



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

Conseillers en exercice : 45

Votants : 41

Convocation du Conseil municipal :
le 12/12/2025

Publication :
le 29/12/2025

SEANCE DU 18 DÉCEMBRE 2025

Délibération n° D-2025-368

Rapport annuel en matière d'égalité Femmes - Hommes - 2024

Président :

Monsieur Jérôme BALOGE

Présents :

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Dominique SIX, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Michel PAILLEY, Monsieur Nicolas VIDEAU, Madame Jeanine BARBOTIN, Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Monsieur Elmano MARTINS, Madame Florence VILLES, Monsieur Philippe TERRASSIN, Madame Valérie VOLLAND, Monsieur Thibault HEBRARD, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Madame Lydia ZANATTA, Monsieur Gerard LEFEVRE, Monsieur Eric PERSAIS, Madame Yvonne VACKER, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Aline DI MEGLIO, Madame Sophie BOUTRIT, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Aurore NADAL, Monsieur François GUYON, Madame Stéphanie ANTIGNY, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Karl BRETEAU, Monsieur Romain DUPEYROU, Monsieur Nicolas ROBIN, Madame Sérgolène BARDET, Monsieur François GIBERT, Madame Véronique BONNET-LECLERC, Monsieur Sébastien MATHIEU, Madame Véronique ROUILLE-SURVAULT, Madame Julia FALSE.

Secrétaire de séance : Madame BOUTRIT Sophie

Excusés ayant donné pouvoir :

Madame Christelle CHASSAGNE, ayant donné pouvoir à Madame Florence VILLES, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, ayant donné pouvoir à Monsieur Thibault HEBRARD, Monsieur Hervé GERARD, ayant donné pouvoir à Monsieur Dominique SIX, Madame Noélie FERREIRA, ayant donné pouvoir à Madame Aurore NADAL, Madame Fatima PEREIRA, ayant donné pouvoir à Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Bastien MARCHIVE, ayant donné pouvoir à Monsieur Jérôme BALOGE, Madame Elsa FORTAGE, ayant donné pouvoir à Madame Julia FALSE

Excusés :

Madame Mélina TACHE, Monsieur Baptiste DAVID, Madame Cathy GIRARDIN, Monsieur Hugo PASQUET--MAULINARD.

Direction Ressources Humaines

Rapport annuel en matière d'égalité Femmes - Hommes - 2024

Madame Yvonne VACKER, Conseillère municipale expose :

Mesdames et Messieurs,

Vu l'article L.1612-24 du Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu les articles L.231-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique ;

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

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

Vu l'avis du Comité Social Territorial ;

Sur le fondement de l'article L.231-4 du Code Général de la Fonction Publique, l'autorité territoriale doit présenter annuellement devant l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial (CST), **un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes**, présentant notamment des éléments qui permettent d'apprécier les caractéristiques des emplois et la situation des agents, la situation comparée des femmes et des hommes, la mise en œuvre des mesures relatives à la diversité, à la lutte contre les discriminations et à l'insertion professionnelle ;

Ce rapport dresse un état des lieux de la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes tant sur le volet Ressources Humaines, au regard des données du Rapport Social Unique, qu'en matière de politiques publiques. Pour ce faire il dresse le bilan des actions menées en la matière sur l'année 2024 et les perspectives pour les années à venir.

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

- la mise en œuvre d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui a permis la mise en place d'un référentiel postes tenant compte de la féminisation des libellés ;

- la mise en œuvre d'une politique de recrutement intégrant les enjeux de l'égalité, avec la formation des recruteurs, une attention portée à la rédaction des offres d'emploi pour prévenir toute discrimination et sur l'organisation d'une présence équilibrée entre femmes et hommes, à hauteur d'au moins 40% chacun, dans les jurys de recrutement ;

- la démarche d'amélioration des conditions de travail des agents communautaires intègre également l'enjeu de l'égalité professionnelle. C'est notamment le cas pour les femmes enceintes avec des dispositifs mis en œuvre par la médecine préventive et la DRH en matière d'adaptation des horaires de travail. Au-delà de l'enjeu d'une meilleure conciliation vie professionnelle / vie personnelle pour l'ensemble des agents, la charte générale en matière de télétravail délibérée par les élus a prévu expressément une possibilité d'aller au-delà de la durée de 2 jours hebdomadaire pour les femmes enceintes ;

- en matière de carrière et de rémunération, les services RH sont attentifs, en lien avec les élus RH, à assurer des promotions et des avancements de carrières intégrant les enjeux de l'égalité assurant ainsi une répartition proportionnelle des agents promus en fonction des grades. C'est le cas notamment en matière de maintien du droit à l'avancement pour les fonctionnaires placés en congé parental ou en disponibilité de droit ;

Enfin, des actions fortes sont menées en matière de sensibilisation interne ;

Il est demandé au Conseil municipal de bien vouloir :

- prendre acte de la communication du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2024 préalablement aux débats sur le budget 2026 de la Ville de Niort.

Le Conseil municipal a pris acte du rapport.

Le Secrétaire de séance

Sophie BOUTRIT

Le Président de séance

Jérôme BALOGE



Centre Communal d'Action Sociale
+ Ville de Niort +



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

RESSOURCES HUMAINES
CHIFFRES 2024



L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un droit fondamental, encadré par la loi du 4 août 2014 et renforcé, pour la fonction publique territoriale, par le décret n° 2020-1529 du 7 décembre 2020. Ce dernier impose aux collectivités de plus de 50 agent·e·s de mesurer chaque année leurs avancées via un index égalité, de publier leurs résultats, et de mettre en œuvre des plans d'action correctifs en cas d'écart persistants. Dans ce contexte, la Ville de Niort, l'Agglomération du Niortais et le CCAS s'engagent à rendre compte de leur politique en la matière. Ce rapport dresse un bilan des actions menées pour garantir l'égalité réelle parmi leurs agent·e·s, tout en identifiant les leviers d'amélioration pour les années à venir. Il s'inscrit dans une démarche de transparence et de progrès continu, conformément aux obligations légales et aux valeurs portées par les trois institutions.

Les chiffres qui suivent sont issus du Rapport Social Unique 2024 et portent essentiellement sur les emplois permanents – Fonctionnaires et contractuel·les.

Sommaire

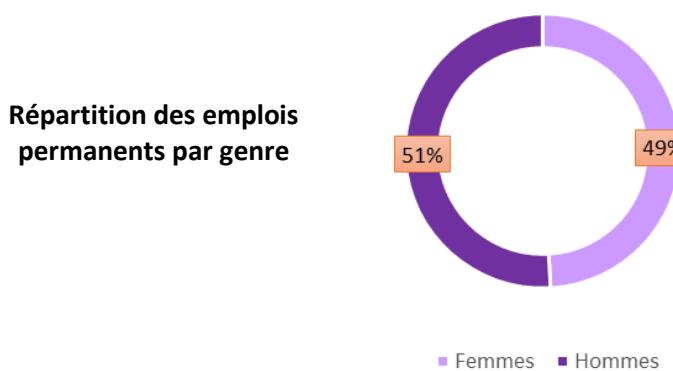
1. Etat des lieux	3
1.1. EFFECTIFS - VILLE DE NIORT	3
1.2. EFFECTIFS – CCAS	5
1.3. EVOLUTION DE CARRIERE ET TITULARISATION	7
1.4. TEMPS DE TRAVAIL	7
1.5. FORMATION	8
1.6. CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGES	8
1.7. REMUNERATIONS (AGENTS PERMANENTS)	9
1.7.1. VILLE DE NIORT	9
1.1.1. CCAS	10
2. Bilan des actions menées	11

2. Etat des lieux

2.1. EFFECTIFS - VILLE DE NIORT

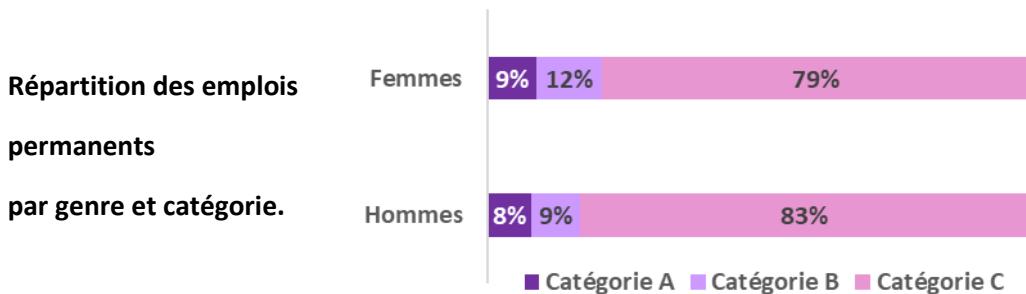
Au 31 décembre 2024, la Ville de Niort employait 453 hommes et 437 femmes sur emploi permanents

2024	H	F	Total
Agents titulaires et stagiaires	433	406	839
Agents contractuels sur postes permanents	20	31	51
Sous total agents permanents	453	437	890
Agents non permanents	15	13	28
Total	468	450	918



Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré (ETPR), on dénombre :

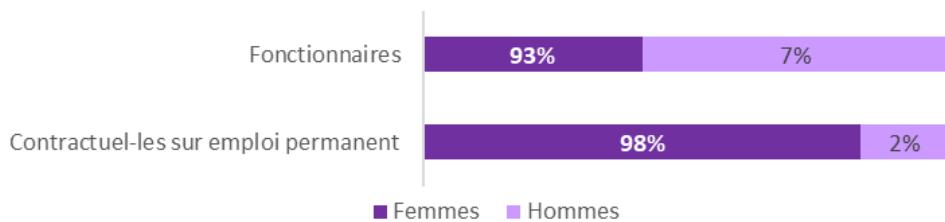
392,5 fonctionnaires femmes
414,7 fonctionnaires hommes
22,9 contractuelles femmes
16,3 contractuels hommes



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	51%
	Catégorie B	55%
	Catégorie C	48%

Taux de féminisation par statut	Fonctionnaires	48%
	Contractuel-les	61%

Répartition des emplois permanents par statut et par genre



Parmi les femmes employées par la ville de Niort, 93 % sont titulaires, 7 % sont contractuelles. 100 % des contractuelles sont en contrat à durée déterminée.

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	84%	16%
Technique	30%	70%
Culturelle	100%	-
Sportive	-	100%
Sociale	100%	-
Police municipale	23%	77%
Animation	75%	25%

Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des ASEM :

1	ASEM	100 %
2	Adjoint-es administratif-ves	93 %
3	Rédacteurs-trices	89 %
4	Animateurs-trices	86 %
5	Adjoint-es territoriaux-ales d'animation	72 %

Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des techniciens :

1	Techniciens	87 %
2	Agent-es de maîtrise	78 %
3	Agent-es de police municipale	76 %
4	Ingénieurs	75 %
5	Adjoint-es techniques	66 %

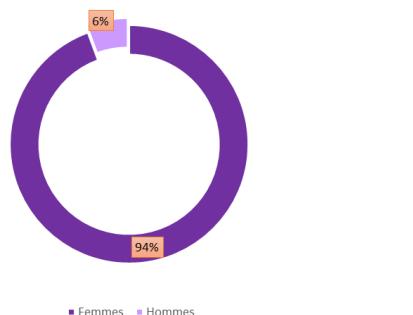


2.2. EFFECTIFS - CCAS

Au 31 décembre 2024, le CCAS employait 202 femmes et 12 hommes sur emploi permanents

2024	H	F	Total
Agents titulaires et stagiaires	11	157	168
Agents contractuels sur postes permanents	1	45	46
Sous total agents permanents	12	202	214
Agents non permanents	1	4	5
Total	13	206	219

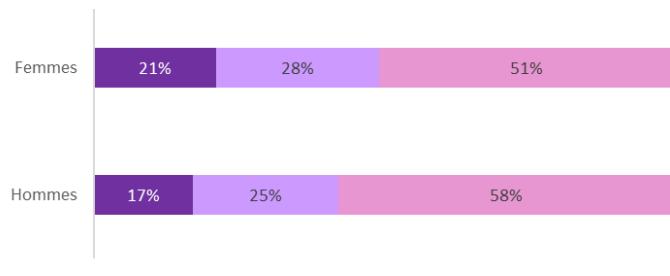
Répartition des emplois permanents par genre



Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré (ETPR), on dénombre :

140,9 fonctionnaires femmes
 10,2 fonctionnaires hommes
 41,9 contractuelles femmes
 1,2 contractuels hommes

Répartition des emplois permanents par genre et catégorie.

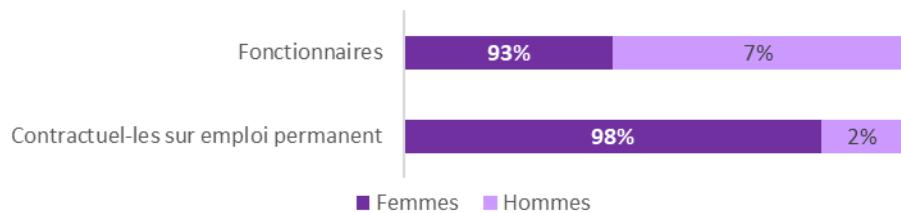


■ Catégorie A ■ Catégorie B ■ Catégorie C

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

Taux de féminisation par statut	Fonctionnaires	93%
	Contractuel-les	98%

Répartition par statut et par genre



Parmi les femmes employées par le CCAS, 78 % sont titulaires, 22 % sont contractuelles. 91 % des contractuelles sont en contrat à durée déterminée, 9 % sont en CDI.

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	93%	7%
Technique	75%	25%
Sociale	97%	3%
Médico-sociale	98%	2%
Animation	38%	63%
Administrative	93%	7%
Technique	75%	25%

3 cadres d'emploi sont féminisés à 100 % :

1	Aide-soignantes	100 %
2	Attaché-es	100 %
3	Educatrices de jeunes enfants	100 %
4	Agent-es sociaux-ales	99 %
5	Auxiliaires de puériculture	72 %

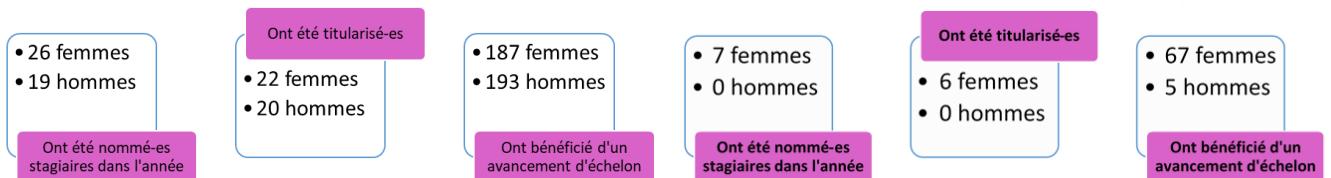
Le cadre d'emploi le plus masculinisé est celui des adjoints territoriaux :

1	Adjoint-es territoriaux-ales d'animation	60 %
2	Adjoint-es administratif-ves	12 %
3	Assistant-es socio-éducatif-ves	11 %
4	Auxiliaires de puériculture	2 %
5	Agent-es sociaux-ales	1 %



2.3. EVOLUTION DE CARRIERE ET TITULARISATION

VILLE DE NIORT

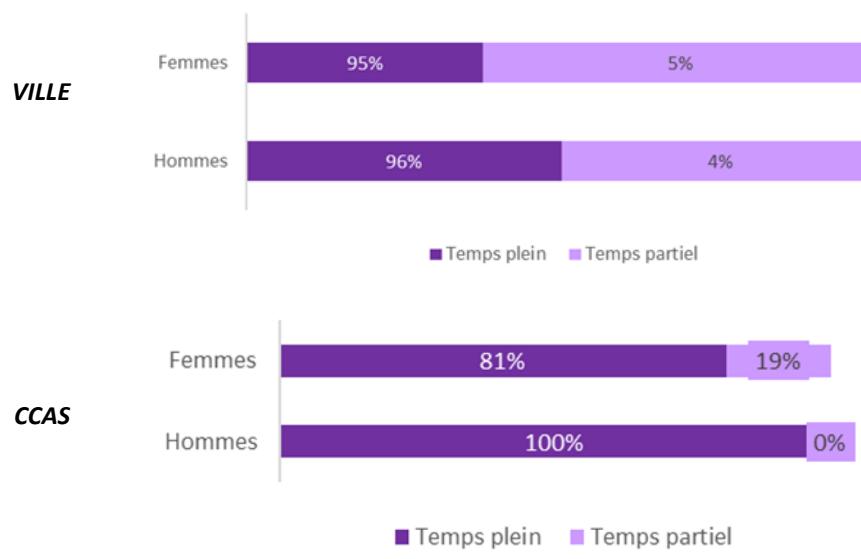


2.4. TEMPS DE TRAVAIL

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

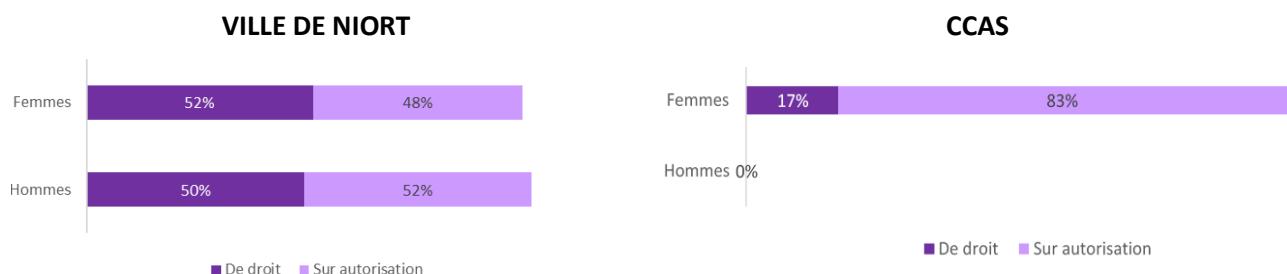
Part des emplois à temps non complet selon le genre	VILLE	CCAS
	Femmes : 2 %	Femmes : 23 %
Hommes : 0 %	Hommes : 0 %	

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel :



Le travail à temps partiel est mis en place à la demande de l'agent. Il peut être de droit dans certaines situations (enfant de moins de 3 ans, RQTH, accompagnement d'une personne en situation de handicap, raison de santé) ou pour convenance personnelle, dans ce cas la demande peut être refusée pour des raisons de service.

Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



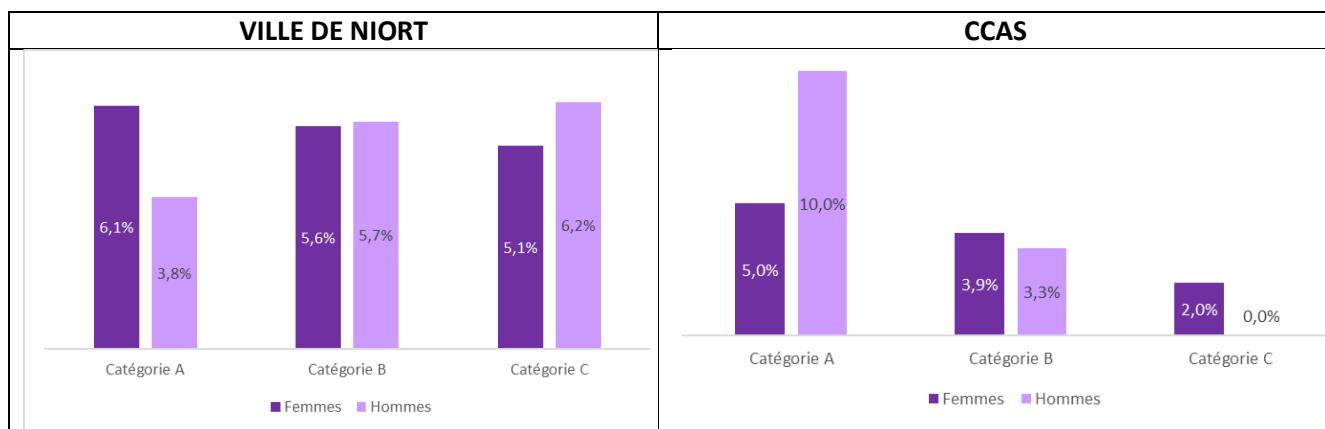
59 % des agents à temps partiel sont des femmes.

100 % des agents à temps partiel sont des femmes.

2.5. FORMATION

636 départs en formation concernant des agents permanents pour la Ville, 80 départs en formation concernant des agents permanents pour le CCAS.

Part des agents ayant suivi au moins une formation dans l'année selon le genre et la catégorie hiérarchique :



2.6. CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGES

Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2024

Jours moyens d'absence tous motifs médicaux	VILLE DE NIORT		CCAS	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
	27.5	29.2	29.3	7.9
2 congés maternité ou adoption		5 congés maternité ou adoption		
7 congés paternité ou adoption		0 congés paternité ou adoption		

VILLE DE NIORT

Répartition des 56 accidents de service et 14 accidents de trajet	Femmes	Hommes
Accidents de service	46.4 %	53.6%
Accidents de trajet	71.4 %	28.6 %
Maladies professionnelles	34.8 %	65.2 %
Jours d'arrêt suite à des accidents de travail	1272	2194

CCAS

Répartition des 3 accidents de service (0 accidents de trajet)	Femmes	Hommes
Accidents de service	100 %	0
Maladies professionnelles	100 %	0
Jours d'arrêt suite à des accidents de travail	1271	0

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

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

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

2.7. REMUNERATIONS (AGENTS PERMANENTS)

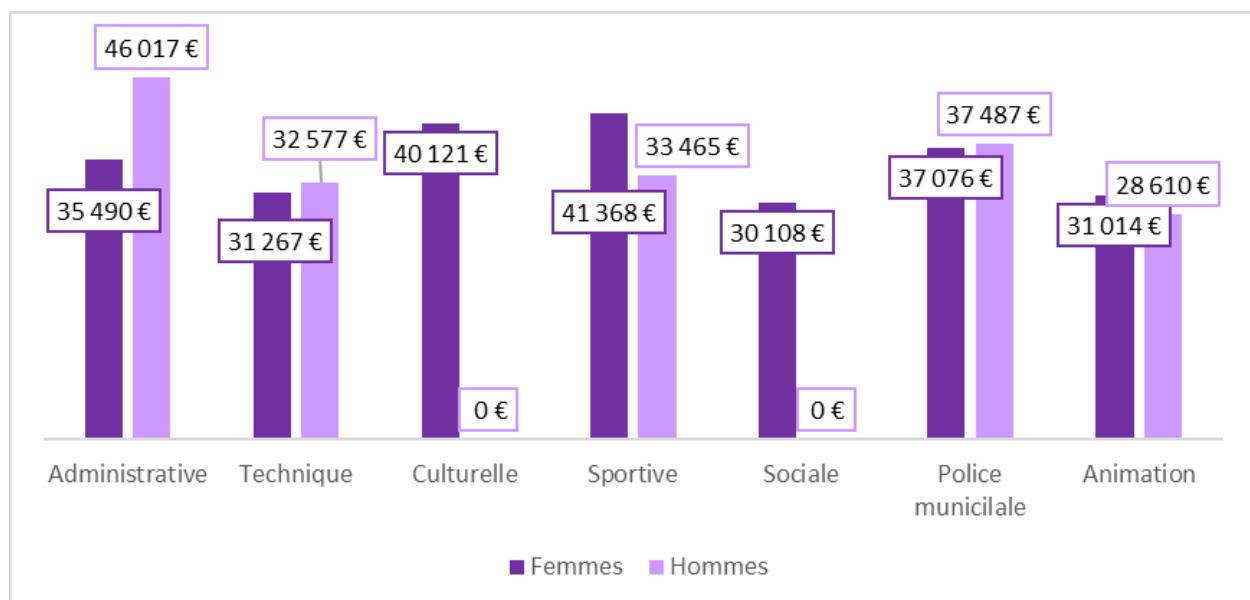
2.7.1. VILLE DE NIORT

Écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes :

Catégorie A	3,1 %
Catégorie B	1,1 %
Catégorie C	4 %

L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de catégorie C

Rémunérations annuelles brutes moyennes en équivalent temps plein rémunéré selon la filière



INDEX 2024

Egalité professionnelle

COMMUNE DE NIORT

82/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global

82/100

1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires

49/50

2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent

15/15

3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)

8/25

4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

10/10

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

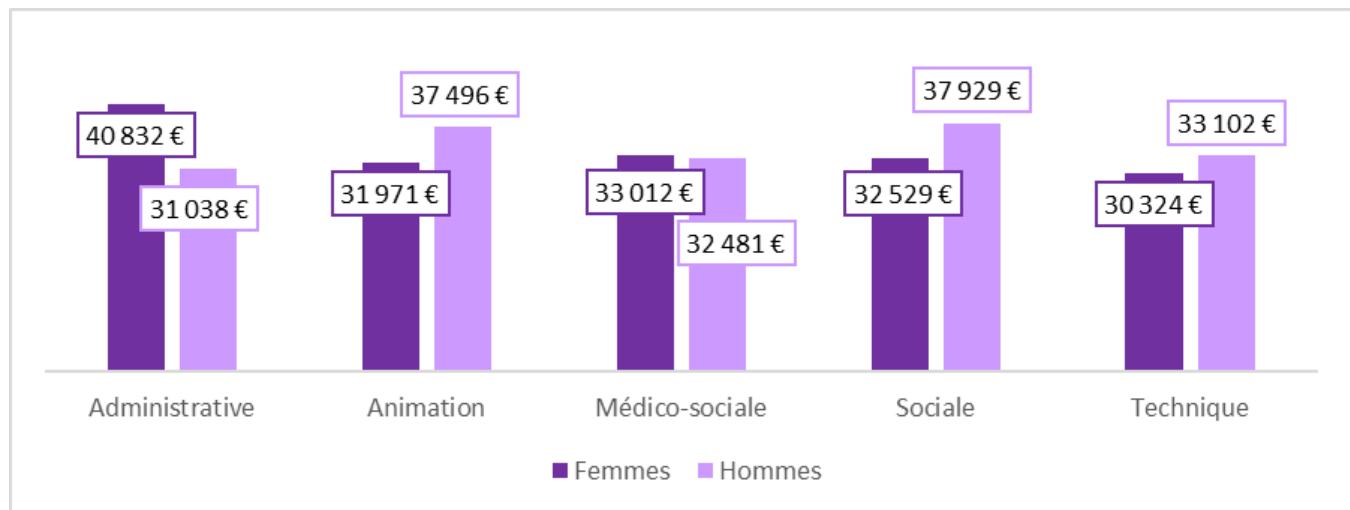
2.7.2. CCAS

Écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes :

Catégorie A	+ 5.1 %
Catégorie B	- 20.2 %
Catégorie C	- 8.1 %

L'écart de rémunération le plus important concerne les agents de catégorie B

Rémunérations annuelles brutes moyennes en équivalent temps plein rémunéré selon la filière



CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE NIORT

78/100

DGCL
Direction générale
des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global

 78/100

1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires

 78/80

2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent

0/0

3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)

0/0

4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations

 0/20

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

Concernant l'index du CCAS, les indicateurs 2 et 3 ne sont pas calculable car les conditions suivantes ne sont pas remplies :

- Pour l'indicateur 2, rémunérer au moins 10 hommes et 10 femmes contractuels sur emplois permanents dans la collectivité.
- Pour l'indicateur 3, promouvoir au moins 10 femmes et 10 hommes sur un avancement de grade.

Lorsqu'un indicateur n'est pas calculable, selon le décret n° 2024-802 du 3 juillet 2024, les points des indicateurs sont répondérés proportionnellement pour que le total reste à 100 points vers les autres indicateurs.

3. Bilan des actions menées

Au terme du plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, plusieurs avancées concrètes sont à mettre en avant.

Axe I : Recruter et former sans discriminer

- 1. Garantir l'égalité à l'embauche**
- 2. Féminiser les filières masculines et inversement**
- 3. Assurer l'égal accès à la formation**

Si la mention FH/F figure dans les appels à candidature, la rédaction des annonces reste perfectible : le recours aux parenthèses et à certaines tournures ne respecte pas les recommandations ministérielles ni celles du Haut Conseil à l'égalité. Une vigilance renforcée sera nécessaire dans le prochain plan pour assurer une communication claire, épicène et conforme aux directives.

Les jurys de recrutement respectent autant que possible la règle des 40 % de chaque sexe.

Des efforts importants ont été réalisés pour améliorer l'intégration des femmes dans les filières traditionnellement masculines, notamment par des aménagements de vestiaires et de locaux, ainsi que par une attention particulière aux conditions de travail des femmes enceintes. Sur le volet formation, une attention particulière est portée aux demandes au retour de congé familial et encourager les femmes à accéder à des formations de développement de compétences managériales. Les formations à distance se sont par ailleurs considérablement développées.

Axe II : Faire progresser chacune et chacun

- 1. Réduire les écarts de rémunération effective entre femmes et hommes**
- 2. Favoriser la prise de poste à responsabilité par des femmes**
- 3. Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle**

En matière de rémunération, la collectivité poursuit l'identification des écarts et agit pour les réduire. Le non-recours au jour de carence pour les congés liés à la grossesse et le maintien des droits à l'avancement en congé parental sont effectifs. Toutefois, des inégalités persistent, notamment dans certaines filières très genrées, et nécessiteront des actions plus ciblées. En effet, les inégalités des parcours et des rémunérations restent liées à la répartition sexuée des métiers et à la surreprésentation des femmes dans le temps partiel.

L'accès des femmes aux responsabilités est encouragé et globalement respecté, mais la parité reste fragile dans certains secteurs.

Sur la conciliation des temps de vie, la charte n'a pas encore été rédigée. Elle devrait trouver sa place dans un chantier plus large de refonte de la gestion du temps. Le télétravail s'est affirmé comme un levier important, particulièrement investi par les femmes, et l'effort se poursuit pour limiter les horaires découpés, même si les difficultés de recrutement freinent la progression sur les métiers en tension, notamment au CCAS.

Axe II : Sensibiliser, mobiliser, responsabiliser

1. Former les acteurs de la collectivité à l'égalité professionnelle et lutter contre les stéréotypes
2. Communiquer sur l'égalité professionnelle
3. Faire vivre la démarche pour l'égalité professionnelle

La sensibilisation et la prévention ont progressé :

Les actions de communication intègrent davantage la représentation équilibrée des femmes et des hommes, et la mise à disposition du rapport social unique permet désormais un suivi plus fin.

Le dispositif de signalement des situations de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes est en place, via la signature d'une convention avec le CDG79.

Une première sensibilisation aux comportements sexistes a été menée en réunion de directeurs mutualisée pour lutter contre les propos sexistes, et cette action est en cours de déploiement dans les directions-métiers. En 2024, la DAC, la DRAU, et la Direction de l'Education, en ont bénéficié, cette dernière lors d'une chasse au trésor géante qui a réuni 123 agents des écoles.

Au total en 2024, 187 agents ont été sensibilisés.



Les directions et services portent également des initiatives particulières :



Lors de la première réunion de la DAFC, les agents ont participé à des ateliers animés par deux consultantes en égalité entre les sexes, induisant réflexion, débat, et déconstruction des stéréotypes de genre. Cette matinée avait pour objet de travailler un socle commun de valeurs partagées par tous les agents de la Direction.

L'équipe de la crèche Mélodie s'est mobilisée pour Octobre rose, en décorant les locaux aux couleurs de cette manifestation.



Enfin, la médecine de prévention promeut non seulement Octobre rose, mais également Movember, mouvement de sensibilisation à la promotion et prévention de la santé masculine.

Toutefois, plusieurs engagements n'ont pas encore abouti : la production d'un guide des bonnes pratiques, la mise en place d'espaces de participation des agents.

Enfin, un fait marquant vient renforcer la dynamique de l'Egalité F/H : la création, au 1er septembre 2024, d'un poste de chargée de mission inclusion et RSE au sein de la DRH mutualisée. Cette nouvelle ressource constitue un levier stratégique pour intégrer plus largement la politique d'égalité F/H dans une approche globale d'inclusion et de responsabilité sociale de l'employeur.