

DEPARTEMENT  
DES  
**DEUX-SEVRES**



**VILLE DE NIORT**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL MUNICIPAL**

**SEANCE DU 5 DÉCEMBRE 2016**

Conseillers en exercice : 45

Votants : 44

Convocation du Conseil Municipal :  
le 29/11/2016

Affichage du Compte-Rendu Sommaire  
et affichage intégral :  
le 12/12/2016

**Délibération n° D-2016-377**

**Rapport annuel en matière d'égalité femmes-hommes**

**Président :**

**MONSIEUR JÉRÔME BALOGE**

**Présents :**

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Marc THEBAULT, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Alain BAUDIN, Madame Christelle CHASSAGNE, Monsieur Alain GRIPPON, Madame Jacqueline LEFEBVRE, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Dominique JEUFFRAULT, Monsieur Luc DELAGARDE, Madame Anne-Lydie HOLTZ, Madame Jeanine BARBOTIN, Monsieur Dominique SIX, Madame Sylvette RIMBAUD, Madame Elisabeth BEAUVAIS, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Madame Catherine REYSSAT, Monsieur Dominique DESQUINS, Madame Cécilia SAN MARTIN ZBINDEN, Monsieur Eric PERSAIS, Madame Agnès JARRY, Madame Yvonne VACKER, Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Christine HYPEAU, Monsieur Fabrice DESCAMPS, Madame Carole BRUNETEAU, Monsieur Florent SIMMONET, Monsieur Sébastien PARTHENAY, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Romain DUPEYROU, Monsieur Simon LAPLACE, Madame Fatima PEREIRA, Madame Josiane METAYER, Monsieur Pascal DUFORESTEL, Monsieur Christophe POIRIER, Madame Elodie TRUONG, Madame Nathalie SEGUIN, Madame Monique JOHNSON, Monsieur Jean-Romée CHARBONNEAU.

**Secrétaire de séance :** Yvonne VACKER

**Excusés ayant donné pouvoir :**

Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, ayant donné pouvoir à Monsieur Dominique SIX, Madame Marie-Chantal GARENNE, ayant donné pouvoir à Monsieur Alain BAUDIN, Madame Valérie BELY-VOLLAND, ayant donné pouvoir à Monsieur Romain DUPEYROU, Monsieur Alain PIVETEAU, ayant donné pouvoir à Monsieur Christophe POIRIER

**Excusés :**

Madame Isabelle GODEAU.

**Direction Ressources Humaines**

**Rapport annuel en matière d'égalité femmes-hommes**

Madame Yvonne VACKER, Conseillère municipale expose :

Mesdames et Messieurs,

L'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter préalablement au débat d'orientation budgétaire, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations de nature à améliorer cette situation.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit. S'agissant de la Ville de Niort, il s'agit de la première année au cours de laquelle la collectivité a l'obligation de produire un tel document.

Le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu du rapport selon deux volets bien distincts :

- Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

Ce rapport a vocation à être enrichi au fil des années.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- prendre acte du rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le Conseil municipal a pris acte du rapport annuel en matière d'égalité femmes-hommes

Pour le Maire de Niort,  
**Jérôme BALOGÉ**  
L'Adjoint délégué

Signé

Lucien-Jean LAHOUSSE



**RAPPORT SUR LA  
SITUATION EN  
MATIERE D'EGALITE  
ENTRE LES FEMMES ET  
LES HOMMES**

Délibération du Conseil municipal du 05 décembre 2016

# **SOMMAIRE**

## **INTRODUCTION**

### **I. DONNEES CHIFREES**

1. Données générales sur l'effectif
2. Pyramide des âges et répartition par catégories selon le statut
3. Arrivées et départs des fonctionnaires à temps complet ou à temps non-complet
4. La représentation femmes/hommes au sein des équipes de direction
5. Titularisations, promotions et avancements dans l'année 2015
6. Temps partiel
7. Le compte épargne temps
8. Nombre de titulaires et stagiaires ayant été absents au moins un jour dans l'année (hors formations, journées de grève et absences syndicales)
9. Rémunération
10. Accidents du travail reconnus
11. Formation

### **II. VERS UN PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE**

1. Maintenir l'égalité professionnelle comme une priorité de la politique ressources humaines
2. Un plan d'actions sur 5 axes

## **CONCLUSION**

## Introduction

L'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter préalablement au DOB, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations de nature à améliorer cette situation.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit. S'agissant de la Ville de Niort, il s'agit de la première année au cours de laquelle la collectivité a l'obligation de produire un tel document.

Ce rapport se décline en deux volets :

- Un premier volet de données chiffrées relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Un second volet a pour vocation d'indiquer les manières de continuer à progresser en ce domaine.

Ce rapport ne concerne que les effectifs de la Ville de Niort, les agents du CCAS ne sont pas pris en compte.

Pour mémoire, le CCAS compte 174 agents titulaires occupant un emploi permanent, parmi lesquels 163 femmes et 11 hommes ; et 36 agents uniquement féminins non titulaires occupant un emploi permanent.

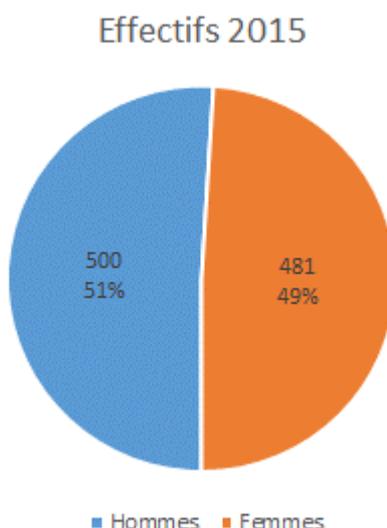
# I. Données chiffrées

Les chiffres ci-dessous correspondent à l'année 2015 : ils sont extraits du bilan social présenté en juin 2016 et comparables aux autres collectivités. Ils portent sur la dernière année complète ; ces chiffres pourront être repris les années à venir afin de déterminer une tendance.

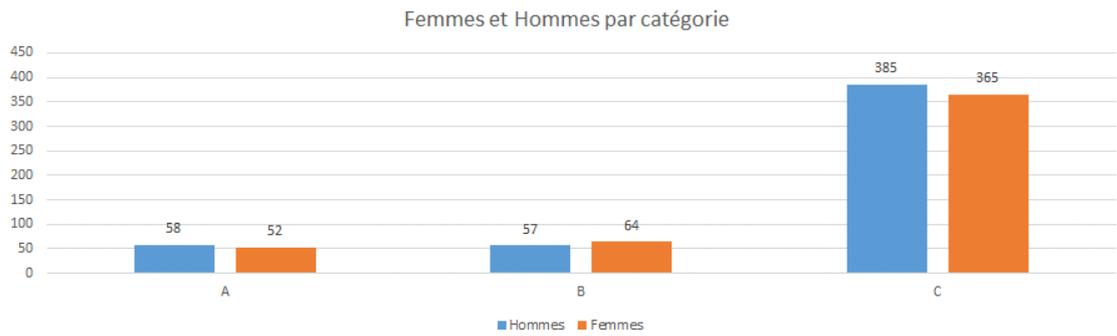
## 1. Données générales sur l'effectif

Sont recensés, à la date du 31 décembre 2015, les agents titulaires occupant un emploi permanent (949 agents), ainsi que les agents non titulaires occupant un emploi permanent (32 agents).

Les effectifs de la collectivité sont semblables en termes de répartition femmes/hommes. Les femmes sont légèrement moins nombreuses (481) que les hommes (500) :

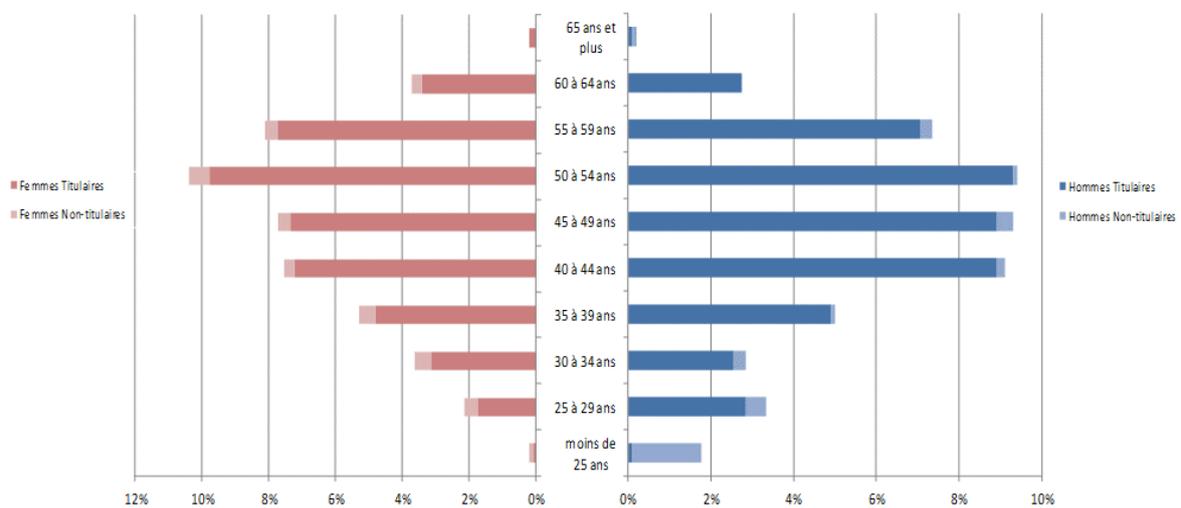


La répartition de l'effectif par sexe, laisse percevoir que les femmes sont plus nombreuses seulement en catégorie B. Elles sont moins nombreuses en catégories C et A. On retrouve en catégorie C beaucoup de métiers de la filière technique où la représentation masculine est majoritaire :

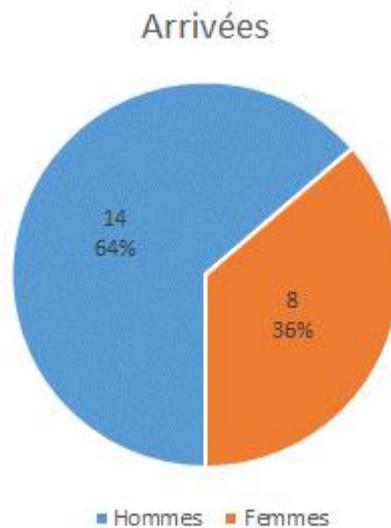


## 2. Pyramide des âges et répartition par catégories selon le statut

La pyramide des âges laisse percevoir un nombre important d'agents entre 45 et 59 ans, avec un pic sur la tranche d'âge 50-54 ans. Ce phénomène se constate aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Sur cette tranche d'âges les femmes non-titulaires sont légèrement plus nombreuses que les hommes non-titulaires :

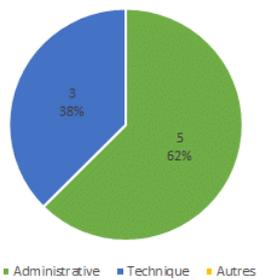


### 3. Arrivées et départs des fonctionnaires à temps complet ou à temps non-complet

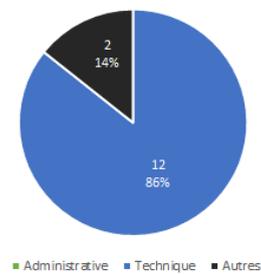


En 2015, 64% des arrivées dans la collectivité ont concerné des hommes et seulement 36% des femmes. Parmi ces arrivées de personnel féminin, 62% d'entre elles ont concerné la filière administrative. Les arrivées de personnel masculin ont concerné la filière technique pour une large majorité (86%) :

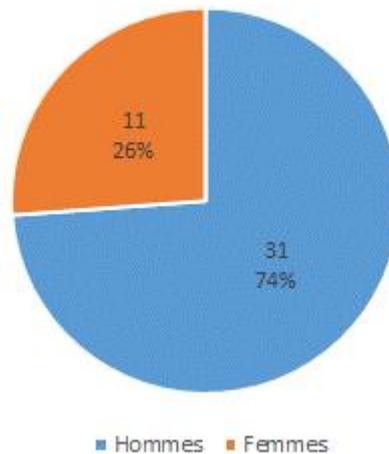
Arrivées des femmes par filière



Arrivées des hommes par filière

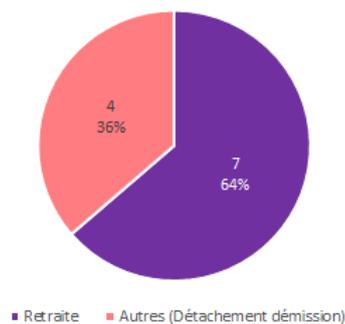


## Départs

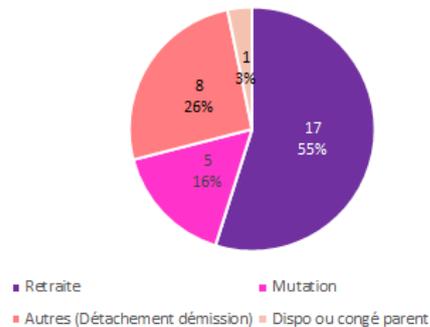


De la même manière, les départs de la collectivité ont concerné, en 2015, majoritairement des hommes (74%). Les départs, que ce soit de personnels masculin ou féminin, sont majoritairement dus à des départs en retraite. Cela est cependant plus vrai pour les agents féminins (64%) que pour les agents masculins (55%) :

### Motifs de départ pour les femmes



### Motifs de départ pour les hommes



## 4. La représentation femmes/hommes au sein des équipes de direction

On constate en 2015 une proportion de femmes moindre aux postes d'encadrement, que ce soit en Direction générale (20% puis 25% à la fin de l'année 2016) ou en encadrement de directions ou de services (47%). Néanmoins, en fin d'année 2016, la proportion hommes/femmes aux postes

d'encadrement des services a été inversée avec 9 femmes directrices (10 avec le CCAS) et 6 hommes directeurs.

	Femmes		Hommes		Total
Direction Générale début 2015	1	20%	4	80%	5
Direction Générale fin 2016	1	25%	3	75%	4
Direction des services début 2015	9	47%	10	53%	19

## 5. Titularisations, promotions et avancements dans l'année 2015

Les titularisations et stages concernent en majorité des hommes. 22 agents stagiaires ont été titularisés à l'issue de leur stage, contre 13 femmes :

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	22	13
Agents non titulaires nommés stagiaires dans l'année 2015	1	
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012		

Les avancements et promotions dans l'année 2015 ont concerné majoritairement des hommes. Les avancements d'échelon ont concernés des hommes pour 52%, les avancements de grade pour 51% et les promotions internes au sein de la collectivité pour 70% :

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon	220 (52,01%)	203 (47,99%)
. avancement de grade	50 (51,02%)	48 (48,98%)
. promotion interne au sein de la collectivité	7 (70,00%)	3 (30,00%)

## 6. Temps partiel

Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Ces données permettent de constater que les demandes de temps partiel déposées en 2015 concernent majoritairement des femmes (trois fois plus que les hommes), mais que le nombre de retour à temps plein concerne surtout des hommes. A noter que le nombre de demandes déposées est le même que le nombre de demandes acceptées :

	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes déposées en 2015	12	36	48
Nombre de modifications de quotité en 2015	0	0	0
Nombre de retours au temps plein en 2015	4	2	6

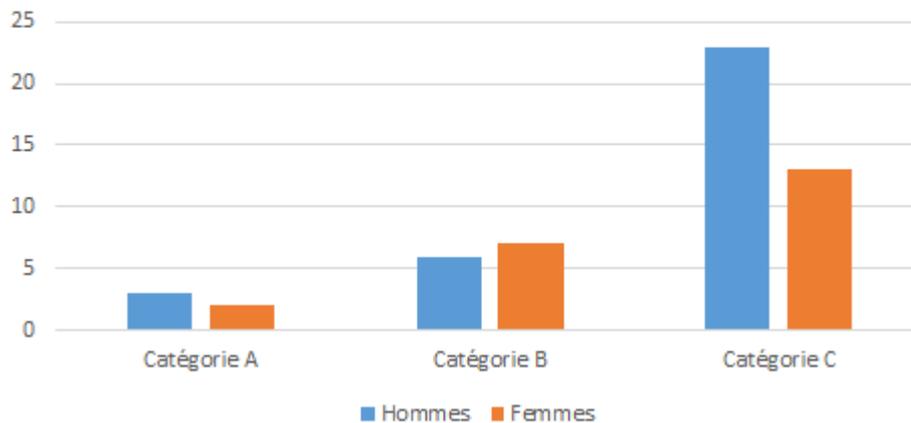
## 7. Le compte épargne temps

Les agents ayant un compte épargne temps sont majoritairement des femmes. Néanmoins, cette prédominance ne se retrouve que dans la catégorie C et non dans les catégories A et B. Pour autant, même en catégorie C, la majorité des jours de congés épargnés sur ce compte sont le fait d'agents masculins :

	Nombre d'agents ayant un compte épargne (CET) au 31/12/2015			
	Hommes	Femmes	Hommes (Jrs)	Femmes(Jrs)
Catégorie A	42	37	829	553
Catégorie B	46	35	524	503
Catégorie C	116	149	2162	1163
Tous catégories	204	221	3 515	2 219

Le nombre d'ouverture de compte épargne temps en 2015 est majoritairement le fait d'agents féminins en catégorie B, d'agents masculins en catégories A et C :

### Nombre d'ouverture de CET par agent en fonction de genre et de la catégorie en 2015



### 8. Nombre de titulaires et stagiaires ayant été absents au moins un jour dans l'année (hors formations, journées de grève et absences syndicales)

Les motifs d'absence sont équitablement répartis entre les agents féminins et masculins. On constate cependant un plus fort taux d'absentéisme pour maladie ordinaire chez les agents féminins :

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *	
	Hommes (500)	Femmes (481)
. Pour maladie ordinaire	285 (57,0%)	312 (64,9%)
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave	14 (2,8%)	14 (2,9%)
. Pour accidents du travail imputables au service	29 (5,8%)	21 (4,4%)
. Pour accidents du travail imputables au trajet	6 (1,2%)	5 (1,0%)
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service	9 (1,8%)	7 (1,5%)
. Pour maternité et adoption	0 (0,0%)	17 (3,5%)
. Pour paternité et adoption	16 (3,2%)	0 (0,0%)
. Pour autres raisons, hors motif syndical ou de représentation	350 (70,0%)	275 (57,2%)
	709 (141,8%)	651 (135,3%)

\* si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, ne le compter qu'une seule fois

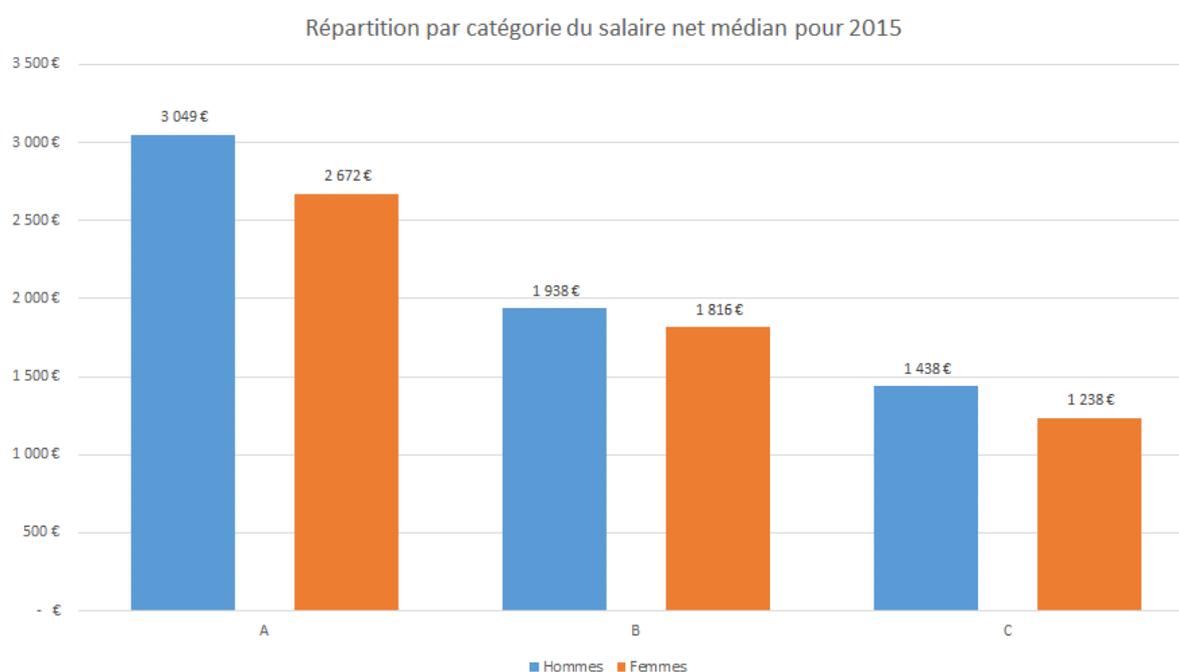
### 9. Rémunération

Le salaire moyen comme le salaire médian est inférieur chez les agents féminins :

	Salaire Moyen	Salaire Médian **
Femmes	1 454 €	1 418 €
Hommes	1 666 €	1 502 €

\*\* Le salaire médian : les salaires étant classés par ordre croissant (ex : nombre agent/2 = 511), le salaire médian sera celui du 511 ème agent

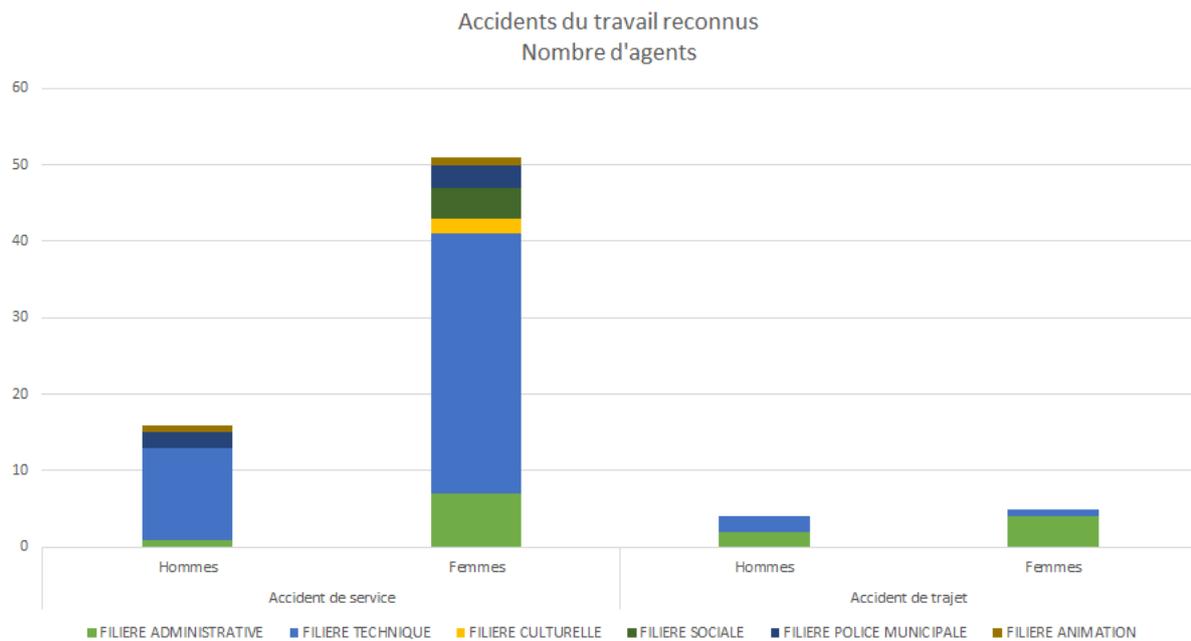
A noter que le salaire médian global est 1455 € et le net moyen est de 1544 €.



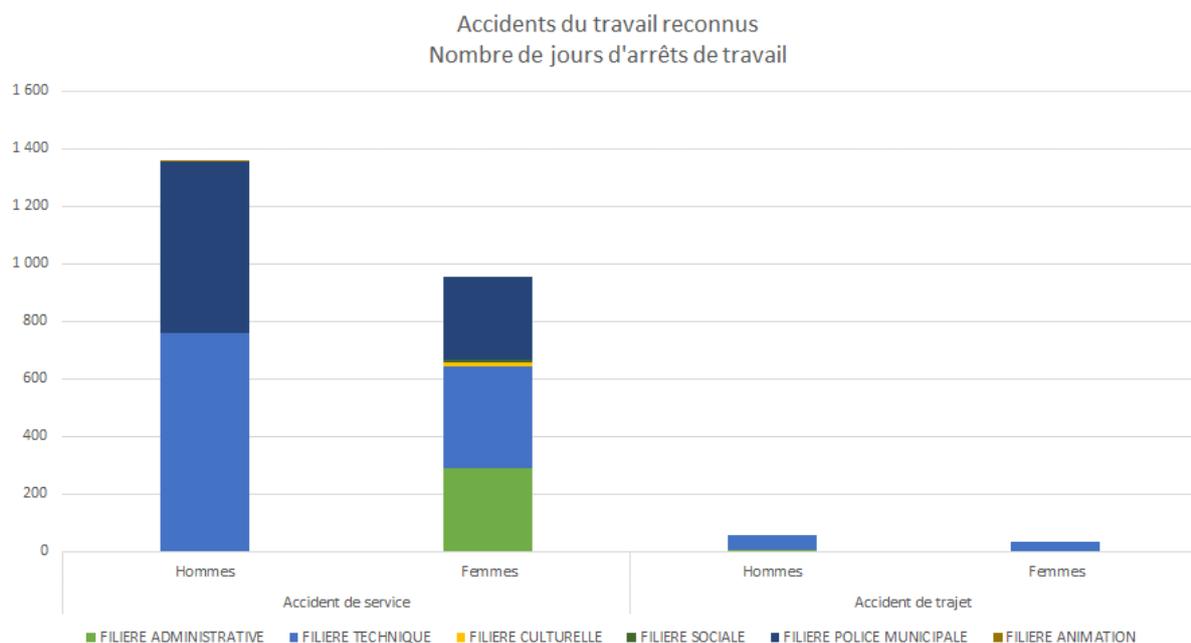
Pour mémoire, la rémunération d'un agent suit une grille indiciaire équivalente pour les femmes et pour les hommes. On observe cependant que la valeur du salaire moyen des hommes est plus élevée que celle des femmes. Cela s'explique notamment par le fait que les temps partiels sont plus répandus chez les femmes que chez les hommes et leur carrière est plus impactée par des arrêts de type congés parentaux.

## 10. Accidents du travail reconnus

Les accidents de service concernent majoritairement les agents féminins, en majorité dans la filière technique. Dans une moindre mesure, ce constat est aussi vrai en ce qui concerne les accidents de trajet, majoritairement dans la filière administrative :



Néanmoins, les agents masculins prennent davantage de jours d'arrêts, que ce soit pour des accidents de service ou des accidents de trajet. Là encore, la filière technique est la plus largement représentée :



Le nombre d'allocations temporaires d'invalidité attribuées en 2015 concerne majoritairement des hommes. Le nombre d'acte de violence physique envers le personnel, peu nombreux, concerne aussi bien les femmes que les hommes :

Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribués au cours de l'année 2015

	Femmes	Hommes
Titulaires et stagiaires	3	6
Non titulaires sur emplois permanents	0	0

Nombre d'actes de violence physique envers le personnel déclarés auprès du Médecin de prévention au cours de l'année 2015

	Femmes	Hommes
Emanant du personnel avec arrêt de travail	1	0
Emanant des usagers avec arrêt de travail	0	1

## 11. Formation

Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année

		Hommes	Femmes	Pour un total de x jours	Total d'agent par cat
Cat A	Préparations aux concours	0	3	31	110
	Formation de professionnalisation	3	3	63	
	Formation de perfectionnement	47	47	313	
Cat B	Préparations aux concours	8	9	141	121
	Formation de professionnalisation	3	2	18	
	Formation de perfectionnement	49	54	403	
Cat C	Préparations aux concours	45	23	421	750
	Formation de professionnalisation	16	8	89	
	Formation de perfectionnement	267	280	1 467	
<b>TOTAL</b>		438	429	2 946	
		867			

Les agents permanents ayant participé à au moins une action de formation dans l'année sont globalement aussi bien des femmes que des hommes. On notera cependant, en catégorie C, une plus forte proportion d'hommes aux préparations aux concours et aux formations de professionnalisation.

## **II. Vers un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle**

### **1. Maintenir l'égalité professionnelle comme une priorité de la politique ressources humaines**

L'égalité professionnelle femmes – hommes est une priorité au sein de la Collectivité. Avec ce rapport, la Ville de Niort réaffirme sa volonté d'inscrire l'égalité professionnelle à la Ville de Niort dans une logique de conduite du changement :

- Inscription dans la nouvelle version du plan de développement RH
- Un plan de communication permettant d'afficher et de diffuser la politique engagée par la Ville et de valoriser l'existant (exemple : impact positif de la mixité et de l'égalité professionnelle à la police municipale)
- Veiller à la parité lors des jurys de recrutement (cf. règlement mobilité)

### **2. Un plan d'actions sur 5 axes**

Réaffirmer la volonté de la collectivité d'agir sur l'égalité professionnelle implique une politique d'actions sur 5 axes majeurs :

- Structurer la démarche
  - Produire des données fiables (importance du SIRH et de la nécessité de le faire évoluer sur une approche sexuée)
  - Se doter d'un référentiel
  - S'appuyer sur une personne ressource
- Recruter et Former sans discriminer
  - Garantir l'égalité à l'embauche
  - Féminiser les filières masculines et inversement
  - Assurer l'égal accès à la formation
- Faire progresser chacun et chacune
  - Prévenir les effets bloquants des obligations familiales sur la carrière
  - Réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes (ex : réduction des temps non complets)
  - Favoriser la prise de postes à responsabilité des femmes
- Concilier vie personnelle / vie professionnelle
  - Adapter le temps de travail (éviter les réunions tardives, normalisation de certains horaires atypiques, etc.)
  - Moduler les conditions de travail (expérimentation du télétravail, gestion des absences longues, gestion des surcroûts de travail).
  - Faciliter les temps partiels
- Sensibiliser, Mobiliser, Responsabiliser
  - Communiquer sur l'égalité professionnelle femmes - hommes
  - Former les acteurs de la collectivité

## Conclusion

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, la Fonction publique territoriale n'est pas épargnée par les inégalités professionnelles femmes / hommes, malgré un statut souvent considéré comme un obstacle à ce type de dysfonctionnement.

La Ville de Niort ne fait pas figure d'exception, et on y constate en 2015 les mêmes tendances qu'au niveau national : une quasi parité femmes / hommes sur l'ensemble des effectifs, mais une surreprésentation des femmes dans la filière administrative, une sous-représentation des femmes dans la filière technique, des emplois à temps non complet quasiment exclusivement occupés par des femmes, des niveaux de rémunération et un taux d'encadrement plus élevés chez les hommes., etc. Pour autant, cette question a été appréhendée depuis de nombreuses années et l'action de la collectivité dans la résorption de cet état de fait est continue. Pour preuve, en fin d'année 2016, la proportion de femmes directrices est plus élevée que le nombre d'hommes à ce même type de poste (9 femmes, 10 avec le CCAS, et 6 hommes).

L'engagement de la Ville de Niort dans la démarche de rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ne pourra que l'aider à augmenter ses performances en matière d'égalité professionnelle.