

COMMUNAUTÉ  
DE COMMUNES DU  
VAL  
D'ESSONNE

ÉGALITÉ  
FEMMES-HOMMES  
RAPPORT 2024



Communauté de Communes du Val d'Essonne  
Parvis des Communautés BP 29 - 91610 Ballancourt-sur-Essonne  
☎ 01 64 93 21 20 ✉ [ccve@ccvalessonne.com](mailto:ccve@ccvalessonne.com)  
[www.valessonne.fr](http://www.valessonne.fr)



## Préambule

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

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 résulte d'une recherche documentaire sur les inégalités entre femmes et hommes sur le territoire. Il s'appuie également en grande partie sur le plan d'action égalité femmes-hommes, hommes femmes 2024-2026 voté en Conseil communautaire le 12 décembre 2023. Ce plan, conformément à la loi de transformation publique du 6 août 2019, définit des orientations concourant à réduire les inégalités constatées.

Ce rapport doit être présenté devant l'organe délibérant, préalablement à la présentation du projet de budget. Toutefois, cette présentation ne donne lieu à aucun débat ou vote de la part de l'organe délibérant. Il n'est d'ailleurs pas soumis au contrôle de légalité, seule la délibération attestant de l'existence et de la présentation du rapport devant l'assemblée délibérante y est soumise.

Sommaire

Préambule.....	2
Introduction.....	4
Au sein de la Communauté de communes du Val d’Essonne.....	5
Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération .....	5
Garantie de l’égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadre d’emplois, grades et emplois de la fonction publique .....	7
Qualité de vie au travail et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale .....	10
Prévention et traitement de toutes les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes et lutte contre les violences .....	15
Sur le territoire de la Communauté de communes du Val d’Essonne.....	17
La question de l’égalité dans l’analyse, la planification et la définition des objectifs stratégiques des politiques publiques.....	17
La question de l’égalité dans la définition des objectifs opérationnels, l’élaboration des plans d’action et la conduite des opérations.....	23
Valorisation des actions menées et prise en compte de l’égalité dans le suivi et l’évaluation des politiques publiques.....	30
Promotion d’une communication sans stéréotypes de genre.....	31
Actions de sensibilisation et de prévention.....	32
Engagement dans les réseaux des actrices et acteurs de l’égalité.....	33
Lutte contre les violences faites aux femmes sur le territoire .....	34
Lexique.....	36
Chronologie des dispositions en faveur de l’égalité entre les femmes et les hommes.....	38

## 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<sup>er</sup> de la Constitution de 1958 prévoit ainsi, en son 2<sup>ème</sup> 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.**

Pour la réalisation de ce rapport, **l'ensemble des travaux réalisés dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi du plan d'action égalité femmes-hommes, hommes-femmes 2024-2026 sont repris.** Le présent document dresse donc, à la fois, un bilan du plan d'action au 31 décembre 2024 et fait état des actions à venir.

**Pour rappel, le plan d'action égalité a été rendu obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.** Après la mise en œuvre et l'évaluation d'un premier programme portant sur la période 2021-2023, le Conseil communautaire de la Communauté de communes a voté le nouveau plan 2024-2026 le 12 décembre 2023. Il s'articule autour de trois enjeux :

- Créer les conditions de l'égalité professionnelle ;
- Veiller à l'égalité au sein des politiques publiques ;
- Diffuser une culture commune de l'égalité femmes-hommes, hommes-femmes.

Enfin, il est à noter, au-delà des aspects réglementaires ici rappelés, que l'ensemble des travaux constitue une sensibilisation essentielle des élus, des agents, et plus largement de l'ensemble de la population.

*Au sein de la Communauté de communes du Val d'Essonne*

*Créer les conditions de l'égalité professionnelle*

L'ensemble des actions qui concoure à l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté de communes du Val d'Essonne fait partie intégrante du 1<sup>er</sup> enjeu du plan égalité femmes-hommes, hommes-femmes 2024-2026.

Ce premier enjeu s'intitule « Créer les conditions de l'égalité professionnelle ». Il est constitué de cinq orientations :

- 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 ;
- Favoriser la qualité de vie au travail et permettre l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter toutes les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ;
- Lutter contre les violences.

**Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération**

**La première orientation consiste à évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.**

Elle s'appuie sur les trois actions suivantes :

- 1.1. Identifier et analyser les écarts de rémunération ;
- 1.2. Mettre en place l'index d'égalité professionnelle ;
- 1.3. Prévenir et traiter les écarts de rémunération.

- **Action 1.1 : Identifier les écarts de rémunération**



Réalisée via la mise en place de l'index d'égalité professionnelle (cf. ci-dessous)

- **Action 1.2 : Mettre en place l'index d'égalité professionnelle.**

Sa mise en œuvre s'appuie sur la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique. En effet, en application des articles L. 132-9-3 et suivants du code général de la fonction publique, les régions, les départements, les communes et les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 40 000 habitants gérant au moins cinquante agents permanents, ainsi que le Centre national de la fonction publique territoriale, publient désormais annuellement leur résultat en termes d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, **sous la forme d'un index de l'égalité professionnelle** ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer, le cas échéant, les écarts constatés.

Cet index est calculé sur une base de cent points répartis sur quatre indicateurs (ou trois si un indicateur n'est pas calculable), assortis d'une pondération et d'un barème.

Il est destiné à mesurer :

- L'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes pour les fonctionnaires et pour les contractuels,
- L'écart de taux de promotion de grade entre les femmes et les hommes,
- Le nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations.

La réglementation impose aux collectivités territoriales et aux établissements publics concernés, deux obligations, assorties de sanctions, si elles ne sont pas mises en œuvre :

- Publier les résultats obtenus pour chaque indicateur, le résultat de l'index ainsi que les actions mises en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération ;
- Atteindre une cible fixée à soixante-quinze points (article 1er du décret n° 2024-802).

La publication est attendue, chaque année, au titre de l'année précédente le 30 septembre. Ainsi le 27 septembre 2024, la Communauté de communes a fait part, pour l'année 2023, des résultats suivants :

INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE - ANNEE 2023		SCORE
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les fonctionnaires		70 / 70
Ecart global de rémunération entre les femmes et les hommes, pour les agents contractuels		15 / 15
Nombre d'agents publics du sexe sous-représenté parmi les dix agents publics ayant perçu les plus hautes rémunérations		11 / 15
<b>TOTAL :</b>		<b>96 / 100</b>

Ce tableau a fait l'objet d'une présentation en Comité Social Territorial (CST) le 3 décembre 2024, d'une publication sur le site de la CCVE ainsi que d'une communication à la préfecture.

 Réalisée

**Action 1.3 : Prévenir et traiter les écarts de rémunération**

Compte tenu du score supérieur à 75 points, la CCVE n'a pas publié d'objectifs de progression. Elle poursuit néanmoins son action en réduisant, quand les conditions le permettent, les écarts du régime indemnitaire dans le salaire global sur les postes équivalents, au vu de la manière de servir, à compétences égales et dans le respect de l'égalité professionnelle.

 Réalisée (Analyse du tableau de suivi des régimes indemnitaires en continu (recrutement, évolution statutaire, évolution professionnelle, etc.)

**Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique**

**La seconde orientation consiste à garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.**

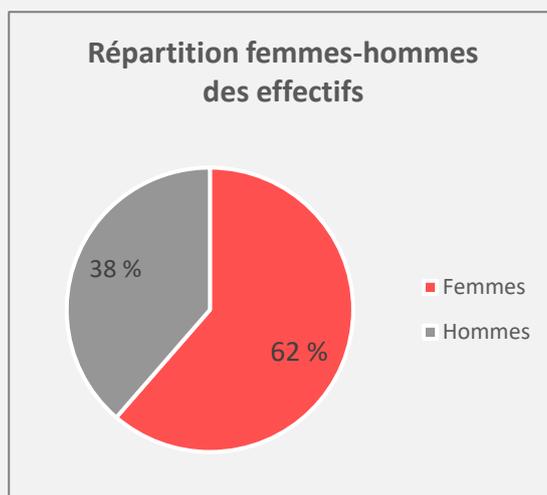
Pour sa mise en œuvre sont prises en compte les données liées à la répartition des femmes et des hommes au sein des effectifs de la Communauté de communes, aux filières, aux statuts, aux catégories, à l'âge, à l'avancement de grade et à la promotion interne.

Elle s'appuie également sur les deux actions suivantes :

- 1.4 Élaborer et instaurer une charte du recrutement ;
- 1.5 Développer l'assertivité des femmes et des hommes pour favoriser l'accès à des postes d'encadrement.

**Effectifs**

Au 31 décembre 2024, la Communauté de communes du Val d'Essonne emploie au total 103 agents parmi lesquels 60 femmes et 37 hommes sur le Budget Général et 3 femmes et 3 hommes sur le Budget Déchets Ménagers.



Il est constaté un taux de féminisation important. Cette caractéristique est propre à la fonction publique territoriale dans son ensemble.

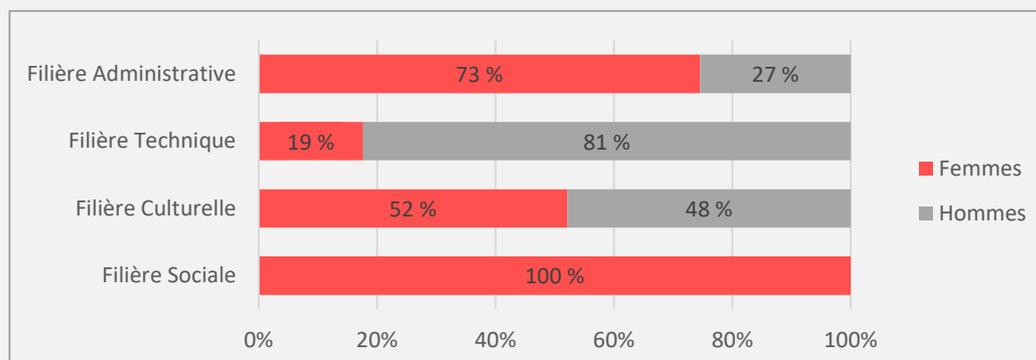
Au cours de l'année 2024, 51 mouvements de personnel ont eu lieu, répartis de la manière suivante :

- 28 arrivées dont 17 femmes et 11 hommes ;
- 25 départs dont 18 femmes et 7 hommes.

La Communauté de Communes a accueilli au cours de l'année 2024, 4 apprentis dont trois hommes et une femme et 3 stagiaires-école dont un homme et deux femmes)

## Filières

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

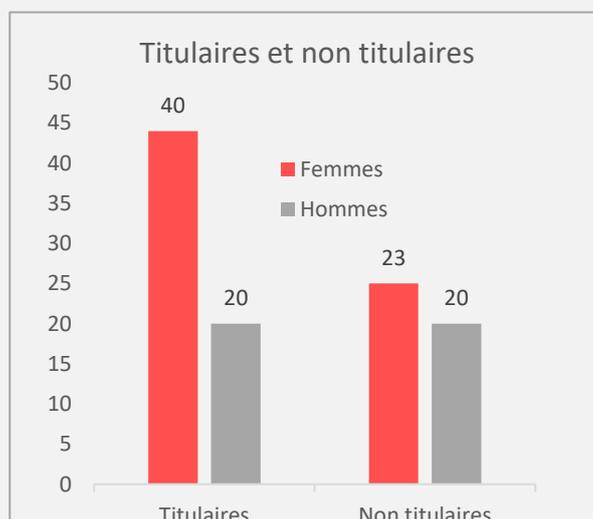


Comme indiqué ci-dessus, comme au niveau national, les femmes sont sur-représentées dans les filières administratives et sociales au sein de la CCVE. Si la parité est quasiment atteinte dans la filière culturelle, les femmes sont sous-représentées dans la filière technique.

## Statut

Au 31 décembre 2024, parmi l'ensemble des agents, tout budget confondu, sont dénombrés 60 titulaires et 43 non titulaires de la fonction publique territoriale.

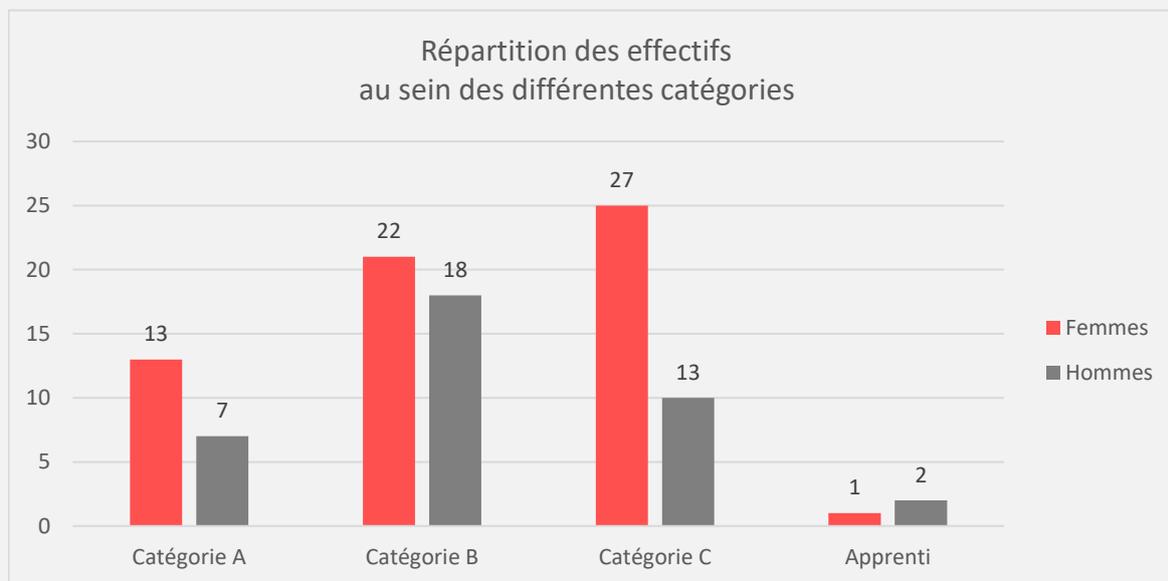
Parmi les titulaires, sont dénombrés 40 femmes et 20 hommes et parmi les non titulaires 23 sont des femmes et 20 des hommes. Ces chiffres s'expliquent principalement par le taux de féminisation important des effectifs.



### Catégories

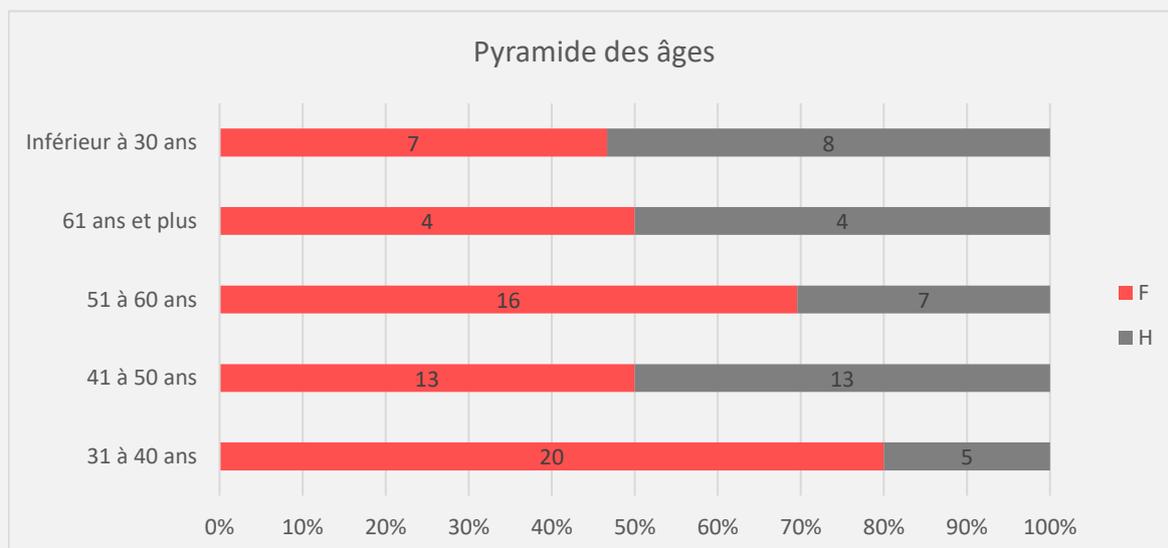
Tous genres confondus, 40 agents de la CCVE (39 %) occupent un emploi de catégorie C, 44 un emploi de catégorie B (42 %) et 20 un emploi de catégorie A (19 %).

La parité est quasiment atteinte pour les fonctions d'application (catégorie B). En revanche, dans les fonctions de conception et de direction (catégorie A) ainsi que dans celles d'exécution (catégorie C), les femmes sont majoritaires.



### Âge

Les agents de sexe féminin sont en moyenne légèrement plus jeunes que leurs collègues de sexe masculin. En effet, la moyenne d'âge des femmes est de 45 ans et celle des hommes de 46 ans.



***Avancement de grade et promotion interne***

Au cours de l'année 2024, il y a eu :

- 21 avancements d'échelon ;
- 1 promotion interne ;
- Aucun avancement de grade.

***Action 1.4 : Élaborer et instaurer une charte du recrutement***

La charte du recrutement permettra la formalisation et la consolidation des modalités mises en place pour veiller au respect de conditions égalitaires dans les processus de recrutement. Ces modalités ont été travaillées par le service des ressources humaines, la communication et l'équipe des responsables de services.



Prévu en 2025 avec l'arrivée d'une Directrice des Ressources Humaines au 1<sup>er</sup> février 2025 après deux années de vacance du poste

***Action 1.5 : Développer l'assertivité des femmes et des hommes pour favoriser l'accès à des postes d'encadrement***

Proposer un accompagnement (formation/coaching) pour l'empowerment des agentes et agents de catégorie A, B et C ayant formulé un souhait d'évolution vers des postes à plus grande responsabilité.



Prévu avant fin 2026

## Qualité de vie au travail et articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale

**La troisième orientation consiste à favoriser la qualité de vie au travail et permettre l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.**

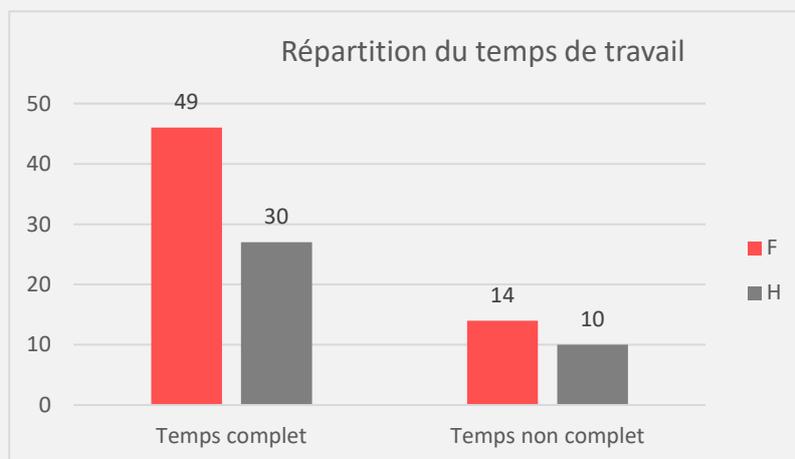
Pour sa mise en œuvre sont prises en compte les données liées au temps de travail, au télétravail, aux comptes épargne temps, à la santé au travail, aux congés parentaux, enfants malades, aux autorisations spéciales d'absence, au pack social proposé par la Communauté de communes.

En parallèle, elle est mise en œuvre par le biais des actions ci-dessous :

- 1.6 Favoriser le télétravail en prenant garde à respecter le droit à la déconnexion et proposer des temps de formation / sensibilisation à sa pratique ;
- 1.7 Etudier la mise à disposition d'un espace permettant aux femmes qui allaitent de tirer leur lait ;
- 1.8 Proposer des entretiens en amont puis le retour à l'emploi afin d'informer les agents de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité ;
- 1.9 Mettre en place et diffuser un guide sur l'égalité-parentalité.

### Temps de travail

En 2024, les femmes sont davantage concernées par les emplois à temps partiel et non-complet que les hommes. Toutefois l'écart est moindre qu'en 2023 (18 femmes et 12 hommes en 2023 et 14 femmes et 10 hommes en 2024).



En 2024, parmi l'ensemble des agents de la Communauté de communes du Val d'Essonne, un seul agent travaillait à temps partiel.

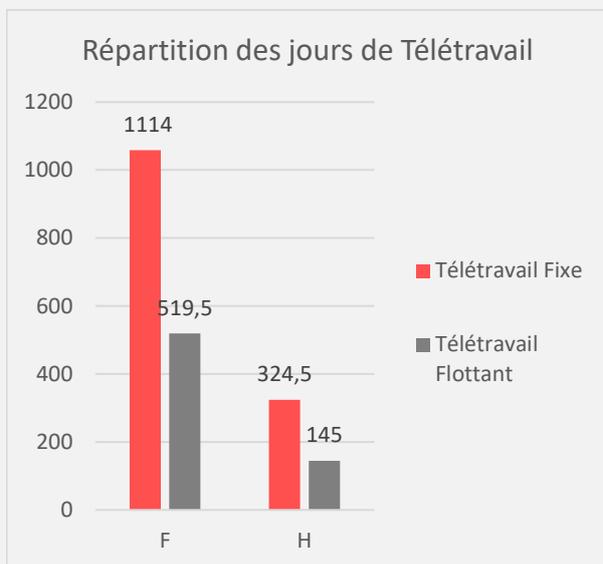
Cet agent était une femme.

### Télétravail

La collectivité propose aux agents ce nouveau mode d'organisation du travail afin de répondre à plusieurs objectifs :

- Une meilleure articulation entre la sphère professionnelle et privée ;
- Une diminution des déplacements entre le domicile et le lieu de travail permettant de limiter l'impact environnemental ainsi que l'impact sur les agents (fatigue, stress, risque routier...) ;
- Une amélioration de la qualité de vie au travail des agents ;
- Une meilleure attractivité de l'établissement (recrutement et fidélisation) ;
- Une gestion facilitée de la surface immobilière.

**Action 1.6 : Favoriser le télétravail en prenant garde à respecter le droit à la déconnexion et proposer des temps de formation / sensibilisation à sa pratique**



Cette flexibilité est complétée par le système de compte épargne-temps (CET), permettant aux agents d'épargner des jours de congé et de les utiliser ultérieurement selon leurs besoins.

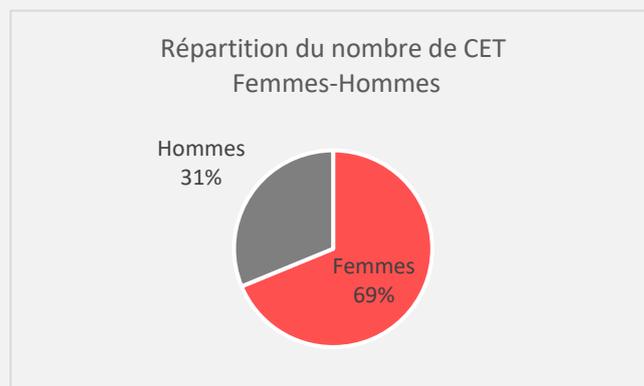
Afin d'améliorer la qualité de vie au travail, des formations sur les postures en télétravail ont été dispensées et du mobilier ergonomique a été installé sur des postes identifiés.

**En 2024, au total, 2 103 heures de travail ont été télétravaillées.**

 **Réalisée**

**Compte Epargne Temps (CET)**

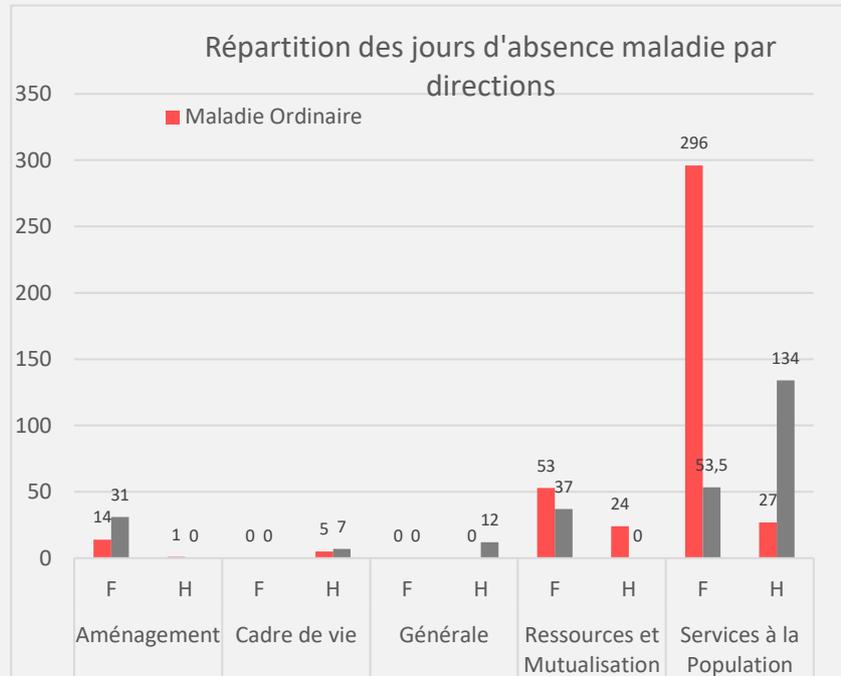
La Communauté de Communes du Val d'Essonne compte 48 CET. Leur répartition entre femmes et hommes est en rapport avec les effectifs.



**Santé au travail**

En 2024, la collectivité a introduit de nouvelles initiatives qui visent à atténuer les tensions musculaires et à améliorer le bien-être des agents en lien avec les postures de travail prolongées.

Jours d'absence pour Maladie Ordinaire – Maladie avec Hospitalisation :



Jours d'absence pour Maladie Longue Durée – Maladie Professionnelle :

En 2024, deux agents féminins absents sur l'année pour ces deux motifs.

Jours d'absence pour Accident de Travail et de Trajet :

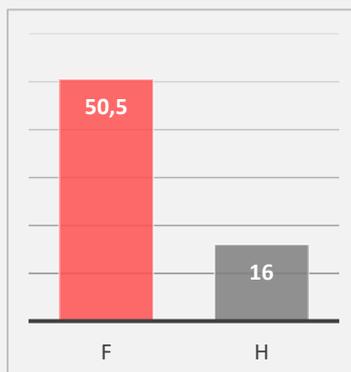
En 2024, seule la Direction Service à la Population est concernée par ce thème d'absence pour un global de 399 jours, dont un agent en arrêt pour l'année complète.

Accident de trajet : 1 agent concerné pour 15 jours.

Accident de travail : 2 agents concernés pour 384 jours (dont un agent pour une année)

**Au total sont comptabilisés 1 825.5 jours calendaires d'absences pour tous types de maladie confondue (hors maternité, paternité et jours pour enfants malades), soit 18,82 jours par agents.**

**Congés enfants malades et autorisations spéciales d'absence**



Cette année 2024, deux agents (1 homme et 1 femme) ont bénéficié de congés relatifs à la naissance.

**Action 1.7 : Etudier la mise à disposition d'un espace permettant aux femmes qui allaitent de tirer leur lait**

➡ Prévu avant fin 2025

**Action 1.8 : Proposer des entretiens en amont puis le retour à l'emploi afin d'informer les agents de leurs droits et des règles applicables pour la grossesse et la parentalité**

**En 2024, 1 entretien a été réalisé.**

➡ Réalisée

**Action 1.9 : Mettre en place et diffuser un guide sur l'égalité-parentalité**

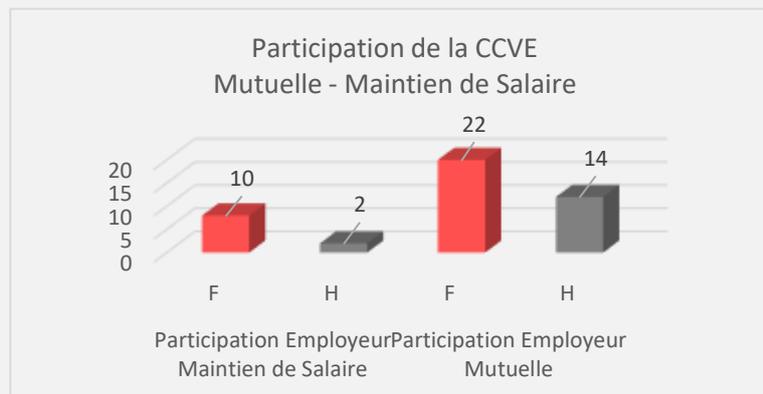
Un guide sur l'égalité parentalité vise à porter à connaissance des agents leurs droits en matière de parentalité et à fournir des conseils pratiques autour de cette question.

➡ Prévu en 2025

### **Pack social**

#### **Participation au financement des complémentaires de santé et prévoyance**

La collectivité offre une participation de 20 € brut par mois (versement sur le bulletin de salaire) pour tous les agents souscrivant à une mutuelle labellisée et une participation de 10,50 € pour le maintien de salaire souscrit par le biais de la convention passée avec le Centre de Gestion



#### **Adhésion au CNAS**

La CCVE est adhérente du CNAS (Comité National d'Action Sociale). Cet organisme propose des prestations et un accompagnement social tels que des réductions sur certains spectacles, des locations de vacances, des bons cadeaux, des crédits à taux inférieur à ceux des banques, des aides financières en cas de situations sociales difficiles, etc.

En 2024, le montant de la cotisation au CNAS s'élève à 26 145,33 € avec un retour estimé de prestations versées directement aux agents de 21 162,24 € et 4 983,09 € d'avantages. **Sur les 90 bénéficiaires, 32 étaient des hommes et 58 des femmes.**

**Attribution de Titres Restaurant**

La Communauté de Communes du Val d'Essonne a mis en place des Tickets Restaurants pour les agents le souhaitant. La valeur faciale est de 9 € avec une participation de la Collectivité à 50%. Ce droit s'ouvre à partir d'une journée de travail de 6 heures. Ils sont distribués aux agents à terme échus (en fonction des présences du mois n-1) en début de mois et prélevé sur bulletin de salaire.

Participation de la CCVE en 2024	57 334.50€
Nombre d'agents	99
<i>Avantage moyen / agent</i>	<i>591.11€</i>

Sur l'année, la distribution a concerné 67 femmes (8 249 TR) et 32 hommes (4 492 TR).

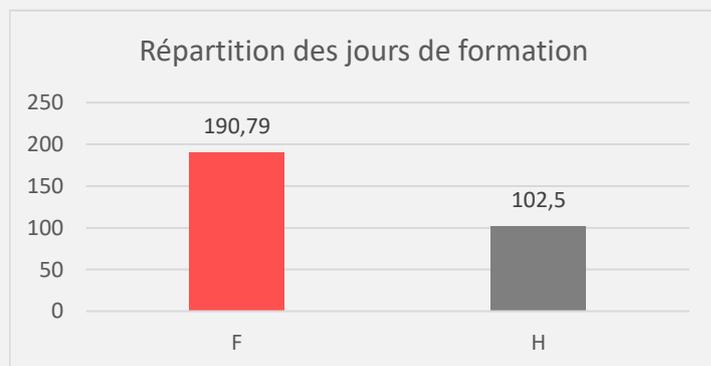
**Prévention, traitement de toutes les discriminations, des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes et lutte contre les violences**

**Les quatrième et cinquième orientations ont trait à la prévention et au traitement de toutes les discriminations, les actes de violences de harcèlement moral, sexuel ainsi que les agissements sexistes.**

Pour sa mise en œuvre sont prises en compte les données liées à la formation. En parallèle, elle est mise en œuvre par le biais des actions ci-dessous :

- 1.10 Mettre à disposition des formations spécifiques pour les agents intéressés ;
- 1.11 Proposer une formation pour apprendre à réagir en situation de violence (verbale ou physique) ;
- 1.12 Proposer régulièrement de sessions de formations ou de sensibilisation avec les organismes partenaires (Cnfpt, Centre Hubertine Auclert, Association Léa Solidarité Femmes, etc.) ;
- 1.13 Proposer aux aides à domicile une formation spécifique pour l'accompagnement des bénéficiaires du SAAD selon leur genre et leur situation maritale ;
- 1.14 Proposer, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes (8 mars) et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre), un temps spécifique de sensibilisation à destination des agents ;
- 1.15 Faire connaître le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes sexistes et des violences ;
- 1.16 Présenter les mesures d'accompagnement des agents victimes.

**Formation**



En 2024, 293,29 jours de formations ont été suivis par 67 agents dont 45 femmes pour 190,79 jours et 22 hommes pour 102,5 jours

**1.10 Mettre à disposition des formations spécifiques pour les agents intéressés**

Le plan de formation est un outil stratégique de management des ressources humaines. Il rassemble toutes les formations en cours et à venir, en lien avec les orientations de la collectivité et ses besoins en compétences. Dans ce cadre, les agents peuvent solliciter des formations en lien avec la prévention des violences sexistes et sexuelles ou sur la gestion des conflits et des situations difficiles.

 Réalisée

**1.11 Proposer une formation pour apprendre à réagir en situation de violence (verbale ou physique)**

Le personnel de la Communauté de communes peut être exposé à des situations de violence verbale ou physique. Afin de l'aider à réagir au mieux, à se positionner de façon à limiter les risques et faciliter le désamorçage d'une situation délicate, des stages de formation sont régulièrement proposés. Des formations à la communication non violentes sont également proposées par la collectivité.

 En cours

**1.12 Proposer régulièrement de sessions de formations ou de sensibilisation avec les organismes partenaires (Cnfpt, Centre Hubertine Auclert, Association Léa Solidarité Femmes, etc.)**

La Communauté de communes est adhérente du Centre Hubertine Auclert, centre francilien pour l'égalité femmes-hommes. Au titre de cette adhésion, des sessions de sensibilisation portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes peuvent-être proposées aux agents de la Communauté de communes et des communes.

 Prévu en 2025

**1.13 Proposer aux aides à domicile une formation spécifique pour l'accompagnement des bénéficiaires du Service d'Aide à Domicile (SAD) selon leur genre et leur situation maritale**

Pour le personnel d'aide à domicile, les interventions diffèrent selon le genre de la personne auprès de laquelle il intervient. Même si femmes et hommes bénéficient des mêmes types de soins, des stéréotypes de genre peuvent intervenir et créer certaines difficultés. Afin de les prévenir et les lever, une formation spécifique aux aides à domicile sera proposée.

 Prévu avant fin 2026

**1.14 Proposer, à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes (8 mars) et de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre), un temps spécifique de sensibilisation à destination des agents**

Un temps de sensibilisation aux agents de la Communauté de communes a été proposé e dans le cadre du 8 mars. Un échange était proposé autour d'un documentaire portant sur la condition des femmes dans le monde.

Dans le cadre de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, c'est une vidéo sur les conséquences psychotraumatiques des violences qui a été projeté.

 **Réalisée** – Plus de 80 agents sensibilisés.

***1.15 Faire connaître le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes sexistes et des violences***

La Communauté de communes est dotée d'un dispositif qui permet 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. Il fait l'objet d'une communication par voie d'affichage et est disponible sur le serveur Internet dans le dossier « Guide CCVE »..

 Réalisée

***1.16 Présenter les mesures d'accompagnement des agents victimes***

 Réalisée

*Sur le territoire de la Communauté de communes du Val d'Essonne*

*Veiller à l'égalité au sein des politiques publiques et diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes*

L'ensemble des actions qui concoure à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la Communauté de communes du Val d'Essonne est décliné dans les deux enjeux suivants :

- Veiller à l'égalité au sein des politiques publiques ;
- Diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes.

Pour veiller à l'égalité au sein des politiques publiques, deux orientations ont été définies :

- Intégrer la question de l'égalité dans l'analyse, la planification et la définition des objectifs stratégiques des politiques publiques ;
- Intégrer la question de l'égalité dans la définition des objectifs opérationnels, l'élaboration des plans d'action et la conduite des opérations.

**La question de l'égalité dans l'analyse, la planification et la définition des objectifs stratégiques des politiques publiques**

La première orientation consiste à intégrer la question de l'égalité dans l'analyse, la planification et la définition des objectifs stratégiques des politiques publiques. Pour ce faire, elle prend en compte les données territoriales liées à la population.

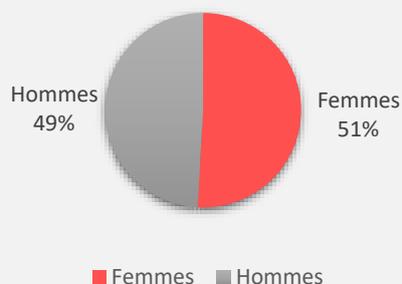
Elle est mise en œuvre par le biais des actions suivantes :

- 2.1 Intégrer une entrée « égalité » dans les diagnostics réalisés par la Communauté de communes ;
- 2.2 Intégrer la thématique de l'égalité dans la rédaction des contrats territoriaux (CTDC, CLS, etc.) ;
- 2.3 Enrichir le tableau de bord de suivi des conventions clauses sensibilisation ;
- 2.4 Ajouter une rubrique concernant l'égalité dans la fiche « marché » et sensibiliser les services à son renseignement ;
- 2.5 Intégrer la question de l'égalité dans le travail réalisé par le service sur l'inclusion de clauses sociales ;
- 2.6 Associer les directrices et directeurs généraux adjoints et les responsables de services aux travaux menés sur l'égalité ;
- 2.7 Prévoir un temps agent spécifique ;
- 2.8 Prévoir un budget dédié à l'égalité ;
- 2.9 Réfléchir à la mise en place d'un budget genré ;
- 2.10 Assurer l'organisation et la tenue de temps d'échanges sur la thématique (comités de pilotage, groupes de travail).

### Population par sexe et par tranche d'âge

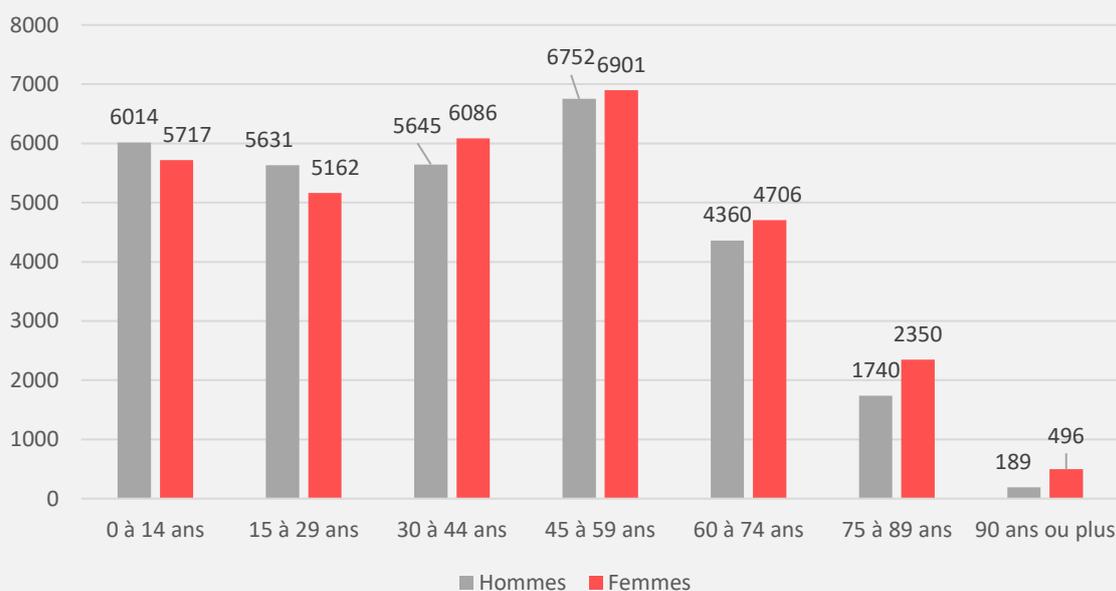
Sur les 61 747 habitants que compte, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, le territoire sont dénombrés 31 416 femmes (soit 51 % de la population) et 30 331 hommes (soit 49 % de la population).

#### Population par sexe



Si la proportion de femmes et d'hommes est équivalente, un écart se creuse avec les classes d'âge. En effet, les femmes sont de plus en plus représentées au sein des grandes tranches d'âge. Elles sont donc plus nombreuses que les hommes à vivre plus longtemps.

#### Population par tranche d'âge

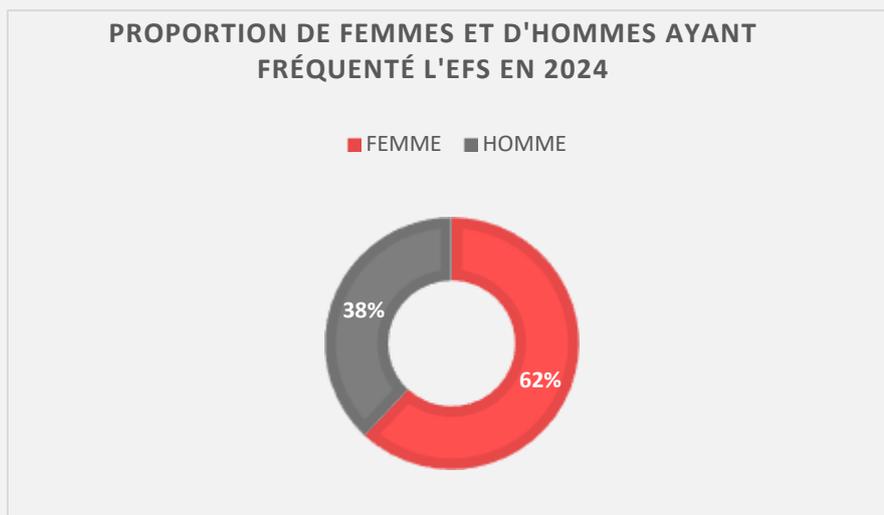


Ce constat amène notamment à s'intéresser à l'enjeu que représente le vieillissement (solitude, hébergements et logements, précarité), phénomène qui touche particulièrement les femmes, l'espérance de vie à la naissance en 2017 en France étant plus favorable à ces dernières (85,3 ans) qu'aux hommes (79,5 ans). Si l'on considère l'espérance de vie en bonne santé, elle est, en 2018, de 63,4 ans pour les hommes (en augmentation par rapport aux années précédentes) et de 64,5 ans pour les femmes (en légère baisse après une période de hausse continue).

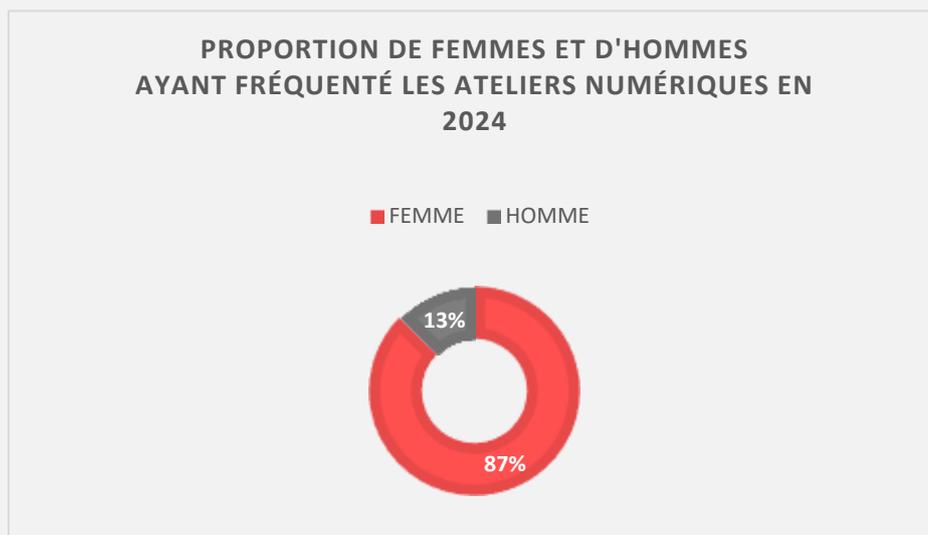
### 2.1. Intégrer une entrée « égalité » dans les diagnostics réalisés par la Communauté de communes

La Communauté de communes recense des données genrées pour chacun de ses secteurs d'activité. A titre d'exemple, elle collecte, au titre de sa compétence en matière d'action sociale, la Communauté de communes et de sa labellisation « Espace France Services » (EFS), le nombre de femmes et d'hommes qui bénéficient de cette offre de proximité.

Dans le cadre de cette mission, la CCVE a accueilli **6 394 usagers au 14 décembre 2024**. Parmi eux, **62% étaient des femmes et 38% des hommes**. Cette majorité de femmes qui fréquentent la structure est notable depuis la création de la structure.



Par ailleurs, en 2024 l'Espace France Services a poursuivi la prestation d'ateliers numériques afin de permettre aux publics les plus isolés un temps d'échange et de formation. Plusieurs sessions de **formation d'inclusion numérique** ont ainsi été assurées. **286 personnes** ont pu bénéficier de ces prestations répartis comme suit :



➔ Réalisée

## **2.2. Intégrer la thématique de l'égalité dans la rédaction des contrats territoriaux (CTDC, CLS, etc.) ;**

La Communauté de communes recense des données genrées pour chacun de ses secteurs d'activité. A titre d'exemple, le service de maintien et d'aide à domicile a, au 31 octobre 2024, contribué au maintien à domicile de 911 personnes (dont 626 femmes et 285 hommes). Le service existe depuis la prise de compétence du 1er juillet 2017 en maillage territorial avec des partenaires associatifs.

Le service intercommunal d'Aide à domicile est composé d'une équipe d'intervenantes de 9 agents et de 3 agents administratifs. Il assure les missions suivantes :

- Gestion et coordination du service communautaire d'aide à domicile pour les habitants des communes de Mennecy, Ballancourt et Vert-le-Grand.
- Coordination du maintien à domicile, en partenariat avec les associations qui maillent les autres communes du territoire du Val d'Essonne :
  - o ASAD – Association Santé à Domicile -> 167 personnes dont 116 femmes et 51 hommes, 25 670 heures d'intervention à domicile ;
  - o ASAMDTA – Association de Soins, d'Aide-Ménagère à Domicile et de Transport Accompagné -> 238 personnes dont 160 femmes et 78 hommes, 22 626 heures d'intervention à domicile ;
  - o ASAMPA – Association Soins Aide-Ménagère aux Personnes Agées -> 47 personnes dont 29 femmes et 18 hommes, 2 936 heures d'intervention à domicile.
- Coordination des actions en faveur des séniors du Val d'Essonne en partenariat avec le CLIC - Centre Local d'Information et de Coordination en Gérontologie (CLIC) « Orgessonne » -> 309 séniors étaient accompagnés par le CLIC dans les démarches administratives pour l'aide à domicile dont 213 femmes et 96 hommes.

 Réalisée

## **2.3. Enrichir le tableau de bord de suivi des conventions**

Dans le cadre de son activité, la Communauté communes s'est dotée d'un tableau de bord permettant le suivi des conventions signées avec les partenaires associatifs. Une entrée « égalité » y a été ajoutée. Elle permet de s'assurer de la signature, par les associations, du contrat d'engagement républicain. Ce dernier stipule en effet, en son article 4, que l'association s'engage à respecter l'égalité de tous devant la loi :

« Elle s'engage, dans son fonctionnement interne comme dans ses rapports avec les tiers, à ne pas opérer de différences de traitement fondées sur le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée qui ne reposeraient pas sur une différence de situation objective en rapport avec l'objet statutaire licite qu'elle poursuit, ni cautionner ou encourager de telles discriminations.

Elle prend les mesures, compte tenu des moyens dont elle dispose, permettant de lutter contre toute forme de violence à caractère sexuel ou sexiste ».

 Réalisée

#### **2.4. Ajouter une rubrique concernant l'égalité dans la fiche « marché » et sensibiliser les services à son renseignement**

Afin de préparer au mieux ses marchés publics, la Communauté de communes a mis en place une fiche « marché ». Cette dernière permet aux services de préciser leur besoin en amont de la rédaction des actes de consultation. Afin que la dimension égalitaire puisse être appréhendée à ce stade, une entrée « égalité » a été incorporée. Elle incite les services à se questionner sur la façon dont le marché public est susceptible de contribuer à l'égalité entre les femmes et les hommes. Dans la même perspective, les services peuvent, pour certains marchés, effectuer du « sourcing ». Le sourcing permet d'évaluer la capacité des opérateurs économiques à répondre aux besoins, y compris en termes d'innovation et de qualité sociale de la prestation.

 Réalisée (fiche marché augmentée d'une rubrique liée à l'égalité)

#### **2.5. Intégrer la question de l'égalité dans le travail réalisé par le service marché sur l'inclusion de clauses sociales**

Les clauses sociales d'insertion se sont développées historiquement sur les marchés de travaux, secteur économique où les femmes sont de fait sous-représentées, induisant ainsi un accès inégal des femmes et des hommes au dispositif d'insertion. En ce sens, des réflexions sont menées afin que le profil des publics mobilisables puisse être diversifié.

 A l'étude

#### **2.6. Associer les directrices et directeurs généraux adjoints et les responsables de services aux travaux menés sur l'égalité**

La mise en œuvre et le suivi du plan d'action égalité femmes-hommes, hommes-femmes 2024-2026 est assuré par l'intermédiaire de plusieurs groupes de travail. L'ensemble des directrices et les responsables de services sont étroitement associés à ces travaux. Ils participent, à minima, chaque année, à deux réunions. Ces temps d'échanges sont à la fois un temps de sensibilisation, un temps de projection et l'occasion d'évaluer les actions mises en œuvre. dates

 Réalisée

#### **2.7. Prévoir un temps agent spécifique**

20 % d'un ETP permettent la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des actions menées au titre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

 Réalisée

#### **2.8. Prévoir un budget dédié à l'égalité**

En 2024, une enveloppe de 14 952 € a été consacrée au titre de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cotisation Centre Hubertine Auclert -> 4 000 €

Subvention de l'association Léa Solidarité Femmes -> 4 000 €

Actions menées dans le cadre du 8 mars et du 25 novembre -> 2 000 €

Actions de sensibilisation à destination des scolaires -> 4 452 €

Bonus « égalité » de l'appel à projet « Développement durable » -> 500 €

 Réalisée

### **2.9. Réfléchir à la mise en place d'un budget genré**

La budgétisation sensible au genre vise à intégrer la perspective de genre dans tout le cycle budgétaire pour analyser l'impact différencié des dépenses et des recettes des budgets publics sur les femmes et les hommes.

 A l'étude

### **2.10. Assurer l'organisation et la tenue de temps d'échanges sur la thématique (comités de pilotage, groupes de travail).**

Afin de mettre en œuvre et de suivre le plan d'action égalité femmes-hommes, hommes-femmes 2024-2026, cinq groupes de travail ont été créés :

- Un groupe de travail « Ressources humaines » ;
- Un groupe de travail « Services à la population » ;
- Un groupe de travail « Aménagement et cadre de vie » ;
- Un groupe de travail « Administration générale » ;
- Un groupe de travail « Communication ».

Ils se réunissent deux fois par an pour faire le point les travaux en cours ou à venir. Ce suivi permet de faire des bilans réguliers avec la Vice-Présidente en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. L'élaboration du rapport sur la situation en matière d'égalité femmes-hommes permet d'effectuer une restitution globale de chaque année auprès des élus.

 Réalisée

**La question de l'égalité dans la définition des objectifs opérationnels, l'élaboration des plans d'action et la conduite des opérations**

La deuxième orientation consiste à intégrer la question de l'égalité dans la définition des objectifs opérationnels, l'élaboration des plans d'action et la conduite des opérations. Pour ce faire, elle prend en compte les données territoriales liées à la typologie des familles, au taux d'activité, au taux de féminisation des emplois et à la rémunération.

Elle est mise en œuvre par le biais des actions suivantes :

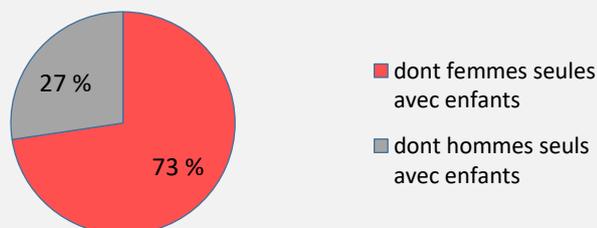
- 2.11. Proposer une sensibilisation aux personnes qui accompagnent les demandeurs d'emploi avec la ML3V
- 2.12. Proposer un temps spécifique dans le cadre de l'opération « Job jeunes »
- 2.13. Etudier les possibilités de déclinaisons dans le projet du « forum emploi »
- 2.14. Promouvoir la mixité au sein des disciplines proposées par le conservatoire
- 2.15. Proposer des ressources sur la thématique de l'égalité à la médiathèque de la Ferté Alais
- 2.16. Mettre en œuvre les actions inscrites dans le contrat territorial de développement culturel
- 2.17. Mettre en place la descente à la demande sur les circuits de bus nocturnes
- 2.18. Proposer des temps de sensibilisation genrée à la pratique du vélo pour le grand public et les scolaires
- 2.19. Mettre en place des campagnes de communication avec IDFM pour rassurer les femmes sur l'usage du transport à la demande et le covoiturage
- 2.20. Inclure un bonus financier « égalité » dans l'appel à projet développement durable
- 2.21. Mettre en place des ateliers spécifiques dans le cadre de la semaine des aidants

**Familles monoparentales**

Le territoire de la Communauté de communes du Val d'Essonne compte, en 2024, 14,1 % de familles monoparentales.

Parmi ces familles, il est à considérer que plus de sept familles monoparentales sur dix (73 %) sont composées d'une mère seule avec son ou ses enfants.

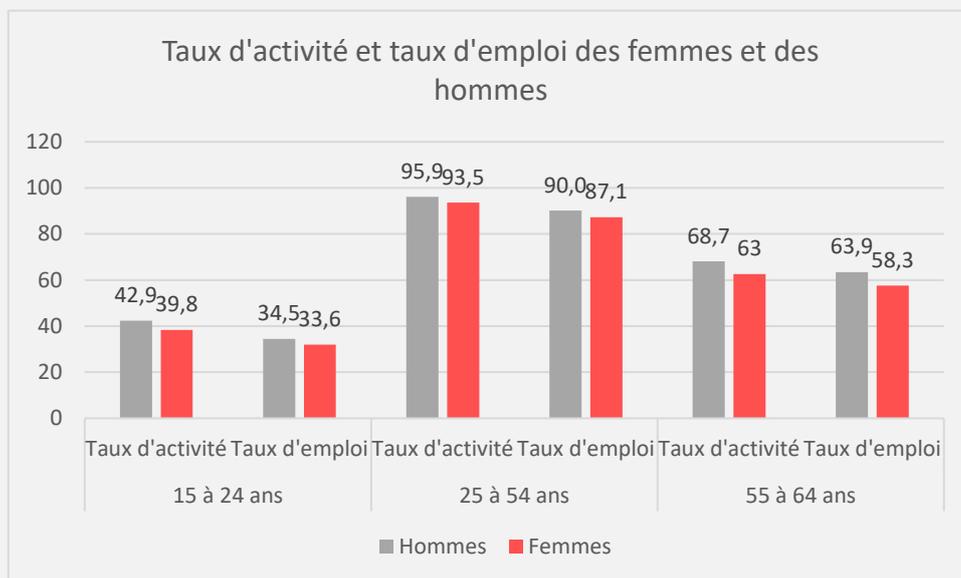
**Répartition au sein des familles monoparentales**



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.

### Taux d'activité

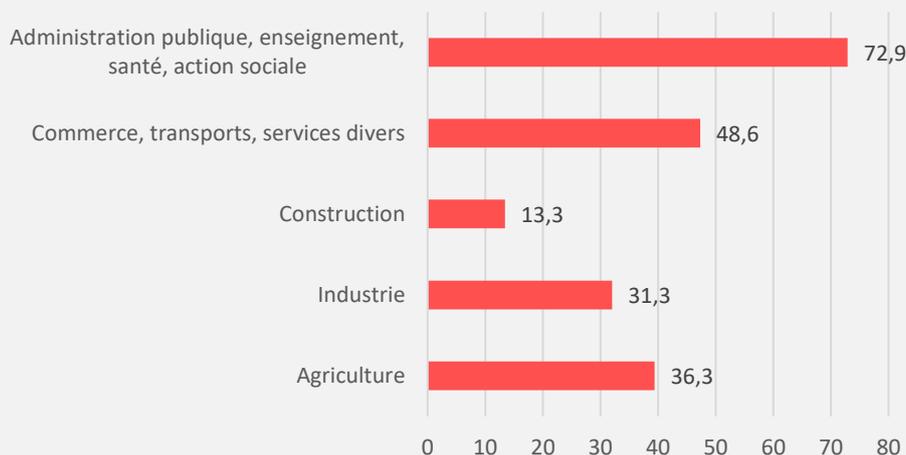
En 2021, le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans (77,8 %) est inférieur à celui des hommes (79,9 %)



### Taux de féminisation des emplois

Hommes et femmes n'investissent pas les mêmes secteurs d'activité.

#### % de femmes selon les secteurs d'activité

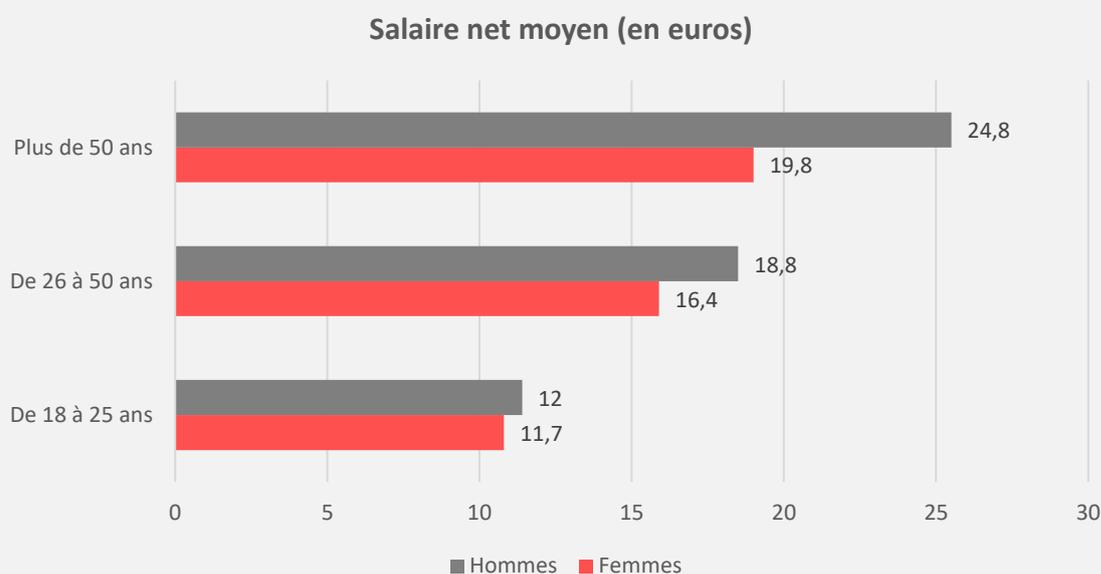
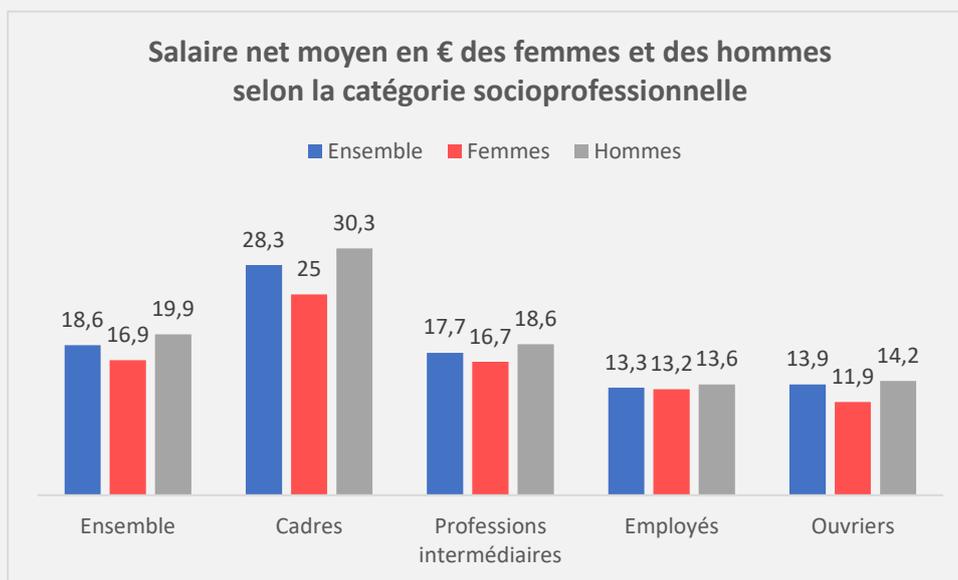


Les secteurs de la construction et de l'industrie restent encore très masculinisés. En effet, les femmes habitant sur le territoire de la CCVE et occupant un emploi y sont largement sous-représentées : en 2021, pour l'ensemble des emplois (saliés et non-saliés), seulement 13,3 % des travailleurs du secteur de la construction et 31,3 % des travailleurs du secteur de l'industrie sont des travailleuses.

### Rémunération

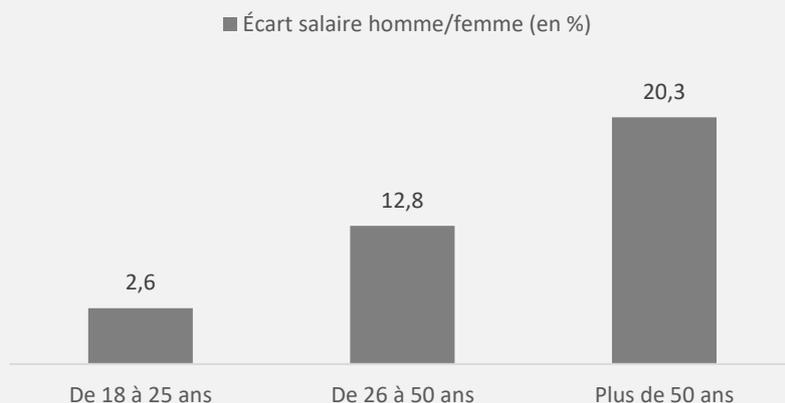
En 2021, les hommes perçoivent en moyenne un salaire net horaire supérieur de 17,75 % à celui des femmes (19,9 € contre 16,9 €).

Les écarts de rémunération résultent 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.



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 26 % de moins que leurs homologues masculins (salaires nets horaires). En revanche, l'écart le plus faible se retrouve parmi les employés (4 %) (salaires nets horaires), catégorie composée majoritairement de femmes.

### Écart salaire homme/femme



Le salaire net moyen selon l'âge fait également apparaître d'importantes différences. On note que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes augmente avec l'avancée dans l'âge. Pour les femmes et les hommes de plus de 50 ans, l'écart de salaire est de 20,3 %.

#### **2.11. Proposer une sensibilisation aux personnes qui accompagnent les demandeurs d'emploi avec la Mission Locale des 3 Vallées (ML3V)**

Les stéréotypes de sexes et les biais cognitifs peuvent interférer au cours des différentes étapes du recrutement risquant de créer des discriminations. Une sensibilisation est donc prévue à destination des recruteurs de la Mission Locale des 3 Vallées afin que chaque étape de recrutement s'appuie sur des critères objectifs basés sur les compétences et respectant l'égalité femmes/hommes.

➡ Prévu avant fin 2026

#### **2.12. Proposer un temps spécifique dans le cadre de l'opération « Job jeunes »**

Chaque année, dans le cadre de l'opération « Job jeunes », un temps est consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes. En 2024, c'est un court métrage sur la mixité des métiers qui a été projeté durant l'évènement (<https://www.youtube.com/watch?v=erV4Z9mB2y0>)

➡ Réalisée

#### **2.13. Etudier les possibilités de déclinaisons dans le projet du « forum emploi »**

Un projet de « forum emploi » est également à l'étude afin de faciliter, au niveau intercommunal, la rencontre entre les employeurs locaux et les chercheurs d'emploi. Dans ce cadre, il conviendra de décliner les actions en faveur de la prévention des discriminations qui ont pu être mises en œuvre dans le cadre de l'opération « Job jeunes ».

➡ Prévu avant fin 2026

#### **2.14. Promouvoir la mixité au sein des disciplines proposées par le conservatoire**

Le Conservatoire du Val d'Essonne est une école qui accueille des élèves de tout âge à se former dans les disciplines artistiques que sont la musique, la danse contemporaine, le théâtre et les Arts plastiques. C'est un lieu d'apprentissage et de transmission du savoir qui a pour objectif de trouver le plaisir de jouer seul et avec d'autres artistes en herbe pour s'épanouir dans l'échange. Le public est accueilli à partir de l'âge de 2 ans et sans limite d'âge.

L'équipe des 20 professeurs qualifiés fonde son enseignement sur les pratiques collectives, le croisement des disciplines et la diffusion en public dans un souhait d'ouverture aux Arts, d'épanouissement de l'élève et de partage.

Le Conservatoire communautaire répond aux missions de démocratisation de la Culture, de rayonnement sur le territoire du Val d'Essonne, de sensibilisation du public scolaire, d'échanges avec les partenaires du territoire.

42 disciplines mixtes sont proposées au Conservatoire du Val d'Essonne. La mixité est présente sur chacune d'entre elles, hormis la danse contemporaine qui attire exclusivement filles et femmes.

- Les disciplines destinées aux enfants de 2 à 8 ans sont globalement équilibrées en filles-garçons sauf en danse ;
- Pour les disciplines instrumentales, sur 16 disciplines, 9 montrent une représentation plus élevée des femmes et filles, 7 pour les garçons. On remarque que pour chaque discipline, la représentation des femmes ou des hommes est déséquilibrée ; aucune discipline ne montre un équilibre. Cependant le total est, lui, équilibré, à 52 % pour les femmes-filles et 48% pour les hommes-garçons ;
- Pour les pratiques collectives, au global, l'équilibre femmes et hommes est respecté. Toutefois, les femmes-filles sont majoritaires dans 11 disciplines sur un total de 16. Les disciplines des Musiques actuelles (hormis le chant) attirent majoritairement plus d'hommes et garçons que de filles.

 Réalisée

### ***2.15. Proposer des ressources sur la thématique de l'égalité à la médiathèque intercommunale située à la Ferté Alais***

Afin de faciliter l'accès à la documentation et l'information sur l'égalité de genre, un rayonnage dédié a été mis en place au sein de la médiathèque du Val d'Essonne.

 Réalisée

### ***2.16. Mettre en œuvre les actions inscrites dans le contrat territorial de développement culturel***

Le contrat de développement culturel est un outil de contractualisation triennal qui vise à établir une véritable politique culturelle transversale. Couvrant la période 2023-2025, ce document prévoit la mise en œuvre de deux actions en lien avec l'égalité femmes-hommes :

- Fiche n°9 "Projets œuvrant pour l'égalité femmes-hommes" ;
- Fiche n°14 "Organisation des journées du mariage en lien avec des partenaires du territoire".

Au titre de la fiche n°9, une exposition sur les championnes françaises d'exception a été proposée en amont des Jeux Olympiques de Paris 2024 à la halle des sports de Champcueil et au sein de l'aquastade afin de mettre en lumière des femmes exemplaires et inciter les femmes à la pratique du sport. En parallèle, à l'occasion du Festival d'Essonne qui s'est déroulé le 8 juin 2024, des séances de sensibilisation et une prestation de Breakdance, discipline olympique mixte, ont été proposées.

Au titre de la fiche n°14, le service développement local et tourisme, en partenariat avec le Conservatoire du Val d'Essonne, a proposé, en septembre 2024, un évènement à l'occasion des journées du matrimoine. Cet évènement a consisté en une balade autour des personnages féminins et masculins de Ballancourt-sur-Essonne et s'est conclu par un concert 100 % féminin au conservatoire du Val d'Essonne.

A cette occasion, ont été inaugurés les nouveaux noms des salles du conservatoire, qui jusqu'alors portaient des noms masculins ou génériques.

Le projet, réfléchi depuis octobre 2023, a été mis en place à partir de février 2024 suivant le plan suivant :

- 1- Février 2024 : Les professeurs du conservatoire proposent chacun 5 noms d'artistes féminins et masculins dans 6 catégories « chanteurs et chanteuses interprètes », « musiciens et musiciennes », « compositeurs et compositrices », « danseurs, danseuses et chorégraphes », « acteurs, actrices et auteurs de théâtre », « peintres » ;
- 2- Février 2024 : La direction du conservatoire et le service culture réduisent la liste à 3 artistes par catégorie, soit 18 noms masculins et 18 noms féminins noms. Ces noms sont soumis aux élus ;
- 3- Avril – mai 2024 : les noms sont soumis au vote des usagers du conservatoire ;
- 4- Juin 2024 : les résultats sont dévoilés. Le service communication réalise des panneaux avec les bios et photos des artistes pour affichage sur les portes du conservatoire ;
- 5- Septembre 2024 : inauguration des noms lors des journées du Patrimoine 2024.

Au final, 89 personnes ont voté et choisi les noms suivants, avec indication du nombre de votants pour chaque :

Artistes féminines	
Norah Jones	59
Ella Fitzgerald	57
Clara Schumann	55
Frida Khalo	44

Artistes masculins	
Claude Debussy	47
Maurice Béjart	46
Molière	46
Django Reinhardt	44

 Réalisée

### **2.17. Mettre en place la descente à la demande sur les circuits de bus nocturnes**

Dans le cadre de la descente à la demande à bord des bus après 22h mis en place par l'autorité organisatrice des transports, la CCVE négocie actuellement avec les opérateurs de transport afin que soit mis en place la possibilité de demander au chauffeur de s'arrêter au plus près de la destination des usagers (en particulier pour les Bus de Soirée et la ligne 501). L'objectif est de lutter contre ce sentiment d'insécurité et de favoriser l'usage des transports publics aux femmes.

 En cours

### **2.18 Proposer des temps de sensibilisation genrés à la pratique du vélo pour le grand public et les scolaires**

 Prévu en 2025

**2.19. Mettre en place des campagnes de communication avec IDFM pour rassurer les femmes sur l'usage du transport à la demande et le covoiturage**

 Prévu en 2025

**2.20. Inclure un bonus financier « égalité » dans l'appel à projet développement durable**

Depuis 2021, chaque année, la Communauté de communes accompagne les associations portant des projets innovants en lien avec la transition écologique et énergétique. Dans le cadre de cet accompagnement, un bonus financier de 500 € a été mis en place en 2024. Il peut, chaque année, être attribué à deux projets comprenant une dimension de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes (sensibilisation aux inégalités, déconstruction des stéréotypes de genre, valorisation des métiers dont les femmes ou les hommes sont éloignés).

 Réalisée

**2.21. Mettre en place des ateliers spécifiques dans le cadre de la semaine des aidants**

La CCVE organise plusieurs événements à destination des aidants du Val d'Essonne.

**Le rendez-vous des aidants**

Il a pour objectif de proposer aux aidants du territoire du Val d'Essonne un ensemble de prestations, d'informations et de conseils afin de d'apporter des réponses à des questionnements, tant sur le rôle de l'aidant que sur les démarches à effectuer pour faciliter le maintien à domicile des proches aidés.

**Les cafés des aidants**

En partenariat avec le CLIC, des ateliers sont proposés toute l'année à destination des aidants du territoire du Val d'Essonne.

Dans ce cadre, des actions spécifiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes pourront être proposées afin de sensibiliser à la thématique et accompagner au mieux les aidants.

 Prévu avant fin 2026

Pour diffuser une culture de l'égalité femmes-hommes, hommes-femmes, veiller à l'égalité au sein des politiques publiques, cinq orientations ont été définies :

- Faire connaître, valoriser les actions menées et prendre en compte l'égalité dans le suivi et l'évaluation des politiques publiques
- Promouvoir une communication sans stéréotypes de genre
- Développer des actions de sensibilisation et de prévention
- S'engager dans les réseaux des actrices et acteurs de l'égalité
- Lutter contre les violences faites aux femmes sur le territoire

### Valorisation des actions menées et prise en compte de l'égalité dans le suivi et l'évaluation des politiques publiques

La mise en œuvre de cette orientation s'appuie sur les actions suivantes :

- 3.1 Faire connaître les actions menées en matière d'égalité femmes-hommes dans le Val d'Essonne Info
- 3.2 Proposer des communications numériques spécifiques
- 3.3 Alimenter le dossier égalité femmes-hommes présent sur le site Internet de la Communauté de communes

#### ***3.1 Faire connaître les actions menées en matière d'égalité femmes-hommes dans le Val d'Essonne Info***

En 2024, les trois numéros du Val d'Essonne ont valorisé les actions menées en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ont notamment été mises en avant les actions de sensibilisation organisées dans les établissements scolaires ainsi que les événements dédiés à l'égalité (concerts mettant en avant la création féminine, exposition « Les championnes françaises d'exception » et journées du matrimoine).

Au total, neuf articles ont été publiés.

 Réalisée

#### ***3.2 Proposer des communications numériques spécifiques***

Chaque semaine, la publication numérique issue du Centre Hubertine Auclert (la « Cybertine ») est relayée par la Communauté de communes. Elle fait également par le biais du numérique des actions menées en faveur de l'égalité.

**Le taux de fréquentation moyen de ces publications est de 55%.**

Le taux de fréquentation est calculé en fonction du nombre de personnes ayant interagit avec la publication par rapport à l'ensemble des « followers ».

 Réalisée

#### ***3.3 Alimenter le dossier égalité femmes-hommes présent sur le site Internet de la Communauté de communes***

Une rubrique dédiée à l'égalité entre les femmes et les hommes a été créée sur le site Internet de la Communauté de communes. Peuvent y être retrouvés, le plan d'action égalité, les rapports sur la situation en matière d'égalité ainsi que des informations sur le Centre Hubertine Auclert, l'association Léa Solidarité Femmes, les événements et le numéro d'urgence 3919. Il est actualisé régulièrement.

 Réalisée

Promotion d'une communication sans stéréotypes de genre

La mise en œuvre de cette orientation s'appuie sur les actions suivantes :

- 3.4 Veiller à mettre en œuvre une communication non stéréotypée ;
- 3.5 Favoriser le langage épïcène dans les publications physiques et numériques (portail citoyen inclus) ;
- 3.6 Proposer au comité de rédaction du VDEI un temps de sensibilisation à l'égalité.

**3.4 Veiller à mettre en œuvre une communication non stéréotypée**

Pour chaque publication, un langage égalitaire est favorisé et les présentations sexistes sont soigneusement évitées. Une attention est également portée aux icônes et logos qui sont utilisés dans les supports de communication. De façon générale, une représentation plurielle et équilibrée des deux sexes est favorisée.

 Réalisée

**3.5 Favoriser le langage épïcène dans les publications physiques et numériques (portail citoyen inclus)**

Les termes épïcènes sont des mots dont la forme ne varie pas entre le masculin et le féminin. Leur emploi est favorisé dans l'ensemble des publications afin d'assurer un équilibre dans la représentation des hommes et des femmes dans les textes

 Réalisée

**3.6 Proposer au comité de rédaction du Val d'Essonne Info un temps de sensibilisation à l'égalité**

Pour la rédaction de chaque Val d'Essonne Info, un comité de rédaction se réunit afin que chaque service puisse faire part de son actualité et des sujets pouvant être traités dans le magazine. Afin que les actions en faveur de l'égalité et qu'une représentation plurielle et équilibrée des sexes soit favorisée, un temps de sensibilisation spécifique a été proposé en septembre 2024.

 Réalisée

Actions de sensibilisation et de prévention

La mise en œuvre de cette orientation s'appuie sur les actions suivantes :

- 3.7 Participer à la journée internationale des droits des femmes (8 mars)
- 3.8 Proposer des actions de sensibilisation aux élèves des établissements scolaires du territoire
- 3.9 Proposer aux communes des démarches pour sensibiliser leurs agents à l'égalité
- 3.10 Etudier la possibilité de mettre en place un groupe de travail « égalité territoriale »

**3.7 Participer à la journée internationale des droits des femmes (8 mars)**

Le conservatoire du Val d'Essonne a organisé des concerts dans l'église de D'Huison-Longueville les 9 et 10 mars 2024 dans le cadre de la Journée Internationale des Droits des Femmes et avec le soutien de la ville de D'Huison-Longueville. La liste des grands compositeurs s'écrit traditionnellement au masculin.. Pourtant, les compositrices existent depuis des siècles : soit la société de leur époque ne leur a pas permis de travailler, soit leur œuvre a été déconsidérée.

Le premier concert, samedi 9 mars à 20h30, a permis d'entendre 4 professeures du conservatoire et une musicienne invitée dans un programme mêlant compositrices des 19ème et 20ème siècles et extraits d'écrits d'artistes féminines.

Le second concert, donné dimanche 10 mars, a été l'occasion d'entendre l'ensemble féminin Holoèdre et une classe de formation musicale du conservatoire. Le programme précisé ci-dessous a majoritairement mis en avant des compositrices actuelles.

**Une soixantaine de personnes a assisté à chaque concert.**

 Réalisée



**3.8 Proposer des actions de sensibilisation aux élèves des établissements scolaires du territoire**

Plusieurs actions de sensibilisation ont été proposées en 2024 aux établissements scolaires du territoire :

- L'association Arkéomédia a proposé son activité « Fais pas genre » aux collèges de Mennecy et de Ballancourt-sur-Essonne. Elle a sensibilisé, au total, près de 100 élèves ;
- Le Professeur X est intervenu auprès d'une classe de l'école Jules Ferry et d'une classe de l'école Saint Martin à Ballancourt-sur-Essonne pour un atelier chanté. Ce même atelier a été proposé au Conseil local de la Jeunesse.

Au total, plus de 150 élèves ont été sensibilisés

 Réalisée

### **3.9 Proposer aux communes des démarches pour sensibiliser leurs agents à l'égalité**

Des sessions de sensibilisation à l'égalité sont régulièrement proposées aux agents de la Communauté de communes. Il est proposé d'associer les agents des communes à ces sessions afin de créer, au niveau du territoire, une culture commune de l'égalité entre les femmes et les hommes.

 Prévu en 2025

### **3.10 Etudier la possibilité de mettre en place un groupe de travail « égalité territoriale »**

Outre l'action de la Communauté de communes, les communes et d'autres acteurs proposent des actions de sensibilisation à l'égalité de façon ponctuelle ou régulière. Afin de créer des synergies et de mutualiser les moyens, il est proposé de créer un groupe « égalité territoriale ».

 Prévu avant fin 2026

## **Engagement dans les réseaux des actrices et acteurs de l'égalité**

La mise en œuvre de cette orientation s'appuie sur les actions suivantes :

- 3.11 Mettre en avant les initiatives locales en faveur de l'égalité
- 3.12 Assurer des échanges réguliers avec le Conseil départemental de l'Essonne
- 3.13 Poursuivre l'adhésion au Centre Hubertine Auclert
- 3.14 Assurer le suivi de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

### **3.11 Mettre en avant les initiatives locales en faveur de l'égalité**

Le travail sur l'égalité par la Communauté de communes est l'occasion de valoriser les initiatives qui peuvent être menées au niveau local par différents types d'acteurs. Dans cette perspective, une veille territoriale est effectuée.

 En continu

### **3.12 Assurer des échanges réguliers avec le Conseil départemental de l'Essonne**

Depuis 2014, le Conseil départemental de l'Essonne s'engage de manière volontariste en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. A ce titre, il mène des actions en interne mais également en direction des Essonnais et des collégiens. Il est actuellement partenaire de la Délégation Départementale aux Droits des Femmes de la Préfecture de l'Essonne pour offrir aux femmes victimes de violence une base de services communs à l'échelle départementale avec le soutien, notamment de l'association Léa Solidarité Femmes.

Dans ce cadre, la Communauté de communes a proposé sa candidature pour sa participation à des groupes de travail visant à rendre plus efficace les différents aspects de l'accompagnement proposé aux femmes victimes de violence. Cette candidature a été retenue. La Communauté de communes participera au groupe de travail intitulé « Vers une solution pour le sud Essonne ».

 En continu

**3.13 Poursuivre l'adhésion au Centre Hubertine Auclert**

Le Centre Hubertine Auclert, dont l'adhésion s'élève à un montant de 4 000 €, contribue à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre et promeut l'égalité femmes-hommes. Il apporte expertise et ressources sur ces thématiques.

 Réalisé

**3.14 Assurer le suivi de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale**

En 2006, le Conseil des Régions et Communes d'Europe a créé la Charte Européenne pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la Vie Locale. Depuis, il invite les collectivités à la signer et à s'y référer pour la conduite de leurs actions. Plus que la transmission d'outils pratiques et juridiques, cette charte offre à ses signataires l'opportunité d'acter, de valoriser et de pérenniser leur engagement en faveur de l'égalité et d'intégrer un réseau de signataires.

 En continu

Lutte contre les violences faites aux femmes sur le territoire

La mise en œuvre de cette orientation s'appuie sur les actions suivantes :

- 3.16 Poursuivre le partenariat avec l'association Léa Solidarité Femmes
- 3.17 Participer à la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre)
- 3.18 Faciliter l'accès aux informations liées à la lutte contre les violences

**3.15 Poursuivre le partenariat avec l'association Léa Solidarité Femmes**

L'association Léa Solidarité Femmes en Essonne (91) propose un accueil, une écoute, un accompagnement pluridisciplinaire (social, juridique, judiciaire et psychologique) et assure la protection des femmes et leurs enfants par le biais d'hébergements transitoires, favorisant ainsi l'insertion sociale et la reconstruction personnelle.

Dans le cadre d'un partenariat avec le Conseil départemental de l'Essonne, l'Association Léa Solidarité Femmes a été identifiée comme association référente pour le territoire sud Essonne. A ce titre, une convention de partenariat a été signée entre l'association Léa Solidarité Femmes et la Communauté de communes du Val d'Essonne afin de faciliter le développement des activités de l'association sur le territoire de la Communauté de communes.

Cette convention de partenariat prévoit le versement, par la Communauté de communes du Val d'Essonne, d'une contribution financière fixée à 5 000 € par an. En 2024, suite pour aider l'association à faire face à des difficultés financières, le montant accordé a exceptionnellement été porté à 6 000 €.

Sur l'année 2023, sur l'ensemble de son périmètre d'intervention dont fait partie intégrante la CCVE, l'association a accompagné 783 femmes et 183 enfants, enregistré 5 591 passages à son accueil de jour et hébergé 216 victimes.

Sur le territoire de la Communauté de communes, 11 femmes sont accompagnées par l'association.

 Réalisé

### 3.16 Participer à la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre)

A l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, l'association Léa Solidarité Femmes est intervenue au lycée de Cerny auprès de 130 élèves. Un débat était proposé aux lycéennes et lycéens après la projection du court métrage « Derrière la porte » de Julien Pestel.

→ Réalisé

### 3.17 Faciliter l'accès aux informations liées à la lutte contre les violences

Outre son site Internet et ses communications portant sur l'égalité et la thématique des violences, la Communauté de communes dispose de supports physiques qui informent et sensibilisent. Le numéro de ligne d'écoute de l'association Léa Solidarité Femmes est affiché à l'accueil et des plaquettes de présentation de l'association Léa Solidarité Femmes sont disponibles sur des portants.

→ Réalisé



## 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](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 : lexicque », disponible sur : <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 : CDFE de l'Allier, « Lexique de l'égalité », disponible sur : [http://www.egaliteallier.fr/article.php3?id\\_article=55](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

- 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.
- 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.

## RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2024

- 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 ;
- Modification de l'article 1er 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 1er 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.

## RAPPORT DE SITUATION COMPAREE FEMMES-HOMMES 2024

- 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
- 28 décembre 2019 : Loi visant à agir contre les violences au sein de la famille. Accélération de la procédure d'obtention d'une ordonnance de protection. Mise en place du dispositif du bracelet anti-rapprochement. Suspension systématique de l'autorité parentale lorsqu'un parent est l'auteur d'un homicide conjugal.
- Mars 2020 : Début de la crise sanitaire liée au Covid-19 qui a eu un effet révélateur sur les violences conjugales, en forte hausse durant les confinements. Le 16 mars est mis en place un dispositif de lutte contre ces violences.
- 30 juillet 2020 : Promulgation de la loi visant à protéger les victimes de violences conjugales, qui transcrit les travaux du Grenelle des violences conjugales. En cas de violence au sein du couple, l'inscription des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes au fichier judiciaire est automatique pour les plus graves. Le harcèlement au sein du couple est considéré comme une circonstance aggravante.
- 8 octobre 2020 : L'Assemblée nationale adopte une proposition de loi visant à renforcer le droit à l'avortement. Le texte allonge de deux semaines le délai légal pour avoir recours à l'IVG (le délai est porté de 12 à 14 semaines).
- 21 avril 2021 : À la suite d'affaires pénales fortement médiatisées dont les victimes étaient de petites filles, la loi visant à protéger les mineurs des crimes et délits sexuels et de l'inceste crée quatre nouvelles infractions dans le code pénal pour punir les actes sexuels sur les enfants.
- 9 juin 2021 : À la suite de la remise de deux rapports sur deux féminicides perpétrés les 4 et 20 mai, annonce de mesures pour renforcer la protection des victimes de violences conjugales et le suivi des auteurs, dont :
  - Contrôle des acquisitions et détentions d'armes ;
  - Création d'un fichier des auteurs de violences conjugales ;
  - Renforcement du recours aux bracelets anti-rapprochement.
- 2 août 2021 : La loi relative à la bioéthique élargit la procréation médicalement assistée aux couples de femmes et aux femmes célibataires.
- 25 février 2022 : décret n°2022-243 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.
- 19 juillet 2023 : loi n° 2023-623 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.