



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

SEANCE DU 21 NOVEMBRE 2022

Conseillers en exercice : 45

Votants : 44

Convocation du Conseil municipal :
le 15/11/2022

Publication :
le 25/11/2022

Délibération n° D-2022-369

**Rapport annuel en matière d'égalité Femmes-Hommes -
Année 2021**

Président :

MONSIEUR JÉRÔME BALOGE

Présents :

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Dominique SIX, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Christelle CHASSAGNE, Monsieur Nicolas VIDEAU, Madame Jeanine BARBOTIN, Madame Anne-Lydie LARRIBAU, Monsieur Elmano MARTINS, Madame Florence VILLES, Monsieur Philippe TERRASSIN, Monsieur Thibault HEBRARD, Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Madame Lydia ZANATTA, Monsieur Gerard LEFEVRE, Monsieur Eric PERSAIS, Madame Yvonne VACKER, Madame Aline DI MEGLIO, Monsieur David MICHAUT, Madame Sophie BOUTRIT, Monsieur Florent SIMMONET, Monsieur Hervé GERARD, Madame Aurore NADAL, Monsieur François GUYON, Madame Stéphanie ANTIGNY, Monsieur Karl BRETEAU, Monsieur Romain DUPEYROU, Madame Noélie FERREIRA, Monsieur Nicolas ROBIN, Madame Mélina TACHE, Madame Fatima PEREIRA, Madame Ségolène BARDET, Monsieur Baptiste DAVID, Monsieur François GIBERT, Madame Véronique BONNET-LECLERC, Monsieur Sébastien MATHIEU, Madame Elsa FORTAGE, Monsieur Yann JEZEQUEL, Madame Véronique ROUILLE-SURAUULT.

Secrétaire de séance : Sophie BOUTRIT

Excusés ayant donné pouvoir :

Monsieur Guillaume JUIN, ayant donné pouvoir à Madame Stéphanie ANTIGNY, Madame Yamina BOUDAHMANI, ayant donné pouvoir à Madame Florence VILLES, Monsieur Bastien MARCHIVE, ayant donné pouvoir à Monsieur Jérôme BALOGE, Madame Cathy GIRARDIN, ayant donné pouvoir à Monsieur François GIBERT

Excusés :

Madame Valérie VOLLAND.

Direction du Secrétariat Général

**Rapport annuel en matière d'égalité Femmes-
Hommes -
Année 2021**

Madame Yvonne VACKER, Conseillère municipale expose :

Mesdames et Messieurs,

Sur proposition de Monsieur le Maire

L'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.* »

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 qu'en matière de politiques publiques et il dresse le bilan des actions menées en la matière sur l'année 2021 et les perspectives pour les années à venir.

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.

Arrivée de Madame Ségolène BARDET, Conseillère municipale.

Le Conseil municipal a pris acte du rapport.

Le Maire de Niort

Jérôme BALOGÉ



RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIÈRE D'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMME CHIFFRES 2021

Conseil municipal du 21 novembre 2022



SOMMAIRE

INTRODUCTION

Partie 1 : Les politiques publiques

- Etat des lieux
- Bilan des actions menées et orientations pluriannuelles

Partie 2 : Les Ressources Humaines

- Etat des lieux
- Bilan des actions menées et orientations pluriannuelles

INTRODUCTION

L'article L.2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) dispose « *Dans les communes de plus de 20 000 habitants, préalablement aux débats sur le projet de budget, le maire présente un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la commune, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations et programmes de nature à améliorer cette situation.* »

La Ville de Niort et son CCAS s'inscrivent dans une politique volontariste en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Cette orientation forte est en cohérence avec le programme Niort Durable 2030 et les 17 objectifs de développement durable de l'ONU, dont le cinquième porte spécifiquement sur cette question.

Pour la municipalité, l'égalité est un thème transversal à la fois dans le portage des politiques publiques mais également dans l'organisation des services et dans la gestion des ressources humaines. Confrontée comme toutes les institutions publiques et privées aux défis de l'égalité, la Ville de Niort s'inscrit dans une dynamique de travail déterminée, reposant sur l'élaboration d'un diagnostic de situation factuel et sur la mise en place d'actions résolue en faveur de l'égalité des sexes. Par ailleurs, bien que le Centre Communal d'Action Sociale (CCAS), ne soit pas soumis à la présentation d'un rapport, le présent document intègre des données concernant la situation des ressources humaines du CCAS.

Ce rapport prend en compte les données chiffrées de l'année 2021. Il est à noter que le contexte sanitaire lié à l'épidémie de Covid 19 (couvre-feu, confinement, passe sanitaire) a pu constituer une difficulté dans la mise en œuvre de certaines actions mais n'a pas entamé la volonté de la collectivité à avancer concrètement sur l'égalité pendant cette période.

Partie 1 : Les politiques publiques

1. Etat des lieux

Données concernant l'ensemble du territoire :

Selon les données de l'INSEE en date du 1^{er} janvier 2022, la Ville de Niort compte une population de 31 521 femmes pour 27 672 hommes. Les femmes sont majoritairement représentées dans la tranche des 45-59 ans alors que la plus grande part des hommes se situe dans la tranche 15-29 ans.

Nombre d'habitants



Niort 2019 Source INSEE RP 2019 Exploitation principale



53% de la population est féminine

Sur 26 836 femmes niortaises de 15 ans et plus, 8 480 sont retraitées. La plus grande part des femmes actives sont employées (6 011) et 4 412 sont sans activité professionnelle. Le taux d'activité et le taux d'emploi des hommes (76,6% et 64,8%) est très légèrement supérieur à celui des femmes (74,1% et 63,7%).

Nombre d'actifs de 15 à 64 ans

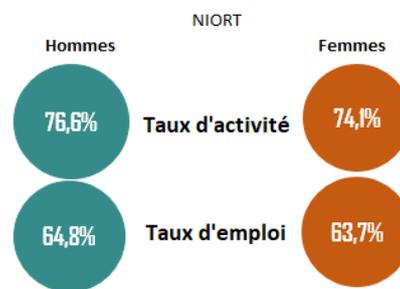


Nombres d'actifs ayant un emploi



Niort 2019

Source INSEE RP 2019 Exploitation principale



Source INSEE RP 2019 Exploitation principale

Les taux d'activité et d'emploi féminins sont légèrement inférieurs aux taux masculins

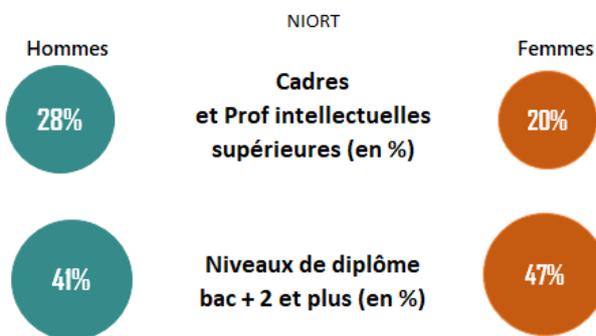
La part des femmes scolarisées est inférieure aux hommes entre 2 et 10 ans et supérieure sur la période 11 à 29 ans.

21,9 % des femmes niortaises de 15 et plus, soit la plus grande part, n'ont aucun diplôme. 10% des femmes niortaises ont un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau BAC +5.

Nombre de Cadres et Professions intellectuelles supérieures parmi les actifs ayant un emploi

3 268  2 409 

Niort 2019
Source INSEE RP 2019 Exploitation principale



Source INSEE RP 2019 Exploitation principale

Les femmes accèdent moins souvent aux emplois de Cadres, Professions intellectuelles supérieures.

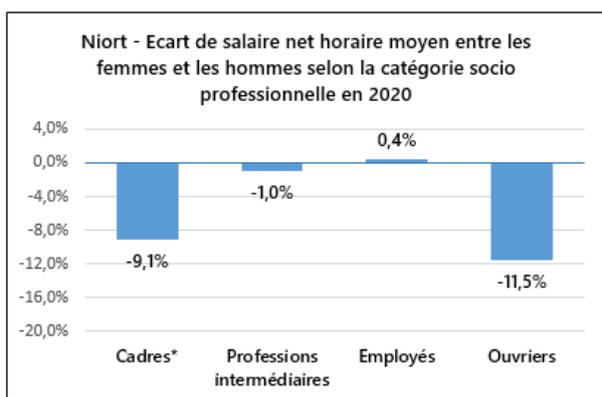
Pourtant, les femmes (de 15 à 55 ans) possèdent un niveau de diplôme supérieur aux hommes. 47% des femmes ont un niveau Bac+2 ou plus contre 41% des hommes.

Les salaires en 2020

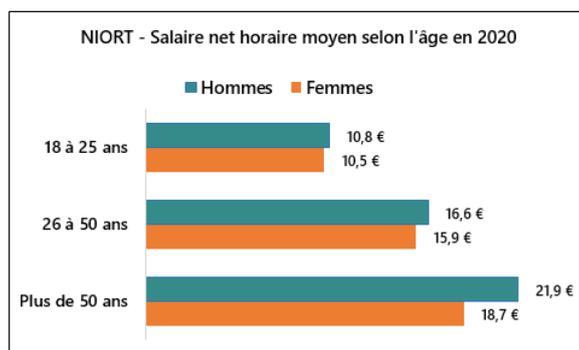
Salaire net horaire moyen

17,20 €  16,10 € 
Niort

Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture
Source Insee. Bases Tous salariés au lieu de résidence 2020



*Cadres, professions intellectuelles supérieures
Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture
Source Insee, Bases Tous salariés au lieu de résidence 2020



Champ : secteur privé et entreprises publiques hors agriculture
Source Insee, Bases Tous salariés au lieu de résidence 2020

Les écarts de salaire sont nettement plus marqués chez les plus de 50 ans, en défaveur des femmes.

Les écarts de salaire entre hommes et femmes tendent à se réduire.

- **Données concernant les quartiers politiques de la Ville :**

Selon les chiffres de décembre 2021 de l'observatoire des quartiers de la politique de la Ville, les profils des trois quartiers sont différents :

Au Pontreau Colline Saint-André, la population est majoritairement masculine. La part des hommes est donc majoritaire chez tous les profils de demandeurs d'emploi.

A la Tour Chabot, les chômeurs ont davantage un profil féminin et jeune.

Au Clou Bouchet, on relève peut de différence entre les chômeurs hommes et femmes, sauf dans la tranche des moins de 25 ans où les femmes sont majoritaires.

Selon les chiffres 2018 de la CNAF, les trois quartiers prioritaires, ciblés par le dispositif Contrat de Ville, connaissent une part de familles monoparentales plus élevée que le reste du territoire : 25,1% des foyers du Clou Bouchet, 23,7% à la Tour Chabot/Gavacherie et 18,2% dans le quartier Pontreau Colline Saint-André, alors que cette part représente 17,1% sur le territoire de la Ville.

Or selon les chiffres clés, édition 2021, du ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, 82% des parents isolés sont des femmes.

1. Bilan des actions menées et perspectives pluriannuelles

- **Axe I**

- **Intégrer l'objectif d'égalité 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.

- ⇒ **Place des jeunes filles dans les quartiers :**

A compter du 1^{er} septembre 2021, la Ville de Niort a mis en œuvre en partenariat avec le Conseil départemental et Niort Agglo, une mission de prévention spécialisée sur la Ville ayant notamment pour objectif de mener des actions spécifiques concernant la place des jeunes filles et des jeunes femmes dans le quartier (citoyenneté, insertion,...). S'agissant d'une mission nouvelle, l'association ASEA de Maine et Loire, en charge de la mise en œuvre du dispositif a été chargée de réaliser un diagnostic partagé de territoire et de terrain afin de préciser les besoins spécifiques.

- ⇒ **Politique culturelle :**

En matière de culture, Niort adhère au programme « Territoires en commun » porté par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT) qui vise à associer les citoyens dans l'élaboration des politiques publiques. La Ville a choisi ce dispositif nouveau pour questionner les Niortais et construire de manière collaborative un projet culturel territorial adapté à leurs attentes. Dans cet exercice inédit, elle est accompagnée par la coopérative d'urbanisme culturel *Cuesta* et le collectif *Esopa productions* qui, sur le terrain, identifient les besoins et travaillent en concertation avec les acteurs du territoire. L'année 2021 a permis de travailler sur la mise en œuvre de l'enquête sur les pratiques culturelles des niortais, lancée en janvier 2022. Sur 800 réponses, plus de la moitié concernait des femmes.

Par ailleurs, une enquête de public réalisée en interne par la Scène nationale Le Moulin du Roc en 2021. Sur 500 spectateurs du Moulin du Roc ayant accepté de répondre à l'enquête du Moulin du Roc, 70% étaient des femmes.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action I.2. : Contrer les stéréotypes dans la communication publique

La collectivité s'engage à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes à travers sa communication orale ou écrite.

En 2021, 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 en tendant à l'absence de figurations stéréotypées.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action I.3. : Intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes dans la commande publique

La législation indique que les employeurs du secteur privé doivent respecter certaines obligations concernant l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Ces obligations sont notamment détaillées aux articles L.1134-1 et L.2323-47 et L.6112-1 et s. du Code du travail. A l'heure actuelle, la collectivité n'intègre pas de clause de sensibilisation au respect de la législation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans ses contrats de commande publique. La collectivité s'engage à intégrer cette clause dans ses contrats de commande publique à chaque fois que cela est pertinent et réglementairement possible.

En 2021, pour tous les marchés supérieurs à 25 000 euros, la collectivité communiquait dans le dossier de consultation les obligations de respect de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des entreprises et vérifiait qu'une attestation sur l'honneur de respect de ces obligations était fournie à l'appui des candidatures.

La Ville de Niort est en train de se doter d'un Schéma de Promotion des Achats socialement et Economiquement responsables qui abordera les questions d'égalité Femmes/Hommes.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

- **Axe II**
Encourager la mixité dans les pratiques sportives et culturelles

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

⇒ **A l'école :**

Pour permettre l'appropriation par tous les élèves des espaces de cours, des accueils périscolaires « réglementent » certains jours les jeux de ballons consommateurs d'espace et souvent stéréotypé (ex foot). Cette proposition a été notamment mise en place à l'accueil périscolaire de l'école Pérochon.

Des espaces « Zen » permettent aux enfants d'échanger autour d'un espace calme, plus ouvert à la mixité que la cour ouverte. Ils sont composés de mobiliers extérieurs et d'aménagement paysagers simples, ou bien d'espaces intérieurs rendus cosy par quelques fauteuils et tables basses. Ce type d'espace existe dans plusieurs accueils périscolaires et récemment à l'école La Mirandelle et Michelet.



Ecole La Mirandelle

En matière d'animation, une vigilance est portée lors d'organisation de challenge et de défis entre groupes à la mise en place d'équipes mixtes.

La cour de l'école des Brizeaux a été restructurée avec un espace sportif qui a été déplacé et limité pour laisser la place à une multitude de « lieux » qui favorisent la mixité, dans l'occupation de cet espace de récréation.



UN PROJET INNOVANT DE VÉGÉTALISATION DE LA COUR AUX BRIZEAUX

Ce sera la première à bénéficier du Plan pluriannuel de végétalisation des cours d'école programmé par la Ville. La nouvelle cour sera organisée en plusieurs espaces : multisports, jeux, espace vert, oasis pour favoriser les échanges et la créativité, jardin pédagogique et poulailler. Un revêtement clair, des plantations d'arbres et de plantes, des zones enherbées, de nouveaux bancs en pierre ou en bois, etc. les élèves ne reconnaîtront pas leur cour à la rentrée ! Parallèlement des travaux de mise en accessibilité seront menés et intégrés dans ce nouveau décor.

⇒ La mise en œuvre de chantiers jeunesse :

En 2021, seulement 3 filles ont participé aux chantiers jeunesse. Les résultats sont meilleurs en 2022 puisque que 50% des participants sont des filles.



22/07/2021

Le mur du chemin des Amourettes en cours de restauration

Du 12 au 16 juillet, tous les matins, 8 jeunes des Centres socioculturels de Part et d'Autre, et du Parc, ont entrepris la restauration d'un muret en pierres sèches à Sainte-Pezenne. Celui-ci longe le chemin des Amourettes et descend jusqu'à la Sèvre. « **Pour la Ville, il s'agit de permettre aux habitants de se réapproprier cet espace vert. Cela s'inscrit aussi dans un projet plus vaste de revalorisation des bords de Sèvre,** » explique Philippe Terrassin, adjoint en charge des quartiers, de la vie participative et des coopérations citoyennes.

Malgré le très mauvais temps du début de semaine, les participants au chantier jeunesse ont démolé entièrement une partie du muret, trié les pierres et reconstruit 6 mètres linéaires de fondation. « **Sur ce type de chantier, c'est le travail le plus physique et le plus ingrat,** précise Vindent Boutteaud, murailler professionnel et formateur encadrant le groupe. **Et ils se sont montrés motivés, plein d'entrain et positifs.** »

La restauration du muret a commencé en 2019, en partenariat avec le lycée horticole Gaston-Chaissac, dans le cadre d'un chantier école. Un autre chantier sera organisé à l'automne.

⇒ Les jobs d'été :

La Ville de Niort recrute une vingtaine de jeunes de 16 à 18 ans sur la période estivale. Les missions sont attribuées en dehors de tout contexte sexué : notamment en invitant les garçons à s'orienter vers missions administratives, et les filles vers des missions techniques.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

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

La Ville a initié depuis 2020 des animations sportives et prend en compte cet objectif de mixité.

⇒ En forme à la Brèche :

La mise en place d'animations « en forme à la Brèche », en vue de promouvoir l'activité physique pour le plus grand nombre, concerne dans les faits une très grande majorité de femmes (93% contre 90 en 2020).

02/09/2021

Sport : En forme à la Brèche

La Ville de Niort reconduit son rendez-vous dominical sport santé à la Brèche.

Après une expérimentation lancée en juin dernier, le dispositif d'animation « Niort en forme à la Brèche » se poursuit tous les dimanches matins de 10h à 12h du 26 septembre au 19 décembre 2021. 4 sessions, encadrées par des éducateurs sportifs seront proposées gratuitement (par groupe de 20 personnes maximum), à 10h00, 10h30, 11h00 et 11h30 pour les plus de 15 ans. Ces activités, de type fitness et cardio, se feront sans matériel mais avec du mobilier urbain.

⇒ Si t'es sport :

Les animations sportives jeunes réalisées dans les quartiers politiques de la ville « si t'es Sport », le mercredi concerne désormais 50% de filles (contre 30% en 2020). Le staff a cherché à attirer davantage les jeunes filles et leur laisser la possibilité d'accéder aux pratiques, sans quoi les garçons préemptent les espaces.



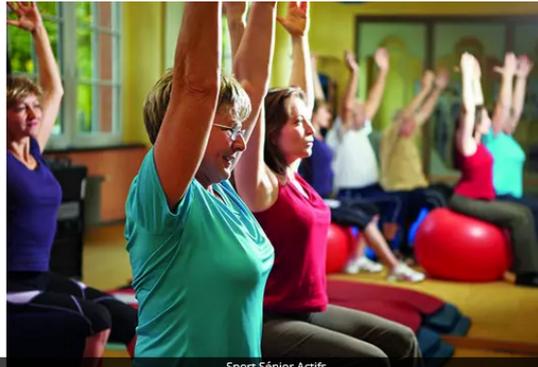
⇒ L'ANIOS :

Les Activités Niortaises d'Initiation et d'Orientation Sportives offrent la possibilité aux enfants et aux jeunes de découvrir une ou deux activités sportives dans l'année, à des tarifs attractifs grâce à l'implication de nombreuses associations.

Il comprend de nombreux créneaux mixtes.

⇒ Le sport séniors actifs :

Les femmes occupent une part majoritaire dans cette activité reconduite en 2021.



Sport Séniors Actifs

02/09/2021

Sport séniors actifs : du sport pour tous !

Pour la 7e année consécutive, la Ville de Niort permet aux séniors de s'initier à une pratique sportive en club.

Ce dispositif offre la possibilité à nos aînés de découvrir une activité physique adaptée à leur âge et à leurs capacités. Des activités encadrées par des clubs ou associations, au nombre de 6, qui se sont portées volontaires et par des éducateurs diplômés. Golf, handball/yoga, escrime, gymnastique rythmique, douce ou japonaise sont au programme. L'objectif étant de sensibiliser nos aînés aux bienfaits de la pratique d'une activité physique et de permettre aux plus isolés d'entre eux de tisser des liens sociaux. Les inscriptions se dérouleront lors de Pic'assos, le lundi 18 septembre, de 10h à 18h30 puis au CLIC jusqu'au lundi 18 octobre (locaux situés au 74 rue Alsace Lorraine de Niort, contact au 05.49.06.78.85). Des séances d'essais sont proposées jusqu'au 25 octobre 2021. Le Sport Séniors Actifs est mis en place dans le cadre de sa politique sport santé pour tous en partenariat avec le Centre local d'information et de coordination de gérontologie (CLIC) jusqu'au 2 juillet 2022.

- Inscriptions à partir du samedi 18 septembre : CLIC au 05.49.06.78.85

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

⇒ L'attribution de subventions :

Les critères d'attribution des subventions prennent en compte entre autres, la mise en place d'actions en faveur de la mixité hommes/femmes. Ainsi, le critère développement de la mixité pour les subventions de fonctionnement aux associations sportives de compétition. Il comprend le ratio nombres de licenciés hommes/femmes ainsi que la mixité dans le bureau et le Conseil d'administration.

La collectivité soutient ses partenaires dans leurs actions en matière d'égalité Femmes/Hommes, notamment dans les Conventions pluriannuelles d'objectifs et de moyens.

Avec les Centre socio-culturels : concernant la jeunesse, un axe spécifique autour de l'accès aux sports à la culture et aux loisirs, pour favoriser l'épanouissement des jeunes et notamment des jeunes filles est posé.

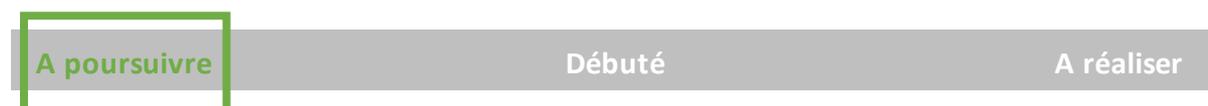
Avec les équipements culturels labellisés : obligation de traitement égal des femmes et des hommes. A titre d'exemple, la Scène nationale a adopté une politique de revalorisation de l'emploi féminin entre 2018 et 2020.

⇒ *Le soutien à des actions spécifiques :*

A titre d'exemple, la Ville de Niort a soutenu le « **Festival en vie urbaine** » du 13 et 14 août 2021 qui a encouragé la participation féminine grâce à des actions particulières : atelier rap 100% girly, initiation au Double Dutch.

⇒ *La parité dans la programmation culturelle :*

D'une manière générale, la ville de Niort s'attache à rechercher une parité dans les programmations artistiques : festival littéraire et exposition d'artistes au Pilori notamment.



▪ **Axe III**
Promouvoir une meilleure représentation des femmes dans la vie locale

Action III.1. : Collaborer avec les partenaires publics et privés afin de promouvoir une plus grande égalité des femmes et des hommes

Les citoyens niortais sont régulièrement informés par la collectivité de leur possibilité de participer aux conseils citoyens. À titre d'exemple, le CCAS de Niort organise des opérations de porte-à-porte dans ce but. Les femmes sont particulièrement sollicitées afin de renforcer leur place dans la vie publique. La collectivité s'engage à renforcer cette action et à accroître le nombre de ses initiatives visant à renforcer une plus grande égalité des femmes et des hommes.

En 2021, 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 de toutes et tous à la vie locale. On constate aujourd'hui une féminisation de plus en plus forte dans les instances de participation : conseils de quartier, conseils citoyens, ateliers de concertation...

Durant l'année 2021, le contexte sanitaire n'a pas permis aux conseils de quartier de se réunir en présentiel. Les réunions organisées en visioconférence ont permis d'accueillir un nombre de femmes plus important que lors des réunions en présentiel.



Une réunion publique virtuelle a également été menée concernant la concertation préalable à l'aménagement de l'îlot Denfert Rochereau.

RÉUNION PUBLIQUE VIRTUELLE

L'aménagement de l'îlot Denfert-Rochereau en concertation

Plus de 100 personnes ont pris part à la réunion du 4 mars et ont manifesté un vif intérêt pour la réhabilitation de l'îlot Denfert-Rochereau. Les participants ont pu exprimer, par chat ou SMS, leur curiosité et leur intérêt pour le projet, présenté et détaillé par l'Atelier du trait et A+R Paysages donnant lieu à des échanges intenses sur divers sujets liés à la vie future du quartier. De très nombreuses questions ont été posées et autant d'idées émises sur la revitalisation commerciale, la mobilité, les déplacements doux, le stationnement, la manière dont les



habitants pourront réinvestir le quartier avec le centre socioculturel en position centrale. L'évolution du quartier dans sa globalité, en équilibre entre centre-ville et Pontreau/ Colline Saint-André et en lien avec le centre Du Guesclin, a fait l'objet de nombreuses interrogations.

Les participants qui le souhaitent ont pu participer, mi-mars, à des ateliers de travail destinés à définir les attentes et les besoins sur la future aire de jeux qui constituera un lieu de vie et d'animation incontournable dans la vie du quartier.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.3. : Diffuser la culture de l'égalité

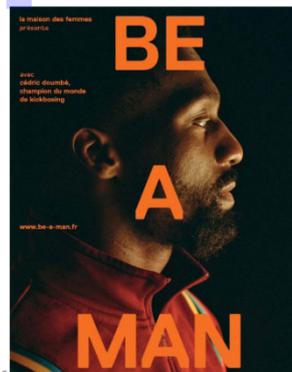
La collectivité s'engage à diffuser cette culture de l'égalité des droits à travers ses différentes coopérations. La collectivité se fera systématiquement le relais des manifestations spécifiques dans le cadre notamment de la Journée internationale des droits des femmes du 8 mars ou toute autre action de sensibilisation à l'égalité femmes-hommes.

La Ville a subventionné le « **festival Impulsions Femmes : hommes et féminisme** » qui s'est tenu du 15 au 19 septembre 2021 :

IMPULSIONS FEMMES : HOMMES ET FÉMINISME

"Le féminisme, un mouvement de libération des femmes... et des hommes ?" C'est le thème choisi par l'association Impulsions Femmes pour le festival qui se tiendra à Niort du 15 au 19 septembre 2021.

Le festival 2021 reçoit le marrainage de Ghada Hatem, gynécologue-obstétricienne, fondatrice de la Maison des femmes de Saint-Denis et le parrainage de Cédric Doumbé, détenteur



de neuf titres de champion du monde de kickboxing, qui a prêté sa voix à la campagne "Be A Man" contre les violences faites aux femmes.

Le thème choisi interpelle les hommes, en leur suggérant que ce mouvement de libération les concerne pleinement. "Interroger le masculin est le corollaire de la lutte pour les droits des femmes", souligne Bénédicte Brandet, présidente de l'association Impulsions Femmes.

Le programme

- **Mercredi 15**, à 19h, à L'Îlot Sauvage : lancement du festival. Vernissage de l'exposition MIMAH-S, par Martine Hoyas. Lecture de *Duoilles heureuses*, par le comédien Stéphane Keruel.
- **Judi 16**, à 19h, au musée Bernard d'Agesci : Brigade d'intervention Matrimoine "BIM F", par la C* de La Yoie. Inauguration officielle du festival.
- **Vendredi 17**, 10h à 16h30, au Patronage laïque : rencontre de collègues de Jean-Zay (Niort) et René-Casté (Mauzé) avec Ghada Hatem, Cédric Doumbé (sous réserve) et l'équipe de la campagne "Be A Man". À 18h : atelier-débat "Contraception, ça va faire mâle", avec le Planning familial. À 19h30 : lecture-spectacle *Sexus Nullus*, par la C* Le Chant de la Carpe. Expo Marine Lécuyer. À 21h : documentaire *Dans le noir, les hommes pleurent*, de Sikou Niakoté, en présence du réalisateur (sous réserve).
- **Samedi 18**, à partir de 10h, dans le centre-ville : stand dans le cadre de Picasso. À 14h : table-ronde "Féminisme et virilité : Be a man !". À 16h30 : ciné-débat *Les Audacieuses*, en partenariat avec Le Moulin du Roc.
- Au Patronage laïque : à 18h30, vernissage de l'exposition de Marine Lécuyer. À 20h, soirée cabaret avec concerts de La Quinte et de Marie Crochet. À 22h30, after avec La Fanfare en Plastic.
- **Dimanche 19**, à 14h30, à L'Îlot Sauvage : spectacle *Happy Mole*, par la C* Le Théâtre au Corps.

Plus d'informations sur www.impulsionsfemmes.fr

La campagne Octobre Rose, visant à sensibiliser les femmes au dépistage du cancer du sein, a été soutenue par la Ville avec l'illumination de la façade de l'Hôtel de Ville en rose tous les vendredis, samedis et dimanches d'octobre.

La Ville a organisé le 6 novembre 2021 « les Niortaises sur la Brèche », une marche pour célébrer la cause des femmes. Munies de parapluies multicolores pour marquer à la fois leur union et leur différence, les femmes ont déambulé et ont rejoint le parvis des Halles en réalisant un flash mob. Compte tenu du contexte sanitaire, la manifestation a été reportée en mars 2022.

UNE MARCHÉ EN L'HONNEUR DE TOUTES LES FEMMES

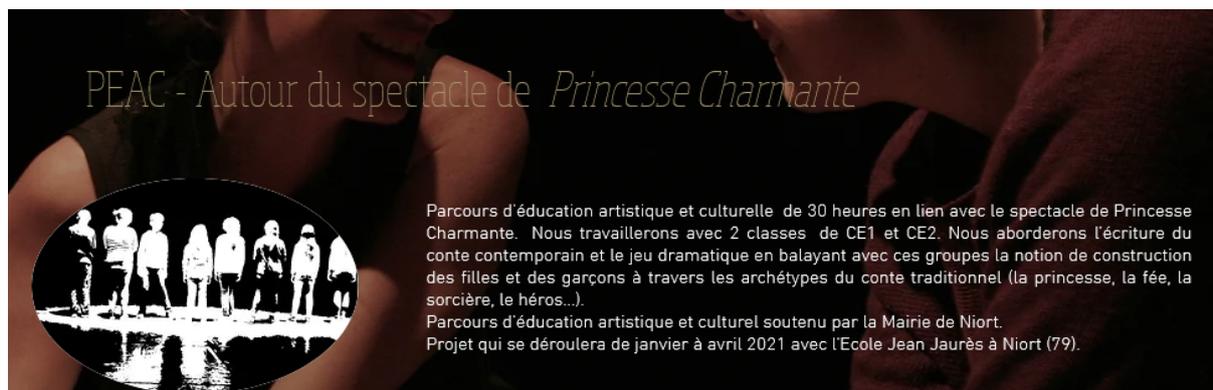


La Ville organise «Les Niortaises sur la Brèche» le 6 novembre une marche pour célébrer la cause des femmes, de toutes les femmes, de LA femme dans sa diversité, unie et solidaire. Munies de parapluies multicolores pour marquer à la fois leur union et leur différence, toutes les femmes, mères, grand-mères, sœurs, tantes, amies, collègues... sont attendues sur la Brèche à partir de 15h pour rejoindre la place des Halles.

Venez avec votre plus beau parapluie !

Avec la collaboration de la chorégraphe Diane Touzin de la Cie niortaise Crésalys, un flash mob, point d'orgue de la journée est organisé. Des stands d'information sur le droit des femmes seront installés aux abords de la place des halles en matinée. Des discussions sur ce même thème ouvertes à tous sont programmées à 10h et à 14h (lieux précisés ultérieurement).

La Ville de Niort accorde une Aide financière à la **Compagnie du mauvais genre** : jeune compagnie théâtrale qui interroge les problématiques liées aux genres.



Enfin, la ville temps à mettre en avant des femmes célèbres en dénommant des voies et espaces publics avec des noms de femmes. En 2021, 5 voies ont été dénommées avec des noms de femmes : impasse Iréna SENDLER, rue Geneviève de GALARD, Louise FARRENC, Cécile CHAMINADE, Sophie GERMAIN

A poursuivre

Débuté

A réaliser

- **Axe IV**
Endiguer les violences

Action IV.1. : Aider les structures d'assistance et de secours aux victimes

La collectivité s'engage à renforcer son partenariat par des interlocuteurs dédiés à cette question en poursuivant son investissement dans la coordination entre le CCAS, la Police municipale et d'autres partenaires du territoire (Police nationale, Info droits égalité femmes famille, France victimes) permettant de porter assistance aux femmes victimes de violences. Par ailleurs, le CCAS de Niort dispose de logements d'accueil temporaires pour lesquels la priorité est donnée aux femmes victimes de violences conjugales. Des associations partenaires du CCAS disposent également de places d'hôtel ou de logements dédiés en résidence sécurisée.

Le 30 septembre 2021, une convention triennale de partenariat « intervenant social en commissariat » a été signée entre l'Etat, la Ville de Niort et l'Association, France Victimes 79. Pour l'année 2021, sur 257 usagers reçus par l'intervenante (dont 10 orientées par le CCAS), 223 sont des femmes. Suite aux entretiens, 589 orientations vers des partenaires ont été effectuées.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

Un flyer grand public « violences conjugales ou intrafamiliales : les numéros qui sauvent » a été publié en novembre 2021 et relayé sur le site internet Vivre à Niort relaie les numéros utiles :



Vous êtes victime de violences conjugales ou intrafamiliales ?
Vous souhaitez en parler à quelqu'un, vous informer ou porter plainte

08/11/2021

Violences conjugales ou intrafamiliales : les numéros qui sauvent

De nombreux dispositifs sont mis en place pour permettre aux personnes victimes de maltraitances de parler, de s'informer ou encore de porter plainte. Si vous êtes témoins de ces violences, vous pouvez aussi contacter les associations d'aide aux victimes pour vous faire conseiller, ou signaler ces violences.

Des numéros de téléphone nationaux sont accessibles 7 j/7 et 24 h/24 :

- Les appels d'urgence : 17 et 112 - 114 pour les personnes sourdes et malentendantes (accessible aussi par SMS ou ordinateur)
- Le 119 pour l'enfance en danger
- Le 115 pour trouver un hébergement d'urgence
- 3919 : violence femme info

À Niort, plus particulièrement :

- Commissariat : 05 49 28 72 00 ou 07 50 59 90 59 (Intervenante sociale)
- France Victimes 79 : 05 49 26 04 04 – francevictimes@orange.fr
- Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles : 05 49 17 39 61
- L'antenne médico-sociale du Clou-Bouchet : 05 49 79 06 04
- L'antenne médico-sociale de Sainte-Pezenne : 05 49 79 46 50
- Le CCAS : 05 49 78 72 73
- Planning familial : 05 49 26 95 08 – Mfpf.ad79@wanadoo.fr
- UDAF : 05 49 04 76 90 – accueildejour@udaf79.asso.fr
- L'Ordre des avocats : 07 88 91 00 96 (1er contact gratuit et sans rendez-vous)
- Pour adresser une lettre de plainte auprès du Procureur de la République : 2 rue du Palais à Niort, 05 49 77 22 50

f partager tweet

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action IV.3. : Promouvoir des campagnes de sensibilisation et des programmes d'éducation relatifs aux violences sexuelles

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

La Ville a mené une campagne de sensibilisation dans le magazine Vivre A Niort d'avril 2021 :

SOCIAL | Par Magali Tirard

AIDER LES FEMMES À SORTIR DE LA VIOLENCE

On estime actuellement en France que 213 000 femmes sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles de la part de leur conjoint ou ex-conjoint. À Niort, tout le tissu social se mobilise avec le CCAS pour les aider à sortir de la spirale infernale.

Cela commence souvent par une histoire d'amour, puis viennent sournoisement les remarques désobligeantes, une jalousie excessive, puis les insultes, puis les coups...

Plus d'une centaine de femmes victimes de violences conjugales ont ouvert un dossier auprès de Prune Fouet-Bard, intervenante sociale au commissariat (ISC) en 2020. "Et il y a toutes celles qui s'informent sans être prêtes à faire la démarche", souligne cette dernière. Son poste, cofinancé par la Ville et l'État, est porté par l'association France Victimes 79. "Les policiers se focalisent sur l'aspect pénal. J'interviens sur les problématiques sociales périphériques impératives, comme trouver un logement et je les oriente vers les professionnels et les structures qui pourront les aider sur un plus long terme." Un accompagnement bienvenu pour des femmes psychologiquement fragilisées et qui n'ont pas l'énergie ou la capacité de se lancer seules dans une procédure.

"Nous sommes là pour les aider, de la simple information à l'application des décisions de justice", explique Margaux Pégny, directrice de France Victimes 79. L'association peut être associée par les tribunaux à certains arbitrages comme l'attribution de téléphones grand danger ou de bracelets électroniques anti-reprochement. En amont, elle propose aussi des outils d'aide aux victimes. Le site parcours-victimes.fr permet de poser un premier diagnostic et donne toutes les informations utiles pour gérer le présent et préparer l'avenir. Il ren-



À gauche : Prune Fouet-Bard, intervenante sociale au commissariat.
À droite : Margaux Pégny, directrice de l'association France Victimes 79.

NUMÉRO NATIONAL

3919

voie notamment sur la plateforme memo-de-vie.org qui offre la possibilité de tenir un journal de bord et de stocker des documents dans un coffre-fort numérique. Tous deux disposent d'un bouton pour quitter le site en urgence sans laisser de traces dans l'historique de navigation.

Le CCAS : les antennes du dispositif

Formés à l'écoute, les agents du CCAS peuvent repérer des situations et savent agir pour mettre une personne en sécurité. "Il faut qu'une femme ait de multiples opportunités de parler quand elle est prête,

estime Marieke Bonnin, cheffe des services Intervention sociale et accompagnement - Médiation sociale. Il existe un véritable maillage de travailleurs sociaux qui peuvent prendre en charge les victimes et, notamment, faire une demande d'hébergement d'urgence. Il y en a six à Niort, attribués en priorité aux femmes victimes de maltraitance. Il y a des solutions, existantes ou à construire ensemble, pour les mettre en sécurité."

Mais, que l'on soit victime ou témoin de maltraitances, le premier pas reste la parole. Il ne faut pas hésiter à parler. ●

📞 Pour en parler, appelez le numéro national : 3919.

On peut aussi contacter :

- Prune Fouet-Bard, intervenante sociale au commissariat, 2 rue de la Préfecture. Tél. : 05 49 28 72 93 ou 07 50 59 90 59.
- France Victimes 79, 7A rue Max-Linder. Tél. : 05 49 26 04 04.
- Courriel : francevictimes79@orange.fr

Le magazine municipal d'information de la Ville de Niort - 15

A poursuivre

Débuté

A réaliser

- **Axe V**
Renforcer l'inclusion sociale des femmes en difficulté

Action V.1. : Soutenir les familles monoparentales

Le CCAS accueille des familles monoparentales dans ses 6 établissements d'accueil de la Petite enfance, à hauteur de 35% du total des familles accueillies. 70% d'entre elles fréquentent les 2 équipements situés sur le quartier du Clou Bouchet, à savoir la Halte-Garderie et la Crèche Angélique. Le lieu d'accueil parents-enfants (LAEP) ouvert en 2020, s'intègre à ce dispositif d'accompagnement à la parentalité. Il accueille en majorité des mamans accompagnées de leurs enfants.

ACTUALITÉS QUARTIERS

PETITE ENFANCE | Par Magali Tardif

DU TEMPS POUR SOI ET SON ENFANT

Trois demi-journées par semaine, le lieu d'accueil enfants-parents (LAEP) offre un espace sécurisant dans lequel les enfants de moins de 4 ans, accompagnés d'un parent ou d'un grand-parent, peuvent jouer librement, avec du matériel adapté à leur âge.



Au sein du Pôle enfance de l'Orangerie, le lieu d'accueil enfants-parents, labellisé par la CAF, est gratuit, anonyme et accessible sans inscription préalable. Sans contrainte, on peut y jouer avec son enfant ou s'installer tranquillement pour faire une pause. Pousser la porte d'un LAEP, c'est comme se rendre dans une aïe de jeux, à ceci près que deux "accueillantes" veillent à la convivialité du site autour d'une boisson chaude, font du lien entre les parents qui le souhaitent et répondent à d'éventuelles questions sur les tout-petits. "Certains parents viennent partager un moment privilégié avec leur enfant en utilisant des jouets qu'ils n'ont

pas à la maison, d'autres cherchent à échanger et à nouer des contacts, et il y en a aussi qui veulent simplement se poser et savoir qu'ici, leur bout de chou peut s'ébattre sans risque de se faire mal", explique Stéphanie Préau, accueillante au LAEP.

Cet espace est facteur de bien-être pour les parents et d'épanouissement pour les enfants qui y développent leur créativité et, parfois, vivent leurs premiers contacts sociaux, facilitant l'entrée en crèche ou à l'école. »

📍 Ouvert le lundi de 9h à 12h, le jeudi de 15h à 18h et le 2^e samedi de chaque mois de 9h à 12h. Fermé le 2^e semaine des vacances scolaires et 5 semaines en été. Contact : LAEP de l'Orangerie, 2 rue Pieter-Bruegel, Tél. : 05 49 79 56 12.

En 2021, un projet de réservation de places pour les parents en parcours d'insertion a été travaillé avec les acteurs de l'insertion de Niort (Plan Local pour l'insertion et l'emploi de l'Agglo, le Bureau d'insertion du Conseil Départemental, la Mission locale). 1.5 place d'accueil est réservée à l'insertion sur la crèche et la halte-garderie situées sur le Clou Bouchet. Deux mamans en parcours de formation bénéficient de ces places sur 2022.

La Ville finance plusieurs projets :

- Afin de rompre l'isolement social, espace d'accueil et de rencontres, doté d'un atelier de linge, « couleurs café » porté par l'association Vivre Ensemble au Clou Bouchet.
- Soli Niort, projet innovant d'épicerie coopérative et solidaire qui a développé en 2021 un « click and Collect ».

Pour 2022, le CCAS a développé une action de lutte contre la précarité menstruelle.



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.

Trois personnes victimes de violences intrafamiliales ont été hébergées en 2021 dans les logements relais du CCAS.



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 2021, la collectivité poursuit cette action sans changements majeurs dans ses modalités d'action.



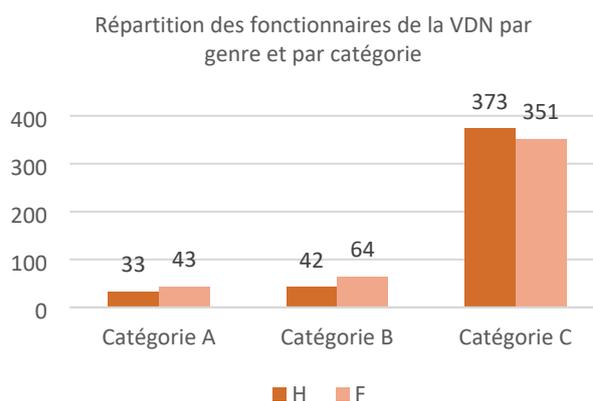
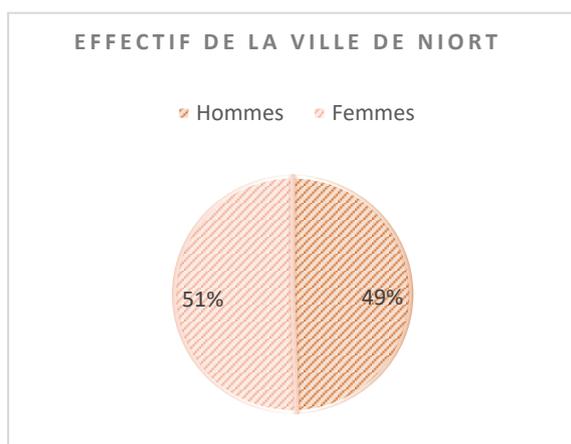
Partie 2 : Les Ressources Humaines

1. Etat des lieux

▪ Une répartition des effectifs stable

Au 31 décembre 2021, la part des femmes dans l'effectif de la Ville de Niort (VDN) représentait 51%, en augmentation par rapport à 2020 où elles représentaient 49% des effectifs.

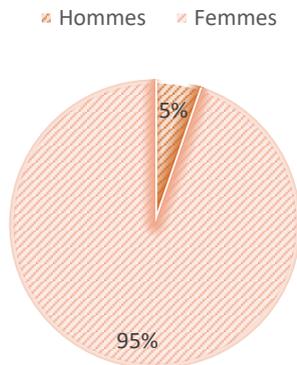
	2021		
	Hommes	Femmes	en nombre
Agents titulaires et stagiaires	448	458	906
Agents contractuels sur postes permanents	15	15	30
Sous-total agents permanents	463	473	936
Agents non permanents	17	44	61
TOTAL	480	517	997



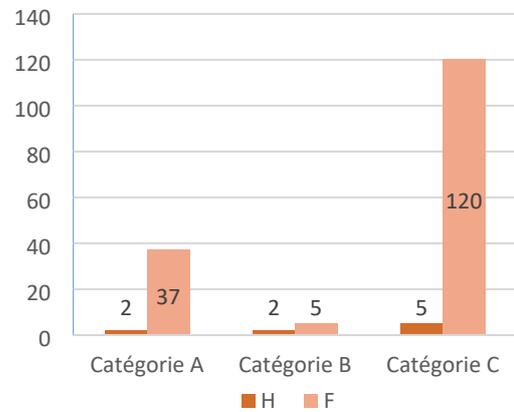
Concernant le CCAS, la part de femmes dans l'effectif est restée stable par rapport à 2020, soit un pourcentage de 95%. Ce chiffre s'explique par la prédominance de métiers fortement féminisés (aide-soignant, auxiliaire de puériculture). On constate par ailleurs que les postes administratifs du CCAS, et notamment ceux d'encadrement (postes de directeur et chefs de service), sont exclusivement occupés par des femmes.

	2021		
	Hommes	Femmes	en nombre
Agents titulaires et stagiaires	9	162	171
Agents non titulaires sur emplois permanents	0	38	38
Sous-total agents permanents	9	200	209
Agents non permanents	2	14	16
TOTAL	11	214	225

EFFECTIF DU CCAS



Répartition des fonctionnaires du CCAS par genre et par catégorie

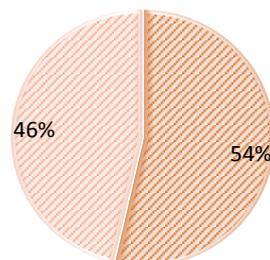


- **Des modalités de recrutement assurant le respect de la parité dans la recherche des compétences**

Sur 56 recrutements intervenus en 2021 pour le compte de la Ville de Niort, 26 ont concerné des femmes, soit 46%. Au-delà des chiffres, la Ville de Niort est attentive aux considérations de genre dans l'organisation du processus de recrutement (rédaction des offres d'emploi, animation des jurys de recrutement, etc).

RECRUTEMENT VILLE DE NIORT EN 2021

■ Hommes ■ Femmes



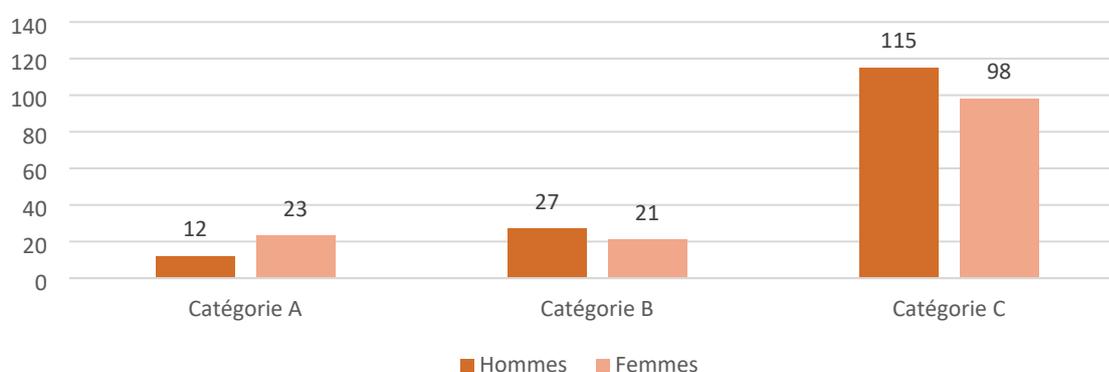
Sur les 12 recrutements intervenus en 2021 pour le compte du CCAS, l'intégralité a concerné des femmes.

▪ **Un égal accès à la formation**

En 2021, 296 agents de la Ville de Niort ont participé à au moins une formation. 142 de ces agents étaient des femmes soit 48%.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	12	20	0	3	35
Catégorie B	22	20	5	1	48
Catégorie C	114	97	1	1	213
Total	148	137	6	5	296

Fonctionnaires de la VDN ayant suivi une formation en 2021



Le nombre de formations suivies par les femmes est en revanche plus élevé que celui des hommes (208 pour 193). Ainsi, si les femmes sont moins nombreuses à avoir suivi une formation que les hommes, celles qui se sont formées ont suivi plus de formation que les hommes. Les femmes sont notamment plus nombreuses que les hommes dans les catégories A et B à suivre des formations de préparation aux concours.

La situation est inversée en catégorie C. L'accès aux préparations concours est un enjeu majeur en matière d'égalité. En effet, l'examen et le concours constituent toujours les fondements d'une construction de parcours professionnel au sein de la fonction publique, et permettent notamment d'accéder à des responsabilités supérieures. La Ville de Niort veille à traiter équitablement les agents sur cette problématique en prévoyant des jours de préparation comme le permet la réglementation et en organisant le service dans la mesure du possible.

**Titulaires et stagiaires
Ayant participé à un ou plusieurs types
de formation dans l'année**

Hommes Femmes Total

Pour les agents de catégorie A

Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	2	2
Formation prévue par les statuts particuliers	3	9	12
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	3	9	12
Formation de perfectionnement	6	12	18
Formation personnelle (hors congés formation)			0

Pour les agents de catégorie B

Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	0	4	4
Formation prévue par les statuts particuliers	7	11	18
<i>dont formation d'intégration</i>	0	0	0
<i>dont formation de professionnalisation</i>	7	11	18
Formation de perfectionnement	12	14	26
Formation personnelle (hors congés formation)			0

Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)

Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.	2	0	2
Formation prévue par les statuts particuliers	53	62	115
<i>dont formation d'intégration</i>	10	5	15
<i>dont formation de professionnalisation</i>	43	57	100
Formation de perfectionnement	112	93	205
Formation personnelle (hors congés formation)	0	1	1

Total	193	208
--------------	-----	-----

En 2021, 74 agents du CCAS ont participé à au moins une formation. 71 de ces agents étaient des femmes, soit 95%. Les chiffres sont cohérents avec le pourcentage de femmes dans l'effectif. Là encore, si les hommes qui ont suivi une formation en 2021 n'en ont suivi qu'une, les 71 femmes qui se sont formées en 2021 ont suivi 90 formations. Plusieurs d'entre elles ont ainsi suivi au moins deux formations.

	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUELS SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	0	12	0	0	12
Catégorie B	0	3	0	0	3
Catégorie C	3	55	0	1	59
Total	3	70	0	1	74

Fonctionnaires du CCAS ayant suivi une formation en 2021

Titulaires et stagiaires ayant participé à un ou plusieurs types de formation dans l'année

	dont CPF	Hommes	Femmes	Total
Pour les agents de catégorie A				
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.				0
Formation prévue par les statuts particuliers		0	1	1
<i>dont formation d'intégration</i>				0
<i>dont formation de professionnalisation</i>			1	1
Formation de perfectionnement			13	13
Formation personnelle (hors congés formation)				0
Pour les agents de catégorie B				
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.				0
Formation prévue par les statuts particuliers		0	0	0
<i>dont formation d'intégration</i>				0
<i>dont formation de professionnalisation</i>				0
Formation de perfectionnement			3	3
Formation personnelle (hors congés formation)				0
Pour les agents de catégorie C (y compris PACTE)				
Préparations aux concours et examens d'accès à la F.P.T.				0
Formation prévue par les statuts particuliers		0	12	12
<i>dont formation d'intégration</i>			4	4
<i>dont formation de professionnalisation</i>			8	8
Formation de perfectionnement		3	58	60
Formation personnelle (hors congés formation)			3	3

▪ **Les régimes de temps de travail, représentatifs des inégalités liées aux métiers**

1. Les temps non complets

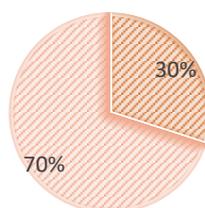
Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale du travail. A la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi occupé, qui est conditionné par les nécessités de services.

A la Ville de Niort, les emplois à temps non complets constituent une proportion contenue du total des emplois : 50 agents occupent un emploi à temps non complet (pour mémoire, en 2021, 1002 agents officiaient dans les services de la Ville).

Sur les 50 emplois, 35 sont des femmes soit 70%. Les emplois à temps non complet se retrouvent majoritairement dans les secteurs scolaire et social, compte tenu de la nature des activités exercées. Ces métiers étant fortement féminisés, les postes à temps non complet sont logiquement majoritairement occupés par des femmes.

RÉPARTITION PAR GENRE DES
EMPLOIS À TEMPS NON COMPLET
DE LA VDN

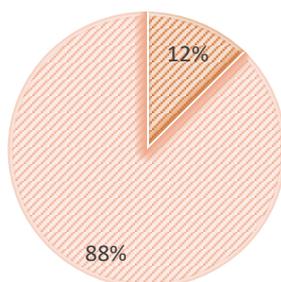
Hommes Femmes



Au CCAS, sur 16 agents occupant un emploi à temps non complet, 14 sont des femmes soit 88%. Cette part est en adéquation avec les effectifs de l'établissement.

RÉPARTITION PAR GENRE DES EMPLOIS
À TEMPS NON COMPLET DU CCAS

Hommes Femmes

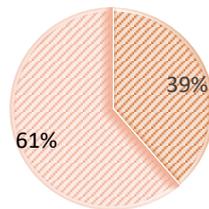


2. Les temps partiels

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, soin à une personne atteinte de handicap, raison de santé). Sur 75 agents à temps partiel à la Ville de Niort en 2021, 46 sont des femmes soit 61%.

RÉPARTITION PAR SEXE DES AGENTS
À TEMPS PARTIELS À LA VDN EN
2021

Hommes Femmes



Au CCAS, les 26 agents à temps partiel sont des femmes.

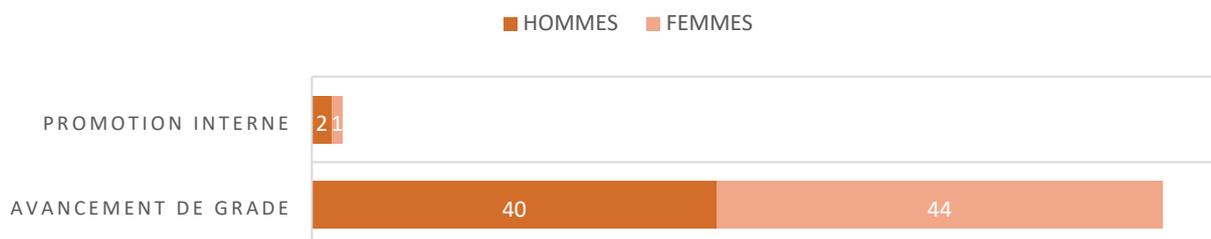
▪ **Des promotions professionnelles en adéquation avec la répartition de l'effectif**

L'avancement de grade est le passage à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. La promotion interne consiste dans le passage à un cadre d'emplois d'un niveau supérieur.

La Ville de Niort est attentive à la question de l'égalité dans sa politique d'avancement de carrière. Cette dimension est d'ailleurs retranscrite dans les lignes directrices de gestion adoptées par la municipalité en 2019. Les ratios d'avancement adoptés par l'assemblée s'inscrivent dans une recherche d'équité entre les différents cadres d'emplois.

Cette considération se traduit concrètement : sur les 84 agents ayant bénéficié d'un avancement de grade à la Ville de Niort en 2021, 44 étaient des femmes soit 52%. Sur les 3 promotions internes accordées en 2021, une a été accordée à une femme. Il convient toutefois de signaler que les avancements sont également fonction de la réalité de la répartition des sexes au sein des différentes filières (administrative, technique, sociale, etc). Chaque filière dispose de règles d'avancement différentes. Ainsi, la filière technique présente des possibilités d'avancement plus grandes que les filières administrative et sociale.

NOMBRE DE PROMOTIONS PROFESSIONNELLES INTERVENUES EN 2021 À LA VDN



L'intégralité des avancements de grade et promotions internes accordées aux agents du CCAS en 2021, l'ont été à des femmes.

	FEMME	HOMME
<i>Avancement de grade</i>	14	0
<i>Promotion interne (pas de stage)</i>	1	0

- ***Des questions de santé au travail qui concernent de manière égalitaire les femmes et des hommes***

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.

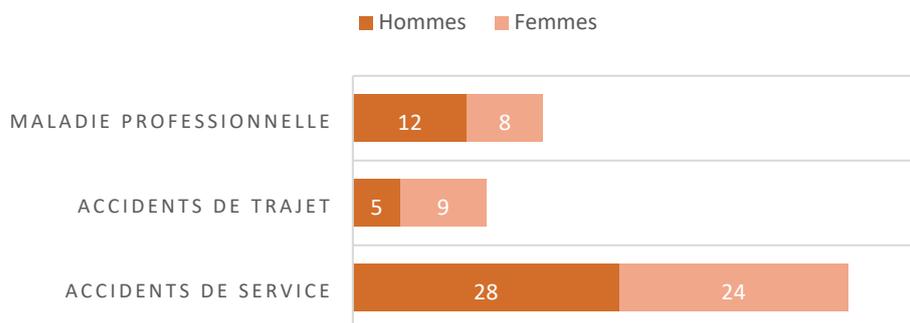
Une maladie professionnelle est une maladie contractée du fait du travail.

Sur les 52 accidents reconnus imputables au service en 2021 à la Ville de Niort, 24 ont concerné des femmes, soit 46%.

Concernant les 14 accidents de trajet, 9 ont concerné des femmes, soit 64%.

Enfin les 20 maladies professionnelles recensées en 2021 à la Ville de Niort, ont concerné les femmes à hauteur de 40%.

EVENEMENTS IMPUTABLES AU SERVICE - AGENTS VDN 2021



L'intégralité des évènements relatifs à la santé au travail survenu en 2021 au CCAS ont concerné des femmes.

EVENEMENTS IMPUTABLES AU SERVICE - CCAS 2021



Pour répondre aux problématiques d'inaptitude médicale, la Ville de Niort propose un accompagnement personnel des agents par un conseiller en évolution professionnelle.

Les conseillers en évolution professionnelle sont des interlocuteurs qui accompagnent les agents de la Ville et du CCAS dans leur démarche de mobilité professionnelle, choisie, préventive ou contrainte. L'objectif est de guider les agents dans leur trajectoire professionnelle en réalisant le bilan de leurs compétences, de leurs motivations et intérêts, mais également en identifiant les perspectives professionnelles qui s'offrent à eux, en évaluant la faisabilité de leur projet et en définissant les étapes nécessaires pour les mener à bien.

Tant à la Ville de Niort qu'au CCAS, on constate que les femmes sont plus nombreuses à bénéficier d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle.

Hommes

Femmes

Catégorie A	3	3
Catégorie B	5	8
Catégorie C	55	60
Total	63	71

	Hommes	Femmes
Catégorie A	0	4
Catégorie B	0	1
Catégorie C	1	17
Total	1	22

Zoom sur l'expérimentation du sport au travail :

Mise en œuvre en novembre 2021, cette expérimentation est proposée aux métiers pourvoyeurs de maladies professionnelles (ATSEM, aides à domicile ou auxiliaires de puéricultrice) qui sont également des métiers fortement féminisés. Elle vise à prévenir l'apparition de trouble musculo squelettiques et à développer la qualité de vie au travail.

▪ ***Un écart de rémunération lié aux différences statutaires entre métiers et filières***

Dans la fonction publique, les hommes touchent en moyenne une rémunération de 12,4% supérieure à celle des femmes. Cet état de fait s'explique par la diversité des règles de rémunération entre les filières. Ainsi, la filière technique est comparativement plus favorable en termes de rémunération que les filières administrative ou encore sociale. Les métiers techniques sont également ceux où les éléments accessoires de rémunération (astreinte, heures supplémentaires) sont les plus fréquents.

A la Ville de Niort, les écarts de rémunération nette médiane entre femmes et hommes sont de 12% concernant les catégories A, 5% concernant les catégories B et 1,5% concernant les catégories C. Ces écarts s'expliquent par les dimensions statutaires décrites supra et par la proportion des temps non complets (70%) et temps partiels (61%) chez les femmes. Ces écarts ne sont pas la résultante d'une volonté interne de différenciation. Au contraire, l'adoption du régime indemnitaire en 2019 (RIFSEEP) s'inscrivait dans une recherche d'équité entre les filières et les cadres d'emplois.

Pour ailleurs, la rémunération médiane a augmenté tant pour les femmes que pour les hommes dans chacune des catégories par rapport à 2020.

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



Concernant le CCAS, les écarts de rémunération nette médiane entre femmes et hommes sont de : 14% concernant les catégories A, 32% concernant les catégories B et 51% concernant les catégories C. L'écart est en augmentation par rapport à l'année 2020 dans chacune des catégories.

Cette distinction s'explique, de manière structurelle, par la prédominance des temps non complets (88%) et temps partiels (100%) occupés par des femmes.

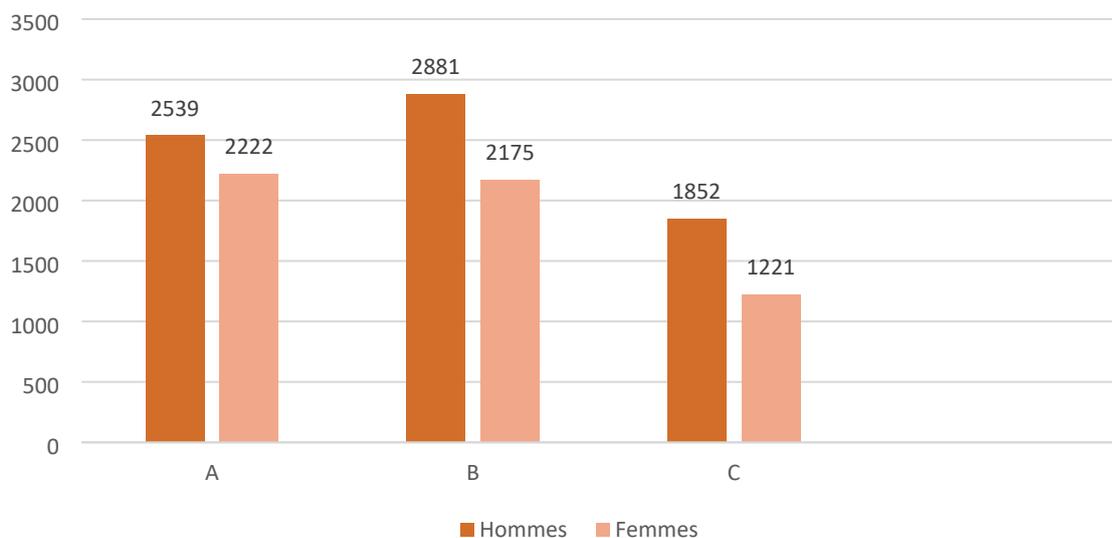
Concernant la catégorie B, les 2 hommes en poste occupent des emplois de médiateurs dont le régime indemnitaire correspond à celui d'un emploi de catégorie A.

En outre, la rémunération nette médiane des femmes du CCAS des catégories A et C diminue par rapport à 2020 alors que celle des hommes augmentent.

Plusieurs éléments conjoncturels permettent d'expliquer cette évolution :

- La vacance conjoncturelle de certains emplois de direction, auparavant occupés par des femmes, qui impacte le bilan en termes de rémunération.
- 1631 jours d'absentéisme pour cause de maladie ayant donné lieu à passage à demi-traitement ou absence de traitement concernaient des femmes en 2021 contre 1199 jours en 2020.

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



2. Bilan des actions menées et perspectives pluriannuelles

- **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 doivent mentionner explicitement qu'elles s'adressent toutes aussi bien aux femmes qu'aux hommes, sans ordre de préférence. À ce titre, on préférera par exemple l'expression « opérateur/opératrice » plutôt que « opérateur (trice) ». Quand aucun terme féminin ne peut être accolé au masculin, la mention « H/F » devra figurer dès le titre de l'offre d'emploi.

En 2021, la totalité des offres d'emploi publiées par la collectivité étaient non-discriminantes.



Action I.1.2. : S'assurer d'une présence équilibrée entre femmes et hommes, à hauteur d'au moins 40% chacun, dans les jurys de recrutement

En application de l'article L.325-17 du Code Général de la Fonction publique, la collectivité veille 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 respecte 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 2021, la collectivité accordait une vigilance particulière au respect de ce principe. Néanmoins, dans les faits, le service recrutement étant composé de trois femmes chargées de recrutement, cela rend difficile l'application de ce principe d'égalité.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

I.2. Féminiser les filières masculines et inversement

Action I.2.1. : Revoir l'équilibre des charges de travail dans les directions

Aller vers une organisation du travail ne ciblant pas des tâches dites « masculines » ou « féminines » afin que chacun puisse faire la démarche d'occuper ces fonctions.

En 2021, 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. Dans le cadre des lignes directrices de gestion, cette action a été prévue en 2022.

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.

La collectivité accorde une réduction de travail d'une heure à partir du 3^{ème} mois de grossesse. Par ailleurs, avant la mise en œuvre du télétravail, un aménagement des conditions d'exercice faisant appel au travail à distance était accordé sur prescription médicale et avec accord de la Direction générale dans les derniers mois de grossesse. Le service de médecine de prévention restait vigilant sur les situations de femmes enceintes.

Désormais, la charte relative au télétravail prévoit expressément une possibilité d'aller au-delà de la durée de 2 jours hebdomadaire pour les femmes enceintes.

Par ailleurs, dans le cadre de la reprise du travail des jeunes mères, des aménagements pour favoriser l'allaitement, avec installation d'un bureau isolé leur permettant de tirer leur lait et d'un frigo pour le conserver ont été mis en œuvre dans certains services.

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.

Des travaux d'aménagement au Centre technique municipal des espaces verts et naturels ont permis la réhabilitation du vestiaire femme (douches, sanitaires et casiers).

Les différents aménagements permettant une meilleure intégration des femmes aux équipes fortement masculinisées seront pris en compte dans les opérations de requalification inscrites dans la programmation pluriannuelle des investissements.

Dans le cadre des lignes directrices de gestion, cette action est planifiée sur les années 2022/2023.

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 2021, la collectivité ne proposait pas de formations en priorité à ces agents ; néanmoins, elle accordait un soin tout particulier à la satisfaction de leurs demandes de formation. Un entretien au retour de ces congés n'était pas encore proposé mais constitue une action à développer qui est planifié en 2022 au titre des lignes directrices de gestion.

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 2021, 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.

Les agents techniques des directions fortement féminisées ont plus de contraintes métiers (horaires décalés et manque de personnel pour le secteur du domicile, règles d'encadrements des usagers...) et partent moins en formation. Néanmoins, avec l'appui du CNFPT la collectivité propose un large panel de formation d'adaptation au métier. Pour exemple en 2021, pour la direction de l'éducation, direction fortement féminisée de la collectivité, 14 jours de formation en intra ont été proposés pendant les périodes de vacances scolaires.

Afin de faciliter le départ en formation, la formation à distance est une piste explorée depuis la pandémie et l'organisation de formation en interne reste essentielle.

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 application de l'article L.132-2 du Code Général de la Fonction Publique, 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.

Les filières sociales fortement féminisées ont bénéficié de plusieurs revalorisations :

- **Aides à domicile au sein des services d'aide et d'accompagnement à domicile bénéficient d'un complément de traitement indiciaire de 183 euros depuis le 1^{er} octobre 2021 dans le cadre du Ségur de la santé.**
- **aides-soignants territoriaux et auxiliaires de puériculture passent de la catégorie C à la catégorie B à compter du 1^{er} janvier 2022.**

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 application de l'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, la collectivité n'applique 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.

La collectivité respecte cet engagement, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

En application de l'article L.515-9 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité prévoit, 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.

La collectivité respecte cet engagement, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

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

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

En 2021, la collectivité poursuit la réalisation de cet engagement : 44 femmes ont bénéficié d'un avancement de grade et une d'une promotion interne.

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%

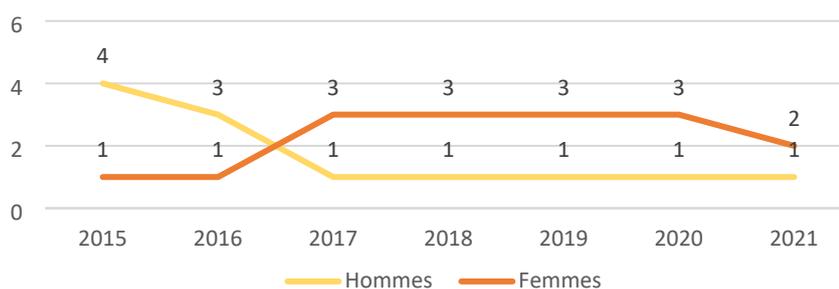
La collectivité s'engage à maintenir la part des femmes aux postes de directions.

En application de l'article L.132-5 du Code Général de la Fonction Publique, la part de femmes et d'hommes recrutée dans les emplois de direction de la collectivité ne devra pas être inférieure à 40%.

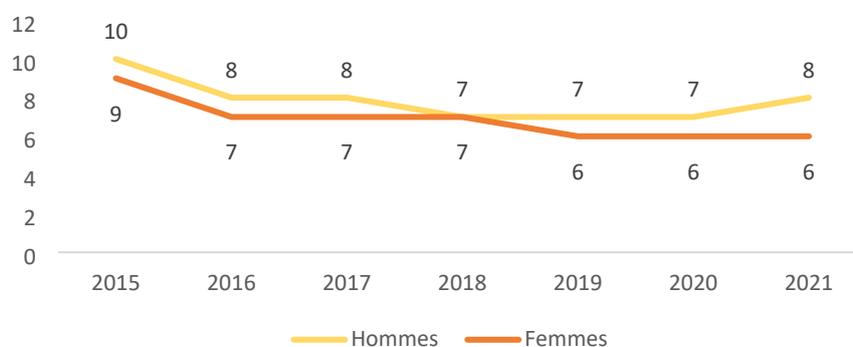
En 2021, aucun directeur général n'a été recruté durant l'année et un seul directeur a été recruté, celui-ci étant un homme.

Concernant les agents en poste en 2021, il demeure majoritairement féminin concernant la DG (66%) et majoritairement masculin pour les directeurs (75%).

Évolution du nombre de femmes et d'hommes membres de la Direction générale



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



A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.2.3. : S'assurer d'une présence équilibrée entre femmes et hommes, à hauteur d'au moins 40%, dans les instances de commission administrative paritaire

En application de l'article L262-2 du Code Général de la Fonction Publique, la collectivité veille 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.

En 2021, la collectivité respecte cet engagement et les femmes sont majoritaires dans chacune des CAP.



A poursuivre

Débuté

A réaliser

II.3. Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Action II.3.1. : Produire une charte des temps de vie (horaires des réunions, assouplissement des horaires pour les parents, etc.)

En application de l'article L.132-2 du Code Général de la Fonction Publique, 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 2021, la collectivité n'a pas encore produit de charte des temps de vie. Ce chantier doit s'intégrer dans le travail en cours sur la refonte du règlement de la gestion des temps.

Les horaires variables auxquels sont soumis une part importante des agents de la Ville apporte une souplesse dans la gestion du temps de vie : temps hebdomadaire de 38h à répartir sur 5 jours avec des plages de présence obligatoire (9h-11h30 et 14h-16h).

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action II.3.2. : Moduler les conditions de travail

En application de l'article L.132-2 du Code Général de la Fonction Publique, 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.

Durant toute l'année 2021, le travail à distance a été maintenu pour répondre au contexte sanitaire. Par une délibération du 28 juin 2021, le Conseil municipal a approuvé la mise en œuvre du télétravail à hauteur de deux jours par semaine.



Action II.3.3 : Mettre fin aux horaires découpés

En application de l'article L.132-2 du Code Général de la Fonction Publique, 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.

Depuis 2020, la collectivité a réduit de manière conséquente le nombre de postes à temps non complet en les transformant en postes à temps complets. Au CCAS, un travail est mené depuis 2019 en partenariat avec les acteurs du secteur sur les questions d'attractivité du métier et notamment sur les heures découpés. Une réflexion est en cours sur une planification en heures matin ou soir. A ce jour le dispositif est ralenti par les difficultés de recrutement de personnel dans ce secteur.



- **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.

Le 15 septembre 2021 une formation « Prévention des violences sexuelles et sexistes au travail » a été proposée. Compte tenu du très faible nombre d'inscriptions (trois), celle-ci a été annulée. Pour 2022, des temps de coaching sur les propos sexistes sont proposés dans certaines directions.

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.

Cette action n'a pas pu débuter en 2021 du fait du contexte sanitaire. Elle est planifiée en 2022 dans le cadre des lignes directrices de gestion.

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 application l'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique n°2019-828 du 6 août 2019, la collectivité s'engage à mettre en œuvre :

- une vigilance accrue quant au harcèlement sexuel et agissements sexistes,
- une prévention renforcée sur ces sujets, notamment par le biais d'actions de sensibilisation,
- une procédure précise de traitement de ces faits impliquant des interlocuteurs dédiés et spécialement formés au traitement de ces questions.

En 2020, a été créé le Collectif RSO (CORSO) qui intervient auprès des agents en souffrance psychologique au travail. Il permet de réguler ou d'éviter des situations de conflits en jouant un rôle de relais et d'intermédiaire. S'il n'est pas spécifiquement lié aux situations de harcèlement sexuel ou agissements sexistes, il permet d'y répondre.

Un flyer de communication sur le Corso a été adressé à l'ensemble des agents avec leur bulletin de paie du mois de novembre 2021 et une campagne d'affichage a eu lieu dans l'ensemble des lieux stratégiques de la collectivité.

NE VOUS METTEZ PLUS EN BOULE ...

ADRESSEZ-VOUS AU **CoRSO**

Le collectif interne qui intervient auprès des agents en souffrance au travail



1. QU'EST CE QUE LE **CoRSO** ?

Le CoRSO régule ou évite des situations de conflits en jouant un rôle de relais et d'intermédiaire. Il écoute les agents, évalue la situation et propose des actions et des solutions à l'employeur. Il fonctionne sans a priori et sans jugement. Chacun de ses membres est tenu au secret, au devoir de réserve et de confidentialité et ne peut divulguer ce qu'il a entendu.

2. **QUI PEUT LE SAISIR ?**

- l'agent directement concerné
- un témoin de la situation : tout agent et élu de la collectivité
- le CoRSO peut s'autosaisir de situations dont il a eu connaissance

3. **COMMENT LE SAISIR ?**

En remplissant une **FICHE DE SIGNALEMENT**

- Sur **FORMAT PAPIER**, transmise sous enveloppe fermée avec la mention **CONFIDENTIEL** au médecin de prévention ou à l'assistante sociale
 - **EN LIGNE**, directement sur intranet :
- ▷ Ressources Humaines / santé et sécurité / prévention et sécurité au travail / CoRSO
- Le CoRSO accuse réception collectivement de la fiche lors de la séance qui suit la date de transmission et aborde le signalement.

4. **COMMENT FONCTIONNE T'IL ?**

- Le CoRSO se réunit une fois par mois
- Un suivi des situations est réalisé à chaque réunion

5. **QUI LE COMPOSE ?**

- Des titulaires et des suppléants

(la Direction générale à tour de rôle, la directrice des Ressources humaines, +/- 3 représentants du personnel et/ou suppléants élus, les médecins de prévention, les assistant-es sociales, le chef de service Santé et sécurité au travail, les conseillers en évolution professionnelle à tour de rôle)

A poursuivre

Débuté

A réaliser

III.2. Communiquer sur l'égalité professionnelle

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

Dans ses messages et campagnes, la communication interne porte une attention particulière à une mise en scène inclusive des métiers de la collectivité. Dans ses écrits, elle s'efforce de féminiser les métiers, fonctions et titres : Docteure, ingénieure, directrice générale etc. Elle pratique également le dédoublement des termes, par exemple « les encadrantes et encadrants... »

Quant au nombre de femmes et d'hommes présents dans ses publications ou intervenants lors de séminaires, il s'équilibre assez naturellement du fait de la parité régnant dans les rangs de la collectivité.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.2.2. : Mieux valoriser le compte-rendu réglementaire des avancées du plan d'actions à l'échelle de la collectivité

La Ville de Niort a élaboré le 1^{er} mars 2021 ses lignes directrices de gestion. Celles-ci ont repris les éléments du plan d'actions en matière d'égalité Femmes hommes.

Une communication a été réalisée le 23 mai 2021 sur le site Internet.

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.).

La collectivité n'avait pas encore produit le guide des bonnes pratiques sur ces enjeux en 2021. L'action est programmée en 2022 dans le cadre des lignes directrices de gestion.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

Action III.3.2. : Produire des données fiabilisées relatives aux femmes et aux hommes

La collectivité s'engage à produire des données relatives aux femmes et aux hommes pour l'ensemble de ses activités quand cela est pertinent. Par ailleurs, elle s'attachera à évaluer ses activités à travers le prisme de la répartition femmes/hommes afin d'améliorer l'égalité professionnelle.

L'établissement du Rapport Social Unique à compter de 2021 constitue une base de données fiabilisée qui comprend de nombreux indicateurs sous le prisme de la répartition femmes / hommes et constitue un outil précieux.

A poursuivre

Débuté

A réaliser

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

En application de l'article L.132-1 du Code Général de la Fonction Publique, 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 2021, la collectivité a établi ses lignes directrices de gestion, qui reprend le plan d'actions en matière de renforcement de l'égalité professionnelle femmes-hommes pour les années 2021 et 2022. L'établissement du nouveau plan d'actions est prévu en 2023.

A poursuivre

Débuté

A réaliser