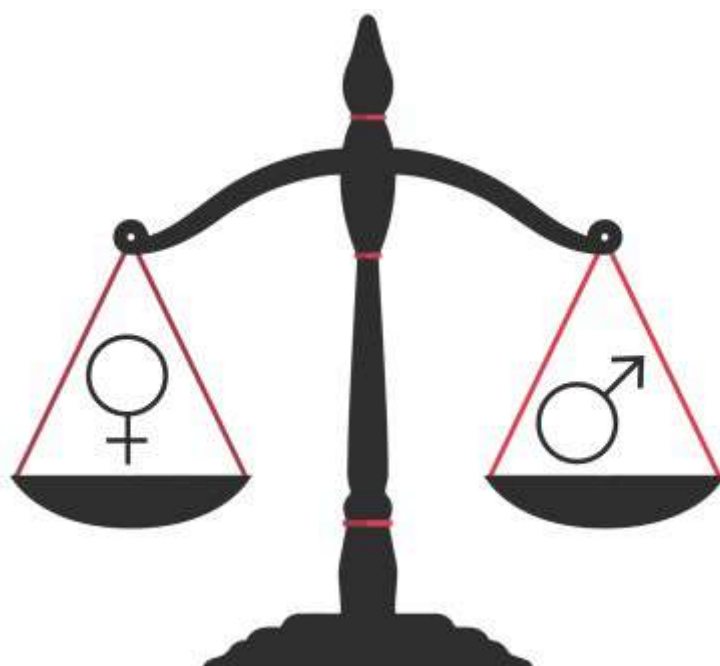


# RAPPORT ANNUEL SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

## Annexe au rapport d'orientation budgétaire 2026



Ville et CCAS de SAUMUR



## SOMMAIRE

<b>AVANT PROPOS</b>	<b>02</b>
<b>LEXIQUE</b>	<b>03</b>
<b>PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT</b>	<b>04</b>
<b>LA RÉPARTITION PAR SEXE SUR EMPLOIS PERMANENTS</b>	<b>05</b>
<b>LA PYRAMIDE DES AGES</b>	<b>06</b>
<b>LES FILIÈRES</b>	<b>07</b>
<b>LE TEMPS DE TRAVAIL</b>	<b>08</b>
<b>LE TELETRAVAIL</b>	<b>10</b>
<b>LES CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES</b>	<b>11</b>
<b>L'ENCADREMENT</b>	<b>12</b>
<b>LES AVANCEMENTS DE GRADES</b>	<b>12</b>
<b>LES PROMOTIONS INTERNES</b>	<b>14</b>
<b>LA REMUNERATION</b>	<b>15</b>
<b>LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES</b>	<b>16</b>

## 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 soit présenté par le maire au conseil municipal 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 de Saumur et de son CCAS en s'employant à donner des 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 par chapitres abordant chacun une thématique spécifique, en tentant à chaque fois d'apporter les repères utiles pour se comparer et se situer.

Les chiffres proposés sont les plus à jour possible à savoir arrêtés à septembre 2025, sauf référence explicite à l'année 2024.

## LEXIQUE

### 10 mots ou expressions de l'égalité

**Discrimination** : inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé. Elle peut notamment porter sur le sexe. Considéré comme un délit par le droit français. Elle peut être directe (délibérée) ou indirecte (mesure apparemment neutre mais écarte une personne ou un groupe d'un droit ou d'un service).

**Disparité** : écart dans tout domaine. Se dit en particulier en termes de rémunération.

**Égalité** : principe constitutionnel selon lequel chaque individu est investi des mêmes droits et des mêmes obligations. Elle n'implique pas que les femmes et les hommes soient identiques mais qu'ils aient des possibilités égales.

« *Il s'agit d'un droit fondamental pour tous et toutes qui constitue une valeur capitale pour la démocratie. Afin d'être pleinement accompli, ce droit ne doit pas être seulement reconnu mais il doit être effectivement exercé et concerner tous les aspects de la vie : politique, économique, sociale et culturelle.* » (Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale)

Distinction existante entre égalité formelle et égalité réelle.

**Équité** : Principe selon lequel tous les individus sont traités de manière juste, ce qui n'implique pas d'être traités de la même manière (notion d'inégalités justes, de discrimination positive...)

**Mixité** : Elle suppose la présence ou la participation de personnes des deux sexes sans que la répartition en soit obligatoirement égale.

**Mur de verre** : Concentration dans un secteur ou une branche, renvoie à la ségrégation des métiers.

**Parité** : Elle suppose une répartition égale entre le groupe des hommes et celui des femmes. Elle a été instituée dans le domaine politique dans le cadre de la loi sur la parité. En soi, elle représente une forme de discrimination positive.

**Plafond de verre** : Expression renvoyant aux obstacles invisibles illustrant le niveau de responsabilité au-delà duquel il devient difficile pour une femme d'évoluer dans une organisation, et ce pour des raisons de représentations et de préjugés.

**Quota** : détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservé à un groupe particulier pour corriger un déséquilibre antérieur.

**Stéréotypes** : Croyances partagées, et très souvent négatives à propos des caractéristiques, compétences et comportements de groupes d'individus. Les stéréotypes filtrent notre perception de la réalité en nous amenant à croire que l'appartenance à un groupe (sexe, nationalité, couleur de peau, professions, pratiques alimentaires, vestimentaires, lieu d'habitation...) réduit les individus aux caractéristiques de ces groupes.

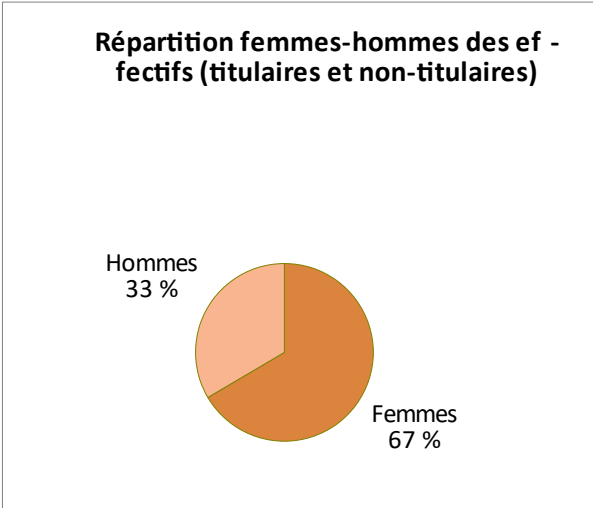
## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

Les éléments présentés dans ce rapport confirment quelques grandes tendances qui étaient déjà apparues les années précédentes :

- La majorité des agents de la ville et du CCAS sont des femmes,
- Cette tendance va se confirmer, voire se renforcer, dans les prochaines années,
- Certaines filières sont presque exclusivement masculines et d'autres féminines,
- La grande majorité des agents à temps non complet sont des femmes et cela est encore plus marqué par les temps partiels,
- Le télétravail est majoritairement féminin,
- Les femmes sont largement représentées dans la catégorie A,
- Les femmes sont majoritaires dans l'encadrement mais sous-représentées proportionnellement à la répartition globale hommes/femmes des effectifs,
- Si les écarts de rémunération en défaveur des femmes sont absents en catégorie B, ils sont présents en catégorie C et importants en catégorie A.
- Un engagement continu depuis 2021 contre les violences conjugales et intrafamiliales.

## LA RÉPARTITION PAR SEXE SUR EMPLOIS PERMANENTS

Au 30 septembre 2025, la ville de Saumur et son CCAS employaient 318 femmes et 159 hommes sur emploi permanent. La population donc est **majoritairement féminine** comme les années précédentes, avec une stabilité parfaite de cette répartition avec l'année dernière.

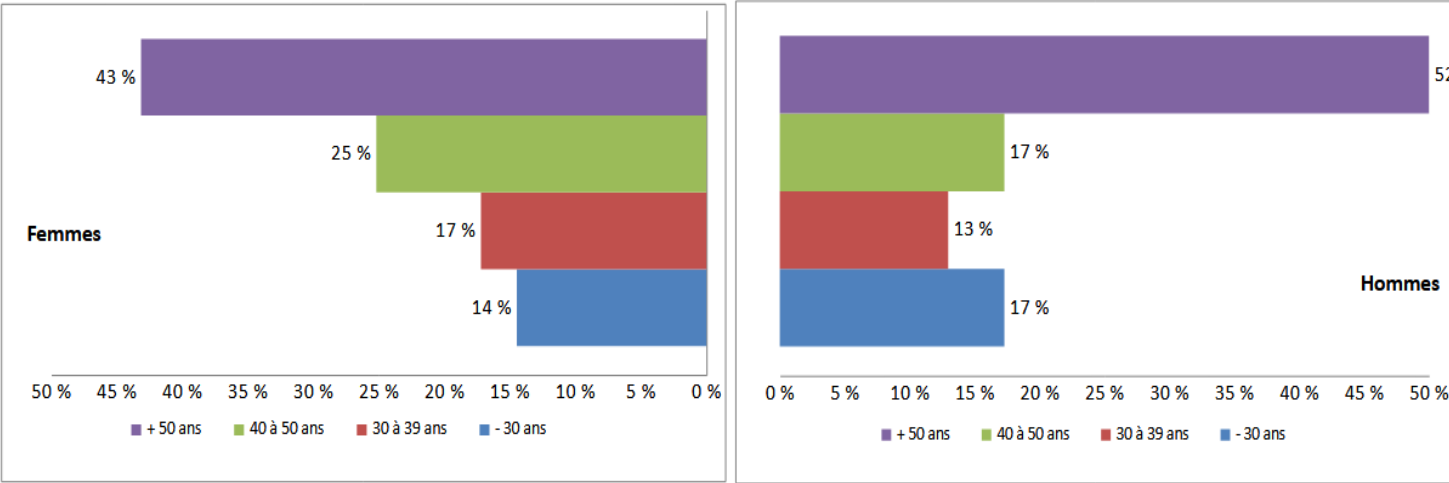


### Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	90	14	104	87 %	13 %
technique	51	129	180	28 %	72 %
animation	30	5	35	86 %	14 %
culturelle	19	1	20	95 %	5 %
médico-sociale	126	3	129	98 %	2 %
sportive	1	2	3	33 %	67 %
police municipale	1	5	6	17 %	83 %
TOTAL	318	159	477	67 %	33 %

## 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. Sa finalité est de vérifier l'équilibre entre les différentes générations composant l'effectif de l'organisation. Une pyramide est protéiforme et chacune de ses métamorphoses est la traduction d'enjeux différents.



### Pyramide des âges

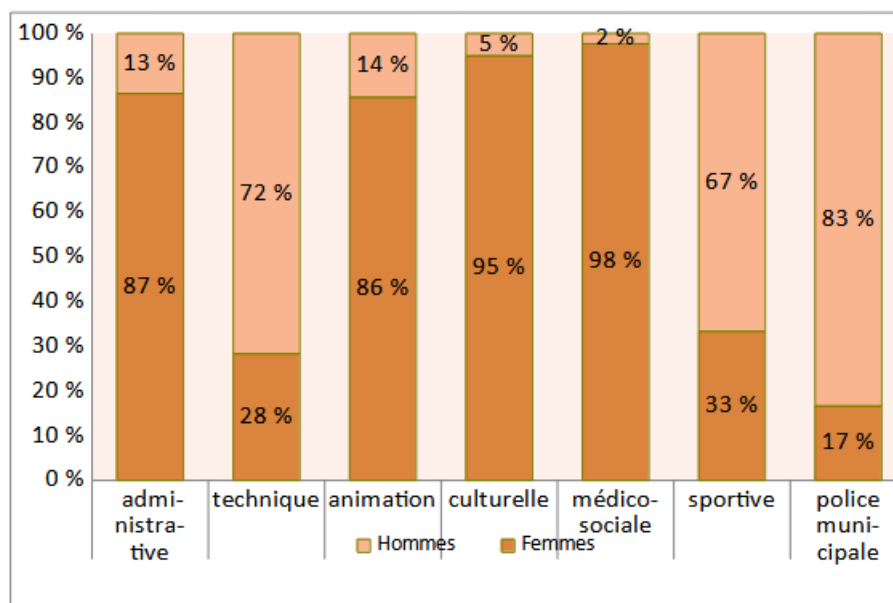
	Femmes	Hommes
+ 50 ans	173	97
40 à 50 an♦	101	32
30 à 39 an♦	69	24
- 30 ans	58	32

Les **femmes** représentent **69,39 % de l'effectif des agents moins de 40 ans** (effectif permanent et non permanent). Ce pourcentage est très légèrement supérieur aux 67 % de femmes constaté sur l'effectif global. La tendance est donc à une légère augmentation de la représentation féminine dans les prochaines années.

## LES FILIÈRES

La fonction publique territoriale (FPT) est organisée en 8 filières qui correspondent aux grands domaines d'intervention des collectivités territoriales : administrative, technique, culturelle, sportive, médico-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.

### Répartition par filières



On observe une surreprésentation des femmes dans les filières médico-sociale (98%), culturelle (95%), animation (86%) et administrative (87%).

A l'inverse, la filière police municipale (83%), technique (72%) et sportive (67%) sont majoritairement masculine.

Cette répartition entre les femmes et les hommes par filières n'a pas connu de variation notable et témoigne d'une grande stabilité avec l'année dernière. A noter que cette répartition demeure similaire à celle pouvant se retrouver dans d'autres municipalités et dans la fonction publique territoriale de façon plus générale.

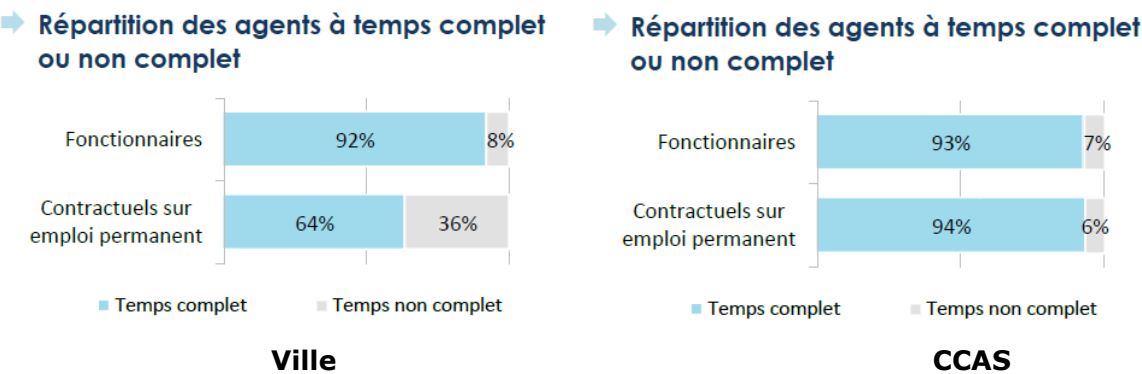


## LE TEMPS DE TRAVAIL

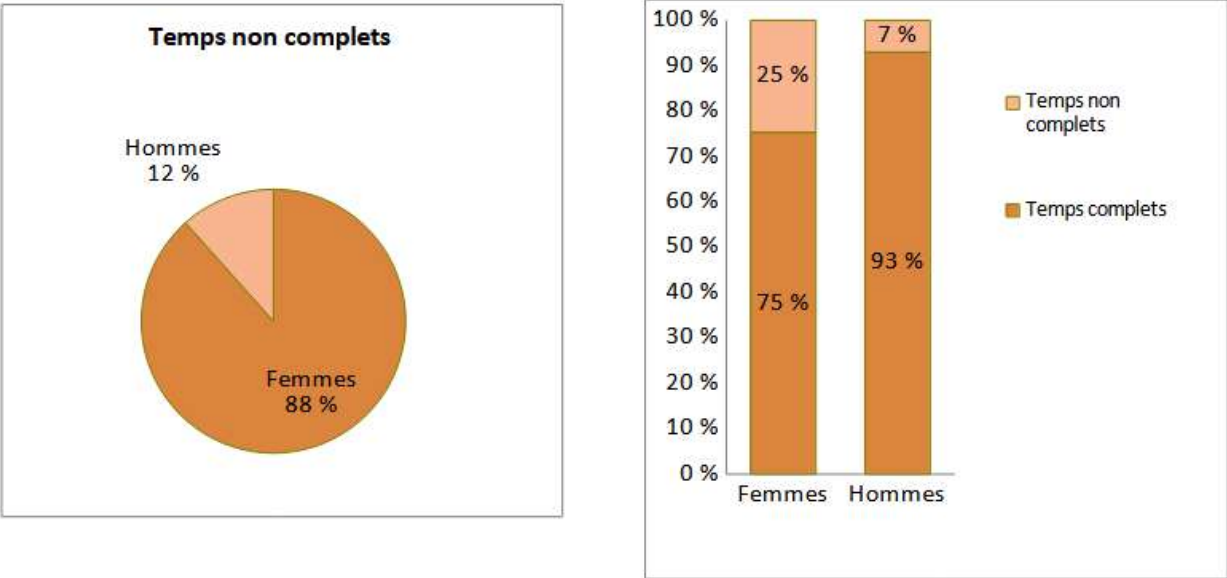
Un emploi est créé par la collectivité à temps complet (35h) ou à temps non complet (moins de 35h). L'emploi à temps non complet se distingue du temps partiel. Les fonctionnaires à temps non complet sont des agents nommés dans des emplois permanents à temps non complet dont la durée est fixée par l'assemblée délibérante en fonction des besoins de la collectivité, à moins de 35h hebdomadaires. Ils ne doivent pas être confondus avec les fonctionnaires nommés à temps complet et autorisés à travailler à temps partiel, de droit ou en fonction des nécessités du service selon les cas, pour une durée limitée.

### Temps complet – Temps non complet

Pour se situer, en 2024 selon le RSU (rapport social unique) il y avait de façon globale :



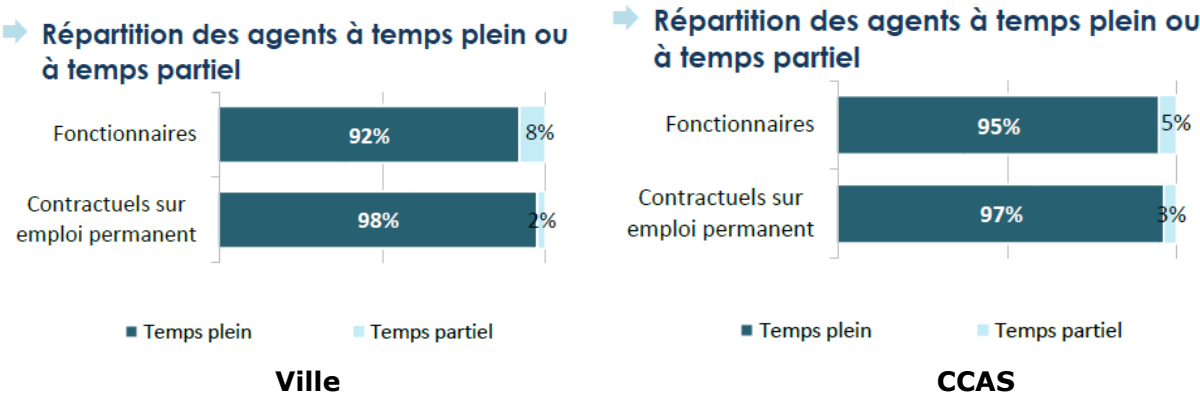
De façon genrée, on observera qu'en septembre 2025 la répartition entre les femmes et les hommes est très déséquilibrée. Ainsi **les postes à temps non complet sont occupés par des femmes à 88%**, chiffre similaire à celui de 2024. Vu différemment, on notera que seulement 7% des hommes ont un poste à temps non complet quand 25% sont dans la même situation.





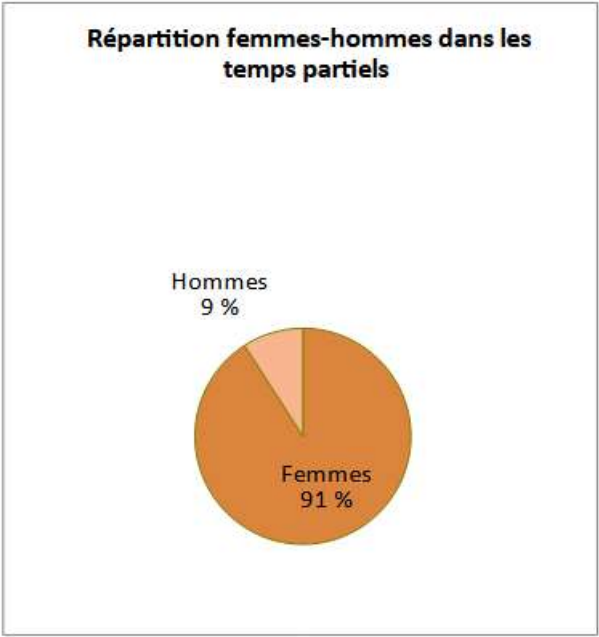
### Temps partiel – Temps plein

Pour se situer, en 2024 selon le RSU (rapport social unique) il y avait de façon globale :



De façon genrée, à la ville : 2,7 % des hommes et 10,5 % des femmes sont à temps partiel et au CCAS, aucun homme ne l'est et 4,8 % de femmes le sont.

Ainsi si l'on observe uniquement les agents à temps partiel, la répartition femme/homme est la suivante en septembre 2025 :



On notera au final que dans des proportions encore plus marquées que pour les agents à temps non complet, les agents à temps partiel sont très majoritairement des femmes. Il semble que même que cet écart s'accroisse, la répartition en 2024 étant de 13% d'hommes et 87% de femmes.

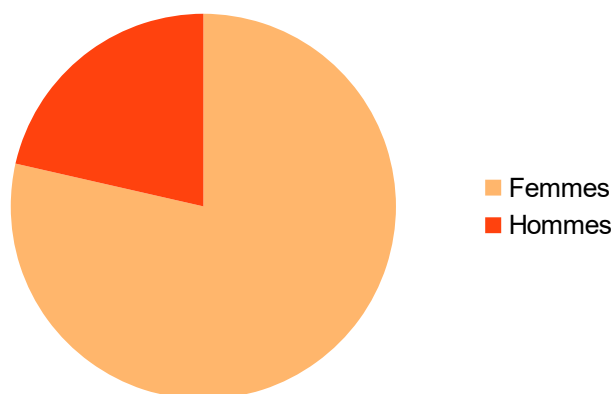
## LE TÉLÉTRAVAIL

La ville de Saumur a instauré le télétravail en février 2020. En pratique le télétravail peut prendre la forme de deux jours au maximum par semaine, durant lesquels l'agent réalise ses missions à domicile. Il s'agit d'une démarche volontaire de l'agent et de son service, dont les modalités (missions exercées, durée du télétravail, nombre de jours par semaine ou par mois) sont fixées dans un arrêté.

Tous les agents qui le souhaitent, quelle que soit la catégorie hiérarchique dont ils relèvent, peuvent faire acte de candidature dès lors qu'ils occupent leur poste depuis plus de 3 mois. 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).

A ce jour, 100 % des demandes de télétravail ont été satisfaites.

**60 arrêtés de télétravail** ont été pris, répartis entre **46 femmes** et **14 hommes** :



De façon plus détaillée :

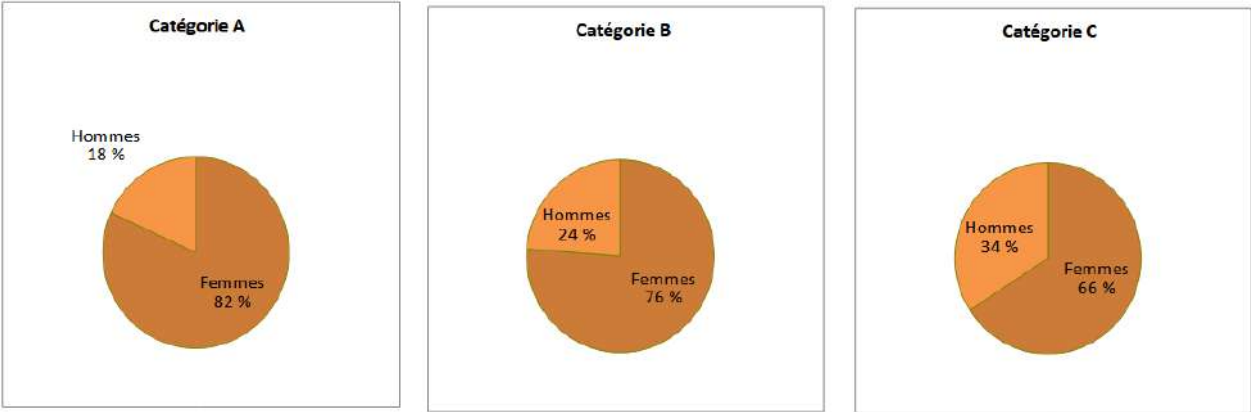
- 28 cat. C dont 23 femmes et 5 hommes
- 26 cat. B dont 18 femmes et 8 hommes
- 4 cat. A dont 3 femmes et 1 homme
- 2 apprenties femmes

## LES CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

La fonction publique territoriale (FPT) est organisée en 8 filières et chaque filière est composée de cadres d'emplois qui regroupent les fonctionnaires relevant d'un même statut particulier.

- Ces cadres d'emplois sont eux-mêmes classés en trois catégories :
- la catégorie A qui correspond aux fonctions de conception et de direction
  - la catégorie B qui correspond à des fonctions d'application
  - la catégorie C qui correspond aux fonctions d'exécution.

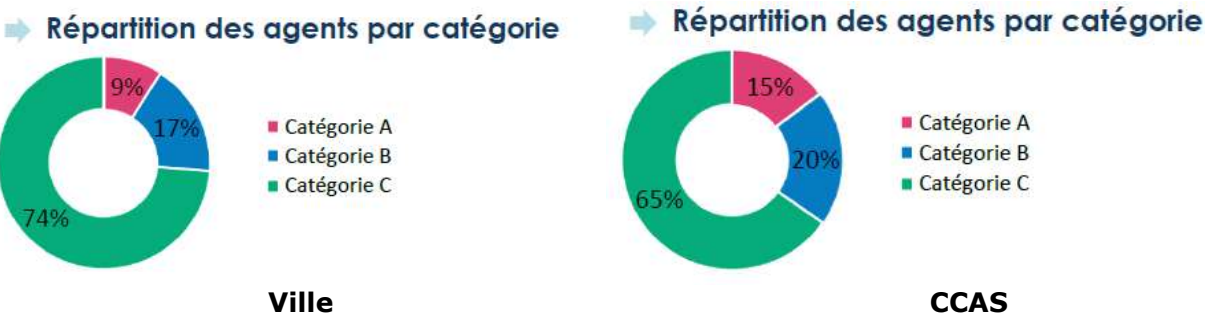
### Répartition Femme/Homme par catégorie au 30/09/2025 :



Cette année encore les femmes sont largement représentées dans la catégorie A, même si l'on peut noter un léger recul non significatif (de 85 à 82%), là où les catégories B et C restent très stables.

La répartition des effectifs au sein des différentes filières, comme vu précédemment dans le rapport, est à prendre en considération pour resituer ces données relatives aux catégories.

Pour rappel, à la ville de Saumur et le CCAS en 2024 la répartition globale des effectifs entre catégories est la suivante :



## L'ENCADREMENT

### Qu'est-ce que l'encadrement ?

Il n'existe pas de définition précise de l'encadrement dans la fonction publique territoriale. On peut cependant repérer les agents qui entrent dans cette catégorie à partir de la classification des emplois en conservant les emplois fonctionnels, et les emplois de direction ainsi que les postes de chefs de services. Si l'on regroupe uniquement les emplois fonctionnels et ceux de direction, il arrive que l'on parle alors d'encadrement supérieur.

### L'encadrement en septembre 2025

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels		1	1
postes de direction	2	2	4
emplois d'encadrement sup et de direction (ESD)*			0
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	22	15	37
Total	24	18	42

A noter tout d'abord, que ces chiffres excluent les encadrants des services communs (RH et SI) qui sont juridiquement des agents de la communauté d'agglomération Saumur Val de Loire.

A noter ensuite que cette année ont été pris en compte les « responsables de secteur » ce qui fait passer les chiffres présentés de 30 à 42 encadrants. Cela a un impact significatif puisque sur les 12 responsables de secteur, 11 sont des hommes.

De façon globale, les **femmes sont majoritairement représentées au sein de l'encadrement** en étant 24 sur 42 agents soit 57 %, ce qui est cependant inférieur au 63 % qu'elles représentent au global dans la collectivité.

## LES AVANCEMENTS DE GRADES

*L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il est à distinguer de la promotion interne qui permet de changer de cadre d'emplois, voire même de catégorie. L'avancement de grade a lieu d'un grade au grade immédiatement supérieur.*

*L'avancement de grade a lieu après inscription sur un tableau d'avancement établi par l'autorité territoriale :*

- *Soit au choix, par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents,*
- *Soit après une sélection par voie d'examen professionnel.*

C'est à l'autorité territoriale qu'il appartient ensuite de prononcer les nominations.

L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de services publics dans un cadre d'emplois ou une catégorie. Des conditions de grade, d'échelon et d'ancienneté sont aussi fixées par les statuts particuliers.

En complément des conditions statutaires, chaque collectivité fixe ses propres critères en matière de valeur professionnelle et des acquis d'expérience à travers les lignes directrices de gestion (LDG). Aucune promotion interne ni avancement de grade ne peut être légalement prononcé ans avoir défini au préalable ses LDG en la matière. Les LDG de la Ville de Saumur et du CCAS ont été adoptées le 22 février 2022.

**Avancement de grade au 30/09/2025 :**

	Femmes	Hommes	Total
	nbre d'avancements	nbre d'avancements	
cat A	1	0	1
cat B	3	1	4
cat C	15	6	21
Ensemble	19	7	26

Sur les **26 avancements** prononcés en 2025, **19 concernent des femmes et 7 des hommes**. Si l'on considère que les femmes représentent 67 % des effectifs, le chiffre de 19 représente un peu plus de 73 % des 26 avancements démontrant donc une bonne représentation féminine dans les avancements de cette année.

## LES PROMOTIONS INTERNES

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de cadre d'emplois soit par la voie du concours ou par celle de la promotion interne. Le changement de cadre d'emplois s'accompagne généralement d'un changement de catégorie hiérarchique.

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 soit sur choix par l'administration employeur (selon les lignes directrices de gestion), soit 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.

En complément des conditions statutaires, des règles de quotas s'appliquent pour les promotions internes (hormis pour la promotion des agents de maîtrise). Aussi le nombre d'agent susceptibles d'être promus repose sur le nombre de recrutement d'agents titulaires intervenus dans le cadre d'emploi concerné (une promotion pour deux recrutements).

### Promotion interne au 31/10/2024 :

	Femmes	Hommes	Total
	nbre de promotion	nbre de promotion	
cat A	0	0	0
cat B	0	1	1
cat C	1	0	1
Ensemble	1	1	2

Sur les **2 promotions internes** de 2025, **1 concernait une femme et 1 un homme**. Le faible nombre de promotions ne permet pas une analyse pertinente de ces chiffres.

## LA RÉMUNÉRATION

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

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

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

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

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

### La rémunération brute moyenne au 30/09/2025

Par catégorie/sexe	Moyenne de Brut Mois: 2025-09	Ecart H/F en €	Ecart H/F en %
<b>Catégorie A</b>	<b>3 400 €</b>		
Féminin	3 188 €	<b>-1 217 €</b>	<b>-28 %</b>
Masculin	4 405 €		
<b>Catégorie B</b>	<b>2 622 €</b>		
Féminin	2 636 €	<b>56 €</b>	<b>2 %</b>
Masculin	2 580 €		
<b>Catégorie C</b>	<b>2 188 €</b>		
Féminin	2 110 €	<b>-183 €</b>	<b>-8 %</b>
Masculin	2 292 €		
<b>Total général</b>	<b>2 374 €</b>		

Si les écarts de rémunération en défaveur des femmes sont **absents en catégorie B**, ils sont présents en catégorie C et **importants en catégorie A**.

Pour la catégorie A, il est à noter que ces écarts sont mesurés sur un faible nombre d'agents ainsi en écartant l'unique poste fonctionnel de ce calcul, l'écart entre homme et femme en catégorie A passe de -28% à -16%.



## LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

A la suite au Grenelle de 2019 consacré aux violences conjugales, des actions de formation et de sensibilisation des agents ont été mises en œuvre afin de répondre à deux problématiques :

- Comment accompagner les agents à mieux comprendre les violences conjugales ?
- Comment mieux accompagner les potentielles victimes ?

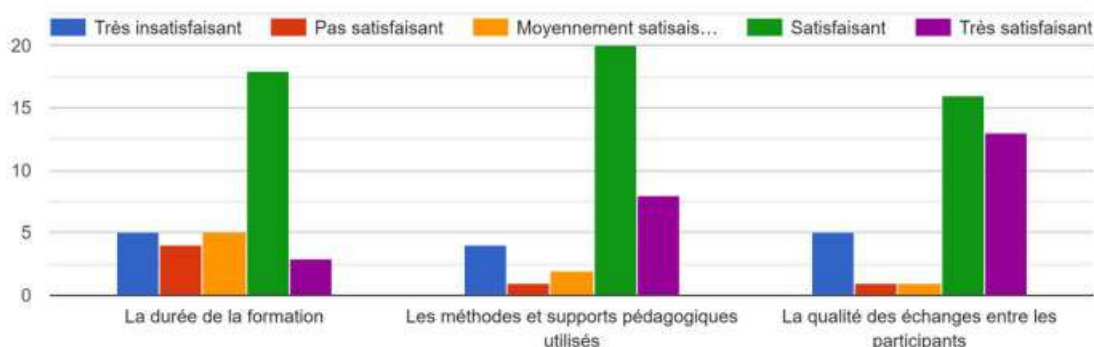
Ainsi entre 2021 et 2023 dans le cadre d'un partenariat avec le CIDFF (Centre d'Information sur le Droits des Femmes et des Familles) de Maine-et-Loire, 7 journées de formation et 4 demi-journées de sensibilisation ont été réalisées. C'est ainsi **133 agents** qui ont pu progresser dans leur connaissance de ces phénomènes.

Ces agents se répartissaient ainsi :



Le bilan de ces temps différents d'apprentissages et d'échanges est très positif :

### 4 - Votre avis sur :



La satisfaction est palpable et le principal motif d'insatisfaction est lié à la durée de la formation jugée par un certain nombre comme trop courte.

Le **partenariat avec le CIDFF** se poursuit en **2025** avec plusieurs projets en cette fin d'année dont la **formalisation de « fiches réflexe »** pour mieux repérer les situations de violences conjugales ou intrafamiliales que ce soit à l'externe, auprès des citoyens accueillis dans les différents espaces de la collectivité où à l'interne, auprès des collègues qui pourraient être confrontés à des situations de ce type.