

Rapport Annuel 2024

Égalité Femmes-Hommes



EDITO

La marche vers l'égalité entre les femmes et les hommes se poursuit inlassablement, année après année. Si le chemin parcouru depuis les années 1950 est considérable, force est de constater qu'il reste encore de nombreux obstacles à surmonter pour atteindre une véritable égalité dans tous les domaines de la société.

Notre département s'efforce d'être exemplaire en la matière. En tant qu'employeur, nous veillons à garantir l'égalité professionnelle au sein de nos services. Nos efforts portent leurs fruits : 68% de nos effectifs sont des femmes, et leur représentation augmente régulièrement aux postes de responsabilité. Le déploiement du télétravail, dont bénéficient 869 agents dont 82% de femmes, contribue à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Nos politiques publiques intègrent systématiquement la dimension de l'égalité femmes-hommes. La lutte contre les violences faites aux femmes reste une priorité absolue, avec le renforcement du maillage territorial des intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie. Dans le domaine de l'éducation, nous sensibilisons les plus jeunes au respect de l'autre et à l'égalité des sexes. Le sport féminin bénéficie d'un soutien accru pour réduire les disparités persistantes.

Malgré ces avancées, des inégalités demeurent, notamment dans la répartition des tâches domestiques ou l'accès à certains métiers. Les stéréotypes ont la vie dure et freinent encore trop souvent l'épanouissement des talents féminins. L'actualité nous rappelle aussi régulièrement que le combat pour l'égalité est loin d'être gagné.

C'est pourquoi nous devons poursuivre sans relâche nos efforts. L'égalité se construit pas-à-pas, dans tous les domaines de la société. Elle nécessite l'implication de chacun, femmes et hommes.

Ensemble, continuons à faire progresser cette grande cause, pour une société plus juste et épanouie.

Alexandre RASSAËRT
Président du Conseil départemental

Martine SAINT-LAURENT
Vice-présidente à la famille,
à la protection de l'enfance
et à l'égalité femmes-hommes

SOMMAIRE

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES AU SEIN DU DÉPARTEMENT	4
LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES SERVICES DU DÉPARTEMENT	5
1. Évolution de l'effectif des agents de 2020 à 2024	5
2. Répartition selon les filières et les cadres d'emplois	5
LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	6
1. Une démarche égalité Femmes-hommes intégrée au plan de Formation	6
2. Des indicateurs systématiquement genrés	6
3. Des critères de primes non genrés	6
DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN INTERNE	6
1. Le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle	6
2. Lutter contre toutes les formes de comportements et de violences sexistes au sein de l'institution	7
L'ÉQUILIBRE ENTRE ENGAGEMENTS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS	8
1. Le télétravail	8
2. Plan Qualité de Vie au Travail et Management (QVTM)	8
3. Des Formations compatibles avec les contraintes familiales	9
LA MOBILISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DÉPARTEMENTALES	10
LA MISE EN VALEUR DES FEMMES DE L'EURE	11
LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES	12
1. Une exposition à emprunter gratuitement	12
2. Un accueil inconditionnel	12
L'INSERTION DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ ET DANS L'EMPLOI	13
1. Une action de proximité, au quotidien	13
2. La prévention des discriminations à l'emploi	14
3. L'accompagnement par le logement	14
L'ÉDUCATION	17
1. L'apprentissage du respect de l'autre n'attend pas le nombre des années	17
2. Le nouveau collège Simone Sauter : la poursuite de la féminisation des établissements eurois	17
LE SPORT	18
1. De fortes disparités entre les hommes et les Femmes	18
2. Actions Terre de Jeux 2024	18
3. Le soutien aux athlètes de haut niveau	19
4. Le soutien aux clubs de sport locaux	19
5. Le programme bien-être et sport pour les agents	19
LA CULTURE	20
1. Une exposition filles-garçons, parlons-en !	20
2. Une approche aussi paritaire que possible de l'action culturelle et patrimoniale	20
LE GRAND ÂGE ET LA PRÉVENTION DE LA PERTE D'AUTONOMIE	21
1. La prévention de la perte d'autonomie	21
2. L'amélioration des conditions de travail des salariés d'aide à domicile	21



**L'ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES
ET LES HOMMES
AU SEIN
DU DÉPARTEMENT**



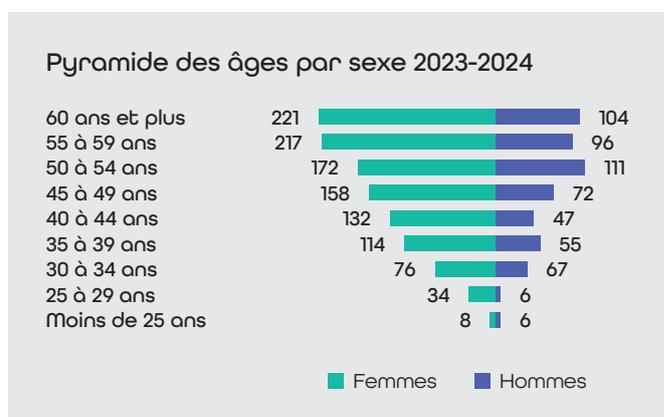
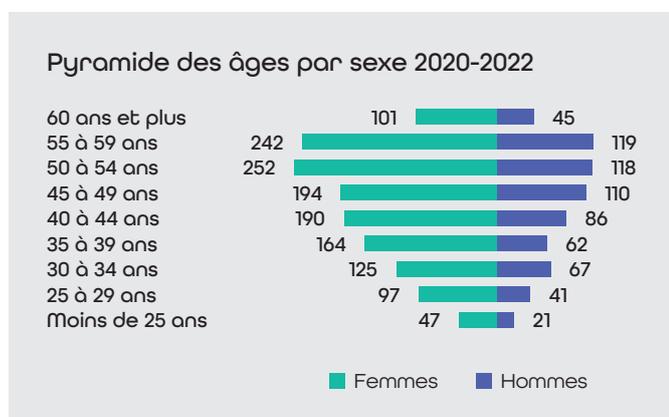
LA SITUATION COMPARÉE DES FEMMES ET DES HOMMES AU SEIN DES SERVICES DU DÉPARTEMENT

1 - Évolution de l'effectif des agents de 2020 à 2024

Entre 2020 et 2024, la part d'agents Femmes et celle d'agents hommes est restée stable et donc inégale, avec 68 % de Femmes et 32 % d'hommes. Ce déséquilibre de représentativité entre les hommes et les Femmes est à mettre en lien avec les différences observées dans les filières et cadres d'emploi. En effet, la délégation aux solidarités, majoritairement féminisée, représente une part importante des effectifs de la collectivité (33 %), tout comme la délégation ressources et éducation (incluant les agents des collèges), qui en représente 29 %.

La pyramide des âges, quant à elle, était constante entre 2020 et 2022 (les Femmes de plus de 50 ans sont en plus grand nombre, ce qui s'explique par l'ancienneté au sein de la collectivité des agents des collèges et des travailleurs sociaux, majoritairement féminins) et a connu une évolution entre 2023 et 2024.

En effet, on constate un vieillissement des agents qui ont changé de tranche d'âge. Toutefois, ce vieillissement reste proportionnel aussi bien chez les Hommes que chez les Femmes et s'explique principalement par le recul de l'âge de départ à la retraite voté en 2023.



2 - Répartition selon les filières et les cadres d'emplois



La répartition des Femmes et des hommes demeure aussi inégale selon les filières et les cadres d'emplois. Les filières administratives, sociales et médico-sociales restent les plus féminisées. À l'inverse, la filière technique est majoritairement masculine. Cette forte spécialisation, notamment des filières sociales et médico-sociales, est également constatée au niveau national, et on la retrouve de manière identique dans tous les métiers de ces filières (adjoints administratifs, assistants socio-éducatifs, infirmiers, puéricultrices, psychologues, etc.).

Temps partiel

Entre 2020 et 2022, la répartition des agents à temps partiel est stable : 9,4 % pour les Femmes et 0,6 % pour les hommes.

Entre 2022 et 2024, on constate une forte hausse des demandes de temps partiels. Cette hausse reste proportionnelle chez les hommes et chez les Femmes pour atteindre **17,84 % pour les Femmes et 2,8 % pour les hommes.**

LA POLITIQUE D'ÉGALITÉ ET DE MIXITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

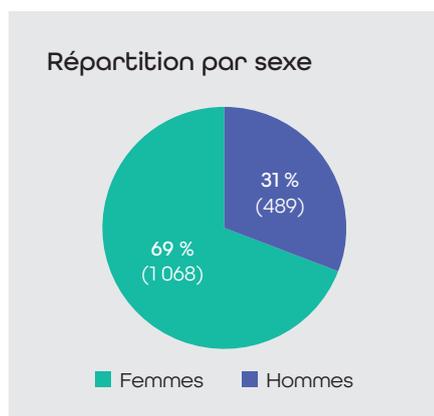
1 - Une démarche égalité Femmes-hommes intégrée au plan de formation

Le plan de formation accompagne la diffusion d'une culture à l'égalité professionnelle depuis 2021. Il est le premier plan égalité F/H mis en œuvre par la Direction des Ressources Humaines.

Ce plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle Femmes-hommes a vocation à veiller et contribuer à :

- une meilleure mixité professionnelle ;
- un accompagnement des parcours professionnels favorisant la professionnalisation et l'accès aux responsabilités ;
- une promotion de l'équilibre des temps de vie et l'amélioration des conditions de travail.

Toutes les demandes de formation sont étudiées sans distinction de genre, il s'agit de répondre à un besoin de professionnalisation ou de perfectionnement ou à un besoin d'accompagnement à un projet professionnel individuel. Ainsi 1 557 agents ont participé à une formation en 2023, répartis par genre selon le tableau ci-dessous :



Cette répartition par genre est fidèle à la répartition par genre au sein de la collectivité démontrant que la démarche égalité F/H est totalement intégrée au plan de formation.

La diffusion de la culture à l'égalité professionnelle est renforcée en 2024 par la mise en place d'une formation de sensibilisation à l'égalité professionnelle qui sera réalisée en décembre 2024. L'objectif est de lever les idées préconçues et de lutter contre les stéréotypes.

2 - Des indicateurs systématiquement genrés

Depuis la mise en œuvre du plan d'action égalité H/F 2021-2024 au sein de la Direction des Ressources Humaines, les indicateurs fournis par les services RH sont genrés de manière systématique.

En effet, dans chaque fichier extrait et/ou communiqué, l'information Homme/Femme est présente afin de permettre des statistiques genrées sur l'ensemble des sujets.

Cette acculturation, bien qu'elle ait pris plusieurs années est désormais une normalité au sein de l'ensemble des services de la collectivité.

3 - Des critères de primes non genrés

Depuis la mise en œuvre du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) au 1er janvier 2022, les critères d'attribution des primes (IFSE - Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise) sont objectivables, définis par délibération et par conséquent non genrés. Les critères sont par exemple : l'ancienneté, la durée d'absence, le montant de la régie, le nombre de trajets, le niveau de responsabilité...

DIFFUSER UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ EN INTERNE

Ce second axe de la politique d'égalité au sein du personnel départemental a pour objectif de diffuser auprès de l'ensemble des directions, services et agents une culture égalitaire. Différents outils de communication, mis en place depuis plus d'un an au sein de notre collectivité, tendent à cette fin. Toutefois, ce travail d'acculturation nécessite du temps et de l'accompagnement, car il vient « bousculer » des idées, pensées stéréotypées qui, la plupart du temps, sont véhiculées par la société civile dès le plus jeune âge.

1 - Le plan d'actions en faveur de l'égalité professionnelle

Depuis la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019, les collectivités territoriales de plus de 20 000 habitants doivent mettre en place un plan d'actions égalité professionnelle. Ce plan doit permettre d'assurer : une meilleure mixité professionnelle ; un accompagnement des parcours professionnels favorisant la professionnalisation et l'accès aux responsabilités ; une promotion de l'équilibre des temps de vie et l'amélioration des conditions de travail.

Le premier plan triennal d'actions en faveur de l'égalité professionnelle est en vigueur fin 2021. Chaque année celui-ci fait l'objet d'un avis du comité social territorial et d'une transmission pour information au préfet.

Un espace dédié à « l'égalité professionnelle Femmes-hommes » a été créé en mai 2022 sur le site intranet de la collectivité et est annuellement mis à jour. Les agents peuvent y accéder en suivant le lien suivant : ma vie professionnelle- égalité professionnelle Femmes-hommes.

Accueil > Ma vie professionnelle > Egalité professionnelle femmes-hommes

Egalité professionnelle femmes-hommes



Depuis le 1er mars 2022, un plan d'actions pour l'égalité professionnelle en faveur des femmes et des hommes est rendu obligatoire pour les collectivités de plus de 20 000 habitants.

Si le Département était déjà engagé sur ce volet, ce plan triennal est une opportunité pour mettre en œuvre de nouvelles mesures concrètes. A cette fin, un espace collaboratif vous est proposé ci-dessous pour recueillir vos propositions d'axes de travail.

Bilan 2021-2022

Bilan 2022-2023

De même, si vous souhaitez devenir ambassadeur égalité, n'hésitez pas à vous faire connaître.

Un métier, ça n'a pas de genre

Vidéo de Loreen BUSEYNE, agent d'exploitation des routes (à visionner avec les navigateurs Firefox ou Chrome)

Lire Expresso n°44, page 3 : témoignages "Je n'ai pas le genre de mon métier"

BOÎTE A IDEES

Vous avez des suggestions d'axes de travail pour :

- diffuser une culture égalité en interne ?
- favoriser l'articulation vie privée-vie professionnelle ?

N'hésitez pas, faites part de vos propositions via la boîte à idées ci-dessous

2 - Lutter contre toutes les formes de comportements et de violences sexistes au sein de l'institution

En application du décret du 13 mars 2020, le Département a l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (AVDHAS) pour ses agents.

En juillet 2022, une procédure de signalement AVDHAS et d'alerte éthique a été mise en place au sein de notre collectivité, après avoir reçu un avis favorable des représentants du personnel.

Pour garantir la stricte confidentialité de l'identité des auteurs d'un signalement, des personnes visées par celui-ci et des informations recueillies, il a été fait le choix d'externaliser lesdites procédures. Ainsi, les signalements sont traités par le centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-Maritime.

La communication sur l'existence de ce dispositif est quant à elle, assurée en interne à la collectivité.

En 2024, 5 signalements ont été reçus :

- 2 signalements irrecevables (les faits décrits n'entraient manifestement pas dans le cadre du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020)
- 3 signalements traités

Une nouvelle campagne de communication va être menée pour relancer la connaissance de ce dispositif de protection par l'ensemble des agents de la collectivité.

L'ÉQUILIBRE ENTRE ENGAGEMENTS PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

Ce troisième axe vise, au travers de ses 6 actions, à tendre vers des conditions de travail optimum et à améliorer la qualité de vie au travail des agents de la collectivité. Cet axe, de par ses enjeux forts, est travaillé en concertation avec les représentants du personnel.

Parmi ces 6 axes, 3 ressortent de façon prégnantes :

1 - Le télétravail

Depuis 2020, le télétravail a trouvé sa place au sein de notre collectivité. En juin 2022, les possibilités de télétravail ont été élargies à deux jours par semaine pour un agent travaillant à temps complet.

A ce jour, 869 agents bénéficient du télétravail dont 82 % d'entre eux sont des femmes.

Ce taux semble être le reflet de la structuration des effectifs de la collectivité, puisqu'en 2024, 68 % des effectifs du Département sont des Femmes.

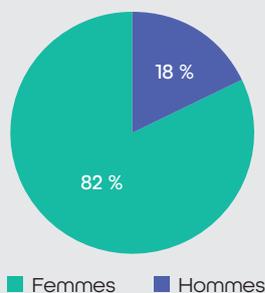
Pour rappel, au sein de la collectivité (hors budgets annexes et GIP), l'effectif global moyen sur les 3 dernières années est de 1 800 agents permanents ; auquel il convient d'ajouter 400 agents sur postes non permanents (tous types de contrats confondus).

Cette nouvelle modalité d'organisation du travail se retrouve pour 40 % au sein des agents contractuels et pour 59 % au sein des titulaires. Le télétravail est une modalité de travail qui s'impose dans la collectivité pour plus d'un agent sur deux. Il est à noter que certains postes ne permettent pas une telle organisation de travail : c'est le cas des agents des collèges ou encore des agents d'exploitation. On estime à 70 % le ratio global des agents dont les fonctions sont éligibles au télétravail. 70 % d'entre eux ont au moins un jour de télétravail dans la semaine.

Les bénéfices du télétravail

- baisse de la fatigue et du stress
- gains économiques et environnementaux du fait de la réduction des trajets domicile-travail
- possibilité de mieux articuler vie privée et vie professionnelle

Répartition des demandes



La délégation solidarités, très féminisée, est la délégation qui enregistre le plus de demandes de télétravail, suivie par la délégation des territoires et par la délégation ressources et éducation. Un second élément d'explication de cet engouement féminin pour le télétravail porte également sur la nature des missions, exercées le plus facilement en télétravail, notamment administratives, qui avec les fonctions sociales sont très genrées. Il est important de souligner par ailleurs que les décisions défavorables sont liées à une incompatibilité des missions exercées par l'agent avec le télétravail ou encore à des critères techniques. Peu de refus portent sur les capacités individuelles des agents à télétravailler (exemple de l'insuffisance d'autonomie) et aucun refus n'est lié à une discrimination de genre.

2 - Plan Qualité de Vie au Travail et Management (QVTM)

En 2024, la démarche de qualité de vie au travail a donné lieu à la création d'équipes projet, réunissant des directeurs, des agents volontaires de toutes les directions et des représentants du personnel.

Les chantiers engagés, présentés ci-dessous, doivent permettre une meilleure égalité professionnelle en favorisant la déconnexion pour tous, l'accès au sport ou encore des pratiques managériales égalitaires.

Déconnexion :

Un questionnaire a été envoyé à tous les agents disposant de matériels de travail à distance afin d'établir un état des lieux plus précis de la collectivité quant à son rapport à la déconnexion. 84 % des répondants jugent leur équilibre vie privée-vie professionnelle satisfaisant.

Toutefois une partie des agents travaille sur les temps de repos, que ce soit par choix ou en raison d'une surcharge de travail. Afin de limiter les connexions hors temps de travail, le Département de l'Eure souhaite travailler de façon plus approfondie sur la charge de travail, dans un premier temps à l'aide d'un nouveau questionnaire d'état des lieux.

Des actions ont d'ores et déjà été proposées : améliorations des outils et moyens de collaborations pour limiter les mails, test d'une journée sans mails ni réunions, assurance d'une pause déjeuner déconnectée, rationalisation des agendas, limiter au maximum l'envoi des mails entre 20h et 7h et durant le week-end.

Accès au sport :

Poursuivre et développer les activités sportives proposées sur le temps du midi permet non seulement une vraie pause, mais :

- Favorise aussi l'inclusion,
- Facilite l'accès au sport pour les femmes,
- promeut la mixité,
- et peut aider à briser les stéréotypes.

En outre, la mise en place d'échauffement musculaire pour les métiers pénibles, notamment pour les personnels travaillant dans les collèges (ATTEE) majoritairement féminins, doit permettre de prévenir l'apparition de troubles musculo-squelettiques et blessures.

Création d'une communauté des managers :

Développer une culture managériale commune doit notamment avoir pour but de favoriser l'égalité en instaurant des pratiques professionnelles uniformes et inclusives. En partageant les bonnes pratiques, en sensibilisant les managers aux biais inconscients et aux enjeux d'équité, la collectivité s'assure que les décisions (recrutement, promotion, évaluation, ...) soient prises de manière plus objective et équitable. Une communauté managériale engagée permet de diffuser une culture d'inclusion à tous les niveaux où chacun a des opportunités égales.

3 - Des formations compatibles avec les contraintes familiales

Les modalités d'organisation des formations privilégient une organisation au sein des sites de la collectivité afin d'éviter les déplacements. **Au titre du plan de formation 2023, 78 sessions de formation ont été dispensées au sein de la collectivité.**

De plus, ces formations ont rarement lieu pendant les vacances scolaires de la zone B et nous évitons la programmation le mercredi. Les horaires de formation sont 9h-17h afin de permettre de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Ces modalités d'organisation permettent de concilier la participation aux formations et les contraintes familiales, ainsi 1 068 femmes et 487 hommes ont participé à des formations dont la durée est inférieure à 40h (majorité des formations réalisées). Ces chiffres sont comparables à la répartition par genre au sein de la collectivité.



LA MOBILISATION DES POLITIQUES PUBLIQUES DÉPARTEMENTALES



LA MISE EN VALEUR DES FEMMES DE L'EURE : 35 TÉMOIGNAGES INSPIRANTS

Cette année, le Département de l'Eure a célébré la journée internationale des droits des Femmes le 8 mars de manière inédite.

En janvier et Février 2024, le Département a lancé un appel auprès des Euroises via la presse et ses réseaux sociaux. Toutes pouvaient s'emparer de cette opportunité unique de prendre la parole à l'occasion de la journée internationale des droits des Femmes au sein de l'Hôtel du Département d'Evreux.

La collectivité a ainsi reçu plus de 190 candidatures en provenance de tous les secteurs de l'Eure.

Parmi elles, 35 histoires de vie ont été retenues selon sept critères : santé, handicap, solidarité, parentalité, culture, entrepreneuriat et reconversion.



**EXCEPTIONNELLES
ET EUROISES**

**35 TÉMOIGNAGES
POUR INSPIRER
LES FEMMES DE DEMAIN**

8 MARS 2024

**HÔTEL DU DÉPARTEMENT
ÉVREUX**



Prendre la parole en public, dans l'hémicycle de l'hôtel du Département, n'a pas toujours été facile pour ces Femmes : « *J'ai pourtant déjà eu l'occasion de m'exprimer devant un public mais, quand cela nous touche personnellement, ce n'est pas pareil. Je suis contente et fière d'avoir pu parler d'une expérience professionnelle et familiale heureuse que je partage avec ma fille* », reconnaît Gaëlle, commerçante ébroïcienne.

Une quarantaine de Femmes et deux hommes étaient présents dans le public. Un public attentif et ému, passant du rire aux larmes et n'hésitant pas à encourager les intervenantes.

Anthony, venu avec une amie, s'est reconnu dans les premiers témoignages de la matinée : « *C'est assez inspirant pour un homme de voir que l'on passe nous aussi par les mêmes problématiques. Ce n'est pas forcément le genre qui définit un parcours de vie, même si certaines situations diffèrent. C'est important de mettre en valeur la parole des Femmes car elles ne sont pas assez entendues. On ne se rend pas compte à quel point le sexisme est présent dans le travail.* »

LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

1 - Une exposition à emprunter gratuitement

Parce que la société s'est construite sur des rapports de domination masculine, les violences faites aux Femmes se nourrissent encore des stéréotypes de la société, de la banalisation des propos sexistes et de l'indifférence de chacun.

Tout ceci conduit au déni ou à la sous-estimation des souffrances vécues.

Dans ce contexte, les services du Conseil départemental et de l'État se sont associés pour sensibiliser les adolescents et jeunes adultes aux différentes formes de violences.

Un collectif de professionnels, de bénévoles et de membres associatifs a réalisé une exposition à visée pédagogique. Le but étant de parler de toutes les formes de violences afin de briser le silence.

L'exposition est consultable et téléchargeable sur eureenormandie.fr.

Elle est également dupliquée en dix jeux de treize panneaux. À ce titre, elle est prêtée à titre gracieux à toutes les structures qui en ont fait la demande. Durant l'année 2024, elle a été empruntée à 10 reprises par des collèges, un lycée, l'université de Rouen, l'AFPA, les services sociaux ou les centres sociaux et le CIDFF.



Ces dernières années ont été marquées par la libération de la parole des victimes de violences sexuelles ou sexistes, qu'elles aient été commises dans le milieu professionnel ou dans leur vie personnelle.

Déclarée grande cause du quinquennat, l'égalité femmes-hommes est une priorité nationale. Tous les acteurs sont engagés à lutter contre le fléau sexiste des violences sexistes et sexuelles, dont la lutte contre les violences faites aux femmes. Du fait de l'accompagnement social apporté aux personnes les plus vulnérables mais aussi de ses compétences, le Département est nécessairement concerné par les violences faites aux Femmes. Il est évident qu'il doit s'engager aux côtés de l'État pour lutter contre ce fléau.

Toutes les violences conjugales sont interdites par la loi, qu'elles visent un homme ou une femme, qu'elles soient physiques, psychologiques ou sexuelles.

Selon les chiffres du Ministère de l'Intérieur, 103 féminicides ont eu lieu par leurs compagnons ou leurs ex-compagnons en France en 2023. 85 d'entre elles ont été tuées chez elles, 56 étaient mères (dont 3 tuées avec leurs enfants), laissant 124 orphelins dont 24 témoins.

Ces chiffres soulignent l'importance d'une mobilisation continue et collective pour lutter contre les violences faites aux femmes et améliorer leur situation en France.

2 - Un accueil inconditionnel

Cinq intervenants sociaux en commissariat et gendarmerie (ISCG)

Une équipe départementale pour le traitement des violences intrafamiliales est mise en place depuis plusieurs années. Ainsi, cinq intervenantes sociales (ISCG) interviennent sur les cinq compagnies du groupement de gendarmerie de l'Eure et les 3 commissariats de Police.

Il s'agit d'une réponse complémentaire à l'activité des forces de l'ordre auprès d'un public en difficultés sociales qu'il soit victime ou mis en cause. Son rôle est d'informer les victimes de leurs droits et de leurs possibilités d'action en justice. Les femmes ou les hommes victimes de violence trouvent ici un interlocuteur de choix pour obtenir des informations et des conseils.

L'encadrement technique et hiérarchique est confié depuis le début d'année 2024 à la Direction de l'inclusion et de l'action sociale, plus particulièrement au responsable du service de prévention et protection familiale. Ce responsable est également l'interlocuteur des unités de police et de gendarmerie.

Sur l'année 2023, 1 223 Femmes majeures âgées entre 25 et 60 ans, rencontrant des problématiques de violences physiques au sein du couple ou par ex-conjoint, ont pu bénéficier de ces accueils.

Au 1^{er} décembre 2024, 1 742 victimes ont rencontré une ISCG dans l'Eure.

Le Département s'engage également avec ses partenaires dans des solutions d'hébergement et de mise en sécurité.

Ainsi, ce sont 5 logements, non attribués, au sein des collèges du territoire qui ont pu être mobilisés pour de l'accueil d'urgence des victimes de violences intrafamiliales.

Au 1^{er} décembre 2024, ce sont 2 Femmes et 3 enfants qui ont été pris en charge sur ces SAS de Répit ouverts très récemment (juin et septembre 2024).

Des travailleurs sociaux sur tout le département

Au quotidien, et en assurant un maillage fin du territoire, les travailleurs sociaux départementaux accueillent, informent, orientent, accompagnent et soutiennent les femmes et les hommes victimes de violences conjugales. Aussi, ils entretiennent des relations étroites avec l'ensemble de leurs partenaires pour une complémentarité de chacune des interventions et une meilleure efficacité.

Ce maillage territoriale de l'action sociale désormais à l'échelle des territoires de coopération intercommunale (EPCI) renforce la proximité des acteurs et la capacité de réagir au plus vite.

Un numéro d'écoute départemental

Le numéro unique départemental d'écoute, en fonction depuis février 2021, a également vu son activité nettement augmenter en 2023 avec 296 appels.

Le début d'année 2024 montre clairement une très forte hausse due aux nombreuses sollicitations dans le cadre de l'ouverture de l'hébergement de répit.



L'INSERTION DES FEMMES DANS LA SOCIÉTÉ ET DANS L'EMPLOI

1 - Une action de proximité, au quotidien

La promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes passe par une progression durable de la participation des femmes à l'activité et à l'emploi. Lutter contre la féminisation de la pauvreté, réduire la ségrégation fondée sur le sexe, lutter contre les stéréotypes liés au genre, tant sur le marché de l'emploi que dans l'éducation et la formation : les chantiers sont nombreux.

Un allocataire du RSA sur trois est une femme isolée avec au moins un enfant à charge. Pour éviter que les bénéficiaires du RSA, dont l'ancienneté médiane est de 3 ans et demi dans l'Eure, restent durablement éloignés de l'emploi ou d'une activité socialement utile, le Département a refondu sa politique d'insertion début 2023, renforcée par la création de la Direction Insertion et Emploi (DIE) dans le cadre de la réorganisation de la délégation solidarités en 2024.

L'expérimentation RSA-France Travail

L'expérimentation France Travail, sur les territoires de Seine-Eure, Lyons-Andelle et Vexin Normand, vise à accompagner 100 % des bénéficiaires du RSA sur une trajectoire vers l'activité et l'emploi. L'enjeu de cette expérimentation est de mettre en activité les bénéficiaires du RSA les plus éloignés de l'emploi, en veillant particulièrement à lever les freins que représentent la garde des enfants et la mobilité, qui concernent plus particulièrement les femmes. Pour répondre à ces défis, l'offre d'insertion s'enrichit en intensifiant l'accompagnement hebdomadaire et en diversifiant les ateliers et offrir des perspectives nouvelles de remobilisation. Un exemple emblématique est le projet «LIKE», réintroduit sous une forme encore plus ambitieuse en 2024, avec un large éventail de thématiques innovantes et une forte implication des bénéficiaires du RSA, qui deviennent ainsi acteurs de leur parcours et de leur réussite.

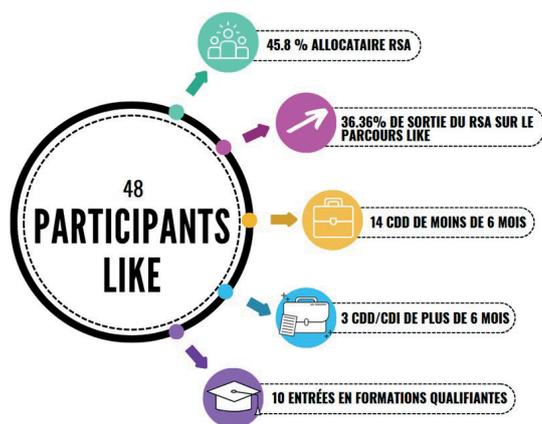
Le point culminant de ce projet a été l'événement «Like a Woman», organisé le 8 mars 2024 à l'occasion de la Journée Internationale des Droits des Femmes, à la Maison de la Jeunesse et des Associations de Louviers. Cet après-midi a rassemblé un large public : bénéficiaires, familles, professionnels de l'insertion et de l'emploi. Construit en co-création avec les bénéficiaires, cet événement a non seulement révélé des talents insoupçonnés, mais a aussi offert une plateforme à des figures féminines inspirantes qui ont partagé leur vision de l'égalité des genres.



Grâce à des représentations théâtrales, où les bénéficiaires étaient acteurs d'un jour, les participants ont revécu l'évolution des droits des Femmes en France depuis le 18ème siècle, abordant des thèmes tels que la séduction, la vie de famille et le rôle des Femmes dans le monde du travail. Des tables rondes, réunissant une grande diversité d'intervenants – femmes leaders, experts des Droits des Femmes, militants engagés, sportifs – ont permis de remettre en question de nombreux préjugés encore présents.

Cette expérience collective, à la fois enrichissante et inspirante, a non seulement renforcé les liens entre les participants, mais a également rappelé l'importance de la solidarité et de l'égalité dans la société d'aujourd'hui.

Des résultats concluants



Verbatim des participants



Les actions du GIP Job 27

En agissant sur l'accès à l'emploi durable des bénéficiaires du RSA, le GIP Job 27 offre les mêmes possibilités aux Femmes et aux hommes devant l'ensemble des métiers. Pour exemple, des coachs spécialisés sur les métiers de la logistique et du transport réussissent à sensibiliser les femmes aux opportunités que proposent désormais les entreprises de ces secteurs.

Le travail d'information sur les opportunités d'emplois du référent emploi/entreprise du GIP favorise l'élargissement des choix professionnels autant pour les femmes que pour les hommes et contribue ainsi à l'égalité des chances.

2 - La prévention des discriminations à l'emploi

Rappelons que selon l'INSEE, le sexe est le second critère de discrimination à l'emploi et qu'entre 2019 et 2020, 22 % des Femmes interrogées déclarent avoir subi des discriminations, contre 15 % des hommes, alors qu'en 2008-2009, ces proportions étaient relativement proches (14 % contre 13 %). De plus les Femmes sont plus à risque d'être travailleurs pauvres.

Des interventions à l'initiative du Département visent à rompre avec les préjugés et les lieux communs concernant les métiers, dont certains sont en tension. Sur 2023, 126 personnes ont été sensibilisées à la discrimination et à l'égalité, dont 40 bénéficiaires et 49 professionnels relevant du Département ou partenaires de ce dernier.

Pour 2024 : 108 agents formés aux valeurs de la république et la laïcité et 36 agents sur la formation à l'égalité professionnelle.

3 - L'accompagnement par le logement

Le Département de l'Eure mobilise au sein de la Direction Inclusion et Action Sociale (DIAS) des accompagnements et des solutions favorisant le maintien et/ou l'accès dans le logement. Ces démarches s'inscrivent plus globalement dans un document stratégique, le Plan Départemental, d'Action pour le Logement et l'Hébergement des Personnes Défavorisées (PDALHPD) qui flèche les grandes orientations jusqu'en 2027.

Les Diagnostics Sociaux et Financiers - DSF

Le Département réceptionne les informations des ménages en expulsion via les services de l'Etat. Des professionnels sont alors mandatés pour rencontrer les familles afin de recueillir les éléments expliquant la situation et les solutions envisageables. Ce rapport est transmis au juge afin que ce dernier ait les éléments lors de l'audience à laquelle les ménages en procédure d'expulsion sont convoqués.

En 2024 sur 912 dossiers en procédures d'expulsions, l'enquêteur logement a accompagné :

- 310 Femmes
- 374 hommes
- 228 couples

APRÈS L'AUDIENCE, JE RESPECTE MES ENGAGEMENTS

- **1 À 2 MOIS S'ÉCOULERONT AVANT LA RÉCEPTION DU JUGEMENT** qui me sera adressé par lettre recommandée avec accusé de réception par le tribunal.
- **JE RECEVRAI ÉGALEMENT UNE NOTIFICATION PAR L'HUISSIER DE JUSTICE** de la part de mon bailleur.
- Quand Je reçois mon jugement, **JE CONTACTE *L'ADIL POUR M'ASSURER QUE J'AI BIEN COMPRIS LA DÉCISION DU JUGE.**
- Si un **REMBOURSEMENT MENSUEL M'A ÉTÉ ACCORDÉ PAR LE JUGE, IL EST TRÈS IMPORTANT QUE JE LE RESPECTE.** Je dois aussi payer mon loyer chaque mois.
- Quand Je reçois la décision du Juge et **SI JE NE SUIS PAS D'ACCORD AVEC LA DÉCISION RENDUE, JE M'ADRESSE À LA *MAISON DE LA JUSTICE ET DU DROIT OU À *L'ADIL POUR SAVOIR COMMENT FAIRE APPEL.**

* Maison de la justice et du droit d'Evreux : 02 32 32 07 91 - mdj-evreux@justice.fr
* ADIL : 02 32 24 06 66 - adil27@cegetel.net

DÉLÉGATION AUX POLITIQUES SOCIALES
Hôtel du Département
14, boulevard Georges-Chauvin
CS 72101
27021 Evreux Cedex

Conception et Impression : CD27, 2021

Je suis convoqué au tribunal pour des loyers impayés

Événements sociaux : @EureenNormandie, eureennormandie.fr

DÉPARTEMENT DE **L'EURE** en Normandie

Enfance Famille, Personnes âgées, Emploi Insertion, Personnes handicapées

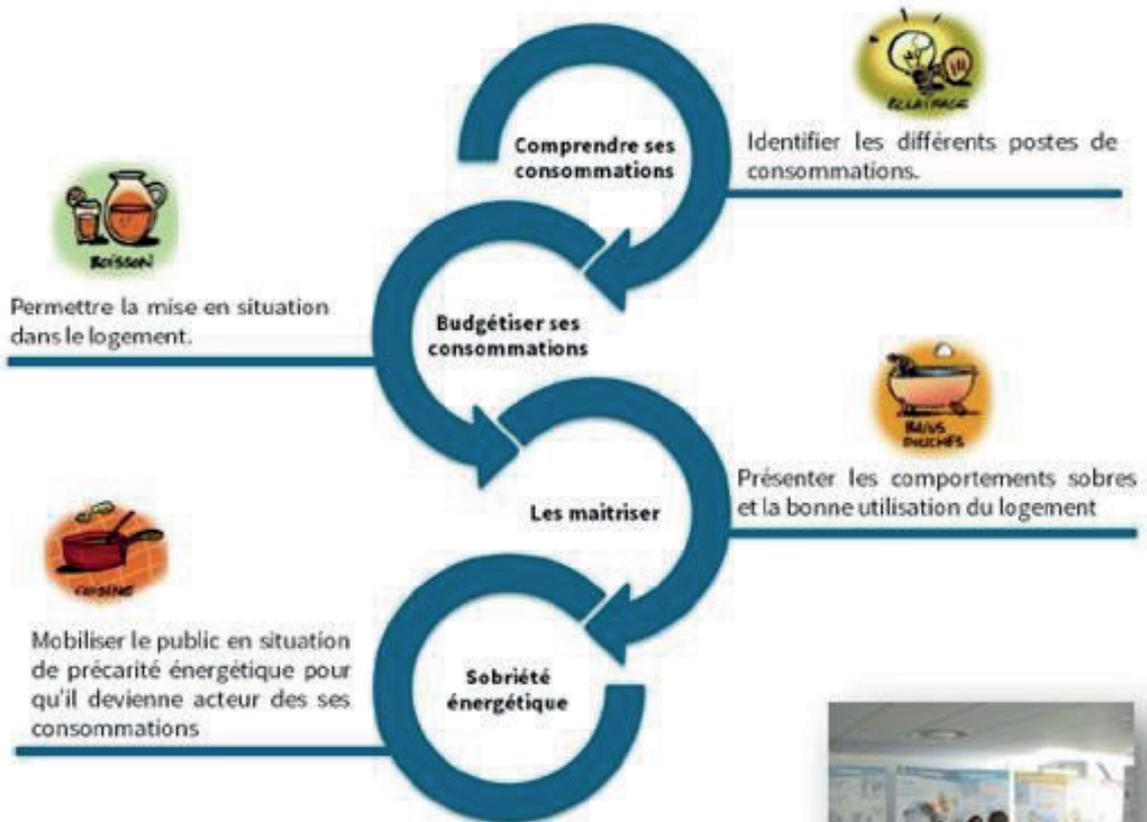
Les Ateliers Écocitoyenneté

Les ménages consacrent en moyenne 10 % de leurs revenus aux dépenses énergétiques. Ils sont touchés de plein fouet par l'augmentation du prix de l'énergie. D'ailleurs en France on estime à plus de 2,5 millions les Familles qui vivent en situation de précarité énergétique. Le Département propose des ateliers pédagogiques et pratico-pratiques pour sensibiliser aux éco gestes et réduire ses factures d'énergie.

En 2024, 10 ateliers ont été réalisés sur l'ensemble des territoires et ont pu bénéficier à 171 Eurois.

- 63 % Femmes
- 37 % Hommes

Atelier Eco-citoyenneté



Commentaire de participants :
« D'intérêt public, cet atelier est sans conteste formateur pour devenir éco-citoyen. »

Commentaire de participants :
« Atelier bien présenté, explications faciles à comprendre.
Que du bonheur, merci ! »

Le tout d'une façon simple et ludique !

L'ÉDUCATION

1 - L'apprentissage du respect de l'autre n'attend pas le nombre des années

Le Département soutient activement les projets pédagogiques qui se déroulent au sein des établissements scolaires, en favorisant le développement de la citoyenneté, dont fait partie **le respect de l'autre quelles que soient ses différences, dont la différence de sexe.**

La promotion des valeurs d'égalité et de l'importance de chacune et de chacun dans la mise en œuvre de projets prend toute sa dimension dans le cadre du dispositif des **mini-entreprises** soutenu par le Département. Ainsi, des collégiens se retrouvent mobilisés autour de **projets fédérateurs** en endossant de véritables rôles qu'ils auront le loisir de découvrir dans leur future vie professionnelle. Pendant un an, plus de 500 jeunes issus de 30 établissements se glissent dans la peau de véritables entrepreneurs en créant leurs propres produits dont ils assurent ensuite la commercialisation. Chaque mini-entreprise organise son fonctionnement et chacun, **fille comme garçon**, a une place prépondérante, tant dans le domaine financier, que dans la production, le marketing ou encore la vente.

Le respect de l'autre s'incarne aussi dans une autre action majeure proposée gratuitement par le Département à l'ensemble des établissements : une représentation théâtrale qui vise à sensibiliser aux **risques du harcèlement et du cyberharcèlement**. Ainsi, **la pièce THÉO ou LISA** (car l'acteur principal est tantôt incarné par un jeune homme, tantôt incarné par une jeune femme) attire l'attention du public sur l'importance de **la lutte contre les violences scolaires** sous toutes leurs formes qui produisent des effets délétères sur le climat scolaire et le bien-être des élèves, les menant souvent vers le décrochage scolaire. La Super Compagnie propose un spectacle interactif qui met en situation et suscite les échanges. Sur l'année scolaire 2023-2024, 35 établissements en ont profité. Une programmation est engagée sur l'année scolaire 2024-2025.

2 - Le nouveau collège Simone Sauter : la poursuite de la féminisation des établissements eurois

Partout en France, les bâtiments publics portent, dans leur grande majorité, le nom d'une personnalité masculine. Les collèges de l'Eure ne font pas exception (parmi les collèges baptisés de noms de personnalités, 85 % portent le nom d'un homme) mais, dans le cadre du remplacement du collège de Manneville-sur-Risle devenu vétuste, le Département a décidé de donner le nom de Simone Sauter au nouvel établissement construit à Bourneville-Sainte-Croix. Même si ce nom a succédé à un autre nom féminin, à savoir Louise Michel, il marque l'importance pour l'exécutif de faire résonner le territoire avec une figure emblématique féminine l'ayant particulièrement marqué. C'est le cas de cette jeune institutrice de 20 ans, qui fabriquait de faux papiers et a été l'infatigable secrétaire et agent de liaison du Maquis Surcouf. Le 26 août 1944, après la libération de Pont-Audemer, Simone Sauter, sous-lieutenant F.F.I., a continué le combat et suivi ses camarades, d'abord, à Bernay dans le 1er Bataillon de Marche de Normandie, puis à Cherbourg dans le 129^{ème} R.I., et, enfin, en Allemagne où elle a été démobilisée à la fin de 1945.

Son activité au sein de la Résistance a été récompensée par l'attribution de la Croix de Guerre. Simone Sauter, résistante et enseignante qui a notamment exercé à Manneville-sur-Risle, était une femme courageuse et éprise de liberté.

Après Geneviève de Gaulle-Anthonioz et Suzanne Lipinska, la démarche de féminisation du parc des bâtiments scolaires départementaux se poursuit ; elle devrait d'ailleurs marquer un pas supplémentaire avec l'ouverture, à la rentrée scolaire 2025, du nouveau collège de Rugles.

Quelques chiffres clés :

Dans les 55 collèges publics eurois 20 hommes accomplissent au quotidien les tâches relatives à l'entretien des locaux, sur un total de 282 agents, soit 7 % des effectifs. Le nouveau pool de remplacement, constitué aujourd'hui de 16 agents d'entretien et de restauration, compte pas moins de 2 hommes, soit 12,5 % : il s'agit là d'une évolution notable.

S'agissant des missions d'accueil, elles sont occupées par 52 femmes et 3 hommes, ces derniers ne représentent donc que 5,76 % de l'effectif... et pourtant le sourire et la qualité de l'accueil sont des qualités qu'ont les hommes autant que les femmes !

LE SPORT

1 - De Fortes disparités entre les hommes et les Femmes

D'après le constat national, il existe une forte disparité dans la pratique sportive selon que l'on soit un homme ou une femme. Même si cette proportion augmente, la féminisation du sport ne se retrouverait pas forcément dans la pratique de haut-niveau. Différents facteurs peuvent expliquer cette sous-représentation des femmes dans la pratique sportive.

D'une part, la pratique en club se concentre sur le sport de compétition quand les femmes se positionnent plutôt sur une pratique en sport loisirs. D'autre part, les conditions d'accueil des sections féminines dans les clubs ne sont pas adaptées (manque d'infrastructures et de vestiaires, problématique d'encadrement, copié-collé du modèle masculin). Licences délivrées: : Femmes 40 %, hommes 60 %.



Face à ce constat, les instances sportives se mobilisent pour la féminisation de la pratique sportive. Au niveau local, les comités départementaux mettent en place des actions pour favoriser la pratique sportive des femmes.

Dans le cadre de sa politique en faveur du sport, le Département de l'Eure s'inscrit dans la même démarche. Elle se traduit par une aide financière aux clubs sportifs locaux mais également par un soutien des athlètes de haut niveau dans leurs projets sportifs.

2 - Actions Terre de Jeux 2024

Dans le cadre des actions Terre de Jeux 2024, le Département a créé différents dispositifs d'animation pour prendre part à l'aventure olympique :

- une préparation de 50 volontaires pour Paris 2024, dont 25 hommes et 25 femmes et parmi eux des agents du Département. Ces volontaires ont intégré un programme de formation et d'intervention début 2023 avec pour objectif de se préparer à leur mission pendant les Jeux Olympiques de Paris 2024.
- un recrutement de jeunes volontaires en service civique Génération 2024, en proposant 20 contrats avec un objectif de parité. Ces jeunes volontaires Génération 2024, ont pour objectif d'animer le territoire en proposant des initiations sportives, des sensibilisations autour du sport et de ses valeurs ainsi que des actions sociétales.



3 - Le soutien aux athlètes de haut niveau

Le Département de l'Eure soutient les athlètes de haut niveau dans le cadre du dispositif TEAM 27 s'articulant autour de deux critères : le niveau sportif de l'athlète (élite, France senior ou jeunes, espoir) et son projet sportif individuel.

Ce dispositif permet d'accompagner les sportifs eurois dans l'accomplissement de leur projet. Il marque également la volonté du Département de valoriser le territoire à travers des ambassadeurs issus des clubs sportifs locaux.

63 athlètes ont été soutenus, dont 26 Femmes et 37 hommes. Dans le cadre de ce soutien aux athlètes de haut-niveau, **Aurélié AUBERT, médaillée d'or en Boccia aux JO de Paris ainsi que sa coach bénéficient d'une aide du Département dans le cadre de la Team 27.**

4 - Le soutien aux clubs de sport locaux

Le Département de l'Eure accorde une importance particulière au sport. Il la concrétise en apportant notamment aux clubs sportifs locaux une aide financière individualisée basée sur leur activité.

L'aide aux clubs sportifs locaux est calculée sur la base des critères et barèmes suivants :

- nombre de licenciés avec un système de pondération majorée pour les Femmes, les jeunes hommes et les jeunes Femmes : l'indice comptabilisant le nombre de Femmes est majoré à 150 %, l'indice comptabilisant le nombre de jeunes Femmes est majoré à 200 %
- heures d'entraînement relatives à la préparation des compétitions officielles (plafonnement à 10h hebdomadaires par entraîneur et pondération en fonction du niveau du diplôme fédéral de l'entraîneur)
- déplacements effectués lors de compétitions officielles sur l'ensemble du territoire national (Km/athlète).

566 clubs ont été soutenus pour 73 608 licenciés, dont 48 325 hommes et 25 293 Femmes.

5 - Le programme bien-être et sport pour les agents

Le programme bien-être et sport auprès des agents du Département continue son développement. Expérimental en 2019, il s'est déployé progressivement auprès de l'ensemble des agents grâce à l'utilisation de la visio-conférence mais également grâce à des actions en présentiel sur les différents territoires du Département (Hôtel du Département, Bernay et Vernon). Des actions récurrentes sont installées : fitness, yoga, coaching individualisé et de nouvelles activités sont proposées chaque semestre afin de renouveler le programme et répondre aux vœux de tous les agents : running, marche nordique, pilates, méditation et Krav Maga.

Cette année, le programme a été marqué par l'animation de la semaine de la qualité de vie au travail (QVT) mêlant action sportive, bien-être, conférence à thèmes (IA, sommeil, parité et écologie) ainsi que des tests physiques. Ainsi, 88 % de Femmes ont participé à ces animations.

La participation aux activités est très majoritairement féminine, avec 96 % de Femmes. Ce qui témoigne de la réponse à un besoin, à savoir une pratique sportive conciliable avec la vie familiale et domestique qui pèse davantage sur les Femmes que sur les hommes.

Le programme bien être et sport a accueilli plus de 200 agents distincts de mars à juillet 2024 (deuxième semestre en cours), soit 16,5 % du personnel départemental.

Au total, on recense environ 2 000 inscriptions aux différents créneaux d'activités mis en place (salle de sport en accès libre pris en compte), avec environ 250 agents inscrits sur l'ensemble des activités dont la semaine de la QVT (de mars à juillet 2024). Il a été remarqué que les agents fidèles au programme bien-être et sport ont tendance à s'inscrire dans d'autres activités proposées. En moyenne, chaque pratiquant est inscrit à un peu moins de 2 activités différentes.

La participation aux activités en 2024 est répartie de la façon suivante :

	Hommes	Femmes
Fitness	5	54
Yoga	2	51
Pilates	2	54
Méditation	1	22
Krav Maga	3	23
Séances Plein Air	2	24
Total	15	228

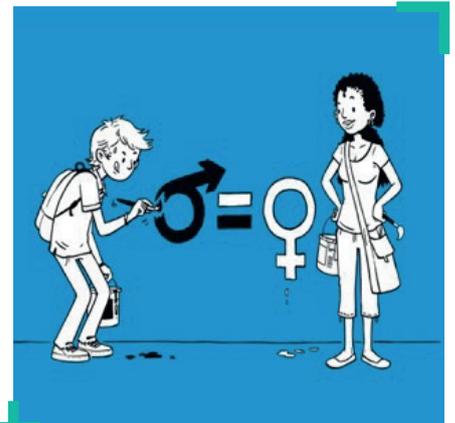
LA CULTURE

1 - Une exposition Filles-garçons, parlons-en !

Si l'égalité est un principe inscrit dans la Constitution, qu'en est-il réellement de l'égalité entre filles et garçons de nos jours ? Les Femmes et les hommes ont-ils la même place dans la société, ou comment construire librement sa personnalité dans un environnement qui fixe à l'avance les attendus en fonction des sexes ?

Cette expo-quiz acquise par la Médiathèque de l'Eure est à destination des adolescents. Elle donne à réfléchir sur les stéréotypes sexués, le rôle des parents, la transmission des valeurs et le poids des traditions.

L'orientation professionnelle, la représentation féminine dans les métiers traditionnellement masculins, le sexisme au travail, les inégalités de traitement et de salaire, le harcèlement de rue ou comment réagir aux violences sexistes... Tous ces sujets d'actualité, déclinés sur les différents panneaux de l'exposition, peuvent ainsi être débattus dans les 104 médiathèques du réseau qui emprunteront l'exposition. Les médiathèques constituent en effet le premier réseau culturel de proximité dans l'Eure, connu pour créer du lien social et permettre la rencontre et le débat.



2 - Une approche aussi paritaire que possible de l'action culturelle et patrimoniale

Favoriser la parité artistique

Dans le cadre du plan départemental Culture au collège, le Département s'est rapproché des associations organisatrices des deux festivals de chorales de collèges d'Evreux et de Louviers-Val-de-Reuil.

Les élèves chanteurs ont pu travailler en lien direct avec des artistes dans le domaine des musiques actuelles. Ils ont repris des chansons du répertoire des artistes, mais ont aussi écrit de nouvelles chansons. Les élèves ont pu se produire sur scène devant un public nombreux. Pour cette édition renouvelée, le Département a fait appel à un groupe mixte, Johnny & Rose, qui est intervenu lors du festival de Louviers-Val-de-Reuil.

Dans le cadre de son aide à la diffusion des musiques actuelles sur le territoire via l'association AMARE, le Département a par ailleurs soutenu des groupes ou des artistes mettant en avant les artistes féminines, comme Agathe ou encore DNVR.

Les illustratrices et illustrateurs de la Médiathèque départementale de l'Eure

Depuis 2017, la Médiathèque de l'Eure fait appel alternativement à un illustrateur puis à une illustratrice l'année suivante pour le visuel du prix des Dévoreurs de livres (affiches, marque-pages) et du Petit lu (couverture). Même si la profession d'auteur-illustrateur pour la jeunesse est plus représentée par des hommes, il apparaît essentiel de montrer que les métiers ne sont pas genrés et qu'ils et elles peuvent être tout aussi créatifs.

Ainsi se sont succédés Isabelle Simler, Antonin Louchard, Ilya Green, Ronan Badel, Delphine Perret et Adrien Albert.



LE GRAND ÂGE ET LA PRÉVENTION DE LA PERTE D'AUTONOMIE

En France, sur la base des chiffres de 2022 de l'INSEE, 57 % des seniors sont des Femmes. Du fait de leur plus grande longévité, leur part croît avec l'âge : elles représentent 53 % des personnes âgées de 65 ans, 57 % de celles de 80 ans et 77 % de celles de 95 ans. Le grand âge est un phénomène largement féminin.

1 - La prévention de la perte d'autonomie

Comme l'ont révélé les Assises des solidarités de l'Eure, 85 % des seniors eurois souhaitent rester à domicile. Or le maintien à domicile implique de prévenir une dépendance trop forte, qui aboutirait à une admission inévitable en établissement. C'est l'objet de la conférence des financeurs de la prévention de la perte d'autonomie. Dans ce cadre, 82 actions ont été retenues en 2023. Ces actions sont majoritairement fréquentées par des Femmes (de l'ordre de 80 %).

C'est pourquoi certains porteurs de projets ont engagé des réflexions pour mobiliser davantage les seniors masculins. C'est le cas par exemple de l'association Repas Part'âges qui a lancé le défi «1 homme 1 Femme » incitant chaque bénéficiaire Femme à venir accompagnée d'un homme aux actions, que ce soit son conjoint, voisin, ou frère...

2 - L'amélioration des conditions de travail des salariés d'aide à domicile

Pour venir en aide aux personnes âgées en perte d'autonomie, la mobilisation des services d'aide à domicile est essentielle. Les auxiliaires de vie qui interviennent à domicile sont quasi exclusivement des Femmes, dont les conditions d'emploi sont rendues difficiles par le fractionnement de leurs interventions dans la journée et par les déplacements que celles-ci imposent.

Aussi, à partir du 1^{er} juillet 2023, une dotation complémentaire de 3,31 € par heure d'intervention est attribuée aux services d'aide à domicile pour la mise en œuvre d'actions d'amélioration des services et des conditions de travail de leurs salariés.

A ce jour, 9 services d'aide à domicile souhaitent plus particulièrement s'investir dans la facilitation des déplacements de leurs salariés. Ainsi, 43 véhicules et 24 vélos pourront être financés via cette dotation et mis à disposition des intervenants à domicile. Au vu de l'inflation des prix du carburant, les indemnités kilométriques seront financées par le Département pour les services d'aide à domicile n'ayant pas opté pour l'acquisition de véhicules. Ceci est un avantage essentiel pour l'attractivité des métiers d'aide à la personne, mais également pour la fidélisation des salariés.

Hôtel du Département
14, boulevard Georges-Chauvin
27000 Evreux
02 32 31 50 50