

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

## Annexe au rapport d'orientation budgétaire 2025



**Ville et CCAS de SAUMUR**

 Ville 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 CONGÉS PARENTAUX</b>	<b>11</b>
<b>LES CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES</b>	<b>12</b>
<b>L'ENCADREMENT</b>	<b>13</b>
<b>LES AVANCEMENTS DE GRADES</b>	<b>13</b>
<b>LES PROMOTIONS INTERNES</b>	<b>14</b>
<b>LA REMUNERATION</b>	<b>16</b>
<b>LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES</b>	<b>17</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 le faire non seulement en proposant une structure qui puisse servir sur plusieurs années mais également en donnant 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. A la Ville de Saumur et au CCAS, ce sont les lignes directrices de gestion, adoptées le 22 février 2022, qui précisent la politique en matière de ressources humaines.

Les chiffres proposés sont les plus à jour possible à savoir arrêtés à octobre 2024, sauf référence explicite à l'année 2023.

## 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.

**Quota** : détermination d'une proportion ou d'un nombre défini de postes ou de sièges réservés 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.

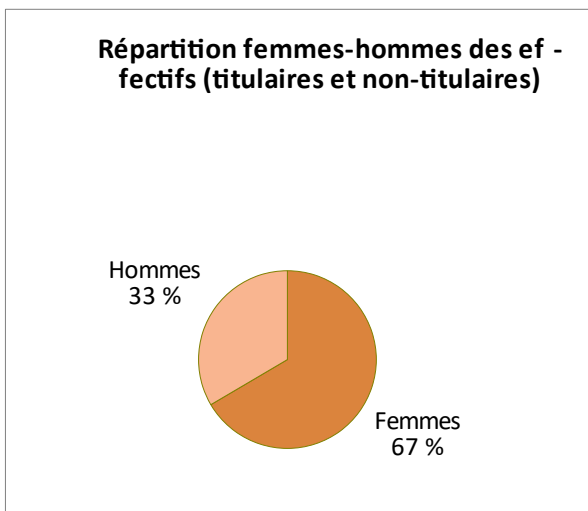
## PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS DU RAPPORT

Les éléments présentés dans ce rapport confirment, comme les années précédentes, quelques grandes lignes et en apportent de nouvelles :

- La majorité des agents de la ville et du CCAS sont des femmes,
- Cette tendance va se confirmer dans les prochaines années,
- Certaines filières sont presque exclusivement masculines ou féminines,
- La majorité des agents à temps non complet et à temps partiel sont des femmes,
- Le télétravail est majoritairement féminin,
- Les femmes sont largement représentées dans la catégorie A,
- Les femmes sont proportionnellement représentées dans l'encadrement mais sous-représentées dans l'encadrement supérieur,
- Cette sous-représentation se traduit par un écart de rémunération en catégorie A, écart qui n'existe pas en catégorie C.
- Un engagement continu depuis 2021 contre les violences conjugales et intrafamiliales.

## LA RÉPARTITION PAR SEXE SUR EMPLOIS PERMANENTS

Au 31 octobre 2024, la ville de Saumur et son CCAS employaient 328 femmes et 165 hommes sur emploi permanent. La population donc est **majoritairement féminine** comme les années précédentes, marquant même une hausse (65,29 % de femmes en 2023).

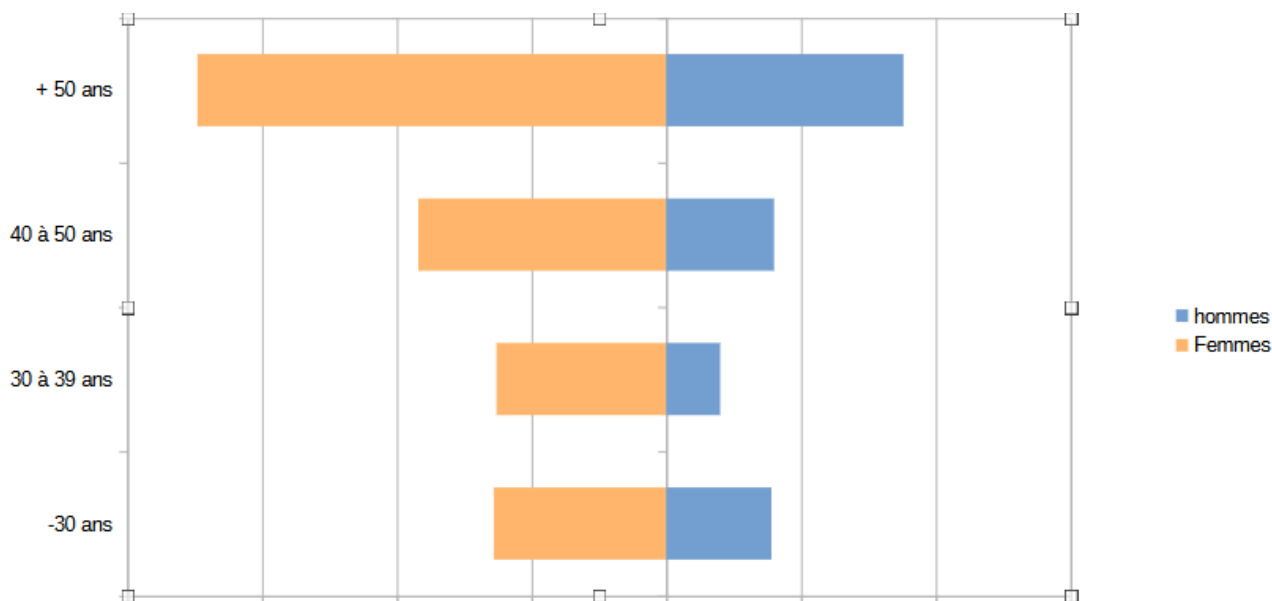


### Titulaires et non-titulaires emplois permanents

	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	86	15	101	85 %	15 %
technique	56	134	190	29 %	71 %
animation	31	5	36	86 %	14 %
culturelle	18	3	21	86 %	14 %
médico-sociale	135	1	136	99 %	1 %
sportive	1	2	3	33 %	67 %
police municipale	1	5	6	17 %	83 %
incendie secours	0	0	0	0 %	0 %
<b>TOTAL</b>	<b>328</b>	<b>165</b>	<b>493</b>	<b>67 %</b>	<b>33 %</b>

## LA PYRAMIDE DES AGES TOUT EMPLOI CONFONDU

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

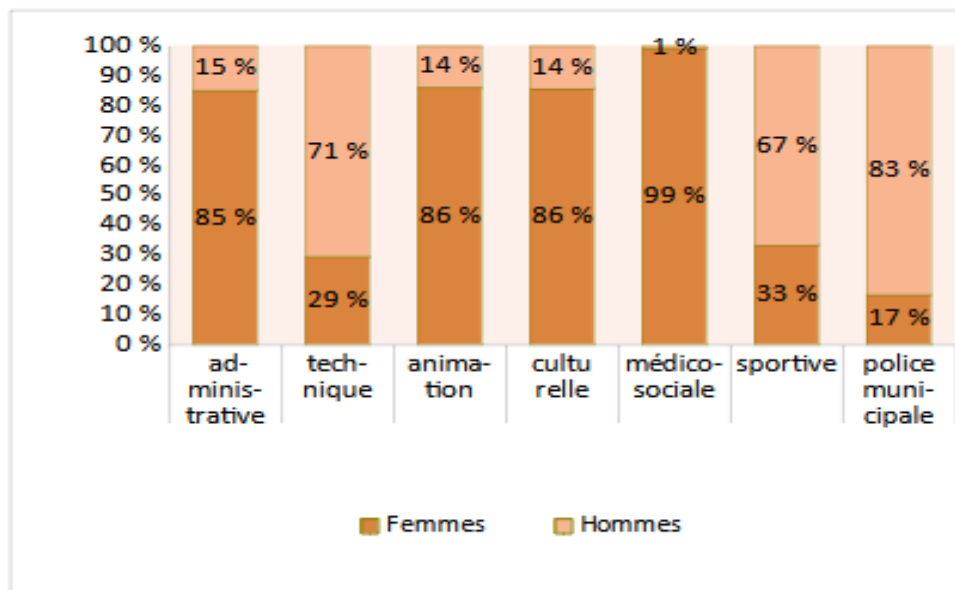
	Femmes	Hommes
+ 50 ans	174	88
40 à 50 ans	92	40
30 à 39 ans	63	20
- 30 ans	64	39

Les **femmes représentent 68,28 % de l'effectif des 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 stabilisation de la représentation féminine.

## 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 (99%), culturelle (86%), animation (86%) et administrative (85%).

A l'inverse, la filière police municipale (83%), technique (71%) et sportive (67%) sont majoritairement masculine.

Cette répartition entre les femmes et les hommes par filières est similaire à celle pouvant se retrouver dans d'autres municipalités et dans la fonction publique territoriale de façon plus générale. Pour Saumur, ces données ne figuraient pas dans le rapport annuel des années précédentes et il sera intéressant dans les années à venir d'observer leurs évolutions.



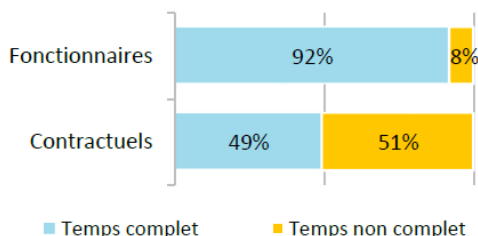
## LE TEMPS DE TRAVAIL

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

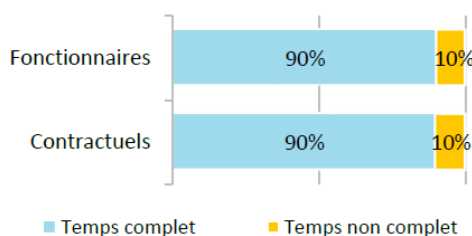
Pour se situer, en 2023 selon le RSU (rapport social unique) il y avait de façon globale :

#### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



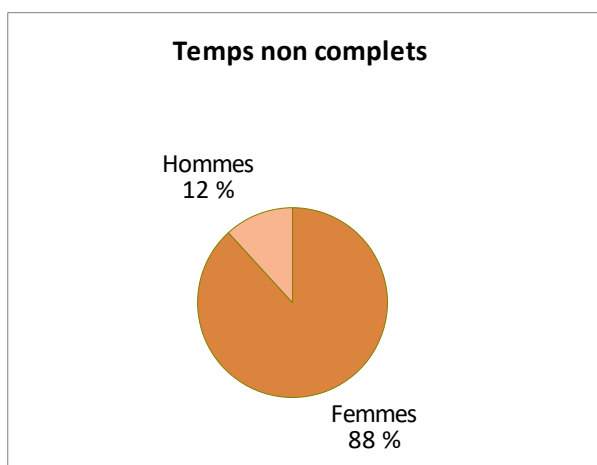
Ville

#### ➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



CCAS

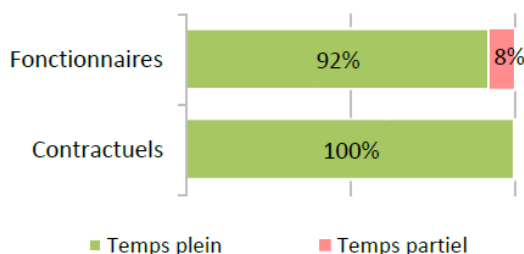
De façon genrée, on observera qu'en octobre 2024 la répartition entre les femmes et les hommes est très déséquilibrée. Ainsi **les postes à temps non complet sont occupés par des femmes à 88%**.



## Temps partiel – Temps plein

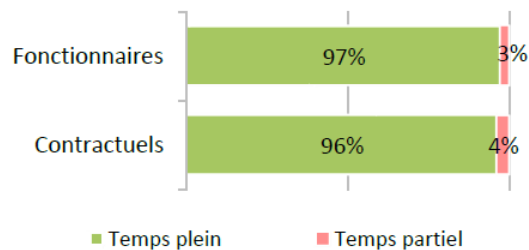
Pour se situer, en 2023 selon le RSU (rapport social unique) il y avait de façon globale:

### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



Ville

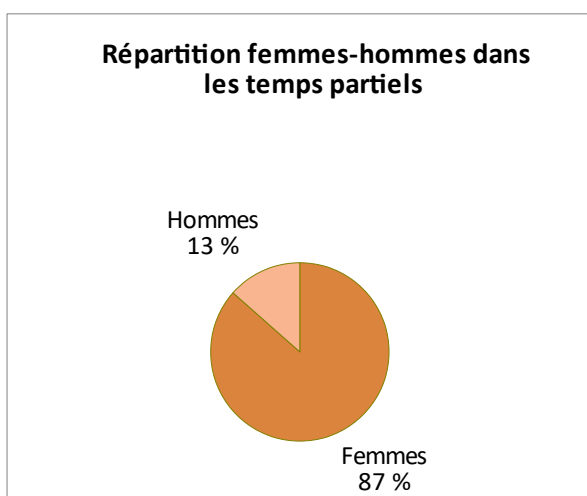
### ➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



CCAS

De façon genrée, à la ville : 4 % des hommes et 9 % des femmes sont à temps partiel et au CCAS, aucun homme ne l'est et 3 % de femmes le sont.

Ainsi si l'on observe uniquement les agents à temps partiel, la répartition femme/homme est la suivante en octobre 2024 :



On notera au final que dans des proportions similaires, les agents à temps non complet et à temps partiel sont très majoritairement des femmes.

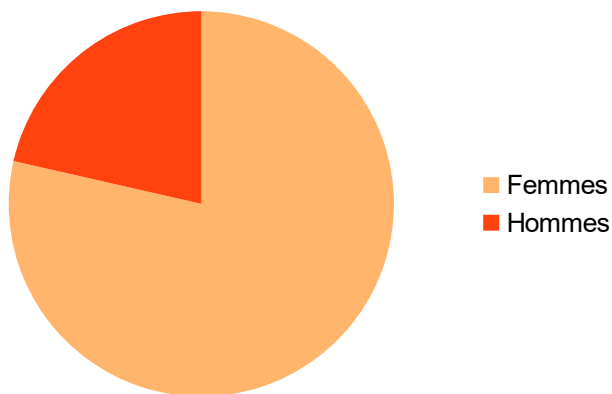
## LE TÉLÉTRAVAIL

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.

**56 arrêtés de télétravail** ont été pris, répartis entre **44 femmes** et **12 hommes** :



## LES CONGÉS 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 31/10/2024** : 2 agents qui sont 2 femmes.

Le faible nombre d'agents concernés par cette situation ne permet pas de tirer de conclusion mais il est à noter qu'au niveau national en 2021, 96,8 % des agents de la fonction publique territoriale en congé parental étaient des femmes.

Concernant les congés maternité et paternité des agents de la Ville et du CCAS sur l'année 2024, les chiffres suivants ont été constatés :

- 7 congés maternité pris
- 3 congés paternité pris

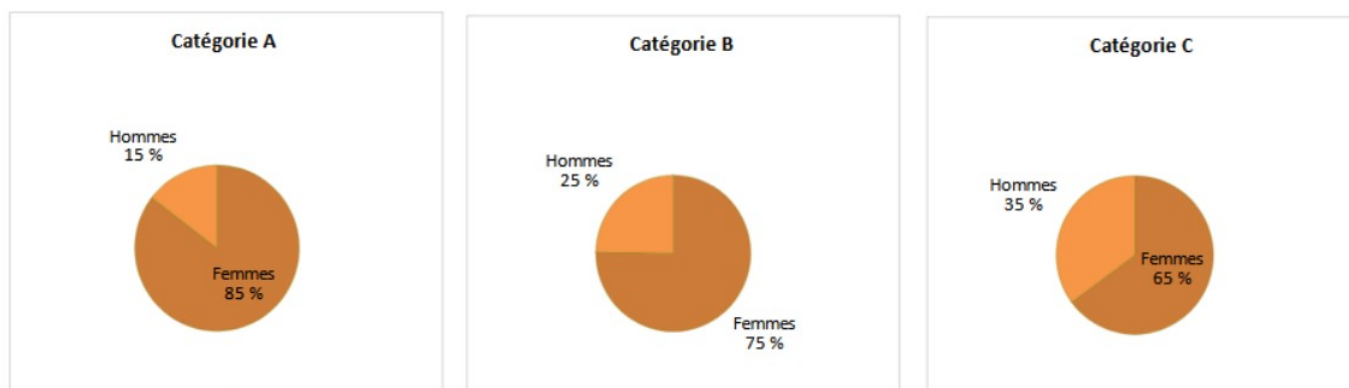
## LES CATÉGORIES HIÉRARCHIQUES

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 31/10/2024 :

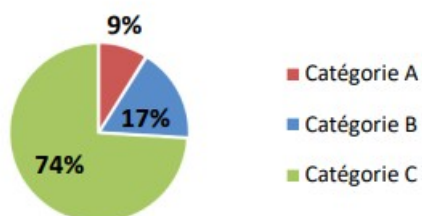


Les femmes sont largement représentées dans la catégorie A, en marquant même une progression par rapport à l'année précédente, là où les catégories B et C restent relativement stables.

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.

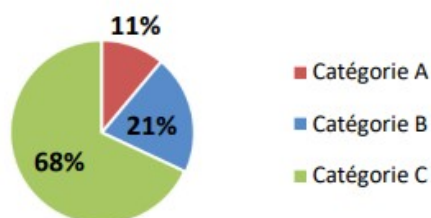
Pour rappel, à la ville de Saumur et le CCAS en 2023 la répartition globale des effectifs entre catégories est la suivante :

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



Ville

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



CCAS

## 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 octobre 2024

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	0	1	1
postes de direction	2	2	4
postes de chef-fe de service / direction d'équipement	19	6	25
Total	21	9	30

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.

De façon globale, les **femmes sont bien représentées au sein de l'encadrement** en étant 21 sur 30 agents, soit 70 %.

## 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 sans 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 31/10/2024 :

	Femmes	Hommes	Total
	nombre d'avancements	nombre d'avancements	
cat A	1	0	1
cat B	1	3	4
cat C	15	11	26
Ensemble	17	14	31

Sur les **31 avancements** prononcés en 2024, **17 concernent des femmes et 14 des hommes**. Si l'on considère que les femmes représentent 67 % des effectifs, le chiffre de 17 est inférieur à ce qu'il pourrait être si ce pourcentage s'appliquait aux 31 avancements. Cette approche est à relativiser car la grande partie des avancements concernent la catégorie B qui est la catégorie où les hommes sont le plus représentés dans nos collectivités.

## 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
	nombre de promotion	nombre de promotion	
cat A	0	0	0
cat B	1	0	1
cat C	3	2	5
Ensemble	4	2	6

Sur les **6 promotions internes** de 2024, **4 concernaient des femmes** et **deux des hommes**. Si à première vue, il peut être noté que deux fois plus de femmes que d'hommes ont bénéficié d'une promotion, il doit être rappelé que cette proportion est conforme au 67 % que représentent les femmes dans l'effectif global.

## 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 01/10/2024

VILLE et CCAS				
Moyenne du salaire brut mensuel (pour les agents à temps complet) au 1/10/2024				
Catégories	Sexe	Moyenne salaire brut	Ecart H/F en €	Ecart H/F en %
A	Féminin	3 331 €	-1 237 €	-27%
	Masculin	4 568 €		
TOTAL A		<b>3 508 €</b>		
B	Féminin	2 574 €	-174 €	-6%
	Masculin	2 748 €		
TOTAL B		<b>2 619 €</b>		
C	Féminin	2 244 €	48 €	2%
	Masculin	2 196 €		
TOTAL C		<b>2 223 €</b>		

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

Pour la catégorie A, cet écart s'explique pour partie par la sous-représentation des femmes au sein de l'équipe d'encadrement supérieur et l'impact que cela peut avoir sur un nombre restreint d'agents en catégorie A. Il est à noter, par ailleurs, qu'en écartant l'unique poste fonctionnel de ce calcul, l'écart entre homme et femme en catégorie A passe de -27% à -15%.



## 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 ?

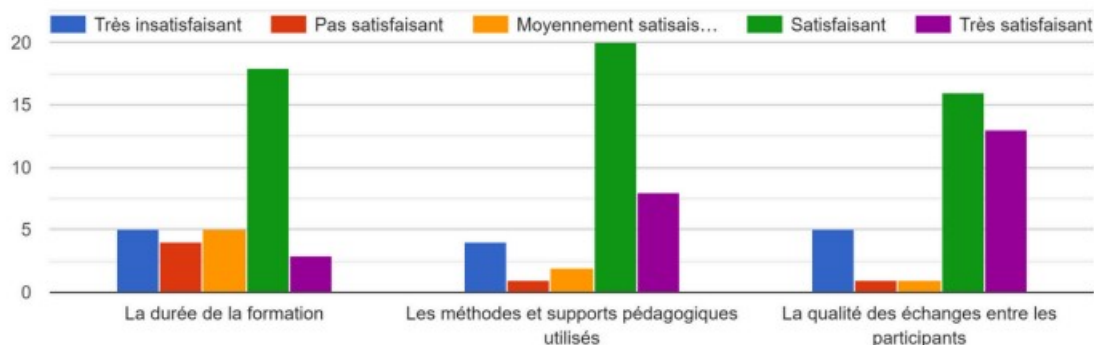
Ainsi entre 2021 et 2023 dans le cadre d'un partenariat avec le CIDFF (Centre d'Information sur le Droits des Femmes et des Familles) de Maine-et-Loire, 7 journées de formation et 4 demi-journées de sensibilisation ont été réalisées. C'est ainsi **133 agents** qui ont pu progresser dans leur connaissance 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, ce qu'ont confirmé les membres du FSSCT en juin dernier lors de la présentation de ce bilan.

Le **partenariat avec le CIDFF** se poursuit en 2024 avec plusieurs projets en cette fin d'année dont la formalisation de « fiches process » 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.