

DEPARTEMENT  
DES  
**DEUX-SEVRES**



**VILLE DE NIORT**

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

**SEANCE DU 17 DÉCEMBRE 2019**

Conseillers en exercice : 45

Votants : 39

Convocation du Conseil Municipal :  
le 11/12/2019

Affichage du Compte-Rendu Sommaire  
et affichage intégral :  
le 24/12/2019

**Délibération n° D-2019-467**

**Rapport sur la situation en matière Egalité femmes-hommes  
2019**

**Président :**

**MONSIEUR JÉRÔME BALOGE**

**Présents :**

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Marc THEBAULT, Monsieur Alain BAUDIN, Madame Christelle CHASSAGNE, Madame Jacqueline LEFEBVRE, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Dominique JEUFFRAULT, Monsieur Luc DELAGARDE, Madame Anne-Lydie HOLTZ, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Madame Jeanine BARBOTIN, Monsieur Dominique SIX, Madame Sylvette RIMBAUD, Madame Elisabeth BEAUVAIS, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Monsieur Dominique DESQUINS, Madame Cécilia SAN MARTIN ZBINDEN, Monsieur Eric PERSAIS, Madame Agnès JARRY, Madame Yvonne VACKER, Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Christine HYPEAU, Monsieur Fabrice DESCAMPS, Madame Marie-Chantal GARENNE, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Romain DUPEYROU, Madame Josiane METAYER, Monsieur Alain PIVETEAU, Madame Elodie TRUONG, Madame Isabelle GODEAU, Madame Fatima PEREIRA, Monsieur Jacques TAPIN.

**Secrétaire de séance :** Dominique SIX

**Excusés ayant donné pouvoir :**

Madame Rose-Marie NIETO, ayant donné pouvoir à Monsieur Alain BAUDIN, Madame Catherine REYSSAT, ayant donné pouvoir à Madame Yamina BOUDAHMANI, Madame Valérie BELY-VOLLAND, ayant donné pouvoir à Madame Sylvette RIMBAUD, Monsieur Simon LAPLACE, ayant donné pouvoir à Madame Christelle CHASSAGNE, Monsieur Nicolas ROBIN, ayant donné pouvoir à Madame Christine HYPEAU, Madame Catherine HUVELIN, ayant donné pouvoir à Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE

**Excusés :**

Madame Carole BRUNETEAU, Monsieur Pascal DUFORESTEL, Madame Nathalie SEGUIN, Monsieur Jean-Romée CHARBONNEAU, Madame Monique JOHNSON.

**Direction Ressources Humaines**

**Rapport sur la situation en matière Egalité femmes-hommes 2019**

Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Adjoint au Maire 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 Etablissements Publics de Coopération 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 2019 de la Ville de Niort a été considérablement enrichi, en collaboration avec les services de la collectivité, pour intégrer 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 2019 intègre 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 quatrième année ce document, qui a vocation à être enrichi au fil des années.

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- prendre acte du rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- approuver le plan d'actions 2020-2022.

**LE CONSEIL  
ADOPTE**

Pour :	39
Contre :	0
Abstention :	1
Non participé :	0
Excusé :	5

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

Signé

Lucien-Jean LAHOUSSE



# **RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES POUR L'ANNEE 2018**

**Délibération du Conseil municipal du 17 décembre 2019**

# **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 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter 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. Il est à noter que ces dispositions prendront effet pour certaines dès la fin de l'année 2019 et pour d'autres au premier trimestre 2020. Ces articles de loi viennent par ailleurs 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, le rapport intègre des données concernant la situation au CCAS. La structure du CCAS (genres, 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).

Les précédentes éditions de ce rapport concentraient leurs analyses sur la question des inégalités au sein des services de la Ville de Niort. L'édition 2019 a pour ambition de rééquilibrer l'analyse de la collectivité en donnant une plus large place aux politiques publiques déployées par la Ville de Niort et le CCAS concernant la question de l'égalité entre femmes et hommes.

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 de l'année 2018.



---

## ***BILAN***

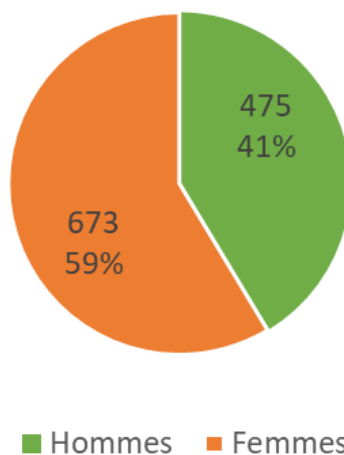
---

## 1. Données générales sur l'effectif

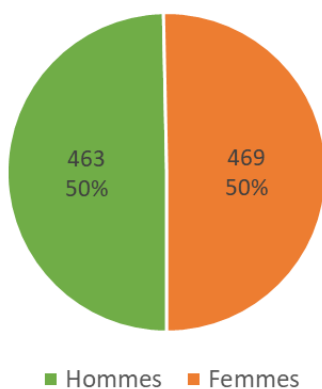
Sont recensés, à la date du 31 décembre 2018, les agents titulaires occupant un emploi permanent (920 agents pour la Ville de Niort et 174 pour le CCAS), ainsi que les agents non titulaires occupant un emploi permanent (12 agents pour la Ville de Niort, 42 pour le CCAS), soit 932 agents pour la Ville de Niort et 216 pour le CCAS (base de calcul du rapport).

Les effectifs de la collectivité s'élèvent à 1148 agents et sont majoritairement féminins, à hauteur de 59%. Pour la Ville de Niort les effectifs se répartissent équitablement entre les femmes (469) et les hommes (463). S'agissant du CCAS, les femmes (204) sont beaucoup plus nombreuses que les hommes (12) :

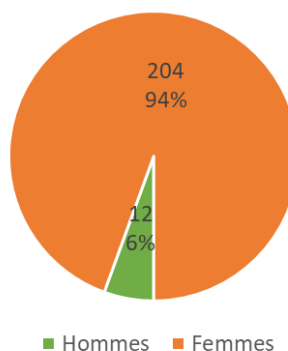
Effectif 2018 de la collectivité



Effectifs 2018 de la Ville de Niort



Effectifs 2018 du CCAS





## 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 sexuée des tâches au sein de certains services concourt à freiner la mixité de nos organisations et empêche l'accès des femmes à certaines fonctions. La collectivité est attentive à ne pas réserver certains types de postes à un type de sexe plutôt qu'à un autre, mais la forte prédominance d'un type de sexe 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*

A 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. A

l'échelle de la Ville de Niort, compte-tenu de la forte proportion d'hommes en catégorie C, les hommes sont majoritaires parmi ceux ayant participé à au moins une action de formation dans l'année, toutes catégories confondues.

Pour le CCAS, ce sont 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.

A l'échelle de la collectivité dans son ensemble (Ville et CACS de Niort), ce sont les femmes qui participent le plus aux actions de formations.

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

		Hommes	Femmes	Pour un total de x jours	Total d'agent par cat
Cat A	Préparations aux concours	0	0	0	31
	Formation de professionnalisation	2	0	2	
	Formation de perfectionnement	12	17	110	
Cat B	Préparations aux concours	3	3	21	54
	Formation de professionnalisation	3	1	29	
	Formation de perfectionnement	12	32	140	
Cat C	Préparations aux concours	9	11	28	405
	Formation de professionnalisation	26	6	88	
	Formation de perfectionnement	185	168	1 146	
<b>TOTAL</b>		252	238	1 564	
		490			

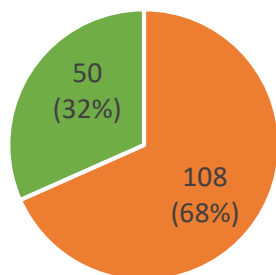
*Nombre d'agents du CCAS occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année :*

		Hommes	Femmes	Pour un total de x jours	Total d'agent par cat
Cat A	Préparations aux concours	0	0	0	9
	Formation de professionnalisation	0	0	0	
	Formation de perfectionnement	0	9	47	
Cat B	Préparations aux concours	0	0	0	21
	Formation de professionnalisation	0	0	0	
	Formation de perfectionnement	2	19	71	
Cat C	Préparations aux concours	0	1	0	67
	Formation de professionnalisation	0	0	0	
	Formation de perfectionnement	2	64	226	
<b>TOTAL</b>		4	93	345	
		97			

- *Précisions sur deux axes de formation spécifiques*

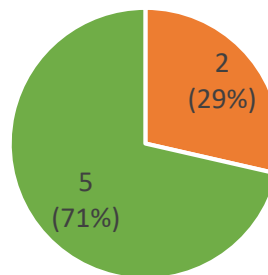
Il est à souligner qu'en 2018, les axes de formation destinés à « Accompagner les projets d'évolution professionnelle » et à « Partager le management des ressources humaines et renforcer les compétences managériales » ont concerné au total 196 agents : 165 à la Ville et 31 au CCAS de Niort. Parmi ceux-ci, 140 femmes (dont 30 au CCAS) étaient bénéficiaires de ces axes de formation.

Axe "Accompagner les projets d'évolution professionnelle" à la Ville de Niort (2018)



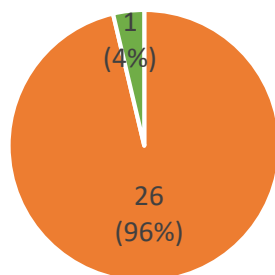
■ Femmes ■ Hommes

Axe "Partager le management des ressources humaines et renforcer les compétences managériales" à la Ville de Niort (2018)



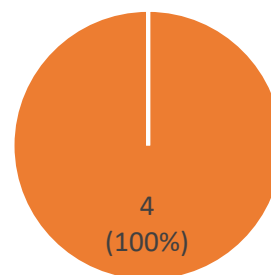
■ Femmes ■ Hommes

Axe "Accompagner les projets d'évolution professionnelle" au CCAS (2018)



■ Femmes ■ Hommes

Axe "Partager le management des ressources humaines et renforcer les compétences managériales" au CCAS (2018)



■ Femmes ■ Hommes

Pour la Ville de Niort, on constate une répartition femmes/hommes assez nette entre les deux axes de formation : les femmes sont largement majoritaires sur les formations d'accompagnement aux projets d'évolution professionnelle quand les hommes le sont sur les formations liées au management (sur un échantillon moindre cependant). Au CCAS, la forte prédominance féminine de l'effectif a pour conséquence une forte présence des femmes dans ces deux axes de formation.

Parmi les formations dispensées aux agents féminins : « L'affirmation de soi dans les relations professionnelles » (15 agents à la Ville et 5 au CCAS) ; « L'amélioration de son éloquence : rhétorique et improvisation » (1 agent au CCAS) ou encore « La réussite des négociations » (1 agent au CCAS).

Par ailleurs sur les formations « Intégration des outils de coaching dans sa pratique d'encadrant » ; « Positionnement en qualité de responsable de service » ou « Conduite de projet », seuls des agents masculins (un agent pour chaque formation) de la Ville de Niort ont été formés en 2018.

- *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 ne propose pas spécifiquement des formations aux agents des directions fortement féminisées. Or, 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). Dans la même optique, à l'heure actuelle la collectivité ne propose pas spécifiquement des formations aux agents revenant d'un congé familial.

### 3. Faire progresser chacune et chacun

#### a) Réduction des écarts de rémunération effective

En 2018, la rémunération mensuelle médiane des agents de la collectivité (Ville et CCAS de Niort) était de 1714€ pour les hommes et de 1612€ pour les femmes, soit une différence de 6,3%. La différence de rémunération moyenne s'établit, elle, à 8,7%.

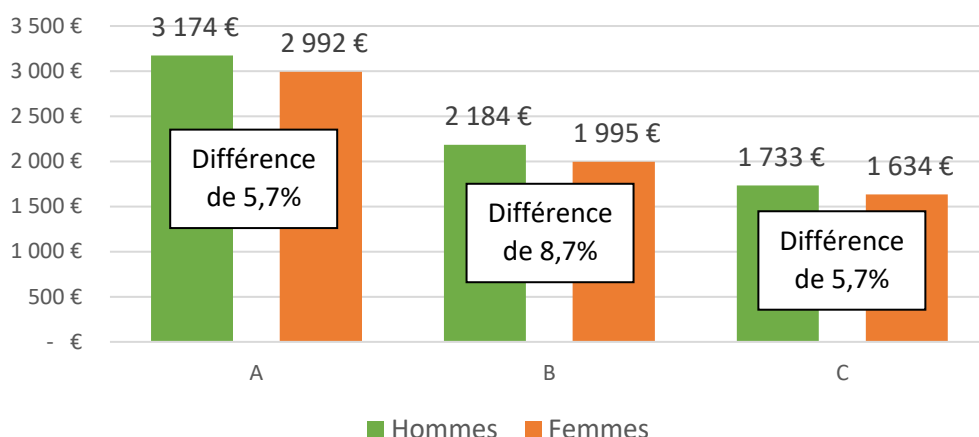
En 2018, à la Ville de Niort de Niort, la rémunération mensuelle médiane<sup>1</sup> était de 1793€ pour les hommes (rémunération moyenne de 1932€) contre 1679€ pour les femmes (1851€ de rémunération moyenne).

La rémunération médiane mensuelle, par catégorie, fait apparaître, en 2018, un léger écart des rémunérations des agents féminins, toutes catégories confondues, par rapport aux agents masculins.

---

<sup>1</sup> 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.

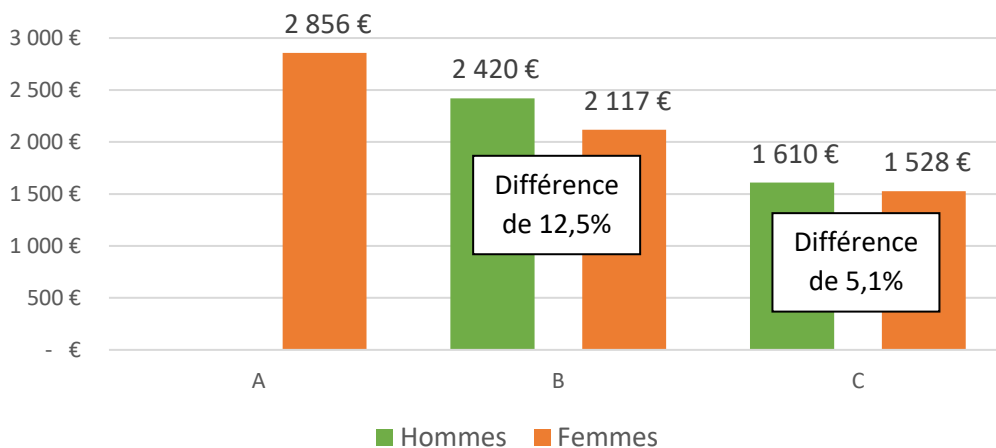
Rémunérations nettes médianes par catégorie entre les femmes et les hommes à la Ville de Niort



Au CCAS de Niort, la rémunération médiane était pour les hommes de 1690€ mensuels (rémunération moyenne de 1744€) contre 1622€ mensuels pour les femmes (rémunération moyenne de 1718€).

La rémunération médiane mensuelle, par catégorie, fait apparaître, en 2018, un léger écart en catégorie B et C des rémunérations des agents féminins par rapport à celles des agents masculins. En catégorie A, les données ne sont pas représentatives car, pour les hommes, elles ne concernent qu'un seul agent, à temps non complet au CCAS.

Rémunérations nettes médianes par catégorie entre les femmes et les hommes au CCAS de Niort



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 2018, il y a avait 18 postes à temps non complets à la Ville de Niort, dont un seul occupé par un homme. Au CCAS, on en dénombre 52, dont un seul occupé par un homme. 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.

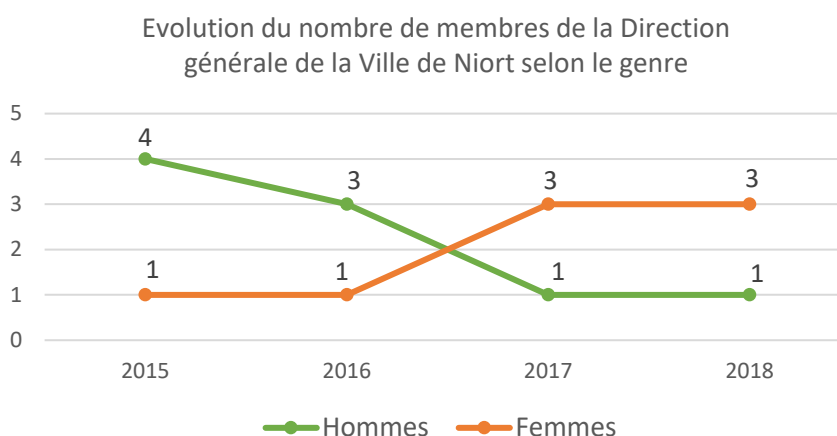
Les autres causes de différence de rémunération entre les femmes et les hommes tiennent au plus grand recours aux temps partiels pour les femmes et au fait que les femmes ou les hommes soient surreprésentés dans certaines filières. Ces données restent à ce stade à affiner précisément.

b) La prise de postes à responsabilités par des femmes

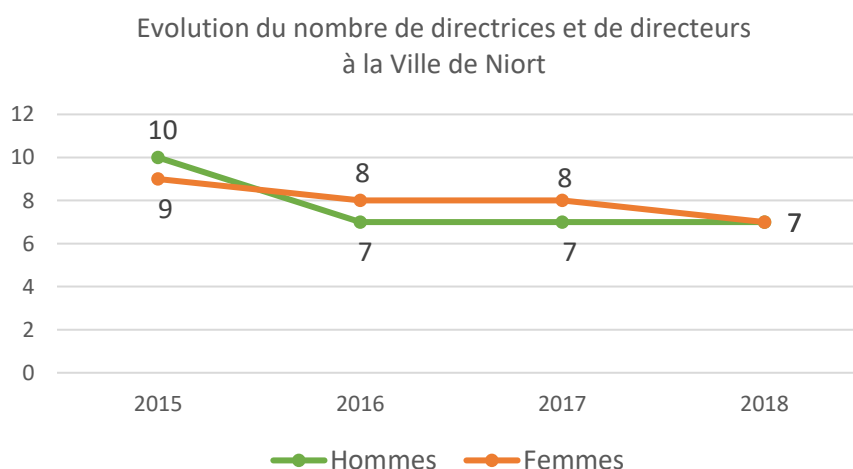
- *Les postes de direction*

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 11 femmes et 8 hommes. Cette répartition (58% de femmes et 42% 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 2018, 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 :



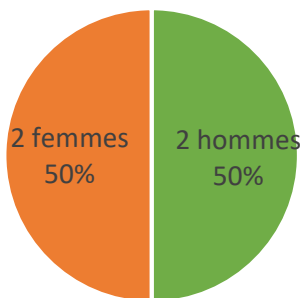
A noter que sur la même période (2015-2018), le CCAS est dirigé par une femme.

- *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), représentants 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 :

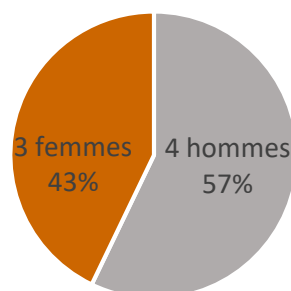
Représentants du personnel  
en CAP A



Représentants du personnel  
en CAP B

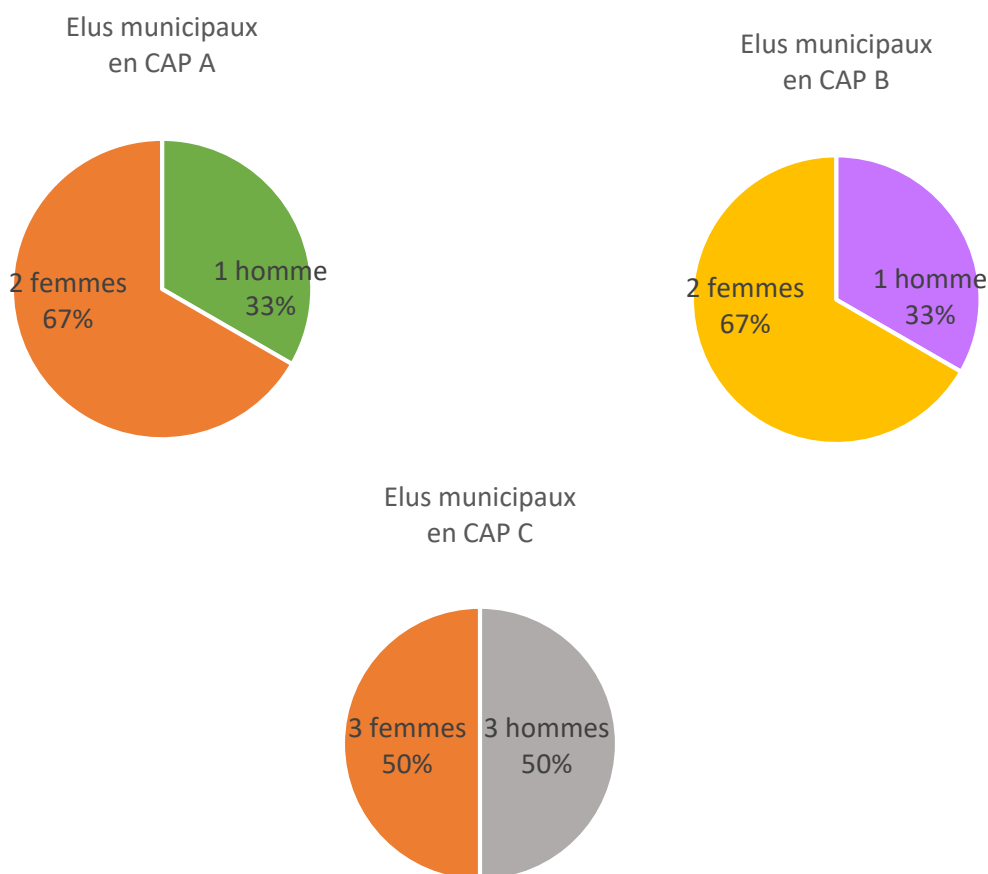


Représentants du personnel  
en CAP C



Seul le groupe hiérarchique C1 déroge à cette règle puisqu'il est composé de deux hommes et d'aucune femme.

S'agissant des élus municipaux, leur présence est également équilibrée au sens de la loi puisqu'en aucun cas la présence de femmes ou d'hommes n'est inférieure à 40%.



### 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.

Aujourd'hui, la collectivité s'efforce d'accompagner au mieux les événements de la vie des agents. Néanmoins, des solutions existent et elles ne sont pas toutes utilisées.

- *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 travail<sup>2</sup>.

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

### a) Le décroisement 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. Les animateurs périscolaires ont ainsi pu noter que les activités telles que le football, les ateliers cuisine ou couture tendaient vers la mixité ce qui n'étaient pas le cas jusqu'il y a peu. Par ailleurs, 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, pendant le temps méridien notamment.

### 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.

---

<sup>2</sup> Cf. Dominique Méda, *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*, 2002

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.

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 de leur possibilité de participer aux conseils citoyens. Les femmes sont particulièrement sollicitées afin de renforcer leur place dans la vie publique.

Dernièrement dans le cadre de la rénovation urbaine des quartiers du Pontreau et de la colline saint André, une marche exploratoire dédiée à la question des femmes dans l'espace public a été organisée. Par ailleurs, on peut noter que des conseillères de quartier sont particulièrement investies sur des événements autour du Cirque d'été dans le quartier du Clou-Bouchet ou sur la question du campagnonnage autour de l'auteur Marin Ledun.

La collectivité organise aussi des manifestations spécifiques afin de célébrer la semaine pour les droits des femmes. En 2018, la Ville de Niort avait organisé pour cette occasion plusieurs manifestations autour du thème « Les femmes et le sport » se déclinant pendant une semaine notamment à travers des expositions, une table-ronde et une lecture théâtralisée.

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

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

La collectivité ne communique pas spécifiquement sur ces questions, si ce n'est à travers les entretiens menés par les travailleurs sociaux du CCAS.

## 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 mono-parentales. Cette initiative permet de favoriser l'inclusion sociale des familles et notamment des femmes en difficulté.

### 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*

---

## 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. A 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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

##### 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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

\*\*\*\*\*

## 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.

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.

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.

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.

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.

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.

A poursuivre

Débuté

**A réaliser**



## 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.

A 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.).

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.

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.

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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

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

En 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%.

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 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.

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 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.

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.

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.

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.

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.

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.

A poursuivre

Débuté

**A réaliser**

\*\*\*\*\*

## III.2. Communiquer sur l'égalité professionnelle

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

La collectivité s'engage à renforcer sa vigilance quant à une représentation plus équilibrée et diversifiée des femmes et des hommes dans l'ensemble de ses communications. Par exemple, elle sera particulièrement attentive aux mises en scène stéréotypées dans ses représentations des métiers de la collectivité, équilibrera le nombre de femmes et d'hommes présents dans ses publications ou intervenants lors de séminaires.

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 continuité des actions II.1.1. et II.1.2., le rapport Egalité femmes-hommes sera désormais présenté aux agents de la collectivité. Ses plans d'actions seront travaillés en plus étroite collaboration avec les services de la collectivité en vue d'une plus grande efficacité de ceux-ci et les résultats obtenus davantage partagés avec chacune et chacun.

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.).

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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.3.3. : Renouveler le plan d'actions Egalité 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.

**A poursuivre**

Débuté

A réaliser

---

## **Plan d'actions 2020-2022**

*à destination  
des Niortaises et des 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.

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.

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 s., 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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser



**AXE II**  
**ENCOURAGER LA MIXITE DANS LES PRATIQUES**  
**SPORTIVES ET CULTURELLES**

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

La collectivité s'engage à accroître ses initiatives œuvrant dans le sens d'un décloisonnement des pratiques stéréotypées, notamment à travers son Projet éducatif de territoire 2019-2022 puisque celui-ci a renouvelé son ambition de renforcer les mixités dès le plus jeune âge, notamment entre les filles et les garçons.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

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

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

La collectivité s'engage à poursuivre et à renforcer son action en faveur des pratiques sportives et culturelles mixtes. Elle s'engage également à produire et à présenter un bilan chiffré de cette action.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

## 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. A 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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

Dans le cadre de la rénovation urbaine des quartiers du Pontreau et de la colline saint André, une marche exploratoire dédiée à la question des femmes dans l'espace public a été organisée. Par ailleurs, on peut noter que des conseillères de quartier sont particulièrement investies sur des événements autour du Cirque d'été dans le quartier du Clou-Bouchet ou sur la question du compagnonnage autour de l'auteur Marin Ledun. En multipliant ce type d'actions, la collectivité renforcera son action permettant de favoriser la participation des femmes à la vie locale.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

#### Action III.3. : Diffuser la culture de l'égalité dans les coopérations locales, nationales et internationales

Au niveau local, la collectivité organise des manifestations spécifiques afin de célébrer la semaine pour les droits des femmes. En 2018, la Ville de Niort avait organisé pour cette occasion plusieurs manifestations autour du thème « Les femmes et le sport » se déclinant pendant une semaine notamment à travers des expositions, une table-ronde et une lecture théâtralisée.

La collectivité s'engage à diffuser cette culture de l'égalité des droits à travers ses différentes coopérations.

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, Ideff, 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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

La collectivité s'engage à produire une communication spécifique sur les questions des violences faites aux femmes, par exemple en rappelant les numéros d'urgence dédiés ou encore en indiquant quelles associations sont à même d'apporter un soutien aux femmes victimes de violences.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

#### 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'Ideff 79.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

**AXE V**  
**RENFORCER L'INCLUSION SOCIALE**  
**DES FEMMES EN DIFFICULTE**

Action V.1. : Soutenir les familles monoparentales

La collectivité s'engage à renforcer ces initiatives, notamment à travers un lieu d'accueil « Enfants-parents » qui ouvrira ses portes début 2020 dans le quartier de la Gavacherie.

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.

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.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

---

**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.

La Ville et le CCAS de Niort ne font pas figure d'exception, et on y constate en 2018 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. L'engagement de la collectivité dans la démarche en matière d'égalité entre les femmes et les hommes contribuera à augmenter ses performances globales et en termes de bien-être de ses agents et à faire évoluer les esprits de façon plus profonde et pérenne dans cette direction.