

Débat d'orientation budgétaire 2018

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 2016.

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 2018 (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 règlementaires 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.

La politique Ressources Humaines mise en œuvre, a permis en 2017, d'atteindre l'objectif de maîtrise de la masse salariale, fixé à une évolution inférieure à 1 %. Ainsi, tous budgets agrégés, la masse salariale a évolué de 0,78%, le chapitre 012 étant dans son ensemble contenu à l'objectif fixé (CA2017/CA 2016). L'impact des mesures de l'Etat, au travers de la revalorisation du point d'indice de 0,6% au 1er Février 2017 d'une part, et des mesures de revalorisation de certaines grilles de rémunération issues du Protocole d'accord relatif aux Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations d'autre part, a été estimé à 2,60%. Cet impact a donc été neutralisé par les efforts de gestion des services.

Pour 2018, les effets des réorganisations en cours ou prévues dans le cadre de la prospective en Ressources Humaines, permettront, tous budgets agrégés, de contenir l'évolution de la masse salariale à 0%, malgré les effets propres au Glissement Vieillesse Technicité (GVT).

Cette évolution des dépenses constatées au chapitre 012 sera différente suivant les budgets. En effet, les budgets annexes des Déchets, et de l'Eau et Assainissement connaîtront une baisse des dépenses de personnel en raison des efforts de réorganisation, liés au passage à la collecte bras latéral pour le budget des Déchets et en raison des efforts d'optimisation de l'organisation de la Direction de l'Eau et Assainissement qui devrait permettre d'augmenter son périmètre d'intervention tout en stabilisant ses dépenses de personnel.

Pour ce qui concerne le budget principal, les dépenses prévues au chapitre 012 seront en augmentation, en raison de l'intégration de Loire-Authion (Remboursement des dépenses RH de voirie et d'éclairage public) et de l'extension des compétences (plateforme droits des sols, ANRU, Conseil Sécurité au Travail, technicien de secteur,...). Ces dépenses partagées font l'objet de recettes amenant à un solde maîtrisé.

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

**EVOLUTION DU TABLEAU DES EMPLOIS
PREVISIONS BUDGETAIRES 2018**



DOB 2018



**angers Loire
métropole**
communauté urbaine

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 :*
 1. *à la structure des effectifs,*
 2. *aux dépenses de personnel comportant notamment des éléments sur la rémunération tels que les traitements indiciaires, les régimes indemnitaires, les nouvelles bonifications indiciaires, les heures supplémentaires rémunérées et les avantages en nature,*
 3. *à la durée effective du travail dans la commune,*
- *présentant en outre l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget*
- *pouvant également détailler la démarche de gestion prévisionnelle des ressources humaines de la collectivité.*

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

1^{ERE} PARTIE – DONNEES SOCIALES

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

2^{NDE} PARTIE – EVOLUTION PREVISIONNELLE DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES DE PERSONNEL POUR 2018

- ✓ Tableau des emplois
- ✓ Prévisions budgétaires

Les tableaux ou graphiques ci-après sont extraits du Bilan social 2016 ou du Rapport sur l'état de la collectivité pour l'année 2015. Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2016.

1^{ERE} PARTIE

DONNEES SOCIALES

1- STRUCTURE DES EFFECTIFS

Effectifs totaux tous statuts (exprimés en Equivalent Temps Plein)

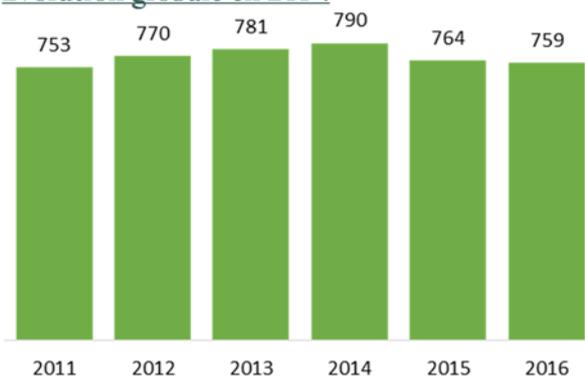
759 ETP intervenus au total sur 2016

Dont 91% d'emplois permanents

Statuts		2015	2016	Ecart	
Permanents	Titulaires et stagiaires	658,7	654,9	-3,8	
	CDI	6,00	8,7	2,7	
	CDD	23,3	27,7	4,4	
Total permanents		688,0	691,3	3,3	
<i>pour info, nombre d'agents au 31/12 :</i>		690	694	4	
Non Permanents	Emplois aidés	C.A.E.		0,0	
		Emploi d'Avenir	15,0	10,4	-4,6
		Apprentis	1,0	1,6	0,6
		CDD Insertion			0,0
		Total	16,0	12,0	-4,0
	Saisonniers et Temporaires	CDD	43,8	45,9	2,1
		Saisonniers	13	7,6	-5,4
		Stagiaires étudiants	2,8	2,2	-0,6
		Total	59,6	55,8	-3,8
	Total non permanents		75,6	67,8	-7,8
<i>pour info, nombre d'agents intervenus dans l'année :</i>		246	212	-34	
Total Général		763,6	759,1	-4,5	

759 ETP au total soit : - 5 ETP
 691 ETP permanents : + 3 ETP
 68 ETP non permanents : - 8 ETP

Évolution globale en ETP :



Les principales évolutions en ETP sur la période :

Entre 2014 et 2015 :

Transfert d'agents vers ALDEV

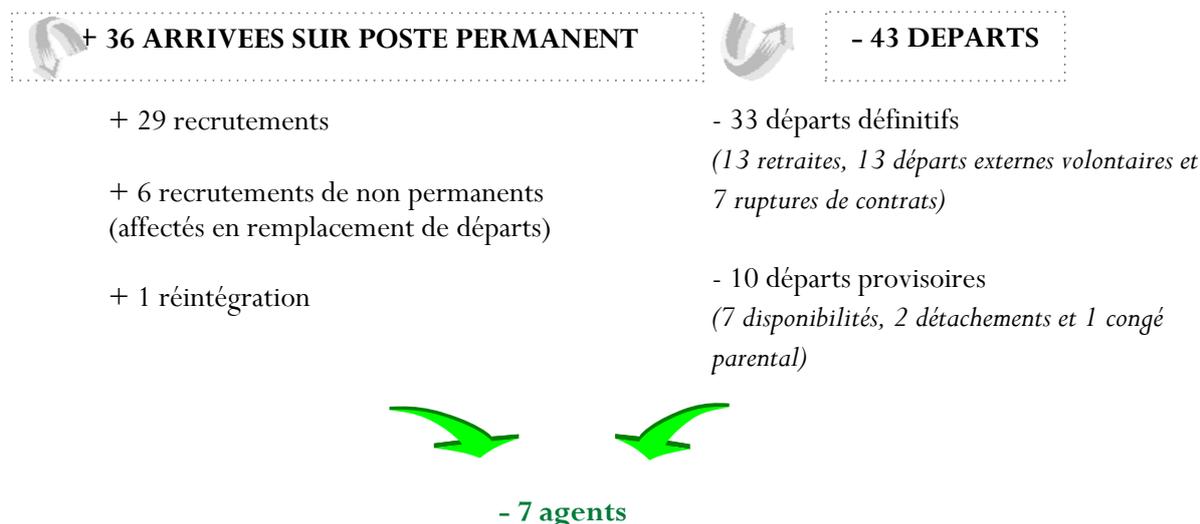
Entre 2015 et 2016 :

Diminution des Emplois d'Avenir
 Diminution des Saisonniers

Evolution de l'effectif permanent au 31/12/2016

694 agents permanents en activité au 31/12/2016 contre 690 au 31/12/2015 soit + 4 agents

Remplacement sur poste permanent : - 7 agents



Soit un taux de remplacement sur poste permanent de 0,83

(Taux de remplacement = Somme des arrivées sur poste permanent / Somme des départs)

Effort de déprécarisation sur emploi permanent : +11 agents

+ 11 changements de statut d'agents ayant accédé à un statut de permanent.

Evolution globale du personnel permanent : +4 agents

	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (*)
Départs définitifs et provisoires	51	38	43	45	78	43
Recrutements, réintégrations, et changements de statuts	56	53	58	43	57	36
Taux de remplacement	1,10	1,39	1,35	0,96	0,73	0,83

(*) en 2016, seules les arrivées sur poste permanent venant compenser un départ ont été comptabilisées



L'âge

Deux tiers de l'effectif ont 40 ans et plus.

La moyenne d'âge dans la collectivité augmente en 2016 pour atteindre **44,3 ans** (43,5 ans en 2015)

La moyenne d'âge par catégories est la suivante :

Catégorie A : 43,7 ans

Catégorie B : 44,6 ans

Catégorie C : 44,4 ans.

La moyenne d'âge des femmes est moins élevée que celle des hommes, avec respectivement 41,7 ans et 45,4 ans.

La part des agents de moins de 30 ans

représente 8 % des agents permanents (12% en 2011).

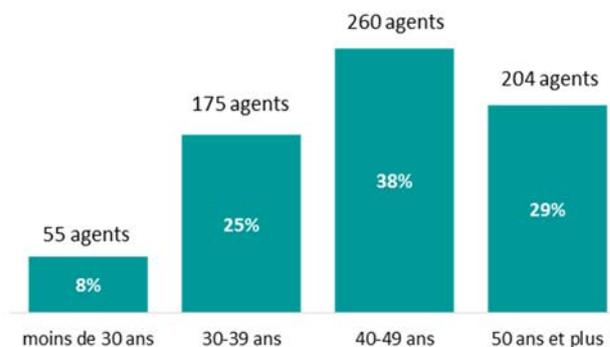
La part des agents de 50 ans et plus

représente 29 % des agents permanents (24% en 2011).

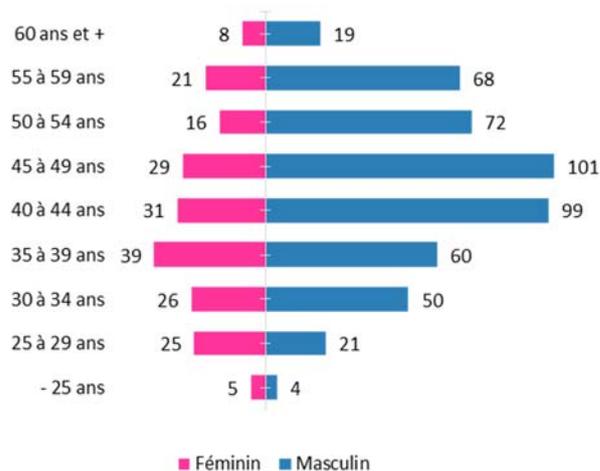
À noter !

En 2011, 14 agents étaient âgés de 60 ans et plus, en 2016 on compte 27 agents dans cette même tranche d'âge soit environ le double.

Répartition par tranche d'âge en 2016



Répartition hommes-femmes en 2016



L'ancienneté

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

Ancienneté moyenne dans la FPT : 16,2 ans (14,8 en 2015)

- Catégorie A : 15,4 ans
- Catégorie B : 18,7 ans
- Catégorie C : 15,9 ans.

Ancienneté moyenne à ALM : 12,1 ans (11,8 en 2015)

- Catégorie A : 9,7 ans
- Catégorie B : 11,5 ans
- Catégorie C : 12,7 ans.

Près de deux agents sur trois sont entrés dans la fonction publique avant l'âge de 30 ans.

Les départs prévisibles à la retraite dès l'âge légal.

L'analyse prospective des départs en retraite (selon les dispositions de la réforme de 2010) **prévoit 85 départs en retraite dans les 5 ans, soit 17 par an en moyenne.**

Cela représente 12 % de l'effectif actuel.

Prévision des départs d'ici 2021 par catégories :

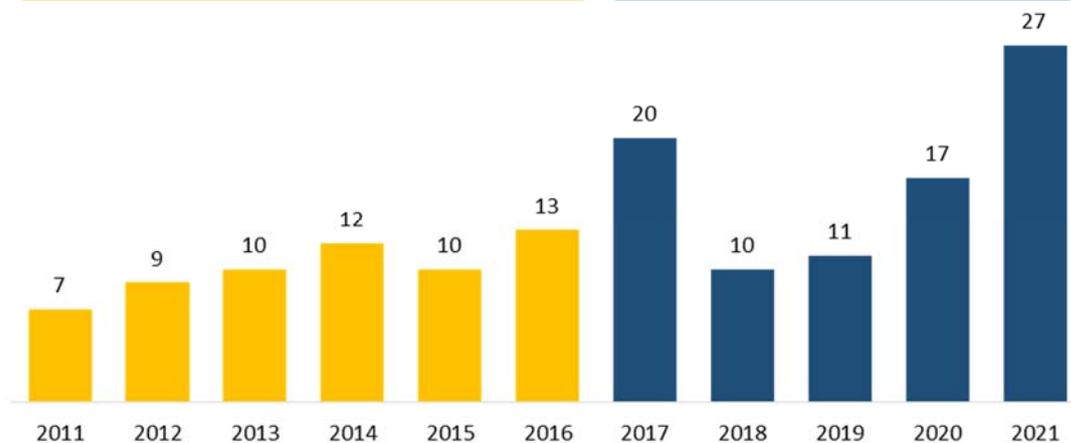
- 12 % des agents de catégorie A soit 14 agents
- 14 % des agents de catégorie B soit 13 agents
- 12 % des agents de catégorie C soit 58 agents.

Principaux cadres d'emplois impactés :

- 16 % des attachés, soit 8 agents
- 15 % des agents de maîtrise, soit 7 agents
- 13 % des adjoints techniques, soit 44 agents

Départs à la retraite observés

Départs à la retraite prévisibles



LA MOBILITE EN QUELQUES MOTS

Parmi les départs, on distingue :

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

Parmi les arrivées, sont inclus :

- **les recrutements**, qui s'effectuent essentiellement par concours, sauf pour quelques cadres d'emplois de catégorie C, pour certaines personnes en situation de handicap...
- **les réintégrations**, suite à un congé parental, une disponibilité pour élever un enfant, une disponibilité pour convenances personnelles, une disponibilité pour suivre un conjoint ou une exclusion temporaire.
- **les changements de statut**, lorsqu'un agent devient permanent.

Les départs

Les départs définitifs de la collectivité

En 2016 il y a eu 13 départs à la retraite (3 de moins qu'en 2015) :

- 8 départs pour carrière longue
- 2 départs à l'âge requis
- 1 départ pour invalidité
- 1 départ pour parent de 3 enfants + 15 ans de service
- 1 départ pour limite d'âge

Répartition des départs à la retraite par catégories :

- 2 agents de catégorie A
- 5 agent de catégorie B
- 6 agents de catégorie C
- ① 12 mutations et 1 démission

Les départs provisoires

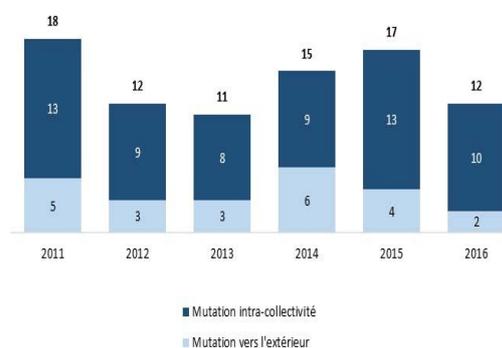
En 2016, 10 départs provisoires ont été enregistrés : 2 détachements, 7 disponibilités et 1 congé parental.

La mobilité externe (ou mutations)

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

En 2016, il y a eu 12 départs pour mobilité externe.

Parmi ces 12 départs, 2 correspondent à un départ définitif vers l'extérieur, 10 à des mutations d'Angers Loire Métropole vers la Ville.



Les 2 mutations vers l'extérieur concernent :

- 1 agent de catégorie B
- 1 agent de catégorie C

La mobilité vers une collectivité extérieure concerne 0,3% de l'effectif en 2016

Les arrivées

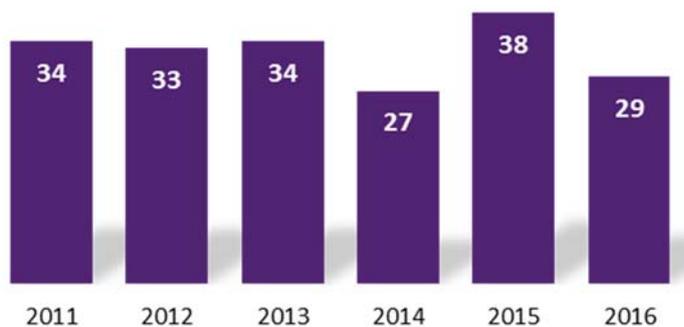
Les recrutements externes

45 % des recrutements sont réalisés en catégorie C.

En 2016, 29 agents ont été recrutés par Angers Loire Métropole.

A noter!

16 femmes et 13 hommes ont été recrutés en 2016.



Parmi ces nouveaux agents :

24% sont en catégorie A (dont 3 ingénieurs)

31% en catégorie B (dont 6 techniciens)

45% en catégorie C (dont 7 adjoints administratifs).

38 % des agents recrutés en 2015 ont 40 ans et plus.

Les réintégrations

Une réintégration (suite à congé parental) a eu lieu en 2016 (aucune en 2015).

MOBILITE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

LA MOBILITÉ INTERNE

La mobilité interne concerne les changements de service (hors réorganisation de service).
Ils peuvent intervenir à l'initiative de l'agent ou de l'administration.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
A l'initiative de l'agent						
Mobilité interne	8	3	2	3	7	11
A l'initiative de l'administration						
Mobilité interne	10	0	3	3	0	2
Reclassement	6	1	6	7	7	11
Total	24	4	11	13	14	24

⇒ Par sexe

- ✓ **Hommes** : 15 agents ont changé de service
- ✓ **Femmes** : 9 agents

⇒ Par catégorie

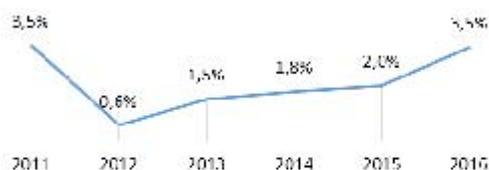
- ✓ **Catégorie A** : 5 agents ont changé de service
- ✓ **Catégorie B** : 2 agents
- ✓ **Catégorie C** : 17 agents

⇒ Les cadres d'emplois

- ✓ Adjoint technique : 12 agents
- ✓ Adjoint administratif : 5 agents
- ✓ Attaché : 3 agents
- ✓ Technicien : 2 agents
- ✓ Ingénieur : 1 agent
- ✓ Administrateur : 1 agent

⇒ L'indice de mobilité interne

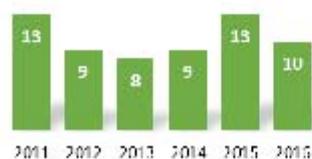
En 2016, la mobilité interne concerne 3,5 % de la population permanente mensuelle
(2,0 % en 2015).



Calcul de la mobilité interne :

$$\frac{\text{nombre d'agents ayant changé de service en 2016}}{\text{nombre d'agents permanents mensuels au 31/12/2016}} \times 100$$

A ces mouvements internes s'ajoutent les mutations vers le CCAS ou vers la Ville d'Angers.



En 2016,
10 agents ont mutés
vers la Ville d'Angers

L'accompagnement des parcours professionnels

La DRH s'engage dans des actions d'accompagnement des parcours professionnels en anticipant mieux les besoins des services d'une part et par différentes actions de soutien à la réflexion sur le projet professionnel de l'agent :

En 2016, 68 agents ont bénéficié d'un accompagnement contre 37 en

	Nombre de jours		Nombre d'agents	
	2015	2016	2015	2016
Travail sur le projet professionnel	29	39	14	22
Préparer son projet et développer des compétences	23	62	19	41
Se préparer à un jury de recrutement	6	10	4	5
Total	58	111	37	68

Des actions nouvelles en 2016

- Des formations sur la confiance en soi pour aborder le changement
- Une formation en interne pour se préparer au jury de recrutement
- Un temps dédié au concours et examens de rédacteur « Pourquoi préparer le concours de rédacteur ? »

LES DYNAMIQUES PROFESSIONNELLES

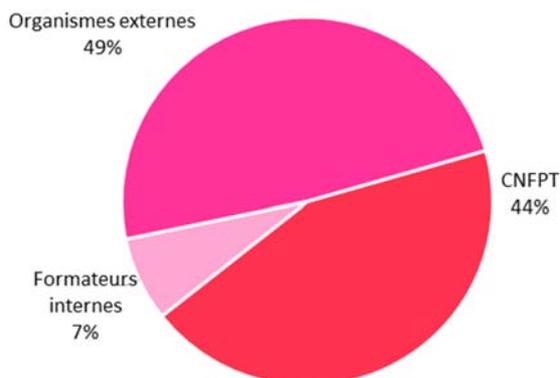
Le développement des compétences

En 2016, 657 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (soit 2 375 jours de formation).

Missions du pôle prospective et développement des compétences :

- Accompagner la réflexion et soutenir les directions en matière d'évolution des Ressources Humaines, d'évolution des métiers et de développement des compétences et des potentiels par des démarches et outils adaptés.
- Faciliter le développement des compétences et le maintien de l'employabilité des agents.
- Faciliter les missions et positionnements des différents acteurs en matière de formation et de gestion des compétences.
- Soutenir les parcours professionnels et les évolutions de carrière dans la collectivité.
- Proposer, animer l'élaboration et la mise en œuvre du plan de formation en mobilisant l'ensemble des acteurs dans leur rôle.

Répartition par type d'organisme



Les principaux domaines de formation

- . Préparation concours et examens : 25% des jours de formation
- . Repères et outils fondamentaux dans l'exercice professionnel : 23%
- . Sécurité : 20%
- . Management : 7%

LES DISPOSITIFS DE FORMATION

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

77 agents bénéficiaires
229 jours de formation

Les Bilans professionnels

2 agents bénéficiaires
3 jours de congés pour bilans professionnels

La Validation des acquis d'expérience (VAE)

À noter

94 % des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2016

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

Sur la totalité des agents permanents, seuls 15 n'ont pas suivi de formation durant les trois dernières années

Les moyens budgétaires

- Budget formation : 171 317 €
- Cotisations CNFPT : 171 481 €

Soit au total 342 798 €

pour financer les inscriptions aux stages, préparations aux concours et examens, déplacements et autres frais divers.

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

À chaque grade correspond une échelle de rémunération divisée en échelons.

L'avancement d'échelon,

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

Il se traduit par une augmentation du traitement.

L'avancement de grade,

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

L'avancement de grade se traduit par une augmentation du traitement et l'accès à un emploi hiérarchiquement supérieur.

La promotion interne,

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

17 titularisations en 2016

1 agent de cat. A, 2 en cat.B et 14 en

En 2016, 337 agents, soit 52 % de l'effectif des titulaires et stagiaires, ont bénéficié d'une évolution de carrière.

(avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne)

La répartition par catégorie est la suivante :

51% des agents de catégorie A (45 agents)

39 % des agents de catégorie B (36 agents)

54% des agents de catégorie C (256 agents).

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

• **266 avancements d'échelon** (au choix ou obligatoires)

41 % des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié.

Ces avancements concernent :

49 % des agents de catégorie A (43 agents)

28% des agents de catégorie B (26 agents)

42% des agents de catégorie C (197 agents)

En CAP d'avancements d'échelon, 96% des agents proposables ont obtenu un avancement à la durée minimum.

• **64 avancements de grade**

Ces avancements de grade concernent 2 agents de catégorie A, 9 agents de catégorie B et 53 agents de catégorie C.

• **7 promotions internes**

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

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	Angers Loire Métropole		
	Femmes	Hommes	Total
administrative	146	32	178
animation	2	1	3
culturelle		1	1
police municipale			
sanitaire et sociale			
sportive			
technique	52	460	512
Total	200	494	694

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

Catégorie	Angers Loire Métropole		
	Femmes	Hommes	Total
A	52	62	114
B	40	54	94
Maîtrise		48	48
C	108	330	438
Total	200	494	694

NIVEAUX DE 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	Angers Loire Métropole		
	Femmes	Hommes	Total
DG DGA		2	2
Direction	4	5	9
3	7	14	21
4	38	37	75
5	42	56	98
6	17	73	90
7	83	261	344
8	1	28	29
NQ	8	18	26
Total	200	494	694

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 à l'exécutif de présenter chaque année à l'assemblée délibérante un rapport sur l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'organisation municipale. Elle insiste sur le principe de non-discrimination. Pour garantir l'égalité de traitement pour tous, les employeurs publics et privés doivent prendre des "mesures appropriées*", permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et/ou de le conserver ainsi que pouvoir effectuer des formations adaptées à leur besoin. **Les mesures dites appropriées concernent la garantie d'une égalité de traitement à toutes les étapes du parcours professionnel** : accès à l'emploi et à la formation, évolution dans l'emploi et maintien dans l'emploi.

La loi du 10 juillet 1987 qui a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), prévoit que les employeurs publics doivent respecter un quota d'au moins 6 % de 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 (article L.5212-13 du Code du travail) ?

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

Les personnes handicapées employées représentent **6,90%** de l'effectif

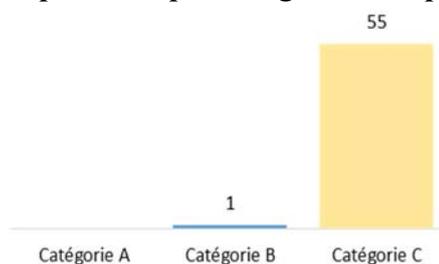
Au 1er janvier 2016, Angers Loire Métropole emploie 56 agents handicapés.

Sur la base de l'effectif rémunéré à prendre en compte à cette date, le taux d'emploi direct de travailleurs handicapés est de **6,90%**, soit un taux supérieur au taux légal de 6 %.

La répartition par catégories de ces collègues handicapés est la suivante :

- Travailleurs reconnus handicapés par la maison départementale de l'autonomie : 6 agents
- Personnes statutairement reclassées : 27 agents
- Personnes bénéficiant d'une allocation temporaire d'invalidité : 23 agents.

Répartition par catégorie d'emploi



A noter !

50 hommes et 6 femmes constituent l'ensemble des travailleurs handicapés

2- DEPENSES DE PERSONNEL

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 les 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 d'ALM :

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

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 résidence¹, 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).

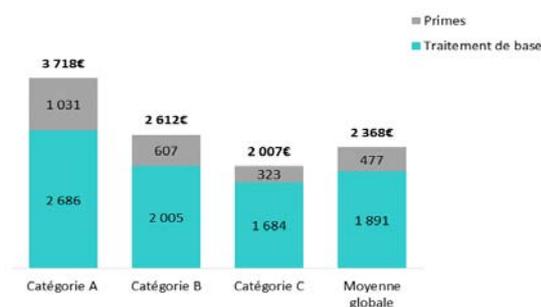
Le traitement annuel brut est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur de l'indice de base de la fonction publique, fixée par décret.

A Angers, en 2016, les primes représentaient en moyenne 20 % du salaire brut mensuel.

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

- catégorie A : 28 %,
- catégorie B : 23 %,
- catégorie C : 16 %.

Le salaire brut moyen en 2016 :



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.

Masse salariale

Evolution de la masse salariale : + 0,8 % en 2016

La masse salariale pour ALM, tous budgets agrégés, a évolué de + 0,8 % par rapport à 2015 (CA 2015 / CA 2016).

Les facteurs d'explication :

❖ **l'impact des décisions de l'Etat : + 1,7 %**

Les mesures prises par l'Etat, de revalorisation des rémunérations des agents (revalorisation du point d'indice de 0,6% en Juillet) et les effets propres au Glissement Vieillesse Technicité sont évalués au total à une variation de 1,72%

❖ **Les efforts de gestion de la collectivité : - 0,9 %**

A périmètre constant (c'est-à-dire hors transfert à la communauté urbaine et mise en place de la plateforme mutualisée instruction et autorisation droits des sols), la variation de la masse salariale aurait été de - 0,23%.

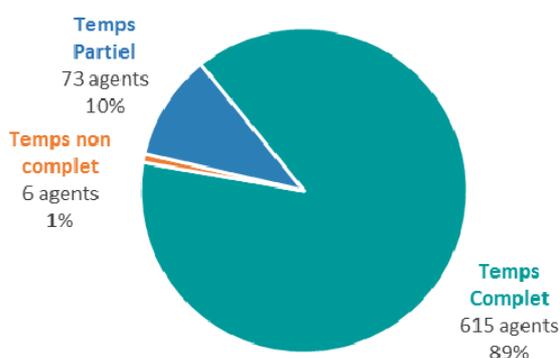
Source : présentation du compte administratif au Conseil de communauté

3- DUREE DU TRAVAIL

Angers Loire métropole a 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.

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

La majorité des agents travaille à temps complet (89 %).



FOCUS

78% des agents à temps partiel sont des femmes, majoritairement de catégorie C et exerçant dans la filière administrative.

TELETRAVAIL

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

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

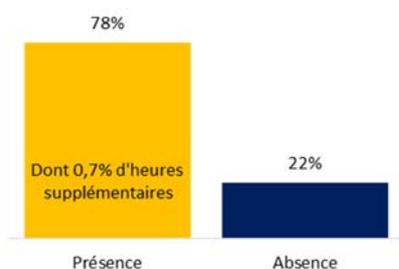
Le temps de présence et l'absentéisme

Le temps de présence sur le poste de travail

Cet indicateur permet de mesurer les présences effectives sur le poste de travail et le poids des différentes absences.

En moyenne, les agents sont présents à 78 % sur leur poste de travail.

En 2016, un agent à temps complet est en moyenne présent 197 jours ouvrés sur son poste de travail sur un total de 253 jours ouvrés payés dans l'année⁽¹⁾.



ABSENCES

Heures hors du poste de travail : 2,1% (Formation, délégation syndicale)

Congés légaux et congés

Evènements familiaux : 11,8%

Absences santé et maternité : 8,3%

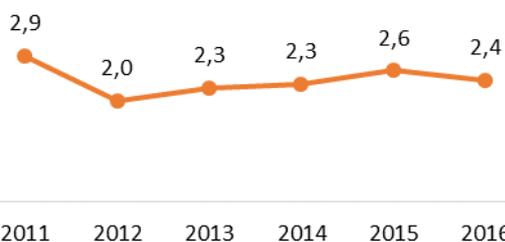
⁽¹⁾ Calcul des jours ouvrés payés 2016 :

365 jours calendaires - 104 jours de week-end - 8 jours fériés = 253 jours ouvrés

L'absentéisme pour maladie ordinaire

La maladie ordinaire : un taux d'absentéisme en baisse

Le nombre de jours d'absence pour maladie ordinaire a diminué de 295 jours entre 2015 et 2016, ce qui se traduit par une diminution du taux d'absentéisme.



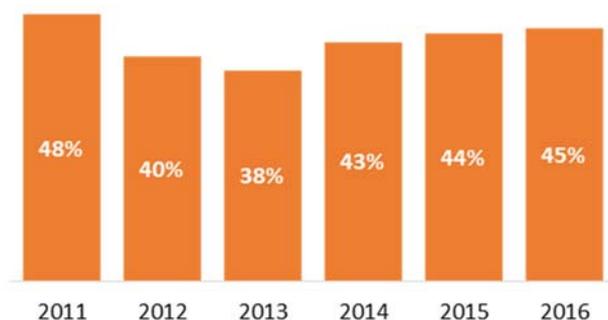
À noter

En équivalents temps plein, 17 agents sont absents chaque jour en 2016 pour maladie ordinaire.

L'absentéisme de courte durée : stable

L'absentéisme de courte durée correspond à des arrêts pour maladie ordinaire d'une durée d'environ une semaine.

En 2016, on observe une stabilité du pourcentage d'agents absents au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire de courte durée.



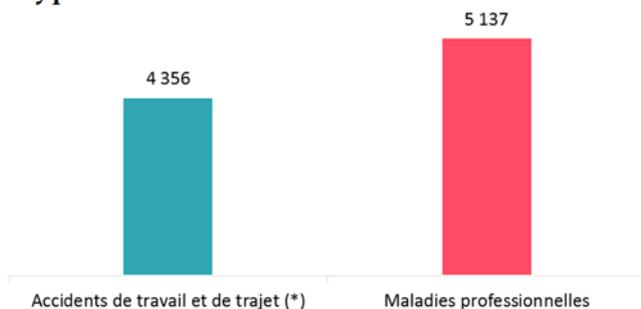
Pour rappel :

En 2012 et 2013 était appliqué un jour de carence non rémunéré.

47 % des femmes et 45% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2016

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

Nombre de jours calendaires d'absence par type d'absentéisme



(*) dont 44 jours calendaires d'absence pour accidents de trajet

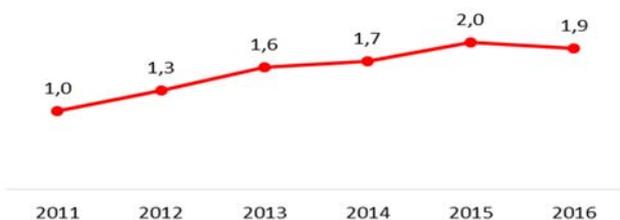
Les accidents de travail et de trajet

On observe une diminution de ce taux d'absentéisme qui atteint 1,6% en 2016. Cette baisse est à la fois liée à la diminution des jours d'absence pour accidents de trajet et de travail.

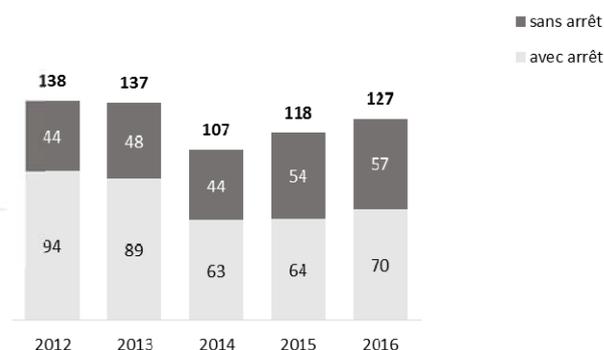
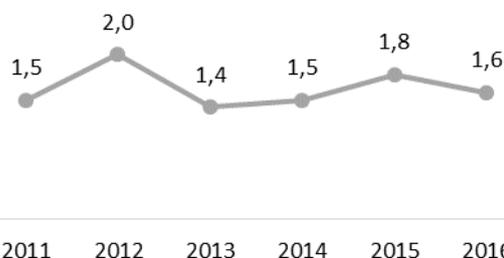
12 % des hommes et 1 % des femmes sont concernés par cet absentéisme.

L'absentéisme pour maladie professionnelle

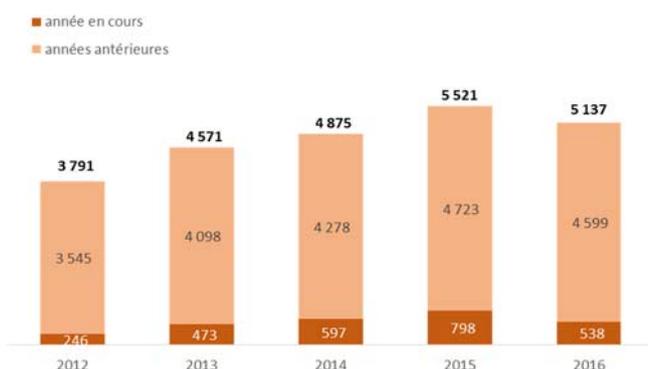
Le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle a diminué entre 2015 et 2016 pour atteindre 1,9%.



Taux d'absentéisme accidents de travail et trajet



-384 jours d'arrêt pour maladie professionnelle entre 2015 et 2016. Les arrêts pour maladie professionnelle sont principalement liés à des déclarations des années antérieures.



En ce qui concerne la sécurité au travail, on constate une augmentation du nombre d'accidents en 2016 :

Évolution des accidents de travail :

- +7 accidents avec arrêt
- +1 accident sans arrêt

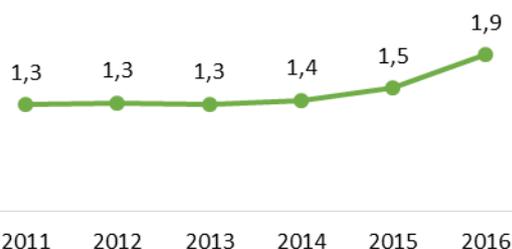
Évolution des accidents de trajet :

- 1 accident avec arrêt
- +2 accidents sans arrêt

L'absentéisme pour longue maladie

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

Ce taux d'absentéisme augmente et atteint 1,9 en 2016.

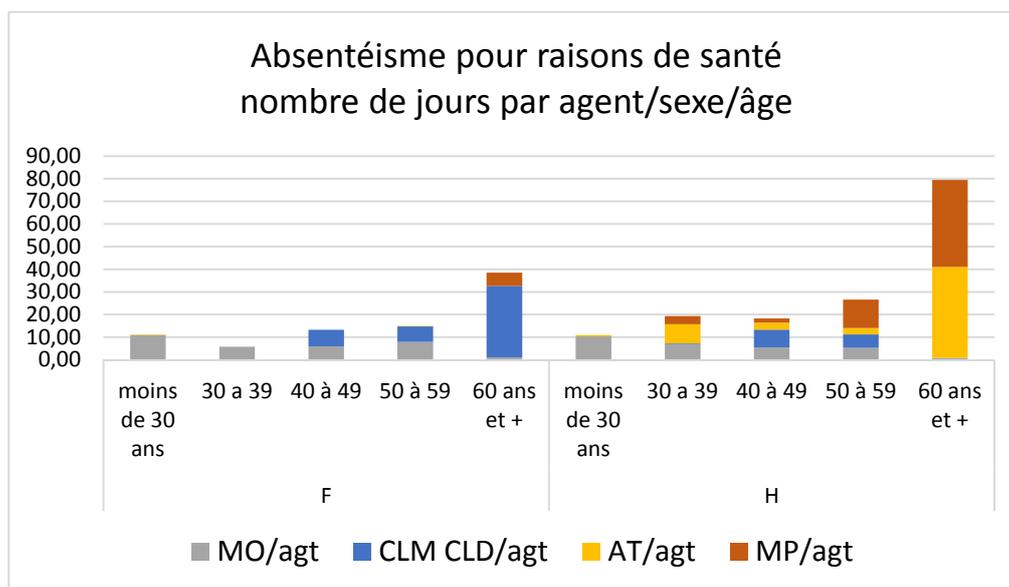


Pour un congé de longue maladie,

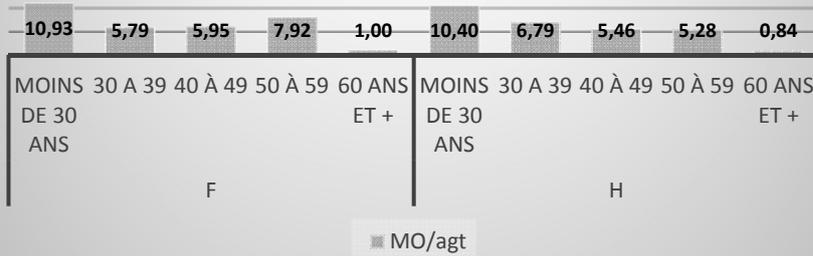
il faut un arrêt de travail supérieur ou égal à trois mois consécutifs et être victime d'une affection figurant sur la liste des maladies (article 3 de l'arrêté du 14 mars 1986) ou plaçant l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions et nécessitant des soins prolongés.

Le congé de grave maladie

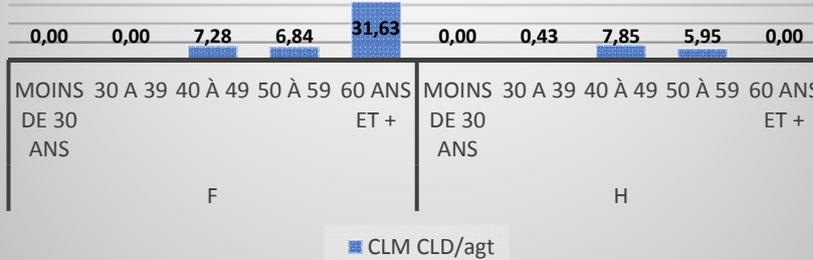
couvre les mêmes affections pour les non-titulaires et les titulaires à temps non complet non affiliés à la CNRACL (caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).



maladie ordinaire nb de jours d'arrêt par agt



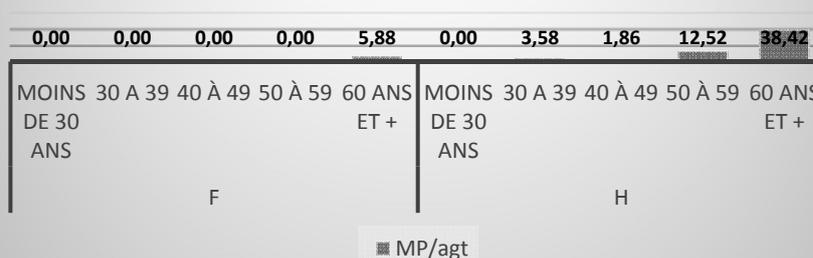
CLM CLD nb de jours d'arrêt par agt



accident du travail nb de jours d'arrêt par agt



maladie professionnelle nb de jours d'arrêt par agt



2^{NDE} PARTIE

ÉVOLUTION PREVISIONNELLE DE LA STRUCTURE DES EFFECTIFS ET DES DEPENSES DE PERSONNEL POUR 2018

	2013	2014	2015	2016	Fin 2016	2017	
Nombre d'emplois	682	684	661	664	669	670	
		+2	-23	+3	+5	+1	
							Cumul 2014 – 2017
Postes gelés non reconvertis		6	0		12,5	2	20,5
Postes autorisés fin 2017							648,5

Principales évolutions		
2014 à 2015	Transfert de la DIEPI vers ALDEV	- 29 emplois
	Création d'une plateforme Instruction Autorisation du Droit des sols* Compétence GEMAPI**	+ 5 emplois + 1 emploi
2015 à 2016	Transfert de compétences à la Communauté Urbaine (Réseau de chaleur et Politique de la Ville)	+ 3 emplois
	Plateforme Instruction Autorisation du Droit des sols : intégration d'Angers (4 emplois) et Avrillé (1 emploi)	+ 5 emplois
2017	Création d'un poste de conseiller en prévention, lié à l'intégration d'une nouvelle commune au service commun	+ 1 emploi

*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

La relecture des politiques publiques engagée depuis le début du mandat consiste en un réexamen des missions réalisées par les services pour définir un niveau plus pertinent de service à rendre, en lien avec les orientations politiques pour le mandat et les besoins des habitants d'Angers Loire Métropole, 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 Elus et de la Direction Générale, pour faire face à de nouveaux besoins.

Le bilan pour l'année 2017 s'établit comme suit :

Gel de 8 postes
Réutilisation de 6 postes
2 Postes gelés non réutilisés

Dépenses de personnel

Montant en k€	BP 2017	PROJET BP 2018	ECART BP 2017 - PROJET DE BP 2018	
			en k€	en %
Masse salariale (Budget principal et budgets annexes)	32 024	32 019	-5	0,0%
Autres dépenses de personnel (Remboursement des frais RH liés aux compétences voirie et éclairage public, Frais RH liés au NPNRU, mutualisation)	10 697	11 034	337	3,2%
Total dépenses du chapitre 012 "dépenses de personnel"	42 721 062	43 052 753	331 691	0,8%

La politique Ressources Humaines mise en œuvre, a permis en 2017, d'atteindre l'objectif de maîtrise de la masse salariale, fixé à une évolution inférieure à 1 %. Ainsi, tous budgets agrégés, la masse salariale a évolué de 0,78%, le chapitre 012 étant dans son ensemble contenu à l'objectif fixé (CA2017/CA 2016). L'impact des mesures de l'Etat, au travers de la revalorisation du point d'indice de 0,6% au 1er Février 2017 d'une part, et des mesures de revalorisation de certaines grilles de rémunération issues du Protocole d'accord relatif aux Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations d'autre part, a été estimé à 2,60%. Cet impact a donc été neutralisé par les efforts de gestion des services.

Pour 2018, les effets des réorganisations en cours ou prévues dans le cadre de la prospective en Ressources Humaines, permettront, tous budgets agrégés, de contenir l'évolution de la masse salariale à 0%, malgré les effets propres au Glissement Vieillesse Technicité (GVT).

Cette évolution des dépenses constatées au chapitre 012 sera différente suivant les budgets. En effet, les budgets annexes des Déchets, et de l'Eau et Assainissement connaîtront une baisse des dépenses de personnel en raison des efforts de réorganisation, liés au passage à la collecte bras latéral pour le budget des Déchets et en raison des efforts d'optimisation de l'organisation de la Direction de l'Eau et Assainissement qui devrait permettre d'augmenter son périmètre d'intervention tout en stabilisant ses dépenses de personnel.

Pour ce qui concerne le budget principal, les dépenses prévues au chapitre 012 seront en augmentation, en raison de l'intégration de Loire-Authion (Remboursement des dépenses RH de voirie et d'éclairage public) et de l'extension des compétences (plateforme droits des sols, ANRU, Conseil Sécurité au Travail, technicien de secteur,...). Ces dépenses partagées font l'objet de recettes amenant à un solde maîtrisé.

Schéma de mutualisation : Point d'étape et programme de travail 2018

Conformément à l'article L. 5211-39-1 du CGCT, le conseil communautaire a adopté son schéma de mutualisation 2014-2020, lors de sa séance du 11 juillet 2016. Chaque année, lors du débat d'orientation budgétaire, l'avancement de celui-ci doit faire l'objet d'une communication du président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre à son organe délibérant.

1. Rappel des principes du schéma de mutualisation

Le schéma de mutualisation 2014-2020 a pour objectif de rechercher l'efficacité et des économies d'échelle. Mais il vise également l'amélioration de l'exercice des missions et des conditions de travail. En outre, il prévoit de concilier regroupement et optimisation des dépenses de fonctionnement en conservant la relation de proximité chère aux habitants des communes et des quartiers. Enfin, il privilégie le volontarisme, le pragmatisme et la progressivité.

C'est pourquoi il est prévu qu'il poursuive deux objectifs principaux :

1. Conforter et évaluer les coopérations et mutualisations existantes
2. Articuler les réflexions et propositions autour de quatre problématiques :
 - Les ressources internes
 - La mise en réseau
 - Les moyens techniques
 - Le lien social

Les pistes de mutualisation sont étudiées avec l'objectif de ne pas faire supporter à Angers Loire Métropole tous les coûts, mais bien de partager équitablement ceux-ci entre la Communauté urbaine et les communes membres.

2. Pilotage du schéma de mutualisation des services

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 propositions : un comité de pilotage présidé par l'élue(e) délégué(e) aux Ressources Humaines 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. En 2017, des groupes de travail thématiques ont été mis en place, sur chacune des fiches-actions retenues par le comité de pilotage le 14 décembre 2016.

3. Bilan 2017

a. Le renouvellement des conventions de mutualisation entre Angers, Angers Loire Métropole et le Comité Communal d'Action Sociale de la ville d'Angers

Considérant que le rapprochement des services de la Ville d'Angers et d'Angers Loire Métropole conduisait à mieux prendre en compte le projet de développement de notre territoire tout en étant source d'une plus grande efficacité des interventions publiques, le conseil municipal et le conseil communautaire ont délibéré à plusieurs reprises depuis 2001 pour une mutualisation des services.

Ainsi, ce sont vingt-huit services qui ont fait l'objet d'une convention de mutualisation. Un renouvellement général de ces conventions de mutualisation a été effectué en 2012, pour une durée de quatre ans renouvelable par avenant. Un bilan de la mutualisation a été réalisé en 2014. Il a démontré l'intérêt de conjuguer des approches orientées, pour une part, vers les usagers et, pour l'autre part, vers les stratégies de développement territorial et d'optimiser les expertises et savoir-faire reconnus des collaborateurs municipaux et communautaires.

Cette démarche de mutualisation a été reconnue au niveau national par le prix de l'innovation financière dans la catégorie « contrôle de gestion local » décerné par l'Association Finances Gestion Evaluation des collectivités territoriales et le prix Territoria d'or, par l'Observatoire National de l'Innovation Publique. Ces prix viennent récompenser la méthode de calcul et d'analyse, par laquelle la Ville et Angers Loire Métropole ont cherché à connaître les économies ou les surcoûts générés du fait de la mutualisation des services et à mesurer, en s'appuyant sur des indicateurs objectifs, l'impact pour chacune des collectivités de la refacturation prévue dans les conventions. En 2012, la Chambre Régionale des Comptes a acté la méthode d'évaluation des impacts financiers et les modalités de facturation mises en œuvre.

Les conventions étant arrivées à échéance, elles ont été renouvelées pour une durée de 5 ans, jusqu'au 31 décembre 2021, en prenant également en considération les évolutions législatives ainsi que les nécessités d'évolutions pour un suivi optimal par les directions concernées.

Cette mutualisation s'inscrit dans le cadre des articles L. 5211-4-2 du code général des collectivités locales et du décret n°2011-515 relatif aux modalités de remboursement des frais de fonctionnement des services mis à disposition.

b. L'élargissement de la plateforme de service sur le droit des sols

Suite à la loi pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (dite ALUR) du 24 mars 2014, qui a mis fin au 1er juillet 2015 à la mise à disposition gratuite des services de l'Etat pour l'instruction des autorisations d'urbanisme dans les communes appartenant à des communautés de plus de 10 000 habitants, un service d'instruction des autorisations du droit des sols a été créé pour 29 des communes membres, puis a été élargi à Angers, Avrillé et les Ponts de Cé.

c. Les fiches-actions du schéma de mutualisation retenues par le comité de pilotage

En 2017, 21 réunions ont eu lieu sur ce sujet :

- 10 réunions des groupes de travail techniques
- 5 réunions thématiques en interne
- 3 réunions des DGS des communes
- 1 réunion de l'équipe projet
- 1 réunion du COPIL
- 1 réunion des communes de -3000 habitants.

i. Mutualiser l'abonnement à SVP

Les communes adhérentes ont été recensées, ainsi que les souhaits d'adhésion. Une présentation du dispositif a été faite aux Directeurs Généraux des Services des communes.

Une mise à disposition des communes d'un accès à ce service, via l'abonnement d'Angers Loire Métropole n'est pas possible, de même qu'un marché groupé. SVP a fait une proposition commerciale d'une remise de 10% pour tous les adhérents (anciens ou nouveaux), si 10 entités adhéraient. A ce jour, 9 entités (8 communes et une direction d'Angers Loire Métropole) adhèrent ou projettent de le faire, une dixième commune ayant en outre fait part de son intérêt.

ii. Mutualiser l'accompagnement de la GRH

• La mise en place d'un réseau

Il s'agit d'initier un réseau de professionnels, Celui-ci a été mis en place par le biais de réunions qui auront lieu deux fois par an, entre les Directeurs Généraux des Services et/ou les Directeurs ou responsables ressources humaines des communes et d'ALM. En 2017 deux réunions ont donc eu lieu.

La première a permis d'évoquer la thématique du conseil en prévention, la prévoyance et mutuelle, la santé au travail, les viviers de candidatures, les titres-restauration, la formation...

La seconde a permis d'aborder la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ainsi que le prélèvement à la source. Elle a également été l'occasion de faire le bilan des sous-groupes thématiques qui se sont réunis dans le domaine des ressources humaines.

• Prévoyance et mutuelle

Une réunion a permis de présenter le marché groupé entre Angers Loire Métropole, Angers et le CCAS de la ville d'Angers afin de l'élargir aux communes intéressées.

• Veille juridique RH

Au-delà de l'offre SVP, les communes bénéficient d'un accès gratuit à la plateforme Lexis-Nexis, dont l'abonnement est pris en charge par ALM. La réunion sur la veille juridique RH a permis d'échanger des informations sur des outils pertinents (les plateformes des Centres interdépartementaux de Versailles et de la petite couronne, Mairie conseil et Localtis, les sites des Centre des gestion 35, 29 et 59.

• Conseiller en prévention

La plateforme de services est utilisée par les communes de Saint-Barthélemy-d'Anjou, Bouchemaine et Montreuil-Juigné depuis 2013, via la mise à disposition d'un conseiller de prévention auprès de ces collectivités. Une mission d'évaluation des risques a également été réalisée dans la commune de Mûrs-Erigné entre 2016 et 2017.

Lors d'une réunion de présentation de ces prestations, les représentants des communes ont fait part de deux sortes de besoins : la mise à jour ponctuelle du document unique ou une présence régulière d'un conseiller de prévention pour mener une politique dans ce domaine auprès des agents. La lettre de cadrage détaillant les missions d'un conseiller de prévention a été adressée aux participants.

- **Santé au travail**

Les besoins des communes ont été exprimés lors d'une réunion. Angers doit également réfléchir au périmètre de son service dédié, compte tenu du départ à la retraite prochainement de plusieurs médecins.

iii. Renforcer la mutualisation de la commande publique

Les groupements de commandes ont été mis en place depuis plusieurs années entre Angers Loire Métropole et les communes membres intéressées. Un portail d'échanges a été instauré pour faciliter la participation et l'information. Un système de facturation entre les membres a également été présenté et appliqué.

iv. Mutualiser les systèmes d'information

Une réunion a permis de mieux cerner l'organisation des communes en matière de systèmes d'information, ainsi que leurs attentes puis de proposer des pistes de mutualisation. Un benchmark a été fait sur les mutualisations dans le domaine informatique, dans d'autres communautés urbaines.

Une sensibilisation des communes aux évolutions réglementaires dans le domaine de l'informatique et des libertés a en outre été faite.

v. Archivage

Le service des Archives Départementales a fait l'objet d'une présentation aux Directeurs Généraux des Communes lors d'un de leurs réunions mensuelles. Les prestations proposées aux communes ont ainsi été rappelées, ainsi que les moyens d'y recourir.

vi. Groupements de commandes CD, DVD

Le marché de la ville d'Angers parviendra prochainement à son terme. Une réunion a permis d'évoquer les modalités et de proposer un groupement aux communes. Après échanges, il s'avère que ce groupement n'est pas pertinent, les gains liés aux remises obtenues étant annihilés par les frais d'une procédure formalisée.

vii. Généraliser le référentiel A'Tout

Le dispositif, ainsi que les évolutions prévues, ont été présentés aux communes. Deux systèmes sont envisageables pour les communes : le système actuel, qui permet une actualisation par tous les utilisateurs ou un mode de simple consultation. Une réflexion est en cours sur l'élargissement de ce référentiel à d'autres communes.

viii. Développer les réseaux et les échanges : l'extranet

Depuis plusieurs années, un extranet est à disposition des Directeurs Généraux des Services, sur lequel les comptes-rendus des réunions mensuelles, des documents divers, un trombinoscope et l'accès à l'annuaire des services d'Angers Loire Métropole sont accessibles.

La configuration de cet extranet ne permet pas d'en faire un outil collaboratif et les données sont obsolètes. Une réflexion doit donc être menée pour l'évolution de celui-ci.

4. Perspectives pour 2018

a. Le renouvellement des conventions de plateformes de services aux communes

En 2018, les conventions de plateformes de services aux communes (affaires techniques communales, conseiller en prévention, droit des sols) seront renouvelées, pour une durée de 5 ans.

En effet, la Commission des communes de moins de 4500 habitants situées hors des polarités du schéma de cohérence territoriale (devenue Commission des Communes de moins de 3000 habitants, hors communes nouvelles) a initié des réflexions sur les différentes modalités de coopérations entre les communes d'une part, et, entre les communes membres et la communauté d'agglomération. Dans ce cadre et afin de répondre à un besoin d'assistance en maîtrise d'ouvrage dans les affaires communales relevant principalement du secteur des bâtiments, des espaces verts et de la voirie, cinq communes membres, Cantenay-Épinard, Écuillé, Feneu, Saint Clément de la Place, Soulaire et Bourg, ont souhaité créer et partager un service répondant à ces missions. Cette volonté s'est traduite par la création, au 1er janvier 2013, d'un service commun des affaires techniques communales (technicien de secteur) pour les différentes étapes liées aux dossiers techniques relatifs aux bâtiments, à la voirie et aux espaces verts de ces cinq collectivités : programmation, études, suivi. À ce jour, onze communes ont intégré ce dispositif.

Par ailleurs, les communes d'Avrillé et des Ponts de Cé souhaitant adhérer au dispositif relatif au conseiller de prévention, il sera élargi à ces communes à compter du 1er janvier 2018 et éventuellement à d'autres communes, dans le cadre du groupe de réflexion sur ce sujet évoqué précédemment.

Enfin, la plateforme de service relative au droit des sols met à disposition un service d'instruction des autorisations dans ce domaine.

b. Les fiches-actions du schéma de mutualisation

i. Mutualiser l'abonnement à SVP

La remise de 10% pourrait être appliquée en cas d'adhésion d'une 10^{ème} entité (commune ou direction d'Angers Loire Métropole).

i. Mutualiser l'accompagnement de la GRH, développer les réseaux et les échanges

Ces deux axes de mutualisation pourraient se concrétiser dans le projet d'extranet.

Par ailleurs, les rencontres plénières en ressources humaines seront poursuivies. Les premiers axes d'échanges retenus sont le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) le RIFSEEP et le prélèvement à la source.

ii. Prévoyance et mutuelle

Les communes intéressés doivent en informer ALM. Le marché, prévu pour 2019, sera co-construit avec elles au cours de l'année 2018, en fonction des besoins de chacun.

iii. Veille juridique RH

Les Maires des communes de moins de 3 000 habitants, réunis en commission chaque mois, envisagent de rencontrer le Directeur du Centre de Gestion pour que soient améliorés les services rendus en matière d'accompagnement des communes dans le domaine des ressources humaines.

iv. Conseiller en prévention

Les communes intéressées doivent adresser leurs besoins en la matière, en se basant notamment sur la lettre de cadrage relative aux missions d'un conseiller en prévention. Le service d'ALM les accompagnera pour déterminer le temps de travail nécessaire.

v. Santé au travail

Les besoins des communes seront recensés. Avant d'envisager un service communautaire, il est prévu de rencontrer le directeur du SMIA, afin de s'appuyer sur cette ressource. Une première rencontre serait mise à profit pour présenter la problématique, tandis qu'une seconde pourrait permettre d'envisager des solutions.

vi. Renforcer la mutualisation de la commande publique

La plateforme d'échanges sera présentée en janvier 2018 aux Directeurs Généraux des Communes et aux chargés de la commande publique.

vii. Mutualiser les systèmes d'information

Il s'agit de tenir compte des capacités de la Direction des Systèmes d'Information et du Numérique (DSIN), de s'adapter aux besoins différents des communes et de faire porter les coûts aux communes utilisatrices.

Angers Loire Métropole formalisera un catalogue de services, détaillant les missions qu'elle assure aujourd'hui. Les prérequis en termes de configuration, de matériel... seront précisés pour chacun des services, ainsi qu'un nombre maximal d'intervention possible et un coût. Ce catalogue sera une base de travail, mais sa déclinaison opérationnelle au profit des communes nécessitera bien sur des étapes complémentaires. Une première version de ce catalogue, qui s'inspire de ce qui a été mis en place à Brest, Saint-Etienne, Nancy notamment, pourrait être communiquée à l'issue du 1er semestre 2018.

Sur des sujets donnés sur lesquels la DSIN va entamer des projets et mettre en place des marchés, il s'agit de solliciter plus systématiquement les communes afin qu'elles intègrent ces réflexions. Cela s'est déjà fait pour le marché de téléphonie, et pourra l'être pour les prochaines licences Microsoft (basculé dans Office 365, avec approche cloud, messagerie en ligne, Sharepoint, visioconférence, Skype entreprise... à l'échéance de fin 2018). Les communes communiqueront également leurs projets à ALM et aux autres, dans cette optique de réflexion partagée. Cela pourrait se faire via une liste de discussion

viii. Généraliser le référentiel A'Tout

Le premier semestre 2018 sera consacré à un recensement des logiciels métiers susceptibles d'être en lien avec le référentiel A'Tout, et le nombre d'utilisateurs concernés, pour chaque commune intéressée. Angers Loire Métropole communiquera également la répartition des utilisateurs déjà intégrés dans la base A'tout, par commune. D'ici l'été, une réunion devrait permettre d'échanger sur ces données pour approfondir la réflexion sur la pertinence de la généralisation du référentiel.

ix. Développer les réseaux et les échanges : l'extranet

Cette fonctionnalité devrait être intégrée dans le projet d'évolution Office 365 d'Angers Loire Métropole.

x. Autres pistes de mutualisations

En 2018 seront étudiées les possibilités de mutualisation dans les domaines suivants : coopération pour les matériaux contenant de l'amiante, le réseau Anjou Ingénierie Territoriale, le livre numérique, l'agenda des événements.

RAPPORT ANNUEL
SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2018



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 2016.

SOMMAIRE

	<i>pages</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	12-13
1.5 Prolongation du plan Sauvadet (accès à l'emploi titulaire)	14
1.6 Sélectivité et recrutement	15
1.7 Temps de travail	16-17
1.8 Télétravail	18-19
1.9 Horaires atypiques	20
1.10 Absentéisme santé	21-23
1.11 Congés parentaux et périodes d'inactivité	24-25
1.12 Travailleurs handicapés	26-27
2. Division verticale de l'emploi selon le genre	28
2.1 Catégorie hiérarchique	29
2.2 Encadrement supérieur et cadres dirigeants	30
2.3 Niveau de qualification des postes	31-32
2.4 Avancement de grade et promotion interne	33-35
2.5 Formation	36-38
2.6 Rémunération	39-41

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

La **politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** emprunte la forme, en particulier le plan en deux divisions, horizontale et verticale, de l'emploi selon 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 pour l'année 2016 et le *Rapport sur l'état de la collectivité* pour 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 : 63% 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
- ✓ 92% des hommes exercent leurs fonctions à temps complet mais seulement 65% des femmes. Le temps partiel concerne à 86% 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
- ✓ La part des femmes parmi les agents ayant eu une période d'inactivité au cours de leur carrière est 6 fois plus élevé que celle des hommes.
- ✓ 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 4,33% (97€/mois). Cet écart s'est réduit entre 2012 et 2016.

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** (63% des permanents mensuels et 76% 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.

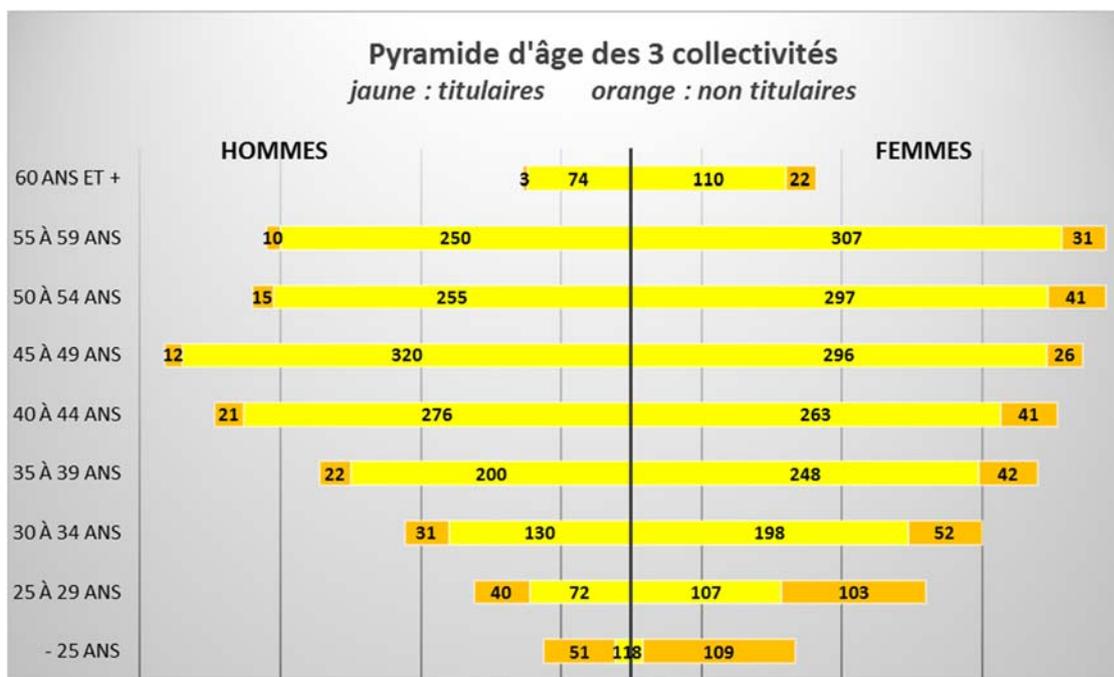
La forme ovale est sans doute la plus équilibrée. Les pyramides déséquilibrées typiques prennent principalement la forme d'un champignon, ou d'une "poire écrasée".

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 2016 prend la forme d'un champignon. Elle affiche également un « déséquilibre » entre les effectifs masculins et féminins.

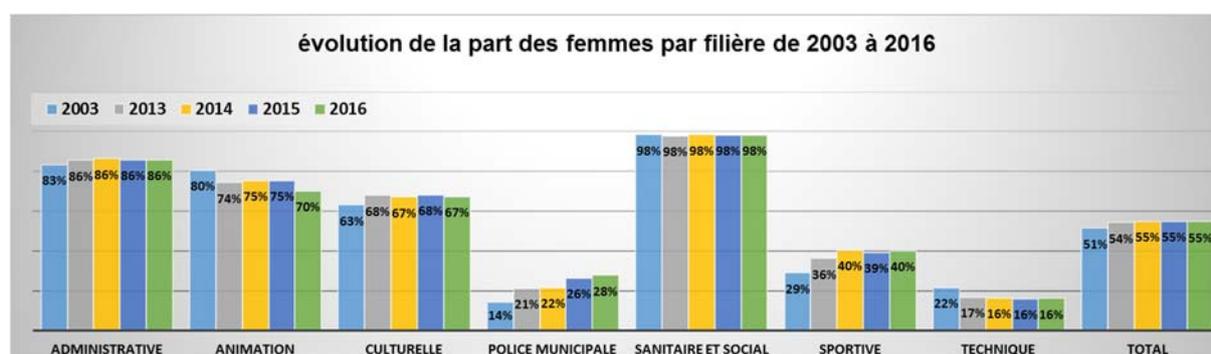
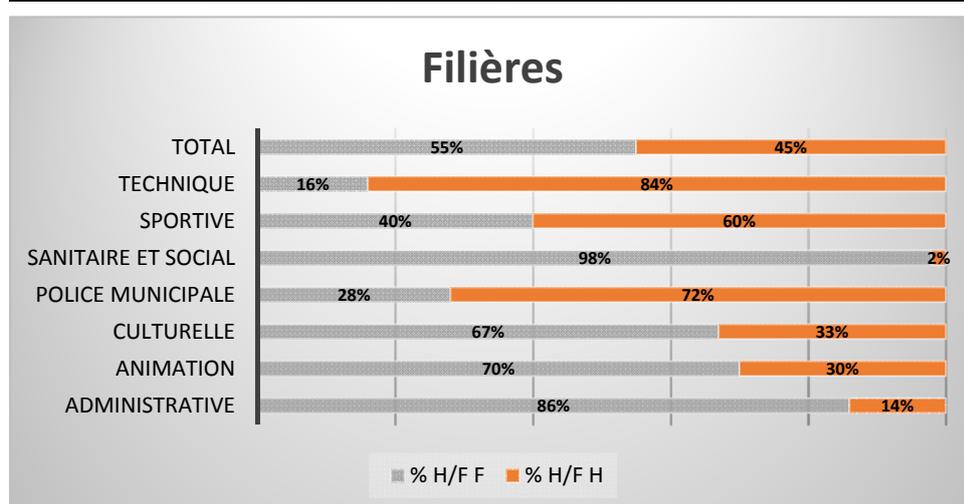
Les femmes représentent un peu moins de 55 % des effectifs mais on observe qu'elles représentent plus de 60 % pour les tranches les plus jeunes (jusqu'à 39 ans), que leur part dans l'effectif égale celle des hommes pour les tranches de 40 à 49 ans et qu'elles deviennent à nouveau majoritaires (≈ 55 %) 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	790	130	86%	14%	37%	7%	920
Animation	254	108	70%	30%	12%	6%	362
Culturelle	156	76	67%	33%	7%	4%	232
Police municipale	15	39	28%	72%	1%	2%	54
Sanitaire et social	614	12	98%	2%	29%	1%	626
Sportive	18	27	40%	60%	1%	2%	45
Technique	260	1353	16%	84%	12%	78%	1613
Total	2107	1745	55%	45%	100%	100%	3852



Ce tableau permet d'observer une surreprésentation des femmes dans les filières sanitaire et social (98%), administrative (86%), animation (70%) et culturelle (67%).

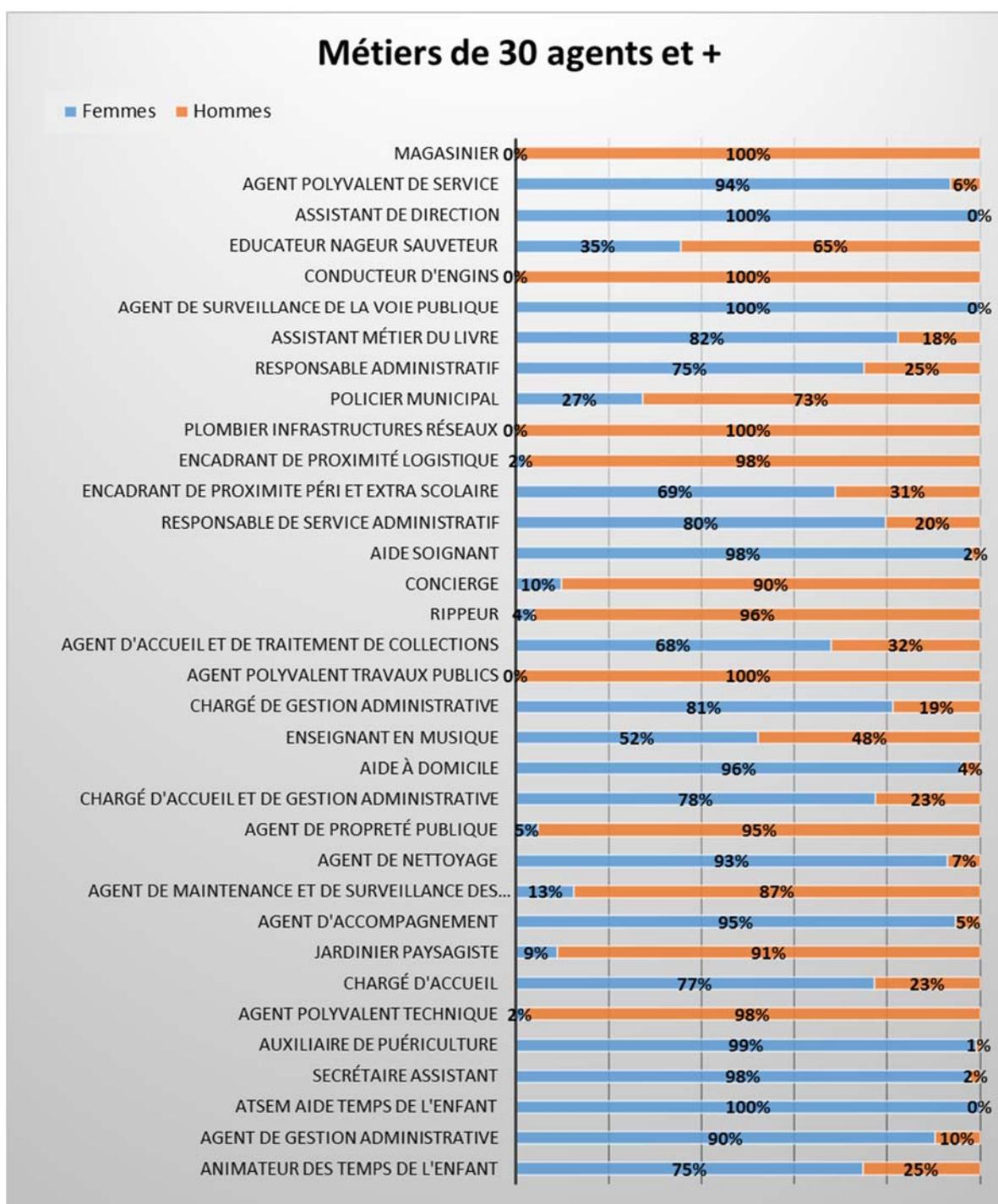
A l'inverse, la filière technique compte plus de 84% d'hommes et la filière police, 72%.

Au cours des 14 dernières années, la part des femmes dans la filière animation s'est réduite de 12,50%, a doublé dans la filière police et progressé de 37,9% dans la filière sportive.

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 : secrétaire.

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. Ainsi, dans les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) où, sauf exception, les employés sont des salariés de droit privé, on ne parle pas de contractuels.

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.

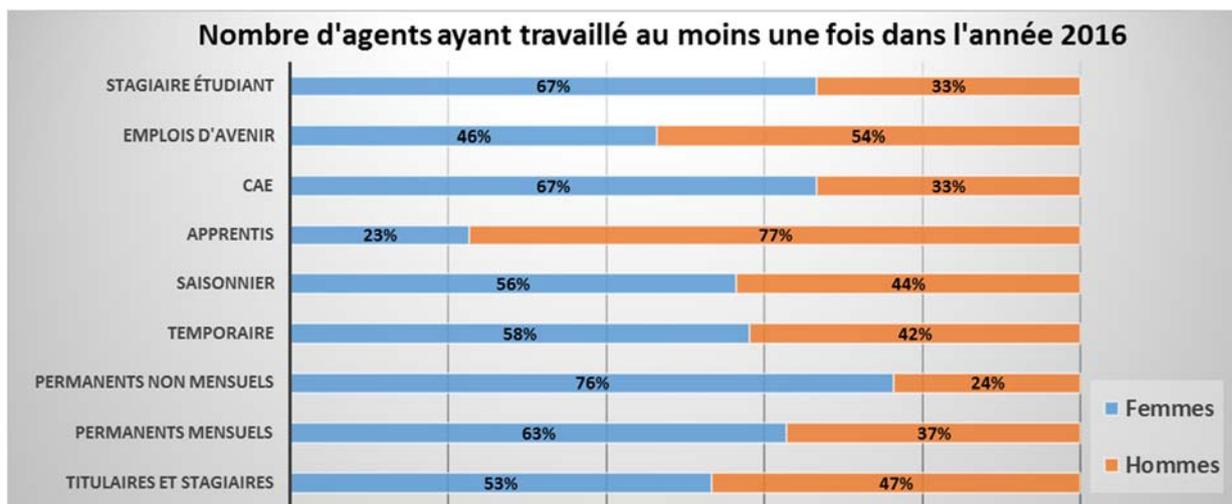
Par ailleurs, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes ou/et pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des 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	Nb Agents		% H / F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
Titulaires et stagiaires	1916	1674	53,4%	46,6%	52,4%	59,9%	3590
Permanents mensuels	352	208	62,9%	37,1%	9,6%	7,4%	560
Permanents non mensuels	311	96	76,4%	23,6%	8,5%	3,4%	407
Temporaire	735	530	58,1%	41,9%	20,1%	19,0%	1265
Saisonnier	219	169	56,4%	43,6%	6,0%	6,0%	388
Apprentis	10	34	22,7%	77,3%	0,3%	1,2%	44
CAE	40	20	66,7%	33,3%	1,1%	0,7%	60
Emplois d'avenir	39	45	46,4%	53,6%	1,1%	1,6%	84
Stagiaire étudiant	36	18	66,7%	33,3%	1,0%	0,6%	54
Total	3658	2794	56,7%	43,3%	100,0%	100,0%	6452



Le taux de féminisation des agents contractuels (63% voire 76% s'agissant des agents rémunérés sur une base horaire) est largement au-dessus de celui des fonctionnaires (53%). La part des femmes dans les emplois les plus précaires est plus élevée que leur part dans l'effectif global.

PROLONGATION DU PLAN SAUVADET

ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

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.

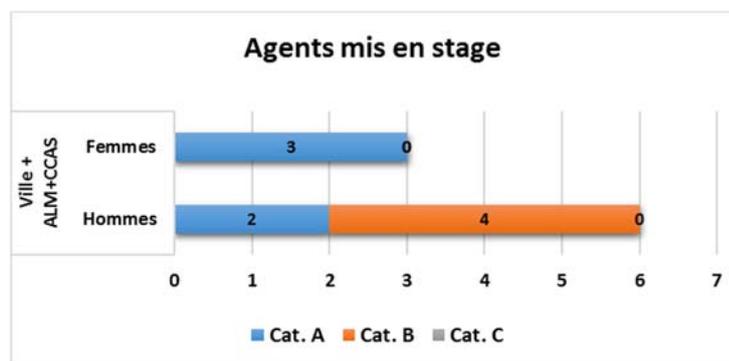
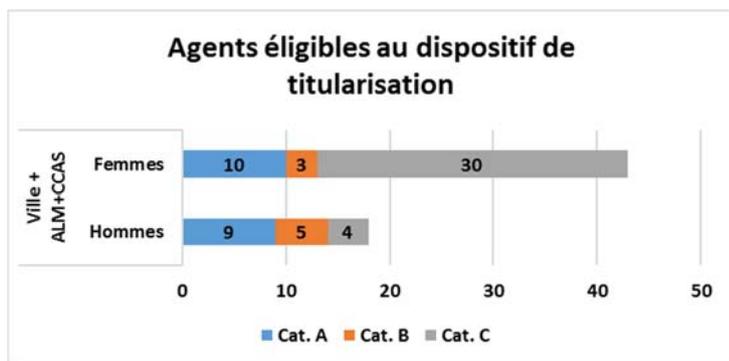
Le décret n° 2016-1123 du 11 août 2016 prolonge de deux années, soit jusqu'au 12 mars 2018, le dispositif de recrutements réservés d'accès à l'emploi titulaire et modifie la date d'appréciation des conditions d'éligibilité, désormais fixée au 31 mars 2013. Il actualise également les grades des cadres d'emplois et corps de fonctionnaires territoriaux accessibles par voie de sélection professionnelle et recrutement sans concours.

PLANS PLURIANNUELS D'ACCES A L'EMPLOI TITULAIRE

	Nombre d'agents éligibles au dispositif de titularisation											
	Ville			Angers Loire Métropole			CCAS			Ville + ALM+CCAS		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cat. A	5	3	8	3	5	8	1	2	3	9	10	19
Cat. B	5	2	7					1	1	5	3	8
Cat. C	4	17	21					13	13	4	30	34

EMPLOIS OUVERTS PAR VOIE DE SELECTION PROFESSIONNELLE	Ville d'Angers	CCAS	ALM
Attaché	6	1	7
Rédacteur	1		
Ingénieur	2		1
Assistant d'enseignement artistique principal de 2ème classe	1		
Educateur APS	3		

13 1 8



22 postes ouverts
10 candidatures reçues
9 candidat(e)s retenu(e)s

SELECTIVITE

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

Les chiffres globaux pour l'année 2016, ci-dessous, montrent peu d'écart ($\approx 7\%$) entre les femmes et les hommes et permettent donc de présumer l'absence de traitement différencié selon le sexe des candidat(e)s.

Année 2016	postes offerts	candidatures reçues					présélectionné(e)s					recruté(e)s				
		H	%	F	%	total	H	%	F	%	total	H	%	F	%	total
INTERNES ET EXTERNES																
cat. A	56	491	46,0%	577	54,0%	1068	87	49,7%	88	50,3%	175	20	40,8%	29	59,2%	49
cat. B	73	615	49,0%	641	51,0%	1256	99	42,3%	135	57,7%	234	37	42,0%	51	58,0%	88
cat. C	382	1834	54,8%	1514	45,2%	3348	518	54,1%	439	45,9%	957	187	51,5%	176	48,5%	363
TOTAL	511	2940	51,8%	2732	48,2%	5672	704	51,5%	662	48,5%	1366	244	48,8%	256	51,2%	500
FILIERE																
administrative	154	405	26,0%	1155	74,0%	1560	87	22,3%	304	77,7%	391	26	21,1%	97	78,9%	123
animation	111	186	27,8%	484	72,2%	670	76	36,7%	131	63,3%	207	44	39,6%	67	60,4%	111
culturelle	10	69	21,8%	247	78,2%	316	11	25,0%	33	75,0%	44	3	30,0%	7	70,0%	10
médico-sociale	16	35	20,6%	135	79,4%	170	11	21,2%	41	78,8%	52	3	18,8%	13	81,3%	16
police	2	64	80,0%	16	20,0%	80	13	81,3%	3	18,8%	16	1	50,0%	1	50,0%	2
sociale	34	10	3,6%	270	96,4%	280	5	6,6%	71	93,4%	76	4	7,3%	51	92,7%	55
sportive	11	35	89,7%	4	10,3%	39	6	85,7%	1	14,3%	7	6	100,0%	0	0,0%	6
technique	173	2136	83,5%	421	16,5%	2557	495	86,4%	78	13,6%	573	155	87,6%	22	12,4%	177
TOTAL	511	2940	51,8%	2732	48,2%	5672	704	51,5%	662	48,5%	1366	242	48,4%	258	51,6%	500

+7,05%

Rien cependant ne permet d'en déduire que les stéréotypes n'agissent pas tant en amont qu'au cours du processus.

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.

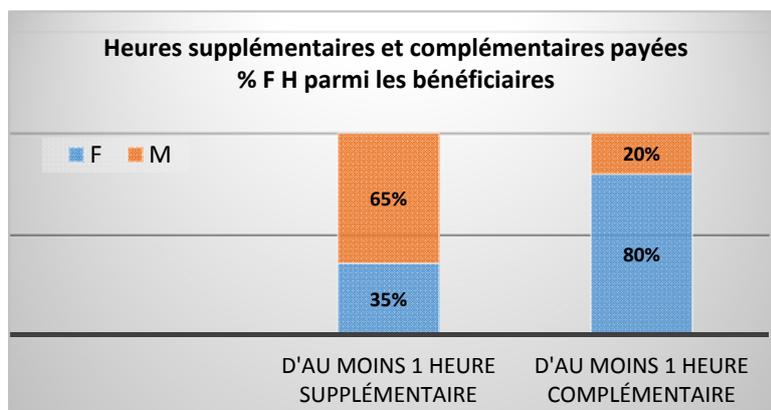
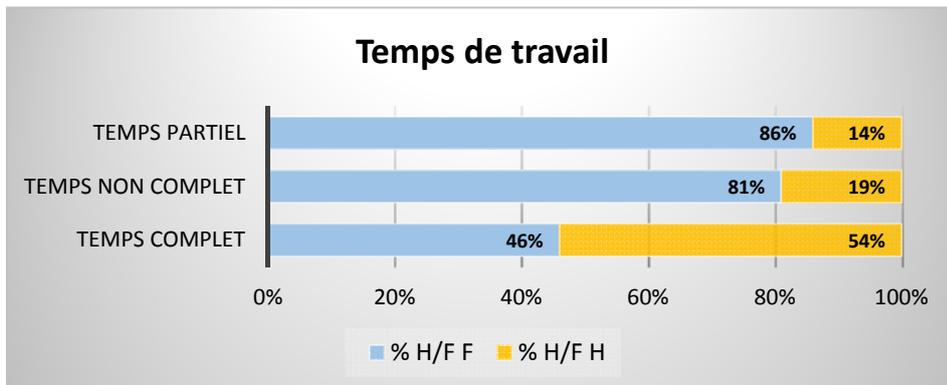
Tous ceux qui peuvent badger doivent le faire, quelle que soit la catégorie hiérarchique de l'agent. Si un agent n'est pas astreint au badgeage, c'est parce que la situation ne le permet pas ou rendrait le badgeage contre-productif. En 2017, 2400 agents badgeaient, soit **72%** des agents permanents.

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, 1082 agents avaient au moins 1 heure écrêtée dans leur banque de temps, leur compte s'élevant en moyenne à 84 heures/agent, étant précisé que les agents badgeant n'ont pas tous la possibilité de générer du temps. Seuls 1384 dont le paramétrage le permet, le peuvent.

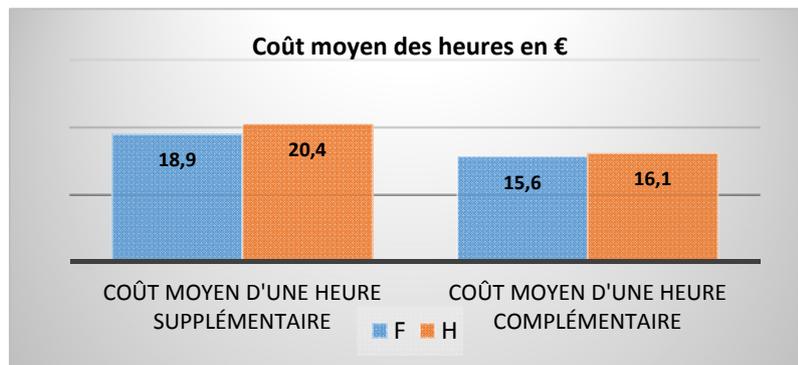
Temps de travail	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total
	F	H	F	H	F	H	
Temps complet	1361	1600	46%	54%	65%	92%	2961
Temps non complet	389	89	81%	19%	18%	5%	478
Temps partiel	357	56	86%	14%	17%	3%	413
Total	2107	1745	55%	45%	100%	100%	3852

92% des hommes sont à temps complet et 65% 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.



Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale du travail alors que constituent des heures complémentaires, les heures effectuées par un salarié à temps partiel.

Les heures complémentaires concernent exclusivement les agents à temps incomplet ou à temps partiel. Les femmes sont donc d'avantage concernées.



Les heures complémentaires ne sont pas plus rémunérées que les autres alors que les heures supplémentaires sont valorisées.

TELETRAVAIL

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

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

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.*

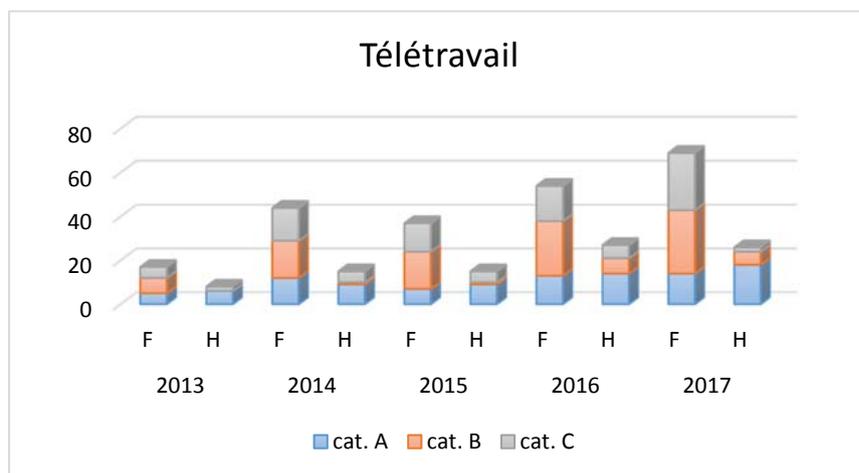
Au regard des réponses quasi-unanimes, il est possible d'affirmer que le télétravail n'a pas entraîné d'impact particuliers sur les relations entre les télétravailleurs, leurs responsables et les collègues du service. Quelques encadrants notent toutefois que la relation avec leur agent télétravailleur 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 cinq 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			2017		
	F	H	Total	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	14	18	32
cat. B	7	0	7	17	1	18	17	1	18	25	7	32	29	6	35
cat. C	5	2	7	15	5	18	13	5	18	16	6	22	26	2	28
Total	17	8	25	44	15	57	37	15	52	54	27	81	69	26	95



Le nombre de femmes qui télétravaillent s'est accru de 27,8% en 2017.

Les femmes sont presque trois fois plus nombreuses que les hommes à choisir le télétravail.

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*

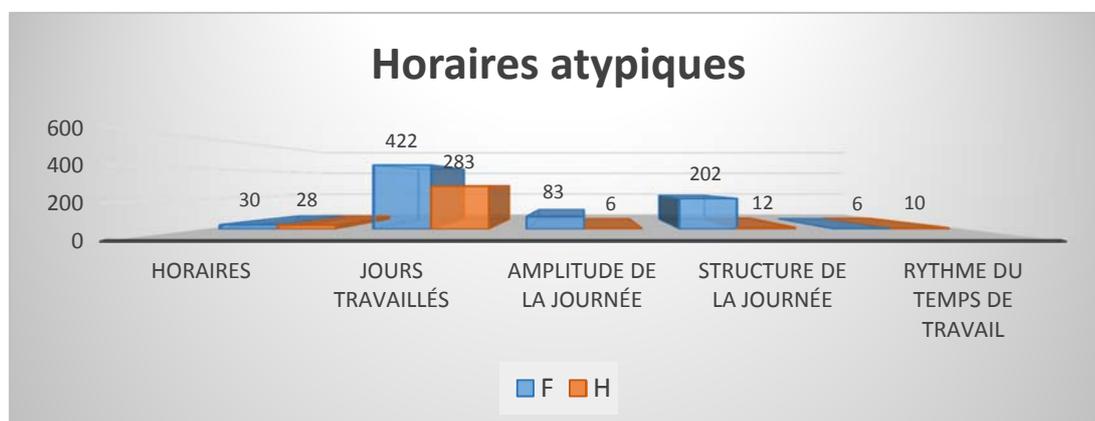
Horaires de travail	Nb d'agents				Nb d'agts total
	F	%	H	%	
Semaine atypique	544	65,07%	292	34,93%	836
horaires	30	51,72%	28	48,28%	58
jours travaillés	422	59,86%	283	40,14%	705
amplitude de la journée	83	93,26%	6	6,74%	89
structure de la journée	202	94,39%	12	5,61%	214
rythme du temps de travail	6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



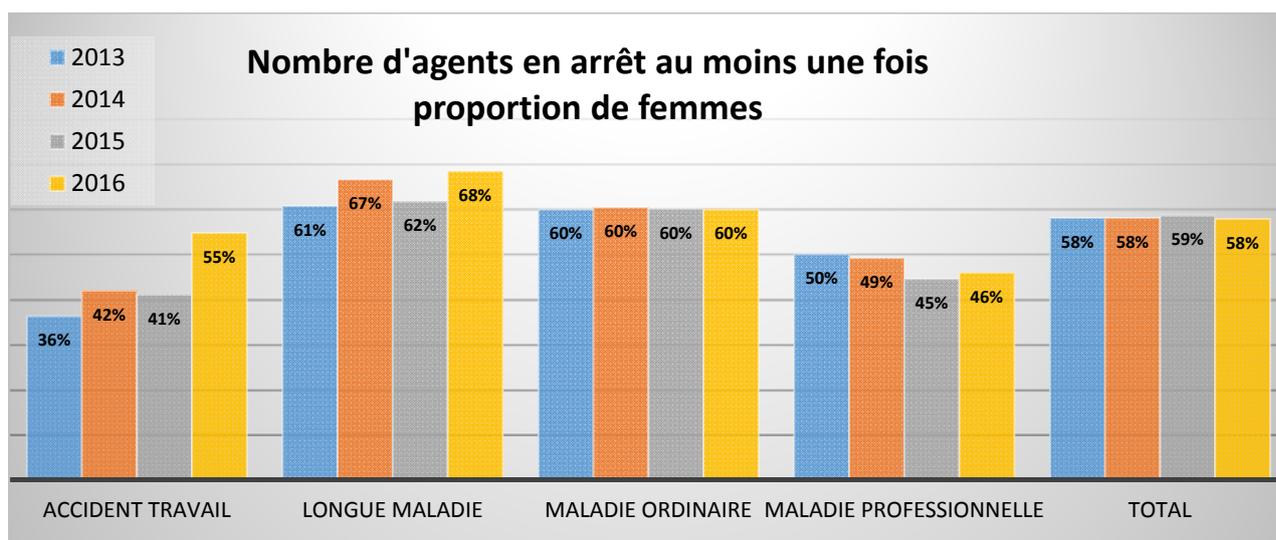
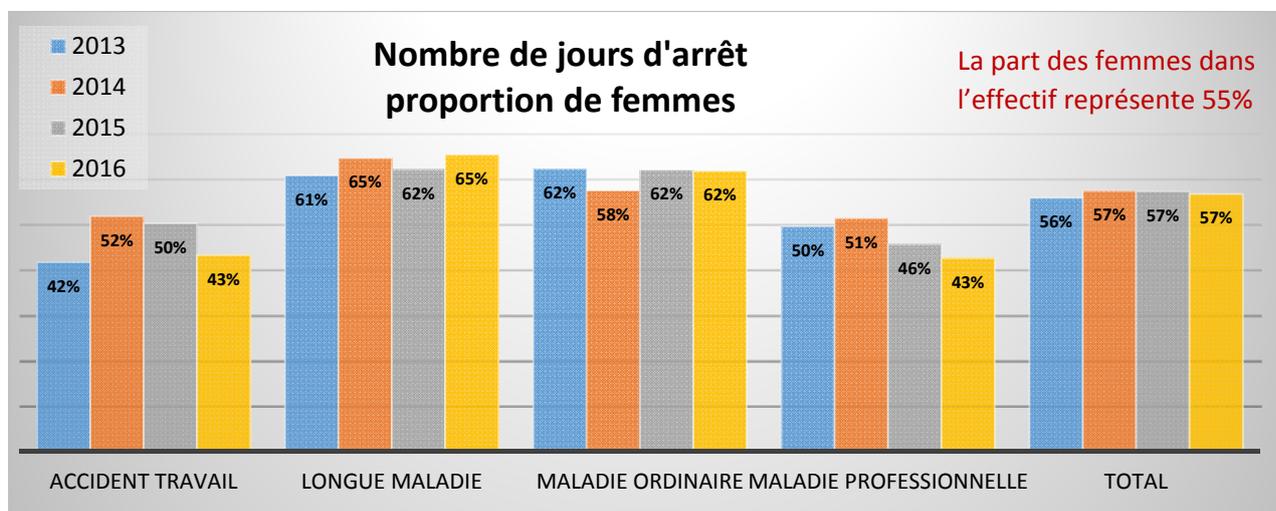
ABSENTEISME SANTE

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	3,1 %	2,4 %
Accident du travail	1,2 %	1,6 %
Maladie professionnelle	1,4 %	1,9 %
Longue maladie	2,8 %	1,9 %
Taux global	8,5 %	7,8 %

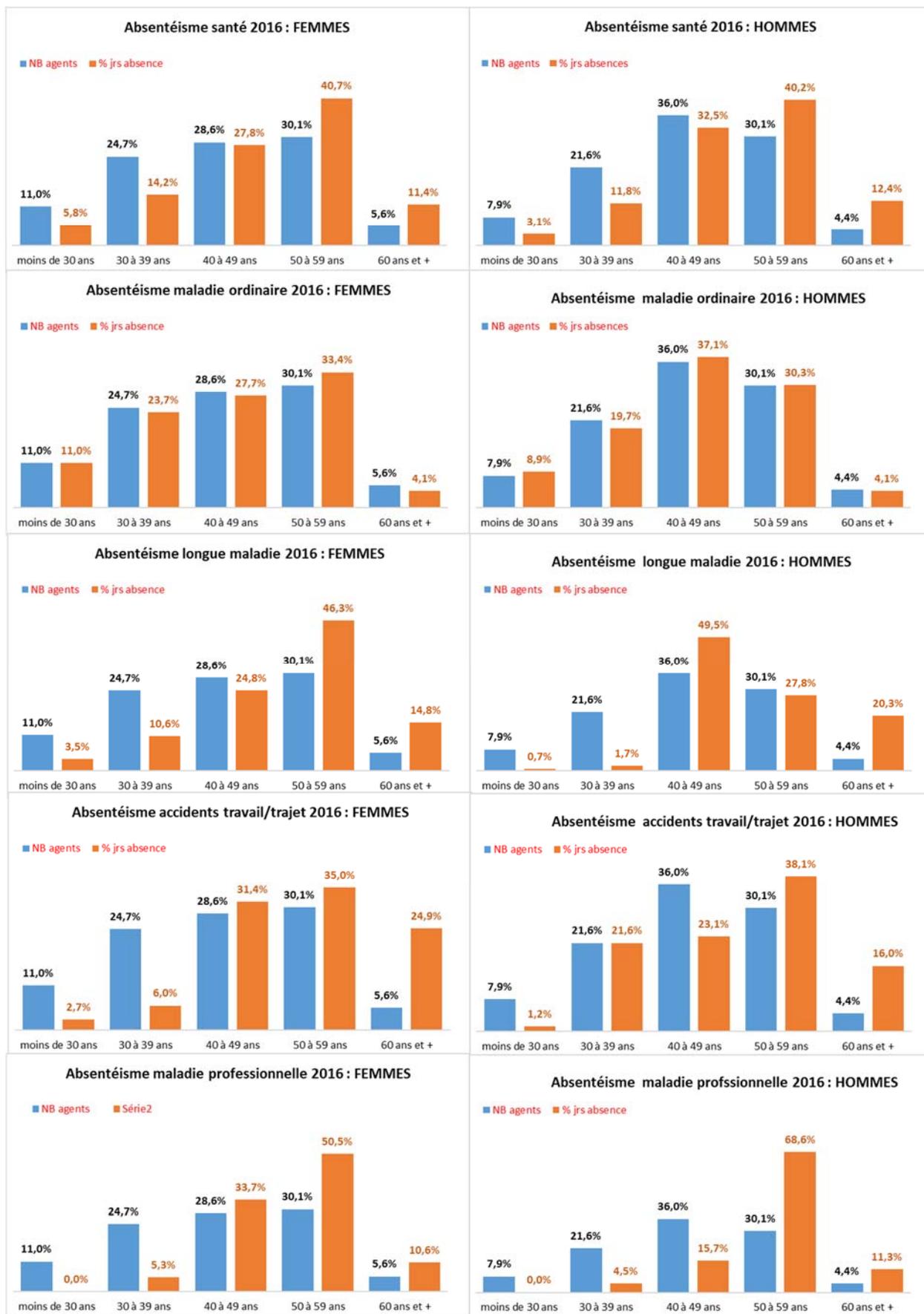
Il est à noter que les taux d'absentéisme globaux, même en prenant en compte les congés de maternité ou d'adoption, (respectivement 9,2% et 8,3%) sont inférieurs aux chiffres fréquemment publiés dans la presse, se référant à des études plus ou moins étayées.



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 age2	Nombre agts	MO	CLM CLD	AT	MP	TOTAL	Nombre agts	MO	CLM CLD	AT	MP	TOTAL
F	moins de 30 ai	232	2 008	648	150	0	2 806	11,0%	11,0%	3,5%	2,7%	0,0%	5,8%
	30 à 39 ans	521	4 307	1 952	341	344	6 944	24,7%	23,7%	10,6%	6,0%	5,3%	14,2%
	40 à 49 ans	603	5 052	4 559	1 771	2 201	13 582	28,6%	27,7%	24,8%	31,4%	33,7%	27,8%
	50 à 59 ans	634	6 087	8 524	1 973	3 295	19 879	30,1%	33,4%	46,3%	35,0%	50,5%	40,7%
	60 ans et +	117	755	2 728	1 404	691	5 577	5,6%	4,1%	14,8%	24,9%	10,6%	11,4%
Total F		2107	18 207	18 410	5 639	6 531	48 787	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
M	moins de 30 ai	137	996	69	89	0	1 154	7,9%	8,9%	0,7%	1,2%	0,0%	3,1%
	30 à 39 ans	377	2 212	166	1 597	394	4 368	21,6%	19,7%	1,7%	21,6%	4,5%	11,8%
	40 à 49 ans	628	4 168	4 811	1 712	1 379	12 070	36,0%	37,1%	49,5%	23,1%	15,7%	32,5%
	50 à 59 ans	526	3 404	2 700	2 816	6 038	14 957	30,1%	30,3%	27,8%	38,1%	68,6%	40,2%
	60 ans et +	77	461	1 976	1 183	992	4 612	4,4%	4,1%	20,3%	16,0%	11,3%	12,4%
Total M		1745	11 240	9 722	7 396	8 803	37 160	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total généré	moins de 30 ai	369	3 004	717	239	0	3 960	9,6%	10,2%	2,5%	1,8%	0,0%	4,6%
	30 à 39 ans	898	6 518	2 118	1 938	738	11 312	23,3%	22,1%	7,5%	14,9%	4,8%	13,2%
	40 à 49 ans	1231	9 220	9 370	3 483	3 580	25 652	32,0%	31,3%	33,3%	26,7%	23,3%	29,8%
	50 à 59 ans	1160	9 490	11 224	4 789	9 333	34 835	30,1%	32,2%	39,9%	36,7%	60,9%	40,5%
	60 ans et +	194	1 216	4 704	2 587	1 683	10 189	5,0%	4,1%	16,7%	19,8%	11,0%	11,9%
Total		3852	29 447	28 132	13 034	15 334	85 946	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

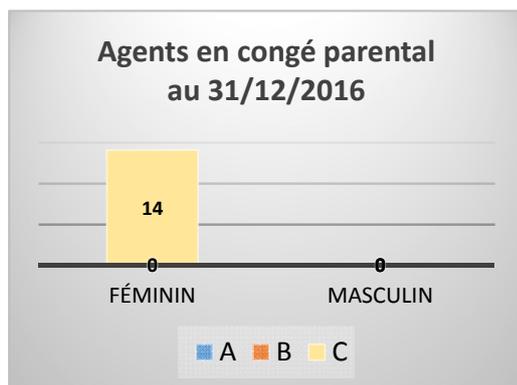
Données 2016 // en jours ouvrés

CONGES PARENTAUX

ET PERIODES D'INACTIVITE

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

Catégorie	Nombre d'agents		
	Féminin	Masculin	Total
Cat. A			
Cat. B			
Cat. C	14		14
Total général	14	0	14



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 d'activité professionnelle

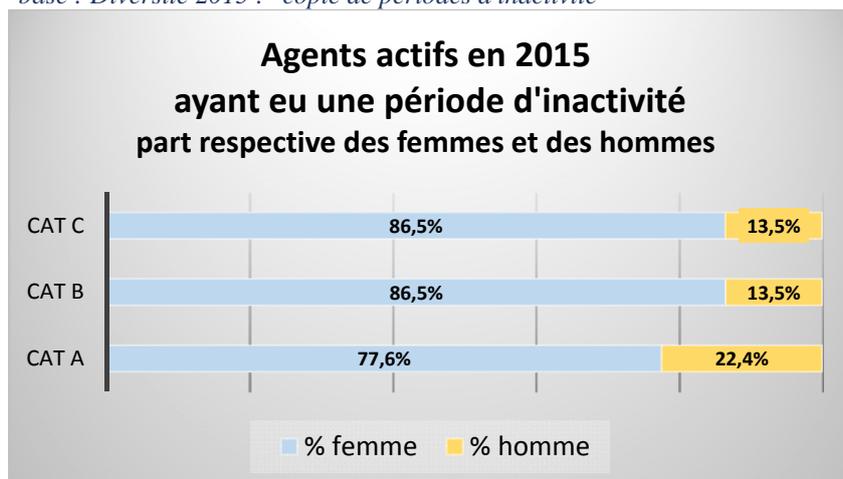
L'interruption d'activité que représente le congé parental, a un impact direct non seulement sur la carrière – et le salaire y afférent - de l'agent mais également sur le montant de la pension de retraite, calculée sur une durée d'activité raccourcie d'autant.

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

Agents avec période d'inactivité (titulaires, stagiaires et CDI)	Femmes	Hommes	% F	% H
Nb d'agents	398	67	85,60%	14,40%
Ancienneté de services publics	6136	1037		
Nb d'années d'inactivité	1234	197	86,20%	13,80%
% inactivité	20%	19%		
Durée d'inactivité moyenne (en année)	3,1	2,9		

85,6% des agents ayant eu une période d'inactivité au cours de leur carrière sont des femmes. La part des femmes est donc 6 fois plus élevée que celle des hommes.

base : Diversité 2015 : "copie de périodes d'inactivité"



- TYPE DE PERIODES :**
- Congé de présence parentale
 - Congé parental
 - Congé post-natal
 - Disponibilité pour convenances personnelles
 - Disponibilité pour créer une entreprise
 - Disponibilité pour donner des soins
 - Disponibilité pour donner des soins handicap.
 - Disponibilité pour élever un enfant
 - Disponibilité pour étude
 - Disponibilité pour exercer une autre activité
 - Disponibilité pour raison familiale
 - Disponibilité pour suivre son conjoint

TRAVAILLEURS HANDICAPES

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

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

La loi du 10 juillet 1987 qui a mis en place l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), prévoit que les employeurs publics doivent respecter un quota d'au moins 6 % de 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 (article L.5212-13 du Code du travail) ?

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

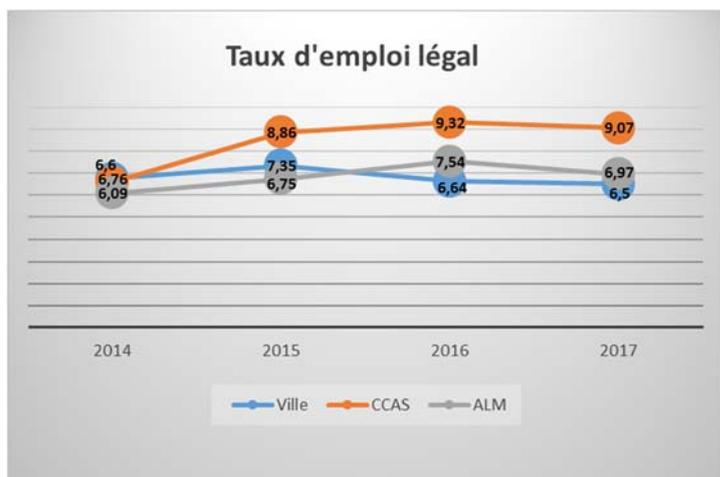
Quels sont les taux d'emplois de nos collectivités ?

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			
	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
CCAS	552	36	6,52	6,6	539	47	8,72	8,86
ALM	818	48	5,87	6,09	827	55	6,65	6,75
	4269	280	6,56%		4373	321	7,34%	
	2016				2017			
	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	3118	204	6,54	6,64	3099	200	6,45	6,5
CCAS	534	49	9,18	9,32	527	47	8,92	9,07
ALM	804	59	7,34	7,54	812	56	6,9	6,97
	4456	312	7,00%		4438	303	6,83%	

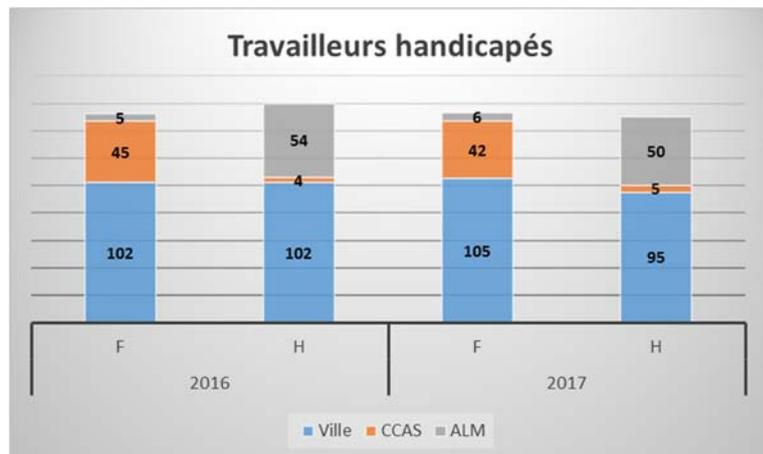
Le taux d'emploi direct est le taux d'emploi de travailleurs handicapés correspondant au nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi divisé par l'effectif total, au 1^{er} janvier de l'année écoulée.

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.

	2016			2017		
	F	H	Total	F	H	Total
Ville	102	102	204	105	95	200
CCAS	45	4	49	42	5	47
ALM	5	54	59	6	50	56
Total	152	160	312	153	150	303



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 le plus les agents à accident du travail ou maladie professionnelle concernent majoritairement les femmes au CCAS et les hommes à Angers Loire Métropole

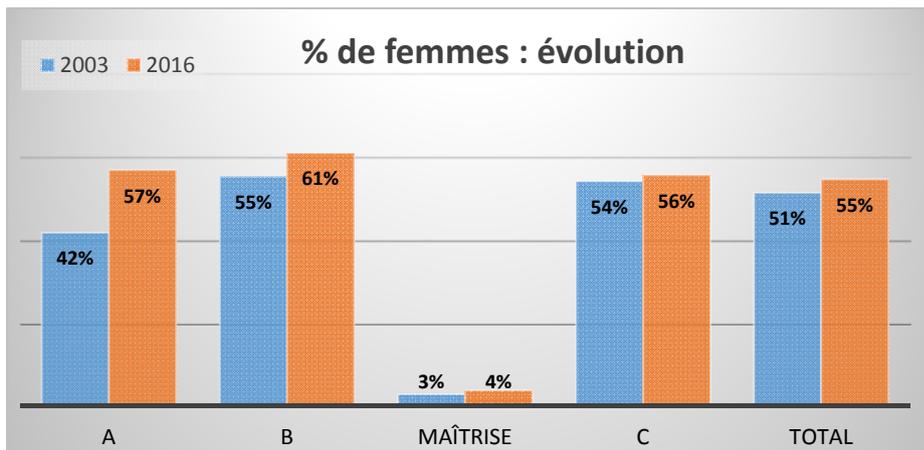
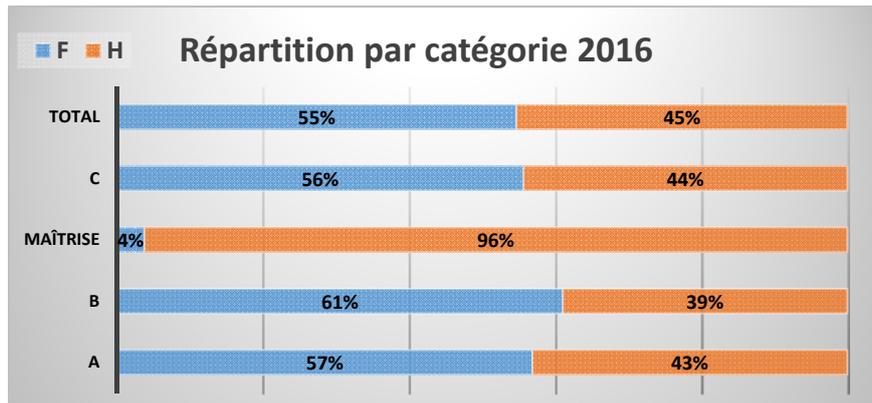
**DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE**

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.

Catégorie	Nb Agents	
	F	H
A	233	186
B	285	189
Maîtrise	6	120
C	1550	1219
Total	2074	1714



On observe une forte progression (+26,7%) de la part des femmes, en particulier dans la catégorie A.

La part des femmes dans la maîtrise (4%) ne correspond pas à leur part dans les emplois techniques de catégorie C. Le classement des emplois « féminins » (tableau ci-après) leur laisse nettement moins de chance qu'aux hommes d'accéder à la maîtrise.

FILIERE TECHNIQUE – REPARTITION PAR NIVEAU DE QUALIFICATION

Niveau de qualification	Nb Agents		% H / F		Part relative F/F et H/H sur effectif total		Part relative F/F et H/H sur effectif de la filière	
	F	H	F	H	F	H	F	H
1					0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
2	5	6	45,5%	54,5%	0,2%	0,3%	1,9%	0,4%
3	5	24	17,2%	82,8%	0,2%	1,4%	1,9%	1,8%
4	29	44	39,7%	60,3%	1,4%	2,5%	11,2%	3,3%
5	36	125	22,4%	77,6%	1,7%	7,2%	13,8%	9,2%
6	9	176	4,9%	95,1%	0,4%	10,1%	3,5%	13,0%
7	47	744	5,9%	94,1%	2,2%	42,6%	18,1%	55,0%
8	121	213	36,2%	63,8%	5,7%	12,2%	46,5%	15,7%
nq	8	21	27,6%	72,4%	0,4%	1,2%	3,1%	1,6%
Total	260	1353	16,1%	83,9%	12,3%	77,5%	100,0%	100,0%

ENCADREMENT SUPERIEUR ET CADRES DIRIGEANTS

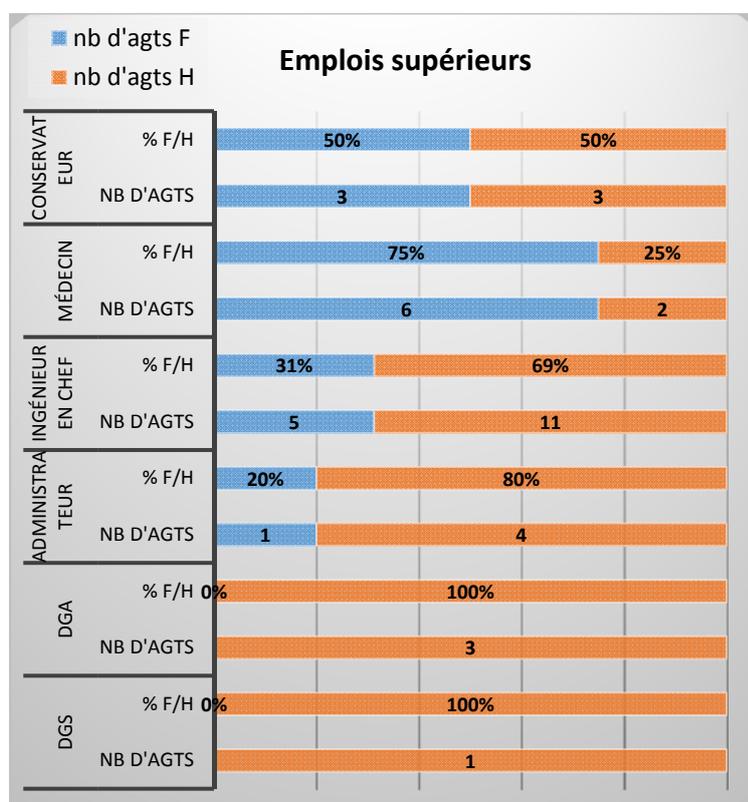
Qu'est-ce que l'encadrement supérieur ?

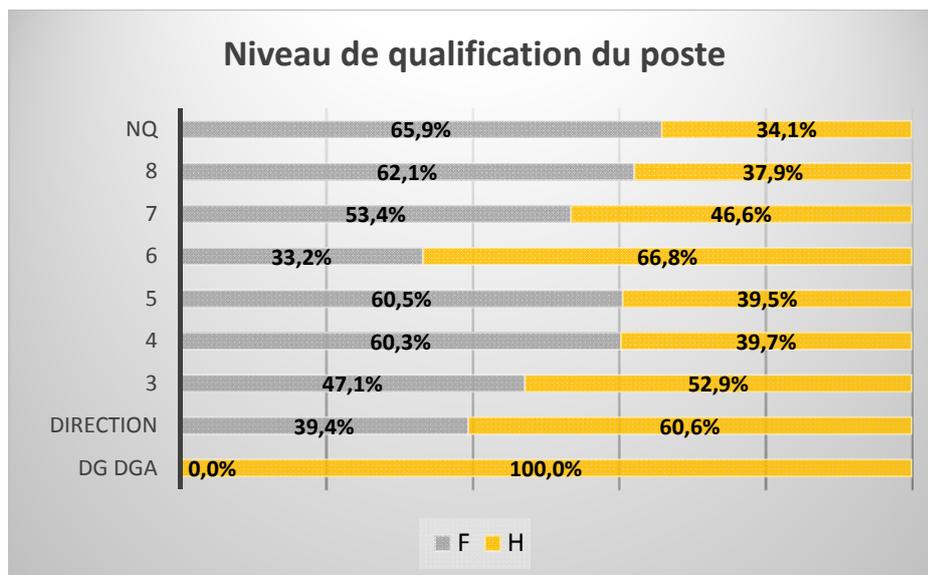
Il n'existe pas de définition précise de l'encadrement supérieur. Pour simplifier, on peut considérer, même si cette délimitation n'est pas complète ni totalement satisfaisante, qu'entrent dans cette catégorie tous les cadres d'emplois et emplois dont l'indice terminal va au-delà de « hors échelle A », à savoir :

- Directeur général des services
- Directeur général adjoint
- Administrateur
- Ingénieur en chef
- Médecin
- Conservateur du patrimoine ou de bibliothèques

Au-delà de cette notion, celle de « cadres dirigeants » recouvre essentiellement les emplois fonctionnels de directeur général des services et de directeur général adjoint.

Emplois supérieurs	Nombre d'agents		% H/F	
	F	H	F	H
DGS	0	1	0,0%	100,0%
DGA	0	3	0,0%	100,0%
Administrateur	1	4	20,0%	80,0%
Ingénieur en chef	5	11	31,3%	68,8%
Médecin	6	2	75,0%	25,0%
Conservateur	3	3	50,0%	50,0%
Total	15	24	38,5%	61,5%





Les femmes représentent 54,7% 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 ont une probabilité d'y accéder.

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.

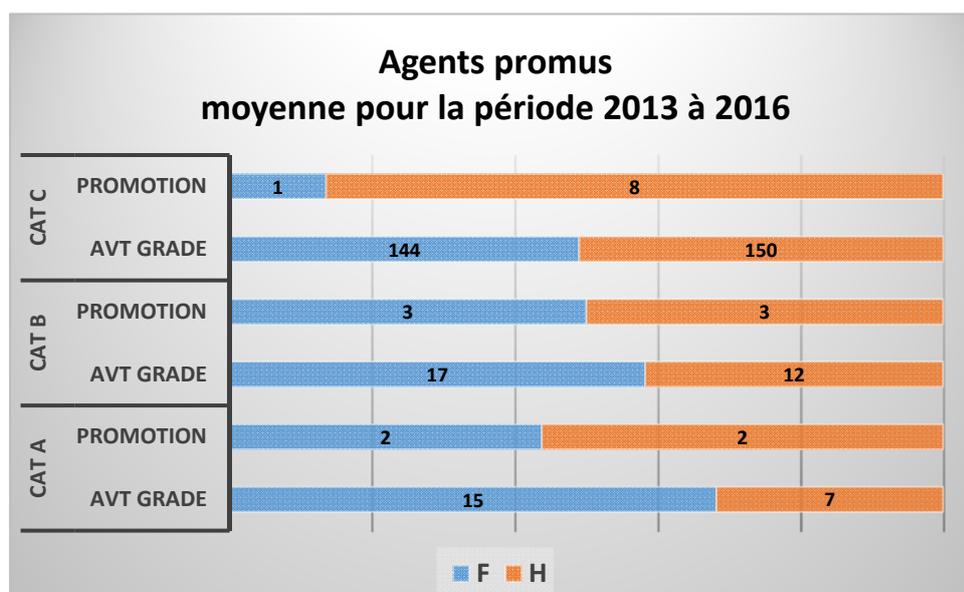
Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le statut particulier du cadre d'emplois d'accueil. Ces conditions peuvent être notamment des conditions d'âge et/ou des conditions d'ancienneté et/ou des conditions d'emploi (avoir occupé tel emploi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

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.



Qu'est-ce que la règle des ratios ?

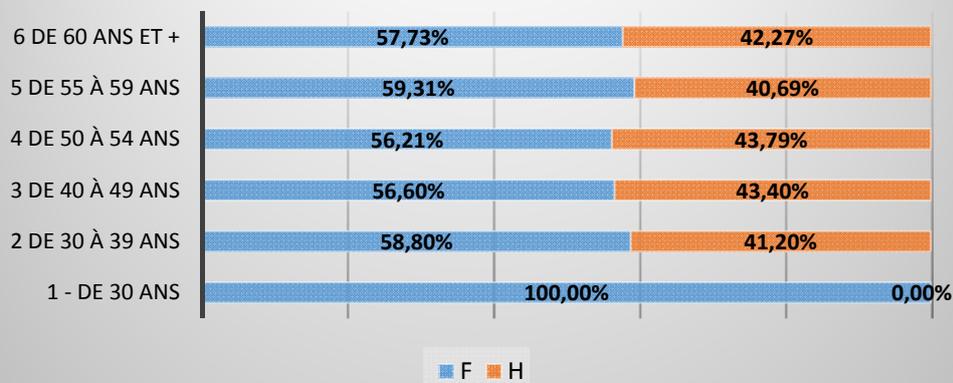
Il s'agit des nouvelles modalités d'avancement de grades, applicables dans tous les cadres d'emplois. La règle des ratios supprime celle des quotas. Désormais, l'ensemble des fonctionnaires promouvables est déterminé par rapport à un taux de promotion applicable à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions de promouvabilité au 31 décembre de l'année précédant la commission administrative paritaire.

Pour chaque cadre d'emplois, un ratio de fonctionnaires promouvables est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif (de 0 à 100 %), des fonctionnaires remplissant les conditions statutaires d'avancement de grade au 31 décembre de l'année précédant l'établissement du tableau (à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale). Ce taux est fixé par l'assemblée délibérante de la collectivité après avis du comité technique pour l'ensemble des grades auxquels peuvent prétendre les agents. L'assemblée délibérante a le choix entre l'application de la règle de l'arrondi à l'entier supérieur ou la règle dite du report de la décimale sur l'année suivante, avec la possibilité d'appliquer la clause de sauvegarde permettant l'avancement d'un fonctionnaire bloqué dans son avancement pendant une période de 3 ans. Celle-ci n'a pas à être révisée chaque année.

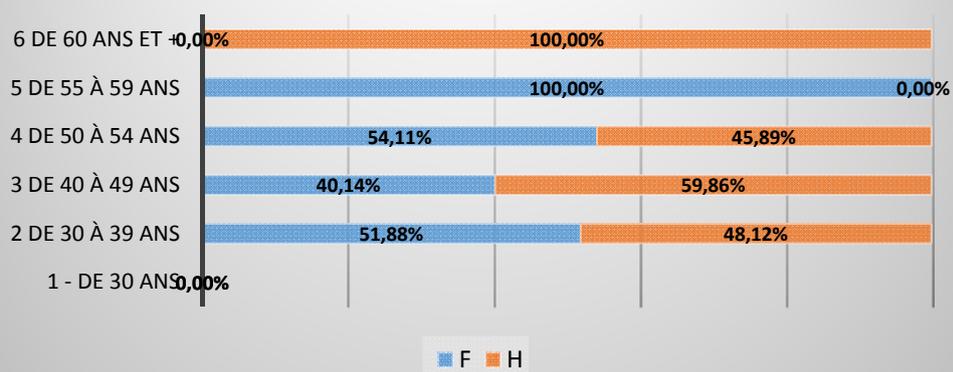
Les collectivités doivent ainsi définir des taux de promotion pour les avancements de grade : sans ratio pas d'avancement. La collectivité peut très bien établir un ratio de 100 %, c'est-à-dire que tous les fonctionnaires promouvables seront susceptibles d'être nommés.

MOYENNE 2013 2014 2015 2016							
Avt Grade	Nb Agents		% H / F		Total agents		
	F	H	F	H			
Promus	175	169	50,91%	49,09%	344		
Promouvables	432	516	45,54%	54,46%	948		
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	68,24%	31,76%	8,27%	3,99%	21
Cat. A : Promouvables	53	45	53,83%	46,17%	12,22%	8,77%	98
Cat. B : Promus	17	12	58,26%	41,74%	9,56%	7,10%	29
Cat. B : Promouvables	85	61	58,49%	41,51%	19,76%	11,72%	146
Cat. C : Promus	144	150	48,98%	51,02%	82,31%	88,91%	295
Cat. C : Promouvables	294	410	41,73%	58,27%	68,08%	79,51%	704
Promotion Interne	Nb Agents		% H / F		Total agents		
	F	H	F	H			
Promus	6	13	30,67%	69,33%	18,75		
Promouvables	439	937	31,90%	68,10%	1375,25		
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	2	43,75%	56,25%	30,43%	17,31%	4
Cat. A : Promouvables	9	9	49,28%	50,72%	1,94%	0,93%	17
Cat. B : Promus	3	3	50,00%	50,00%	47,83%	21,15%	6
Cat. B : Promouvables	209	138	60,20%	39,80%	47,58%	14,74%	347
Cat. C : Promus	1	8	13,51%	86,49%	21,74%	61,54%	9
Cat. C : Promouvables	222	790	21,94%	78,06%	50,60%	84,33%	1012

Avancement de grade 2016 rapport promu/promouvable part respective des femmes et des hommes



Promotion interne 2016 rapport promu/promouvable part respective des femmes et des hommes



L'avancement de grade apparaît comme un peu plus favorable aux femmes pour la période analysée.

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 assez équilibrée sauf pour la catégorie C (*accès au grade d'agent de maîtrise*) où la situation s'avère nettement plus favorable aux hommes.

FORMATION

La formation des agents territoriaux

Compte tenu de leur impact sur le fonctionnement des collectivités locales, les règles relatives à la formation des personnels dans la fonction publique territoriale sont fixées par le législateur. L'objectif de ces dispositions est de garantir une formation adaptée aux besoins des agents et aux attentes des employeurs locaux.

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

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

I- Les formations obligatoires

La formation statutaire obligatoire prévoit des actions favorisant l'intégration des agents de toutes catégories et des actions de professionnalisation, dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste à responsabilité.

Les conditions de mise en œuvre de ces formations sont déclinées par un décret du 29 mai 2008, qui a opéré un rééquilibrage des temps de formation, par la mise en place d'actions de courtes durées intervenant de manière cadencée tout au long de la carrière et en fonction des besoins de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux.

Ces actions de formation comprennent des :

- *formations d'intégration visant l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial qui doivent intervenir au cours de l'année de nomination et préalablement à la titularisation ;*
- *formations de professionnalisation visant l'adaptation à l'emploi et le maintien à niveau des compétences qui se composent :*
 - *des formations de professionnalisation au premier emploi ;*
 - *des formations de professionnalisation tout au long de la carrière ;*
 - *des formations de professionnalisation suivies suite à une affectation sur un poste à responsabilité.*

Les durées et les périodicités de ces différentes formations sont identiques pour tous les cadres d'emplois, à l'exception des personnels d'encadrement supérieur et des filières sapeur-pompier et police municipale. Il est ainsi prévu :

- *5 jours de formation d'intégration, sauf formation en école et lauréats de la promotion interne ;*
- *Un minimum de 3 jours (en catégorie C) ou de 5 jours (A et B) et un maximum de 10 jours de formation de professionnalisation au 1er emploi, dans les 2 ans suivant la nomination (sauf pour les médecins territoriaux) ;*
- *2 à 10 jours maximum de formation de professionnalisation tout au long de la carrière par périodicité de 5 ans ;*
- *3 à 10 jours dans les 6 mois suivant l'affectation sur un poste à responsabilité.*

L'accès à un nouveau cadre d'emplois par promotion interne est subordonné au respect des obligations de formation prévues dans le cadre d'emplois d'origine.

La mise en œuvre de ces formations est confiée, de manière exclusive au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), au titre de sa principale mission obligatoire. Elles sont financées à travers la cotisation versée par les collectivités territoriales.

II- Les autres types de formation

Relèvent de ces formations :

- *les préparations aux concours et aux examens professionnels ;*
- *les formations de perfectionnement dispensées en cours de carrière ;*
- *les formations personnelles ;*
- *les actions de lutte contre l'illettrisme.*

Ces formations concernent les fonctionnaires territoriaux aussi bien que les agents non-titulaires. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service mais peuvent aussi être rendues obligatoires par l'employeur.

Lorsqu'elles ne sont pas mises en œuvre par le CNFPT dans le cadre de son programme annuel de formation, financé par la cotisation, leur coût est supporté par le budget de la collectivité.

Par ailleurs, les agents territoriaux peuvent bénéficier d'un droit individuel à la formation (DIF) de 20 heures par an cumulables pendant 6 ans, plafonné à 120 heures.

Ce DIF ne peut être utilisé qu'à la condition que les actions de formation suivies :

- correspondent à des formations de perfectionnement ou de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique
- soient pré-inscrites dans le plan de formation de la collectivité.

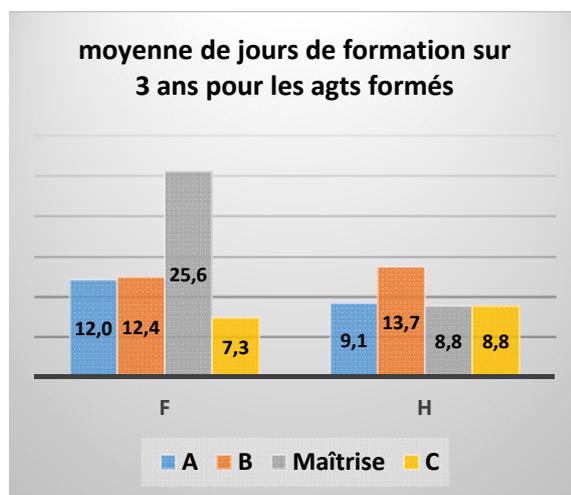
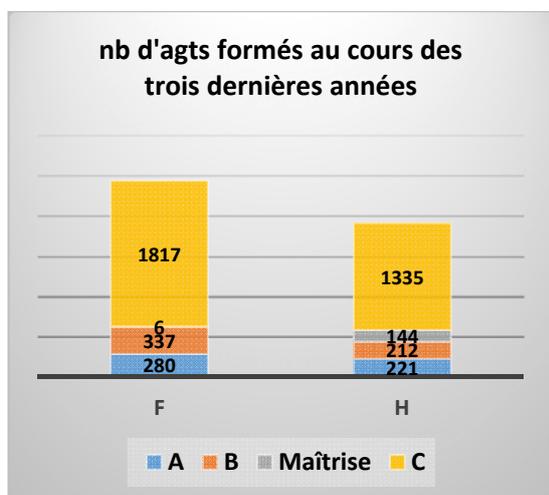
Le choix de l'action de formation arrêtée dans le cadre du DIF fait l'objet d'une convention entre l'agent et l'employeur local. En cas de refus de l'employeur deux années de suite, l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

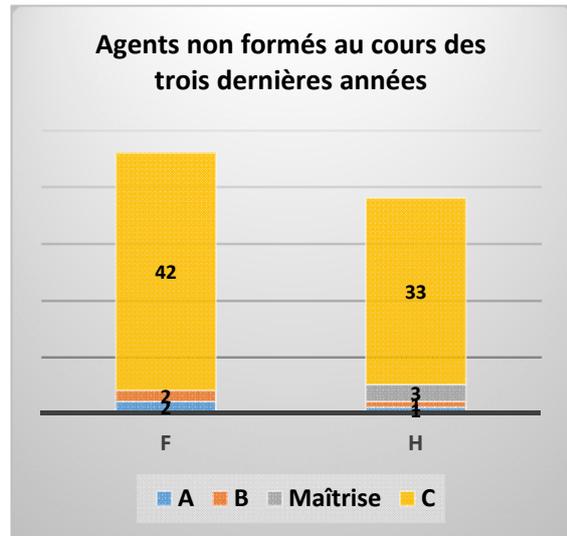
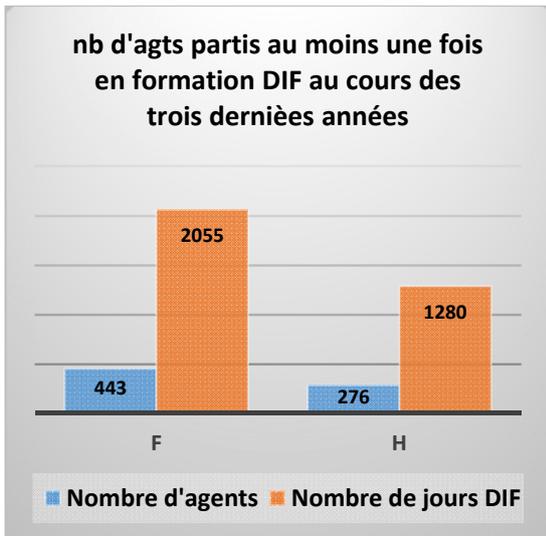
FORMATION PREPARATION CONCOURS ET EXAMENS + FORMATION QUALIFIANTE par catégorie

Nb de jours de formation	Nb de jours		% H / F		Part relative F/F et H/H		Total jours
	F	H	F	H	F	H	
A	349	67	84%	16%	13%	3%	416
B	452	561	45%	55%	17%	24%	1013
Maîtrise	43	43	50%	50%	2%	2%	85
C	1770	1655	52%	48%	68%	71%	3425
Total	2613	2326	53%	47%	100%	100%	4940

Nb d'agents formés	Nb d'agents		% H / F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	F	H	F	H	F	H	
A	30	7	81%	19%	11%	3%	37
B	36	47	43%	57%	13%	22%	83
Maîtrise	4	13	24%	76%	1%	6%	17
C	202	150	57%	43%	74%	69%	352
Total	272	217	56%	44%	100%	100%	489

Nb d'agents formés au moins 1 fois au cours de la période 2014 à 2016





période 2014 à 2016

Des différences sont observables mais les données sur la formation ne caractérisent pas une différence de traitement. On observe que les femmes ont d'avantage utilisé le DIF pour se perfectionner.

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 2016, les primes représentaient en moyenne 18 % du salaire brut mensuel.

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

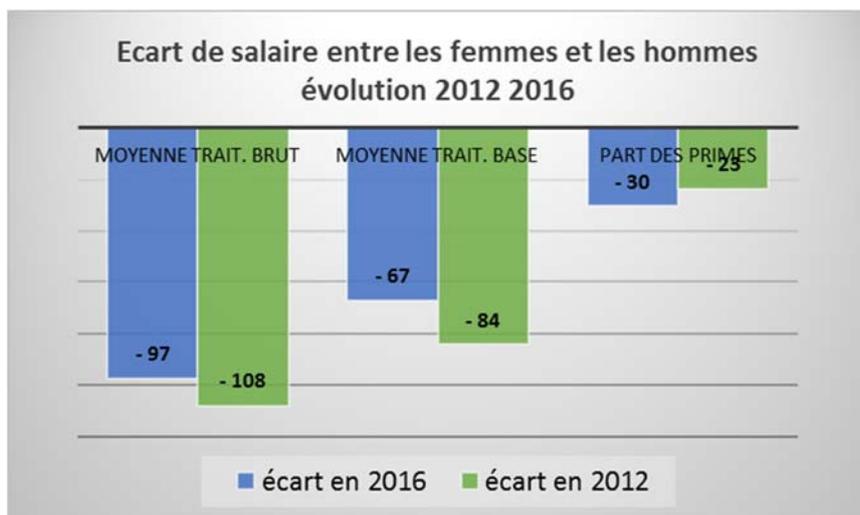
- catégorie A (hormis les professeurs d'enseignement artistique) : 25 % (28 % à ALM),
- catégorie B : 22 % (23 % à ALM),
- catégorie C : 16 %.

Part des primes sur rémunération	Ville		ALM		CCAS		Ville + ALM + CCAS	
	F	H	F	H	F	H	F	H
CATEGORIE A								
Moyenne trait. Brut	3 509	3 889	3 333	4 034	3 230	3 533	3 440	3 913
Moyenne Trait. Base	2 718	2 944	2 455	2 876	2 531	2 743	2 640	2 906
Part des primes	791	944	878	1 158	699	790	800	1 007
CATEGORIE B								
Moyenne trait. Brut	2 469	2 514	2 620	2 606	2 625	2 578	2 513	2 541
Moyenne Trait. Base	1 948	1 974	2 013	1 998	2 024	1 965	1 969	1 980
Part des primes	521	540	607	608	601	613	544	561
CATEGORIE C								
Moyenne trait. Brut	1 904	1 997	1 923	2 031	1 894	1 972	1 904	2 005
Moyenne Trait. Base	1 617	1 683	1 617	1 703	1 589	1 670	1 612	1 688
Part des primes	287	314	306	328	305	302	292	318
TOUTE CATEGORIE								
Moyenne trait. Brut	2 154	2 224	2 424	2 345	2 076	2 331	2 165	2 263
Moyenne Trait. Base	1 780	1 828	1 912	1 882	1 708	1 907	1 779	1 846
Part des primes	374	396	513	463	369	424	386	416

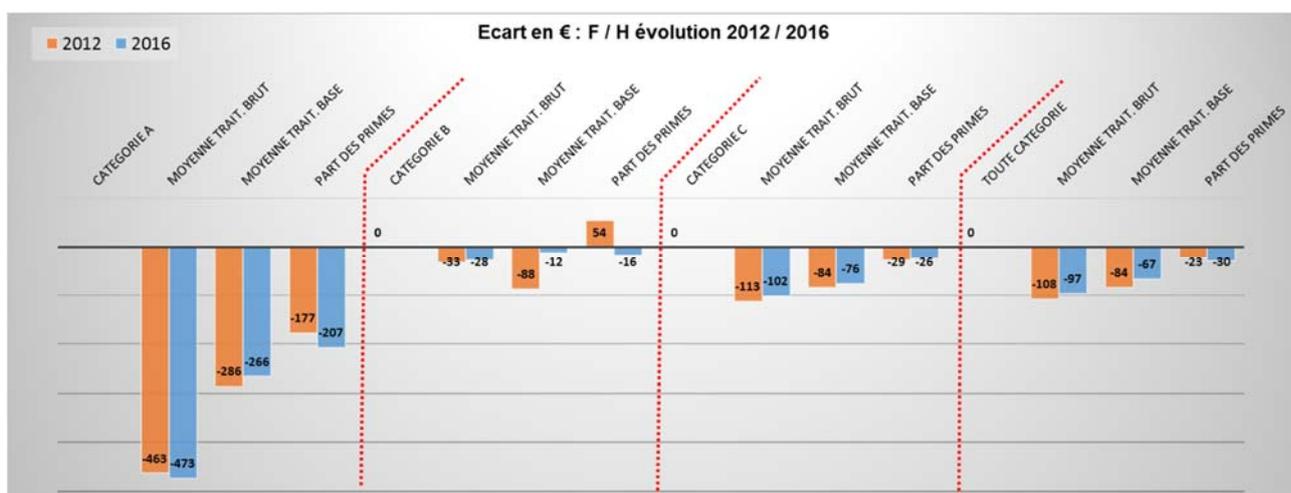
*Base : Salaire brut et traitement de base (hors SFT et éléments variables de paie) reconstitué sur temps complet
Année 2016*

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'acquièrent 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 par catégorie hiérarchique



Les salaires nets des femmes agents permanents sont inférieurs à ceux de leurs collègues masculins de **4,33%** (97 €/mois). Cet écart s'est réduit entre 2012 et 2016.

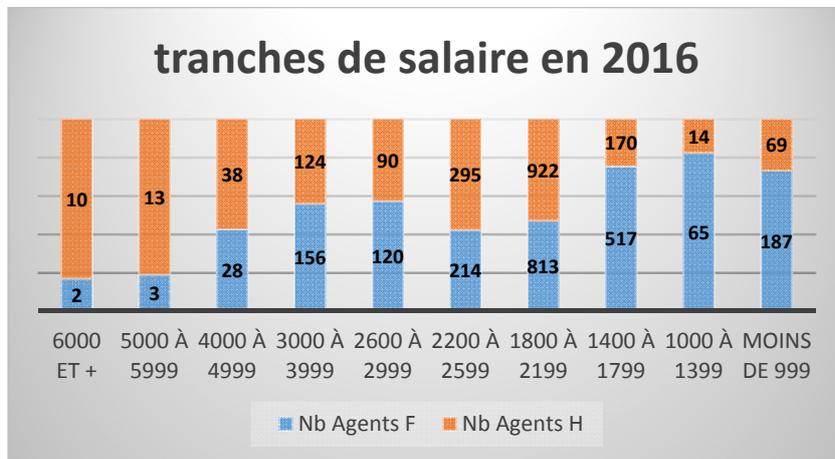
Le plus grand écart s'observe pour la catégorie A où il s'élève à **12,09%** (473 €/mois).

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).

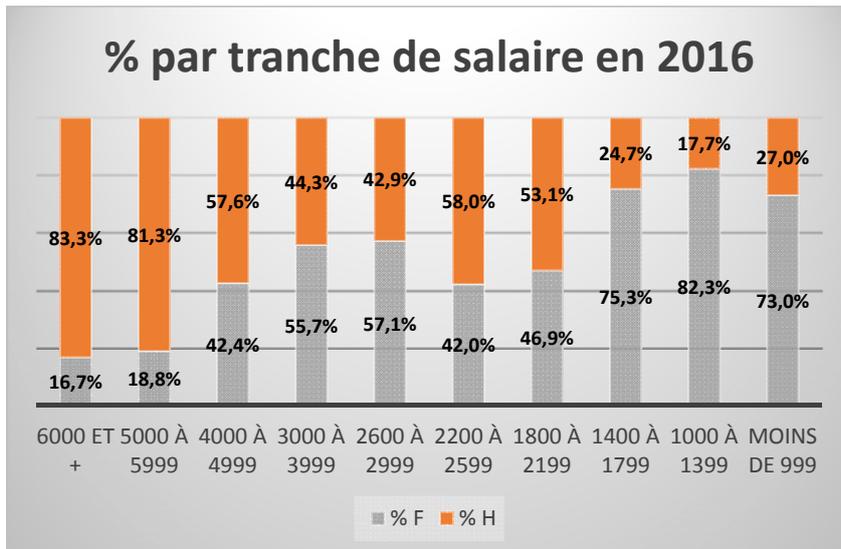
Tranches de salaire

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**, 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).



Les femmes représentent 71,3% de la dernière décile et 57,3% de la première.