

Débat d'orientation budgétaire 2025

Rapport annexe sur la gestion de dette

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. Ce rapport synthétisé permet également de visualiser le suivi de la stratégie de dette actualisée en 2023.

Suivi de la stratégie de gestion de dette

Sur la base d'un constat réalisé en 2022 sur les profonds changements du contexte économique et financier, il est apparu nécessaire d'actualiser notre stratégie depuis 2023 jusqu'à la fin du mandat **en axant l'action de la collectivité autour des principes suivants : optimiser, sécuriser et diversifier.**

- 1- Orientation 1- 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 (placement de certaines recettes contre intérêts).

Réalisations 2023- 2024 :

- a. les 2 contrats d'échanges de fin 2023 ont permis de réaliser un produit financier exceptionnel de 1,5 M€ en mars. Ceux conclus en mai 2024, un gain de 0,4 M€ en juillet 2024,
- b. les placements sur comptes à terme ont généré environ 472 000 € de recettes financières,
- c. la gestion revolving a permis l'économie de frais d'intérêts de plus de 470 000 €.

Au global, ce sont 2,4 M€ de recettes encaissées et 470 k€ de frais économisés. Ces montants ont principalement contribué au financement du budget annexe transport.

2- Orientation 2 - Sécuriser la dette :

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

Réalisations 2023- 2024 :

- a. Le renouvellement du dispositif jusqu'en 2028 a été acté au conseil de février 2024 et une 1^{ère} mise en œuvre du fonds d'aide pour 191 k€ de recettes 2024
- b. Définition d'une méthodologie de provisionnements pour risques financiers actée au conseil de décembre 2023 et constitution de 7,7 M€ de provisions budgétaires sur 2023 et 2024

3- Orientation 3 - 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,
- Revisiter le PPI pour sélectionner un projet/sujet éligible à un financement d'une banque européenne.

Réalisations 2023-2024 :

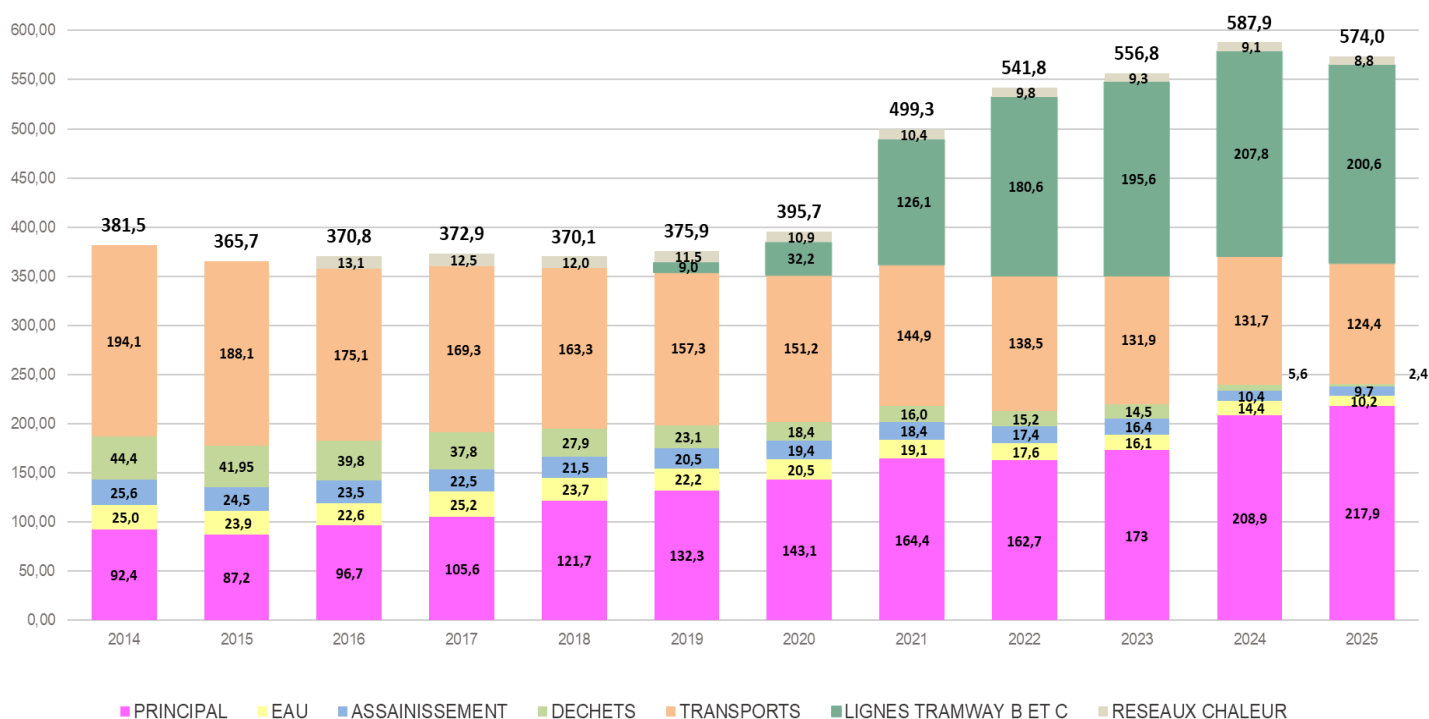
- a- De nouveaux partenaires intègrent désormais les consultations d'emprunts tels que les arrangeurs ou plateformes (Pronoia, Loanbox et Tpicap). L'Agence France Locale est interrogée systématiquement. A ce jour, les offres reçues de la part de ces structures restent proches de celles du secteur bancaire et ne permettent pas d'amortir les commissions ou les coûts d'adhésion associés.
- b- Des contacts sont établis avec la Banque Européenne d'Investissement pour s'informer des conditions de financement.

1 - Encours et annuités de la dette d'ALM

L'année 2025 est marquée par **une diminution de l'encours de dette de -13,9 M€** après cinq années de financement des lignes B et C du tramway. Au 01/01/2025, **l'encours de la dette atteint désormais 574 M€** après un pic à 588 M€. Parallèlement à cette tendance, la collectivité peut s'appuyer sur des points forts :

- Une dette hors tramway (au 01/01/2025) de 373,4 M€ restée stable depuis 2014,
 - La contractualisation de la totalité des **financements des dernières lignes de tramway à taux fixe moyen de 1,09%**,
 - La **réduction drastique de notre volume de dette à risque** qui atteint désormais **58,9 M€**, soit **10,3% de l'encours** (contre 148 M€ et 38,9% en 2014).
- Un encours au 01/01/2025 en diminution de 13,9 M€

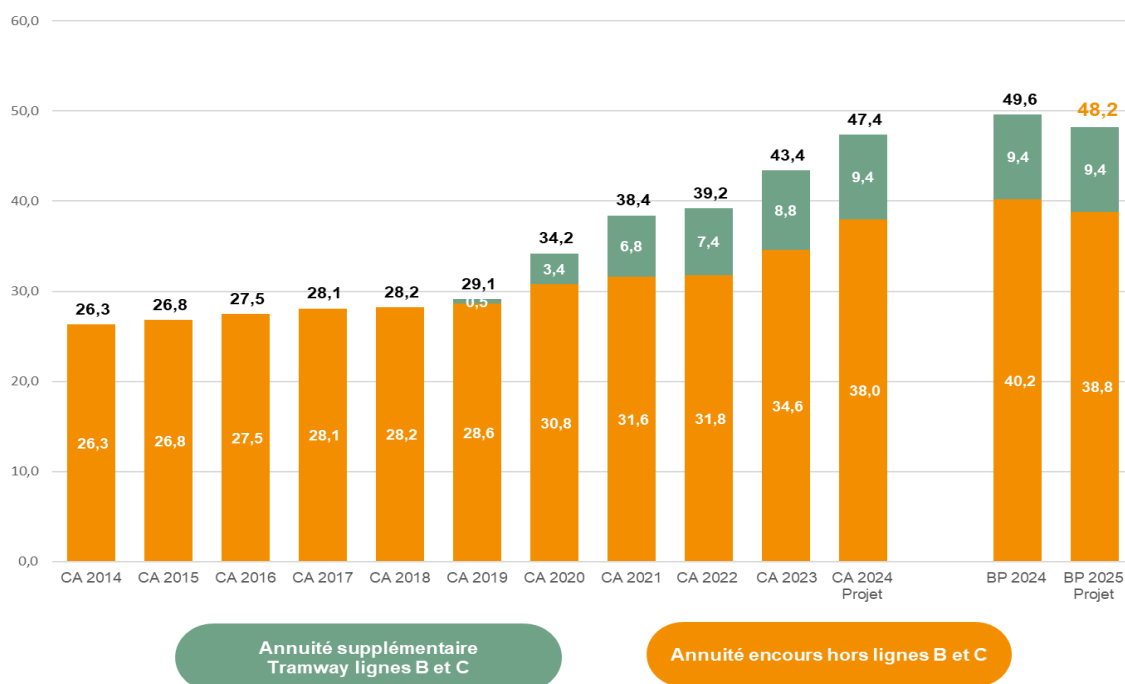
Encours de la dette 2014-2025 par budgets
(En M€ - Chiffres au 01/01/N)



Cette baisse de **-13,9 M€** sur l'ensemble des budgets résulte du différentiel entre **33,4 M€** de remboursement de capital (dont 0,6 M€ de remboursement anticipé) et de **19,5 M€** de nouveaux emprunts (ou de transfert ou de différentiel de valorisation de l'emprunt devises). Ces mouvements sur le stock de dette se mettent en œuvre de manière différenciée entre le budget principal et les budgets annexes.

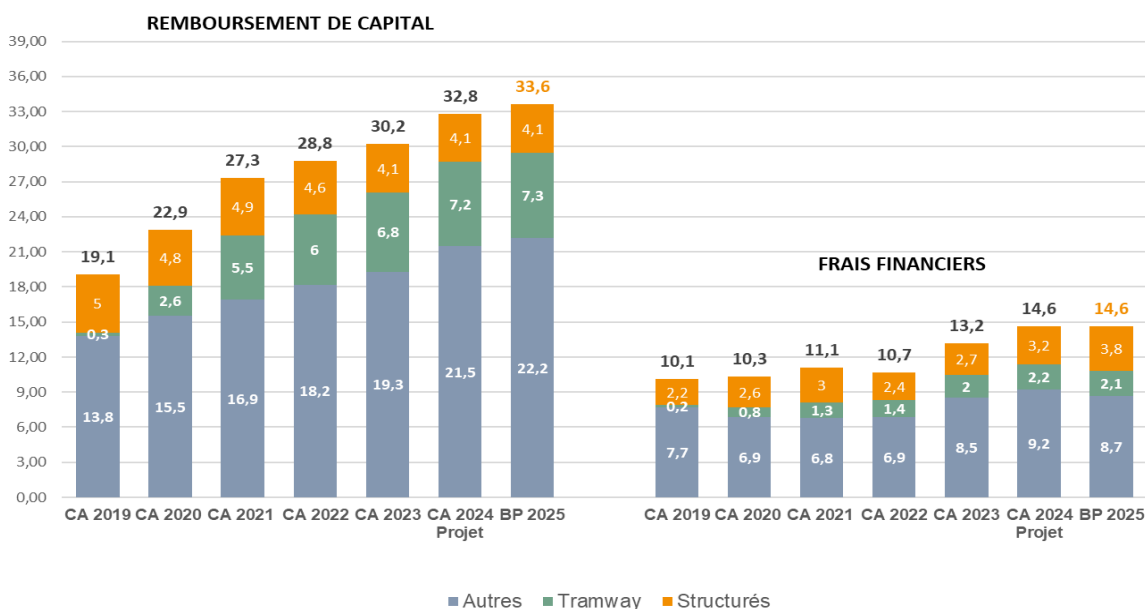
● Les annuités depuis 2014 :

Les annuités de la dette ont faiblement progressé jusqu'en 2019. L'exercice 2020 marque le début d'une évolution programmée.



Ces annuités peuvent se détailler de la manière suivante :

Evolution des annuités détaillées 2019-2025



A NOTER QUE LE MONTANT DE REMBOURSEMENT DE CAPITAL AU CA 2024 N'INCLUT PAS LES DEUX OPÉRATIONS DE REMBOURSEMENTS ANTICIPÉS SUR LE BUDGET EAU POUR 0,6 M€.

Sur la base des réalisations 2024, la prévision des annuités de l'exercice 2025 s'est établie sur une projection à la fois réaliste et 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 2024, les prévisions sont basées sur
 - La reprise des informations contenues dans les tableaux d'amortissement des emprunts à taux fixes,

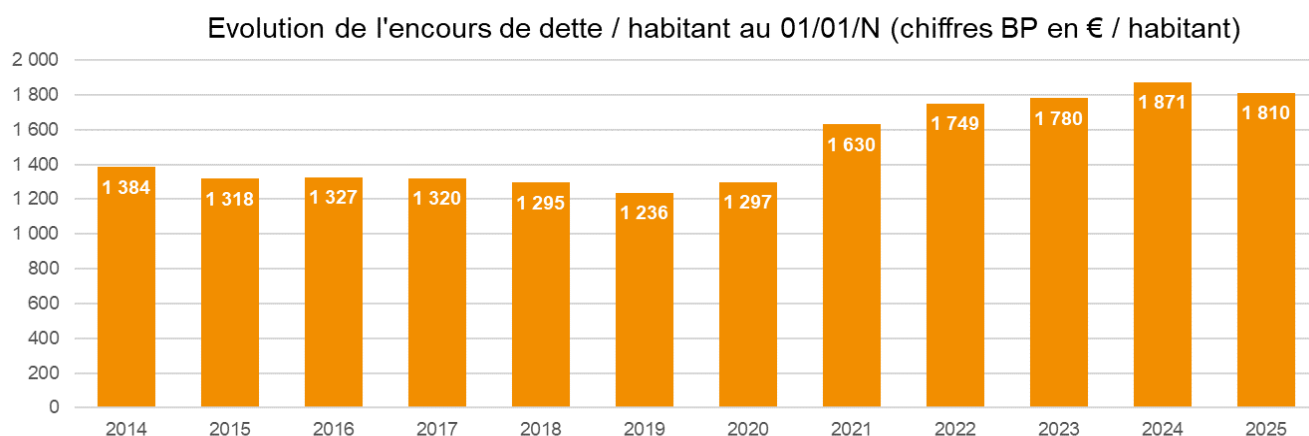
- La projection d'hypothèses d'évolution des index associés à nos prêts variables,
- La projection d'hypothèses d'évolution des index associés à nos prêts structurés (cf partie gestion des prêts à risque du présent rapport : parité USD/CHF, écart de parité EUR/CHF-EUR/USD, inflation française et européenne).

- Pour les nouveaux encours projetés en 2025, les prévisions sont basées sur un volume de nouveaux encours de 31,8 M€, dont 22,8 M€ à un taux fixe de 3,2 %, mobilisés le dernier trimestre 2025 et 9 M€ reportés sur 2025, mobilisés sur le premier trimestre

2 - Les ratios financiers relatifs à la dette

• La dette par habitant au 01/01/2025 :

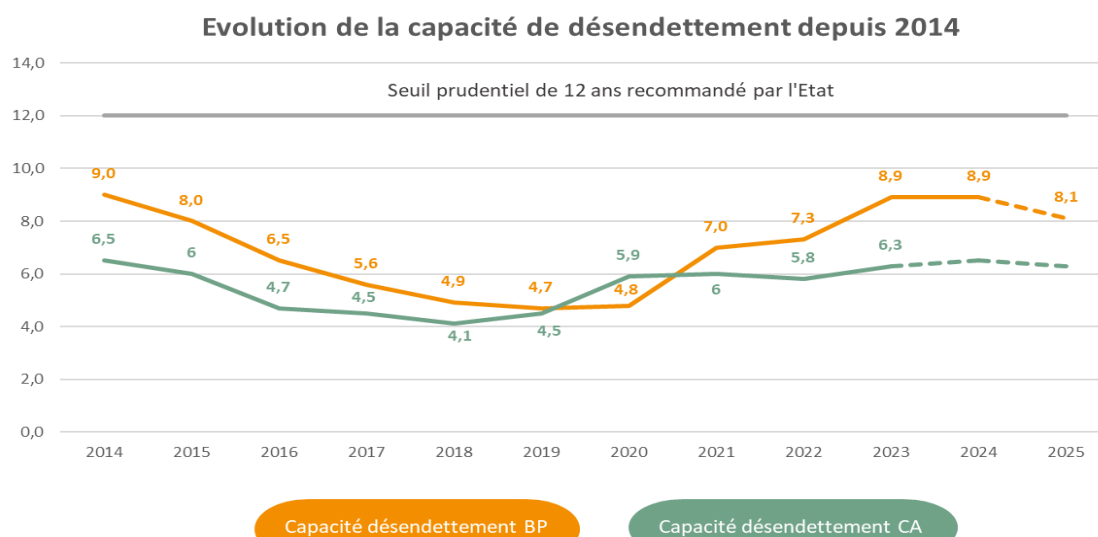
Du fait à la fois du périmètre variable des compétences des EPCI et du portage financier des projets de tramway ou de métro (par une structure ad hoc ou un PPP), il est difficile de comparer les dettes des EPCI entre elles. **Le graphique suivant permet de présenter un niveau 2025 de cet encours de dette par habitant de 1 810 €/hbt** dont 57% est lié à l'encours du budget annexe transport et notamment à la dette finançant les lignes B et C du tramway.



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

• La capacité de désendettement 2025 :

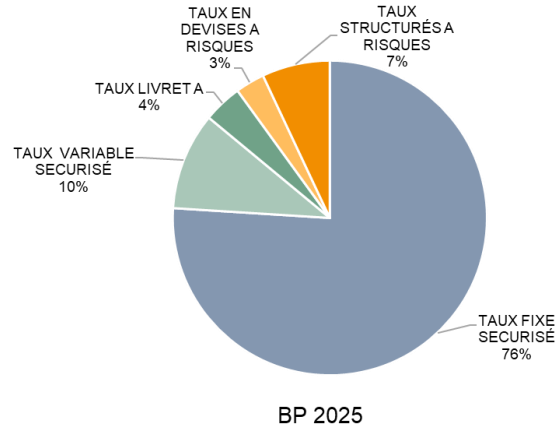
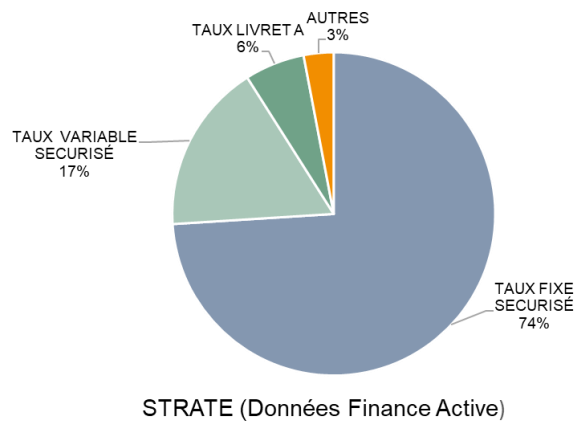
Ce ratio, stratégique pour obtenir des financements de qualité, s'améliore après la période de financement de la seconde ligne de tramway et se rapproche des 8 ans. Conformément aux engagements pris, cet indicateur n'aura jamais dépassé les 10 ans durant cette période d'investissements élevés.



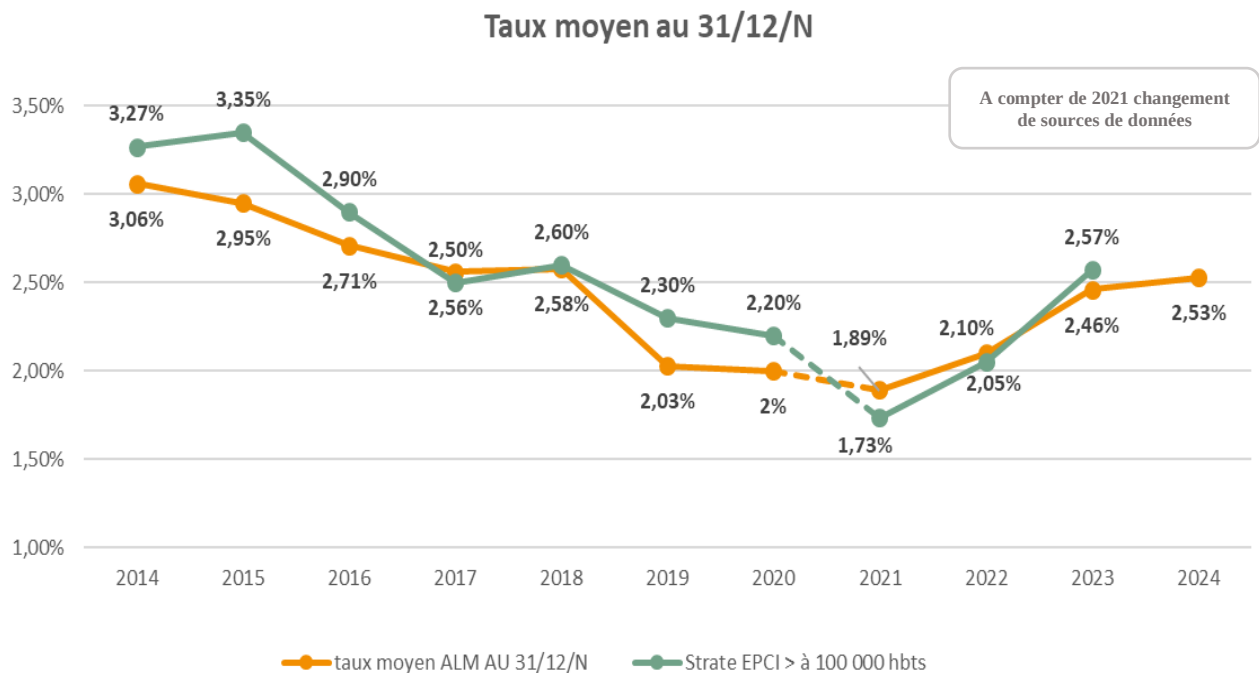
3 - Les caractéristiques de la dette d'ALM

- Répartition de la dette par type de prêt au 1^{er} janvier 2025

La répartition de la dette par type de prêt fait ressortir le contraste entre 90 % de dette sécurisée (76 % à taux fixe, 10% à taux variable et 4 % en livret A) et 10 % de dette à risque (3 % de taux en devises et 7 % de taux structurés).



- Taux moyen pondéré d'ALM au 1^{er} janvier 2025 : 2,53 %

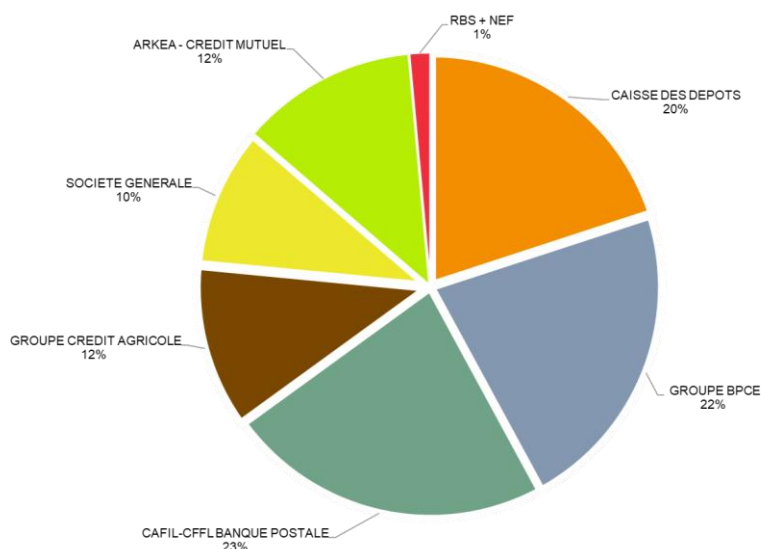


Le taux moyen de la Communauté Urbaine suit l'évolution des hausses des taux sur les marchés financiers et reste **modéré à 2,53%** pour 2024.

A noter : les éléments de comparaison 2024 pour notre strate selon Finance Active ne sont pas encore connus à ce jour.

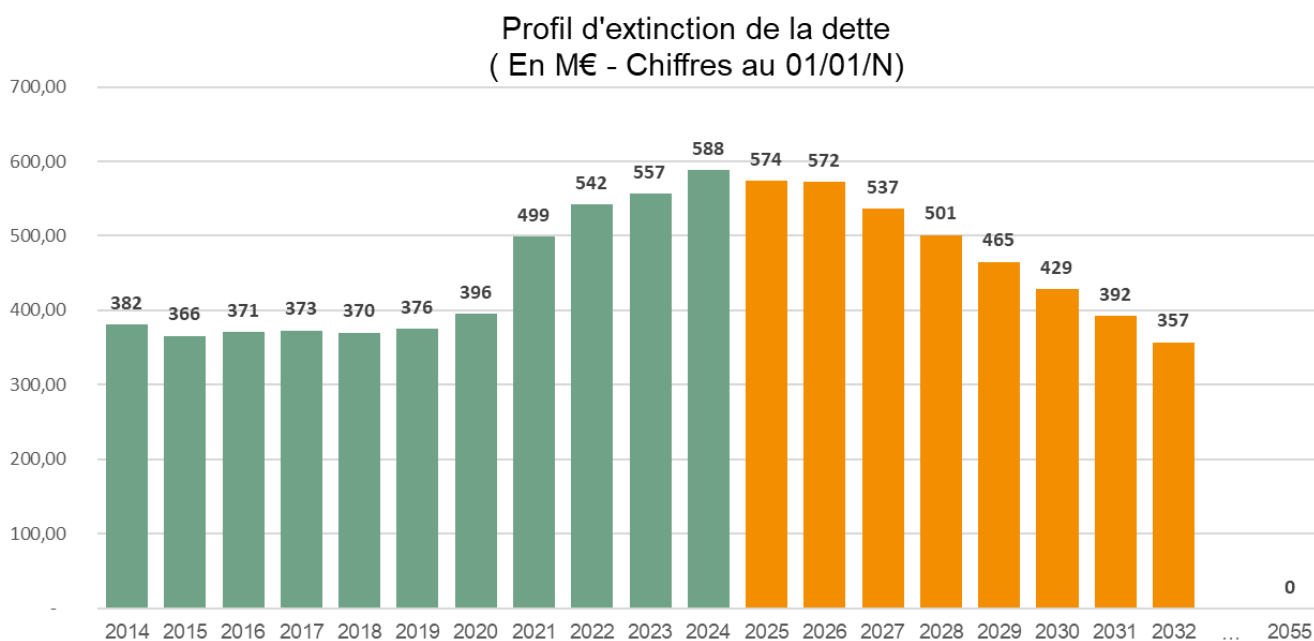
● Répartition de la dette par prêteur

Les trois premiers prêteurs de la Communauté Urbaine au 1^{er} janvier 2025 sont la Banque Postale, le Groupe BPCE et la Caisse des Dépôts. Les autres prêteurs représentent 35% des 574 M€.



● Le profil d'extinction de la dette

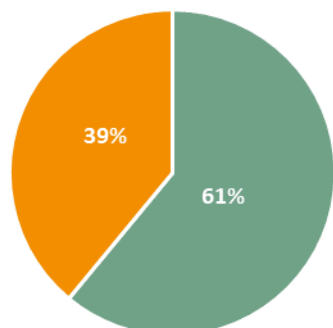
Le graphique ci-dessous présente le profil d'extinction de la dette sur les années à venir. Il intègre une estimation de nouveaux emprunts 2025 à 31,8 M€ maximum et la valorisation de l'emprunt en devise.



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 58,9 M€ au 1^{er} janvier 2025. **En 10 ans, la part des emprunts à risque a diminué de 74 %.**

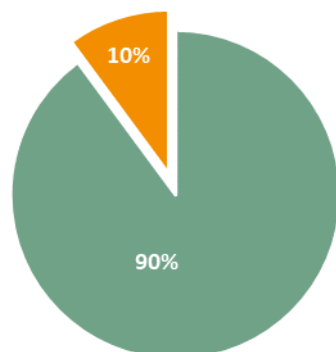
STRUCTURE DETTE AU 01/01/2014



Actions de sécurisations
engagées depuis 2014



STRUCTURE DETTE AU 01/01/2025



■ Prêts sécurisés ■ Prêts à risque

■ Prêts sécurisés ■ Prêts à risque

Avec 10 % d'encours structuré au 01/01/2025, l'objectif est de continuer à circonscrire au maximum l'impact des frais financiers de ces prêts sur les prochaines années avec le renouvellement du fonds de soutien et la constitution de provisions comme présenté plus haut

Sur les 58,9 M€ d'encours restants, la typologie des prêts à risque se présente de la manière suivante :

- ✓ 43,4 M€ de prêts structurés dont
 - 16,5 M€ de prêts peu risqués
 - 26,9 M€ de très risqués (classement 6 F ou Hors charte Gissler),
- ✓ 15,5 M€ de prêts en devises.

● Bilan de la dette à risques au 1^{er} janvier 2025 et leurs impacts financiers

A la date de réalisation de ce rapport, le bilan prévisionnel des emprunts à risque au 31 décembre 2024 montre que la collectivité a subi les impacts financiers des dégradations des marchés financiers sur ses emprunts structurés. Ainsi, 5 emprunts structurés ont connu des frais financiers supplémentaires à hauteur de 0,9 M€ à des taux compris entre 4,47 % et 11,07 % sur des parités USD/CHF, EUR/USD, EUR/CHF.

Depuis 2002, sur les 194 échéances d'emprunts présentant un risque, 28 seulement ont généré un taux supérieur à 5 %, soit 14,4% des échéances exposées.

L'emprunt en devise du budget transports

Concernant l'emprunt en devises CHF dont l'encours restant dû au 1^{er} janvier est de 9,5 M€, présentant à ce jour le bilan le plus défavorable, il cumule une perte de change depuis 2009 de 3,6 M€ (perte ramenée à 2,5 M€ en prenant en compte les gains sur intérêts réalisés comparativement à un taux euribor)

L'encours de cet emprunt au 1^{er} janvier 2025 est depuis 2024 valorisé avec la perte de change potentielle pour les années à venir (valorisation au 31/12/2024 d'une perte de change potentielle de 5,9 M€).

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

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 14 M€ pour un montant d'Indemnité de Remboursement Anticipé (IRA) de 29 M€ dont 21 M€ sur le BA transports (chiffres actualisés à la situation en début 2024). Ce montant d'aide est important mais ne représente qu'environ 49 % du montant des IRA estimées par les banques. Le solde serait à prendre en charge par ALM. Cette aide a été renouvelée en 2024 jusqu'à la fin du dispositif en 2028.
- la prévention des risques par les provisions sur les emprunts structurés, dont le stock constitué au 31/12/2024 est de 7,7 M€. L'objectif est de pouvoir constituer d'ici la fin du dispositif d'aide un montant budgétaire suffisant pour étudier les éventuels remboursements définitifs avant la disparition des 14 M€ d'aide potentielle de l'Etat, ou reconstituer un « amortisseur » de risques une fois le fonds de soutien terminé.
- la poursuite d'une veille régulière sur les opportunités de renégociation en fonction des conditions de marché.

Débat d'orientation budgétaire 2025

Synthèse sur la dette garantie par ALM



GARANTIE D'EMPRUNTS

BILAN AU 01 JANVIER 2024



un TERRITOIRE
EN MOUVEMENT



SOMMAIRE

1- CADRE JURIDIQUE

2- EVOLUTION DE L'ENCOURS DE DETTE ET DES ANNUITÉS

3- REPARTITION DES GARANTIES PAR BÉNÉFICIAIRE

4- **STRUCTURE** DE LA DETTE GARANTIE

5- EVOLUTION DES **RATIOS PRUDENTIELS** (HORS LOGEMENT SOCIAL)

1

Cadre juridique

un TERRITOIRE
EN MOUVEMENT



Définition et cadre juridique

RAPPEL DES
REGLES

EVOLUTION DE
L'ENCOURS DE
DETTE

POLITIQUES
PUBLIQUES

FOCUS SUR
L'HABITAT SOCIAL

BENEFICIAIRES

STRUCTURE DES
EMPRUNTS

EVOLUTION DES
RATIOS

Définition



Caution apportée par la personne publique permettant au bénéficiaire l'accès à de **meilleures conditions de prêts**

Mode original d'intervention de la collectivité en faveur d'une politique publique

Risques



Engagement de la collectivité à **rembourser** le prêt en cas de défaillance de l'emprunteur

3 ratios prudentiels réglementaires permettent d'**évaluer** et d'**anticiper** ces risques

Volume



L'encours s'élève à **423,6 M€** et concerne **975 dossiers** de prêts actifs

354 délibérations (*soit une moyenne de 35 dossiers par an*) dont plus de 80% adoptées en Commission Permanente

L'annuité (capital + intérêts) de la dette garantie pour **2023** s'élève à **30,8 M€**

Rappel du cadre juridique

1

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)

2

Règle générale du CGCT sur les quotités maximales des emprunts pouvant être garantie par une ou plusieurs collectivités : 50 % maximum au total*

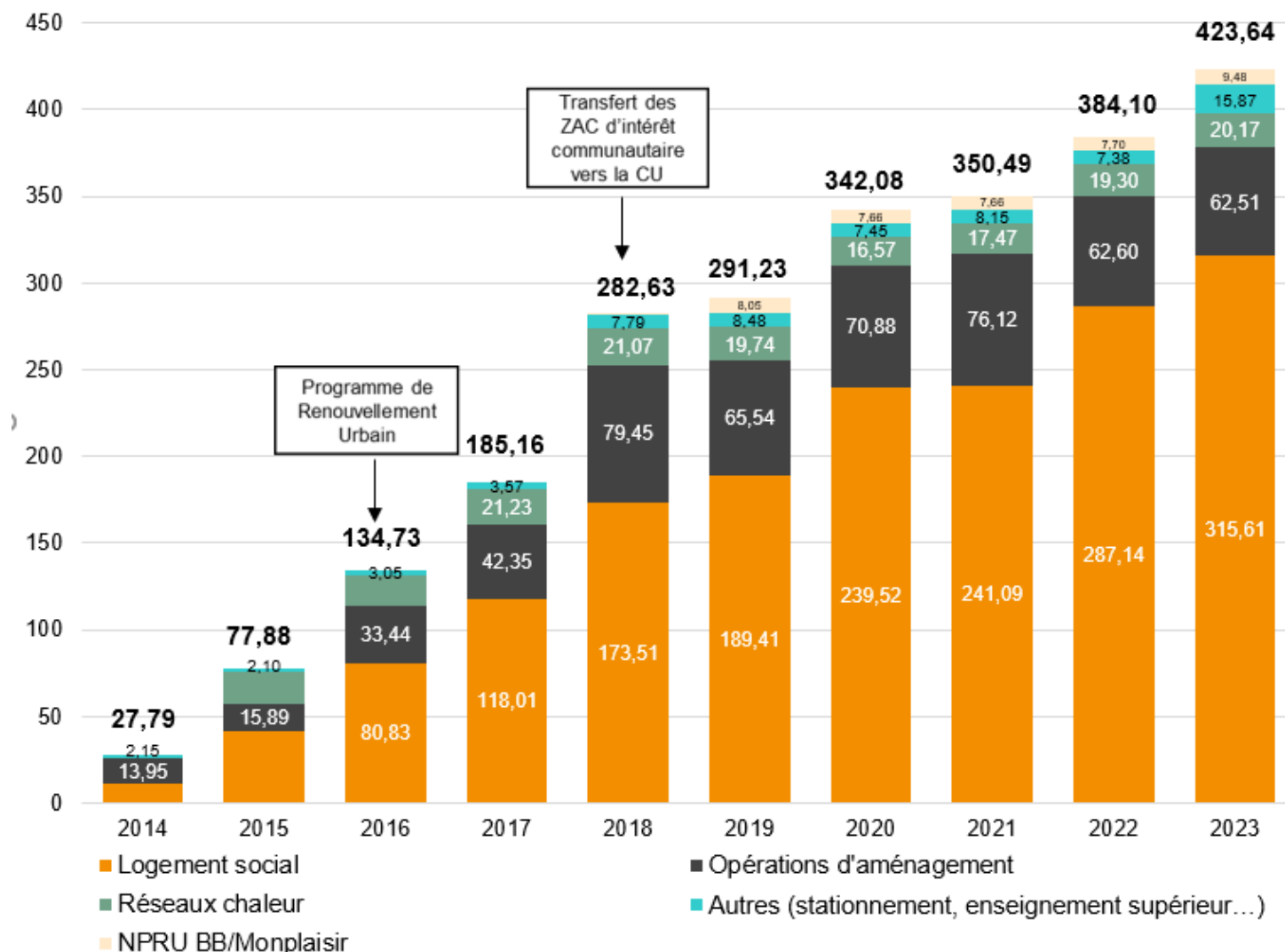
***Sauf pour les opérations d'aménagement :**
80 % maximum

***Sauf sur les opérations habitat et de reconstitution de l'offre ANRU:** 100 % maximum selon les règles suivantes prévues par délibération d'ALM de 2012 et 2017

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 avant un représentant de la collectivité au sein de son conseil d'administration	90 %	50 %
ESH nationales et association agréées par l'Etat sans représentant de la collectivité au sein de son conseil d'administration	50 %	25 %

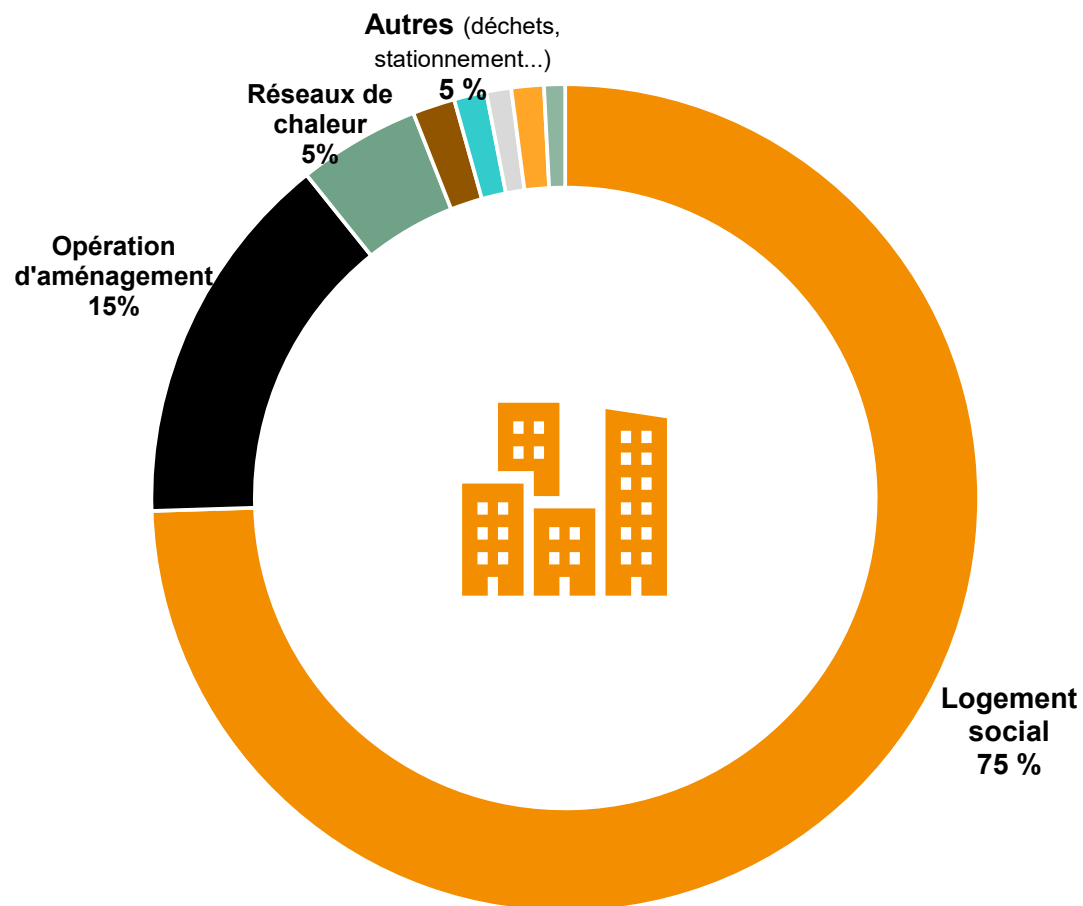
2 Evolution de l'encours de dette et des annuités par politique publique

Evolution de l'encours (en M€) de dette par politique publique de 2014 à 2023

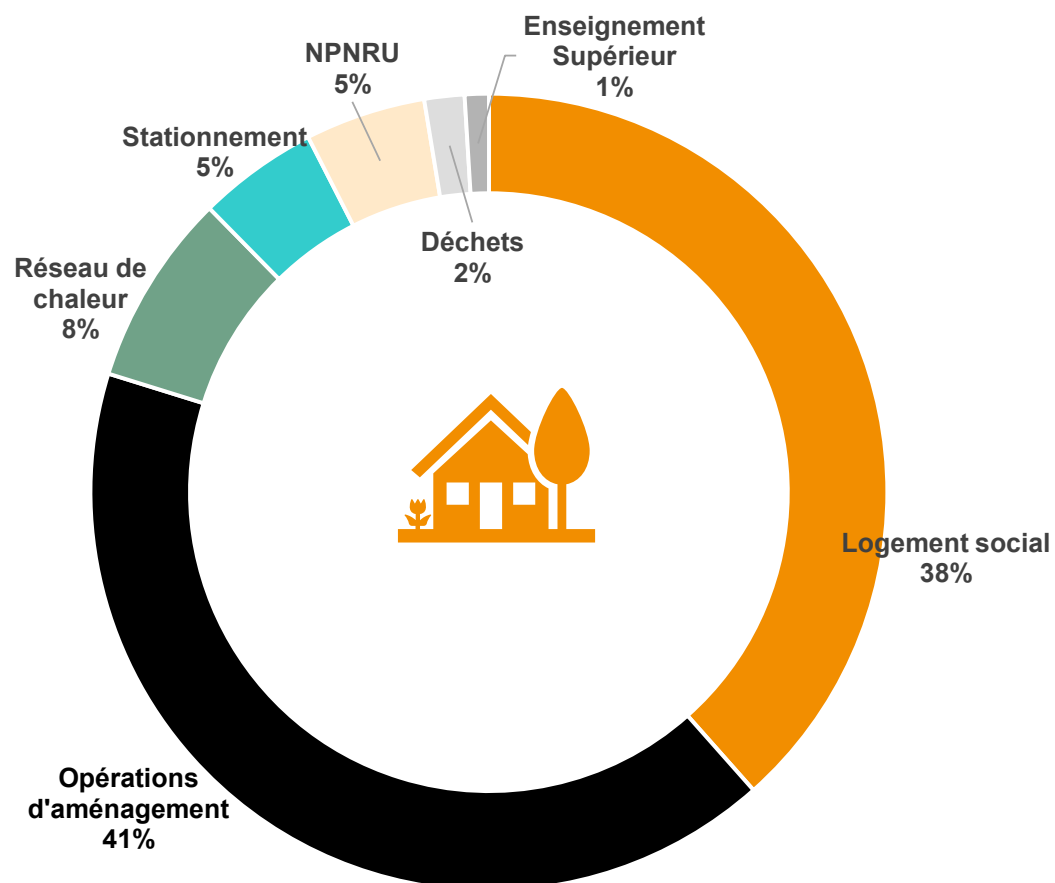


L'encours de dette garantie d'Angers Loire Métropole s'élève à **423,64 M€** au 31/12/2023, en progression de **+ 10,3 %** par rapport à 2022 (principalement lié à l'évolution sur la politique de l'habitat et de soutien à la production de logements sociaux)

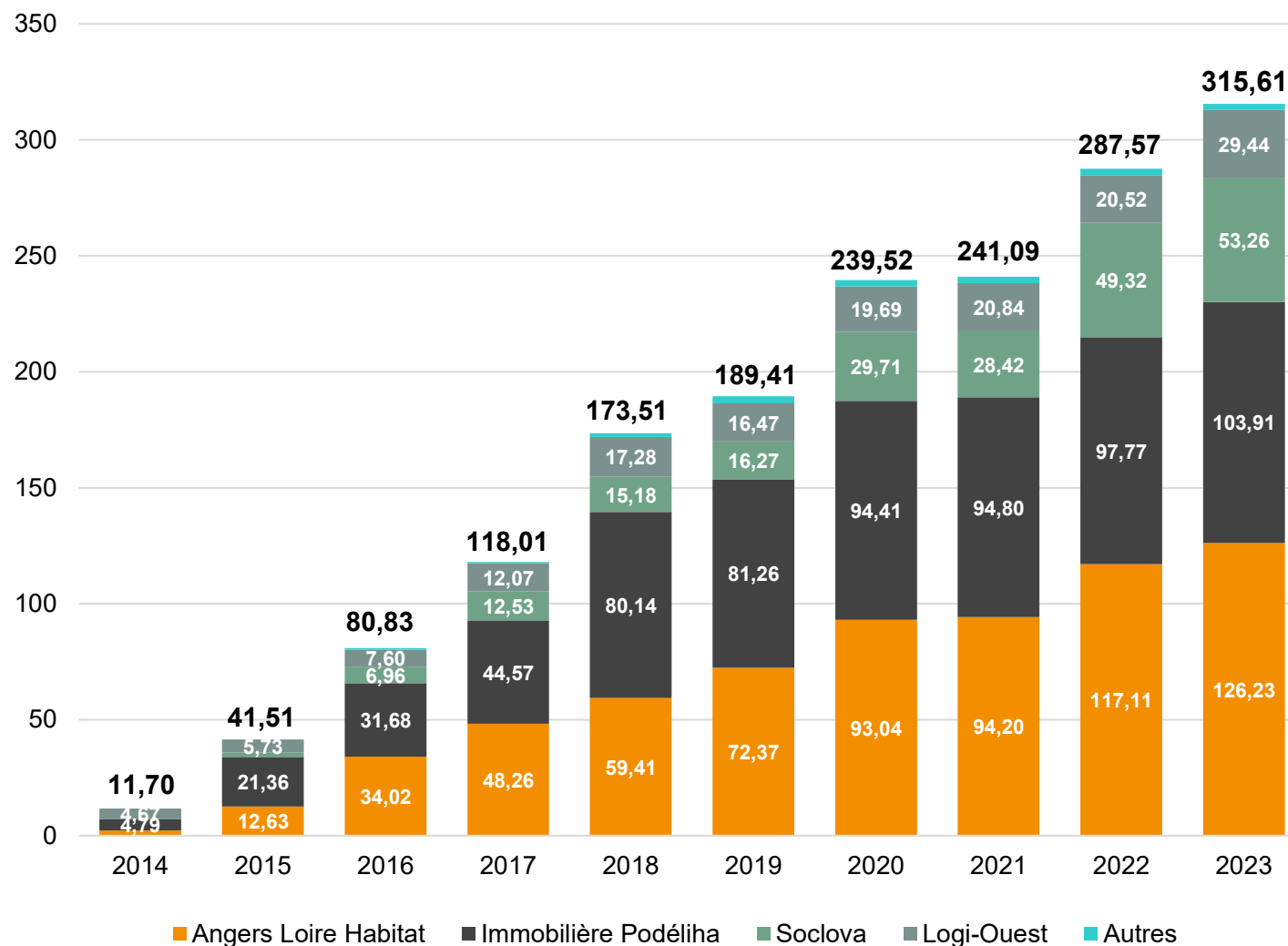
Les politiques publiques couvertes en pourcentage du Capital Restant Dû au 31/12/2023



Les politiques publiques couvertes en 2023 sur la base des annuités d'emprunt (en %)



Evolution de l'encours (en M€) de dette (2014 – 2023) sur l'habitat social par bailleur (1)



Evolution de l'encours (en M€) de dette (2014 – 2023) sur l'habitat social (2)

Les opérations d'habitat représentent **75 % du volume des garanties** accordées par ALM, soit un encours de **315,61 M€** au 31/12/2023. Ce volume a été multiplié par **7,5** entre 2015 et 2023

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 **Podeliha**.

Angers Loire Habitat et Podeliha représentent, à eux deux, **près de 73 %** des organismes bénéficiaires.

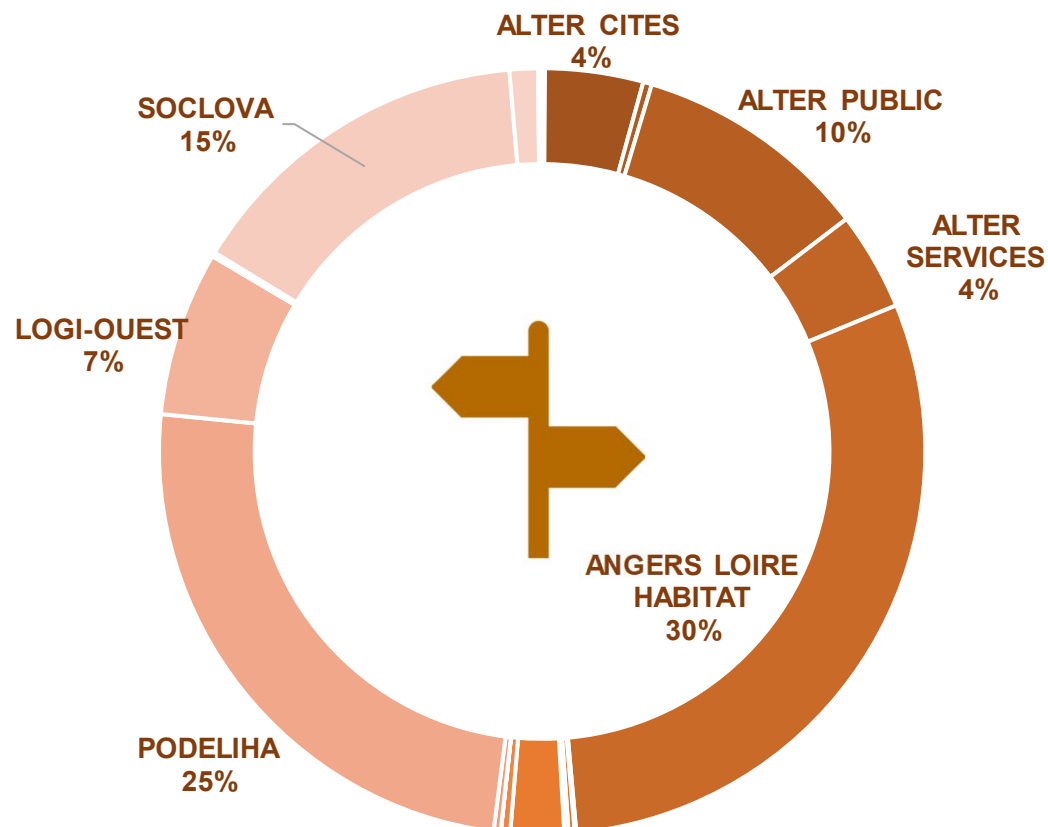
Ces emprunts ont permis le financement de la construction ou réhabilitation d'environ **10 000 logements** depuis 2014

3 Répartition des garanties d'emprunt par bénéficiaire

Les principaux organismes bénéficiaires en pourcentage de l'encours de dette garantie au 31/12/2023

77 % des garanties d'emprunt ont été accordées à des organismes de **logements sociaux**

Alter (Cités, Public et Services) représente un peu moins de **20 %** des organismes bénéficiaires



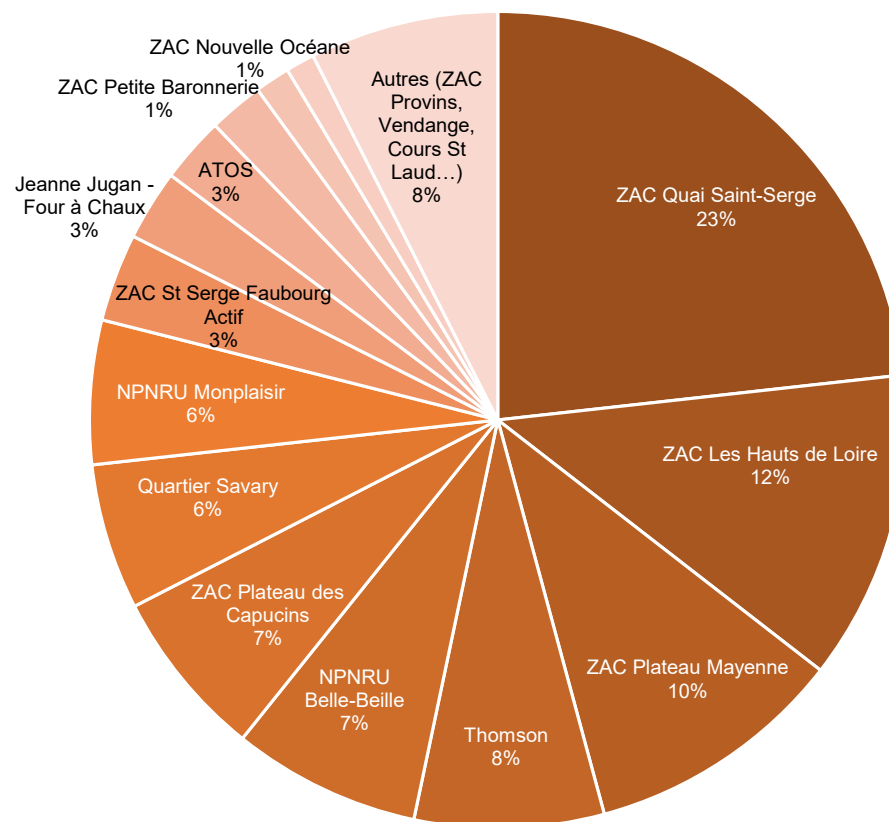
Focus sur les opérations d'aménagement (ZAC et NPNRU) (1)

Répartition du Capital Restant Dû au 31/12/2023 par opération d'aménagement

Alter Cités, Alter Public et Alter Services sont les principaux bénéficiaires des garanties d'emprunt en matière d'aménagement

62 M€ d'encours de dette sur ces opérations, soit 17 % des garanties accordées par ALM répartis sur **60 dossiers de prêts**

11 dossiers de prêts concernent les opérations **NPNRU de Belle-Beille et Monplaisir** pour un capital restant dû de 9,5 M€ au 31/12/2023

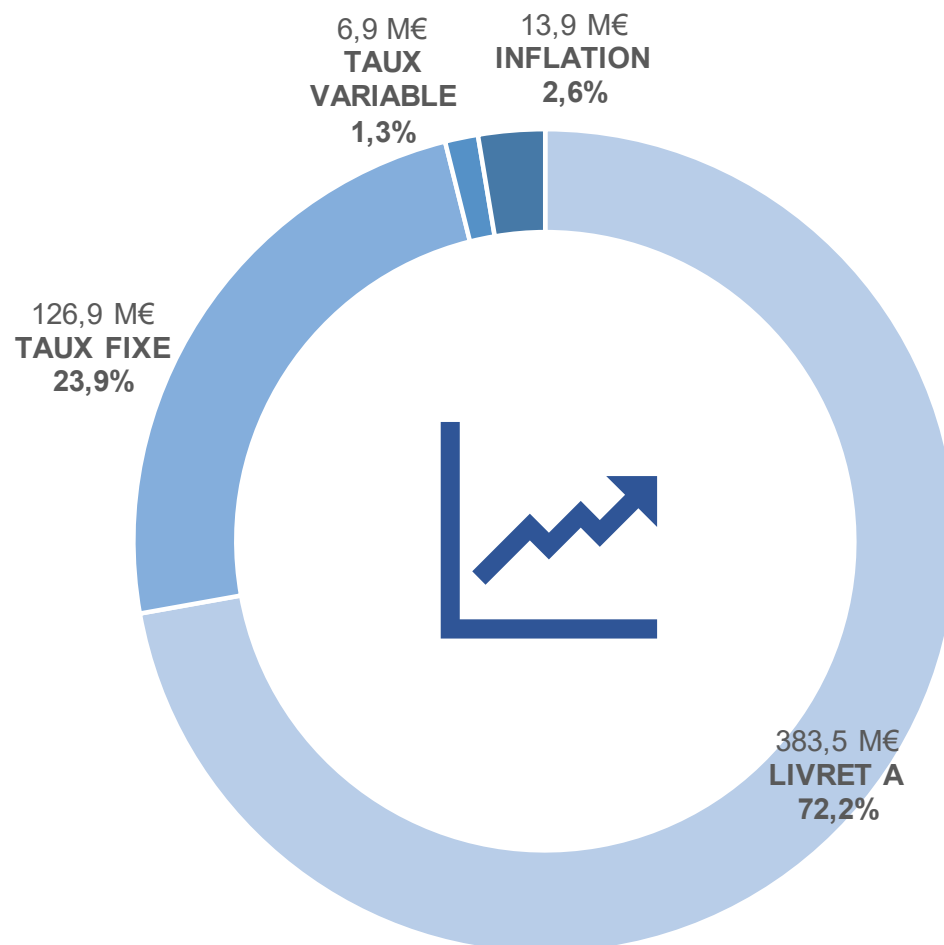


4 Structure de la dette garantie

un TERRITOIRE
EN MOUVEMENT



Répartition des emprunts par type de taux toutes opérations confondues (1)



Répartition des emprunts par type de taux toutes opérations confondues (2)

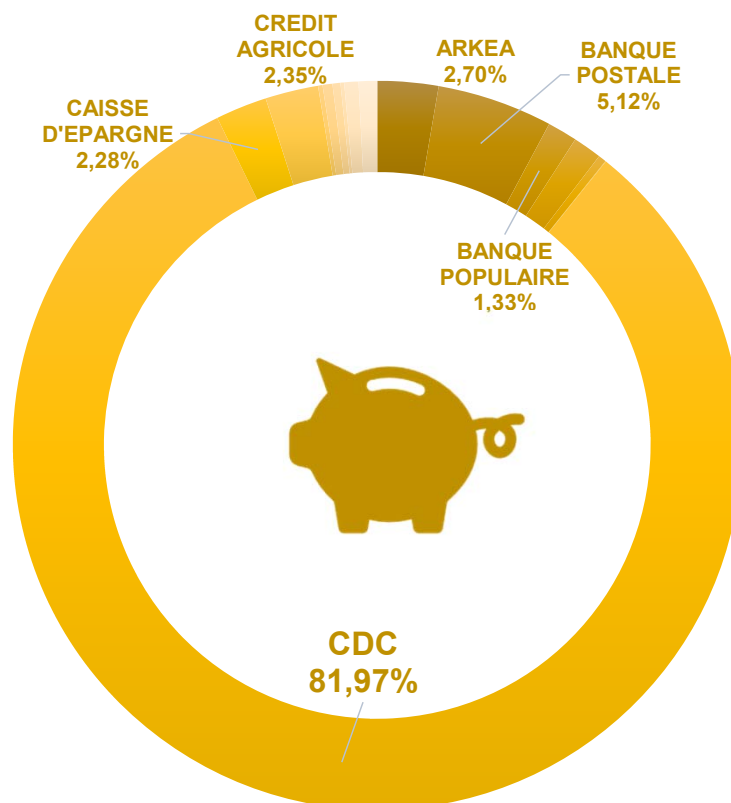
Les prêts indexés sur le livret A correspondent à **72 %** des garanties d'emprunt accordées (il s'agit essentiellement de prêts délivrés par la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC) en faveur du **logement social**)

Les prêts souscrits à taux fixe (avec **24 %** du volume des garanties d'emprunt accordé) concernent principalement les **concessions d'aménagement**

Durée de vie résiduelle des prêts : **26 ans et 8 mois**

Taux moyen de prêts garantis : **2,78 %**

82 % des emprunts contractés auprès de la Caisses des Dépôts et Consignation (majoritairement sur la politique de l'habitat)



5 Evolution des ratios prudentiels applicables aux organismes privés (hors logement social)

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

1^{er} ratio : 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 au CA 2023 (hors logement social)* : **20,12 %**

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

* Le ratio atteint 26,8 % en y intégrant les opérations relevant du logement social

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

2^{ème} ratio : Plafonnement par bénéficiaire



**Seuil par bénéficiaire : 10% de la capacité à garantir
(50 % des recettes réelles de fonctionnement)**

Ratio calculé pour ALM

	Annuités 2023	CRD au 31/12/2023	% ratio plafonnement	<i>pour rappel, ratio en 2022</i>
ALTER CITES	7 479 033 €	17 517 577	8,34%	9,15%
ALTER PUBLIC	6 118 908 €	42 321 695	6,83%	7,65%
BIOWATTS ROSERAIE ENERGIE	1 754 080 €	9 579 170	1,96%	2,04%
ALTER SERVICES	2 143 011 €	17 606 455	2,39%	1,04%
ALTER ECO	145 868 €	1 560 546	0,16%	0,16%

➔ Le ratio de plafonnement de 10 % est respecté pour l'ensemble des organismes

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

3^{ème} ratio : Division des risques



La quotité susceptible d'être garantie sur un même emprunt est limitée 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 aménagement ZAC	ALTER CITES	80%
	ALTER PUBLIC	80%
Réseaux de chaleur	ALTER SERVICES	80%
	BIOWATTS ROSERAIS ENERGIE	50%
Stationnement	ALTER SERVICES	50%
		80%

→ **Les quotités sont respectées**

Gestion du risque : un risque principalement sur les annuités (31 M€) et non sur la totalité de l'encours (423 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 01 JANVIER 2024

un TERRITOIRE
EN MOUVEMENT





DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2025

COMMUNAUTE URBAINE ANGERS LOIRE METROPOLE

Rapport annexe dédié aux Ressources Humaines



angers loire
métropole
communauté urbaine

Le décret n° 2016-841 du 24 Juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire dispose que l'autorité territoriale présente un rapport comportant, au titre du dernier exercice connu, les informations relatives 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 2023.

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

- I- Orientations stratégiques en matière de ressources humaines
- II- Informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses du personnel, à la durée effective du travail : Essentiel des données sociales 2023
- III- Prévisions budgétaires 2025

I - Les orientations stratégiques en matière de ressources humaines

Dans un contexte de contraintes et d'incertitudes sur le plan financier et sur celui des évolutions réglementaires que l'Etat impulse (notamment en matière de dotations, de rémunérations et de transferts de compétences), ALM souhaite définir des orientations en matière de politique ressources humaines dès le débat d'orientations budgétaires.

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

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

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

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

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

II – Informations relatives à la structure des effectifs, aux dépenses de personnel, à la durée effective du travail : Essentiel des données sociales 2023

Les tableaux ou graphiques ci-après sont réalisés à partir du rapport social unique au 31/12/2023.

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2023.

BILAN SOCIAL 2023

L'Essentiel

**Angers Loire
Métropole**



angers loire
métropole
communauté urbaine

SOMMAIRE

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

LES DEPENSES DE PERSONNEL

Les dépenses de personnel : 47,7 millions d'Euros

Source : présentation du Compte Administratif au Conseil de Communauté

Evolution des dépenses de personnel (Chap.012): + 10,4%

Tous budgets agrégés, les dépenses de masse salariale progressent de + 10,4 % entre le CA 2022 et le CA 2023. Cette variation s'explique de la manière suivante :

- + 5 % par rapport à 2022 liés à l'impact des mesures réglementaires nationales avec effet sur la rémunération (évolution du point d'indice, mesures catégorielles pour agents de catégorie B et C, augmentation du SMIC, indemnité inflation...) et au Glissement Vieillesse Technicité,
- + 5,4 % par rapport à 2022 liés 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 est effective depuis le 1er janvier 2022. Elle a généré la fin du remboursement forfaitaire aux communes et le transfert ou le recrutement des agents directement par ALM.

Plusieurs paramètres font évoluer la masse salariale de notre collectivité

Ceux à l'initiative de l'Etat :

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

Ceux à l'initiative d'ALM :

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

L'EFFECTIF

Quelques définitions

L'effectif global de la collectivité comprend l'ensemble des agents permanents et temporaires qui ont travaillé au 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) :**

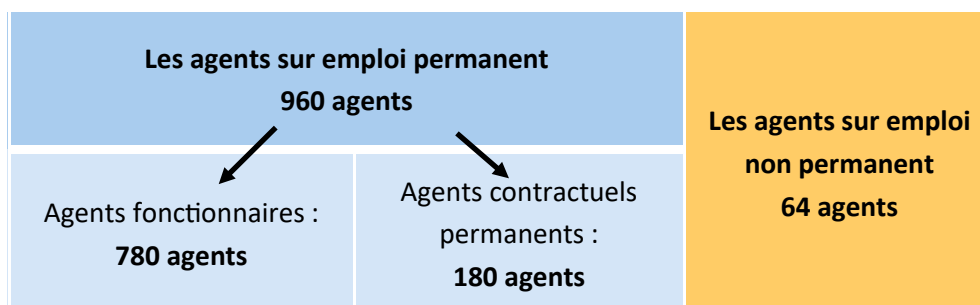
C'est le volume d'heures payées des agents dans l'année ramené à un nombre d'heures payées d'un agent à temps plein.

Ce calcul est présenté hors heures supplémentaires et complémentaires.

L'EFFECTIF

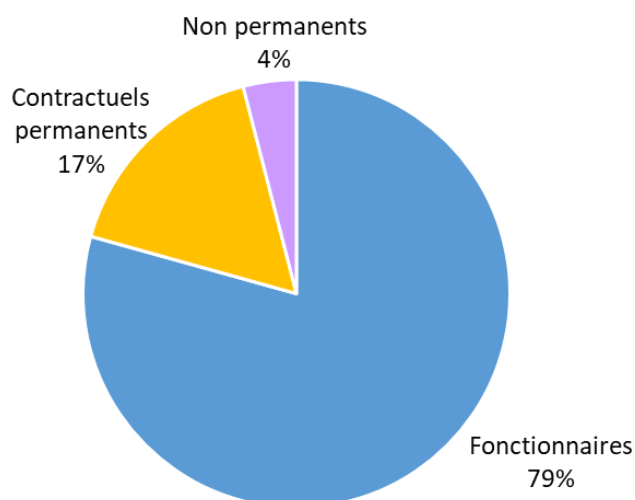
L' effectif global

En nombre d'agents présents au 31/12/2023 : 1 024 agents (+ 32 agents par rapport à 2022).



En ETP (hors heures complémentaires et supplémentaires) sur l'année 2023 : 983,7 ETP.

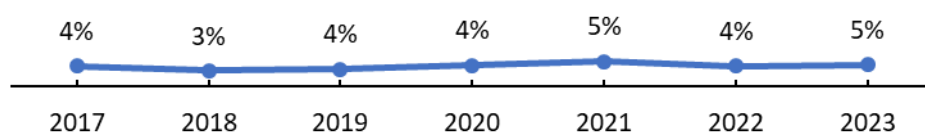
En 2023, l'effectif global augmente de 55,1 ETP par rapport à 2022.



A noter !

A ces ETP s'ajoutent 7,9 ETP d'heures supplémentaires en 2023 (7,6 en 2022)

La part des agents non permanents sur l'effectif global en ETP représente 5% en 2023.



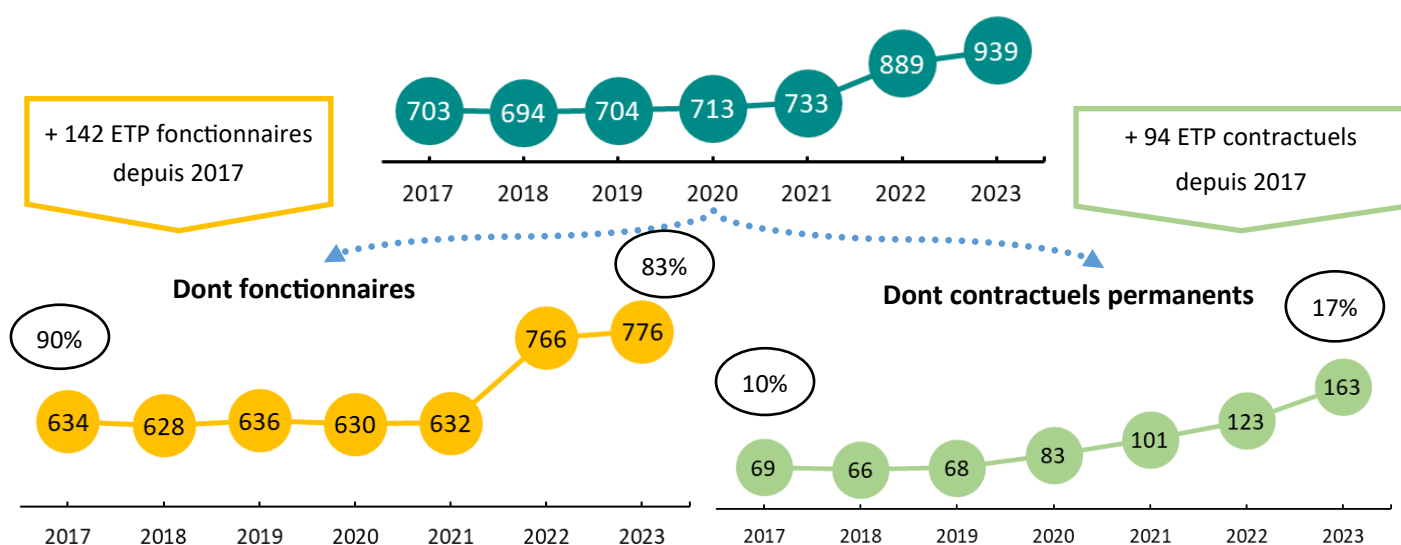
L'EFFECTIF

Les agents permanents et non permanents

Les agents permanents en ETP

En 2023, 939 équivalents temps plein sont intervenus sur l'année. On compte ainsi 50 ETP de plus par rapport à l'année 2022.

Permanents (en ETP)



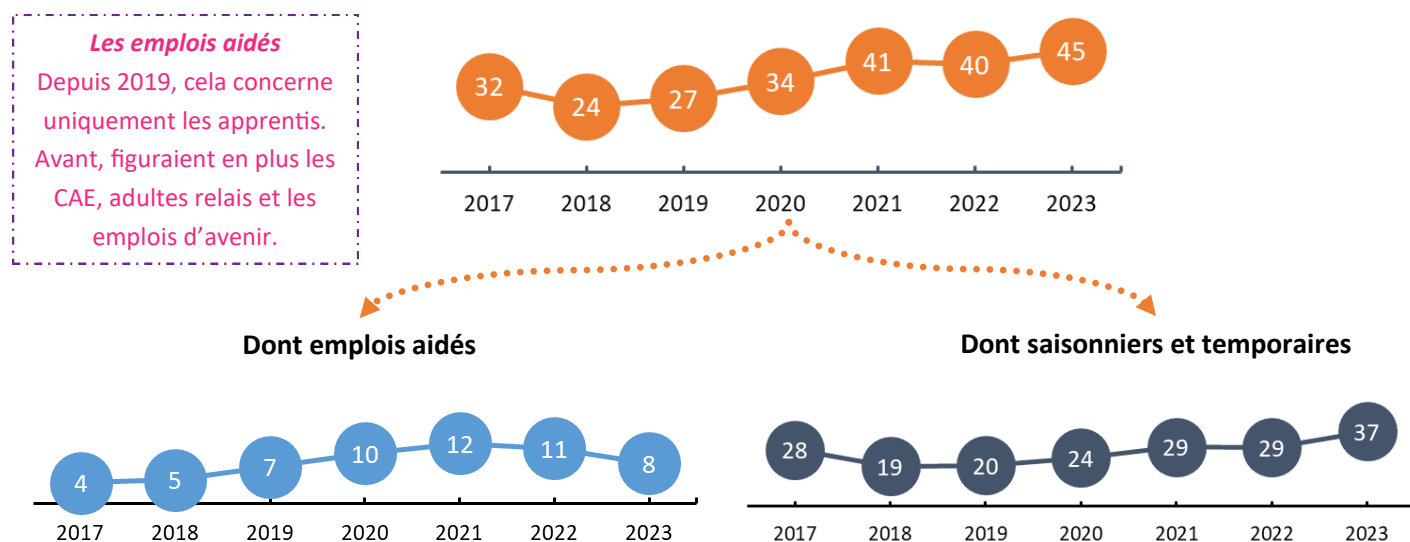
Les agents non permanents en ETP

Légère augmentation des agents non permanents en 2023 (+5 agents).

Tout au long de l'année 2023, 45 ETP sont intervenus.

18 apprentis sont intervenus au moins une fois sur l'année 2023 (17 en 2022).

Non permanents (en ETP)



LES AGENTS PERMANENTS

L'effectif des agents permanents

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

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

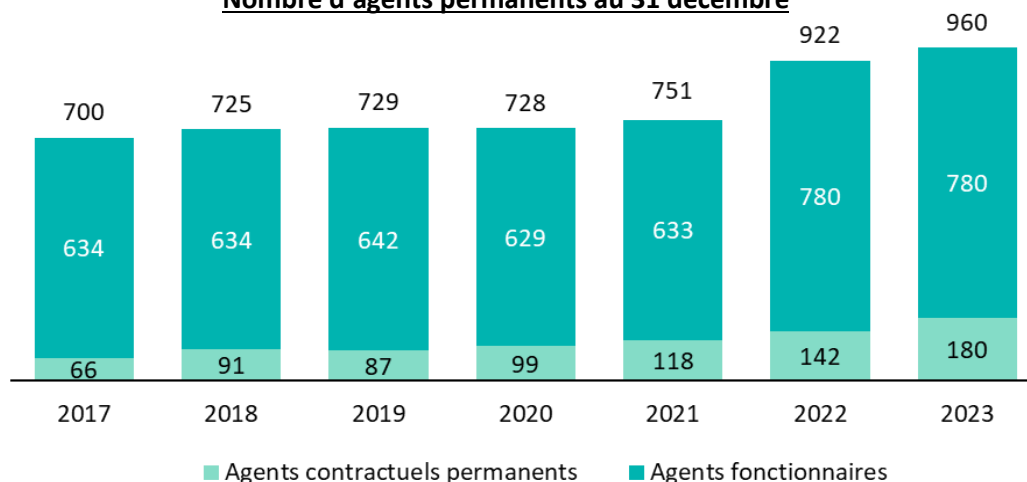
- Les besoins en recrutement, en développement des compétences, en mobilité parcours professionnel.
- Les déterminants globaux (statuts, évolution, risques) pouvant influencer sur le climat social, les conditions de travail, la santé des agents.

À noter !

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

Au 31 décembre 2023, Angers Loire Métropole est l'employeur de 960 agents permanents, soit une augmentation de 38 agents par rapport à l'année 2022.

Nombre d'agents permanents au 31 décembre



+ Arrivées

- + 127 recrutements
 - 41 arrivées en tant que fonctionnaires
 - 86 arrivées en tant que contractuels
- + 2 réintégrations
- + 2 changements de statut (agents devenus permanents)

+ 131 agents

- Départs

- 68 départs définitifs
 - 18 mutations
 - 28 ruptures de contrat
 - 20 départs en retraite
 - 2 décès
- 25 départs provisoires
 - 17 disponibilités
 - 7 détachements
 - 1 congé parental

- 93 agents

+ 38 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 2023, 127 agents ont été recrutés par Angers Loire Métropole (42 femmes et 85 hommes).

Parmi ces nouveaux agents :

- ◇ 18% sont en catégorie A (23 agents dont 12 ingénieurs et 10 attachés)
- ◇ 13% sont en catégorie B (17 agents dont 14 techniciens)
- ◇ 69% sont en catégorie C (87 agents dont 68 adjoints techniques et 15 adjoints administratifs)

(50% des agents recrutés en 2023 ont plus de 40 ans)

Les réintégrations

2 agents ont été réintégrés en 2023 :

- 1 suite à congé parental
- 1 suite à disponibilité

Les changements de statut

En 2023, 2 agents non permanents sont devenus permanents.

LES ARRIVEES/LES DEPARTS

Les départs

Les départs définitifs de la collectivité

◇ Les retraites

En 2023, on comptabilise 20 départs à la retraite.

Répartition par motif :

- 12 départs à l'âge requis
- 6 départs pour carrière longue
- 1 départ au titre de la catégorie active
- 1 départ pour limite d'âge

Répartition par catégorie :

- Catégorie A : 4 agents
- Catégorie B : 2 agents
- Catégorie C : 14 agents

Départs définitifs	2021	2022	2023
Décès	1	2	2
Mutations	11	27	18
Ruptures et fins de contrats	24	32	28*
Retraites	16	16	20
Total	52	77	68

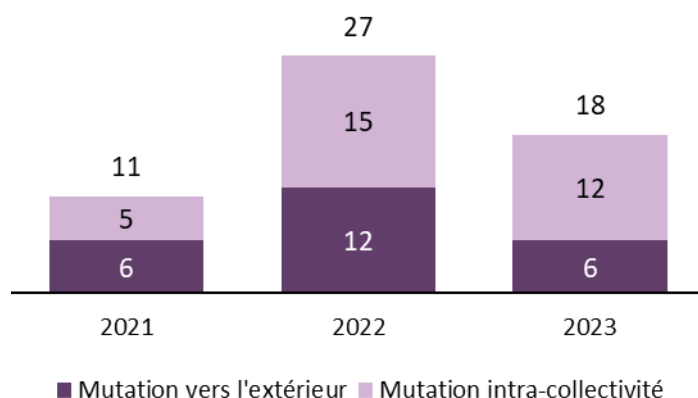
*20 fins de contrat, 4 démissions, 3 ruptures anticipées CDD à l'initiative de l'agent et 1 fin de stage à l'initiative de l'employeur.

◇ La mobilité externe (ou mutation)

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

En 2023, il y a eu 18 mutations.

Parmi ces dernières, 6 correspondent à des départs définitifs vers l'extérieur et 12 à des mutations d'Angers Loire Métropole vers la Ville ou le CCAS.



Les mutations vers l'extérieur concernent :

- 2 agents de catégorie B
- 4 agents de catégorie C

La mobilité vers une collectivité extérieure concerne 0,6% de l'effectif permanent en 2023.

Les départs provisoires

En 2023, 25 départs provisoires ont été enregistrés à Angers Loire Métropole, correspondant à 17 disponibilités, 7 détachements et 1 congé parental.

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.

Pour mémoire, les impacts de la crise sanitaire ont été la limitation des déplacements et la réduction de la taille des groupes ; et pour la cyberattaque, l'impossibilité de formaliser et de traiter les demandes de formation.

Aussi, pour faire des comparaisons intéressantes, nous mentionnerons l'année 2019 comme année de référence.

En 2023, 797 agents permanents ont bénéficié d'au moins une formation (708 en 2022 et 552 en 2019) pour 3 595 jours de formation (3 075 en 2022 et 2 367 en 2019).

À noter

- 80% des agents permanents ont suivi au moins une action de formation en 2023 (73% en 2022, 60% en 2021 et 72% en 2019)
- Un agent formé en 2023 a, en moyenne, suivi 4,5 jours de formation (4,3 en 2022, 2021 et 2019).

Les principaux domaines de formation

- Sécurité au travail : 1 148 jours (32%)
- Cours, concours et examens : 657 jours (18%)
- Repères et outils fondamentaux à l'exercice professionnel : 420 jours (12%)
- Environnement : 396 jours (11%)

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

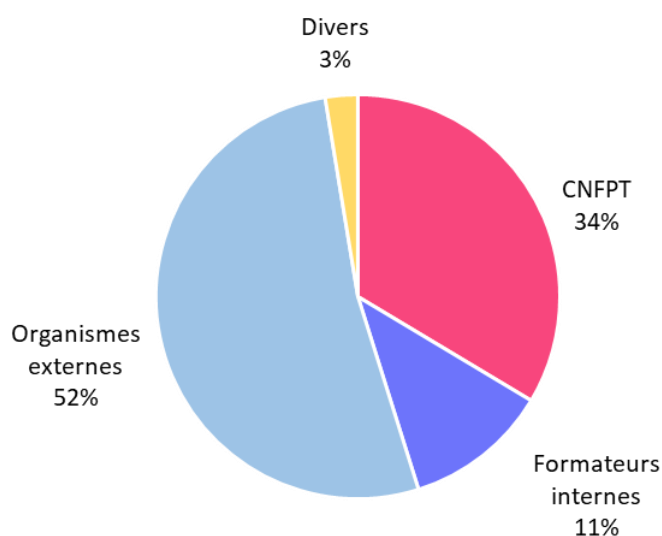
Sur la totalité des agents permanents, 51 n'ont pas suivi de formation entre 2021 et 2023 (60 entre 2020 et 2022).

Les moyens budgétaires alloués

- Budget formation : 436 000 €
- Cotisations CNFPT : 264 018 €

Soit un total de 700 018 € pour financer les inscriptions aux formations, déplacements et autres frais divers.

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



La part de formations dispensées par le CNFPT augmente en 2023 (26% en 2022)

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'accompagnement des parcours professionnels

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

En 2023, 131 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.

Actions d'accompagnement des parcours professionnels	Nb d'actions d'accompagnement			Nb de jours de formation		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Réfléchir à son projet professionnel	14	15	14	31	30	47
Préparer un projet professionnel	18	21	7	95	109	31
Préparation pour concours et examens professionnels	89	101	105	442	451	604
Remises à niveau	4	5	13	54	72	59
Total	125	142	139	622	662	741

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. Pour les préparations concours et examens professionnels, 1/3 de la durée de la formation est comptabilisé dans le cadre du CPF et le reste du temps est pris sur le plan de formation.

80 agents ont pu bénéficier de plusieurs actions dans le cadre du CPF pour 250 jours de formation

- **Bilans professionnels :** 6 agents bénéficiaires
- **Bilans maintien en emploi (MEE) :** 3 agents bénéficiaires
- **Congé de Formation Professionnelle :** 2 agents bénéficiaires

L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE ET LA RÉMUNÉRATION

L'évolution de carrière

39 titularisations en 2023

1 agent de catégorie A, 5 agents de catégorie B et 33 agents de catégorie C

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

L'avancement d'échelon,

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

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.

En 2023, 406 agents ont bénéficié d'une évolution de carrière, soit 52% de l'effectif des titulaires et stagiaires (avancement d'échelon, avancement de grade ou promotion interne).

La répartition par catégorie est la suivante :

- 36% des fonctionnaires de catégorie A (40 agents)
- 46% des fonctionnaires de catégorie B (45 agents)
- 56% des fonctionnaires de catégorie C (321 agents)

Parmi ces évolutions de carrière, on dénombre :

• 349 avancements d'échelon

45% des agents titulaires et stagiaires en ont bénéficié.

Ces avancements concernent :

- 33% des fonctionnaires de catégorie A (37 agents)
- 38% des fonctionnaires de catégorie B (37 agents)
- 48% des fonctionnaires de catégorie C (275 agents)

• 50 changements de grade

Dont 49 avancements de grade et 1 nomination suite à réussite à concours.

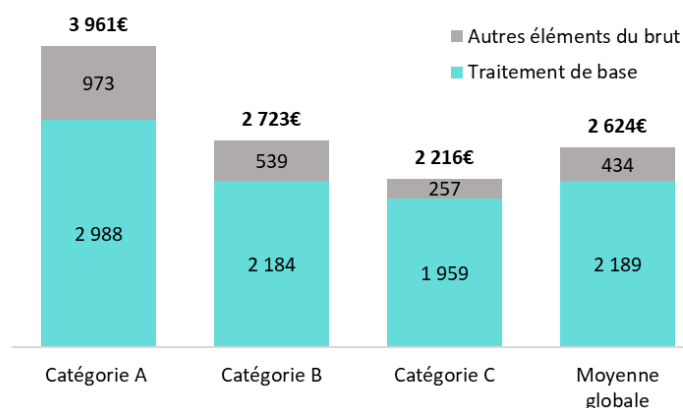
Ces avancements concernent 3 agents de catégorie A, 5 agents de catégorie B et 42 agents de catégorie C.

• 7 promotions internes

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

La rémunération

Salaire brut moyen des agents permanents en 2023 : 2 624 € (2 562 € en 2022).



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.

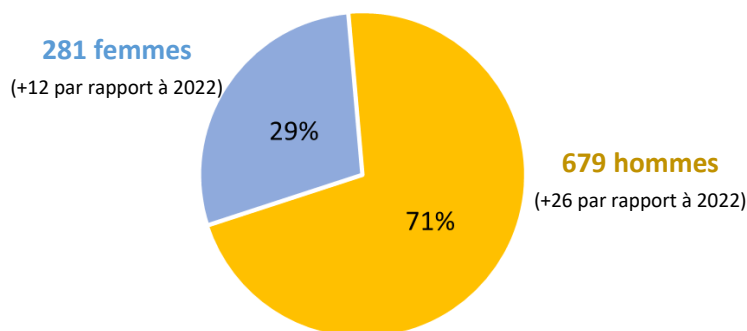
Focus

- Les primes représentent 17% du salaire brut mensuel.
- La moyenne des 10% des salaires les plus élevés représente 2,36 fois la moyenne des 10% des salaires les moins élevés.

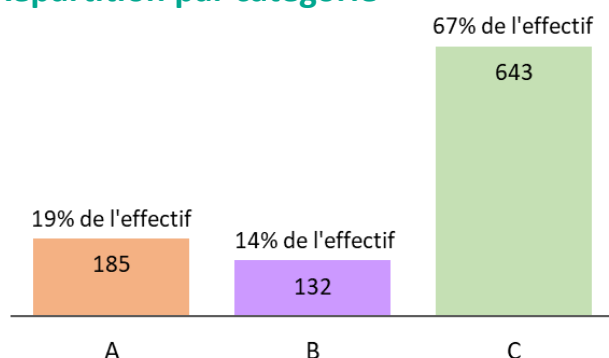
LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Sexe, Catégorie et Âge

Répartition par sexe



Répartition par catégorie



En 2023, un agent ALM encadre en moyenne 6,4 agents

L'âge

La moyenne d'âge dans la collectivité augmente, elle est de **45,8 ans** (45,6 ans en 2022).

La moyenne d'âge par catégorie est la suivante :

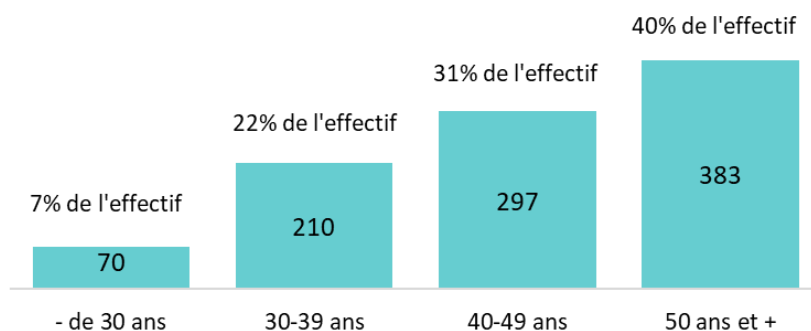
- **Catégorie A : 45,2 ans**
- **Catégorie B : 44,9 ans**
- **Catégorie C : 46,1 ans**

La moyenne d'âge des femmes est moins élevée que celle des hommes, avec respectivement 43,9 ans et 46,5 ans.

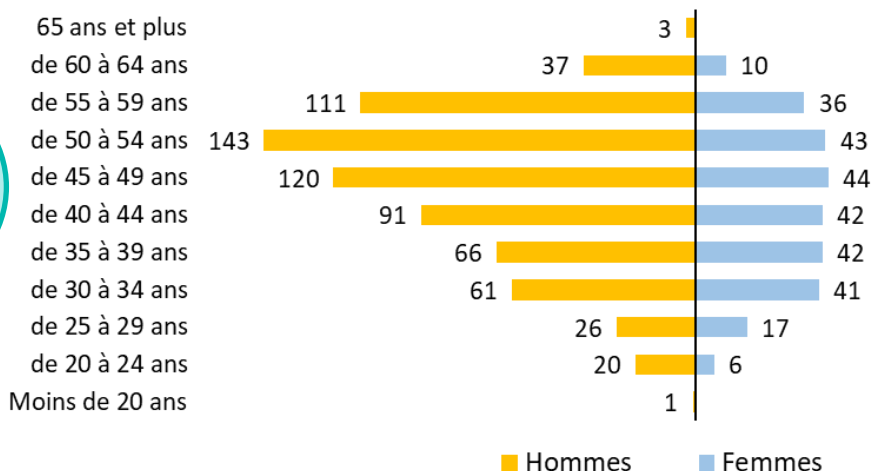
La part des agents de moins de 30 ans représente 7,3% des agents permanents (7,8% en 2022, 9,7% en 2017)

La part des agents de 50 ans et plus représente 39,9% des agents permanents (37,5% en 2022, 29,4% en 2017)

Répartition par tranche d'âge en 2023



Répartition Hommes-Femmes en 2023



À noter !

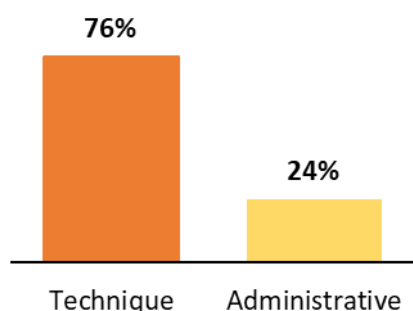
En 2017, 20 agents étaient âgés de 60 ans et plus.
En 2023, on compte 50 agents dans cette même tranche d'âge

LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Les filières et les emplois

La répartition des agents par filière

76% 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.

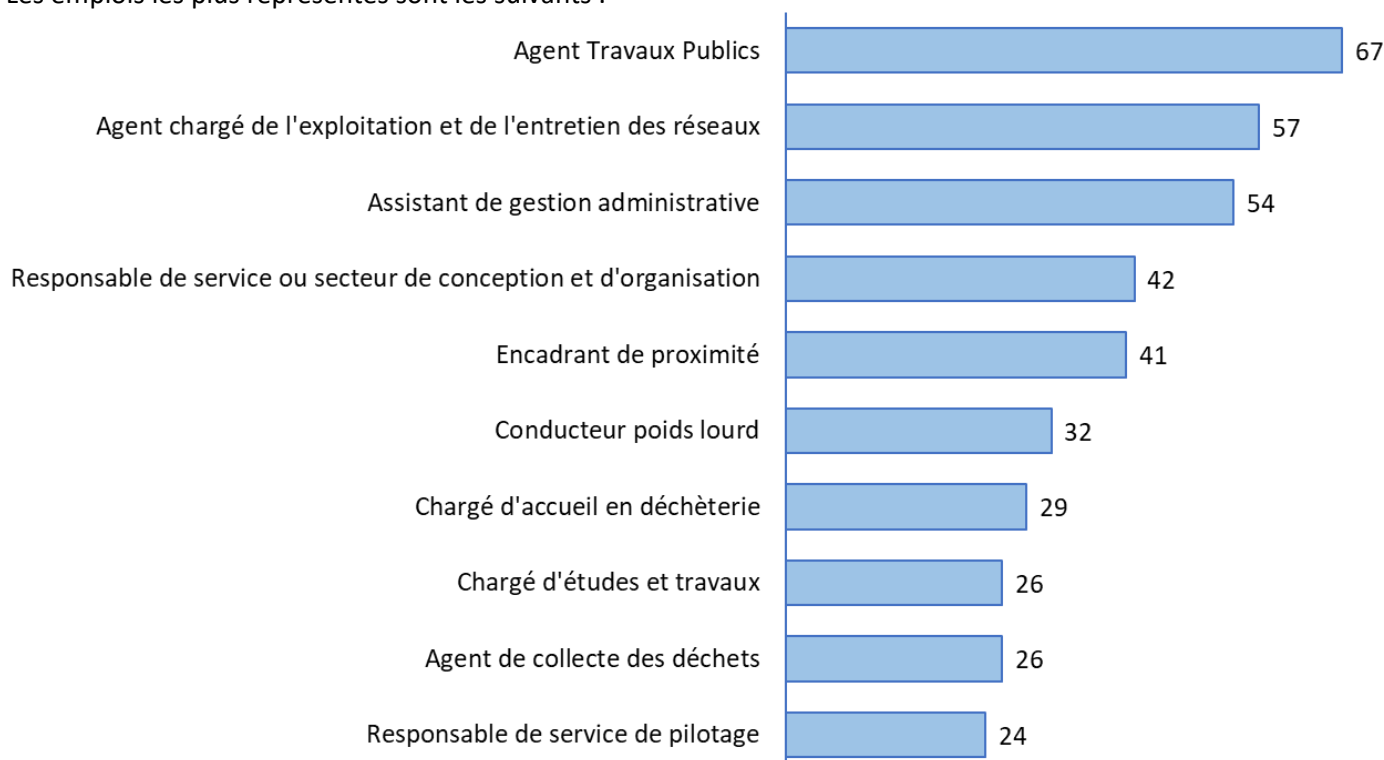
Elles sont au nombre de 8 (dont 4 présentes à ALM : 7 agents en filière animation et 2 agents en filière sanitaire et sociale).

FOCUS

3 agents sur 4 appartiennent à la filière technique

129 emplois sont référencés parmi les agents permanents

Les emplois les plus représentés sont les suivants :



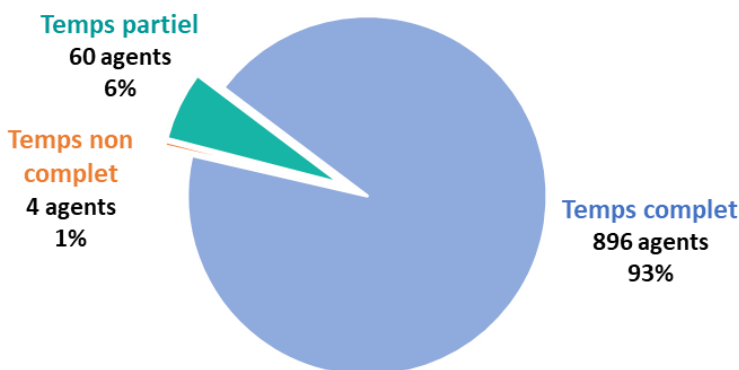
LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le temps de travail

La durée de temps de travail

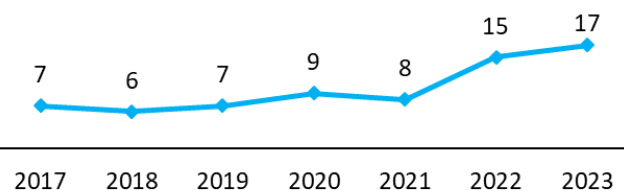
Le temps de travail peut être un temps complet, un temps non complet ou un temps partiel.

La majorité des agents travaille à temps complet (93%). Seuls 4 agents occupent un temps non complet.



Le temps partiel thérapeutique

Augmentation du nombre de temps partiels thérapeutiques en 2023 (+10 par rapport à 2017).



Le temps non complet

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

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

Le temps partiel

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

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

FOCUS

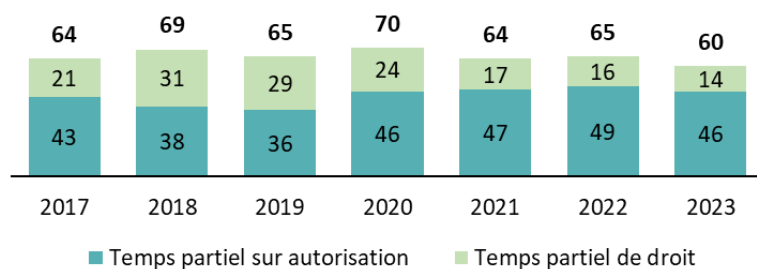
83% des agents à temps partiel sont des femmes (majoritairement de catégorie C et exerçant dans la filière administrative).

Le temps partiel (hors thérapeutique)

En 2023, 60 agents travaillent à temps partiel (-5 agents par rapport à 2022).

68% des agents à temps partiel ont opté pour un temps de travail hebdomadaire de 4 jours.

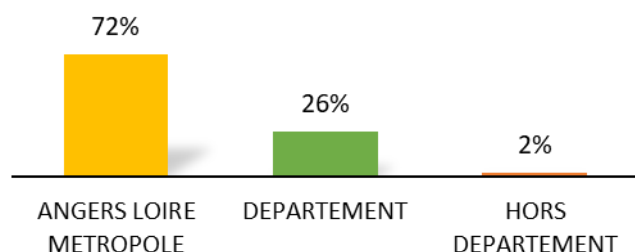
Evolution du nombre d'agents à temps partiel



Répartition des agents à temps partiel par catégorie :

- 32% sont de catégorie A (19 agents)
- 20% sont de catégorie B (12 agents)
- 48% sont de catégorie C (29 agents)

Le lieu de résidence



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

LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

L'ancienneté et les départs prévisibles en retraite

L'ancienneté

On observe une diminution de l'ancienneté aussi bien dans la fonction publique territoriale (FPT) que dans la collectivité par rapport à 2022.

Ancienneté moyenne dans la FPT : 14,9 ans

(15,3 ans en 2022)

- Catégorie A : 12,9 ans
- Catégorie B : 15,8 ans
- Catégorie C : 15,3 ans

Ancienneté moyenne à ALM : 9,9 ans

(10,1 ans en 2022)

- Catégorie A : 8,1 ans
- Catégorie B : 9,8 ans
- Catégorie C : 10,5 ans

En 2023, 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 **246 départs en retraite dans les 10 ans, soit 24 départs par an en moyenne.**

Cela représente près de 26% de l'effectif actuel.

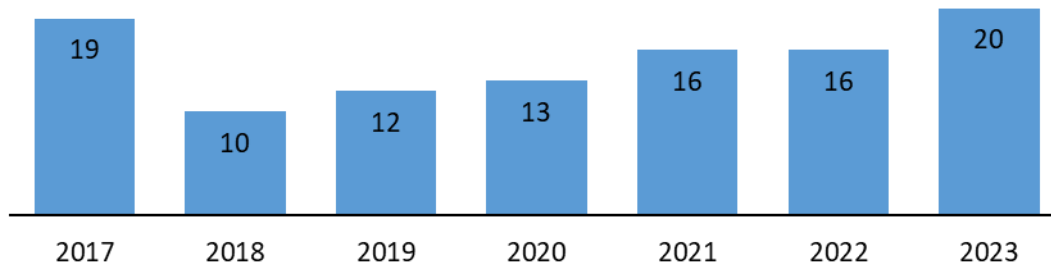
Prévision des départs d'ici 2033 par catégorie :

- 21% des agents de catégorie A soit 39 agents
- 18% des agents de catégorie B soit 24 agents
- 28% des agents de catégorie C soit 183 agents

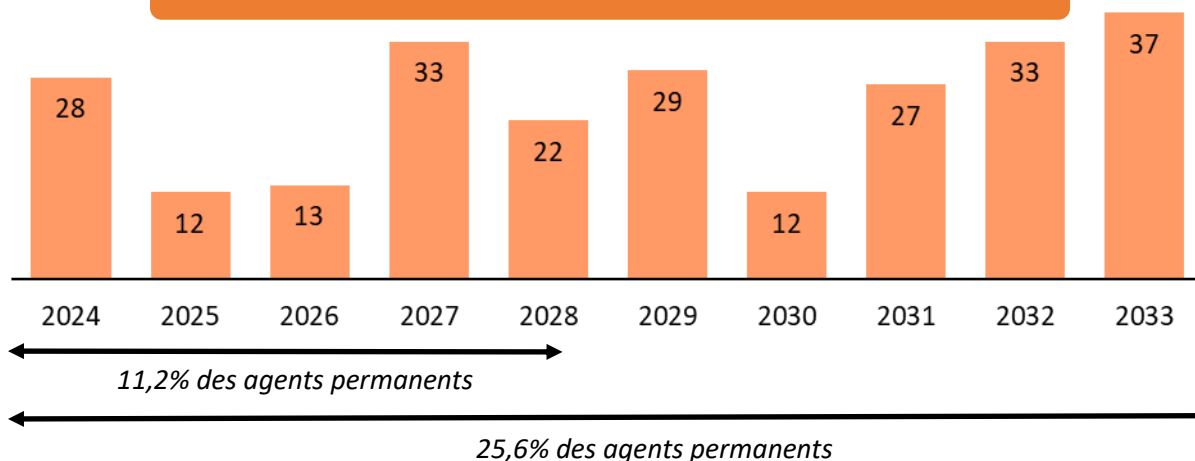
Principaux cadres d'emplois impactés par des départs d'ici 2033 :

- 67% des ingénieurs en chef, soit 4 agents
- 36% des agents de maîtrise, soit 21 agents
- 31% des adjoints techniques, soit 139 agents
- 28% des rédacteurs, soit 9 agents

Départs à la retraite observés entre 2017 et 2023



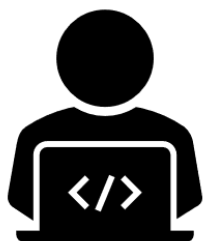
Départs à la retraite prévisibles dans les 10 ans



LES CARACTERISTIQUES SOCIALES

Le télétravail

Les demandes de télétravail



332 agents d'Angers Loire Métropole ont fait une demande de télétravail pendant la campagne 2023 en vue de télétravailler en 2024.

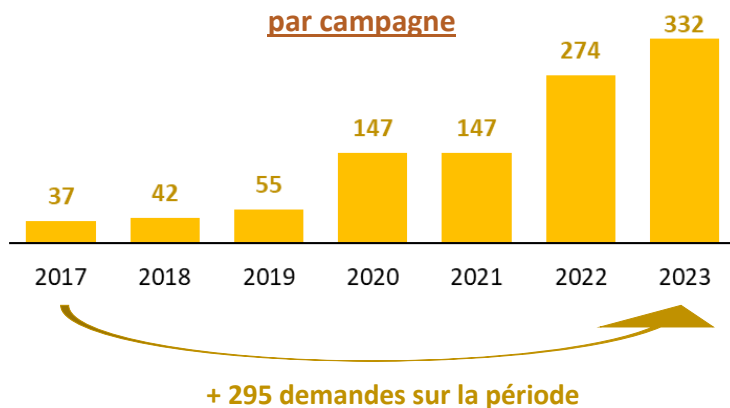
+ 58 demandes par rapport à la campagne 2022.

À noter !

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

329 de ces demandes ont été validées, soit 99%

Evolution du nombre de demandes de télétravail par campagne



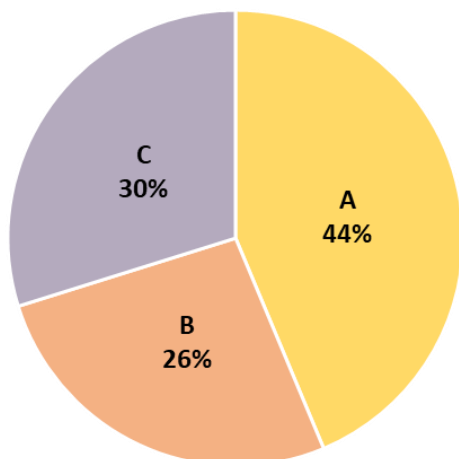
Rappel : la campagne de télétravail 2021 n'ayant pas eu lieu du fait du contexte sanitaire, les chiffres 2020 ont été reconduits en 2021.

Focus

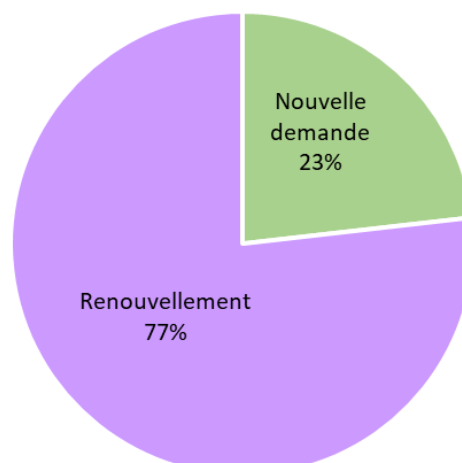
Principaux emplois concernés par les demandes de télétravail :

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

Demandes de télétravail par catégorie



Dans la campagne 2023, il y a eu 77 nouvelles demandes et 255 renouvellements



L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Un taux d'emploi direct de travailleurs handicapés de 8,09%* au 31 décembre 2023 (DOETH 2024)

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.

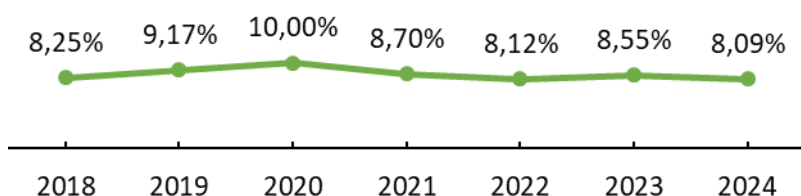
Une déclaration est faite au plus tard le 30 avril de chaque année pour indiquer le nombre de travailleurs en situation de handicap employés.

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).

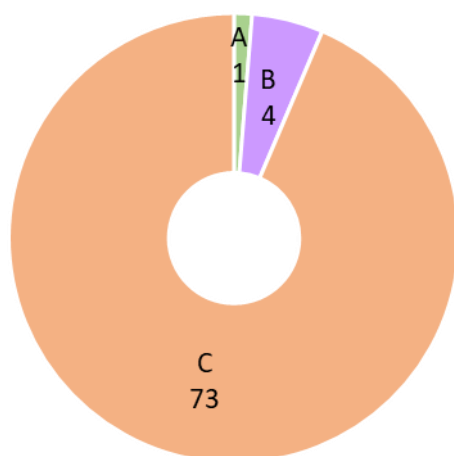
Au 31 décembre 2023, Angers Loire Métropole emploie 78 agents en situation de handicap.

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 **8,09%** soit un taux supérieur au taux légal de 6 %.

Evolution du taux d'emploi direct* depuis 2018 :



Répartition des travailleurs handicapés par catégorie :



A noter !

16 femmes
62 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)
- 45 agents titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)
- 19 agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement

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

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA 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.

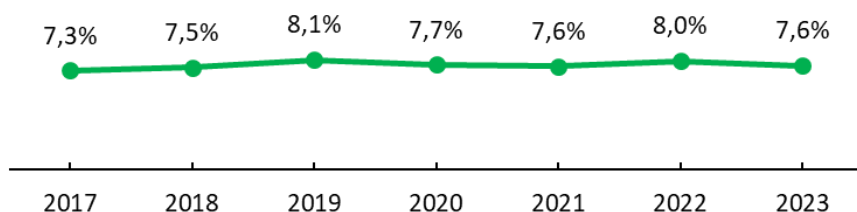
L'**absentéisme pour maternité** regroupe l'absentéisme pour maternité et adoption.

Calcul Taux d'absentéisme =

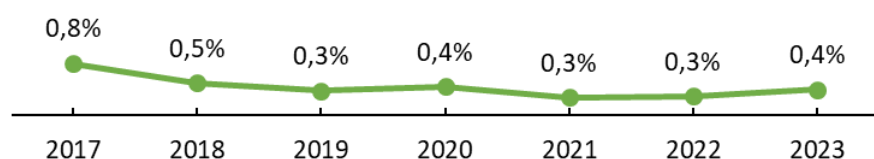
Nombre de jours calendaires d'absence sur l'année des agents permanents présents au 31/12

365 x effectif permanent au 31/12

Taux d'absentéisme santé (hors maternité)



Taux d'absentéisme pour maternité



A noter !

Au 31/12/2023, 1 femme est en position de congé parental

En moyenne, 86,7 ETP sont absents chaque jour pour raisons de santé ou maternité.

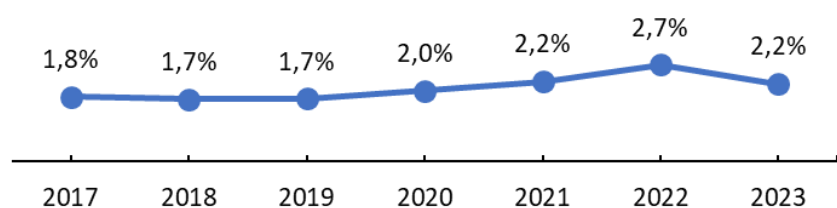
LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ

L'absentéisme pour maladie ordinaire

La maladie ordinaire

Le taux d'absentéisme pour maladie ordinaire diminue en 2023.

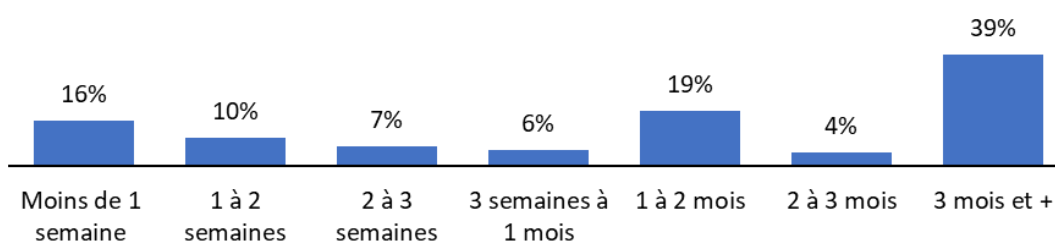
Evolution du taux d'absentéisme maladie ordinaire



À noter

En équivalents temps plein, 22,8 agents sont absents chaque jour en 2023 pour maladie ordinaire (contre 27,4 en 2022)

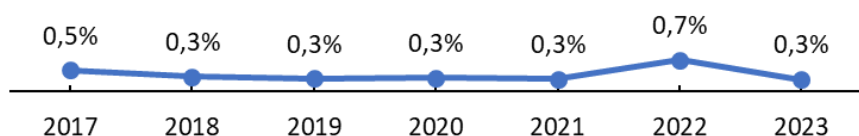
Répartition des jours d'absence maladie ordinaire selon la durée de l'arrêt



L'absentéisme de courte durée

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

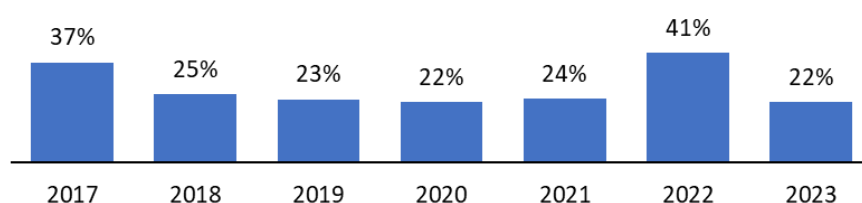
Le taux d'absentéisme de courte durée diminue en 2023.



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 - 1 semaine



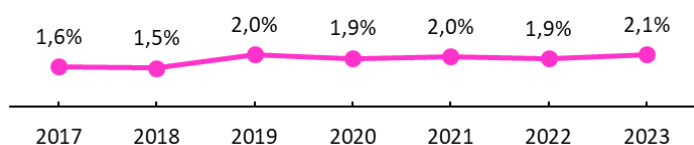
26% des femmes et 21% des hommes se sont arrêtés au moins une fois en 2023 pour absentéisme de courte durée

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA SANTÉ

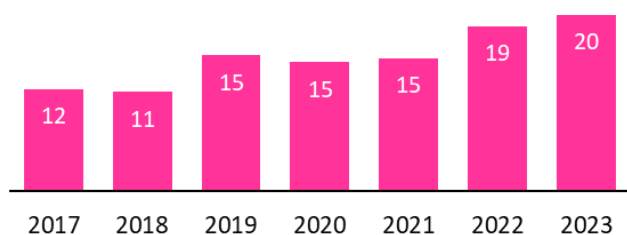
L'absentéisme pour accidents de travail, de trajet et maladie professionnelle

L'absentéisme pour maladie professionnelle

Taux d'absentéisme maladie professionnelle



Maladie professionnelle en ETP

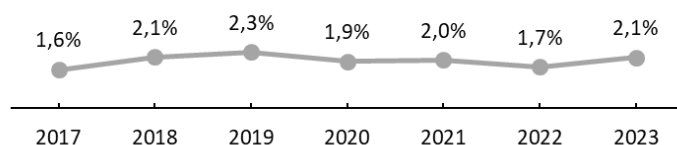


Les accidents de travail et de trajet

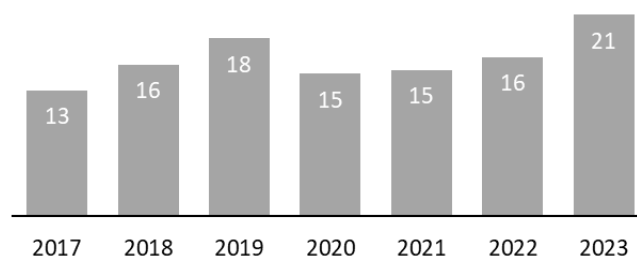
En 2023, on observe une augmentation de ce taux d'absentéisme.

Parmi les agents permanents, 83 hommes et 7 femmes sont concernés par cet absentéisme.

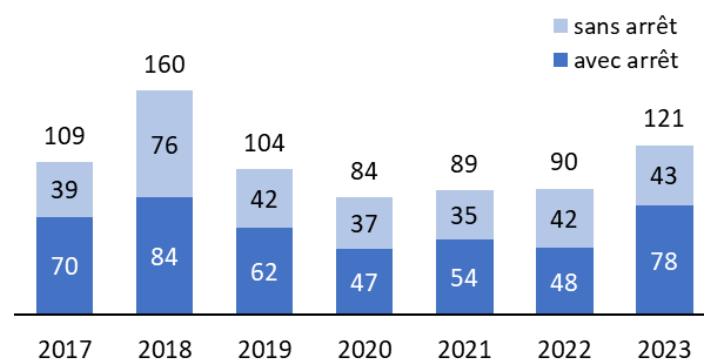
Taux d'absentéisme accidents de travail et trajet



Accidents de travail et de trajet en ETP



Nombre d'accidents de travail et de trajet



Augmentation du nombre d'accidents de travail (+36 par rapport à 2022) et augmentation du nombre d'accidents de trajet (-5 par rapport à 2022).

LE TEMPS DE TRAVAIL ET LA 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).

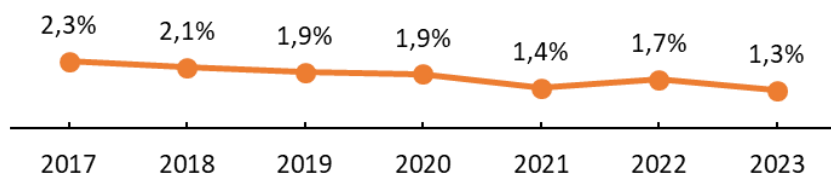
Pour un congé de longue maladie,

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



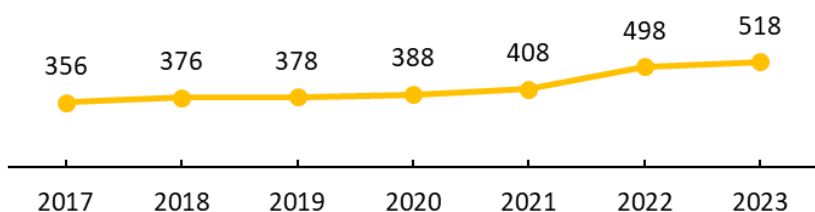
Le taux d'absentéisme pour longue maladie diminue en 2023

Ce taux se répartit de la manière suivante : 0,4% pour les congés de longue durée et 0,9% pour les congés de longue maladie.

LA MUTUELLE ET LA PREVOYANCE

La mutuelle

Le nombre d'adhérents est en augmentation depuis 2018 et atteint 518 en 2023 (+ 20 par rapport à 2022).



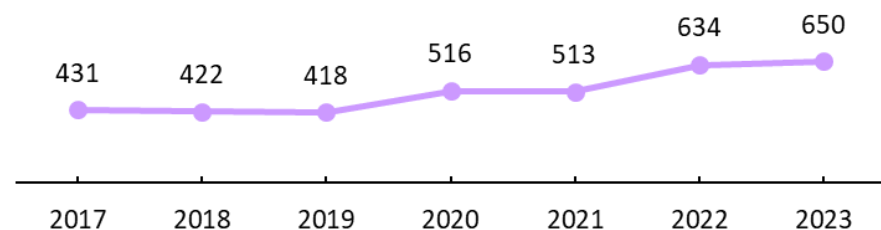
53% de l'effectif permanent adhèrent à la mutuelle au 31/12/2023.

Adhérents à la mutuelle :

- 52% des agents permanents de catégorie A
- 51% des agents permanents de catégorie B
- 54% des agents permanents de catégorie C

La prévoyance

650 agents adhèrent à la prévoyance en 2023, soit 16 agents de plus par rapport à 2022.



68% de l'effectif permanent adhèrent à la prévoyance au 31/12/2023.

Adhérents à la prévoyance :

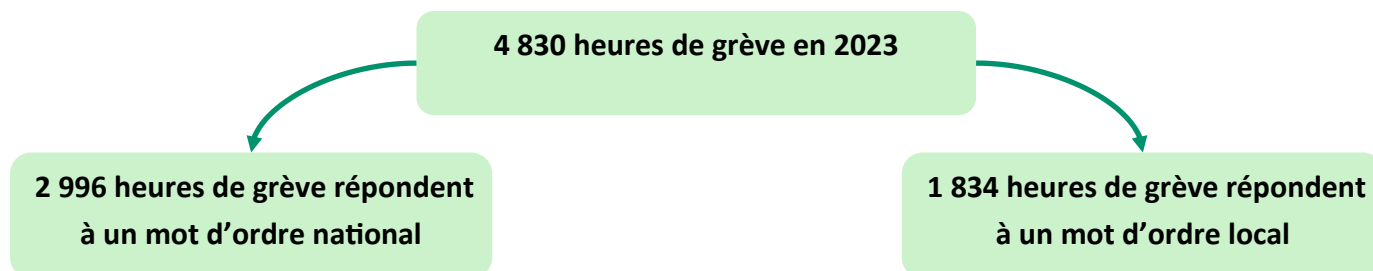
- 62% des agents permanents de catégorie A
- 58% des agents permanents de catégorie B
- 71% des agents permanents de catégorie C

LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Les mouvements de grève

Augmentation du nombre d'heures de grèves en 2023 :

En effet, 4 830 heures de grève ont été comptabilisées en 2023 (soit 3 833 heures de plus par rapport 2022).



Dont principalement :

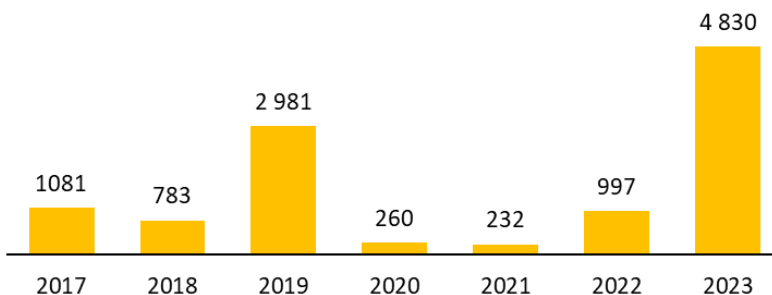
- Au niveau national :

- Réforme des retraites, loi de transformation de la Fonction Publique, revalorisation du point d'indice, indexation de la valeur du point sur l'inflation, revalorisation des grilles : environ 2 800 heures.

- Au niveau local :

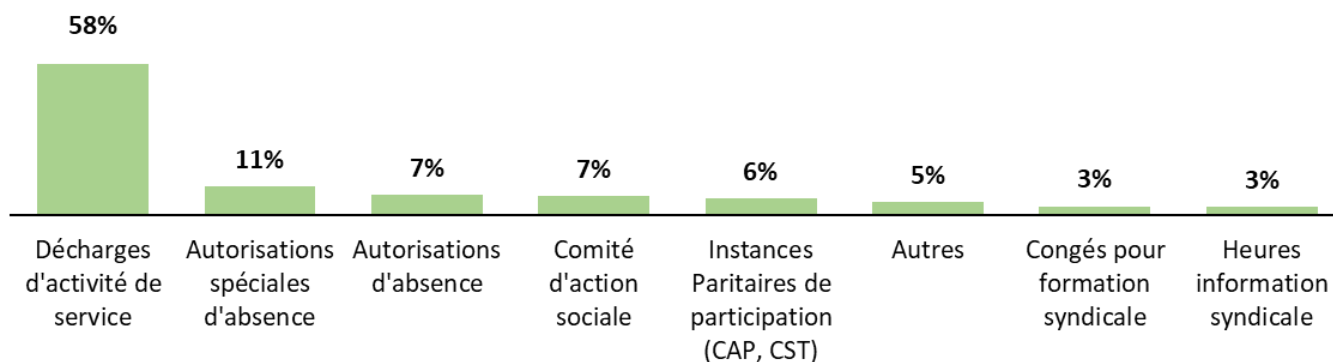
- Arrêt des suppressions de postes, dégel des postes, augmentation des titularisations, travail de la régie, revalorisations chèques déjeuner, IFSE et 13ème mois, participation à la protection sociale complémentaire : environ 1 800 heures.

Evolution du nombre d'heures de grève



Les heures de délégation syndicale

En 2023, les heures de délégation syndicale représentent un total de 12 213 heures (soit 6,7 ETP). (11 125 heures en 2022).



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 2023, il y a eu 65 réunions avec les organisations syndicales, soit environ 136 heures.

Ces heures de réunions se décomposent de la façon suivante :

- Réunions de dialogue social déconcentré et participatif (avec le Maire, l'élue RH, le DGS, dans les DGA) : 33 heures
- Réunions thématiques et bilatérales : 26 heures
- Instances participatives (préparations + séances) : 77 heures

Des instances très actives

Les différentes instances représentatives du personnel sont les suivantes :

- **Le Comité Social Territorial (CST)**, 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 2023 : 6 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **La Formation Spécialisée Santé et Sécurité Conditions de Travail (F3SCT)**, dont la mission est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans leur travail.

En 2023 : 4 réunions pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

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

En 2023 : 1 réunion commune pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

- **La Commission temps de travail/Groupe Technique temps de travail** (émanation du CST)

En 2023 : 5 réunions communes pour la Ville, le CCAS et Angers Loire Métropole.

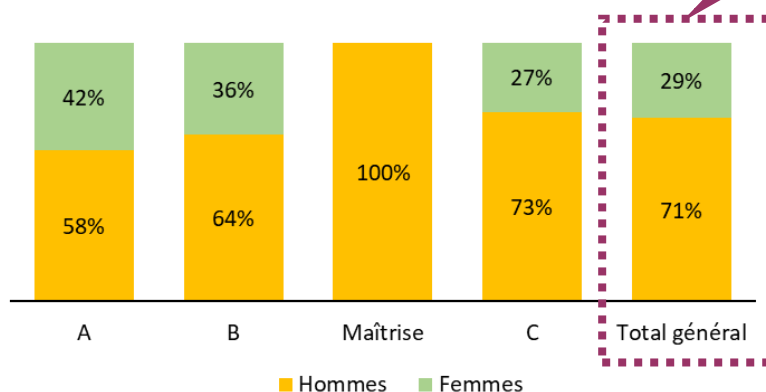
- **Le Comité de suivi de la politique handicap et du maintien en emploi** (émanation du CST)

En 2023 : Pas de réunion

LA DIVERSITÉ

Les indicateurs de diversité

⇒ Répartition par catégorie hiérarchique

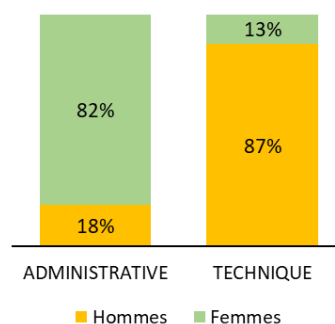


Répartition globale
29% de femmes
71% d'hommes

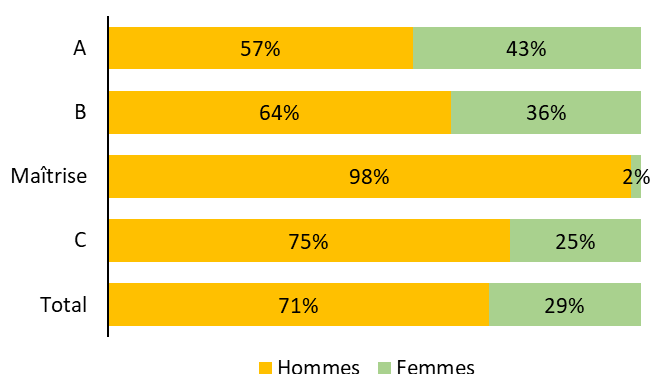
Les hommes représentent 71% de l'effectif permanent. Ils sont majoritaires dans toutes les catégories. Ce sont dans les catégories A et B que l'on retrouve le plus de femmes.

⇒ Répartition par filière

Les femmes sont majoritaires dans la filière administrative (82%) et minoritaires dans la filière technique (13%).



⇒ Répartition des agents formés par catégorie

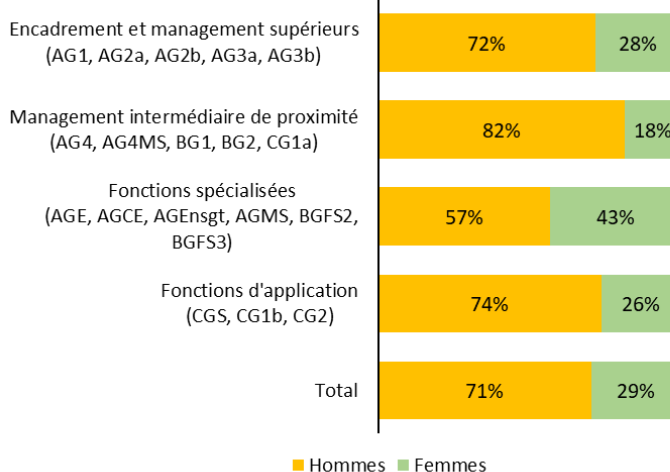


Le pourcentage de femmes ayant bénéficié d'au moins une formation dans l'année (29%) est conforme à la répartition globale de l'effectif permanent.

⇒ Répartition par groupement de classification

La proportion de femmes dans les emplois d'encadrement et de managements supérieurs est inférieure à celle constatée en catégorie A.

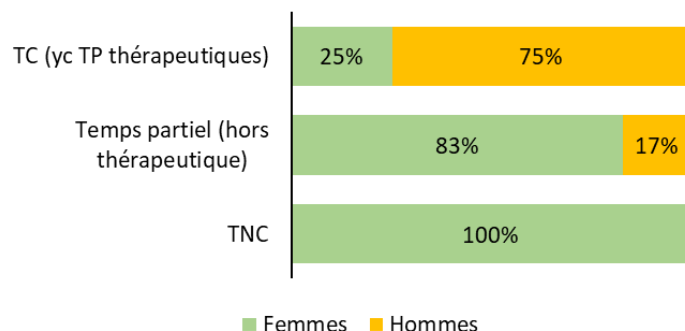
Les femmes sont plus représentées, mais pas majoritaires, dans les emplois de fonctions spécialisées (43%).



LA DIVERSITÉ

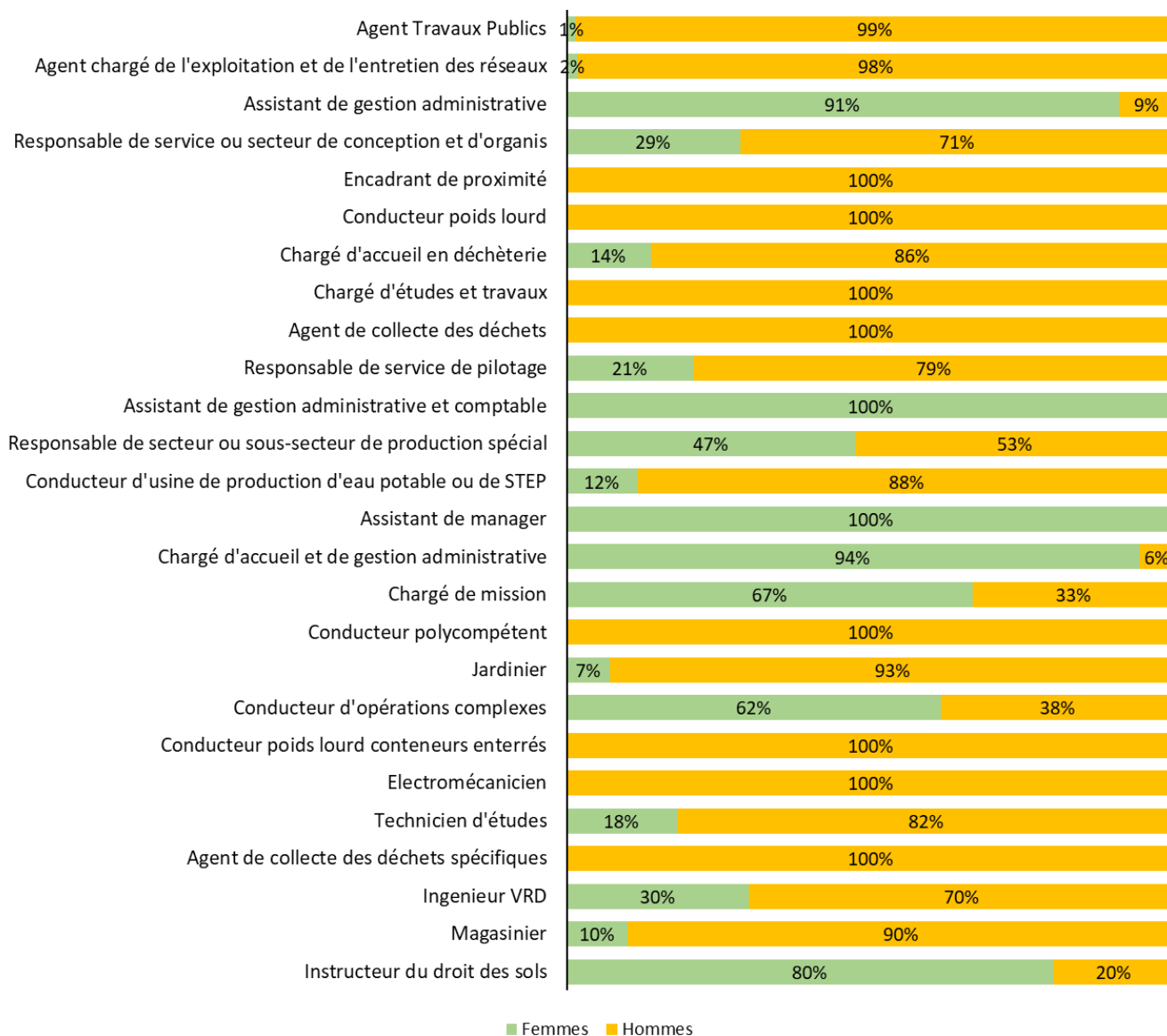
Les indicateurs de diversité

⇒ 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 4 agents travaillent à temps non complet.

⇒ Répartition par principaux emplois



III – Prévisions budgétaires 2025 (chapitre 012)

CA 2024 ALM tous budgets confondus

En 2024, tous budgets agrégés, les dépenses au chapitre 012 s'élèvent à **50,4 millions d'euros**. L'évolution par rapport au CA 2023 est de **+ 5,6 %**. Les mesures réglementaires nationales, les mesures locales et le glissement vieillesse technicité représentent **+ 3,3%** entre 2023 et 2024.

S'y ajoute l'impact de la poursuite de la mise en œuvre de la Voirie Communautaire et Espace Public, des transferts de postes des Parcs et Jardins Paysages et de la Maison de l'environnement de la Ville vers ALM.

BP 2025

Tous budgets confondus

Les projections **2025** du chapitre 012 font apparaître une évolution de **+ 4,1 %** par rapport au BP 2024. Le BP 2025 s'élève à **53 millions d'euros** (50,9 millions d'euros au BP 2024).

Par rapport au CA 2024, l'évolution estimée est de **+ 5,4 %**.

L'impact des évolutions réglementaires et du glissement vieillesse technicité est estimé pour l'ensemble des budgets à **+ 2,9 %** par rapport au BP 2024, et se décompose comme suit :

- Glissement Vieillesse Technicité : + 0,9%,
- Nouveau système de rétribution : + 0,3 %,
- Evolution de la cotisation CNRACL au 01/01/2025 : + 3 points auxquels s'ajoute la non reconduction en 2025 de la compensation d'un point par la baisse de la cotisation maladie en 2024 : + 1,7 %.

L'évolution du **BP 2025** s'explique également par la variation des effectifs détaillée ci-dessous par budget soit **+ 1,2 %**.

Par budget

Les évolutions constatées au BP 2025 par rapport au BP 2024 sont différentes en fonction des budgets.

En ce qui concerne **le budget principal**, il évolue de **+ 4,4 %** par rapport au BP 2024.

S'ajoute à l'impact de l'effet des mesures réglementaires nationales, des mesures locales et du glissement vieillesse technicité, celui du transfert de l'équipe d'élagage des Parcs et jardins de la Ville vers le BP ALM et le déploiement des moyens nécessaires au projet Territoire Intelligent (centre de pilotage).

L'évolution des budgets annexes **Eau et Assainissement**, respectivement de **+ 6,9 %** et de **+ 1,9 %** par rapport au BP 2024, correspond principalement à l'impact des évolutions réglementaires nationales, des mesures locales et au Glissement vieillesse Technicité. Sur le budget de l'Eau, on constate également un impact lié aux recrutements sur les postes vacants de 2024.

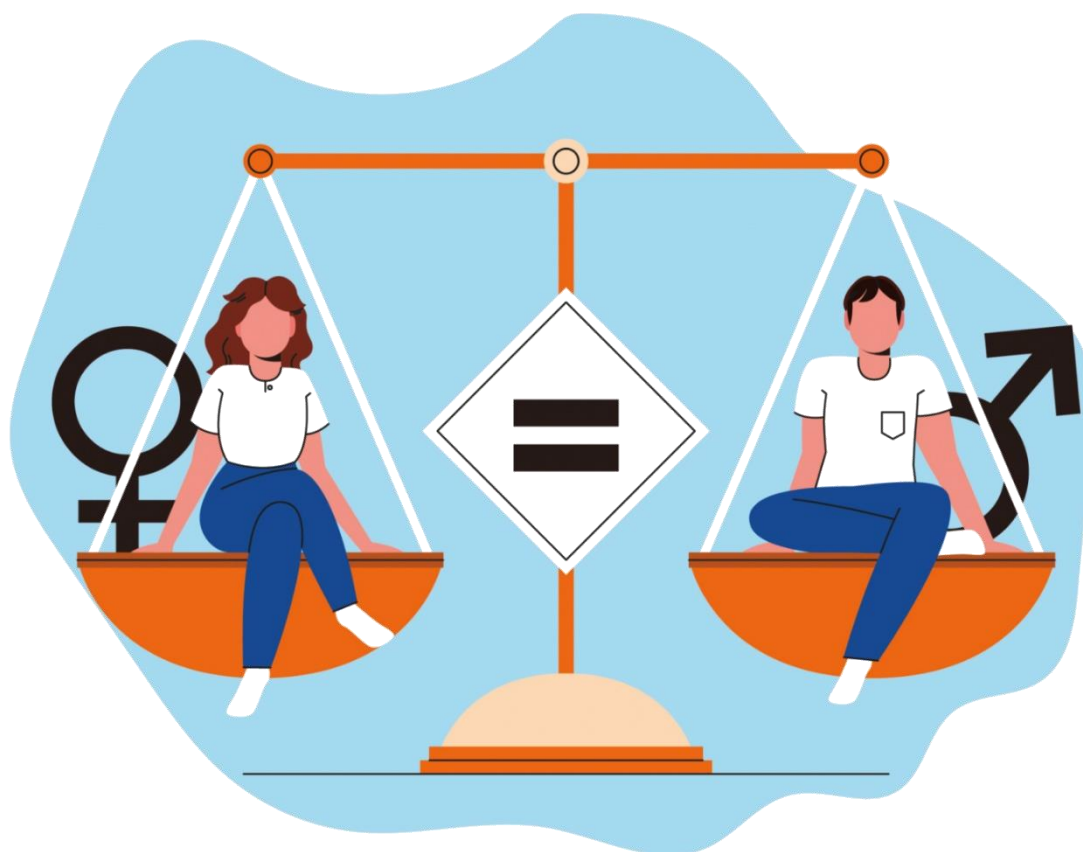
Pour le budget **Déchets**, on observe **+ 3,3 %** par rapport au BP 2024. Les évolutions réglementaires nationales, les mesures locales et le glissement vieillesse technicité expliquent principalement cette évolution, mais le recours aux moyens nécessaires à la mise en œuvre du projet de direction cycle des Déchets impacte également ce budget.

RAPPORT ANNUEL

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

VILLE ANGERS/CCAS ANGERS/ANGERS LOIRE METROPOLE

DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2025



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

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

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

Les chiffres se réfèrent, sauf indication contraire, à l'année 2023.

SOMMAIRE

Avant-propos	4
Cinq définitions clés	5
Principaux enseignements du rapport	6
DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	8
La répartition par type de population	9
La pyramide des âges	10
Les filières	11
Les emplois	13
Le temps de travail	14
Le télétravail	16
L'absentéisme santé (hors maternité)	18
Les congés parentaux	25
Les travailleurs handicapés	26
La sélectivité	28
DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI SELON LE GENRE	30
Les catégories hiérarchiques	31
Les emplois d'encadrement en catégorie A	33
La classification des emplois	34
Les encadrants et les non encadrants	35
La formation	36
Les avancements de grade et promotions internes	40
La rémunération	42
L'index de l'égalité professionnelle	44

AVANT PROPOS

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

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

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

La politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est présentée dans ce rapport sous un plan en deux divisions, horizontale et verticale. La division horizontale tend à rendre compte de la répartition des effectifs femmes/hommes d'un point de vue structurel. La division verticale, quant à elle, désigne les écarts éventuels observés entre les femmes et les hommes en termes d'évolution professionnelle et de positionnement hiérarchique.

Ce rapport intègre des éléments issus du rapport social unique au 31/12/2023.

CINQ DEFINITIONS CLES

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

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

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

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

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

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

Les indicateurs présentés dans ce rapport confirment quelques grandes lignes :

- ✓ Les femmes représentent 54% de la population permanente des 3 collectivités,
- ✓ Certaines filières sont plus masculines comme les filières technique ou police municipale et d'autres plus féminines telles que la filière sanitaire et sociale ou la filière administrative,
- ✓ Des métiers qui présentent parfois une faible mixité, tels ceux de l'enfance et de l'administratif principalement féminins,
- ✓ Un temps de travail pour les femmes inférieur à celui des hommes en moyenne (temps partiel mais également postes à temps non complet), pour autant la part des femmes dans les postes à temps complet augmente,
- ✓ Les demandes de télétravail concernent principalement les femmes,
- ✓ Les femmes sont plus concernées par la maladie ordinaire et la longue maladie, et les hommes sont plus concernés par les accidents de travail et la maladie professionnelle,
- ✓ Les femmes occupent 49% des postes d'encadrement de catégorie A,
- ✓ 46% de femmes parmi les plus hautes rémunérations,
- ✓ Une femme encadre en moyenne 9,5 agents, alors qu'un homme en encadre en moyenne 7,7,
- ✓ L'index égalité professionnelle est supérieur au seuil attendu de 75/100 pour les 3 collectivités.

DIVISION HORIZONTALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LA REPARTITION PAR TYPE DE POPULATION

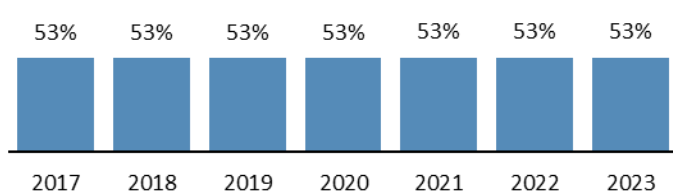
Agents en activité au 31/12/2023 (dans les 3 collectivités)

Type de population	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1 749	1 534	53%	47%	67%	74%
Agents contractuels permanents	530	375	59%	41%	20%	18%
Total agents sur emplois permanents	2 279	1 909	54%	46%	87%	93%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	266	117	69%	31%	10%	6%
Apprentis	53	23	70%	30%	2%	1%
Collaborateurs de cabinet	10	3	77%	23%	0%	0%
Contrats de projet	2		100%	0%	0%	0%
Vacataires	10	10	50%	50%	0%	0%
Total général	2 620	2 062	56%	44%	100%	100%

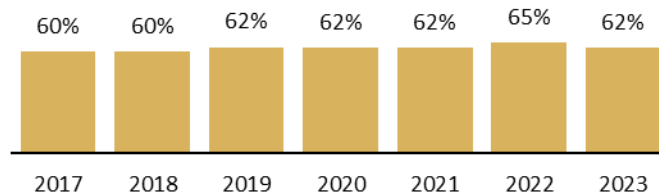
Effectif intervenu sur l'année (dans les 3 collectivités) en ETP

Type de population	En ETP		% H/F	
	Féminin	Masculin	Féminin	Masculin
Agents fonctionnaires	1 713,4	1 551,5	52%	48%
Agents contractuels permanents	515,7	339,0	60%	40%
Total agents sur emplois permanents	2 229,1	1 890,5	54%	46%
Agents recrutés pour accroissement d'activité	118,3	63,3	65%	35%
Apprentis	46,8	23,1	67%	33%
Collaborateurs de cabinet	9,3	2,8	77%	23%
Vacataires	0,3	0,4	43%	57%
Contrats de projet	2,0	0,0	100%	0%
Total général	2 405,8	1 980,1	55%	45%

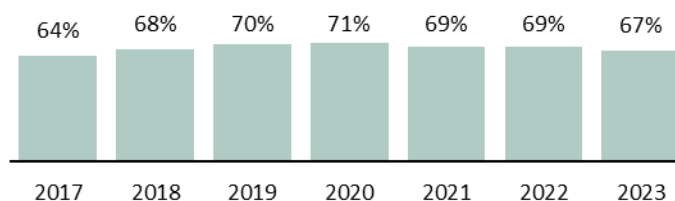
Evolution du % des femmes dans les principales populations



Agents fonctionnaires



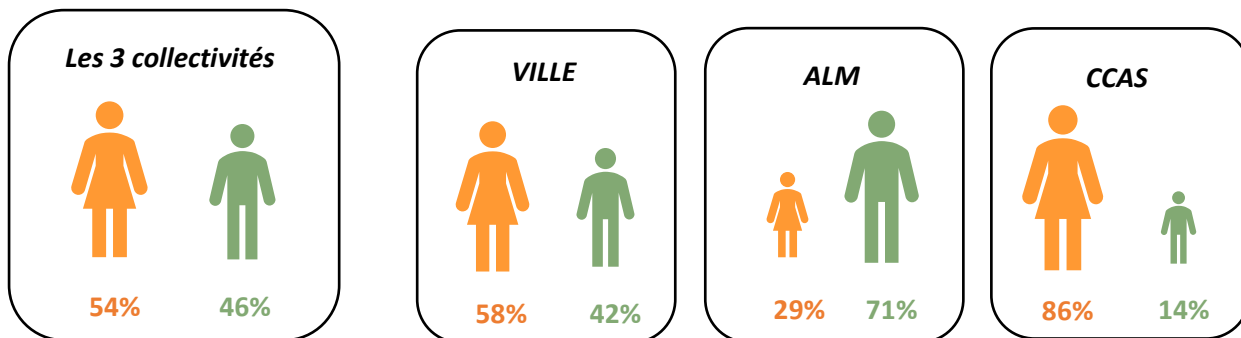
Agents contractuels



Agents recrutés pour accroissement d'activité

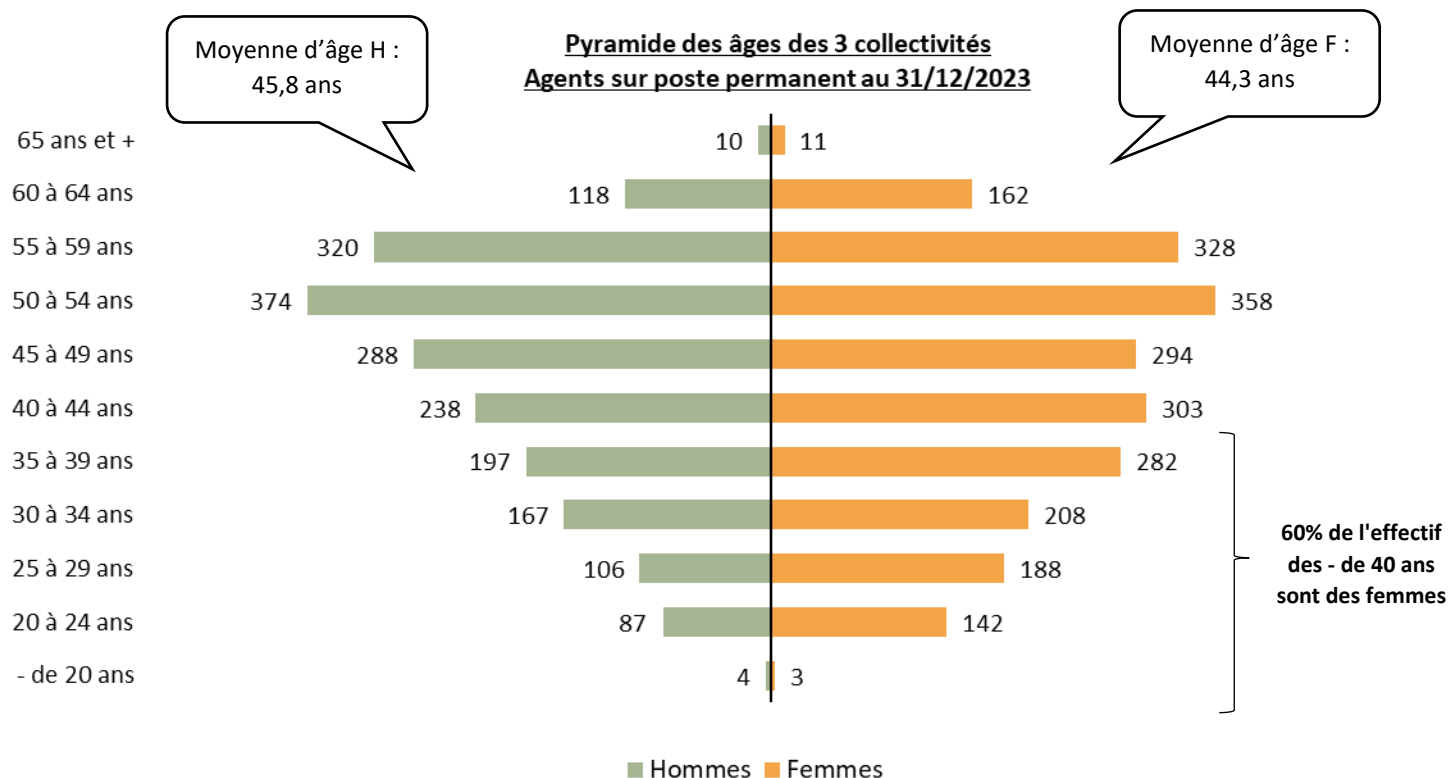
Détail des agents permanents par collectivité

Au 31 décembre 2023, les 3 collectivités confondues employaient **2 279 femmes et 1 909 hommes** sur emploi permanent. La population est **majoritairement féminine**.



LA PYRAMIDE DES AGES

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

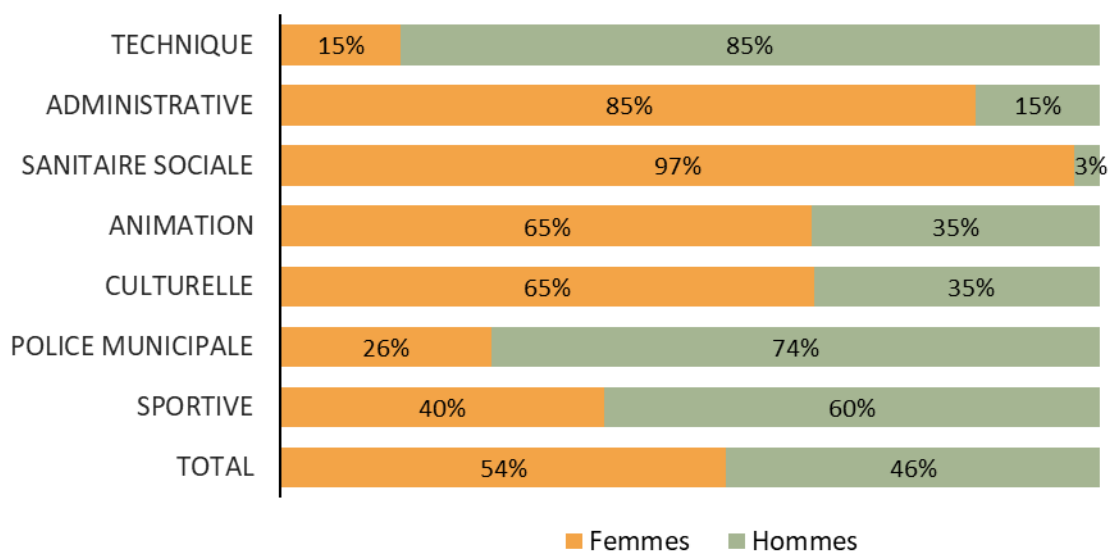


Les femmes représentent **près de 60% de l'effectif des moins de 40 ans**. Ce pourcentage est supérieur aux 54% de femmes constatés sur l'effectif global. La tendance est donc à une poursuite de l'augmentation de la représentation féminine (à relier aux candidatures et aux recrutements).

LES FILIERES

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

	Agents en nombre			%H/F		Part relative F/F et H/H	
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Femme	Homme
TECHNIQUE	244	1 419	1 663	15%	85%	11%	74%
ADMINISTRATIVE	813	144	957	85%	15%	36%	8%
SANITAIRE SOCIALE	722	23	745	97%	3%	32%	1%
ANIMATION	300	162	462	65%	35%	13%	8%
CULTURELLE	167	89	256	65%	35%	7%	5%
POLICE MUNICIPALE	16	46	62	26%	74%	1%	2%
SPORTIVE	17	26	43	40%	60%	1%	1%
TOTAL	2 279	1 909	4 188	54%	46%	100%	100%



Les femmes sont majoritaires dans les filières sanitaire et sociale, administrative, animation et culturelle.

A l'inverse, les filières technique, sportive et police municipale sont majoritairement masculines.

Evolution de la part des femmes par filière depuis 2017



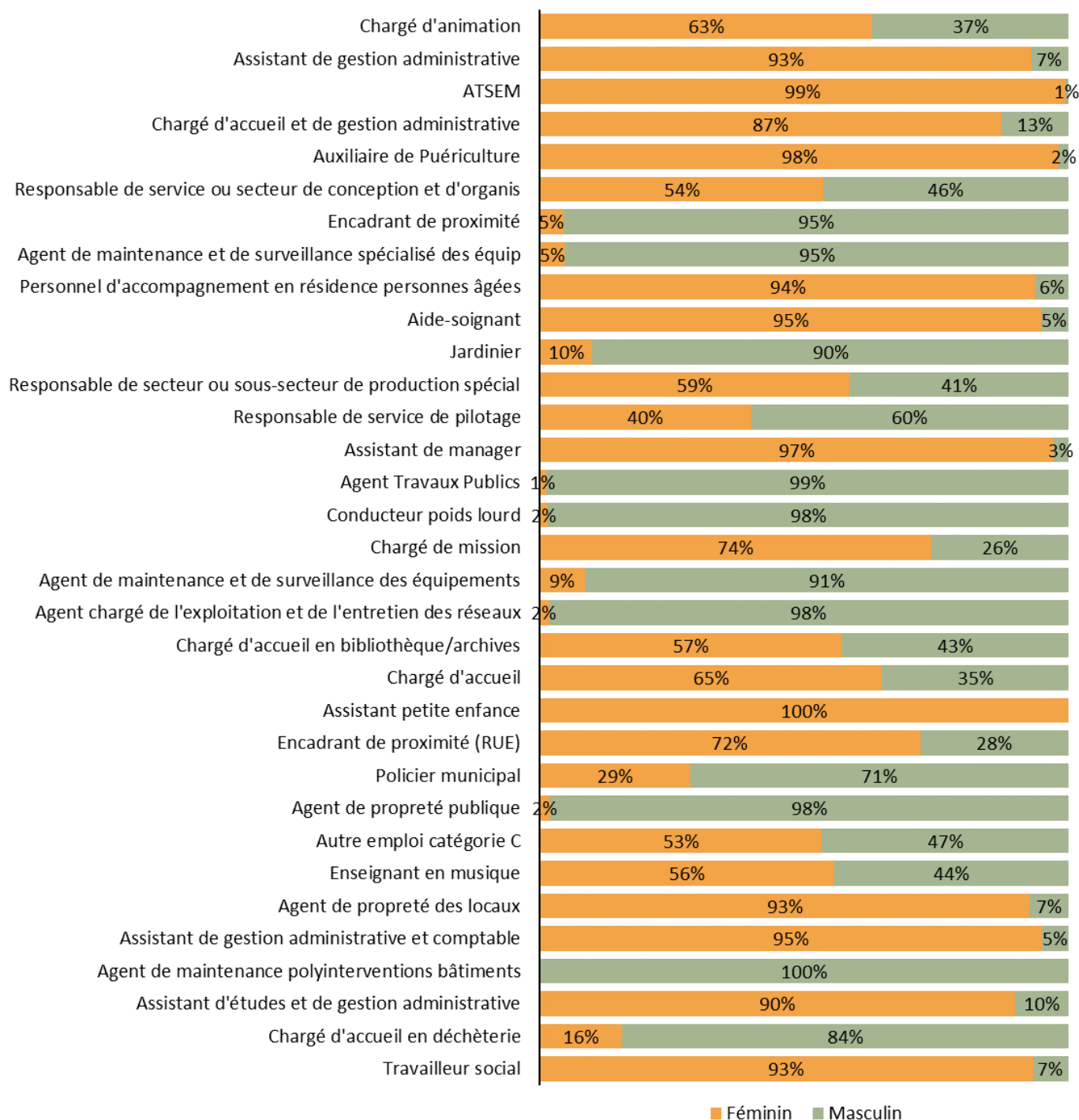
Au cours des 6 dernières années, la représentation féminine est :

- en diminution sur les filières administrative, animation, culturelle et police municipale,
- globalement stable sur les autres filières.

LES EMPLOIS

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

Répartition des emplois F/H de plus de 30 agents Agents sur emplois permanents au 31/12/2023

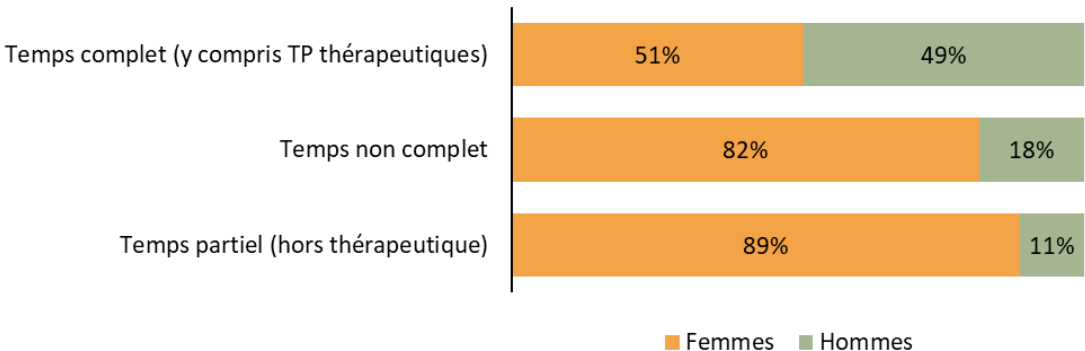


Sur les 33 emplois qui sont occupés par 30 agents ou plus, un seul est exclusivement masculin, il s'agit d'agent de maintenance polyinterventions bâtiments (41 agents) et un seul est exclusivement féminin, il s'agit de l'emploi d'assistant petite enfance (53 agents). En 2022, 5 emplois de plus de 30 agents étaient exclusivement masculin ou féminin.

LE TEMPS DE TRAVAIL

Le décompte annuel de référence était de 1607 heures en 2023.

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

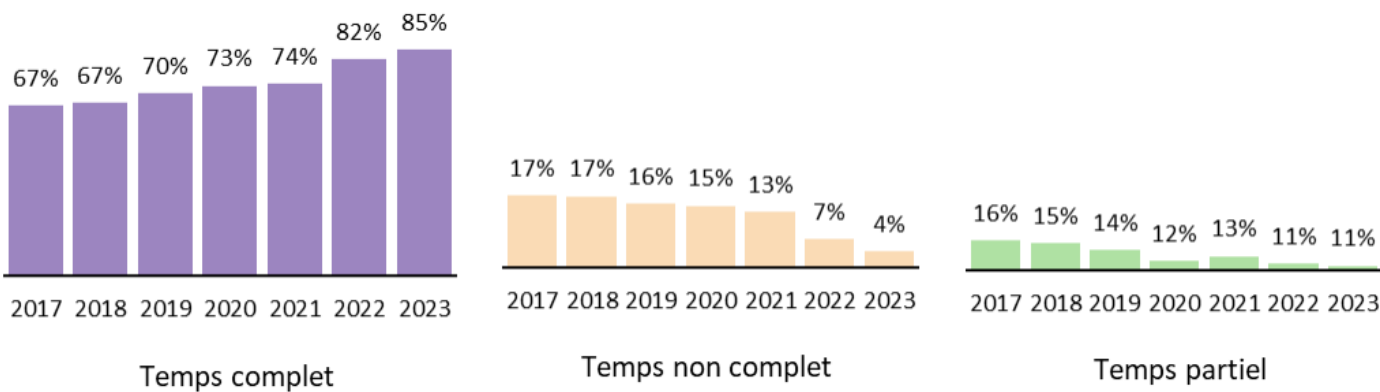


Part relative des femmes par temps de travail

	Nombre d'agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total agents
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	
Temps complet (y compris TP thérapeutiques)	1 931	1 855	51%	49%	85%	97%	3 786
Temps non complet	103	23	82%	18%	5%	1%	126
Temps partiel (hors thérapeutique)	245	31	89%	11%	11%	2%	276
Total général	2 279	1 909	54%	46%	100%	100%	4 188

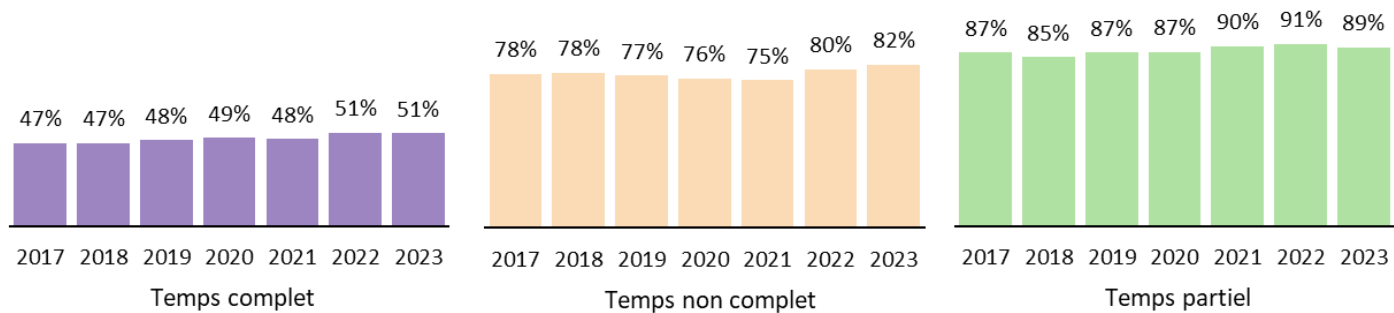
97% des hommes sont à temps complet, contre 85% des femmes. Pour autant, la part des femmes travaillant à temps complet augmente.

Evolution de la part relative des femmes par temps de travail

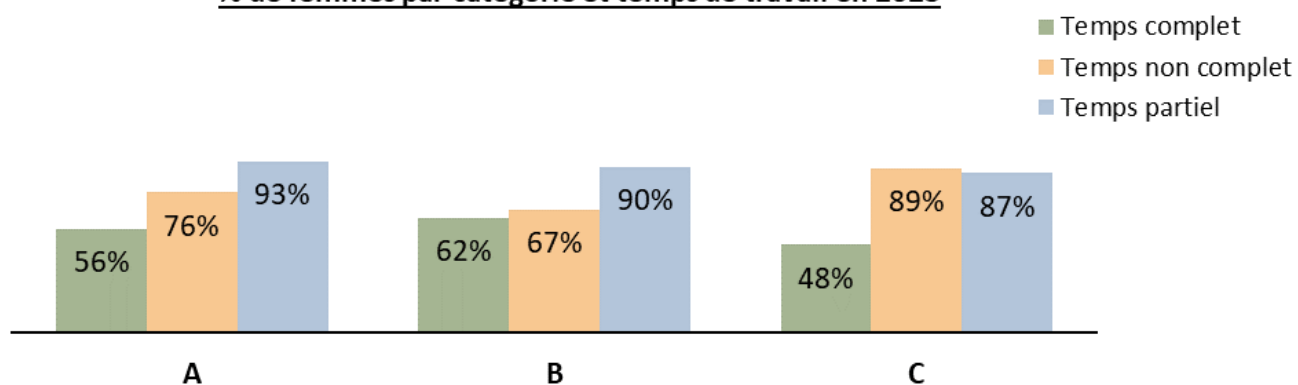


Les agents à temps non complet et à temps partiel restent majoritairement des femmes. Néanmoins, on constate que la part des femmes dans les temps non complets diminue.

Evolution du % de femmes



% de femmes par catégorie et temps de travail en 2023



En catégorie A et B, les femmes sont majoritaires que ce soit dans les temps complet, partiel ou non complet. En catégorie C, les femmes représentent **48% des temps complets**.

LE TELETRAVAIL

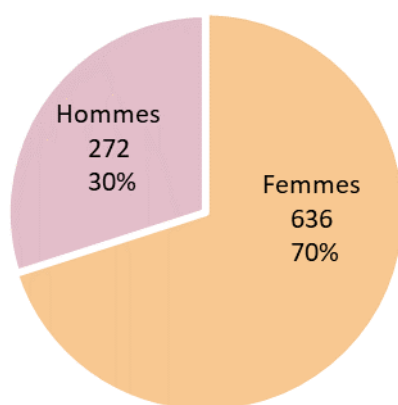
Angers a instauré le télétravail en 2013. En pratique, le télétravail peut prendre la forme de deux jours maximums par semaine durant lesquels l'agent réalise ses missions à domicile. Il s'agit d'une démarche volontaire de l'agent et de son service, dont les modalités (missions exercées, durée du télétravail,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

Tout agent de la collectivité, dont une partie des missions peut être exercée à distance, peut faire une demande de télétravail, quels que soient son statut, sa filière, son cadre d'emplois et son grade.

Bien évidemment, un certain nombre de missions ne sont pas compatibles avec le télétravail (interventions sur la voie publique ou accueil d'usagers par exemple).

908 demandes de télétravail ont été déposées en 2023.

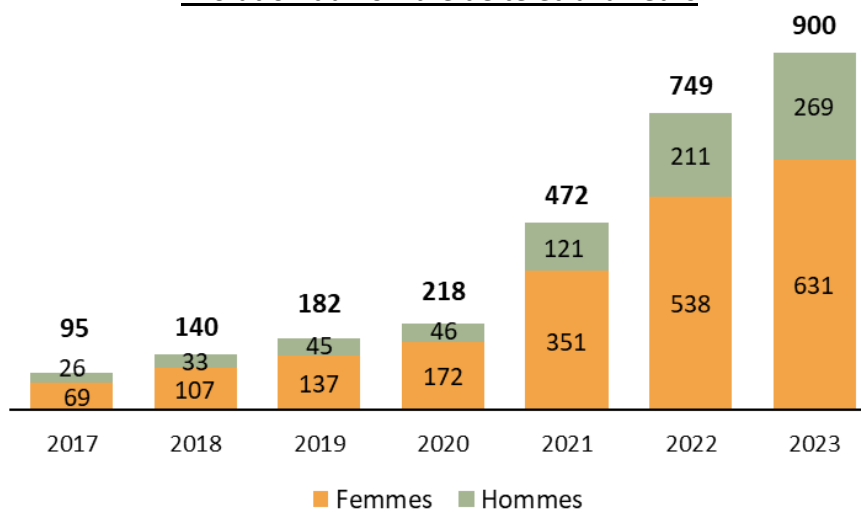
Demandes de télétravail par sexe
3 collectivités confondues
(Campagne 2023)



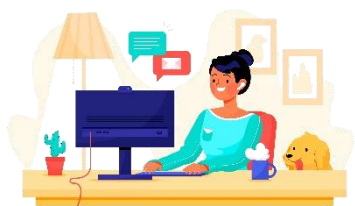
Les demandes de télétravail sont majoritairement formulées par des femmes

Concernant la campagne 2023, 99% des demandes ont été satisfaites.

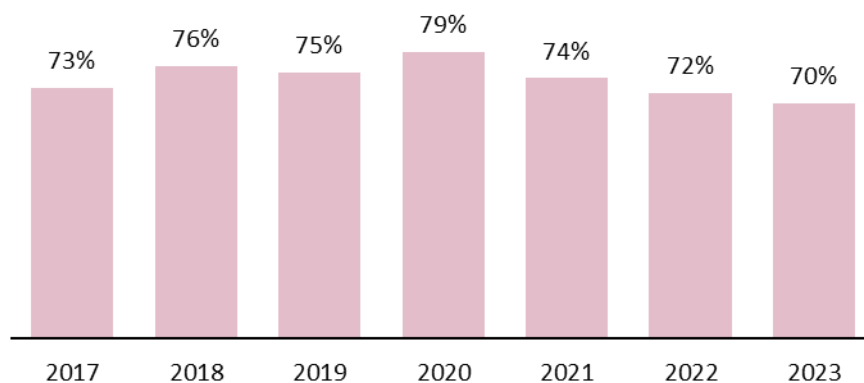
Evolution du nombre de télétravailleurs



De 2017 à 2023 : + 805 télétravailleurs
(+ 562 femmes et + 243 hommes)



Evolution de la part des femmes dans le télétravail



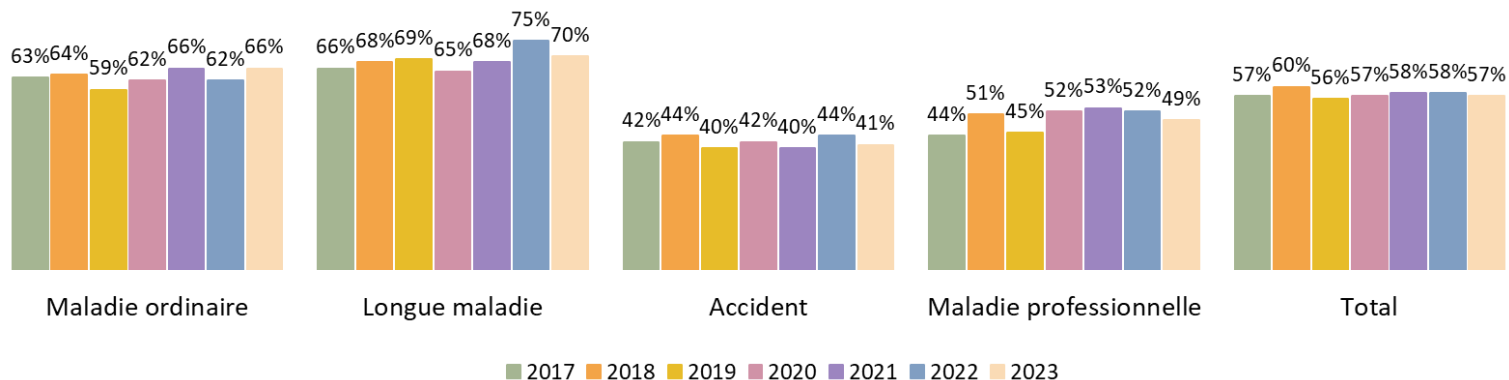
Les femmes restent majoritaires dans le télétravail, cependant leur part diminue depuis 2021 et représente 70% de la population des télétravailleurs en 2023.

Au 1^{er} janvier 2024, sur les 3 collectivités, 28% des femmes télétravaillent, contre 14% des hommes.

L'ABSENTEISME SANTE (HORS MATERNITE)

Les absences sont comptabilisées en jours calendaires.

Nombre de jours d'arrêt : proportion de femmes



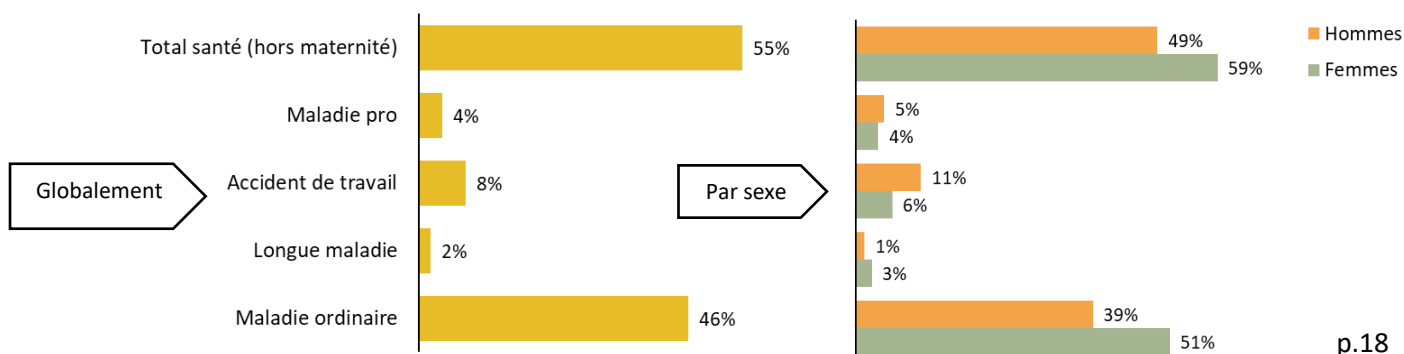
En 2023, les femmes, qui représentent 54% de l'effectif permanent, sont plus concernées par des absences maladie ordinaire (66%) et longue maladie (70%).

Absence par tranche d'âge

		Effectif au 31/12		Jours calendaires d'absence									
Sexe	Tranche âge	En nbre	En %	Maladie ordinaire		Longue maladie		Accident		Maladie professionnelle		Total	
				En nbre	En %	En nbre	En %	En nbre	En %	En nbre	En %	En nbre	En %
Féminin	- de 30 ans	333	15%	4 141	14%		0%	165	1%		0%	4 306	5%
	30 à 39 ans	490	22%	7 363	25%	1 081	6%	1 663	13%	1 000	5%	11 107	14%
	40 à 49 ans	597	26%	6 421	22%	2 751	15%	1 934	15%	5 040	24%	16 146	20%
	50 à 59 ans	686	30%	9 125	31%	9 560	52%	6 581	51%	9 568	46%	34 834	43%
	60 ans et +	173	8%	2 560	9%	5 051	27%	2 658	20%	5 067	25%	15 336	19%
Total Féminin		2 279	100%	29 610	100%	18 443	100%	13 001	100%	20 675	100%	81 729	100%
Masculin	- de 30 ans	197	10%	1 066	7%	53	1%	248	1%		0%	1 367	2%
	30 à 39 ans	364	19%	2 245	15%	317	4%	2 357	13%	712	3%	5 631	9%
	40 à 49 ans	526	28%	4 338	29%	1 095	14%	3 972	22%	3 337	15%	12 742	20%
	50 à 59 ans	694	36%	6 088	41%	3 860	50%	7 100	39%	13 750	63%	30 798	49%
	60 ans et +	128	7%	1 183	8%	2 435	31%	4 758	26%	3 911	18%	12 287	20%
Total Masculin		1 909	100%	14 920	100%	7 760	100%	18 435	100%	21 710	100%	62 825	100%
Total	- de 30 ans	530	13%	5 207	12%	53	0%	413	1%	0	0%	5 673	4%
	30 à 39 ans	854	20%	9 608	22%	1 398	5%	4 020	13%	1 712	4%	16 738	12%
	40 à 49 ans	1 123	27%	10 759	24%	3 846	15%	5 906	19%	8 377	20%	28 888	20%
	50 à 59 ans	1 380	33%	15 213	34%	13 420	51%	13 681	44%	23 318	55%	65 632	45%
	60 ans et +	301	7%	3 743	8%	7 486	29%	7 416	24%	8 978	21%	27 623	19%
Total général		4 188	100%	44 530	100%	26 203	100%	31 436	100%	42 385	100%	144 554	100%

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

Agents absents au moins une fois dans l'année (par type d'absence)

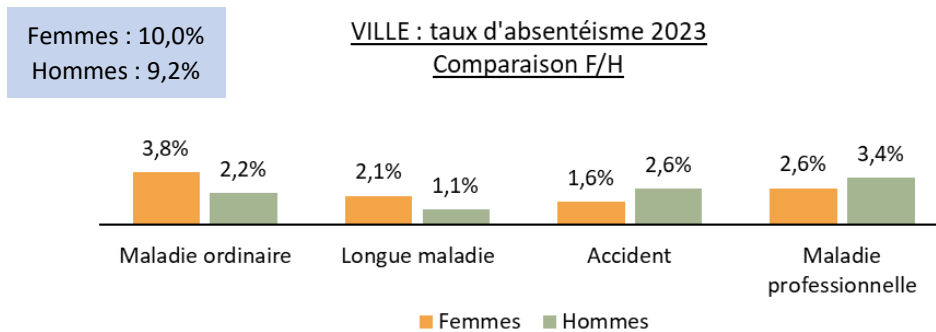


Taux d'absentéisme 2023 par type d'absence

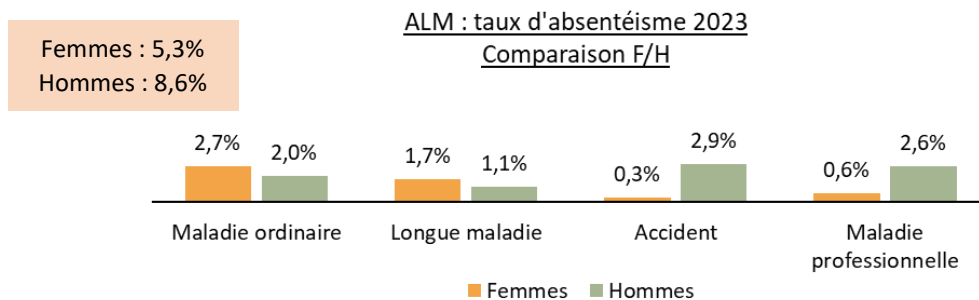
Le taux d'absentéisme est calculé sur la base du calcul de la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), afin de faciliter les comparaisons avec les autres collectivités.

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

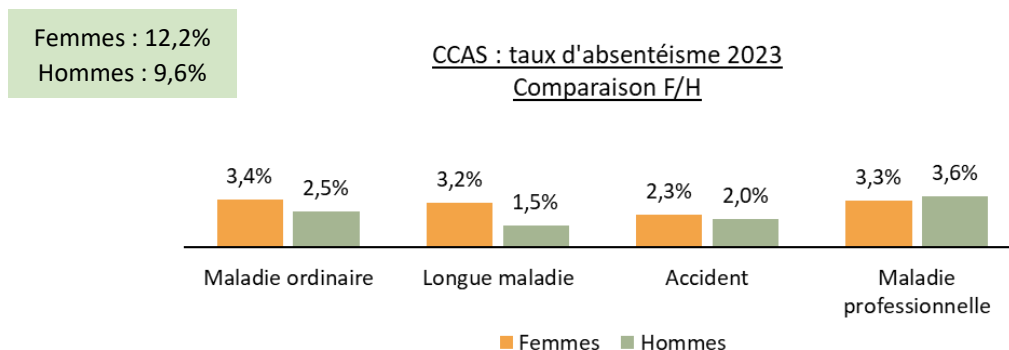
En 2023, le taux d'absentéisme santé (hors maternité) pour les 3 collectivités est de 9,7% (9,8% pour les femmes et 9,0% pour les hommes). Ci-dessous, le détail par collectivité :



Le taux d'absentéisme **Ville** 2023 est plus important chez les femmes. Ce constat résulte principalement des absences maladie ordinaire et longue maladie, où le taux des femmes est supérieur à celui des hommes. Les taux d'absentéisme accident de travail et maladie professionnelle pour les femmes sont quant à eux inférieurs à ceux des hommes.



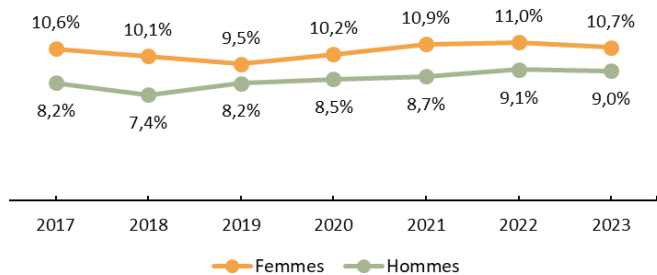
Concernant le taux d'absentéisme **ALM** 2023, il est plus important chez les hommes. Les absences accident de travail et maladie professionnelle sont supérieures à celles des femmes (métiers techniques principalement masculins).



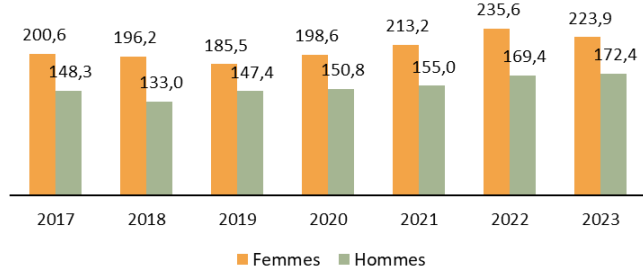
Au **CCAS**, le taux d'absentéisme 2023 des femmes est plus élevé que celui des hommes. Seul le taux d'absentéisme pour maladie professionnelle est plus important chez les hommes.

Evolution du taux d'absentéisme et des ETP

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme santé
(hors maternité)

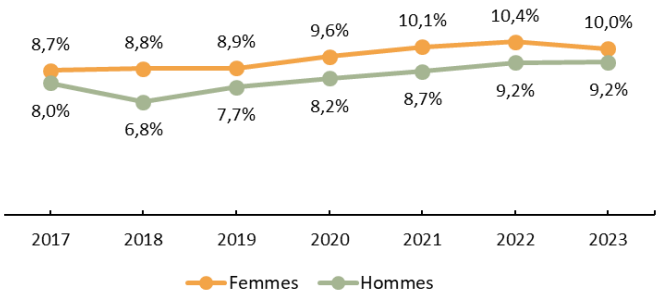


3 COLLECTIVITES : ETP absences santé
(hors maternité)

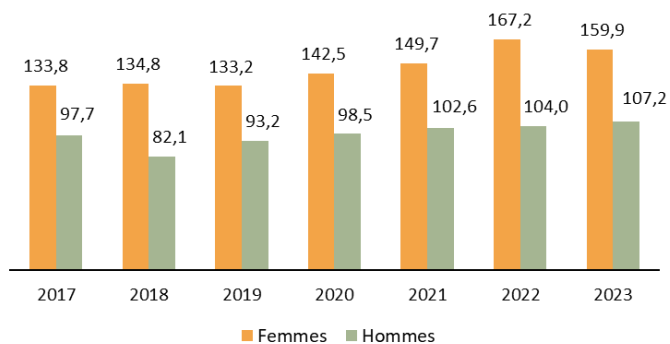


Par collectivité :

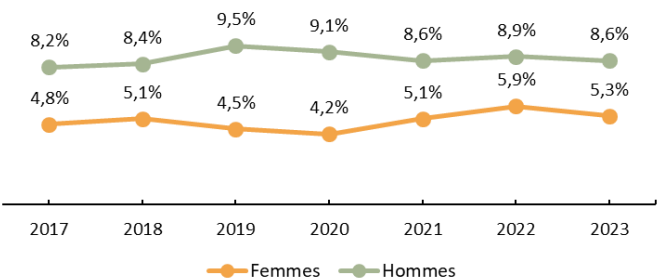
VILLE : taux d'absentéisme santé (hors maternité)



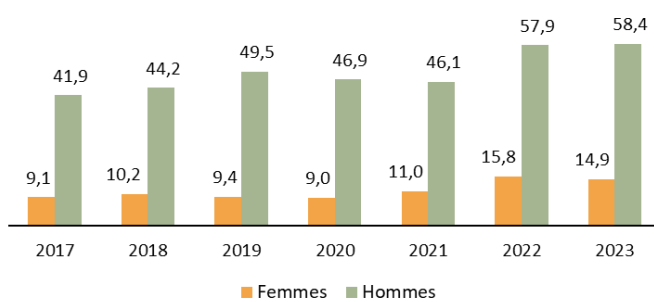
VILLE : ETP absences santé (hors maternité)



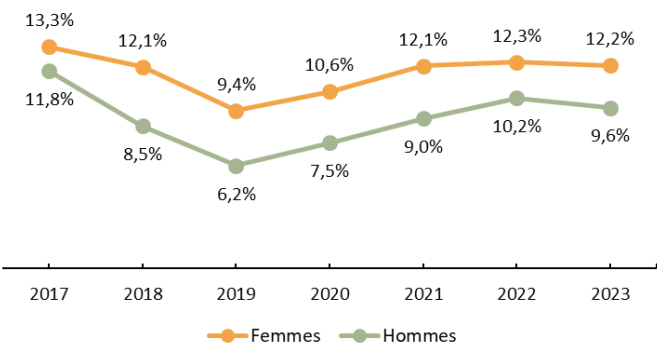
ALM : taux d'absentéisme santé (hors maternité)



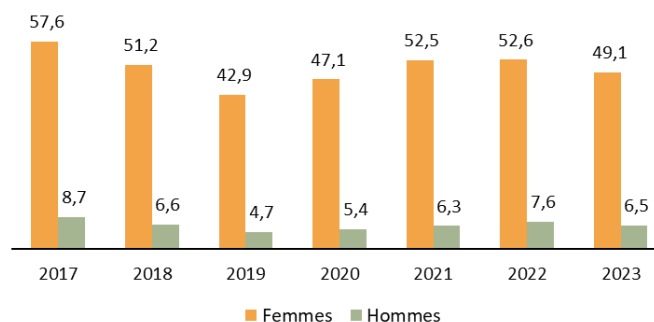
ALM : ETP absences santé (hors maternité)



CCAS : taux d'absentéisme santé (hors maternité)

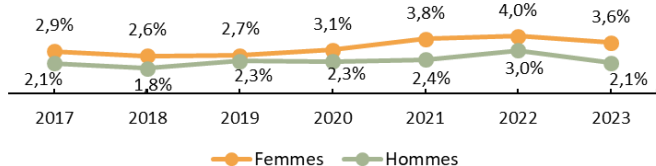


CCAS : ETP absences santé (hors maternité)

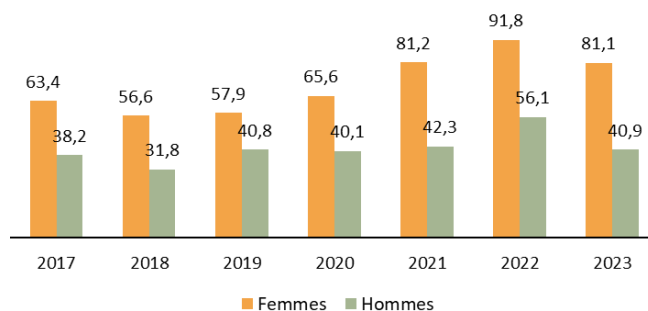


Evolution de la maladie ordinaire

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme maladie ordinaire

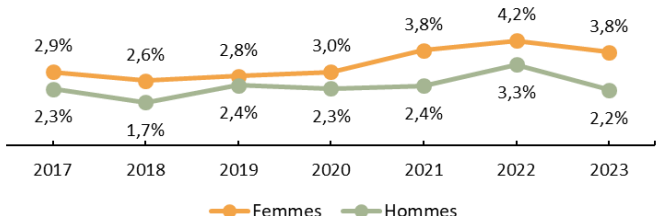


3 COLLECTIVITES : ETP absences maladie ordinaire

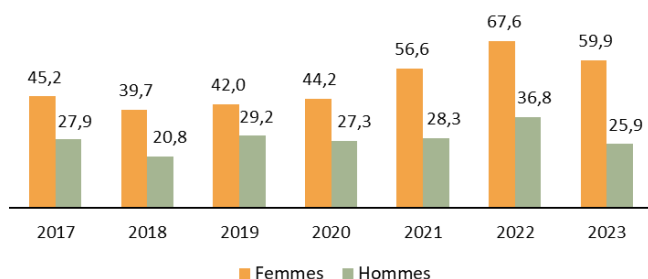


Par collectivité :

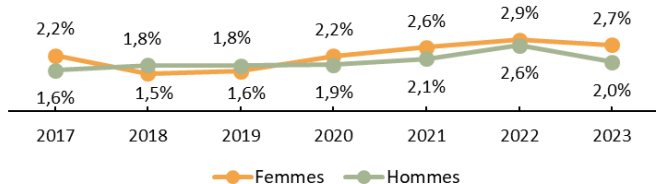
VILLE : taux d'absentéisme maladie ordinaire



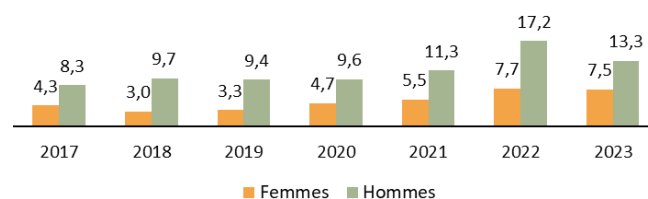
VILLE : ETP absences maladie ordinaire



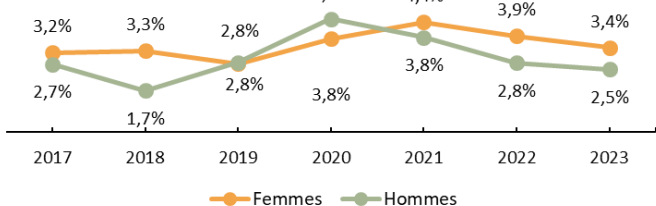
ALM : taux d'absentéisme maladie ordinaire



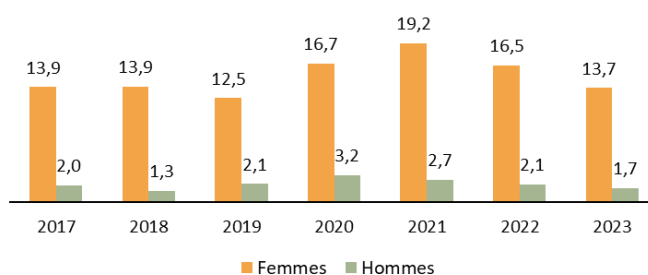
ALM : ETP absences maladie ordinaire



CCAS : taux d'absentéisme maladie ordinaire

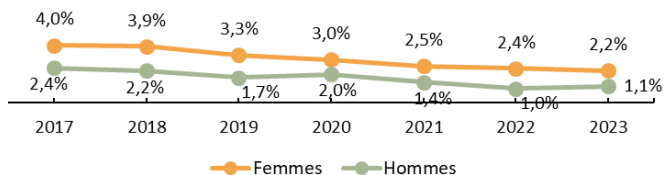


CCAS : ETP absences maladie ordinaire

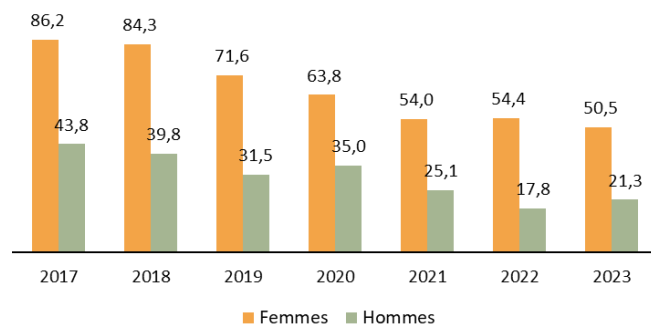


Evolution de la longue maladie

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme longue maladie

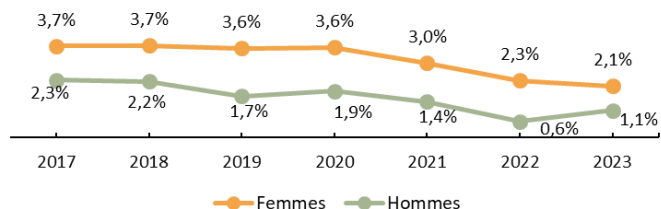


3 COLLECTIVITES : ETP absences longue maladie

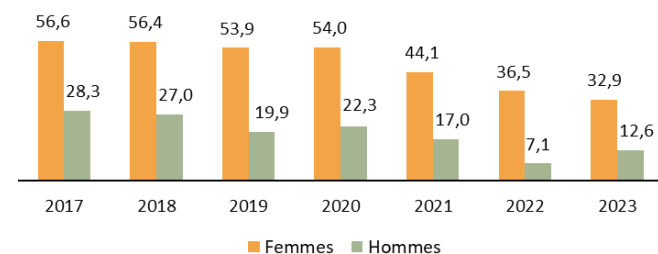


Par collectivité :

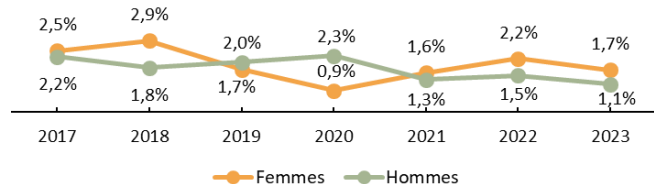
VILLE : taux d'absentéisme longue maladie



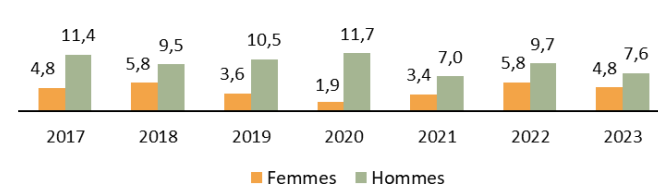
VILLE : ETP absences longue maladie



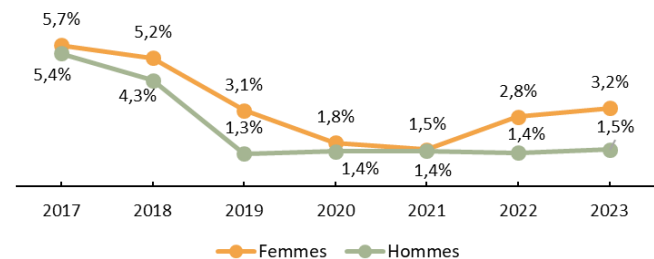
ALM : taux d'absentéisme longue maladie



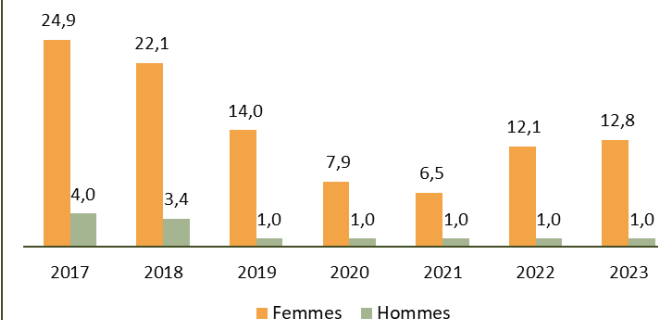
ALM : ETP absences longue maladie



CCAS : taux d'absentéisme longue maladie

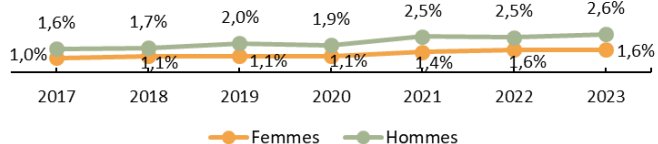


CCAS : ETP absences longue maladie

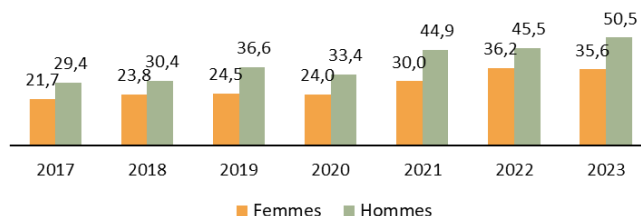


Evolution des accidents de travail

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme accident de travail

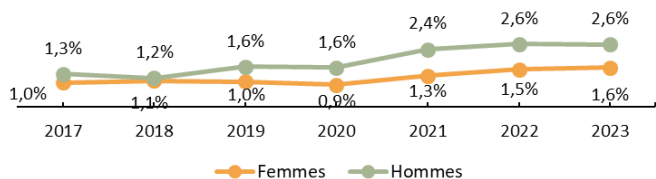


3 COLLECTIVITES : ETP absences accident de travail

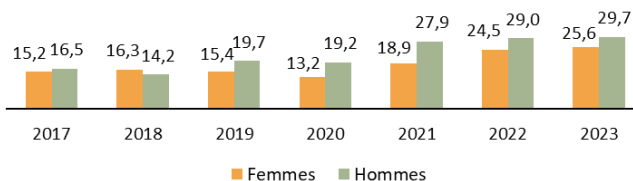


Par collectivité :

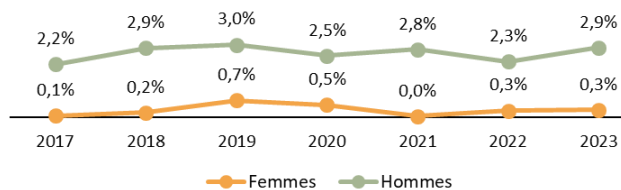
VILLE : taux d'absentéisme accident de travail



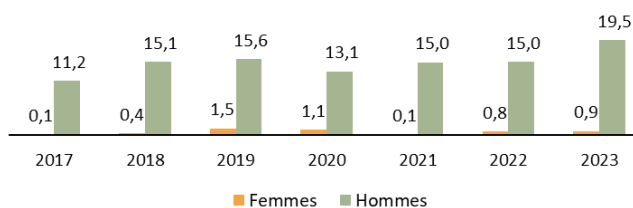
VILLE : ETP absences accident de travail



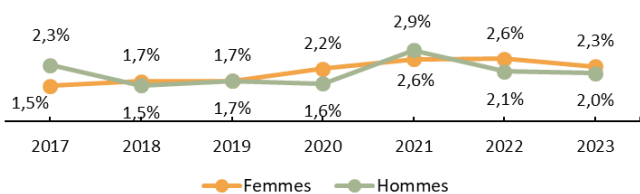
ALM : taux d'absentéisme accident de travail



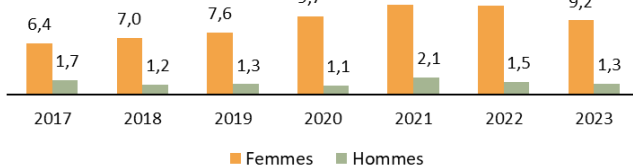
ALM : ETP absences accident de travail



CCAS : taux d'absentéisme accident de travail

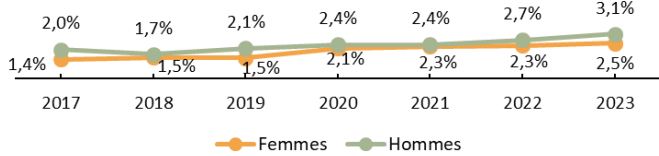


CCAS : ETP absences accident de travail

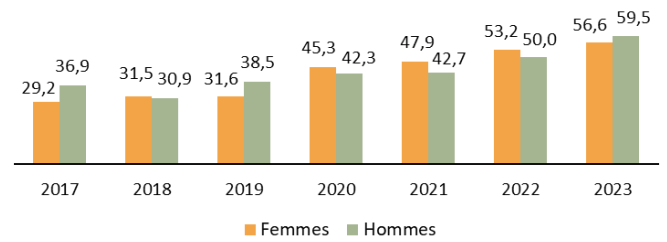


Evolution de la maladie professionnelle

3 COLLECTIVITES : taux d'absentéisme maladie professionnelle

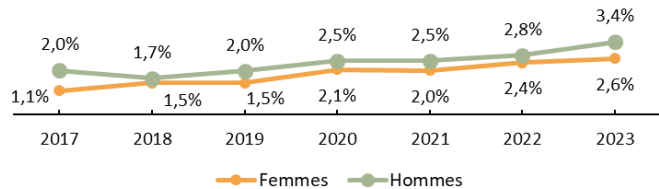


3 COLLECTIVITES : ETP absences maladie professionnelle

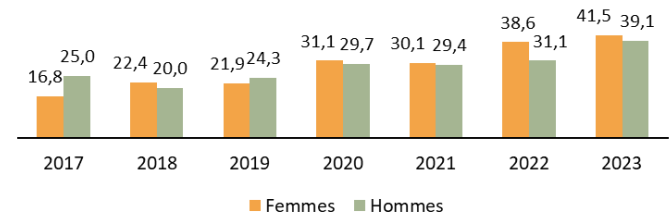


Par collectivité :

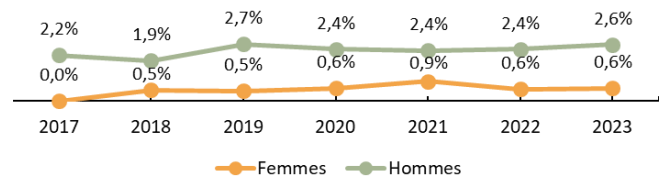
VILLE : taux d'absentéisme maladie professionnelle



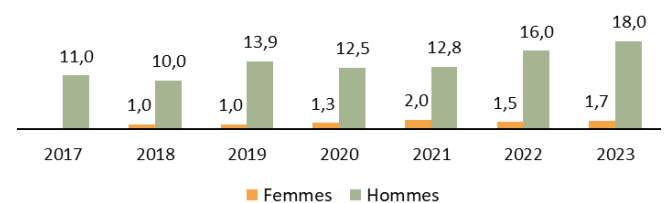
VILLE : ETP absences maladie professionnelle



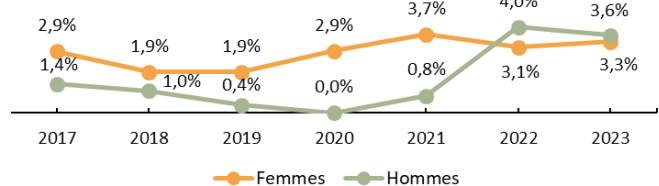
ALM : taux d'absentéisme maladie professionnelle



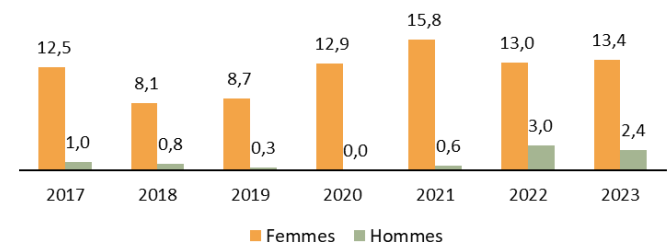
ALM : ETP absences maladie professionnelle



CCAS : taux d'absentéisme maladie professionnelle



CCAS : ETP absences maladie professionnelle



LES CONGES PARENTAUX

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

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

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

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

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

Nombre d'agents en congé parental au 31/12/2023

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

Catégories	Femmes	Hommes	Total
A	0	0	0
B	2	0	2
C	8	0	8
Total	10	0	10

LES TRAVAILLEURS HANDICAPES

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

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

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

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

Qui sont les travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (article L. 5212-13 du Code du Travail et L351-5 du Code Général de la Fonction Publique) ?

- ✓ Les personnes ayant une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée par la Commission des Droits de l'Autonomie des Personnes Handicapées,
- ✓ Les accidentés du travail ou victimes de maladie professionnelle dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10%, et titulaires d'une rente,
- ✓ Les titulaires d'une pension d'invalidité et dont l'invalidité réduit au moins de 2/3 leur capacité de travail ou de gain,
- ✓ Les pensionnés de guerre ou assimilés (veuves de guerre, orphelins de guerre, sapeurs-pompiers),
- ✓ Les titulaires de la carte d'invalidité,
- ✓ Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH),
- ✓ Les agents reclassés ou en période de préparation au reclassement,
- ✓ Les agents bénéficiaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI).

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

VILLE : 239 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,26%.

	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
Catégories	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	6	0	1	1	7	1
B	16	4	1	0	17	4
C	99	98	9	4	108	102
Total	121	102	11	5	132	107

Les femmes représentent **55%** du personnel en situation de handicap.

ALM : 78 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 8,09%.

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	0	0	1	0	1	0
B	2	2	0	0	2	2
C	12	59	1	1	13	60
Total	14	61	2	1	16	62

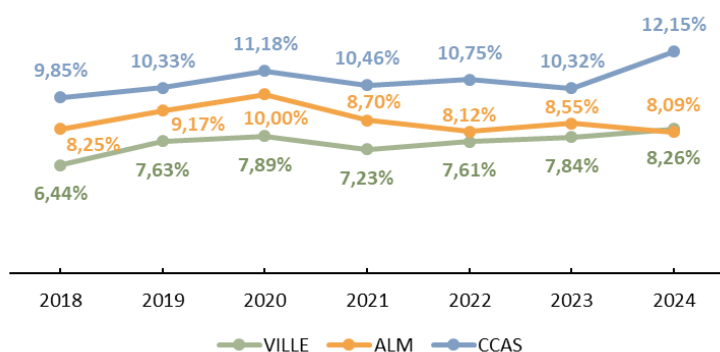
Les femmes représentent **20%** du personnel en situation de handicap.

CCAS : 57 agents en situation de handicap soit un taux d'emploi direct de 12,15%.

Catégories	Titulaires et stagiaires		Contractuels		Total	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	3	0	0	0	3	0
B	7	1	0	0	7	1
C	40	6	0	0	40	6
Total	50	7	0	0	50	7

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

Evolution du taux d'emploi direct* 2018-2024



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

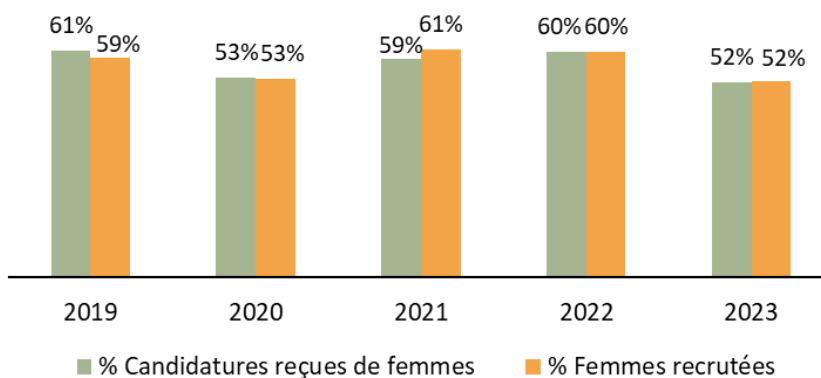
La Ville d'Angers, Angers Loire Métropole ainsi que le CCAS d'Angers respectent bien l'obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés au sein de leurs effectifs.

LA SELECTIVITE

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

Année 2023	postes offerts	Candidatures reçues					Auditionné(e)s					Recruté(e)s				
		F	%	H	%	total	F	%	H	%	total	F	%	H	%	total
CATEGORIE																
cat. A	150	1 167	53,6%	1 011	46,4%	2 178	226	58,9%	158	41,1%	384	70	62,5%	42	37,5%	112
cat. B	141	669	51,3%	636	48,7%	1 305	164	56,0%	129	44,0%	293	75	62,5%	45	37,5%	120
cat. C	588	3 086	51,6%	2 892	48,4%	5 978	529	48,1%	571	51,9%	1 100	256	48,0%	277	52,0%	533
TOTAL	879	4 922	52,0%	4 539	48,0%	9 461	919	51,7%	858	48,3%	1 777	401	52,4%	364	47,6%	765
FILIERE																
Administrative	234	2 766	71,5%	1 103	28,5%	3 869	463	81,7%	104	18,3%	567	180	81,4%	41	18,6%	221
Animation	70	286	67,1%	140	32,9%	426	52	58,4%	37	41,6%	89	36	57,1%	27	42,9%	63
Culturelle	37	355	62,6%	212	37,4%	567	65	65,7%	34	34,3%	99	25	69,4%	11	30,6%	36
Médico-sociale	64	270	86,0%	44	14,0%	314	87	94,6%	5	5,4%	92	59	95,2%	3	4,8%	62
Police Municipale	8	15	23,8%	48	76,2%	63	6	28,6%	15	71,4%	21	3	60,0%	2	40,0%	5
Sociale	61	424	85,7%	71	14,3%	495	111	96,5%	4	3,5%	115	58	98,3%	1	1,7%	59
Technique	396	802	21,6%	2 909	78,4%	3 711	132	16,9%	650	83,1%	782	37	11,9%	273	88,1%	310
Sportive	9	4	25,0%	12	75,0%	16	3	25,0%	9	75,0%	12	3	33,3%	6	66,7%	9
TOTAL	879	4 922	52,0%	4 539	48,0%	9 461	919	51,7%	858	48,3%	1 777	401	52,4%	364	47,6%	765

Les femmes postulent davantage sur des postes des filières administrative, sociale et médico-sociale et les hommes envoient leur candidature plutôt pour des postes des filières technique et police municipale.



En 2023, l'équilibre est observé : 52% des candidatures reçues émanent des femmes et les agents recrutés sont à 52% des femmes.

DIVISION VERTICALE DE L'EMPLOI
SELON LE GENRE

LES CATEGORIES HIERARCHIQUES

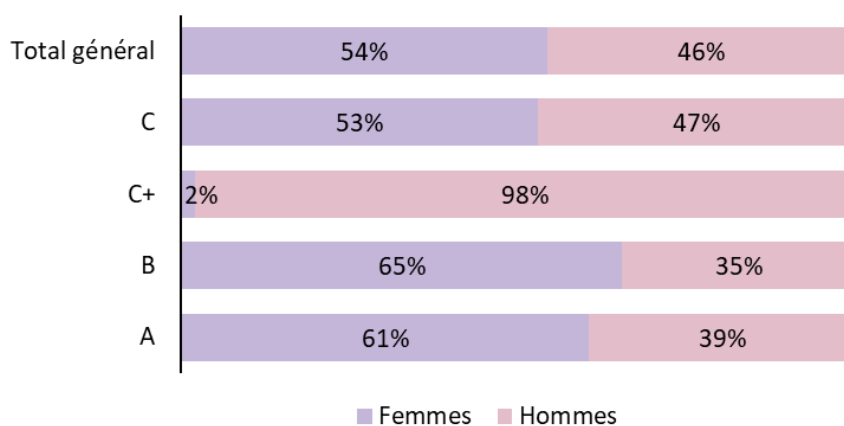
Les cadres d'emploi sont classés en trois catégories :

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

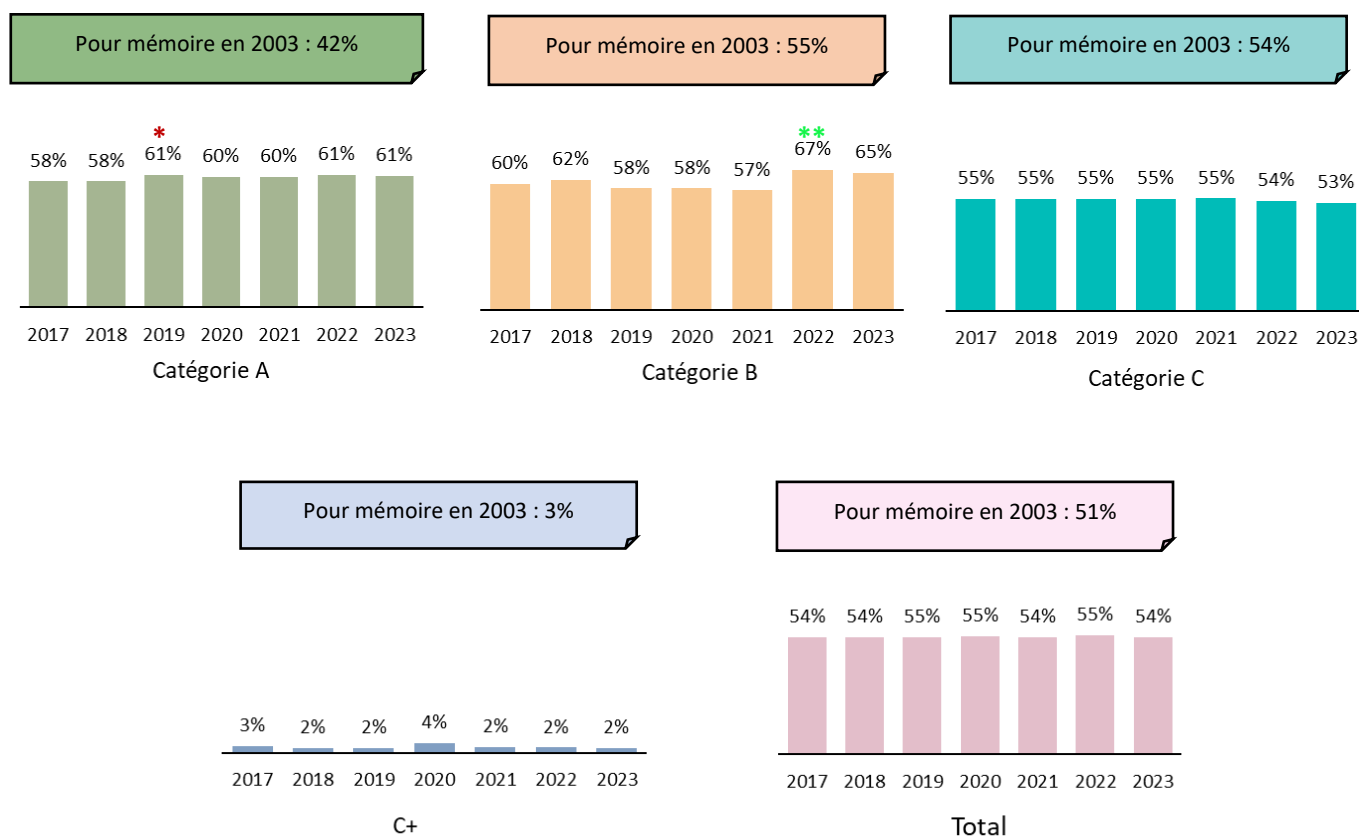
Agents sur emplois permanents au 31/12/2023

Catégorie	Nombre d'agents		% par catégorie		Part relative	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
A	368	239	61%	39%	16%	13%
B	427	225	65%	35%	19%	12%
C+	3	133	2%	98%	0%	7%
C	1 481	1 312	53%	47%	65%	69%
Total général	2 279	1 909	54%	46%	100%	100%

Répartition H/F par catégorie



Toutes collectivités confondues, les femmes sont proportionnellement plus représentées dans les catégories A et B. En revanche, elles sont peu présentes parmi les agents de maîtrise.



Au cours des 6 dernières années, la part des femmes a augmenté en catégorie A et B. Cela est dû notamment au transfert des cadres d'emploi majoritairement féminins des Educateurs de jeunes enfants et des Assistants socio-éducatifs de la catégorie B vers la catégorie A en 2019* et des Auxiliaires de puériculture qui sont passés de la catégorie C à B en 2022**.

LES EMPLOIS D'ENCADREMENT EN CATEGORIE A

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

Libellé de l'emploi de catégorie A	VILLE				TOTAL VILLE	ALM				TOTAL ALM	CCAS				TOTAL CCAS	TOTAL 3 COLLECTIVITES				TOTAL 3 COLL
	F	H	%F	%H		F	H	%F	%H		F	H	%F	%H		F	H	%F	%H	
Directeur Général des Services					0		1	0%	100%	1					0	0	1	0%	100%	1
Directeur Général Adjoint	1	2	33%	67%	3		1	0%	100%	1					0	1	3	25%	75%	4
Directeur du CCAS					0					0	1		100%	0%	1	1	0	100%	0%	1
Directeur de Pôle					0		1	0%	100%	1					0	0	1	0%	100%	1
Directeur	7	9	44%	56%	16	5	4	56%	44%	9					0	12	13	48%	52%	25
Directeur de projets stratégiques	1				1	1	2	33%	67%	3					0	2	2	50%	50%	4
Responsable de sous-direction		1	0%	100%	1					0					0	0	1	0%	100%	1
Responsable de service de pilotage	21	25	46%	54%	46	5	19	21%	79%	24	4	1	80%	20%	5	30	45	40%	60%	75
Responsable de service de pilotage - mise en œuvre des politiques publiques		1	0%	100%	1					0					0	0	1	0%	100%	1
Responsable d'établissement d'enseignement artistique		1	0%	100%	1					0					0	0	1	0%	100%	1
Responsable d'établissement culturel	1		100%	0%	1					0					0	1	0	100%	0%	1
Responsable de service ou secteur de conception et d'organisation	35	18	66%	34%	53	12	30	29%	71%	42	13	3	81%	19%	16	60	51	54%	46%	111
Responsable de grand équipement		2	0%	100%	2					0					0	0	2	0%	100%	2
Directeur de crèche	11		100%	0%	11					0					0	11	0	100%	0%	11
TOTAL	77	59	57%	43%	136	23	58	28%	72%	81	18	4	82%	18%	22	118	121	49%	51%	239

<i>Pour rappel : répartition globale au 31/12/23</i>	1 594	1 163	58%	42%	2 757	281	679	29%	71%	960	404	67	86%	14%	471	2 279	1 909	54%	46%	4 188
--	-------	-------	-----	-----	-------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----	-----	-----	-----	-------	-------	-----	-----	-------

La répartition femmes-hommes sur emplois d'encadrement de catégorie A est relativement fidèle à la répartition femmes-hommes sur l'effectif global observée pour la Ville et ALM. En revanche, pour le CCAS, la part des femmes sur emplois d'encadrement de catégorie A est légèrement inférieure à la part des femmes sur l'effectif global.

Toutes collectivités confondues, la part des femmes sur les emplois de catégorie A avec fonctions d'encadrement (49%) est très légèrement inférieure à celle des hommes (51%).

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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

Classification	Fonctions	Regroupement classif
AG1	Directeur Générale des Services DGA	Encadrement et management supérieurs
AG2a	Directeur de Pôle	Encadrement et management supérieurs
AG2b	Directeur de projets stratégiques	Encadrement et management supérieurs
AG3a	Responsable de sous-direction - Service qui regroupe sous une même responsabilité une ou plusieurs politiques publiques réparties sur le territoire. 2 sous-directions identifiées (Petite enfance, Temps de l'enfant)	Encadrement et management supérieurs
AG3b	Responsable de service de pilotage opérationnel du déploiement des orientations des politiques publiques et ressources	Encadrement et management supérieurs
AG4 / AG4MS	Responsable de service ou secteur de conception et organisation de la production des prestations/Responsable d'établissements médico-social/Directeurs de crèches	Management intermédiaire et de proximité
AGE	Expert de haut niveau et transversal (médecin)	Fonctions spécialisées
AGCE	Conseil expertise	Fonctions spécialisées
AGEnsgt	Missions enseignement	Fonctions spécialisées
AGMS	Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social	Fonctions spécialisées
BG1	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations cumulées à la gestion d'un volume d'activités élevé (effectifs,...) Responsabilité transversale	Management intermédiaire et de proximité
BG2	Responsable de secteur de gestion et coordination de la réalisation des prestations	Management intermédiaire et de proximité
BG3	Responsable d'unité Education et Responsable d'unité Ressources	Management intermédiaire et de proximité
BGFS1	Technicité hautement qualifiée et transversale à l'échelle de la Direction	Fonctions spécialisées
BGFS2/BGMS	- Autres missions spécialisées - Missions spécialisées éducatives (MNS, enseignant artistique) - Missions spécialisées dans le champ social ou médico-social	Fonctions spécialisées
BGFS3	Assistant DGA ou fonctions spécialisées	Fonctions spécialisées
CGS	Transposition des postes 6E	Fonctions d'application
CG1a	Unité de travail - Encadrement de proximité (ex: agent de maîtrise)	Management intermédiaire et de proximité
CG1b	Missions d'applications et de mise en œuvre nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation qualifiante et/ou d'une pratique professionnelle	Fonctions d'application
CG2	Missions avec un apprentissage court ne nécessitant pas de diplôme spécialisé et une adaptation aux procédures existantes	Fonctions d'application

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

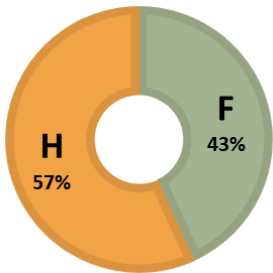
Regroupement classif emploi	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités				Total 3 collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	%F	%H	
Encadrement en catégorie A	77	59	136	23	58	81	18	4	22	118	121	49%	51%	239
Encadrement en catégorie B	78	56	134	9	16	25	12	1	13	99	73	58%	42%	172
Encadrement en catégorie C	7	70	77	0	47	47	0	4	4	7	121	5%	95%	128
Fonctions spécialisées (A, B)	402	156	558	99	130	229	150	17	167	651	303	68%	32%	954
Fonctions d'application (C)	1 027	821	1 848	150	422	572	222	41	263	1 399	1 284	52%	48%	2 683
Non classifié	3	1	4	0	6	6	2	0	2	5	7	42%	58%	12
Total général	1 594	1 163	2 757	281	679	960	404	67	471	2 279	1 909	54%	46%	4 188

Les emplois avec fonctions d'encadrement en catégorie C sont majoritairement occupés par des hommes (cadre d'emploi des agents de maîtrise).

Les femmes sont majoritaires dans les emplois d'encadrement de catégorie B (58%), de fonctions spécialisées (68%) et de fonctions d'application (52%).

LES ENCADRANTS ET LES NON ENCADRANTS

	VILLE		Total VILLE	ALM		Total ALM	CCAS		Total CCAS	Total 3 collectivités						Total collectivités
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	% F	% H	Part relative F	Part relative H	
Encadrant	166	177	343	37	119	156	29	9	38	232	305	43%	57%	10%	16%	537
Non encadrant	1 428	986	2 414	244	560	804	375	58	433	2 047	1 604	56%	44%	90%	84%	3 651
Total général	1 594	1 163	2 757	281	679	960	404	67	471	2 279	1 909	54%	46%	100%	100%	4 188



Les femmes, qui représentent 54% de l'effectif sur emploi permanent, représentent **43% des encadrants**.

Nombre d'agents encadrés par encadrant en 2023

Evaluateur	VILLE	ALM	CCAS	TOTAL
Homme	8,6	6,5	5,0	7,7
Femme	9,2	6,1	15,7	9,5
Total	8,9	6,4	13,2	8,5

Toutes collectivités confondues, **une femme encadre en moyenne 9,5 agents**. Un homme en encadre en moyenne 7,7.

LA FORMATION

La formation des agents territoriaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

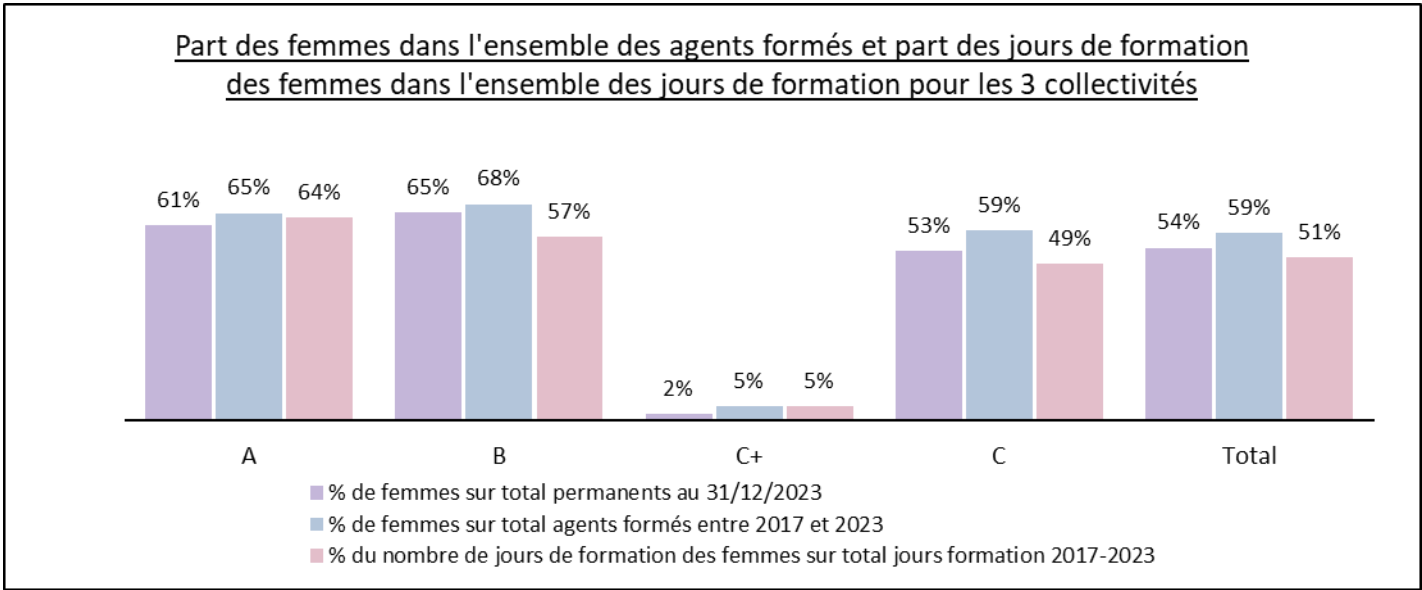
Le statut prévoit des différences entre les formations obligatoires statutairement selon les filières. Par exemple, dans la filière police municipale, la formation initiale et la formation continue obligatoire sont conséquentes pour les gardiens de police. Dans notre collectivité, cette filière est majoritairement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

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

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

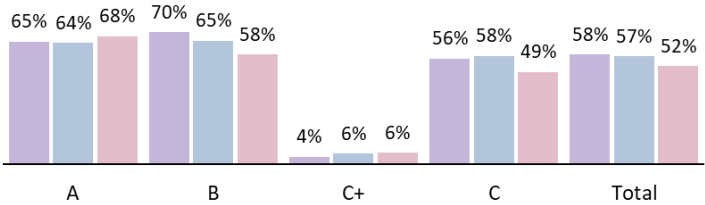
Enfin, les agents à temps non complet sont moins formés que les agents à temps complet. Cela s'explique par le fait que leur présence au travail est moins importante quantitativement et qu'ils sont donc moins disponibles pour se former. Mais il faut constater que ces métiers sont souvent peu qualifiés et ce sont souvent des femmes qui occupent ces postes à temps non complet. Un plan de développement des compétences peut ainsi être proposé selon les besoins des services.

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

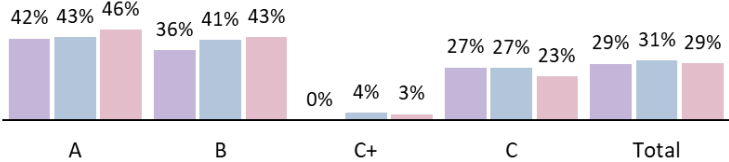


Détail par collectivité :

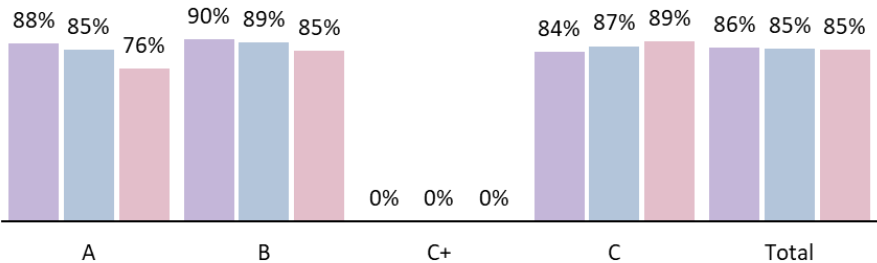
Pour la Ville



Pour ALM



Pour le CCAS



- Globalement en matière de formation,

Pour les 3 collectivités, les femmes représentent 54% de l'effectif permanent global et 59% de l'effectif formé.

Proportionnellement à leur part dans les effectifs, il semblerait que les femmes soient davantage formées que les hommes, mais cela dépend de l'indicateur observé (effectif formé au moins une fois ou nombre de jours de formation) :

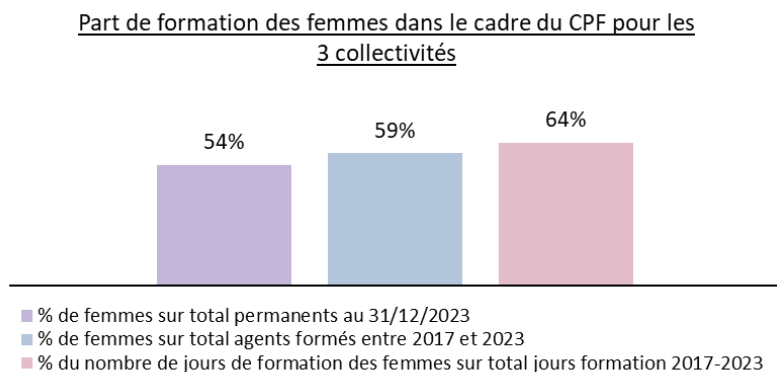
- En nombre de femmes concernées par au moins une formation, la part dans l'effectif formé est supérieure à leur représentation dans l'effectif global (59% pour 54%).
- Par contre, le nombre de jours de formation suivie par des femmes représente 51% du nombre de jours total de formation et se situe donc en deçà de la représentation des femmes dans l'effectif global.

Une analyse par catégorie et par collectivité permet des constats complémentaires :

- Par catégorie socio-professionnelle,
 - En catégorie A, les femmes sont davantage formées, que ce soit en nombre d'agents ou en volume de jours de formation, comparativement à leur part dans l'effectif.
 - En catégories B et C, elles accèdent plus facilement à la formation, mais bénéficient de temps de formation plus courts.
- Par collectivité,
 - A la Ville, globalement, l'égalité en formation est constatée en effectif formé. Pour autant, en nombre de jours de formation, le volume suivi par les femmes est de 52%.
La disparité la plus importante constatée concerne les femmes de catégorie B (elles représentent 70% de l'effectif et sont formées à 65% ou 58%, selon l'indicateur observé).
 - A ALM, globalement, les femmes sont davantage formées que leur part dans les effectifs.
En catégorie C, la part des jours de formation suivies par des femmes est inférieure à leur part dans l'effectif (23% contre 27%)
 - Au CCAS, globalement, l'égalité de formation est constatée (quel que soit l'indicateur).
Par catégorie, les femmes de catégories A et B (quels que soient les indicateurs) sont moins formées proportionnellement à leur part dans l'effectif global. Les femmes de catégorie C le sont davantage proportionnellement.

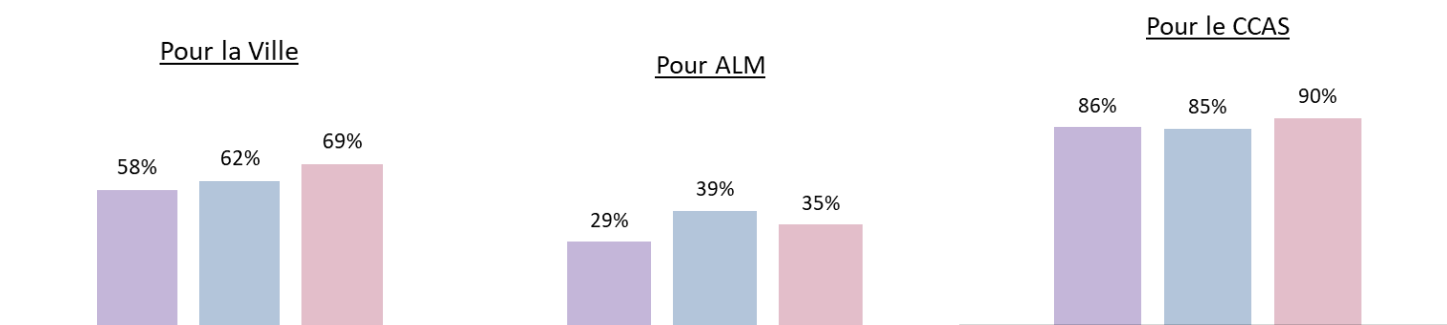
Concernant la prise d'initiative en matière de formation :

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



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

Détail par collectivité :



LES AVANCEMENTS DE GRADE ET PROMOTIONS INTERNES

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

L'avancement de grade

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

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

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

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

Les Lignes Directrices de Gestion

Depuis 2021, la collectivité s'est dotée de Lignes Directrices de Gestion (LDG) qui déterminent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. Elles fixent plus précisément les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois. Enfin, elles établissent les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Ces dispositions sont reprises dans un document unique, accessibles sur l'intranet.

Avancements de grade

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
Total promus	133	118	251	53%	47%	26%	33%
Total promouvables	502	360	862	58%	42%		

Le pourcentage de femmes promues par rapport aux promouvables est inférieur à celui des hommes et cela se constate également par catégorie.

par catégorie

		Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes	% Femmes promues	% Hommes promus
A	Promus	3	5	8	38%	63%	9%	25%
	Promouvables	33	20	51	65%	39%		
B	Promus	21	10	31	68%	32%	21%	40%
	Promouvables	98	25	119	82%	21%		
C	Promus	109	103	212	51%	49%	29%	33%
	Promouvables	371	315	676	55%	47%		
Total promus		133	118	251	53%	47%	26%	33%
Total promouvables		502	360	862	58%	42%		

La promotion interne

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

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

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

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

- Au choix, les fonctionnaires bénéficiaires sont choisis par l'administration selon les lignes directrices de gestion.
- après examen professionnel.

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

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

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

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

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

Compte-tenu de ces modalités de calcul, peu de possibilités de promotion interne sont ouvertes chaque année.

Les Lignes Directrices de Gestion déterminent les critères de choix pour ces promotions.

Promotions internes

	Femmes	Hommes	Total	% Femmes	% Hommes
A	4	1	5	80%	20%
B	2	5	7	29%	71%
C	1	12	13	8%	92%
Total promus	7	18	25	28%	72%

Les promotions internes en catégorie C ne concernent que l'accès au cadre d'emploi d'agent de maîtrise, majoritairement masculin. Ceci explique le faible pourcentage de promotions en faveur des femmes pour les catégories C.

LA REMUNERATION

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

L'agent est rémunéré sur la base d'un indice brut correspondant à l'échelon détenu dans son grade. Chaque indice brut (indice classement) à une équivalence en indice majoré (indice traitement). Le salaire brut de l'agent est obtenu en multipliant ce dernier par la valeur du point.

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

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

La rémunération brute moyenne

Périmètre et modalités de calcul :

- Effectif sur emploi permanent présent au 31/12/2023 et payé en décembre 2023,
- Brut du mois de décembre 2023 réel, **non reconstitué à temps complet** (hors SFT, hors participations employeurs, hors rappels des mois antérieurs)

Le salaire brut moyen (toutes collectivités confondues et hors cadre d'emploi Professeur d'enseignement artistique) est de **2 435 €** : 2 398 € pour les femmes et 2 478 € pour les hommes.

Sur les 3 collectivités, les primes représentent en moyenne **16%** du salaire brut mensuel.

Catégorie	Sexe	Nb Agents	Moyenne TB	Moyenne de primes et NBI	Moyenne de Brut	Ecart H/F en € 2023	Pour rappel Ecart H/F en 2022	Ecart H/F en % 2023	Pour rappel Ecart H/F en 2022
A	Féminin	338	2 692	796	3 488	-620	-554	-15%	-14%
	Masculin	216	3 087	1 021	4 108				
Total A		554	2 846	884	3 730				
B	Féminin	425	2 019	482	2 501	-101	-104	-4%	-4%
	Masculin	225	2 091	512	2 602				
Total B		650	2 044	492	2 536				
C	Féminin	1 465	1 852	265	2 117	-97	-119	-4%	-6%
	Masculin	1 436	1 950	264	2 214				
Total C		2 901	1 901	264	2 165				
Total	Féminin	2 228	2 011	387	2 398	-80	-85	-3%	-4%
	Masculin	1 877	2 098	381	2 478				
Total général		4 105	2 051	384	2 435				

Entre 2022 et 2023, on remarque une diminution de l'écart entre le salaire brut moyen des hommes et celui des femmes.

Pour rappel, l'écart salarial mensuel moyen constaté de 80€ est expliqué en partie par la surreprésentation des femmes sur les emplois à temps partiel et à temps non complet.

Remarque : en reconstituant le salaire brut à temps complet, cet écart salarial mensuel moyen se réduit à 20€.

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

- Catégorie A (hors prof. ens. art.) : **24%** globalement (23% pour les femmes, 25% pour les hommes)
- Catégorie B : **19%** globalement (19% pour les femmes et 20% pour les hommes)
- Catégorie C : **12%** globalement (*idem* pour les femmes que pour les hommes)

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

Les 3 collectivités	Nb Agents		% H/F		Part relative F/F et H/H		Total Nb Agents	Total Part relative F/F et H/H
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes		
Tranche salaire réel								
6 000 € et +	6	12	33%	67%	0,3%	0,6%	18	0,4%
5 000 à 5 999 €	19	17	53%	47%	0,9%	0,9%	36	0,9%
4 000 à 4 999 €	54	81	40%	60%	2,4%	4,3%	135	3,3%
3 000 à 3 999 €	197	131	60%	40%	8,8%	7,0%	328	8,0%
2 600 à 2 999 €	211	171	55%	45%	9,5%	9,1%	382	9,3%
2 200 à 2 599 €	688	683	50%	50%	30,9%	36,4%	1 371	33,4%
1 800 à 2 199 €	938	757	55%	45%	42,1%	40,3%	1 695	41,3%
1 400 à 1 799 €	72	13	85%	15%	3,2%	0,7%	85	2,1%
1 000 à 1 399 €	24	7	77%	23%	1,1%	0,4%	31	0,8%
Moins de 999 €	19	5	79%	21%	0,9%	0,3%	24	0,6%
Total général	2 228	1 877	54%	46%	100,0%	100,0%	4 105	100,0%

Les femmes représentent 46% des effectifs dans les niveaux de rémunération les plus élevés (> 5 000€).

L'INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

La loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a instauré l'index de l'égalité professionnelle.

Cet index est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs permettant de mesurer ces écarts sont fixés par le décret n° 2024-801 du 13 juillet 2024 relatif à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale. Il est complété par le décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 qui précise les modalités de calcul.

La note de l'index, d'un niveau maximal de 100 points, est calculée sur la base des 4 indicateurs suivants :

- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires
- Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent
- Ecart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes
- Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

La cible attendue, fixée à un niveau supérieur ou égal à 75 points est atteinte pour les 3 collectivités :

	Note VILLE ANGERS	Note ANGERS LOIRE METROPOLE	Note CCAS ANGERS
INDEX 2023	90 / 100	78 / 100	88 / 100

Détail des indicateurs calculés :

Ecart rémunération pour les fonctionnaires	48 / 50	49 / 50	67 / 70
Ecart rémunération pour les contractuels	15 / 15	14 / 15	15 / 15
Ecart de taux de promotion	17 / 25	8 / 25	non calculable ^(*)
Dix plus hautes rémunérations	10 / 10	7 / 10	6 / 15

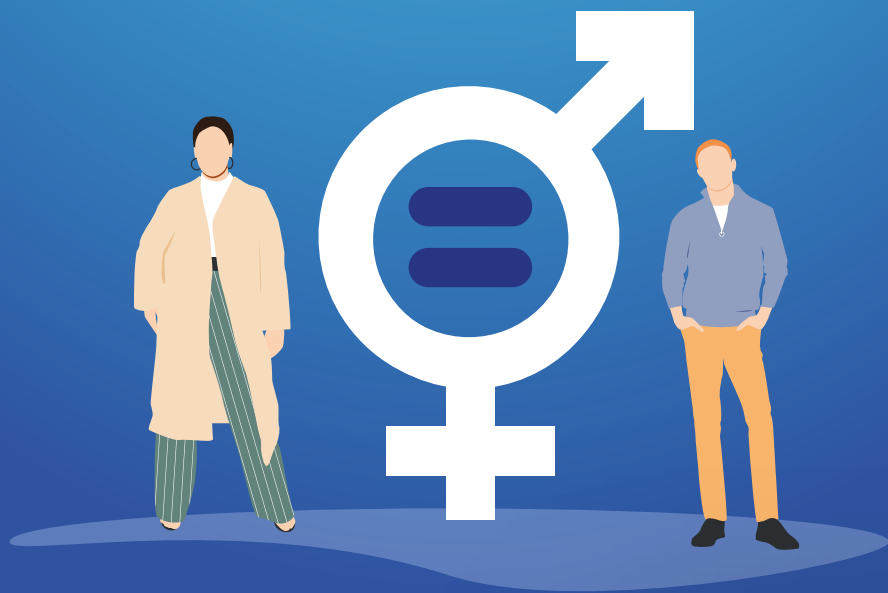
Les notes des index sont calculées automatiquement sur la base des données sociales recueillies dans le cadre du Rapport Social Unique.

^(*) L'indicateur est calculable si l'effectif de fonctionnaires concernés comprend au moins 10 hommes et 10 femmes promus, ce qui n'est pas le cas pour le CCAS en 2023.

Égalité

entre les
femmes &
les hommes

BILAN ANNUEL 2024



angers loire
métropole
communauté urbaine



La Ville d'Angers, le centre communal d'action sociale et Angers Loire Métropole 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.

Pour guider l'action et 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 Bienvenu, conseillère déléguée aux Ressources Humaines et aux Conditions de Travail ont souhaité les consulter en 2020 pour identifier les enjeux prioritaires à prendre en compte au plus près des réalités de notre territoire. Suite à cette consultation, **une feuille de route commune à l'ensemble des services et de nos partenaires a été élaborée autour de cinq priorités :**

PRIORITÉ 1

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

PRIORITÉ 2

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

PRIORITÉ 3

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

PRIORITÉ 4

Un espace public égalitaire et inclusif pour toutes et tous

PRIORITÉ 5

Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

PRIORITÉ 1

Une gouvernance de l'égalité

Certains chantiers ont déjà été réalisés, d'autres sont lancés ou restent à enclencher. Avec l'appui des élus, des services de la Ville, du CCAS et d'Angers Loire Métropole, ainsi que des partenaires,

une synthèse des actions conduites est présentée chaque année. **Ce bilan concerne les avancées au titre de l'année 2024.**

CHIFFRES CLÉS 2024

5

ORIENTATIONS PRIORITAIRES réparties en 68 actions :

45 actions sont en cours ou terminées

24 actions restent à lancer

L'AMBITION

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



LES MOYENS

La Mission Egalité Diversité

Un budget spécifique pour accompagner les initiatives des services des collectivités et des partenaires du territoire

Un soutien aux associations qui œuvrent en matière d'égalité



Christophe Béchu,

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

Président du Centre
Communal d'Action
Sociale d'Angers



Christelle Lardeux-Coiffard,

Première adjointe

Adjointe au Maire
aux Solidarités actives
et aux Droits des femmes,

Conseillère
communautaire



Jeanne Behre-Robinson,

Adjointe au Maire
à la Sécurité
et à la Prévention,

Conseillère
communautaire



Roselyne Bienvenu,

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

1^{ère} Vice-présidente
d'Angers Loire Métropole

Soutenir les associations

En 2024, la Ville d'Angers, le Centre Communal d'Action Sociale et Angers Loire Métropole ont poursuivi leur soutien aux associations œuvrant en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que celles qui luttent contre les violences sexistes et sexuelles, en particulier les violences conjugales.

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



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

PRIORITÉ 2

Pour une culture partagée de l'égalité

L'égalité femme-homme dans le sport

CHIFFRES CLÉS

423

élèves sensibilisés

16

ateliers réalisés

1

exposition

L'accueil des Jeux Olympiques en France a permis de traiter du sujet de l'égalité femme-homme dans le sport, tout au long de l'année, via différents événements.

La Ville vient compléter ses ressources pédagogiques avec l'acquisition de l'exposition « Elles des jeux » du Musée National des Sports. Cette exposition retrace le spectaculaire chemin parcouru en plus de 130 ans d'existence des Jeux Olympiques, de la quasi-exclusion des femmes à la lutte pour la parité. Elle met également en lumière les femmes qui ont joué un rôle ou qui sont des symboles de cette évolution.

Elle a été présentée dans deux équipements sportifs des quartiers de Monplaisir et de la Roseraie dans le cadre du Mois de l'Egalité, du 4 au 31 mars 2024. Elle a également été le point de départ de la conception de deux ateliers de sensibilisation en faveur des scolaires angevins.

Proposés à l'occasion de l'accueil de la

flamme olympique à Angers le 28 mai, ces deux ateliers ont permis de sensibiliser 423 élèves de CM1, CM2 et 6ème, à l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le sport. Ils ont aussi permis de valoriser des sportives de haut niveau avec l'aide d'un quizz et d'un atelier « dessine ton héroïne sportive ».



Visuel de l'exposition itinérante les Elles des jeux
© Musée national des sports



Dessin réalisé lors de l'atelier
« dessine ton héroïne sportive »

Les musées angevins plus sensibles à la visibilité des femmes

La majorité des collections des musées d'Angers sont des œuvres d'hommes. La direction des musées estime que sur les œuvres dont nous connaissons les artistes, seules 4% proviennent de femmes.

Considérant ce constat et les demandes croissantes du public, les musées angevins cherchent à accroître la représentation des femmes à travers les expositions temporaires ou les visites thématiques.



Parcours commenté « les femmes de sciences » au Muséum des Sciences Naturelles le mercredi 13 mars 2024

Dans cette optique, le muséum des sciences naturelles a proposé, les 6 et 13 mars 2024, un parcours commenté sur le destin de femmes inspirantes, qui ont laissé leur empreinte dans l'histoire des sciences naturelles. 30 participants (27 femmes et 3 hommes) ont pu découvrir quelques pionnières, telles que Rachel Carson, biologiste marine et militante écologiste américaine ou encore Jeanne Barret, botaniste et exploratrice française.

L'occasion également de découvrir la nouvelle exposition venant compléter les ressources des collectivités « Au nom des femmes en science ». Cette exposition présente cinq portraits de femmes ayant fait avancer la science, encore trop méconnues.

4 expositions ont été empruntées par 12 acteurs locaux en 2024.

Plus de la moitié de ces emprunts concernait l'exposition « Elles des jeux ».

À NOTER



Exposition « Au nom des femmes...en science »

Ateliers éducation vie relationnelle, affective et sexuelle : un espace pour échanger et s'informer

CHIFFRES CLÉS

22 séances

400 participantes et participants

Proposés par les infirmières en Santé Publique de la Ville d'Angers, ces ateliers offrent un cadre bienveillant et professionnel pour explorer les questions liées aux relations filles-garçons, au consentement, à l'éducation, aux stéréotypes ou encore à la prévention des violences sexistes et sexuelles.

En 2024, 22 séances ont été réalisées sur le quartier des Hauts de Saint-Aubin pour différents publics :

- Des femmes de la communauté des gens du voyage de la Grande Flécherie,
- Des jeunes âgés de 15 à 25 ans et des habitantes participant aux activités de la Maison de quartier des Hauts de Saint-Aubin,
- Les élèves du collège et lycée Auguste et Jean Renoir.

« Merci pour cet espace de confiance où on libère la parole, pour dire des choses que l'on ne dirait pas ailleurs ! »

Témoignage d'une habitante de 72 ans

« On se met la pression d'être en couple dès le collège et d'avoir des relations sexuelles, comme un passage obligé pour exister... Mais ça crée des situations où le consentement n'est pas respecté. »

Témoignage d'un élève de 4^{ème}

« Finalement parfois on compare les violences en se disant « bah ça va » mais en fait c'est déjà trop et ça donne l'autorisation à l'autre de continuer de pire en pire. »

Témoignage d'une jeune fille de 16 ans de la Maison de Quartier



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

Maison Olympe, un nouveau centre de santé gynécologique inclusif et social



Maison Olympe a ouvert ses portes le 2 octobre 2023 au cœur du quartier de Monplaisir, près de la Place de l'Europe. Le centre propose des consultations de santé gynécologique couvrant divers aspects, tels que le suivi gynécologique, de la puberté à la ménopause, la contraception, la grossesse, le post-partum, l'IVG, la santé sexuelle et des ateliers d'estime de soi comme les ateliers boxe thérapie ou encore «active ton français» dans un environnement accueillant et chaleureux.

L'équipe pluriprofessionnelle de Maison Olympe se compose de :

- 25 salariés : 1 directrice du pôle médical, 1 directrice du pôle estime de soi, 8 médecins généralistes, 1 sexologue, 2 sages-femmes, 1 assistante médicale, 1 infirmière, 1 secrétaire administrative et comptable, 2 secrétaires médicales, 4 étudiantes en master en alternance, 2 volontaires en service civique et 1 médiatrice du jardin thérapeutique,

- 35 bénévoles, dont 10 bénévoles dirigeants,
- 3 stagiaires,
- 38 adhérents.

À un an d'ouverture, en octobre 2024, 9800 consultations médicales ont été réalisées et 1000 personnes ont participé à des ateliers. De nouveaux professionnels de santé sont en cours de recrutement pour répondre à la demande croissante.

En 2024, La Ville d'Angers a soutenu Maison Olympe à plusieurs niveaux :

1. Mise à disposition de locaux,
2. Soutien financier des projets à hauteur de 8800€,
3. Mise à disposition d'équipements sportifs (piscine et salle de boxe) pour un montant valorisé à hauteur de 1700€.

Action Boost Heures Mission Locale Angevine

La Mission Locale Angevine (MLA) accompagne les jeunes de 16 à 25 ans en difficulté pour accéder à un premier emploi, via des initiatives comme Boost Heures. Cette action vise à accompagner des jeunes pour favoriser leur accès à une expérience professionnelle réelle, grâce à des chantiers d'insertion gérés par l'association AITA (employeur). Ce dispositif, d'une durée maximale de 3 semaines, leur offre une opportunité de découvrir les contraintes et les exigences du monde du travail.

Une sur-représentation des jeunes hommes est constatée dans la mise en œuvre de cette action. Bien que des postes adaptés aux femmes soient disponibles, plusieurs freins

les empêchent de se projeter dans ces activités. Depuis 2022, un effort conséquent a été réalisé par la MLA pour encourager les jeunes femmes à candidater. Néanmoins, les candidatures féminines ont diminué en 2023.

Une démarche réflexive sur les freins des jeunes filles à candidater, a conduit la MLA à adapter les propositions en diversifiant les activités proposées. Des nouveaux secteurs sont offerts tels que la cuisine, le service ou la propreté. Ces nouveaux supports sont pensés pour mieux répondre aux attentes des jeunes femmes, tout en poursuivant l'objectif de favoriser un élargissement des choix professionnels.

Un nouveau contrat de ville « Quartiers 2030 »

La nouvelle feuille de route 2024-2030 ambitionne d'intégrer systématiquement la participation des habitants, l'égalité femmes-hommes et la transition écologique, dans l'ensemble des projets et des actions mis en œuvre.

L'approche intégrée de l'égalité entre les hommes et les femmes consiste à réfléchir à ces enjeux, de la programmation à la mise en œuvre, en passant par le suivi et l'évaluation des projets de la politique de la ville. Cette démarche nécessite d'impulser des changements organisationnels, méthodologiques, budgétaires et de compétences.



Les signataires du Contrat Quartiers 2030 ont pour ambition que l'ensemble des actions et initiatives soient mises en œuvre dans les quartiers politiques de la ville d'Angers et du Carré métropolitain de façon systémique et intégrée.

UNE APPROCHE AU CŒUR DU QUESTIONNEMENT

COMMENT RECONSTRUIRE DE NOUVEAUX PROJETS ?

COMMENT LES METTRE EN ŒUVRE ?

COMMENT LES ÉVALUER ?

À l'heure des actions collectives, sur l'ensemble des enjeux, des projets en faveur des habitants des quartiers doivent progressivement intégrer cette nouvelle approche d'élaboration, une prise en compte plus importante de la transition écologique, des questions des habitants et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Une action renforcée de lutte contre les violences sexistes et sexuelles

25 acteurs locaux engagés dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

EN FRANCE / CHIFFRES CLÉS

1 241 000

Femmes majeures ont été victimes de harcèlement sexuel, d'exhibition sexuelle et/ou d'envoi d'images à caractère sexuel et non sollicitées. Dans plus d'un cas sur trois (36 %), les femmes victimes connaissaient l'agresseur.

2%

des femmes victimes déposent plainte (1% main courante). 33 % des femmes victimes n'effectuent aucune démarche. 62 % ont parlé de la situation à des amis ou des proches.

60%

des victimes de harcèlement sexuel, d'exhibition sexuelle et/ou d'envoi d'images à caractère sexuel et non sollicitées sont des femmes âgées de 18 à 34 ans.

230 000

Femmes victimes de viols, tentatives de viol et/ou agressions sexuelles

CHAQUE JOUR, 3 FEMMES SONT VICTIMES DE FÉMINICIDES

directs (assassinat, meurtre, empoisonnements, violences volontaires ayant entraîné la mort sans intention de la donner) ou indirects (harcèlement par l'ex-conjoint ou le conjoint ayant conduit au suicide ou à sa tentative).

6 500

Enfants sont co- victimes de violences au sein du couple (service national d'accueil téléphonique enfance en danger - 119).

Dans près de 7 cas sur 10, l'auteur des violences est le père ou le beau-père. 20 785 enfants co-victimes sont identifiés dans le cadre des appels au 39 19 - violences femmes infos.

Source : Lettre n°22 de l'Observatoire nationale des violences faites aux femmes en 2022 - Lettre n°19 : Les violences au sein du couple et les violences sexuelles en 2022



Signature du Contrat local de mobilisation et de coordination sur les violences sexistes et sexuelles (c)Photo Thierry Bonnet



Vendredi 27 septembre 2024, dans les locaux d'Angers Loire Métropole, le procureur de la République, les représentants de la préfecture de Maine-et-Loire et d'Angers Loire Métropole ont procédé à la signature du Contrat local de mobilisation et de coordination de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (CLVSS) pour la période 2024-2026.

100 % des signataires du premier contrat (2020-2023) estiment qu'il a eu un impact positif sur le territoire. C'est tout naturellement qu'ils ont décidé de signer son renouvellement, avec l'appui de six nouveaux partenaires : le Conseil Départemental de l'Accès au Droit du Maine et Loire, la Clinique de l'Anjou, Maison Olympe, l'Association Française des Centres de Consultation Conjugale du Maine et Loire, la CAF et l'Université d'Angers.

Les 25 signataires ont réaffirmé leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour les trois prochaines années au travers des trois priorités suivantes :

- **FORMER** l'ensemble des acteurs avec une offre commune et adaptée afin de faciliter le repérage, l'accueil et l'orientation des victimes,
- **PRÉVENIR** les violences par une communication ciblée, afin de mobiliser le plus largement possible la population globale, les publics à risques, les professionnels ...),
- **FÉDÉRER** et mobiliser les partenaires autour de nouveaux projets pour favoriser la mobilisation et l'engagement de tous les acteurs concernés afin de répondre aux besoins identifiés sur le territoire



Des violentomètres sur les emballages de baguette de pain

CHIFFRES CLÉS

100 000

Sacs à pain floqués du violentomètre

Et si on utilisait les emballages de baguettes de pain pour faire passer un message ?

Du 4 au 30 novembre 2024, la Ville d'Angers, en partenariat avec la Fédération Professionnelle de la Boulangerie Pâtisserie de Maine et Loire, a mené une opération de sensibilisation aux violences intrafamiliales dans le cadre du Mois pour agir contre les violences sexistes et sexuelles. Ainsi, 100 000 emballages de baguettes de pain, floqués d'un violentomètre, des numéros utiles et des numéros d'urgence pour les victimes et témoins de violences, ont été distribués dans 12 boulangeries angevines.

Les boulangeries, très fréquentées par tous les citoyens au quotidien, sont des lieux de proximité et de contact direct avec la population. La baguette de pain devient ainsi un vecteur d'information accessible et discret, offrant un support stratégique pour la sensibilisation.



Livraison des sachets à la boulangerie La P'tite Tartine, boulevard Saint Michel à Angers

En rendant visibles les ressources d'aide et les signes de comportements violents, cette opération encourage le grand public à s'informer et, si nécessaire, à réagir.

Le retour des boulangeries sur cette campagne est très positif. Le sachet de pain a permis un échange sur le sujet des violences intrafamiliales avec des jeunes et des femmes. L'outil violentomètre leur a paru simple et accessible pour parler d'un sujet essentiel, mais qui reste encore tabou pour certains de leurs clients.



100 000 sachets de baguette de pain floqués du violentomètre

PRIORITÉ 5

Un espace public inclusif

Renforcer la présence symbolique des femmes dans la cité

CHIFFRES CLÉS

8%

de nouvelles rues portent le nom d'une femme à Angers en 2024

3

nouvelles rues portent le nom d'une femme à Angers en 2024

Un espace public plus égalitaire et inclusif pour toutes et tous est l'une des priorités de la feuille de route. Comme dans presque toutes les villes de France, les femmes sont les grandes absentes dans les noms de rues.

8 % des rues angevines portent le nom d'une femme (contre 5 % en France). Ce chiffre est porté à 13 % en 2024 parmi les noms de personnes, 86 % sont des noms d'hommes, moins de 1 % sont des noms de couples).

C'est pourquoi, depuis 2009, la Ville d'Angers agit de manière volontariste en matière de féminisation des noms de rues.

En janvier 2024, trois nouvelles rues du quartier Deux-Croix Banchais portent le nom d'une femme.

Elles rendent hommage à Lycette Darsonval, directrice du Ballet de Paris de 1957 à 1960, Thérèse Antoine, sage-femme et fondatrice de la clinique Saint-Gérard en 1930 et Suzanne Michaud qui fut membre de la Stella Sport, première société sportive féminine d'Angers en 1920.

Le dictionnaire des rues angevines est consultable sur le site des archives municipales (www.archives.angers.fr). L'occasion de découvrir le parcours de ces trois personnalités et des autres femmes inspirantes qui ont donné leur nom à une rue à Angers.

À NOTER



La Mission Egalité Diversité de la Ville d'Angers met à disposition des acteurs du territoire des expositions pour sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Exposition conçue par Femmes ici et ailleurs – Tout public

Exposition conçue par l'ACHAC
- À partir de 13 ans

Exposition conçue par Le Moutard
- À partir de 13 ans

LES filles des JEUX
Cécile de France
L'Esprit du Livre

Exposition conçue par le Musée
National du Sport

EXPOSITION
Au nom des femmes



Portrait de 19 adolescentes au parcours irrégulier

Plus d'une d'elles
a été victime de harcèlement sexuel

Exposition conçue par
la JCE 49 et la Ville
d'Angers – Tout public

*En nom des femmes
en science*



Portrait de V. Serfaty, scientifique française qui est l'actuelle présidente de l'Académie des sciences.

Exposition conçue par la
Ville d'Angers et l'artiste
Barberine Faure

En complément des ressources pédagogiques sont également disponibles en prêt et adaptés à tous les âges : roue des métiers, jeux, sélection coups de cœur des bibliothèques, annuaire numérique des angevines remarquables...

Notes

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue lines, resembling notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

Pour plus d'informations :

02 41 96 99 26 – citoyennete@ville.angers.fr
angers.fr/egalite



Montant annuel des indemnités versées aux membres du conseil de communauté d'Angers Loire Métropole en 2024 (en €)

			Indemnités versées au titre du mandat électif <i>stricto sensu</i>			Indemnités versées au titre des représentations exercées au nom de la communauté urbaine				
Nom	Prénom	Fonction	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	CCD	9 829		9 829					0
AUREGAN	Yves	CC	2 960		2 960					0
BÉCHU	Christophe	CCD puis président	19 909		19 909					0
BEHRE-ROBINSON	Jeanne	CCD	9 829		9 829	ALH	4 859			4 859
BERNUGAT	Hélène	CC	2 960		2 960					0
BIAGI	Robert	CCD	9 829		9 829					0
BIENVENU	Roselyne	VP	25 768	1 323	27 091					0
BLIN	Christine	CC	2 960		2 960	ALH	5 115			5 115
BODUSSEAU	Sébastien	CCD	9 829		9 829					0
BOUCHOUX	Corinne	VP	25 768		25 768					0
BOUSSION	Sébastien	CC	2 960		2 960					0
BRANCOUR	Roch	VP	25 768		25 768					0
BREJEON	Dominique	VP	25 768		25 768					0
CAILLEAU	Marc	CCD	9 829		9 829					0
CAILLEUX	Christelle	CC	2 960		2 960					0
CAMARA-TOMBINI	Silvia	CC	2 960		2 960					0
CHARTIER	Patrick	CC	2 960		2 960					0
CHIMIER	Denis	CCD	9 829		9 829	Soclova	421	Siémi	7 095	7 516
CHOUTEAU	Edith	CC	2 960		2 960					0
CHRETIEN	Maryse	CC	2 960		2 960					0
CHRISTIAN	Benoît	CC	403		403					0
CHUPIN	Marina	CC	2 960		2 960					0
COCHET	Benoît	CCD	9 829		9 829	ALH	1 194	Sdis 49	7 399	8 592
COLLIOT	Yves	CCD	9 829		9 829					0
CRUYPENNINGCK	Hélène	CC	2 960		2 960					0
DAUVILLON	Anita	CC	2 960		2 960					0
DEMOIS	Jean-Louis	VP	25 768	130	25 898	SPL Centre de tri Biopôle	8 316			8 316
DIDIER	Célia	CC	2 960		2 960					0
DIERS	Charles	CC	1 850		1 850					0
DUARTE	Sylviane	CC	2 960		2 960					0
DUFETEL	Nicolas	CC	2 960		2 960					0
EL BAHRI	Ahmed	CC	2 960		2 960					0
ENGEL	Karine	CC	2 960		2 960					0
FAVRE D'ANNE	Mathilde	CC	2 960		2 960					0
FEL	Caroline	CC	2 960		2 960					0
FEVRIER	Vincent	CC	2 960		2 960					0
FOYER	Jérôme	CCD	9 829		9 829					0
GANNON	Patrick	CC	2 960		2 960					0
GARCIA	Jean-François	CC	2 960		2 960					0
GIDOIN	Yves	VP	25 768		25 768					0
GIRAULT	Jérémy	CCD	9 829		9 829					0
GODIN	Eric	CCD	9 829		9 829					0
GOUA	Bruno	CC	2 960		2 960					0
GROSSET	Corinne	CCD	9 829		9 829					0
GUEMAS-GALLARD	Agnès	CC	2 960		2 960					0
GUIDAULT	Anthony	CC	1 422		1 422					0
GUITEAU	Francis	CCD	9 829		9 829					0
HALLIGON	Jean	CC	2 960		2 960					0
HAMARD	Marielle	CC	633		633					0
HEBE	Jean-Pierre	CCD	9 829		9 829					0
HENRY	Maxence	CC	2 960		2 960					0
HEULIN	Paul	CCD	9 829		9 829					0
HIE	Arnaud	CCD	9 829		9 829	SMAH	3 182			3 182
HOUSSIN SALVETAT	Caroline	VP	25 768		25 768					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	
JACQUET	Lydie	CC	2 960		2 960					0
JAUNEAULT	Grégoire	CC	2 960		2 960					0
JOUSSET	Mickaël	CCD	9 829		9 829					0
KIRSCHNER	Benjamin	CC	2 960		2 960					0
LAINE	Grégoire	CC	921		921					0
LARDEUX COIFFARD	Christelle	CC puis CCD	4 505		4 505					0
LE BRIS-VOINOT	Carine	CC	2 960		2 960					0
LEBEAUPIN	Sophie	CC	2 960		2 960					0
LEFLOCH	Stéphane	CC	2 236		2 236					0
LEMIERRE	Marie-Isabelle	CC	2 960		2 960					0
LEROY	Monique	CCD	9 829		9 829					0
MAILLET	Véronique	VP	25 768		25 768					0
MARTIN	Jacques-Olivier	VP	25 768	19	25 787	Alter cités	16 000	Siémi	7 095	23 095
MEGHERBI	Nacira	CC	2 960		2 960					0
MIGNOT	Jean-Pierre	CC	2 960		2 960					0
NAHAM	Lamine	VP	25 768		25 768					0
NEBBULA	Constance	VP	25 768	1 522	27 290					0
NUNEZ	Patrice	CC	2 960		2 960					0
PABRITZ	Stéphane	CC	2 960		2 960					0
PAVILLON	Jean-Paul	VP	25 768		25 768	SMBVAR	9 229			9 229
PILET	Benoît	VP	25 768		25 768					0
POQUIN	Franck	VP	25 768		25 768	Siémi	7 095			7 095
PRONO	Jean-Charles	VP	25 768		25 768					0
RAIMBAULT	Jean-François	CCD	9 829		9 829	ALH	426	SMBVAR	4 612	5 038
RAIMBAULT	Isabelle	CC	2 960		2 960					0
RAPIN	Florian	CC	2 960		2 960					0
RENOU	Marie-France	CC	2 960		2 960					0
RICHARD	Elsa	CC	2 960		2 960					0
RICHOU	Bruno	CCD	9 829		9 829					0
SAEIDI AKBARZADEH	Arash	CC	1 430		1 430					0
SCHWEITZER	Claire	CC	2 960		2 960	ALH	256			256
STALL	Geneviève	CCD	9 829		9 829					0
TAHIRI	Alima	CC	2 960		2 960					0
VANBREMEERSCH	Augustin	CC	2 960		2 960					0
VERCHÈRE	Jean-Marc	Président puis CC	39 980		39 980					0
VERON	Céline	CC	2 960		2 960					0
VEYER	Philippe	CCD	9 829		9 829	ALH	341			341
VIEU	Laurent	CC	2 960		2 960					0
VIGNER	Jean-Philippe	CC	2 960		2 960					0
YVON	Richard	CC	2 960		2 960					0
Total			815 142	2 993	818 136					82 635

Sigles

ALH

Angers Loire Habitat

CC

Conseiller communautaire

CCD

Conseiller communautaire délégué

Sdid 49

Service départemental d'incendie et de secours de Maine-et-Loire

Siémi

Syndicat intercommunal d'énergie de Maine-et-Loire

SMAH

SMBVAR

Soclova

VP

Syndicat mixte Anjou hortipôle

Syndicat mixte des basses vallées angevines et de la Romme

SEM de construction et de gestion de logements de la Ville d'Angers

Vice-président