

DEPARTEMENT
DES
DEUX-SEVRES



VILLE DE NIORT

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

SEANCE DU 22 NOVEMBRE 2021

Conseillers en exercice : 45

Votants : 43

Convocation du Conseil Municipal :
le 16/11/2021

Affichage du Compte-Rendu Sommaire
et affichage intégral :
le 29/11/2021

Délibération n° D-2021-326

**Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes
et les hommes - Année 2021**

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 Elmano MARTINS, Madame Christine HYPEAU, Monsieur Bastien MARCHIVE, Monsieur Philippe TERRASSIN, Madame Valérie BELY-VOLLAND, Monsieur Thibault HEBRARD, Monsieur Romain DUPEYROU, Madame Yamina BOUDAHMANI, Madame Sophie BOUTRIT, Monsieur Gerard LEFEVRE, Madame Aurore NADAL, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Yvonne VACKER, Monsieur Eric PERSAIS, Madame Stéphanie ANTIGNY, Monsieur François GUYON, Madame Ségolène BARDET, Monsieur Nicolas ROBIN, Madame Mélina TACHE, Monsieur Hervé GERARD, Madame Noélie FERREIRA, Madame Aline DI MEGLIO, Monsieur Karl BRETEAU, Madame Fatima PEREIRA, Monsieur Baptiste DAVID, Monsieur François GIBERT, Madame Cathy GIRARDIN, Madame Elsa FORTAGE, Monsieur Yann JEZEQUEL, Madame Anne-Lydie LARRIBAU.

Secrétaire de séance : Karl BRETEAU

Excusés ayant donné pouvoir :

Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, ayant donné pouvoir à Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Madame Florence VILLES, ayant donné pouvoir à Monsieur Bastien MARCHIVE, Madame Lydia ZANATTA, ayant donné pouvoir à Madame Aurore NADAL, Monsieur David MICHAUT, ayant donné pouvoir à Madame Christine HYPEAU, Monsieur Sébastien MATHIEU, ayant donné pouvoir à Madame Cathy GIRARDIN, Madame Véronique BONNET-LECLERC, ayant donné pouvoir à Monsieur François GIBERT

Pôle Vie de la Cité

Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes - Année 2021

Madame Yvonne VACKER, Conseillère municipale expose :

Mesdames et Messieurs,

Sur proposition de Monsieur le Maire

L'article L2311-1-2 du Code général des collectivités territoriales prescrit aux collectivités territoriales et aux Établissements Publics de Coopération Inter Communale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter annuellement un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Le rapport 2021 de la Ville de Niort intègre depuis 2019 un volet d'actions liées aux politiques publiques déployées par la collectivité intéressant l'égalité entre les femmes et les hommes. C'est ainsi que les actions déjà déployées seront renforcées et mieux suivies en terme d'effet, et que les propositions formulées par les directions ont été intégrées au plan d'actions.

Par ailleurs, le rapport intègre également les modifications réglementaires intervenues suite à l'application de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Elles concernent principalement le volet interne des actions.

La Ville de Niort produit pour la sixième année ce document, qui a vocation à être enrichi au fil des années. Il prend en compte les données chiffrées de l'année 2020.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

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

**LE CONSEIL
ADOPTE**

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

Pour le Maire de Niort,
Jérôme BALOGÉ
L'Adjointe déléguée

Signé

Christelle CHASSAGNE



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

Chiffres 2020

Délibération du Conseil municipal du 22 novembre 2021

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I. BILAN

1. Données générales sur l'effectif
2. Recrutement et formation
3. Faire progresser chacun et chacune
4. Dans la ville : la mixité des pratiques sportives et culturelles
5. Dans la ville : une meilleure représentation des femmes dans la vie locale
6. Dans la ville : endiguer les violences de genre
7. Dans la ville : l'inclusion sociale des femmes en difficulté

II. PLANS D' ACTIONS

1. Plan d'actions 2020-2022 à destination des services de la Ville de Niort et du CCAS
2. Plan d'actions 2020-2022 à destination des niortaises et des niortais

CONCLUSION

INTRODUCTION

L'article L2311-1-2 du code général des collectivités territoriales prescrit aux collectivités territoriales et aux Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations de nature à améliorer cette situation.

La loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019 consacre plusieurs de ses articles au renforcement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, actant de ce fait une démarche volontaire impulsée par le législateur. Ces articles de loi viennent souligner la nécessité de renforcer l'action des pouvoirs publics sur la question de l'égalité entre les femmes et les hommes, car les inégalités persistent. En effet, aujourd'hui en France, selon l'Insee, une femme perçoit un salaire net en moyenne 23,7% inférieur à celui d'un homme. Cette différence s'explique en grande partie par le fait que les postes à temps partiels sont très majoritairement occupés par des femmes, mais aussi par le fait que les postes de cadres sont encore essentiellement occupés par des hommes (à hauteur de 58% en 2015 selon l'INSEE).

Cette année encore, le rapport intègre des données concernant la situation au CCAS. La structure du CCAS (répartition femmes/hommes, filières, etc.) est en effet marquée par une spécificité dans la collectivité (le terme de « collectivité » renvoie par défaut à la Ville de Niort et au CCAS confondus).

Ce rapport se décline en deux volets :

- Un premier volet consacré au bilan des actions entreprises au sein de la collectivité d'une part, et à celles déployées dans les politiques publiques d'autre part,
- un second volet consacré au plan d'actions à destination des services d'une part, des Niortaises et des Niortais d'autre part.

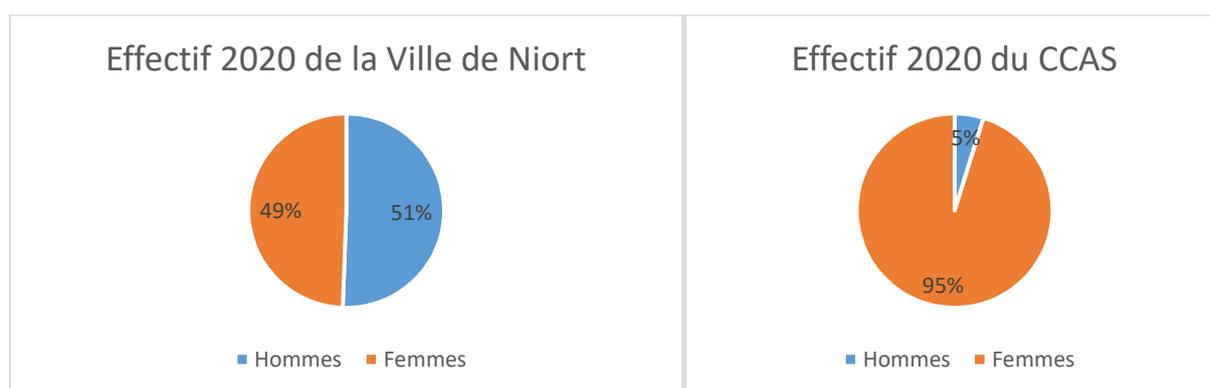
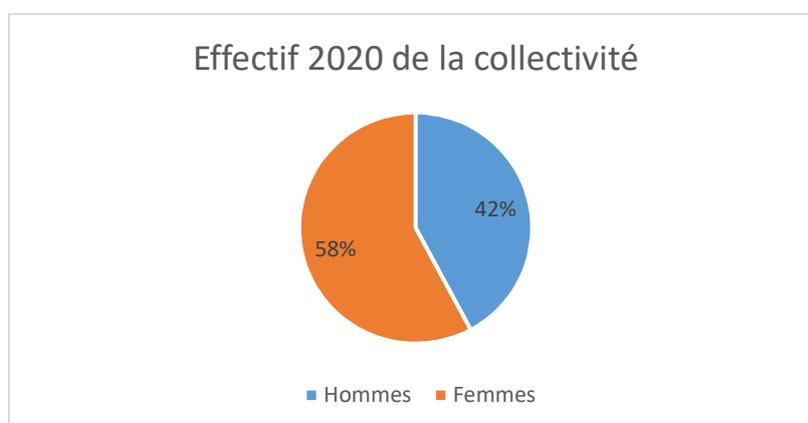
Ce rapport prend en compte les données chiffrées de l'année 2020. Il est à noter que le contexte sanitaire en 2020 et les confinements successifs n'ont pas permis de déployer toutes les actions envisagées.

BILAN

1. Données générales sur l'effectif

Sont recensés, à la date du 31 décembre 2020, les agents titulaires occupant un emploi permanent (910 agents pour la Ville de Niort et 166 pour le CCAS), ainsi que les agents non titulaires occupant un emploi permanent (23 agents pour la Ville de Niort, 44 pour le CCAS), soit 933 agents pour la Ville de Niort et 210 pour le CCAS (base de calcul du rapport).

Les effectifs de la collectivité s'élèvent à 1143 agents et sont majoritairement féminins, à hauteur de 58%. Pour la Ville de Niort les effectifs se répartissent équitablement entre les femmes (461) et les hommes (472). S'agissant du CCAS, les femmes (200) sont beaucoup plus nombreuses que les hommes (10) :



2. Recrutement et formation

a) L'égalité dans le recrutement

La collectivité est attentive à maintenir un processus de recrutement non-discriminant. S'agissant de l'égalité entre les femmes et les hommes, les offres d'emplois publiées par la collectivité présentent une féminisation des fonctions. Les efforts doivent cependant se poursuivre afin d'inclure davantage de femmes dans les métiers proposés au recrutement. En effet, le fait de spécifier clairement que l'ensemble des postes sont ouverts aux femmes permet d'inciter ces dernières à candidater à des offres de postes jusqu'alors majoritairement occupés par des hommes.

Par ailleurs, la collectivité est attentive à une représentation équilibrée des femmes et des hommes lors des jurys de recrutement.

b) Une plus grande mixité des filières professionnelles

L'habitude inconsciente de la spécialisation hommes ou femmes des tâches au sein de certains services concourt à freiner la mixité de nos organisations et empêche l'accès des femmes ou des hommes à certaines fonctions. La collectivité est attentive à ne pas réserver certains types de postes soit aux hommes, soit aux femmes, mais la forte prédominance d'hommes ou de femmes dans certains services pousse néanmoins à s'interroger sur la manière de remédier à cet état de fait.

Dans certains milieux fortement masculinisés, en particulier dans les services techniques de la collectivité, l'intégration des femmes est parfois rendue difficile par l'absence de vestiaires et/ou toilettes réservés aux femmes. La collectivité a pris conscience de cette problématique et a entrepris d'améliorer au cas par cas les situations existantes.

Par ailleurs, si la collectivité remplit ses obligations réglementaires en termes de documents relatifs à la prévention des risques et est particulièrement attentive aux conditions de travail de l'ensemble des agents, il n'existe pas à ce jour de matériels (EPI, etc.) ou de documents spécifiques prenant en compte la nécessaire adaptation des conditions de travail aux femmes enceintes.

c) Un accès égal à la formation

- *Données générales sur la formation*

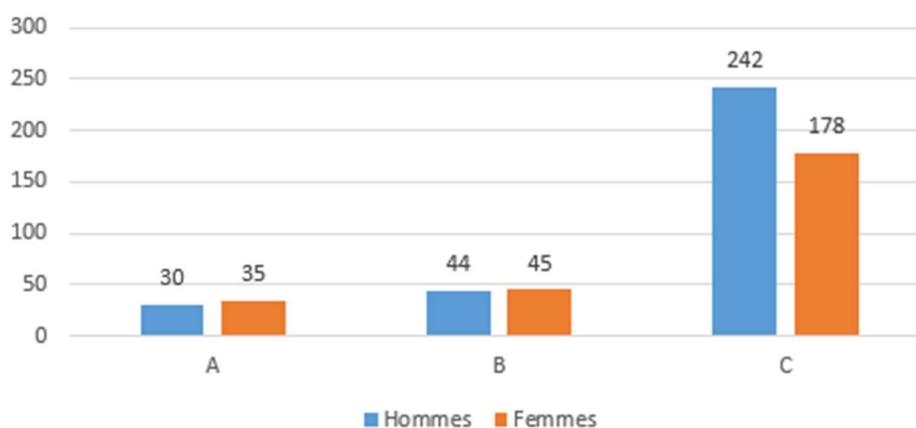
L'année 2020 est atypique, en raison de la crise sanitaire, beaucoup de formations ont été annulées puis reportées en 2021. Les chiffres sont donc à prendre avec cette importante réserve.

À la Ville de Niort, au sein des catégories A et B, les femmes sont majoritaires parmi celles ayant participé à au moins une action de formation dans l'année. En revanche, en catégorie C, les hommes sont majoritaires parmi les agents ayant participé à au moins une action de formation dans l'année. À l'échelle de la Ville de Niort, la proportion d'hommes et de femmes ayant participé à au moins une action de formation dans l'année, toutes catégories confondues, est quasiment égale.

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

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	24	33	6	2	65
Catégorie B	38	40	6	5	89
Catégorie C	241	178	1	0	420
Total	303	251	13	7	574

Agents sur un emploi permanent ayant participé à au moins une formation en 2020



574 agents sur emploi permanent ont participé en 2020 à, au moins, 1 journée de formation sur un effectif de 933 agents au 31/12/2020 soit 61,5%. Ce chiffre est en progression par rapport à 2019 où 401 agents sur emploi permanent avaient participé à, au moins, 1 journée de formation.

Sur ces 574 agents, 420 agents relèvent de cadres d'emplois de catégorie C soit 73% des effectifs. Cependant, s'agissant de la catégorie C seuls 50% des effectifs féminins sont partis en formation contre 63% pour les hommes.

Pour le CCAS¹, ce sont bien entendu majoritairement des femmes qui participent aux actions de formation, toutes catégories confondues, ce qui s'explique par leur forte prédominance au sein de l'effectif.

Toutefois, l'avance des frais de mobilité pour des familles monoparentales ou des femmes sur des postes à temps non complets, comme les agents du service Maintien à Domicile, peut constituer un

¹ Les données formation 2020 concernant le CCAS n'ont pas pu être compilées et de ce fait analysées dans le détail.

frein à la formation. Ce constat doit nous amener à penser la formation différemment (formation à distance, en webinaire ou en intra sur la collectivité).

- Précisions sur l'activité des conseillères en évolution professionnelle

La Ville de Niort propose un accompagnement personnel des agents par un conseiller en évolution professionnelle. Les deux conseillères en évolution professionnelle sont des interlocutrices neutres, elles 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. Elles sont également amenées à sensibiliser les encadrants sur les problématiques de reclassement, de l'intégration et du maintien dans l'emploi en situation de handicap.

Pour la Ville de Niort, presque autant de femmes que d'hommes ont bénéficié de cet accompagnement en 2020. Pour le CCAS, 19 femmes et 1 homme en ont bénéficié, ce qui s'explique par leur forte prédominance dans l'effectif.

Pour la Ville :

Nombre de fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année 2020

	Hommes	Femmes
Catégorie A	2	2
Catégorie B	4	3
Catégorie C	51	48
Total	57	53

Pour le CCAS

Nombre de fonctionnaires et contractuels sur emploi permanent ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle au cours de l'année 2020

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	3
Catégorie B	0	1
Catégorie C	1	15
Total	1	19

- *La formation à destination des directions fortement féminisées*

Il est à noter que la formation initiale est une des raisons qui expliquent la différence d'accès entre hommes et femmes à certains métiers. La formation tout au long de la vie peut donc contribuer en partie à résorber ces différences. A l'heure actuelle, la collectivité commence à proposer des formations spécifiquement aux agents des directions fortement féminisées. En effet, on peut constater que les femmes occupent souvent des emplois à la fois peu qualifiés et difficiles, tant physiquement que psychologiquement (temps non complets, emplois du temps fractionnés, troubles musculo-squelettiques plus fréquents).

Un des enjeux liés à cette thématique est la formation des agents revenant d'un congé familial. Or, à l'heure actuelle, la collectivité ne propose pas spécifiquement de formations à ces agents.

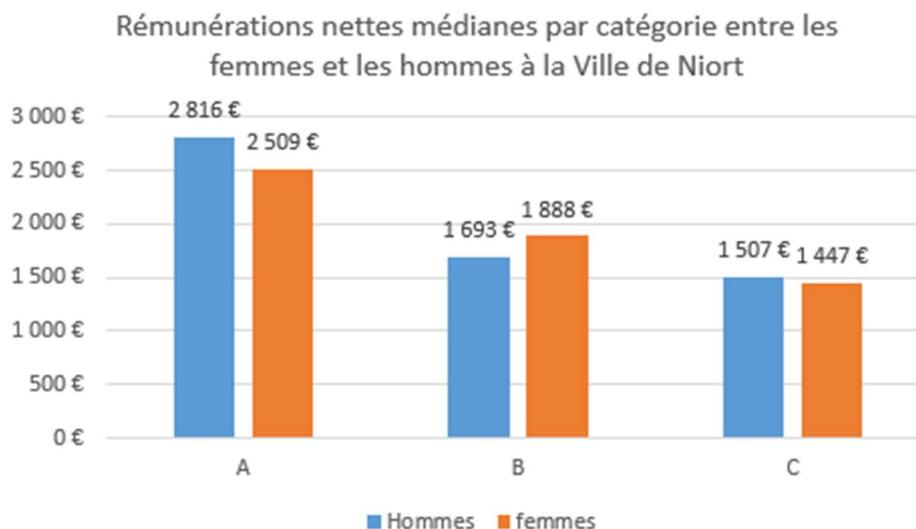
3. Faire progresser chacune et chacun

a) Réduction des écarts de rémunération effective

En 2020, la rémunération mensuelle nette médiane² des agents de la Ville de Niort était de 1510€ pour les hommes et de 1498€ pour les femmes, soit une différence d'à peine 1%. On observe des variations faibles par rapport aux données de 2019 puisqu'alors la rémunération médiane des hommes était de 1556€ et celle des femmes de 1522€, soit une différence de 2%.

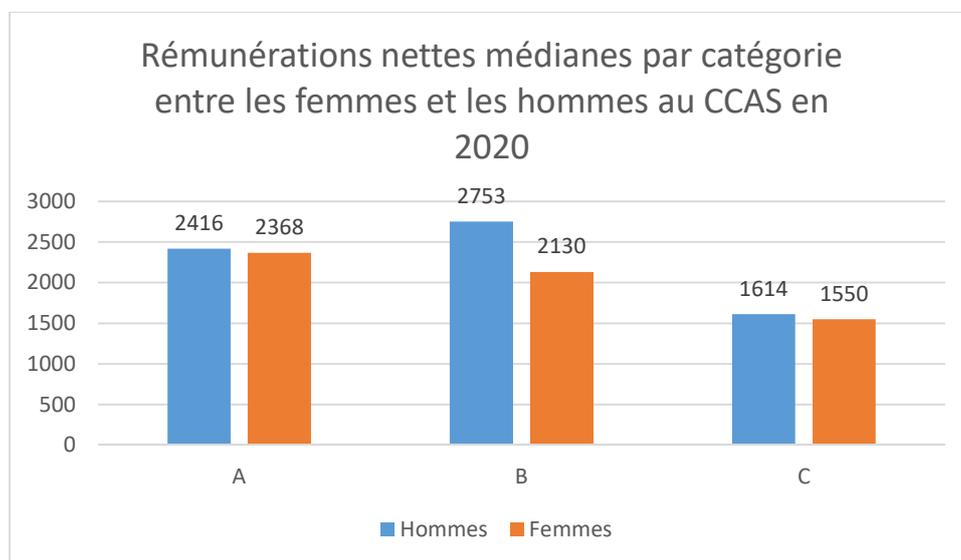
La rémunération médiane mensuelle, par catégorie, fait apparaître, en 2020, un léger écart des rémunérations des agents féminins pour les catégories C et un écart important de 12% pour les catégories A en 2020 mais en diminution par rapport à 2019 où l'écart était de 15% par rapport aux agents masculins. S'agissant des catégories B, la rémunération médiane des hommes a diminué en 2020, de même que celle des femmes qui s'établit à un niveau plus élevé que celle des hommes.

² Une valeur médiane permet de séparer en deux une série de valeurs en deux parties égales : d'un côté les valeurs qui lui sont inférieures, de l'autre les valeurs qui lui sont supérieures. La médiane est utilisée pour savoir si une répartition de valeurs est égalitaire ou inégalitaire.



Au CCAS, en 2020 la rémunération mensuelle nette médiane des agents était de 1 736€ pour les hommes et 1 682€ pour les femmes soit une différence de 3%. On observe des variations faibles mais un peu plus marquée qu'à la ville par rapport aux données de 2019, puisqu'alors la rémunération médiane des hommes était de 1715€ et celle des femmes de 1680€, soit une différence de 2%.

La rémunération médiane mensuelle par catégorie fait apparaître en 2020 un léger écart des rémunérations des agents féminins par rapport aux agents masculins pour les catégories A et C, et plus prononcé en catégorie B.



L'une des causes de ces différences de rémunération entre hommes et femmes réside dans l'existence de postes à temps non complets qui sont essentiellement occupés par des femmes.

En 2020, il y avait en effet 2 postes à temps non complets à la Ville de Niort, occupés par des femmes. Au CCAS, on en dénombre 32, tous occupés par des femmes également. Depuis quelques années la

collectivité a entrepris un effort de réduction du nombre de postes à temps non complets, cette démarche est toujours en cours.

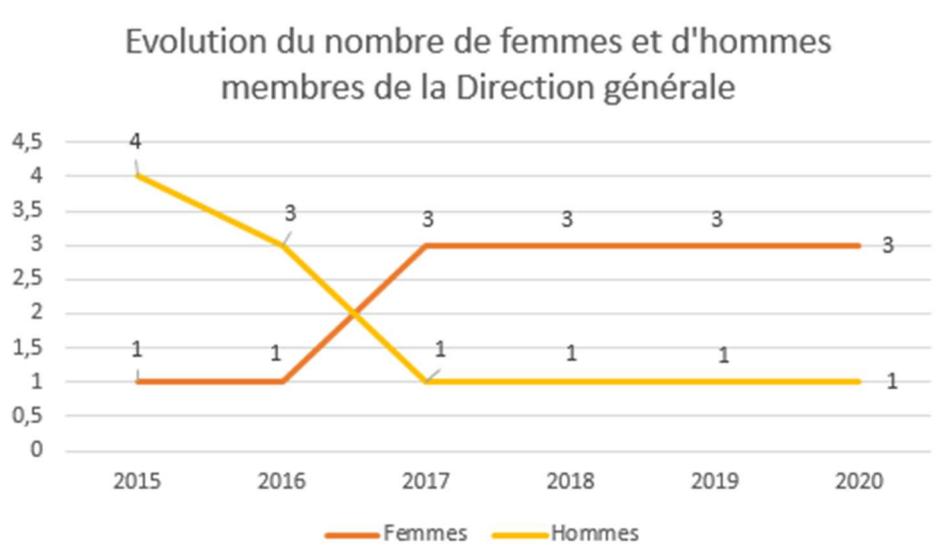
Les autres causes de différence de rémunération entre les femmes et les hommes tiennent au plus grand recours aux temps partiels pour les femmes et au fait que les femmes ou les hommes soient surreprésentés dans certaines filières. Ces données restent à ce stade à affiner précisément.

b) La prise de postes à responsabilités par des femmes

- *Les postes de direction*

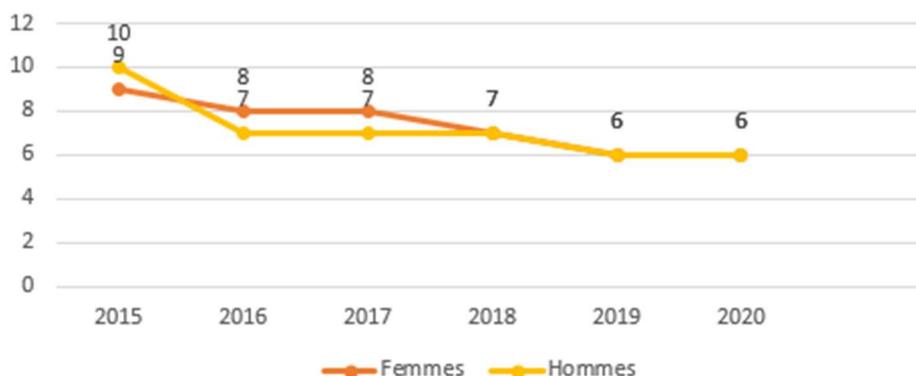
A l'heure actuelle, la collectivité est attentive à l'accès des femmes aux postes de direction. En témoigne le nombre de femmes et d'hommes occupant des postes de directions des services ou de direction générale dans la collectivité, soit 9 femmes et 7 hommes. Cette répartition (56% de femmes et 44% d'hommes à ces postes) correspond à la répartition femmes/hommes au sein des effectifs de la collectivité.

L'accès des femmes aux postes de direction est en progrès continu comme le montre l'évolution du nombre de femmes dans les emplois de direction générale (3 en 2020, contre 1 en 2015) :



Par ailleurs, s'agissant des postes de direction des services, les femmes sont aujourd'hui à parité avec leurs collègues masculins :

Evolution du nombre de directrices et de directeurs à la Ville de Niort

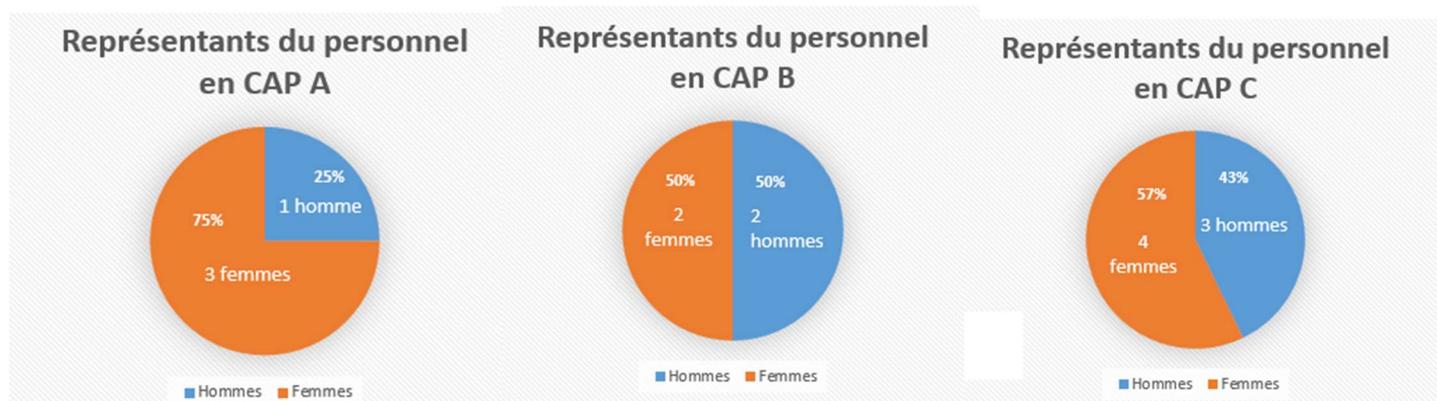


À noter que sur la même période (2015-2020), le CCAS est dirigé par une femme.

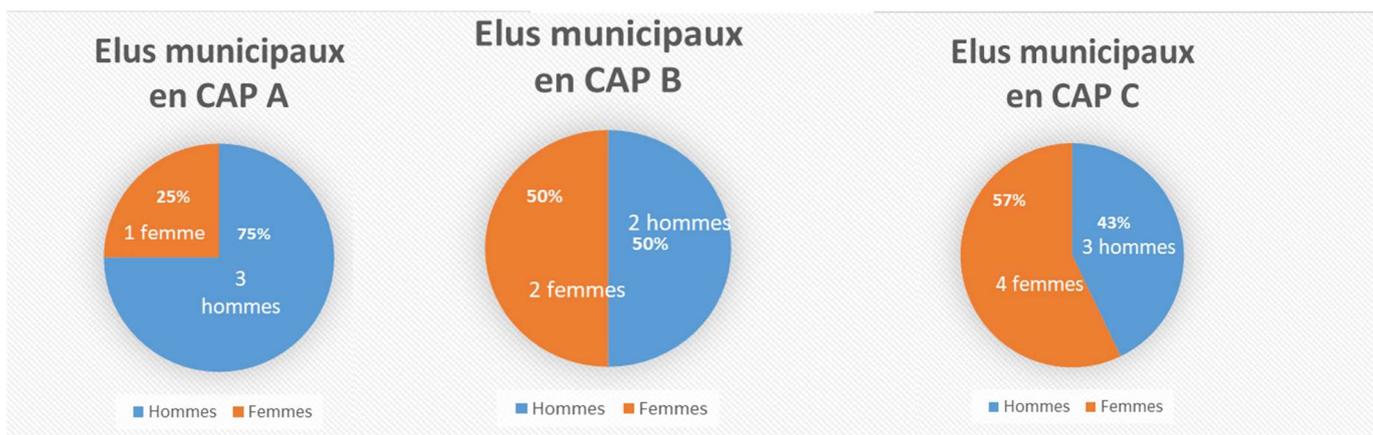
- *La parité en Commission administrative paritaire*

A l'heure actuelle, la collectivité est attentive à une représentation équilibrée de chaque sexe dans les instances de commission administrative paritaire (CAP). L'ensemble des instances de CAP (instances pour les agents de catégorie A, B ou C) voit siéger une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sens de la loi (article 83 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019), représentant du personnel et élus municipaux confondus.

Dans le détail, la représentation du personnel dans les différentes instances plénières de CAP est équilibrée au sens de la loi puisque les femmes et les hommes y sont représentés à hauteur d'au moins 40% chacun. Concernant la CAP A, la parité est observée en prenant en compte les titulaires et les suppléants.



S'agissant des élus municipaux, la parité est respectée en CAP B et C. Concernant la CAP A, elle comprend plus d'hommes que de femmes en titulaires mais la parité est respectée en intégrant les suppléants.



c) L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

- *Réfléchir à l'articulation des temps de vie*

En France, l'articulation des temps professionnel et personnel est un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle. L'organisation tardive de réunions ou la forte amplitude horaire des journées de travail affecte aujourd'hui majoritairement les femmes au sein de leur vie personnelle. En effet, les femmes accomplissent encore la majorité des tâches domestiques et familiales, elles sont par conséquent beaucoup plus nombreuses que les hommes à demander un ajustement de leurs horaires. Cette situation crée un biais discriminant et persistant en défaveur des femmes et de leur avancement professionnel.

La collectivité est attentive au respect des temps de vie personnels de l'ensemble des agents. Néanmoins, il n'existe pas aujourd'hui de règles partagées par tous codifiant l'articulation respectueuse des différents temps de vie des agents.

- *Modulation des conditions de travail*

Certains événements de la vie, tels qu'une maternité ou un congé parental, peuvent avoir un impact sur la carrière des agents, mais aussi sur l'organisation du travail des collègues de l'agent concerné. Aussi, ces événements peuvent être vécus comme problématiques et, *in fine*, peuvent constituer une discrimination latente.

- *Les horaires découpés*

Aujourd'hui, certains agents de la collectivité occupent des postes dont les horaires ne sont pas continus. Cela affecte les temps de vie personnels et en particulier celui des femmes. En effet, les femmes accomplissent encore la majorité des tâches domestiques et familiales, elles sont par conséquent beaucoup plus sensibles que les hommes à la question des horaires de travail³.

³ Cf. Dominique Méda, *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, 2002

4. Dans la ville : la mixité des pratiques sportives et culturelles

a) Le décloisonnement de certaines pratiques stéréotypées

Le Projet éducatif de territoire 2016-2019, renouvelé pour la période 2019-2022, met l'accent sur l'importance de favoriser la mixité dès le plus jeune âge avec l'objectif d'apprendre l'égalité entre filles et garçons. En ce sens, un outil pédagogique, sous forme de brochure, intitulé « *Les petits citoyens : et si on parlait de l'égalité filles-garçons ?* » est à disposition des référents et animateurs périscolaires et sert notamment à organiser des débats autour de la mixité dans les écoles, en particulier pendant le temps méridien.

b) La formation des éducateurs sportifs aux pratiques mixtes ou féminines

La Ville de Niort a fait le choix il y a plusieurs années de confier le domaine de l'éducation sportive au secteur associatif ; à ce titre elle ne forme pas elle-même les éducateurs sportifs des associations niortaises.

Pour autant, à travers les subventions allouées aux associations, il est possible d'inciter à la formation à la mixité.

c) Le soutien aux associations œuvrant activement en faveur des pratiques sportives et culturelles mixtes

Dans le domaine sportif, la Ville de Niort a été labellisée en 2018, pour la deuxième fois consécutive, « Ville active et sportive » (niveau « 3 lauriers »), labellisation reconnaissant notamment la promotion du sport féminin. Par ailleurs, la Ville de Niort a fait le choix depuis plusieurs années de faire de la mixité l'un des critères d'attribution des subventions aux associations sportives sous contrats d'objectifs. Ce critère en vigueur dans le champ sportif depuis plusieurs années a été élargi à l'ensemble des associations en 2020, hors dispositif culture.

Dans le domaine culturel, la collectivité s'attache à trouver un équilibre entre les artistes ou metteurs en scène femmes ou hommes, dans les expositions ou spectacles qu'elle programme.

5. Dans la ville : une meilleure représentation des femmes dans la vie locale

La collectivité, notamment via le CCAS, organise des opérations de porte-à-porte pour informer les citoyens niortais quant à la possibilité de participer aux conseils citoyens. Les femmes sont particulièrement sollicitées afin de renforcer leur place dans la vie publique.

La collectivité a amorcé une réflexion afin de renouveler les outils de consultation de la population, notamment via des outils numériques. Ce type de consultation a mis en évidence de manière très nette que ce mode de contribution à la vie locale est plus investi par les femmes. En témoigne en 2020, la surreprésentation des femmes lors de la consultation relative à l'éclairage public raisonné.

La collectivité se fait systématiquement le relais des manifestations spécifiques afin de célébrer la semaine pour les droits des femmes ou toute autre action de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes.

6. Dans la ville : endiguer les violences faites aux femmes

Un dispositif d'aide aux victimes mobilisant à la fois le CCAS, la Police municipale mais également d'autres partenaires du territoire (Police nationale, Ideff, France victimes) permet de porter notamment assistance aux femmes victimes de violences.

Les travailleurs sociaux du CCAS constituent un maillon essentiel dans l'accompagnement des femmes victimes de violence et travaillent en lien étroit avec l'ensemble des partenaires, notamment l'assistante sociale du commissariat.

7. Dans la ville : l'inclusion sociale des femmes en difficulté

a) Le soutien aux familles monoparentales

L'initiative dite du « café des parents » est menée par la halte-garderie « A petits pas » dans le quartier du Clou-Bouchet. Il est constaté une forte présence féminine ainsi que des familles monoparentales. Cette initiative permet de favoriser l'inclusion sociale des familles et notamment des femmes en difficulté. Un lieu d'accueil parents-enfants (LAEP) a par ailleurs ouvert au relais petite enfance en 2020 et constitue un nouveau dispositif d'accompagnement à la parentalité.

b) L'accès à l'hébergement d'urgence

La CCAS de Niort dispose de logements d'accueil temporaires pour lesquels la priorité est donnée aux femmes victimes de violences conjugales. Par ailleurs, des associations partenaires du CCAS disposent de places d'hôtel ou de logements dédiés en résidence sécurisée.

c) L'intégration des femmes immigrées

La collectivité ne dispose pas de moyens spécifiques permettant de traiter ces sujets. Néanmoins, elle est en mesure de faire face à ces demandes, par exemple en prenant contact avec un traducteur.

A l'heure actuelle, cette problématique est traitée par des associations niortaises (cours de langue, associations humanitaires, etc.).

Plan d'actions 2020-2022

à destination des services de la Ville de Niort et du CCAS

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales indique que la collectivité doit produire un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle et doit décrire les orientations pluriannuelles.

Ce travail, mené en lien étroit avec les services de la collectivité décline les enjeux et les marges de progrès pour la collectivité dans la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes.

À travers ce plan d'actions, la collectivité travaille à renforcer le bien-être de l'ensemble de ses agents et à améliorer sa performance globale.

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 devront mentionner 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 « H/F » devra figurer dès le titre de l'offre d'emploi.

En 2020, 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 accord avec l'article 83 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité veillera 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 respectera 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 sera confiée de manière alternée à une femme et un homme, selon une périodicité qui ne pourra excéder quatre sessions consécutives.

En 2020, la collectivité accordait 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 puisse faire la démarche d'occuper ces fonctions.

En 2020, 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 ouvriers 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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

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

En 2020, la collectivité accordait une réduction de travail d'une heure à partir du 3^{ème} mois de grossesse. Par ailleurs, 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 médecin de prévention restait vigilant sur les situations de femmes enceintes.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

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

En 2020, la collectivité n'avait pas encore procédé à la requalification de tous les centres techniques municipaux. 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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

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

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

En 2020, 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 personnes n'est pas encore proposé mais constitue une action à développer à terme.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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 2020, 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. À noter, que l'année 2020 a été marquée par des annulations et des reports de formation sur l'année 2021.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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 femmes de catégorie C partent moins en formation que les hommes, 50% des femmes contre 63% des hommes. L'avance des frais de mobilité, pour des familles monoparentales ou des femmes sur des postes à temps non complets, comme les agents du service Maintien à Domicile s'agissant du CCAS sont un frein à la formation.

La formation à distance peut être une piste à explorer. La Ville de Niort est équipée de 8 postes informatiques individuels répartis dans 4 bureaux et d'une grande salle équipée de 8 postes. De même l'organisation de formation en intra sur Niort peut faciliter le départ en formation.



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 accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, 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 gisements d'inégalité de rémunération effective par des études appropriées.

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.

La question des différences de rémunération effective et de son traitement par la collectivité ne pourra être dissociée de l'effort déjà entrepris d'atteindre une plus grande mixité dans les filières, les directions, mais aussi dans certains postes à responsabilité.

À ce titre, cette action nécessitera une plus grande féminisation de certaines filières très masculinisées (actions I.2.), notamment par l'adaptation des conditions de travail ; un meilleur accès à la formation pour les agents féminins (actions I.3.) ou encore en favorisant la prise de poste à responsabilités par des femmes (actions II.2.).

En 2020, plusieurs postes à temps non complet, occupés par des femmes, ont été transformés en postes à temps complet (cf. action II.3.3.).

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

En accord avec l'article 84 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité renforcera ce droit en n'appliquant 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.

En 2020, la collectivité respecte cet engagement, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

A poursuivre	Débuté	A réaliser
--------------	--------	------------

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

En accord avec l'article 85 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité prévoira, 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.

En 2020, la collectivité respecte cet engagement, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

A poursuivre	Débuté	A réaliser
--------------	--------	------------

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

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

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

En 2020, la collectivité poursuit la réalisation de cet engagement autant que cela est possible.



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 accord avec l'article 82 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la part de femmes et d'hommes dans les emplois de direction de la collectivité ne devra pas être inférieure à 40%.

En 2020, la collectivité respecte cet engagement, conformément aux dispositions législatives en vigueur.



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 accord avec l'article 83 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité veillera à ce que les instances de CAP constituées pour l'avancement ou la promotion interne continuent à être composées de façon à concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

L'autorité administrative fera respecter une proportion minimale de 40% de femmes et d'hommes.

En 2020, la collectivité respecte cet engagement, conformément aux dispositions législatives en vigueur.



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 accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, 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 2020, la collectivité n'a pas encore produit de charte des temps de vie. Ce chantier doit s'intégrer dans le travail en cours sur la refonte du règlement de la gestion des temps.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.3.2. : Moduler les conditions de travail

En accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité s'engage à favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. La collectivité s'engage en particulier à développer 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.

En 2020, du fait de la crise sanitaire, le travail à distance a été mis en place sans distinction entre les hommes et les femmes puis une charte du télétravail a été adoptée au Conseil municipal de juillet 2021. Le contexte sanitaire a permis d'avancer plus vite sur ce chantier.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.3.3. : Mettre fin aux horaires découpés

En accord avec l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, 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.

En 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 sein de la collectivité. Seulement 2 postes restent à temps non complet sur la Ville de Niort et 32 postes au CCAS (essentiellement des agents du Service Maintien À Domicile, du fait de la nature du métier). Au CCAS, un travail a été mené pour réduire les horaires découpés en revoyant les emplois du temps des agents du service d'aide à domicile.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

AXE III

SENSIBILISER, MOBILISER, RESPONSABILISER

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

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

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

En 2020, le plan de formation de la collectivité ne proposait pas encore de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et la non-discrimination. Un travail a été mené pour proposer sur 2021 une formation « Prévention des violences sexuelles et sexistes au travail ».

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.

En 2020, le sujet est encore peu évoqué dans les directions. Néanmoins quelques idées sont émises, telle que la mise en place d'un comité consultatif relatif à la parité Femmes/Hommes pour valider ou amender les actions de progrès à mettre en œuvre. Cette action n'a pas pu débuter en 2021 du fait du contexte sanitaire.

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 accord avec 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.

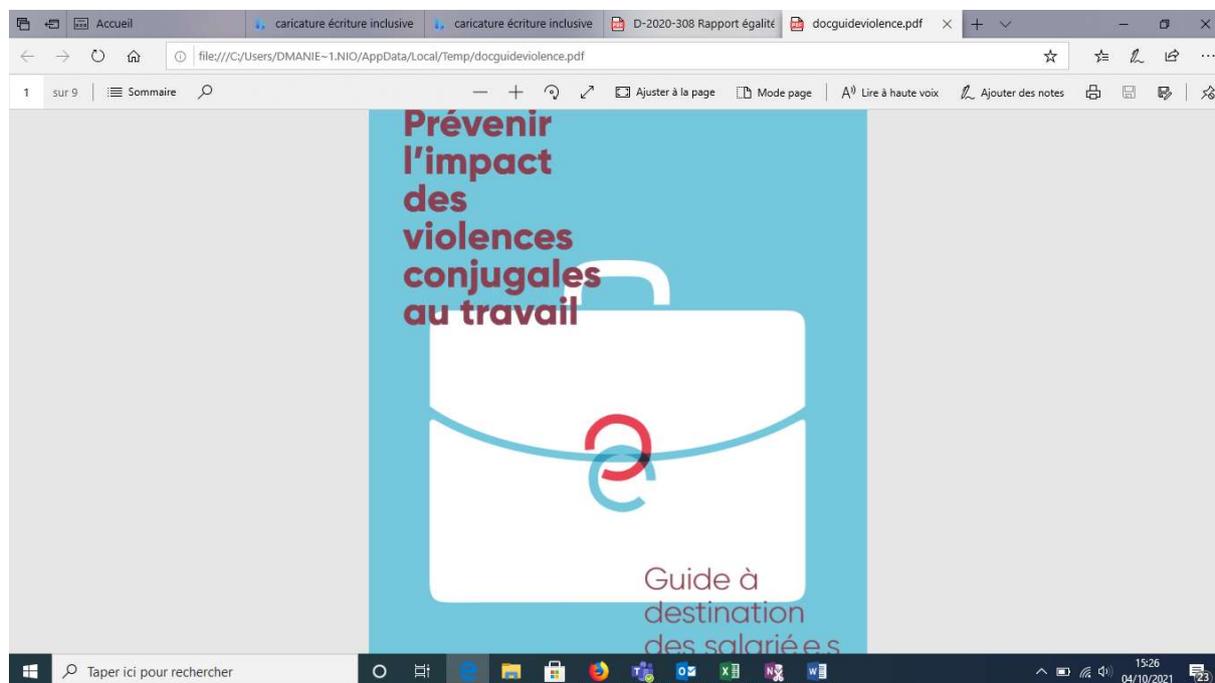
En 2020, le plan de formation de la collectivité a créé un groupe de travail interne au sein de la DRH pour la mise en œuvre de l'obligation d'un dispositif de signalement de faits de violence, discrimination, harcèlement et sexisme.

En 2020, la communication interne a relayé plusieurs informations visant à accroître la vigilance quant au harcèlement sexuel et agissements sexistes (...) notamment par le biais d'actions de sensibilisation :

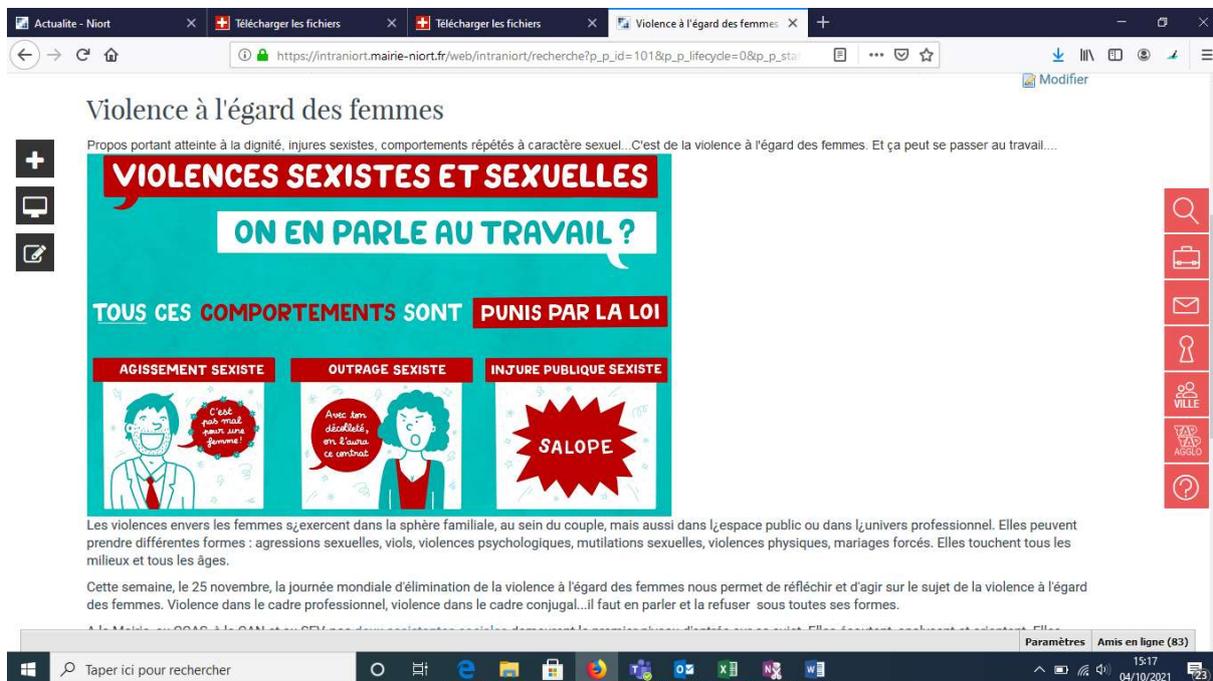
- Une de l'intranet le 10 novembre 2020 de promotion du plan d'actions Niort durable 2030 – dont l'un des objectifs du Défi 7 - Une ville solidaire - consiste à tendre vers l'égalité femmes-hommes et mettre fin à toutes les formes de discrimination :

The screenshot shows a web browser window displaying the Intranet of Niort. The page is titled "Défi 7 - Une ville solidaire - OS 7.2". The main heading reads "Tendre vers l'égalité femmes-hommes et mettre fin à toutes les formes de discrimination". Below this, there is a horizontal banner with several icons representing different themes. A navigation menu on the right lists various sub-projects under "Défi 7 - Une ville solidaire", including "Défi1-OS1.1" through "Défi6-OS6.1". At the bottom of the main content area, there is a button labeled "S-O 7.2.1 - RENFORCER LES POLITIQUES PUBLIQUES ET PRIVÉ POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES". The browser's address bar shows the URL "https://intranet.mairie-niort.fr/web/direction-de-la-participation-interne-accessibilite-et-developpeme".

- Mise en ligne le 20 novembre 2020 du Guide contre les violences conjugales au travail (projet CEASE)



- Relais de la campagne nationale du 25 novembre « Journée mondiale d'élimination de la violence à l'égard des femmes » :



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

En 2022, la communication interne veillera à mieux communiquer sur les avancées du plan d'actions mené à l'échelle de la collectivité. Elle accompagnera le service Santé et Sécurité au travail de la DRH dans ses initiatives favorisant l'égalité femmes-hommes et la direction générale dans sa volonté de présenter le rapport Egalite femmes-hommes aux agents de la collectivité.

Par ailleurs, le travail de production d'indicateurs n'a pas pu démarrer en 2020 et devra être engagé prochainement. Il permettra de faciliter le suivi de la mise en œuvre du plan d'actions et son évaluation.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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 notamment le fruit des formations dispensées sur ce sujet (action III.1.1.) et de la participation de chacune et chacun quant aux avancées souhaitées en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité (action III.1.2.).

En 2020, la collectivité ne proposait pas encore de guide des bonnes pratiques sur ces enjeux. Un travail est en cours actuellement pour proposer ce type de guide prochainement.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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.

En 2020, la collectivité a poursuivi la réalisation de cet engagement ; néanmoins des efforts restent à fournir, notamment par un travail plus étroit avec les directions. Le travail de formalisation des indicateurs n'a pas pu démarrer en 2020 et devra être engagé prochainement.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

En accord avec 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 application les actions préconisées par le nouveau plan d'actions qu'elle entend déployer, ainsi qu'à le revoir au plus tard en 2022.

En 2020, la collectivité a poursuivi la réalisation de cet engagement.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Plan d'actions 2020-2022

à destination des Niortaises et des Niortais

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales indique que la collectivité doit produire un plan d'actions relatif aux politiques menées sur sa commune concernant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ce travail, mené en lien étroit avec les services de la collectivité décline les enjeux et les marges de progrès pour la collectivité dans la recherche de l'égalité entre les femmes et les hommes.

À travers ce plan d'actions, la collectivité travaille à renforcer l'égalité concrète entre toutes les Niortaises et tous les Niortais.

AXE I

INTEGRER L'OBJECTIF D'EGALITE 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'attachera à évaluer ses politiques à travers le prisme de la répartition femmes/hommes afin d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes.

En 2020, la collectivité, ne procédait pas encore à l'analyse de ces besoins.

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 2020, la collectivité a poursuivi la réalisation de cet engagement à travers la présence régulière d'hommes et de femmes pour illustrer la mise en œuvre de ses politiques publiques et l'absence de figurations stéréotypées des agents selon qu'ils soient hommes ou femmes. Des efforts restent néanmoins à fournir.

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 2020, la collectivité communiquait dans le dossier de consultation sur ces 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. La collectivité ne demande pas de preuve matérielle prouvant les déclarations de candidats.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

AXE II

ENCOURAGER LA MIXITE DANS LES PRATIQUES SPORTIVES ET CULTURELLES

Action II.1 Encourager le décroisement de certaines pratiques stéréotypées

Cela passe à la fois par les aménagements des espaces scolaires et notamment des cours d'école et par la variété des activités proposées sur les temps péri et extrascolaires.

En ce qui concerne l'aménagement des cours d'école, en 2020, le projet de requalification de la cour des Brizeaux, avec comme ambition l'amélioration du cadre de vie des enfants, a été travaillé dans sa première phase. Il comprend une diversification des espaces pour permettre à chacun de retrouver sa place et un repositionnement de l'espace sportif au profit d'autres usages. À noter que cet aménagement va également bénéficier aux enfants fréquentant le centre de loisirs toute l'année. Les travaux ont été réalisés en 2021.



Concernant le périscolaire, les thématiques proposées sont très ouvertes pour faciliter la participation de tous les enfants. Les thématiques proposées notamment autour du jardinage, bricolage, de l'olympisme, des enjeux environnementaux facilitent la mixité.

La période COVID n'a pas facilité la poursuite des débats citoyens autour de thématiques de société, c'est un axe à reprendre pour l'année à venir.

Concernant les actions jeunesse menées par la collectivité, il est porté attention à ce que les filles et les garçons se sentent concernés par les actions proposées, en travaillant la communication, le contenu de l'action. Une attention particulière est ainsi portée sur l'accessibilité des jeunes filles aux chantiers jeunesse et sur les jobs d'été.



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.

La Ville de Niort a fait le choix il y a plusieurs années de confier le domaine de l'éducation sportive au secteur associatif ; à ce titre elle ne forme pas elle-même les éducateurs sportifs des associations niortaises.

Pour autant, à travers les subventions allouées aux associations, il est possible d'inciter à la formation à la mixité. (cf. action II.3). De même, la Ville a initié depuis 2020 des animations sportives et prend en compte cet objectif de mixité. Ainsi d'une part, la mise en place d'animations vers les adultes le dimanche matin, en vue de promouvoir l'activité physique pour le plus grand nombre, concerne dans les faits une très grande majorité de femmes (90%). D'autre part, les animations sportives jeunes réalisées dans les quartiers politique de la ville le mercredi ne concernent aujourd'hui que 30% de filles mais une attention spécifique est portée sur ce public afin de les mobiliser davantage.



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

Les critères d'attribution des subventions prennent en compte entre autres, la mise en place d'actions en faveur de la mixité hommes/femmes. Ce critère est en vigueur dans le champ sportif depuis plusieurs années et a été élargi à l'ensemble des associations en 2020 hors champs du dispositif culture.

La collectivité soutient ses partenaires dans leurs actions en matière d'égalité Femmes/Hommes, notamment dans les Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens passées avec les Centre socio-culturels. Ainsi concernant la jeunesse, un axe spécifique autour de l'accès aux sports à la culture et aux loisirs, pour favoriser l'épanouissement des jeunes et notamment des jeunes filles est posé.



AXE III

PROMOUVOIR UNE MEILLEURE REPRESENTATION 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. À titre d'exemple, le CCAS de Niort organise des opérations de porte-à-porte dans ce but. Les femmes sont particulièrement sollicitées afin de renforcer leur place dans la vie publique. La collectivité s'engage à renforcer cette action et à accroître le nombre de ses initiatives visant à renforcer une plus grande égalité des femmes et des hommes.

En 2020, 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 leur action pour favoriser l'implication des femmes dans les instances de participation (conseils de quartiers) renouvelées à l'automne 2020.

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...

L'année 2020 a vu se mettre en place le renouvellement des conseils de quartier via l'outil numérique et des visioconférences. Cette nouvelle approche de la participation a permis d'accueillir un grand nombre de femmes dans les instances. À titre d'exemple, sur 9 co-président(e)s habitant(e)s des conseils de quartier à Niort, 4 d'entre eux sont des femmes, contre seulement deux durant l'ancienne mandature.

Les diverses rencontres organisées par le service Proximité et Relations aux Citoyens montrent aussi une part importante de femmes. En moyenne, les réunions publiques d'informations sur le projet de la Ville regroupent 50% de femmes et 50% d'hommes.

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.

En 2020, une action de « marche exploratoire » avec des femmes avait été imaginée. Les périodes de couvre-feu n'ont pas permis cette action. Il est proposé de reconduire cette action sur 2021 ou 2022.

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.

En 2020, la collectivité poursuit cette action. Le principe d'un financement de la Ville du poste d'assistante sociale au commissariat a été acté et sera effectif en 2021.



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

En 2020, le CCAS a continué d'informer son public sur les secours disponibles dans la commune. La communication grand public est envisagée sur 2021.



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. Ce travail est engagé dans les écoles, notamment à travers le Projet éducatif de territoire 2019/2022 par le développement de thématiques liées à la mixité, à l'égalité filles-garçons et au vivre-ensemble. La sensibilisation d'un public adolescent et adulte pourra être envisagée à travers un travail partenarial avec des associations investies sur ces questions telles que l'Info droits égalité femmes familles 79.

En 2020, la collectivité poursuit cette action sans changements majeurs dans ses modalités d'action.



AXE V
RENFORCER L'INCLUSION SOCIALE
DES FEMMES EN DIFFICULTE

Action V.1. : Soutenir les familles monoparentales

Un lieu d'accueil parents-enfants (LAEP) a ouvert au Relais petite enfance en 2020 et constitue un nouveau dispositif d'accompagnement à la parentalité. Deux autres actions sont en train d'être travaillées et se réaliseront prochainement. Il s'agit d'une part, en partenariat avec la PMI de mettre en œuvre un accueil pour les familles ayant besoin d'un répit parental. Et d'autre part, d'accueillir les enfants dont les parents sont en parcours d'insertion professionnelle via la création de places d'accueil dédiées pour les parents inscrits dans des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi.



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.

En 2019, suite à la dégradation de certains logements, le nombre de places d'hébergement d'urgence dont dispose la collectivité a été réduit. Une analyse des besoins est en cours pour éventuellement augmenter leur nombre. En 2020, dans le cadre de la pandémie, la Ville a mis à disposition des services de l'État deux salles dédiées à l'hébergement d'urgence.



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.

En 2020, la collectivité poursuit cette action sans changements majeurs dans ses modalités d'action.



Pour l'ensemble des actions relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes à destination des Niortaises et des Niortais, la collectivité s'engage à produire des indicateurs, lorsque cela est pertinent et s'ils n'existent pas déjà, de façon à évaluer l'impact de ces actions et à en ajuster l'application en fonction des résultats.

CONCLUSION : FAIRE VIVRE LA DEMARCHE

La Fonction publique territoriale n'est pas épargnée par les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, malgré un statut souvent considéré comme un rempart à ce type de différenciation. Il est un fait que les écarts de rémunérations sont moins élevés que dans le secteur privé et que l'accès des femmes aux responsabilités y est plus aisé.

La Ville et le CCAS de Niort ne font pas figure d'exception, et on y constate en 2020 les mêmes tendances qu'au niveau national : une quasi parité femmes / hommes sur l'ensemble des effectifs, mais une sous-représentation des femmes dans la filière technique, des emplois à temps non complet quasiment exclusivement occupés par des femmes, des niveaux de rémunération plus élevés chez les hommes, etc. Cependant, cette question de l'égalité entre les femmes et les hommes a été appréhendée depuis de nombreuses années et l'action de la collectivité dans la résorption de cet état de fait est continue, en témoigne notamment certaines données encourageantes pour la collectivité telles que les postes de direction fortement féminisés.

Une démarche de renforcement de l'égalité professionnelle nécessite l'implication de l'ensemble des actrices et acteurs de la collectivité. En effet, quelle que soit sa fonction ou quel que soit son niveau hiérarchique, chacun est concerné par les enjeux d'égalité et peut tirer de la démarche en cours des bénéfices tant individuels que collectifs.

La démarche de territorialisation des objectifs de développement durable de l'ONU que la Ville a mené de manière très marquée depuis 2019 a donné l'occasion d'affirmer que l'égalité entre les femmes et les hommes (ODD 5) est un enjeu majeur qui a de nombreuses répercussions dans la vie de l'humanité toute entière. La mise en œuvre du plan d'actions Niort durable 2030 participe donc également à la promotion de l'égalité femmes/hommes.

L'engagement de la collectivité dans la démarche en matière d'égalité entre les femmes et les hommes contribuera à augmenter ses performances globales, à renforcer le bien-être de ses agents et à faire évoluer les esprits de façon plus profonde et pérenne dans cette direction.

L'égalité au cœur des politiques publiques et de la communication de la collectivité sont aussi des leviers importants pour faire évoluer la société dans les faits, les représentations et les perspectives offertes aux femmes et aux filles.