

FLERS AGGLO

**Rapport sur la situation en matière
d'égalité entre les femmes et les hommes**

Table des matières

Partie I : Politique des ressources humaines menée par Flers Agglo en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes..... 4

I.	Effectifs du personnel : généralités	5
A.	Part des femmes et des hommes par filière.....	5
B.	Répartition des femmes et des hommes par statut et par filière	6
1.	Répartition des femmes et des hommes par statut	6
2.	Répartition des titulaires par filière.....	7
3.	Répartition des contractuels.elles sur emplois permanents par filière	7
C.	Répartition par catégorie hiérarchique	8
D.	Pyramide des âges	9
E.	Recrutements réalisés en 2022 sur les postes permanents	9
II.	Formation.....	10
	Répartition femmes-hommes sur les jours de formation réalisés au 31/12/2022	10
III.	Rémunération et carrière	11
A.	Salaires nets mensuels moyens (salaires du 01.01.2022 au 31.12.22)	11
B.	Répartition des femmes et des hommes sur les emplois à responsabilité	12
C.	Répartition des femmes et des hommes en catégorie A	13
	13	
D.	Avancements de grade	13
E.	Promotions internes	14
IV.	Articulation vie professionnelle – vie privée	14
A.	Répartition temps complet / non complet	14
B.	Répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel	15
C.	Congé parental	16
V.	Représentativité - Dialogue social	16
A.	Part des femmes et des hommes (titulaires et suppléants) au sein du Comité social Territorial (CST) 16	
B.	Part des femmes et des hommes (titulaires et suppléants) au sein de la formation spécialisée	16
VI.	Actions mises en œuvre en matière de ressources humaines	17
Partie 2 : Politique menée par Flers Agglo en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Volet territorial.....		20
I.	Présentation générale de la collectivité	21
II.	Refonte de la Direction de la Cohésion Sociale	22
A.	Le Contrat de Ville de Flers Agglo	23
B.	La Stratégie Territoriale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (STSPD).....	23
1.	Accueillir, informer, orienter et accompagner les publics victimes deviolences	24

2. Animer une antenne de justice.....	25
3. Prévenir les violences faites aux femmes par des temps forts (semaine de la prévention...)..	25
4. Développer des actions en direction des victimes (groupes de paroles...).....	26
5. Mettre en place des marches exploratoires impliquant les femmes et concourant à réduire notamment le sentiment d'insécurité.....	27
C. Le Contrat Local sur les Violences Sexistes et Sexuelles (CLVSS)	28
D. Projet Territorial de Cohésion Sociale	29
1. L'espace rencontre.....	29
2. La médiation familiale.....	30
3. L'accès au droit, à la justice et aux modes alternatifs de règlements des litiges	30

Partie I : Politique des ressources humaines menée par Flers Agglo en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En application de la Charte Européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et du protocole d'accord du 8 mars 2013 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique, les articles 61 et 77 de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes prescrivent aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants d'élaborer un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, « préalablement aux débats sur le projet de budget ».

Les modalités et contenu de ce rapport ont été précisés par le décret n°2015-761 du 24 juin 2015.

Ce dernier décret vient compléter le Code Général des Collectivités territoriales (CGCT), notamment par l'article D.2311-16, en ce qui concerne les communes et les EPCI de plus de 20 000 habitants.

En substance, ce rapport doit exposer la situation en matière d'égalité intéressant le fonctionnement de la collectivité ainsi que les politiques qu'elle mène sur son territoire.

Il est porté devant l'assemblée délibérante préalablement à la préparation du budget.

Le présent rapport relatif à Flers Agglo traduit la politique ressources humaines menée par la collectivité. Il présente des éléments statistiques relatifs aux effectifs permanents ainsi que les actions mises en œuvre et les axes de réflexion en faveur de l'égalité femmes-hommes.

Le présent rapport tient compte des effectifs permanents présents au 31/12/2022 et des données statistiques couvrant la période du 01/01/2022 au 31/12/2022.

I. Effectifs du personnel : généralités

Un effectif de 235 agents composé de 134 femmes (57%) et 101 hommes (43%)

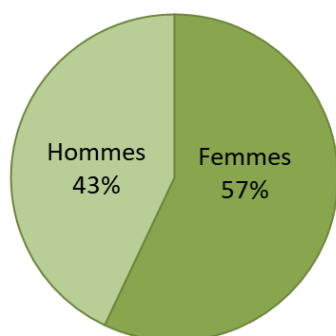
A. Part des femmes et des hommes par filière

	Femmes
	Hommes

Filière	Femmes	Hommes	Total	% f	% h
administrative	47	12	59	80%	20%
technique	27	55	82	33%	67%
animation	13	12	25	52%	48%
culturelle	23	13	36	64%	36%
médico-sociale	22	0	22	100%	0%
sportive	2	9	11	18%	82%
TOTAL	134	101	235	57%	43%

(*) Nota Bene : Pour les données relatives au personnel 2022, les emplois fonctionnels sont intégrés à la filière administrative.

Répartition femmes-hommes des effectifs (titulaires et non-titulaires)

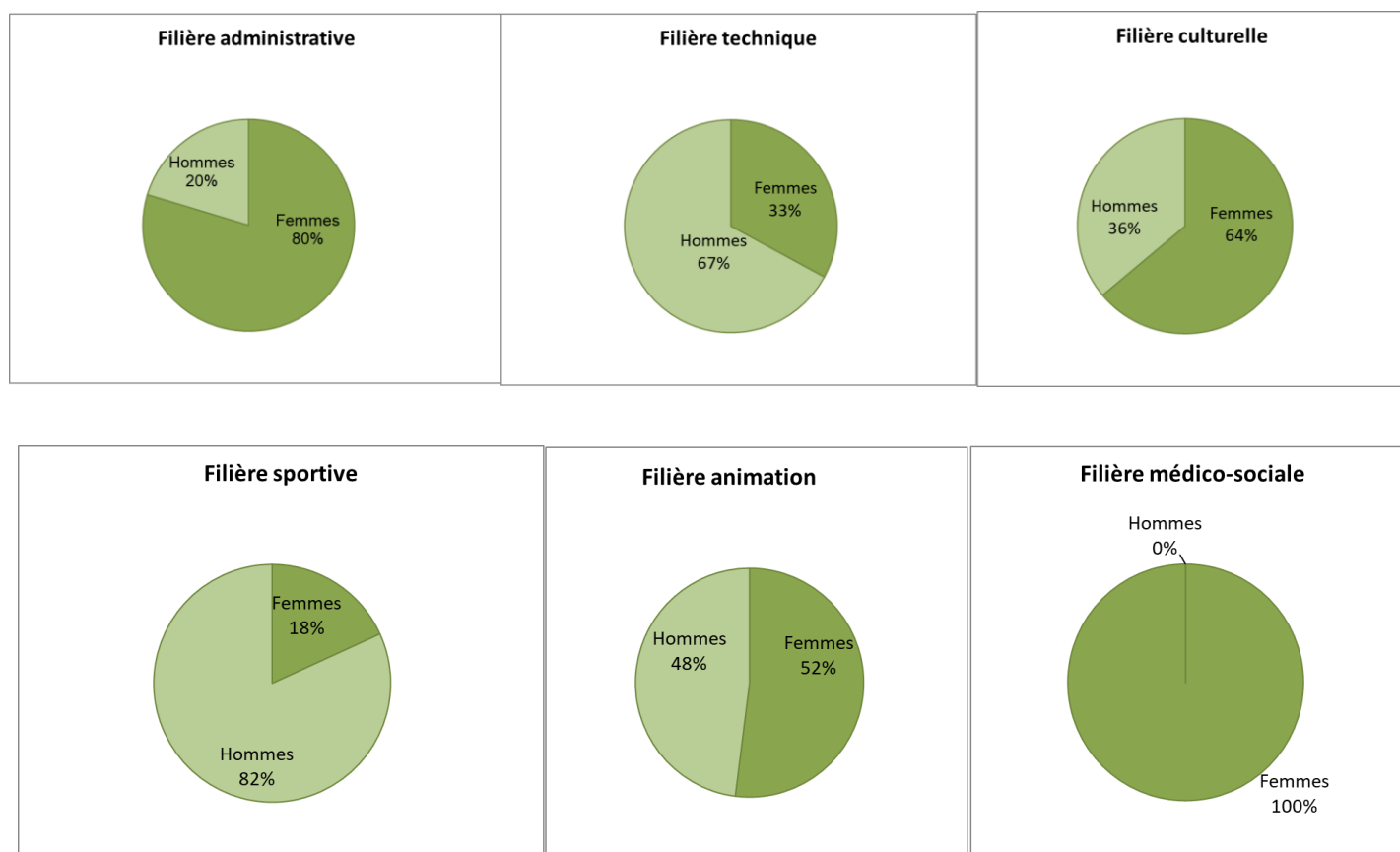


Part des femmes dans la fonction publique territoriale : 61%

Source: Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2019

Au sein de Flers Agglo, les femmes sont majoritaires en nombre, tous statuts confondus. Le taux de féminisation est inférieur à celui constaté dans la fonction publique territoriale (61%).

On constate que les femmes sont davantage représentées dans les filières administrative et culturelle et monopolisent la filière médico-sociale, comme l'année passée. La filière sportive regroupe plus de 65 % d'hommes. Cette répartition correspond aux chiffres constatés sur le plan national : filières sociale et médico-sociale (plus de 9 femmes pour 10 agents), administrative (82 %). Seule, la filière animation reste paritaire.

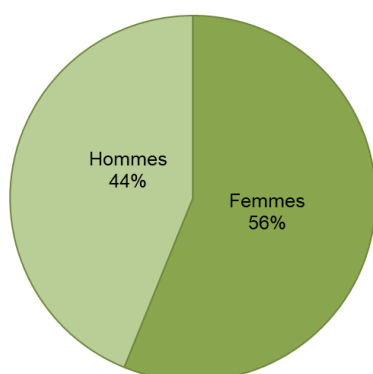


B. Répartition des femmes et des hommes par statut et par filière

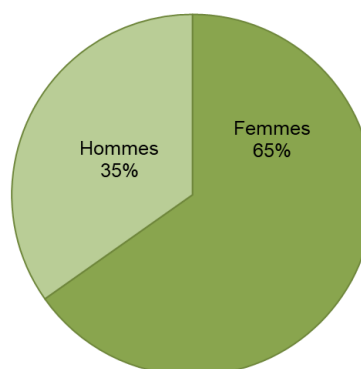
1. Répartition des femmes et des hommes par statut

	Femmes	Hommes	% femmes	% hommes
Titulaires	89%	92%	56%	44%
Contractuel-les	11%	8%	65%	35%

Répartition des effectifs TITULAIRES



Répartition des effectifs CONTRACTUELS



A l'échelle nationale, dans la FPT:

Titulaires: 59 % de femmes Contractuels: 67 % de femmes

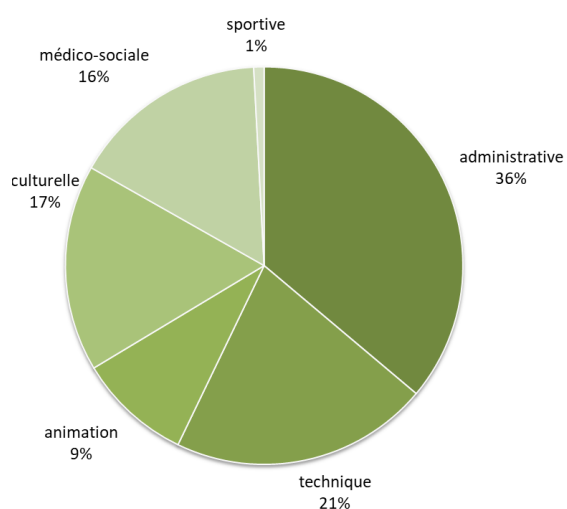
Source: Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2019

On constate un certain équilibre des effectifs au sein des agents titulaires (56% contre 44%) et une majorité de femmes contractuelles (62% contre 38%) comme en 2021, même si les proportions ont tendance à diminuer. Par ailleurs, les ratios relatifs aux titulaires sont inférieurs aux moyennes nationales. Concernant les contractuels-les, le taux de féminisation a diminué (65% à 71% comme 2021). Il est inférieur à la moyenne nationale (67%).

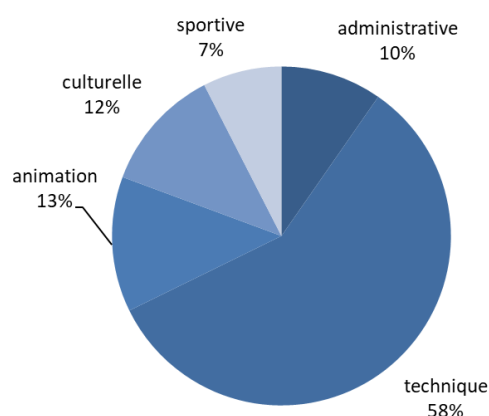
2. Répartition des titulaires par filière

Filières	Femmes	Hommes	Total
administrative	43	9	52
technique	25	54	79
animation	11	12	23
culturelle	20	11	31
médico-sociale	19	0	19
sportive	1	7	8
TOTAL	119	93	212

Femmes TITULAIRES par filière

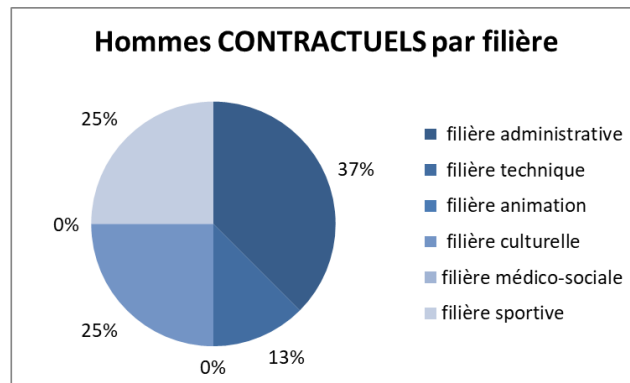
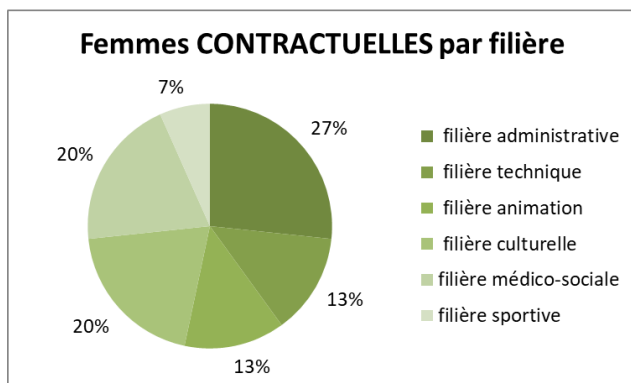


Hommes TITULAIRES par filière



3. Répartition des contractuels.elles sur emplois permanents par filière

Filières	Femmes	Hommes	Total
administrative	4	3	7
technique	2	1	3
animation	2	0	2
culturelle	3	2	5
médico-sociale	3	0	3
sportive	1	2	3
TOTAL	15	8	23



C. Répartition par catégorie hiérarchique

	Femmes	Hommes
cat A	16	16
cat B	51	31
cat C	67	54

A l'échelle nationale, dans la FPT :

Cat A: 38 % d'hommes / 62 % de femmes

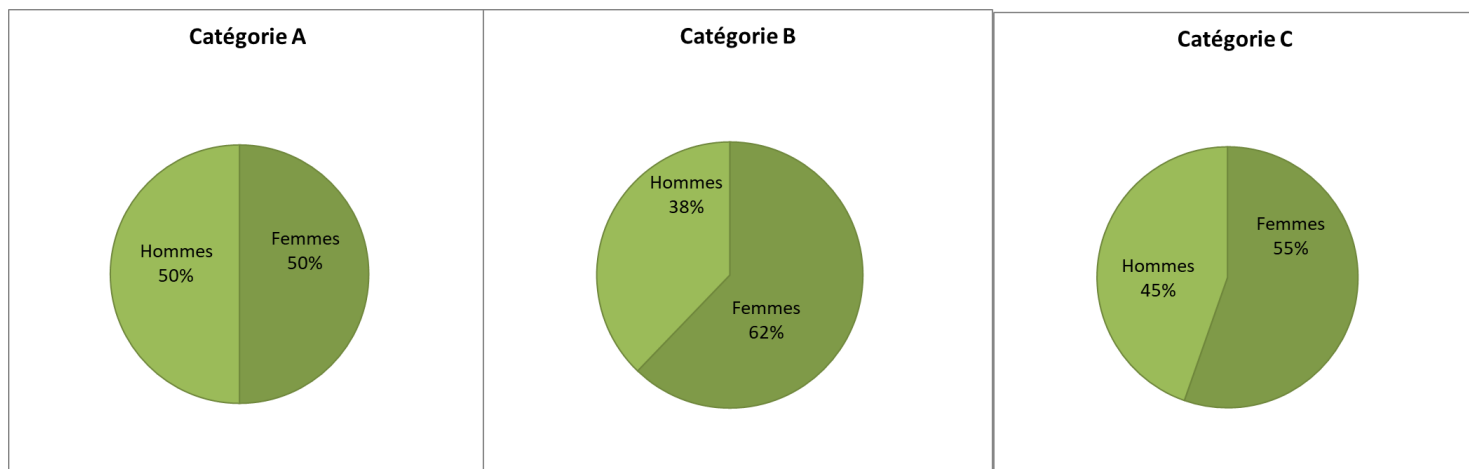
Cat B: 37 % d'hommes / 63 % de femmes

Cat C: 39 % d'hommes / 61 % de femmes

Source: Chiffres-clés de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd. 2019

Au sein de Flers Agglo, la part des femmes reste plus importante dans la catégorie C mais l'écart a diminué par rapport à 2021 (42% et 58%). Comme en 2021, l'équilibre est respecté dans la catégorie A. On constate une majorité de femmes en catégorie B (62%), notamment dû au passage des auxiliaires de puériculture en catégorie B.

Pour les catégories A et C, la répartition hommes/femmes est moins déséquilibrée que sur le territoire national.



D. Pyramide des âges



Source : Logiciel Adelyce - Données au 31.12.22

Pour information, âge des titulaires minimum: 22 – âge maximum : 67

Moyenne d'âge : femmes 43 ans – hommes 46 ans

A Flers Agglo, la population féminine est plus jeune et se concentre sur les tranches d'âges de 35 à 45 ans. Les hommes se concentrent davantage sur les tranches de 45 à 55 ans, avec un pic à 54.

En comparaison avec les chiffres nationaux, la moyenne d'âge dans la FPT, est de 45,1 ans pour les femmes et 44,8 ans pour les hommes.

E. Recrutements réalisés en 2022 sur les postes permanents

(Chiffres arrêtés au 31/12/22, hors remplacements, saisonniers, renforts et emplois aidés).

Catégorie	Femmes	Hommes	Total
A	1	2	3
B	4	5	9
C	10	7	17
Total	15	14	29

Par rapport à 2021, le nombre de recrutements a augmenté. Sur 42 procédures lancées (20 en 2021), 29 agents ont intégré la collectivité sur des postes vacants soit 11 agents de plus qu'en 2021.

Par ailleurs, par rapport à 2021, les recrutements profitent de manière équilibrée aux hommes et aux femmes. De nouvelles compétences à la fois féminines et masculines, sont arrivées à Flers Agglo dans toutes les catégories.

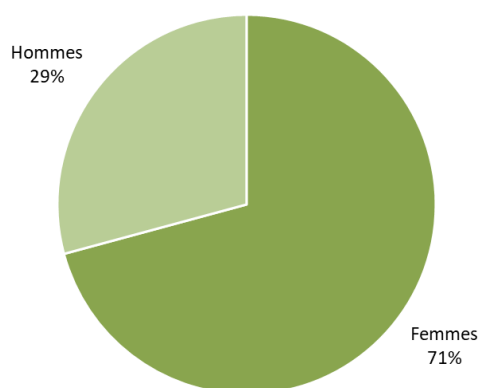
II. Formation

Répartition femmes-hommes sur les jours de formation réalisés au 31/12/2022

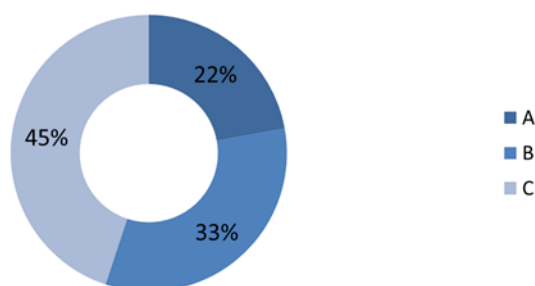
Nombre de jours réalisés par sexe		
Par catégorie	Femmes	Hommes
A	43	36
B	180,5	53,5
C	168,5	73
Nbre de jours réalisés	392	162,5

(*) Nombre de jours recensés justifiés par des attestations de formation au 31.12.22

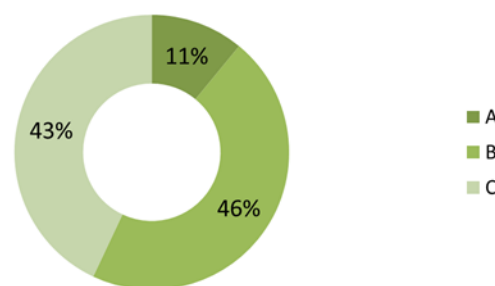
Répartition en % de jours de formation réalisés F/H



Répartition en % des jours de formation réalisés par les hommes par catégorie



Répartition en % des jours de formation réalisés par les femmes par catégorie



Le droit à la formation est utilisé par l'ensemble des agents mais le volume de jours de formation est plus important chez les femmes (71% contre 29%). L'écart s'est accentué par rapport à 2021 (63% contre 37%). Pour les catégories A, le nombre de jours réalisés est supérieur chez les hommes. Pour la catégorie B, c'est le constat inverse. En catégorie C, les départs en formation sont équilibrés.

Au vu du contexte sanitaire, les organismes de formation continuent de développer des modes de formation en distanciel. Sur la période, 49 jours de formation à distance ont été recensés.

Nombre d'agents formés en distanciel		
Par catégorie	Femmes	Hommes
A	3	1
B	9	2
C	8	4
Nbre de jours réalisés	37	12

III. Rémunération et carrière

A. Salaires nets mensuels moyens (salaires du 01.01.2022 au 31.12.22)

Les salaires ne sont pas réévalués en équivalent temps plein.

		cat A	cat B	cat C	ensemble
Femmes	1 ^{er} décile	2 076 €	1 326 €	1 173 €	1 326 €
	moyenne	2 878 €	1 821 €	1 606 €	1 857 €
	9 ^{ème} décile	4 229 €	2 351 €	1 942 €	2 535 €
Hommes	1 ^{er} décile	2 015 €	1 066 €	1 537 €	1 528 €
	moyenne	3 374 €	1 874 €	1 949 €	2 164 €
	9 ^{ème} décile	4 554 €	2 536 €	2 431 €	3 173 €

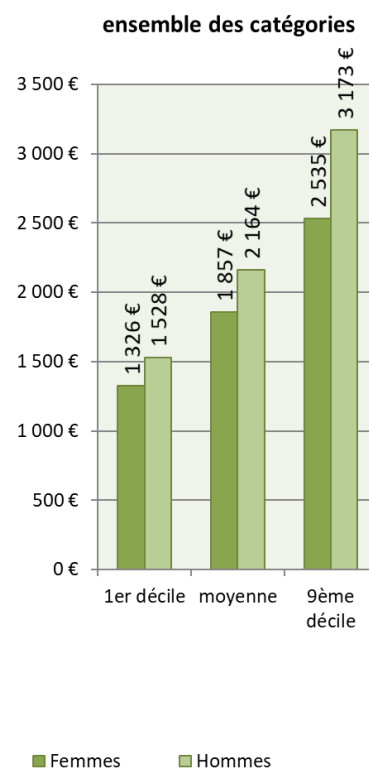
*le premier décile est le salaire au-dessous duquel se situent 10 % des salaires

**le 9ème décile est le salaire au-dessus duquel se situent 10% des salaires

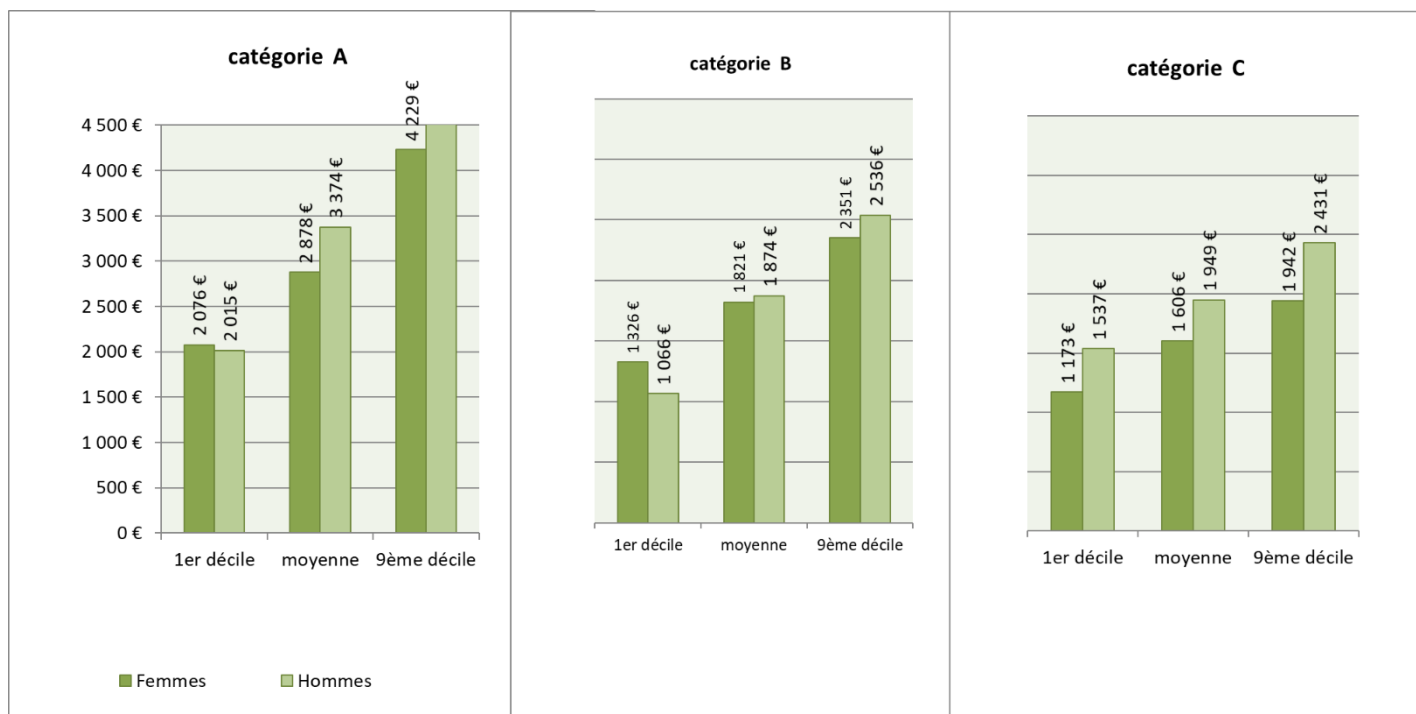
A l'échelle nationale, dans la FPT, la rémunération moyenne nette mensuelle en ETP, est de :

*Femmes : 1 813 € / Hommes : 1 998 €
soit une différence de 185 € (les hommes gagnent 9 % de plus que les femmes)*

Source: DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2017

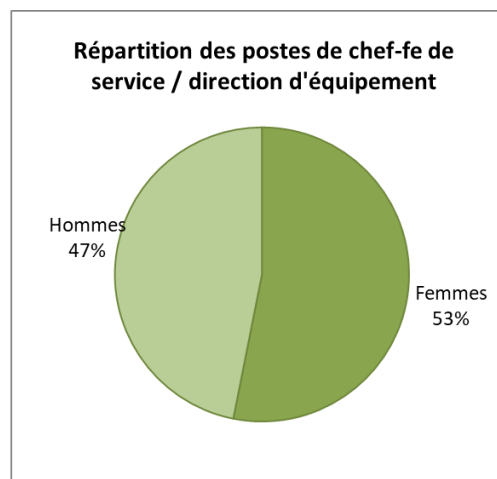
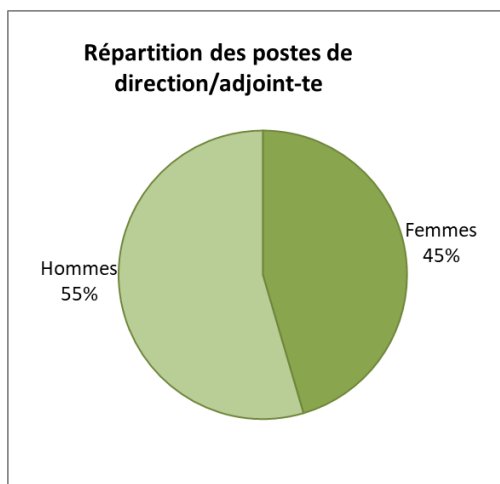


Sur la totalité des agents, la rémunération nette moyenne mensuelle masculine reste supérieure à celle des femmes. Comme en 2021, cet écart est constaté sur le 9^{ème} décile puisqu'il existe un différentiel de 638 € entre les femmes et les hommes les mieux rémunérés de la collectivité.



B. Répartition des femmes et des hommes sur les emplois à responsabilité

	Femmes	Hommes	Total
emplois fonctionnels	0	2	2
postes de direction/adjoint-te	5	6	11
postes de chef-fe de service / direction d'équipement/adj chef de service	17	15	32
Total	22	23	45

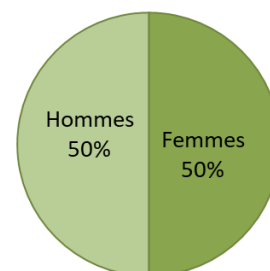


Le constat global est identique à celui des années précédentes. Les emplois fonctionnels sont occupés par des hommes, alors que la part des femmes sur ces emplois est de 36 % dans les intercommunalités de 100 à 349 agents, selon les Données sociales 2017. Les postes de responsable de direction ou d'équipements et encadrants de proximité sont occupés de façon paritaire.

C. Répartition des femmes et des hommes en catégorie A

Catégorie A par filière	Femmes	Hommes	Total
administrative	8	12	20
technique	1	3	4
culturelle	2	0	2
sociale	0	0	0
sportive	0	1	1
police	0	0	0
médico-sociale	5	0	5
Total	16	16	32

Répartition femmes-hommes
cadres A - toutes filières



Au sein de Flers Agglo, la répartition femmes/hommes en catégorie A est plus favorable aux hommes dans la filière administrative. La filière culturelle est entièrement dirigée par des femmes. On note la tendance inverse dans la filière sportive. Dans la filière technique, les hommes restent majoritaires. Les statistiques restent identiques aux données de 2021.

D. Avancements de grade

Au choix :

CATEGORIE	Au choix GRADE AVANCEMENT	PROMOUVABLES		PROMUS	
		FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
A	Attaché hors classe	1	2	0	1
	Conseiller des APS principal	0	1	0	1
B	Rédacteur principal de 1ère classe	2	0	1	0
	Assistant d'enseignement artistique principal de 1ère classe	0	2	0	1
	Assistant conservation principal 2ème classe	1	0	1	0
C	Adjoint administratif principal 2ème classe	2	0	1	0
				1	0
	Adjoint administratif principal 1ère classe	3	0	1	0
				1	0
	Adjoint du patrimoine principal 1ère classe	3	1	1	0
TOTAL		11	4	7	3

Après sélection par examen professionnel :

CATEGORIE	GRADE AVANCEMENT	PROMUS	
		FEMME	HOMME
B	Technicien principal 1ère classe		1
C	Adjoint d'animation principal 2ème classe	1	
			1
	Adjoint technique principal de 2ème classe	1	
TOTAL		2	3

E. Promotions internes

CATEGORIE	Grade	PROPOSES		PROMUS	
		FEMME	HOMME	FEMME	HOMME
A	Attaché	2	2	0	1
	Ingénieur	0	1	0	0
	Bibliothécaire	1	0	0	0
B	Rédacteur et rédacteur P2	2	0	0	0
C	Agent maitrise	0	6	0	6
TOTAL		5	9	0	7

IV. Articulation vie professionnelle – vie privée

A. Répartition temps complet / non complet

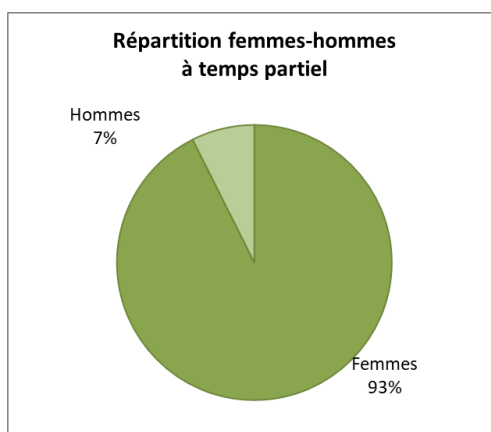
	Femmes	Hommes	% F	% H
Congé parental	0	0	0%	0%
Temps complet	96	92	72%	91%
Temps non complet	13	7	10%	7%
Temps partiel	25	2	18%	2%
Total	134	101	100%	100%

Sur le thème du temps de travail, les données restent similaires par rapport à 2021. Cette tendance s'explique notamment par les recrutements et la réintégration d'agents à temps complet. 72% des femmes et 91% des hommes travaillent à temps complet, contre 72% et 93% en 2021. Par ailleurs, 10% des femmes occupent un poste à temps non complet sur la totalité de la population féminine, ce qui est nettement inférieur à la tendance relevée pour les intercommunalités de 100 à 349 agents (29.8%).

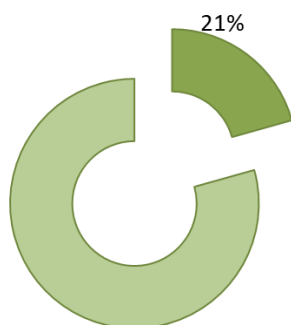
Cependant, en proportion, le travail à temps partiel et à temps non complet concerne davantage les femmes. Notons que le travail à temps non complet peut être subi (contrairement au temps partiel qui est choisi) ce qui peut engendrer une certaine précarisation sociale.

B. Répartition des femmes et des hommes sur le temps partiel

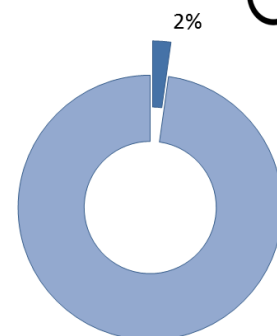
Catégorie	Temps de travail	Femmes	Hommes
A	Temps partiel	2	0
	Temps complet	14	16
	Total	16	16
B	Temps partiel	12	1
	Temps complet	35	24
	Total	47	25
C	Temps partiel	11	1
	Temps complet	47	52
	Total	58	53
Total	Temps partiel	25	2
	Temps complet	96	92
	Total	121	94



Part des femmes travaillant à temps partiel



Part des hommes travaillant à temps partiel



On constate que sur l'ensemble du personnel Flers Agglo positionné sur des postes à temps complet, 21% des femmes et 2% des hommes sont à temps partiel.

On observe les mêmes tendances par catégorie : les femmes sont plus nombreuses à travailler à temps partiel. Par ailleurs, le nombre de temps partiel est stable.

Sur le nombre total des femmes en poste sur un emploi permanent , la part des femmes à temps partiel est de 18%. Ce taux est 2 fois plus élevé que la moyenne nationale pour les intercommunalités de 100 à 349 agents (9.6%).

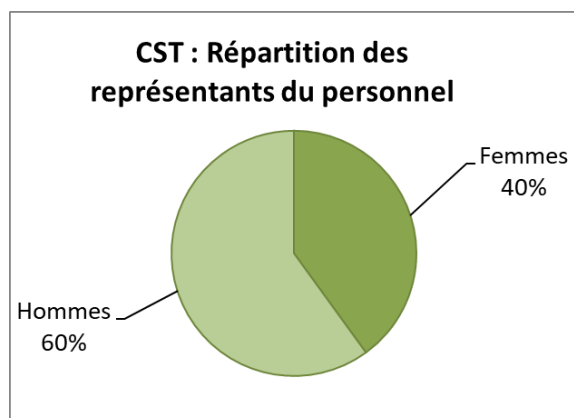
C. Congé parental

Au 31/12/2022, aucun agent ne se trouve en congé parental.

V. Représentativité - Dialogue social

A. Part des femmes et des hommes (titulaires et suppléants) au sein du Comité social Territorial (CST)

	Femmes		Hommes		Total
	Titulaires	Suppléantes	Titulaires	Suppléants	
Représentants de la collectivité	3	2	2	3	10
Représentants du personnel	3	1	2	4	10
Total	6	3	4	7	20



B. Part des femmes et des hommes (titulaires et suppléants) au sein de la formation spécialisée

La composition de la formation spécialisée sera connue début 2023 suite aux élections professionnelles du 8 décembre 2022.

VI. Actions mises en œuvre en matière de ressources humaines

Axe			Objectif à atteindre	Actions	Indicateur	Calendrier de mise en œuvre
1	Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	1	Analyses sexuées des données sociales disponibles (voir bilan social). Rendre visible les inégalités	Dresser des bilans Présentation des données au comité technique (Comité social territorial) Améliorer le diagnostic et l'analyse des données et en tirer des actions correctives	Présentation du bilan en CT	Analyse initiale +Chaque année
2	Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	1	Recruter sans discriminer / Lutter contre les "clichés"	Analyser objectivement des CV sans écarter des candidats en raison de leur sexe, de leur âge ou du lieu de résidence	Elaboration systématique des bilans de recrutement	En continu
				Ne pas décider sous l'égide d'une appartenance à un sexe déterminé (<i>sauf quotas expressément prévus par les textes</i>)		En continu
				Etre sensibilisé par les accès aux hommes et aux femmes dans les métiers peu ou non mixtes, à compétences égales		En continu
				Convaincre les encadrants et les agents de la nécessaire mixité des équipes et de la richesse professionnelle qui émane d'une équipe diversifiée. Lutter contre les stéréotypes	Taux d'encadrants informés/formés	Formations de sensibilisation de sept à nov 2022
		2	Faciliter la mobilité interne	Lancer une publicité systématique des offres d'emploi s'ouvrant au sein des deux collectivités mutualisées (Ville de Flers et Flers Agglo).	Taux d'appel à candidatures internes	En continu
				3	Garantir un poste de travail adapté	Prendre en compte les capacités physiques des agents et aménager les postes si nécessaire
		Réduire la pénibilité physique des postes de travail et améliorer leur ergonomie, ce	En continu			

Axe		Objectif à atteindre	Actions	Indicateur	Calendrier de mise en œuvre
			qui contribue à les rendre plus attractifs, tout en améliorant les conditions de travail de l'ensemble des salariés, femmes et hommes		
			Renforcer le suivi par la Médecine de Prévention (MP) des analyses de poste (ergonomie...) et mettre en œuvre les préconisations (achat de matériel, postures...)		En continu
		4	Accompagner les dispositifs de formation personnelle (VAE, Bilan de compétences, préparation aux concours) pour les femmes et les hommes.	Nombre de dispositifs sollicités par an	En continu
			Faciliter les droits à la formation professionnelle, y compris pour le personnel en temps partiel ou temps non complet.	Nombre de jours de formation/an	En continu
3	Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	1	Accorder, sous réserve des nécessités de service, les demandes de temps partiel sur autorisation (Hommes et Femmes)	Taux d'avis favorable	En continu
			Favoriser, selon les situations, les remplacements durant les congés parentaux. Ce système garantit la continuité de service et ainsi ne pèse pas sur la décision de l'agent qui pourrait ressentir une réticence à s'absenter du service.	Nombre de congés parentaux et taux de remplacement	En continu
		2	Développer avec le CNFPT les formations à distance (processus dématérialisé).	Taux de formation à distance	En continu
			Développer les formations « en intra » ou inter-établissement en « unions », c'est-à-dire dispensées par un intervenant extérieur qui se déplace sur site, et ainsi éviter le refus de formation en raison de déplacements	Taux de formation sur site	En continu

Axe		Objectif à atteindre	Actions	Indicateur	Calendrier de mise en œuvre
			longs et générant des problématiques personnelles (garde enfants...)		
		3	Connaître ses droits Informier : - les agents enceintes (et allaitantes) sur leurs droits (autorisations d'absence, aménagement d'horaire, possibilité d'allaitement...) - les agents pouvant bénéficier d'un congé paternité	Nombre de courriers/entretien par rapport au nombre d'agents concernés	En continu
4	Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	1	Mettre en place et renforcer les procédures de protection des agents (procédures agressions, accidents...) suivies par le CHSCT	Nombre de procédures vivantes	En continu
		2	Exercer son droit Mettre en place un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique introduit par le décret n°2020-256 du 13 mars 2020	Dispositif actif	Depuis 2021
		3	Rendre visible le travail féminin/masculin Encourager la féminisation/masculinisation du vocabulaire, notamment en matière de description de poste, en respectant les règles de la langue française	Nombre d'avis de recrutement concernés	En continu
		4	Connaître ses droits S'appuyer sur le nouveau module portail agent pour diffuser de l'information directement auprès des agents	Nombre de visites sur le site	Déploiement depuis 2021
		5	Réaliser des actions de sensibilisation auprès des agents sur la prévention et la lutte contre les agissements sexistes	Nombre d'agents sensibilisés/an	Formations de sensibilisation de sept à nov 2022
		6	Equité en matière d'évaluation Garantir une procédure d'évaluation annuelle commune à l'ensemble des agents, basée sur une grille d'analyse objectivée et laissant une place importante à l'écoute et à l'échange	DmRH + N+1	En continu

Partie 2 : Politique menée par Flers Agglo en matière d'égalité entre les femmes et les hommes – Volet territorial

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 fixe le contenu du rapport qui comporte deux volets. La première partie du présent rapport présente le volet interne relatif à la politique de ressources humaines. Cette seconde partie s'attache à présenter le volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur le territoire de Flers Agglo.

Ces politiques d'égalité sont définies au sein de l'article 1^{er} de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Ces politiques comportent 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
- Des actions tendant à favoriser une meilleure articulation des temps de vie et un partage équilibré des responsabilités parentales
- ...

I. Présentation générale de la collectivité

FLERS AGGLO est un Etablissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) créé en 2000 (sous l'ancienne dénomination de Communauté d'Agglomération du Pays de Flers, dite CAPF), faisant suite à la Communauté de Villes du Pays de Flers créée en 1994.

Au 1^{er} janvier 2017, le territoire intercommunal s'est étendu faisant passer l'agglomération de 25 communes à 42.

Les compétences l'agglomération sont actuellement les suivantes :

- **Compétences obligatoires :**
 - Développement économique
 - Aménagement de l'espace communautaire
 - Equilibre social de l'habitat
 - Politique de la Ville
 - Accueil des gens du voyage
 - Collecte et traitement des déchets des ménages et déchets assimilés
- **Compétences optionnelles :**
 - Eau
 - Assainissement
 - Protection et mise en valeur de l'environnement et du cadre de vie
 - Construction, aménagement, entretien et gestion d'équipements culturels et sportifs d'intérêt communautaire
 - Création et gestion de maisons de services au public
- **Compétences facultatives :**
 - Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations
 - Voirie
 - Enseignement privé
 - Enseignement supérieur
 - Archives
 - Contributions financières au C.A.S.D.I.S. de l'Orne
 - Petite enfance – Jeunesse – Famille
 - Centre de loisirs sans hébergement (CLSH – Accueil collectif de mineurs)
 - Actions et aides éducatives
 - Jeunesse Hors CLSH
 - Soutien à la parentalité
 - Urbanisme
 - Aménagement numérique du territoire
 - Santé des populations et démographie médicale
 - Développement de l'animation territoriale
 - Actions en faveur du développement des itinéraires de randonnées et des pistes cyclables
 - Publics rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi
 - Aménagement des centre-villes et des centres bourgs
 - Equipements sportifs

L'administration territoriale de l'agglomération s'inscrit dans le cadre d'un organigramme mutualisé entre l'EPCI et la Ville de Flers, qui décline 13 directions réparties en 5 pôles :

- Le Pôle de Développement du Territoire, avec les directions de l'Aménagement et de l'Attractivité du Territoire ;
- Le Pôle des Services à la Population, avec les directions du Développement Social Local, des Services au Public et de la Solidarité ;
- Le Pôle Culture, avec la direction de la Culture ;

- Le Pôle des Services Techniques, avec les directions des Espaces Publics, du Patrimoine et des Sports et de l'Eau et l'Assainissement ;
- Le Pôle des Services d'appui, avec les directions de l'Administration Générale et des Marchés Publics, des Ressources Humaines, des Finances et des Systèmes d'Informations.

Le 1^{er} décembre 2018, une première refonte du Pôle des Services à la Population et plus particulièrement de l'ex Direction de la Cohésion Sociale avait généré une nouvelle organisation articulée autour de la création :

- D'une Direction de la Rénovation Urbaine
- D'une Cellule d'Ingénierie Politique de la Ville
- D'une Direction des Espaces d'Accueil Educatif et Social

L'extension du 1^{er} janvier 2017 avait fortement impacté l'ex Direction de la Cohésion Sociale, notamment par la multiplication de missions opérationnelles et l'intégration de nouveaux équipements à prendre en charge. Il s'avérait donc nécessaire de revenir aux fondamentaux en distinguant services d'ingénierie et direction opérationnelle.

Aux 13 directions mentionnées ci-dessus, il convient donc d'ajouter la Direction de la Rénovation Urbaine directement rattachée à la Direction Générale, soit un total de 15 directions.

L'organisation mise en place au 1^{er} décembre 2018 a été complétée par de nouvelles évolutions prenant effet au 1^{er} mai 2021. Ainsi, les composantes de la Cellule d'Ingénierie Politique de la Ville ont été réaffectées au sein des directions des Services au Public et de l'Attractivité du Territoire. Enfin la Direction des Espaces d'Accueil Educatif et Social est devenue la Direction du Développement Social Local.

II. Refonte de la Direction de la Cohésion Sociale

Les objectifs poursuivis par l'ex Direction de la Cohésion Sociale (développement de solidarités au sein d'un quartier, d'un territoire ou d'une société afin de tenter de réduire au maximum l'exclusion sociale) le sont désormais dans le cadre de la nouvelle organisation définie ci-dessus.

De ce fait, la mise en œuvre des politiques contractuelles est portée à la fois par la Direction de la Rénovation urbaine (Projet de Rénovation Urbaine) ainsi que par la Direction du Développement Social Local (Contrat de Ville). Ces politiques sont fléchées en direction des quartiers prioritaires de la politique de la ville, dont l'objet est de réduire les disparités sur ces territoires de ségrégation en veillant à favoriser le bon fonctionnement de ces quartiers.

Au-delà du Contrat de Ville, la Direction du Développement Social Local assure la prise en charge de politiques publiques, autour de projets communs (Contrat Enfance Jeunesse, Projet Educatif, Projet Famille...), dans le champ de la petite enfance, de la jeunesse et de la famille en veillant à apporter une réponse adaptée aux besoins des familles et de leurs enfants. L'animation et l'éducation citoyenne, la vie associative et la participation des habitants viennent compléter le portefeuille de cette direction qui veille à développer le mieux vivre ensemble et la mixité sociale.

Enfin, il convient de souligner que la Direction du Développement Social Local agit également en direction de groupes vulnérables en créant des espaces de rencontres et d'initiatives au sein des maisons d'activités agréées « centre social » tout en veillant à assurer l'égalité des chances de tous. Cette même direction assume désormais également la gestion des équipements et des services œuvrant dans le champ de l'hébergement spécifique (jeunes, gens du voyage) en veillant à y garantir l'accès des publics socialement fragilisés.

Le traitement de la précarité et du chômage, facteurs de l'exclusion sociale, sont immanquablement travaillés dans le cadre de la nouvelle organisation exposée ci-dessus, mais sont également appréhendés par d'autres directions (Direction de l'Attractivité du Territoire et Direction de la Solidarité).

A. Le Contrat de Ville de Flers Agglo

La loi n°2014-173 du 21 février 2014 dite « Loi de programmation pour la ville et la cohésion sociale » a refondu la Politique de la Ville afin de renforcer sa lisibilité, sa cohérence et son efficacité sur une géographie prioritaire resserrée. Cette refonte a introduit une nouvelle contractualisation à compter de l'année 2015 : le Contrat de Ville.

Le Contrat de Ville de Flers Agglo (période 2015-2020) a été signé le 3 juillet 2015 et mobilise un partenariat élargi. Il s'appuie sur trois priorités :

- Un pilier « cohésion sociale »
- Un pilier « cadre de vie et renouvellement urbain »
- Un pilier « développement de l'activité économique et de l'emploi »

Au-delà de ces trois priorités, trois axes transversaux sont mis en avant :

- La jeunesse
- **La promotion de l'égalité Femme/Homme**
- La lutte contre les discriminations

Concernant l'axe transversal « promotion de l'égalité Femme/Homme », la convention cadre du Contrat de Ville de Flers Agglo fait le constat que dans les quartiers prioritaires de la Politique de la Ville, l'égalité entre les femmes et les hommes peine encore à devenir une réalité, dans un contexte marqué par la précarité, l'isolement, les freins à la mobilité sociales et géographique et les préjugés persistants. Par ailleurs, les différences de traitement sont particulièrement marquées dans les domaines de l'emploi et de l'activité économique : taux d'emploi moindre des femmes (41,8 % sur l'IRIS Benardière-Saint Michel, 30,3 % sur l'IRIS La Géroudière, quand il est en moyenne sur la ville-centre de 50,2 % et de 61,2 % pour les hommes), emplois plus précaires (46,7 % des femmes de La Géroudière occupent un emploi précaire quand ils ne sont que 3,9 % chez les hommes)... Les chiffres publiés en décembre 2018 au sein des « fiches repères » de l'observatoire régional des quartiers normands confirment à nouveau la persistance de ces disparités.

Les principaux enjeux repérés au sein de la convention cadre du Contrat de Ville sont :

- Lutte contre les stéréotypes (orientation, choix professionnels ou d'activités)
- Promotion de la mixité dans les activités et actions
- Soutien au développement des pratiques sportives féminines
- Accompagnement des victimes de discriminations sexistes
- Sécurisation de la place des femmes dans l'espace public (marches exploratoires...)
- Levée des freins à l'emploi des femmes, notamment des cheffes de familles monoparentales (modes de garde, par exemple) et des femmes qui, après avoir élevé leurs enfants, rencontrent de grandes difficultés à s'insérer professionnellement

Conformément à la note technique du 07/08/2019 du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, l'appel à projets 2023 du Contrat de Ville de Flers Agglo, lancé le 17 octobre 2022, a intégré la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes comme critère d'instruction partenariale. Il est en effet demandé aux porteurs de projets d'intégrer cette dimension dans leur diagnostic de projet, de travailler la parité dans le déroulé de ce dernier ainsi que de souligner si les professionnels et les bénévoles ont été sensibilisés ou bien formés à la question d'égalité.

En ce sens, le recours à ce critère d'instruction dans l'appel à projets 2023 du Contrat de Ville de Flers Agglo, permet de prendre en compte l'expérimentation proposée dans la note technique du 07/08/2019 à savoir, la mise en place d'un budget intégrant l'égalité entre les femmes et les hommes appliqué au programme 147 Politique de la ville.

B. La Stratégie Territoriale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (STSPD)

La STSPD de Flers Agglo remplace l'ancien Contrat Local de Sécurité (CLS) datant de 1998, avec, là aussi, une forte dimension partenariale. Cette STSPD recouvre une programmation d'actions s'attachant à prendre en compte trois priorités :

- Actions à l'intention des jeunes exposés à la délinquance

- Actions pour la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes
- Actions pour améliorer la tranquillité publique

La STSPD de Flers Agglo a été signée le 25 septembre 2015 et constitue une annexe du Contrat de Ville de Flers Agglo. En effet, la prévention de la délinquance et la tranquillité publique constituent l'axe 5 du pilier « cohésion sociale ».

La STSPD de Flers Agglo mentionne diverses actions pour la prévention des violences faites aux femmes, des violences intrafamiliales et l'aide aux victimes :

- Accueillir, informer, orienter et accompagner les publics victimes de violences
- Animer une antenne de justice
- Prévenir les violences faites aux femmes par des temps forts (semaine de la prévention...)
- Développer des actions direction des victimes (groupes de paroles...)
- Mettre en place des marches exploratoires impliquant les femmes et concourant à réduire notamment le sentiment d'insécurité

1. Accueillir, informer, orienter et accompagner les publics victimes de violences

Cette action est portée par le CIDFF (Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) qui a vocation à déployer cette dernière à l'échelle départementale incluant logiquement le territoire de Flers Agglo. Son activité est basée sur 3 axes: accès au droit / citoyenneté, respect, égalité / lutte contre violences sexistes.

L'année 2022 a été marquée par le départ d'une juriste ainsi que l'absence de la deuxième juriste durant trois mois. Des recrutements ont été engagés en ce sens. Pour autant, le CIDFF a réussi à maintenir son activité. Le prévisionnel au 31 décembre 2022 indique 154 permanences sur le territoire de Flers Agglo (données consolidées au 21/10/2022).

Sur l'axe 1 : à ce jour 121 permanences ont été réalisées par le pôle juridique sur le territoire permettant de recevoir 427 personnes (+5% par rapport à 2021) résidant sur le territoire de Flers Agglo dont 25 personnes issues des QPV de Flers.

Les demandes sont en lien avec le droit de la famille (pensions alimentaires, difficultés relationnelles au sein du couple ou entre parents séparés, droit de visite et d'hébergement, médiation familiale, droits des étrangers...).

Il est à noter que Flers Agglo représente, en 2022, 1/3 des nouveaux dossiers ouverts par le CIDFF sur le département pour des violences au sein du couple soit une centaine de dossiers de violences intrafamiliales.

L'axe 2 a été couvert par la mise en place de :

- 8 interventions en actions collectives en direction du public adulte (Mission Locale, INFREP, ACAT, maisons d'activités, Fourmis Vertes) soit 62 adultes sensibilisés.
- 10 interventions auprès d'élèves de collèges et lycées soit 89 élèves sensibilisés.
- 2 interventions auprès de BTS soit 23 étudiants sensibilisés.

Ces temps d'échanges organisés sur le territoire de Flers Agglo ont permis de sensibiliser 174 personnes (adultes et adolescents) à la prévention des violences sexistes et sexuelles, aux violences au sein du couple, à l'égalité et au respect mutuel soit une augmentation de 270% au 21/10/2022 par rapport à l'année entière 2021.

Enfin l'axe 3 a permis, via le service d'aide aux victimes du CIDFF, d'accompagner 153 personnes victimes de violences (57 personnes en 2021 soit +168%) en leur proposant un double accompagnement, à la fois juridique et psychologique.

2. Animer une antenne de justice

Cette action est portée par l'ACJM (Association pour l'Aide aux victimes, la Citoyenneté, la Justice et la Médiation). Son activité s'appuie sur deux services, un service de soutien et de prévention judiciaire et un service d'aide aux victimes et d'accès aux droits. Flers Agglo met à disposition de l'association une pièce au sein de la maison d'activités Emile Halbout permettant des présences hebdomadaires assurées par un professionnel de l'ACJM. Dans ce cadre, sont reçus des majeurs et des mineurs.

En 2022 (données consolidées au 31/10/2022), 239 entretiens dont 36 auprès de femmes (327 entretiens dont 69 auprès de femmes en 2021) ont été réalisés au sein de cette antenne dont 21 au bénéfice de personnes résidant sur le territoire de Flers Agglo (47 en 2021). A fin octobre 2022, 26 permanences à Flers. Il est à noter que certaines permanences n'ont pu être assurées compte-tenu des différentes absences de salariés. Un renforcement du personnel a été opéré en juin 2022, puis de nouveau en novembre 2022.

Cette action ne vise pas directement les femmes mais les victimes de façon plus générale, toutefois l'ACJM précise que les victimes reçues sont majoritairement les femmes. Il convient de souligner qu'en 2022 la part des femmes reçues et accompagnées par l'association représente 20,33% de son activité (près de 21% en 2021 et 2020, 22% en 2019 et 21% en 2018). Ce chiffre permet d'indiquer une tendance mais reste lié à la période de référence.

3. Prévenir les violences faites aux femmes par des temps forts (semaine de la prévention...)

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre toutes les formes de violences faites aux femmes le 25 novembre, a été organisée du 23 au 27 novembre 2015 à Flers, la semaine de prévention des violences faites aux femmes. L'organisation de cette semaine a mobilisé les services de l'Etat, le Conseil Départemental, Flers Agglo ainsi que le tissu associatif permettant de sensibiliser 2 200 personnes.

Tout au long de cette semaine, diverses actions ont été organisées sur les thèmes élargis du sexisme ordinaire, du respect entre les femmes et les hommes et de la place fondamentale des femmes dans notre société. Ces actions ont pris la forme :

- d'un concours d'affiches pour les établissements scolaires, les associations et les structures d'insertion
- de sessions de sensibilisation au respect entre les filles et les garçons (établissements scolaires, associations spécialisées...)
- d'ateliers spécifiques dans les centres socioculturels
- de permanences de professionnels
- de ciné-débats
- de conférences proposées aux professionnels
- de manifestations culturelles pour le grand public (ciné-débat, pièce de théâtre-débat)
- d'expositions

La STSPD de Flers Agglo précise que ce type d'action peut être développé et adapté tant sur la forme que sur le fond.

En 2019, Flers a de nouveau accueilli du 25 au 29 novembre cette manifestation portée par l'association l'Etape. Toutefois, cette semaine n'était pas uniquement dédiée à la prévention des violences faites aux femmes mais abordait une thématique plus large qu'est l'égalité entre les femmes et les hommes pour une parfaite adéquation avec les orientations nationales.

Cette semaine a été ponctuée par différents temps à destination tant des professionnels, des scolaires que du grand public comme :

- Une conférence interinstitutionnelle « Impacts des violences conjugales sur les enfants exposés » avec tables rondes et une conférence décalée « Le consentement » avec débat
- Deux pièces de théâtre « Perce neige et les trois ogresses » et « Je suis au TOP » de Blandine Metayer
- Des expositions photos « Histoires d'elles » et « Tous mes droits d'enfants »
- Des ateliers autour d'un mur d'expression, de jeux, de créatrices...
- Une initiation avec un parcours vélo et une démonstration de l'équipe féminine du FC Flers
- Des scènes ouvertes avec des artistes femmes « Toutes en scène! »

- Une séance d'information de la CAF « Un congé parental pour le père et la mère c'est possible! »
- Une présentation de la DIRECCTE sur les obligations légales des entreprises
- Une intervention du cabinet Stuart et Spencer « Egalité professionnelle : plafond de verre » et d'AEF Normandie « Coaching de femmes »

Le bilan effectué de cette seconde édition montre que plus de 2200 personnes ont été sensibilisées lors de cette semaine. Il permet, par ailleurs, de souligner la satisfaction générale des participants et des intervenants pour la conférence interinstitutionnelle de la journée d'ouverture ainsi que le succès de la journée dédiée à la place des femmes dans l'espace public, menée au sein de la maison d'activités Emile Halbout. Il est à noter, le lien effectué, entre cette journée consacrée à la place des femmes au sein de l'espace public et les marches exploratoires initiées sur le territoire (voir point 5). En effet, lors de la marche relative au quartier Saint Sauveur, et plus particulièrement lors de l'arrêt effectué au niveau du parc urbain, les femmes avaient émis le souhait qu'une action soit mise en place afin de développer leur présence dans les espaces de loisirs. Cette recherche de transversalité et de continuité, permet d'éviter les fonctionnements en silos et d'apporter du sens aux différentes actions entreprises.

La semaine de l'égalité entre les femmes et les hommes a, à nouveau, cette année été déployée sur le territoire de Flers Agglo (La Ferté-Macé) du 22 au 27 novembre 2021. Cette manifestation a pour objectif d'aborder les problématiques des stéréotypes, des discriminations, des violences intrafamiliales afin d'impulser une dynamique locale et engager diverses actions.

Deux thématiques sont retenues pour cette édition, les femmes et le sport et les femmes et la ruralité. La

programmation de cette semaine est construite sur :

- Une rencontre sur le thème « Violences sexistes et sexuelles dans le sport : repérer pour prévenir ces violences » à destination des professionnels
- Un théâtre-débat « Noémie, Fatima, Maëlys et les autres », pour les élèves du lycée Flora Tristan
- Des ciné-débats « Slalom », « Les joueuses #pas là pour danser », « We want sexe equality » et « La terre des hommes » pour le grand public
- Un quiz, des jeux et une exposition « L'égalité s'invite à la Parent'aise du jeu : l'égalité ça s'apprend » pour le grand public
- Une séance de sensibilisation « La mixité des métiers et l'égalité entre les filles et les garçons » pour les élèves de 4^{ème} du collège Jacques Brel
- Un stand d'information du CIDFF sur les violences faites aux femmes pour le grand public
- La visite de l'entreprise Manuvit
- Des tables rondes « Les filles en milieu rural : qu'est ce qui conditionne leur orientation professionnelle ? »
- Une initiation au Krav Maga (technique de self défense pour les femmes)
- Une formation « femmes dirigeantes sportives »

Ainsi, le territoire s'est mobilisé à de multiples reprises depuis 2015 pour décliner localement ce temps fort. Flers Agglo poursuivra son engagement à l'avenir par l'intermédiaire de cette semaine dédiée ou bien à travers toute action jugée appropriée pour mettre en lumière ces questions.

4. Développer des actions en direction des victimes (groupes de paroles...)

Des groupes de paroles ont été mis en place sur le territoire, à Flers, dès 2014 par le CIDFF, permettant d'apporter une écoute et un soutien aux personnes victimes de violences, après une analyse de la situation et des besoins de la personne.

Au 21/10/2022, 39 femmes (+34% face à 2021) ont été reçues en entretien individuel par la psychologue du CIDFF, soit 104 entretiens (+116% face à 2021).

Ces groupes permettent de :

- proposer des espaces d'écoute, de parole et d'échange pour comprendre et décrypter le processus des violences
- restaurer la confiance en soi
- partager des expériences de la vie quotidienne et de recréer du lien

- sortir de l'isolement, de la culpabilité, de retrouver une autonomie et développer ses compétences psychosociales

Ces groupes ont lieu deux fois par mois. Ils sont encadrés par deux salariées du CIDFF (psychologue et juriste).

En 2022 (données consolidées au 21/10/2022), 7 groupes de paroles ont été organisés, 11 femmes (+175% face à 2021) en ont bénéficié pour un total de 51 participations (+200% face à 2021).

5. Mettre en place des marches exploratoires impliquant les femmes et concourant à réduire notamment le sentiment d'insécurité

Une femme sur trois éprouve un sentiment d'insécurité dans son quartier (contre 1/5 dans les agglomérations environnantes). Ceci a pour conséquence la mise en place de stratégies d'évitement et de désertion des espaces publics, de ce fait les femmes restreignent leurs activités et leurs participations à la vie collective. Le sentiment d'insécurité s'avère être régulièrement mis en avant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville de Flers (QPV).

De ce fait, Flers Agglo a fait le choix d'engager la réalisation de marches exploratoires, portées par le CIDFF, en lien étroit avec les partenaires et le Conseil Citoyens. Ces marches ont mobilisé un public mixte mais avec une large majorité de femmes :

- réunions de présentations aux habitants (18 femmes / 9 hommes)
- marches exploratoires (16 femmes / 6 hommes)
- réunions de restitutions aux habitants (10 femmes / 4 hommes)
- réunion de préparation à la restitution finale (8 femmes / 5 hommes)

- ...

Il convient de préciser que le recours à des groupes mixtes était une proposition des professionnels, mais partagée par les habitants, le but recherché étant de croiser les points de vue, les ressentis...

Les femmes ont donc activement participé à tout le processus de mise en place des marches exploratoires. Trois marches ont été réalisées en juin et octobre 2018 (Saint Michel, Saint Sauveur, Pont-Féron). Cette participation dans la durée, a permis de recueillir leurs points de vue à différentes étapes de l'action mais également de rassembler leurs propositions d'actions correctrices pour endiguer les problématiques observées. Cela s'est traduit par 68 souhaits d'actions qui ont été discutés avec les professionnels, certaines propositions n'ont pas été jugées prioritaires, les autres seront mises en œuvre selon un échéancier adapté et cohérent (court, moyen et long termes).

« L'expertise d'usage » des femmes s'avère précieuse, les observations formulées n'étant pas toujours « attendues ».

Les marches exploratoires permettent de poursuivre plusieurs objectifs :

- Evaluer la sécurité et la qualité du cadre de vie des QPV de Flers
- Rendre les QPV plus sûrs et accessibles à tous, en réduisant le sentiment d'insécurité
- Solliciter l'avis et l'expertise des habitant(e)s en leur confiant l'élaboration d'un diagnostic
- Permettre aux habitant(e)s de contribuer à l'amélioration de leur environnement par des recommandations d'aménagement devant aboutir à des changements concrets
- Adapter de manière constante les aménagements et les dispositifs de sécurité
- Impulser une dynamique locale de participation d'habitant(e)s (contribution aux projets de renouvellement urbain, de GUP, de schéma local de tranquillité publique...)
- Renforcer la place et le rôle des femmes dans la vie locale
- Inciter les habitant(e)s à s'inscrire dans de nouvelles dynamiques participatives (Conseil Citoyens, jardins partagés...)

Cette action a bénéficié d'une évaluation particulièrement positive de la part des habitantes, tant sur la forme que sur le fond. Elles souhaitent que les marches puissent être reconduites à différents moments de l'année et de la journée. Les habitantes apprécient également d'être associées dans la durée, notamment pour pouvoir être informées dans le temps de l'état d'avancement des actions.

Il a été décidé en 2022, lors de la redéfinition des conventions d'abattement de Taxe Foncière sur les Propriétés Bâties (TFPB) co-construites entre la collectivité, l'Etat et les bailleurs sociaux (Orne Habitat

et Logissia), de reconduire une nouvelle série de marches exploratoires. Ainsi, ces dernières permettront de mettre à jour les diagnostics nécessaires à l'actualisation de la STSPD de Flers Agglo ainsi qu'à la construction du Contrat Local sur les Violences Sexistes et Sexuelles (CLVSS)

C. Le Contrat Local sur les Violences Sexistes et Sexuelles (CLVSS)

La Secrétaire d'Etat chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations attache une grande importance à une déclinaison opérationnelle des engagements pris au niveau national en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles sur les territoires.

Elle souhaite à cet égard que les réponses offertes aux femmes victimes de ces violences soient le plus efficaces possibles, via un partenariat formalisé entre les différents acteurs locaux concernés au sein de « **contrats locaux sur les violences sexistes et sexuelles** », tel qu'annoncé à l'été 2018.

Il s'agit notamment de renforcer cette action partenariale à un niveau infra-départemental (en favorisant le partage d'informations entre les forces de l'ordre, le parquet, les acteurs du champ sanitaire et social, les élus locaux...) afin de repérer le plus en amont possible les femmes victimes de violences et améliorer leur prise en charge via l'organisation d'un maillage opérationnel.

Concrètement, le Contrat Local sur les Violences Sexistes et Sexuelles devra permettre de travailler les actions suivantes :

- Renforcement de la coordination des acteurs
 - Formalisation des rôles et missions des institutions concernées
 - Création d'un réseau pluridisciplinaire de professionnels
 - Désignation de référents « violences faites aux femmes » dans les institutions
 - Adoption du partage d'informations à caractère confidentiel
- Elaboration d'outils et d'actions appuyant la coordination des acteurs
 - Création d'outils de communication type référentiel (contacts, démarches...)
 - Nomination d'un référent au sein des CLSPD/CISPD
 - Organisation de formations en direction des professionnels concernés
- Mise en place d'actions fluidifiant les parcours de sortie des violences
 - Amélioration du repérage et de l'orientation des victimes
 - Adoption de schémas d'organisation internes et propres à chaque acteur
 - Définition de procédures et circuits entre les acteurs devant améliorer l'accueil et le parcours des victimes

Ces modalités d'organisation et d'actions à l'échelon infra-départemental ont d'ores et déjà démontré leur efficacité en s'intégrant à l'architecture des instances locales de prévention de la délinquance (CLSPD/CISPD), qui disposent d'un cadre et des outils ad hoc, notamment via l'échange d'informations confidentielles dans le cadre des groupes thématiques des CLSPD/CISPD.

La nouvelle Stratégie Nationale de Prévention de la Délinquance va ainsi permettre de promouvoir la conclusion et la généralisation des « Contrats Locaux sur les Violences Sexistes et Sexuelles » au sein des STSPD des CLSPD/CISPD (soit au travers d'un axe spécifique d'actions sur ce champ, soit par une annexe dédiée).

Flers Agglo a donc initié cette démarche lors d'un CISPD avec une présentation réalisée par la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité. Cette première étape a été suivie d'un travail de diagnostic et d'état des lieux. La réalisation et la diffusion d'un questionnaire, adressé à l'ensemble des acteurs impliqués dans ce champ, est venue compléter ce travail.

Toutefois, la finalisation de ce contrat et sa mise en œuvre ont dû être repoussées. C'est à la rentrée 2022 que la collectivité et la déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité ont décidé de réimpulser la démarche.

La collectivité a fait le choix de s'appuyer sur un opérateur, à savoir le CIDFF, pour l'épauler dans cette mission. Par ailleurs, elle a été subventionnée par la Direction Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité pour la mise en œuvre de ce contrat.

Concrètement, une toute première rencontre de lancement est organisée le 2 février 2023 et a pour objectif de présenter aux partenaires la démarche, le diagnostic et l'état des lieux de l'existant à l'échelle locale. Il s'agit également d'engager le travail de co-construction avec les professionnels mobilisés.

D. Projet Territorial de Cohésion Sociale

Dans le cadre du Projet Territorial de Cohésion Sociale, plusieurs associations déposent des demandes de subventions dans tous les champs de compétences couverts par la collectivité : petite enfance, jeunesse, familles, animation, prévention, insertion sociale...

Plusieurs associations œuvrent dans le champ de la prévention et se voient octroyer des subventions pour les actions qu'elles mettent en œuvre sur le territoire de Flers Agglo. Même si les actions retenues par la collectivité ne concourent pas toutes directement à l'égalité entre les femmes et les hommes, elles y concourent indirectement par les services qu'elles déploient ainsi que par les thématiques et les problématiques qu'elles prennent en charge.

Il ne s'agit pas ici de revenir sur les actions portées par le CIDFF, qui ont été présentées dans la partie dédiée à la STSPD, mais de préciser le soutien financier apporté par la collectivité à cette association avec pour l'année 2022 l'octroi d'une subvention de fonctionnement d'un montant de 21 900€. Cette dernière a été complétée par une seconde subvention de 1 800€ pour l'action « Prise en charge de la santé mentale des victimes de violences au sein de leur couple ».

Parmi les autres actions retenues et donc financées, on peut présenter :

- L'espace rencontre porté par A'DOM 61 (subvention attribuée d'un montant de 2 500€)
- La médiation familiale portée par la Fondation Normandie Générations (subvention attribuée d'un montant de 2 000€)
- L'accès au droit, à la justice et aux modes alternatifs de règlements des litiges porté par le Conseil Départemental de l'Accès au Droit (subvention attribuée d'un montant de 1 000€)

1. L'espace rencontre

La monoparentalité et les situations de séparation s'avèrent importantes sur le territoire, la CAF a répertorié 816 familles monoparentales sur le Bocage dont 418 sur Flers Agglo. La création d'un espace rencontre à Flers a permis de mieux mailler le territoire (prise en compte du besoin et des problématiques de mobilité) et d'apporter une complémentarité à la médiation familiale portée par la Fondation Normandie Générations.

Un espace rencontre est un lieu d'accueil neutre Parents-Enfants (ou grands-parents - petits-enfants) à l'intérieur duquel un parent et un enfant peuvent, pendant une période donnée et transitoire (environ 6 mois), développer, restaurer ou reprendre des relations pour qu'à l'avenir ces dernières puissent s'effectuer sans intermédiaire.

Il permet l'exercice du droit de visite à l'intérieur des locaux (en référence aux décisions judiciaires s'il en existe) ou bien à l'extérieur, ainsi le parent qui ne vit pas habituellement avec l'enfant utilise l'espace rencontre comme relais.

Un espace rencontre permet d'instaurer, de faciliter ou de maintenir des relations intrafamiliales dans un cadre neutre, sécurisant et soutenant. Il participe également à prévenir la dégradation des liens parents-enfants et à soutenir les parents dans leur fonction parentale.

En 2022 (données consolidées au 18/10/2022), l'espace rencontre de Flers a reçu 12 dossiers dont 4 accords conventionnels. 21 familles ont été accueillies. Il convient de souligner que, cette année, aucune famille ne se trouve sur liste d'attente. Plusieurs problématiques ont amené à une orientation, parfois incluant deux problématiques simultanées (rupture de lien dans 39% des cas, violences intrafamiliales/conjugales dans 30%, addictions dans 13% et difficultés éducatives dans 17%). Dans trois dossiers, l'autorité parentale est exclusive à la mère. Enfin, au cours de cette année, des rencontres par visioconférence ont été mises en place pour les personnes sur liste d'attente.

2. La médiation familiale

La médiation familiale a été institutionnalisée par la loi sur l'autorité parentale du 04/03/2002 et par la création du diplôme d'état de médiateur familial.

De manière générale, la médiation familiale propose un espace dans lequel des personnes en conflit, au sein d'une même famille, acceptent librement de se rencontrer pour parler en présence d'un tiers, le médiateur familial. Ce dernier soutient et renforce les capacités des adultes concernés à choisir leurs solutions plutôt que celles-ci ne leur soient imposées.

La médiation familiale permet d'apporter une aide pour les enfants, les parents, la famille élargie, vivante une situation de divorce, de séparation ou de rupture du lien familial. Elle permet d'organiser la vie quotidienne, d'instaurer la communication dans l'intérêt de l'enfant et d'élaborer des solutions équitables pour tous.

Les situations suivantes peuvent relever de la médiation familiale :

- Les personnes (sous toute forme d'unions) qui envisagent ou vivent une situation de séparation (avant, pendant ou après)
- Les parents dans une situation de réorganisation de la vie familiale suite à une recomposition familiale
- Les grands-parents qui souhaitent préserver des liens avec les petits enfants malgré une rupture familiale
- Les fratries en désaccord dans la prise en charge ou une décision concernant un parent âgé dépendant
- Les situations concernées par un contexte de Handicap
- Les jeunes adultes en situation conflictuelle et/ou de rupture du lien familial
- Les fratries en relation conflictuelle dans le contexte d'une succession
- Les parents en situation tendue voire conflictuelle avec un adolescent

Les médiations familiales sont exercées dans le cadre judiciaire (médiations familiales judiciaires pour les affaires civiles) ou dans un cadre extra-judiciaire (médiations familiales spontanées ou conventionnelles).

Au moment de la rédaction de ce rapport, la Fondation Normandie Générations a été en mesure de diffuser certaines données d'activités (du 01/01/22 au 18/10/22) propres au territoire de la collectivité. Ces éléments portaient sur :

- 24 dossiers traités (18 clôturés et 6 en cours)
- 13 dossiers en conventionnel et 11 dossiers en judiciaire
- 28 entretiens d'accueils et d'informations et 32 séances de médiation
- 9 processus de médiation
- 42 participants et 31 enfants concernés

3. L'accès au droit, à la justice et aux modes alternatifs de règlements des litiges

La collectivité a été sollicitée par la Présidente du Tribunal Judiciaire d'Alençon, au sujet du Groupement d'Intérêt Public (GIP) - Conseil Départemental de l'Accès au Droit de l'Orne (CDAD 61) dont la mission est de rendre accessible aux concitoyens les plus en difficulté le droit et la justice.

En ce sens, différents objectifs sont poursuivis par le CDAD 61 comme favoriser l'accès au droit et à la justice, développer et renforcer les modes alternatifs de règlement des différends, impulser/participer à des actions/manifestations sur le territoire de Flers Agglo tout en y associant la collectivité et enfin former les agents de la Maison France Services de Briouze aux thèmes de l'accès au droit et à la justice.

C'est ainsi que les deux agents de la Maison France Services de Briouze ont été formés le 16/04/2021.

L'article 56 de la loi du 10 juillet 1991 prévoit que le président du CDAD peut appeler à siéger, au CDAD de son département, des représentants de toute collectivité territoriale. Ainsi, chaque collectivité possède une voix consultative concernant les décisions prises par le GIP et participe aux délibérations du Conseil d'Administration du CDAD, qui se réunit deux fois par an.

Par conséquent, la Présidente du Tribunal Judiciaire d'Alençon et du CDAD 61, a proposé à Flers Agglo d'adhérer au GIP, en qualité de membre associé, permettant ainsi à la collectivité d'être plus étroitement associée aux activités mises en œuvre.

Bien entendu, l'adhésion d'un nouveau membre doit être soumise aux délibérations de l'Assemblée Générale du CDAD, en application de l'article 55 de la loi du 10 juillet 1991, modifiée par la loi du 18 décembre 1998. Cette décision a été ratifiée lors de l'Assemblée Générale du 18 mars 2021. L'adhésion de Flers Agglo au CDAD 61 fait l'objet d'un avenant à la convention constitutive afin d'établir les modalités de cette adhésion.

En 2022, l'activité du CDAD au profit du territoire peut être qualifiée ainsi :

- 29 permanences téléphoniques réalisées (pour 17 bénéficiaires de Flers et 18 de Flers Agglo)
- 14 bénéficiaires de Flers Agglo reçus lors des permanences physiques réalisées par le CIDFF
- 84 bénéficiaires reçus lors des permanences mensuelles des avocats au tribunal de proximité de Flers
- 2 bons de consultations délivrés
- 1 ciné-débat « la fille au bracelet » réalisé auprès d'une classe du lycée Jean Guéhénno