

RAPPORT 2024

sur la situation en matière
d'égalité entre les femmes
et les hommes

DEUX
SÈVRES
LE DÉPARTEMENT

79

NOV.
2024



SOMMAIRE

ÉDITO 5

PARTIE 1

Actions menées en interne
à la collectivité

CHAPITRE 1 RESSOURCES HUMAINES

I. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 7

1. Effectifs au 31 décembre 2022 7
2. Les instances du dialogue social 10

II. LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES RÉMUNÉRATIONS 11

1. Suppression des freins
à la progression de carrière 11
2. Suppression des inégalités salariales 12
3. L'index égalité Femmes-Hommes 13

III. L'ÉQUILIBRE / PARTAGE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE 14

1. Congé de paternité afin de favoriser la
coparentalité dès la naissance de l'enfant 14
2. Informer les agents de l'impact de leurs
congés familiaux et temps partiel
sur leurs carrière et pension 14
3. Promotion de tout dispositif et action
permettant une meilleure articulation entre vie
professionnelle et vie personnelle 15

IV. LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 16

1. Règlement intérieur de santé, sécurité
et des conditions de travail 16
2. Guide du recrutement 16
3. Accompagnement par le service Santé
et vie au travail 17
4. Formation 17
5. Institut Francophone de Formation
au Cinéma Animalier de Ménigoute (IFFCAM) 17
6. Musée des Tumulus de Bougon 17

V. MÉTIERS ET SECTEURS D'ACTIVITÉ 18

CHAPITRE 2 CLAUDE DE NON DISCRIMINATION DANS LES MARCHÉS PUBLICS

CHAPITRE 3 ADAPTATION DES BÂTIMENTS DÉPARTEMENTAUX

- I. CONSTRUCTIONS
ET AMÉNAGEMENTS 19
- II. COLLÈGES 19
- III. AGENCES TECHNIQUES
ET UNITÉS D'EXPLOITATION 20

CHAPITRE 4 PARITÉ AU SEIN DE LA GOUVERNANCE DÉPARTEMENTALE

PARTIE 2

Actions partenariales

CHAPITRE 1 LE RÔLE MAJEUR DU SERVICE ASG

CHAPITRE 2 LA PLACE DÉTERMINANTE DE L'AGORA-MDA

CHAPITRE 3 LA PMI, UN ACTEUR INCONTOURNABLE

CHAPITRE 4 LES AUTRES ACTIONS

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

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. Ce rapport comprend les agents de la MDE, à l'inverse d'autres rapports (rapport social unique Lignes directrices de gestion et plan égalité hommes femmes).



ÉDITO

Des lois, des femmes et des hommes

Il a fallu légiférer pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes une réalité. S'il ne faut jamais baisser la garde et travailler à l'approfondissement et à la consolidation des droits acquis, celle-ci devient, chaque jour, un peu plus palpable dans nos vies familiales, sociales et professionnelles.

Notre collectivité départementale gouvernée par 17 conseillères et 17 conseillers départementaux s'est engagée dans ce combat : actions au sein des services de l'institution en faveur de l'égalité entre les agents femmes et les agents hommes ainsi qu'accompagnement des Deux-Sévriennes, quel que soit leur âge grâce aux compétences départementales en matière de solidarité. Soutenir les femmes dans leur maternité et leur parentalité, c'est les aider à garder leur place au sein de la société, au sein du monde du travail et de l'entreprise.

Représentant 20 % de l'emploi en France, la fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'égalité professionnelle, de façon à favoriser la cohésion sociale et à être représentative de la société qu'elle sert. Notre collectivité a engagé et engage des actions afin d'approcher cette exemplarité. Des femmes occupent des postes à responsabilités au même titre que les hommes, des restructurations bâtimementaires sont entreprises pour adapter l'accueil aux femmes et aux hommes...

Avec nos partenaires et grâce à nos agents de l'Aide sociale généraliste, de la Protection maternelle et infantile ainsi que des personnels de l'Agora-Maison des adolescents, nous menons des actions de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, à garantir un égal accès à la culture ou à la pratique sportive. L'année 2023 marquée par la Coupe du monde rugby a d'ailleurs été l'occasion pour le Département d'emmener filles et garçons dans l'aventure rugbystique de la Coupe de rugby des collèges et de rappeler les valeurs socles du vivre ensemble dont l'égalité entre les sexes. L'année 2024 est quant à elle marquée par la mise en place en septembre dernier des sections Jeunes Sapeurs-Pompiers au sein des collèges, où la parité est de mise.

Aujourd'hui, nous pouvons mesurer le chemin parcouru grâce à la loi, grâce aux femmes et aux hommes qui construisent une société plus égalitaire en faisant de la parité une évidence du quotidien. Il reste encore beaucoup à faire et nous en sommes conscients. Il nous appartient de poursuivre dans cette voie et notamment de transmettre aux plus jeunes l'importance du respect de l'individu quel que soit son sexe.

Toutes les femmes et les hommes naissent libres et égaux en dignité et en droits. Faisons en sorte qu'ils vivent libres et égaux en dignité et en droits.

Coralie Dénoues,
Présidente du Conseil départemental des Deux-Sèvres

Estelle Gerbaud & Elodie Truong,
Co-présidentes du groupe Parité femmes - hommes

PARTIE 1

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 2023.

I. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1. Effectifs au 31 décembre 2023

→ Effectif tous postes confondus

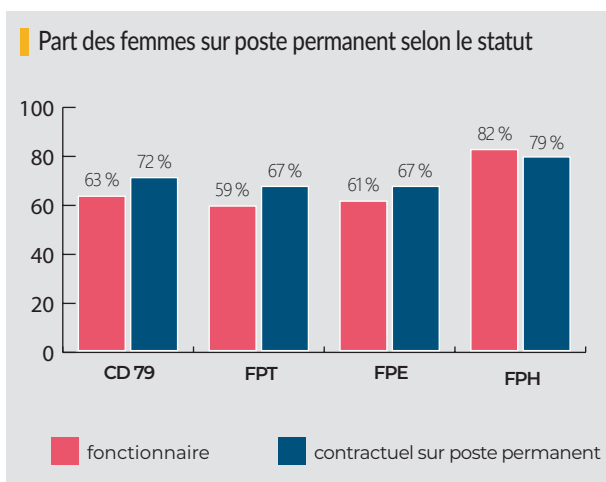
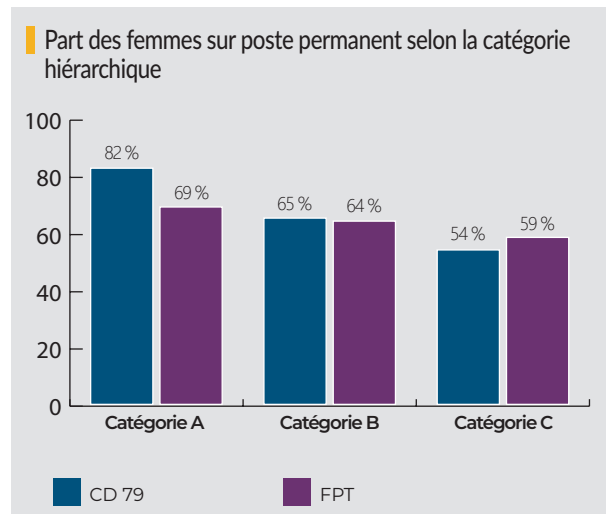
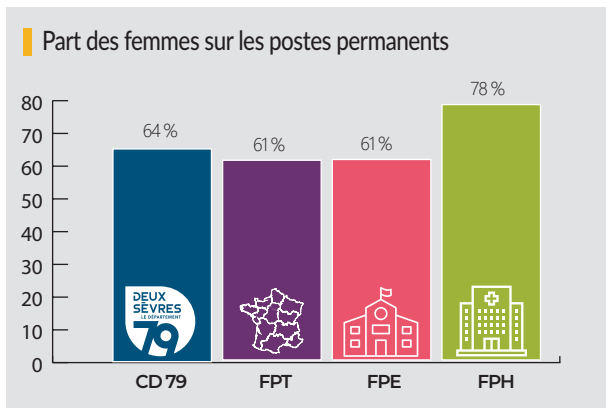
Au 31 décembre 2023, la collectivité comptait 1 876 agents présents et rémunérés (1243 femmes et 633 hommes) laissant apparaître un déséquilibre de la proportion de femmes par rapport aux hommes, écart stable dans le temps, qui s'explique principalement par l'aspect structurel des métiers exercés au 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 %.

Répartition femme - homme des effectifs rémunérés au 31/12/2023



→ Effectif sur poste permanent

Au 31 décembre 2023, la collectivité employait 1498 agents sur poste permanent, à savoir 963 femmes et 535 hommes avec un taux de féminisation (64 %) plus important par rapport aux données nationales concernant la Fonction publique territoriale (FPT) et la Fonction publique d'État (FPE).



À noter que les postes de catégorie A et A+ (postes permanents et non permanents) sont au nombre de 530, occupés par 82,3 % de femmes et 17,7 % d'hommes. 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 281 agents est la suivante : 73 % de femmes et 27 % d'hommes.

→ Effectif sur poste non permanent

Au 31 décembre 2023, la collectivité employait 378 agents sur poste non permanent dont 69 % exerçant le métier d'assistant familial.

Concernant les emplois non permanents, le taux de féminisation est de 74 % (70,1% dans la FPT en 2022). Toutefois, hors assistants familiaux, celui-ci est de 69 % (50 % en 2022).

→ Répartition par catégorie hiérarchique

Au regard du taux de féminisation global sur poste permanent (64 %), 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 également par une compétence propre du Département en matière de voirie.

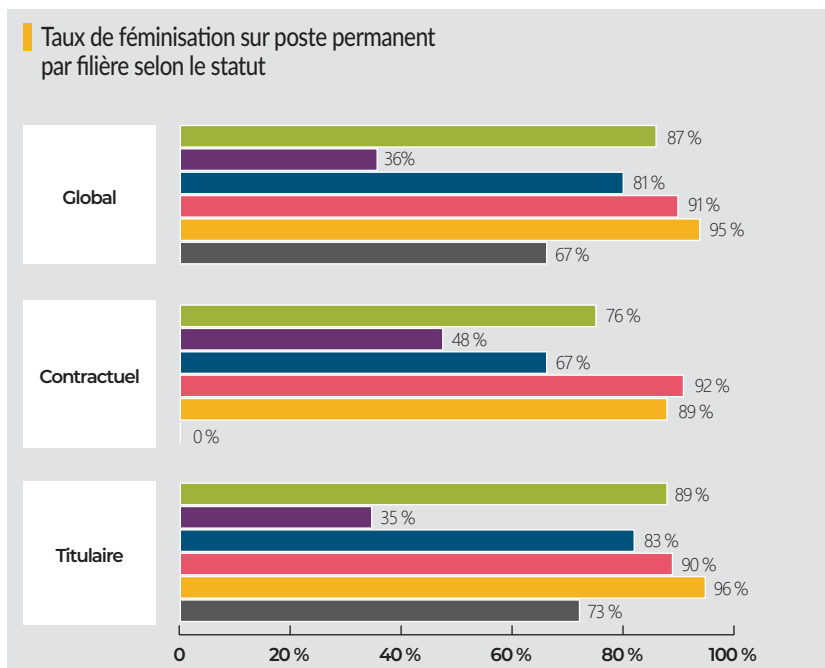
→ Répartition par genre selon la filière/ le cadre d'emplois/ les métiers

Bien que la proportion globale sur poste permanent de femmes et d'hommes soit de 64 % - 36 % en 2023, 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.

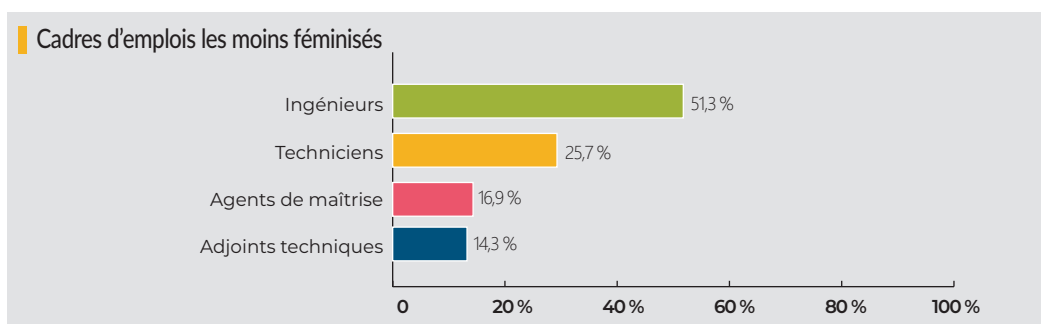
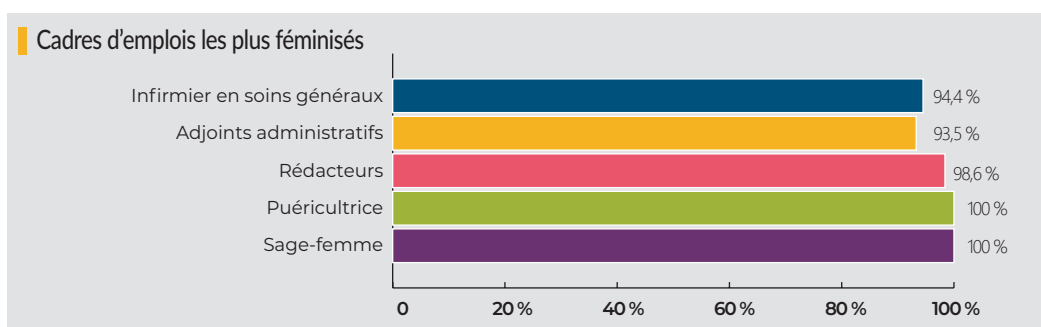
Une analyse par statut confirme ce fort taux de féminisation chez les fonctionnaires, sauf dans la filière technique. Cependant, chez les contractuels, la proportion de femmes et d'hommes se trouve équilibrée dans la filière technique.

Ainsi, dans la filière technique le taux de féminisation est 48 % chez les agents contractuels contre 34,9 % 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 est de 93 %, 94% chez les adjoints administratifs, 98 % 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.

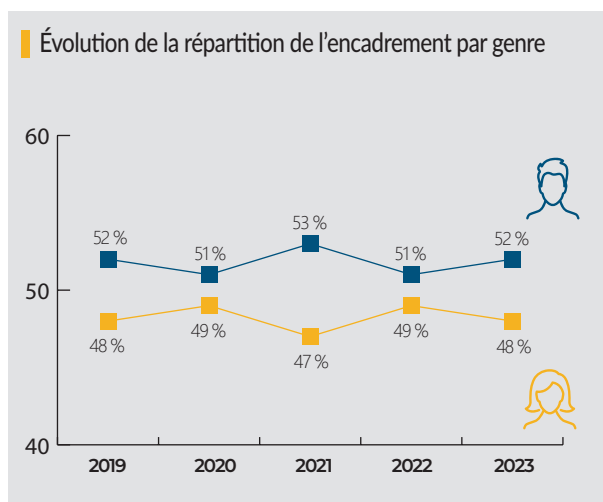
Métiers les plus féminisés au CD 79	F	H	Taux de féminisation
Assistant gestion administrative	68	4	94 %
Chargé d'accueil social	92	4	96 %
Assistant social	210	17	92,5 %

Métiers les moins féminisés au CD 79	F	H	Taux de féminisation
Agent d'exploitation et d'entretien des routes	0	123	0 %
Ouvrier de maintenance des bâtiments	2	36	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 générée des effectifs et de l'encadrement

Le nombre d'encadrants au 31 décembre 2023 est de 158 : 47 % de femmes et 53 % d'hommes.



Ainsi, bien que les hommes soient moins nombreux au sein de la collectivité, ils sont davantage présents que les femmes dans l'encadrement. Les variations dépendent également des postes d'encadrants vacants.

→ Répartition générée 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 généraux sont occupés à 50 % par des femmes, soit en hausse par rapport à l'année 2022 (40 %).

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 : 6 femmes et 6 hommes,
- CCP : 6 femmes et 4 hommes.

En ce qui concerne le comité social territorial (CST) et la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) la représentation de l'administration est de 8 femmes et 8 hommes.



Depuis les dernières élections professionnelles qui se sont tenues le 8 décembre 2022, des départs et remplacements intervenus depuis cette date, la répartition actuelle des représentants du personnel est la suivante :

Instances	Femmes	Hommes	% de femmes	% d'hommes
CST	6	10	37,5	62,5
F3SCT	9	7	56,25	43,75
CAP - Cat A	8	2	80	20
CAP - Cat B	5	3	62,5	37,5
CAP - Cat C	6	6	50	50
CCP	6	4	60	40

Si l'on compare la représentation dans les instances avec la proportion d'hommes et de femmes dans les effectifs en 2023, ces éléments laissent apparaître que les hommes sont surreprésentés parmi les représentants élus en CST, une surreprésentation qui a d'ailleurs doublé par rapport à 2022 (+ 30,50%) et CCP (+ 14%) et ceux désignés en F3SCT (+ 11%).

II. LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES RÉMUNÉRATIONS

1. Suppression des freins à la progression de carrière

→ Avancements de grade et promotions internes

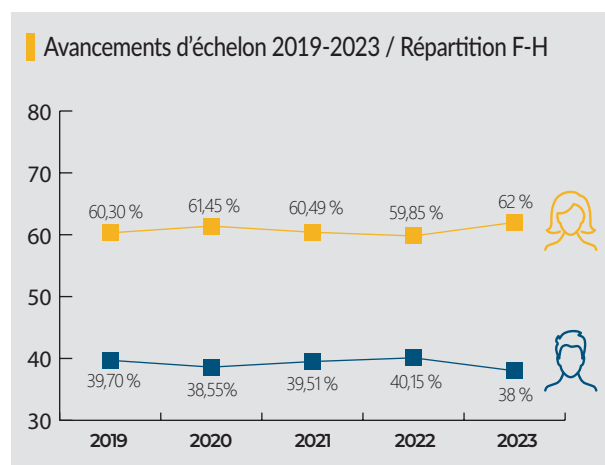
À l'instar des années précédentes et conformément aux lignes directrices de gestion de la collectivité, en 2023, la répartition des femmes et des hommes n'a pas été un critère pour l'avancement de grade ou la promotion interne des agents. Néanmoins, conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation 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 2023, la promotion interne a concerné 53 % de femmes et 47 % d'hommes contre en 2022 37,5 % de femmes et 62,5 % d'hommes. 114 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, soit 78 femmes (68 %) et 36 hommes (32 %) contre 85 agents en 2022 (60% de femmes et 40% d'hommes).

→ Avancements d'échelon

Les avancements d'échelon ont concerné 498 agents : 311 femmes (62 %) et 187 hommes (38 %). Cette répartition est représentative de la proportion globale de femmes et d'hommes titulaires sur poste permanent.



2. Suppression des inégalités salariales

Le tableau ci-dessous présente l'écart entre les fonctionnaires et 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 (64 %).

Rémunération PP 2023	Contractuel		Fonctionnaire	
	F	H	F	H
Rémunération annuelle brute (hors prime)	3 804 426 €	1 459 953 €	22 907 207 €	12 874 779 €
Primes et indemnités annuelles brutes	760 319 €	440 271 €	3 969 948 €	2 466 166 €
Heures sup./compl. annuelles brutes	693 €	1 323 €	29 695 €	76 099 €
Total	4 564 745 €	1 900 224 €	26 877 155 €	15 340 945 €
Part respective attribuée	70,6 %	29,4 %	63,66 %	36,33 %

L'analyse des données fait ressortir que le salaire brut annuel moyen en Équivalent temps plein Rémunéré (ETPR) sur poste permanent est plus élevé chez les hommes peu importe le statut, en particulier chez les agents de catégorie A.

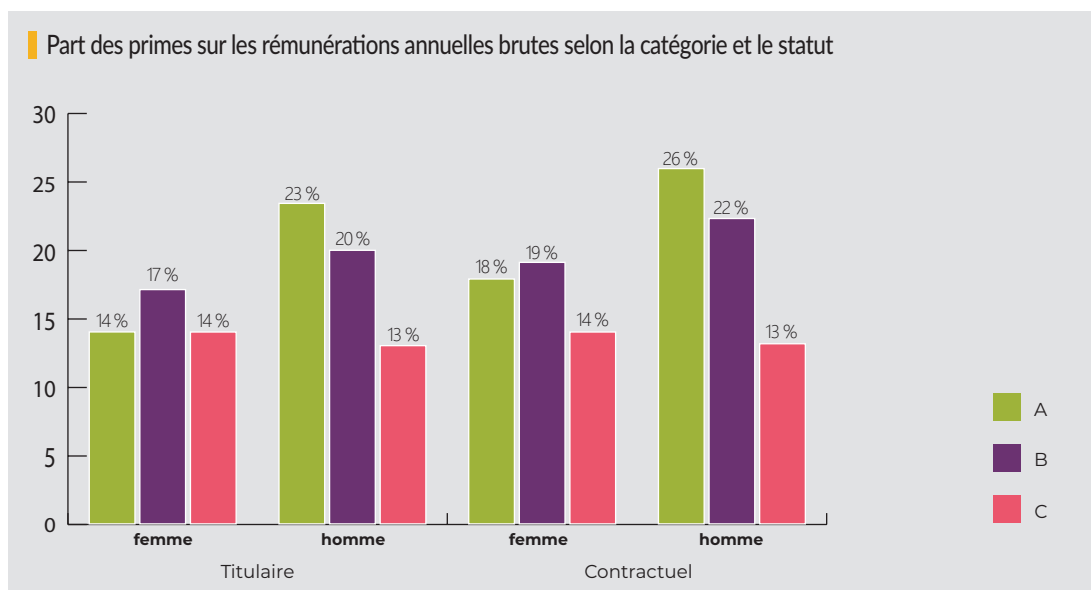
Cet écart a cependant été notablement diminué avec le versement d'un complément de traitement indiciaire (CTI) SEGUR en janvier 2023 visant des cadres d'emplois de catégorie A sur les filières sociale, et médico-sociale, qui sont féminisées à plus de 90%. Ainsi, les femmes contractuelles sur poste permanent sont en moyenne rémunérées 25,47% de moins que les hommes contractuels (contre 31,47% en 2022) et les femmes titulaires 14,78 % de moins que les hommes titulaires (contre 23,23 % en 2022) en catégorie A.

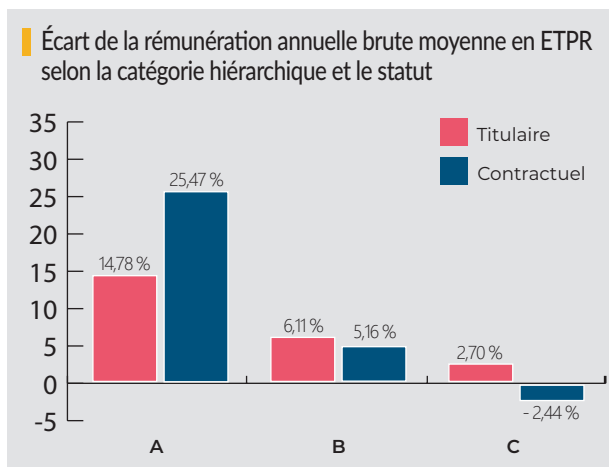
En revanche, les femmes contractuelles sur poste permanent sont en moyenne rémunérées 2,44 % de plus que les hommes en catégorie C.

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.

A noter une baisse respective de 1 et 2 % de la part des primes sur la rémunération chez les femmes de catégorie A respectivement titulaire et contractuelle qui peut être imputée à la hausse de traitement indiciaire de par la mise en place du CTI SEGUR.





3. L'index égalité Femmes-Hommes

Issu de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a pour objectif de mesurer les écarts de rémunération et de les supprimer. Les indicateurs permettant de mesurer ces écarts ont été fixés par voie réglementaire.

Ainsi, l'index est calculé à partir de 4 indicateurs notés sur un barème global de 100 points :

- L'écart global de rémunération moyenne entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires, au sein de filières et catégories hiérarchiques équivalentes (50 points) ;
- L'écart global de rémunération pour les contractuels recrutés sur emploi permanent (15 points) ;
- L'écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (25 points) ;
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les 10 agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations (10 points).

La cible à atteindre par l'index est de 75 points. A défaut, il est nécessaire de fixer des objectifs de progressions permettant de l'atteindre dans un délai de 3 ans avant l'application de pénalités financières.

L'index égalité femmes-hommes pour le Département des Deux-Sèvres pour l'année 2024 et portant sur les données 2023 est de 66 points.

	Note
1/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires	49/50
2/ Écart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels sur emploi permanent	13/15
3/ Écart de taux d'avancement de grade entre les femmes et les hommes (taux de promos / promouvables)	0/25
4/ Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations	4/10
Score global	66/100

Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur des filières et catégories équivalentes, sont contenus, pour les fonctionnaires comme les contractuels au Département des Deux-Sèvres, comptant pour la majorité de l'index.

Cependant, il apparaît un déséquilibre entre le nombre de femmes et d'hommes promu au regard du nombre promouvables. 38,3 % des hommes ont ainsi eu un avancement de grade contre 27,6 % des femmes promouvables. Cet indicateur fera l'objet d'une attention particulière lors des prochaines campagnes de promotion.

De même, 8 femmes sont présentes dans les 10 plus hautes rémunérations contre 2 hommes. La spécificité des départements avec l'emploi d'assistants familiaux, composé à 76 % de femmes, explique cette sur représentation.

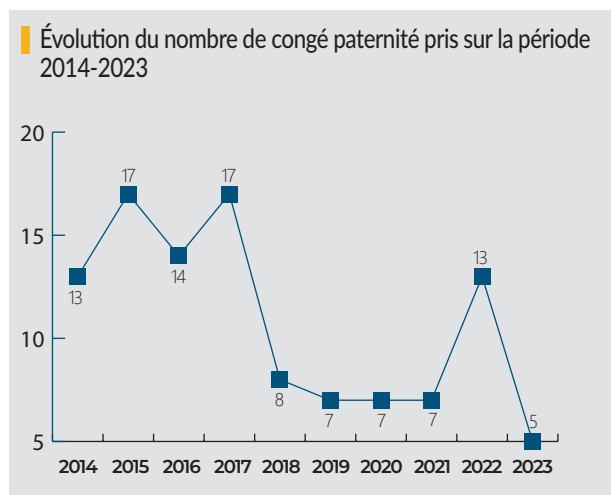
III. L'ÉQUILIBRE / PARTAGE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

1. 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. Informer les 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.

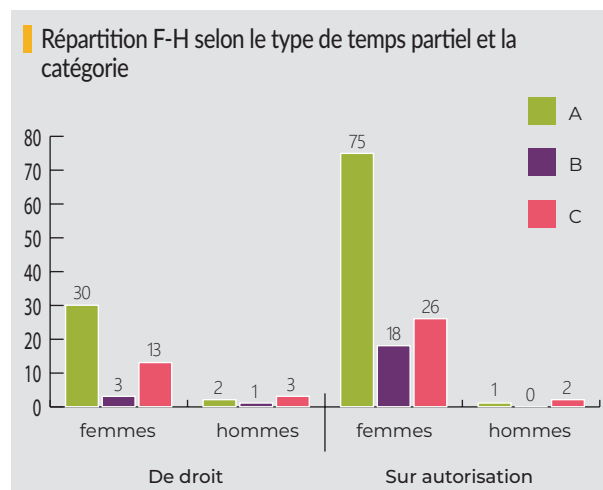
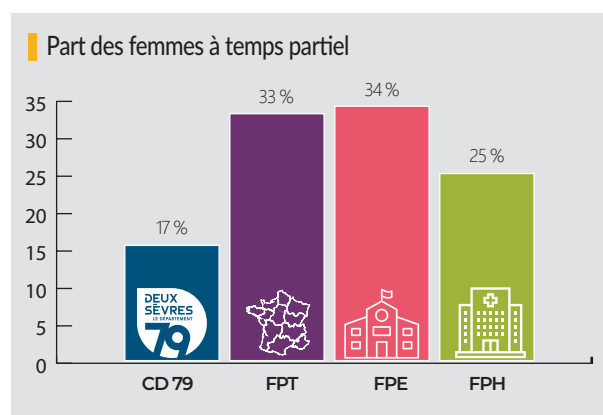
Pour les agents à temps partiel sur autorisation ou à temps partiel accordés pour un enfant né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2004, il existe une possibilité de surcotisation. Ce dispositif permet la prise en compte à temps plein, dans le calcul de la retraite, de ces périodes effectuées à temps partiel. 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 2023, 162 agents exercent à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique) dont 8 étaient des hommes (5 %). 3 agents ont demandé à surcotiser (3 femmes). Le taux de féminisation est particulièrement élevé puisque 95 % des agents à temps partiel sont des femmes

Le taux de féminisation est particulièrement important puisque 95,1 % des agents à temps partiel sont des femmes.

La part des femmes sur poste permanent à temps partiel au sein de la collectivité (16 %) est inférieure aux données nationales concernant les autres fonctions publiques.



Enfin, le plan d'actions égalité entre les femmes et les hommes (2021-2023), actualisé avec le plan 2024/2026 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. 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 Temps de travail et 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 2023, 1 122 CET étaient ouverts par 739 femmes (65,6 %) et 383 hommes (34,4 %). Cette répartition est conforme à la répartition sexuée des effectifs (voir volet « effectifs »).

→ 3.2 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 2023, 347 agents ont bénéficié de la participation employeur, 236 femmes (67,7 %) et 111 hommes (32,2 %). En 2022, 336 agents en

avaient bénéficié dans des proportions comparables avec 238 femmes et 98 hommes, notant toutefois une participation en hausse à la fois pour les hommes.

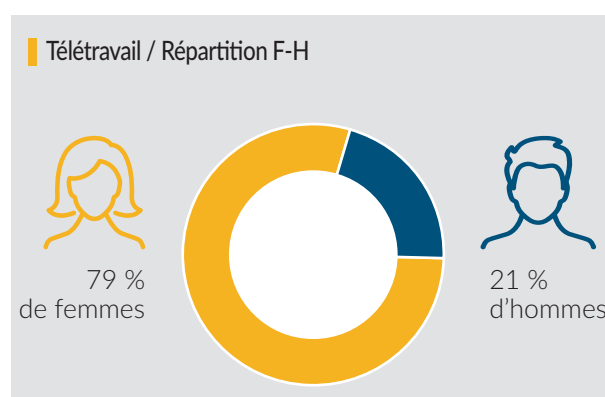
- Volet prévoyance

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 2023, plus de 849 agents bénéficient de ce dispositif, 621 femmes (73,1 %) et 228 hommes (26,9 %). Les femmes, en proportion de leur présence dans les effectifs, y ont donc davantage recours que les hommes.

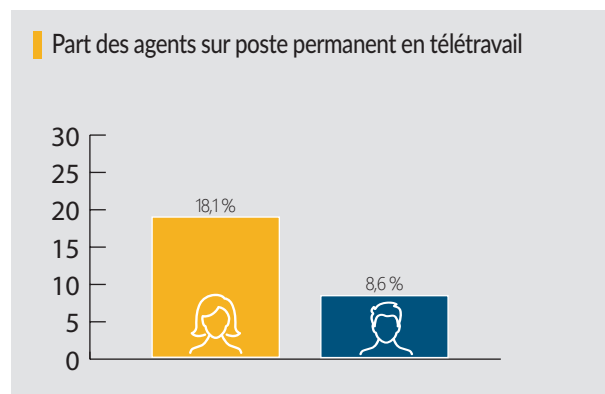
→ 3.3 Travail à distance (TAD)

En 2023, 14,5 % des agents sur poste permanent ont bénéficié du dispositif TAD

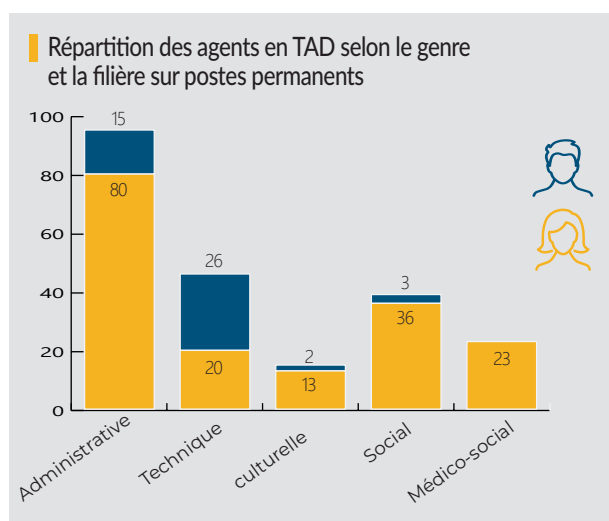
Il ressort des données 2023 que les femmes ont davantage recours au TAD.



Plus d'1 femme sur 5 sur poste permanent a bénéficié du dispositif TAD



Ainsi, l'analyse par filière fait apparaître que 72% des agents en TAD sont issus des filières administrative, sociale et médico-sociale dont 89% sont des femmes. Les femmes, davantage représentées sur les métiers sociaux et administratifs, ont globalement davantage d'activités pouvant être réalisées en télétravail que les hommes dans la collectivité, ce qui explique qu'elles aient davantage utilisé ce mode d'organisation du travail.



IV. 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 2023, 6 saisines de la cellule DISIGN au lieu de 10 en 2022. 4 hommes et 2 femmes. 90 % des saisines sont effectuées par des femmes.

1. 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. 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. 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 2023, le médecin de prévention a connu une longue période d'absence. Ainsi, 30 agents ont bénéficié d'une visite médicale sur demande de l'agent (médecin ou infirmière du travail), dont 19 femmes et 11 hommes, contre 61 agents en 2022. Cette diminution est expliquée par l'absence de médecin du travail sur 6 mois en 2023.

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.

L'assistante sociale du personnel a quitté le service SSVT le 28 février 2023. Après ce départ, en collaboration avec le pôle des solidarités, des commissions d'examen des aides ont été organisées pour répondre aux demandes d'aides sociales des agents. Dans le cadre de cette activité, 16 demandes ont été examinées pour 15 agents dont 11 femmes (73 %) et 4 hommes (27 %). La majorité des agents reçus relève de la filière technique (40 %), de la filière administrative (33 %) et de la catégorie C (60 %).

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. Formation

En 2023, les femmes représentent 68 % des agents ayant suivi une formation contre 72 % en 2022. Ce pourcentage est légèrement supérieur au taux de féminisation de notre collectivité (64 %). 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 la poursuite en 2023 du déploiement de formations administratives (6TZEN, multigest, office 365 et outils collaboratifs) 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 2023.

5. Institut Francophone de Formation au Cinéma Animalier de Ménégoûte (IFFCAM)

L'Équipe 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 2023 est réparti en 45 % de femmes et 55 % d'hommes soit une parité quasiment atteinte.

Parmi les formateurs issus du monde professionnel et universitaire se trouvent 13 femmes et 16 hommes. Ce déséquilibre traduit une inégalité réelle de représentation entre les femmes et les hommes dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel. Parmi les enseignants chercheurs de La Rochelle Université qui enseignent dans le diplôme de réalisation de documentaire animalier, la parité est atteinte avec 4 femmes et 4 hommes.

L'IFFCAM veille à poursuivre la réduction de cette inégalité au travers des nouveaux recrutements des intervenants et intervenantes professionnelles, ainsi que dans les jurys des diplômes.

6. Musée des Tumulus de Bougon

Depuis 2013, un observatoire national de l'égalité femme homme dans la culture et la communication interroge les actions des musées de France, en concertation avec la mission « responsabilité sociale des organisations » du ministère de la Culture et l'association « Aware » : un ensemble d'outils concrets pour assurer une meilleure présence des femmes dans le champ patrimonial et interroger ce

que les objets patrimoniaux révèlent de la place des femmes dans l'Histoire et dans les représentations.

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. Chaque exposition offre ainsi l'occasion de mettre en lumière des femmes scientifiques et aussi de valoriser la place des femmes dans les sociétés préhistoriques.

V. MÉTIERS ET 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 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 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).

I. CONSTRUCTIONS ET 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.

II. 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). Dans le cadre du plan Collège 2050, le choix a été fait par les élus de conserver des toilettes genrées dans les restructurations ou les constructions neuves (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 poursuit son accompagnement des agents pour l'acculturation de ces derniers aux enjeux d'identité et pour leurs implications en matière de santé et de lutte contre les discriminations.

Le plan Collège 2050 a intégré dans ses enjeux l'aménagement des cours dans une perspective de développement durable et d'égalité des genres.

III. AGENCES TECHNIQUES ET 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.

CHAPITRE 4 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

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 2023, 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 (à Niort et à 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.
- développement d'un réseau d'Intervenants sociaux en gendarmerie (ISG) ou commissariat (ISC) pour lequel la collectivité participe au co financement de 4 postes, déployés dans le département à hauteur de 15 000 € chacun.
- participation du service ASG au groupe de travail sur l'hébergement et la parentalité du centre de prise en charge des auteurs de violence (CPCA).
- accueil de jour pour les victimes de violences conjugales pour lequel le Département apporte un soutien financier.

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.

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



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, résidences habitat jeunes) en fonction des projets qu'ils visent notamment sur les notions de respect, la place de chacun, la place des filles et des garçons.

Pour l'année 2023, au niveau de ces actions collectives, au nombre de 321, on note la participation de 4 528 jeunes : 2 296 filles pour 2 232 garçons. L'Agora-MDA est intervenue auprès de 77 partenaires différents sur tout le Département.

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)	168	301	1292	1313	2605
L'Agora-MDA sud (Niort, Melle, St MAixent)	153	180,5	940	983	1923
Total	321	481,5	2232	2296	4528

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 2023, 5 769 entretiens individuels ont été menés auprès des jeunes : 4 602 auprès de filles et 1 167 auprès de garçons.

Ces entretiens sont liés à :

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

	Agora nord		Agora sud		Somme	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Entretien MDA	1820	2141	1502	1792	3322	3933
Consultation planification	309	307	1186	1294	1495	1601
Entretien de planification	18	22	56	78	74	96
Consultation Jeunes Consommateurs	1	0	71	61	72	61
Consultation diététique	20	14	44	60	64	74
Total	2168	2484	2859	3285	5027	5769

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 2023, 21 structures différentes ont pu bénéficier d'une intervention, avec la participation de 985 personnes.



CHAPITRE 3

LA PMI, UN ACTEUR INCONTOURNABLE

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

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, les sage-femmes PMI réalisent des entretiens prénataux précoces, 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, se sont également mis en place les entretiens postnataux précoces, assurés par les sage-femmes, entre la 4^e et la 8^e 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.

En 2023, le Département s'est engagé dans le déploiement du programme PANJO 3 (Promotion de la santé et de l'attachement des nouveau-nés et de leurs jeunes parents : un Outil de renforcement des services de PMI) afin de d'accompagner dès la grossesse et dans les premiers mois de vie de l'enfant, les familles vulnérables, en se basant sur la théorie de l'attachement.

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 de Fonds Social Européen - 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.

Dans les règlements d'intervention des fonds de la Politique de cohésion que sont le Fonds européen de développement régional – FEDER- et le Fonds social européen, figurent des principes horizontaux visant à s'assurer que tous les investissements et projets financés par des fonds européens respectent certaines priorités fondamentales.

Pour la programmation du FSE 2021-2027, 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 impose 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 2023 de la Conférence des financeurs révèle que les bénéficiaires des séances d'activités collectives de prévention (activités physique et sportive, usage du numérique, lien social, bien être et estime de soi...) soutenues sont en majorité des femmes. Ainsi, parmi les 12 714 bénéficiaires

recensés, 9 280 sont des femmes, soit 72,99 % alors qu'elle représente sur le département 54,65 % de la population de 60 ans et plus.

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

Diagnostics et statistiques	Exemples d'actions
ÉDUCATION	
<p>À la rentrée scolaire 2023/2024 dans les 36 collèges publics du département, y compris l'enseignement adapté, les statistiques montraient un équilibre entre les effectifs filles et garçons (50/50). La proportion filles / garçons dans les collèges privés sous contrat d'association avec l'État est également de 50 % de filles et 50 % de garçons.</p>	<p>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.</p> <p>Féminisation des métiers au sein des collèges :</p> <ul style="list-style-type: none">• des chefs de cuisine : 10 cheffes sur les 34 postes• de la maintenance : recrutement depuis 2021 de 2 agents de maintenance femme.
CULTURE	
Direction des établissements	
<p>Au 1^{er} janvier 2021, les femmes dirigent 33 % des structures labellisées et 50 % des scènes conventionnées en Nouvelle-Aquitaine.</p>	<p>Le Conseil départemental des Deux-Sèvres a confié à des cadres féminins la direction des 3 structures culturelles qu'il porte : le musée de Bougon, la Médiathèque départementale et les Archives départementales.</p>
Spectacle vivant	
<p>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.</p> <p>En Nouvelle Aquitaine au 1^{er} octobre 2023, sur la base des 33 % précités, une progression de 1,5 points par rapport à juillet 2022 d'autant que 4 recrutements sont en cours (<i>Source Agence culturelle LA 2023</i>).</p> <p>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.</p> <p>Les femmes occupaient 67 % des emplois de l'administration, 33 % des emplois artistiques et 18 % des emplois techniques. (<i>Source agence culturelle IA - 1^{er} juillet 2021</i>)</p>	<p>Les compagnies du Mauvais genre (théâtre forum, « En... Vies ») et la D'âme de Compagnie (spectacle « La part égale », « T'es qui toi ? »), subventionnées par le Département, réalisent des spectacles ou des jeux de scénettes auprès des collégiens (3^e) qui permettent d'ouvrir des débats concernant les questions liées aux stéréotypes sexistes ou mettant en évidence des situations « inégalitaires », quelles qu'elles soient.</p> <p>Le Département favorise la rencontre avec ces compagnies dans le cadre des résidences artistiques en collège.</p> <p>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.</p> <p>La Compagnie Inex propose un spectacle de théâtre physique « Le bal des filles » dédié à la cause des femmes.</p>

Lecture publique

132 lieux de lecture publique.
 11,37 % des bénévoles et 8,88 % des salariés en bibliothèque sont des hommes
 13 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 (1018 classes de primaire), collèges (79 classes), structures d'accueil de la petite enfance (2 295 enfants) / jeunesse (1 645 enfants de 46 centres de loisirs).



Diagnostics et statistiques	Exemples d'actions
SPORT	
<p>Partenariat avec le sport scolaire :</p> <ul style="list-style-type: none">• UNSS 79 : 7 319 licenciés dont 40 % de filles, 60 % de garçons avec 15 sections sportives scolaires dans les collèges dont 9 mixtes, et 10 sections sportives scolaires dans les lycées dont 6 mixtes. <p>Partenariat avec les clubs sportifs :</p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none">• gymnastique compétition : 85 % de femmes, 15 % d'hommes,• gymnastique volontaire : 94 % de femmes, 6 % d'hommes,• équitation : 81 % de femmes, 19 % d'hommes. <p>Les principales disciplines où les hommes sont majoritaires :</p> <ul style="list-style-type: none">• 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>12 comités reçoivent une subvention forfaitaire de 500 € au titre de « l'aide en faveur de la formation arbitre / juge exclusivement pour le public féminin, pour tout âge » : athlétisme, basket-ball, football, gymnastique, handball, judo, natation, rugby, tennis, tennis de table, volley, squash.</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>Pour la prochaine mandature des comités départementaux, régionaux ainsi que des ligues régionales, la parité hommes/femmes dans le bureau directeur sera de vigueur.</p> <p>En 2023, la France a accueilli la 10^e édition de la coupe du monde de rugby. Dans ce cadre, des actions spécifiques ont été portées par le Département afin de promouvoir davantage de mixité dans la pratique sportive :</p> <ul style="list-style-type: none">• L'organisation de la coupe de rugby des collèges. Avec l'Éducation nationale, le Comité départemental rugby et les clubs de rugby, le Département a souhaité relayer cet événement mondial en local afin que la jeunesse s'en empare et le fasse vivre au sein des collèges. L'objectif étant également de remettre de la citoyenneté et les valeurs qui en découlent dans leur quotidien. Ainsi, la parité dans la constitution des équipes devait être respectée pour participer à cet événement.• La valorisation et la promotion du rugby féminin à l'occasion des villages rugby par les clubs disposant d'une section féminine.

Diagnostics et statistiques	Exemples d'actions
TOURISME	
<p>Depuis plusieurs années la filière du tourisme favorise 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 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 (<i>études TNS Sofres</i>).</p>	<p>La direction du tourisme s'inscrit dans cette tendance, puisque sur 7 postes, 5 sont tenus occupés par des femmes et 2 par des hommes.</p> <p>Les trois derniers jurys de recrutement ont sélectionné deux femmes et un homme dans le jury final pour des postes de chargés de mission.</p> <p>Il en va également du contrat d'alternance pour l'année 2023/2024, confié à une jeune femme, comme au cours de l'année 2022/2023</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 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 direction du tourisme du département, avec une part de 84 % de femmes et 16 % d'hommes.</p>



Diagnostics et statistiques	Exemples d'actions
PERSONNES ÂGÉES / PERSONNES HANDICAPÉES	
<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>51 % des deux sévriens reconnus en situation de handicap par la MDPH sont des femmes</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 30 femmes.</p>	
INSERTION	
<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.• 59 % de femmes sont suivies dans le cadre du dispositif ASPIR.	<p>Soutien aux structures conduisant des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi et permettant une insertion.</p> <p>L'Action emploi entreprise (AEE) a permis aux publics les plus éloignés de l'emploi d'accéder à une insertion durable, 46 % des personnes bénéficiant de cette action étaient 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> <p>Réservations en 2024 de 21 places en crèche profitant notamment aux familles monoparentales dont la majorité sont des femmes.</p>
HABITAT	
<p>Aides individuelles du Fonds Solidarité Logement (FSL) accordées pour 66 % à des femmes (chefes de famille ou isolées) et 34 % à des hommes.</p>	<p>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.</p>

Département des Deux-Sèvres

Mail Lucie Aubrac - CS 58888

79028 NIORT CEDEX

Tél. : 05 49 06 79 79

Conception et réalisation : mission Communication interne

Rédaction : direction des Ressources humaines

Novembre 2024

