

RAPPORT 2022



**PARITÉ FEMMES / HOMMES
AU SEIN DU DÉPARTEMENT
DES DEUX-SÈVRES**



Des lois et une égalité en devenir

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

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

S'agissant de la gouvernance, nous avons débuté en juillet 2021 une deuxième mandature placée sous le signe de la parité. Dix-sept conseillères départementales, 17 conseillers départementaux représentent les citoyens de chaque canton et administrent le Département aux côtés des agents, au service des Deux-Sévriens.

Avec nos partenaires et grâce à nos agents de l'Aide sociale généraliste, de la Protection maternelle et infantile ainsi que des personnels de l'Agora-Maison des adolescents, nous menons des actions de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes, des actions visant à assurer aux femmes la maîtrise de leur sexualité, à garantir un égal accès à la culture ou à la pratique sportive.

Aujourd'hui, nous pouvons mesurer le chemin parcouru grâce à la loi, grâce aux femmes et aux hommes qui construisent une société plus égalitaire en faisant de la parité une évidence du quotidien. Poursuivons sur cette voie pour façonner concrètement l'égalité chaque jour un peu plus car il nous appartient collectivement, femmes et hommes de faire avancer la société en ce sens.

Coralie DENOUES

Présidente
du Conseil départemental
des Deux-Sèvres

Estelle GERBAUD & Élodie TRUONG

Co-présidentes
du groupe Parité femmes - hommes

SOMMAIRE

PARTIE 1 : ACTIONS MENÉES EN INTERNE À LA COLLECTIVITÉ	p.4
Chapitre 1 - Ressources humaines	p.5
I. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	p.5
1. Effectifs	p.4
2. Les instances du dialogue social	p.5
II. LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES RÉMUNÉRATIONS	p.7
1. Suppression des freins à la progression de carrière	p.7
2. Suppression des inégalités salariales	p.7
III. L'ÉQUILIBRE / PARTAGE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE	p.7
1. Congé de paternité afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant	p.7
2. Informer les agents de l'impact de leurs congés familiaux et temps partiel sur leurs carrière et pension	p.8
3. Promotion de tout dispositif et action permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle	p.8
3.1 - Temps de travail et congés	p.8
Autorisations d'absence	p.8
Compte Épargne Temps (CET)	p.8
3.2 - Participation à la protection sociale complémentaire	p.8
Volet santé	p.8
Volet prévoyance	p.8
3.3 - TRAVAIL À DISTANCE	p.9
IV. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS	p.9
1. Règlement intérieur de santé, sécurité et des conditions de travail	p.9
2. Guide du recrutement	p.9
3. Accompagnement par le Service Santé et vie au travail	p.9
4. Formation	p.10
5. Institut Francophone de Formation au Cinéma Animalier de Ménigoute (IFFCAM)	p.10
6. Musée des tumulus de Bougon	p.10
V. MÉTIERS ET SECTEURS D'ACTIVITÉ	p.10
Chapitre 2 - Clause de non discrimination dans les marchés publics	p.11
Chapitre 3 - Adaptation des bâtiments départementaux	p.11
I. CONSTRUCTIONS ET AMÉNAGEMENTS	p.11
II. COLLÈGES	p.11
III. AGENCES TECHNIQUES ET UNITÉS D'EXPLOITATION	p.12
Chapitre 4 - Parité au sein de la gouvernance départementale	p.12
PARTIE 2 : ACTIONS PARTENARIALES	p.13
Chapitre 1 - Le rôle majeur du service ASG	p.14
Chapitre 2 - La place déterminante de l'Agora-MDA	p.15
Chapitre 3 - La PMI, un acteur incontournable	p.15
Chapitre 4 - Les autres actions	p.16
État des lieux de l'égalité femmes / hommes par politique publique	p.17

PARTIE 1

ACTIONS MENÉES EN INTERNE À LA COLLECTIVITÉ

Quatre grandes thématiques sont identifiées :

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

Chapitre 1 Ressources humaines

Conformément aux dispositions légales en vigueur, particulièrement celles de la loi du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, et de la loi dite de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le bilan des actions menées par le Département est présenté ci-après. Le rapport fait référence aux données du bilan social 2021.

I. L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

1.

Effectifs

Au 31 décembre 2021, la collectivité comptait 1 801 agents présents et rémunérés : 1 191 femmes (66,1 %) et 589 hommes (33,9 %). En 2020, les effectifs et le taux de répartition femmes / hommes étaient relativement similaires.

Cette répartition laisse apparaître un déséquilibre de la proportion de femmes par rapport aux hommes. À noter que cet écart est supérieur au taux national de 61,3 % observé dans la fonction publique territoriale, ce qui tend à confirmer l'aspect structurel de cet écart lié aux métiers exercés au sein du Département, dont certains sont plus féminisés que d'autres.

Les postes de catégorie A et A+ sont au nombre de 501, occupés par 420 femmes (83,8 %) et 81 hommes (16,2 %). Cette forte féminisation s'explique par le passage des assistants socio-éducatifs en catégorie A en 2019. Ainsi, en dehors de ce cadre d'emplois, la répartition des 248 agents est la suivante : 185 femmes (74,6 %) et 63 hommes (25,4 %).

En matière d'emploi fonctionnel, la collectivité respecte et respectait pleinement avant l'obligation légale les objectifs issus de la loi du 12 mars 2012 qui impose une représentation minimale de chaque sexe à hauteur de 40 % dans les emplois de direction. De plus, les postes de directeurs sont occupés à 65 % par des femmes (11 postes sur 17), en progression par rapport à l'année 2020 (56 %).

Le nombre d'encadrants est de 159 : 74 femmes (46,5 %) et 85 hommes (53,5%), ce qui représente, par rapport à l'année dernière, une légère baisse du taux de féminisation (49 % en 2020).

Les métiers les plus féminisés sont toujours ceux d'assistant familial (235 agents dont 190 femmes (80,8 %) et 45 hommes (19,2 %)) et d'assistant social (253 agents y compris à la MDE dont 235 femmes (92,9 %) et 18 hommes (7,1 %).

À l'inverse, les hommes sont majoritairement représentés dans les secteurs techniques traditionnels : au sein de la direction des Routes - 22 femmes (10 %) et 200 hommes (90 %) - et de la direction des Systèmes d'information - 9 femmes (23 %) et 30 hommes (77 %).

2.

Les instances du dialogue social

L'article 54 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique prévoit que l'administration doit être représentée au sein des CAP par au moins 40 % de personnes de chaque sexe. Suite aux dernières élections au Conseil départemental, la représentation de l'administration est la suivante :

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

En ce qui concerne le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), la représentation de l'administration est de 8 femmes et 8 hommes.

Enfin, les Commissions Consultatives Paritaires (CCP) sont ainsi composées :

- CCP de catégorie A : 2 femmes et 2 hommes,

- CCP de catégorie B : 2 femmes et 2 hommes,
- CCP de catégorie C : 5 femmes et 5 hommes.

Pour les représentants du personnel, les listes de candidats doivent être composées proportionnellement à la part de femmes et d'hommes représentés par chaque instance concernée au 1^{er} janvier de l'année de l'élection. Cette obligation porte uniquement sur la composition des listes présentées et non sur les représentants qui seront élus (réf. loi déontologie du 20 avril 2016).

La répartition des femmes et des hommes au sein des effectifs des agents électeurs de la collectivité a donc été établie au 1^{er} janvier 2018 :

Instances	CT ET CHSCT	CAP Cat A	CAP Cat B	CAP Cat C	CCP Cat A	CCP Cat B	CCP Cat C
Électeurs au 01/01/18	1 729	385	176	841	44	37	263
Nbre de femmes	1 132	330	107	444	29	30	213
Nbre d'hommes	597	55	69	397	15	7	50
Proportion d'électeurs H/F :	65 % F 35 % H	86 % F 14 % H	61 % F 39 % H	53 % F 47 % H	66 % F 34 % H	81 % F 19 % H	81 % F 19 % H

Sur la base de ces éléments, à l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018 et d'évolutions liées notamment au départ de

la collectivité de représentants du personnel, la répartition actuelle des représentants du personnel est la suivante :

Instances	CT	CHSCT	CAP Cat A	CAP Cat B	CAP Cat C	CCP Cat A	CCP Cat B	CCP Cat C
Femmes	10	8	6	4	6	1	3	8
Hommes	6	8	4	4	8	3	1	2
% de femmes	62,50 %	50 %	60 %	50 %	43 %	25 %	75 %	80 %
% d'hommes	37,50 %	50 %	40 %	50 %	57 %	75 %	25 %	20 %

Si l'on compare la représentation dans les instances avec la proportion d'hommes et de femmes dans les effectifs en 2018, ces éléments laissent apparaître que les hommes sont surreprésentés parmi les représentants élus en CAP A, CAP C et CCP A.

II. LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES RÉMUNÉRATIONS

1.

Suppression des freins à la progression de carrière

En 2021, la répartition des femmes et des hommes n'a pas été un critère pour l'avancement de grade ou la promotion interne des agents. Néanmoins, conformément à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, il s'agit d'une donnée que la collectivité suit.

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

En 2021, la promotion interne a concerné 75 % de femmes et 25 % d'hommes contre en 2020 16,5 % de femmes et 83,5 % d'hommes. 83 agents ont bénéficié d'un avancement de grade, dont 63 % de femmes et 37 % d'hommes, contre 160 agents en 2020 (53 % de femmes et 47 % d'hommes).

Les avancements d'échelon ont concerné 567 agents : 343 femmes (60,5 %) et 224 hommes (39,5%). Cette répartition n'est pas représentative de celle des femmes et des hommes dans les effectifs. De plus, la collectivité n'a pas de pouvoir d'action sur ce type d'avancement.

Enfin, les femmes représentaient 68,4 % du nombre d'agents ayant suivi une formation contre 66,3 % en 2020. Ce pourcentage est conforme au taux de féminisation de notre collectivité (66,1 %).

2.

Suppression des inégalités salariales

Une réforme du régime indemnitaire a été mise en place en 2019 pour laisser place au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Ce régime indemnitaire est identique pour les agents d'un même grade sans considération de sexe.

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

1.

Congé de paternité afin de favoriser la coparentalité dès la naissance de l'enfant

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

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
13	17	14	17	8	7	7	7

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

2.

Informier les agents de l'impact de leurs congés familiaux et temps partiel sur leurs carrière et pension

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

Pour les agents à temps partiel sur autorisation ou à temps partiels accordés pour un enfant né ou adopté avant le 1^{er} janvier 2004, il existe une possibilité de surcotisation.

Ce dispositif permet la prise en compte à temps plein, dans le calcul de la retraite, de ces périodes effectuées à temps partiel. Cette mesure limite donc l'impact négatif du temps partiel sur le calcul de la pension de retraite. Elle s'applique de la même manière pour le travail à temps non complet. À titre subsidiaire, il est à noter que 6 agents ont demandé à surcotiser (5 femmes / 1 homme).

Durant l'année 2021, 333 agents ont exercé à temps partiel (hors temps partiel thérapeutique) dont 83 % de femmes et 17 % d'hommes. La part des femmes exerçant leur activité à temps partiel au sein de la collectivité est de 15,3 %, en deçà du taux moyen relevé par l'ensemble des Départements.

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

3.

Promotion de tout dispositif et action permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

Il convient de rappeler que le plan d'actions égalité 2021-2023 de la collectivité comporte un axe consacré au déploiement d'actions en vue de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle. En effet, la collectivité déploie des dispositifs d'aide à la parentalité, accessible de droit aux femmes et aux hommes sans distinction : les autorisations spéciales d'absence pour garde d'enfant, la facilité horaire de rentrée scolaire, la participation aux frais de garde des enfants de moins de 3 ans.

3.1 Temps de travail et congés

Autorisations d'absence

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

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

Compte Épargne Temps (CET)

Au 31 décembre 2021, 1 063 CET étaient ouverts par 703 femmes (66,1 %) et 360 hommes (33,9 %). Cette répartition est conforme à la répartition sexuée des effectifs (voir volet « Effectifs »).

3.2 Participation à la protection sociale complémentaire

Volet santé

Dans le cadre des prestations d'action sociale, la collectivité offre aux agents adhérant à une mutuelle labellisée de la fonction publique, une participation mensuelle qui vient en déduction de leur cotisation. Cette disposition financière doit encourager les agents à souscrire une complémentaire santé pour ceux qui n'en disposent pas. En 2021, 310 agents ont bénéficié de la participation employeur, soit 222 femmes (71,6 %) et 88 hommes (28,4 %). En 2020, 273 agents en avaient bénéficié dans des proportions comparables avec 195 femmes et 78 hommes.

Volet prévoyance

Le Département a négocié pour ses agents une convention de participation proposant, à des conditions tarifaires intéressantes, 2 prestations distinctes : la garantie maintien de salaire et l'invalidité / capital décès. En 2021, plus de 898 agents bénéficient de ce dispositif, soit 651 femmes (72,5 %) et 247 hommes (27,5 %). Les femmes, en proportion de leur présence dans les effectifs, y ont donc davantage recours que les hommes.

3.3 Travail à distance

Le Département s'est engagé dans une expérimentation du travail à distance sur la base du volontariat en 2019, en plus du travail à distance pour raison de santé déjà en place. 27 agents y ont participé, soit 4 hommes et 23 femmes. La généralisation du travail à distance a été approuvée par l'assemblée départementale, le 29 juin 2020.

Du fait de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, cet accord n'a pas encore été appliqué en tant que tel, mais les agents du Département ont tout de même eu recours très largement au télétravail depuis 2020. En effet, pour assurer la protection des agents (limiter les brassages et la contamination entre collègues), le Département a permis à 537 femmes (84 %) et 102 hommes (16 %), soit 639 agents, d'avoir recours au télétravail en 2021.

Les femmes, davantage représentées sur les métiers sociaux et administratifs, ont globalement davantage d'activités pouvant être réalisées en télétravail que les hommes dans la collectivité, ce qui explique qu'elles aient davantage utilisé ce mode d'organisation du travail.

Le bilan de ce dispositif est positif sur le plan professionnel puisqu'il a permis de maintenir la continuité du service public pendant la crise sanitaire, en particulier en faveur des publics fragiles.

IV. LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Le Département a toujours veillé à lutter contre les discriminations et notamment à respecter le droit des agents sans discrimination liée au sexe. Suite à la loi de transformation de la fonction publique de 2019, la collectivité a mis en place au 31 décembre 2020 un plan triennal d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Y figurent différentes mesures favorisant la lutte contre les discriminations notamment liées au genre, comme la création du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes. Ce dispositif a été adopté par l'assemblée départementale, le 29 juin 2020. Il permet à tout agent qui s'estimerait victime de tels actes de le signaler à la collectivité, pour que celle-ci juge des mesures à prendre, dans le cadre d'une procédure respectant la confidentialité des données et des témoignages.

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

1.

Règlement intérieur de santé, sécurité et des conditions de travail

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

2.

Guide du recrutement

La direction des Ressources humaines accompagne les services recruteurs. Le guide du recrutement en cours d'actualisation détaille les critères objectifs de sélection et ceux qui doivent être proscrits dans le cadre des présélections de candidatures et des jurys. Il est rappelé l'interdiction de toute discrimination dans la définition des besoins en recrutement, la rédaction des offres ou encore le déroulement des entretiens avec les candidats. Ainsi, aucune distinction dans le traitement d'un candidat ne saurait être fondée sur son origine, son sexe, ses mœurs, son orientation sexuelle, son âge, sa situation de famille ou sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

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

3.

Accompagnement par le service Santé et vie au travail

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

ou dérive. Elle peut également être contactée par des collègues ou par l'encadrement d'un agent afin d'identifier le meilleur plan d'actions à mettre en œuvre pour orienter et accompagner ce dernier face aux difficultés professionnelles ou personnelles rencontrées. Elle a un rôle d'alerte à l'égard de l'autorité territoriale. Dans le cadre de son activité globale, elle a accueilli, en 2020, 146 agents dont 101 femmes (70 %) et 45 hommes (30 %). La majorité des agents reçus relève de la filière médico-sociale (40 %) et de la catégorie C (46 %).

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

4.

Formation

En 2021, les femmes représentent 67,16 % des agents ayant suivi une formation contre 66,3 % en 2020. Ce pourcentage est équilibré par rapport au taux de féminisation de notre collectivité.

L'actualisation menée sur le plan pluriannuel de formation de la collectivité visera à intégrer de manière pérenne dans le socle commun de connaissances des actions de formation sur le thème de la sensibilisation aux discriminations et à l'égalité professionnelle, aux violences internes.

5.

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

L'équipe de l'IFFCAM respecte une parité stricte avec 2 femmes et 2 hommes.

Le public d'étudiants et de professionnels suivant des formations à l'IFFCAM sur 2021/2022 est réparti en 50 % de femmes et 50 % d'hommes.

Parmi les formateurs issus du monde professionnel et universitaire se trouvent 11 femmes et 23 hommes. Ce déséquilibre traduit une inégalité réelle de représentation entre les femmes et les hommes dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel.

L'IFFCAM veille à réduire cet écart et à intégrer en 2021 3 femmes et 2 hommes dans l'équipe enseignante, et 1 femme en 2022.

6.

Musée des tumulus de Bougon

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

L'exposition de 2021, "L'homme est-il un grand singe" a notamment permis de montrer comment les questionnements et donc les découvertes évoluent avec la féminisation de la recherche. Ce message et la démarche scientifique induite sont portés auprès de nos publics notamment pour lever les freins des jeunes filles pour l'accès aux filières scientifiques.

V. MÉTIERS ET SECTEURS D'ACTIVITÉ

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

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

Le Département veut renforcer la mixité de ses métiers. Pour cela, il peut s'appuyer sur la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui a introduit des dispositions visant par exemple à suivre l'évolution des candidatures respectives d'hommes et de femmes sur les postes proposés. La collectivité réalise désormais ce suivi.

Selon une étude menée en 2020 dans le cadre de la rédaction du plan d'action égalité femmes-hommes 2021-2023, certains métiers apparaissent particulièrement féminisés : c'est le cas dans le secteur de la solidarité incluant l'enfance-famille, l'autonomie ou encore l'insertion et l'habitat, mais aussi dans les fonctions supports telles que les ressources humaines, les finances ou encore l'administration générale. Cela est également vrai dans le domaine du développement territorial et de la culture. Dans ces domaines, la présence des femmes est également

importante dans l'encadrement. A contrario, certains métiers comme ceux de la gestion des routes et des bâtiments ou encore de l'informatique sont marqués par une forte présence masculine, tant dans les effectifs que dans l'encadrement. Ces tendances sont directement liées aux viviers de candidatures résultant de filières d'études elles-mêmes particulièrement genrées.

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

Chapitre 2 Clause de non discrimination dans les marchés publics

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

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

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

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

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

défaillant.

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

Chapitre 3 Adaptation des bâtiments départementaux

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

I. CONSTRUCTIONS ET AMÉNAGEMENTS

Chaque projet de construction ou d'aménagement est soumis pour avis au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

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

II. COLLÈGES

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

Le nouveau guide « Bâtir l'école » publié en avril 2022 par le Ministère de l'Éducation

Nationale engage une nouvelle démarche dans les projets d'aménagement des zones sanitaires, et ne s'oppose pas au développement de zones sanitaires neutres, dites non genrées (sans urinoirs).

Les cuisines sont conformes aux exigences du Code du travail, le taux de féminisation y est actuellement prédominant.

Toutefois, cette majorité féminine peut fluctuer dans le temps au gré des recrutements de personnel.

Aussi, la répartition des zones d'hygiène est étudiée de manière à introduire une possible évolution et adaptation si nécessaire dans le nombre de sanitaires et de vestiaires.

III. AGENCES TECHNIQUES ET UNITÉS D'EXPLOITATION

Les bureaux des agences techniques départementales répondent aux normes. Les unités d'exploitation, ayant fait l'objet de travaux en 2018 dans le cadre de restructuration, disposent d'espaces (sanitaires et vestiaires) adaptés à l'accueil du personnel qu'il s'agisse de femmes ou d'hommes. Tout nouveau projet tient compte des évolutions possibles selon les recrutements de personnel. Ainsi, le projet concernant le regroupement des bureaux de l'agence technique territoriale de Gâtine avec l'unité d'exploitation du Gerson à Parthenay intègre cette possibilité.

Chapitre 4 Parité au sein de la gouvernance départementale

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

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

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

PARTIE 2

ACTIONS PARTENARIALES

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

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

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

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

Chapitre 1 Le rôle majeur du service ASG

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

- l'accompagnement médico social individualisé assuré auprès des victimes et de leurs enfants par les professionnels de la DEF au titre de leurs missions

d'accès aux droits, de la prévention de l'enfance et des personnes vulnérables. En 2019, 362 personnes énonçant cette problématique ont été reçues par le service ASG ;

- la participation des professionnels dans la mise en œuvre et l'animation de groupes de parole à destination de femmes victimes de violences (sur Niort et Bressuire). Ces groupes de parole sont portés par des associations ;
- une unité d'accueil temporaire (2 places), créée en 2004 au sein de la Maison Départementale de l'Enfance (MDE) et adossée au SAME (Service d'Accueil Mère-Enfant), qui assure l'hébergement et la protection en urgence des femmes et de leur(s) enfant(s) après un épisode de violence. Depuis 2013, l'association « L'Escale-La Colline » de Niort a pris le relais sur cette mission à travers son service Accueil d'Urgence en Logement Temporaire (AULT). La collectivité assure le financement du poste d'assistant socio-éducatif en charge de l'accompagnement social au sein de cette unité. L'État intervient sur le volet « hébergement » et la collectivité répond à la mission d'accompagnement social par la mise à disposition d'un professionnel de la MDE ;
- la participation des travailleurs médico-sociaux au sein des quatre réseaux territoriaux de compétences « violences au sein du couple », créés en 2008, qui regroupent des professionnels des différentes structures impliquées dans la prise en charge des situations de violences conjugales. La coordination des réseaux est assurée par un pilotage co-animé par le Département (service ASG) et l'État. Ce réseau a notamment réalisé un livret départemental présentant le processus d'instauration de la violence dans le couple et les dispositifs d'aide existants au plan départemental. Il permet de mieux repérer et orienter les victimes.

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

conjugales en septembre 2019.

Dans ce cadre, le Département participe au financement d'un réseau d'Intervenants Sociaux en Gendarmerie (ISG) ou Commissariat (ISC).

Le Département soutient également financièrement plusieurs associations :

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

Chapitre 2 La place déterminante de l'Agora-MDA

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

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

Pour l'année 2021, au niveau de ces actions collectives, au nombre de 186, on note la participation de 2 837 jeunes : 1 420 filles pour 1 417 garçons.

L'Agora-MDA, c'est également un accueil des adolescents et des jeunes de 11 à 25 ans et / ou des familles, qui peuvent être reçus par des équipes de santé pluridisciplinaires pour des entretiens gratuits et confidentiels. En 2021, 4 308 entretiens individuels ont été menés auprès des jeunes : 3 405 auprès de filles et 903 auprès de garçons.

Chapitre 3 La PMI, un acteur incontournable

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

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

- le suivi des assistants maternels et des assistants familiaux.

Le taux de féminisation des assistants familiaux est de 84 % et celui des assistants maternels de 99 %.

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

L'analyse des difficultés rencontrées par les familles et les nombreuses ruptures familiales montrent qu'il est nécessaire de s'orienter vers la prévention précoce. Aussi, une formation à l'entretien pré-natal précoce a été dispensée en 2021 auprès des sages-femmes de PMI, afin de mieux identifier les différents facteurs de vulnérabilité et les difficultés rencontrées par le couple parental (et non seulement de la femme enceinte). Des instances d'échange sur les situations de vulnérabilité regroupant les professionnels de la PMI, les professionnels hospitaliers (maternités, pédiatrie, pédopsychiatrie) et les professionnels libéraux se réunissent mensuellement.

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

Chapitre 4 Les autres actions

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

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

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

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

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

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

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

Le bilan d'activité 2021 de la Conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie des personnes âgées révèle que le nombre de personnes ayant bénéficié des 8 728 séances d'activités collectives de prévention (activités physique et sportive, usage du numérique, lien social, bien-être et estime de soi...) est estimé à plus de 14 000. Il est constaté que la majorité des bénéficiaires sont des femmes : 9 100 femmes pour 4 900 hommes.

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

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

Politiques	Diagnostics et statistiques	Exemples d'actions
ÉDUCATION	À la rentrée scolaire 2021/2022 dans les 36 collèges publics du département, y compris l'enseignement adapté, on dénombre : 48,93 % de filles et 51,07 % de garçons, données presque identiques à celles observées l'année passée. La proportion filles / garçons s'inverse dans les collèges privés sous contrat d'association avec l'État (50,19 % de filles pour 49,81 % de garçons).	Les équipes pédagogiques des collèges développent des actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes dans les relations filles / garçons avec le concours des équipes de l'Agora.
CULTURE Direction des établissements	Au 1 ^{er} janvier 2021, les femmes dirigent 33 % des structures labellisées et 50 % des scènes conventionnées en Nouvelle-Aquitaine.	Le Conseil départemental des Deux-Sèvres a confié à des cadres féminins la direction des 3 structures qu'il porte : le Musée de Bougon, la Médiathèque départementale et les Archives départementales.
CULTURE Spectacle vivant	L'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes est prégnante dans le secteur de la culture, pas uniquement sur les postes de direction mais affecte aussi l'ensemble du processus de création et de diffusion. En 2017, les femmes représentaient 35 % des salariés du spectacle vivant travaillant pour les employeurs implantés en Nouvelle-Aquitaine. Les femmes occupaient 67 % des emplois de l'administration, 33 % des emplois artistiques et 18 % des emplois techniques. (Source agence culturelle l'A – 1 ^{er} juillet 2021)	Les compagnies du Mauvais genre (théâtre forum) et la D'âme de Compagnie (spectacle « La part égale », "T'es qui toi ?"), subventionnées par le Conseil départemental, réalisent des spectacles ou des jeux de scénettes auprès des collégiens (3 ^e) qui permettent d'ouvrir des débats concernant les questions liées aux stéréotypes sexistes ou mettant en évidence des situations « inégalitaires ». Le Département favorise la rencontre avec ces compagnies dans le cadre des résidences artistiques en collège. La Compagnie Carna ("De la puissance virile") qui interroge sur les stéréotypes sur les danseurs.
CULTURE Lecture publique	130 lieux de lecture publique. 15 % des bénévoles et salariés en bibliothèque sont des hommes 4 bibliothèques sont placées sous la responsabilité d'un homme	La Médiathèque départementale propose des ouvrages diversifiés pour répondre à toutes les catégories de lecteurs. La sur-représentation des femmes dans les emprunteurs adultes a un impact sur les demandes d'ouvrages donc in fine sur les achats. En littérature jeunesse, la question de la parité est représentée et s'adresse aux écoles (640 classes de primaire), aux collèges (62 classes) et structures d'accueil de la petite enfance (1 602 enfants) /jeunesse (965 enfants de centres de loisirs).

Politiques	Diagnostics et statistiques	Exemples d'actions
SPORT	<p>Partenariat avec le sport scolaire : UNSS 79 : 7 456 licenciés dont 40 % de filles, 60 % de garçons avec 15 sections sportives scolaires dont 9 mixtes,</p> <p>Partenariat avec les clubs sportifs : 100 000 licenciés en Deux-Sèvres, toutes disciplines confondues, 40 % de femmes, 60 % d'hommes (moyenne nationale à 37,5 %).</p> <p>Les principales disciplines où les femmes sont majoritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • gymnastique compétition : 85 % de femmes, 15 % d'hommes, • gymnastique volontaire : 94 % de femmes, 6 % d'hommes, • équitation : 81 % de femmes, 19 % d'hommes. <p>Les principales disciplines où les hommes sont majoritaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> • football : 9 % de femmes, 91 % d'hommes, • rugby : 6 % de femmes, 94 % d'hommes, • tennis : 27 % de femmes, 73 % d'hommes, • judo : 33 % de femmes, 67 % d'hommes, • tennis de table : 19 % de femmes, 81 % d'hommes, • athlétisme (courses hors stade) : 30 % de femmes, 70 % d'hommes. 	<p>Le Comité Départemental Olympique et Sportif des Deux-Sèvres (CDOS 79), financé par le Département, mentionne 2 engagements dans sa charte « Moi je suis sport et vous ? » : bannir les propos et comportements racistes, homophobes et sexistes lors de la pratique sportive et favoriser la mixité femmes / hommes dans les pratiques sportives et les instances dirigeantes.</p> <p>D'autres comités départementaux se sont engagés en faveur du développement de la pratique féminine. Ainsi, le football féminin connaît un engouement très important (+ 41 % chez les U10-U13) grâce à une action conjuguée des clubs et de la médiatisation liée à la tenue de la coupe du monde féminine en France. Le comité départemental de rugby des Deux-Sèvres a mis en place un centre de perfectionnement sportif pour les filles et organise la participation d'une équipe départementale sur des tournois en relation avec les autres comités de la région et du grand Ouest.</p>
TOURISME	<p>Le milieu du tourisme institutionnel emploie très majoritairement des collaboratrices féminines, que ce soit dans les directions régionales ou départementales du tourisme et a fortiori au sein des offices de tourisme.</p> <p>La part des salariés est d'environ 85 % de femmes dans les métiers du tourisme (sources : Tourmag 2018)</p> <p>S'agissant de la fréquentation en Deux-Sèvres, les enquêtes montrent que 51 % des clientèles sont des femmes et 49 % des hommes (études TNS Sofres).</p>	<p>La mission Tourisme s'inscrit dans cette tendance, puisque sur 7 postes, 5 sont tenus par des femmes et 2 par des hommes.</p> <p>Les deux derniers jurys de recrutement ont sélectionné une femme dans le jury final pour des postes de chargés de mission, les candidatures finales étant uniquement féminines.</p> <p>Il en va également du contrat d'alternance pour l'année 2022/2023, confié à une femme.</p> <p>En tenant compte de ce poste, 75 % de l'effectif de la mission tourisme est féminin et 25 % masculin.</p>

Politiques	Diagnostics et statistiques	Exemples d'actions
<p>PERSONNES ÂGÉES / PERSONNES HANDICAPÉES</p>	<p>Les indicateurs sur la répartition femmes / hommes ne figurent pas à ce jour dans les dossiers d'éligibilité au financement des structures et des services d'accompagnement des personnes âgées ou en situation de handicap.</p> <p>Les personnels médico-sociaux qui travaillent dans les établissements et dans les services d'aide à domicile sont très majoritairement féminisés.</p> <p>Direction des EHPAD 79 : 21 hommes pour 28 femmes.</p>	
<p>INSERTION</p>	<p>5 985 allocataires du RSA payés par mois en moyenne du 1^{er} janvier au 31 août 2022 (6 275 en 2021 sur la même période).</p> <ul style="list-style-type: none"> • 53 % de personnes seules dont 67 % d'hommes. • 31 % de personnes seules avec enfant dont 94 % de femmes et 6 % d'hommes. 	<p>Soutien aux structures conduisant des actions en faveur des personnes éloignées de l'emploi et permettant une insertion.</p> <p>Le CDIE (Contrat Départemental d'Insertion en Entreprise) peut permettre aux publics les plus éloignés de l'emploi d'accéder à une insertion durable :</p> <ul style="list-style-type: none"> • en 2018, sur 82 CDIE conclus, 29 concernent des femmes, • en 2019, sur 54 CDIE conclus, 20 concernent des femmes, • en 2020, 26 CDIE conclus, 7 concernent des femmes, • en 2021, 52 CDIE conclus, 13 concernent des femmes. • en 2022, 23 CDIE conclus, 9 concernent des femmes <p>Dans les actions sociales, l'un des objectifs est de lutter contre l'isolement des femmes.</p> <p>Une action spécifique s'est notamment mise en place sur l'Argentonnais et vise à soutenir les femmes en situation d'isolement.</p>
<p>HABITAT</p>	<p>Aides individuelles du Fonds Solidarité Logement (FSL) accordées pour 68 % à des femmes (chefs de famille ou isolées) et 32 % à des hommes.</p>	<p>Actions d'accompagnement pour permettre aux ménages les plus fragiles (hommes ou femmes) d'acquiescer et se maintenir dans un logement adapté à la situation familiale et financière.</p>

DÉPARTEMENT DES DEUX-SÈVRES
Mail Lucie Aubrac
CS 58880 - 79028 NIORT
Tél. 05 49 06 79 79

www.deux-sevres.fr

 @conseildepartemental79

 @DeuxSevres

