

Votants : 69
Convocation du Conseil d'Agglomération :
le 8 novembre 2019
Affichage du Compte-rendu Sommaire :
le 19 novembre 2019

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL

Séance du lundi 18 novembre 2019

ASSEMBLEES, AFFAIRES JURIDIQUES – PRESENTATION DU RAPPORT ANNUEL 2018 EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU NIORTAIS

Titulaires présents :

Jérôme BALOGE, Jeanine BARBOTIN, Alain BAUDIN, Anne BAUDOUIIN, Jean-Michel BEAUDIC, Thierry BEAUFILS, Elisabeth BEAUVAIS, Yamina BOUDAHMANI, Jean BOULAIS, Christian BREMAUD, Dany BREMAUD, Jacques BROSSARD, Alain CHAUFFIER, Charles-Antoine CHAVIER, Jean-Luc CLISSON, Didier DAVID, Sylvie DEBOEUF, Stéphanie DELGUTTE, Thierry DEVAUTOUR, Romain DUPEYROU, Gérard EPOULET, Jean-Claude FRADIN, Jean-Martial FREDON, Robert GOUSSEAU, Michel HALGAN, Véronique HENIN-FERRER, Florent JARRIAULT, Agnès JARRY, Monique JOHNSON, Bruno JUGE, Gérard LABORDERIE, Lucien-Jean LAHOUSSE, Alain LECOINTE, Jacqueline LEFEBVRE, Alain LIAIGRE, Elisabeth MAILLARD, Elmano MARTINS, Philippe MAUFFREY, Josiane METAYER, Dany MICHAUD, Marie-Paule MILLASSEAU, Marcel MOINARD, Serge MORIN, Jacques MORISSET, René PACAULT, Michel PAILLEY, Eric PERSAIS, Alain PIVETEAU, Sylvette RIMBAUD, Claude ROULLEAU, Michel SIMON, Jacques TAPIN, Marc THEBAULT, Patrick THOMAS, Yvonne VACKER, Michel VEDIE, Patrice VIAUD

Titulaires absents ayant donné pouvoir :

Jacques BILLY à Dany BREMAUD, Marie-Christelle BOUCHERY à Patrice VIAUD, Christelle CHASSAGNE à Yamina BOUDAHMANI, Luc DELAGARDE à Lucien-Jean LAHOUSSE, Fabrice DESCAMPS à Marie-Paule MILLASSEAU, Anne-Lydie HOLTZ à Michel PAILLEY, Michel PANIER à Jérôme BALOGE, Stéphane PIERRON à Anne BAUDOUIIN, Claire RICHECOEUR à Jacques BROSSARD, Florent SIMMONET à Sylvette RIMBAUD, Dominique SIX à Jeanine BARBOTIN

Titulaires absents suppléés :

Daniel BAUDOUIIN par Anne-Marie PROUST

Titulaires absents :

Sophie BROSSARD, Carole BRUNETEAU, Pascal DUFORESTEL, Marie-Chantal GARENNE, Isabelle GODEAU, Christine HYPEAU, Dominique JEUFFRAULT, Rabah LAICHOUR, Simon LAPLACE, Jean-Pierre MIGAULT, Rose-Marie NIETO, Adrien PROUST, Jean-François SALANON, Cécilia SAN MARTIN ZBINDEN, Nathalie SEGUIN, Céline VALEZE

Titulaires absents excusés :

Jacques BILLY, Marie-Christelle BOUCHERY, Jean-Romée CHARBONNEAU, Christelle CHASSAGNE, Luc DELAGARDE, Fabrice DESCAMPS, Anne-Lydie HOLTZ, Guillaume JUIN, Sophia MARC, Michel PANIER, Stéphane PIERRON, Claire RICHECOEUR, Florent SIMMONET, Dominique SIX

Président de séance : Jérôme BALOGE

Secrétaire de séance : Yamina BOUDAHMANI

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU NIORTAIS

CONSEIL D'AGGLOMERATION DU 18 NOVEMBRE 2019

**ASSEMBLEES, AFFAIRES JURIDIQUES – PRESENTATION DU RAPPORT ANNUEL 2018 EN
MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DE LA COMMUNAUTE
D'AGGLOMERATION DU NIORTAIS**

Monsieur **Jérôme BALOGE**, Président, expose,

Après examen par la Conférence des Maires,

Sur proposition du Président,

Vu les articles L.2311-1-2 et D.2311-16 du Code Général des Collectivités Territoriales,

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prévoit que les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, présente à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette présentation a lieu préalablement aux débats sur le projet de budget.

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Ce rapport appréhende la Communauté d'Agglomération du Niortais comme employeur et présente notamment la politique ressources humaines de la collectivité en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : recrutement, formation, temps de travail, promotion professionnelle, conditions de travail, rémunération, articulation vie professionnelle/vie personnelle.

Au-delà de cet état des lieux, il présente également les politiques menées par la Communauté d'Agglomération du Niortais sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Il est demandé au Conseil d'Agglomération de bien vouloir :

- Prendre acte de la présentation du Rapport 2018 sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement aux débats sur le projet de Budget 2020 de la Communauté d'Agglomération du Niortais.

Le conseil prend acte.

Jérôme BALOGÉ

Président

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE
D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
POUR L'ANNEE 2018**

**Délibération du Conseil d'Agglomération
du 18 novembre 2019**

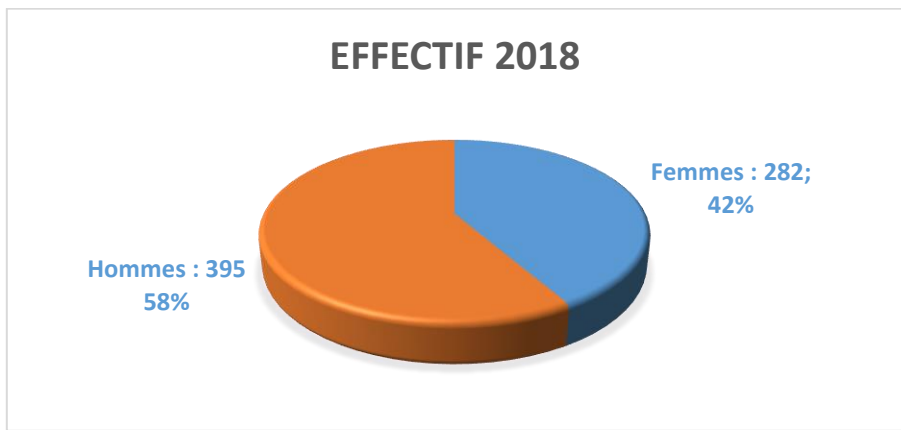
1 – Présentation de la politique de ressources humaines de Niort Agglo en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application du décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précisant la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes (articles 61 et 77 de la loi), les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants, les départements et les régions doivent présenter à l'assemblée délibérante un rapport annuel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

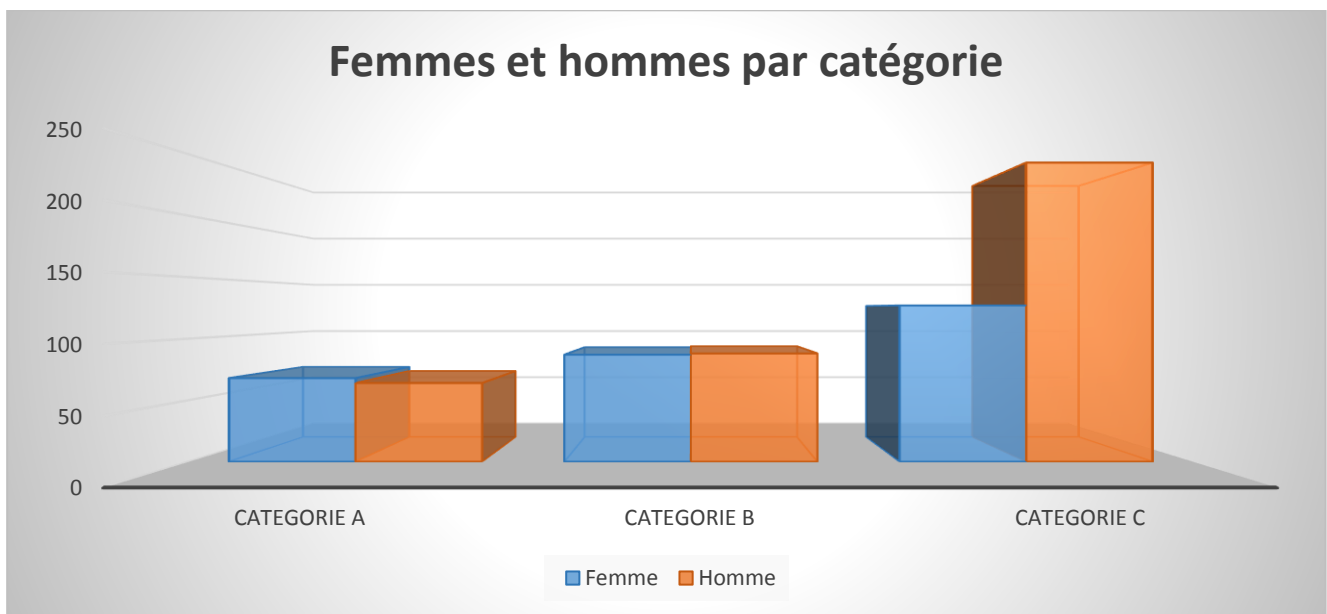
Le troisième rapport sur l'égalité publié par le ministère des comptes publics le 12 juillet 2017, confirme la prééminence (en effectif) des femmes dans les trois fonctions publiques (61% dans le milieu local), ce qui n'est pas le cas au sein de la CAN, du fait de nombreuses compétences techniques, traditionnellement tenues par des hommes.

Les chiffres clé de la CAN

A – LES EFFECTIFS



En 2018, sur 667 agents permanents et non permanents, 282 sont des femmes, 395 sont des hommes, répartis comme suit par catégorie : 42% sont des femmes pour 58% d'hommes. La proportion reste stable par rapport aux chiffres de 2017.

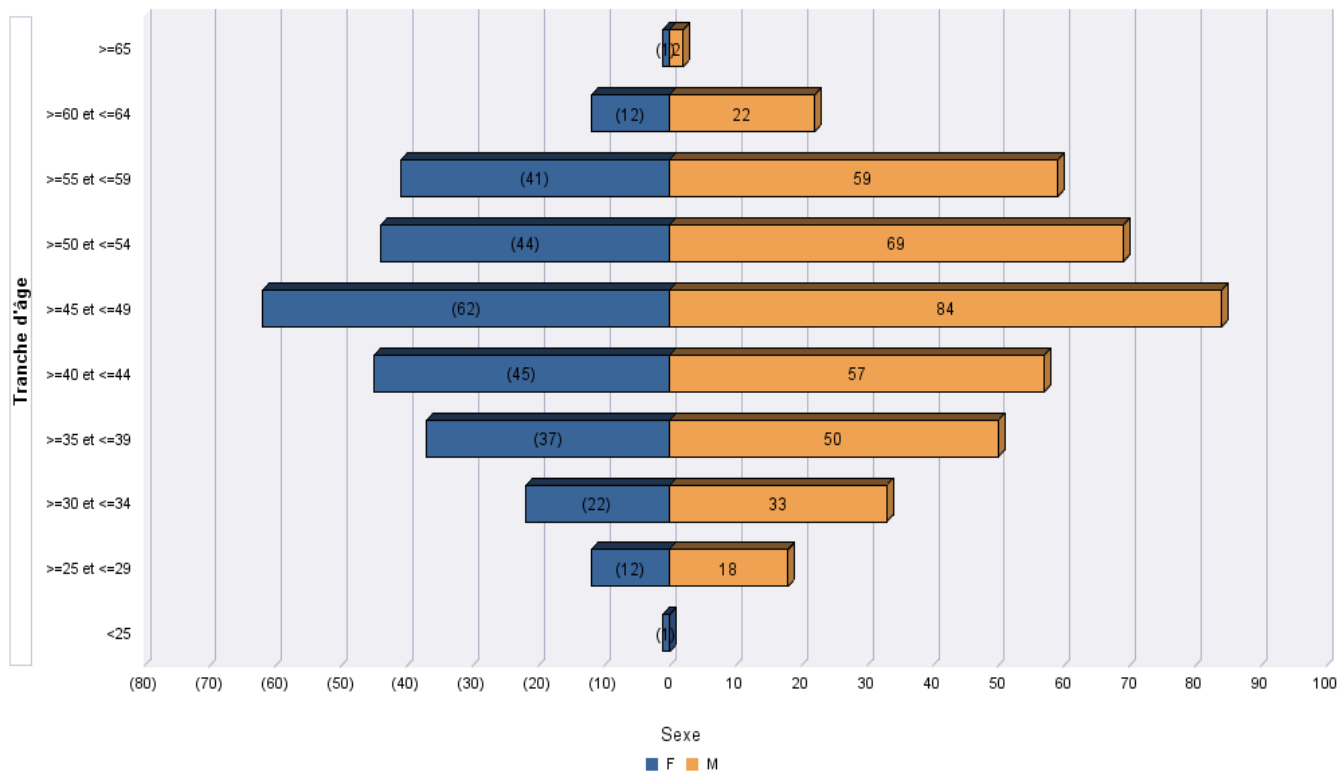


Si la proportion de femmes et d'hommes est équivalente en catégorie A et B, elle est plus élevée pour les femmes en catégorie C. Les effectifs de catégories C sont impactés par les compétences techniques de la CAN, Déchets

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de réexamen de l'acte : 29/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

Ménagers et Assainissement, où la représentation masculine est largement majoritaire chez les ripeurs et les égoutiers par exemple du fait du métier.

PYRAMIDE DES AGES ET REPARTITION PAR CATEGORIES

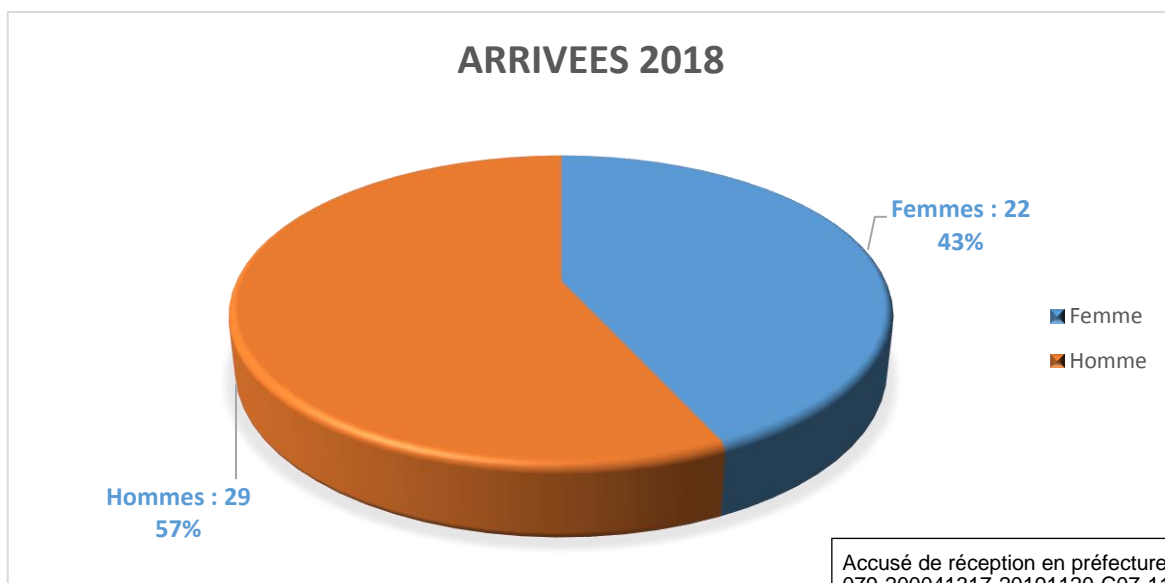


Moyenne femme 45,66 ans

Moyenne homme 46,04 ans

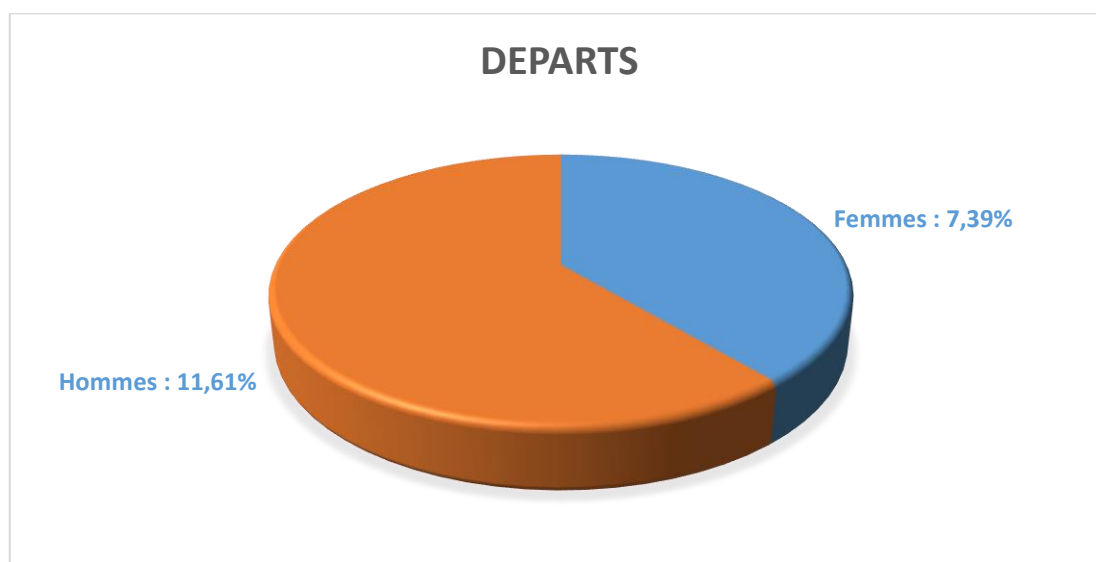
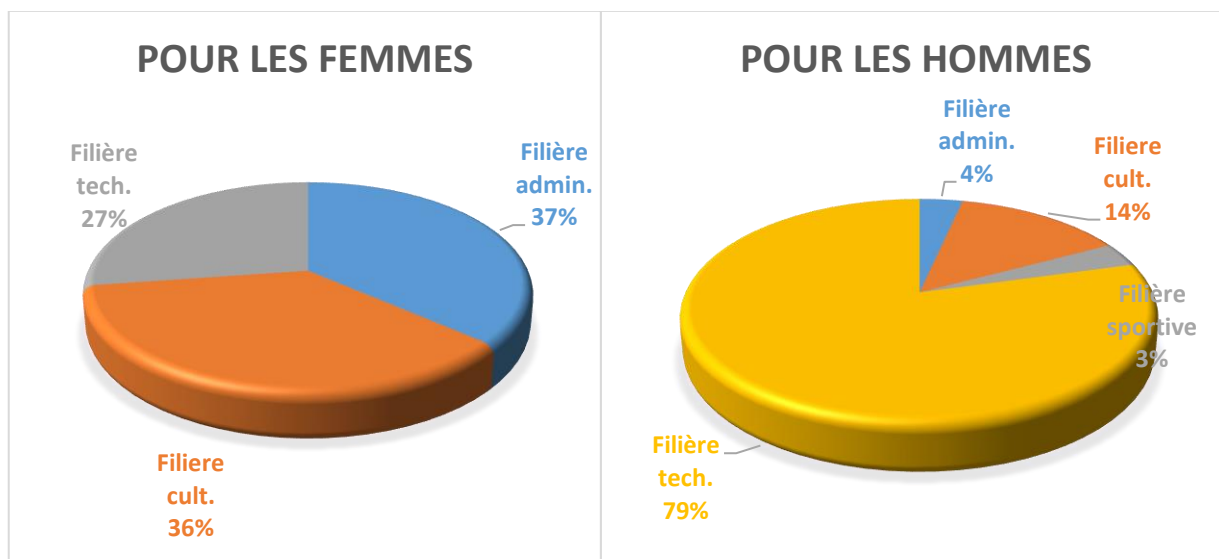
Soit une Moyenne globale pour la CAN de 45,88 ans, en légère augmentation par rapport à 2017 (45,36 ans)

ARRIVEES ET DEPARTS DES FONCTIONNAIRES à TEMPS COMPLET ou à TEMPS NON COMPLET

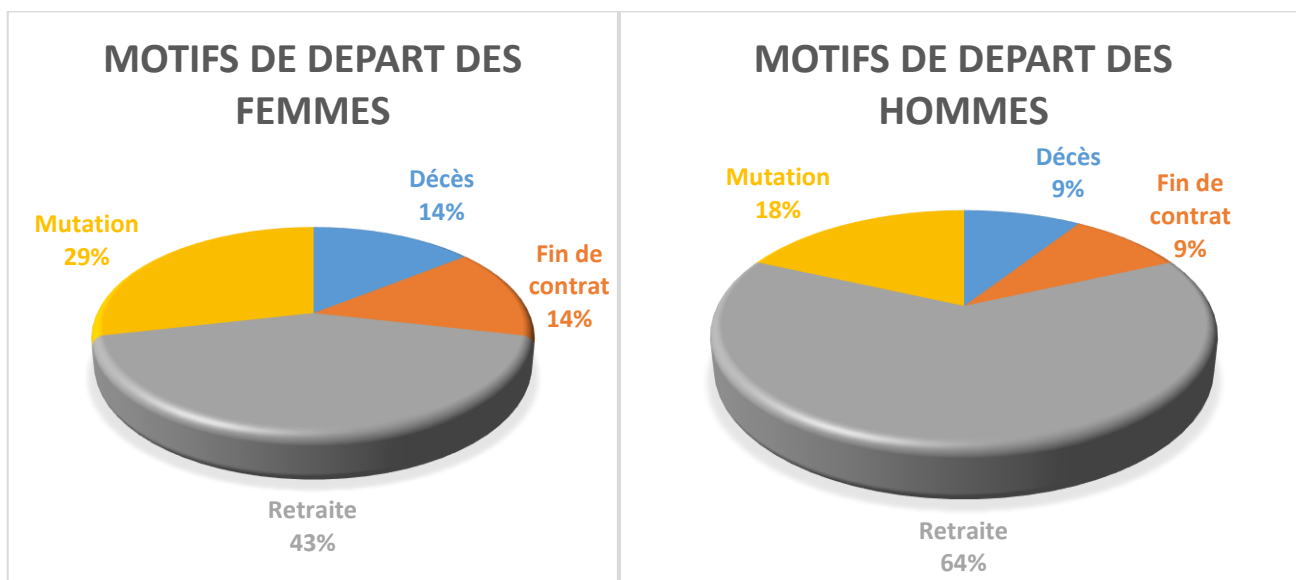


Accusé de réception en préfecture
 079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
 Date de télétransmission : 28/11/2019
 Date de réception préfecture : 28/11/2019

REPARTITION DES ARRIVEES PAR FILIERE EN 2018



MOTIFS DE DEPART



LA REPRESENTATION FEMMES/HOMMES AU SEIN DES EQUIPES DE DIRECTION EN 2018

	Femmes		Hommes		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Direction Générale fin 2018	1	25%	3	75%	4
Directions	8	38%	13	62%	21

TITULARISATIONS, PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DANS L'ANNEE 2018

Titularisations et stages au cours de l'année 2018

	Femmes	Hommes	Total
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	2	15	17
Agents non titulaires nommés stagiaires dans l'année 2018	11	8	19
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012	0	0	0

Avancement, promotions dans l'année 2018

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Femmes	Hommes	Total
. avancement d'échelon	110	148	258
. avancement de grade	21	33	54
. promotion interne au sein de la collectivité	6	6	12

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

TEMPS PARTIEL

Informations relatives au temps partiel prévu par l'article 60 et 60 bis (sur autorisation) et 60 bis (de droit) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

	2018		
	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes déposées sur l'année	8	13	21
Nombre de modifications de quotités	0	0	0
Nombre de retours au temps plein	0	0	0
Nombre de temps partiels de droit	6	12	18
Nombre de temps partiels sur autorisation	9	35	44

Les demandes de temps partiels restent essentiellement féminines, malgré une augmentation des demandes des hommes.

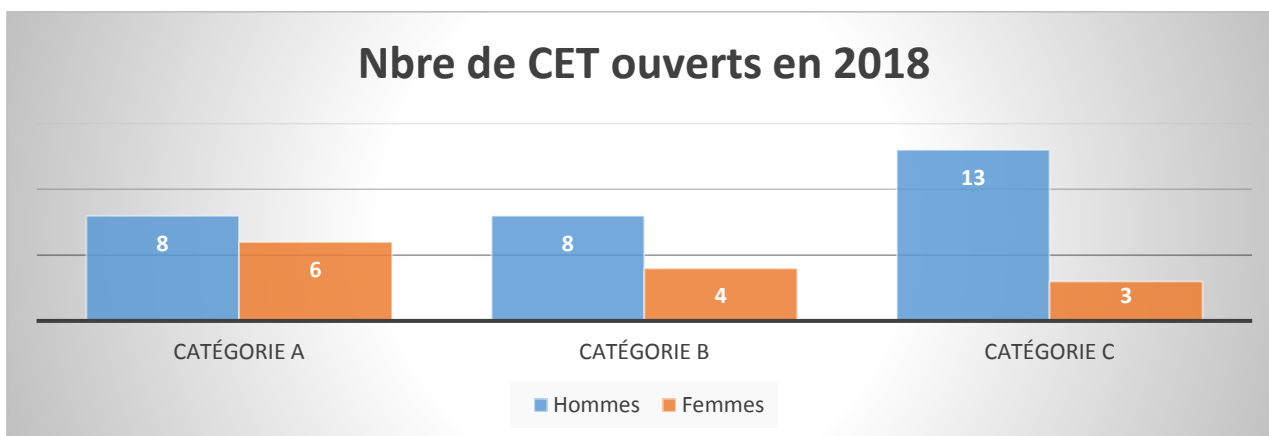
LE COMPTE EPARGNE TEMPS

Nombre d'agents ayant un compte épargne temps (CET) au 31/12/2018 (526 agents)				
	Hommes	Femmes	Jours	Jours
Catégorie A	53	50	1304	1051
Catégorie B	55	41	918	616,50
Catégorie C	214	113	3159	1308,50
Toutes catégories	322	204	5381	2976

* les jours de CET doivent être déposés en jours entiers, mais peuvent être consommés en ½ journées

Le nombre de CET ouverts ne cesse d'augmenter depuis leur création en 2007. Les proportions femmes / hommes restent respectées. Globalement 60% des CET sont abondés par des hommes, et plutôt par les hommes de catégorie C.

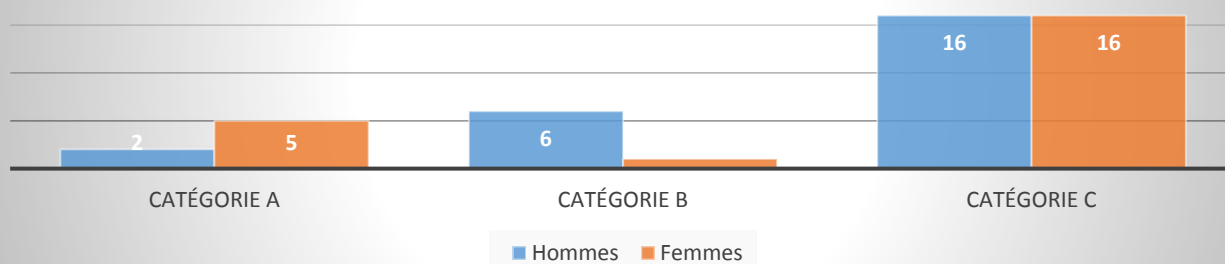
Répartition des 42 agents ayant ouvert un CET en 2018



Répartition des 46 agents ayant posés des jours CET en 2018

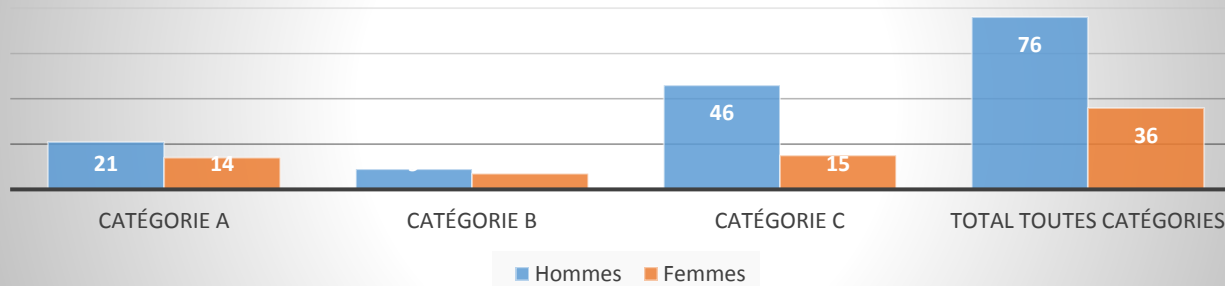
Accusé de réception en préfecture
07-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

Nbre de jours CET posés en 2018



Répartition des 118 agents ayant demandé une indemnisation (96) ou transformation en RAFP (22) en 2018

Nbre de jours CET indemnisés en 2018



Nombre de TITULAIRES ET STAGIAIRES ayant été absents au moins un jour dans l'année, (hors formations, journées de grève et absences syndicales)

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	
	Hommes (395)	Femmes (282)
Pour maladie ordinaire	158 (41.15%)	121 (43.84%)
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	6 (1.56%)	9 (3.26%)
Pour accidents de service	39 (10.16%)	7 (2.54%)
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel		4 (1.45%)
Pour maternité et adoption (1)		5 (1.81%)
Pour paternité et adoption	9 (2.34%)	
TOTAL	212 (55.21%)	146 (52.90%)

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

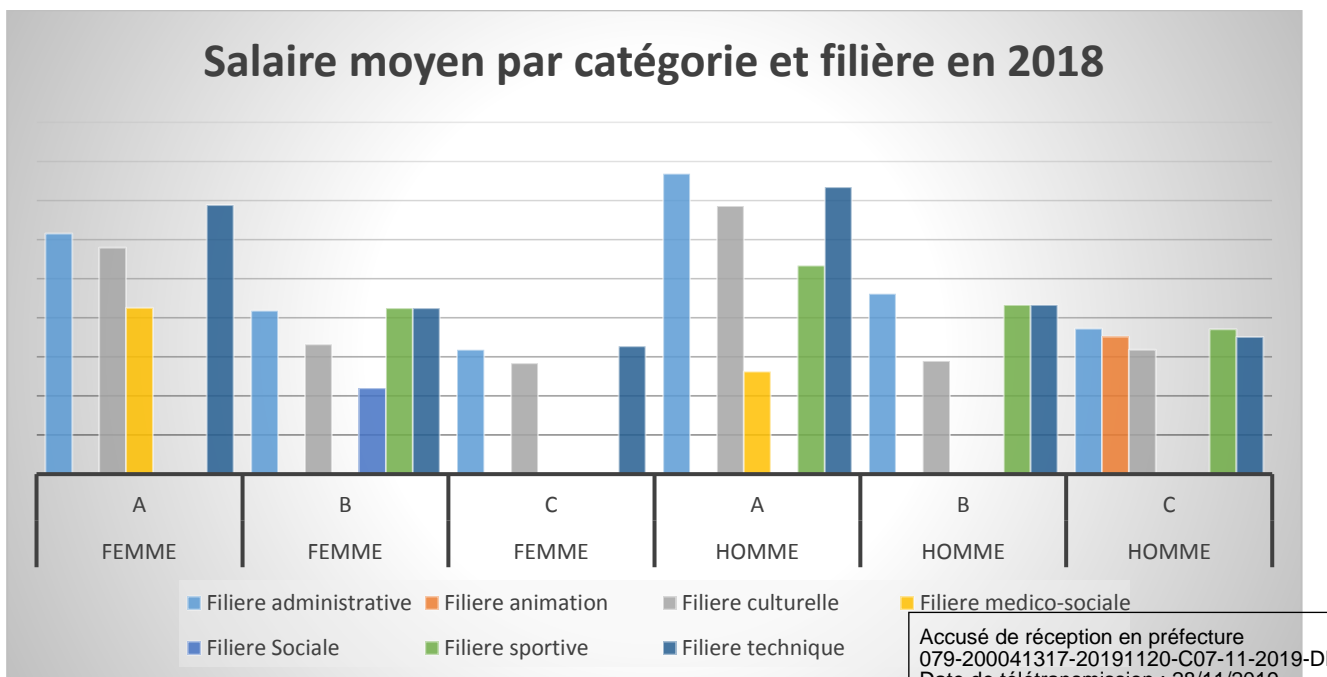
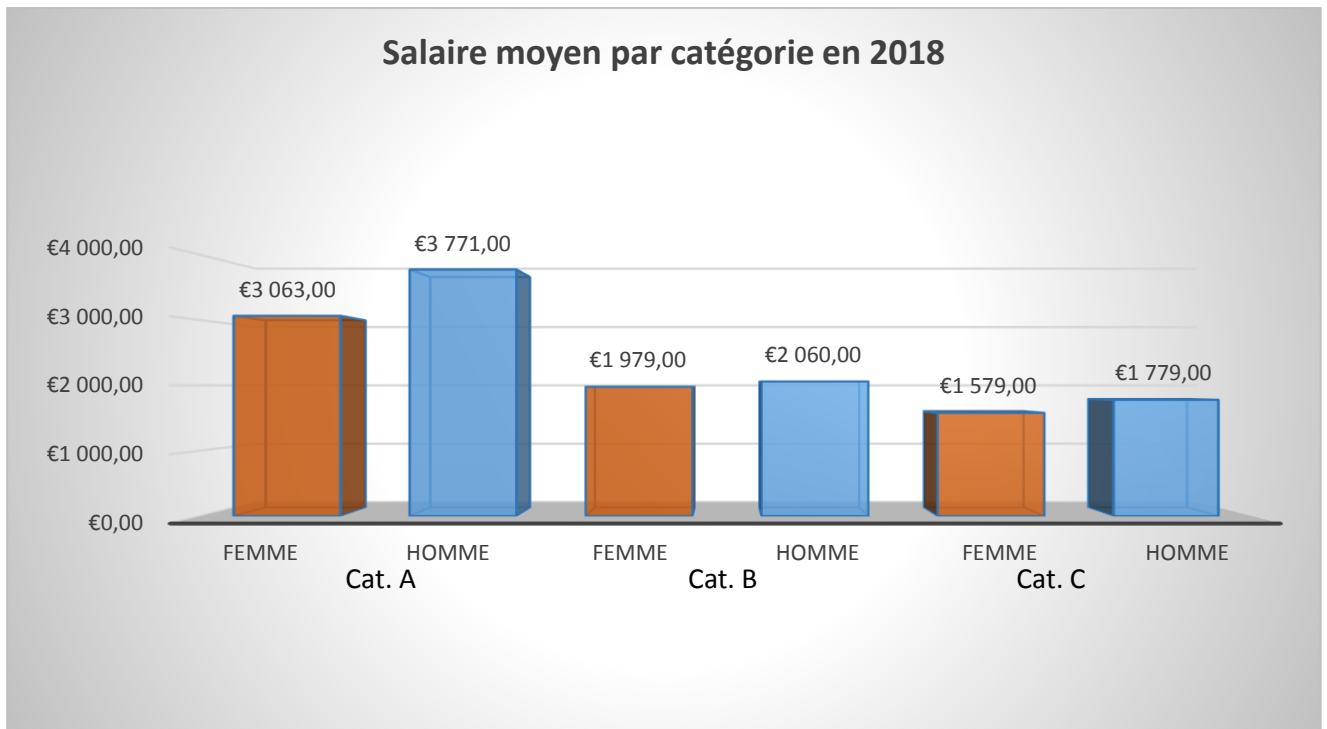
A motif égal les absences restent plus importantes chez les hommes que chez les femmes (effectif plus important).

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

	Déc 2018	
	Salaire net Moyen*	Salaire net Médian**
Femmes	2127.71	1 775,53
Hommes	2184.74	1 875,41

*Le salaire moyen se calcule en additionnant tous les salaires et en divisant par le nombre d'équivalents temps plein.
 ** Le salaire médian : les salaires étant classés par ordre croissant (ex : nombre agents/2 = 331) le salaire médian sera celui du 331^{ème} agent.

A titre de comparaison, la moyenne française est de 1 800€ pour les femmes et de 1 984€ pour les hommes. L'écart constaté entre les femmes et les hommes est plus important au niveau national (184€) qu'à la CAN (57€).



Accusé de réception en préfecture
 079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
 Date de télétransmission : 28/11/2019
 Date de réception préfecture : 28/11/2019

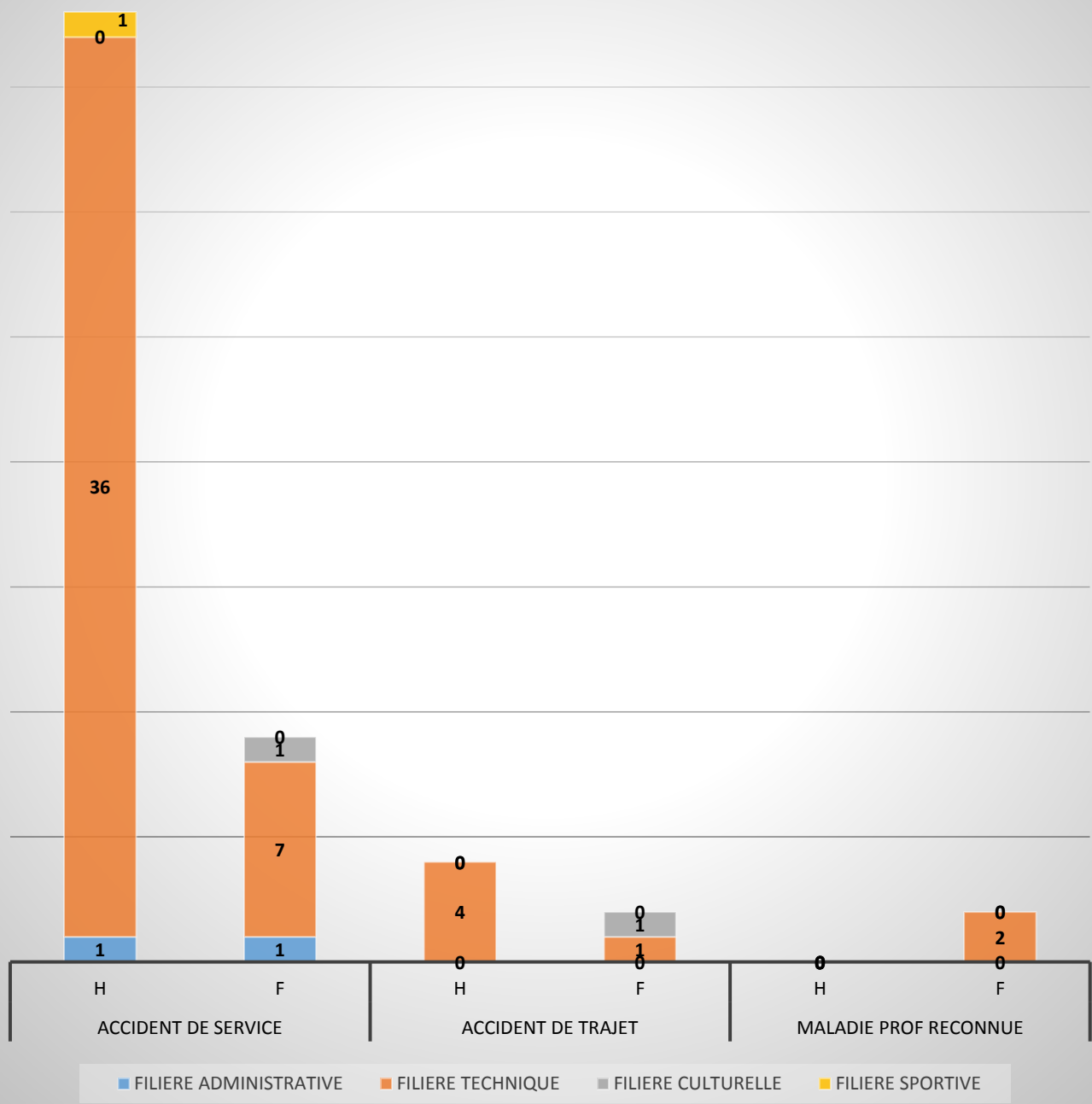
Les salaires féminins plus bas que ceux des hommes, ne sont pas le résultat d'une volonté de la CAN. Les agents sont rémunérés suivant une grille indiciaire équivalente pour les femmes et pour les hommes.

On observe cependant que la valeur du salaire moyen des hommes est plus élevée que celle des femmes.

Les temps partiels sont plus répandus chez les femmes que chez les hommes (16% femmes pour 7% hommes)
A noter également qu'en catégorie A, le RI de la filière technique (cadre d'emploi des ingénieurs en chefs et ingénieurs) est plus élevé que celui de la filière administrative (cadre d'emploi des Administrateurs et attachés).

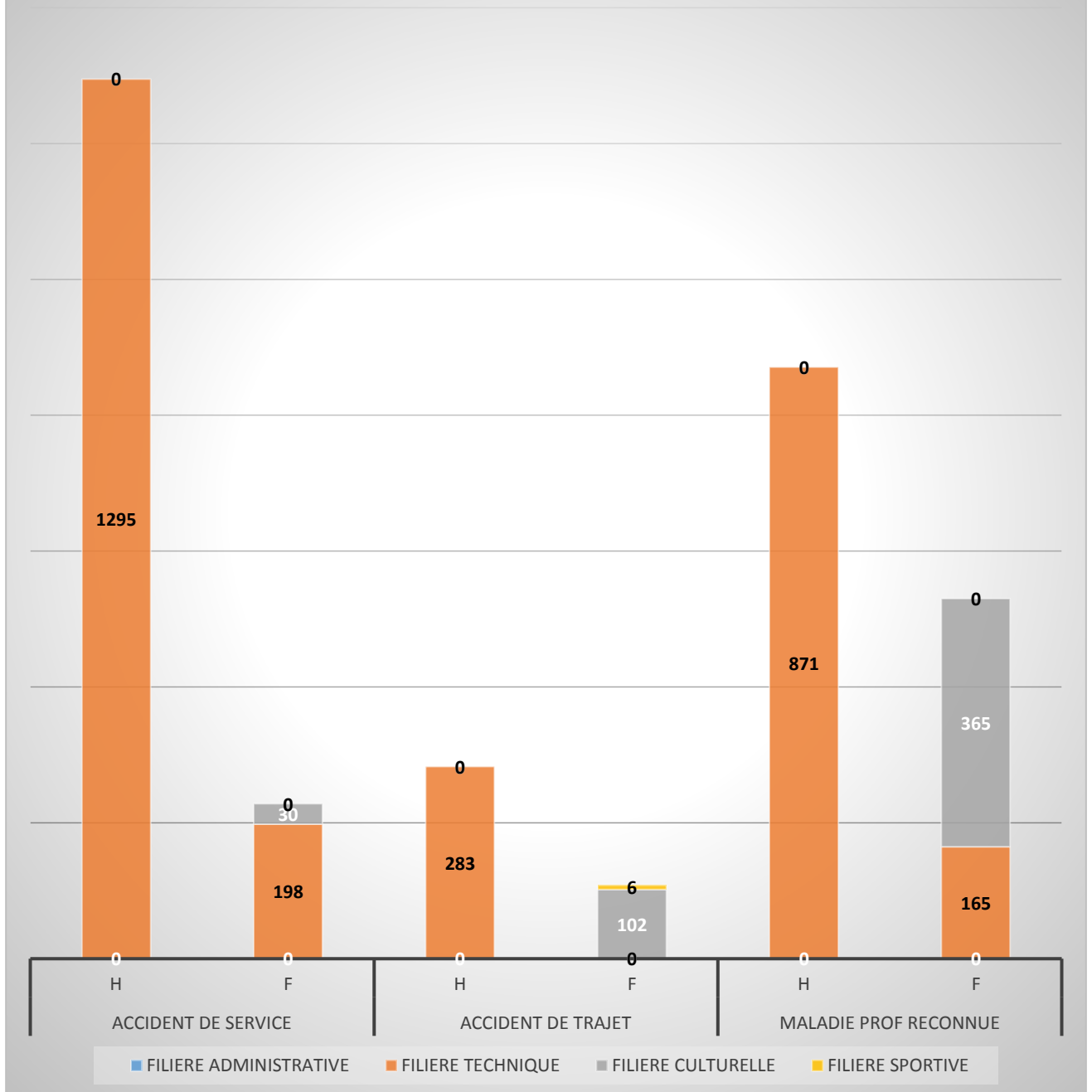
D – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Accidents du travail et maladies professionnelles reconnues en nombre d'agents en 2018



Accusé de réception en préfecture
 079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
 Date de télétransmission : 28/11/2019
 Date de réception préfecture : 28/11/2019

Nombre de jours d'arrêts de travail en 2018



Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2018

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires et stagiaires	0	0	0	0
Non titulaires sur emplois permanents	0	0	0	0

Nombre d'actes de violence physique envers le personnel déclaré auprès du Médecin de prévention au cours de l'année 2018

	2017		2018	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	3	0	0

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année 2018 :

	Type de formation	HOMMES		FEMMES		Total de jours par type de formation	Total d'agents concernés par catégories
		Nombre d'agent	Nombre de jour	Nombre d'agent	Nombre de jour		
Catégorie A	Préparation concours	3	4.5	1	4.5	9	93 agents partis dont 66 au moins une fois
	Formation intégration	0	0	2	20	20	
	Formation professionnalisation	9	25.5	11	26	51.5	
	Formation perfectionnement	29	52.5	38	27	79.5	
Catégorie B	Préparation concours	6	32.5	12	36	68.5	140 agents partis dont 95 au moins une fois
	Formation intégration	1	10	3	25	35	
	Formation professionnalisation	7	20	16	33	53	
	Formation perfectionnement	39	75.5	56	117.5	193	
Catégorie C	Préparation concours	11	12	2	2.5	14.5	271 agents partis dont 223 au moins une fois
	Formation intégration	8	40	2	10	50	
	Formation professionnalisation	14	33	13	37.5	70.5	
	Formation perfectionnement	141	469.5	80	226.5	367.5	
			=775		565.5	1340.5	384 agents sont partis au moins une fois

55,19% des agents soit 384 des agents CAN sont partis au moins une fois en formation en 2018.

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

LA REPRESENTATION FEMMES/HOMMES DANS LES INSTANCES SYNDICALES après élections du 06/12/18

	Femmes		Hommes		Total	F	H	T
	Agents	%	Agents	%				
CT	1	10%	9	90%	10	4	6	10
CHSCT	6	37,5%	10	62,5%	16			
CAP A	3	37,5%	5	62,5%	8	2	4	6
CAP B	3	37,5%	5	62,5%	8	3	5	8
CAP C	3	30%	7	70%	10	3	7	10
	16	31%	36	69%	52			

La représentation femmes/hommes reste identique à celle présentée l’an passé.

Les élections professionnelles se sont déroulées le 6 décembre 2018. Les organisations syndicales avaient l’obligation de présenter des listes de candidats respectant la parité Hommes – Femmes.

G – RECRUTEMENTS

Comme les années précédentes :

- Une attention particulière est portée à la rédaction des appels à candidatures, afin de mettre en valeur la féminisation toujours possible quels que soient les postes et les filières.
- Lors des recrutements saisonniers, il existe une recherche systématique d’agent féminin, au sein même des filières techniques souvent considérées comme masculines (ripeur, gardien de déchèteries...)
- Effort de parité mis en place au sein des jurys de recrutement depuis la parution du décret au 1^{er} janvier 2015, après une sensibilisation des directeurs de services.
- Bonne proportion de nouveaux agents arrivants féminins en cat A, sur 17 postes passés en jury, 8 sont des femmes.

Accusé de réception en préfecture
 079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
 Date de télétransmission : 28/11/2019
 Date de réception préfecture : 28/11/2019

2 – Présentation des politiques menées par Niort Agglo sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

A/ A travers le Développement Economique

Le territoire de l'agglomération est un des territoires en France présentant le plus haut taux d'activité des femmes. En effet, ce taux est de 75,1% (Insee 2015), contre 74% pour le département, 71,2% pour la région et enfin 70,8% au niveau national.

A travers sa compétence Développement Economique, Niort Agglo se donne pour ambition de créer les conditions favorables au développement des entreprises, des entrepreneurs et du territoire.

Ces actions, de la promotion de filières à la création d'infrastructures dédiées à l'économie, profitent et visent tous les publics, dont bien entendu les femmes.

Le secteur du numérique est en constant développement sur le territoire (effectifs +42% en 6 ans) et a parfois l'image d'un milieu masculin. Afin de changer les mentalités et de promouvoir les métiers du numérique auprès des femmes, Niort Agglo, via son réseau NiortNumeric, soutient l'initiative Les Ambassadrices du Numérique. L'action créée en lien avec les entreprises Abraca Data, Proservia et Sopra Steria mais aussi la CCI, ENI, l'Université de Poitiers, le SPN et l'ARACT consiste à mettre en place des binômes étudiante et salariée de la filière. Ces ambassadrices se rendent en lycée pour :

- Faire découvrir les métiers du numérique ;
- Promouvoir la mixité Femmes-Hommes dans la filière numérique ;
- Présenter les formations et les débouchés ;
- Parler de leur parcours, leur travail, leur quotidien, les compétences nécessaires et les a priori.

B/ A travers la politique de cohésion sociale et insertion

Le rapport d'activité en matière d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'année 2018 de la politique cohésion sociale et insertion se décline en 3 parties.

1. Le Contrat de Ville

Avant de détailler les différents piliers du contrat de ville, il est important d'apporter quelques chiffres clés qui présentent le contexte des trois quartiers prioritaires ciblés par le dispositif contrat de Ville.

Les 3 quartiers prioritaires connaissent une part de familles monoparentales plus élevés que le reste du territoire. Cette part représente 25,2% des foyers du Clou Bouchet, 25,1% sur la Tour Chabot-Gavacherie, 19,8% sur le Pontreau-Colline st André alors que cette part représente 17,36% sur la Ville de Niort et 16,2% sur la CAN. (source CNAF 2016)

Le taux de chômage est également plus élevé sur ces quartiers que sur le reste du territoire et le niveau de formation moins élevé. Ces chiffres sont encore moins positifs, s'agissant des femmes.

- 1.2- Le pilier Cohésion Sociale du Contrat de Ville

● **Un appel à projets annuel permet de soutenir des actions répondant aux objectifs du contrat de ville 2015-2020, sur des thématiques diverses telles :**

- l'éducation ;
- l'accès aux soins et à la prévention santé ;

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

- l'accès aux droits ;
- la prévention de la délinquance ;
- l'accès à la culture aux sports et aux loisirs.

Dans le cadre de cet appel à projets, les opérateurs sont invités à se rapprocher de la déléguée aux droits des femmes et à l'égalité de la Préfecture qui peut les aider à renseigner leur dossier sur son domaine d'expertise. Les opérateurs retenus doivent compléter, en fin d'année, une fiche bilan qui comprend un descriptif du public touché avec des données sexuées. Il est cependant difficile pour les associations ou les institutions mettant en place des actions d'envergure sur l'espace public de comptabiliser le nombre d'hommes et de femmes. Lorsque les indicateurs sont correctement complétés, on relève que les actions financées par les crédits spécifiques de la politique de la ville touchent majoritairement les femmes, à une exception près, les actions en direction du public jeune.

● **En plus des actions qui prennent en compte de manière intégrée l'Egalité Femmes/Hommes, il y a sur les quartiers prioritaires en politique de la ville des actions qui intègrent cette thématique de manière spécifique. Les actions qui suivent en témoignage :**

- Planning familial

L'association organise des permanences à l'épicerie sociale Cap Jeunes. Elles se déroulent toutes les 4 semaines (excepté en août et décembre). L'association va vers le public. Les objectifs visent à faire connaître les droits de chacune, les lois et les partenaires concernés par leurs problématiques. Sont ainsi abordés : la contraception, l'IVG, les violences, les différents lieux d'écoute et d'accompagnement du niortais. Une quinzaine de jeunes sont rencontrés à chaque permanence. Si besoin, des rendez-vous individuels peuvent avoir lieu dans le véhicule aménagé de l'association garé devant l'épicerie. Cette action est par ailleurs, cofinancée par le service du droit des femmes et à l'égalité.

1.3- Le Pilier Emploi-Développement économique du Contrat de Ville

Comme pour le pilier cohésion sociale du contrat de ville, le pilier emploi impulse et soutient des actions via un appel à projets, visant l'accompagnement vers l'emploi et la levée des freins socio professionnels. Dans ce cadre ont été soutenus en 2018, la mission Locale, l'Ecole de la 2^{ème} Chance, la Coopérative Jeunesse de Services, l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique (en lien avec la CCI et la CMA) et AIVE-Chantiers Méca. Tous les opérateurs référencés ci-dessous sont particulièrement sensibilisés à la lutte contre les stéréotypes. De manière générale ils veillent lors de leur recrutement à ce que leur mode de communication souligne le caractère non sexué des offres proposés. De plus, lors des accompagnements proposés, les obstacles qui freinent particulièrement le retour à l'emploi des femmes sont pris en compte, exemples : problèmes de gardes des enfants, problèmes de garde en lien avec des problèmes de mobilité...

2. Le Plan pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)

En 2018, le PLIE a accueilli 385 bénéficiaires : 184 femmes et 201 hommes. Cette répartition est basée des prescriptions qui prennent uniquement en compte des besoins exprimés d'accompagnement en emploi et non discriminantes par rapport aux genres. Le nombre plus élevé d'hommes s'explique, pour partie, par le fait que le dispositif accueille un nombre important de bénéficiaires du RSA et que sur le territoire, les hommes sont plus nombreux à relever de ce statut. Proposer un accompagnement à davantage de demandeurs d'emploi de longue durée est, de fait, une piste d'action. Au sein de l'accompagnement : On retrouve le même pourcentage de femmes, distribué de façon aléatoire (puisque la répartition se fait sur un critère de proximité géographique et de gestion des portefeuilles des accompagnatrices)

Au sein des sorties positives sur emploi ou formation : **En 2018, 64 personnes ont bénéficié d'une sortie positive.** Les sorties positives des femmes sont plus fréquentes dans les emplois de service (agent d'entretien, auxiliaire de vie, aide-soignante, garde d'enfants) et les sorties positives des hommes sont plus représentées dans le bâtiment et la logistique. Cette répartition correspond à des représentations très stéréotypées des métiers et présente des paradoxes car on observe que les femmes s'orientent vers des métiers plus complexes, avec une organisation familiale plus complexe, avec des horaires empiétant sur la

Accusé de réception en préfecture
N° 19-2000451-1-20191120-CD-PLIE-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

Ces représentations persistent malgré la sensibilisation à des orientations plus diversifiées lors de l'accompagnement vers l'emploi. Il s'agit là d'un point prégnant car il est important d'accompagner les femmes parfois isolées en responsabilité de famille monoparentale vers des métiers compatibles avec leur organisation.

3. Le Guichet Unique Clauses d'Insertion

● Nombre de participants hommes/Femmes et la répartition par métier

En 2018, 134 personnes : 18 femmes et 116 hommes ont bénéficié d'un contrat de mission dans le cadre des clauses d'insertion.

● Les explications de cette répartition

Les missions dans le cadre des clauses d'insertion sont le reflet exact de ce qui se passe sur le marché du travail en général. Parmi les demandeurs d'emploi, très peu de femmes sont inscrites sur les métiers du bâtiment et des travaux publics, alors qu'elles sont majoritaires dans le secteur du nettoyage des locaux. Ces répartitions correspondent encore à des représentations très stéréotypées des métiers, ce malgré les actions de sensibilisation qui peuvent être réalisées en matière d'orientation ou d'accompagnement professionnels.

Un secteur s'ouvre cependant à la mixité, celui des espaces verts. C'est une tendance que l'on retrouve au niveau de l'orientation professionnelle, les jeunes filles étant en plus nombreuses à s'inscrire dans les lycées horticoles.

Une des pistes développée pour toucher d'avantage de femmes dans le cadre du guichet unique clauses d'insertion, est de diversifier la typologie des marchés publics intégrant une clause d'insertion, en particulier sur les marchés de services où les demandeuses d'emploi sont plus nombreuses à s'inscrire. Exemple : espaces verts, nettoyage des locaux, transports...

C/ A travers les politiques culturelles

Le rapport d'activités des politiques culturelles en matière d'égalité Femme/Homme pour l'année 2018 se décline autour de 4 thématiques : Musique Danse – Lecture Publique – Musées et Ecole d'Arts Plastiques.

Musique et Danse

Le Conservatoire Auguste Tolbecque est soucieux de développer des « actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ».

Quelques statistiques illustrant le rapport homme-femme au sein du CRD :

- Sur les 56 enseignants : 30 femmes pour 26 hommes ;
- Quant aux agents administratifs : 6 femmes pour 5 hommes ;
- Soit pour un total de 67 agents : 36 femmes pour 31 hommes.

Le projet pédagogique tend à l'équilibre, au moyen d'une sensibilisation précoce dégagee des préjugés genrés en ce qui concerne le mouvement dansé pour les garçons, ou la pratique instrumentale des cuivres pour les filles par exemple.

En lien avec le secteur de de l'éducation, les actions territorialisées de démocratisation des enseignements artistiques tels que les classes à horaires aménagés et les orchestres à l'école, sont autant d'initiatives permettant d'élargir et d'installer une grande mixité dans les pratiques instrumentales.

Une pédagogie recentrée sur les pratiques collectives amplifie également cette offre ouverte à toutes les générations de femmes et d'hommes (chorales, orchestres).

Ecole d'Arts Plastiques

L'école d'arts plastiques s'inscrit pleinement dans le point 9 : « Des actions visant à garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et leur égal accès à la création et à la production culturelle et artistique, ainsi qu'à la diffusion des œuvres ».

Son équipe ainsi que ses élèves sont majoritairement féminins.

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

Agents :

Enseignants : 4 femmes (dont 2 titulaires, 1 contractuelle, 1 stagiaire), 3 hommes (2 stagiaires, 1 contractuel)

Temps de travail en %ETP :

- Femmes : 212.5% ETP
- Hommes : 110% ETP

Direction : 1 femme (titulaire, 50% ETP)

Administration : 1 femme (titulaire, 100% ETP)

Temps de travail total dans le Service en %ETP :

- Femmes : 362.5% ETP
- Hommes : 110% ETP

Elèves (enfants et adultes):

A la rentrée 2018-19 on dénombre 328 inscrits dont 277 à Niort, 39 à Echiré et 12 à Saint-Hilaire-la-Palud.

Répartition élèves par âges

	Féminin	Masculin	Total
0-4	2	0	2
5-6	4	3	7
7-8	15	8	23
9-10	27	13	40
11-12	23	6	29
13-14	21	8	29
15-16	15	7	22
17-18	16	7	23
19-20	0	3	3
21-22	1	0	1
23-24	1	1	2
25-26	1	1	2
27-28	1	0	1
29-30	1	0	1
33-34	2	1	3
35-36	1	0	1
37-38	1	0	1
39-40	1	1	2
41-42	1	3	4
43-44	2	0	2
45-46	6	1	7
47-48	0	2	2
49-50	2	1	3
51-52	1	0	1
53-54	7	0	7
55-56	4	0	4
57-58	7	1	8
59-60	10	0	10
61-62	8	5	13
63-64	10	1	11
65-66	7	2	9
67-68	5	1	6
69-70	7	1	8
71-72	4	1	5
73-74	1	0	1

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

75-76	0	1	1
77-78	1	0	1
89-90	0	1	1
Totaux	216	80	296

A noter : Un élève peut être inscrit dans plusieurs cours.

Aspects qualitatifs :

- Présentation d'œuvres de référence d'artistes hommes et femmes, durant les cours ;
- Rencontre et intervention d'artistes femmes et hommes ;
- Formation à la réflexion sur les représentations. Acquisition d'un esprit critique constructif concernant la fabrication et l'interprétation des images ;
- Dessin et peinture d'après des modèles vivants féminins et masculins ;
- Présentation, démonstration et valorisation des travaux d'élèves à l'occasion d'expositions et portes ouvertes.

Musées

Les musées Bernard d'Agesci & du Donjon, labellisés *Musées de France* portent tous les ans des actions visant à déconstruire les stéréotypes et favoriser l'égalité femmes - hommes.

Ces actions se déclinent dans les missions de conservation et de diffusion des deux entités.

Ces actions sont les suivantes :

➤ Expositions et accrochages

- Exposition *Art de faire, faire de l'Art*, présentée de mars à septembre au musée Bernard d'Agesci : quinze artisans (9 hommes et 6 femmes) ;
- Exposition *Ikats* - Teinture et tissage par hommes et femmes, les tissus au long de la vie. En Asie, cette pratique apparaît comme une accentuation des pôles mais sans opposition. Le versant féminin du monde complète le masculin, s'articule avec lui et l'univers ne peut se concevoir sans cette relation constante.

➤ Accrochages au musée Bernard d'Agesci

- Actions visant à mettre en avant des artistes femmes ou des femmes qui ont joué un rôle majeur dans l'Histoire :

- *Marianne Clouzot, un nouvel anniversaire familial*, illustratrice et artiste peintre française.
- *Il était une fois ... Nicole Doray-Soulard*, céramiste. Proche de la nature et de sa beauté, Nicole Doray-Soulard met sa sensibilité féminine au service de la sculpture animalière.
- *Le face à face* : valorisation du rôle historique d'Eléonore Desmier d'Olbreuse, surnommée la grand-mère de l'Europe, par la présentation de deux de ses portraits (l'original conservé au château-musée de Celle en Allemagne et sa copie réalisée par Louis Toutant en 1910 à Niort), et une rencontre européenne labellisée et valorisée à l'occasion des Journées du Patrimoine.

- Acquisitions d'œuvres produites ou représentant des femmes : ensemble de textile ethnographique (coiffes, châles...), une danseuse Ouled naïl, sculpture par Pierre-Marie Poisson.

- Animations organisées dans le cadre de la mission « valoriser les collections auprès des publics » ou :

- Art au menu : *Une pomme d'Amour* (la course d'Atalante), les divinités du Puy-Saint-Etienne, l'Apprentissage de la Vierge aux religieux Servites.

Procédure de l'Apprentissage de la Vierge
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de télétransmission : 28/11/2019
Date de réception préfecture : 28/11/2019

- Dimanche au musée : *portrait d'Eléonore Desmier d'Olbreuse*.
- Imaginaire médiéval en famille : évocation d'*Aliénor d'Aquitaine*.
- Conférence : *Voiles, Une histoire du Moyen-Age à Vatican II* par Nicole Pellegrin, historienne du genre et anthropologue du vêtement au CNRS.
- Conférence : *Les figures romanesques féminines d'Ernest Pérochon* par Eric Kocher-Marboeuf, maître de conférences en histoire contemporaine à l'Université de Poitiers.
- Deux cycles de l'Ecole du Louvre animés par deux femmes : Dominique Dupuis-Labbé, conservateur général du patrimoine, service des musées de France et Cécile Bulté, docteure en Histoire de l'Art.

Les équipes des musées sont majoritairement féminines : elles sont constituées de 6 hommes et de 19 femmes.

- Action de formation significative pour favoriser la progression professionnelle d'une femme issue de culture étrangère (acquisition des compétences clés liées à la langue et l'écriture d'une part, à l'accueil d'autre part, la personne étant précédemment sur un métier d'entretien).

- Action de formation suivie par l'équipe au complet sur la protection en musée.

- Atelier de restauration d'œuvres picturales et arts graphiques : 5 restauratrices d'œuvres sont intervenues à l'atelier, sur un total de 9 restaurateurs.

Lecture Publique

Sera complété ultérieurement

D/ A travers la politique des Transports

Transdev Niort Agglomération, délégataire de la politique des transports urbains sur le territoire de l'Agglomération a traduit dans les données ci-dessous une répartition en matière d'égalité hommes femmes dans son organisation.

En matière d'embauche : les embauches sont soumises au principe d'égalité de traitement, en fonction des qualifications des candidats.

En 2018, 1 embauche en CDI : 1 Ouvrier : Homme. Pas de promotion professionnelle en 2018.

En matière de classification, condition de travail, rémunération effective : l'application de la convention collective garantit, de fait, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes à qualification égale.

En matière de qualification les femmes représentent : 40% des cadres et agents de maîtrise - 29% des ouvriers (conducteur) et 80% des employés.

E/ A travers la politique sportive

Le schéma de développement sportif voté par le conseil d'agglomération en 2017 permettra une évaluation précise de la situation aboutissant peut-être sur une politique sportive en faveur des femmes.

Concernant le service des sports d'eau, en 2018, le personnel était composé de 52 ETP. La répartition de l'effectif est de 22 femmes et 30 hommes.

Nous cherchons autant que faire se peut à améliorer la parité homme/femme dans nos équipes de MNS. En effet, celle-ci est essentielle dans ce métier, les femmes et les hommes sont complémentaires dans plusieurs domaines (gestion des conflits, problème de sécurité, d'intimité lors des premiers secours...).

En matière de pédagogie sur l'apprentissage de la natation, il n'y a pas un enseignement sensible à la question du genre.

Concernant la rémunération des agents, celle-ci dépend du statut, de la filière et de la catégorie dans les grilles de rémunération sont communes aux deux sexes.

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20191120-C07-11-2019-DE
Date de réception en préfecture : 28/11/2019