

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE
D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
POUR L'ANNEE 2019**

**Délibération du Conseil d'Agglomération
du 16 novembre 2020**

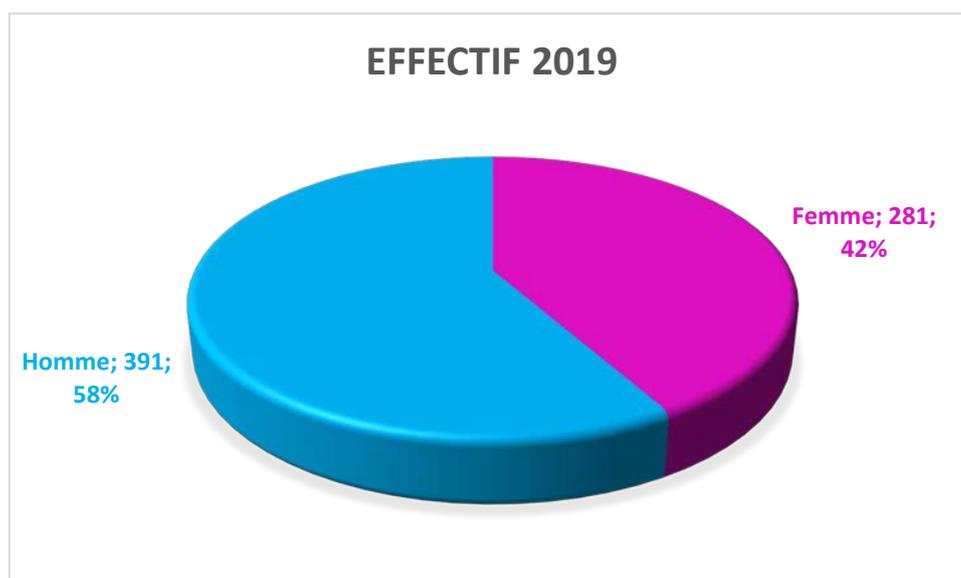
1 – Présentation de la politique de ressources humaines de Niort Agglo en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

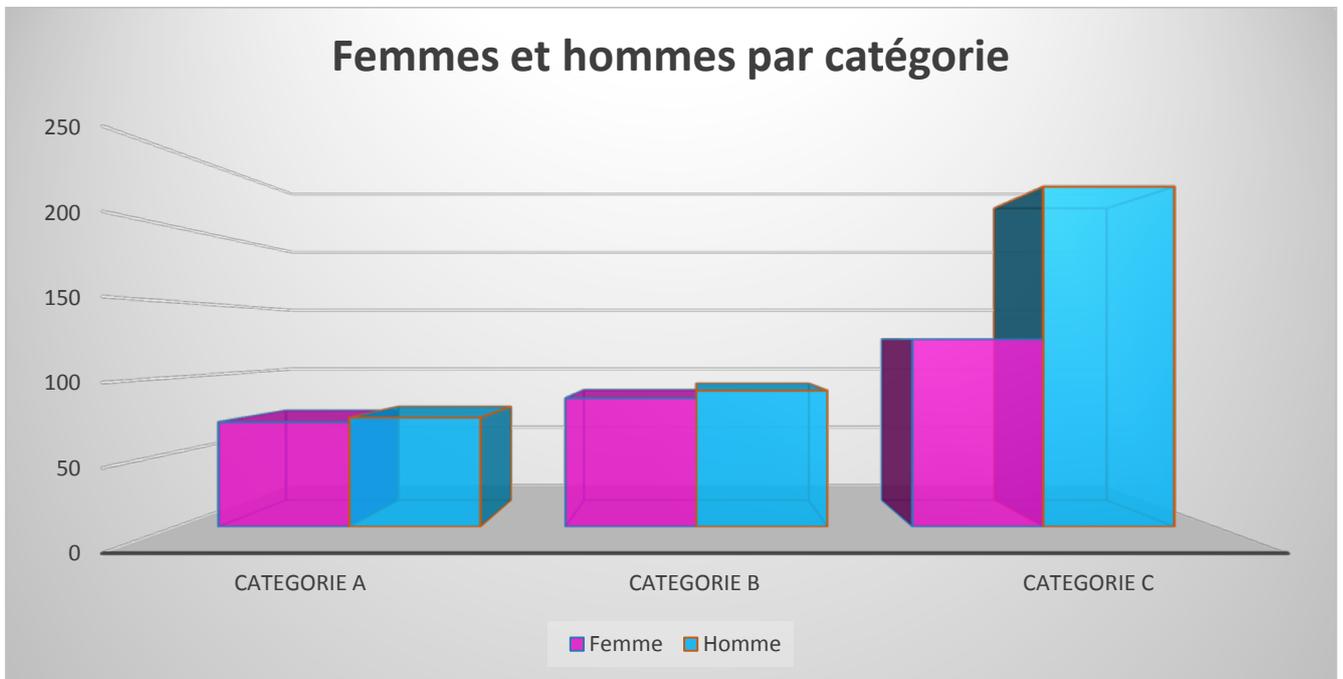
Le troisième rapport sur l'égalité publié par le ministère des comptes publics le 12 juillet 2017, confirme la prééminence (en effectif) des femmes dans les trois fonctions publiques (61% dans le milieu local), ce qui n'est pas le cas au sein de la CAN, du fait de nombreuses compétences techniques, traditionnellement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

Les chiffres clé de la CAN

A – LES EFFECTIFS

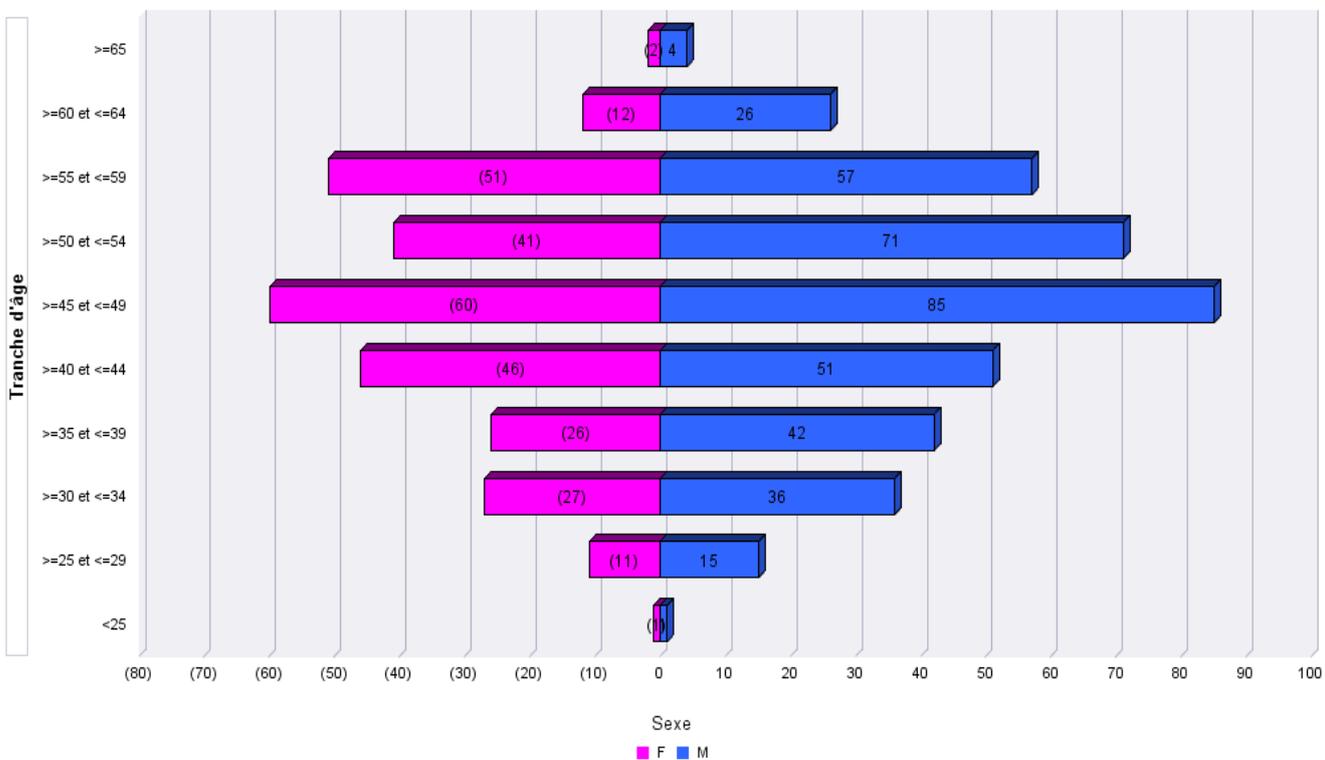


En 2019, sur 672 Agents permanents et non permanents 281 sont des femmes 391 sont des hommes, répartis comme suit par catégorie : 42% sont des femmes pour 58% d'hommes. La proportion reste stable par rapport aux chiffres de 2018.



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 46.12 ans

Moyenne homme 46.63 ans

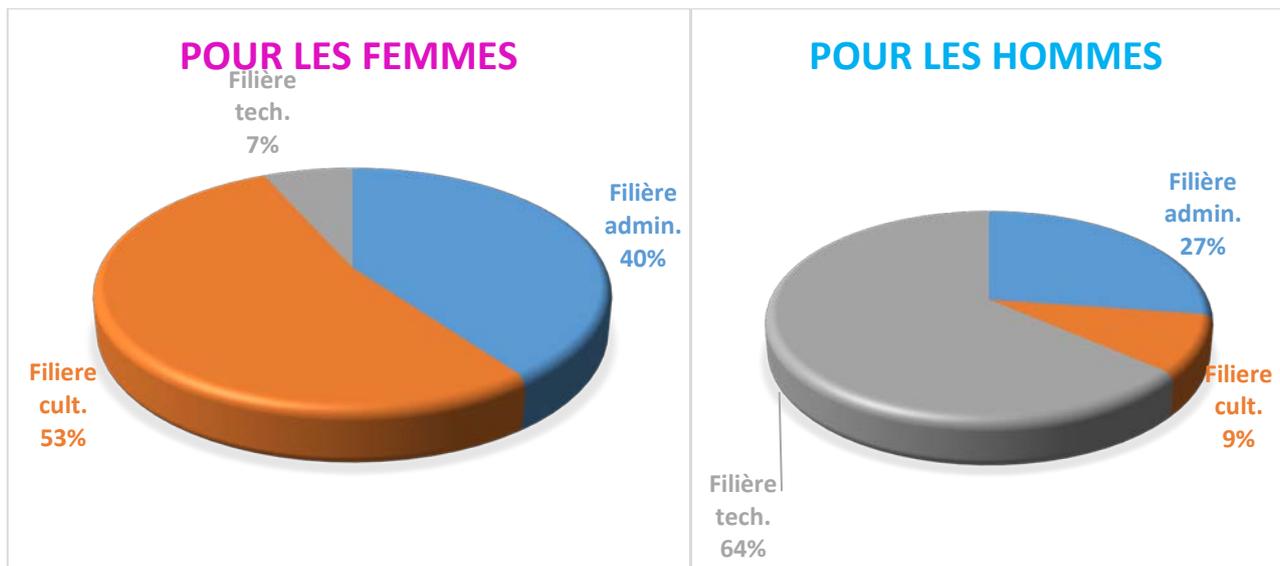
Soit une Moyenne globale pour la CAN de 46.37 ans, en légère augmentation par rapport à 2018 (45.88 ans)

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020

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

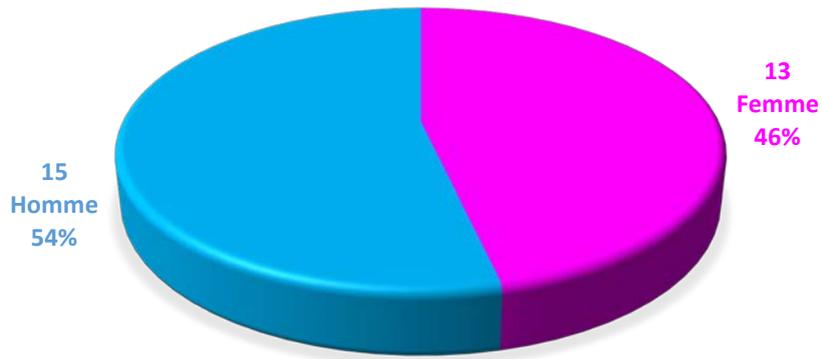


REPARTITION DES ARRIVEES PAR FILIERE EN 2019

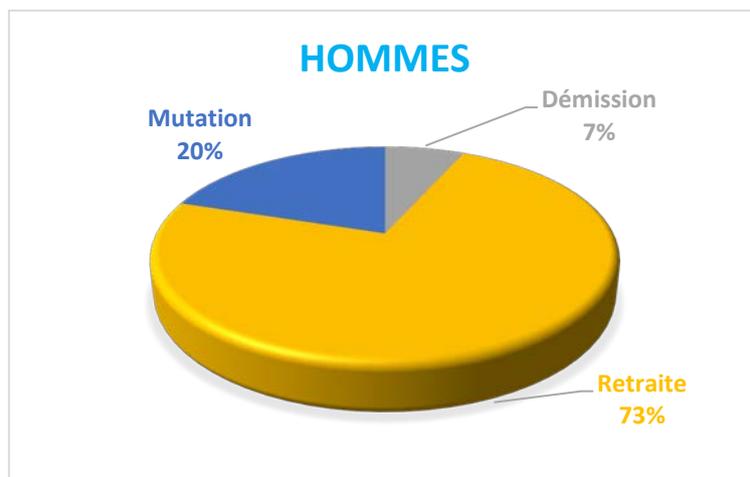
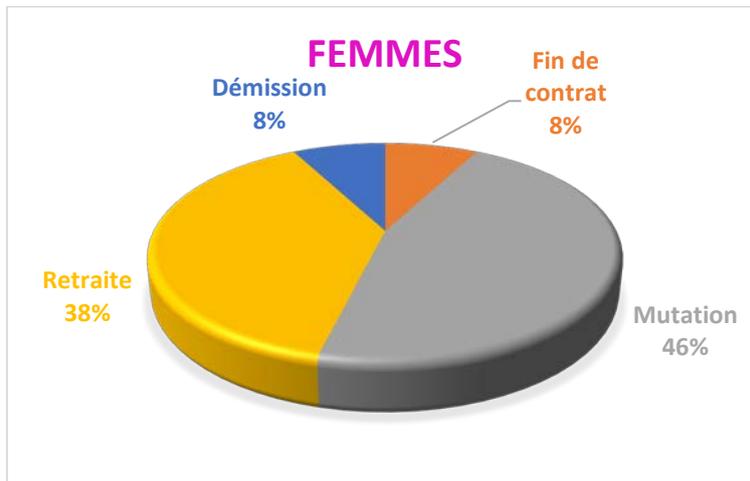


Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020

DEPARTS



MOTIFS DE DEPART



LA REPRESENTATION FEMMES/HOMMES AU SEIN DES EQUIPES DE DIRECTION EN 2019

	Femmes	Hommes	Total
Direction Générale fin 2019	1	3	4
Directions	6	12	18

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020

TITULARISATIONS, PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DANS L'ANNEE 2019

Titularisations et stages au cours de l'année 2019

	Femmes	Hommes	Total
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	22	15	37
Agents non titulaires nommés stagiaires dans l'année 2018	5	4	9
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012	0	0	0

Avancement, promotions dans l'année 2019

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Femmes	Hommes	Total
. avancement d'échelon	98	170	268
. avancement de grade	27	29	56
. promotion interne au sein de la collectivité	2	15	17

B – LE TEMPS DE TRAVAIL

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

	2019		
	Hommes	Femmes	Total
Nombre de demandes déposées sur l'année	5	21	26
Nombre de modifications de quotités	1	2	3
Nombre de retours au temps plein	1	6	3
Nombre de temps partiels de droit	5	10	15
Nombre de temps partiels sur autorisation	10	30	40

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

15 % femmes

4 % hommes

LE COMPTE EPARGNE TEMPS

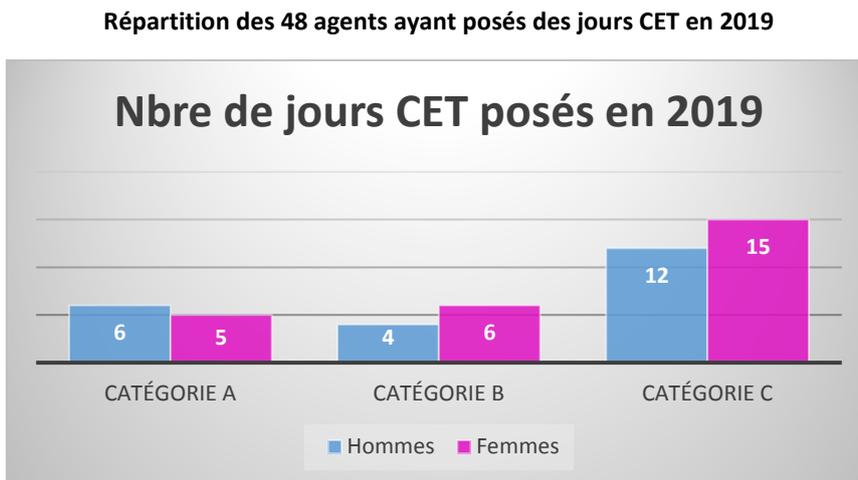
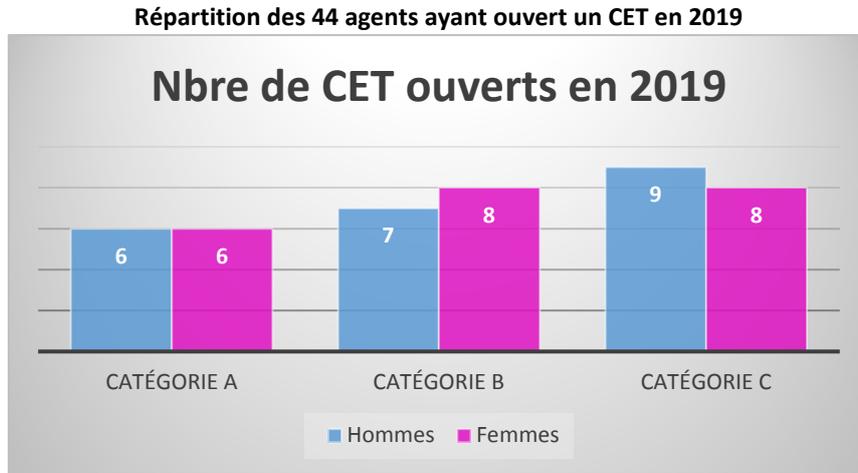
	Nombre d'agents ayant un CET au 31/12/2019 = 542 agents			
	Hommes	Femmes	Jours	Jours
Catégorie A	59	57	1 443,50	1 309,00
Catégorie B	56	48	1 004	716
Catégorie C	214	108	3 402,00	1 369,50
Toutes catégories	329	213	5 849,50	3 394,50

* les jours de CET doivent être déposés en jours entiers, mais peuvent être consommés en demi-jours

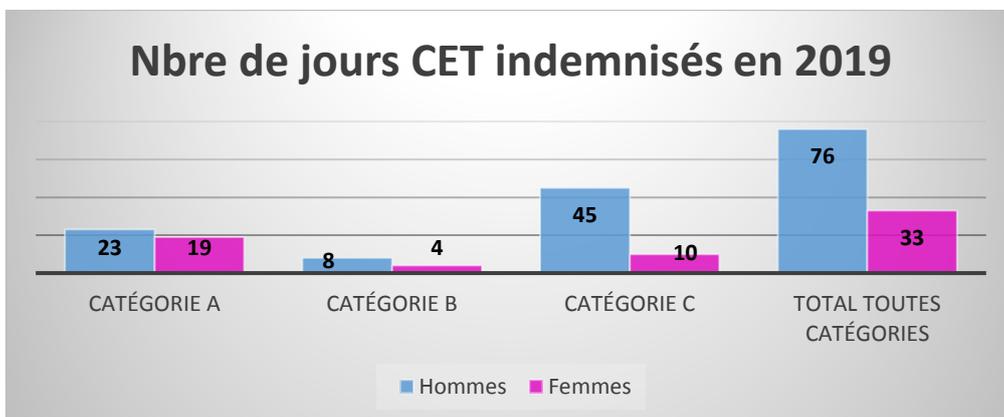
Accusé de réception en préfecture
5079-200041317-2020-0460-03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
État de réception en préfecture : 23/11/2020

- 337 agents ont alimenté leur CET en 2019 : 201 hommes (soit 59,64%) et 136 femmes (soit 40,36%)

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.



Nombre d'agents ayant été indemnisés (91 agents) ou mis en RAFP (18 agents) en 2019 = 109 (dont 4 agents ont choisi les 2)



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

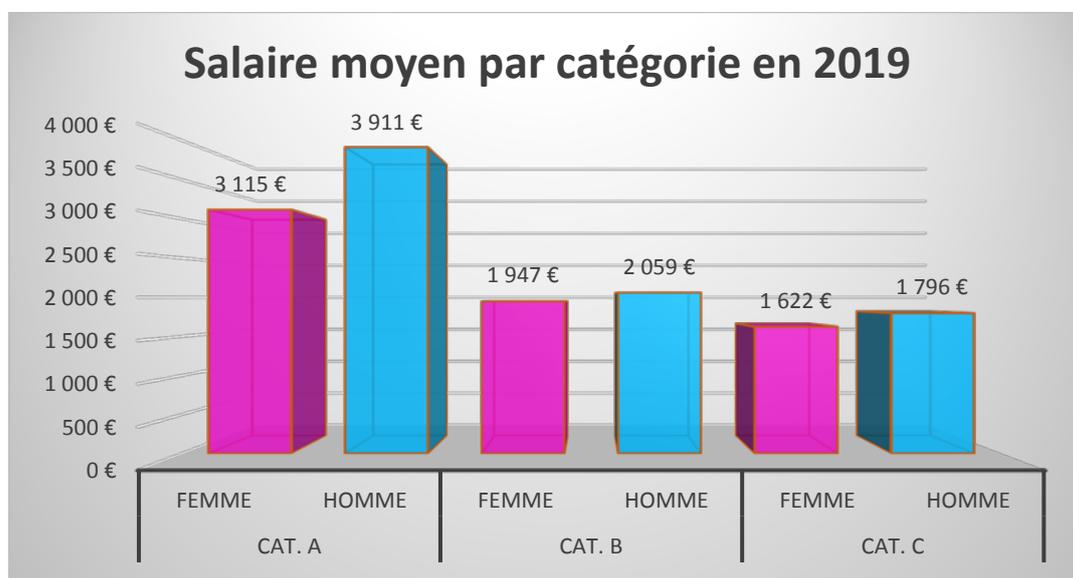
Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de création : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020

(titulaires et stagiaires)	Nombre de fonctionnaires	
	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	197	132
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	9	6
Pour accidents de service	44	8
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	1	3
Pour maternité et paternité	5	10
TOTAL	256	159

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

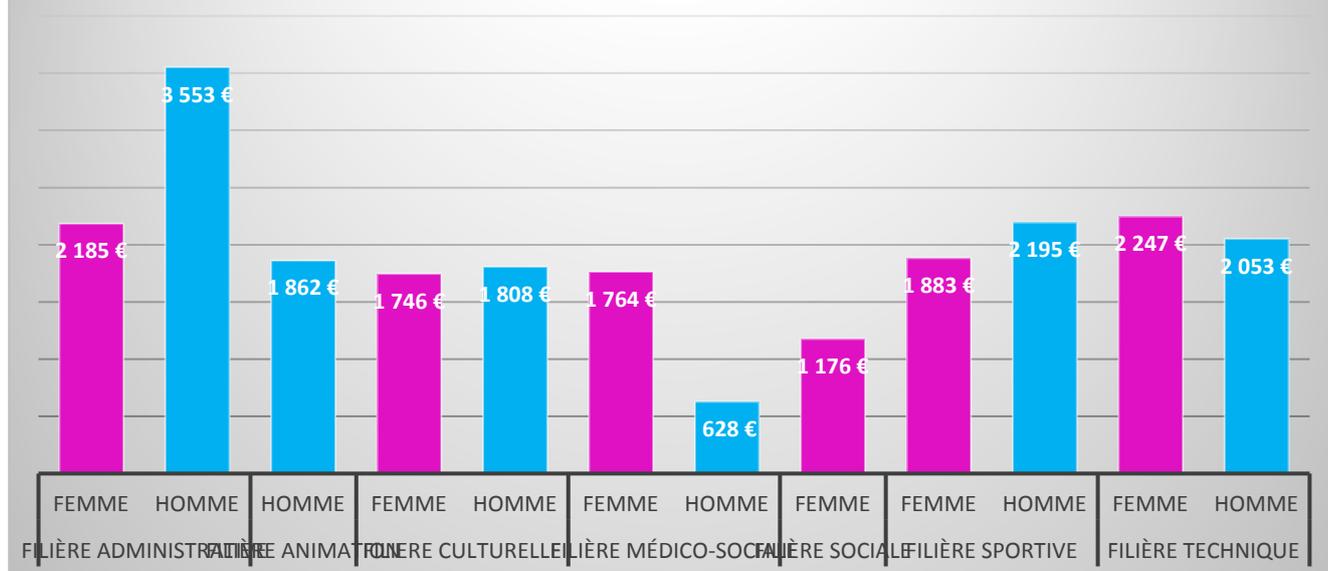
A motif égal les absences restent plus importantes chez les hommes que chez les femmes (effectif plus important).

C – LES REMUNERATIONS



Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020

Salaire brut moyen déc. 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.

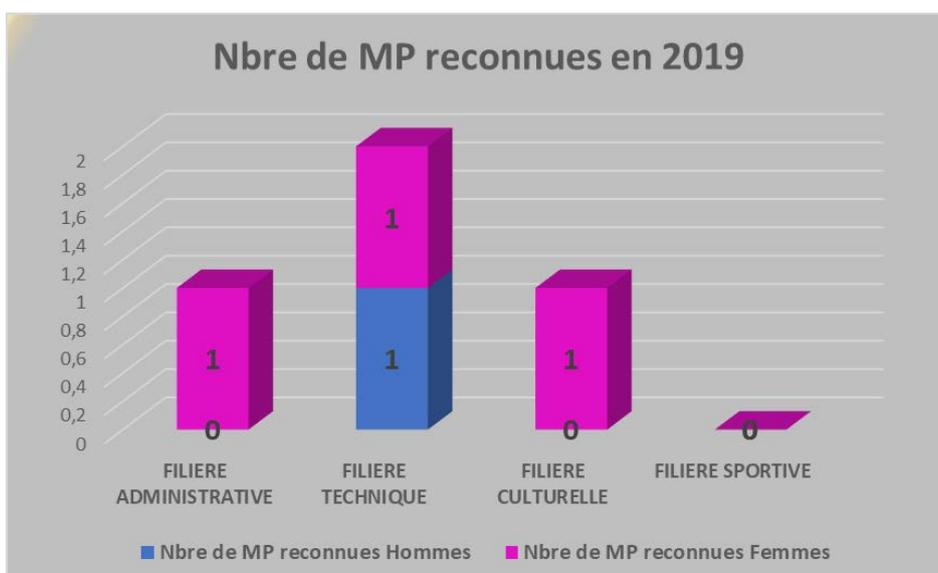
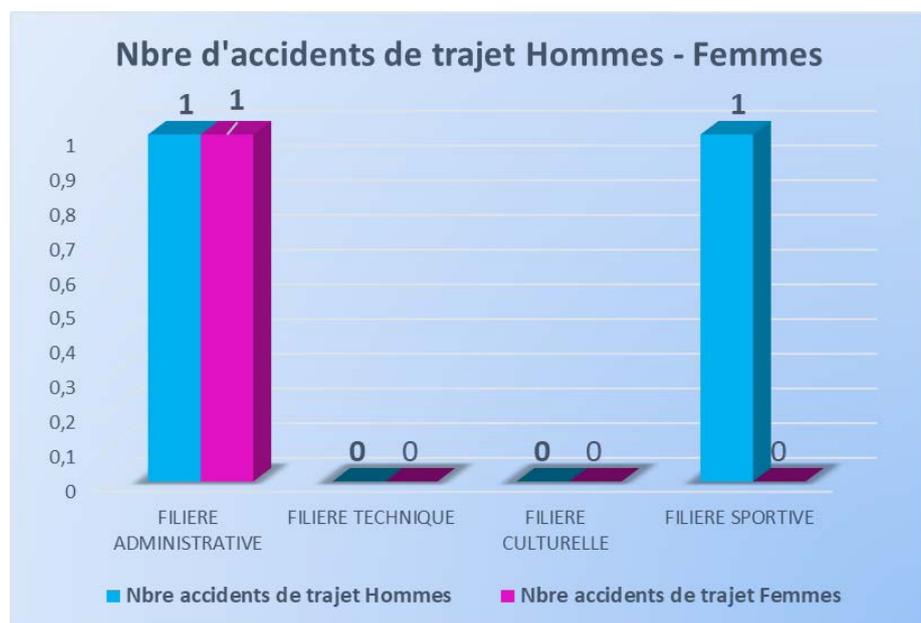
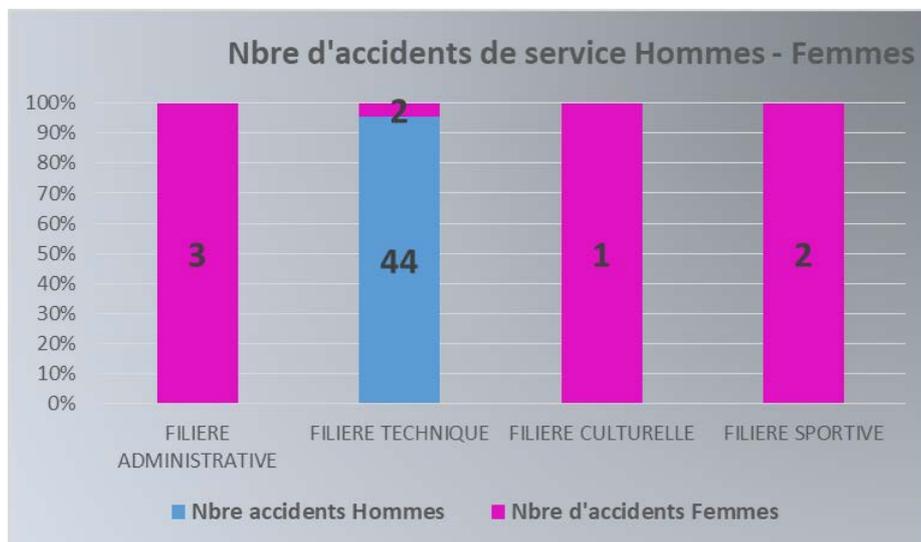
On observe cependant que la valeur du salaire moyen des hommes est plus élevée que celles des femmes.

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).

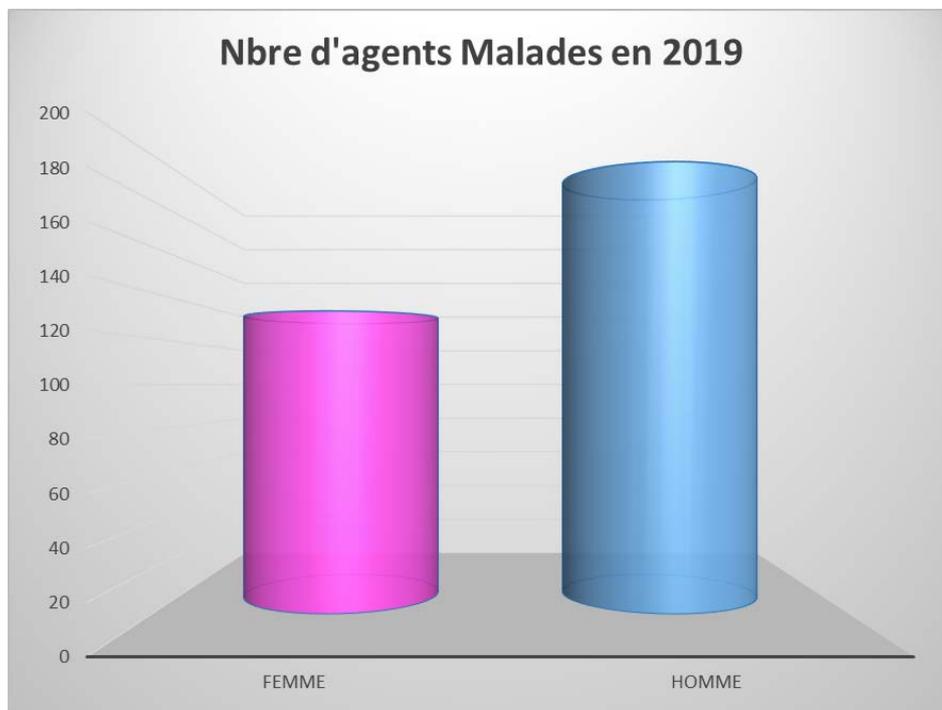
D – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

DONNEES PREVENTION 2019	Nombre d'accidents du travail et maladies		Nombre de jours d'arrêts de travail									
	Accident de service		Accident de trajet		Maladie Prof reconnue		Accident de service		Accident de trajet		Maladie Prof reconnue	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	3	1	1	0	1	0	15	84	10	0	23
FILIERE TECHNIQUE	44	2	0	0	1	1	1381	15	0	0	918	1103
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	0	0	1	0	105	0	0	0	0
FILIERE SPORTIVE	0	2	1	0	0	0	0	20	19	0	0	0
TOTAL	44	8	2	1	1	3	1381	155	103	10	918	1126

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020



Accusé de réception en préfecture
 079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
 Date de télétransmission : 23/11/2020
 Date de réception préfecture : 23/11/2020



Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2019

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires et stagiaires	0	0	1	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 2019

	2018		2019	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Emanant du personnel sans arrêt de travail	0	0	0	0
Emanant des usagers sans arrêt de travail	0	2	0	2

Accusé de réception en préfecture
 079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
 Date de télétransmission : 23/11/2020
 Date de réception préfecture : 23/11/2020

E – LA FORMATION

Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année 2019 :

	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	5	44.5	6	30.5	75	82 agents partis au moins une fois
	Formation intégration	0	0	0	0	0	
	Formation professionnalisation	39	69.5	44	87.5	157	
	Formation perfectionnement	32	82	31	56	138	
Catégorie B	Préparation concours	8	31	9	16	47	132 agents partis au moins une fois
	Formation intégration	3	30	8	80	110	
	Formation professionnalisation	41	77.5	58	157.5	235	
	Formation perfectionnement	48	77	37	58	135	
Catégorie C	Préparation concours	13	75	5	24	99	198 agents partis au moins une fois
	Formation intégration	5	25	4	15	40	
	Formation professionnalisation	38	83	44	99	182	
	Formation perfectionnement	134	391	41	99	490	
			=985.50		722.50	1708	412 agents sont partis au moins une fois

412 agents sur 667 soit 61.7 % des agents CAN sont partis au moins une fois en formation en 2019.

Préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020

LA REPRESENTATION FEMMES/HOMMES DANS LES INSTANCES SYNDICALES après élections du 06/12/19

	Femmes		Hommes		Total	F	H	T
	Agents	%	Agents	%				
CT	4	40%	6	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
	19		36		52			

Forte augmentation de la représentation féminine au sein du CT (passé de 10 % à 40 %)

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...)
- Mise en place d’une parité 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 12 nouveaux recrutés, 6 sont des femmes.

PERSPECTIVES

Introduit par la loi 2019- 828 du 6/08/2019, dite de transformation de la Fonction publique , précisé par le décret 2020-528 du 4mai 2020 , l’élaboration et la mise en œuvre d’un plan d’action relatif à l’égalité professionnelle dans la Fonction publique constitue désormais une obligation pour les collectivités territoriales et Etablissements publics pour une effectivité en 2021 .

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020

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 NiortTech, 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

Niort Agglo ambitionne de dupliquer ce modèle de réseau aux métiers de l'industrie, en s'appuyant sur son réseau Niort Industrie et ainsi viser à développer des vocations et l'intérêt des jeunes filles pour ces métiers et les nombreux débouchés de ce secteur d'activité.

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 2019 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.

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020

- 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 2015-2022, sur des thématiques diverses telles :**

- l'éducation ;
- l'accès aux soins et à la prévention santé ;
- 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 2019, la mission Locale, l'Ecole de la 2^{ème} Chance, 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...

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020

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

En 2019, le PLIE a accueilli 411 bénéficiaires : 190 femmes et 221 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 2019, 68 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 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 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

● La répartition femmes-hommes

Sexe des participants	Nb participants	Nb heures réalisées
Féminin	18	2 949,60
Masculin	151	52 787,83
Total	169	55 737,43

Sur les 169 participants, 10,6% sont des femmes. Ce phénomène est à mettre en lien avec les principaux secteurs des marchés concernés par les clauses sociales : bâtiment et travaux publics, secteurs « traditionnellement » occupés par des hommes.

Malgré le développement des clauses d'insertion sur d'autres secteurs, comme le nettoyage des locaux plus souvent « confié » à des femmes, le nombre de marchés et le nombre d'heures de travail dans ce domaine ne permettent pas de rééquilibrer.

C/ A travers les politiques culturelles

Le rapport d'activités des politiques culturelles en matière d'égalité Femme/Homme pour l'année 2019 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 ».

L'égalité d'accès aux pratiques artistiques pour les femmes et les hommes est un des aspects de l'objectif du CRD d'égalité d'accessibilité géographique, sociale et pédagogique, pour tous les habitants du territoire.

Un des exemples significatif de cette dynamique a été la création en début d'année des spectacles « Elles aussi » consacré aux femmes compositrices, joué par deux enseignantes et le directeur du conservatoire.

Accès des spectacles « Elles aussi »
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de réception préfecture : 23/11/2020

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

- Sur les 56 enseignants : 31 femmes pour 25 hommes ;
- Quant aux agents administratifs : 6 femmes pour 5 hommes ;
- Soit pour un total de 67 agents : 37 femmes pour 30 hommes.

Côté usagers : Le public amateur, en formation initiale est majoritairement féminin (à Niort comme partout en France). Au 12 octobre 2020 sont inscrit 1057 élèves répartis ainsi :

656 filles	401 garçons
------------	-------------

En éveil-initiation et en danse, les chiffres confirment qu'il s'agit d'une pratique très féminisée.

- Eveil et initiation : 206 élèves : 140 filles et 66 garçons
- En danse tous cycles + adultes: 104 élèves dont 6 garçons
- 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'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.

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 2019-20 on dénombre 321 inscrits.

Répartition élèves par âges (année scolaire 2019-2020)

Age	Féminin	Masculin	Total
6-7	2	1	3
8-9	21	8	29
10-11	17	11	28
12-13	25	14	39
14-15	15	9	24
16-17	19	6	25
18-19	18	5	23
20-21	2	0	2
22-23	0	2	2
26-27	1	1	2
28-29	0	2	2
34-35	1	0	1
38-39	1	0	1
40-41	0	1	1
42-43	4	0	4
44-45	2	3	5
46-47	3	1	4
48-49	5	3	8
50-51	1	2	3
52-53	4	0	4
54-55	5	0	5
56-57	3	0	3
58-59	4	0	4
60-61	10	1	11
62-63	2	2	4
64-65	12	5	17
66-67	12	0	12
68-69	1	4	5
70-71	13	0	13
72-73	3	2	5
74-75	2	0	2
76-77	1	0	1
78-79	1	0	1
Totaux	210	83	293

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.

Accusé de réception en préfecture
079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE
Date de télétransmission : 23/11/2020
Date de réception préfecture : 23/11/2020

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

• *Madame de Maintenon, dans les allées du pouvoir* - L'exposition retrace les étapes de la vie de Françoise d'Aubigné, Madame de Maintenon. Née à Niort en 1635, petite-fille d'Agrippa d'Aubigné, elle s'est imposée à Versailles et dans la vie de cour. Elle devient la seconde épouse de Louis XIV en 1683 et s'illustre en tant qu'institutrice de la Maison Royale de Saint-Louis à Saint-Cyr qu'elle fonde en 1686. Son destin a quelque chose de fascinant par cette ascension rapide et éclatante : son influence politique et morale dans les coulisses du pouvoir pendant 36 années à Versailles est incontestable.

• *Port Boinot - Niort* - Accueillie dans la salle architecture du Donjon, cette exposition permet de découvrir les mystères dévoilés autour de la découverte des divinités de Port Boinot, dont Epona.

➤ Accrochages

• *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).

• *Libre comme l'art !* : exposition itinérante de la 11^e triennale des mini-textiles sur la thématique de l'art, ou plus largement la culture, espace de liberté préservée dans un contexte de radicalismes en tous genres, d'intolérances exacerbés.

69 œuvres proposées par 64 femmes, 3 hommes et 2 duos mixtes de tous continents.

• *Singulier / Plurielles – Éliane Larus et les dentellières* : peintures ou sculptures, les œuvres d'Éliane Larus sont la quête d'une émotion poétique. En perpétuelle recherche créative, elle contacte un jour les dentellières de Saint-Pardoux et leur demande d'interpréter une de ses créations. De cette rencontre improbable naissent des œuvres de fils savamment entrecroisés selon une technique ancestrale, résultats d'une confrontation féconde.

• *À bout de souffle* par Romain Faucher : 18 portraits de coureurs et coureuses, homme ou femme, valide ou en situation de handicap. Le but de l'auteur : transposer le dépassement de soi, le sentiment d'accomplissement, la douleur ou encore la joie en image.

• *Clown-shooting* par Nathalie Fletcher : maquillés par Gianina Criscenzo et photographiés par Nathalie Fletcher, des patients du Centre de rééducation et de réadaptation fonctionnelle André Lalande situé à Noth (dans la Creuse) ont participé à un « clown shooting ». Lors de ses séances photos, la photographe favorise une relation de confiance permettant de s'amuser à improviser dans la joie et la simplicité.

• *Art'venture* : depuis 2012 des actions en partenariat avec des associations sont menées au sein du musée Bernard d'Agesci pour faciliter l'accès à la culture pour tous. Pour cette 8^e édition, les participants, accompagnés de l'équipe médiation des musées et deux artistes plasticiennes, Brigitte Belaud et Aimée Rangedard, ont réalisé une *Marianne* en s'inspirant de celles présentes dans le parcours permanent du musée.

- **Acquisitions d'œuvres produites par /ou représentant des femmes :** ensemble de textile ethnographique (coiffes, châles...), chamoiserie et ganterie niortaise, *La Seine* et *L'Aisne* sculptures par Pierre-Marie Poisson, *Portrait de Françoise d'Aubigné* par Pierre Mignard (entourage), plaques *Vierge de l'Immaculée Conception* et *Plaque Vierge à l'enfant et Saint Jean-Baptiste enfant* par Henri Amiraault...
- **Animations organisées dans le cadre de la mission « valoriser les collections auprès des publics »**

- Art au menu : *La Muse Erato, La Justice ou Thémis, L'éducation de la Vierge dans le temple de Jérusalem, Françoise d'Aubigné, Marquise de Maintenon (1635-1719), le duc du Maine et le comte de Vexin.*

- Visites théâtralisées

- *Élisabeth Vigée Le Brun*, femme artiste de l'entre deux siècles, nous propose de broser le portrait de la vie et des œuvres d'Augustin Bernard dit Bernard d'Agesci... mise en lumière sensible par une femme hors du commun.
- *L'école avec Mademoiselle Marguerite...*
Une déambulation, théâtralisée, décalée, mystérieuse et drôle. L'occasion d'apprendre comment se déroulait la classe et les programmes d'enseignement de l'époque, tout en découvrant l'histoire du lycée.

- Dimanches au musée : *Mini textiles, Livres comme l'art !, Aliénor, le fabuleux destin d'une mère reine.*

- Événement philatélique – 75 ans Droit de vote des femmes

Le 23 avril 2019, la Poste lance au musée Bernard d'Agesci l'émission nationale d'un timbre à l'occasion du 75ème anniversaire du droit de vote des femmes.

- Événement philatélique Madame de Maintenon (1635-1719)

La Poste émet un timbre en mémoire de Madame de Maintenon, commémorant le tricentenaire de sa mort.

- L'École du Louvre

- cycle 1 consacré à *Madame de Maintenon, (vie(s) et image(s) d'une femme du Grand Siècle)* par Sébastien Bontemps, post-doctorant, université de Bourgogne, Centre Georges Chevrier, chargé de cours à l'École du Louvre ;
- cycle 2 animé par Christel Dupuy, docteur en histoire de l'art de la Renaissance, collaboratrice scientifique de Pierre Rosenberg de l'Académie française (*Les Cabinets de curiosités, entre découverte et connaissance (XV^e-XVII^e siècle)*)

- Conférences : *Madame de Maintenon* par Alexandre Maral, conservateur général du patrimoine du château de Versailles et directeur du Centre de recherche.

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).

- Atelier de restauration d'œuvres picturales et arts graphiques : 6 restauratrices d'œuvres sont intervenues à l'atelier, sur un total de 8 restaurateurs.

Accusé de réception en préfecture 079-200041317-20201116-C03-11-2020-DE Date de télétransmission : 23/11/2020 Date de réception préfecture : 23/11/2020
--

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 2019, embauches en CDI : 6 femmes et 15 hommes. Promotions professionnelles de 3 femmes.

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 :

- 38% des cadres et agents de maîtrise
- 28% des ouvriers (conducteur)
- 83% des employés.

Depuis cette année, nous devons publier notre index égalité femmes-hommes. Il est calculé selon 4 indicateurs pour notre entreprise. Pour 2019, notre index est de 85/100.

Pour information, en cas d'index inférieur à 75, des mesures correctives doivent être mises en place.

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, en 2020, le personnel était composé de 69.8 ETP (arrivée du Complexe Sportif de la Venise Verte). La répartition de l'effectif est de 30 femmes et 39 hommes.

En 2019 (sans le CSVV) : 53.8 ETP ; 23 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 dont les grilles de rémunération sont communes aux deux sexes.