

Débat d'orientation budgétaire 2017

Rapport annexe dédié aux ressources humaines

Le décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel et à la durée effective du temps de travail de la collectivité, ainsi que l'évolution prévisionnelle des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le budget et éventuellement la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité. Les éléments d'information concernant cette première obligation figure dans le rapport joint. Ils sont basés sur les données sociales extraites du bilan social 2015.

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

- Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines
- Un point sur la structure des effectifs
- Des éléments autour des conditions de rémunération et de la durée effective du travail
- Schéma de mutualisation : Point d'étape et programme de travail 2017 (annexes)
- Le rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire

Orientations stratégiques dans le domaine des ressources humaines

Dans un contexte de contraintes et d'incertitudes qui s'invite durablement tant sur le plan financier, que sur celui des évolutions réglementaires que l'Etat entend impulser notamment en matière de dotations, de rémunérations et de transferts de compétences, ALM a souhaité définir des orientations en matière de politique ressources humaines pour la durée du mandat, dès le débat d'orientations budgétaires 2016.

Il s'agissait, dans le cadre de la relecture des politiques publiques, de définir des orientations stratégiques permettant d'adapter le service public local pour répondre aux besoins des Angevins, tout en visant l'objectif de maîtrise des coûts et d'adaptation de nos ressources humaines.

Cette démarche, a rendu possible une gestion renouvelée de nos ressources humaines, fondée sur une vision plus prospective, et un accompagnement des évolutions structurelles de notre manière de produire le service public aux angevins.

Cette nouvelle approche, portée collectivement par l'ensemble des services, vise à anticiper ces évolutions, pour permettre d'adapter nos ressources humaines en termes d'effectifs, de métiers et de compétences.

Ces transformations, peuvent se traduire par des réorganisations de services, et des redéploiements de postes libérés par des départs en retraite ou par des mobilités peuvent être opérés. Ainsi, les postes qui ne sont plus nécessaires pour produire le bon niveau de service sont « gelés » au tableau des emplois. Ils peuvent être réutilisés le cas échéant, pour faire face à de nouveaux besoins. La mobilité interne et l'accompagnement des parcours professionnels est priorisé. Il s'agit là, de rechercher la meilleure adéquation possible entre le niveau de service à rendre et les effectifs et compétences.

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

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

Cette démarche a permis en 2016 d'atteindre l'objectif de maîtrise de la masse salariale fixé à – de 1%. **Ainsi la masse salariale pour ALM, tous budgets agrégés, a évolué de 0,85% par rapport à 2015** (projet de CA 2016 / CA 2015). Les mesures prises par l'Etat, de revalorisation des rémunérations des agents (revalorisation du point d'indice de 0,6% en Juillet) ainsi que les effets propres au Glissement Vieillesse Technicité évalués au total à une variation de 1,72% ont donc été compensés par les efforts de gestion des services. **Hors transfert à la communauté urbaine et mise en place de la plateforme mutualisée instruction et autorisation droits des sols, la variation aurait été de -0,23%.**

Pour le budget primitif 2017, l'impact des mesures de l'Etat au travers de la revalorisation du point d'indice de 0,6% à partir de février 2017, et les mesures du protocole d'accord relatif aux Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations (plan pluriannuel 2016/2020) qui prévoit la revalorisation de certaines grilles de rémunérations, est estimé à 2,60 %. **Les réorganisations en cours ou prévues**

dans le cadre de la prospective en ressources humaines devraient permettre de contenir l'évolution de la masse salariale à 0,70%.

**INFORMATIONS RELATIVES
A LA STRUCTURE DES EFFECTIFS
AUX DEPENSES DE PERSONNEL
A LA DUREE EFFECTIVE DU TRAVAIL**

**EVOLUTION DU TABLEAU DES EMPLOIS
PREVISIONS BUDGETAIRES 2017**



DOB 2017

Le présent document est composé de deux parties, à savoir :

1^{ÈRE} PARTIE

- ✓ Structure des effectifs
- ✓ Dépenses de personnel
- ✓ Durée effective du travail

2^{NDE} PARTIE

- ✓ Evolution du tableau des emplois
- ✓ Prévisions budgétaires 2017

Les tableaux ou graphiques ci-après sont extraits du Bilan social ou du Rapport sur l'état de la collectivité pour l'année 2015. Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2015.

1^{ERE} PARTIE

1. STRUCTURE DES EFFECTIFS

Évolution des ETP par statut :

ETP : Volume d'heures payées dans l'année recalculé sur la base d'un agent à temps plein sur l'année

Statuts			2014	2015	Ecart
Permanents	Titulaires et stagiaires		661,0	658,7	-2,3
	CDI		9,9	6,0	-3,9
	CDD		36,9	23,3	-13,6
Total permanents			707,8	688,0	-19,8
Non Permanents	Emplois aidés	C.A.E.	3,7		-3,7
		Emplois d'Avenir	18,6	15,0	-3,6
		Apprentis	3,3	1,0	-2,3
		CDD Insertion	1,5		-1,5
	Total Emplois Aidés		27,1	16,0	-11,1
	Saisonniers et Temporaires	CDD	40,8	43,8	3,1
		Saisonniers	12,7	13,0	0,2
Stagiaires étudiants		1,6	2,8	1,2	
Total Saisonniers et Temporaires		55,2	59,6	4,5	
Total non permanents			82,3	75,6	-6,5
Total Général			790,1	763,6	-26,4

**764 ETP au total dont 688 ETP permanents et 76 ETP non permanents,
Soit 90 % d'emploi permanent en 2015.**

En synthèse

Agents permanents : - 20 ETP
Emplois aidés : - 11 ETP
Agents saisonniers et temporaires : + 5 ETP

Solde arrivées et départs des permanents

690 agents permanents en activité au 31/12/2015 soit - 21 par rapport à l'année 2014



EFFECTIF DES PERMANENTS AU 31/12/2014

711 agents



+ 57 ENTRÉES

+ 38 recrutements
+ 19 changements de statut
(11 intégrations dans la fonction publique et
8 agents devenus permanents)

- 78 SORTIES

- 53 départs définitifs
(22 ruptures de contrat, 10 retraites, 19 départs
externes volontaires et 2 décès)
- 25 départs provisoires
(5 disponibilités, 18 détachements / mises à
Disposition et 2 exclusions)



SOLDE : - 21 agents

EFFECTIF DES PERMANENTS AU 31/12/2015

690 agents

Le taux de remplacement qui exprime la compensation des « départs » par les « entrées » est de 0,73 en 2015. Pour la deuxième année consécutive ce taux est inférieur à 1,0

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Départs définitifs et provisoires	37	51	38	43	45	78
Recrutements, réintégrations, et changements de statuts	55	56	53	58	43	57
Taux de remplacement	1,49	1,10	1,39	1,35	0,96	0,73

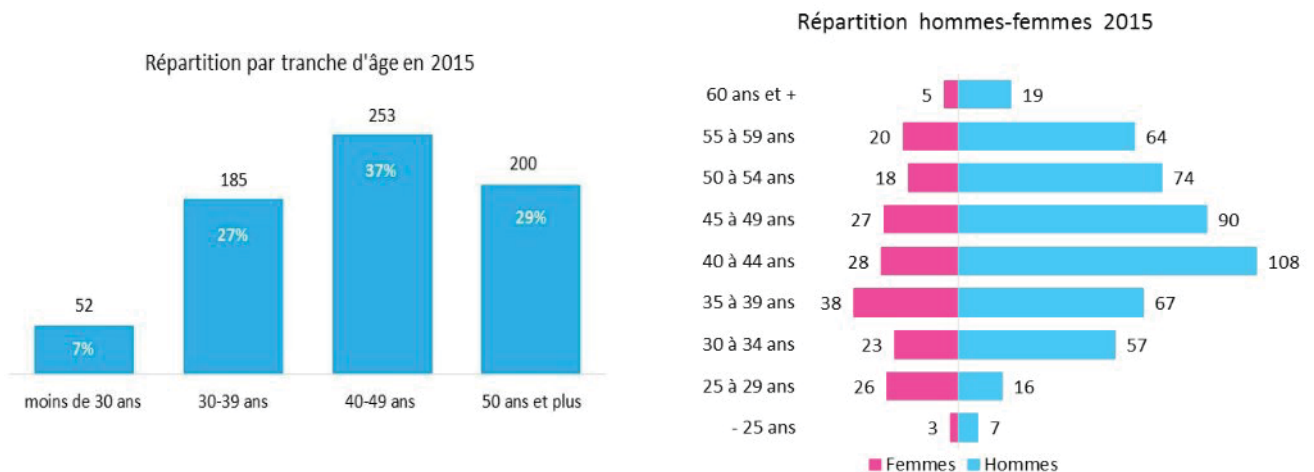


La moyenne d'âge des agents permanents

La moyenne d'âge des agents permanents augmente, passant de 42,9 en 2014 à 43,5 ans en 2015

A noter qu'en 2010, 5 agents étaient âgés de 60 ans et plus, en 2015 on compte 24 agents dans cette même tranche d'âge soit environ 5 fois plus.

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).



Les départs prévisionnels en retraite

51 agents auront l'âge légal pour partir en retraite avant 2020, soit environ 7 % de l'effectif.

Il est à noter pour autant un recul de l'âge réel de départ à la retraite qui tend vers âge légal + 1an.

En 2015, Angers Loire Métropole comptabilise 10 départs à la retraite dont :

- 8 à l'âge requis
- 1 pour carrière longue
- 1 pour invalidité

La parité

Les femmes représentent 27 % de l'effectif des agents permanents (30 % en 2014).

La structure des emplois d'ALM majoritairement dans la filière technique explique ce taux faible lié à l'histoire de cette filière.

Le taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap

ALM emploie 59 travailleurs handicapés qui représentent un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 7,5 % soit supérieur au taux légal de 6 %.

2 travailleurs en situation de handicap ont été recrutés en 2015.

Évolution de carrière

En 2015, 59 % des agents titulaires et stagiaires ont bénéficié d'une évolution de leur carrière (Avancement d'échelon, de grade...) contre 53 % en 2014

En CAP d'avancements d'échelon : 92% ont obtenu un avancement à la durée minimum, 4% à la durée intermédiaire et 4% à la durée normale. 74 agents ont obtenu un avancement de grade et 5 une promotion interne

Absentéisme pour raisons de santé

L'absentéisme pour raisons de santé comprend les maladies ordinaires, les accidents de travail, les maladies professionnelles et les maladies de longue durée. Les absences sont comptabilisées en jours ouvrés.

$$\text{Le taux d'absentéisme} = \frac{\text{nb de jours ouvrés d'absence} \times 100}{\text{nb de jours ouvrés de l'année} \times \text{l'effectif}}$$

Le taux d'absentéisme pour raison de santé et maternité est de 8,3 en 2015 et reste inférieur à la moyenne des collectivités territoriales de + de 350 agents (10,4 en 2015 : source Sofaxis).

Pour autant, ce taux progresse. Il était de 7,7 en 2014.

Cet absentéisme représente 57 équivalents temps plein absents chaque jour pour raisons de santé ou maternité et augmente par rapport à 2014 de 3 ETP.

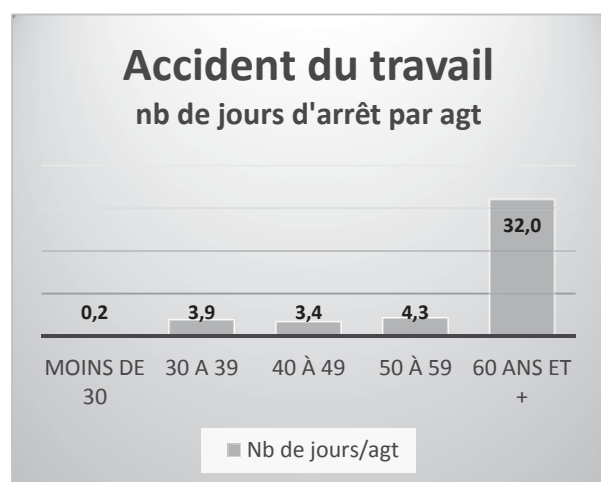
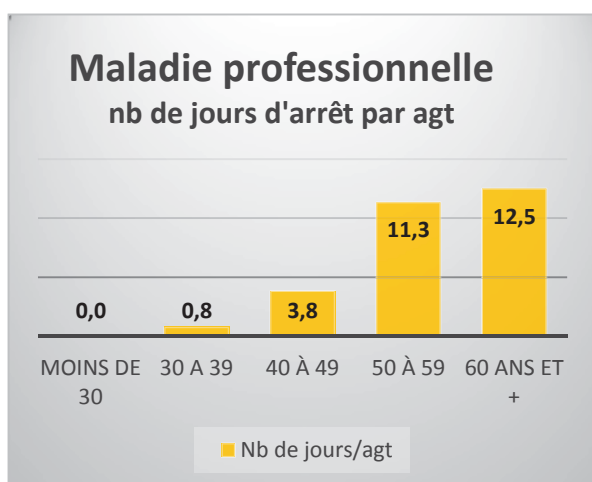
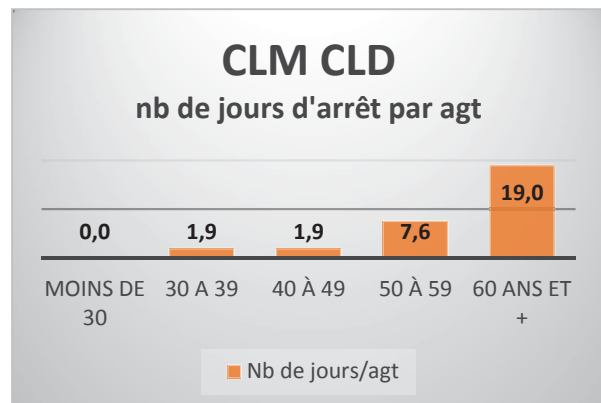
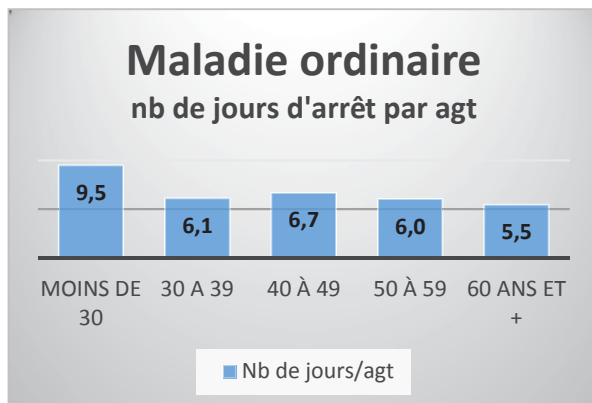
Les taux d'absentéisme 2015 :

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Maladie ordinaire : 2,6 (+0,3 par rapport à 2014) • Longue maladie : 1,5 (+0,1) • Accident de travail : 1,8 (+0,3) | <ul style="list-style-type: none"> • Maladie professionnelle : 2,0 (+0,3) • Maternité : 0,4 (-0,4) |
|--|--|

A noter que 44 % des agents permanents se sont arrêtés au moins une fois en 2015 pour maladie ordinaire de courte durée. Ce taux était de 40% et 38% respectivement sur 2012 et 2013, années de mise en œuvre du jour de carence non rémunéré.

Coll.	Sexe	Tranche d'âge	Nb d'agts	Nb de jours/nature			
				Maladie ordinaire	CLM CLD	Accident du travail	Maladie professionnelle
ALM	F	moins de 30	29	251	0	0	0
		30 a 39	61	283	0	0	0
		40 à 49	55	365	47	191	0
		50 à 59	38	291	419	21	123
		60 ans et +	5	27	0	8	0
	Total F		188	1216	466	220	123
M	moins de 30	23	243	0	8	0	
	30 a 39	124	850	360	716	143	
	40 à 49	198	1327	442	678	968	
	50 à 59	138	773	917	735	1871	

	60 ans et +	19	104	456	761	300
Total M		502	3296	2175	2897	3282
TOTAL		690	4512	2641	3117	3405



Sécurité au travail

Diminution du nombre d'accidents de travail avec arrêt (56 en 2015 soit -5 par rapport à 2014)

Mais augmentation du nombre de jours d'arrêt de travail due notamment aux arrêts consécutifs à des accidents de travail des années antérieures.

Augmentation des jours d'absence pour maladie professionnelle depuis 4 ans.

Le dialogue social

Globalement pour les 3 collectivités Ville, ALM et CCAS :

128 réunions syndicales se sont tenues en 2015 contre 109 en 2014

Filières

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, sécurité, animation, sapeurs-pompiers. 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.

Filière	Angers Loire Métropole		
	Femmes	Hommes	Total
Administrative	143	32	175
Animation	2	2	4
Culturelle		1	1
Police municipale			0
Sanitaire et sociale			0
Sportive			0
Technique	43	467	510
Total	188	502	690

Catégories hiérarchiques

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, sécurité, animation, sapeurs-pompiers. 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 :

- la catégorie A qui correspond aux fonctions de conception et de direction
- la catégorie B qui correspond à des fonctions d'application
- la catégorie C qui correspond aux fonctions d'exécution.

Catégorie hiérarchique	Angers Loire Métropole		
	Femmes	Hommes	Total
A	47	65	112
B	39	52	91
Maîtrise	0	42	42
C	102	343	445
Total	188	502	690

Niveaux de qualification des postes

Angers s'est doté d'un référentiel des postes, qui répartit les postes sur les huit niveaux de qualification suivants :

niveau	
CADRES SUPERIEURS DU MANAGEMENT STRATEGIQUE	1 Emplois de direction générale
	2 Emplois de direction
	3 Emplois de chef de service
CADRES ET TECHNICIENS	4 Emplois de cadres supérieurs encadrants et experts
	5 Emplois de cadres intermédiaires et de techniciens supérieurs
EMPLOIS D'APPLICATION	6 Emplois d'encadrants de proximité / Spécialistes d'application dans un métier ou une activité / Utilisateur référent d'un outil complexe
	7 Emplois d'application métier spécialisé avec la maîtrise des compétences d'un métier d'apprentissage long
	8 Emplois d'application avec la maîtrise des compétences d'un métier d'apprentissage court

La matrice de qualification

C'est l'outil qui permet de repérer le niveau de qualification auquel se situe un poste au sein de l'organisation. Il prend la forme d'un tableau à double entrée avec en ligne les différents niveaux de qualification et en colonne les natures de contributions ou des types d'activités comparables entre filières (ex : participation aux réunions, rédaction, protocoles ou procédures, information interne, etc.).

C'est en comparant le contenu de la description d'un poste à la matrice de qualification que l'on positionne celui-ci dans un niveau de qualification.

Niveau de qualification	Angers Loire Métropole		
	Femmes	Hommes	Total
DG DGA		2	2
Direction	4	5	9
3	5	14	19
4	34	39	73
5	38	54	92
6	16	71	87
7	81	277	358
8	1	27	28
NQ	9	13	22
Total	188	502	690

Travailleurs handicapés

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 par 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 personnels handicapés 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 ?

- les agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH
- les fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidé (ATI)
- les accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%
- les agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3
- les agents reclassés ou assimilés
- les agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)
- les handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus

Quels sont les taux d'emplois de nos collectivités ?

Les données concernant l'obligation d'emploi pour la collectivité au regard de la loi du 11 février 2005 en matière d'accueil de travailleurs handicapés et qui ont fait l'objet d'une déclaration auprès du FIPHFP, sont les suivantes :

DOETH	2016			
	Population de référence	Nb de bénéficiaires	% taux d'emploi direct	% taux d'emploi légal
Angers Loire Métropole	804	59	7,3	7,5

Le taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleurs handicapés correspondant au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1^{er} janvier de l'année écoulée divisé par l'effectif total au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

Le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs handicapés déclarés et les dépenses donnant lieu à unités déductibles, il correspond au calcul suivant : le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1^{er} janvier de l'année écoulée + le nombre d'unités déductibles divisé par l'effectif total au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

DOETH 2016	Femmes	Hommes	Total
Angers Loire Métropole	5	54	59

2. DEPENSES DE PERSONNEL

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, 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 et 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.

A Angers, en 2015, les primes représentaient en moyenne 18 % du salaire brut mensuel.

La masse salariale

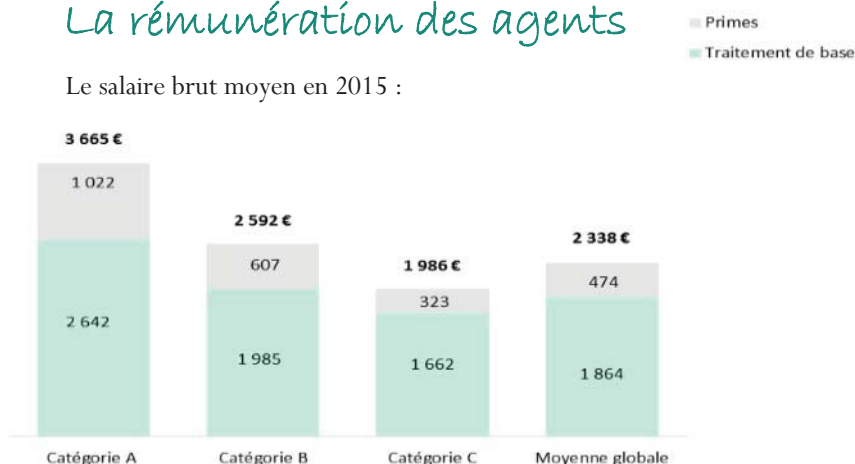
La masse salariale, composée des traitements bruts et des charges associées, représente 97% des dépenses de personnel. Les 3 % restants sont destinés à couvrir les charges diverses liées au personnel et versées à titre individuel, comme le frais de mission, les indemnités de déplacement, le capital décès, les frais médicaux...

Plusieurs paramètres font évoluer la masse salariale de notre collectivité :

- **Ceux à l'initiative de l'État** : 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 Communauté** : les transferts de mission vers ou à partir de la Communauté ; 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.

La rémunération des agents

Le salaire brut moyen en 2015 :



LA REMUNERATION GLOBALE BRUTE Elle comprend le traitement de base et les primes

(sans supplément familial)
Dans un souci de cohérence, la rémunération des agents à temps non complet et à temps partiel est convertie à temps complet.

FOCUS

Les primes représentent 18 % du salaire brut mensuel.

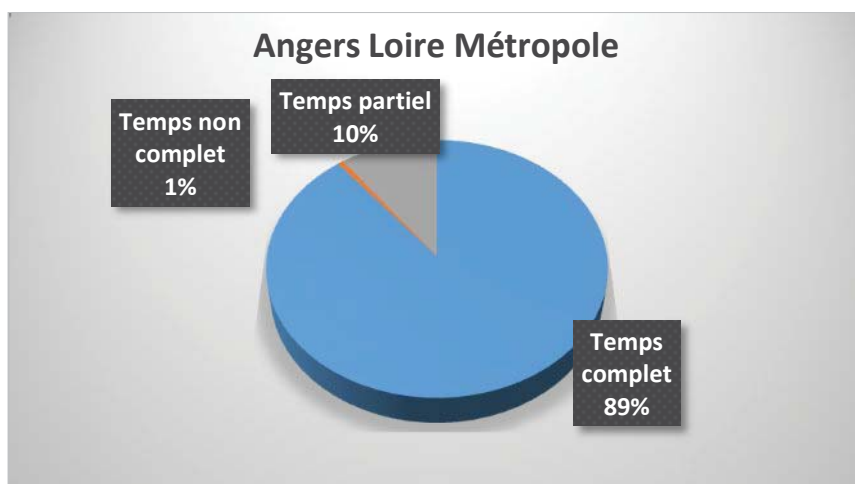
Par catégories, la part des primes dans le salaire mensuel est la suivante :

- Catégorie A : 28 %
- Catégorie B : 23 %
- Catégorie C : 16 %

3. TEMPS DE TRAVAIL

Temps de travail

Temps de travail	Angers Loire Métropole		
	Femmes	Hommes	Total
Temps complet	131	485	616
Temps non complet	4		4
Temps partiel	53	17	70
Total	188	502	690



Télétravail

*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, matériel mis à disposition) sont fixées dans une **convention** signée par l'intéressé et la collectivité.*

***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'utilisateurs par exemple).*

Quels sont les avantages du télétravail ?

Pour chaque salarié, c'est avant tout l'autonomie dans l'organisation qui permet une grande liberté géographique d'installation. Réduire ses temps de déplacements (fatigue, coûts, temps perdu ...), mieux organiser le rapport temps de travail/temps personnel, s'affranchir des aléas qui peuvent perturber les transports (neige, grève ...), occasionnent au final moins de stress. Pour l'employeur, c'est souvent un vrai bénéfice humain (meilleure qualité de vie du salarié, autonomie, confiance ...) et donc indirectement un meilleur fonctionnement.

Premières observations

Les télétravailleurs et leurs responsables ont été interrogés à plusieurs reprises via des questionnaires dédiés afin d'identifier les conséquences du télétravail et de recueillir leur ressenti sur le dispositif. Les réponses permettent de dégager à chaque fois des tendances très positives :

- les intéressés et leur encadrants estiment en grande majorité que le télétravail contribue à l'amélioration du travail rendu aussi bien en termes qualitatifs que quantitatifs, tandis que les autres n'ont pas noté d'impact négatif à ce sujet ;
- la quasi-totalité des télétravailleurs reconnaissent que le télétravail a amélioré l'articulation vie privée/vie professionnelle et diminué sensiblement leur fatigue physique et/ou leur stress. Ce constat est partagé par environ la moitié des encadrants, le reste n'ayant noté ni amélioration, ni dégradation sur ce point ;
- les uns et les autres s'accordent, pour une large part également, sur une vraie progression de l'autonomie des agents télétravailleurs.

Au regard des réponses quasi-unanimes, il est possible d'affirmer que le télétravail n'a pas entraîné d'impact particuliers sur les relations entre les télétravailleurs, leurs responsables et les collègues du service. Quelques encadrants notent toutefois que la relation avec leur agent télétravailleur s'est améliorée avec la mise en œuvre d'un tel dispositif basé sur la confiance, mais aussi que le relationnel avec les collègues a progressé dans le bon sens avec le télétravail. Dans de rares cas cependant, il faut aussi noter que, les télétravailleurs ou leurs responsables ont constaté une dégradation de leurs relations.

Le dispositif mis en place pour l'expérimentation est jugé satisfaisant pour tous les participants qu'ils soient télétravailleurs ou responsables. Concernant le matériel mis à disposition pour l'expérimentation (ordinateurs, stations d'accueil, accès réseau...), les réponses sont, elles-aussi, très favorables en dépit des soucis techniques ponctuels liés à ce type d'expérience.

Après quatre ans d'expérimentation, le **constat est donc très positif**. Les télétravailleurs et leurs encadrants sont dans l'ensemble pleinement satisfaits de l'expérience. Les gains sur la qualité du travail produit, le bien-être au travail des agents, le relationnel avec le responsable sont une fois de plus confirmés.

Nb d'agts /catégorie	Angers Loire Métropole		
	Femmes	Hommes	Total
cat. A	3	8	11
cat. B	6	5	11
cat. C	2	2	4
Total	11	15	26

2^{NDE} PARTIE

1- EVOLUTION DU TABLEAU DES EMPLOIS

Le tableau des emplois

(délibération révisant le tableau des emplois en début d'exercice budgétaire)

	2013	2014	2015	2016	2017 (13/02/2017)	Évolution 2013/2017
Nombre d'emplois	682	684	661	669	669	-13

Principales évolutions		
2015	Transfert de la DIEPI vers ALDEV	- 29 emplois
	Création plateforme Instruction Autorisation du Droit des sols * Compétence GEMAPI **	+ 5 emplois + 1 emploi
2016	Transfert de compétences à la Communauté urbaine (Réseau de chaleur et Politique de la Ville) (+3 emplois) Intégration d'Avrillé et d'Angers à la plateforme ADS (+5 emplois) Transfert de compétence Développement économique d'Avrillé vers ALM (création d'un emploi puis transfert vers ALDEV. 0 emploi)	+ 8 emplois
	2017	Pas d'évolution

*La création de la plateforme ADS fait l'objet d'une prise en charge financière par l'ensemble des communes concernées

**La compétence GEMAPI est financée à 50% par l'Agence de l'Eau

L'effort de réorganisation des services et la recherche d'une meilleure adéquation entre le niveau de service pertinent et les postes affectés

Depuis le début du mandat, la relecture des politiques publiques et le réexamen des missions réalisées par les services visent à définir un niveau plus pertinent de service à rendre, en lien avec les orientations politiques pour le mandat et les besoins des Angevins, et ce, dans le cadre des capacités financières de la collectivité. Il en résulte des réorganisations des services pour mieux adapter les organisations et les ressources humaines en emplois et compétences.

Ainsi, les postes qui ne sont plus nécessaires pour produire le bon niveau de service sont « gelés » au tableau des emplois. Ils peuvent être réutilisés le cas échéant, sur décision des élus et de la Direction générale, pour faire face à de nouveaux besoins.

Le bilan pour l'année 2016 s'établit comme suit :

Gel de 15,5 postes
Réutilisation de 3 postes

2- PREVISIONS BUDGETAIRES 2017

ALM : EVOLUTIONS DU CHAPITRE 012

Hors mouvements budgétaires

	CA 2015	CA 2016	BP 2016 hors DM	BP 2017	ECART CA 2016 - CA 2015		ECART BP 2017 - BP 2016	
					en coût	en %	en coût	en %
PRINCIPAL	12 937 019	13 248 833	13 348 046	13 361 181	311 814	2,41%	13 135	0,10%
DECHETS	8 106 508	8 046 808	8 077 697	8 272 032	-59 700	-0,74%	194 335	2,41%
EAU	6 145 310	6 062 646	6 208 760	6 338 326	-82 664	-1,35%	129 566	2,09%
ASSAINISSEMENT	3 770 205	3 878 207	3 764 830	3 595 785	108 002	2,86%	-169 045	-4,49%
TRANSPORTS	455 269	446 066	403 506	456 785	-9 203	-2,02%	53 279	13,20%
TOTAL	31 414 311	31 682 559	31 802 839	32 024 109	268 248	0,85%	221 270	0,70%

Schéma de mutualisation : Point d'étape et programme de travail 2017

Créé par la Loi du 16 décembre 2010 et retranscrit dans le code Général des collectivités territoriales, un schéma de mutualisation doit désormais être adopté entre un EPCI et ses communes membres. Aussi est-il programmé qu'« afin d'assurer une meilleure organisation des services, dans l'année qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux, le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre établit un rapport relatif aux mutualisations de services entre les services de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et ceux des communes membres. Ce rapport comporte un projet de schéma de mutualisation des services à mettre en œuvre pendant la durée du mandat. Le projet de schéma prévoit notamment l'impact prévisionnel de la mutualisation sur les effectifs de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et des communes concernées et sur leurs dépenses de fonctionnement. Le rapport est transmis pour avis à chacun des conseils municipaux des communes membres. Le Conseil Municipal de chaque commune dispose d'un délai de trois mois pour se prononcer. A défaut de délibération dans ce délai, son avis est réputé favorable. »

Prévue pour être appliquée dès juin 2015, la mise en place du schéma de mutualisation a été retardée pour tenir compte de l'élaboration sur le territoire national des schémas départementaux de coopération intercommunale.

La présentation du projet de schéma de mutualisation a été faite en Conseil de Communauté le 15 février 2016. Il a été transmis pour avis à chacun des Conseils Municipaux des communes membres d'Angers Loire Métropole qui disposaient d'un délai de 3 mois pour se prononcer. 28 communes ont délibéré sur le projet de schéma de mutualisation et toutes l'ont adopté. Fort de ces avis unanimes, le Conseil de communauté a adopté son schéma de mutualisation 2014-2020 lors de sa séance du 11 juillet 2016

La notion de mutualisation des services renvoie à l'idée d'une mise en commun des moyens humains et techniques entre communes et communauté, mais sans définitions et schémas préconçus. La mutualisation est présentée comme un moyen général de réduire les charges de fonctionnements des communes et leur intercommunalités.

Les options sont multiples, de la mise en commun de services fonctionnels, à la fusion de communes, en passant par des transferts de compétences à l'occasion d'évolution des intercommunalités.

A la fois source d'économies d'échelle et d'efficacité de l'action publique locale, la mutualisation implique l'organisation de nouveaux modes de gestion entre collectivités locales et entre collectivités et leurs groupements.

Nos collectivités ont fait le choix du pragmatisme en s'appuyant sur l'expérience acquise, la mise en place d'un schéma de mutualisation ne venant qu'officialiser une pratique déjà ancienne de mise en commun de compétences et de rapprochements, d'expertises et de moyens.

Stricto sensu, à travers le schéma de mutualisation des services, le législateur invite les collectivités à chiffrer tout de suite des économies. Toutefois, cette philosophie est réductrice. Notre démarche actuelle a plutôt pour objet d'identifier des axes de travail et des calendriers associés de mise en œuvre. Les économies en découleront.

A ce stade, Angers Loire Métropole n'a pas affiché d'objectifs chiffrés (à l'exception des objectifs d'Angers Loire Métropole pour elle-même dans le cadre de sa stratégie ressources humaines : ne plus créer de poste ; plafonner l'évolution annuelle de la masse salariale à 1%). Objectifs qui ont été strictement respectés. L'évolution annuelle de la masse salariale s'est établie pour 2016 à 0.85 %

malgré l'augmentation du point d'indice de 0,6 % décidée par l'Etat au 1er juillet 2016 et la prise en compte des transferts de compétences liées au passage en Communauté urbaine et de mutualisation des instructeurs Droit des Sols. A périmètre constant, l'évolution du budget RH aurait été stable à - 0,23 %.

Evoquer le sens d'un schéma de mutualisation sous le seul volet des économies et de la performance peut s'avérer également insuffisant. Il convient de lui adjoindre aussi l'amélioration recherchée de l'exercice des missions et des conditions de travail. De même, le schéma de mutualisation se doit de concilier regroupement et optimisation des dépenses de fonctionnement en conservant la relation de proximité chère aux habitants des communes et des quartiers.

Le schéma de mutualisation fait l'objet, comme ce fut le cas pour la démarche de création de la Communauté Urbaine, d'un pilotage de la part des élus de l'agglomération. Ce pilotage est assuré par un lieu de décision : le Conseil communautaire, un lieu d'orientations : la commission permanente comprenant tous les Maires et les Vice-Présidents, un lieu de proposition : un groupe de pilotage présidé par le Président ou la 1ère vice-présidente et composé de Maires et de vice-présidents ; un groupe technique de suivi composé de directeurs généraux de service de communes de strates différentes et de directeurs communautaires de services opérationnels et de ressources.

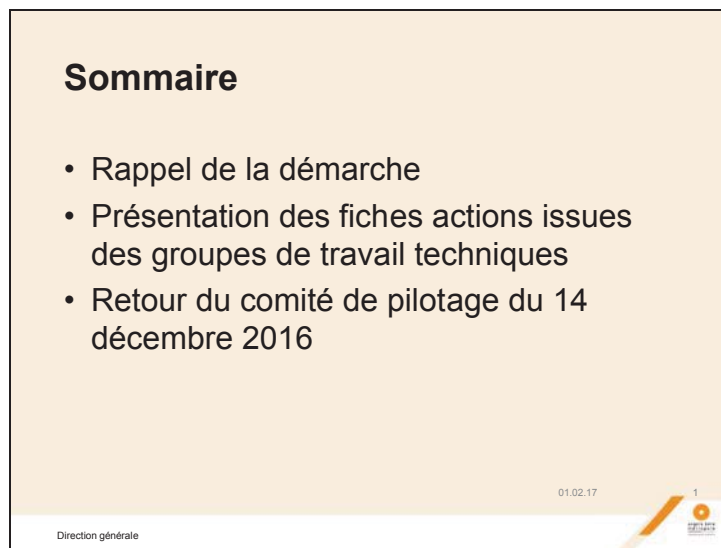
Chaque année, lors du débat d'orientations budgétaires ou à défaut lors du vote du budget, l'avancement du schéma de mutualisation est soumis à communication. C'est l'objet du présent rapport.

En 2016, deux groupes de pilotage rassemblant les Maires d'Angers Loire Métropole se sont réunis les 12 octobre et 14 décembre. Un séminaire des services réunissant DGS, Directions opérationnelles et de ressources s'est tenu le 1er juillet. Il a été décliné en 5 groupes thématiques qui se sont réunis au minimum deux fois chacun.

Objets de ces temps forts : tout d'abord l'état des lieux de l'existant en matière de mutualisations, les évolutions récentes selon trois niveaux de lecture (Ville centre/ALM, Communes/ALM, Communes entre elles) et ensuite la définition d'une feuille de route de mutualisation sur la base de propositions formulées par les services et partagées avec les élus. Cf power point et comptes-rendus annexés ci après).

Les axes de travail retenus relèvent des thèmes suivants : ressources internes, mise en réseau des équipements et services, moyens techniques, lien social, auquel s'est ajouté le thème spécifique de la voirie (organisation et RH). Chaque thème a été décliné en chantier. Chaque chantier a été décliné en fiches actions. L'ensemble de ces réflexions et propositions de travail est annexé à la présente délibération et sera mis en œuvre en 2017.

Annexes à la partie schéma de mutualisation



RAPPEL DE LA DÉMARCHE

Rappel de la démarche

- **Séminaire technique du 01/07/2016** : proposition de chantiers
- **Equipe projet du 07/09/2016** : préparation des groupes de travail techniques
- **Groupes de travail techniques de 09/2016** : approfondissement des chantiers en actions
- **Comité de pilotage du 12/10/2016** : présentation de la démarche, de l'état des lieux de l'existant et des chantiers
- **Equipe projet du 19/10/2016** : présentation des premières fiches actions
- **Groupes de travail techniques de 11/2016** : approfondissement des chantiers en actions (suite)
- **Equipe projet du 07/12/2016** : présentation et ajustement des fiches actions
- **Comité de pilotage du 14/12/2016** : présentation des fiches actions et arbitrage pour 2017 et le mandat

Suite de la démarche

- **Février 2017** : débat d'orientations budgétaires d'ALM : point d'avancement sur le schéma de mutualisation des services : présentation de l'état des lieux de l'existant et des fiches actions retenues
- **Année 2017** : réunion des groupes de travail techniques et désignation de pilotes pour préparer la mise en œuvre des fiches actions retenues
- **D'année en année** : débat d'orientations budgétaires d'ALM : point d'avancement sur le schéma de mutualisation des services

PRÉSENTATION DES FICHES ACTIONS

Présentation des fiches actions

- Rappel des **axes de travail** :
 - Ressources internes
 - Mise en réseau des équipements et services
 - Moyens techniques
 - Lien social
 - + Transversal
- Chaque thème a été décliné en **chantiers**. Chaque chantier a été décliné en **fiches actions**.
- Avant de présenter les fiches actions axe de travail par axe de travail et chantier par chantier, un **tableau de synthèse** illustre les besoins exprimés par les communes et les différents types de mutualisation envisagés.

Groupe Ressources internes (1)

Mutualiser les systèmes d'information

- Faire bénéficier les communes intéressées de compétences de cadres experts et de chefs de projet en mettant en place un service commun (technicien de secteur) et/ou des prestations de service
- Mutualiser l'assistance et le dépannage informatiques
- Partager des moyens centralisés
- Mutualiser la messagerie électronique

Aider les communes à faire face aux enjeux de l'archivage

- Disposer de ressources communes pour l'archivage papier
- Développer une stratégie commune pour l'archivage électronique

Groupe Ressources internes (2)

Mutualiser le conseil juridique

- Mutualiser l'abonnement à SVP
- Faire un groupement de commande pour les prestations d'avocat en matière de conseil
- Proposer des prestations de service dans le domaine juridique

Mutualiser l'accompagnement de la GRH

- Constituer des viviers de compétences spécifiques existantes
- Constituer des viviers communs de candidatures
- Etendre le service commun de conseil prévention
- *Autres fiches à venir*

Renforcer la mutualisation de la commande publique

- Améliorer les groupements de commande, notamment en mettant en place un portail électronique d'échanges
- Mettre en place des prestations de services ciblés
- Créer une plateforme d'achats-revente sur les achats courants

01.02.17

8

Direction générale

Groupe Mise en réseau (1)

Mettre en réseau les équipements existants

- Mettre en réseau les bibliothèques entre communes Entre communes
- Lancer un chantier commun sur le livre numérique
- Proposer des prestations de services aux communes dans le domaine du multimédia
- Faire l'état des lieux des mises en réseau possibles des écoles de musique et de danse entre communes (coopérations existantes et besoins) Entre communes
- Faire l'état des lieux des mises en réseau possibles des piscines entre communes Entre communes

Mutualiser le matériel

- Mutualiser la connaissance des fonds documentaires Entre communes
- Constituer des groupements de commande pour l'achat de CD, DVD et livres numériques
- Partager le matériel sportif Entre communes

01.02.17

9

Direction générale

Groupe Mise en réseau (2)

Généraliser le référentiel A'TOUT

- Simplifier les procédures administratives pour les usagers en partageant le référentiel A'TOUT entre les communes

Optimiser les équipements existants et à venir

- Elaborer un schéma directeur à 15-20 ans

01.02.17

10

Direction générale

Groupe Moyens techniques

Mutualiser le matériel technique spécifique et/ou coûteux

- Créer une plateforme de recensement des matériels existants et mutualisables (prêtables) des communes

Mutualiser les interventions techniques spécifiques

- Faire bénéficier les communes intéressées de compétences en interventions sur des matériaux contenant de l'amiante

Mutualiser un pool d'agents polyvalents

- Faire un état des lieux des besoins pour la mise en commun d'agents polyvalents ●

Ingénierie territoriale

- Apporter un conseil, une assistance à maîtrise d'ouvrage, aux communes ●

01.02.17

11

Direction générale

Groupe Lien social (1)

Développer les coopérations dans le champ des services à la population

- Mutualiser l'expertise dans les services à la population (conseil juridique, logiciels, formations...) ●
- Dans le domaine de l'enfance, mettre en commun les candidatures, voire constituer un pool d'animateurs ●
- Dans le domaine de la santé, mutualiser des outils ●

Partager les approches de bénévolat / de l'engagement

- Créer une plateforme des structures qui recherchent des bénévoles
- Créer une monnaie locale (ou point A'TOUT) pour encourager le bénévolat

01.02.17

12

Direction générale

Groupe Lien social (2)

Mutualiser le soutien aux associations

- Créer une plateforme recensant les moyens pouvant être mis à disposition des associations ●
- Organiser des « forums des associations »

Mutualiser l'agenda électronique

- Mutualiser l'agenda électronique de la ville d'Angers avec les autres communes d'ALM

01.02.17

13

Direction générale

Transversal

- Créer des instances et des temps d'échanges et de partage des bonnes pratiques
- Créer des réseaux professionnels
- Approfondir la mise en synergie des actions menées sur le territoire et mutualiser les moyens
- OUTIL : Créer une plateforme dématérialisée d'échanges et de partage

01.02.17

14

Direction générale



Sandra DAHER
Chargée de mission auprès
du Directeur général des
services
02.41.05.51.23
sandra.daher@angersloiremetropole.fr

Angers, le 26 décembre 2016

A l'attention de Présents + Excusés

Objet : Compte-rendu du comité de pilotage sur le schéma de mutualisation des services du 14 décembre 2016

Présents : Catherine Goxe, Philippe Abellard, Grégory Blanc, Dominique Bréjeon, Jean Chausseret, Denis Chimier, Damien Coiffard, Jean-Louis Demois, François Jaunait, Jean-Pierre Mignot, Benoît Pilet, Jean-François Raimbault, Philippe Retailleau, Didier Roisé, Gilles Samson + *Laurent Le Sager, Olivier Martin, Sandra Daher*

Excusés : Marc Goua, Marc Laffineur, Chantal Renaudineau

Ordre du jour :

- Présentation des fiches actions issues des groupes de travail technique
- Echanges

Cf. Diaporama

Ressources internes

Chantiers	Observations / priorisations du comité de pilotage
Mutualiser le conseil juridique	<ul style="list-style-type: none"> - La priorité est d'essayer de mutualiser l'abonnement à SVP. - Le risque des deux autres fiches actions est qu'il soit reproché à ALM d'avoir un comportement anticoncurrentiel. De plus, les affaires juridiques nécessitent aujourd'hui une hyperspécialisation.
Mutualiser l'accompagnement de la GRH	<ul style="list-style-type: none"> - Les priorités sont de constituer des viviers communs de candidatures et d'étendre le service commun de conseil en prévention. - La constitution de viviers de compétences spécifiques existantes et de viviers communs de candidatures peut être une coopération entre communes, qui ne passe pas nécessairement par ALM. - La constitution de viviers communs de candidatures peut concerner également les titulaires. - Deux autres sujets : la médecine du travail ; les cartes nationales d'identité (partage des frais). - Une question : comment gérer un personnel encadré dans un contexte en perpétuelle évolution ?
Renforcer la mutualisation de la commande publique	<ul style="list-style-type: none"> - L'amélioration des groupements de commande, notamment en mettant en place un portail électronique d'échanges, est la priorité.
Mutualiser les systèmes d'information	<ul style="list-style-type: none"> - Un autre sujet : l'open data et le système d'information géographique.
Aider les communes à faire face aux enjeux de l'archivage	-

Mise en réseau

Chantiers	Observations / priorisations du comité de pilotage
Mettre en réseau les équipements existants	<ul style="list-style-type: none"> - Parmi les coopérations qui concernent ALM, la priorité est d'essayer de lancer un chantier commun sur le livre numérique.
Mutualiser le matériel	<ul style="list-style-type: none"> - Parmi les coopérations qui concernent ALM, la priorité est de constituer des groupements de commande pour l'achat de CD, DVD et livres numériques. - Le partage du matériel sportif peut être inscrit en transversal.
Généraliser le référentiel A'TOUT	<ul style="list-style-type: none"> - La simplification des procédures administratives pour les usagers en partageant le référentiel A'TOUT entre les communes est une priorité.
Optimiser les équipements existants et à venir	<ul style="list-style-type: none"> - L'élaboration d'un schéma directeur à 15-20 ans est une priorité. Cela peut également impliquer de se spécialiser.

Moyens techniques

Chantiers	Observations / priorisations du comité de pilotage
Mutualiser le matériel technique spécifique et/ou coûteux	- La création d'une plateforme de recensement des matériels existants et mutualisables (prêtables) des communes peut être inscrite en transversal.
Mutualiser les interventions techniques spécifiques	- La réflexion sur une coopération pour les interventions sur des matériaux contenant de l'amiante est une priorité.
Mutualiser un pool d'agents polyvalents	-
Ingénierie territoriale	- La priorité pourrait être l'adhésion d'ALM à la plateforme Anjou Ingénierie Territoriale ?

Lien social

Chantiers	Observations / priorisations du comité de pilotage
Développer les coopérations dans le champ des services à la population	- Autres sujets : la coopération entre CCAS dans le cadre de la politique d'équilibre territorial + le rapprochement entre CLIC.
Partager les approches du bénévolat / de l'engagement	- Le comité de pilotage privilégie l'idée de donner des points A'TOUT plutôt que de créer une monnaie locale (ce n'est pas le rôle d'une collectivité selon lui).
Mutualiser le soutien aux associations	- La création d'une plateforme recensant les moyens pouvant être mis à disposition des associations peut être inscrite en transversal.
Mutualiser l'agenda électronique	- La recherche de la mutualisation de l'agenda électronique de la ville d'Angers avec les autres communes d'ALM est une priorité.

Transversal

Fiches actions	Observations / priorisations du comité de pilotage
Créer des instances et des temps d'échanges et de partage des bonnes pratiques	- Prioritaire
Créer des réseaux professionnels	- Prioritaire
Approfondir la mise en synergie des actions menées sur le territoire et mutualiser les moyens	- Prioritaire
Créer une plateforme dématérialisée d'échanges et de partage	- Prioritaire
+ Ajouter le recensement de matériel (technique, sportif, aux associations...) pour faciliter sa mise en commun	

Est également évoquée la compétence GEMAPI. Toutefois, la question de qui siègera dans les syndicats de bassins relève de la gouvernance politique plutôt que du schéma de mutualisation des services.

Suite

Le directeur général des services fait une proposition de rédaction pour le débat d'orientations budgétaires. Une prochaine réunion du comité de pilotage pourrait être fixée au préalable, début février 2017.

RAPPORT ANNUEL

SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2017



Ville, Communauté urbaine et Centre communal d'action sociale sont bien trois personnes morales de droit public souveraines, chacune dotée d'un organe délibérant et d'une structure budgétaire propres mais leurs services sont profondément interpénétrés - de nombreuses directions mêlent agents communaux et agents communautaires - et leurs 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 également commun à la Ville et à la Communauté.

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 effectifs communaux et communautaires.

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2015.

SOMMAIRE

	<i>page</i>
<i>Avant-propos</i>	2
<i>Sommaire</i>	3
<i>Introduction</i>	4
Cinq définitions clés	5
POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES	6
Principaux enseignements de l'étude	7
1. Division horizontale de l'emploi selon le genre	8
1.1 Pyramide des âges	9
1.2 Filières	10
1.3 Métiers	11
1.4 Statut	12
1.5 Plan Sauvadet (CDIsation et titularisation)	14
1.6 Sélectivité et recrutement	15
1.7 Temps de travail	16
1.8 Télétravail	17
1.9 Horaires atypiques	19
1.10 Absentéisme santé	20
1.11 Congés parentaux	23
1.12 Travailleurs handicapés	24
2. Division verticale de l'emploi selon le genre	26
2.1 Catégorie hiérarchique	27
2.2 Cadres dirigeants	29
2.3 Niveau de qualification des postes	30
2.4 Avancement de grade et promotion interne	32
2.5 Formation	35
2.6 Rémunération	36

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'établissement 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 premier et précédent rapport, produit à l'appui du débat d'orientation budgétaire pour l'année 2016, embrassait un champ plus large que celui de l'égalité professionnelle en abordant également les champs de la diversité et de la laïcité. Le présent rapport ne traite que du champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mais s'emploie 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 de 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 ? »*¹. Ce travail d'étude apporte les repères utiles pour se comparer et se situer.

Le *Bilan social*² et le *Rapport sur l'état de la collectivité* pour l'année 2015 complètent ce rapport.

¹ http://www.cnfpt.fr/sites/default/files/rapport_parite_vdef.pdf?gl=NjliOGJkMzI

² * dès 1984, la Ville d'Angers a décidé de se doter d'outils de reporting social et de contrôle de gestion. Le bilan social, qui est réalisé chaque année par le SIRH, est à la fois un outil d'information, d'évaluation des objectifs fixés dans le cadre de la politique RH, de concertation avec les partenaires sociaux et de communication en interne lors de réunions avec les élus et directions de service. Les documents sont consultables par chacun sous l'intranet. Le bilan social contient l'ensemble des informations comparées et analysées sur 6 ans pour l'ensemble des domaines RH : effectifs, structure de l'effectif, mouvements de personnel, formation, promotions et évaluation, budget Rh, absentéisme, relations professionnelles, emploi des travailleurs handicapés, sécurité au travail, **indicateurs de diversité liés au sexe et à l'âge**, etc.

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

**POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES
EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DE L'ETUDE

Cette étude confirme la persistance d'une division sexuée du travail tant au niveau horizontal que vertical.

Division horizontale de l'emploi selon le genre

- ✓ Une plus grande précarité : 68% des non titulaires permanents mensuels sont des femmes
- ✓ Une forte spécialisation : certaines filières sont presque exclusivement masculines ou féminines
- ✓ Les métiers présentent parfois une faible mixité, tels ceux du social et de l'enfance
- ✓ 94% des hommes exercent leurs fonctions à temps complet mais seulement 66% des femmes. Le temps partiel concerne presque exclusivement les femmes.
- ✓ Les emplois à temps incomplet sont presque exclusivement dévolus aux femmes
- ✓ 65 % des agents ayant des horaires atypiques de travail sont des femmes
- ✓ Globalement, les femmes n'ont pas davantage de jours d'arrêts de travail pour raisons de santé que les hommes. Leur part est cependant plus élevée pour la maladie ordinaire et la longue maladie.
Les 50 ans marquent un passage à partir duquel les agents sont plus fréquemment absents pour raisons de santé. On l'observe tant pour les hommes que pour les femmes.

Division verticale de l'emploi selon le genre

- ✓ L'accès des femmes aux emplois de direction ou supérieurs reste limité
- ✓ Les femmes sont moins nombreuses à bénéficier de la promotion interne
- ✓ L'accès à la formation ne paraît pas discriminant. Une différence est toutefois observable concernant l'accès au DIF
- ✓ Les salaires nets des femmes agents permanents sont inférieurs à ceux de leurs collègues masculins de 5,15% (115€/mois). Cet écart s'est accru entre 2012 et 2015.

Il est à noter que ces écarts sont inférieurs avec ceux observés dans la fonction publique territoriale (l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur public est de 12% (de 19% dans le secteur privé), allant de 8% dans la fonction publique territoriale (FPT) à 16% dans la fonction publique d'Etat (FPE) et à 14% dans le secteur public hospitalier (FPH). Cet écart moyen se creuse tout au long de la carrière, passant de 7% à 8% à 25 ans à 14% entre agents de catégorie C à 50 ans et même 25% entre cadres de catégorie A).

L'écart de rémunération s'explique principalement par quatre raisons :

- la **surreprésentation des femmes dans les statuts précaires** (68% des permanents mensuels et 80% des permanents non mensuels),
- un **temps de travail plus faible en moyenne** (temps partiel mais également postes à temps non complet – temps partiel subi – dans des postes très féminisés dans les écoles et auprès des personnes âgées),
- des **écarts de rémunération entre filières** comme la filière technique (très masculinisée) et la filière administrative (très féminisée),
- la persistance du **plafond de verre**, également observable à Angers (tant dans la FPE et la FPT que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins de femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre).

La **ségrégation professionnelle**, c'est-à-dire le fait que les femmes occupent des positions professionnelles moins avantageuses que les hommes, explique pour très grande partie l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

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

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.

On pourrait croire qu'une pyramide est de forme pyramidale mais ce serait trop simple. Une pyramide est protéiforme et chacune de ses métamorphoses est la traduction d'enjeux différents.

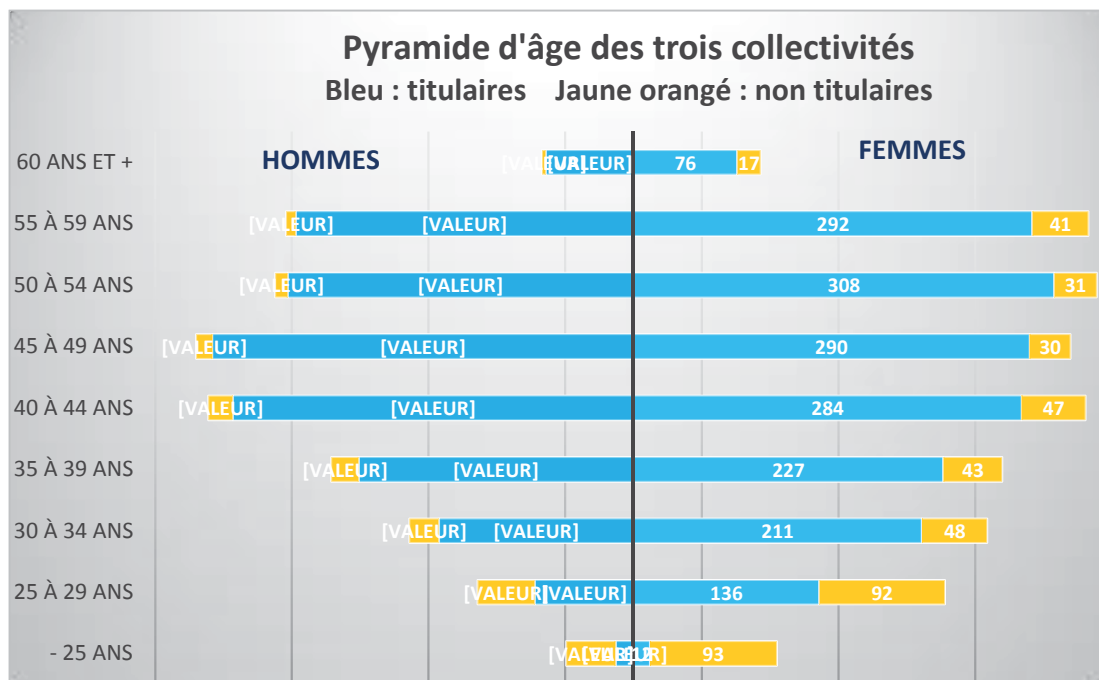
La forme ovale est sans doute la plus équilibrée. Les pyramides déséquilibrées typiques prennent principalement la forme d'un champignon, ou d'une "poire écrasée".

Le champignon représente les structures qui ont beaucoup recruté il y a vingt ou trente ans avant d'y mettre un frein plus ou moins brutal.

L'âge moyen est élevé. La cause est à rechercher du côté de nombreuses embauches sur une courte période.

Dans les éléments positifs : de solides compétences et un renouvellement naturel au gré des départs en retraite.

Pour le côté négatif, cette typologie est associée à une masse salariale importante et dans certains cas une capacité d'adaptation moindre. De plus, les départs à la retraite massifs et simultanés de salariés font peser sur l'entreprise un risque de perte du savoir-faire.



La pyramide des âges des agents permanents pour l'année 2015 prend la forme d'un champignon.

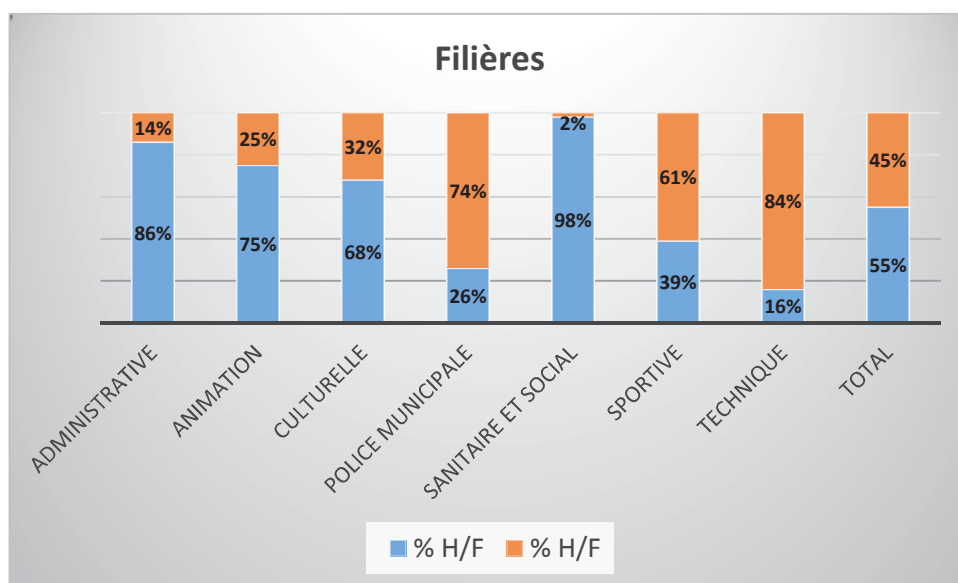
Les femmes représentent un peu moins de 55 % des effectifs mais on observe qu'elles représentent plus de 60 % pour les tranches les plus jeunes (jusqu'à 35 ans), que leur part dans l'effectif égale celle des hommes pour les tranches de 40 à 49 ans et qu'elles deviennent à nouveau majoritaires ($\approx 55\%$) à partir de 50 ans.

Le rajeunissement (relatif) des effectifs s'accompagne donc d'une forte féminisation.

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, sécurité, animation, sapeurs-pompiers. 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.

Filière	Nb Agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
Administrative	768	127	86%	14%	37%	7%	895
Animation	245	80	75%	25%	12%	5%	325
Culturelle	149	70	68%	32%	7%	4%	219
Police municipale	14	39	26%	74%	1%	2%	53
Sanitaire et social	623	12	98%	2%	30%	1%	635
Sportive	18	28	39%	61%	1%	2%	46
Technique	257	1358	16%	84%	12%	79%	1615
Total	2074	1714	55%	45%	100%	100%	3788



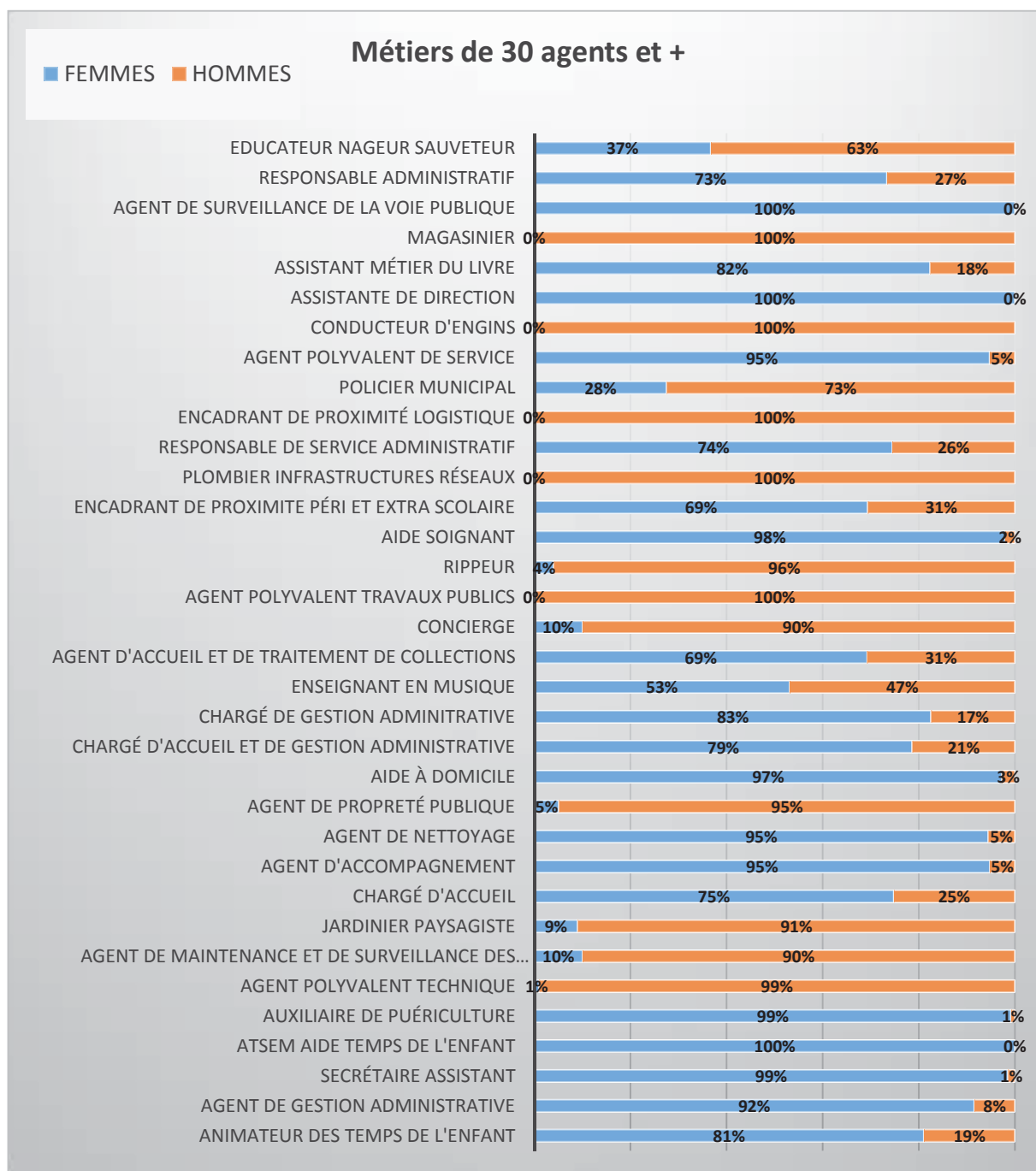
Ce tableau permet d'observer une surreprésentation des femmes dans les filières sanitaire et social (98%), administrative (86%), animation (75%) et culturelle (68%).

A l'inverse, la filière technique compte plus de 84% d'hommes et la filière police, 74%.

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. Ex : concierge.

Le métier fait appel à des repères partagés par l'ensemble d'une population ou d'un groupe socio-professionnel. Le métier faisait autrefois référence à une corporation, et il conférait à un professionnel une partie de son identité sociale. Certains métiers traditionnels existent toujours aujourd'hui. D'autres métiers plus récents sont apparus en lien avec les progrès techniques.



Certains métiers s'avèrent exclusivement féminins ou masculins. Cette situation s'observe tant dans l'ensemble du secteur public que du secteur privé.

STATUT

TITULAIRES, CONTRACTUELS, ...

Les agents contractuels sont l'une des catégories d'agents non titulaires de la fonction publique, avec les vacataires, les stagiaires et les emplois de cabinet.

On ne parle de « contractuel » que pour les emplois qui auraient vocation à être remplis par un fonctionnaire.

En 2005, les agents contractuels se trouvaient au nombre de 1 092 000 personnes, soit une proportion de 20,5 % du total des agents publics.

Plusieurs raisons motivent le recours de l'administration au contrat pour recruter ses agents. Cependant, le législateur tend à limiter le recours au contrat afin qu'il reste la procédure d'exception. En effet, le recrutement par concours des fonctionnaires et leur statut se justifient par la nécessité d'une procédure transparente de mise en compétition des candidats susceptible de garantir l'effectivité du droit fondamental d'égalité d'accès des citoyens aux places et emplois publics selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents (Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, art. 6).

En conséquence, la loi a prévu un cadre limitatif de recours au contrat, qui varie selon les fonctions publiques et déroge au principe d'occupation des emplois publics par des fonctionnaires.

Dans la fonction publique territoriale, l'embauche d'agents non titulaires est prévue pour le remplacement d'un fonctionnaire, l'affectation à un emploi temporaire, et, en ce qui concerne les contrats, afin d'occuper des emplois permanents à temps partiel dans les petites communes et des emplois permanents lorsqu'aucun cadre d'emplois n'est susceptible d'assurer les fonctions correspondantes.

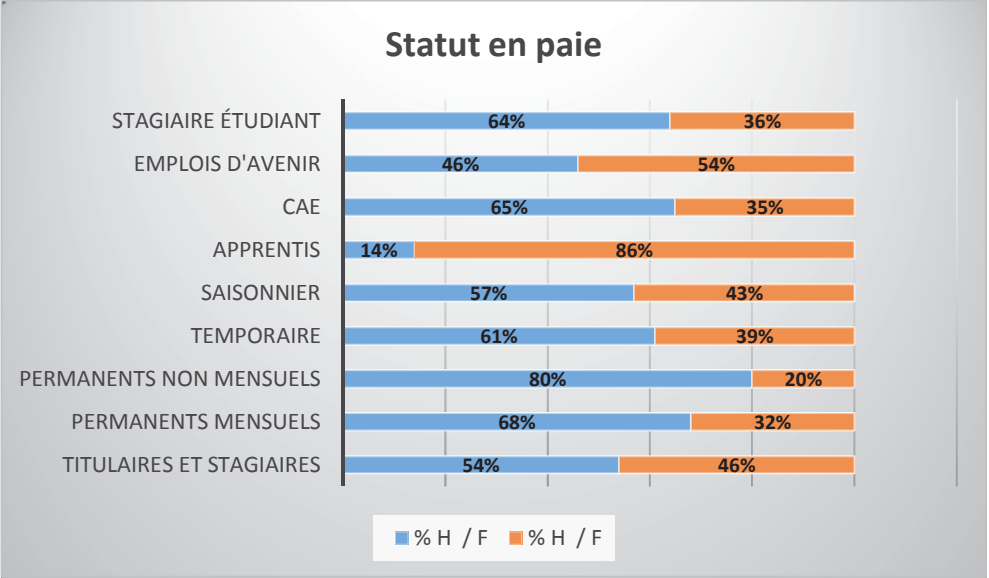
Par ailleurs, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou/et pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient.

Les contrats régissant les contractuels sont en général des contrats de droit public à durée déterminée. Après 6 ans de contrats à durée déterminée le contrat peut être reconduit avec l'agent uniquement en contrat à durée indéterminée (CDI).

Le contrat peut cependant être de droit privé par détermination de la loi, ce qui est le cas en particulier pour les contrats aidés.

Le Code du travail ne s'applique pas aux contractuels de droit public, les salariés du secteur public étant généralement soumis à des statuts particuliers. Par exemple il n'existe pas de prime de précarité comme pour les contractuels de droit privé. Leurs droits sociaux sont différents de ceux des titulaires en particulier s'agissant de leur régime de protection sociale.

Statut	% H / F		Total agents
	F	H	
Titulaires et stagiaires	54%	46%	3762
Permanents mensuels	68%	32%	499
Permanents non mensuels	80%	20%	401
Temporaire	61%	39%	1122
Saisonnier	57%	43%	448
Apprentis	14%	86%	43
CAE	65%	35%	57
Emplois d'avenir	46%	54%	94
Stagiaire étudiant	64%	36%	47
Total	58%	42%	6473



Le taux de féminisation des agents contractuels (68% voire 80% s'agissant des agents rémunérés sur une base horaire) est largement au-dessus de celui des fonctionnaires (54%).

PLAN SAUVADET

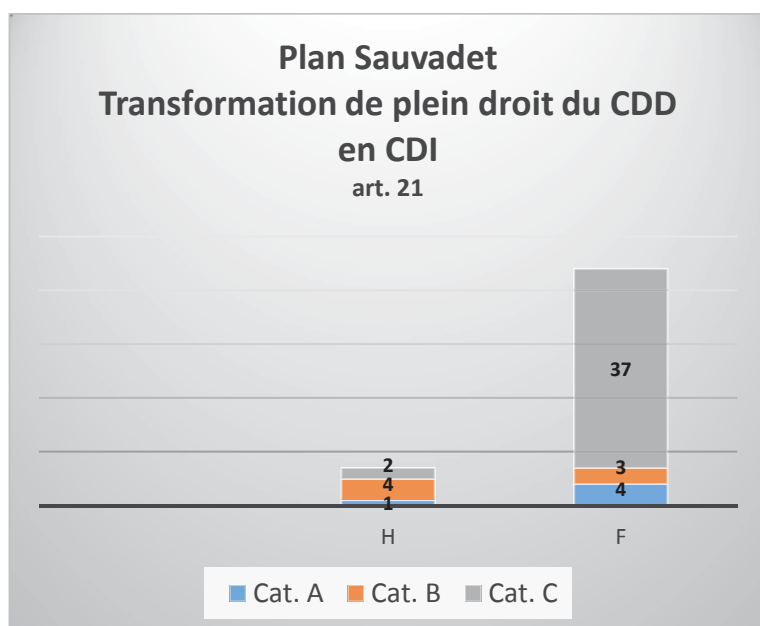
La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (JO du 13 mars 2012) « relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique » facilite la titularisation des contractuels déjà en place en prévoyant l'ouverture pendant quatre ans de voies de recrutements réservés valorisant les acquis professionnels. La loi prévoit également la transformation de droit des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée pour les agents justifiant d'une certaine ancienneté de service.

Mis en stage

	Femmes	Hommes	Total
ATTACHE	8	2	10
REDACTEUR	2	0	2
ASSISTANT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE	1	1	2
EDUCATEUR APS	0	1	1
INGENIEUR	0	2	2
ADJOINT D'ANIMATION DE 2ème CL	7	0	7
AGENT SOCIAL DE 2ème CL	18	0	18
	36	6	42
	85,7%	14,3%	

Transformation de plein droit du contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) (art. 21)

		Hommes	Femmes	Total
Transformation de plein droit du contrat à durée déterminée (CDD) en contrat à durée indéterminée (CDI) (art. 21)	Cat. A	1	4	5
	Cat. B	4	3	7
	Cat. C	2	37	39
		7	44	51
		13,7%	86,3%	



Les femmes, majoritaires chez les précaires, en CDD parfois sur une très longue durée (> 10 ans), s'avèrent les grandes gagnantes du plan de sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels.

SELECTIVITE

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

Les chiffres pour l'année 2015, ci-dessous, ne montrent pas d'écart entre les femmes et les hommes et permettent donc de présumer que le traitement ne tient pas compte du sexe des candidat(e)s.

En revanche, les chiffres pour la catégorie B et ceux pour la filière technique, peuvent « alerter » sur la présence d'éventuels stéréotypes et leurs effets à différentes phases de la procédure. Une étude complémentaire approfondie s'avère nécessaire.

Année N	postes offerts	candidatures reçues					présélectionné(e)s					recruté(e)s				
		H	%	F	%	total	H	%	F	%	total	H	%	F	%	total
INTERNES ET EXTERNES																
cat. A	67	796	42,8%	1065	57,2%	1861	84	39,1%	131	60,9%	215	25	41,7%	35	58,3%	60
cat. B	48	599	40,1%	894	59,9%	1493	99	52,1%	91	47,9%	190	30	61,2%	19	38,8%	49
cat. C	314	1564	47,4%	1735	52,6%	3299	395	46,5%	455	53,5%	850	143	45,3%	173	54,7%	316
TOTAL	429	2959	44,5%	3694	55,5%	6653	578	46,1%	677	53,9%	1255	198	46,6%	227	53,4%	425
FILIERE																
administrative	151	860	28,4%	2169	71,6%	3029	81	18,2%	364	81,8%	445	31	21,7%	112	78,3%	143
animation	83	127	25,2%	376	74,8%	503	53	32,9%	108	67,1%	161	25	32,1%	53	67,9%	78
culturelle	10	90	24,4%	279	75,6%	369	17	47,2%	19	52,8%	36	4	40,0%	6	60,0%	10
médico-sociale	18	5	3,8%	125	96,2%	130	0	0,0%	41	100,0%	41	0	0,0%	18	100,0%	18
police	8	245	80,6%	59	19,4%	304	33	76,7%	10	23,3%	43	6	75,0%	2	25,0%	8
sociale	16	18	5,8%	293	94,2%	311	4	5,0%	76	95,0%	80	2	8,3%	22	91,7%	24
sportive	7	8	100,0%	0	0,0%	8	7	100,0%	0	0,0%	7	7	100,0%	0	0,0%	7
technique	136	1606	80,3%	393	19,7%	1999	383	86,7%	59	13,3%	442	123	89,8%	14	10,2%	137
TOTAL	429	2959	44,5%	3694	55,5%	6653	578	46,1%	677	53,9%	1255	198	46,6%	227	53,4%	425

TEMPS DE TRAVAIL

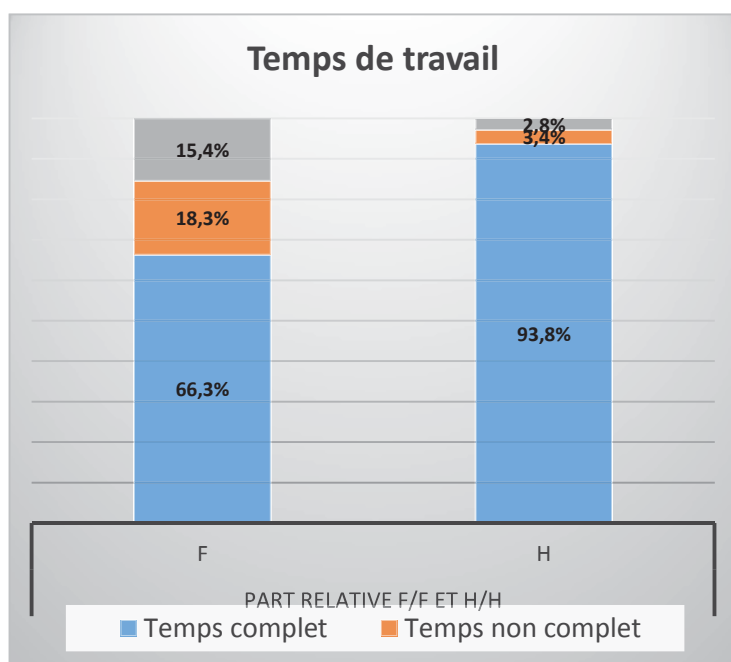
Ville et Communauté ont retenu le chiffre de 1575 heures pour décompte annuel de référence. Ce qui correspond en général à des semaines de 37,58 heures, 30 jours de congés annuels et 14 jours d'ARTT (avec système d'abattement en fonction des absences). Le décompte annuel de référence s'élève aujourd'hui à **1582 heures** depuis l'instauration de la journée de solidarité.

Tous ceux qui peuvent badger doivent le faire, quelle que soit la catégorie hiérarchique de l'agent. Si un agent n'est pas astreint au badgeage, c'est parce que la situation ne le permet pas ou rendrait le badgeage contre-productif. En 2015, 2400 agents badgeaient, soit **72%** des agents permanents.

Il est à noter que contrairement à l'ensemble de la FPE et à de nombreuses collectivités et établissements territoriaux où le régime indemnitaire subit le même sort que le traitement indiciaire en cas d'arrêt maladie, à Angers, le régime indemnitaire est abattu au prorata temporis dès le premier jour d'arrêt.

Il est également à observer qu'en 2015, 1159 agents avaient au moins 1 heure dans leur banque de temps, leur compte s'élevant en moyenne à 79 heure/agent, étant précisé que les agents badgeant n'ont pas tous la possibilité de générer du temps. Seuls ceux dont le paramétrage le permet, le peuvent.

temps de travail	Nb Agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
Temps complet	1375	1607	46%	54%	66%	94%	2982
Temps non complet	379	59	87%	13%	18%	3%	438
Temps partiel	320	48	87%	13%	15%	3%	368
Total	2074	1714	55%	45%	100%	100%	3788



94% des hommes sont à temps complet et 66% des femmes. Le temps partiel et le temps incomplet sont l'apanage des femmes avec ce que cette situation produit en termes de revenu non seulement au cours de l'activité mais également lors de la retraite.

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, matériel mis à disposition) sont fixées dans une **convention** signée par l'intéressé et la collectivité.*

*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).*

Quels sont les avantages du télétravail ?

Pour chaque salarié, c'est avant tout l'autonomie dans l'organisation qui permet une grande liberté géographique d'installation. Réduire ses temps de déplacements (fatigue, coûts, temps perdu ...), mieux organiser le rapport temps de travail/temps personnel, s'affranchir des aléas qui peuvent perturber les transports (neige, grève ...), occasionnent au final moins de stress. Pour l'employeur, c'est souvent un vrai bénéfice humain (meilleure qualité de vie du salarié, autonomie, confiance ...) et donc indirectement un meilleur fonctionnement.

Premières observations

Les télétravailleurs et leurs responsables ont été interrogés à plusieurs reprises via des questionnaires dédiés afin d'identifier les conséquences du télétravail et de recueillir leur ressenti sur le dispositif. Les réponses permettent de dégager à chaque fois des tendances très positives :

- *les intéressés et leur encadrants estiment en grande majorité que le télétravail contribue à l'amélioration du travail rendu aussi bien en termes qualitatifs que quantitatifs, tandis que les autres n'ont pas noté d'impact négatif à ce sujet ;*
- *la quasi-totalité des télétravailleurs reconnaissent que le télétravail a amélioré l'articulation vie privée/vie professionnelle et diminué sensiblement leur fatigue physique et/ou leur stress. Ce constat est partagé par environ la moitié des encadrants, le reste n'ayant noté ni amélioration, ni dégradation sur ce point ;*
- *les uns et les autres s'accordent, pour une large part également, sur une vraie progression de l'autonomie des agents télétravailleurs.*

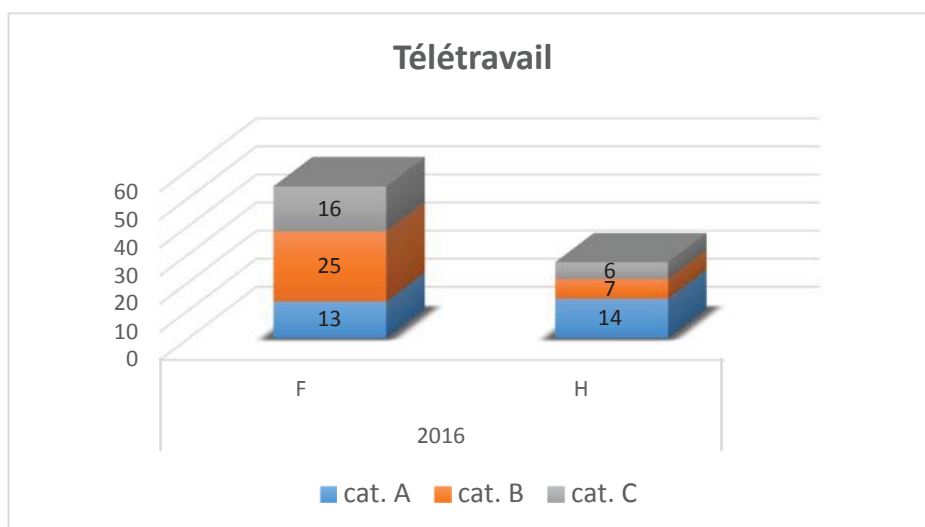
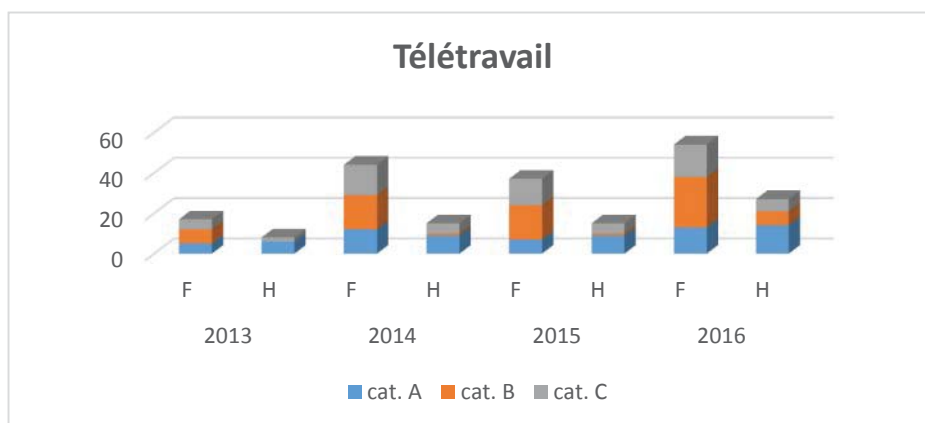
Au regard des réponses quasi-unanimes, il est possible d'affirmer que le télétravail n'a pas entraîné d'impact particuliers sur les relations entre les télétravailleurs, leurs responsables et les collègues du service. Quelques encadrants notent toutefois que la relation avec leur agent télétravailleur s'est améliorée avec la mise en œuvre d'un tel dispositif basé sur la confiance, mais aussi que le relationnel avec les collègues a progressé dans le bon sens avec le télétravail. Dans de rares cas cependant, il faut aussi noter que, les télétravailleurs ou leurs responsables ont constaté une dégradation de leurs relations.

Le dispositif mis en place pour l'expérimentation est jugé satisfaisant pour tous les participants qu'ils soient télétravailleurs ou responsables. Concernant le matériel mis à disposition pour l'expérimentation (ordinateurs, stations d'accueil, accès réseau...), les réponses sont, elles-aussi, très favorables en dépit des soucis techniques ponctuels liés à ce type d'expérience.

*Après quatre ans d'expérimentation, le **constat est donc très positif**. Les télétravailleurs et leurs encadrants sont dans l'ensemble pleinement satisfaits de l'expérience. Les gains sur la qualité du travail produit, le bien-être au travail des agents, le relationnel avec le responsable sont une fois de plus confirmés.*

Télétravail

Nb d'agts	2013			2014			2015			2016		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
cat. A	5	6	11	12	9	21	7	9	16	13	14	27
cat. B	7	0	7	17	1	18	17	1	18	25	7	32
cat. C	5	2	7	15	5	18	13	5	18	16	6	22
Total	17	8	25	44	15	57	37	15	52	54	27	81



Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à choisir le télétravail. Le fait qu'elles sont également plus nombreuses à occuper des fonctions administratives, semble en être la cause.

HORAIRES ATYPIQUES

Arriver à son travail le matin, en repartir en fin d'après-midi, à des horaires prévus à l'avance, et se reposer le weekend : telle est la norme sociale implicite d'organisation des horaires de travail, à laquelle s'opposent les horaires dits « atypiques ».

Sont traditionnellement qualifiés « d'horaires atypiques » le travail de nuit ou du week-end, mais aussi le travail à temps partiel, les horaires imprévisibles ou décalés, les semaines irrégulières...

L'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) propose une typologie des horaires de l'ensemble des salariés en fonction des contraintes horaires (tableau ci-dessous), qui permet de dégager cinq catégories de salariés à temps plein, auxquelles s'ajoute la catégorie des salariés à temps partiel.

	Semaine standard	Semaine atypique
les horaires	entre 5 et 23 h	de 21 h à 6 h (définition juridique du travail de nuit)
les jours travaillés	5 jours : du lundi au vendredi	nombre variable : samedi, dimanche ou les jours fériés
l'amplitude de la journée	8 h	en-deçà de 5 h ou au-delà de 8 h
la structure de la journée	durée continue avec une pause déjeuner (entre 12 et 14 h)	temps morcelé, fragmenté par des "coupures" de durée variable
le rythme du temps de travail	5 j. travaillés et 2 j. de repos consécutifs en fin de semaine	régulier cyclique (3x8, 2x12) ou irrégulier

au moins 2 h
entre 22 h et 5 h

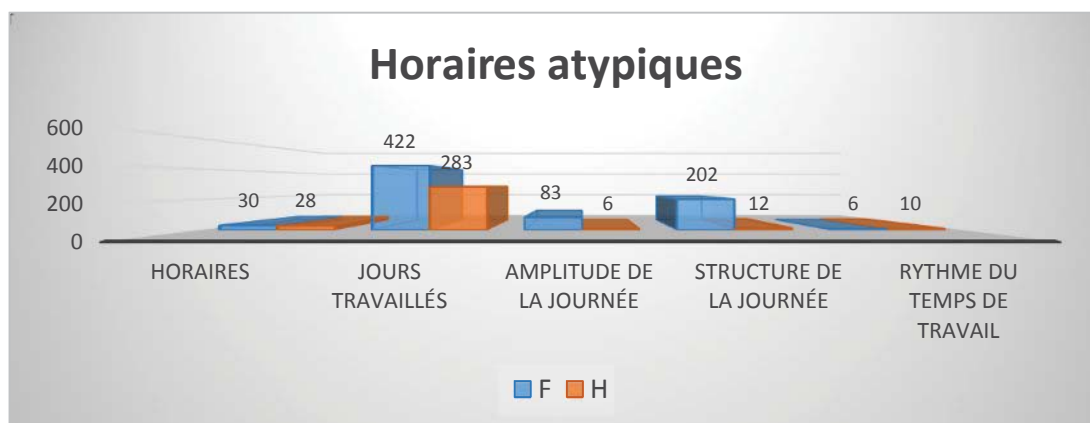
Horaires de travail	Nb d'agents				Nb d'agts total
	F	%	H	%	
Semaine atypique	544	65,07%	292	34,93%	836
horaires	30	51,72%	28	48,28%	58
jours travaillés	422	59,86%	283	40,14%	705
amplitude de la journée	83	93,26%	6	6,74%	89
structure de la journée	202	94,39%	12	5,61%	214
rythme du temps de travail	6	37,50%	10	62,50%	16

sans double compte

cadres non pris en compte

836 agents relèvent des **horaires atypiques**. Les femmes représentent **65 %** d'entre eux.

Les études mettent souvent en relief les effets sur la santé ou/et la vie sociale des intéressés, de la semaine atypique, même lorsqu'elle recueille l'accord des personnes qui peuvent estimer y trouver leur compte, par rapport à leurs contraintes familiales en particulier.



ABSENTEISME SANTE

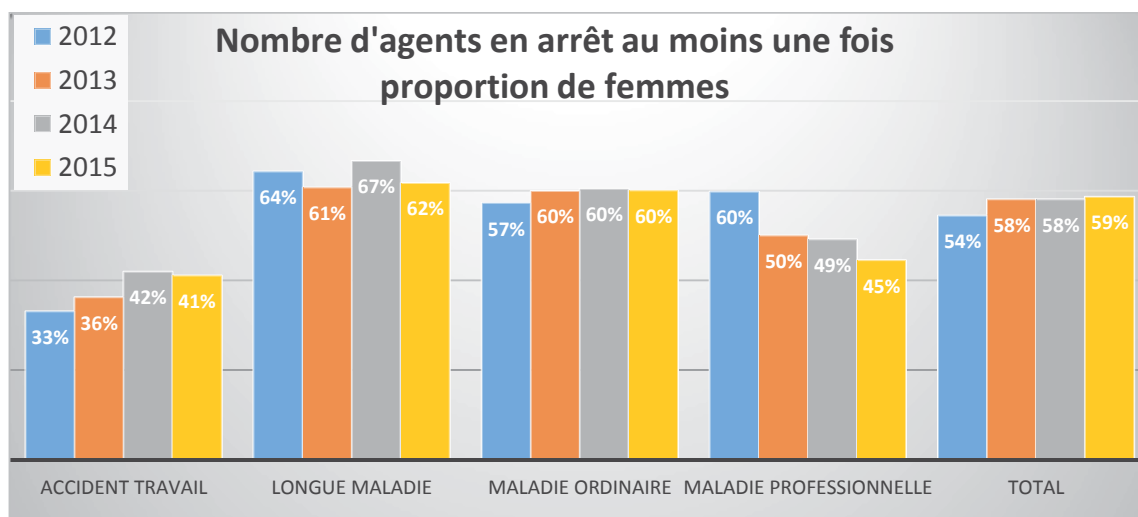
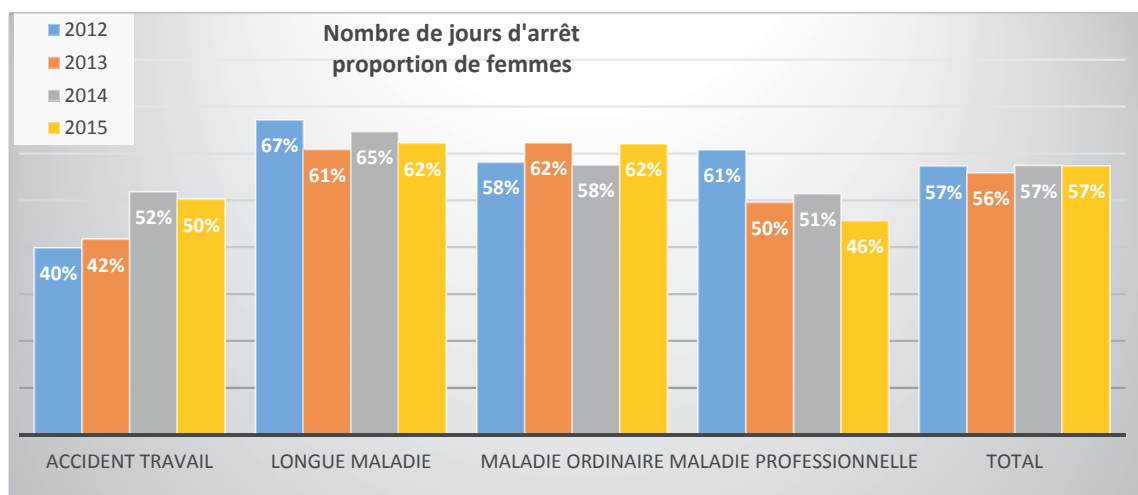
L'absentéisme pour raisons de santé comprend les maladies ordinaires, les accidents de travail, les maladies professionnelles et les maladies de longue durée³. Les absences sont comptabilisées en jours ouvrés.

$$\text{Le taux d'absentéisme} = \frac{\text{nb de jours ouvrés d'absence} \times 100}{\text{nb de jours ouvrés de l'année} \times \text{l'effectif}}$$

ABSENTEISME POUR RAISONS DE SANTE	VILLE	ALM
Maladie ordinaire	3 %	2,6 %
Accident du travail	1 %	1,8 %
Maladie professionnelle	1,2 %	2 %
Longue maladie	2,4 %	1,5 %
Taux global	7,6 %	7,9 %

Il est à noter que les taux d'absentéisme pour raison de santé sont supérieurs à la moyenne des collectivités territoriales de + de 350 agents (10,4 en 2015 : source SOFAXIS)

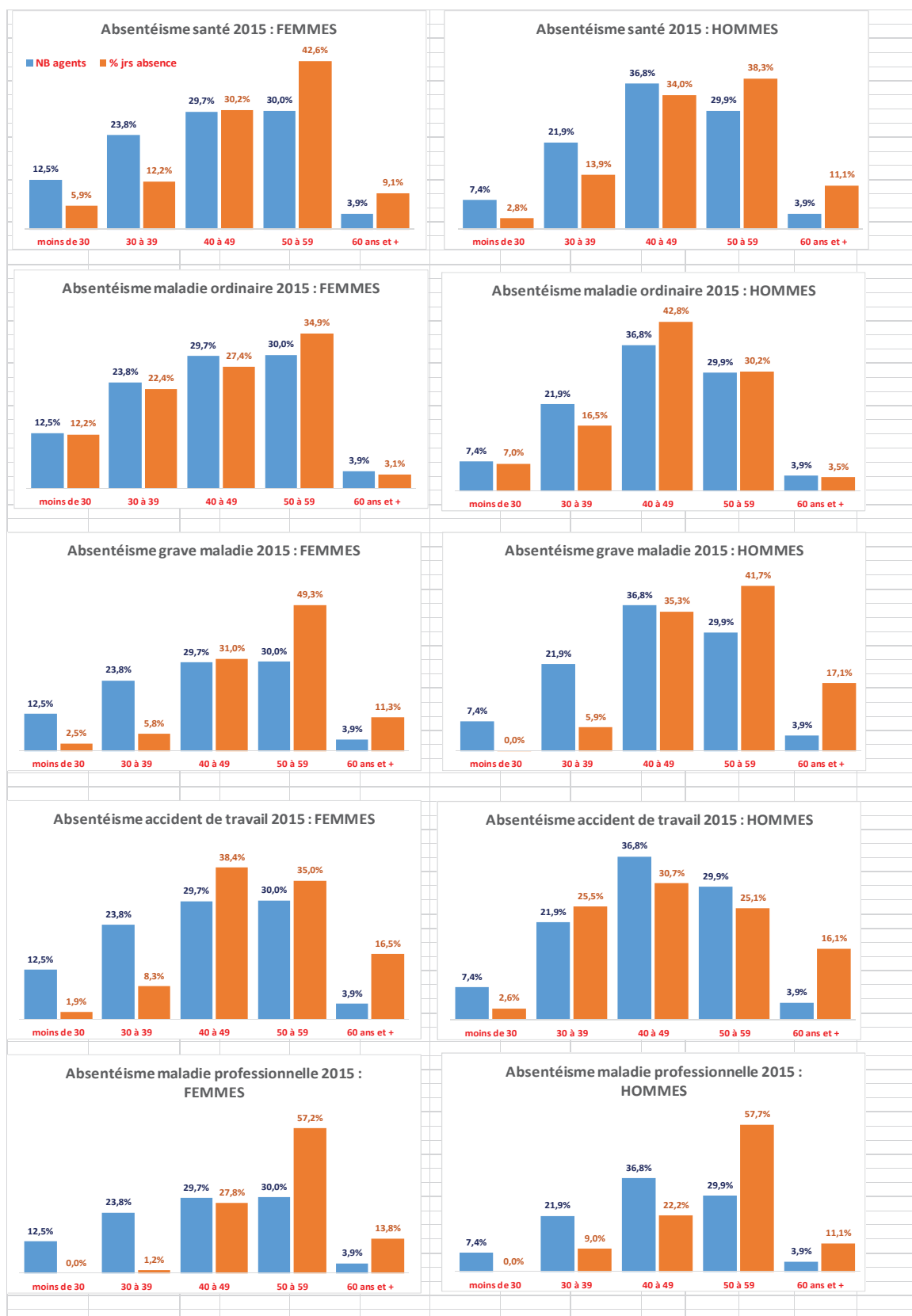
Année 2015



Globalement, les femmes n'ont pas davantage de jours d'arrêts de travail pour raisons de santé que les hommes. Leur part est cependant plus élevée pour la maladie ordinaire et la longue maladie.

³ Egalement les congés de maternité ou d'adoption

Les **50 ans** marquent un passage à partir duquel, quel que soit le sexe, les agents sont plus fréquemment absents pour raisons de santé.



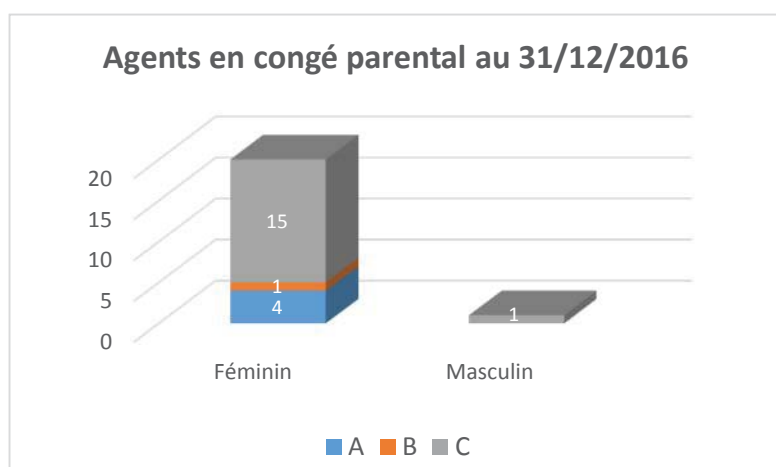
Sexe	tranche âge2	nb agts	MO	CLM CLD	AT	MP	TOTAL	nb agts	MO	CLM CLD	AT	MP	TOTAL
F	moins de 30	260	2 158	357	120	0	2 635	12,5%	12,2%	2,5%	1,9%	0,0%	5,9%
	30 à 39	494	3 973	813	527	74	5 387	23,8%	22,4%	5,8%	8,3%	1,2%	12,2%
	40 à 49	617	4 871	4 361	2 443	1 701	13 376	29,7%	27,4%	31,0%	38,4%	27,8%	30,2%
	50 à 59	623	6 196	6 939	2 226	3 493	18 852	30,0%	34,9%	49,3%	35,0%	57,2%	42,6%
	60 ans et +	80	550	1 592	1 050	842	4 034	3,9%	3,1%	11,3%	16,5%	13,8%	9,1%
Total F		2074	17 747	14 062	6 366	6 109	44 283	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
M	moins de 30	127	753	1	166	0	920	7,4%	7,0%	0,0%	2,6%	0,0%	2,8%
	30 à 39	376	1 792	507	1 607	655	4 560	21,9%	16,5%	5,9%	25,5%	9,0%	13,9%
	40 à 49	631	4 635	3 010	1 932	1 611	11 187	36,8%	42,8%	35,3%	30,7%	22,2%	34,0%
	50 à 59	513	3 266	3 556	1 580	4 193	12 595	29,9%	30,2%	41,7%	25,1%	57,7%	38,3%
	60 ans et +	67	382	1 464	1 013	804	3 663	3,9%	3,5%	17,1%	16,1%	11,1%	11,1%
Total M		1714	10 826	8 538	6 297	7 263	32 924	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total général	moins de 30	387	2 911	358	286	0	3 555	10,2%	10,2%	1,6%	2,3%	0,0%	4,6%
	30 à 39	870	5 765	1 320	2 134	729	9 947	23,0%	20,2%	5,8%	16,8%	5,5%	12,9%
	40 à 49	1248	9 506	7 371	4 375	3 312	24 562	32,9%	33,3%	32,6%	34,5%	24,8%	31,8%
	50 à 59	1136	9 461	10 495	3 806	7 686	31 447	30,0%	33,1%	46,4%	30,1%	57,5%	40,7%
	60 ans et +	147	931	3 056	2 063	1 646	7 696	3,9%	3,3%	13,5%	16,3%	12,3%	10,0%
Total		3788	28 573	22 599	12 663	13 372	77 206	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En jours ouvrés

CONGES PARENTAUX

Nombre d'agents en congé parental au 31/12/2016

Catégorie	Nombre d'agents		
	Féminin	Masculin	Total
Cat. A	4		4
Cat. B	1		1
Cat. C	15	1	16
Total général	20	1	21



LE CONGE PARENTAL

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 ;

Plus favorable que l'ancien régime, le nouveau dispositif permet au fonctionnaire en position de congé parental de conserver la totalité de ses droits à l'avancement d'échelon au cours de la première année.

Autre avancée positive pour les bénéficiaires afin de mieux concilier vie familiale et professionnelle, le congé parental est désormais intégralement considéré comme du service effectif durant la première année, puis pour moitié les années suivantes.

Le nouveau régime prévoit également une transformation automatique du congé parental en congé de maternité en cas de nouvelle grossesse.

Enfin, le nouveau dispositif de congé parental instaure au profit de l'agent public bénéficiaire un entretien avec le responsable des ressources humaines, préalable à la reprise d'activité professionnelle.

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.

Est-il nécessaire de souligner que cette position statutaire, ouverte à tous les agents quel que soit leur sexe, apparaît comme réservée aux femmes ?

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 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 personnels handicapés 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 ?

- les agents recrutés comme travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH
- les fonctionnaires titulaires d'une allocation temporaire d'invalidé (ATI)
- les accidentés du travail titulaires d'une rente pour incapacité permanente d'au moins 10%
- les agents frappés d'une incapacité d'au moins 2/3
- les agents reclassés ou assimilés
- les agents recrutés par la voie des emplois réservés (hors CDAPH)
- les handicapés CDAPH non compris dans les catégories ci-dessus

Quels sont les taux d'emplois de nos collectivités ?

Les données concernant l'obligation d'emploi pour la collectivité au regard de la loi du 11 février 2005 en matière d'accueil de travailleurs handicapés et qui ont fait l'objet d'une déclaration auprès du FIPHFP, sont les suivantes :

	2014				2015				2016			
	population de référence	Nb de bénéficiaires	% taux d'emploi direct	% taux d'emploi légal	population de référence	Nb de bénéficiaires	% taux d'emploi direct	% taux d'emploi légal	population de référence	Nb de bénéficiaires	% taux d'emploi direct	% taux d'emploi légal
Ville	2899	196	6,76	6,76	3007	219	7,28	7,35	3118	204	6,54	6,64
CCAS	552	36	6,52	6,6	539	47	8,72	8,86	534	49	9,18	9,32
ALM	818	48	5,87	6,09	827	55	6,65	6,75	804	59	7,34	7,54

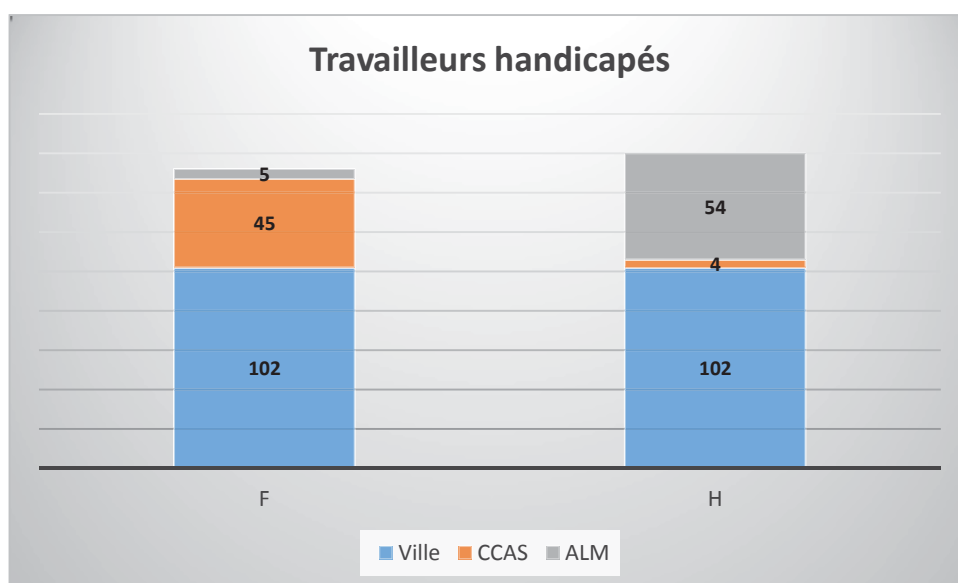
Le taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleurs handicapés correspondant au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1^{er} janvier de l'année écoulée divisé par l'effectif total au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

Le taux d'emploi légal prend en compte les travailleurs handicapés déclarés et les dépenses donnant lieu à unités déductibles, il correspond au calcul suivant : le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi au 1^{er} janvier de l'année écoulée + le nombre d'unités déductibles divisé par l'effectif total au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

La Ville et la Communauté respectent le quota d'au moins 6% de personnels handicapés au sein de leurs effectifs et n'ont donc pas été assujetties à la contribution en faveur du FIPHFP.

	F	H	Total
Ville	102	102	204
CCAS	45	4	49
ALM	5	54	59
Total	152	160	312

Données 2016



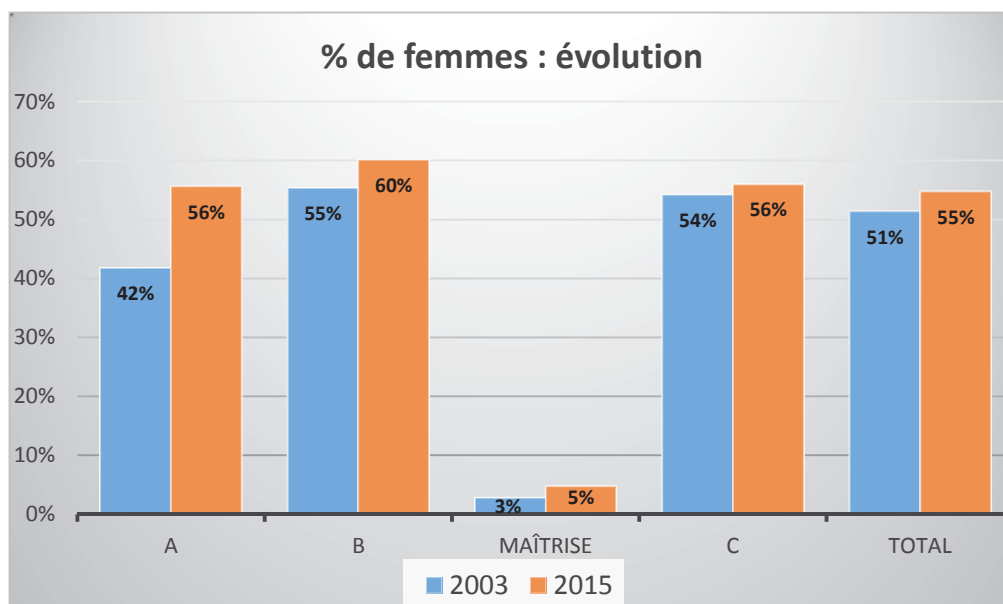
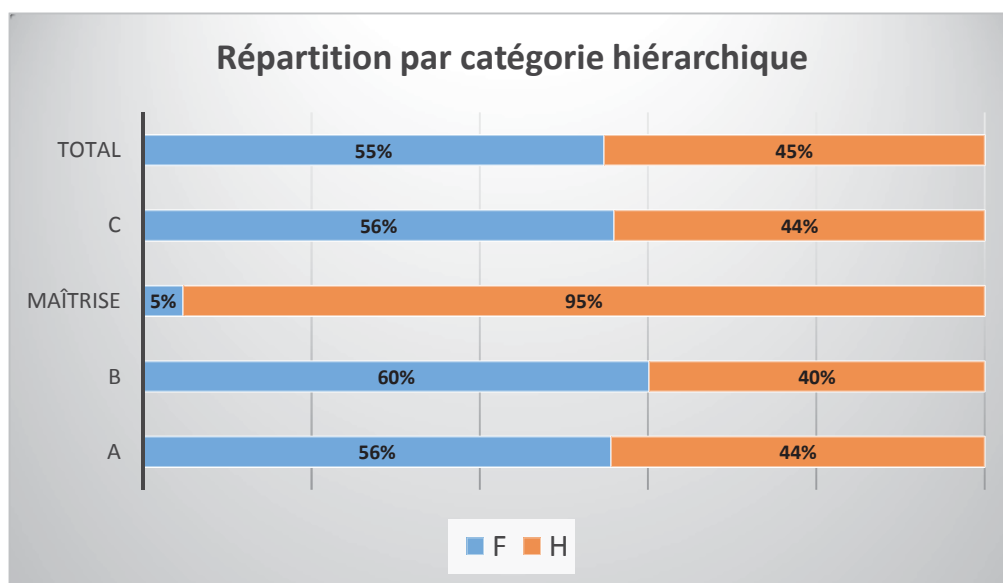
Les différences observées au CCAS et à Angers Loire Métropole sont directement liées à la structure des effectifs et à la faible mixité des emplois. Les postes exposant les agents à accident du travail ou maladie professionnelle concernent majoritairement les femmes au CCAS et les hommes à Angers Loire Métropole

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

CATEGORIE HIERARCHIQUE

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, sécurité, animation, sapeurs-pompiers. 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 :

- la catégorie A qui correspond aux fonctions de conception et de direction
- la catégorie B qui correspond à des fonctions d'application
- la catégorie C qui correspond aux fonctions d'exécution.



On observe une forte progression de la part des femmes, en particulier dans la catégorie A.

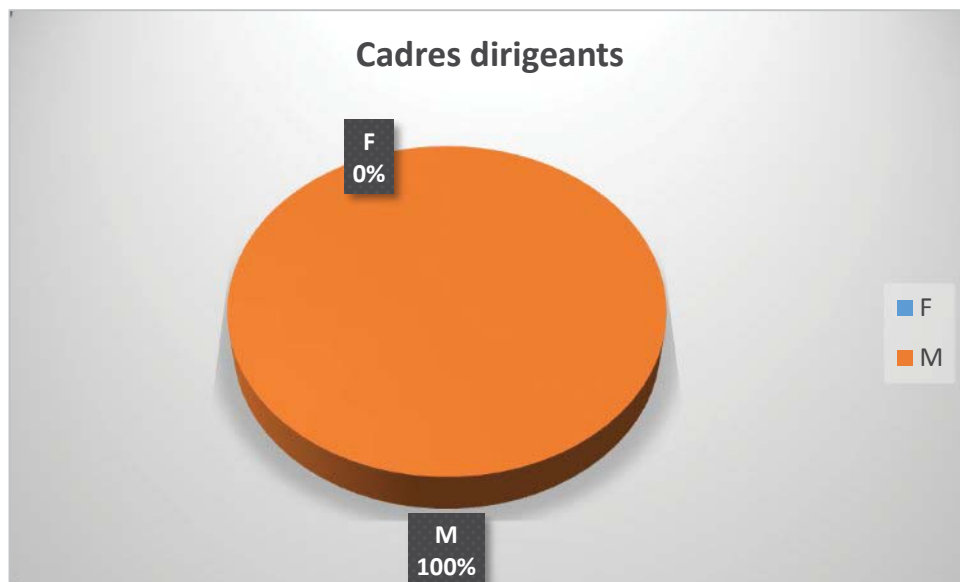
La part des femmes dans la maîtrise (5%) ne correspond pas à leur part dans les emplois techniques de catégorie C.

Filière technique – répartition par niveau de qualification

Niveau de qualification	Nb d'agents				Part relative F/F H/H		<i>Total</i>
	Femmes	%	Hommes	%	Femmes	Hommes	
1	0	0%	0	0%	0%	0%	0
2	5	45%	6	55%	2%	0%	11
3	5	18%	23	82%	2%	2%	28
4	24	34%	46	66%	9%	3%	70
5	30	20%	120	80%	12%	9%	150
6	9	5%	171	95%	4%	13%	180
7	46	6%	750	94%	18%	55%	796
8	132	37%	229	63%	51%	17%	361
nq	6	32%	13	68%	2%	1%	19
total	257	16%	1358	84%	100%	100%	1615

CADRES DIRIGEANTS

Nb d'agts	F	H
DGS + DGA	0	4



QUALIFICATION DES POSTES

Angers s'est doté d'un système qui lui est propre, de qualification des postes, qui répartit les postes sur les huit niveaux de qualification suivants :

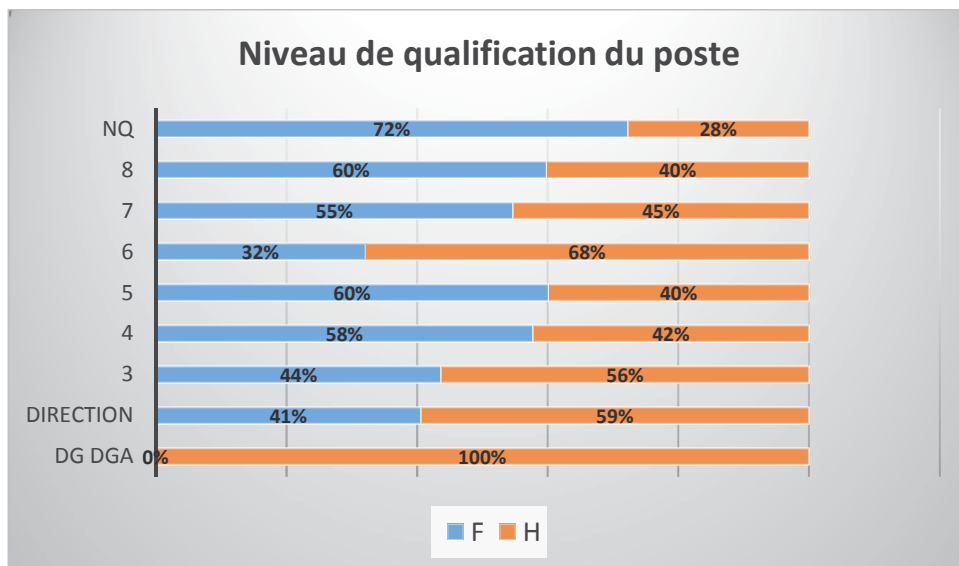
niveau	
CADRES SUPERIEURS DU MANAGEMENT STRATEGIQUE	1 Emplois de direction générale
	2 Emplois de direction
	3 Emplois de chef de service
CADRES ET TECHNICIENS	4 Emplois de cadres supérieurs encadrants et experts
	5 Emplois de cadres intermédiaires et de techniciens supérieurs
EMPLOIS D'APPLICATION	6 Emplois d'encadrants de proximité / Spécialistes d'application dans un métier ou une activité / Utilisateur référent d'un outil complexe
	7 Emplois d'application métier spécialisé avec la maîtrise des compétences d'un métier d'apprentissage long
	8 Emplois d'application avec la maîtrise des compétences d'un métier d'apprentissage court

La matrice de qualification

C'est l'outil qui permet de repérer le niveau de qualification auquel se situe un poste au sein de l'organisation. Il prend la forme d'un tableau à double entrée avec en ligne les différents niveaux de qualification et en colonne les natures de contributions ou des types d'activités comparables entre filières (ex : participation aux réunions, rédaction, protocoles ou procédures, information interne, etc.).

C'est en comparant le contenu de la description d'un poste à la matrice de qualification que l'on positionne celui-ci dans un niveau de qualification.

Qualification	% F/H	
	F	H
2	40,6%	59,4%
3	43,8%	56,3%
4	57,8%	42,2%
5	60,1%	39,9%
6	32,1%	67,9%
7	54,7%	45,3%
8	59,8%	40,2%
NQ	72,3%	27,7%
Total	54,8%	45,2%



Les femmes représentent 54,8% des effectifs. Elles sont majoritaires sauf aux niveaux 1, 2, 3 et 6.

Le **plafond de verre** est observable à Angers. Plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins de femmes y sont représentées.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

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. 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 cadre d'emplois. L'avancement de grade peut intervenir au choix ou après examen professionnel.

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'âge et/ou 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).

Les statuts particuliers fixent une proportion d'emplois accessibles aux fonctionnaires par promotion interne, c'est ce que l'on appelle les quotas.

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

au choix : 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.

ou 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.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE : MOYENNE 2013 2014 2015

Avt Grade	Nb Agents		% H / F		Total agents
	F	H	F	H	
Promus	175	186,7	48,39%	51,61%	361,7
Promouvables	402	525,3	43,35%	56,65%	927,3

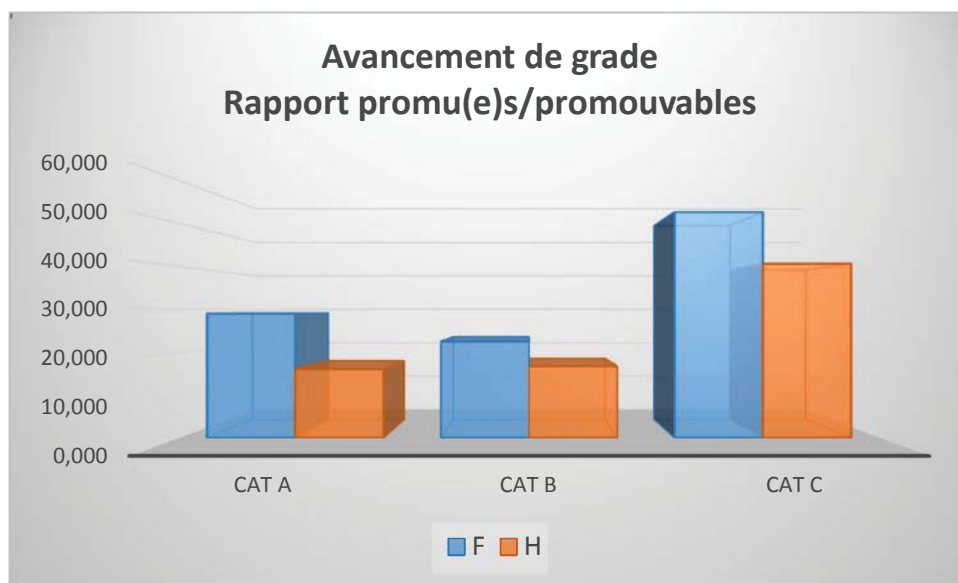
Avt Grade	Nb Agents		% H / F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
Cat. A : Promus	15,7	7,7	67,14%	32,86%	8,95%	4,11%	23,3
Cat. A : Promouvables	54,0	49,7	52,09%	47,91%	13,43%	9,45%	103,7
Cat. B : Promus	18,3	9,7	65,48%	34,52%	10,48%	5,18%	28,0
Cat. B : Promouvables	80,3	60,0	57,24%	42,76%	19,98%	11,42%	140,3
Cat. C : Promus	141,3	169,3	45,49%	54,51%	80,76%	90,71%	310,7
Cat. C : Promouvables	267,7	415,7	39,17%	60,83%	66,58%	79,12%	683,3

Promotion Interne	Nb Agents		% H / F		Total agents
	F	H	F	H	
Promus	4,7	12,3	27,45%	72,55%	17,0
Promouvables	432,7	962,0	31,02%	68,98%	1394,7

Promotion Interne	Nb Agents		% H / F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
Cat. A : Promus	2,3	3,0	43,75%	56,25%	50,00%	24,32%	5,3
Cat. A : Promouvables	9,0	8,7	50,94%	49,06%	2,08%	0,90%	17,7
Cat. B : Promus	2,3	3,0	43,75%	56,25%	50,00%	24,32%	5,3
Cat. B : Promouvables	211,7	143,3	59,62%	40,38%	48,92%	14,90%	355,0
Cat. C : Promus	0,0	6,3	0,00%	100,00%	0,00%	51,35%	6,3
Cat. C : Promouvables	212,0	810,0	20,74%	79,26%	49,00%	84,20%	1022,0

Avancement de grade

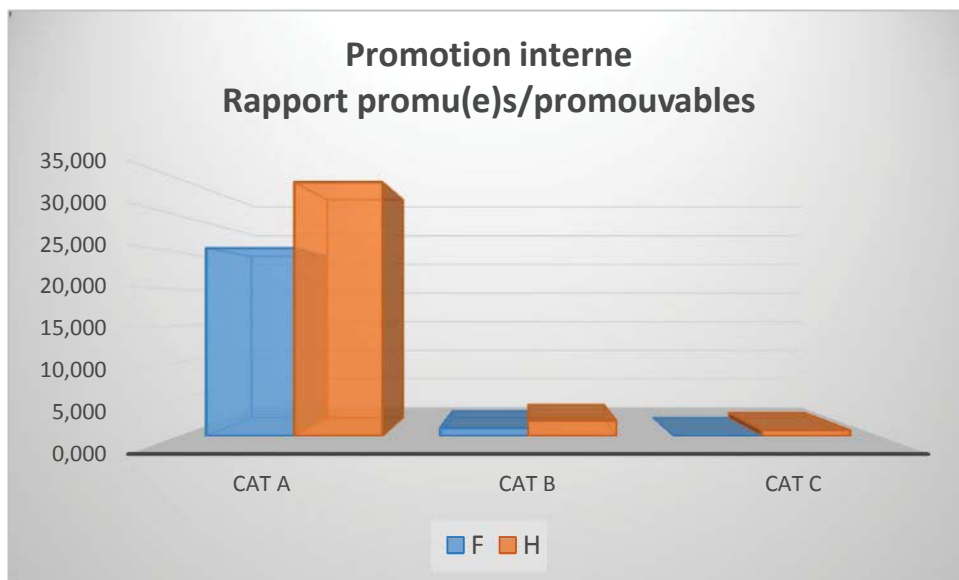
Rapport promu(e)s /promouvables	F	H
Cat. A	29,0%	16,0%
Cat. B	22,5%	16,6%
Cat. C	52,6%	40,6%
toutes catégories	43,5%	35,5%



Le tableau montre qu'au cours de la période du 1^{er} janvier 2013 au 31 décembre 2015, l'avancement de grade a été plus favorable aux femmes.

Promotion interne

Rapport promu(e)s /promouvables	F	H
Cat. A	25,5%	34,4%
Cat. B	1,0%	2,0%
Cat. C	0%	0,7%
toutes catégories	1,0%	1,2%



Contrairement à l'avancement de grade, plus favorable aux femmes, la promotion interne, qui se traduit par un changement de cadre d'emplois et l'accès à la catégorie hiérarchique supérieure (sauf pour la catégorie C), est nettement plus favorable aux hommes.

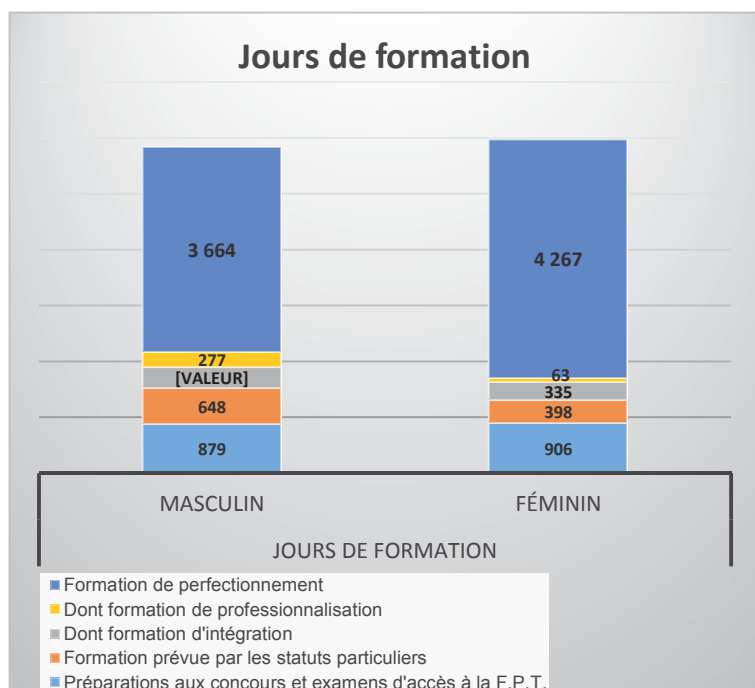
FORMATION

Formation 2015 (base rapport légal)

Agents permanents

Type stage rapport légal 2015	Jours de formation		Dont jours DIF		Nb agts ayant suivi au moins 1 formation		Nb agents ayant suivi au moins 1 formation DIF	
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	879	906	136	197	114	134	32	41
Formation prévue par les statuts particuliers	648	398						
<i>dont formation d'intégration</i>	371	335			73	67		
<i>dont formation de professionnalisation</i>	277	63			22	5		
Formation de perfectionnement	3 664	4 267	100	372	1095	1335	43	145
Total général	5 191	5 571	236	569	1148	1388	74	184

Type stage rapport légal 2015	Jours de formation		Dont jours DIF		Nb agents ayant suivi au moins 1 formation		Nb agents ayant suivi au moins 1 formation DIF	
	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	49%	51%	41%	59%	46%	54%	44%	56%
Formation prévue par les statuts particuliers	62%	38%						
<i>dont formation d'intégration</i>	53%	47%			52%	48%		
<i>dont formation de professionnalisation</i>	81%	19%			81%	19%		
Formation de perfectionnement	46%	54%	21%	79%	45%	55%	23%	77%
Total général	48%	52%	29%	71%	45%	55%	29%	71%



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 résidence⁴, 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.

A Angers, en 2015, les primes représentaient en moyenne 18 % du salaire brut mensuel.

La part des primes⁵ dans le salaire mensuel varie en fonction de la catégorie :

- catégorie A (hormis les professeurs d'enseignement artistique) : 25 % (28 % à ALM),
- catégorie B : 22 % (23 % à ALM),
- catégorie C : 16 %.

Salaire brut et traitement de base (en euros)	Ville		ALM		CCAS		Ville+ALM+CCAS	
	F	H	F	H	F	H	F	H
CATEGORIE A								
Moyenne trait. Brut	3 387	3 737	3 276	3 937	3 202	3 320	3 344	3 784
Moyenne Trait. Base	2 650	2 854	2 400	2 812	2 508	2 511	2 584	2 821
Part des primes	737	882	876	1 126	694	809	760	963
CATEGORIE B								
Moyenne trait. Brut	2 508	2 547	2 572	2 607	2 589	2 600	2 531	2 566
Moyenne Trait. Base	1 958	1 985	1 968	1 999	1 989	2 001	1 964	1 990
Part des primes	551	562	604	609	601	599	567	576
CATEGORIE C								
Moyenne trait. Brut	1 883	1 996	1 902	2 008	1 878	1 953	1 883	1 998
Moyenne Trait. Base	1 595	1 672	1 597	1 680	1 571	1 651	1 590	1 674
Part des primes	288	324	304	328	307	301	293	324
TOUTE CATEGORIE								
Moyenne trait. Brut	2 124	2 224	2 384	2 317	2 060	2 243	2 136	2 252
Moyenne Trait. Base	1 754	1 820	1 875	1 857	1 688	1 827	1 753	1 831
Part des primes	370	404	510	459	371	416	383	421

Base : Salaire brut et traitement de base (hors SFT et éléments variables de paie) reconstitué sur temps complet

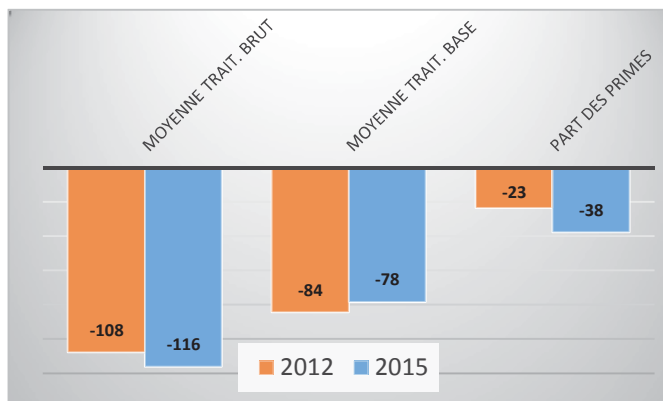
Année 2015

⁴ Son montant est fonction de la zone de classement de la commune d'affectation. Le taux applicable pour toutes les communes de Maine-et-Loire est de zéro.

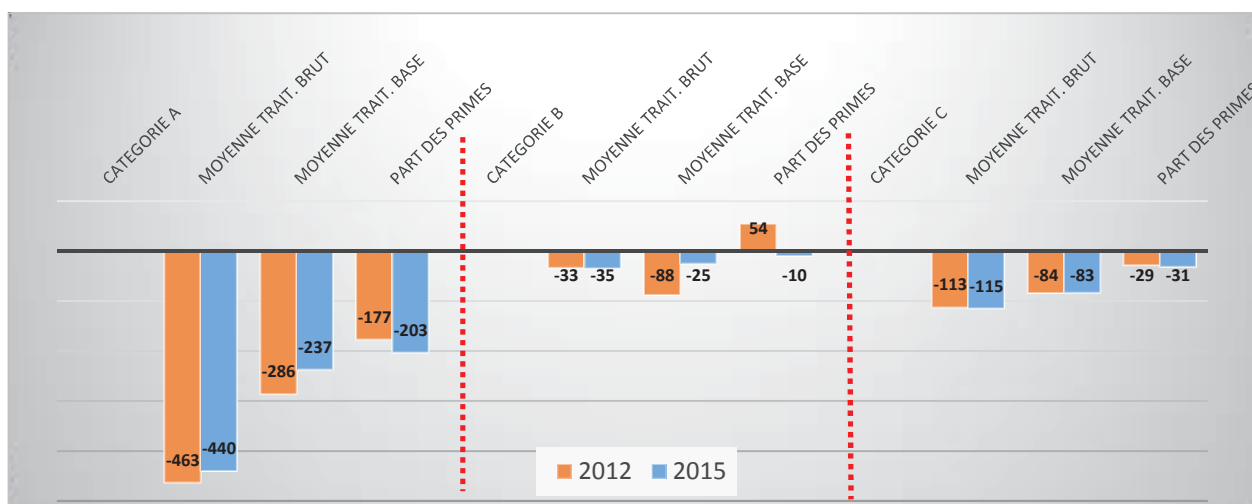
⁵ La part des primes représente en moyenne 18,9% de la rémunération dans la territoriale, sur lesquels les fonctionnaires n'acquiescent pas de droit à la retraite CNRACL (les primes sont prises en compte partiellement au titre du régime additionnel).

Ecart de salaire entre les femmes et les hommes

Evolution 2012 2015



Ecart de salaire entre les femmes et les hommes par catégorie hiérarchique



Les salaires nets des femmes agents permanents sont inférieurs à ceux de leurs collègues masculins de **5,15%** (115 €/mois). Cet écart s'est accru entre 2012 et 2015.

Le plus grand écart s'observe pour la catégorie A où il s'élève à **11,63%** (440 €/mois).

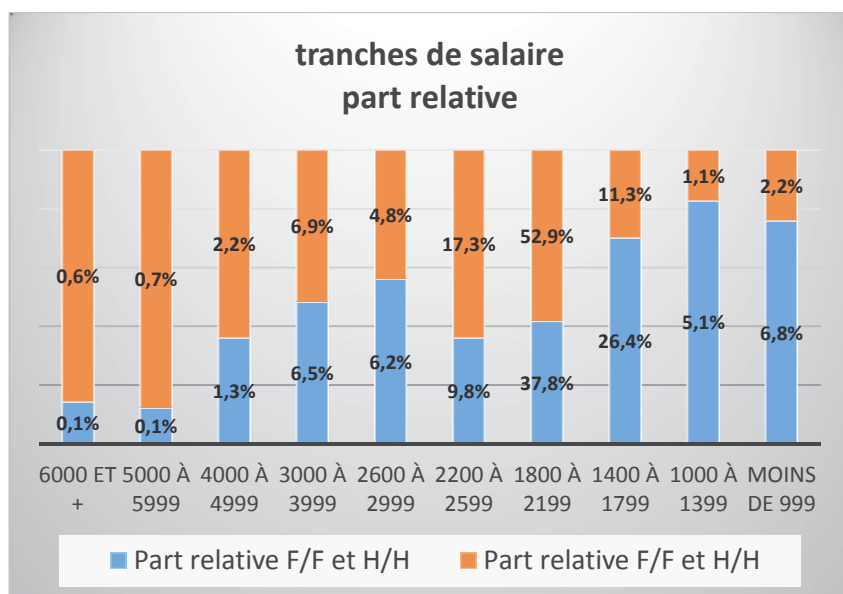
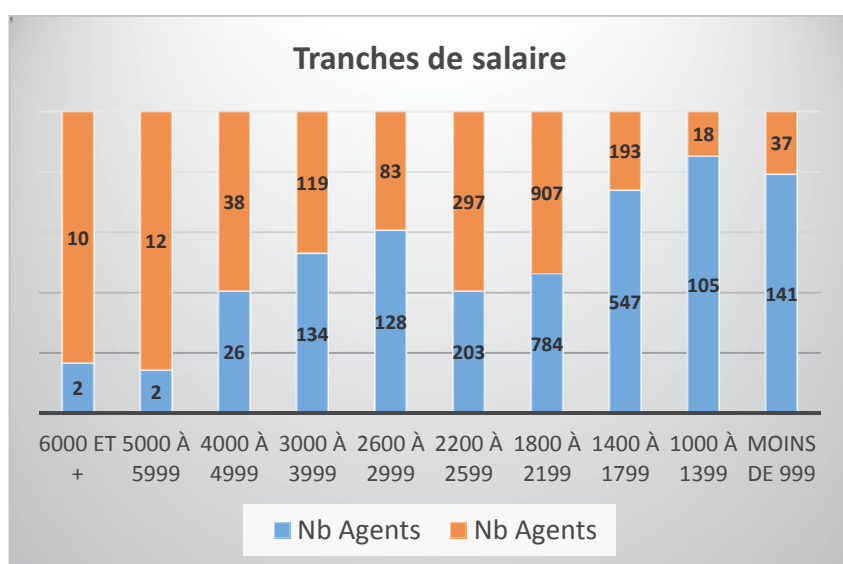
Il est à noter que ces écarts sont inférieurs avec ceux observés dans la fonction publique territoriale (l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes dans le secteur public est de 12% (de 19% dans le secteur privé), allant de 8% dans la fonction publique territoriale (FPT) à 16% dans la fonction publique d'Etat (FPE) et à 14% dans le secteur public hospitalier (FPH). Cet écart moyen se creuse tout au long de la carrière, passant de 7% à 8% à 25 ans à 14% entre agents de catégorie C à 50 ans et même 25% entre cadres de catégorie A).

Tranches de salaire

Tranches de salaire (en Euros)	Nb Agents		% H / F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
6000 et +	2	10	16,7%	83,3%	0,1%	0,6%	12
5000 à 5999	2	12	14,3%	85,7%	0,1%	0,7%	14
4000 à 4999	26	38	40,6%	59,4%	1,3%	2,2%	64
3000 à 3999	134	119	53,0%	47,0%	6,5%	6,9%	253
2600 à 2999	128	83	60,7%	39,3%	6,2%	4,8%	211
2200 à 2599	203	297	40,6%	59,4%	9,8%	17,3%	500
1800 à 2199	784	907	46,4%	53,6%	37,8%	52,9%	1691
1400 à 1799	547	193	73,9%	26,1%	26,4%	11,3%	740
1000 à 1399	105	18	85,4%	14,6%	5,1%	1,1%	123
moins de 999	141	37	79,2%	20,8%	6,8%	2,2%	178
Total	2072	1714	54,7%	45,3%	100,0%	100,0%	3786

Base : Salaire brut et traitement de base (hors SFT et éléments variables de paie) NON reconstitué sur temps complet.

Paie de l'année des permanents mensuels : Brut de l'année non reconstitué sur un temps complet divisé par le nombre de mois de paie



Ces graphiques illustrent la persistance du **plafond de verre** observable à Angers (tant dans la FPE et la FPT que dans le secteur privé, plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins de femmes ont une probabilité d'y accéder, ce qui confirme l'existence d'un plafond de verre).

