

DEPARTEMENT
DES
DEUX-SEVRES



VILLE DE NIORT

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

SEANCE DU 4 DÉCEMBRE 2017

Conseillers en exercice : 45

Votants : 43

Convocation du Conseil Municipal :
le 28/11/2017

Affichage du Compte-Rendu Sommaire
et affichage intégral :
le 11/12/2017

Délibération n° D-2017-452

**Rapport annuel en matière d'égalité Femmes - Hommes pour
l'année 2016**

Président :

MONSIEUR JÉRÔME BALOGE

Présents :

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Marc THEBAULT, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Alain BAUDIN, Madame Christelle CHASSAGNE, Monsieur Alain GRIPPON, Madame Jacqueline LEFEBVRE, Monsieur Michel PAILLEY, Monsieur Luc DELAGARDE, Madame Anne-Lydie HOLTZ, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Madame Jeanine BARBOTIN, Monsieur Dominique SIX, Madame Elisabeth BEAUVAIS, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Madame Catherine REYSSAT, 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 Carole BRUNETEAU, Madame Marie-Chantal GARENNE, Monsieur Florent SIMMONET, Madame Valérie BELY-VOLLAND, Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Romain DUPEYROU, Monsieur Simon LAPLACE, Madame Fatima PEREIRA, Madame Josiane METAYER, Monsieur Pascal DUFORESTEL, Monsieur Christophe POIRIER, Monsieur Alain PIVETEAU, Madame Elodie TRUONG, Madame Isabelle GODEAU, Madame Monique JOHNSON, Monsieur Jean-Romée CHARBONNEAU.

Secrétaire de séance : Elodie TRUONG

Excusés ayant donné pouvoir :

Madame Sylvette RIMBAUD, ayant donné pouvoir à Madame Marie-Paule MILLASSEAU,
Monsieur Nicolas ROBIN, ayant donné pouvoir à Monsieur Dominique SIX

Excusés :

Madame Dominique JEUFFRAULT, Madame Nathalie SEGUIN.

Direction Ressources Humaines

**Rapport annuel en matière d'égalité Femmes -
Hommes pour l'année 2016**

Madame Yvonne VACKER, Conseillère municipale expose :

Mesdames et Messieurs,

Sur proposition de Monsieur le Maire

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter préalablement au débat d'orientations budgétaires, 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.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit. S'agissant de la Ville de Niort, il s'agit de la deuxième année au cours de laquelle la collectivité a l'obligation de produire un tel document.

Le décret du 24 juin 2015 fixe le contenu du rapport selon deux volets bien distincts :

- un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire.

Ce rapport 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.

Le Conseil municipal a pris acte du rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Pour le Maire de Niort,
Jérôme BALOGÉ
L'Adjoint délégué

Signé

Lucien-Jean LAHOUSSE



**RAPPORT SUR LA SITUATION
EN MATIERE D'EGALITE ENTRE
LES FEMMES ET LES HOMMES
POUR L'ANNEE 2016**

Délibération du Conseil municipal du 04 décembre 2017

SOMMAIRE

INTRODUCTION

I. DONNEES CHIFREES

1. Données générales sur l'effectif
2. Pyramide des âges et répartition par catégories selon le statut
3. Arrivées et départs des fonctionnaires à temps complet ou à temps non-complet
4. La représentation femmes/hommes au sein des équipes de direction
5. Titularisations, promotions et avancements dans l'année 2016
6. Temps partiel
7. Le compte épargne temps
8. Nombre de titulaires et stagiaires ayant été absents au moins un jour dans l'année (hors formations, journées de grève et absences syndicales)
9. Rémunération
10. Accidents du travail reconnus
11. Formation

II. VERS UN PLAN D' ACTIONS EN FAVEUR DE L'EGALITE AU SEIN DE LA COLLECTIVITE

1. Maintenir l'égalité professionnelle comme une priorité de la politique ressources humaines
2. Un plan d'actions sur 5 axes

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 préalablement au débat d'orientations budgétaires (DOB), 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.

Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 est venu préciser le contenu du rapport et le calendrier selon lequel il doit être produit. S'agissant de la Ville de Niort, il s'agit de la deuxième année au cours de laquelle la collectivité a l'obligation de produire un tel document.

Ce rapport se décline en deux volets :

- Un premier volet de données chiffrées relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes.
- Un second volet a pour vocation d'indiquer les manières de continuer à progresser en ce domaine.

Ce rapport ne concerne que les effectifs de la Ville de Niort, les agents du CCAS ne sont pas pris en compte.

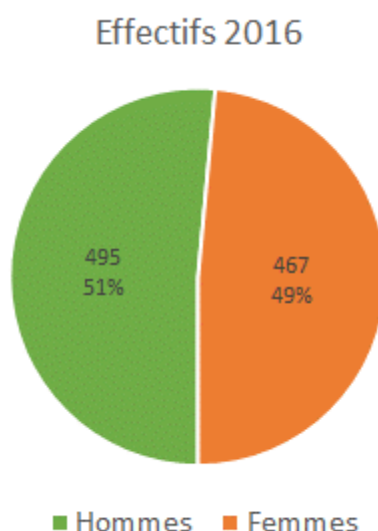
I. Données chiffrées

Les chiffres ci-dessous correspondent à l'année 2016 : ils reprennent le même type de données que celles du bilan social produit tous les deux ans par la Ville de Niort et comparables aux autres collectivités. Ces chiffres pourront être repris les années à venir afin de déterminer une tendance.

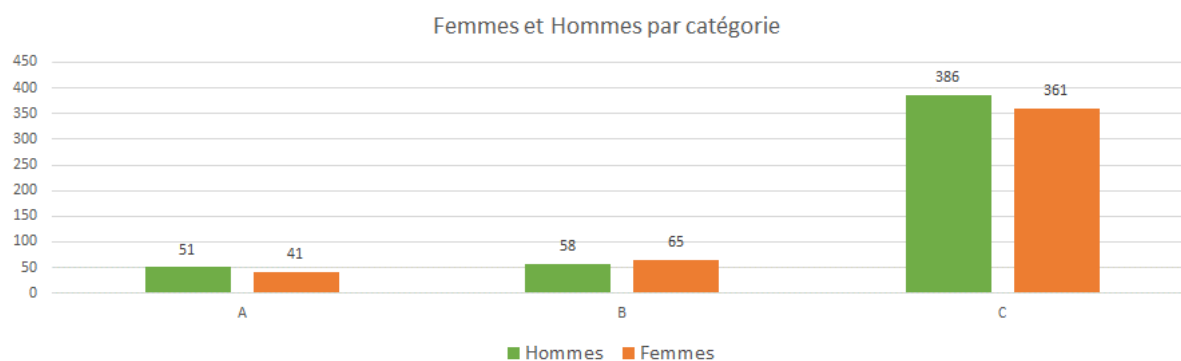
1. Données générales sur l'effectif

Sont recensés, à la date du 31 décembre 2016, les agents titulaires occupant un emploi permanent (934 agents), ainsi que les agents non titulaires occupant un emploi permanent (28 agents), soit 962 agents (base de calcul du rapport).

Les effectifs de la collectivité se répartissent équitablement entre les femmes et les hommes. Les femmes sont légèrement moins nombreuses (467) que les hommes (495) :

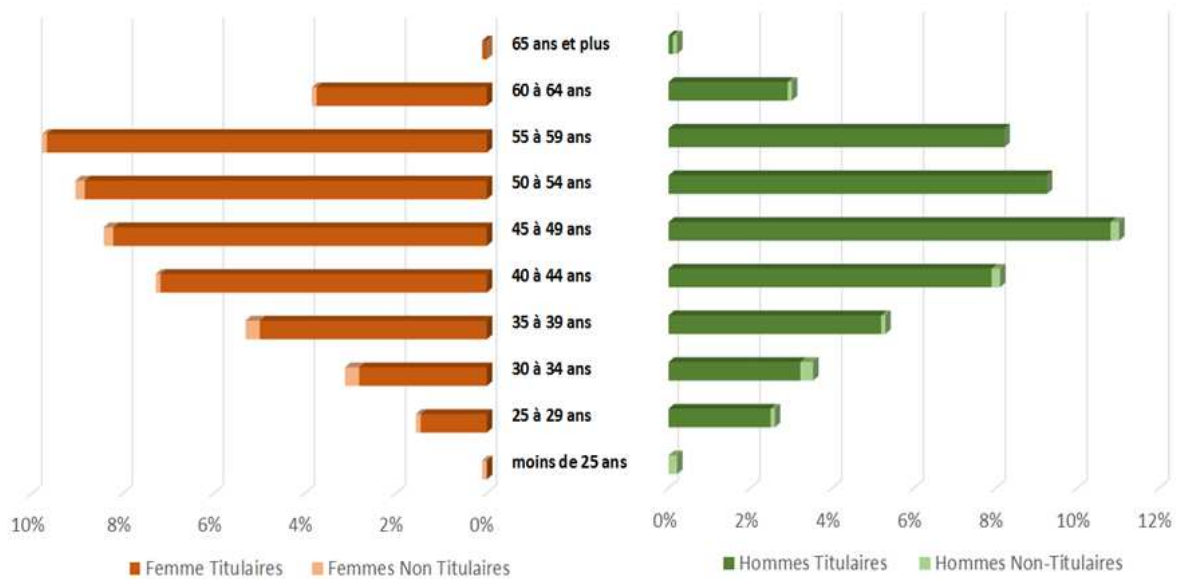


La répartition de l'effectif par sexe, montre que les femmes sont plus nombreuses seulement en catégorie B. Elles sont moins nombreuses en catégories C et A. On retrouve en catégorie C beaucoup de métiers de la filière technique où la représentation masculine est majoritaire :



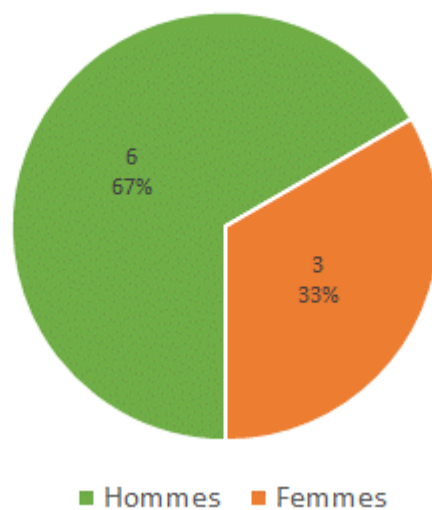
2. Pyramide des âges et répartition selon le statut

La pyramide des âges laisse percevoir un nombre important d'agents entre 45 et 59 ans, avec un pic sur la tranche d'âge 45-49 ans chez les hommes et 55-59 ans chez les femmes. On constate également sur la plupart des tranches d'âges davantage de femmes non titulaires que d'hommes :



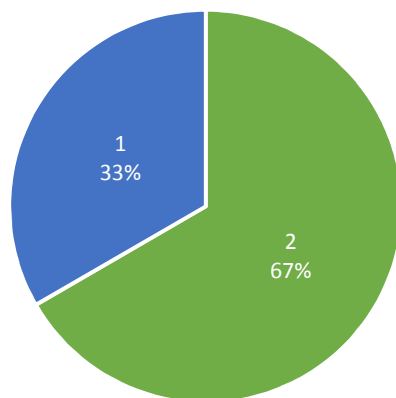
3. Arrivées et départs des fonctionnaires à temps complet ou à temps non-complet

Arrivées



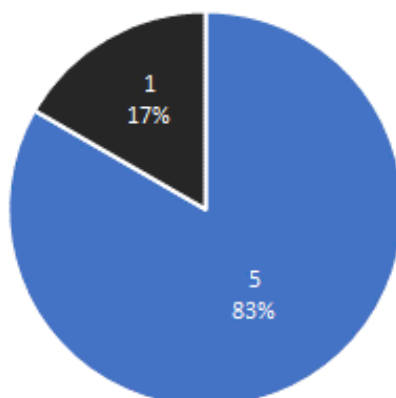
En 2016, 67% des arrivées dans la collectivité ont concerné des hommes et seulement 33% des femmes. Parmi ces arrivées de personnel féminin, 67% d'entre elles ont concerné la filière administrative. Les arrivées de personnel masculin ont concerné la filière technique pour une large majorité (83%) :

Arrivées des femmes par filière



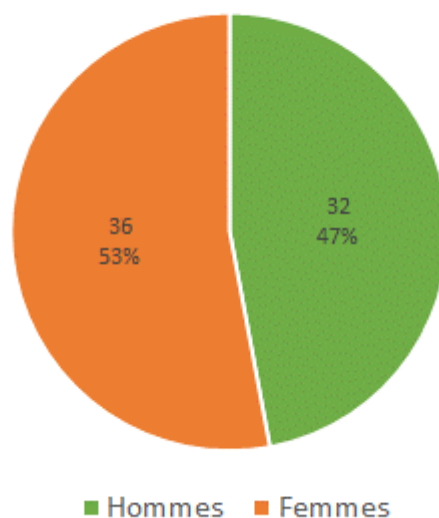
■ Administrative ■ Technique

Arrivées des hommes par filière



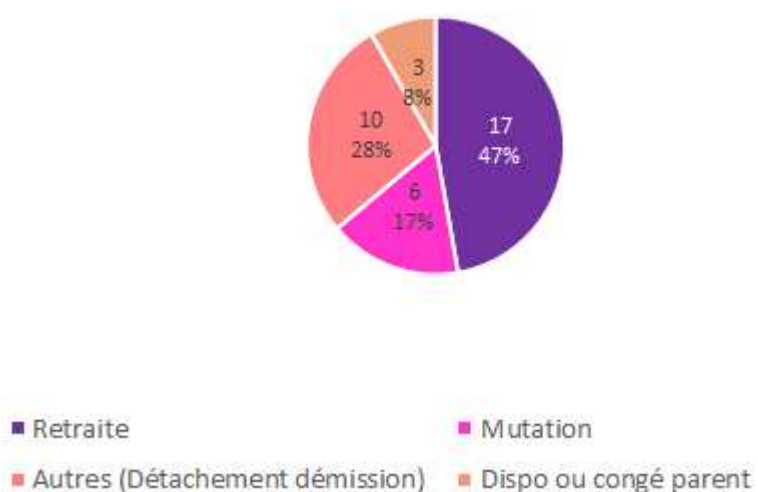
■ Administrative ■ Technique ■ Autres

Départs

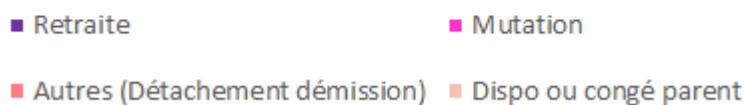
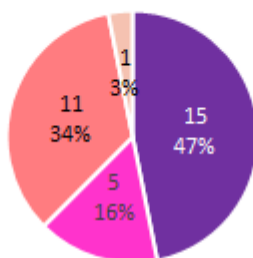


A contrario, les départs de la collectivité ont concerné, en 2016, majoritairement des femmes (53%). Les départs, que ce soit de personnels masculins ou féminins, sont majoritairement dus à des départs en retraite et s'effectuent à proportion égale entre les agents féminins et masculins (47%) :

Motifs de départ pour les femmes



Motifs de départ pour les hommes



4. La représentation femmes/hommes au sein des équipes de direction

On constate en 2016 une proportion d'encadrement majoritairement féminin à la direction des services (53%) avec 8 femmes et 7 hommes. Les femmes sont minoritaires à la Direction générale à la fin de l'année 2016 (25%). Il est à noter que cette situation a depuis beaucoup évolué avec une majorité de femmes à la Direction générale en 2017 (75%).

	Femmes		Hommes		Total
Direction Générale fin 2016	1	25%	3	75%	4
Direction des services fin 2016	8	53%	7	47%	15

5. Titularisations, promotions et avancements dans l'année 2016

Les titularisations concernent en majorité des hommes. En 2016, 2 agents hommes ont été titularisés à l'issue de leur stage, et aucune femme car il n'y avait pas de femmes stagiaires en 2016 :

	Hommes	Femmes
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	2	0
Agents non titulaires nommés stagiaires dans l'année 2016		
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012		

Les avancements et promotions dans l'année 2016 ont concerné majoritairement des hommes. Les avancements d'échelon ont concerné des hommes pour 52%, les promotions internes pour 60% (5 agents au total). Seuls les avancements de grades ont concerné majoritairement les femmes (pour 51%) :

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Hommes	Femmes
. avancement d'échelon	191 (52,19%)	175 (47,81%)
. avancement de grade	64 (49,23%)	66 (50,77%)
. promotion interne au sein de la collectivité	3 (60,00%)	2 (40,00%)

6. Temps partiel

Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Ces données permettent de constater que les demandes de temps partiel déposées en 2016 concernent majoritairement des femmes (quatre fois plus que les hommes). Il est à noter que les demandes déposées mentionnées ont toutes été acceptées :

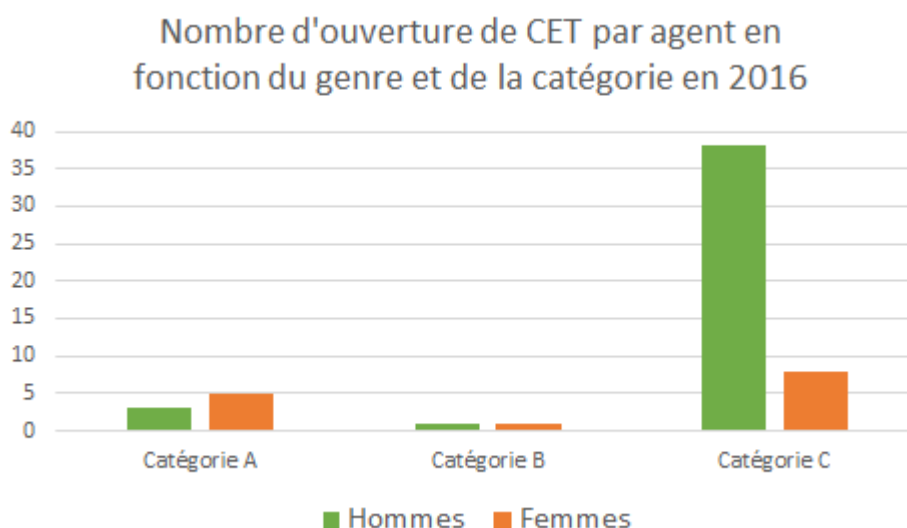
	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes déposées en 2016	10	41	51
Nombre de modifications de quotité en 2016	1	1	2
Nombre de retours au temps plein en 2016	4	17	21

7. Le compte épargne temps

Les agents ayant un compte épargne temps sont majoritairement des hommes. Néanmoins, cette prédominance ne se retrouve pas dans la catégorie B dans laquelle la majorité des jours de congés épargnés sur ce compte sont le fait d'agents féminins :

	Nombre d'agents ayant un compte épargne (CET) au 31/12/2016			
	Hommes	Femmes	Hommes (Jrs)	Femmes(Jrs)
Catégorie A	42	36	1059,5	582
Catégorie B	35	48	546	570
Catégorie C	179	121	2731,5	1474,5
Tous catégories	256	205	4 337	2 627

Le nombre d'ouvertures de comptes épargne temps en 2016 est majoritairement le fait d'agents féminins en catégorie A, d'agents masculins en catégorie C, et à parts égales en catégorie B :



8. Nombre de titulaires et stagiaires ayant été absents au moins un jour dans l'année (hors formations, journées de grève et absences syndicales)

Les motifs d'absence sont équitablement répartis entre les agents féminins et masculins. On constate cependant un plus fort taux d'absentéisme pour maladie ordinaire chez les agents féminins. Quant aux accidents du travail imputables au service, ils sont majoritaires chez les agents masculins :

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires) *	
	Hommes (495)	Femmes (467)
. Pour maladie ordinaire	275 (55,6%)	321 (68,7%)
. Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave	15 (3,0%)	24 (5,1%)
. Pour accidents du travail imputables au service	40 (8,1%)	18 (3,9%)
. Pour accidents du travail imputables au trajet	5 (1,0%)	5 (1,1%)
. Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service	9 (1,8%)	9 (1,9%)
. Pour maternité et adoption	0 (0,0%)	17 (3,6%)
. Pour paternité et adoption	10 (2,0%)	0 (0,0%)
. Pour autres raisons, hors motif syndical ou de représentation	400 (80,8%)	334 (71,5%)
	754 (152,3%)	728 (155,9%)

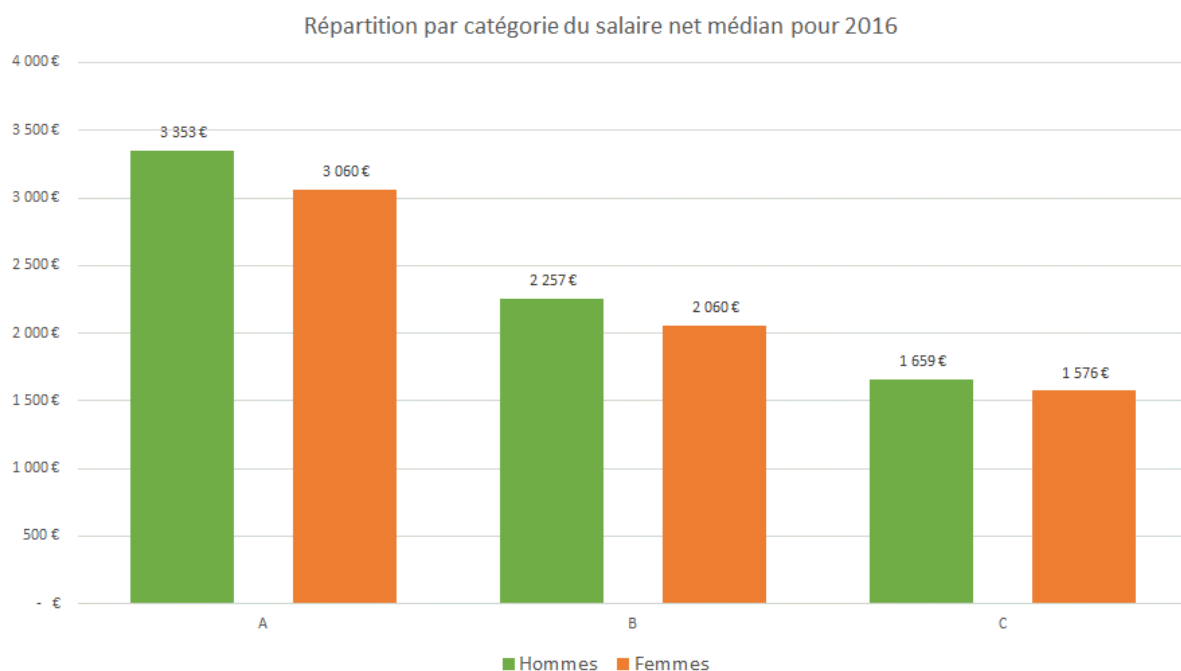
* si un agent a été absent sur plusieurs périodes dans l'année, il n'est compté qu'une seule fois

9. Rémunération

Le salaire moyen comme le salaire médian est inférieur chez les agents féminins :

	Salaire Moyen	Salaire Médian **
Femmes	1 777 €	1 606 €
Hommes	1 942 €	1 756 €

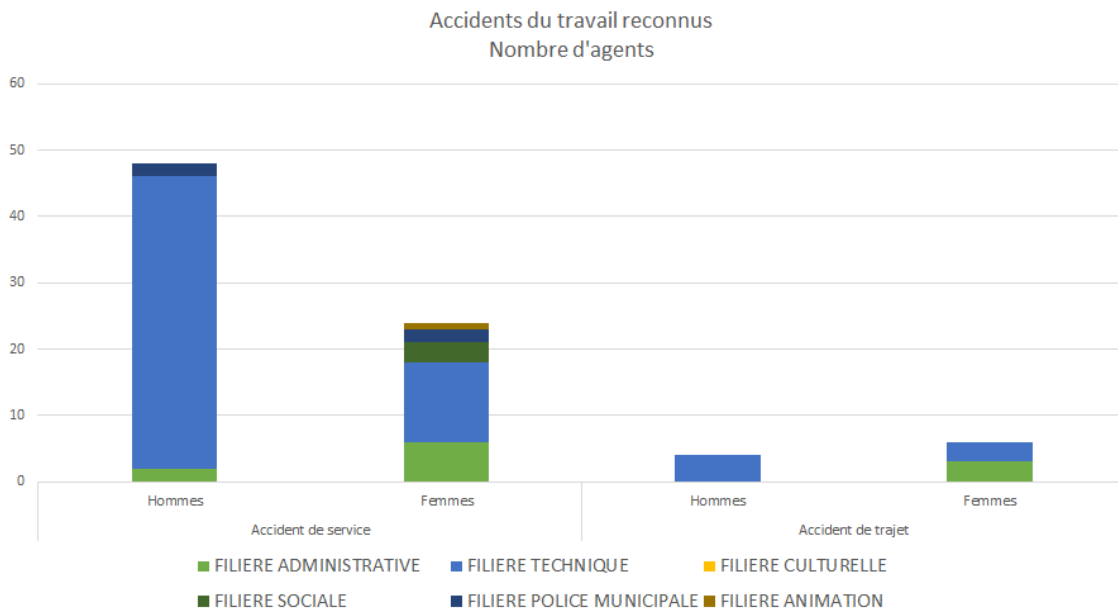
** Le salaire médian : les salaires étant classés par ordre croissant (ex : nombre agent/2 = X), le salaire médian sera celui du X ème agent



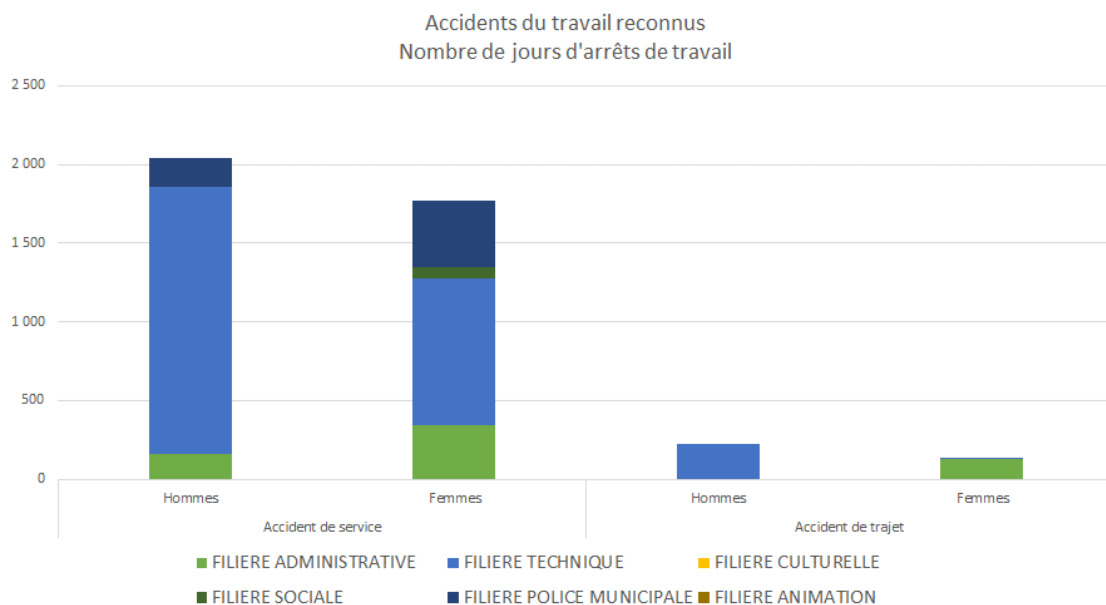
Pour mémoire, la rémunération d'un agent suit une grille indiciaire qui est équivalente pour les femmes et pour les hommes. On observe cependant que la valeur du salaire moyen des hommes est plus élevée que celle des femmes. Cela s'explique notamment par le fait que les temps partiels sont plus répandus chez les femmes que chez les hommes. Par contre la carrière des femmes est plus affectée ou modifiée par des arrêts de type congés parentaux.

10. Accidents du travail reconnus

Les accidents de service concernent majoritairement les agents masculins, en majorité dans la filière technique. Inversement, les accidents de trajets concernent surtout des femmes, dans les filières administrative et technique :



Le nombre de jours d'arrêts est plus important pour les hommes, que ce soit pour des accidents de service ou des accidents de trajet. Là encore, la filière technique est la plus largement représentée :



11. Formation

Nombre d'agents 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	1	1	11	67
	Formation de professionnalisation	2	2	25	
	Formation de perfectionnement	34	27	285	
Cat B	Préparations aux concours	2	5	40	96
	Formation de professionnalisation	1	3	23	
	Formation de perfectionnement	37	48	561	
Cat C	Préparations aux concours	23	19	136	452
	Formation de professionnalisation	13	8	95	
	Formation de perfectionnement	221	168	1 778	
TOTAL		334	281	2 954	
		615			

Au sein des catégories A et C, les agents permanents ayant participé à au moins une action de formation dans l'année sont surtout des hommes. Cela est surtout dû à la plus forte proportion d'hommes participant aux formations de perfectionnement. Pour la catégorie B, les femmes sont plus nombreuses.

II. Vers un plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

1. Maintenir l'égalité professionnelle comme une priorité de la politique ressources humaines

L'égalité professionnelle femmes – hommes est une priorité au sein de la Collectivité. Avec ce rapport, la Ville de Niort réaffirme sa volonté d'inscrire l'égalité professionnelle à la Ville de Niort dans une logique de conduite du changement. Cette volonté s'illustre à travers 3 pistes :

- Inscription dans la nouvelle version du plan de développement RH de l'objectif d'égalité femmes/hommes
- Elaboration d'un plan de communication permettant d'afficher et de diffuser la politique engagée par la Ville et de valoriser l'existant (exemple : impact positif de la mixité et de l'égalité professionnelle à la police municipale)
- Attention portée à la parité lors des jurys de recrutement (cf. règlement mobilité)

2. Un plan d'actions en 5 axes

Réaffirmer la volonté de la collectivité d'agir sur l'égalité professionnelle implique une politique d'actions en 5 axes majeurs :

- Structurer la démarche
 - Produire des données fiables (importance du SIRH et de la nécessité de le faire évoluer sur une approche sexuée)
 - Se doter d'un référentiel
 - S'appuyer sur une personne ressource
- Recruter et former sans discriminer
 - Garantir l'égalité à l'embauche
 - Féminiser les filières masculines et inversement
 - Assurer l'égal accès à la formation
- Faire progresser chacun et chacune
 - Prévenir les effets bloquants des obligations familiales sur la carrière
 - Réduire les écarts de rémunération entre femmes et hommes (ex : réduction des temps non complets)
 - Favoriser la prise de postes à responsabilité par les femmes
- Concilier vie personnelle / vie professionnelle
 - Adapter le temps de travail (éviter les réunions tardives, normalisation de certains horaires atypiques, etc.)
 - Moduler les conditions de travail (expérimentation du télétravail, gestion des absences longues, gestion des surcroûts de travail).
 - Faciliter les temps partiels
- Sensibiliser, mobiliser, responsabiliser
 - Communiquer sur l'égalité professionnelle femmes - hommes
 - Former les acteurs de la collectivité

Conclusion

La Fonction publique territoriale n'est pas épargnée par les inégalités professionnelles femmes / hommes, malgré un statut souvent considéré comme un rempart à ce type de dysfonctionnement.

La Ville de Niort ne fait pas figure d'exception, et on y constate en 2016 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 à la Ville de Niort et l'action de la collectivité dans la résorption de cet état de fait est continue.

En fin d'année 2017, la proportion de femmes directrices est plus élevée que le nombre d'hommes à ce même type de poste (8 femmes, 9 avec le CCAS, et 5 hommes) et la Direction générale est désormais composée à 75% de femmes (3 agents sur 4).

L'engagement de la Ville de Niort dans la démarche de rapport en matière d'égalité entre les femmes et les hommes contribuera à augmenter ses performances en matière d'égalité professionnelle et à faire évoluer les esprits de façon plus profonde et pérenne dans cette direction.