



VILLE D'ANGERS
DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2022
Rapport annexe dédié aux Ressources Humaines

DOB 2022



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 2020.

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

- I- Les 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 2020
- III- Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- IV- Prévisions budgétaires 2022

I - Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines

La politique Ressources Humaines se fonde sur une démarche prospective, qui vise à anticiper pour mieux les accompagner, les transformations organisationnelles qui permettent d'adapter le service public aux besoins des Angevins.

Il s'agit de rechercher en permanence, la meilleure adéquation possible entre le niveau de service à rendre, et les effectifs et compétences nécessaires.

Pour accompagner ces mutations, la politique RH se construit autour d'axes forts que sont :

- La maîtrise de la masse salariale par la recherche d'une plus grande efficience des organisations
- La mutualisation sous différentes formes des prestations, des services, et des moyens
- L'appui aux managers et aux agents dans la conduite des projets de transformation des prestations et des organisations
- La priorité donnée à la mobilité interne
- L'accompagnement des parcours professionnels par le développement de dispositifs innovants
- Le développement des compétences et l'accompagnement du changement
- L'appui à la conception d'environnement et de conditions de travail de qualité préservant la santé des agents
- Un dialogue social dynamique et régulier

Les indicateurs détaillés dans le rapport ci-après illustrent la politique Ressources Humaines mise en œuvre.

II – Informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel, à la durée effective du travail : Essentiel des données sociales 2020

Les tableaux ou graphiques ci-après sont réalisés à partir du rapport social unique au 31/12/2020.

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

BILAN SOCIAL 2020

L'Essentiel

ville

d'Angers

SOMMAIRE

Les charges de personnel	3
L'effectif	4
L'effectif global	5
Les agents permanents et non permanents	6
Les agents permanents	7
Les arrivées/départs	8
Les arrivées	8
Les départs	9
L'effort de déprécarisation	11
Le développement des compétences	12
Accompagnement des parcours professionnels	13
Evolution de carrière et rémunération	14
Caractéristiques sociales	15
Sexe, Catégorie et Âge	15
Les filières et les métiers	16
Le temps de travail	17
Le lieu de résidence	17
Ancienneté et départs prévisibles en retraite	18
Le télétravail	19
L'emploi des personnes en situation de handicap	21
Temps de travail et santé	22
L'absentéisme santé et maternité	22
L'absentéisme pour maladie ordinaire	23
L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle	24
L'absentéisme pour longue maladie	25
Les relations professionnelles	26
Le dialogue social Ville - CCAS - ALM	27
La diversité	28

LES CHARGES DE PERSONNEL

Les charges de personnel (chap. 012)

114,7 millions d'Euros

Source : présentation du compte administratif au Conseil Municipal

Evolution des charges de personnel (Chap.012) : + 0,6%

Après une diminution des charges de personnel de - 0,8% entre 2018 et 2019, celles-ci atteignent 114,7 M€ en 2020, soit +0,6% par rapport au CA 2019 (114 M€).

Pour rappel, les évolutions depuis 2014 :

2014/2015 : + 2,6%
2015/2016 : + 0,1%
2016/2017 : + 1,8 %
2017/2018 : - 1,3 %
2018/2019 : - 0,8 %
2019/2020 : + 0,6 % (*)

(*) Hors masse salariale : en 2020, intégration de la facturation 2019 au titre de la mutualisation (+0,4% par rapport au CA 2019) et intégration du budget DADT pour le NPRU (+0,1% par rapport au CA 2019)

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

Ceux à l'initiative de l'Etat :

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

Ceux à l'initiative 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 services)
- l'évolution du régime indemnitaire

Quelques définitions

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

Les effectifs permanents

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

- **Les fonctionnaires**

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

- **Les agents contractuels sur emploi permanent**

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

Les effectifs non permanents

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

Parmi eux, on distingue :

- **Les emplois temporaires ou saisonniers**

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

- **Les emplois aidés**

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

FOCUS

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

- **EN NOMBRE** :

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

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

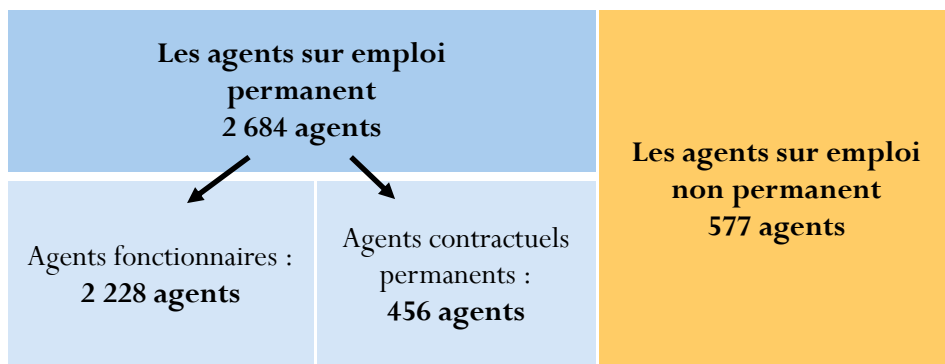
C'est le volume de travail des agents ayant travaillé dans l'année, recalculé sur la base du temps d'un agent à temps plein sur l'ensemble de l'année.

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

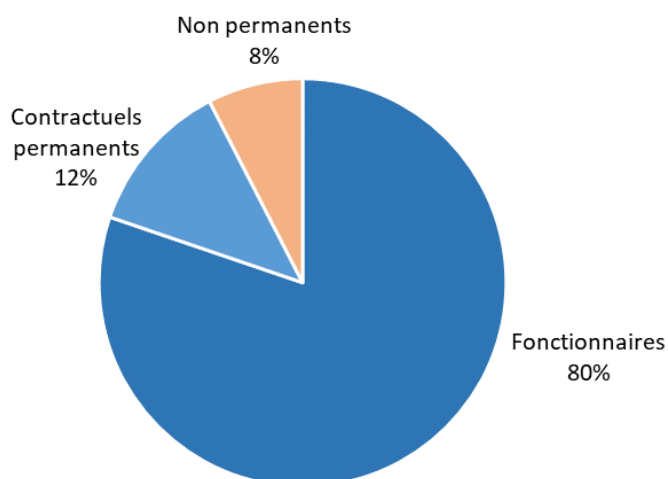
L'EFFECTIF

L'effectif global

En nombre d'agents présents au 31/12/2020 : 3 261 agents



En ETP (hors heures complémentaires et supplémentaires) sur l'année 2020 : 2 749,1 ETP



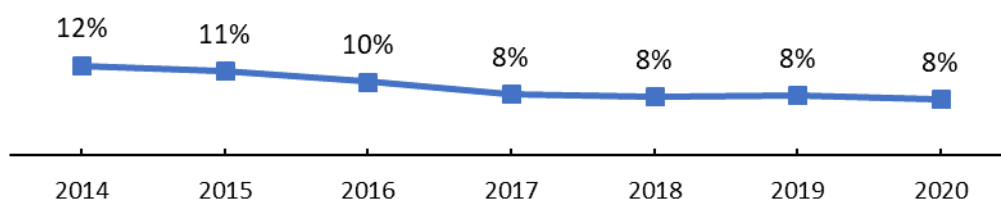
A noter !

A ces ETP s'ajoutent en 2020 :

- 9,9 ETP d'heures supplémentaires (12,9 en 2019)
- 54,0 ETP d'heures complémentaires (57,6 en 2019)

En 2020, l'effectif global diminue de 31 agents et 21,3 ETP par rapport à 2019.

La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP représente 8% en 2020, elle est stable depuis 2017.



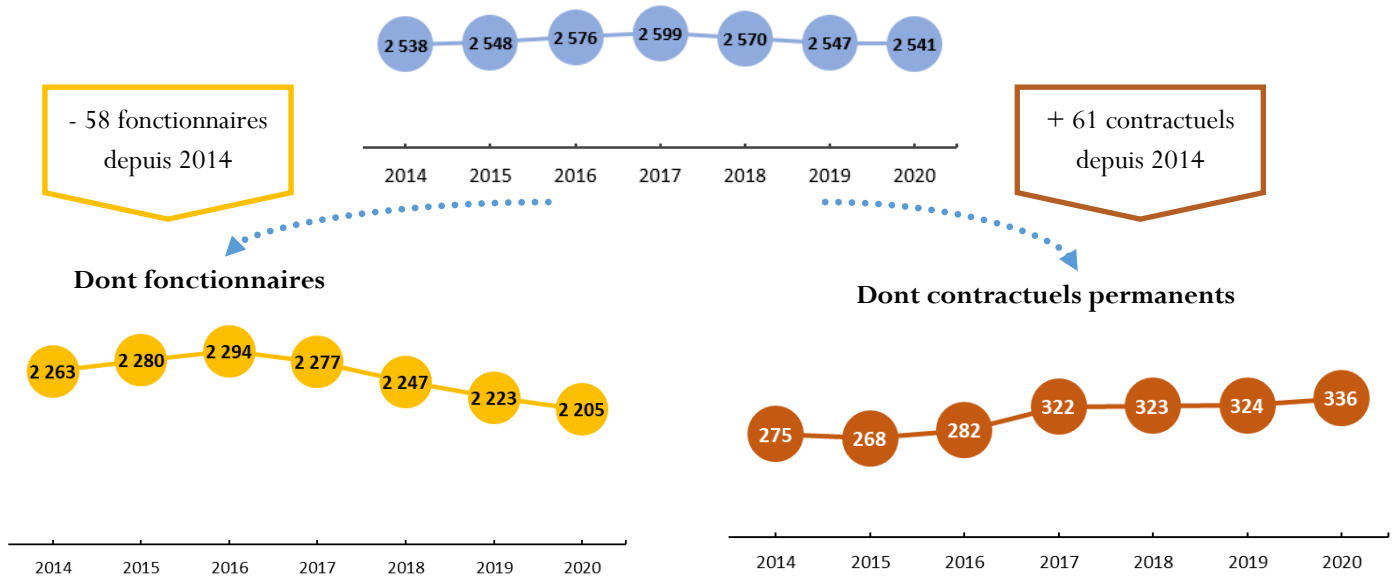
L'EFFECTIF

Les agents permanents et non permanents

Les agents permanents en ETP

En 2020, 2 541 équivalents temps plein sont intervenus sur l'année. On compte ainsi 6 ETP de moins par rapport à l'année 2019.

Permanents (en ETP)



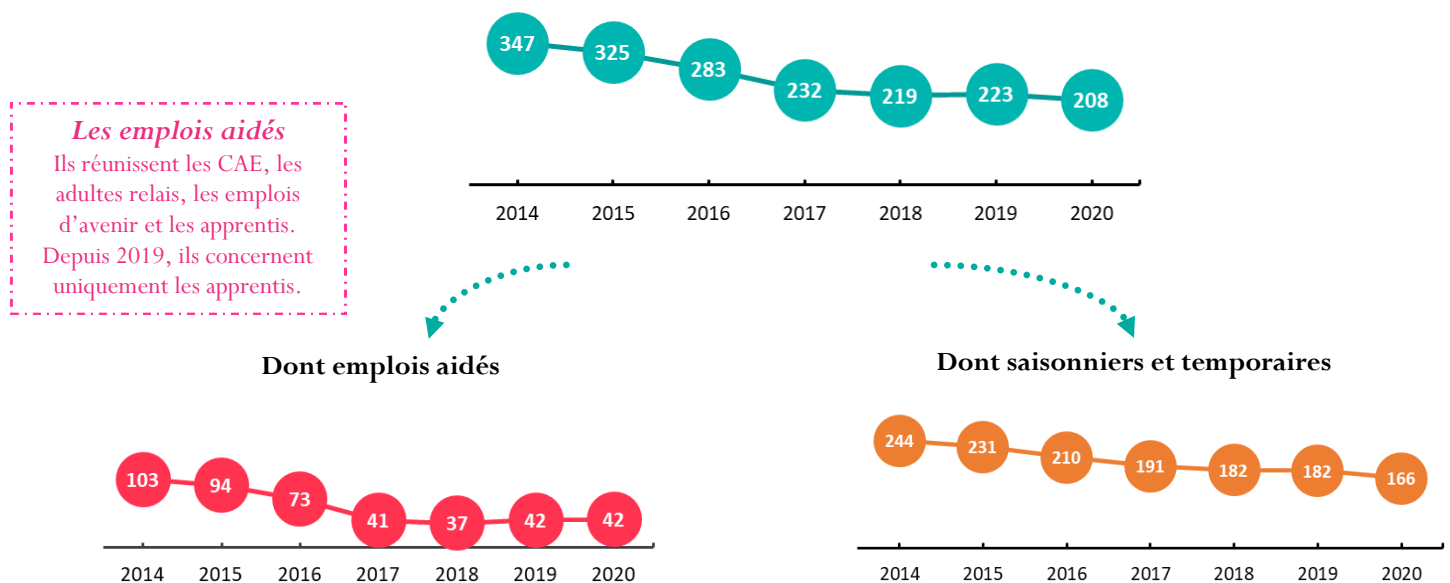
Les agents non permanents en ETP

Les agents non permanents sont en nette diminution.

Tout au long de l'année 2020, 208 équivalents temps plein sont intervenus (soit 15 ETP de moins qu'en 2019).

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

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 :

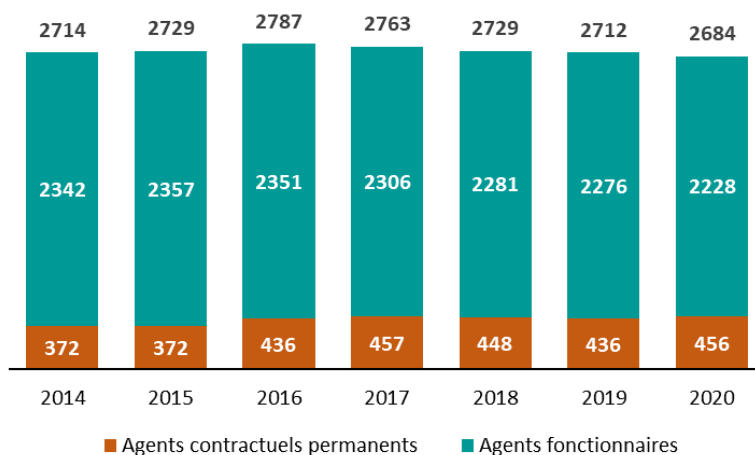
- Les besoins en recrutement, en développement des compétences, en mobilité parcours professionnel.
- Les déterminants globaux (statuts, évolution, risques) pouvant influencer sur le climat social, les conditions de travail, la santé des agents.

À noter !

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

Au 31 décembre 2020, la Ville d'Angers est l'employeur de 2 684 agents permanents, en diminution par rapport à l'année 2019 (- 28 agents).

Permanents au 31 décembre (en nombre d'agents)



+ Arrivées

- + 197 recrutements
34 arrivées en tant que fonctionnaires
163 arrivées en tant que contractuels permanents
- + 8 réintégrations
- + 5 changements de statut

+ 210 agents

- Départs

- 196 départs définitifs
111 ruptures de contrat
56 retraites
28 mutations
1 décès
- 42 départs provisoires

- 238 agents

- 28 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

74 % des recrutements sont réalisés en catégorie C.

En 2020, la Ville d'Angers a recruté 197 agents permanents (111 femmes et 86 hommes).

Parmi ces nouveaux agents, on compte ;

16% d'agents de catégorie A (dont 14 attachés)
10% d'agents de catégorie B (dont 7 rédacteurs)
74% d'agents de catégorie C (dont 51 adjoints techniques,
43 adjoints d'animation, 20 adjoints administratifs)

52% des agents recrutés en 2020 ont moins de 40 ans.

Les réintégrations

8 agents ont été réintégrés en 2020 :

- 3 suite à congé parental
- 5 suite à disponibilité

Les changements de statut

En 2020, 5 agents non permanents sont devenus permanents.

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les départs

Les départs définitifs de la collectivité

◇ Les retraites

En 2020, on comptabilise 56 départs à la retraite (15 départs de moins qu'en 2019) :

Répartition par motif :

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

Répartition par catégorie :

- Catégorie A : 5 agents
- Catégorie B : 7 agents
- Catégorie C : 44 agents

Départs définitifs	2018	2019	2020
Décès	3	3	1
Mutations	44	26	28
Ruptures et fins de contrats	100	176	111*
Retraites	71	71	56
Total	218	276	196

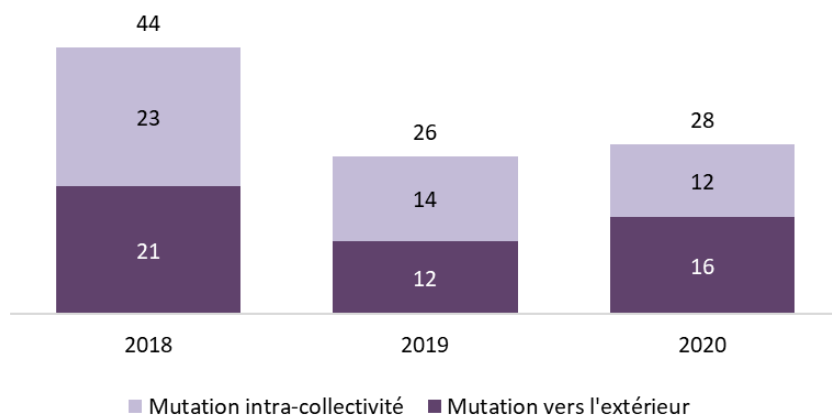
* Dont 85 fins de contrat et 22 démissions

◇ La mobilité externe (ou mutation)

La mobilité externe : l'agent quitte la collectivité pour travailler dans une autre collectivité .

En 2020, on compte 28 mutations.

Parmi ces derniers, 16 correspondent à des départs définitifs vers l'extérieur et 12 à des mutations de la Ville vers Angers Loire Métropole ou le CCAS.



Les départs vers l'extérieur concernent :

- 3 agents de catégorie A
- 2 agents de catégorie B
- 11 agents de catégorie C

La mobilité vers une collectivité extérieure concerne 0,6% de l'effectif en 2020.

Les départs provisoires

En 2020, la Ville d'Angers enregistre 42 départs provisoires : 31 disponibilités, 8 congés parentaux et 2 détachements, 1 exclusion temporaire.

L'EFFORT DE DEPRECARISATION

92% des agents (2 541,1 ETP) sont affectés sur des emplois permanents et 87% de ces emplois (2 205,3 ETP) sont occupés par des titulaires et stagiaires.

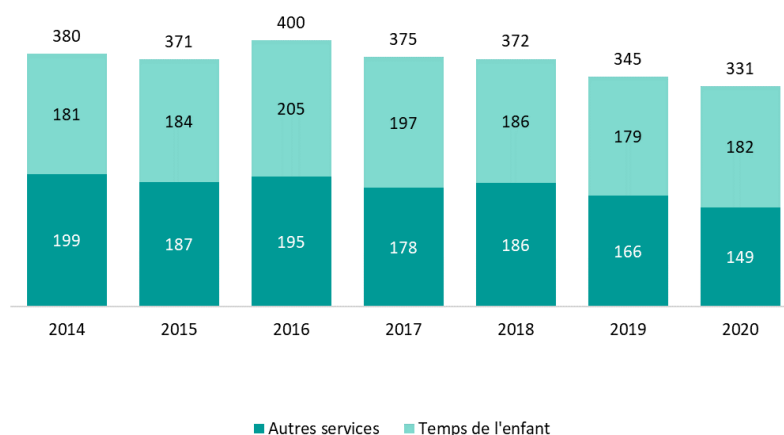
Evolution des temps non complets

Le nombre d'agents à temps non complet diminue (-49 depuis 2014).

A noter !

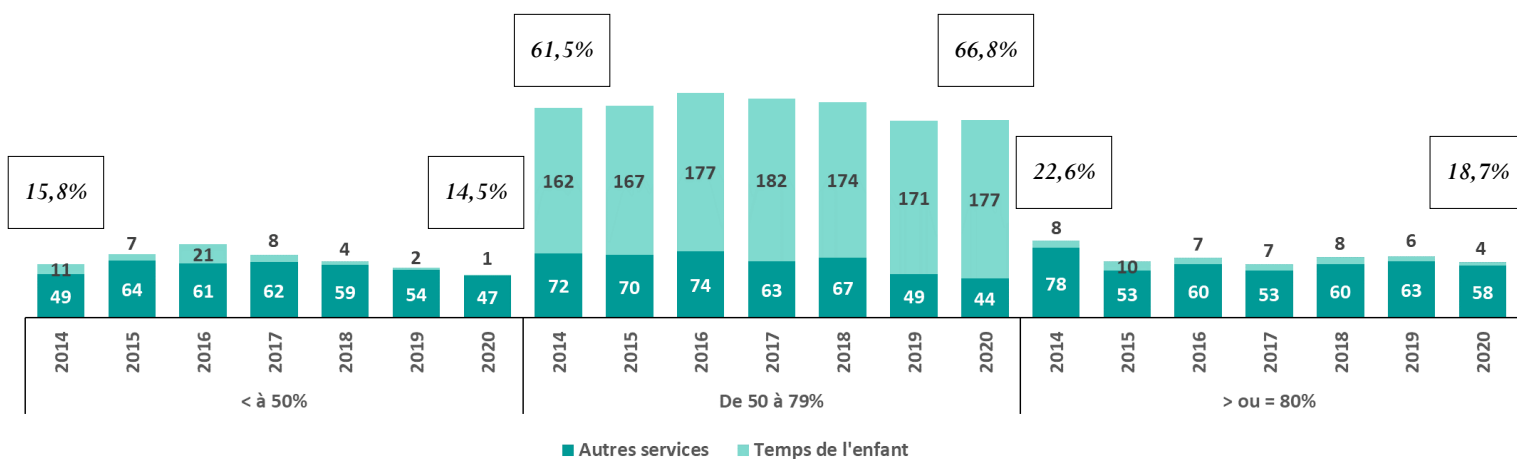
Au 31 décembre 2020, parmi les 331 agents à temps non complet, on comptabilise :

- ⇒ 182 chargés d'animation
- ⇒ 21 assistants petite enfance
- ⇒ 19 agents de propreté des locaux
- ⇒ 16 auxiliaires de puériculture



Analyse de la population à temps non complet

Agents à temps non complet par quotité de temps de travail



85,5% des agents à temps non complet ont une quotité de travail supérieure ou égale à 50%. Ils étaient 84,1% en 2014.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

! ANNEE 2020 : CRISE SANITAIRE COVID-19

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

En 2020, 1 507 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (-528 agents par rapport à 2019) pour 4 776 jours (-4 012 jours par rapport à 2019).

À noter

- 54% des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2020 (72% en 2019).
- Un agent formé en 2020, a en moyenne suivi 3,2 jours de formation (contre 4,3 en 2019).
- 367 sessions annulées en 2020, correspondant à 1 129 inscriptions annulées (contre 42 sessions annulées en 2019 pour 132 inscriptions annulées).

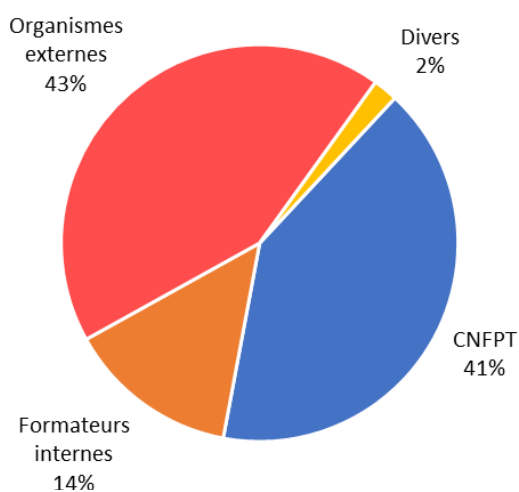
Les principaux domaines de formation

- Cours, concours et examens : 737 jours (15%)
- Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel : 696 jours (15%)
- Sécurité au travail : 682 jours (14%)
- Accompagnement du projet professionnel de l'agent : 465 jours (10%)

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

Sur la totalité des agents permanents, 192 n'ont pas suivi de formation entre 2018 et 2020. (169 entre 2017 et 2019)

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



Stabilité globale par rapport à 2019

Les moyens budgétaires alloués

- Budget formation : 718 000 €
- Cotisations CNFPT : 583 648 €

Soit un total de 1 301 648 €

pour financer les inscriptions aux formations, déplacements et autres frais divers.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'accompagnement des parcours professionnels

La DRH met en œuvre des actions d'accompagnement des parcours professionnels en anticipant au mieux les évolutions d'organisation et les besoins des services.

Différentes actions de soutien à la réflexion ou à la mise en œuvre du projet professionnel sont organisées soit de manière transversale et ainsi accessibles aux agents intéressés, soit de manière spécifique dans le cadre des projets de service.

En 2020, 323 agents (tout statut confondu) ont bénéficié d'une ou plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels (contre 417 en 2019).

Actions d'accompagnement des parcours professionnels	Nb d'agents formés au moins une fois (*)			Nb de jours de formation		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Réfléchir à son projet professionnel	83	84	81	200	208	185
Préparer un projet	34	48	28	220	634	281
Se préparer à un jury de recrutement	15	12	4	20	17	1
Préparation et autorisations d'absences pour concours et examens	278	274	209	1 095	1 137	680
Remises à niveau	13	23	17	68	115	68
Total	383	417	323	1 603	2 111	1 215

(*) 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)

170 agents bénéficiaires

704 jours de formation

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

- **Bilans professionnels :** 11 agents bénéficiaires
- **Bilans maintien en emploi (MEE) :** 7 agents bénéficiaires
- **Validation des acquis de l'expérience (VAE) :** 4 agents bénéficiaires

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

Evolution de carrière

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

L'avancement d'échelon,

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

L'avancement de grade,

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

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

La promotion interne,

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

79 titularisations en 2020

6 agents de catégorie A, 4 de catégorie B et 69 de catégorie C

En 2020, 1 149 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit 51% de l'effectif des titulaires et stagiaires. (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne)

La répartition par catégorie est la suivante :

- 42 % des agents de catégorie A (108 agents)
- 50 % des agents de catégorie B (140 agents)
- 53 % des agents de catégorie C (901 agents)

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

• 1 017 avancements d'échelon (à durée unique)

46 % des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié

Ces avancements concernent :

- 35 % des agents de catégorie A (89 agents)
- 40 % des agents de catégorie B (114 agents)
- 48 % des agents de catégorie C (814 agents)

• 122 avancements de grade

5 % des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié

Ces avancements concernent : 7 % des agents de catégorie A (18 agents),

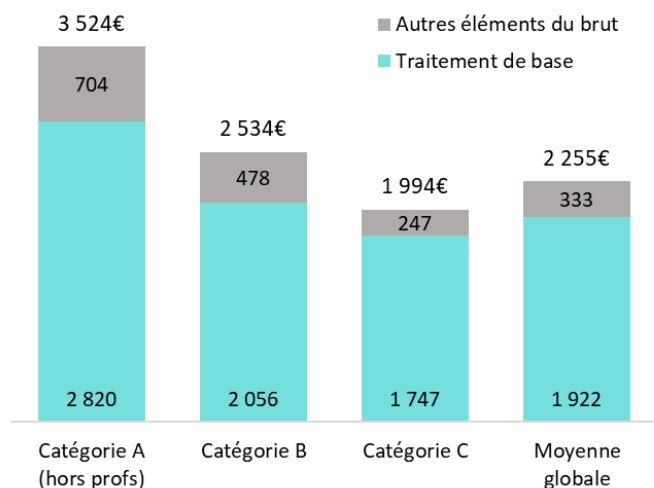
7 % des agents de catégorie B (20 agents) et 5 % des agents de catégorie C (84 agents)

• 10 promotions internes

Ces promotions concernent 1 agent de catégorie A, 6 de catégorie B et 3 de catégorie C.

La rémunération

Salaire brut moyen en 2020 : 2 255€.



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.

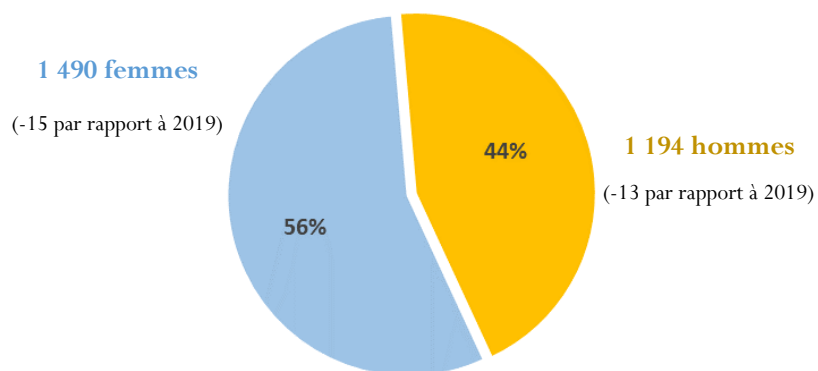
FOCUS

- Les primes représentent 15% du salaire brut mensuel.
- La moyenne des 10% des salaires les plus élevés représente environ 2,4 fois la moyenne des 10% des salaires les moins élevés.

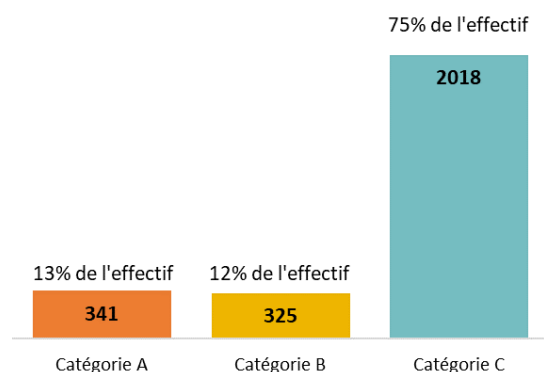
CARACTERISTIQUES SOCIALES

Sexe, Catégorie et Âge

Répartition par sexe



Répartition par catégorie



FOCUS

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

À noter !

En 2014, 89 agents étaient âgés de 60 ans et plus.
En 2020, on compte 199 agents dans cette même tranche d'âge

L'âge

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

La moyenne d'âge dans la collectivité est de 45,4 ans

La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

- Catégorie A : 47,2 ans
- Catégorie B : 45,5 ans
- Catégorie C : 45,1 ans

La moyenne d'âge des femmes est moins élevée que celle des hommes, avec respectivement 45,1 ans et 45,7 ans.

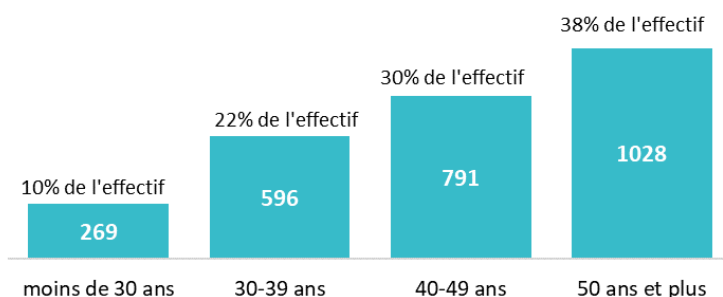
La part des agents de moins de 30 ans

représente 10% des agents permanents (14% en 2014).

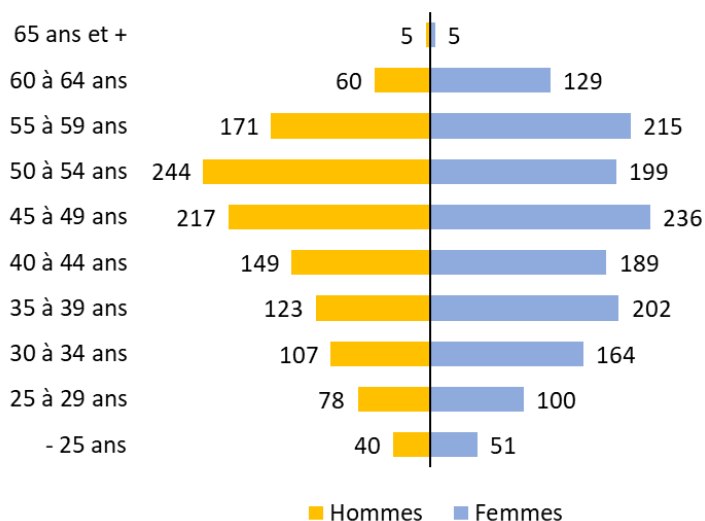
La part des agents de 50 ans et plus

représente 38% des agents permanents (33% en 2014).

Répartition par tranche d'âge en 2020



Répartition Hommes-Femmes en 2020



CARACTERISTIQUES SOCIALES

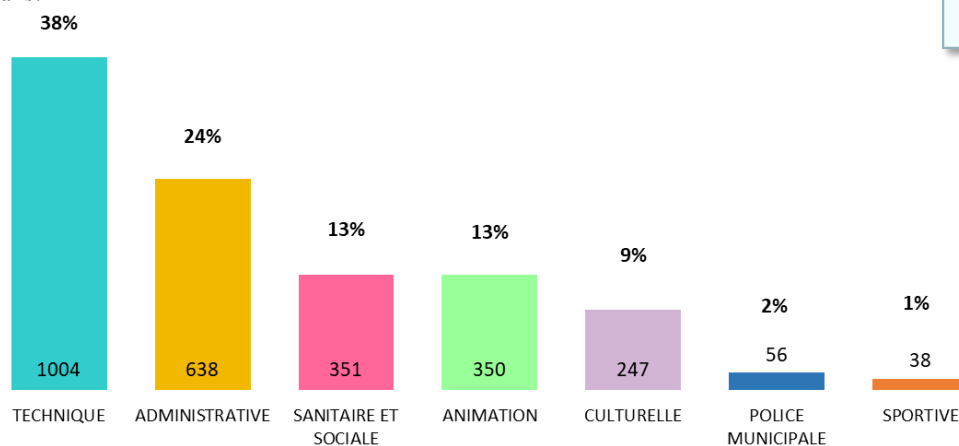
Les filières et les métiers

La répartition des agents par filière

38% des agents relèvent de la filière technique.

Entre 2014 et 2020, l'effectif a augmenté principalement dans les filières administrative (+18 agents), animation (+13 agents), et sanitaire et sociale (+10 agents).

En revanche, la filière technique enregistre une diminution de 70 agents en 6 ans.



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.

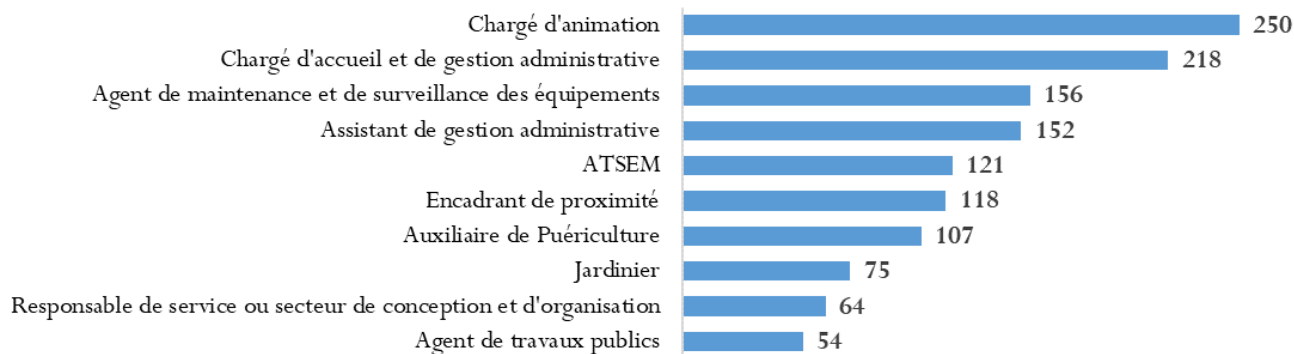
Elles sont au nombre de 8 (dont 7 présentes à la Ville).

Focus

La filière technique reste majoritaire en effectif.

169 métiers sont référencés parmi les agents permanents

Les métiers les plus représentés sont les suivants :



CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le temps de travail

La durée de temps de travail

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

La majorité des agents travaille à temps complet (81%).

Au 31/12/2020



Le temps non complet

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

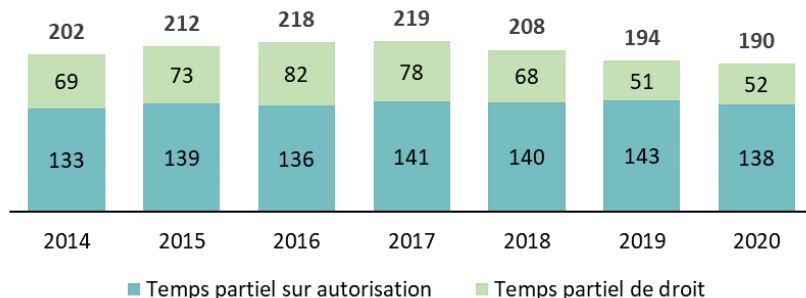
Dans ce cas, la fraction de temps non complet n'est pas choisie par l'agent, mais associée au poste créé par la collectivité.

Le temps partiel (hors thérapeutique)

Depuis 2018, on enregistre une diminution des agents à temps partiel.

En 2020, 66% des agents à temps partiel ont opté pour un temps de travail de 4 jours.

Nombre d'agents à temps partiel



Répartition des agents à temps partiel par catégorie :

- 9 % des agents de catégorie A travaillent à temps partiel (30 agents)
- 9 % des agents de catégorie B (28 agents)
- 7 % des agents de catégorie C (132 agents).

Le temps partiel

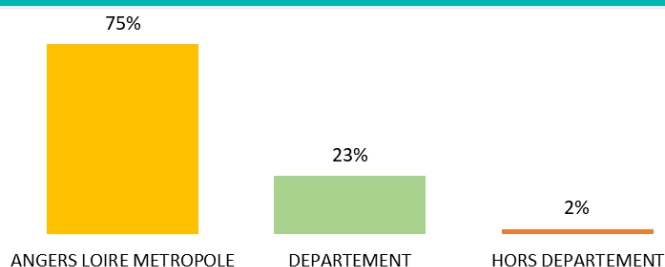
Le temps partiel est une réduction individuelle du temps de travail qui résulte d'un choix de l'agent (soumis à l'avis de son responsable de service).

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

FOCUS

86% des agents à temps partiel sont des femmes (majoritairement de catégorie C et exerçant dans la filière administrative).

Le lieu de résidence



3 agents sur 4 résident

dans l'agglomération angevine.

37% des agents permanents résident à Angers.

CARACTERISTIQUES SOCIALES

Ancienneté et départs prévisibles en retraite

L'ancienneté

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

Ancienneté moyenne dans la FPT : 16,7 ans

- Catégorie A : 17,7 ans
- Catégorie B : 18,0 ans
- Catégorie C : 16,3 ans .

Ancienneté moyenne à la Ville : 15,2 ans

- Catégorie A : 14,1 ans
- Catégorie B : 15,6 ans
- Catégorie C : 15,3 ans

En 2020, l'âge moyen d'entrée à la Ville d'Angers est de 30 ans

Les départs prévisibles à la retraite dès l'âge légal

L'analyse prospective des départs en retraite (selon les dispositions de la réforme de 2010) **prévoit 867 départs en retraite dans les 10 ans, soit 87 départs par an en moyenne.**

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

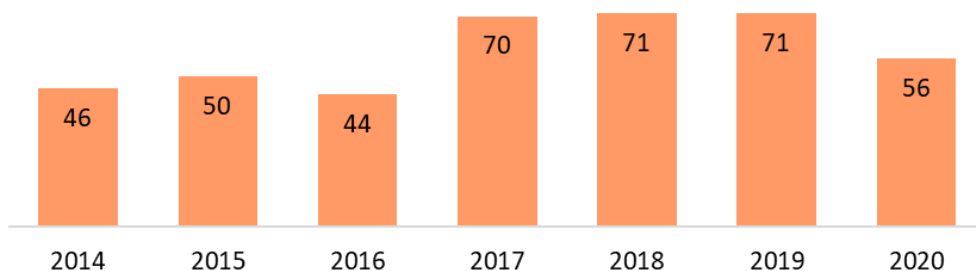
Prévision des départs d'ici 2030 par catégorie :

- 32% de l'effectif de catégorie A, soit 108 agents
- 27% de l'effectif de catégorie B, soit 88 agents
- 33% de l'effectif de catégorie C, soit 671 agents.

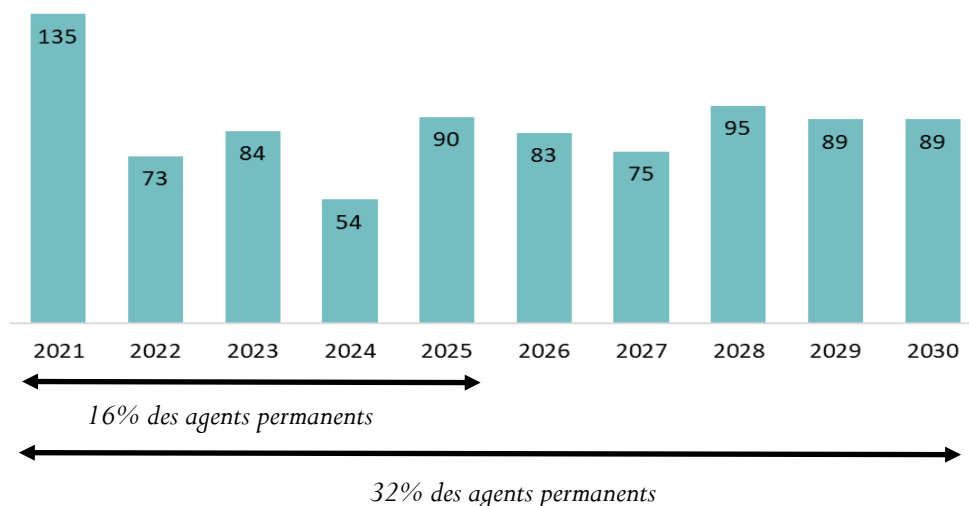
Principaux cadres d'emplois impactés par des départs d'ici 2030 :

- 42% des adjoints techniques, soit 325 agents
- 30% des adjoints administratifs, soit 120 agents
- 62% des ATSEM, soit 65 agents.

Départs à la retraite observés entre 2014 et 2020



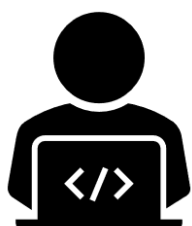
Départs à la retraite prévisibles dans les 10 ans



CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le télétravail

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

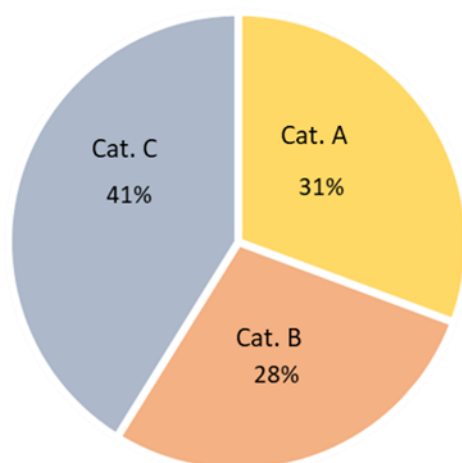


Au 31/12/2020, la Ville d'Angers compte 266 agents qui exercent leurs fonctions dans le cadre du télétravail (80% de femmes et 20% d'hommes).

En 2020, on enregistre une augmentation des agents en télétravail (+ 134 par rapport à 2019)

Les demandes de télétravail

Demandes de télétravail par catégorie

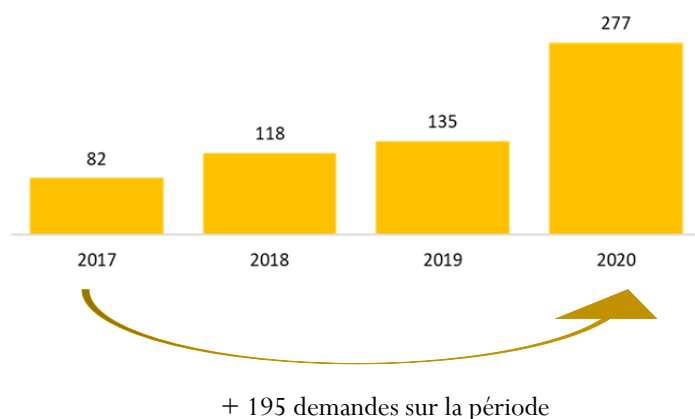


FOCUS

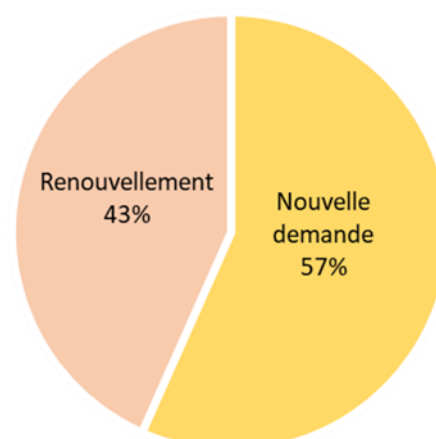
Principaux emplois concernés par les demandes de télétravail :

- Assistant de gestion administrative
- Responsable de service ou sous-secteur de conception et d'organisation
- Chargé de mission
- Assistant d'étude et de gestion administrative
- Responsable de service de pilotage
- Gestionnaire d'infrastructures et d'applications
- Assistant de gestion comptable

Evolution du nombre de demandes de télétravail



En 2020, il y a eu 157 nouvelles demandes et 120 renouvellements



L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

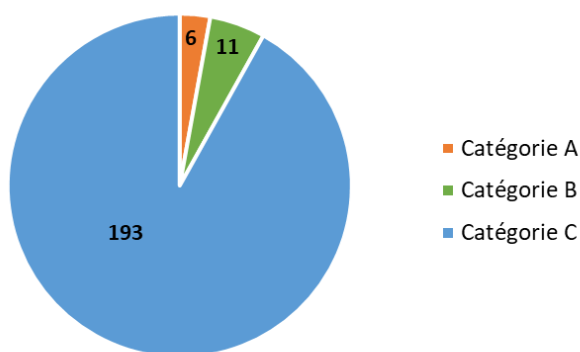
*Les travailleurs en situation de handicap
représentent 7,8% de l'effectif permanent*

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

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

Une déclaration est faite au 1^{er} janvier de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs en situation de handicap employés. En cas de non-respect de cette obligation d'emploi, la loi prévoit une pénalité financière que la collectivité doit verser au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique).

Répartition par catégorie d'emploi



Au 1er janvier 2020, la Ville d'Angers emploie 210 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 7,8% soit un taux supérieur au taux légal de 6%.

La répartition par catégorie est la suivante :

- ✓ 58 agents reconnus travailleurs en situation de handicap par la Maison Départementale de l'Autonomie
- ✓ 95 agents bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité
- ✓ 54 agents statutairement reclassées
- ✓ 2 accidentés du travail titulaires d'une rente du régime général pour incapacité permanente d'au moins 10%
- ✓ 1 agent frappé d'une incapacité d'au moins 2/3

A noter !

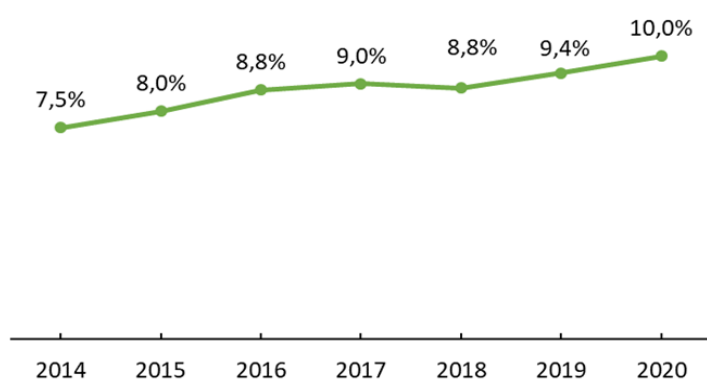
109 femmes et 101 hommes
constituent l'ensemble des
travailleurs en situation de handicap

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme

L'absentéisme santé et maternité

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



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

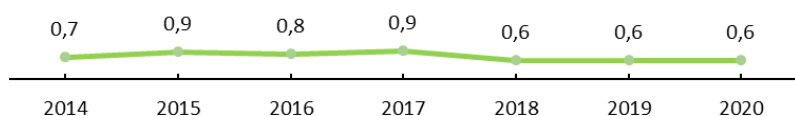
L'absentéisme pour maternité regroupe l'absentéisme pour maternité et adoption.

Taux d'absentéisme =

Nombre de jours calendaires d'absence sur l'année

Temps attendu statutairement ou contractuellement en jours calendaires

Le taux d'absentéisme pour maternité est stable depuis 2018.



A noter !

Au 31/12/2020,
6 agents sont en position
de congé parental
(5 femmes et 1 homme)

En moyenne, 285 équivalent temps plein sont absents chaque jour pour raison de santé ou maternité.

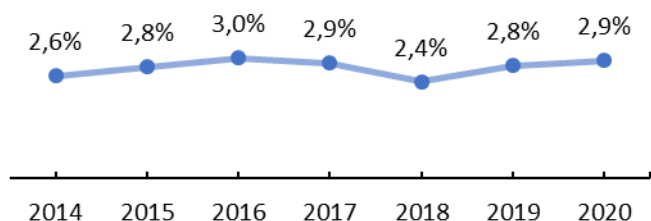
TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme pour maladie ordinaire

La maladie ordinaire

Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire a augmenté de 1 049 jours entre 2019 et 2020.

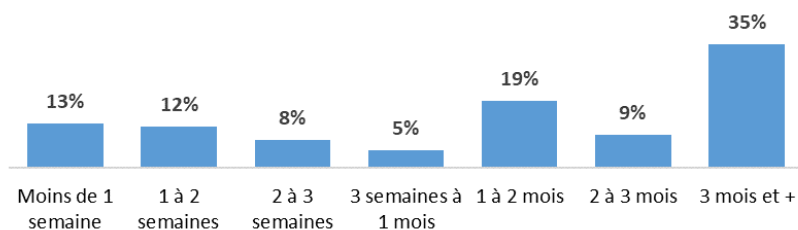
Evolution du taux d'absentéisme maladie ordinaire



A noter

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

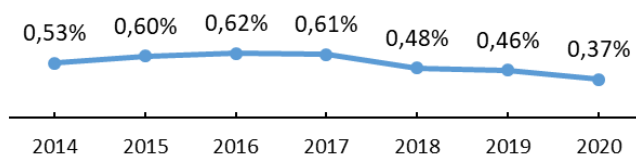
Répartition des jours d'absence maladie ordinaire selon la durée de l'arrêt



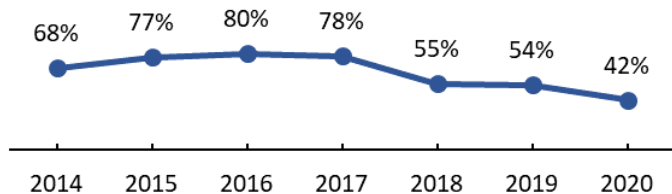
L'absentéisme de courte durée

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

En 2020, on observe une baisse du taux de petit absentéisme.



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



Pour rappel :

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

49% des femmes et 32% des hommes se
sont arrêtés au moins une fois en 2020
pour absentéisme de courte durée.

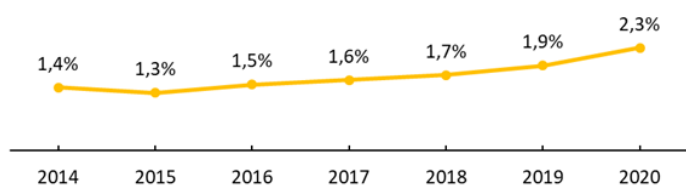
TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

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

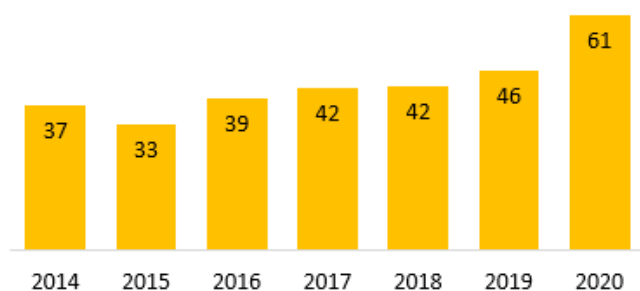
L'absentéisme pour maladie professionnelle

La maladie professionnelle affiche un taux d'absentéisme en augmentation depuis 2015.

Taux d'absentéisme maladie professionnelle :



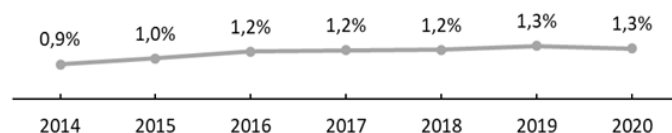
Maladie professionnelle en ETP



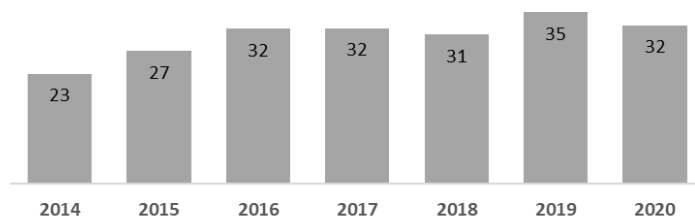
Les accidents de travail et de trajet

On observe une stabilité de ce taux d'absentéisme. Parmi les agents permanents, 5% des hommes et 5% des femmes sont concernés par cet absentéisme.

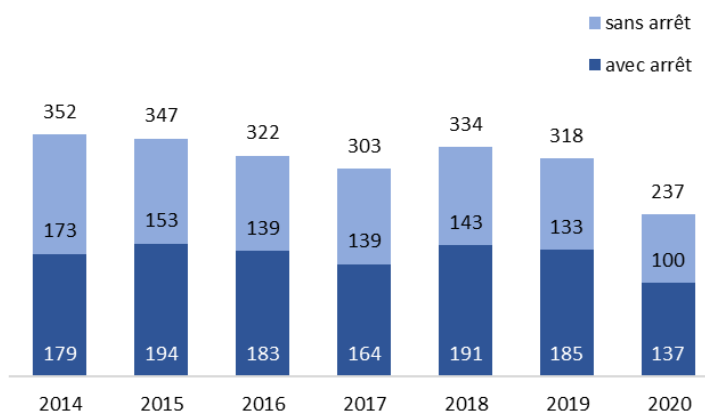
Taux d'absentéisme accidents de travail et trajet :



Accidents de travail et trajet en ETP



Nombre d'accidents de travail et de trajet



En ce qui concerne la sécurité au travail, on constate une nette diminution des accidents (-68 accidents de travail et -13 accidents de trajet) par rapport à 2019.

TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

L'absentéisme pour longue maladie

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

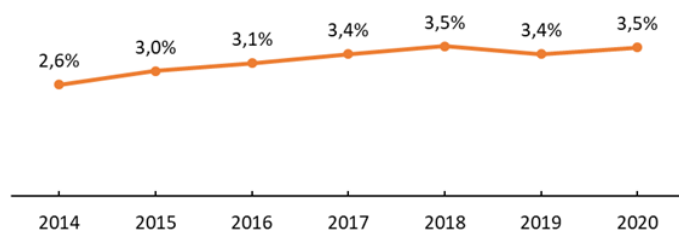
Pour un congé de longue maladie,

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

Le congé de grave maladie

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

Evolution du taux d'absentéisme longue maladie



Le taux d'absentéisme est stable depuis 2017

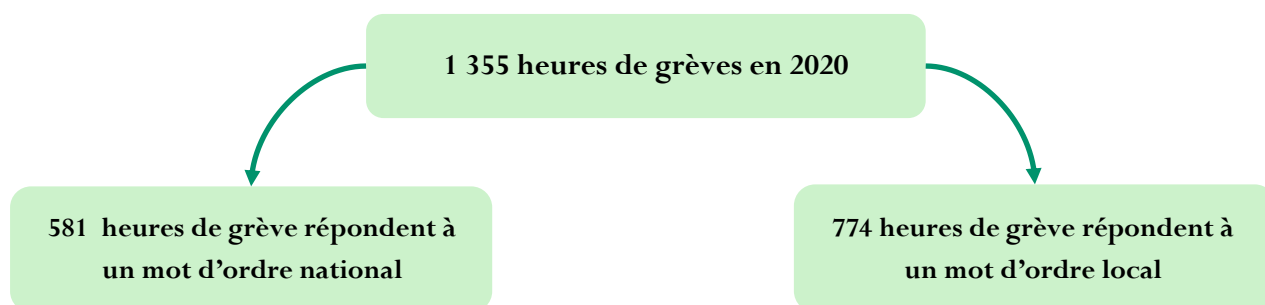
Ce taux se répartit de la manière suivante : 1,0% pour les congés de longue durée et 2,5% pour les congés de longue maladie.

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les mouvements de grève

Diminution du nombre d'heures de grève en 2020 :

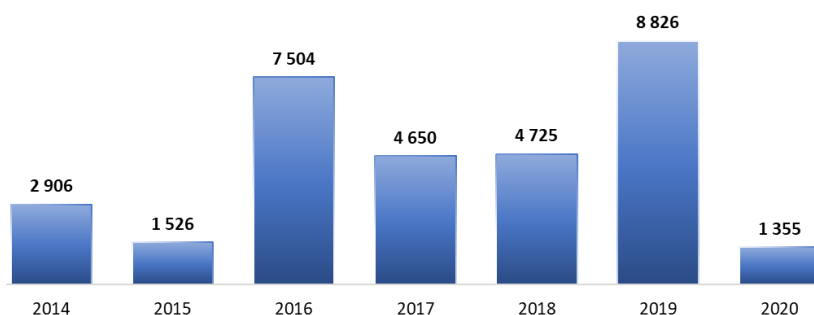
En effet, 1 355 heures de grève ont été comptabilisées (soit 7 471 heures de moins par rapport à l'année 2019).



Dont notamment :

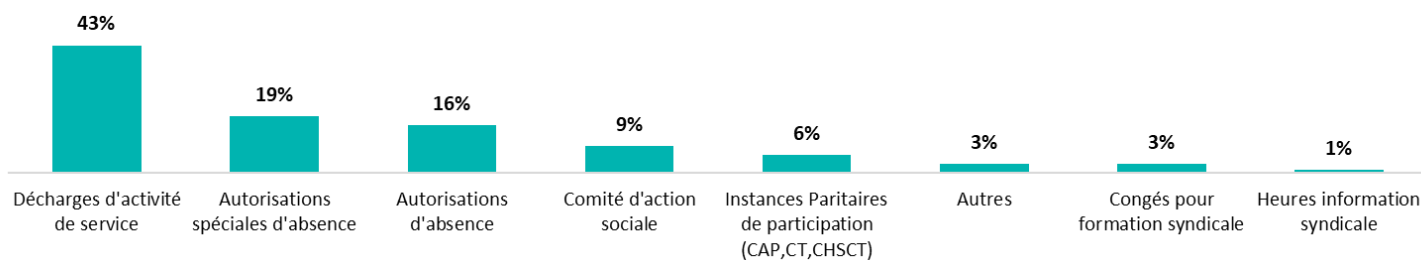
- Retrait du projet du système de retraite par points : 774 heures
- Sauvegarde du système de protection sociale, abrogation loi « Fonction Publique », dégel point d'indice: 555 heures

Evolution du nombre d'heures de grèves



Les heures de délégation syndicale

En 2020, les heures de délégation syndicale représentent un total de 10 896 heures (soit 5,9 ETP).



LE DIALOGUE SOCIAL – VILLE, CCAS ET ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

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

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

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

De multiples réunions de dialogue social - ville CCAS et ALM

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

Ces heures de réunions se décomposent de la façon suivante :

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

Des instances très actives

Les différentes instances représentatives du personnel sont les suivantes :

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

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

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

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

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

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

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

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

• **La Commission temps de travail**

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

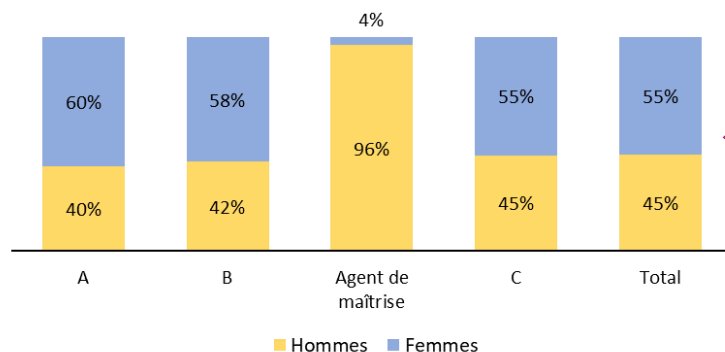
• **Le Comité de suivi de la politique handicap et du maintien en emploi** (émanation du CT)

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

LA DIVERSITÉ

Les indicateurs de diversité : Ville CCAS et Angers Loire Métropole

⇒ Répartition par catégorie hiérarchique



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

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

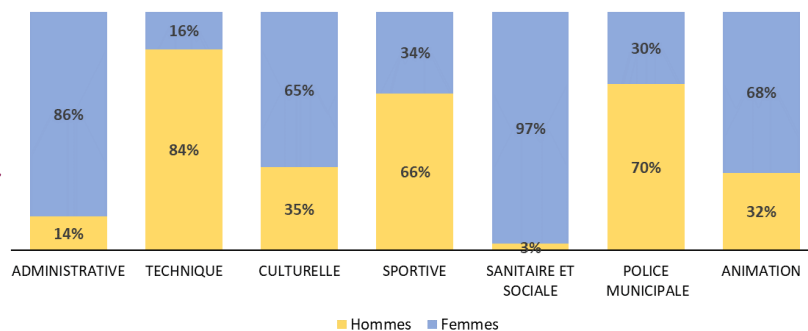
⇒ Répartition par filière

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

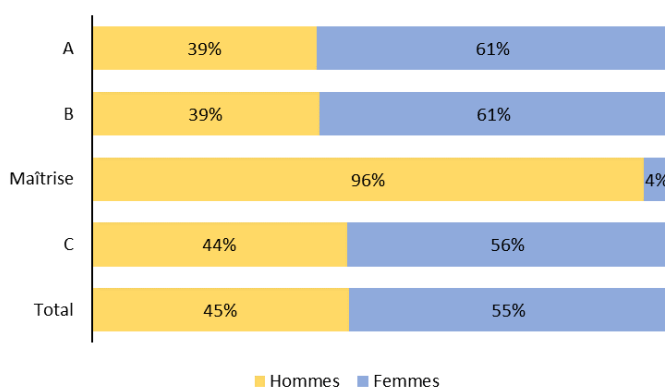
Les femmes sont majoritaires dans la filière sanitaire et sociale

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

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



⇒ Répartition des agents formés par catégorie



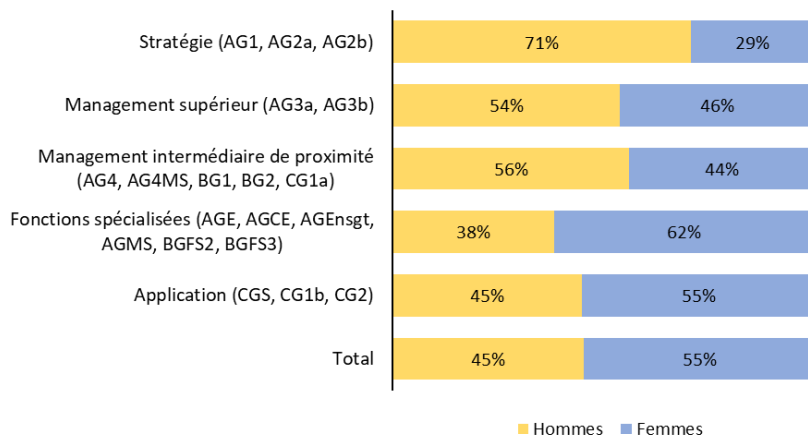
Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année (55%) est conforme à la répartition globale.

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

⇒ Répartition par groupement de classification

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

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



III – Rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire

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

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

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2022



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

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

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

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

SOMMAIRE

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

AVANT PROPOS

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

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

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

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

CINQ DEFINITIONS CLES

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

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

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

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

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

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

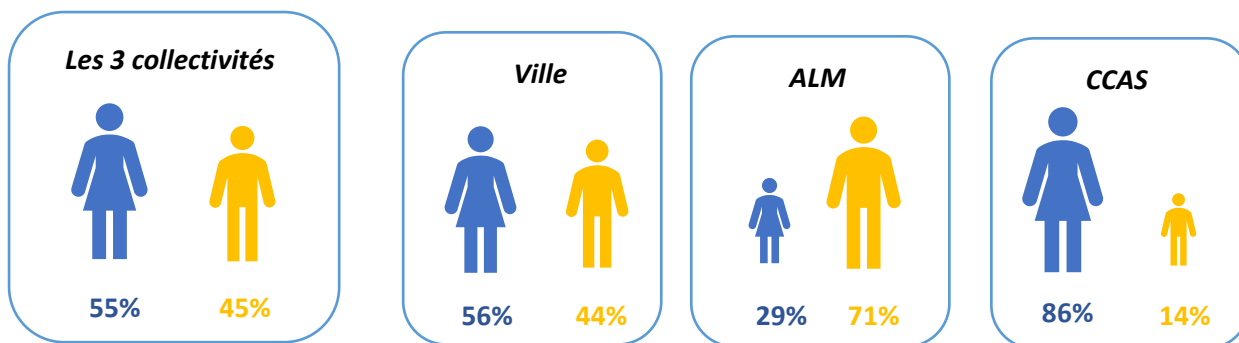
Les indicateurs présentés dans ce rapport confirment, comme les années précédentes, quelques grandes lignes.

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

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

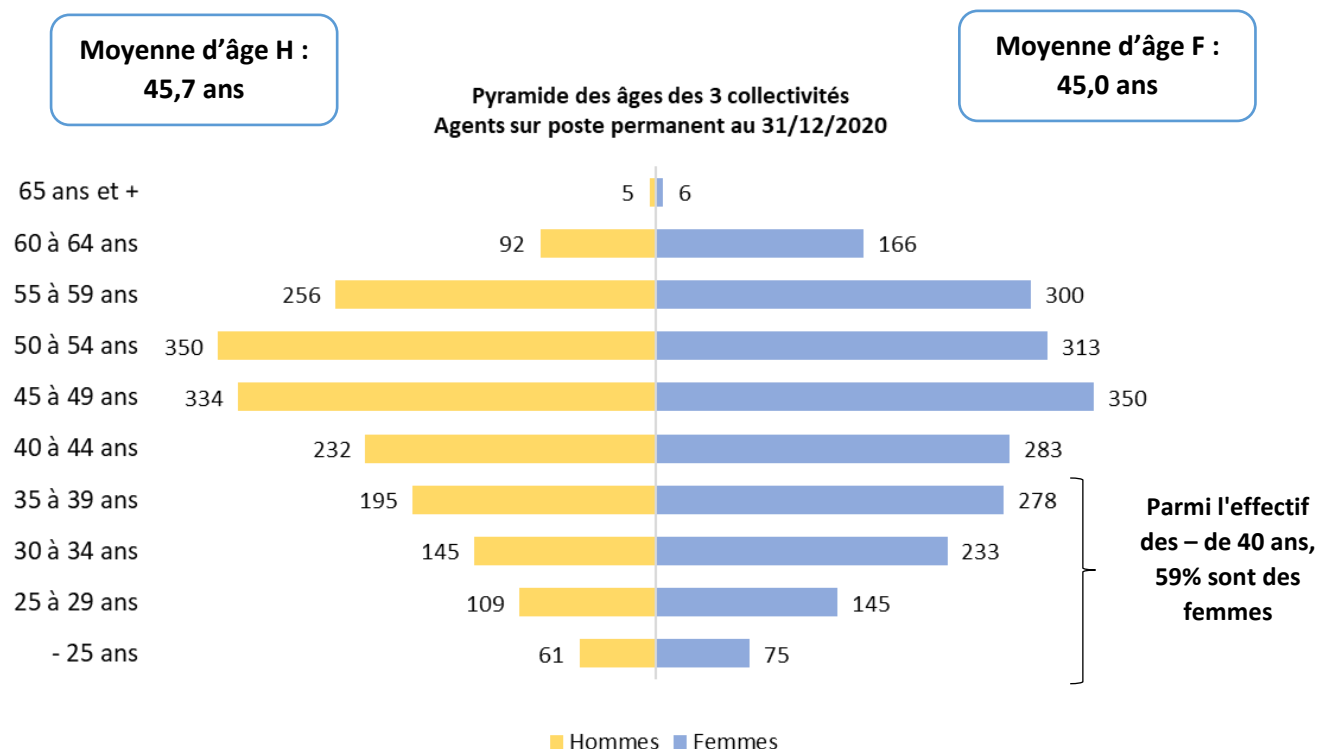
LA REPARTITION PAR SEXE SUR EMPLOIS PERMANENTS

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



LA PYRAMIDE DES AGES

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

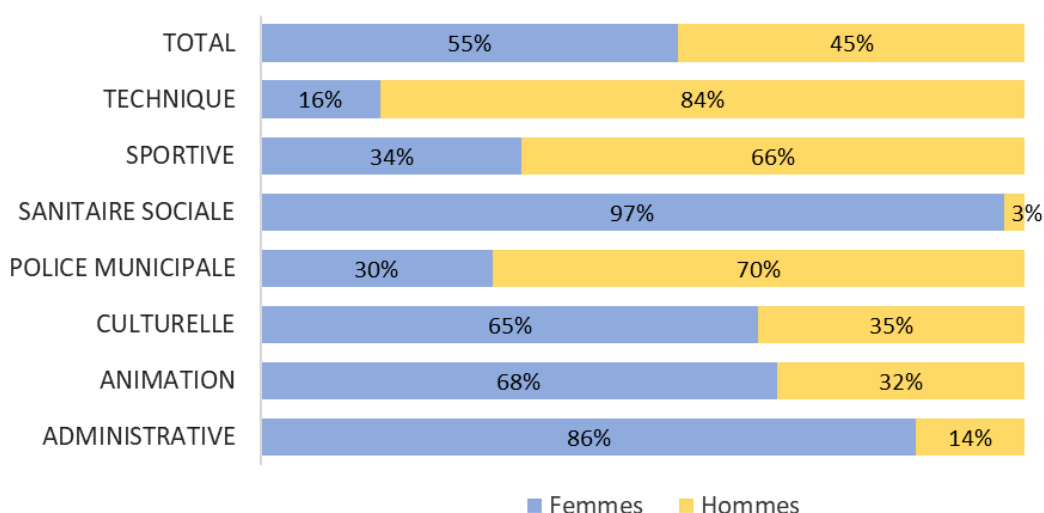


Les femmes représentent **59% de l'effectif des moins de 40 ans**. Ce pourcentage est supérieur aux 55% de femmes constatés sur l'effectif global. La tendance est donc à une poursuite de l'augmentation de la représentation féminine (à relier aux candidatures et aux recrutements).

LES FILIERES

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

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



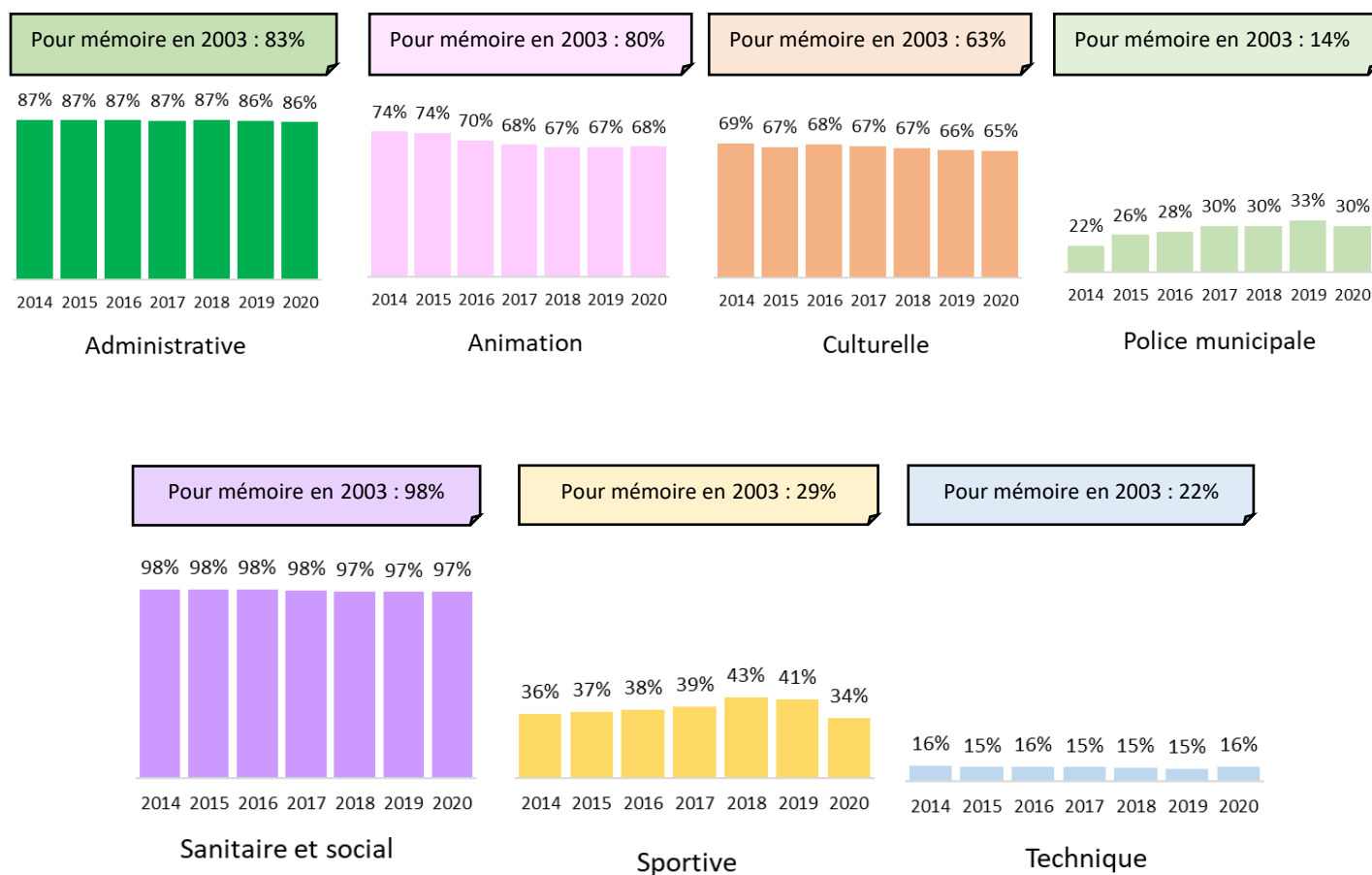
On observe une **surreprésentation des femmes dans les filières sanitaire et sociale (97%)**, administrative (86%), animation (68%) et culturelle (65%).

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

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

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

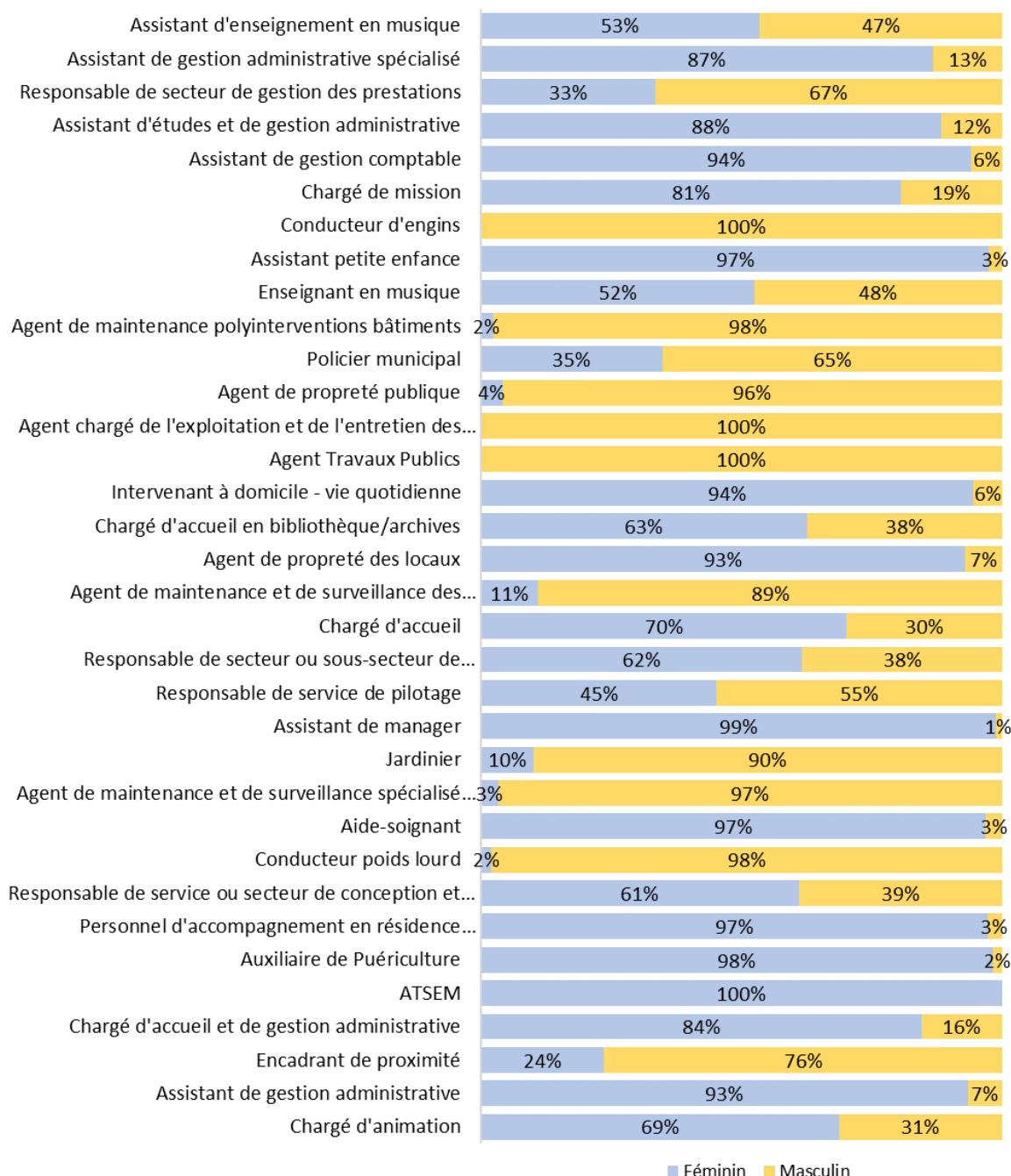
Evolution de la part des femmes par filière depuis 2014



LES METIERS

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

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



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

LES TYPES DE POPULATION

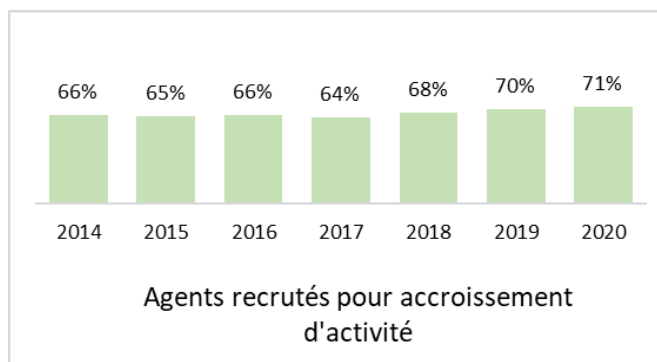
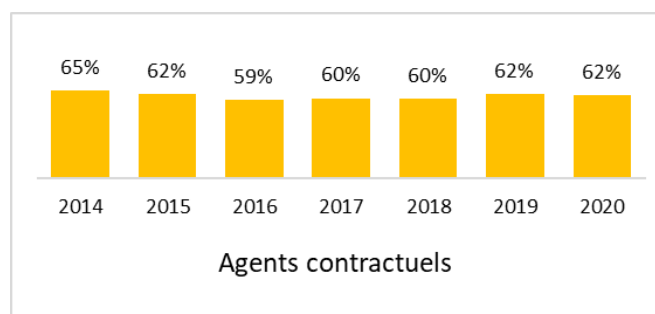
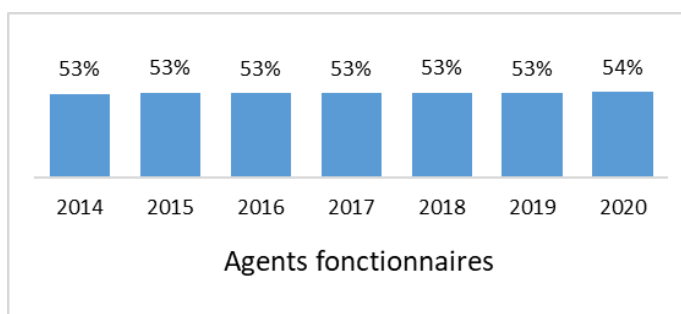
Agents en activité au 31/12/2020 (dans les 3 collectivités)

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

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

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

Evolution du % des femmes dans les principales populations



LA SELECTIVITE

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

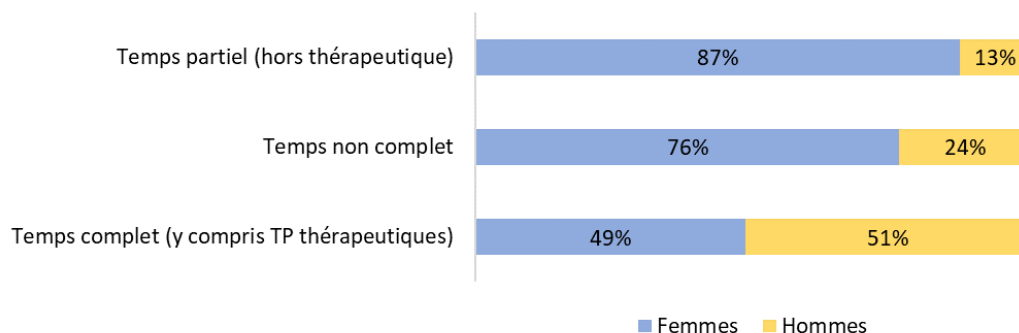
Le pourcentage de candidatures reçues de femmes (53,5%) ainsi que le pourcentage de recrutements de femmes (53,1%) étant quasiment égaux, ils laissent présumer une absence de traitement différencié selon le sexe du candidat.

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

LE TEMPS DE TRAVAIL

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

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

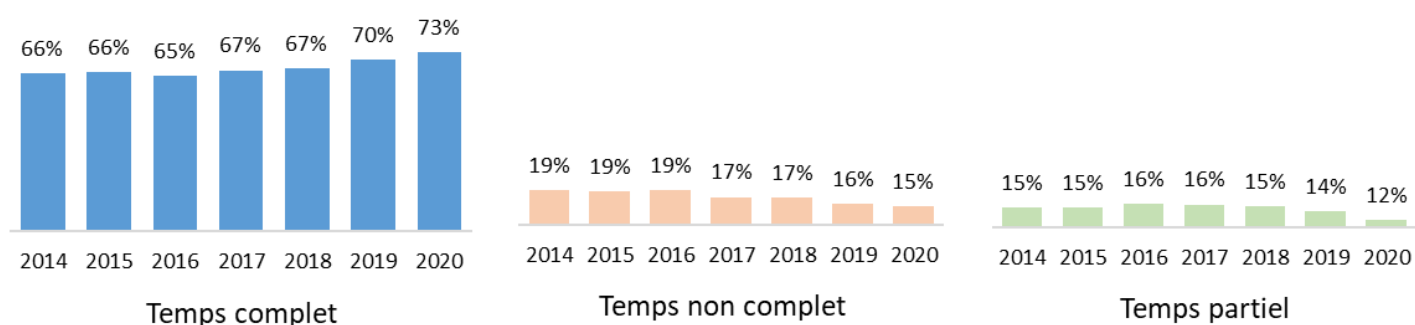


Evolution de la part relative des femmes par temps de travail

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

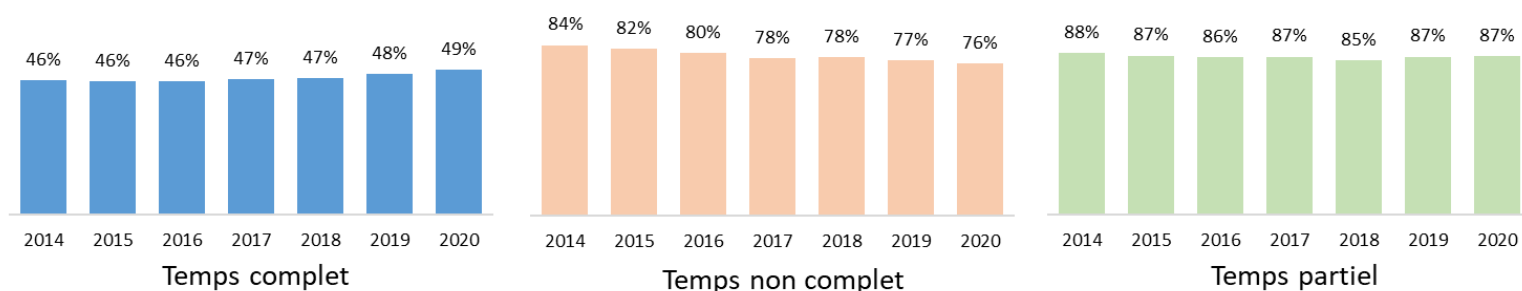
92% des hommes sont à temps complet, contre 73% des femmes. Pour autant, la part des femmes dans les temps complets augmente.

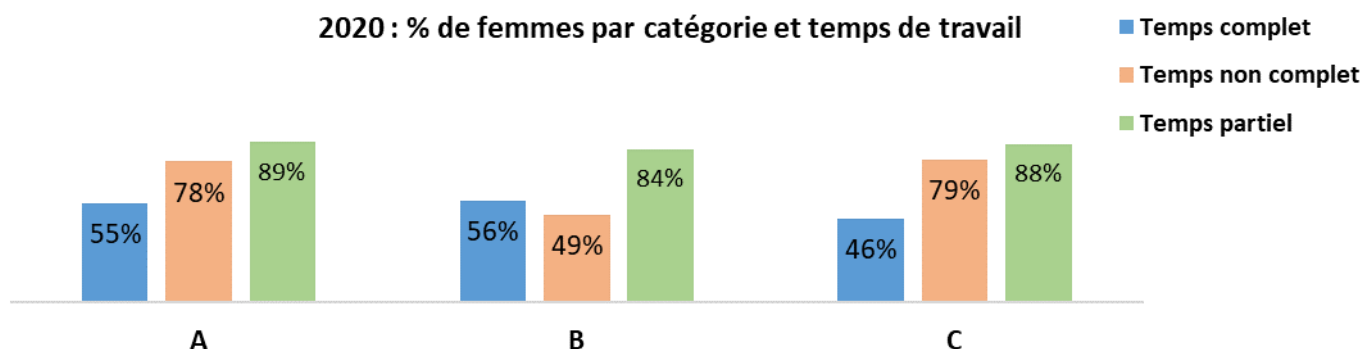
Evolution de la part relative des femmes par temps de travail



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

Evolution du % de femmes





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

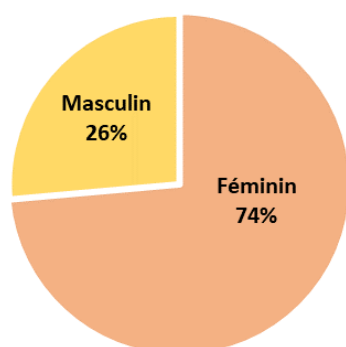
LE TELETRAVAIL

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

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

Les demandes de télétravail :

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

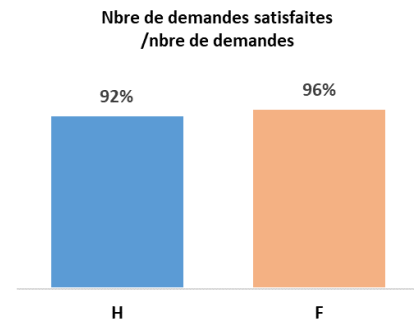


Les demandes de télétravail concernent principalement des femmes.

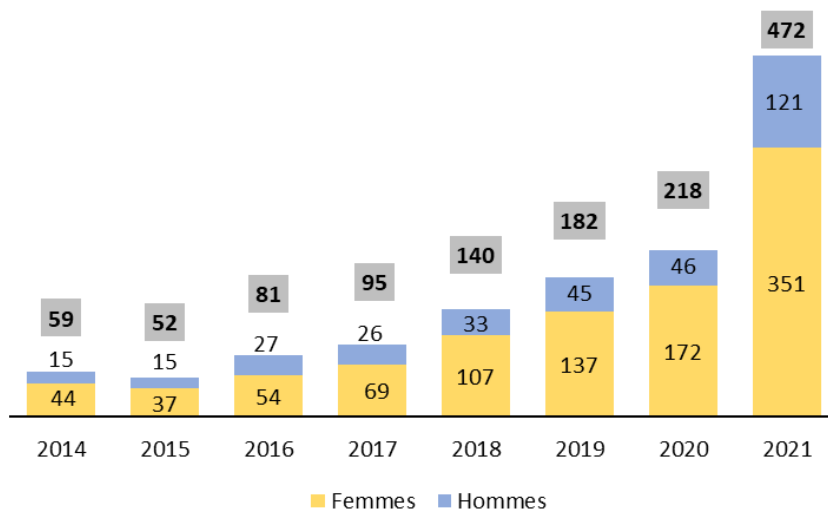
Les demandes de télétravail acceptées sont plus importantes pour les femmes que pour les hommes en pourcentage. Au total, ce sont 472 agents qui sont autorisés à télétravailler à partir du 1^{er} janvier 2021 : 351 femmes et 121 hommes.

Femmes : sur 365 demandes, 351 satisfaites

Hommes : sur 131 demandes, 121 satisfaites

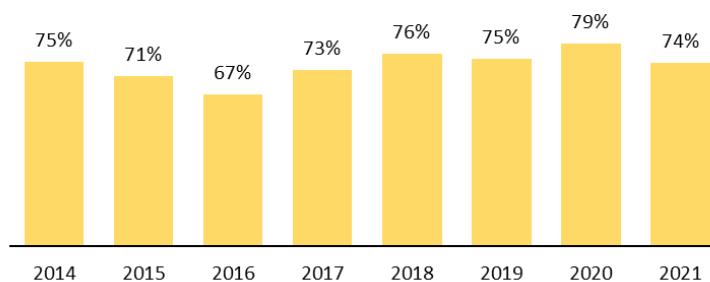


Evolution du nombre de télétravailleurs



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

Evolution de la part des femmes dans le télétravail



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

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

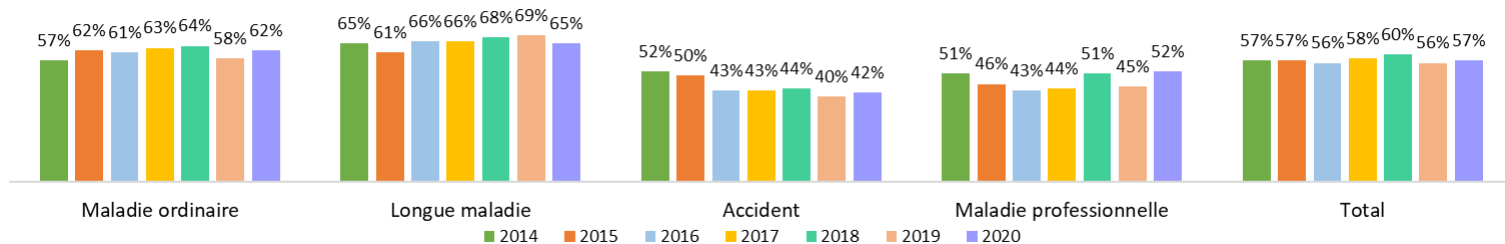
L'ABSENTEISME SANTE (HORS MATERNITE)

Les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

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

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

Nombre de jours d'arrêt : proportion de femmes

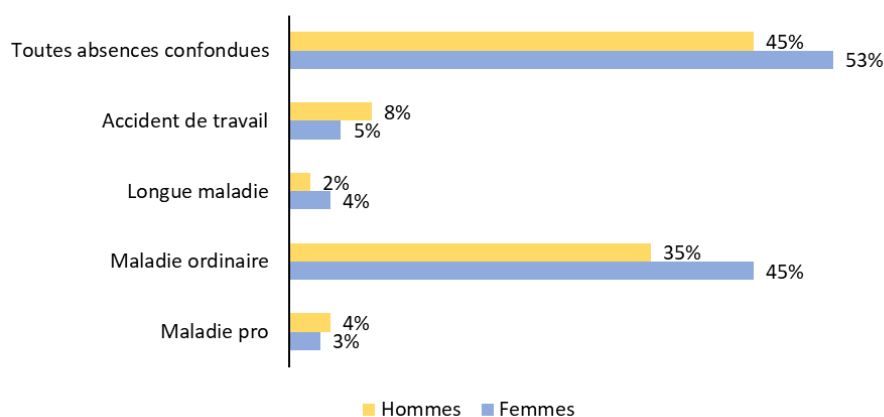


Les femmes représentent 55% de l'effectif total des agents permanents et sont donc plus concernées par des absences maladie ordinaire (62%) et longue maladie (65%) notamment.

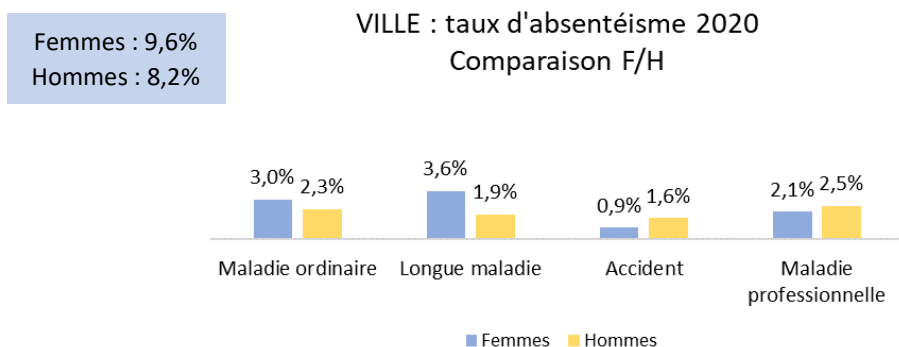
Sexe	Tranche âge	Nombre d'agents	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident	Maladie professionnelle	Total général	Nombre d'agents	Maladie ordinaire	Longue maladie	Accident	Maladie professionnelle	Total général
Féminin	Moins de 30 ans	220	1 626	0	177	0	1 803	10%	7%	0%	2%	0%	2%
	30 à 39 ans	511	5 971	2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

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

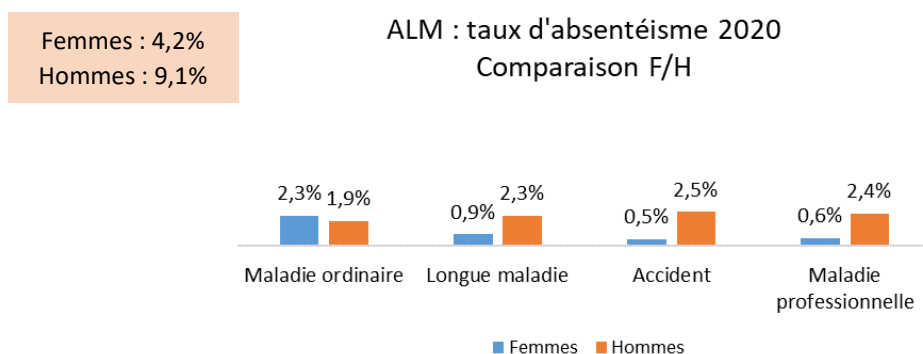
Agents absents au moins une fois dans l'année



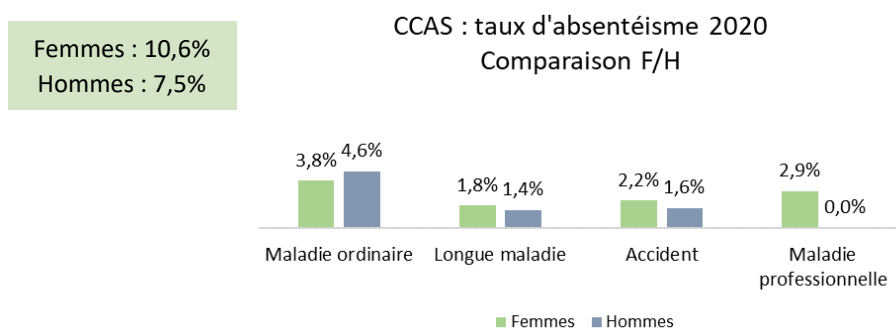
Taux d'absentéisme 2020 par collectivité, type d'absence, sexe



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

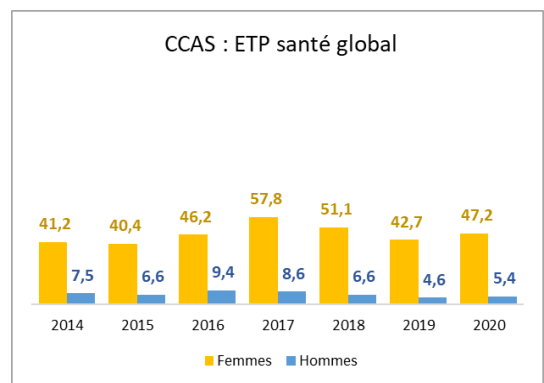
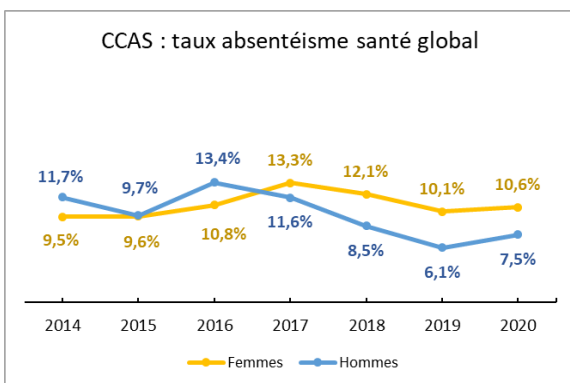
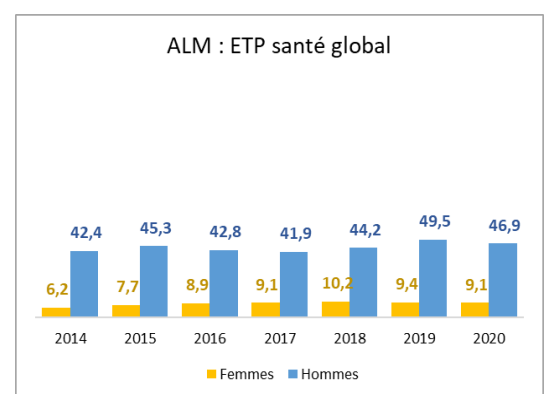
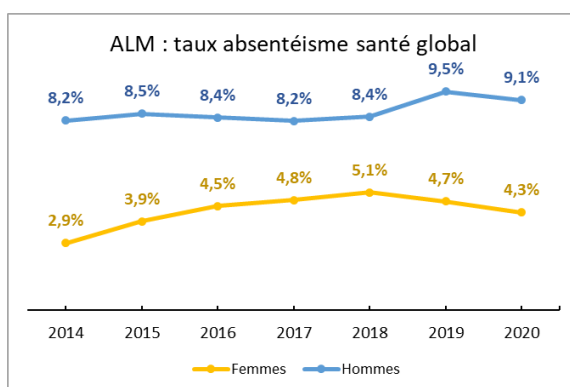
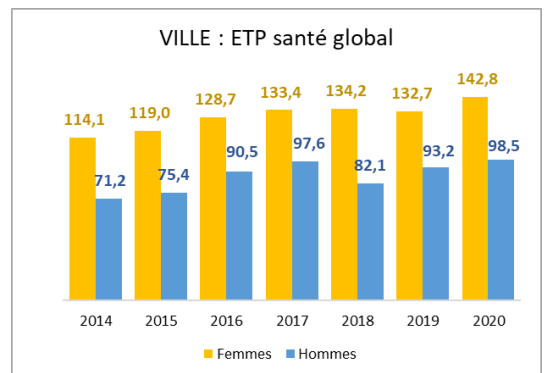
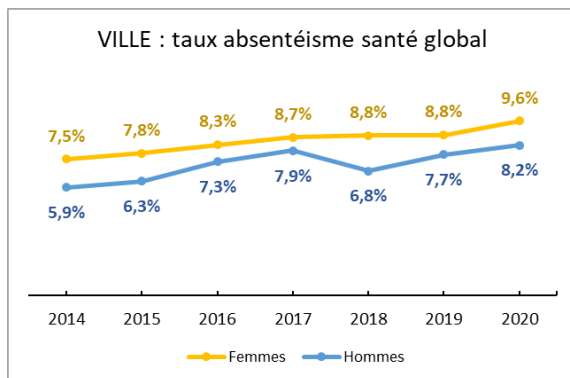


Concernant le taux d'absentéisme **ALM** 2020, le constat est inverse, avec un taux plus important chez les hommes. Les absences accidents de travail et maladie professionnelle sont largement supérieures à celles des femmes (métiers techniques principalement masculins).

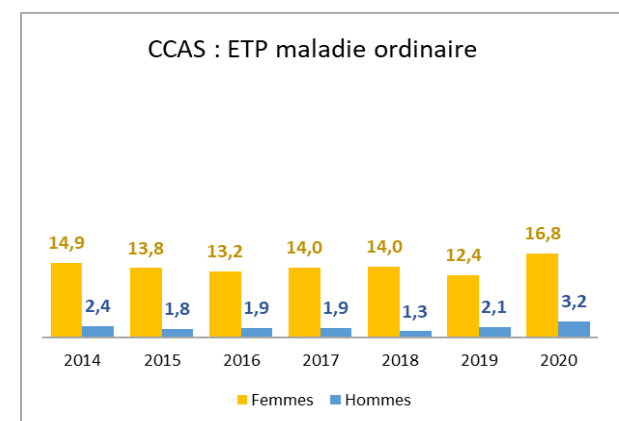
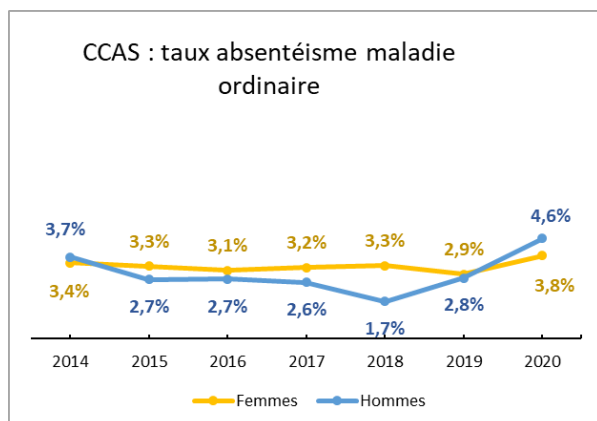
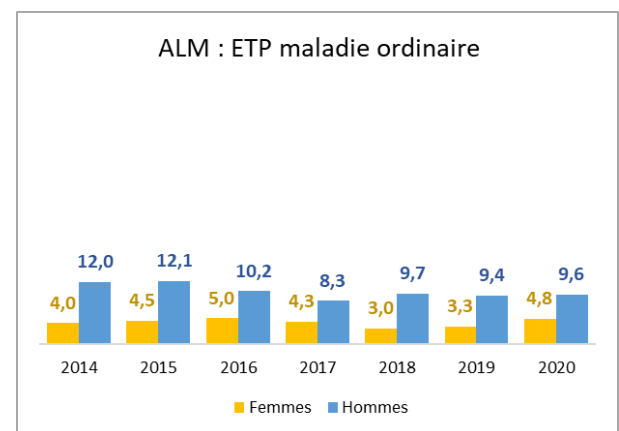
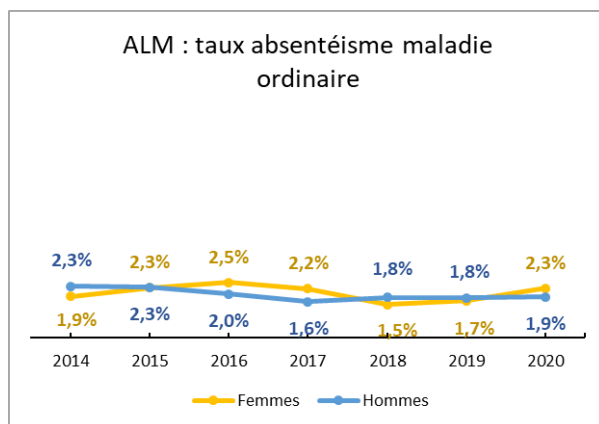
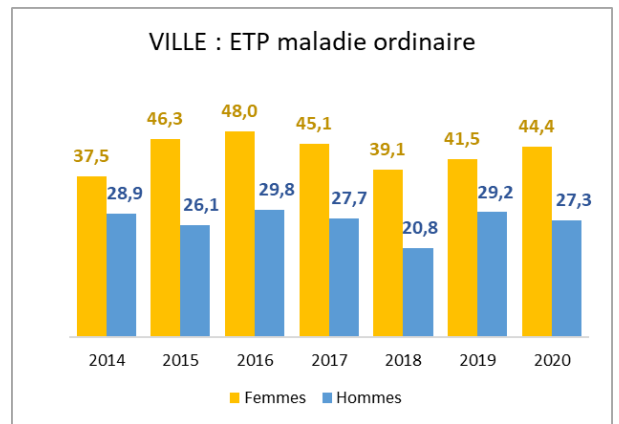
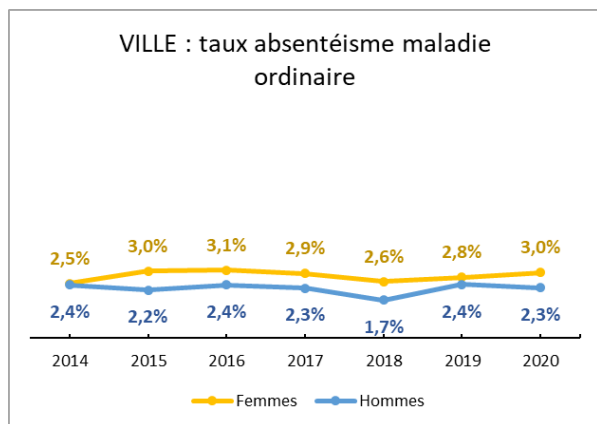


Au **CCAS**, le taux d'absentéisme 2020 des femmes est plus élevé que celui des hommes : ce constat est lié en partie au taux d'absentéisme maladie professionnelle qui est conséquent chez les femmes et inexistant chez les hommes.

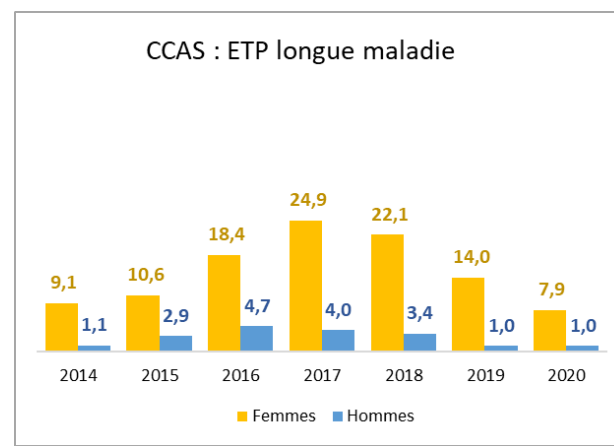
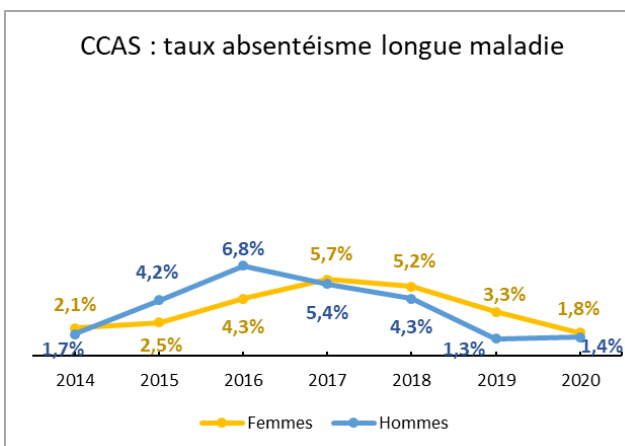
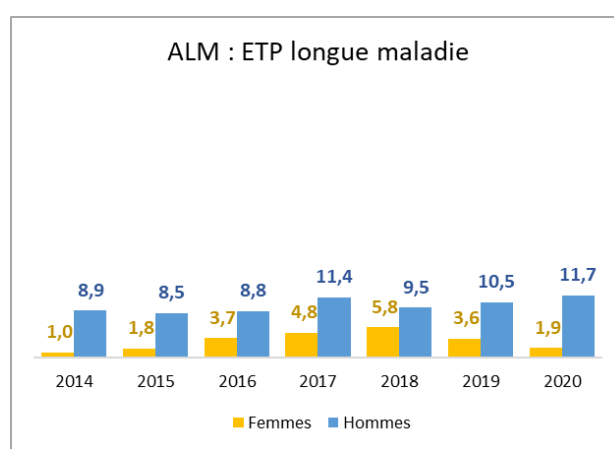
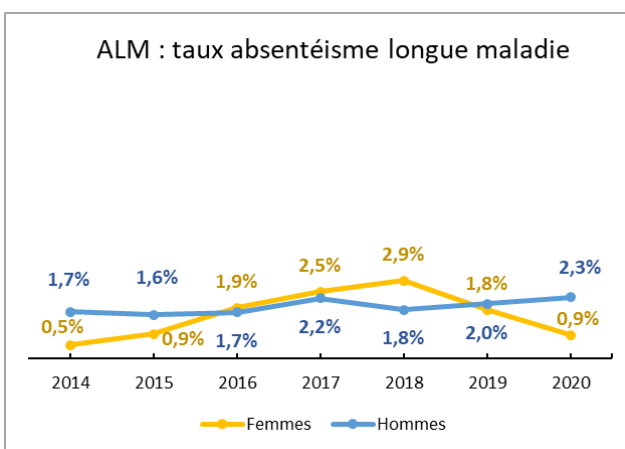
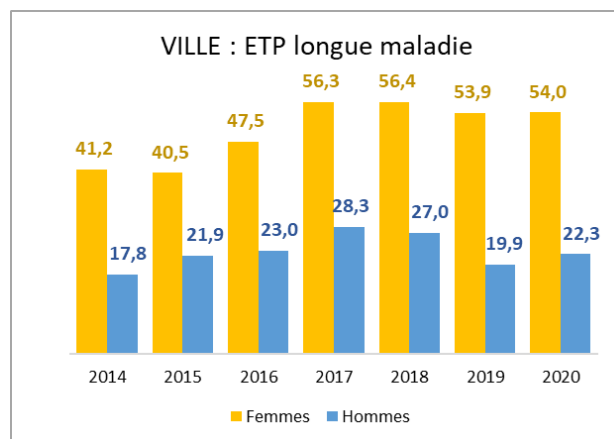
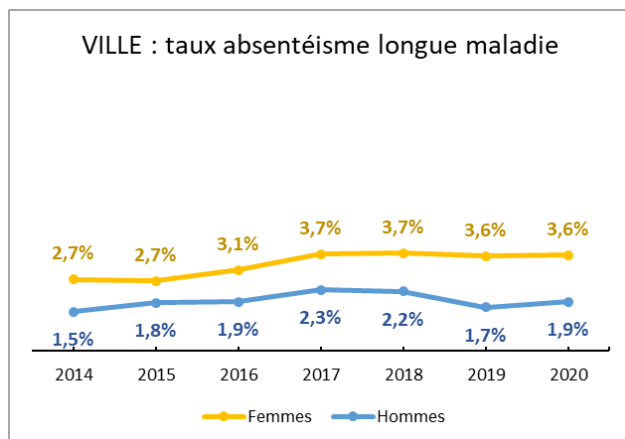
Evolution du taux d'absentéisme et des ETP par collectivité, type d'absence, sexe



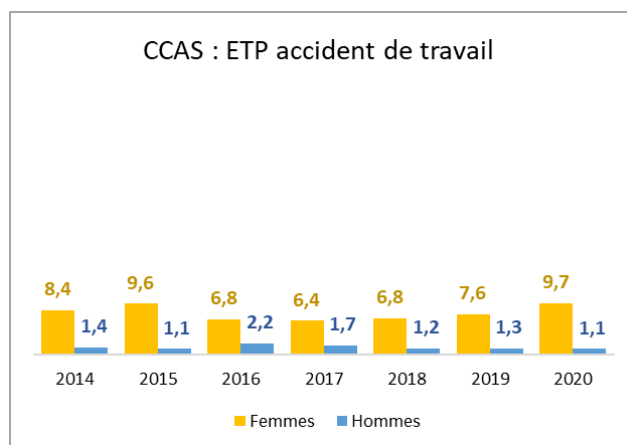
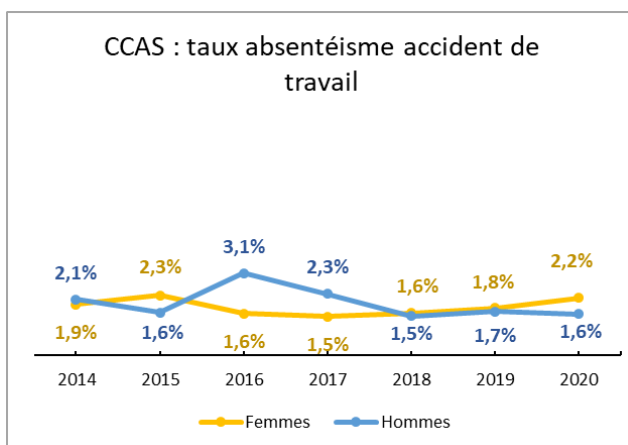
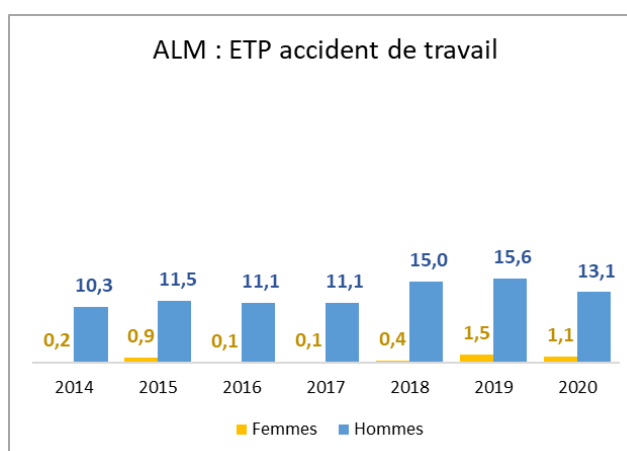
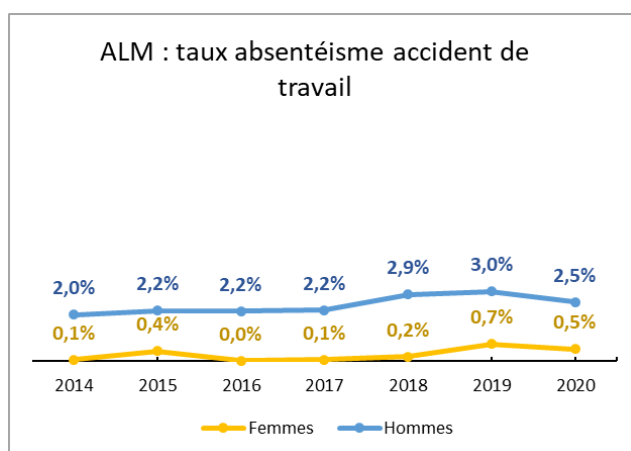
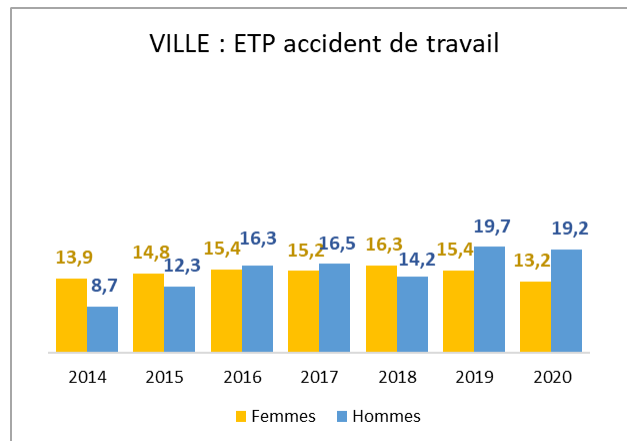
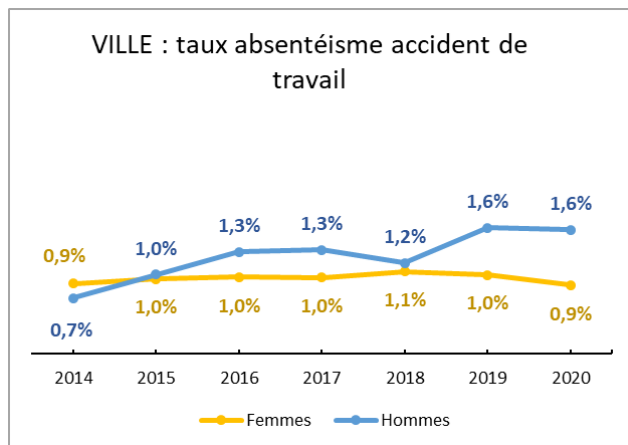
Evolution de la maladie ordinaire par collectivité, type d'absence, sexe



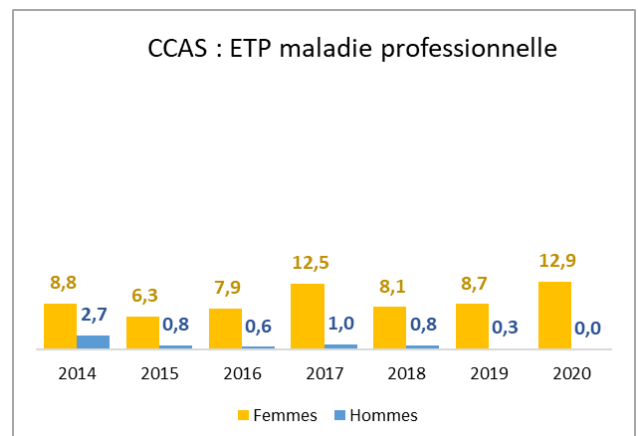
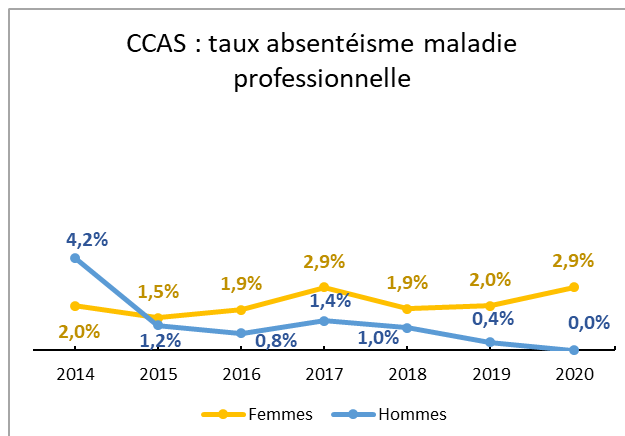
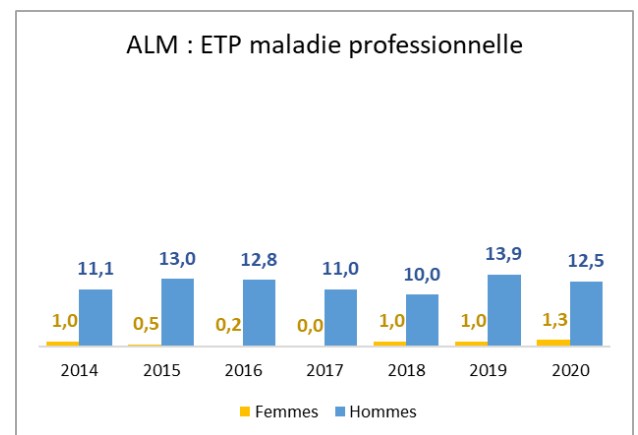
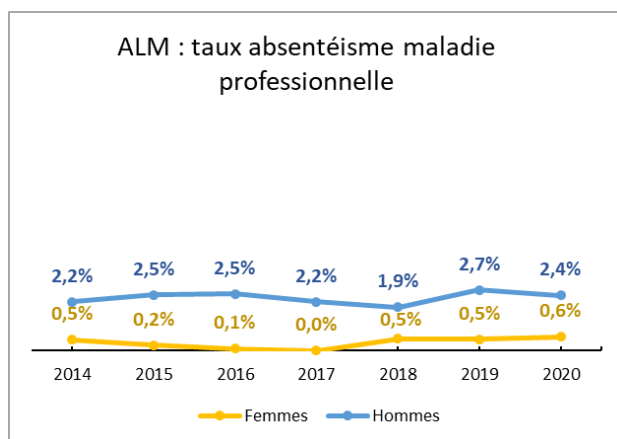
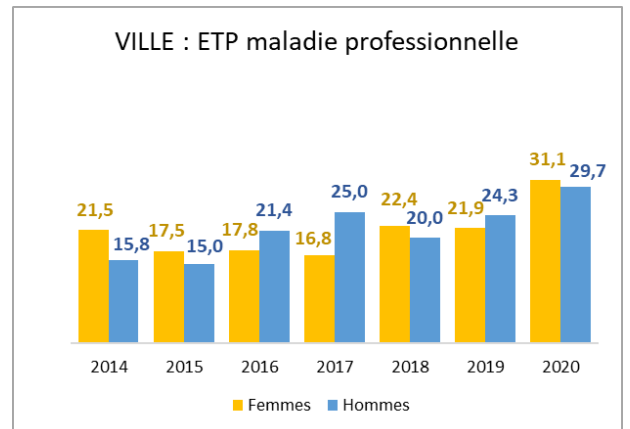
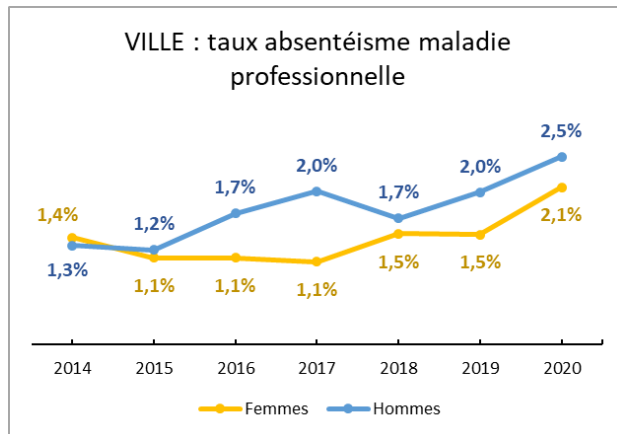
Evolution de la longue maladie par collectivité, type d'absence, sexe



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



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



LES CONGES PARENTAUX

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

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

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

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

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

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

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

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

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

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

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

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

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

Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 5212-13 du Code du Travail) ?

- ✓ Les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la CDAPH,
- ✓ Les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10%, et titulaires d'une rente,
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité et dont l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- ✓ Les pensionnés de guerre ou assimilés (veuves de guerre, orphelins de guerre, sapeurs-pompiers),
- ✓ Les titulaires de la carte d'invalidité,
- ✓ Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

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

Agents rémunérés au 31/12/2020

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

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

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

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

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

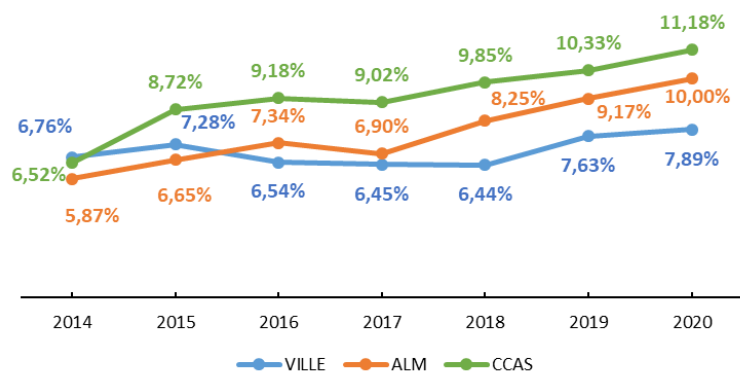
Les femmes représentent **16%** du personnel en situation de handicap.

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

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

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

Evolution du taux d'emploi direct* 2014-2020



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

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

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

DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

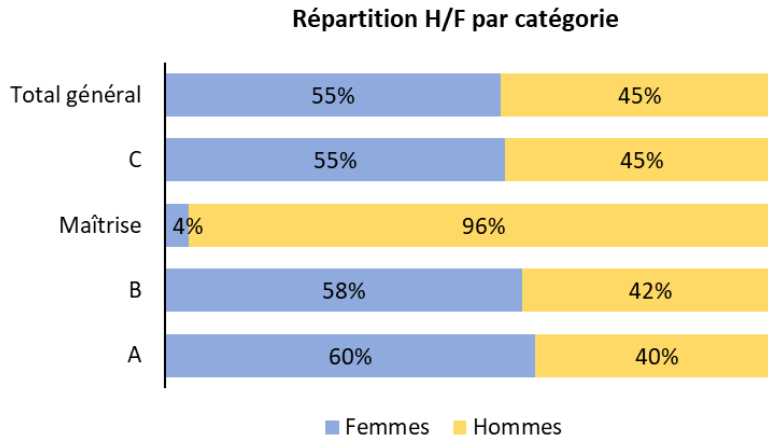
La Fonction Publique Territoriale (FPT) est organisée en 8 filières qui correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportive, sanitaire et sociale, police, animation. La filière Sapeurs-Pompiers n'est pas présente dans nos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

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

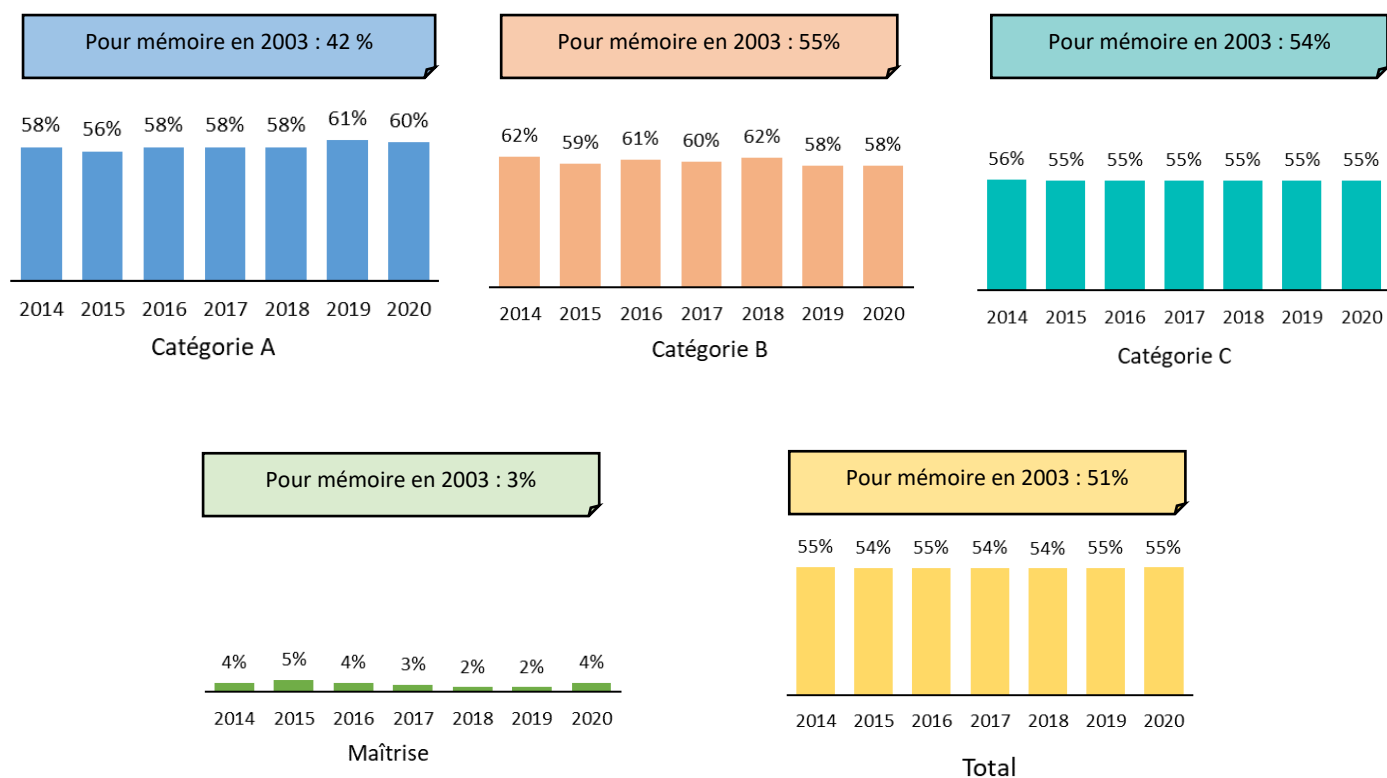
- Catégorie A : correspondant aux fonctions de conception et de direction
- Catégorie B : correspondant à des fonctions d'application
- Catégorie C : correspondant aux fonctions d'exécution. On distingue de la catégorie C, les agents de maîtrise qui sont considérés comme des C+ compte tenu de leur rôle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

Agents sur emplois permanents au 31/12/2020

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



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



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

LES EMPLOIS D'ENCADREMENT EN CATEGORIE A

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

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

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

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

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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

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

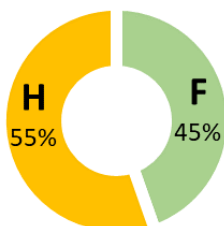
Elle se décompose comme suit en nombre d'agents par sexe :

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

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

LES ENCADRANTS ET LES NON ENCADRANTS

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



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

Nombre d'agents évalués par évaluateur en 2020

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

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

LES AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES

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

L'avancement de grade

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

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

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

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

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

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

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

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

La promotion interne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Promotions internes

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

LA REMUNERATION

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

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

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

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

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

Base des éléments ci-dessous :

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

La rémunération brute moyenne

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

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

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

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

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

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

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

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

LA FORMATION

La formation des agents territoriaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

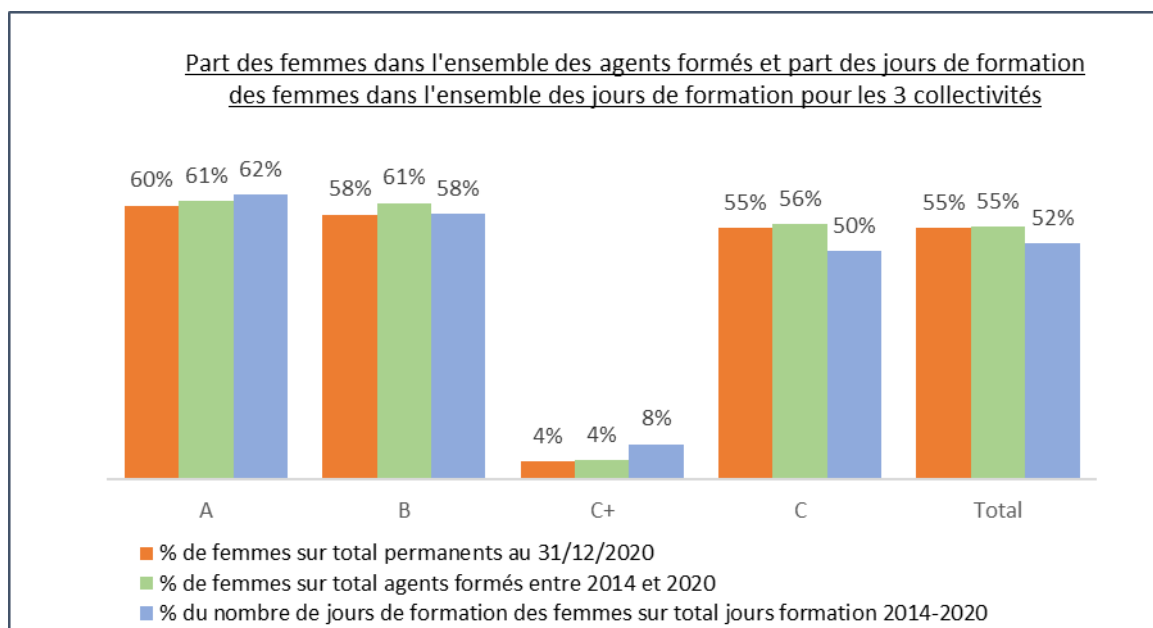
Le statut prévoit des différences entre les formations obligatoires statutairement selon les filières. Par exemple, dans la filière police municipale, la formation initiale et la formation continue obligatoire sont conséquentes pour les gardiens de police. Dans notre collectivité, cette filière est majoritairement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

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

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

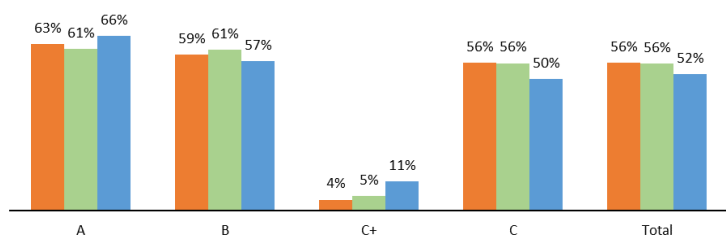
Enfin, les agents à temps non complet sont moins formés que les agents à temps complet. Cela s'explique par le fait que leur présence au travail est moins importante quantitativement et qu'ils sont donc moins disponibles pour se former. Mais il faut constater que ces métiers sont souvent peu qualifiés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

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

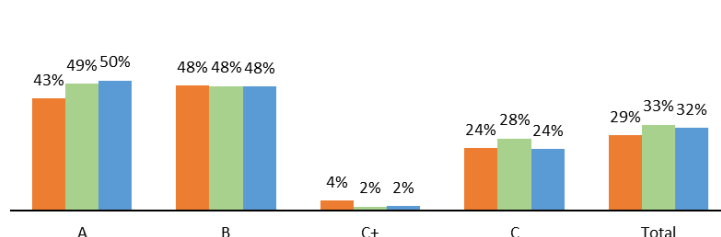


Détail par collectivité :

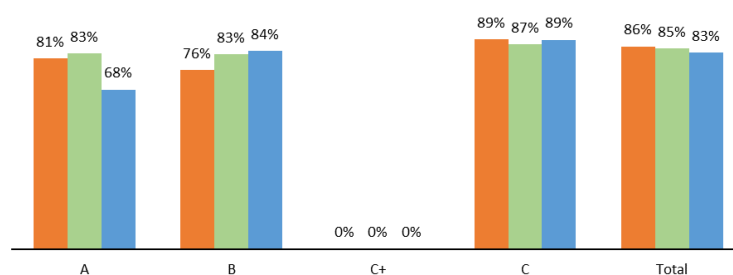
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



- Globalement en matière de formation,

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

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

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

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

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

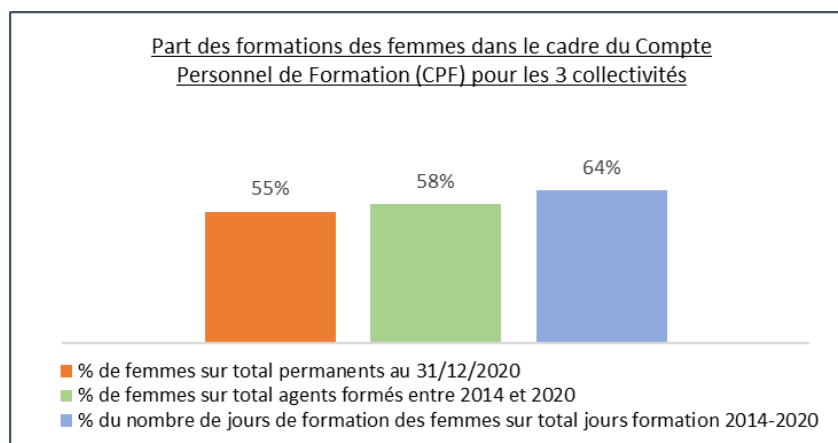
Pour les agents de catégorie C, les femmes ont davantage bénéficié d'actions de formation en nombre, mais moins en nombre de jours.

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

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

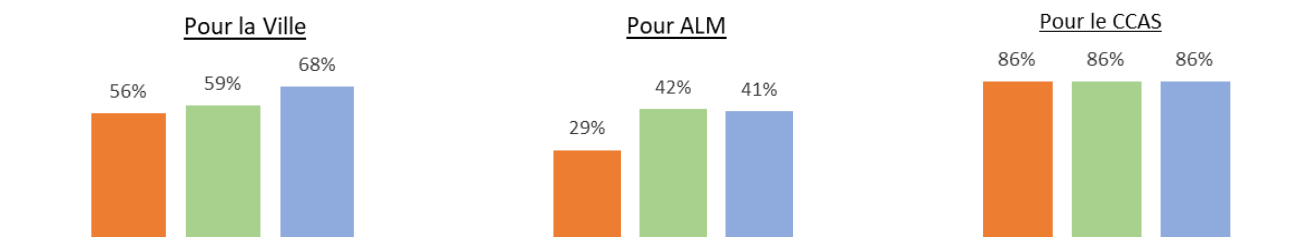
Cet indicateur donne à voir l'ensemble des formations suivies (choisies ou non par l'agent).

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



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

Détail par collectivité :



IV – Prévisions budgétaires 2022

Le chapitre 012 « Les dépenses de personnel »

La politique des Ressources Humaines mise en œuvre a permis de maîtriser les dépenses de personnel. **Entre 2014 et 2021**, le chapitre 012 a évolué de + **4,1 % soit + 0,6 % par an**. Les effets des décisions de l'Etat, estimés à +1,9 % en moyenne chaque année, ont été neutralisés par les efforts de gestion.

En 2021, les dépenses de personnel évoluent de + **1,1 %** par rapport au CA 2020 (base CA 2021 estimé). L'impact des effets des décisions de l'Etat est valorisé à + 1,8 %.

Pour 2022, compte tenu de la mise en œuvre de la Voirie Communautaire et du transfert de 128 agents Ville vers le Budget Principal ALM, l'évolution du chapitre 012 "charges de personnel" se situe à **-3,4 % par rapport au BP 2021**.

A périmètre constant, cette évolution aurait été de + **1,8 % par rapport au BP 2021**, et ce en intégrant les évolutions suivantes :

- Glissement Vieillesse Technicité (GVT) : + 0,9 %,
- Suite de la mise en place du RIFSEEP : + 0,2 %,
- Réforme catégorie C : + 0,6 %
- Revalorisation du SMIC : + 0,1 %



EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Rapport au titre des années
2020 et 2021

TABLE DES MATIERES

1. L'EGALITE EN CHIFFRES AU PLAN LOCAL	4
POPULATION ANGEVINE.....	4
TYPOLOGIE DES MENAGES	4
DIPLOME ET CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLES.....	6
SITUATION DE L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE.....	7
2. FOCUS SUR LA CRISE SANITAIRE	12
3. LES POLITIQUES PUBLIQUES EN MATIERE D'EGALITE	13
EDUCATION ENFANCE ET JEUNESSE	13
SPORT	17
CULTURE	22
LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	22
CHIFFRES ET INDICATEURS	22
DISPOSITIFS ET ACTIONS.....	23
EMPLOI ET INSERTION	24
LES DISPOSITIFS	24
CITOYENNETE.....	28
POLITIQUE DE LA VILLE	30
ACTION SPECIFIQUE DE LA COLLECTIVITE PENDANT LE CONFINEMENT	31
4. LA STRUCTURATION D'UN RESEAU LOCAL ANGEVIN.....	32
ORGANISATION ET PROGRAMMATION DES JOURNEES 8 MARS ET 25 NOVEMBRE	32
5. LE SOUTIEN AUX ASSOCIATIONS ET AUX INITIATIVES LOCALES	34

Bien que l'égalité de droits entre femmes et hommes ait beaucoup progressé tout au long du XXème siècle et continue aujourd'hui à être approfondie par le législateur, de nombreuses inégalités persistent encore en France.

En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, les articles 61 et 77 de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants **d'élaborer « un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », préalablement aux débats sur le projet de budget. Ce rapport concerne « la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité, ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».**

Selon la définition du Conseil de l'Europe **« l'égalité entre les femmes et les hommes, c'est observer la même autonomie, responsabilité, participation et visibilité des deux sexes dans toutes les sphères de la vie publique et de la vie privée »**. En dépit des avancées obtenues, d'importantes inégalités demeurent entre les femmes et les hommes. Ainsi et au-delà de l'obligation réglementaire contenue dans la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, l'équipe municipale en a fait une priorité du mandat 2020-2026.

Ce rapport est une réelle opportunité pour permettre à nos collectivités d'être pro-actives en la matière, de faire le point chaque année sur les avancées. La Ville d'Angers souhaite tendre vers le développement d'une politique intégrée de l'égalité à l'ensemble de l'action municipale, en partenariat avec les institutions et le secteur associatif dans tous les domaines, de l'éducation, du sport, de la culture, de la santé, de la vie citoyenne, de l'égal accès à l'espace public, de l'emploi, de l'accès aux responsabilités et associatives.

La Ville d'Angers souhaite s'engager dans des dispositifs spécifiques pour prévenir les violences faites aux femmes, accompagner celles qui en sont victimes, permettre de reconquérir l'espace public, favoriser la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans les marchés publics, **prévenir et lutter contre les comportements sexistes et le harcèlement sexuel au sein des services de la collectivité.**

Il est ainsi fondamental **d'agir en direction des plus jeunes pour prévenir toutes les inégalités** et lutter contre les discriminations, tout comme favoriser la réflexion sur la place des femmes et des hommes dans la société, sur le respect mutuel et les droits existants. L'enjeu est de parvenir à transmettre une culture du respect et de l'égalité. Des actions de sensibilisation auprès des jeunes, visant à promouvoir une éducation égalitaire et à l'égalité en luttant contre les discriminations et stéréotypes sexistes, doivent pouvoir se mettre en place.

Les femmes sont par ailleurs concernées par des défis spécifiques tels que l'accès à la contraception et à l'IVG ainsi qu'à la prévention, au dépistage et au traitement de certains cancers dont celui du sein, première cause de décès par cancer chez la femme. Le contexte socio-économique influant sur l'accès aux soins, à la santé et au bien-être des femmes en situation de précarité ou de pauvreté, la Ville d'Angers souhaite **mener des actions visant à favoriser leur accès aux soins.**

Les femmes et les hommes ne pratiquent pas de la même manière les rues, les cafés, les espaces culturels et sportifs, dont l'usage répond à des normes et « codes sexués ». L'histoire, l'éducation et l'organisation des villes influencent leurs comportements. Les politiques publiques et les actions citoyennes peuvent **favoriser la mixité dans l'espace public en faisant des choix urbains qui répondent à l'impératif d'égalité**, en soutenant et généralisant les initiatives qui rendent la ville plus accessible et les espaces publics plus partagés.

Afin de suivre, évaluer et coordonner l'action de la collectivité en faveur de l'égalité à l'échelle de ses politiques publiques, la Ville d'Angers s'en donne les moyens en prenant notamment appui sur le **pôle ressource « vie associative et citoyenneté » et un service transversal : la Mission égalité diversité** qui dispose de ressources (outils, budget, partenariat...) permettant d'impulser, de soutenir des actions spécifiques et d'accompagner les acteurs vers des démarches plus intégrées.

L'animation d'un réseau interne de référents et référentes des directions de la collectivité et l'animation d'un réseau d'acteurs locaux œuvrant toute l'année pour l'égalité et la prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles seront à l'œuvre à terme. **L'observation sociale d'indicateurs sexués, la conception en cours d'un plan pluriannuel d'actions en faveur de l'égalité et le développement d'une culture commune constituent des objectifs ambitieux de la collectivité.**

1. L'égalité en chiffres au plan local

POPULATION ANGEVINE

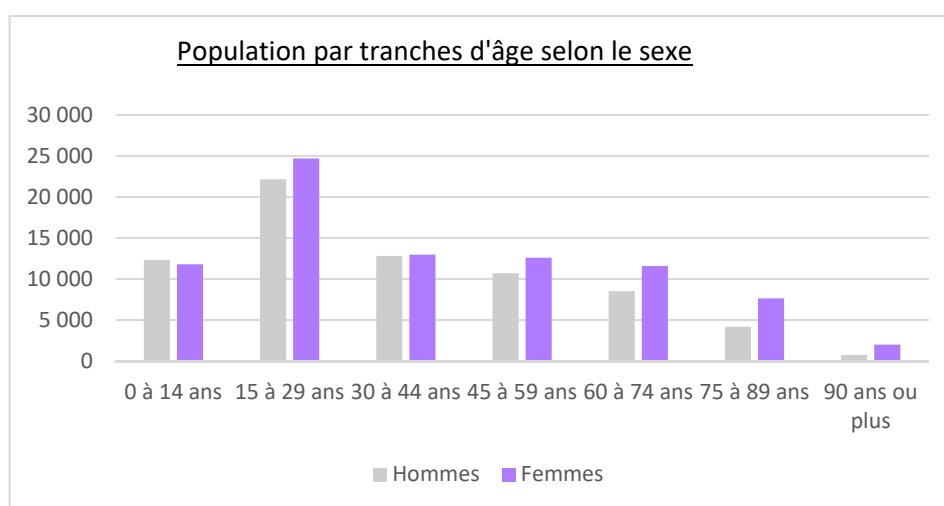
Angers est une ville de 154 510 habitants et habitantes (INSEE RP 2018).

Les chiffres présentés ci-dessous sont issus de l'INSEE RP2018. Les femmes représentent près de 54 % de la population, soit 83 184 personnes (46 % d'hommes, soit 71 326 personnes) et une présence sensiblement plus élevée de femmes à Angers qu'au niveau national. Les femmes représentent 51,6 % de la population en France.

En France comme à Angers, les garçons sont cependant plus nombreux que les filles à la naissance et le demeurent jusqu'à 23 ans. Ils représentent ainsi 51,1 % des moins de 24 ans (figure 1).

Angers se distingue toutefois avec une population jeune importante (les 15-29 ans majoritaire avec une plus forte proportion de femmes comme au niveau national sur cette catégorie d'âge, avec 40 000 personnes étudiantes et apprenties, 75.000 habitants âgés de moins de 30 ans).

C'est à partir de 45 ans que l'écart se creuse plus fortement entre les femmes et les hommes. Entre 60 et 74 ans les femmes représentent plus de la moitié de la population de cette tranche, passé 75 ans ce sont quasiment deux tiers de femmes. A Angers, comme en France, le vieillissement se conjugue fortement au féminin.



Source : dossier complet Angers – INSEE RP2018 – dossier INSEE 2021

TYPOLOGIE DES MENAGES

Sur 34 193 foyers familiaux à Angers, une part importante des couples de plus de 25 ans sont des couples sans enfant.

Un peu moins d'un quart sont des foyers monoparentaux. Dans les personnes vivant seules, les femmes sont très majoritaires (58.9%) dont 24% sont en situation de monoparentalité. Seulement 6 % des hommes vivants seuls sont à la charge d'enfant(s).

A Angers, comme sur le territoire national, cela se traduit par une hausse de la charge domestique pour les femmes au détriment d'autres activités. Être en situation de monoparentalité implique une charge mentale plus importante impactant la vie professionnelle et la vie sociale.

- SELON LEUR COMPOSITION

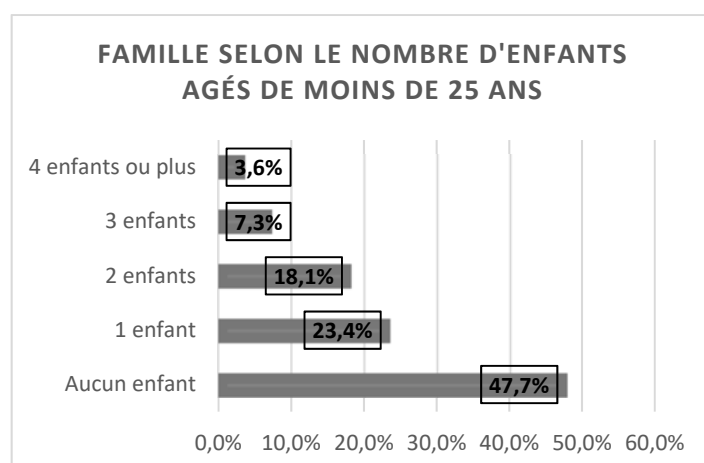
	2008	%	2013	%	2018	%
Ensemble	34 154	100,0%	33 834	100,0%	34 193	100%
Couples sans enfant	15 477	45,3%	15 383	45,5%	15 046	44%
Couples avec enfant(s)	12 407	36,3%	11 736	34,7%	11 816	35%
Familles monoparentales	6 270	18,4%	6 715	19,8%	7 331	21%
Hommes seuls avec enfants	646	1,9%	883	2,6%	1 111	3%
Femmes seules avec enfants	5 624	16,5%	5 832	17,2%	6 220	18%

	2018	%	Avec enfant(s)	%
Femmes seules	26 284	58,9%	6220	24%
Hommes seuls	18 353	41,1%	1111	6%
Ensemble	44 637	100,0%	7331	

Source : tableaux enquête INSEE RP2018 – dossier INSEE 2021

Les familles angevines les plus représentées sont les familles sans enfants (47.7%). Quasiment un quart a 1 enfant. Les familles nombreuses (3 enfants ou plus) représentent près de 11% des familles à Angers, c'est moins que la moyenne nationale qui s'élève à 21.5%. A l'échelle régionale, le taux de familles nombreuses sur le territoire baisse d'année en année. Contrairement aux familles sans enfant ainsi qu'avec 1 ou 2 enfants qui sont en hausse (Source : dossier complet Angers – INSEE 2021 et avoir 3 enfants ou plus à la maison – INSEE statistiques – INSEE Pays de La Loire).

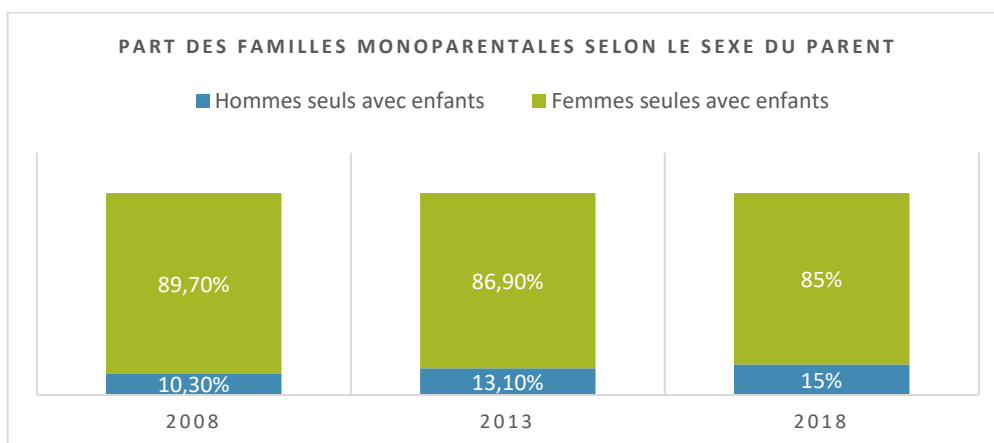
NOMBRE D'ENFANT(S) AGE(S) DE MOINS DE 25 ANS PAR FAMILLE



Source : Graphique réalisé à partir Source enquête INSEE 2021 – Angers dossier complet

85% des enfants sont à la charge des mères. Toutefois, à Angers une hausse de la part des hommes en situation de monoparentalité depuis 2008 est observée (effet possible des séparations et de la mise en œuvre de la garde alternée).

PART DES FAMILLES MONOPARENTALES SELON LE SEXE DU PARENT



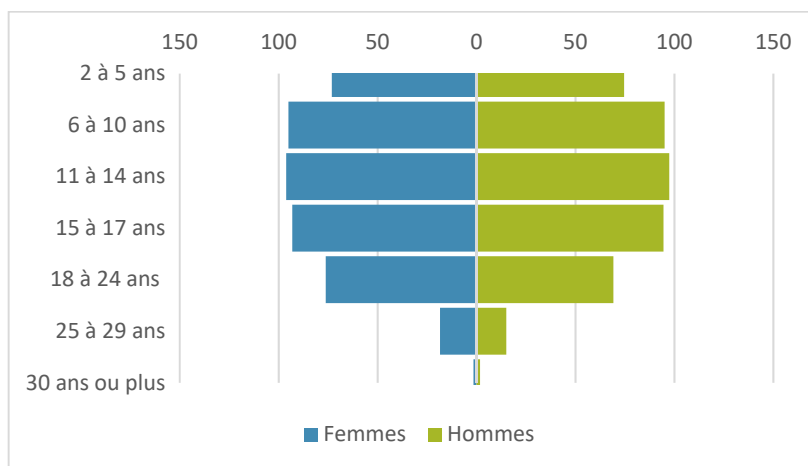
Source : graphique réalisé à partir de l'enquête INSEE 2021 – Angers dossier complet

Selon l'INSEE, la situation de monoparentalité résulte de la séparation des conjoints pour trois quarts des familles concernées. Pour une mère sur six, le deuxième motif déclaré de monoparentalité est de n'avoir jamais été en couple, tandis que le décès de leur compagne constitue la deuxième raison pour 13% des pères.

DIPLOME ET CATEGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLES

• TAUX DE SCOLARISATION SELON L'ÂGE

Le taux de scolarisation des Angevins et Angevines est constant depuis 2008 comme le taux de scolarisation en France.

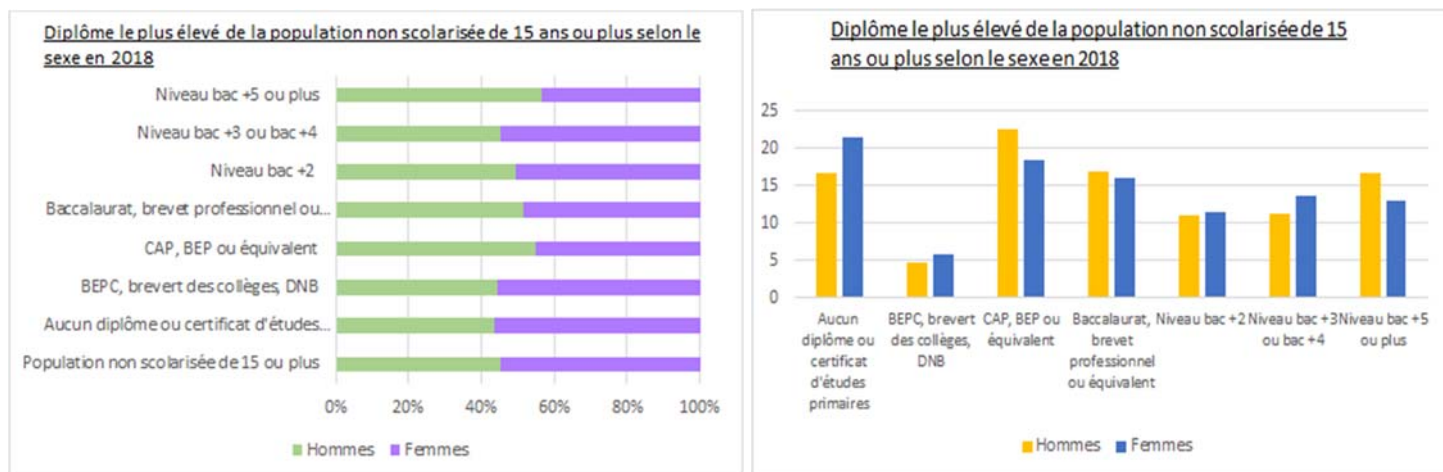


Source : graphique réalisé à partir de l'enquête INSEE 2021 – Angers dossier complet

L'école étant obligatoire jusqu'à 16 ans, une baisse des inscriptions après 17 ans est constatée. Par la suite, la baisse est légèrement plus importante chez les hommes que chez les femmes au moment des études supérieures. La population étudiante est nombreuse à Angers : 45 000 étudiants, avec un volume de filières « traditionnellement » plus féminines.

• DIPLOME LE PLUS ELEVE DE LA POPULATION NON SCOLARISEE DE 15 ANS OU PLUS SELON LE SEXE EN 2018.

Une majorité de la population angevine a obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur. Cependant, une plus forte obtention de la part des hommes d'un diplôme supérieur + 5 est noté, ce qui n'est pas le cas au niveau national où les femmes sont plus nombreuses à détenir un diplôme plus élevé que les hommes.



Source : graphiques réalisés à partir de l'enquête INSEE 2021 – Angers dossier complet

En 2019, selon l'enquête de la Direction de l'Évaluation de la Prospective et de la Performance (DEPP) :

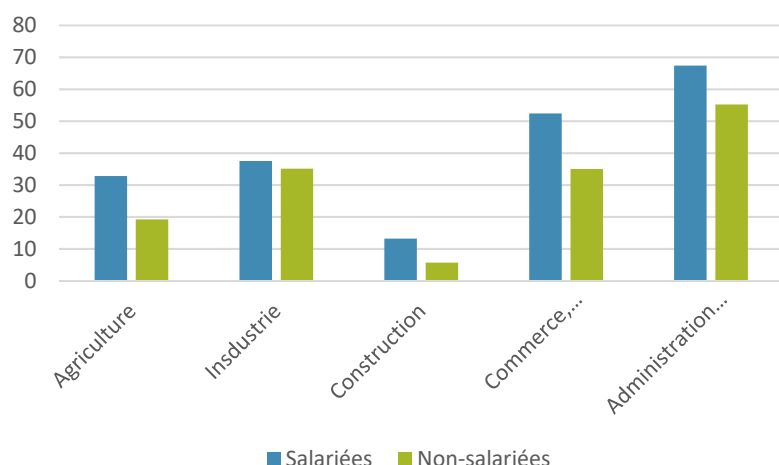
- **Les données statistiques montrent que les filles réussissent mieux à l'école.** Par exemple, ces dernières ont de meilleurs résultats en français. L'évaluation internationale PISA de 2018 témoigne qu'en France comme ailleurs, les filles de 15 ans sont plus nombreuses en proportion à maîtriser l'écrit. **Elles sont également plus nombreuses à accéder au baccalauréat.** En 2018, la proportion de bachelères dans une génération s'élève à 85,9 %, celle des bacheliers à 75,8 %, soit un écart de 10,1 points en faveur des filles.
- **D'un meilleur niveau scolaire, les filles s'orientent davantage vers l'enseignement général et technologique que les garçons.** Pour autant, elles sont moins nombreuses en proportion à s'orienter dans les filières scientifiques. En 2018, 41,9 % des terminales scientifiques (S, ST2ID et STL) sont des filles. Ce n'était le cas que de 33,0 % d'entre eux en 1994. Dans l'enseignement supérieur, les différences sont plus nettes parmi les diplômés scientifiques. En 2017, 28,1 % des ingénieurs sont des femmes et ce taux est de 40,6 % parmi les docteurs en sciences.
- **Dans l'enseignement professionnel, la mixité est rarement atteinte,** tant dans les domaines de la production - où 15 % des élèves ou apprentis sont des filles - que dans les domaines des services où les filles y sont majoritaires (65 %).
- **La réussite scolaire des filles ne se traduit pas systématiquement par une meilleure insertion professionnelle.** En effet, si à la sortie des formations professionnelles, les filles s'insèrent aussi bien en emploi dans les domaines des services, ce n'est pas le cas dans les domaines de la production. À la sortie de l'université, les filles s'insèrent aussi bien dans le marché du travail que leurs homologues masculins, mais n'ont ni le même niveau de qualification, ni le même salaire.

SITUATION DE L'EMPLOI DES FEMMES ET DES HOMMES SUR LE TERRITOIRE

La participation des femmes à la population active est aujourd'hui presque équivalente à celle des hommes (49 % de femmes contre 51 % d'hommes). Cependant, en France comme dans tous les pays européens, les conditions d'emploi des femmes sont moins favorables que celles des hommes (davantage de recours au temps partiel, une précarité de l'emploi accrue...) contribuant à expliquer un écart de rémunération qui peine à se résorber (environ 25 % de moins).

En Europe, la France se distingue notamment par un taux d'activité des femmes en cohérence avec la moyenne européenne (68 %) et un poids du temps partiel féminin relativement élevé (environ une femme sur trois) et plus souvent « subi » que dans le reste du continent (environ 40 % des femmes à temps partiel le sont de façon « subie » en France).

Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité en 2018



Les « freins » à l'emploi des femmes revêtent bien souvent une dimension territoriale : dans les territoires ruraux, l'organisation de l'activité économique a ainsi conduit à une structure de l'emploi majoritairement orientée vers les secteurs à dominante masculine (construction, agriculture, transports et entreposage...), tandis que l'emploi féminin est concentré dans un nombre plus réduit de secteurs d'activité (médico-social en particulier), plus souvent pourvoyeurs d'emplois précaires ou affectés par des horaires irréguliers. Dans les territoires urbains, les inégalités sociales sont plus marquées et les tensions sur le marché de l'emploi se

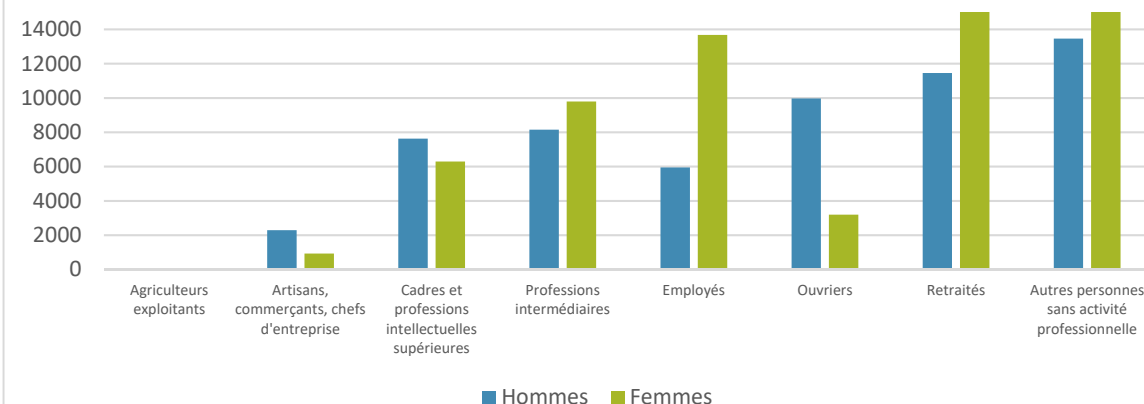
traduisent par une plus grande probabilité pour les femmes de traverser des périodes de chômage, voire d'inactivité, malgré une offre d'emploi plus diversifiée. Ces constats confirment la pertinence d'une approche territorialisée pour la définition de politiques publiques en faveur de l'accès à l'emploi des femmes.

En région¹, les femmes dans les Pays de la Loire sont plus souvent en emploi qu'en France « de province » (l'ensemble des régions métropolitaines).

• TAUX DE FEMINISATION DE L'EMPLOI

Le taux de féminisation des emplois, pour une classe d'emplois, est la part des emplois de cette classe qui sont occupés par des femmes (Définition INSEE). Le taux de féminisation des emplois sur le secteur d'Angers est à l'image du territoire national. Les postes occupés par des femmes restent majoritaires dans le secteur tertiaire (administration publique, enseignement, santé, action sociale). On trouve plus de femmes dans les métiers du « care », service à la personne et l'éducation, et plus d'hommes dans les filières techniques, ouvrières, agricoles, secteurs traditionnellement dit masculins. Tout ce système de répartition sexuée contribue à renforcer les stéréotypes et les inégalités. Les femmes sont visiblement présentes dans des emplois moins qualifiés où la rémunération est moins élevée. Les catégories socio-professionnelles affichent des disparités qui sont un des principaux facteurs d'inégalités entre les hommes et les femmes, notamment les écarts de salaires.

Répartition de la population selon la CSP et le sexe en 2018



Source : graphique réalisé à partir de l'enquête INSEE 2021 – Angers dossier complet

¹ Temps partiel : la garde des enfants est le premier motif des femmes - Insee Analyses Pays de la Loire - 71

- UNE EXPOSITION AU CHOMAGE PLUS FORTE POUR LES FEMMES

EMP T4 - Chômage (au sens du recensement) des 15-64 ans

	2008	2013	2018
Nombre de chômeurs	3 450 701	4 160 716	4 132 711
Taux de chômage en %	11,6	13,6	13,4
Taux de chômage des hommes en %	10,5	12,9	12,7
Taux de chômage des femmes en %	12,8	14,3	14,2
Part des femmes parmi les chômeurs en %	52,5	50,9	51,5

Sources : Insee, RP2008, RP2013 et RP2018, exploitations principales, géographie au 01/01/2021.

- ZOOM SUR LE TEMPS PARTIEL A ANGERS ET EN REGION

La Région des Pays de la Loire se démarque des autres régions par un plus fort taux de temps partiel. Dans les Pays de la Loire, les femmes sont plus souvent à temps partiel mais moins souvent inactives. Pour 100 femmes de 15 à 64 ans dans la région, 63 travaillent : 43 à temps complet et 20 à temps partiel.

Dans les régions métropolitaines, les femmes actives sont moins nombreuses : 60 travaillent, dont 42 à temps complet et 18 à temps partiel. Dans la région, seules 28 % des femmes de 15 à 64 ans sont inactives contre 30 % en France de province. Ainsi, parmi les femmes actives, 32 % sont à temps partiel dans la région contre 29 % en France.

> L'indicateur « part des résidents travaillant à temps partiel » apparaît comme celui qui marque le plus le territoire d'Angers Loire Métropole (ALM) avec une valeur **de 30.8 % contre 26.6 % en France**.

> L'indicateur « part des résidents travaillant à temps partiel » sur ALM est celui pour lequel les inégalités entre les femmes et les hommes sont les plus marquées avec une valeur **de 30.8 % pour les femmes contre 9.7 % pour les hommes**.

Une étude spécifique a été conduite par l'INSEE en partenariat avec la Région des Pays de la Loire. Cette étude réalisée à l'échelle régionale permet de mieux mettre en lumière la situation locale angevine relative au temps de travail.

Hommes comme femmes, certaines personnes font le choix de ne pas travailler à temps plein : soit dans le but de concilier vie familiale et vie professionnelle (garde d'enfants ou prise en charge d'un proche dépendant), soit pour sortir progressivement du marché du travail, soit encore pour suivre une formation.

À l'opposé, d'autres personnes acceptent un temps de travail inférieur au temps complet souhaité : dans les Pays de la Loire, 32 % des femmes et 39 % des hommes souhaiteraient en effet travailler plus. Parmi eux, la raison principale évoquée est l'impossibilité de travailler davantage dans leur emploi actuel. L'étude de la population à temps partiel permet d'approcher les déterminants et de fournir des informations sur les raisons du temps partiel.

Les principaux enseignements de l'étude régionale INSEE :

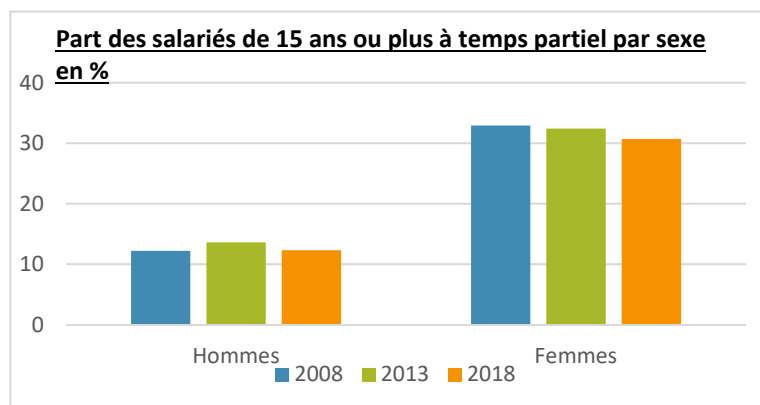
- Un temps partiel fréquent chez les femmes en partie dû au taux d'activité plus élevé dans la région,
- Femmes à temps partiel : la garde des enfants comme premier motif,
- Un fort temps partiel pour les actifs étudiants et ceux en fin de vie active,
- Un fort recours au temps partiel dans certains métiers du tertiaire,
- Beaucoup de femmes, mais de plus en plus d'hommes à temps partiel,
- Temps partiel et inactivité : des situations contrastées selon les catégories professionnelles.

Dans le recours au temps partiel, avoir des enfants est un élément déterminant : 61 % des femmes ligérienne à temps partiel ont au moins un enfant, contre 54 % des femmes à temps complet. La garde d'un enfant reste une des raisons principales du recours au temps partiel, qu'il soit subi (par manque de moyen de garde ou coût de

celui-ci) ou choisi. Les femmes sans enfant, seules ou vivant en couple, sont moins souvent à temps partiel que les femmes ayant une famille (formée d'un couple ou monoparentale).

Dans les familles avec enfant(s) (avec au moins un parent ayant un emploi), les femmes sont beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes. La situation majoritaire reste cependant un travail à temps complet pour les deux parents. Ainsi, dans une famille sur deux constituée d'un couple avec enfant(s), les deux parents sont à temps complet. Dans 26 % des situations l'homme est à temps complet et la femme à temps partiel.

Le temps de travail hebdomadaire moyen chez les femmes à temps partiel s'adapte à une logique de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il correspond en moyenne à 80 % du temps complet, soit quatre journées travaillées par semaine.

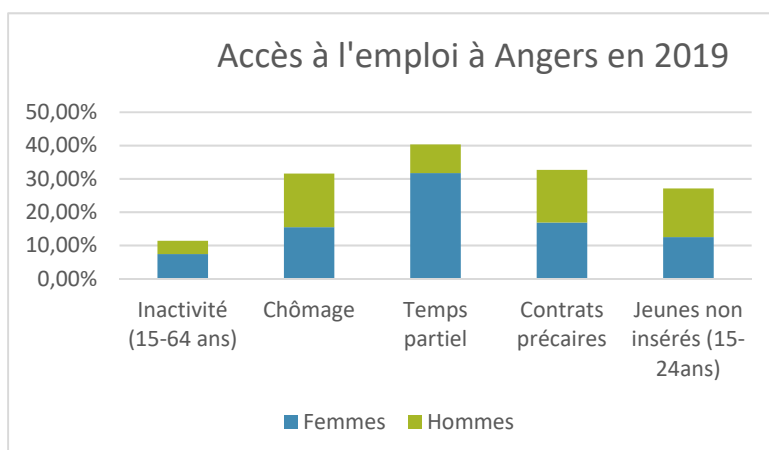


Source : graphique réalisé à partir de l'enquête INSEE 2021 – Angers dossier complet

Même s'il est fortement féminisé, le temps partiel concerne de plus en plus d'hommes. En 2015, 54 000 hommes sont en temps partiel. Ils représentent 6,8 % des hommes en emploi en 2015 contre 5,9 % en 2008. Les hommes à temps partiel travaillent majoritairement dans le secteur privé (75 %). Mais dans l'emploi, ils ne représentent encore que 4 personnes pour 100 personnes actives quand les femmes à temps partiel en représentent 16. Contrairement aux hommes, le temps partiel décroît chez les femmes. Elles sont relativement moins nombreuses à travailler à temps partiel qu'en 2008. Elles étaient 33,4 % en 2008, elles ne sont plus que 32 % en 2015.

La répartition sexuée des secteurs d'activités entraîne une variété au niveau des horaires. Le temps partiel est un contrat qui concerne plus fréquemment les femmes puisqu'elles sont amenées à occuper des postes dans des secteurs où le temps partiel est plus développé.

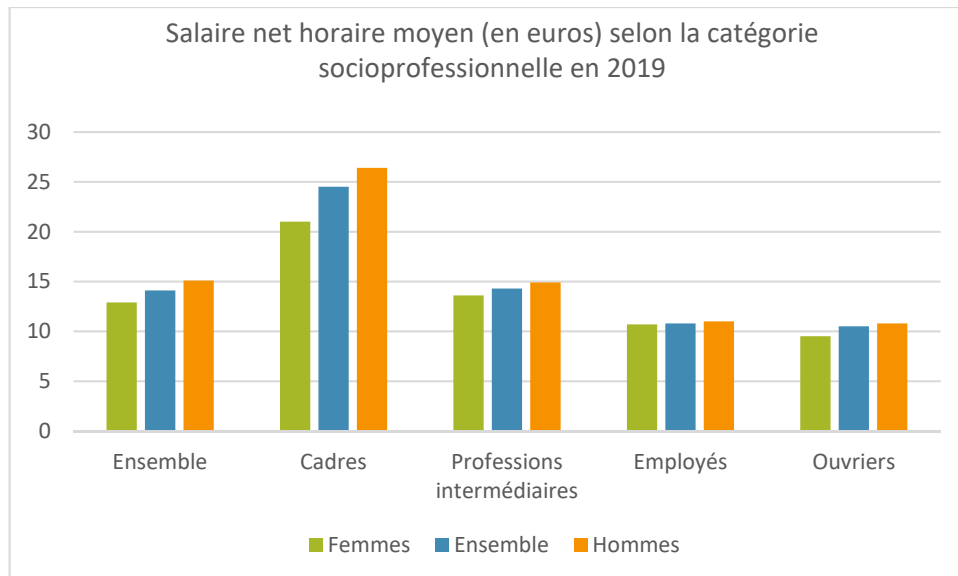
Certains secteurs embauchent très souvent à temps partiel. Le tertiaire notamment est un grand pourvoyeur d'emplois à temps partiel. Pour les employeurs, le temps partiel permet une meilleure flexibilité pour s'ajuster au rythme d'activité. Le commerce, la restauration et les activités de nettoyage en entreprise comptent plus de trois emplois sur dix à temps partiel. La part de salariés peu qualifiés y est élevée et le temps partiel est parfois la seule forme d'emploi proposée. Dans les services à la personne, le temps partiel est également fortement plébiscité par les entreprises. Le besoin de souplesse au niveau des horaires, mais aussi les contraintes physiques imposent des temps de travail plus réduits. Chez les hommes, les professions intermédiaires ont les plus forts recours au temps partiel.



Source : graphique réalisé à partir de l'enquête INSEE 2021 – Angers dossier complet

Plus spécifiquement, la part des emplois à temps partiel est majoritairement occupée par des femmes à 31,7% contre 8,6% par des hommes. Le temps partiel se retrouve également aux âges extrêmes de la vie active (avant 25 ans et après 55 ans) pour les hommes comme pour les femmes. Avant 25 ans, il vient souvent en complément des études pour les financer. Après 55 ans, il correspond à une cessation progressive d'activité ou à une perte d'emploi suivie d'une difficulté à en retrouver un à temps complet. Il est d'ailleurs proportionnellement plus développé parmi les jeunes et les seniors que chez les personnes de 25 à 54 ans : 37 % des emplois chez les femmes de moins de 25 ans sont à temps partiel.

- ECART DE SALAIRE



Source : graphique réalisé à partir de l'enquête INSEE 2021 – Angers dossier complet

En moyenne les femmes perçoivent un salaire en dessous de la moyenne. Les écarts de salaire sont de plus en plus importants au fur et à mesure de la carrière notamment pour congé maternité, instauration de temps partiel et le plafond de verre persistant dans certains secteurs notamment chez les cadres où on peut observer un écart de salaire très marqué.

2. Focus sur la crise sanitaire

La crise sanitaire agit comme un amplificateur des inégalités entre les femmes et les hommes dans tous les domaines. Travailler en temps de COVID s'est avéré tout d'abord bien plus à risque pour les femmes que pour les hommes. En effet, les métiers nécessitant un contact avec du public sont occupés majoritairement par des femmes ce qui les expose davantage à des risques de contamination.

De plus, la fermeture des écoles entraîne également une charge supplémentaire de travail pour les parents. Les femmes se trouvent être au premier rang d'une plus grande charge mentale et physique. **43% des femmes affirment une hausse du temps de travail domestique à 4h par jour.**

La crise sanitaire a démontré que le télétravail était un aménagement possible dans les structures privées comme publiques (Service public Territorial, n°44 – juin 2021).



Source : chiffres-clés –édition 2020 – vers une égalité réelle entre les femmes et les hommes HCE

Sur leur lieu de travail, 38% des femmes déclarent ne pas disposer d'un espace de travail isolé, contre 29% des hommes. « Selon les chiffres de l'Organisation internationale du travail (OIT), la perte d'emplois des femmes a atteint 5% en 2020, contre 3,9% chez les hommes.

Ainsi, la pandémie aurait fait perdre 36 ans à l'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde.

Enfin, durant la crise sanitaire, les violences conjugales ont été fortement en hausse. Le nombre d'appels reçus au 3919 a triplé en 2020. Le 3919 est un numéro d'écoute, d'information et d'orientation à destination des victimes de violences sexistes et sexuelles géré par la Fédération nationale solidarité femmes (FNSF).

Les violences sont de natures multiples : violences conjugales, viol, harcèlement sexuel, excision, mariage forcé, prostitution...

Les violences sont plus répandues dans l'espace privé.

- **198** décès en 2019 dont **146 femmes** : c'est **une femme qui décède tous les deux jours victimes de son conjoint**
- **72%** des victimes de violences conjugales sont des femmes
- **+ 42%** du nombre d'intervention des forces de l'ordre à domicile durant le confinement
- **X 3** les appels au **3919** entre mars et juin 2020



3. Les politiques publiques en matière d'égalité

EDUCATION ENFANCE ET JEUNESSE

ENFANCE

15 % de la population angevine représente la tranche d'âge 0-14 ans, c'est un peu moins qu'au niveau national (17,7%). 73% des 2-5ans sont scolarisés.

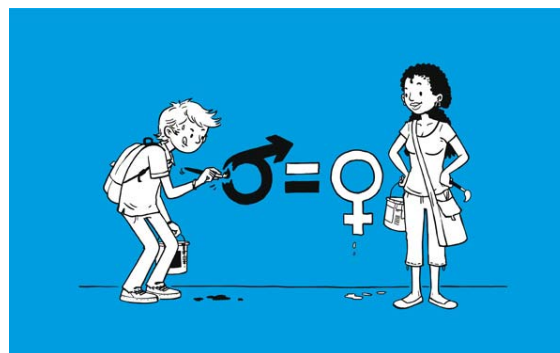
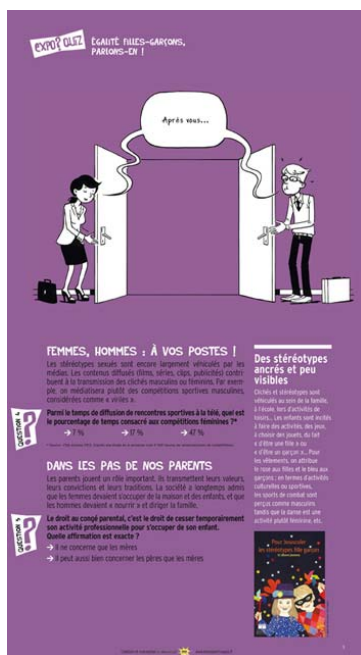
Lutter contre les stéréotypes sexistes et plus largement développer la culture de l'égalité sont des enjeux essentiels dès le plus jeune âge. L'égalité fille-garçon est réaffirmée dans le nouveau projet de politique éducative locale pour les années 2020-2026. En effet, la mission des acteurs éducatifs est de favoriser la réussite de chacun et chacune, de la maternelle à l'enseignement supérieur. Cette réussite implique que les valeurs humanistes d'égalité et de respect entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons, soient transmises, comprises et mises en œuvre dès le plus jeune âge. Pour cela, la Ville met en place une diversité d'actions.

L'EGALITE FILLES-GARÇONS DANS LE CADRE DES TEMPS D'ACTIVITES PERISCOLAIRES

- Chaque année, les équipes de la Direction Education engagent un travail spécifique sur les intitulés des ateliers des temps d'activités périscolaire (TAP) pour intéresser autant les filles que les garçons
- Un TAP spécifique sur la thématique égalité fille-garçon est proposé par l'association Graine de Citoyen. Cette question infuse également d'autres ateliers proposés par l'association : médiation de cours, droits des enfants et commémoration de la convention internationale des droits de l'enfant.
- Dans le cadre d'une convention signée entre l'association Graine de Citoyen et la Ville d'Angers, l'association forme chaque année depuis 2018 des agents de la Direction Education sur les enjeux de l'égalité filles-garçons. Un groupe mixte de 12 agents (responsable d'unité, animateurs et ATSEM) a été formé sur 2 jours, les 22 et 23 février 2021. L'objectif de la formation est d'outiller les animateurs pour être plus à l'aise sur ces questions, les aborder plus facilement tout en conservant l'aspect ludique des TAP à destination des élèves des classes de CM1 et CM2.
- Hors cadre du TAP, la Direction Santé Publique a animé des temps d'échange sur l'égalité fille-garçon et les stéréotypes à la demande d'une école angevine. 4 classes ont pu brainstormer autour des mots « fille » et « garçon » et échangé autour des idées reçues des élèves.

DES OUTILS MIS A DISPOSITION

- La Direction Santé Publique a conçu une malle outil constituée de livres jeunesse traitant de l'égalité fille-garçon à destination des écoles maternelles et primaires.
- La Mission Egalité Diversité met à disposition des partenaires locaux et des écoles une exposition sur l'égalité fille-garçon. L'expo-quiz® *égalité fille-garçon parlons-en !* conçue par l'association Le Moutard, s'appuie sur une iconographie forte de 6 dessins de presse originaux et de 11 questions à choix multiples qui balayent les principaux thèmes liés à l'égalité filles-garçons (égalité professionnelle, vie affective et sexuelle, mixité des métiers, violences sexistes...). L'exposition est conçue comme un parcours pédagogique au cours duquel le public est amené à découvrir le sujet en décryptant différents niveaux de lecture (dessins de presse, questions à choix multiples, encadrés et visuels ressources et/ou campagnes de communication). En suscitant la surprise et la curiosité tout au long du parcours, l'exposition est le prétexte d'échanges et de débats.



EDUCATION A LA VIE AFFECTIVE ET SEXUELLE – RELATIONS FILLES-GARÇONS

Dans le cadre du programme scolaire sur la reproduction chez l'homme et l'éducation à la sexualité, les infirmières de la Direction Santé Publique interviennent régulièrement, à la demande des enseignants, pour sensibiliser en moyenne 300 élèves de CM2, aux relations filles-garçons, avant la puberté et l'entrée au collège. L'enjeu est de proposer aux enfants un échange autour de leurs corps afin d'avoir une meilleure connaissance de celui-ci et des changements survenant au moment de la puberté.

Depuis 10 ans, les différentes écoles de la Ville sollicitent le service Prévention, Education, Promotion de la Santé sur cette thématique avec une demande de reconduction systématique des enseignants. Les enfants font souvent part de leur impossibilité d'aborder le sujet autrement que lors de ces temps. Les enseignants rapportent que les enfants de CM2 attendent chaque année ce moment qui marque leur passage de l'élémentaire vers le collège.

Perspectives : La Direction Santé Publique et la Direction Education travaillent à la création d'un cycle de 10 séances de temps périscolaire sur la santé et les écrans qui sera testé au printemps 2022. Un axe spécifique sur le consentement, le respect de soi et de son corps est développé dans le cadre de ce TAP.

LA JEUNESSE ET LA VIE ETUDIANTE

Les enjeux de la politique jeunesse de la Ville d'Angers sont multiples : accompagner les jeunes dans l'accès à l'autonomie ; contribuer à rendre les jeunes acteurs dans leur ville et à s'épanouir dans leurs projets ; mener une politique d'accompagnement éducatif et de responsabilisation ; faire d'Angers une ville attractive et accueillante pour les jeunes. Certains de ces enjeux sont transversaux et peuvent s'appuyer sur la politique de santé publique de la Ville.

Les actions conduites pour réduire les inégalités Femmes-Hommes sont réalisées principalement pour faciliter l'autonomie des jeunes. Elles permettent également une éducation autour de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de la prévention des conduites à risques.

• LES NOXAMBULES

Les Noxambules est un dispositif de prévention et de réduction des risques en milieu festif soutenu par la Ville d'Angers.

En 2021, l'équipe était composée de 8 jeunes travailleurs ou étudiants dont 5 femmes et 3 hommes, présents pour assurer un rôle de veille et de



prévention via des maraudes organisées régulièrement en soirée. L'objectif est d'informer et d'outiller les jeunes par la sensibilisation et le dialogue. Les équipes intervenantes sont formées et peuvent proposer des solutions adaptées et orienter si besoin les jeunes vers les acteurs locaux concernés.

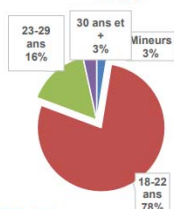
Le contenu des échanges est essentiellement sur les sujets de l'alcool, du déroulement des soirées, de la vie personnelle et de la santé sexuelle.

Typologie du public rencontré

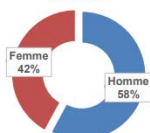


* Basé sur entretiens approfondis

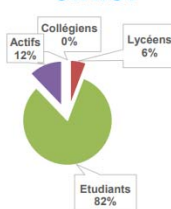
AGE



SEXE



STATUT



Matériel distribué

1344 Éthylotests (594 Éthylotests 0,5 / 750 Éthylotests 0,2)

983 Préservatifs masculins

253 Bouchons d'oreilles

379 Préservatifs féminins

452 Réglettes alcool

48 Réglettes tabac

43 Réglettes drogues

23 Réglettes contraception

41 Réglettes premiers secours

51 Réglettes infractions routières

35 Réglettes audition



• DISTRIBUTEURS DE PRESERVATIFS

16 distributeurs de préservatifs, dont 4 féminins, installés dans différentes structures municipales (bibliothèques, salles de sports, piscines, ...). Ces distributeurs permettent aux Angevins et aux Angevines de prévenir et de réduire les risques de transmission des IST, de faciliter leur accès à la contraception et ainsi d'avoir une maîtrise sur leur sexualité.

• LABEL SOIRÉE RESPONSABLE

A destination des bureaux des étudiants (BDE) et des associations organisatrices de soirées et galas, les formations pour obtenir le label « soirée responsable » sont délivrées par le service Jeunesse et Vie Etudiante de la Ville d'Angers.

La formation participe à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en milieu festif, notamment autour d'un module « consentement et violences sexistes et sexuelles en soirée » demandé par les associations étudiantes et réalisé en partenariat avec le Planning familial 49.

Cette formation donne des clés pour prévenir, agir, réagir pendant la soirée et informe de la législation et des structures pour orienter les victimes. D'autres partenaires associés à cette formation participent également à la formation dispensée : Avenir santé, les Noxambules, l'Université d'Angers (SUMPPS) et la Sacem. A la suite de quoi, les associations ou les organisations dont les membres ont suivi la formation, signent une charte d'engagement et reçoivent le label « soirée responsable » et la mallette pédagogique.

En 2020, 41 BDE et associations étudiantes ont pu bénéficier de la formation, soit 70 personnes formées au total. Personnes. En 2021, en raison de la crise sanitaire seules 2 sessions ont pu être maintenues au lieu de 3. Une bonne proportion de femmes est à noter au sein des associations étudiantes et dans ces formations.

• VILLES VIE VACANCES

Le dispositif Ville Vie Vacances (VVV) est un programme qui s'adresse principalement aux enfants et aux jeunes de 11 à 18 ans des quartiers prioritaires de la politique de la ville et qui sont éloignés de l'accès aux loisirs et aux vacances. Il leur permet de bénéficier d'activités culturelles, civiques, sportives et de loisirs et d'une prise en charge éducative durant les vacances scolaires.

Les actions proposées doivent garantir la mixité entre les garçons et les filles. D'après le Conseil National des Villes, moins de 40% des bénéficiaires du programme « Ville Vie Vacances » sont des filles. L'une des priorités de la Ville d'Angers est une participation des jeunes filles à hauteur de 50%.



Cette différence de participation peut s'expliquer de diverses manières. La crainte du regard de l'autre (et plus particulièrement de celui des garçons sur les filles) lors de la réalisation d'une activité, le fait de ne pas se retrouver dans une activité proposée car stéréotypée comme pratiquée par un sexe plutôt qu'un autre (il est plus communément admis que les garçons fassent du foot par exemple), ou encore le fait qu'à ces âges la question de l'identité et de la confiance en soi peuvent être fragilisées. La sensibilisation des jeunes, ainsi que de leurs parents, à ces questions est essentielle afin de leur permettre une réelle émancipation.

Les activités doivent s'inscrire dans une logique éducative en adéquation avec les objectifs du Pilier « Cohésion sociale » du Contrat de ville. Elles doivent respecter les valeurs de la République et de la laïcité.

- **WI-FILLES**

Accueilli en 2019 sur le territoire angevin pour la première fois, le programme Wi-Filles porté par FACE Angers Loire a vu sa deuxième édition se réaliser en 2020. Ce programme initie les collégiennes aux métiers et aux compétences du numérique.



Un nouveau format a été pensé avec une promotion Wi-Filles (des ateliers tous les mercredis après-midi (hors vacances scolaires) de janvier à juin 2020 et des camps de vacances.

Partenaires et entreprises soutiennent financièrement le programme et interviennent lors des différents ateliers et visites. Toutefois, le calendrier initialement prévu a été bouleversé par l'épidémie de Covid-19 au printemps. Les mesures sanitaires ont contraint à annuler les activités. Cet événement a néanmoins été l'opportunité de repenser l'action et de lui donner une dimension nouvelle.

Les objectifs de Wi-Filles sont de permettre aux filles de devenir actrice de leur apprentissage, gagner en confiance en soi, sensibiliser à la mixité des métiers et ainsi ouvrir les champs des possibles.

En chiffres

Dans son bilan 2020, Face Angers Loire a fait part des difficultés dans le recrutement des collégiennes. Malgré leur motivation lors de la présentation en classe, certaines n'ont pas donné suite. Des places sont également restées vacantes pour le Wi-filles Winter Camp. Un questionnaire s'est alors opéré sur la manière de toucher les collégiennes mais également leurs parents. Leur stratégie de communication est repensée pour l'adapter aux attentes des jeunes et permettre à davantage de jeunes filles de prendre connaissance du programme et donc de pouvoir y participer à la prochaine édition. Pour ce faire, ils échangent avec les chargés et chargées du programme dans les autres départements, avec les équipes éducatives des collèges mais aussi avec les collégiennes elles-mêmes. L'intérêt et la valeur ajoutée du programme n'est toutefois pas remis en question par cette difficulté.

1	Promotion Wi-Filles
1	Club de vacances : Wi-Filles Winter Camp
3	Rencontres avec le réseau Wi-Filles France
19	Participant.e.s à la 2 ^{ème} édition de Wi-Filles à Angers
37	Collaborateur.trice.s et étudiant.e.s mobilisé.e.s
120	Heures de bénévolat réalisées par les professionnel.le.s

Une 3^{ème} édition s'est déroulée de novembre 2020 à juin 2021 avec le souhait de toucher davantage de collégiennes, de poursuivre les camps de vacances, de poursuivre les échanges avec le réseau France et plus particulièrement avec les Wi-Filles de Toulon avec lesquels ils réalisent des activités à distance, et de renforcer les axes « mobilité » et « citoyenneté » autour desquels sont construites les activités.

SPORT

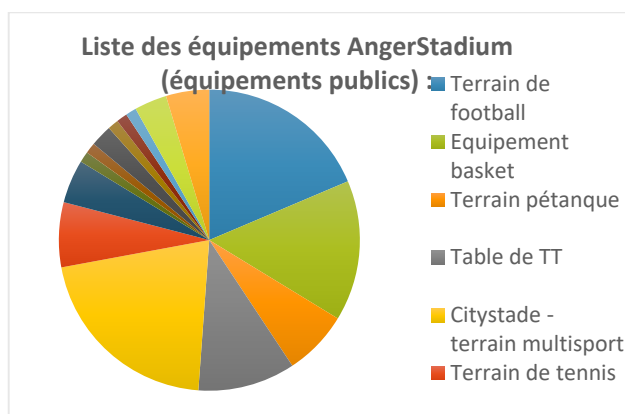
Le sport est un vecteur d'autonomie, de santé/bien être et d'émancipation pour toutes et tous, à tous les âges. Malgré une massification de la pratique sportive, des différences plus insidieuses et des stéréotypes demeurent dans le champ sportif laissant des inégalités persistantes entre les hommes et les femmes.

Les collectivités territoriales telles que la Ville d'Angers consacre une part importante de leur budget d'investissement et de fonctionnement aux sports et loisirs, qu'ils s'agissent des infrastructures sportives d'accès libre aux habitants et habitantes ou des infrastructures mises à disposition des fédérations, clubs et associations sportives. La Ville d'Angers anime et soutient les associations sportives sur le territoire.

- **ANGERSPORT 2020**

Équipements sportifs

60 équipements sportifs publics sont mis à disposition des angevins et angevines gratuitement :



Source : graphique réalisé à partir de la liste des équipements AngerSport

L'offre d'équipements d'accès libre bénéficie plus fortement aux garçons. Les terrains de football et les équipements multisport « Angers Stadium » représentent 40% de l'offre d'équipements sportifs publics angevins. La Ville souhaite mettre en place une réflexion afin d'envisager, dès la conception de projets d'aménagement ou de réaménagement de sports ou de loisirs, l'impact en termes d'égalité pour permettre des espaces plus mixtes et partagés.

Angers compte **275 clubs sportifs représentant 89 pratiques**. 36 000 personnes sont licenciées d'une fédération sportive agréée. De plus, la Ville d'Angers dispose de **383 aménagements sportifs**.

Indicateurs de santé

Le rapport sur l'état de santé des habitants des Pays de la Loire (2017) fournit des indications intéressantes en matière de santé. Ainsi, **l'espérance de vie à la naissance est de 86 ans pour les femmes et de 79 ans pour les hommes**, soit des taux légèrement supérieurs à la moyenne nationale (85,1 ans pour les femmes et 79,1 ans pour les hommes). Les Pays de la Loire se positionnent parmi les régions françaises les mieux placées pour les femmes, et à un niveau proche de la moyenne nationale pour les hommes.

Cependant, des différences marquées existent entre les classes d'âge. Ainsi, la position se dégrade fortement chez les 18-24 ans, avec une mortalité qui dépasse de 20% la moyenne nationale chez les hommes, et de 4% chez les femmes. La surmortalité des hommes ligériens perdure chez les 25-49 ans (+4%), et ne retrouve un niveau proche, puis inférieur à la moyenne nationale, qu'à partir de la classe des 50-64 ans.

La mortalité prématurée régionale, bien qu'en recul et légèrement inférieure à la moyenne nationale, reste à un niveau préoccupant. En Pays de la Loire, un décès sur cinq concerne des personnes âgées de moins de 65 ans. Un tiers de ces décès (soit environ 2 000 par an) peuvent être considérés comme évitables, car en lien avec des facteurs de risque qu'il est possible de prévenir. Le rôle des activités physiques et sportives comme facteur de santé trouve ici toute son importance.

Par ailleurs, la santé est autant une motivation qu'un frein pour les Ligériens. Un pratiquant sur deux évoque la santé comme source de motivation à la pratique sportive, contre 26% qui indiquent des problèmes de santé comme un frein à cette pratique.

Sources : Rapport « La santé des habitants des Pays de la Loire », Observatoire régional de la Santé (2017)
Diagnostic territorial du sport en Pays de la Loire – DRAFT (2022)

Une massification de la pratique sportive qui a bénéficié aux femmes mais des inégalités de genre qui persistent dans le champ sportif

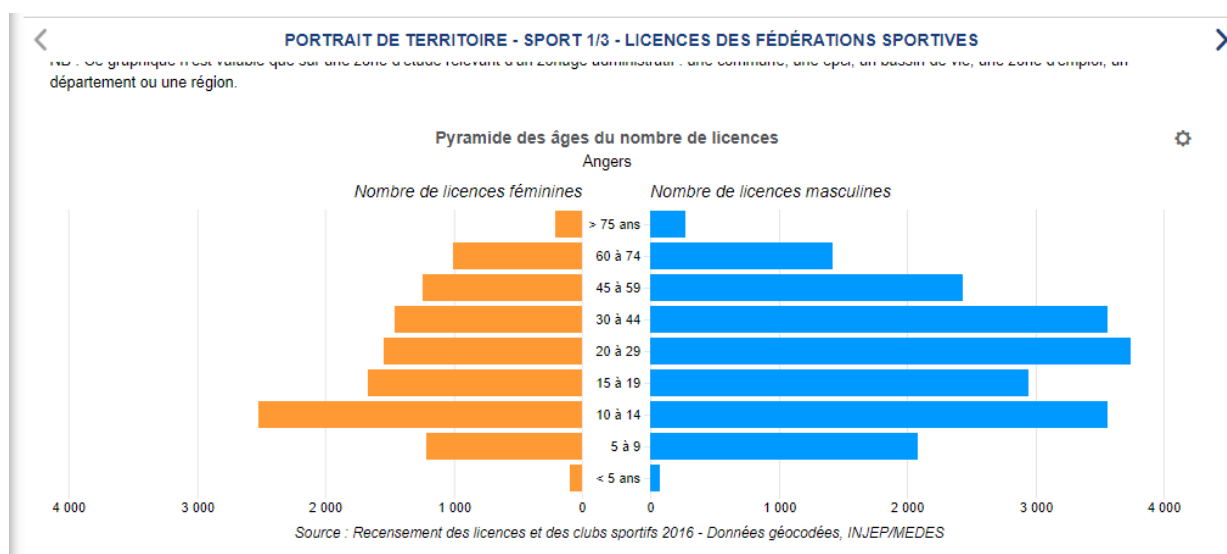
L'article L. 100-1 du Code du Sport précise que « l'égal accès des hommes et des femmes aux activités sportives, sous toutes leurs formes, est d'intérêt général ».

Entre 2009 et 2015, la pratique sportive féminine a augmenté de manière significative tandis que celle des hommes est restée stable. Plus de 45% des femmes pratiquent une activité physique régulière, contre 40% il y a 10 ans. Cette évolution traduit aussi la volonté des pouvoirs publics de se saisir de cet enjeu (mise en place des plans de féminisation des fédérations sportives, lancement d'opérations de promotion du sport féminin, etc.).

Malgré cette féminisation significative, les hommes demeurent plus nombreux à pratiquer une activité sportive, notamment parmi les jeunes. Néanmoins, le diagnostic territorial du sport en Pays de la Loire semble expliquer que « la tendance au resserrement entre licences masculines et féminines, observée au niveau national ces dernières années, se confirme en Pays de la Loire. [...] Les chiffres de la rentrée sportive 2020 montrent une consolidation de cette avance : 20,6 licences pour 100 habitantes au niveau régional contre 17,7 à l'échelle nationale, soit plus de 403 000 licences féminines.

A Angers, les fédérations accueillant le plus de personnes licenciées sont les fédérations de football, de natation et de tennis. Le football rassemble plus d'¼ du public sportif des 10 fédérations les plus importantes d'Angers.

Toutefois, le graphique ci-dessous montre tout de même une différence en termes de licences sportives au sein de la Ville d'Angers. De manière plus globale, les inégalités face à la pratique sportive sont intimement liées à d'autres grands enjeux du sport féminin. Elles peuvent notamment être expliquées par un déficit d'identification face à la discipline, du fait de l'invisibilité des sportives dans les médias (moins de 10% de part de marché en 2019 selon le CSA) en dépit de la demande du public. La volonté de rendre le sport féminin plus visible, associée à une meilleure ouverture de tous les sports à une pratique mixte, devrait permettre de tendre vers l'égalité dans l'écosystème sportif.



Source : recensement des licences sportives 2020 à Angers - INJEP

Par ailleurs, en ce qui concerne la pratique parasportive en Pays de la Loire, la Conférence Régionale du Sport « Quel projet sportif territorial en Pays de la Loire ? » de 2021 a mis en avant le fait que la Fédération Française Handisport et la Fédération Française de Sport Adapté constatent une sous-pratique des jeunes et des femmes. Pour eux il existe deux défis majeurs : mettre l'usager au centre des dispositifs, en favorisant la coordination des acteurs et renforcer la lisibilité de l'offre de pratique.

- **Des plans de féminisation**

Dès 2006, quatre fédérations sportives se sont engagées dans la définition d'un plan de féminisation : le football, le handball, le basket-ball et le cyclisme. Ces pionnières ont été imitées par plusieurs autres dans les années suivantes, avant que toutes les fédérations ne soient dans l'obligation de se doter d'un plan de féminisation concernant la pratique sportive, l'encadrement, la formation et l'arbitrage.

La déclinaison territoriale des plans fédéraux de féminisation doit être poursuivie, pour donner la possibilité à toute femme de pratiquer le sport de son choix quel que soit le territoire, sans barrière de genre, dans un but de santé et de bien-être ou de pratique compétitive.

En ce qui concerne l'accès des femmes aux fonctions d'arbitre, si leur présence est satisfaisante au niveau départemental, plus le niveau s'élève, moins les femmes sont représentées. Ce déficit serait lié au fait qu'au-delà du niveau départemental, l'engagement arbitral nécessite plus de déplacements de longue durée. Des mesures pratiques doivent être imaginées pour y remédier, mais il importe aussi d'agir sur certaines représentations pour favoriser l'engagement des femmes dans ces fonctions.

À noter que la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes figure parmi les nouvelles thématiques ajoutées au contrat de plan État-Région 2021-2027.

Les freins relatifs à la pratique physique et sportive

« Selon une étude relative aux freins à la pratique sportive publiée par l'INJEP en 2021, un quart des personnes âgées de 15 ans et plus résidant en France ont peu ou pas pratiqué d'activité physique ou sportive au cours des douze derniers mois de 2020 (hors période de confinement liée à la crise sanitaire).

Ces personnes, des femmes pour près des deux-tiers, sont plus âgées et moins diplômées que la moyenne. Parmi les freins les empêchant de pratiquer davantage une activité physique, les motifs suivants sont le plus souvent invoqués : une santé fragile (26%), des difficultés de sociabilité (21%), le cumul de contraintes professionnelles, scolaires et familiales (20%), le désintérêt pour le sport (20%), et le coût ou l'inadéquation de l'offre sportive (13%).» En général, ces freins se cumulent et d'autres raisons peuvent s'ajouter.

FREINS IDENTIFIÉS



SOLUTIONS PROPOSÉES

Publics-cibles

Tous les publics ligériens en marge de la pratique sportive, en particulier les jeunes (urbains et ruraux, petite enfance, enfance et adolescence), les familles monoparentales ainsi que les adultes sédentaires.

Contraintes générales exprimées

Représentations attachées au vocable « Sport » pour les publics éloignés de la pratique : effort, blessure...

Visibilité médiatique des violences, incivilités et discriminations dans le sport

Contraintes familiales (garde d'enfants, manque de temps, manque de flexibilité de la pratique fédérale...), coût de la pratique, contraintes de transport, désintérêt pour le sport (de la part des jeunes, des familles).

Faire du sport une grande cause régionale et l'insuffler dans tous les domaines d'action (éducation, santé, mobilités, sport en entreprise...)

Penser global mais agir local pour tenir compte des spécificités des territoires.

Soutenir les mobilités pour favoriser l'accès aux équipements sportifs pour les publics éloignés. **Faire** de la proximité une priorité par le financement d'équipements sportifs dans les territoires carencés.

Créer une « médiation sportive » dans les territoires afin de créer du lien inter-associatif.

Sortir de la logique de performance ou d'effectif dans l'attribution des subventions aux associations, en intégrant des éléments relatifs à la cohésion sociale.

Créer des passerelles entre le sport à l'école et le sport en club par le renforcement des conventions établies entre l'Éducation nationale et les fédérations sportives.

Une autre solution proposée aux contraintes sportives exprimées est d'expérimenter les systèmes de garde d'enfants pour permettre la pratique des parents.

Source : Conférence Régionale du Sport – « Quel projet sportif territorial en Pays de la Loire ? » - 2021

Lutte contre les stéréotypes et les discriminations dans le sport

Les capacités à occuper certaines responsabilités sont encore trop souvent associées à des qualités considérées comme masculines (telles que le leadership, l'autorité ou le charisme). Des outils à l'intention des formateurs aux qualifications de l'encadrement sportif ont été élaborés pour combattre les stéréotypes et les discriminations, ils sont aussi mobilisables par les fédérations sportives et les acteurs du sport.

L'évolution des représentations passe aussi par des campagnes de sensibilisation et la diffusion d'informations sur les conséquences juridiques d'actes discriminatoires. Ces démarches doivent être relayées méthodiquement sur le plan local, pour parvenir à sensibiliser tous les acteurs de terrain.

En ce sens, « quelle que soit son activité et les modalités de sa pratique, en club ou en autonomie, le pratiquant doit pouvoir évoluer dans un cadre sécurisé. Toutefois, devant la multiplication des cas d'incivilités, de violences et de discriminations (VIDS) dans le sport, quatre objectifs ministériels ont été affichés en matière de prévention :

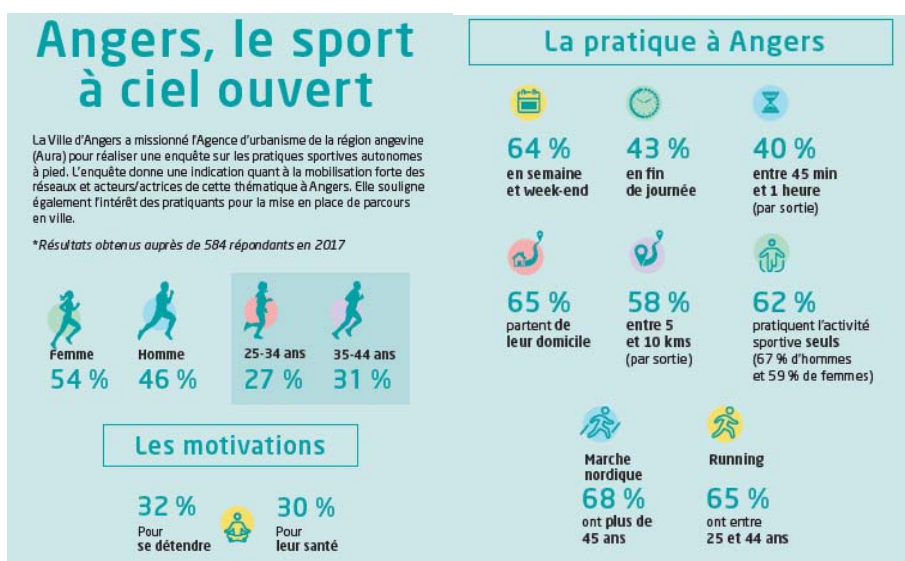
- Prévenir toutes les formes de discriminations (racisme, antisémitisme, sexisme ordinaire...);
- Prévenir la banalisation des incivilités et des violences physiques et psychologiques (bizutage, harcèlement physique et cyber harcèlement);
- Prévenir les violences sexuelles, et mieux accompagner les victimes;
- Prévenir les récidives d'incivilités, notamment en responsabilisant les auteurs et en les guidant dans une démarche de réparation.

Ces objectifs doivent pouvoir faire l'objet d'une déclinaison régionale, prenant en compte les spécificités de chaque territoire. Par ailleurs, le contrat d'engagement républicain auquel doit désormais souscrire toute association qui sollicite une subvention constitue une opportunité pour sensibiliser davantage le monde associatif à la nécessité de respecter les grands principes d'égalité, de non-discrimination et de prévention de la violence physique ou verbale. »

Source : Diagnostic territorial du sport en Pays de la Loire – DRAFT (2022)

Néanmoins, quelles sont concrètement les actions à mettre en œuvre pour lutter contre les stéréotypes sexistes dans le milieu sportif pour favoriser la pratique sportive des femmes et filles et pour tendre encore davantage vers une égalité, une parité et une mixité dans le sport à tous les niveaux ?

Dans son programme Angers Sport 2026, la Ville d'Angers souhaite **favoriser l'accès à la pratique d'activité physique et sportive : pour les personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie, au féminin, chez les seniors...**



Soutenir les initiatives contribuant au développement de l'handisport et poursuivre les travaux d'aménagement en matière d'accessibilité aux équipements sportifs. Encourager le développement de la pratique physique et sportive féminine et œuvrer pour plus d'égalité d'accès à la pratique pour les femmes. Néanmoins, pour favoriser la pratique sportive en club, la Direction Sports et Loisirs soutient les clubs dans le cadre du projet municipal notamment pour favoriser la mixité filles-garçons.

ACCUEILLIR DES EVENEMENTIELS SPORTIFS D'ENVERGURE

Internationaux de tennis féminin



En décembre 2021, dans le cadre de l'open de tennis féminin, la Direction des Sports et Loisirs a proposé avec l'appui du « Think-Thank » Sports et Citoyenneté une table ronde qui visait à :

- **QUESTIONNER** les freins qui entourent encore le sport féminin (en matière d'accès à la pratique sportive principalement, mais également d'exposition médiatique, de développement économique et d'accès aux postes à responsabilité par les femmes) ;
- **IDENTIFIER** les solutions à mettre en place pour dépasser ces freins ;
- **PARTICIPER** aux réflexions visant au développement de la pratique sportive pour toutes et tous.

L'ANIMATION SOCIO SPORTIVE

De multiples actions sont conduites :

- « **Les filles à vous de jouer !** » vise le public des collégiennes afin que ces dernières s'investissent ou se réinvestissent dans une pratique sportive qui leur plaît. Des accompagnements individuels à la pratique sportive sont proposés et un SPORT TRUCK se rend dans les quartiers prioritaires pour favoriser du prêt de matériel sportif l'été.
- « **TOUTE SPORT** » CIDFF : Un projet de la Fédération nationale des CIDFF vise à favoriser la pratique sportive des femmes dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) et les territoires ruraux. TouteSport entend contribuer à l'insertion sociale des femmes participant au projet, ainsi qu'à la promotion des valeurs citoyennes du sport.

CULTURE

• CHŒUR DES FEMMES – VANILLE FIAUX

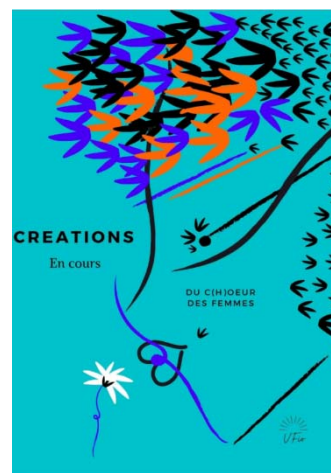
Après Nantes, l'artiste Vanille Fiaux de la compagnie Fitorio fait naître un nouveau projet du C(h)œur des femmes à Angers.

L'objectif est de réunir des femmes de 4 associations angevines et promouvoir leurs paroles de façon poétique pour créer et se mettre en scène (ateliers d'écritures, restitution et valorisation). A partir du chant, de la musique et de la scène mais c'est surtout la rencontre entre femmes.

Depuis janvier 2020 et au fil des rencontres des femmes de 5 à 83 ans se sont soudées par l'amitié et l'envie de créer ensemble.

Le 25 septembre 2021 s'est réuni les femmes d'Angers et de Nantes sur la scène du théâtre le Quai pour une représentation unique.

« *Un temps pour créer du lien, de poser un regard sur, de repousser les limites, Du C(h)œur Des Femmes c'est être ensemble.* »



LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

La gravité et la multiplicité des violences sexistes et sexuelles, dont les femmes sont les principales victimes, constituent un phénomène d'ampleur, que cela soit dans la sphère privée ou publique. Ces violences portent atteinte aux droits fondamentaux et au principe d'égalité qui fondent notre République et doivent être fermement combattues et réprimées. Elles ont appelé une réponse forte des pouvoirs publics et des partenaires de la prévention et de lutte contre ces violences. De très nombreux acteurs sont mobilisés pour l'information et l'accompagnement des femmes, et agissent avec détermination pour faire reculer ces violences et mieux en protéger les victimes. L'action publique interministérielle et partenariale doit s'organiser de manière coordonnée et opérationnelle, au plus près des besoins des victimes.

CHIFFRES ET INDICATEURS

En 2019, l'Observatoire national des violences faites aux femmes a relevé que « 213 000 femmes majeures déclarent avoir été victimes de violences physiques et/ou sexuelles par leur conjoint ou ex-conjoint sur une année » et que « 88% des victimes de violences commises par le partenaire enregistrées par les services de police et de gendarmerie sont des femmes » (Observatoire national des violences faites aux femmes, 2020). Cette problématique touche tout particulièrement les femmes, en fait état le slogan très populaire : « 1 femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son conjoint ou ex-conjoint » pour sensibiliser la population. De plus, 20% de femmes ayant appelé le 39 19 (numéro national de référence pour les femmes victimes de violences), « *dénoncent la violence économique au sein de leur couple* » (Vie-Publique, 2021).

Les violences au sein du couple ne sont évidemment pas les seules formes de violences dont sont majoritairement victimes les femmes. D'après le Haut Conseil à l'Egalité Femmes-Hommes, 4 femmes sur 10 indiquent avoir été dernièrement victimes d'une injustice ou d'une humiliation parce qu'elles sont des femmes, cela concerne 5 jeunes femmes sur 10. Il semble également important de mentionner que chaque année 94 000 femmes déclarent avoir été victimes de viol ou de tentative de viol et moins de 15% de ces femmes déclarent porter plainte. Néanmoins, à peine 3% des actes sexistes qui tombent sous le coup de la loi font l'objet d'une plainte. Seulement une plainte sur 5 conduits à une condamnation aujourd'hui en France.

Il est difficilement possible d'embrasser la réalité du nombre de femmes ayant subi des violences sexistes et/ou sexuelles et étant suivies par les associations et autres structures d'accueil de public sur le territoire. En effet, contrairement à l'image de l'observatoire de l'Ile-de-France où les données sont partagées et centralisées pour

en rendre compte de manière objective, au sein du Maine-Et-Loire un tel partage n'est pas encore réalisé. L'obtention de données plus fines sur ces différents indicateurs pourrait permettre la mise en place d'actions plus précises et de prise en charge plus spécifiques.

DISPOSITIFS ET ACTIONS

L'implication de la collectivité territoriale dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est essentielle. Elle agit au travers du soutien qu'elle apporte aux associations dans la réalisation de leurs missions quotidiennes sur ces problématiques, que ce soit en subventionnant la réalisation de projets, en mettant à disposition des locaux de la ville ou encore par des outils telle que la réalisation de convention pluriannuelle d'objectif.

La Ville a également signé en 2020 le Contrat Local Contre les Violences Sexistes et Sexuelles, permettant la mise en place d'un groupe de coordination, réunissant la Ville et le CCAS, et dans lequel se réalise une instance interservices de la Ville d'Angers sur des problématiques, thématiques et projets identifiés (événementiels, communication, soutien associatif...). Sa lutte contre les violences sexistes et sexuelles se fait aussi autour d'actions et de campagnes de sensibilisation et de prévention à l'égard des Angevines et des Angevins.

• LE CONTRAT LOCAL SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Suite aux annonces gouvernementales en 2019, il a été décidé de favoriser une meilleure coordination des acteurs locaux via la mise en place de Contrats Locaux sur les Violences Sexistes et Sexuelles (CLVSS). Ce contrat sur trois ans de 2020 à 2023 est en co-pilotage entre l'Etat au travers de la préfecture d'Angers et d'Angers Loire Métropole (ALM). Il accompagne les institutions engagées sur Angers pour lutter contre les violences faites aux femmes sur le territoire. Chacune des 21 institutions signataires s'engagent à désigner un référent qui sera l'interlocuteur privilégié pour le suivi et la mise en œuvre du contrat.

Les 5 priorités du CLVSS sont :

- 1) Former l'ensemble des acteurs
- 2) Développer le repérage des victimes (ALM)
- 3) Favoriser l'échange sur les situations rencontrées
- 4) Prévenir les violences par une communication ciblée
- 5) Elargir l'offre d'accompagnement des victimes et des auteurs

L'objectif est d'impulser une mobilisation en offrant et en construisant un accès aux acteurs locaux à une formation sur les violences sexistes et sexuelles pour comprendre les causes des violences, faciliter le repérage, identifier les signaux d'alerte et agir en conséquence. Un outil d'aide à l'orientation des victimes en concertation avec les institutions locales sera élaboré. Un livret sur les violences sexistes et sexuelles (offres et ressources du territoire) à destination des partenaires et des acteurs sera publié. La première session de formation au primo accueil des victimes de violences a eu lieu les 15 et 16 novembre 2021. Cette formation de 14 heures est répartie en 4 temps dans l'année.

• ALLO DISCRI

Mise en place un dispositif « Allo Discr » en avril 2021, suite au décret N°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique. L'objectif étant de lutter contre ces actes répressifs. Allo Discr est un dispositif qui agit en interne et concerne les agents des directions et services Ville d'Angers, ALM et CCAS d'Angers. Suite à un signalement la structure en charge doit offrir un espace d'accueil et de recueil des situations. Elle informe sur le dispositif, analyse les situations et les instruit. La cellule de traitement interne RH est composée de la directrice des ressources humaines, la psychologue du travail, le médecin du travail et les personnes primo-écoutantes. Le dispositif fera l'objet d'un bilan annuel présenté en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) qui sera communiqué et accessible.

Mixité des filières et des métiers

En France, les femmes représentent 99% des assistantes parentaux et 95% des secrétaires. Les hommes représentent 99% des conducteurs d'engins du BTP et 97,8% des ouvriers qualifiés de la réparation automobiles.

En Europe, la France se distingue notamment par un taux d'activité des femmes en cohérence avec la moyenne européenne (68 %) et un poids du temps partiel féminin relativement élevé (environ une femme sur trois) et plus souvent « subi » que dans le reste du continent (environ 40 % des femmes à temps partiel le sont de façon « subie » en France). Pourtant, les modalités d'accès à l'emploi des femmes varient significativement entre territoires. Celles-ci ne sont pas confrontées aux mêmes difficultés suivant les territoires où elles résident. De fait, les « freins » à l'emploi des femmes revêtent bien souvent une dimension territoriale.

En équivalent temps plein, les femmes gagnent 18,5% de salaire en moins que les hommes en France en 2021.

Freins spécifiques aux femmes

Le tableau suivant donne à voir les freins à l'emploi déclarés par les femmes au niveau du territoire angevin comparé au niveau national.

PRINCIPAUX FREINS A L'EMPLOI

	Angers	France
Familles monoparentales	14,90%	15,60%
Familles nombreuses (3 enfants)	10,70%	9,40%
Non mixité de l'offre d'emploi	70,70%	73,70%
Non mixité de l'offre de formation en 1ère	45,00%	47,60%
Femmes non diplômées	51,00%	53,90%
Accueil des jeunes enfants	27,50%	43,40%
Eloignement de l'école - part des 6-10ans non scolarisés hors de leur commune de résidence	11,40%	20,20%
Trajet domicile-travail des femmes - temps moyen de trajet domicile travail des femmes	11 min	16 min

Source : tableau réalisé à partir de l'analyse emploi des femmes – observatoire des territoires - 2019

Dispos ici : outils.observatoire-des-territoires.gouv.fr/sofie/

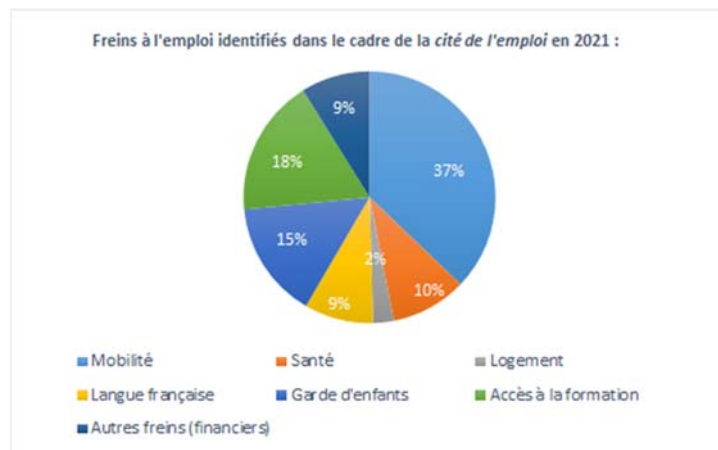
LES DISPOSITIFS

• CITE DE L'EMPLOI

La Cité de l'emploi angevine est une expérimentation sur deux années. Le dispositif a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi et à la formation de publics cibles :

- jeunes diplômés sans qualification (niveau bac et +),
- famille monoparentale en recherche active d'emploi (concerne davantage de Femmes),
- seniors (+50ans) en recherche d'emploi depuis plus d'un an.

Une cohorte de 84 personnes a été suivie : 66 femmes et 18 hommes dont 18 jeunes diplômés, 23 seniors/+de 50 ans, 43 en situation de monoparentalité.



(Source : graphique réalisé à partir du PowerPoint COPIL cité de l'emploi)

Dans le cadre du programme de la Cité de l'emploi, une action est portée par le CIDFF : « club parents solo : lâcher prise et oser l'emploi ».

- Lever les freins liés à la monoparentalité pour accéder à l'autonomie,
- Accompagner et soutenir les parents solos dans leur fonction parentale,
- Favoriser l'accès au droit et répondre aux demandes d'information,
- Lutter contre l'isolement, renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe (un « club ») et créer des réseaux d'entraide bénéfiques à l'insertion socioprofessionnelle.

Une seconde action est soutenue par FACE : « Booster sa posture et ses compétences ».

- Lever ses croyances limitantes liées à la réalisation de son projet professionnel,
- Gagner en confiance en soi et en ses capacités,
- Valoriser ses compétences personnelles et professionnelles,
- Adopter une attitude positive et pragmatique de sa recherche d'emploi.

Quatre actions prévues sur 2 ans :

- 60 personnes formées,
- Des mises en situation de travail dans des EPHAD,
- Un public mixte : jeunes, familles monoparentales, QPV, ...,
- Un budget financé à 54 % banques des Territoire et le reste par l'OPCO.

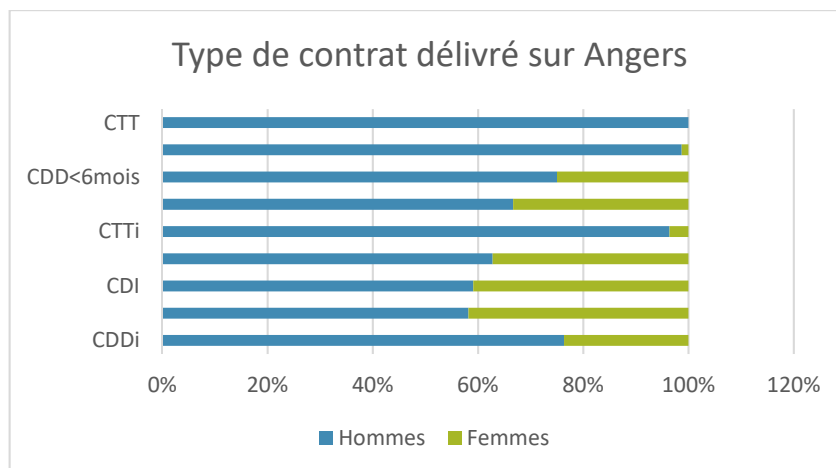
Femmes en Mouvement : co-porté par le CJV avec la CAF et la Maison Départementale des Solidarités.

Suite à un diagnostic établi par les acteurs sociaux du territoire concernant les causes des différents freins à l'insertion professionnelle des femmes, ce projet vient en soutien des familles monoparentales. L'objectif est de relancer une dynamique d'insertion sociale et préprofessionnelle des femmes en leur facilitant la conciliation entre vie familiale et vie sociale et professionnelle, mais aussi redonner de l'estime, de la confiance en soi et lutter contre l'isolement social. Sur une période de 6 mois, chaque semaine, les membres du projet vont participer à des ateliers hebdomadaires dont l'objectif est de pallier aux freins à l'emploi (financiers, organisationnels, environnementaux, personnels...). Ce projet soutient la mise en mouvement des familles monoparentales et relance une dynamique d'insertion sociale et préprofessionnelle.

• CLAUSES D'INSERTION

A Angers en 2020, on compte 1 019 hommes contre 264 femmes bénéficiaires des clauses d'insertion sur le territoire. Une majorité des hommes bénéficiant des clauses d'insertion se situent dans la tranche d'âge de 18 à 25 ans tandis que chez les femmes c'est une majorité de 36 à 45 ans. Les hommes semblent décrocher plus tôt du cursus scolaire et donc se dirigent vers la voie professionnelle plus rapidement. Les femmes sont majoritairement présentes sur des marchés de services tel que le nettoyage de locaux, l'entretien des espaces, entretien des espaces verts. Plus de la moitié sont employées dans le secteur de nettoyage des locaux (53% des bénéficiaires) et un tiers fait partie du personnel de cuisine, tandis que dans les marchés de travaux elles ne représentent qu'1% des métiers de la manutention et 3% des métiers de l'architecture du BTP.

Concernant les types de contrats proposés par les structures de clauses d'insertion et délivrés aux femmes bénéficiaires, une majorité de contrats précaires, à durée déterminée.



Source : graphique réalisé à partir du bilan 2020 de l'ALDEV

Davantage de CDI sont délivrés aux hommes qu'aux femmes. Sur 27 CDI délivrés en 2020 à des femmes, 21 concernent le nettoyage de locaux. A l'inverse, sur 39 CDI délivrés à des hommes, seuls 5 concernent le nettoyage de locaux, 1 la distribution de documents, 1 les courses et livraisons express et 1 le magasinage et la préparation de commande, tous les autres concernent des métiers de travaux.

Enfin, sur la totalité des contrats d'apprentissage alloués, seul 1 l'a été à une femme (peinture en bâtiment) contre 86 chez les hommes dont 1 seul en nettoyage des locaux, 1 non défini et tous les autres dans des filières travaux et bâtiments.

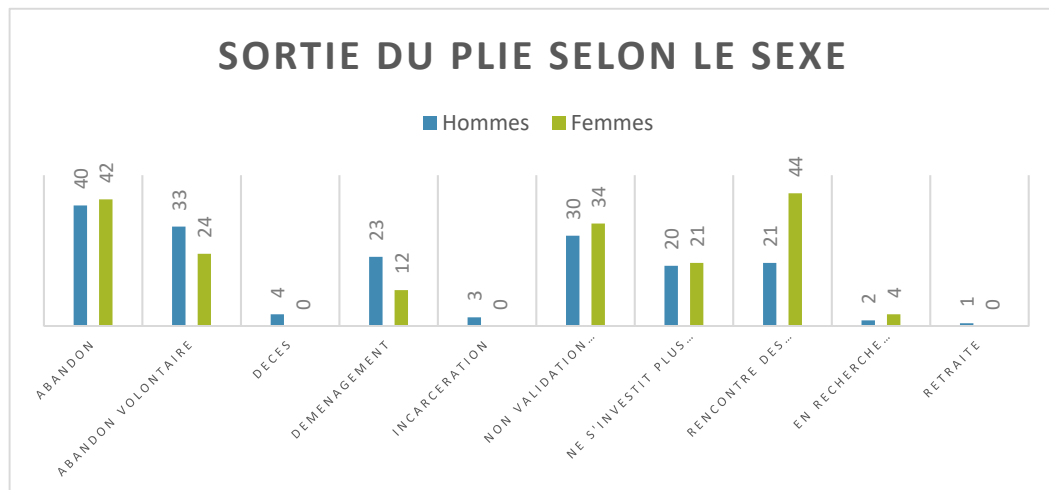
ALDEV essaye de diversifier les marchés comportant des clauses d'insertion pour toucher un plus grand nombre de femmes sur une diversité de métiers.

- **LE PLAN LOCAL POUR L'INSERTION ET L'EMPLOI (PLIE)**

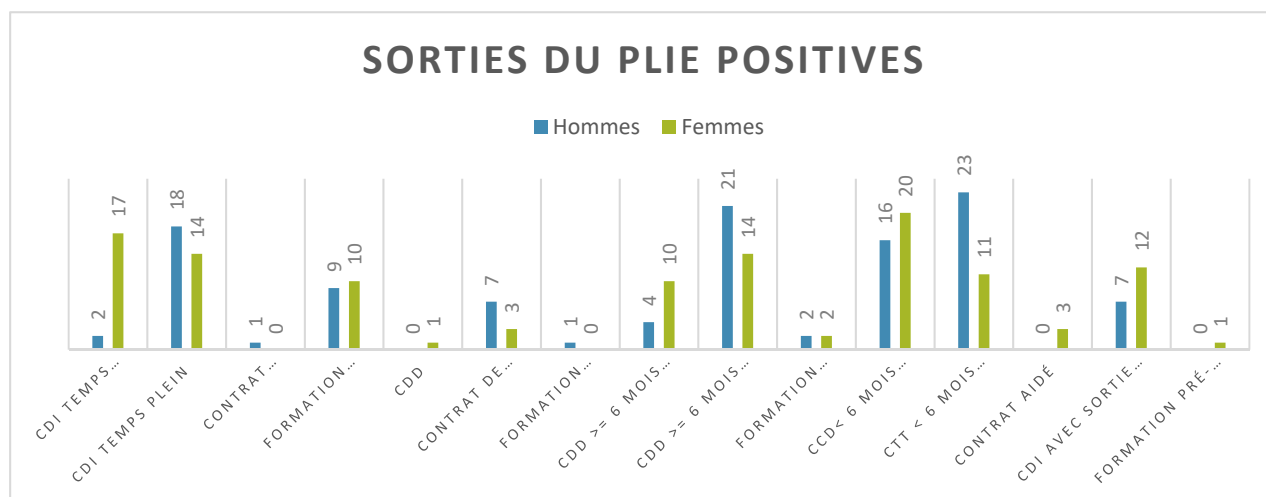
Les Plan locaux pour l'insertion et l'emploi (PLIE) proposent un accompagnement individualisé et renforcé vers et dans l'emploi des publics éloignés du marché du travail. C'est un outil d'animation, de coordination, d'innovation et de mise en œuvre de politiques, décidés à une échelle locale en matière d'emploi et d'insertion professionnelle. Cet accompagnement d'une durée moyenne de 23 mois favorise la co-construction d'un parcours d'insertion professionnelle avec la mise en œuvre rapide d'actions collectives ou individuelles répondant aux besoins de chacun et chacune.

Sur l'année 2020, 457 femmes domiciliées à Angers (43%) ont été accompagnées dans le cadre du PLIE contre 488 hommes (57%) [nota : 573 femmes et 599 hommes sur ALM].

49% des femmes qui intègrent le PLIE sont en situation de chômage de longue durée et habitent un quartier prioritaire. Une part faible des femmes âgées de moins de 26 ans est à mettre en lien avec la spécificité de l'action PLIE à la Mission locale basé sur l'accès aux chantiers d'insertion dont les femmes sont sous représentées sur les métiers supports : bâtiment, espace vert notamment.



Les « sorties » de parcours d'insertion (abandons) sont des femmes qui ne viennent plus aux entretiens de suivi. Le décrochage s'opère sur les parcours de plus de 24 mois avec des motifs liés à l'état de santé, l'arrivée d'une nouvelle maternité, etc.



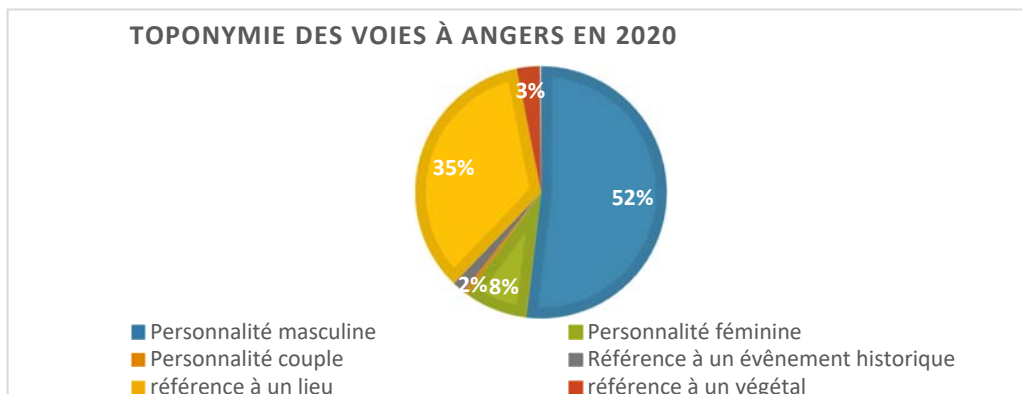
En termes d'emploi, les femmes sont moins représentées en intérim (un lien est à faire sur le caractère de disponibilité nécessaire des intérimaires, pas toujours compatible avec des situations de monoparentalité.) ; elles sont sur représentées dans le CDD et le CDI (notamment sur le temps partiel).

Concernant l'emploi en insertion, les femmes sont moins représentées en chantiers d'insertion 38% (en raison des missions traditionnellement plus masculines), lorsque les supports sont plus diversifiés elles sont présentes. Elles sont bien représentées dans les entreprises d'insertion 51% en raison des métiers/missions exercées (les entreprises d'insertion les plus fréquentées proposent du nettoyage et du service à la personne).

Perspectives :

- Affiner et analyser certaines données sur la situation des femmes suivies par le PLIE aux regards de certains indicateurs à définir préalablement.
- Capitaliser les bonnes pratiques permettant de mieux comprendre les facteurs de réussites ou les freins rencontrés en matière d'insertion des femmes.
- Diversifier l'offre en matière de mission d'insertion
- Accompagner les publics femmes et les acteurs de l'insertion à intégrer les enjeux spécifiques à leur situation en concevant des parcours sur mesure.

CHIFFRES DENOMINATIONS DES RUES ET BATIMENTS PUBLICS



La Ville d'Angers compte 1 629 rues, seulement 8% des noms concernent des femmes. Angers se positionne au-dessus de la moyenne nationale qui s'élève à 2%.

La Ville d'Angers dispose d'une commission de dénomination des noms de rue et d'une politique de féminisation des noms de rue. Aussi, à Angers sur 6 ans, de 2014 à 2020 il y a eu 78 dénominations effectuées dont 26 dénominations au profit de noms de femmes :

- 26 noms de femmes soit 33%,
- 25 noms d'hommes soit 32 %,
- 27 toponymes 35 %.

Perspective :

- Introduire un objectif de rattrapage ;
- Ouvrir la dénomination d'espaces publics hors « rues » : parcs, jardins, salles, bâtiments publics qui peuvent souvent portés des noms déjà attribués à des rues ;
- Proposer des votations citoyennes en proximité et sur la plateforme [ecrivonsangers.fr](https://www.ecrivonsangers.fr) à l'image de l'action conduite sur le quartier Madeleine Saint Léonard en 2018.

• ACTIONS AU NOM DES FEMMES



La Jeune Chambre Economique (JCE) d'Angers et sa région a initié sur l'année 2020 une action dénommée « Au nom des femmes », ayant pour objectifs de faire prendre conscience de la quasi-absence des femmes dans l'espace public pour construire ensemble, un espace public plus juste pour toutes et tous.

L'action « Au nom des femmes » est née avec un double objectif : valoriser les femmes remarquables d'Anjou et contribuer à créer un espace public plus juste, représentatif de cette égalité des sexes. Lors d'un café-débat citoyen, l'équipe d'Au nom des femmes a interpellé les Angevins et les Angevines sur cette problématique et réfléchi avec eux à la mise en place d'outils pour y répondre.

Elle a créé une exposition de portraits de femmes remarquables angevines, historiques et contemporaines, répartie pendant plusieurs semaines dans l'espace public angevin : dans quatre Maisons de quartier d'Angers puis sur la place la plus passante de la Ville. En parallèle, elle a développé un annuaire numérique de 49 femmes remarquables d'Anjou afin d'accompagner et inspirer les futures de nomination de lieux ou rues.



Louisa Motais – Femme remarquable d'Anjou
Famille Cointreau

L'exposition sera rendue itinérante et mise à disposition des acteurs du territoire en 2022. Elle viendra compléter les ressources existantes dont dispose la Ville d'Angers. L'annuaire numérique sera quant à lui enrichi des contributions des directions et citoyennes/citoyennes. Il est conçu comme un outil pédagogique et inspirant pour se questionner à tout âge sur la place qu'occupe les femmes dans l'Histoire, la vie locale et les espaces publics.

- **RECHERCHE ACTION « EGALITE, DE LA PLACE DES FEMMES DANS LES ESPACES PUBLICS : VERS UN URBANISME EGALITAIRE, DURABLE ET INCLUANT »**

Une équipe projet a été constituée depuis novembre 2020 autour du projet de réaménagement de la Place de l'Europe du quartier Monplaisir. L'équipe du NPNRU² composée des directions de la Ville d'Angers avec l'appui de deux prestataires Anne Labroille, Architecte urbaniste conceptrice, spécialisée en projet urbain inclusif et Lucile Biarrotte, chercheuse en urbanisme spécialisée en genre et urbanisme.

L'objectif est de questionner les personnes usagères et leurs représentations par le biais d'observations, de recueil



de données, de démarches sensibles afin d'impulser une compréhension des usages et de relier ces enjeux à la rénovation urbaine. Le 26 août 2021 a eu lieu un atelier de photos urbaines afin de mobiliser les habitants et habitantes. L'idée est de penser un espace public plus incluant et à terme d'élaborer un socle commun pour intégrer la question de l'égalité à une démarche de travail collective.

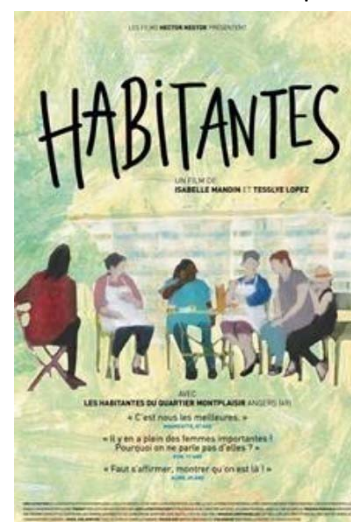
- **FILM DOCUMENTAIRE « HABITANTES »**

« Habitantes » est un film réalisé par Isabelle Mandin et Tesslye Lopez. Il raconte des moments de vie du quartier Monplaisir à Angers, en donnant la parole aux femmes qui l'habitent. « Habitantes » est un film en deux chapitres tournés en deux étapes, à deux ans d'écart, pour suivre la veille puis les premiers jours du plan de renouvellement urbain. « Deux chapitres pour deux moments clefs » : avant et après la destruction de la barre de l'Europe et le réaménagement de la place.

Le premier chapitre tourné en 2018 s'intitule « Chroniques de Monplaisir ». Il dresse un état des lieux de la place des femmes dans les espaces publics et partagés du quartier de Monplaisir.

Le deuxième volet a été tourné en 2020 et 2021 et s'intitule « la Rencontre ». La barre de l'Europe a été détruite, la place est en travaux, les habitudes sont à réinventer : une nouvelle occasion de laisser la parole aux femmes qui occupent les lieux.

« Habitantes est une expérience documentaire partagée, un aller-retour entre filmeurs et filmés, c'est aussi une possibilité de rencontre, une occasion de se questionner, d'échanger. »



² Nouveau Programme National de Renouvellement Urbain

Le contrat de ville de l'agglomération angevine a été signé le 7 mai 2015 et s'applique jusqu'au 31 décembre 2022. Il a pour objectifs de réduire les écarts de développement entre les quartiers prioritaires et le reste de l'agglomération et d'améliorer les conditions de vie de leurs habitants et habitantes.

Le contrat de ville se structure autour de 6 ambitions qui touchent tous les domaines de la vie dans la cité : la cohésion sociale, le développement économique et l'emploi et le cadre de vie et le renouvellement urbain. 3 enjeux transversaux sont également inscrits : **la lutte contre les discriminations, l'égalité femmes-hommes** et la jeunesse.

Au total, sur les 2 programmations du CVU 2021, 21 projets soutenus sur le territoire d'Angers sur 156 abordent des enjeux d'égalité femmes-hommes, soit 13,5 %.

Concernant le pilier « développement économique et emploi », 2 projets sur 13 traitent des enjeux d'égalité femmes-hommes, soit 15%. Mais il convient de compléter avec l'ensemble des dispositifs tels que les clauses d'insertion, le Plan local pluriannuel pour l'insertion et l'emploi.

Concernant le cadre de vie et renouvellement urbain, une recherche action est lancée dans le cadre du projet de renouvellement urbain de Monplaisir permettra aux acteurs et actrices de disposer d'un référentiel et d'outillage afin d'intégrer et de décliner au sein des projets d'aménagement futurs des bonnes pratiques plus égalitaires et inclusives.

Les axes transversaux :

Concernant les axes transversaux, l'axe égalité femmes-hommes compte donc 21 projets, la lutte contre les discriminations affiche 3 projets et 77 projets sont tournés vers l'axe de la jeunesse. Ainsi, pour les deux programmations la jeunesse concentre la majorité de ces projets..

Concernant les projets relevant des enjeux d'égalité femmes-hommes, toutes les demandes de projets ont été validées. 77% des subventions sollicitées ont été attribuées contre 72% pour le total des demandes. A l'échelle globale des subventions accordées, les projets favorisant l'égalité femmes-hommes perçoivent 13% de la totalité du budget.

PERSPECTIVES :

- Développer l'approche intégrée de l'égalité au sein des direction municipales et en lien avec les partenaires du contrat de ville ;
- Capitaliser l'apport des projets conduits en 2020/2021, valoriser les bonnes pratiques et les diffuser (recherche action places des femmes dans les espaces publics, bilan des actions emploi, cohésion sociale ...) ;
- Développer la culture commune (outiller et former les acteurs et actrices de la politique de la ville, les porteurs de projets, les partenaires et les référentes en charge de l'instruction des projets) ;
- Interroger l'impact des projets sur la situation respective des femmes et des hommes de la conception, dans la mise en œuvre jusqu'à l'évaluation. Chaque demande de subvention sera instruite en prenant en compte l'intégration de l'égalité femmes-hommes dans la description et la mise en œuvre de l'action (freins spécifiques, formation des professionnels, partenariats avec des acteurs experts, communication sans stéréotype de sexe...).

ACTION SPECIFIQUE DE LA COLLECTIVITE PENDANT LE CONFINEMENT

Durant le confinement, la Ville d'Angers a mis en place des dispositifs pour lutter contre les inégalités femmes-hommes et notamment contre les violences conjugales.

Mise en place **d'une cellule de coordination partenariale restreinte** constituée de :

- La Mission Egalité Diversité,
- La Mission Mutualisée Tranquillité Prévention,
- La DDCCS, déléguée départementale droits des femmes en lien avec SOS Femmes49, France Victime, CIDFF49.

La Ville d'Angers a diffusé **une campagne d'information sur internet et sur les panneaux digitaux** dans le cadre des actualités liées au COVID19 relayant les dispositifs existants et mesures spécifiques.

Une fiche récapitulative des actions et des dispositifs, élaborés par l'Etat, a été transmise à l'ensemble des services de la Ville et aux collectivités d'Angers Loire Métropole ainsi qu'aux partenaires locaux.

Prévenir, détecter et agir : violences sexistes et sexuelles

Pour accompagner la phase de déconfinement, deux temps de sensibilisation à destination des professionnels et bénévoles ont été mis en place avec les associations locales en juillet et novembre 2020 (CIDFF, SOS Femmes, Planning Familial). Cette sensibilisation d'une demi-journée visait à permettre aux acteurs de disposer de repères afin :

- D'acquérir un premier niveau de connaissance et d'acculturation sur le sujet des violences sexistes et sexuelles parmi lesquelles les violences conjugales et intrafamiliales ;
- De disposer de repères et outils incluant les savoirs fondamentaux sur le phénomène et les mécanismes de violences, former aux signaux d'alerte et d'identifier les partenaires et dispositifs existants localement ;
- De sensibiliser au rôle à jouer en tant qu'interlocuteurs ou interlocutrices de premier niveau, susceptibles de recueillir la première parole des femmes victimes de violences conjugales et de lever les freins qui inhibent la légitimité à agir ;
- D'outiller ces personnes pour qu'elles puissent être en mesure d'informer les victimes, qui souvent ignorent leurs droits et les dispositifs d'aide et d'accompagnement, et de les orienter vers les structures qui peuvent les aider.

Quelques éléments de bilan : 2 séances de 12 personnes (22 femmes et 2 hommes) avec une satisfaction d'ensemble malgré une durée, perçue comme trop courte, pour aborder des problématiques spécifiques telle que les violences sexistes et sexuelles au travail. Des formations plus thématiques ou avec des modules plus ciblés par type de publics/besoins pourraient compléter cette offre de 1^{er} niveau.



4. La structuration d'un réseau local angevin

ORGANISATION ET PROGRAMMATION DES JOURNEES 8 MARS ET 25 NOVEMBRE

La journée internationale des droits des femmes et pour l'égalité (8 mars) et la journée internationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (25 novembre) sont des temps forts de sensibilisation et mobilisation.

La demande sociale et citoyenne à propos de l'égalité entre les hommes et les femmes et les violences sexistes et sexuelles s'avère croissante d'année en année du fait d'une grande médiatisation de ces questions à l'échelle nationale. A l'échelle locale, ces journées permettent de fédérer un réseau informel d'acteurs sur le territoire mais également de partager des enjeux communs.

Le 8 mars est bien identifié par le grand public et de plus en plus saisi par les acteurs locaux, qu'ils soient experts ou non. Le 25 novembre manque encore de visibilité pour le grand public par rapport au 8 mars.

Chaque année, la Ville propose un programme événementiel constitué d'actions des partenaires associatifs et d'actions portées par les différentes directions de la Ville (Culture, Associations et quartiers, Santé Publique...). L'ensemble de la programmation est consultable sur une page dédiée sur le site Angers.fr. Cette page permet également de communiquer sur les numéros utiles et les contacts des associations locales.

Pour valoriser et rendre plus lisibles les différentes actions organisées ou soutenues par la Ville, un kit de communication digitale a été créé. Ce kit permet de développer l'autonomie des partenaires et de faire converger vers les supports de la Ville. Il est constitué d'un visuel pour chaque date-clé (25 novembre et 8 mars), décliné en fonction du média : bannière site web, post et couverture Facebook, post Instagram, post Twitter et signature mail.



La crise sanitaire a freiné l'élan de nombreux partenaires. Malgré cela, quelques manifestations ont pu se tenir à destination du grand public :

Une marche pour l'égalité a été organisée le 13 mars 2021 par l'association Femmes d'ici et d'ailleurs, avec le soutien de la Ville (Centre Jean Vilar). La marche était ponctuée de chants et de textes du Cœur de femmes, sous la direction de Virginie Bébion – Les Boîtes sauvages, en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes dans une démarche fédératrice. Cette marche était le fruit d'une démarche inter-quartier associant 50 femmes issues de chœurs de 3 quartiers d'Angers (Roseraie, Belle-Beille et Saint-Serge/Ney/Chalouère). Ces cœurs de femmes se sont de nouveau réunis au théâtre Le Quai le 24 novembre 2021 pour « Mots de femmes ».



Une belle fille avec un fusil – 27 novembre 2021



Dans le cadre de la programmation du 25 novembre, 120 participants ont assisté à la représentation de la pièce “Une belle fille avec un fusil”, création de la Cie La Grange aux Arts, au Centre Jean Vilar. La pièce basée sur la vie de Niki de Saint-Phalle (vie de femme et de l'artiste) aborde différents champs de l'égalité : les violences sexistes et sexuelles (inceste), la libération de la femme du patriarcat, la place des femmes artistes dans le milieu de l'art encore très masculin, les stéréotypes sexistes.

La pièce s'est poursuivie d'un échange entre le public, l'équipe artistique et trois associations expertes (CIDFF, AAVAS et Solidarité Femmes).

Perspectives :

- Un mois dédié à l'égalité en mars inscrit à l'agenda local,
- Une quinzaine dédiée à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles autour du 25 novembre,
- Une programmation événementielle reliée aux enjeux de la feuille de route égalité de la Ville d'Angers.

5. Le soutien aux associations et aux initiatives locales

A l'échelle du territoire, on constate un tissu associatif dense constitué d'associations expertes sur l'égalité mais qui n'est pas toujours bien identifié par le grand public.

Chaque année, la Ville d'Angers soutient financièrement les associations qui œuvrent en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et proposent des réponses de proximité :

- **CIDFF 49**

Information, orientation et accompagnement des femmes et des familles dans la lutte contre les violences sexistes, le soutien à la parentalité, l'emploi, l'accès aux droits, l'éducation et la citoyenneté et la santé.



En 2020, le CIDFF a reçu individuellement 1 878 personnes, dont 80% de femmes et a informé 1 949 personnes lors d'interventions collectives, dont 1 384 femmes et 555 hommes.

Subvention de fonctionnement 2020 : 8 000€

Subvention de fonctionnement 2021 : 10 000€

Subvention sur projet 2020 : 4 675€

- **SOLIDARITE FEMMES 49**

Accueil et accompagnement des femmes victimes de violences (juridique, médical et soutien psychologique). Hébergement d'urgence pour les femmes et les enfants. Lutte contre toutes les violences faites aux femmes (campagne d'information, sensibilisation...). Anciennement SOS femmes 49, l'association nouvellement nommée « Solidarité femmes 49 » est référente départementale « Violences conjugales ». L'association accueille les femmes et leurs enfants dans l'urgence. En 2020, l'association a pu venir en aide à 432 femmes et 263 enfants. L'association dispose également de huit appartements de 35 places au total, dont l'adresse est tenue secrète.



Subvention de fonctionnement 2020 et 2021 : 49 700€

- **PLANNING FAMILIAL**

Permanences d'accueil pour informer et accompagner aux questions en matière de santé sexuelle et de sexualités (contraceptions, ivg, ist, vie affective et sexuelle, tests de grossesse...). Centre de documentation, actions de sensibilisation. Formations des acteurs et actrices de terrain en éducation à la sexualité, à la prévention du sexisme, l'homophobie, la lesbophobie et plus largement les violences faites aux femmes. En 2020, sur 273 entretiens physiques menés, plus de 200 étaient avec des femmes. De plus, 67% de leurs usagers et usagères ont moins de 30 ans.



Subvention de fonctionnement 2020 et 2021 : 5 500€

Subvention de projet 2020 : 800€

Subvention de projet 2021 : 2 000€

- ASSOCIATIONS D'AIDE AUX VICTIMES D'ABUS SEXUELS

Soutenir la prise de parole des victimes d'abus sexuels autour du vécu :

- Orienter vers les services d'accès aux droits,
- Accompagner psychologiquement les personnes victimes et leurs proches en respectant leur rythme,
- Écouter et analyser des situations présentées par des professionnels des secteurs médico-psychologiques, du social, de l'éducation et de la justice.

En 2020, l'association a reçues 303 personnes, dont 241 nouveaux demandeurs. 69% d'entre elles sont des personnes victimes d'abus sexuels.

Subvention de fonctionnement 2020 et 2021 : 11 000€



- FRANCE VICTIMES 49

Accueillir, écouter, informer, soutenir, accompagner sur le plan juridique et psychologique les victimes et notamment les victimes de violences physiques, psychologiques, sexuelles et de discrimination.

Subvention de fonctionnement 2020 et 2021 : 7 000€



- FACE ANGERS LOIRE

En lien avec la Responsabilité Sociétale des Entreprises et des Organisations (RSE), le Club d'entreprise FACE Angers Loire se mobilise depuis 2012 pour mener des actions concrètes en faveur de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion sur le Maine et Loire. Le club intervient autour de 4 domaines d'actions et d'activités : entreprise, emploi, orientation et formation et l'accès aux droits.



L'action égalité Mixité popiop

FACE va à la rencontre des élèves des collèges du territoire dans le cadre de l'action Egalité-Mixité. Par une approche métier et des rencontres avec des professionnels (F/H) qui exercent des métiers majoritairement représentés par le sexe opposé.

Chaque semaine, des activités étaient proposées pour découvrir des métiers et des formations, booster ses connaissances sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Des Lives YouTube ont également été proposés pour favoriser l'échange avec des écoles et centres de formations et en savoir plus sur les filières et les métiers.

Sur deux années, c'est au total environ 700 élèves qui ont pu bénéficier de cette action Egalité-Mixité.

Subvention de projet 2020 : 7 000€

- LE REFUGE

Hébergement et accompagnement des jeunes LGBT+, âgés de 14 à 25 ans, rejetés par leurs parents, chassés du domicile familial, parce qu'ils sont homosexuels ou trans et/ou en questionnement identitaire. Depuis le 1er octobre 2019, la Fondation Le Refuge a ouvert un Dispositif Expérimental National d'Hébergement (DENH) spécifique aux réfugiés et demandeurs d'asile de moins de 30 ans à Angers.

30 jeunes réfugiés ou demandeurs d'asile LGBT+ sont ainsi hébergés et accompagnés en raison de leur orientation sexuelle ou identité de genre.

Subvention de fonctionnement annuel 2020 et 2021 : 8 500€



- **QUAZAR**

Accueil et soutien des personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transgenres et leur entourage (information, lien social, accompagnement juridique). Sensibilisation et défense des droits des LGBT. Soutien et accompagnement des réfugiés et réfugiées persécutés dans leur pays dues à leur orientation sexuelle ou leur identité de genre.

Après avoir été annulée en 2020, la Gay Pride d'Angers a pu réunir en 2021 environ 2 000 personnes pour célébrer la marche des fiertés.

La Ville d'Angers soutient chaque année Quazar dans la mise en œuvre de la marche des fiertés et du village associatif.

Valorisation mise à disposition matériels et logistique 2021 : 4 413€



- **MOUVEMENT DU NID**

Écoute et accompagnement des personnes en situation prostitutionnelle. Formation des professionnels. Sensibilisation à l'égalité et à la sexualité dans la construction des relations filles-garçons qui ne se monnaient pas (publications, guides, pièces de théâtre...).



En 2020, 16 personnes ont bénéficié d'un accompagnement social soutenu. Cela représente 11,5 heures mensuelles de bénévolat par personne prostituée accompagnée. 19 personnes ont bénéficié de soutien dans les démarches et 5 personnes ont été accompagnées vers une solution d'hébergement d'urgence ou de logement.

Organisation d'un colloque à destination des professionnels « Prostitution des mineurs : nouveaux réseaux, nouveau trafiquant », le 10 septembre 2021. Ce colloque a abordé les différents aspects de la prostitution de mineurs : les nouveaux réseaux et nouveau trafiquant, le repérage et l'accompagnement des mineurs en situation de prostitution ou encore le consentement et l'autonomie des mineurs.

Subvention de projet 2021 : 1 500€

- **ASSOCIATIONS CONTRE LES VIOLENCES SCOLAIRES 49**

Ecoute et conseil aux victimes de harcèlement et cyberharcèlement et leurs familles, médiation entre les acteurs. Prévention et sensibilisation de la maternelle au lycée. Formation des professionnels.



L'ACVS 49 est une association référente harcèlement et cyber-harcèlement pour la Ville d'Angers.

Sur l'année scolaire 2020/2021, 12 956 élèves ont été sensibilisés, 17 313 adultes sensibilisés via des conférences et 365 adultes ont été formés.

Subvention de fonctionnement 2020 : 1 500€

Subvention de fonctionnement 2021 : 2 500€

Subvention de projet 2020 : 400€

Subvention de projet 2020 : 600€

- **STOP AUX VIOLENCES SEXUELLES 49**

Mise en place des outils d'information et de prévention, des ateliers thérapeutiques pour les victimes et des sessions de formation pour les professionnels du monde médical dans le but d'éradiquer les violences sexistes et sexuelles.

Subvention de projet 2020 : 500€



- **FEMMES D'ICI ET D'AILLEURS**

Promotion de l'égalité, des richesses de l'interculturalité et favoriser les rencontres entre femmes de tous horizons, âges, confessions, origines.

Mise en place d'armoires d'hygiène solidaire à destination des femmes en situation de précarité, de groupes de parole entre femmes, d'une chorale de femmes interculturelle et intergénérationnelle appelée « Cœur de femmes ». Organisation d'évènements culturels et militants.

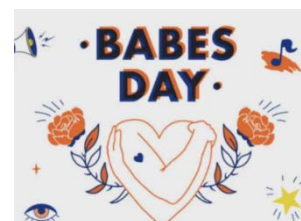
Subvention de projet 2020 : 4 000€



- **BABES VOICES**

Organisation chaque année depuis 2017 d'un événement pour entreprendre l'égalité : le Babes Day. Accessible à toutes et tous, l'objectif, à travers une programmation variée (talks, stands de créateurs, concert...), est de construire un avenir plus féministe et égalitaire et permettre à chacun et chacune de s'exprimer à Angers.

Subvention de projet 2021 : 2 500€



- **LES LIBRES FILMEURS**

Accompagner et favoriser la rencontre culturelle, immersive et empathique entre habitants sur un même territoire via des médiums artistiques.

Mise en place du projet « F'âmes à femmes » en 2021 afin de libérer la parole des femmes, tisser des liens entre elles et sensibiliser le grand public aux droits et à la santé féminine.

Pour cela, des ateliers yoga, d'écriture et de chants, de développement personnel sont organisés dans le quartier de Belle-Beille.

Subvention de projet 2021 : 4 000 €



Perspectives :

- Soutenir et accompagner le réseau d'acteurs agissant en proximité,
- Consolider le réseau d'acteurs associatifs et institutionnels au bénéfice des projets conduits sur le territoire

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

			Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i>					Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la commune				
Matricule	Nom	Prénom	Fonction	Montant de l'indemnité de fonction	Montant des remboursements de frais	Total mandat électif communal	Avantages en nature prenant la forme de sommes en numéraire	Représentation 1		Représentation 2		Total représentations communales
								Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	
0047555	AUDIGANE	Nicolas	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047536	AUREGAN	Yves	CONSEIL. MUNICIPAL	3 501		3 501						0
0047556	BARON	Gilles	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751		Soclova	571			571
0016729	BECHU	Christophe	MAIRE	60 291	3 729	64 019						0
0024566	BEHRE-ROBINSON	Jeanne	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0024439	BIENVENU	Roselyne	ADJ. PUIS CMD	21 343		21 343						0
0036130	BLIN	Christine	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047558	BOUCHER	William	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047565	BOUCHOUX	Corinne	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0036114	BRANCOUR	Roch	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0047542	BRETIN	Bénédicte	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253		ALH	4 273			4 273
0012228	CAMARA-TOMBINI	Silvia	CONSEIL. MUNICIPAL	3 501		3 501		Soclova	408			408
0024435	CAPUS	Emmanuel	CONSEIL.MUNI.DELEG	4 813		4 813						0
0009657	CHRETIEN	Maryse	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751	73	8 824		Soclova	2 204			2 204
0047563	CHRISTIAN	Benoît	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751		Soclova	898			898
0047544	CRUYPENINCK	Hélène	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0036125	DAGUIN	Claudette	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0045918	DAUVILLON	Anita	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047548	DIERS	Charles	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0047549	DUFETEL	Nicolas	ADJOINT AU MAIRE	26 253	506	26 759						0
0024437	EL BAHRI	Ahmed	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0036117	ENGEL	Karine	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0047550	FAVRE D'ANNE	Mathilde	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0024432	FEL	Caroline	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0047567	FEVRIER	Vincent	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047547	FOUCHER-MAILLARD	Sophie	CONSEIL. MUNICIPAL	3 501		3 501						0
0047569	GANNON	Patrick	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751	698	9 449						0
0047571	GIDOIN	Yves	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047574	GIGAN	Simon	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0039998	GOUA	Bruno	CONSEIL. MUNICIPAL	3 501		3 501						0
0049065	GUILLANT	Julien	CONSEIL.MUNI.DELEG	2 227		2 227						0
0047551	GUITEAU	Francis	ADJOINT AU MAIRE	26 253	735	26 988		ALH	3 325			3 325
0047538	HAMARD	Marielle	CONSEIL. MUNICIPAL	3 501		3 501						0
0036120	HENRY	Maxence	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0047552	KIRSCHNER	Benjamin	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0036132	LAINE	Grégoire	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047553	LARDEUX COIFFARD	Christelle	ADJOINT AU MAIRE	26 253	39	26 292						0
0036111	LEBEAUPIN	Sophie	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253		Soclova	2 285			2 285
0047539	LEFLOCH	Stéphane	CONSEIL. MUNICIPAL	3 501		3 501						0
0047576	LEMIERRE	Marie-Isabelle	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047560	MARTIN	Jacques-Olivier	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0047572	MEGHERBI	Nacira	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0036102	MITONNEAU	Pascale	CMD PUIS ADJ.	13 321	166	13 488						0

Matricule	Nom	Prénom	Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i>					Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la commune				
			Fonction	Montant de l'indemnité de fonction	Montant des remboursements de frais	Total mandat électif communal	Avantages en nature prenant la forme de sommes en numéraire	Représentation 1		Représentation 2		Total représentations communales
								Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	
0036122	NEBBULA	Constance	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751	111	8 862						0
0036135	PABRITZ	Stéphane	ADJOINT AU MAIRE	26 253	42	26 295						0
0038849	PAILLOCHER	Marina	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
0036142	PILET	Benoît	ADJOINT AU MAIRE	26 253	4 061	30 314		SIVVL	8 728	Soclova	408	9 136
0047575	POTOT	Anne-Marie	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047580	PRIME	Isabelle	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047582	RAPIN	Florian	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751		Soclova	979			979
0047540	RICHARD	Elsa	CONSEIL. MUNICIPAL	3 501		3 501						0
0047543	SAEIDI AKBARZADEH	Arash	CONSEIL. MUNICIPAL	3 501		3 501						0
0047545	SCHWEITZER	Claire	CONSEIL. MUNICIPAL	3 501	490	3 991						0
0047583	STEIN	Christine	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0036149	TAHIRI	Alima	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253		Soclova	3 102			3 102
0036140	VERCHERE	Jean-Marc	ADJOINT AU MAIRE	35 005	283	35 287						0
0047546	VERON	Céline	CONSEIL. MUNICIPAL	3 501		3 501						0
0047584	VIEU	Laurent	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0047585	YECKE EKWE	Augustine	CONSEIL.MUNI.DELEG	8 751		8 751						0
0036153	YVON	Richard	ADJOINT AU MAIRE	26 253		26 253						0
Total						918 034	0					27 181

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