



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

**SEANCE DU 14 DÉCEMBRE 2023**

Conseillers en exercice : 45

Votants : 41

Convocation du Conseil municipal :  
le 08/12/2023

Publication :  
le 20/12/2023

**Délibération n° D-2023-420**

**Rapport Social Unique - Rapport en matière d'égalité Femmes-  
Hommes - Année 2022**

**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, Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Madame Florence VILLES, Monsieur Philippe TERRASSIN, Madame Valérie VOLLAND, Monsieur Thibault HEBRARD, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Madame Lydia ZANATTA, Monsieur Gerard LEFEVRE, Madame Yvonne VACKER, Madame Aline DI MEGLIO, Madame Sophie BOUTRIT, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Aurore NADAL, Monsieur François GUYON, Madame Stéphanie ANTIGNY, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Karl BRETEAU, Monsieur Romain DUPEYROU, Madame Noélie FERREIRA, Madame Mélina TACHE, Madame Ségolène BARDET, Monsieur François GIBERT, Madame Véronique BONNET-LECLERC, Monsieur Sébastien MATHIEU, Madame Elsa FORTAGE, Madame Véronique ROUILLE-SURAUULT, Monsieur Hugo PASQUET--MAULINARD, Madame Julia FALSE.

**Secrétaire de séance :** Lydia ZANATTA

**Excusés ayant donné pouvoir :**

Monsieur Elmano MARTINS, ayant donné pouvoir à Monsieur Florent SIMMONET, Monsieur Eric PERSAIS, ayant donné pouvoir à Madame Aurore NADAL, Monsieur Hervé GERARD, ayant donné pouvoir à Monsieur Dominique SIX, Monsieur Nicolas ROBIN, ayant donné pouvoir à Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Bastien MARCHIVE, ayant donné pouvoir à Monsieur Jérôme BALOGE

**Excusés :**

Monsieur Guillaume JUIN, Madame Fatima PEREIRA, Monsieur Baptiste DAVID, Madame Cathy GIRARDIN.

**Direction Ressources Humaines**

**Rapport Social Unique - Rapport en matière d'égalité  
Femmes-Hommes - Année 2022**

Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Adjointe au Maire expose :

Mesdames et Messieurs,

Vu l'article L2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales ;

Vu les articles L231-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la Base de Données Sociales (BDS) et au Rapport Social Unique (RSU) 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 7 Novembre 2023 ;

Sur le fondement de l'article L231-4 du Code Général de la Fonction Publique l'autorité territoriale doit présenter annuellement devant l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial (CST), **un Rapport Social Unique** 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 ;

Lors de sa réunion du 7 novembre 2023, les membres du Comité Social Territorial ont pris acte des deux documents de synthèse constituant le RSU, l'un portant sur la situation globale de la collectivité en matière d'effectifs, d'emploi, de santé et sécurité au travail, de prévention, de formation, d'avancement, de parcours professionnels, de rémunération ou encore de diversité ; l'autre portant spécifiquement sur la situation comparée des femmes et des hommes. Un débat s'est tenu et les votes ont été les suivants : « avis unanimement favorables ».

L'article L2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales dispose « Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un **rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes** intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation ».

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 2022 et les perspectives pour les années à venir.

Il est à noter que le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) n'est pas soumis à la présentation d'un rapport, cependant, le présent document intègre des données concernant les activités et la situation des Ressources Humaines du CCAS.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- prendre acte de la présentation du Rapport Social Unique pour l'année 2022 ainsi que de l'avis du Comité Social Territorial.

- prendre acte de la communication du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2022.

Le Conseil municipal a pris acte de la communication du rapport.

Le Secrétaire de séance

**Lydia ZANATTA**

Le Président de séance

**Jérôme BALOGÉ**

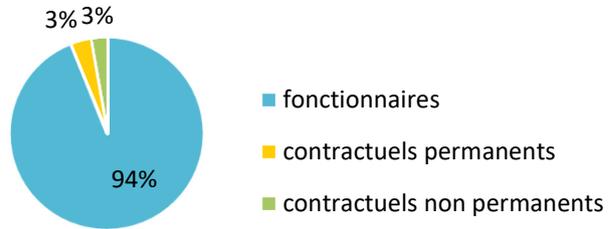
## COMMUNE DE NIORT

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2022. Elle a été réalisée via l'application [www.bs.donnees-sociales](http://www.bs.donnees-sociales) des Centres de Gestion par extraction des données 2022 transmises en 2023 par la collectivité au Centre de Gestion des Deux-Sèvres.

### Effectifs

#### ➔ 957 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 899 fonctionnaires
- > 33 contractuels permanents
- > 25 contractuels non permanents



#### ➔ 5 contractuels permanents en CDI

#### ➔ Un agent sur emploi fonctionnel dans la collectivité

#### ➔ Précisions emplois non permanents

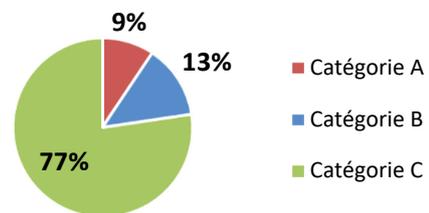
- ⇒ Aucun contractuel non permanent recruté dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 48 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2022 : 366 agents du Centre de Gestion et aucun intérimaire

### Caractéristiques des agents permanents

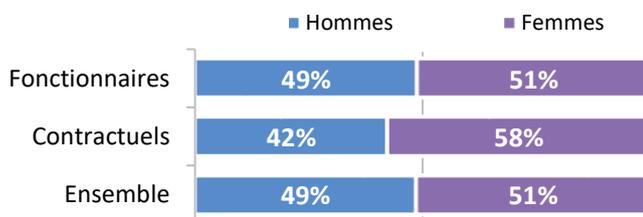
#### ➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	24%	48%	25%
Technique	63%	39%	62%
Culturelle	0%		0%
Sportive	0%	3%	0%
Médico-sociale	7%	9%	7%
Police	2%		2%
Incendie			
Animation	3%		3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

#### ➔ Répartition des agents par catégorie



#### ➔ Répartition par genre et par statut

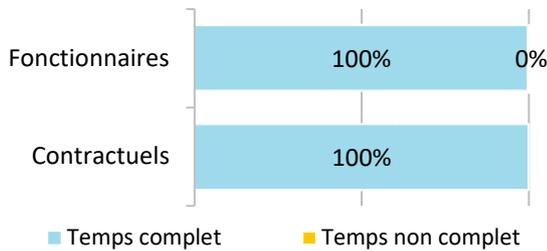


#### ➔ Les principaux cadres d'emplois

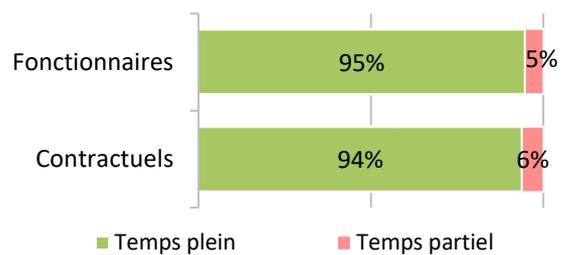
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	45%
Adjoints administratifs	11%
Agents de maîtrise	9%
Rédacteurs	7%
ATSEM	7%

## Temps de travail des agents permanents

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



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



### ➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

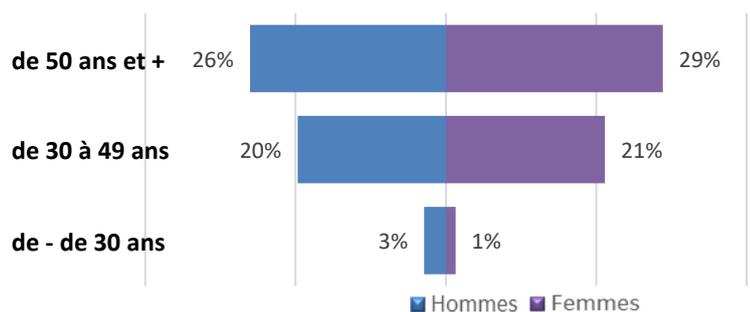
4% des hommes et 7% des femmes à temps partiel

## Pyramide des âges

### ➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	49,62
Contractuels permanents	42,05
<b>Ensemble des permanents</b>	<b>49,36</b>
Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	31,90

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



\* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

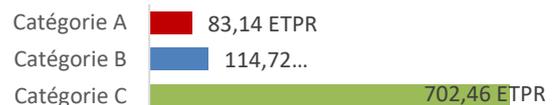
## Équivalent temps plein rémunéré

### ➔ 925,78 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2022

- > 869,05 fonctionnaires
- > 31,27 contractuels permanents
- > 25,46 contractuels non permanents

**1 684 920 heures travaillées rémunérées en 2022**

Répartition des ETPR permanents par catégorie



## Positions particulières

- > Un agent mis à disposition dans la collectivité
- > 4 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 19 agents en disponibilité
- > 2 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > Un agent détaché au sein de la collectivité
- > 8 agents détachés dans une autre structure
- > 3 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

## Mouvements

### ➔ En 2022, 88 arrivées d'agents permanents et 92 départs

5 contractuels permanents nommés stagiaires

#### Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2021 <sup>1</sup>	Effectif physique au 31/12/2022
936 agents	932 agents

#### Variation des effectifs\*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022

Fonctionnaires	↘	-0,7%
Contractuels	↗	6,5%
<b>Ensemble</b>	↘	<b>-0,4%</b>

### ➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	27%
Mutation	26%
Mise en disponibilité	16%
Démission	10%
Fin de contrats remplaçants	9%

### ➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Recrutement direct	39%
Voie de mutation	23%
Arrivées de contractuels	20%
Réintégration et retour	15%
Voie de concours, sélection professionnelle	1%

\* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2022 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2021)

### ➔ Le taux de rotation s'élève à 9,6%

## Évolution professionnelle

### ➔ 5 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

Aucune nomination concerne des femmes

### ➔ 5 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 80% des nominations concernent des femmes

### ➔ 463 avancements d'échelon et 69 avancements de grade

### ➔ 5 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 40% des nominations concernent des femmes

### ➔ 117 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 52,1 % femmes

dont 95,7 % de catégorie C

## Sanctions disciplinaires

### ➔ 8 sanctions disciplinaires prononcées en 2022

#### Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2022

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 <sup>er</sup> groupe	5	3
Sanctions 2 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 3 <sup>ème</sup> groupe	0	0
Sanctions 4 <sup>ème</sup> groupe	0	0

## Budget et rémunérations

### ➔ Les charges de personnel représentent 60,1 % des dépenses de fonctionnement

<b>Budget de fonctionnement*</b>	<b>74 766 267 €</b>	<b>Charges de personnel*</b>	<b>44 937 644 €</b>	➔	<b>Soit 60,1 % des dépenses de fonctionnement</b>
----------------------------------	---------------------	------------------------------	---------------------	---	---

\* Montant global

<b>Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :</b>	<b>28 639 334 €</b>	<b>Rémunérations des agents sur emploi non permanent :</b>	
Primes et indemnités versées :	5 632 811 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	177 610 €		<b>516 329 €</b>
Nouvelle Bonification Indiciaire :	179 957 €		
Supplément familial de traitement :	282 926 €		
Indemnité de résidence :	0 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

### ➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	53 831 €	38 126 €	36 276 €	30 515 €	28 890 €	22 220 €
Technique	55 019 €	55 037 €	37 230 €	32 133 €	28 666 €	24 351 €
Culturelle	45 771 €		s		s	
Sportive			39 826 €	s		
Médico-sociale	s				29 129 €	s
Police			s		33 080 €	
Incendie						
Animation			31 534 €		27 418 €	
<b>Toutes filières</b>	<b>53 449 €</b>	<b>42 170 €</b>	<b>36 470 €</b>	<b>31 090 €</b>	<b>28 824 €</b>	<b>23 496 €</b>

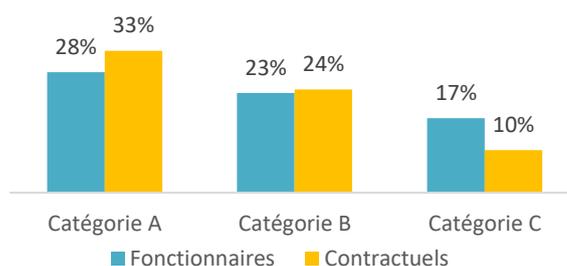
\*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

### ➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 19,67 %

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

<b>Fonctionnaires</b>	<b>19,45%</b>
<b>Contractuels sur emplois permanents</b>	<b>25,56%</b>
<b>Ensemble</b>	<b>19,67%</b>

#### Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et les contractuels
- ⇒ Les primes sont maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 7436 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2022
- ⇒ 252 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2022

En 2022, 7 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

## Absences

➔ En moyenne, 39,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par fonctionnaire

> En moyenne, 6,7 jours d'absence pour tout motif médical en 2022 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme « compressible »</b> (maladies ordinaires et accidents de travail)	6,20%	1,84%	6,05%	1,28%
<b>Taux d'absentéisme médical</b> (toutes absences pour motif médical)	10,73%	1,84%	10,42%	1,28%
<b>Taux d'absentéisme global</b> (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	11,35%	2,83%	11,05%	3,31%

Cf. Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences

Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

- ➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)
- ➔ 57,8 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé
- ➔ La collectivité adhère à un contrat d'assurance groupe pour la gestion du risque maladie

## Accidents du travail

➔ 69 accidents du travail déclarés au total en 2022

- > 7,2 accidents du travail pour 100 agents
- > En moyenne, 55 jours d'absence consécutifs par accident du travail

## Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

**76 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent**

- ⇒ Aucun travailleur handicapé recruté sur emploi non permanent
- ⇒ 99 % sont fonctionnaires\*
- ⇒ 83 % sont en catégorie C\*
- ⇒ 115 611 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

## Prévention et risques professionnels

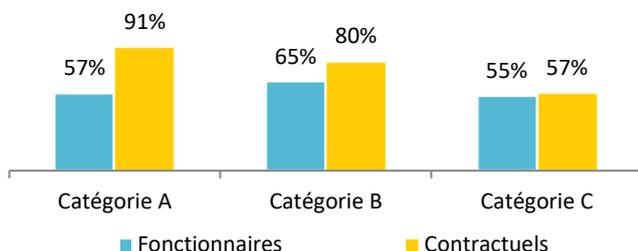
- ➔ **ASSISTANT DE PRÉVENTION**  
1 assistant de prévention désigné dans la collectivité  
1 conseiller de prévention
- ➔ **FORMATION**  
35.5 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)  
Coût total des formations : **15 026 €**
- ➔ **DÉPENSES**  
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail  
  
Total des dépenses : **141 796 €**
- ➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**  
Le document unique d'évaluation des risques professionnels est en cours d'élaboration

## Formation

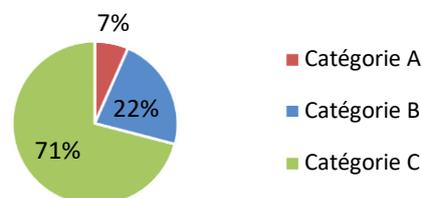
➔ En 2022, 57,0% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

➔ 2 627 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2022

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2022



Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 396 621 € ont été consacrés à la formation en 2022

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent : > 2,8 jours par agent

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	60 %
Coût de la formation des apprentis	4 %
Frais de déplacement	6 %
Autres organismes	30 %

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	60%
Autres organismes	39%
Interne à la collectivité	1%

## Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe à la complémentaire santé et aux contrats de prévoyance

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité

- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Montants annuels	Santé	Prévoyance
Montant global des participations	197 834 €	154 479 €
Montant moyen par bénéficiaire	329 €	176 €

## Relations sociales

➔ La collectivité dispose de son propre Comité Social Territorial

➔ Nombre de jours de grève

- ⇒ 8 réunions du Comité Social Territorial
- ⇒ 4 réunions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- ⇒ 2 réunions des commissions administratives paritaires
- ⇒ Une réunion des commissions consultatives paritaires

	2022
- sur mot d'ordre national	221
- sur mot d'ordre local	12
- non précisé, autres	0
<b>Total</b>	<b>233</b>

➔ Droits syndicaux Heures de décharges d'activités de service

- auxquelles ont droit les organisations syndicales : **3070 heures**
- nombre d'heures effectivement utilisées : **913 heures**



# INDICATEURS COMPLEMENTAIRES

## Heures supplémentaires et complémentaires

➔ La collectivité est concernée par les heures supplémentaires et complémentaires

Les principaux cadres d'emplois concernés	Nombre moyen d'heures supplémentaires et complémentaires*
Agents de police municipale	42,8
Adjoints administratifs	13,6
Rédacteurs	13,4

\*Nombre moyen d'heures sup. et compl. réalisées et rémunérées sur l'année

## Télétravail

➔ La collectivité a délibéré sur la mise en place du télétravail

162 agents ont demandé à bénéficier du télétravail

160 agents exercent leur fonction dans le cadre du télétravail

## Documents et démarches de prévention

- ⇒ La collectivité est en cours de réalisation d'un document unique d'évaluation des risques professionnels
- ⇒ La collectivité ne dispose pas d'un plan de prévention des risques psychosociaux
- ⇒ La collectivité est en train de mettre en place d'autres démarches de prévention des risques
- ⇒ La collectivité n'a pas mis en place une démarche de prévention des troubles musculo-squelettiques
- ⇒ La collectivité dispose d'un registre de santé et de sécurité au travail
- ⇒ Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 3,6 pour 100 agents permanent

## Nombre de signalements

➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

Émanant du personnel avec arrêt de travail 0  
 Émanant du personnel sans arrêt de travail 0  
 Émanant des usagers avec arrêt de travail 0  
 Émanant des usagers sans arrêt de travail 0

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral

Émanant du personnel avec arrêt de travail 0  
 Émanant du personnel sans arrêt de travail 0  
 Émanant des usagers avec arrêt de travail 0  
 Émanant des usagers sans arrêt de travail 0

➔ Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel

Émanant du personnel avec arrêt de travail 0  
 Émanant du personnel sans arrêt de travail 0  
 Émanant des usagers avec arrêt de travail 0  
 Émanant des usagers sans arrêt de travail 0

➔ Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes

Émanant du personnel avec arrêt de travail 0  
 Émanant du personnel sans arrêt de travail 0  
 Émanant des usagers avec arrêt de travail 0  
 Émanant des usagers sans arrêt de travail 0

## Zoom sur les 4 indicateurs suivis au niveau national par le Conseil commun de la Fonction Publique Année 2022

### ➔ Taux de rotation des agents (1)

(1) Formule du taux rotation:  $((\text{somme du nombre d'arrivées et du nombre de départs d'agents au cours de l'année})/2)/\text{effectif des agents permanents moyen de l'année } n$

**Le taux de rotation s'élève à 9,6 %**

### ➔ Taux de visite sur demande au médecin de prévention

**Au sein de la collectivité, le nombre de visite sur demande auprès du médecin de prévention est de 3,6 pour 100 agents permanents**

### ➔ Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles)

#### Nombre d'actes de violences physiques

Émanant du personnel avec arrêt de travail	<b>0</b>
Émanant du personnel sans arrêt de travail	<b>0</b>
Émanant des usagers avec arrêt de travail	<b>0</b>
Émanant des usagers sans arrêt de travail	<b>0</b>

### ➔ Absentéisme pour raisons de santé (2)

(2) Formule de calcul:  $\text{nombre de jours d'arrêts pour maladie}/\text{nombre total d'agents permanents}$

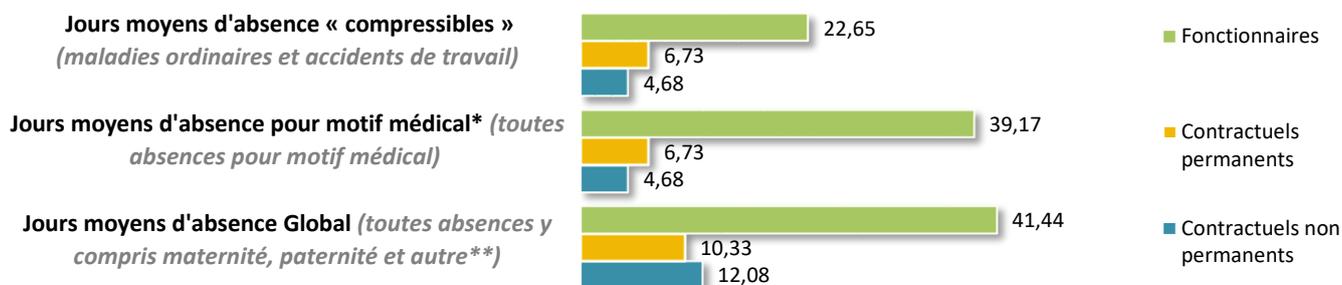
#### Nombre moyen de jours d'arrêt

Congés pour maladie ordinaire	<b>18,5</b>
Congés pour longue maladie et congés longue durée	<b>8,3</b>
Congés pour accidents du travail	<b>3,6</b>
Congés pour maladie professionnelle	<b>6,9</b>
Ensemble absentéisme pour raisons de santé	<b>40,3</b>

Les indicateurs quantitatifs présentés ici sont ceux préconisés par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP, Livret 5 : Indicateurs de diagnostic des risques psychosociaux) et présents dans le Rapport sur l'Etat du personnel des Collectivités. 4 indicateurs, suivis au niveau national par le Conseil Commun de la Fonction Publique, sont aussi précisés selon des modalités de calculs identiques, à savoir : le taux d'absentéisme pour raisons de santé, le taux de rotation, le taux de visite sur demande au médecin de prévention et le nombre d'actes de violence physique envers le personnel.

## Données globales sur l'absentéisme

### ➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent employé au 31 décembre 2022

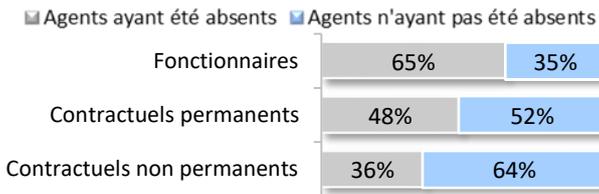


\*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

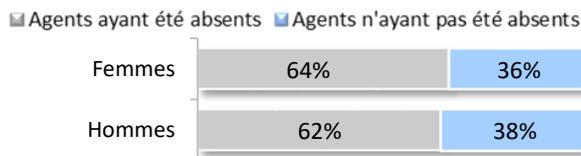
\*\*Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels...  
Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

## Zoom sur la maladie ordinaire

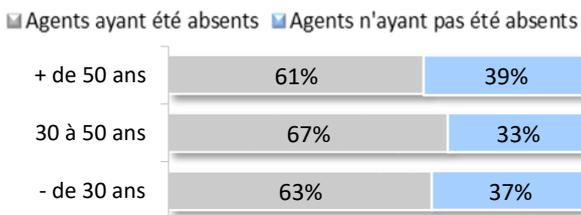
### 63,4 % des agents absents pour maladie ordinaire



### 62 % d'hommes absents et 64 % de femmes absentes



### 67 % des agents de 30 à 50 ans absents au moins une fois pour maladie ordinaire



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme\* : **4,97 %**
- ⇒ Taux d'exposition\*\* : **63,43 %**
- ⇒ Taux de fréquence\*\*\* : **109,72 %**
- ⇒ Gravité\*\*\*\* : en moyenne, **17 jours par arrêt**
- ⇒ **607 agents absents pour maladie ordinaire**  
582 fonctionnaires, 16 contractuels permanents et 9 contractuels non permanents
- ⇒ **17 362 jours d'absence pour maladie ordinaire**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme*	5,19%	1,67%	1,28%
Taux d'exposition**	64,74%	48,48%	36,00%
Taux de fréquence***	113,13%	63,64%	48,00%
Gravité****	16,8	9,6	9,8

- ⇒ Le taux d'absentéisme\* le plus élevé concerne les agents de 30 ans à 39 ans, soit 6,25 %
- ⇒ Le taux d'exposition\*\* le plus élevé concerne les agents de moins de 30 ans, soit 68 agents absents pour 100 agents

\* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2022 x 365)

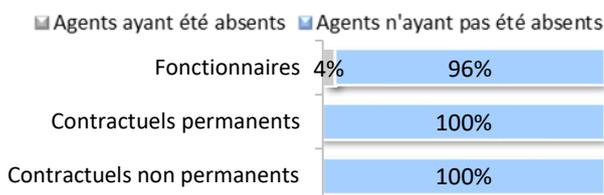
\*\* Nombre d'agents absents \*100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

\*\*\* Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

\*\*\*\* Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

## Zoom sur la longue maladie, la disponibilité d'office, la grave maladie et maladie de longue durée

### 4,18 % des agents absents



### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme\* : **2,41 %**
- ⇒ Taux d'exposition\*\* : **4,18 %**
- ⇒ Taux de fréquence\*\*\* : **2,72 %**
- ⇒ Gravité\*\*\*\* : en moyenne, **324 jours par arrêt**
- ⇒ **40 agents absents**  
40 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **8 418 jours d'absence**

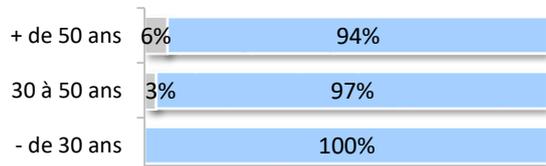
## ➔ 3 % d'hommes absents et 5 % de femmes absentes

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



## ➔ 6 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme*</b>	2,57%	0,00%	0,00%
<b>Taux d'exposition**</b>	4,45%	0,00%	0,00%
<b>Taux de fréquence***</b>	2,89%	0,00%	0,00%
<b>Gravité****</b>	323,8	-	-

⇒ Le taux d'absentéisme\* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 3,56 %

⇒ Le taux d'exposition\*\* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 6,3 agents absents pour 100 agents

## — Accidents de travail et maladies professionnelles

### ➔ Le taux de fréquence\* des accidents de travail est de 7,21 pour 100 agents

\* taux de fréquence = nombre d'accidents de travail/effectif total

	Nombre
Accidents de service	55
Accidents de trajet	14
Maladies professionnelles	25
ATI** au cours de l'année	0

\*\*Allocations Temporaires d'Invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année

### ➔ Les principaux cadres d'emplois concernés par les accidents de travail\*\*\*

% d'accidents / total des accidents

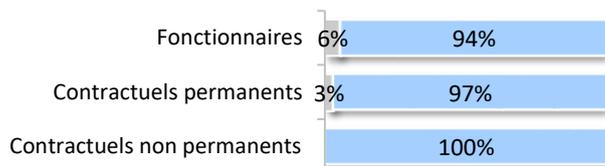
	%
Adjoins techniques	58,0%
Agents spécialisés des écoles maternelles	10,1%
Adjoins administratifs	7,2%

\*\*\*Les accidents de travail comprennent les accidents de service et de trajet

## — Zoom sur les accidents de service et de trajet

### ➔ 5,33 % des agents absents suite à des accidents de service ou de trajet

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



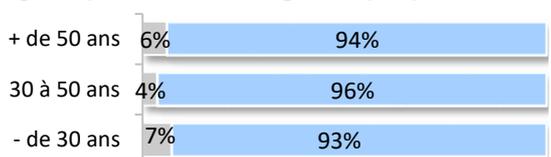
### ➔ 6 % d'hommes absents et 4 % de femmes absentes

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



### ➔ 7 % des agents de - de 30 ans absents au moins une fois suite à des accidents de service ou de trajet

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme\* : **0,96 %**
- ⇒ Taux d'exposition\*\* : **5,33 %**
- ⇒ Taux de fréquence\*\*\* : **4,39 %**
- ⇒ Gravité\*\*\*\* : en moyenne, **79 jours par arrêt**
- ⇒ **51 agents absents suite à des accidents (service ou trajet)**  
50 fonctionnaires, 1 contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **3 337 jours d'absence suite à des accidents**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme*</b>	1,01%	0,17%	0,00%
<b>Taux d'exposition**</b>	5,56%	3,03%	0,00%
<b>Taux de fréquence***</b>	4,56%	3,03%	0,00%
<b>Gravité****</b>	80,9	21,0	-

⇒ Le taux d'absentéisme\* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 1,61 %

⇒ Le taux d'exposition\*\* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 8,5 agents absents pour 100 agents

\* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2022 x 365)

\*\* Nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

\*\*\* Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

\*\*\*\* Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

## — Les accidents de service

- ⇒ 55 accidents de service, dont 9 accidents sans arrêt de travail, soit 16,36 %
- ⇒ 2 885 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 43 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de service, soit 4,49 % des agents employés

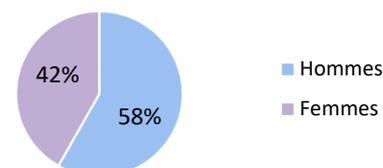
### ➔ La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		6	6	11%
Technique	29	10	39	71%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale		6	6	11%
Police	1		1	2%
Incendie				
Animation	2	1	3	5%

### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme<sup>1</sup> : 0,83 %
- ⇒ Taux d'exposition<sup>2</sup> : 4,49 %
- ⇒ Taux de fréquence<sup>3</sup> : 3,87 %
- ⇒ Indice de fréquence<sup>4</sup> : 59,41
- ⇒ Gravité<sup>5</sup> : 62,72 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité<sup>6</sup> : 1,71 ‰

### ➔ Les hommes sont plus concernés par les accidents de service que les femmes

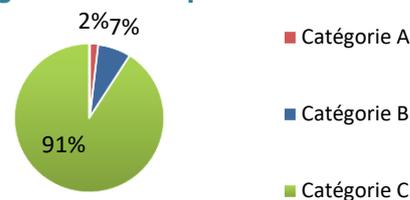


Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (1,304 %) que pour les femmes (0,374 %)

### ➔ Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	62%
Agents spécialisés des écoles maternelles	11%
Agents de maîtrise	7%
Adjoints administratifs	5%
Rédacteurs	4%

### ➔ La catégorie C est la plus concernée



## — Les accidents de trajet

- ⇒ 14 accidents de trajet, dont 5 accidents sans arrêt de travail, soit 35,71 %
- ⇒ 885 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 8 agents ont eu au moins un arrêt suite à un accident de trajet, soit 0,84 % des agents employés

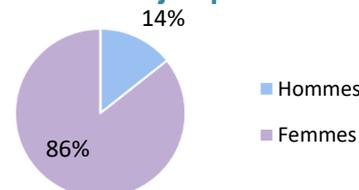
### ➔ La filière technique est la plus concernée

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		5	5	36%
Technique	2	5	7	50%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale		1	1	7%
Police				
Incendie				
Animation		1	1	7%

### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme<sup>1</sup> : 0,25 %
- ⇒ Taux d'exposition<sup>2</sup> : 0,84 %
- ⇒ Taux de fréquence<sup>3</sup> : 0,52 %
- ⇒ Indice de fréquence<sup>4</sup> : 15,12
- ⇒ Gravité<sup>5</sup> : 98,33 jours par arrêt
- ⇒ Taux de gravité<sup>6</sup> : 0,53 ‰

### ➔ Les femmes sont plus concernées par les accidents de trajet que les hommes.

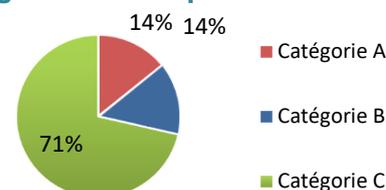


Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les femmes (0,425 %) que pour les hommes (0,071 %).

### ➔ Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	43%
Attachés	14%
Adjoints administratifs	14%
Rédacteurs	7%
Techniciens	7%

### ➔ La catégorie C est la plus concernée



<sup>1</sup> Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021 x 365)

<sup>2</sup> Nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

<sup>3</sup> Nombre d'arrêt \* 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2021

<sup>4</sup> Nombre d'accidents x 10<sup>^3</sup> / Nombre d'heures payées / 1820

<sup>5</sup> Nombre de jours d'arrêt / Nombre d'arrêts

<sup>6</sup> Nombre de jours d'arrêt \* 10<sup>^3</sup> / Nombre total d'heures payées

## — Les maladies professionnelles

- ⇒ 25 maladies professionnelles dont 25 reconnues avant 2022 ayant entraîné des jours d'arrêt dans l'année 2022
- ⇒ 6 437 jours d'arrêt de travail y compris reliquats des années antérieures
- ⇒ 26 agents concernés par au moins une maladie

### ➔ La filière la plus concernée est la filière Technique

Filière	Hommes	Femmes	Total	%
Administrative		2	2	8%
Technique	16	6	22	88%
Culturelle				
Sportive				
Médico-sociale		1	1	4%
Police				
Incendie				
Animation				

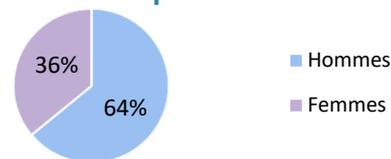
### ➔ Les adjoints techniques sont les plus concernés

Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	68%
Agents de maîtrise	20%
Rédacteurs	4%
Adjoints administratifs	4%
Agents spécialisés des écoles maternelles	4%

### Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme<sup>1</sup> : 1,84 %
- ⇒ Taux d'exposition<sup>2</sup> : 2,72 %
- ⇒ Taux de fréquence<sup>3</sup> : 0,84 %
- ⇒ Gravité<sup>4</sup> : 804,63 jours par arrêt

### ➔ Les hommes sont plus concernés par les maladies professionnelles que les femmes



Le taux d'absentéisme est plus élevé pour les hommes (2,31 %) que pour les femmes (1,4 %).

### ➔ La catégorie C est la plus concernée



1 Nombre de jours d'arrêt x 100 / (Nombre total d'agents 31/12/2021 x 365)

2 Nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents 31/12/2021

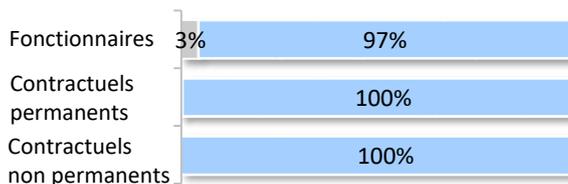
3 Nombre d'arrêt \* 100 / Nombre total d'agents au 31/12/2021

4 Nombre d'accidents x 10<sup>3</sup> / Nombre d'heures payées / 1820

## Zoom sur les maladies professionnelles

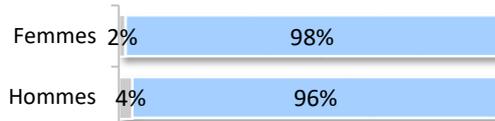
### 2,72 % des agents absents pour maladies professionnelles

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



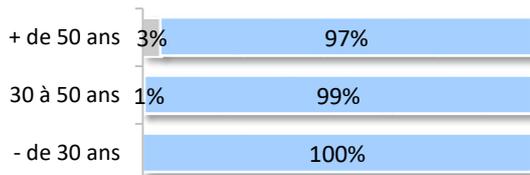
### 4 % d'hommes absents et 2 % de femmes absentes

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



### 5 % des agents de + de 50 ans absents au moins une fois pour maladies professionnelles

■ Agents ayant été absents ■ Agents n'ayant pas été absents



Nota : Les graphiques ci-dessus concernent les agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents

## Zoom sur les congés maternité et paternité (y compris accueil de l'enfant et adoption)

⇒ Taux d'absentéisme emplois permanents\* : **0,42 %**  
 ⇒ Taux d'exposition emplois permanents\*\* : **1,72 %**

#### Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée\*\*\* : en moyenne, **50,93 jours par arrêt**
- ⇒ **16 agents absents pour maternité ou paternité**  
13 fonctionnaires, 2 contractuels permanents et 1 contractuel non permanent
- ⇒ **1 426 jours d'absence pour maternité ou paternité**
- ⇒ **5 hommes absents et 11 femmes absentes**

## Chiffres clés (emplois permanents et non permanents)

- ⇒ Taux d'absentéisme\* : **1,84 %**
- ⇒ Taux d'exposition\*\* : **2,72 %**
- ⇒ Taux de fréquence\*\*\* : **0,84 %**
- ⇒ Gravité\*\*\*\* : en moyenne, **805 jours par arrêt**
- ⇒ **26 agents absents pour maladies professionnelles**  
26 fonctionnaires, aucun contractuel permanent et aucun contractuel non permanent
- ⇒ **6 437 jours d'absence pour maladies professionnelles**

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Contractuels non permanents
<b>Taux d'absentéisme*</b>	1,96%	0,00%	0,00%
<b>Taux d'exposition**</b>	2,89%	0,00%	0,00%
<b>Taux de fréquence***</b>	0,89%	0,00%	0,00%
<b>Gravité****</b>	804,6	-	-

⇒ Le taux d'absentéisme\* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 5,13 %

⇒ Le taux d'exposition\*\* le plus élevé concerne les agents de plus de 60 ans, soit 7 agents absents pour 100 agents

\* Nombre de jours d'absence x 100 / (Nombre d'agents 31/12/2022 x 365)

\*\* Nombre d'agents absents \* 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

\*\*\* Nombre d'arrêts x 100 / Nombre total d'agents 31/12/2022

\*\*\*\* Nombre de jours d'absence / Nombre d'arrêts

## Zoom sur les absences pour "autres raisons" hors motif syndical ou de représentation

⇒ Taux d'absentéisme - emplois permanents\* : **0,27 %**  
 ⇒ Taux d'exposition - emplois permanents\*\* : **20,92 %**

#### Agents permanents ou non :

- ⇒ Indice de durée\*\*\*\* : **4,64 jours par absent**
- ⇒ **197 agents absents pour autres raisons**  
188 fonctionnaires, 7 contractuels permanents et 2 contractuels non permanents
- ⇒ **915 jours d'absence pour autres raisons**
- ⇒ **125 hommes absents et 72 femmes absentes**

## Précisions méthodologiques

### ➔ Les enjeux de l'évaluation de l'absentéisme

Face aux enjeux actuels de santé au travail, de prévention des risques et de maîtrise des ressources ainsi que de la masse salariale, il est nécessaire de s'intéresser à nos pratiques de gestion des ressources humaines. Dans ce contexte, l'absentéisme, en tant que phénomène multifactoriel générant un coût significatif et impactant la qualité, voire la continuité du service public, est une préoccupation majeure pour les employeurs territoriaux. Etant donné la part imprévisible des absences, la mise en oeuvre des actions de maîtrise de l'absentéisme ne peut s'appuyer exclusivement sur des indicateurs quantitatifs.

De plus, l'absentéisme demeure un sujet complexe aux nombreuses définitions dont aucune ne fait consensus. Les modes de calcul sont multiples et les indicateurs peuvent varier. Son évaluation demeure difficile à mettre en place comme les comparaisons entre employeurs qui sont à prendre avec précaution.

Aussi, les Centres de Gestion ont élaboré une méthodologie nationale comprenant des définitions et des indicateurs d'absentéisme communs. Celle-ci s'accompagne d'un outil de mesure et de suivi de l'absentéisme permettant à chaque employeur de disposer d'une analyse sur sa collectivité, sur la base des données du rapport Social Unique. Il est ainsi possible d'établir des comparaisons objectives entre collectivités grâce aux analyses réalisées par les Centres de Gestion

### ➔ Les indicateurs d'absence

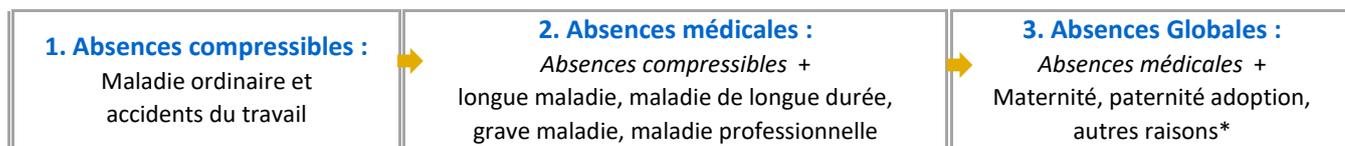
$$\text{Taux d'absentéisme : } \frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{(\text{Nombre d'agents au 31/12/2022} \times 365)} \times 100$$

**Note de lecture :** Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

**Le choix de la règle des 365ème :** Face aux différentes formules de calcul existantes, les Centres de Gestion ont retenu la règle des 365ème. Comme tout mode de calcul, il résulte d'un choix et présente des qualités et des défauts.

La règle des 365ème retient comme numérateur le **nombre total de jours calendaires d'absence**, bien que cela puisse tendre à surévaluer le nombre de jours effectivement non travaillés en intégrant des jours non ouvrés dans le décompte des absences.

### ➔ 3 « groupes d'absences » identifiés



**N.B.** Les journées d'absence sont décomptées en **jours calendaires** pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

*\* Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

## Précisions méthodologiques

### ➔ Les enjeux de l'évaluation des risques professionnels

Réduire les risques professionnels représente un enjeu majeur pour les employeurs publics territoriaux en termes de réduction de l'absentéisme, de reclassement professionnel ou encore de pénibilité.

Afin de mieux prévenir ces risques, connaître précisément les accidents du travail, de service, de trajet et les maladies professionnelles semble nécessaire.

Les données issues du rapport Social Unique permettent d'établir un premier bilan de cette thématique et une présentation synthétique. Des indicateurs tels que la filière, l'âge, la gravité, la fréquence et l'exposition apportent un éclairage indispensable pour mieux agir.

Cette synthèse permet ainsi de mesurer l'évolution des risques professionnels et d'alimenter les politiques en faveur de l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la prévention des risques professionnels.

**N.B. :** En vertu de l'article 49 du décret du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, un rapport sur l'évolution des risques professionnels doit être établi chaque année par l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

**Taux d'exposition :** 
$$\frac{\text{Nombre d'agents absents}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$$

**Note de lecture :** Si le taux d'exposition est de 8 %, cela signifie que 8 agents sur 100 ont été absents au moins une fois dans l'année.

**Taux de fréquence :** 
$$\frac{\text{Nombre d'arrêts}}{\text{Nombre total d'agents au 31/12/2022}} \times 100$$

**Note de lecture :** Si le taux de fréquence est de 8 %, cela signifie qu'en moyenne pour 100 agents, la collectivité a enregistré 8 arrêts sur l'année.

**Indice de fréquence :** 
$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt}}{(\text{Nombre d'heures payées} / 1820)} \times 1000$$

**Note de lecture :** Si l'indice de fréquence est de 80, cela signifie que pour un effectif moyen de 1000 agents, la collectivité a enregistré 80 accidents avec arrêt sur l'année.

**Gravité :** 
$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre d'arrêts}}$$

**Note de lecture :** Si l'indicateur de gravité est de 8, cela signifie que la durée moyenne d'un arrêt est de 8 jours.

**Taux de gravité :** 
$$\frac{\text{Nombre de jours d'arrêt}}{\text{Nombre total d'heures payées}} \times 1000$$

**Note de lecture :** Si le taux de gravité est de 8, cela signifie qu'en moyenne pour 1 000 heures travaillées, la collectivité a enregistré 8 jours d'arrêt sur l'année.

**N.B.** Pour chaque indicateur, il convient dans tous les cas d'être attentif et de préciser la nature des absences comptées, la période de décompte et le statut et le profil des agents (âge, métiers...) pris en compte dans l'analyse.

**N.B.** Pour la partie sur les maladies professionnelles sont inclus dans le calcul du nombre de maladies et du nombre de jours d'arrêt, ceux dus à des MP reconnues dans l'année ainsi que ceux dus à des MP reconnues dans les années antérieures (reliquats)

## Précisions méthodologiques

### ➔ 1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2022

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2022

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2022

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2022

+ Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2022

### ➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

*Les précisions méthodologiques ont été réalisées par le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion afin de fournir une grille de lecture commune et améliorer la compréhension ainsi que la comparaison des indicateurs d'absentéisme.*



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

CHIFFRES 2022

Conseil municipal du 14 décembre 2023



# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

### **Partie 1 : Les politiques publiques**

- Etat des lieux
- Bilan des actions menées et orientations pluriannuelles

### **Partie 2 : Les Ressources Humaines**

- Etat des lieux
- Bilan des actions menées et orientations pluriannuelles

## INTRODUCTION

---

L'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) dispose « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.* »

La Ville de Niort et son CCAS s'inscrivent dans une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette orientation forte est en cohérence avec le programme Niort Durable 2030 et les 17 objectifs de développement durable de l'ONU, dont le cinquième porte spécifiquement sur cette question.

Pour la municipalité, l'égalité est un thème transversal à la fois dans le portage des politiques publiques mais également dans l'organisation des services et dans la gestion des ressources humaines. Confrontée comme toutes les institutions publiques et privées aux défis de l'égalité, la Ville de Niort s'inscrit dans une dynamique de travail déterminée, reposant sur l'élaboration d'un diagnostic de situation factuel et sur la mise en place d'actions résolument en faveur de l'égalité des sexes.

Il est à noter que le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS) n'est pas soumis à la présentation d'un rapport, le présent document intègre des données concernant la situation des ressources humaines du CCAS.

Ce rapport prend en compte les données chiffrées de l'année au 31 décembre 2022.

## Partie 1 : Les politiques publiques

### 1. Etat des lieux

#### ▪ Données concernant l'ensemble du territoire :

Selon les données les plus récentes de l'INSEE soit l'année 2020, la Ville de Niort compte une population de 31 403 femmes pour 27 563 hommes.

#### Nombre d'habitants



Niort 2020

Source INSEE RP 2020 Exploitation principale



53% de la population est féminine

#### Nombre d'actifs de 15 à 64 ans



#### Nombres d'actifs ayant un emploi

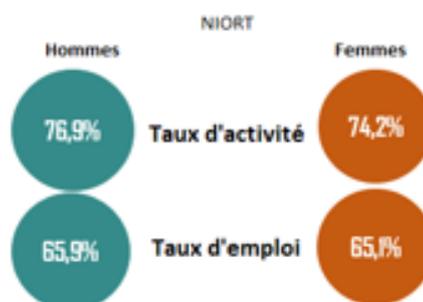


Niort 2020

Source INSEE RP 2020 Exploitation principale

Le taux d'activité comprend les personnes en emploi et les personnes à la recherche d'un emploi.

Le taux d'emploi concerne les personnes ayant un emploi.



Source INSEE RP 2020 Exploitation principale

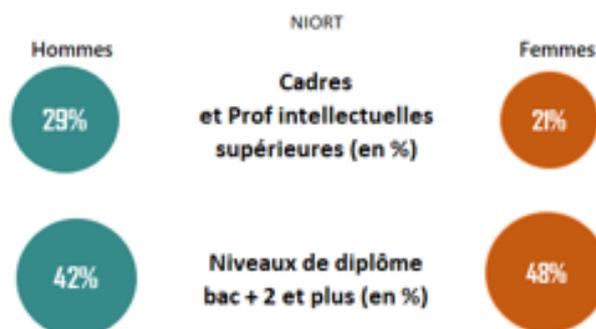
Le taux d'activité féminin est légèrement inférieur au taux masculin. Le taux d'emploi est quasi identique.

#### Nombre de Cadres et Professions intellectuelles supérieures parmi les actifs ayant un emploi



Niort 2020

Source INSEE RP 2020 Exploitation principale



Source INSEE RP 2020 Exploitation principale

Les femmes accèdent moins souvent aux emplois de Cadres, Professions intellectuelles supérieures.

Pourtant, les femmes (de 15 à 55 ans) possèdent un niveau de diplôme supérieur aux hommes. 48% des femmes ont un niveau Bac+2 ou plus contre 42% des hommes.

## Les salaires en 2021

Salaire net horaire moyen à Niort

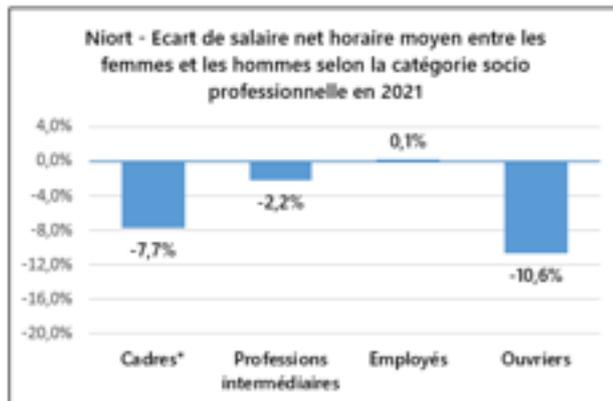
16,90 € ♂      16,00 € ♀

Niort

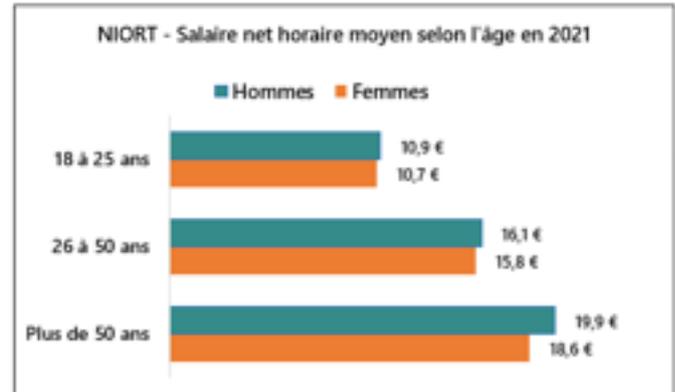
Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture  
Source Insee, Bases Tous salariés au lieu de résidence 2023

En France métropolitaine

17.4€ ♂      14.9€ ♀



\*Cadres, professions intellectuelles supérieures  
Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture  
Source Insee, Bases Tous salariés au lieu de résidence 2023



Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture  
Source Insee, Bases Tous salariés au lieu de résidence 2023

*Les salaires des femmes cadres et des femmes ouvrières se situent en dessous de ceux des hommes.*

*L'égalité des salaires est presque atteinte sur les catégories « Employés ».*

*Par rapport à l'année précédente, l'écart de salaire s'est réduit sur les professions « Cadres », au profit des femmes.*

*Les écarts de salaire sont encore plus marqués chez les plus de 50 ans, en défaveur des femmes. Cependant, l'écart a diminué significativement par rapport à l'année précédente : -3.20€ d'écart en 2020 contre -1.30€ en 2021*

*Les écarts de salaire entre hommes et femmes tendent à se réduire sur toutes les catégories d'âge.*

Les écarts de salaire F/H des niortais sont moins marqués par rapport à la moyenne nationale, notamment chez les cadres.

## Écart de salaire F/H en France métropolitaine en 2021

Cadres, prof intellectuelles sup	-16.1%
Professions intermédiaires	-1.5%
Employés	-4.1%
Ouvriers	-13.0%

Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture. Source INSEE

- **Données concernant les quartiers politiques de la Ville**

(Sources : données de l'observatoire national de la politique de la ville, fiche repère COMPAS 2022)

Les trois quartiers prioritaires (QPV) de la Ville de Niort comptent 6 110 habitants, soit 10% de la population niortaise et 5% de la population de la CAN. Les profils des personnes qui résident dans ces quartiers sont différents :

- Le Clou Bouchet représente 45,3% de la population résidant en QPV à Niort. Il se compose de 45,3% d'hommes et 54,7% de femmes, avec un taux d'emploi des femmes de 35,2% qui est inférieur de 1,3 point à celui des hommes
- La Tour Chabot-Gavacherie représente 24,2% de la population résidant en QPV à Niort. Il se compose de 45,1% d'hommes et 54,9% de femmes, avec un taux d'emploi des femmes de 33,9% qui est inférieur de 7,5 points à celui des hommes
- Le Pontreau Colline Saint André représente 30,5% de la population résidant en QPV à Niort ; Il se compose de 51,2% d'hommes et de 48,8% de femmes, avec un taux d'emploi des femmes de 45,7% qui est inférieur de 2,2 points à celui des hommes.

Le faible taux d'emploi des femmes dans les trois QPV de Niort constitue un facteur de vulnérabilité, engendrant des inégalités en termes de revenus et de qualité de vie, qui peuvent encore davantage s'accroître en se cumulant à d'autres freins (mobilité, modes de garde, santé, ...). Il est également constaté à l'échelle nationale des conditions d'emploi des femmes moins favorables que celles des hommes (davantage de recours au temps partiel, précarité de l'emploi accrue) contribuant aux écarts de rémunération.

Selon les données de l'INSEE 2018, les ménages dans les trois quartiers prioritaires sont principalement constitués d'une seule personne (58 %), ce qui constitue une particularité des QPV niortais par rapport aux QPV à l'échelle nationale (39% de personnes seules). Ce contexte pose un enjeu fort autour de la thématique de l'isolement, sachant qu'une autre des tendances démographiques dans les quartiers prioritaires niortais est le vieillissement des habitants. Par ailleurs, parmi les ménages avec enfants, 66% sont des familles monoparentales (contre 44% à l'échelle des QPV en France, et 32% à l'échelle de l'agglomération niortaise). Or selon les données du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes (2021), 82% des parents isolés sont des femmes. Les situations de monoparentalité renvoient dans les quartiers prioritaires à une plus grande précarité sociale et financière avec des problématiques liées aux difficultés d'accès à l'emploi ou la formation pour les mères ayant des enfants à charge, aux modes de garde, et souvent, quand un parcours d'insertion professionnelle a pu être engagé, à la pratique d'horaires décalés qui complique la prise en charge des enfants dans de bonnes conditions.

## **2 Bilan des actions menées et perspectives pluriannuelles**

---

- **Axe I**

- Intégrer l'objectif d'égalité Femmes-Hommes dans l'ensemble des politiques publiques**

**Action I.1.** : Procéder à une analyse des besoins et usages des services publics exprimés par les Niortaises et les Niortais

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

⇒ *Place des femmes et des jeunes filles dans les quartiers prioritaires :*

Depuis fin 2021, **la mission prévention spécialisée** s'attache à déployer des actions dans les quartiers prioritaires en ayant une attention particulière sur la place des filles, les relations filles-garçons. Avec **le planning familial**, elle anime des temps d'échanges sur les relations affectives et sexuelles, ... Les interventions ont révélé la méconnaissance des jeunes et des jeunes filles sur la contraception, les préjugés erronés sur la sexualité, la nécessité dans ce contexte de démarches d'aller vers, nécessitant, compte tenu des thématiques abordées, une réelle relation de confiance en amont, et le relai de tiers (notamment prévention spécialisée).

**Le CIDFF (Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles)** basé sur le quartier du Clou Bouchet accompagne les femmes pour faire valoir leurs droits, propose une écoute psychologique et un soutien dans les démarches d'insertion professionnelle. Des créneaux sont réservés pour les habitants des QPV.

Enfin, dans le cadre d'une **démarche partenariale pour promouvoir les pratiques sportives dans les QPV**, un diagnostic a été posé par l'analyse des licenciés sportifs de plusieurs clubs niortais révélant une pratique sportive inférieure pour les femmes et jeunes filles des QPV niortais par rapport aux hommes, et une pratique globalement inférieure entre les habitants des QPV et le reste de la population niortaise. Un plan d'actions a été mis en place avec une orientation spécifique sur la pratique sportive des femmes.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

⇒ *Politique culturelle :*

En matière de culture, Niort a adhéré à un programme ponctuel « Territoires en commun » porté par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) qui vise à associer les citoyens dans l'élaboration des politiques publiques. Un état des lieux a pu être produit, il a permis d'orienter le projet culturel territorial adapté à leurs attentes.

Il s'avère que le public féminin se mobilise largement sur les projets littéraires, alors que les projets musicaux déplacent plus facilement les publics masculins.

Pourtant, la direction s'attache à respecter une parité dans l'ensemble de la programmation, autant que faire ce peut puisque la disponibilité des artistes peut venir contredire les projets initiaux.

Il est à noter que toutes les compagnies professionnelles ou les associations, pour percevoir des subventions, sont contraintes à respecter des obligations de parités (Municipale, régionales, nationales...)

**En 2022, après avoir suivi un cahier des charges de l'état, imposant une parité dans les recrutements des équipements labélisés, une directrice est à la tête du CAMJI.**

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action I.2. : Contrer les stéréotypes dans la communication publique

La collectivité s'engage à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes à travers sa communication orale ou écrite.

**En 2022, la collectivité a poursuivi la réalisation de cet engagement à travers la présence régulière alternée d’hommes et de femmes pour illustrer la mise en œuvre de ses politiques publiques et en tendant à l’absence de figurations stéréotypées.**

**A poursuivre**

Débuté

A réaliser

**Action I.3. : Intégrer l’égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique**

La législation indique que les employeurs du secteur privé doivent respecter certaines obligations concernant l’égalité entre les femmes et les hommes au sein de l’entreprise. Ces obligations sont notamment détaillées aux articles L.1134-1 et L.2323-47 et L.6112-1 et s. du Code du travail. A l’heure actuelle, la collectivité n’intègre pas de clause de sensibilisation au respect de la législation en matière d’égalité entre les femmes et les hommes dans ses contrats de commande publique. La collectivité s’engage à intégrer cette clause dans ses contrats de commande publique à chaque fois que cela est pertinent et réglementairement possible.

**En 2022, pour tous les marchés supérieurs à 25 000 euros, la collectivité communiquait dans le dossier de consultation les obligations de respect de l’égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et vérifiait qu’une attestation sur l’honneur de respect de ces obligations était fournie à l’appui des candidatures.**

**Sachant qu’à l’horizon 2025, 100% des marchés de la Ville de Niort et de la CAN doivent intégrer des clauses environnementales, les deux établissements se sont dotés d’un Schéma de Promotion des Achats socialement et Economiquement responsables commun qui aborde les questions d’égalité Femmes/Hommes.**

**Parallèlement un guichet unique pour les closes d’insertion existe entre la CAN et la Ville de Niort, une attention particulière est posée pour faire évoluer la part des femmes dans ces missions**

Sexe des participants	Nb participants	Nb heures réalisées
Féminin	37	4 017
Masculin	149	39 383
<b>Total</b>	<b>186</b>	<b>43 400</b>

Sur les 186 bénéficiaires, 37 sont des femmes soit 20% des effectifs mais elles ne réalisent que 9 % des heures. Le nombre moyen d’heures d’insertion réalisées par les femmes est de 109 contre 264 pour les hommes. Les principaux secteurs des marchés concernés par les Clauses Sociales restent le bâtiment et les travaux publics, secteurs « traditionnellement » occupés par des hommes. La diversification des marchés intégrant des clauses sociales sur des secteurs comme le nettoyage des locaux, où les femmes sont encore majoritaires, ne permet pas de rétablir l’équilibre. En effet, il s’agit de marchés générant des interventions courtes et découpées (1 à 3 h par semaine en moyenne), propices à des temps partiels subis.

**A poursuivre**

Débuté

A réaliser

▪ **Axe II**

## Encourager la mixité dans les pratiques sportives et culturelles

### Action II.1 : Encourager le décloisonnement de certaines pratiques stéréotypées

#### A l'école :

Dans le cadre d'un plan pluriannuel de modernisation et de réhabilitation des écoles, les aménagements des cours de Paul Bert, des Brizeaux et Jean Macé, ont par leur végétalisation, permis de réduire les ilots de chaleur mais aussi de créer des espaces « Zen » permettent aux enfants d'échanger autour d'un espace calme, plus ouvert à la mixité que la cour ouverte. Ils sont composés de mobiliers extérieurs et d'aménagement paysagers simples, ou bien d'espaces intérieurs rendus cosy par quelques fauteuils et tables basses. Ce type d'espace existe dans plusieurs accueils périscolaires et récemment à l'école La Mirandelle et Michelet.

Ces nouveaux aménagements ont également pour but de permettre l'appropriation par tous les élèves des cours et des accueils périscolaires trop souvent monopolisée par des activités stéréotypées (ex football).



Nouvelle cour végétalisée de l'école des Brizeaux.

La cour de l'école des Brizeaux a été restructurée avec un espace sportif qui a été déplacé et limité pour laisser la place à une multitude de « lieux » qui favorisent la mixité, dans l'occupation de cet espace de récréation.

#### Ecole La Mirandelle

En matière d'animation, une vigilance reste portée lors d'organisation de challenge et de défis entre groupes à la mise en place d'équipes mixtes.



#### Au sein de la politique jeunesse :

Une attention particulière est portée à la représentativité des filles dans l'ensemble des actions jeunesse qui se déroulent sur le territoire de la Ville de Niort, qu'elles soient portées par la Mairie ou par d'autres opérateurs.

La Ville de Niort finance ainsi des projets à destination de la jeunesse via son enveloppe « Appel à projets jeunesse ». La mixité de genre fait partie des critères d'attribution de la subvention.

⇒ La mise en œuvre de chantiers jeunesse :

**En 2022**, plusieurs chantiers jeunesse ont été proposés sur le territoire de la Ville de Niort :

Un chantier jeunesse porté par la Ville de Niort à la Ferme de Chey qui a vu la participation de 17 jeunes entre 14 et 17 ans dont 7 filles soit 41% des participants. En 2021, seulement 3 filles avaient participé.

Un chantier jeunesse porté par les centres socioculturels De Part et d'Autre et du Parc qui proposait 2 missions : des interventions dans les jardins de l'association Vent d'ouest et une action de solidarité au Secours populaire. 24 jeunes ont participé dont 11 filles soit 46% des effectifs.

⇒ Les jobs d'été :

La Ville de Niort recrute entre 35 et 40 jeunes de 16 à 17 ans sur la période estivale pour exercer une mission d'une semaine dans un des services de la ville volontaire.

En 2022, 40 jeunes ont été recrutés dont 23 filles et 17 garçons. L'attribution des missions se fait en respect des attentes des jeunes et en dehors de tout contexte sexué. A titre d'exemple, les filles ont été représentées à 50% sur des missions techniques et les garçons à 50% sur les missions administratives.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

**Action II.2.** : Inciter à la formation des éducateurs sportifs aux pratiques sportives mixtes

La collectivité s'engage à inciter, par les moyens dont elle dispose, à la formation des éducateurs sportifs aux pratiques sportives mixtes. Elle s'engage également à produire et à présenter un bilan chiffré de cette action.

**Initiée depuis 2020, la Ville poursuit cet objectif de mixité dans ses animations sportives.**

⇒ En forme à la Brèche :



En 2022, la ville de Niort reconduit son rendez-vous dominical sport santé à la Brèche. Après une expérimentation lancée 2021, le dispositif d'animation « Niort en forme à la Brèche » se poursuit tous les dimanches matin de 10h à 12h à partir du 16 janvier 2022. Les sessions, sont encadrées par des éducateurs sportifs diplômés et proposées gratuitement (par groupe de 20 personnes maximum), pour les plus de 15 ans. Ces activités, de type fitness et cardio, se font sans matériel mais avec du mobilier urbain.

Cette animation en vue de promouvoir l'activité physique pour le plus grand nombre, concerne dans les faits une majorité de femmes. Sur les 33 dimanches matins ; les 96% des participants sont niortais et 93% sont des femmes, en moyenne entre 40 et 60 ans.

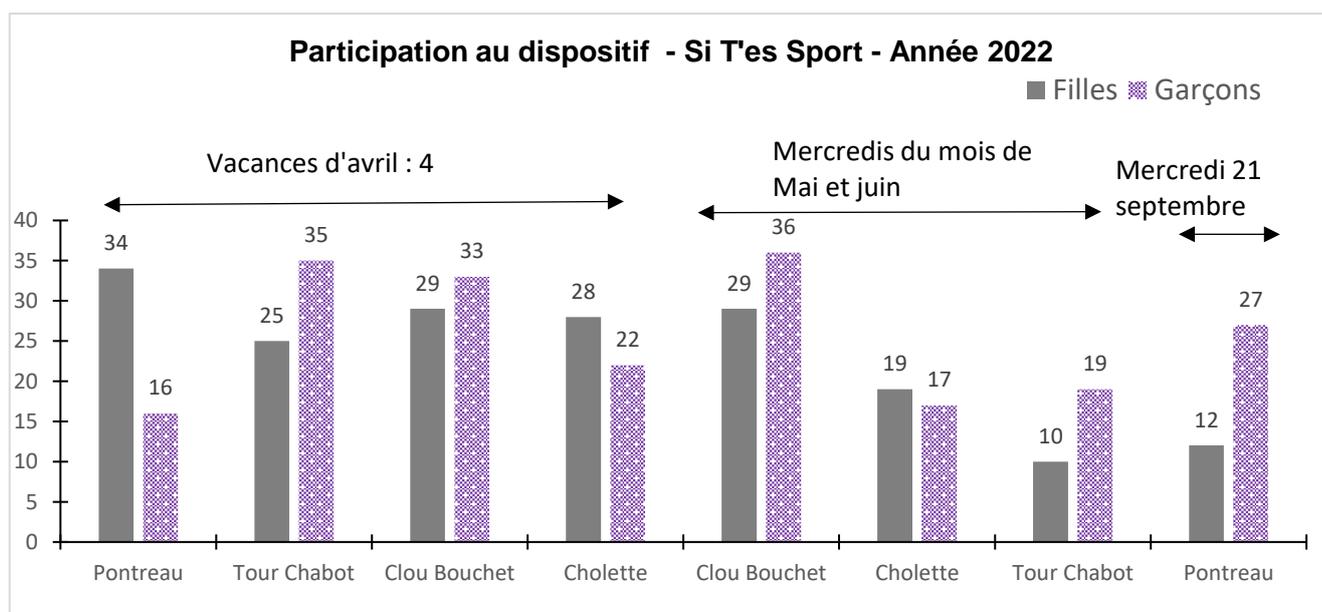
⇒ Si t'es sport :



Le service des sports de la Ville de Niort a reconduit en 2022, en partenariat avec les clubs sportifs et les centres socioculturels, le dispositif "Si t'es sport" qui propose des animations gratuites pour les 7-14 ans, dans les quartiers.

Ces animations se déroulent du mois d'avril au mois de juin, à la Tour Chabot, à Cholette, au Clou-Bouchet et au Pontreau. L'occasion de venir découvrir le rugby, le handball, le BMX, le pana foot et bien d'autres activités. Les animations sont gratuites.

Ces animations sportives des mercredis après-midi concernent désormais 186 filles sur 391 participants cumulés soit 48% de filles (contre 30% en 2020). Le staff a cherché à attirer davantage les jeunes filles et leur laisser la possibilité d'accéder aux pratiques.



⇒ L'ANIOS :

Les Activités Niortaises d'Initiation et d'Orientation Sportives offrent la possibilité aux enfants et aux jeunes de découvrir une ou deux activités sportives dans l'année, à tarifs attractifs grâce à l'implication d'une quarantaine associations (cours de karaté, de tennis, de boxe française, d'aïkido, de handball ou encore de squash...)

Il comprend de nombreux créneaux mixtes.



des

À Niort, les jeunes ont le choix entre de nombreuses activités sportives en cette rentrée 2022. (iStock)

## Zoom sur un sport au féminin :



Associé au Taekwondo, le Hapkido est un art martial coréen enseigné à Niort.

Cet art martial met en œuvre un large panel de techniques dynamiques comme le contrôle des articulations par des clés très précises, les chutes, la respiration, l'immobilisation, etc. qui l'inscrivent dans l'optique du self défense. Il suppose une grande connaissance métabolique du corps humain et fonde ses principes sur le respect, la fraternité, la loyauté, l'humilité, l'honnêteté, la justice et la persévérance.

Fondé à Niort, en 1993, le Sojjok Kwan comptait en 2022, 115 adhérents (204 avant la pandémie). Il regroupe les activités de Taekwondo et de Hapkido et a cette particularité de compter ou d'avoir compté en son sein de grands talents nationaux et internationaux à l'image de Myriam Baverel, vice-championne olympique et du monde, quatre fois championne de France (entre autres). La présidente du Sojjok Kwan, Christine Jaulmes, est elle-même 2 fois championne de France, plus de 20 compétiteurs ont représenté le club au plus haut niveau et quatre élèves vont prochainement accéder au 6e dan ce qui implique entre 20 et 30 ans de pratique. Autre particularité et pas des moindres : la parité, puisque 50 % des adhérents et pratiquants sont des femmes.

### ⇒ Le sport « séniors actifs » :

Mis en place, Pour la 7e année consécutive, dans le cadre de sa politique sport santé pour tous en partenariat avec le Centre local d'information et de coordination de gérontologie (CLIC) ; La Ville de Niort permet aux séniors de s'initier à une pratique sportive en club.

Ce dispositif offre la possibilité à nos aînés de découvrir une activité physique adaptée à leur âge et à leurs capacités. Des activités encadrées par des clubs ou associations, au nombre de 6, qui se sont portées volontaires et par des éducateurs diplômés. Golf, handball/yoga, escrime, gymnastique rythmique, douce ou japonaise sont au programme. L'objectif étant de sensibiliser nos aînés aux bienfaits de la pratique d'une activité physique et de permettre aux plus isolés d'entre eux de tisser des liens sociaux.

Les femmes occupent toujours une part majoritaire dans cette activité reconduite en 2022. Sur 15 inscrits 12 étaient des femmes soit 80%



A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.3. : Soutenir les associations œuvrant activement en faveur des pratiques sportives et culturelles mixtes

⇒ *L'attribution de subventions :*

Les critères d'attribution des subventions prennent en compte entre autres, la mise en place d'actions en faveur de la mixité femmes/hommes. Ainsi, le critère développement de la mixité pour les subventions de fonctionnement aux associations sportives de compétition. Il comprend le ratio nombres de licenciés hommes/femmes ainsi que la mixité dans le bureau et le Conseil d'administration.

La collectivité soutient ses partenaires dans leurs actions en matière d'égalité femmes/hommes, notamment dans les Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens. A chaque fois il est demandé de favoriser l'accès et l'épanouissement des jeunes filles et le développement de la parité femmes/hommes.

⇒ *Le soutien à d'actions spécifiques :*



A titre d'exemple, en 2022, la Ville de Niort poursuit son soutien au 14<sup>e</sup> « **Festival en vie urbaine** » des 11 au 13 août 2022. Cet événement hip-hop majeur et emblématique de Niort fait une place d'honneur aux cultures urbaines et alternatives y sont toujours autour de concerts, stands, initiations et ateliers. La participation féminine est encouragée grâce à des actions

particulières : concert de KT Gorique : rappeuse originaire de Côte d'Ivoire, initiation aux disciplines aériennes des arts du cirque, par Ruth Geljon de la Cie Cirque en Scène.

⇒ *La parité dans la programmation culturelle :*

D'une manière générale, la ville de Niort s'attache à rechercher une parité dans les programmations artistiques : festival littéraire (regard noir) et exposition d'artistes au Pilori notamment

**A poursuivre**

Débuté

A réaliser

▪ **Axe III**  
**Promouvoir une meilleure représentation des femmes dans la vie locale**

Action III.1. : Collaborer avec les partenaires publics et privés afin de promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes

Les citoyens niortais sont régulièrement informés par la collectivité de leur possibilité de participer aux conseils citoyens, tout comme aux conseils de quartiers. Les femmes sont particulièrement sollicitées afin de renforcer leur place dans la vie publique. La collectivité s'engage à développer les actions en ce sens et à accroître le nombre de ses initiatives visant à renforcer une plus grande égalité des femmes et des hommes.

En 2022, le service Proximité et relation aux citoyens, en lien avec le service Médiation sociale du CCAS et les acteurs locaux de l'animation socioculturelle (centres socioculturels) sur les quartiers de la ville ont poursuivi les actions pour favoriser l'implication des femmes dans les instances de participation (au sein des 9 conseils de quartiers) renouvelées à l'automne 2020. L'aménagement du city stade pour une plus grande accessibilité aux jeunes filles et aux femmes qui le souhaitent en est un exemple.

Les actions menées vont tendre à obtenir la parité dans ces instances en 2023.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.2. : Favoriser la participation des femmes à la vie locale

La collectivité s'engage à multiplier les actions visant à renforcer la participation de toutes et tous à la vie locale. On constate aujourd'hui une féminisation de plus en plus forte dans les instances de participation : conseils de quartier, conseils citoyens, ateliers de concertation...

Les réunions organisées en visioconférence avaient permis d'accueillir un nombre de femmes plus important que lors des réunions en présentiel, depuis, elles sont restées



A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.3. : Diffuser la culture de l'égalité

La collectivité s'engage à diffuser cette culture de l'égalité des droits à travers ses différentes coopérations. La collectivité se fera systématiquement le relais des manifestations spécifiques dans le cadre notamment de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars ou toute autre action de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes.

- Exemple, un projet commun entre la Ville et la CAN est en cours, afin de profiter de la journée des droits de la femme 2023 pour mettre en valeur le parcours professionnel de 8 femmes.
- La Ville a subventionné le « **festival Impulsions Femmes : Grandir et se construire en Patriarcat ?** » qui s'est tenu du 2 au 4 septembre 2022 :

**FESTIVAL IMPULSIONS**  
**DU 2 AU 4 SEPTEMBRE 2022**  
**NIORT – PATRONAGE LAÏQUE**

**Grandir et se construire en Patriarcat ?**

Marraine du festival :  
**Marie-Claire Kakpotia Moraldo**  
 Association Les Orchidées Rouges

**EXPOSITION**  
**LECTURES**  
**TABLE RONDE**  
**CINÉ-DEBAT**  
**THÉÂTRE**  
**CONFÉRENCE GESTICULÉE**  
**ATELIER AUTO-DÉFENSE**  
**VILLAGE ASSOCIATIF**

Réservations et renseignements : 06 70 04 99 82  
 impulsionsfemmes@orange.fr  
 www.impulsionsfemmes.fr











**Vendredi 2 septembre 2022**

18h30 – 20h Lancement du festival  
 – Esplanade –  
 Présentation de l'Association **LES ORCHIDÉES ROUGES**  
 Lectures de témoignages de femmes  
 – Grande salle accès libre –

15h – 17h Table ronde  
 – Grande salle accès libre –  
 Lancement de la thématique  
 « Et si le patriarcat n'existait pas... »

Vernissage de l'exposition photographique  
 – Petite salle accès libre –  
 « Les femmes dans la ville, se construire et vivre en patriarcat » de **Lucie BELARBI**  
 photographe plasticienne

20h30 – 21h30 Lecture théâtralisée  
 – Grande salle accès libre –  
 par **Stéphane KERUEL**  
 C\* Le Chant de la Carpe  
 d'après le livre de Juliet DROUAR « Sortir de l'hétérosexualité » Édition BINGE AUDIO 2021  
 débat-réunion avec l'artiste et l'auteur (sous réserve)  
 « Pour une société qui repense le manière de faire communauté, d'habiter, d'aimer, de baisser, sans sexisme. »

17h30-19h30 Film documentaire  
 – Grande salle accès libre –  
 « Les mâles du siècle » de **Laurent METTERIE** et **Camille FROIDEVAUX-METTERIE** « Les combats féministes ont-ils changé les hommes ? »  
 Échange avec le public animation Impulsions Femmes

20h30-22h30 Spectacle Théâtre  
 – Grande salle Entrée 15 € –  
 « La maison aux paupières closes » de la C\* du **MAUVAIS GENRE**,  
 texte : **Laure BONNET**  
 mise en scène : **F ANTELME**  
 Avec **Mary LEAUMENT**, **Françoise LEMEUR**, **Frédérique ANTELME**  
 « À travers plusieurs générations de femmes, nous questionnons ce qui nous construit en tant que femme, avec les secrets, les non-dits : ce qui reste impénétrable et mystérieux. Ce dont on hérite, malgré nous, ce qui est enfoui au plus profond de nous-mêmes. »

**Samedi 3 septembre 2022**

11h – 12h30 – Marché de Niort Place des Halles –  
 Mur de paroles « Et si le patriarcat n'existait pas... »  
**Stand Impulsions Femmes**  
 « Notre corps, notre droit »

9h30 – 13h Atelier auto-défense féministe  
 – Petite salle –  
 Initiation animée par **Marie MAZAUDOU**  
 Sur inscription au 06 95 46 69 67  
 places limitées-prix libre  
 « Se protéger, se défendre, s'affirmer, oser »

12h30-22h Exposition photographique  
 En partenariat avec la Villa Pérochon  
 – Petite salle accès libre –  
 Rencontre avec l'artiste **Lucie BELARBI**

14h-18h Village des associations du territoire  
 – Esplanade –  
 Mobilisation autour du droit à l'avortement

**Dimanche 4 septembre 2022**

11h-12h30 Conférence gesticulée  
 – Grande salle accès libre –  
 « La mère Catch Catch au pays du patriarcat »  
 (tout public à partir de 10 ans)  
 Avec son orgue de barbarie, **Coralie PRADET**  
 aborde la misogynie et le sexisme dans le monde du spectacle.  
 Échange avec le public en présence de la CGT spectacle







- ➔ La campagne Octobre Rose, visant à sensibiliser les femmes au dépistage du cancer du sein, a été soutenue par la Ville.
- ➔ La Ville a organisé le 12 mars 2022 « **les Niortaises sur la Brèche** », une marche pour célébrer la cause des femmes, de toutes les femmes dans leurs diversités. Munies de parapluies multicolores pour marquer à la fois cette union et leurs différences, les femmes ont déambulé et ont rejoint le parvis des Halles en réalisant un flash mob.



Le flash mob, point d'orgue de l'après-midi, est orchestré par la chorégraphe Diane Touzin, de la Cie Crésalys avec la participation de la fanfare Le SNOB et d'une vingtaine de femmes qui ont répondu à l'appel de Diane Touzin en décembre dernier pour les répétitions. Danseuse, chorégraphe et diplômée d'État, elle débute la danse classique à l'âge de 4 ans puis la danse moderne et contemporaine qu'elle exerce pendant de nombreuses années. Après avoir travaillé dans différentes compagnies, elle crée la sienne, la Cie Cresalys.

Basé à Niort, le SNOB est une compagnie professionnelle des arts de la rue qui a donné plus de 1 500 représentations de ses spectacles en France et dans 25 pays. La fanfare s'adapte au lieu et à l'événement, en interaction avec le public, elle saisit les opportunités de la rue pour créer des saynètes comiques aux musiques éclectiques. Tout devient prétexte à jeu : aubades aux balcons des belles, comptines pour les nourrissons, poses invraisemblables pour les photographes et la télévision, etc.

L'événement a rassemblé de nombreuses femmes qui ont ensuite déambulé jusqu'au Pavillon Grappelli pour le vernissage de l'exposition "Les Héroïnes" de la photographe Clélia Alric et de la scénographe Anne-Cécile Ribeiro.

- La Ville de Niort subventionne la **Compagnie du mauvais genre** : jeune compagnie théâtrale niortaise qui interroge les problématiques liées aux genres.  
« La maison aux paupières closes » dans le cadre du festival Impulsions à Niort en septembre 2022



- La ville poursuit sa mise en avant des femmes célèbres en dénommant des voies et espaces publics avec des noms de femmes. En 2022, 5 voies ont été dénommées dont 4 avec des noms de femmes : Rue Elisabeth de MIRIBEL, Jane DEBENEST, Germaine BERNIT, Ida GRINSPAN.
- À Niort, les élèves font leur cinéma sur le thème des "Héroïnes" dans le cadre d'un projet culturel porté par la Ville en lien avec l'Éducation nationale

Trois écoles élémentaires niortaises, Jules-Ferry, Ferdinand-Buisson et Saint-Hilaire, sont inscrites dans le dispositif national « École et cinéma », qui permet aux élèves une découverte et une pratique actives de l'art cinématographique. Au total, 98 élèves sont sensibilisés au cinéma dans le cadre de ce projet fédérateur de la Ville de Niort, qui attribue chaque année un budget spécifique à un projet d'éducation artistique et culturelle, construit et accompagné par la Direction des services départementaux de l'Éducation nationale dans les Deux-Sèvres (DSDEN79).



Intervention du comédien et réalisateur niortais Pierre Renverseau à l'école Jules-Ferry à Niort, dans le cadre du dispositif national École et cinéma © Darri 29/03/2022

En 2022, deux classes ont réalisé un court-métrage au château de Chantemerle sur la thématique des héroïnes au cinéma. Les élèves se sont essayés à la réalisation et au jeu d'acteur, encadrés par le réalisateur et comédien niortais Pierre Renverseau et le réalisateur et formateur vidéo agréé par l'Éducation nationale Sébastien Cassen.

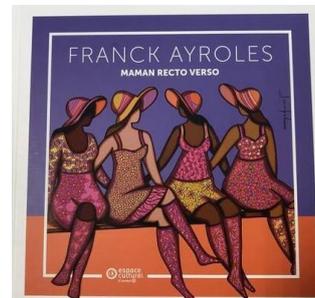
La thématique des héroïnes a été choisie pour interroger les modes de représentation des femmes au cinéma.

Deux autres classes ont joué le rôle de programmeurs sur cette même thématique. Ayant pour rôle de visionner et sélectionner quatre courts-métrages (parmi 13 présélectionnés par l'Agence du court-

métrage), choisir leur ordre de passage, puis réaliser une bande-annonce pour chacun d'entre eux. Le réalisateur de Pigouille Prod, Hugues Guéguen, les a formés à la programmation, à la réalisation et au montage.

- ➔ Mettre en valeur des projets comme celui-ci : né, édité et imprimé à Niort : l'artiste niortais Franck Ayroles a publié son livre au profit de la Fondation des femmes « Maman recto verso ».

L'aventure de cet ouvrage « Maman recto verso » a commencé avec le concours d'écriture lancé du 8 mars au 8 mai 2021 : « Être maman, qu'évoque ce sujet pour vous ? » « *Nous avons reçu 508 textes, du monde entier, tous en français*, relate l'artiste niortais Franck Ayroles, connu notamment pour ses Dames de la Brèche. *Du Sénégal, des États-Unis, d'Algérie, d'Allemagne, de l'île Maurice...* »



Fin 2022, plusieurs projets sont en cours de réflexions pour aborder le thème de la femme, que ce soit pour une mise en valeur (parcours de femmes leurs métiers leurs missions, pour attirer l'attention sur des difficultés spécifiques (journée contre l'endométriose)

A poursuivre

Débuté

A réaliser

- **Axe IV**  
**Endiguer les violences**

Action IV.1. : Aider les structures d'assistance et de secours aux victimes

La collectivité s'engage à renforcer son partenariat par des interlocuteurs dédiés à cette question en poursuivant son investissement dans la coordination entre le CCAS, la Police municipale et d'autres partenaires du territoire (Police nationale, Info droits égalité femmes famille, France victimes) permettant de porter assistance aux femmes victimes de violences. Par ailleurs, le CCAS de Niort dispose de logements d'accueil temporaires pour lesquels la priorité est donnée aux femmes victimes de violences conjugales. Des associations partenaires du CCAS disposent également de places d'hôtel ou de logements dédiés en résidence sécurisée.

La convention triennale de partenariat « intervenant social en commissariat » a été signée entre l'Etat, la Ville de Niort et l'Association *France Victimes 79*, depuis le 30 septembre 2021.

**Pour l'année 2022, le CCAS poursuit les orientations vers l'association**

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action IV.2. : Fournir une information publique sur les secours disponibles dans la commune

- ➔ À l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, la Ville de Niort et ses partenaires\* ont organisé des animations tous publics, du 23 novembre au 2 décembre 2022.



- Du 24 novembre au 2 décembre. Exposition de photographies "Les inégalités et les violences faites aux femmes". Salon d'accueil de l'Hôtel de Ville, de 14h à 18h. Vernissage le 25 novembre, à 16h30.
- Le 23 novembre. "Arrêtons les violences !" Ateliers-débats sur les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes, avec les libraires de l'Ombre du vent. Salle de justice de paix de l'Hôtel de Ville, à 14h, 15h et 16h.
- Le 30 novembre. " Silence on frappe et on tue". Ateliers-débats sur le féminicide. Aujourd'hui en France meurt-on du fait d'être une femme ? Avec les libraires de la Librairie des Halles. Salle de justice de paix de l'Hôtel de Ville, à 14h, 15h et 16h.
- Le 2 décembre. Spectacle théâtral "Les violences conjugales. Pourquoi ça n'arrive qu'à moi ?" par Alimatou avec les comédiennes de l'association "Pourquoi ça n'arrive qu'à moi ?" et la Cie La Chaloupe. Suivi d'un échange avec la salle. Salle de justice de paix de l'Hôtel de Ville, à 19h.

\*

En partenariat avec la délégation aux droits des femmes et à l'égalité de la Préfecture, le CIDFF des Deux-Sèvres, Unis-Cité et les jeunes en service civique, le planning familial, Impulsions femmes, le Club Soroptimist, France Victimes 79, l'association « Pourquoi ça n'arrive qu'à moi ? », les comédiennes amateurs de la Cie La Chaloupe, Alimatou et Nicolas Beauvillain, la librairie L'Ombre du vent et la Librairie des Halles.

→ Un flyer grand public « violences conjugales ou intrafamiliales a été publié en novembre 2021.



**Depuis 2022, Ce flyer a été relayé sur le site internet Vivre à Niort ; et également réédité pour être distribué par les travailleurs sociaux du CCAS, les partenaires et les commerçants de l'hypercentre**

**Vous êtes victime ou témoin de violences conjugales ou intrafamiliales ? Vous souhaitez en parler à quelqu'un, vous informer ou porter plainte.**

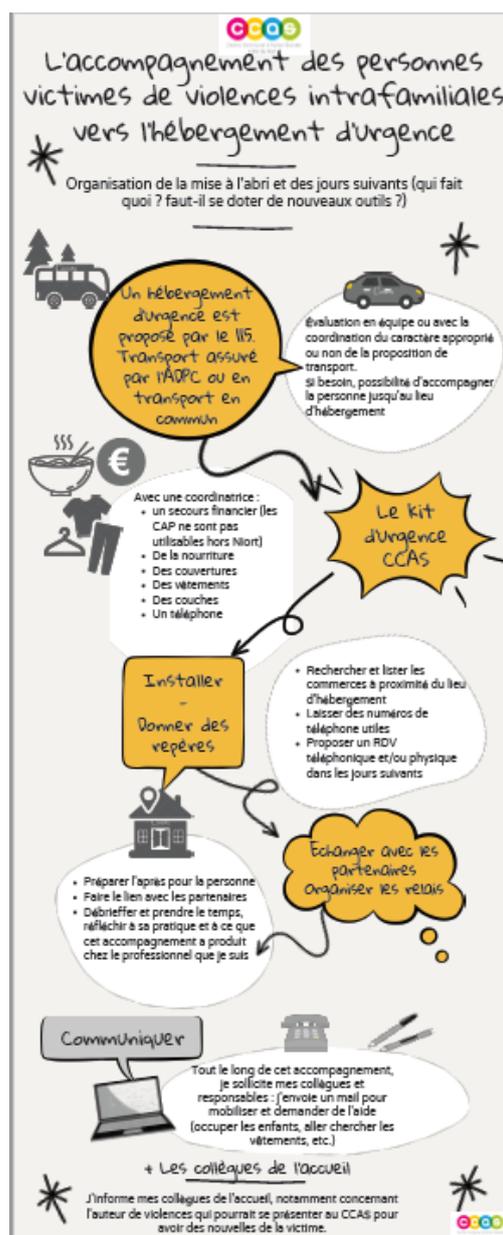
### **PARTOUT EN FRANCE**

En cas d'urgence : **17** ou **112** ou par SMS : **114** (24h/24h – 7j/7)  
 Violences femmes infos : **3919** (24h/24h – 7j/7. Gratuit et anonyme)  
 Enfance en danger : **119** (24h/24h – 7j/7)  
 Hébergement d'urgence : **115** (24h/24h – 7j/7)

### **À NIORT**

Accueil de jour pour victimes de violences conjugales : **05 49 04 76 90** [accueillejour@udaf79.asso.fr](mailto:accueillejour@udaf79.asso.fr)  
 Antennes médico-sociales du Clou-Bouchet : **05 49 79 06 04** et de Ste Pezenne : **05 49 73 46 50**  
 CCAS : **05 49 78 72 73**  
 Centre d'information sur les droits des femmes et des familles : **05 49 17 39 61** [cidff79@orange.fr](mailto:cidff79@orange.fr)  
 Commissariat : **05 49 28 72 00** (24h/24h – 7j/7)  
 Intervenante sociale du commissariat : **07 50 59 90 59**  
 France Victimes 79 : **05 49 26 04 04** [francevictimes79@orange.fr](mailto:francevictimes79@orange.fr)  
 Ordre des avocats : **07 88 91 00 96** (contact gratuit et sans rendez-vous)  
 Planning familial : **05 49 26 95 08** [Mfpf.ad79@wanadoo.fr](mailto:Mfpf.ad79@wanadoo.fr)  
 Procureur de la République : **05 49 77 22 50** (pour adresser une lettre-plainte)

- ➔ Mise au point d'une procédure et d'un kit d'urgence au CCAS



Action IV.3. : Promouvoir des campagnes de sensibilisation et des programmes d'éducation relatifs aux violences sexuelles

La collectivité s'engage à mener une sensibilisation spécifique sur les questions des violences faites aux femmes.

Le travail engagé dans les écoles, se poursuit par le développement de thématiques liées à la mixité, à l'égalité filles-garçons et au vivre-ensemble.

**En 2022, un agent du CCAS a mis en place une formation « intra » auprès de 30 travailleurs sociaux et médiateurs sociaux du CCAS « Violences intrafamiliales : repérer et agir »**

A poursuivre

Débuté

A réaliser

- **Axe V**  
**Renforcer l'inclusion sociale des femmes en difficulté**

Action V.1. : Soutenir les familles monoparentales

Le CCAS poursuit son accueil des familles monoparentales dans ses 6 établissements dédiés à la Petite enfance, à hauteur de 35% du total des familles accueillies. 70% d'entre elles fréquentent les 2 équipements situés sur le quartier du Clou Bouchet, à savoir la Halte-Garderie et la Crèche Angélique. Le lieu d'accueil parents-enfants (LAEP) ouvert en 2020, s'intègre à ce dispositif d'accompagnement à la parentalité. Il accueille en majorité des mamans accompagnées de leurs enfants.

La Ville poursuit le financement de plusieurs projets :

- Afin de rompre l'isolement social, espace d'accueil et de rencontres, doté d'un atelier de linge, « couleurs café » porté par l'association Vivre Ensemble au Clou Bouchet.

Niort. Une laverie appelée "Couleurs café" au Clou-Bouchet



Une petite animation des Matapesso pour mieux découvrir la laverie. | PHOTO CO

- Pour 2022, le CCAS a développé la première phase d'une action de lutte contre la précarité menstruelle par l'installation de 3 distributeurs de protections périodiques en libre-service, dont un dans la rue accessible 7j/7 24h/24 : soit plus de 10 000 protections périodiques en 1 an.

**LES RÈGLES SONT  
LES MÊMES POUR TOUTES**



**PROTECTIONS 100% BIO  
GRATUITES**

2 DISTRIBUTEURS EN LIBRE-SERVICE  
sont accessibles à l'intérieur et à l'extérieur du CCAS



A partir de 2023 un support de communication est mis en place et la deuxième phase du projet permet la mise à disposition de protections réutilisables (Culottes menstruelles, cups, serviettes et protège-slips lavables)

**A poursuivre**

Débuté

A réaliser

Action V.2. : Favoriser l'accès à l'hébergement d'urgence

La collectivité s'engage à accroître le nombre de places disponibles, selon les besoins exprimés, que ce soit sur son parc propre ou via ses partenaires associatifs.

**Comme en 2021, trois personnes victimes de violences intrafamiliales ont été hébergées en 2022 dans les logements relais du CCAS.**

A poursuivre

**Débuté**

A réaliser

Action V.3. : Promouvoir l'intégration des femmes immigrées en prenant en compte leurs besoins spécifiques

La collectivité s'engage à répondre aux besoins exprimés comme elle le fait déjà et à rendre plus visible cette action en communiquant sur les moyens existant déjà.



## Partie 2 : Les Ressources Humaines

### 1. Etat des lieux

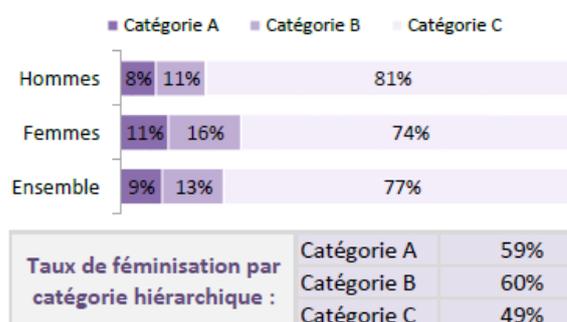
- Une répartition des effectifs stable

Après avoir augmenté entre 2020 et 2021, la part des femmes dans l'effectif de la Ville de Niort (VDN) au 31 décembre 2022 est stabilisée à 51%.

	Hommes	Femmes	2022 Total
Agents titulaires et stagiaires	440	459	899
Agents contractuels sur postes permanents	15	19	34
<b>Sous total agents permanents</b>	<b>455</b>	<b>478</b>	<b>933</b>
Agents non permanents	11	14	25
<b>Total</b>	<b>466</b>	<b>492</b>	<b>958</b>

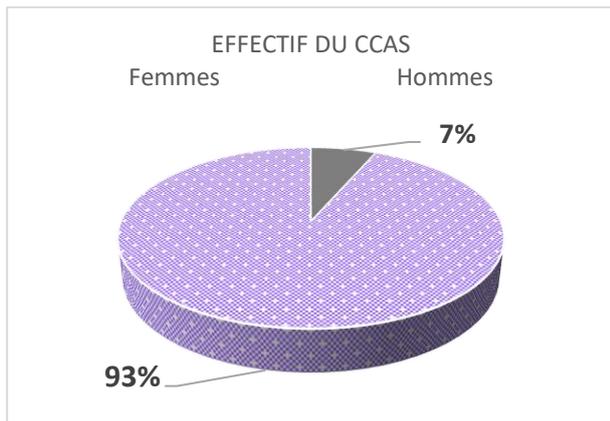


#### ➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)

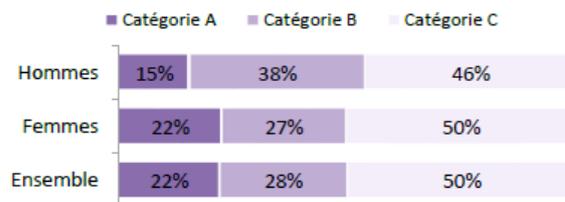


Concernant le CCAS, la part de femmes dans l'effectif reste largement majoritaire avec un pourcentage de 93%, on peut cependant constater que la part des hommes est légèrement plus importante, elle était de 95% en 2021. Ces chiffres s'expliquent par la prédominance de métiers toujours fortement féminisés (aide-soignant, auxiliaire de puériculture). On constate par ailleurs que les postes administratifs du CCAS, et notamment ceux d'encadrement (postes de directeur et chefs de service), sont exclusivement occupés par des femmes.

	Hommes	Femmes	2022 Total
Agents titulaires et stagiaires	11	155	166
Agents contractuels sur postes permanents	2	33	35
<b>Sous total agents permanents</b>	<b>13</b>	<b>188</b>	<b>201</b>
Agents non permanents	1	13	14
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>201</b>	<b>215</b>



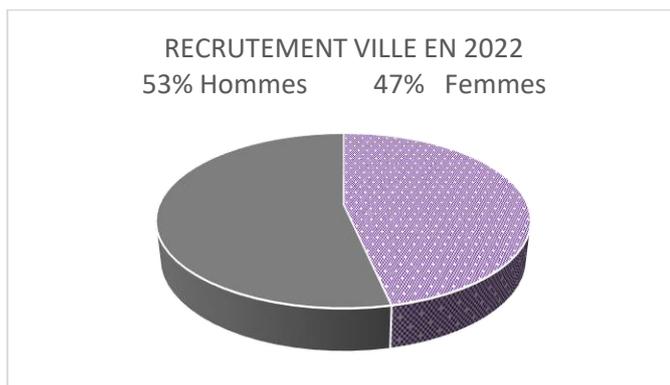
➔ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
	95%	91%	94%

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

Sur 73 recrutements en 2022 pour le compte de la Ville de Niort, 34 ont concerné des femmes, soit 47%. 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.).



Sur les 10 recrutements intervenus en 2022 pour le compte du CCAS, 8 sont des femmes.



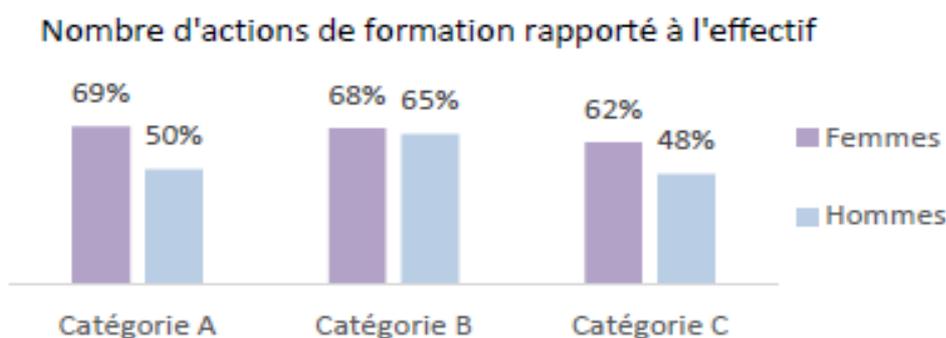
- **Un égal accès à la formation, avec une appétence particulière des femmes**

En 2022, le nombre total d'agent sur poste permanents ayant participé au moins une fois à une formation est en très nette augmentation par rapport à 2021 ; cette année ayant été encore très impactée par la période COVID.

531 départs d'agents sur poste permanent, en formation ont été dénombrés à la Ville de Niort, sachant qu'un agent peut avoir participé à plusieurs actions de formation.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	14	29	4	6	53
Catégorie B	24	47	8	4	83
Catégorie C	177	214	0	4	395
<b>Total</b>	<b>215</b>	<b>290</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>531</b>

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



Concernant les 4 départs en formation des agents non permanents, toutes étaient des femmes. Concernant les bilans de compétences, qui ouvre des perspectives en vue d'une mobilité, la encore les femmes sont plus nombreuses que les hommes.

	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2022		Total
	Hommes	Femmes	
Nombre de bilans de compétences financés par la Ville de Niort	1	2	3

L'accès aux préparations concours 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.

	Agents ayant suivis une préparation aux concours		Total	Nombre de journées totales suivies
	Hommes	Femmes		
Catégorie A	0	3	3	20
Catégorie B	3	6	9	72
Catégorie C	17	21	38	110

En 2022, les femmes sont également plus nombreuses que les hommes à suivre les préparations aux concours, quel que soit la catégorie.

En 2022, 60 agents du CCAS ont participé à au moins une formation. 55 de ces agents étaient des femmes, soit 91%. Les chiffres sont cohérents au regard du pourcentage de femmes dans l'effectif, de l'établissement.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	2	19	0	1	22
Catégorie B	1	11	0	5	17
Catégorie C	2	17	0	2	21
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	60

Aucun agent du CCAS, ne s'est inscrit à une préparation concours, en 2022.

Parallèlement deux femmes ont pu faire valider leurs acquis et compétences et une autre femme a bénéficié d'un congé de formation.

- **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 : 3 agents occupent un emploi à temps non complet occupé par des femmes (pour mémoire, en 2022, 957 agents officiaient dans les services de la Ville).

Au CCAS, sur 31 agents occupant un emploi à temps non complet sont dans la filière sociale ; un seul est occupé par un homme.

## 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 47 agents à temps partiel à la Ville de Niort en 2022, 30 sont des femmes soit 64%.



Au CCAS, les 22 agents à temps partiel sont des femmes.

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

Concernant la Ville de Niort, les femmes sont plus nombreuses à demander d'effectuer du télétravail, quel que soit la catégorie ; la filière concernée est essentiellement la filière administrative.

		Hommes			Femmes			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2022	TOTAL	17	16	9	33	47	38	160
	%	11%	10%	6%	21%	29%	24%	100%
		26%			74%			

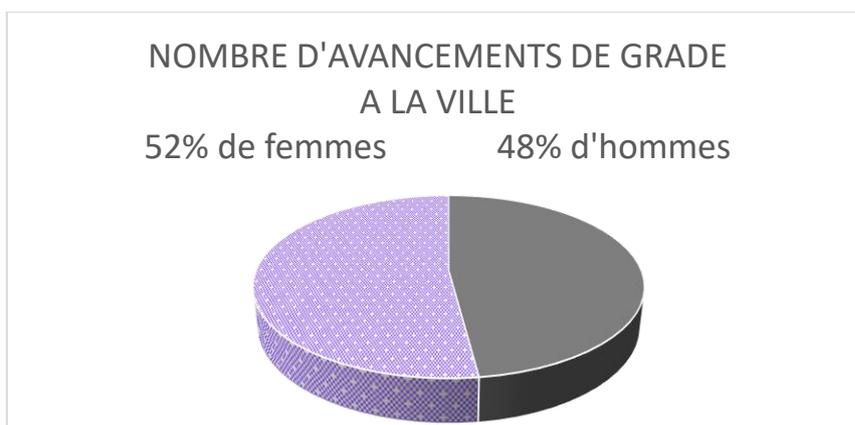
Au sein du CCAS, les femmes effectuent plus de télétravail que les hommes, surtout au niveau de l'encadrement. Les autres postes étant dédiés aux services à la personne, peuvent plus difficilement télétravailler.

		Hommes			Femmes			Total
		Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
Nombre d'agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2022	TOTAL	2	1	2	22	3	6	36
	%	6%	3%	6%	61%	8%	17%	100%
		14%			86%			

- **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 5 lauréats d'examen professionnel dont 40% sont des femmes, le CCAS a également nommé 5 agents sur examens professionnels, toutes sont des lauréates.

- **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.

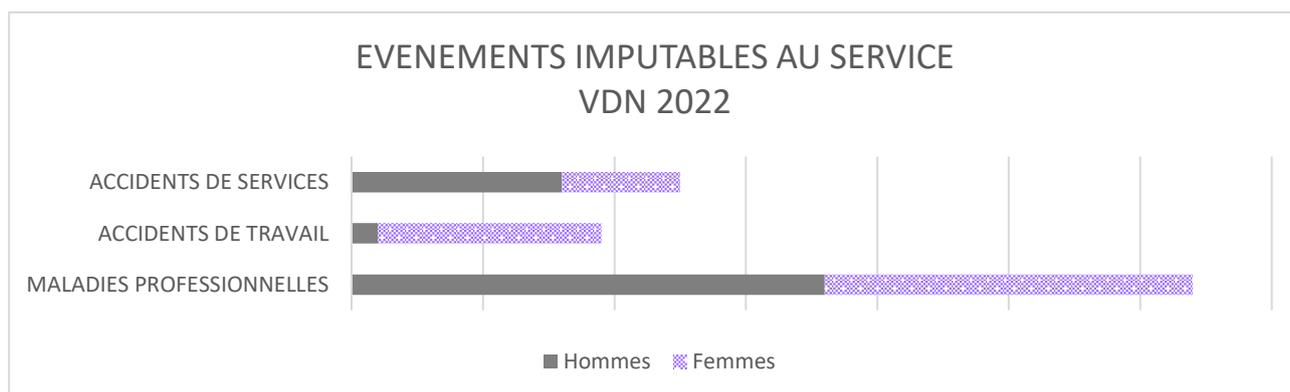
Un accident de trajet est un accident survenu sur le parcours habituel entre la résidence et le lieu de travail ou de restauration, pendant la durée normale pour effectuer ce parcours, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante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

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

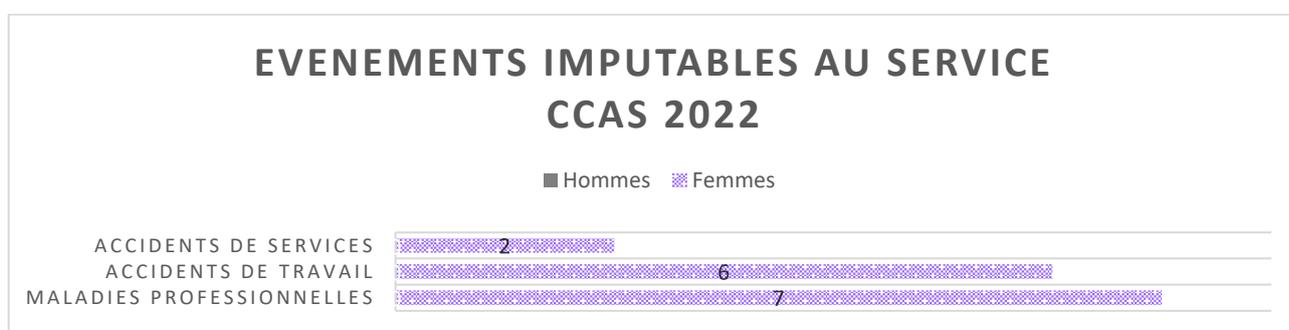
Sur les 69 accidents reconnus imputables au service en 2022 à la Ville de Niort, 28 ont concerné des femmes, soit 41%.

Concernant les 19 accidents de trajet, 17 ont concerné des femmes, soit 90%.

Enfin les 15 maladies professionnelles recensées en 2022 à la Ville de Niort, ont concerné les femmes à hauteur de 60%.



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



Pour répondre aux problématiques d'inaptitude médicale, la Ville de Niort propose un accompagnement personnel aux agents par une équipe de conseillère en évolution professionnelle.

Les conseillères en évolution professionnelle sont des interlocutrices qui accompagnent les agents de la Ville et du CCAS dans leur démarche de mobilité professionnelle, choisie, préventive ou contrainte. L'objectif est de guider les agents dans leur trajectoire professionnelle en réalisant 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.



**Zoom sur l'expérimentation du sport au travail poursuivie en 2022 :**

Mise en œuvre en novembre 2021, cette expérimentation a été proposée aux métiers pourvoyeurs de maladies professionnelles (ATSEM, aides à domicile ou auxiliaires de puéricultrice) qui sont également des métiers fortement féminisés. Elle vise à prévenir l'apparition de trouble musculo squelettiques et à développer la qualité de vie au travail.

■ **Un écart de rémunération lié aux différences statutaires entre métiers et filières**

Dans la fonction publique, les hommes touchent en moyenne une rémunération de 12,4% supérieure à celle des femmes. Cet état de fait s'explique, en partie, par la diversité des règles de rémunération entre les filières. Ainsi, la filière technique, aujourd'hui encore très masculinisée, est comparativement plus favorable (dans les catégories supérieures) en termes de rémunération que les filières administrative ou encore sociale. Par ailleurs, les métiers techniques sont également ceux où les éléments accessoires de rémunération (astreintes, heures supplémentaires) sont les plus fréquents.

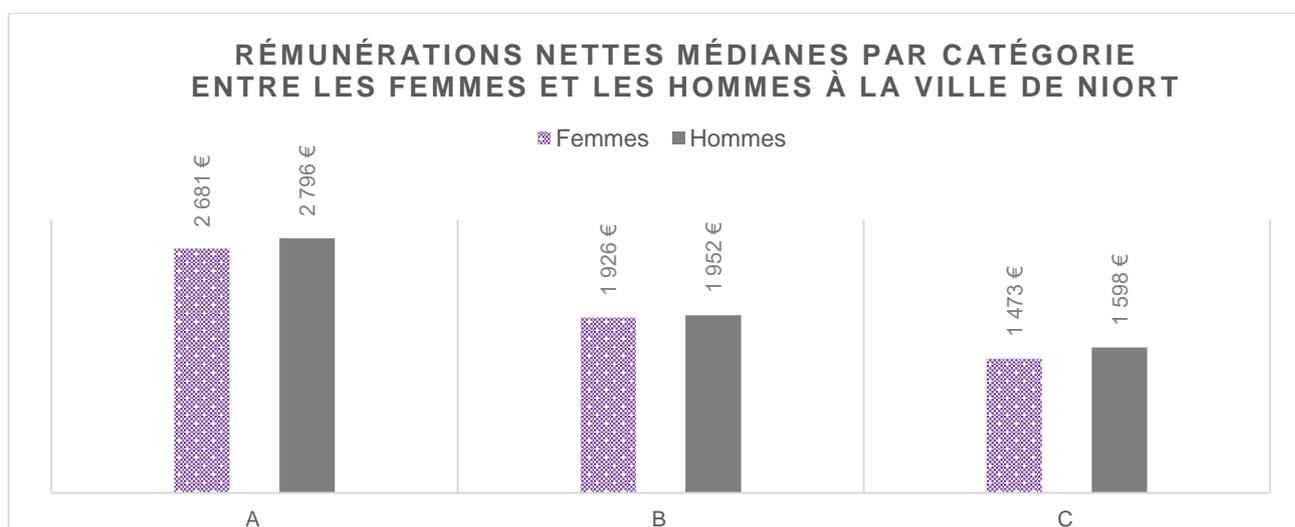
Les charges de personnel représentent 60.1% des charges de fonctionnement à la Ville de Niort



Contrairement au salaire moyen qui consiste à faire la somme des salaires divisée par le nombre de salariés ; le calcul de la **rémunération médiane**, consiste à trier les salaires par ordre croissant et à les diviser en deux sous ensemble ayant le même nombre de salaires. Le salaire médian sera alors celui pour lequel il y aura 50% de salariés qui gagnent plus et 50% qui gagnent moins.

À la Ville de Niort, les écarts de rémunération tendent à disparaître, les écarts sont la résultante des dimensions statutaires décrites supra et de la proportion des temps partiels (plus importants chez les femmes).

L'adoption du régime indemnitaire en 2019 (RIFSEEP) s'inscrivait dans une recherche d'équité entre les filières et les cadres d'emplois.



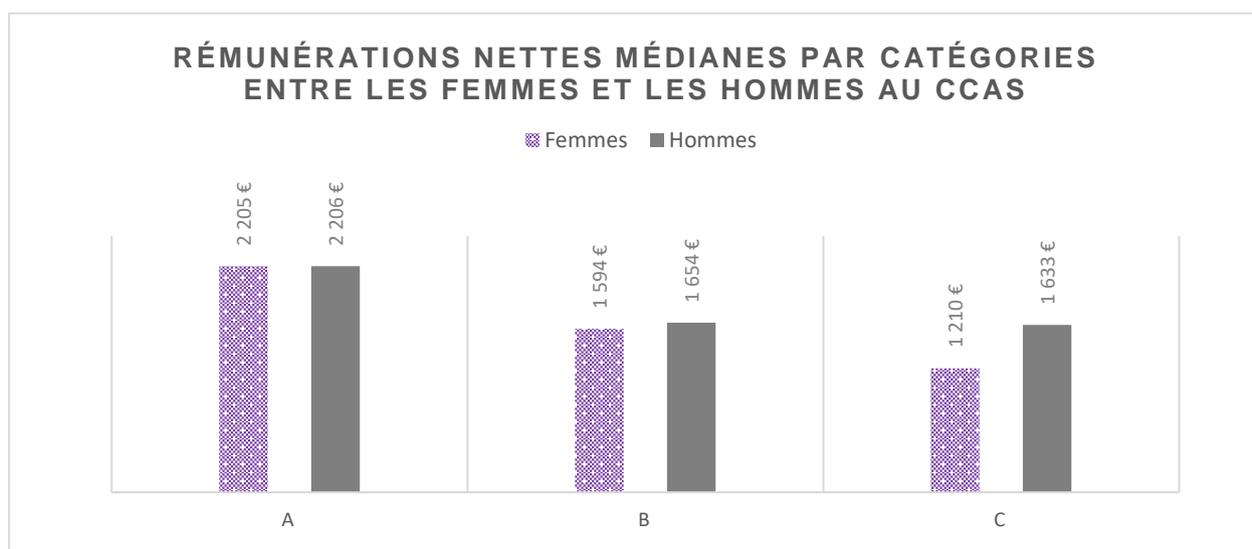
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	28%	25%	22%	23%	16%	16%
Technique	33%	33%	24%	23%	17%	17%
Culturelle		25%		19%		17%
Sportive			23%	22%		
Médico-sociale		23%				16%
Police				35%	24%	26%
Incendie						
Animation			23%	20%	16%	17%

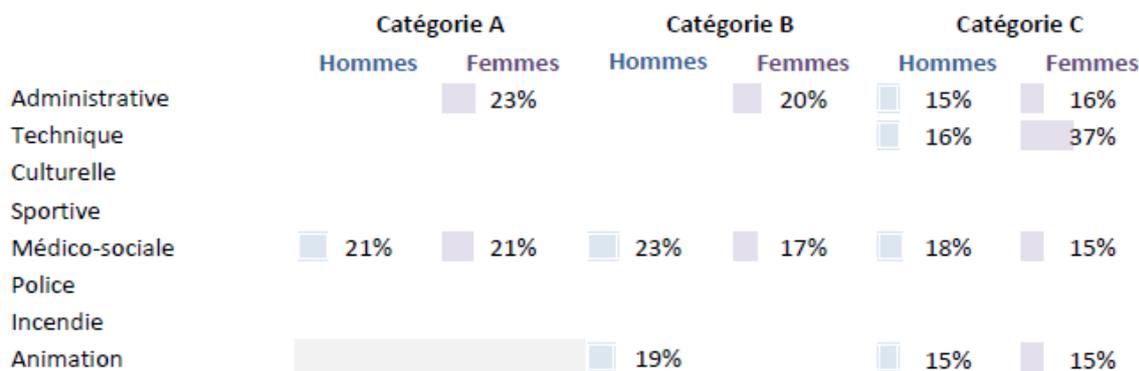
Au CCAS les charges de personnel représentent 82.1% des dépenses de fonctionnement, pour 82.72% en 2021 cette part est donc très stable.



En 2022 au CCAS, l'équilibre est de plus en plus respecté entre femmes et hommes pour les catégories A et B. Le décalage significatif au sein des catégorie C s'explique par le nombre plus important d'agent féminin en temps non complet et en temps partiels.



➔ **Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie**



## 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 2022, 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 2022, 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.**

**En 2022, à noter : deux hommes ont été recrutés sur des postes habituellement très féminisés un auxiliaire de puériculture et un aide-soignant.**



### 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<sup>ème</sup> 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 frigo pour le conserver ont été mis en œuvre.**



### 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).**

Les 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.

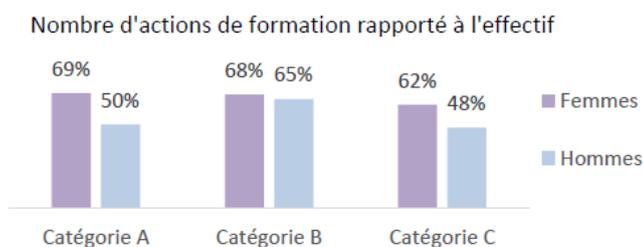
Dans le cadre des lignes directrices de gestion, cette action est intégrée systématiquement dans les budgets sur les années 2022 et à venir.



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

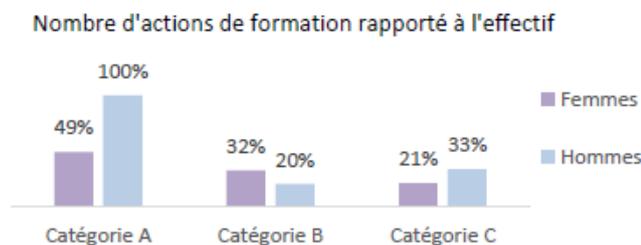
Si les femmes se positionnent déjà en nombre sur les formations, à la Ville de Niort,

➔ 531 départs en formation concernant des agents permanents



Au sein du CCAS, il est nécessaire de poursuivre la promotion des formations dans plusieurs situations spécifiques.

➔ 60 départs en formation concernant des agents permanents



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.

**En 2022, la collectivité ne proposait pas de formations en priorité à ces agents ; néanmoins, elle accordait un soin tout particulier à la satisfaction de leurs demandes de formation. Un entretien au retour de ces congés n'était pas encore proposé mais constitue une action à développer qui est planifié 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.

**En 2022, plusieurs sessions de formation ont été réalisées sur ces thèmes ; pour autant les femmes ne sont pas spécifiquement ciblées pour y participer. 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 ces sont les métiers d'aides-soignants territoriaux et d'auxiliaires de puériculture qui sont passés de la catégorie C à la catégorie B à compter du 1<sup>er</sup> janvier.**



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.**



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.**



## **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.

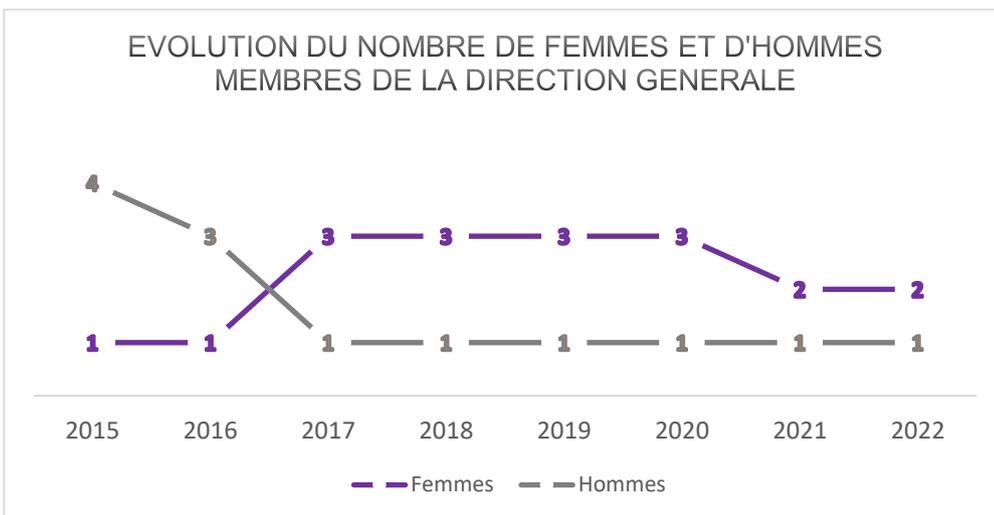
En 2022, la collectivité poursuit la réalisation de cet engagement : 49 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade et une d'une promotion interne.



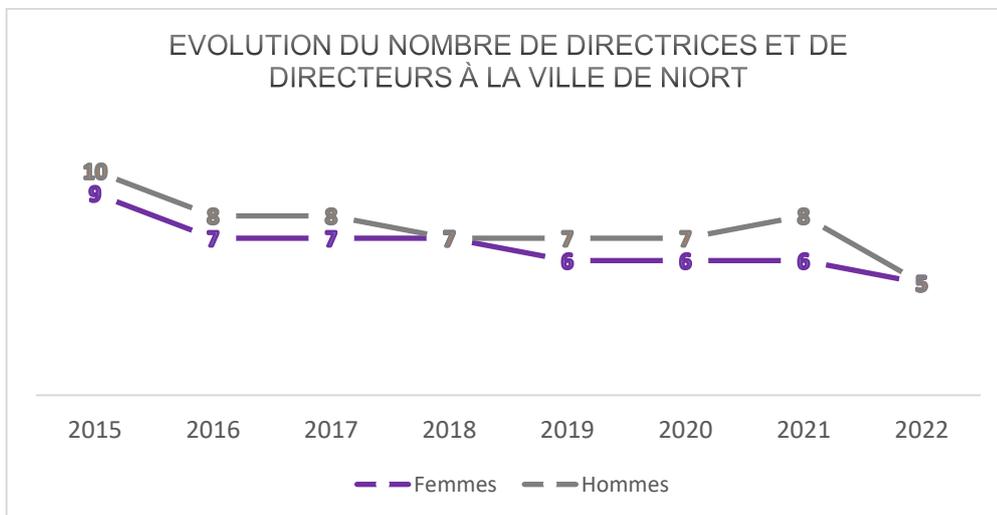
Action II.2.2. : S'assurer tous les ans de nominations équilibrées entre femmes et hommes au sein des postes de direction à hauteur d'au moins 40%

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%.

**Ces chiffres s'entendent début décembre 2022, plusieurs postes étaient vacants et les recrutements en cours, la mutualisation des postes de la direction générale était entamée, seul le poste de Directeur Général (non mutualisé) est comptabilisé.**



**Pour ce qui est des directions, A cet instant, il y avait un parfait équilibre entre femmes et hommes.**



A poursuivre

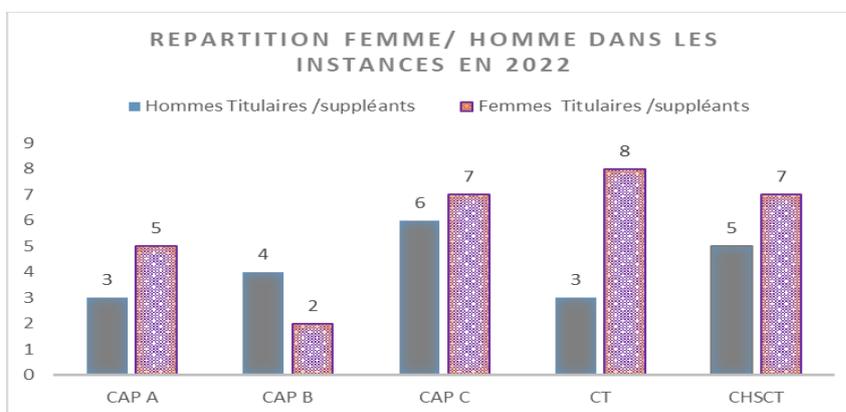
Débuté

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 2022, la collectivité respecte cet engagement excepté au Comité Technique. Les femmes sont majoritaires sauf en CAP pour la catégorie B. Des variations sont intervenues du fait de mouvements de personnel au cours du mandat.



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.

**En 2022, 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.**

**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).**

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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 travail quotidiennement et conjointement pour apporter des réponses aux agents (Conseillères en évolutions professionnelle, assistantes sociales, service de prévention, médecine de prévention)**

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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, comme les statistiques de l'état des lieux le montre (page 25), les femmes ont été plus nombreuses que les hommes à poser des demandes.**

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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.

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

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 en 2022. Elle est planifiée en 2023-2024 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.

En 2021 un flyer de communication sur le Corso a été adressé à l'ensemble des agents avec leur bulletin de paie et une campagne d'affichage a eu lieu dans l'ensemble des lieux stratégiques de la collectivité.

En 2022 une page dédiée est active pour donner la possibilité à chaque agent d'activer ce dispositif en toute discrétion.

## NE VOUS METTEZ PLUS EN BOULE ...

ADRESSEZ-VOUS AU **CoRSO**

Le collectif interne qui intervient auprès des agents en souffrance au travail



### 1. QU'EST CE QUE LE **CoRSO** ?

Le CoRSO régule ou évite des situations de conflits en jouant un rôle de relais et d'intermédiaire. Il écoute les agents, évalue la situation et propose des actions et des solutions à l'employeur.

Il fonctionne sans a priori et sans jugement. Chacun de ses membres est tenu au secret, au devoir de réserve et de confidentialité et ne peut divulguer ce qu'il a entendu.

### 2. **QUI** PEUT LE SAISIR ?

- l'agent directement concerné
- un témoin de la situation : tout agent et élu de la collectivité
- le CoRSO peut s'autosaisir de situations dont il a eu connaissance

### 3. **COMMENT** LE SAISIR ?

En remplissant une **FICHE DE SIGNALEMENT**

- Sur **FORMAT PAPIER**, transmise sous enveloppe fermée avec la mention CONFIDENTIEL au médecin de prévention ou à l'assistante sociale

- **EN LIGNE**, directement sur intranet :

▷ Ressources Humaines / santé et sécurité / prévention et sécurité au travail / CoRSO  
Le CoRSO accuse réception collectivement de la fiche lors de la séance qui suit la date de transmission et aborde le signalement.

### 4. **COMMENT** FONCTIONNE T'IL ?

- Le CoRSO se réunit une fois par mois
- Un suivi des situations est réalisé à chaque réunion

### 5. **QUI** LE COMPOSE ?

- Des titulaires et des suppléants

(la Direction générale à tour de rôle, la directrice des Ressources humaines, +/- 3 représentants du personnel et/ou suppléants élus, les médecins de prévention, les assistant-es sociales, le chef de service Santé et sécurité au travail, les conseillers en évolution professionnelle à tour de rôle)

A poursuivre

Débuté

A réaliser

## 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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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<sup>er</sup> mars 2021 ses lignes directrices de gestion. Celles-ci ont repris les éléments du plan d'actions en matière d'égalité Femmes hommes.

**En 2022, 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 2022, la collectivité n'avait pas encore produit le guide des bonnes pratiques sur ces enjeux. L'action est programmée en 2024 afin qu'elle soit co- construite avec les équipes de la CAN dans le cadre de la Mutualisation des deux directions des ressources humaines dans le cadre des lignes directrices de gestion.**

**Communiquer sur le présent rapport auprès de 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'outils 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.**

