



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

SEANCE DU 9 DÉCEMBRE 2024

Conseillers en exercice : 45

Votants : 43

Convocation du Conseil municipal :
le 03/12/2024

Publication :
le 13/12/2024

Délibération n° D-2024-392

**Rapport annuel en matière d'égalité Femmes-Hommes - Année
2023**

Président :

Monsieur Jérôme BALOGE

Présents :

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Dominique SIX, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Christelle CHASSAGNE, Monsieur Nicolas VIDEAU, Madame Jeanine BARBOTIN, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Monsieur Elmano MARTINS, Madame Florence VILLES, Monsieur Philippe TERRASSIN, Madame Valérie VOLLAND, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Monsieur Gerard LEFEVRE, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Aline DI MEGLIO, Madame Sophie BOUTRIT, Monsieur Florent SIMMONET, Monsieur Hervé GERARD, Madame Aurore NADAL, Monsieur François GUYON, Madame Stéphanie ANTIGNY, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Karl BRETEAU, Monsieur Romain DUPEYROU, Madame Noélie FERREIRA, Madame Fatima PEREIRA, Madame Ségolène BARDET, Monsieur François GIBERT, Madame Véronique BONNET-LECLERC, Monsieur Sébastien MATHIEU, Madame Elsa FORTAGE, Madame Véronique ROUILLE-SURAULT, Madame Julia FALSE.

Secrétaire de séance : Aurore NADAL

Excusés ayant donné pouvoir :

Madame Anne-Lydie LARRIBAU, ayant donné pouvoir à Madame Sophie BOUTRIT, Monsieur Thibault HEBRARD, ayant donné pouvoir à Monsieur Dominique SIX, Madame Lydia ZANATTA, ayant donné pouvoir à Madame Aurore NADAL, Monsieur Eric PERSAIS, ayant donné pouvoir à Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Nicolas ROBIN, ayant donné pouvoir à Madame Yamina BOUDAHMANI, Madame Méлина TACHE, ayant donné pouvoir à Monsieur Nicolas VIDEAU, Monsieur Bastien MARCHIVE, ayant donné pouvoir à Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Baptiste DAVID, ayant donné pouvoir à Monsieur François GUYON, Monsieur Hugo PASQUET--MAULINARD, ayant donné pouvoir à Monsieur Philippe TERRASSIN

Excusés :

Madame Yvonne VACKER, Madame Cathy GIRARDIN.

Direction Ressources Humaines

Rapport annuel en matière d'égalité Femmes-Hommes - Année 2023

Madame Christelle CHASSAGNE, Adjointe au Maire expose :

Mesdames et Messieurs,

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.2311-1-2 et D.2311-16 ;

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.231-1 et suivants ;

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 26 novembre 2024 ;

Sur le fondement de l'article L.2311-2 du Code général des collectivités territoriales, l'autorité territoriale doit présenter devant l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial (CST), **un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**, présentant notamment des éléments qui permettent d'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents, la situation comparée des femmes et des hommes, la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle.

Ce rapport dresse un état des lieux de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes tant sur le volet Ressources Humaines, au regard des données du RSU, qu'en matière de politiques publiques. Pour ce faire il dresse le bilan des actions menées en la matière sur l'année 2023 et les perspectives pour les années à venir.

Outre les éléments chiffrés, la Ville de Niort met en œuvre des actions internes en faveur de l'égalité professionnelle et inscrit cette dimension dans différents champs de politiques publiques. Aussi, sur le volet interne, la Ville de Niort en tant qu'employeur a mis en œuvre en 2023 des mesures, en coopération avec la Communauté d'Agglomération du Niortais, pour assurer l'égalité professionnelle au sein de ses effectifs, et notamment :

- la validation de la mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui permettra la mise en place d'un référentiel postes avec la féminisation des libellés ;
- la mise en œuvre d'une politique de recrutement intégrant les enjeux de l'égalité, avec la formation des recruteurs, une attention portée à la rédaction des offres d'emploi pour prévenir toute discrimination et sur l'organisation d'une présence équilibrée entre femmes et hommes, à hauteur d'au moins 40% chacun, dans les jurys de recrutement ;
- la démarche d'amélioration des conditions de travail des agents communautaires intègre également l'enjeu de l'égalité professionnelle. C'est notamment le cas pour les femmes enceintes avec des dispositifs mis en œuvre par la médecine préventive et la Direction des Ressources Humaines (DRH) en matière d'adaptation des horaires de travail. En 2022, au-delà de l'enjeu d'une meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle pour l'ensemble des agents, la charte générale en matière de télétravail délibérée par les élus a prévu expressément une possibilité d'aller au-delà de la durée de 2 jours hebdomadaire pour les femmes enceintes ;
- en matière de carrière et de rémunération, les services des ressources humaines de la Ville sont attentifs, en lien avec l'adjointe déléguée aux ressources humaines, à assurer des promotions et des avancements de carrières intégrant les enjeux de l'égalité assurant ainsi une répartition proportionnelle des agents promus en fonction des grades. C'est le cas notamment en matière de maintien du droit à l'avancement pour les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit ;

- enfin, des actions fortes sont menées en matière de sensibilisation interne. L'objectif est de faire vivre les axes du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle, avec notamment une campagne de sensibilisation en 2023 sur la sensibilisation aux propos, actes et violences sexistes au travail, via des temps d'échanges dédiés pendant le temps de travail et sur les sites communautaires.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- prendre acte de la communication du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2023 préalablement aux débats sur le budget 2025 de la Ville de Niort.

**LE CONSEIL
ADOpte**

Pour :	43
Contre :	0
Abstention :	0
Non participé :	0
Excusé :	2

Le Secrétaire de séance

Le Président de séance

Aurore NADAL

Jérôme BALOGÉ



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

RESSOURCES HUMAINES
CHIFFRES 2023

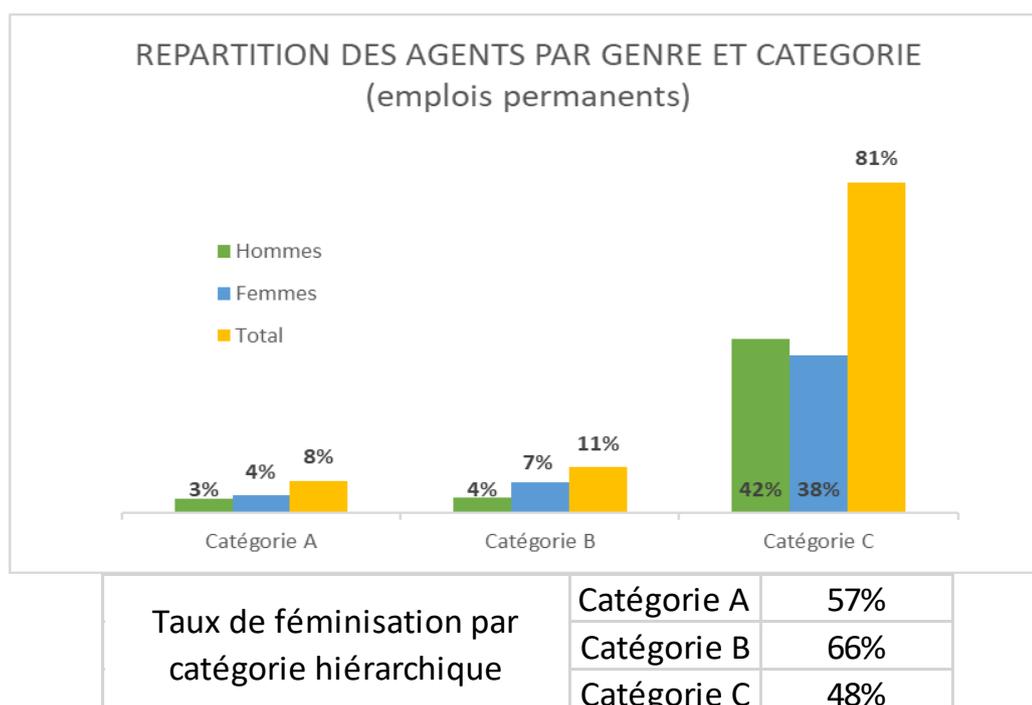
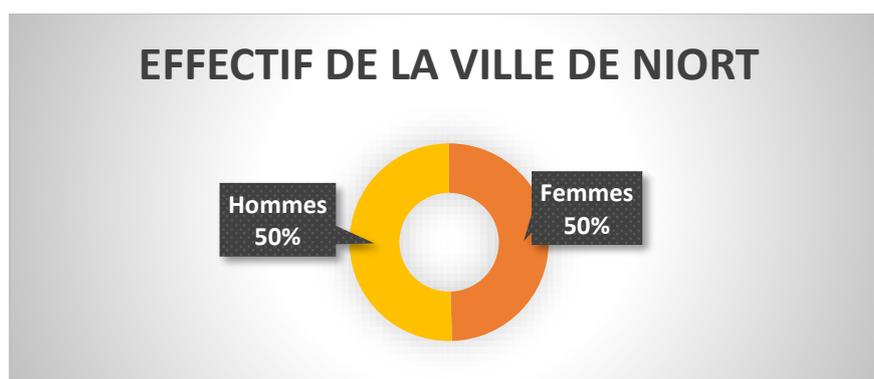


1. Etat des lieux

- **Une répartition des effectifs stable**

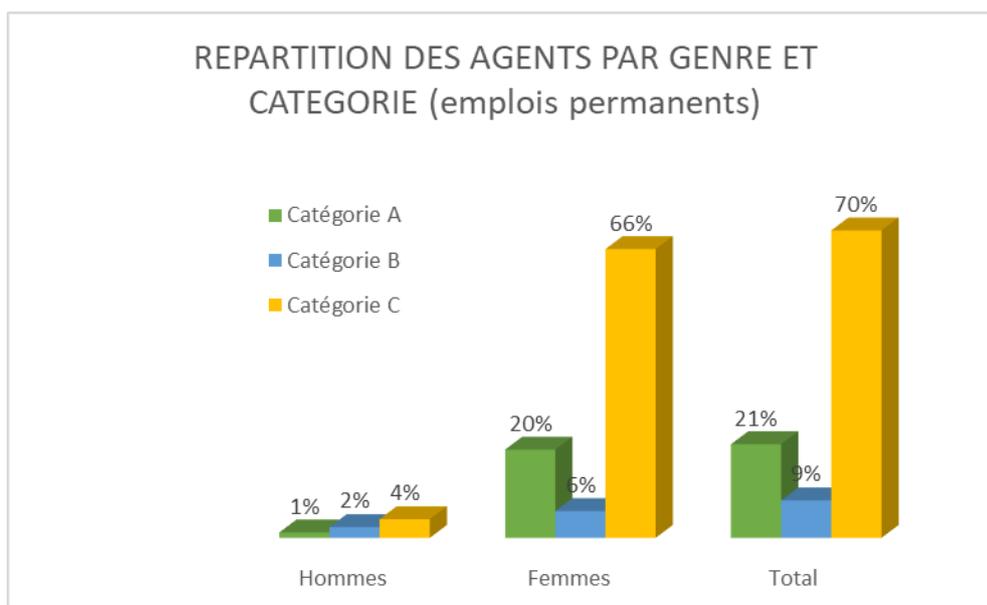
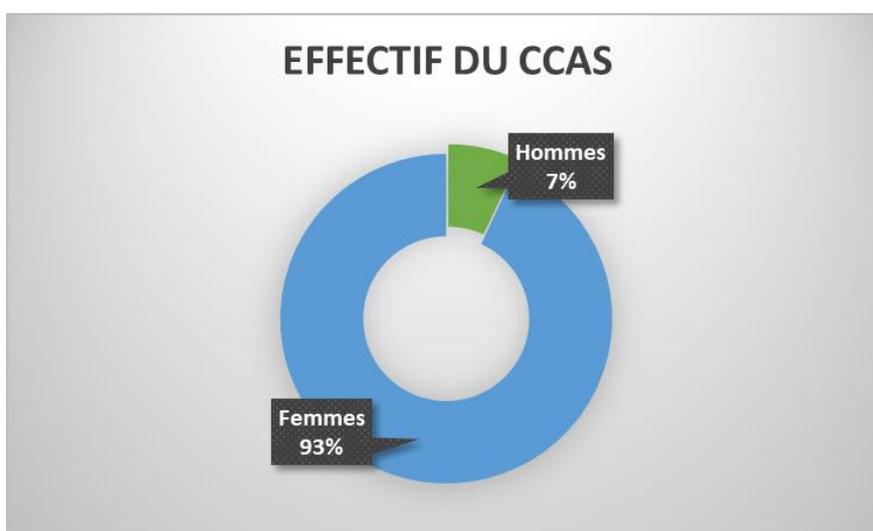
Pour la Ville de Niort, les effectifs des agents permanents et non permanents se répartissent à quasi-équivalence entre les femmes et les hommes en 2023

2023	H	F	Total
Agents titulaires et stagiaires	432	438	870
Agents contractuels sur postes permanents	16	24	40
Sous total agents permanents	448	462	910
Agents non permanents	15	10	25
Total	463	472	935



Concernant le CCAS, la part de femmes dans l'effectif reste largement majoritaire avec un pourcentage de 93%, stable par rapport à 2022. Ces chiffres s'expliquent par la prédominance de métiers toujours fortement féminisés (aide-soignant-e, auxiliaire de puériculture). On constate par ailleurs que les postes d'encadrement (postes de directrice et cheffes de service), sont exclusivement occupés par des femmes.

CCAS	H	F	Total
Agents titulaires et stagiaires	11	151	162
Agents contractuels sur postes permanents	1	39	40
Sous total agents permanents	12	190	202
Agents non permanents	3	11	14
Total	15	201	216



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	94 %
	Catégorie B	71%
	Catégorie C	94%

- **Des modalités de recrutement assurant le respect de la parité dans la recherche des compétences**

Sur 54 recrutements en 2023 pour le compte de la Ville de Niort, 24 ont concerné des femmes, soit 44 %. Au-delà des chiffres, la Ville de Niort est attentive aux considérations de genre dans l'organisation du processus de recrutement (rédaction des offres d'emploi, mise en place des jurys de recrutement, etc.).



Les recrutements au CCAS ont concerné exclusivement des femmes. Sur ces 13 recrutements, 3 sont des temps non complets.



- **Un égal accès à la formation, avec une appétence particulière des femmes**

588 agents sur poste permanent, ce qui représente une légère augmentation depuis 2022, ont bénéficié d'une formation à la Ville de Niort. Un agent peut avoir participé à plusieurs actions de formation.

Quelle que soit la catégorie, les femmes partent davantage en formation que les hommes.

Formation	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUEL(LE)S SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	16	26	4	5	51
Catégorie B	25	43	5	2	75
Catégorie C	238	213	2	9	462
Total	279	282	11	16	588

Deux femmes ont bénéficié d'un bilan de compétences, dispositif qui ouvre des perspectives en vue d'une mobilité ou d'une évolution professionnelle.

Bilans de compétences	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2023		Total
	Hommes	Femmes	
Nombre de bilans de compétences financés par la Ville de Niort	0	2	2

L'accès aux préparations concours constitue un enjeu majeur en matière d'égalité. En effet, l'examen et le concours restent les fondements d'une construction de parcours professionnel au sein de la fonction publique, et permettent notamment d'accéder à des responsabilités supérieures. La Ville de Niort veille à traiter équitablement les agents sur cette thématique en prévoyant des jours de préparation comme le permet la réglementation et en organisant le service dans la mesure du possible. En 2022, les femmes sont également plus nombreuses que les hommes à suivre les préparations aux concours, quel que soit leur catégorie.

Préparation concours	Agents ayant suivi une préparation aux concours		Total	Nombre de journées totales suivies
	Hommes	Femmes		
Catégorie A	0	1	1	1
Catégorie B	1	8	9	31
Catégorie C	12	13	25	87

En 2023, 84 agents du CCAS ont participé à au moins une formation. 79 de ces agents étaient des femmes, soit 94%. Les chiffres sont cohérents au regard du pourcentage de femmes dans l'effectif de l'établissement.

Formation	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUEL(LE)S SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	2	28	0	4	34
Catégorie B	1	21	1	0	23
Catégorie C	1	25	0	1	27
Total	4	74	1	5	84

Bilans de compétences	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2023		Total
	Hommes	Femmes	
Nombre de bilans de compétences financés par la Ville de Niort	0	2	2

Aucun agent du CCAS ne s'est inscrit à une préparation concours, en 2023.

- **Les régimes de temps de travail, représentatifs des inégalités liées aux métiers**

Il est important de différencier ce qu'est un temps non complet, d'un temps partiel : un emploi à **temps non complet** est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale du travail. A la différence du **temps partiel**, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi occupé, qui est conditionné par les nécessités de services.

1. Les temps non complets

A la Ville de Niort, les emplois à temps non complets sont peu nombreux : 2 agents femmes occupent un emploi à temps non complet (pour mémoire, en 2023, 935 agents officiaient dans les services de la Ville).

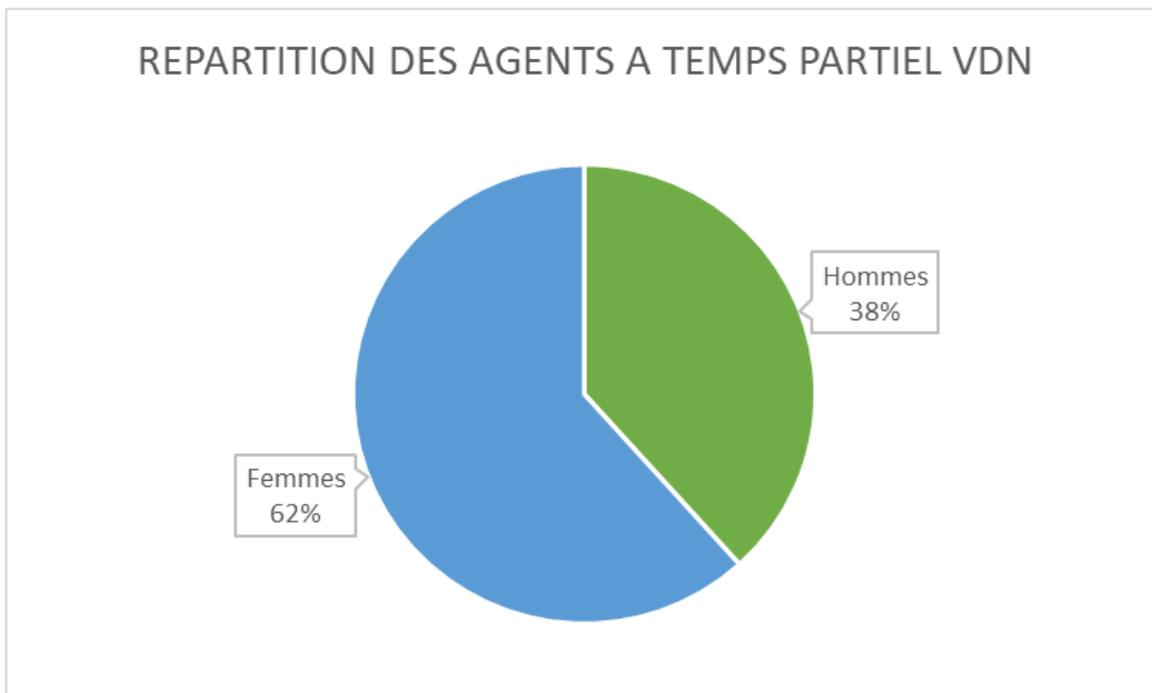
Au CCAS, les 32 emplois à temps non complet sont dans les filières sociale et médico-sociale Ils sont tous occupés par des femmes.

2. Les temps partiels

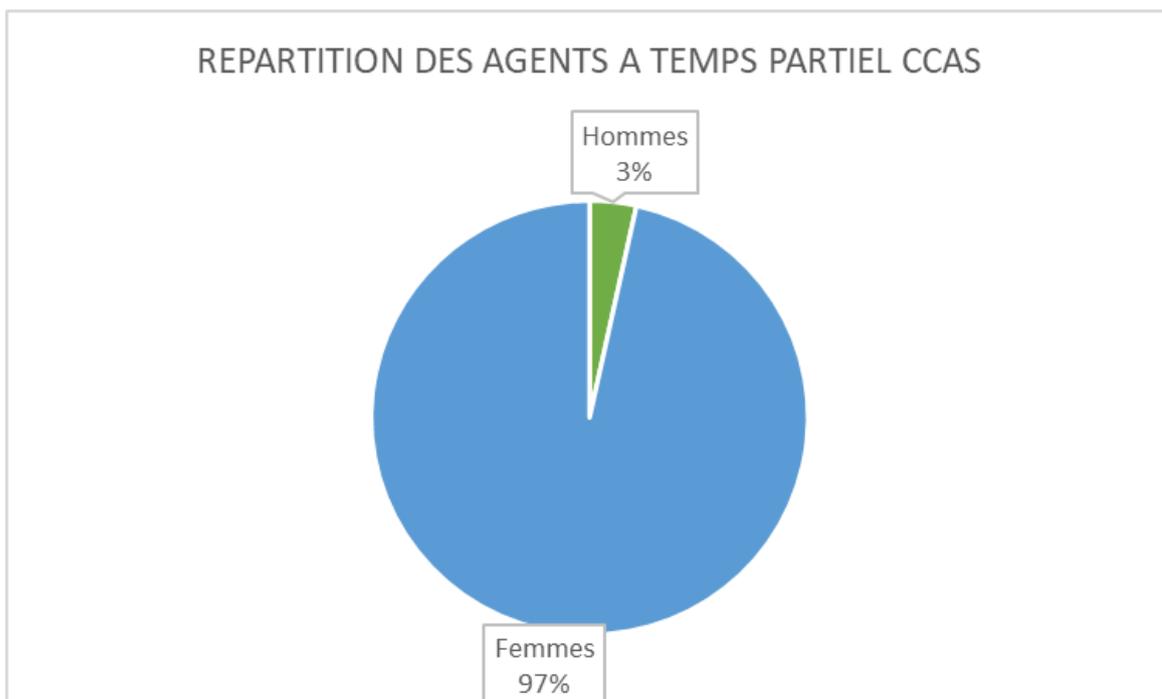
Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent. Il peut être de droit dans certaines situations (enfant de moins de 3 ans, RQTH, accompagnement d'une personne en situation de

handicap, raison de santé) ou pour convenance personnelle, dans ce cas la demande peut être refusée pour des raisons de service.

Sur 49 agents à temps partiel à la Ville de Niort en 2023, 29 sont des femmes soit 62%.



Au CCAS, sur les 29 agents à temps partiel, 28 sont des femmes.



▪ **Le télétravail largement plébiscité par les femmes**

Concernant la Ville de Niort, les femmes sont plus nombreuses à recourir au télétravail, quelle que soit leur catégorie. La filière administrative reste la plus concernée (70 %).

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2023 VDN	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
	21	12	7	34	44	34	152
	14%	8%	5%	22%	29%	22%	100%
	26%			74%			

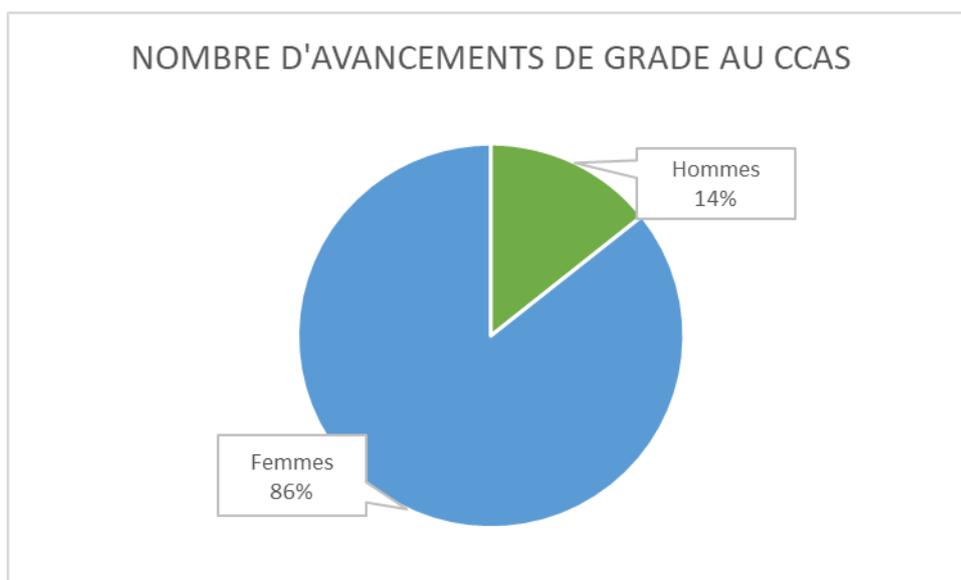
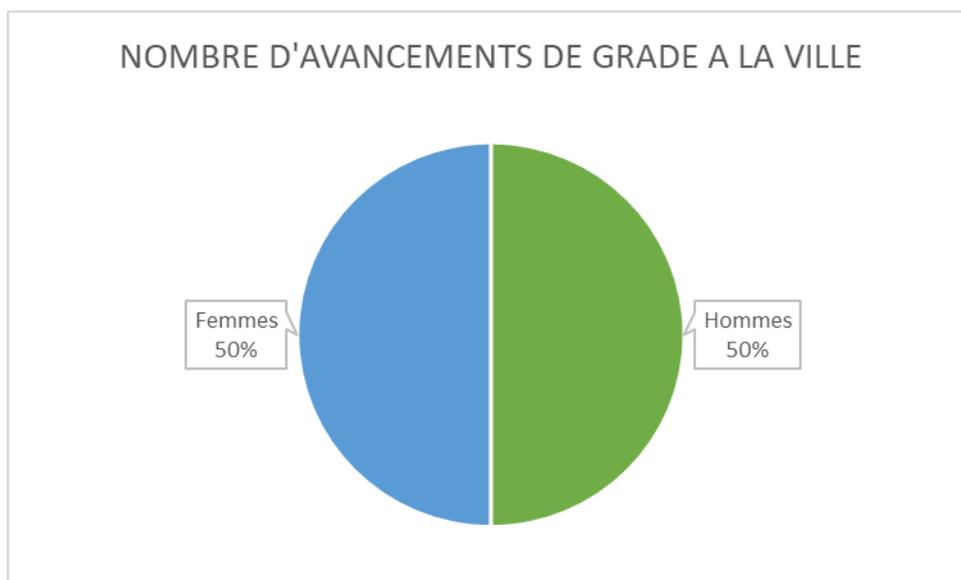
Au sein du CCAS, les femmes effectuent plus de télétravail que les hommes, essentiellement au niveau de l'encadrement. Les autres postes étant dédiés à l'accueil du public et aux services à la personne, peuvent plus difficilement télétravailler.

Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2023 CCAS	Hommes			Femmes			Total
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
	2	0	3	23	5	5	38
	5%	0%	8%	61%	13%	13%	100%
	13%			87%			

- **Des promotions professionnelles en adéquation avec la répartition de l'effectif**

L'avancement de grade est le passage à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. La promotion interne consiste dans le passage à un cadre d'emplois d'un niveau supérieur.

La Ville de Niort est attentive à la question de l'égalité dans sa politique d'avancement de carrière. Cette dimension est d'ailleurs retranscrite dans les lignes directrices de gestion adoptées par la municipalité depuis 2019. Les ratios d'avancement adoptés par l'assemblée s'inscrivent dans une recherche d'équité entre les différents cadres d'emplois.



La Ville de Niort a nommé 4 lauréats d'examen professionnel, 3 sont des femmes.

- **Des questions de santé au travail qui concernent de manière égalitaire les femmes et des hommes**

Un accident de service est un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, dans l'exercice des fonctions, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière qui ne lierait pas l'accident au service.

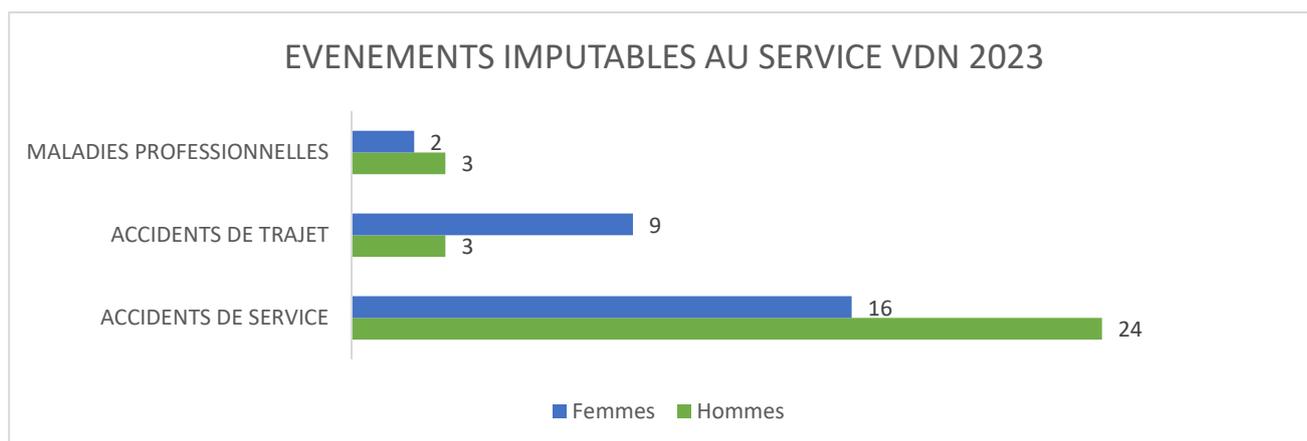
Un accident de trajet est un accident survenu sur le parcours habituel entre la résidence et le lieu de travail ou de restauration, pendant la durée normale pour effectuer ce parcours, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante peut détacher l'accident du service.

Une maladie professionnelle est une maladie contractée du fait du travail.

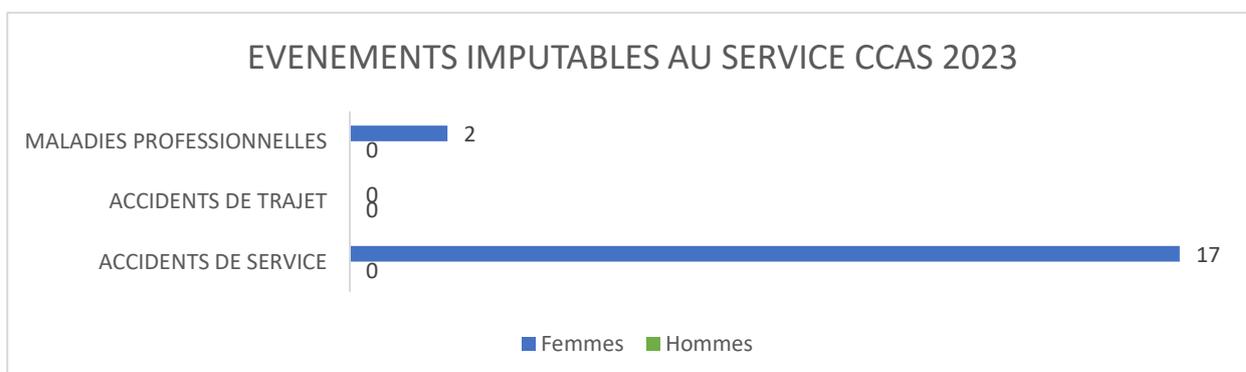
Sur les 40 accidents reconnus imputables au service en 2023 à la Ville de Niort, 16 ont concerné des femmes, soit 40%.

Concernant les 12 accidents de trajet, 9 ont concerné des femmes, soit 75 %.

Enfin les 5 maladies professionnelles recensées en 2022 à la Ville de Niort, ont concerné les femmes à hauteur de 40%.



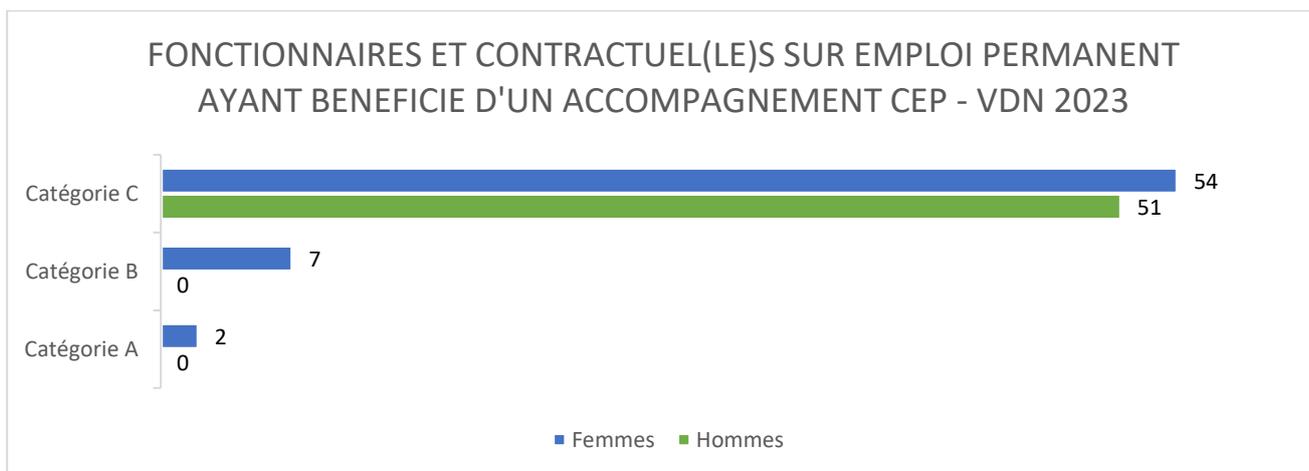
L'intégralité des évènements relatifs à la santé au travail survenu en 2022 au CCAS ont concerné des femmes.



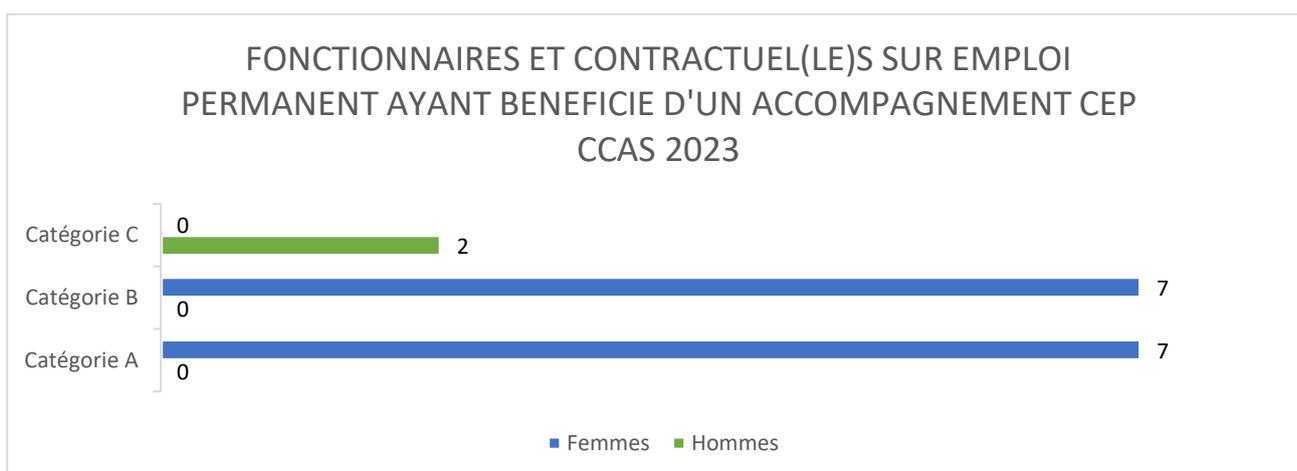
- **Accompagnement de la mobilité professionnelle, contrainte ou choisie**

Pour répondre aux problématiques d'inaptitude au poste de travail, la Ville de Niort propose un accompagnement personnalisé aux agents par une équipe de conseillères en évolution professionnelle.

Les conseillères en évolution professionnelle sont des interlocutrices qui guident les agents de la Ville et du CCAS dans leur démarche de mobilité professionnelle, choisie, préventive ou contrainte. L'objectif est d'accompagner les agents dans leur trajectoire professionnelle en réalisant avec eux le bilan de leurs compétences, de leurs motivations et intérêts, mais également en identifiant les perspectives professionnelles qui s'offrent à eux, en évaluant la faisabilité de leur projet et en définissant les étapes nécessaires pour les mener à bien.



Tant à la Ville de Niort qu'au CCAS, on constate que les femmes sont plus nombreuses à bénéficier d'un accompagnement par une conseillère en évolution professionnelle.



- **Index de l'égalité professionnelle**

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Il s'impose aux employeurs de la fonction publique territoriale comptant au moins 50 agents. Ces administrations doivent dorénavant publier leur niveau de résultat en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts.

Ce niveau de résultat est calculé à partir d'indicateurs de mesure des écarts portant sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur l'accès aux postes les mieux rémunérés.

Pour la Ville de Niort, les indicateurs 2023 ont été publiés en septembre 2024 sur le site internet « Vivre à Niort ».

Le score global s'élève à 79/100 à partir des chiffres suivants :



Décret n° 2024-802 du 13 juillet 2024 relatif aux modalités de calcul des indicateurs relatifs à la mesure et à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la fonction publique territoriale

2. Bilan des actions menées et perspectives pluriannuelles

▪ Axe I : Recruter et former sans discriminer

I.1. Garantir l'égalité à l'embauche

Action I.1.1. : Produire des offres d'emplois non discriminantes

Les offres d'emplois publiées par la collectivité mentionnent explicitement qu'elles s'adressent toutes aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sans ordre de préférence. À ce titre, on préférera par exemple l'expression « opérateur/opératrice » plutôt que « opérateur (trice) ». Quand aucun terme féminin ne peut être accolé au masculin, la mention « F/H » figure dès le titre de l'offre d'emploi.

En 2023, la totalité des offres d'emploi publiées par la collectivité étaient non-discriminantes.



Action I.1.2. : S'assurer d'une présence équilibrée entre femmes et hommes, à hauteur d'au moins 40% chacun, dans les jurys de recrutement

En application de l'article L.325-17 du Code Général de la Fonction publique, la collectivité veille à ce que les jurys de recrutement soient composés de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Pour la désignation des membres du jury, l'autorité administrative respecte une proportion minimale de 40% de femmes et d'hommes. Dans le cas de jurys composés de trois personnes, il sera procédé à la nomination d'au moins une femme et un homme.

La présidence des jurys est confiée de manière alternée à une femme et un homme, selon une périodicité qui ne peut excéder quatre sessions consécutives.

En 2023, comme les autres années, la collectivité a accordé une vigilance particulière au respect de ce principe. Néanmoins, dans les faits, le service recrutement étant composé de trois femmes chargées de recrutement, cela rend difficile l'application de ce principe d'égalité.



I.2. Féminiser les filières masculines et inversement

Action I.2.1. : Revoir l'équilibre des charges de travail dans les directions

Aller vers une organisation du travail ne ciblant pas des tâches dites « masculines » ou « féminines » afin que chacun et chacune puisse faire la démarche d'occuper ces fonctions.

L'occupation des postes demeure variable et parfois marquée entre femmes et hommes entre services et directions ou niveau de responsabilité : certaines fonctions sont occupées

majoritairement par des femmes (par exemple dans la petite enfance), d'autres par des hommes (notamment agents des services techniques), d'autres sont mixtes sans tendance particulière (encadrement, administratifs). La prise de conscience d'une organisation du travail ne ciblant pas des tâches dites « masculines » ou « féminines » est toutefois en progrès au sein de la collectivité ; elle est encouragée par le travail de l'équipe maintien dans l'emploi, qui tend à ne fermer aucune porte en matière de reconversion.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action I.2.2. : Adapter les conditions de travail aux femmes enceintes

La collectivité s'engage à mener une réflexion et à améliorer, tant par le biais de matériels spécifiques que de documents internes, les conditions de travail adaptées à la prévention des risques spécifiquement liés aux femmes enceintes.

La collectivité accorde une réduction de travail d'une heure à partir du 3^{ème} mois de grossesse. Par ailleurs, avant la mise en œuvre du télétravail, un aménagement des conditions d'exercice faisant appel au travail à distance était accordé sur prescription médicale et avec accord de la Direction générale dans les derniers mois de grossesse. Le service de médecine de prévention est resté vigilant sur les situations de femmes enceintes.

Désormais, la charte relative au télétravail prévoit expressément une possibilité d'aller au-delà de la durée de 2 jours hebdomadaire pour les femmes enceintes.

Par ailleurs, dans le cadre de la reprise du travail des jeunes mères, des aménagements pour favoriser l'allaitement, avec installation d'un bureau isolé leur permettant de tirer leur lait et d'un réfrigérateur pour le conserver ont été mis en œuvre.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action I.2.3. : Adapter partout, au cas par cas, les vestiaires et les toilettes afin de faciliter l'intégration des femmes dans les environnements fortement masculinisés

La collectivité s'engage à permettre concrètement une mixité de l'ensemble de ses services par la mise à disposition pour les femmes des équipements nécessaires à la réalisation de leurs fonctions dans des conditions de travail normales. En particulier, la collectivité créera des vestiaires et/ou des toilettes à disposition des agents féminins dans les lieux de travail n'en disposant pas encore.

Des travaux d'aménagement au Centre technique municipal des espaces verts et naturels ont permis la réhabilitation du vestiaire femme (douches, sanitaires et casiers). Ces différents aménagements permettant une meilleure intégration des femmes aux équipes fortement masculinisées seront pris en compte dans les opérations de requalification inscrites dans la programmation pluriannuelle des investissements.

Dans le cadre des lignes directrices de gestion, cette action est intégrée systématiquement dans les budgets sur les années 2023 et à venir.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

I.3. Assurer l'égal accès à la formation

Action I.3.1. : Proposer des formations en priorité aux agents revenant d'un congé familial

La collectivité s'engage à être plus attentive aux besoins de formation des agents revenant d'un congé familial et à émettre des propositions en ce sens.

La collectivité accorde un soin tout particulier à la satisfaction des demandes de formation des agents en retour d'un congé familial. Un entretien au retour de ces congés n'est pas encore proposé mais constitue une action à développer, planifiée en 2024 au titre des lignes directrices de gestion.



Action I.3.2. : Proposer aux femmes des formations de développement personnel : leadership, prise de parole en public, etc.

La collectivité poursuivra et renforcera les propositions de développement personnel faites aux femmes.

Une offre spécifique du CNFPT existe pour les femmes qui souhaitent accéder aux responsabilités. La collectivité encourage ses collaboratrices à en bénéficier.



Action I.3.3. : Insister sur la formation dans les directions fortement féminisées pour permettre une meilleure mobilité des femmes

La collectivité s'engage à être plus attentive aux besoins de formation des agents des directions fortement féminisées et à émettre des propositions en ce sens afin de permettre à ces agents, si elles le souhaitent, de pouvoir faire évoluer leur carrière vers des métiers différents.

Les agents techniques des directions fortement féminisées ont plus de contraintes métiers (horaires décalés et manque de personnel pour le secteur du domicile, règles d'encadrements des usagers...) et partent moins en formation. Néanmoins, avec l'appui du CNFPT la collectivité propose un large panel de formation d'adaptation au métier.

Afin de faciliter le départ en formation, la piste de la formation à distance (webinaires ou CNFPT) s'est développée depuis la pandémie.



▪ **Axe II : Faire progresser chacune et chacun**

II.1. Réduire les écarts de rémunération effective entre femmes et hommes

Action II.1.1. : Identifier les causes des différences de rémunération effective et les résorber

En application de l'article L.132-2 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité évaluera, préviendra et traitera les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette action, déjà en cours, devra être renforcée, notamment en ciblant précisément les aires d'inégalités de rémunération effective par des études appropriées. Gisement

En priorité, la collectivité évaluera :

- La question de la composition des rémunérations entre filières qui devra être étudiée au prisme de la composition femmes/hommes de ces dernières
- la question des temps de travail, en particulier celle des temps non complets et des temps partiels.

Les filières sociales fortement féminisées ont bénéficié de revalorisations en 2021.

En 2022 les métiers d'aides-soignants territoriaux et d'auxiliaires de puériculture sont passés de la catégorie C à la catégorie B à compter du 1^{er} janvier.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.1.2. : Ne pas appliquer de jour de carence pour les congés maladie liés à l'état de grossesse

En application de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, la collectivité n'applique plus aux agents en situation de grossesse le jour de carence pour maladie, s'agissant des congés maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse faite par l'agent et jusqu'au congé pour maternité.

La collectivité respecte cet engagement, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.1.3. : Maintenir les droits à l'avancement durant 5 ans maximum pour les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit

En application de l'article L.515-9 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité prévoit, au bénéfice de tout fonctionnaire placé en congé parental ou en disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de huit ans, le maintien de ses droits à avancement pour une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité.

La collectivité respecte cet engagement, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

II.2. Favoriser la prise de poste à responsabilité par des femmes

Action II.2.1. : S'assurer à tous les échelons hiérarchiques des directions d'un plus grand nombre de femmes

La collectivité s'engage à maintenir et renforcer, quand c'est nécessaire, l'accès aux femmes aux postes d'encadrement à l'intérieur même des directions.

En 2023, la collectivité poursuit la réalisation de cet engagement : 39 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade et 8 d'une promotion interne.

A l'occasion de la **journée internationale pour les droits des femmes** le 8 mars 2023, Niort Agglo a invité 8

femmes de la fonction publique territoriale à témoigner sur leur métier, leur parcours, leurs missions. Deux cheffes de service de la Ville de Niort ont participé à cet événement au cours duquel ont également été présentés des témoignages d'agents de la CAN et du CCAS aux parcours encore atypiques : Amandine, conducteur ripeur polyvalent, et César, auxiliaire de périculture.



A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.2.2. : S'assurer tous les ans de nominations équilibrées entre femmes et hommes au sein des postes de direction à hauteur d'au moins 40%

La collectivité s'engage à maintenir la part des femmes aux postes de directions.

En application de l'article L.132-5 du Code Général de la Fonction Publique, la part de femmes et d'hommes recrutée dans les emplois de direction de la collectivité ne devra pas être inférieure à 40%.

En 2023, une directrice a été recrutée à la Ville de Niort (Police Municipale), ainsi qu'une directrice au CCAS. En 2023, l'équipe des directeur-trices de la ville de Niort et du CCAS est composée de 2/3 de femmes.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.2.3. : S'assurer d'une présence équilibrée entre femmes et hommes, à hauteur d'au moins 40%, dans les instances de commission administrative paritaire

En application de l'article L262-2 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité veille à ce que les instances pour la Ville et le CCAS : CAP, Comité Technique (ex CST) et CHSCT (ex F3SCT) soient constituées de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

En 2023, les instances comportent une majorité de femmes parmi les représentant-es élu-es :

	Femmes	Hommes
CAP A	6	2
CAP B	5	3
CAP C	8	6
CCP	6	0
CST	7	5
F3SCT	8	4

A poursuivre

Débuté

A réaliser

II.3. Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Action II.3.1. : Produire une charte des temps de vie (horaires des réunions, assouplissement des horaires pour les parents, etc.)

En application de l'article L.132-2 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité s'engage à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. La collectivité s'engage en particulier à produire, diffuser et faire respecter une charte des temps de vie permettant une articulation harmonieuse des temps de vie des agents.

Les horaires variables auxquels sont soumis une part importante des agents de la Ville apporte une souplesse dans la gestion du temps de vie : temps hebdomadaire de 38h à répartir sur 5 jours avec des plages de présence obligatoire (9h-11h30 et 14h-16h).

En 2023, la collectivité n'a pas encore produit de charte des temps de vie. Ce chantier devant s'intégrer dans le projet plus vaste sur la refonte du règlement de la gestion des temps a été validé en CST de juin 2023. La production d'un guide est en cours.



Action II.3.2. : Moduler les conditions de travail

En application de l'article L.132-2 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité s'engage à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ; tout particulièrement en développant des solutions afin d'améliorer l'accompagnement des agents dont la carrière est touchée par un événement de la vie. Cela peut passer par l'offre du télétravail, une meilleure appréhension des absences longues ou la gestion du surcroît de travail.

Les équipes pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi travaillent quotidiennement et conjointement pour apporter des réponses aux agents (Conseillères en évolutions professionnelle, assistantes sociales, service de prévention, médecine de prévention)



Action II.3.3 : Fin du travail à distance et mise en place du télétravail

En application de l'article L.430-1 du Code Général de la Fonction publique, la collectivité s'est engagée sur le déploiement du télétravail sur l'ensemble des services, sur les postes qui le permettent et la demande des agents.

La mise en œuvre du télétravail s'inscrit dans une démarche volontariste en faveur d'une bonne articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, et de contribution au développement durable.

En 2022, de manière conjointe avec l'agglomération, la Ville de Nort a voté et mis en place une charte du télétravail. En 2023, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à recourir au télétravail.



Action II.3.4. : Mettre fin aux horaires découpés

En application de l'article L.132-2 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité s'engage à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. La collectivité s'engage en particulier à trouver des solutions permettant de mettre fin progressivement aux horaires découpés quand cela est possible.

Depuis 2020, la collectivité a réduit de manière conséquente le nombre de postes à temps non complet en les transformant en postes à temps complets. Au CCAS, un travail est mené depuis 2019 en partenariat avec les acteurs du secteur sur les questions d'attractivité du métier et notamment sur les heures découpés. Une réflexion est en cours sur une planification en heures matin ou soir. Cependant, à ce jour le dispositif est toujours ralenti par les difficultés de recrutement de personnel dans ce secteur.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

▪ **Axe III : Sensibiliser, mobiliser, responsabiliser**

III.1. Former les acteurs de la collectivité à l'égalité professionnelle et lutter contre les stéréotypes

Action III.1.1. : Former encadrants et agents aux exigences concrètes de l'égalité professionnelle dans les services

La collectivité s'engage à accompagner les agents, en particulier par la formation, à identifier et à éliminer les attitudes et les comportements stéréotypés, et fera en sorte d'ajuster les standards de comportements à cet égard.

En 2022, une formation a permis d'accompagner une direction, afin de lutter contre les propos sexistes relevés par des collègues.

La collectivité reste vigilante quant aux propos, attitudes et comportements sexistes qui pourraient impacter les agents et les collectifs de travail. Une sensibilisation globale de tous les agents sera activée en 2024.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.1.2. : Faire participer chacun, dans les services, aux avancées souhaitées à travers des groupes de travail, boîtes à idées, etc.

La collectivité s'engage à faire participer chacune et chacun dans les services. Elle s'engage à communiquer vers tous les agents et à écouter tous les points de vue.

Cette action n'a pas pu débuter. Elle est planifiée dans le cadre des lignes directrices de gestion pour donner suite aux formations de premier secours en santé mentale

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.1.3. : Prévenir et traiter le harcèlement sexuel et les agissements sexistes par la mise en place d'un dispositif de signalement

En application l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité s'engage à mettre en œuvre :

- une vigilance accrue quant au harcèlement sexuel et agissements sexistes,
- une prévention renforcée sur ces sujets, notamment par le biais d'actions de sensibilisation,
- une procédure précise de traitement de ces faits impliquant des interlocuteurs dédiés et spécialement formés au traitement de ces questions.

Le Collectif RSO (CORSO) intervient auprès des agents en souffrance psychologique au travail. Il permet de réguler ou d'éviter des situations de conflits en jouant un rôle de relais et d'intermédiaire. S'il n'est pas spécifiquement lié aux situations de harcèlement sexuel ou agissements sexistes, il permet d'y répondre.

Dans la perspective de la mutualisation de la DRH au 1^{er} janvier 2024, une réflexion est en cours sur la refonte des dispositifs d'alerte sur les situations de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes, avec notamment la signature d'une convention commune avec le Centre de Gestion dès 2024.



III.2. Communiquer sur l'égalité professionnelle

Action III.2.1. : Équilibrer et diversifier la représentation femmes/hommes dans tous les messages écrits et oraux afin que chacun se sente concerné

Dans ses messages et campagnes, la communication interne porte une attention particulière à une mise en scène inclusive des métiers de la collectivité. Dans ses écrits, elle s'efforce de féminiser les métiers, fonctions et titres : docteure, ingénieure, directrice générale etc. Elle pratique également le dédoublement des termes, par exemple « les encadrantes et encadrants... »

Quant au nombre de femmes et d'hommes présents dans ses publications ou intervenants lors de séminaires, il s'équilibre assez naturellement du fait de la parité régnant dans les rangs de la collectivité.



Action III.2.2. : Mieux valoriser le compte-rendu réglementaire des avancées du plan d'actions à l'échelle de la collectivité

La Ville de Niort a élaboré le 1^{er} mars 2021 ses lignes directrices de gestion. Celles-ci ont repris les éléments du plan d'actions en matière d'égalité Femmes hommes.

En 2023, la communication est publiée sur les sites intranet pour l'ensemble des agents et sur le site internet.



III.3. Faire vivre la démarche pour l'égalité professionnelle

Action III.3.1. : Produire un guide des bonnes pratiques à destination des encadrants et des agents

La collectivité s'engage à produire un guide des bonnes pratiques relatif à l'égalité professionnelle. Il sera le fruit d'un groupe de travail permettant les avancées souhaitées en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité.

En 2023, la collectivité n'avait pas encore produit le guide des bonnes pratiques sur ces enjeux. L'action est programmée en co-construction avec les équipes de la CAN dans le cadre de la Mutualisation des deux directions des ressources humaines.

Le présent rapport sera transmis à chaque direction afin d'avoir ce thème toujours à l'esprit et ainsi tendre vers une démarche globale pour l'égalité professionnelle.



Action III.3.2. : Produire des données fiabilisées relatives aux femmes et aux hommes

La collectivité s'engage à produire des données relatives aux femmes et aux hommes pour l'ensemble de ses activités quand cela est pertinent. Par ailleurs, elle s'attachera à évaluer ses activités à travers le prisme de la répartition femmes/hommes afin d'améliorer l'égalité professionnelle.

L'établissement du Rapport Social Unique (RSU) à compter de 2021 constitue une base de données fiabilisée qui comprend de nombreux indicateurs sous le prisme de la répartition femmes / hommes et constitue l'outil de base pour faire de ce rapport un véritable observatoire.



Action III.3.3. : Renouveler le plan d'actions Égalité femmes-hommes au moins tous les trois ans

En application de l'article L.132-1 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité s'engage à mettre en application les actions préconisées par le nouveau plan d'actions qu'elle entend déployer, ainsi qu'à le revoir au plus tard en 2024.

En 2021, la collectivité a établi ses lignes directrices de gestion, qui reprennent le plan d'actions en matière de renforcement de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour les suivantes. L'établissement du nouveau plan d'actions est prévu en 2024.

