

RAPPORT sur l'EGALITE Femmes /Hommes au sein des services municipaux (Ville et CCAS) Annexe au Rapport sur les orientations budgétaires 2024

DRH – le 13 novembre 2023

La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, renforcée par les dispositions de la Loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique, dispose que les collectivités territoriales doivent mettre en œuvre au sein de leurs services, une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

En outre, il est demandé aux communes de présenter au Conseil municipal, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services municipaux.

Ce rapport doit notamment présenter des données relatives au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, à la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement. Le présent rapport prendra donc appui sur ces différents points.

1 - Données générales sur la répartition des effectifs femmes / hommes au sein des services de la Ville et du CCAS

La Ville et le CCAS emploient 461 agents en emplois permanents au 01/10/23, contre 449 au 30/06/22, 450 au 01/10/21 (titulaires et contractuels, hors contrats aidés) pour 446 à la même date en 2018.

La proportion des femmes dans les effectifs de la Ville et du CCAS est en légère hausse 65,29 % en 2023 ; 65,03 % en 2022 et 65 % en 2021 contre 63,5 % en 2019 et contre 64,35 % en 2018.

Rapport sur l'égalité hommes/femmes au sein des services municipaux + CCAS (Emplois Permanents au 01/10/2023)		
REPARTITION DES AGENTS PAR SEXE		
Année	Hommes	Femmes
2021	35,00%	65,00%
2022	34,97%	65,03%
2023	34,71%	65,29%

La Ville et le CCAS de Saumur emploient toujours plus de femmes que d'hommes au sein de leurs services. Ceci est notamment dû aux effectifs quasi exclusivement féminins des services de l'Education, de la Petite Enfance, des services administratifs et du CCAS.

	Hommes	Femmes	Total
VILLE	150	247	397
CCAS	10	54	64
TOTAL	160	301	461

Instances paritaires

Les élections professionnelles ont eu lieu le 8 décembre 2022.

Elles ont renouvelé les représentants du personnel au sein des différentes instances paritaires, à savoir Comité social territorial (CST), Formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (FSSSCT), Commission Administrative Paritaire (CAP) et Commission Consultative Paritaire (CCP).

La composition des listes de candidats a été définie par la circulaire du 27 mai 2022 relative aux élections professionnelles qui prévoyait que les listes des candidats devaient comprendre un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du CST ou des CAP ou de la CCP. Ce nombre a été calculé sur l'ensemble de la liste de candidats (titulaires et suppléants) présentés par les organisations syndicales.

Pour le CST, la liste de candidats comportait 4 hommes et 10 femmes.

Pour la CAP catégorie C, 4 hommes et 6 femmes constituaient la liste de candidats. La CAP catégorie B était composée de 2 hommes et 6 femmes.

Des tirages au sort ont eu lieu pour la CAP catégorie A et pour la CCP.

Pour la FSSSCT, elle est composée de représentants du personnel élus au sein du CST pour les titulaires, et désignés par les organisations syndicales pour les suppléants.

2 - Par tranches d'âge

on note que :

- 6,78 % des agents avaient entre 20 et 29 ans en 2017 – en 2019, ce sont 7,88 % des agents qui sont dans cette tranche d'âge ; en 2021, une baisse de cette tranche d'âge des moins de 30 ans à 4,9 % est constatée. En 2022, ce sont 5,79 % et en 2023 ce sont 8,46 % des effectifs qui ont moins de 30 ans.
Il y a donc une augmentation des effectifs dans la tranche d'âge 18 à 29 ans due aux départs en retraite et de leur remplacement par des agents correspondant à cette tranche d'âge.
- 37,41 % des agents avaient entre 40 et 49 ans en 2017 (38,11 % en 2018 ; 35,1 % en 2021 ; 33,6 % en 2022). Avec 29,06 % en 2023, cette tranche est toujours en diminution.
- 40 % des agents avaient **plus de 50 ans** en 2017, 41,70 % en 2018, 42,64 % en 2019, 46% en 2021 et 47,66 % en 2022

Pour 2023, le taux d'agents de plus de 50 ans ne cesse d'augmenter. Il est passé à 49,02 %

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE 2023 -VILLE et CCAS - (emplois permanents) : chiffres 2022 en italique			
Tranches d'âges	Nbre d'agents	Nbre d'hommes	Nbre de femmes
De 18 à 29 ans	39 (26)	14 (6)	25 (20)
De 30 à 39 ans	62 (58)	18 (20)	44 (38)
De 40 à 49 ans	134 (151)	48 (59)	86 (92)
De 50 à 55 ans	114 (111)	40 (34)	74 (77)
De 56 à 59 ans	68 (73)	24 (28)	44 (45)
60 ans et plus	44 (30)	16 (10)	28 (20)
Total	461 (449)	160 (157)	301 (292)

La ville et le CCAS continuent donc de voir leur moyenne d'âge augmenter ce qui ne sera pas sans conséquence sur le fonctionnement quotidien des services, sur le GVT et sur les éventuelles maladies professionnelles.

En effet, il est constaté en lien direct entre ces chiffres d'agents par tranches d'âges, l'apparition de plus en plus généralisée de troubles musculosquelettiques liés à aux métiers exercés, qu'il s'agisse des hommes ou des femmes (épaules et dos pour les agents ayant porté des enfants, soulevé des personnes âgées, réalisé des travaux d'entretien des bâtiments, de la voirie publique ou des différents équipements sans matériel adapté et sans formation gestes et postures).

Les efforts en formation (formation PAMAL, Prévention des Accidents et Maladies de l'Appareil Locomoteur) accompagnés par un kinésithérapeute notamment pour les services petite enfance, animation (ATSEMS, animateurs et crèches) et l'accompagnement des services se poursuivent depuis plusieurs années avec la conseillère en prévention et le service de santé au travail. Des études de postes ont aussi été réalisées en 2023 par l'infirmière du service de santé au travail et la conseillère en prévention pour certains services notamment le Château-Musée.

Mais il est aussi nécessaire de continuer à investir dans des outils de travail mieux adaptés aux risques encourus sur certains métiers (ce qui est notamment prévu dans les orientations budgétaires pour 2024).

Les documents uniques décrivant les risques liés à chaque métier de la collectivité sont en cours de finalisation de réécriture dans tous les services de la Ville et du CCAS et seront achevés fin 2023.

3 - Répartition par catégorie hiérarchique Ville et CCAS

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE hiérarchique (emplois permanents)							
Sexe de l'agent	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
Féminin	35	74%	58	74%	208	62%	301
Masculin	12	26%	20	26%	128	38%	160
Total	47	100%	78	100%	336	100%	461

La répartition par catégorie hiérarchique des agents permanents de la Ville et du CCAS montre un déséquilibre qui découle en grande partie de la structure des services comme évoqué plus haut :

- en catégorie A : 74 % de femmes (78 % en 2022 ; 81 % en 2021) (pour 65 % de femmes dans les effectifs totaux)
- en catégorie B : 74 % de femmes (75 % en 2022 ; 69 % en 2021)
- en catégorie C : 62 % de femmes (pour 61 % en 2022 et 63 % en 2021).

Pour rappel, le nombre de femmes

- en catégorie A avait beaucoup progressé en 2020 et 2021 principalement du fait de l'intégration réglementaire des EJE notamment dans cette catégorie.
- en catégorie B a légèrement augmenté en 2022 du fait du passage des auxiliaires de puériculture de la catégorie C à B mais a été stabilisé par des départs à la retraite.

Le tableau ci-dessous présente les mêmes chiffres avec le pourcentage d'hommes et femmes de chaque catégorie (A, B, C) ramené au nombre total d'agents permanents.

Ainsi les 47 agents de catégorie A de la collectivité au 01/10/23 représentent environ 10 % et 17 % en catégorie B sur le total des effectifs de la Ville et du CCAS.

La majorité des agents est toujours en catégorie C (73%).

Catégorie	Nombre d'agents masculins		Nombre d'agents féminins		Ensemble des agents	
A	12	3%	35	8%	47	10%
B	20	4%	58	13%	78	17%
C	128	28%	208	45%	336	73%
TOTAL	160	35%	301	65%	461	100%

4 - Les données suivantes portent sur la répartition des effectifs femmes/hommes par temps de travail (complet ou non) et par type de temps au 01/10/23.

Quelques rappels de notions :

- **le temps partiel choisi** : poste à temps complet sur lequel l'agent demande à exercer ses fonctions à temps partiel – le temps partiel peut être de droit (enfant de moins de 3 ans, enfant handicapé par exemple) ou autorisé,
- **le temps non complet (non choisi)** : poste ouvert sur un temps de travail inférieur à 35h hebdomadaire lié aux besoins réels du service.

PAR TYPE DE TEMPS										
Sexe de l'agent	Temps Partiel Thérapeutique	Temps Complet	Temps Partiel De droit 90 %	Temps Partiel 90%	Temps Partiel De droit 80 %	Cessation progressive d'activité 80 %	Temps Partiel 75 %	Temps Partiel 60 %	Temps Partiel 50%	TNC 5H30 Par semaine
Féminin	0	225	1	15	5	0	1	0	1	1
Masculin	1	146	0	2	2	1	0	1	0	0
Total	1	371	1	17	7	1	1	1	1	1
Sexe de l'agent	TNC 6H30 Par semaine	TNC 8H Par semaine	TNC 17H05 Par semaine	TNC 17H30 Par semaine	TNC 20H ou 21H Par semaine	TNC 24H30 Par semaine	TNC 25H Par semaine	TNC 25H10 Par semaine	TNC 26H Par semaine	TNC 26H15 Par semaine
Féminin	1	1	1	10	1	2	1	1	1	1
Masculin	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Total	4	1	1	10	2	2	1	1	1	1
Sexe de l'agent	TNC 28H Par semaine	TNC 29H30 Par semaine	TNC 30H Par semaine	TNC 31H Par semaine	TNC 31H30 Par semaine	TNC 32H Par semaine	TNC 33H Par semaine	TNC 34H Par semaine	Total Résultat	
Féminin	16	2	3	1	1	4	4	1	301	
Masculin	3	0	0	0	0	0	0	0	160	
Total	19	2	3	1	1	4	4	1	461	

On note sur l'ensemble de la collectivité 4 hommes ayant choisi un temps partiel alors que les femmes à temps partiel choisi sont 17.

Les 60 agents à temps non complets (TNC) contre 47 agents en 2022 se situent principalement pour les hommes comme pour les femmes, au sein des services aux familles et au Château et quasi exclusivement en catégorie C. Ils représentent 13 % des effectifs totaux.

Sur le total des agents à temps non complet, 53 sont des femmes (soit 88% des TNC).

La situation des temps partiels ou non complets continue bien sûr d'influer sur la carrière des agents : de fait, les agents concernés sont sur des grades moins élevés puisque le temps de carrière est moins long.

In fine, 1 agent était à temps partiel thérapeutique au 1^{er} octobre 2023 (contre 4 en 2022), soit un taux très faible d'agents. 1 agent était en cessation progressive d'activité au 1^{er} octobre 2023.

5 - Données comparatives des salaires entre les hommes et les femmes dans la collectivité (traitement moyen mensuel BRUT) au 01-10-23

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL (pour les agents à temps complet) au 01/10/2023					Moyenne Catégorie A	
Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne	SANS DGS	
Féminin	3 474,26 €	2 546,08 €	2 098,64 €	2 706,33 €	Femme	Homme
Masculin	5 110,38 €	2 711,78 €	2 226,86 €	3 349,67 €	3 461,52 €	3 901,56 €
Total Général	4 292,32 €	2 628,93 €	2 162,75 €	3 028,00 €	Différence	-440,04 €

Les moyennes des salaires bruts mensuels inclus le régime indemnitaire, astreintes etc... sur un équivalent temps plein sont globalement moins élevés pour les femmes que pour les hommes.

Cela s'explique notamment par les filières de rattachement (la filière technique est plus rémunératrice et les carrières plus avantageuses que les filières administrative, sociale ou animation) et surtout par les régimes indemnitaires associés à ces filières.

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL PAR FILIERES (pour les agents à temps complet) au 01/10/2023								
Sexe de l'agent	Sportive	Administrative	Animation	Culturelle	Sanitaire Et Sociale	Technique	Police	Moyenne
Féminin	1 976,58 €	2 515,85 €	2 084,53 €	2 755,49 €	2 353,49 €	2 247,94 €	2 649,88 €	2 369,11 €
Masculin	2 227,06 €	3 381,46 €	2 005,78 €			2 300,91 €	3 194,16 €	2 621,87 €
Total Général	2 101,82 €	2 948,66 €	2 045,16 €	2 755,49 €	2 353,49 €	2 274,43 €	2 922,02 €	2 495,49 €

Les traitements moyens bruts les moins élevés dans la collectivité sont constatés chaque année dans la filière animation et sportive pour les femmes.

Les données ci-dessus révèlent aussi :

- une différence de traitement dans la filière administrative entre les agents féminins et masculins qui toutefois se réduit légèrement d'année en année
- une moyenne de rémunération dans la filière culturelle, sportive, et dans la filière Police municipale peu représentative compte tenu du nombre d'agents concernés et du niveau de rémunération constaté.

6 - Données relatives à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

En premier lieu, la Ville et le CCAS acceptent systématiquement d'accorder les temps partiels sur autorisation à tous les agents qui le souhaitent (sauf quotité à 80 %). Ces demandes sont bien souvent formulées pour faire face aux besoins familiaux.

En outre, avec le Protocole de gestion du temps travaillé de la Ville applicable depuis le 1^{er} janvier 2019, les agents disposent de la possibilité de travailler sur 3, 4, 4 jours et demi ou 5 jours en fonction de leur temps de travail hebdomadaire et des besoins du service.

Plusieurs services de la Ville et du CCAS travaillent en horaires et jours décalés par rapport aux horaires habituels de travail. Il s'agit d'une part des services techniques, agents d'entretien, agents des foires et marchés, agents des services liés au domaine touristique ou de l'animation (travail régulier les samedis et dimanches, ou en soirée notamment pendant le printemps et l'été), et d'autre part les services de la Maison de retraite La Sagesse (travail en nuits et en week-ends), ou encore la résidence autonomie Clair Soleil.

Le travail sur ces horaires décalés est une des sujétions retenue comme critère de variabilité du régime indemnitaire (RIFSEEP) des agents qui sont soumis à ces horaires compliqués. En effet, cette situation influe notablement sur la vie familiale et a été inscrite comme devant majorer la cotation des postes concernés. Une étude doit être menée sur la revalorisation financière des sujétions en général dans le calcul du régime indemnitaire des agents.

La possibilité de télétravailler est instaurée depuis le 1^{er} septembre 2021 de manière définitive pour les agents de la Ville et du CCAS dont les postes de travail le permettent.

Le télétravail, quand il est instauré, est en général source de mieux être au travail tant pour les femmes que pour les hommes. Il permet en principe une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, sous réserve que des bornes claires soient fixées dès le démarrage du télétravail afin que la sphère professionnelle n'empiète pas sur la sphère privée.

A la date d'aujourd'hui, 56 agents (45 femmes et 11 hommes) de la Ville et du CCAS ont un arrêté les autorisant à télétravailler.

La Ville et le CCAS de Saumur poursuivent leur engagement pris lors du diagnostic des Risques Psycho sociaux, au cours duquel les agents ont pu exprimer les difficultés rencontrées dans leur milieu de travail, par l'intermédiaire des référents mal-être. Un programme d'actions a été envisagé suite à ce diagnostic, en lien avec les représentants du personnel.

Des pistes d'actions relatives à l'amélioration de l'articulation vie professionnelle / vie personnelle et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans la collectivité ressortent notamment de ce travail qui va se poursuivre en 2024.

7 - Données relatives à la prévention de toutes les violences faites aux agents (hommes ou femmes) sur leur lieu de travail et à la lutte contre toute forme de harcèlement

La Direction Générale et la Direction des Ressources Humaines de la Ville et du CCAS sont particulièrement mobilisées sur la prévention des violences sur le lieu de travail quelles qu'elles soient. Un groupe de travail a été lancé à ce sujet.

Ainsi la Ville dispose toujours :

- 1) d'un assistant social du travail à raison de 2 permanences par mois, qui reçoit les agents qui le souhaitent de manière anonyme et travaille en relation étroite avec la DRH,

- 2) d'un service de médecine préventive en lien avec la Communauté d'agglomération (tous les agents de la Ville et du CCAS ont été reçus pour une visite auprès du Médecin de prévention,
- 3) des services d'une psychologue du travail,
- 4) d'un service de santé au travail intégré à la Direction des Ressources Humaines constitué d'un agent spécialisé sur ces sujets et d'une conseillère en prévention.

En cas de signalement d'une situation difficile, quel que soit l'interlocuteur qui reçoit cette information, tous les moyens disponibles peuvent donc être mis en marche.

En 2023, le service de médecine du travail en interne, a ouvert davantage de voies possibles d'alerte pour les agents municipaux.

Des actions ponctuelles de formation ou de sensibilisation pour la lutte contre les violences, notamment faites aux femmes, sont régulièrement proposées aux agents volontaires. Ce travail se poursuivra en 2024.