

**niort agglo**  
Agglomération du Niortais

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

**POUR L'ANNEE 2023**

**RESSOURCES HUMAINES**

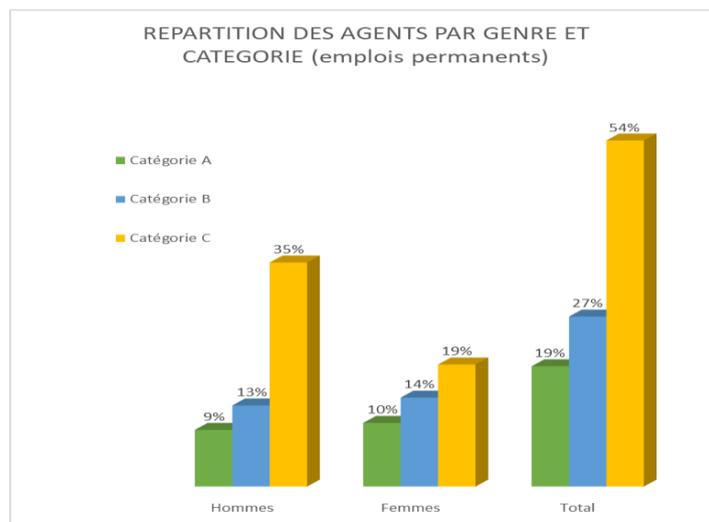
# I. LES CHIFFRES CLES DE LA CAN AU 31/12/2023

## A. Effectifs

2023	H	F	Total
Agents titulaires et stagiaires	382	272	654
Agents contractuels sur postes permanents	38	38	76
<b>Sous total agents permanents</b>	<b>420</b>	<b>310</b>	<b>730</b>
Agents non permanents	58	32	90
<b>Total</b>	<b>478</b>	<b>342</b>	<b>820</b>



En 2023, sur les 820 agents permanents et non permanents, 342 sont des femmes et 478 sont des hommes. La proportion reste stable par rapport aux années précédentes.



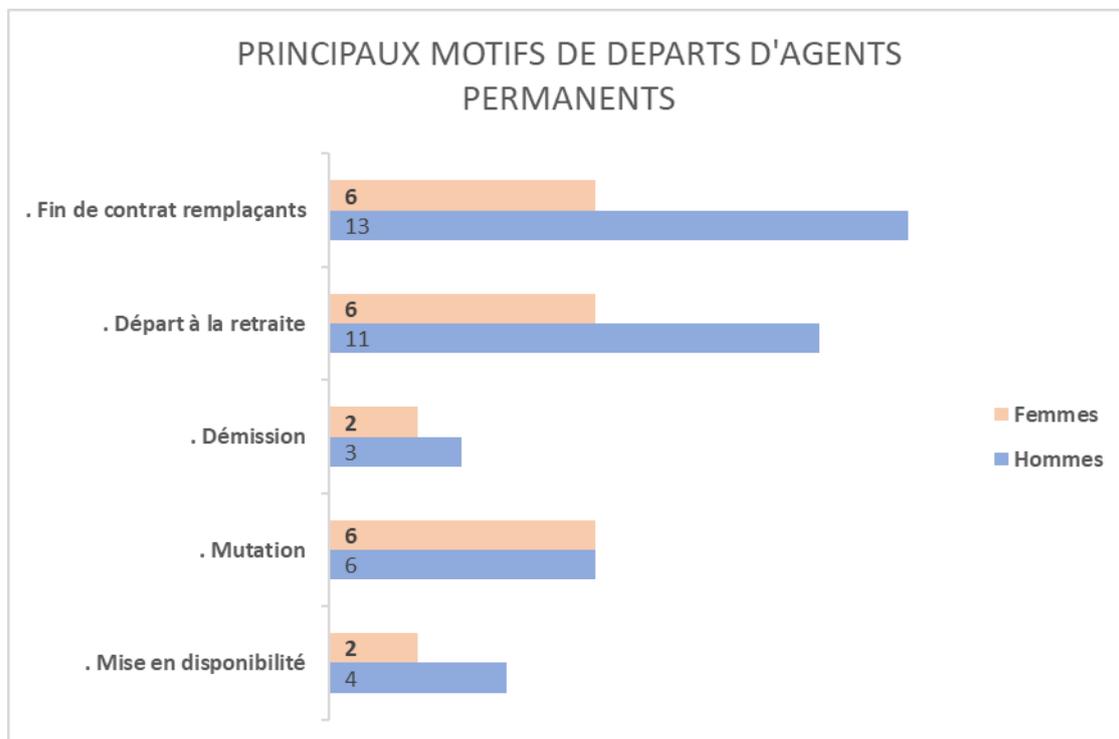
Taux de féminisation par catégorie hiérarchique	Catégorie A	10%
	Catégorie B	52%
	Catégorie C	35%

## B. Modalités de recrutement : respect de la parité dans la recherche des compétences



Sur 36 recrutements en 2023, 22 sont des femmes, soit 61%. La CAN est attentive aux considérations de genre dans les processus de recrutement (rédaction des offres d'emploi, composition des jurys...).

### Principales causes de départ d'agents permanents



## C. Formation

Formation	FONCTIONNAIRES		CONTRACTUEL(LE)S SUR EMPLOI PERMANENT		TOTAL
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Catégorie A	27	43	7	6	83
Catégorie B	37	38	11	9	95
Catégorie C	144	70	6	0	220
<b>Total</b>	208	151	24	15	398

## Bilans de compétences

Bilans de compétences	Titulaires et stagiaires présents au 31/12/2023		Total
	Hommes	Femmes	
Nombre de bilans de compétences financés par la CAN	3	1	4

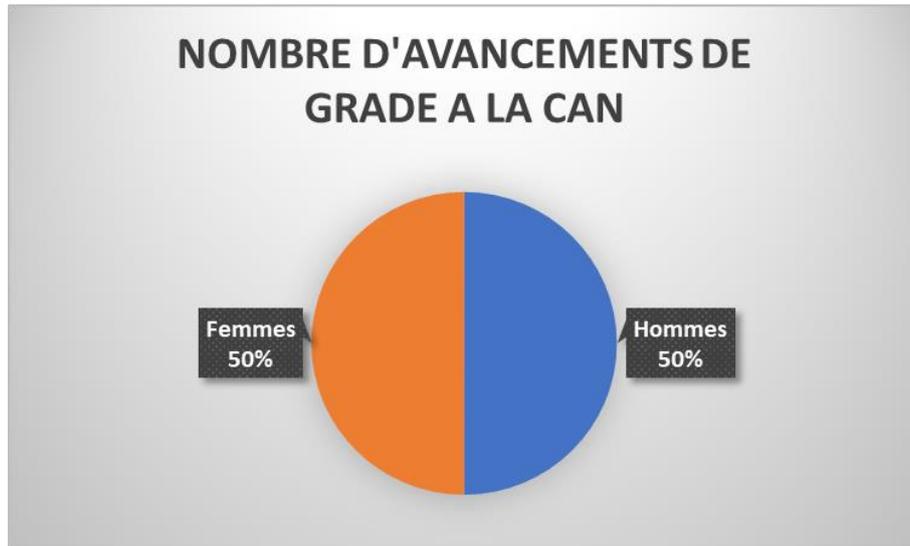
## Préparation aux concours

Prépa concours	Agents ayant suivi une préparation aux concours		Total
	Hommes	Femmes	
Catégorie A	1	1	2
Catégorie B	1	2	3
Catégorie C	14	10	24

## D. Titularisations, promotions et avancements de grade

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.

Sur les 38 avancements de grade à la CAN en 2023, 50% sont des femmes.

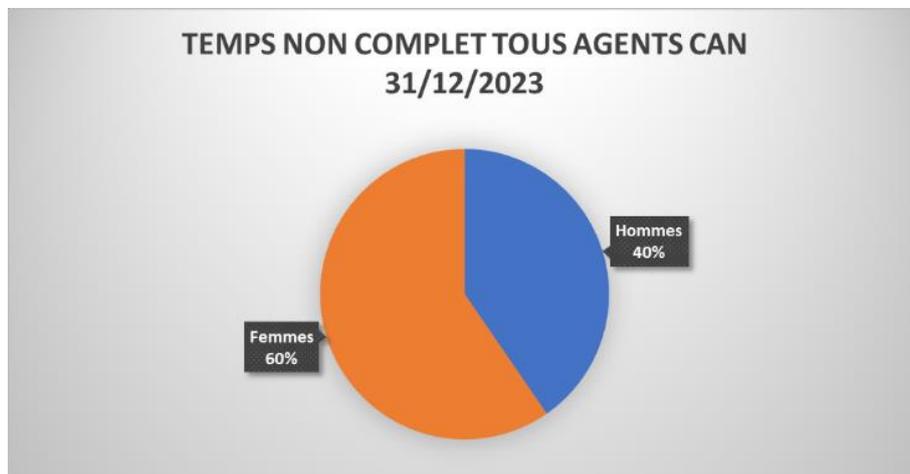


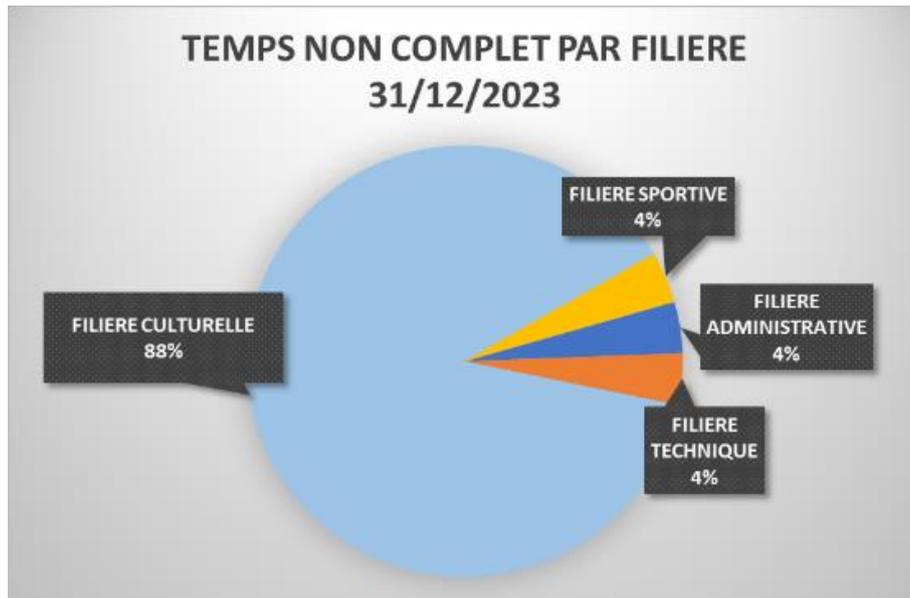
Parmi les 7 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel, 2 sont des femmes.

#### E. Temps de travail

Il est important de différencier ce qu'est un temps non complet, d'un temps partiel : 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.

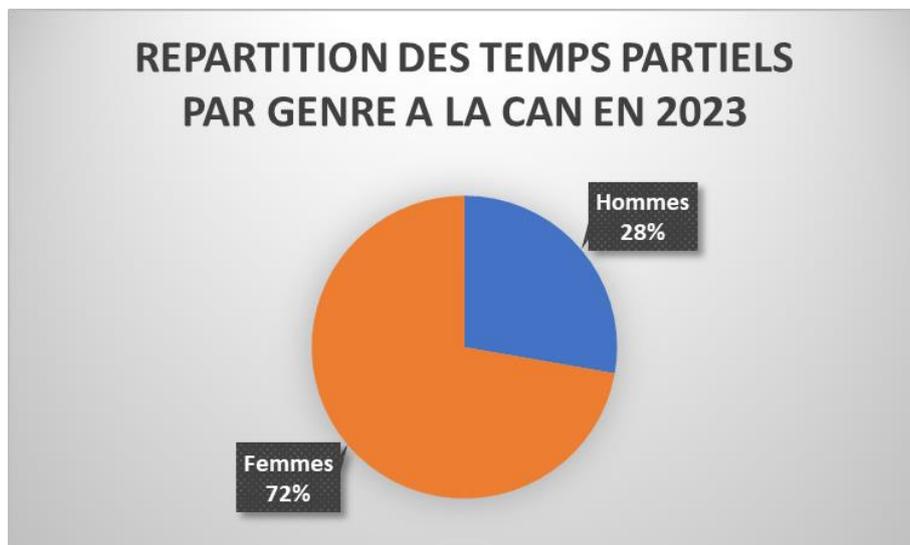
**Temps non complets** : A la CAN, les postes à temps complets concernent dans leur grande majorité la filière culturelle : Conservatoire, Musées, et Médiathèques. Au 31/12/2023 on compte 52 agents à temps non complet parmi lesquels 9 contractuels remplaçants. 60% des ces agents sont des femmes.





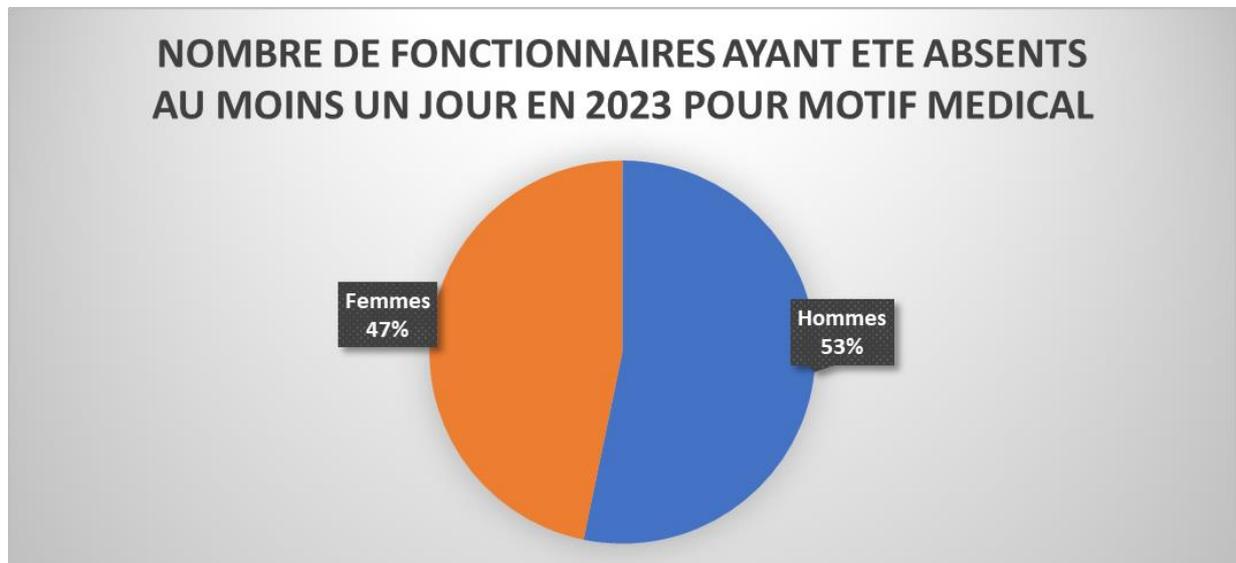
### Temps partiels

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, 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. Sur 36 agents à temps partiel à la CAN en 2023, 26 sont des femmes soit 72%.



## F. Santé au travail

### Absentéisme



### Evénements imputables au service

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.

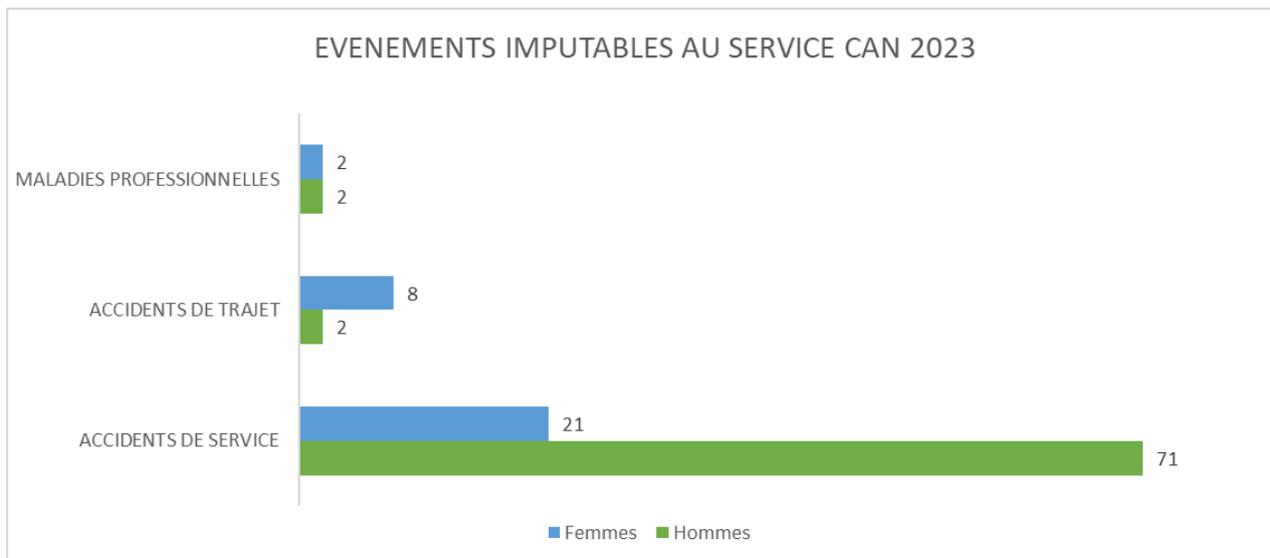
Un accident de trajet est un accident survenu sur le parcours habituel entre la résidence et le lieu de travail ou de restauration, pendant la durée normale pour effectuer ce parcours, sauf si un fait personnel ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante peut détacher l'accident du service.

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

Sur les 92 accidents reconnus imputables au service en 2023 à la CAN, 21 ont concerné des femmes, soit 23%.

Concernant les 10 accidents de trajet, 8 ont concerné des femmes, soit 80%.

Enfin les 4 maladies professionnelles recensées en 2023 à la CAN, ont concerné les femmes à hauteur de 50%.

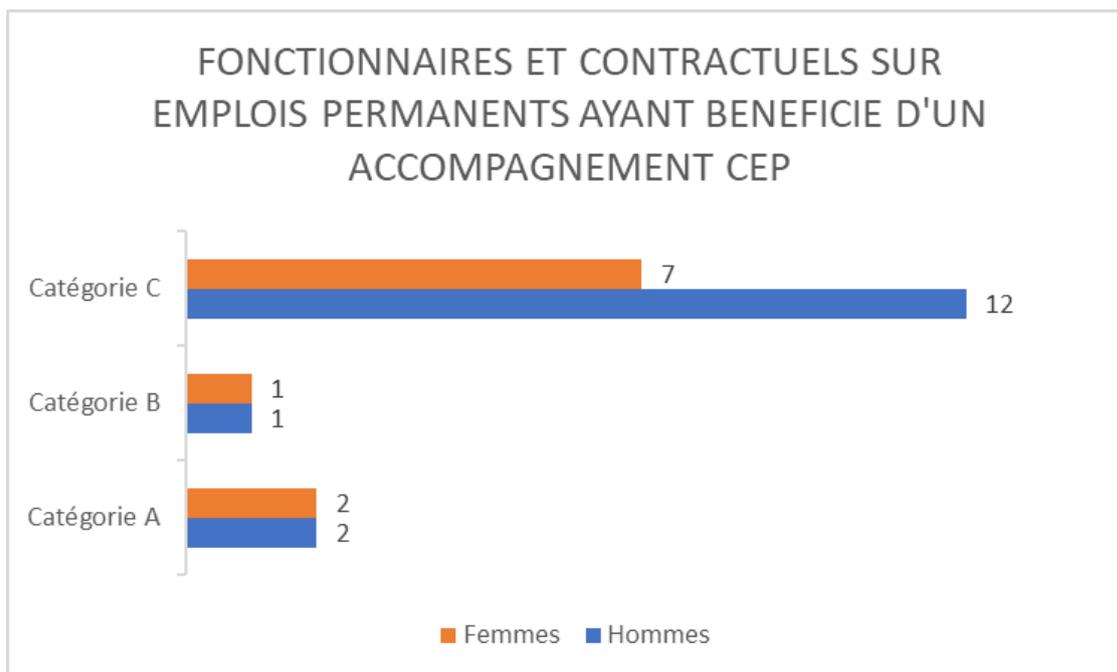


## Accompagnement à l'évolution professionnelle

Pour répondre aux problématiques d'inaptitude au poste de travail, la CAN propose un accompagnement personnalisé aux agents par une conseillère en évolution professionnelle.

La CEP est une interlocutrice qui guide les agents dans leur démarche de mobilité professionnelle, choisie, préventive ou contrainte. L'objectif est d'accompagner les agents dans leur trajectoire professionnelle en réalisant avec eux 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.

En 2023, 25 agents ont bénéficié d'un accompagnement par une CEP, dont 40% de femmes.



## Rémunération

### Index de l'égalité professionnelle

L'index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique, créé par l'article 9 de la loi du 19 juillet 2023 vise à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. Il s'impose aux employeurs de la fonction publique territoriale comptant au moins 50 agents. Ces administrations doivent dorénavant publier leur niveau de résultat en termes d'égalité entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour supprimer ces écarts.

Ce niveau de résultat est calculé à partir d'indicateurs de mesure des écarts portant sur les rémunérations des fonctionnaires et des agents contractuels, sur les promotions et sur l'accès aux postes les mieux rémunérés.

Pour la CAN, les indicateurs 2023 ont été publiés en septembre 2024 sur le site internet « niortaglo.fr ». Le score global s'élève à 90/100 à partir des chiffres suivants :



## II. BILAN DU PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE 2021-2023

L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 repris par la loi 2019-828 du 6 août 2019 et le décret 2020-528 du 4 mai 2020 prévoit l'élaboration et la mise en œuvre par les employeurs publics d'un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur une durée de 3 ans (janvier 2021–décembre 2023).

Le plan d'actions doit préciser :

- Les mesures auxquelles s'engage l'employeur public
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Si possible, les moyens et outils mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures.



Il comporte obligatoirement des mesures sur les 4 axes suivants :

1. **Evaluer, prévenir et le cas échéant, traiter des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**
2. **Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.**
3. **Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.**
4. **Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations.**

**Le bilan présenté ci-après reprend l'avancée des actions menées à la CAN de 2021 à 2023.**

## BILAN DU PLAN D' ACTIONS 2021-2023

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

1. **Identification et analyse des écarts de rémunération pour l'ensemble des agents concernés, par sexe**
  - a. Ecartés liés à la quotité du temps de travail
  - b. Ecartés liés à la différence de représentation des sexes dans les cadres d'emploi
  - c. Ecartés liés à la composante indemnitaire (heures sup, complémentaires, rachat des CET, rémunération à temps partiel 80 et 90 %)
  - d. Ecartés ratios, avancement de grade pour les cadres d'emploi
2. **Mesures de traitement des écarts de rémunération**
  - a. Définition des mesures de traitement

Ces éléments seront issus du RSU, en cours de finalisation.



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

1. **Mixité des métiers :**
  - a. Développement de la mixité des métiers
  - b. Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie (vestiaires, toilettes...)
- a. A l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes le 8 mars, Niort Agglo a invité 8 femmes de la fonction publique territoriale (FPT) à témoigner sur leur métier, leur parcours, leur mission.



8 femmes, 8 métiers, 8 histoires... A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, Niort Agglo invite 8 femmes de la fonction publique territoriale à témoigner sur leur métier, leur parcours, leurs missions.

8 femmes, 8 métiers, 8 histoires... A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, Niort Agglo invite 8 femmes de la fonction publique territoriale à témoigner sur leur métier, leur parcours, leur mission.

En période d'orientation ou projet de reconversion ? Besoin d'inspiration ou tout simplement curieux ? Cette conférence est faite pour vous. Vous découvrirez des compétences variées, des métiers émergents, des parcours atypiques, et pourrez échanger avec ces femmes au service du bien commun.

La conférence sera suivie à partir de 19h d'un moment d'échange et de partage en toute convivialité.





Lors de cette conférence, ont également été présentés des témoignages d'agents aux parcours encore atypiques : Amandine, conducteur ripeur polyvalent, et César, auxiliaire de puériculture.



- b. Concernant l'ergonomie des postes de travail, les équipements de protection individuelle visés dans les marchés comportent des équipements et un vestiaire spécifique pour le personnel féminin. Un effort est fait dans les équipes techniques pour soulager les tâches à effectuer, dans un souci de prévention, pour l'ensemble du personnel sans notion de mixité.

Cependant, à ce jour et pour des questions de configuration et d'espace, il n'est pas encore possible d'accueillir du personnel féminin sur tous les sites par manque de place pour créer des vestiaires ou des douches séparées.



## 2. Communication sur les métiers sans stéréotype de genre

- a. Participation aux forums emploi

Le service recrutement a participé à 3 forums de l'emploi en 2023 :

- Forum des jobs d'été
- Forum de l'apprentissage
- Carrefour de l'emploi



### **3. Accompagnement des parcours et des accès égaux aux responsabilités professionnelles :**

- a. Procédure de recrutement
- b. Formation des recruteurs
- c. Procédure de recrutement exempte de discrimination
- d. Procédure de mobilité choisie à élaborer
- e. Egal accès à la formation

En 2023, comme les autres années, la Collectivité a accordé une vigilance particulière au respect de la parité dans la recherche de compétences. La rédaction des offres d'emploi et l'organisation du processus de recrutement sont non-discriminants.

Avec la mutualisation de la DRH, un travail s'engage sur les procédures de recrutement et de mobilité choisie.



### **4. Renforcer les emplois féminins dans l'encadrement supérieur et intermédiaire**

- a. S'assurer autant que faire se peut de la présence féminine dans les candidats (recherche au niveau des écoles)

Pour certains métiers en tension, les difficultés de recrutement ne permettent pas de travailler à la mixité des équipes. (pas de CV féminin reçu...).

Cet axe de travail sera repris dans le plan d'action 2024-2026.



### **5. Nomination équilibrée emplois de direction**

- a. Mise en œuvre du dispositif : atteindre une proportion minimale d'un tiers de personnes de chaque sexe et tendre à terme vers l'équilibre d'au moins 40% de personnes de chaque sexe (article 6 quater de la loi 83-634 du 13/07/1983)

En 2023, une directrice générale adjointe et un directeur général adjoint ont été recrutés à la CAN. L'équipe de Direction Générale mutualisée est composée d'une femme et de 5 hommes.

Par ailleurs, l'équipe des directeur-trices de la CAN est composée d'un tiers de femmes.



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

### 1. Adaptation de l’organisation du travail et du temps de travail

#### a. Accompagnement des agents dont la carrière est touchée par un accident de la vie

La DRH et la mission Prévention, lorsqu’elles sont informées d’un événement particulier personnel ou professionnel impactant la vie d’un agent, se concertent afin d’apporter une réponse adaptée à la situation.

L’assistante sociale se met en relation avec les agents touchés par un accident de la vie. Dans son accompagnement global, elle évalue les conséquences de l’événement pour la vie professionnelle de l’agent et l’oriente suivant ses besoins vers les dispositifs internes et partenariaux pertinents.

**A POURSUIVRE**

#### b. Télétravail et travail en site distant

Le télétravail institutionnel est en place pour les agents de la CAN depuis octobre 2022. Une page dédiée dans l’intranet regroupe les différentes procédures (grille d’auto-positionnement, rapport d’entretien de télétravail, badgeage...) ainsi qu’une Foire aux Questions. Un pack de matériel informatique est distribué aux agents

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.

Les femmes sont plus nombreuses à recourir au télétravail quelle que soit leur catégorie.

Nombre d’agents exerçant leurs fonctions dans le cadre du télétravail (article 133 de la loi du 12 mars 2012) au 31/12/2023	Hommes			Femmes			TOTAL
	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	
	41	34	15	52	44	50	236
	17%	14%	6%	22%	19%	21%	100%
	38%			62%			

**A POURSUIVRE**

- c. Elaboration d’une charte des temps : éviter l’organisation tardive des réunions et la forte amplitude du temps de travail qui affectent les femmes au sein de leur vie personnelle. Garder les horaires découpés...

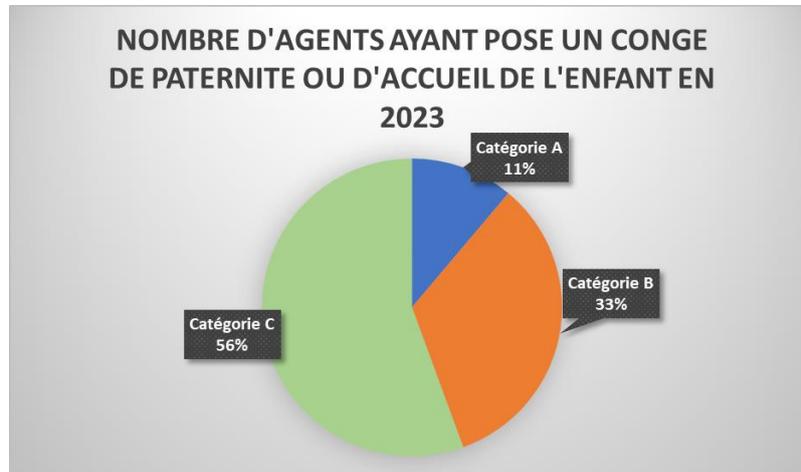
Ce dispositif n’a pas encore été travaillé. Il sera intégré dans le plan d’action 2024-25.

**A REALISER**

## 2. Soutien à la parentalité

- a. Facilitation de la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue (formation...).

En 2023, 9 agents ont posé un congé de paternité. Ce chiffre est stable depuis 2021.



Il n'existe pas de procédure particulière en vue de faciliter le retour après un congé familial mais la collectivité apporte un soin particulier aux souhaits de formation de ces agents en vue de faciliter leur réintégration.

Un entretien au retour de ces congés n'est pas encore proposé mais constitue une action à développer dans le plan d'actions 2024-26.



- b. Sécurisation de la situation des femmes enceintes (suppression du jour de carence...)

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.



- c. Modes de garde et organisation personnelle.

Une page dédiée aux aides et mesures sociales en lien avec la situation familiale des agents est accessible sur l'intranet :



### AIDES ET MESURES SOCIALES

En fonction de votre situation vous bénéficiez d'aides pour vos enfants, votre déjeuner ou vos déplacements.

+ d'infos : voir Livret Mesures sociales à droite dans Documents associés.

#### Famille

- Aide pour la garde de jeunes enfants (moins de trois ans). L'aide est basée sur le quotient familial calculé par la caisse d'allocations familiales (CAF).
- Participation aux frais de séjours des enfants (voir dans Documents associés -> Formulaire de demande de subvention vacances à remplir).
- Aides pour les enfants mineurs ou majeurs en situation de handicap, etc.

#### Supplément familial de traitement (SFT)

Vous avez droit au supplément familial dès lors que vous avez au moins 1 enfant à charge. Le montant du SFT dépend du nombre d'enfants à votre charge et de votre indice majoré. Pour en bénéficier, vous devez remplir la Fiche de renseignement agent (voir Documents associés) et la transmettre au Service paie (voir Contacts).

**Attention !** Si votre enfant à charge, a plus de 16 ans ou 16 ans dans l'année scolaire, vous devez joindre un justificatif (certificat de scolarité, contrat d'apprentissage, photocopie carte inscription Pôle emploi, etc.). Au delà de 20 ans, le SFT n'est plus versé.

- Aide pour la garde de jeunes enfants (moins de trois ans). L'aide est basée sur le quotient familial calculé par la caisse d'allocations familiales (CAF),
- Participation aux frais de séjours des enfants,
- Aides pour les enfants mineurs ou majeurs en situation de handicap,
- Information sur le Supplément Familial de Traitement et coordonnées des agents à contacter pour faire valoir ces prestations.

**A POURSUIVRE**

## Thème 4 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

1. **Mettre en place un dispositif de signalement, traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et discriminations**
  - a. Définir les modalités d'accompagnement et de soutien des victimes par le biais des acteurs de prévention

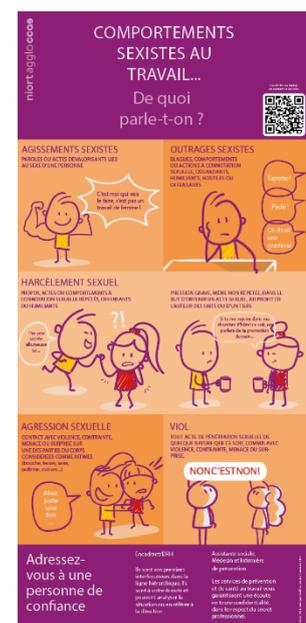
Le GASMET (Groupe d'analyse des situations de mal-être au travail), en place depuis 2013 a joué le rôle de dispositif d'alerte et d'analyse des situations de mal-être au travail. En 2023, suite à la réforme des instances représentatives du personnel, l'organisation de la prévention des risques psychosociaux est en cours de réorganisation, Une réflexion est à l'œuvre pour se conformer à la loi en matière de dispositif de signalement. La mutualisation de la DRH est l'occasion d'envisager un dispositif commun, par le biais d'une convention avec le CDG.

**EN COURS**

2. **Formation à la prévention des violences sexuelles et sexistes et des harcèlements**
  - a. Formation en particulier des publics prioritaires (encadrants, services RH, responsable du personnel, consultants sociaux)

**La démarche de sensibilisation aux comportements sexistes** a été imaginée dans le cadre du groupe de travail « Egalité professionnelle CAN ». Le but recherché était de sensibiliser en interne sur les attitudes et violences sexistes et sexuelles au travail, et particulièrement :

Evoquer le sujet des comportements sexistes sans chercher à stigmatiser les bons ou les mauvais comportements, faire réfléchir les agents, leur apporter une culture commune qui permette d'identifier les différents comportements, leur gravité, apporter aux victimes et aux témoins potentiels des ressources : des contacts en interne et en externe pour obtenir de l'aide et des conseils pour réagir. Et enfin, promouvoir un environnement de travail bienveillant pour les agents.



## Méthodologie – philosophie du projet :

Le souhait était de se déplacer sur les différents sites de la CAN, y compris les plus petits (déchetteries), à la rencontre des agents. Un format court d'animation a été conçu pour ne pas trop mobiliser les équipes sur leur temps de travail.

Au départ, le groupe envisageait uniquement une participation volontaire des agents. C'est dans cette optique que plusieurs créneaux horaires ont été arrêtés, notamment sur le site Pagnol, en vue de permettre à chacun de venir participer suivant ses contraintes professionnelles. Sur les sites distants, plusieurs modalités ont été proposées, avec majoritairement une intervention lors des réunions d'équipes.

## Outils utilisés :

- Communication interne : affiche, dépliant, « header » intranet

Les supports de communication ont été développés en coopération avec la Communication interne. Grâce à l'investissement de Margaux Guilbot, en stage dans le service, une affiche et un dépliant ont été spécialement conçus pour cette campagne. La démarche a été mise en valeur sur l'intranet dès le début du mois de novembre.

- Quiz en ligne : Un lien vers un quiz en ligne a été proposé. Il a totalisé 240 réponses.
- Cartes questions : Afin de donner une dimension ludique à ces sensibilisations, des cartes-quiz sont proposées aux participants.



## Résultats :

Au total, 56 sessions ont été organisées, et 339 agents ont participé aux sensibilisations. En règle générale, les agents rencontrés nous ont réservé un accueil favorable et se sont montrés disponibles dans l'échange.

Le taux de participation est variable suivant les directions. Les présences lors des réunions d'équipe ou sur site ont donné de meilleurs résultats que les propositions de venir participer individuellement. Le choix d'une participation volontaire des agents ne s'est pas avéré pertinent. En effet, sur Pagnol, peu d'agents ont participé aux temps proposés malgré une communication forte, par voie d'affichage et intranet et certains services ou directions n'ont pas du tout été mobilisés.



Perspectives 2024 : Poursuite des sensibilisations sur Pagnol au 1er trimestre 2024. Au vu de la faible participation, de nouvelles sessions seront organisées lors des réunions d'équipe. En parallèle, déploiement de l'action sur la ville et la CCAS.

Par ailleurs, la plaquette est dorénavant incluse dans le fit d'accueil donné aux nouveaux arrivants.

**3. Gestion des violences physiques et verbales**  
 a. Suivi de la procédure mise en place

Agglomération du Niortais	PROCEDURE	Référence : PRO-MPSS- 2019-01
	Gestion des violences physiques et/ou verbales	Dernière version : 0.2 Révisée le : 11/10/2019 Motif : Création
Mission Prévention Santé Sécurité	Pages : Page <b>18</b> sur <b>18</b>	

La procédure est transmise aux agents victime de tels faits, ainsi qu'à leurs encadrant(e)s. Un accompagnement leur est proposé par l'assistante sociale ou par l'infirmière de santé au travail. Suivant les situations, des dispositifs particuliers peuvent être mis en place (accompagnement individuel spécialisé, rencontre de l'équipe, proposition de formations à l'accueil des publics difficiles...). Les agents sont systématiquement informés de la possibilité de solliciter une protection fonctionnelle et de déposer plainte. La mutualisation de la DRH sera l'occasion de revisiter la procédure et son mode de diffusion.

Des travaux ont également été menés dans les piscines et les déchetteries, lieux particulièrement exposés aux incivilités, en vue de réduire le risque d'agression et de mieux prendre en compte la survenance de ces événements.



**4. Proposer des lieux d'écoute**

- a. Communiquer à nouveau sur le rôle de l'assistante sociale à l'écoute de tous les agents.



L'assistante sociale dispose d'une page sur l'intranet, qui reprend le cadre de ses missions. Par ailleurs, en 2023, elle a publié régulièrement des informations pouvant intéresser les agents via des brèves, en lien avec ses missions.

