

**RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE
D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
POUR L'ANNEE 2020**

**Délibération du Conseil d'Agglomération
du 15 novembre 2021**

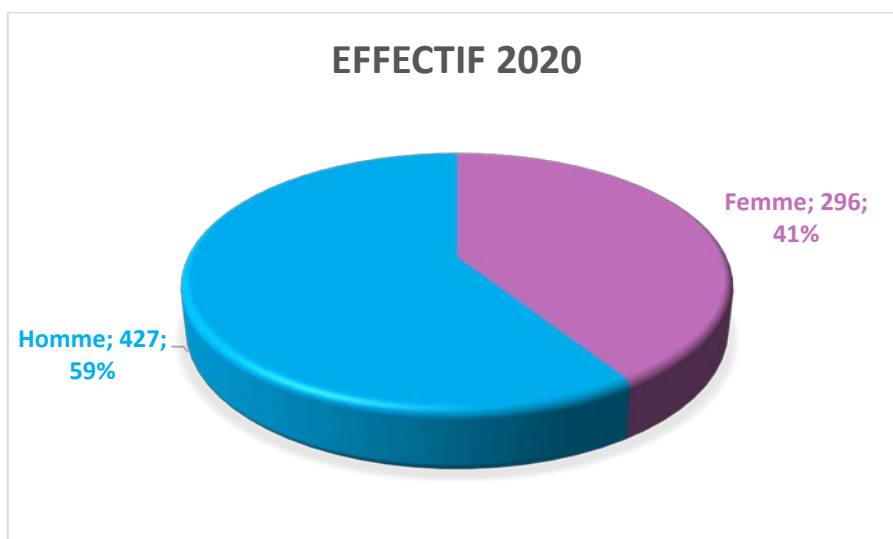
1 – Présentation de la politique de ressources humaines de la Communauté d'Agglomération du Niortais en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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.

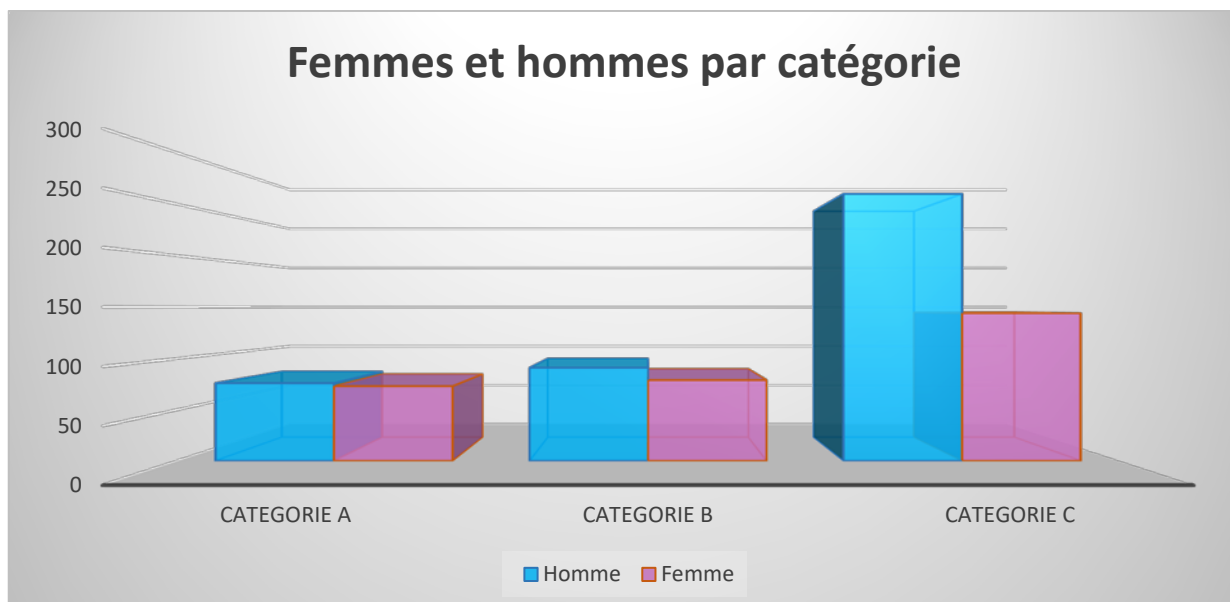
Le troisième rapport sur l'égalité publié par le ministère des comptes publics le 12 juillet 2017, confirme la prééminence (en effectif) des femmes dans les trois fonctions publiques (61% dans le milieu local), ce qui n'est pas le cas au sein de la CAN, du fait de nombreuses compétences techniques, traditionnellement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

Les chiffres clé de la CAN

A – LES EFFECTIFS

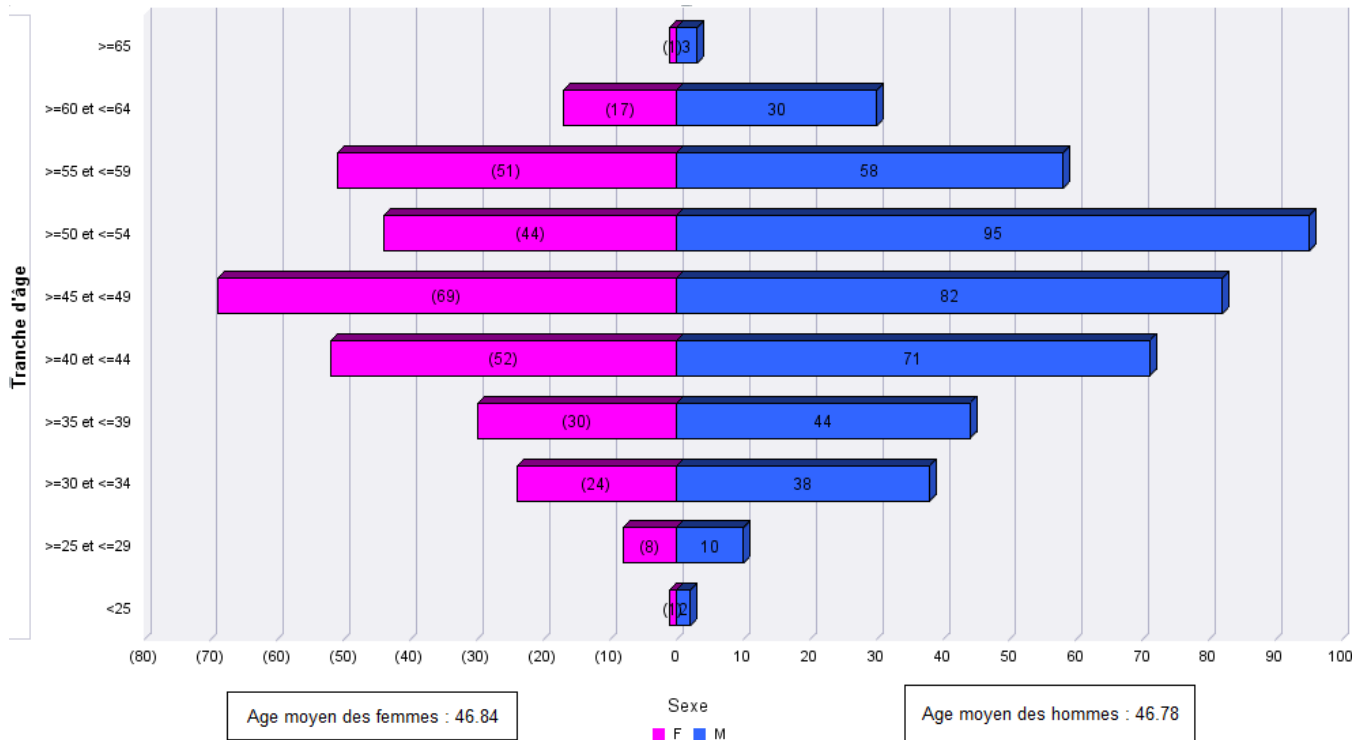


En 2020, sur 723 agents permanents et non permanents 296 sont des femmes 427 sont des hommes, répartis comme suit par catégorie : 41% sont des femmes pour 59% d'hommes. La proportion reste stable par rapport aux chiffres de 2019.



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

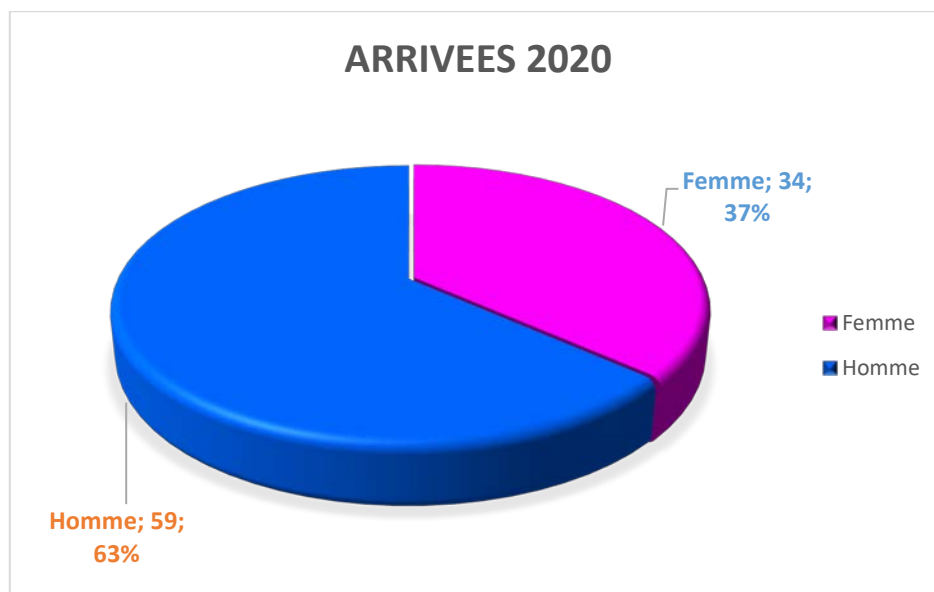


Moyenne femme 46,84 ans

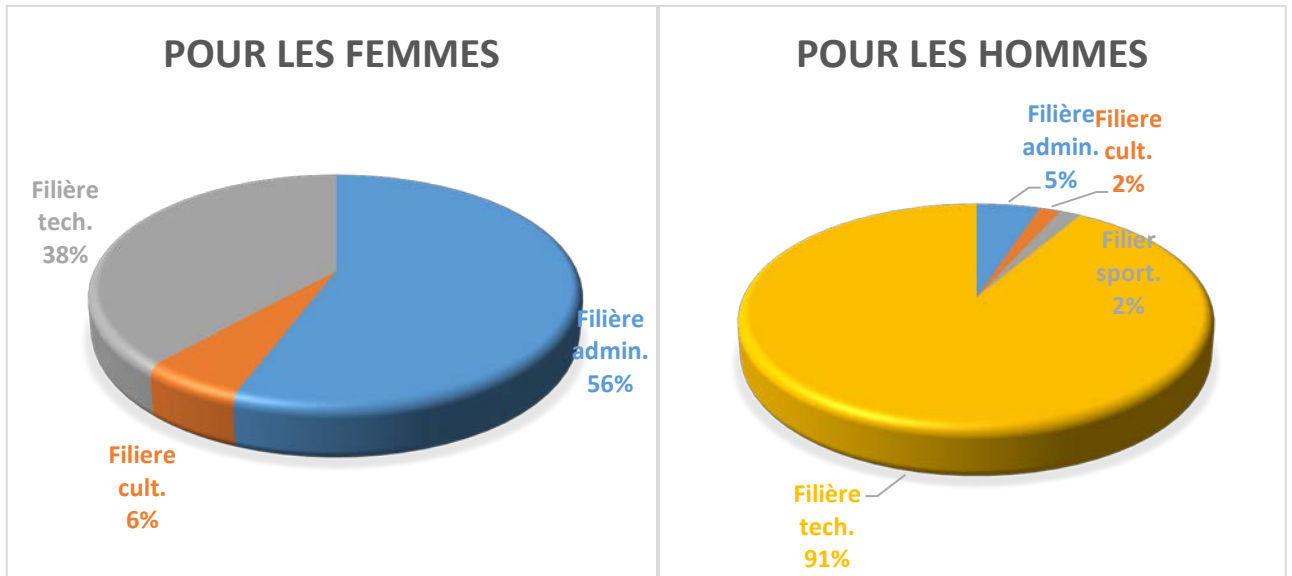
Moyenne homme 46,78 ans

Soit une moyenne globale pour la CAN de 46,81 ans, en légère augmentation par rapport à 2019 (45,37 ans)

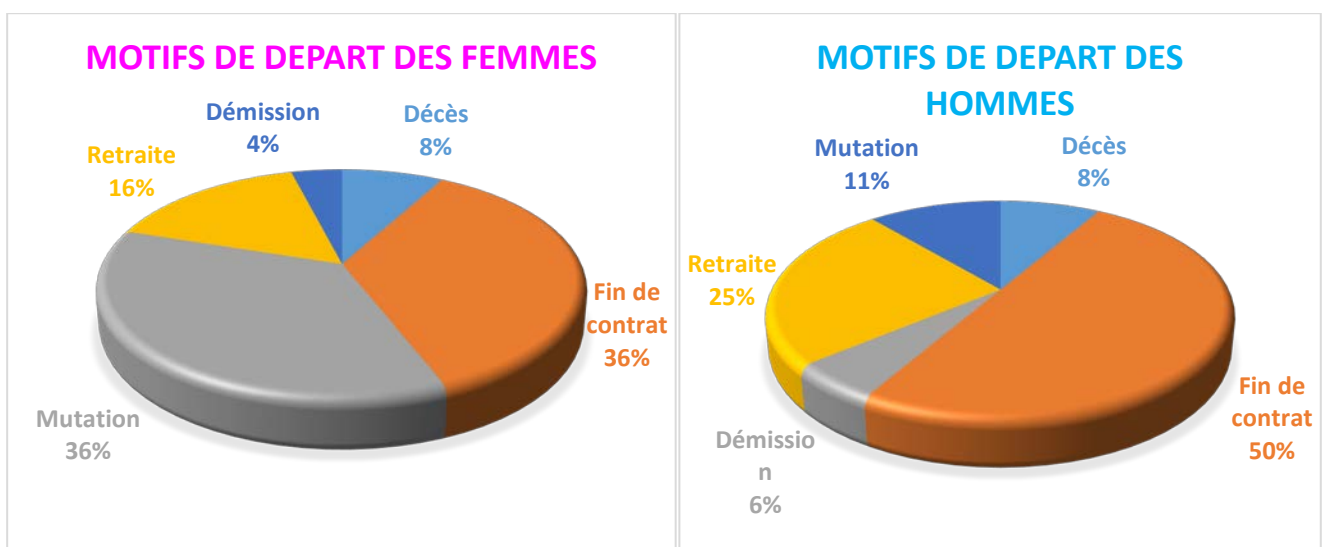
ARRIVEES ET DEPARTS DES FONCTIONNAIRES à TEMPS COMPLET ou à TEMPS NON COMPLET



REPARTITION DES ARRIVEES PAR FILIERE EN 2020



MOTIFS DE DEPART



LA REPRESENTATION FEMME/HOMME AU SEIN DES EQUIPES DE DIRECTION EN 2020

	Femmes	Hommes	Total
Direction Générale fin 2020	0	3	4
Directions	8	14	22

TITULARISATIONS, PROMOTIONS ET AVANCEMENTS DANS L'ANNEE 2020

Titularisations et stages au cours de l'année 2020

	Femmes	Hommes	Total
Agents stagiaires titularisés à l'issue de leur stage	11	12	23
Agents contractuels nommés stagiaires dans l'année 2020	3	4	7
- dont ceux nommés dans le cadre de loi du 12 mars 2012	0	0	0

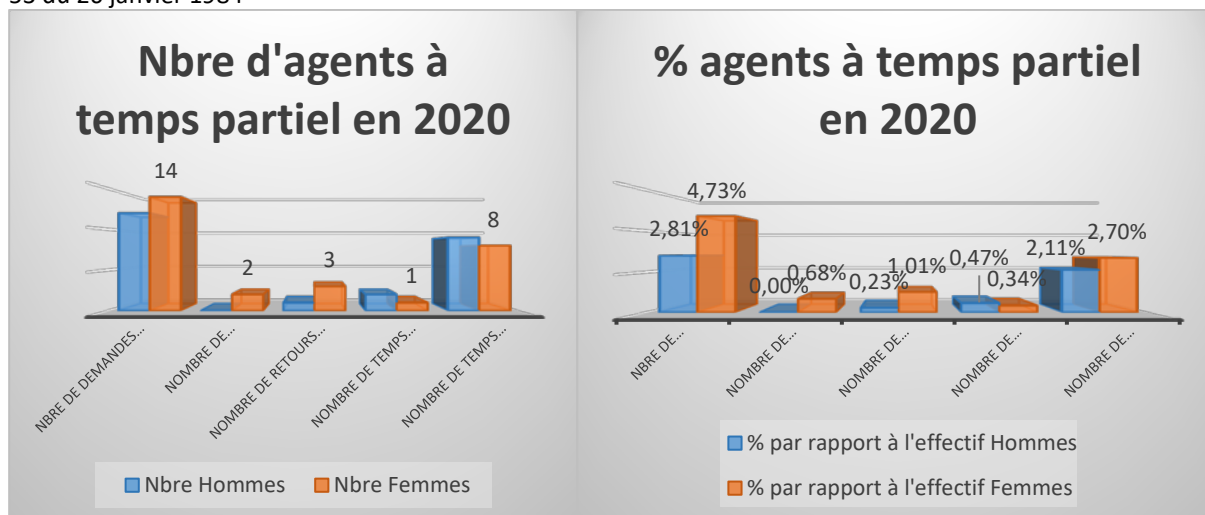
Avancement, promotions dans l'année 2020

Nombre de fonctionnaires bénéficiaires d'un(e) :	Femmes	Hommes	Total
. avancement d'échelon	130	144	274
. avancement de grade	22	25	47
. promotion interne au sein de la collectivité	0	11	11

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



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

9,5 % femmes

5,5 % hommes

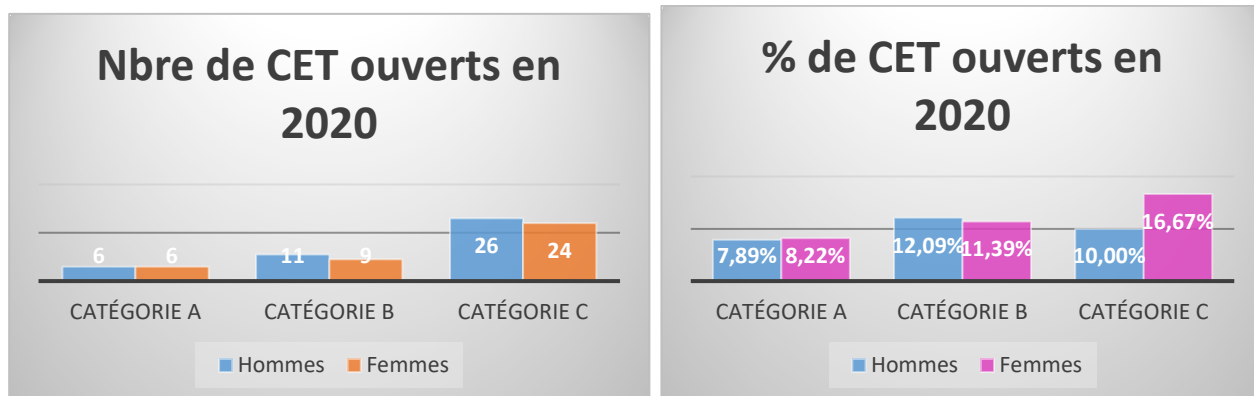
	Nombre d'agents ayant un CET ouvert au 31/12/2020 = 602 agents			
	Hommes	Femmes	ce qui représente en nombre de jours pour les hommes	ce qui représente en nombre de jours pour les femmes
Catégorie A	63	59	1 640,50	1 474,50
Catégorie B	64	55	1288	939
Catégorie C	233	128	4 086,00	1 790,00
Total toutes catégories	360	242	7 014,50	4 203,50

393 agents ont alimenté leur CET en 2020 : 231 hommes (soit 58,78%) et 162 femmes (soit 41,22%)

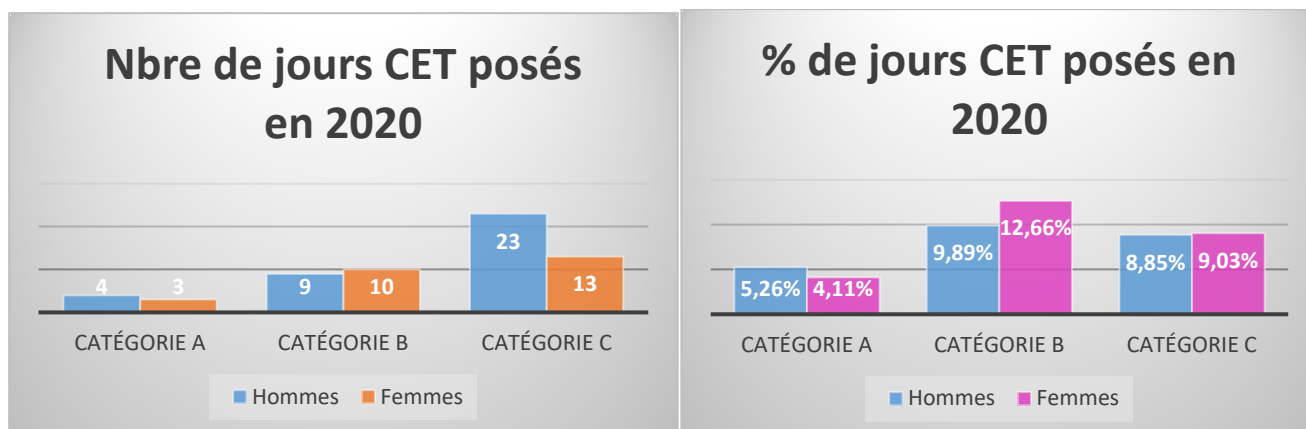
* les jours de CET doivent être déposés en jours entiers, mais peuvent être consommés en ½ journées

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.

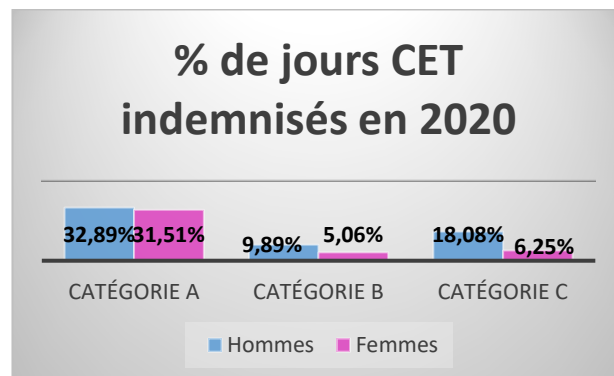
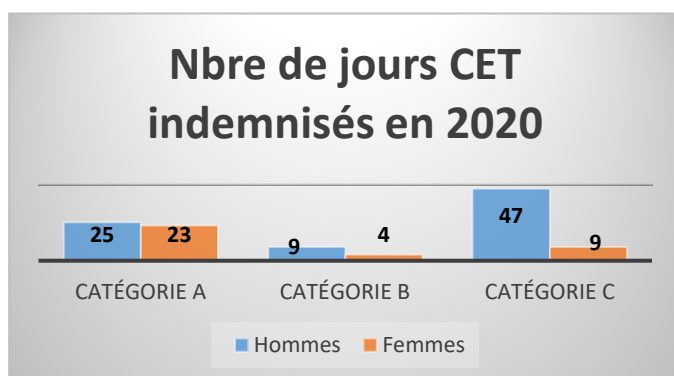
Répartition des 82 agents ayant ouvert un CET en 2020



Répartition des 62 agents ayant posés des jours CET en 2020



Nombre d'agents ayant été indemnisés (95 agents) ou mis en RAFP (22 agents) en 2020 = 117 (dont 8 agents ont choisi les 2)

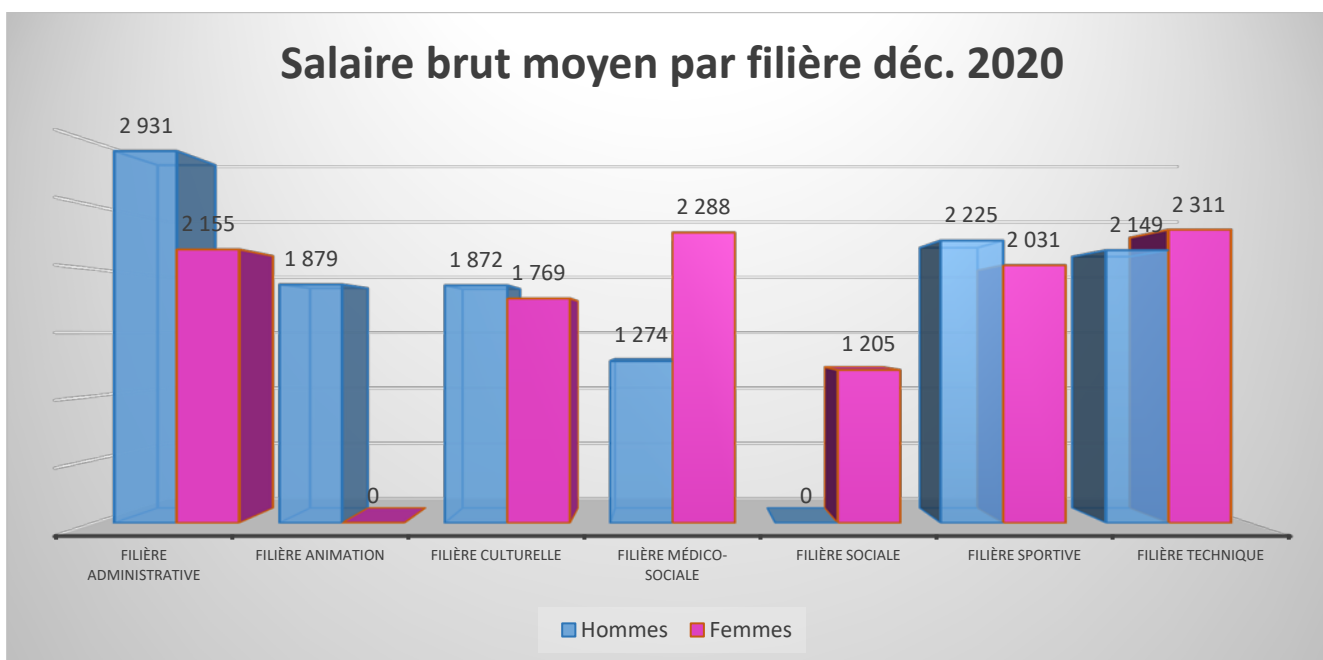
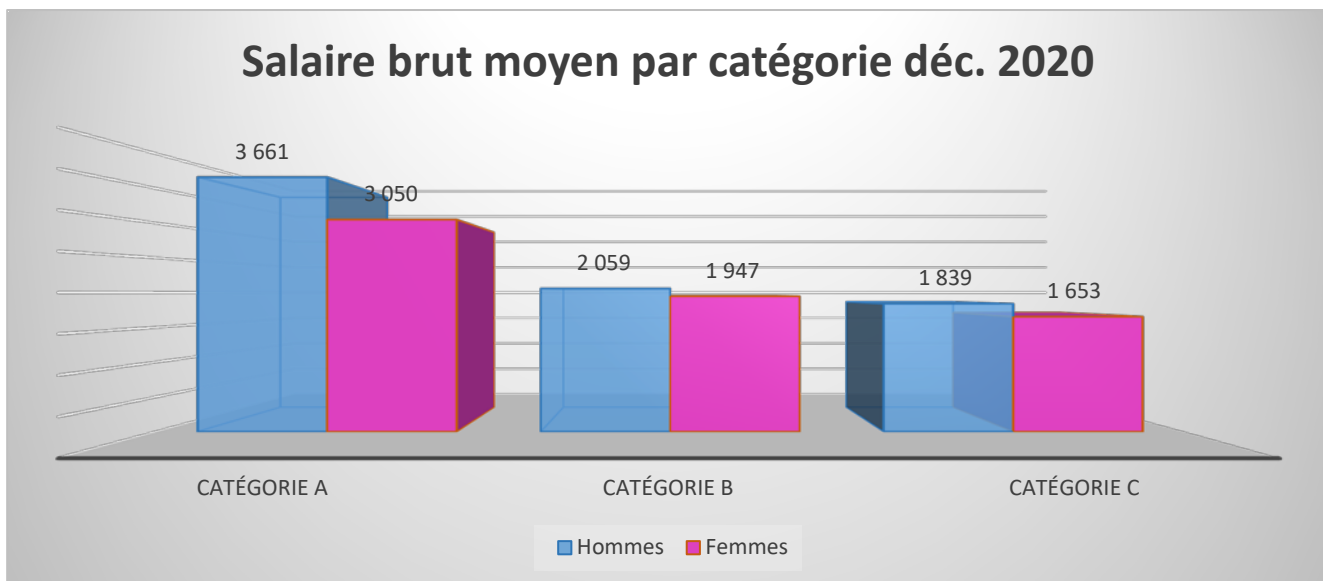


Nombre de TITULAIRES ET STAGIAIRES ayant été absents au moins un jour dans l'année, (hors formations, journées de grève et absences syndicales)

	Nombre de fonctionnaires (titulaires et stagiaires)	
	Hommes	Femmes
Pour maladie ordinaire	133	95
Pour longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie	10	10
Pour accidents de service	17	5
Pour maladie professionnelle, maladie imputable au service ou à caractère professionnel	7	5
Pour maternité et paternité	7	3
Crise sanitaire	25	14
TOTAL	199	132

* 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).



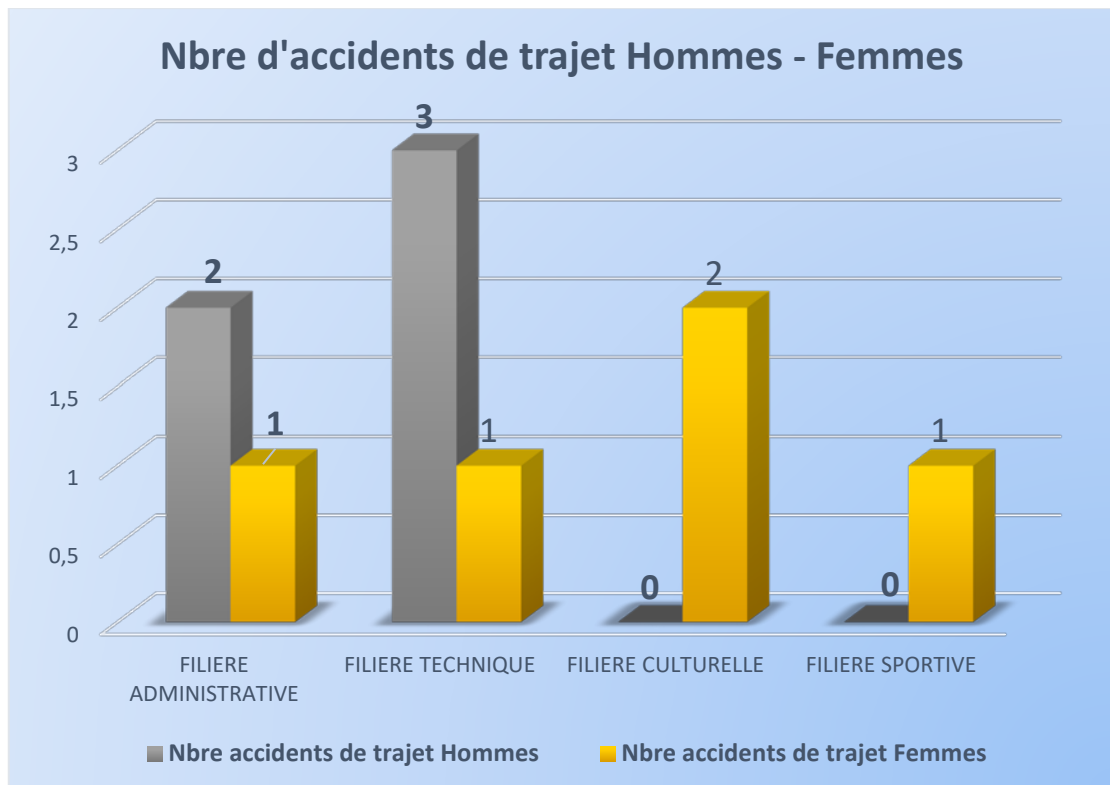
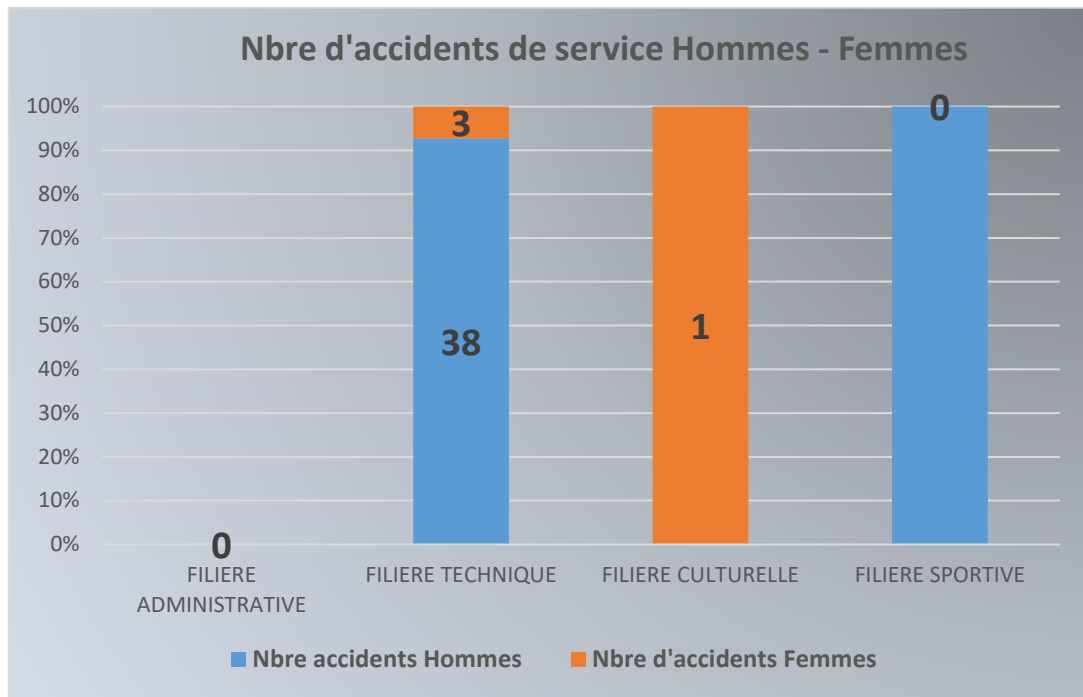
Les salaires féminins plus bas que ceux des hommes, ne sont pas le résultat d’une volonté de la CAN. Les agents sont rémunérés suivant une grille indiciaire équivalente pour les femmes et pour les hommes.

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

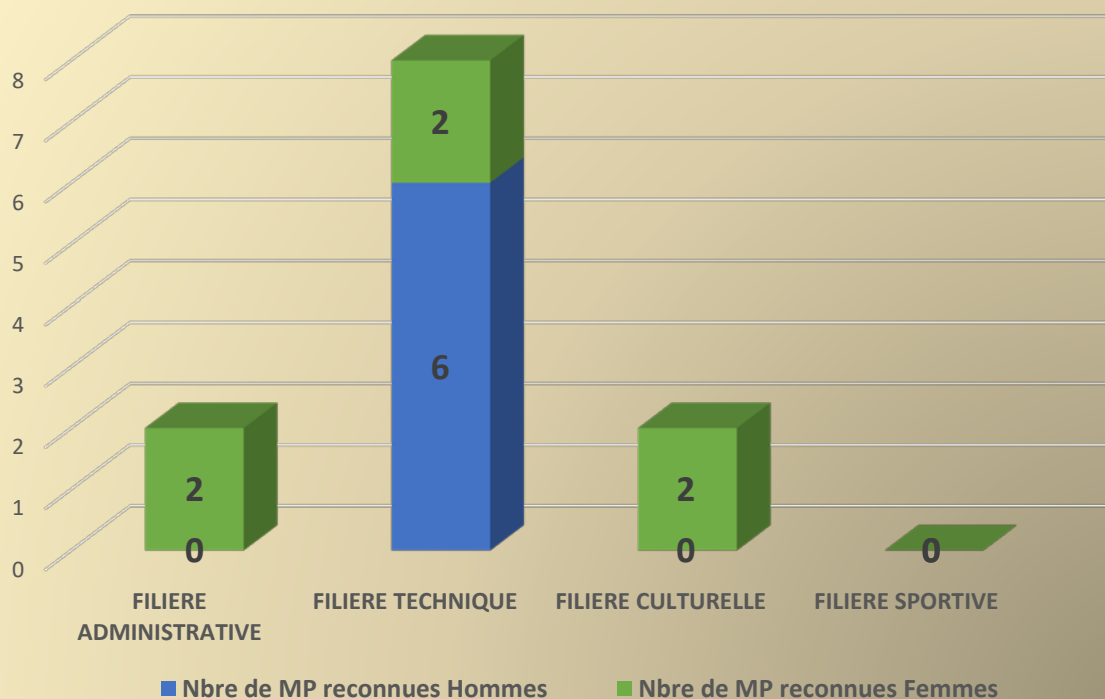
A noter également qu’en catégorie A, le Ri de la filière technique (cadre d’emploi des ingénieurs en chefs et ingénieurs) est plus élevé que celui de la filière administrative (cadre d’emploi des Administrateurs et attachés).

D – LES CONDITIONS DE TRAVAIL

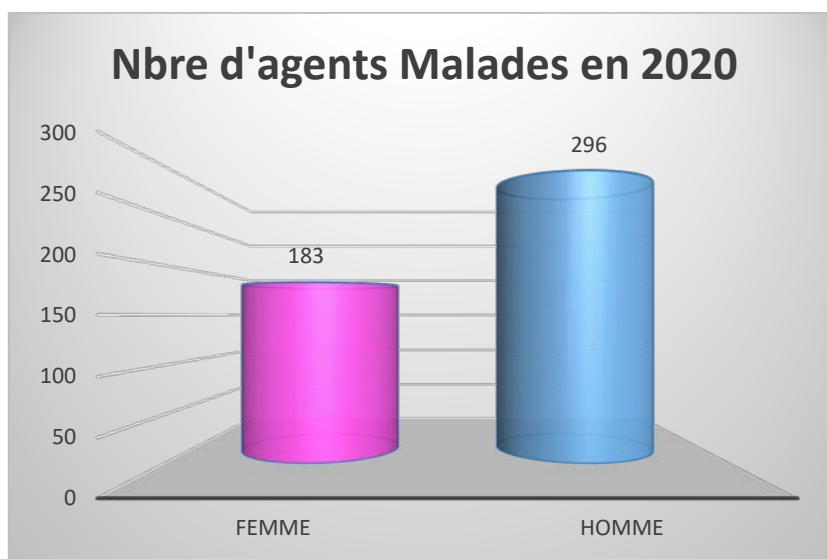
DONNEES PREVENTION 2020	Nombre d'accidents du travail et maladies						Nombre de jours d'arrêts de travail						
	Accident de service		Accident de trajet		Maladie Prof reconnue		Accident de service		Accident de trajet		Maladie Prof reconnue		
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	
FILIERE ADMINISTRATIVE	0	0	2	1	0	2	0	198	423	1	0	0	338
FILIERE TECHNIQUE	38	3	3	1	6	2	370	65	74	1	761	611	
FILIERE CULTURELLE	0	1	0	2	0	2	0	98	0	205	0	107	
FILIERE SPORTIVE	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	0	
TOTAL	39	4	5	5	6	6	370	361	497	212	761	1056	



Nbre de MP reconnues en 2020



MALADIES



Nombre d'allocations temporaires d'invalidité (ATI) attribuées au cours de l'année 2020

	2019		2020	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Titulaires et stagiaires	1	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 2020

	2019		2020	
	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	1

E – LA FORMATION

Nombre d'agents occupant un emploi permanent ayant participé à au moins une action de formation dans l'année 2020 :

	Type de formation	HOMME		FEMME		Total de jours par type de formation	Total d'agents concernés par catégories
		Nbre d'agents	Nbre de jours	Nbre d'agents	Nbre de jours		
A	Préparation concours	3	4,5	1	0,5	5,0	58 agents partis au moins une fois
	Formation intégration	1	10,0	2	20,0	30,0	
	Formation professionnalisation	8	13,0	24	60,0	73,0	
	Formation perfectionnement	14	32,5	24	37,0	69,5	
B	Préparation concours	6	3,0	4	2,0	5,0	105 agents partis au moins une fois
	Formation intégration	2	20,0	2	20,0	40,0	
	Formation professionnalisation	16	22,5	27	70,0	92,5	
	Formation perfectionnement	39	88,0	31	48,5	136,5	
C	Préparation concours	8	12,5	1	8,0	20,5	119 agents partis au moins une fois
	Formation intégration	1	5,0	4	20,0	25,0	
	Formation professionnalisation	19	35,0	29	65,5	100,5	
	Formation perfectionnement	57	219,0	17	33,5	252,5	
		Total jours	465,0	Total jours	385,0	850,0	282 agents sont partis au moins une fois

282 agents sur 723 soit 39 % des agents CAN sont partis au moins une fois en formation en 2020.

F – LES DROITS SOCIAUX

LA REPRESENTATION FEMMES/HOMMES DANS LES INSTANCES CONSULTATIVES, OU APRES ELECTIONS DU 6/12/2019

	Femmes		Hommes		Total	F	H	T
	Agents	%	Agents	%				
CT	4	40%	6	60%	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...)
- Parité au sein des jurys de recrutement depuis la parution du décret au 1^{er} janvier 2015, après une sensibilisation des directeurs de services.

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 4 mai 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.

Le groupe de travail composé d'élus et d'agents se réunit depuis janvier 2021.

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, de la politique cohésion sociale et insertion se décline en 3 parties, pour l'année 2020.

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 élevée que le reste du territoire. Cette part représente 25,1% des foyers du Clou Bouchet, 23,7% sur la Tour Chabot-Gavacherie, 18,2% sur le Pontreau-Colline St André, alors que cette part représente 17,1% sur la Ville de Niort et 16,4% sur la CAN. (source CNAF 2018)

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 plus accentués, 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 2015-2022, 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'égalité 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 témoignent :**

- Planning familial

L'association propose des permanences et des accueils qui 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 intrafamiliales, les différents lieux d'écoute et d'accompagnement du niortais. Une quinzaine de jeunes est rencontrés à chaque permanence. Si besoin, des rendez-vous individuels peuvent être proposés. Cette action est par ailleurs, cofinancée par le service des droits 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 2020, 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 liant genres et métiers. 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 garde en lien avec des problèmes de mobilité...

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

En 2020, le PLIE a accueilli 344 bénéficiaires : 164 femmes et 180 hommes. Cette répartition est basée sur des prescriptions qui prennent uniquement en compte des besoins exprimés d'accompagnement en emploi et sont discriminantes par rapport au genre. 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 2020, 59 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 des personnes ayant bénéficiées d'une mission dans le cadre des clauses d'insertion

Sexe des participants	Nb participants	Nb heures réalisées
Féminin	18	3 205,70
Masculin	131	37 300,50
Total	149	40 506,20

Sur les 149 participants, 12% 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 exercé par 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 2020 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.

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

- Sur les 53 enseignants : 28 femmes pour 21 hommes (4 en cours de recrutement) ;
- Quant aux agents administratifs 11 : 6 femmes pour 5 hommes ;
- Soit pour un total de 64 agents : 34 femmes pour 26 hommes.

Côté usagers : Le public amateur, en formation initiale est majoritairement féminin (à Niort comme partout en France). Au **12 octobre 2021** sont inscrit 934 élèves répartis ainsi :

566 filles	368 garçons
------------	-------------

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

- Eveil et initiation : 73 élèves : 46 filles et 27 garçons
- En danse tous cycles + adultes: 93 élèves dont 4 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.

Le 1^{er} premier Conseil d'Etablissement qui s'est déroulé en mai 2021 était paritaire (5 femmes, 5 hommes).

Agents :

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

Temps de travail en %ETP :

- Femmes : 212,5% ETP
- Hommes : 130% 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 : 130% ETP

Elèves (enfants et adultes):

A la rentrée 2020-21 on dénombre 248 inscrits.

Age	Féminin	Masculin	Total
0-4	3	0	3
5-6	4	2	6
7-8	9	6	15
9-10	19	9	28
11-12	8	7	15
13-14	14	6	20
15-16	13	6	19
17-18	13	5	18
19-20	4	0	4
21-22	0	2	2
23-24	0	2	2
25-26	1	1	2
27-28	3	1	4
29-30	1	0	1
33-34	0	1	1
35-36	3	0	3
37-38	1	0	1
39-40	3	1	4

41-42	2	0	2
43-44	1	0	1
45-46	2	0	2
47-48	4	3	7
49-50	1	2	3
51-52	5	2	7
53-54	0	1	1
55-56	1	0	1
57-58	4	0	4
59-60	6	1	7
61-62	5	0	5
63-64	7	2	9
65-66	9	1	10
67-68	5	2	7
69-70	4	1	5
71-72	5	0	5
73-74	3	1	4
75-76	1	0	1
77-78	0	1	1
79-80	1	0	1
Totaux	165	66	231

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

Aspects qualitatifs :

- Un trimestre du cours d'histoire de l'art a été consacré au thème des artistes femmes ;
- 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 :

➤ Expositions

- Jusqu'au 14 mars : *exposition temporaire 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.

- Depuis le 11 avril : *exposition temporaire Le Bijou régional, une spécialité niortaise, fonctions, types, fabrication* - Crochet à ciseaux, châtelaine, collier esclavage, bouton tibi, bague aux trois vertus, croix Jeannette, agrafe de mante ... ces termes parfois énigmatiques se rapportent à des bijoux régionaux, dit aussi traditionnels. Modestes ou éclatants, ils expriment l'attachement aux traditions et aux lieux. Sur le costume, des femmes et des hommes, dont ils sont indissociables, ils sont signe de reconnaissance, porteur de charge symbolique ou messenger discret. L'exposition apporte lumière également sur la place de la femme dans la société paysanne ou ouvrière, son costume et les bijoux qui l'ornent.

➤ Accrochages

- Du 18 juillet au 27 septembre : **Trésors d'archéologie : parures et objets de prestige** - Des colliers de dentales du Néolithique aux bracelets de l'âge du Bronze, des fibules gallo-romaine aux plaques-boucles mérovingiennes, l'art de la parure en archéologie témoigne d'une diversité des formes et des matériaux. Découverts, dans le département des Deux-Sèvres, de manière fortuite ou lors de chantiers de fouilles, ces bijoux et objets de prestige ont été mis au jour dans un contexte funéraire ou sont issus de dépôt votif. Au-delà de leur aspect esthétique, les éléments de parure constituent des signes de reconnaissance, révélateurs du statut social de l'individu, de son âge, son genre ou encore son appartenance à un groupe ethnique pour les femmes comme pour les hommes.
- Du 2 au 31 octobre : accrochage **Femmes de Sciences, figures de l'ombre et illustres oubliées** – De l'Antiquité au 20^e siècle, des femmes ont réalisé des découvertes majeures et ainsi participé aux progrès scientifiques, mais sont restées inconnues ou non re-connues par les hommes et les sociétés.... Découverte des vies surprenantes d'Hypatie d'Alexandrie, Émilie de Breteuil, Marie-Anne Lavoisier, Sophie Germain, Marie Curie, Jeanne Barret, Jeanne Villepreux-Power et des instruments scientifiques qui ont guidé leurs découvertes.

➤ Animations organisées dans le cadre de la mission valoriser les collections auprès des publics

- **10 visites guidées théâtralisées** entre janvier et mars, menées par Louis XIV en visite dans la ville natale de sa seconde épouse Madame de Maintenon
- **Art au menu** autour de deux œuvres picturales dédié à **Mme de Montespan** (portrait de Françoise Athénaïs de Rochechouart de Mortemart, marquise de Montespan, favorite de Louis XIV) et à **Mme de Maintenon et sa nièce** (Aboutissement de son œuvre d'institutrice, Madame de Maintenon participe à la fondation de la Maison Royale d'éducation de Saint-Louis à Saint Cyr pour accueillir les jeunes filles pauvres de la noblesse militaire). **Art au menu** également sur le bijou masculin et sur la lecture du tableau *Noce poitevine* ou femmes et hommes arborent fièrement leurs bijoux aux multiples symboles.
- **Conférences et concerts** relatives à la thématique Mme de Maintenon »
- Inauguration du **festival Impulsions Femmes** en présence de Céline du Chéné, sur le thème : *Femmes Sorcières et femmes : quel héritage ?*
Autrice, productrice et chroniqueuse à France Culture, Céline du Chéné a publié *Les Sorcières, Une histoire de femmes*.
Spectacle musical, **Accords Sélènes**, avec Véronique Soustre (piano et voix) et Manon Hertzog (œuvres graphiques et chants)
- Animations dans le cadre de la Fête de la science (octobre) :
 - animations famille autour de la thématique, *Le son ça se voit* : atelier démonstration sur les plaques vibrantes et la théorie de la mathématicienne **Sophie Germain** permettant d'obtenir des figures géométriques à l'aide de sons,
 - animations scolaires **La science au féminin : Marie Curie** - le destin hors du commun de cette femme de sciences raconté à partir d'objets. Atelier sur la radiographie et film d'animation
- L'École du Louvre
 - cycle 1: *De l'archet au pinceau : représenter la musique de la Renaissance à nos jours* par Sarah Hassid, docteur en histoire de l'art,
 - cycle 2 : *De la parure de Cour à la joaillerie parisienne : une histoire du bijou de la Renaissance au 19^e siècle* par Julie Rohou, conservatrice du patrimoine, musée national de

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** : 5 restauratrices et 3 restaurateurs d'œuvres d'art sont intervenues à l'atelier, sur un total de 8 restaurateurs. 14 œuvres picturales représentant des portraits de femme ont été restaurées.

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, 87% du personnel et 65% du lectorat est féminin (49 femmes pour 7 hommes dans l'équipe, 3644 inscrites pour 1999 inscrits). Ce pourcentage s'élève même à 70% 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 2020, pour exemple, les actions suivantes ont été mises en place :
 - Prix littéraire présentant plus de 50% d'auteures (9 femmes pour 8 hommes),
 - Mise en avant de plusieurs artistes locales : ELÉONORE LEPIÈCE, MARTINE GATEFIN, etc.,
 - Exposition et rencontre autour du livre-CD « TIFIRELLAS », qui raconte la vie quotidienne des femmes des peuples berbères des montagnes et évoque les questions d'égalité entre les femmes et les hommes,
 - Actions pour les jeunes autour du vivre ensemble : « Goûters philo ».

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 de recrutement : la neutralité est garantie dans l'intitulé et le contenu des offres de postes, les embauches sont soumises au principe d'égalité de traitement, en fonction des qualifications des candidat-e-s. Embauches en CDI : 0 femme et 5 hommes. Pas de promotion professionnelle.

En matière de classification, conditions 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.

Effectif moyen : 39 femmes, 84 hommes

En matière de qualification les femmes représentent :

- 40% des cadres et agents de maîtrise,
- 29% des ouvrier·e·s (personnel de conduite),
- 80% des employé·e·s.

Pour 2020, notre index égalité femmes-hommes est de 93/100.

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.