

# Débat d'orientation budgétaire 2024

## Rapport annexe sur la gestion de dette

### Préambule :

### Actualisation de la stratégie de dette et 1ères réalisations 2023

Dans la continuité des différentes présentations réalisées depuis 2014, vous trouverez dans ce document des éléments d'information relatifs à la structure et à l'évolution de l'encours de la dette. A titre exceptionnel cette année, ce rapport commence par une brève synthèse sur la stratégie de dette de la collectivité et les enjeux à venir pour la fin du mandat.

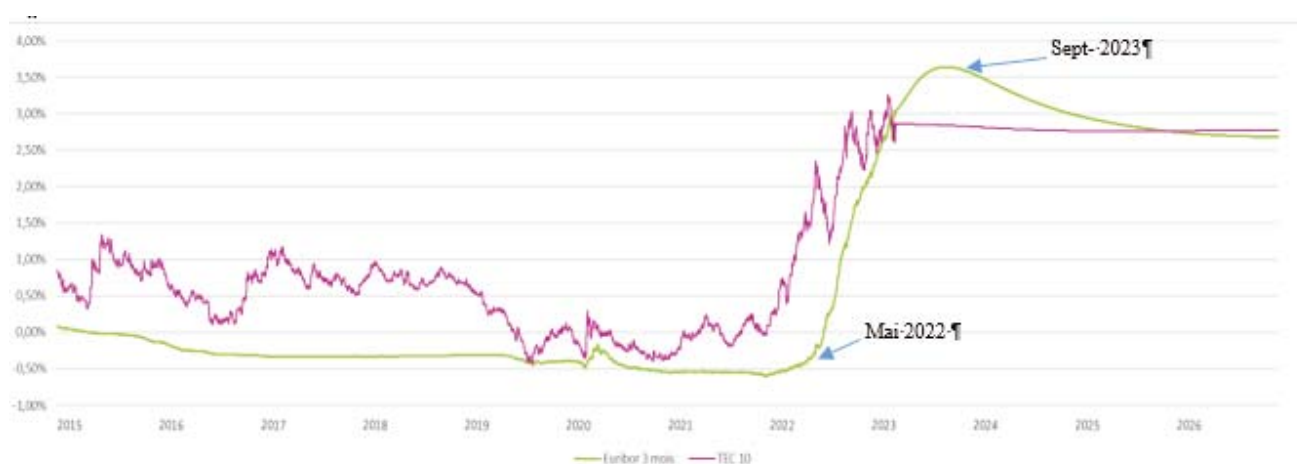
- **Une nécessaire actualisation en 2023 de notre stratégie de dette dans un environnement en pleine mutation**

Au cours de ces dernières années, les deux priorités en matière de dette ont été de sécuriser l'encours de dette et de réaliser dans les meilleures conditions de marché le financement des lignes B et C du tramway. Ces objectifs ont globalement été atteints avec d'un côté la part des emprunts structurés qui est passée de 39 % à 11 % sans coût significatif et de l'autre 229 M€ de nouveaux emprunts fléchés « tramway » financés au taux moyen de 1,07 % pour une durée de 27 ans.

Depuis 18 mois, la thématique de la gestion de la dette connaît plusieurs phénomènes majeurs (remontée des taux combinée à une augmentation de notre encours, tensions sur le secteur bancaire...) qui viennent interroger nos pratiques dans un contexte globalement en profonde mutation. Sur la base de ce constat, il est apparu nécessaire d'actualiser notre stratégie d'ici à la fin du mandat en axant l'action de la collectivité autour des principes suivants : diversifier, optimiser et sécuriser.

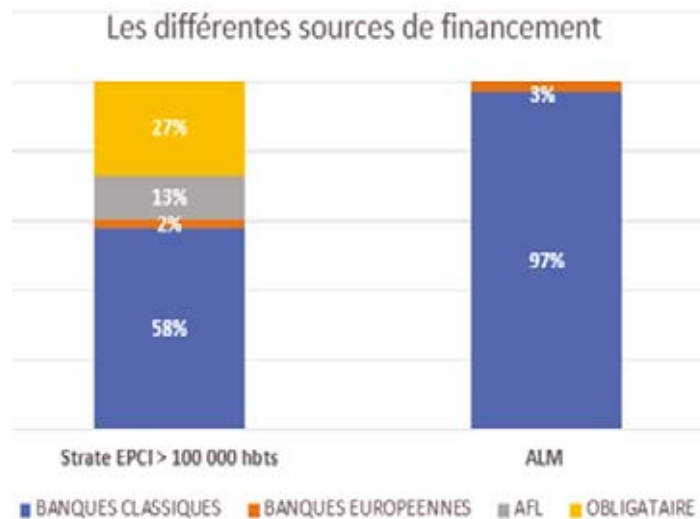
Les volumes financiers annuels de dette ALM constatés en 2023 (progression de l'encours de dette, du nombre de contrats et des annuités de remboursement associées) combinés à la forte remontée des marchés financiers (multiplication par 8 des taux en 1 an (cf. graphique ci-dessous) ont amené la collectivité à :

- Renforcer la dimension RH de ce secteur sur ce suivi,
- Développer de nouveaux outils pour optimiser ce poste d'environ 50 M€ annuels.



Les tensions internationales sur le secteur bancaire et un contexte local spécifique avec peu de diversification de nos sources de financement (97 % de secteur bancaire pour ALM) ont conduit à :

- Travailler sur la diversification de nos sources de financement pour ne pas être dépendant du secteur bancaire (marché obligataire, Agence France Locale, plateforme de placements privés ou banques européennes) tout en essayant de minimiser le coût associé,
- Diversifier nos partenariats au sein du secteur bancaire traditionnel en systématisant la recherche de nouveaux entrants (NEF, banque franco-allemande SaarLb...)



**Dernier élément de contexte, le fonds de soutien des emprunts à risque de l'Etat se termine en 2027-28 :**

- Anticiper cet élément et sécuriser nos derniers encours structurés se prépare aujourd'hui en provisionnant environ 2 à 3 M€ / an sur les 4 années à venir.

Plusieurs axes ont donc été déterminés pour mettre en œuvre ces orientations. En parallèle, il est fait état des premières réalisations menées en 2023 sur chaque thématique.

- **Des actions pour diversifier, optimiser et sécuriser notre dette sur les trois prochaines années**

**Orientation 1 - Diversifier la dette :**

- A conditions proches, emprunter prioritairement via les placements privés sur les 3 ans à venir,
- Expérimenter un emprunt obligataire sans notation et faire le bilan avant une éventuelle généralisation,
- Consulter régulièrement l'Agence France Locale (AFL) et vérifier si dans un contexte de remontée des taux les 140 k€ annuels de contribution peuvent être amortis par des conditions financières avantageuses,
- Revisiter le PPI pour sélectionner un projet/sujet éligible à un financement d'une banque européenne.

**Réalisations 2023 :**

- a. Recherche de nouveaux partenaires prêteurs (2 investisseurs privés ont fait une offre lors de la dernière consultation 2023)
- b. Poursuite de l'intégration de l'Agence France Locale aux consultations de la collectivité et étude approfondie d'une éventuelle adhésion. Il n'a pas été donné suite aux propositions de l'AFL au regard de la qualité des autres offres proposées.

**Orientation 2 - Optimiser la dette :** Développer la gestion d'échange de taux (uniquement entre produits classé 1A c'est-à-dire sans risques) et de comptes à terme (gain de 150 à 200 k€ / an) pour financer tout ou partie de la stratégie de diversification.

**Réalisations 2023 :**

- a. 2 contrats d'échange de taux (taux fixe vers taux variable) ont été mis en place en juillet 2023 pour 47 M€. Ils ont permis de modifier la structure de la dette de la collectivité sans payer d'indemnité aux banques. A ce jour, cette opération est valorisée positivement en faveur de la collectivité à hauteur de 1,5 M€,
- b. 14 M€ de recettes temporaires ont été placées sur des comptes à terme et ont généré 410 k€ de produits financiers pour la collectivité (279 k€ au titre de 2023 et 131 k€ au titre de 2024).

### Orientation 3 - Sécuriser la dette :

- Renouveler le fonds de soutien aux emprunts à risque jusqu'à sa date de fin,
- Constituer progressivement un stock de provision important sur les budgets eau, assainissement et transport pour anticiper la fin du fonds de soutien fin 2027-début 2028,
- Renforcer la veille et les outils de suivi sur l'ensemble des propositions de sécurisation.

#### Réalisations 2023 :

- a. Le renouvellement du fonds de soutien jusqu'à sa fin est programmé pour le conseil communautaire de février ou mars 2024,
- b. Une délibération a été présentée au conseil de décembre 2023 pour clarifier une méthode de gestion de provisions pour les emprunts à risque et constituer un premier stock de provisions de 6,4 M€ sur 2023.

## ① Encours et annuités de la dette d'ALM

L'année 2023 est marquée par **une augmentation de l'encours de dette de + 31,1 M€** dont 12,2 M€ liés au financement des lignes B et C du tramway et 6,4 M€ en lien avec la valorisation d'un dernier emprunt en devises.

Ainsi au 01/01/2024, **l'encours de la dette atteint 587,9 M€**. Parallèlement à cette projection, la collectivité peut s'appuyer sur des points forts :

- Une dette hors ligne B et C du tramway (au 01/01/2024) de 380 M€ identique à celle de 2014,
  - La contractualisation de la très grande majorité des derniers financements tramway à taux fixe avant la récente remontée des taux,
  - La réduction significative de notre volume de dette à risque qui atteint désormais 63,5 M€ soit 10,8% de l'encours (contre 148 M€ et 38,9% en 2014).
- Un encours 2024 en hausse maîtrisée

Encours de la dette 2014-2024 au 01/01/N



- **Les différents mouvements de dette en 2023 : une augmentation de l'encours liée à plusieurs facteurs**

Concernant 2023, l'encours global évolue de + **31,1 M€** sur l'ensemble des budgets. Ce chiffre résulte du différentiel entre **36,9 M€** de remboursement de capital et de **68 M€** de nouveaux emprunts (ou de transfert ou de nouvelle méthode de valorisation). Ces mouvements sur le stock de dette se mettent en œuvre de manière différenciée entre le budget principal et les budgets annexes. Afin de limiter l'augmentation de l'encours global de dette et constatant des excédents sur certains budgets annexes nous avons procédé à des transferts de prêts entre ces budgets annexes et le budget principal ce qui a conduit à réduire leur endettement.

**Budget principal : + 35,9 M€ d'encours (= 49 M€ - 13,1 M€)**

En parallèle d'un remboursement global de capital de 13,1 M€, plusieurs opérations ont augmenté l'encours du budget principal de 35,9 M€ :

- Au titre des nouveaux emprunts en 2022 et mobilisés en 2023 : + 13,2M€

Montant	Prêteur	Taux	Durée
200 000 €	Arkéa	Fixe à 1,49%	30 ans
7 000 000 €	Banque Populaire Grand Ouest	Fixe à 2,69%	20 ans
6 000 000 €	Banque Populaire Grand Ouest	Variable E3M + 0,68%	20 ans

- Au titre des nouveaux emprunts souscrits en 2023 : + 18 M€

Montant	Prêteur	Taux	Durée
9 000 000 €	Banque Postale	Variable E3M + 0,72%	20 ans
9 000 000 €	Caisse d'Epargne	Fixe à 3,85%	20 ans

- Au titre des transferts d'emprunts : + 17,8M€

Montant	Provenance	Taux	Durée résiduelle
5 000 000 €	Budget annexe assainissement	Fixe à 1,58%	15 ans
1 200 000 €	Budget annexe déchets	Fixe à 3,65%	15 ans
6 877 707,87 €	Budget annexe déchets	Fixe à 3,68%	17 ans
4 748 890,12 €	Ville d'Angers (Centre des Congrès)	Fixe à 1,50%	13 ans

**Budgets annexes : - 17 M€ d'encours**

Sur les budgets annexes (hors tramway), la baisse de l'encours se poursuit (-17 M€). Cette baisse s'explique par l'action de désendettement particulièrement significative menée sur :

- **le budget annexe déchets : -8,9 M€ d'encours en 2023.** Depuis 2014, ce budget a été désendetté de plus de 38 M€ soit - 87%. **On est ainsi passé de 44,4 M€ à 5,6 M€ d'encours de dette.** Ces actions ont été rendues possible grâce à l'arrêt de Biopole et aux actions d'optimisation engagées.
- **les budgets annexes Eau et Assainissement : -7,7 M€ d'encours en 2023.** Sur les budgets annexes eau et assainissement, l'encours est en constante diminution. Il a été divisé par deux depuis 2014 (50,6 M€ à 24,8 M€).
- **le budget transports (hors lignes B et C du tramway) : - 0.2 M€ d'encours en 2023.** Sur ce budget annexe (hors financement des lignes B et C du tramway), l'encours est passé de 194 M€ en 2014 à 132 M€ (- 62 M€ depuis 2014 soit - 32 %).
- **le budget réseaux de chaleur: - 0,2 M€ d'encours en 2023.** Sur ce budget annexe l'encours est passé de 13,1M€ en 2016 à 9,1 M€ (- 4 M€ depuis 2016 soit - 31%).

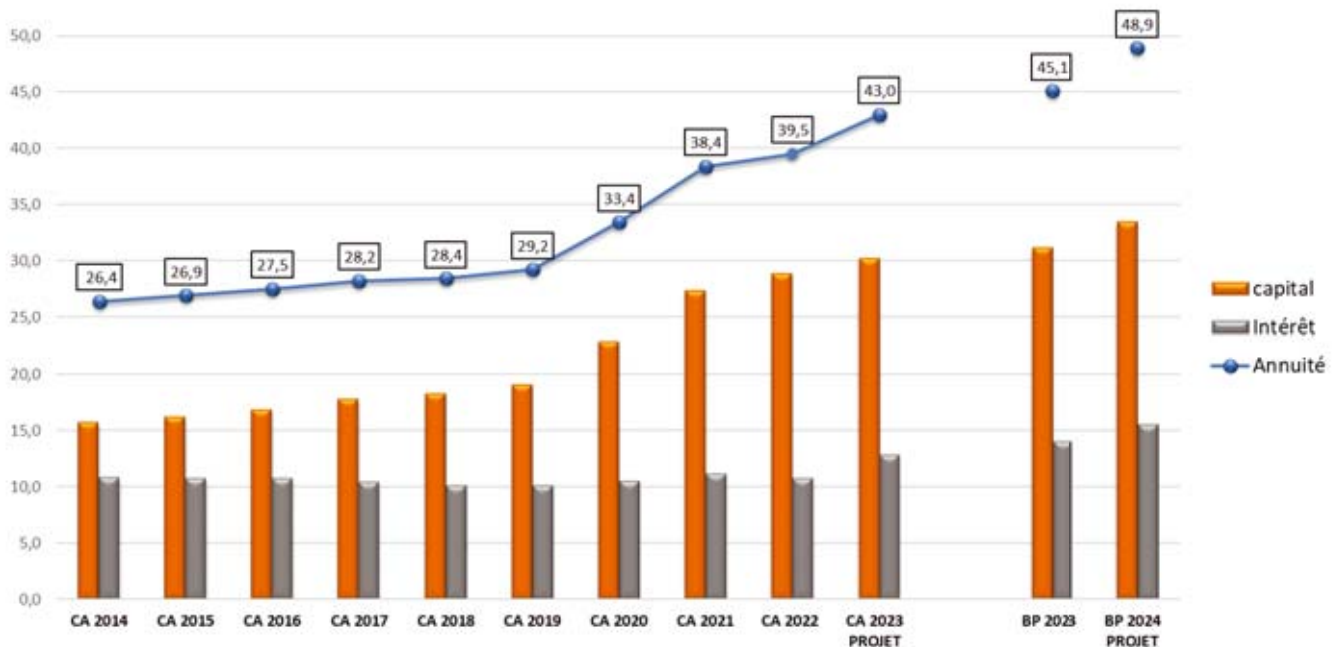
**Financement de la seconde ligne de tramway : + 12,2 M€ (= 19 M€ - 6,8 M€)**

En parallèle au début de remboursement de capital des emprunts tramway de 6,8 M€, trois emprunts souscrits en 2022 ont été mobilisés pour financer les travaux du tramway en 2023 :

Montant	Prêteur	Taux	Durée
5 000 000 €	Arkéa	Fixe à 1,49%	30 ans
10 000 000 €	Banque Postale	Fixe à 2,96%	30 ans
4 000 000 €	La Nef	Fixe à 3,20%	15 ans

- **Une hausse sensible des annuités depuis 2020**

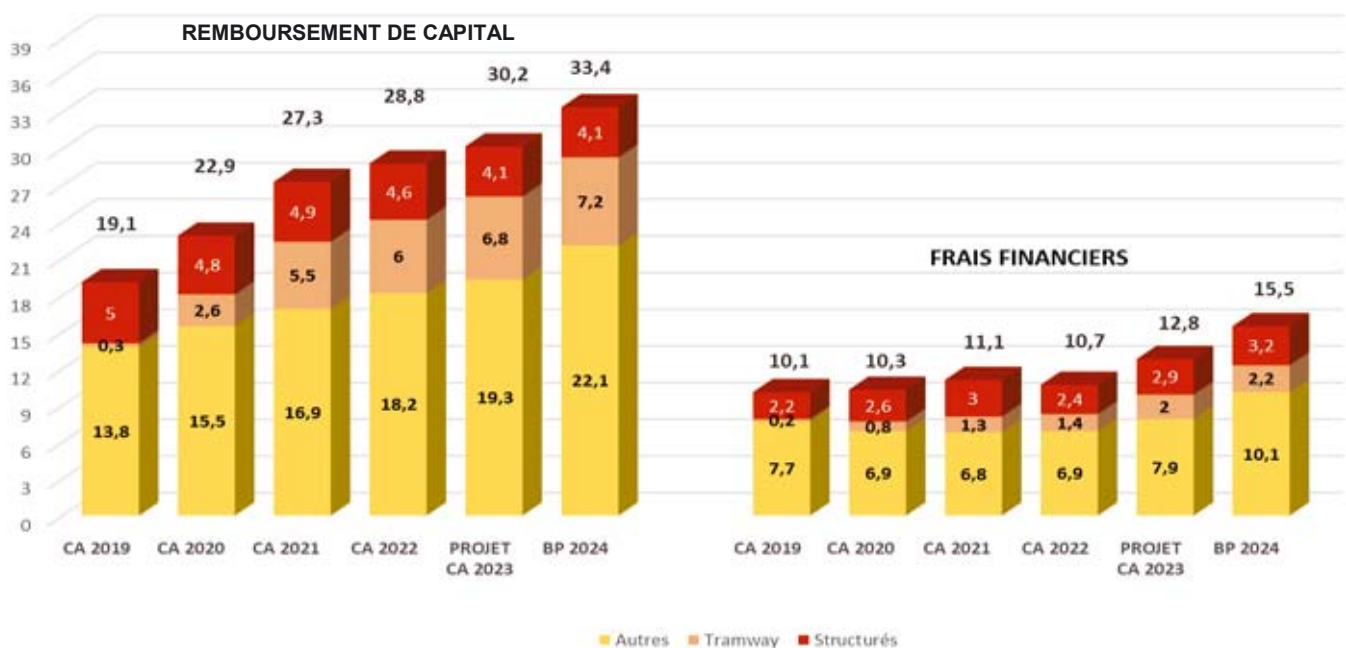
Les annuités de la dette ont faiblement progressé jusqu'en 2019. L'exercice 2020 marque le début d'une évolution programmée à la hausse jusqu'en 2026. Les remboursements des emprunts liés aux nouvelles lignes de tramway (+0.4 M€), la hausse des remboursements de capital sur le budget principal (+ 2,8 M€) et l'augmentation globale des frais financiers (2,7 M€) expliquent cette augmentation prévisionnelle de 5,9 M€ des annuités de dette entre le CA 2023 et le projet de BP 2024.



- **Estimation des annuités de la dette pour 2024**

Cette hausse se détaille de la manière suivante :

Evolution des annuités détaillées 2019-2024



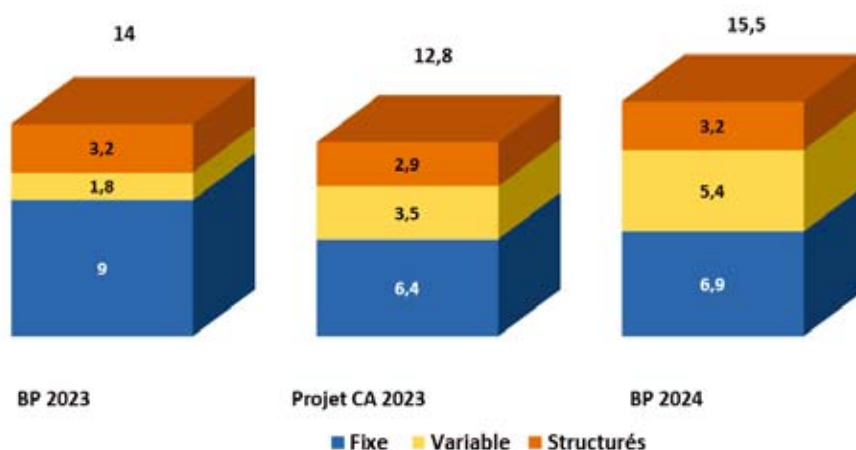


Sur la base des réalisations 2023, la prévision des annuités de l'exercice 2024 s'est établie sur une projection prudente de l'évolution des taux d'intérêt. Cette prévision s'est construite en deux temps :

- **Pour les encours dont les contrats étaient effectifs en 2023, les prévisions sont basées sur**
  - La reprise des informations contenues dans les tableaux d'amortissement des emprunts à taux fixes,
  - La projection d'hypothèses d'évolution des index associés à nos prêts variables,
  - La projection d'hypothèses d'évolution des index associés à nos prêts structurés.
  -
- **Pour les nouveaux encours projetés en 2024, les prévisions sont basées sur un volume de nouveaux encours de 35 M€ à un taux fixe de 3,8 % mobilisés le dernier trimestre 2024**

L'impact sur les prévisions des intérêts pour 2024 par type de taux se détaille de la manière suivante :

EVOLUTION DES INTERETS PAR TYPE DE TAUX ( en M€)

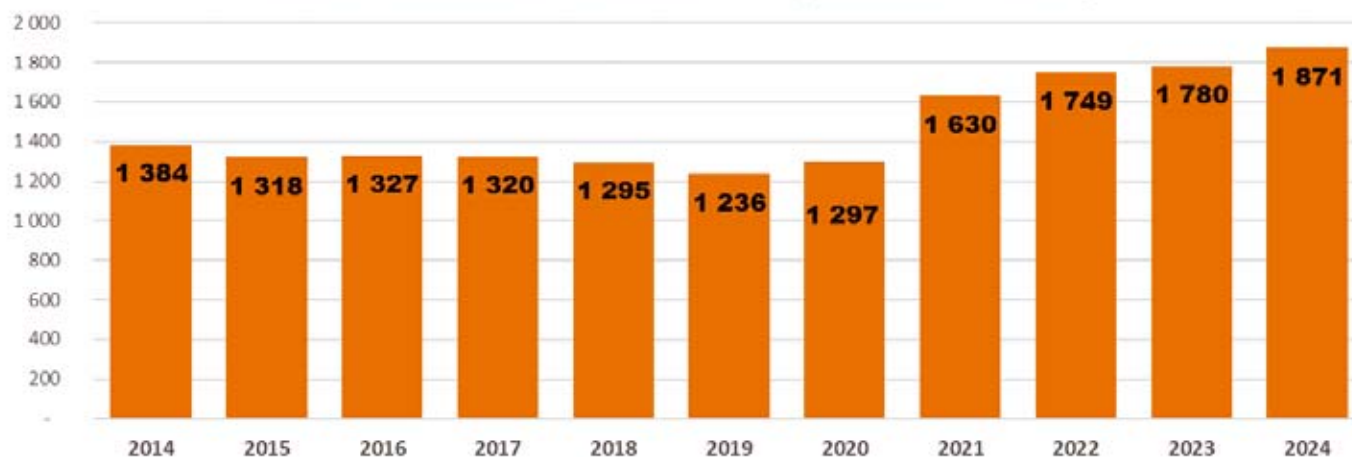


## ② Les ratios financiers relatifs à la dette

### • La dette par habitant 2024 :

Du fait à la fois du périmètre variable des compétences des EPCI et du portage financier des projets de tramway ou de métro (par une structure ad hoc ou un PPP), il est difficile de comparer les dettes des EPCI entre elles. **Le graphique suivant permet de préciser un niveau 2024 de cet encours de dette par habitant de 1 871 €/ hbt dont 58 % est lié à l'encours du budget annexe transport et notamment à la dette finançant les lignes B et C du tramway. Hors budget annexe transports la dette par habitant est de 791€ / hbt.**

Evolution de l'encours de dette / habitant au 01/01/N (chiffres BP en € / habitant)



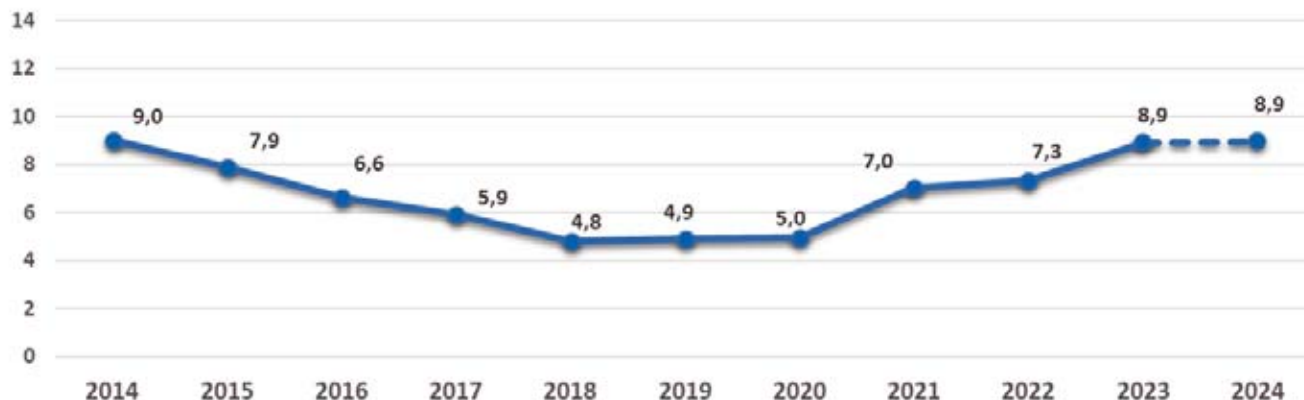
METHODOLOGIE : ENCOURS AU 01/01/N SUR POPULATION DGF AU 01/01/N-1

- **La capacité de désendettement 2024 :**

Ce ratio, stratégique pour obtenir des financements de qualité, s'est largement amélioré entre 2014 et 2020. **En quatre ans, il a presque été divisé par deux passant ainsi de 9 ans à 4,8 ans pour se stabiliser entre 2018 et 2020 à ce niveau.**

En 2024 et compte tenu du contexte si particulier (niveau de l'inflation notamment), il est programmé une **stabilisation** à 8,9 ans. Ce niveau reste en dessous des 12 ans recommandés par l'Etat.

Evolution de la capacité de désendettement depuis 2014  
(Chiffres BP)

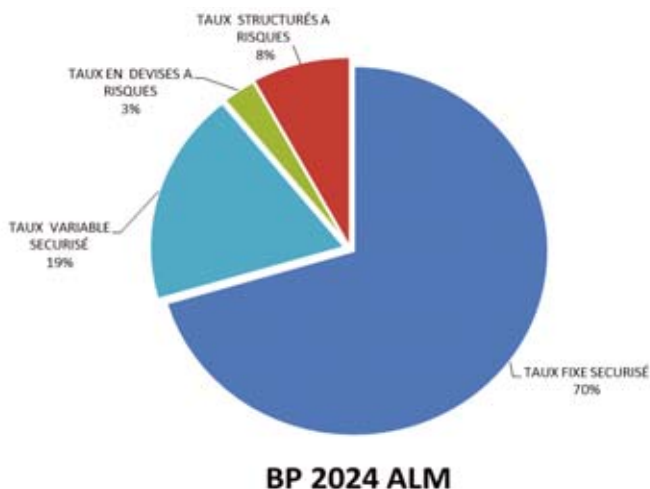
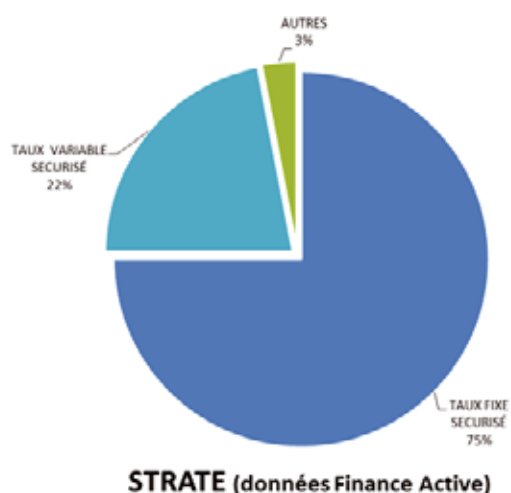


METHODOLOGIE : ENCOURS AU 01/01/N SUR EPARGNE BRUTE AU 01/01/N

### ③ Les caractéristiques de la dette d'ALM

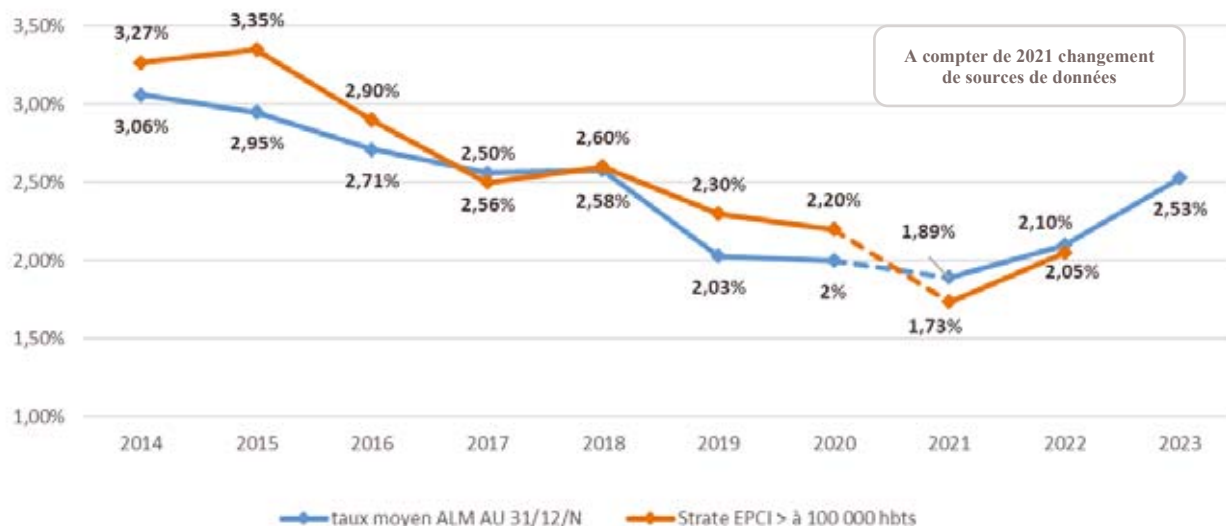
- **Répartition de la dette par type de prêt au 1<sup>er</sup> janvier 2024**

La répartition de la dette par type de prêt fait ressortir le contraste entre la **part élevée de la dette sécurisée (70 %)**, celle de la dette à taux variable (19 %) et de dette à risque (11 %) La part de dette à taux variable est en augmentation pour atteindre 19 % au BP 24 (contre 9 % au BP 23) du fait de la mise en place d'opérations d'échange de taux sur le budget annexe transport notamment.



- **Taux moyen pondéré d'ALM au 1<sup>er</sup> janvier 2024 : 2.53%**

### Taux moyen au 31/12/N



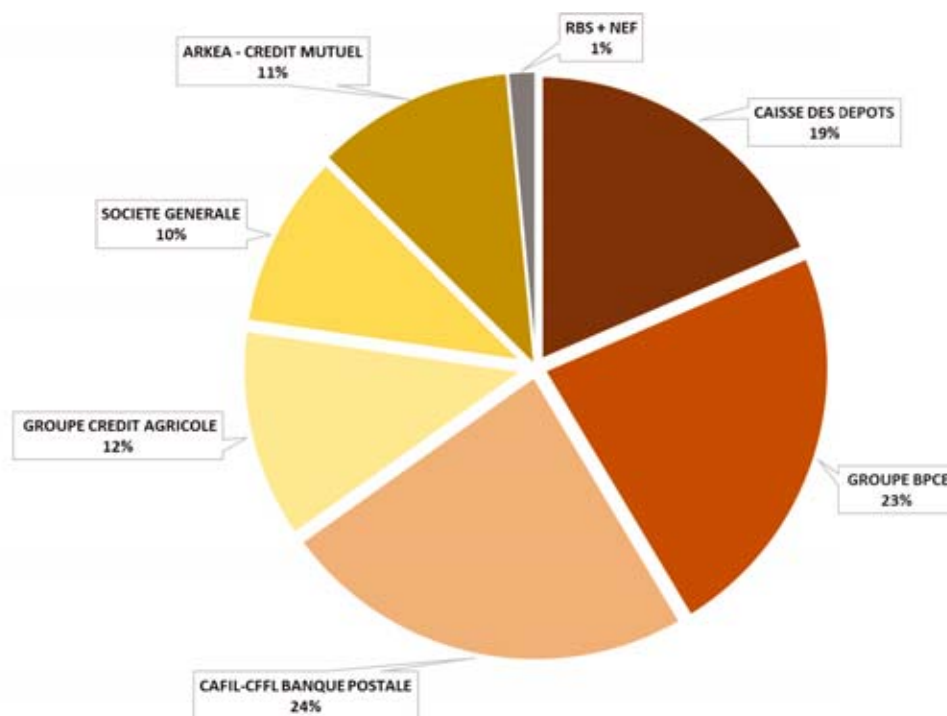
Le taux moyen de la Communauté Urbaine suit l'évolution des hausses des taux sur les marchés financiers et reste **modéré à 2,53%** pour 2023.

A noter : les éléments de comparaison 2023 pour notre strate selon Finance Active ne sont pas encore connus à ce jour.

- **Répartition de la dette par prêteur**

Les deux premiers prêteurs de la Communauté Urbaine au 1<sup>er</sup> janvier 2024 sont le groupe Banque Postale et le Groupe BPCE.

Les autres prêteurs représentent plus de 50% des emprunts.

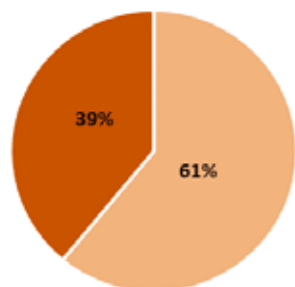




## ④ La gestion de la dette à risque

Pour rappel, le volume des prêts à risque était en début de mandat de 148 M€ et atteint les 63,5 M€ au 1<sup>er</sup> janvier 2024. **En 10 ans, la part des emprunts à risque a diminué de 72 %.**

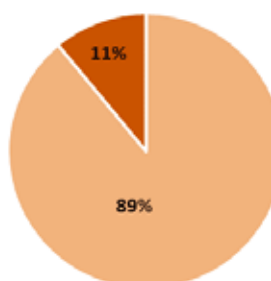
STRUCTURE DETTE AU 01/01/2014



Actions de sécurisations engagées depuis 2014



STRUCTURE DETTE AU 01/01/2024



■ Prêts sécurisés ■ Prêts à risque

■ Prêts sécurisés ■ Prêts à risque

**Avec 11 % d'encours structuré au 01/01/2024 l'objectif est de circonscrire au maximum l'impact des frais financiers de ces prêts sur les prochaines années.**

Sur les 63,5 M€ d'encours restants, la typologie des prêts à risque se présente de la manière suivante :

- ✓ 46,8 M€ de prêts structurés dont
  - 18 M€ de prêts peu risqués
  - 28,8 M€ de très risqués (classement 6 F ou Hors charte Gissler),
- ✓ 16,7 M€ de prêts en devises.

### ● Bilan de la dette à risques au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et leurs impacts financiers

A la date de réalisation de ce rapport, le bilan prévisionnel des emprunts à risque au 31 décembre 2023 montre que la collectivité a modérément subi les impacts financiers des dégradations des marchés financiers sur ses emprunts structurés.

Ainsi, 3 emprunts structurés ont connu des frais financiers supplémentaires à hauteur de 0,3 M€ à des taux compris entre 3,6 % et 5,8 % sur des parités USD/CHF, EUR/USD, EUR/CHF.

Un emprunt classé avec un risque modéré dans la charte Gissler (2E) a connu sur 2023 une forte dégradation à un taux de 9,7% sur un écart d'index inflation entre zone Euro et Française. La majoration des frais financiers de 0,2 M€ est totalement absorbée d'une part par la reprise des provisions de 100 000 € déjà constituée et d'autre part par l'économie de 105 000 € de frais réalisée grâce à la gestion dite en « revolving » de ce contrat (diminution des intérêts grâce à des remboursements temporaires du capital).

**Depuis 2002, sur les 180 échéances d'emprunts présentant un risque, 16 seulement ont généré un taux supérieur à 5 % soit 9% des échéances exposées.**

### L'emprunt en devise du budget transports

Concernant l'emprunt en devises CHF dont l'encours restant dû au 1<sup>er</sup> janvier est de 10,2 M€, présentant à ce jour le bilan le plus défavorable, il cumule une perte de change depuis 2009 de 3,2 M€ (perte ramenée à 2,3 M€ en prenant en compte les gains sur intérêts réalisés comparativement à un taux euribor).

L'encours de cet emprunt au 1<sup>er</sup> janvier 2024 est désormais valorisé avec la perte de change potentielle pour les années à venir (valorisation au 31/12/2023 d'une perte de change potentielle de 6,4 M€).

- **Les actions de vigilance et de protection autour des emprunts à risque**

En 10 ans, la part des emprunts à risque a donc diminué de 72%. Même si cette politique de désensibilisation a considérablement réduit les risques pour la collectivité, le volume restant continue de faire l'objet d'une attention particulière autour de 3 actions majeures :

- le renouvellement régulier du dispositif de protection « Fonds de soutien emprunts à risque ». La collectivité s'est engagée en 2015 dans ce dispositif d'aide de l'Etat afin de sortir de son encours (ou de sécuriser) les emprunts les plus dangereux classés « hors charte ». La Communauté Urbaine a obtenu du Service à Compétence Nationale une aide globale potentielle de 9 M€ pour un montant d'Indemnité de Remboursement Anticipé (IRA) de 19 M€ dont 14 M€ sur le BA transports (chiffres actualisés à la situation en début 2023). Ce montant d'aide est important mais ne représente qu'environ 50 % du montant des IRA estimées par les banques. Le solde serait à prendre à charge par ALM. Cette aide valable pour 3 ans a été renouvelée en 2021 et le dispositif se termine en 2028,
- la prévention des risques par les provisions sur les emprunts structurés dont le stock constitué au 31/12/2023 est de 6,37 M€,
- la poursuite d'une veille régulière sur les opportunités de renégociation en fonction des conditions de marché.

Afin d'anticiper la fin du dispositif du fonds de soutien, il a été proposé de renforcer dès décembre 2023 le dispositif des provisions pour gérer le risque restant des emprunts structurés. Cet outil permet de constater budgétairement un risque futur, sans payer des indemnités de remboursements anticipés considérables tout en rassurant nos différents partenaires bancaires actuels et futurs.

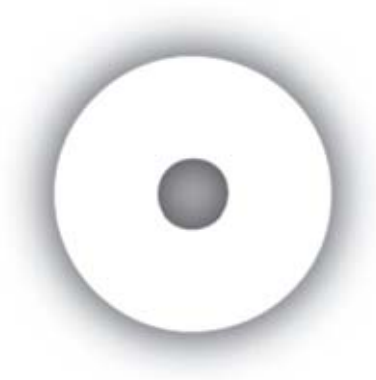
D'un point de vue budgétaire, l'objectif serait de pouvoir arriver en 2026-2027 (veille de la fin du fonds de soutien) avec un stock de provisions suffisant :

- Soit pour étudier d'éventuels remboursements définitifs avant la disparition des 9 M€ de l'aide potentielle de l'Etat,
- Soit pour reconstituer un « amortisseur » de risques une fois le fonds de soutien terminé.

La mise en œuvre de ce renforcement s'est traduite par **6,4 M€ de provisions constituées en 2023 et le projet de 15 M€ de provisions d'ici la fin du fonds de soutien**. Le tableau ci-dessous synthétise ces différents éléments :

<i>Budgets</i>	<i>Situation des provisions au 01/01/2023</i>	<i>Situation au 01/01/2024</i>	<i>Cible à la disparition du fonds de soutien (2027-2028) -</i>
Eau	400 000 €	255 300 €	492 363 €
Assainissement	550 000 €	3 700 000 €	3 700 000 €
Transports (hors devises)	270 000 €	1 250 000 €	4 998 488 €
<b>Sous-Total (hors devises)</b>	<b>1 220 000 €</b>	<b>5 205 300 €</b>	<b>9 190 851 €</b>
Emprunt en devise	0 €	1 162 000 €	5 808 808 €
<b>Total budgets consolidés</b>	<b>1 220 000 €</b>	<b>6 367 300 €</b>	<b>14 999 659 €</b>

En termes de méthodologie, il a été procédé en 2023 à la reprise de l'ensemble des provisions déjà constituées depuis ces dernières années et de constituer un nouveau stock. La méthodologie retenue (présentée dans la délibération 2023-317 du 11 décembre 2023) s'adapte aux types d'emprunts selon leur intégration ou non au sein du dispositif fonds de soutien, le type de devise et la capacité budgétaire de chaque budget à financer un risque dans sa globalité ou de manière échelonnée.



# GARANTIE D'EMPRUNTS

## BILAN AU 31 DÉCEMBRE 2022



ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

Direction des Finances

83, rue du Mail - BP 80011 - 49020 ANGERS Cedex 02 • Tél. : 02.

[www.angersloiremetropole.fr](http://www.angersloiremetropole.fr) •



angers loire  
métropole  
communauté d'agglomération

# Les garanties d'emprunts - Synthèse

## - Définition

- Caution apportée par la personne publique permettant au bénéficiaire l'accès à de meilleures conditions de prêts
- Intervention de la collectivité en faveur d'une politique publique

## - Risques liés

- Engagement de la collectivité à rembourser le prêt en cas de défaillance de l'emprunteur
- 3 Ratios prudentiels réglementaires permettent d'évaluer ces risques

## - Volume garanti par Angers Loire Métropole

- L'encours s'élève à 384,1 M€ et concerne 872 dossiers de prêts actifs
- 329 délibérations (*soit une moyenne de 37 dossiers par an*) dont plus de 80% adoptées en Commission Permanente
- L'annuité (capital + intérêts) de la dette garantie pour 2022 s'élève à 28,94 M€



# L'encadrement des garanties d'emprunts accordées par ALM

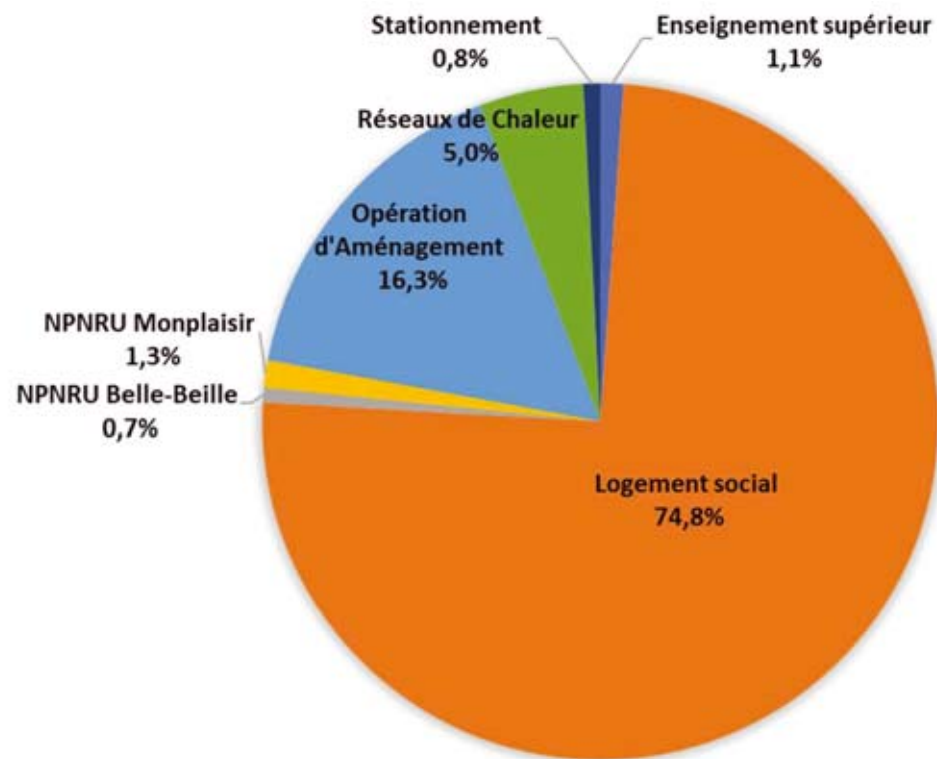
## ▪ Rappel des règles appliquées par ALM

- **Délégation du Conseil de Communauté à la Commission Permanente pour les garanties inférieures à 10 M€** (sur les domaines principaux: habitat, économie, enseignement supérieur et recherche, insertion par l'économie)
- **Règle générale du CGCT sur les quotités maximales des emprunts pouvant être garantie par une ou plusieurs collectivités : 50 % maximum au total**
  - sauf pour les opérations d'aménagement : 80 % maximum
  - sauf sur les opérations habitat : 100 % maximum selon les règles suivantes prévues par délibération d'ALM de 2013 :

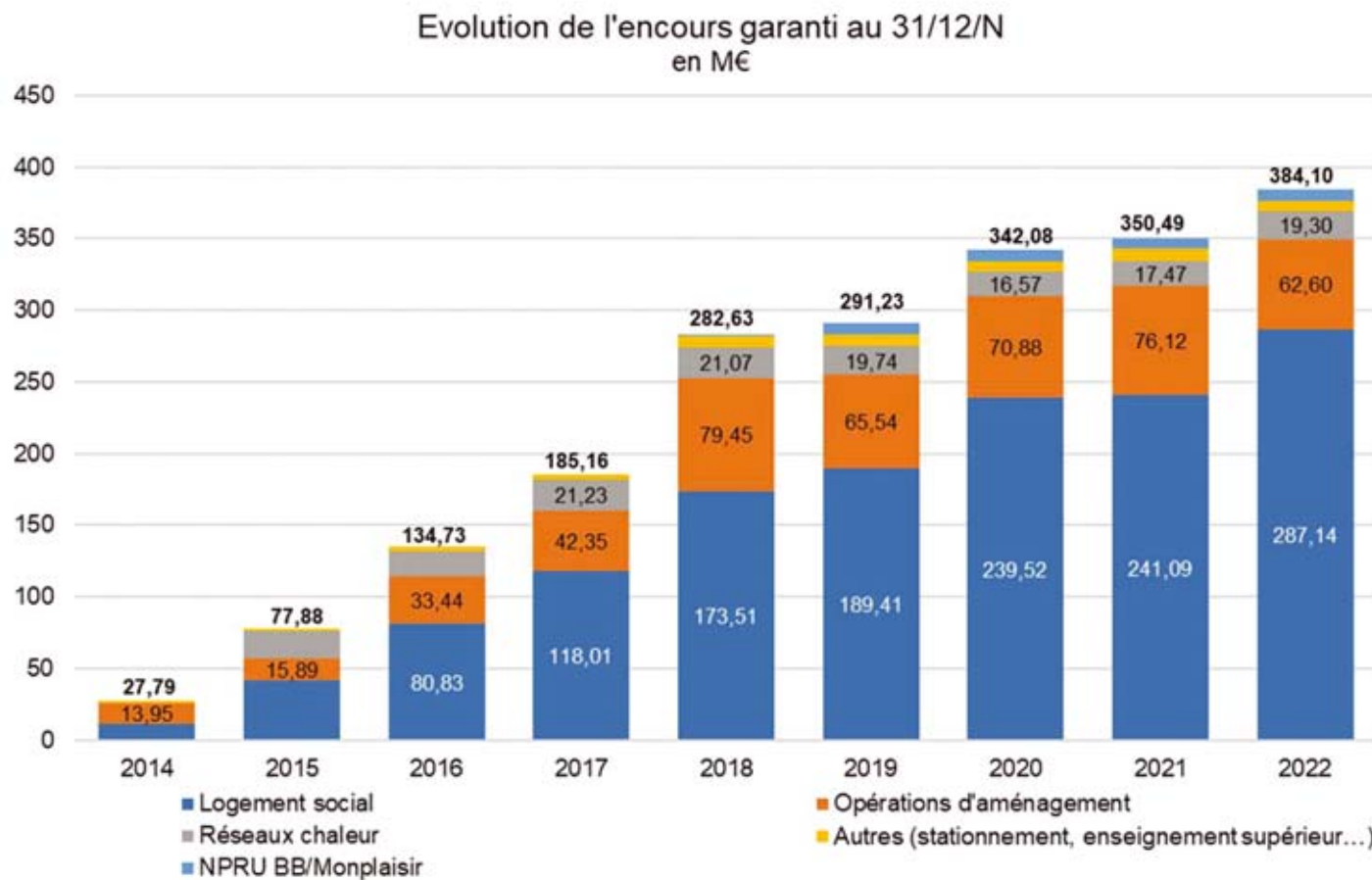
Organisme	Critères de taille de la commune où est située l'opération	
	- 3 500 habitants	+ 3 500 habitants
OPHLM Angers Loire Habitat / Soclova	100 %	100 %
Entreprises Sociales pour l'Habitat (ESH) locales et association agréées par l'Etat <b>ayant un représentant</b> de la collectivité au sein de son conseil d'administration	90 %	50 %
ESH nationales et association agréées par l'Etat <b>sans représentant</b> de la collectivité au sein de son conseil d'administration	50 %	25 %



# Les politiques publiques couvertes par des garanties d'emprunt

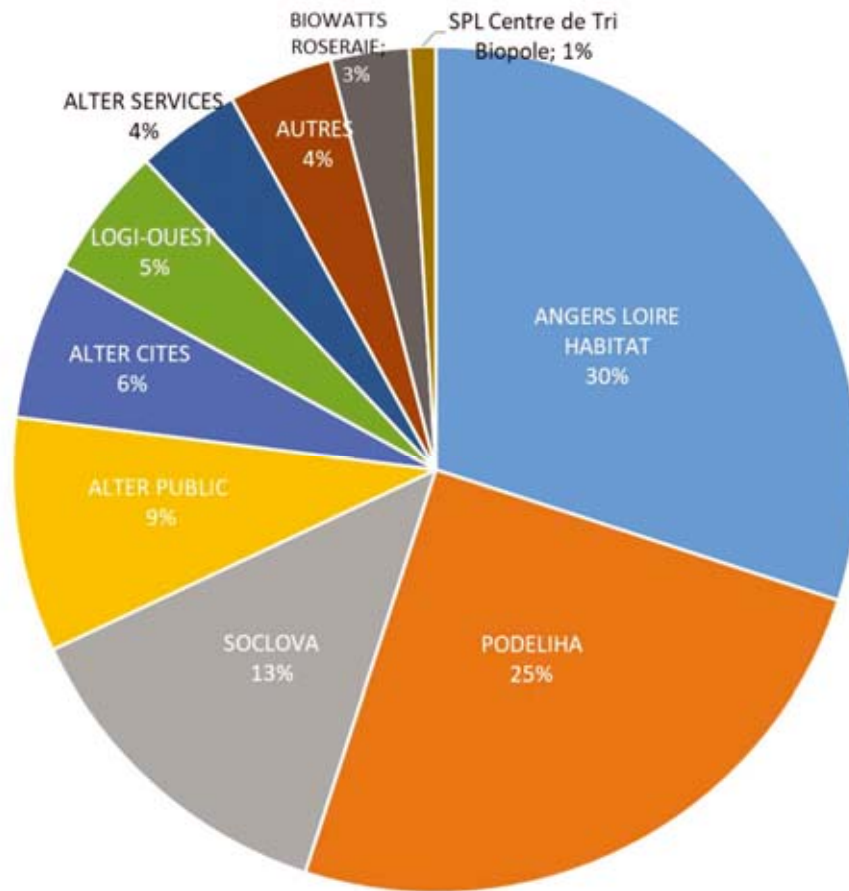


# Evolution de l'encours de dette par politique publique de 2014 à 2022



- L'encours de dette garantie d'Angers Loire Métropole s'élève à **384,10 M€** au 31/12/2022, en progression de **+9,6 %** par rapport à 2021 uniquement lié à l'évolution sur la politique de l'habitat et de soutien à la production de logements sociaux (notamment sur les ZAC Habitat des Ponts-de-Cé et d'Avrillé)

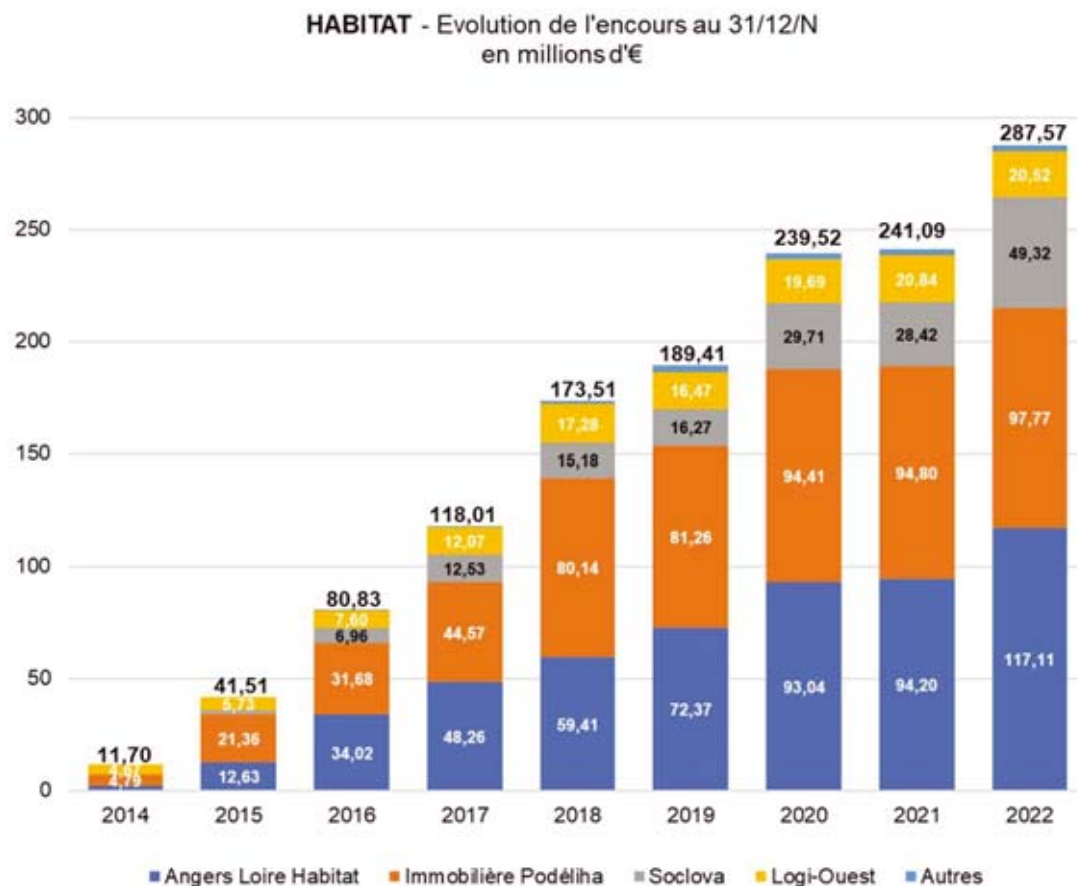
# Les principaux organismes bénéficiaires d'une caution d'ALM



- **73 %** des garanties d'emprunt ont été accordés à des organismes de **logements sociaux**
- **Les sociétés d'Alter** (Cités, Public et Services) représentent un peu moins de **20 %** des organismes bénéficiaires



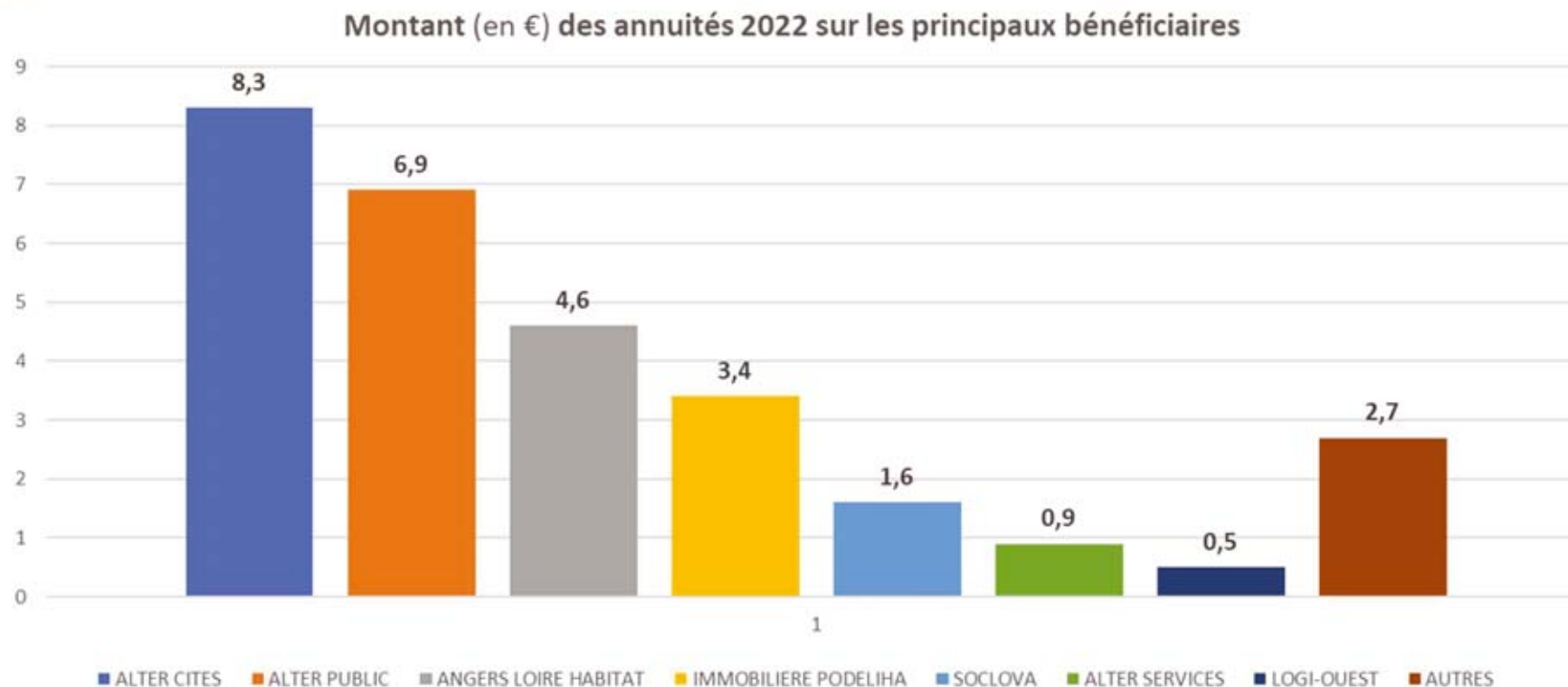
## Zoom : évolution de l'encours de dette (2014 – 2022) sur l'habitat social



- Les opérations d'habitat représentent 75 % du volume des garanties accordées par ALM, soit un encours de 287,57 M€ au 31/12/2022. Ce volume a été multiplié par 6 entre 2015 et 2022
- ALM garantit **100 %** des prêts contractés par **Angers Loire Habitat** et la **Soclova**, et entre **50 % et 90 %** des prêts contractés par **Logi-ouest** ou Immobilière **Podeliha**.
- Angers Loire Habitat et Immobilière Podeliha représentent, à eux deux, près de 75 % des organismes bénéficiaires.
- Ces emprunts ont permis le financement de la construction ou réhabilitation de **7 540 logements** depuis 2014.



# Montant des annuités d'emprunt 2022 sur les principaux organismes bénéficiaires de garantie d'emprunt

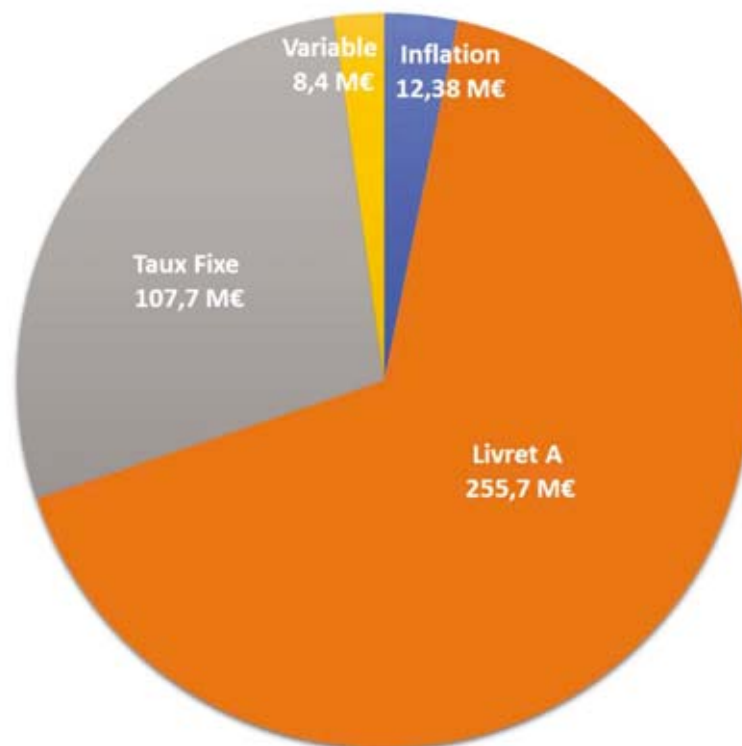


- Sur un montant global de **28,9 M€ d'annuité** (capital + intérêts) de la dette garantie sur l'année **2022**, plus de la moitié concerne les opérations pilotées par les sociétés d'Alter.
- Les enjeux autour de l'activation de la garantie seraient donc plus impactants sur ce secteur d'activité pour la collectivité.



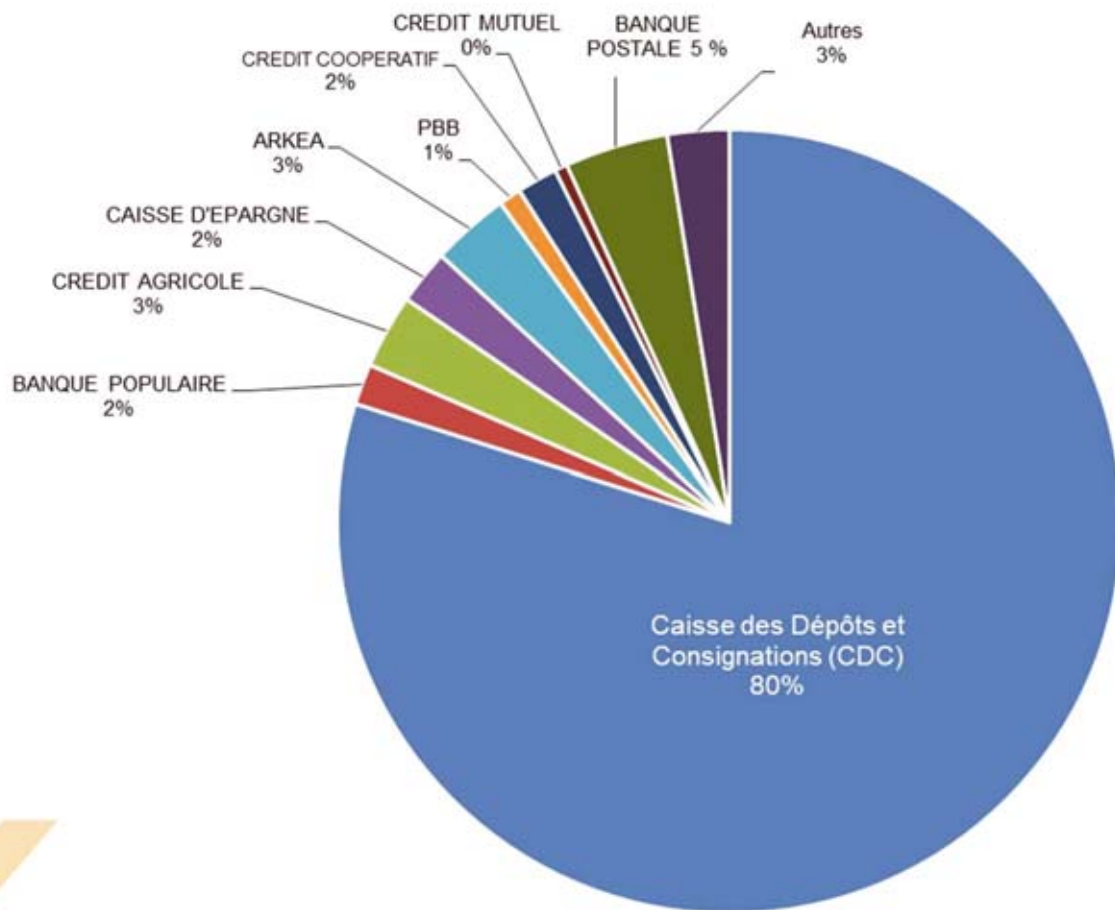


## Une majorité de prêts garantis indexés sur le livret A



- Les prêts indexés sur le livret A correspondent à **67 %** des garanties d'emprunt accordées (il s'agit essentiellement de prêts délivrés par la CDC en faveur du logement social)
- Les prêts souscrits à taux fixe (avec **28 %** du volume des garanties d'emprunt accordé) concernent principalement les concessions d'aménagement
- Durée de vie résiduelle des prêts : **26 ans et 5 mois**

# 80 % des emprunts contractés auprès de la Caisse des Dépôts et Consignation



- **Evaluation du risque : les trois ratios prudentiels réglementaires applicables aux organismes de droit privé / hors logement social**

### 1- Plafonnement pour la collectivité :

$$\frac{\text{Annuité des garanties d'emprunt} + \text{Annuité de la dette propre}}{\text{Recettes réelles de fonctionnement}} \leq 50 \% \text{ des recettes réelles de fonctionnement (capacité à garantir)}$$

- Ratio prudentiel calculé pour ALM :

**18,72 %**

→ Le seuil de 50 % est loin d'être atteint.



- **Evaluation du risque : les trois ratios prudentiels réglementaires applicables aux organismes de droit privé**

## 2- Plafonnement par bénéficiaire :

**Seuil par bénéficiaire : 10% de la capacité à garantir (50 % des recettes réelles de fonctionnement (91 141 498 € au CA 2022) soit un montant global maximal en 2022 de 9 114 149 € / bénéficiaire**

- **Ratio calculé pour ALM :**

Organisme	Annuité 2022	CRD au 31/12/2022	% ratio plafonnement
ALTER CITES	8 336 529 €	22 803 655 €	9,15%
ALTER PUBLIC	6 976 438 €	36 486 323 €	7,65%
BIOWATTS ROSERAIE ENERGIE	1 861 805 €	10 724 610 €	2,04%
ALTER SERVICES	949 851 €	15 354 751 €	1,04%
ALTER ECO	145 868 €	1 680 408 €	0,16%

► A noter qu'Alter Cités et Alter Public sont proches du seuil.



- **Evaluation du risque : les trois ratios prudentiels réglementaires applicables aux organismes de droit privé**

### 3- Division des risques :

**La quotité susceptible d'être garantie sur un même emprunt est limité à 50 % - porté à 80 % pour les opérations d'aménagement**

- **Ratio calculé pour ALM :**

Politique publique	Désignation du bénéficiaire	Quotité
Economie	SOCLOVA	50%
Enseignement supérieur	ESEO	33%
	ISTOM	33%
Opération d'Aménagement ZAC	ALTER CITES	80%
	ALTER PUBLIC	80%
Réseaux de Chaleur	ALTER SERVICES	80%
	BIOWATTS ROSERAIE ENERGIE	50%
Stationnement	ALTER SERVICES	50%
		80%

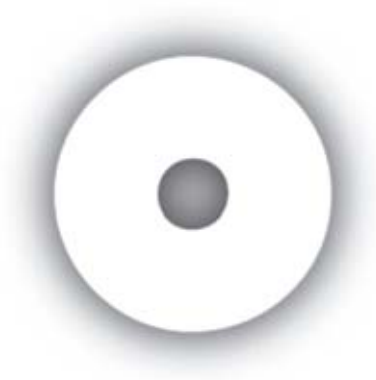
→ **Les quotités sont respectées**

→ *Par exception, ces ratios prudentiels ne s'appliquent pas aux garanties d'emprunt accordées aux opérations en lien avec le logement social.*



- **Gestion du risque : un risque principalement sur les annuités (29 M€) et non sur la totalité de l'encours (384 M€)**
  - **A ce jour : pas de mise en œuvre de la garantie par un tiers quelconque sur le stock de garanties contractées par ALM**
  - **La situation financière des principaux organismes garantis (bailleurs sociaux / Alter) est saine et régulièrement analysée (la Caisse des Dépôts ou autres organismes de contrôle)**





# GARANTIE D'EMPRUNTS

**BILAN AU 31 DÉCEMBRE 2022**



**ANGERS LOIRE MÉTROPOLE**

Direction des Finances

83, rue du Mail - BP 80011 - 49020 ANGERS Cedex 02 • Tél. : 02.

[www.angersloiremetropole.fr](http://www.angersloiremetropole.fr) •



**angers loire  
métropole**  
communauté d'agglomération



DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2024

COMMUNAUTE URBAINE  
ANGERS LOIRE METROPOLE

*Rapport annexe dédié aux Ressources Humaines*

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

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

- I- Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines
- II- Informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses du personnel, à la durée effective du travail : Essentiel des données sociales 2022
- III- Prévisions budgétaires 2024

## I - Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines

---

Dans un contexte de contraintes et d'incertitudes 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. 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.



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

---

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

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

# **BILAN SOCIAL 2022**

*L'Essentiel*

**Angers Loire  
Métropole**



# SOMMAIRE

<b>Les dépenses de personnel</b>	<b>5</b>
<b>L'effectif</b>	<b>6</b>
L'effectif global	7
Les agents permanents et non permanents	8
<b>Les agents permanents</b>	<b>9</b>
<b>Les arrivées/départs</b>	<b>10</b>
Les arrivées	10
Les départs	11
<b>Le développement des compétences</b>	<b>12</b>
Accompagnement des parcours professionnels	13
<b>Evolution de carrière et rémunération</b>	<b>14</b>
<b>Caractéristiques sociales</b>	<b>15</b>
Sexe, catégorie et âge	15
Les filières et les emplois	16
Le temps de travail	17
Le lieu de résidence	17
Ancienneté et départs prévisibles en retraite	18
Le télétravail	19
<b>L'emploi des personnes en situation de handicap</b>	<b>21</b>
<b>Temps de travail et santé</b>	<b>22</b>
L'absentéisme santé et maternité	22
L'absentéisme pour maladie ordinaire	23
L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle	24
L'absentéisme pour longue maladie	25
<b>Mutuelle et prévoyance</b>	<b>26</b>
<b>Les relations professionnelles</b>	<b>27</b>
<b>Le dialogue social Ville - CCAS - ALM</b>	<b>28</b>
<b>La diversité</b>	<b>29</b>



# LES DEPENSES DE PERSONNEL

## Les dépenses de personnel : 43,2 millions d'Euros

Source : présentation du compte administratif au Conseil de Communauté

### Evolution de la masse salariale : + 5,7%

Concernant la masse salariale, qui constitue l'essentiel de ce chapitre 012, l'augmentation observée entre 2021 et 2022 est de 5,7%.

Tous budgets agrégés et à périmètre constant (c'est-à-dire sans les flux associés à la compétence voirie), les dépenses de masse salariale progressent de +5,7% entre le CA 2021 et le CA 2022. Cette variation s'explique de la manière suivante :

+ **3,3%** par rapport à 2021 liés à l'impact des mesures réglementaires nationales avec effet sur la rémunération (évolution du point d'indice, mesures catégorielles pour agents de catégories B et C, augmentation du SMIC, indemnité inflation...)

+ **2,4%** par rapport à 2021 liés au Glissement Vieillesse Technicité, aux avancements de grade, à la révision de certaines indemnités, aux moyens supplémentaires nécessaires pour le fonctionnement des services.

Pour mémoire, la reprise en gestion directe de la compétence voirie par ALM a été rendue effective à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022. Elle a généré la fin du remboursement forfaitaire aux communes et le transfert ou le recrutement des agents directement par ALM. Pour une meilleure lisibilité entre le CA 2021 et 2022, ces éléments ont été retraités.

#### Plusieurs paramètres font évoluer la masse salariale de notre collectivité

##### Ceux à l'initiative de l'Etat :

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

##### Ceux à l'initiative 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 service)
- l'évolution du régime indemnitaire

## Quelques définitions

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

### Les effectifs permanents

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

- **Les fonctionnaires**

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

- **Les agents contractuels sur emploi permanent**

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

### Les effectifs non permanents

Ce sont les agents temporaires qui interviennent pendant les périodes de suractivité ou comme saisonniers.

Parmi eux, on distingue :

- **Les emplois temporaires ou saisonniers**

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

- **Les emplois aidés**

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

### FOCUS

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

- **EN NOMBRE :**

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

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

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

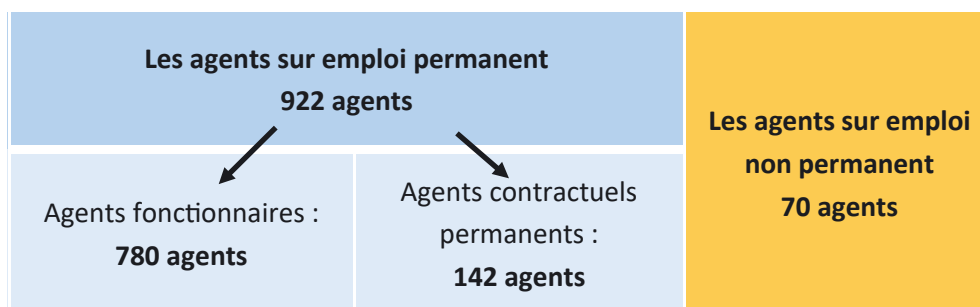
*Ce calcul est présenté hors heures supplémentaires et complémentaires.*



# L'EFFECTIF

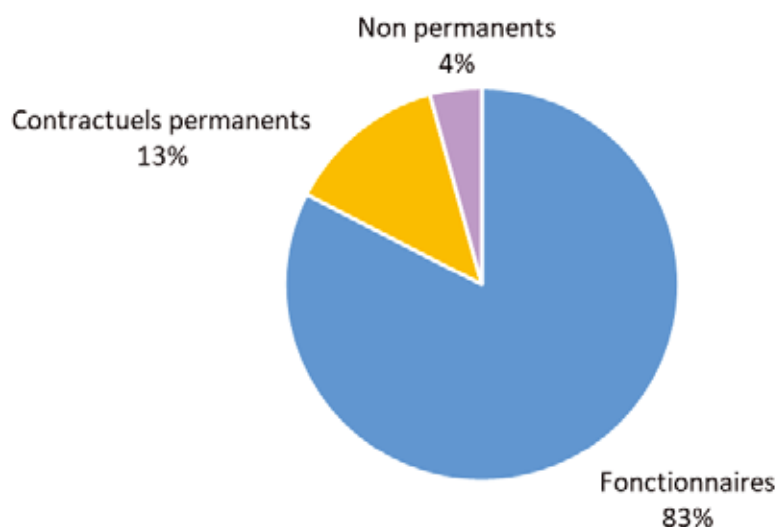
## L'effectif global

En nombre d'agents présents au 31/12/2022 : 992 agents (+ 178 agents par rapport à 2021 dus notamment à la création de la Voirie Communautaire).



En ETP (hors heures complémentaires et supplémentaires) sur l'année 2022 : 928,6 ETP.

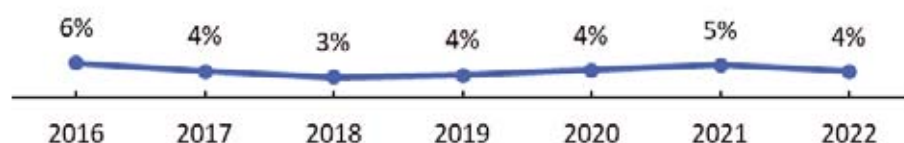
En 2022, l'effectif global augmente de 154,4 ETP par rapport à 2021.



*A noter !*

A ces ETP s'ajoutent 7,6 ETP d'heures supplémentaires en 2022 (6,5 en 2021)

La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP représente 4% en 2022.

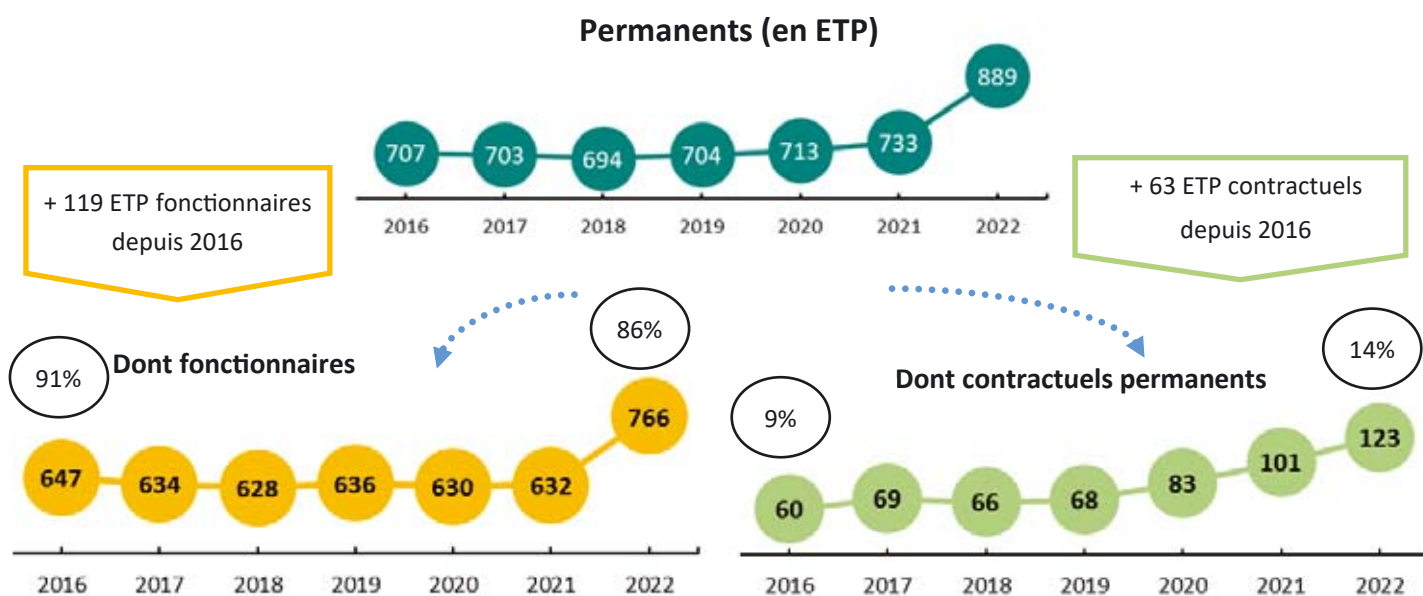


# L'EFFECTIF

## Les agents permanents et non permanents

### Les agents permanents en ETP

En 2022, 889 équivalents temps plein sont intervenus sur l'année. On compte ainsi 156 ETP de plus par rapport à l'année 2021.



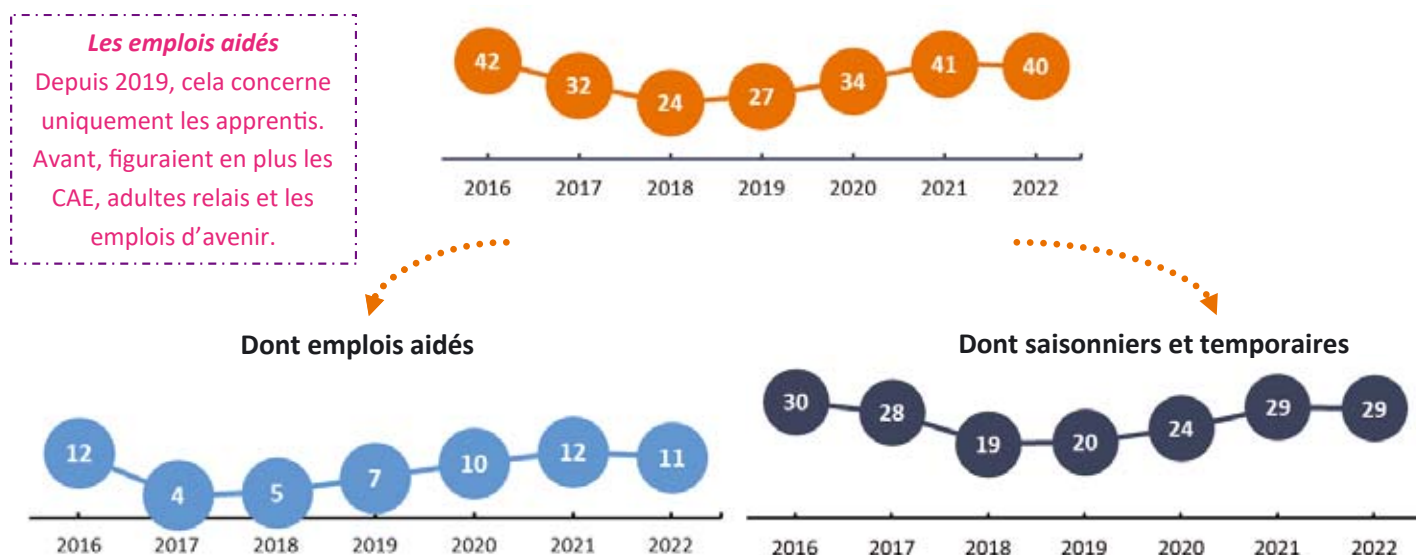
### Les agents non permanents en ETP

Après une augmentation des agents non permanents en 2021, on observe une stabilité en 2022.

Tout au long de l'année 2022, 40 ETP sont intervenus.

17 apprentis sont intervenus au moins une fois sur l'année 2022 (20 en 2021).

### Non permanents (en ETP)



# LES AGENTS PERMANENTS

## L'effectif des agents permanents

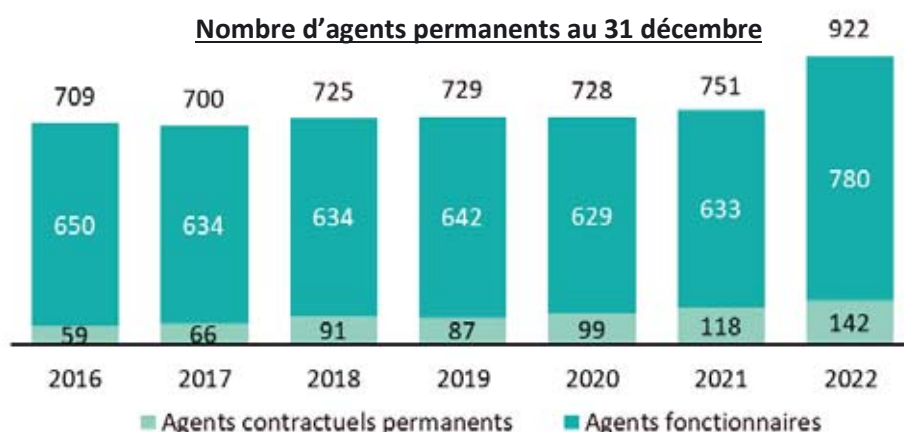
Les effectifs permanents constituent l'essentiel des moyens en personnel affectés aux services.

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

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

**Au 31 décembre 2022, Angers Loire Métropole est l'employeur de 922 agents permanents, soit une augmentation de 171 agents par rapport à l'année 2021. Cette augmentation s'explique principalement avec la création de la voirie communautaire** (128 transferts de plein droit de la Ville à ALM + 49 recrutements sur postes créés dont 15 pourvus par des transferts d'agents des autres communes d'ALM).

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



**+ Arrivées**

- + 257 recrutements
  - 180 arrivées en tant que fonctionnaires
  - 77 arrivées en tant que contractuels
- + 5 réintégrations
- + 3 changements de statut (agents devenus permanents)

**+ 262 agents**

**- Départs**

- 77 départs définitifs
  - 27 mutations
  - 32 ruptures de contrat
  - 16 départs en retraite
  - 2 décès
- 14 départs provisoires
  - 10 disponibilités
  - 2 détachements
  - 2 congés parentaux

**- 91 agents**

**+ 171 agents**

# LES ARRIVEES/LES DEPARTS

## Les arrivées

### LA MOBILITÉ EN QUELQUES MOTS

#### Parmi les arrivées, sont inclus :

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

#### Parmi les départs, on distingue :

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

### Les recrutements

En 2022, 254 agents ont été recrutés par Angers Loire Métropole (82 femmes et 172 hommes).

Parmi ces nouveaux agents :

- ◇ 19% sont en catégorie A (50 agents dont 32 ingénieurs)
- ◇ 16% sont en catégorie B (40 agents dont 31 techniciens)
- ◇ 65% sont en catégorie C (164 agents dont 113 adjoints techniques et 38 adjoints administratifs)

**61% des agents recrutés en 2022 ont plus de 40 ans.**

### Les réintégrations

5 agents ont été réintégrés en 2022 :

- 1 suite à congé parental
- 4 suite à disponibilité

### Les changements de statut

En 2022, 3 agents non permanents sont devenus permanents.

# LES ARRIVEES/LES DEPARTS

## Les départs

### Les départs définitifs de la collectivité

#### ◇ Les retraites

En 2022, on comptabilise 16 départs à la retraite.

##### Répartition par motif :

- 7 départs à l'âge requis
- 6 départs pour carrière longue
- 2 départs pour invalidité
- 1 départ pour limite d'âge

##### Répartition par catégorie :

- Catégorie A : 1 agent
- Catégorie B : 3 agents
- Catégorie C : 12 agents

Départs définitifs	2020	2021	2022
Décès	0	1	2
Mutations	14	11	27
Ruptures et fins de contrats	27	24	32*
Retraites	13	16	16
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>52</b>	<b>77</b>

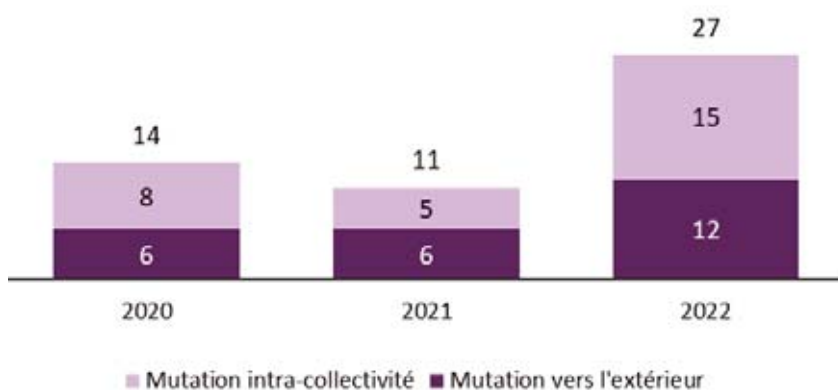
\*21 fins de contrat, 2 démissions, 1 révocation, 6 ruptures anticipées CDD à l'initiative de l'agent, 1 rupture anticipée CDD à l'initiative de l'employeur, 1 licenciement.

#### ◇ La mobilité externe (ou mutation)

**La mobilité externe : un agent quitte la collectivité pour travailler dans une autre collectivité.**

En 2022, il y a eu 27 mutations.

Parmi ces dernières, 12 correspondent à des départs définitifs vers l'extérieur et 15 à des mutations d'Angers Loire Métropole vers la Ville.



Les mutations vers l'extérieur concernent :

- 3 agents de catégorie A
- 6 agents de catégorie B
- 3 agents de catégorie C

La mobilité vers une collectivité extérieure concerne 1,3% de l'effectif permanent en 2022.

### Les départs provisoires

En 2022, 14 départs provisoires ont été enregistrés à Angers Loire Métropole, correspondant à 10 disponibilités, 2 détachements et 2 congés parentaux.

# LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## Rappel 2020/2021 : crise sanitaire et cyberattaque !

L'activité « formation » a été fortement perturbée en 2020 et 2021 par la crise sanitaire et la cyberattaque. Les données sociales ci-dessous reflètent cette situation.

La crise sanitaire pour mémoire, a d'abord empêché la formation, puis a limité les déplacements et contraint de mettre en place des tailles de groupe basses. En janvier 2021, la cyberattaque a impacté le processus de gestion (recueil des demandes de formation, mobilisation des services, envoi des convocations, échanges avec les prestataires).

Aussi, nous avons fait le choix de donner à voir encore les données 2019, comme année normale de référence, pour permettre des comparaisons.

**En 2022, 708 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (470 en 2021, 422 en 2020 et 552 en 2019) pour 3 075 jours de formation (2 038 en 2021, 1 314 en 2020 et 2 367 en 2019).**

## À noter

- 73% des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2022 (60% en 2021, 56% en 2020 et 72% en 2019).
- Un agent formé en 2022 a, en moyenne, suivi 4,3 jours de formation (4,3 en 2021, 3,1 en 2020 et 4,3 en 2019).

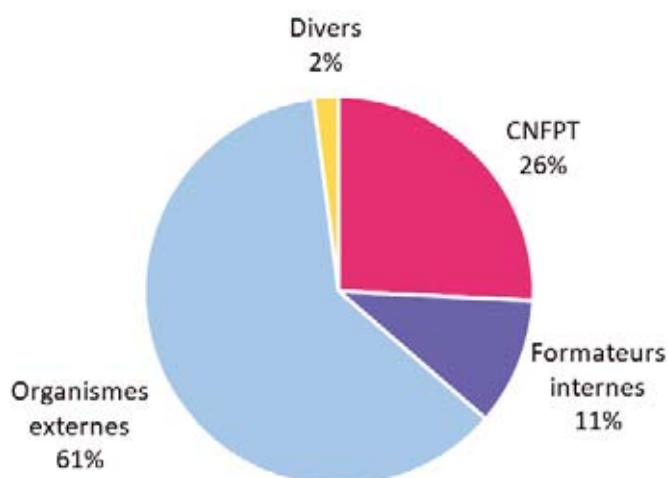
## Les principaux domaines de formation

- Sécurité du travail : 1 017 jours (33%)
- Cours, concours et examens : 498 jours (16%)
- Bureautique et utilisation des outils informatiques : 338 jours (11%)
- Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel : 327 jours (11%)

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

Sur la totalité des agents permanents, 60 n'ont pas suivi de formation entre 2020 et 2022 (60 entre 2019 et 2021).

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



La part de formations dispensées par les formateurs internes augmente en 2022 (11%, contre 6% en 2021)

## Les moyens budgétaires alloués

- Budget formation : 441 000 €
- Cotisations CNFPT : 215 485 €

Soit un total de 656 485 € pour financer les inscriptions aux formations, déplacements et autres frais divers.

# LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

## L'accompagnement des parcours professionnels

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

**En 2022, 130 agents (tous statuts confondus) ont bénéficié d'une ou plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels, hors entretiens individuels menés en interne par le service (112 en 2021 et 104 en 2020).**

Actions d'accompagnement des parcours professionnels	Nb d'agents formés au moins une fois <sup>(*)</sup>			Nb de jours de formation		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Réfléchir à son projet professionnel	16	14	15	34	31	30
Préparer un projet professionnel	10	18	21	102	95	109
Préparation pour concours et examens professionnels	72	89	101	241	442	451
Remises à niveau	7	4	5	37	54	72
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>112</b>	<b>130</b>	<b>414</b>	<b>623</b>	<b>664</b>

<sup>(\*)</sup> Un même agent a pu participer à plusieurs actions d'accompagnement des parcours professionnels

## LES DISPOSITIFS DE FORMATION

- **Compte Personnel de Formation (CPF) :**  
(le CPF a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) au 01/01/2017)  
Le Compte Personnel de Formation permet aux agents de demander des formations dans le cadre de règles définies par les textes et la collectivité, soit pour réfléchir à un nouveau projet professionnel, soit pour développer de nouvelles compétences et préparer leur projet professionnel.  
69 agents bénéficiaires  
209 jours de formation
- **Bilans professionnels :** 4 agents bénéficiaires
- **Bilans maintien en emploi (MEE) :** 1 agent bénéficiaire
- **Congé de Formation Professionnelle :** 4 agents bénéficiaires



# ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION

## Evolution de carrière

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

#### L'avancement d'échelon,

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

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

#### L'avancement de grade,

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

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

#### La promotion interne,

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

### 21 titularisations en 2022

1 agent de catégorie A, 1 agent de catégorie B et 19 agents de catégorie C

En 2022, 579 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit 74% de l'effectif des titulaires et stagiaires (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne).

La répartition par catégorie est la suivante :

- 29% des agents de catégorie A (51 agents)
- 44% des agents de catégorie B (57 agents)
- 76% des agents de catégorie C (471 agents)

### Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

#### • 541 avancements d'échelon

69% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié.

Ces avancements concernent :

- 25% des agents de catégorie A (44 agents)
- 37% des agents de catégorie B (48 agents)
- 72% des agents de catégorie C (449 agents)

#### • 33 changements de grade

Dont 30 avancements de grade et 3 nomination suite à réussite à concours.

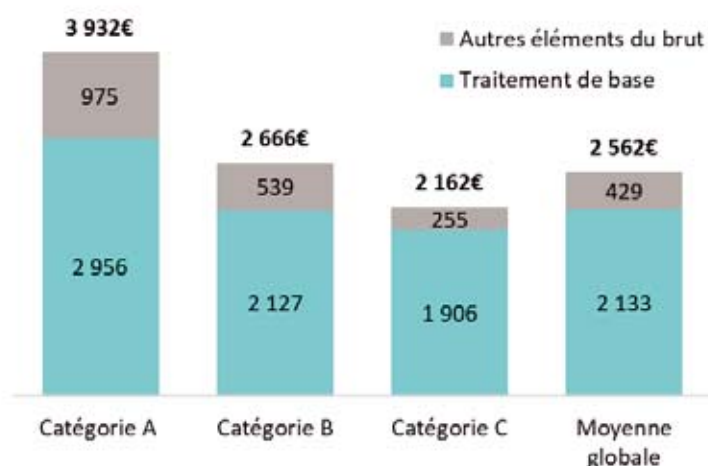
Ces avancements concernent 5 agents de catégorie A, 7 agents de catégorie B et 21 agents de catégorie C.

#### • 5 promotions internes

Ces promotions concernent 2 agents de catégorie A, 2 agents de catégorie B et 1 de catégorie C.

## La rémunération

Salaires brut moyen des agents permanents en 2022 : 2 562 € (2 442 € en 2021).



### LA RÉMUNÉRATION GLOBALE BRUTE

Elle comprend le traitement de base et les primes (hors SFT et hors participation employeur)

Dans un souci de cohérence, la rémunération des agents à temps non complet et à temps partiel est convertie à temps complet.

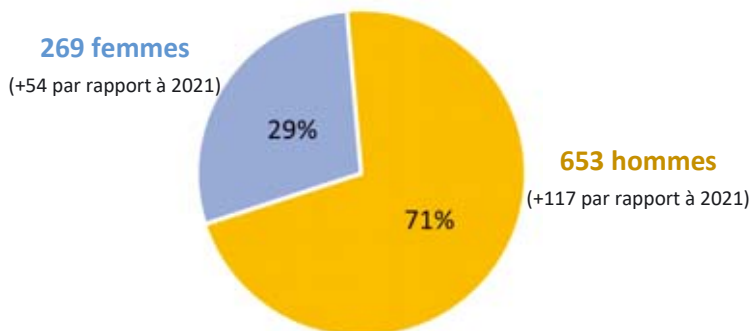
### FOCUS

- Les primes représentent 17% du salaire brut mensuel.
- La moyenne des 10% des salaires les plus élevés représente 2,43 fois la moyenne des 10% des salaires les moins élevés.

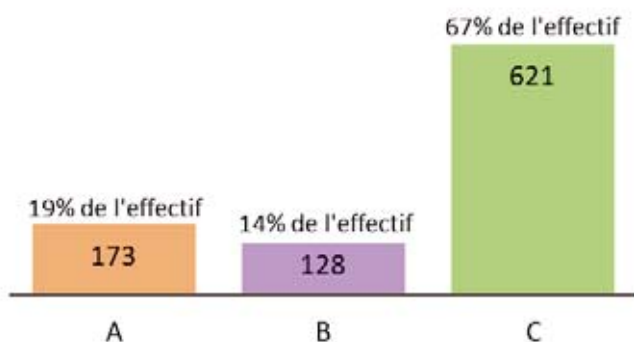
# CARACTERISTIQUES SOCIALES

## Sexe, Catégorie et Âge

### Répartition par sexe



### Répartition par catégorie



En 2022, un agent ALM encadre en moyenne 6,4 agents

### L'âge

La moyenne d'âge dans la collectivité augmente, elle est de **45,6 ans** (45,0 ans en 2021)

La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

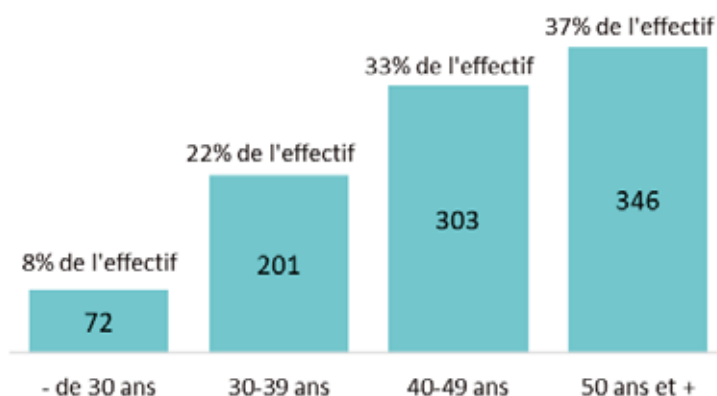
- **Catégorie A : 45,0 ans**
- **Catégorie B : 44,6 ans**
- **Catégorie C : 45,9 ans**

La moyenne d'âge des femmes est moins élevée que celle des hommes, avec respectivement 43,4 ans et 46,5 ans.

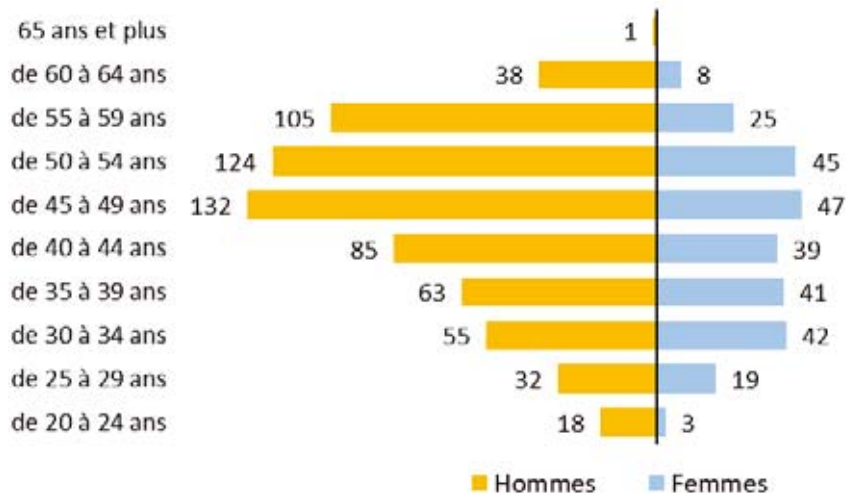
**La part des agents de moins de 30 ans** représente 7,8% des agents permanents (9,2% en 2021)

**La part des agents de 50 ans et plus** représente 37,5% des agents permanents (35,8% en 2021)

### Répartition par tranche d'âge en 2022



### Répartition Hommes-Femmes en 2022



### À noter !

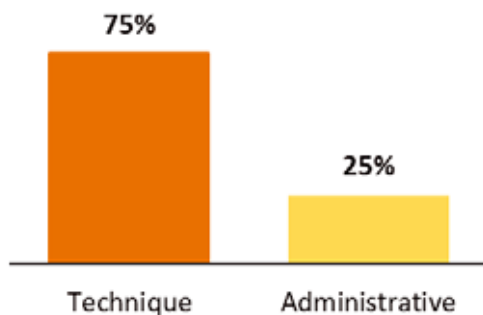
En 2015, 24 agents étaient âgés de 60 ans et plus. En 2022, on compte 47 agents dans cette même tranche d'âge

# CARACTERISTIQUES SOCIALES

## Les filières et les emplois

### La répartition des agents par filière

75% des agents relèvent de la filière technique.



### Les filières

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

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

Elles sont au nombre de 8 (dont 4 présentes à ALM : 5 agents en filière animation et 1 agent en filière sanitaire et sociale).

### Focus

3 agents sur 4 appartiennent à la filière technique

### 122 emplois sont référencés parmi les agents permanents

Les emplois les plus représentés sont les suivants :



# CARACTERISTIQUES SOCIALES

## Le temps de travail

### La durée de temps de travail

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

La majorité des agents travaille à temps complet (92,5%).

Seuls 5 agents occupent un temps non complet.



### Le temps partiel thérapeutique

Augmentation du nombre de temps partiels thérapeutiques en 2022 (+7 par rapport à 2021).



#### Le temps non complet

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

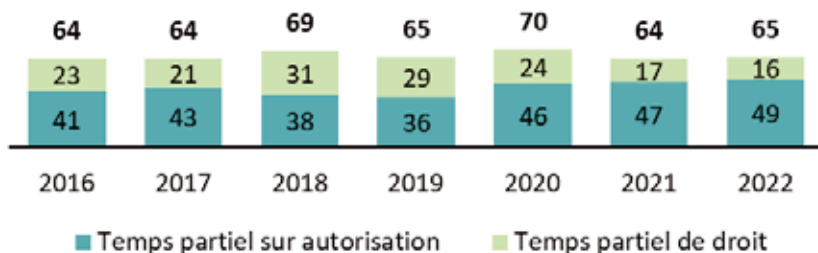
Dans ce cas, la fraction de temps non complet n'est pas choisie par l'agent, mais associée au poste créé par la collectivité.

### Le temps partiel (hors thérapeutique)

En 2022, 65 agents travaillent à temps partiel (+1 agent par rapport à 2021).

69% des agents à temps partiel ont opté pour un temps de travail hebdomadaire de 4 jours.

#### Evolution du nombre d'agents à temps partiel



#### Le temps partiel

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

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

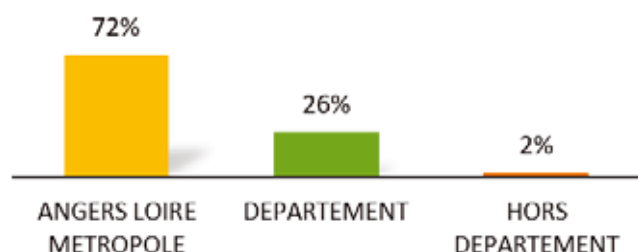
#### Répartition des agents à temps partiel par catégorie :

- 10% des agents de catégorie A (17 agents)
- 12% des agents de catégorie B (15 agents)
- 5% des agents de catégorie C (33 agents)

#### FOCUS

80% des agents à temps partiel sont des femmes (majoritairement de catégorie C et exerçant dans la filière administrative).

## Le lieu de résidence



72% des agents permanents résident dans l'agglomération angevine.  
28% résident à Angers.

# CARACTERISTIQUES SOCIALES

## Ancienneté et départs prévisibles en retraite

### L'ancienneté

On observe une stabilité de l'ancienneté dans la fonction publique territoriale (FPT) et une diminution de l'ancienneté dans la collectivité par rapport à 2021.

#### Ancienneté moyenne dans la FPT : 15,3 ans

(15,6 ans en 2021)

- Catégorie A : 13,7 ans
- Catégorie B : 16,0 ans
- Catégorie C : 15,6 ans

#### Ancienneté moyenne à ALM : 10,1 ans

(11,8 ans en 2021)

- Catégorie A : 8,3 ans
- Catégorie B : 9,2 ans
- Catégorie C : 10,8 ans

En 2022, l'âge moyen d'entrée à la Communauté Urbaine d'ALM est de 36 ans

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

L'analyse prospective des départs en retraite prévoit **295 départs en retraite dans les 10 ans, soit 29 départs par an en moyenne.**

Cela représente près de 32% de l'effectif actuel.

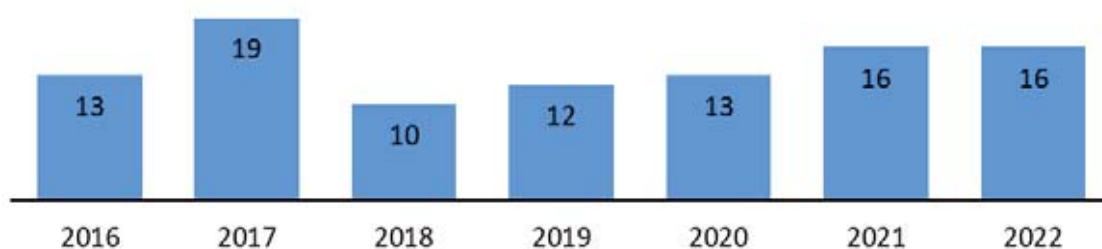
#### Prévision des départs d'ici 2032 par catégorie :

- 26% des agents de catégorie A soit 45 agents
- 25% des agents de catégorie B soit 32 agents
- 35% des agents de catégorie C soit 218 agents

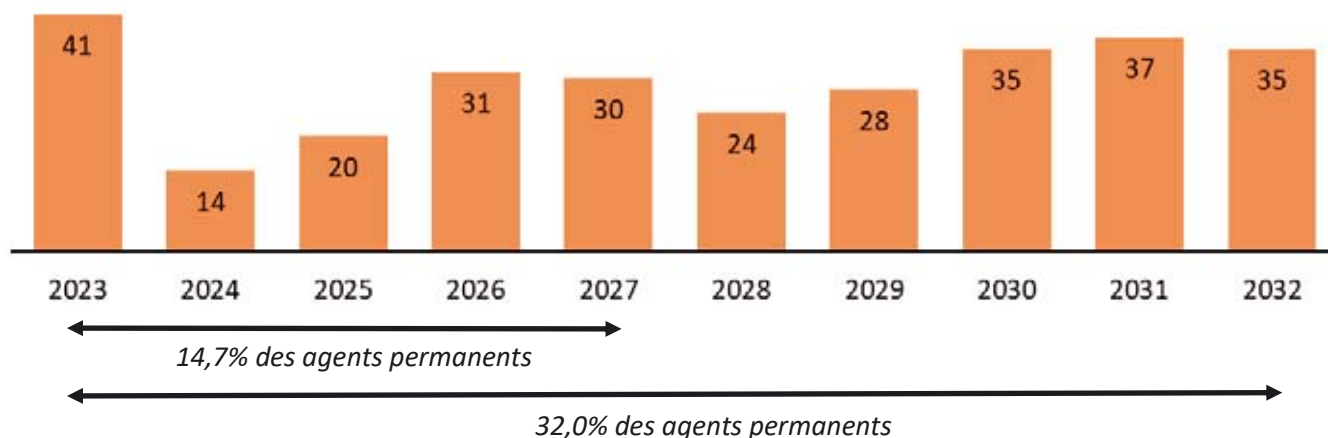
#### Principaux cadres d'emplois impactés par des départs d'ici 2032 :

- 75% des ingénieurs en chef, soit 6 agents
- 48% des agents de maîtrise, soit 28 agents
- 38% des adjoints techniques, soit 166 agents
- 35% des rédacteurs, soit 13 agents
- 25% des attachés, soit 15 agents

### Départs à la retraite observés entre 2016 et 2022



### Départs à la retraite prévisibles dans les 10 ans



# CARACTERISTIQUES SOCIALES

## Le télétravail

### Les demandes de télétravail



274 agents d'Angers Loire Métropole ont fait une demande de télétravail pendant la campagne 2022 en vue de télétravailler en 2023.

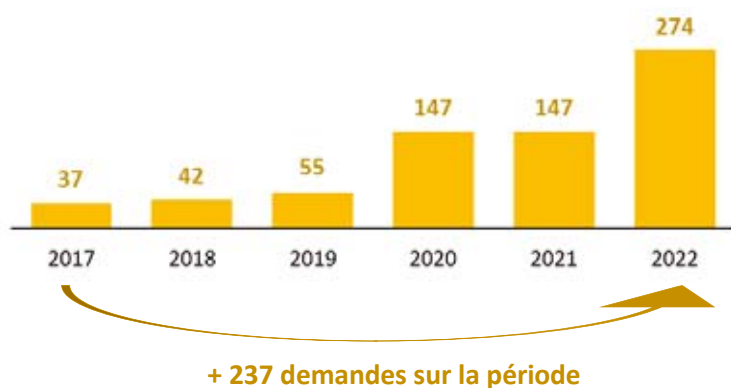
+ 127 demandes par rapport à la dernière campagne qui date de 2020

À noter !

59% des demandes de télétravail ont été faites par des femmes

263 de ces demandes ont été validées, soit 96%

### Evolution du nombre de demandes de télétravail



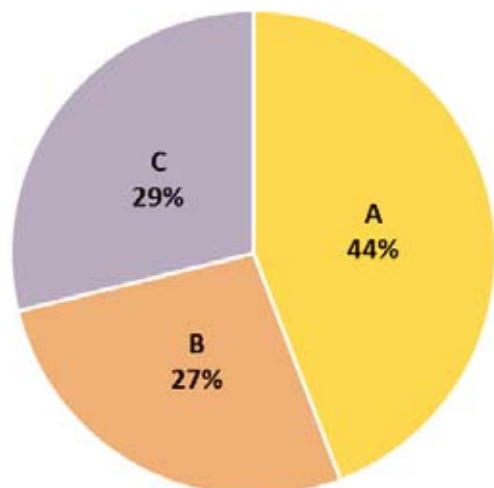
Rappel : la campagne de télétravail 2021 n'ayant pas eu lieu du fait du contexte sanitaire, les chiffres 2020 ont été reconduits en 2021.

### Focus

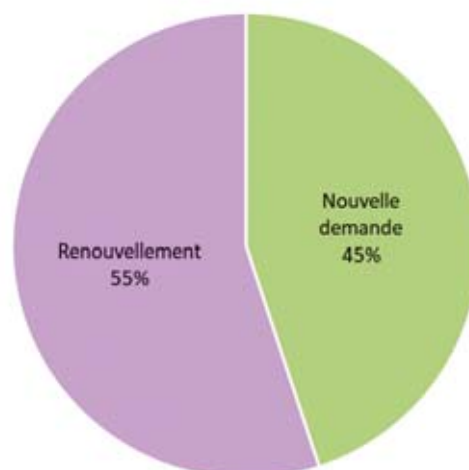
#### Principaux emplois concernés par les demandes de télétravail :

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

### Demandes de télétravail par catégorie



Dans la campagne 2022, il y a eu 124 nouvelles demandes et 152 renouvellements







# L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

## Un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 8,55%\* au 31 décembre 2022

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

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

Une déclaration est faite au plus tard le 30 avril de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs en situation de handicap employés.

En cas de non-respect de cette obligation d'emploi, la loi prévoit une contribution financière que la collectivité doit verser au FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique).

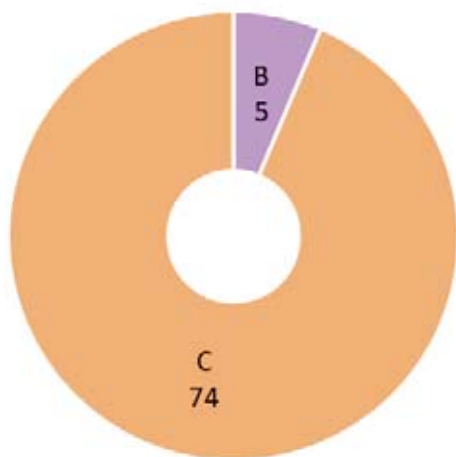
**Au 31 décembre 2022, Angers Loire Métropole emploie 79 agents en situation de handicap.**

Sur la base de l'effectif rémunéré à prendre en compte à cette date, le taux d'emploi direct de travailleurs en situation de handicap est de **8,55%** soit un taux supérieur au taux légal de 6 %.

### Evolution du taux d'emploi direct\* depuis 2017 :



### Répartition des travailleurs handicapés par catégorie :



A noter !

13 femmes  
66 hommes

### Répartition par situation :

- 14 agents reconnus travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé et assimilés)
- 47 agents titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- 17 agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
- 1 agent ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)

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

# TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

## L'absentéisme

### L'absentéisme santé et maternité

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

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

Calcul Taux d'absentéisme =

Nombre de jours calendaires d'absence sur l'année des agents permanents présents au 31/12

365 x effectif permanent au 31/12

Le taux d'absentéisme santé (hors maternité) augmente en 2022.



Le taux d'absentéisme pour maternité est stable en 2022.



A noter !

Au 31/12/2022, 2 femmes sont en position de congé parental

En moyenne, 88,9 ETP sont absents chaque jour pour raisons de santé ou maternité.

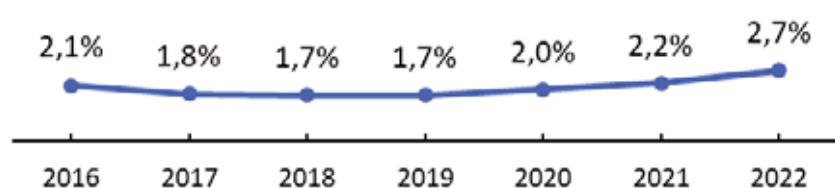
# TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

## L'absentéisme pour maladie ordinaire

### La maladie ordinaire

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

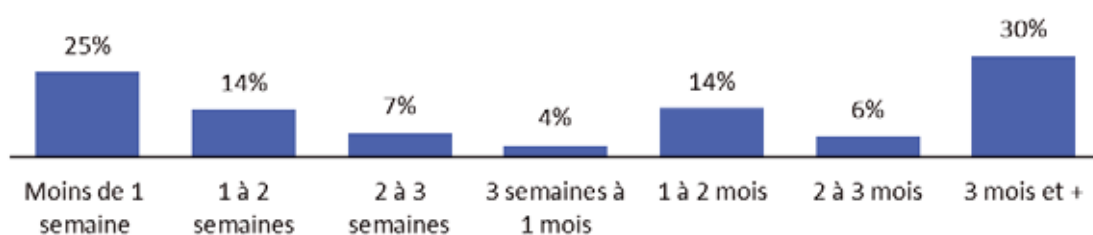
#### Evolution du taux d'absentéisme maladie ordinaire



#### À noter

En équivalents temps plein, 27,4 agents sont absents chaque jour en 2022 pour maladie ordinaire (contre 18 en 2021)

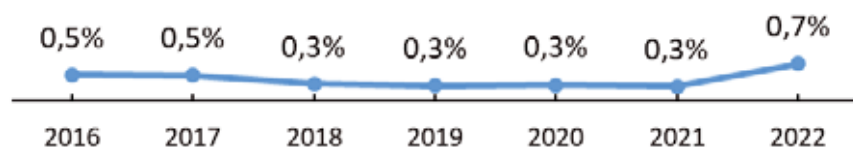
#### Répartition des jours d'absence maladie ordinaire selon la durée de l'arrêt



### L'absentéisme de courte durée

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

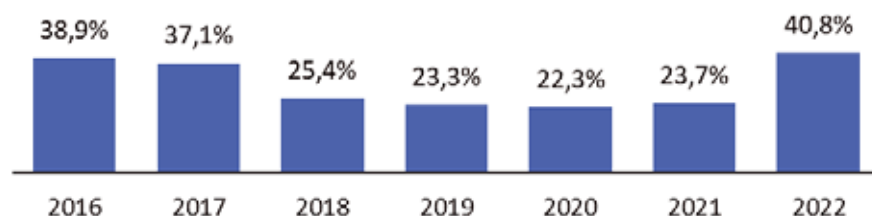
Le taux d'absentéisme de courte durée augmente en 2022.



#### Pour rappel :

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

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



43% des femmes et 40% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2022 pour absentéisme de courte durée

# TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

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

### L'absentéisme pour maladie professionnelle

Le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est stable en 2022.

Taux d'absentéisme maladie professionnelle



### Les accidents de travail et de trajet

En 2022, on observe une diminution de ce taux d'absentéisme.

Parmi les agents permanents, 57 hommes et 11 femmes sont concernés par cet absentéisme.

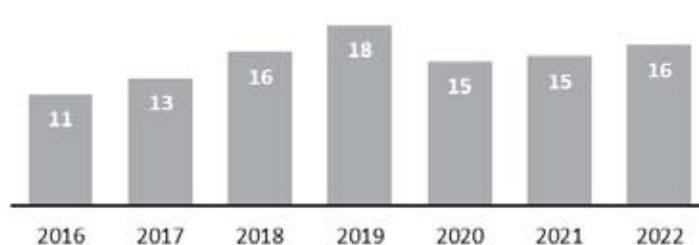
Taux d'absentéisme accidents de travail et trajet



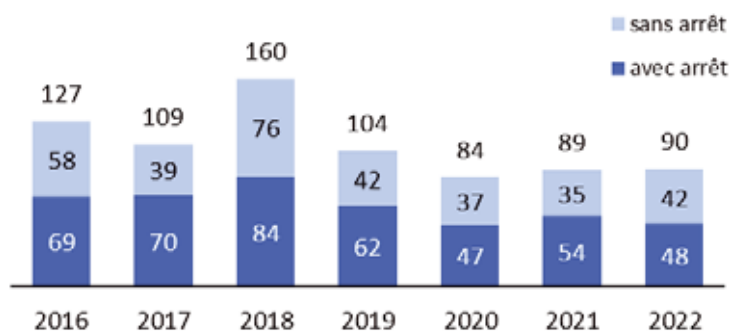
Maladie professionnelle en ETP



Accidents de travail et de trajet en ETP



Nombre d'accidents de travail et de trajet



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

# TEMPS DE TRAVAIL ET SANTÉ

## L'absentéisme pour longue maladie

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

### Pour un congé de longue maladie,

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

### Le congé de grave maladie

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

### Evolution du taux d'absentéisme longue maladie



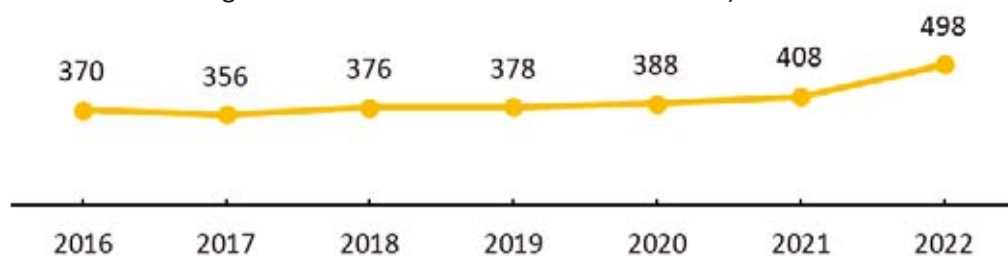
**Le taux d'absentéisme longue maladie augmente en 2022**

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

# MUTUELLE ET PREVOYANCE

## La mutuelle

Le nombre d'adhérents est en augmentation depuis 2018 et atteint 498 en 2022 (+ 90 par rapport à 2021 dont 75 concernant des agents voirie transférés de la Ville vers ALM).



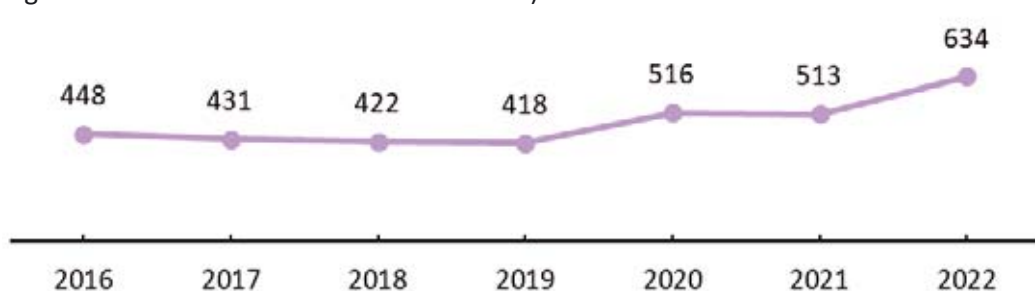
53% de l'effectif permanent adhère à la mutuelle au 31/12/2022.

Adhérents à la mutuelle :

- 47% des agents permanents de catégorie A
- 48% des agents permanents de catégorie B
- 56% des agents permanents de catégorie C

## La prévoyance

634 agents adhèrent à la prévoyance en 2022, soit 121 agents de plus par rapport à 2021 (dont 109 concernent des agents voirie transférés de la Ville vers ALM).



69% de l'effectif permanent adhère à la prévoyance au 31/12/2022.

Adhérents à la prévoyance :

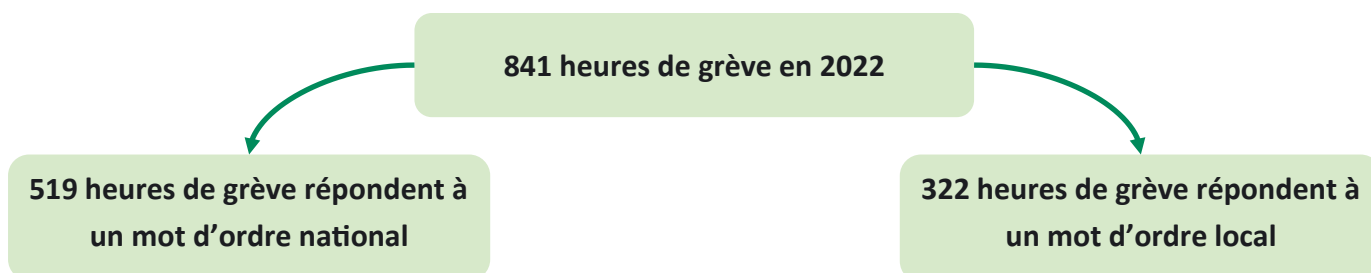
- 61% des agents permanents de catégorie A
- 63% des agents permanents de catégorie B
- 72% des agents permanents de catégorie C

# LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

## Les mouvements de grève

### Augmentation du nombre de grèves en 2022 :

En effet, 841 heures de grève ont été comptabilisées en 2022 (soit 609 heures de plus par rapport 2021).



Dont principalement :

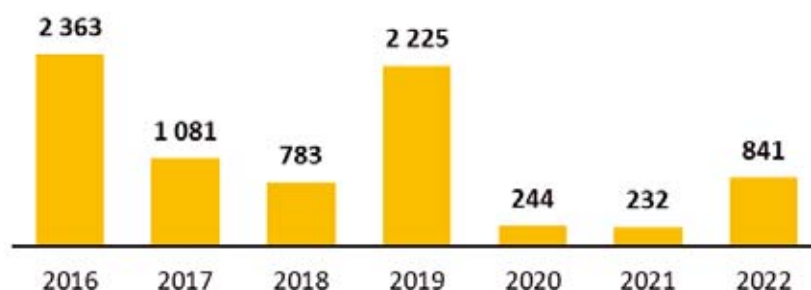
- Au niveau national :

- Augmentation générale des salaires : environ 495 heures.

- Au niveau local :

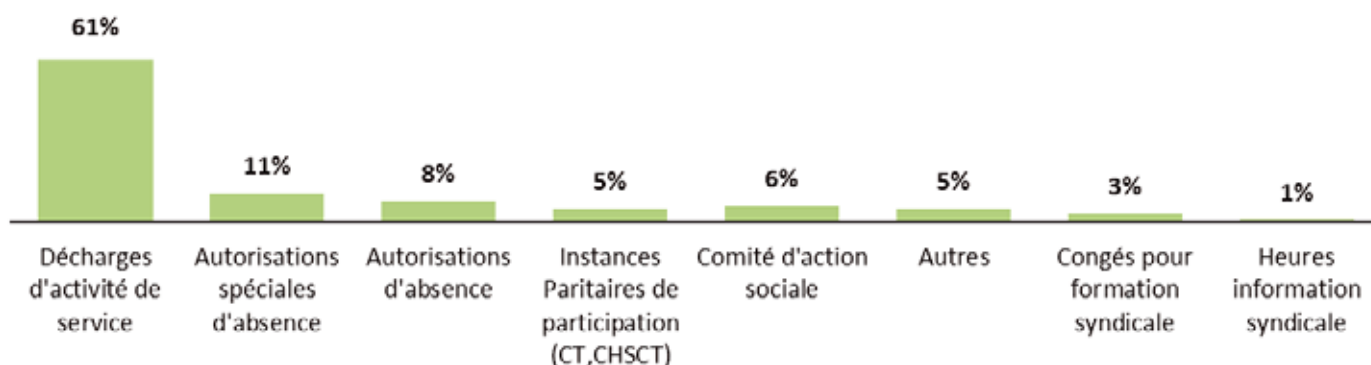
- Augmentation des titularisations, dégel de postes, travail en régie, revalorisations chèques déjeuner, IFSE et 13<sup>ème</sup> mois : environ 319 heures

### Evolution du nombre d'heures de grève



## Les heures de délégation syndicale

En 2022, les heures de délégation syndicale représentent un total de 11 125 heures (soit 6,1 ETP). (8 755 heures en 2021).





# LE DIALOGUE SOCIAL – VILLE, CCAS ET ANGERS LOIRE MÉTROPOLE

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

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

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

## De multiples réunions de dialogue social - Ville CCAS et ALM

En 2022, il y a eu 82 réunions avec les organisations syndicales, soit environ 163 heures.

Ces heures de réunions se décomposent de la façon suivante :

- Réunions de dialogue social déconcentré et participatif (avec le Maire, le DGS et dans les DGA) : 18 heures
- Réunions thématiques et bilatérales : 48 heures
- Instances participatives (préparations + séances) : 113 heures

## Des instances très actives

Les différentes instances représentatives du personnel sont les suivantes :

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

**En 2022** : 11 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

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

**En 2022** : 3 réunions pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

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

**En 2022** : 1 réunion commune pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

• **La Commission temps de travail**

**En 2022** : 9 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

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

**En 2022** : Pas de réunion

# LA DIVERSITÉ

## Les indicateurs de diversité

### ⇒ Répartition par catégorie hiérarchique

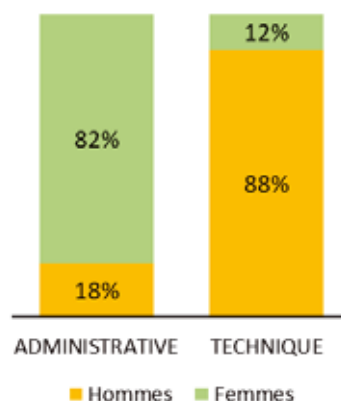


Répartition globale  
29% de femmes  
71% d'hommes

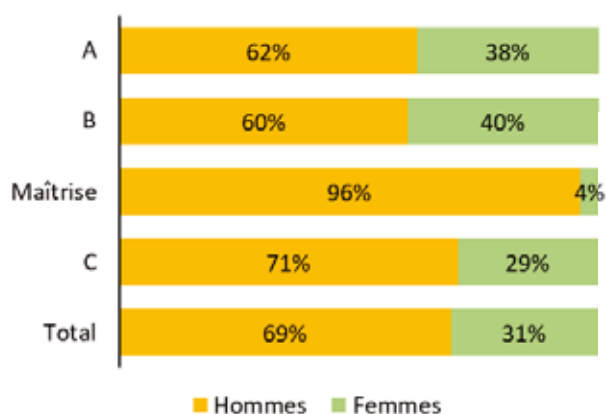
Les hommes représentent 71% de l'effectif permanent. Ils sont majoritaires dans toutes les catégories. Ce sont dans les catégories A et B que l'on retrouve le plus de femmes.

### ⇒ Répartition par filière

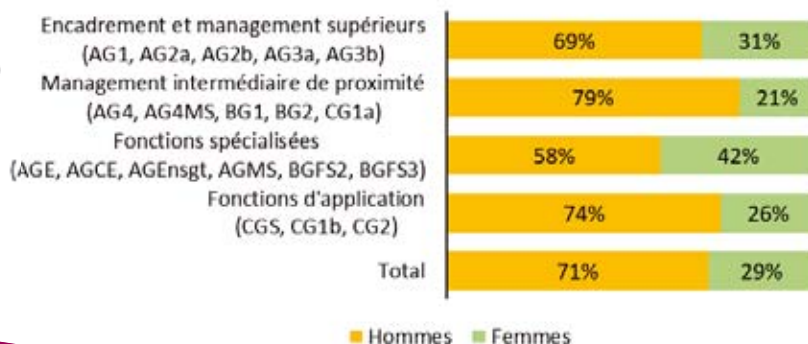
Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative et minoritaires dans la filière technique.



### ⇒ Répartition des agents formés par catégorie



### ⇒ Répartition par groupement de classification

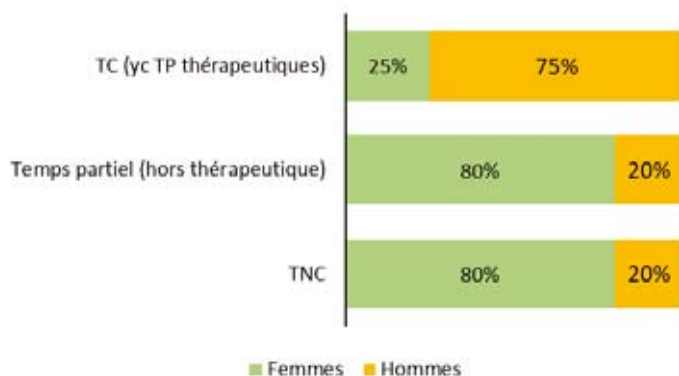


Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année (31%) est légèrement supérieur à la répartition globale de l'effectif

# LA DIVERSITÉ

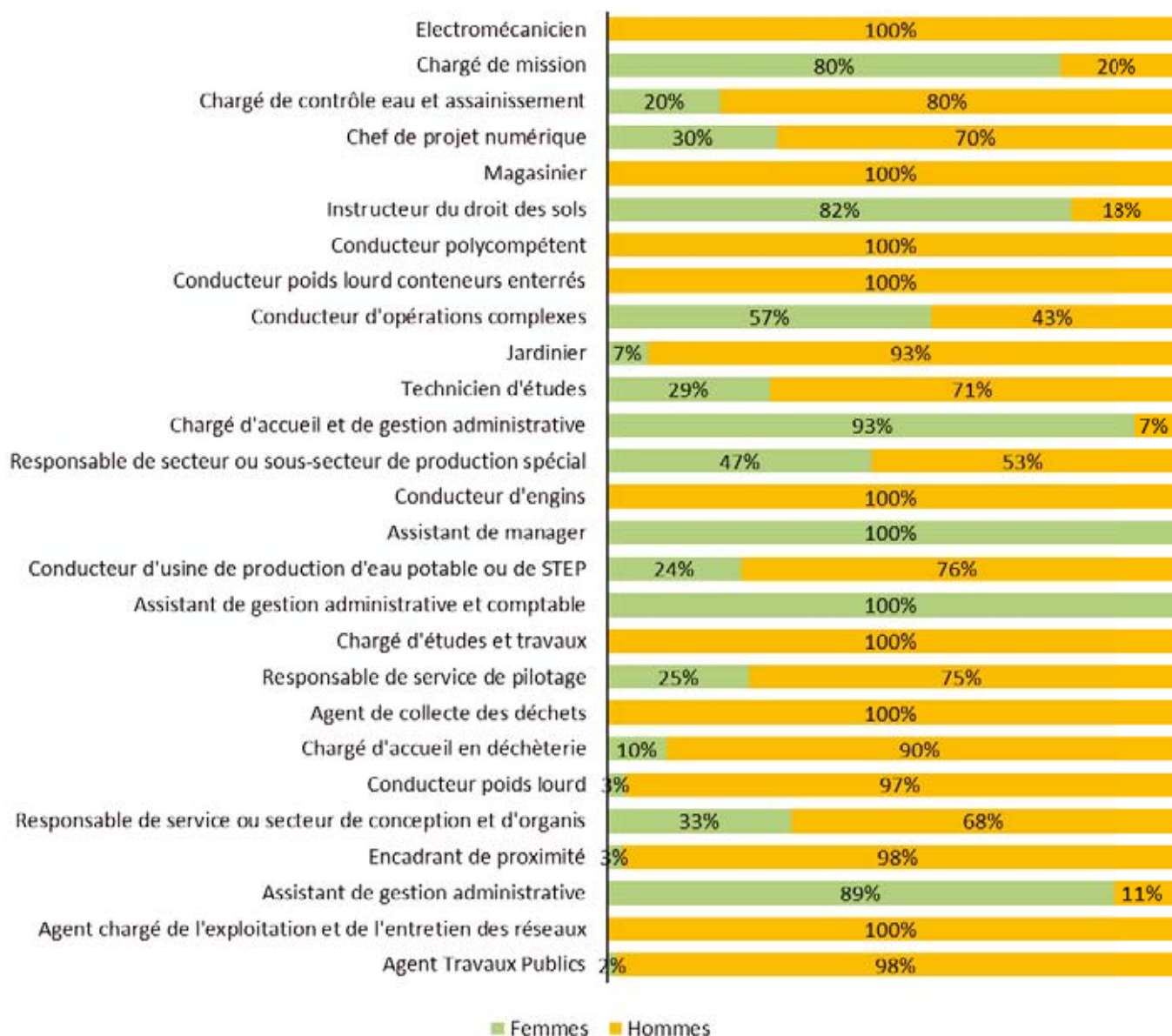
## Les indicateurs de diversité

### ⇒ Répartition par temps de travail



Les femmes sont majoritairement représentées parmi les temps partiels. Les hommes représentent 71% de l'effectif permanent et sont principalement à temps complet. Seuls 5 agents travaillent à temps non complet.

### ⇒ Répartition par principaux emplois



### III – Prévisions budgétaires 2024

---

#### Le chapitre 012 « Les dépenses de personnel » : ALM tous budgets confondus

En 2023, tous budgets agrégés, les dépenses du chapitre 012 s'élèvent à **47,7 millions d'euros**. Celles-ci ont augmenté de **+ 10,4 %** par rapport au CA 2022. Ce constat est lié en grande partie aux mesures réglementaires nationales et aux mesures locales (effet report des mesures 2022 et mesures 2023) ainsi qu'au glissement vieillesse technicité.

Pour 2024, le budget au chapitre 012 s'élève à **50,8 millions d'euros**, ce qui représente une évolution de l'ensemble du chapitre 012 d'ALM de **+ 7,2 %** par rapport au BP 2023 (**+ 6,4 %** par rapport au CA 2023).

L'impact des évolutions réglementaires et du glissement vieillesse technicité est estimé pour l'ensemble des budgets à **+ 3,7 %** par rapport au BP 2023, et se décompose comme suit :

- Glissement Vieillesse Technicité : + 0,9 %,
- Mesures nationales et locales (effet report 2023 et mesures 2024) : + 2,8 %.

L'évolution du BP 2024 s'explique également par :

- le transfert de postes Ville vers ALM (notamment l'effet report du transfert en cours d'année 2023 du personnel de la Maison de l'Environnement et le transfert de postes des Parcs et jardins vers le Budget Principal ALM),
- la variation des effectifs : des postes vacants en 2023 pourvus en 2024, dont ceux liés à la poursuite de la mise en œuvre de la Voirie Communautaire,
- l'effet report de l'évolution de la participation et de la valeur faciale des chèques déjeuner (mise en place au 01/03/2023).

#### Le chapitre 012 « Les dépenses de personnel » par budget

Les évolutions constatées par rapport au BP 2023 sont différentes en fonction des budgets.

En ce qui concerne le **budget principal**, il évolue de **+ 9,4 %** par rapport au BP 2023.

S'ajoute à l'impact de l'effet des mesures réglementaires nationales, des mesures locales et du glissement vieillesse technicité, celui de l'évolution des moyens nécessaires au déploiement de la Voirie Communautaire.

L'évolution des budgets annexes **Eau et Assainissement**, respectivement de **+ 5,9 %** et de **+ 0,7 %** par rapport au BP 2023, correspond principalement à l'impact des évolutions réglementaires nationales, des mesures locales et au Glissement vieillesse Technicité. On constate également une évolution liée aux consolidations de reconversions professionnelles (agents issus de la Ville ou du CCAS) et aux transferts de postes de l'Assainissement vers l'Eau.

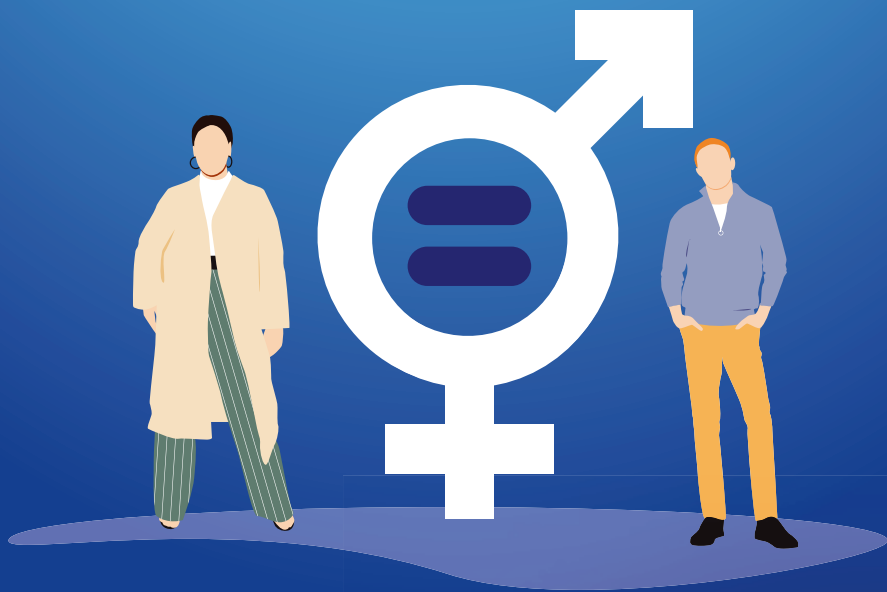
Pour le budget **Déchets**, l'évolution est de **+ 5,7 %** par rapport au BP 2023. Les évolutions réglementaires nationales, les mesures locales et le glissement vieillesse technicité expliquent principalement cette évolution, mais le recours aux moyens nécessaires au contrôle d'accès des Déchetteries impacte également ce budget.

Le budget **Transports** diminue de **6,1 %** par rapport au BP 2023. Cela s'explique par la fin de la mission Tramway.

# Égalité

## entre les femmes & les hommes

BILAN ANNUEL 2023



angers loire  
métropole  
communauté urbaine





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



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

## Une feuille de route égalité 2021-2026

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

Afin de guider l'action pour traduire cette priorité qui doit être envisagée de manière transversale et pragmatique, les élus ont

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

### PRIORITÉ 1

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

### PRIORITÉ 2

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

### PRIORITÉ 3

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

### PRIORITÉ 4

Un espace public égalitaire et inclusif pour toutes et tous

### PRIORITÉ 5

Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

# Une gouvernance de l'égalité

Certains chantiers ont déjà débuté, d'autres restent à lancer. Nous nous sommes engagés, avec l'appui des élus, des services de la Ville, d'Angers Loire

Métropole, du CCAS et des partenaires à rendre compte d'un bilan annuel. **Ce second livret présente une synthèse des avancées pour l'année 2023.**

## CHIFFRES CLÉS 2023

5

### ORIENTATIONS PRIORITAIRES

réparties en 68 actions :

### L'AMBITION

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

### LES MOYENS

La Mission Egalité Diversité

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

Un soutien aux associations qui oeuvrent en matière d'égalité

56%

d'actions sont en cours ou terminées

44%

d'actions restant à lancer



**Jean-Marc Verchère,**

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

Président du Centre  
Communal d'Action  
Sociale d'Angers



**Christelle Lardeux-Coiffard,**

Adjointe au Maire  
aux Solidarités actives  
et aux Droits des femmes



**Jeanne Behre-Robinson,**

Adjointe au Maire  
à la Sécurité  
et à la Prévention



**Roselyne Bienvenu,**

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

1<sup>ère</sup> Vice-présidente  
d'Angers Loire Métropole



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



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

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

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

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

À NOTER

## Soutenir les associations

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

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



# 117 500 €

C'est le montant versé  
aux associations en 2023.<sup>1</sup>



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

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



### CHIFFRES CLÉS

5

sessions  
organisées

51

participants  
sensibilisés



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

Témoignage d'un agent de la Ville

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

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

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

À NOTER

# Pour une culture partagée de l'égalité

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

CHIFFRES CLÉS

**102** personnes sur les 3 conférences

**8** enfants ont participé

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

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

**Être une fille, un garçon aujourd'hui**  
Stéréotypes, éducation : Parlons-en !

**4 mars**  
De 10h à 12h,  
au Centre Jean-Vilar  
1 bis rue Henri-Bergson\*

Dans le cadre de la conférence des familles, la conférence où les parents ont la parole.

Retrouvez aussi la conférence des familles le 3 juin 2023

angers.fr

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

CHIFFRES CLÉS

**1** journée phare (20 mars)

**22** services Ville impliqués

**18** partenaires

**965** participants

**21** événements



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

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

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

- Un séminaire destiné aux acteurs de la Politique de la Ville a réuni plus de 130 participants ;

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

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

<sup>1</sup> Les échanges sont disponibles sous la forme d'un podcast du F\*Club à retrouver dans la rubrique « égalité femmes hommes » sur [Angers.fr/rubrique égalité](https://angers.fr/rubrique/egalite)

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



### PRIORITÉ 3

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

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

2

groupes  
bénéficiaires

19

femmes  
accompagnées

8

participantes  
accompagnées  
individuellement



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

insertion socioprofessionnelle dans le cadre du Bureau d'Accompagnement Individualisé vers l'Emploi (BAIE).

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

TouteSport!

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

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

plus à charge. Elles ont pu reprendre un emploi ou une formation professionnelle en moyenne un mois et demi après l'entrée sur la place en crèche.

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



# Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

## Formation des agents d'accueil Ville, ALM et CCAS

### CHIFFRES CLÉS

# 34

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



Pour renforcer la lutte contre les violences faites aux femmes, la formation « Violences sexistes et sexuelles : prévenir, repérer et agir dans un contexte de primo-accueil » a été dispensée aux agents d'accueil de la Ville et du CCAS par des professionnels du CIDFF 49 et de Solidarité Femmes 49. Cette formation vise à permettre un meilleur repérage et une orientation des

victimes majeures de violences sexistes et sexuelles, en particulier de violences conjugales et intrafamiliales. Il s'agit notamment de comprendre les origines des violences sexistes et sexuelles, de savoir identifier le processus, repérer les différentes formes de violences et de détecter les signaux d'alerte. La formation dispensée permet également de savoir accueillir et entendre la première parole d'une femme victime, et d'identifier les partenaires locaux intervenant sur la prise en charges des victimes.

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

## Temps d'information des bénévoles du festival Tempo rives

### CHIFFRES CLÉS

# 15

bénévoles sensibilisés aux violences sexistes et sexuelles



Sollicitée par la Direction de la Culture, la Mission Egalité et Diversité a dispensé un temps d'information sur les violences sexistes et sexuelles de 45 minutes aux bénévoles du festival de musique Tempo Rives qui s'est tenu du 12 juillet au 3 août 2023. Après avoir proposé une définition des violences sexistes et sexuelles et une présentation du cadre légal en la

matière, les quinze bénévoles présents ont bénéficié de ressources pour agir en tant que témoin et pour informer et orienter les victimes – le 3919, la méthode des 5D, le répertoire des associations locales. Des cartes «violences femmes info», des «violentomètres» et des guides « Agir contre les violences sexistes et sexuelles » leur ont été distribués.

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

*Témoignage d'une participante.*



## Trois campagnes d'information et de sensibilisation

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

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

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

- La diffusion du violentomètre en format affiche dans plus de 80 lieux accueillants du public ;

- La diffusion d'un dépliant et trois affiches dont le contenu est ciblé témoin, victime et auteur de violences sexistes et sexuelles. Diffusé dans les communes d'Angers Loire Métropole et via les associations partenaires, cette campagne de sensibilisation a été créée dans le cadre du contrat de mobilisation et de coordination locale sur les violences sexistes et sexuelles ;

- La diffusion de clips vidéo avec les numéros d'urgence et d'information que l'on soit victime, témoin ou auteur de violences sexistes et sexuelles dans le tram.

RESPECTER    ACCEPTER    DEMANDER DE L'AIDE

APPELER    ÉCOUTER

# AGIR

## POUR STOPPER LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES !

S'INFORMER    ÊTRE ACCOMPAGNÉ

### AUTEUR ?

- Je sais que le **consentement est temporaire** (peut être donné puis retiré), doit être réfléchi (sans contrainte, ni pression...) et que le silence vaut refus ?
- Je demande toujours l'**accord de la personne** avant de diffuser des photos, des vidéos... (en public, sur les réseaux sociaux...)?
- Mon ou ma partenaire **peut refuser de répondre** à mes envies ou mes désirs sexuels, quelle qu'en soit la forme ?
  - Je respecte la liberté et les choix de chacun à être, à agir et se vêtir comme il le souhaite ?

**Si vous répondez non à l'une de ces questions, vous êtes potentiellement auteur de violence, agissez autrement ou parlez-en pour vous faire aider :**

Un numéro dédié à l'écoute des auteurs  
**08 019 019 11 - 7j/7 de 9h à 19h**  
**Arretonslesviolences.gouv.fr**

**EN CAS D'URGENCE :** 17 Police - Gendarmerie (114 par SMS), 115 Hébergement d'urgence.

Prendre conscience et en parler, un premier pas pour sortir des violences !

PRÉFET DE LA SEINE-SAINT-DENIS  
PRÉFET DE LA SEINE-SAINT-DENIS

angers loire métropole

PRIORITÉ 5

# Un espace public inclusif

## Dénomination du jardin de Monplaisir au féminin

### CHIFFRES CLÉS

**1392**

votants, dont 951 votes électroniques et 441 bulletins papier

**93**

participants aux ateliers

**22**

habitants au dépouillement



Les Angevines et Angevins de plus de 10 ans ont voté sur la plateforme [ecrivons.angers.fr](https://ecrivons.angers.fr) pour choisir le nouveau nom du jardin de Monplaisir du 15 mai au 15 juin. Georgette Boulestreau (1903-1986), sage-femme libérale militante à Angers, a été choisie par une majorité de votants, parmi une liste de 5 noms issus de l'annuaire numérique des Angevines remarquables. Ces 5 noms ont été sélectionnés par un jury citoyen composé de façon paritaire de 14 habitants, enfants et adolescents

fréquentant les écoles du quartier, bénévoles associatifs et élus. Les écoles du quartier ont été fortement impliquées dans la démarche, grâce au lien facilité par la Cité éducative. Le parc Georgette Boulestreau sera inauguré en 2024.

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

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

### CHIFFRES CLÉS

20

nouveaux noms de femme dans l'annuaire numérique

33

propositions



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

33 noms de femmes ont été proposés par les Angevines et Angevins de 10 ans ou plus sur [ecrivons.angers.fr](https://ecrivons.angers.fr) dans le cadre d'un appel à idées lancé pendant le Mois de l'égalité en mars. 20 noms respectaient les critères et ont donc été retenus sont notamment, Ingeborg Martin-Krumm, fondatrice de l'Institut de Perfectionnement en Langues Vivantes et actrice du jumelage entre

Angers, Osnabrück et Haarlem, Annabelle Sergent, auteure et comédienne, ou encore Delphine Billen, auteure, sont les femmes entrées dans l'annuaire numérique.

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

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

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



Crédit : Ville d'Angers - Th.Bonnet

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

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

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

## CHIFFRES CLÉS

**33**

demandes  
d'adhésion

**15**

labels  
attribués

**3**

sessions de  
sensibilisation sur  
les violences sexuelles

**42**

personnes  
sensibilisées

**81%**

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

**20 %**

d'entre elles déclarent  
avoir été aidées

**86 %**

des personnes  
interrogées ne savent  
pas comment réagir  
lors qu'elles sont  
victimes ou témoins<sup>1</sup>

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



# Un observatoire pour agir en faveur de l'égalité

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

## Chiffres clés du territoire

### Egalité économique

#### Ecart de rémunération

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

Source : Insee, base Tous salariés 2021

#### Entrepreneuriat des femmes

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

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

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

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

#### Temps de travail

**1/3** des femmes en emploi résidant sur Angers Loire Métropole travaille à temps partiel.

Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020

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

Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020

### Familles monoparentales

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

Source : Insee, enquête annuelle de recensement 2020

### Violences sexistes et sexuelles

**7787** femmes victimes de violences ont été accueillies dans les associations, structures et services en Maine-et-Loire en 2021, dont 2 304 par les services de Police.

Source : Observatoire régional des violences faites aux femmes – Données 2021

### Parité politique

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

Source : Angers Loire Métropole – Données 2023

### Sports – Pratiques sportives

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

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

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

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

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

## Mixité des métiers\*

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

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

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

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

## Temps partiel

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

## Temps non complet

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

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

## Encadrement

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

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

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

## Télétravail

**72%** des télétravailleurs sont des femmes.

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

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

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



## Pour plus d'informations :

02 41 96 99 26 – [citoyennete@ville.angers.fr](mailto:citoyennete@ville.angers.fr)

Dans la rubrique « égalité femmes hommes »  
sur [Angers.fr/rubrique égalité](http://Angers.fr/rubrique%20egalite)







Montant annuel des indemnités versées aux membres du conseil de communauté d'Angers Loire Métropole en 2023 (en €)

Nom	Prénom	Fonction	Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i>			Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la communauté urbaine				
			Montant	Remboursement de frais	Total mandat électif communautaire	Représentation 1		Représentation 2		Total représentations communautaires
						Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	
ABELLARD	Philippe	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
AUREGAN	Yves	DELEGUE	2 920		2 920					0
BECHU	Christophe	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
BEHRE-ROBINSON	Jeanne	DELEGUE COM	9 698		9 698	ALH	4 774			4 774
BERGUE	Magali	DELEGUE	1 858		1 858					0
BERNUGAT	Hélène	DELEGUE	2 920		2 920					0
BIAGI	Robert	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
BIENVENU	Roselyne	VICE-PRESIDENT	25 425	289	25 714					0
BLIN	Christine	DELEGUE	2 920		2 920	ALH	5 286			5 286
BODUSSEAU	Sébastien	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
BOUCHOUX	Corinne	VICE-PRESIDENT	25 425		25 425					0
BOUSSION	Sébastien	DELEGUE	2 920		2 920					0
BRANCOUR	Roch	VICE-PRESIDENT	25 425		25 425					0
BREJEON	Dominique	VICE-PRESIDENT	25 425		25 425					0
CAILLEAU	Marc	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
CAILLEUX	Christelle	DELEGUE	2 920		2 920					0
CAMARA-TOMBINI	Silvia	DELEGUE	2 920		2 920					0
CHARTIER	Patrick	DELEGUE	2 920		2 920					0
CHIMIER	Denis	DELEGUE COM	9 698		9 698	Soclova	488	Siéml	7 001	7 488
CHOUTEAU	Edith	DELEGUE	2 920		2 920					0
CHRETIEN	Maryse	DELEGUE	2 920		2 920					0
COCHET	Benoît	DELEGUE COM	9 698		9 698	ALH	1 108	Sdis49	7 300	8 409
COLLIOT	Yves	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
CRUYPENNINGCK	Hélène	DELEGUE	2 920		2 920					0
DAUVILLON	Anita	DELEGUE	2 920		2 920					0
DEMOIS	Jean-Louis	VICE-PRESIDENT	25 425		25 425	SPL Centre de tri Biopole	14 698			14 698
DIDIER	Célia	DELEGUE	2 920		2 920					0
DIERS	Charles	DELEGUE	2 920		2 920					0
DUARTE	Sylviane	DELEGUE	2 920		2 920					0
DUFETEL	Nicolas	DELEGUE	2 920		2 920					0
EL BAHRI	Ahmed	DELEGUE	2 920		2 920					0
ENGEL	Karine	DELEGUE	2 920		2 920					0
FAVRE D'ANNE	Mathilde	DELEGUE	2 920		2 920					0
FEL	Caroline	DELEGUE	2 920		2 920					0
FEVRIER	Vincent	DELEGUE	2 920		2 920					0
FOYER	Jérôme	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
GANNON	Patrick	DELEGUE	2 920		2 920					0
GARCIA	Jean-François	DELEGUE	2 920		2 920					0
GIDOIN	Yves	VICE-PRESIDENT	25 425		25 425					0
GIRAULT	Jérémy	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
GODIN	Eric	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
GOUA	Bruno	DELEGUE	2 920		2 920					0
GROSSET	Corinne	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
GUEMAS-GALLARD	Agnès	DELEGUE	670		670					0
GUITEAU	Francis	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
HALLIGON	Jean	DELEGUE	2 920		2 920					0
HEBE	Jean-Pierre	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
HENRY	Maxence	DELEGUE	2 920		2 920					0
HEULIN	Paul	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
HIE	Arnaud	DELEGUE COM	9 698		9 698	SMAH	3 139			3 139
HOUSSIN SALVETAT	Caroline	VICE-PRESIDENT	25 425		25 425					0
JACQUET	Lydie	DELEGUE	2 920		2 920					0
JAUNEAULT	Grégoire	DELEGUE	2 920		2 920					0
JOUSSET	Mickaël	DELEGUE COM	9 698		9 698					0

Nom	Prénom	Fonction	Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i>			Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la communauté urbaine				
			Montant	Remboursement de frais	Total mandat électif communautaire	Représentation 1		Représentation 2		Total représentations communautaires
						Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	Structure concernée	Montant de l'indemnité de fonction	
KIRSCHNER	Benjamin	DELEGUE	2 920		2 920					0
LARDEUX COIFFARD	Christelle	DELEGUE	2 920		2 920					0
LE BRIS-VOINOT	Carine	DELEGUE	2 920		2 920					0
LEBEAUPIN	Sophie	DELEGUE	2 920		2 920					0
LEFLOCH	Stéphane	DELEGUE	2 920		2 920					0
LEMIERRE	Marie-Isabelle	DELEGUE	2 920		2 920					0
LEROY	Monique	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
MAILLET	Véronique	VICE-PRESIDENT	25 425		25 425					0
MARTIN	Jacques-Olivier	VICE-PRESIDENT	25 425	35	25 460	Alter cités	16 000	Siéml	7 001	23 000
MEGHERBI	Nacira	DELEGUE	2 920		2 920					0
MIGNOT	Jean-Pierre	DELEGUE	2 920		2 920					0
NAHAM	Lamine	VICE-PRESIDENT	25 425		25 425					0
NEBBULA	Constance	VICE-PRESIDENT	25 425	1 001	26 425					0
NUNEZ	Patrice	DELEGUE	2 920		2 920					0
PABRITZ	Stéphane	DELEGUE	2 920		2 920					0
PAILLOCHER	Marina	DELEGUE	2 920		2 920					0
PAVILLON	Jean-Paul	VICE-PRESIDENT	25 425	121	25 546	SMBVAR	9 106			9 106
PILET	Benoît	VICE-PRESIDENT	25 425		25 425					0
POQUIN	Franck	VICE-PRESIDENT	25 425	100	25 525	Siéml	7 001			7 001
PRONO	Jean-Charles	VICE-PRESIDENT	25 425		25 425					0
RAIMBAULT	Jean-François	DELEGUE COM	9 698		9 698	ALH	597	SMBVAR	4 551	5 147
RAIMBAULT	Isabelle	DELEGUE	2 920		2 920					0
RAPIN	Florian	DELEGUE	2 920		2 920					0
RENOU	Marie-France	DELEGUE	2 920		2 920					0
RICHARD	Elsa	DELEGUE	2 920		2 920					0
RICHOU	Bruno	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
SAEIDI AKBARZADEH	Arash	DELEGUE	2 920		2 920					0
SCHWEITZER	Claire	DELEGUE	2 920		2 920	ALH	171			171
STALL	Geneviève	DELEGUE COM	9 698		9 698					0
TAHIRI	Alima	DELEGUE	2 920		2 920					0
VANBREMEERSCH	Augustin	DELEGUE	2 920		2 920					0
VERCHERE	Jean-Marc	PRESIDENT	52 282		52 282					0
VERON	Céline	DELEGUE	2 920		2 920					0
VEYER	Philippe	DELEGUE COM	9 698		9 698	ALH	256			256
VIEU	Laurent	DELEGUE	2 920		2 920					0
VIGNER	Jean-Philippe	DELEGUE	2 920		2 920					0
YVON	Richard	DELEGUE	2 920		2 920					0
<b>Total</b>					<b>806 776</b>					<b>88 474</b>

#### Acronymes des organismes extérieurs

ALH	Angers Loire Habitat
SDIS 49	Service départemental d'incendie et de secours de Maine-et-Loire
SIÉML	Syndicat intercommunal d'énergie de Maine-et-Loire
SMAH	Syndicat mixte Anjou hortipôle
SMBVAR	Syndicat mixte des basses vallées angevines et de la Romme
SOCLOVA	Société d'économie mixte de construction et de gestion de logements de la Ville d'Angers