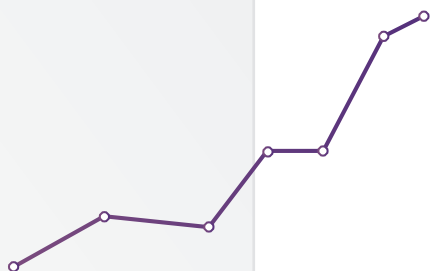




RAPPORT ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES 2022



Éditos

Ce rapport annuel souligne les progrès accomplis en matière d'égalité femmes-hommes. Il permet notamment de constater une intégration de plus en plus systématique des questions de genre dans la conduite de nos politiques publiques locales. Au-delà des intentions, nous voyons aujourd'hui se développer des actions concrètes qui contribuent à faire davantage de place aux femmes.

Le travail en réseau au niveau local a été renforcé cette année, en particulier pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles. Le projet européen « GenderedLandscape », qui s'est achevé en 2022, nous a aussi permis de réfléchir aux moyens de favoriser l'accès des femmes au marché du travail local et de déconstruire les stéréotypes de genre dans les choix d'orientation et de formation. Des collégiens ont par exemple été sensibilisés à la mixité professionnelle. L'égalité femmes-hommes est incluse dans l'appel à projets pour les actions soutenues dans le cadre du contrat de ville pour les quartiers prioritaires de l'Agglomération. En 2023, nous mettrons notamment la commande publique à contribution.

Bien évidemment, le chemin est encore long pour parvenir une égalité réelle. Mais ce rapport nous montre qu'avec de la détermination et de l'engagement, il est possible de faire évoluer les mentalités et les pratiques.

Jean-François FOUNTAINE
Président de la Communauté d'Agglomération
Maire de La Rochelle

L'égalité entre les Hommes et les Femmes est l'un des 17 objectifs de développement durable. C'est un facteur identifié de développement social et économique.

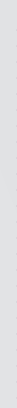
Cette égalité ne peut être atteinte qu'en éliminant tous les types de discriminations. "Chausser les lunettes du Genre" permet d'analyser le fonctionnement des délégations de la Communauté d'Agglomération pour la rendre encore plus égalitaire et "inclusive" ; pour mieux inclure, à travers les "Femmes", les personnes âgées, handicapées, jeunes... dans l'utilisation de nos services.

Deux exemples dans l'urbanisme : l'obligation pour les immeubles collectifs d'inclure un local poussettes, ou dans l'aménagement des cours d'école entre leur désartificialisation et une répartition plus égalitaire de l'espace pour les garçons et les filles... Notre but est de faire en sorte que tous les services de l'Agglomération analysent leur fonctionnement et accompagnent les politiques communautaires au service de toutes et tous.

Ce rapport 2022 est un point d'étape, vers une société plus juste à l'échelle de notre territoire !

Sylvie GUERRY-GAZEAU

Vice-Présidente en charge de l'égalité femmes-hommes
Maire de Clavette



Sommaire

Préambule	5
L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques de l'Agglomération	6
• « Baromètre de l'égalité » : un tableau de bord des données genrées du territoire	6
• Lutte contre les violences sexistes et sexuelles	12
• L'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville de l'Agglomération	17
• Faciliter l'accès des femmes à l'emploi	19
• Soutenir l'entrepreneuriat féminin	24
• Faciliter la mobilité des femmes	24
• Garantir aux femmes l'appropriation de l'espace public	28
• L'égalité femmes-hommes dans les projets européens	30
• L'égalité femmes-hommes à travers les coopérations internationales	32
• Les équipements culturels communautaires, lieux de sensibilisation aux enjeux de l'égalité des genres	33
• Un nouveau travail en réseau avec les acteurs locaux et institutionnels	36
• Une formation des élu.es à l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques locales	36
• Perspectives 2023	37
L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité	38
• Diagnostic (données 2021)	38
• Mise en oeuvre du premier plan d'action pluriannuel pour favoriser l'égalité professionnelle (2021-2023)	48
Feuille de route pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale	50

Préambule

Pourquoi un rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes de l'Agglomération ?

Les **collectivités territoriales**, en tant qu'employeuses et à travers la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, sont des **actrices essentielles de la lutte contre les inégalités entre les femmes et les hommes**.

La **loi du 4 août 2014** pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, consacrant leur rôle en la matière, dispose que « l'Etat et les collectivités territoriales, ainsi que leurs établissements publics mettent en œuvre une politique pour l'égalité entre les femmes et les hommes selon une **approche intégrée**. Ils veillent à l'**évaluation de l'ensemble de leurs actions**. »

Cette même loi prévoit que toutes les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent chaque année présenter à l'assemblée délibérante, préalablement au débat sur le projet de budget, un **rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes**.

Ce rapport doit à la fois porter sur la **politique de ressources humaines** (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes travaillant au sein de la collectivité) et sur **les politiques publiques en faveur des droits des femmes et de l'égalité femmes-hommes**, auprès des habitantes et habitants du territoire.

Le présent rapport vise à répondre à cette obligation légale pour l'année 2022. Il fait état des dernières données disponibles du territoire.

Au-delà du nécessaire respect de la loi, il reflète l'engagement volontaire de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle en la matière, **signataire depuis 2009 de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**.

Ce rapport est l'occasion de valoriser et de **mettre en lumière les actions existantes pilotées ou soutenues par les services de l'Agglomération** en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Il constitue également un **document d'orientation**, l'Agglomération ayant en 2021 adopté son **premier plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle**, et élaboré une nouvelle **feuille de route pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**.

Il contribue à un travail global de sensibilisation des élu.es, des agent.es, et plus largement, de la population, aux enjeux de l'égalité des sexes.



L'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques de l'Agglomération

« Baromètre de l'égalité » : un tableau de bord des données genrées du territoire

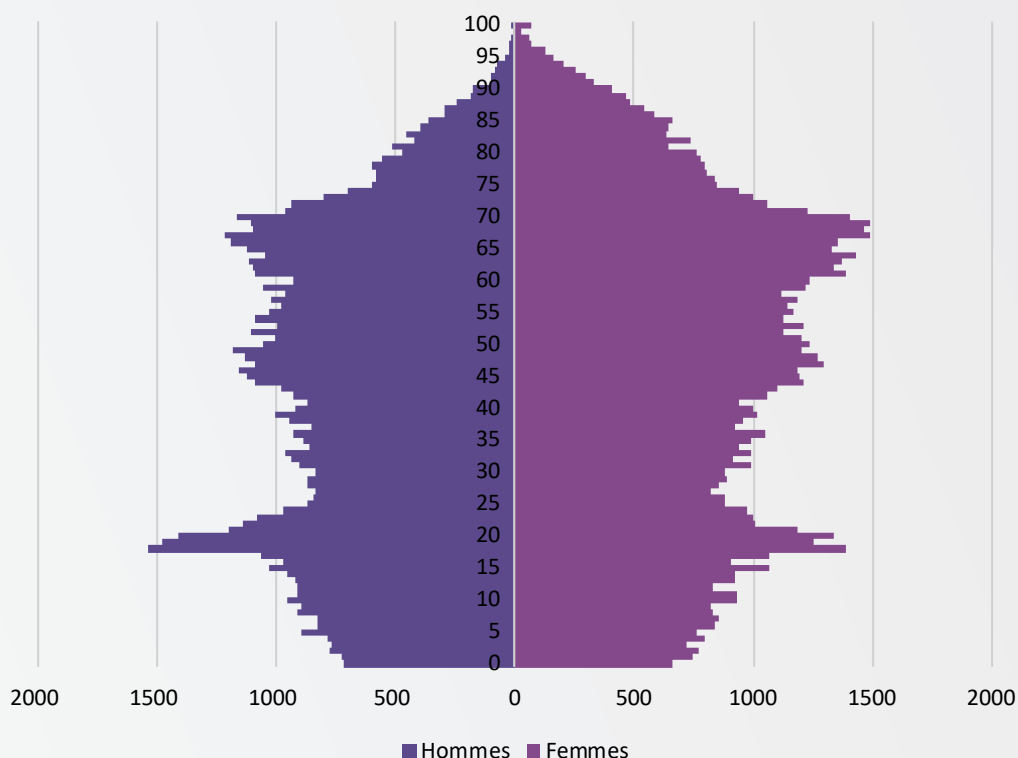
Service pilote : Observatoire du territoire - Direction Stratégie et Coopérations territoriales

Population et ménages

- Nombre de femmes dans la population de la CdA de La Rochelle en 2019 **92 475**
- Proportion des femmes dans l'ensemble de la population **53,1%**
- Part des femmes dans la population des Quartiers prioritaires de la Politique de la Ville (QPV). Source: INSEE, estimations démographiques 2018
Mireuil > 55,9% | Villeneuve-Les-Salines > 51% | Port-Neuf > 53,8%

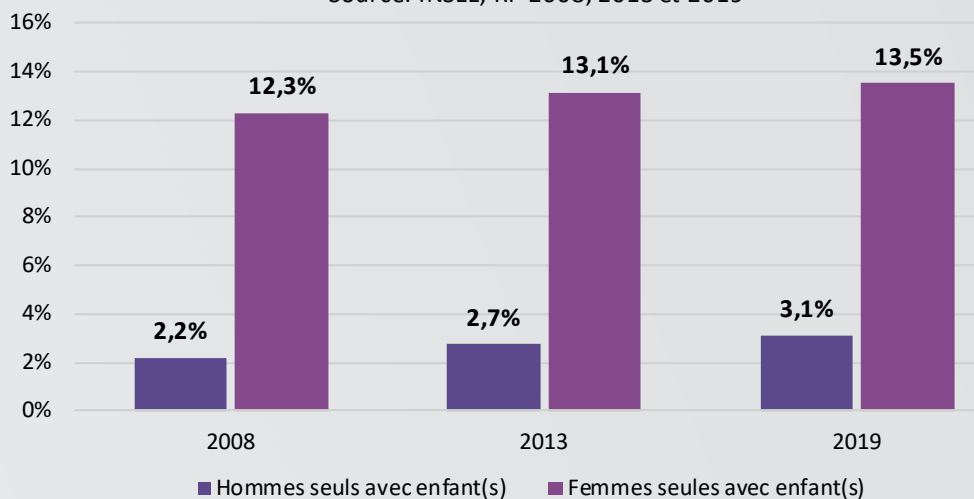
Pyramide des âges en volume - CdA de La Rochelle en 2019

Source: INSEE, RP 2019



Évolution de la part des familles monoparentales dans l'ensemble des familles - CdA de La Rochelle

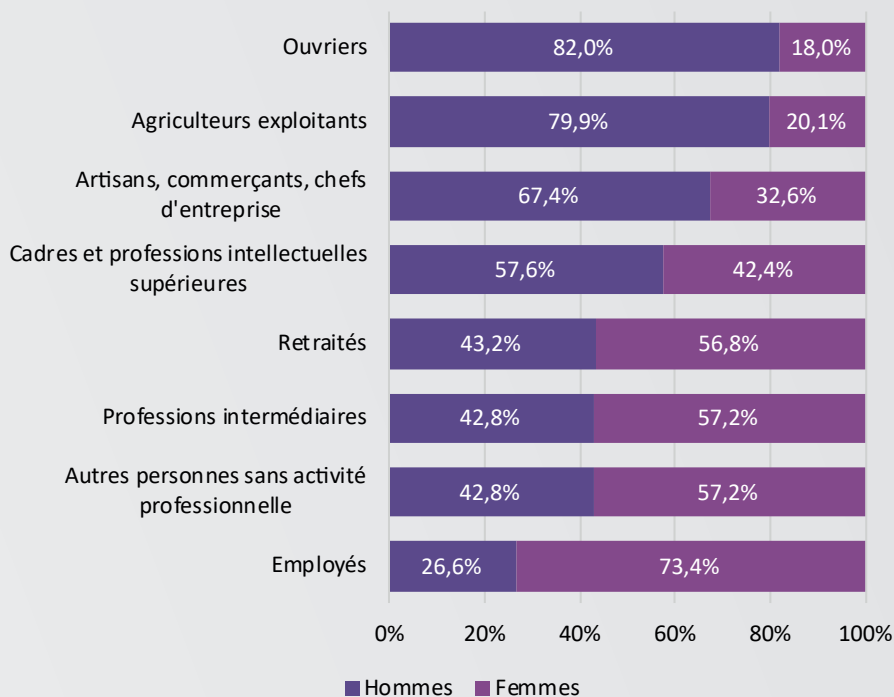
Source: INSEE, RP 2008, 2013 et 2019



Les mêmes tendances sont observées en Nouvelle-Aquitaine, toutefois, la part des femmes seules avec enfant(s) parmi l'ensemble des familles est nettement supérieure dans l'agglomération qu'en Nouvelle-Aquitaine (de 1,7% à 2,2% de pts de % en plus).

Répartition de la population de 15 ans et plus par sexe selon la CSP - CdA de La Rochelle en 2019

Source: INSEE, RP 2019

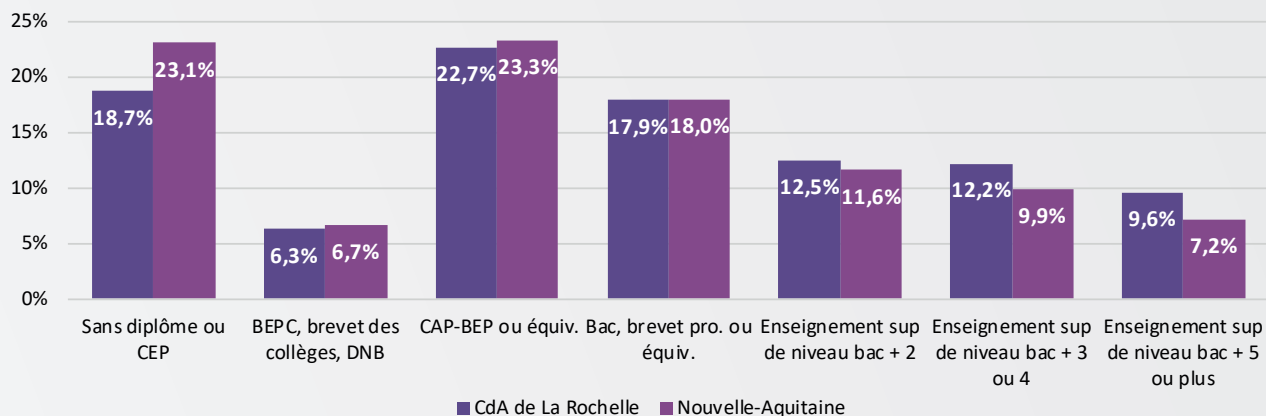


Davantage de femmes représentées dans les professions intermédiaires comparativement à la moyenne régionale. A l'inverse, moins de femmes représentées dans les catégories d'employés et d'ouvriers dans l'agglomération par rapport à la Nouvelle-Aquitaine.

Diplômes et orientation scolaire

Diplôme le plus élevé chez les femmes non scolarisées de 15 ans ou plus en 2019

Source: INSEE, RP 2019



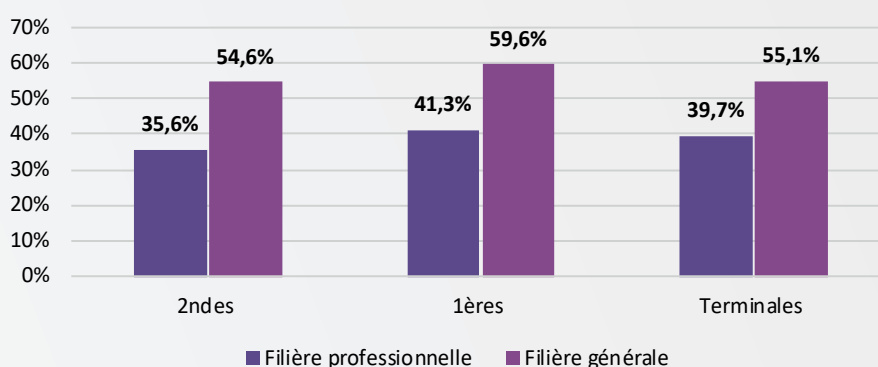
Le niveau de diplôme des femmes de 15 ans ou plus sorties du système scolaire est plus élevé dans la CdA de La Rochelle qu'en Nouvelle-Aquitaine. 34,4% des femmes de plus de 15 ans et non scolarisées de l'agglomération ont un niveau de diplôme supérieur ou égal à un Bac+2 contre 28,7% en Nouvelle-Aquitaine.

- Part de femmes sans diplôme (QPV). Source: INSEE, estimations démographiques 2018

Mireuil > 36% | Villeneuve-Les-Salines > 43,1% | Port-Neuf > 37%

Part des femmes dans les effectifs d'élèves de l'ensemble des lycées de la CdA de La Rochelle - Année 2021

Source: DEPP, Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports



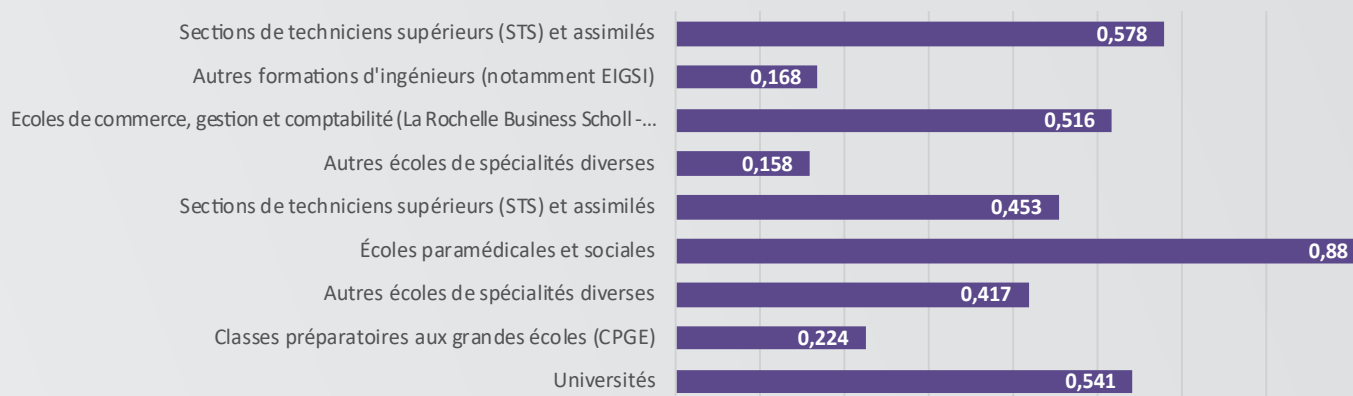
Des disparités fortes entre les différents cursus de la **filière technologique**:

- une sous-représentation des femmes en sciences et technologie de l'industrie et du développement durable (STI2D) dont la part s'élève à **5,6%** en Première et **10,2%** en Terminale
- une sur-représentation des femmes en sciences et technologies de la santé et du social (ST2S) dont la part s'élève à **84,6%** en Première et **81,1%** en Terminale

Champ: ensemble des lycées de la CdA de La Rochelle - année 2021

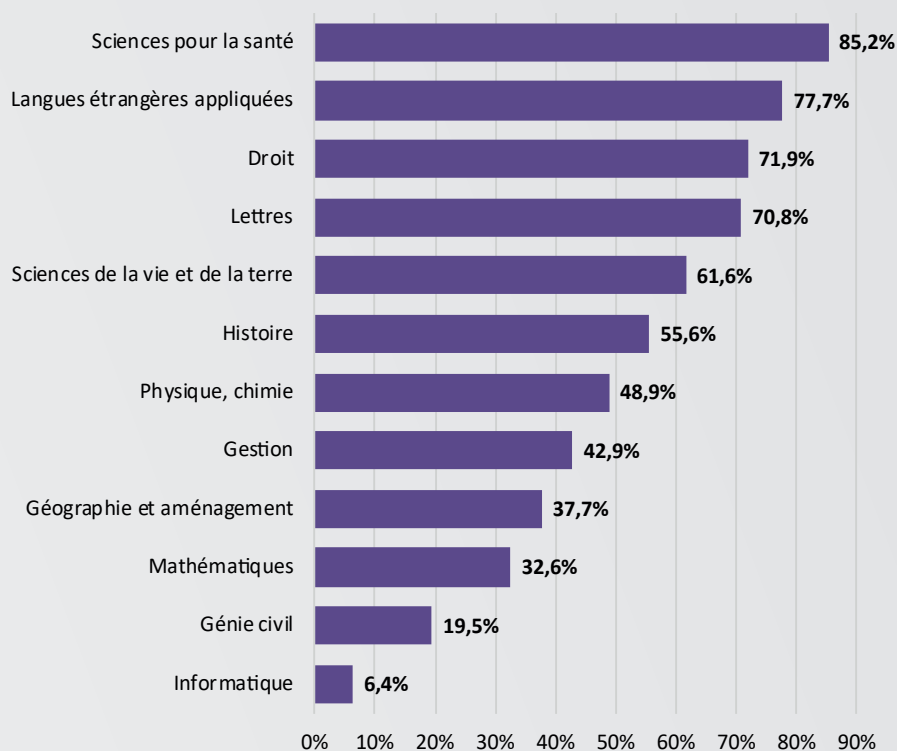
Part des femmes inscrites dans les établissements de l'enseignement supérieur de la CdA de La Rochelle Année scolaire 2019-2020 (hors doubles inscriptions université/CPGE)

Source: MESRI



Part des femmes admises en 2021 dans les principales filières de formation proposées par l'Université de La Rochelle

Source: ParcoursSup 2021, Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, SIES



Emploi et conditions travail

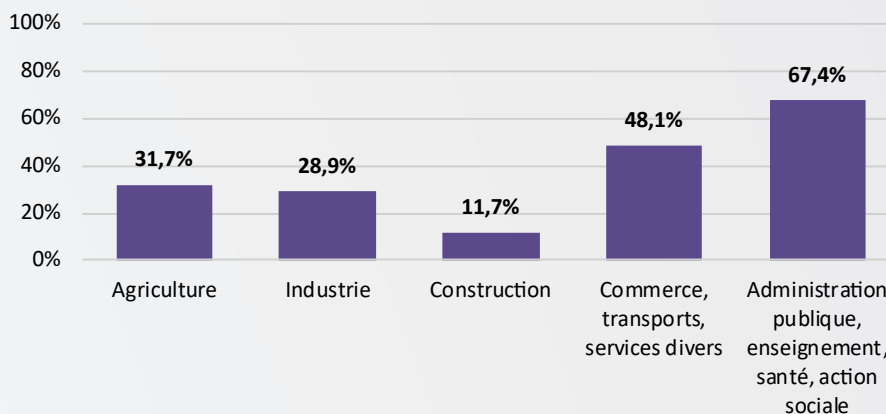
Un taux d'emploi des femmes inférieur à celui des hommes (**60,3%** contre **62,8%** en 2019) mais qui augmente plus vite que celui des hommes depuis 2013.

Source: INSEE, estimations démographiques 2018

QPV	Taux d'emploi des femmes	Taux d'emploi des hommes
Mireuil	39,7%	43,8%
Villeneuve-Les-Salines	37,5%	52%
Port-Neuf	48%	48,9%

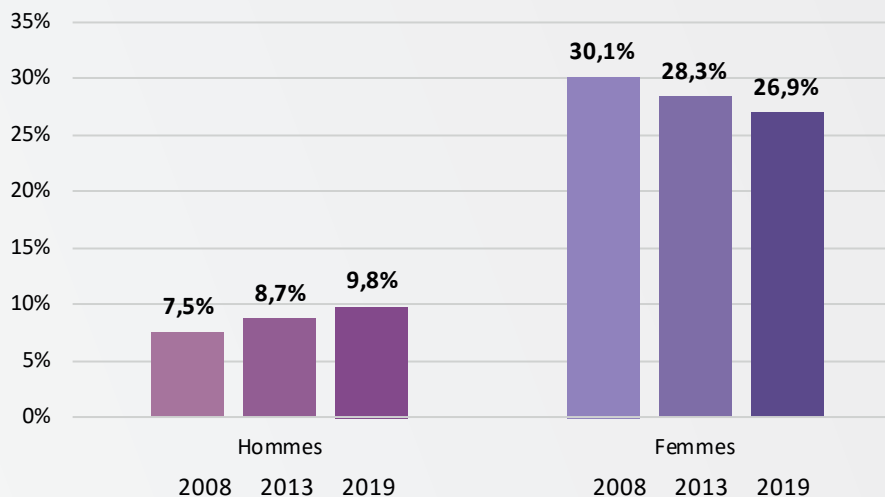
Taux de féminisation des emplois par secteur d'activité en 2019 - CdA de La Rochelle

Source: INSEE, RP 2019, exploitation complémentaire



Part des salariés de 15 ans ou plus à temps partiel CdA de La Rochelle

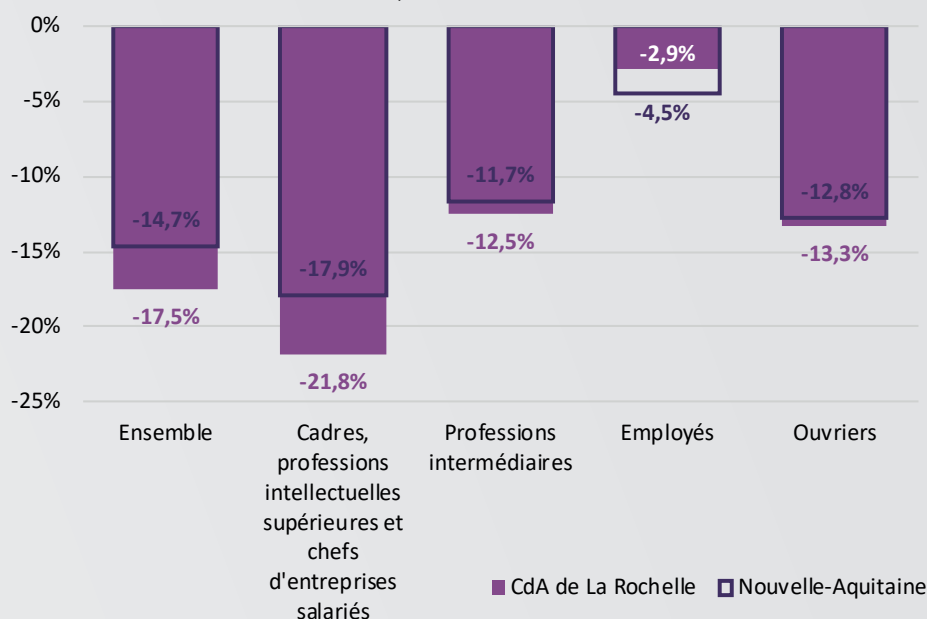
Source: INSEE, RP 2008, 2013 et 2019



Une part beaucoup plus importante de femmes salariés de 15 ans ou plus à **temps partiel** que d'hommes (**26,9%** contre **9,8%** en 2019) mais une diminution de cette part chez les femmes depuis 2008 contrairement à une hausse chez les hommes. Davantage d'hommes à temps partiel dans l'agglomération de La Rochelle qu'en Nouvelle-Aquitaine.

Écart de salaire net horaire moyen en % entre les femmes et les hommes selon la catégorie socioprofessionnelle en 2020

Source: INSEE, Bases Tous Salariés 2020



Des écarts de salaire entre femmes et hommes nettement plus importants dans la CdA de La Rochelle qu'en Nouvelle-Aquitaine, notamment chez les cadres. Toutefois, des niveaux de salaire horaire net moyen légèrement plus élevés pour les femmes de l'agglomération que de Nouvelle-Aquitaine.

Demandeurs d'emploi au 31 décembre 2021 (données annuelles)

Nouvelle-Aquitaine > **51,7%** de femmes parmi le total des DEFM de catégories ABC

55,6% de femmes parmi les DEFM de 50 ans et plus

59,1% de femmes parmi les DEFM ayant un niveau de diplôme supérieur au BAC

54% de femmes parmi les DEFM en situation de chômage depuis au moins 2 ans

Lutte contre les violences faites aux femmes

Service pilote : Mission Prévention de la délinquance - Direction mutualisée
Tranquillité publique

Stratégie territoriale de sécurité et de prévention de la délinquance

L'Agglomération travaille depuis 2003 dans le cadre d'un **Conseil d'Agglomération de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CASPD)**, qui agit pour la prévention de la délinquance dans les communes en partenariat avec de très nombreux acteurs : associations, médiateurs, Education Nationale, service du logement, gendarmeries, police, justice...

Au sein de ce Conseil, l'Agglomération met en place diverses **actions de sensibilisation à l'éducation et la citoyenneté** auprès des jeunes, dont des actions de sensibilisation à **l'égalité femmes-hommes**.

- « 9-13 Moi, jeune citoyen » et « 13-18 Questions de justice »

Animations de prévention basées sur deux expositions interactives prêtées par le Ministère de la Justice.



Objectif :

lutter contre les conduites répréhensibles, comprendre le fonctionnement de l'institution judiciaire, **prendre conscience de ses droits, de ses devoirs et des conséquences de ses actes**, connaître les lieux d'information et d'écoute existants.

- > 2 500 élèves en primaire
- > 26 000 collégiens

Parmi les **sujets d'échanges** avec les jeunes et les enfants : toutes les formes de violences dont les **violences intrafamiliales** et les **violences sexuelles** ; les **relations filles-garçons** ; les **relations sexuelles** ; l'usage des **réseaux sociaux**...

- **Festi'PREV (festival international du film de prévention citoyenneté et jeunesse)**

Initiative inédite en France, Festi'PREV est un festival de courts-métrages scénarisés et réalisés par des collégiens exprimant avec leurs propres images des messages de prévention et de citoyenneté. Initié par l'Agglomération et l'association Angoul'loisirs, ce projet réunit depuis 2016 des enseignants, collégiens, réalisateurs et structures socio-culturelles.

La **7^{ème} édition du festival** s'est déroulée du jeudi 12 mai au samedi 14 mai 2022. Le festival a cette année pu se tenir en présentiel, réunissant **5 000 participant.es**.

20 000 internautes sur le site festiprev.com, sur lequel il est possible de retrouver tous les films FestiPREV réalisés depuis 2016, classés par thématiques, dont celle de l'égalité femmes-hommes.



©Festi'PREV

Au sein du Conseil d'agglomération de sécurité et de prévention de la délinquance, l'Agglomération participe également aux **actions d'aide aux victimes et à l'accès au droit**.

- Co-financement de deux postes d'intervenantes sociales en commissariat et gendarmerie.
- Participation au point d'accès au droit et à la maison de la justice et du droit (6 000 personnes par an)

Une **subvention annuelle de 9000 euros** est allouée par l'Agglomération au **Centre d'Information sur les Droits des Femmes et Familles (CIDFF17)** pour contribuer à la mise en place de **groupes de paroles pour les femmes victimes de violences**.

Contrat local contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales de l'Agglomération de La Rochelle

L'Agglomération de La Rochelle est signataire depuis le 5 mars 2021 d'un **contrat local contre les violences sexistes, sexuelles et conjugales**.

L'ensemble des partenaires signataires - la Préfecture de Charente-Maritime, le Parquet près le tribunal judiciaire de La Rochelle, le Rectorat de l'académie de Poitiers, l'ARS Nouvelle-Aquitaine, les services de l'Etat, le Département de Charente-Maritime, la Ville de La Rochelle, le groupe hospitalier de La Rochelle-Ré-Aunis - s'engagent collectivement à **rechercher une plus grande efficacité dans les réponses apportées afin de lutter contre les violences sexistes et sexuelles**, dont celles commises au sein du couple, dans les domaines de la **prévention**, de la **prise en charge**, de la **répression** et de la **réparation**.

Le CASPD est signataire et acteur de ce contrat :

- ▶ Participation une fois par trimestre au **Réseau de lutte contre les violences intrafamiliales de La Rochelle-Ile de Ré (REVIF)** ;
 - ▶ Actions de prévention dans les établissements scolaires ;
 - ▶ Nouvelles mesures judiciaires : téléphone grave danger, bracelet électronique d'éloignement, éviction du domicile... ;
 - ▶ Procédures et circuits entre les acteurs des champs sanitaire, judiciaire et social pour améliorer l'accueil et le parcours des victimes ;
 - ▶ Organisation d'événements dans le cadre des journées internationales dédiées aux droits des femmes (8 mars) et à la lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre).
- **« Egalité sur le campus » (1^{ère} édition) sur le thème des violences en milieu festif**

Le 10 mars 2022, l'Agglomération comptait parmi les partenaires de la **journée d'échanges** « Egalité sur le campus » organisée par les étudiant.es de La Rochelle Université.

Pour cette première édition, 12 partenaires se sont réunis autour d'une table-ronde pour parler des **violences en milieu festif**, et 4 associations ont proposé des ateliers ludiques et participatifs à la bibliothèque universitaire. La soirée s'est clôturée au CGR Les Minimes avec la projection du film « Les Chatouilles », avec la présence de l'actrice principale, co-réalisatrice, Andréa Bescond et du co-réalisateur Eric Métayer qui sont venus échanger avec le public présent et assister à la remise des prix du concours étudiant « Egalité sur le campus » (conception d'affiches et clip vidéos).



ÉGALITÉ SUR LE CAMPUS

Ateliers ludiques et participatifs, échanges, tables-rondes,
14h-17h30

Maison de l'étudiant - 3 passage J. de Romilly
Bibliothèque Universitaire



Soirée au cinéma
A partir de 19h
CGR Les Minimes



La Rochelle Université
infos : equalityoncampus@univ-lr.fr

10
MARS
2022



• Semaine d'actions contre les violences sexistes et sexuelles (21-26 novembre)

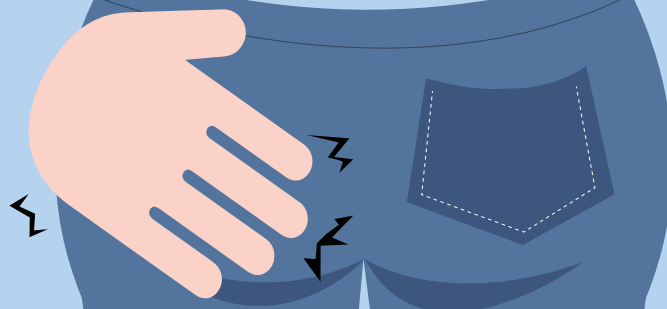
L'Agglomération, la Ville de la Rochelle, la Préfecture départementale et l'Université ont travaillé en partenariat pour proposer un **programme d'actions contre les violences sexistes et sexuelles dans l'espace public**. Du 21 au 26 novembre, plusieurs actions ont été organisées :

- ▶ Déploiement du **dispositif « Demandez Angela »** : sensibilisation des commerçants et établissements de nuit pour créer un réseau de « lieux sûrs » (identifiés par un sticker sur leur vitrine)
- ▶ **Conférence-débat sur le harcèlement de rue** à l'Université, ouverte au grand public et aux étudiant.es
- ▶ **Théâtre-forum dans l'espace public**, le « Desopressor 3000 » réalisé par la compagnie Arlette Moreau
- ▶ **Ateliers de self-défense verbale** assurés par la Compagnie Sans Titre au sein d'établissements scolaires volontaires
- ▶ **Séances de self-défense physique** assurés par le SUAPSE à destination du grand public

SEMAINE DE sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles

DU 21 AU 26 NOVEMBRE 2022

CONFÉRENCE SUR LE HARCÈLEMENT DE RUE,
THÉÂTRE, ATELIERS DE SELF-DÉFENSE...



L'égalité femmes-hommes dans le contrat de ville de l'Agglomération

Service pilote : Mission Politique de la Ville – Direction Habitat et Politique de la Ville

Principal cadre contractuel d'intervention en faveur des quartiers défavorisés, le contrat de ville permet d'assurer une cohérence globale des actions menées sur le territoire.

L'égalité femmes-hommes est l'une des trois priorités transversales obligatoires à prendre en compte dans les contrats de villes. Cet axe doit être intégré dans les trois piliers :

La cohésion sociale
(réussite éducative, citoyenneté, prévention de la délinquance, santé...)

Le cadre de vie et le renouvellement urbain

L'emploi et le développement économique

Les deux autres priorités transversales sont **la jeunesse** et **la lutte contre les discriminations**.

> **Le contrat de ville pour les quartiers prioritaires de l'Agglomération de La Rochelle 2015-2022** subventionne des actions et projets portés par des structures locales. En 2022, l'Agglomération et l'État ont consacré respectivement 846 500 € et 633 205 € au soutien des actions retenues dans le cadre de l'appel à projets. L'égalité femmes-hommes en tant qu'**axe de travail transversal** est incluse chaque année dans cet appel à projet. Une attention particulière est également portée aux actions ciblant plus particulièrement des **publics féminins**.

Quartiers prioritaires de la CdA :

Mireuil | Villeneuve-les-Salines | Port-Neuf ▶ La Rochelle

Quartiers de veille de la CdA :

Laleu, La Pallice ▶ La Rochelle | Pierre Loti ▶ Aytré

> L'enjeu de l'égalité femmes-hommes est traité à travers tous les registres produisant de l'inégalité :

- ▶ Chez **les jeunes femmes**, à travers des actions entrant dans le domaine de la **Prévention**
- ▶ Dans **l'accès à l'emploi des femmes**
- ▶ Dans **la montée en compétences des femmes**
- ▶ Dans **l'accompagnement à la parentalité**

> Parmi les actions retenues dans le contrat de ville 2022, plusieurs traitent spécifiquement de l'égalité femmes-hommes ou sont centrées sur des publics féminins :

Porteur du projet	Intitulé de l'action	Descriptif du projet
COLLECTIF ACTIONS SOLIDAIRES	Mots d'Elles	Créer des temps de rencontre et d'échanges afin de recueillir la parole d'une diversité de femmes autour d'un événement.
FESTIVAL LA ROCHELLE CINEMA	Le Festival toute l'année	Réaliser 2 projets de courts métrages , essentiellement sur la question des femmes , en faisant participer des habitants et habitantes des 3 quartiers prioritaires de la Ville
CENTRE SOCIO-CULTUREL LE PERTUIS	Les veillées de l'Egalité Fille-Garçon	Informier et sensibiliser 12 jeunes à l'égalité fille-garçon au travers de veillées, d'interventions pédagogiques et d'un tournage de vidéos.
CCAS LA ROCHELLE	Fais bouger ton quartier	Créer du lien avec les jeunes et faciliter leur inclusion sociale, co-construire des activités avec les jeunes et recueillir leur parole, proposer des temps conviviaux, offrir un espace aménagé pour permettre aux jeunes de se réunir, avec une attention particulière pour les filles du quartier de Mireuil.
CENTRE SOCIAL DE VILLENEUVE LES SALINES	Mobilisation sur projet et lutte contre le désœuvrement : action en direction des jeunes filles	Proposer aux jeunes (10-25 ans), notamment ceux repérés en errance sur le quartier, des projets attirants (actions en direction des filles, séjours jeunes, local jeunes zig-zag...) .

Faciliter l'accès des femmes à l'emploi

Services pilotes : Direction Emploi et Enseignement Supérieur / Direction Stratégie et Coopérations territoriales (cellule Europe)

Projet européen URBACT « GenderedLandscape »

L'Agglomération était partenaire, jusqu'en septembre 2022, du **projet européen « GenderedLandscape »**, un **réseau URBACT¹** composé de six villes européennes dédié à la promotion de **l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques locales**. Elle était engagée dans ce projet aux côtés des villes d'Umeå en Suède (cheffe de file du projet), Barcelone en Espagne, Trikala en Grèce, Celje en Slovénie et Panevezys en Lituanie.

En cohérence avec sa politique de l'emploi, l'Agglomération a choisi de se concentrer sur **l'accès des femmes au marché du travail local**, dans des secteurs économiques en manque de main-d'œuvre où les emplois sont traditionnellement occupés par les hommes, notamment dans les **filières scientifiques, techniques, numériques et industrielles**.



GenderedLandscape
Gender + Equal + Cities

★ URBACT
Driving change for
better cities

EUROPEAN
COMMISSION
ERDF - European Regional
Development Fund

UMEÅ
KOMMUN

¹ URBACT est un programme de coopération territoriale co-financé par le Fonds européen de développement régional qui promeut le développement urbain intégré. Il permet aux villes européennes d'échanger leurs expériences et bonnes pratiques en réseaux transnationaux, de renforcer leurs capacités en matière de développement urbain et de bénéficier d'une expertise thématique.

Dans ce cadre, **des actions concrètes ont été expérimentées** pour rendre ces filières davantage accessible aux femmes, dont un hackathon sur la mixité professionnelle et une exposition sur les femmes dans les sciences.

• Un Hackathon sur la mixité professionnelle»

Le 11 mars 2022, l'Agglomération a organisé en partenariat avec le CLEE (Comité Local Ecole Entreprise) un hackathon sur la mixité professionnelle avec **deux classes de 4^{ème}** des collèges Missy et Beauregard de La Rochelle, au Musée Maritime.

Tout au long de cette journée, les élèves ont été amenés à réfléchir à ce qui détermine leurs choix d'orientation et plus particulièrement **la place du genre dans leurs décisions**. A partir de leurs représentations, de la connaissance des métiers et de témoignages - dont celui de Isabelle Autissier, première femme à avoir accompli un tour du monde à la voile en compétition - ils étaient invités à **imaginer des actions concrètes pour favoriser une orientation « non genrée »** et encourager les filles à choisir des métiers perçus comme masculins.

Cette journée animée par l'agence L'atelier du futur s'est déroulée en présence des membres du groupe de travail local œuvrant pour le projet européen URBACT GenderedLandscape.



©Pierre Meunier



© Pierre Meunier

• Exposition « LES SCIENCES'ELLES »

Le cloître des Dames Blanches a accueilli de mars à juin l'exposition « LES SCIENCES'ELLES » réalisée par le CNRS, réunissant des **portraits, sous format BD, de femmes exerçant leur activité professionnelle dans l'univers de la recherche**. D'horizons et de professions différentes, les femmes représentées dans cette exposition ont pour point commun de travailler dans la recherche. Elles témoignent de leurs parcours, de leurs rencontres, des opportunités ou choix qui les ont conduites vers la recherche scientifique.

Très jeunes, les filles acquièrent l'idée fautive qu'elles auraient moins de qualités en mathématiques, physique, ingénierie, et trop souvent manquent d'exemples de femmes qui s'épanouissent dans ces domaines scientifiques.

L'exposition sensibilise de manière concrète et originale les lycéennes-lycéens, collégiennes-collégiens, aux opportunités de carrières dans les sciences. A

travers cette série de portraits, on découvre des disciplines et des métiers scientifiques ainsi que ces « petites choses » qui ont été primordiales dans le choix de ces femmes et qui les ont fait oser la voie de la recherche scientifique avec succès.

• Finalisation d'un plan d'actions

Tout au long du projet, chacune des villes partenaires devait élaborer un plan d'actions local pour répondre à la problématique identifiée sur son territoire, avec l'appui de ses partenaires locaux et européens.

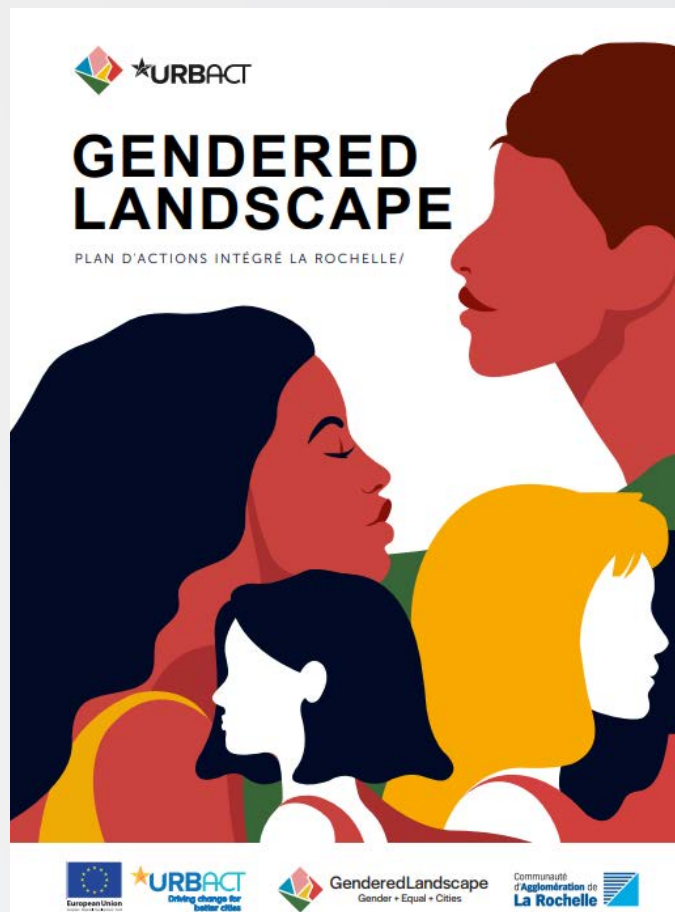
Un **groupe local** a été constitué à cet effet, composé des partenaires des « Assises de l'emploi » et d'acteurs de la société civile œuvrant pour la promotion des femmes sur le territoire². Il s'est réuni à onze reprises (virtuellement ou en présentiel) entre novembre 2020 et septembre 2022.

Le plan d'actions finalisé comprend deux objectifs thématiques :

1 | Augmenter le nombre de filles et de femmes dans les filières scientifiques et techniques (ante et post-baccalauréat).

2 | Augmenter l'emploi des femmes dans les secteurs techniques, scientifiques, numériques et industriels.

Un troisième objectif transversal permettra de contribuer à maintenir le thème de l'égalité femmes-hommes dynamique et alimenté en chiffres et statistiques. Il s'appuiera sur la création et le suivi d'un « baromètre de l'égalité des genres » (voir page 6). Ce tableau de bord, mis à jour annuellement, permettra à la Communauté d'Agglomération et à ses partenaires de piloter leurs politiques d'égalité femmes-hommes.



² Liste des membres du GLU : Directions Emploi et Enseignement Supérieur et Stratégie et Coopérations territoriales de l'Agglomération, la déléguée aux droits des femmes et à l'égalité auprès du Préfet, Pôle Emploi, le Centre départementale d'information sur le droit des femmes et de la famille (CIDFF), le service RH de Port Atlantique La Rochelle, la Chambre de Commerce et d'Industrie de La Rochelle et la Chambre des Métiers, l'association « Elles Bougent » qui promeut les femmes dans les secteurs techniques et industriels, le CNRS (Centre national de la recherche scientifique), des représentants d'organisations professionnelles (secteur du bâtiment), le Comité local Ecole-Entreprise (C.L.E.E), l'association Trajectoires d'entreprise au féminin, le Club d'entreprise Digital Bay

Plan Local d'Insertion par l'Emploi

Service pilote : Coordination PLIE - Direction Emploi et Enseignement supérieur

Le **Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi (PLIE)** est un dispositif territorial porté par l'Agglomération en partenariat avec l'Etat et le Département de la Charente-Maritime et soutenu par l'Union Européenne, destiné à favoriser l'accès ou le retour à l'emploi des demandeurs de longue durée.

Son rôle est **d'accompagner les chercheurs d'emploi** dans leur parcours d'insertion professionnelle avec un soutien personnalisé et individualisé vers l'emploi durable, mais aussi **d'apporter un appui aux entreprises** sur le recrutement et le suivi de l'intégration des nouveaux salariés.

Engagés dans le dispositif de manière volontaire, les participants sont accompagnés et suivis jusqu'à l'obtention d'un contrat de travail d'au minimum 6 mois ou d'une formation qualifiante. Ces deux options constituent des « **sorties positives** » du PLIE.

- ▶ 743 personnes ont été accompagnées en 2021, dont **426 femmes (57%)**. Les femmes en parcours PLIE ont augmenté depuis 2016 (+ 4 points).
- ▶ Sur 68 sorties positives validées en 2021, 51 ont été réalisées par des femmes, soit **75% des sorties positives** du dispositif PLIE.

Les Assises de l'emploi

Service pilote : Service Emploi - Direction Emploi et Enseignement supérieur

Les « **Assises de l'emploi** » mobilisent les acteurs de l'économie, de l'emploi, de l'insertion professionnelle et de la formation au service de la définition d'un **projet local et global pour l'emploi**. Cette démarche initiée en septembre 2017 est portée par la Communauté d'Agglomération de La Rochelle avec la Préfecture de la Charente-Maritime, la Région Nouvelle-Aquitaine, la Chambre de métiers et de l'artisanat 17, la Chambre de commerce et d'industrie de La Rochelle, Pôle Emploi, la Mission locale, ainsi que la plupart des acteurs de l'emploi et de la formation, des institutions aux partenaires sociaux.

Ces acteurs locaux se sont lancé le défi d'**imaginer de nouvelles solutions concrètes en matière d'emploi**, à savoir adapter les formations et les qualifications aux compétences recherchées par les employeurs, rendre plus attractifs certains métiers et certaines entreprises, faciliter le retour à l'emploi de ceux qui en sont le plus éloignés et simplifier le recrutement dans les très petites entreprises.

Parmi ces axes de travail, le **principe d'égalité femmes-hommes** est notamment intégré dans les actions relatives à **l'orientation** et à **la formation**, l'enjeu étant de **rompre avec certaines idées reçues et stéréotypes**.

Soutenir l'entrepreneuriat féminin

Une conférence sur les enjeux de l'entrepreneuriat féminin

L'Agglomération comptait parmi les partenaires de l'événement organisé le 23 mars 2022 par l'association Trajectoires d'Entreprise au Féminin sur le thème « Chef.fe d'entreprise et heureux.se : le vrai challenge ? ».

Témoignages, rencontres et conférence ont ponctué cette manifestation, marquée par la participation de Carine Rouvier, entrepreneuse à succès au parcours atypique, pionnière de la méthode de management libéré en France et présidente du Réseau national Femmes Chefs d'Entreprise. L'événement a rassemblé près de 400 personnes, femmes et hommes dirigeants d'entreprise, porteurs de projets, étudiants et partenaires institutionnels.



Faciliter la mobilité des femmes

« A vélo les filles » : un dispositif soutenu par l'Agglomération

Service pilote : Direction Mobilité et Transports

Parmi les actions de la Communauté d'Agglomération pour promouvoir l'usage du vélo, on trouve notamment le développement de pistes et voies cyclables. Mais les actions de la collectivité en faveur de la bicyclette ne s'arrêtent pas aux infrastructures. L'Agglo travaille aussi avec les associations qui proposent de la formation et des ateliers de réparation. Elle accompagne le développement d'outils d'information et diverses actions de sensibilisation et d'encouragement à la pratique du vélo. Elle soutient notamment l'action « A vélo les filles » proposée par l'**association Vélo-Ecole-Tand'Amis** et les jeunes volontaires en service civique de l'association Unis-Cité.

© Vélo-Ecole-Tand'Amis



« A vélo les filles » permet aux femmes qui le souhaitent, majoritairement domiciliées dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, d'apprendre à faire du vélo. Souvent issues de l'immigration, ces dernières n'ont pas appris à faire du vélo lorsqu'elles étaient enfants et cela devient plus difficile et plus long à l'âge adulte.

La formation « A vélo les filles » ne leur apprend pas uniquement à « faire du vélo ». Elle intègre également **l'apprentissage des règles de sécurité en ville, le code de la route**, les spécificités liées au déplacement à bicyclette, **la connaissance des itinéraires cyclables** ou encore **l'entretien du vélo** avec quelques connaissances en mécanique.

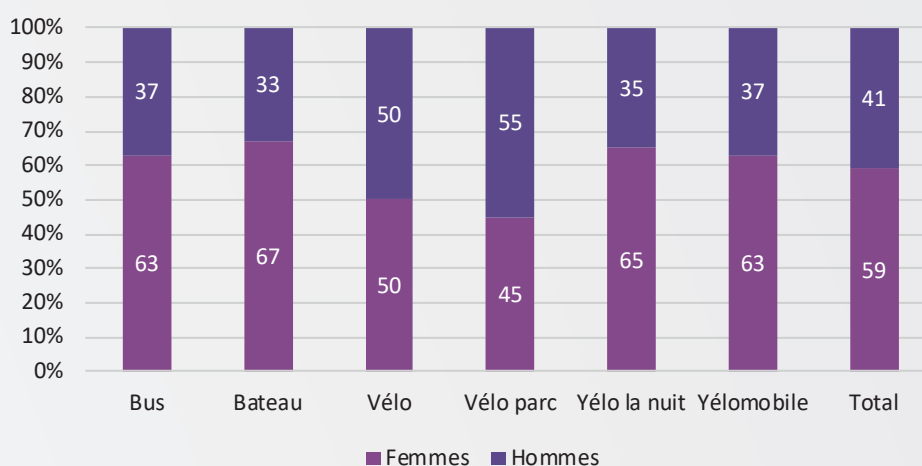
Cet apprentissage leur permet de **gagner en mobilité urbaine** pour leurs déplacements quotidiens, d'accomplir des formalités administratives ou même de trouver plus facilement du travail.

Chaque année, le nombre d'élèves augmente. En 2022, 12 femmes ont suivi cette action de formation (cours individuels). Elles étaient 11 en 2021.

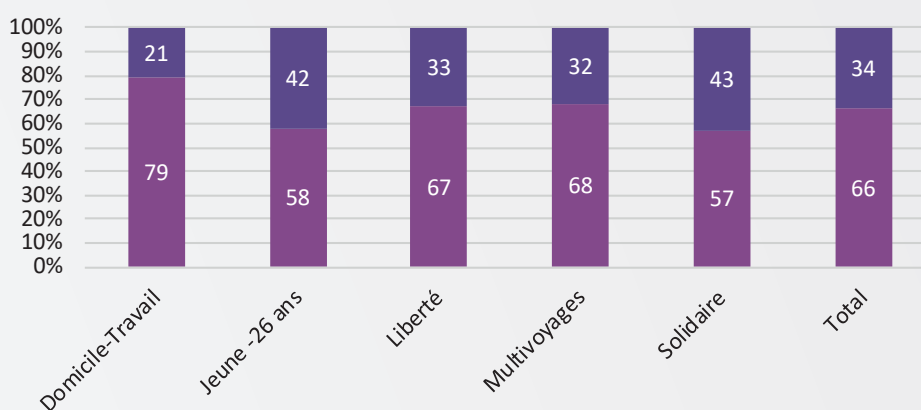
Une enquête sur les pratiques de mobilité au prisme du genre

Service pilote : Mission égalité femmes-hommes - Direction Stratégie et Coopérations territoriales

Répartition F/H par mode de transport (données abonnements RTCR 2021)



Répartition F/H selon le type d'abonnement (RTCR, 2021)



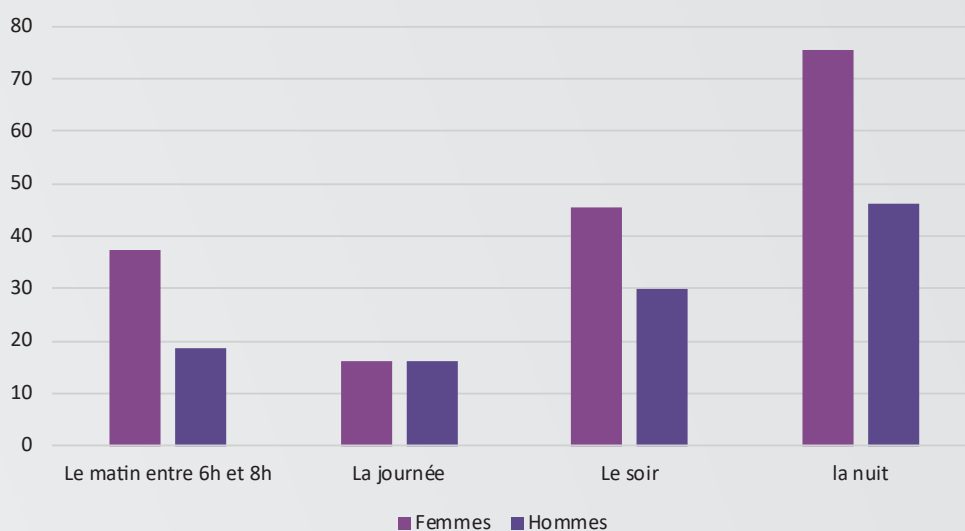
Dans l'objectif de construire une **vision d'ensemble des pratiques de mobilité au regard de la question du genre** sur le territoire de l'Agglomération de la Rochelle, un **questionnaire** a été diffusé au mois de juillet 2022 aux personnes résidant, travaillant ou étudiant sur le territoire. Construit à partir de données qualitatives (entretiens pré-exploratoires) et d'une littérature scientifique croisée en sciences humaines et sociales (géographie, psychologie sociale, sociologie..), l'ambition de cette enquête était de pallier le manque de données disponibles et mobilisables pour caractériser les pratiques de mobilités. Ce questionnaire comportait un premier volet sur les **habitudes de déplacements en fonction des différents modes de transport** (fréquence relative d'utilisation de chaque mode, raisons de l'utilisation). **Un focus sur le sentiment de sécurité et le harcèlement de rue** était par la suite proposé, afin d'évaluer cette question de façon tant qualitative que quantitative sur le territoire et d'envisager les leviers d'action éventuels.

L'analyse des données a été réalisée auprès de **665 répondant-es**. Conformément aux données abonnements transmises par la RTCR, **les femmes sont tendanciellement plus utilisatrices des transports en communs que les hommes**, alors qu'elles sont **moins nombreuses à déclarer utiliser le vélo comme leur mode principal** pour se déplacer. Concernant l'utilisation de la voiture, l'effet du genre n'est pas autant observé pour l'ensemble de l'échantillon. Cependant, une analyse au regard d'autres facteurs comme la catégorie socio-professionnelle a permis de mettre en évidence une **différence des conditions de l'utilisation de la voiture selon le genre parmi les cadres et professions intellectuelles supérieures** : plus de 75% des hommes de cette CSP déclarent généralement avoir conduit une voiture individuelle pour se déplacer seul, contre 61% des femmes de la même catégorie et 64% dans l'ensemble de l'échantillon. Un autre indicateur fréquent d'inégalités de genre dans les déplacements est le temps alloué aux trajets liés aux tâches reproductives (emmener les enfants à l'école, chez le médecin ; courses alimentaires...). Parmi les femmes concernées dans l'échantillon, **33% déclarent ainsi déposer leur(s) enfant(s) seules systématiquement contre 9,52% des hommes**.

Concernant les expériences vécues dans l'espace public, **le sentiment d'insécurité est nettement plus marqué chez les femmes**, avec une très grande majorité des répondantes pour qui le sentiment d'insécurité est omniprésent dans les déplacements la nuit. Cela entraîne la **mise en place de stratégies adaptatives (ne pas sortir, se faire accompagner, modifier sa tenue vestimentaire..)** pour **72% des femmes contre 38% des hommes**. A la source de ce sentiment d'insécurité, nous retrouvons : la présence de personnes perçues alcoolisées et/ou droguées, l'éclairage insuffisant, la perception de ne pas pouvoir se défendre, et enfin la perception que personne n'interviendrait en cas de problème. En effet, si globalement l'intention d'agir en tant que témoin d'une scène de harcèlement de rue que nous avons mesurée est forte, les analyses tendent à démontrer que le sentiment d'efficacité personnelle (savoir aider sans que cela tourne à son désavantage) représente une source majeure d'inaction dans ce cas de figure. Ces résultats démontrent **l'intérêt de mettre en place une communication et des interventions destinées à favoriser le comportement d'aide face aux violences sexuelles et sexistes**, pour espérer permettre sur le long terme une expérience plus égale de l'espace public.

Pourcentage de personnes reportant de la peur ou de l'insécurité dans l'espace public parmi celles concernées*

*Pour chaque moment de la journée, les réponses vides et « non concerné-e » ont été exclues des analyses (cette dernière catégorie servant à extraire les personnes ne sortant potentiellement pas sur l'une de ces tranches horaires)



Garantir aux femmes l'appropriation de l'espace public

Une démarche engagée pour un « urbanisme inclusif »

Service pilote : Direction des Etudes urbaines

La direction des études urbaines a accueilli du mois de mars au mois de juin 2022 une stagiaire en M2 Droit public (parcours droit et action publique territoriale) afin de lui confier une mission visant à établir un **benchmark relatif à la prise en compte du genre dans les documents d'urbanisme**. Cette période de travail a coïncidé avec la **conférence finale du projet européen « GenderedLandscape »** (voir p.) qui s'est déroulée mi-juin à **Umeå en Suède** à laquelle a participé la direction. Cette visite et les travaux menés ont permis d'enrichir le benchmark.

Ce travail a permis l'**analyse des actions et travaux réalisés par des villes européennes** déjà expérimentées en la matière et ce depuis les années 90, comme **Vienne** en Autriche et **Umeå**. Le benchmark a également permis d'analyser les actions des villes de **Paris, Lyon, et Bordeaux**, pionnières à l'échelle nationale et de prendre connaissance des **thèses des géographes** chercheurs en la matière. Au premier rang desquels Yves Raibaud chercheur au CNRS qui parle d'une « ville faite par et pour les hommes » ou la docteure en géographie Edith Marvéjols qui a étudié les cours de récréation.

Ce travail d'analyse a fait l'objet d'un rapport suivi d'une **liste de préconisations**, en termes de **planification urbaine** ou **d'outils opérationnels**. Il a été présenté au comité de pilotage égalité femmes-hommes en juin 2022 et en Conférence des Maires le 1^{er} septembre.



Un kiosque pensé avec les adolescentes, pour tous et toutes



Il est ressorti de cette analyse qu'aucune ville en France n'a réellement intégré la notion d'urbanisme inclusif dans ses documents d'urbanisme et le droit public a encore peu étudié ces champs. Alors même qu'aucune obligation juridique n'existe sur la question, **entamer cette démarche permet à l'Agglomération de porter une politique innovante sur les sujets de l'égalité et de l'inclusion.**

Ainsi, des **propositions concrètes à intégrer au Plan local d'urbanisme intercommunal (PLUi)** ont été imaginées, soit dans le cadre de la modification du PLUi en cours soit dans le cadre d'une future révision et dans le Pacte pour l'Aménagement et la Construction en transitions.

Les propositions relatives au PLUi ont été présentées au comité de pilotage du PLUi le 9 septembre 2022 et ont été approuvées. Une nouvelle fiche relative à l'urbanisme inclusif a été en conséquence rédigée et ajoutée à l'OAP thématique « construire aujourd'hui ». Elle s'appliquera à tout projet d'urbanisme et de construction dès l'approbation de la modification du PLUi, soit en juillet 2023.

Une présentation en Municipalité de La Rochelle a également eu lieu le 19 septembre afin d'ouvrir un champs d'action communal en matière d'espace public.

L'égalité femmes-hommes à travers les projets européens

Projet européen « Global Goals for cities »

Services pilotes : Cellule Europe – Direction Stratégie et Coopérations territoriales
/ Unité Accompagnement des transitions

Outre le projet européen Gendered Landscape mentionné plus haut (voir p.), l'Agglomération est également partenaire jusqu'à la fin de l'année 2022 d'un second réseau européen Urbact, « **Global Goals for cities** ». Son objectif est de **mettre en œuvre sur notre territoire les 17 Objectifs de Développement durable (ODD)**, adoptés par l'Organisation des Nations-Unies dans le cadre de l'Agenda 2030.

Le **cinquième objectif**, spécifiquement dédié à l'égalité entre les sexes, vise à mettre fin à toutes les formes de discriminations et de violences contre les femmes et les filles dans le monde entier.

Les cibles définies concernent : **la lutte contre les discriminations et contre les violences faites aux femmes, l'accès des femmes à des fonctions de direction et de décision et l'accès universel aux droits sexuels et reproductifs.**

L'**objectif d'égalité entre les sexes agit en interrelation avec les 16 autres ODD** : il permet la conception et la mise en œuvre de toutes les politiques publiques au prisme du genre et encourage la mise en place de politiques dédiées à la lutte contre les inégalités qui subsistent et nécessitent des mesures positives en faveur des femmes.

Le positionnement sur la « roue des ODD » de l'ensemble des actions évoquées dans le présent rapport met en lumière cette interaction, au service des différentes politiques publiques.





Présidence de la Commission égalité de l'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE)

L'Association Française du Conseil des Communes et Régions d'Europe (AFCCRE) **assiste et conseille les collectivités territoriales dans leurs activités et démarches européennes.**

Sa **commission « Egalité des femmes et des hommes dans la vie locale »** assure en France la **promotion de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale**. La Communauté d'Agglomération de La Rochelle est **signataire de cette charte depuis 2009**.

Dans le cadre du renouvellement de la gouvernance de l'AFCCRE en octobre 2021, **la présidence de cette commission a été confiée à Mme GUERRY-GAZEAU**, 6e Vice-Présidente de la Communauté d'Agglomération de La Rochelle en charge de l'égalité femmes-hommes et des projets européens.

L'égalité femmes-hommes à travers les coopérations internationales

L'égalité entre les femmes et les hommes constituant à la fois un **objectif** et un **outil de développement**, sa prise en compte dans la préparation, l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des projets de coopération internationale est essentielle. Cette approche dite intégrée de l'égalité est complémentaire avec la mise en place d'actions spécifiques de sensibilisation.

L'Agglomération prend en compte ces enjeux dans ses actions actuelles de coopération décentralisée avec l'Indonésie, le Mexique et Haïti.

Coopération décentralisée avec l'Indonésie

La Communauté d'agglomération de La Rochelle et la ville de Kendari ont élaboré un programme triennal de coopération autour du grand cycle de l'eau, comportant trois axes : la gestion de la ressource et de la distribution d'eau potable pour le plus grand nombre d'habitants, la gestion des risques d'inondation, la préservation et la valorisation du patrimoine marin ainsi que de la qualité des eaux.

Dans le cadre de cette coopération, les missions relations internationales et égalité femmes/hommes travaillent conjointement sur un **projet de réalisation d'un clip vidéo qui proposera un regard croisé sur la vie de deux femmes (sur 24h) à la Rochelle et à Kendari**. Il constituera un outil de sensibilisation aux questions liées à l'égalité femmes-hommes, traitées à travers les dimensions complémentaires des objectifs de développement durable.

Coopération décentralisée avec le Mexique

Attribution de la labellisation éco-quartier à l'Etat de Campeche : aboutissement d'un travail de longue durée sur la définition des objectifs prioritaires sur un quartier défavorisé de la ville de Campeche, cette méthodologie vise **à intégrer tous les objectifs de développement durable**, notamment la lutte contre la marginalisation, l'accès aux services publics de base et la lutte contre les

inégalités sociales et de genre.

Coopération décentralisée avec Haïti

Malgré le contexte complexe sur place, les **formations** visant à **professionnaliser les jeunes adultes** les plus défavorisés de Port-au-Prince ont pu continuer en 2022 : dans le domaine de la maçonnerie, l'électricité et la plomberie, les formations maintiennent un **engagement sur la parité des élèves inscrits**.

Les équipements culturels communautaires, lieux de sensibilisation aux enjeux de l'égalité des genres

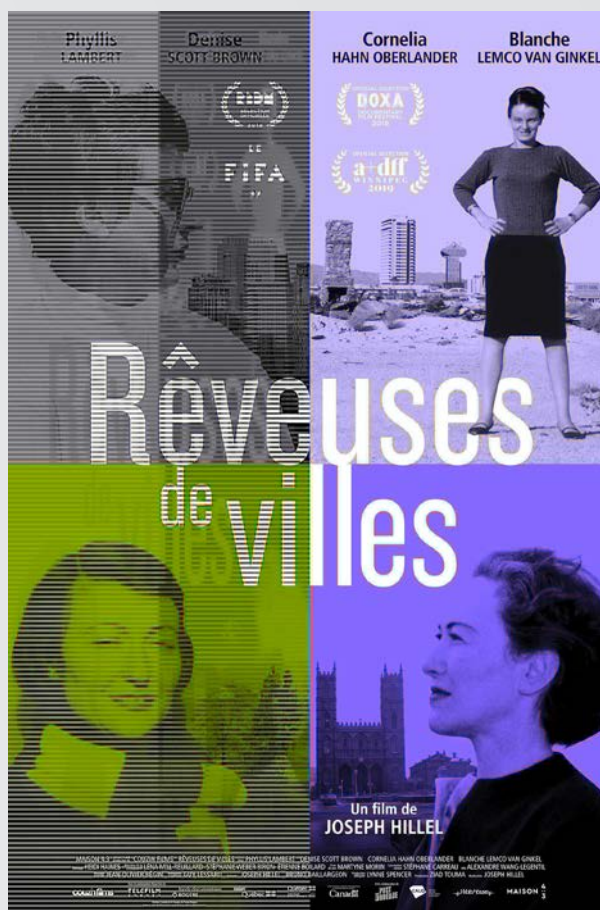
Programmation culturelle de la Médiathèque

Plusieurs événements - expositions, projections et conférences - organisés à la Médiathèque ont mis les femmes à l'honneur en 2022.

- **La projection de *Rêveuses de villes*, de Joseph Hillel** (le 1^{er} février) :

Au gré des entrevues et des archives, le réalisateur Joseph Hillel nous entraîne dans l'univers de créatrices hors du commun, les architectes Phyllis Lambert, Blanche Lemco van Ginkel, Cornelia Hahn Oberlander et Denise Scott Brown. Pionnières dans leur domaine, ces femmes ont consacré leur vie à enrichir notre environnement et continuent de partager leur savoir ou de mettre en garde sur les dérives possibles de l'urbanisme.

En partenariat avec Architectes 17.



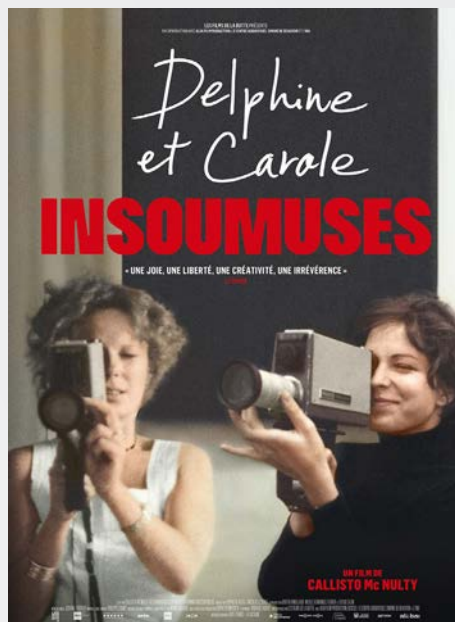
- **Femmes Amazighes : chants et gestes de travail des femmes de l'Atlas marocain, à la source du féminin - Exposition, conférence, masterclass de chant** (du 8 octobre au 5 novembre) :

Sur le chemin des femmes des peuples éleveurs et cultivateurs de l'Atlas marocain, Christine Dumont Léger, danseuse et chorégraphe, a rencontré la femme amazighe. Récolte, cueillette, tissages se mêlent harmonieusement aux chants et gestes de travail en osmose avec la nature. Au-delà du témoignage, un hommage à la culture amazighe, riche de transmission orale.



- Docs en stock : **Delphine et Carole, insoumuses, de Callisto Mc Nulty** (le 22 octobre) :

À travers l'histoire de l'amitié fertile et politique entre Carole Roussopoulos, réalisatrice, et Delphine Seyrig, comédienne et réalisatrice, le documentaire dessine le contexte dans lequel leur travail s'est déployé autant que la résonance contemporaine de leurs combats féministes. Rendant compte de leur solidarité joyeuse, de leur liberté frondeuse comme de leur insoumission radicale, il renvoie également aux luttes qui les ont précédées, alors que « beaucoup de femmes ignorent qu'elles ont une histoire ».



- Les rendez-vous de l'art : **La reine de Saba, un mythe polysémique, par Annick Notter**, conférencière (le 16 décembre) :

Depuis toujours le personnage mythique de la reine de Saba a fasciné les artistes. Au fil des siècles, sa riche iconographie a évolué, porteuse de significations et de symboles variant avec les préoccupations ou les obsessions du moment. Véritablement « plastique », le personnage incarne des croyances et des idées religieuses et politiques jusqu'au XVIIe siècle avant de devenir une idole ambiguë dans les temps plus modernes. Cette conférence vous invite à un voyage à travers les œuvres d'art et à travers elles dans un monde de représentations porteuses de messages souvent méconnus.

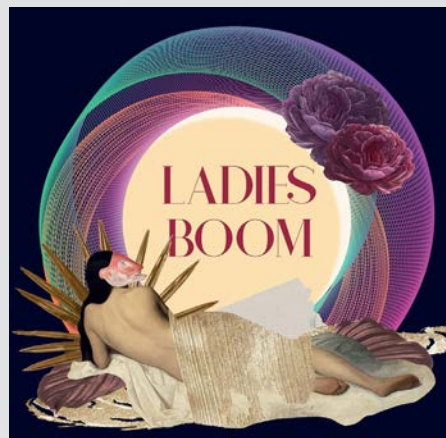
A noter : la Médiathèque Michel-Crépeau accueille un public majoritairement féminin – en 2021, 60% des personnes inscrites à la Médiathèque et au médiabus étaient des femmes.

Programmation musicale de La Sirène

- « Ladies Boom » - Une soirée électro avec des artistes exclusivement féminines (le 14 mai) :

Un plateau 100% féminin avec les artistes Irène Dresel, Maud Geffray, Lucie Antunes et Delaurentis.

Dj sets de Micka Rock et de Mélanie Bauer, journaliste musicale de France Inter.

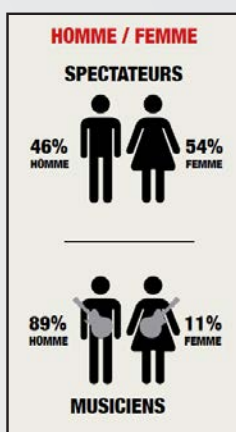


- Une soirée dédiée aux femmes avec le concert de Star Feminine Band et la projection « I am Chance » (le 12 novembre) :

En coproduction et dans le cadre du festival Les Escales Documentaires.

Angélique, Anne, Dorcas, Grace, Julienne, Sandrine et Urrice, âgées de onze à dix-huit ans, composent le groupe Star Feminine Band. Elles ont été formées par le musicien local André Balaguemon, à la suite d'un programme musical lancé pour former un orchestre exclusivement féminin à Natitingou, dans les montagnes au nord-est du Bénin. Star Feminine Band porte haut son engagement féministe et sa soif d'émancipation en posant des paroles engagées sur des rythmes associant rock garage et musique béninoise.

Le documentaire « I am Chance » raconte la vie mouvementée d'un groupe de jeunes filles vivant dans les rues de Kinshasa, affrontant le monde et ses difficultés avec sourire et résilience.



A noter : si les femmes sont légèrement majoritaires parmi le public abonné, les utilisateurs des studios sont très majoritairement des hommes (données 2021).

Un nouveau travail en réseau avec les acteurs locaux et institutionnels

Services pilotes : Mission égalité – Direction Stratégie et Coopérations territoriales / Mission Prévention de la délinquance – Direction Tranquillité publique

A l'initiative de La Rochelle Université, un **groupe de co-développement** dénommé « **EgaliTeR** » (Egalité en territoire rochelais) a été lancé en 2022, réunissant divers partenaires locaux, associatifs, institutionnels ou professionnels/privés agissant pour l'égalité sur le territoire³.

Ce groupe poursuivra les objectifs de mieux identifier les différents partenaires et leur périmètre de compétence et d'expertise, d'identifier les convergences de nos politiques égalitaires, de valoriser réciproquement nos actions individuelles et collectives, de monter en compétence et en efficacité dans nos pratiques.

Le groupe se réunira **une fois par trimestre** et chaque partenaire pourra proposer de piloter la réunion en fonction de la thématique.

Réuni pour la première fois le 9 juin 2022 à l'Université, le groupe a identifié trois axes prioritaires :

- ▶ Promouvoir une culture de l'égalité
- ▶ Promouvoir une égalité professionnelle
- ▶ Lutter contre les violences sexistes et sexuelles

Lors de la deuxième réunion du groupe le 30 septembre 2022, la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité a proposé une séquence animée par l'ARACT Nouvelle Aquitaine, qui a développé un serious game « Sexisme 100/sans façons ». Cet outil permet de prendre conscience des différentes formes de sexisme et de partager des pistes d'actions.

Une formation des élu.es à l'approche intégrée de l'égalité dans les politiques publiques locales

Services pilotes : Mission égalité – Direction Stratégie et Coopérations territoriales / Cabinet

13 élu.es de l'Agglomération et de ses communes se sont inscrit.es à la formation proposée le 1er décembre 2022 sur l'approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques locales.

Cette formation sur une journée vise à maîtriser les enjeux actuels de l'égalité femmes-hommes, partager une culture commune en la matière et prendre connaissance des outils à mobiliser pour construire une politique d'égalité.

² L'Agglomération et la Ville de La Rochelle, l'Université, la Préfecture départementale, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, la Gendarmerie, la Police Nationale, le Département de la Charente-Maritime, la Jeune Chambre Economique (JCE), Angoul'Loisirs / festiPREV, le CIDFF, le Collectif Actions Solidaires (CAS17), le CIDFF, Alstom, La Sirène.

Perspectives 2023

D'autres champs d'actions doivent encore être développés pour approfondir la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans l'élaboration et le suivi des différentes politiques publiques.

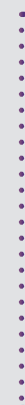
Parmi les actions prioritaires à engager en 2023 :

- ▶ **Elargir la collecte de données genrées, notamment en matière**
 - D'accès aux piscines communautaires
 - D'accès aux équipements culturels communautaires
 - De logement et d'habitat
 - D'attribution des aides à la création d'entreprises
 - D'enquêtes qualitatives pour les besoins de l'Agglomération

- ▶ **Faire de la commande publique un levier de promotion de l'égalité femmes-hommes**
 - Inscrire la prise en compte de l'égalité femmes-hommes dans le Schéma de Promotion des Achats Socialement et Ecologiquement Responsables (en cours d'élaboration)

- ▶ **Pérenniser le travail engagé sur l'emploi et la formation avec les partenaires dans le cadre du projet européen GenderedLandscape, à travers notamment :**
 - Les journées ouvertes de l'économie locale, pour valoriser auprès des femmes les métiers à dominance masculine
 - Le Salon « Passerelle » qui se tiendra en janvier, avec un espace dédié à la promotion des filières scientifiques et techniques auprès des jeunes filles (stand de l'Agglo avec un corner de l'Association Elles Bougent)

- ▶ **Poursuivre la démarche engagée en matière d'urbanisme inclusif**
 - Elaborer des fiches techniques thématiques outillant les services dans sa mise en pratique
 - Etablir une méthode de travail collective visant à systématiser la prise en compte du genre dans les projets d'aménagement



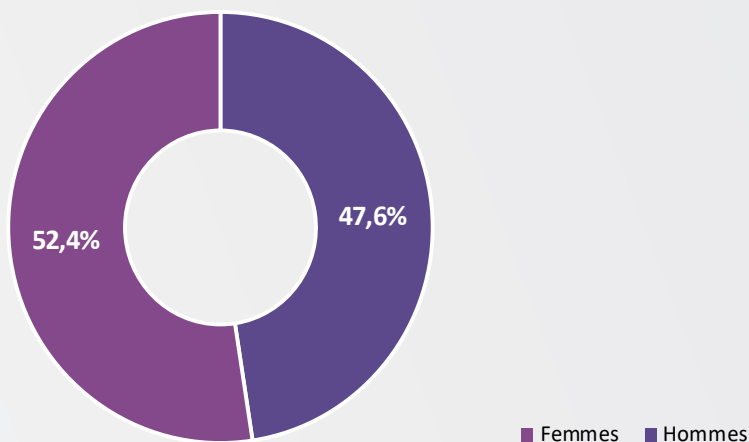
L'égalité professionnelle dans la gestion des ressources humaines de la collectivité

Diagnostic (données 2021)

Les effectifs

- Les femmes légèrement majoritaires dans les effectifs en 2021

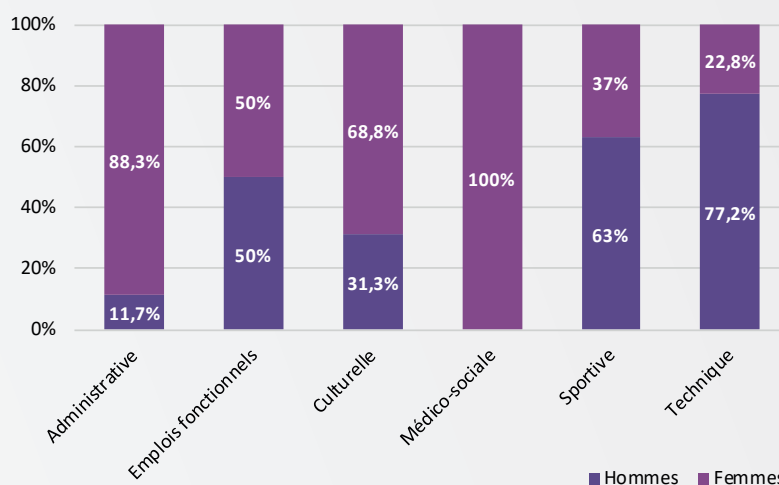
Répartition des effectifs par sexe en 2021



Si en 2020 l'effectif de l'agglomération tendait à l'équilibre entre hommes et femmes (49,4 % contre 50,6 %), en raison des transferts d'hommes dans le cadre des mutualisations, en 2021, la part des femmes est de nouveau plus importante que celle des hommes dans l'effectif, pour revenir aux mêmes niveaux qu'en 2017.

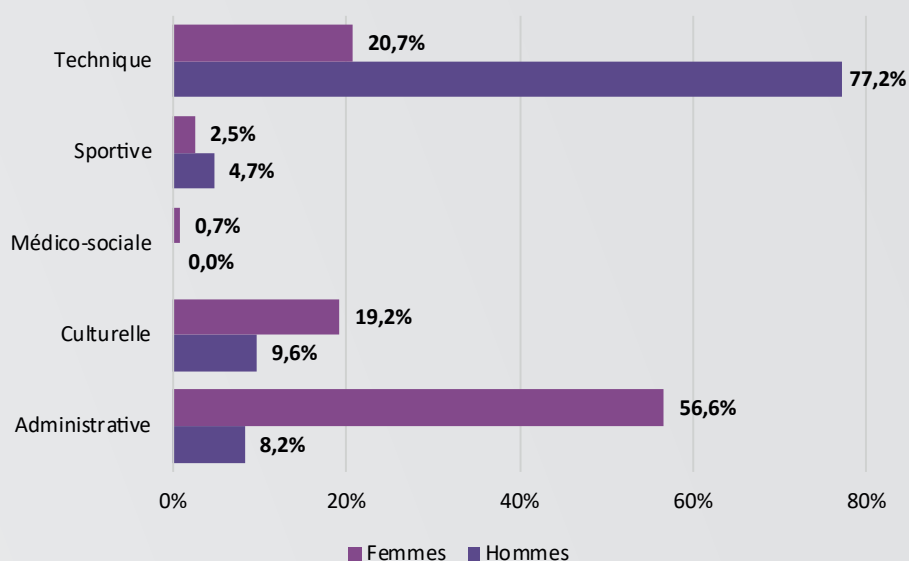
- Mais de fortes disparités au sein des filières

Répartition par sexe dans chaque filière en 2021



En 2021, les filières administrative, culturelle et médico-sociale demeurent majoritairement féminines alors que les filières technique et sportive comptent majoritairement des hommes.

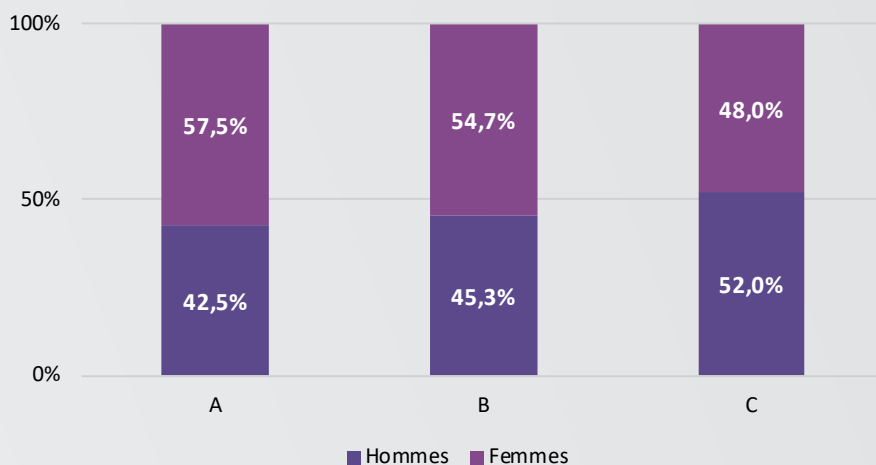
Répartition des femmes et des hommes par filières hors emplois fonctionnels



Parmi l'ensemble des femmes, 56,6% sont dans la filière administrative et seulement 20,7% dans la filière technique toutefois cette part tend à augmenter depuis 2017 (elle n'était alors que de 18%).

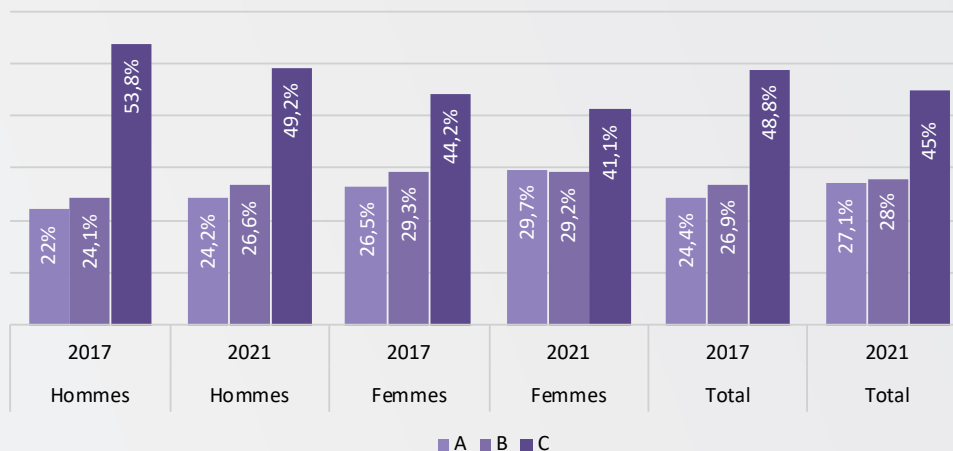
- **Et des contrastes au sein des catégories**

Répartition par sexe dans chaque catégorie en 2021



Dans les catégories A et B, les femmes sont majoritaires alors que c'est le phénomène inverse en catégorie C.

Évolution de la répartition des hommes et femmes par catégorie

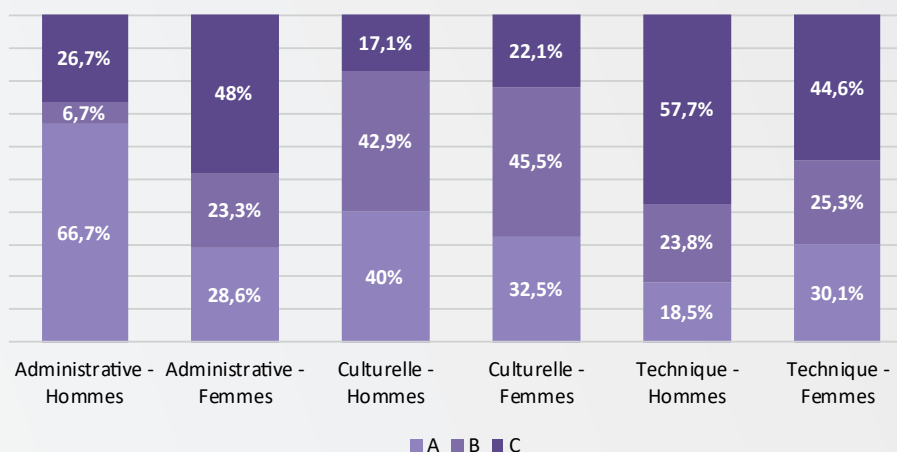


Globalement entre 2017 et 2021, la part des effectifs de catégorie C diminue au profit de celles des A et B.

Chez les femmes, la part des effectifs en B reste stable entre 2017 et 2021, en revanche elle augmente significativement en catégorie A (+3,2 pts de %). Chez les hommes, la hausse n'est que de +2,2 pts de %.

• De fortes disparités observées en terme de positionnement hiérarchique selon les filières

Répartition des hommes et des femmes selon la catégorie dans chaque filière en 2021



Alors, que la filière administrative compte 88,3% de femmes, seulement 28,6% d'entre elles occupent des postes de catégorie A. Plus généralement, elles sont surreprésentées dans les emplois et les grades les moins rémunérés.

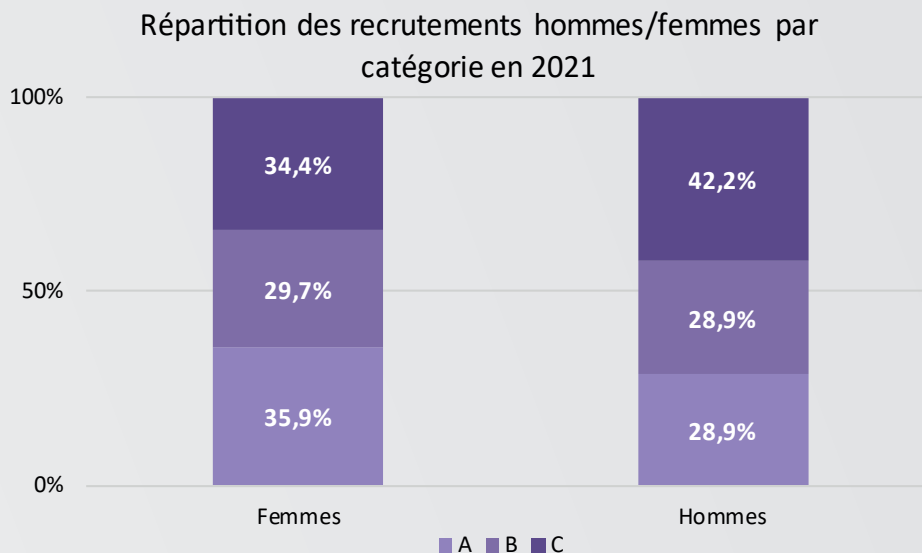
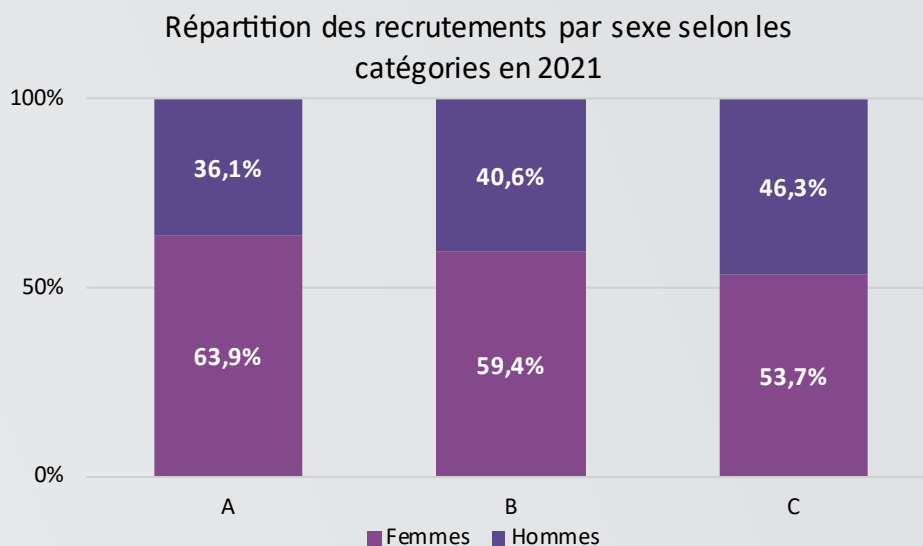
En revanche les hommes qui sont sous-représentés dans cette filière sont 66,7% à occuper des emplois de A et cette part a largement augmenté par rapport à 2020 (elle était de 56%).

De la même manière mais plus modérément, malgré une sur-représentation des femmes dans la filière culturelle, elles ne sont que 32,4% à exercer des missions de A, contre 40% chez les hommes.

À l'inverse, dans la filière technique où les hommes sont plus nombreux, 57,7% occupent des postes de catégorie C et seulement 18,5% de postes en A. Alors que les femmes sont 44,6% sur des emplois de C et 30,1% sur des emplois de A.

- **Du côté des recrutements**

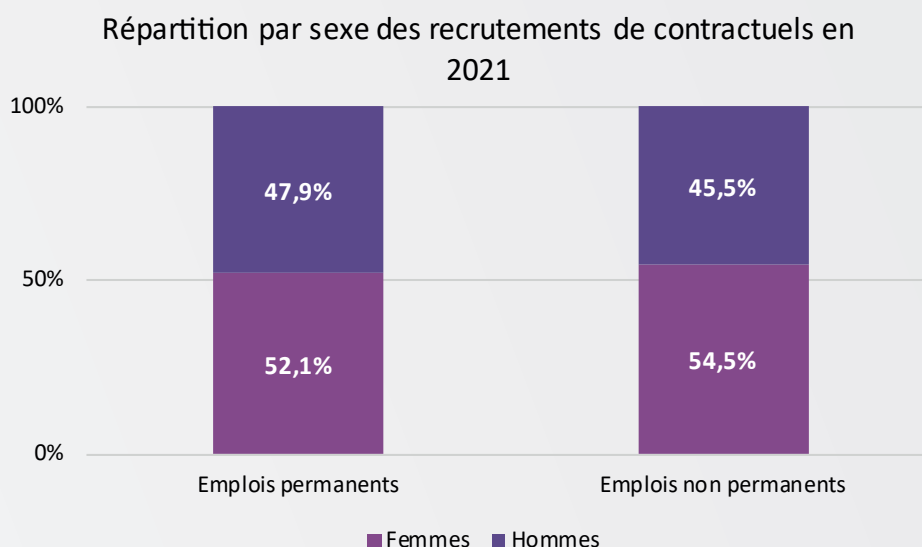
En 2021, sur 109 recrutements (hors transferts et PEC), 58,7% sont des femmes. 63,9% des recrutements en catégorie A ont été pourvus par des femmes, le rapport est plus équilibré pour les postes de catégorie C (58,7% de femmes pour 41,3% d'hommes).



Dans les recrutements hommes, davantage de postes sont pourvus en catégorie C (42,2%) qu'en B ou A (28,9%).

La répartition est plus homogène dans les recrutements femmes (35,9% en C et 34,4% en A).

• Emplois contractuels



En 2021, on dénombre 73 recrutements de contractuels sur des emplois permanents et 22 sur des emplois non permanents. Pour chaque catégorie, les femmes sont majoritaires. Toutefois, la part des hommes en emplois permanents a fortement augmenté par rapport à 2020, soit 47,9% contre 41,1% l'année précédente.

Rémunération

• **La mise en place du RIFSEEP a permis une légère augmentation du net à payer et a réduit l'écart du net à payer entre les femmes et les hommes**

Le traitement de base d'un agent n'est pas négociable et est fixé règlementairement en fonction du grade et de l'échelon détenus par l'agent. A ce titre, le statut assure une parfaite équité de rémunération. Le régime indemnitaire en revanche se définit comme un complément du traitement de base et permet de personnaliser de manière facultative la rémunération versée à l'agent.

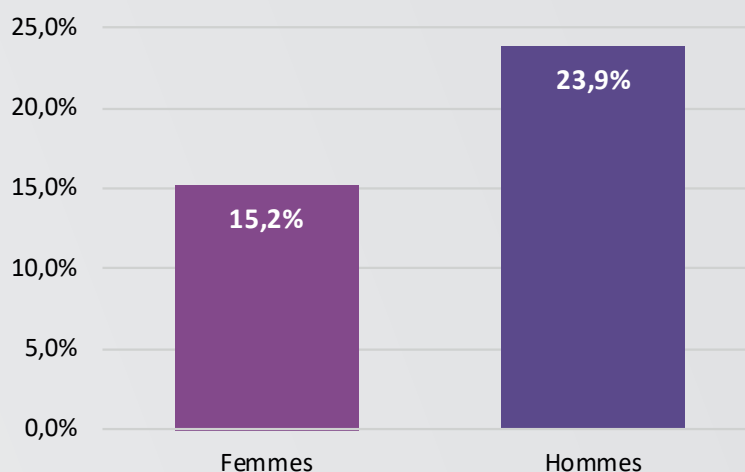
La mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) a eu vocation à simplifier et à harmoniser ce paysage indemnitaire. Désormais lié aux fonctions de l'agent, le régime indemnitaire assure également une égalité de traitement entre hommes et femmes à fonctions égales. A l'Agglomération, il a ainsi permis, entre 2017 et 2020, l'augmentation du revenu net moyen mensuel de 3,3 %, le faisant passer de 2 370 € à 2 449 €.

Cette hausse profite aux femmes puisque leur revenu augmente de 4,7 % (passant de 2 278 € en 2017 à 2 386 € en 2020) alors que celui des hommes n'a augmenté que de 1,9 % (passant de 2 465 € en 2017 à 2 511 € en 2020).

Des écarts de moyenne demeurent encore entre hommes et femmes même s'ils se sont réduits. Bien que les femmes soient plus nombreuses en catégorie A et B et donc à occuper des postes mieux rémunérés, il n'empêche que les postes les plus élevés de la catégorie A sont détenus par des hommes (c'est là que l'écart est d'ailleurs le plus grand : 507 € mensuel (3 212 € contre 3 719 €).

Les écarts de rémunération qui demeurent entre hommes et femmes ne sont donc pas liés à la rémunération en tant que telle mais aux postes occupés puisque 15,2 % des femmes et 23,9 % des hommes (hors emplois fonctionnels) occupent un poste d'encadrement.

Taux d'encadrement selon le sexe en 2021
(sur la base des groupes RIFSEEP A2, A3, A4+,
B1, C1)



Carrière

• Avancements et promotions

Répartition par sexe des avancements et promotions en 2021

Avancements	Hommes	Femmes	Total
Vivier des promouvables	48,6%	51,4%	100%
Promus	44,9%	55,1%	100%

Promotions	Hommes	Femmes	Total
Vivier des promouvables	48,6%	51,4%	100%
Promus	44,9%	55,1%	100%

En 2021 et contrairement à 2018 et 2019, la part des femmes ayant eu un avancement de grade est moins importante que la part des femmes dans le vivier des promouvables à l'avancement.

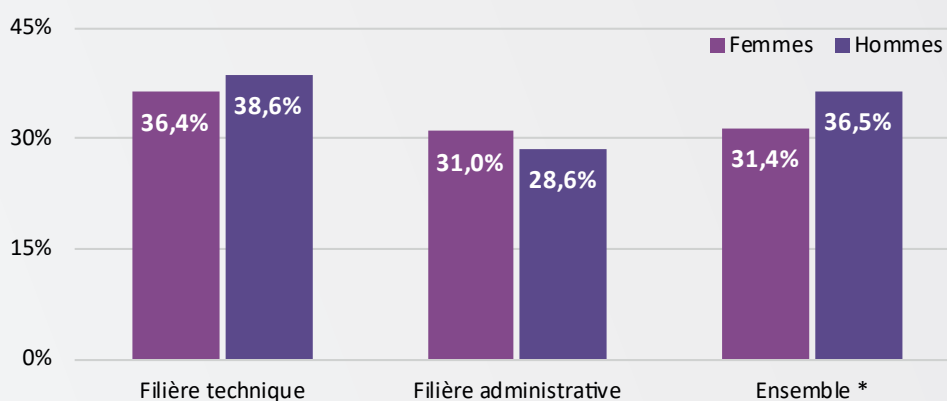
C'est le constat inverse pour les promotions. Mais attention cela correspond en volume à 6 promotions au total pour un vivier de 469 personnes (hommes et femmes confondus).

Répartition des avancements de grade par sexe et filières en 2021

Filière Technique	Hommes	Femmes	Total
Effectif total de la filière	22,8%	77,2%	100%
Promouvables	16,2%	83,8%	100%
Promus	15,4%	84,6%	100%
Filière Administrative	Hommes	Femmes	Total
Effectif total de la filière	88,3%	11,7%	100%
Promouvables	85,7%	14,3%	100%
Promus	86,7%	13,3%	100%

La représentativité des promus femmes/hommes dans les filières technique et administrative est conforme à la répartition par sexe des promouvables.

Part des personnes promues parmi les personnes promouvables en 2021



*Toutes filières confondues y compris culturelle, sportive et médico-sociale

La répartition est relativement homogène entre hommes et femmes quant à la part de personnes promues sur les personnes promouvables dans les filières technique et administrative.

Toutefois, parmi le vivier des femmes promouvables (toutes filières confondues), seulement 31,4% ont été promues contre 36,5% chez les hommes.

• Mobilité et formation

L'accompagnement des carrières par le biais de la mobilité

En 2021, les mobilités contraintes concernent majoritairement des agents de catégorie C, issus de la filière technique et masculins (62,5 %). L'accompagnement depuis 2018 dans le cadre de mobilités choisies concernent davantage les femmes (72 % contre 28 % d'hommes) et les catégories C (67 % des agents accompagnés).

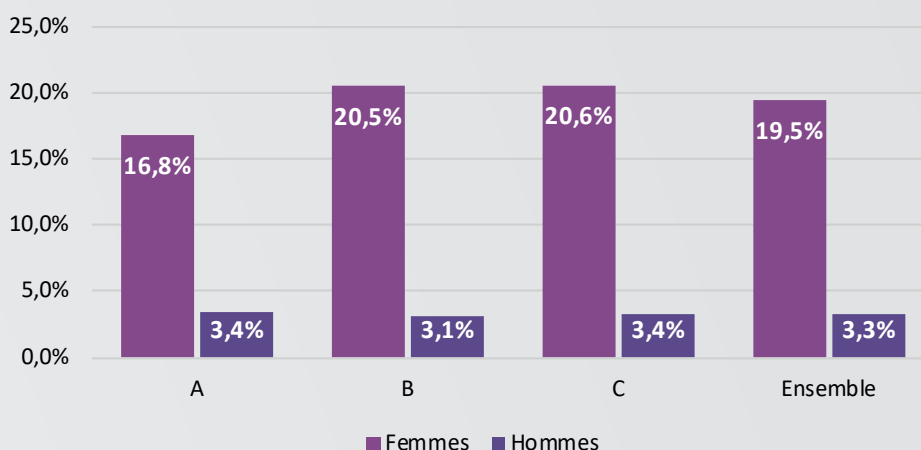
La formation : avantage aux hommes mais...

46,5 % de l'effectif est parti en formation en 2021 comme en 2018 et 2019. Si dans l'ensemble, les agents en catégorie C -et les hommes plus que les femmes- sont plus nombreux à partir se former, ce n'est pas le cas en catégorie A et B.

Articulation entre vie professionnelle et vie privée

- La majorité des postes à temps partiel sont occupés par des femmes (soit 86,7%)

Part des personnes occupant un emploi à temps partiel selon le sexe et la catégorie en 2021



Au total en 2021, 19,5% des femmes sont à temps partiel (elles sont également plus nombreuses à l'utiliser en catégories B et C que en A), alors que cela ne concerne que 3,3% des hommes.

On compte également 2,2% de femmes et 1,4% d'hommes occupant des postes à temps non complet.

• Les temps autour de l'enfant

> Très peu de congés parentaux sont pris au sein de l'agglomération. En 2020, 2 ont été pris par les femmes et 2 également par des hommes. En 2021, seulement 2 congés parentaux pris par des hommes.

Le congé parental intervient après le congé maternité et jusqu'au trois ans de l'enfant. La durée initiale du congé parental est de un an maximum et peut être renouvelé. Il peut également être à temps plein ou à temps partiel.

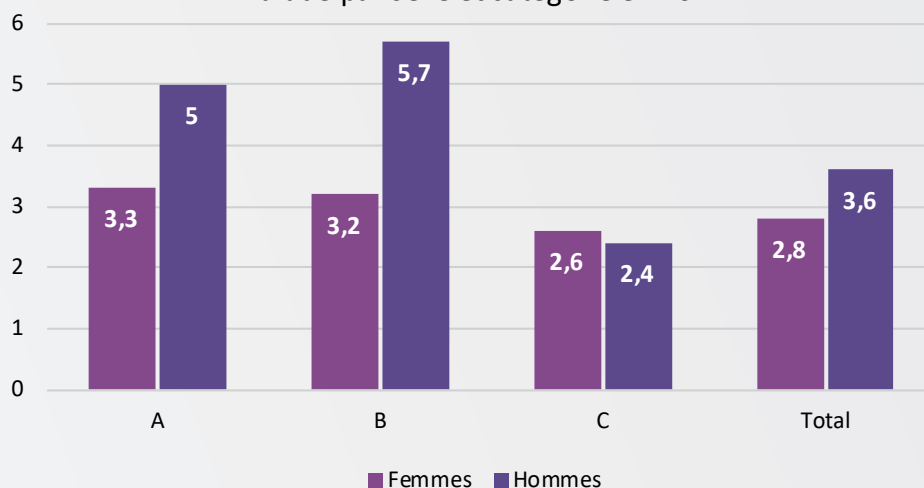
> En 2021, 9 hommes ont pris leur congé paternité et 10 leur congé de naissance. Toutefois, il n'est pas possible de connaître le nombre de pères ayant eu potentiellement droit à ce congé et ne l'ayant pas utilisé.

Le congé paternité de 11 jours consécutifs (18 en cas de naissances multiples) est à prendre dans les quatre mois après la naissance de l'enfant et peut être cumulé avec le congé de naissance de cinq jours ouvrables.

A chaque fois qu'un homme déclare une naissance à la DRH, il lui est envoyé un courrier l'informant de son droit au congé paternité. De la même façon, un guide des droits à la maternité est adressé aux femmes déclarant une grossesse.

> En moyenne en 2021, les hommes prennent plus de jours d'autorisation d'absence spéciale pour garde d'enfant malade que les femmes : 3,6 contre 2,8. Les hommes et les femmes de catégorie A et B sont ceux qui prennent le plus de jours. Il n'y a qu'en catégorie C que les femmes prennent un peu plus de jours que les hommes (3,6 contre 2,4).

Nombre de jours moyens pris d'ASA pour gardes d'enfant malade par sexe et catégorie en 2021



Télétravail

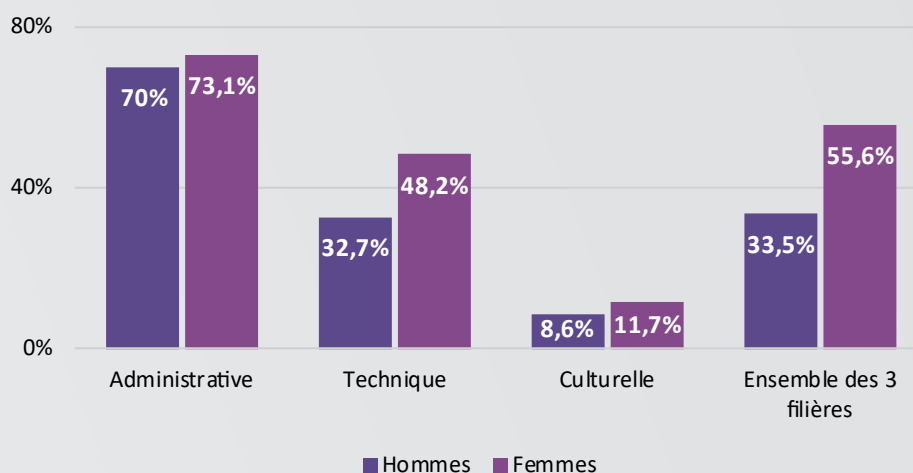
L'analyse porte uniquement sur les filières administrative, technique et culturelle

Au 31 décembre 2021, 65% des personnes ayant recours au télétravail sont des femmes. Toutefois, la part des hommes a augmenté dans le dispositif depuis le 1er confinement passant ainsi de 31,2 % lors de l'expérimentation de 2018 à 34,4 % en août 2020 pour atteindre 34,1 % fin 2020 et 35 % fin 2021.

Il se présente comme un moyen de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle mais aussi de travailler au calme sur des tâches réclamant de la concentration (télétravail en situation normale). Il permet par ailleurs un gain de temps sur les trajets domicile-travail et contribue à diminuer la fatigue et les stress.

La féminisation du télétravail est liée au fait que les femmes ont plus d'activités télétravaillables.

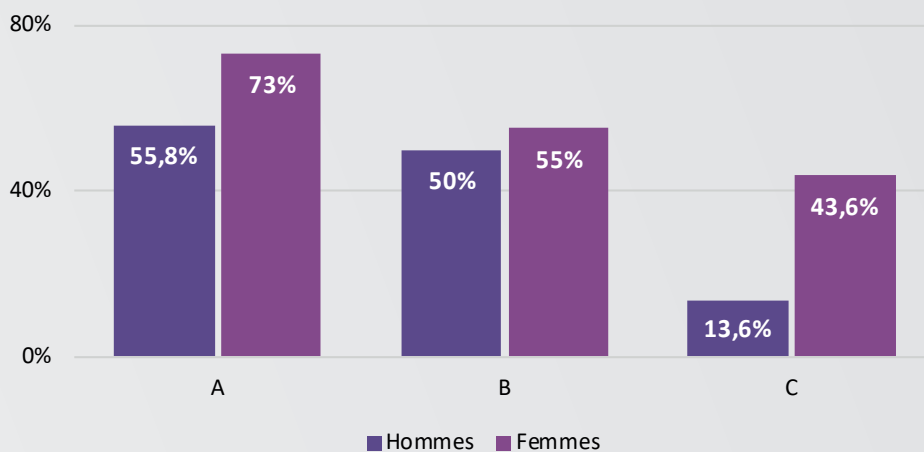
Part des personnes utilisant le télétravail par sexe et filière au 31 décembre 2021



Dans chacune des 3 filières, la part des femmes ayant recours au télétravail est toujours supérieure à celle des hommes pratiquant le télétravail.

Très logiquement, le dispositif est davantage utilisé dans la filière administrative que dans les filières technique et culturelle où la nature des missions le permettent moins.

Part des personnes utilisant le télétravail par sexe et filière au 31 décembre 2021



De nombreuses disparités d'accès au dispositif sont constatées entre hommes et femmes selon les catégories.

L'écart est notamment très marqué en catégorie C (43,6% des femmes pratiquent le télétravail contre 13,6% des hommes) mais beaucoup plus équilibré en catégorie B.

Mise en œuvre du premier plan d'action pluriannuel pour favoriser l'égalité professionnelle (2021-2023)

Service pilote : Direction des Ressources Humaines

Conformément aux dispositions de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, l'Agglomération a adopté en juin 2021 son premier plan d'action pluriannuel (juin 2021-décembre 2023) pour mettre en place une politique de suppression des inégalités salariales et d'accompagnement des femmes et des hommes dans leurs parcours professionnel. Ce plan d'action se décline en 3 axes :

- 1) La lutte contre les stéréotypes et pour prévenir les discriminations** (dans les domaines de la communication, de la formation, du recrutement, du déroulement de la carrière et de la rémunération)
- 2) Un meilleur équilibre et un meilleur partage entre vie professionnelle et vie personnelle** (à travers le télétravail, l'accompagnement des congés liés à la famille et l'organisation du temps de travail)
- 3) Prévenir toutes les violences faites aux agent.es sur leur lieu de travail et lutter contre le harcèlement sexuel et moral** (dans les domaines de la formation/sensibilisation, de l'accompagnement et le suivi du dispositif de signalement)

Parmi les actions réalisées dès 2021 :

- La mise en place de **l'écriture inclusive des offres d'emploi et des fiches de postes** afin que les annonces concernent indifféremment les femmes et les hommes
- **Des portraits et partages d'expériences** à travers les cas de collègues occupant des postes très genrés (ex : gardienne de déchèterie, un éducateur de jeunes enfants, etc)

L'Agglomération est engagée depuis 2018 dans **la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail**. Un certain nombre d'actions a ainsi vu le jour : **une procédure de signalement, une plaquette d'information et de prévention** des violences sexistes et sexuelles et **des actions de formations** expérimentales en direction des directeurs.rices et chef.fes de service. Mises en suspens par la crise sanitaire, ces actions de sensibilisation ont été relancées en 2022, qui concerneront **l'ensemble des encadrant.es**.

Trois actions conjointes ont également été proposées en 2022 à l'ensemble des agent.es :

- **un questionnaire anonyme** sur les violences sexistes et sexuelles envers les femmes et les hommes dans les relations de travail proposé à l'ensemble des agent.es, accessible en ligne du 5 au 16 septembre inclus. => **517** agent.es de la Ville et de l'Agglomération ont renseigné le questionnaire, soit **24 %** de l'effectif total. Côté Agglomération, **293** personnes ont répondu soit environ **38 % de l'effectif**.

• **12 « conférences théâtralisées »**, du 11 au 19 octobre, pour lesquelles l'Agglomération et la Ville ont obtenu un financement du Fonds pour l'Égalité Professionnelle. Rendues obligatoires, plus de 1100 agent.es de la Ville et de l'Agglomération y ont assisté. Les élu.es des deux collectivités y étaient également conviés. Ces conférences étaient animées par la compagnie Théâtre à la Carte.

• **Une campagne d'affichage** dans les services autour de propos sexistes pour accompagner la diffusion du questionnaire et annoncer les pièces de théâtre.

ENTENDU AU TRAVAIL

STOP AU SEXISME !

Elle a sûrement couché pour avoir sa promotion !

DU 5 AU 16 SEPTEMBRE

PARTICIPEZ AU QUESTIONNAIRE ANONYME D'ÉVALUATION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL :
<https://enquetes.agglo-laroche.fr/index.php/789321>

TOUS CONCERNÉS !
 Les violences sexistes et sexuelles peuvent prendre différentes formes, depuis les propos, humilitations et moqueries jusqu'au harcèlement ou au viol. Elles touchent des personnes de tous âges et de tous secteurs d'activité.
 Si vous avez été victime ou témoin d'une telle situation, nous vous invitons à nous en parler. Votre témoignage nous aide à améliorer nos pratiques et à garantir un environnement de travail sûr et respectueux pour tous.

LA ROCHELLE Agglomération La Rochelle

ENTENDU AU TRAVAIL

STOP AU SEXISME !

Ça, c'est un métier d'homme !

UNE SÉANCE DE THÉÂTRE POUR MIEUX COMPRENDRE :

Inscrivez-vous à l'une des représentations les 11, 12, 13, 14, 18 ou 19 octobre, de 10h à 12h ou de 14h à 16h
<https://booking.myreapp.com/fr/online/booking/step1/7630/57732>

TOUS CONCERNÉS !
 Les violences sexistes et sexuelles peuvent prendre différentes formes, depuis les propos, humilitations et moqueries jusqu'au harcèlement ou au viol. Elles touchent des personnes de tous âges et de tous secteurs d'activité.
 Si vous avez été victime ou témoin d'une telle situation, nous vous invitons à nous en parler. Votre témoignage nous aide à améliorer nos pratiques et à garantir un environnement de travail sûr et respectueux pour tous.

LA ROCHELLE Agglomération La Rochelle

ENTENDU AU TRAVAIL

STOP AU SEXISME !

Tu ne serais pas un peu blonde ?

UNE SÉANCE DE THÉÂTRE POUR MIEUX COMPRENDRE :

Inscrivez-vous à l'une des représentations les 11, 12, 13, 14, 18 ou 19 octobre, de 10h à 12h ou de 14h à 16h
<https://booking.myreapp.com/fr/online/booking/step1/7630/57732>

TOUS CONCERNÉS !
 Les violences sexistes et sexuelles peuvent prendre différentes formes, depuis les propos, humilitations et moqueries jusqu'au harcèlement ou au viol. Elles touchent des personnes de tous âges et de tous secteurs d'activité.
 Si vous avez été victime ou témoin d'une telle situation, nous vous invitons à nous en parler. Votre témoignage nous aide à améliorer nos pratiques et à garantir un environnement de travail sûr et respectueux pour tous.

LA ROCHELLE Agglomération La Rochelle

ENTENDU AU TRAVAIL

STOP AU SEXISME !

Il est monotâche, c'est bien un mec !

DU 5 AU 16 SEPTEMBRE

PARTICIPEZ AU QUESTIONNAIRE ANONYME D'ÉVALUATION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL :
<https://enquetes.agglo-laroche.fr/index.php/789321>

TOUS CONCERNÉS !
 Les violences sexistes et sexuelles peuvent prendre différentes formes, depuis les propos, humilitations et moqueries jusqu'au harcèlement ou au viol. Elles touchent des personnes de tous âges et de tous secteurs d'activité.
 Si vous avez été victime ou témoin d'une telle situation, nous vous invitons à nous en parler. Votre témoignage nous aide à améliorer nos pratiques et à garantir un environnement de travail sûr et respectueux pour tous.

LA ROCHELLE Agglomération La Rochelle

Feuille de route pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale

La délégation « Egalité Femmes-Hommes » a été créée lors du Conseil communautaire du 16 juillet 2020.

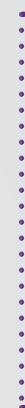
La feuille de route pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale a vocation à être déclinée :

► **en interne**, à travers le plan pluriannuel pour l'égalité professionnelle (voir page précédente)

► **sur le territoire de l'Agglomération**, à travers la définition et la mise en œuvre des politiques publiques communautaires.

Sur ce dernier volet, un plan d'actions spécifique vise à intégrer l'égalité femmes-hommes dans toutes les politiques publiques communautaires selon les axes/objectifs suivants :

Axes	Objectifs
Promouvoir une culture de l'égalité	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir une communication publique exempte de stéréotypes de genre • Former les professionnel·les, partenaires, associations, élu·es à la lutte contre les stéréotypes et à l'égalité FH • Sensibiliser les habitant·es à l'égalité FH • Animer un réseau égalité FH au sein des 28 communes de l'agglomération • Lutter contre l'invisibilisation des femmes et promouvoir des figures féminines
Avoir une approche intégrée de l'égalité dans les politiques publiques	<ul style="list-style-type: none"> • Collecter et analyser des données genrées • Intégrer le genre dans les projets européens • Intégrer le genre à la commande publique • Intégrer le genre au contrat de ville de l'agglomération • Mettre en place des critères d'égalité FH pour départager des projets • Analyser la politique de tri des déchets et l'utilisation des déchèteries au prisme du genre
Faciliter l'accès des femmes à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Œuvrer pour une plus grande mixité des métiers • Soutenir l'entrepreneuriat féminin • Accompagner les femmes éloignées de l'emploi • Former les professionnel·les de l'emploi à la lutte contre les stéréotypes de genre
Garantir aux femmes l'accès à la mobilité et l'appropriation de l'espace public	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter la mobilité des femmes • Intégrer le genre aux projets d'aménagement
Lutter contre les violences sexistes et sexuelles	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir les associations locales qui luttent contre les violences • Former les professionnel·les (repérage, orientation, accompagnement) • Animer un réseau de professionnel·les luttant contre les violences • Soutenir et accompagner les victimes de violences • Sensibiliser les habitant·es à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles
Culture, sport et loisirs pour toutes et tous	<ul style="list-style-type: none"> • Faciliter l'accès des femmes à la culture et aux loisirs • Développer la pratique sportive féminine





Communauté
d'Agglomération de
La Rochelle 

Direction Générale
des Services

Contact : **Elsa Pougin**
Chargée de mission, 05 46 30 34 04

Mise en page : Direction de la
Communication, novembre 2022

agglo-larochelle.fr

Rejoignez-nous sur

