

# **RAPPORT 2017 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Délibération du Conseil d'Agglomération  
du 10 décembre 2018**

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

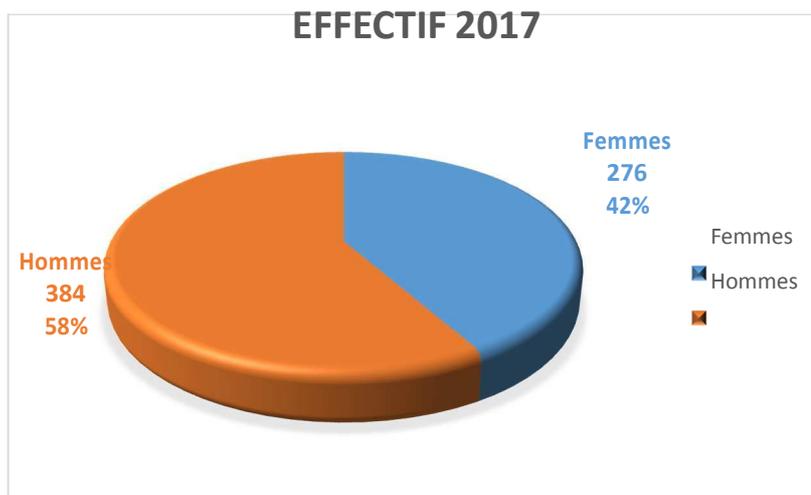
# 1 – Présentation de la politique de Ressources humaines de la Communauté d'Agglomération du Niortais en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

En application du décret 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.

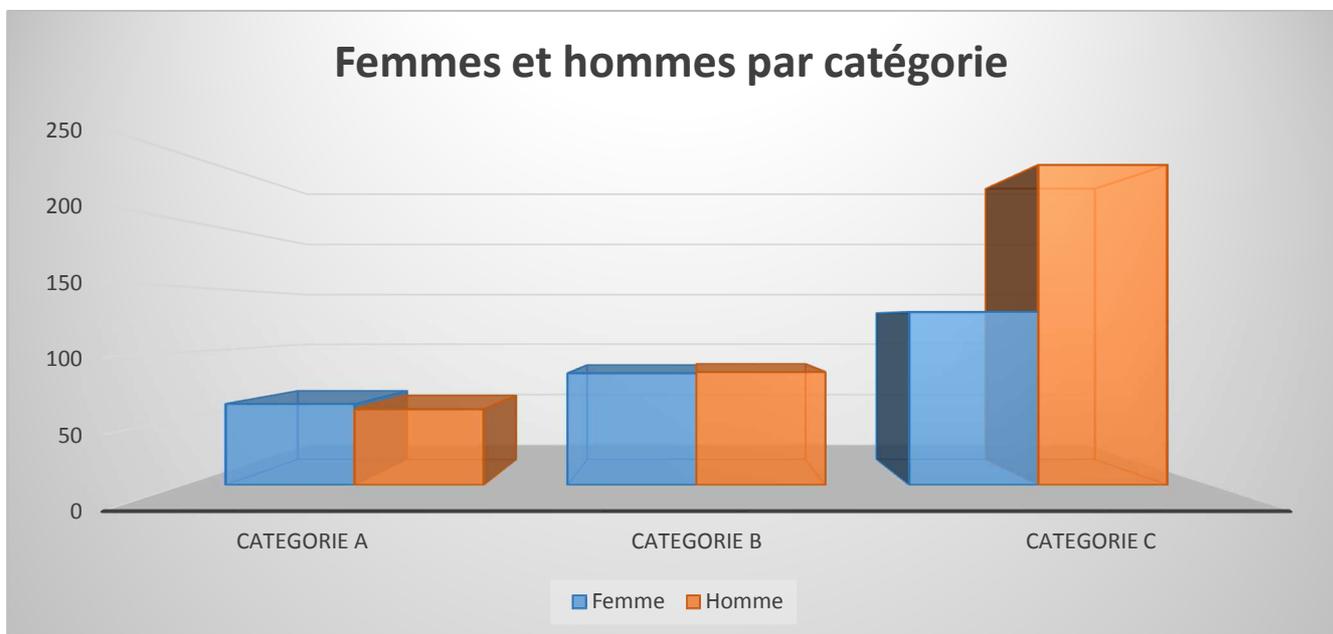
Le troisième rapport sur l'égalité publié par le ministère des comptes publics le 12 juillet 2017, confirme la prééminence (en effectif) des femmes dans les trois fonctions publiques (61% dans le milieu local), ce qui n'est pas le cas au sein de la CAN, du fait de nombreuses compétences techniques, traditionnellement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

## Les chiffres clé de la CAN

### A – LES EFFECTIFS

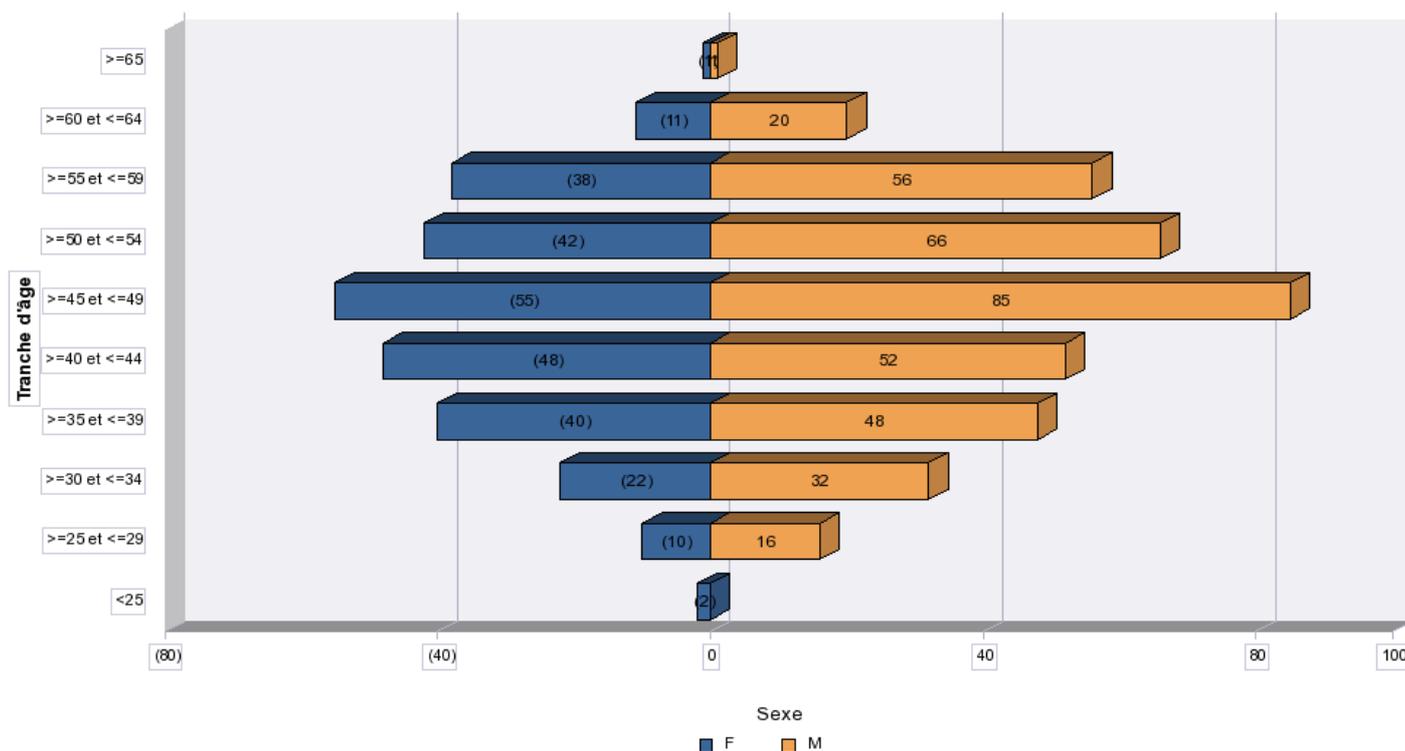


En 2017, sur 660 agents permanents et non permanents 276 sont des femmes 384 sont des hommes, soit 42% sont de femmes et 58% d'hommes. La proportion reste stable par rapport aux chiffres de 2016.



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



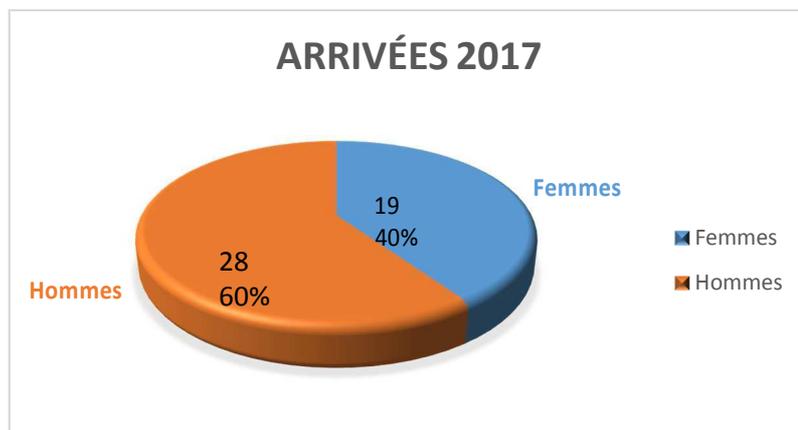
Moyenne femme : 45,27 ans

Moyenne homme : 45,45 ans

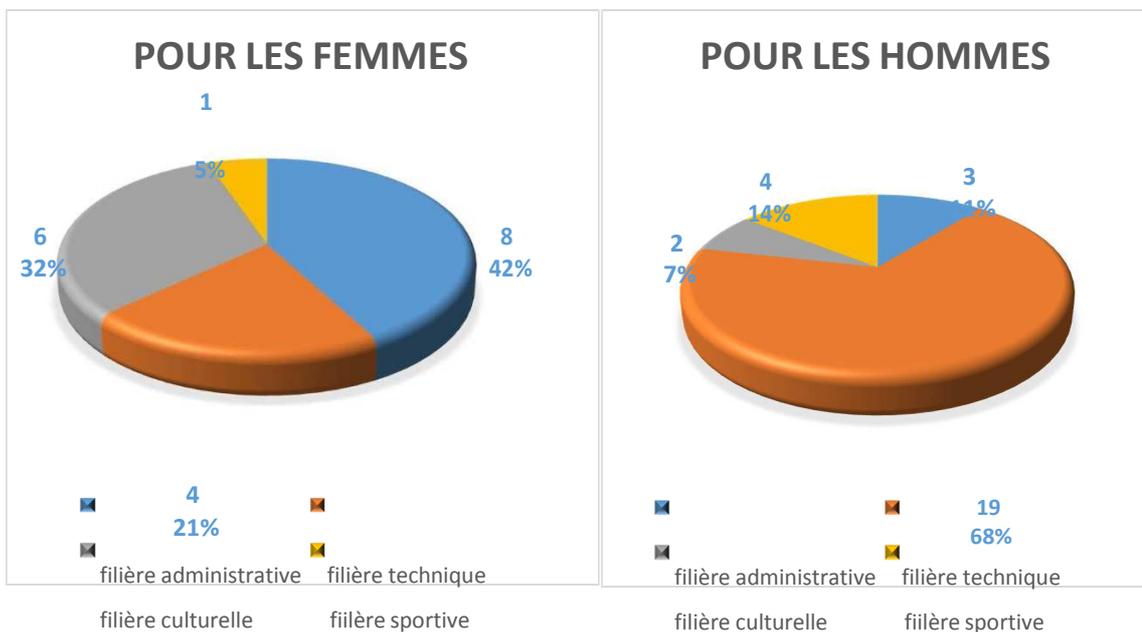
Soit une moyenne globale pour la CAN de 45,36 ans, en légère augmentation par rapport à 2016 (45,35 ans)

Accusé de réception en préfecture  
 079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
 Date de télétransmission : 14/12/2018  
 Date de réception préfecture : 14/12/2018

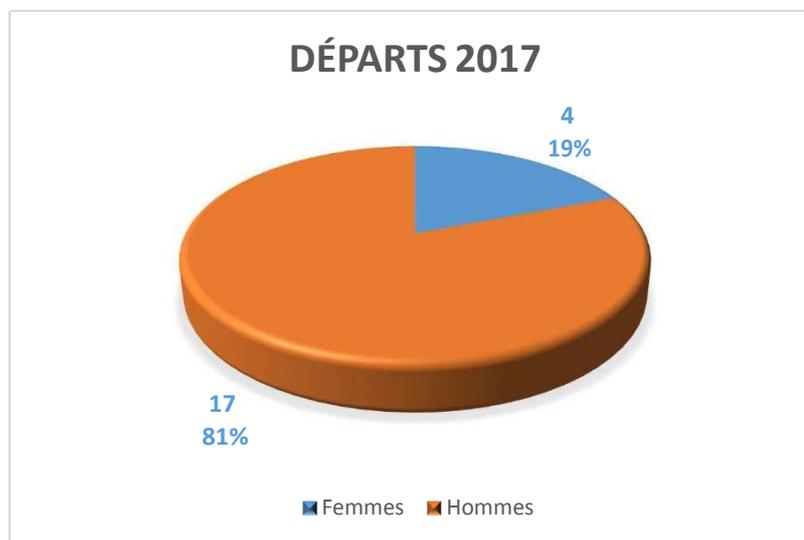
# ARRIVÉES ET DEPARTS DES FONCTIONNAIRES à TEMPS COMPLET ou à TEMPS NON COMPLET



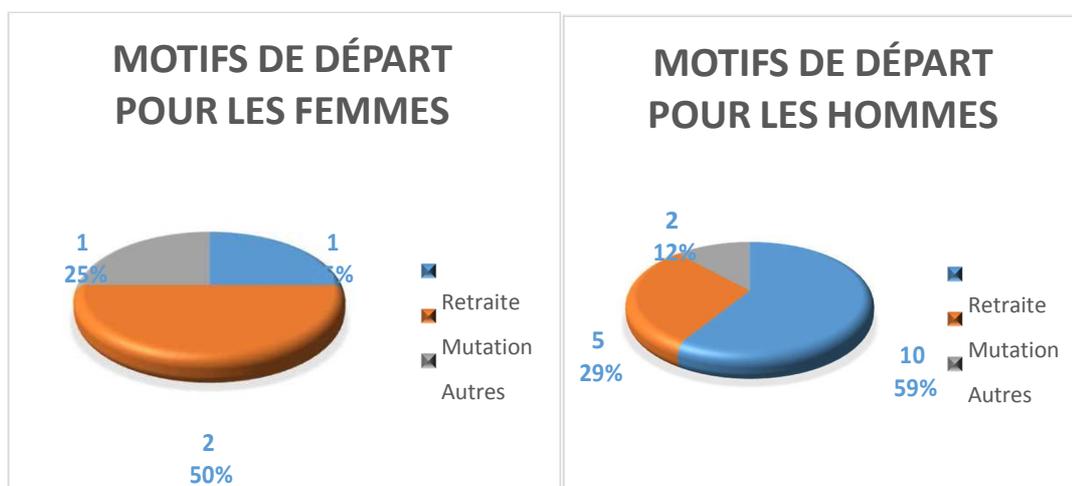
## REPARTITION DES ARRIVEES PAR FILIERE EN 2017



Accusé de réception en préfecture  
 079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
 Date de télétransmission : 14/12/2018  
 Date de réception préfecture : 14/12/2018



### MOTIFS DE DEPART



### LA REPRESENTATION FEMME/HOMME AU SEIN DES EQUIPES DE DIRECTION

	Femmes		Hommes		Total
Direction Générale fin 2017	1	25%	3	75%	4
Directions	8	40%	12	60%	20

### TITULARISATIONS, PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DANS L'ANNEE 2017

#### Titularisations et stages au cours de l'année 2017

	Femmes	Hommes	variation
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	17	25	
Agents non titulaires nommés stagiaires dans l'année 2017	0	8	
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012	-	3	

#### Avancement, promotions dans l'année 2017

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Femmes	Hommes	Total
. avancement d'échelon	91	131	222
. avancement de grade	29	44	73

Accusé de réception en préfecture  
079-200071319-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

. promotion interne au sein de la collectivité	1	1	
--	---	---	--

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

## B – LE TEMPS DE TRAVAIL

### TEMPS PARTIEL

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

	2017		
	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes déposées sur l'année	7	16	23
Nombre de modifications de quotités	0	1	1
Nombre de retours au temps plein	0	0	0
Nombre de temps partiels de droit	5	7	12
Nombre de temps partiels sur autorisation	8	32	40

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 31/12/2017 (499 agents)			
	Hommes	Femmes	Jours	Jours
Catégorie A	45	43	1040	880.5
Catégorie B	51	42	676	527.5
Catégorie C	205	113	2878,5	1190
Toutes catégories	301	198	4594,5	2598

\* 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 femme/homme restent respectées Globalement 60% les CET sont abondés par des hommes, et plutôt par les hommes de catégories C.

#### Répartition des 45 agents ayant ouvert un CET en 2017

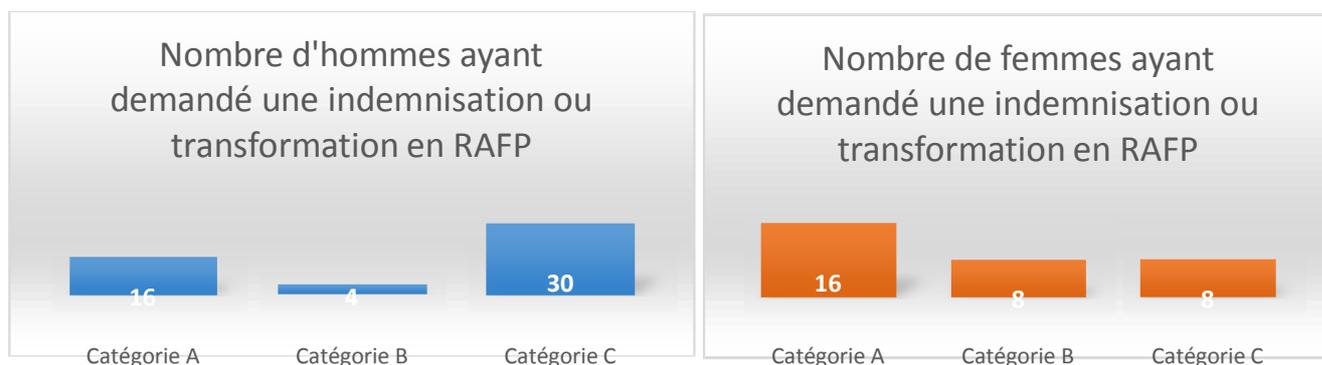


Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

## Répartition des 32 agents ayant posés des jours CET en 2017



## Répartition des 82 agents ayant demandé une indemnisation(67) ou transformation en RAFP(15) en 2017



## 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 (384)	Femmes (276)
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%)	
<b>TOTAL</b>	<b>212 (55.21%)</b>	<b>146 (52.90%)</b>

\* 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).

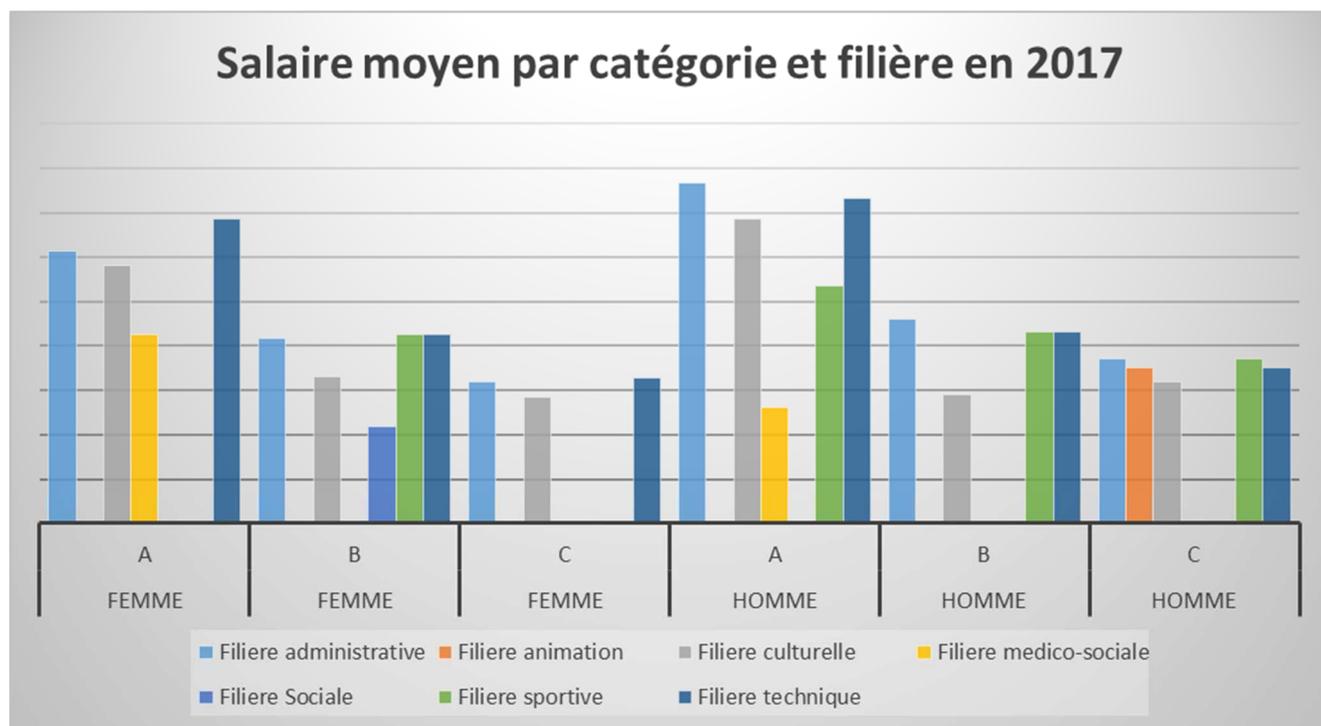
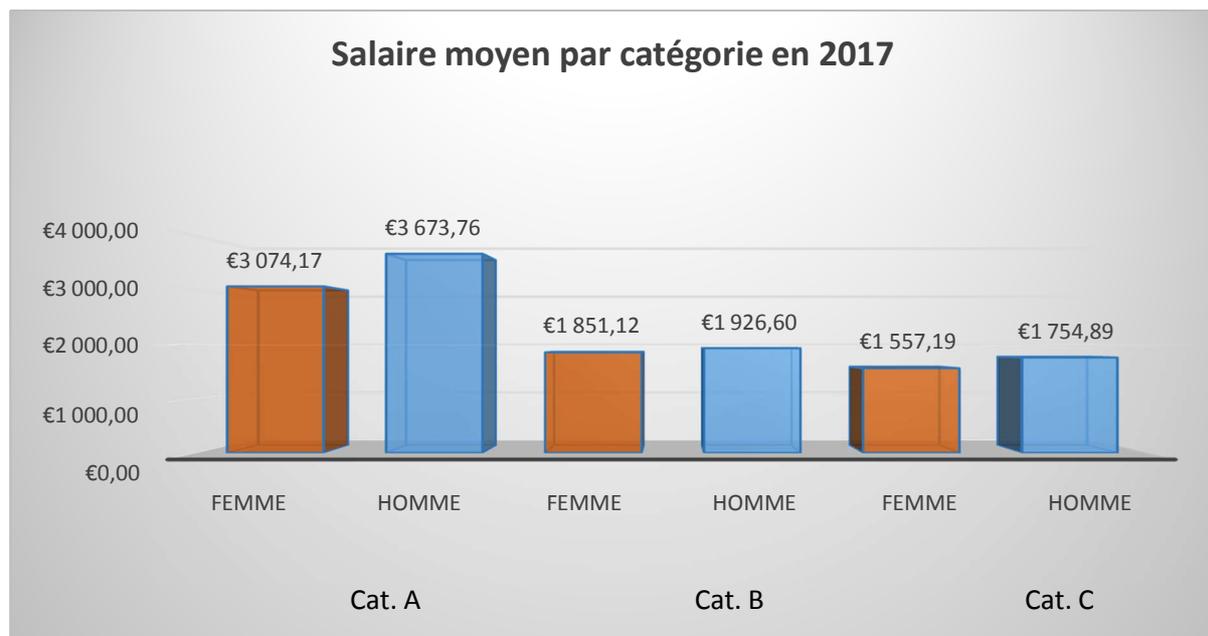
Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

	Déc 2017	
	Salaire net Moyen*	Salaire net Médian**
Femmes	1 954,48	1 775,53
Hommes	2 076,10	1 875,41

\*Le salaire moyen se calcule en additionnant tous les salaires et en divisant par le nombre d'agents.

\*\* Le salaire médian : les salaires étant classés par ordre croissant (ex : nombre agents/2 =331) le salaire médian sera celui du 331<sup>ème</sup> 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 (122€).



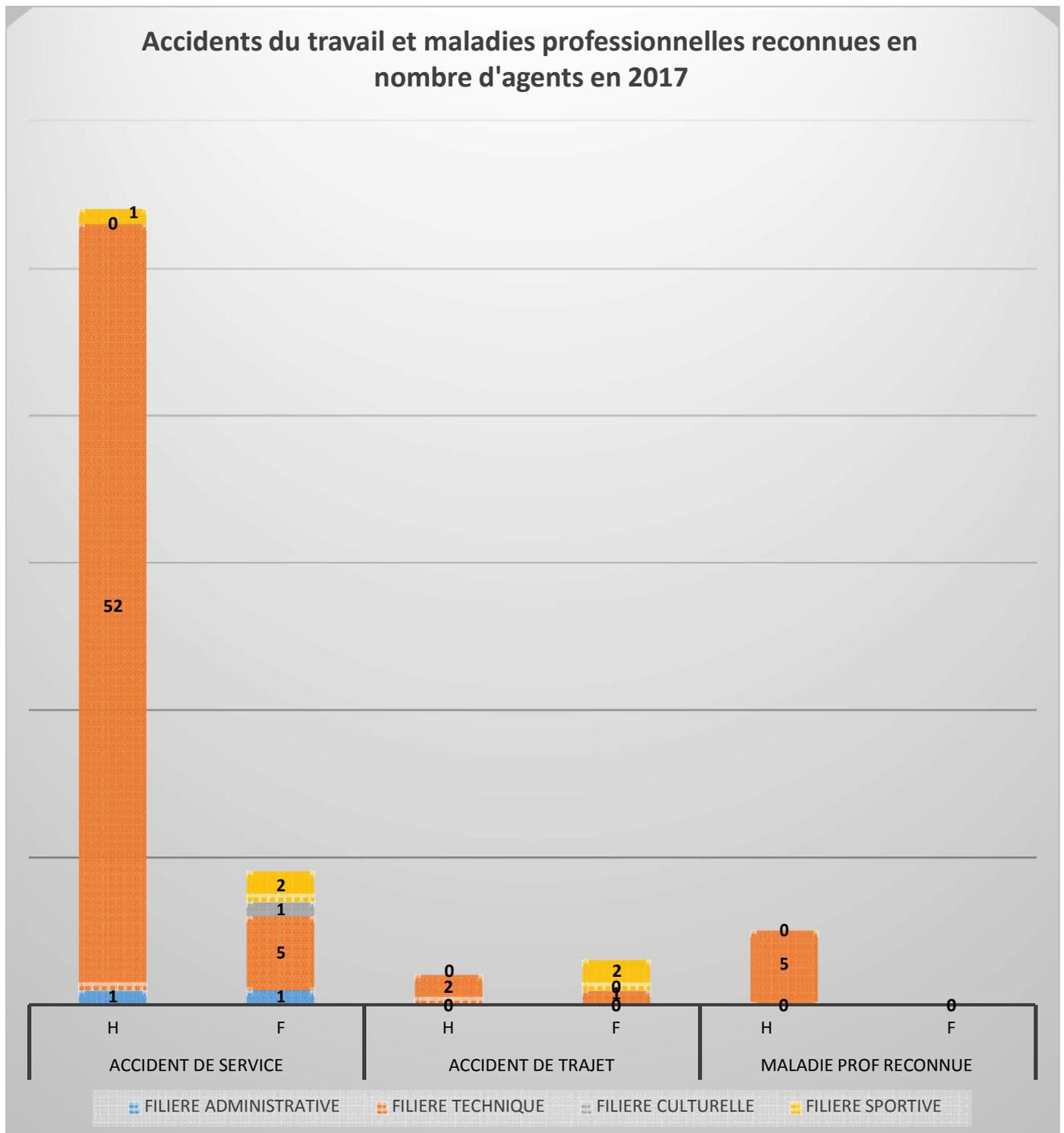
On observe que la valeur du salaire moyen des hommes est plus élevée que celles des femmes. Les temps partiels sont plus répandus chez les femmes que chez les hommes, leur carrière est plus impactée par des arrêts du type congés parentaux.

Recours de réclamation en préfecture  
 079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
 Date de télétransmission : 14/12/2018  
 Date de réception préfecture : 14/12/2018

A noter également qu'en catégorie A, le Ri de la filière technique est plus élevé que celui de la filière administrative (cadre d'emploi des ingénieurs) même si l'étalement du traitement sur l'ensemble d'une vie professionnelle conduit à une conclusion inverse.

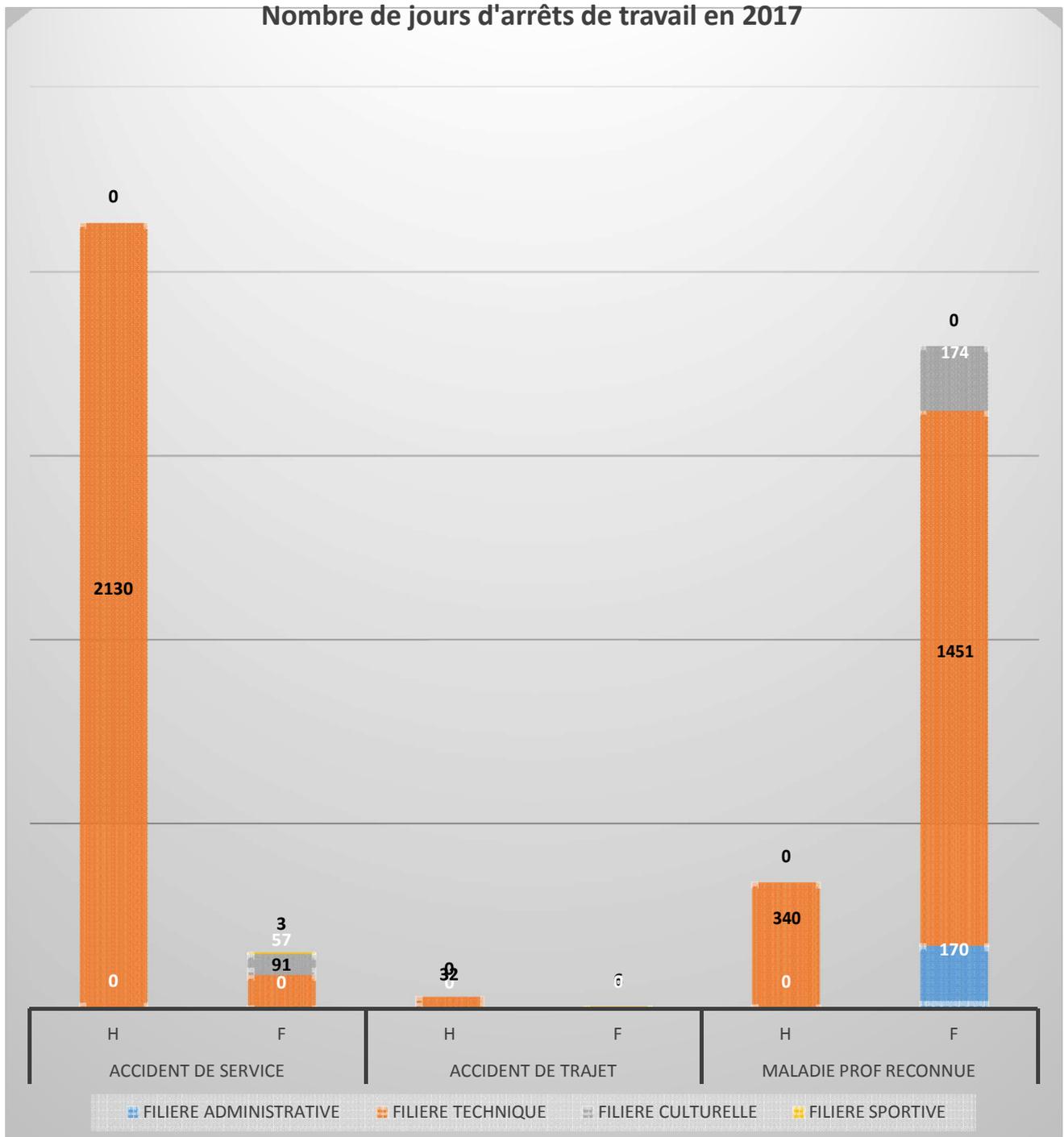
## D – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Accidents du travail et maladies professionnelles reconnues en nombre d'agents en 2017



Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

## Nombre de jours d'arrêts de travail en 2017



## Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2017

	2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires et stagiaires	0	1	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 2017

	2016		2017	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	1	0	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	0	0	3

Accusé de réception en préfecture  
079-200041017-20181210-002-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

## E – LA FORMATION

Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année 2017 :

		HOMMES		FEMMES		Total de jours par type de formation	Total d'agents concernés par catégories
Type de formation		Nombre d'agent	Nombre de jour	Nombre d'agent	Nombre de jour		
Catégorie A	Préparation concours	2	1	3	12	13	72 agents partis dont 57 au moins une fois
	Formation intégration	0	0	2	10	10	
	Formation professionnalisation	9	25	17	53	78	
	Formation perfectionnement	16	36	23	48	84	
Catégorie B	Préparation concours	8	14	20	133	147	146 agents partis dont 122 au moins une fois
	Formation intégration	5	45	2	15	60	
	Formation professionnalisation	13	36	9	79	115	
	Formation perfectionnement	48	108	41	117	225	
Catégorie C	Préparation concours	5	25	19	29	54	328 agents partis dont 252 au moins une fois
	Formation intégration	9	45	4	20	65	
	Formation professionnalisation	19	72	38	103	175	
	Formation perfectionnement	107	409	64	200	609	
			816		819	1635	443 partis dont 399 au moins une fois

60% des agents des agents CAN sont partis au moins une fois en formation en 2017.

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

**LA REPRESENTATION FEMMES/HOMMES DANS LES INSTANCES SYNDICALES**

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

La représentation femmes/homes reste identique à celle présentée l'an passé

Les élections professionnelles se dérouleront le 6 décembre 2018. Les organisations syndicales ont l'obligation de présenter des listes de candidats qui respecteront 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 mise en place au sein des jurys de recrutement depuis la parution du décret au 1<sup>er</sup> 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  
 079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
 Date de télétransmission : 14/12/2018  
 Date de réception préfecture : 14/12/2018

## **2 - Présentation des politiques menées par la CAN 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'activités 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, NiortAgglo 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.

Par exemple, on peut citer la création d'une activité de commerce multiservices et restauration au Restaurant « Il était une fois » sur la commune de St Georges de Rex. Ce commerce, propriété de NiortAgglo via sa politique du dernier commerce, a vu s'installer Madame LEBOULCH qui a été suivie et aidée dans son installation par NiortAgglo.

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, NiortAgglo 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 aprioris.

### **B/ A travers la politique de cohésion sociale et insertion...**

Le rapport d'activité en matière d'égalité Femme/Homme pour l'année 2017 de la Direction Cohésion Sociale et Insertion se décline en 4 parties :

#### **I - 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 et à la santé
- l'accès aux droits,
- la prévention de la délinquance,
- l'accès à la culture, aux sports et aux loisirs

Les opérateurs retenus doivent compléter une fiche bilan qui comprend un descriptif du public touché avec des données sexuées.

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

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.

Les indicateurs des actions de l'objectif Education sont moins renseignés que les autres. Cela s'explique en partie car la fiche-bilan utilisée est différente lorsque l'action bénéficie d'un cofinancement de la CAF. C'est un élément à retravailler avec cette institution.

**🕒 En plus des actions qui prennent en compte de manière intégrée l'Egalité Femme/Homme, 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 :**

- IDEFF 79 (Info Droit Femmes Famille)

L'association met en place un temps d'écoute psychologique pour les personnes résidant sur les quartiers de la politique de la ville pour prendre en charge le mal-être lié à des situations de souffrance induites par des relations difficiles avec l'entourage familial, social ou professionnel. Sont ainsi traitées les conflits parentaux, les difficultés avec les enfants, les violences... L'association propose des entretiens individuels de soutien psychologique dans un lieu sécurisé. Les entretiens se font sur rendez-vous, à l'initiative de la personne ou sur orientation d'un partenaire du territoire. L'accompagnement est limité dans le temps, et si nécessaire une orientation vers d'autres dispositifs existants est envisagée. 40 personnes ont pu bénéficier de cette action en 2017, dont 100% de femmes.

- Planning familial

L'association organise dix permanences à l'épicerie sociale Cap Jeunes. Elles se déroulent toutes les 4 semaines (excepté en août & décembre). L'association va vers le public. Les objectifs sont de faire connaître les droits de chacune, les lois, 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. Les permanences sont assurées en binôme par une salariée et une militante bénévole de l'association.

Une vingtaine 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.

## **II – Le Pilier Emploi 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 2017, la Mission Locale, la Coopérative Jeunesse de Services, l'Association pour le Droit à l'Initiative Economique et Chantier Méca.

Le tableau qui suit restitue la représentation des effectifs hommes femmes au sein de ces différents opérateurs au cours de l'année 2017.

Le ratio moyen cumulé est de 45 % de femmes pour 55 % d'hommes.

Tous les opérateurs référenciés si 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 proposées.

	Bilan action 2017 En nombre absolu	
	Femmes	Hommes
Mission locale	13	19
Ecole de la 2ème Chance	61	59
Coopératives Jeunesse de Services	4	7
	45	56
Chantier Méca	86	104
<b>Totaux</b>	<b>209</b>	<b>245</b>

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

🕒 **En plus de ces actions qui prennent en compte de manière intégrée l'Égalité Femme/Homme, des actions qui intègrent cette thématique de manière spécifique, sont également soutenues :**

- IDEFF (Info Droits Égalité Femmes Famille)

L'objectif de l'action est de permettre aux participants résidents en QPV de réfléchir à l'organisation de leurs différents temps de vie pour optimiser leur projet d'insertion professionnelle ou faciliter leur maintien dans un emploi qui se conjugue avec leur vie quotidienne. Parmi ces personnes sont ciblées plus particulièrement les femmes isolées en responsabilité de famille monoparentale qui demande à être accompagnées pour construire des réponses concrètes qui soit adaptés aux contraintes générées par leur environnement socio professionnel et familial.

Il s'agit en favorisant l'accès aux droits à la formation, à l'information sur la vie familiale et sur la parentalité, de lutter contre les discriminations et les stéréotypes qui entravent le retour à l'emploi durable des femmes en situation de précarité.

- Une réflexion sur la mobilité portée par Chantier Méca et accompagnée par l'Agglo

En 2018 conformément à l'objectif du plan d'actions du Contrat de ville qui vise à lever le frein à l'emploi de la mobilité une opération adossée à une collaboration entre L'Automobile Club des Deux-Sèvres et l'opérateur Chantier Méca a été renforcée.

Impulser par la nécessité de consolider les réponses existantes telles que le conseil en mobilité et la plateforme location de véhicules, l'analyse des besoins issue des différents temps de concertation et expertise de l'ensemble des partenaires a conduit Chantier Méca à développer un projet d'auto-école solidaire.

Son objectif est d'accompagner les personnes qui ne répondent pas aux critères d'éligibilité des auto-écoles classiques (difficultés cognitives et /ou financières) vers le passage du permis de conduire.

Le renforcement de la flotte de véhicules disponible à la location par l'achat de voitures à boîte automatique et/ou sans permis va permettre d'apporter de nouvelles réponses aux difficultés liées à la mobilité.

Ces réponses s'adressent plus particulièrement aux femmes (parfois en situation monoparentale) en difficulté d'insertion professionnelle qui voient leur recherche d'emploi entravée par des problèmes de mobilité.

### **III. Le Plan pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)**

En 2017, le PLIE a accueilli 406 bénéficiaires dont 44% de femmes. Cette répartition est basée sur 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 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 2017, 85 personnes ont bénéficié d'une sortie positive.**
- Dans la répartition par des sorties par métiers, détailler la répartition des hommes et des femmes.

Les sorties positives des femmes sont plus présentes 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

Accusé de réception en préfecture  
09-200041917-20181218-00212-2018-DE  
Date de récépissé : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

des métiers qui impliquent une organisation familiale plus complexe, avec des horaires empiétant sur la vie familiale.

Ces représentations persistent malgré la sensibilisation à des orientations plus diversifiées abordée 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 situation et leur organisation.

#### **IV Le Guichet Unique clauses d'insertion**

🕒 Nombre de participants H/F et la répartition par métier

En 2017 118 personnes, dont 12 femmes et 106 hommes ont bénéficié d'un contrat de mission dans le cadre des clauses d'insertion.

La répartition des missions par secteur et sexe était la suivante

Secteurs /métiers	Femmes	Hommes
Bâtiment	0	33
Travaux publics	0	22
Nettoyage des locaux	8	2
Espaces verts	3	24
Nettoyage espaces urbains	1	25
TOTAL	12	106

🕒 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 de plus en plus nombreuses à s'inscrire dans les lycées horticoles.

🕒 Les pistes :

Une des pistes développées 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'activité des politiques culturelles en matière d'égalité Femme/Homme pour l'année 2017 se décline autour des 4 thématiques : Musique Danse – Lecture publique – Musées et Ecole d'Arts Plastiques.

- **Musique 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 ».

Un projet majeur de la saison culturelle 2018/2019 vient nourrir cette réflexion. Il s'agit d'un partenariat avec la danseuse, chorégraphe et auteure, Christine DUMONT LEGER autour d'une création chorégraphique « Femmes amazighes : chants et gestes de travail des femmes de l'Atlas marocain, à la source du féminin ». Sur le chemin des peuples éleveurs et cultivateurs de l'Atlas marocain, elle a rencontré les femmes amazighes. Au cœur des montagnes, ces femmes tissent et nourrissent le lien avec elles-mêmes, dans l'expression de leur création, en relation intime avec la nature. De leurs mains nues et de leurs pieds dans la rivière, elles traversent des pratiques ancestrales de tissages, symboles et viviers de leur intime féminin, subtilité intérieure. L'ensemble des élèves du Conservatoire vont ainsi bénéficier d'une sensibilisation à l'univers artistique de l'auteure au travers de master-class, conférences. La création chorégraphique collective finale (danse, musique, chant) emportera chacun dans une expérience de l'ailleurs et une ouverture à une autre culture musicale.

### Quelques statistiques illustrant l'Egalité Homme-femme au sein du CRD :

Historiquement, le public amateur, en formation initiale est majoritairement féminin (à Niort comme partout en France).

Au 1<sup>er</sup> novembre 2018 sont inscrits 1178 élèves répartis ainsi : 678 filles et 440 garçons.

En danse, les chiffres du CRD viennent confirmer qu'il s'agit d'une pratique très féminisée.

- Eveil et initiation : 130 élèves dont 19 garçons
- En danse tous cycles + adultes: 123 élèves dont 4 garçons (de niveau cycle 1) Au-delà du cycle 2, c'est 100% féminin.

Séculairement, les cuivres, la percussion, voire les bois sont majoritairement masculins. Les cordes frottées, la harpe, la flûte traversière, très féminins. Plus récents dans le conservatoire, le jazz, les musiques actuelles amplifiées sont, pour les praticiens, très masculins même s'il est à noter le recrutement récent d'une enseignante en basse électrique.

Par ailleurs, les actions de territorialisation des enseignements artistiques tels que les orchestres à l'école, sont autant d'initiatives permettant d'élargir et installer une grande mixité dans les pratiques instrumentales.

Les pratiques collectives amplifient également cette offre de pratiques artistiques (chorales, orchestres) ouvertes à toutes les générations de femmes et d'hommes.

- **Ecole d'Arts Plastiques**

L'Ecole 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.

A la rentrée 2017-18 on dénombre 313 inscrits dont 260 à Niort, 36 à Echiré et 17 à Saint-Hilaire-la-Palud.

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

## Répartition des élèves :

	Féminin	Masculin	Total
<b>Totaux</b>	<b>180</b>	<b>84</b>	<b>264</b>

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

A travers de nombreuses actions, l'école cherche à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes et à déconstruire les stéréotypes :

- 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 deux musées de France présents sur le territoire de l'Agglomération Musée d'Agesci et Donjon portent tous les ans des actions visant à déconstruire les stéréotypes et favoriser l'égalité hommes femmes.

Ces actions sont les suivantes :

### Expositions et accrochages :

- ✚ Exposition « Chamoiserie et ganterie, une tradition séculaire » présentée de février à septembre au musée Bernard d'Agesci : mise en évidence de l'importance du rôle des femmes (teinturières et gantières) dans l'industrie historique de la ganterie à Niort
- ✚ Accrochage « Camille Claudel, l'écorchée vive » du 1er au 26 mars au musée Bernard d'Agesci : femme libre et artiste, la sculptrice met en forme la matière avec une force sensible et tragique

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

- ✚ Art au menu : Femme du monde, la danseuse arable de Pierre-Marie Poisson (16 février)
- ✚ Conférence « Fortunée Briquet, dictionnaire historique des Françaises connues par leurs écrits » (7 mars)
- ✚ Art au menu : autour des œuvres de Camille Claudel exposées (16 mars)
- ✚ Cycle de 4 séances de l'école du Louvre sur le thème « Camille Claudel : sculpter l'intime » (mars)
- ✚ Dimanche au musée : le Nu féminin dans la sculpture (19 mars)
- ✚ Art au menu : la Renaissance dans le Mellois, illustrée à partir d'une pierre du 16<sup>e</sup> siècle issue du couvent de Bonneuil aux armes de Louise de Bourbon, Abbesse de Fontevraud (21 septembre)

Par ailleurs au sein de ses équipes les répartitions suivantes peuvent être présentées :

### Equipe des agents d'accueils-surveillance-entretien :

- Equipe mixte comptant des hommes et des 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 l'entretien en musée avec mise en exergue de l'impact sur la conservation préventive (2 jours)

**Atelier de restauration d'œuvres picturales et arts graphiques** : 10 restauratrices d'œuvres, dont une microbiologiste, sont intervenues à l'atelier, sur un total de 13 restaurateurs.

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018

- **Lecture Publique**

Comme les autres équipements culturels de l'Agglomération, le réseau des Médiathèques tend à inscrire son travail dans « 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 ».

Ce souci se matérialise aussi bien dans sa politique d'animation ou d'acquisition de documents que dans la composition de ses équipes et de son lectorat.

Au total, 86% du personnel et 63% du lectorat est féminin (49 femmes pour 8 hommes dans l'équipe, 4720 inscrites pour 2754 inscrits). Ce pourcentage s'élève même à 71% de femmes pour le lectorat Adulte (au-delà de 26 ans).

Par ailleurs, les équipes de bibliothécaires inscrivent la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes au cœur des différentes dimensions de leur métier :

- Acquisition et mise en avant de documents produits par des femmes  
Acquisition et mise en avant de documents traitant spécifiquement de l'égalité entre les hommes et les femmes, de la condition féminine, des droits des femmes, de la parité ou encore du sexisme
- Propositions d'animations visant à mettre en avant des auteures ou traiter de la question de l'égalité entre les femmes et les hommes

En 2017, pour exemple, les actions suivantes ont été mises en place :

- Prix littéraire présentant plus de 50% d'auteures (10 femmes pour 8 hommes)
- Mise en avant d'une auteure locale du patrimoine : Claire Sainte-Soline
- Conférence musicale autour du spectacle « Les amazones d'Afrique », qui racontent leur lutte et militent pour une égalité entre les femmes et les hommes en Afrique
- Actions pour les jeunes autour du vivre ensemble : « Goûters philo » et journée « Toi, moi, les autres ? » en partenariat avec des associations de quartiers.

## **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 2017, 2 embauches en CDI :

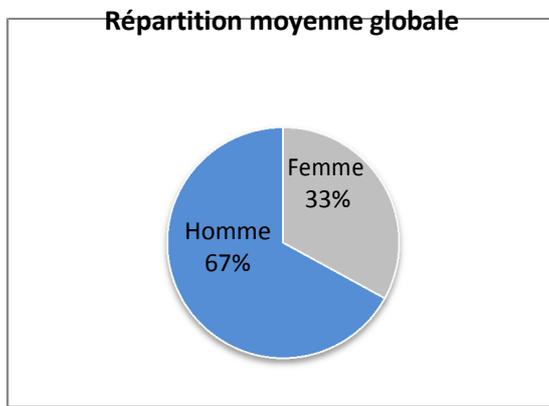
- 1 Agent de Maîtrise : Femme
- 1 Ouvrier : Homme

En matière de promotion professionnelle : Suite au départ d'un salarié, promotion professionnelle d'une femme (Conductrice à Manager de ligne).

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 :

- 36% des cadres et agents de maîtrise
- 29% des ouvriers (conducteur)
- 86% des employés



Formation : 14 % des femmes ont suivi une formation en 2017.

Objectif pour l'année à venir : réaliser des actions de formations en développement des compétences pour les femmes.

Articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice des responsabilités familiales :

- 1 jour de congé pour enfant malade attribué, sous réserve d'un certificat médical, que l'enfant ait moins de 15 ans, que le conjoint travaille (NAO 22/02/1993)
- Les réunions sont organisées sur des plages horaires fixes entre 9h et 17h (Accord égalité Homme/Femme du 16/12/2015).

Des actions mises en place en 2018 seront présentées lors du prochain rapport édité pour l'année 2018.

## **E/ A travers la Politique sportive...**

L'égalité entre les hommes et les femmes dans le sport doit se construire. Ce processus s'inscrit à long terme et requiert l'adhésion de l'ensemble des acteurs et le levier est éminemment éducatif.

Les rapports concernant la féminisation montrent une évolution positive du nombre de licenciées. Néanmoins, une seconde constatation : les femmes licenciées sont en moyenne sous-représentées par rapport aux hommes (35% de femmes licenciées). Ensuite, il apparaît qu'elles choisissent préférentiellement des disciplines incluant de l'expression corporelle.

Enfin, les femmes semblent plus opter pour une pratique hors compétition. Peu de femmes accèdent aux responsabilités techniques et ou électives. Si la politique sportive en faveur des femmes a donné lieu à de belles avancées, il reste donc encore des progrès à accomplir en matière d'égalité liée au genre.

Ainsi, l'évaluation de la politique sportive conduit à poser les principes d'une action de promotion de la place et du rôle des femmes dans le sport, s'imposant à l'ensemble des acteurs.

### **Les actions de la CAN**

Concernant le service des sports d'eau, le personnel est composé actuellement de 51 ETP. La répartition de l'effectif est de 22 Femmes et 29 Hommes avec une recherche constante de l'amélioration de la parité homme/femme dans les équipes de Maitres-Nageurs Sauveteurs.

Accusé de réception en préfecture  
079-200041317-20181210-C02-12-2018-DE  
Date de télétransmission : 14/12/2018  
Date de réception préfecture : 14/12/2018