



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

POUR L'ANNEE 2024

RESSOURCES HUMAINES

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

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

Sommaire

1. Etat des lieux	3
1.1. EFFECTIFS	3
1.2. EVOLUTION DE CARRIERE ET TITULARISATION	5
1.3. TEMPS DE TRAVAIL	5
1.4. FORMATION	6
1.5. CONDITIONS DE TRAVAIL ET CONGES	6
1.6. REMUNERATIONS (AGENTS PERMANENTS)	7
2. Bilan des actions menées	8

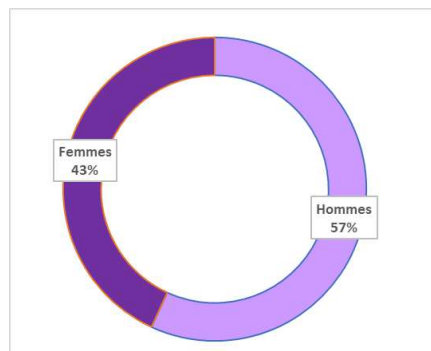
1. Etat des lieux

1.1. EFFECTIFS

Au 31 décembre 2024, la CAN employait 423 hommes et 332 femmes sur emploi permanents

2024	H	F	Total
Agents titulaires et stagiaires	378	288	666
Agents contractuels sur postes permanents	45	44	89
Sous total agents permanents	423	332	755
Agents non permanents	45	23	68
Total	468	355	823

Répartition des emplois permanents par genre

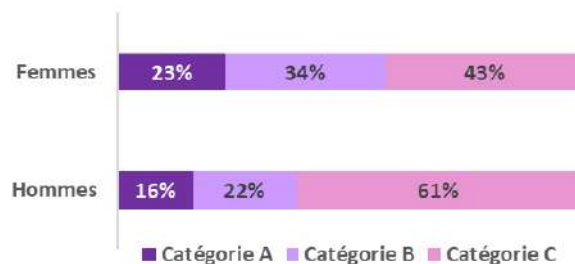


La collectivité emploie 6 agents sur emploi fonctionnel dont 1 femme et 5 hommes.

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

365,1 fonctionnaires femmes
 279,9 fonctionnaires hommes
 41,2 contractuelles femmes
 35,6 contractuels hommes

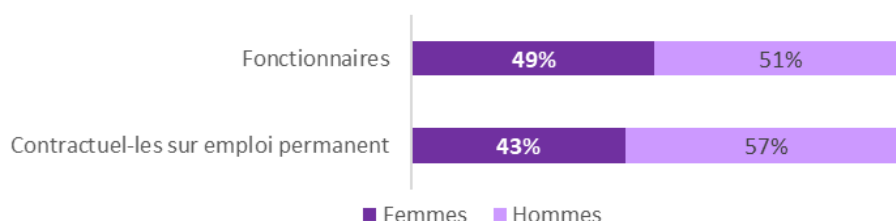
Répartition des emplois permanents par genre et catégorie.



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

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

Répartition des emplois permanents par statut et par genre



Parmi les femmes employées par la CAN, 87 % sont titulaires, 13 % sont contractuelles. 77 % des contractuelles sont en contrat à durée déterminée, 23% sont en CDI.

Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	82%	18%
Technique	14%	86%
Culturelle	69%	31%
Sportive	31%	69%
Sociale	100%	-
Médico-sociale	50%	50%
Animation	-	100%

Le cadre d'emploi le plus féminisé est celui des assistantes de conservation du patrimoine et des adjointes administratives :

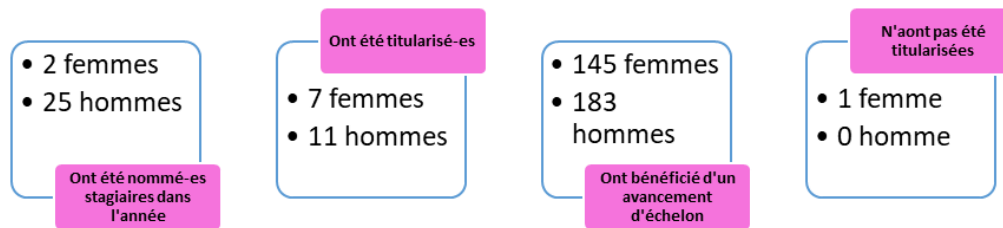
1	Assistant-es de conservation du patrimoine	93%
2	Adjoint-es administratif-ves	92 %
3	Rédacteurs-trices	88 %
4	Adjoint-es territoriaux-ales du patrimoine	76 %
5	Attaché-es	64 %

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

1	Agent-es de maîtrise	93 %
2	Adjoint-es techniques	89 %
3	Techniciens	80 %
4	Ingénieurs	70 %
5	Educateur-trices des APS	66 %



1.1.1. Evolution de carrière et titularisation



1.1.2. Temps de travail

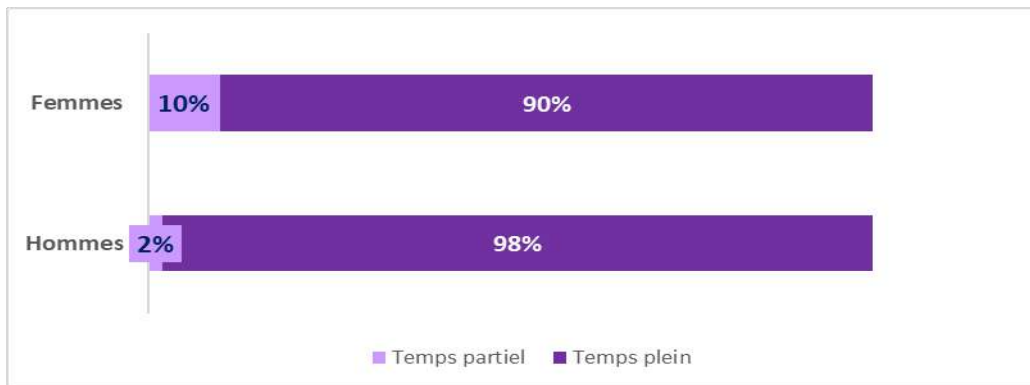
Un emploi à temps non complet est un emploi créé pour une durée de travail inférieure à la durée légale du travail. A la différence du temps partiel, ce n'est pas l'agent qui choisit le temps non complet, il s'agit d'une caractéristique de l'emploi occupé, qui est conditionné par les nécessités de services.

Part des emplois à temps non complet selon le genre :

Femmes : 7 %

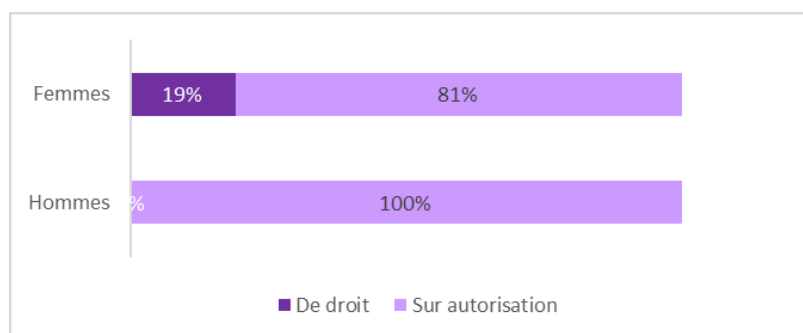
Hommes : 4 %

Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel :



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

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

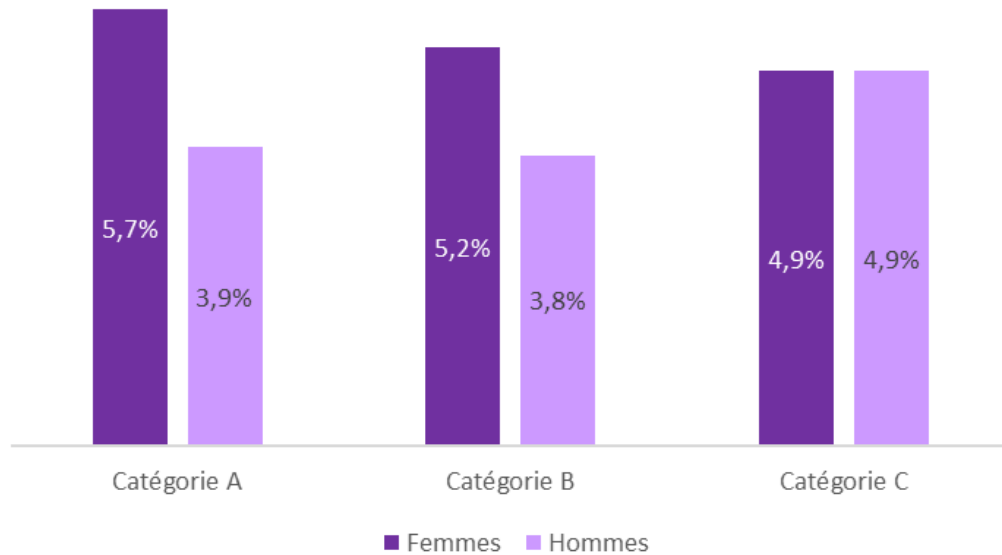


82 % des agents à temps partiel sont des femmes.

1.1.3. Formation

636 départs en formation concernant des agents permanents.

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



1.1.4. Conditions de travail et congés

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

Jours moyens d'absence tous motifs médicaux	Femmes	Hommes
	18,6	17,5

6 congés maternité ou adoption

5 congés paternité ou adoption

Répartition des 80 accidents de service et 11 accidents de trajet :

	Femmes	Hommes
Accidents de service	25 %	75 %
Accidents de trajet	45,5 %	54,5 %
Maladies professionnelles	50 %	50 %
Jours d'arrêt suite à des accidents de travail	424	1022

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.

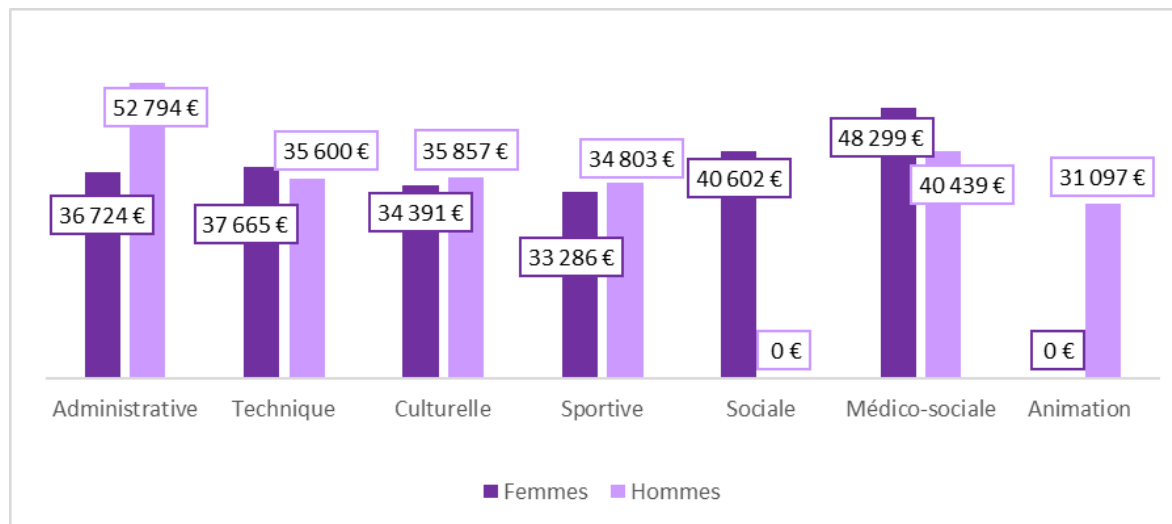
1.1.5. Rémunérations (agents permanents)

Écart de rémunération des femmes par rapport aux hommes :

Catégorie A	-	13,8 %
Catégorie B	-	4,2 %
Catégorie C	-	7,1 %

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

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



INDEX 2024
 Egalité professionnelle

CA DU NIORTAIS

78/100

DGCL
 Direction générale
 des collectivités locales

Contact :
dgcl-index@dgcl.gouv.fr

Score global	78/100
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	48/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	12/15
3/ Écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes (taux de promus / promouvables)	17/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	1/10

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

2. Bilan des actions menées

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



Thème 1 : Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

L'analyse menée en 2024 met en lumière des écarts de rémunération toujours défavorables aux femmes. Ces écarts sont particulièrement marqués en catégorie A, avec une différence de 13,8 %, mais restent également présents en catégorie B (-4,2 %) et en catégorie C (-7,1 %). Ces disparités s'expliquent en partie par la forte féminisation du temps partiel (82 % des agents à temps partiel sont des femmes), ainsi que par une répartition encore très genrée dans certaines filières et cadres d'emploi (82% de femmes dans la filière administrative et 86 % d'hommes dans la filière technique).

Ces éléments traduisent des inégalités structurelles qu'il conviendra d'analyser plus finement dans le prochain plan, notamment en ce qui concerne le temps de travail, les régimes indemnitaires et les parcours professionnels en vue de proposer des mesures correctrices concrètes.

Thème 2 : Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique

Les procédures de recrutement et de mobilité tendent à être non discriminantes. Cependant, si la mention F/H figure dans les appels à candidature, la rédaction des annonces reste perfectible : le recours aux parenthèses et à certaines tournures ne respecte pas les recommandations ministérielles ni celles du Haut Conseil à l'égalité. Une vigilance renforcée sera nécessaire dans le prochain plan pour garantir une communication claire, épicienne et conforme aux directives.

Les participations régulières du service recrutement et marque employeur aux Forums de l'emploi permettent de promouvoir une communication sur les différents métiers de la Collectivité sans stéréotype de genre.



Des efforts ont également été réalisés pour améliorer l'ergonomie des postes et prévoir des équipements adaptés. Cependant, des contraintes d'espace limitent encore la possibilité d'accueillir des équipes mixtes sur certains sites techniques. Par ailleurs, dans les métiers en tension, le manque de candidatures ne permet pas toujours de prioriser la mixité.

Enfin, si les femmes représentent environ un tiers des directeurs de la CAN, la direction générale mutualisée demeure très masculine, avec une seule femme pour cinq hommes.

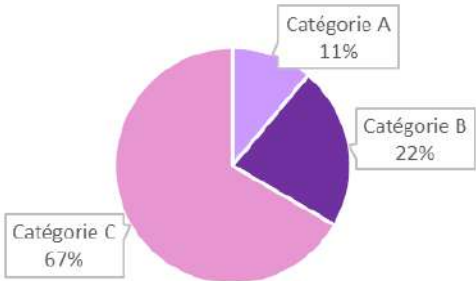
Thème 3 : Favoriser l’articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

En 2024, dans le cadre de la mutualisation de la DRH, le service santé et sécurité au travail s’est réorganisé. Les dispositifs de soutien et d’accompagnement des agents confrontés à un accident de la vie restent activables à tout moment.

Le télétravail est institutionnalisé depuis 2022 et utilisé davantage par les femmes. La charte du télétravail intègre les dispositions de la loi. A la demande de l’agent et après avis de la médecine du travail, des conditions d’aménagement particulières peuvent être prévues.

Nombre d’agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2024	Hommes			Femmes			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
	41	35	14	53	40	61	244
	17%	14%	6%	22%	16%	25%	100%
	37%			63%			

Nombre d'agents ayant posé un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant en 2024



Congés familiaux :

- 9 agents ont posé un congé de paternité ou d’accueil de l’enfant, représentant 188 jours d’absence.
- 1 congé de présence parentale représentant 365 jours d’absence.
- Aucun congé sollicité au titre du congé de solidarité familiale.

La production d’une charte des temps, qui vise à limiter les réunions tardives et les horaires éclatés, reste à initier et constituera une priorité du prochain plan.

De même, l’entretien systématique au retour de congé familial n’est pas encore proposé. Une attention particulière est portée aux demandes au retour de congé familial, bien qu’une attention particulière soit portée aux demandes formulées dans ce contexte.

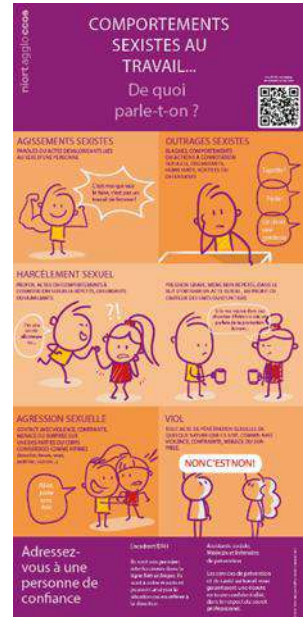
L’offre en formation de développement de compétences managériales est régulièrement diffusée. Les formations à distance se sont par ailleurs considérablement développées.

Thème 4 : Prévenir et traiter les discriminations et violences sexistes et sexuelles

La sensibilisation et la prévention ont progressé :

En matière de prévention et de traitement des discriminations, violences sexistes et sexuelles, des avancées significatives sont à noter :

- Les actions de communication intègrent davantage une représentation équilibrée des femmes et des hommes.
- Le rapport social unique permet un suivi plus précis grâce à des indicateurs pertinents.
- Le dispositif de signalement des situations de violences, de discriminations, de harcèlement et d'agissements sexistes est opérationnel, via la signature d'une convention avec le CDG79.
- Les actions de sensibilisation aux comportements sexistes se poursuivent : dix sessions ont réuni 91 agents en 2024.
- Les procédures d'accompagnement en cas de violences verbales ou physiques ont été renforcées, notamment dans les services les plus exposés (piscines, déchetteries).



Cette démarche globale de prévention se poursuit et sera consolidée dans une approche commune avec la Ville de Niort et le CCAS.

Les directions et services portent également des initiatives particulières :



Les piscines ont proposé une animation de promotion le 13 octobre 2024.



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

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