

## GOVERNEMENT

Bérangère COUILLARD a été nommée ministre déléguée chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations le 20 juillet 2023.

## APPEL À CONTRIBUTIONS : VIOLENCES FAITES AUX FEMMES ÂGÉES, EN SITUATION DE HANDICAP OU SOUFFRANT DE MALADIE CHRONIQUE



DGCS -Prévention, repérage et lutte contre les violences faites aux femmes âgées ou en situations de handicap ou souffrant de maladies chroniques.

Temps de remplissage estimé : 9 mn

Date limite : 15 octobre 2023 à 23 h 59 (heure de Paris)

Dans le cadre de la lutte contre les violences faites aux femmes, une réponse spécifique doit être apportée aux situations dans lesquelles le handicap, la maladie chronique ou l'avancée en âge provoquent à la fois une particulière vulnérabilité et incapacité à se protéger, et une difficulté à s'extraire de la situation et à prendre un nouveau départ.

Ces situations sont particulièrement préoccupantes, à la fois en termes de prévalence et de gravité. Comme elles se passent au sein du domicile et souvent dans les relations privées aidant-aidé, elles sont plus difficiles à déceler. Il y a donc besoin d'un tiers pour repérer les signaux faibles et prévenir les dégradations.

La direction générale de la cohésion sociale (DGCS) du ministère des affaires sociales met en ligne jusqu'au 15 octobre 2023 un questionnaire pour permettre de renseigner les actions ou expérimentations existantes de prévention, de repérage et de lutte contre les violences faites aux femmes âgées, en situation de handicap ou souffrant de maladie chronique.

→ Pour contribuer, cliquer [ICI](#).

## ACTUALITÉS LÉGISLATIVES

- **Loi du 7 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement des couples confrontés à une interruption spontanée de grossesse dite fausse couche**

Chaque année, 200 000 femmes sont confrontées à une fausse couche en France. La loi instaure plusieurs mesures pour les soutenir :

-Un adressage possible par une sage-femme dans le cadre du dispositif Mon Parcours Psy, pour la patiente et son ou sa partenaire ;

-Un parcours d'accompagnement « pluridisciplinaire » à mettre en place par les agences régionales de santé à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024. L'objectif est à la fois de développer la formation des professionnels médicaux sur les conséquences psychologiques des interruptions spontanées de grossesse et de faciliter l'orientation, l'information et le suivi médical et psychologique des femmes et de leur partenaire ;

-Des indemnités journalières « maladie » sans délai de carence, le 1<sup>er</sup> janvier 2024 au plus tard, pour les salariées du secteur privé et publique ainsi que les professions indépendantes et non-salariées agricoles ;

-Une meilleure protection contre le licenciement des salariées pendant les 10 semaines suivant une interruption spontanée de grossesse médicalement constatée ayant eu lieu entre la 14<sup>e</sup> et la 21<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée incluses.

- **Loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique**

-Des nominations plus équilibrées dans les emplois supérieurs publics :

La loi relève de 40 à 50 % le taux minimal de personnes de chaque sexe pour les primo-nominations aux emplois supérieurs et dirigeants de la fonction publique. La mesure doit s'appliquer au 1er janvier 2026 dans les administrations d'État et hospitalières, et en 2026 et 2028 dans les administrations locales (lors du prochain renouvellement des assemblées délibérantes).

Par ailleurs, le périmètre des emplois concernés par le quota de primo-nominations équilibrées a été élargi (par exemple, dans la fonction publique hospitalière, aux postes de chefs de service et de chefs de pôle dans les hôpitaux).

-Un index de l'égalité professionnelle dans la fonction publique :

La loi instaure, sur le modèle du secteur privé, un index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique. Ainsi, les administrations de plus de 50 agents devront publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer. Si ces chiffres sont inférieurs à une cible définie par décret, des objectifs de progression de chacun de ces indicateurs seront fixés et publiés. Les employeurs disposeront alors de trois ans pour atteindre cette cible. À défaut, ils pourront se voir appliquer une pénalité financière (pouvant aller jusqu'à 1 % de la masse salariale). Les administrations de l'État seront concernées par ces obligations dès fin 2023, les employeurs hospitaliers et territoriaux (les communes et intercommunalités à partir de 40 000 habitants) d'ici au 30 septembre 2024.