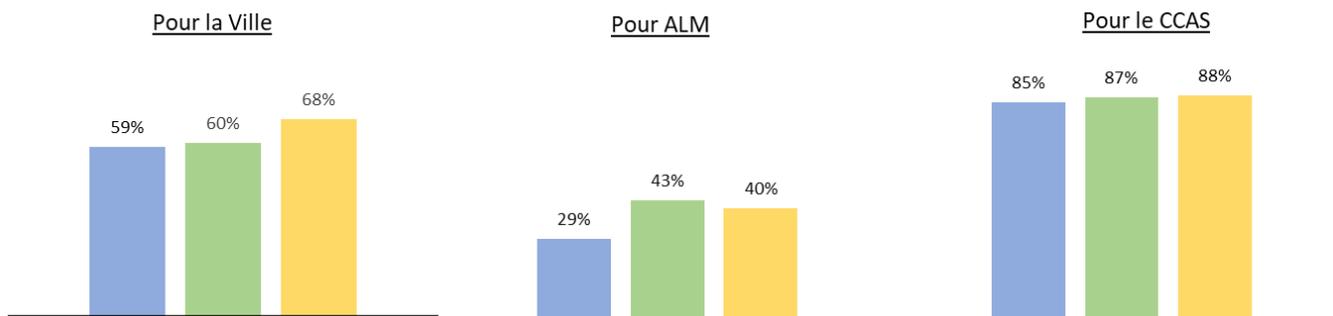
Un autre type d'indicateur relatif au CPF (Compte Personnel de Formation), permet d'observer s'il y a des différences, selon le genre, en matière d'initiative personnelle et de demande de formation pour évoluer dans sa vie professionnelle.

Part des formations des femmes dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) pour les 3 collectivités



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 :



# BILAN SOCIAL 2022

*L'Essentiel*

**C.C.A.S.  
d'Angers**



Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# SOMMAIRE

<b>Les dépenses de personnel</b>	<b>5</b>
<b>L'effectif</b>	<b>6</b>
L'effectif global	7
Les agents permanents et non permanents	8
<b>Les agents permanents</b>	<b>9</b>
<b>Les arrivées/départs</b>	<b>10</b>
Les arrivées	10
Les départs	11
<b>L'effort de déprécarisation</b>	<b>13</b>
<b>Le développement des compétences</b>	<b>14</b>
Accompagnement des parcours professionnels	15
<b>Evolution de carrière et rémunération</b>	<b>16</b>
<b>Caractéristiques sociales</b>	<b>17</b>
Sexe, catégorie et âge	17
Les filières et les emplois	18
Le temps de travail	19
Le lieu de résidence	19
Ancienneté et départs prévisibles en retraite	20
Le télétravail	21
<b>L'emploi des personnes en situation de handicap</b>	<b>23</b>
<b>Temps de travail et santé</b>	<b>24</b>
L'absentéisme santé et maternité	24
L'absentéisme pour maladie ordinaire	25
L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle	26
L'absentéisme pour longue maladie	27
<b>Mutuelle et prévoyance</b>	<b>28</b>
<b>Les relations professionnelles</b>	<b>29</b>
<b>Le dialogue social Ville - CCAS - ALM</b>	<b>30</b>
<b>La diversité</b>	<b>31</b>

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# LES DEPENSES DE PERSONNEL

## Les dépenses de personnel : 23 millions d'Euros

### Evolution des dépenses de personnel : + 1,6%

Les dépenses de personnel passent de 22,6 M€ réalisées au CA 2021 à 23,0 M€ au CA 2022.

### La masse salariale atteint 22,5 millions d'Euros (soit + 1,9% par rapport à 2021)

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...

La masse salariale évolue selon plusieurs facteurs externes et internes.

Parmi les facteurs externes, figurent les mesures nationales légales :

- La revalorisation du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2022 (+3,5%)
- La double revalorisation du SMIC (+2,65% au 1<sup>er</sup> mai 2022 et +2% au 1<sup>er</sup> août 2022) qui impacte les contrats de droit privé
- L'application de la réforme de la catégorie B au 01/09/2022
- La poursuite de la mise en œuvre du SEGUR de la santé.

S'agissant des facteurs propres à l'établissement, les mesures nouvelles et ayant un impact sur la masse salariale 2022 sont :

- Une évolution de la participation à la Mutuelle et à la Prévoyance au bénéfice des agents
- L'augmentation de la valeur faciale des chèques déjeuners et la révision des modalités d'attribution plus favorables pour les agents.

### 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

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

## Quelques définitions

L'effectif global de la collectivité comprend l'ensemble des agents permanents et temporaires qui ont travaillé 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 comme saisonniers.

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)** :

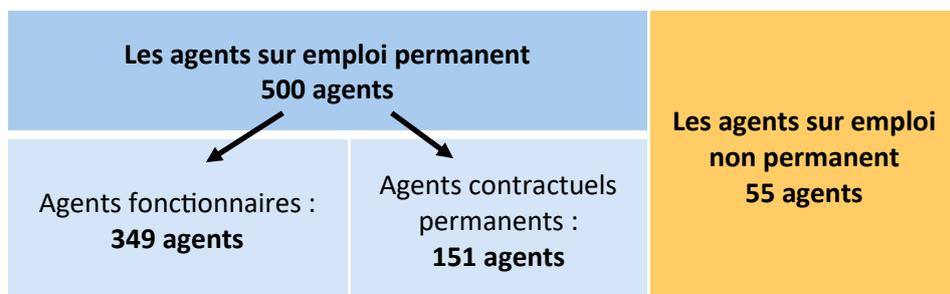
C'est le volume d'heures payées des agents dans l'année ramené à un nombre d'heures payées d'un agent à temps plein.

*Ce calcul est présenté hors heures supplémentaires et complémentaires.*

# L'EFFECTIF

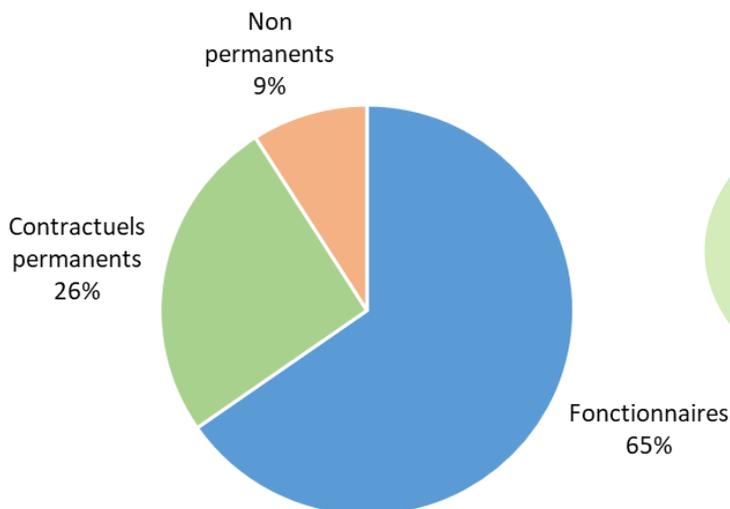
## L' effectif global

En nombre d'agents présents au 31/12/2022 : 555 agents (- 46 agents par rapport à 2021).



En 2022, l'effectif global diminue de 22,2 ETP par rapport à 2021.

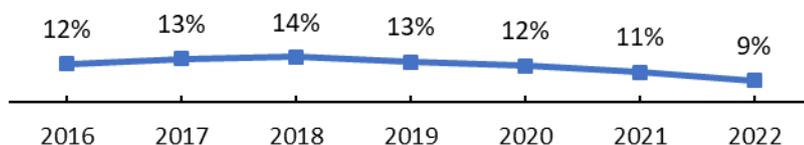
En ETP (hors heures complémentaires et supplémentaires) sur l'année 2022 : 521,0 ETP.



### A noter !

- A ces ETP s'ajoutent en 2022 :
- 1,0 ETP d'heures supplémentaires (1,2 en 2021)
  - 2,3 ETP d'heures complémentaires (2,0 en 2021)

La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP représente 9% en 2022, elle est en diminution depuis 2019.



Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

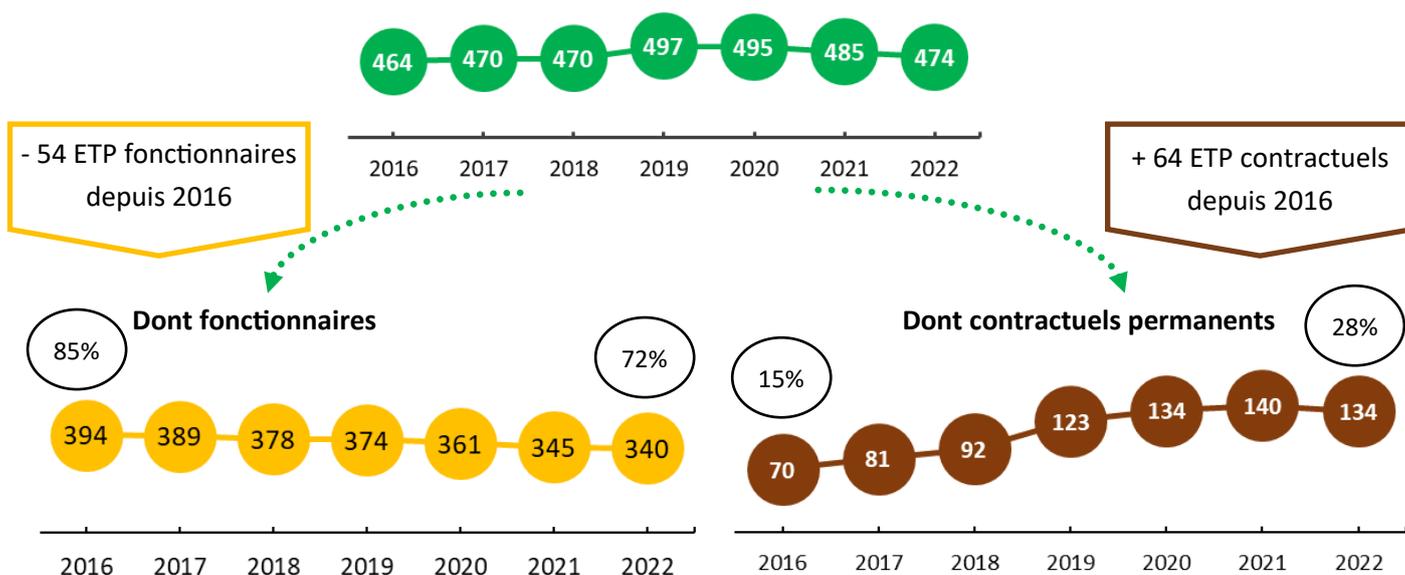
# L'FFECTIF

## Les agents permanents et non permanents

### Les agents permanents en ETP

En 2022, **474 équivalents temps plein** sont intervenus sur l'année. On compte ainsi 11 ETP de moins par rapport à 2021.

#### Permanents (en ETP)

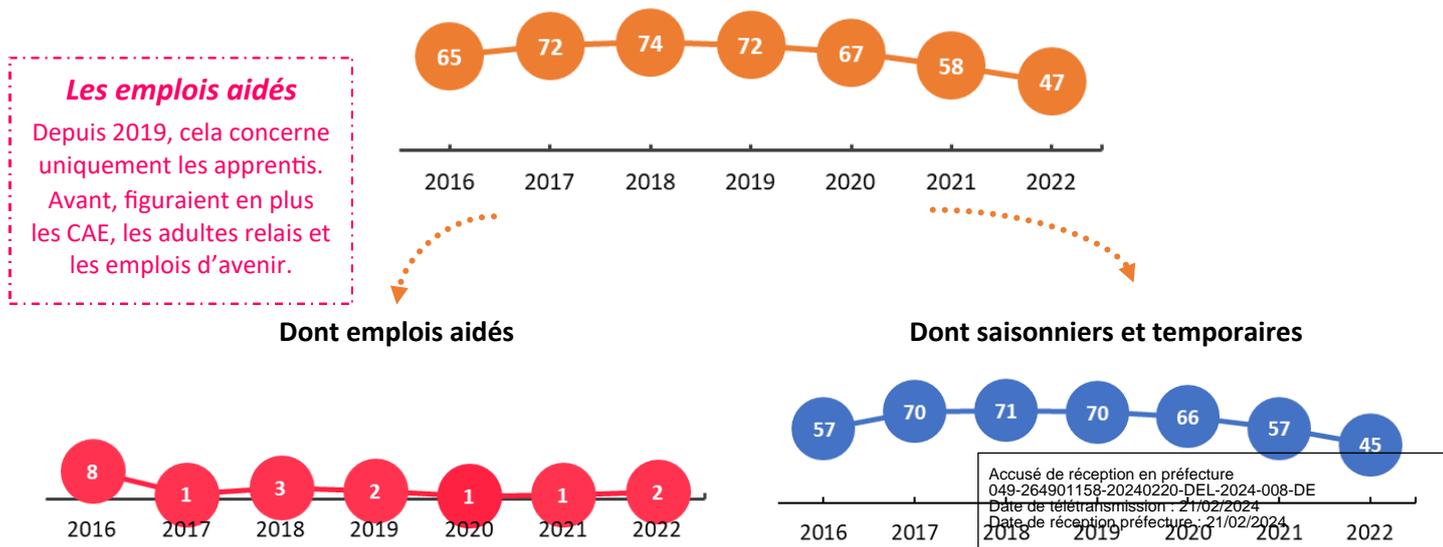


### Les agents non permanents en ETP

Les agents non permanents sont en diminution depuis 2019.

Tout au long de l'année 2022, 47 équivalents temps plein sont intervenus (soit 11 ETP de moins qu'en 2021). 5 apprentis sont intervenus au moins une fois sur l'année 2022 (2 en 2021).

#### Non permanents (en ETP)



Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# LES AGENTS PERMANENTS

## L'effectif des agents permanents

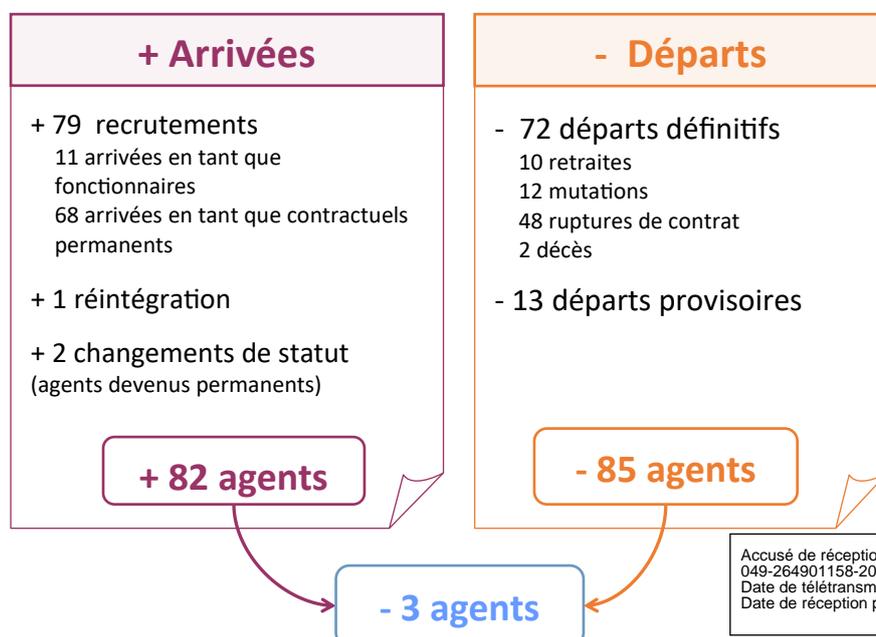
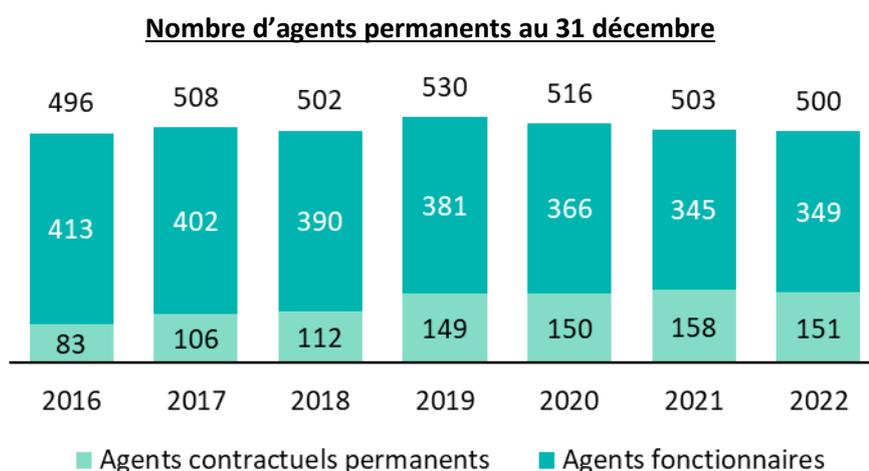
Les effectifs permanents constituent l'essentiel des moyens en personnel affectés aux services.

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 2022, le CCAS est l'employeur de 500 agents permanents, en baisse par rapport à 2021 (-3 agents).**



# 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

En 2022, le CCAS d'Angers a recruté 79 agents permanents (66 femmes et 13 hommes).

Parmi ces nouveaux agents, on compte :

- ◇ 20% d'agents de catégorie A (16 agents dont 6 infirmiers en soins généraux, 5 attachés)
- ◇ 13% d'agents de catégorie B (10 agents dont 4 aides-soignants, 4 rédacteurs)
- ◇ 67% d'agents de catégorie C (53 agents dont 34 agents sociaux, 14 adjoints administratifs)

**62% des agents recrutés en 2022 ont moins de 40 ans.**

### Les réintégrations

Il y a eu 1 réintégration suite à disponibilité en 2022.

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# LES ARRIVEES/LES DEPARTS

## Les départs

### Les départs définitifs de la collectivité

#### ◇ Les retraites

En 2022, on comptabilise 10 départs à la retraite.

##### Répartition par motif :

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

##### Répartition par catégorie :

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

Départs définitifs	2020	2021	2022
Décès	0	1	2
Mutations	5	7	12
Ruptures et fins de contrats	41	43	48*
Retraites	12	11	10
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>62</b>	<b>72</b>

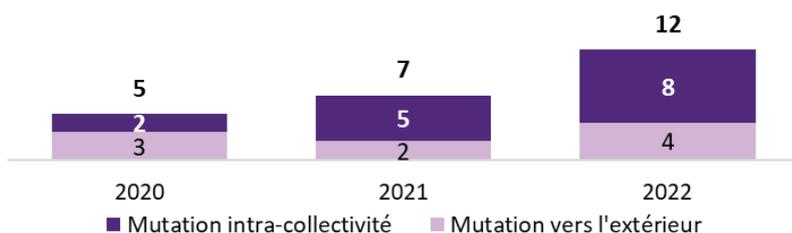
\* 41 fins de contrat, 5 ruptures anticipées de CDD à l'initiative de l'agent et 2 à l'initiative de l'employeur

#### ◇ La mobilité externe (ou mutation)

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

En 2022, on compte 12 mutations.

Parmi ces dernières, 4 correspondent à des départs définitifs et 8 à des mutations du CCAS vers la Ville.



Les départs vers l'extérieur concernent :

- 1 agent de catégorie A
- 2 agents de catégorie B
- 1 agent de catégorie C

La mobilité vers une collectivité extérieure concerne 0,8% de l'effectif permanent en 2022.

### Les départs provisoires

En 2022, 13 départs provisoires ont été enregistrés au CCAS : 11 disponibilités et 1 détachement.

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

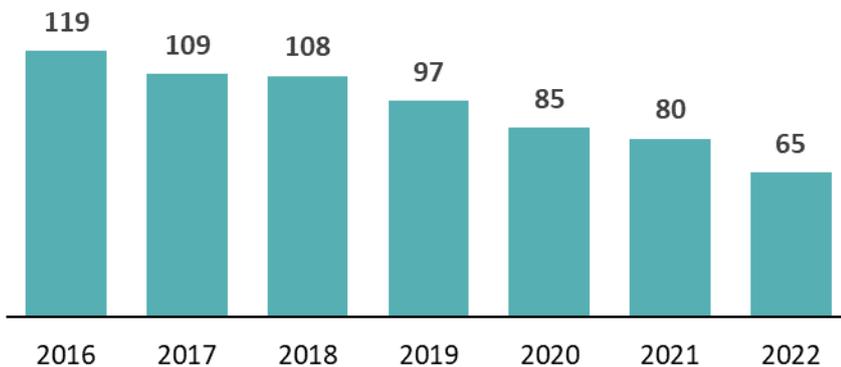
# L'EFFORT DE DEPRECARISATION

91% des agents (474 ETP) sont affectés sur des emplois permanents et 72% de ces emplois (340 ETP) sont occupés par des titulaires et stagiaires.

## Evolution des temps non complets

En 2022, on compte 65 agents à temps non complet (-15 agents par rapport à 2021).

Depuis 2016, on constate **une baisse progressive des agents à temps non complet (-54 agents)**.



**Focus**

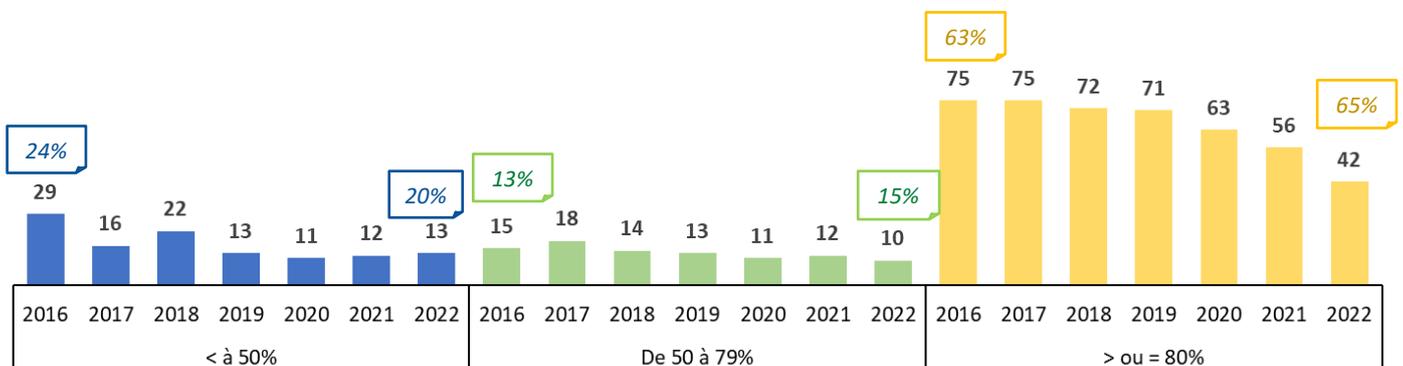
Le principal secteur employant des agents à temps non complet est le secteur de soutien à domicile : 32 agents à temps non complet en 2022 (73 en 2015)

## Analyse de la population à temps non complet

Le nombre d'agents à temps non complet diminue.

65% des agents à temps non complet ont une quotité de temps de travail supérieure ou égale à 80%.

### Agents à temps non complet par quotité de temps de travail



Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## Rappel 2020/2021 : crise sanitaire et cyberattaque !

L'activité « formation » a été fortement perturbée en 2020 et 2021 par la crise sanitaire et la cyberattaque. Les données sociales ci-dessous reflètent cette situation.

La crise sanitaire pour mémoire, a d'abord empêché la formation, puis a limité les déplacements et contraint de mettre en place des tailles de groupe basses. En janvier 2021, la cyberattaque a impacté le processus de gestion (recueil des demandes de formation, mobilisation des services, envoi des convocations, échanges avec les prestataires).

Aussi, nous avons fait le choix de donner à voir encore les données 2019, comme année normale de référence, pour permettre des comparaisons.

**En 2022, 359 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (334 en 2021, 328 en 2020 et 385 en 2019) pour 1 538 jours de formation (914 en 2021, 867 en 2020 et 1 616 en 2019).**

### À noter

- 67% des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2022 (63% en 2021, 60% en 2020 et 68% en 2019).
- Un agent formé en 2022 a en moyenne suivi 2,7 jours de formation (2,7 en 2021 et 2020 et 4,2 en 2019).

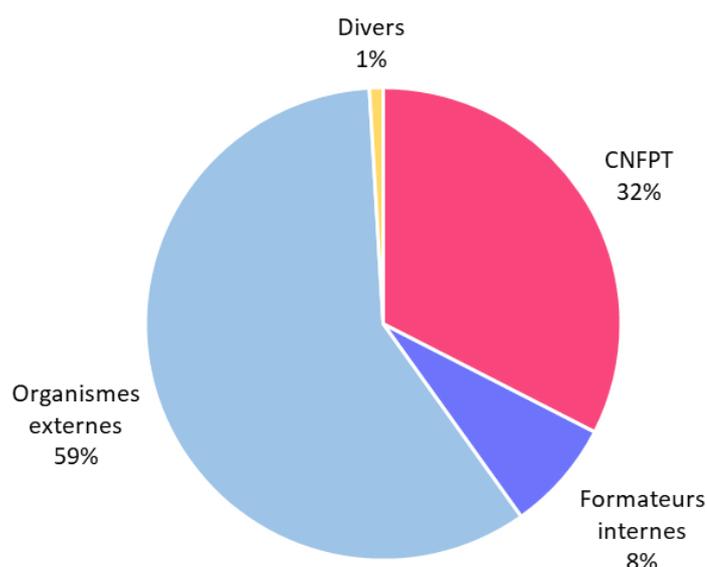
## Les principaux domaines de formation

- Social santé : 446 jours (29%)
- Accompagnement projet professionnel agent : 422 jours (27%)
- Cours, concours et examens : 172 jours (11%)

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

Sur la totalité des agents permanents, 37 n'ont pas suivi de formation entre 2019 et 2021 (47 entre 2019 et 2021).

## Répartition du nombre de jours de formation des agents formés par type d'organisme (effectif global)



Hausse du nombre de formation avec les formateurs internes en 2022 (8%) par rapport à 2021 (5%).

## Les moyens budgétaires alloués

- Budget formation : 180 000 €
- Cotisations CNFPT : 120 864 €

Soit un total de 300 864 € pour financer les inscriptions aux formations, déplacements et autres frais divers.

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## L'accompagnement des parcours professionnels

Pour accompagner au mieux les évolutions des organisations, répondre aux besoins des services et à ceux des agents dans leur parcours professionnel et en particulier lors des transitions professionnelles, différentes actions de soutien à la réflexion ou à la mise en œuvre du projet professionnel sont organisées par le Pôle Prospective et Développement des Compétences de la DRH. Elles sont organisées soit de manière transversale et ainsi accessibles à tout agent intéressé, soit de manière spécifique dans le cadre des projets de service.

En 2022, 119 agents (tous statuts confondus) ont bénéficié d'une ou plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels, hors entretiens individuels menés en interne par le service (57 en 2021 et 33 en 2020).

Actions d'accompagnement des parcours professionnels	Nb d'agents formés au moins une fois <sup>(*)</sup>			Nb de jours de formation		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Réfléchir à son projet professionnel	15	31	82	45	59	192
Préparer un projet professionnel	6	16	21	53	24	316
Préparation pour concours et examens professionnels	10	23	26	37	54	161
Remises à niveau	3	2	2	9	11	16
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>57</b>	<b>119</b>	<b>145</b>	<b>148</b>	<b>685</b>

<sup>(\*)</sup> 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)

Le Compte Personnel de Formation permet aux agents de demander 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.

34 agents bénéficiaires

108 jours de formation

• **Bilans professionnels** : 5 agents bénéficiaires

• **Bilans maintien en emploi (MEE)** : 3 agents bénéficiaires

• **Validation des acquis de l'expérience (VAE)** : 9 agents bénéficiaires

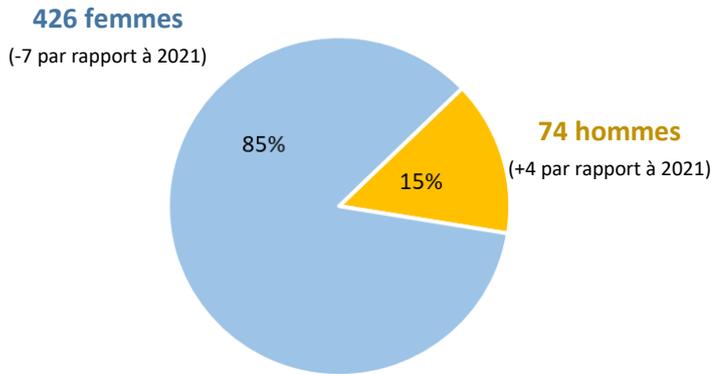
Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024



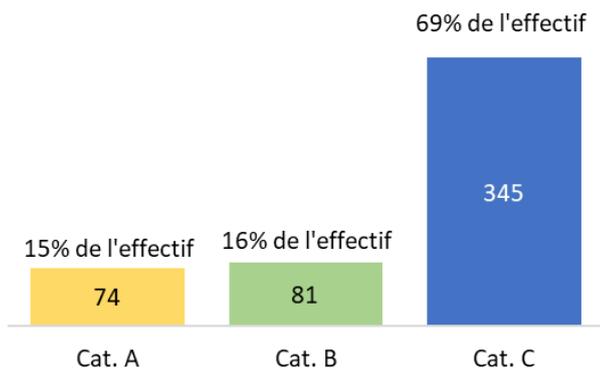
# CARACTERISTIQUES SOCIALES

## Sexe, Catégorie et Âge

### Répartition par sexe



### Répartition par catégorie



#### FOCUS

Les auxiliaires de soins ont intégré la catégorie B au 01/01/2022 sous le cadre d'emploi d'aide-soignant

**En 2022, un agent CCAS encadre en moyenne 12 agents**

#### À noter !

En 2015, 17 agents étaient âgés de 60 ans et plus. En 2022, on compte 35 agents dans cette même tranche d'âge (-2 par rapport à 2021)

### L'âge

La moyenne d'âge dans la collectivité augmente en 2022 pour atteindre **46,0 ans** (45,8 en 2021).

La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

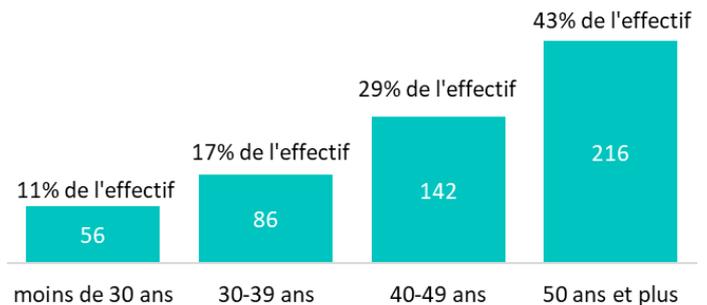
- **Catégorie A : 46,7 ans**
- **Catégorie B : 47,2 ans**
- **Catégorie C : 45,6 ans**

La moyenne d'âge des femmes est plus élevée que celle des hommes, avec respectivement 46,5 ans et 43,2 ans.

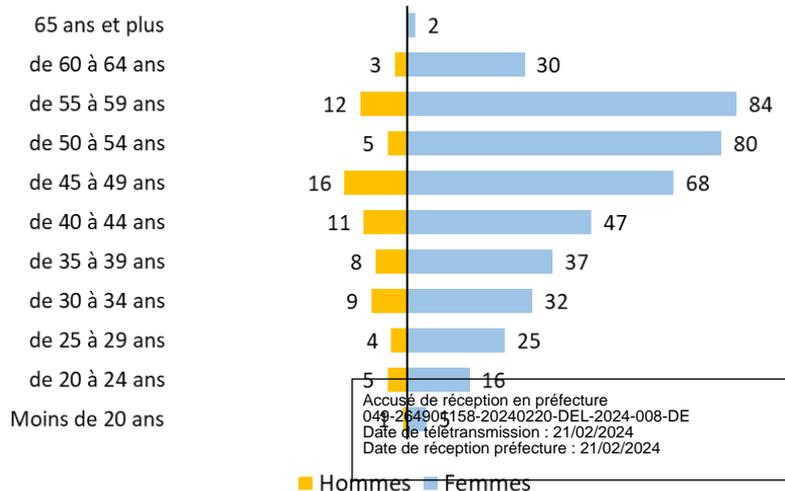
**La part des agents de moins de 30 ans** représente 11,2% des agents permanents (11,1% en 2021)

**La part des agents de 50 ans et plus** représente 43,2% des agents permanents (42,5% en 2021)

### Répartition par tranche d'âge en 2022



### Répartition Hommes-Femmes en 2022



Accusé de réception en préfecture  
049-264904158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

■ Hommes ■ Femmes

# CARACTERISTIQUES SOCIALES

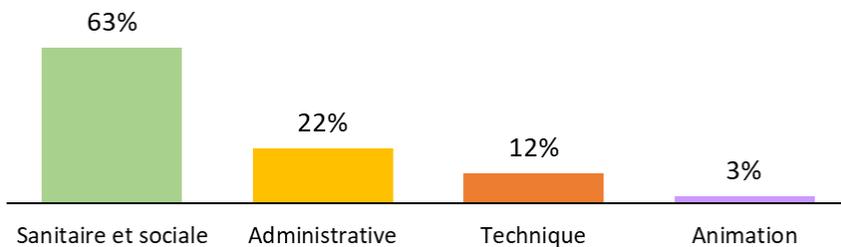
## Les filières et les emplois

### La répartition des agents par filière

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

Entre 2016 et 2022, l'effectif a augmenté dans les filières sanitaire et sociale (+10 agents), animation (+3 agents) et administrative (+2 agents).

En revanche il diminue de 11 agents dans la filière technique.



### Les filières

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

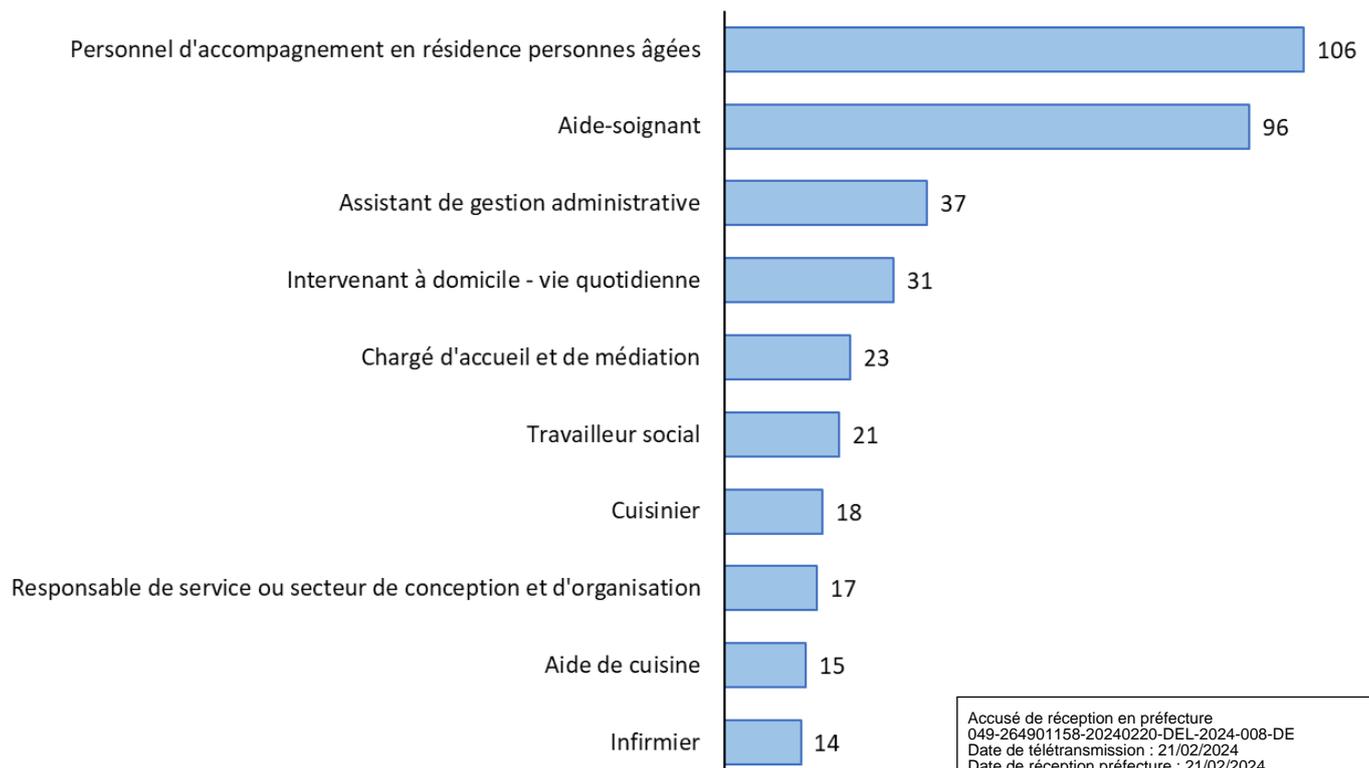
Les filières sont de grandes « familles » statutaires. Elles regroupent les fonctionnaires territoriaux par secteur d'activité. Elles sont au nombre de 8 (dont 4 présentes au CCAS).

### FOCUS

La filière sanitaire et sociale reste majoritaire en effectif

### 46 emplois sont référencés parmi les agents permanents

Les emplois les plus représentés sont les suivants :



Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

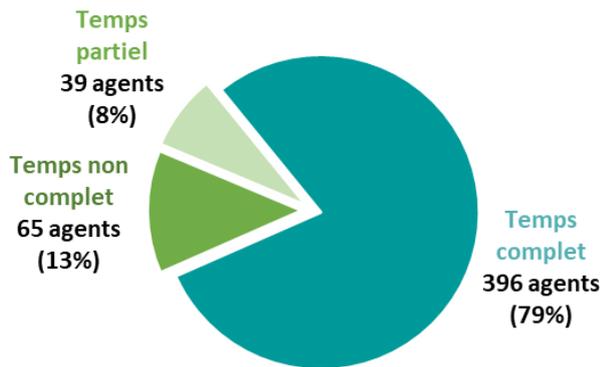
# CARACTERISTIQUES SOCIALES

## 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 (79%).

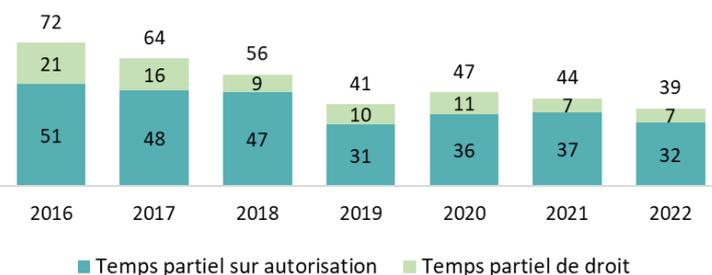


### Le temps partiel (hors thérapeutique)

En 2022, 39 agents travaillent à temps partiel (-5 agents par rapport à 2021).

59% des agents à temps partiel ont opté pour un temps de travail hebdomadaire de 4 jours et demi.

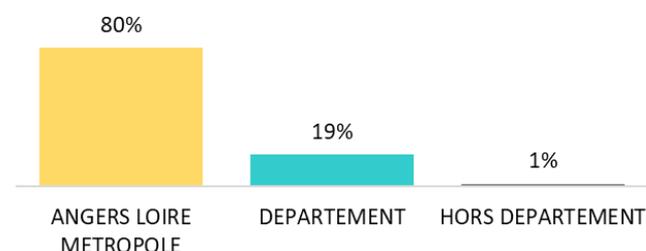
#### Evolution du nombre d'agents à temps partiel



#### Répartition des agents à temps partiel par catégorie :

- 25,6% des agents de catégorie A (19 agents)
- 2,5% des agents de catégorie B (2 agents)
- 4,4% des agents de catégorie C (18 agents)

## Le lieu de résidence



### Le temps partiel thérapeutique

Après une hausse significative en 2021, le nombre de temps partiel thérapeutique diminue en 2022 (-6).



#### Le temps non complet

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

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

80% des agents permanents résident dans l'agglomération angevine.

42% résident à Angers

Accusé de réception en préfecture  
049-26490158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# 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 : 15,4 ans.

- Catégorie A : 14,6 ans
- Catégorie B : 16,8 ans
- Catégorie C : 15,2 ans

#### Ancienneté moyenne au CCAS : 13,6 ans.

- Catégorie A : 11,4 ans
- Catégorie B : 14,5 ans
- Catégorie C : 13,8 ans

En 2022, 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 **prévoit 189 départs en retraite dans les 10 ans, soit 18 départs par an en moyenne.**

Cela représente 37,8% de l'effectif actuel.

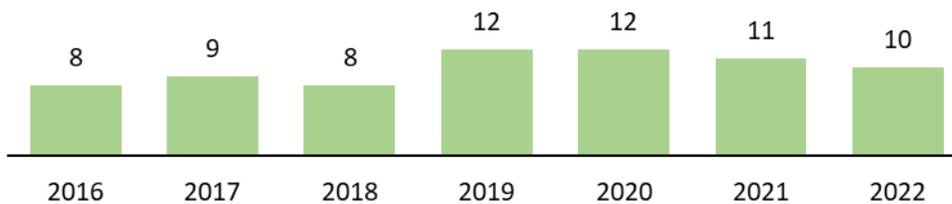
#### Prévision des départs d'ici 2032 par catégorie :

- 27% des agents de catégorie A soit 20 agents
- 47% des agents de catégorie B soit 38 agents
- 38% des agents de catégorie C soit 131 agents.

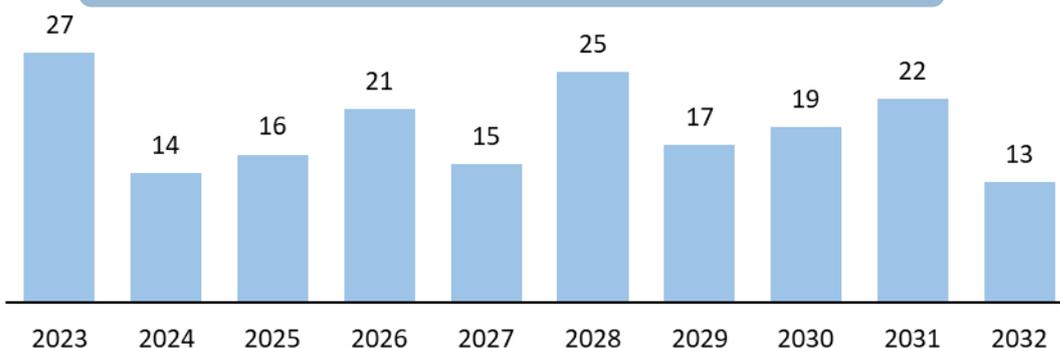
#### Principaux cadres d'emplois impactés par des départs d'ici 2032 :

- 40,4% des agents sociaux, soit 82 agents
- 57,7% des aides-soignants, soit 30 agents
- 34,6% des adjoints administratifs, soit 27 agents
- 36,0% des adjoints techniques, soit 18 agents

### Départs à la retraite observés entre 2016 et 2022



### Départs à la retraite prévisibles dans les 10 ans



15,6% des agents permanents

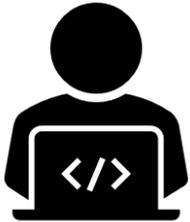
37,8% des agents permanents

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# CARACTERISTIQUES SOCIALES

## Le télétravail

### Les demandes de télétravail



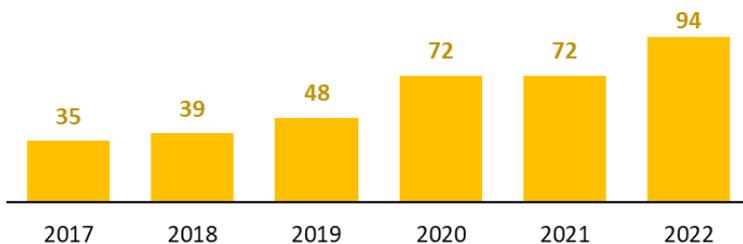
94 agents du CCAS d'Angers ont fait une demande de télétravail durant la campagne 2022 en vue de télétravailler en 2023.

+22 demandes par rapport à la dernière campagne qui date de 2020

**À noter !**  
84% des demandes de télétravail ont été faites par des femmes

86 de ces demandes ont été validées, soit 91%

### Evolution du nombre de demandes de télétravail par campagne



+ 59 demandes sur la période

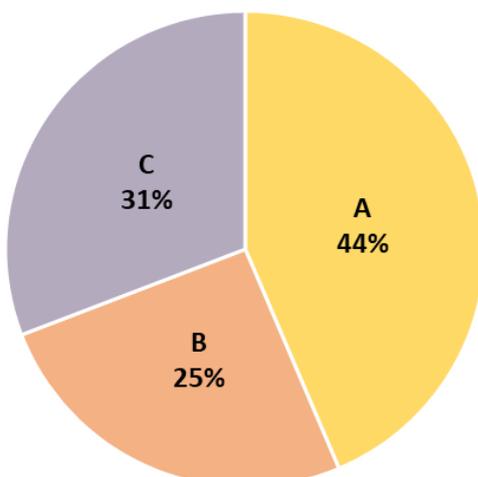
**Rappel :** la campagne de télétravail 2021 n'ayant pas eu lieu du fait du contexte sanitaire, les chiffres 2020 ont été reconduits en 2021.

### FOCUS

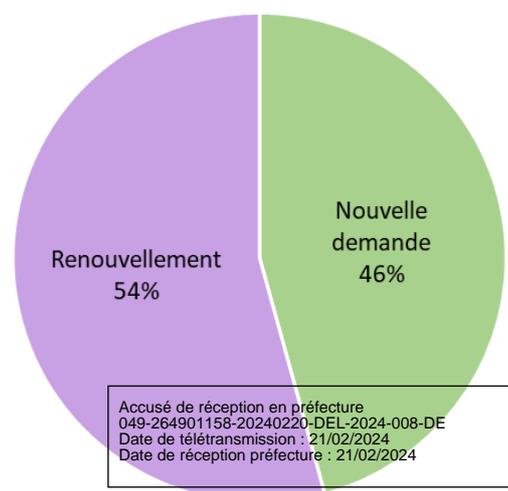
Principaux emplois concernés par les demandes de télétravail :

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

### Demands de télétravail par catégorie



Dans la campagne 2022, il y a eu 43 nouvelles demandes et 51 renouvellements



Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

## Un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 10,32%\* au 31 décembre 2022

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.

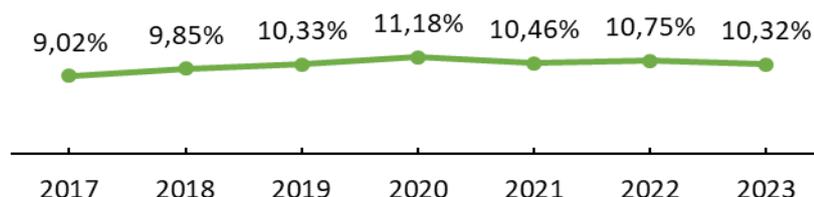
Une déclaration est faite au plus tard le 30 avril de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs en situation de handicap employés.

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

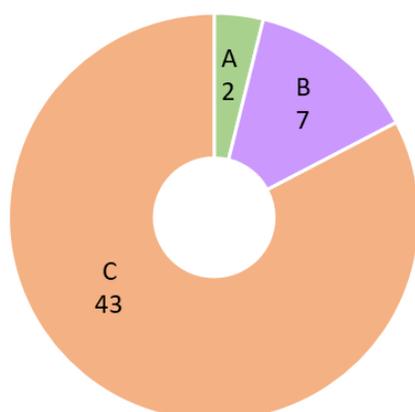
**Au 31 décembre 2022, le CCAS emploie 52 agents en situation de handicap.**

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 **10,32%**, soit un taux supérieur au taux légal de 6 %.

### Evolution du taux d'emploi direct\* depuis 2017 :



### Répartition des travailleurs handicapés par catégorie :



*A noter !*

46 femmes  
6 hommes

### Répartition par situation :

- 6 agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et assimilé)
- 31 agents titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- 1 agent titulaire d'une pension d'invalidité
- 14 agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement

\* chiffres issus de la DOETH (Déclaration Obligatoire de l'Emploi des Travailleurs Handicapés)

# TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

## L'absentéisme

### L'absentéisme santé et maternité

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.

Calcul Taux d'absentéisme =

$$\frac{\text{Nbre de jours calendaires d'absence sur l'année des agents présents au 31/12}}{\text{Effectif permanent au 31/12} \times 365}$$

Le taux d'absentéisme santé (hors maternité) est stable en 2022.



Le taux d'absentéisme pour maternité est de 0,4% en 2022.



A noter !

Au 31/12/2022, aucun agent n'est en position de congé parental

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

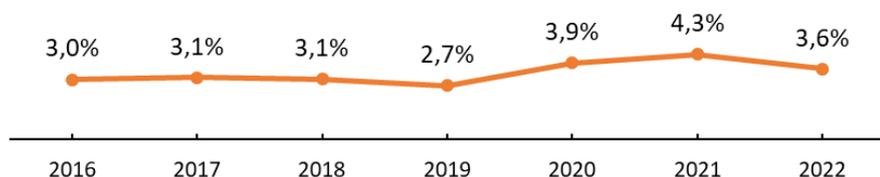
# TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

## L'absentéisme pour maladie ordinaire

### La maladie ordinaire

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire diminue en 2022.

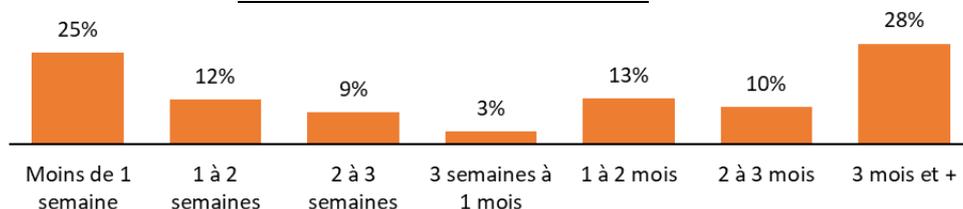
#### Evolution du taux d'absentéisme maladie ordinaire



#### À noter

En équivalents temps plein, 22 agents sont absents chaque jour en 2022 pour maladie ordinaire (contre 24 en 2021)

#### 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.

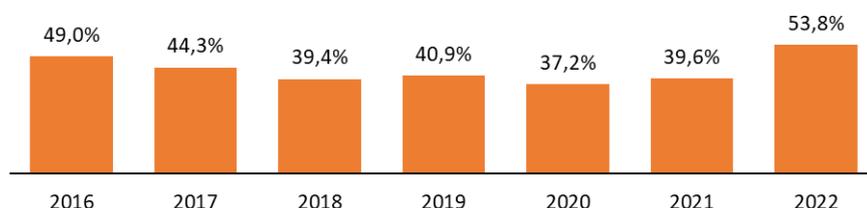
En 2022, le taux d'absentéisme augmente pour atteindre 1,1%.



#### Pour rappel :

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

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



54% des femmes et 54% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2022 pour absentéisme de courte durée

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

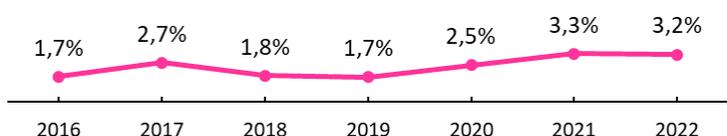
# TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

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

### L'absentéisme pour maladie professionnelle

Le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est de 3,2% en 2022.

Taux d'absentéisme maladie professionnelle

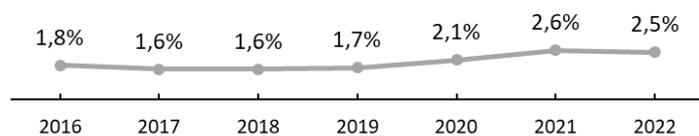


### Les accidents de travail et de trajet

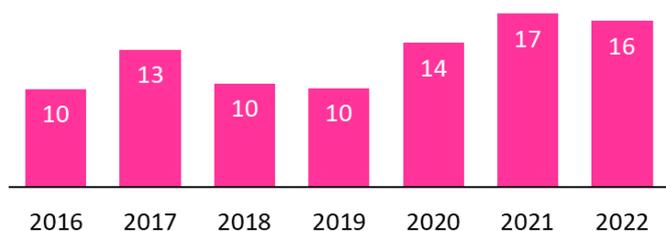
Le taux d'absentéisme pour accidents est de 2,5% en 2022.

Parmi les agents permanents, 9 hommes et 46 femmes sont concernés par cet absentéisme.

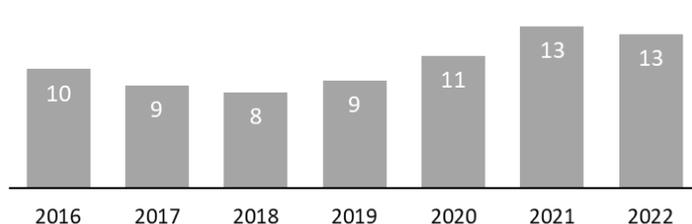
Taux d'absentéisme accidents de travail et de trajet



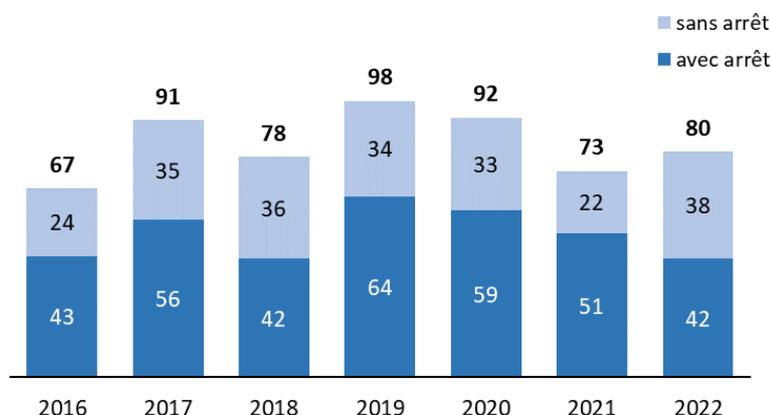
Maladie professionnelle en ETP



Accidents de travail et de trajet en ETP



Nombre d'accidents de travail et de trajet



Augmentation du nombre d'accidents de travail (+11 par rapport à 2021) et légère diminution du nombre d'accidents de trajet (-4 par rapport à 2021).

Accueil et Réception en Préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# 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).

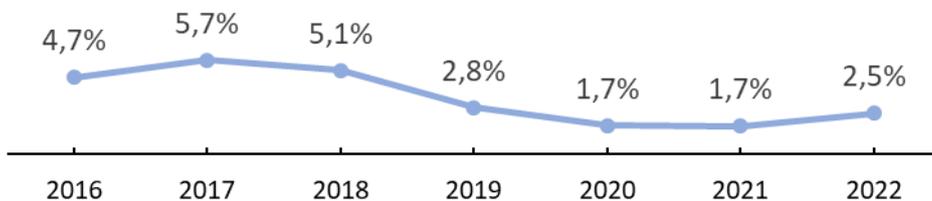
### Pour un congé de longue maladie,

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 augmente en 2022 et atteint 2,5%**

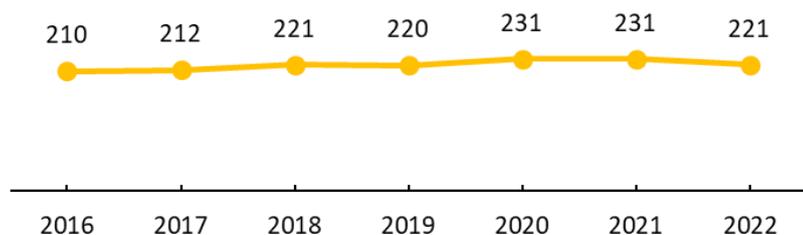
Ce taux se répartit de la manière suivante : 0,4% pour les congés de longue durée et 2,1% pour les congés de longue maladie.

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# MUTUELLE ET PREVOYANCE

## La mutuelle

AU 31/12/2022, 221 agents adhèrent à la mutuelle.



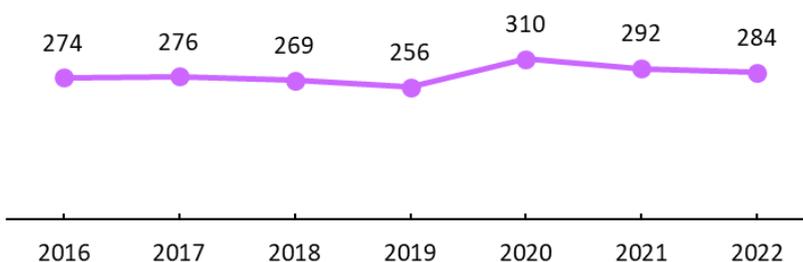
**43%** de l'effectif permanent adhère à la mutuelle au 31/12/2022.

Adhérents à la mutuelle :

- 39% des agents permanents de catégories A
- 46% des agents permanents de catégorie B
- 43% des agents permanents de catégorie C

## La prévoyance

284 agents adhèrent à la prévoyance au 31/12/2022.



**57%** de l'effectif permanent adhère à la prévoyance au 31/12/2022.

Adhérents à la prévoyance :

- 58% des agents permanents de catégorie A
- 63% des agents permanents de catégorie B
- 55% des agents permanents de catégorie C

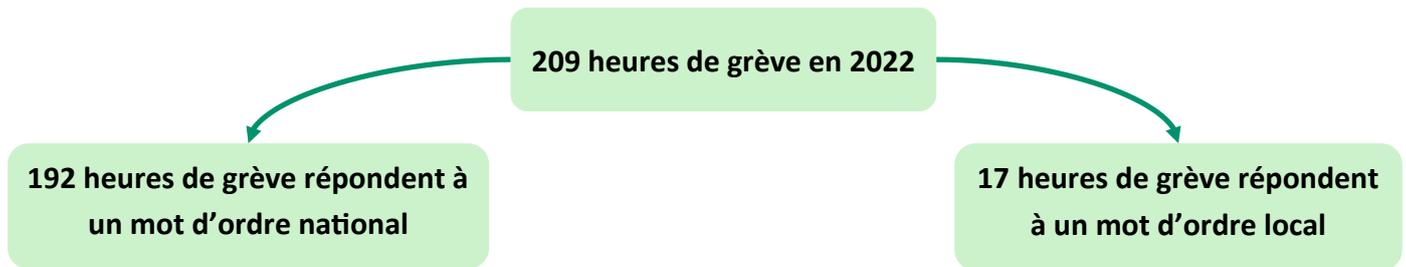
Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

## Les mouvements de grève

### Augmentation du nombre d'heures de grève en 2022

En effet, 209 heures de grève ont été comptabilisées contre 67 en 2021.



Dont principalement :

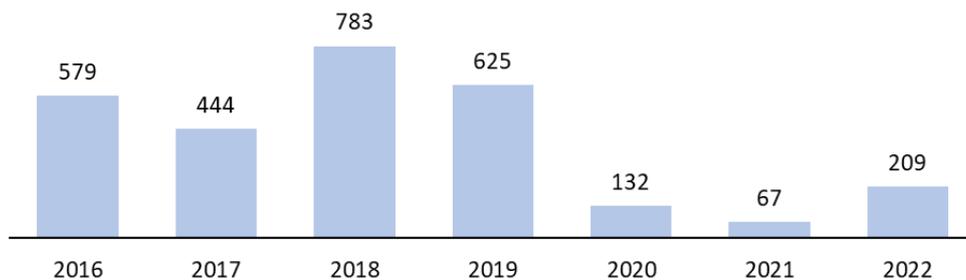
#### - Au niveau national :

- Augmentation générale des salaires, revalorisation salariale et pouvoir d'achat : environ 172 heures

#### - Au niveau local :

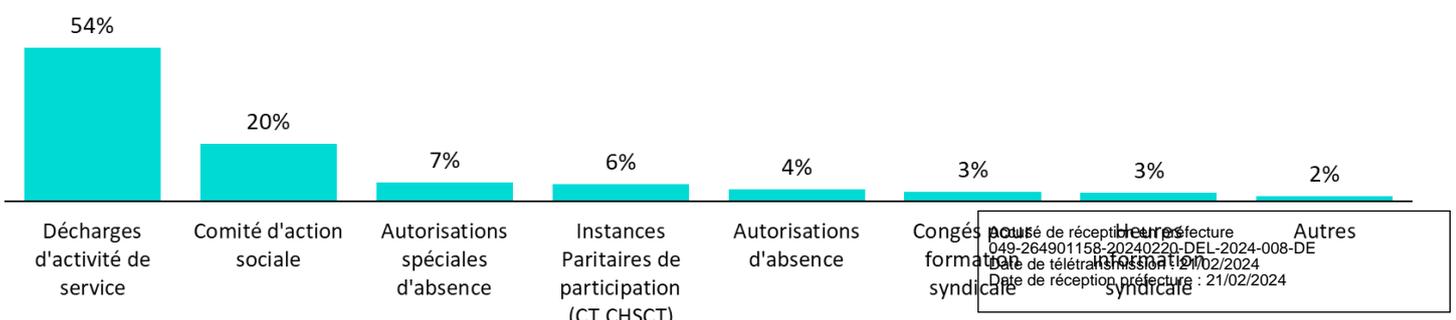
- Augmentation des titularisations, dégel de postes, travail de la régie, revalorisation chèques déjeuner, IFSE et 13<sup>ème</sup> mois : environ 17 heures.

### Evolution du nombre d'heures de grève



## Les heures de délégation syndicale

En 2022, les heures de délégation syndicale représentent un total de 1 747 heures (soit 0,9 ETP). (1 661 heures en 2021).



# 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 2022, il y a eu 82 réunions avec les organisations syndicales, soit environ 163 heures.**

**Ces heures de réunions se décomposent de la façon suivante :**

- Réunions de dialogue social déconcentré et participatif (avec le Maire, le DGS et dans les DGA) : 18 heures
- Réunions thématiques et bilatérales : 48 heures
- Instances participatives (préparations + séances) : 113 heures

## Des instances très actives

**Les différentes instances représentatives du personnel sont les suivantes :**

• **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 2022** : 11 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 2022** : 3 réunions pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

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

**En 2022** : 1 réunion commune pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

• **La Commission temps de travail**

**En 2022** : 9 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

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

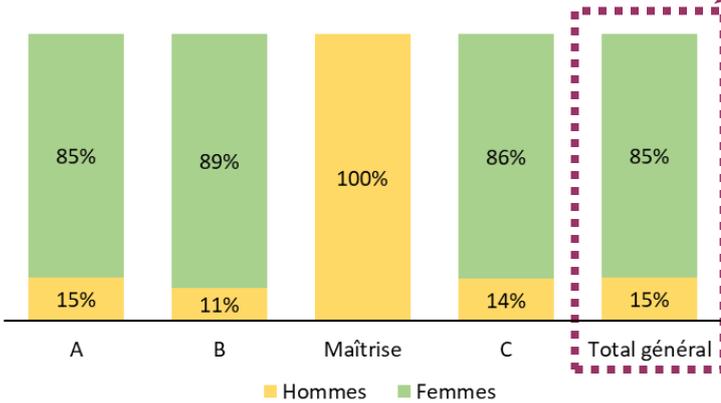
**En 2022** : Pas de réunion

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# LA DIVERSITÉ

## Les indicateurs de diversité

### ⇒ Répartition par catégorie hiérarchique

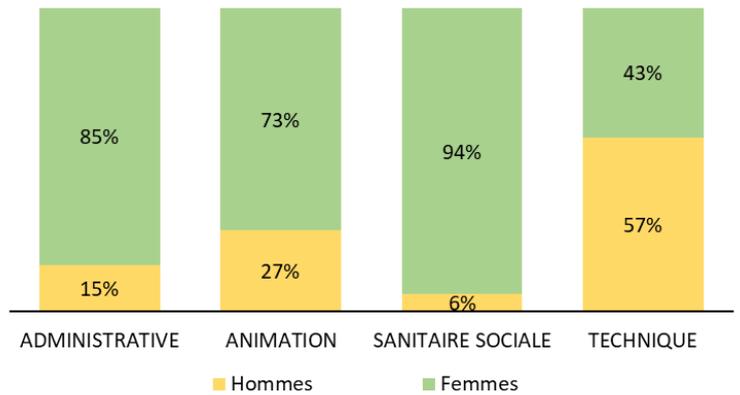


Répartition globale  
85% de femmes  
15% d'hommes

Les femmes sont majoritaires dans les catégories A, B et C.  
5 hommes agents de maîtrise au 31/12/22.

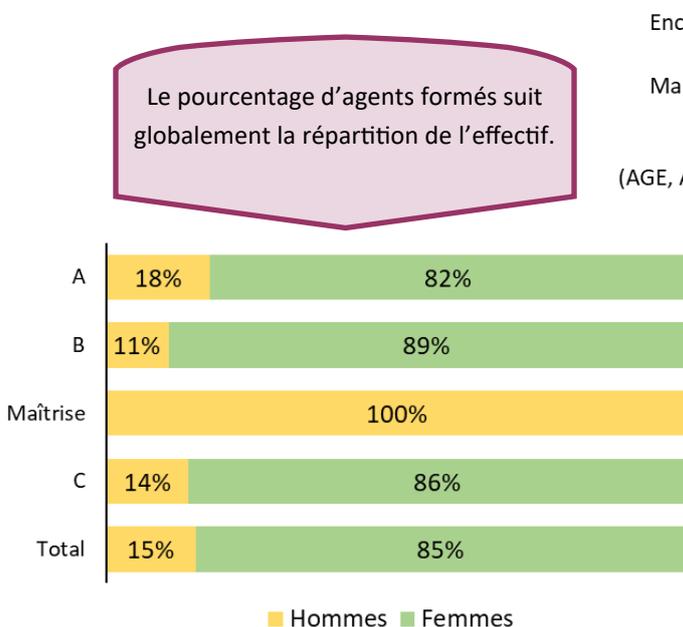
### ⇒ Répartition par filière

Les femmes sont majoritaires dans les filières administrative, animation et sanitaire et sociale.  
Elles restent minoritaires dans la filière technique.

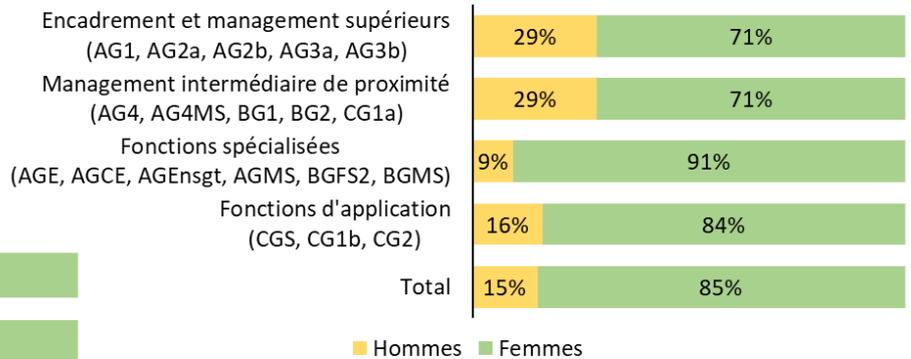


### ⇒ Répartition des agents formés par catégorie

Le pourcentage d'agents formés suit globalement la répartition de l'effectif.



### ⇒ Répartition par groupement de classification



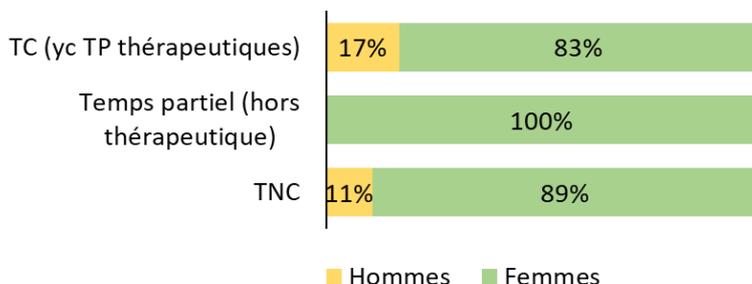
La répartition des femmes dans les emplois d'encadrement et de management supérieurs est inférieure à celle constatée en catégorie A.

Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024

# LA DIVERSITÉ

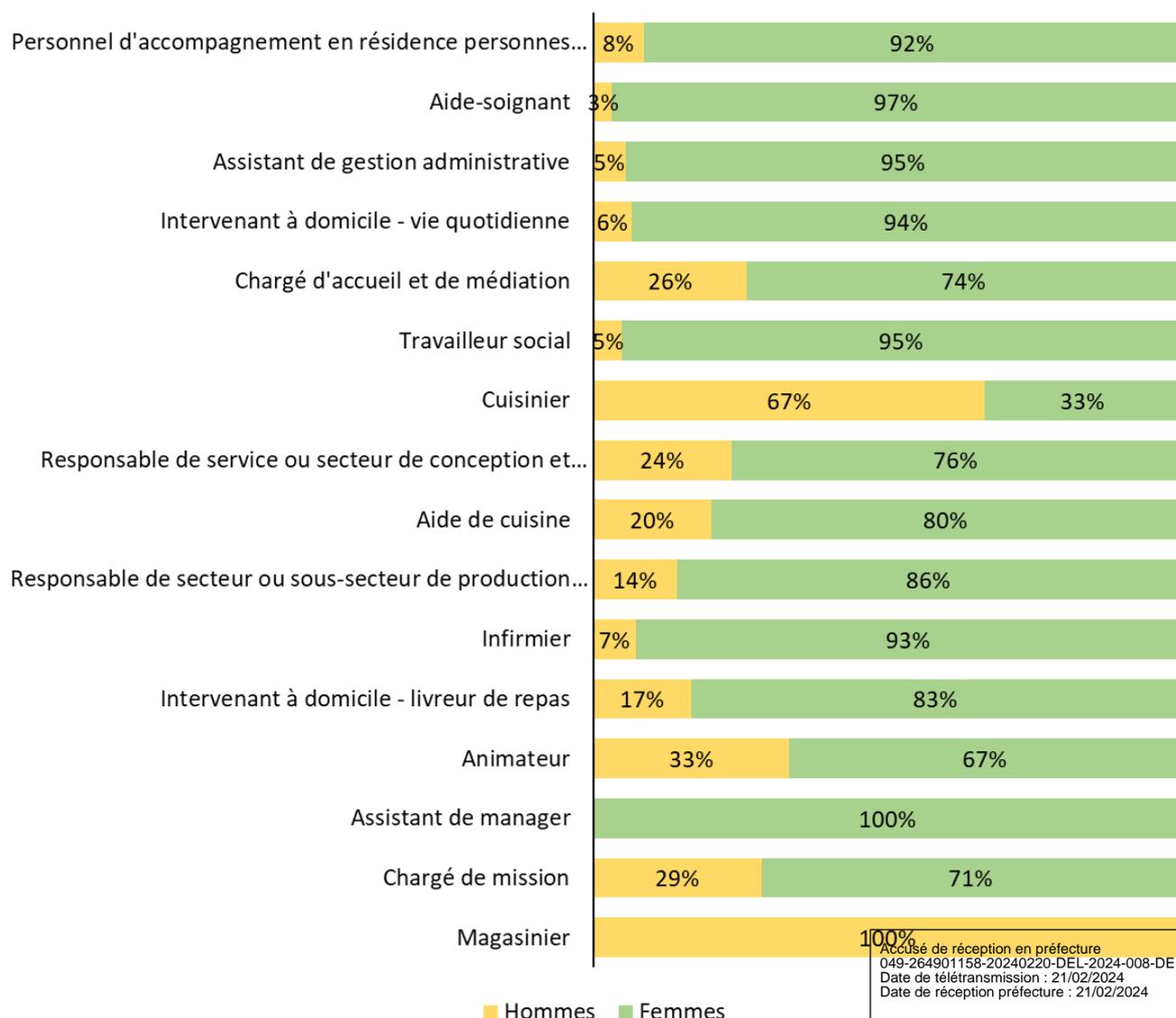
## Les indicateurs de diversité

### ⇒ Répartition par temps de travail



La part des femmes dans les temps complets est conforme à la répartition globale de l'effectif permanent. Au CCAS, le temps partiel ne concerne que des femmes.

### ⇒ Répartition par principaux emplois



Accusé de réception en préfecture  
049-264901158-20240220-DEL-2024-008-DE  
Date de télétransmission : 21/02/2024  
Date de réception préfecture : 21/02/2024