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

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
du conseil d'administration****SÉANCE DU 26 FEVRIER 2025****L'an DEUX MILLE VINGT-CINQ, LE VINGT-SIX FEVRIER,**

à 18h30, le conseil d'administration du centre communal d'action sociale de la Ville d'Angers, dûment convoqué le 20 février 2025, s'est réuni à l'Hôtel de Ville, lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Madame Christelle LARDEUX-COIFFARD, Présidente déléguée, représentant Monsieur Christophe BÉCHU, Président, empêché.

Etaient présents : Christelle LARDEUX-COIFFARD, Richard YVON, Claudette DAGUIN, Anne-Marie POTOT, Christine STEIN, Augustine YECKE, Céline VERON, Nicole BERNARDIN, Philippe BOURGETEAU, Marie-Claire LUCAS, Charles de MONTFERRAND

Etaient excusés : Christophe BÉCHU, Benoît AKKAOUI, Cécile ALLEMAN, Emmanuel LEFÉBURE, Antoine MASSON, Anthony GUIDAULT

OBJET : Finances - Débat d'Orientation Budgétaire 2025

Madame la Présidente déléguée expose,

Mesdames, Messieurs,

L'article L 2312-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) 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.

Cependant depuis le 1^{er} janvier 2024, le centre communal d'action sociale de la Ville d'Angers, applique le cadre budgétaire M57, par conséquent, il est désormais régi pour ce cadre, par l'article L.5217-10-4 du CGCT.

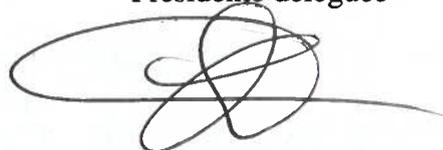
Cela, a pour conséquence, que le délai maximum entre le Débat d'Orientation Budgétaire et le budget est porté à dix semaines.

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 à l'unanimité prend acte :

- des enseignements de l'analyse des besoins sociaux de la population,
- de la tenue du Débat d'Orientation Budgétaire pour l'exercice 2025, 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 2023 et du rapport annexe dédié aux ressources humaines.

Christelle LARDEUX-COIFFARD
Présidente déléguée



CONSEIL D'ADMINISTRATION

MARDI 26 FEVRIER 2025

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE

Table des matières

Introduction	3
1. Prospective économique et sociale.....	4
Les enjeux socio-économiques du territoire.....	5
2. Rétrospective financière.....	8
2.1. Un rythme d'évolution des dépenses supérieur à celui des recettes qui fragilise la situation financière	8
2.2. Une dynamique d'augmentation de la masse salariale portée par les budgets annexes médico-sociaux.....	13
2.3. Un endettement zéro depuis 2018.....	18
2.4. Des résultats déficitaires liés à un besoin croissant de financement des activités gérontologiques	18
3. Orientations et priorités d'action pour l'élaboration du budget primitif 2024.....	19
3.1. Les orientations financières : une gestion réaliste et exigeante.....	20
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	20
3.3. Les orientations des politiques publiques pour l'année 2024.....	21
4. Perspectives budgétaires et financières	24
4.1. Un budget 2024 de fonctionnement marqué par des efforts de gestion mais une continuité d'engagement	24
4.2. Un budget d'investissement qui améliore le cadre de vie des seniors et l'environnement de travail des professionnels.....	27
Pour conclure	28

Introduction

Le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) est un exercice réglementaire imposé par l'article L.2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales. Cependant depuis le 1er janvier 2024, le centre communal d'action sociale de la Ville d'Angers, applique le cadre budgétaire M57, par conséquent, il est désormais régi pour ce cadre, par l'article L.5217-10-4 du CGCT. Cela a pour conséquence de porter de deux mois à dix semaines le délai maximum entre le Débat d'Orientation Budgétaire et le vote 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 de présenter les perspectives budgétaires pour l'année 2025. Il précise ainsi 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. Celui-ci n'étant disponible à la date de présentation du DOB que pour l'année N-2, le présent document ne présente que les éléments saillants en matière de ressources humaines pour l'année 2024. Un commentaire plus exhaustif du bilan social N-1 sera fait en conseil d'administration du CCAS au moment de la parution de ce bilan.

Le budget 2024 s'inscrivait dans un contexte de mutations très fortes (périmètre d'activité, inflation et contexte RH national qui s'imposaient au CCAS depuis 2022). Particulièrement complexe et indissociable d'une situation de trésorerie très tendue à certaines périodes de l'année, il appelait des efforts de gestion forts tout en poursuivant la réalisation des priorités de mandat et le maintien de l'offre de solidarité du CCAS à des usagers toujours plus nombreux. La stratégie de recherche de recettes nouvelles, de mise en œuvre d'économies de gestion et de remise à plat des dépenses au regard des besoins déployée depuis lors commence à porter ses fruits. Conjuguée au soutien accru de la Ville d'Angers, elle permet d'inscrire la préparation de l'exercice budgétaire 2025 dans un contexte plus serein que celui de 2024, même si les incertitudes et les efforts financiers à mener restent totalement de rigueur !

Ainsi, le budget 2025 s'inscrit dans la continuité de ces efforts et du déploiement d'une culture socio-gestionnaire dans l'ensemble des services du CCAS pour justifier au premier euro l'utilisation des deniers publics. Ces efforts ne seraient rien sans le renouvellement d'une nouvelle augmentation du soutien de la Ville d'Angers à son CCAS, soulignant l'engagement fort et continu de la collectivité au bénéfice des personnes les plus vulnérables.

Les orientations budgétaires présentées dans ce document préfigurent donc le budget qui sera présenté et qui permettra de porter le projet de solidarité ambitieux du CCAS sur un territoire qui en a plus que jamais besoin, tout en continuant la recherche d'efficacité des leviers budgétaires de l'établissement.

Accusé de réception en préfecture 049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE Date de réception préfecture : 04/03/2025
--

1. Prospective économique et sociale

Pour l'année 2025, la prévision de croissance des économistes pâtit d'une prévision d'impulsion budgétaire négative avec les efforts annoncés par le gouvernement.

En ce qui concerne l'emploi, alors que celui du secteur public continue de progresser, la dynamique de l'emploi privé s'essouffle. Les perspectives d'emploi restent dégradées dans les enquêtes de conjoncture, celles-ci s'établissant sous leur moyenne de long terme.

Quant aux finances publiques françaises, le déficit public s'est élevé à 5,5 % du PIB en 2023, après 4,7 % en 2022 et contre 4,4 % attendus dans le projet de loi de finances. En 2024, le déficit public devrait atteindre 6,1 %, entraînant une forte incertitude sur les dotations de l'Etat aux collectivités en 2025.

Par ailleurs les incertitudes sur le marché immobilier impactent fortement les recettes du département, partenaire financier incontournable du CCAS.

Malgré le ralentissement marqué de l'inflation et la baisse de taux d'intérêt qui impactent positivement les perspectives budgétaires du CCAS et le financement de ses besoins de trésorerie, le contexte économique et social global implique une approche très prudentielle de la construction budgétaire 2025.

Les enjeux socio-économiques du territoire¹

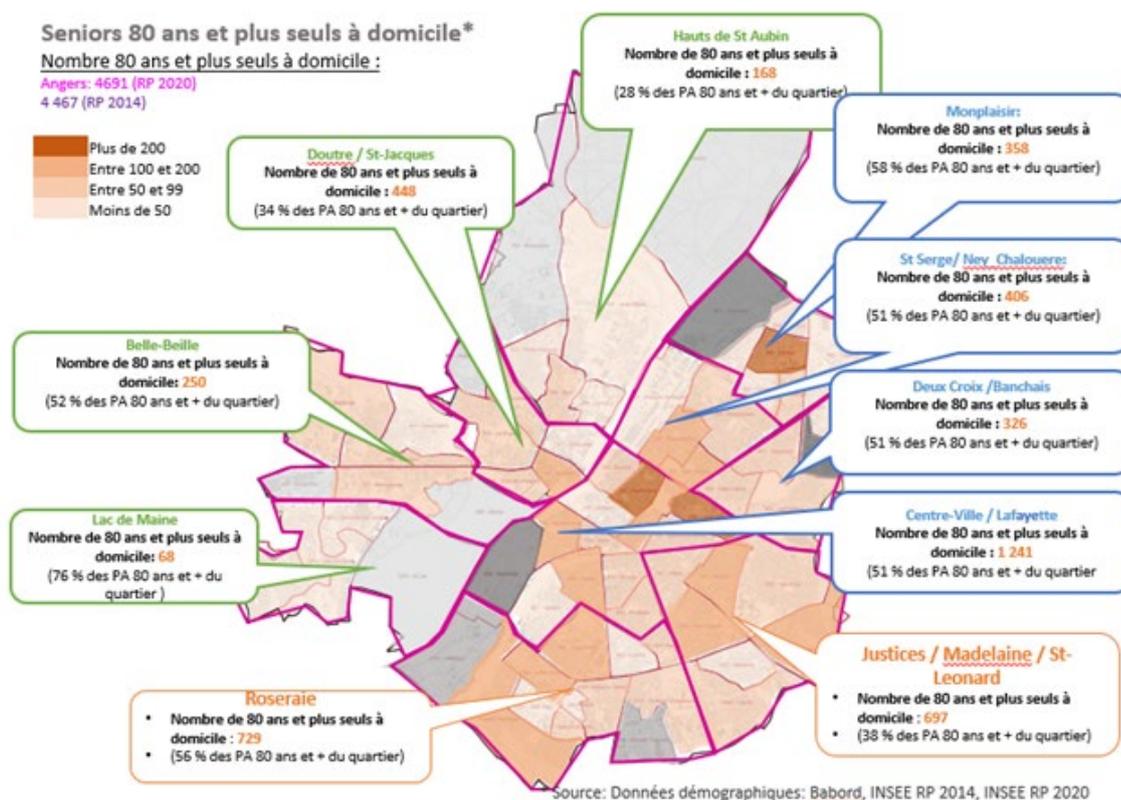
Le territoire angevin n'échappe pas aux tendances nationales fortes qui impactent l'activité de son CCAS : l'avancée en âge de sa population et la progression des vulnérabilités.

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 2021, 27 991 personnes sont âgées de 65 ans ou plus, soit une augmentation de 12% depuis 2015 (12 % d'augmentation à l'échelle nationale). Cette tranche d'âge représente 18% de la population d'Angers (21 % au niveau national).

Une répartition de la population senior différente entre Angers et la France Métropolitaine : En 2021, 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, 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 2 %, soit 4 600 personnes (ce qui représente 4-6 % des 80 ans ou plus).



Une projection² des seniors de 65 ans et plus en augmentation : A l'horizon 2050, 32 695 personnes auront 65 ans et plus, soit une augmentation de 5 570 individus (+20 %) entre 2018 et 2050. Cette tranche d'âge représentera 22 % de la population angevine (17% en 2018). Le nombre de seniors de 80 ans ou plus augmentera de 49% pour atteindre les 15 160 personnes.

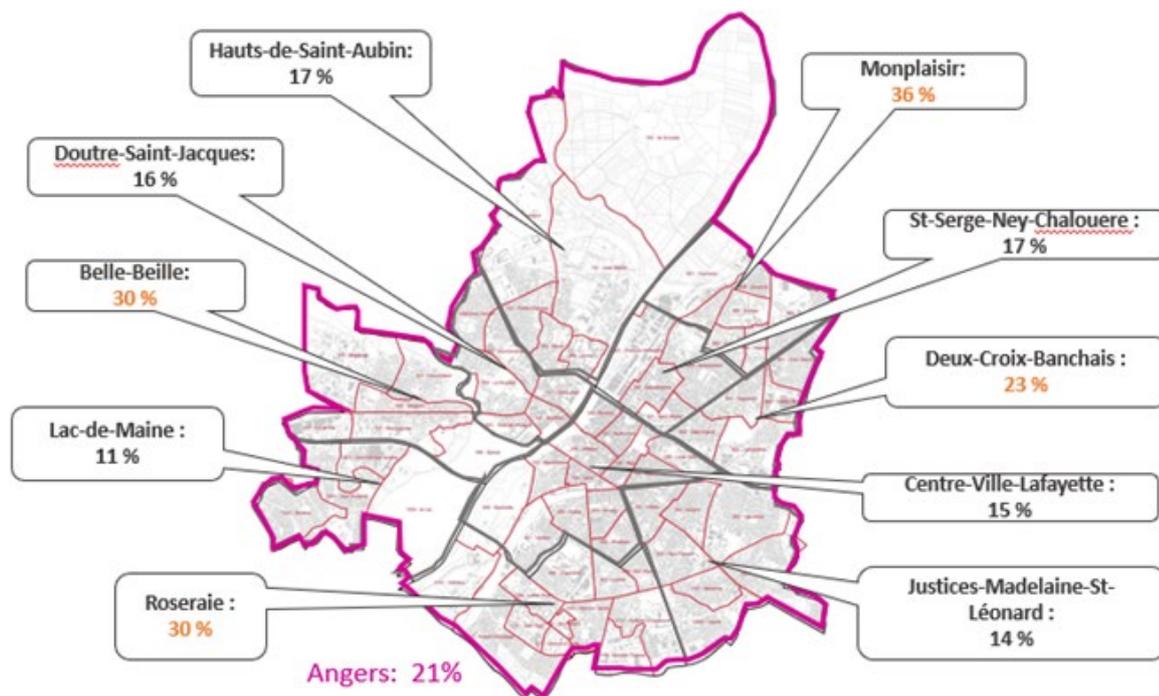
¹ Sources : INSEE, RP2021, RP2015, FILSIFI 2021, 2019

² Méthode Omphale 2022, Insee, scénario central.

La progression des vulnérabilités

Le **taux de pauvreté**³ à Angers est de 21%, supérieur au taux national⁴ (15%) et reste stable par rapport à 2019 mais varie en fonction des quartiers. Le taux de pauvreté connaît des évolutions distinctes et plus prononcée pour les catégories d'âge de 60 à 74 ans passant de 12% à 14% et de 7% à 9% pour les personnes de plus de 75 ans (dynamique semblable au niveau national). 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.

Taux de pauvreté* Quartiers



* Source: INSEE, Filosofi, 2021, Taux de pauvreté 60 % de la médiane

Le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse⁵ a augmenté de 17 % en 5 ans. En 2022, 5.2 % des Angevins de 65 ans et plus étaient bénéficiaires du minimum vieillesse.

Augmentation du nombre de familles monoparentales de 11 % en 5 ans. Ce type de famille représente 38% des familles avec enfants (ce taux est davantage prononcé au sein des quartiers prioritaires de la ville) et est plus exposé aux différentes formes de précarité que les autres types de ménage. Ainsi, le taux de pauvreté des familles monoparentales est de 40%.

Un revenu médian en progression mais des écarts qui se creusent : en 2021 le niveau de vie médian disponible à Angers est de 1 788 € et a augmenté de 88 € soit 5 % en 2 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 1 306 €, celui des personnes âgées entre 30 et 39 ans est de 1 660 €.

³ Taux de pauvreté à 60% de la médiane.

⁴ France métropolitaine

⁵ Source : Cart'Age, ACOPA, Gérontopôle

Les données internes du CCAS⁶ témoignent de ce contexte de hausse des vulnérabilités, avec en 2024 une progression marquée concernant les sollicitations de nos services :

De l'action sociale :

- Une hausse des passages à l'accueil (45 213 en 2024 soit une augmentation de 5 % par rapport à 2023),
- Un nombre stable de foyers demandeurs d'aides facultatives⁷ avec 3 128 foyers, mais une légère hausse du nombre d'aides accordées, 6 051 soit une hausse de 3 %. Cette hausse est plus prononcée pour les deux familles de besoin « Se nourrir, s'alimenter » (+ 7 %) et « Prendre soin de soi, se soigner » (+ 9 %),
- 903 nouveaux ménages soit 29 % des ménages ayant fait une demande d'aide facultative,
- Une progression de 5 % des personnes domiciliées soit 2 724 personnes au total en 2024,
- Une augmentation de 30 % du nombre de personnes accueillies au PASS par rapport à 2023, 117 accueils en moyenne par jour en 2024 (88 par jour en 2023 et 60 par jour en 2022).

De l'action gérontologique :

- Une augmentation de 2,5 points de pourcentage du taux d'occupation des résidences autonomie⁸ par rapport à 2023
- Une hausse de près d'1 point de pourcentage du taux d'occupation de l'EHPAD par rapport à 2023
- Une hausse de 3 % du nombre de personnes aidées par le service Cap seniors & aidants⁹ en 1 an, soit 2 172 personnes.
- Une augmentation de 13 % des seniors ayant participé aux activités du service Angers Seniors Animation en 2024 (soit 3 674 personnes).

⁶ Précaution de lecture : données 2024 non consolidées (à la marge).

⁷ Aides facultatives hors microcrédit

⁸ Moyenne taux annuels, hébergement permanent, journées « hébergement », hors résidence "Rose de Noël"

⁹ Guichet unique et coordination

2. Rétrospective financière

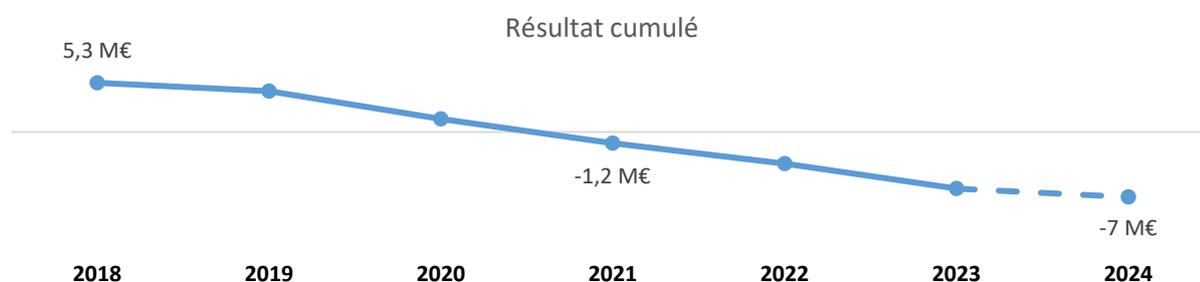
Les recettes et les dépenses du CCAS s'exécutent au moyen de 11 budgets à partir de 2024.

- ➔ Un budget principal (nomenclature M57) 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 du service CAP Seniors Aidants.

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

A la date de production du présent rapport, les chiffres du compte administratif (CA) 2024 ne sont pas encore totalement arrêtés. C'est pourquoi, dans la rétrospective 2015-2024 ci-dessous, les montants 2024 restent prévisionnels. Néanmoins, les résultats des CA de l'exercice 2024 devraient connaître une tendance en amélioration par rapport à celle de 2023, tout en restant déficitaires. Ils présentent ainsi une baisse des dépenses et une légère augmentation des recettes permettant de ralentir le rythme de dégradation du résultat cumulé.

Cela se traduit par la poursuite de tensions régulières sur la situation de trésorerie de l'établissement impliquant la mobilisation d'une ligne de trésorerie d'un maximum de 3M€ régulièrement atteint.



La présentation de l'évolution du budget sur les neuf dernières années (2015-2024) 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*)

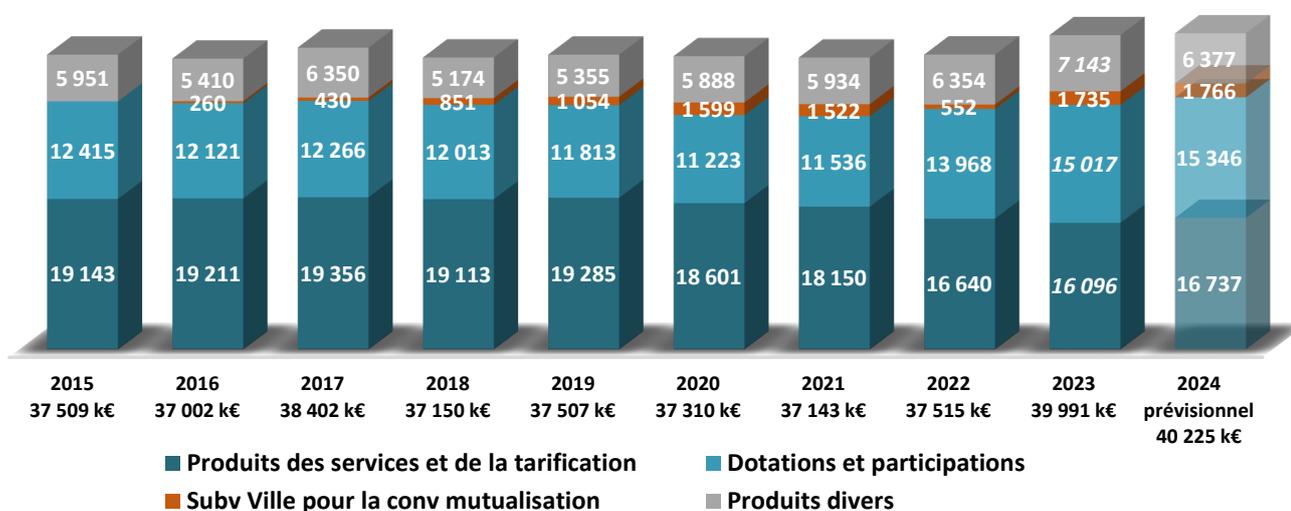
Sur la période 2015 à 2023, **les recettes totales ont peu augmenté (+6.62%)**, malgré une forte augmentation des financements externes (subvention de la Ville d'Angers, forfait autonomie départemental, dotations soins de l'ARS) et du versement des subventions d'équilibre du budget principal aux budget annexes. Ce sont **les produits des services et de la tarification, en diminution de 15,92 % sur cette même période**, qui neutralisent l'effet de ces recettes nouvelles.

La tendance 2024 indique une augmentation consolidée de 0,42 % des recettes globales, en rupture avec la baisse exceptionnelle constatée l'année précédente du fait de la fermeture du SSAD.

Cette évolution s'explique par

- Une hausse importante des recettes externes nettes :
 - Des produits des services et de la tarification qui ont progressé de 3,98 % (640 k€) malgré la fermeture de l'activité de la résidence « La Rose de Noël »
 - La hausse des autres produits d'exploitation de 5,46% (148 k€).
 - La hausse des subventions perçues du fait de la stratégie de levée de fonds externes (...k€)
 - Une augmentation nette de 270 k€ de la dotation de la Ville d'Angers (hors compensation des frais de mutualisation)
- Une diminution de la subvention d'équilibre versée par le budget principal aux budgets annexes (- 794 k€) car ces derniers s'autofinancent davantage du fait des hausses ci-dessus

Recettes réelles en k€



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

Les recettes de l'exercice 2023 augmentent de 6,6 % par rapport à 2022. En 8 ans, les produits ont évolué chaque année en moyenne de + 1,02 % (+ 8,13 % au total entre 2015 et 2023). Ce rythme moyen masque la dynamique des dotations et participations évoluant de + 3,96 % en moyenne (+ 34,93 % entre 2015 et 2023). Elle est compensée par une diminution des produits des services et de la tarification de - 1,38 % par année en moyenne (- 10,81 % entre 2015 et 2023).

Les dotations représentent 41,89 % des recettes réelles (38,71 % en 2022). Elles sont principalement composées de la subvention de fonctionnement versée par la Ville d'Angers qui s'élève à 16 419 k€ en 2023 (14 219 k€ en 2022).

Les produits des services et la tarification constituent en 2023 la part la plus importante des ressources (48,04 %). Les recettes diminuent de 2,89 % par rapport à 2022 (- 572 k€). Cette baisse s'explique à hauteur de 1 311 k€ par la diminution de l'aide à domicile. L'activité d'aide à domicile a été arrêtée au 1^{er} février 2023. S'y ajoute la baisse des recettes du budget principal (-79 k€) en majeure partie lié à la diminution des recettes de mise à disposition de personnel. Elles sont compensées en partie par l'augmentation de celles des résidences autonomie (+ 239 K€), des EHPAD (+ 442 k€) et du CLIC (+136 k€).

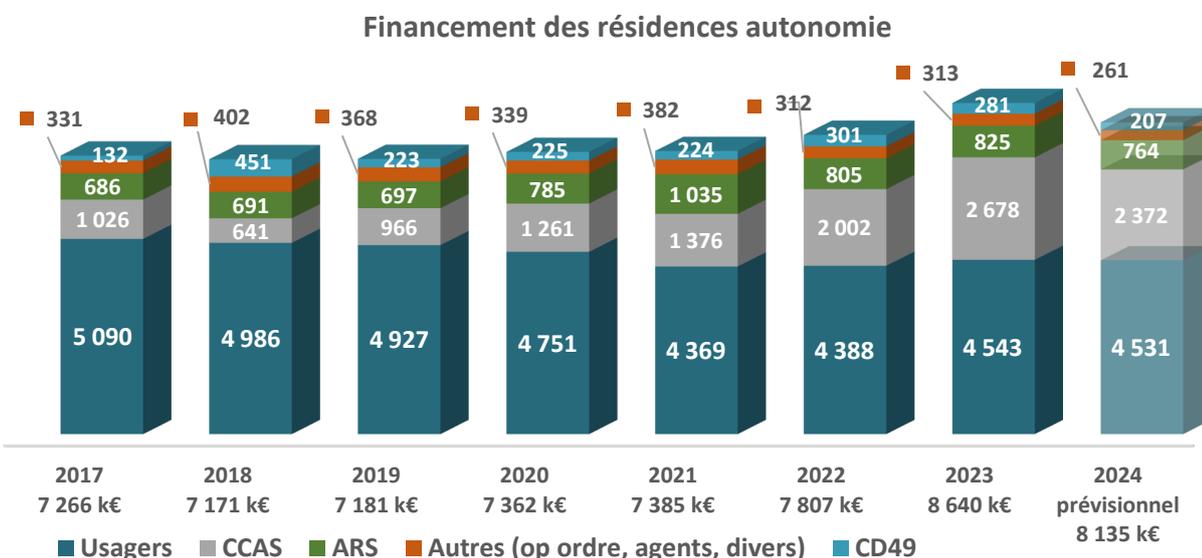
Les autres produits divers composés essentiellement de produits exceptionnels présentent une augmentation

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

de 25,45 %, soit + 817 k€. L'évolution 2022/2023 s'explique principalement par l'augmentation des subventions versées aux budgets annexes (+ 837 k€).

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

Evolution du financement des grands secteurs d'activité du CCAS



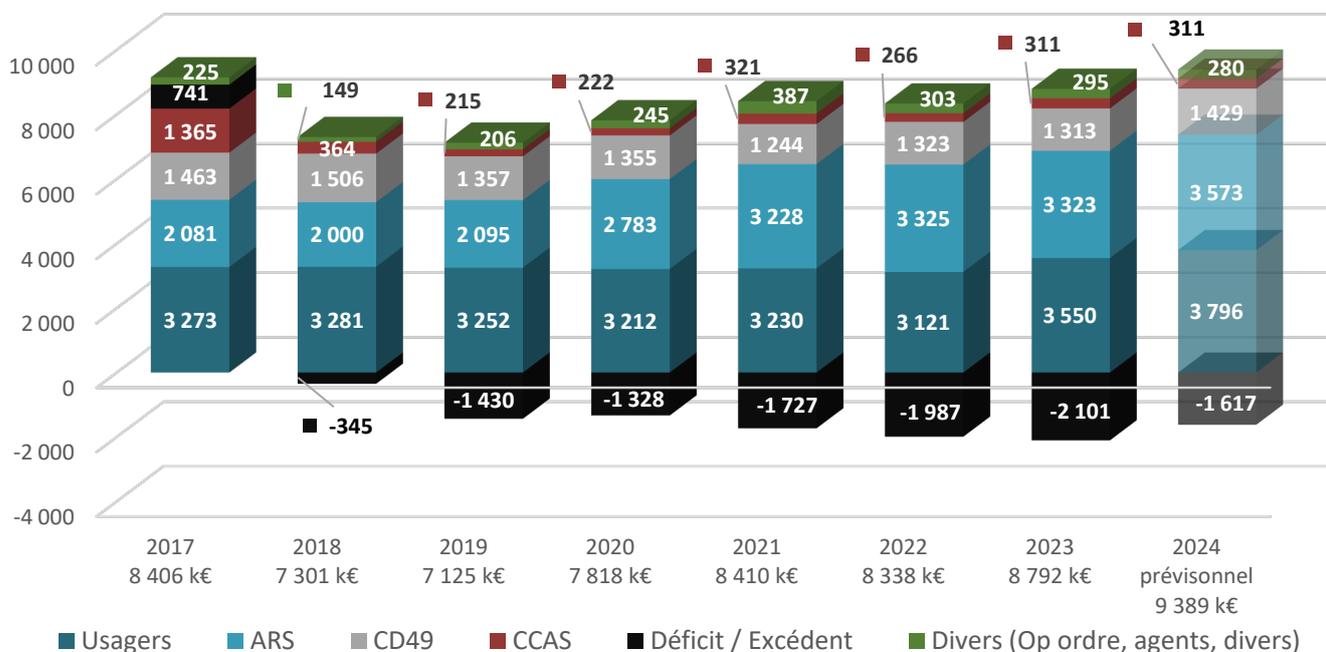
En 2023, les résidences autonomie sont financées à hauteur de 52,6% par les usagers et 31 % par une subvention du budget principal du CCAS. En 2017, ces valeurs étaient respectivement de 70,1 % et 14,1 %. Cela s'explique par une contraction très forte des recettes des usagers post COVID, en cours de rétablissement et une augmentation forte des dépenses (inflation, impact Ségur) en décorelation de celle de la tarification. La part du Département de Maine-et-Loire a quasiment doublé en passant de 1,8% en 2017 à 3,3 % en 2023. Celle de l'ARS à légèrement évolué en passant de 9,4% en 2017 à 9,6% en 2023.

Pour 2024, malgré l'arrêt de l'activité de la résidence « La Rose de Noël », le volume de financement en provenance des usagers est quasi stable (-12 k€, -0,26%) en lien avec la hausse des taux d'occupation et des tarifs. Les effets de la fermeture se font ressentir sur l'ensemble des autres postes de financement, tous orientés à la baisse car les financements départementaux et ARS sont liés à la capacité d'hébergement. La dynamique de diminution des recettes reste cependant inférieure à celle des charges permettant ainsi de réduire le soutien du budget principal du CCAS pour garantir l'équilibre des comptes. Ceci ne doit pas masquer le fait que la dotation du budget principal vers les résidences autonomie en 2024 diminue de 304 k€ tandis que la dotation du budget principal à la résidence Rose de Noël en 2023 s'élevait à 436 k€, illustrant

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

que la fermeture d'un service n'améliore pas automatiquement l'équilibre financier du CCAS du montant total de son déficit. Cela ne doit pas non plus masquer que dans l'ensemble, l'équilibre financier des résidences autonomie à périmètre constant (hors Rose de Noël) a eu tendance à se dégrader en 2024 tiré par des situations très diverses d'un établissement à un autre.

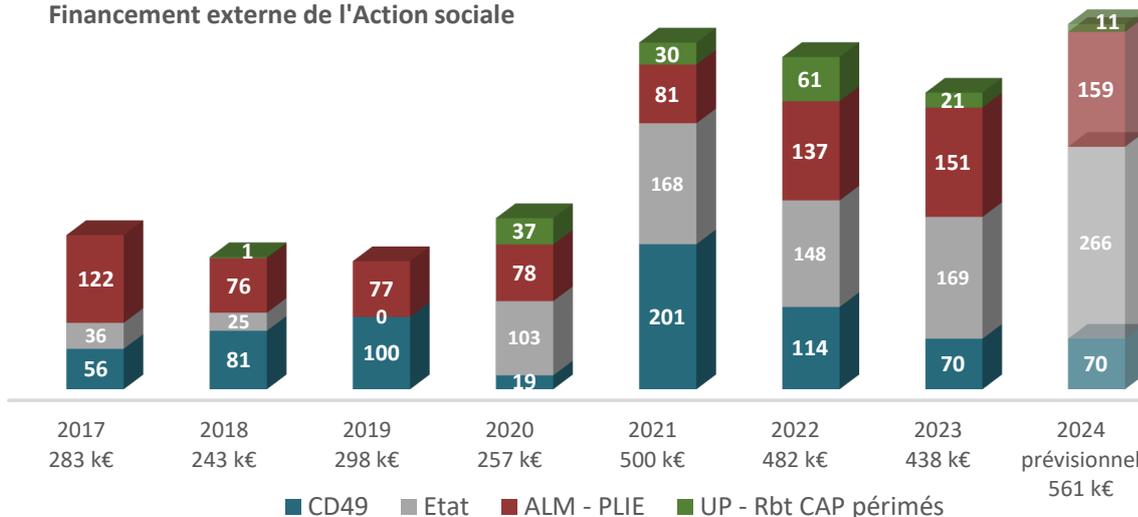
Financement de l'EHPAD



En 2023, l'EHPAD est financé à hauteur de 40,4 % par les usagers, 37,8 % par l'ARS, 14,9 % par le CD49. En 2017, ces valeurs étaient respectivement de 38,9 %, 24,7 % et 17,4 %. Si ces proportions ont surtout évolué pour les financements en provenance des partenaires externes (ARS et CD49), 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 2023, hormis le versement de 292 k€ pour couvrir le coût des arrêts de longue durée, le budget principal du CCAS ne verse plus de subvention. Son résultat atteint désormais un déficit cumulé de 7 733 k€.

Pour 2024, la tendance s'inverse et les recettes progressent de 6,8 % contre seulement +1% pour les dépenses. Les résultats prévisionnels 2024 présentent donc un déficit en baisse notable par rapport aux années précédents (-484 k€ par rapport à 2023, soit -23 %), fruit de la stratégie de tarification, d'occupation et de maîtrise des dépenses RH menée grâce aux efforts des agents de l'EHPAD. Le déficit cumulé progresse donc moins rapidement mais atteint un niveau élevé (9 350 k€)

Financement externe de l'Action sociale



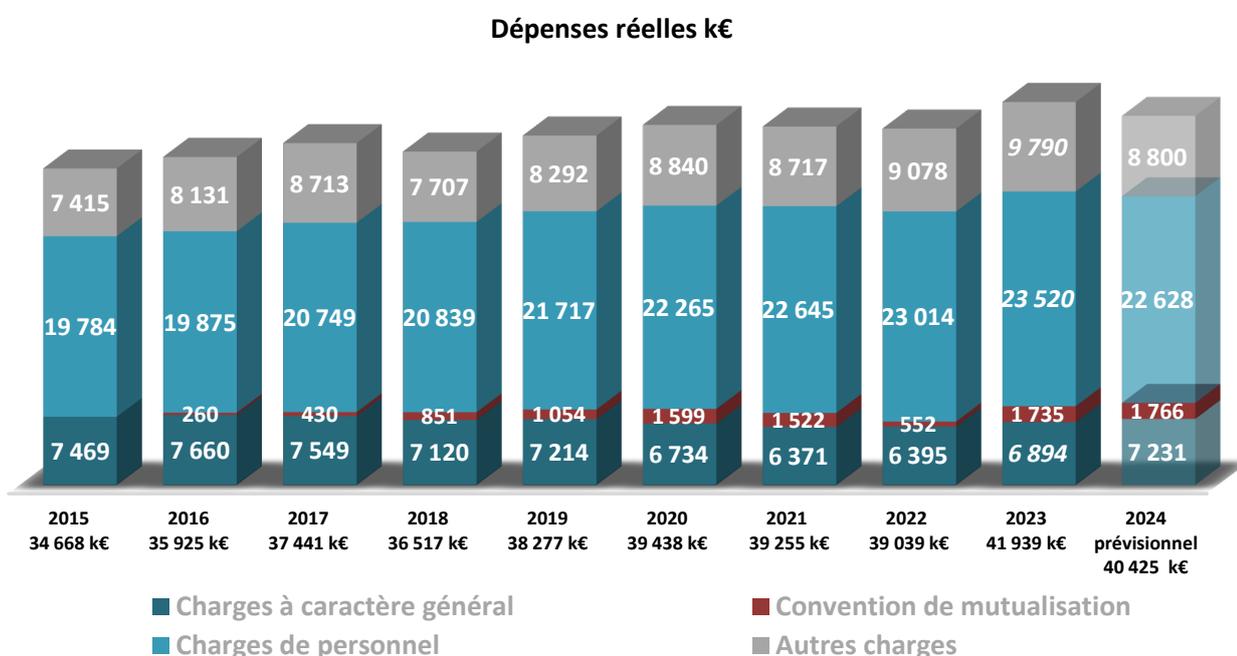
En 2023, la part des financements externes de l'Action Sociale est représenté à hauteur de 16 % par le CD49, 38,5 % par la DDETS, 34,6 % par ALM dans le cadre du PLIE. En 2017, ces valeurs étaient respectivement de 19,8 %, 24,4 % et 43,1 %. Concernant la nette baisse de la proportion financée par ALM, 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 2024 montre une hausse des recettes de 123 k€ (+28,1 %), s'expliquant par la consolidation du partenariat avec l'ARS pour notamment soutenir l'action « Promotion de la santé des populations en difficulté et lutte contre les inégalités de santé » menée par le PASS, à laquelle s'ajoutent les fonds Contrat Territorial d'Accueil et d'Intégration soutenant les actions menées par l'ensemble de l'Action Sociale au profit des Bénéficiaires de la Protection Internationale, contrat signé 2024.

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

Sur la période 2015 à 2023, **les dépenses ont augmenté au rythme moyen de 2,62 % / 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 20,97 %. **Les dépenses de l'exercice 2023 augmentent de 7,43 % par rapport à 2022**, soit + 2 901 k€. Cette augmentation 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.

La tendance 2024 montre une diminution du volume des dépenses. Elle est portée par la baisse des charges de personnel (-892 k€) et celles des autres charges (-990 k€) dont la subvention d'équilibre versée aux budgets annexes (-794 k€). La baisse des charges de personnel, commentée plus loin dans ce document, est en partie structurelle (fermeture de la Rose de Noël, poursuite des transitions professionnelles du SSAD notamment) et en partie conjoncturelle (postes laissés vacants suite au départ de cadres le temps de la réorganisation des fonctions supports du CCAS menée sur 2024)



Les dépenses de l'exercice 2023 augmentent de 7,43 % par rapport à 2022, soit + 2 901 k€. Depuis 2015, le CCAS a vu augmenter ses dépenses réelles de 20,97 % dont les seules « Charges de personnel » ont progressé de + 18,88 %.

Les charges à caractère général incluant les frais liés à la convention de mutualisation augmentent de 24,22 % (+ 1 682 k€) tous budgets confondus, alors que l'évolution en moyenne annuelle sur la période de 2015 à 2023 est de + 15,54 %. Cette augmentation se constate à hauteur de + 1 234 k€ sur le budget principal et de + 448 k€ sur les budgets annexes.

Pour le budget principal, suite à l'annulation partielle en 2022 de la participation du CCAS à la convention de mutualisation avec la Ville d'Angers et Angers Loire Métropole, l'année 2023 retrouve un niveau normal de facturation représentant une augmentation + 1 183 k€ entre deux exercices.

Pour les budgets annexes la hausse de 448 k€ s'explique principalement par l'augmentation du coût de l'énergie (électricité et chauffage : + 379 k€).

Les charges de personnel représentent en 2023, 56,08 % de l'ensemble des dépenses de gestion (58,95 % en 2022). Elles progressent de + 2,20 % (506 k€) par rapport à 2022 pour atteindre 23 520 k€.

Une hausse de la masse salariale est constatée pour les résidences autonomie à hauteur de 526 k€ et 366 k€ pour les EHPAD. La recomposition de l'offre gérontologique, avec l'arrêt de l'activité d'aide à domicile et la création de Cap Seniors & Aidants, a contribué en revanche à diminuer la masse salariale.

Par ailleurs, le CCAS accompagne la transition professionnelle des aides à domicile dont les rémunérations représentent 893 k€ en 2023.

Les autres charges augmentent de 7,85 % (+ 713 k€) et se composent des comptes :

- ➔ 65 « Autres charges de gestion courante » qui comprennent les aides sociales et les secours et les subventions versées aux associations,
- ➔ 67 « Charges exceptionnelles » du budget principal qui comprend notamment la subvention de fonctionnement aux budgets annexes principalement responsable en 2023 de la hausse de ces autres charges,
- ➔ du groupe 3 « Dépenses afférentes à la structure » des budgets annexes.

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 2023, la masse salariale de 22,99 millions d'euros pour l'ensemble des budgets représente 54,82 % de l'ensemble des dépenses réelles de gestion. Elle a progressé de 2,28 % par rapport à 2022. En 2024, cette même **masse salariale tend à atteindre 21,92 millions d'euros et diminue de 4,64% par rapport à 2023.**

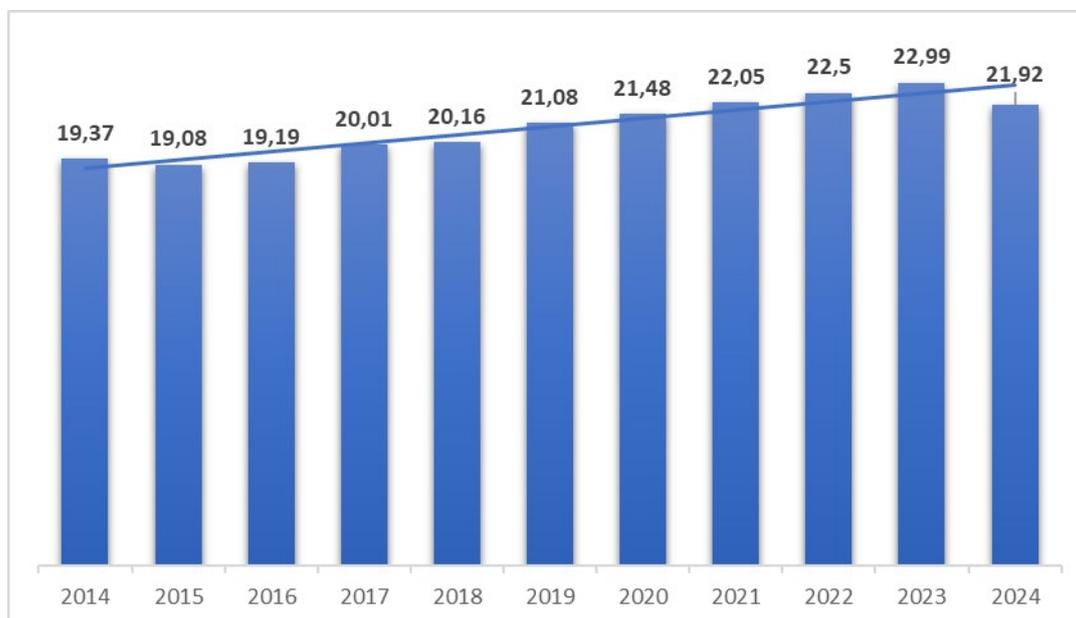
Les facteurs d'évolution de la masse salariale observés entre 2023 et 2024 sont les suivants :

- **Les évolutions réglementaires :**
 - ➔ La mise en œuvre du nouveau régime IFSE pour les agents de catégorie C (+ 92,5 k€).
 - ➔ La mise en œuvre de l'extension du Ségur sur le secteur sanitaire, social et médico-social via l'IFSE Technicité (+ 43,5 k€).
- **Les mesures conjoncturelles liées à l'activité :**
 - ➔ Les vacances de poste observées en 2024 sur des postes de direction et sur l'EHPAD (- 348 k€)
- **Les mesures structurelles liées à l'activité :**
 - ➔ La fermeture d'une résidence autonomie entraînant le repositionnement des agents sur des postes de l'organisation CCAS (- 286 k€).
 - ➔ L'accélération de la transition professionnelle pour les personnels de l'ancien service d'aide à domicile (- 288,5 k€).
 - ➔ L'ajustement des moyens de l'équipe prévention en résidence autonomie et de remplacement en EHPAD et RA (- 453 k€).

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 en M€ 2014 – 2024
Evolution moyenne / an : + 1,24 %



Les effectifs

Il peut être noté pour 2024 la poursuite de la baisse du nombre d'ETP dans la continuité et la finalisation de l'arrêt des activités de service à domicile et de la fermeture d'une résidence autonomie.

ETP (Hors HS/HC)

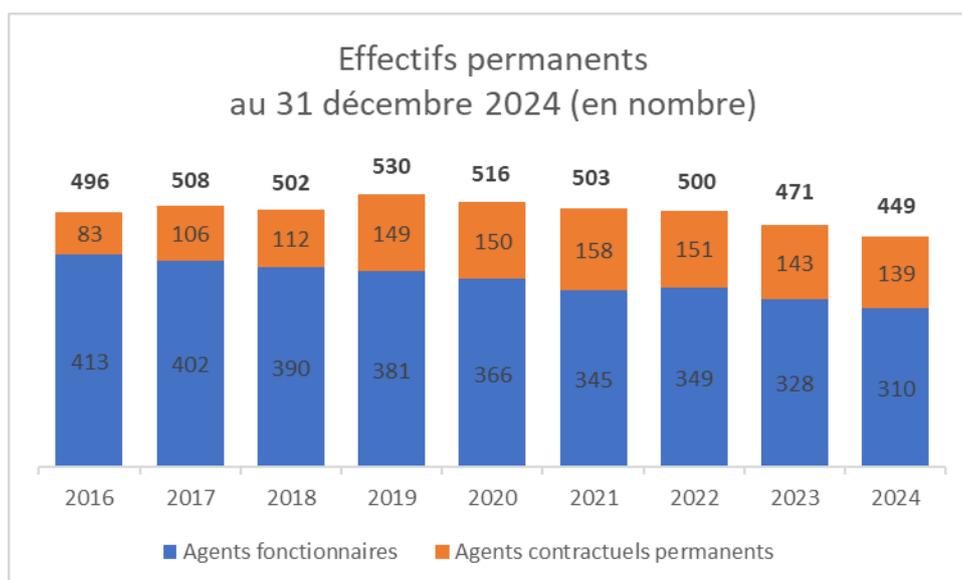
		2021	2022	2023	2024
CCAS	Permanent	484,7	473,9	466,5	451,4
	<i>Dont SSAD puis transition professionnelle</i>	71,4	58,6	8,3	6,4
	<i>Dont RA Belle-Beille</i>	8,5	8,9	8,7	0,0
	Non permanent	58,5	47,1	33,2	22,4
	<i>Dont SSAD puis transition professionnelle</i>	35,2	19,4	0,5	0,0
	<i>Dont RA Belle-Beille</i>	1,4	1,4	0,8	0,0
Total CCAS		543,2	521,0	499,7	473,8
<i>Dont total SSAD puis transition professionnelle</i>		<i>106,5</i>	<i>78,0</i>	<i>8,8</i>	<i>6,4</i>
<i>Dont total RA Belle-Beille</i>		<i>9,9</i>	<i>10,3</i>	<i>9,5</i>	<i>0,0</i>

ETP (hors heures supplémentaires et complémentaires) par budget

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

Budget - Effectif en ETP	2023	2024
CCAS (EHPAD) <i>inclus PFR en 2023</i>	164,1	158,8
CCAS (MONPLAISIR)	27,3	22,9
CCAS (ST MICHEL)	12,9	11,9
CCAS (BELLE BEILLE)	9,5	
CCAS (BELLEFONTAINE)	12,9	15,1
CCAS (BORDILLON)	11,3	12,4
CCAS (ROSERAIE)	15,3	15,7
CCAS (JUSTICES)	10,7	10,8
CCAS (CAPSA) <i>inclus PFR en 2024</i>	26,8	27,6
CCAS (C.L.I.C.)	11,1	10,2
CCAS (BUDGET PRINCIPAL)	197,7	188,4
<i>Dont : - Restauration</i>	47,6	45,8
- Direction Action Sociale	58,2	57,8
- Angers Senior Animation	21	23,2
- Transition professionnelle	8,8	6,4
Total général	499,7	473,8

Il ressort des données sociales 2024, une comptabilisation au 31 décembre 2024 de 498 agents, dont 449 agents sur un emploi permanent et 49 agents sur un emploi non permanent. Le CCAS a aussi accueilli 4 apprentis. L'effectif global diminue de 28 agents par rapport à 2023.



En 2024, 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. Il est ainsi à noter l'expérimentation de poste "doux" en gérontologie permettant de maintenir en emploi auprès des seniors angevins des agents qui sinon auraient été rémunérés sans activité, situation insatisfaisante pour eux-mêmes d'abord et pour l'efficacité des deniers publics ensuite. Cette première année d'expérimentation permet de rendre utile environ 50k€ de masse salariale.
- ➔ **Accompagner les réorganisations de services.** En 2024, le CCAS a été accompagné afin de structurer son système de pilotage et ses fonctions supports associées. Il a également été accompagné pour repenser l'organisation des équipes de l'Accueil Médiation Conseil. Par ailleurs, la cession de l'activité d'aide à domicile nécessite la poursuite d'un accompagnement encore important de la DRH.
- ➔ **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 par un plan de formation dynamique, notamment au niveau de l'action gérontologique

Le bilan social 2023 ainsi que le rapport annuel 2023 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sont joints 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 qui restent déficitaires mais qui s'améliorent nettement en 2024

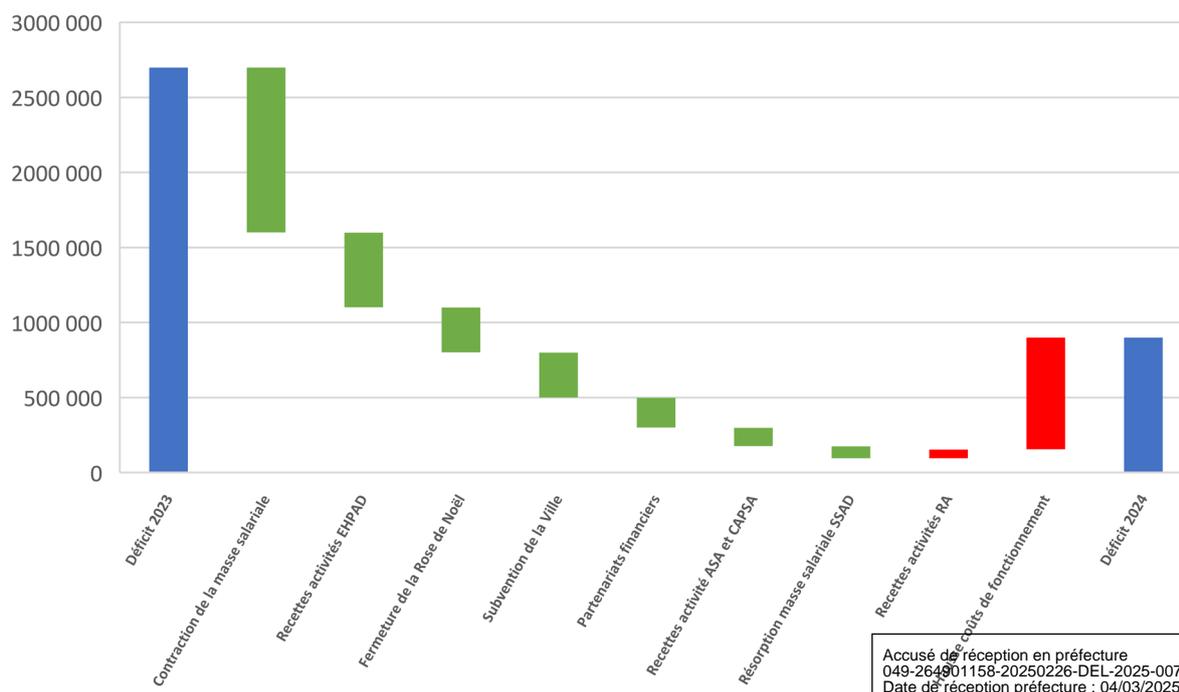
Le résultat annuel est obtenu en soustrayant aux recettes, les dépenses du même exercice comptable. Il s'agit du résultat consolidé, c'est-à-dire budget principal et tous les budgets annexes confondus.

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

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, -2,6 M€ en 2021, -2,3 M€ en 2022), l'année 2023 est marquée par une reprise à la hausse du déficit annuel (-2,7 M€) dans un contexte inflationniste fort et malgré le soutien renforcé de la Ville d'Angers et les efforts de gestion du CCAS.

L'année 2024 s'oriente vers une amélioration nette de ces résultats avec un déficit annuel attendu aux alentours des -0,9 M€. Cette baisse globale de 1,8M€ est dû à un soutien net de la Ville en augmentation de 0,3M€, une baisse conjoncturelle de la masse salariale de 0,4M€ et une amélioration que nous espérons structurelle de 1,1 M€, toute chose également par ailleurs (financements externes et inflation notamment). Près de la moitié de cette amélioration structurelle est liée à l'amélioration de la situation économique de l'EHPAD.

Sources de la réduction du déficit entre 2023 et 2024



Accusé de réception en préfecture
049-264801158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

3. Orientations et priorités d'action pour l'élaboration du budget primitif 2025

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
- ➔ Une visibilité et une lisibilité de l'engagement du CCAS à accroître

Une continuité de la stratégie d'efforts de gestion et d'efficience

- ➔ Poursuite de la recherche de 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 et grâce à la poursuite du 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 priorisant 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 et prolongation de la durée de vie des équipements
- ➔ Limitation du gaspillage alimentaire et de la production des déchets
- ➔ Ralentissement du gaspillage énergétique en sensibilisant les résidents et en démarrant notamment la réhabilitation énergétique de la résidence Corbeille d'Argent dont 1,082M€ sera financé par la Carsat des Pays de la Loire

Une amélioration des outils de pilotage pour mieux éclairer les décisions

- ➔ Le déploiement d'un conseil de gestion pour mieux maîtriser les modèles socio-économiques de nos activités, notamment en 2025 ceux de la restauration, du portage de repas à domicile et des résidences autonomie
- ➔ La systématisation d'un dialogue de gestion interne avec les services autour de revue de tableaux de bord RH/Finance/Activité/Territoire
- ➔ Une amélioration de notre capacité de pilotage de la masse salariale sur l'ensemble de l'établissement

Un contrat de confiance renouvelé entre la Ville et son CCAS

- ➔ Un soutien complémentaire pour absorber l'inflation et les charges imposées par le contexte ou de décisions ne relevant pas du CCAS, intégrant la prise en compte des problématiques de trésorerie
- ➔ Une compensation des frais de mutualisation équivalente à leur paiement par le CCAS
- ➔ Une normalisation des situations de Maintien dans l'Emploi qui doivent l'être

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 pour maintenir la dynamique de stabilisation du déficit cumulé du CCAS au regard de l'amenuisement de l'épargne du CCAS, tout en maintenant une réponse au niveau du besoin de solidarité des Angevins

Cela engage le CCAS à être toujours plus innovant dans ses réponses aux enjeux du territoire et plus exigeant dans son utilisation des deniers publics.

Les orientations financières reposeront ainsi sur :

- ➔ **Le soutien financier conforté de la Ville d'Angers à une hauteur inédite**
- ➔ **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) du fait de leur amenuisement,
 - L'utilisation moindre des excédents d'investissement et l'emprunt : en recentrant les investissements courants sur les besoins des publics accompagnés et les obligations règlementaires notamment liés à la sécurité.
- ➔ **L'amélioration de la couverture des charges de fonctionnement** grâce à la maîtrise des dépenses, la poursuite du déploiement d'une tarification plus équitables des services de l'action gérontologique, la poursuite du financement de toute nouvelle action par la recherche de partenariats financiers externe.

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 en ressources humaines doivent relever les défis actuels et futurs en respectant le cadre légal et en garantissant un service public de qualité. Cela implique de valoriser l'engagement des agents, de développer leurs compétences et d'assurer des conditions de travail favorables à leurs missions. Ces mesures visent également à mieux maîtriser la masse salariale et à réduire l'absentéisme, en particulier celui lié à l'usure professionnelle, souvent associée aux métiers exigeants du « prendre soin ».

Par ailleurs, il est essentiel de rendre l'action publique attractive grâce à un management moderne et à une qualité de vie au travail adaptée aux attentes des nouvelles générations, qui recherchent davantage de sens et un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Les orientations concernant les ressources humaines 2025 s'articulent autour des mêmes priorités que les années précédents :

- ➔ **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. Cela passera en 2025 par le déploiement effectif de la nouvelle organisation des fonctions supports et des modalités de collaborations internes au CCAS et avec les directions de la Ville/ALM issues des travaux de réorganisation menés en 2024
- ➔ **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, l'expérimentation du déploiement de postes de maintien en

Accuse de réception en préfecture
049 264901458-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

emploi préventifs 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 devra se structurer en dispositif pérenne

- ➔ **Valoriser l'engagement professionnel et développer la reconnaissance au travail**, véritable axe de motivation des équipes œuvrant pour le service du public. Ainsi, la politique dynamique de communication interne, déployée pleinement en 2024 continuera à s'amplifier notamment dans le process d'accueil des nouveaux arrivants et le développement de la transversalité entre directions et services
- ➔ **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 2025

Dernière année pleine du mandat, le budget 2025 s'articulera dans la continuité de la déclinaison des orientations stratégiques du projet d'établissement :

- ➔ 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 2025, 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 2024 a vu la dynamique d'augmentation forte des sollicitations du CCAS se poursuivre.

Comme en 2023, la hausse de la complexité des situations accompagnées notamment du fait de la saturation des dispositifs partenariaux (hébergement d'urgence, logement accompagné, santé mentale, aide alimentaire...) ont des conséquences sur l'activité au quotidien des accueillants et travailleurs sociaux du CCAS.

Nos enjeux sont ainsi, comme en 2024 de :

- ➔ **Faire évoluer et ajuster notre offre de service en continu** : aides sociales facultatives et accompagnement des publics :
 - Réaliser un état des lieux des aides sociales facultatives pour les adapter au mieux
 - Mettre en place les premiers casiers solidaires
 - Développement des actions collectives
 - Déploiement de nouveaux parcours de découvertes métiers dans le cadre du PLIE, avec une attention particulière pour les publics en situation de handicap
- ➔ **Mobiliser les partenaires institutionnels et associatifs du territoire pour innover et apporter des réponses adaptées** :
 - Poursuite de la réflexion concernant le projet de reconstruction du PASS et plus largement sur les solutions d'hébergement d'urgence sur le territoire
 - 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 : démarrer l'animation d'un lieu permettant de favoriser le mieux manger
- ➔ La poursuite de notre 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.**
- ➔ **Déployer les adaptations de nos organisations de travail** définie en 2024 collectivement avec l'ensemble de l'équipe de l'Accueil Médiation Conseil
- ➔ **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 2025, cela se traduira notamment par :

- ➔ **Le déploiement sur l'ensemble des quartiers du plan de lutte contre l'isolement, de veille et prévention** afin de détecter et accompagner les seniors isolés à domicile.
- ➔ **Le développement de l'aide au répit des aidants** avec la consolidation des actions de répits sur site et de haltes répit.
- ➔ **Renforcement des actions de prévention santé** portées par Angers Seniors Animation en lien avec les partenaires du territoire et les caisses de retraite
- ➔ **La mise en place du nouveau projet de service des résidences autonomie dans une volonté d'affirmer le rôle plus spécifique de cette offre d'hébergement dans le parcours résidentiel des**

049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Salon Parcours Résidentiel

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'extension de l'ouverture et l'enrichissement du 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.
- ➔ **Réhabiliter la Résidence Autonomie Corbeille d'Argent** pour intégrer une crèche avec des places à vocation d'insertion professionnelle

De façon transversale, le CCAS veillera à soutenir ses partenaires associatifs dans un contexte de tensions sur leurs financements.

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 2025 de fonctionnement marqué par des efforts de gestion mais une continuité d'engagement

Le projet de budget de fonctionnement 2025 est valorisé à 46,15 M€. Il connaît des évolutions différenciées selon les budgets.

Il s'établit pour le budget principal et les budgets annexes (hors EHPAD) à 34 898 k€. Par rapport au BP 2024, il évolue de **+ 7,9 %**. Il s'équilibre en dépenses et en recettes avec la reprise du résultat reporté des exercices antérieurs.

⇒ Budget Principal : 23 651 k€ ⇒ Budgets Annexes : 11 247 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 + 0,6 % par rapport à 2024 (+65 k€). Malgré une légère baisse des frais de personnel, (-82 k€) le budget 2025 progresse sous l'effet de la hausse conjuguée des frais d'exploitation (+98 k€) et de structure (+65 k€). Le déficit prévisionnel est cependant en diminution avec une hausse des recettes prévisionnelles 2025 à hauteur de 310 k€ (+3,5 %).

⇒ Recettes : 9 129 k€ ⇒ Dépenses : 11 255 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 2025 prend en compte les informations des organismes financeurs, et notamment celle prévue au CPOM visant à atteindre le tarif plafond sur une période de trois années. Pour les autres prestations, conformément à la délibération du conseil d'administration du 18 décembre 2024, les tarifs présentent une évolution suivant le niveau d'inflation constaté.

- ➔ **Résidences autonomie et EHPAD :** le taux d'occupation des logements pris en compte dans les estimations budgétaires se situe 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 2024, en l'absence d'informations

Agence Régionale de Santé
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de création préfecture : 04/03/2025

des financeurs. Celles-ci seront communiquées en juin. Concernant le financement du CLIC, le prévisionnel 2025 est identique à celui de 2024 même si une révision à la hausse de la participation du CD 49 est 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 17 758 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 1 539 k€ soit + 9,5 %.

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 2025 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).

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 2025 pour un montant de 1 830 k€, soit + 1 230 k€ par rapport au budget primitif 2024, mais seulement + 70 k€ par rapport au montant total versé en 2024. Cette dernière évolution est liée à l'intégration du financement du nouveau poste de Responsable Ressources Humaines financées par le budget de la Ville d'Angers et refacturé au CCAS.

Les dépenses de personnel : Les évolutions attendues et anticipées pour 2025 répondent à des facteurs externes et internes.

Parmi les facteurs externes figurent les mesures nationales légales :

- ➔ L'effet report de la **revalorisation du SMIC** de novembre 2024 (+ 4,5 k€).
- ➔ L'**augmentation du SMIC de juillet 2025** (+ 5,4 k€).
- ➔ La reprise de la **subrogation** (élément en risque dans l'attente de l'éventuelle transposition de l'Etat vers la FPT) (+ 99,4 k€).
- ➔ L'évolution de la **cotisation CNRACL** (+ 4 points) (+ 329,2 k€).

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

- ➔ **Le Glissement Vieillesse Technicité (GVT)** qui permet de mesurer l'impact des mesures individuelles liées principalement à l'évolution de carrière des agents. Le GVT est déterminé en fonction des règles d'avancement déterminées par la collectivité (avancement d'échelon, de grade, promotion interne... + 131,2 k€).
- ➔ La poursuite de la **transition professionnelle** des anciens agents du service d'aide à domicile (- 85,8 k€).
- ➔ Le **peuplement de l'organigramme** pour donner suite au travail de réorganisation des services supports et de la direction (+ 332,9 k€).
- ➔ L'impact de la **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (+ 88,5 k€).
- ➔ Des **postes d'IDE en EHPAD** non pourvus en 2024 (+ 58,5 k€).

Au projet de budget 2025, la masse salariale présente une évolution de – 0,49 % par rapport à 2024.

Les mesures d'évolution présentées précédemment sont neutralisées en raison d'un réalisé de masse salariale 2024 inférieur au budget prévu.

Les aides de l'action sociale : les dépenses d'action sociale sont prévues à hauteur de 710 k€, soit l'équivalent de ce qui était prévu au budget 2024 (707 k€).

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 2025 s'élève à 1 059 k€ (1 056 k€ en 2024).

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	2025 prévisionnel
Résultats cumulés	5 099 071	4 608 007	4 752 252	4 740 988	3 235 794	2 392 750	2 622 467	1 631 188	2 386 612

Les budgets annexes (hors EHPAD) : ils sont équilibrés par une subvention du budget principal. Les subventions d'équilibre des budgets annexes devraient être constatées en diminution à la clôture de l'exercice 2024 (-794 k€) pour moitié en lien avec la fermeture de la résidence La Rose de Noël et pour le solde grâce notamment aux efforts de recherches de financement externe (CAPSA).

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

Le déficit cumulé des EHPAD
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 prévisionnel
Résultats cumulés	740 889	839 878	-589 869	- 1 917 412	-3 644 725	-5 631 747	-7 733 042	- 9 350 434

La proposition de budget primitif 2025

Fonctionnement	Recettes	Dépenses
Budget (hors EHPAD)	34 897 700	34 897 700
Budget EHPAD	9 128 600	11 255 000

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

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

PROJETS D'INVESTISSEMENT 2025

La section d'investissement du budget primitif 2025 a été évaluée à 4 447 k€ pour le budget principal et les budgets annexes. Le financement de la section sera assuré principalement par les dotations aux amortissements, le résultat de la section d'investissement, le fonds de compensation sur la TVA et la subvention de la Ville. Le programme d'investissement est autofinancé.

Les inscriptions traduisent un programme annuel d'investissement (PPI) de 1 044 k€. Le PPI est construit, pour les investissements courants, autour des quatre orientations suivantes, pour un montant total de 603 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 2025, les investissements pour la réalisation des travaux suivants :

- ➔ Sécurisation de la résidence César Geoffray : 341 k€
- ➔ Renouvellement du parc informatique obsolète : 100 k€

La proposition de budget primitif 2025

Investissement	Recettes	Dépenses
Budgets (Hors EHPAD)	3 861 900	3 861 900
Budget EHPAD	403 200	584 700

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

Pour son budget 2025, le CCAS poursuit sa stratégie d'efficience et de juste utilisation des deniers publics déployés afin de faire face au défi d'équilibre 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 des partenaires du CCAS au premier rang desquels la Ville d'Angers, ni sans un pilotage resserré de son modèle socio-économique.

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.

Reception en préfecture
048-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

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 2025



Ville, Communauté urbaine et Centre Communal d'Action Sociale sont 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 2023.

SOMMAIRE

Avant-propos	4
Cinq définitions clés	5
Principaux enseignements du rapport	6
DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	8
La répartition par type de population	9
La pyramide des âges	10
Les filières	11
Les emplois	13
Le temps de travail	14
Le télétravail	16
L'absentéisme santé (hors maternité)	18
Les congés parentaux	25
Les travailleurs handicapés	26
La sélectivité	28
DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	30
Les catégories hiérarchiques	31
Les emplois d'encadrement en catégorie A	33
La classification des emplois	34
Les encadrants et les non encadrants	35
La formation	36
Les avancements de grade et promotions internes	40
La rémunération	42
L'index de l'égalité professionnelle	44

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 est présentée dans ce rapport sous un plan en deux divisions, horizontale et verticale. La division horizontale tend à rendre compte de la répartition des effectifs femmes/hommes d'un point de vue structurel. La division verticale, quant à elle, désigne les écarts éventuels observés entre les femmes et les hommes en termes d'évolution professionnelle et de positionnement hiérarchique.

Ce rapport intègre des éléments issus du rapport social unique au 31/12/2023.

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 54% 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,
- ✓ Les demandes de télétravail concernent principalement les femmes,
- ✓ Les femmes sont plus concernées par la maladie ordinaire et la longue maladie, et les hommes sont plus concernés par les accidents de travail et la maladie professionnelle,
- ✓ Les femmes occupent 49% des postes d'encadrement de catégorie A,
- ✓ 46% de femmes parmi les plus hautes rémunérations,
- ✓ Une femme encadre en moyenne 9,5 agents, alors qu'un homme en encadre en moyenne 7,7,
- ✓ L'index égalité professionnelle est supérieur au seuil attendu de 75/100 pour les 3 collectivités.

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LA REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

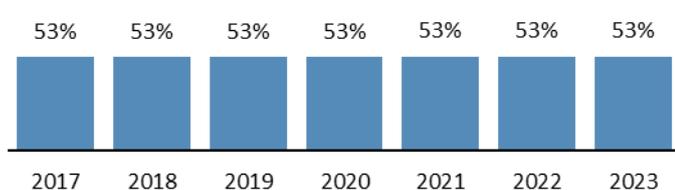
Agents en activité au 31/12/2023 (dans les 3 collectivités)

Type de population	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1 749	1 534	53%	47%	67%	74%
Agents contractuels permanents	530	375	59%	41%	20%	18%
Total agents sur emplois permanents	2 279	1 909	54%	46%	87%	93%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	266	117	69%	31%	10%	6%
Apprentis	53	23	70%	30%	2%	1%
Collaborateurs de cabinet	10	3	77%	23%	0%	0%
Contrats de projet	2		100%	0%	0%	0%
Vacataires	10	10	50%	50%	0%	0%
Total général	2 620	2 062	56%	44%	100%	100%

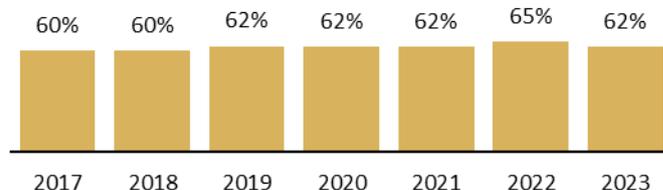
Effectif intervenu sur l'année (dans les 3 collectivités) en ETP

Type de population	En ETP		% H/F	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1 713,4	1 551,5	52%	48%
Agents contractuels permanents	515,7	339,0	60%	40%
Total agents sur emplois permanents	2 229,1	1 890,5	54%	46%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	118,3	63,3	65%	35%
Apprentis	46,8	23,1	67%	33%
Collaborateurs de cabinet	9,3	2,8	77%	23%
Vacataires	0,3	0,4	43%	57%
Contrats de projet	2,0	0,0	100%	0%
Total général	2 405,8	1 980,1	55%	45%

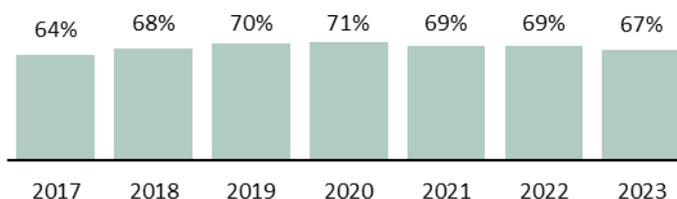
Evolution du % des femmes dans les principales populations



Agents fonctionnaires



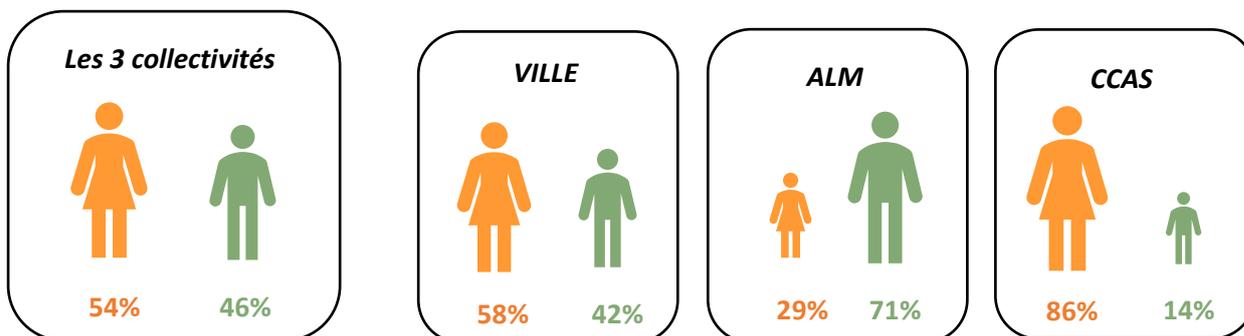
Agents contractuels



Agents recrutés pour accroissement d'activité

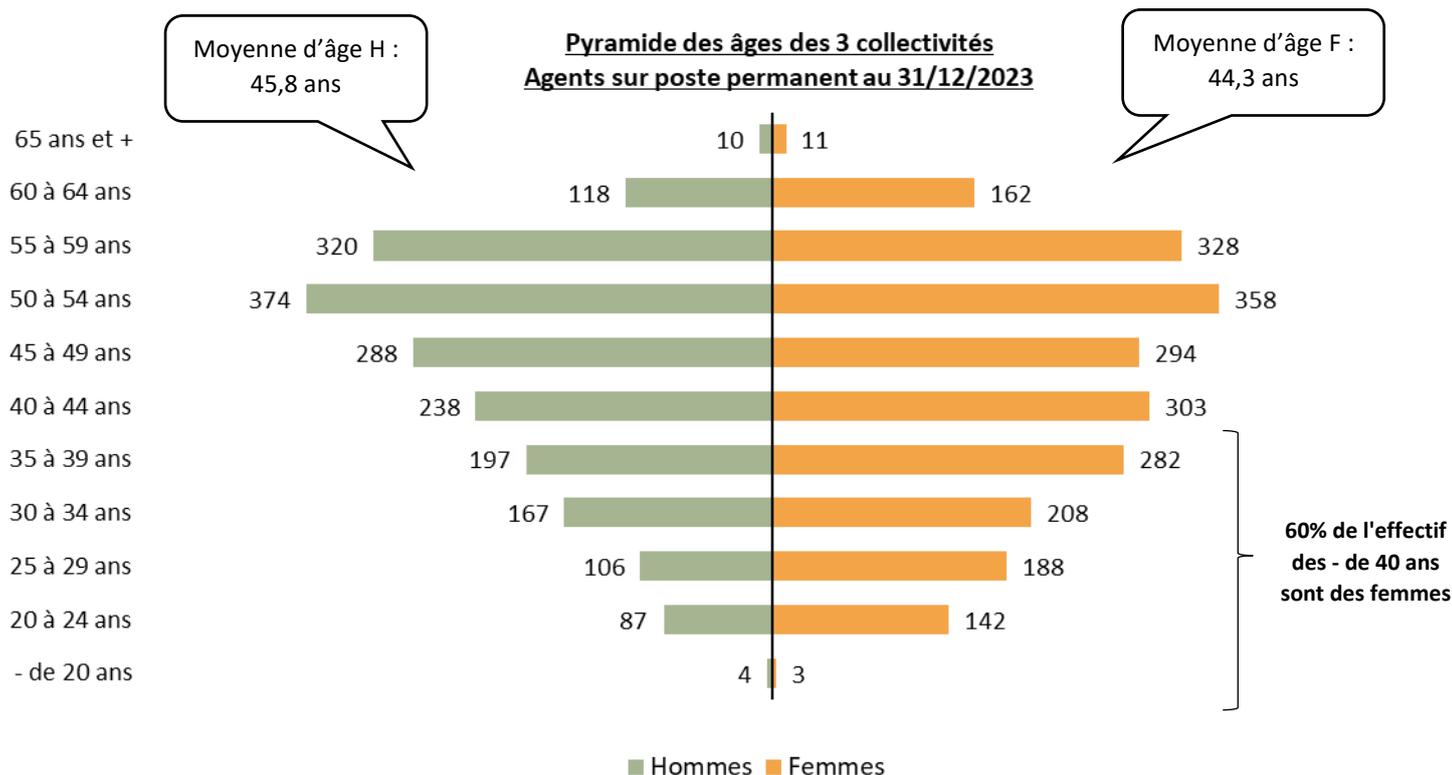
Détail des agents permanents par collectivité

Au 31 décembre 2023, les 3 collectivités confondues employaient **2 279 femmes et 1 909 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.

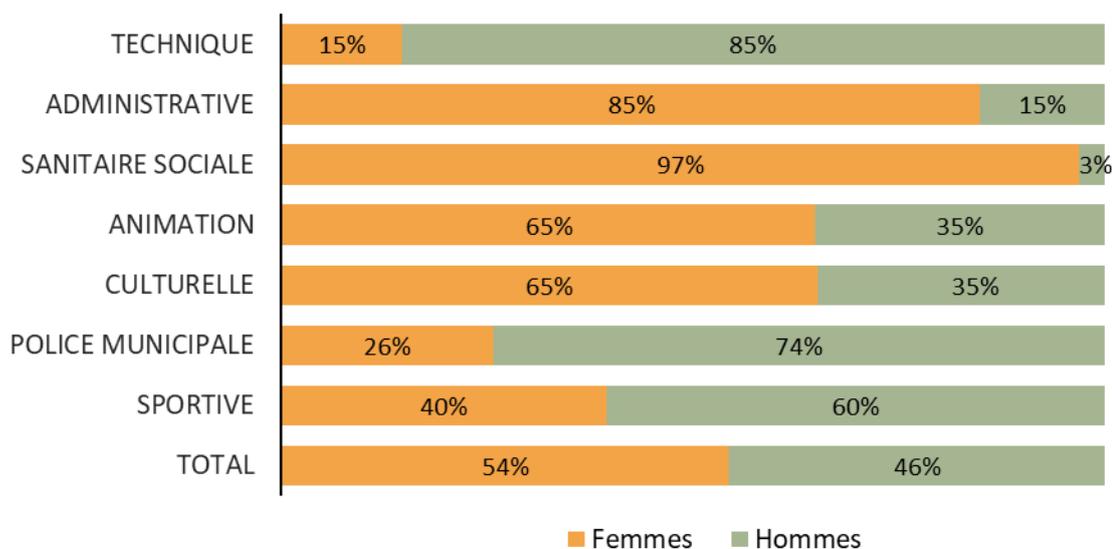


Les femmes représentent **près de 60% de l'effectif des moins de 40 ans**. Ce pourcentage est supérieur aux 54% de femmes constatés sur l'effectif global. La tendance est donc à une poursuite de l'augmentation de la représentation féminine (à relier aux candidatures et aux recrutements).

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.

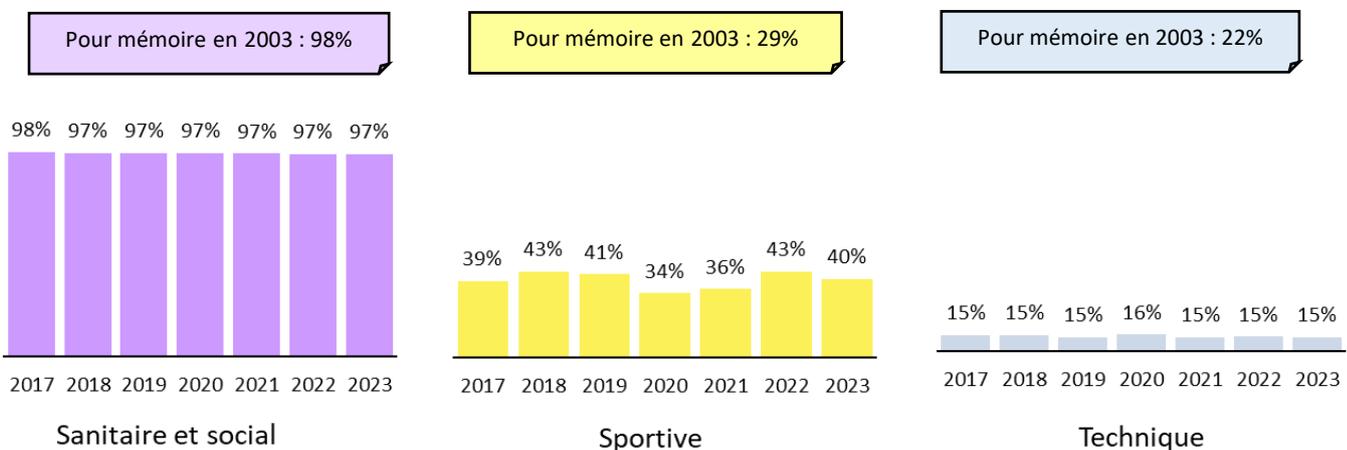
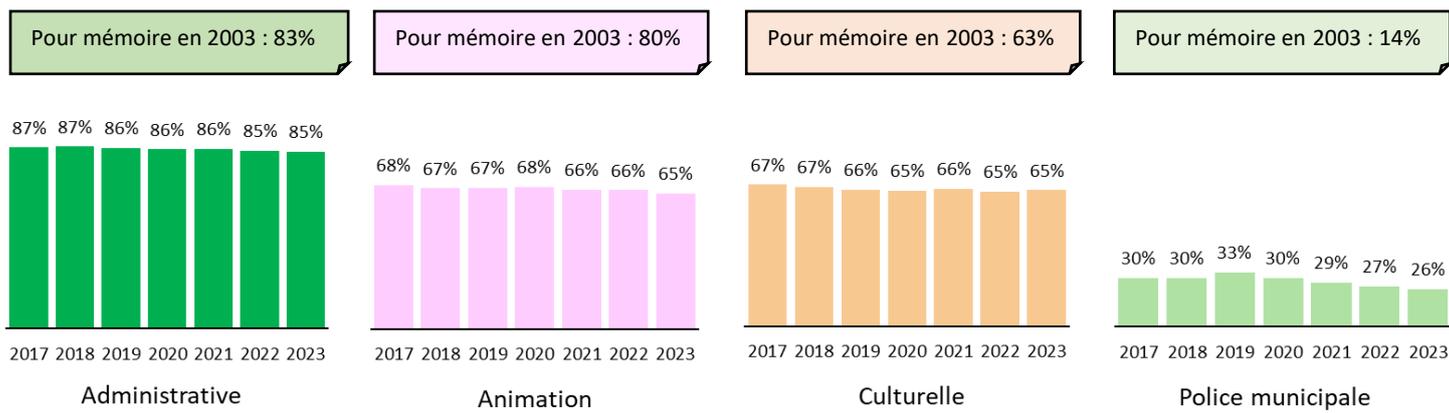
	Agents en nombre			%H/F		Part relative F/F et H/H	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femme	Homme
TECHNIQUE	244	1 419	1 663	15%	85%	11%	74%
ADMINISTRATIVE	813	144	957	85%	15%	36%	8%
SANITAIRE SOCIALE	722	23	745	97%	3%	32%	1%
ANIMATION	300	162	462	65%	35%	13%	8%
CULTURELLE	167	89	256	65%	35%	7%	5%
POLICE MUNICIPALE	16	46	62	26%	74%	1%	2%
SPORTIVE	17	26	43	40%	60%	1%	1%
TOTAL	2 279	1 909	4 188	54%	46%	100%	100%



Les femmes sont majoritaires dans les filières sanitaire et sociale, administrative, animation et culturelle.

A l'inverse, les filières technique, sportive et police municipale sont majoritairement masculines.

Evolution de la part des femmes par filière depuis 2017



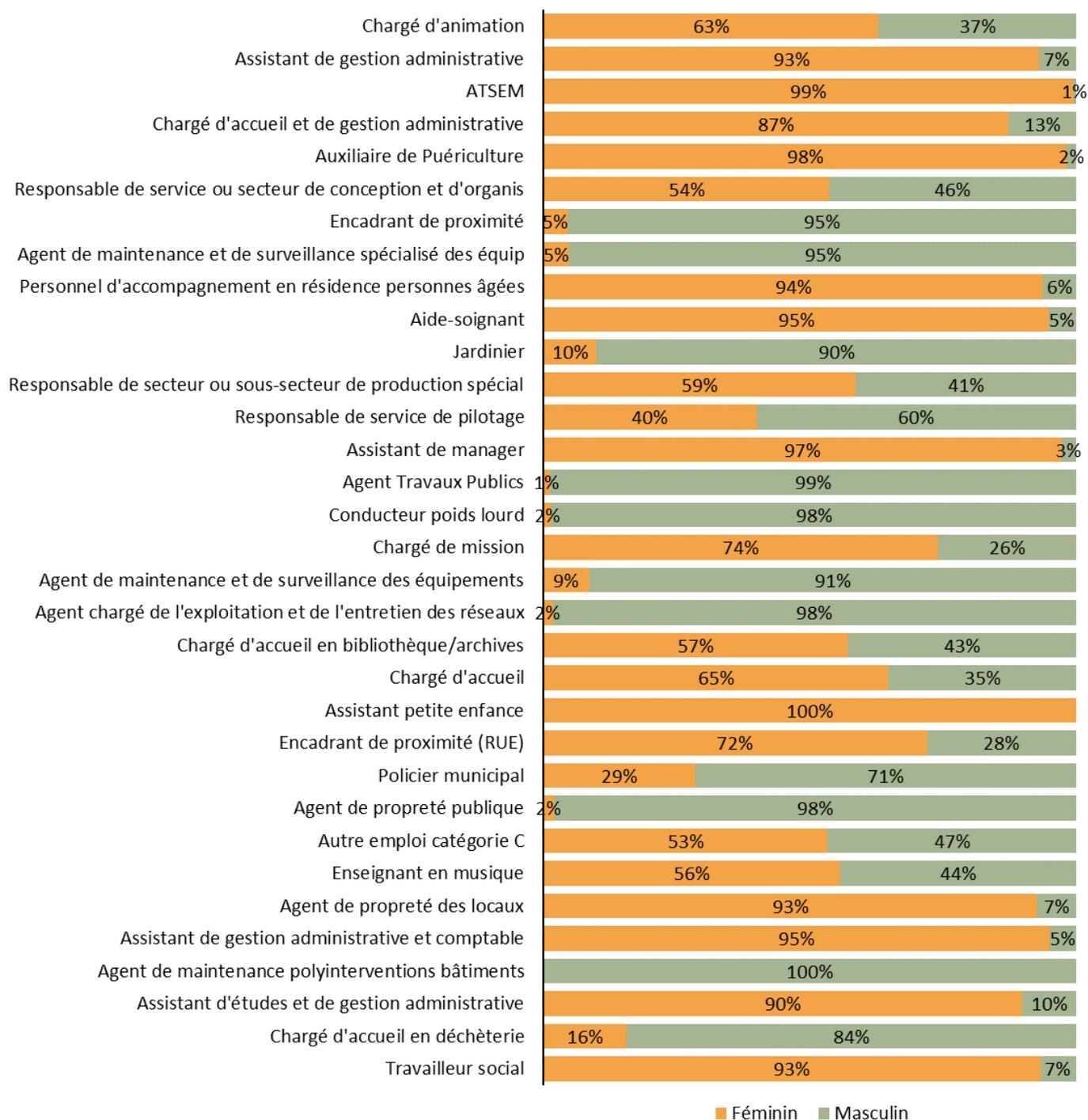
Au cours des 6 dernières années, la représentation féminine est :

- en diminution sur les filières administrative, animation, culturelle et police municipale,
- 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 31/12/2023

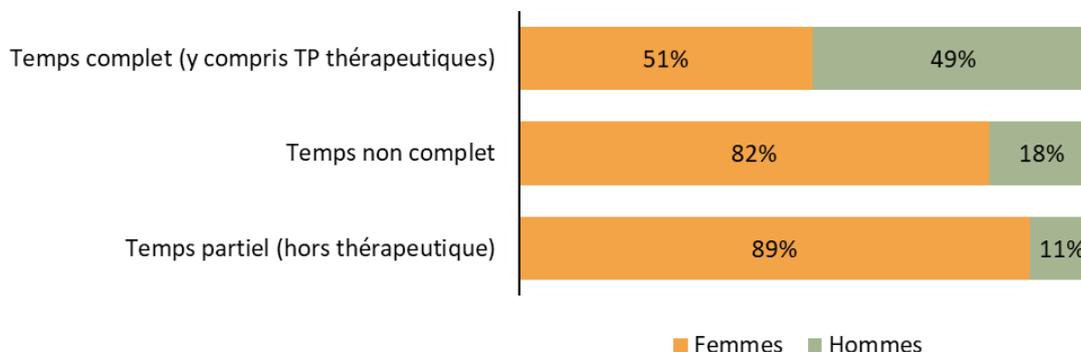


Sur les 33 emplois qui sont occupés par 30 agents ou plus, un seul est exclusivement masculin, il s'agit d'agent de maintenance polyinterventions bâtiments (41 agents) et un seul est exclusivement féminin, il s'agit de l'emploi d'assistant petite enfance (53 agents). En 2022, 5 emplois de plus de 30 agents étaient exclusivement masculin ou féminin.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte annuel de référence était de 1607 heures en 2023.

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

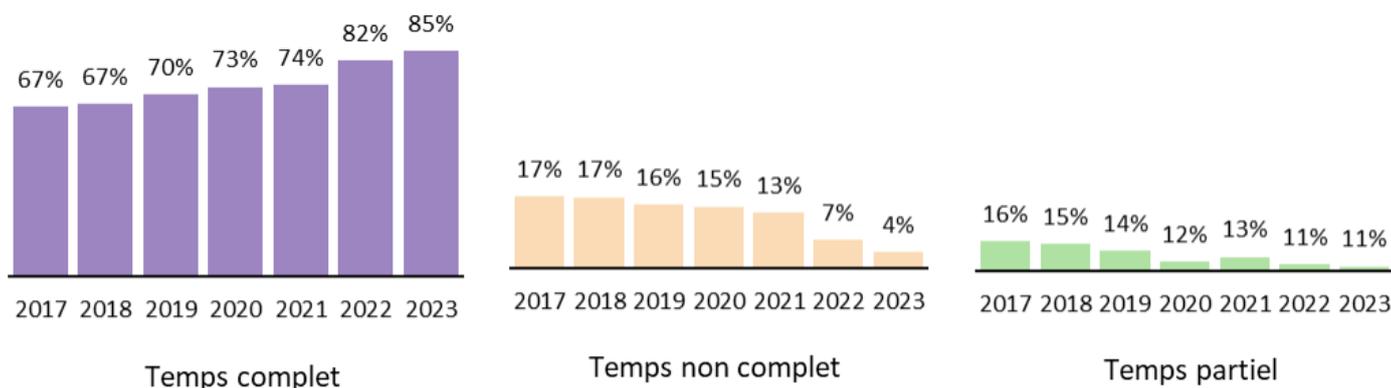


Part relative des femmes par temps de travail

	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)	1 931	1 855	51%	49%	85%	97%	3 786
Temps non complet	103	23	82%	18%	5%	1%	126
Temps partiel (hors thérapeutique)	245	31	89%	11%	11%	2%	276
Total général	2 279	1 909	54%	46%	100%	100%	4 188

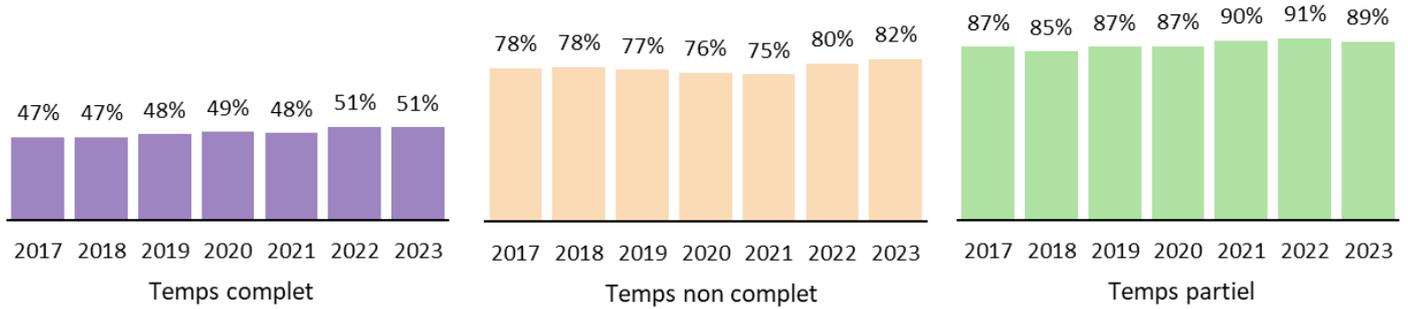
97% des hommes sont à temps complet, contre 85% des femmes. Pour autant, la part des femmes travaillant à temps complet augmente.

Evolution de la part relative des femmes par temps de travail

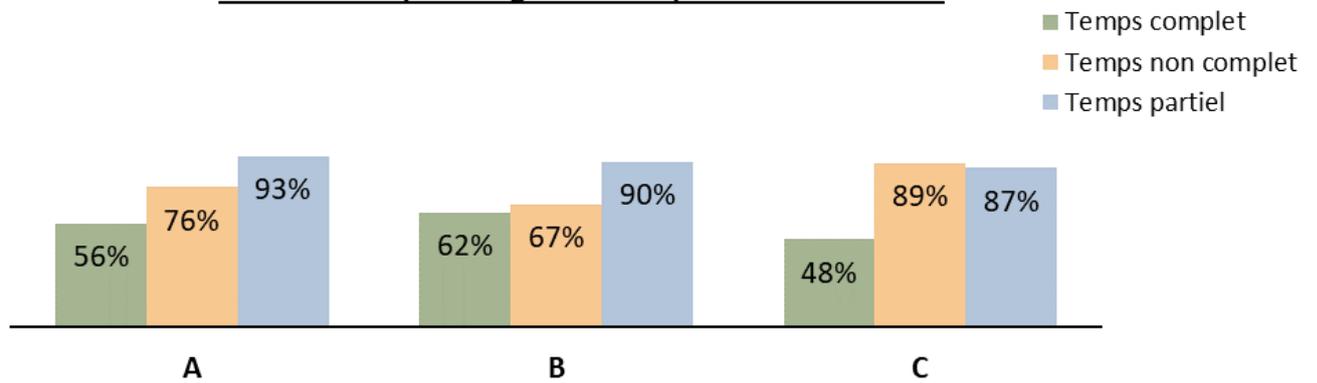


Les agents à temps non complet et à temps partiel restent majoritairement des femmes. Néanmoins, on constate que la part des femmes dans les temps non complets diminue.

Evolution du % de femmes



% de femmes par catégorie et temps de travail en 2023



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

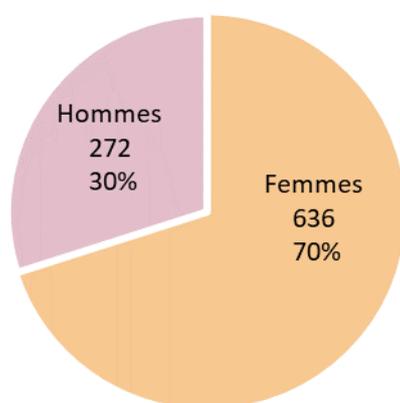
Angers a instauré le télétravail en 2013. En pratique, le télétravail peut prendre la forme de deux jours maximums par semaine durant lesquels l'agent réalise ses missions à domicile. Il s'agit d'une démarche volontaire de l'agent et de son service, dont les modalités (missions exercées, durée du télétravail,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

Tout agent de la collectivité, dont une partie des missions peut être exercée à distance, peut faire une demande de télétravail, quels que soient son statut, sa filière, son cadre d'emplois et son grade.

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).

908 demandes de télétravail ont été déposées en 2023.

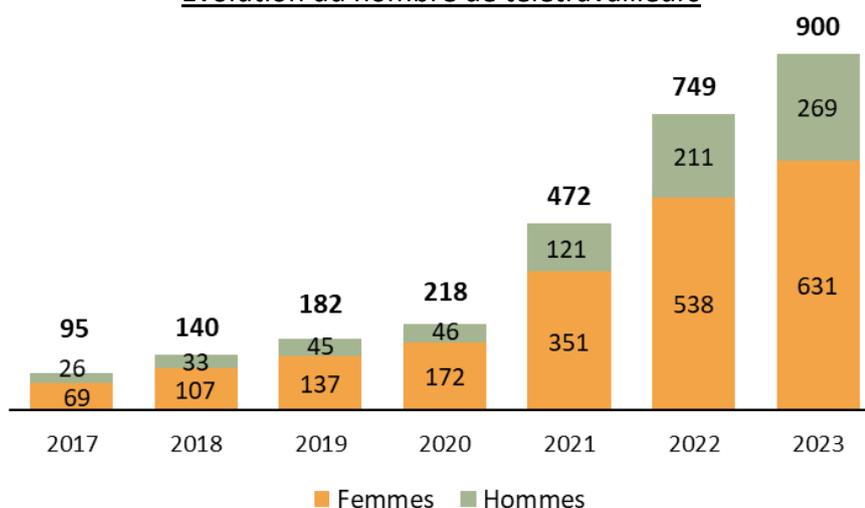
Demands de télétravail par sexe
3 collectivités confondues
(Campagne 2023)



Les demandes de télétravail sont majoritairement formulées par des femmes

Concernant la campagne 2023, 99% des demandes ont été satisfaites.

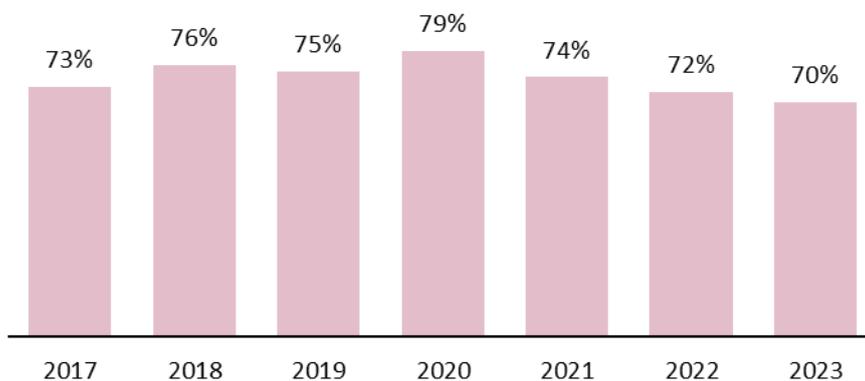
Evolution du nombre de télétravailleurs



De 2017 à 2023 : + 805 télétravailleurs
(+ 562 femmes et + 243 hommes)

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

Evolution de la part des femmes dans le télétravail



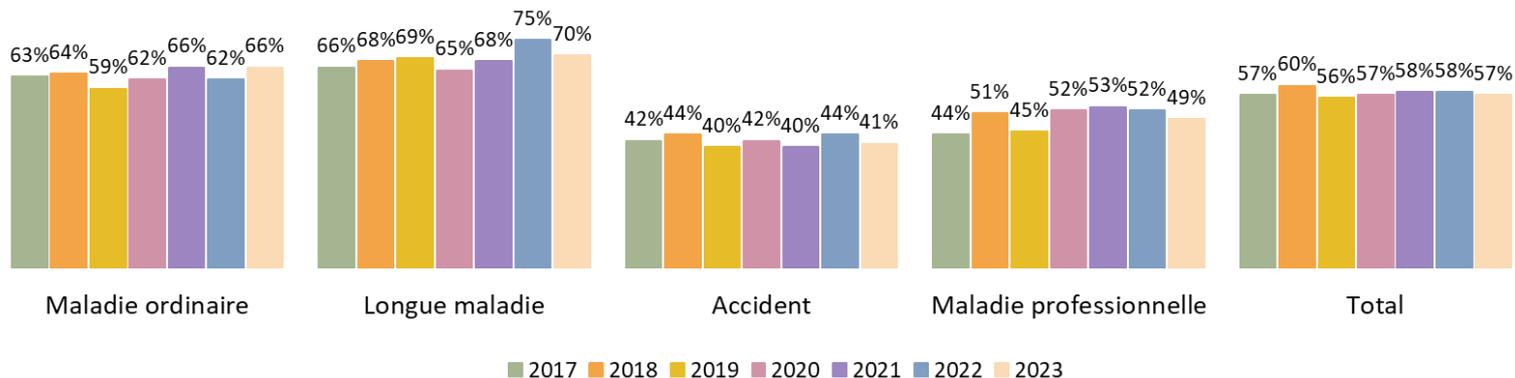
Les femmes restent majoritaires dans le télétravail, cependant leur part diminue depuis 2021 et représente 70% de la population des télétravailleurs en 2023.

Au 1^{er} janvier 2024, sur les 3 collectivités, 28% des femmes télétravaillent, contre 14% des hommes.

L'ABSENTEISME SANTE (HORS MATERNITE)

Les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

Nombre de jours d'arrêt : proportion de femmes



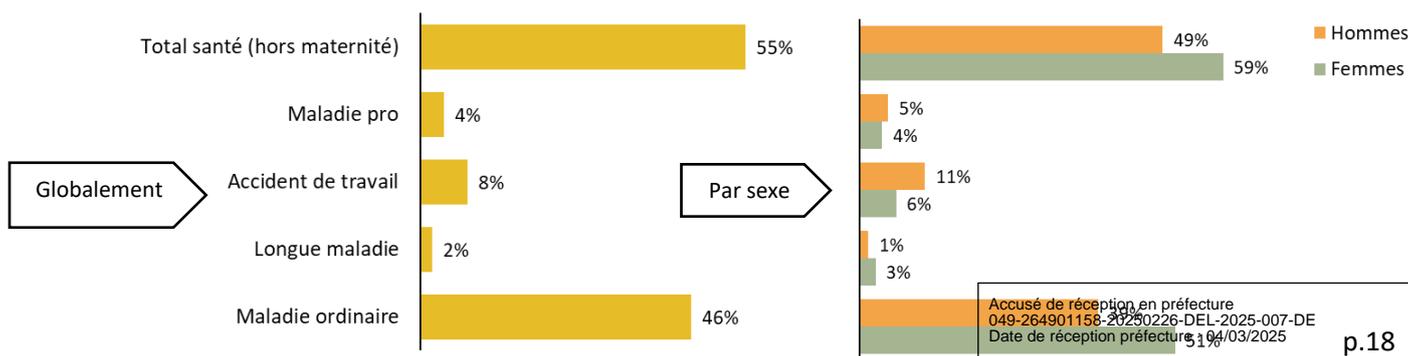
En 2023, les femmes, qui représentent 54% de l'effectif permanent, sont plus concernées par des absences maladie ordinaire (66%) et longue maladie (70%).

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 %
Féminin	- de 30 ans	333	15%	4 141	14%	0%	165	1%	0%	4 306	5%		
	30 à 39 ans	490	22%	7 363	25%	1 081	6%	1 663	13%	1 000	5%	11 107	14%
	40 à 49 ans	597	26%	6 421	22%	2 751	15%	1 934	15%	5 040	24%	16 146	20%
	50 à 59 ans	686	30%	9 125	31%	9 560	52%	6 581	51%	9 568	46%	34 834	43%
	60 ans et +	173	8%	2 560	9%	5 051	27%	2 658	20%	5 067	25%	15 336	19%
Total Féminin		2 279	100%	29 610	100%	18 443	100%	13 001	100%	20 675	100%	81 729	100%
Masculin	- de 30 ans	197	10%	1 066	7%	53	1%	248	1%	0%	1 367	2%	
	30 à 39 ans	364	19%	2 245	15%	317	4%	2 357	13%	712	3%	5 631	9%
	40 à 49 ans	526	28%	4 338	29%	1 095	14%	3 972	22%	3 337	15%	12 742	20%
	50 à 59 ans	694	36%	6 088	41%	3 860	50%	7 100	39%	13 750	63%	30 798	49%
	60 ans et +	128	7%	1 183	8%	2 435	31%	4 758	26%	3 911	18%	12 287	20%
Total Masculin		1 909	100%	14 920	100%	7 760	100%	18 435	100%	21 710	100%	62 825	100%
Total	- de 30 ans	530	13%	5 207	12%	53	0%	413	1%	0	0%	5 673	4%
	30 à 39 ans	854	20%	9 608	22%	1 398	5%	4 020	13%	1 712	4%	16 738	12%
	40 à 49 ans	1 123	27%	10 759	24%	3 846	15%	5 906	19%	8 377	20%	28 888	20%
	50 à 59 ans	1 380	33%	15 213	34%	13 420	51%	13 681	44%	23 318	55%	65 632	45%
	60 ans et +	301	7%	3 743	8%	7 486	29%	7 416	24%	8 978	21%	27 623	19%
Total général		4 188	100%	44 530	100%	26 203	100%	31 436	100%	42 385	100%	144 554	100%

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

Agents absents au moins une fois dans l'année (par type d'absence)

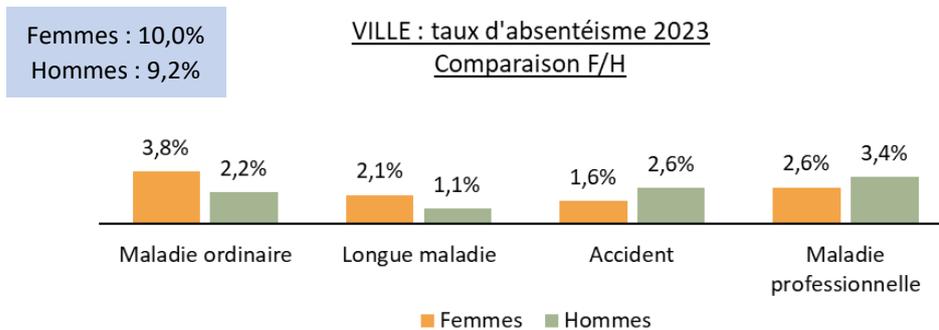


Taux d'absentéisme 2023 par type d'absence

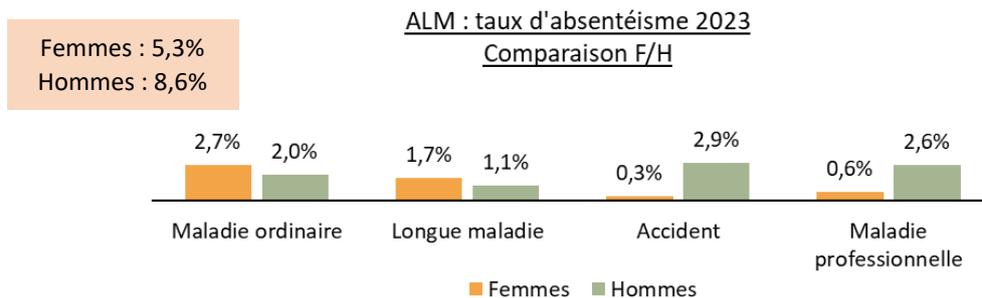
Le taux d'absentéisme est calculé sur la base du calcul de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), afin de faciliter les comparaisons avec les autres collectivités.

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

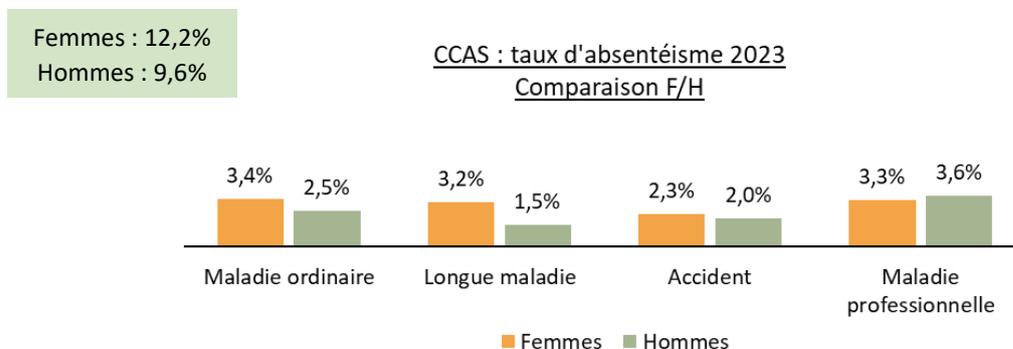
En 2023, le taux d'absentéisme santé (hors maternité) pour les 3 collectivités est de 9,7% (9,8% pour les femmes et 9,0% pour les hommes). Ci-dessous, le détail par collectivité :



Le taux d'absentéisme **Ville** 2023 est plus important chez les femmes. Ce constat résulte principalement des absences maladie ordinaire et longue maladie, où le taux des femmes est 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.



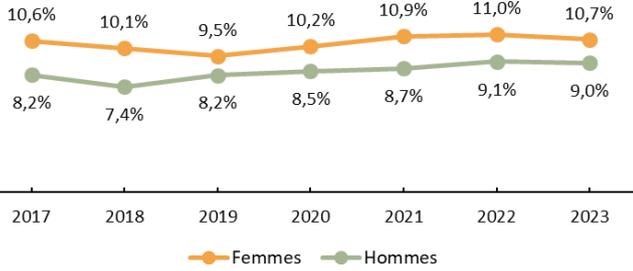
Concernant le taux d'absentéisme **ALM** 2023, il est plus important chez les hommes. Les absences accident de travail et maladie professionnelle sont supérieures à celles des femmes (métiers techniques principalement masculins).



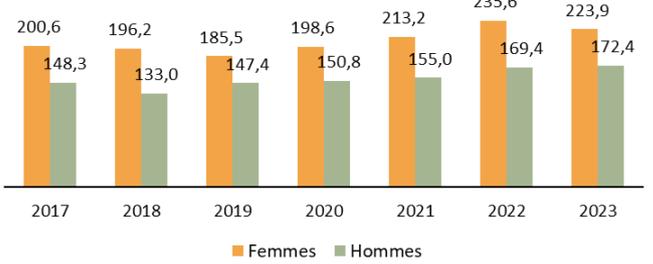
Au **CCAS**, le taux d'absentéisme 2023 des femmes est plus élevé que celui des hommes. Seul le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est plus important chez les hommes.

Evolution du taux d'absentéisme et des ETP

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme santé (hors maternité)

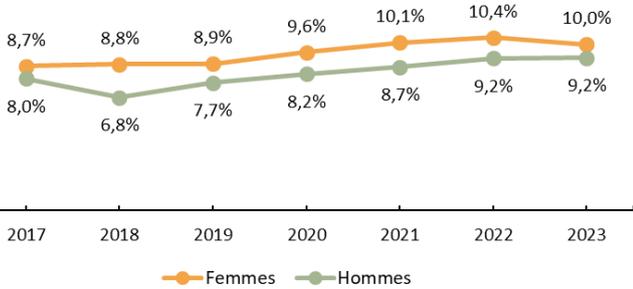


3 COLLECTIVITES : ETP absences santé (hors maternité)

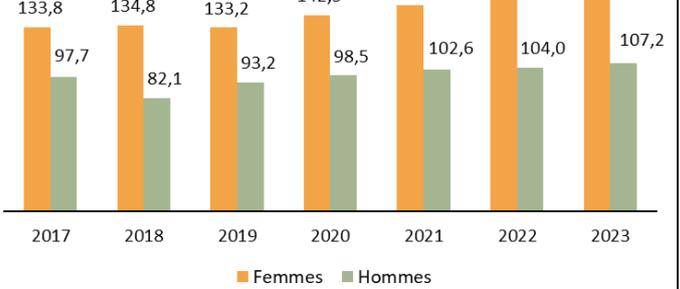


Par collectivité :

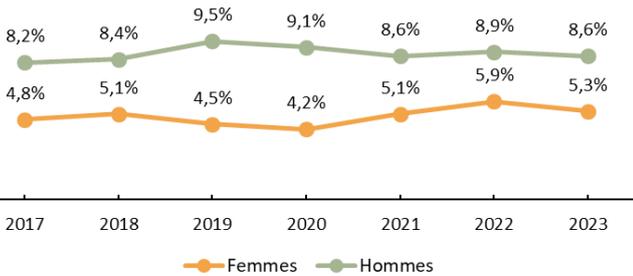
VILLE : taux d'absentéisme santé (hors maternité)



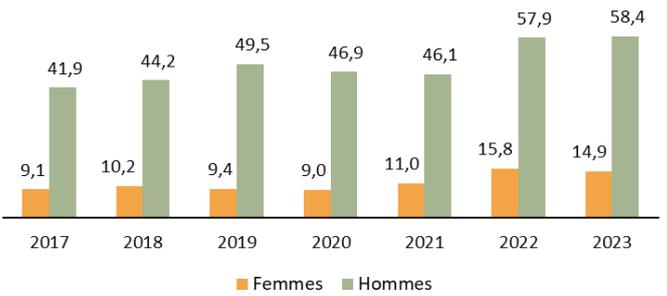
VILLE : ETP absences santé (hors maternité)



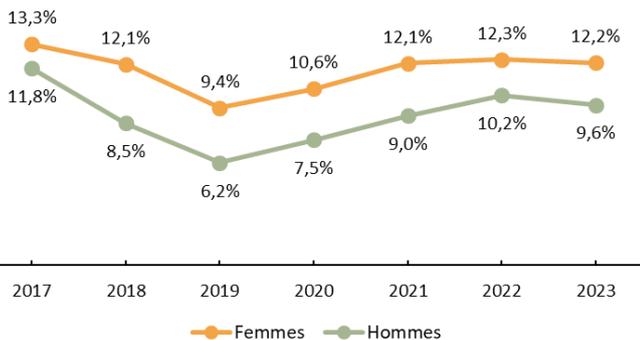
ALM : taux d'absentéisme santé (hors maternité)



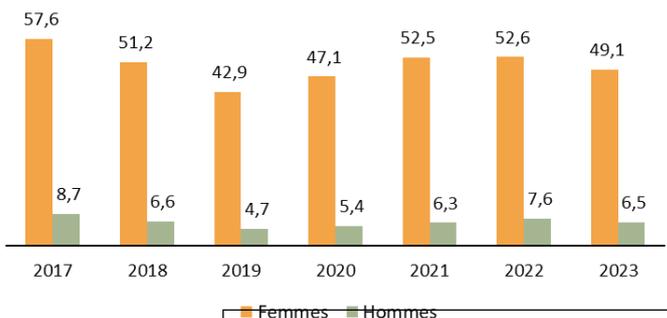
ALM : ETP absences santé (hors maternité)



CCAS : taux d'absentéisme santé (hors maternité)

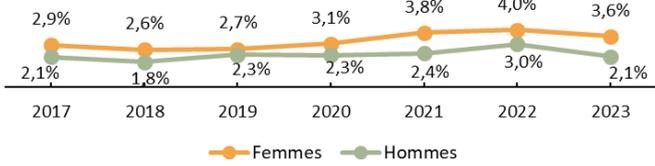


CCAS : ETP absences santé (hors maternité)

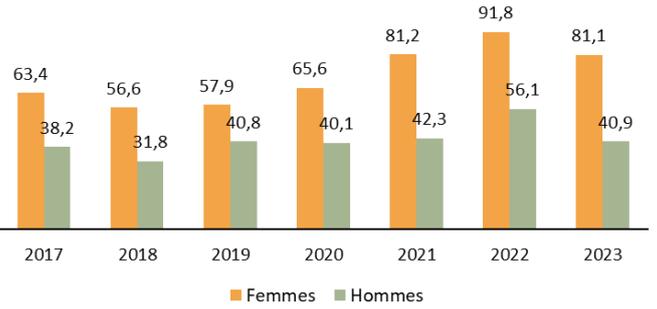


Evolution de la maladie ordinaire

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme maladie ordinaire

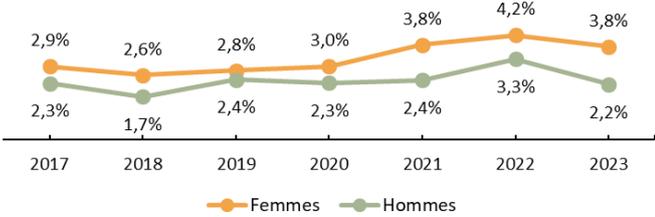


3 COLLECTIVITES : ETP absences maladie ordinaire

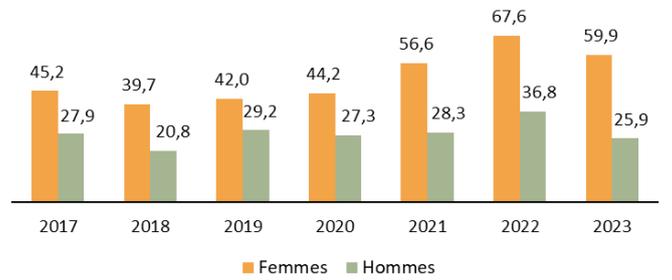


Par collectivité :

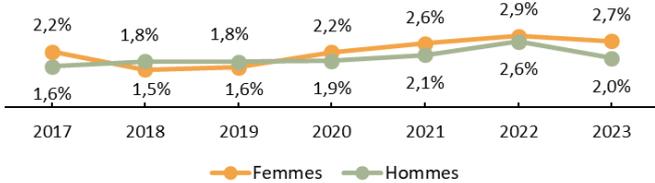
VILLE : taux d'absentéisme maladie ordinaire



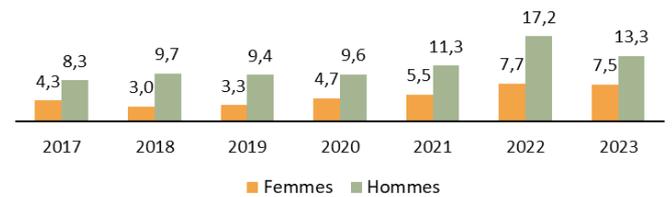
VILLE : ETP absences maladie ordinaire



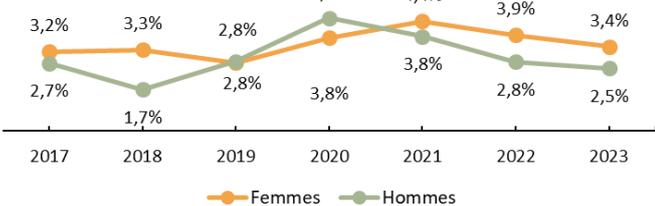
ALM : taux d'absentéisme maladie ordinaire



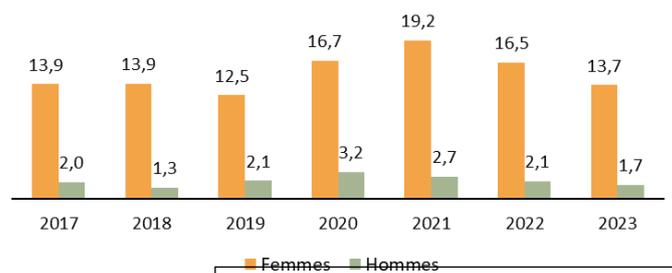
ALM : ETP absences maladie ordinaire



CCAS : taux d'absentéisme maladie ordinaire

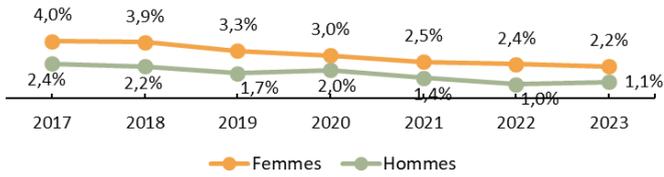


CCAS : ETP absences maladie ordinaire

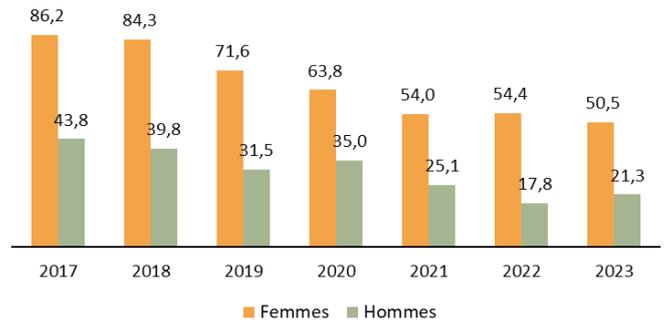


Evolution de la longue maladie

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme longue maladie

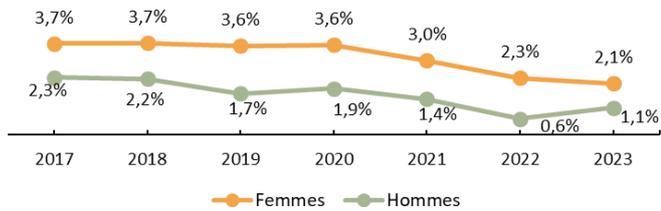


3 COLLECTIVITES : ETP absences longue maladie

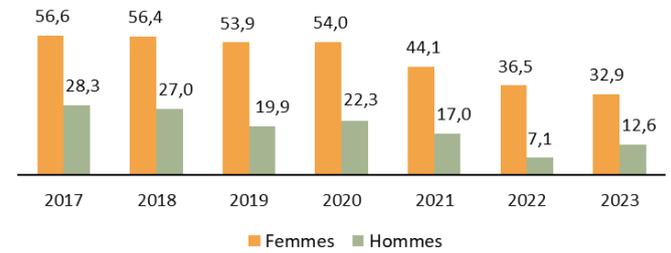


Par collectivité :

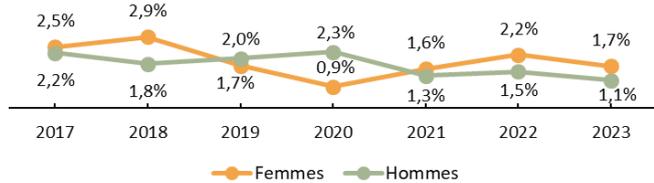
VILLE : taux d'absentéisme longue maladie



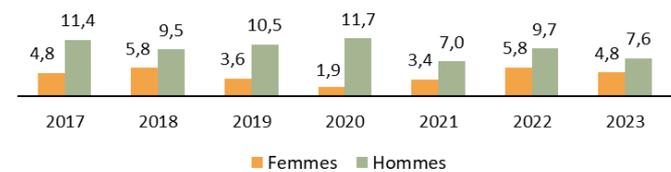
VILLE : ETP absences longue maladie



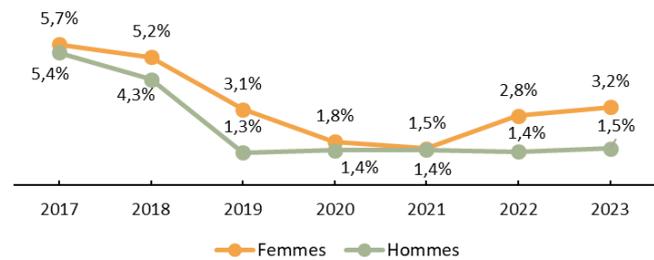
ALM : taux d'absentéisme longue maladie



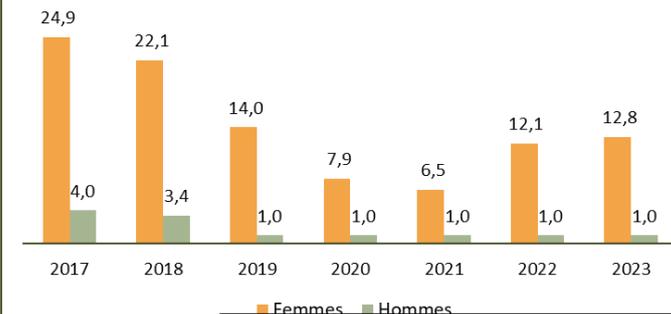
ALM : ETP absences longue maladie



CCAS : taux d'absentéisme longue maladie

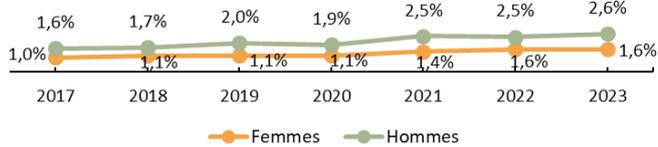


CCAS : ETP absences longue maladie

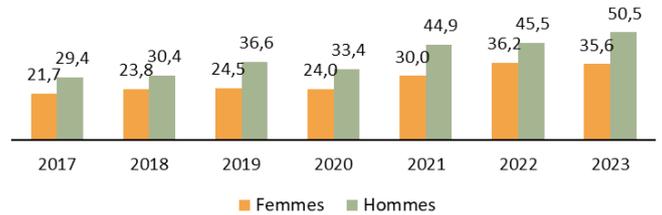


Evolution des accidents de travail

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme accident de travail

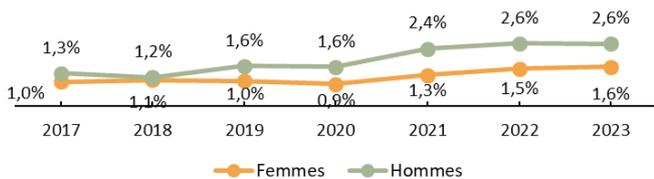


3 COLLECTIVITES : ETP absences accident de travail

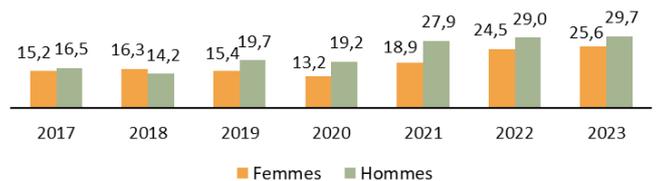


Par collectivité :

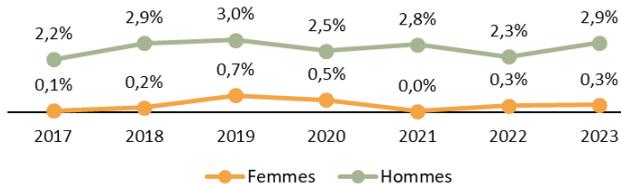
VILLE : taux d'absentéisme accident de travail



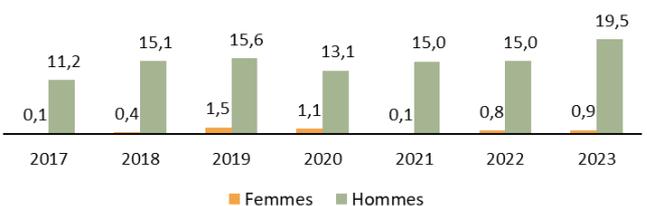
VILLE : ETP absences accident de travail



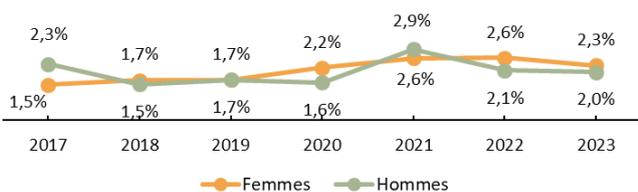
ALM : taux d'absentéisme accident de travail



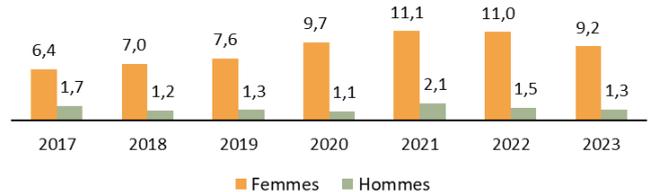
ALM : ETP absences accident de travail



CCAS : taux d'absentéisme accident de travail

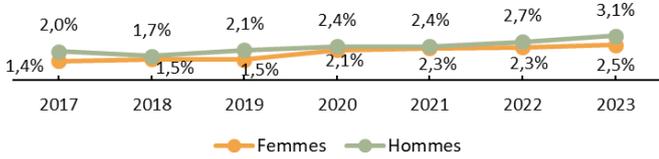


CCAS : ETP absences accident de travail

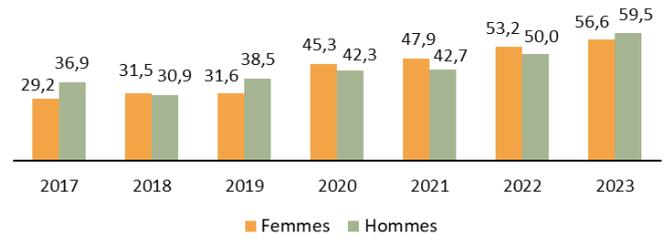


Evolution de la maladie professionnelle

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme maladie professionnelle

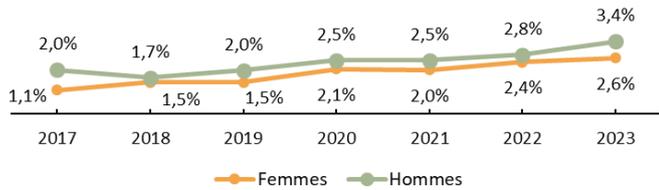


3 COLLECTIVITES : ETP absences maladie professionnelle

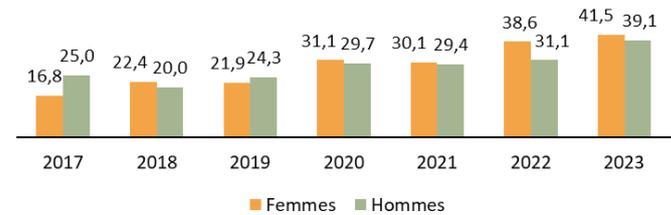


Par collectivité :

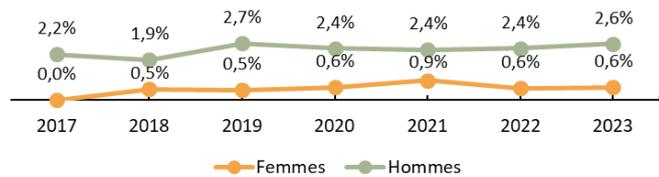
VILLE : taux d'absentéisme maladie professionnelle



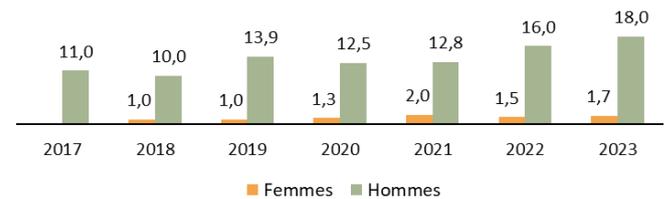
VILLE : ETP absences maladie professionnelle



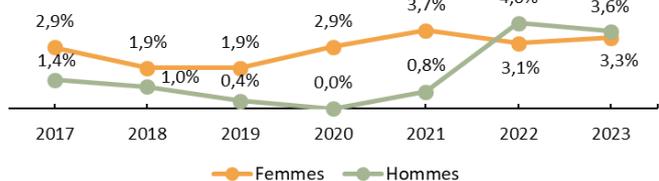
ALM : taux d'absentéisme maladie professionnelle



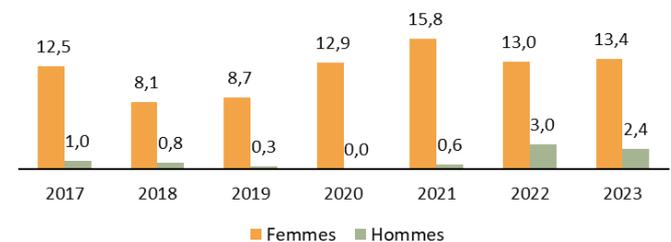
ALM : ETP absences maladie professionnelle



CCAS : taux d'absentéisme maladie professionnelle



CCAS : ETP absences maladie professionnelle



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 31/12/2023

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

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	0	0	0
B	2	0	2
C	8	0	8
Total	10	0	10

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

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

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

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

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

Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 5212-13 du Code du Travail et L351-5 du Code Général de la Fonction Publique) ?

- ✓ 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),
- ✓ Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement,
- ✓ Les agents bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

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

VILLE : 239 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,26%.

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	6	0	1	1	7	1
B	16	4	1	0	17	4
C	99	98	9	4	108	102
Total	121	102	11	5	132	107

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

ALM : 78 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,09%.

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	0	1	0	1	0
B	2	2	0	0	2	2
C	12	59	1	1	13	60
Total	14	61	2	1	16	62

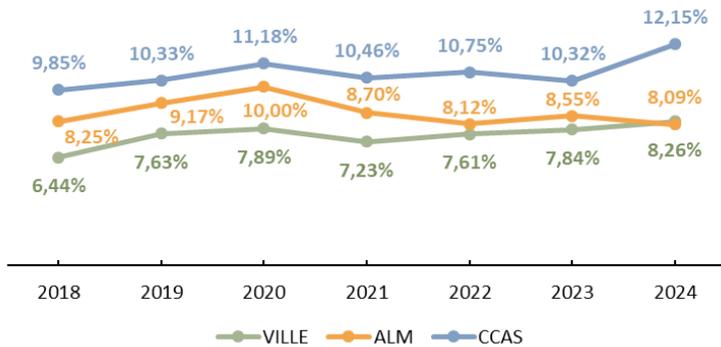
Les femmes représentent **20%** du personnel en situation de handicap.

CCAS : 57 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 12,15%.

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	3	0	0	0	3	0
B	7	1	0	0	7	1
C	40	6	0	0	40	6
Total	50	7	0	0	50	7

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

Evolution du taux d'emploi direct* 2018-2024



*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 (FIPHFP)

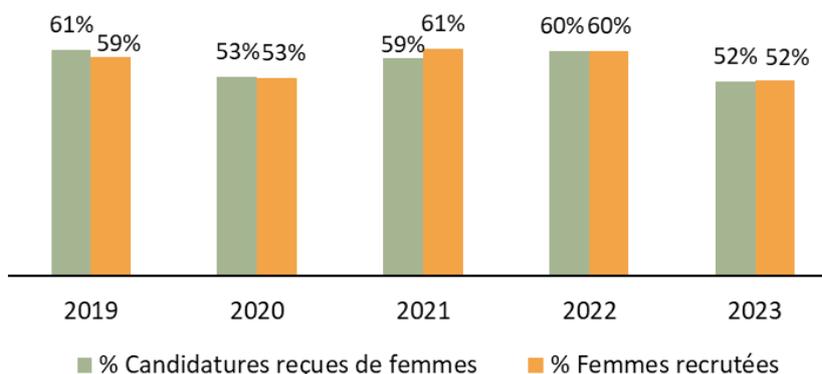
La Ville d'Angers, Angers Loire Métropole ainsi que le CCAS d'Angers respectent bien l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs.

LA SELECTIVITE

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

Année 2023	postes offerts	Candidatures reçues				Auditionné(e)s				Recruté(e)s						
		F	%	H	%	total	F	%	H	%	total	F	%	H	%	total
CATEGORIE																
cat. A	150	1 167	53,6%	1 011	46,4%	2 178	226	58,9%	158	41,1%	384	70	62,5%	42	37,5%	112
cat. B	141	669	51,3%	636	48,7%	1 305	164	56,0%	129	44,0%	293	75	62,5%	45	37,5%	120
cat. C	588	3 086	51,6%	2 892	48,4%	5 978	529	48,1%	571	51,9%	1 100	256	48,0%	277	52,0%	533
TOTAL	879	4 922	52,0%	4 539	48,0%	9 461	919	51,7%	858	48,3%	1 777	401	52,4%	364	47,6%	765
FILIERE																
Administrative	234	2 766	71,5%	1 103	28,5%	3 869	463	81,7%	104	18,3%	567	180	81,4%	41	18,6%	221
Animation	70	286	67,1%	140	32,9%	426	52	58,4%	37	41,6%	89	36	57,1%	27	42,9%	63
Culturelle	37	355	62,6%	212	37,4%	567	65	65,7%	34	34,3%	99	25	69,4%	11	30,6%	36
Médico-sociale	64	270	86,0%	44	14,0%	314	87	94,6%	5	5,4%	92	59	95,2%	3	4,8%	62
Police Municipale	8	15	23,8%	48	76,2%	63	6	28,6%	15	71,4%	21	3	60,0%	2	40,0%	5
Sociale	61	424	85,7%	71	14,3%	495	111	96,5%	4	3,5%	115	58	98,3%	1	1,7%	59
Technique	396	802	21,6%	2 909	78,4%	3 711	132	16,9%	650	83,1%	782	37	11,9%	273	88,1%	310
Sportive	9	4	25,0%	12	75,0%	16	3	25,0%	9	75,0%	12	3	33,3%	6	66,7%	9
TOTAL	879	4 922	52,0%	4 539	48,0%	9 461	919	51,7%	858	48,3%	1 777	401	52,4%	364	47,6%	765

Les femmes postulent davantage sur des postes des filières administrative, sociale et médico-sociale et les hommes envoient leur candidature plutôt pour des postes des filières technique et police municipale.



En 2023, l'équilibre est observé : 52% des candidatures reçues émanent des femmes et les agents recrutés sont à 52% des femmes.

DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

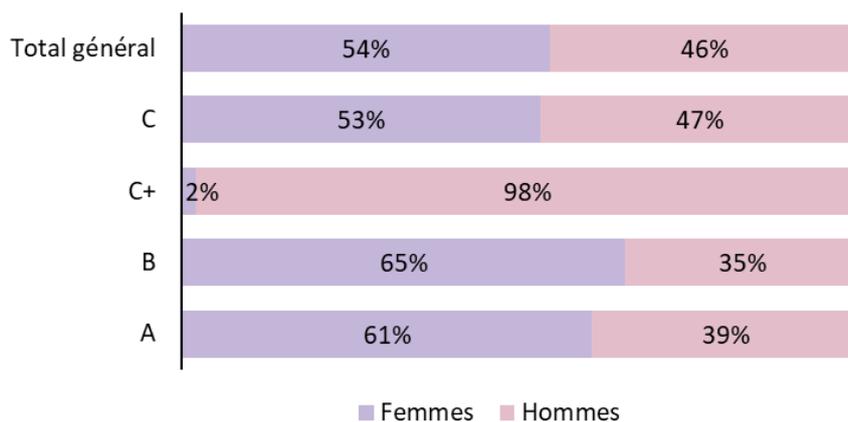
Les cadres d'emploi sont classés en trois catégories :

- *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 au sein 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 31/12/2023

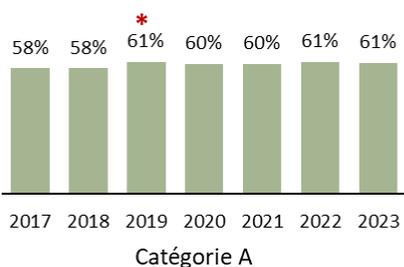
Catégorie	Nombre d'agents		% par catégorie		Part relative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	368	239	61%	39%	16%	13%
B	427	225	65%	35%	19%	12%
C+	3	133	2%	98%	0%	7%
C	1 481	1 312	53%	47%	65%	69%
Total général	2 279	1 909	54%	46%	100%	100%

Répartition H/F par catégorie

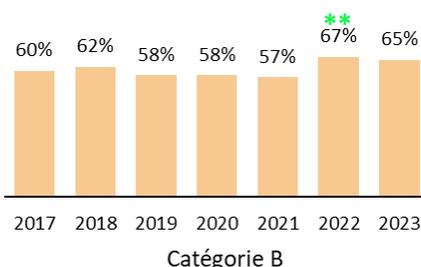


Toutes collectivités confondues, les femmes sont proportionnellement plus représentées dans les catégories A et B. En revanche, elles sont peu présentes parmi les agents de maîtrise.

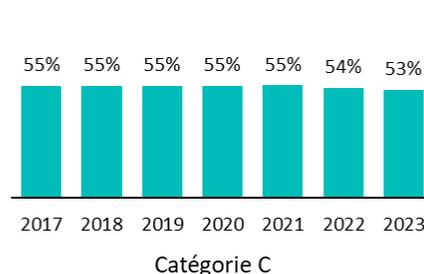
Pour mémoire en 2003 : 42%



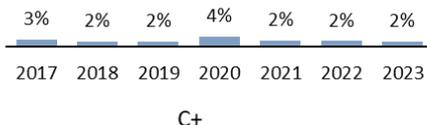
Pour mémoire en 2003 : 55%



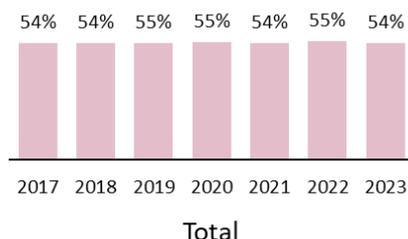
Pour mémoire en 2003 : 54%



Pour mémoire en 2003 : 3%



Pour mémoire en 2003 : 51%



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 3 COLLECTIVITES				TOTAL 3 COLL
	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	7	9	44%	56%	16	5	4	56%	44%	9					0	12	13	48%	52%	25
Directeur de projets stratégiques	1				1	1	2	33%	67%	3					0	2	2	50%	50%	4
Responsable de sous-direction		1	0%	100%	1					0					0	0	1	0%	100%	1
Responsable de service de pilotage	21	25	46%	54%	46	5	19	21%	79%	24	4	1	80%	20%	5	30	45	40%	60%	75
Responsable de service de pilotage - mise en œuvre des politiques publiques		1	0%	100%	1					0					0	0	1	0%	100%	1
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	35	18	66%	34%	53	12	30	29%	71%	42	13	3	81%	19%	16	60	51	54%	46%	111
Responsable de grand équipement		2	0%	100%	2					0					0	0	2	0%	100%	2
Directeur de crèche	11		100%	0%	11					0					0	11	0	100%	0%	11
TOTAL	77	59	57%	43%	136	23	58	28%	72%	81	18	4	82%	18%	22	118	121	49%	51%	239

<i>Pour rappel : répartition globale au 31/12/23</i>	1 594	1 163	58%	42%	2 757	281	679	29%	71%	960	404	67	86%	14%	471	2 279	1 909	54%	46%	4 188
--	-------	-------	-----	-----	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	-----	-----	-----	-------	-------	-----	-----	-------

La répartition femmes-hommes sur emplois d'encadrement de catégorie A est relativement fidèle à la répartition femmes-hommes sur l'effectif global observée pour la Ville et ALM. En revanche, pour le CCAS, la part des femmes sur emplois d'encadrement de catégorie A est légèrement inférieure à la part des femmes sur l'effectif global.

Toutes collectivités confondues, la part des femmes sur les emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement (49%) est très légèrement inférieure à celle des hommes (51%).

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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

Classification	Fonctions	Regroupement classif
AG1	Directeur Générale des Services DGA	Encadrement et management supérieurs
AG2a	Directeur de Pôle	Encadrement et management supérieurs
AG2b	Directeur de projets stratégiques	Encadrement et management supérieurs
AG3a	Responsable de sous-direction - Service qui regroupe sous une même responsabilité une ou plusieurs politiques publiques réparties sur le territoire. 2 sous-directions identifiées (Petite enfance, Temps de l'enfant)	Encadrement et management supérieurs
AG3b	Responsable de service de pilotage opérationnel du déploiement des orientations des politiques publiques et ressources	Encadrement et management supérieurs
AG4 / AG4MS	Responsable de service ou secteur de conception et organisation de la production des prestations/Responsable d'établissements médico-social/Directeurs de crèches	Management intermédiaire et de proximité
AGE	Expert de haut niveau et transversal (médecin)	Fonctions spécialisées
AGCE	Conseil expertise	Fonctions spécialisées
AGEnsgt	Missions enseignement	Fonctions spécialisées
AGMS	Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social	Fonctions spécialisées
BG1	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations cumulées à la gestion d'un volume d'activités élevé (effectifs,...) Responsabilité transversale	Management intermédiaire et de proximité
BG2	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations	Management intermédiaire et de proximité
BG3	Responsable d'unité Education et Responsable d'unité Ressources	Management intermédiaire et de proximité
BGFS1	Technicité hautement qualifiée et transversale à l'échelle de la Direction	Fonctions spécialisées
BGFS2/BGMS	- Autres missions spécialisées - Missions spécialisées éducatives (MNS, enseignant artistique) - Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social	Fonctions spécialisées
BGFS3	Assistant DGA ou fonctions spécialisées	Fonctions spécialisées
CGS	Transposition des postes 6E	Fonctions d'application
CG1a	Unité de travail - Encadrement de proximité (ex: agent de maîtrise)	Management intermédiaire et de proximité
CG1b	Missions d'applications et de mise en œuvre nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation qualifiante et/ou d'une pratique professionnelle	Fonctions d'application
CG2	Missions avec un apprentissage court ne nécessitant pas de diplôme spécialisé et une adaptation aux procédures existantes	Fonctions d'application

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

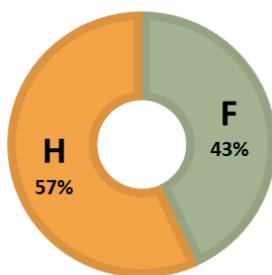
Regroupement classif emploi	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités				Total 3 collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	%F	%H	
Encadrement en catégorie A	77	59	136	23	58	81	18	4	22	118	121	49%	51%	239
Encadrement en catégorie B	78	56	134	9	16	25	12	1	13	99	73	58%	42%	172
Encadrement en catégorie C	7	70	77	0	47	47	0	4	4	7	121	5%	95%	128
Fonctions spécialisées (A, B)	402	156	558	99	130	229	150	17	167	651	303	68%	32%	954
Fonctions d'application (C)	1 027	821	1 848	150	422	572	222	41	263	1 399	1 284	52%	48%	2 683
Non classifié	3	1	4	0	6	6	2	0	2	5	7	42%	58%	12
Total général	1 594	1 163	2 757	281	679	960	404	67	471	2 279	1 909	54%	46%	4 188

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 d'encadrement de catégorie B (58%), de fonctions spécialisées (68%) et de fonctions d'application (52%).

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	166	177	343	37	119	156	29	9	38	232	305	43%	57%	10%	16%	537
Non encadrant	1 428	986	2 414	244	560	804	375	58	433	2 047	1 604	56%	44%	90%	84%	3 651
Total général	1 594	1 163	2 757	281	679	960	404	67	471	2 279	1 909	54%	46%	100%	100%	4 188



Les femmes, qui représentent 54% de l'effectif sur emploi permanent, représentent **43% des encadrants**.

Nombre d'agents encadrés par encadrant en 2023

Evaluateur	VILLE	ALM	CCAS	TOTAL
Homme	8,6	6,5	5,0	7,7
Femme	9,2	6,1	15,7	9,5
Total	8,9	6,4	13,2	8,5

Toutes collectivités confondues, **une femme encadre en moyenne 9,5 agents**. Un homme en encadre en moyenne 7,7.

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.

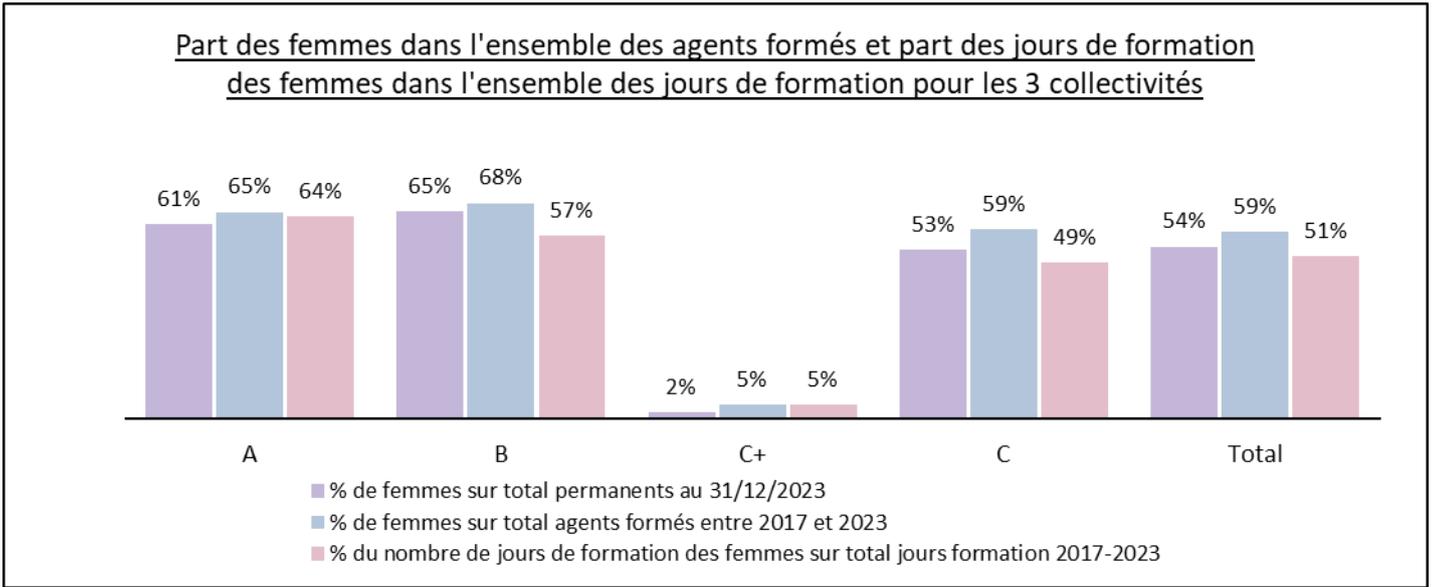
Le statut prévoit des différences entre les formations obligatoires statutairement selon les filières. Par exemple, dans la filière police municipale, la formation initiale et la formation continue obligatoire sont conséquentes pour les gardiens de police. Dans notre collectivité, cette filière est majoritairement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

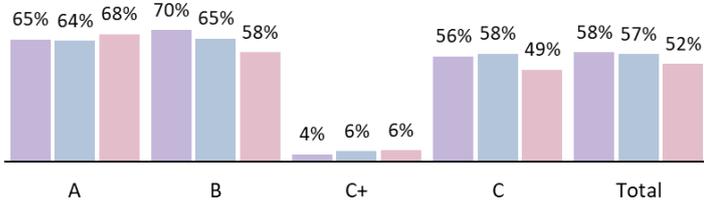
Enfin, les agents à temps non complet sont moins formés que les agents à temps complet. Cela s'explique par le fait que leur présence au travail est moins importante quantitativement et qu'ils sont donc moins disponibles pour se former. Mais il faut constater que ces métiers sont souvent peu qualifiés et ce sont souvent des femmes qui occupent ces postes à temps non complet. Un plan de développement des compétences peut ainsi être proposé selon les besoins des services.

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

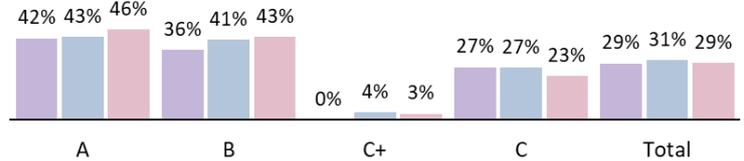


Détail par collectivité :

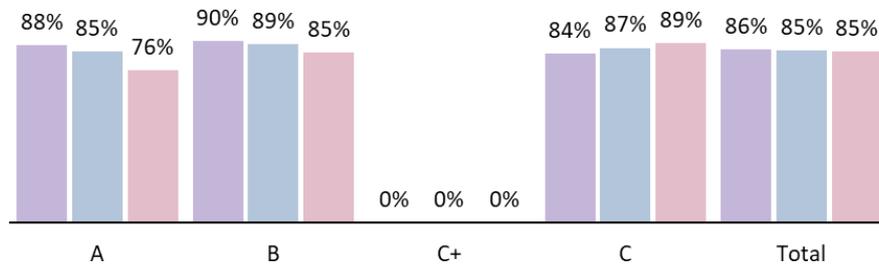
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



- Globalement en matière de formation,

Pour les 3 collectivités, les femmes représentent 54% de l'effectif permanent global et 59% de l'effectif formé.

Proportionnellement à leur part dans les effectifs, il semblerait que les femmes soient davantage formées que les hommes, mais cela dépend de l'indicateur observé (effectif formé au moins une fois ou nombre de jours de formation) :

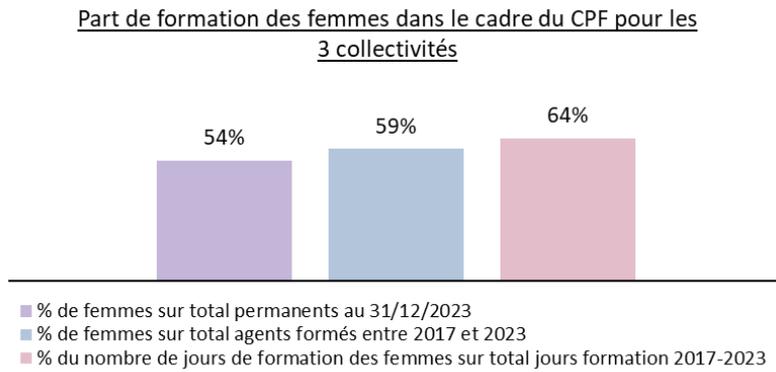
- En nombre de femmes concernées par au moins une formation, la part dans l'effectif formé est supérieure à leur représentation dans l'effectif global (59% pour 54%).
- Par contre, le nombre de jours de formation suivie par des femmes représente 51% du nombre de jours total de formation et se situe donc en deçà de la représentation des femmes dans l'effectif global.

Une analyse par catégorie et par collectivité permet des constats complémentaires :

- Par catégorie socio-professionnelle,
 - En catégorie A, les femmes sont davantage formées, que ce soit en nombre d'agents ou en volume de jours de formation, comparativement à leur part dans l'effectif.
 - En catégories B et C, elles accèdent plus facilement à la formation, mais bénéficient de temps de formation plus courts.
- Par collectivité,
 - A la Ville, globalement, l'égalité en formation est constatée en effectif formé. Pour autant, en nombre de jours de formation, le volume suivi par les femmes est de 52%.
La disparité la plus importante constatée concerne les femmes de catégorie B (elles représentent 70% de l'effectif et sont formées à 65% ou 58%, selon l'indicateur observé).
 - A ALM, globalement, les femmes sont davantage formées que leur part dans les effectifs.
En catégorie C, la part des jours de formation suivies par des femmes est inférieure à leur part dans l'effectif (23% contre 27%)
 - Au CCAS, globalement, l'égalité de formation est constatée (quel que soit l'indicateur).
Par catégorie, les femmes de catégories A et B (quels que soient les indicateurs) sont moins formées proportionnellement à leur part dans l'effectif global. Les femmes de catégorie C le sont davantage proportionnellement.

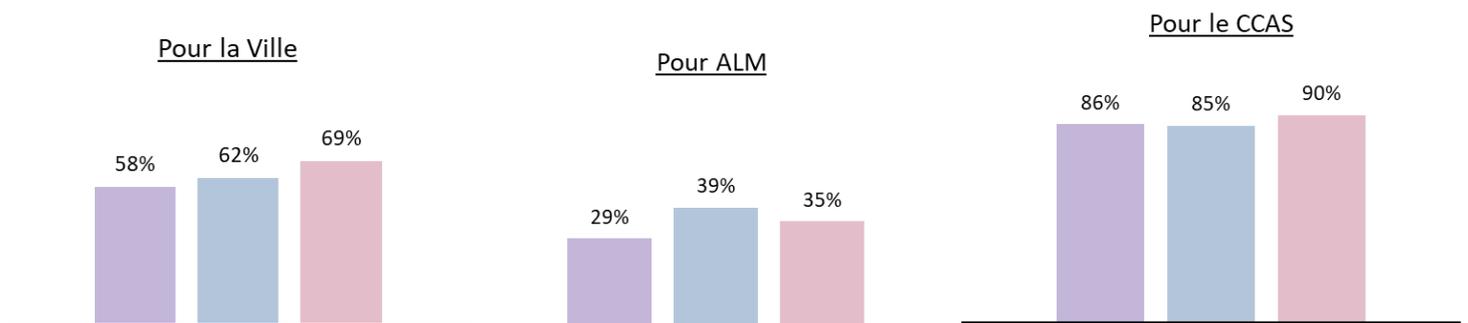
Concernant la prise d'initiative en matière de formation :

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



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

Détail par collectivité :



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	133	118	251	53%	47%	26%	33%
Total promouvables	502	360	862	58%	42%		

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

par catégorie

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
A	Promus	3	5	8	38%	63%	9%	25%
	Promouvables	33	20	51	65%	39%		
B	Promus	21	10	31	68%	32%	21%	40%
	Promouvables	98	25	119	82%	21%		
C	Promus	109	103	212	51%	49%	29%	33%
	Promouvables	371	315	676	55%	47%		
Total promus		133	118	251	53%	47%	26%	33%
Total promouvables		502	360	862	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	1	5	80%	20%
B	2	5	7	29%	71%
C	1	12	13	8%	92%
Total promus	7	18	25	28%	72%

Les promotions internes en catégorie C ne concernent que l'accès au cadre d'emploi d'agent de maîtrise, majoritairement masculin. Ceci explique le faible pourcentage de promotions en faveur des femmes pour les catégories C.

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".

L'agent est rémunéré sur la base d'un indice brut correspondant à l'échelon détenu dans son grade. Chaque indice brut (indice classement) à une équivalence en indice majoré (indice traitement). Le salaire brut de l'agent est obtenu en multipliant ce dernier par la valeur du point.

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.

La rémunération brute moyenne

Périmètre et modalités de calcul :

- Effectif sur emploi permanent présent au 31/12/2023 et payé en décembre 2023,
- Brut du mois de décembre 2023 réel, **non reconstitué à temps complet** (hors SFT, hors participations employeurs, hors rappels des mois antérieurs)

Le salaire brut moyen (toutes collectivités confondues et hors cadre d'emploi Professeur d'enseignement artistique) est de **2 435 €** : 2 398 € pour les femmes et 2 478 € pour les hommes.

Sur les 3 collectivités, les primes représentent en moyenne **16%** du salaire brut mensuel.

Catégorie	Sexe	Nb Agents	Moyenne TB	Moyenne de primes et NBI	Moyenne de Brut	Ecart H/F en € 2023	Pour rappel Ecart H/F en 2022	Ecart H/F en % 2023	Pour rappel Ecart H/F en 2022
A	Féminin	338	2 692	796	3 488	-620	-554	-15%	-14%
	Masculin	216	3 087	1 021	4 108				
Total A		554	2 846	884	3 730				
B	Féminin	425	2 019	482	2 501	-101	-104	-4%	-4%
	Masculin	225	2 091	512	2 602				
Total B		650	2 044	492	2 536				
C	Féminin	1 465	1 852	265	2 117	-97	-119	-4%	-6%
	Masculin	1 436	1 950	264	2 214				
Total C		2 901	1 901	264	2 165				
Total	Féminin	2 228	2 011	387	2 398	-80	-85	-3%	-4%
	Masculin	1 877	2 098	381	2 478				
Total général		4 105	2 051	384	2 435				

Entre 2022 et 2023, on remarque une diminution de l'écart entre le salaire brut moyen des hommes et celui des femmes.

Pour rappel, l'écart salarial mensuel moyen constaté de 80€ 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 mensuel moyen se réduit à 20€.

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

- Catégorie A (hors prof. ens. art.) : **24%** globalement (23% pour les femmes, 25% pour les hommes)
- Catégorie B : **19%** globalement (19% pour les femmes et 20% pour les hommes)
- Catégorie C : **12%** globalement (*idem* pour les femmes que pour les hommes)

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

Les 3 collectivités	Nb Agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total Nb Agents	Total Part relative F/F et H/H
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Tranche salaire réel								
6 000 € et +	6	12	33%	67%	0,3%	0,6%	18	0,4%
5 000 à 5 999 €	19	17	53%	47%	0,9%	0,9%	36	0,9%
4 000 à 4 999 €	54	81	40%	60%	2,4%	4,3%	135	3,3%
3 000 à 3 999 €	197	131	60%	40%	8,8%	7,0%	328	8,0%
2 600 à 2 999 €	211	171	55%	45%	9,5%	9,1%	382	9,3%
2 200 à 2 599 €	688	683	50%	50%	30,9%	36,4%	1 371	33,4%
1 800 à 2 199 €	938	757	55%	45%	42,1%	40,3%	1 695	41,3%
1 400 à 1 799 €	72	13	85%	15%	3,2%	0,7%	85	2,1%
1 000 à 1 399 €	24	7	77%	23%	1,1%	0,4%	31	0,8%
Moins de 999 €	19	5	79%	21%	0,9%	0,3%	24	0,6%
Total général	2 228	1 877	54%	46%	100,0%	100,0%	4 105	100,0%

Les femmes représentent 46% des effectifs dans les niveaux de rémunération les plus élevés (> 5 000€).

L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré l'index de l'égalité professionnelle.

Cet index est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs permettant de mesurer ces écarts sont fixés par le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Il est complété par le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 qui précise les modalités de calcul.

La note de l'index, d'un niveau maximal de 100 points, est calculée sur la base des 4 indicateurs suivants :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent
- Ecart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

La cible attendue, fixée à un niveau supérieur ou égal à 75 points est atteinte pour les 3 collectivités :

	Note VILLE ANGERS	Note ANGERS LOIRE METROPOLE	Note CCAS ANGERS
INDEX 2023	90 / 100	78 / 100	88 / 100

Détail des indicateurs calculés :

Ecart rémunération pour les fonctionnaires	48 / 50	49 / 50	67 / 70
Ecart rémunération pour les contractuels	15 / 15	14 / 15	15 / 15
Ecart de taux de promotion	17 / 25	8 / 25	non calculable (*)
Dix plus hautes rémunérations	10 / 10	7 / 10	6 / 15

Les notes des index sont calculées automatiquement sur la base des données sociales recueillies dans le cadre du Rapport Social Unique.

(*) L'indicateur est calculable si l'effectif de fonctionnaires concernés comprend au moins 10 hommes et 10 femmes promus, ce qui n'est pas le cas pour le CCAS en 2023.

BILAN SOCIAL 2023

L'Essentiel

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



Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2023-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

SOMMAIRE

Les dépenses de personnel	5
L'effectif	6
L'effectif global	7
Les agents permanents et non permanents	8
Les agents permanents	9
Les arrivées/départs	10
Les arrivées	10
Les départs	11
L'effort de déprécarisation	13
Le développement des compétences	14
Accompagnement des parcours professionnels	15
Evolution de carrière et rémunération	16
Caractéristiques sociales	17
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
L'emploi des personnes en situation de handicap	23
Temps de travail et santé	24
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
Mutuelle et prévoyance	28
Les relations professionnelles	29
Le dialogue social Ville - CCAS - ALM	30
La diversité	31

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

LES DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel : 23,5 millions d'Euros

Evolution des dépenses de personnel (Chap. 012) : + 2,1%

Les dépenses de personnel passent de 23,0 M€ réalisées au CA 2022 à 23,5 M€ au CA 2023.

Les évolutions réglementaires nationales :

- La mise en œuvre de l'extension du Ségur de la santé en faveur des anciens agents du SSAD et du personnel de service d'action sociale et Cap Séniors & Aidants.
- Le dégel du point d'indice au 1er juillet 2023.
- Les augmentations du SMIC qui impactent les contrats de droit privé.
- La refonte des échelles de rémunération pour les indices majorés entre 361 et 371.

Les évolutions réglementaires locales :

- Le Glissement Vieillesse Technicité (évolution « naturelle » de la masse salariale liée au déroulement de carrière des agents municipaux).
- L'attribution exceptionnelle d'un CIA.
- La participation employeur augmentée sur la prévoyance et la mutuelle.
- Une prise en charge du PDE en hausse, passant de 50 à 75% au 1er septembre 2023.

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.

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

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)** :

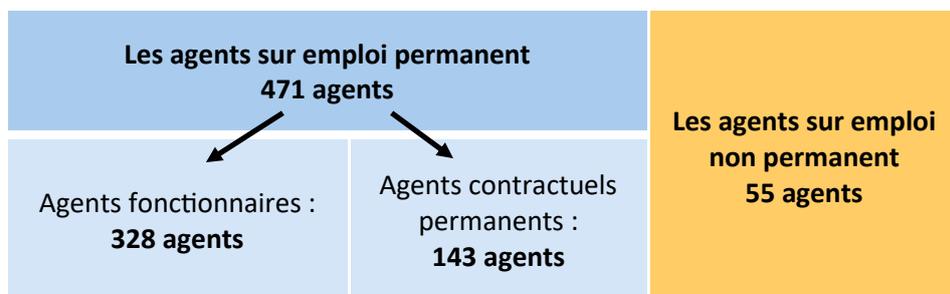
C'est le volume d'heures payées des agents dans l'année ramené à un nombre d'heures payées d'un agent à temps plein.

Ce calcul est présenté hors heures supplémentaires et complémentaires.

L'FFECTIF

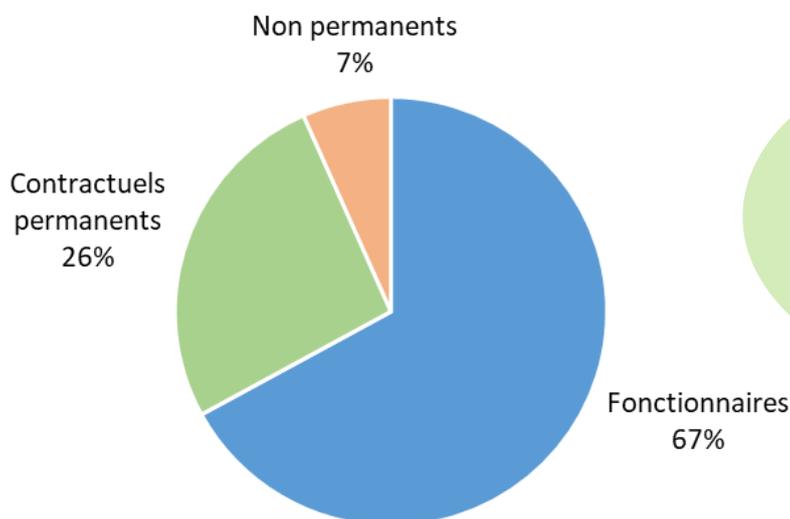
L' effectif global

En nombre d'agents présents au 31/12/2023 : 526 agents (- 29 agents par rapport à 2022).



En ETP (hors heures complémentaires et supplémentaires) sur l'année 2023 : 499,7 ETP.

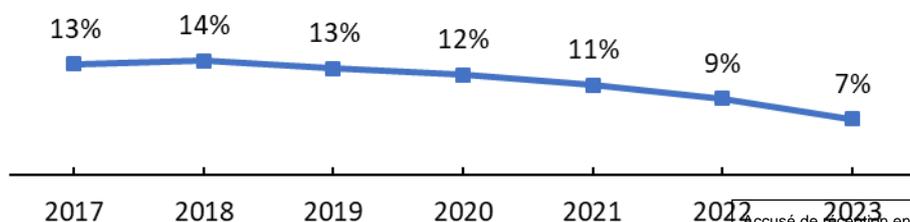
En 2023, l'effectif global augmente de 21,3 ETP par rapport à 2022.



A noter !

- A ces ETP s'ajoutent en 2023 :
- 2,4 ETP d'heures supplémentaires (1,0 en 2022)
 - 1,0 ETP d'heures complémentaires (2,3 en 2022)

La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP représente 7% en 2023, elle est en diminution depuis 2019.



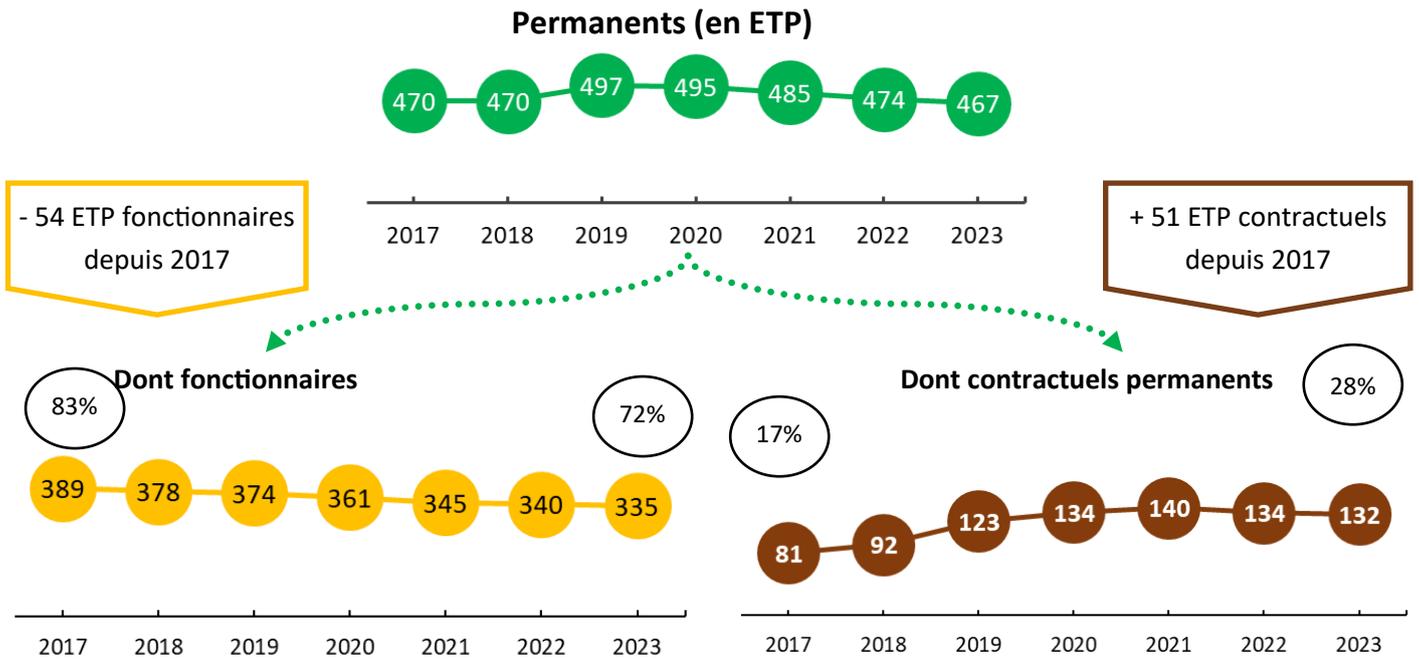
Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

L'FFECTIF

Les agents permanents et non permanents

Les agents permanents en ETP

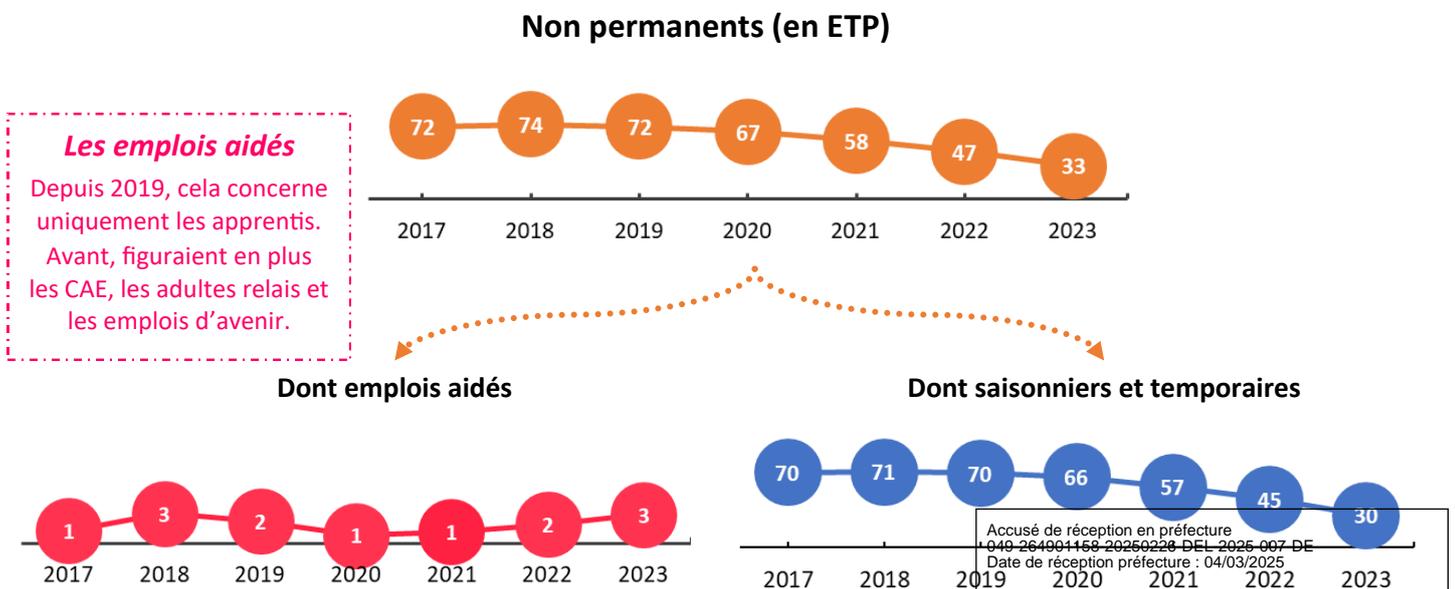
En 2023, **467 équivalents temps plein** sont intervenus sur l'année. On compte ainsi 7 ETP de moins par rapport à 2022.



Les agents non permanents en ETP

Les agents non permanents sont en diminution depuis 2019.

Tout au long de l'année 2023, 33 équivalents temps plein sont intervenus (soit 14 ETP de moins qu'en 2022). 6 apprentis sont intervenus au moins une fois sur l'année 2023 (5 en 2022).



LES AGENTS PERMANENTS

L'effectif des agents permanents

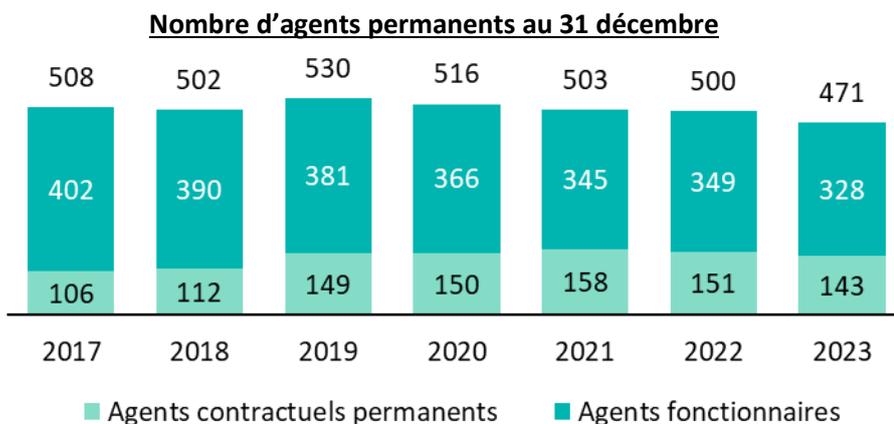
Les effectifs permanents constituent l'essentiel des moyens en personnel affectés aux services.

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.

Au 31 décembre 2023, le CCAS est l'employeur de 471 agents permanents, en baisse par rapport à 2022 (-29 agents) dû notamment à la fermeture du service d'aide à domicile.

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



+ Arrivées

- + 58 recrutements
 - 11 arrivées en tant que fonctionnaires
 - 47 arrivées en tant que contractuels permanents
- + 1 réintégration

+ 59 agents

- Départs

- 75 départs définitifs
 - 14 retraites
 - 11 mutations
 - 50 ruptures de contrat
- 13 départs provisoires
 - 8 disponibilités
 - 4 détachements
 - 1 congé pour convenances perso.

- 88 agents

- 29 agents

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

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 2023, le CCAS d'Angers a recruté 58 agents permanents (51 femmes et 7 hommes).

Parmi ces nouveaux agents, on compte :

- ◇ 21% d'agents de catégorie A (12 agents dont 6 assistants socio-éducatifs)
- ◇ 17% d'agents de catégorie B (10 agents dont 6 aides-soignants)
- ◇ 62% d'agents de catégorie C (36 agents dont 22 agents sociaux)

55% des agents recrutés en 2023 ont moins de 40 ans.

Les réintégrations

Il y a eu 1 réintégration suite à congé parental en 2023.

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les départs

Les départs définitifs de la collectivité

◇ Les retraites

En 2023, on comptabilise 14 départs à la retraite.

Répartition par motif :

- 6 départs à l'âge requis
- 3 départs pour invalidité
- 3 départs pour parent d'au moins 3 enfants et 15 années de service
- 2 départs pour limite d'âge

Répartition par catégorie :

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

Départs définitifs	2021	2022	2023
Décès	1	2	0
Mutations	7	12	11
Ruptures et fins de contrats	43	48	50*
Retraites	11	10	14
Total	62	72	75

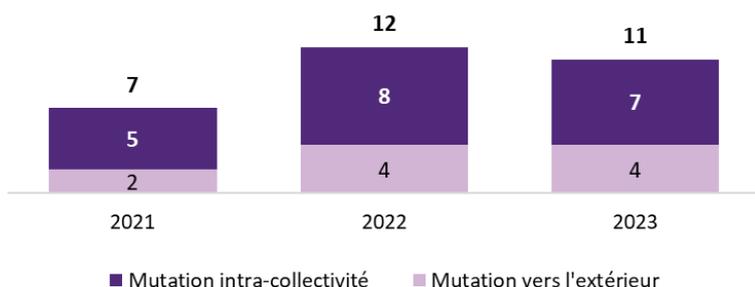
* 44 fins de contrat, 4 ruptures anticipées de CDD à l'initiative de l'agent, 1 révocation et 1 démission

◇ La mobilité externe (ou mutation)

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

En 2023, on compte 11 mutations.

Parmi ces dernières, 4 correspondent à des départs définitifs et 7 à des mutations du CCAS vers la Ville ou Angers Loire Métropole.



Les départs vers l'extérieur concernent 4 agents de catégorie C.

La mobilité vers une collectivité extérieure concerne 0,8% de l'effectif permanent en 2023.

Les départs provisoires

En 2023, 13 départs provisoires ont été enregistrés au CCAS : 8 disponibilités, 4 détachements et 1 congé pour convenances personnelles.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

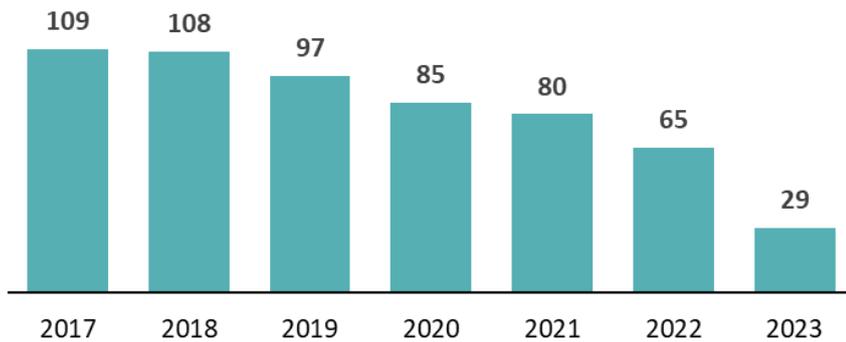
L'EFFORT DE DEPRECARISATION

93% des agents (467 ETP) sont affectés sur des emplois permanents et 72% de ces emplois (335 ETP) sont occupés par des titulaires et stagiaires.

Evolution des temps non complets

En 2023, on compte 29 agents à temps non complet (-36 agents par rapport à 2022).

Depuis 2016, on constate **une baisse progressive des agents à temps non complet (-80 agents)**.



FOCUS

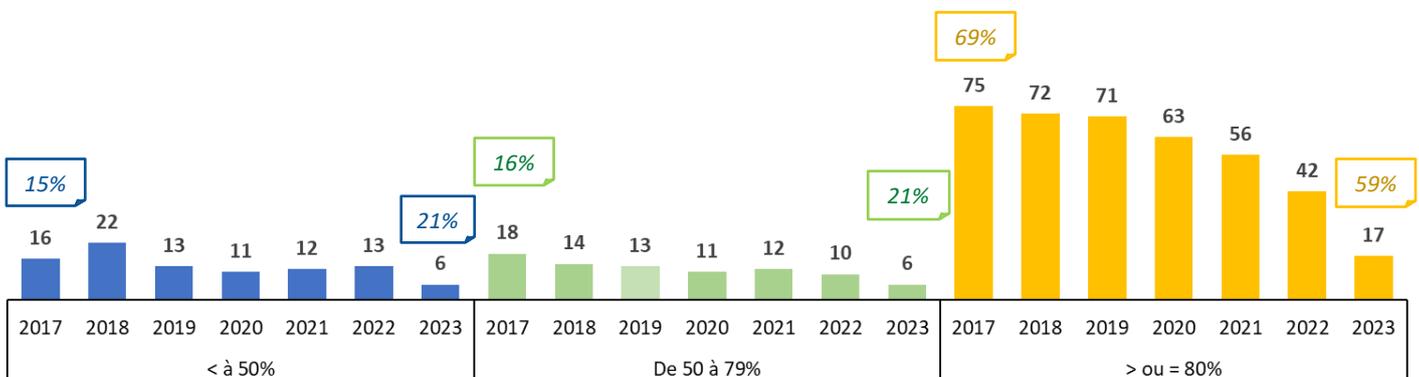
Cette diminution s'explique principalement par la fermeture du secteur de soutien à domicile.

Analyse de la population à temps non complet

Le nombre d'agents à temps non complet diminue.

59% 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
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

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.

Pour mémoire, les impacts de la crise sanitaire ont été la limitation des déplacements et la réduction de la taille des groupes ; et pour la cyberattaque, l'impossibilité de formaliser et de traiter les demandes de formation.

Aussi, pour faire des comparaisons intéressantes, nous mentionnerons l'année 2019 comme année de référence.

En 2023, 367 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (359 en 2022 et 385 en 2019) pour 2 087 jours de formation (1 538 jours en 2022 et 1 616 en 2019).

À noter

- 74% des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2023 (67% en 2022, 63% en 2021 et 68% en 2019)
- Un agent formé en 2023 a en moyenne suivi 5,7 jours de formation (4,3 en 2022, 2,7 en 2021 et 4,2 en 2019).

Les principaux domaines de formation

- Accompagnement du projet professionnel de l'agent : 639 jours (31%) - *Accompagnement agents SSAD*
- Social santé : 588 jours (28%)
- Bureautique et utilisation des outils informatique : 207 jours (10%)
- Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel : 203 jours (10%)

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

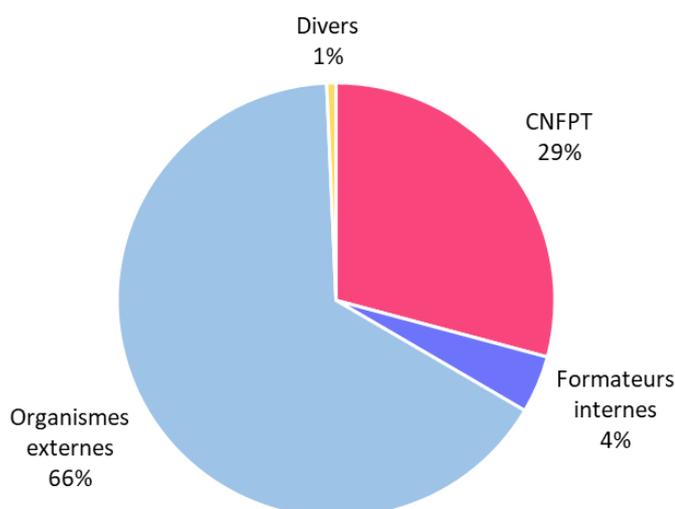
Sur la totalité des agents permanents, 36 n'ont pas suivi de formation entre 2021 et 2023. (37 entre 2020 et 2022)

Les moyens budgétaires alloués

- Budget formation : 170 000 €
- Cotisations CNFPT : 136 514 €

Soit un total de 306 514 € pour financer les inscriptions aux formations, déplacements et autres frais divers.

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



La part de formations dispensées par les organismes externes augmente en 2023 (66%) par rapport à 2022 (59%).

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'accompagnement des parcours professionnels

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

En 2023, 58 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.

Actions d'accompagnement des parcours professionnels	Nb d'actions d'accompagnement			Nb de jours de formation		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Réfléchir à son projet professionnel	31	68	12	59	192	32
Préparer un projet professionnel	16	25	26	24	384	708
Préparation pour concours et examens professionnels	23	26	19	54	161	98
Remises à niveau	2	2	3	11	16	22
Total	72	121	60	148	753	860

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. Pour les préparations concours et examens professionnels, 1/3 de la durée de la formation est comptabilisé dans le cadre du CPF et le reste du temps est pris sur le plan de formation.

28 agents ont pu bénéficier de plusieurs actions dans le cadre du CPF pour 135 jours de formation

- **Bilans professionnels** : 3 agents bénéficiaires
- **Validation des acquis de l'expérience (VAE)** : 8 agents bénéficiaires
- **Congé de Formation Professionnel** : 2 agents bénéficiaires

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Evolution de carrière

27 titularisations en 2023

(2 agents de catégorie B et 25 agents de catégorie C)

L'AVANCEMENT D'ÉCHELON, L'AVANCEMENT DE GRADE ET LA PROMOTION INTERNE

L'avancement d'échelon,

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

L'avancement de grade,

c'est le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur, au sein d'un même cadre d'emplois.

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

La promotion interne,

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

En 2023, 182 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit 55% de l'effectif des stagiaires et titulaires (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne)

La répartition par catégorie est la suivante :

- 49% des agents de catégorie A (22 agents)
- 39% des agents de catégorie B (24 agents)
- 61% des agents de catégorie C (136 agents)

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

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

43% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié.

Ces avancements concernent :

- 44% des agents de catégorie A (20 agents)
- 35% des agents de catégorie B (22 agents)
- 45% des agents de catégorie C (100 agents)

- 40 avancements de grade

12% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié.

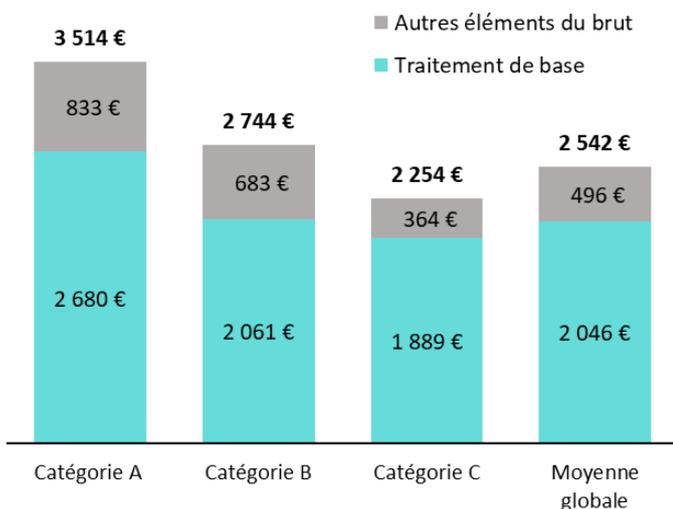
Ces avancements de grade concernent 2 agents de catégorie A, 2 de catégorie B et 36 agents de catégorie C.

- Pas de promotion interne :

Aucun agent n'a été promu en 2023.

La rémunération

Salaire brut moyen des agents permanents en 2023 : 2 542 € (2 451 € en 2022).



LA RÉMUNÉRATION GLOBALE BRUTE

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

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

FOCUS

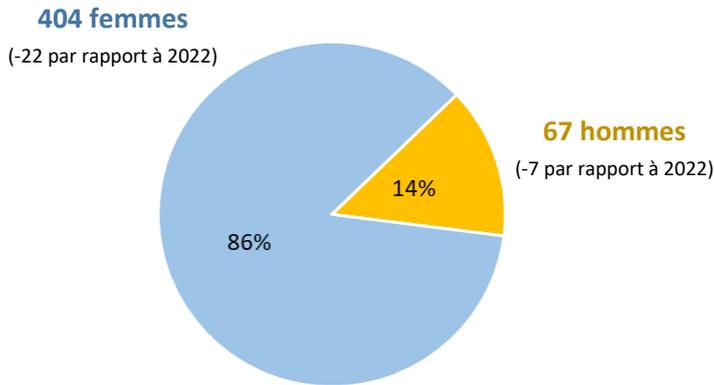
- Les primes représentent 19% du salaire brut mensuel.
- La moyenne des 10% des salaires les plus élevés représente 2,14 fois la moyenne des 10% des salaires les moins élevés.

Accusé de réception en préfecture
N° 2023-000000000-1
Date de réception préfecture : 04/03/2025

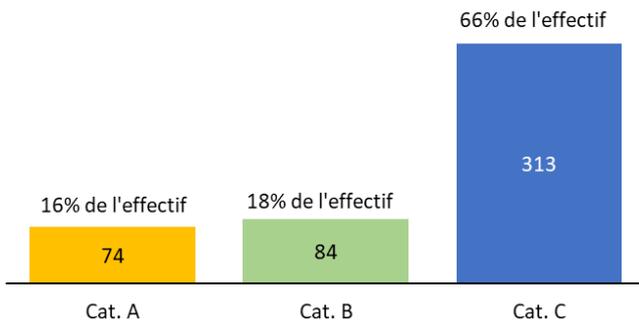
CARACTERISTIQUES SOCIALES

Sexe, Catégorie et Âge

Répartition par sexe



Répartition par catégorie



En 2023, un agent CCAS encadre en moyenne 13 agents

À noter !

En 2017, 24 agents étaient âgés de 60 ans et plus. En 2023, on compte 37 agents dans cette même tranche d'âge (+2 par rapport à 2022)

L'âge

La moyenne d'âge dans la collectivité augmente en 2023 pour atteindre **46,7 ans** (46,0 en 2022 et 45,8 en 2021).

La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

- **Catégorie A : 45,1 ans**
- **Catégorie B : 46,9 ans**
- **Catégorie C : 47,0 ans**

La moyenne d'âge des femmes est plus élevée que celle des hommes, avec respectivement 47,0 ans et 44,4 ans.

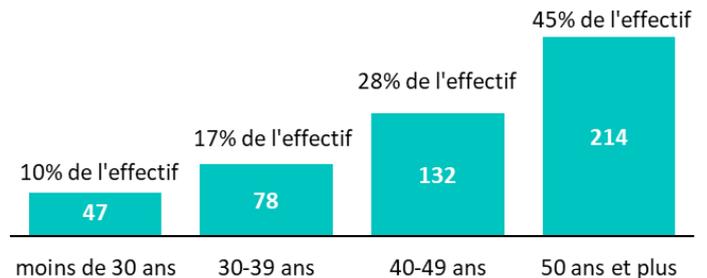
La part des agents de moins de 30 ans

représente 10% des agents permanents (11% en 2022 et en 2017)

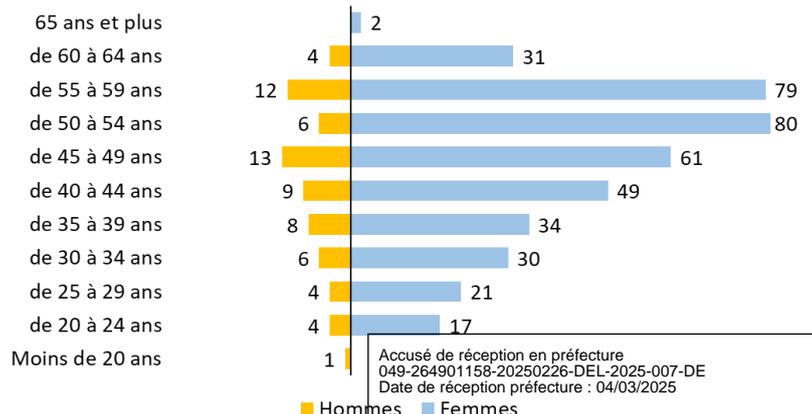
La part des agents de 50 ans et plus

représente 45% des agents permanents (43% en 2022 et 37% en 2017)

Répartition par tranche d'âge en 2023



Répartition Hommes-Femmes en 2023



Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

■ Hommes ■ Femmes

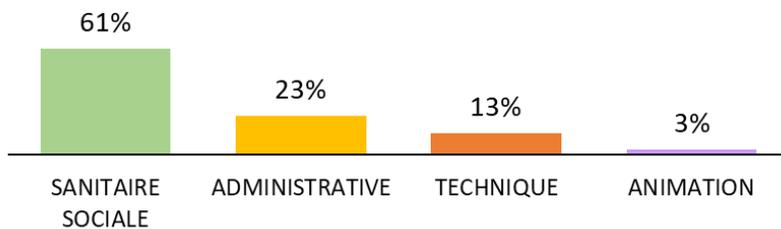
CARACTERISTIQUES SOCIALES

Les filières et les emplois

La répartition des agents par filière

61% des agents relèvent de la filière sanitaire et sociale.

Entre 2017 et 2023, l'effectif a baissé dans les filières sanitaire et sociale (-17 agents), technique (-16 agents) et administrative (-7 agents).



Les filières

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

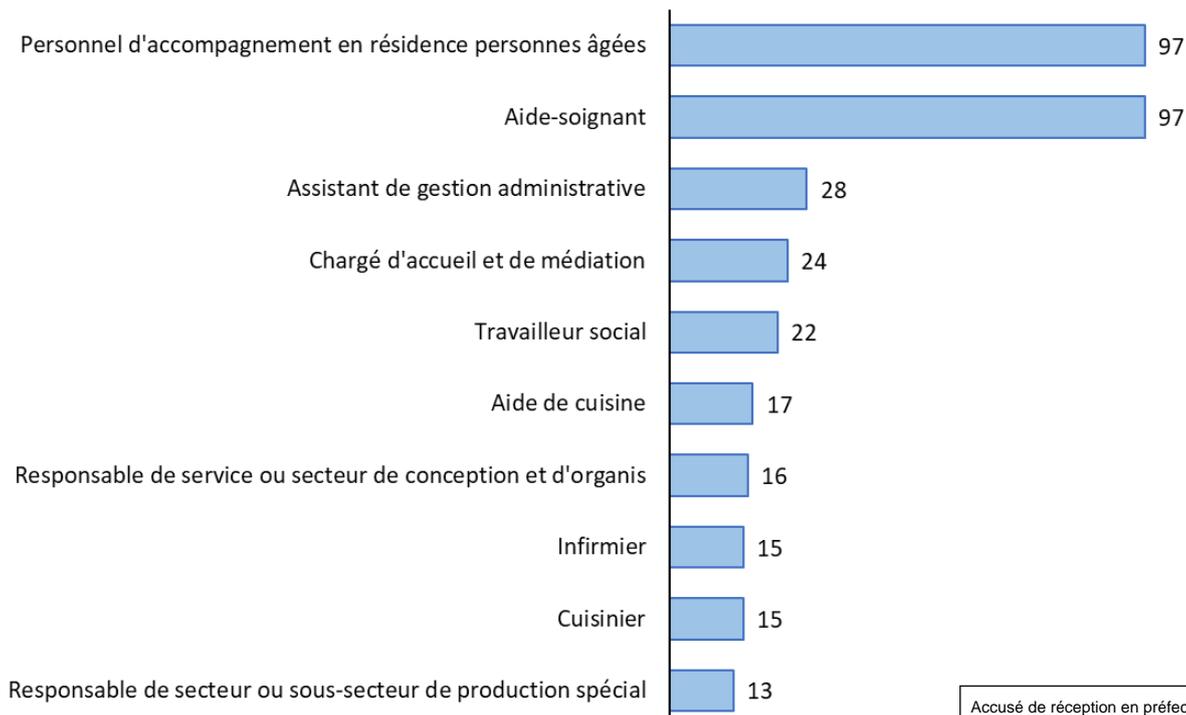
Les filières sont de grandes « familles » statutaires. Elles regroupent les fonctionnaires territoriaux par secteur d'activité. Elles sont au nombre de 8 (dont 4 présentes au CCAS).

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
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

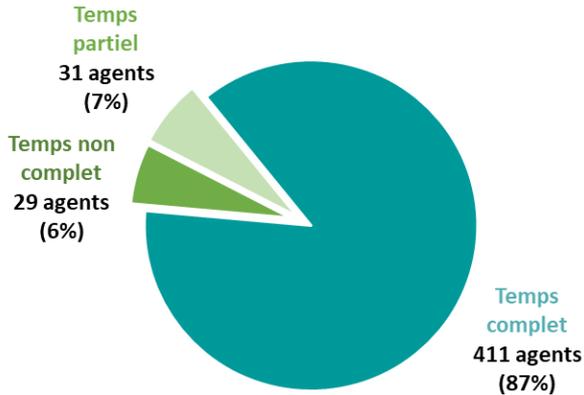
CARACTERISTIQUES SOCIALES

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 (87%).

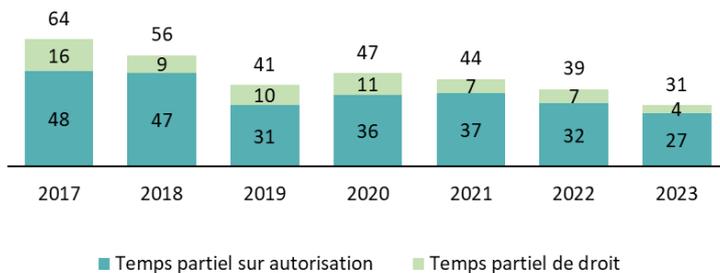


Le temps partiel (hors thérapeutique)

En 2023, 31 agents travaillent à temps partiel (-8 agents par rapport à 2022).

71% des agents à temps partiel ont opté pour un temps de travail hebdomadaire de 4 jours et demi.

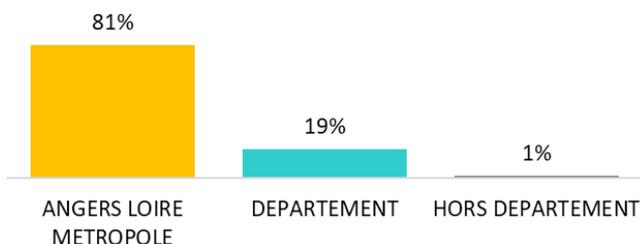
Evolution du nombre d'agents à temps partiel



Répartition des agents à temps partiel par catégorie :

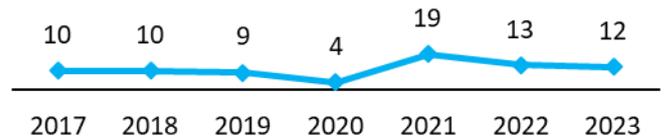
- 45% sont de catégorie A (14 agents)
- 3% sont de catégorie B (1 agent)
- 52% sont de catégorie C (16 agents)

Le lieu de résidence



Le temps partiel thérapeutique

Le nombre de temps partiel thérapeutique diminue en 2023 (-1 par rapport à 2022).



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

81% des agents permanents résident dans l'agglomération angevine.

42% résident à Angers

Accusé de réception en préfecture
049-26490158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

CARACTERISTIQUES SOCIALES

Ancienneté et départs prévisibles en retraite

L'ancienneté

On observe une légère augmentation de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale (FPT) et dans la collectivité par rapport à 2022.

Ancienneté moyenne dans la FPT : 15,6 ans.

(15,4 ans en 2022)

- Catégorie A : 13,8 ans
- Catégorie B : 15,9 ans
- Catégorie C : 16,0 ans

Ancienneté moyenne au CCAS : 13,9 ans.

(13,6 ans en 2022)

- Catégorie A : 11,4 ans
- Catégorie B : 13,7 ans

En 2023, l'âge moyen d'entrée au CCAS d'Angers est de 33 ans

Les départs prévisibles à la retraite dès l'âge légal

L'analyse prospective des départs en retraite **prévoit 156 départs en retraite dans les 10 ans, soit 15 départs par an en moyenne.** Cela représente 33% de l'effectif actuel.

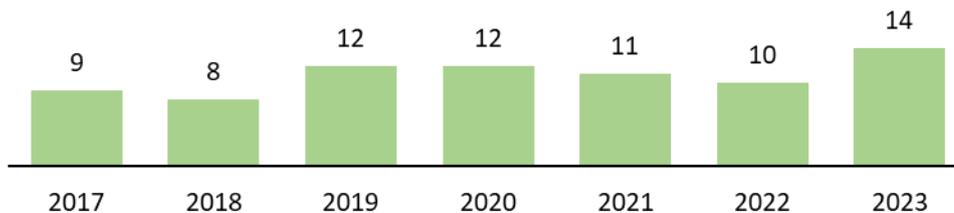
Prévision des départs d'ici 2033 par catégorie :

- 17,6% des agents de catégorie A soit 13 agents
- 41,7% des agents de catégorie B soit 35 agents
- 34,5% des agents de catégorie C soit 108 agents.

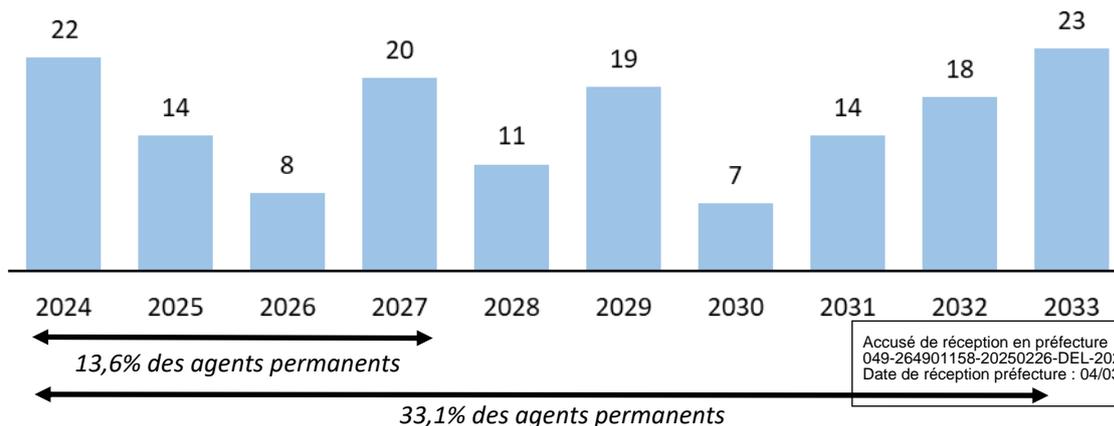
Principaux cadres d'emplois impactés par des départs d'ici 2033 :

- 47% des aides-soignants, soit 27 agents
- 39% des agents sociaux, soit 67 agents
- 32% des adjoints administratifs, soit 24 agents
- 27% des adjoints techniques, soit 13 agents

Départs à la retraite observés entre 2017 et 2023



Départs à la retraite prévisibles dans les 10 ans

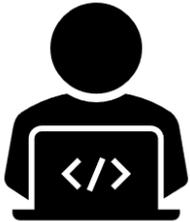


Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le télétravail

Les demandes de télétravail



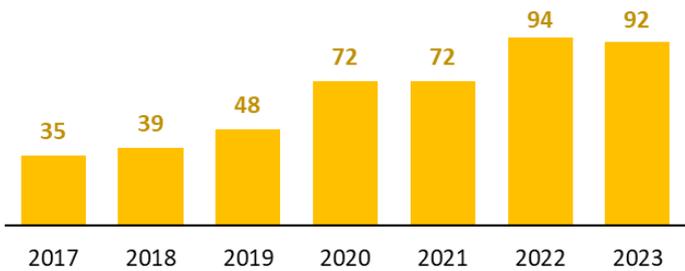
92 agents du CCAS d'Angers ont fait une demande de télétravail durant la campagne 2023 en vue de télétravailler en 2024.

-2 demandes par rapport à la campagne 2022

À noter !
86% des demandes de télétravail ont été faites par des femmes

91 de ces demandes ont été validées, soit 99%

Evolution du nombre de demandes de télétravail par campagne



+ 57 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

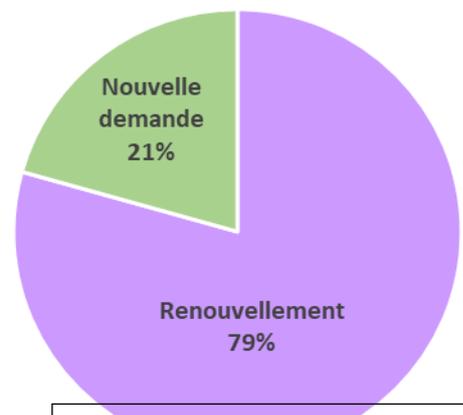
Principaux emplois concernés par les demandes de télétravail :

- 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

Demandes de télétravail par catégorie



Dans la campagne 2023, il y a eu 19 nouvelles demandes et 73 renouvellements



Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 12,15%* au 31 décembre 2023 (DOETH 2024)

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.

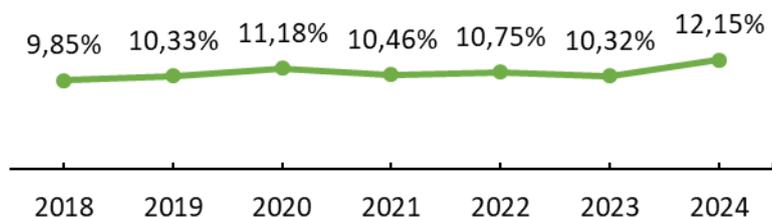
Une déclaration est faite au plus tard le 30 avril de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs en situation de handicap employés.

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).

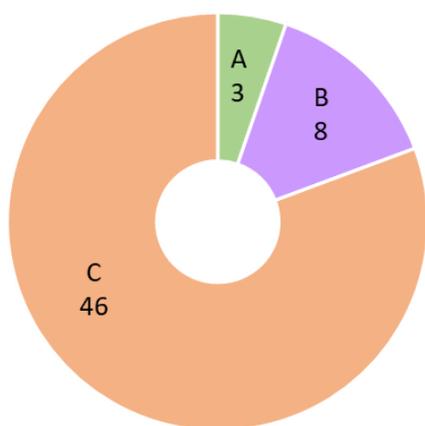
Au 31 décembre 2023, le CCAS emploie 57 agents en situation de handicap.

Sur la base de l'effectif rémunéré à prendre en compte à cette date, le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap est de **12,15%**, soit un taux supérieur au taux légal de 6 %.

Evolution du taux d'emploi direct* depuis 2018 :



Répartition des travailleurs handicapés par catégorie :



A noter !

50 femmes
7 hommes

Répartition par situation :

- 9 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)
- 34 agents titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- 13 agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
- 1 agent ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

* 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.

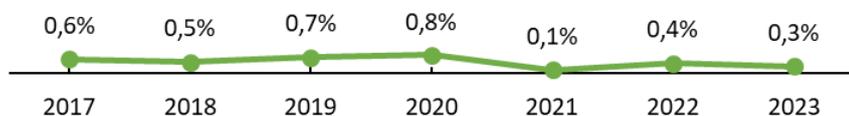
Calcul Taux d'absentéisme =

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

Taux d'absentéisme santé (hors maternité)



Le taux d'absentéisme pour maternité est de 0,3% en 2023.



A noter !

Au 31/12/2023, 1 agent est en position de congé parental

En moyenne, 66 ETP sont absents chaque jour pour raison de santé ou maternité.

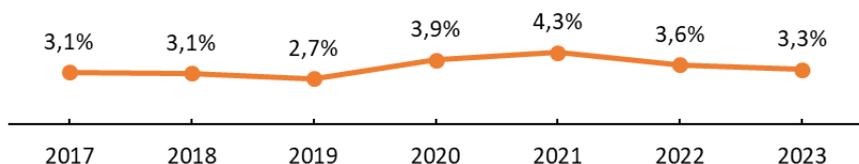
Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

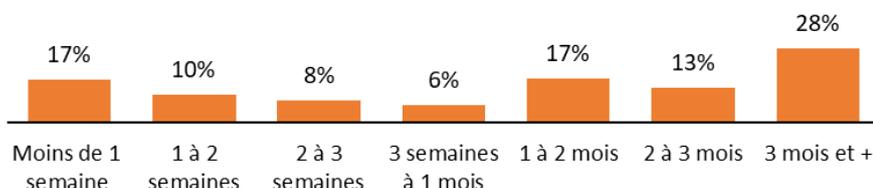
L'absentéisme pour maladie ordinaire

La maladie ordinaire

Evolution du taux d'absentéisme maladie ordinaire



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



À noter

En équivalents temps plein, 18 agents sont absents chaque jour en 2023 pour maladie ordinaire (22 en 2022)

L'absentéisme de courte durée

L'absentéisme de courte durée correspond à des arrêts pour maladie ordinaire d'une durée inférieure ou égale à 7 jours calendaires.

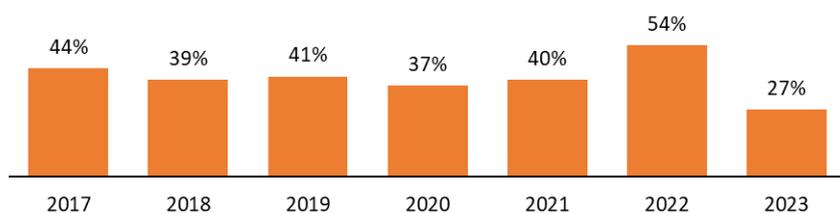
En 2023, le taux de petit absentéisme diminue.



Pour rappel :

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

% d'agents absents au moins une fois dans l'année



27% des femmes et 27% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2023 pour absentéisme de courte durée

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

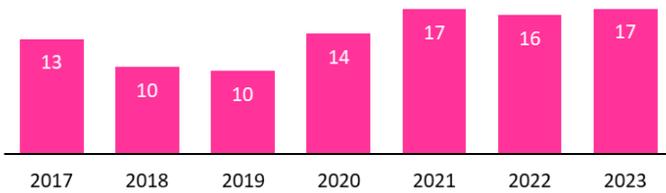
L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle

L'absentéisme pour maladie professionnelle

Taux d'absentéisme maladie professionnelle



Maladie professionnelle en ETP

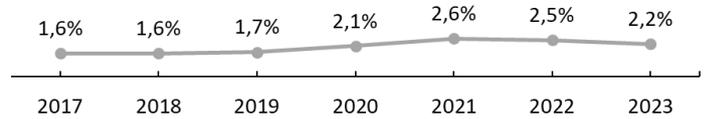


Les accidents de travail et de trajet

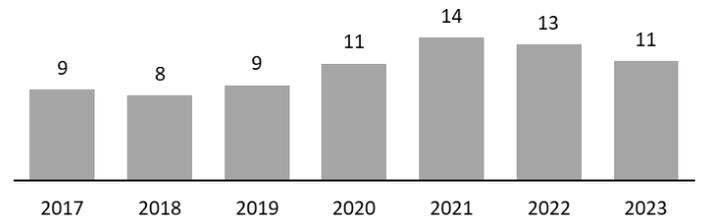
Le taux d'absentéisme pour accidents est de 2,2% en 2023.

Parmi les agents permanents, 8 hommes et 26 femmes sont concernés par cet absentéisme.

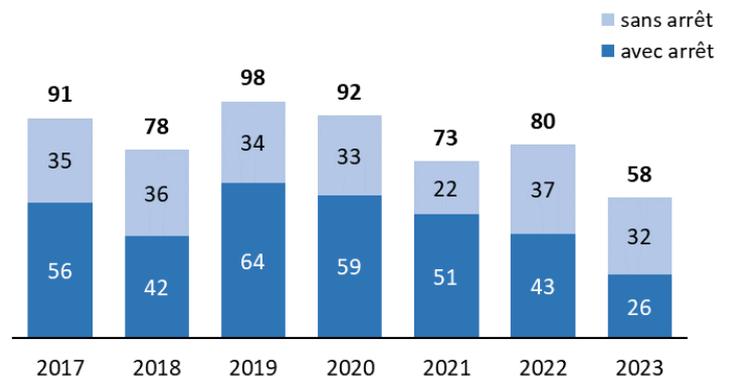
Taux d'absentéisme accidents de travail et de trajet



Accidents de travail et de trajet en ETP



Nombre d'accidents de travail et de trajet



Diminution du nombre d'accidents de travail (-23 par rapport à 2022) et augmentation d'1 accident de trajet par rapport à 2022.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

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).

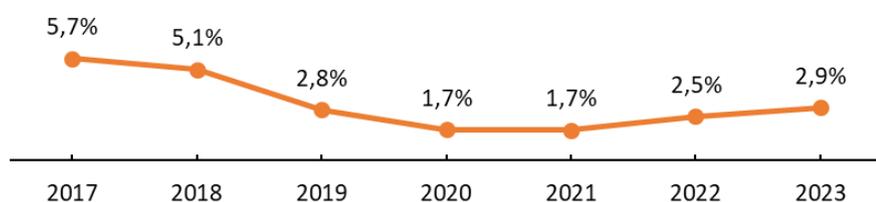
Pour un congé de longue maladie,

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



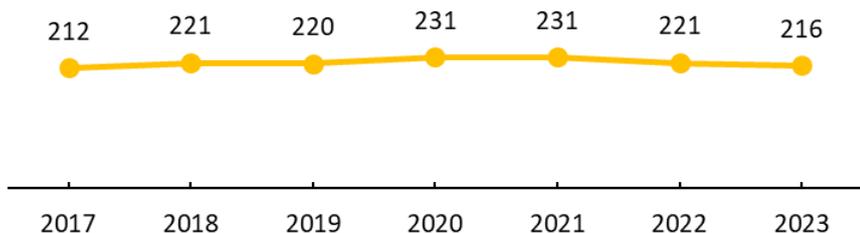
Le taux d'absentéisme longue maladie augmente en 2023

Ce taux se répartit de la manière suivante : 0,9% pour les congés de longue durée et 2,0% pour les congés de longue maladie.

MUTUELLE ET PREVOYANCE

La mutuelle

Au 31/12/2023, 216 agents adhèrent à la mutuelle.



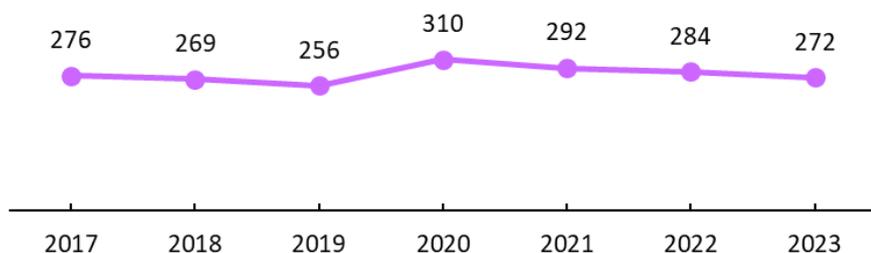
45% de l'effectif permanent adhèrent à la mutuelle au 31/12/2023.

Adhérents à la mutuelle :

- 36% des agents permanents de catégories A
- 50% des agents permanents de catégorie B
- 46% des agents permanents de catégorie C

La prévoyance

272 agents adhèrent à la prévoyance au 31/12/2023.



58% de l'effectif permanent adhèrent à la prévoyance au 31/12/2023.

Adhérents à la prévoyance :

- 55% des agents permanents de catégorie A
- 57% des agents permanents de catégorie B
- 58% des agents permanents de catégorie C

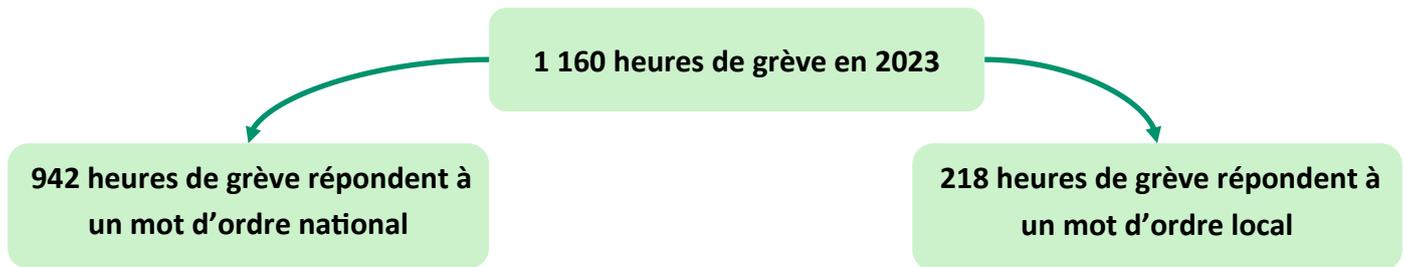
Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les mouvements de grève

Augmentation du nombre d'heures de grève en 2023

En effet, 1 160 heures de grève ont été comptabilisées (soit 948 heures de plus par rapport à 2022).



Dont principalement :

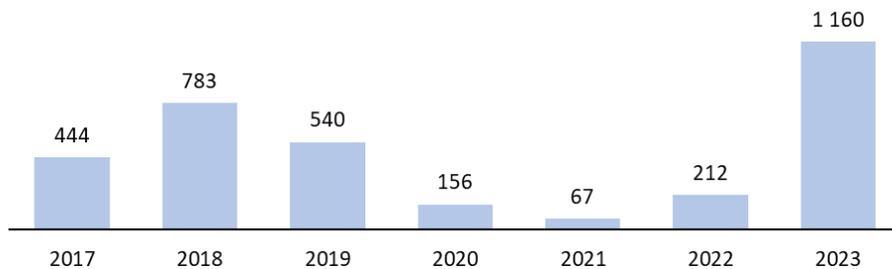
- Au niveau national :

- Retrait de la réforme sur les retraites, loi de transformation de la Fonction Publique, revalorisation du point d'indice, indexation de la valeur du point sur l'inflation, revalorisation des grilles : environ 870 heures.

- Au niveau local :

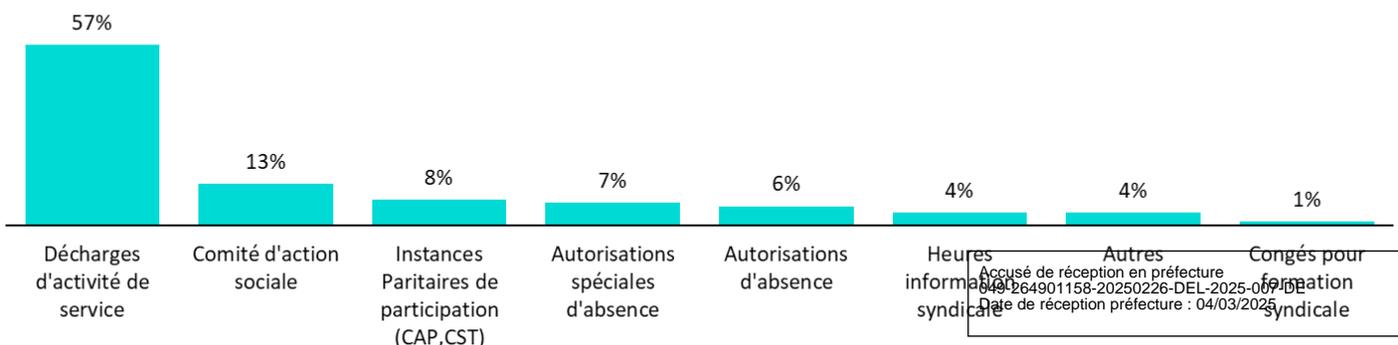
- Arrêt des suppressions de postes, dégel des postes, augmentation des titularisations, travail de la régie, revalorisations chèques déjeuner, IFSE et 13ème mois, participation à la protection sociale complémentaire : environ 210 heures.

Evolution du nombre d'heures de grève



Les heures de délégation syndicale

En 2023, les heures de délégation syndicale représentent un total de 2 411 heures (soit 1,3 ETP). (1 747 heures en 2022).



LE DIALOGUE SOCIAL – VILLE, CCAS ET ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

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

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

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

De multiples réunions de dialogue social - Ville CCAS et ALM

En 2023, il y a eu 65 réunions avec les organisations syndicales, soit environ 136 heures.

Ces heures de réunions se décomposent de la façon suivante :

- Réunions de dialogue social déconcentré et participatif (avec le Maire, l'élue RH, le DGS, dans les DGA) : 33 heures
- Réunions thématiques et bilatérales : 26 heures
- Instances participatives (préparations + séances) : 77 heures

Des instances très actives

Les différentes instances représentatives du personnel sont les suivantes :

- **Le Comité Social Territorial (CST)**, 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 2023 : 6 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **La Formation Spécialisée Santé et Sécurité Conditions de Travail (F3SCT)**, dont la mission est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

En 2023 : 4 réunions pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

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

En 2023 : 1 réunion commune pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **La Commission temps de travail/Groupe Technique temps de travail** (émanation du CST)

En 2023 : 5 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 CST)

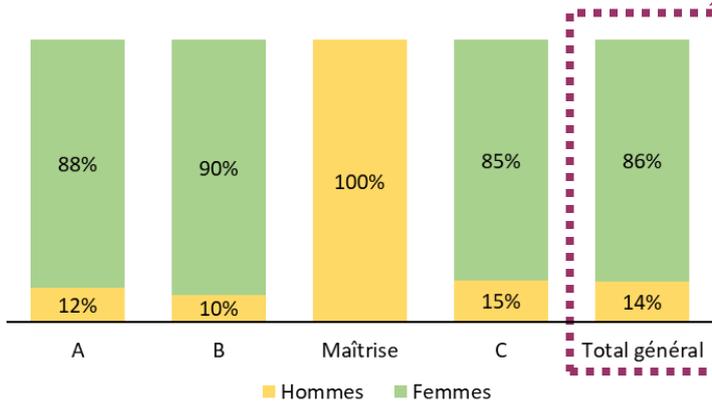
En 2023 : Pas de réunion

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

LA DIVERSITÉ

Les indicateurs de diversité

⇒ Répartition par catégorie hiérarchique

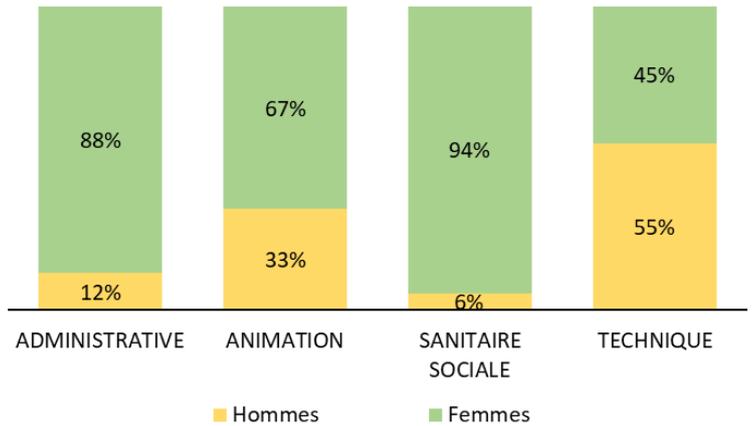


Répartition globale
86% de femmes
14% d'hommes

Les femmes sont majoritaires dans les catégories A, B et C.
5 hommes agents de maîtrise au 31/12/23.

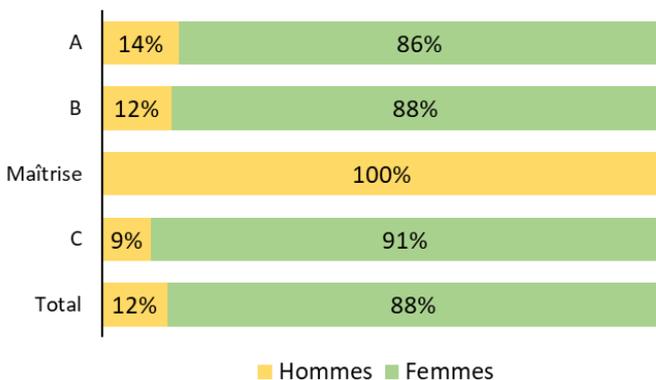
⇒ Répartition par filière

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

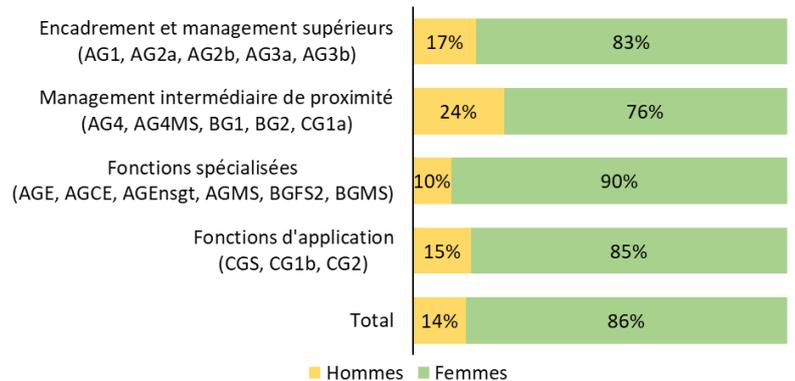


⇒ Répartition des agents formés par catégorie

Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année (88%) est légèrement supérieur à la répartition globale de l'effectif.



⇒ Répartition par groupement de classification



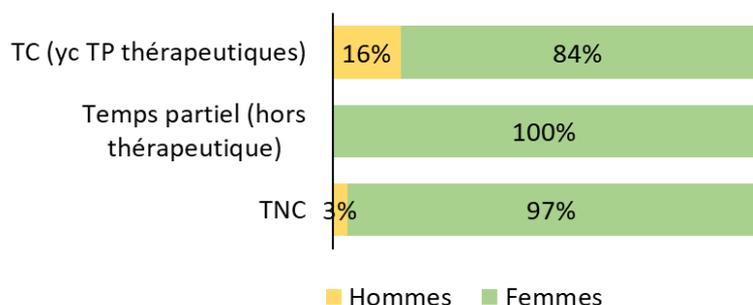
La répartition des femmes dans les emplois d'encadrement et de management supérieurs est inférieure à celle constatée en catégorie A.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025

LA DIVERSITÉ

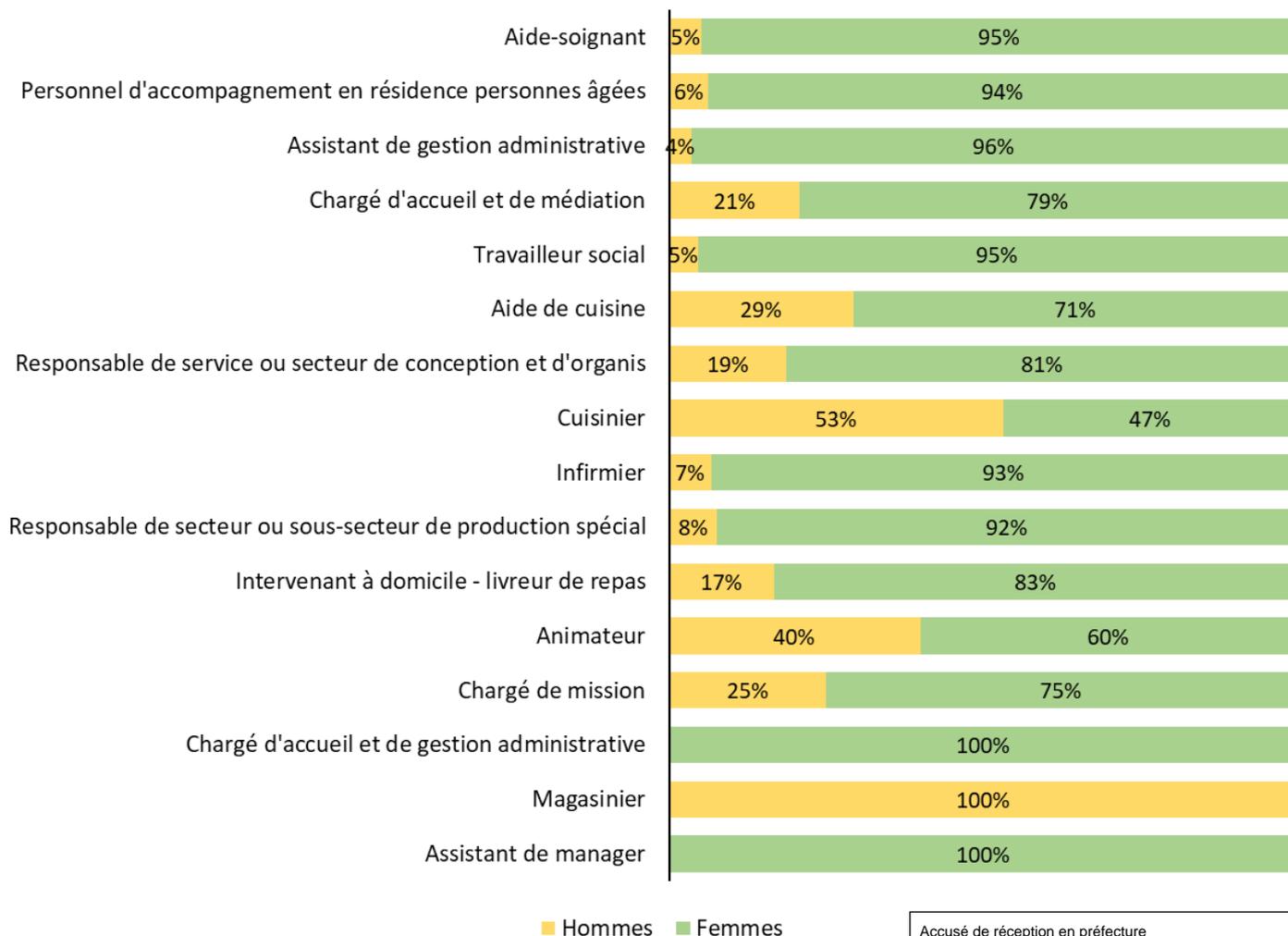
Les indicateurs de diversité

⇒ 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
049-264901158-20250226-DEL-2025-007-DE
Date de réception préfecture : 04/03/2025