

RAPPORT SUR LA SITUATION EN MATIERE D'EGALITE FEMMES- HOMMES

Communauté de communes du Val d'Essonne – Décembre 2019



Préambule

Le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes est prévu à l'article 61 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014. La constitution de ce rapport est une obligation légale pour toutes les collectivités et établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants.

L'obligation d'élaboration de ce rapport vise à encourager et à sécuriser juridiquement l'implication des collectivités territoriales en matière d'égalité des genres. L'élaboration de ce rapport vise également à sensibiliser les élus et les agents en matière d'égalité femmes-hommes.

Ce travail s'appuie sur un travail de documentation sur les inégalités professionnelles entre femmes et hommes au sein de l'établissement et sur le territoire, de recensement des politiques publiques menées par l'établissement pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi sur la définition d'orientations de moyen et long terme pour corriger les éventuelles inégalités.

Ce rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget. Toutefois, la présentation du rapport ne donne lieu à aucun débat ou vote de la part de l'organe délibérant.

Table des matières

Préambule	3
Introduction.....	6
Quelques mots sur la notion d'égalité	7
Indications méthodologiques.....	7
1. La situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la CCVE : Etat des lieux, bilan et perspectives	8
1.1. Effectifs globaux : Des femmes plus nombreuses que les hommes	8
1.2. Filières : Des filières d'emplois moins genrées qu'au niveau national	9
1.3. Catégories : Des femmes sur-représentées au sein de la catégorie C.....	10
1.4. Âge : Des hommes un peu plus jeunes que leurs collègues femmes	11
1.5. Temps de travail : une sur-représentation des femmes dans les emplois à temps partiels .	13
1.6. Mouvements de personnels	14
1.7. Métiers et féminisation.....	14
1.8. Congés « enfants malades » et comptes épargne temps.....	15
1.9. Avancement de grade et promotion interne	15
1.10. Rémunération	15
1.11. Santé au travail	16
1.12. Formation.....	16
1.13. Bilan des actions menées en 2019.....	16
1.14. Les perspectives au sein de la Communauté de communes	16
2. Diagnostic territorial du Val d'Essonne et actions publiques associées	18
2.1. Population par sexe et par tranche d'âge : Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement.....	18
2.2. Taux d'activité et taux de chômage : Un taux d'activité des femmes et des hommes approchant et un taux de chômage identique	21
2.3. Statut et condition d'emploi : Des inégalités persistantes	22
2.4. Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité : Un taux de féminisation important dans le secteur agricole	23
2.5. Répartition du temps partiel chez les salariés : Des femmes davantage concernées par le temps partiel.....	24
2.6. Diplôme : Des femmes globalement plus diplômées que les hommes	25
2.7. Rémunération : De forts écarts dans la catégorie des cadres, des professions intellectuelles supérieures et des chefs d'entreprises salariés	26

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

2.8. Actions de la CCVE en matière de développement économique et d’insertion professionnelle.....	26
2.9. Familles monoparentales : Des familles monoparentales majoritairement féminines	27
2.10. Transport : Un TAD majoritairement utilisé par les femmes.....	28
2.11. Culture : Un conservatoire intercommunal davantage fréquenté par les femmes	29
2.12. Représentativité politique : Des hommes majoritaires au sein des instances communautaires	30
2.13. Orientations et perspectives pour les actions ou politiques pouvant être menées sur le territoire de la CCVE.....	31
Annexe 1 : Lexique	33
Annexe 2 : Chronologie des dispositions en faveur de l’égalité femmes-hommes	35

Introduction

Depuis 1946, l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel sur le fondement duquel la loi garantit aux femmes des droits égaux à ceux des hommes dans tous les domaines. L'article 1^{er} de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2^{ème} alinéa, que « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* ».

Cette égalité de droits et de statut, garantie aux femmes par la loi, reste à construire dans les faits. En effet, en dépit des principes et des nombreuses dispositions qui visent à combattre les discriminations et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes, il demeure des inégalités persistantes, tant dans l'accès à l'emploi, les carrières et la rémunération qu'en matière de conditions de vie et de participation à la vie associative ou politique.

Première loi globale en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, la loi n°2014-873 du 4 août 2014 ambitionne d'impulser une nouvelle génération de droits : les droits à l'égalité réelle et concrète. Portant de nombreuses dispositions relatives à l'égalité professionnelle, à la parité, à la lutte contre la précarité, contre les violences faites aux femmes, contre les atteintes à la dignité, elle cherche à impliquer la société dans son ensemble.

En son article 611, la loi du 4 août 2014 prescrit aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants de présenter un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Les collectivités territoriales sont, en effet, des actrices essentielles de l'égalité entre les femmes et les hommes. Par leur statut d'employeurs, par la définition et la mise en œuvre de leurs politiques publiques, par leur connaissance et leur capacité d'animation des territoires, elles sont un véritable moteur de l'action publique pour l'égalité.

Le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 précise le contenu du rapport. Il comporte deux volets :

- Un volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire
- Un volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité employeuse en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Si le rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes doit être appréhendé comme un inventaire et un document d'orientation, il est également l'occasion de porter l'égalité femmes-hommes devant l'assemblée délibérante de la collectivité et de contribuer ainsi à un travail plus global de sensibilisation des élus, des agents, et plus largement de la population.

Quelques mots sur la notion d'égalité

L'égalité « consiste à assurer l'accès des femmes et des hommes aux mêmes opportunités, droits, occasions de choisir, conditions matérielles tout en respectant leurs spécificités ».

Toutefois, il convient de préciser que l'objectif du rapport et de la production statistique associée consiste moins à mettre en place une égalité de fait qu'à repérer et prendre en compte les inégalités existantes pour assurer une égalité de droit. Pour l'atteindre, il pourra s'avérer nécessaire de s'appuyer sur des mesures d'équité de genre, c'est-à-dire d'avoir recours à un traitement différencié entre les femmes et les hommes.

Egalité et équité ne se confondent donc pas mais se conjuguent, l'équité étant un des moyens d'aboutir à l'égalité.

Indications méthodologiques

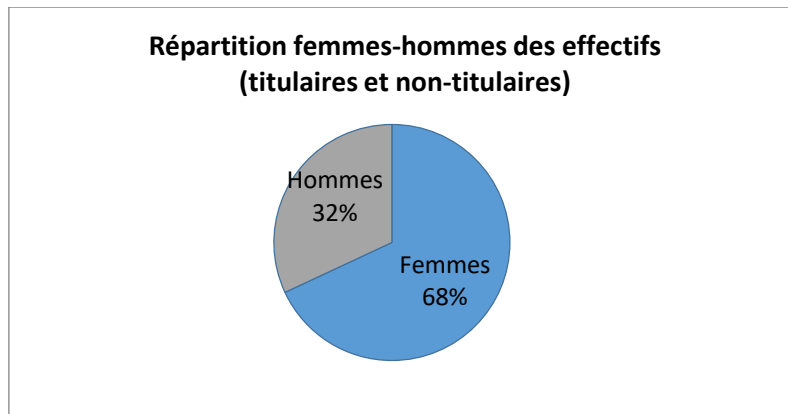
Le « Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes » se divise en deux volets, le premier porte sur la collectivité comme employeuse (volet interne) et le second sur le territoire de la CCVE (volet externe). Chacun de ces deux volets est abordé selon les mêmes modalités : une approche statistique de la situation (diagnostic sexué) est suivi d'une mise en valeur des actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les diagnostics sexués se révèlent indispensables pour rendre visibles les inégalités. La mise en valeur des actions menées pour l'égalité résulte d'entretiens en interne avec les agents des services de la Communauté de communes du Val d'Essonne (CCVE) et d'extraction de données statistiques. Ces rencontres sont destinées à s'élargir d'année en année afin de compléter la connaissance et donc la mise en valeur des actions réalisées. Elles ont aussi comme intérêt de participer et d'aider à la prise de conscience et à la sensibilisation des agents sur la thématique de l'égalité des sexes.

1. La situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la CCVE : Etat des lieux, bilan et perspectives

1.1. Effectifs globaux : Des femmes plus nombreuses que les hommes

Au 30 septembre 2019, la Communauté de communes du Val d'Essonne emploie 72 agents (titulaires, non titulaires en emploi permanent et non titulaires non permanents confondus), parmi lesquels 49 femmes (soit 68 % des effectifs) et 23 hommes (soit 32 % des effectifs).



Source : CCVE 2019

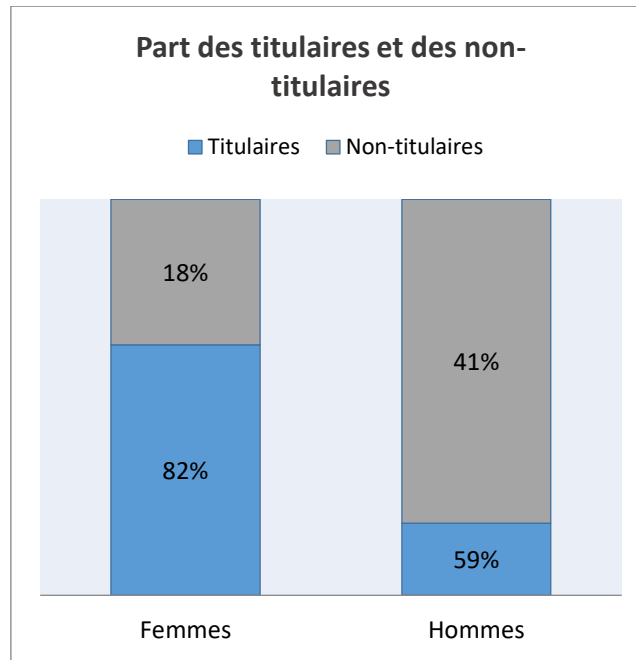
Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation :	61 %
Dans les communes :	60 %
Dans les EPCI :	51 %
Entre 5 et 49 agents :	66 %
Entre 50 et 499 agents :	61 %
Entre 500 et 4 999 agents :	67 %

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

En comparaison à la moyenne nationale dans les Etablissements publics de coopération intercommunale, le taux de féminisation de la Communauté de communes du Val d'Essonne est supérieur de 17 points.

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes



Source : CCVE 2019

Plus précisément, les femmes représentent 75 % des titulaires et 47 % des agents non titulaires permanents.

Il est à noter qu'une valorisation de la culture de l'égalité entre les femmes et les hommes pourrait être menée au sein de la Communauté de communes.

1.2. Filières : Des filières d'emplois moins genrées qu'au niveau national

Les agents permanents de la Communauté de communes se répartissent entre quatre filières (la filière administrative, la filière technique, la filière culturelle et la filière sociale).

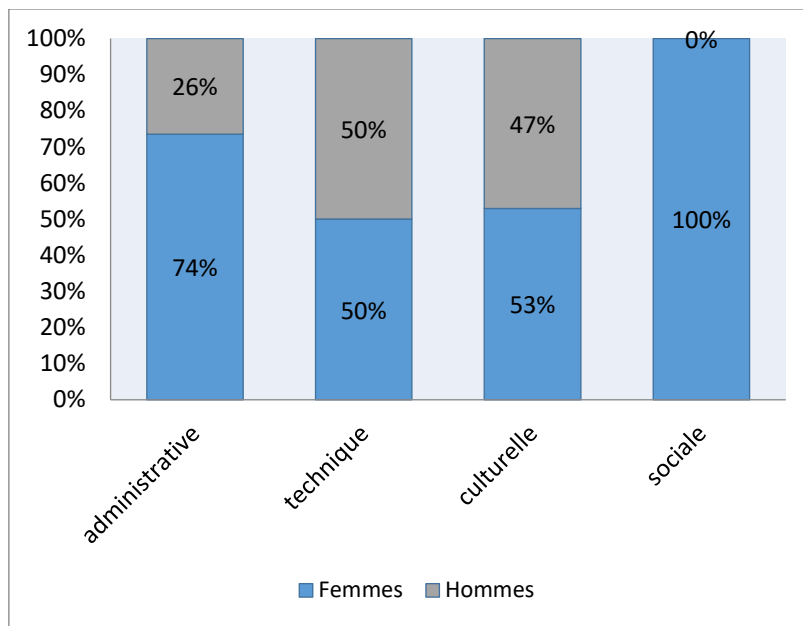
Tableau de répartition des effectifs de la CCVE au sein des filières administrative, technique, culturelle et sociale

Filière	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	25	10	35
Filière technique	5	5	10
Filière culturelle	9	8	17
Filière sociale	10	0	10
TOTAL	49	22	72

Source : CCVE 2019

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

Répartition des effectifs au sein des différentes filières



Source : CCVE 2019

Au niveau national, dans la FPT :

Filière administrative :	82 % de femmes	/	18 % d'hommes
Filière technique :	41% de femmes	/	59 % d'hommes
Filière culturelle :	63% de femmes	/	37 % d'hommes
Filière sociale :	96% de femmes	/	4 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

Si l'on note, au sein de la CCVE, un pourcentage important de femmes dans la filière administrative (71%), ce taux est inférieur à la moyenne nationale (82 %). En revanche, pour la filière sociale, comme au niveau national, les femmes sont surreprésentées.

Il est à noter, qu'en comparaison aux moyennes nationales, la répartition des genres au sein de la filière technique et culturelle est, au sein de la Communauté de communes, équilibrée. En effet, dans la filière technique de la CCVE, il y a 50 % de femmes et 50 % d'hommes alors qu'au niveau national il y a 41 % de femmes pour 59 % d'hommes. En ce qui concerne la filière culturelle, 53 % des agents sont des femmes et 47 % des hommes alors qu'au niveau national 63 % des agents sont des femmes et 37 % des hommes.

Afin d'atténuer ces différences, la mixité pourrait-être encouragée dans les filières les plus éloignées de la parité.

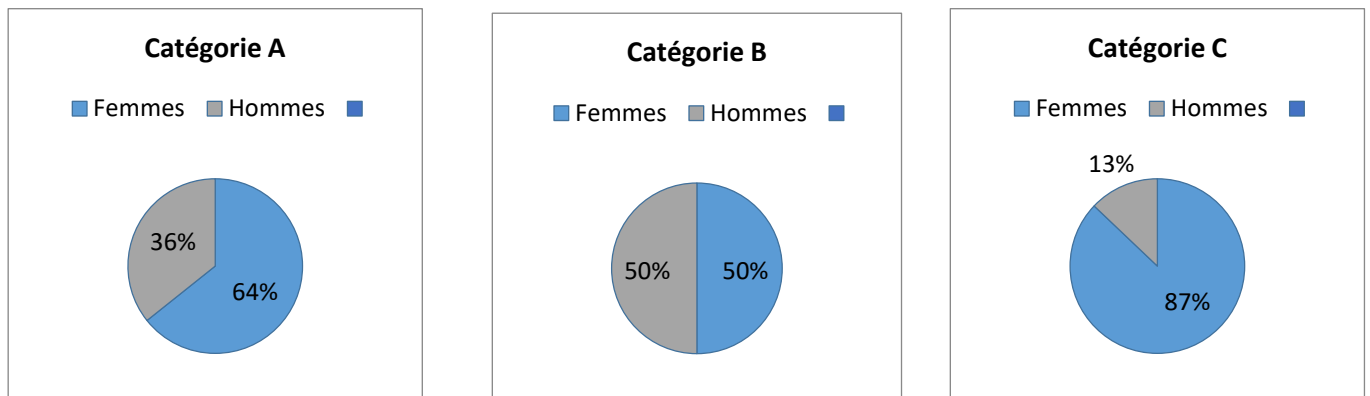
1.3. Catégories : Des femmes sur-représentées au sein de la catégorie C

En ce qui concerne les catégories d'emploi (A, B et C), près d'un agent permanent de la CCVE sur deux occupe un emploi de catégorie C (43,7 %), deux sur cinq un emploi de catégorie B (36,6 %) et un sur cinq un emploi de catégorie A (19,72 %).

Dans la catégorie A, on dénombre neuf femmes pour cinq hommes. Dans la catégorie B, treize femmes pour treize hommes et dans la catégorie C 27 femmes pour 4 hommes.

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

Répartition des femmes et d'hommes au sein des catégories A, B et C



Source : CCVE 2019

La parité est atteinte pour les fonctions d'application (catégorie B), puisqu'on compte autant de femmes que d'hommes. En revanche, dans les fonctions de conception et de direction (catégorie A) ainsi que dans celles d'exécution (catégorie C), les femmes sont majoritaires (60 % et 87 %). Ce dernier taux de 87 % s'explique notamment par la surreprésentation de la filière sociale au sein de la catégorie C. Cette filière, comme nous l'avons vu précédemment est, pour la CCVE, 100 % féminine.

Au niveau national, dans la FPT :

Cat A : 60 % de femmes / 40 % d'hommes
Cat B : 64 % de femmes / 36 % d'hommes
Cat C : 60 % de femmes / 40 % d'hommes

Source : DGAFP, chiffres clés de l'égalité pro 2014

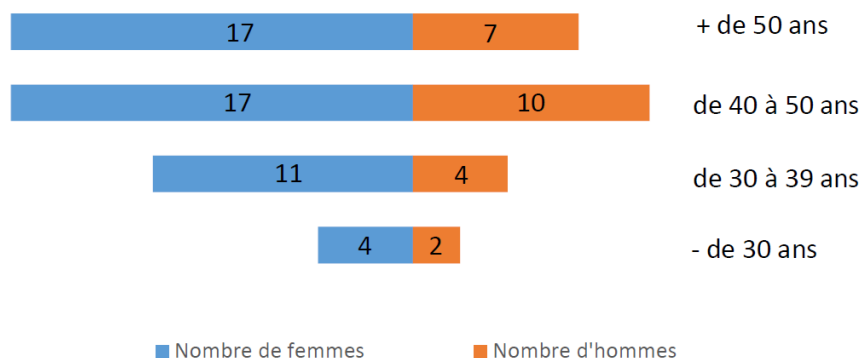
1.4. Âge : Des hommes un peu plus jeunes que leurs collègues femmes

Les agents permanents de sexe féminin sont en moyenne légèrement plus âgés que leurs collègues de sexe masculin. En effet, la moyenne d'âge des femmes est de 45,4 ans et celle des hommes de 44,9 ans.

Ces données sont assez similaires à celles collectées au niveau national. Il est cependant à noter que la proportion d'hommes de plus de 50 ans est plus faible (30 %) que la proportion de femmes de plus de 50 ans (35 %) et que la part globale des moins de 30 ans est de 8 % pour les femmes et de 9 % pour les hommes (contre 11,3 % au niveau national).

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

Pyramide des âges



Source : CCVE 2019

Au niveau national, dans la FPT :

Age moyen : femmes : 43,9 ans
hommes : 43,6 ans
Part des moins de 30 ans : 11,3 % (idem f et h)
Part des plus de 50 ans : femmes : 33,9 %
hommes : 33,4 %

Source : DGAFF, rapport annuel sur l'égalité ed. 2014

Dans toutes les tranches d'âge, les femmes sont globalement surreprésentées.

Si l'écart d'âge entre les femmes et les hommes titulaires n'est pas conséquent, il est davantage marqué pour les agents non-titulaires. On remarque en effet que les hommes non-titulaires sont sensiblement plus âgés que les femmes non-titulaires (42 ans contre 36,5 ans pour la catégorie A et 39 ans contre 32,5 ans pour la catégorie B).

Âge moyen des agents permanents en fonction de leur sexe et de leur catégorie hiérarchique

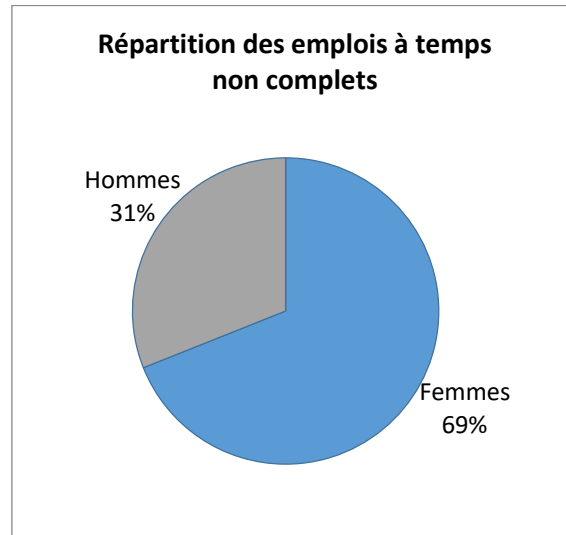
	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Âge moyen des agents titulaires	46,5	50,5	52,5	47	46	48
Âge moyen des agents non titulaires	36,5	42	32,5	39	38	NC

Source : CCVE 2019

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

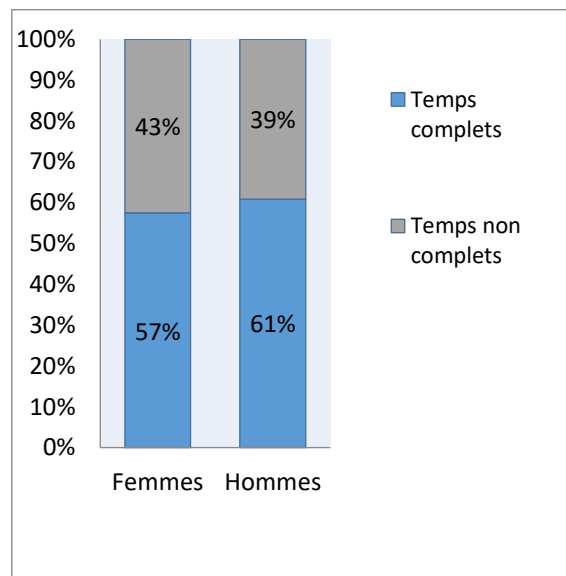
1.5. Temps de travail : une sur-représentation des femmes dans les emplois à temps partiels

Au sein de la CCVE, les femmes sont davantage concernées par les emplois à temps non-complets que les hommes. En effet, deux fois plus de femmes que d'hommes sont concernées par ce type d'emploi.



Source : CCVE 2019

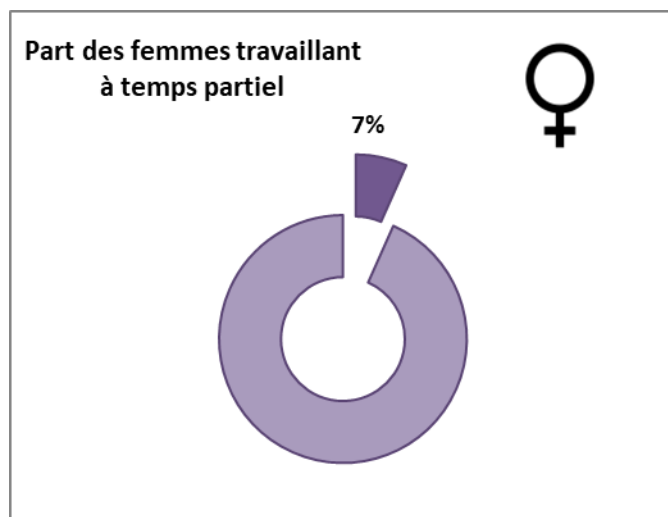
Cependant, il est à noter que parmi l'ensemble des effectifs de femmes et des effectifs d'hommes, la part de temps complet est à peu près similaire (57 % pour les femmes et 61 % pour les hommes).



Source : CCVE 2019

Parmi l'ensemble des agents de la Communauté de communes du Val d'Essonne, seuls deux agents travaillent à temps partiel (soit 7 % des agents). Ces agents sont exclusivement des femmes.

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes



Source : CCVE 2019

Afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et satisfaire à l'obligation annuelle des 1607 heures de travail effectif par an, la CCVE engagera, en 2020, des réflexions sur en matière d'horaires et de télétravail.

1.6. Mouvements de personnels

En 2019, la Communauté a enregistré dix départs. Parmi eux, neuf concernaient des agents de sexe féminin.

Au niveau des arrivées, la CCVE a recruté quinze personnes dont sept femmes et huit hommes.

Part des femmes et des hommes dans les mouvements de personnels



Source : CCVE 2019

1.7. Métiers et féminisation

Il est à souligner que l'ensemble du personnel qui travaille auprès des personnes âgées est de sexe féminin.

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

1.8. Congés « enfants malades » et comptes épargne temps

Au 29 novembre 2019, 13 femmes et 3 hommes ont pris des journées au titre « enfants malades ».

Enfin, au total, sur les 35 comptes épargne-temps recensés au sein de la CCVE, 27 concernent des femmes et 8 des hommes.

1.9. Avancement de grade et promotion interne

En 2019, un agent a bénéficié d'une promotion interne et trois agents d'un avancement de grade. Tous ces agents sont des femmes.

1.10. Rémunération

En ne considérant que les agents à temps complet, on observe, pour les agents de catégorie A, que les salaires bruts mensuels, sont, en moyenne, légèrement plus élevés pour les hommes que pour les femmes (4 275,10 € contre 4 205,88 €). La part plus importante des primes dans la rémunération globale des hommes (43,40 %) s'explique notamment du fait que les deux emplois fonctionnels de la collectivité sont occupés par des femmes. Ce type d'emploi, en effet, inclut une part de traitement indiciaire plus élevé. Pour les agents de catégorie B, si les parts de prime sont équivalentes, on observe une différence de traitement de près de 400 € entre les femmes et les hommes (2 066,36 € pour les femmes contre 2 413,01 € pour les hommes). Enfin, pour ce qui concerne les agents de catégorie C, la différence de traitement est moins importante mais toujours en faveur des hommes (1 730,27 € pour les femmes contre 1 843,18 € pour les hommes). La part de prime, est, elle aussi, plus importante pour les hommes que pour les femmes.

Montant moyen des salaires et part des primes par catégorie hiérarchique et par sexe pour les agents travaillant à temps complet

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Montant moyen du salaire brut mensuel (en €)	4 205,88	4 275,10	2 066,36	2 413,01	1 730,27	1843,18
Part des primes dans la rémunération globale	29,51 %	43,40 %	13,32 %	12,47 %	18,06 %	21,86 %

Source : CCVE 2019

Aussi, si l'on considère l'ensemble des emplois de catégorie B (à plein temps et à temps partiels), ils sont à peu près équivalents (1 307,78 € contre 1 387,76 €). En catégorie C, tout type d'emplois confondus, la différence de rémunération est plus marquée puisque les hommes gagnent plus de 300 € que les femmes (1 843,18 € pour les hommes contre 1 514,79 € pour les femmes).

Enfin, il est à noter qu'une attention constante sera portée à un meilleur équilibre des rémunérations par genre au sein des différentes catégories d'emploi.

1.11. Santé au travail

Les effectifs sont composés davantage de femmes que d'hommes, ces derniers sont donc moins concernés par les arrêts maladie.

Pour ce qui est des congés pour maladie ordinaire (CMO), il est compté, pour 2019, au total, 591 jours de congés pour 18 femmes et 3 hommes. En ce qui concerne les congés maladie hospitalisation (CMHO), le total de jours est de 101 pour 3 femmes et 1 homme. Il a aussi été compté 211 jours d'arrêt pour une femme au titre d'une maladie de longue durée et 1 039 jours d'arrêt pour 4 femmes au titre « longue maladie, disponibilité d'office et grave maladie ».

Enfin, il est à noter qu'une femme a été arrêtée 231 jours pour un accident de travail.

1.12. Formation

158 jours de formations ont été consommés par 38 agents. 31 femmes et 7 hommes. Parmi les formations suivies, une, à destination d'une femme, était dédiée à la lutte contre les discriminations.

1.13. Bilan des actions menées en 2019

Au-delà des éléments décrits ci-dessus, deux actions ont été menées en 2019 pour une meilleure prise en compte de l'égalité femmes-hommes au sein de la Communauté de communes du Val d'Essonne :

- La première a consisté au recrutement d'un collaborateur en charge de l'environnement territorial et de la cohésion sociale. A ce titre la promotion de l'égalité femmes-hommes est assurée via :
 - o Une participation à la définition et à la mise en œuvre des orientations stratégiques en matière d'égalité femme/homme
 - o L'adaptation de la politique d'égalité femme/homme aux enjeux nationaux et locaux
 - o La coordination, le pilotage et l'évaluation des projets
 - o L'élaboration du rapport sur la situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes
- La seconde concernait l'élaboration du rapport égalité femmes-hommes.

1.14. Les perspectives au sein de la Communauté de communes

En 2020, la collecte des données genrées relatives à la gestion interne de la Communauté de communes du Val d'Essonne sera poursuivie. Sera également élaborée la version 2020 du rapport égalité femmes-hommes. A ces travaux viendront s'ajouter la participation aux journées consacrées aux droits des femmes et à la lutte contre les violences et la mise en place d'un plan d'action.

Mise en place d'un plan d'action

L'article 80 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit que les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

habitants élaborent et mettent en œuvre avant le 31 décembre 2020 un plan d'action pluriannuel consacré à l'égalité femmes-hommes. Ce plan d'action, dont la durée ne peut excéder trois ans renouvelables, comporte au moins des mesures visant à :

- Evaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique. Lorsque la part des femmes ou des hommes dans le grade d'avancement est inférieure à cette même part dans le vivier des agents promouvables, le plan d'action précise les actions mises en œuvre afin de garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces nominations, en détaillant notamment les actions en matière de promotion et d'avancement de grade,
- Favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle,
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

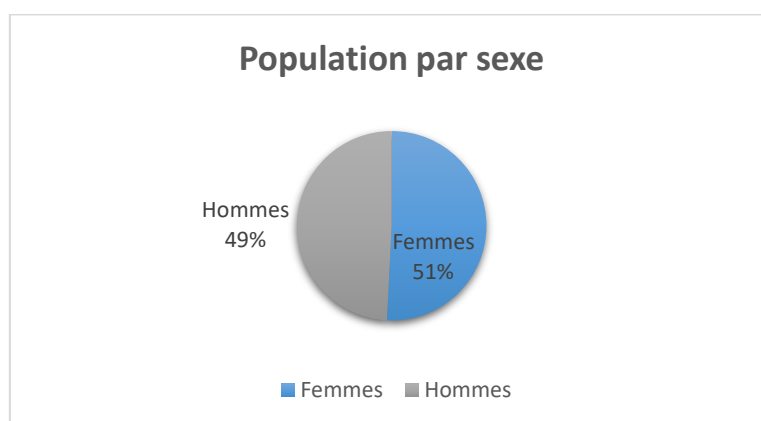
Il est à noter que l'absence d'élaboration du plan d'action ou son non-renouvellement sont sanctionnés par une pénalité dont le montant ne peut excéder 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu du plan d'action et de l'état de la situation comparée de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'article 80 de la loi prévoit également que les collectivités et établissements mettent en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les Autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

2. Diagnostic territorial du Val d'Essonne et actions publiques associées

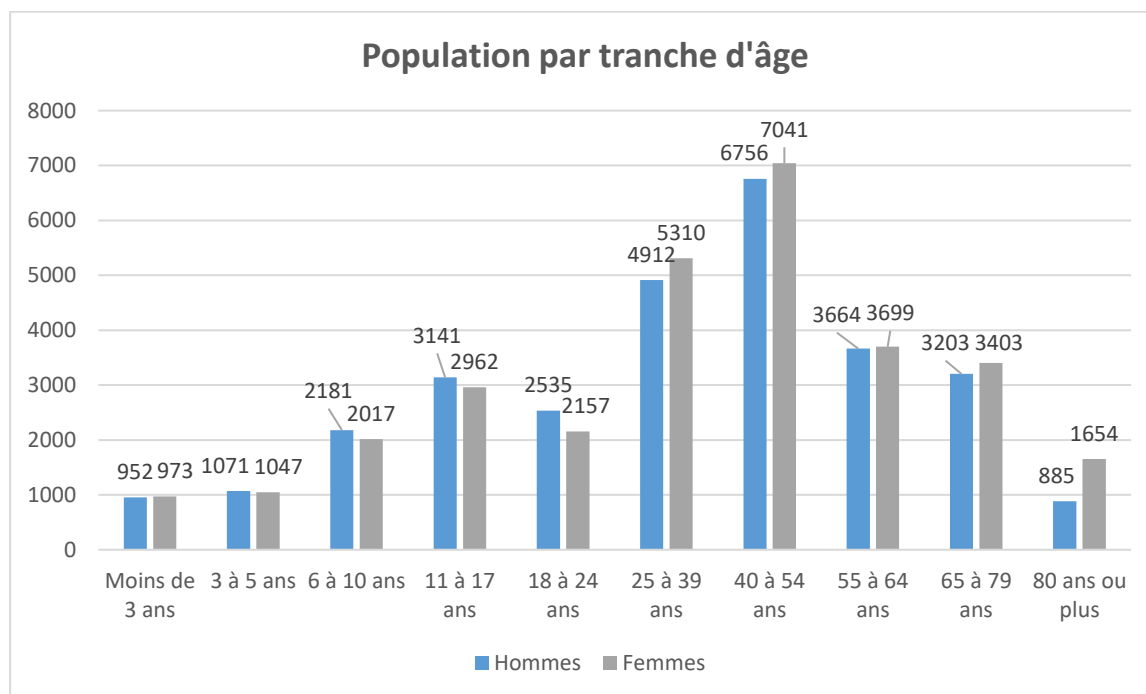
2.1. Population par sexe et par tranche d'âge : Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement

Au 1^{er} janvier 2016, le territoire de la CCVE comporte en moyenne quasiment autant d'hommes (49,19 %) que de femmes (50,81 %)



Source : INSEE - RP 2016

Cependant, l'écart se creuse avec les classes d'âge. Les femmes sont ainsi de plus en plus représentées au sein des grandes tranches d'âge au fur et à mesure que ce dernier avance. Elles sont donc plus nombreuses que les hommes à vivre plus longtemps.



Source : INSEE - RP 2016

Ce constat amène notamment à s'intéresser à l'enjeu que représente la gestion du vieillissement (solitude, hébergements et logements, précarité), phénomène qui touche particulièrement les femmes, l'espérance de vie à la naissance en 2016 en France étant plus favorable à ces dernières (85,3 ans) qu'aux hommes (79,3 ans).

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

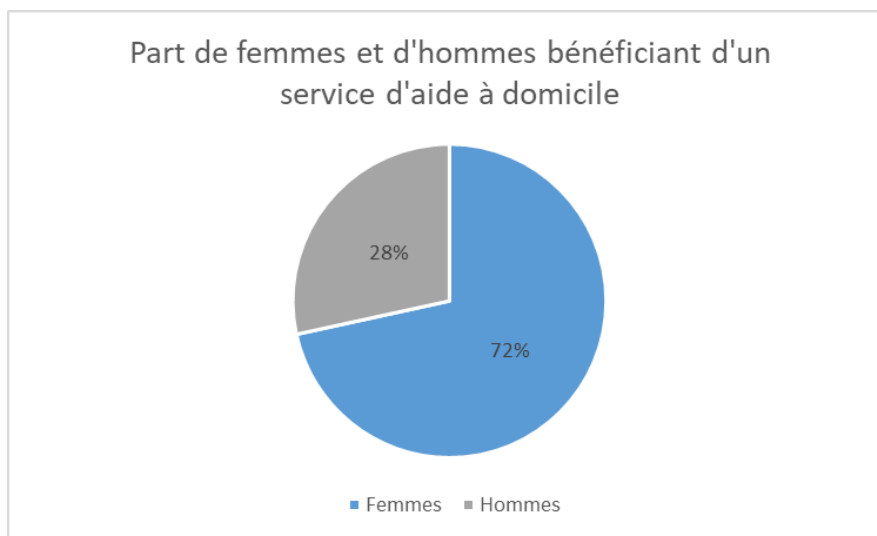
Actions de la CCVE

Dans le cadre des actions en faveur de l'accès aux soins et des personnes âgées ou en perte d'autonomie, la CCVE est appelée à :

- Développer les actions de prévention et d'éducation pour la santé
- Gérer et coordonner les services d'aide au maintien à domicile communautaires situés à Vert-le-Grand et Mennecy
- Coordonner, animer et verser des subventions au réseau associatif d'aide à la personne, dépendante, âgée, handicapée, rencontrant des difficultés ponctuelles ou définitives

Au 31 octobre 2019, au total, ce sont 553 personnes qui bénéficient d'un service d'aide et d'accompagnement à domicile par l'intermédiaire du service d'aide et d'accompagnement à domicile (SAAD) de la Communauté de communes du Val d'Essonne qui suit 106 personnes dont 79 femmes et 27 hommes) et par le biais des trois associations suivantes :

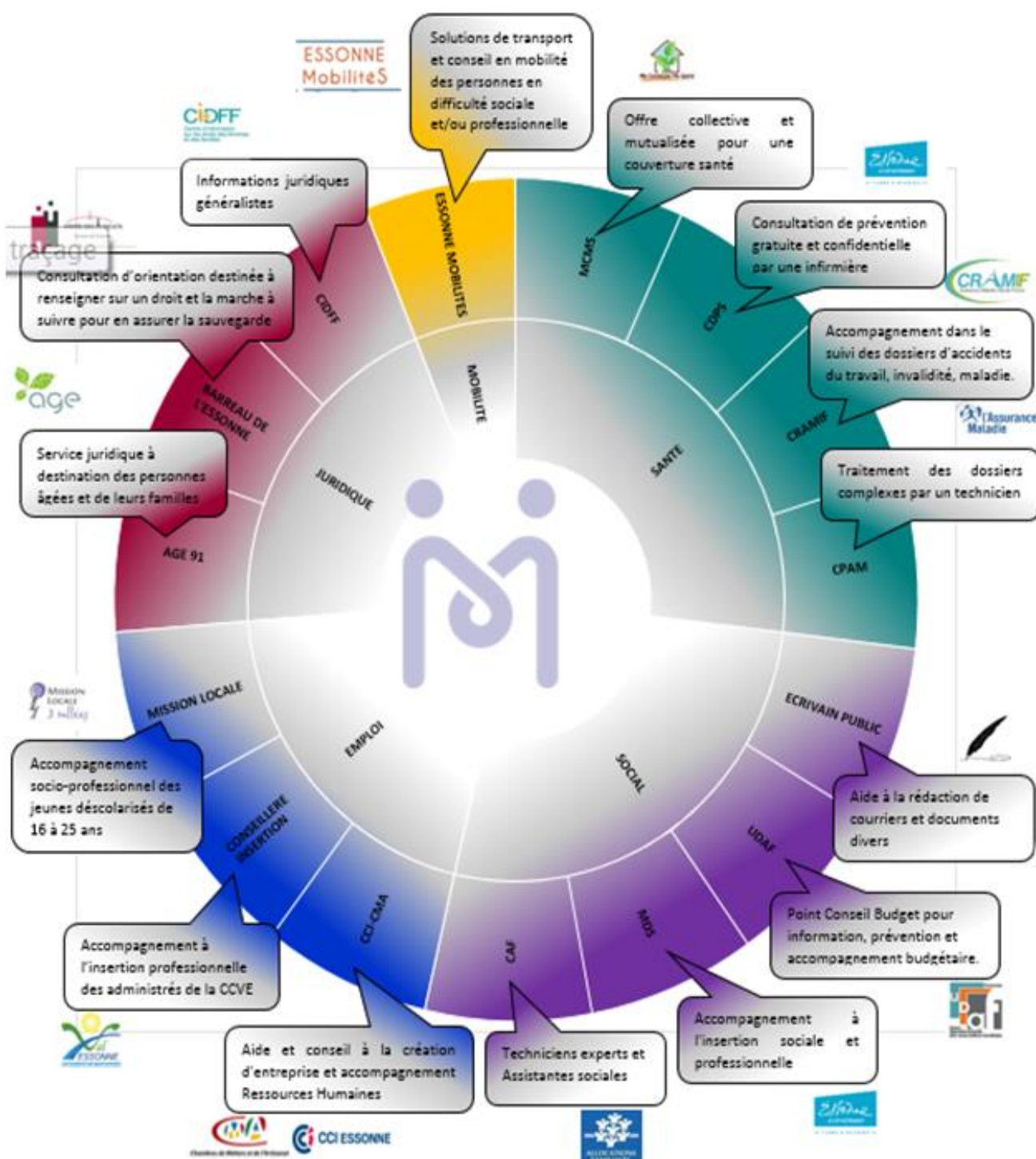
- ASAD (Aides et Soins à Domicile Seine-Essonne) : 178 personnes dont 125 femmes et 53 hommes ;
- ASAMDTA (Association de soins, d'aide-ménagère à domicile et de transport accompagné de la région de la Ferté Alais) : 218 personnes dont 150 femmes et 68 hommes ;
- ASAMPA (Association Soins Aide-Ménagère aux Personnes Âgées) : 39 personnes dont 31 femmes et 8 hommes.



Source CCVE 2019

De plus, le siège de la Communauté de communes a été labellisé « Maison de services au public » (MSAP). A ce titre, la CCVE délivre à ses administrés une offre de proximité et de qualité en assurant dix-huit permanences administratives, sociales et juridiques.

Présentation des permanences assurées par la CCVE



Dans le cadre de cette mission, la CCVE a accueilli au 1^{er} janvier 2019 1 479 usagers. Parmi eux, 59 % étaient des femmes et 41 % des hommes. Cette majorité de femmes se retrouve encore plus nettement dans le profil de la population qui a pris contact avec la MSAP en 2018. En effet, sur les 1 070 usagers recensés, 67 % étaient des femmes.

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

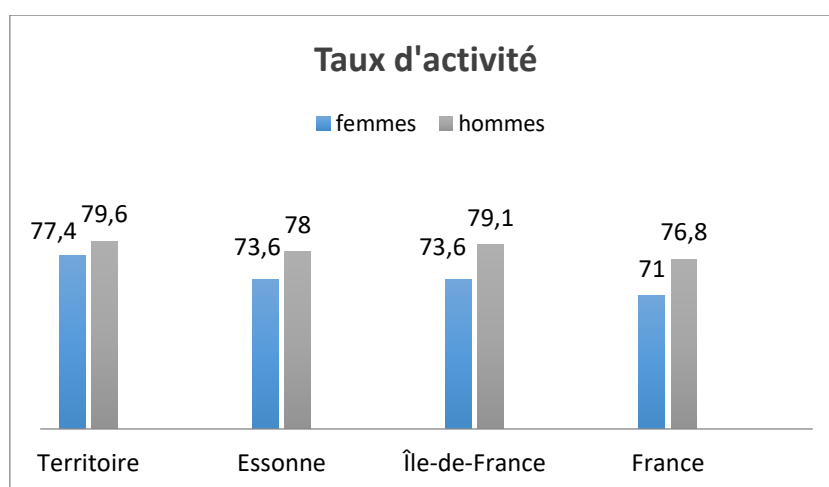


Source : CCVE 2019

Il pourrait-être envisagé, au niveau intercommunal, de soutenir ou de mettre en œuvre des projets qui visent à informer sur le mieux vieillir.

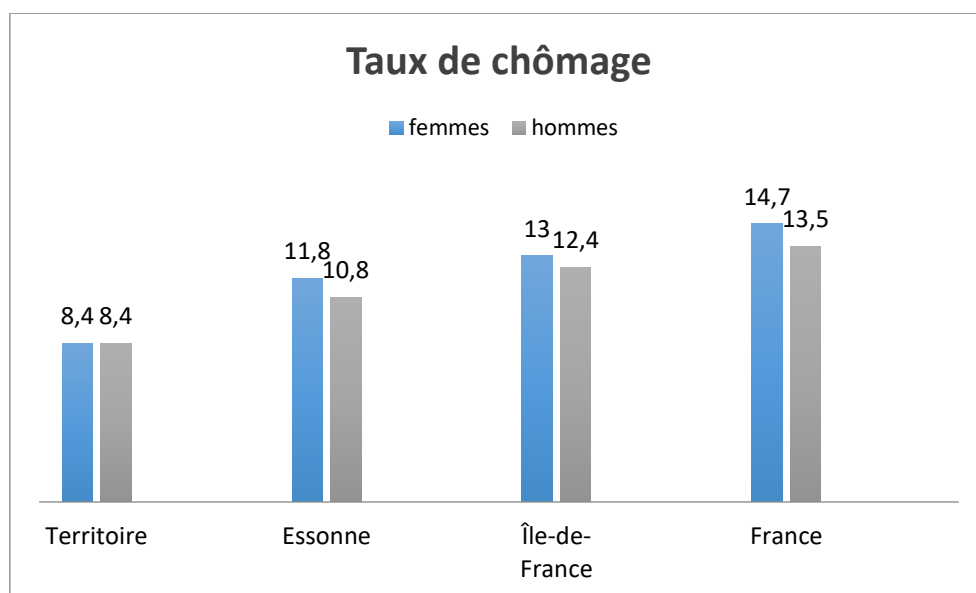
2.2. Taux d'activité et taux de chômage : Un taux d'activité des femmes et des hommes approchant et un taux de chômage identique

Le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans (77,4 %) est inférieur à celui des hommes (79,6 %). Toutefois, il est à noter que les disparités en la matière sont plus fortes au niveau départemental, régional et national (73,6 % ; 73,6 % et 71 %).



Source : INSEE - RP 2016

En 2016, le taux de chômage féminin est équivalent au taux de chômage masculin (8,4 %). Il est à noter que le taux de chômage féminin est plus important que le taux de chômage masculin au niveau départemental (11,8 % pour les femmes contre 10,8 % pour les hommes), au niveau régional (13% contre 12,4 %) et national (14,7 % contre 13,5 %).



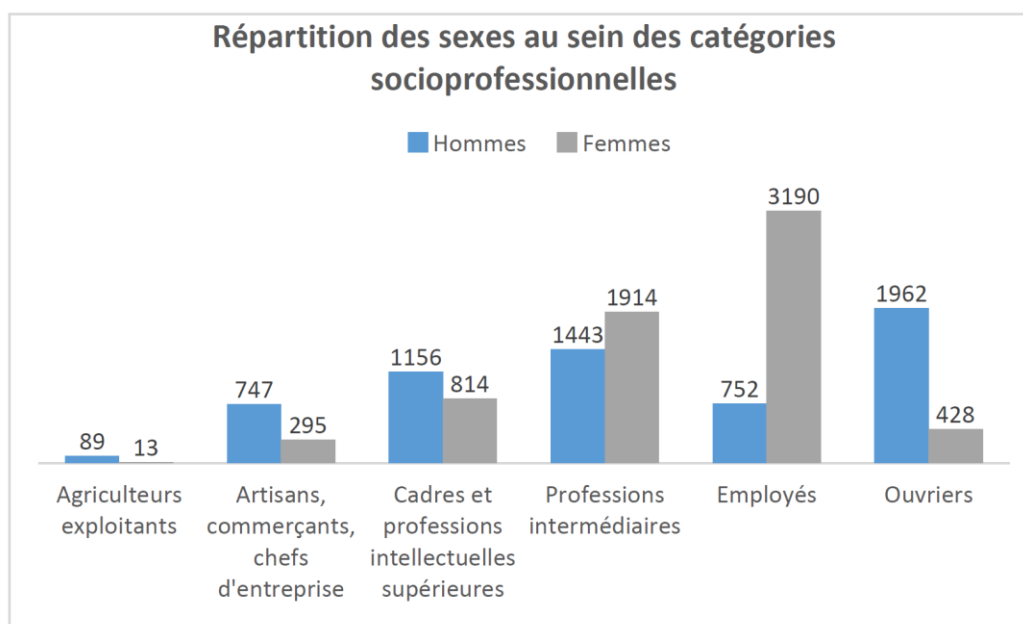
Source : INSEE - RP 2016

2.3. Statut et condition d'emploi : Des inégalités persistantes

Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des employés. En effet, sur cinq personnes appartenant à cette catégorie socio-professionnelle, quatre sont des femmes.

De plus, si l'on cumule employés et ouvriers on compte, respectivement, pour ces deux catégories professionnelles, 2 714 hommes pour 3 618 femmes.

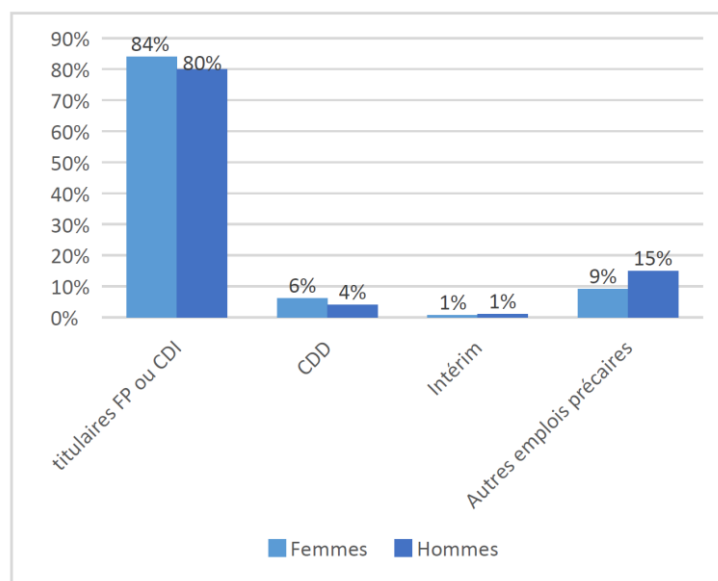
Au contraire, elles sont sous-représentées dans les catégories supérieures puisque seulement 41,3 % des cadres et professions intellectuelles supérieures et 28,3 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprises sont des femmes.



Source : INSEE - RP 2016

Au niveau des conditions d'emploi, il apparaît que les hommes sont davantage touchés par les emplois précaires que les femmes.

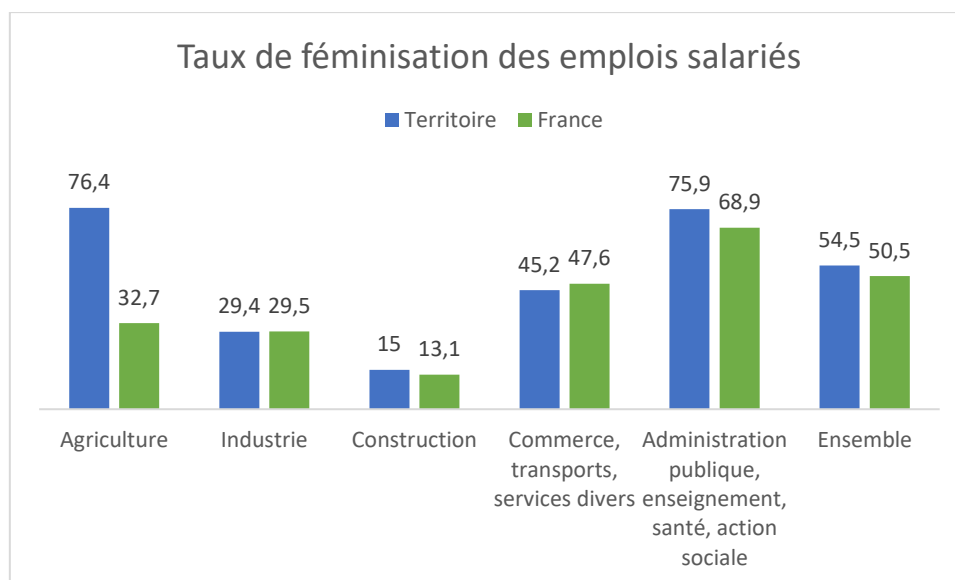
Comparatif des conditions d'emploi des femmes et des hommes sur le territoire de la CCVE



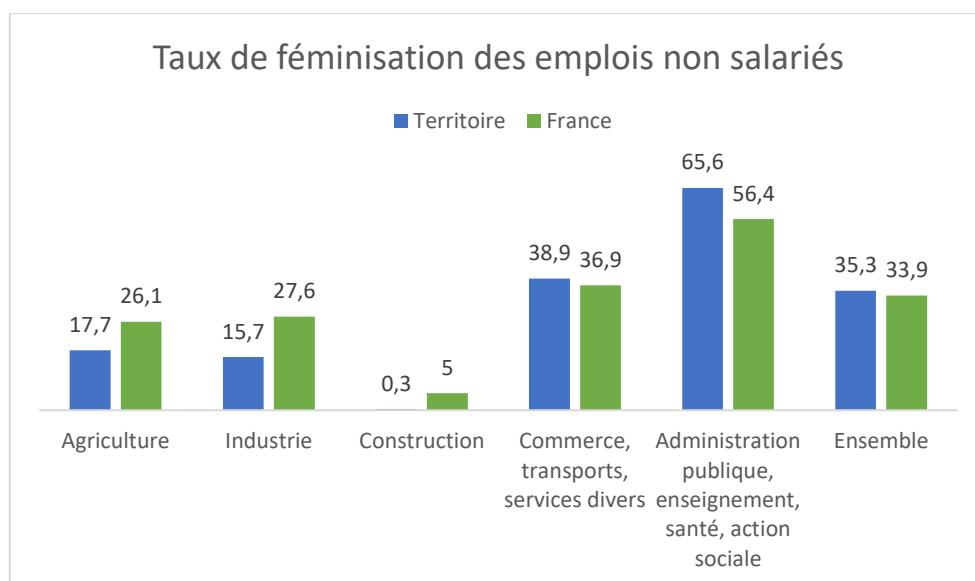
Source : INSEE - RP 2016

2.4. Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité : Un taux de féminisation important dans le secteur agricole

Hommes et femmes n'occupent pas la même position sur le marché du travail. Ils n'investissent pas les mêmes secteurs d'activité et ne se positionnent pas non plus sur les mêmes emplois.



Source : INSEE - RP 2016

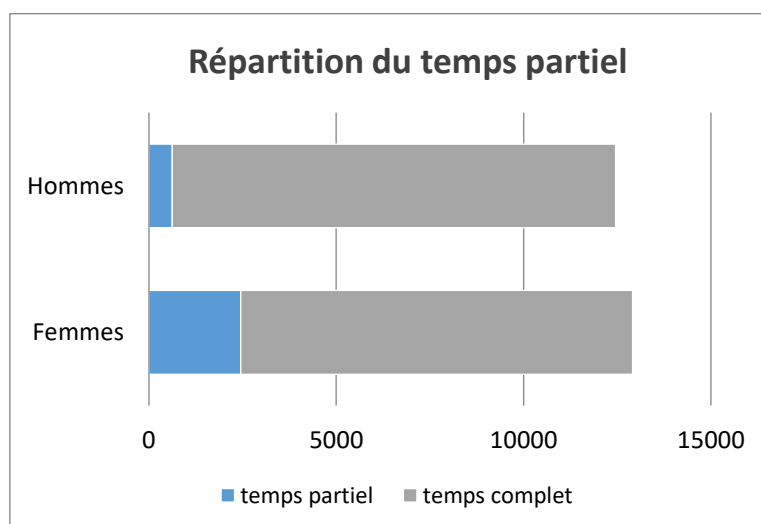


Source : INSEE - RP 2016

Les secteurs de la construction et de l'industrie restent encore très masculinisés. En effet, les femmes habitant sur le territoire de la CCVE et occupant un emploi y sont largement sous-représentées : en 2016, seulement 13,1 % des travailleurs salariés du secteur de la construction et 29,4 % des travailleurs salariés du secteur de l'industrie sont des travailleuses.

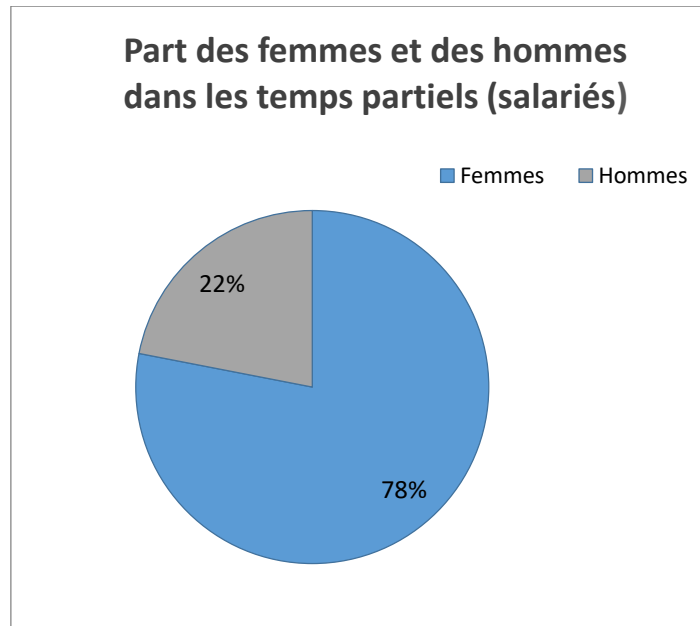
2.5. Répartition du temps partiel chez les salariés : Des femmes davantage concernées par le temps partiel

Le temps partiel est caractéristique de l'emploi féminin. En effet, en 2016, une femme sur cinq (19 %) travaille à temps partiel (contre seulement 5 % des hommes).



Source : INSEE - RP 2016

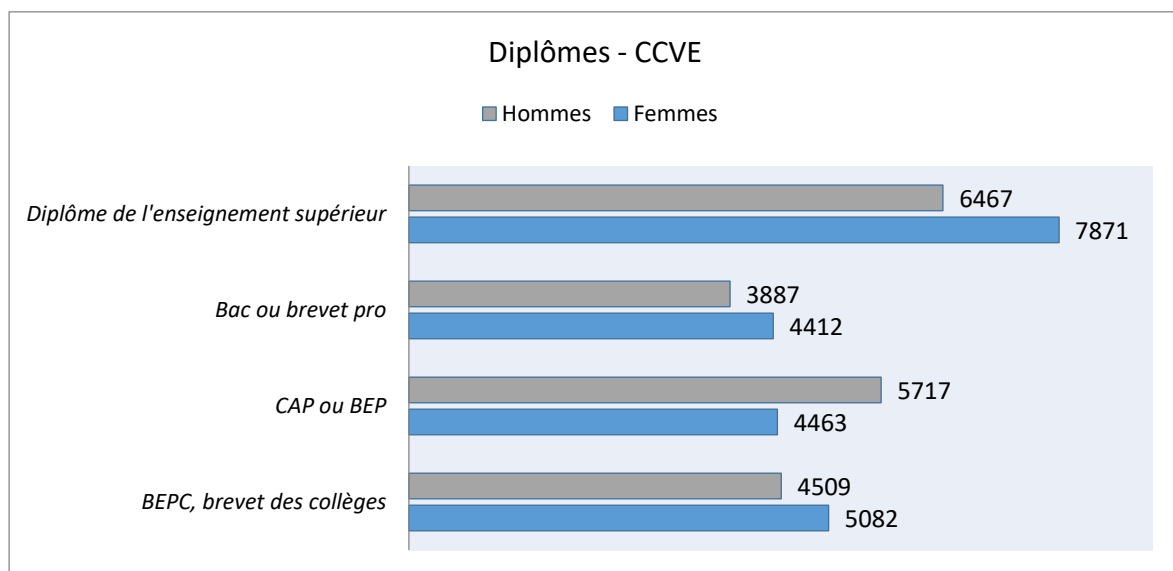
Ainsi, la part des femmes dans les temps partiels est de 78 % alors que celle des hommes n'est que de 22%.



2.6. Diplôme : Des femmes globalement plus diplômées que les hommes

51,5 % des diplômés (d'un CAP / BEP, d'un baccalauréat général / technologique / professionnel, d'un diplôme de l'enseignement supérieur) de plus de 25 ans sont des femmes. Elles sont notamment majoritaires parmi les diplômés de l'enseignement supérieur puisque 54,9 % de ces derniers sont en fait des diplômées. Pour autant, comme vu précédemment, ce niveau supérieur d'études ne se reflète pas sur le marché du travail. En effet, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes dans les catégories professionnelles les plus favorisées.

Enfin, on constate que certains diplômes comme les CAP ou les BEP restent largement masculins : seuls 43,8 % des diplômés d'un CAP ou BEP sont des femmes.



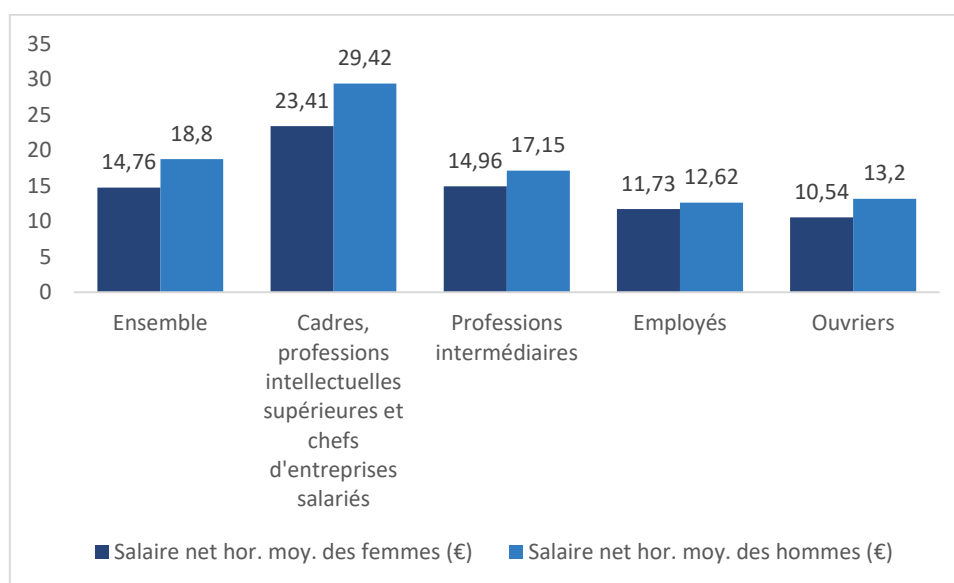
2.7. Rémunération : De forts écarts dans la catégorie des cadres, des professions intellectuelles supérieures et des chefs d'entreprises salariés

Il serait logique de penser que le niveau de salaire devrait augmenter avec le niveau de diplôme. Or les femmes, pourtant davantage diplômées que les hommes, gagnent moins que ces derniers. En effet, en 2015, les hommes perçoivent en moyenne un salaire net horaire supérieur de 27,03 % à celui des femmes (18,8 € contre 14,8 €).

Cette situation résulte d'abord de l'importance du temps partiel chez les femmes mais d'autres facteurs peuvent intervenir comme l'impact de l'expérience et de l'ancienneté. En effet, les interruptions de carrière sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes.

On observe également que les différences de salaire selon le sexe sont moins fortes lorsque le mode de formation des salaires est plus rigide et centralisé, comme dans la fonction publique où les femmes sont fortement présentes.

Le niveau de salaire n'est pas un facteur protecteur contre les inégalités de genre. En effet, on constate que, sur le territoire de la CCVE, les inégalités de salaire entre les sexes sont les plus fortes chez les cadres, ces derniers disposant pourtant des salaires les plus élevés. Ainsi, les femmes cadres gagnent 25.6 % de moins que leurs homologues masculins (salaires nets horaires). En revanche, l'écart le plus faible se retrouve parmi les employés (7,6 %) (salaires nets horaires), catégorie composée majoritairement de femmes.



Source : INSEE - RP 2016

2.8. Actions de la CCVE en matière de développement économique et d'insertion professionnelle

Développement économique

Au titre de ses compétences obligatoires, la CCVE mène, en matière de développement économique, des actions visant à pérenniser l'activité des entreprises existantes et à permettre la croissance du tissu économique.

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

Sur le territoire communautaire, on compte, au total, sur 2 400 chefs d'entreprises dont 405 femmes. Ce qui représente un pourcentage de 16,88 %. Afin de mettre en valeur l'entrepreneuriat féminin, le Medef Essonne consacre, en 2019, la cérémonie des 91 d'Or à la femme dans l'économie. A ce titre, la Communauté de communes du Val d'Essonne, partenaire de l'évènement, a proposé de récompenser une cheffe d'entreprise du territoire.

Afin de favoriser la mixité des métiers, la Communauté de communes pourrait soutenir financièrement les structures accompagnant les femmes vers la création d'entreprise.

Action sociale

Dans le cadre de ses compétences en matière d'action sociale, la MSAP a un partenariat privilégié avec Pôle emploi et la Mission Locale des 3 vallées (ML3Vallées). Il est à noter que cette dernière, en 2019, a :

- Accueilli 233 jeunes en 1^{er} accueil (dont 95 femmes et 138 hommes)
- Accompagné 438 jeunes (dont 185 femmes et 253 hommes)

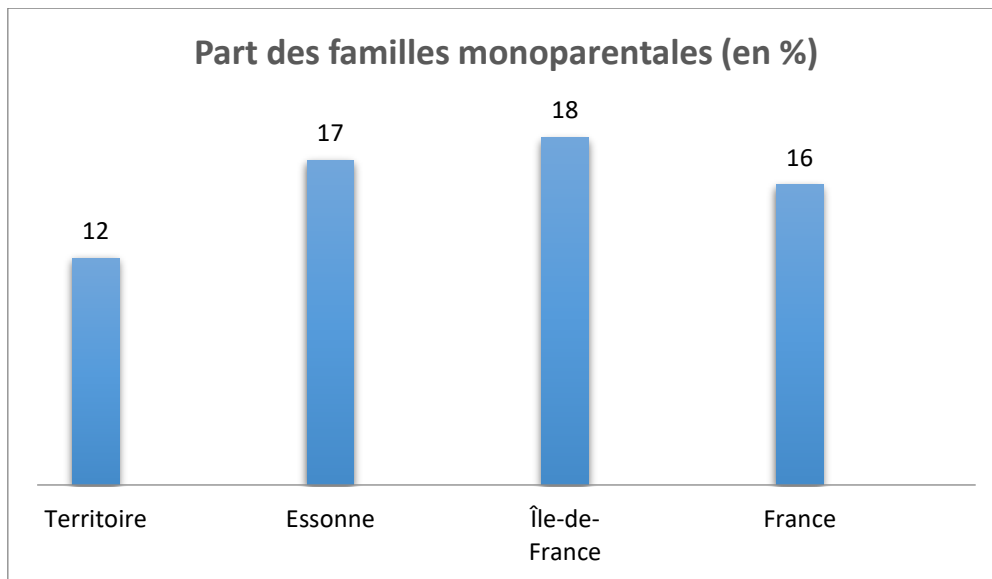
Il est aussi à noter que la Communauté de communes organise, chaque année, deux évènements dédiés à l'emploi : un job jeunes et un job d'été. Dans ce cadre des ateliers spécifiquement dédiés à la mixité des métiers et à l'élargissement des choix professionnels pourraient-être organisés.

En matière d'insertion professionnelle, afin de favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, il pourrait-être envisagé :

- De soutenir la mise en place de dispositifs d'insertion mixtes ou non-mixtes, non-stéréotypés
- De s'assurer de la répartition femmes-hommes parmi les bénéficiaires des actions
- De favoriser la mixité des formations
- De proposer aux acteurs de l'insertion une formation sur l'égalité femmes-hommes.

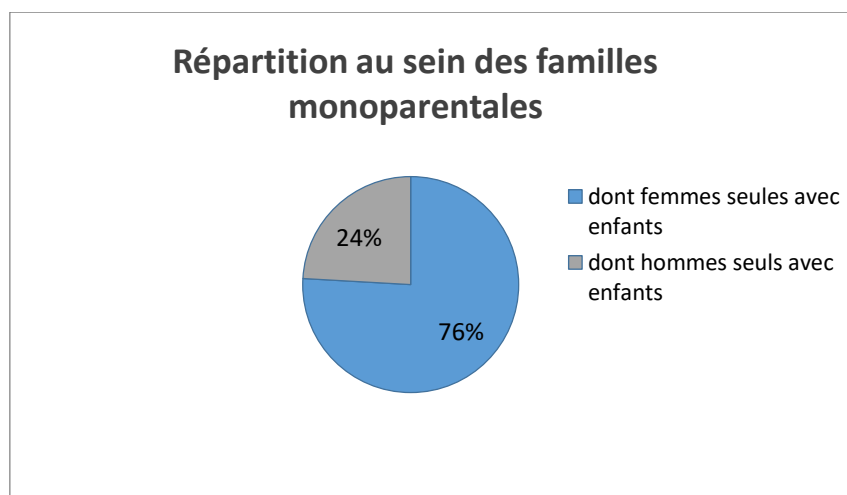
2.9. Familles monoparentales : Des familles monoparentales majoritairement féminines

En comparaison au département, à la région et au territoire national, seules 12 % des familles de la Communauté de communes du Val d'Essonne sont monoparentales. Elles sont 17 % en Essonne, 18% en Île-de-France et 16% en France).



Source : INSEE - RP 2016

Parmi ces familles, il est à considérer que quasiment huit familles monoparentales sur dix (76 %) sont composées d'une mère seule avec son ou ses enfants. Ces familles sont plus susceptibles que les autres d'être fragiles socialement et économiquement, et plus encore si les femmes sont en situation d'inactivité.



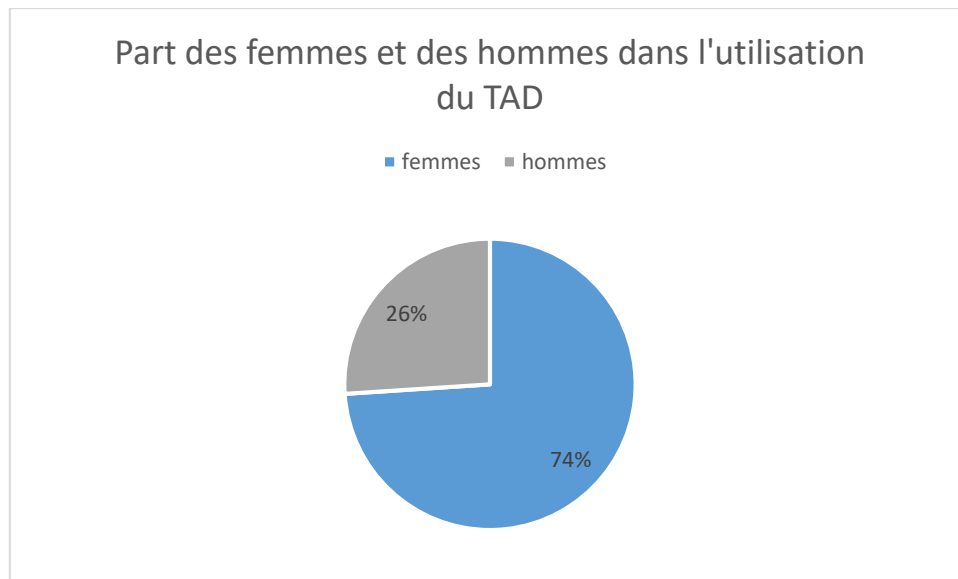
Source : INSEE - RP 2016

Actions de la CCVE

Il est à noter que la Communauté de communes dispose d'un partenariat avec la CAF (Caisse d'Allocation des Aides familiales) et avec le Centre d'Information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF). Ces derniers organisent, au sein de la MSAP, des permanences régulières.

2.10. Transport : Un TAD majoritairement utilisé par les femmes

La CCVE assure, par délégation, un service de transport à la demande (TAD). Sur les 96 abonnés actifs que compte le service de transport à la demande, il est recensé 71 femmes pour 25 hommes.



Il est aussi à souligner que parmi les personnes ayant utilisé au moins dix fois le TAD cette année, on compte 11 femmes pour 2 hommes.

2.11. Culture : Un conservatoire intercommunal davantage fréquenté par les femmes

Au titre de ses compétences supplémentaires, il a semblé pertinent de s'intéresser aux actions culturelles et sportives d'intérêt communautaire. La CCVE est en effet compétente pour l'étude, la réalisation et le financement d'événements sportifs et culturels (musique, chant, danse, théâtre, peinture, dessin, lecture, science, patrimoine, cinéma). Elle assure également la gestion, la promotion et la diffusion de l'enseignement et des actions artistiques par l'intermédiaire du conservatoire de musique et de danse du Val d'Essonne.

Parmi les soixante-quatre adultes inscrits au conservatoire, vingt-six sont des hommes et trente-huit sont des femmes. Cette répartition est équivalente pour ce qui concerne les enfants



Source CCVE 2019

Il est également à noter la participation de la Communauté de communes à deux événements liés à la lutte contre le cancer :

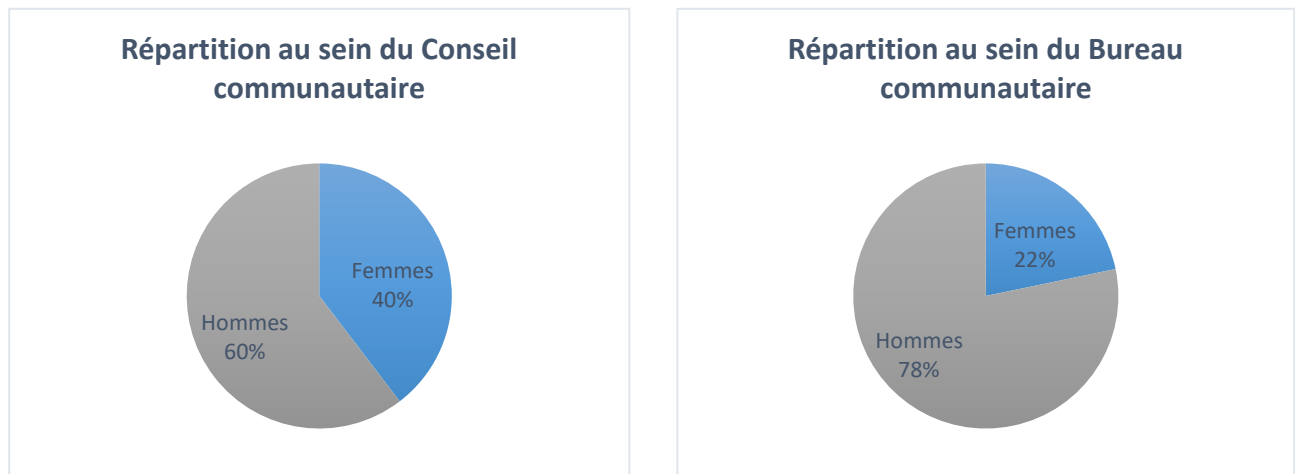
CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

- « Une jonquille pour Curie » qui s'est déroulé les 23 et 24 mars 2019 à Leudeville. L'initiative a permis de collecter 16 000 € pour l'Institut Curie ;
- « Octobre rose » qui s'est déroulé le 13 octobre 2019 à Mennecey et qui a réuni 5 500 personnes.

Enfin, pour favoriser l'égalité femmes-hommes, la CCVE pourrait demander aux associations culturelles et sportives qu'elle subventionne la part par sexe et par âge des adhérents et de mettre en place une politique d'incitation des clubs à développer la mixité dans leurs pratiques.

2.12. Représentativité politique : Des hommes majoritaires au sein des instances communautaires

Le Conseil communautaire compte vingt-et-une femmes pour trente-deux hommes. Elles ne représentent donc que 40 % des élus. Cette part est encore plus faible au niveau du Bureau communautaire puisque ce dernier compte cinq femmes pour dix-huit hommes.



Source : CCVE 2019

En ce qui concerne, les neuf vice-présidences, deux sont occupées par des femmes et sept par des hommes. Les délégations sont réparties comme suit :

- 1^{ère} vice-présidente : Projet de territoire, nouveaux services aux habitants, mutualisation et action sanitaire et sociale
- 2^{ème} vice-président : Développement économique et commerce de proximité
- 3^{ème} vice-président : Finances, administration générale et ressources humaines
- 4^{ème} vice-présidente : Insertion professionnelle des jeunes 16 – 25 ans et prospective liée à l'emploi
- 5^{ème} vice-président : Aménagement du territoire, suivi des travaux, accessibilité aux personnes handicapées et des Gens du voyage
- 6^{ème} vice-président : Sport, vie associative, communication et culture
- 7^{ème} vice-président : Déchets ménagers et assimilés, politique de réduction des déchets, développement durable et relations avec les syndicats intercommunaux de traitement
- 8^{ème} vice-président : Actions touristiques et patrimoine
- 9^{ème} vice-président : Transports et mobilité

2.13. Orientations et perspectives pour les actions ou politiques pouvant être menées sur le territoire de la CCVE

Dès l'an prochain, la collectivité adhèrera au Centre Hubertine Auclert et sera signataire de la charte européenne pour « l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la vie locale ». Elle participera aussi aux journées nationales et internationales consacrées aux femmes.

Présentation du centre Hubertine Auclert

Centre francilien de ressources pour l'égalité femmes-hommes et organisme associé du Conseil Régional d'Île-de-France, cette structure contribue par ses actions à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et promeut l'égalité entre les femmes et les hommes.

Ses missions se déclinent en quatre pôles :

- Construire et enrichir une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : « l'égalithèque » ;
- Renforcer le réseau des acteurs et actrices francilien-ne-s de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs ;
- Promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation et la diffusion d'un travail d'analyse des outils éducatifs au prisme du genre ;
- Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes depuis 2013.

Dans ce cadre, la CCVE pourra bénéficier :

- D'une mise à disposition de ressources et prêt d'outils (mallettes, jeux, expositions).
- D'un accompagnement personnalisé, appui au montage de projets et formations.
- De cadres d'échanges collectifs, avec l'organisation de conférences et des groupes de travail.
- De formations destinées aux associations et collectivités locales
- D'un appui logistique avec la mise à disposition d'une salle de réunion et le prêt de matériel (sono, appareil photo, caméra).

Charte européenne pour « l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la vie locale »

Texte produit en 2006 par le Conseil des Communes et Régions d'Europe, la Charte européenne pour l'Égalité des Femmes et des Hommes permet aux collectivités locales de s'engager publiquement pour l'égalité des sexes. Plus de 1 500 collectivités territoriales européennes, dont 288 françaises, l'ont, à ce jour signée.

La Charte comporte 30 articles intéressant tous les domaines d'actions des collectivités territoriales. Elle énonce les droits, cadre juridique et politique et précise les principes et outils nécessaires à sa mise en œuvre concrète et progressive :

- Le principe d'une représentation et d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de prise de décisions (politiques, administratives, syndicales...°
- La prise en compte de la lutte contre les autres facteurs de discrimination (race, origine, langue, orientation sexuelle, convictions politiques, religieuses, handicap...)
- Le principe de l'élimination des stéréotypes sexués qui influencent les comportements et les politiques développées par les autorités locales

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

- Le principe de l'intégration du genre dans l'ensemble des activités politiques et financements développés par la collectivité en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de service, aménageur...
- Des préconisations d'actions dans l'ensemble des structures et politiques mises en œuvre par les collectivités territoriales qui doivent-être développées dans le cadre d'un plan local en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

Perspectives

Afin de continuer à prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans ses politiques publiques, la Communauté de communes du Val d'Essonne s'engage à la fois à continuer de collecter des données genrées et à mettre en place, lorsqu'ils n'existent pas, les outils nécessaires à la collecte de ces informations. Sur la base de ce recensement, les politiques menées pourront-être adaptées afin d'atténuer les inégalités qui pourraient-être constatées.

De façon plus large, en vue de favoriser une réponse de proximité au plus près des personnes victimes de discrimination mais aussi de violences sexistes et sexuelles, la CCVE pourra définir des modalités de travail partenarial renforçant la coordination des acteurs et des professionnels concernés. Des outils, des actions et plans d'actions pourront être élaborés afin d'appuyer ce travail, de mieux orienter les personnes concernées et de répondre aux objectifs suivants :

- D'améliorer la connaissance des phénomènes discriminatoires et de violences ;
- De développer la sensibilisation et la communication auprès du grand public sur la discrimination et les violences sexistes et sexuelles ;
- De faire connaître les dispositifs d'information et de prise en charge existants en direction des victimes d'actes discriminatoires et de violences sexistes et sexuelles.

Annexe 1 : Lexique

Actif : Personne qui occupe ou recherche un emploi. Les chômeurs sont donc des actifs. En revanche, les personnes au foyer ne sont pas « actives » au sens du marché du travail... Les « inactifs » comprennent donc principalement les personnes au foyer, les retraités, et les étudiants. (Source : Observatoire des inégalités, « Lexique », disponible sur : <https://www.inegalites.fr/Lexique> (vu le 18/02/2019))

Egalité : Principe fondamental selon lequel chaque être humain est investi des mêmes droits et des mêmes obligations que les autres. L'égalité femme-homme n'implique pas que les femmes et les hommes deviennent identiques, mais qu'ils ont des possibilités et des conditions égales dans l'existence. On entend, par égalité entre les sexes, que les femmes et les hommes aient des conditions égales pour réaliser leurs pleins droits et leur potentiel et pour contribuer à l'évolution politique, économique, sociale et culturelle du pays, tout en profitant également de ces changements. (Source : Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centrehubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf> (vu le 18/02/2019)).

Equité : situation dans laquelle chacun dispose des mêmes chances au départ, ce qui implique que ceux qui sont défavorisés soient davantage aidés que les autres. (Source : Alternatives économiques, « Le dictionnaire d'Alternatives Economiques en ligne », disponible sur : http://www.alternatives-economiques-education.fr/Dictionnaire_fr_52__def665.html (vu le 18/02/2019)).

Espérance de vie (à la naissance) : durée de vie moyenne – autrement dit l'âge moyen au décès – d'une génération fictive soumise aux conditions de mortalité de l'année. (Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1374> (vu le 18/02/2019)).

Espérance de vie en bonne santé (à la naissance) ou Années de vie en bonne santé (AVBS) : nombre d'années en bonne santé qu'une personne peut s'attendre à vivre (à la naissance). Une bonne santé est définie par l'absence de limitations d'activités (dans les gestes de la vie quotidienne) et l'absence d'incapacités. (Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c2017> (vu le 18/02/2019))

Famille : Pour l'Insee, une famille est la partie d'un ménage comprenant au moins deux personnes et constituée soit d'un couple marié ou non, avec ou sans enfant, soit d'un adulte avec un ou plusieurs enfants. Dans une famille, l'enfant doit être célibataire (lui-même sans enfant) (Source : Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centrehubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf> (vu le 18/02/2019)).

Une famille monoparentale comprend un parent isolé et un ou plusieurs enfants célibataires (n'ayant pas d'enfant).

Genre : système social qui différencie ce qui est féminin de ce qui est masculin. Le genre fait référence aux différences sociales, culturelles et économiques observables entre les femmes et les hommes. Ce sont des différences acquises, enregistrant d'importantes variations tant à l'intérieur des cultures qu'entre elles et affectant l'ensemble des comportements et des conditions de vie, des hommes et des femmes, dans la société. (Source : Centre Hubertine Auclert, « Petit lexique de l'égalité », disponible sur : <https://www.centrehubertine-auclert.fr/sites/default/files/fichiers/lexiqueegalite-web1.pdf> (vu le 18/02/2019))

Parité : égalité stricte. Souvent mesurée en chiffres (niveau de salaire, nombre de postes dans des assemblées, etc.). (Source : Alternatives économiques, « Femmes-hommes, l'égalité en action : lexique », disponible sur :

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

<https://www.alternatives-economiques.fr/femmes-hommes-legalite-action-lexique/00067033> (vu le 18/02/2019))

Sexe : ensemble des caractéristiques physiques et biologiques qui différencient les hommes des femmes. Ces différences sont les mêmes dans toutes les cultures du monde entier. (Source : CDFF de l'Allier, « Lexique de l'égalité », disponible sur : http://www.egaliteallier.fr/article.php3?id_article=55 (vu le 18/02/2019))

Taux d'activité : rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et l'ensemble de la population correspondante. Remarque : On se limite ici à la population en âge de travailler, définie (en comparaison internationale) comme les personnes âgées de 15 à 64 ans. (Source : Insee, « Définitions », disponible sur :

<https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1938> (vu le 18/02/2019))

Taux de chômage : pourcentage de chômeurs dans la population active (actifs occupés et chômeurs). Le taux de chômage diffère de la part du chômage, qui, elle, mesure la proportion de chômeurs dans l'ensemble de la population. Remarque : On se limite ici à la population en âge de travailler, définie (en comparaison internationale) comme les personnes âgées de 15 à 64 ans. (Source : Insee, « Définitions », disponible sur : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1687> (vu le 18/02/2019))

Annexe 2 : Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes

1907 : La loi accorde aux femmes mariées la libre disposition de leur salaire.

1909 : Institution d'un congé de maternité de 8 semaines sans rupture de contrat mais sans traitement.

1924 : Les programmes de l'enseignement secondaire ainsi que le baccalauréat deviennent identiques pour les filles et les garçons.

1928 : Congé de maternité de deux mois à plein traitement pour toutes les salariées de la fonction publique.

1936 : Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.

1938 : Suppression de l'incapacité civile des femmes.

1944 : Ordonnance accordant le droit de vote et d'éligibilité aux femmes.

1946 : Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution.

1947 : Première femme nommée ministre (santé publique et population).

1965 : Loi de réforme des régimes matrimoniaux qui autorise les femmes à exercer une profession sans autorisation maritale et à gérer leurs biens propres.

1967 : Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

1970 : Le congé maternité est indemnisé à 90% par l'Assurance maternité ; Création d'un congé parental d'éducation et suppression de la notion de « chef de famille ».

1972 : Le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

1973 : La mère peut transmettre sa nationalité à son enfant légitime ou naturel.

1975 : Instauration du divorce par consentement mutuel ; Obligation de la mixité scolaire ; La loi Veil autorise l'IVG (interruption volontaire de grossesses) pour une période probatoire de 5 ans.

1979 : Une nouvelle loi sur l'IVG rend définitive les dispositions de la loi de 1975.

1981 : Loi sur le viol qui redéfinit l'agression sexuelle.

1982 : IVG remboursé par la sécurité sociale.

1983 : Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.

1985 : Le congé d'éducation parentale est ouvert à l'un ou l'autre des parents salariés ; Loi relative à l'égalité des époux dans la gestion des biens de la famille et des enfants.

1987 : Loi instituant l'autorité parentale conjointe pour les enfants naturels ou de parents divorcés.

1990 : Autorisation de l'utilisation du RU 486, technique médicamenteuse de l'IVG ; La Cour de cassation reconnaît le viol entre époux.

1992 : Loi sanctionnant le harcèlement sexuel dans les relations de travail.

1993 : La loi dépénalise l'auto-avortement et crée le délit d'entrave à l'IVG.

1995 : Création de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

1999 : Modification des articles 3 et 4 de la Constitution pour introduire l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives.

2000 : Loi de mise en œuvre sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux ; Loi relative à la contraception d'urgence qui ne la soumet plus à une prescription obligatoire.

2001 : Loi Génisson sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui vise à développer le dialogue social sur ce sujet dans la branche et l'entreprise.

Loi qui allonge le délai légal au recours à l'IVG de 10 à 12 semaines.

Loi relative à la lutte contre les discriminations à l'emploi qui précise notamment le régime juridique de la preuve.

2002 : Loi sur la transmission du patronyme qui autorise la transmission du nom de la mère ou du père ou des deux aux enfants.

2004 : Loi relative au divorce : protection du conjoint victime de violence.

2006 : Loi sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Loi sur la prévention et la répression des violences au sein du couple.

2007 : Loi sur l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives.

2008 : Loi du 27 mai 2008 portant adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations : parmi les motifs, « maternité y compris congé maternité ».

Modification de l'article 1^{er} de la Constitution qui dispose désormais que « la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

2008 : Loi du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général. Le ou la remplaçante n'était appelé à remplacer la ou le titulaire du mandat de façon automatique que lorsque le poste devenait vacant, en cas de décès, de présomption d'absence au sens de l'article 112 du code civil et de nomination au Conseil constitutionnel. Dans les autres cas, il restait nécessaire de procéder à une élection partielle. La loi du 26 février 2008 étend ce remplacement automatique au cas où le poste devient vacant après la démission du conseiller ou de la conseillère générale pour cause de cumul de mandats.

2008 : Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République : vers la parité dans les responsabilités professionnelles et sociales. L'article 1^{er} de la Constitution est complété par un alinéa ainsi rédigé : « La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales. »

2010 : Loi du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants, crée l'ordonnance de protection des victimes et la sanction de sa violation, le retrait total de l'autorité parentale pour les personnes condamnées comme auteur, co-auteur ou complice d'un crime sur la personne de l'autre parent et définit le délit de violence psychologique.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoit la possibilité de partir en retraite sans décote à 65 ans au lieu de 67 pour un public ciblé. Conformément aux dispositions de l'article 99, les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle seront sanctionnées.

2011 : La loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle prévoit que la proportion des membres du conseil d'administration ou de surveillance de chaque sexe ne peut pas être inférieure à 20% au terme d'un délai de 3 ans à compter de la promulgation de la loi ; puis de 40% dès le deuxième renouvellement du conseil à compter de la promulgation et dans un délai de 6 ans à compter de la promulgation de la loi.

2012 : Décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce décret renforcé le dispositif de pénalité qui pèse sur les entreprises ne respectant pas leurs obligations en matière d'égalité professionnelle. Ce décret, qui s'applique à toutes les entreprises de 50 salariés et plus, a fait l'objet d'une large concertation dans le cadre du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle. Il renforce les exigences vis-à-vis des entreprises en augmentant le nombre de thèmes devant être traités dans la négociation ou dans les plans d'action. Il rend en particulier obligatoire celui de la rémunération. Par ailleurs, Les entreprises auront désormais l'obligation de déposer auprès des services de l'Etat leurs plans d'action. En outre, le décret introduit une primauté de la négociation sociale pour les entreprises de 300 salariés et plus qui ne pourront adopter de plan d'action unilatéral qu'en cas d'échec attesté des négociations.

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel qui définit le harcèlement sexuel.

Loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cette loi contient des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment l'instauration d'objectifs chiffrés à 40% de chaque sexe dans les nominations à venir aux emplois supérieurs, au sein des conseils d'administration et de surveillance ou les organes équivalents des Établissements publics, des conseils supérieurs, des commissions administratives paritaires, des jurys et des comités de sélection au plus tard d'ici 2018.

2013 : Décret n° 2013-248 du 25 mars 2013 relatif à la participation des assurés prévue à l'article L.322-3 du code de la sécurité sociale pour les frais liés à une interruption volontaire de grossesse et à l'acquisition de contraceptifs par les mineures. Ce décret établit le remboursement à 100% du forfait IVG par l'Assurance maladie, ainsi que la gratuité des contraceptifs médicaux pour les mineures âgées de plus de 15 ans. Loi n° 2013-702 du 2 août 2013 relative à l'élection des sénateurs. Le scrutin de liste est de nouveau appliqué dans les départements qui élisent trois sénateurs ou plus, ce qui représente environ 73% des sièges. De plus, dans les communes de plus de 1 000 habitant-e-s, les conseils municipaux élisent un certain nombre de délégués qui iront siéger au collège électoral qui élit les sénateurs. Désormais, les listes devront être composées alternativement d'un candidat de chaque sexe.

Loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche. La loi prévoit la parité en proposant une alternance femmes-hommes des listes électorales et des nominations aux instances de gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et de recherche.

Loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral. La loi réforme le scrutin pour l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifie le calendrier électoral : Désormais, les communes de 1 000 habitant-e-s et plus élisent leur conseil municipal au scrutin de liste sans vote préférentiel ni panachage, en respectant l'alternance stricte femmes-hommes. Lors des élections municipales, les conseiller-ère-s

CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes

communautaires sont également élu-e-s. Les élections des conseiller-ère-s départementaux-ales (anciennement généraux) se font au scrutin binominal : sur chaque canton doit se présenter un binôme femme-homme. De fait, le nombre de cantons a été divisé par deux. Les exécutifs départementaux sont eux aussi soumis à une exigence paritaire.

2013 : Signature d'un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

2014 : Loi organique du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de député ou de sénateur et loi du 14 février 2014 interdisant le cumul de fonctions exécutives locales avec le mandat de représentant au Parlement européen. La loi revient sur le cumul des mandats. Les parlementaires (députés et sénateurs) et les députés européens ne peuvent désormais plus exercer, en plus de leur mandat national, celui d'un exécutif local. Cette loi constitue une opportunité de renouveler le personnel politique et donne l'occasion aux partis politiques de favoriser une meilleure représentation des femmes.

2015 : La notion « d'agissement sexiste » est introduite dans le Code du travail

2016 : Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes est inscrit dans la loi.

2018 : L'égalité femmes/hommes déclarée « grande cause du quinquennat »

30 novembre 2018 : Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

2019 : Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. La loi comporte une série de dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

3 septembre – 25 novembre 2019 : Tenue du Grenelle contre les violences conjugales.

26 novembre 2019 : Loi engagement et proximité. Mise en place d'une proportionnalité au sein des exécutifs des EPCI. Le nombre de vice-présidente(s) doit désormais être proportionnel au nombre de femmes élus au sein du Conseil communautaire.