

RAPPORT sur l'EGALITE Hommes /femmes au sein des services municipaux (Ville et CCAS)

Annexe au Rapport sur les orientations budgétaires 2022

DRH / VT – le 3 novembre 2021

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.

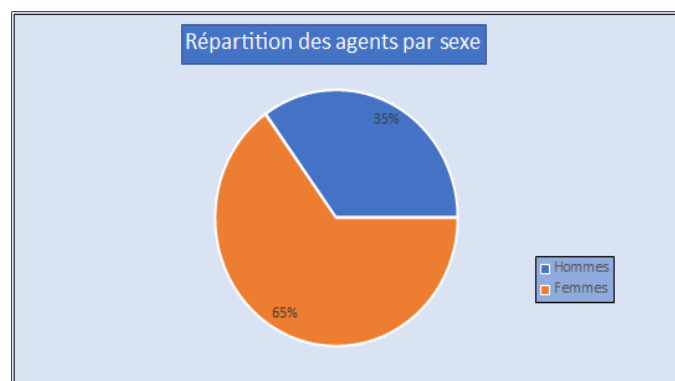
En outre, il est demandé aux communes de présenter au Conseil Municipal, un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au sein des services municipaux.

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.

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

450 agents sur emplois permanents en 2021, contre 469 au 1^{er} octobre 2019 (titulaires et contractuels, hors contrats aidés) pour 446 à la même date en 2018, et 457 à la même date en 2017.

La proportion des femmes dans les effectifs de la Ville et du CCAS était en constante baisse : 63,5 % en 2019, contre 64,35 % en 2018 et 66,52 % en 2017. En effet, une partie importante des nouveaux postes créés entre 2019 et 2020 était occupée par des hommes (médecins au CCAS par exemple). En 2021, cette proportion est remontée à 65%.



	Hommes	Femmes	Total
VILLE	151	241	392
CCAS	6	52	58
TOTAL	157	293	450

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.

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE 2021 (emplois permanents) : chiffres 2020 en italique			
Tranches d'âges	Nbre d'agents	Nbre d'hommes	Nbre de femmes
De 20 à 29 ans	22 (30)	6 (9)	16 (21)
De 30 à 39 ans	63 (62)	23 (20)	40 (42)
De 40 à 49 ans	158 (163)	63 (61)	95 (102)
De 50 à 55 ans	112 (100)	33 (32)	79 (68)
De 56 à 59 ans	70 (68)	26 (25)	44 (43)
60 ans et plus	25 (34)	6 (15)	19 (19)
TOTAL	450 (457)	157 (162)	293 (295)

Au regard de ces éléments, il est clair que la collectivité a vu partir en 2020/2021 une partie de ses effectifs masculins. Ceci est notamment dû à des départs en retraite importants d'hommes qui n'ont pas tous été remplacés par des hommes lors des recrutements.

Il n'a pas été constaté de départs « anormaux » dans la catégorie des hommes de moins de 29 ans. Il s'agit plutôt de leur passage dans la tranche d'âge supérieure.

Par tranches d'âge, on note que

- 6,78 % des agents avaient entre 20 et 29 ans en 2017 – en 2019, ce 7,88 % des agents qui sont dans cette tranche d'âge ; en 2021, seuls 4,9 % des effectifs ont moins de 30 ans malgré les départs en retraite constatés. Il y a donc un léger rajeunissement des effectifs dû à des départs en retraite notamment
- 37,41 % des agents avaient entre 40 et 49 ans en 2017 (38,11 % en 2018). Avec 35,1 % en 2021, cette tranche est toujours en diminution.
- 40 % des agents avaient plus de 50 ans en 2017 : 41,70 % en 2018 / 42,64 % étaient constatés sur cette même tranche d'âge en 2019. Pour 2021, le taux d'agents de plus de 50 ans est passé à 46%.

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.

Il est constaté en lien direct avec ces chiffres d'agents par tranches d'âges, que les agents de plus de 50 ans dans les services municipaux sont touchés par des troubles musculo-squelettiques liés à leurs métiers qu'ils soient homme ou femme (épaules et dos pour les agents ayant porté des enfants, soulevé des personnes âgées, réalisé des travaux d'entretien des bâtiments, de la voie publique ou des différents équipements sans matériel adapté et sans formation gestes et postures).

D'où la nécessité d'investir dans des actions de formation, de sensibilisation, mais aussi dans des outils de travail mieux adaptés aux risques encourus sur certains métiers (ce qui est notamment prévu dans les orientations budgétaires pour 2022. De même, les documents uniques décrivant les risques liés à chaque métier de la collectivité sont des documents primordiaux qui sont tous en cours de réécriture.

Répartition par catégorie hiérarchique

RÉPARTITION PAR CATÉGORIE hiérarchique (emplois permanents)							
Sexe de l'agent	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
Féminin	34	81%	37	69%	222	63%	293
Masculin	8	19%	17	31%	132	37%	157
Total	42	100%	54	100%	354	100%	450

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 : 81 % de femmes (pour 65 % de femmes dans les effectifs totaux)
- en catégorie B : 69 % de femmes
- en catégorie C : 63 % de femmes.

Le nombre de femmes en catégorie A a beaucoup progressé en 2020 et 2021 principalement du fait de l'intégration réglementaire des EJE notamment dans cette catégorie.

Les données suivantes portent sur la répartition des effectifs hommes/femmes par temps de travail (complet ou non) et par type de temps au 31.10.18:

- 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,
- temps non complet (non choisi) : poste ouvert sur un temps de travail inférieur à 35h hebdomadaires lié aux besoins réels du service.

PAR TYPE DE TEMPS										
Sexe de l'agent	Mi-temps Thérapeutique	Temps Complet	Temps Partiel 50%	Temps Partiel 70 %	Temps Partiel 80 %	Temps Partiel 85%	Temps Partiel 90%	Temps Partiel de droit 50%	Temps Partiel De droit 80 %	Horaires / Allocataires
Féminin	4	221	0	1	2	1	9	1	5	2
Masculin	1	144	1	0	0	0	0	0	3	0
Total	5	365	1	1	2	1	9	1	8	2
Sexe de l'agent	TNC 10H Par semaine	TNC 17H30 Par semaine	TNC 20h Par semaine	TNC 21H Par semaine	TNC 21H30 Par semaine	TNC 24H30 Par semaine	TNC 25H Par semaine	TNC 25H10 Par semaine	TNC 26H Par semaine	Dispo Maladie
Féminin	1	10	0	0	1	1	1	1	1	0
Masculin	0	1	1	1	0	0	0	0	0	2
Total	1	11	1	1	1	1	1	1	1	2
Sexe de l'agent	TNC 28H Par semaine	TNC 29H30 Par semaine	TNC 30H Par semaine	TNC 30H30 Par semaine	TNC 90 % (31H30 semaine)	TNC 32H Par semaine	TNC 33H Par semaine	TNC 34H Par semaine	Total Résultat	
Féminin	13	2	2	1	2	7	3	1	293	
Masculin	2	0	0	0	1	0	0	0	157	
Total	15	2	2	1	3	7	3	1	450	

Les temps non complets se situent principalement pour les hommes comme pour les femmes, au sein des services aux familles et au Château quasi exclusivement en catégorie C.

La situation des temps partiels ou non complets continue bien sûr d'influer sur la carrière des agents (globalement, les femmes sont sur des grades moins élevés que les hommes puisque le temps de carrière est moins long).

5 agents étaient à temps partiel thérapeutique au 30 septembre 2021, soit un taux très faible d'agents mais contrairement aux années précédentes, un nombre plus élevé de femmes se trouve dans cette catégorie.

A quelques exceptions près, les postes à temps non complet sont aussi quasi exclusivement occupés par des femmes (les hommes à temps non complet le sont souvent pour des raisons médicales). Les hommes sont d'ailleurs rarement candidats au recrutement sur des postes à temps non complet.

Données comparatives des salaires entre les hommes et les femmes dans la collectivité (traitement moyen mensuel BRUT) au 30 septembre 2021

Sexe de l'agent	Activité Physique Et Sportive	Administrative	Animation	Culturelle	Sanitaire Et Sociale	Technique	Police	Moyenne
Féminin		2 294,21 €	1 878,20 €	2 393,47 €	2 113,35 €	2 101,78 €	2 414,04 €	2 156,20 €
Masculin	2 030,29 €	2 526,01 €	1 882,69 €			2 130,99 €	2 492,66 €	2 142,50 €
Total Général	2 030,29 €	2 410,11 €	1 880,45 €	2 393,47 €	2 113,35 €	2 116,39 €	2 453,35 €	2 149,35 €

Les traitements moyens bruts les moins élevés dans la collectivité sont constatés dans la filière animation, suivis par les filières sanitaires et sociales et techniques.

Pour rappel :

Filières	Hommes	Femmes
Administrative	12%	88%
Animation	23%	77%
Culturelle	11%	89%
Sanitaire et Sociale	0%	100%
Sportive	100%	0%
Technique	70%	30%
Police	83%	17%

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL (pour les agents à temps complet)				
Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne
Féminin	3 187,41 €	2 433,49 €	1 953,42 €	2 524,77 €
Masculin	3 786,55 €	2 532,13 €	2 044,29 €	2 787,66 €
Total Général	3 486,98 €	2 482,81 €	1 998,86 €	2 656,22 €

Au 30 octobre 2019, les données relevées étaient les suivantes :

Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne
Féminin	3 090,54	2 432,24	1 875,14	2 105,23
Masculin	3 767,64	2 648,82	1 924,37	2 095,47

Les données ci-dessus révèlent :

- **une différence importante de traitement dans la filière administrative entre les agents féminins et masculins qui toutefois a été légèrement réduite en 2021 par rapport à 2019**
- une moyenne de rémunération dans la filière culturelle et dans la filière police municipale peu représentative compte tenu du nombre d'agents concernés et du niveau de rémunération constaté

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

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 %). A noter qu'en 2021, 4 hommes sont à temps partiel choisi, ce qui est un fait nouveau.

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 ou 4 jours et demi en fonction de leur temps de travail hebdomadaire et des besoins du service (cela permet aux femmes notamment de libérer leur mercredi complet ou après-midi).

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) et de 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 retenue comme devant influencer sur la cotation des postes concernés.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la Ville de Saumur et son CCAS avaient mis en œuvre une expérimentation de Télétravail au sein de leurs services. En effet, cette opportunité est de plus en plus sollicitée. Depuis le 1^{er} septembre 2021, la possibilité de télétravailler a été instaurée de manière définitive pour les agents de la Ville et du CCAS dont les postes de travail le permettent.

En effet, 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.

Au cours de l'année 2019, la Ville et le CCAS de Saumur avaient aussi engagé un diagnostic des Risques Psycho sociaux au cours duquel les agents ont pu exprimer leurs difficultés dans leur milieu de travail. Un programme d'actions a été élaboré suite à ce diagnostic, en lien avec les représentants du personnel au CHSCT.

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.

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 quelles qu'elles soient. Ainsi la Ville et le CCAS disposent 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 médecin agréé qui fait « office » de médecin du travail puisque les tentatives de recrutement d'un médecin du travail par la Communauté d'agglomération étaient jusqu'alors restées vaines,
- 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.

Pour 2022, la perspective d'avoir enfin un service de médecine du travail en interne, fait entrevoir la possibilité d'ouvrir plus encore les 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.

Le diagnostic RPS déjà évoqué avait permis de déceler en partie les faiblesses ou points de vigilance dans l'organisation des services, de repérer les éventuelles formes de violence ou de harcèlement en milieu de travail, pour mettre en œuvre notamment une action destinée à faciliter la détection et les alertes sur ces situations.