

DEPARTEMENT
DES
DEUX-SEVRES



VILLE DE NIORT

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

SEANCE DU 27 NOVEMBRE 2018

Conseillers en exercice : 45

Votants : 43

Convocation du Conseil Municipal :
le 21/11/2018

Affichage du Compte-Rendu Sommaire
et affichage intégral :
le 04/12/2018

Délibération n° D-2018-400

**Rapport en matière d'égalité femmes hommes pour l'année
2017**

Président :

MONSIEUR JÉRÔME BALOGE

Présents :

Monsieur Jérôme BALOGE, Monsieur Marc THEBAULT, Madame Rose-Marie NIETO, Monsieur Alain BAUDIN, Madame Christelle CHASSAGNE, Madame Jacqueline LEFEBVRE, Monsieur Michel PAILLEY, Madame Dominique JEUFFRAULT, Monsieur Luc DELAGARDE, 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, Monsieur Elmano MARTINS, Monsieur Guillaume JUIN, Madame Christine HYPEAU, 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, Madame Elodie TRUONG, Monsieur Jacques TAPIN, Madame Nathalie SEGUIN, Madame Monique JOHNSON, Monsieur Jean-Romée CHARBONNEAU.

Secrétaire de séance : BEAUVAIS Elisabeth

Excusés ayant donné pouvoir :

Madame Anne-Lydie HOLTZ, ayant donné pouvoir à Madame Rose-Marie NIETO, Madame Sylvette RIMBAUD, ayant donné pouvoir à Madame Marie-Paule MILLASSEAU, Madame Yvonne VACKER, ayant donné pouvoir à Madame Yamina BOUDAHMANI, Monsieur Fabrice DESCAMPS, ayant donné pouvoir à Monsieur Michel PAILLEY, Monsieur Nicolas ROBIN, ayant donné pouvoir à Madame Christine HYPEAU, Monsieur Alain PIVETEAU, ayant donné pouvoir à Madame Monique JOHNSON

Excusés :

Monsieur Alain GRIPPON, Madame Isabelle GODEAU.

Direction Ressources Humaines

**Rapport en matière d'égalité femmes hommes pour
l'année 2017**

Monsieur Lucien-Jean LAHOUSSE, Adjoint au Maire expose :

Mesdames et Messieurs,

Sur proposition de Monsieur le Maire

L'article L2311-1-2 du Code Général des Collectivités Territoriales prescrit aux collectivités territoriales et aux EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter préalablement au débat d'orientation budgétaire, un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

S'agissant de la Ville de Niort, il s'agit de la troisième année au cours de laquelle la collectivité est tenue de produire ce document. 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.

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

Signé

Lucien-Jean LAHOUSSE



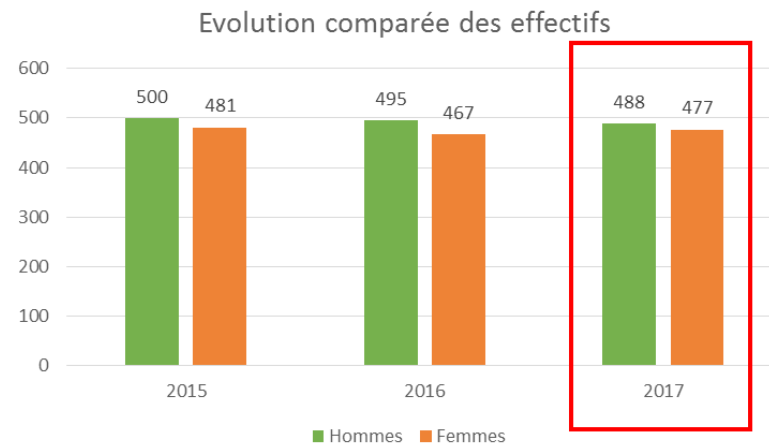
**Rapport sur la situation en matière d'égalité
entre les femmes et les hommes
pour l'année 2017**

Cadre juridique du rapport

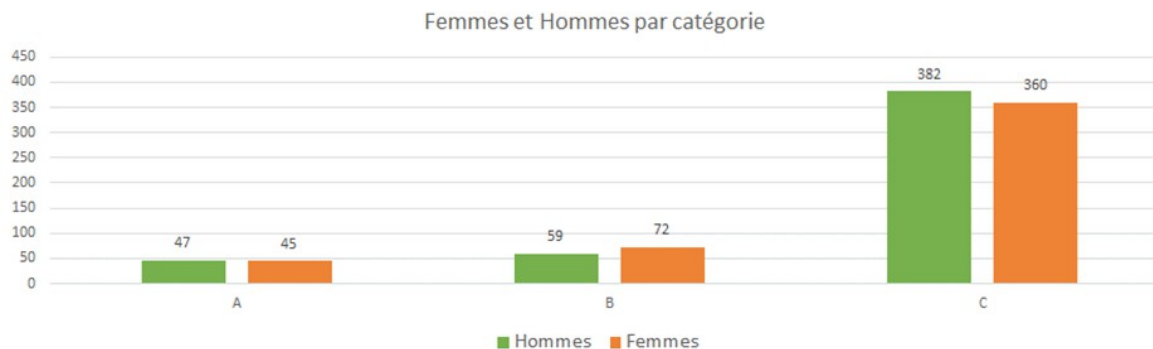
- **L'article 61 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014** demande aux communes de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant le fonctionnement de la collectivité, les politiques qu'elle mène sur son territoire et les orientations proposées de nature à améliorer cette situation.
- **Le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015** est notamment venu préciser le contenu du rapport, composé de 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.
- La Ville de Niort produit ce document pour la troisième année.
- Ce rapport ne concerne que les effectifs de la Ville de Niort, les agents du CCAS ne sont pas pris en compte.
- Les effectifs pris en compte sont les agents titulaires et contractuels occupant un emploi permanent

Contexte du rapport : l'état des effectifs en 2017

Des effectifs en diminution depuis 2015 représentant en 2017 51% d'hommes et 49% de femmes (ces chiffres ne comprennent pas le CCAS qui emploie beaucoup de femmes)



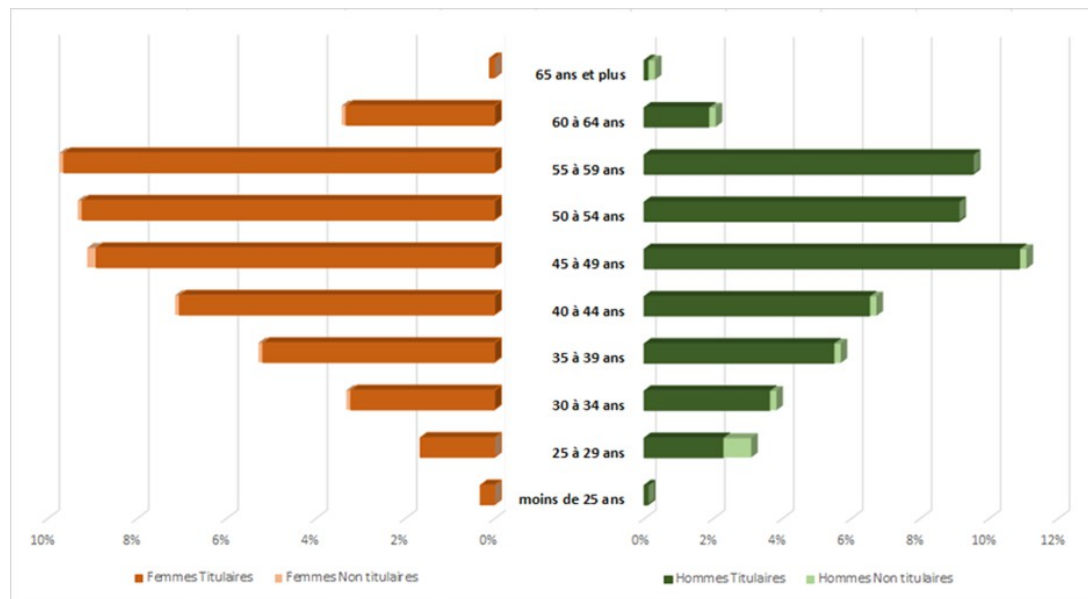
Une très forte proportion d'agents de catégorie C (77%) par rapport aux autres catégories et une proportion hommes/femmes à peu près comparable dans les trois catégories.



Par comparaison, la FPT compte au niveau national davantage de femmes que d'hommes, toutes catégories confondues

Contexte du rapport : l'état des effectifs en 2017

- Un nombre important d'agents entre 45 et 59 ans, se concentrant sur la tranche d'âge 45-49 ans chez les hommes.
- On constate également pour la plupart des tranches d'âges un nombre plus élevé de non titulaires chez les hommes que chez les femmes.

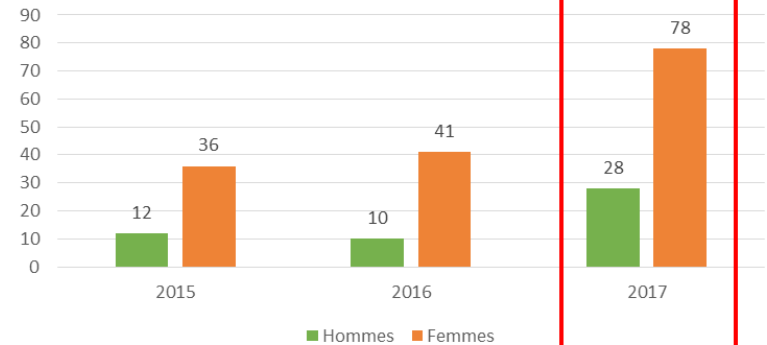


Par comparaison, dans la FPT au niveau national la moyenne d'âge est de 45 ans pour les femmes comme pour les hommes

Information sur les temps partiels en 2017

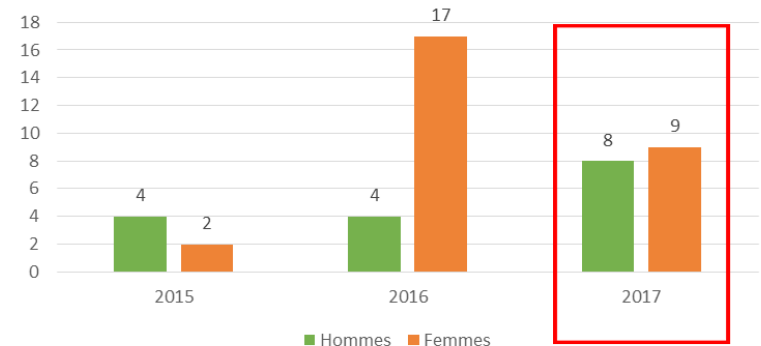
- Depuis 2015 le nombre de demandes de temps partiel augmente aussi bien pour les femmes que pour les hommes.
- En 2017, 78 femmes et 28 hommes ont fait une demande de temps partiel.

Evolution comparée du nombre de demandes de temps partiel



- Après une année 2016 où le nombre de retours à temps plein pour les femmes était exceptionnellement élevé, 9 femmes et 8 hommes sont retournés à temps plein en 2017.

Evolution comparée du nombre de retours à temps plein



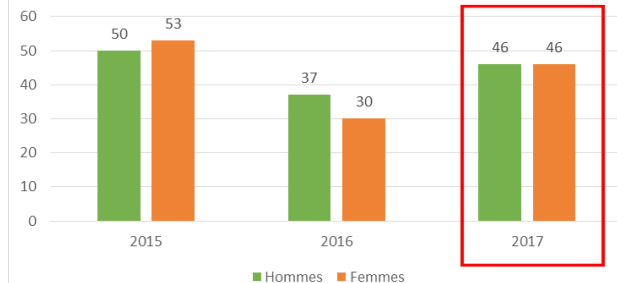
Information sur la formation en 2017

- Toutes catégories confondues, 473 hommes et 439 femmes ont participé à au moins une action de formation en 2017.

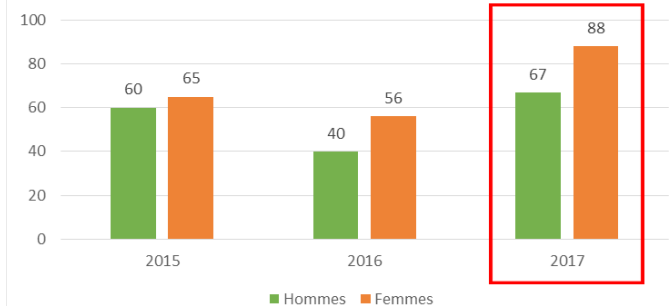
Analyse par catégorie:

- Catégorie A: 46 femmes et 46 hommes ont participé à au moins une action de formation.
- Catégorie B: 88 femmes et 67 hommes ont participé à au moins une action de formation.
- Catégorie C: 305 femmes et 360 hommes ont participé à au moins une action de formation.

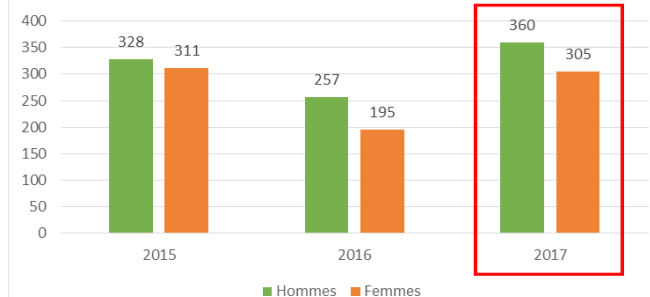
Evolution comparée du nombre d'agents de catégorie A formés



Evolution comparée du nombre d'agents de catégorie B formés

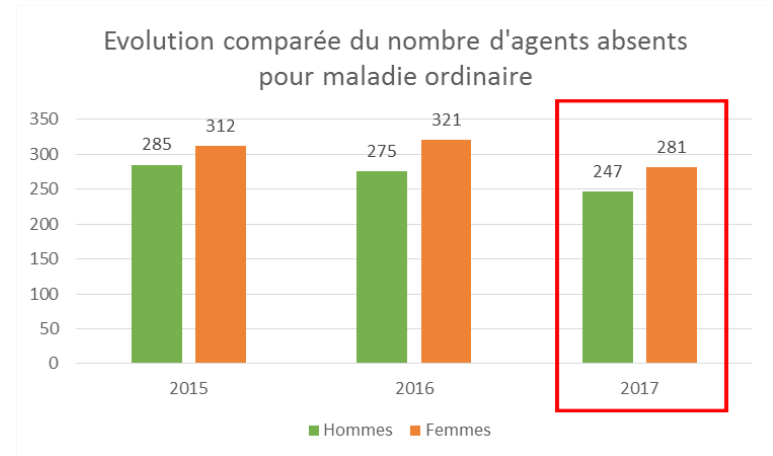


Evolution comparée du nombre d'agents de catégorie C formés



Information sur les absences pour maladie ordinaire en 2017

- Le nombre d'agents absents pour maladie ordinaire est en légère diminution en 2017, soit 281 femmes et 247 hommes.
- Depuis 2015 au moins, le nombre d'agents absents pour maladie ordinaire est plus élevé chez les femmes que chez les hommes.



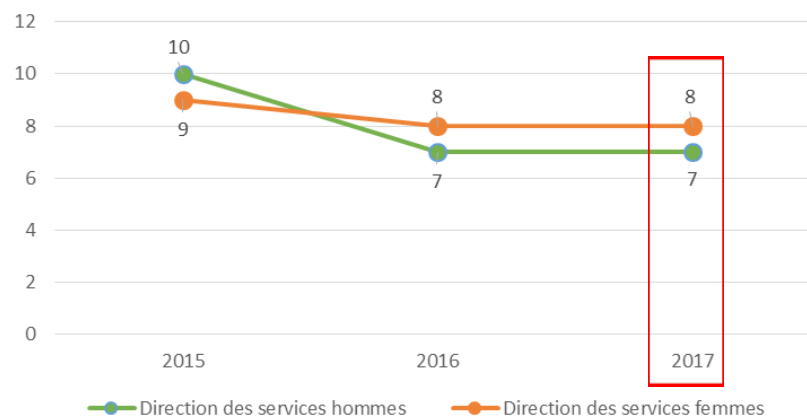
Les points forts de la Ville de Niort...

➤ Un effacement du plafond de verre

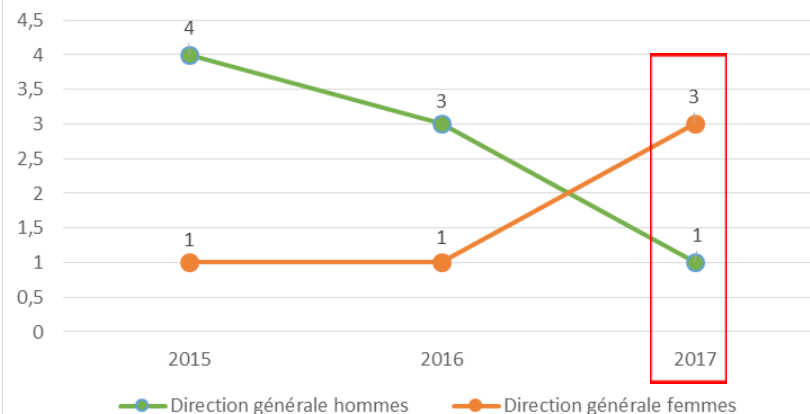
Une encadrement majoritairement féminin à la direction des services (53%) en 2017 avec huit femmes et sept hommes.

Les femmes sont également majoritaires à la Direction générale à la fin de l'année 2017 (75%) avec trois femmes et un homme.

Evolution de la direction des services



Evolution de la Direction générale



Par comparaison, dans la FPT au niveau national les femmes occupent 52% des emplois de direction A+

Les points forts de la Ville de Niort...

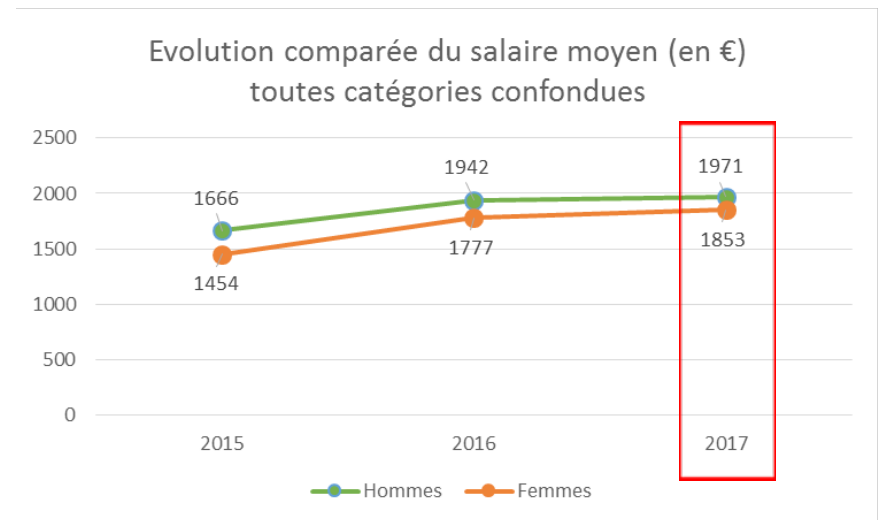
➤ Un écart de rémunération femme / homme qui tend à se réduire

L'écart entre les rémunérations moyennes des hommes et des femmes se réduit depuis 2015 au moins.

Le salaire moyen mensuel des hommes est passé de 1666 € en 2015 à 1971 € en 2017.

Le salaire moyen des femmes est passé de 1454€ en 2015 à 1853 € en 2017.

Cette réduction d'écart se constate chez les agents de catégorie B et C; mais pas chez les agents de catégorie A.



Par comparaison, dans la FPT au niveau national le salaire net mensuel des femmes est de 1813 € et celui des hommes de 1998 €.

... et ses marges de progrès

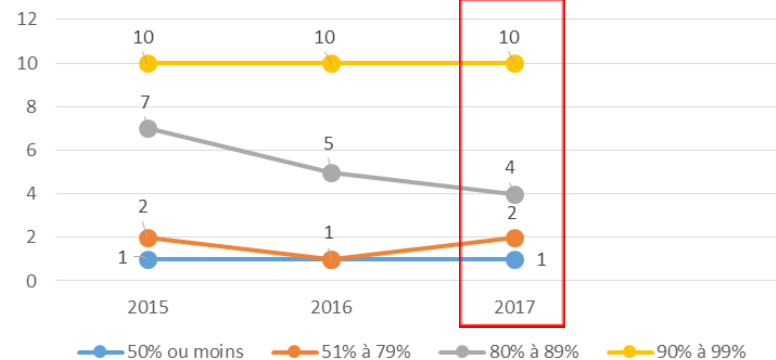
➤ Les temps non complets non choisis concernent principalement les femmes

Un seul homme concerné depuis 2015 au moins.

Sur les 17 postes à temps non complet occupés par des femmes, 14 ont une quotité de travail comprise entre 80% et 99%.

A noter cependant qu'une importante transformation de 39 temps non complet en postes à temps plein avait eu lieu en 2014.

Evolution des différents temps non complets chez les agents féminins



Par comparaison, dans la FPT au niveau national 73% des agents à temps non complet sont des femmes

Les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

La Ville a produit un plan d'actions à décliner afin de réduire les inégalités hommes femmes.

Parmi celles-ci citons le télétravail.

Ainsi que le préconise la circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, le télétravail constitue une des actions à mettre en place.

Une expérimentation pourrait être menée en 2019 dans la collectivité sur la **mise en place du télétravail** afin de :

- mieux articuler les temps de vie professionnelle et personnelle et s'orienter vers une plus grande efficacité collective.
- faciliter les parcours de toutes et tous par la mobilité fonctionnelle ou géographique et l'accès à des postes à responsabilité

Les actions en faveur de l'égalité femmes/hommes

Citons également la prise en compte de l'objectif d'égalité dans la commande publique :

➤ Au niveau de l'achat :

La stratégie d'achat durable de la collectivité intègre la lutte contre les discriminations liées au genre ou au handicap.

➤ Au niveau des marchés :

Les formulaires fournis par les entreprises qui soumissionnent aux marchés publics de la VDN intègrent les obligations des entreprises en matière d'égalité hommes-femmes.

Une attention particulière est portée aux temps de travail (horaires, fractionnement, etc.) pour les prestations externalisées, une fois le marché notifié à l'entreprise. L'objectif est de favoriser une organisation professionnelle qui permette de dégager du temps personnel pour les femmes, afin de faciliter la conciliation vie professionnelle - vie personnelle.



Merci pour votre attention