DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2024

VILLE D'ANGERS

Rapport annexe dédié aux Ressources Humaines

Le décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité. Les éléments d'information concernant cette première obligation figurent dans le rapport joint. Ils sont basés sur les données sociales extraites du rapport social unique 2022.

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

I- Orientations stratégiques en matière de ressources humaines

II- Informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel, à la durée effective du travail : Essentiel des données sociales 2022

III- Prévisions budgétaires 2024

I - Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines

Dans un contexte de contraintes et d'incertitudes sur le plan financier et sur celui des évolutions règlementaires que l'Etat impulse (notamment en matière de dotations, de rémunérations et de transferts de compétences), la Ville d'Angers souhaite définir des orientations en matière de politique ressources humaines dès le débat d'orientations budgétaires.
Il s'agit de définir des orientations stratégiques permettant d'adapter le service public local pour répondre aux besoins des Angevins, tout en visant l'objectif de maîtrise des coûts et d'adaptation de nos ressources humaines.

Cette démarche rend possible une gestion renouvelée de nos ressources humaines, fondée sur une vision plus prospective, et un accompagnement des évolutions structurelles de notre manière de produire le service public aux Angevins. Cette approche, portée collectivement par l'ensemble des services, vise à anticiper ces évolutions, pour permettre d'adapter nos ressources humaines en termes d'effectifs, de métiers et de compétences.

Ces transformations peuvent se traduire par des réorganisations de services. La mobilité interne et l'accompagnement des parcours professionnels sont priorisés. Il s'agit là de rechercher la meilleure adéquation possible entre le niveau de service rendu, les effectifs et les compétences.

Des moyens d'accompagnement du changement sont également mobilisés pour permettre aux managers et aux agents de s'adapter à ces évolutions par le recours à des dispositifs de formation spécialement conçus, et par la mobilisation en appui des directions opérationnelles des expertises des services ressources.

Par ailleurs, une attention particulière est portée sur la conception des organisations et des environnements de travail afin qu'ils soient favorables en matière de condition de travail pour nos agents.

II – Informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel, à la durée effective du travail : Essentiel des données sociales 2022

Les tableaux ou graphiques ci-après sont réalisés à partir du rapport social unique au 31/12/2022.

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2022.

BILAN SOCIAL 2022

L'Essentiel

Ville d'Angers

angers.fr

SOMMAIRE

Les dépenses de personnel 5

L'effectif 6

L'effectif global 7

Les agents permanents et non permanents 8

Les agents permanents 9

Les arrivées/départs 10

Les arrivées 10

Les départs 11

L'effort de déprécarisation 13

Le développement des compétences 14

Accompagnement des parcours professionnels 15

Evolution de carrière et rémunération 16

Caractéristiques sociales 18

Sexe, catégorie et âge 18

Les filières et les emplois 19

Le temps de travail 19

Le lieu de résidence 19

Ancienneté et départs prévisibles en retraite 20

Le télétravail 21

L'emploi des personnes en situation de handicap 23

Temps de travail et santé 24

L'absentéisme santé et maternité 24

L'absentéisme pour maladie ordinaire 25

L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle 26

L'absentéisme pour longue maladie 27

Mutuelle et prévoyance 28

Les relations professionnelles 29

Le dialogue social Ville - CCAS - ALM 30

La diversité 31

LES DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel : 118,1 millions d'Euros

Source : présentation du compte administratif au Conseil Municipal

Evolution des dépenses de personnel (Chap.012) : + 2,3%

Les dépenses de personnel augmentent de 2,3% par rapport au CA 2021 (115,4 M€).

Pour rappel, les évolutions depuis 2016 :

2016/2017 : + 1,8 %
2017/2018 : - 1,3 %
2018/2019 : - 0,8 %
2019/2020 : + 0,6 %
2020/2021 : + 0,6%
2021/2022 : + 2,3%

Evolution de la masse salariale : + 2,4%

Concernant la masse salariale, qui constitue l'essentiel de ce chapitre 012, l'augmentation observée entre 2021 et 2022 est de 2,4%.

Cette évolution se décompose de la manière suivante :

+ 2,9% liés à l'impact des mesures règlementaires nationales avec effet sur la rémunération (augmentation de + 3,5% du point d'indice au 1er juillet 2022, réforme des catégories B notamment des auxiliaires de puériculture et de soins, réforme des catégories C, augmentation du SMIC, indemnité inflation),

+ 1,2% lié au Glissement Vieillesse Technicité, avancements de grade, révisions d'IFSE,

+ 0,5% lié aux moyens supplémentaires nécessaires pour le fonctionnement des services (recours aux moyens temporaires supplémentaires et aux remplacements santé),

+ 2,2% liés à l'impact du projet Education/Petite Enfance (hausse des effectifs d'ATSEM, titularisations importantes de contractuels et hausse des régimes indemnitaires notamment),

- 4,4% du fait de la reprise en gestion directe de la compétence voirie par Angers Loire Métropole et le transfert de 128 postes entre la Ville et ALM.

Plusieurs paramètres font évoluer la masse salariale de notre collectivité

Ceux à l'initiative de l'Etat :

- la hausse conjoncturelle (augmentation réglementaire fixée par décret ministériel, applicable à l'ensemble des fonctionnaires, concrétisée par une augmentation du traitement en pourcentage ou en nombre de points indiciaires)
- la revalorisation du SMIC
- l'évolution des taux de charges patronales
- le Glissement Vieillesse-Technicité (GVT) correspondant au coût généré par les avancements de grade et d'échelon

Ceux à l'initiative de la Ville:

- les transferts de mission vers ou à partir de la collectivité
- les moyens temporaires supplémentaires alloués aux services (exemples : heures supplémentaires, emplois saisonniers…)
- les remplacements santé
- l'évolution du périmètre de gestion (création, suppression ou extension de service)
- l'évolution du régime indemnitaire

L'EFFECTIF

Quelques définitions

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

Les effectifs permanents

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

• Les fonctionnaires

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

• Les agents contractuels sur emploi permanent

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

Les effectifs non permanents

Ce sont les agents temporaires qui interviennent pendant les périodes de suractivité ou comme saisonniers.
Parmi eux, on distingue :

• Les emplois temporaires ou saisonniers

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

• Les emplois aidés

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

Focus

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

• EN NOMBRE :

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

• EN EQUIVALENT TEMPS PLEIN (ETP) :

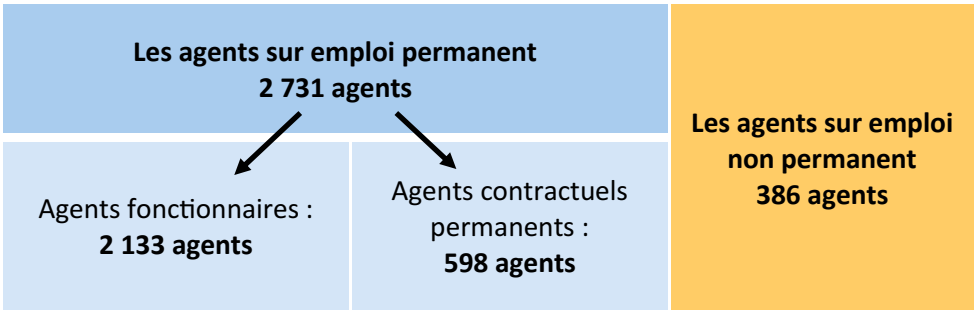
C'est le volume d'heures payées des agents dans l'année ramené à un nombre d'heures payées d'un agent à temps plein.

Ce calcul est présenté hors heures supplémentaires et complémentaires.

L'EFFECTIF

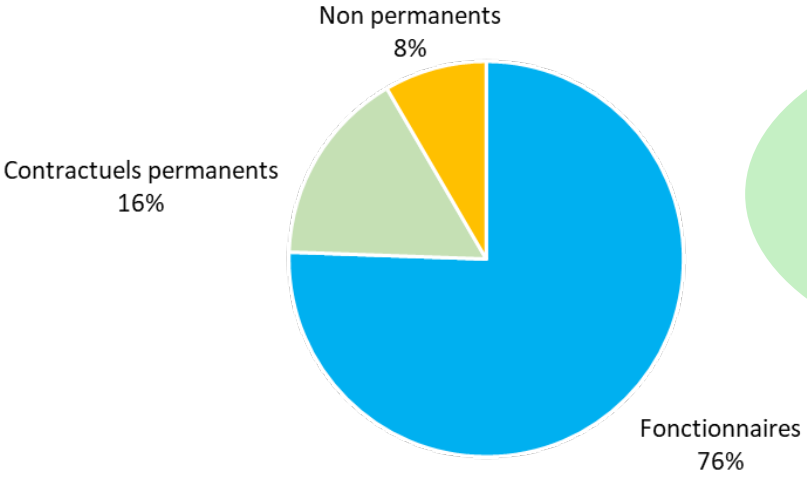
L' effectif global

En nombre d'agents présents au 31/12/2022 : 3 117 agents (-134 agents par rapport à 2021)



Au 31/12/2022, l'effectif diminue en nombre mais reste stable en ETP (-1,7) par rapport à 2021.

En ETP (hors heures complémentaires et supplémentaires) sur l'année 2022 : 2 758,6 ETP.

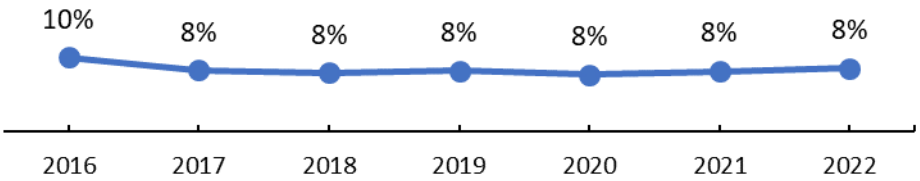


A noter !

A ces ETP s'ajoutent en 2022 :

- 15,9 ETP d'heures supplémentaires (13,2 en 2021)
- 16,6 ETP d'heures complémentaires (45,4 en 2021)

La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP représente 8% en 2022, elle est stable depuis 2017.



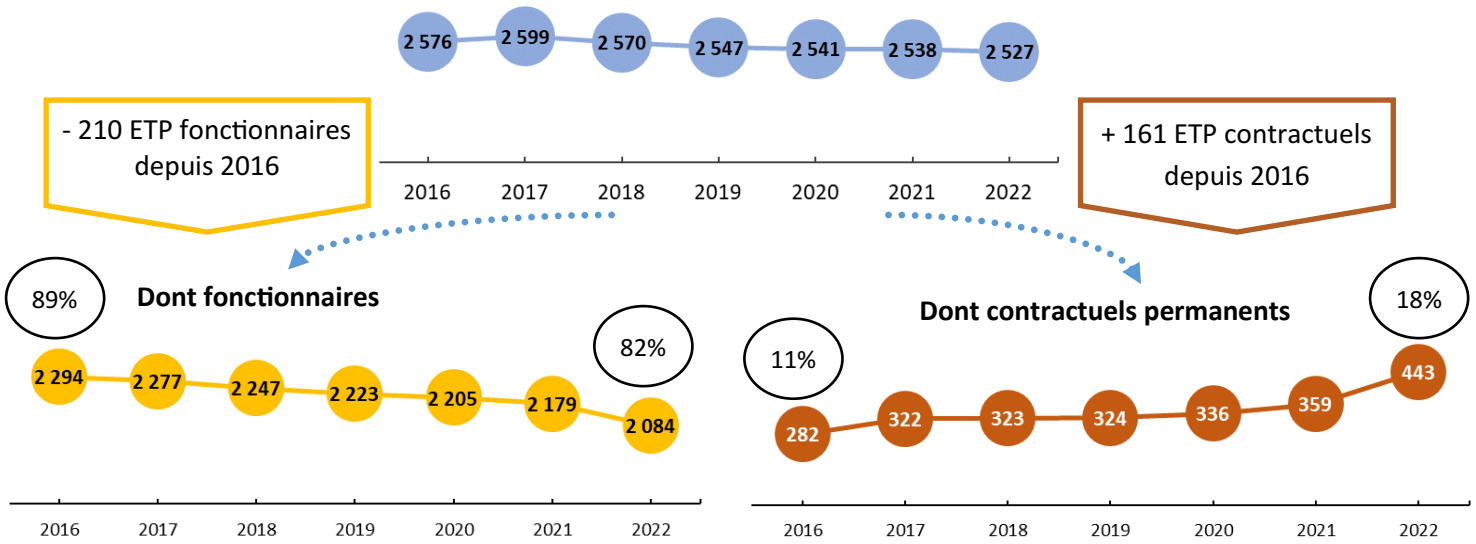
L'EFFECTIF

Les agents permanents et non permanents

Les agents permanents en ETP

En 2022, 2 527 équivalents temps plein sont intervenus sur l'année. On compte ainsi 11 ETP de moins par rapport à l'année 2021.

Permanents (en ETP)



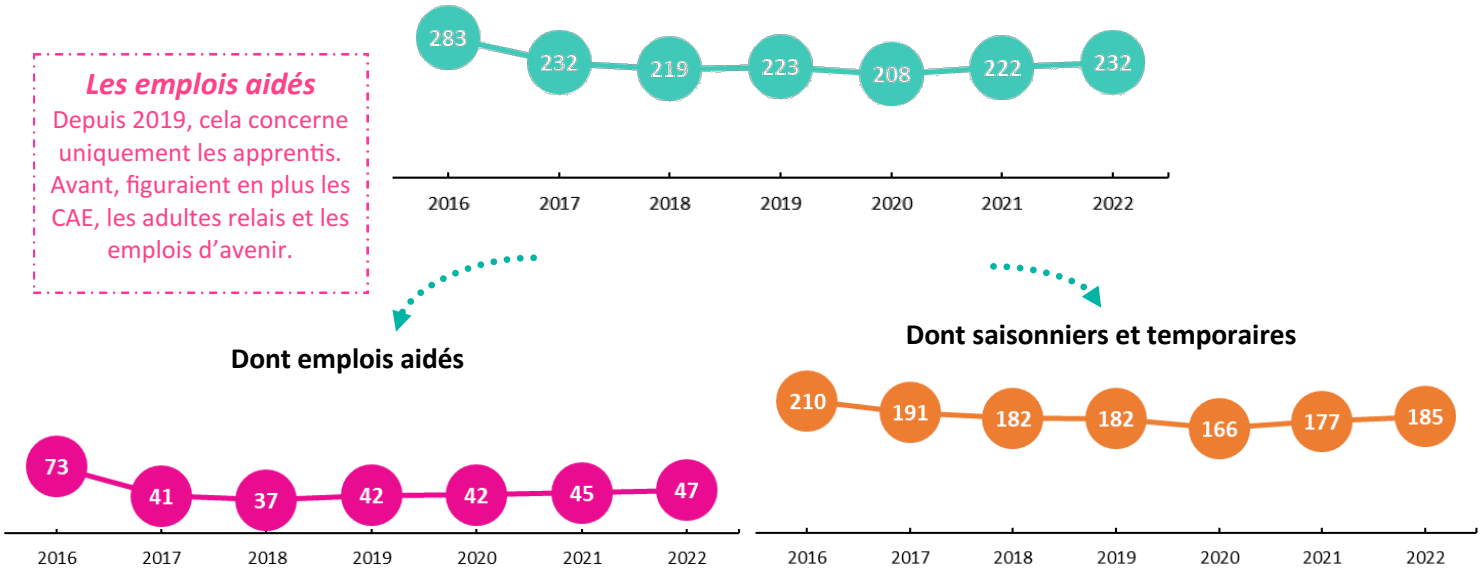
Les agents non permanents en ETP

L'effectif en ETP des agents non permanents reste relativement stable.

Tout au long de l'année 2022, 232 équivalents temps plein sont intervenus (soit 10 ETP de plus qu'en 2021).

103 apprentis sont intervenus au moins une fois sur l'année 2022 (80 en 2021).

Non permanents (en ETP)



LES AGENTS PERMANENTS

L' effectif des agents permanents

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

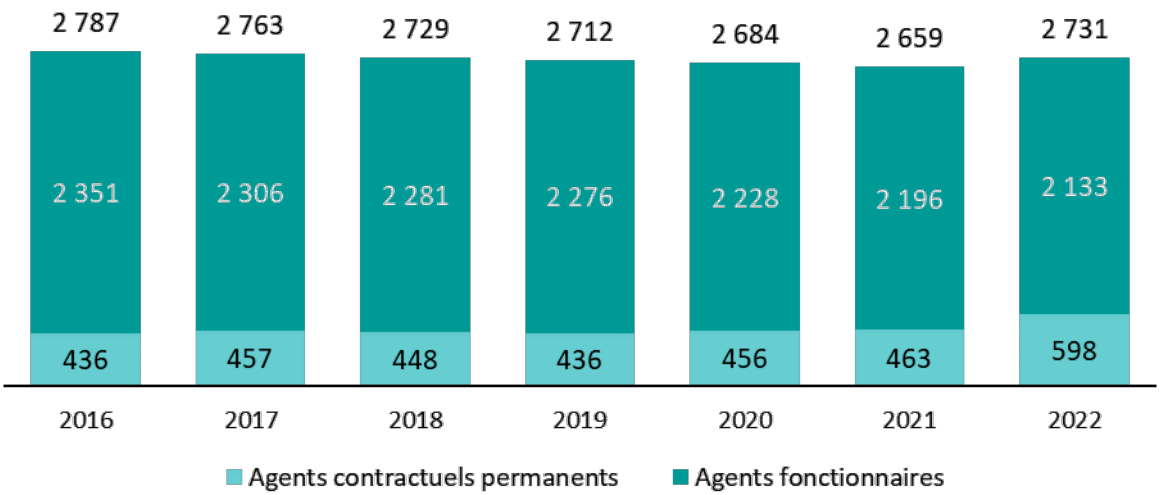
L'étude de leur évolution (par âge, par ancienneté, par catégorie, par grade, par métier, par compétence…) permet de mieux prévoir et gérer :

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

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

Au 31 décembre 2022, la Ville d'Angers est l'employeur de 2 731 agents permanents, en hausse par rapport à l'année 2021 (+ 72 agents).

Nombre d'agents permanents au 31 décembre



+ Arrivées

+ 471 recrutements
- 104 arrivées en tant que fonctionnaires
- 367 arrivées en tant que contractuels permanents

+ 6 réintégrations

+ 15 changements de statut
(agents devenus permanents)

+ 492 agents

- Départs

- 369 départs définitifs
  - 119 ruptures de contrat
  - 76 retraites
  - 61 mutations
  - 110 transferts de plein droit
  - 3 décès
- 51 départs provisoires
  - 38 disponibilités
  - 9 détachements
  - 4 congés parentaux

- 420 agents

+ 72 agents

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les arrivées

La mobilité en quelques mots

Parmi les arrivées, sont inclus :

• **les recrutements,** qui s'effectuent essentiellement par concours, sauf pour quelques cadres d'emplois de catégorie C, pour certaines personnes en situation de handicap…

• **les réintégrations,** suite à un congé parental, une disponibilité pour élever un enfant, une disponibilité pour convenances personnelles, une disponibilité pour suivre un conjoint ou une exclusion temporaire.

• **les changements de statut,** lorsqu'un agent non permanent devient permanent.

Parmi les départs, on distingue :

• **les départs définitifs** des agents qui quittent la collectivité sans retour prévisible.

• **les départs provisoires** des agents qui quittent la collectivité, mais qui gardent un lien avec cette dernière du fait d'une réintégration possible.

Les recrutements

79% des recrutements sont réalisés en catégorie C.

En 2022, la Ville d'Angers a recruté 471 agents permanents (314 femmes et 157 hommes).

Parmi ces nouveaux agents, on compte :

◊ 12% d'agents de catégorie A (55 agents dont 24 attachés, 8 professeurs d'enseignement artistique, 7 ingénieurs)

◊ 9% d'agents de catégorie B (45 agents dont 8 rédacteurs, 8 assistants de conservation du patrimoine, 7 éducateurs d'activité physique et sportive)

◊ 79% d'agents de catégorie C (371 agents dont 132 adjoints d'animation, 87 agents sociaux, 66 adjoints techniques, 61 adjoints administratifs)

69% des agents recrutés en 2022 ont moins de 40 ans.

Les réintégrations

6 agents ont été réintégrés en 2022 :

- 4 suite à congé parental
- 2 suite à disponibilité

Les changements de statut

En 2022, 15 agents non permanents sont devenus permanents.

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les départs

Les départs définitifs de la collectivité

◊ **Les retraites**

En 2022, on comptabilise 76 départs à la retraite.

Répartition par motif :

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

Répartition par catégorie :

- Catégorie A : 9 agents
- Catégorie B : 8 agents
- Catégorie C : 59 agents

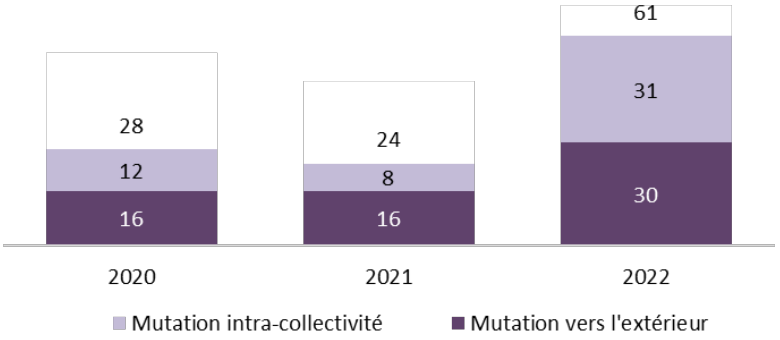
Départs définitifs	2020	2021	2022
Décès	1	2	3
Mutations et transferts de plein droit	28	24	171
Ruptures et fins de contrats	111	137	119*
Retraites	56	59	76
Total	**196**	**222**	**369**

** 90 fins de contrat, 6 démissions, 20 ruptures anticipées de CDD à l'initiative de l'agent et 2 à l'initiative de l'employeur et 1 fin de stage.*

◊ **La mobilité externe (ou mutation)**

Mobilité externe : un agent quitte la collectivité pour travailler dans une autre collectivité.

En 2022, on compte 61 mutations.
Parmi ces dernières, 30 correspondent à des départs définitifs vers l'extérieur et 31 à des mutations de la Ville vers Angers Loire Métropole ou le CCAS.



Les départs vers l'extérieur concernent :

- 4 agents de catégorie A
- 4 agents de catégorie B
- 22 agents de catégorie C

La mobilité vers une collectivité extérieure concerne 1% de l'effectif permanent en 2022.

Les départs provisoires

En 2022, la Ville d'Angers enregistre 51 départs provisoires : 38 disponibilités, 9 détachements et 4 congés parentaux.

L'EFFORT DE DEPRECARISATION

91,6% des agents (2 526,8 ETP) sont affectés sur des emplois permanents et 82,5% de ces emplois (2 084,4 ETP) sont occupés par des titulaires et stagiaires.

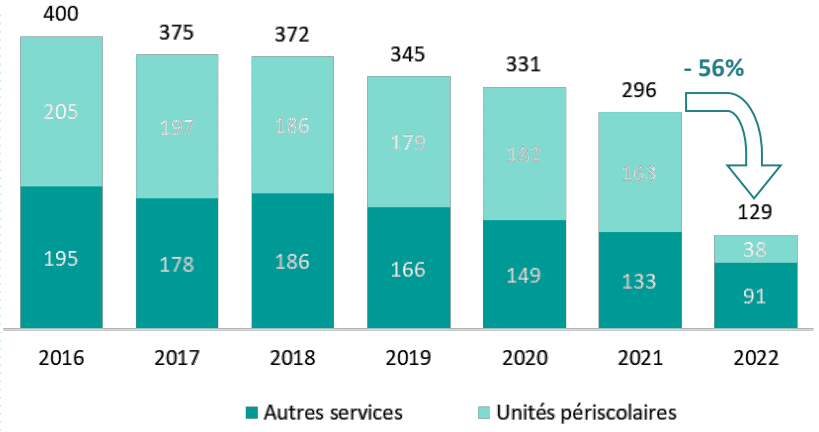
Evolution des temps non complets

Le nombre d'agents à temps non complet diminue (-271 depuis 2016).

A noter !

Au 31 décembre 2022, parmi les 129 agents à temps non complet, on comptabilise notamment :

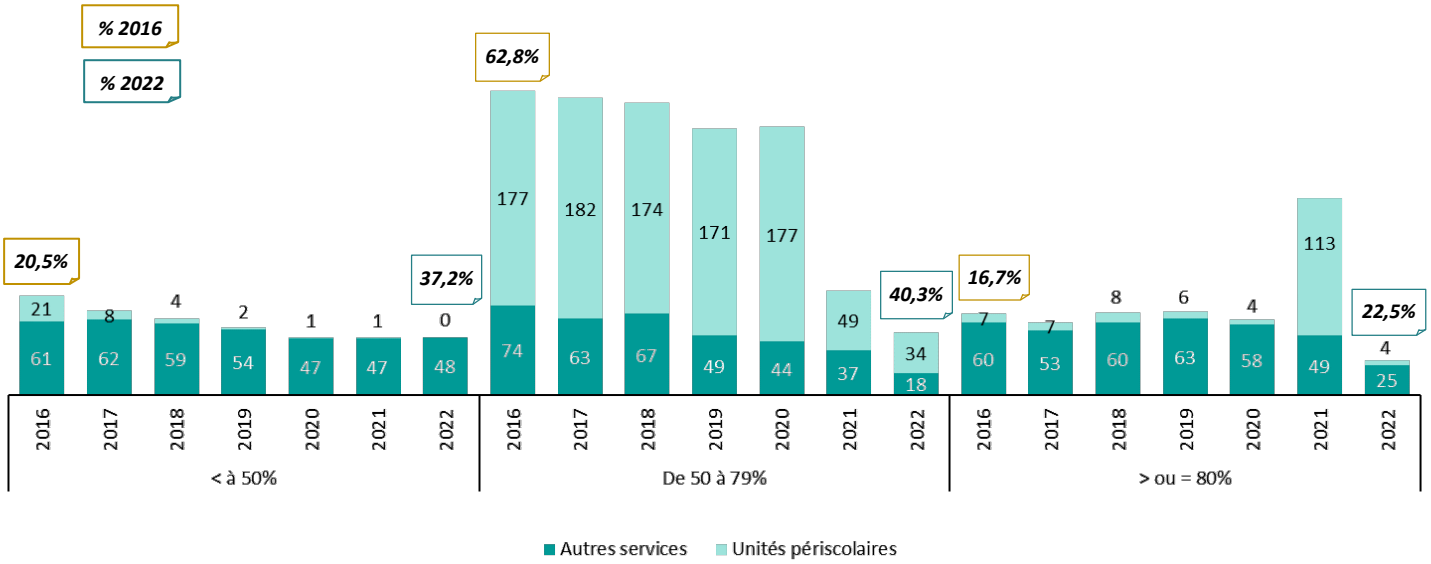
- ⇒ 37 chargés d'animation
- ⇒ 20 assistants d'enseignement en musique
- ⇒ 13 agents de propreté des locaux
- ⇒ 10 chargés de médiation à la population
- ⇒ 6 enseignants en musique
- ⇒ 6 auxiliaires de puériculture



La population d'agents à temps non complet a nettement diminué en 2022 par rapport à 2021 (-56%).
Ce changement est principalement lié à la révision des quotités de temps de travail des chargés d'animation.

Analyse de la population à temps non complet

Agents à temps non complet par quotité de temps de travail



LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

Rappel 2020/2021 : crise sanitaire et cyberattaque !

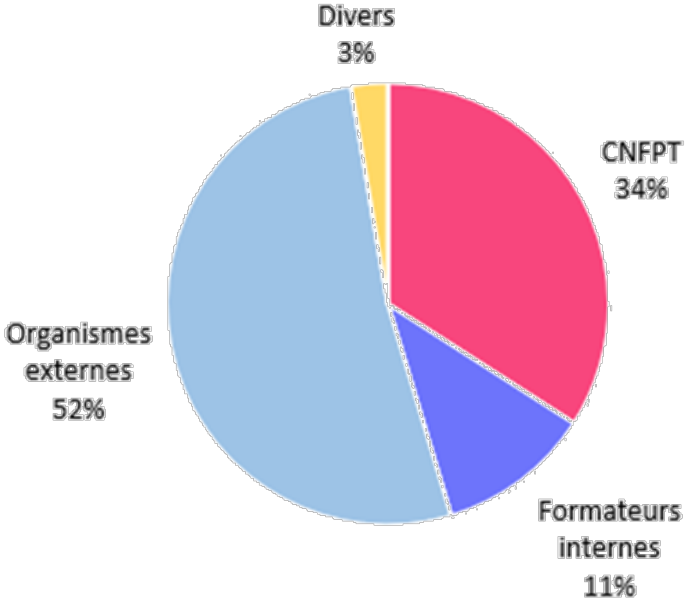
L'activité « formation » a été fortement perturbée en 2020 et 2021 par la crise sanitaire et la cyberattaque. Les données sociales ci-dessous reflètent cette situation.
La crise sanitaire pour mémoire, a d'abord empêché la formation, puis a limité les déplacements et contraint de mettre en place des tailles de groupe basses. En janvier 2021, la cyberattaque a impacté le processus de gestion (recueil des demandes de formation, mobilisation des services, envoi des convocations, échanges avec les prestataires).
Aussi, nous avons fait le choix de donner à voir encore les données 2019, comme année normale de référence, pour permettre des comparaisons.

En 2022, 1 695 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (1 483 en 2021, 1 507 en 2020 et 2 035 en 2019) pour 6 605 jours (6 514 en 2021, 4 758 en 2020 et 8 788 en 2019).

À noter

- 59% des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2022 (53% en 2021, 54% en 2020 et 72% en 2019).
- Un agent formé en 2022 a en moyenne suivi 3,9 jours de formation (4,4 en 2021, 3,2 en 2020 et 4,3 en 2019).

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



La part de formations dispensées par les organismes externes augmente (52% en 2022 contre 50% en 2021 et 43% en 2020)

Les principaux domaines de formation

- Cours, concours et examens : 1 073 jours (16%)
- Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel : 1 063 jours (16%)
- Accompagnement du projet professionnel de l'agent : 760 jours (11%)
- Sécurité au travail : 754 jours (11%)

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

Sur la totalité des agents permanents, 320 n'ont pas suivi de formation entre 2020 et 2022.
(257 entre 2019 et 2021)

Les moyens budgétaires alloués

- Budget formation : 670 000 €
- Cotisations CNFPT : 604 902 €

Soit un total de 1 274 902 € pour financer les inscriptions aux formations, déplacements et autres frais divers.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'accompagnement des parcours professionnels

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

En 2022, 345 agents (tous statuts confondus) ont bénéficié d'une ou plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels, hors entretiens individuels menés en interne par le service (330 en 2021 et 335 en 2020).

	Nb d'agents formés au moins une fois(*)			Nb de jours de formation		
Actions d'accompagnement des parcours professionnels	**2020**	**2021**	**2022**	**2020**	**2021**	**2022**
Réfléchir à son projet professionnel	96	86	83	200	187	224
Préparer un projet professionnel	34	44	48	297	335	426
Préparation pour concours et examens professionnels	209	215	216	680	1 064	853
Remises à niveau	17	10	15	68	122	246
Total	**335**	**330**	**345**	**1 245**	**1 708**	**1 749**

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

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

- **Compte Personnel de Formation (CPF) :**
  (le CPF a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) au 01/01/2017)
  Le Compte Personnel de Formation permet aux agents de demander des formations, dans le cadre de règles définies par les textes et la collectivité, soit pour réfléchir à un nouveau projet professionnel, soit pour développer de nouvelles compétences et préparer leur projet professionnel.
  201 agents bénéficiaires
  662 jours de formation

- **Bilans professionnels :** 14 agents bénéficiaires
- **Bilans maintien en emploi (MEE) :** 11 agents bénéficiaires
- **Validation des acquis de l'expérience (VAE) :** 11 agents bénéficiaires
- **Congés de Formation Professionnelle :** 12 agents bénéficiaires

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Evolution de carrière

61 titularisations en 2022
3 agents de catégorie A, 7 de catégorie B et 51 de catégorie C

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

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

En 2022, une modification de l'organisation de la carrière a octroyé 1 an de bonification d'ancienneté aux agents de catégorie C. Cette réforme explique le doublement des avancements d'échelon sur cette catégorie en 2022.

L'avancement de grade,
c'est le passage d'un grade au grade immédiatement supérieur, au sein d'un même cadre d'emplois.
Il n'est pas automatique mais soumis à la décision de l'autorité territoriale.

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

En 2022, 1 586 ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit 74% de l'effectif des titulaires et stagiaires (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne).

La répartition par catégorie est la suivante :
- 27% des agents de catégorie A (94 agents)
- 40% des agents de catégorie B (172 agents)
- 67% des agents de catégorie C (1 320 agents)

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

- **1 478 avancements d'échelon** (à durée unique)

69% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié
Ces avancements concernent :
  - 24% des agents de catégorie A (83 agents)
  - 34 % des agents de catégorie B (144 agents)
  - 64% des agents de catégorie C (1 251 agents)

- **94 changements de grade**

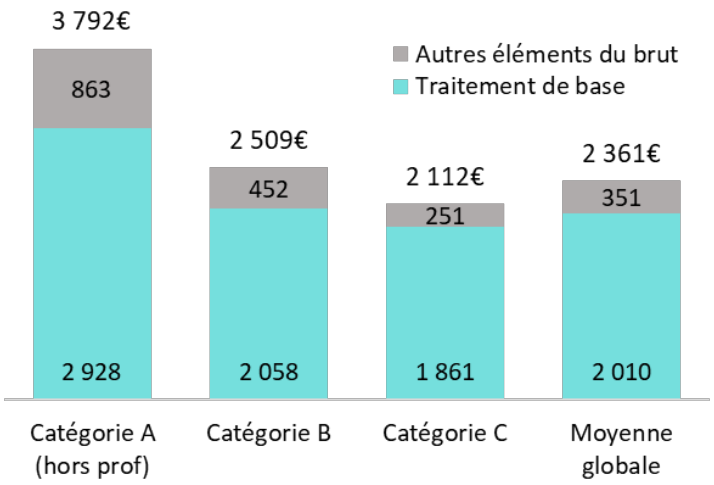
Dont 83 avancements de grade et 11 nominations suite à réussite à concours.
4,4% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié.
Ces avancements concernent : 2% des agents de catégorie A (7 agents), 5% des agents de catégorie B (21 agents) et 3% des agents de catégorie C (66 agents).

- **14 promotions internes**

Ces promotions concernent 4 agents de catégorie A, 7 de catégorie B et 3 de catégorie C.

La rémunération

Salaire brut moyen des agents permanents en 2022 : 2 361€ (2 261€ en 2021).



LA RÉMUNÉRATION GLOBALE BRUTE

Elle comprend le traitement de base et les primes (hors SFT et hors participations employeur).
Dans un souci de cohérence, la rémunération des agents à temps non complet et temps partiel est convertie à temps complet.

Focus

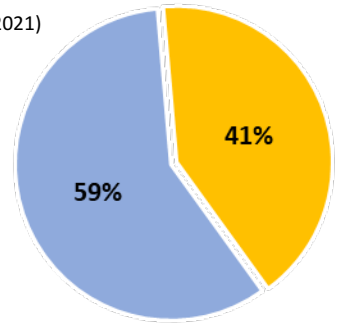
- Les primes représentent 15% du salaire brut mensuel.
- La moyenne des 10% des salaires les plus élevés représente 2,18 fois la moyenne des 10% des salaires les moins élevés.

CARACTERISTIQUES SOCIALES

Sexe, Catégorie et Âge

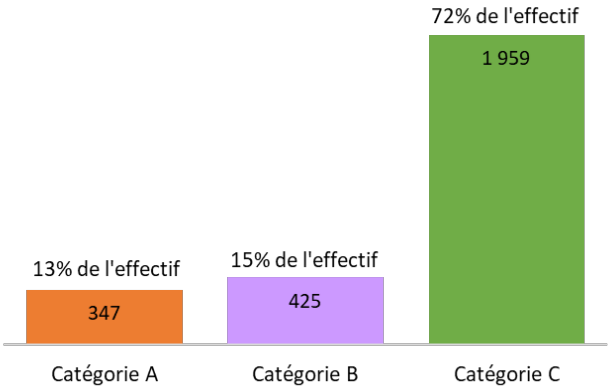
Répartition par sexe

1 600 femmes
(+124 par rapport à 2021)



1 131 hommes
(-52 par rapport à

Répartition par catégorie



Focus

Les auxiliaires de puériculture ont intégré la catégorie B au 01/01/2022

En 2022, un agent ville encadre en moyenne 8,7 agents

À noter !

En 2015, 106 agents étaient âgés de 60 ans et plus.
En 2022, on compte 185 agents dans cette même tranche d'âge

L'âge

La moyenne d'âge dans la collectivité passe de 45,5 ans en 2021 à **44,5 ans** en 2022.

La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

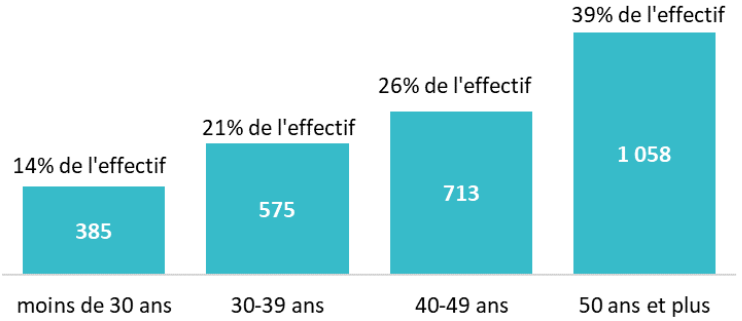
- **Catégorie A : 47,1 ans**
- **Catégorie B : 44,0 ans**
- **Catégorie C : 44,1 ans**

La moyenne d'âge des femmes est moins élevée que celle des hommes, avec respectivement 43,7 ans et 45,6 ans.

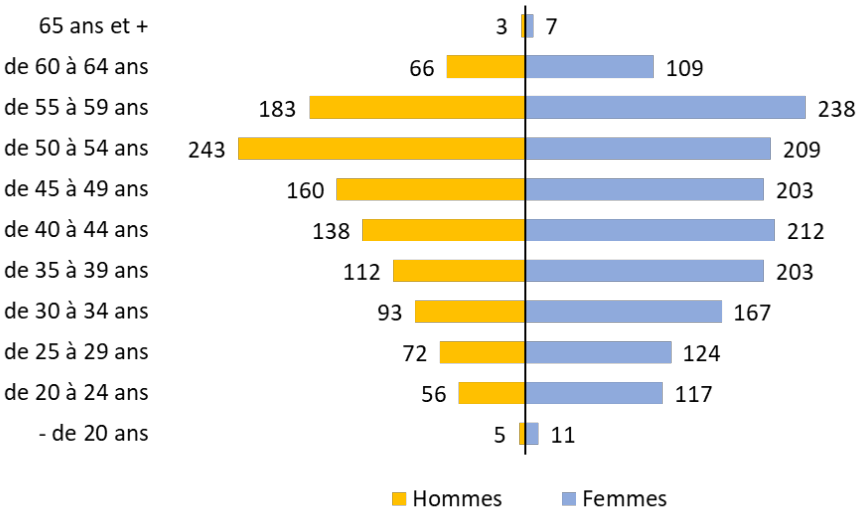
La part des agents de moins de 30 ans
représente 14,1% des agents permanents
(10,1% en 2021, 11,6% en 2016)

La part des agents de 50 ans et plus
représente 38,7% des agents permanents
(39,9% en 2021, 35,3% en 2016)

Répartition effectif par tranches d'âge 2022



Répartition Hommes-Femmes en 2022



CARACTERISTIQUES SOCIALES

Les filières et les emplois

La répartition des agents par filière

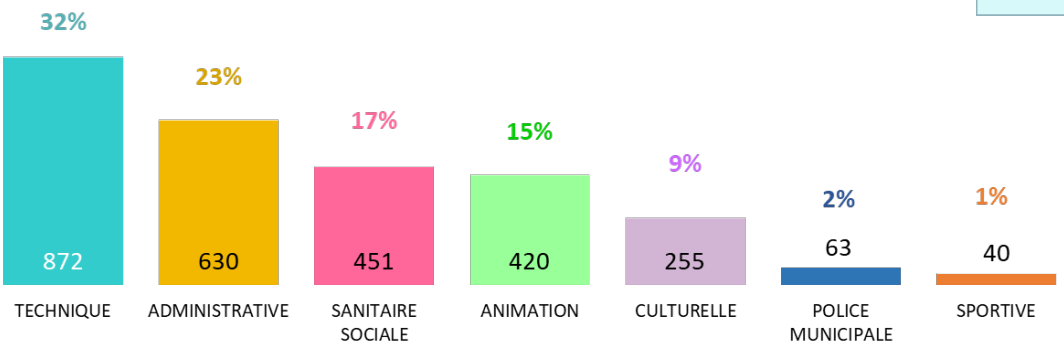
32% des agents relèvent de la filière technique.
Entre 2016 et 2022, l'effectif a augmenté dans la filière sanitaire et sociale (+102 agents) et animation (+46 agents).

Les filières

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

Les filières sont de grandes « familles » statutaires.
Elles regroupent les fonctionnaires territoriaux par secteur d'activité.

Elles sont au nombre de 8 (dont 7 présentes à la Ville).

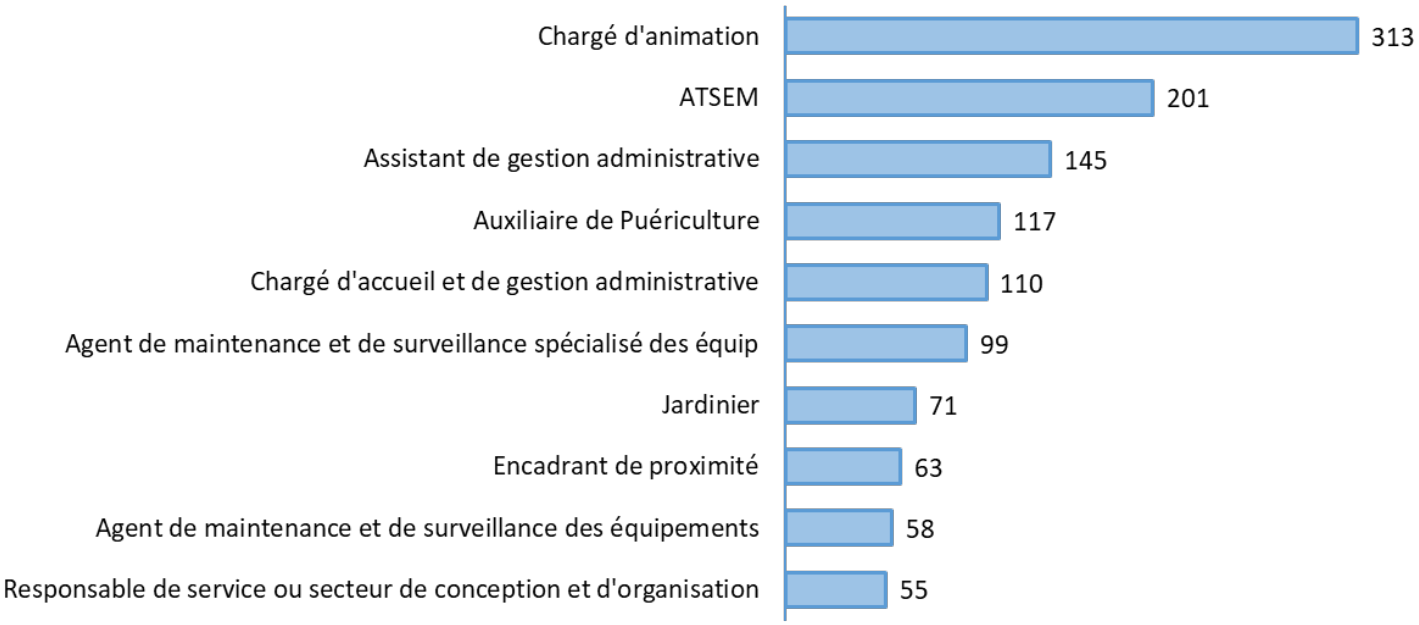


Focus

La filière technique reste majoritaire en effectif

174 emplois sont référencés parmi les agents permanents

Les emplois les plus représentés sont les suivants :



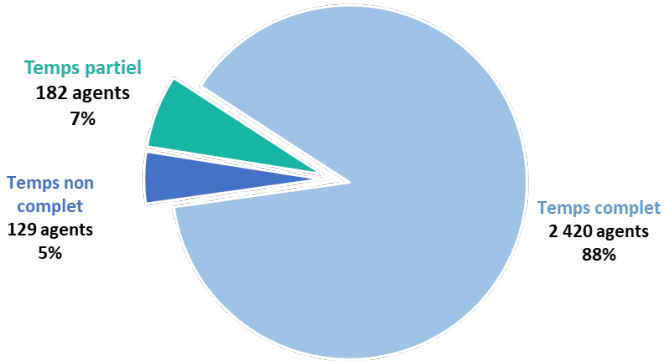
CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le temps de travail

La durée de temps de travail

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

La majorité des agents travaille à temps complet (88,6%).

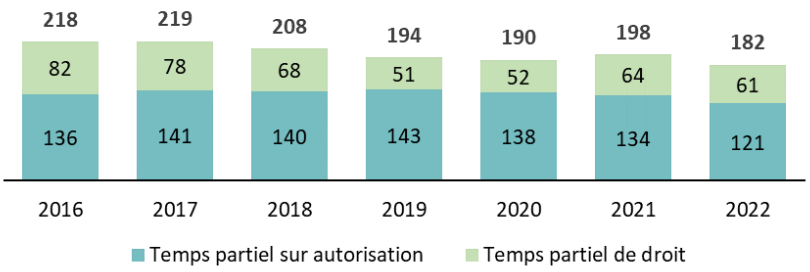


Le temps partiel (hors thérapeutique)

En 2022, 182 agents travaillent à temps partiel (- 16 agents par rapport à 2021).

58% des agents à temps partiel ont opté pour un temps de travail hebdomadaire de 4 jours.

Evolution du nombre d'agents à temps partiel

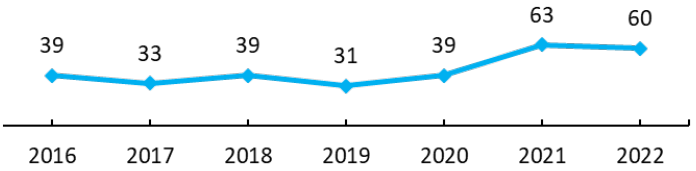


Répartition des agents à temps partiel par catégorie :

- 14% des agents de catégorie A (25 agents)
- 26% des agents de catégorie B (48 agents)
- 60% des agents de catégorie C (109 agents)

Le temps partiel thérapeutique

En 2022, le nombre de temps partiels thérapeutiques diminue.



Le temps non complet

Les agents à temps non complet sont affectés sur des postes inscrits comme tels au tableau des emplois.
Dans ce cas, la fraction de temps non complet n'est pas choisie par l'agent, mais associée au poste créé par la collectivité.

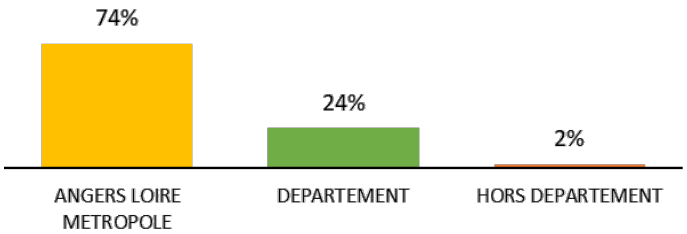
Le temps partiel

Le temps partiel est une réduction individuelle du temps de travail qui résulte d'un choix de l'agent (soumis à l'avis de son responsable de service).
Il est également possible de solliciter un temps partiel de droit à l'occasion de chaque naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant, à l'occasion de chaque adoption ou encore pour donner des soins à un conjoint, un enfant ou un ascendant (sous certaines conditions).

Focus

92% des agents à temps partiel sont des femmes (majoritairement de catégorie C et exerçant dans la filière administrative).

Le lieu de résidence



74% des agents permanents résident dans l'agglomération angevine.
38% résident à Angers.

CARACTERISTIQUES SOCIALES

Ancienneté et départs prévisibles en retraite

L'ancienneté

Ancienneté moyenne dans la FPT : 15,4 ans

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

Ancienneté moyenne à la Ville : 14,0 ans

- Catégorie A : 13,8 ans
- Catégorie B : 14,7 ans
- Catégorie C : 13,9 ans

En 2022, l'âge moyen d'entrée à la Ville d'Angers est de 31 ans

Les départs prévisibles à la retraite dès l'âge légal

L'analyse prospective des départs en retraite **prévoit 865 départs en retraite dans les 10 ans, soit 86 départs par an en moyenne.**

Cela représente 32% de l'effectif des permanents actuel.

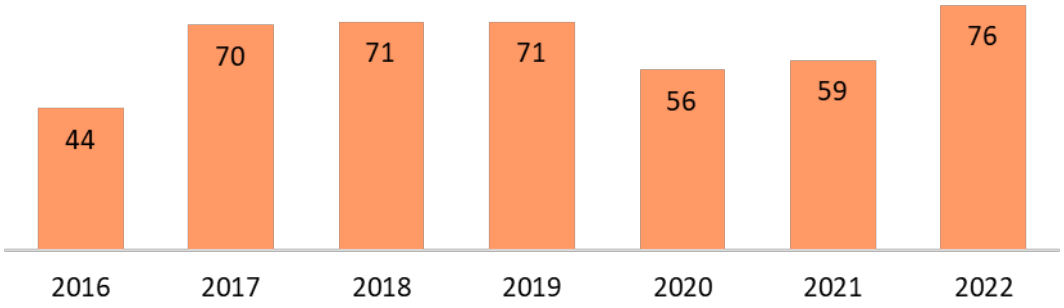
Prévision des départs d'ici 2032 par catégorie :

- 32% de l'effectif de catégorie A, soit 111 agents
- 25% de l'effectif de catégorie B, soit 105 agents
- 33% de l'effectif de catégorie C, soit 649 agents.

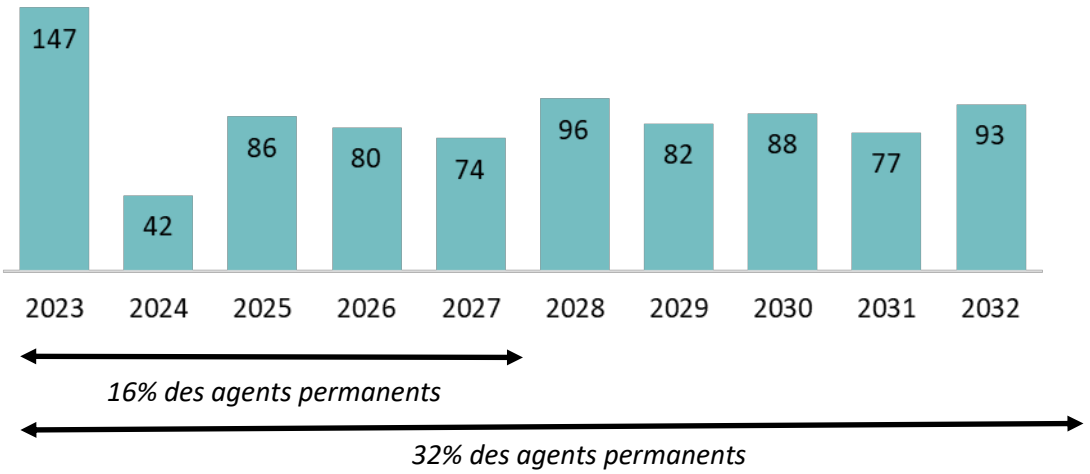
Principaux cadres d'emplois impactés par des départs d'ici 2032 :

- 56% des ATSEM, soit 51 agents.
- 54% des agents de maîtrise, soit 35 agents
- 48% des adjoints techniques, soit 327 agents

Départs à la retraite observés entre 2016 et 2022



Départs à la retraite prévisibles dans les 10 ans



CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le télétravail

Les demandes de télétravail

410 agents de la Ville d'Angers ont fait une demande de télétravail durant la campagne 2022 en vue de télétravailler en 2023.

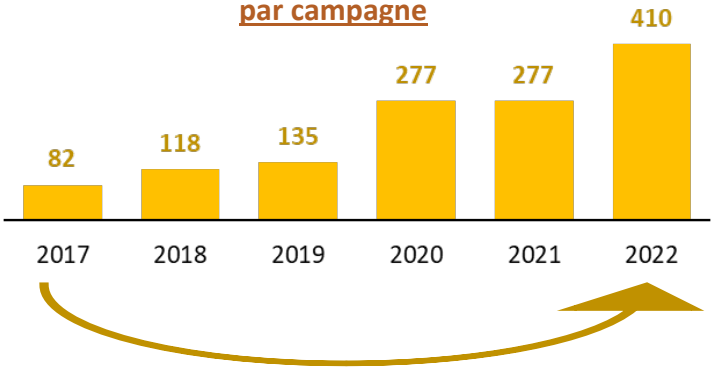
+ 133 demandes par rapport à la dernière campagne qui date de 2020

À noter !

77% des demandes de télétravail ont été faites par des femmes

400 de ces demandes ont été validées, soit 98%

Evolution du nombre de demandes de télétravail par campagne



+ 328 demandes sur la période

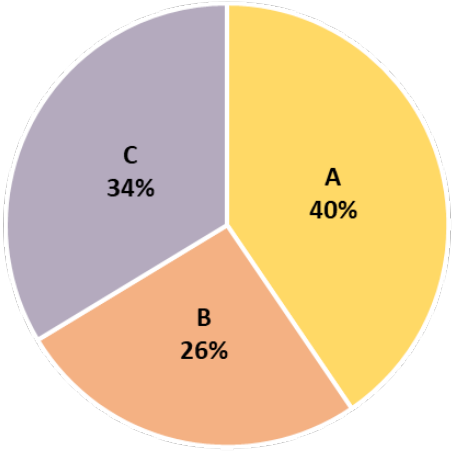
Rappel : la campagne de télétravail 2021 n'ayant pas eu lieu du fait du contexte sanitaire, les chiffres 2020 ont été reconduits en 2021.

Focus

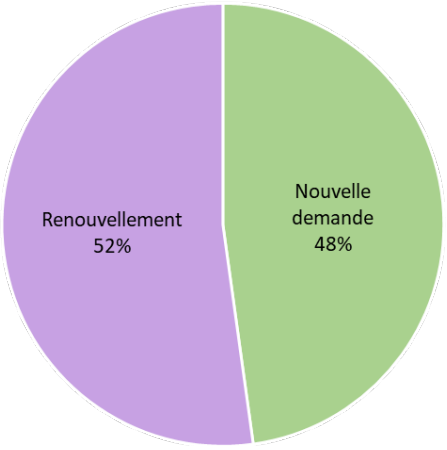
Principaux emplois concernés par les demandes de télétravail :

- Assistant de gestion administrative
- Chargé de mission
- Responsable de service ou secteur de conception et d'organisation
- Responsable de service de pilotage
- Assistant de manager
- Responsable de secteur ou sous-secteur de production spécialisée

Demandes de télétravail par catégorie



Dans la campagne 2022, il y a eu 196 nouvelles demandes et 214 renouvellements



L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 7,84%* au 31 décembre 2022

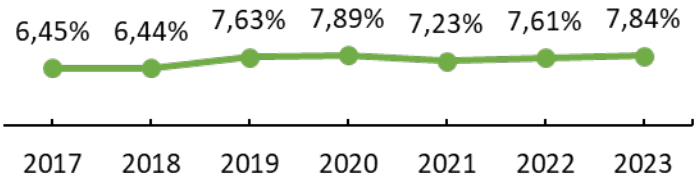
L'emploi des travailleurs présentant un ou des handicaps est une obligation exprimant un devoir de solidarité.

La loi impose aux entreprises de plus de vingt salariés un quota de 6 % de salariés en situation de handicap.
Une déclaration est faite au plus tard le 30 avril de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs en situation de handicap employés.
En cas de non-respect de cette obligation d'emploi, la loi prévoit une contribution financière que la collectivité doit verser au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique).

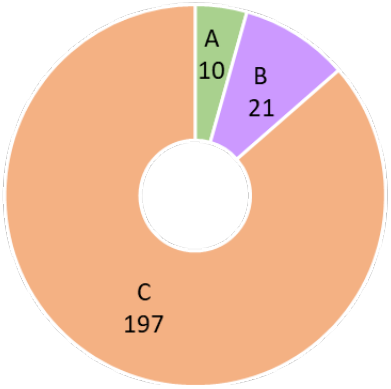
Au 31 décembre 2022, la Ville d'Angers emploie 228 agents en situation de handicap.

Sur la base de l'effectif rémunéré à prendre en compte à cette date, le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap est de **7,84%**, soit un taux supérieur au taux légal de 6%.

Evolution du taux d'emploi direct* depuis 2017 :



Répartition des travailleurs handicapés par catégorie :



A noter !

124 femmes
104 hommes

Répartition par situation :

- 62 agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et assimilés)
- 101 agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- 1 agent titulaire d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10%
- 2 agents titulaires d'une pension d'invalidité
- 51 agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
- 10 agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- 1 agent bénéficiaire de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)

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

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme

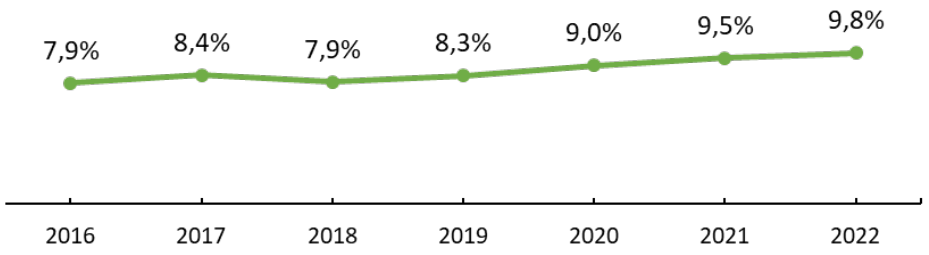
L'absentéisme santé et maternité

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

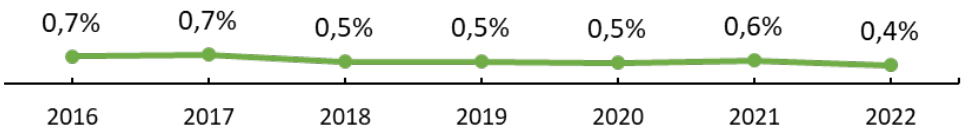
Calcul Taux d'absentéisme =

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

Le taux d'absentéisme santé (hors maternité) augmente depuis 2019.



Le taux d'absentéisme pour maternité diminue en 2022.



A noter !

Au 31/12/2022, 4 femmes sont en position de congé parental

En moyenne, 329 ETP sont absents chaque jour pour raisons de santé ou maternité.

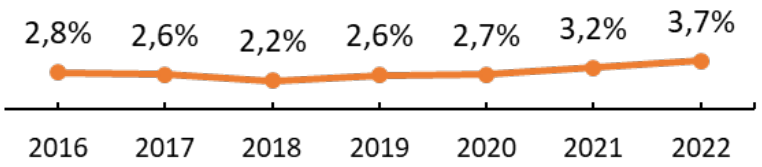
TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme pour maladie ordinaire

La maladie ordinaire

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

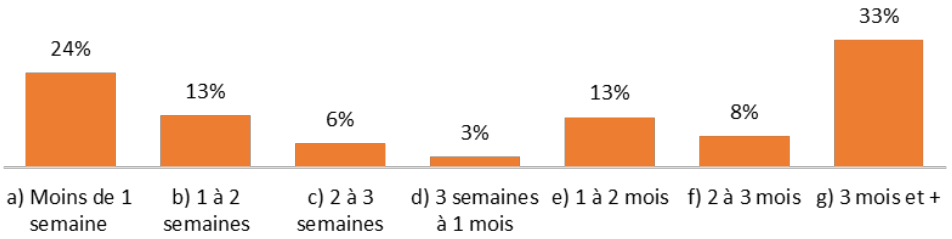
Evolution du taux d'absentéisme maladie ordinaire



A noter

En équivalent temps plein, 114 agents sont absents chaque jour en 2022 pour maladie ordinaire (contre 92 en 2021)

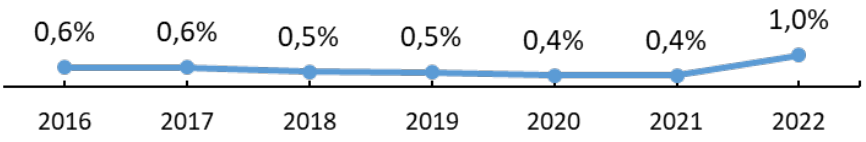
Répartition des jours d'absence maladie ordinaire selon la durée de l'arrêt



L'absentéisme de courte durée

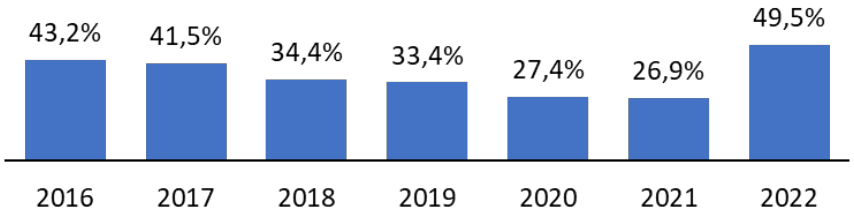
L'absentéisme de courte durée correspond à des arrêts pour maladie ordinaire d'une durée inférieure à 7 jours calendaires.

En 2022, on observe une augmentation de ce taux qui passe de 0,4% en 2021 à 1,0% en 2022.



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

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



54% des femmes et 43% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2022 pour absentéisme de courte durée.

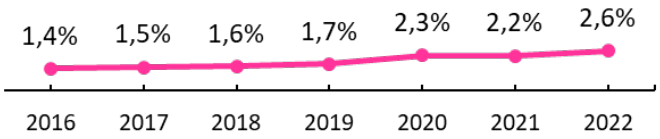
TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

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

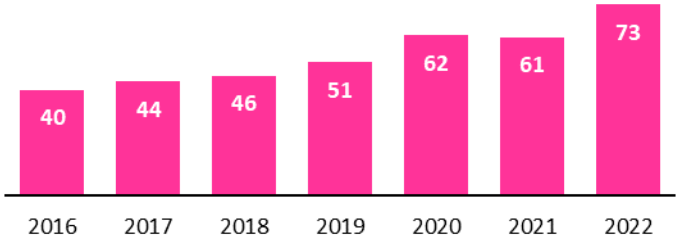
L'absentéisme pour maladie professionnelle

Augmentation du taux d'absentéisme pour maladie professionnelle en 2022.

Taux d'absentéisme maladie professionnelle :



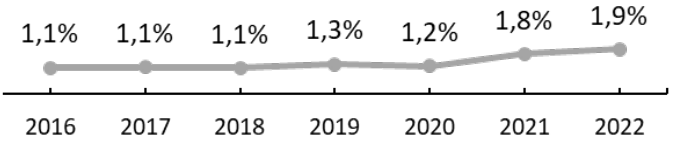
Maladie professionnelle en ETP



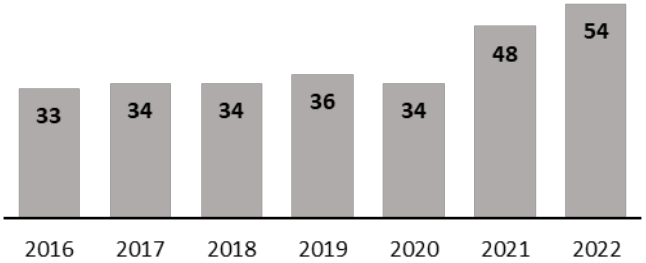
Les accidents de travail et de trajet

On observe une hausse de ce taux d'absentéisme en 2022. Parmi les agents permanents, 126 hommes et 80 femmes sont concernés par cet absentéisme.

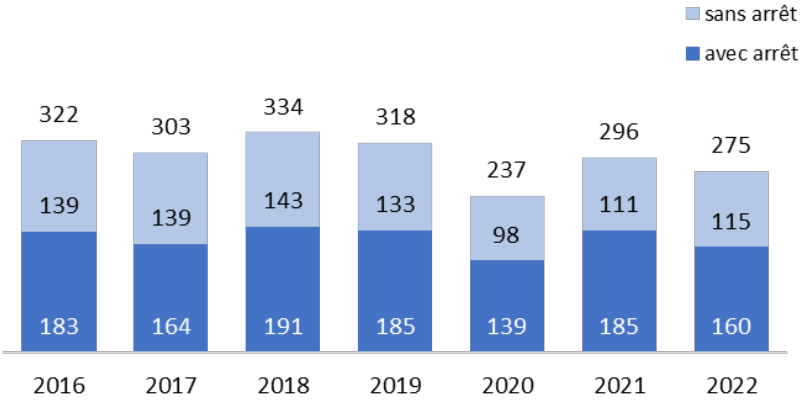
Taux d'absentéisme accidents de travail et trajet :



Accidents de travail et trajet en ETP



Nombre d'accidents de travail et de trajet



Diminution du nombre d'accidents (-11 accidents de travail et -10 accidents de trajet) par rapport à 2021.

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme pour longue maladie

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

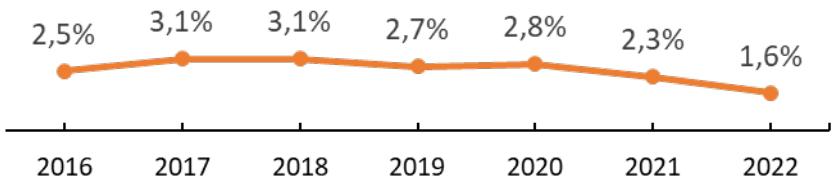
Pour un congé de longue maladie,

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

Le congé de grave maladie

couvre les mêmes affections pour les non-titulaires et les titulaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales).

Evolution du taux d'absentéisme longue maladie



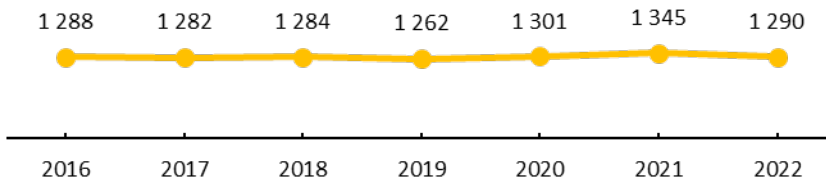
Le taux d'absentéisme longue maladie diminue en 2022

Ce taux se répartit de la manière suivante : 0,8% pour les congés de longue durée et 0,8% pour les congés de longue maladie.

MUTUELLE ET PREVOYANCE

La mutuelle

1 290 agents adhèrent à la mutuelle en 2022. La diminution observée en 2022 s'explique notamment par rapport au transfert des agents voirie vers ALM.



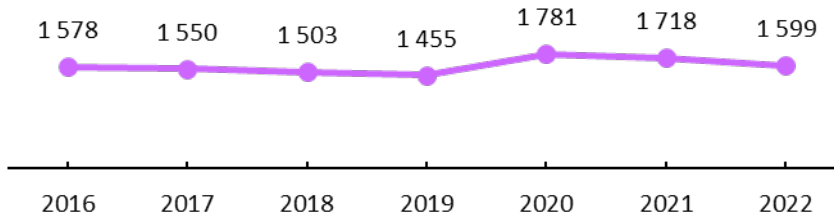
46% de l'effectif permanent adhère à la mutuelle au 31/12/2022 (50% en 2021)

Adhérents à la mutuelle :

- 44% des agents permanents de catégorie A
- 45% des agents permanents de catégorie B
- 47% des agents permanents de catégorie C

La prévoyance

1 599 agents adhèrent à la prévoyance en 2022. La diminution observée en 2022 s'explique notamment par rapport au transfert des agents voirie vers ALM.



58% de l'effectif permanent adhère à la prévoyance au 31/12/2022 (64% en 2021)

Adhérents à la prévoyance :

- 54% des agents permanents de catégorie A
- 63% des agents permanents de catégorie B
- 58% des agents permanents de catégorie C

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les mouvements de grève

Diminution du nombre d'heures de grève en 2022 :

En effet, 4 216 heures de grève ont été comptabilisées (soit 303 heures de moins par rapport à 2021).

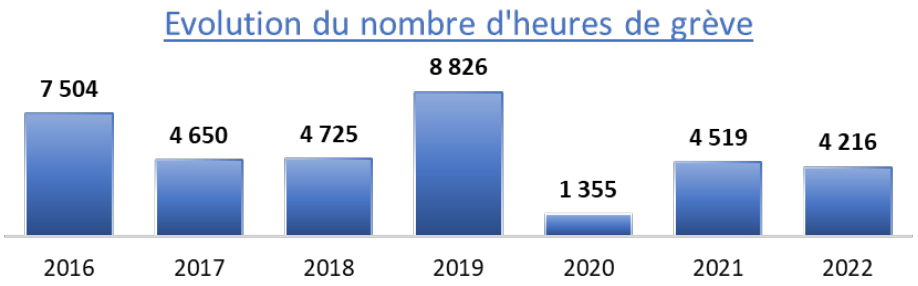
4 216 heures de grève en 2022

3 318 heures de grève répondent à un mot d'ordre national

898 heures de grève répondent à un mot d'ordre local

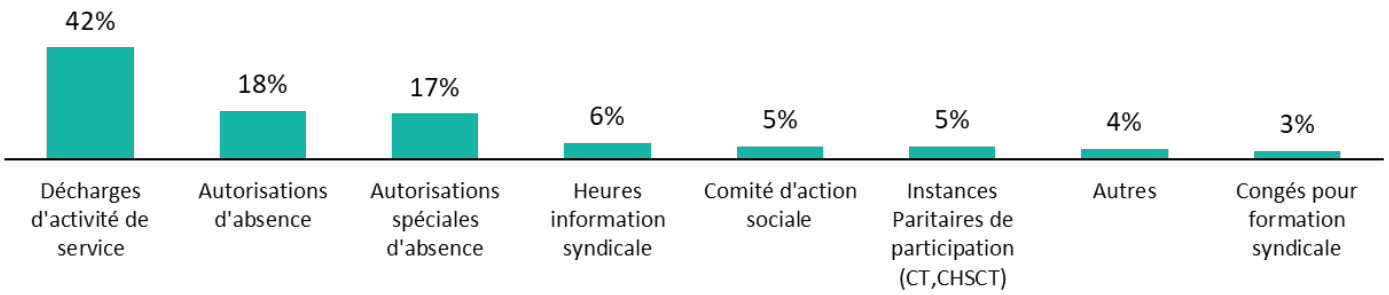
Dont notamment :

- Au niveau national :
  - Augmentation générale des salaires, revalorisation salariale et pouvoir d'achat : environ 1 624 heures
  - Conditions de travail Education/Petite Enfance : environ 777 heures
  - Loi portant sur la transformation de la Fonction Publique et les conditions de travail : environ 198 heures.
- Au niveau local :
  - Augmentation des titularisations, dégel de postes, travail en régie, revalorisation chèques déjeuner, IFSE et 13ème mois : environ 541 heures
  - Conditions de travail de la filière animation, les ATSEM, les agents de restauration, et tout le personnel intervenant dans les centres de loisirs et les écoles : environ 348 heures



Les heures de délégation syndicale

En 2022, les heures de délégation syndicale représentent un total de 11 939 heures (soit 6,6 ETP).
(14 033 heures en 2021).

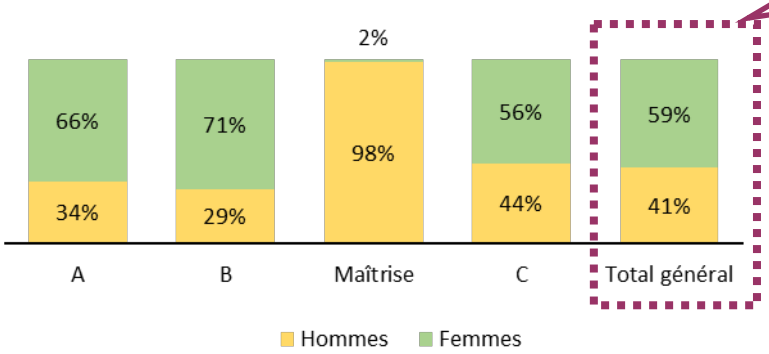


LA DIVERSITÉ

Les indicateurs de diversité

Répartition globale
59% de femmes
41% d'hommes

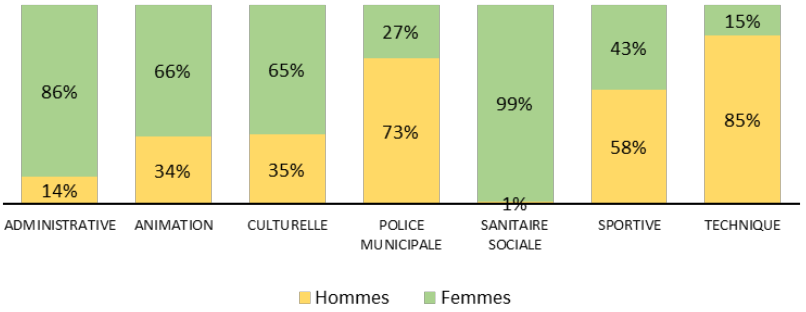
⇒ Répartition par catégorie hiérarchique



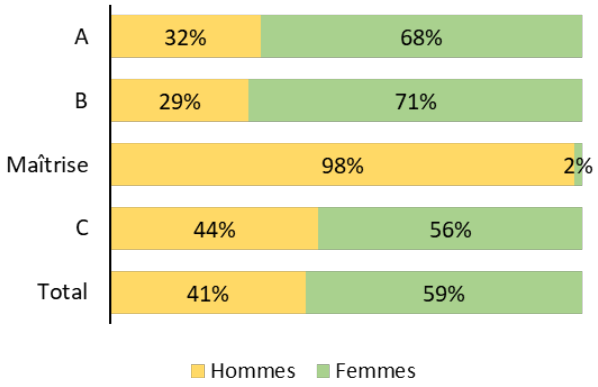
Les femmes sont majoritaires dans les catégories A, B et C.
A l'inverse, il y a seulement 2% de femmes dans l 'effectif des agents de maîtrise.

⇒ Répartition par filière

On observe une grande disparité dans la répartition femmes/hommes par filière.
Les femmes sont majoritaires dans la filière sanitaire et sociale
et dans les filières administrative, animation et culturelle.
Ce sont dans les filières sportive, technique et police municipale qu'elles restent minoritaires.



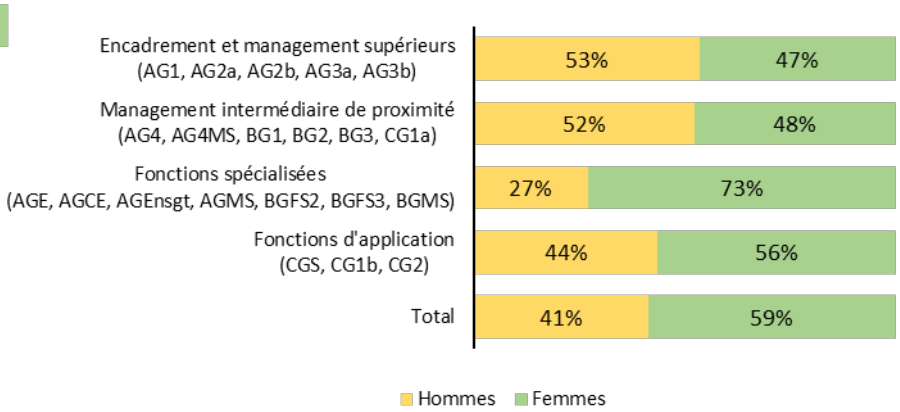
⇒ Répartition des agents formés par catégorie



Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année (59%) est conforme à la répartition globale. Dans les catégories A, B et C, le pourcentage d'agents formés suit globalement la répartition de l'effectif.

⇒ Répartition par groupement de classification

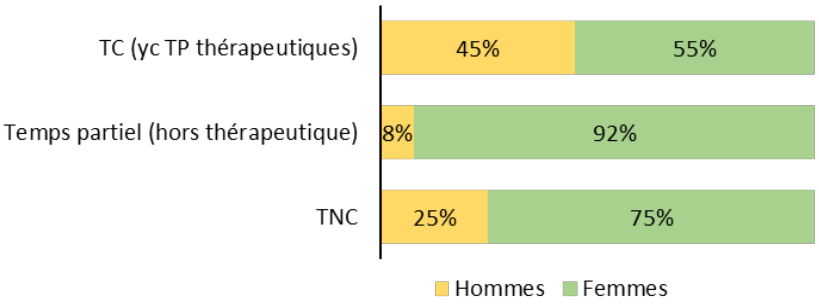
La proportion de femmes dans les emplois d'encadrement et de management supérieurs est inférieure à celle constatée en catégorie A (mais leur présence augmente par rapport à 2021).
Les femmes sont plus majoritairement représentées dans les emplois de fonctions spécialisées.



LA DIVERSITÉ

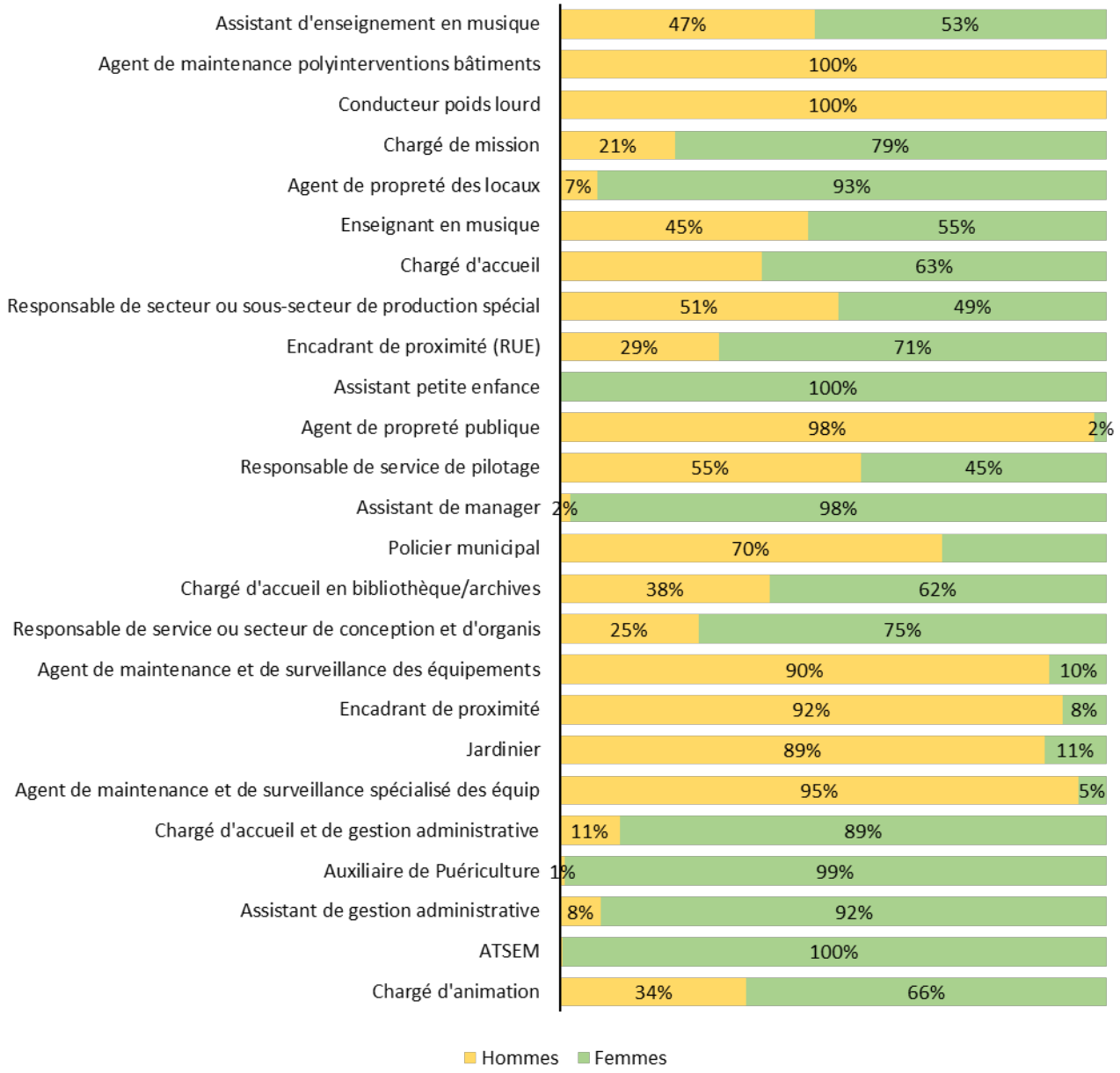
Les indicateurs de diversité

⇒ Répartition par temps de travail



Les femmes sont plus représentées dans les temps non complets et les temps partiels.
Elles sont majoritaires sur les temps complets.

⇒ Répartition par principaux emplois



III – Prévisions budgétaires 2024

Le chapitre 012 « Les dépenses de personnel »

En 2023, les dépenses de personnel s'élèvent à **126,6 millions d'euros** et évoluent de **+ 7,2 %** par rapport au CA 2022 (soit + 8,5 millions d'euros).

L'impact des effets des décisions réglementaires de l'Etat, des mesures locales et du glissement vieillesse technicité est valorisé à hauteur de **+ 5,2 %** dont :

- + 2,1 % liés à l'évolution du point d'indice de + 1,5% au 01/07/2023 et l'effet report des + 3,5% au 01/07/2022,
- + 0,5 % liés à l'augmentation du SMIC (effet report 2022 et augmentations 2023),
- + 0,8 % au versement du CIA en juin 2023,
- + 0,5 % pour l'évolution de la participation et de la valeur faciale des chèques déjeuners,
- + 1 % de Glissement Vieillesse Technicité et de révision IFSE (effet report 2022 et effet propre 2023).

S'ajoute à ce constat l'impact des projets mis en œuvre par la collectivité et notamment l'effet report de la mise en œuvre du projet Education / Petite Enfance.

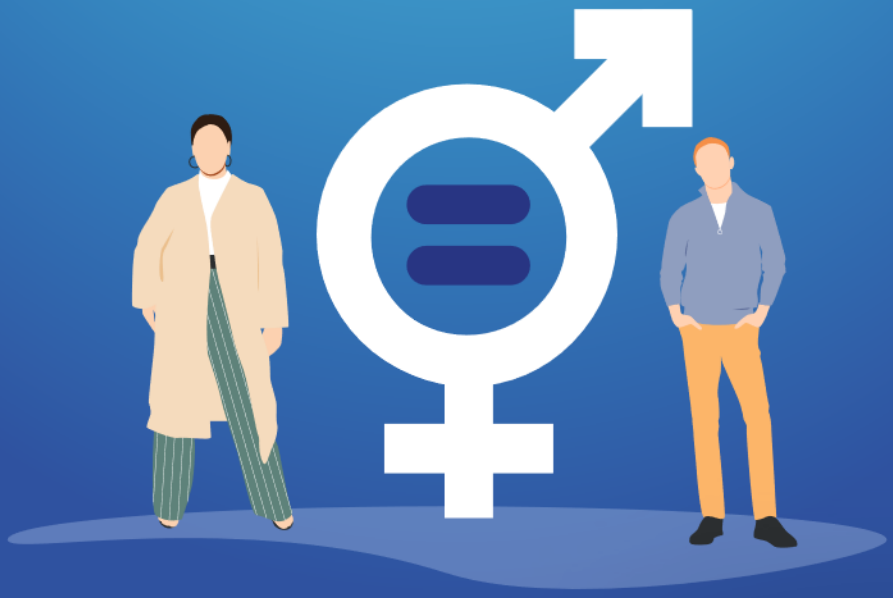
Au BP 2024, le chapitre 012 atteint **130 millions d'euros**. L'évolution par rapport au BP 2023 est de **+ 5,1 %** et de **+ 2,3 %** par rapport au CA 2023. Pour rappel 3,4 millions d'euros ont été inscrits au budget supplémentaire de juin et à la décision modificative d'octobre 2023. Ces crédits supplémentaires s'expliquent principalement par les décisions réglementaires nationales et locales non prévues au BP 2023.

L'évolution entre le BP 2024 et BP 2023 s'explique principalement par :

- Glissement Vieillesse Technicité (effet report GVT 2023 et effet propre 2024) : + 0,9 %,
- Effet report de l'augmentation du point d'indice de + 1,5 % au 01/07/2023 : + 0,6 %,
- Augmentations du SMIC (effet report de 2023 et effet propre 2024) : + 0,3%,
- Effet report sur 2024 des revalorisations des bas d'échelles de 2023 : + 0,1%
- Provision pour décisions locales sur l'harmonisation du régime indemnitaire suite aux négociations salariales : + 1,2 %.
- Chèques déjeuner : effet report de l'évolution de la valeur faciale et de la participation au 01/03/2023 : + 0,2%
- Evolution de 5 points d'indice au 01/01/2024 : + 1,2 %,
- Evolution de la cotisation CNRACL au 01/01/2024 : + 0,4%.

Égalité entre les femmes & les hommes

BILAN ANNUEL 2023



angers loire métropole
communauté urbaine

Angers

Atelier pédagogique sur l'égalité femme-homme auprès d'une classe de CM1-CM2 dans le cadre de la votation citoyenne pour renommer au féminin le jardin de Monplaisir (juin 2023).

Les collectivités et le centre communal d'action sociale s'engagent pour l'égalité

Une feuille de route égalité 2021-2026

Les élus ont souhaité faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une priorité du mandat dès 2014. En 2020, le confinement lié à la pandémie est venu révéler plus encore ces inégalités, avec la surexposition des femmes et de leurs enfants aux violences ou encore à l'exercice par les femmes des métiers de première ligne. Cet enjeu concerne de nombreux domaines, tels que l'accès aux droits, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'éducation, l'aménagement des espaces publics ou encore l'égalité professionnelle.

Afin de guider l'action pour traduire cette priorité qui doit être envisagée de manière transversale et pragmatique, les élus ont souhaité avoir une approche fédératrice, fondée sur le recueil de l'expertise et de l'expérience des directions et des acteurs locaux. Christelle Lardeux-Coiffard, adjointe aux Solidarités Actives et aux Droits des Femmes, Jeanne Behre-Robinson, adjointe à la Sécurité et à la Prévention, et Roselyne Bienvenue, conseillère déléguée aux Ressources Humaines et aux Conditions de Travail ont souhaité les consulter en 2020 pour identifier les enjeux prioritaires à prendre en compte au plus près des réalités de notre territoire. Suite à cette consultation, **une feuille de route commune à l'ensemble des services et de nos partenaires a été élaborée autour de cinq priorités :**

PRIORITÉ 1

Une gouvernance de l'égalité, l'une des priorités du mandat, pour intégrer cette notion dans l'ensemble des politiques publiques, sensibiliser, fédérer, coordonner et mobiliser les acteurs

PRIORITÉ 2

Pour une culture partagée de l'égalité femmes hommes sur le territoire dès le plus jeune âge

PRIORITÉ 3

Un engagement en faveur de l'accès à l'emploi, aux droits et la participation citoyenne des femmes

PRIORITÉ 4

Un espace public égalitaire et inclusif pour toutes et tous

PRIORITÉ 5

Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

PRIORITÉ 1

Une gouvernance de l'égalité

Certains chantiers ont déjà débuté, d'autres restent à lancer. Nous nous sommes engagés, avec l'appui des élus, des services de la Ville, d'Angers Loire Métropole, du CCAS et des partenaires à rendre compte d'un bilan annuel. **Ce second livret présente une synthèse des avancées pour l'année 2023.**

CHIFFRES CLÉS 2023

5 **ORIENTATIONS PRIORITAIRES** réparties en 68 actions :

56% d'actions sont en cours ou terminées

44% d'actions restant à lancer

L'AMBITION

Intégrer l'égalité réelle dans l'ensemble des politiques publiques

LES MOYENS

La Mission Egalité Diversité

Un budget spécifique pour accompagner les initiatives des directions et du territoire

Un soutien aux associations qui oeuvrent en matière d'égalité

Jean-Marc Verchère,

Maire d'Angers, Président d'Angers Loire Métropole,

Président du Centre Communal d'Action Sociale d'Angers

Christelle Lardeux-Coiffard,

Adjointe au Maire aux Solidarités actives et aux Droits des femmes

Jeanne Behre-Robinson,

Adjointe au Maire à la Sécurité et à la Prévention

Roselyne Bienvenu,

Conseillère municipale déléguée aux Ressources humaines et aux Conditions de travail,

1ère Vice-présidente d'Angers Loire Métropole

Observer pour agir, vers un observatoire de l'égalité femmes hommes

La situation des femmes et des hommes diffère-t-elle sur le territoire et de quelle manière ? Les femmes ont-elles accès à l'emploi au même titre que les hommes ? Y a-t-il des freins spécifiques ? Les filles et les garçons se répartissent-ils de manière équilibrée dans les filières du secondaire et dans les établissements d'enseignement supérieur ?

Pour répondre à ce double besoin de connaissance et d'évaluation, les collectivités cherchent à se doter d'un observatoire de l'égalité femmes hommes. L'objectif de cet outil est de mesurer les inégalités de sexe sur le territoire, développer une analyse commune et partagée pour renforcer les actions en faveur de l'égalité. Cet observatoire permettra une approche structurante et intégrée de l'égalité dans la durée.

En 2023, 13 champs d'observation et une série d'indicateurs ont été déterminés. Les données sexuées disponibles ont été collectées auprès des services de la Ville, des partenaires locaux – AURA, ALDEV, Solidarité Femmes 49, Observatoire Régional de la Santé, CAF Maine-et-Loire, Pôle Emploi Pays de la Loire, Académie de Nantes – et des services ministériels.

À NOTER

Depuis la loi du 4 août 2014, se doter de données notamment statistiques sur l'égalité femmes hommes est une obligation pour les collectivités et EPCI de plus de 20 000 habitants. Ces données sont rassemblées dans le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Soutenir les associations

En 2023, la Ville d'Angers, Angers Loire Métropole et le Centre Communal d'Action Sociale ont renforcé leur soutien aux associations expertes sur l'égalité entre les femmes et les hommes et qui luttent contre les violences sexistes et sexuelles, et en particulier les violences conjugales.

Encore peu identifiées du grand public, ces associations mènent des actions de prévention et de sensibilisation autour des enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes et offrent des réponses de proximité : accueil, écoute, orientation et accompagnement.

117 500 €

C'est le montant versé aux associations en 2023.[1]

[1] *Centre d'Information pour les Droits des Femmes et des Familles 49, Solidarité Femmes 49, Association d'Aide aux Victimes d'Abus Sexuels, Planning familial 49, Mouvement du Nid, France Victimes 49, Fondation Face Angers Loire, Le Refuge.*

« Sexisme sans façon », un jeu pédagogique pour lever le tabou sur le sexisme au travail

CHIFFRES CLÉS

5 sessions organisées

51 participants sensibilisés

« C'est une très bonne méthode ludique et accessible pour prévenir des actes que nous pouvons rencontrer dans notre vie personnelle comme professionnelle. »

Témoignage d'un agent de la Ville

Fin 2022, la Ville d'Angers a acquis le jeu « Sexisme sans façon » créé par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). En 2023, les agents de la Ville, d'ALM et du CCAS ont été invités à participer à cinq sessions de ce jeu qui sensibilise et apprend à démasquer les différentes facettes du sexisme dans le milieu professionnel au quotidien. Ce jeu par équipe plonge les participants dans l'univers de la restauration et facilite une prise de conscience du sujet de manière ludique.

Les perspectives pour 2024 sont de promouvoir et d'organiser d'autres sessions au sein des services et des collectifs de travail.

À NOTER

Les violences sexistes et sexuelles au travail font partie intégrante des violences faites aux femmes. Selon l'étude, Genese (Genre et sécurité), conduite par le Service statistique ministériel de la sécurité intérieure en 2021, les comportements sexistes ou sexuels au travail concernent 3 fois plus de femmes que d'hommes au cours de leur vie professionnelle.

PRIORITÉ 2

Pour une culture partagée de l'égalité

Le cycle 2023 de la conférence des familles dédié à l'égalité filles/garçons

CHIFFRES CLÉS

102 personnes sur les 3 conférences

8 enfants ont participé

Trois conférences des familles autour de l'égalité entre les filles et les garçons ont eu lieu en 2023 à l'Hôtel de Ville et au Centre Jean Vilar. Dans des formats variés, ces ateliers ont invité les parents, les grands-parents et les professionnels de l'enfance à prendre conscience des stéréotypes de genre et construire ensemble des méthodes éducatives favorisant l'égalité, l'épanouissement et la liberté de choix.

Qu'est-ce qu'être une fille ou un garçon aujourd'hui ? Comment lutter contre les stéréotypes dès le plus jeune âge ? Quels sont les outils dont les familles et proches peuvent se saisir pour une éducation sans stéréotype ? C'est autour de ces questions que les différents acteurs ont pu échanger dans le cadre d'ateliers, de débats mouvants et de jeux de société animés par l'association La Belle Boîte et l'agence Coezi.

Le Mois de l'égalité s'installe sur le territoire pour une deuxième édition

CHIFFRES CLÉS

1 journée phare (20 mars)

22 services Ville impliqués

18 partenaires

965 participants

21 événements

Du 4 au 31 mars 2023 s'est déroulée la deuxième édition du mois de l'égalité avec le thème : « L'égalité, toutes et tous concernés ». A travers un programme riche, les collectivités, le CCAS et leurs partenaires ont proposé une série d'événements s'étalant sur le mois au format divers : tables-rondes, conférences, expositions, spectacles, concert, ciné-débat, escape game, etc.

Avec un regard tourné vers les femmes bien sûr, mais aussi vers les hommes, cette édition a permis de se poser la question de la place des hommes et des garçons dans l'action pour l'égalité, 5 ans après MeToo.

Le mois de l'égalité a été marqué par la journée phare du 20 mars 2023 durant laquelle s'est déroulée :

- Un séminaire destiné aux acteurs de la Politique de la Ville a réuni plus de 130 participants ;
- Une table-ronde « Génération post #MeToo : filles et garçons sur le chemin de l'égalité ? » qui questionne l'impact de ce mouvement, 5 ans après, sur les jeunes filles d'aujourd'hui (rapport au sexisme, à leur corps, aux violences sexistes et sexuelles...)[1] ;
- La pièce de théâtre « Quand je serai un homme » de la compagnie Caravane qui interroge avec humour les masculinités et les injonctions de la société.

Autre action phare du mois de l'égalité, l'exposition Dessine-moi l'égalité des genres conçue par Cartooning for Peace[2] et exposée à la bibliothèque Toussaint du 7 au 31 mars, a accueilli plus de 200 visiteurs, venus parfois d'autres départements. Illustrée par des dessins de presse du monde entier, cette exposition retrace, avec humour et engagement, le parcours d'une vie : de la naissance jusqu'à la vieillesse, elle aborde les défis et les problèmes persistants en matière d'inégalité entre les genres.

*[1] Les échanges sont disponibles sous la forme d'un podcast du F*Club à retrouver dans la rubrique « égalite femmes hommes » sur* ***Angers.fr/rubrique égalité***

[2] ***Cartooning for peace*** *est un réseau international de dessinateurs de presse engagés qui combattent, avec humour, en faveur du respect des cultures et des libertés. Fondé sous l'impulsion de Kofi Annan prix Nobel de la Paix et Secrétaire général des Nations unies et Plantu, journaliste et dessinateur de presse.*

PRIORITÉ 3

Accès à l'emploi, aux droits et à la citoyenneté

TouteSport : un dispositif innovant pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle des femmes par le sport

2 groupes bénéficiaires

19 femmes accompagnées

8 participantes accompagnées individuellement

Depuis 2019, le CIDFF 49 accompagnent des groupes de femmes pour encourager et développer la pratique sportive des femmes résidant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville et dans les territoires ruraux en tant que vecteur de confiance en soi, d'autonomie et d'insertion socioprofessionnelle. À travers cette action, les participantes sont amenées à participer à des ateliers autour de thématiques différentes telles que les inégalités femmes hommes dans le sport, la confiance en soi et l'estime de soi, la découverte d'activités physiques et sportives, les freins à la pratique sportive, etc. En parallèle, chacune travaille son insertion socioprofessionnelle dans le cadre du Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi (BAIE).

A l'issue de l'action, 2 participantes sont en emploi, 3 d'entre elles ont réengagé des démarches pour accéder à des cours de français afin d'envisager ensuite un projet professionnel et 1 d'entre elles finalisait son permis de conduire 6 femmes ont été contraintes de quitter l'action ou de s'absenter régulièrement en raison de difficultés à articuler leur vie familiale avec l'action collective ou en lien avec leur état de santé.

Les premiers pas de deux dispositifs pour favoriser l'insertion professionnelle

Pour favoriser l'insertion professionnelle des mères, la Ville d'Angers, en partenariat avec l'ALDEV (agence de développement économique d'Angers Loire Métropole), la CAF de Maine et Loire et VYV3, a mis en place **3 places à vocation d'insertion professionnelle (AVIP)** en crèche en 2023. 5 familles ont bénéficié de ce dispositif. Mené à titre expérimental, ce dispositif a vocation à s'étendre à d'autres crèches. Ces places sont réservées aux enfants de parents en situation d'insertion professionnelle, accédant à un emploi ou une formation professionnelle et accompagnés par la Cité de l'emploi. En 2023, les familles accueillies sont exclusivement des femmes en situation de monoparentalité avec deux enfants ou plus à charge. Elles ont pu reprendre un emploi ou une formation professionnelle en moyenne un mois et demi après l'entrée sur la place en crèche.

Le second dispositif intitulé **SOLIDAIR'MAM** est en place depuis septembre 2023. Il s'agit d'un parcours renforcé d'accompagnement prioritairement réservé à des personnes, bénéficiaires de minimas sociaux ou habitant des quartiers prioritaires de la ville, qui souhaitent se former au métier d'assistant maternel. Un mois après sa création, 27 candidats étaient déjà intéressés par ce dispositif.

PRIORITÉ 4

Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Formation des agents d'accueil Ville, ALM et CCAS

CHIFFRES CLÉS

34

agents en situation d'accueil formés, **dont 29 femmes et 5 hommes**

Pour renforcer la lutte contre les violences faites aux femmes, la formation « Violences sexistes et sexuelles : prévenir, repérer et agir dans un contexte de primo-accueil » a été dispensée aux agents d'accueil de la Ville et du CCAS par des professionnels du CIDFF 49 et de Solidarité Femmes 49. Cette formation vise à permettre un meilleur repérage et une orientation des victimes majeures de violences sexistes et sexuelles, en particulier de violences conjugales et intrafamiliales. Il s'agit notamment de comprendre les origines des violences sexistes et sexuelles, de savoir identifier le processus, repérer les différentes formes de violences et de détecter les signaux d'alerte. La formation dispensée permet également de savoir accueillir et entendre la première parole d'une femme victime, et d'identifier les partenaires locaux intervenant sur la prise en charges des victimes.

En 2023, trois journées de formation ont permis de sensibiliser au total 34 agents ainsi que des managers : travailleurs sociaux, agents d'accueil et de médiation, assistants administratifs, et de conseillers.

Temps d'information des bénévoles du festival Tempo rives

CHIFFRES CLÉS

15

bénévoles sensibilisés aux violences sexistes et sexuelles

Sollicitée par la Direction de la Culture, la Mission Egalité et Diversité a dispensé un temps d'information sur les violences sexistes et sexuelles de 45 minutes aux bénévoles du festival de musique Tempo Rives qui s'est tenu du 12 juillet au 3 août 2023. Après avoir proposé une définition des violences sexistes et sexuelles et une présentation du cadre légal en la matière, les quinze bénévoles présents ont bénéficié de ressources pour agir en tant que témoin et pour informer et orienter les victimes – le 3919, la méthode des 5D, le répertoire des associations locales. Des cartes «violences femmes info», des «violentomètres» et des guides « Agir contre les violences sexistes et sexuelles » leur ont été distribués.

« Les missions, mais aussi l'après-midi de formation que nous avons eu, m'ont amenée à essayer d'être observatrice sur ce qui se passait dans le public, pour voir si tout allait bien, donc davantage veiller sur les autres.»

Témoignage d'une participante.

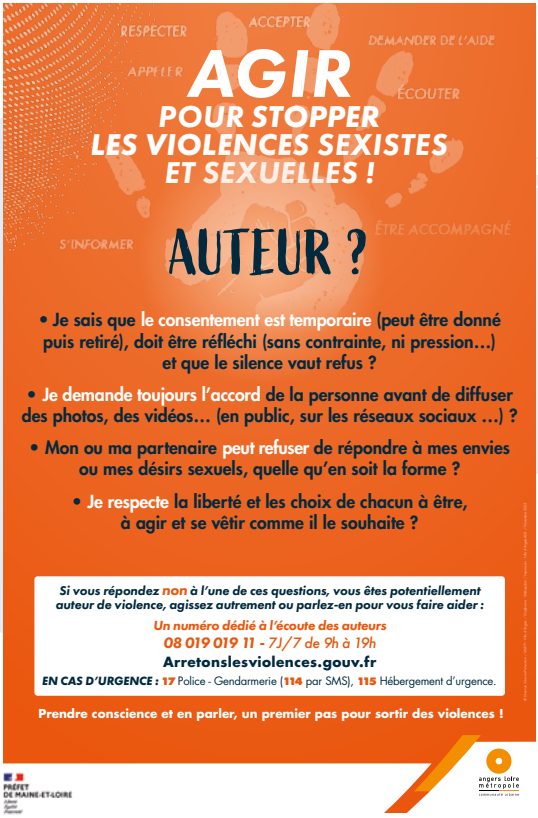
Trois campagnes d'information et de sensibilisation

La deuxième édition du Mois pour agir contre les violences sexistes et sexuelles s'est déroulée du 2 au 30 novembre 2023.

Les collectivités jouent un rôle important en termes d'information, de sensibilisation et de mobilisation contre toutes formes de violences au sein de leurs effectifs, mais aussi auprès du grand public.

C'est pourquoi, 3 campagnes d'information ont été lancées en novembre et décembre :

- La diffusion du violentomètre en format affiche dans plus de 80 lieux accueillants du public ;
- La diffusion d'un dépliant et trois affiches dont le contenu est ciblé témoin, victime et auteur de violences sexistes et sexuelles. Diffusé dans les communes d'Angers Loire Métropole et via les associations partenaires, cette campagne de sensibilisation a été crée dans le cadre du contrat de mobilisation et de coordination locale sur les violences sexistes et sexuelles ;
- La diffusion de clips vidéo avec les numéros d'urgence et d'information que l'on soit victime, témoin ou auteur de violences sexistes et sexuelles dans le tram.



PRIORITÉ 5

Un espace public inclusif

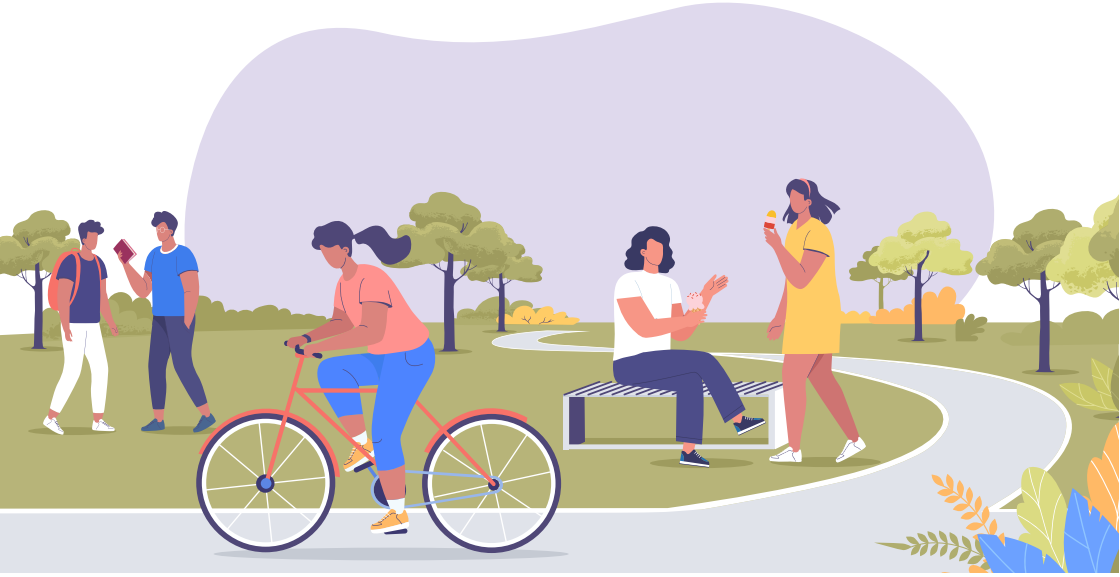
Dénomination du jardin de Monplaisir au féminin

CHIFFRES CLÉS

1392
votants, dont 951 votes électroniques et 441 bulletins papier

93
participants aux ateliers

22
habitants au dépouillement



Les Angevines et Angevins de plus de 10 ans ont voté sur la plateforme ecrivons.angers.fr pour choisir le nouveau nom du jardin de Monplaisir du 15 mai au 15 juin. Georgette Boulestreau (1903-1986), sage-femme libérale militante à Angers, a été choisie par une majorité de votants, parmi une liste de 5 noms issus de l'annuaire numérique des Angevines remarquables. Ces 5 noms ont été sélectionnés par un jury citoyen composé de façon paritaire de 14 habitants, enfants et adolescents fréquentant les écoles du quartier, bénévoles associatifs et élus. Les écoles du quartier ont été fortement impliquées dans la démarche, grâce au lien facilité par la Cité éducative. Le parc Georgette Boulestreau sera inauguré en 2024.

Cette démarche a contribué à féminiser les espaces publics, sensibiliser les publics aux enjeux d'égalité dès le plus jeune âge et faire découvrir des femmes angevines inspirantes et remarquables.

20 nouvelles personnalités entrent dans l'annuaire numérique "Au nom des femmes"

CHIFFRES CLÉS

20
nouveaux noms de femme dans l'annuaire numérique

33
propositions

Dans le cadre de sa feuille de route pour l'égalité et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles 2021-2026, les collectivités et le CCAS se sont engagés à enrichir régulièrement l'annuaire numérique des Angevines remarquables et l'utiliser dans le cadre de la politique de dénomination des lieux.

33 noms de femmes ont été proposés par les Angevines et Angevins de 10 ans ou plus sur ecrivons.angers.fr dans le cadre d'un appel à idées lancé pendant le Mois de l'égalité en mars. 20 noms respectaient les critères et ont donc été retenus sont notamment, Ingeborg Martin-Krumm, fondatrice de l'Institut de Perfectionnement en Langues Vivantes et actrice du jumelage entre Angers, Osnabrück et Haarlem, Annabelle Sergent, auteure et comédienne, ou encore Delphine Billen, auteure, sont les femmes entrées dans l'annuaire numérique.

« Grâce aux propositions recueillies, après étude de conformité, 20 nouveaux noms peuvent d'ores et déjà entrer dans l'annuaire, c'est aussi 20 parcours et personnalités qui sortent de l'ombre »

Christelle Lardeux Coiffard, adjoint au maire aux solidarités actives et aux droits des femmes

« Zéro tolérance pour les violences sexistes et sexuelles » avec le label qualité de la vie nocturne

Crédit : Ville d'Angers - Th.Bonnet

Rendre inclusif l'espace public, c'est offrir des espaces de mise en sécurité dans toute la ville, notamment la nuit. A travers **sa charte sur la qualité de la vie nocturne signée en 2023,** la Ville d'Angers et l'ensemble des partenaires concernés se sont engagés à prévenir les conduites à risque et à lutter contre toutes formes de violences et notamment les violences sexistes et sexuelles. Le label de la qualité de la vie nocturne est remis aux propriétaires d'établissements de nuit qui adhèrent à cette charte et qui s'engagent à respecter un certain nombre de critères. En 2023, 33 établissements ont fait une demande d'adhésion et 15 labels ont été attribués par la Ville.

Lorsqu'une personne ne se sent pas en sécurité ou se sent harcelée, elle peut trouver refuge dans l'un des établissements partenaires identifiables grâce au sticker sur sa vitrine « Angela » ou « un cocktail Mademoiselle » et demander de l'aide aux personnels présents.

Une formation spécifique à destination des personnes salariées, exerçant une fonction de gérance ou de sécurité au sein des établissements signataires de la Charte, a été proposé, afin de prévenir et favoriser le repérage, la mise en sécurité, l'information et l'orientation des victimes de violences sexistes et sexuelles.

CHIFFRES CLÉS

33
demandes d'adhésion

15
labels attribués

3
sessions de sensibilisation sur les violences sexuelles

42
personnes sensibilisées

81%
des femmes en France ont déjà été victimes de harcèlement sexuel dans les lieux publics

20 %
d'entre elles déclarent avoir été aidées

86 %
des personnes interrogées ne savent pas comment réagir lors qu'elles sont victimes ou témoins[1]

*[1]Source Ipsos - Sondage international sur le harcèlement sexuel dans l'espace public. L'Oréal Paris. Avril 2019**Canada, France, Inde, Italie, Mexique, Espagne, Royaume-Uni et États-Unis*

Un observatoire pour agir en faveur de l'égalité

Angers Loire Métropole, La Ville d'Angers et le CCAS ont entamé un travail de longue haleine pour recueillir et centraliser les données sexuées en vue de construire un observatoire de l'égalité femmes-hommes à l'échelle du territoire. Observer les inégalités, les documenter dans le temps permettra ainsi de mieux les mesurer, prendre conscience des persistances et des évolutions, les confronter aux réalités vécues et rencontrées, tant par les personnes concernées, que les acteurs de terrain engagés au quotidien.

Chiffres clés du territoire

Egalité économique

Ecart de rémunération

L'écart de salaire en équivalent temps plein entre hommes et femmes sur le territoire d'Angers Loire Métropole est de **16%** secteur privé et public confondu, contre **14,5%** en France.

Source : Insee, base Tous salariés 2021

Entreprenariat des femmes

Sur le territoire d'Angers Loire Métropole, **58,5%** des projets d'entreprenariat accompagnés par les structures d'accompagnement à la création ou reprise d'entreprise sont portés par des femmes.

Source : Observatoire de l'entrepreneuriat et de l'activité de la MCTE – Données 2020

À noter : En 2019, en France, les femmes représentent **42,2 %** des micro-entrepreneurs, **26,2 %** des gérants majoritaires de société. Les femmes micro-entrepreneures perçoivent en moyenne un revenu d'activité annualisé **16,2 %** moins élevé que celui perçu par les hommes entrepreneurs.

Source : L'égalité dans la poche et Chiffres-clés – Mars 2023, service des droits des femmes et de l'égalité entre les femmes et les hommes (SDFE) de la direction générale de la cohésion sociale (DGCS)

Temps de travail

⅓ des femmes en emploi résidant sur Angers Loire Métropole travaille à temps partiel.

Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020

76% des temps partiels sur le territoire sont occupés par des femmes.

Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020

Familles monoparentales

12,9% des femmes résidant sur Angers Loire Métropole sont des femmes seules avec enfants, contre **2,7%** des hommes.

Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020

Violences sexistes et sexuelles

7 787 femmes victimes de violences ont été accueillies dans les associations, structures et services en Maine-et-Loire en 2021, dont 2 304 par les services de Police.

Source : Observatoire régional des violences faîtes aux femmes - Données 2021

Parité politique

36 femmes siègent au Conseil communautaire d'Angers Loire Métropole **pour 56 hommes et 5 femmes sont vice-présidentes, pour 10 hommes**.

Source : Angers Loire Métropole - Données 2023

Sports – Pratiques sportives

Parmi les personnes pratiquant un sport dans un club sur Angers, **33% sont des femmes**, contre 38% en France.

Sources : Données 2023 INJEP, MSJOP, CREDOC, Baromètre national des pratiques sportives 2022.

Chiffres clés relatifs à l'égalité professionnelle pour la Ville, Angers Loire Métropoles et le CCAS

Source : Système d'Information sur les Ressources Humaines (SIRH) - Données 2022

Depuis 2016, la Ville d'Angers, Angers Loire Métropole et le CCAS réalisent un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes dans différents domaines (Loi du 12 mars 2012 et Loi du 4 aout 2014) : recrutement, rémunération, parcours professionnel, santé etc.

Mixité des métiers*

15% des agents de la filière technique sont des femmes. Cette donnée est stable depuis 2015.

97% des agents publics de la filière sanitaire et sociale sont des femmes. Cette donnée est stable depuis 2018.

85% des agents de la filière administrative sont des femmes. Cette donnée est stable depuis 2019.

*La fonction publique territoriale est organisée en 7 filières qui correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportives, sanitaire et sociale, police, animation.

Temps partiel

91% des agents à temps partiel sont des femmes, contre 89% en 2016.

Temps non complet

80% des agents à temps non complet sont des femmes. Toutefois, si 422 femmes étaient à temps non complet en 2016, elles ne sont plus que 159 en 2022, soit une baisse de **62%** de femmes à temps non complet.*

* Ce changement est principalement lié à la réorganisation des temps de l'enfant et à la révision des quotités de temps de travail des chargés d'animation, dont les femmes représentent 66% d'entre eux en 2022.

Encadrement

«Les femmes représentent **43%** des métiers d'encadrement toutes catégories confondues.

Elles représentent **53%** des métiers d'encadrement de catégorie A, contre 50% en 2019.»

Parmi les femmes qui travaillent en tant qu'agents publics, **11%** d'entre elles ont des métiers d'encadrement, 16% pour les hommes.

Télétravail

72% des télétravailleurs sont des femmes.

49% des femmes de la filière administrative ont fait une demande de télétravail, contre 52% des hommes.

30% des femmes de la filière technique ont fait une demande de télétravail, contre 9% des hommes

24% des femmes en emploi ont fait une demande de télétravail, contre 12% des hommes.

Pour plus d'informations :
02 41 96 99 26 - citoyennete@ville.angers.fr
Dans la rubrique « égalite femmes hommes »
sur Angers.fr/rubrique égalité

Impression Ville d'Angers - Graphisme : mediapilote

Boulevard de la Résistance et de la Déportation BP 80011 49020 ANGERS Cedex 02

Montant annuel des indemnités versées aux membres du conseil municipal de la Ville d'Angers en 2023 (en €)

			Indemnités versées au titre du mandat électif *stricto sensu*			Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la commune				
						Représentation 1		Représentation 2		
Nom	**Prénom**	**Fonction**	Montant de l'indemnité de fonction	Montant des remboursements de frais	**Total mandat électif communal**	Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	**Total représentations communales**
AUDIGANE	Nicolas	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
AUREGAN	Yves	CONSEIL. MUNICIPAL	3 650		3 650					0
BECHU	Christophe	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376					0
BEHRE-ROBINSON	Jeanne	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376					0
BIENVENU	Roselyne	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125	24	9 149					0
BLIN	Christine	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
BOUCHER	William	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125	33	9 158					0
BOUCHOUX	Corinne	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
BOURGETEAU	Maryvonne	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125	ALH	3 492			3 492
BRANCOUR	Roch	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376					0
BRETIN	Bénédicte	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376	ALH	3 495			3 495
CAMARA-TOMBINI	Silvia	CONSEIL. MUNICIPAL	3 650		3 650	Soclova	488			488
CHRETIEN	Maryse	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125	504	9 629	Soclova	4 000			4 000
CHRISTIAN	Benoît	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125	Soclova	1 171			1 171
CHUPIN-PAILLOCHER	Marina	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376					0
CRUYPENNINCK	Hélène	ADJOINT AU MAIRE	27 376	1 144	28 520					0
DAGUIN	Claudette	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
DAUVILLON	Anita	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
DIERS	Charles	ADJOINT AU MAIRE PUIS CONSEIL. M	24 787	1 436	26 222					0
DUFETEL	Nicolas	ADJOINT AU MAIRE	27 376	1 240	28 616					0
EL BAHRI	Ahmed	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
ENGEL	Karine	ADJOINT AU MAIRE	27 376	2 499	29 875					0
FAVRE D'ANNE	Mathilde	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376					0
FEL	Caroline	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376					0
FEVRIER	Vincent	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
FOUCHER-MAILLARD	Sophie	CONSEIL. MUNICIPAL	3 344		3 344					0
GANNON	Patrick	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125	269	9 394					0
GIDOIN	Yves	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
GIGAN	Simon	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125	725	9 851					0
GOUA	Bruno	CONSEIL. MUNICIPAL	3 650		3 650					0
GUILLANT	Julien	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
GUITEAU	Francis	ADJOINT AU MAIRE	27 376	1 557	28 933	ALH	3 581			3 581
HAMARD	Marielle	CONSEIL. MUNICIPAL	3 650		3 650					0
HENRY	Maxence	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376					0
KIRSCHNER	Benjamin	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376					0
LAINE	Grégoire	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
LARDEUX COIFFARD	Christelle	ADJOINT AU MAIRE	27 376	467	27 843					0
LEBEAUPIN	Sophie	ADJOINT AU MAIRE	27 376	56	27 432	Soclova	5 463			5 463
LEFLOCH	Stéphane	CONSEIL. MUNICIPAL	3 650		3 650					0
LEMIERRE	Marie-Isabelle	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125	793	9 919					0
MARTIN	Jacques-Olivier	ADJOINT AU MAIRE	27 376	270	27 646					0
MEGHERBI	Nacira	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0

			Indemnités versées au titre du mandat électif *stricto sensu*			Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la commune				
						Représentation 1		Représentation 2		
Nom	**Prénom**	**Fonction**	Montant de l'indemnité de fonction	Montant des remboursements de frais	**Total mandat électif communal**	Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	**Total représentations communales**
MITONNEAU	Pascale	ADJOINT AU MAIRE	27 376	315	27 691					0
NEBBULA	Constance	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125	455	9 580					0
PABRITZ	Stéphane	ADJOINT AU MAIRE	27 376	418	27 794					0
PILET	Benoît	ADJOINT AU MAIRE	27 376	4 577	31 953	SIVVL	9 101	Soclova	293	9 394
POTOT	Anne-Marie	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
PRIME	Isabelle	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
RAPIN	Florian	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125	Soclova	2 537			2 537
RICHARD	Elsa	CONSEIL. MUNICIPAL	3 650		3 650					0
SAEIDI AKBARZADEH	Arash	CONSEIL. MUNICIPAL	3 650		3 650					0
SCHWEITZER	Claire	CONSEIL. MUNICIPAL	3 650		3 650					0
STEIN	Christine	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
TAHIRI	Alima	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376	Soclova	4 976			4 976
VERCHERE	Jean-Marc	MAIRE	62 868		62 868					0
VERON	Céline	CONSEIL. MUNICIPAL	3 650		3 650					0
VIEU	Laurent	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125	Soclova	1 561			1 561
YECKE EKWE	Augustine	CONSEIL.MUNI.DELEG	9 125		9 125					0
YVON	Richard	ADJOINT AU MAIRE	27 376		27 376					0
Total					**952 787**					**40 157**

Acronymes des organismes extérieurs

ALH	Angers Loire Habitat
SIVVL	Syndicat intercommunal du village de vacances Lamoura
Soclova	Société d'économie mixte de construction et de gestion de logements de la Ville d'Angers