RAPPORT

ÉGALITÉ

FEMMES - HOMMES

2023

LA MANCHE S'ENGAGE

Document présenté à la session des orientations budgétaires 2024
du 15 décembre 2023

LA MANCHE
LE DÉPARTEMENT

SOMMAIRE

PRÉAMBULE : LE CADRE JURIDIQUE 4

LA LOI DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 4

LA LOI DU 17 MAI 2013 RELATIVE À L'ÉLECTION DES CONSEILLERS DÉPARTEMENTAUX, DES CONSEILLERS MUNICIPAUX ET DES CONSEILLERS COMMUNAUTAIRES 4

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT 2019 5

PARTIE 1 : L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ 6

RECRUTER ET FORMER SANS DISCRIMINER 6

FAIRE PROGRESSER CHACUN ET CHACUNE 9

CONCILIER TEMPS PROFESSIONNEL ET TEMPS PERSONNEL 12

PERSPECTIVES 2021 13

DONNÉES CHIFFRÉES - ANNÉE 2022 16

PARTIE 2 : L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES 19

L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES INTÉGRÉE AU FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL DES SERVICES 19

LA DIRECTION DE PROJETS ET DES TERRITOIRES DE SOLIDARITÉ 20
- Violences faites aux femmes : observation des réalités manchoises 20
- Poursuivre la structuration de réseaux partenariaux « violences intrafamiliales » (VIF) 21
- Déployer un plan de formation interne permettant une prise en charge qualitative des personnes 22
- Participer à un changement d'échelle de la prévention et de la lutte contre les violences conjugales 23

LA POLITIQUE PETITE ENFANCE, ENFANCE, FAMILLE 24

LA POLITIQUE INSERTION 25
- Clauses sociales 2022 26
- Insertion par l'Activité Économique 26
- Les dispositifs aidés 27
- L'insertion par le logement 27
- Zoom sur les actions mobilités en faveur de l'insertion 27

LA POLITIQUE AUTONOMIE 28
- L'aide personnalisée à l'autonomie 28
- L'accueil familial 29
- L'aide-ménagère à domicile et en résidence autonomie 29

LA POLITIQUE CULTURELLE 29
- Le festival Les Traversées Tatihou 29
- Une programmation de spectacles en milieu rural « La Manche met les Villes en Scène » 30
- Le centre de création et d'histoire : les Fours à Chaux 30
- Lecture publique 31

DIRECTION DES ARCHIVES DÉPARTEMENTALES 31

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE 31

ÉDITO

Cela fait maintenant de nombreuses années que le conseil départemental de la Manche s'est emparé de la problématique de l'égalité femmes-hommes pour en faire un élément structurant de l'ensemble de ses politiques.

Nous progressons collectivement dans cette direction, même si du chemin reste à parcourir. Si certaines de nos directions répondent aux critères de mixité, soit une proportion de femmes et d'hommes comprise entre 40 % et 60 %, d'autres bénéficient d'une réelle marge de progression, cette dernière devant se manifester dans les deux sens : féminiser les métiers majoritairement masculins et inversement. Le secteur social conserve encore jusqu'à présent une forte proportion de femmes dans ses équipes, tout comme les directions techniques restent essentiellement masculines.

Un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes a été signé le 15 juin 2023 par l'ensemble des syndicats et a permis de valider quatorze actions, réparties en quatre grandes thématiques, visant à couvrir l'ensemble des domaines, de l'égal accès aux emplois de la fonction publique à l'égalité salariale, en passant par une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée et la diffusion d'une culture de l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité.

Les élus ont décidé de placer au cœur de leur projet de mandature, parmi les 50 actions prioritaires votées au mois de juin 2022, la lutte contre les violences intra-familiales (VIF). En soutenant les associations locales, en lançant un appel à projets auprès de celles et ceux qui agissent au quotidien contre les VIF et en contribuant à créer un réseau départemental de professionnels formés à l'écoute et au repérage des personnes victimes de violences intra-familiales.

Ce combat ne pourra être gagné qu'en débutant la sensibilisation dès le plus jeune âge, dans les familles - premier lieu d'éducation - et à l'école. Les règles communes de respect, de rejet des discriminations sexistes, doivent être rappelées, expliquées afin d'être parfaitement assimilées. Elles doivent devenir un réflexe naturel.

À chacun de nous, à notre niveau, de faire en sorte que ce combat soit une victoire quotidienne.

Jean MORIN
Président du conseil départemental de la Manche

« Comment ne pas adhérer à cette cause commune de l'égalité femmes-hommes ?
Ce sujet essentiel pour le juste équilibre de notre société irrigue l'ensemble des politiques de la collectivité. Nous devons donner l'exemple et c'est une ambition qui nous oblige. »

Isabelle Bouyer MAUPAS
Conseillère départementale en charge de l'égalité femmes-hommes et violences intra-familiales

PRÉAMBULE

LE CADRE JURIDIQUE

LA LOI DU 4 AOÛT 2014 POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

L'article 61 de la loi du 4 août 2014 prescrit à certaines collectivités, dont les départements, de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes préalablement au débat lors des orientations budgétaires.

Le décret du 24 juin 2015 apporte des précisions sur le contenu de ce rapport, avec deux thématiques :

- **la politique des ressources humaines** du Département en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- **les politiques menées par le Département** sur son territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, dans « la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques ».

La politique publique est à destination de tous et donc égalitaire, tant pour les hommes que pour les femmes. Toutefois, s'il existe un déséquilibre initial entre les deux sexes, la politique publique menée pourrait s'avérer discriminante.

Le rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes permet de manière objective d'évaluer les politiques publiques menées, d'identifier les écueils voire les inégalités qui se forment entre les femmes et les hommes afin d'y remédier en menant une politique publique corrective.

LA LOI DU 17 MAI 2013 RELATIVE À L'ÉLECTION DES CONSEILLERS DÉPARTEMENTAUX, DES CONSEILLERS MUNICIPAUX ET DES CONSEILLERS COMMUNAUTAIRES

L'avancée majeure de la parité est instaurée à travers la loi du 17 mai 2013. De ce fait, les conseillers départementaux, élus au scrutin binominal à deux tours sont obligatoirement composés d'un homme et d'une femme. Les élections départementales de mars 2015 ont permis d'appliquer pour la première fois cette règle paritaire, soit 27 élues pour 54 conseillers départementaux. À l'échelle nationale, la part des femmes est de 50,3 % [1].

À l'instar du monde professionnel, il est fréquent que les répartitions des responsabilités soient genrées : les thématiques sociales, culturelles et éducatives sont « laissées » aux femmes quand les domaines économiques, financiers ou encore les ressources humaines, sont gérés par les hommes. Or, au sein de l'organigramme Manchois, ces répartitions sont modifiées, avec des vice-présidentes positionnées sur la commission nature et infrastructure et celle de l'attractivité numérique.

1. Vie publique au cœur du débat public : la parité politique 15 février 2022

LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT 2019

La fonction publique est le premier employeur en France, dont 63 % des agents sont des femmes. La loi de transformation de la fonction publique entend renforcer l'égalité professionnelle, en imposant notamment aux employeurs territoriaux l'élaboration d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

De ce fait, le rapport égalité femmes-hommes est l'occasion de réaliser un bilan sur l'avancée égalité femmes-hommes au sein de la fonction publique, de mettre en lumière les actions menées et la progression sur l'égalité professionnelle entre les deux sexes.

Quatre axes sont abordés :

- éliminer les écarts de rémunération ;
- garantir l'égalité d'accès aux emplois ;
- bien articuler les vies professionnelles et personnelles ;
- prévenir et traiter les discriminations.

PARTIE 1

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ[1]

Aborder la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des services du conseil départemental de la Manche, c'est intégrer cette question au sein d'un enjeu plus large portant sur le respect du principe de non-discrimination qui constitue l'un des principes généraux du statut de la fonction publique.

Depuis longtemps, au Département de la Manche, le principe de non-discrimination conduit la politique des ressources humaines.

Ainsi ,dès 2010, la collectivité a conventionné avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) pour une politique active visant à faciliter l'accès et la vie au travail des personnels ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, permettant d'arriver en 2022 à un taux d'obligation d'emploi de plus de 10,35 % (alors qu'il était de 2,7 % en 2010).

Il en est de même pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, où le Département a engagé depuis plusieurs années, diverses actions visant à favoriser l'égalité professionnelle dans différents champs de la gestion des ressources humaines, qui ont abouti à la signature d'un protocole d'accord le 15 juin 2023.

NB : les données chiffrées et les commentaires n'intègrent pas les assistants familiaux.

RECRUTER ET FORMER SANS DISCRIMINER

- **CE QUE DIT LE DROIT sur l'interdiction des discriminations à l'embauche et à la formation :**

  « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, (...) en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, (...)* »
  (article L1132-1 du Code du travail)

LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT

L'un des principes importants rappelé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est l'égal accès à l'emploi public.

Depuis 2010, un protocole d'accord sur le recrutement prévoit plusieurs dispositions garantissant l'égalité à l'embauche : les jurys sont composés au moins de deux membres, dont un de la direction des ressources humaines, les critères d'évaluation et la fiche de synthèse du jury objectivant le choix sont accessibles aux candidats, chaque encadrant appelé à être membre d'un jury doit signer une charte de déontologie rappelant ses obligations.

L'un des effets majeurs de ce protocole est le développement de la mobilité interne, constituant le principal levier de comblement des postes et offrant ainsi en interne des parcours de mobilité à tous

1. Données relatives à l'année 2022

les agents départementaux volontaires. Ce protocole fait l'objet d'un travail d'actualisation avec les représentants du personnel afin notamment d'intégrer les évolutions induites par la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Année 2022	Département de la Manche	Recrutements globaux	Recrutements par mobilité interne	Recrutements externes	Résorption de l'emploi précaire*
	61 %	69 %	64 %	72 %	89 %
	39 %	31 %	36 %	28 %	11 %

- 296 recrutements (internes - externes) réalisés en 2022 (+13 % / à 2019). 69 % des candidats retenus sont des femmes ;
- la mobilité interne représente 42 % des recrutements (38 % en catégorie A, 18 % en catégorie B, 44 % en catégorie C) ; et 64 % des agents ayant réalisé une mobilité interne sont des femmes ;
- les recrutements externes (comprenant la résorption de l'emploi précaire) représentent 58 % des recrutements (46 % de ces recrutements concernent des postes de catégorie A, 18 % des postes de catégorie B, 36 % des postes de catégorie C). 72 % des agents recrutés en externe sont des femmes. Ce taux est similaire quel que soit le statut (statut de fonctionnaire ou statut de contractuel).

Globalement, la mobilité interne est représentative du taux de mixité de la collectivité. En revanche, les recrutements externes ne permettent pas de rééquilibrer la proportion femmes - hommes. Au contraire, ils viennent accentuer le déséquilibre. Le taux de féminisation dans les recrutements externes constaté en 2022 (72 %) est en forte progression par rapport à 2021 (60 %).

	% de femmes dans les recrutements externes	Rappel % de femmes CD 50	% d'hommes dans les recrutements externes	Rappel % d'hommes CD 50
Catégorie A	84 %	80 %	16 %	19 %
Catégorie B	75 %	66 %	25 %	34 %
Catégorie C	56 %	48 %	44 %	52 %
Total	**72 %**	**61 %**	**28 %**	**39 %**

LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE

La collectivité s'est engagée à promouvoir davantage de mixité dans les métiers. Celle-ci doit se manifester dans les deux sens : féminiser les métiers fortement masculins, mais aussi l'inverse. Cet enjeu évolue progressivement au sein des métiers de la collectivité.

Certains emplois de la filière technique se féminisent, y compris dans l'encadrement. Deux femmes occupent désormais des fonctions de responsable d'agence technique départementale sur les cinq postes.

Tout ceci montre une évolution des mentalités, la levée de certains freins, et une certaine « maturité collective ». Cette évolution a été rendue possible par des règles de recrutement et de mobilité clairement posées, partagées, et fondées uniquement sur une approche par les compétences. Néanmoins, l'évolution du taux de mixité dans certains métiers se fera dans la durée, la collectivité devant faire face en premier lieu à des enjeux d'attractivité et de recherche de profils adaptés. La question de la mixité vient de ce fait en second plan.

Les directions et entités assimilées demeurent très genrées. Au 31 décembre 2022, seules cinq directions répondent au critère de mixité (*). Sept directions ont une proportion de femmes ou d'hommes comprise entre 20 et 40 % et onze directions ont une proportion inférieure à 20 %.

(*) Proportion de femmes ou d'hommes comprise entre 40 et 60 %.

LA MIXITÉ DANS L'EMPLOI

La féminisation des agents de catégorie A s'est récemment accentuée (80 % des agents de catégorie A), due notamment au reclassement des travailleurs sociaux dans cette catégorie depuis le 1er février 2019.

Plus on progresse dans la classification des postes de catégorie A, davantage la féminisation des postes décroit pour arriver à une proportion relativement équilibrée entre les femmes et les hommes sur les niveaux de classification les plus élevés, correspondant aux fonctions de directeur et de responsable de service/de mission de niveau 2 (niveaux A8 et A9) : 54 % des postes de niveaux A8 et A9 sont tenus par des femmes.

Répartition des femmes et hommes en catégorie A au 31 décembre 2022

Niveau du poste	Total		Total général
Collaborateurs de cabinet et de groupe d'élus	4 (57 %)	3 (43 %)	**7**
Emplois fonctionnels DGS DGA	1 (20 %)	4 (80 %)	**5**
A9	8 (54 %)	10 (46 %)	**18**
A8	26 (58 %)	19 (42 %)	**45**
A7	67 (74 %)	24 (26 %)	**91**
A6	347 (88 %)	46 (12 %)	**393**

Le Département souhaite continuer d'engager des actions visant à faciliter l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des femmes sur les postes de direction et donc à réduire fortement ce plafond de verre dont les causes sont multifactorielles.

Ainsi, depuis le protocole d'accord actualisé sur l'équilibre des temps de vie de 2021, les cadres supérieurs, occupant notamment des fonctions de chef de service ou de directeur, peuvent être à temps partiel à 80 % ou télétravailler (forfait de 60 jours par an). Bien qu'étant sous statut de cadres autonomes avec un forfait de jours travaillés, ils bénéficient du même régime de RTT que tout agent de la collectivité (soit 23 jours de RTT), élément favorisant l'équilibre des temps de vie.

LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

L'accès à la formation professionnelle constitue également un élément déterminant pour assurer à tous les agents une réelle égalité de traitement dans les parcours professionnels et dans la nécessaire adaptation aux évolutions de l'emploi et des compétences.

Le Département est vigilant quant aux conditions de mise en œuvre des formations pour en faciliter l'accès notamment pour les agents rencontrant des contraintes horaires personnelles. Ainsi, il continue d'enrichir son réseau de formateurs internes et de développer des partenariats avec le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), ceci afin de favoriser l'organisation d'actions de formation déconcentrées sur le département.

	% des femmes ayant suivi au moins une formation		% des hommes ayant suivi au moins une formation	
	2021	2022	2021	2022
Agents de catégorie A	64 %	75 %	56 %	50 %
Agents de catégorie B	56 %	64 %	55 %	70 %
Agents de catégorie C	46 %	48 %	55 %	50 %
Total général	**54,5 %**	**61 %**	**55 %**	**54 %**

En 2022, 60 % des agents de la collectivité ont suivi au moins une action de formation. Par rapport à 2021, le taux global de formation chez les femmes est en évolution dans l'ensemble des catégories contrairement aux hommes où il est en retrait (sauf en catégorie B).

	% des femmes par catégorie	% des femmes formées sur l'ensemble des agents ayant suivi au moins une formation en 2022
Agents de catégorie A	80 %	86 %
Agents de catégorie B	66 %	64 %
Agents de catégorie C	48 %	47 %
Total général	**61 %**	**64 %**

Pour les catégories B et C, le taux des agents femmes ayant suivi au moins une action de formation est très proche de la répartition genrée. En catégorie A, il est légèrement supérieur pour les femmes.

Le nombre moyen de jours de formation par agent ayant suivi au moins une action de formation est de 3,9 jours pour les agents de catégorie A, quatre jours pour ceux de catégorie B et 3,9 jours pour ceux de la catégorie C. Il n'y a pas de différence notoire par rapport au nombre moyen de jours de formation entre les femmes et les hommes par catégorie (+ ou - 5 % par rapport à la moyenne).

FAIRE PROGRESSER CHACUN ET CHACUNE

- **CE QUE DIT LE DROIT sur l'interdiction de discrimination dans la rémunération et le déroulement de carrière :**

  « *Aucune discrimination directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.* »
  (L 131-1 et L 131-2 du code général de la fonction publique).
  Diverses dispositions du Code du travail prévoient que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ce principe interdit toute discrimination de salaire fondée sur le sexe. Tous les employeurs et tous les salariés sont concernés, qu'ils relèvent ou non du Code du travail. Les salariés du secteur public sont donc également visés.

LE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Depuis plusieurs années, la collectivité a souhaité, à travers différents protocoles d'accord successifs, définir de façon partagée les règles de déroulement de carrière de ses agents (promotion ou avancement de grade). Le protocole d'accord de 2017 actualisé en mai 2021 apporte un cadre clair, transparent et précis sur les critères retenus permettant de fonder les décisions en matière de déroulement de carrière, évitant ainsi tout risque de décision arbitraire ou discriminatoire.
Ces critères se fondent sur trois éléments :

- l'évaluation des critères professionnels de l'entretien professionnel ;
- la classification des postes basée sur le niveau de responsabilité exercé dans l'organisation ;
- l'ancienneté dans la grille indiciaire.

Le taux de nomination sexué reste en moyenne cohérent par rapport à la répartition femmes-hommes des agents départementaux, même s'il varie d'une année sur l'autre selon la liste des agents qui seraient promouvables au regard des critères définis dans le protocole d'accord (*).

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	66 %	61 %	41 %	70 %	50 %	62 %	53 %
	34 %	39 %	59 %	30 %	50 %	38 %	47 %

Il n'y a pas d'écarts identifiés entre les femmes et les hommes dans les situations particulières. Par exemple, le taux de femmes et d'hommes logiquement promouvables (*) mais non nommés est très proche de la répartition genrée des agents départementaux : 64 % de femmes (21) et 36 % d'hommes (12). Il s'agit d'agents ne pouvant pas être évalués ou d'agents n'ayant pas pu être nommés du fait de l'absence de quota dégagé en catégorie B sur le grade de rédacteur principal de 2e classe.

* Agents ayant 3 ou 3,5 points au titre de l'ancienneté dans la grille et pouvant prétendre à un avancement de grade compte tenu du niveau de poste occupé mais non nommés

Compte tenu de la nature des emplois exercés dans la collectivité, les femmes promouvables sont davantage bloquées dans leur déroulement de carrière : 76 % des agents promouvables non proposés dans le tableau d'avancement, car n'occupant pas un niveau de poste suffisant, sont des femmes.

Certaines dispositions du protocole d'accord ont récemment évolué afin de corriger les déroulements de carrière anormalement longs des agents polyvalents des collèges issus de l'éducation nationale. Le protocole actualisé signé en 2021 a permis, en 2022, à seize agents des collèges de bénéficier d'un avancement de grade accéléré. Tous ces agents sont des femmes.

Concernant la promotion interne, la réalité peut varier d'une année sur l'autre selon les grades pour lesquels des possibilités de promotion existent et selon la répartition femmes - hommes des agents promouvables. En 2022, les 3/4 des possibilités de promotion (huit sur les onze) se situaient dans des grades de la filière technique (agent de maitrise, technicien, ingénieur) dans lesquels très peu de femmes sont présentes. De ce fait, 64 % des promus ont été des hommes.

LA POLITIQUE DE RÉTRIBUTION

L'écart de rémunération entre le salaire mensuel brut moyen des femmes et celui des hommes est de 1,6 % (+ 43 € en faveur des hommes). Il était de 2,5 % en 2021 (+ 64 € en faveur des hommes). Cet écart s'inverse dans l'hypothèse où le salaire moyen est ramené sur la base d'un temps plein (+ 30 € en faveur des femmes).

Une approche par catégorie montre un écart de rémunération au bénéfice des hommes sur l'ensemble des trois catégories (A, B et C). Plusieurs éléments d'explication peuvent être avancés :

- la classification des postes avec une proportion plus forte d'hommes sur les niveaux les plus élevés dans chacune des trois catégories (C2/C3, B5/B6, A8/A9) ;
- un régime indemnitaire plus favorable à la filière technique (ou les hommes sont sur représentés) sur les niveaux de fonction B+ et ceux de la catégorie A ;
- la prise en compte de la moyenne d'âge et de l'indice moyen majoré (en catégorie A, les hommes ont un âge moyen nettement plus élevé que celui des femmes) ;
- l'impact des temps partiels chez les femmes.

Données de l'année 2021

Catégorie du grade							Total général		
	Salaire brut moyen/ eff.	Salaire brut moyen/ ETP	Moyenne d'âge	Salaire brut moyen/ eff.	Salaire brut moyen/ ETP	Moyenne d'âge	Salaire brut moyen/ eff.	Salaire brut moyen/ ETP	Moyenne d'âge
Total A	3 295	3 424	45,6	4 258	4 280	49,5	3 485	3 593	46,3
Total B	2 600	2 673	48,3	2 813	2 829	48,0	2 673	2 727	48,2
Total C	2 143	2 189	49,6	2 369	2 374	49,5	2 261	2 285	49,6
Total général	**2 662**	**2 744**	**47,9**	**2 705**	**2 714**	**49,2**	**2 679**	**2 732**	**48,4**

Depuis 2011, la collectivité a engagé une refonte de son régime indemnitaire à travers quatre étapes, dont la dernière a été effective le 1er janvier 2019. Ce travail important de revalorisation du régime indemnitaire permet désormais d'aboutir à un régime indemnitaire fondé sur la classification des emplois, harmonisé et cohérent dans sa progression entre l'ensemble des agents des filières professionnelles (hors ceux de catégories A et B de la filière technique qui sont depuis toujours sur des niveaux de régime indemnitaire très élevés).

L'une des conséquences indirectes de ce travail d'harmonisation et de revalorisation est une progression plus significative du régime indemnitaire moyen des agentes des catégories A et B par rapport à leurs homologues masculins, du fait que celles-ci se situaient majoritairement dans des filières qui avaient précédemment des régimes indemnitaires les plus faibles (filières sociales, culturelles notamment).

Certains métiers très féminisés ont connu une évolution très forte de leur régime indemnitaire.

Ainsi, à titre d'exemple :

- le métier de travailleur social, composé à 93 % d'agents de sexe féminin, bénéficie d'un régime indemnitaire qui a doublé entre 2010 et 2019.

	2010		2019
Métier de travailleur social	219 ou 264 €	→	520 €

Le chantier en cours de revalorisation du régime indemnitaire, se concrétisant avant tout par une mesure générale de revalorisation du régime indemnitaire, ne devrait pas modifier fondamentalement la structure actuelle du régime indemnitaire.

PROTÉGER TOUS LES AGENTS, SENSIBILISER, ACCOMPAGNER

La politique de santé au travail conduit le Département à déployer différents plans et protocoles adaptés aux environnements de travail des différents métiers de la collectivité :

- au sein des actions engagées pour limiter les risques de maladie ou d'accident ou pour promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail, le **programme annuel de prévention des risques professionnels**, validé par les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), priorise chaque année plusieurs actions complémentaires ;
- **le plan de prévention des risques psychosociaux** vise à développer des conditions d'emploi, d'organisation et de relations interpersonnelles adaptées pour donner du sens à l'activité professionnelle des agents, favoriser l'implication et l'engagement ;
- **le plan d'action pour les collèges et le futur plan d'action en faveur des agents affectés dans les centres d'exploitation routiers** visent non seulement à prévenir les accidents, en ayant une approche ergonomique des postes de travail, mais également à promouvoir la prévention primaire, en développant dans chaque entité une approche basée sur la qualité de vie et les conditions de travail, où la question de la mixité au travail est nécessairement abordée.

CE QUE DIT LE DROIT sur la protection des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes :

« *Les administrations, collectivités et établissements publics mentionnés à l'article 2 mettent en place, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat, un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.*
Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. »
(Article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019)

Nul n'est à l'abri de pratiques discriminatoires, volontaires ou involontaires. Promouvoir l'égalité professionnelle en interne d'une organisation de travail, c'est aussi permettre à chaque agent de travailler dans un environnement de travail sécurisé favorisant des conditions de travail satisfaisantes.

Pour cela, le Département a mis en place plusieurs dispositifs visant à mieux accompagner des situations sensibles voire traumatisantes et à prévenir tout risque de comportement malveillant ou discriminant :

- **le protocole situation de violence** vise la prise en considération par l'employeur de toute agression physique ou verbale, de toute situation traumatisante, des incivilités ou harcèlement. Il aborde les dispositifs de prévention des situations d'agression, et fixe les modalités d'accompagnement post-agression (médical, psychologique, juridique), touchant majoritairement les métiers du domaine social (assistant social, assistant médico-social, infirmier, puériculteur, ...) et des routes (agents d'exploitation) ;
- dans le cadre d'un projet global visant le développement de la qualité de vie au travail, et en lien avec le plan de prévention des risques psycho-sociaux, **une plateforme de soutien psychologique** est mise en place afin d'apporter aux agents le souhaitant, une écoute et une orientation. L'anonymat, la confidentialité et la gratuité sont les trois éléments socles de ce dispositif.

Cette plateforme a été mise à disposition de l'ensemble des agents de la collectivité à partir du 1er janvier 2019. Les psychologues cliniciens sont joignables 24h/24 et 7j/7, pour traiter confidentiellement des problématiques d'ordre privé (familiales, éducatives, médicales, budgétaires...) et/ou d'ordre professionnel (stress, conflit, discrimination, harcèlement présumé...).

Ce dispositif répond également aux besoins d'accompagnement en temps réel, créés par les situations d'agressions (externes, internes) ou les situations traumatisantes (interventions sur les situations d'enfance en danger par exemple). Au-delà d'un premier échange téléphonique, le psychologue peut programmer une rencontre en face à face avec un professionnel.

En 2022, 130 appels ont été recensés sur cette plateforme dont près de 91 % des agents étaient des femmes.

Une charte des relations de travail a également été rédigée en 2019 et est jointe au règlement intérieur des services. Elle consiste en un rappel de règles de bon sens et de courtoisie visant à garantir le bien être de chacun au sein d'une équipe de travail. Elle a été partagée à plusieurs occasions au sein de collectifs de travail où les relations interpersonnelles étaient dégradées. En 2022, la direction des ressources humaines est intervenue sur trois situations sensibles marquées par des comportements sexistes venant de collègues de travail.

Le protocole d'accord du 15 juin 2023 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes définit le dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes. Ainsi, il précise les procédures de recueil des signalements d'orientation vers les services compétents en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

CONCILIER TEMPS PROFESSIONNEL ET TEMPS PERSONNEL

Partant du postulat que la motivation, l'engagement et l'efficacité au travail, gage d'un service public de qualité, dépendent notamment du sentiment de bien-être au travail, le Département de la Manche développe des actions permettant aux agents de mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

C'est dans ce contexte que la collectivité a conclu avec les représentants du personnel un protocole d'accord sur l'équilibre des temps de vie le 12 décembre 2017, qui a été actualisé en juin 2021.

Ce protocole promeut et organise le déploiement des dispositifs individuels d'aménagement du temps de travail (temps partiel sur autorisation, temps choisi permettant de travailler à temps plein sur quatre jours et demi par semaine ou sur un cycle de deux semaines avec en alternance une semaine de cinq jours et une semaine de quatre jours travaillés, télétravail).

Il organise une campagne annuelle permettant à tous les agents d'exprimer selon un même calendrier leurs attentes en matière d'aménagement du temps de travail, qui doivent être compatibles par rapport aux règles de continuité de service définies préalablement par l'encadrement. Ce dispositif calé sur le calendrier scolaire permet de garantir la transparence et l'équité dans les arbitrages.

Depuis la mise en place du temps choisi au sein de la collectivité, le nombre d'agents optant pour ce dispositif en lieu et place du temps partiel ne cesse d'augmenter, leur permettant ainsi de revenir à un salaire au taux plein (sachant que 88 % des agents en temps choisi sont des femmes).

Dispositif d'aménagement du temps de travail - campagne 2022-2023

					Total général
Temps choisi	156	88 %	22	12 %	178
Temps partiel sur autorisation	167	94 %	11	6 %	178
Temps partiel de droit	67	91 %	7	9 %	74
Total	**390**	**91 %**	**40**	**9 %**	**430**

La possibilité de recourir au télétravail peut constituer un dispositif permettant aux agents de mieux articuler travail et vie familiale, en gérant plus facilement leur emploi du temps et en économisant du temps sur les trajets entre le domicile et le lieu de travail. Ce dispositif a connu en 2021, après la période COVID, une très forte évolution du nombre de demandes, avec 752 agents télétravaillant dont 80 % sont des femmes. Cette augmentation se poursuit en 2022 avec 788 télétravailleurs.

Taux d'agents ayant opté pour le télétravail

					Total	
	Nbre	% / F de la catégorie	Nbre	% / H de la catégorie	Nbre	% / agents de la catégorie
Catégorie A	275	55 %	64	53 %	339	55 %
Catégorie B	213	67 %	65	39 %	277	57 %
Catégorie C	144	26 %	28	5 %	172	15 %
Total	**632**	**46 %**	**156**	**18 %**	**788**	**35 %**

Plusieurs dispositifs sont inclus dans ce protocole d'accord, au-delà des dispositifs d'aménagement individuels du temps de travail :

- le régime des autorisations spéciales d'absence, notamment pour des raisons familiales, a été reprécisé ;
- le don de jours d'absence lorsqu'un agent a un enfant gravement malade est désormais prévu et a été appliqué pour la 1re fois en 2019. Il y a également la possibilité de transformer deux jours de RTT en heures pour un agent ayant un suivi régulier auprès de spécialistes médicaux pour lui ou son conjoint ou son enfant. Cette mesure concerne plusieurs femmes élevant un enfant handicapé ayant besoin de soins réguliers ;
- l'impact des technologies de l'information et le droit à la déconnexion ont également été intégrés ainsi que la promotion des bonnes pratiques en matière de collaboration professionnelle permettant une meilleure gestion du temps de travail et du temps personnel. Il a été ainsi rappelé la nécessité d'éviter des réunions tardives ou des horaires discriminants.

PERSPECTIVES 2023

- **CE QUE DIT LE DROIT sur la mise en place d'un plan pluriannuel visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**

  « *Pour assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, (...) les collectivités territoriales (...) élaborent et mettent en œuvre un plan d'action pluriannuel dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables (...).*

  Le plan d'action est élaboré sur la base des données issues de l'état de la situation comparée des femmes et des hommes du rapport social unique (...) Les comités (...) sont consultés sur le plan d'action et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre. »
  (Article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019)

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 demande à chaque collectivité de construire une politique de gestion des ressources humaines qui soit globale sur la question de la non-discrimination afin qu'elle soit davantage facteur de lien social, d'intégration et de socialisation pour tous les agents de la collectivité.

C'est en référence à ce cadre réglementaire que le Département de la Manche a engagé, début 2020, un chantier de dialogue social sur l'égalité professionnelle avec les représentants du personnel, accompagné par l'Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail de Normandie (ARACT). L'objectif étant d'aboutir à la signature d'un protocole d'accord avec les représentants du personnel.

Un diagnostic exhaustif de la situation comparée des femmes et des hommes a été élaboré au sein de la collectivité, présentant des données sexuées relatives à l'égalité professionnelle. Ce diagnostic a été présenté lors de la session du 4 décembre 2020. Il a été actualisé depuis sur la base de données 2021.

Ce diagnostic a également été partagé auprès des agents sous la forme d'ateliers interactifs ouverts aux volontaires, favorisant le travail collaboratif et l'intelligence collective sur ce thème. Ces ateliers déconcentrés sur l'ensemble du territoire se sont déroulés aux mois de mai et juin 2021. Ils ont permis d'entendre le ressenti des agents et de recueillir leurs propositions afin de corriger les écarts constatés.

Beaucoup d'idées ont émergé sur les différents axes. Elles ont fait l'objet d'un arbitrage afin de garantir la réalisation de quatorze actions sur les trois années à venir (2023-2025).

Ce travail a abouti à la signature d'un protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes-hommes 2023-2025 signé le 15 juin 2023.

Chacune des quatorze actions retenues se décline en un objectif précis permettant d'avancer dans chaque domaine de façon concrète et pragmatique. Pour cela, des fiches action sont élaborées précisant les mesures auxquelles s'engage le Département, le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure, les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures, le calendrier de mise en œuvre.

DESCRIPTION DES QUATORZE ACTIONS DU PROTOCOLE D'ACCORD SIGNÉ LE 15 JUIN 2023 PAR TOUS LES SYNDICATS (CFDT, CGT, FA, FO)

■ 1re orientation : garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emplois, grades, emplois de la fonction publique

Favoriser la mixité :

1. sensibiliser les recruteurs aux déséquilibres existants et élaborer une liste des candidats présélectionnés pour chaque recrutement qui soit représentative des candidatures genrées reçues. Pour les directions ou métiers très genrés (présence de moins de 20 % des agents d'un des deux sexes), ajouter à la liste des candidats présélectionnés pour un entretien une candidature appartenant au sexe sous représenté (sous réserve d'en disposer) ;
2. dans le cadre de la marque employeur du Département, conduire un plan de communication destiné à mieux faire connaître les métiers de la collectivité, en interne et en externe, en valorisant leur ouverture aux femmes ou aux hommes qui sont sous représentés ;
3. apporter une attention toute particulière aux demandes externes (stages, apprentissage, emplois aidés) et internes (dans le cadre de projets professionnels ou de reclassements) venant de femmes (ou d'hommes) souhaitant s'orienter vers des filières où elles (ils) sont sous représentées(és) ;
4. avancer de façon progressive et pragmatique sur des enjeux de mixité, en élaborant un plan d'actions dédié sur deux secteurs d'activités très genrés : celui relevant des fonctions administratives et celui relevant de l'exploitation routière. Une étude sera réalisée pour identifier les freins à la mixité rencontrés sur ces deux fonctions afin de proposer des actions concrètes permettant d'évoluer vers davantage de mixité. Ce travail sera mené au sein d'une commission de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail dédiée à l'égalité femmes-hommes.

Garantir l'application du principe de non-discrimination à l'embauche :

5. organiser autant que possible une mixité dans les jurys de recrutement et développer le recours aux mises en situation et aux tests permettant de factualiser les acquis des candidats ;
6. sensibiliser par une formation dédiée les recruteurs sur les stéréotypes et sur les comportements discriminants. Inclure cette sensibilisation dans le parcours de formation de prise de fonction pour les nouveaux managers.

Favoriser pour tous les déroulements de carrières et l'accès aux postes à responsabilité :

7. accompagner les femmes qui le souhaiteraient, plus particulièrement celles exerçant une fonction managériale, à travailler davantage en réseau avec d'autres femmes cadres de la fonction publique :
   - en les invitant notamment à rejoindre le réseau EGALES qui est un réseau de femmes cadres issues des trois fonctions publiques en Normandie ou l'association « Elles bougent » regroupant les femmes issues de la filière technique ;
   - en veillant à la mixité dans la composition des groupes de travail ou de réflexion notamment lors de la mise en place d'ateliers de co-développement entre managers.

Permettre à chacun de s'engager dans un processus de formation continue :

8. favoriser le présentéisme dans les actions de formation, en atténuant voire supprimant les freins liés à la formation :
   - privilégier le recours aux formations de courte durée ;
   - privilégier les formations sur site ou à proximité du lieu d'affectation ;
   - développer l'offre en e-learning notamment pour les formations individuelles (MOOC) ;
   - expérimenter l'apprentissage en situation de travail pour permettre des transmissions de savoirs par l'expérience ;
   - prendre en charge les frais de garde d'enfants de manière individuelle lorsqu'une formation se déroule en dehors du lieu habituel de travail et des horaires de travail.
9. renforcer l'accompagnement des agents pour lesquels des enjeux de maintien à l'emploi peuvent se poser : agents les moins qualifiés, les plus exposés au risque d'usure professionnelle et ceux en situation de handicap, victimes d'accident de travail ou de maladie professionnelle (en application de l'ordonnance n°2021-658 du 26 mai 2021).

■ 2e orientation : évaluer, prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

10. faire bénéficier l'ensemble des agents « centre de gestion » assurant des missions comparables à celles des agents départementaux du régime indemnitaire de la collectivité dès qu'ils atteignent six mois d'ancienneté ;
11. définir un référentiel de gestion applicable aux agents sous statut contractuel.

■ 3e orientation : favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

12. travailler sur la question de l'équilibre des temps de vie dans les organisations de travail n'ouvrant pas droit au temps choisi et au télétravail du fait de la nature des activités exercées ;
13. mieux prendre en compte la situation des agents ayant opté pour du temps partiel « par nécessité », c'est-à-dire recourant à ce dispositif afin de face à des contraintes personnelles ou familiales de garde des proches :
   - revoir et valoriser la prestation de CESU garde d'enfants et celle relative à la participation de l'employeur à l'accueil des enfants et adolescents au centre de loisirs pendant le temps périscolaire et temps extrascolaire (vacances scolaires ou journée entière sans école) ;
   - définir un dispositif d'accompagnement spécifique pour les agents jouant un rôle d'aidant familial.

■ 4e orientation : diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes en interne

14. afin de sensibiliser les agents aux inégalités professionnelles femmes-hommes et les inviter à réfléchir à la manière de faire évoluer les pratiques et mentalités, proposer des actions de sensibilisation-formation à tous les agents, déconcentrées sur le territoire afin de faire prendre conscience des stéréotypes ; d'identifier et de comprendre des propos et comportements sexistes au travail pour mieux réagir, prévenir et comprendre les enjeux de l'égalité femmes-hommes.

S'agissant d'une démarche pérenne et progressive qui s'inscrit dans le temps, le plan d'actions aura vocation à être actualisé tous les trois ans. En effet, derrière les objectifs recherchés d'égalité et de non-discrimination se situe un enjeu plus important. C'est celui de garantir la cohésion sociale qui est autant un défi du monde du travail que de société.

Les futures lignes directrices de gestion des ressources humaines intègreront les enjeux en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce protocole d'accord intègre également, en réponse au décret n° 2020-256 du 13 mars 2020, le dispositif de signalement des atteintes volontaires à l'intégrité physique, actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes et de menaces ou tout autre acte d'intimidation entre les agents de la collectivité. Ce dispositif a pour but de recueillir les signalements, de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traiter les faits signalés.

DONNÉES CHIFFRÉES - ANNÉE 2022

■ Effectifs des agents départementaux

Le taux de féminisation au 31 décembre 2022 est comparable à celui constaté dans les Départements : en intégrant les assistants familiaux, près de sept agents sur dix sont des femmes.

Taux de féminisation de chaque filière au 31/12/2022, assistants familiaux compris

CD50	FPT	Dpts
65,5 %	61 %	66 %

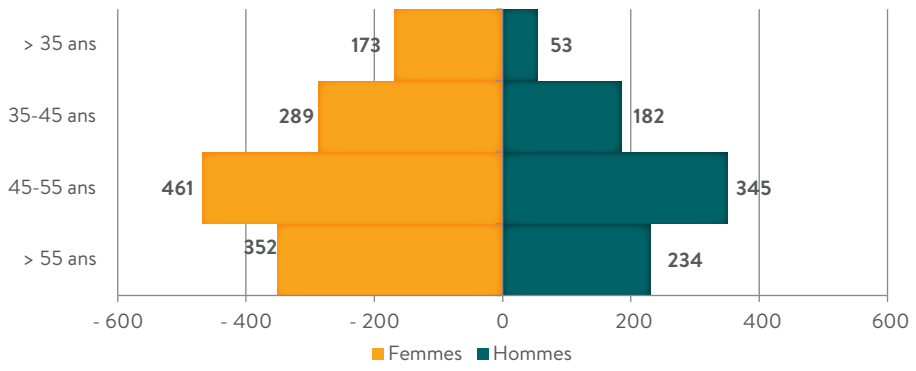
Taux de féminisation au 31/12/2021 hors assistants familiaux

CD50	FPT	Dpts
61 %	61 %	61 %

■ Âge moyen des agents départementaux (hors assistants familiaux)

			Âge moyen
Catégorie A	45,1	49,1	45,8
Catégorie B	48,1	48,1	48,1
Catégorie C	49,5	49,6	49,6
Âge moyen	47,5	49,2	48,2

Pyramide des âges au 31 décembre 2022



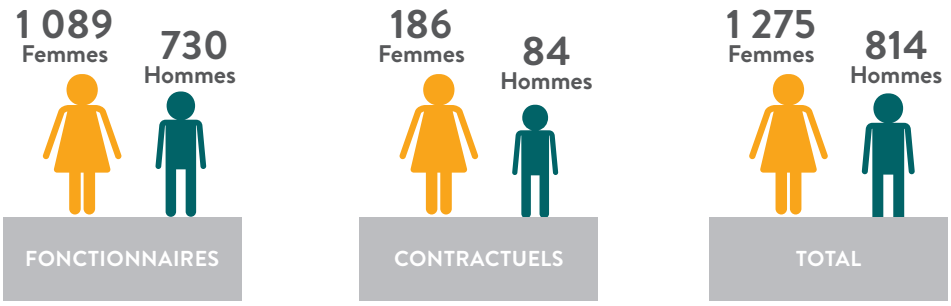
■ Effectifs des assistants familiaux départementaux par sexe

Au 31 décembre 2022, 90,1 % des assistants familiaux domiciliés dans la Manche et embauchés par le Département sont des femmes.

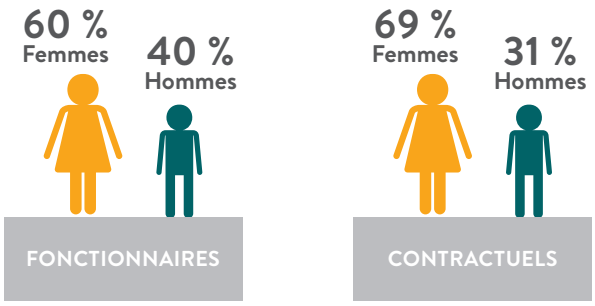
	Effectifs			%		
Assistants familiaux			Total général			Total général
Total général	374	41	415	90.1 %	9.9 %	100 %

■ Répartition des agents par catégorie et statut (hors assistants familiaux) au 31 décembre 2022

La répartition au sein d'un même sexe est très différente selon les deux statuts.
La population des contractuels n'atténue pas le taux global de féminisation.
Sept hommes sur dix relèvent de la catégorie C contre quatre femmes sur dix.



Répartition des effectifs par statut



Filière du cadre emploi	Fonctionnaires		Contractuels		Total			
Catégorie A	33 %	11 %	62 %	37 %	477	37 %	112	14 %
Catégorie B	22 %	17 %	28 %	37 %	287	23 %	155	19 %
Catégorie C	45 %	72 %	10 %	26 %	511	40 %	547	67 %

■ Répartition des hommes-femmes par filière (hors assistants familiaux)

Le taux de féminisation des filières dans le Département se rapproche de celui constaté dans la fonction publique territoriale, avec cependant un taux moins marqué dans la filière technique.

Taux de féminisation de chaque filière

	CD50	FPT	
Total	60 %	61 %	
Filière administrative	86 %	84 %	Cette filière représente 29 % des effectifs du CD 50 ; 24 % des agents de la filière sont de cat. A, 40 % de cat. B, 36 % de cat. C.
Filière technique	34 %	42 %	Cette filière représente 50 % des effectifs du CD 50 ; 6 % des agents de la filière sont de cat. A, 15 % de cat. B, 79 % de cat. C.
Filière sociale et médico-sociale	93,7 %	96 %	Cette filière représente 17 % des effectifs du CD 50 ; L'ensemble des emplois sont de catégorie A.
Filière culturelle	67 %	30 %	Cette filière représente 3 % des effectifs du CD 50 ; 12 % des agents de la filière sont de cat. A, 61% de cat. B, 27 % de cat. C.

Depuis dix ans, le taux de féminisation est relativement stable sauf pour les filières médico-sociales et sociales (progression du taux de féminisation de + 3 %).

À première vue, la filière technique serait la plus proche d'une mixité professionnelle, mais la réalité diffère selon les domaines d'activités :

- dans les collèges, les femmes sont majoritaires à hauteur de 63 % ;
- dans les autres domaines techniques (infrastructures routières, informatique, patrimoine), les hommes sont très largement majoritaires (93 % en ATD).

PARTIE 2

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES POLITIQUES PUBLIQUES

L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES INTÉGRÉE AU FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL DES SERVICES

Sans questionnement préalable des inégalités existantes entre les femmes et les hommes, comment savoir si les actions menées par le Département les réduisent ou au contraire, les creusent ? Intégrer l'enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes à l'ensemble des politiques publiques, tel que promulgué par la loi du 4 août 2014, suppose un prérequis organisationnel.

Ainsi, la collectivité se dote d'une définition commune de la finalité de cette politique qui a vocation à être déployée de manière transversale :

> « *La finalité de la politique égalité femmes-hommes est d'analyser les facteurs de ces inégalités dans les politiques publiques et actions menées par le Département et d'engager les actions correctives et proactives pour les enrayer ou les éviter.* »

■ Violences intrafamiliales, de quoi parle-t-on ?

Les violences intrafamiliales regroupent les violences au sein du couple (ou ex couple), celles exercées à l'encontre des mineurs et des ascendants au sein de la cellule familiale.

Elles recouvrent ainsi les violences :

- entre enfants, au sein d'une fratrie ;
- d'un enfant sur son ou ses parents ;
- d'un ou des deux parents sur leur(s) enfant(s) ;
- d'une violence au sein du couple, qui de plus aura un impact conséquent sur l'enfant vivant dans ce contexte, quand bien même il ne sera pas personnellement visé ;
- d'un proche aidant sur la personne aidée, en situation de handicap ou de perte d'autonomie ou de sa vulnérabilité psychique / économique.

Les causes de ces violences peuvent être de différentes natures :

- une carence éducative, ne garantissant pas la sécurité et le bien-être de l'enfant ;
- d'un plan d'aide inadapté pour un proche aidant, concourant à l'épuisement et au sentiment d'injustice sociale de l'aidant, source de violence ;
- d'une volonté d'emprise et de contrôle coercitif d'un individu sur son ou ses proches, quels que soient leurs âges, conditions sociales, culturelles ou religieuses.

Si les deux premiers points peuvent être étayés par un accompagnement social, avec l'accord des personnes ou relever d'une intervention judiciaire, les ressorts du dernier point sont plus complexes.

Les femmes sont les principales victimes de ces violences, notamment celles conjugales. En effet, 87 %[2] des violences conjugales sont réalisées sur des femmes.

---

2. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres-Clés, édition 2022, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, novembre 2022.

Les caractéristiques attribuées aux femmes sont considérées comme inférieures à celles attribuées aux hommes : les femmes sont associées à des rôles domestiques et reproductifs, tournés vers l'intérieur du foyer, quand les hommes sont associés à des rôles productifs, tournés vers l'extérieur du foyer.

L'agresseur dénigre et isole sa victime, inverse la culpabilité des violences et déploie une réelle stratégie pour la maintenir sous emprise. Ces violences ne sont pas un simple conflit de couple égalitaire mais une infraction pénale, punie par la loi.

Les violences envers les femmes peuvent être verbales, physiques, psychologiques, sexuelles et/ou économiques.

Les femmes sont surreprésentées à hauteur de 86 %[3] des victimes dans les cas d'actes de violences sexistes.

Ces situations sont la traduction la plus aiguë d'une vision sociale inégalitaire entre les femmes et les hommes. Elles relèvent de stéréotypes attribués aux unes et aux autres, liés au genre.

En tant que chef de file de l'action sociale, le Département a une double stratégie à déployer pour concourir à un réel changement :

- optimiser la prise en charge des personnes, pour un juste accès aux droits, aux soins et favoriser leur autonomie financière et sociale en contrant les stratégies des auteurs ;
- concourir à un changement d'ordre sociétal et culturel pour prévenir et éradiquer ses violences faites aux femmes à court et long terme. Ces violences étant un sujet politique, inscrit dans le débat public.

De par ses compétences en matière de protection de l'enfance et des personnes vulnérables, le Département de la Manche est engagé dans la prévention et la lutte de toutes violences intrafamiliales.

Consciente des enjeux sous-jacents liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'assemblée départementale a adopté une politique volontariste dans ce domaine.

LA DIRECTION DE PROJETS ET DES TERRITOIRES DE SOLIDARITÉ

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES : OBSERVATION DES RÉALITÉS MANCHOISES

L'analyse approfondie des phénomènes en présence est le socle pour évaluer la pertinence des actions menées et des ajustements à réaliser.

En 2022, le Département de la Manche a intégré le réseau national des observatoires territoriaux piloté par la MIPROF (Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains). Une réflexion a aussi été menée pour intégrer en 2023 à l'Observatoire Départemental de la Protection de l'Enfance (ODPE) renouvelé une réflexion partenariale sur l'observation des violences de genre en ce domaine.

Les violences, toutes confondues, ont augmenté entre 2021 et 2022.

En 2022, 1 903 faits de violences intrafamiliales ont été constatés par les services de la sécurité intérieure de la Manche.[4] Ces faits sont en constante progression depuis plusieurs années. L'évolution entre 2021 et 2022 n'échappe à la tendance avec une évolution de 19,60 %.

Les violences sexuelles sont, elles aussi, en augmentation très rapide. Cela fait deux années consécutives qu'elles augmentent. Précisons que la baisse des faits constatée en 2020 est corrélée avec la mise en œuvre des mesures de confinement.

3. Ibid.
4. Bilan de la sécurité 2022, Préfecture de la Manche, Dossier de presse du 17 février 2023.

	2019	2020	2021	2022	Évolution entre 2021 et 2022	Évolution entre 2019 et 2022
Violences sexuelles	524 faits	437 faits	607 faits	673 faits	+ 10,90 %	+ 28,40 %
Violences intrafamiliales	1 178 faits	1 260 faits	1 591 faits	1 903 faits	+ 19,60 %	+ 61,50 %
dont violences conjugales	769 faits	825 faits	1 031 faits	1 239 faits	+ 20,20 %	+ 61,20 %

Cette augmentation peut également s'expliquer par le fait que les agressions sont plus facilement repérées. Les victimes osent plus facilement parler, il y a une « libération de la parole ». Parallèlement, des services spécialisés au sein des forces de l'ordre ont été créés facilitant le recueil de la parole des victimes et les actes d'investigation. Des rencontres ont ainsi eu lieu en 2022 entre les Centres médico-sociaux (CMS) et les Brigades de Protection des Familles de la Manche afin d'établir les fondements d'une collaboration efficace au service des Manchois.

LA MAISON DE PROTECTION DES FAMILLES (MPF)

Depuis le Grenelle de 2019, année de la création des MPF, une quarantaine ont vu le jour en France. Dans la Manche, elles sont trois : Avranches, Saint-Lô/Coutances et Cherbourg-en-Cotentin.

Leur rôle est d'assurer l'écoute, le recueil de témoignages, d'intervenir au domicile ainsi que de suivre le dossier qu'il soit classé sans suite ou qu'il aille en correctionnel ou aux Assises selon la gravité de la situation. Elles ont également en charge le suivi des téléphones « grave danger » et des bracelets anti-rapprochement.

Les gendarmes qui travaillent auprès des victimes de violences intrafamiliales sont formés aux techniques d'écoute, et à la prise en charge des mineurs subissant des violences intrafamiliales. De plus, ces professionnels travaillent en réseau (hôpital, centres médico-sociaux du Département, centre communal d'action sociale, les centres d'hébergements d'urgences, etc.) afin de repérer et prendre en charge au plus tôt les victimes.

À titre indicatif sur l'année 2022 pour la MPF d'Avranches, il y a eu 285 interventions à domicile pour des violences intrafamiliales dont 1/3 sur des femmes et 1/3 sur des mineurs[5]. Quant à Saint-Lô il y a eu 796 victimes de violences intrafamiliales dont 615 sont des femmes soit plus des ¾ des victimes[6].

POURSUIVRE LA STRUCTURATION DE RÉSEAUX PARTENARIAUX « VIOLENCES INTRAFAMILIALES » (VIF)

Les formes de violences étant multiples, de même que les profils des personnes victimes et auteurs, leur prévention ne saurait être l'apanage d'une seule structure. Cependant, les messages de prévention et les modalités de prise en charge se doivent d'être concordants et complémentaires. Dans ces objectifs, divers réseaux de prévention, de repérage et de prise en charge des personnes sont structurés ou en cours de structuration dans le département.

L'assemblée départementale a inscrit dans son projet de mandat la création d'un fonds de soutien aux réseaux d'acteurs locaux. Son montant de 24 000 € pour l'année 2022 atteindra 54 000 € au fur et à mesure du déploiement de réseaux sur l'ensemble du département.

Les réseaux VIF sont des outils de collaboration interprofessionnels. Leur structuration témoigne d'une mobilisation des acteurs et tous n'ont pas le même fonctionnement. Un réseau professionnel est une logique d'organisation dans laquelle on considère l'interaction sociale entre ses membres plutôt que le cadre institutionnel qui sous-tend les échanges.

5. Article de presse : La Gazette : violences intrafamiliales Le Groupe de protection famille a effectué 285 interventions, n°3885, novembre 2022.
6. Article de presse : Ouest France : un lieu de protection des familles à Saint-Lô, 17 octobre 2022.

Il existe donc une hétérogénéité de typologie de réseaux, mais tous reposent sur une relation coopérative non hiérarchique focalisée sur une stratégie commune. En l'espèce, la prévention et la lutte contre les violences intrafamiliales, la prise en charge des personnes victimes et/ou des auteurs.

En 2022, le Département de la Manche a conventionné avec les réseaux de Granville, d'Avranches et de Coutances et a signé une convention de soutien financier 2022-2023 avec le réseau de Coutances.

DÉPLOYER UN PLAN DE FORMATION INTERNE PERMETTANT UNE PRISE EN CHARGE QUALITATIVE DES PERSONNES

Les équipes des territoires de solidarité assurent une mission d'accueil social inconditionnel des habitants. Elles sont pivots dans l'écoute, le repérage, la prise en charge et/ou l'orientation des personnes vers des professionnels experts. Il convient de garantir un niveau de formation homogène, une culture commune au sein des équipes, pour assurer une prise en charge qualitative des personnes.

L'AIDE AUX VICTIMES, CITOYENNETÉ, JUSTICE ET MÉDIATION (ACJM), EXPERT PARTENAIRE DES TERRITOIRES DE SOLIDARITÉ

La législation en vigueur connaît de constantes évolutions, il importe d'apporter une information actualisée aux professionnels afin qu'ils puissent accompagner efficacement les habitants dans le juste accès à leurs droits.

La convention annuelle de partenariat renouvelée depuis 2020 avec l'ACJM vise l'actualisation des connaissances juridiques des professionnels qui n'ont pas vocation à devenir des experts mais bien disposer d'outils utiles pour leurs pratiques éprouvées en accompagnement généraliste.

Au-delà des procédures destinées à faciliter les collaborations interprofessionnelles, des rencontres annuelles sont organisées sur chacun des neuf territoires de solidarité. La thématique choisie pour le deuxième cycle de rencontres en territoire fut « Le parcours judiciaire d'une victime de VIF, du dépôt de plainte à la réponse pénale ».

Le Département s'associe également à la mise en œuvre d'un centre de prise en charge des auteurs, CPCA, porté par l'ACJM depuis 2021.

LA DÉSISTANCE POUR ÉVITER LA RÉCIDIVE

La désistance se définit comme le processus qui amène une personne à quitter la voie de la délinquance.

Concernant les auteurs de violences intrafamiliales, elle peut être étayée par un accompagnement social d'insertion ou de réinsertion professionnel éducatif, familial à long terme. Autant de domaines pour lesquels les professionnels sociaux accompagnent les Manchois au quotidien.

UN PLAN DE FORMATION COLLECTIVE ADAPTÉ AUX BESOINS ACTUELS

- **« Cyber violences au sein du couple, repérage, accompagnement et prise en charge des personnes victimes. »**

La violence conjugale vise à exercer un contrôle coercitif sur la victime. Pour cela, le numérique ouvre de nouvelles possibilités pour les agresseurs. Leur relative simplicité d'utilisation rend leur détection et leur prévention d'autant plus difficiles pour les professionnels. Courant 2022, le planning familial du Calvados a animé neuf webinaires de sensibilisation aux professionnels des territoires de solidarité et de la Caisse d'Allocations Familiales de la Manche.

#stopcybersexisme

Les cyberviolences conjugales, c'est quand un partenaire (ou ex) utilise les outils numériques pour :

- **surveiller et contrôler** les communications ou les déplacements de sa partenaire (ou ex) ;
- lui envoyer de manière répétée des **insultes ou menaces** ;
- diffuser ou menacer de **diffuser des photos ou vidéos intimes** sans son accord ;
- **contrôler et contraindre ses finances ou démarches administratives,** par exemple en changeant le mot de passe d'un compte bancaire…

LA CYBERVIOLENCE VA AU-DELÀ DE LA SPHÈRE FAMILIALE ET PEUT ÊTRE SYNONYME DE CYBERSEXISME

Avec la montée du numérique et le déploiement des réseaux sociaux, de nouvelles violences ont vu le jour, notamment celles du cybersexisme[7].

Le cybersexisme peut se matérialiser par des actes comme de la pornodivulgation (divulgation de photos intimes contre le gré de la personne) ou de la sextorsion (menacer la personne de divulguer une photo intime si la victime ne verse pas une certaine somme d'argent).

Chez les adolescents, le cybersexisme touche à la fois les minorités, les filles comme les garçons. Toutefois, il est beaucoup plus délétère pour la fille. En effet, pour les femmes victimes de cybersexisme, au-delà de voir leur nudité mise en ligne et visible par tous, elles doivent supporter la pression sociale culpabilisante qui leur donne tort et les fait passer pour des « filles faciles », elles sont coupables d'être victimes.

Le cybersexisme n'est pas reconnu comme une violence sexuelle, toutefois il est puni par la loi (article 226-2-1 du Code pénal pour la pornodivulgation et article 312-1 du code pénal pour la sextorsion).

Orientation 2023 -2024 : déploiement d'un cycle interne de formation sur le référentiel de la Haute Autorité de santé en protection de l'enfance et l'évaluation des VIF dans le cadre des informations préoccupantes.

PARTICIPER À UN CHANGEMENT D'ÉCHELLE DE LA PRÉVENTION ET DE LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES

L'assemblée départementale a également inscrit dans son projet de mandat 2022-2028 une augmentation du budget alloué à l'appel à projet annuel.

De 20 000 € par an depuis 2020, la première étape de cette augmentation a permis de proposer la répartition de 40 000 € entre les huit projets retenus par la commission d'instruction. Pour 2023, l'enveloppe s'élève à 60 000 €.

7. Vie publique au cœur du débat public : comment lutter contre le « cybersexisme » ? 3 mars 2022.

Projet « Violences faites aux enfants : réalités, impacts, prévention et protection » porté par l'association Sortir du Silence

Brochure distribuée dans le département de la Manche par l'association Sortir du Silence.

Contact : sortirdusilence@gmail.com

Livret d'accompagnement : Guide-d-accompagnement-livret-Quand-on-te-fait-du-mal-non-reduit (memoiretraumatique.org)

Orientation 2023 : réitérer l'appel à projet « Violences conjugales » afin de soutenir les initiatives départementales

LA POLITIQUE PETITE ENFANCE, ENFANCE, FAMILLE

Le Département dispose de la compétence légale en matière de protection maternelle et infantile (PMI) qui inclut la planification et l'éducation familiale. Des équipes pluridisciplinaires sociales et médico-sociales assurent des actions de prévention et de protection à destination des enfants, mais aussi des jeunes et des (futurs) parents.

Les professionnels œuvrent donc tout particulièrement au bien-être des Manchoises et des Manchois, que ce soit lors de la préparation d'une naissance, d'un accompagnement social lors d'une situation de fragilité voire d'une situation de violences.

Ils veillent également à promouvoir l'égalité des rôles parentaux au sein des familles, notamment en encourageant les pères à s'impliquer davantage auprès de leurs enfants. De même, les dix sites des Centres de santé sexuelle (CSS) du Département réunissent des médecins, sages-femmes et conseillères conjugales et familiales. Leurs missions participent à l'épanouissement et à l'indépendance des femmes, qu'il s'agisse de prodiguer des conseils en matière de santé sexuelle, de conflits de couples ou de violences conjugales.

Par ailleurs, les équipes des CSS se rendent dans les établissements scolaires pour apporter aux adolescents des informations objectives en matière d'éducation sexuelle et affective et contribuent ainsi à lutter contre les clichés véhiculés sur la sexualité féminine, notamment par les images pornographiques.

AVANCÉES MAJEURES SUR LA SANTÉ SEXUELLE DE LA FEMME

Loi du 24 décembre 2021, effective depuis le 1er janvier 2022 : la contraception est gratuite pour les jeunes femmes jusqu'à 26 ans. À travers cette démarche, le Gouvernement a souhaité lever le frein pécuniaire, permettant ainsi à toutes les jeunes femmes de recouvrir à un moyen de contraception adapté à leur mode de vie (stérilet, pilule, implant).

À la suite d'une étude en 2020 menée par la délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale, montrant qu'environ 2000 femmes devaient se rendre à l'étranger afin de pouvoir mener à bien l'interruption de leur grossesse, la loi du 2 mars 2022 renforce le droit à l'avortement en permettant d'allonger le délai légal pour avoir recours à une Intervention volontaire de grossesse (IVG), passant ainsi le délai légal de douze à quatorze semaines.

DÉVELOPPER DES RESSOURCES D'ÉCOUTE, DE SENSIBILISATION ET DE PRÉVENTION DES RISQUES

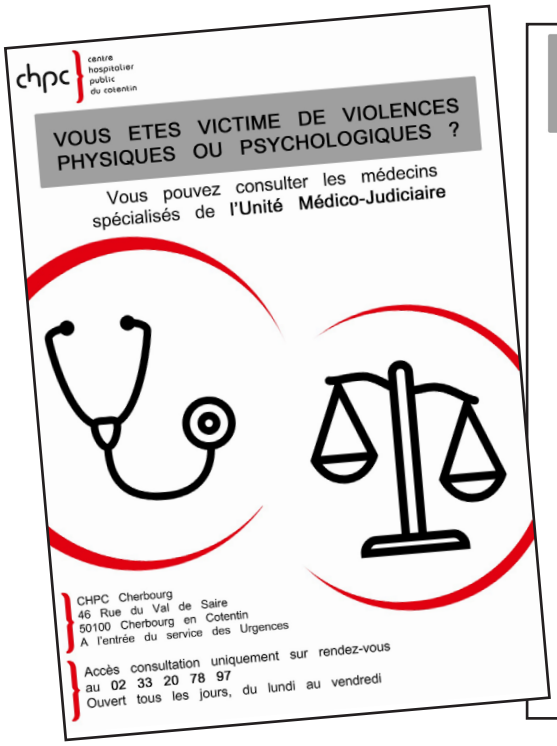
Zoom sur l'association nationale : e-Enfance

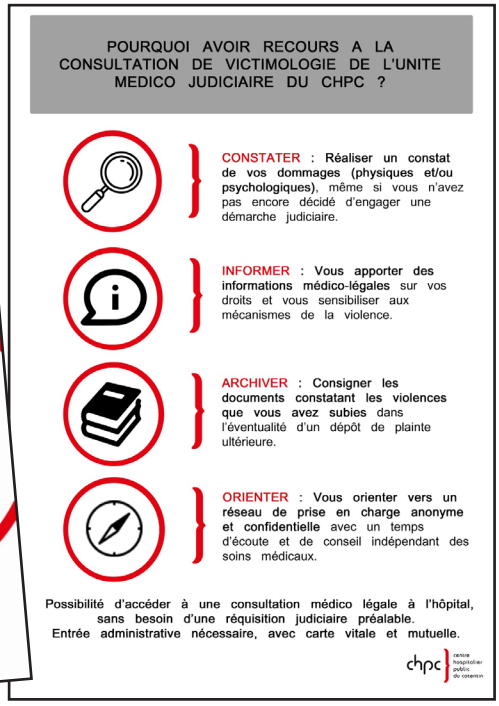
L'association intervient en milieu scolaire du primaire au lycée, auprès des étudiants et dans le cadre extra-scolaire. Elle forme les parents, les professionnels, et les enfants sur les usages responsables d'internet et les risques entre autres du cyberharcèlement, des prédateurs sexuels ou encore de l'usurpation d'identité en passant par la pornographie.

En 2022, la plateforme d'écoute 3018 a vu le jour, elle est accessible 7 jours/7 de 9 heures à 23 heures, par téléphone, sur 3018.fr par Tchat en direct, via Messenger et WhatsApp.

Le 3018 est un service gratuit et confidentiel qui permet notamment de signaler et de faire supprimer en quelques heures tous contenus et comptes préjudiciables rencontrés sur Internet ou sur les réseaux sociaux. Il permet également d'autres signalements et l'émission de conseils personnalisés pour gérer ces situations critiques et protéger les mineurs.

Concernant la prise en charge des personnes victimes de violences, mineures comme majeures, le Département soutient plusieurs structures ressources telles que les unités médico-judiciaires de Saint-Lô et Cherbourg-en-Cotentin. Depuis octobre 2020, l'unité située à Cherbourg-en-Cotentin dispose, comme à Saint-Lô, de consultations de victimologie.





LA POLITIQUE INSERTION

Encourager le travail, faciliter le retour à l'activité, lutter contre la pauvreté et aider à l'insertion sociale et professionnelle des Manchois momentanément en difficulté, tels sont les objectifs cibles de la politique de l'insertion du Département.

En partenariat étroit avec plusieurs services du Département, et en lien avec différents partenaires, il pilote l'organisation du revenu de solidarité active, du pacte territorial pour l'insertion, l'emploi et l'entreprenariat et de son programme départemental, du fonds de solidarité pour le logement, du plan départemental d'action pour le logement et l'hébergement des personnes défavorisées et du fonds d'aide aux jeunes.

Les outils d'insertion sont multiples afin de répondre aux différents besoins des publics. Cependant, on constate que les stéréotypes liés aux activités sont encore très prégnants, comme en témoignent les positionnements des personnes sur les différentes activités professionnelles.

En juin 2023, 7 475 foyers bénéficiaient du Revenu de solidarité active (RSA) comparativement à juin 2022 où nous comptabilisions 7 564 foyers allocataires. En 2023, voici la photographie des bénéficiaires du RSA.

TYPE DE FAMILLE

Type de famille	Couples			Isolés			Total avec enfants	Total sans enfant
	Avec enfants	Sans enfant	Total	Avec enfants	Sans enfant	Total		
% / total foyers	9,32 %	2,62 %	**11,95 %**	28,95 %	59,10 %	**88,05 %**	**38,27 %**	**61,73 %**

40 % d'hommes seuls sans enfant

27 % de femmes seules avec enfant(s)

Tandis qu'en 2022, nous constations 27 % de femmes seules avec enfants et 60,84 % de personnes sans enfant.

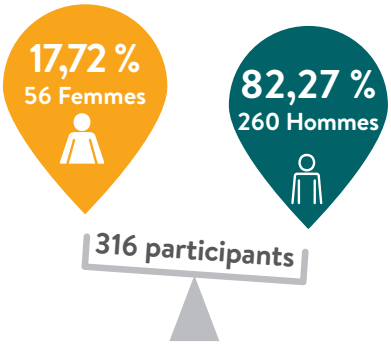
CLAUSES SOCIALES 2022

Depuis 2015, les marchés cooptés dans le cadre du dispositif des clauses sociales sont principalement des marchés de travaux ou bâtiment. De ce fait, les opportunités générées sont actuellement fléchées vers une population masculine.

Seules les prestations de nettoyage ont permis de recruter des femmes.

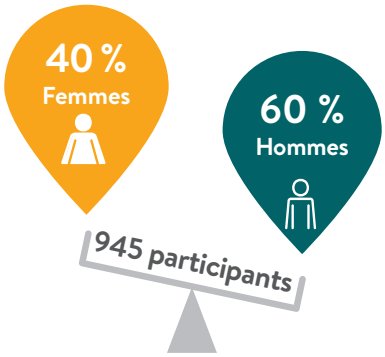
La dynamique 2022 est identique à 2021 compte tenu de la typologie des marchés clausés.

Nous espérons que de nouvelles coopérations internes et externes nous permettrons d'ouvrir le dispositif davantage au public féminin.



Comment ? En accompagnant davantage les donneurs d'ordres à tenter de nouvelles expérimentations sur des opérations vers de nouveaux types de marchés prestation de services et prestation intellectuelle.

INSERTION PAR L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE



En grande majorité, l'activité support des ateliers chantiers d'insertion sont les espaces verts, petits travaux du bâtiment, logistique…
Même si ces secteurs s'ouvrent de plus en plus à un public féminin, sur le terrain, le public accueilli est néanmoins masculin.
Les activités supports de type vente de textiles ou ressourceries accueillent davantage un public féminin. Sur ces mêmes chantiers, les hommes sont souvent positionnés sur la logistique.

Sur l'Atelier d'adaptation à la vie active (AAVA) dont le support d'activité est la restauration, les femmes sont plus nombreuses que les hommes. Afin d'illustrer ces propos, voici nos indicateurs : l'Association Femmes pour l'AAVA a accueilli six personnes : deux hommes et quatre femmes (contre treize personnes accueillies en 2022 - sept hommes et six femmes)

LES DISPOSITIFS AIDÉS

	%	%	
Axe 2 Accompagnement global Pôle Emploi / CD50	**241 femmes soit 40,5 %**	**354 hommes soit 59,5 %**	
CUI 7 heures	**31 femmes 74 %**	**11 hommes 26 %**	La grande majorité des contrats CUI (Contrats Uniques d'Insertion) 7 heures sont rattachés aux collectivités territoriales et plus particulièrement les communes. Les demandes sont formulées pour renforcer les services scolaires.
CAE/CAED – contrat d'accompagnement dans l'emploi départemental secteur non marchand	**65 femmes 66 %**	**34 hommes 34 %**	Ce dispositif est propre au secteur public ou associatif, il existe une continuité de parcours entre le CUI 7 heures et le CAED. Ce qui peut expliquer pourquoi les femmes sont plus nombreuses à avoir bénéficié du dispositif en 2022. Ces contrats se réalisent dans le secteur du service : espaces verts, associations, mairie sur des tâches d'entretien, ou soutien à l'accueil périscolaire.
CIEM (Contrat d'insertion emploi Manche)	**18 femmes 46%**	**21 hommes 54%**	Sur ce dispositif, les secteurs de recrutement sont très variés : industrie-restauration- bâtiment- service d'aides à la personne.
Aides financières	**65 % de femmes**	**35 % d'hommes**	Les aides financières concernent majoritairement des aides pour obtenir un permis de conduire ou la réparation d'un véhicule.

L'INSERTION PAR LE LOGEMENT

L'accès et le maintien dans le logement constituent un levier pour une insertion sociale durable. Le Fonds de solidarité logement (FSL) accompagne les ménages à accéder ou se maintenir dans un logement. Les aides du FSL sont destinées aux personnes en difficulté et/ou disposant de faibles ressources.

En 2022 :

- 42,8 % des personnes isolées, aidées financièrement, sont des femmes contre 39 % en 2021.
- 90 % des familles monoparentales aidées, financièrement, concernent les femmes, contre 89 % en 2021.

ZOOM SUR LES ACTIONS MOBILITÉS EN FAVEUR DE L'INSERTION

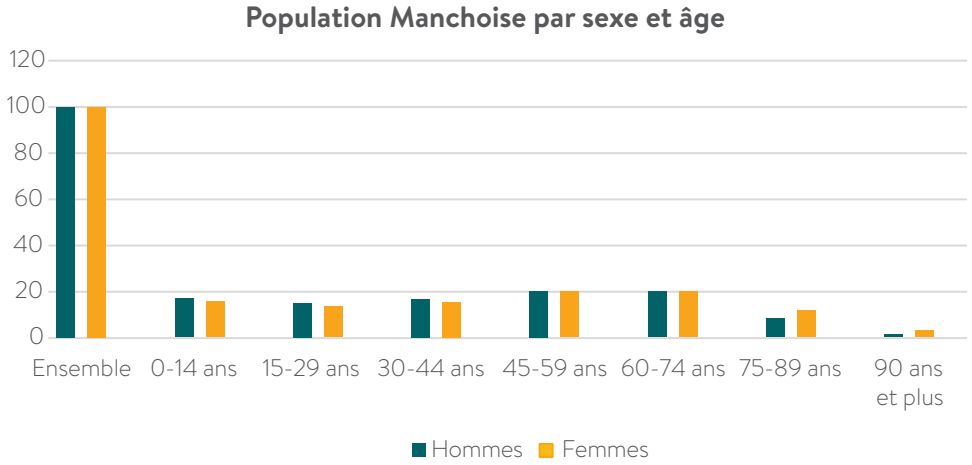
Le Programme départemental pour l'insertion, l'emploi et l'entreprenariat (PDIEE 2019/2022) prévoit des soutiens à la mobilité pour aider les personnes à trouver un travail, prendre soin de leur santé, créer des liens avec d'autres personnes, améliorer leur vie quotidienne.

Actions		
Appui santé	74 femmes soit 43 %	97 hommes soit 57 %
Lieu d'écoute	43 femmes soit 47 %	48 hommes soit 53 %
Remobilisation	81 femmes soit 64 %	45 hommes soit 36 %
Formation spécifique Permis B	46 femmes soit 64 %	26 hommes soit 36 %
Location de voitures	110 femmes soit 49 %	113 hommes soit 51 %
Location de cyclomoteurs	31 femmes soit 17 %	155 hommes soit 83 %

Source : bilan finaux 2021

La part des femmes dans l'ensemble des actions d'insertion du PDIEE tend à augmenter légèrement, hormis sur l'action appui santé.

LA POLITIQUE AUTONOMIE

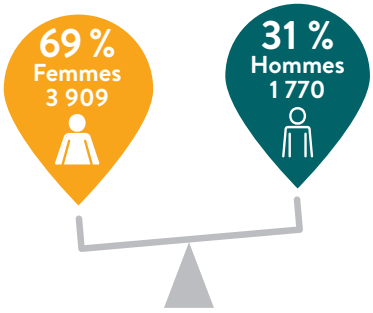


Un déséquilibre démographique apparaît avec l'avancée en âge : au-delà de 75 ans, les femmes sont plus nombreuses que les hommes et l'écart s'accentue davantage après 90 ans.

L'AIDE PERSONNALISÉE À L'AUTONOMIE

L'APA, QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est une prestation en nature destinée à financer tout ou partie des aides dont la personne âgée a besoin pour accomplir les actes essentiels de la vie ou, dont l'état nécessite une surveillance particulière à domicile, en résidence autonomie ou en famille d'accueil agréée, ainsi que ceux mis en œuvre pour couvrir le droit au répit de leur aidant principal.



5 679 Manchois sont bénéficiaires de l'aide personnalisée à l'autonomie (APA), tous GIR confondus.

Les 138 789 droits en cours au 31/12/2022 auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) sont répartis à 50,3 % au bénéfice d'hommes et 49,7 % au bénéfice de femmes.

Ces droits recouvrent notamment :

- l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et son complément ;
- la carte d'invalidité/ de priorité/ de stationnement ;

- une orientation vers un établissement ou service médico-social (ESMS) ;
- la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- le renouvellement d'une allocation compensatrice (ACTP ou ACFP) ;
- la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- une affiliation gratuite à l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

L'ACCUEIL FAMILIAL

La Manche compte **123 accueillants familiaux,** qui hébergent à leur domicile une à trois personnes de façon continue à temps plein ou à temps partiel.

Un accueillant familial peut être agréé soit pour accueillir des personnes âgées de plus de 60 ans, soit des personnes handicapées (physiquement ou mentalement), soit les deux.

Ces professionnels sont en grande majorité des femmes (113) 91,8 %.

Parmi les personnes qui ont fait le choix de vie au domicile d'un accueillant, 62 bénéficient d'une aide sociale en famille d'accueil, dont 68 % sont des hommes.

L'ACCUEIL FAMILIAL, QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est une solution d'hébergement pour les personnes qui ne peuvent ou ne veulent plus vivre chez elles, momentanément ou définitivement. L'accueil familial constitue une alternative à l'hébergement en établissement et contribue à un réel choix de vie, en proposant un maintien au domicile d'un accueillant.

L'AIDE-MÉNAGÈRE À DOMICILE ET EN RÉSIDENCE AUTONOMIE

L'AIDE-MÉNAGÈRE POUR LES PERSONNES ÂGÉES OU EN SITUATION DE HANDICAP, QU'EST-CE QUE C'EST ?

C'est une prestation sociale destinée aux personnes ayant besoin d'une aide pour effectuer les tâches et activités de la vie quotidienne (ménage, course, préparation des repas, etc.) à domicile et en résidence autonomie.

25 personnes âgées bénéficient d'une aide-ménagère dont les 2/3 sont des femmes (17).

38 personnes en situation de handicap bénéficient d'une aide-ménagère, réparties de façon équilibrée entre les femmes et les hommes.

LA POLITIQUE CULTURELLE

LE FESTIVAL LES TRAVERSÉES TATIHOU

La représentation des artistes femmes dans le milieu des musiques est au cœur des échanges entre professionnels du secteur. De la formation musicale à l'environnement culturel et social dans lequel elles évoluent, les femmes ouvrent une voie de plus en plus vaste aux esthétiques, à l'instrumentation et à la créativité. Le festival Les Traversées Tatihou leur voue une attention toute particulière depuis plusieurs éditions. Par des thématiques qui leur sont consacrées ou en les accueillant sur scène, le Département de la Manche participe à construire cette égalité femmes-hommes dans la filière.

La 29e édition du festival a notamment proposé une master class avec la musicienne et musicologue **Rebecca Roger Cruz**, autour de la thématique « Les Gigantes » (ou géantes). À travers l'apprentissage de chants de travail de femmes, l'artiste a évoqué auprès du public la place des femmes dans les musiques du Venezuela. Ayant quitté son pays natal depuis 2012, ce sujet pose également la question de la légitimité des instrumentistes vénézuéliennes. Rebecca Roger Cruz a inauguré la scène ouverte avec son groupe Parranda La Cruz.

L'ensemble **Telli Turnalar** a proposé une expression au féminin de chants d'Anatolie. Ceux des Aşık, troubadours-poètes qui expriment sentiments et révoltes du peuple, celle des Alévis, pour qui le saz

est un instrument sacré, les uzun hava, complaintes au rythme libre, ou les airs de danse. Leur répertoire puise dans le patrimoine turc, kurde, zaza, arménien, laze… Chacune virtuose et reconnue dans le jeu de leur instrument, les quatre musiciennes ont offert **un répertoire rarement interprété par des femmes**.

Parmi les 33 projets musicaux accueillis cette année, 17 d'entre eux étaient menés par des femmes ou une direction mixte.

UNE PROGRAMMATION DE SPECTACLES EN MILIEU RURAL « LA MANCHE MET LES VILLES EN SCÈNE »

À travers le dispositif Villes en scène, le Département s'engage à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment en programmant des spectacles écrits et mis en scène par des femmes :

- **Isabelle Balcells**, écrit, chante et compose pour le quintet ***Cómo No***, un groupe de musique originaire du Calvados.
- **Marie-Magdelaine**, autrice et comédienne a créé sa compagnie en 2010. Dans sa dernière création ***Tant bien que mal***, elle porte à la scène des histoires de familles avec talent et justesse. Un seul en scène salué par la critique médiatique.
- **Marjolaine Minot** travaille depuis 2017 sur un langage scénique singulier où se mêlent mouvement, danse, son et théâtre. Fascinée par les thèmes de la solitude, de l'intime et des non-dits, elle réussit à s'entourer d'une équipe artistes pluridisciplinaires et crée ***La poésie de l'échec***, une pièce de théâtre qui a reçu le prix culturel à l'émergence à Fribourg.
- Fondée et dirigée par **Bénédicte Gougeon**, la Compagnie Le Mouton Carré crée pour le jeune public. Dans ***Le complexe du pingouin***, elle s'entoure de deux autres femmes ; **Caroline Cybula et Clara Bodet**.
- ***Les Dames de la Joliette***, un quintet vocal exclusivement féminin, sont originaires des différentes rives de la Méditerranée. Elles se veulent héritières de toutes ces femmes, poétesses ou femmes du monde, qui luttèrent, à l'image de leurs illustres ainées du « Bastion des Dames » de Marseille.

LE CENTRE DE CRÉATION ET D'HISTOIRE : LES FOURS À CHAUX

Le choix des projets artistiques accueillis en résidence au Centre de création des fours à chaux de Regnéville-sur-Mer repose en premier lieu sur leur intérêt artistique et la pertinence des actions de médiation permettant à la population de découvrir et comprendre les processus de fabrication des œuvres.

Depuis 2019, 129 projets artistiques ont été accueillis dont **62** ont été portés par des femmes, **48** par des hommes et **19** en binôme femme/homme. Une parité avantageuse pour les femmes en résidence.

Chaque année, lors de la préparation de la programmation, une attention est portée à la parité. Depuis 2023, le formulaire d'appel à projets sollicite l'identification du genre des artistes.
L'outil permet alors au comité de programmation d'adapter la sélection pour rétablir l'équilibre. Mais comme en témoignent les chiffres ci-dessus, la recherche d'une parfaite parité tendrait à limiter la présence des projets portés par les femmes. Paradoxe ou exemplarité du dispositif ?

Les artistes se saisissant du monde qui les entoure, il est naturel que les problématiques sociétales imprègnent leur travail.

En 2023, comme chaque année, des projets prennent à leur compte le genre, la place des femmes et le sexisme, sujets particulièrement contemporains. Ce fut le cas notamment des projets suivants :

- **Marion Cachon,** avec son projet intitulé ***La Gauchère***, invente une nouvelle écriture propre aux gauchers pour s'émanciper de l'écriture cursive normalisée. Ce faisant, la graphiste interroge comment la norme du droitier s'ajoute à celle d'être femme. Les sociologues appellent ça l'intersectionnalité.
- **Adeline Mlermont-Giustinati,** poétesse et son compère musicien David Giustinati, développent un projet d'écriture poétique autant que sonore, intitulé ***Femelle***. Par ce titre brut, elle entre au cœur du corps féminin dans sa dimension intime, sensible et sociale.

- **Aline César** s'est consacrée en résidence à un projet d'écriture romanesque autour de la passionnante figure d'Aphra Behn, dramaturge et romancière anglaise du XVIIe siècle. « Toutes les femmes en chœur devraient déposer des fleurs sur la tombe d'Aphra Behn (...) car c'est elle qui obtint, pour elles toutes, le droit d'exprimer leurs idées. » Virginia Woolf dans ***Une chambre à soi***.

LECTURE PUBLIQUE

Parmi les 38 expositions itinérantes proposées aux bibliothèques et collèges de la Manche par la bibliothèque départementale, « L'expo-quizz » ***Égalité filles-garçons, parlons-en !*** compte le plus grand nombre de prêts, elle est particulièrement plébiscitée par les collèges. Trois autres expositions favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes : ***Tous les métiers sont mixtes***, ***Grâce à Elles*** et ***Championnes françaises d'exception***, elles figurent également parmi les plus empruntées.

La bibliothèque départementale a accompagné la commune de La Haye sur son projet « Natures de sorcières ». La sorcellerie marque l'identité du territoire de La Haye (lieu du dernier procès en sorcellerie de France en 1671). Ce projet au long cours aborde la thématique de la nature plurielle des figures de sorcières, qui suscitent peur et fascination et alimentent de nombreuses croyances et légendes. Et si ces procès en sorcellerie étaient en fait des procès intentés aux savoirs des femmes et à leur émancipation ?

À NOTER :
La 12e édition du festival de contes ***Histoire[s] d'en découdre*** a valorisé la place des femmes dans la culture traditionnelle orientale, en donnant la parole à la conteuse franco-libanaise Najoua Darwiche, qui a rassemblé de nombreux spectateurs et des élèves du lycée Saint-Lô Thère autour de son spectacle ***Voix de femmes sur la courbe du monde***.

DIRECTION DES ARCHIVES DÉPARTEMENTALES

Les Archives ont une égalité totale au point de vue des ressources humaines, soit 50 % d'agents femmes et 50 % d'agents hommes.

Concernant le lectorat, 98 % s'effectue en ligne avec environ 165 000 adresses IP. Toutefois, il n'est pas possible de savoir si derrière l'écran se trouve des femmes ou des hommes. Le lectorat est non genré. Il en va de même pour les éditions des livres luc en dehors des Archives.

Concernant les visites d'expositions ou des conférences, étant libres, il n'y a pas d'enregistrement réalisé, de ce fait, il n'est pas possible de quantifier les participants. Toutefois, de manière subjective, il semblerait que le public soit plus féminin que masculin.

En 2022, 559 lecteurs ont renouvelé leur carte, dont 51 % était des femmes et 49 % des hommes.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le Plan de Déplacement de l'Administration, adopté en juin 2019, a pour but de **définir les besoins pour mieux adapter les offres concernant les trajets quotidiens**. Le Département de la Manche souhaite améliorer la santé des agents, réduire les coûts liés aux transports ainsi que diminuer l'impact des déplacements sur les émissions de gaz à effet de serre. La mise à disposition de vélos à assistance électrique est une des réponses trouvées pour remplir ces objectifs.

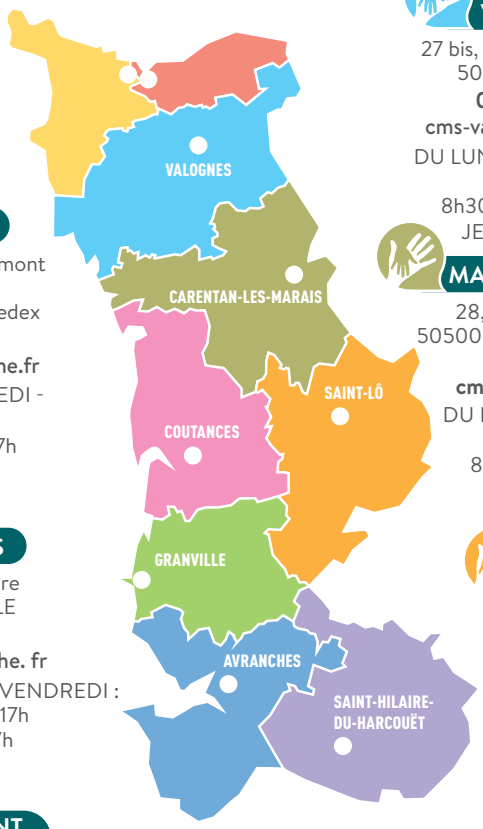
En 2022, sur 50 vélos mis à disposition, 25 vélos l'ont été à des hommes et 25 vélos à des femmes, pour 845 agents hommes et 1 275 agents femmes.

LES TERRITOIRES DE SOLIDARITÉ DE LA MANCHE

CHERBOURG-HAGUE
Avenue de Normandie
50130 CHERBOURG-EN-COTENTIN
02 33 10 01 50
cms-cherbourg-hague@manche.fr
LUNDI - DU MERCREDI AU VENDREDI :
8h30-12h et 13h30-17h
MARDI : 13h30-17h

CHERBOURG-VAL DE SAIRE
Place Jean Moulin
50100 CHERBOURG-EN-COTENTIN
02 33 88 77 10
cms-cherbourg-valdesaire@manche.fr
DU LUNDI AU MERCREDI - VENDREDI :
8h30-12h et 13h30-17h
JEUDI : 13h30-17h

VALOGNAIS
27 bis, rue du Grand Moulin
50700 VALOGNES
02 33 21 74 00
cms-valognes@manche.fr
DU LUNDI AU MERCREDI - VENDREDI :
8h30-12h et 13h30-17h
JEUDI : 13h30-17h



COUTANÇAIS
2 bis, rue Rémy de Gourmont
CS 10707
50207 COUTANCES Cedex
02 33 17 40 40
cms-coutances@manche.fr
DU LUNDI AU MERCREDI - VENDREDI :
8h30-12h et 13h30-17h
JEUDI : 13h30-17h

MARAIS DU COTENTIN
28, rue de la 101e Airborne
50500 CARENTAN-LES-MARAIS
02 33 71 63 63
cms-carentan@manche.fr
DU LUNDI AU MERCREDI - VENDREDI :
8h30-12h et 13h30-17h
JEUDI : 13h30-17h

GRANVILLAIS
15, avenue de la Gare
50400 GRANVILLE
02 33 91 14 00
cms-granville@manche. fr
LUNDI - DU MERCREDI AU VENDREDI :
8h30-12h et 13h30-17h
MARDI : 13h30-17h

VAL DE VIRE
7, rue de la Libération
50008 SAINT-LÔ Cedex
02 33 77 25 30
cms-saint-lo@manche.fr
DU LUNDI AU MERCREDI - VENDREDI :
8h30-12h et 13h30-17h
JEUDI : 13h30-17h

BAIE DU MONT SAINT-MICHEL
22, place du Marché
50300 AVRANCHES
02 33 89 27 60
cms-avranches@manche.fr
DU LUNDI AU MERCREDI - VENDREDI :
8h30-12h et 13h30-17h
JEUDI : 8h30-12h

Antenne de Mortain-Bocage
Rue de la 30e Division Américaine
50140 MORTAIN-BOCAGE
02 33 69 28 00
LUNDI - MARDI : 14h-17h
JEUDI : 8h30-12h30 et 14h-17h
VENDREDI : 8h30-12h30

MORTAINAIS
65, place Delaporte
50600 SAINT-HILAIRE-DU-HARCOUËT
02 33 69 28 00
cms-saint-hilaire@manche.fr
LUNDI - DU MERCREDI AU VENDREDI : 8h30-12h30 et 14h-17h
MARDI : 14h-17h

LES NUMÉROS D'URGENCE

Violences femmes info **3919**	SOS Viols Femmes informations **0 800 05 95 95**
Numéros d'urgence 17 : Police ou gendarmerie 112 depuis un portable	15 : SAMU 18 : Sapeurs Pompiers
Allô enfance en danger **119**	Numéro d'aide aux victimes **116 006**

URGENCE 114
Numéro d'urgence pour les personnes avec des difficultés à entendre ou à parler

Lutter contre les violences faites aux femmes

Le violentomètre

Le consentement, c'est quoi ? C'est le fait de donner son accord de manière consciente, libre et explicite à un moment donné pour une situation précise.
Tu peux revenir sur ce choix quand tu le souhaites et selon les raisons qui te sont propres. Tu n'as pas à te justifier ou subir des pressions.

VILLE DE PARIS · Seine Saint Denis LE DÉPARTEMENT · EN AVANT TOUTES ! · Conseil Général 92 · île de France

BESOIN D'AIDE ? Violences Femmes Info APPELEZ LE 3919* *Appel anonyme et gratuit. Le Tchat de En avant toute(s)

PROFITE Ta relation est saine quand il...	1	Respecte tes décisions, tes désirs et tes goûts
	2	Accepte tes amies, amis et ta famille
	3	A confiance en toi
	4	Est content quand tu te sens épanouie
	5	S'assure de ton accord pour ce que vous faites ensemble
VIGILANCE, DIS STOP ! Il y a de la violence quand il...	6	Te fait du chantage si tu refuses de faire quelque chose
	7	Rabaisse tes opinions et tes projets
	8	Se moque de toi en public
	9	Est jaloux et possessif en permanence
	10	Te manipule
	11	Contrôle tes sorties, habits, maquillage
	12	Fouille tes textos, mails, applis
	13	Insiste pour que tu lui envoies des photos intimes
	14	T'isole de ta famille et de tes proches
	15	T'oblige à regarder des films pornos
PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE L'AIDE Tu es en danger quand il...	16	T'humilie et te traite de folle quand tu lui fais des reproches
	17	"Pète les plombs" lorsque quelque chose lui déplaît
	18	Menace de se suicider à cause de toi
	19	Menace de diffuser des photos intimes de toi
	20	Te pousse, te tire, te gifle, te secoue, te frappe
	21	Te touche les parties intimes sans ton consentement
	22	T'oblige à avoir des relations sexuelles
	23	Te menace avec une arme
	24	

NOTES

NOTES

Conseil départemental de la Manche
Direction générale adjointe Action sociale
Direction de projets et des territoires de solidarité
02 33 055 550

• Photos : D. Daguier - CD50 - iStock