

DEPARTEMENT  
DES  
**DEUX-SEVRES**



**VILLE DE NIORT**

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

**SEANCE DU 23 NOVEMBRE 2020**

Conseillers en exercice : 45

Votants : 43

Convocation du Conseil Municipal :  
le 17/11/2020

Affichage du Compte-Rendu Sommaire  
et affichage intégral :  
le 30/11/2020

**Délibération n° D-2020-308**

**Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes  
et les hommes pour l'année 2020**

**Président :**

**MONSIEUR JÉRÔME BALOGE**

**Présents :**

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Dominique SIX, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Christelle CHASSAGNE, Monsieur Nicolas VIDEAU, Madame Jeanine BARBOTIN, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Monsieur Elmano MARTINS, Madame Christine HYPEAU, Monsieur Bastien MARCHIVE, Madame Florence VILLES, Monsieur Philippe TERRASSIN, Madame Valérie BELY-VOLLAND, Monsieur Thibault HEBRARD, Madame Sophie BOUTRIT, Madame Aurore NADAL, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Yvonne VACKER, Monsieur Eric PERSAIS, Monsieur François GUYON, Madame Lydia ZANATTA, Madame Ségolène BARDET, Monsieur Nicolas ROBIN, Madame Mélina TACHE, Monsieur Hervé GERARD, Madame Noélie FERREIRA, Monsieur David MICHAUT, Madame Aline DI MEGLIO, Monsieur Karl BRETEAU, Madame Fatima PEREIRA, Monsieur Baptiste DAVID, Monsieur François GIBERT, Madame Cathy GIRARDIN, Monsieur Sébastien MATHIEU, Madame Véronique BONNET-LECLERC.

**Secrétaire de séance :** Aurore NADAL

**Excusés ayant donné pouvoir :**

Monsieur Romain DUPEYROU, ayant donné pouvoir à Monsieur Thibault HEBRARD, Madame Yamina BOUDAHMANI, ayant donné pouvoir à Madame Christine HYPEAU, Monsieur Gerard LEFEVRE, ayant donné pouvoir à Monsieur Jérôme BALOGE, Madame Stéphanie ANTIGNY, ayant donné pouvoir à Monsieur Nicolas VIDEAU

**Excusés :**

Monsieur Jérémy ROBINEAU, Madame Elsa FORTAGE.

**Pôle Ressources et Sécurité**

**Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2020**

Madame Yvonne VACKER, Conseillère municipale expose :

Mesdames et Messieurs,

Après examen par la commission municipale compétente

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 qui comprend les données chiffrées au 31 décembre 2019 et les actions menées en 2020 a été enrichi, en collaboration avec les services de la collectivité, des derniers développements des différents plans d'actions contenus dans ce rapport. Un certain nombre d'actions déjà déployées ont été renforcées et sont mieux suivies en termes d'effet.

La Ville de Niort produit pour la cinquième 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 pour l'année 2020.

**LE CONSEIL  
ADOpte**

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

Le Maire de Niort

Signé

**Jérôme BALOGÉ**



# **RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES Chiffres 2019**

Délibération du Conseil municipal du 23 novembre 2020

# **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. 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 2019.



---

## ***BILAN***

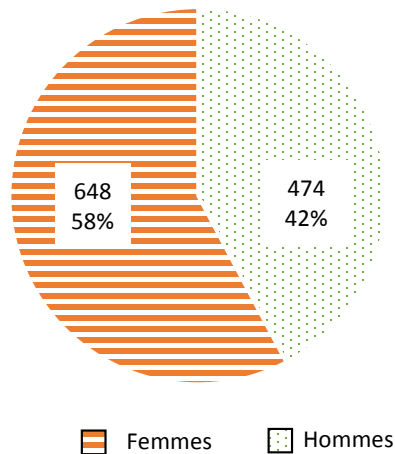
---

## 1. Données générales sur l'effectif

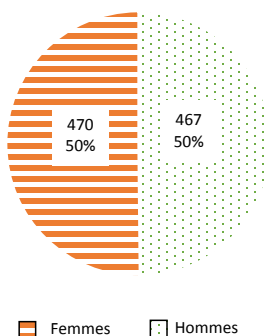
Sont recensés, à la date du 31 décembre 2019, les agents titulaires occupant un emploi permanent (922 agents pour la Ville de Niort et 167 pour le CCAS), ainsi que les agents non titulaires occupant un emploi permanent (15 agents pour la Ville de Niort, 18 pour le CCAS), soit 937 agents pour la Ville de Niort et 185 pour le CCAS (base de calcul du rapport).

Les effectifs de la collectivité s'élèvent à 1122 agents et sont majoritairement féminins, à hauteur de 58%. Pour la Ville de Niort les effectifs se répartissent équitablement entre les femmes (470) et les hommes (467). S'agissant du CCAS, les femmes (178) sont beaucoup plus nombreuses que les hommes (7) :

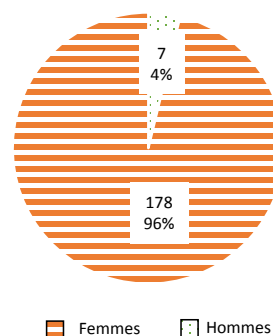
Effectif 2019 de la collectivité



Effectif 2019 de la Ville de Niort



Effectif 2019 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 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*

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, 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	17	36	2	1	56
Catégorie B	25	44		2	71
Catégorie C	154	120			274
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>200</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>401</b>

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.

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

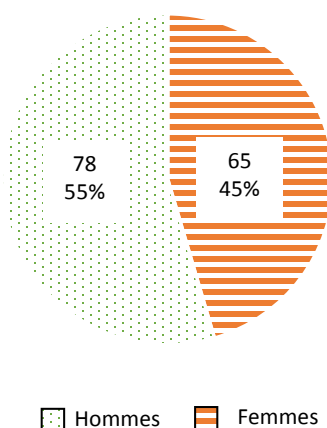
	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	1	14		2	17
Catégorie B	0	10		2	12
Catégorie C	2	49		2	53
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>73</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>82</b>

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

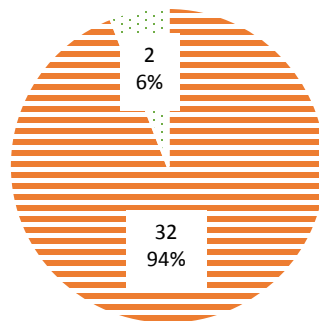
- *Précisions sur un axe de formation spécifique*

Il est à souligner qu'en 2019, l'axe de formation destiné à « Accompagner les projets d'évolution professionnelle » a concerné au total 177 agents : 143 à la Ville et 34 au CCAS de Niort (en 2018 ils étaient 185 : 158 à la Ville de Niort et 27 au CCAS). Parmi ceux-ci, 97 femmes (dont 32 au CCAS) étaient bénéficiaires de ces axes de formation (en 2018, on dénombrait 134 femmes dont 26 au CCAS).

Axe "Accompagner les projets d'évolution professionnelle" à la Ville de Niort (2019)



Axe "Accompagner les projets d'évolution professionnelle au CCAS (2019)



Hommes Femmes

Pour la Ville de Niort, on constate une prédominance des agents masculins dans cet axe de formation, alors que les femmes étaient largement majoritaires l'année précédente (108 femmes pour 50 hommes en 2018). Au CCAS, les proportions entre hommes et femmes pour cet axe de formation sont équivalents à celles de l'an dernier.

- *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

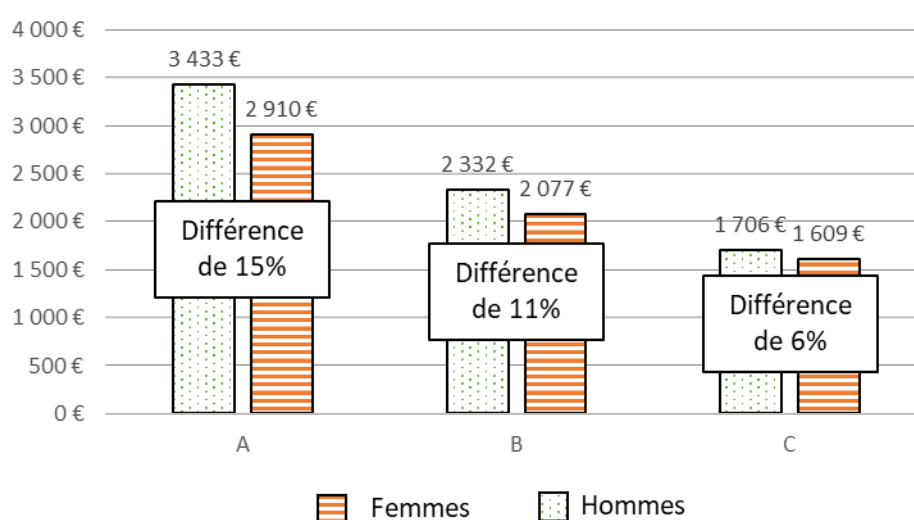
#### a) Réduction des écarts de rémunération effective

En 2019, la rémunération mensuelle médiane<sup>1</sup> des agents de la collectivité (Ville et CCAS de Niort) était de 1782€ pour les hommes et de 1677€ pour les femmes, soit une différence de 6%. La différence de rémunération moyenne s'établit, elle, à 7%. On observe des variations faibles par rapport aux données de 2018 puisqu'alors la rémunération médiane des hommes était de 1772€ (1934€ en moyenne) et celle des femmes de 1655€ (1814€ en moyenne), soit une différence de 7% (même écart pour la moyenne)

En 2019, à la Ville de Niort, la rémunération mensuelle médiane était de 1782€ pour les hommes (rémunération moyenne de 1952€) contre 1679€ pour les femmes (1838€ de rémunération moyenne), soit une différence de 6% (écart médian comme moyen). On observe là aussi des variations faibles par rapport aux données de 2018 puisqu'alors la rémunération médiane des hommes était de 1793€ (1932€ en moyenne) et celle des femmes de 1679€ (1851€ en moyenne), soit une différence de 7% (4% en moyenne). La légère diminution de la rémunération médiane entre 2018 et 2019 concernant les hommes peut s'expliquer par des départs à la retraite d'agents en fin de carrière et connaissant donc des rémunérations plus élevées que d'autres agents en début ou milieu de carrière.

La rémunération médiane mensuelle, par catégorie, fait apparaître, en 2019, un léger écart des rémunérations des agents féminins, toutes catégories confondues, par rapport aux agents masculins.

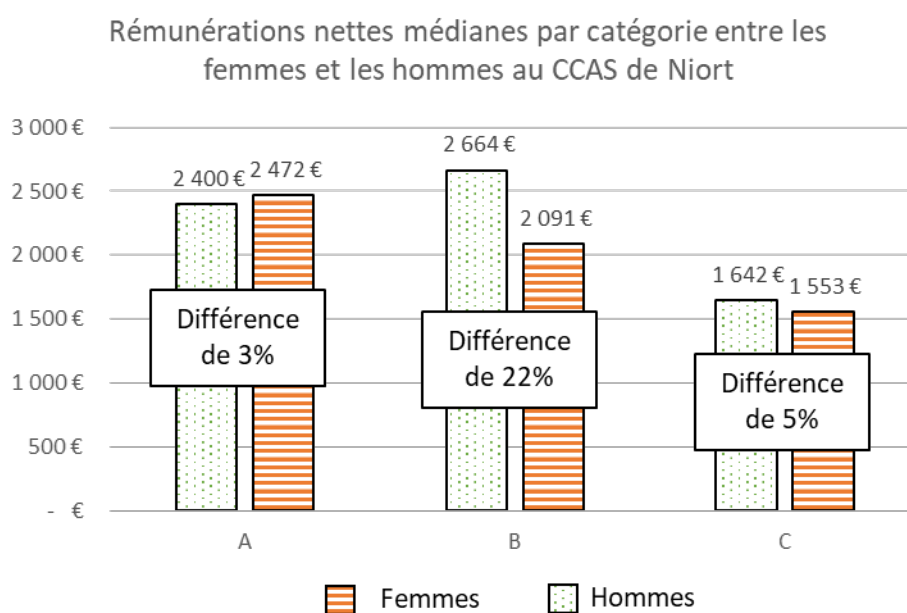
Rémunérations nettes médianes par catégorie entre les femmes et les hommes à la Ville de Niort



<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.

Au CCAS de Niort, la rémunération médiane était pour les hommes de 1715€ mensuels (rémunération moyenne de 1946€) contre 1680€ mensuels pour les femmes (rémunération moyenne de 1763€), soit une différence de 2% (10% d'écart entre salaires nets moyens femmes/hommes). On observe des variations un peu plus marquées qu'à la Ville par rapport aux données de 2018 puisqu'alors la rémunération médiane des hommes était de 1690€ (1744€ en moyenne) et celle des femmes de 1622€ (1718€ en moyenne), soit une différence de 4% (2% en moyenne).

La rémunération médiane mensuelle, par catégorie, fait apparaître, en 2019, un léger écart des rémunérations des agents féminins, toutes catégories confondues, par rapport aux agents masculins ; seule en catégorie A la rémunération des agents féminins est légèrement supérieure à celle des agents masculins.



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 2019, il y avait en effet 14 postes à temps non complets à la Ville de Niort, tous occupés par des femmes. Au CCAS, on en dénombre 31, 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.

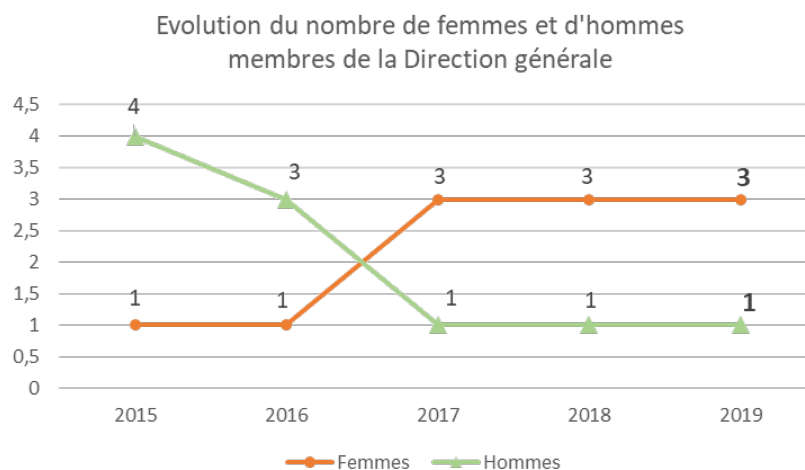
b) La prise de postes à responsabilités par des femmes

- *Les postes de direction*

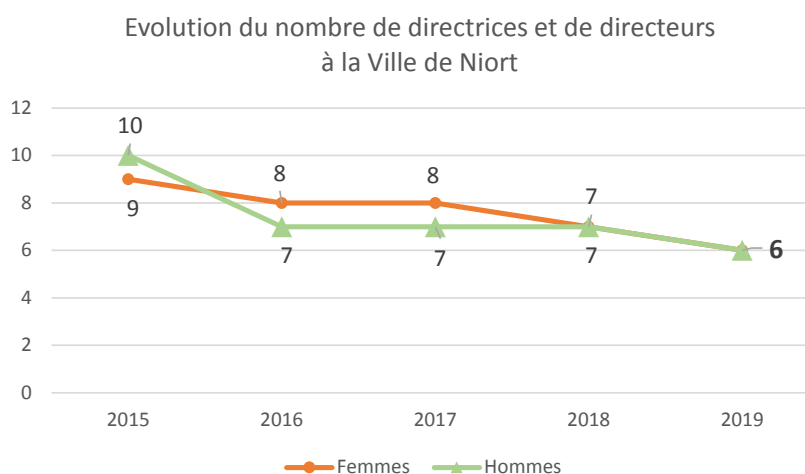
A l'heure actuelle, la collectivité est attentive à l'accès des femmes aux postes de direction. En témoigne le nombre de femmes et d'hommes occupant des postes de directions des services ou de direction générale dans la collectivité, soit 9 femmes et 7 hommes. Cette répartition (56% de femmes

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 2019, 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 :

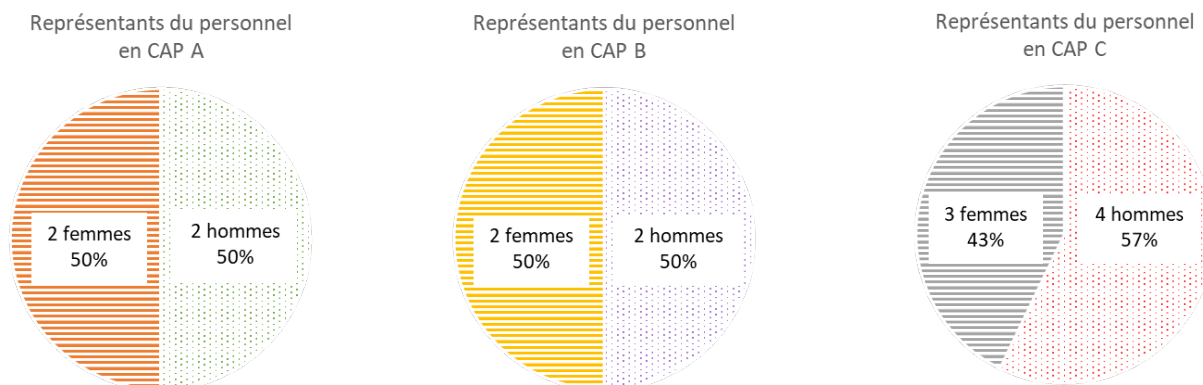


A noter que sur la même période (2015-2019), le CCAS est dirigé par une femme.

- *La parité en Commission administrative paritaire*

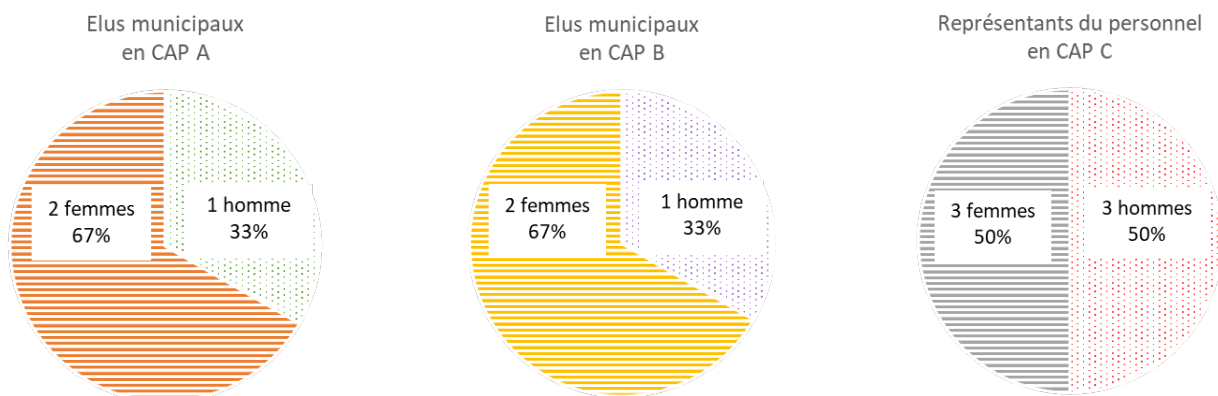
A l'heure actuelle, la collectivité est attentive à une représentation équilibrée de chaque sexe dans les instances de commission administrative paritaire (CAP). L'ensemble des instances de CAP (instances pour les agents de catégorie A, B ou C) voit siéger une représentation équilibrée des femmes et 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 :



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.

- *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 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, pendant le temps méridien notamment.

---

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



b) La formation des éducateurs sportifs aux pratiques mixtes

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.

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.

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. Par exemple, en 2019, le conseil de quartier Tour-Chabot Gavacherie a accompagné l'association « Pourquoi ça n'arrive qu'à moi ? » dans un projet d'expositions et d'ateliers contre les violences conjugales organisés à la mairie de quartier du 21 au 24 novembre. Ces temps forts ont été l'occasion d'aider les femmes à sortir des violences de couple. Une table ronde s'est déroulée et une exposition sur le mariage forcé et sur les violences sexuelles était visible sur cette période à la mairie de quartier.

## 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***

---

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.

A 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. 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.

**En 2019, la quasi-totalité des offres d'emploi publiées par la collectivité étaient non-discriminantes. L'entièreté des offres d'emploi répondront à cet impératif sous peu.**



##### 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 2019, la collectivité ne s'assurait pas formellement que ces proportions soient concrètement respectées ; néanmoins une vigilance particulière au respect de ce principe est désormais observée.**



## 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 2019, 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 2019, la collectivité accordait une réduction de travail d'une heure à partir du 3<sup>ème</sup> mois de grossesse. Par ailleurs, un aménagement des conditions d'exercice faisant appel au télétravail 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 2019, 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 sera effective en 2021.**

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 2019, 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.**

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 2019, 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.**

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.

**En 2019, a débuté une action de formation pour les agents de la Direction de l'Education pendant les congés scolaires afin de permettre aux agents qui le souhaitent de monter en compétences.**

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.).

**En 2019, cette évaluation était toujours en cours et les actions associées à la résorption de ces inégalités étaient en cours de réalisation. A ce titre, 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 2019, la collectivité respecte cet engagement, conformément aux dispositions législatives en vigueur.**



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

En 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 2019, la collectivité respecte cet engagement, conformément aux dispositions législatives en vigueur.**





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

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

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

**En 2019, 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 2019, 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 2019, 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 2019, la collectivité n'a pas encore produit de charte des temps de vie.**

A poursuivre	Débuté	<b>A réaliser</b>
--------------	--------	-------------------

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 2019, la formalisation d'une offre de modulation des conditions de travail afin de répondre à des événements de vie spécifiques restait à produire. En 2020, du fait de la crise sanitaire, le télétravail a été mis en place sans distinction entre les hommes et les femmes.**

A poursuivre	Débuté	<b>A réaliser</b>
--------------	--------	-------------------

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 2019, la collectivité a réduit de manière conséquente le nombre de postes à temps non complets en les transformant en postes à temps complets au sein de la collectivité. Le comité technique du 6 décembre 2019 a en effet transformé en ce sens 13 postes à la Direction de l'Education, essentiellement occupés par des femmes.**

A poursuivre	<b>Débuté</b>	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 2019, le plan de formation de la collectivité ne proposait pas encore de formation à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la non-discrimination. Un travail est en cours actuellement pour proposer ce type de formation prochainement.**

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 2019, 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.**

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.

Si la collectivité n'a pas mis en place de façon spécifique un processus interne dédié à cette question, le n° vert national pour recueillir les appels de victimes est affiché dans les bâtiments de la collectivité, depuis sa mise en place, et le service de Santé et de sécurité au travail avec les assistantes sociales et la médecine du travail peut d'ores et déjà recueillir les appels le cas échéant. La hiérarchie et le service Santé et sécurité au travail sont en effet identifiés comme les interlocuteurs pour signaler des situations de harcèlement sexuel. Il s'agit d'un sujet qui sera traité par le service Santé et sécurité au travail à la Direction des ressources humaines en lien avec la direction générale.

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.

**En 2019, la collectivité a poursuivi la réalisation de cet engagement ; néanmoins l'existant peut être amélioré.**

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 III.1.1. et III.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.

**En 2019, la communication autour de ces enjeux n'a pas été suffisamment approfondie ; un travail plus étroit avec les directions reste à fournir.**

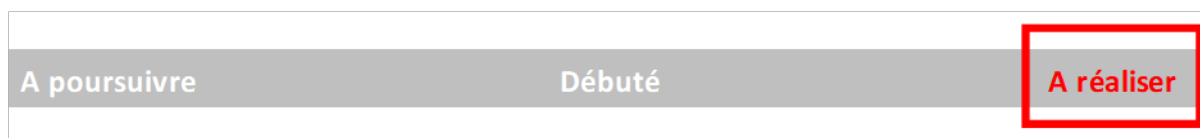
A poursuivre	Débuté	A réaliser
--------------	--------	------------

### 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 2019, la collectivité ne proposait pas encore un de guide des bonnes pratiques sur ces enjeux. Un travail est en cours actuellement pour proposer ce type de guide prochainement.**



#### 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 2019, la collectivité a poursuivi la réalisation de cet engagement ; néanmoins des efforts restent à fournir, notamment par un travail plus étroit avec les directions.**



#### 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.

**En 2019, la collectivité a poursuivi la réalisation de cet engagement.**





---

## **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.

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

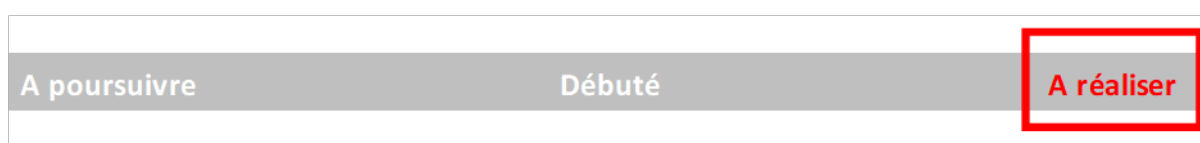
## AXE I

### 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 2019, la collectivité, ne procédait pas encore à l'analyse de ces besoins.**



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 2019, 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.**



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.

**En 2019, 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 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.**





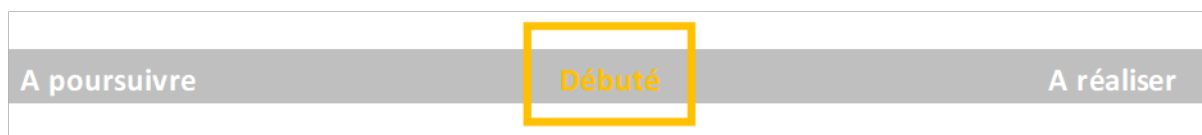
## AXE II

### 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.

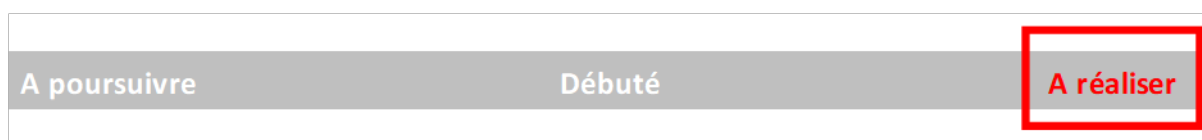
**En 2019, la collectivité a poursuivi la réalisation de cet engagement ; néanmoins des efforts restent à fournir.**



#### 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.

**En 2019, la collectivité n'a pas encore réalisé cet engagement.**



#### Action II.3. : Soutenir 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. Enfin, la collectivité s'engage à demander aux associations avec lesquelles elle conventionne un bilan qualitatif et quantitatif relatif à leur pratique de l'égalité entre femmes et hommes.

**En 2019, comme depuis plusieurs années la collectivité attribue des subventions aux associations sportives en prenant en compte la mise en place d'actions en faveur de la mixité femmes/hommes.**



## 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.

**En 2019, 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.**



#### 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 des femmes à la vie locale. On constate aujourd'hui néanmoins une forte féminisation des conseils de quartier.

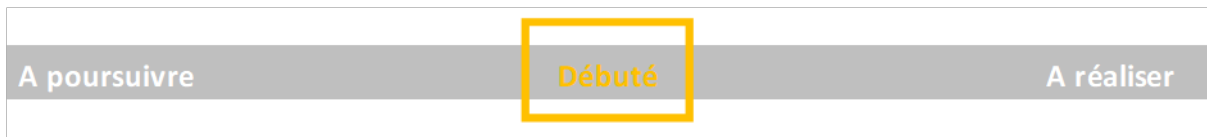
**En 2019, la collectivité a amorcé une réflexion afin de renouveler les outils de consultation de la population, notamment via des outils numériques. Ce type de consultation a mis en évidence de manière très nette que ce mode de contribution à la vie locale est plus investi par les femmes.**



### 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 afin de célébrer la semaine pour les droits des femmes ou toute autre action de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes.

**En 2019, le conseil de quartier Tour-Chabot Gavacherie a accompagné l'association « Pourquoi ça n'arrive qu'à moi ? » dans un projet d'expositions et d'ateliers contre les violences conjugales organisés à la mairie de quartier du 21 au 24 novembre. Ces temps forts ont été l'occasion d'aider les femmes à sortir des violences de couple. Une table ronde s'est déroulée et une exposition sur le mariage forcé et sur les violences sexuelles était visible sur cette période à la mairie de quartier.**



## 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 2019, la collectivité poursuit cette action.**



#### 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.

**En 2019, le CCAS a continué d'informer son public sur les secours disponible dans la commune ; pour autant aucune information à destination des Niortaises et des Niortais en général n'a été dispensée par la collectivité.**



#### 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 2019, 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

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.

**En 2019, la collectivité, accompagnée par la CAF 79 et le Conseil départemental des Deux-Sèvres a travaillé au projet d'ouverture du lieu d'accueil enfants-parents. Celui-ci a ouvert ses portes au début de l'année 2020.**



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.

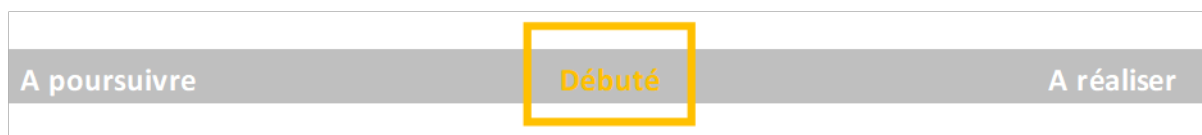
**En 2019, suite à la dégradation de certains logements, le nombre de places d'hébergement d'urgence dont dispose la collectivité a été réduit. Une analyse des besoins est en cours pour éventuellement augmenter leur nombre.**



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 2019, 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 2019 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 en 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.

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.