

RAPPORT 2023 SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE DEPARTEMENT DES DEUX-SÈVRES

En application de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale, du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 8 mars 2013, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants doivent présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en préalable au vote du budget.

Ce rapport doit évoquer le thème de l'égalité entre les femmes et les hommes à travers la politique des ressources humaines de la collectivité et les politiques menées par l'institution sur son territoire. Il établit un état des lieux des actions en faveur de l'égalité des femmes et des hommes menées par les directions dans les différents domaines d'intervention du Département.

SOMMAIRE

Chapitre 1 – Ressources humaines	3
I. L'égalité professionnelle	3
1. Les effectifs au 31 décembre 2022	3
2. Les instances du dialogue social	7
II. Les parcours professionnels et les rémunérations	8
1. La suppression des freins à la progression de carrière	8
2. La suppression des inégalités salariales	8
III. L'équilibre / partage entre vie professionnelle et vie privée	10
1. Le congé de paternité afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant	10
2. L'information des agents de l'impact de leurs congés familiaux et temps partiel sur leurs carrière et pension	10
3. La promotion de tout dispositif et action permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	11
3.1 Le temps de travail et les congés	11
3.2 La participation à la protection sociale complémentaire	11
3.3 Le travail à distance (TAD)	12
IV. La lutte contre les discriminations	12
1. Le règlement intérieur de santé, sécurité et des conditions de travail	13
2. Le guide du recrutement	13
3. L'accompagnement par le service Santé et vie au travail	13
4. La formation	14
5. L'Institut Francophone de Formation au Cinéma Animalier de Ménigoute (IFFCAM)	14
6. Le musée des Tumulus de Bougon	14
V. Les métiers et les secteurs d'activité	14
Chapitre 2 – La clause de non discrimination dans les marchés publics	15
Chapitre 3 – L'adaptation des bâtiments départementaux	15
1. Les constructions et les aménagements	16
2. Les collègues	16
3. Les agences techniques et les unités d'exploitation	16
Chapitre 4 – La parité au sein de la gouvernance départementale	16
Partie 2 : Les actions partenariales	17
Chapitre 1 - Le rôle majeur du service ASG	17
Chapitre 2 – La place déterminante de l'Agora-MDA	19
Chapitre 3 - La PMI, un acteur incontournable	20
Chapitre 4 - Les autres actions	21

Partie 1 : Les actions menées en interne à la collectivité

Quatre grandes thématiques sont identifiées :

- l'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines avec le bilan des actions menées et des ressources mobilisées autour des politiques de rémunération et de construction des parcours professionnels, de la promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, de la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre le harcèlement sexuel et moral ;
- la non discrimination dans les clauses des marchés publics ;
- l'adaptation des locaux dans les bâtiments départementaux pour accueillir indistinctement des femmes et des hommes conformément aux normes en vigueur ;
- la parité au sein de la gouvernance départementale.

Chapitre 1 – Ressources humaines

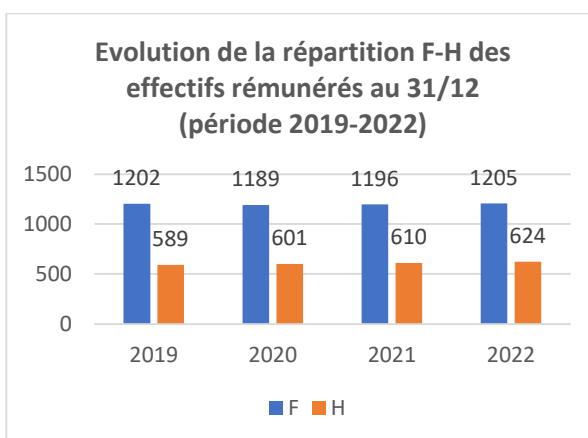
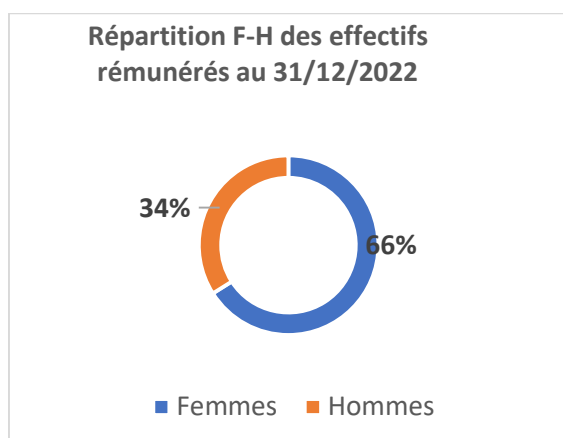
Conformément aux dispositions légales en vigueur, particulièrement celles de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, et de la loi dite de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le bilan des actions menées par le Département est présenté ci-après. Le rapport fait référence aux données du rapport social unique 2022.

I. L'égalité professionnelle

1. Les effectifs au 31 décembre 2022

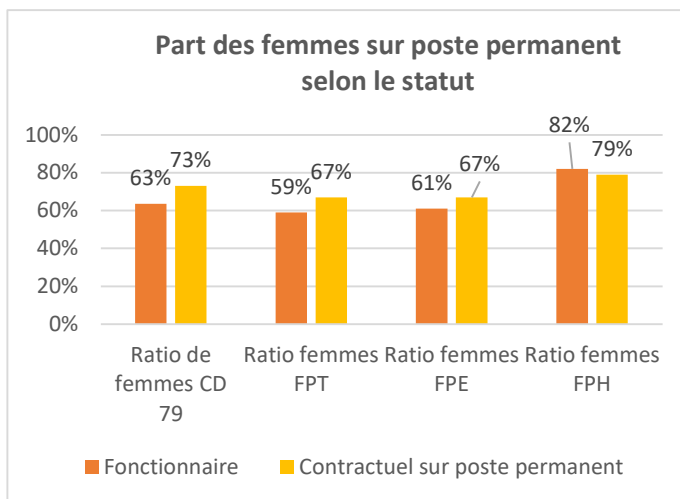
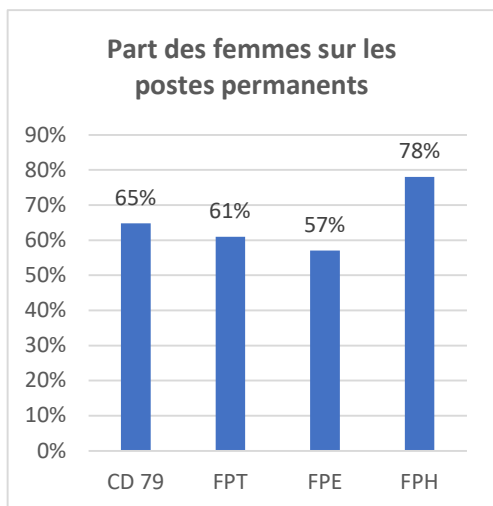
- Effectif tous postes confondus

Au 31 décembre 2022, la collectivité comptait 1 829 agents présents et rémunérés (1205 femmes et 624 hommes) laissant apparaître un déséquilibre de la proportion de femmes par rapport aux hommes, écart stable dans le temps, qui s'explique principalement par l'aspect structurel des métiers exercés au sein du Département dont certains sont plus féminisés que d'autres notamment dans les secteurs administratif et médico-social où le taux de féminisation dépasse les 90%.



- Effectif sur poste permanent

Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 1483 agents sur poste permanent, à savoir 961 femmes et 522 hommes avec un taux de féminisation (65%) plus important par rapport aux données nationales concernant la Fonction Publique Territoriale (FPT) et la Fonction Publique d'Etat (FPE).



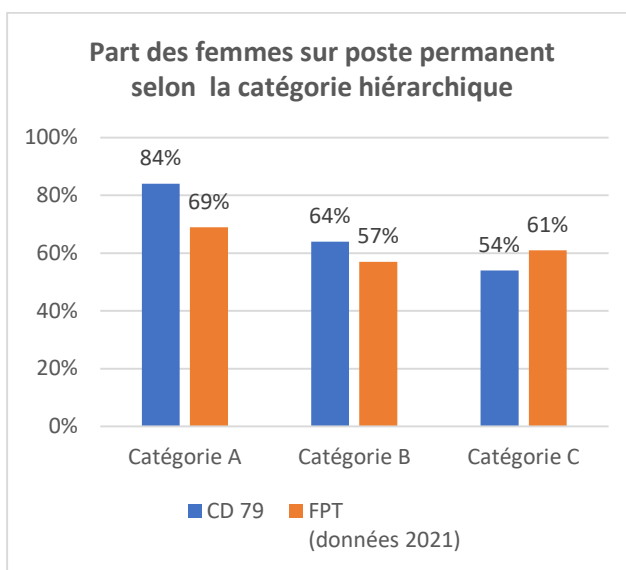
- Effectif sur poste non permanent

Au 31 décembre 2022, la collectivité employait 346 agents sur poste non permanent dont 73% exerçant le métier d'assistant familial.

Concernant les emplois non permanents, le taux de féminisation est de 70% (64% dans la FPT en 2021). Toutefois, hors assistants familiaux, celui-ci est de 50%.

- Répartition par catégorie hiérarchique

Au regard du taux de féminisation global sur poste permanent (65%), le ratio femmes-hommes au sein de la collectivité est supérieur aux données nationales concernant la FPT pour les catégories A et B, en raison des compétences de la collectivité en matière d'action sociale. Quant au taux de féminisation des agents relevant de la catégorie C, cela s'explique par une compétence propre du Département en matière de voirie.



A noter que les postes de catégorie A et A+ (postes permanents et non permanents) sont au nombre de 502, occupés par 418 femmes (83,2 %) et 84 hommes (16,8 %). Cette forte féminisation s'explique par le passage

des assistants socio-éducatifs en catégorie A en 2019.

Ainsi, en dehors de ce cadre d'emplois, la répartition des 255 agents est la suivante : 191 femmes (74,9 %) et 64 hommes (25,1 %).

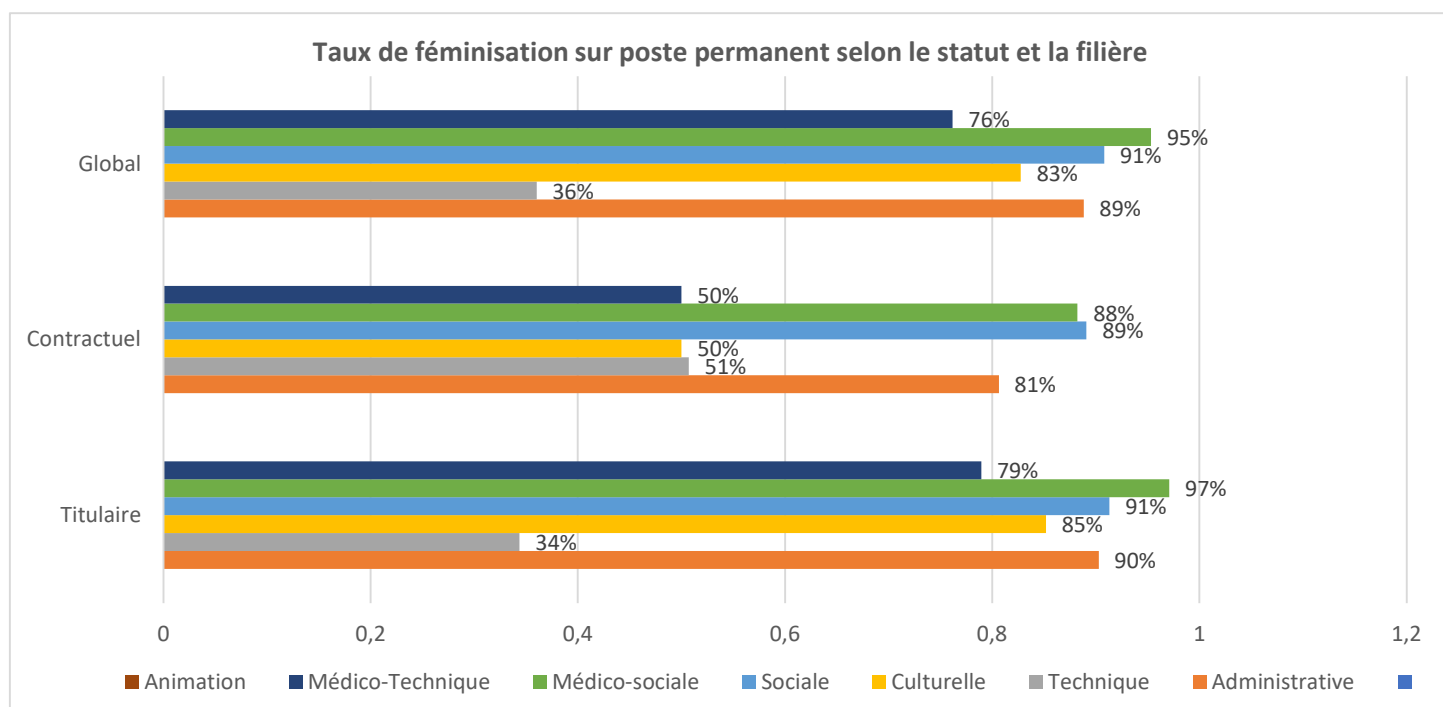
- Répartition par genre selon la filière/ le cadre d'emplois/ les métiers

Bien que la proportion globale sur poste permanent de femmes et d'hommes soit de 65%-35% en 2022, celle-ci ne se retrouve pas à l'échelle des filières, des cadres d'emplois et des métiers.

Le taux de féminisation est supérieur à 80% dans 57% des filières présentes au sein de la collectivité, et atteint 95% dans la filière médico-sociale. A l'inverse, il n'est que de 36 % dans la filière technique.

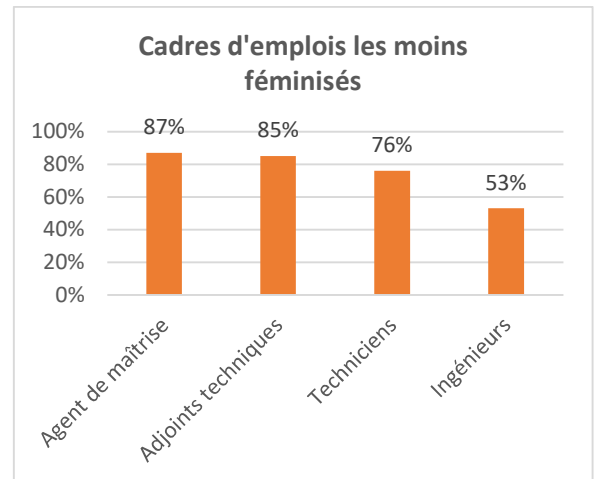
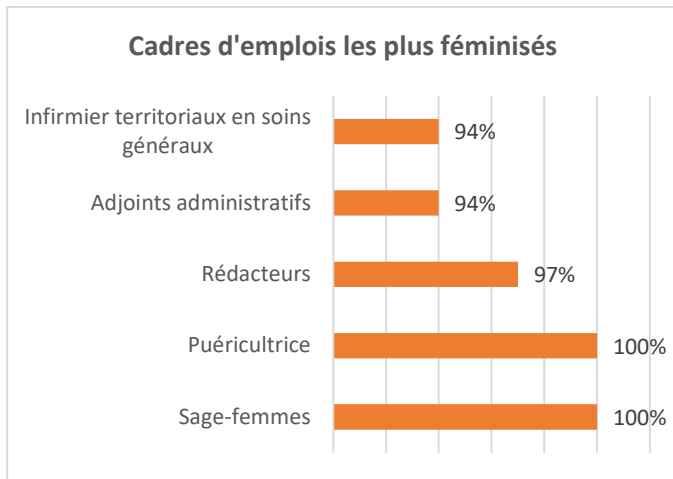
Une analyse par statut confirme ce fort taux de féminisation chez les fonctionnaires, sauf dans la filière technique. Cependant, chez les contractuels, la proportion de femmes et d'hommes se trouve équilibrée dans les filières technique, culturelle et médico-technique.

Ainsi, dans la filière technique le taux de féminisation est de 50,72% chez les agents contractuels contre 34,37% chez les fonctionnaires. Quant à la filière culturelle, celui-ci est de 50% chez les contractuels contre 85,19% chez les fonctionnaires.



Le fort taux de féminisation dans les filières administrative, sociale et médico-sociale se retrouve dans les cadres d'emplois de ces filières. Ainsi, le taux de féminisation dans les cadres d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux, adjoints administratifs est de 94%, 97% dans celui des rédacteurs et 100% dans ceux des puéricultrices et des sage-femmes.

Le plus faible taux de féminisation se situe dans les cadres d'emplois de la filière technique.



La proportion par filière et cadre d'emplois va se retrouver dans les métiers exercés et dans la composition des directions de la collectivité.

Les métiers du social, des ressources humaines, des finances demeurent particulièrement féminisés à l'inverse de ceux de la voirie, des bâtiments et des systèmes d'information.

Métiers les plus féminisés	F	H	Taux de féminisation
Chargé d'accueil social	81	2	97%
Assistant social	143	6	96%

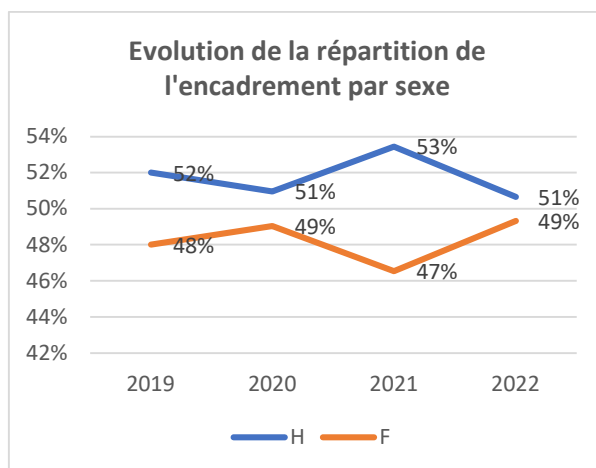
Métiers les moins féminisés	F	H	Taux de féminisation
Agent d'exploitation et d'entretien des routes	0	129	0%
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2	38	5%

Cette répartition se retrouve dans les données nationales relatives à la FPT. Ce constat dépasse l'environnement de la collectivité et résulte en grande partie d'un déficit de femmes et d'hommes dans certaines filières d'études notamment sociales et techniques. Ainsi, en 2021, la part des femmes est de 87% dans les formations paramédicales ou sociales, pour seulement 29% dans les formations d'ingénieur.

- Répartition genrée des effectifs et de l'encadrement

Le nombre d'encadrants au 31 décembre 2022 est de 150 : 74 femmes (49,3%) et 76 hommes (50,7%).

Ainsi, bien que les hommes soient moins nombreux au sein de la collectivité, ils sont davantage présents que les femmes dans l'encadrement. A noter une tendance de réduction de cet écart qui s'est arrêtée en 2021 en raison des postes d'encadrement vacants comme le montre les données 2022.



- Répartition genrée des emplois fonctionnels

En matière d'emploi fonctionnel, la collectivité respecte et respectait pleinement avant l'obligation légale les objectifs issus de la loi du 12 mars 2012 qui impose une représentation minimale de chaque sexe à hauteur de 40 % dans les emplois de direction. De plus, les postes de directeurs sont occupés à 40 % par des femmes en diminution par rapport à l'année 2021 (65 %).

2. Les instances du dialogue social

L'administration doit être représentée au sein des commissions administratives paritaires (CAP) et de la commission consultative paritaire (CCP) par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. La représentation de l'administration est actuellement la suivante :

- CAP de catégorie A : 5 femmes et 5 hommes,
- CAP de catégorie B : 4 femmes et 4 hommes,
- CAP de catégorie C : 5 femmes et 7 hommes,
- CCP : 6 femmes et 4 hommes.

En ce qui concerne le comité social territorial (CST) la représentation de l'administration est de 8 femmes et 8 hommes et pour la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail de 7 femmes et 9 hommes.

Pour les représentants du personnel, les listes de candidats aux élections professionnelles doivent être composées proportionnellement à la part de femmes et d'hommes représentés dans chaque instance concernée au 1^{er} janvier de l'année de l'élection. Cette obligation porte uniquement sur la composition des listes présentées et non sur les représentants qui seront élus.

La répartition des femmes et des hommes au sein des effectifs des agents électeurs de la collectivité a donc été établie au 1^{er} janvier 2022 :

Instances	CST et F3SCT	CAP Cat A	CAP Cat B	CAP Cat C	CCP
Électeurs au 01/01/22	1 648	350	152	724	411
Nbre de femmes	1 092	302	97	384	303

Nbre d'hommes	556	48	55	340	108
Proportion d'électeurs H/F :	66 % F 34 % H	86 % F 14 % H	64 % F 36 % H	53 % F 47 % H	74 % F 26 % H

A l'issue des dernières élections professionnelles qui se sont tenues le 8 décembre 2022, la répartition actuelle des représentants du personnel est la suivante :

Instances	CST	F3SCT	CAP Cat A	CAP Cat B	CAP Cat C	CCP
Femmes	8	10	8	6	6	6
Hommes	8	6	2	2	6	4
% de femmes	50 %	62,50 %	80 %	75 %	50 %	60 %
% d'hommes	50 %	37,50 %	20 %	25 %	50 %	40 %

Si l'on compare la représentation dans les instances avec la proportion d'hommes et de femmes dans les effectifs en 2022, ces éléments laissent apparaître que les hommes sont surreprésentés parmi les représentants élus en CST (+16%) et CCP (+14%) et les femmes en CAP B (+11%).

II. Les parcours professionnels et les rémunérations

1. La suppression des freins à la progression de carrière

- Avancements de grade et promotions internes

A l'instar des années précédentes et conformément aux lignes directrices de gestion de la collectivité, en 2022, la répartition des femmes et des hommes n'a pas été un critère pour l'avancement de grade ou la promotion interne des agents. Néanmoins, conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, il s'agit d'une donnée que la collectivité suit.

Les règles relatives à l'avancement de grade ou à la promotion interne, précédemment revues pour promouvoir les postes d'encadrement hiérarchique et de coordination fonctionnelle ainsi que pour veiller à l'harmonisation entre filières sont désormais inscrites dans les lignes directrices de gestion de la collectivité.

En 2022, la promotion interne a concerné 37,5 % de femmes et 62,5 % d'hommes contre en 2021 75 % de femmes et 25 % d'hommes. 85 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, soit 51 femmes (60 %) et 34 hommes (40 %) contre 81 agents en 2021 (63% de femmes et 37% d'hommes).

- Avancements d'échelon

Les avancements d'échelon ont concerné 934 agents : 559 femmes (60 %) et 375 hommes (40 %). Cette répartition est représentative de la proportion globale de femmes et d'hommes titulaires sur poste permanent.

2. La suppression des inégalités salariales

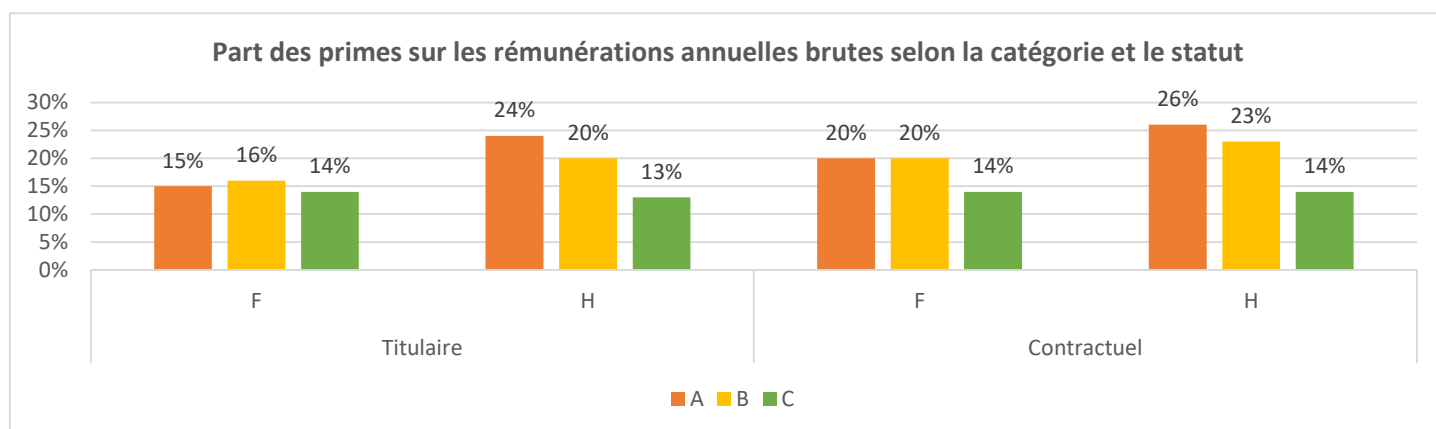
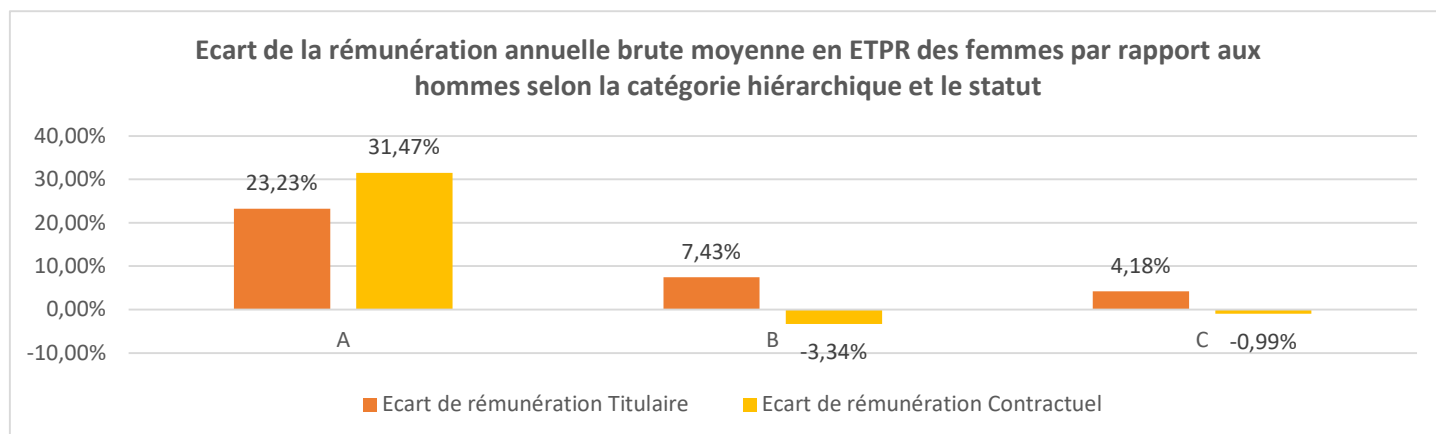
Le tableau ci-dessous présente l'écart entre les fonctionnaires et les contractuels sur poste permanent des montants totaux de rémunération. Il en ressort que la part respective attribuée aux femmes est en cohérence au regard de la proportion de femmes sur les postes permanents (65%).

Rémunération PP 2022	Contractuel		Fonctionnaire	
	F	H	F	H
Rémunération annuelle brute	2 944 516	1 271 586	21 884 231	12 357 993
Primes et indemnités annuelles brutes	684 892	368 897	3 769 741	2 417 227
Heures sup./compl. annuelles brutes	3 578	711	39 378	69 120
Total	3 632 986	1 641 194	25 693 350	14 844 340
Part respective attribuée	68,88%	31,12%	63,38%	36,62%

L'analyse des données fait ressortir que le salaire brut annuel moyen en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur poste permanent est plus élevé chez les hommes peu importe le statut à l'exception des agents contractuels relevant des catégories hiérarchiques B et C. Les femmes contractuelles sur poste permanent sont en moyenne rémunérées 3,34% de plus que les hommes contractuels en catégorie B et 0,99% de plus en catégorie C. Cet écart de rémunération est particulièrement marqué chez les agents de catégorie A.

Il convient de souligner que certains éléments de rémunération notamment chez les fonctionnaires sont statutaires (règles de classement, reprise de services antérieurs, ...) pouvant venir par une analyse détaillée expliquer certains écarts.

Quant à la part des primes sur la rémunération, hormis chez les agents de catégorie C où la part des primes est pratiquement équivalente entre les femmes et les hommes peu importe le statut, la part des primes sur la rémunération annuelle brute moyenne est plus importante chez les hommes même si cet écart se réduit chez les contractuels.



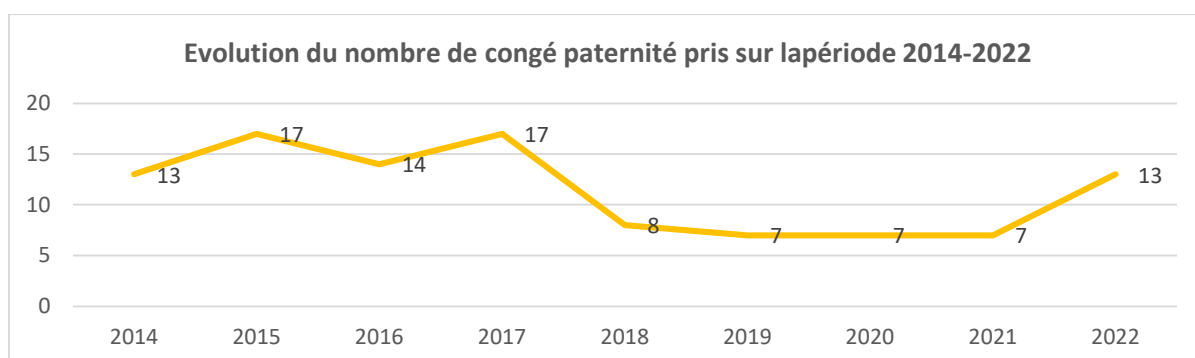
III. L'équilibre / partage entre vie professionnelle et vie privée

1. Le congé de paternité afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant

Afin de favoriser la coparentalité, depuis 2002 la loi permet aux jeunes pères de s'absenter durant 11 jours maximum à l'occasion de la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé est accordé quel que soit le statut de l'agent : fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) ou contractuel (de droit public ou de droit privé). Il est cumulable avec le congé de naissance de trois jours.

À noter que la durée du congé de paternité a été portée à 25 jours calendaires (ou 32 jours calendaires en cas de naissance multiple) depuis le 1^{er} juillet 2021.

Le recours à ce congé est relativement aléatoire.



2. L'information des agents de l'impact de leurs congés familiaux et temps partiel sur leurs carrière et pension

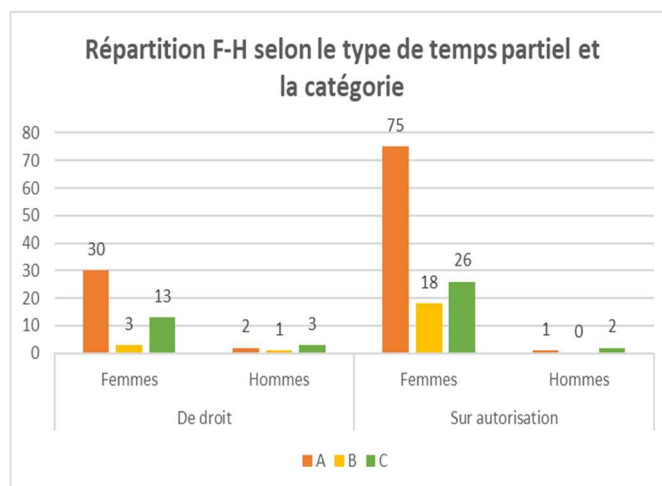
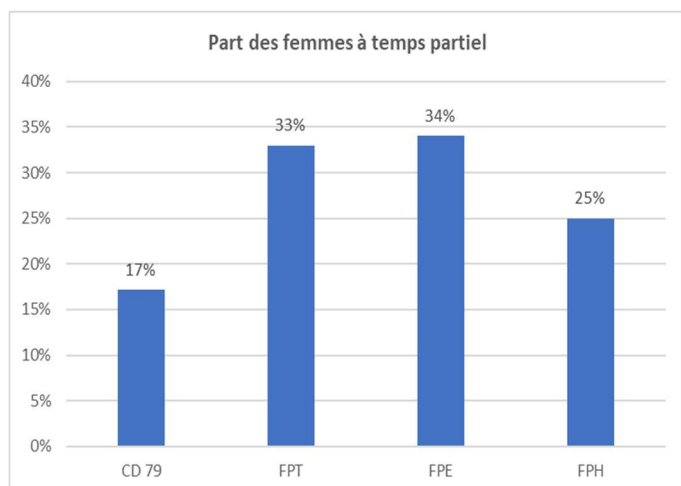
Les agents peuvent recourir au temps partiel de droit ou sur autorisation selon les nécessités de service.

Pour les agents à temps partiel sur autorisation ou à temps partiel accordés pour un enfant né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2004, il existe une possibilité de surcotisation. Ce dispositif permet la prise en compte à temps plein, dans le calcul de la retraite, de ces périodes effectuées à temps partiel. Cette mesure limite donc l'impact négatif du temps partiel sur le calcul de la pension de retraite. Elle s'applique de la même manière pour le travail à temps non complet.

Au 31 décembre 2022, 174 agents soit un peu moins de 12% des effectifs sur poste permanent ont choisi d'exercer leurs fonctions à temps partiel en 2022 contre 13 % en 2021. 2 agents ont demandé à surcotiser (2 femmes).

Le taux de féminisation est particulièrement important puisque 94% des agents à temps partiel sont des femmes.

Il est à souligner que la part des femmes sur poste permanent à temps partiel au sein de la collectivité (17%) est inférieure aux données nationales concernant les autres fonctions publiques.



Enfin, le plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes (2021-2023) de la collectivité prévoit certaines actions ayant pour finalité d'informer les agents de leurs droits et des modalités en vigueur en matière de congés familiaux et de temps partiel.

3. La promotion de tout dispositif et action permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Il convient de rappeler que le plan d'actions égalité précité comporte un axe consacré au déploiement d'actions en vue de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. En effet, la collectivité déploie des dispositifs d'aide à la parentalité, accessible de droit aux femmes et aux hommes sans distinction : les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfant, la facilité horaire de rentrée scolaire, la participation aux frais de garde des enfants de moins de 3 ans.

3.1 Le temps de travail et les congés

Autorisations d'absence

La collectivité accorde des autorisations d'absence spécifiques pour les agents féminins en cas de grossesse (pour en faciliter le suivi : aménagement horaire, examens médicaux, préparation à l'accouchement) ou d'allaitement. Elle attribue également aux parents des autorisations d'absence pour la garde d'un enfant malade. La durée de celles-ci est majorée en fonction de la situation familiale de l'agent.

Il existe également pour les parents des facilités horaires pour certains événements comme la rentrée scolaire des enfants.

Compte Épargne Temps (CET)

Au 31 décembre 2022, 1 086 CET étaient ouverts par 712 femmes (65,6 %) et 374 hommes (34,4 %). Cette répartition est conforme à la répartition sexuée des effectifs sur poste permanent.

3.2 La participation à la protection sociale complémentaire

Volet santé

Près de 7 agents sur 10 bénéficiant d'une participation de la collectivité à leur mutuelle santé sont des femmes.

Dans le cadre des prestations d'action sociale, la collectivité offre aux agents adhérant à une mutuelle labellisée de la fonction publique, une participation mensuelle qui vient en déduction de leur cotisation. Cette disposition financière doit encourager les agents à souscrire une complémentaire santé pour ceux qui n'en disposent pas.

En 2022, 336 agents ont bénéficié de la participation employeur, 238 femmes (70,8 %) et 98 hommes (29,2 %). En 2021, 310 agents en avaient bénéficié dans des proportions comparables avec 222 femmes et 88 hommes, soit une participation en hausse à la fois pour les femmes et les hommes.

Volet prévoyance

Le Département a négocié pour ses agents une convention de participation proposant, à des conditions tarifaires intéressantes, 2 prestations distinctes : la garantie maintien de salaire et l'invalidité / capital décès. En 2022, plus de 841 agents bénéficient de ce dispositif, 615 femmes (73,1 %) et 226 hommes (26,9 %). Les femmes, en proportion de leur présence dans les effectifs, y ont donc davantage recours que les hommes.

3.3 Le travail à distance (TAD)

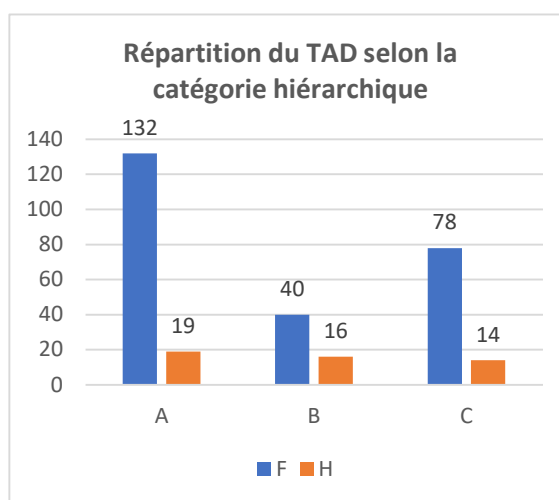
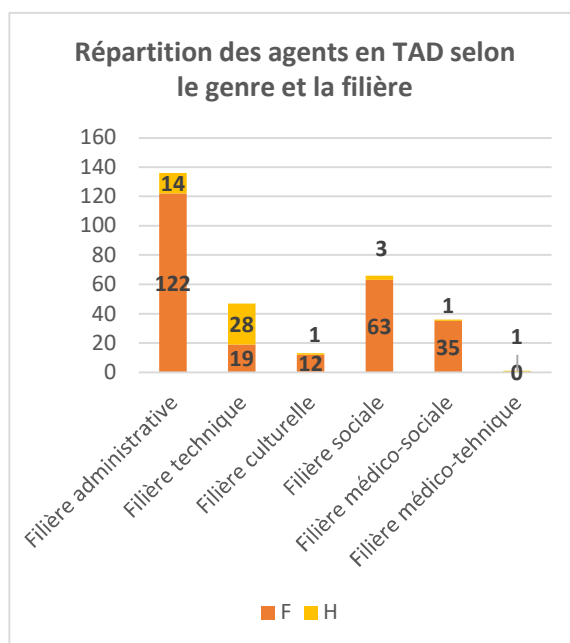
En 2022, 20% des agents sur poste permanent (299 agents) ont bénéficié du dispositif TAD. 84% des agents en TAD sont des femmes. Il est à noter que 1/4 des femmes bénéficie du dispositif de TAD contre moins de 1/10ème des hommes.

Cette sur-représentation des femmes provient notamment du fait que la majeure partie des postes (notamment dans la filière technique) avec des fonctions ne pouvant pas être exercées en télétravail (agents des collèges et des routes) sont occupés par des hommes.

Ainsi, l'analyse par filière fait apparaître que 79% des agents en TAD sont issus des filières administrative, sociale et médico-sociale dont 87% sont des femmes.

Celles-ci, surreprésentées sur les métiers sociaux et administratifs, ont davantage d'activités pouvant être réalisées en télétravail que les hommes.

La répartition par catégorie hiérarchique révèle que plus de 50 % des agents exerçant leurs fonctions en TAD sont de catégorie A mais également que plus de 52% des femmes en TAD relèvent de la catégorie A.



IV. La lutte contre les discriminations

Le Département a toujours veillé à lutter contre les discriminations et notamment à respecter le droit des agents sans discrimination liée au sexe. Suite à la loi de transformation de la fonction publique de 2019, la collectivité a mis en place au 31 décembre 2020 un plan triennal d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Y figurent différentes mesures favorisant la lutte contre les discriminations notamment

liées au genre, comme la création du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes. Ce dispositif a été adopté par l'assemblée départementale, le 29 juin 2020. Il permet à tout agent qui s'estimerait victime de tels actes de le signaler à la collectivité, pour que celle-ci juge des mesures à prendre, dans le cadre d'une procédure respectant la confidentialité des données et des témoignages.

De plus, l'ensemble des encadrants a suivi une formation DISIGN (Dispositif de SIGNalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes) permettant l'amélioration de la prévention et des détections des situations ainsi que l'amélioration de leur suivi.

En 2022, 10 saisines de la cellule DISIGN au lieu de 8 en 2021. 90% des saisines sont effectuées par des femmes.

1. Le règlement intérieur de santé, sécurité et des conditions de travail

Les articles n° 21 à 25 du règlement intérieur de santé, sécurité et des conditions de travail précisent toutes les dispositions en matière de lutte contre les discriminations et le harcèlement (sexuel ou moral) et énoncent les sanctions disciplinaires applicables.

2. Le guide du recrutement

La direction des Ressources humaines accompagne les services recruteurs. Le guide du recrutement détaille les critères objectifs de sélection et ceux qui doivent être proscrits dans le cadre des présélections de candidatures et des jurys. Il est rappelé l'interdiction de toute discrimination dans la définition des besoins en recrutement, la rédaction des offres ou encore le déroulement des entretiens avec les candidats.

Ainsi, aucune distinction dans le traitement d'un candidat ne saurait être fondée sur son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Ces pratiques et prévention sont à l'œuvre depuis de nombreuses années dans la collectivité et intégrées.

3. L'accompagnement par le service Santé et vie au travail

Le département a signé une convention avec le Centre de Gestion des Deux-Sèvres depuis le 1^{er} mars 2022. Le médecin du travail a donc pris sa vacation depuis le 8 mars 2022 avec une présence d'une journée par semaine. Il exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de la santé publique. Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale. En 2022, 61 agents ont bénéficié d'une visite médicale, dont 36 femmes et 25 hommes.

L'assistante sociale du personnel, œuvrant également au sein de l'équipe pluridisciplinaire du service Santé et vie au travail de la direction des Ressources humaines, peut être sollicitée directement par les agents qui s'estiment concernés par d'éventuelles discriminations ou dérives.

Elle peut également être contactée par des collègues ou par l'encadrement d'un agent afin d'identifier le meilleur plan d'actions à mettre en œuvre pour orienter et accompagner ce dernier face aux difficultés professionnelles ou personnelles rencontrées. Elle a un rôle d'alerte à l'égard de l'autorité territoriale. Dans le cadre de son activité globale, elle a accueilli, en 2022, 78 agents dont 51 femmes (65 %) et 27 hommes (35 %). La majorité

des agents reçus relève de la filière technique (63 %) et de la catégorie C (74 %).

Elle réalise un travail de proximité auprès des agents (déplacements sur les sites et permanences sur le territoire, site de Bocapôle à Bressuire, couplée avec des permanences sur Parthenay et /ou Thouars) pour rencontrer tous ceux qui le souhaitent, quelles que soient leurs contraintes ou difficultés pour se déplacer par exemple.

4. La formation

En 2022, les femmes représentent 72% des agents ayant suivi une formation contre 68,4% en 2021. Ce pourcentage est supérieur au taux de féminisation de notre collectivité (65 %). Un point de vigilance a été identifié quant à la diminution du taux de départ en formation chez les hommes depuis plusieurs années.

Cette différence peut s'expliquer par un déploiement important en 2022 de formations administratives (6TZEN, multigest) qui ont touché un public majoritairement féminin, tandis que le recyclage des autorisations et habilitations dans le domaine technique, qui concerne un effectif plutôt masculin, n'a repris qu'au second semestre 2022.

5. L'Institut Francophone de Formation au Cinéma Animalier de Ménagoutte (IFFCAM)

L'Equipe de l'IFFCAM se compose d'un homme et deux femmes, dont une directrice.

Le public d'étudiants et de professionnels suivant des formations à l'IFFCAM sur 2022 2023 est réparti en 40 % de femmes et 60 % d'hommes.

Parmi les formateurs issus du monde professionnel et universitaire se trouvent 11 femmes et 17 hommes. Ce déséquilibre traduit une inégalité réelle de représentation entre les femmes et les hommes dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel.

L'IFFCAM veille à réduire cet écart et a amorcé une première inflexion avec l'intégration d'une femme en 2023 dans son équipe pédagogique.

6. Le musée des Tumulus de Bougon

A l'occasion des actions de valorisation du patrimoine archéologique, le musée a pu être le porteur des démarches actuelles de "gender studies" qui réinterrogent l'influence du genre sur la production scientifique ancienne.

L'exposition de 2022, Neandertal, l'expo, a été l'occasion de mettre en lumière l'apport spécifique des chercheuses en archéologie comme Marylène Patou-Mathis et de lui donner une visibilité comme co-commissaire scientifique de l'exposition. De plus son travail déconstruit particulièrement la notion de genre dans la recherche préhistorique et elle le met à la portée du plus grand nombre comme dans la pièce tirée de son roman Madame de Néandertal. Le musée s'attache également à ne plus parler d'« homme préhistorique » mais bien des humains de la préhistoire, hommes et femmes.

V. Les métiers et les secteurs d'activité

La représentation du genre dans les métiers exercés dans la fonction publique territoriale est généralement très marquée en fonction des secteurs d'activité, dans notre Département comme partout en France. On parle de métiers "féminins" ou "masculins".

Ainsi par exemple, à Zoodyssée, le métier de soigneur animalier s'illustre par une parité stricte à 5 femmes et 5 hommes. Par ailleurs, dès 2017 le métier "d'hôtesse d'accueil" a évolué vers "hôte d'accueil" avec la reconversion d'un agent masculin sur une fonction traditionnellement féminine.

Selon une étude menée en 2020 dans le cadre de la rédaction du plan d'action égalité femmes-hommes 2021-2023, certains métiers apparaissent particulièrement féminisés : c'est le cas dans le secteur de la solidarité incluant l'enfance-famille, l'autonomie ou encore l'insertion et l'habitat, mais aussi dans les fonctions supports telles que les ressources humaines, les finances ou encore l'administration générale. Cela est également vrai dans le domaine du développement territorial et de la culture. Dans ces domaines, la présence des femmes est également importante dans l'encadrement. A contrario, certains métiers comme ceux de la gestion des routes et des bâtiments ou encore de l'informatique sont marqués par une forte présence masculine, tant dans les effectifs que dans l'encadrement. Ces tendances sont directement liées aux viviers de candidatures résultant de filières d'études elles-mêmes particulièrement genrées.

La collectivité encourage également la mixité à travers diverses mesures, par exemple, en dotant les agents des services de restauration scolaire de vêtements de travail et d'équipements de sécurité conformes aux morphologies des deux sexes pour garantir le confort de travail et la sécurité des agents.

Chapitre 2 – La clause de non discrimination dans les marchés publics

Le Département a l'obligation de s'assurer, en vertu des dispositions du Code de la commande publique, du respect, par les futurs prestataires, des obligations inscrites au Code du travail.

Figure en effet comme motif d'interdiction d'accès aux marchés publics et aux accords-cadres, la condamnation définitive, et depuis moins de cinq ans, pour délit de discrimination, prévu à l'article 225-1 du Code pénal et, en application de l'article L.1146-1 du Code du travail, pour méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes prévues aux articles L.1142-1 et L.1142-2 du même code.

Le service de la commande publique intègre systématiquement, depuis 2016, une clause de non discrimination dans les Cahiers des Clauses Administratives Particulières (CCAP) des marchés publics libellée comme suit :

"Les travailleurs employés à l'exécution du contrat doivent recevoir un salaire et bénéficier de conditions de travail au moins aussi favorables que les salaires et conditions de travail établis par voie de convention collective, de sentence arbitrale ou de législation nationale pour un travail de même nature exécuté dans la même région".

Les candidats, dont l'offre doit être retenue, doivent ainsi, concrètement, justifier auprès du Département de l'absence de condamnation pénale dans ce domaine. À défaut, et bien que ce cas de figure ne se soit pas produit à ce jour, le Département serait fondé à ne pas notifier le marché au candidat défaillant.

Dans le cadre de la promotion des clauses sociales d'insertion dans les marchés publics, le Département porte une attention particulière à la part des femmes dans les participants. En effet, les femmes sont davantage susceptibles de rencontrer des difficultés d'insertion professionnelle et d'occuper des activités à temps partiel. Ainsi, la part des femmes a progressé de 8,7 % en 2018 à 11,4 % en 2021 (les activités concernées par le dispositif restent majoritairement dans le secteur du BTP et de la manutention).

Chapitre 3 – L'adaptation des bâtiments départementaux

Le Département veille au respect des normes dans l'ensemble des bâtiments neufs et poursuit l'adaptation des locaux dont il a la charge (ex : les collèges).

1. Les constructions et les aménagements

Chaque projet de construction ou d'aménagement est soumis pour avis à la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (F3SCT).

Le Département est aussi particulièrement attentif au respect des règles édictées par le Code du travail. Ainsi, un ingénieur exerce, à 50 % de son temps, la fonction d'inspection des normes réglementaires (chargé de l'inspection en sécurité et santé au travail - CIST). Il est actuellement en cours de formation et est rattaché fonctionnellement à la Direction Générale des Services pour l'exercice de cette mission.

2. Les collèges

Au sein des référentiels relatifs à l'aménagement des établissements scolaires, a longtemps prévalu l'idée que la mixité obligatoire conduisait à la définition d'espaces sanitaires définis selon le genre filles/garçons. C'est encore à ce jour le modèle le plus courant au sein des collèges et des lycées, y compris sur le territoire deux-sévrien.

Le nouveau guide « bâtir l'école » publié en avril 2022 par le Ministère de l'Éducation Nationale engage une nouvelle démarche dans les projets d'aménagement des zones sanitaires, et ne s'oppose pas au développement de zones sanitaires neutres, dites non genrées (sans urinoirs).

Les cuisines sont conformes aux exigences du Code du travail, le taux de féminisation y est actuellement prédominant, à l'inverse de la maintenance.

Toutefois, cette majorité féminine peut fluctuer dans le temps au gré des recrutements de personnel. Aussi, la répartition des zones d'hygiène est étudiée de manière à introduire une possible évolution et adaptation si nécessaire dans le nombre de sanitaires et de vestiaires.

La Direction de l'Éducation a animé des ateliers lors du Congrès de l'Association Nationale de Directeurs de l'Éducation des Collectivités en décembre 2022 à Evian portant sur la mixité. Les enjeux d'identité des agents et leurs implications en matière de santé et de lutte contre les discriminations.

Les Directions de l'Éducation et des Bâtiments ont rédigé un cahier des charges pour la rénovation des cours dans une perspective de développement durable et d'égalité des genres.

3. Les agences techniques et les unités d'exploitation

Les bureaux des agences techniques départementales répondent aux normes. Les unités d'exploitation, ayant fait l'objet de travaux en 2018 dans le cadre de restructuration, disposent d'espaces (sanitaires et vestiaires) adaptés à l'accueil du personnel qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes. La Direction des bâtiments a réalisé un diagnostic de tous les sites occupés par la Direction des routes. Des améliorations seront conduites à l'occasion de chaque opportunité de réaménagement de locaux pour adapter les conditions d'accueil à l'image de la construction des bureaux de l'agence de Parthenay sur le site de l'unité d'exploitation du Gerson.

Chapitre 4 – La parité au sein de la gouvernance départementale

Depuis 2 mandatures, la parité est acquise au sein de l'assemblée départementale.

De plus, le 1^{er} juillet 2021, le Conseil départemental des Deux-Sèvres a élu une femme à la tête de son assemblée pour la première fois depuis 1861.

Par ailleurs, dans le cadre de ses compétences obligatoires ou pour la mise en œuvre de sa politique, le Département participe à des commissions externes, mises en place réglementairement, statutairement ou issues d'une volonté partenariale. La proportion de femmes est de 51 % sur près de 400 désignations de représentants élus effectuées.

Partie 2 : Les actions partenariales

L'action publique relevant des dispositions de la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est portée à l'échelon départemental par la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité, rattachée au Préfet et présente au sein de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations (DDCSPP).

Le Département se mobilise auprès de l'État en contribuant à une politique publique départementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes qui comporte notamment :

- des actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité ;
- des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes dans les collèges et auprès des jeunes avec les équipes de l'Agora ;
- des actions conduites par la Protection Maternelle et Infantile (PMI) visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité ;
- des actions de lutte contre la précarité des femmes ;
- des actions visant à garantir l'égalité de traitement des femmes et des hommes, et en veillant à leur égal accès à la culture et à la pratique du sport, ainsi qu'à la diffusion des œuvres culturelles.

Ces actions donnent lieu à des partenariats avec les acteurs publics et les associations présentes sur le territoire. Elles sont conduites principalement par les services de l'Action Sociale Généraliste (ASG), de la PMI et les équipes de l'Agora relevant tous de la Direction de l'Enfance et de la Famille (DEF) avec une forte implication des professionnels sociaux ou du milieu médical.

Chapitre 1 - Le rôle majeur du service ASG

La place de chef de file de l'action sociale du Département légitime la collectivité dans les actions menées auprès des ménages confrontés aux violences au sein du couple. Celles-ci se déclinent à travers :

- l'accompagnement médico-social individualisé assuré auprès des victimes et de leurs enfants par les professionnels de la DEF au titre de leurs missions d'accès aux droits, de la prévention de l'enfance et des personnes vulnérables. En 2022, 350 personnes énonçant cette problématique ont été reçues par le service ASG ;
- la participation des professionnels dans la mise en œuvre et l'animation de groupes de parole à destination de femmes victimes de violences (sur Niort et Bressuire). Ces groupes de parole sont portés par des associations ;
- la participation des travailleurs médico-sociaux au sein des quatre réseaux territoriaux de compétences "violences au sein du couple", créés en 2009, qui regroupent des professionnels des différentes structures impliquées dans la prise en charge des situations de violences conjugales. La coordination des réseaux est assurée par un pilotage co-animé par le Département (service ASG) et l'État. Ce réseau a notamment réalisé un livret départemental présentant le processus d'instauration de la violence dans

le couple et les dispositifs d'aide existants au plan départemental. Il permet de mieux repérer et orienter les victimes.

La collectivité assiste à la commission d'action contre les violences faites aux femmes qui, à l'initiative du Préfet, réunit l'ensemble des acteurs engagés sur cette problématique : instauration du comité local d'aide aux victimes et d'une formation spécialisée sur les violences conjugales en novembre 2019, création d'une cellule dédiée à la prise en charge opérationnelle des victimes de violences conjugales en septembre 2019.

Plusieurs actions sont actuellement déclinées sur le département :

- le développement de lieux d'accueil d'urgence auprès des hébergeurs touristiques sur le bocage bressuirais (une nouvelle convention sera signée avec les 3 hébergeurs actuels) et volonté de se rapprocher des hébergeurs du mellois et du Haut Val de Sèvre ;
- protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales 2021-2024.
- protocole d'accueil et d'accompagnement des victimes de violences conjugales, intrafamiliales et/ou sexuelles au sein des établissements de santé du 30 mai 2023.
- le développement d'un réseau d'Intervenants Sociaux en Gendarmerie (ISG) ou Commissariat (ISC) pour lequel la collectivité s'est engagée à financer un poste au profit des unités de gendarmerie de Niort. Normalement pour les 4 postes, cette année, le CD79 va financer différemment et s'engagerait à hauteur de 10 000€ par poste et ne financerait plus le poste de gendarmerie de Niort.
- Le département participe au groupe de travail sur l'hébergement et la parentalité du centre de prise en charge des auteurs de violence (CPCA)
- l'accueil de jour pour les victimes de violences conjugales.

Le Département soutient également financièrement plusieurs associations :

- CIDFF 79 (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) : cette association exerce les missions d'intérêt général confiées par l'État en direction des femmes et des familles : aide et conseil juridiques, écoute psychologique, groupe de parole, accompagnement individualisé à l'emploi plus spécifiquement dédié aux femmes. Par ailleurs, le CIDFF 79 organise des séances de sensibilisation sur la problématique des violences conjugales et leurs répercussions sur la santé des enfants auprès de professionnels de la police, gendarmerie, des professionnels sociaux ou du milieu médical, des agents de l'Éducation nationale.
- Le Mouvement Français pour le Planning Familial (MFPF) participe activement au soutien des femmes confrontées aux violences sous toutes leurs formes par des actions d'écoute et d'information. Des groupes de parole émanant de cette association à destination des femmes victimes de violences sont effectifs sur les territoires du mellois et du niortais.
- L'Appui, association socio judiciaire, intervient depuis 2005 dans le champ des violences conjugales en direction des auteurs. Par convention avec le Tribunal de Grande Instance (TGI), elle met en place les stages de citoyenneté pour les auteurs de violences conjugales, mesure alternative aux poursuites dans le cadre d'une condamnation. Cette action permet d'agir en prévention de la récidive.
- Intermède 79, association de proximité composée notamment d'un LEAO (Lieu d'Écoute d'Accueil et d'Orientation). Ce service gratuit et anonyme est réservé aux personnes qui vivent la violence au sein du couple. L'association organise également des groupes de parole en direction des victimes de violences conjugales sur Bressuire et Thouars.
- UDAF 79, l'accueil de jour pour les victimes de violences conjugales a été mis en place en 2021. Il offre un lieu d'échange, d'écoute, d'information et d'orientation auprès des victimes de violences conjugales et proches des victimes. Ce dispositif vient en appui des autres dispositifs d'accueil d'urgence existants sur le département.

Chapitre 2 – La place déterminante de l'Agora-MDA

Les antennes sud et nord de l'Agora-MDA, dans le cadre de la planification et de l'éducation familiale qui relèvent des compétences obligatoires, déploient des actions dans les collèges sur les thématiques "la vie affective et sexuelle", "le respect de l'autre", "l'estime de soi et la relation à l'autre" et « le consentement ». Elles s'adressent principalement aux élèves de 3^e dans les collèges publics avec également quelques projets ciblés pour des classes d'autres niveaux, dont les lycées, les maisons familiales et rurales (MFR).

L'équipe de l'Agora-MDA est amenée à réaliser des interventions avec toutes les structures qui accueillent des jeunes (lieux de vie et d'accueil, missions locales, maisons familiales et rurales) en fonction des projets qu'ils visent notamment sur les notions de respect, la place de chacun, la place des filles et des garçons.

+ 65% d'actions collectives menées par l'Agora-MDA / à 2021.

Pour l'année 2022, au niveau de ces actions collectives, au nombre de 308, on note la participation de 4 167 jeunes : 2 129 filles pour 2 038 garçons. L'Agora-MDA est intervenue auprès de 89 partenaires différents sur tout le Département.

+ 47% de participation aux actions collectives / à 2021 dont + 50% chez les filles

Actions collectives, année scolaire 2022/2023					
Établissements, association, CSC,...	Nbe de séances	Nbe d'heures	Nbe de garçons	Nbe de filles	Nbe total de jeunes
L'Agora-MDA Nord (Bressuire, Thouars, Parthenay)	140	264,5	1127	1145	2272
L'Agora-MDA sud (Niort, Melle, St MAixent)	168	241	911	984	1895
Total	308	505,5	2038	2129	4167

+ 16% d'entretiens individuels menées par l'Agora-MDA

L'Agora-MDA, c'est également un accueil des adolescents et des jeunes de 11 à 25 ans et / ou des familles, qui peuvent être reçus par des équipes de santé pluridisciplinaires pour des entretiens gratuits et confidentiels. En 2022, 5 027 entretiens individuels ont été menés auprès des jeunes : 4 010 auprès de filles et 1 017 auprès de garçons.

+ 17% des entretiens individuels menés auprès des filles / à 2021

Ces entretiens sont notamment liés à :

- de l'écoute au sens large concernant notamment des problématiques sociales, éducatives, psychologiques ;
- des consultations de santé sexuelle notamment concernant la contraception, le dépistage, l'IVG ;
- des consultations relatives aux addictions (en lien avec le CH de Niort) ;
- des consultations liées à la diététique (équilibre alimentaire).

	Agora nord		Agora sud		Somme	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Entretien MDA	1597	1820	1574	1502	3171	3322
Consultation planification	248	309	903	1186	1151	1495
Entretien de planification	16	18	21	56	37	74
Consultation Jeunes Consommateurs	0	1	76	71	76	72
Consultation diététique	9	20	26	44	35	64
Total	1870	2168	2600	2859	4470	5027

L'Agora-MDA porte aussi le dispositif des Promeneurs du Net (financé par la CAF). Le coordinateur de ce dispositif anime un réseau de 30 professionnels de la jeunesse présent sur les réseaux sociaux.

Les actions collectives relatives aux pratiques numériques sont assurées par le coordinateur des Promeneurs du net, parfois en binôme avec un professionnel de l'Agora-MDA. Le nombre de sollicitations étant très important, les actions sont réalisées prioritairement avec des élèves en situation de plus grande vulnérabilité comme les SEGPA, l'EREA ou les IME.

Lors de ces interventions sur les mondes numériques, il est très souvent sujet d'image de la femme, de pornographie, etc.

En 2022, 13 structures différentes ont pu bénéficier d'une intervention.

Chapitre 3 - La PMI, un acteur incontournable

Quant à la PMI, de par ses missions, ses actions s'inscrivent notamment dans les domaines d'interventions ci-après :

- les grossesses dont les grossesses précoces,
- la planification familiale (contraception, entretiens pré et post-IVG),
- le respect de son corps,
- l'IVG,
- la conjugalité pour préparer la parentalité,
- l'accompagnement des enfants (respect de l'intimité de l'enfant, les gestes de la toilette, l'habillement...),
- le suivi des assistants maternels et des assistants familiaux.

Le taux de féminisation des assistants familiaux est de 78 % et celui des assistants maternels de 99 %.

Le rôle parental, qui concerne aussi bien les hommes que les femmes devenus parents, peut devenir difficile à assurer dans une société en pleine mutation où les conditions de vie ne sont pas toujours adaptées.

L'analyse des difficultés rencontrées par les familles et les nombreuses ruptures familiales montrent qu'il est nécessaire de s'orienter vers la prévention précoce. Aussi, une formation à l'entretien pré-natal précoce a été dispensée en 2021 auprès des sages-femmes de PMI, afin de mieux identifier les différents facteurs de vulnérabilité et les difficultés rencontrées par le couple parental (et non seulement de la femme enceinte). Des instances d'échange sur les situations de vulnérabilité regroupant les professionnels de la PMI, les professionnels hospitaliers (maternités, pédiatrie, pédopsychiatrie) et les professionnels libéraux se réunissent mensuellement. Par ailleurs, en 2022, se sont mis en place les entretiens post-nataux précoces, assurés par les sage-femmes, entre la 4ème et la 8ème semaine qui suit l'accouchement : il s'agit d'un espace de dialogue

où les ressources, attentes et besoins des familles sont actualisés et où le dépistage de la dépression du post-partum et/ou de difficultés dans la parentalité est au premier plan.

Un travail d'information est réalisé auprès des établissements d'accueil du jeune enfant, pour que soient intégrées au sein de leur projet pédagogique, des actions en faveur de l'égalité filles/garçons.

Chapitre 4 - Les autres actions

Dans les autres domaines d'intervention de la collectivité, le Département construit ses partenariats en prenant soin de respecter les critères de non discrimination et encourage les initiatives développées par les réseaux associatifs qui contribuent à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.

La notion de parité et d'égalité entre les femmes et les hommes est difficilement mesurable dans beaucoup de secteurs, car les indicateurs et les statistiques sexués sont inexistantes ou trop récents, et n'étaient, jusqu'à l'adoption de la loi de 2014, pas retenus dans les critères d'éligibilité des programmes mis en place (subventions, conventions de moyens...).

Cependant, au titre de la gestion déléguée d'une subvention globale FSE dédiée au soutien de la politique d'insertion socioprofessionnelle, notre collectivité relaie aux porteurs de projet d'actions d'insertion, qui sollicitent le soutien du FSE, l'obligation de respecter les règles communautaires.

Au sein de la programmation 2014-2021 des Fonds Européens Structurels d'Investissements (FESI) figurent des principes horizontaux définis par la Commission européenne visant à s'assurer que tous les investissements et projets financés par des fonds européens respectent certaines priorités fondamentales.

Pour la programmation du FSE 2014-2021, 3 principes horizontaux ont été retenus, dont "L'égalité entre les femmes et les hommes". Il s'agit précisément de "Comblent les écarts entre les femmes et les hommes et lutter contre la ségrégation sexuelle du marché du travail" et de "promouvoir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle".

Ces principes sont bien sûr appliqués dans le programme opérationnel national FSE qui suggère leur prise en compte dans toute les actions soutenues par le FSE, dont celles financées par le Département au titre de sa subvention globale de FSE.

Dans la continuité de la mission PMI, le travail autour de la parentalité, piloté par une conseillère technique et parentalité, se poursuit dans le prolongement du Contrat Enfance Jeunesse conclu avec la CAF (CEJ 2017-2020), qui s'est terminé le 31 décembre 2020.

Le bilan d'activité 2022 de la Conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées révèle que le nombre de personnes ayant bénéficié des 9 892 séances d'activités collectives de prévention (activités physique et sportive, usage du numérique, lien social, bien être et estime de soi...) est estimé à plus de 14 000. Il est constaté que les deux tiers des bénéficiaires sont des femmes.

Concernant les actions de soutien aux proches aidants et l'implication des participants aux différents groupes de paroles et d'entraide, celles-ci sont très légèrement plus suivies par des femmes (fille ou conjointe d'une personne malade).

État des lieux de l'égalité femmes / hommes par politique publique

Politiques	Diagnostics et statistiques	Exemples d'actions
ÉDUCATION	À la rentrée scolaire 2022/2023 dans les 36 collèges publics du département, y compris l'enseignement adapté, on dénombre : 49 % de filles et 51 % de garçons, données presque identiques à celles observées l'année passée. La proportion filles / garçons dans les collèges privés sous contrat d'association avec l'État (50 % de filles et 50 % de garçons).	Les équipes pédagogiques des collèges développent des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes dans les relations filles / garçons avec le concours des équipes de l'Agora. Féminisation des métiers de la maintenance : recrutement depuis 2021 de 2 agentes de maintenance.
CULTURE Direction des établissements	Au 1 ^{er} janvier 2021, les femmes dirigent 33 % des structures labellisées et 50 % des scènes conventionnées en Nouvelle-Aquitaine.	Le Conseil départemental des Deux-Sèvres a confié à des cadres féminins la direction des 3 structures qu'il porte : le musée de Bougon, la Médiathèque départementale et les Archives départementales.
CULTURE Spectacle vivant	L'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prégnante dans le secteur de la culture, pas uniquement sur les postes de direction mais affecte aussi l'ensemble du processus de création et de diffusion. Les femmes représentaient en 2016 40% des salariés ayant une profession culturelle en Deux-Sèvres. En 2022, il y a 30 % de femmes à la direction de structures labellisées en Nouvelle-Aquitaine. Les femmes occupaient 67 % des emplois de l'administration, 33 % des emplois artistiques et 18 % des emplois techniques. (Source agence culturelle l'A – 1 ^{er} juillet 2021)	Les compagnies du Mauvais genre (théâtre forum) et la D'âme de Compagnie (spectacle "La part égale", "T'es qui toi ?"), subventionnées par le Conseil départemental, réalisent des spectacles ou des jeux de scénettes auprès des collégiens (3 ^{ème}) qui permettent d'ouvrir des débats concernant les questions liées aux stéréotypes sexistes ou mettant en évidence des situations "inégalitaires". Le Département favorise la rencontre avec ces compagnies dans le cadre des résidences artistiques en collège. La Compagnie Carna propose 2 spectacles : "De la puissance virile" et "Des femmes respectables" qui interrogent sur les stéréotypes sur les danseurs et la place des femmes dans la société.
CULTURE Lecture publique	132 lieux de lecture publique. 11,78 % des bénévoles et 10 % des salariés en bibliothèque sont des hommes 7 bibliothèques sont placées sous la responsabilité d'un homme	La Médiathèque départementale propose des ouvrages diversifiés pour répondre à toutes les catégories de lecteurs. La sur-représentation des femmes dans les emprunteurs adultes a un impact sur les demandes d'ouvrages donc in fine sur les achats. En littérature jeunesse, la question de la parité et des stéréotypes de genres est représentée et accessible aux publics qui fréquentent les bibliothèques : écoles (876 classes de primaire), collèges (108 classes), structures d'accueil de la petite enfance (4 850 enfants) / jeunesse (2 932 enfants de centres de loisirs).

<p style="text-align: center;">SPORT</p>	<p>Partenariat avec le sport scolaire : - UNSS 79 : 7 456 licenciés dont 40 % de filles, 60 % de garçons avec 15 sections sportives scolaires dont 9 mixtes,</p> <p>Partenariat avec les clubs sportifs : 100 000 licenciés en Deux-Sèvres, toutes disciplines confondues, 40 % de femmes, 60 % d'hommes (moyenne nationale à 37,5 %).</p> <p>Les principales disciplines où les femmes sont majoritaires : - gymnastique compétition : 85 % de femmes, 15 % d'hommes, - gymnastique volontaire : 94 % de femmes, 6 % d'hommes, - équitation : 81 % de femmes, 19 % d'hommes.</p> <p>Les principales disciplines où les hommes sont majoritaires : - football : 9 % de femmes, 91 % d'hommes, - rugby : 6 % de femmes, 94 % d'hommes, - tennis : 27 % de femmes, 73 % d'hommes, - judo : 33 % de femmes, 67 % d'hommes, - tennis de table : 19 % de femmes, 81 % d'hommes, - athlétisme (courses hors stade) : 30 % de femmes, 70 % d'hommes.</p>	<p>Le Comité Départemental Olympique et Sportif des Deux-Sèvres (CDOS 79) financé par le Département mentionne 2 engagements dans sa charte "Moi je suis sport et vous ?" : bannir les propos et comportements racistes, homophobes et sexistes lors de la pratique sportive et favoriser la mixité femmes / hommes dans les pratiques sportives et les instances dirigeantes.</p> <p>D'autres comités départementaux se sont engagés en faveur du développement de la pratique féminine. Ainsi, le football féminin connaît un engouement très important (+ 41 % chez les U10-U13) grâce à une action conjuguée des clubs et de la médiatisation liée à la tenue de la coupe du monde féminine en France. Le comité départemental de rugby des Deux-Sèvres a mis en place un centre de perfectionnement sportif pour les filles et organise la participation d'une équipe départementale sur des tournois en relation avec les autres comités de la région et du grand Ouest.</p>
<p style="text-align: center;">TOURISME</p>	<p>Il faut constater clairement des avancées depuis plusieurs années dans la parité homme/femme, dans le tourisme institutionnel (offices de tourisme, comités régionaux et départementaux du tourisme, directions et services internalisés...)</p> <p>Le secteur touristique offre de nombreuses perspectives d'épanouissement et d'autonomie financière aux femmes. Le rapport mondial de l'organisation mondiale du tourisme sur les femmes dans le tourisme montre que celui-ci offre des possibilités importantes de réduire l'écart hommes/femmes dans l'emploi et l'entrepreneuriat.</p>	<p>La mission Tourisme s'inscrit dans cette tendance, puisque sur 7 postes, 5 sont tenus par des femmes et 2 par des hommes.</p> <p>Les deux derniers jurys de recrutement ont sélectionné une femme dans le jury final pour des postes de chargés de mission, les candidatures finales étant uniquement féminines.</p> <p>Il en va également du contrat d'alternance pour l'année 2022/2023, confié à une femme.</p> <p>En tenant compte de ce poste, 75 % de l'effectif de la mission tourisme est féminin et 25 % masculin.</p> <p>A l'échelle des Deux-Sèvres, la répartition</p>

	<p>La place des femmes est de plus en plus importante, même si les postes de cadres supérieurs sont détenus plutôt par les hommes.</p> <p>Comparée à d'autres secteurs, le taux d'emploi des femmes, le nombre de femmes entrepreneuses et en positions de leadership sont remarquablement importants dans l'industrie touristique. Selon l'Organisation mondiale du tourisme (OMT), dans certains pays, le nombre de femmes chefs d'entreprise est près de deux fois plus important dans le tourisme que dans d'autres secteurs.</p> <p>D'autre part, selon un autre rapport de l'OMT, les femmes ont plus de chances d'accéder à des postes de direction et d'encadrement dans le secteur touristique que dans d'autres domaines d'activité.</p> <p>S'agissant de la fréquentation en Deux-Sèvres, les enquêtes montrent que 51 % des clientèles sont des femmes et 49 % des hommes (études TNS Sofres).</p>	<p>des effectifs homme/femme suit l'évolution nationale, avec une progression de la présence féminine dans les effectifs.</p> <p>Sur les postes d'encadrement, 33 % sont tenus par les hommes et 67 % par les femmes.</p> <p>En ce qui concerne la répartition des effectifs, 50 personnes sont comptabilisées au sein des offices du tourisme et de la mission tourisme du département, avec une part de 84 % de femmes et 16 % d'hommes.</p>
<p>PERSONNES ÂGÉES / PERSONNES HANDICAPÉES</p>	<p>Les indicateurs sur la répartition femmes / hommes ne figurent pas à ce jour dans les dossiers d'éligibilité au financement des structures et des services d'accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap.</p> <p>Les personnels médico-sociaux qui travaillent dans les établissements et dans les services d'aide à domicile sont très majoritairement féminisés.</p> <p>Direction des EHPAD 79 : 18 hommes pour 29 femmes.</p>	
<p>INSERTION</p>	<p>6 021 allocataires du RSA payés par mois en moyenne du 1^{er} janvier au 30 avril 2023 (5 993 en 2022 sur la même période).</p> <ul style="list-style-type: none"> - 53 % de personnes seules. - 31 % de personnes seules avec enfant dont 94 % de femmes. 	<p>Soutien aux structures conduisant des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi et permettant une insertion.</p> <p>Le CDIE (Contrat Départemental d'Insertion en Entreprise) peut permettre aux publics les plus éloignés de l'emploi d'accéder à une insertion durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - en 2018, sur 82 CDIE conclus 29

		<p>concernent des femmes, - en 2019, sur 54 CDIE conclus, 20 concernent des femmes, - en 2020, 26 CDIE conclus, 7 concernent des femmes, - en 2021, 52 CDIE conclus, 13 concernent des femmes. - en 2022, 23 CDIE conclus, 9 concernent des femmes</p> <p>Dans les actions sociales, l'un des objectifs est de lutter contre l'isolement des femmes. Une action spécifique s'est notamment mise en place sur l'Argentonnais et vise à soutenir les femmes en situation d'isolement.</p>
HABITAT	Aides individuelles du Fonds Solidarité Logement (FSL) accordées pour 66 % à des femmes (cheffes de famille ou isolées) et 34 % à des hommes.	Actions d'accompagnement pour permettre aux ménages les plus fragiles (hommes ou femmes) d'acquies et se maintenir dans un logement adapté à la situation familiale et financière.