

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

Annexe au Rapport sur les orientations budgétaires 2023

DRH / VT – le 21 octobre 2022

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 449 agents sur emplois permanents (titulaires et contractuels, hors contrats aidés) au 30/06/222. Ils étaient 450 au 01/10/21 et 446 à la même date en 2018.

La proportion des femmes dans les effectifs de la Ville et du CCAS était en constante baisse ces dernières années : 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 étaient occupés par des hommes (notamment les médecins salariés au Centre communal de santé). En 2021 et 2022, la proportion des femms dans les effectifs est remontée et se stabilise à 65%.

Rapport sur l'égalité hommes/femmes au sein des services municipaux + CCAS (Emplois Permanents au 30/06/2022)		
REPARTITION DES AGENTS PAR SEXE		
Année	Hommes	Femmes
2021	35%	65%
2022	35%	65%

Ce déséquilibre s'explique en partie par les effectifs quasi exclusivement féminins dans certains services tels que l'éducation, la petite enfance, les services administratifs et le Centre communal d'action sociale.

	Hommes	Femmes	Total
VILLE	146	237	383
CCAS	11	55	66
TOTAL	157	292	449

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, on constate une baisse pour atteindre 4,9 %. En 2022, la proportion des 20-29 ans augmente légèrement et ce sont in fine 5,79 % des effectifs qui ont moins de 30 ans. S'il y a donc un léger rajeunissement des effectifs par rapport à 2021, cette progression reste faible malgré un nombre de départs en retraite plus élevé ;
- 37,41 % des agents avaient entre 40 et 49 ans en 2017 ; ils étaient 38,11 % en 2018 et 35,1 % en 2021. Avec 33,6 % en 2022, cette tranche est toujours en diminution.
- 40 % des agents avaient plus de 50 ans en 2017, 41,70 % en 2018, 42,64 % en 2019, et 46% en 2021. Pour 2022, le taux d'agents de plus de 50 ans est passé à 47,66%.

RÉPARTITION PAR TRANCHES D'ÂGE 2022 -VILLE et CCAS - (emplois permanents) : chiffres 2021 en italique			
Tranches d'âges	Nbre d'agents	Nbre d'hommes	Nbre de femmes
De 20 à 29 ans	26 (22)	6 (6)	20 (16)
De 30 à 39 ans	58 (63)	20 (23)	38 (40)
De 40 à 49 ans	151 (158)	59 (63)	92 (95)
De 50 à 55 ans	111 (112)	34 (33)	77 (79)
De 56 à 59 ans	73 (70)	28 (26)	45 (44)
60 ans et plus	30 (25)	10 (6)	20 (19)
Total	449 (450)	157 (162)	292 (293)

La Ville et le CCAS continuent donc de voir leur moyenne d'âge augmenter, ce qui n'est pas sans risque sur le fonctionnement quotidien des services, sur le GVT et sur les éventuelles maladies professionnelles. Il est naturellement constaté un lien direct entre le vieillissement des agents et l'apparition de troubles musculo-squelettiques, aussi bien chez les hommes que chez les femmes, et particulièrement dans certains métiers (petite enfance, entretien des bâtiments, etc...).

Ces données viennent conforter la nécessité impérieuse de poursuivre les efforts en formation et accompagnement des agents - efforts déjà engagés depuis plusieurs années avec la conseillère en prévention et aussi, depuis cette année, avec le service santé au travail. Ces efforts doivent en outre être accentués par la poursuite d'un investissement dans des outils de travail toujours mieux adaptés aux risques encourus sur certains métiers. De même, les documents uniques, qui décrivent l'ensemble des risques liés à chaque métier de la collectivité et qui sont tous en finalisation de réécriture dans tous les services de la Ville et du CCAS, constitueront des documents précieux et primordiaux.

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	36	78%	56	75%	200	61%	292
Masculin	10	22%	19	25%	128	39%	157
Total	46	100%	75	100%	328	100%	449

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 : 78 % de femmes (81 % en 2021)
- en catégorie B : 75 % de femmes (69 % en 2021 – **à noter une augmentation en 2022 due au passage des auxiliaires de puériculture de la catégorie C à B)**
- en catégorie C : 61 % de femmes (pour 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 dans cette catégorie.

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

Catégorie	Nombre d'agents masculins		Nombre d'agents féminins		Ensemble des agents	
A	10	2%	36	8%	46	10%
B	19	4%	56	12%	75	17%
C	128	29%	200	45%	328	73%
TOTAL	157	35%	292	65%	449	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 30.06.22.

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 50%	Temps Partiel 60 %	Temps Partiel 70 %	Temps Partiel 80 %	Temps Partiel 90%	Temps Partiel de droit 50%	Temps Partiel De droit 80 % ou 85%	Temps Partiel De droit 90 %
Féminin	2	226	0	1	2	3	8	1	7	2
Masculin	2	144	1	0	0	0	0	0	3	0
Total	4	370	1	1	2	3	8	1	10	2
Sexe de l'agent	TNC 3H45 Par semaine	TNC 5H Par semaine	TNC 17H30 Par semaine	TNC 20h Par semaine	TNC 21H Par semaine	TNC 24H30 Par semaine	TNC 25H Par semaine	TNC 25H10 Par semaine	TNC 26H Par semaine	TNC 26H15 Par Semaine
Féminin	0	0	5	0	1	1	1	1	1	1
Masculin	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Total	1	2	6	1	1	1	1	1	1	1
Sexe de l'agent	TNC 28H Par semaine	TNC 29H30 Par semaine	TNC 30H Par semaine	TNC 31H30 semaine	TNC 32H Par semaine	TNC 32H30 Par semaine	TNC 33H Par semaine	TNC 34H Par semaine	Total Résultat	
Féminin	13	2	2	1	5	1	4	1	292	
Masculin	2	0	0	0	0	0	0	0	157	
Total	15	2	2	1	5	1	4	1	449	

On note une stabilisation du nombre d'hommes à temps partiel choisi (4 sur l'ensemble de la collectivité). Les femmes à temps partiel sont, elles, au nombre de 24.

Par ailleurs, au 30 juin 2022, 47 agents étaient à temps non complets, dont 40 sont des femmes. Ils sont principalement, pour les hommes comme pour les femmes, au sein des services aux familles et au Château, et quasi exclusivement en catégorie C. Au total, ils représentent 10,2% des effectifs totaux de la collectivité.

4 agents étaient à temps partiel thérapeutique au 30 juin 2022, soit un taux très faible d'agents, conformément aux années précédentes.

À noter que la situation des temps partiels ou non complets continue automatiquement d'influer sur la carrière des agents.

5 - Données comparatives des salaires entre les hommes et les femmes dans la collectivité (traitement moyen mensuel BRUT) au 30 juin 2022

MOYENNE DU SALAIRE BRUT MENSUEL (pour les agents à temps complet) au 31/07/2022					Moyenne des A	
Sexe de l'agent	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Moyenne	SANS DGS	
Féminin	3 472,35 €	2 520,73 €	2 187,10 €	2 726,73 €	Femme	Homme
Masculin	4 680,38 €	2 752,32 €	2 297,44 €	3 243,38 €	3 472,35 €	3 848,49 €
Total Général	4 076,37 €	2 636,53 €	2 242,27 €	2 985,05 €	Différence	-376,14 €

Les moyennes des salaires bruts mensuels (inclus le régime indemnitaire, les 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 31/07/2022								
Sexe de l'agent	Sportive	Administrative	Animation	Culturelle	Sanitaire Et Sociale	Technique	Police	Moyenne
Féminin		2 578,44 €	2 175,94 €	2 696,17 €	2 352,43 €	2 325,38 €	2 649,88 €	2 463,04 €
Masculin	2 205,06 €	2 857,10 €	1 998,42 €			2 370,11 €	3 053,17 €	2 496,77 €
Total Général	2 205,06 €	2 717,77 €	2 087,18 €	2 696,17 €	2 352,43 €	2 347,75 €	2 851,52 €	2 479,91 €

Les traitements moyens bruts les moins élevés dans la collectivité sont constatés chaque année dans la filière animation, suivie par la filière sanitaire et sociale.

Pour rappel :

- les filières « animation » (composée à 79 % de femmes) et « sanitaire et social » (composée à 95 % de femmes) représentent 31 % des effectifs municipaux.

Les données ci-dessus révèlent aussi :

- que se réduisent d'années en années les différences de salaire entre hommes et femmes dans la filière administrative où il demeure un écart ;
- 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, ou 4 jours et demi 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).

Le travail sur ces horaires décalés est une des sujétions retenues 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. Il est prévu d'étudier en 2023, la revalorisation financière des sujétions en général dans le calcul du régime indemnitaire des agents.

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.

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. 60 agents de la Ville et du CCAS ont un arrêté les autorisant à télétravailler, sur environ 150 postes télétravaillables.

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 envisagé 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 qui va devoir être relancé en 2023.

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. 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 quasi été reçus en 2022 pour une 1^{ère} 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.

Pour 2023, la création du service de médecine du travail en interne ouvre 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.