

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

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
du conseil d'administration**

SÉANCE DU 27 JANVIER 2026

L'AN DEUX MILLE VINGT-SIX, LE VINGT-SEPT JANVIER,

à 18h30, le conseil d'administration du centre communal d'action sociale de la Ville d'Angers, dûment convoqué le 21 janvier 2026, 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, Anthony GUIDAULT, Céline VERON, Benoît AKKAOUI, Cécile ALLEMAN, Nicole BERNARDIN, Philippe BOURGETEAU, Emmanuel LEFÉBURE

Etaient excusés : Christophe BÉCHU, Marie-Claire LUCAS, Charles de MONTFERRAND, Antoine MASSON

OBJET : Finances - Débat d'Orientation Budgétaire 2026

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 2026, accompagné du rapport d'orientation budgétaire sur la base duquel s'est tenu ce débat et
- de la communication du rapport sur l'égalité femme / homme,
- de la communication du rapport annexe dédié aux ressources humaines présenté lors du conseil d'administration du 20 novembre 2025.

Christelle LARDEUX-COIFFARD
Présidente déléguée



CONSEIL D'ADMINISTRATION

MARDI 27 JANVIER 2026

RAPPORT D'ORIENTATION BUDGÉTAIRE

Table des matières

Introduction.....	3
1. Prospective économique et sociale	4
Les enjeux socio-économiques du territoire.....	4
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.....	14
2.3. Un endettement zéro depuis 2018.....	17
2.4. Des résultats déficitaires liés à un besoin croissant de financement des activités gériatologiques.....	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	23
4.1. Un budget 2024 de fonctionnement marqué par des efforts de gestion mais une continuité d'engagement	23
4.2. Un budget d'investissement qui améliore le cadre de vie des seniors et l'environnement de travail des professionnels	26
Pour conclure.....	27

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 février 2026.

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 2026. 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 était joint jusqu'en 2025 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 choix a été fait pour 2026 de dissocier la présentation de ces deux rapports. Ainsi un commentaire plus exhaustif du bilan social 2024 a été fait dès sa parution en conseil d'administration du CCAS, soit en novembre 2025.

Le budget 2025 s'inscrivait dans un contexte de continuité des efforts de gestion nécessaire à l'assainissement de la situation de trésorerie du CCAS tout en poursuivant la réalisation des priorités de mandat et le maintien de l'offre de solidarité à des usagers toujours plus nombreux. La stratégie déployée 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 conjuguée au soutien accru de la Ville d'Angers, a porté ses fruits en 2025. Cela permet d'inscrire la préparation de l'exercice budgétaire 2026 dans une dynamique sereine, même si les incertitudes, les efforts financiers à mener et le soutien fort de la Ville à son CCAS restent absolument d'actualité !

En 2026, le CCAS poursuivra par ailleurs déploiement d'une culture socio- gestionnaire dans l'ensemble de ses services pour justifier au premier euro l'utilisation des deniers publics.

1. Prospective économique et sociale

En **2025**, la croissance **mondiale** est restée modérée, avec une expansion du PIB estimée à environ **3,2 %** selon les principales institutions internationales, reflétant un ralentissement progressif depuis les années précédentes. L'inflation se poursuit sur une trajectoire de baisse dans de nombreux pays, bien que des pressions sur certains prix persistent.

Dans la **zone euro**, la croissance économique est demeurée limitée, avec une hausse du PIB autour de **1,2 %** en 2025. L'inflation, après avoir dépassé les objectifs ces dernières années, tend à se rapprocher de la cible de la Banque centrale européenne.

En **France**, l'activité économique a progressé plus faiblement qu'espéré, avec une croissance du PIB d'environ **0,7 %** en 2025. L'inflation moyenne a été d'environ **1,0 %**, reflétant un contexte de désinflation et des prix énergétiques plus stables. Le taux de chômage s'est maintenu à un niveau élevé, autour de **7,6 %**.

Concernant l'**emploi**, les créations d'emplois ont été modérées, et le marché du travail reste globalement sous tension, avec un chômage légèrement supérieur aux plus bas récents.

Du côté des **finances publiques françaises**, le déficit budgétaire est resté significatif, estimé autour de **- 5,5 % du PIB**, avec une dette publique élevée, proche de **116 % du PIB**.

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 2022, 28 054 personnes sont âgées de 65 ans ou plus, soit une augmentation de 10% depuis 2016 (12 % d'augmentation à l'échelle nationale²). 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 2022, 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 35 % des seniors âgés de 80 ans ou plus (29 % à l'échelle nationale).

Une très légère diminution des seniors vivant seuls : en 6 ans, le nombre de personnes âgées de 80 ans ou plus vivant seules, soit 4 430 personnes, a diminué de 1 %. Cette situation représente 45 % des 80 ans ou plus.

¹ Sources : INSEE, RP2022, RP2016, FILOSIFI 2021, 2019

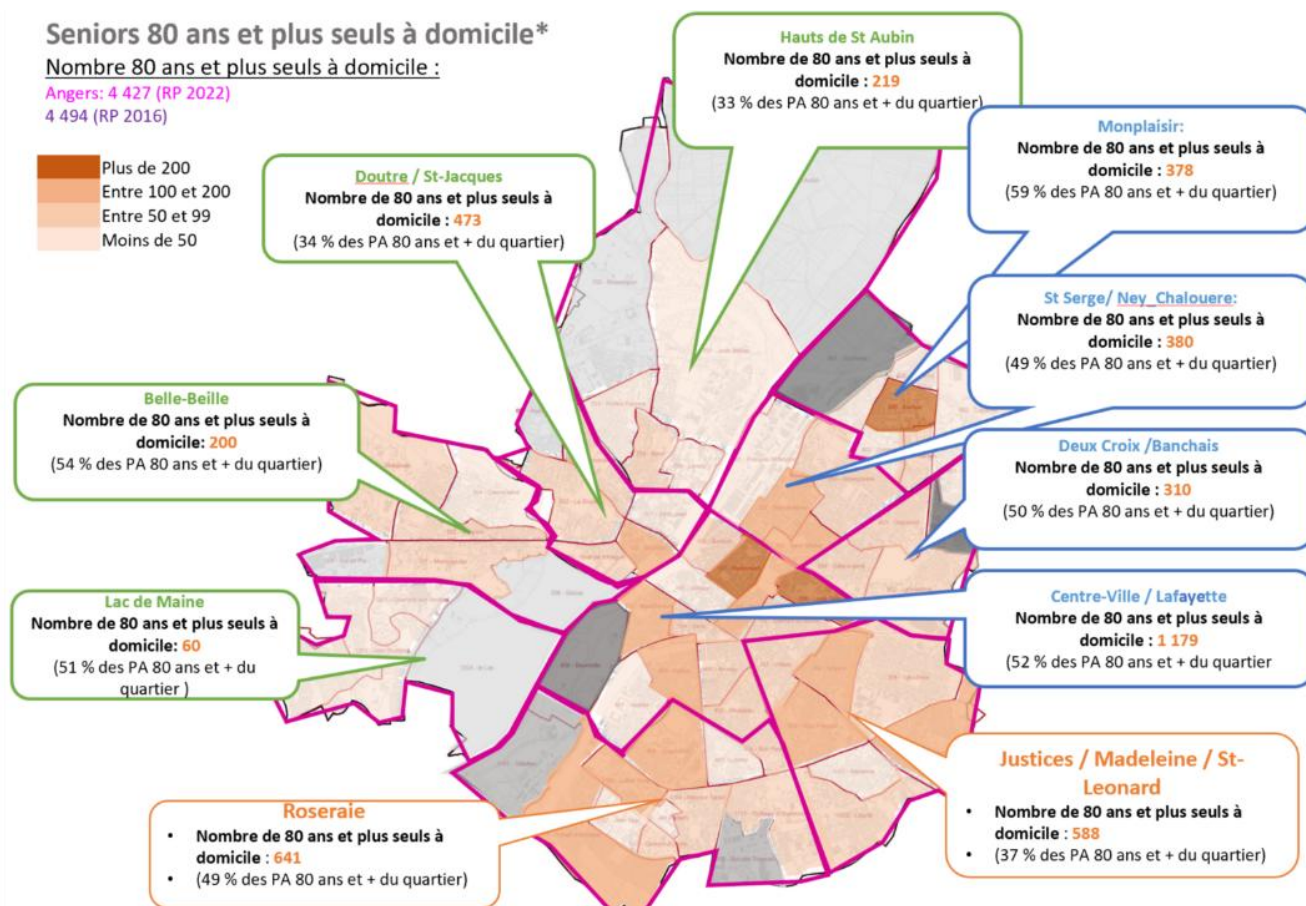
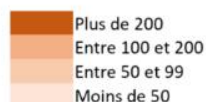
² France métropolitaine

Seniors 80 ans et plus seuls à domicile*

Nombre 80 ans et plus seuls à domicile :

Angers: 4 427 (RP 2022)

4 494 (RP 2016)



Source: Données démographiques: Babord, INSEE RP 2016, INSEE RP 2022

Une projection³ 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.

La progression des vulnérabilités⁴

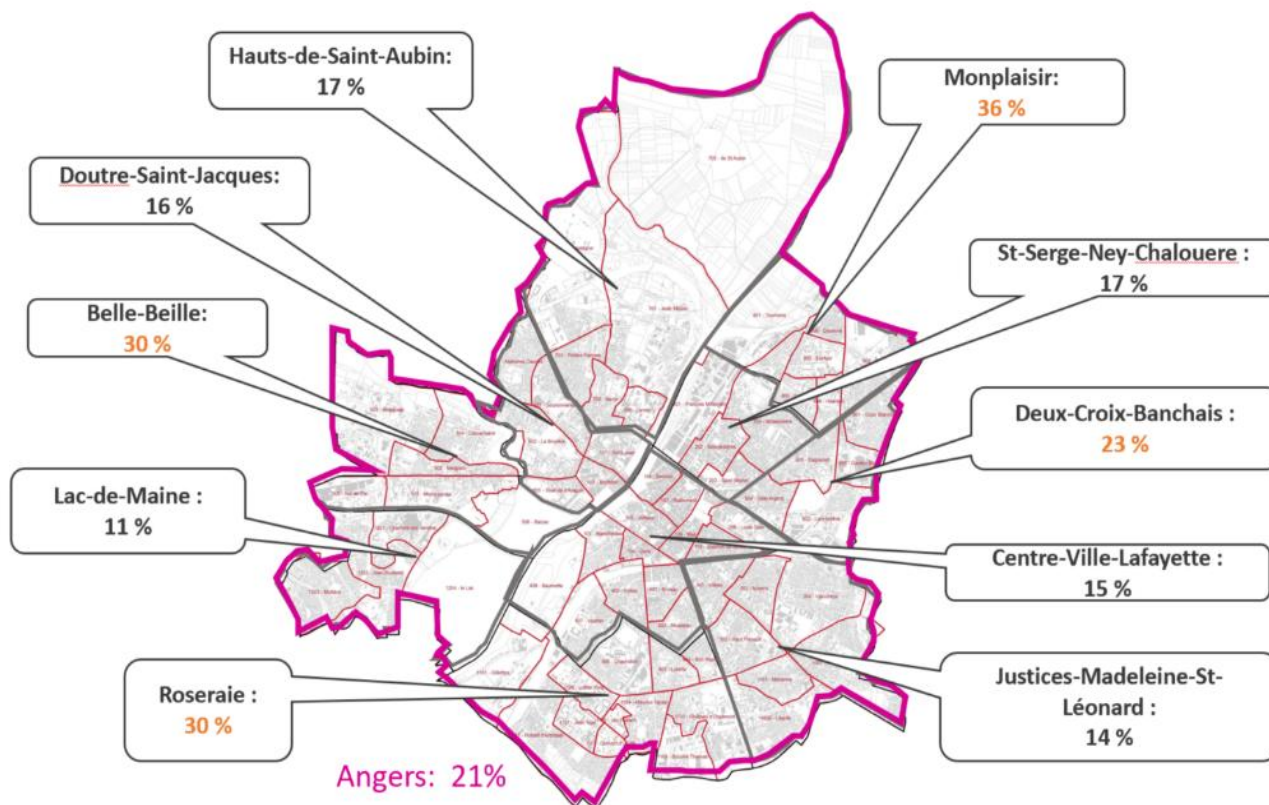
Le taux de pauvreté⁵ à Angers est de 21 %, supérieur au taux national (15 %) et reste stable par rapport à 2019 mais varie en fonction des quartiers. Le taux de pauvreté connaît des évolutions distinctes et plus prononcée pour les catégories d'âge de 60 à 74 ans passant de 12 % à 14 % et de 7 % à 9 % 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.

³ Méthode Omphale 2022, Insee, scénario central.

⁴ Données Insee Filosofi 2021 (dernières données disponibles)

⁵ Taux de pauvreté à 60% de la médiane.

Taux de pauvreté* Quartiers



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

Le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse⁶ a augmenté de 11 % entre 2022 et 2024. En 2024, 5.8 % des Angevins de 55 ans et plus étaient bénéficiaires du minimum vieillesse (5.3% en 2022).

Augmentation du nombre de familles monoparentales de 10 % en 6 ans. Ce type de famille représente 39% 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 entre 30 et 39 ans est de 1 660 €.

⁶ Source : Minimum vieillesse et/ou d'un complément de retraite de l'Interregime, Cart'Age, ACOA, Cers, Insee

Les données internes du CCAS⁷ témoignent de ce contexte de hausse des vulnérabilités, avec en 2025 une progression marquée concernant les sollicitations de nos services :

De l'action sociale :

- Une hausse des passages à l'accueil⁸ (46 947 en 2025 soit une augmentation de 4 % par rapport à 2024),
- Une augmentation du nombre de foyers demandeurs d'aides facultatives⁹ avec 3 332 foyers (+6,4 %), et une hausse du nombre d'aides accordées¹⁰, 6 458 (+7 %). Cette hausse est plus prononcée pour les trois familles de besoin « Accéder à un logement, l'équiper, s'y maintenir » (+90 %), « Se déplacer » (+11 %) et « Prendre soin de soi, se soigner » (+7 %),
- 974 nouveaux ménages soit 29 % des ménages ayant fait une demande d'aide facultative (stable par rapport à 2024),
- Une progression de 4 % des personnes domiciliées soit 2 824 personnes au total en 2025,
- Une diminution de 4 % du nombre de personnes accueillies en matinée au PASS par rapport à 2024, 90 accueils en moyenne par matinée en 2025 (93 en 2024). Cette diminution est en partie liée à la fermeture du PASS plus fréquente à la suite d'incivilités majeures mettant en risque les agents.

De l'action gérontologique :

- Une augmentation de 1.3 points de pourcentage du taux d'occupation¹¹ des résidences autonomie par rapport à 2024,
- Une baisse de 0.7 point de pourcentage du taux d'occupation de l'EHPAD par rapport à 2024.
- Une hausse de 5 % du nombre de personnes aidées par le service Cap seniors & aidants¹² en 1 an (soit 2 294 personnes au total),
- Une augmentation de 3 % des seniors ayant participé aux activités du service Angers Seniors Animation entre 2024 et 2025 (soit 4 300 seniors au total).

⁷ Précaution de lecture : données 2025 non consolidées (à la marge).

⁸ Indisponibilités des données pour les 04 et 05/12/2025

⁹ Aides facultatives hors microcrédit

¹⁰ Changement de méthodologie en 2025 pour la comptabilisation du nombre d'aides à l'équipement, personnel et ménage

¹¹ Moyennes taux annuels, hébergement permanent

¹² Guichet unique et coordination

2. Rétrospective financière

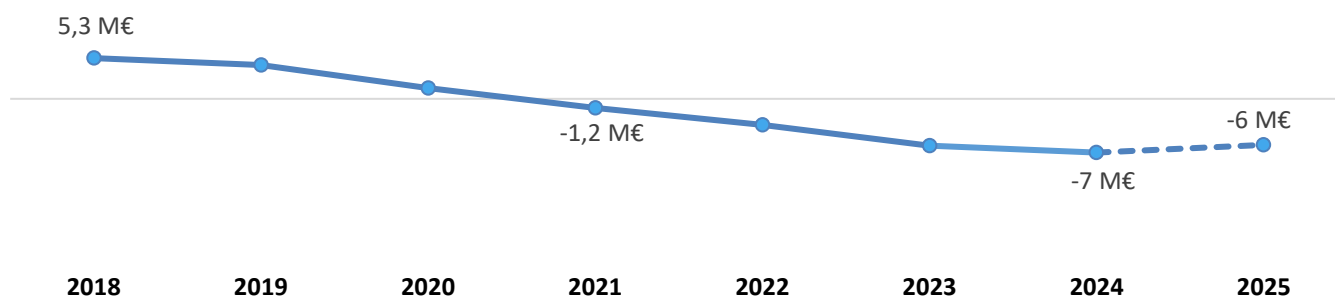
Les recettes et les dépenses du CCAS s'exécutent au moyen de 11 budgets depuis 2024.

- 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).
- 10 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) 2025 ne sont pas encore totalement arrêtés. C'est pourquoi, dans la rétrospective 2016-2025 ci-dessous, les montants 2025 restent prévisionnels. Néanmoins, les résultats des CA de l'exercice 2025 devraient connaître une tendance en amélioration par rapport à celle de 2024, pour devenir excédentaire. Ils présentent ainsi une baisse des dépenses et une augmentation des recettes permettant d'inverser la tendance des dernières années et de présenter une amélioration du résultat cumulé qui reste cependant négatif.

Cela se traduit par la diminution des tensions sur la situation de trésorerie de l'établissement permettant de réduire le rythme de mobilisation de la ligne de trésorerie dont le montant maximum se situe à 3M€.



La présentation de l'évolution du budget sur les neuf dernières années (2016-2025) 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 2016 à 2024, **les recettes totales ont peu augmenté (+8.71 %)**, 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 budgets annexes. Ce sont **les produits des services et de la tarification, en diminution de 12,88 % sur cette même période**, qui neutralisent l'effet de ces recettes nouvelles.

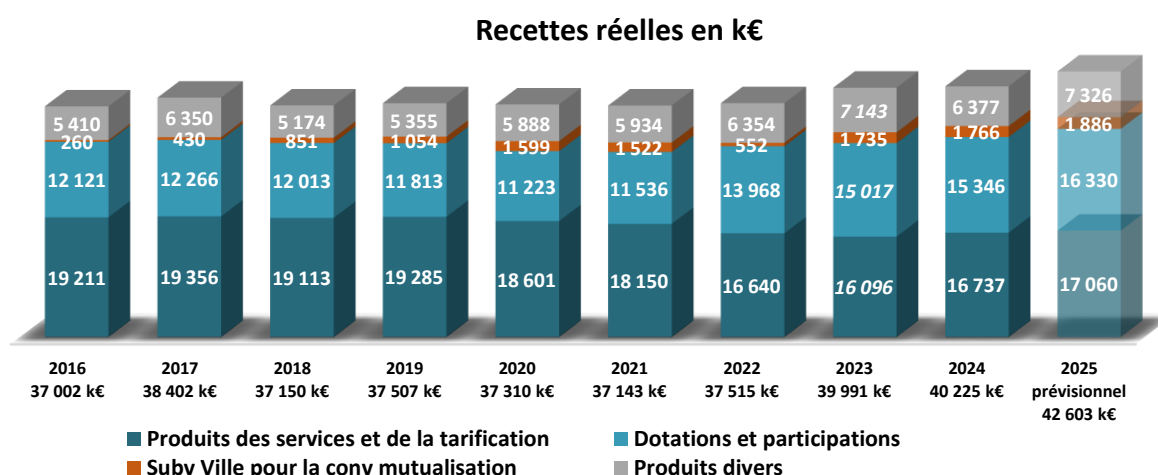
La tendance 2025 indique une augmentation consolidée de 4,46 % des recettes globales, en rupture avec la baisse exceptionnelle constatée l'année précédente du fait de la fermeture du CCAS.

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

CCAS de réception en préfecture
049-264901158-20260127-DEL-2026-001-DE
Date de réception préfecture : 30/01/2026

Cette évolution s'explique par une hausse des recettes externes nettes :

- Des produits des services et de la tarification qui ont progressé de 1,93 % (323 k€)
- Une augmentation nette de 960 k€ de la dotation de la Ville d'Angers (hors compensation des frais de mutualisation)
- Une augmentation de la subvention d'équilibre versée par le budget principal aux budgets annexes (+537 k€) intégrant 1 000 k€ pour l'EHPAD qui n'en était plus bénéficiaire depuis l'exercice 2018.



Les recettes de l'exercice 2024 augmentent de 0,6 % par rapport à 2023. En 9 ans, les produits ont évolué chaque année en moyenne de + 0,97 % (+ 8,76 % au total entre 2015 et 2024). Ce rythme moyen masque la dynamique des dotations et participations évoluant de + 3,75 % en moyenne (+ 37,83 % entre 2015 et 2024). Elle est compensée par une diminution des produits des services et de la tarification de - 0,84 % par année en moyenne (- 7,56 % entre 2015 et 2024). Il est à noter que les produits des services et de la tarification progressent de 3,65 % entre 2023 et 2024.

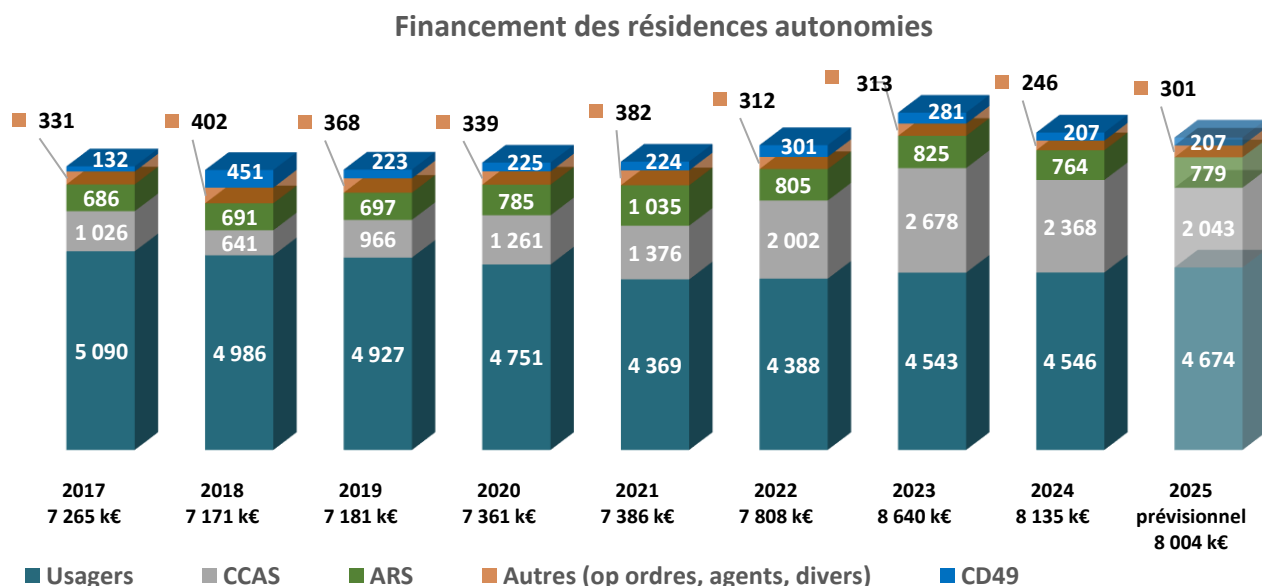
Les dotations représentent 42,54 % des recettes réelles (41,89 % en 2023). Elles sont principalement composées de la **subvention de fonctionnement versée par la Ville d'Angers qui s'élève à 16 719 k€ en 2024 (16 419 k€ en 2023).**

Les produits des services et la tarification constituent en 2024 la part la plus importante des ressources (49,5 %). Les recettes progressent de 3,65 % par rapport à 2023 (+700 k€). Cette hausse s'explique à hauteur de 612 k€ par l'augmentation des recettes de l'EHPAD sous le double effet de l'amélioration du taux d'occupation et de la nouvelle dynamique des tarifs accompagnée par les possibilités offertes par le Département de Maine-et-Loire en matière de revalorisation des tarifs journaliers. S'y ajoute la hausse des recettes du budget principal (+150 k€) liée en majeure partie à l'augmentation des recettes d'animation (+53 k€), de mise à disposition de personnel (+55 k€) et de repas du service restauration (+18 k€). Elles sont compensées en partie par la diminution de celles des résidences autonomie (-58 k€).

Les autres produits divers composés essentiellement de produits exceptionnels présentent une diminution de 20,5 %, soit - 826 k€. L'évolution 2023/2024 s'explique principalement par la diminution des subventions versées aux budgets annexes (-799 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 semblait ne plus autoriser le versement de subvention d'équilibre aux budgets annexes des EHPAD. Il était donc nécessaire de les doter en 2017 d'un fonds de roulement. Depuis 2018, cette subvention exceptionnelle n'était donc pas reconduite. En 2025, une nouvelle étude des textes a conduit le CCAS à revoir sa position et décider de reprendre le versement d'une subvention pour soutenir le projet Bien Vieillir à hauteur de 1 000 k€, projet politique de 2019 visant à augmenter le taux d'encadrement des résidents au-delà des standards financés par les tutelles pour une prise en charge plus digne.

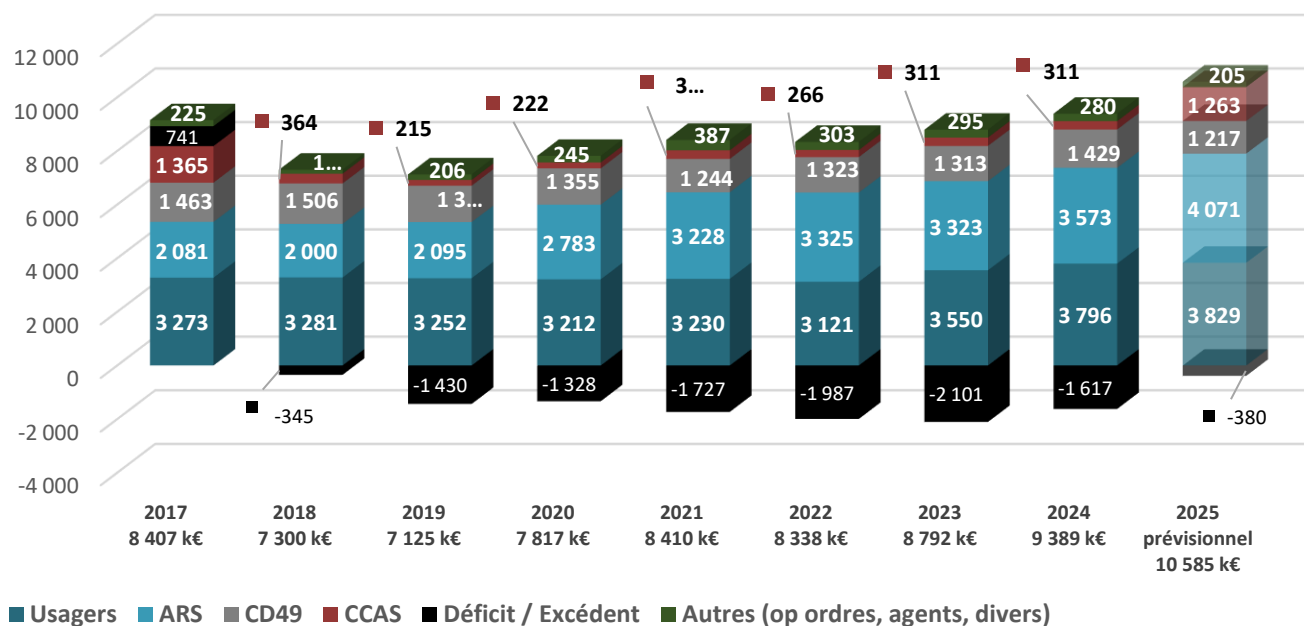
Evolution du financement des grands secteurs d'activité du CCAS



En 2024, les résidences autonomie sont financées à hauteur de 55,9 % par les usagers et 29,1 % 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 décorrélant de celle de la tarification. La part du Département de Maine-et-Loire a peu progressé en passant de 1,8 % en 2017 à 2,5 % en 2024. Celle de l'ARS a légèrement évolué en passant de 9,4 % en 2017 à 9,7 % en 2024.

En 2025, le volume et la part du financement en provenance des usagers progressent (+128 k€, +2,8 %) en lien avec la hausse des taux d'occupation et des tarifs. Cette dynamique des recettes couplée à une diminution des charges permet ainsi de réduire substantiellement le soutien du budget principal du CCAS pour garantir l'équilibre des comptes (-325 k€, -13,7 %).

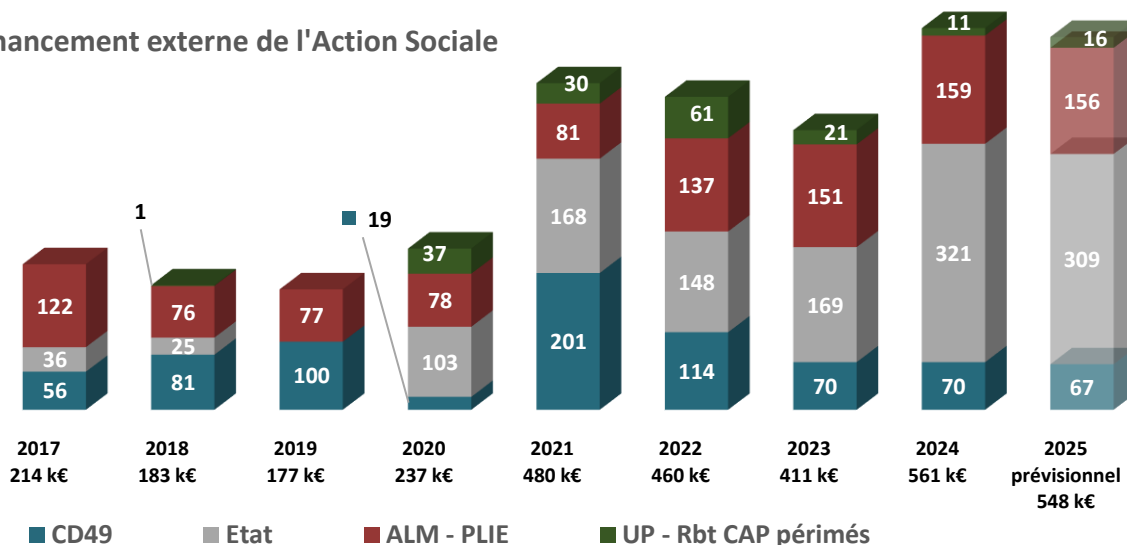
Financement de l'EHPAD



En 2024, l'EHPAD est financé à hauteur de 40,4 % par les usagers, 38,1 % par l'ARS, 15,2 % 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 2024, hormis le versement de 310 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 9 350 k€.

Pour 2025, la tendance 2024 se confirme avec des recettes qui progressent de 2,1 % (hors subvention du budget principal) et des dépenses qui diminuent de 0,4 %. S'y ajoute la décision de financer à hauteur de 1 000 k€ la politique d'accompagnement des fragilités via un niveau d'encadrement des résidents supérieur à la moyenne. Les résultats prévisionnels 2025 présentent donc un déficit en baisse notable par rapport aux années précédentes (-1 237 k€ par rapport à 2024, soit -76,5 % et -237 k€ à périmètre constant, -14,7 %), 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 (9 730 k€).

Financement externe de l'Action Sociale



En 2024, la part des financements externes de l'Action Sociale est représentée à hauteur de 12,5 % par le CD49, 56,4 % par la DDETS, 28,5 % par ALM dans le cadre du PLIE. En 2017, ces valeurs étaient respectivement de 26,2 %, 16,8 % et 57 %. 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.

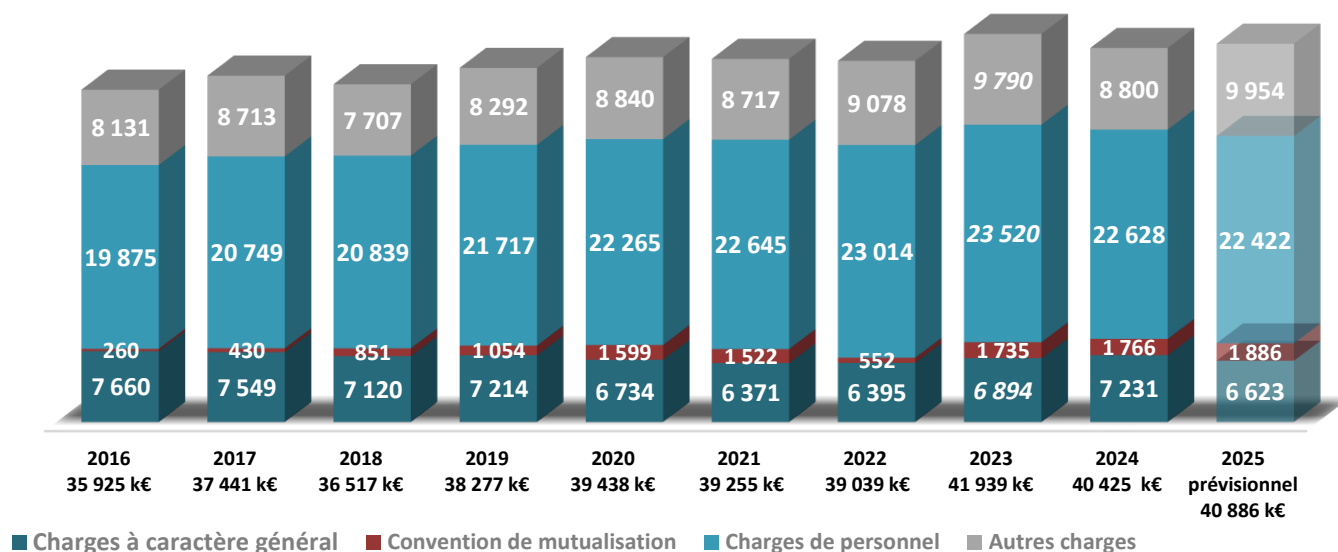
La tendance 2025 montre une baisse des recettes de 13 k€ (-2,3 %), touchant l'ensemble des financeurs. Le niveau de financement en valeur reste cependant très supérieur à celui encaissé en 2023 (+137 k€, +24,4 %). Par ailleurs, ces chiffres masquent une augmentation des soutiens de l'Etat via le CTAI (contrat territorial d'accueil et d'intégration) du fait des calendriers décalés de versement de cette convention, avec un effet très favorable pour l'année 2024, année d'encaissement d'une subvention 2024-2025. Ce phénomène se régule sur la projection 2026.

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

Sur la période 2016 à 2024, **les dépenses ont augmenté au rythme moyen de 1,39 % / an**. Depuis 2016, et malgré les années 2018, 2021, 2022 et 2024 marquées par un niveau de dépenses en diminution par rapport à l'exercice précédent, le CCAS a vu augmenter ses dépenses réelles de 12,53 %. **Les dépenses de l'exercice 2024 diminuent de 3,61 % par rapport à 2023**, soit - 514 k€. Cette baisse s'explique par une régression de la masse salariale et des subventions d'équilibre versées aux budgets annexes notamment en lien avec la fermeture de la résidence de la Rose de Noël. La baisse des charges de personnel 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)

La tendance 2025 montre une augmentation du volume des dépenses (+461 k€). Elle est cependant à relativiser car elle intègre le nouveau subventionnement de l'EHPAD à hauteur de 1 000 k€. Cette progression masque une diminution des charges de personnel (-207 k€) et des charges à caractère générales (-607 k€).

Dépenses réelles k€



Les dépenses de l'exercice 2024 diminuent de 3,61 % par rapport à 2023, soit - 1 514 k€. Depuis 2015, le CCAS a vu augmenter ses dépenses réelles de 16,61 %. Sur cette même période, les « Charges de personnel » ont progressé de + 14,38 %, les « Autres charges » de 18,68 % et les « Charges à caractère général » de 20,45 %.

Les charges à caractère général 2024 augmentent de 4,25 % (+367 k€) tous budgets confondus, alors que l'évolution en moyenne annuelle sur la période de 2015 à 2024 est de + 2,47 %. Cette augmentation se constate à hauteur de + 266 k€ sur le budget principal et de + 101 k€ sur les budgets annexes.

Pour le budget principal, les deux principaux facteurs d'évolution entre 2023 et 2024 de ce poste de charge sont le coût d'achat des denrées alimentaires (+140 k€) et les études (+95 k€).

Pour les budgets annexes la hausse de 101 k€ s'explique principalement par l'évolution des différents postes suivants :

- Blanchissage : +50 k€
- Alimentation : + 40 k€
- Frais de télécommunication : +35 k€
- Electricité : +21 k€
- Fournitures médicales : +21 k€
- Prestations à caractère médico-sociale : +16 k€
- Chauffage : -79 k€

Les charges de personnel représentent en 2024, 55,98 % de l'ensemble des dépenses de gestion (56,08 % en 2023). Elles diminuent de 3,79 % (- 891 k€) par rapport à 2023 pour atteindre 22 628 k€.

La baisse des charges de personnel constatée entre 2023 et 2024 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 autres charges baissent de 3,61 % (- 1 514 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 les subventions versées aux budgets annexes, principalement responsable en 2024 de la baisse de ces autres charges (- 980 k€),
- du groupe 3 « Dépenses afférentes à la structure » des budgets annexes.

Accusé de réception en préfecture
Date de réception préfecture : 30/01/2026

2.2. Une dynamique de maîtrise de la masse salariale

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.

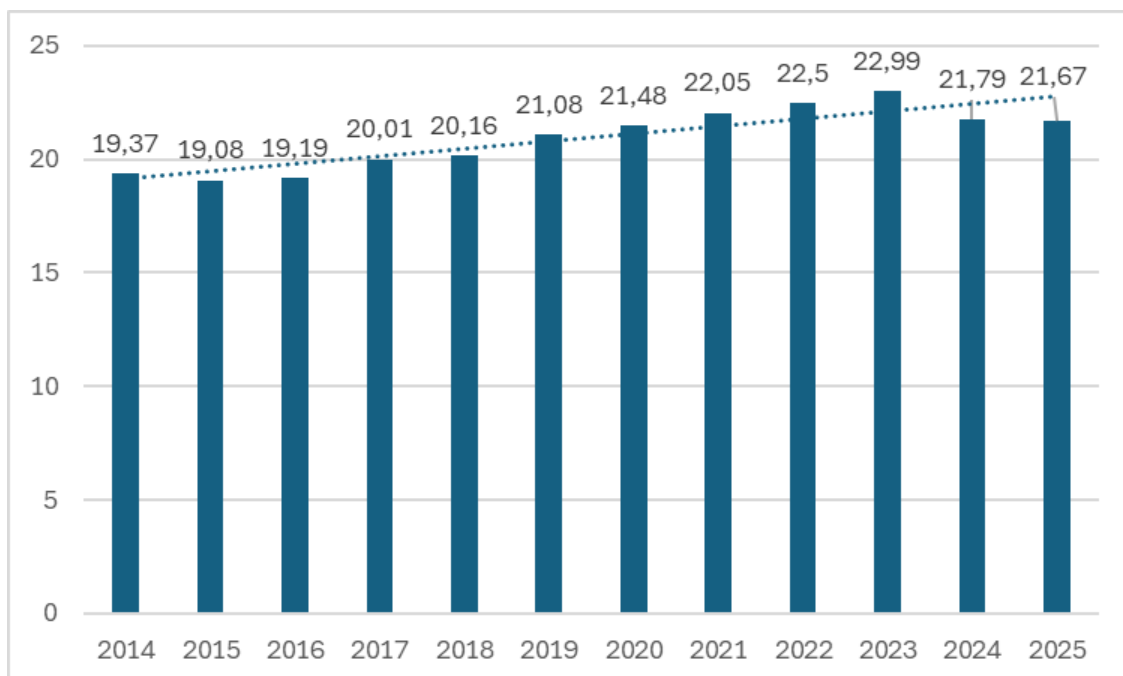
En 2024, la masse salariale de 21,79 millions d'euros pour l'ensemble des budgets représente 53,89 % de l'ensemble des dépenses réelles de gestion. Elle a diminué de 5,03 % par rapport à 2023. En 2025, cette même **masse salariale tend à atteindre 21,67 millions d'euros et diminue de 0,55 % par rapport à 2024.**

Les facteurs d'évolution de la masse salariale observés entre 2024 et 2025 sont les suivants :

- **Les évolutions réglementaires :**
 - ➡ La mise en œuvre au 1^{er} mars 2025 de la réduction de l'indemnisation de 10% des arrêts de maladie.
 - ➡ L'évolution de la cotisation CNRACL, au 1^{er} janvier 2025, de + 3 points (+229k€).
 - ➡ Le GVT
- **Les mesures conjoncturelles liées à l'activité :**
 - ➡ Les vacances de poste observées en 2025 principalement sur des postes des services ressources (-295 k€)
- **Les mesures structurelles liées à l'activité :**
 - ➡ La diminution de l'absentéisme en EHPAD entraînant une baisse des remplacements santé (-150 k€).
 - ➡ L'ajustement des moyens temporaires supplémentaires (-250 k€).
 - ➡ La poursuite de la transition professionnelle pour les personnels de l'ancien service d'aide à domicile (-80 k€).

Compte-tenu de ces éléments de contexte contribuant à la baisse 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 - 2025
Evolution entre 2024 et 2025 : - 0,55 %



Les effectifs

Pour 2025, on peut observer une nouvelle baisse du nombre d'ETP en lien, notamment, avec la poursuite du processus d'accompagnement et de transition professionnelle des agents du service à domicile suite à sa fermeture.

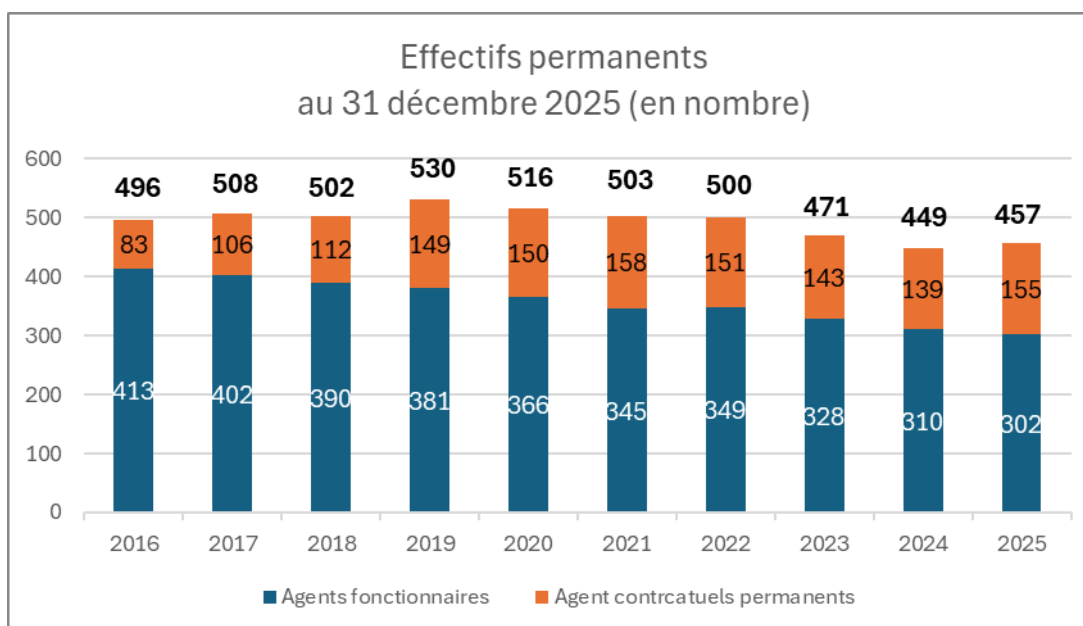
ETP (Hors HS/HC)

		2021	2022	2023	2024	2025
CCAS	Permanent	484,7	473,9	466,5	451,4	442,1
	Non permanent	58,5	47,1	33,2	22,4	22,0
Total CCAS		543,2	521,0	499,7	473,8	464,1

ETP (hors heures supplémentaires et complémentaires) par budget

Budget - Effectif en ETP	2023	2024	2025
CCAS (EHPAD) <i>inclus PFR en 2023</i>	164,1	158,8	156,6
CCAS (MONPLAISIR)	27,3	22,9	11,3
CCAS (ST MICHEL)	12,9	11,9	15,4
CCAS (BELLE BEILLE)	9,5		0,0
CCAS (BELLEFONTAINE)	12,9	15,1	15,5
CCAS (BORDILLON)	11,3	12,4	14,6
CCAS (ROSERAIE)	15,3	15,7	18,1
CCAS (JUSTICES)	10,7	10,8	14,0
CCAS (CAPSA) <i>inclus PFR en 2024</i>	26,8	27,6	25,1
CCAS (C.L.I.C.)	11,1	10,2	10,7
CCAS (BUDGET PRINCIPAL)	197,7	188,4	182,6
<i>Dont : - Restauration</i>	47,6	45,8	46,9
<i>- Direction Action Sociale</i>	58,2	57,8	56,8
<i>- Angers Senior Animation</i>	21	23,2	22,8
Total général	499,7	473,8	464,1

Les évolutions fortes des ETP des résidences autonomie tiennent à un repositionnement au réel de leur affectation dans les établissements des ETP des équipes de soins (IDE et aides-soignantes) préalablement toutes rattachées administrativement à Monplaisir.



En 2025, 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 la poursuite de 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 deuxième année d'expérimentation permet de rendre utile environ 80 k€ de masse salariale.
- ➔ **Accompagner les réorganisations de services supports.** Les réorganisations travaillées en 2024 se sont pleinement déployées en 2025 avec un nouvel organigramme de direction dont le peuplement s'est achevé à l'été.
- ➔ **Soutenir le management de proximité**, pour renforcer la place des cadres auprès de leurs équipes dans l'exercice de leurs missions, écouter et prendre en compte leurs besoins et développer l'appartenance au CCAS et la transversalité des approches. Cela s'est concrétisé à travers des temps d'acculturation au fonctionnement RH et financier d'un CCAS pour les nouveaux managers ainsi qu'un "CCAS tour" pour découvrir les sites et métiers du CCAS sur 1 journée, un temps de travail sur le développement des compétences et la construction du plan de formation 2026 ainsi que sur les risques psycho-sociaux et l'usure professionnelle, des visios mensuelles pour partager les retours des conseils d'administrations.
- ➔ **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.

Comme mentionné précédemment, le bilan social 2024 ainsi que le rapport annuel 2024 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ont été présentés au conseil d'administration du 20 novembre 2025.

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.

049-264901158-20260127-DEL-2026-001-DE
Date de réception préfecture : 30/01/2026

2.4. Des résultats qui s'améliorent nettement en 2025 pour devenir excédentaires

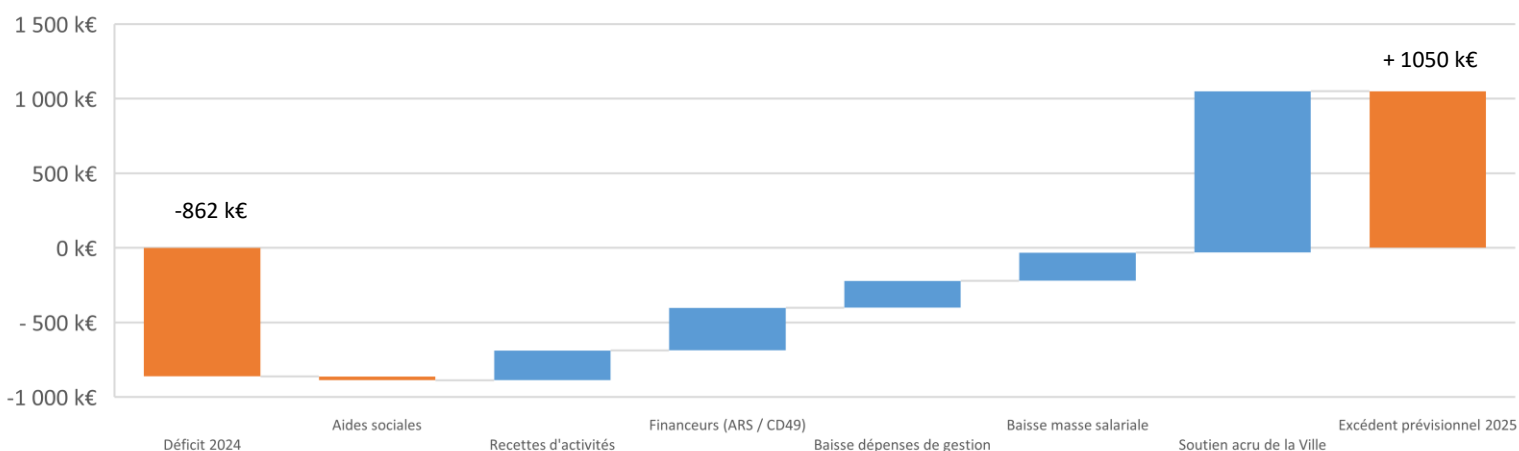
Le résultat annuel est obtenu en soustrayant aux recettes, les dépenses du même exercice comptable. Il s'agit du résultat consolidé, c'est-à-dire budget principal et tous les budgets annexes confondus.

Après une 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, -2,7 M€ en 2023).

L'année 2024 avait constaté une amélioration nette de ces résultats avec un déficit annuel ramené à -862 k€. Cette amélioration globale de 1,8 M€ était due à un soutien de la Ville en augmentation de 0,3 M€ net, une baisse conjoncturelle de la masse salariale de 0,4 M€ et une amélioration espérée structurelle de 1,1 M€. Près de la moitié de cette amélioration structurelle était liée à l'amélioration de la situation économique de l'EHPAD.

L'année 2025, confirme et amplifie la tendance d'amélioration constatée en 2024 en présentant un résultat excédentaire attendu aux alentours de +1 M€.

Source de la réduction du déficit entre 2024 et 2025



3. Orientations et priorités d'action pour l'élaboration du budget primitif 2026

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

- ➔ Un CCAS jouant pleinement son rôle d'acteur social clé sur le territoire
- ➔ Un projet gérontologique redynamisé autour de la lutte contre l'isolement, la veille et la prévention
- ➔ Une offre d'accueil des grands précaires étoffée et diversifiée avec l'ouverture d'un second accueil de jour, associatif, soutenu financièrement et opérationnellement par le CCAS et la Ville
- ➔ Une visibilité et une lisibilité de l'engagement du CCAS à poursuivre
- ➔ Un nouveau projet social à construire en début de mandat, basé sur une analyse des besoins sociaux

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

- ➔ Poursuite de la recherche de baisse des charges de fonctionnement des services
- ➔ Recherche d'une meilleure maîtrise des dépenses de personnel grâce notamment au dynamisme des parcours des agents inscrits dans une démarche de transition professionnelle et à la poursuite des efforts sur les moyens temporaires supplémentaires et les remplacements santé dans l'ensemble des services
- ➔ Meilleure couverture des charges par l'utilisation du levier du taux d'occupation et de la tarification 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

La démarche proactive d'évolution en faveur de 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, dans la continuité de la Charte Numérique Responsable signée en 2025
- ➔ Limitation du gaspillage alimentaire et de la production des déchets avec la mise en place du marché de collecte des bio déchets de restauration sur l'ensemble des établissements conformément à la réglementation entrée en vigueur en 2025
- ➔ Ralentissement du gaspillage énergétique en sensibilisant les résidents et baissant les températures nocturnes en résidence, en finalisant la réhabilitation énergétique de la résidence Corbeille d'Argent et entamant les études pour la réhabilitation de la résidence St Michel

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 2026 celui des résidences autonomie et piloter plus finement le CCAS grâce à une mise à plat de la structuration des budgets et des données financières et RH
- ➔ La systématisation d'un dialogue de gestion interne avec les services
- ➔ La mise en place d'une démarche qualité structurée et outillée

Un contrat de confiance solide entre la Ville et son CCAS

- ➔ Le maintien du niveau de soutien de la Ville au CCAS
- ➔ Une compensation des frais de mutualisation équivalente à leur paiement par le CCAS

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20260127-DEL-2026-001-DE
Date de réception préfecture : 20/01/2026

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 redressement du déficit cumulé du CCAS.

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 au niveau, élevé, de 2025**
- ➔ **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 réglementaires 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

Dans la continuité des années précédentes, 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 2026 s'articulent autour des mêmes priorités que les années précédentes :

- ➔ **Tirer tout le bénéfice de l'adaptation l'organisation du travail et poursuivre la modernisation du fonctionnement des services.** Cela passera en 2026 par la finalisation du 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
- ➔ **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

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 continuant à impliquer davantage l'encadrement dans le choix des orientations stratégiques du plan de formation du CCAS
- ➔ **Mener un dialogue social régulier, 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
- ➔ **Travailler une stratégie d'anticipation du renouvellement des équipes face à la vague de départ à la retraite des 10 prochaines années**, notamment sur les postes d'aide-soignants.

3.3. 2026, une année de transition pour les orientations des politiques publiques

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. L'année 2026 sera une année de transition et de construction d'une nouvelle feuille de route suite aux élections municipales croisant orientations de la nouvelle équipe élue et constats posés dans l'Analyse des Besoins Sociaux du territoire (ABS).

Parallèlement à cette démarche, le CCAS poursuivra son rôle d'acteur essentiel du territoire et priorisera les actions et enjeux suivants actuellement à l'œuvre :

Pour la politique d'action sociale

- ➔ **Ajuster notre offre de service en continu :**
 - Accompagner la mise en œuvre du nouvel accueil de jour pour grands précaires porté par Aide Accueil à l'espace Daviers
 - Mettre en place les premiers casiers solidaires
 - Poursuivre le déploiement des prises en charge coordonnées Actions Sociale & Gérontologique des seniors vulnérables
 - Développer des actions collectives
 - Déployer de nouveaux parcours de découvertes métiers dans le cadre du PLIE, avec une attention particulière pour les publics en situation de handicap
 - Evaluer et consolider les actions d'aller-vers
 - Poursuivre la réflexion sur le fonctionnement du futur PASS
- ➔ **Mobiliser les partenaires institutionnels et associatifs du territoire pour innover et apporter des réponses adaptées :**
 - Poursuivre la réflexion concernant les solutions d'hébergement d'urgence sur le territoire, notamment les évolutions possibles de la Halte de Nuit
 - Développer notre articulation avec les acteurs de l'intégration des primo arrivants
 - Soutenir les associations référencées et accompagner celles qui sont en difficulté en cohérence avec l'intervention des autres financeurs
 - Contribuer à une meilleure coordination des maraudes
 - Participer à la mise en place d'un système de récupération des itinéraires avec le Centre des congrès

Accusé de réception en préfecture
04/01/2026 10h26:02 DE
Date de réception préfecture : 30/01/2026

- ➡ **Poursuivre notre stratégie de levée de fonds externes**
- ➡ **Mettre en œuvre une communication ajustée et une information adaptée, lisible, pour faire connaître la politique d'Action sociale.**
- ➡ **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 des nouveaux applicatifs métier, poursuite de la démarche participative d'amélioration continue de l'AMC

Pour la politique gérontologique

En 2026, le CCAS s'attachera à :

- ➡ **Structurer le fonctionnement sur l'ensemble des quartiers des collectifs seniors qui portent le plan de lutte contre l'isolement, de veille et prévention** afin de détecter et accompagner les seniors isolés à domicile.
- ➡ **Développer de l'aide au répit des aidants** avec la consolidation des actions de répits sur site et de haltes répit.
- ➡ **Renforcer les actions de prévention santé** portées en lien avec les partenaires du territoire, les caisses de retraite, et les professionnels de tous les services de la gérontologie
- ➡ **Poursuivre la mise en œuvre opérationnelle 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 Angevins, de développer les capacités d'accueil de certaines fragilités et de dynamiser encore davantage l'attractivité des établissements.
- ➡ **Décliner le projet de service Cap Seniors et Aidants avec l'implication de ses partenaires et notamment renforcer la veille** sur les seniors isolés par la conception d'une offre de service revisitée
- ➡ **L'accompagnement de l'évolution de la restauration** : finalisation de l'étude prospective et renforcement de l'offre de restauration actuelle en lien avec la loi Egalim
- ➡ **Finaliser la réhabilitation la Résidence Autonomie Corbeille d'Argent en site occupé**

De façon transversale, le CCAS veillera à soutenir ses partenaires associatifs dans un contexte de tensions fortes 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 2026 de fonctionnement marqué par des efforts de gestion mais une continuité d'engagement

Le projet de budget de fonctionnement 2026 est valorisé à 46,22 M€. Il connaît des évolutions différenciées selon les budgets.

Il s'établit pour le budget principal et les budgets annexes (hors EHPAD) à 35 226 k€. Par rapport au BP 2025, il évolue de **+0,92 %**. Il s'équilibre en dépenses et en recettes avec la reprise du résultat reporté des exercices antérieurs.

⇒ Budget Principal : 24 216 k€ ⇒ Budgets Annexes : 11 010 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 - 2,4 % par rapport au BP 2025 (-267 k€). Cette diminution s'explique par une baisse des frais de personnel, (-187 k€) et des frais de structure (-82 k€). Elles sont compensées par une légère hausse des dépenses d'exploitation courante (+2 k€). Le déficit prévisionnel est en diminution avec une hausse des recettes prévisionnelles 2026 à hauteur de +1 514 k€ (+16,6 %). Cette évolution s'explique par la progression des produits de tarifications (+672 k€) et le versement de 1 000 k€ par le budget principal pour le financement de la politique d'accompagnement des fragilités via un niveau d'encadrement des résidents supérieur à la moyenne.

⇒ Recettes : 10 643 k€ ⇒ Dépenses : 10 990 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 2026 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 proposée au conseil d'administration du 27 janvier 2026, 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.

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20260127-DEL-2026-001-DE
Date de réception préfecture : 30/01/2026

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 2025, en l'absence d'informations des financeurs. Celles-ci seront communiquées en juin 2026. Concernant le financement du CLIC, le prévisionnel 2026 est identique à celui de 2025 même si une révision à la hausse de la participation du CD 49 est demandée 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 auprès de la Ville d'Angers, identique à celle de 2025, à hauteur de 17 800 k€ pour poursuivre la mise en œuvre des actions.

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 2026 pour un montant de 1 800 k€, soit -30 k€ par rapport au budget primitif 2025 pour lequel un complément de financement était dédié au transfert des archives du CCAS vers celles mutualisée de la Ville.

Les dépenses de personnel : Les évolutions attendues et anticipées pour 2026 répondent à des facteurs externes et internes.

Parmi les facteurs externes figurent les mesures nationales légales :

- ➔ L'évolution de la cotisation CNRACL (+232 k€)

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

- ➔ La **révision des IFSE** pour les agents de catégorie A et B (+41 k€)
- ➔ Le **Glissement Vieillesse Technicité (GVT)** qui permet de mesurer l'impact des mesures individuelles liées principalement à l'évolution de carrière des agents. Le GVT est déterminé en fonction des règles d'avancement déterminées par la collectivité (avancement d'échelon, de grade, promotion interne... +136 k€).
- ➔ La poursuite de la **transition professionnelle** des anciens agents du service d'aide à domicile (-80 k€).
- ➔ La finalisation du **peuplement de l'organigramme** pour donner suite au travail de réorganisation des services supports et de la direction (+170 k€).
- ➔ La poursuite de la **maîtrise des dépenses de remplacement** (-74 k€)

Au projet de budget 2026, la masse salariale présente une évolution de -3,67 % par rapport au BP 2025. Les mesures d'évolution présentées précédemment sont neutralisées en raison d'un réalisé de masse salariale 2025 inférieur au budget prévu.

Les aides de l'action sociale : les dépenses d'action sociale sont prévues à hauteur de 755 k€, soit une évolution de 6,30 % par rapport à ce qui était prévu au budget 2025 (710 k€).

Les subventions aux associations : le CCAS maintient son aide matérielle et logistique afin d'accompagner le tissu associatif riche et dynamique. Le montant total des subventions aux associations prévu pour 2026 s'élève à 1 059 k€. Il est identique à celui prévu au budget 2025. Il intègre néanmoins des soutiens renforcés à certains partenaires ce qui réduit très fortement la marge d'interventions non planifiées du CCAS.

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 :

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026 <i>prévisionnel</i>
Résultats cumulés	4 608 007	4 752 252	4 740 988	3 235 794	2 392 750	2 622 467	1 631 188	2 386 612	3 433 754

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 2025 (-408 k€) en partie en lien avec la maîtrise des dépenses de gestion courante et pour le solde grâce notamment aux produits de tarifications.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026 prévisionnel
Résultats cumulés	839 878	-589 869	- 1 917 412	-3 644 725	-5 631 747	-7 733 042	- 9 350 434	-9 727 000

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. Il bénéficie à compter de l'exercice 2025 d'une subvention valorisant le choix d'un taux d'encadrement des résidents supérieur à la moyenne. Pour 2025, cela représente 1 M€ de financement versé. Le déficit cumulé des EHPAD au 1^{er} janvier s'établit à

La proposition de budget primitif 2026

Fonctionnement	Recettes	Dépenses
Budget (hors EHPAD)	35,23 M€	35,23 M€
Budget EHPAD	10,64 M€	10,99 M€

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 2026

La section d'investissement du budget primitif 2026 a été évaluée à 4 582 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 751 k€. Le PPI est construit, pour les investissements courants, autour des quatre orientations suivantes, pour un montant total de 646 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 2026, la dernière partie des travaux de sécurisation de la résidence César Geoffray évaluée à 105 k€.

La proposition de budget primitif 2026

Investissement	Recettes	Dépenses
Budgets (Hors EHPAD)	4,13 M€	4,13 M€
Budget EHPAD	0,19 M€	0,45 M€

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 les résidences Bellefontaine et Corbeille d'Argent, 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

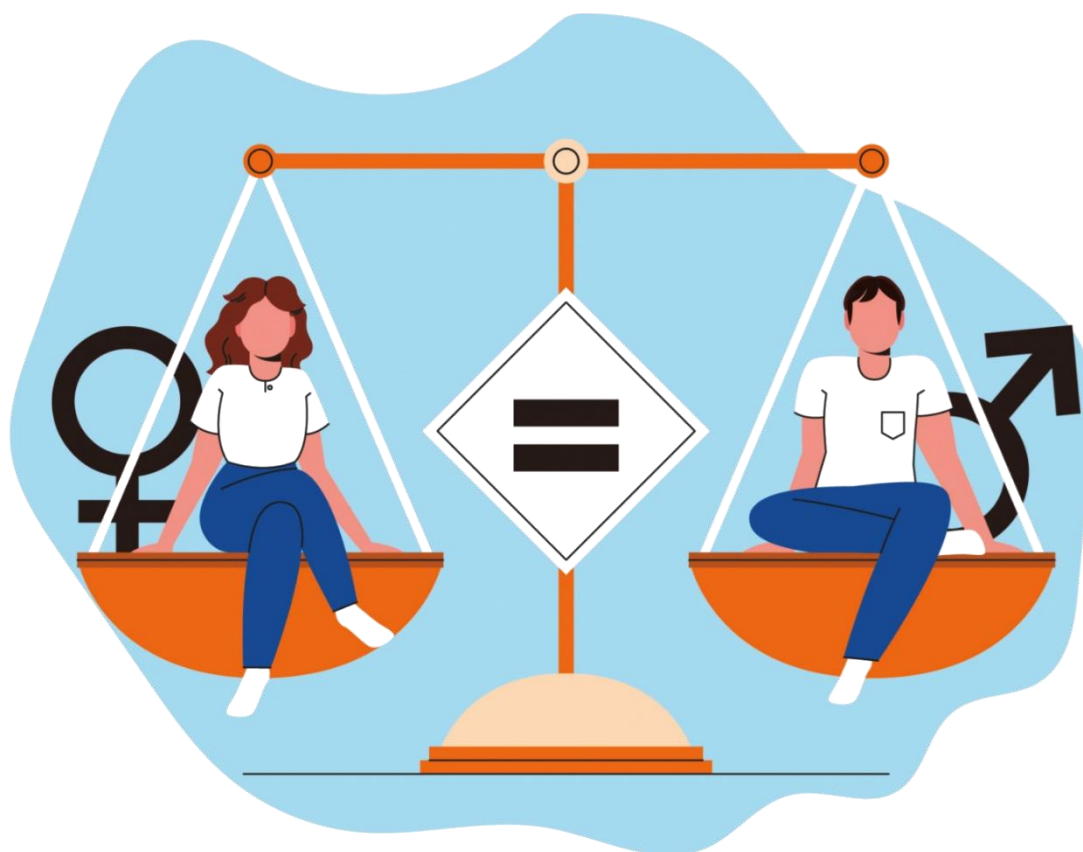
Pour son budget 2026, le CCAS poursuit sa stratégie d'efficacité et de juste utilisation des deniers publics afin de faire face au défi d'équilibre entre une ambition de répondre toujours aux besoins en forte évolution des Angevins et une nécessité d'absorber les chocs économiques forts des dernières années.

Ce défi ne pourra être relevé sans le soutien financier réaffirmé de ses partenaires au premier rang desquels la Ville d'Angers, ni sans un pilotage fin de son modèle socio-économique. L'ensemble des équipes est mobilisé dans cette dynamique, soutenue depuis mars 2025 par la remise en place d'un conseil de gestion et d'une dynamique de collaboration renouvelée entre fonctions supports et services opérationnels. Cela permettra de continuer à pousser l'innovation et l'agilité des réponses du CCAS dans une feuille de route à revisiter à l'aune d'un nouveau mandat.

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 2026



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 2024.

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 31/12/2024.

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 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,
- ✓ La majorité des postes à temps non complet sont occupés par des femmes,
- ✓ 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 50% des postes d'encadrement de catégorie A,
- ✓ Diminution de l'écart entre le salaire brut moyen des hommes et celui des femmes,
- ✓ 45% de femmes parmi les plus hautes rémunérations,
- ✓ Une femme encadre en moyenne 8,7 agents alors qu'un homme en encadre en moyenne 7,3,
- ✓ L'index égalité professionnelle est supérieur au seuil attendu de 75/100 pour la Ville et le CCAS.

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LA REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

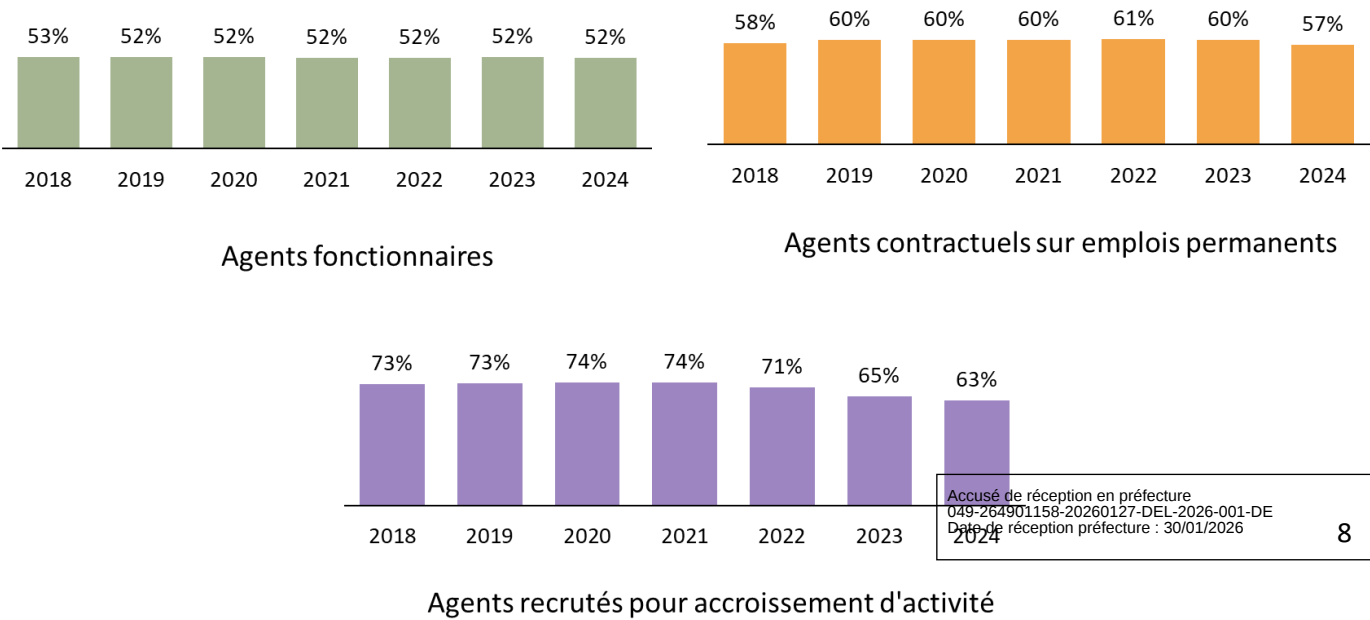
En nombre d'agents en activité au 31/12/2024

Type de population	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1 724	1 561	52%	48%	68%	74%
Agents contractuels sur emplois permanents	513	375	58%	42%	20%	18%
Total agents sur emplois permanents	2 237	1 936	54%	46%	88%	92%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	243	125	66%	34%	10%	6%
Apprentis	54	25	68%	32%	2%	1%
Collaborateurs de cabinet	7	8	47%	53%	0%	0%
Contrats de projet	5	2	71%	29%	0%	0%
Vacataires	8	8	50%	50%	0%	0%
Total général	2 554	2 104	55%	45%	100%	100%

En ETP

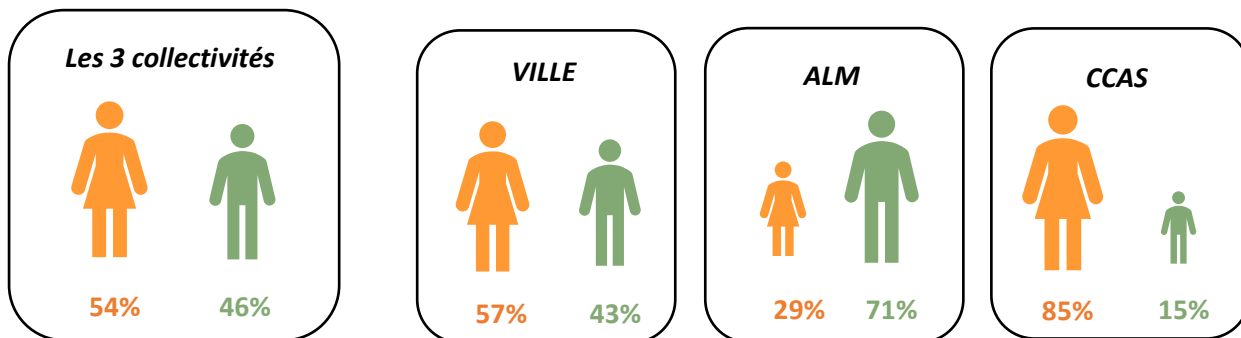
Type de population	En ETP		% H/F	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1 719,8	1 567,7	52%	48%
Agents contractuels sur emplois permanents	477,6	355,1	57%	43%
Total agents sur emplois permanents	2 197,4	1 922,8	53%	47%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	96,4	56,7	63%	37%
Apprentis	51,1	22,0	70%	30%
Assistant maternel				
Collaborateurs de cabinet	8,4	4,5	65%	35%
Contrats de projet	3,3	0,9	78%	22%
Vacataires	0,4	0,3	57%	43%
Total général	2 356,9	2 007,2	54%	46%

Evolution du % des femmes dans les principales populations



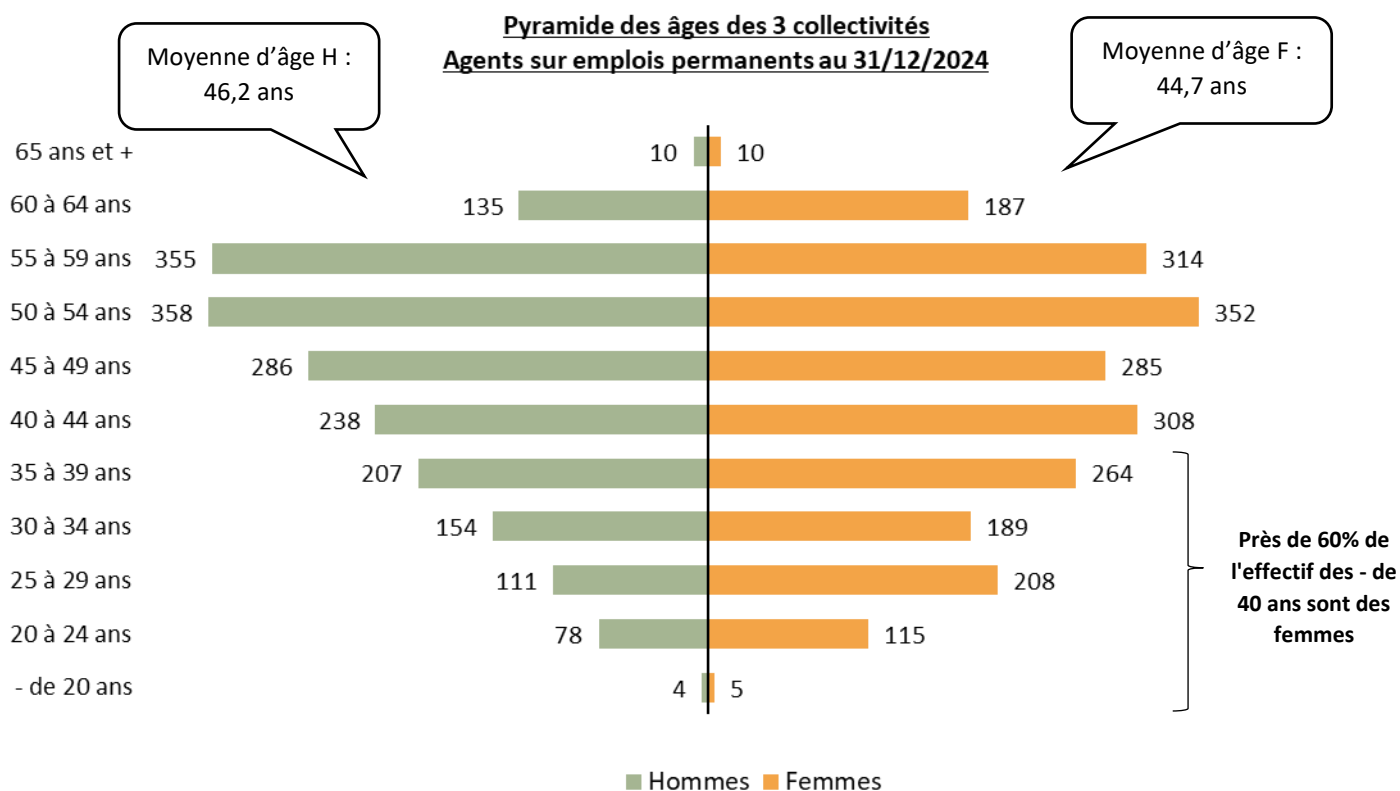
Détail des agents sur emplois permanents par collectivité

Au 31 décembre 2024, les 3 collectivités confondues employaient **2 237 femmes et 1 936 hommes** sur emplois permanents. 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.

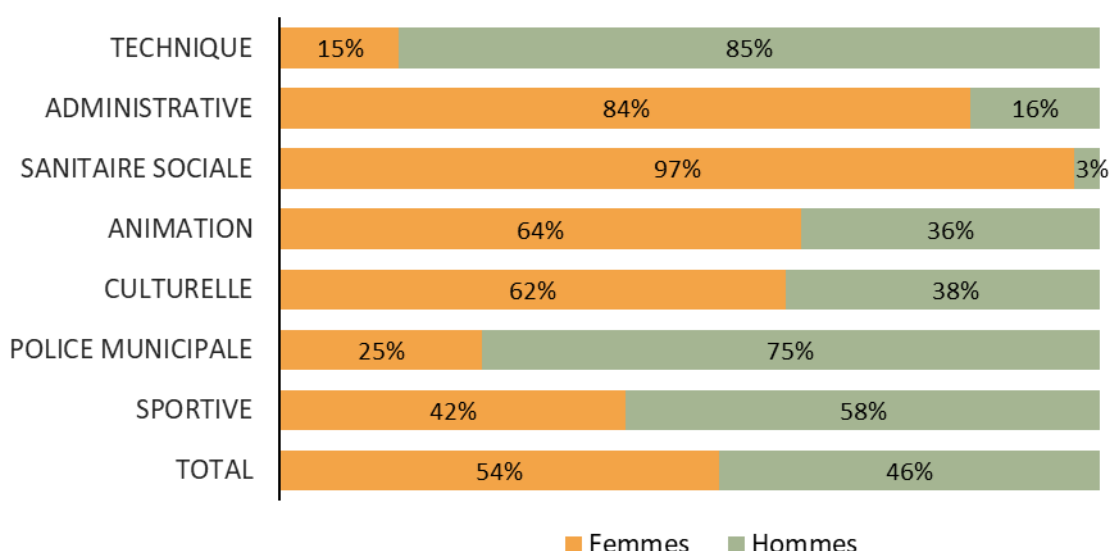


Les femmes représentent **près de 60% de l'effectif des moins de 40 ans**. Ce pourcentage est supérieur aux 54% de femmes constatés sur l'effectif global. La tendance est donc à une poursuite de l'augmentation de la représentation féminine (à relier aux candidatures et aux recrutements).

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.

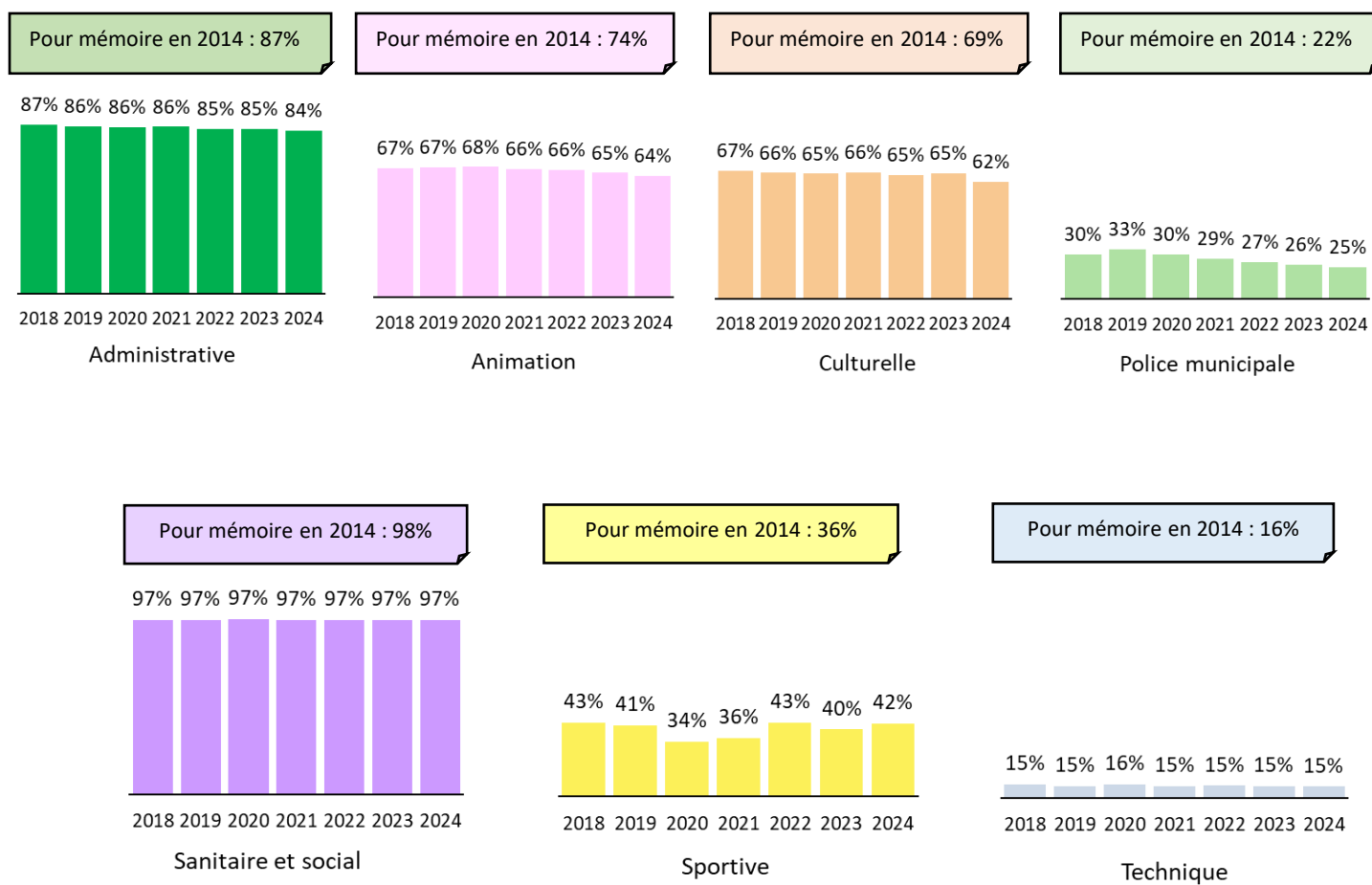
	Agents en nombre			%H/F		Part relative F/F et H/H	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femme	Homme
TECHNIQUE	243	1 426	1 669	15%	85%	11%	74%
ADMINISTRATIVE	807	150	957	84%	16%	36%	8%
SANITAIRE SOCIALE	706	22	728	97%	3%	32%	1%
ANIMATION	283	162	445	64%	36%	13%	8%
CULTURELLE	163	101	264	62%	38%	7%	5%
POLICE MUNICIPALE	16	49	65	25%	75%	1%	3%
SPORTIVE	19	26	45	42%	58%	1%	1%
TOTAL	2 237	1 936	4 173	54%	46%	100%	100%



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

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

Evolution de la part des femmes par filière depuis 2018



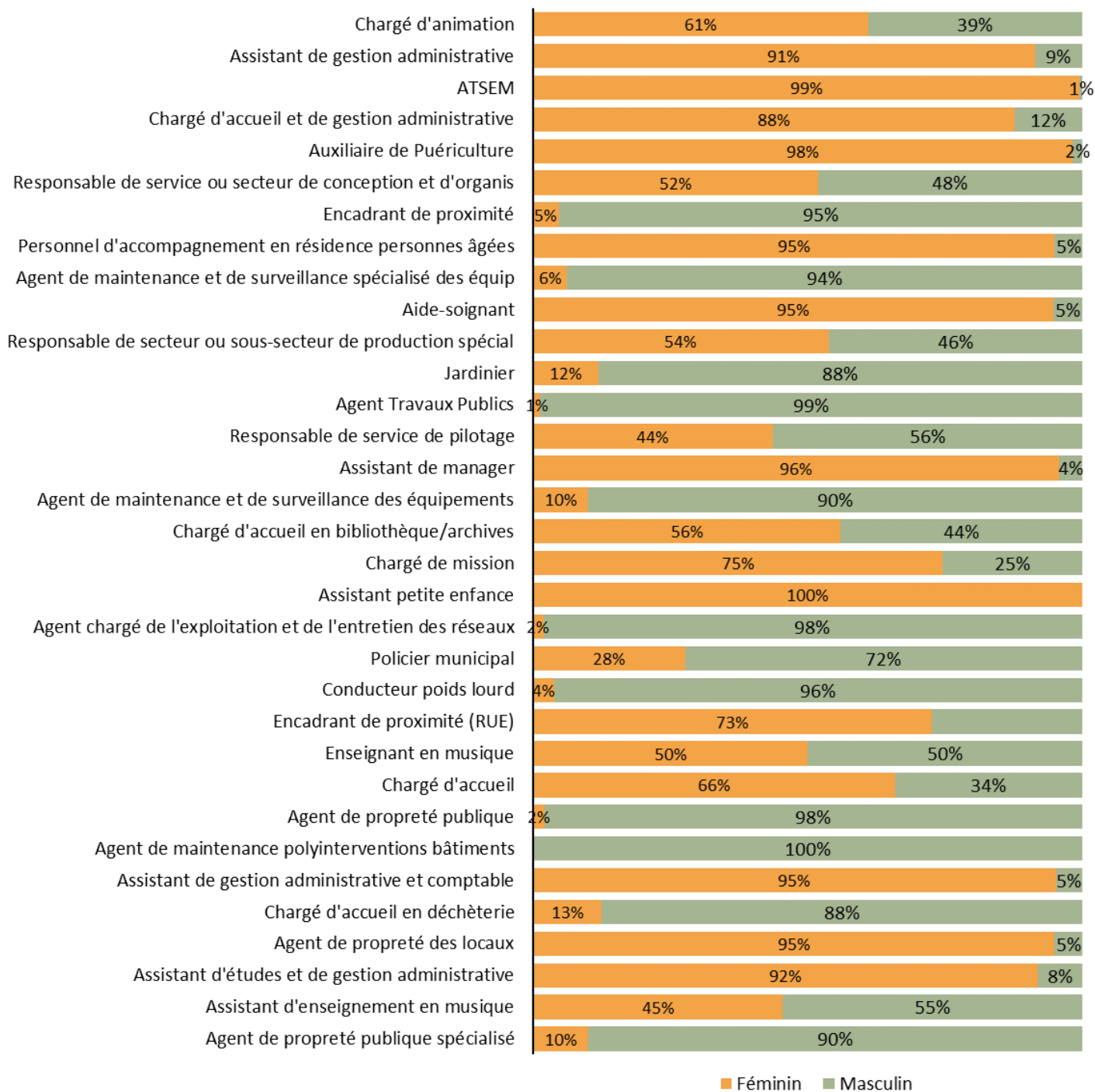
Au cours des 6 dernières années, la représentation féminine est :

- 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.

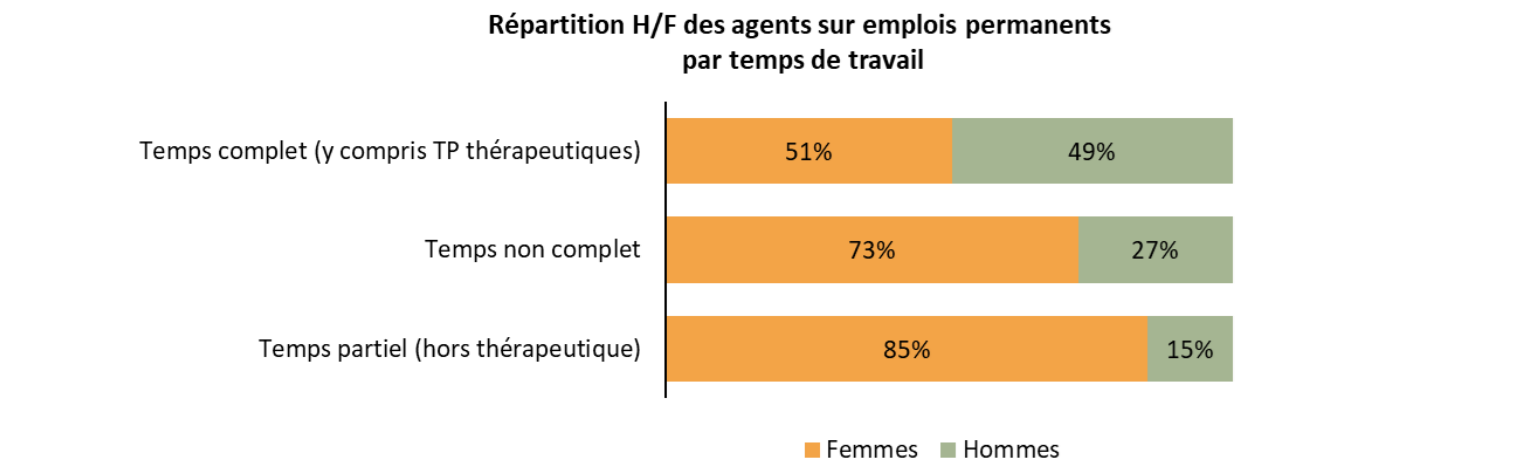
Répartition des emplois F/H de plus de 30 agents Agents sur emplois permanents au 31/12/2024



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 (54 agents).

LE TEMPS DE TRAVAIL

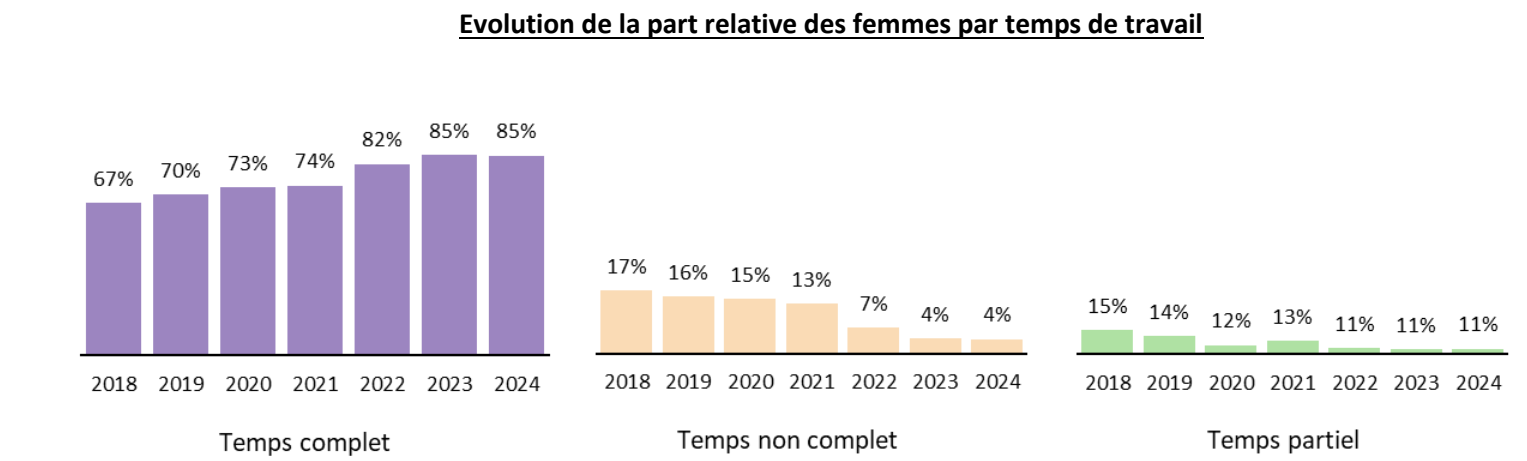
Le décompte annuel de référence était de 1607 heures en 2024.



Part relative des femmes par temps de travail

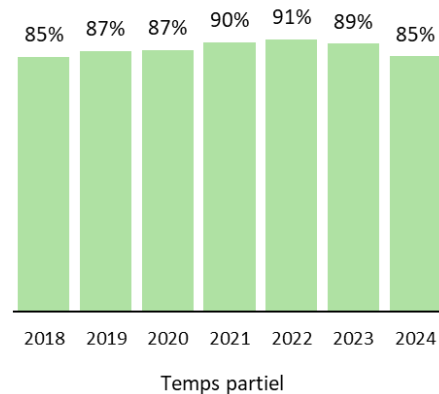
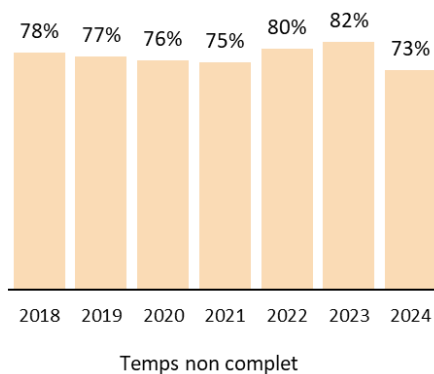
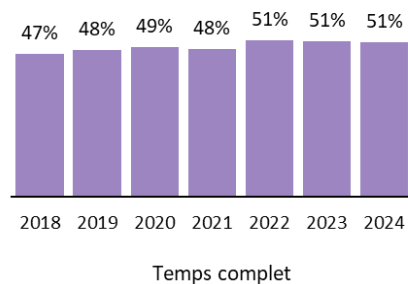
	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Temps complet (y compris TP thérapeutiques)	1 900	1 859	51%	49%	85%	96%	3 759
Temps non complet	88	33	73%	27%	4%	2%	121
Temps partiel (hors thérapeutique)	249	44	85%	15%	11%	2%	293
Total général	2 237	1 936	54%	46%	100%	100%	4 173

96% des hommes sont à temps complet, contre 85% des femmes. Pour autant, la part des femmes travaillant à temps complet augmente.

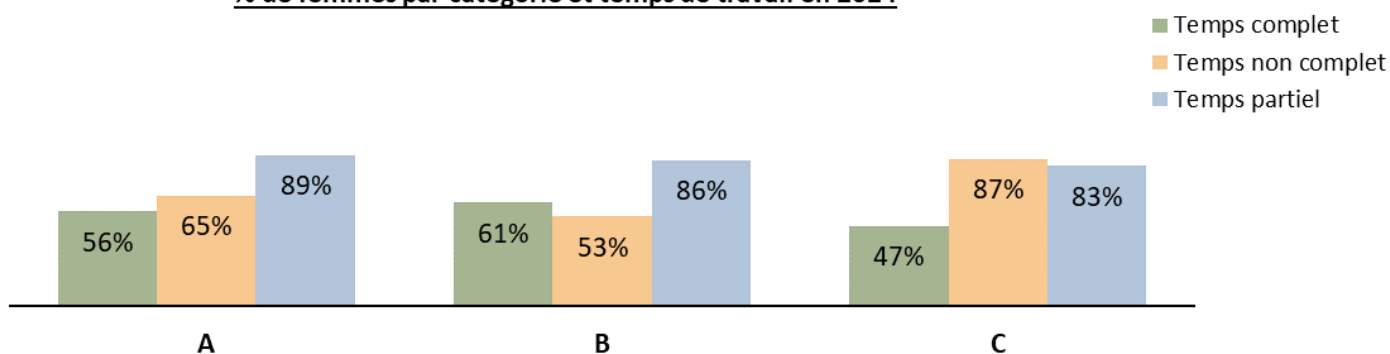


Les agents à temps non complet et à temps partiel restent majoritairement des femmes. Néanmoins, on constate que la part des femmes dans les temps non complets diminue.

Evolution du % de femmes



% de femmes par catégorie et temps de travail en 2024



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 **47% des temps complets**.

LE TELETRAVAIL

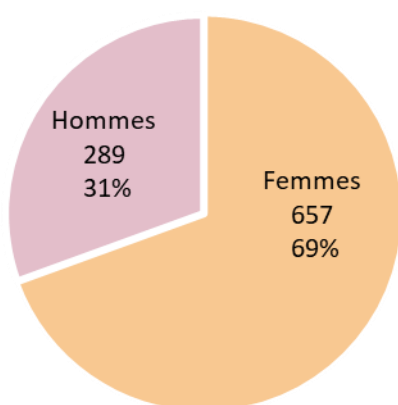
Angers a instauré le télétravail en 2013. En pratique, le télétravail peut prendre la forme de deux jours maximums par semaine durant lesquels l'agent réalise ses missions à domicile.

La Ville d'Angers, le CCAS et Angers Loire Métropole permettent aux agents de faire une demande pour télétravailler ou arrêter le télétravail tout au long de l'année.

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.

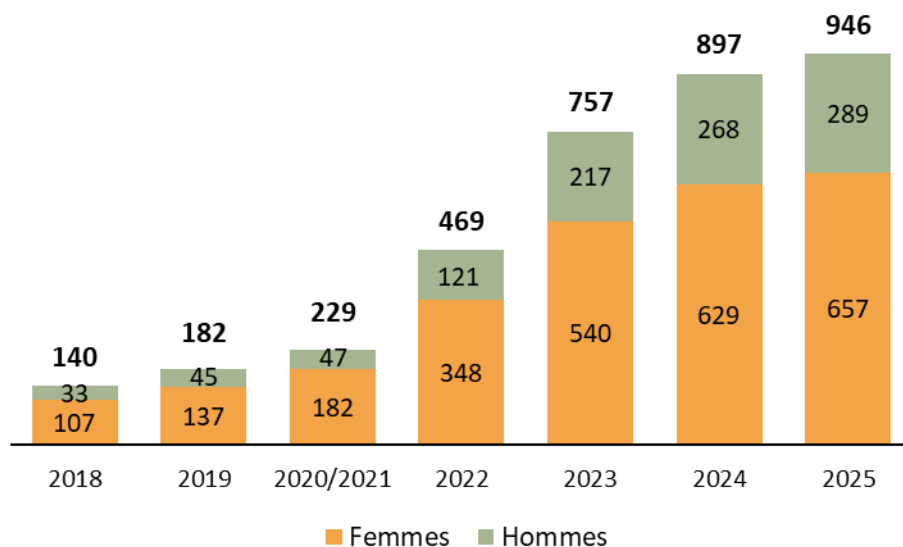
Bien évidemment, un certain nombre de missions ne sont pas compatibles avec le télétravail (interventions sur la voie publique ou accueil d'usagers par exemple).

Nombre de télétravailleurs par sexe
3 collectivités confondues
pour l'année 2025



Pour l'année 2025, 99% des demandes ont été satisfaites.

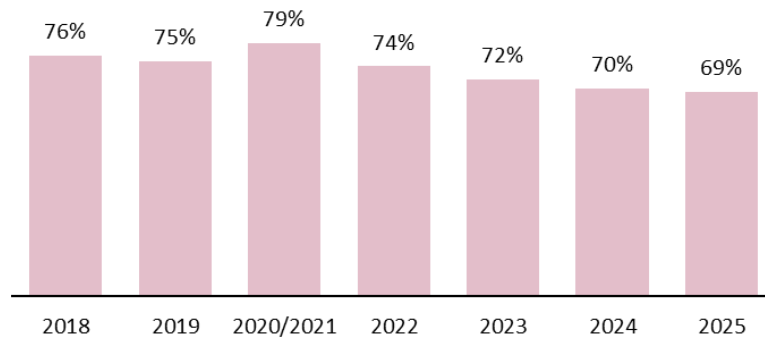
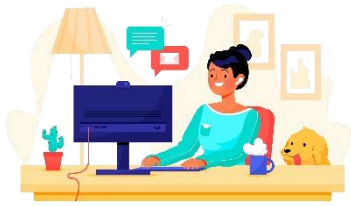
Evolution du nombre de télétravailleurs



De 2018 à 2025 : + 806 télétravailleurs
(+ 550 femmes et + 256 hommes)

Accusé de réception en préfecture
049-264901158-20260127-DEL-2026-001-DE
Date de réception préfecture : 30/01/2026

Evolution de la part des femmes dans le télétravail

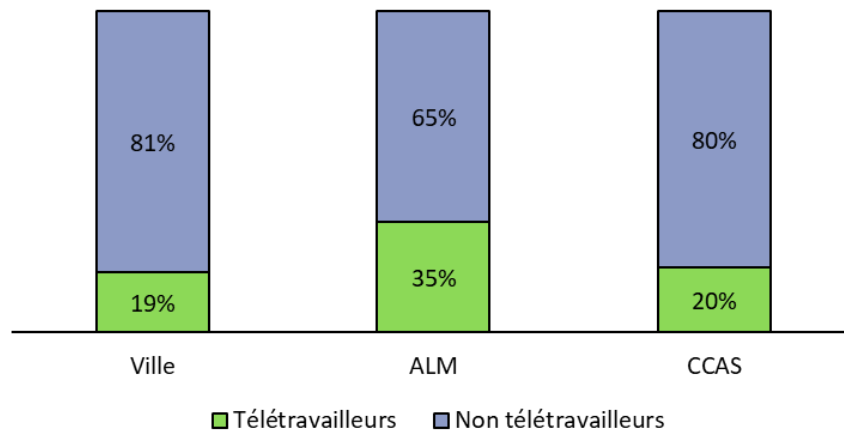


Les femmes restent majoritaires dans le télétravail, cependant leur part diminue depuis 2022 et représente 69% de la population des télétravailleurs en 2025.

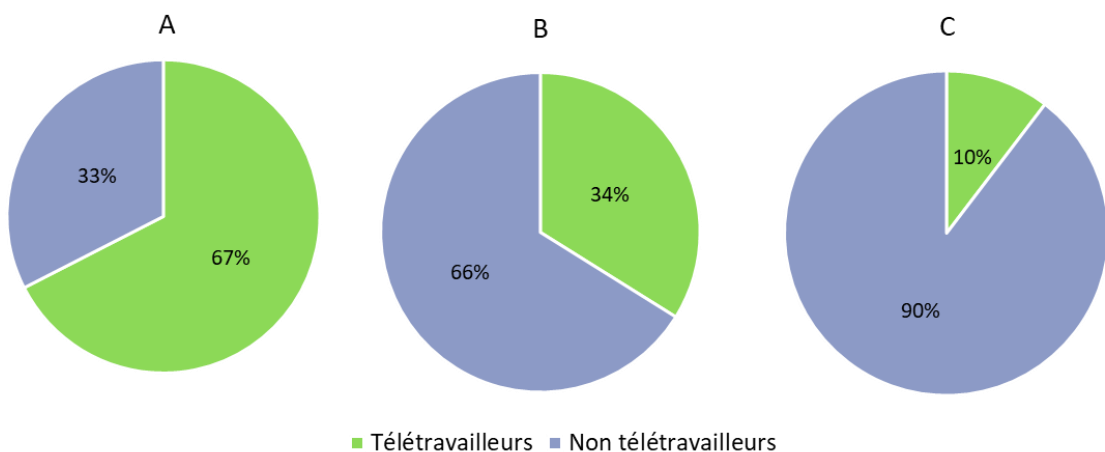
En 2025, sur les 3 collectivités, 30% des femmes télétravaillent, contre 15% des hommes.

Proportion des télétravailleurs 2025 sur l'effectif permanent

Par collectivité



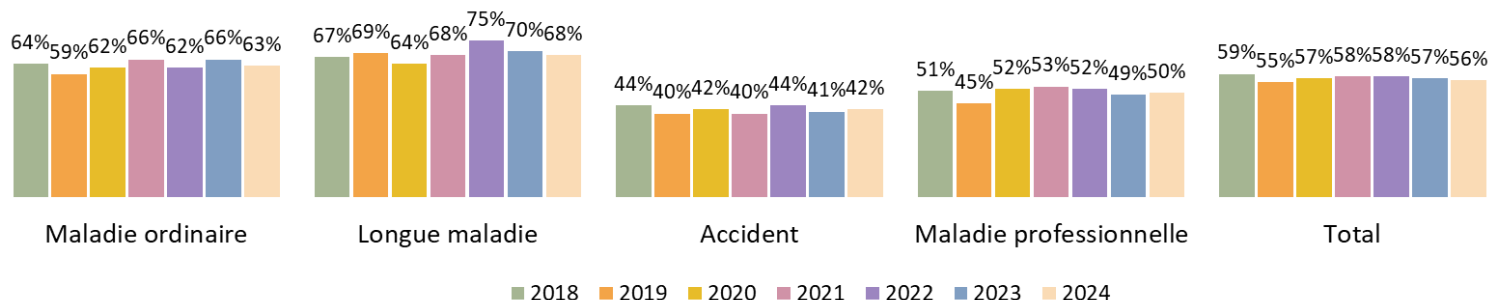
Par catégorie



L'ABSENTEISME SANTE (HORS MATERNITE)

Les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

Nombre de jours d'arrêt : proportion de femmes



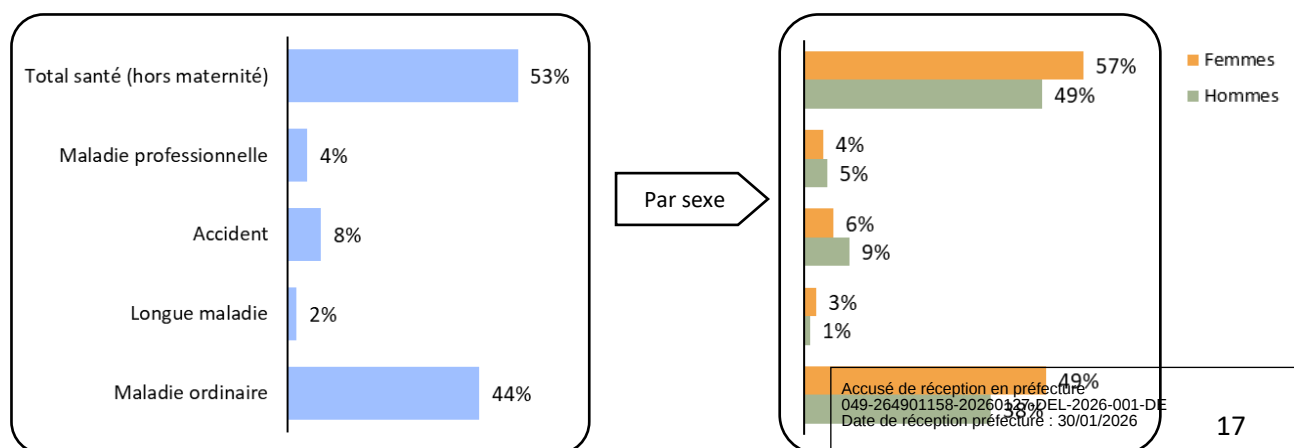
En 2024, les femmes, qui représentent 54% de l'effectif permanent, sont plus concernées par des absences longue maladie (68%) et maladie ordinaire (63%).

Absence par tranche d'âge

		Effectif au 31/12		Jours calendaires d'absence									
Sexe	Tranche âge	En nb	En %	Maladie ordinaire		Longue maladie		Accident		Maladie professionnelle		Total	
				En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %	En nb	En %
Féminin	- de 30 ans	328	15%	2 975	10%		0%	427	24%		0%	4 306	5%
	30 à 39 ans	453	20%	6 074	20%	1 472	8%	1 032	57%	1 102	5%	11 107	14%
	40 à 49 ans	593	27%	7 813	26%	3 521	19%	1 733	96%	4 958	23%	16 146	20%
	50 à 59 ans	666	30%	9 948	33%	8 202	45%	5 758	319%	9 940	45%	34 834	43%
	60 ans et +	197	9%	2 948	10%	5 010	28%	3 271	181%	5 983	27%	15 336	19%
Total Féminin		2 237	100%	29 758	100%	18 205	100%	12 221	100%	21 983	100%	81 729	100%
Masculin	- de 30 ans	193	10%	1 704	10%		0%	212	7%		0%	1 367	2%
	30 à 39 ans	361	19%	3 717	21%	366	4%	1 803	64%	813	4%	5 631	9%
	40 à 49 ans	524	27%	3 658	21%	2 032	23%	3 145	111%	3 202	15%	12 742	20%
	50 à 59 ans	713	37%	7 473	43%	4 157	48%	6 858	242%	11 857	55%	30 798	49%
	60 ans et +	145	7%	845	5%	2 196	25%	5 137	181%	5 751	27%	12 287	20%
Total Masculin		1 936	100%	17 397	100%	8 751	100%	17 155	100%	21 623	100%	62 825	100%
Total	- de 30 ans	521	12%	4 679	10%	0	0%	639	2%	0	0%	5 673	4%
	30 à 39 ans	814	20%	9 791	21%	1 838	7%	2 835	10%	1 915	4%	16 738	12%
	40 à 49 ans	1 117	27%	11 471	24%	5 553	21%	4 878	17%	8 160	19%	28 888	20%
	50 à 59 ans	1 379	33%	17 421	37%	12 359	46%	12 616	43%	21 797	50%	65 632	45%
	60 ans et +	342	8%	3 793	8%	7 206	27%	8 408	29%	11 734	27%	27 623	19%
Total général		4 173	100%	47 155	100%	26 956	100%	29 376	100%	43 606	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)

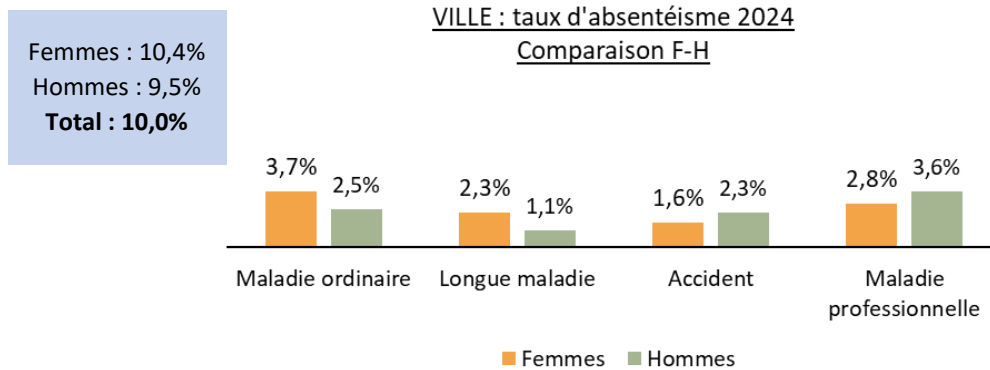


Taux d'absentéisme 2024 par type d'absence

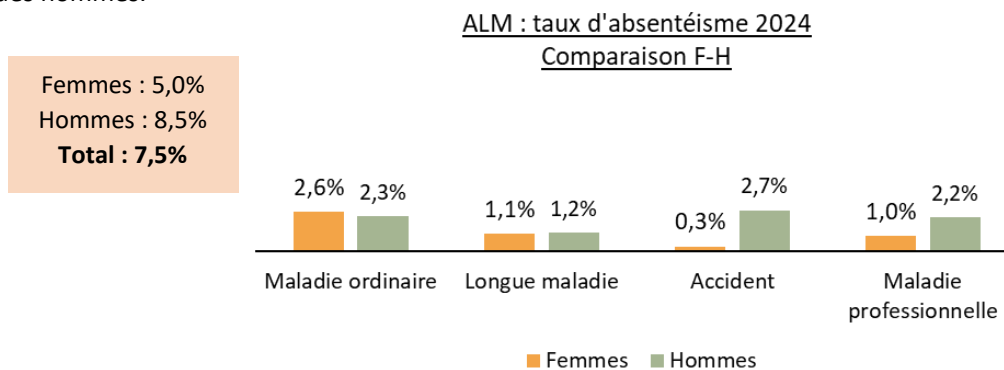
Le taux d'absentéisme est calculé sur la base du calcul de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), afin de faciliter les comparaisons avec les autres collectivités.

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

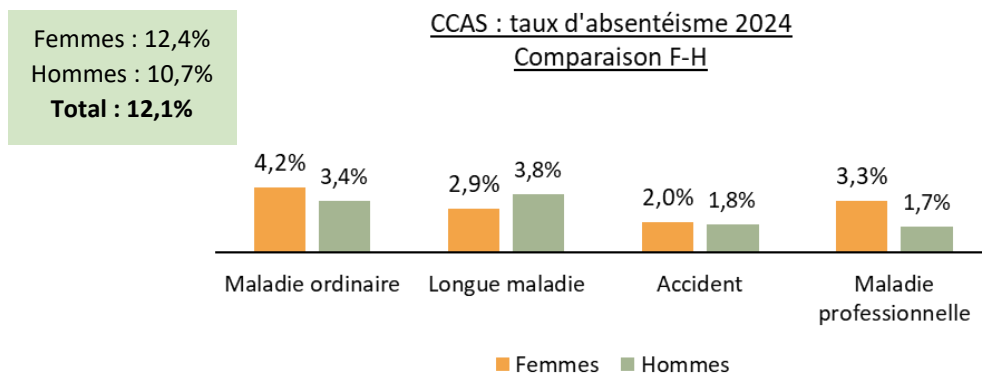
En 2024, le taux d'absentéisme santé (hors maternité) pour les 3 collectivités est de 9,7% (10,1% pour les femmes et 9,2% pour les hommes). Ci-dessous, le détail par collectivité :



Le taux d'absentéisme **Ville** 2024 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.



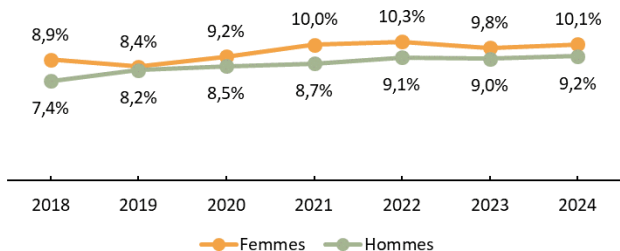
Concernant le taux d'absentéisme **ALM** 2024, il est plus important chez les hommes. Les absences accident de travail et maladie professionnelle sont largement supérieures à celles des femmes (métiers techniques principalement masculins).



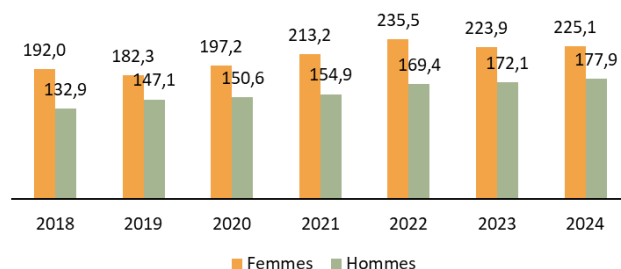
Au **CCAS**, le taux d'absentéisme 2024 des femmes est plus élevé que celui des hommes. Seul le taux d'absentéisme pour longue maladie est plus important chez les hommes.

Evolution du taux d'absentéisme santé (hors maternité) et des ETP

3 COLLECTIVITES
Taux d'absentéisme santé (hors maternité)

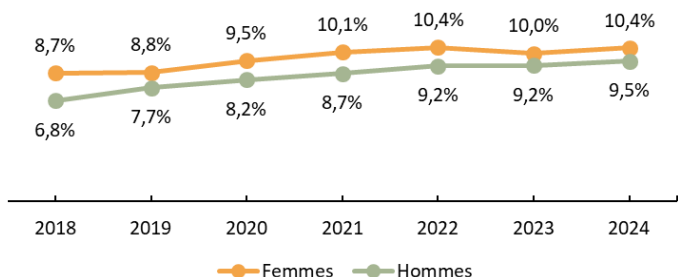


3 COLLECTIVITES
ETP absences santé (hors maternité)

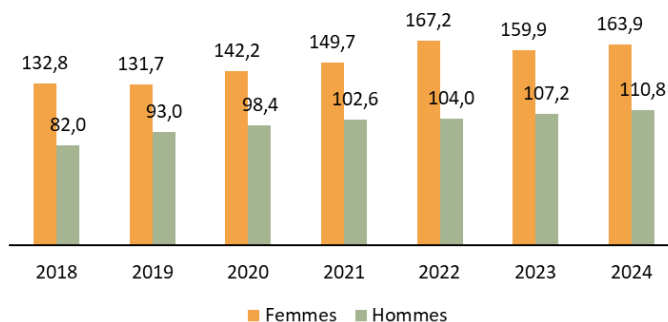


Par collectivité :

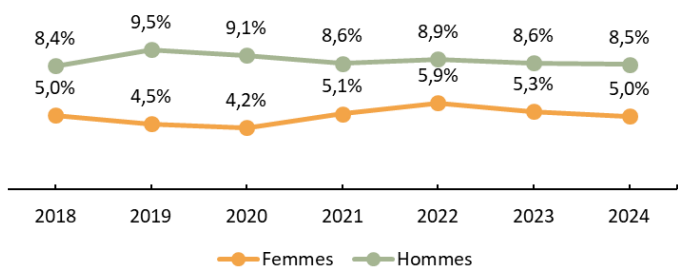
VILLE
Taux d'absentéisme santé (hors maternité)



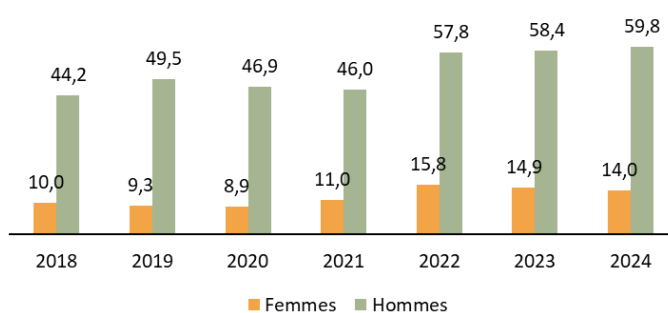
VILLE
ETP absences santé (hors maternité)



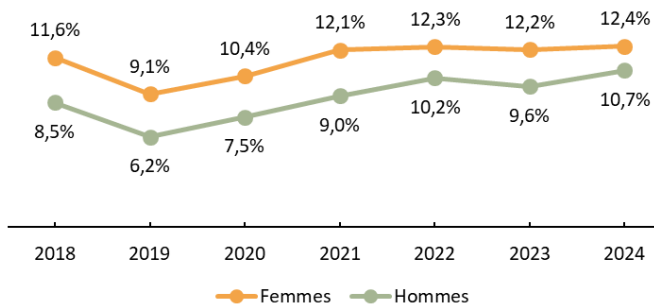
ALM
Taux d'absentéisme santé (hors maternité)



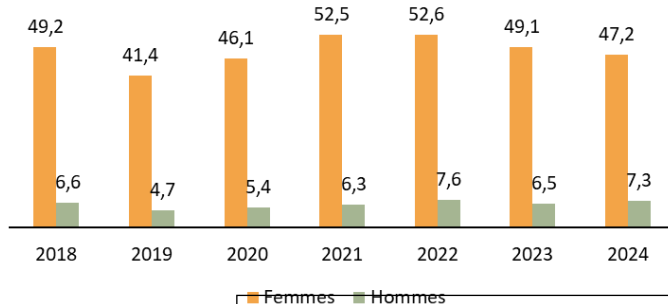
ALM
ETP absences santé (hors maternité)



CCAS
Taux d'absentéisme santé (hors maternité)

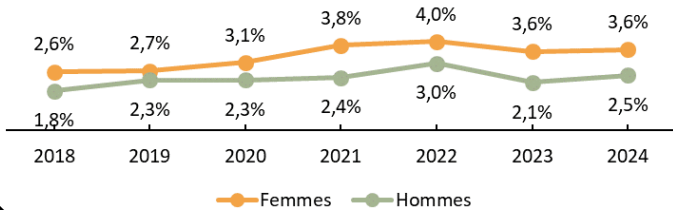


CCAS
ETP absences santé (hors maternité)

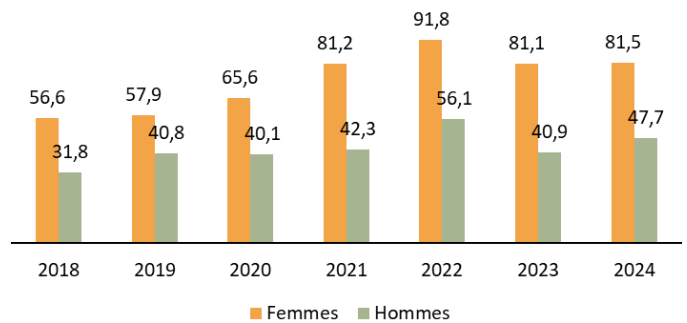


Evolution de la maladie ordinaire

3 COLLECTIVITES
Taux d'absentéisme maladie ordinaire

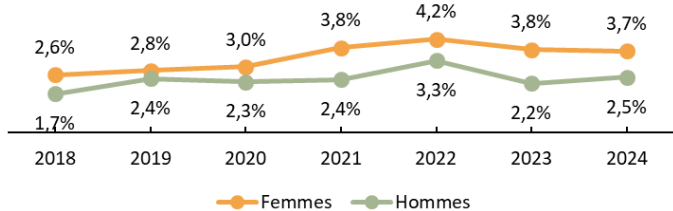


3 COLLECTIVITES
ETP absences maladie ordinaire

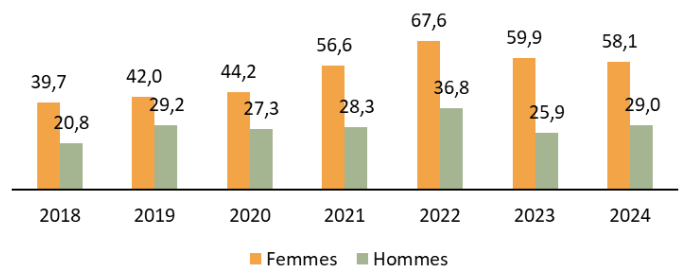


Par collectivité :

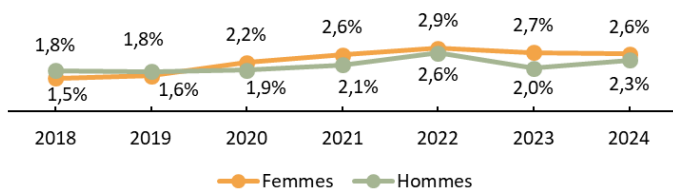
VILLE
Taux d'absentéisme maladie ordinaire



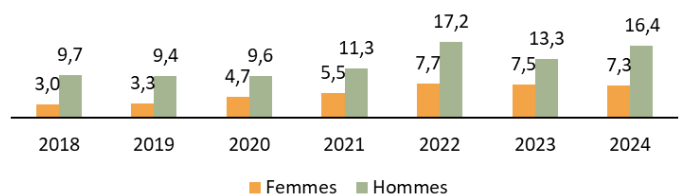
VILLE
ETP absences maladie ordinaire



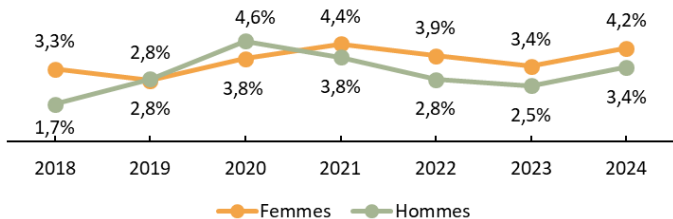
ALM
Taux d'absentéisme maladie ordinaire



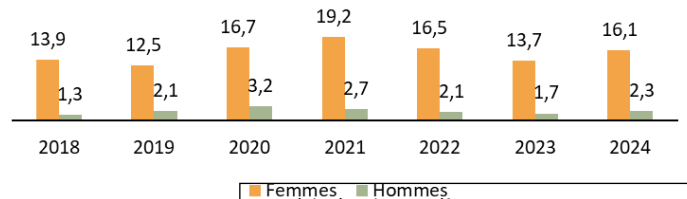
ALM
ETP absences maladie ordinaire



CCAS
Taux d'absentéisme maladie ordinaire

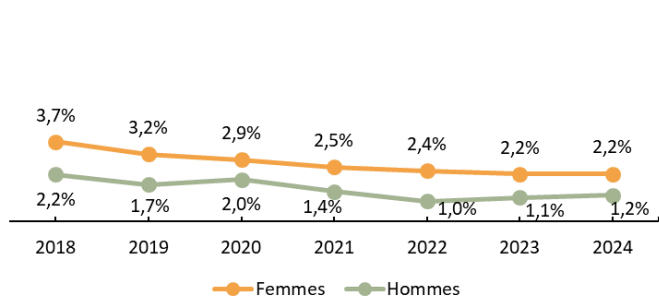


CCAS
ETP absences maladie ordinaire

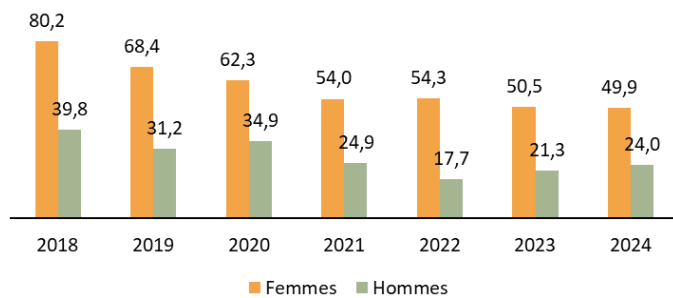


Evolution de la longue maladie

3 COLLECTIVITES
Taux d'absentéisme longue maladie

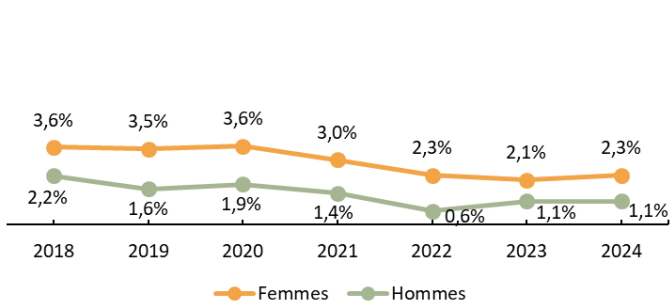


3 COLLECTIVITES
ETP absences longue maladie

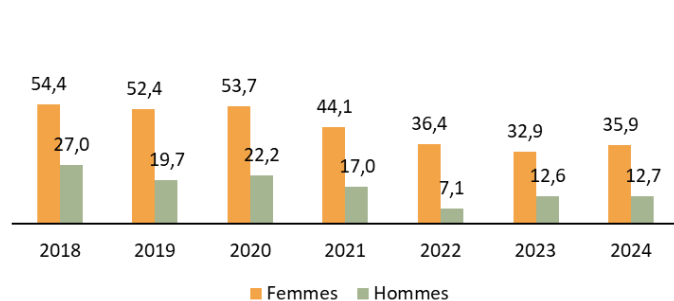


Par collectivité :

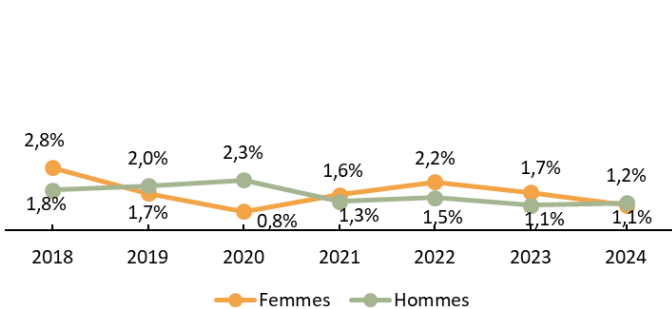
VILLE
Taux d'absentéisme longue maladie



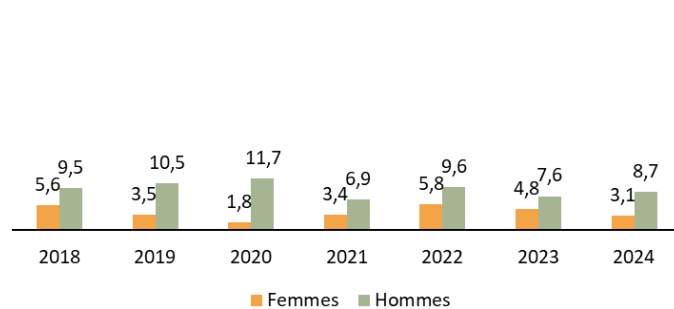
VILLE
ETP absences longue maladie



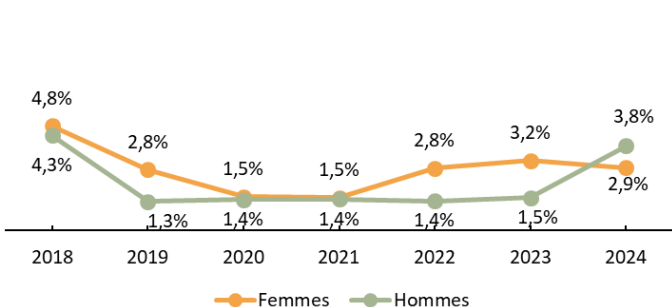
ALM
Taux d'absentéisme longue maladie



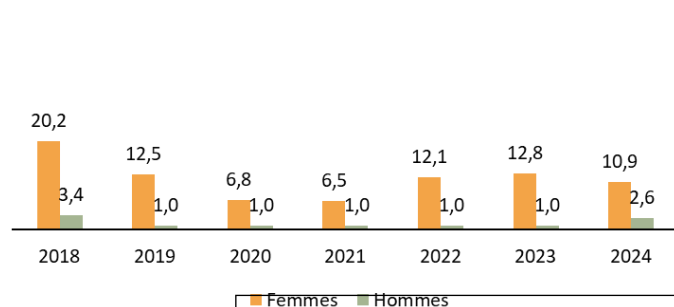
ALM
ETP absences longue maladie



CCAS
Taux d'absentéisme longue maladie

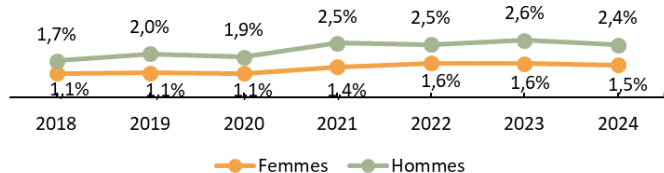


CCAS
ETP absences longue maladie

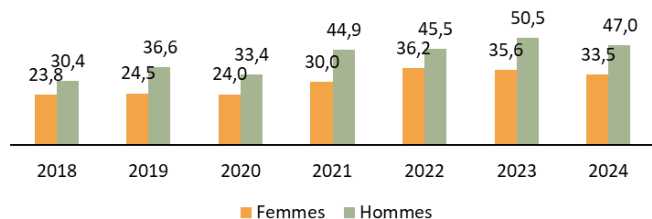


Evolution des accidents de travail

3 COLLECTIVITES
Taux d'absentéisme accident

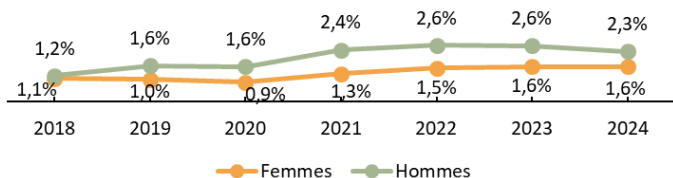


3 COLLECTIVITES
ETP absences accidents

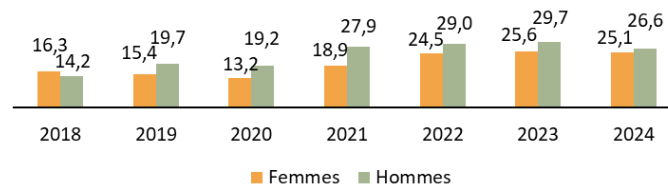


Par collectivité :

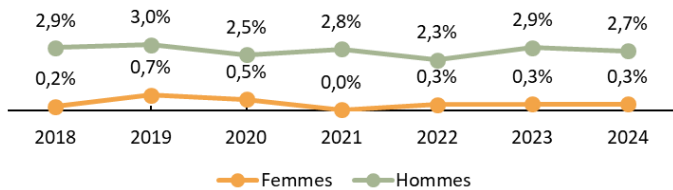
VILLE
Taux d'absentéisme accident



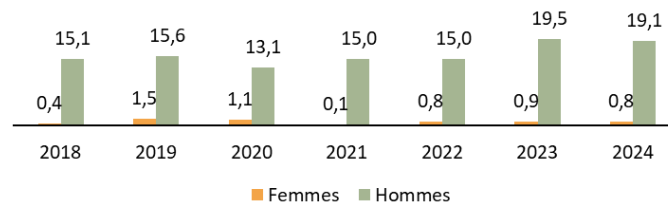
VILLE
ETP absences accident



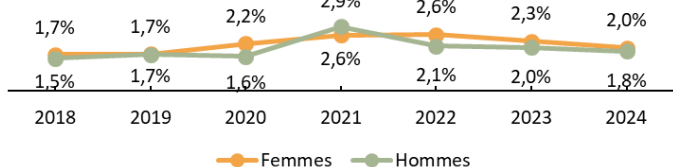
ALM
Taux d'absentéisme accident



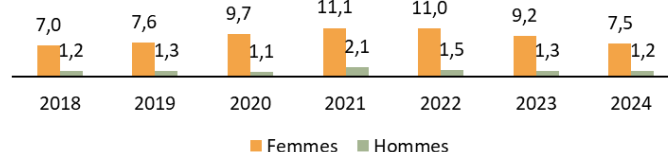
ALM
ETP absences accident



CCAS
Taux d'absentéisme accident

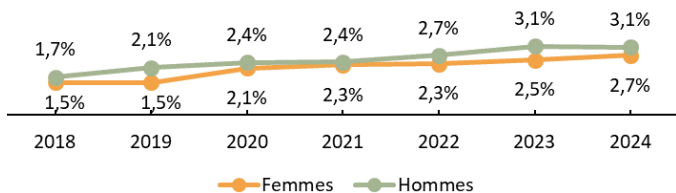


CCAS
ETP absences accident

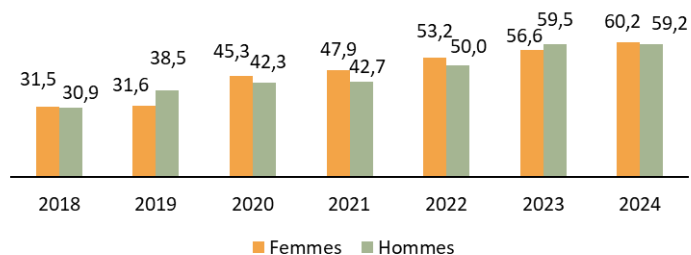


Evolution de la maladie professionnelle

3 COLLECTIVITES
Taux absentéisme maladie professionnelle

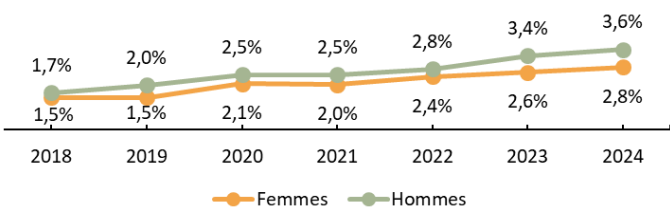


3 COLLECTIVITES
ETP absences maladie professionnelle

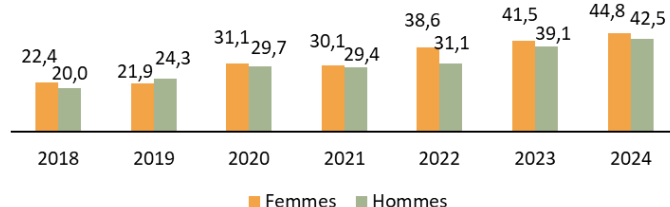


Par collectivité :

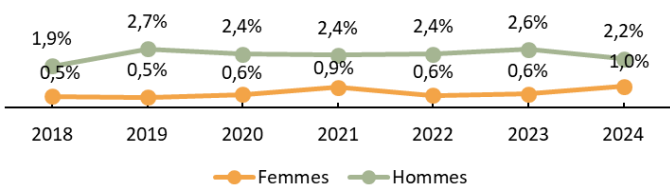
VILLE
Taux d'absentéisme maladie professionnelle



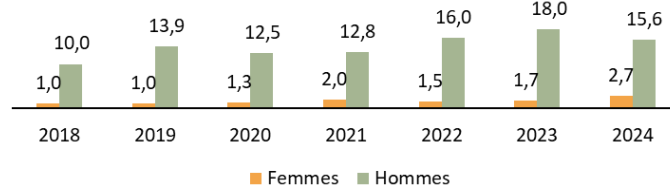
VILLE
ETP absences maladie professionnelle



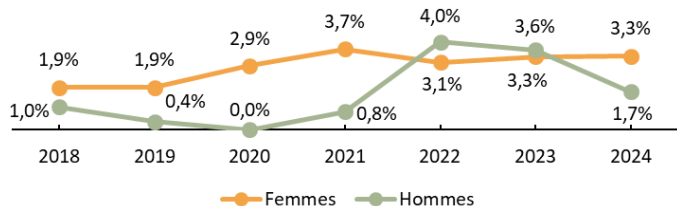
ALM
Taux d'absentéisme maladie professionnelle



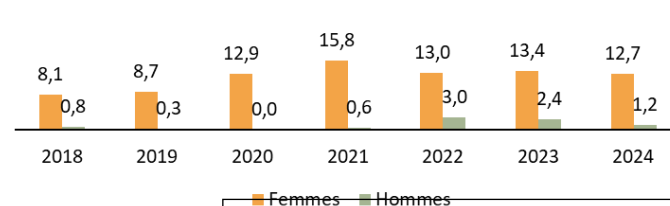
ALM
ETP absences maladie professionnelle



CCAS
Taux 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 31/12/2024

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

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	1	0	1
B	1	0	1
C	5	0	5
Total	7	0	7

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 : 252 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,91%.

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	4	1	1	1	5	2
B	19	5	1	0	20	5
C	108	99	6	7	114	106
Total	131	105	8	8	139	113

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

ALM : 85 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,52%.

	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
Catégories	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	1	1	0	1	1
B	1	2	0	0	1	2
C	17	59	1	3	18	62
Total	18	62	2	3	20	65

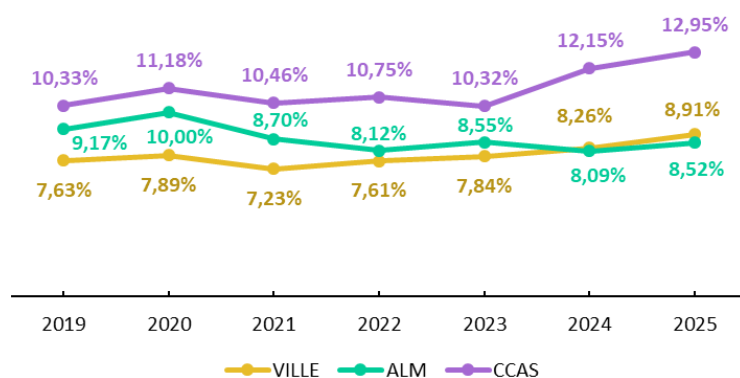
Les femmes représentent **24%** du personnel en situation de handicap.

CCAS : 58 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 12,95%.

	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
Catégories	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	3	0	0	0	3	0
B	9	1	0	0	9	1
C	37	6	1	1	38	7
Total	49	7	1	1	50	8

Les femmes représentent **86%** du personnel en situation de handicap.

Evolution du taux d'emploi direct* 2019-2025



**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)*

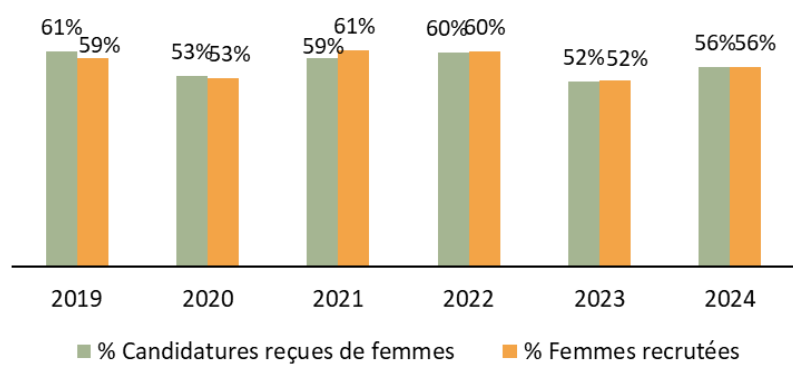
La Ville d'Angers, Angers Loire Métropole ainsi que le CCAS d'Angers respectent bien l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs.

LA SELECTIVITE

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

Année 2024	postes offerts	Candidatures reçues					Auditionné(e)s					Recruté(e)s				
		F	%	H	%	total	F	%	H	%	total	F	%	H	%	total
CATEGORIE																
cat. A	169	1 232	48,4%	1 316	51,6%	2 548	260	55,7%	207	44,3%	467	90	64,7%	49	35,3%	139
cat. B	134	1 030	60,4%	675	39,6%	1 705	214	65,0%	115	35,0%	329	73	63,5%	42	36,5%	115
cat. C	585	4 444	57,7%	3 261	42,3%	7 705	657	51,4%	621	48,6%	1 278	280	52,3%	255	47,7%	535
TOTAL	888	6 706	56,1%	5 252	43,9%	11 958	1 131	54,5%	943	45,5%	2 074	443	56,1%	346	43,9%	789
FILIERE																
Administrative	236	3 972	71,5%	1 585	28,5%	5 557	543	76,4%	168	23,6%	711	173	76,5%	53	23,5%	226
Animation	129	558	68,1%	261	31,9%	819	112	59,3%	77	40,7%	189	74	60,7%	48	39,3%	122
Culturelle	22	247	62,4%	149	37,6%	396	54	56,8%	41	43,2%	95	9	50,0%	9	50,0%	18
Médico-sociale	86	588	85,1%	103	14,9%	691	146	95,4%	7	4,6%	153	70	97,2%	2	2,8%	72
Police Municipale	7	6	16,7%	30	83,3%	36	5	38,5%	8	61,5%	13	1	20,0%	4	80,0%	5
Sociale	70	530	86,5%	83	13,5%	613	131	96,3%	5	3,7%	136	71	97,3%	2	2,7%	73
Technique	332	795	20,9%	3 005	79,1%	3 800	135	17,7%	628	82,3%	763	44	16,4%	225	83,6%	269
Sportive	6	10	21,7%	36	78,3%	46	5	35,7%	9	64,3%	14	1	25,0%	3	75,0%	4
TOTAL	888	6 706	56,1%	5 252	43,9%	11 958	1 131	54,5%	943	45,5%	2 074	443	56,1%	346	43,9%	789

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



En 2024, l’équilibre est de nouveau constaté : 56% des candidatures reçues émanent des femmes et les agents recrutés sont à 56% des femmes.

DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI

SELON LE GENRE

LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

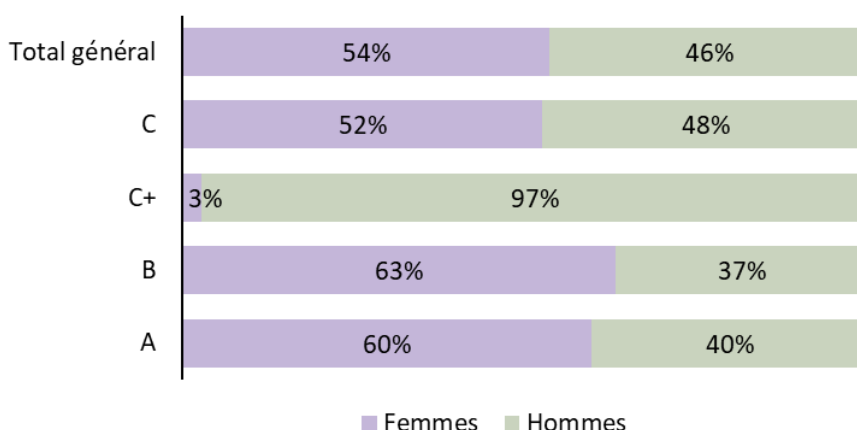
Les cadres d'emploi sont classés en trois catégories :

- *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 31/12/2024

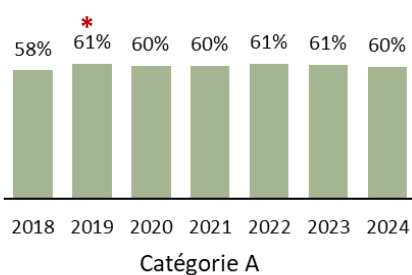
Catégorie	Nombre d'agents		% par catégorie		Part relative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	371	250	60%	40%	17%	13%
B	425	248	63%	37%	19%	13%
C+	4	135	3%	97%	0%	7%
C	1 437	1 303	52%	48%	64%	67%
Total général	2 237	1 936	54%	46%	100%	100%

Répartition H/F par catégorie

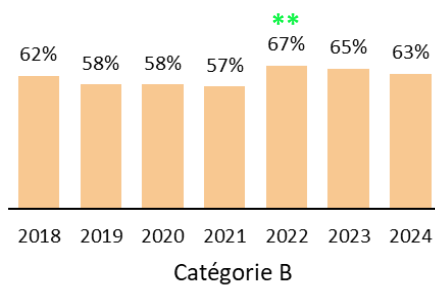


Toutes collectivités confondues, les femmes sont proportionnellement plus représentées dans les catégories A, B et C. En revanche, elles sont peu présentes parmi les agents de maîtrise.

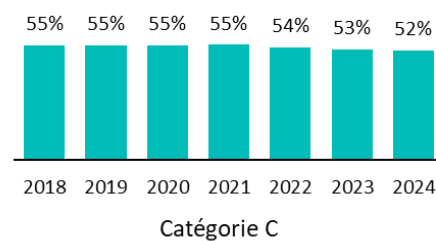
Pour mémoire en 2014 : 58%



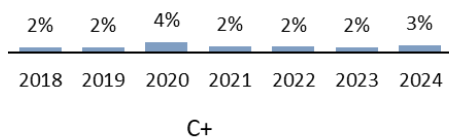
Pour mémoire en 2014 : 62%



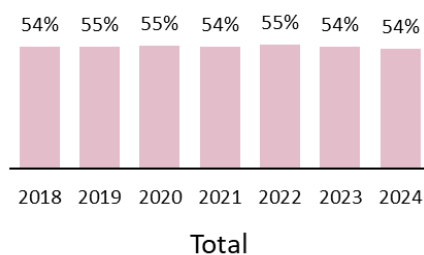
Pour mémoire en 2003 : 54%



Pour mémoire en 2014 : 4%



Pour mémoire en 2014 : 56%



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		100%	0%	1					0	2	2	50%	50%	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	6	9	40%	60%	15	4	5	44%	56%	9					0	10	14	42%	58%	24
Directeur de projets stratégiques	1				1	1	3	25%	75%	4		1			1	2	4	33%	67%	6
Responsable de sous-direction	1		100%	0%	1	1		100%		1	1				1	3	0	100%	0%	3
Responsable de service de pilotage	24	21	53%	47%	45	7	22	24%	76%	29	3	1	75%	25%	4	34	44	44%	56%	78
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	32	19	63%	37%	51	14	29	33%	67%	43	10	4	71%	29%	14	56	52	52%	48%	108
Responsable de grand équipement		2	0%	100%	2					0					0	0	2	0%	100%	2
Directeur de crèche	12		100%	0%	12					0					0	12	0	100%	0%	12
TOTAL	78	55	59%	41%	133	28	61	31%	69%	89	15	6	71%	29%	21	121	122	50%	50%	243

<i>Pour rappel : répartition globale au 31/12/24</i>	1 574	1 164	57%	43%	2 738	282	704	29%	71%	986	381	68	85%	15%	449	2 237	1 936	54%	46%	4 173
--	--------------	--------------	------------	------------	--------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-----------	------------	------------	------------	--------------	--------------	------------	------------	--------------

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 (50%) est égale à celle des hommes (50%).

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 :

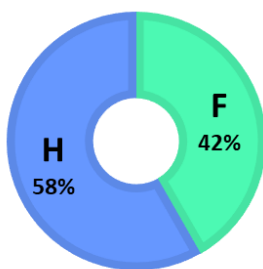
Regroupement classif emploi	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités				Total 3 collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	%F	%H	
Encadrement en catégorie A	78	55	133	28	61	89	15	6	21	121	122	50%	50%	243
Encadrement en catégorie B	85	59	144	5	22	27	12	2	14	102	83	55%	45%	185
Encadrement en catégorie C	4	73	77	0	46	46	2	2	4	6	121	5%	95%	127
Fonctions spécialisées (A, B)	393	164	557	102	138	240	143	16	159	638	318	67%	33%	956
Fonctions d'application (C)	1 008	811	1 819	147	432	579	208	42	250	1 363	1 285	51%	49%	2 648
Non classifié	6	2	8	0	5	5	1	0	1	7	7	50%	50%	14
Total général	1 574	1 164	2 738	282	704	986	381	68	449	2 237	1 936	54%	46%	4 173

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 (55%), de fonctions spécialisées (67%) et de fonctions d'application (51%).

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	168	185	353	37	136	173	32	10	42	237	331	42%	58%	11%	17%	568
Non encadrant	1 406	979	2 385	245	568	813	349	58	407	2 000	1 605	55%	45%	89%	83%	3 605
Total général	1 574	1 164	2 738	282	704	986	381	68	449	2 237	1 936	54%	46%	100%	100%	4 173



Les femmes, qui représentent 54% de l'effectif sur emploi permanent, représentent **42% des encadrants**.

Nombre d'agents encadrés par encadrant en 2024

Evaluateur	VILLE	ALM	CCAS	TOTAL
Femme	8,6	6,2	12,2	8,7
Homme	8,2	6,0	8,6	7,3
Total	8,4	6,1	11,4	7,9

Toutes collectivités confondues, **une femme encadre en moyenne 8,7 agents**. Un homme en encadre en moyenne 7,3.

LA FORMATION

La formation des agents territoriaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

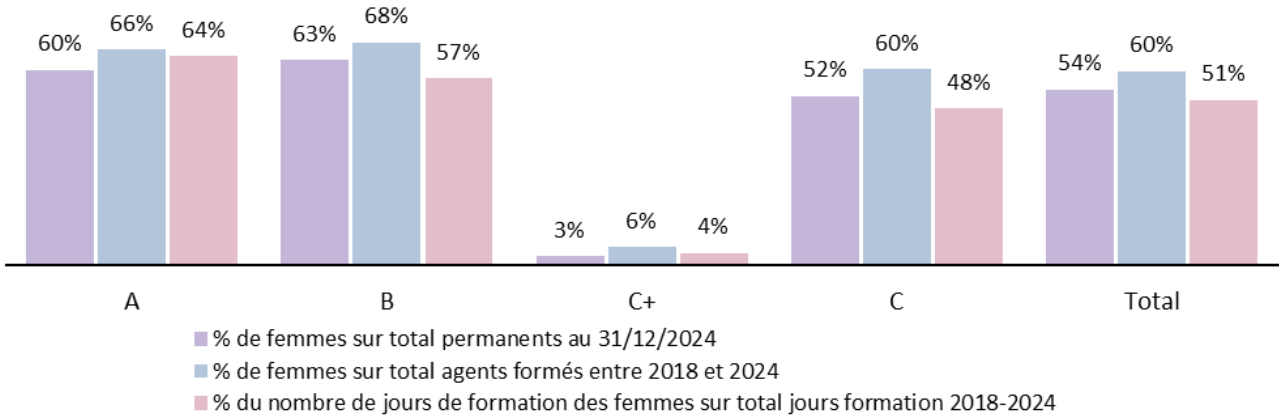
Des filières sont structurées différemment avec plus ou moins de grades et qui produisent donc une offre de préparation concours à ces grades, plus ou moins conséquentes.

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

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

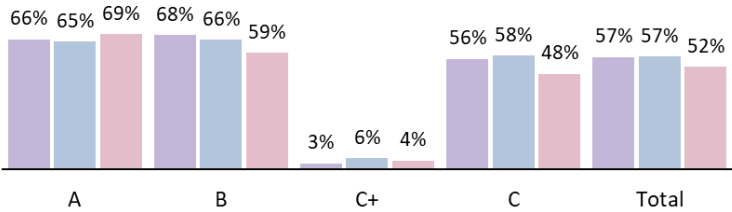
Ce que l'on constate à travers l'analyse statistique :

Part des femmes dans l'ensemble des agents formés et part des jours de formation
des femmes dans l'ensemble des jours de formation pour les 3 collectivités

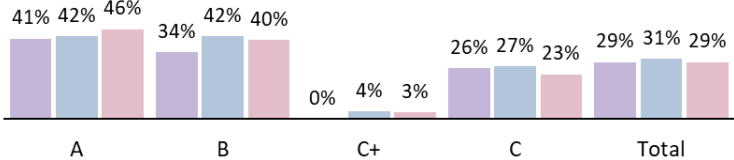


Détail par collectivité :

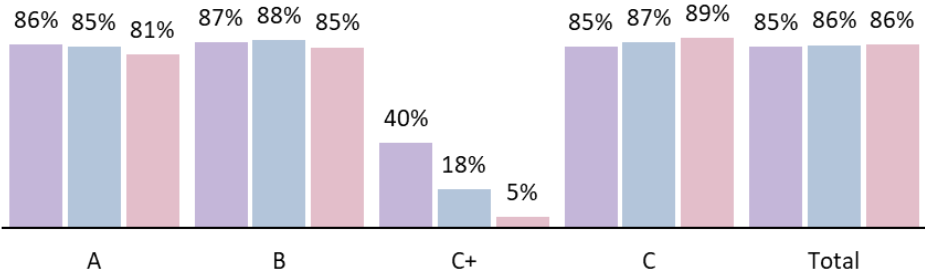
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



- Globalement en matière de formation,

Pour les 3 collectivités, les femmes représentent 54% de l'effectif permanent global et 60% de l'effectif formé entre 2018 et 2024.

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 (60% 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 permanent.

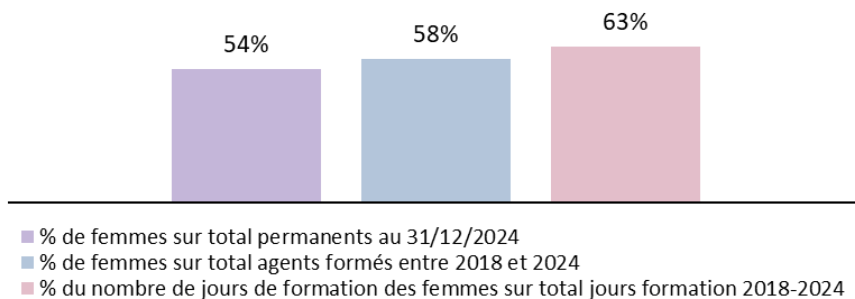
Une analyse par catégorie et par collectivité permet des constats complémentaires :

- 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 de formation est constatée en nombre d'agents (57%). Cependant, le volume de jours de formation (52%) se situe en dessous de la représentation des femmes dans l'effectif permanent (57%).
La disparité la plus importante constatée concerne les femmes de catégorie B (elles représentent 68% de l'effectif et sont formées à 66% ou 59%, 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 26%).
 - Au CCAS, globalement, l'égalité de formation est constatée (quel que soit l'indicateur).
Par catégorie, les femmes de catégories B et C sont plus formées proportionnellement à leur part dans l'effectif permanent.

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.

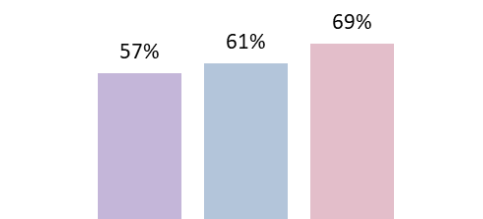
Part de formation des femmes dans le cadre du CPF pour les
3 collectivités



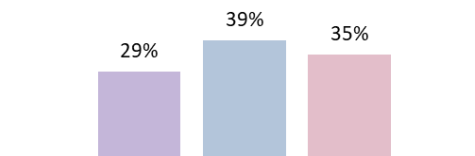
Globalement, au niveau des 3 collectivités, cela permet de constater que les femmes ont davantage sollicité le Compte Personnel de Formation que les hommes.

Détail par collectivité :

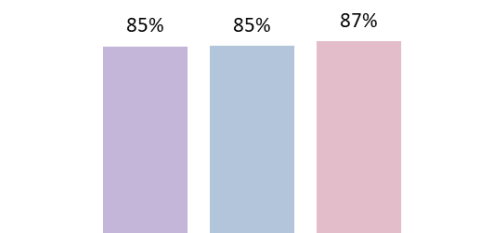
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



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	86	66	152	57%	43%	21%	25%
Total promouvables	410	269	679	60%	40%		

Le pourcentage de femmes promues par rapport aux promouvables est inférieur à celui des hommes, cela se constate également dans les catégories A et B, mais en catégorie C on remarque que les femmes ont davantage été promues que les hommes.

par catégorie

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
A	Promus	8	6	14	57%	43%	20%	30%
	Promouvables	40	20	60	67%	33%		
B	Promus	8	16	24	33%	67%	11%	50%
	Promouvables	72	32	104	69%	31%		
C	Promus	70	44	114	61%	39%	23%	20%
	Promouvables	298	217	515	58%	42%		
Total promus		86	66	152	57%	43%	21%	25%
Total promouvables		410	269	679	60%	40%		

Accusé de réception en préfecture
049 26 49 01158-20260127-DEL-2026-001-DE
Date de réception préfecture : 20/01/2026

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	6	4	10	60%	40%
B	10	7	17	59%	41%
C	0	10	10	0%	100%
Total promus	16	21	37	43%	57%

Les promotions internes en catégorie C ne concernent que l'accès au cadre d'emplois d'agent de maîtrise, majoritairement masculin.

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 31/12/2024 et payé en décembre 2024,
- Brut du mois de décembre 2024 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 **2 492 €** : 2 460 € pour les femmes et 2 528 € pour les hommes.

Sur les 3 collectivités, les primes et NBI 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 € 2024	Pour rappel Ecart H/F en 2023	Ecart H/F en % 2024	Pour rappel Ecart H/F en 2023
A	Féminin	340	2 723	813	3 535	-570	-620	-14%	-15%
	Masculin	222	3 092	1 013	4 105				
Total A		562	2 869	892	3 761				
B	Féminin	421	2 045	481	2 526	-65	-101	-3%	-4%
	Masculin	247	2 096	495	2 591				
Total B		668	2 064	486	2 550				
C	Féminin	1 416	1 889	294	2 183	-89	-97	-4%	-4%
	Masculin	1 426	1 980	292	2 272				
Total C		2 842	1 934	293	2 228				
Total	Féminin	2 177	2 049	411	2 460	-68	-80	-3%	-3%
	Masculin	1 895	2 125	403	2 528				
Total général		4 072	2 085	407	2 492				

Entre 2023 et 2024, 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 68€ 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 14€.

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 (*idem* pour les femmes et pour les hommes)
- Catégorie C : **13%** globalement (*idem* pour les femmes et 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
Tranche salaire réel	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
6 000 € et +	8	11	42%	58%	0,4%	0,6%	19	0,5%
5 000 à 5 999 €	16	18	47%	53%	0,7%	0,9%	34	0,8%
4 000 à 4 999 €	57	78	42%	58%	2,6%	4,1%	135	3,3%
3 000 à 3 999 €	197	145	58%	42%	9,0%	7,7%	342	8,4%
2 600 à 2 999 €	253	251	50%	50%	11,6%	13,2%	504	12,4%
2 200 à 2 599 €	772	715	52%	48%	35,5%	37,7%	1 487	36,5%
1 800 à 2 199 €	799	651	55%	45%	36,7%	34,4%	1 450	35,6%
1 400 à 1 799 €	37	11	77%	23%	1,7%	0,6%	48	1,2%
1 000 à 1 399 €	24	7	77%	23%	1,1%	0,4%	31	0,8%
Moins de 999 €	14	8	64%	36%	0,6%	0,4%	22	0,5%
Total général	2 177	1 895	53%	47%	100,0%	100,0%	4 072	100,0%

Les femmes représentent 45% 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 la Ville d'Angers et le CCAS :

	Note VILLE ANGERS	Note ANGERS LOIRE METROPOLE	Note CCAS ANGERS
INDEX 2024	95 / 100	69 / 100	89 / 100

Détail des indicateurs calculés :

Ecart rémunération pour les fonctionnaires	48 / 50	48 / 50	68 / 70
Ecart rémunération pour les contractuels	15 / 15	14 / 15	15 / 15
Ecart de taux de promotion	25 / 25	0 / 25	non calculable ^(*)
Dix plus hautes rémunérations	7 / 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.

La note obtenue par Angers Loire Métropole se retrouve en dessous de la cible en raison principalement de l'écart de taux de promotion. En effet, en 2024, les règles statutaires ont limité le nombre de possibilités de promotion, notamment dans la filière administrative principalement féminine.

(*) 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 2024.