

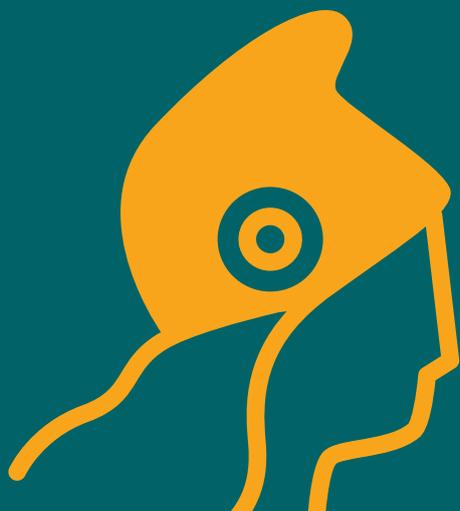
RAPPORT

ÉGALITÉ

FEMMES-HOMMES

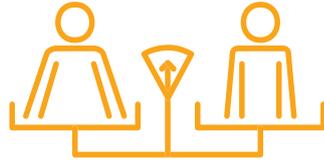
2024

LA MANCHE
S'ENGAGE



SOMMAIRE

PRÉAMBULE : LE CADRE JURIDIQUE	4
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
La politique de recrutement	6
La mixité professionnelle	7
La mixité dans l'emploi	8
Le développement des compétences	9
FAIRE PROGRESSER CHACUN ET CHACUNE	9
Le déroulement de carrière	10
La politique de rétribution	10
PROTÉGER TOUS LES AGENTS, SENSIBILISER, ACCOMPAGNER	12
CONCILIER TEMPS PROFESSIONNEL ET TEMPS PERSONNEL	13
PERSPECTIVES 2025	14
DONNÉES CHIFFRÉES - ANNÉE 2023	17
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	23
LA POLITIQUE INSERTION	25
Clauses sociales 2023	26
Insertion par l'activité économique	26
Les dispositifs aidés	26
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	28
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 »	29
Le centre départemental de création des Fours à Chaux	30
Le Schéma départemental de l'enseignement des pratiques et de l'éducation artistiques	31
La lecture publique	32



Reconnue depuis la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental et son effectivité, un véritable défi qu'il nous faut relever, ensemble, tous et toutes dans nos actions au quotidien.

Même si la part des femmes cadres a doublé en 40 ans et que l'écart des salaires diminue, il n'en demeure pas moins qu'il faut encore progresser en la matière.

Une date symbolique en novembre nous le rappelle chaque année. Elle précise « qu'à compter de cette date, les femmes ne sont plus payées par rapport aux hommes, qu'elles travaillent donc gratuitement jusqu'à la fin de l'année compte tenu de l'écart salarial de 13 % constaté au niveau européen.

Lutter contre les inégalités femmes-hommes dans la sphère professionnelle, telle est l'ambition portée par la collectivité qui va d'ailleurs bien au-delà en intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses politiques.

Employeur de près de 2 700 agents, le Département a intégré de nouvelles réglementations en termes d'égalité professionnelle.

Un protocole d'accord signé le 15 juin 2023 par les syndicats a alors permis de valider 14 actions parmi lesquelles : l'égal accès aux emplois de la fonction publique, à l'égalité salariale, un meilleur équilibre des temps de vie des agents, concourant notamment à l'amélioration de leurs conditions de travail, et enfin la diffusion d'une culture de l'égalité femmes-hommes au sein de la collectivité.

93 féminicides en France en 2024 et 6 de plus depuis ce début d'année. Pour faire face aux violences qui ne cessent d'augmenter, nous avons inscrit la lutte contre les violences intra-familiales (VIF) dans notre projet de mandature. Cela se traduit par :

- une aide financière aux associations locales en lançant chaque année un appel à projets pour soutenir celles et ceux qui agissent au quotidien contre les violences intra-familiales (VIF) -> 12 projets soutenus en 2024 pour un montant de 80 000 €.
- une contribution financière et humaine pour la création d'un réseau départemental de professionnels formés à l'écoute et au repérage

des personnes victimes de violences intra-familiales. Afin qu'il en existe un sur chacun des 9 territoires de solidarité, il a été décidé de soutenir la création d'un à deux réseaux par an d'ici à la fin de la mandature -> 3 réseaux VIF créés à ce jour. En effet, chaque Manchois et chaque Manchoise doit bénéficier du même accompagnement, quel que soit son lieu d'habitation.

Jean MORIN
Président du conseil
départemental
de la Manche



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



« Parce que les violences faites aux femmes sont partout et que le monde rural n'est pas épargné, Parce que sensibiliser et mobiliser, c'est écouter les femmes, les entendre et les croire,
- Parce que mettre les violences conjugales sur le devant de la scène, c'est arrêter de les invisibiliser,
- Parce que la libération de la parole et l'écoute des victimes sont des étapes primordiales pour sortir du cycle des violences .

Lutter en faveur de l'égalité et contre les violences faites aux femmes sont au cœur de mes priorités. »

« Pour faire de notre société un espace social égalitaire et venir en aide aux victimes de violences, il me tient à cœur de mener à bien les missions qui me sont confiées au sein du département de la Manche. »

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 ».

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.

Depuis les élections départementales de 2015 qui ont permis d'appliquer pour la première fois cette règle paritaire, le Département compte 27 élues pour 54 conseillers départementaux. À l'échelle nationale, ce mode de scrutin permet d'atteindre quasiment la parité. Toutefois, les présidents de conseils départementaux restent majoritairement des hommes (20 % de femmes en 2022).

À l'instar du monde professionnel, il est fréquent que les répartitions des responsabilités soient genrées : les thématiques sociales, culturelles et éducatives sont « dédiées » aux femmes, quand les domaines économiques, financiers ou encore les ressources humaines, sont gérés par les hommes.

Si, au sein de l'organigramme manchois, des hommes siègent à la présidence et à la vice-présidence des Affaires générales et du budget, les commissions Nature et infrastructure et attractivité et numérique sont présidées par des femmes.

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

La fonction publique est le premier employeur en France, 63 % de ses 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.

Quatre axes y sont abordés :

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

Le plan d'actions pour l'égalité professionnelle du Département de la Manche a été signé en juin 2023 pour une durée de trois ans (2023-2025).

Dans ce contexte, le rapport égalité femmes-hommes est l'occasion de réaliser un bilan sur l'avancée de l'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.

PARTIE 1

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

Aborder la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des services du Département 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 fin 2023 à un taux d'obligation d'emploi de 11,4 % (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)

« Aucune distinction ne peut être faite entre les agents publics en raison de leur sexe » ;
« Aucun agent public ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » ;

« Des recrutements distincts pour les femmes ou les hommes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou à l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions. » (articles L131-2, L131-3 et L131-4 du CGFP)

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.

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 un levier important de comblement des postes et offrant ainsi des parcours professionnels en interne à tous les agents départementaux volontaires.

Ce texte a fait l'objet d'un travail d'actualisation avec les représentants du personnel aboutissant à la signature d'un nouveau protocole en 2024.

Recrutements 2023 visant à combler des postes permanents

Année 2023	Département de la Manche	Recrutements globaux	Recrutements par mobilité interne	Recrutements externes	Résorption de l'emploi précaire
	61 %	58 %	53 %	60 %	75 %
	39 %	42 %	47 %	40 %	25 %

- 320 recrutements (internes - externes) réalisés en 2023 (+13 % / à 2019). 58 % des candidats retenus sont des femmes.
- La mobilité interne représente 33 % des recrutements (36 % en catégorie A, 18 % en catégorie B, 46 % en catégorie C) ; 53 % des agents ayant réalisé une mobilité interne sont des femmes.
- Les recrutements externes (comprenant également la résorption de l'emploi précaire) représentent 67 % des recrutements (32 % de ces recrutements concernent des postes de catégorie A, 18 % des postes de catégorie B, 48 % des postes de catégorie C). 60 % des agents recrutés en externe sont des femmes ; ce taux est similaire quel que soit le statut (statut de fonctionnaire ou statut de contractuel).

Les recrutements externes ne permettent pas globalement de rééquilibrer la proportion femmes-hommes mais ne viennent pas accentuer le déséquilibre. Au contraire, pour les catégories B et C, le taux de femmes recrutées en externe est plus faible par rapport au taux de femmes présentes dans ces catégories.

Taux de recrutement de femmes et d'hommes par catégorie et taux de femmes et d'hommes par catégorie

	% de femmes dans les recrutements externes 	Rappel % de femmes CD 50 	% d'hommes dans les recrutements externes 	Rappel % d'hommes CD 50 
Catégorie A	86 %	80 %	14 %	20 %
Catégorie B	58 %	66 %	42 %	34 %
Catégorie C	44 %	48 %	56 %	52 %
Total	60 %	61 %	40 %	39 %

LA MIXITÉ PROFESSIONNELLE

La collectivité s'est engagée à promouvoir davantage de mixité dans les métiers. Celle-ci doit se manifester dans les 2 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 (ATD) sur les cinq postes.

Tout ceci montre une évolution des mentalités, la levée de certains freins, une certaine « maturité collective ». Cette évolution a été rendue possible par des règles RH de recrutement et de mobilité clairement posées, partagées, 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.

Les directions (et entités assimilées) demeurent genrées. Au 31 septembre 2024, seules 5 directions répondent au critère de mixité *. 7 directions ont une proportion de femmes ou d'hommes comprise entre 20 et 40 %, et 9 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 accentuée (80 % des agents de catégorie A) depuis le reclassement des travailleurs sociaux dans cette catégorie le 1^{er} février 2019.

Plus on s'élève dans la classification des postes de catégorie A, plus la féminisation des postes décroît pour arriver à une proportion 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 de poste A9 et A8) : ainsi, 50 % des postes de niveaux A8 et A9 sont tenus par des femmes.

Répartition des femmes et hommes en catégorie A au 31 décembre 2023

Niveau du poste	Total		Total général
			
Collaborateurs de cabinet et de groupe d'élus	4 (57 %)	3 (43 %)	7
Emplois fonctionnels DGS DGA	-	4 (100 %)	4
A9	9 (47 %)	10 (53 %)	19
A8	24 (51 %)	23 (49 %)	47
A7	78 (76 %)	24 (24 %)	102
A6	363 (80 %)	57 (20 %)	420

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 réduire fortement le 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 responsable 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.

La démarche sur l'étude de la mixité dans le domaine de l'exploitation routière a été présentée en décembre 2023 en Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT) auprès des représentants du personnel et de la collectivité. L'objectif est de réaliser un état des lieux en Centre d'exploitation routière (CER), d'étudier les freins et les leviers à cette mixité. Une restitution de ce diagnostic et un plan d'actions devront être présentés en FSSSCT en 2024-2025.

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, de favoriser les formations à distance et de développer des partenariats avec le CNFPT, ceci afin de favoriser l'organisation d'actions de formation déconcentrées sur le département.

En 2023, 60 % des agents de la collectivité ont suivi au moins une action de formation. Le taux d'agents ayant suivi au moins une formation augmente quel que soit leur sexe. On peut néanmoins remarquer que les femmes ont tendance à mobiliser davantage le levier de la formation (74 % pour les femmes ; 60 % pour les hommes).

Répartition des femmes et hommes en catégorie A au 31 décembre 2023

	% des femmes ayant suivi au moins une formation 		% des hommes ayant suivi au moins une formation 	
	2022	2023	2022	2023
Agents de catégorie A	75 %	90 %	50 %	81 %
Agents de catégorie B	64 %	78 %	70 %	72 %
Agents de catégorie C	48 %	56 %	50 %	53 %
Total général	61 %	74 %	54 %	60 %

Pour l'ensemble des catégories (A, B et C), le taux d'agents femmes ayant suivi au moins une action de formation est très proche de la répartition genrée.

Taux de femmes ayant suivi au moins une formation en 2023 sur l'ensemble des effectifs de la catégorie

	% des femmes par catégorie 	% des femmes formées sur l'ensemble des agents ayant suivi au moins une formation en 2022 
Agents de catégorie A	81 %	83 %
Agents de catégorie B	65 %	64 %
Agents de catégorie C	48 %	47 %
Total général	61 %	64 %

Le nombre moyen de jours de formation par agent ayant suivi au moins une action de formation en 2023 est de 5,6 jours pour les agents de catégorie A, 3,9 jours pour ceux de catégorie B et 4,2 jours pour ceux de catégorie C. Il n'y a pas de différence notable par rapport au nombre moyen de jours de formation entre les femmes et les hommes par catégorie (+ ou - 5 % / 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.

Répartition sexuée en % des agents ayant bénéficié d'un avancement de grade

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	66 %	61 %	41 %	70 %	50 %	62 %	53 %	63 %
	34 %	39 %	59 %	30 %	50 %	38 %	47 %	37 %

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 proche de la répartition genrée des agents départementaux : 55 % de femmes (17) et 45 % d'hommes (14). Il s'agit d'agents ne pouvant pas être évalués ou ayant une évaluation professionnelle défavorable et d'agents n'ayant pas pu être nommés du fait de l'absence de quota dégagé en catégorie B.

* 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 règle d'avancement de grade définie par la collectivité prenant en compte le niveau de compétences exercé dans l'organisation (classification des emplois), 32 % des femmes promouvables et 39 % d'hommes promouvables ne répondent pas en 2023 aux conditions d'avancement de grade.

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 2023, à 22 agents des collèges de bénéficier d'un avancement de grade accéléré. Les nominations concernent principalement les femmes (18 femmes et 4 hommes).

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 2023, les 3/4 des possibilités de promotion (9 sur les 13) se situaient dans des grades de la filière technique (agent de maîtrise, technicien, ingénieur) dans lesquels très peu de femmes sont présentes. De ce fait, 62 % des promus sont 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 % (+ 45 € 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 (+ 32 € 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 restant plus favorable pour les agents de la filière technique (où les hommes sont sur représentés) sur les niveaux de fonction B+ et ceux de la catégorie A ; ceci malgré les efforts financiers de la collectivité visant à réduire les écarts de régime indemnitaire entre la filière technique et les autres filières ;
- 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) ;
- les compléments indemnitaires (heures supplémentaires, astreinte) versés aux agents de la filière technique principalement de la catégorie C dans le domaine routier (99 % d'hommes sont sur des postes d'agent d'exploitation) ;
- l'impact des temps partiels chez les femmes.

Comparatif des rémunérations entre les femmes et hommes par catégorie

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	3 331	3 467	44,7	4 290	4 303	49,0	3 519	3 630	45,5
Total B	2 662	2 723	48,0	2 889	2 895	48,0	2 741	2 784	48,0
Total C	2 202	2 248	49,5	2 421	2 426	49,6	2 316	2 340	49,6
Total général	2 730	2 813	47,3	2 775	2 781	49,2	2 747	2 800	48,1

De 2011 à 2023, la collectivité a engagé une refonte de son régime indemnitaire à travers quatre étapes, dont la dernière a été effective le 1^{er} 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 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
219 ou 264 €		520 €

Le nouveau chantier de revalorisation du régime indemnitaire prévu en 2024 et 2025, se concrétisant avant tout par une mesure générale de revalorisation du régime indemnitaire dans un contexte national marqué par l'inflation, 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 (FSSCT), 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 collègues 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'État, 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 1^{er} 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'agression (externe, interne) ou les situations traumatisantes (intervention 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 2023, 120 appels ont été recensés sur cette plateforme, dont près de 83 % par des agents qui 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.

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. Ce dispositif a fait l'objet en 2023 d'une communication dédiée pour informer les agents de l'existence des procédures.

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 4,5 jours par semaine ou sur un cycle de 2 semaines avec en alternance 1 semaine de 5 jours et 1 semaine de 4 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 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 85 % des agents en temps choisi sont des femmes).

Dispositif d'aménagement du temps de travail – campagne 2023-2024

Temps choisi					Total général
	Nombre	%	Nombre	%	
Temps partiel sur autorisation	177	95 %	9	5 %	186
Temps partiel de droit	61	95 %	3	5 %	64
Total	403	91 %	40	9 %	443

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 2023 avec 797 télétravailleurs.

Taux d'agents ayant opté pour le télétravail par catégorie

					Total	
	Nombre	% / F de la catégorie	Nombre	% / H de la catégorie	Nombre	% / agents de la catégorie
Catégorie A	298	56 %	71	58 %	369	56 %
Catégorie B	202	65 %	70	41 %	272	57 %
Catégorie C	137	25 %	20	3 %	156	14 %
Total	637	46 %	161	18 %	797	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 révisé.
- Le don de jours d'absence lorsqu'un agent a un enfant gravement malade est désormais prévu et a été appliqué pour la 1^{re} fois en 2019. Il y a également la possibilité de transformer 2 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 ayant un enfant handicapé ayant besoin de soins réguliers.
- L'impact des technologies de l'information et le droit à la déconnexion a également été intégré 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.

En 2023, un groupe de travail RP/DRH a été ouvert et a permis de travailler sur l'offre sociale concernant la garde d'enfants pendant l'activité professionnelle, dans un objectif de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle. Les critères d'attribution ont été revus afin qu'à compter du 1^{er} janvier 2024, les agents pourront bénéficier des offres selon leur ressources financières en prenant en compte leur situation familiale (session du 15 décembre 2023).

PERSPECTIVES 2025

■ 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 14 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 14 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)

■ 1^{er} 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 représentés(es).
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 sociales 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 factueliser les acquis des candidats.
6. Sensibiliser par une formation dédiée les recruteurs 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, 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 EGALÉS, réseau de femmes cadres issues des trois fonctions publiques en Normandie ;
 - 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 la présence effective dans les actions de formation, en atténuant voire en supprimant les freins :
 - 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).

■ 2^e 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 6 mois d'ancienneté.

Mesure appliquée aux agents centre de gestion depuis 2023

11. Définir un référentiel de gestion applicable aux agents sous statut contractuel.

■ 3^e 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.

Acquisition d'un module de sensibilisation en ligne pour les recruteurs

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 faire face à des contraintes personnelles ou familiales de garde de proche :

- 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 les temps périscolaire et extrascolaire (vacances scolaires ou journée entière sans école) ;

Élargissement de l'offre sociale concernant la garde d'enfants pendant l'activité professionnelle afin de permettre aux agents de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle

- mettre en place un dispositif d'accompagnement spécifique pour les agents jouant un rôle d'aidant familial.

Création d'un CESU pour les agents aidants durant les premiers mois afin de les aider à organiser l'aidance de leur proche.

■ 4^e 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 déconcentrées sur le territoire ; afin 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 essentiel. C'est celui de garantir la cohésion sociale, qui est autant un défi du monde du travail que de société.

Les lignes directrices de gestion des ressources humaines intègrent 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 2023

■ Effectifs des agents départementaux

Taux de féminisation de chaque filière au 31/12/2023, assistants familiaux compris

CD50	FPT	Dpts
65,5 %	61 %	66 %

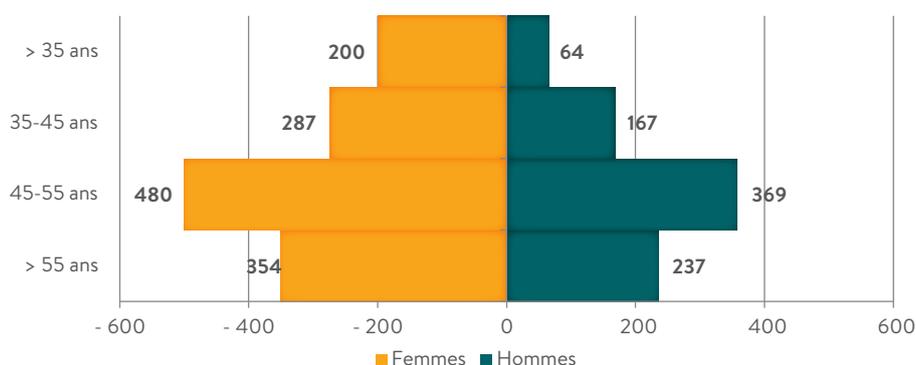
Taux de féminisation au 31/12/2023 hors assistants familiaux

CD50	FPT	Dpts
61 %	61 %	61 %

■ Âge moyen des agents départementaux (hors assistants familiaux)

			Âge moyen
Catégorie A	44,5	49,1	45,4
Catégorie B	48,2	48,1	48,1
Catégorie C	49,6	49,6	49,6
Âge moyen	47,4	49,3	48,1

Pyramide des âges des agents départementaux (hors assistants familiaux) au 31 décembre 2023



■ Effectifs des assistants familiaux départementaux par sexe

Au 31 décembre 2023, 89,1 % des assistants familiaux domiciliés dans la Manche et embauchés par le Département sont des femmes.

Assistants familiaux	Effectifs			%		
			Total général			Total général
Total général	364	49	413	88,1 %	11,9 %	100 %

■ Répartition des agents par catégorie et statut (hors assistants familiaux) au 31 décembre 2023

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. 7 hommes sur 10 relèvent de la catégorie C contre 4 femmes sur 10.

Répartition des effectifs par statut	Fonctionnaires		Contractuels		Total			
								
	1 097	732	212	94	1 309	826		
	60 % des agents fonctionnaires sont des femmes		69 % des agents contractuels sont des femmes		61 % des agents de la collectivité sont des femmes			
Catégorie A	33 %	11 %	62 %	36 %	38 %	14 %	112	14 %
Catégorie B	21 %	18 %	29 %	34 %	22 %	19 %	155	19 %
Catégorie C	46 %	71 %	9 %	30 %	40 %	67 %	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	61 %	61 %	
Filière administrative	86,7 %	84 %	Cette filière représente 30 % des effectifs du CD 50 ; 25 % des agents de la filière sont de cat. A, 40 % de cat. B, 35 % de cat. C
Filière technique	34,3 %	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	94,4 %	96 %	Cette filière représente 17 % des effectifs du CD 50 ; L'ensemble des emplois sont de catégorie A.
Filière culturelle	69,7 %	30 %	Cette filière représente 3 % des effectifs du CD 50 ; 12 % des agents de la filière sont de cat. A, 62 % de cat. B, 26 % de cat. C.

Depuis 10 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 promu 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 violences prennent plusieurs formes : verbales, physiques, psychologiques, sexuelles et/ou économiques. Leurs causes peuvent être de différentes natures :

- une carence éducative, ne garantissant pas la sécurité et le bien-être de l'enfant ;
- 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 ;
- une volonté d'emprise et de contrôle coercitif d'un individu sur son ou ses proches, quels que soient leurs âges, conditions sociales, culturelle ou religieuse.

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 conjugales. En effet, 86 %¹ des violences conjugales sont réalisées sur des femmes.

1. Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, chiffres-Clés, édition 2023, Ministère chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes, de la diversité et de l'égalité des chances, décembre 2023.

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

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 ;
- prévenir et éradiquer ces violences faites aux femmes à court et long terme, les violences étant un sujet politique, inscrit dans le débat public comme un comportement très grave.

Par ses compétences en protection de l'enfance et des personnes vulnérables, le Département de la Manche est engagé dans la prévention et la lutte de toutes violences intra familiales.

Consciente des enjeux sous-jacents de dignité humaine, 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.

Le Département de la Manche a lancé une réflexion partenariale pour intégrer les violences de genre à l'Observatoire départemental de la protection de l'enfance (ODPE). Cette démarche a été présentée en novembre 2023 dans le cadre de la conférence annuelle de l'ODPE. Une table ronde sur la thématique des violences et une intervention d'une docteure en sociologie s'y sont tenues, regroupant professionnels, élus et membres associatifs autour de la question de la prise en compte des impacts des violences intrafamiliales chez l'enfant.

Les violences, toutes confondues, ont augmenté entre 2022 et 2023².

	2019	2020	2021	2022	2023	Évolution entre 2022 et 2023
Violences sexuelles	524 faits	437 faits	607 faits	673 faits	675 faits	+ 0,30 %
Violences intrafamiliales	1 178 faits	1 260 faits	1 591 faits	1 903 faits	2 065 faits	+ 8,60 %
dont violences conjugales	769 faits	825 faits	1 031 faits	1 239 faits	1 349 faits	+ 9 %

En 2023, 2 065 faits de violences intrafamiliales ont été constatés par les services de la sécurité intérieure de La Manche soit une augmentation de 8,60 %. Parmi ceux-ci, 1 349 faits de violences conjugales ont été enregistrés. Cela représente 9 % de plus par rapport à 2022 et 6,5 fois plus qu'en 2016, où les services de sécurité de la Manche enregistraient 201 faits de violences commis dans la sphère conjugale³.

2. Bilan de la sécurité 2023, Préfecture de la Manche, dossier de presse du 16 février 2024.

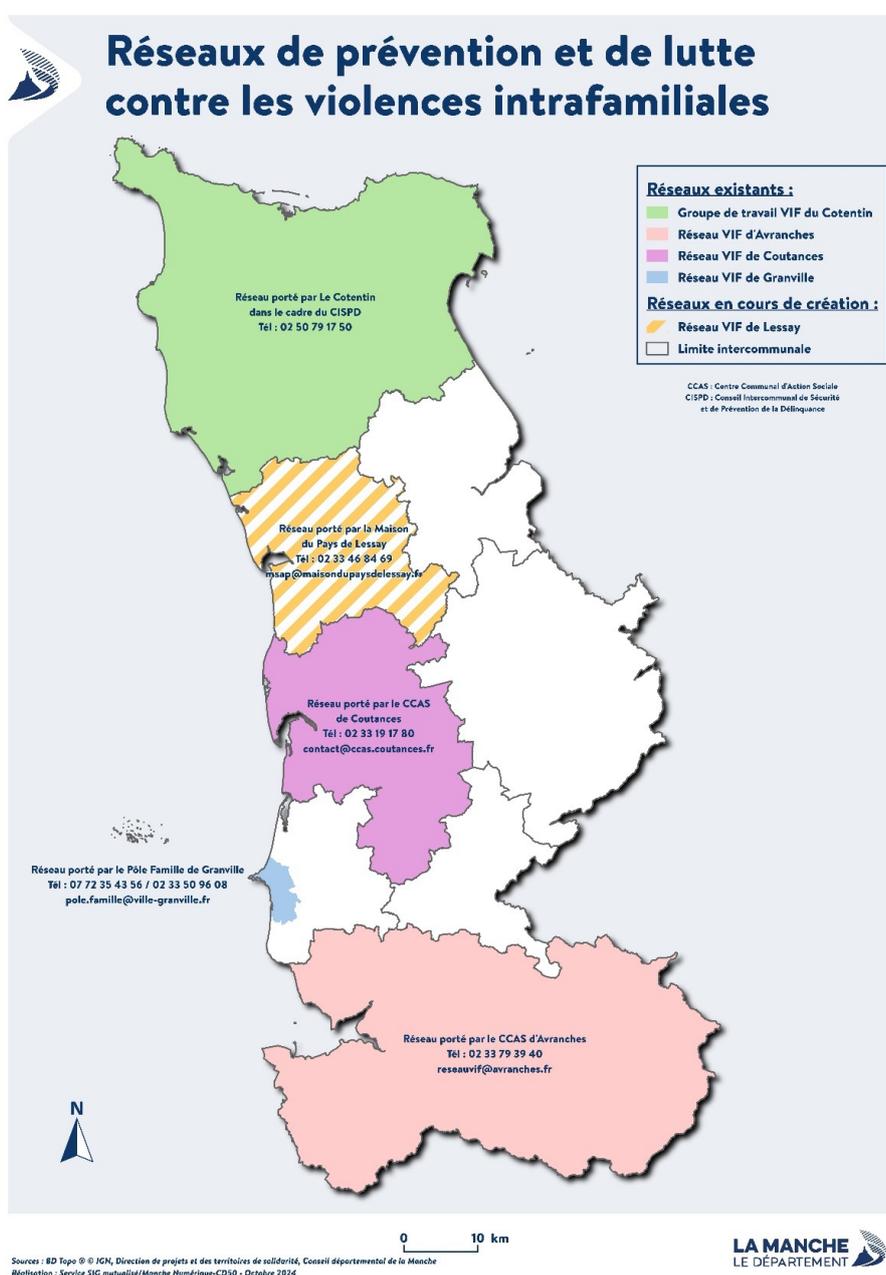
3. Une politique publique interministérielle et partenariale - Droits des femmes et Égalité - Cohésion sociale et Solidarités - Actions de l'État - Les services de l'État dans la Manche.

Après une augmentation considérable des violences sexuelles enregistrées par les services de sécurité sur les années précédentes, l'année 2023 est marquée par une stabilisation par rapport à 2022.

Cette stabilisation peut s'expliquer par un repérage plus systématique des agressions et par une meilleure prise en charge des victimes. Ces dernières osent plus facilement parler, ceci étant en lien avec le phénomène de « libération de la parole » à la suite du mouvement #metoo. De fait, les chiffres augmentent puis se stabilisent. 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.

POURUIVRE 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 sont en cours de structuration dans le département.



L'assemblée départementale a inscrit dans son projet de mandat 2022-2028 le soutien au développement et à la pérennisation des réseaux de prévention et de lutte contre les violences intrafamiliales (VIF).

Les réseaux VIF sont des outils de collaboration interprofessionnels. Si leur structuration témoigne d'une mobilisation des acteurs, 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.

Ces réseaux, composés de professionnels du médical, du social, de la justice, de la sécurité, de l'insertion, du logement, de l'accompagnement, de la protection, etc, qu'ils relèvent de l'associatif ou du domaine public, mettent en commun leurs connaissances afin de fluidifier le parcours des victimes. Les réseaux constituent de véritables opportunités pour les professionnels d'échanger ensemble afin d'assimiler les compétences de chaque institution mais également de co-construire un plan d'actions pour prévenir les violences intrafamiliales.

En 2023, le Département de la Manche poursuit son partenariat à travers un conventionnement avec les réseaux de Granville, Avranches et Coutances et est copilote du groupe de travail VIF qui constitue le réseau du Cotentin.

Il a également signé une convention de soutien financier avec les réseaux de Granville, Avranches et Coutances.

La loi n° 2023-140 du 28 février 2023 instaurant l'aide d'urgence pour les victimes de violences conjugales est entrée en vigueur le 28 novembre 2023.

Ainsi, les victimes de violences conjugales peuvent bénéficier d'une aide financière leur permettant de quitter rapidement leur foyer, de se mettre à l'abri et de faire face aux dépenses immédiates.

Le décret d'application n° 2023-1088 du 24 novembre 2023 prévoit dans son article. D. 214-18 que le formulaire de demande permet « le recueil du consentement du demandeur à la transmission de sa demande d'aide auprès du président du conseil départemental compétent » (sous-entendu en vue de lui permettre de bénéficier d'un accompagnement social si besoin).

Cette aide peut être attribuée aux personnes avec ou sans enfant à charge. Selon le montant des ressources de la victime, elle peut prendre la forme d'une aide remboursable ou non. Le remboursement se fera auprès de l'auteur des violences s'il est condamné à la peine complémentaire de remboursement du prêt ou auprès de la victime dans les autres cas.

Il n'est pas nécessaire que la victime vive ou ait vécu avec l'auteur des faits.

Les violences subies peuvent être anciennes ou récentes mais doivent être justifiées par une ordonnance de protection ou un signalement au parquet ou un dépôt de plainte.

La demande est instruite par la CAF ou la MSA, qui versent l'AVVC.

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 éprouvés en accompagnement généraliste.

Au-delà des procédures destinées à faciliter les collaborations interprofessionnelles, des rencontres annuelles sont organisées sur chacun des 9 territoires de solidarité. La thématique choisie pour le troisième cycle de rencontres en territoires couvre la présentation des finalités et modalités de fonctionnement du centre de prise en charge des auteurs.

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.

UN PLAN DE FORMATION COLLECTIVE ADAPTÉ AUX BESOINS ACTUELS

■ L'évaluation des informations préoccupantes selon le référentiel de la Haute Autorité de Santé

Depuis 2021, l'enfant qui assiste à des violences au sein de sa famille est considéré comme co-victime de ces violences, et non plus comme seul témoin⁴. Afin de permettre aux travailleurs sociaux d'engager un repérage plus efficace et un accompagnement au plus près des besoins de l'enfant, un cycle de formation sur l'évaluation des informations préoccupantes s'est engagé en 2023 et ce pour une durée de trois ans. À l'issue de la première année, 27 cadres décisionnaires ont été formés. La formation se poursuit en 2024 auprès des professionnels évaluateurs des informations préoccupantes.

- **Orientation 2024-2025** : déploiement d'un cycle de formation sur les répercussions des violences conjugales et intrafamiliales chez l'enfant.

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, l'année 2023 a permis de proposer la répartition de 60 000 € entre onze projets retenus par la commission d'instruction.

Parmi les projets soutenus par le Département, le projet « Cercle de femmes : pour une meilleure estime de soi », proposé par le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF) de la Manche. Le cercle de femmes a pour objectif de proposer aux femmes victimes ou ayant été victimes de violences des cercles de parole coanimés par une psychologue et une thérapeute afin de les soutenir dans l'expression de leurs émotions, d'améliorer l'estime de soi, de prendre conscience du phénomène d'emprise pour commencer à retrouver une capacité à agir.

Pour 2024, l'enveloppe s'élève à 80 000 €.

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 familiales. 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.

4. Décret n° 2021-1516, du 23 novembre 2021 tendant à renforcer l'effectivité des droits des personnes victimes d'infractions commises au sein du couple ou de la famille.

Depuis 2020, la Commission indépendante sur l'inceste et les violences sexuelles faites aux enfants (CIIVISE) a récolté des milliers de témoignages de personnes ayant été victimes de violences sexuelles pendant leur enfance. Cette commission a consigné son travail dans un rapport « Violences sexuelles faites aux enfants : on vous croit », publié en novembre 2023, qui porte des préconisations de politiques publiques pour améliorer la réponse des différentes institutions.

D'après leurs estimations, ce sont chaque année 160 000 enfants qui sont victimes de violences sexuelles en France. C'est un enfant victime d'inceste, de viol ou d'agression sexuelle toute les 3 minutes. **Au total, 5,4 millions de femmes et d'hommes adultes en ont été victimes dans leur enfance.** D'après leurs analyse, l'absence de soutien social donné aux victimes coûte 9,7 milliards d'euros chaque année en dépenses publiques. Ce coût comprend les dépenses publiques engagées pour traiter les conséquences immédiates et ponctuelles des violences sexuelles faites aux enfants, mais également le coût des conséquences à long terme des violences sexuelles sur la santé des victimes, ce qui représente 70 % du coût total.

Dans ce rapport, la CIIVISE dénonce le déni des violences sexuelles faites aux enfants. Pour sortir du déni, elle préconise de remettre la loi à sa place, d'être à la hauteur des enfants victimes et des adultes qu'ils sont devenus.

Les professionnels 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 10 sites des Centres de santé sexuelle (CSS) du Département réunissent des médecins, sage-femmes et conseillères conjuguales 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.

LE PLAN NATIONAL DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX ENFANTS 2023-2027

Lancé par le Gouvernement à l'occasion d'un nouveau Comité interministériel de l'enfance tenu en novembre 2023, le plan de lutte contre les violences faites aux enfants 2023-2027 est composé de 22 actions visant à protéger les enfants contre toute forme de violences et à créer une véritable culture de protection des enfants.⁵

Les objectifs de ce nouveau plan sont les suivants :

- protéger les enfants ;
- prévenir le passage à l'acte et la récurrence ;
- améliorer la prise en charge des enfants victimes ;
- soutenir les parents, sensibiliser et mobiliser la société civile ;
- outiller et soutenir les professionnels ;
- développer les données et les connaissances pour améliorer la prévention des violences et la protection des enfants.

Parmi les actions, le plan propose d'améliorer les transmissions d'information entre les cellules de recueil et de traitement des informations préoccupantes et le 119 d'ici 2027, en prenant appui sur une étude sous l'égide du groupement d'intérêt public France Enfance Protégée, pour réaliser un système d'information harmonisé. Ces travaux devront permettre de faciliter :

- le traitement et le suivi des situations au niveau local ;
- les articulations entre les cellules de recueil et de traitement des informations préoccupantes (CRIP) ;
- l'échange d'informations entre le service national d'accueil téléphonique de l'enfance en danger (SNATED) et les CRIP.

5. Plan de lutte contre les violences faites aux enfants 2023-2027, dossier de presse du 20 novembre 2023.

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 (UMJ) de Saint-Lô et Cherbourg. Une antenne de l'UMJ saint-loise s'est également développée à Avranches.

VOUS ÊTES VICTIME DE VIOLENCES PHYSIQUES OU PSYCHOLOGIQUES ?

Pensez à la consultation de victimologie de l'Unité Médico-Judiciaire

- POUR CONSTATER** Réaliser un constat de vos dommages (physiques et/ou psychologiques) à un instant T, même si vous n'avez pas encore décidé d'engager une démarche judiciaire (dépôt de plainte). Consultation anonyme et confidentielle.
- POUR INFORMER** Vous apporter des informations médico-légales sur vos droits et vous sensibiliser aux mécanismes de la violence.
- POUR ARCHIVER** Consigner les documents constatant les violences que vous avez subies dans l'éventualité d'un dépôt de plainte ultérieur.
- POUR ORIENTER** Vous orienter vers le réseau de prise en charge.

CHCM 178-908 - V2 - Janvier 2022

LES LIEUX DE CONSULTATION SUR LE TERRITOIRE DE LA MANCHE

CHERBOURG-EN-COTENTIN

Centre Hospitalier Public du Cotentin
Unité Médico-Judiciaire
46 Rue du Val de Saire
50100 CHERBOURG-EN-COTENTIN
Entrée du service des urgences
Accès consultation uniquement sur rendez-vous au 02 33 20 78 97
Ouvert tous les jours du lundi au vendredi

SAINT-LÔ

Centre Hospitalier Mémorial France Etats-Unis
Unité Médico-Judiciaire
715 Rue Dumont
50000 SAINT-LÔ
Entrée principale
Accès consultation uniquement sur rendez-vous au 02 33 06 30 78
Ouvert tous les jours du lundi au vendredi

AVRANCHES

Centre Hospitalier d'Avranches
Antenne Médico-Judiciaire
59 Rue de la Liberté
50200 AVRANCHES
Accès consultation uniquement sur rendez-vous au 02 33 06 30 78
Ouvert les lundis et jeudis après-midis

Groupement Médico-Légal de la Manche

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 insertion du Département.

En partenariat étroit avec plusieurs services du Département, et en lien avec différents partenaires, la direction de l'insertion et de l'emploi pilote l'organisation du revenu de solidarité active, du pacte territorial pour l'insertion, et l'emploi 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 décembre 2023, 7 299 foyers bénéficiaient du RSA comparativement à décembre 2022, où nous comptabilisons 7 503 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	9,26 %	2,56 %	11,82 %	29,05 %	59,13 %	88,18 %	38,31 %	61,69 %

40 % d'hommes seuls sans enfant



26 % de femmes seules avec enfant(s)



En 2022, on constatait 26 % de femmes seules avec enfants et 58,54 % de personnes sans enfants.

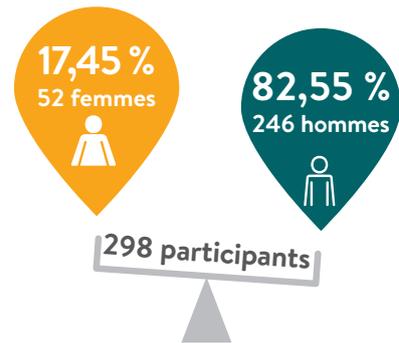
CLAUSES SOCIALES 2023

Depuis 2015, les marchés cooptés dans le cadre du dispositif des clauses sociales sont principalement des marchés de travaux ou bâtiment (75 %). De ce fait, les opportunités générées sont actuellement fléchées vers une population masculine.

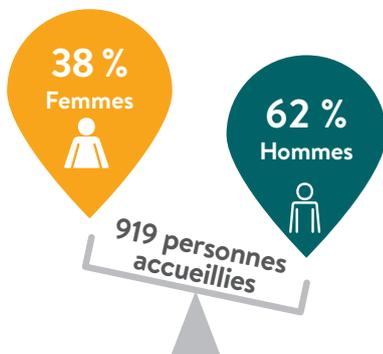
Seules les prestations de nettoyage ont permis de recruter des femmes. Nous avons au cours de l'année 2023, une fin de marché de ce type pour le nettoyage des bâtiments de l'agglomération de Saint-Lô, ce qui pourrait en partie expliquer la baisse du nombre de participants femmes.

La dynamique 2023 est identique à 2022 compte tenu de la typologie des marchés clausés.

Sur ce début d'année 2024, on constate une diversité de marchés étant davantage en adéquation avec l'embauche de public féminin.



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 10 personnes : 2 hommes et 8 femmes (contre 6 personnes accueillies en 2022 – 2 hommes et 4 femmes)

LES DISPOSITIFS AIDÉS

	% 	% 	
Axe 2 – accompagnement global Pôle Emploi /CD50	241 femmes soit 40,5 %	354 hommes soit 59,5 %	
CUI 7 h	23 femmes	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	53 femmes	7 hommes	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)	27 femmes	30 hommes	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 2023,

- 44,7 % des personnes isolées, aidées financièrement en 2023 sont des femmes, contre 42,8 % en 2022.
- 87,8 % des familles monoparentales aidées financièrement en 2023 sont des femmes, contre 90 % en 2022.

ZOOM SUR LES ACTIONS MOBILITÉS EN FAVEUR DE L'INSERTION

Le Programme départemental pour l'insertion et l'emploi (PDIE) prévoit des actions pour soutenir l'accès à la mobilité, prendre soin de sa santé, reprendre confiance en soi, sortir de l'isolement, améliorer sa vie quotidienne. L'objectif étant de retrouver une certaine autonomie et capacité à reprendre ensuite la recherche d'emploi ou l'élaboration d'un projet professionnel.

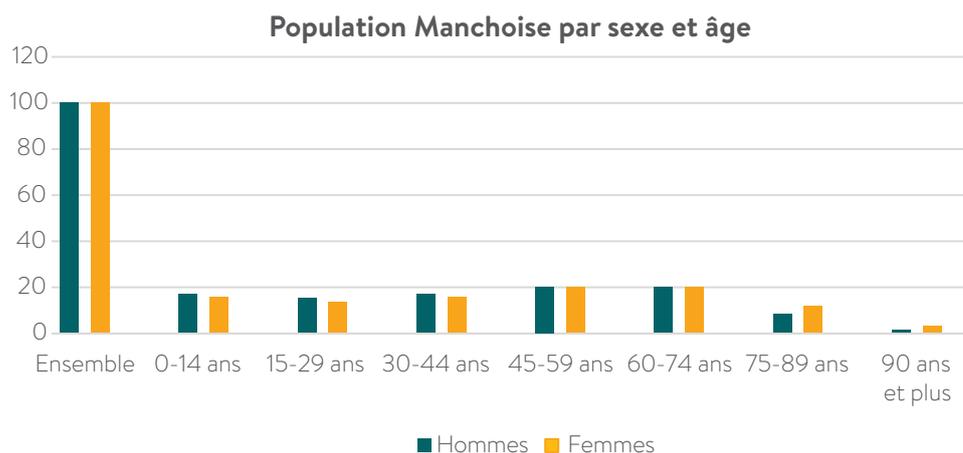
Actions		
Prestation de Parcours de soins	33 femmes soit 46 %	39 hommes soit 54 %
Lieu d'écoute	24 femmes soit 52 %	22 hommes soit 48 %
Bien être psychique et psychologique	69 femmes soit 85 %	12 hommes soit 15 %
Formation spécifique Permis B	42 femmes soit 55 %	34 hommes soit 45 %
Navette Insertion	24 femmes soit 49 %	24 hommes soit 51 %
Location 2 roues	7 femmes soit 50 %	5 hommes soit 50 %
TOTAL	199 femmes soit 59 %	136 hommes soit 41 %

Source : bilan finaux 2023

Depuis 2022, la part des femmes dans l'ensemble des actions d'insertion du PDIE tend à augmenter légèrement, hormis sur la formation au permis B. La plus forte augmentation observée est sur les actions Bien-être (85 % de femmes) qui ont remplacé les actions de remobilisation (64 % de femmes en 2022). Cette augmentation peut être liée au fait que le volet projet professionnel des actions de 2022 a été supprimé en 2023.

De même, le nombre de prescriptions sur ces actions est en baisse, ce qui peut avoir une incidence sur la proportion de femmes. Cette baisse peut en partie s'expliquer par la mise en œuvre d'une modalité d'accompagnement socioprofessionnelle, qui améliore le parcours des bénéficiaires avec une offre de service plus adaptée.

LA POLITIQUE AUTONOMIE



Un déséquilibre démographique apparaît avec l'avancée en âge, passé 75 ans, les femmes sont plus nombreuses que les hommes et l'écart s'accroît davantage après 90 ans.

L'AIDE PERSONNALISÉE À L'AUTONOMIE

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

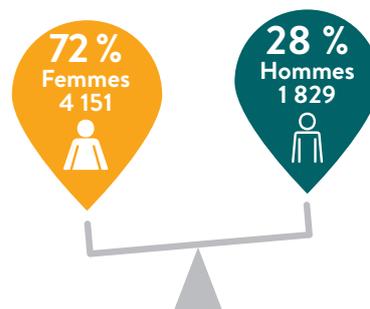
C'est une prestation en nature destinée à financer tout ou partie des aides dont la personne âgée a besoin pour accomplir les actes essentiels de la vie, ou dont l'état nécessite une surveillance particulière à domicile, en résidence autonomie ou en famille d'accueil agréée, ainsi que ceux mis en œuvre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

Au 31 décembre 2023, 5 780 Manchois sont bénéficiaires de l'aide personnalisée à l'autonomie (APA), tous GIR confondus, dont 72 % de femmes (4 151) et 28 % d'hommes (1 829).

Les 134 352 droits en cours au 31/12/2023 auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) sont répartis à 50,4 % au bénéfice d'hommes et 49,6 % 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 dispose de **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 de femmes (110, soit 89 %).

Parmi les personnes qui ont fait le choix de vivre au domicile d'un accueillant, 77 sont des hommes, 73 des femmes.

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...), à domicile et en résidence autonomie.

23 personnes âgées bénéficient d'une aide-ménagère, dont 78 % sont des femmes (18).

70 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

Au fil de l'eau, le festival les Traversées Tatihou agit dans le but de soutenir cette égalité femmes-hommes au sein du secteur culturel et des musiques traditionnelles. Le festival met un accent particulier sur les groupes féminins émergents ou menés par une artiste, en leur permettant d'exprimer leurs intentions artistiques via la performance scénique notamment, sur les diverses scènes du Val de Saire qui sont investies durant les grandes marées du mois d'août. Cela prend forme également de stages guidés par des chanteuses et musiciennes, dans un objectif de transmission d'expériences et de connaissances autour de la danse, du chant ou de la pratique instrumentale.

Pour sa **30^e édition**, le festival des Traversées Tatihou a accueilli sous son chapiteau l'un des ensembles de musique irlandaise les plus réputés au monde : **Cherish the Ladies**. Depuis 38 ans, l'ensemble féminin sous la direction de Joanie Madden, championne irlandaise de flûte et whistle, a conquis le cœur du public grâce à son mélange détonnant de musique traditionnelle, de voix captivantes et de danse irlandaise. Le groupe a été formé à New York City en 1985, pour célébrer la montée en puissance des femmes sur la scène musicale irlandaise, dominée par les hommes. Ces musiciennes créent une incroyable expérience débordante de talents et de gaieté. Un mélange d'instruments virtuoses, de belles voix, des arrangements traditionnels et originaux ainsi que de superbes *step dancing*.

Parmi les artistes engagés, le trio percussivo-vocal **La Perla** est venu représenter la culture caribéenne colombienne avec une formule unique et innovante : du bullerengue, de la cumbia, du merengue, de la gaita et de la champeta crilla, des voix profondes et des tambours joués avec une forte attitude rock. Les trois Bogatanas ont parcouru les régions rurales de la Colombie-Caraïbe à la recherche des différentes écoles musicales, en les étudiant et en les incorporant dans leurs propres chansons, tout en dénonçant les dérives politiciennes, l'injustice raciale et la discrimination sexuelle.

Par ailleurs, de nombreuses autres femmes se sont produites durant cette semaine musicale, telles que Caroline Dufau et Lila Fraysse qui forment le groupe **Cocanha**, l'artiste folk-pop baroque **Kyrie Kristmanson** et ses deux musiciennes, la virtuose de la harpe triple **Cerys Hafana**, la création musicale **MAAAR** portée par trois chanteuses et percussionnistes du monde, mais aussi quelques duos mixtes avec Steve Waring et sa fille, Mairead Walls et Guillaume Hugo, Parveen Khan et son frère Ilyas ou encore Ménestrel.

UNE PROGRAMMATION DE SPECTACLES EN MILIEU RURAL

« LA MANCHE MET LES VILLES EN SCÈNE »

Villes en Scène s'engage à favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes en programmant des spectacles écrits et mis en scène par des femmes : **La poésie de l'échec**, **Décodage**, **Fille ou garçon ?** ainsi que des spectacles interprétés par des femmes et/ou mettant à l'honneur celles-ci : femmes combattantes avec les Dames de la Joliette et leur tour de chant **Fremas de Marsiho** et femmes ordinaires avec **L'incroyable histoire banale de M^{me} F.**

Autre action : les enfants, dès 6 ans, ont pu voir le spectacle **Fille ou Garçon ?** de Marion Rouxin et Éric Doria qui pose la question de la différence entre les sexes.

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 aînées du « Bastion des Dames » de Marseille.

Marjolaine Minot travaille depuis 2017 sur un langage scénique singulier où se mêle 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 d'artistes pluridisciplinaires et crée **La poésie de l'échec**, une pièce de théâtre qui a reçu le prix culturel à l'émergence à Fribourg.

Jana Klein, autrice et metteuse en scène du spectacle **Décodage**, interroge la façon dont les jeunes perçoivent la vérité historique à l'ère des réseaux sociaux et des fake news. Elle met en scène **Ada Harb**, une jeune comédienne de talent et invite une historienne pour prolonger la réflexion avec le public collégien.

La dernière création de la compagnie du Dagor se compose de chansons, de récits et de dialogues pour donner vie à cette **M^{me} F.** Une comédie musicale qui nous embarque dans la vie de cette femme, de son enfance jusqu'à sa grande histoire d'amour.

Fille ou garçon ?, ce spectacle musical à destination des plus jeunes questionne la différence.

LE CENTRE DÉPARTEMENTAL DE CRÉATION DES FOURS À CHAUX

Le choix des projets artistiques accueillis en résidence au centre départemental de création des Fours à Chaux à Regnéville-sur-Mer repose en premier lieu sur leur intérêt artistique et la pertinence des actions de médiation permettant aux habitants de découvrir et comprendre les processus de fabrication des œuvres.

Depuis l'ouverture de la résidence en 2018, 182 projets artistiques ont été accueillis dont 85 ont été portés par des femmes, 68 par des hommes et 29 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, si besoin, 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.

En 2024, cette parité positive des femmes se vérifie par ailleurs sur l'ensemble des champs artistiques accueillis au centre départemental de création des Fours à Chaux. Sur 6 projets « univers du livre », 3 sont menés par des femmes, sur 9 projets « arts visuels », 6 sont portés par des femmes et sur 14 projets « spectacle vivant », 7 sont portés par des femmes ou équipes artistiques féminines.

À noter enfin que les artistes du livre et des arts visuels bénéficient, sans distinction de sexe, d'une bourse de résidence de 250€ par semaine.

Les artistes se saisissant du monde qui les entoure, il est naturel que les problématiques sociétales imprègnent leur travail. En 2024, des projets prennent à leur compte des questionnements sur le genre, la place des femmes et le sexisme, sujets particulièrement contemporains. Ce fut le cas notamment des projets suivants :

- **Maud Thiria**, poétesse, avec son projet de récit intitulé **Colchiques**, interroge les relations particulières qui unissent les femmes d'une même lignée et au-delà, de manière rhizomique, symptomatique et systémique. Une lecture performée de ce texte sera notamment proposée à l'occasion des Journées du Matrimoine 2024, en lien avec la Péninsule – Maison de la poésie en Cotentin.
- **Le collectif Fiction contre fiction**, après un cycle sur la violence politique, s'intéresse avec sa nouvelle création, **Terreur féministe, qui a tué Laure Palmer ?**, à la lutte féministe radicale inspiré notamment par le *SCUM Manifesto* de la new-yorkaise Valerie Solanas.

- Enfin, le **Collectif sur le Pont** prépare pour 2025 un seul en scène de Yoann Parize, **Posséder sa nuit**, questionnant le coût de la virilité et rêvant à une société inclusive, affranchie des injonctions patriarcales, machistes et violentes.

LE SCHÉMA DÉPARTEMENTAL DE L'ENSEIGNEMENT, DES PRATIQUES ET DE L'ÉDUCATION ARTISTIQUES

La proportion de femmes directrices ou enseignantes dans les établissements d'enseignement artistique du territoire reste à conforter, notamment sur les postes de direction : seules 4 directrices/coordinatrices actuellement (écoles de musique d'Agneaux, Canisy-Marigny, Coutances, école des arts de Saint-Lô) sur un total de 17 établissements soutenus dans le cadre du Schéma départemental de l'enseignement, des pratiques et de l'éducation artistiques. Les enseignantes artistiques représentent environ 37 % du nombre d'enseignants total sur le territoire (200 environ).

Néanmoins, les problématiques, accentuées d'année en année, de recrutement des enseignants et directeurs, font passer au second plan la question du respect d'une parité hommes/femmes dans les équipes enseignantes, dans un milieu qui reste encore majoritairement masculin, surtout dans certaines disciplines, notamment les cuivres, le jazz. Certains établissements essaient de dépasser à ces représentations, en faisant par exemple appel à des artistes intervenantes dans le cadre de projets pédagogiques. C'est le cas de l'école de musique de Coutances Mer et Bocage, qui a pu travailler sur l'année 2023-2024 en lien avec des artistes féminines dans le cadre de deux projets subventionnés par le Département via le Schéma (l'artiste plasticienne Raphaële Kipen et la chanteuse Marion Rampal).

Il est intéressant également de souligner que, sur 8 projets de création artistique en amateur soutenus en 2023-2024, 4 ont fait appel à des artistes intervenantes (projets autour du théâtre, de la danse, de la musique). Par ailleurs, le ratio du nombre de formations animées par des femmes à l'attention des directeurs et enseignants d'établissements d'enseignement artistique dans le Plan interdépartemental de formation en partenariat avec Mayenne Culture est intéressant : 10 formations sur 20 dans le Plan 2023-2024, 8 formations sur 14 dans le Plan 2024-2025. Enfin, le nouveau Schéma national d'orientation pédagogique émanant du Ministère de la Culture, paru en septembre 2023, document de référence pour l'ensemble des établissements d'enseignement artistique, est attentif à ces questions de représentativité des femmes, lesquelles doivent notamment faire l'objet de réflexions formalisées dans une charte éthique.

Sur le volet éducation artistique et culturelle, le livret ressources culturelles, distribué notamment aux collèges pour faciliter la mise en œuvre de projets d'EAC sur le territoire, permet d'identifier et valoriser des femmes artistes. Ainsi, sur les 29 artistes identifiés en arts visuels, 14 sont des femmes, soit quasi la moitié d'entre eux. De la même manière, sur la thématique livre et lecture, 6 autrices et 5 conteuses sont répertoriées (sur un nombre total de 21 artistes). Sans que ce critère ne constitue une priorité, le Département reste attentif aux structures et projets portés par des femmes afin de les valoriser et les mettre en lumière sur ce support.

De manière générale, si le sujet de l'égalité femmes-hommes n'est pas un a priori de la politique départementale en faveur des enseignements et pratiques artistiques, il n'en demeure pas moins que la question se pose avec davantage d'acuité depuis quelques années. La réflexion aujourd'hui à l'œuvre dans le cadre de l'évaluation du Schéma devrait conduire à une attention encore plus grande pour le sujet dans les années à venir, dans la mesure où la mixité est source de richesse dans les approches artistiques.

LA LECTURE PUBLIQUE

Un contrat destiné à soutenir la mise en œuvre de la politique départementale de lecture publique pendant une durée de trois ans a été signé entre le Département et l'État. Ce « contrat départemental lecture » comporte un axe de développement pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations. En 2024, il a permis de financer l'achat de l'exposition *Agricultrices*, du photographe Christian Malon, qui valorise la place des femmes dans l'agriculture.

La programmation du festival de contes Histoire[s] d'en découdre est composée à quasi parité de conteuses et de conteurs. La 13^e édition du festival a notamment valorisé la place des femmes dans la culture orientale, en invitant la conteuse franco-marocaine Halima Hamdane à mener des ateliers auprès des détenus de la maison d'arrêt de Coutances et auprès de familles d'un quartier prioritaire de la ville de Saint-Lô.

À NOTER :

Parmi les 46 expositions itinérantes proposées aux bibliothèques et collèges de la Manche par la bibliothèque départementale, « *L'expo-quizz* » *Égalité filles-garçons, parlons-en !* reste la plus empruntée, elle est particulièrement plébiscitée par les collègues. Quatre autres expositions favorisent l'égalité entre les femmes et les hommes : *Tous les métiers sont mixtes*, *Grâce à Elles*, *Championnes françaises d'exception* et *Les espionnes racontent*. Elles figurent également parmi les plus empruntées. La bibliothèque départementale propose également le *Monopoly des inégalités*, qui amène les joueurs à découvrir les inégalités et discriminations (en fonction de son sexe, son âge, sa couleur de peau, sa catégorie sociale), un jeu qui est souvent emprunté en complément de l'exposition *Égalité filles-garçons : parlons-en !*



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

VALOGNES

27 bis, rue du Grand Moulin
50700 VALOGNES
02 33 21 74 00
cms-valognes@manche.fr

COUTANCES

2 bis, rue Rémy de Gourmont
CS 10707
50207 COUTANCES Cedex
02 33 17 40 40
cms-coutances@manche.fr

GRANVILLE

15, avenue de la Gare
50400 GRANVILLE
02 33 91 14 00
cms-granville@manche.fr

AVRANCHES

22, place du Marché
50300 AVRANCHES
02 33 89 27 60
cms-avranches@manche.fr

CHERBOURG-EN-COTENTIN

CHERBOURG-VAL DE SAIRE

Place Jean Moulin
50100 CHERBOURG-EN-COTENTIN
02 33 88 77 10
cms-cherbourg-valdesaire@manche.fr

CARENTAN-LES-MARAIS

28, rue de la 101^e Airborne
50500 CARENTAN-LES-MARAIS
02 33 71 63 63
cms-carentan@manche.fr

SAINT-LÔ

7, rue de la Libération
50008 SAINT-LÔ Cedex
02 33 77 25 30
cms-saint-lo@manche.fr

SAINT-HILAIRE-DU-HARCOUËT

65, place Delaporte
50600 SAINT-HILAIRE-DU-HARCOUËT
02 33 69 28 00
cms-saint-hilaire@manche.fr

LES NUMÉROS D'URGENCE

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



80 % DES FEMMES HANDICAPÉES
SUBISSENT DES VIOLENCES*



NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes.

		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	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	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	

PROFITE

Ta relation est saine quand il...

VIGILANCE, DIS STOP !

Il y a de la violence quand il...

PROTÈGE-TOI, DEMANDE DE LAIDE

Tu es en danger quand il...

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.



BESOIN D'AIDE ?
APPELEZ LE
3919
Numéro européen et gratuit.





Département de la Manche

Direction générale adjointe Action sociale

Direction de projets et des territoires de solidarité

02 33 055 550