



The image shows the cover of a report titled 'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RAPPORT 2023'. The cover is white with a red border and features a large red graphic of a female symbol with an equals sign inside. The report is placed on a wooden desk. In the background, there is a white keyboard, a white mouse, a white cup of coffee, a white smartphone, and a red pen. A red speech bubble in the top right corner contains the text 'COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU VAL D'ESSONNE'. At the bottom left, there is contact information for the Communauté de Communes du Val d'Essonne, including the address, phone number, email, and website. At the bottom right, there is a logo for the Communauté de Communes du Val d'Essonne.

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU VAL D'ESSONNE

ÉGALITÉ
FEMMES-HOMMES
RAPPORT 2023

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



PREAMBULE

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

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. 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
Effectifs.....	5
Filières.....	5
Statut.....	6
Catégories.....	6
Âge.....	6
Avancement de grade et promotion interne.....	8
Régime indemnitaire.....	8
Temps de travail.....	10
Télétravail.....	11
Compte épargne temps.....	12
Santé au travail.....	12
Congés enfants malades et autorisations spéciales d'absence.....	13
Pack social.....	13
Formation.....	14
Sur le territoire de la Communauté de communes du Val d'Essonne.....	16
Population.....	16
Familles monoparentales.....	17
Taux d'activité	22
Taux de féminisation des emplois.....	23
Rémunération	23
Représentativité politique et promotion de l'égalité.....	26
Lexique.....	29
Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	31

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.**

Au-delà de l'aspect réglementaire du rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, le document contribue à un travail de sensibilisation des élus, des agents, et plus largement de la population.

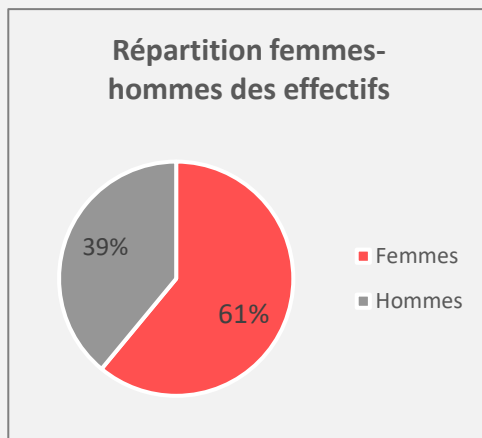
Il est à noter que la réalisation du présent rapport s'appuie sur la mise en œuvre et le suivi du plan d'action « égalité femmes-hommes 2020-2023 ». Un bilan de ce dernier est donc ici également dressé. Le rapport fait également état des actions inscrites dans le nouveau plan d'action égalité femmes-hommes, hommes-femmes, approuvé par le Conseil communautaire du 12 décembre 2023 pour la période 2024-2026.

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

Données, actions menées et perspectives

EFFECTIFS

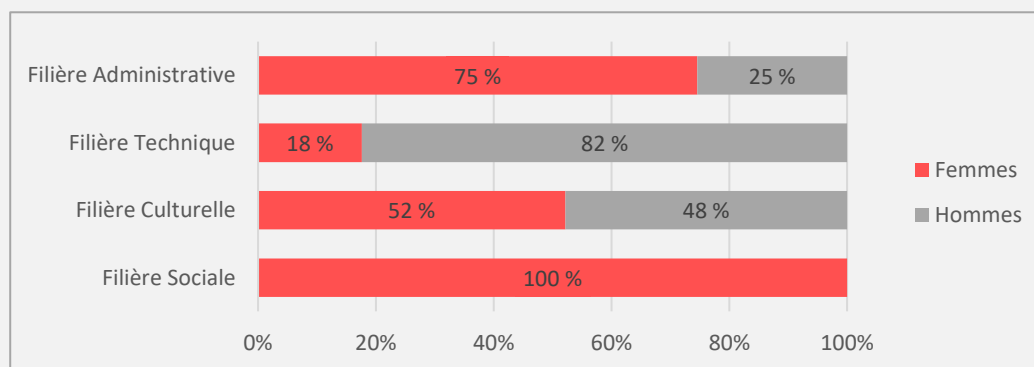
Au 31 décembre 2023, la Communauté de communes du Val d'Essonne emploie, au total, 103 agents parmi lesquels 65 femmes et 38 hommes sur le Budget Général et 6 agents parmi lesquels 4 femmes et 2 hommes sur le Budget Déchets Ménagers.



Il est constaté un taux de féminisation important. Cette caractéristique, propre à la fonction publique territoriale, est davantage marquée au niveau de la Communauté de communes où l'on constate une importante féminisation du secteur social.

FILIERES

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).

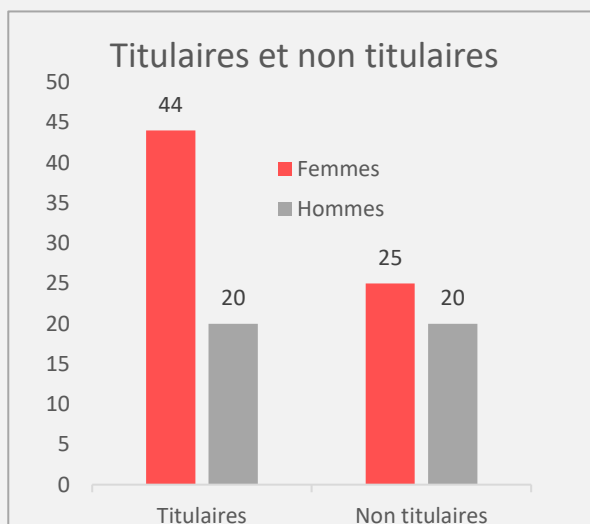


Comme indiqué ci-dessus, comme au niveau national, au sein de la CCVE, les femmes sont sur-représentées dans les filières administratives et sociales. Si l'écart est moins marqué dans la filière culturelle elles sont sous représentées dans la filière technique.

STATUT

Au 31 décembre 2023, parmi l'ensemble des agents sont dénombrés 64 titulaires et 45 non titulaires de la fonction publique territoriale.

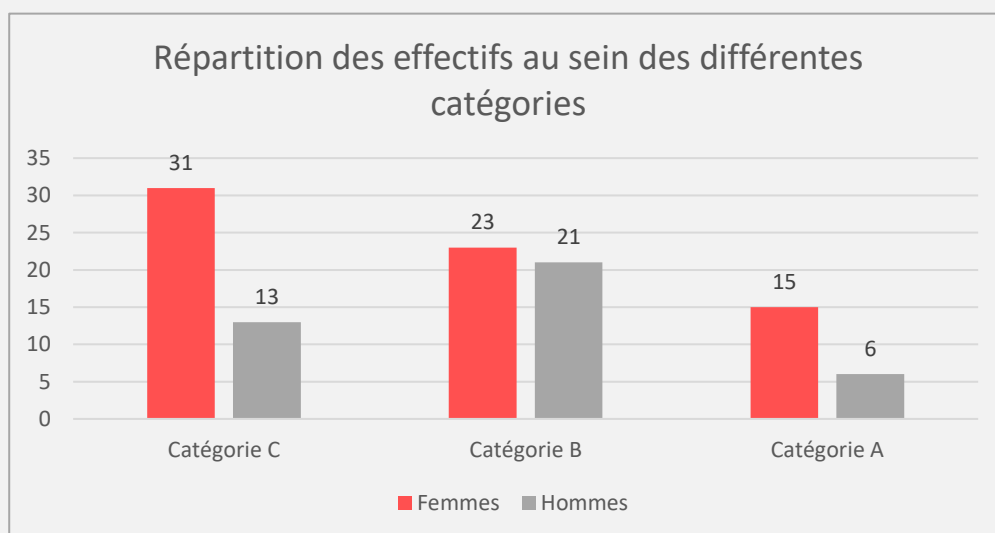
Parmi les titulaires, sont dénombrés 44 femmes et 20 hommes et parmi les non titulaires sont 25 femmes et 20 hommes. Ces chiffres s'expliquent principalement par le taux de féminisation important des effectifs.



CATEGORIES

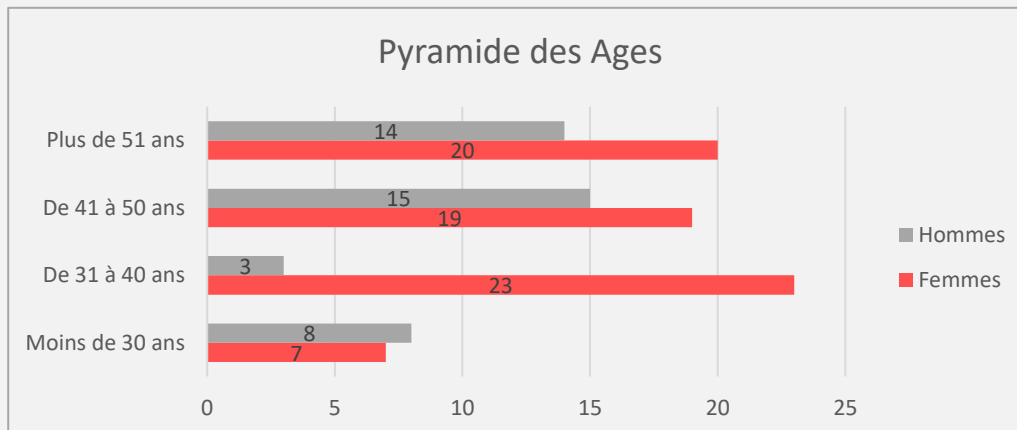
Tous genres confondus, 44 agents de la CCVE (40,5%) occupent un emploi de catégorie C, 44 un emploi de catégorie B (40,5 %) et 21 un emploi de catégorie A (19 %).

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.



AGE

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 44 ans et celle des hommes de 45 ans.



Actions menées et perspectives

Actions menées

Toute en étant attentive à l'équilibre genré des effectifs, la collectivité veille à recruter sans considération de genre à compétences égales. En 2023, sur seize départs enregistrés, dix concernaient des femmes. Au niveau des arrivées, la CCVE a recruté vingt-trois personnes dont quatorze femmes et neuf hommes.

Par le biais du plan d'action « égalité femmes-hommes » 2020-2023, la Communauté de communes a garanti un égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique :

Action 1.4 : Neutraliser les fiches de postes

➡ % de fiches neutres = 100 %.

Action 1.5 : Elaborer et diffuser un guide ou une charte du recrutement

➡ A venir, sur la base du glossaire et de la fiche de recrutement existants.

Action 1.6 : Mettre en place, quand les conditions le permettent, des jurys de recrutement mixtes

➡ % de jurys mixtes = 100 %.

Perspectives

Fin 2023, dans le cadre du renouvellement de ce plan d'action, les deux actions suivantes ont été identifiées et seront menées à partir de 2024 :

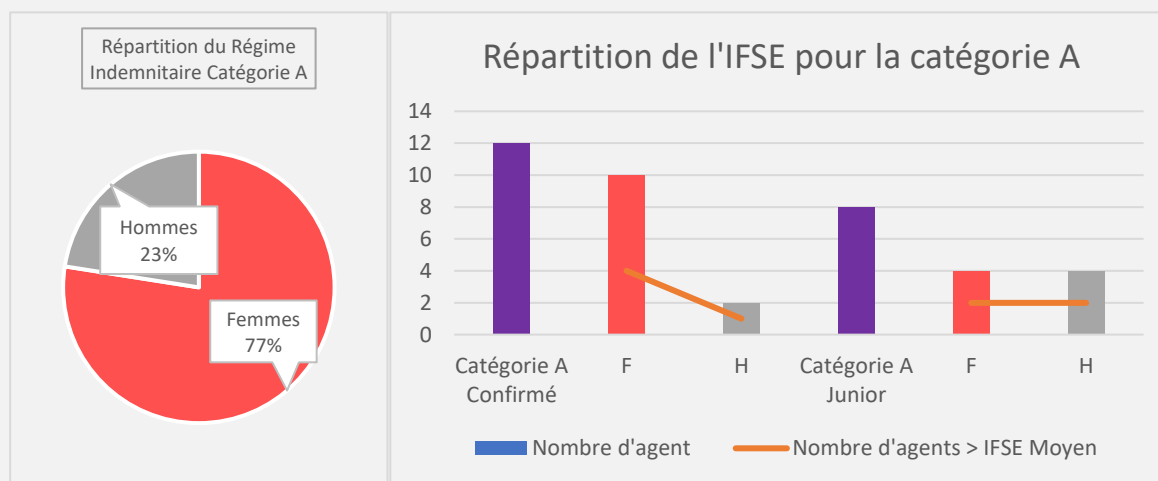
- Élaborer et instaurer une charte du recrutement ;
- Développer l'assertivité des femmes et des hommes pour favoriser l'accès à des postes d'encadrement.

AVANCEMENT DE GRADE ET PROMOTION INTERNE

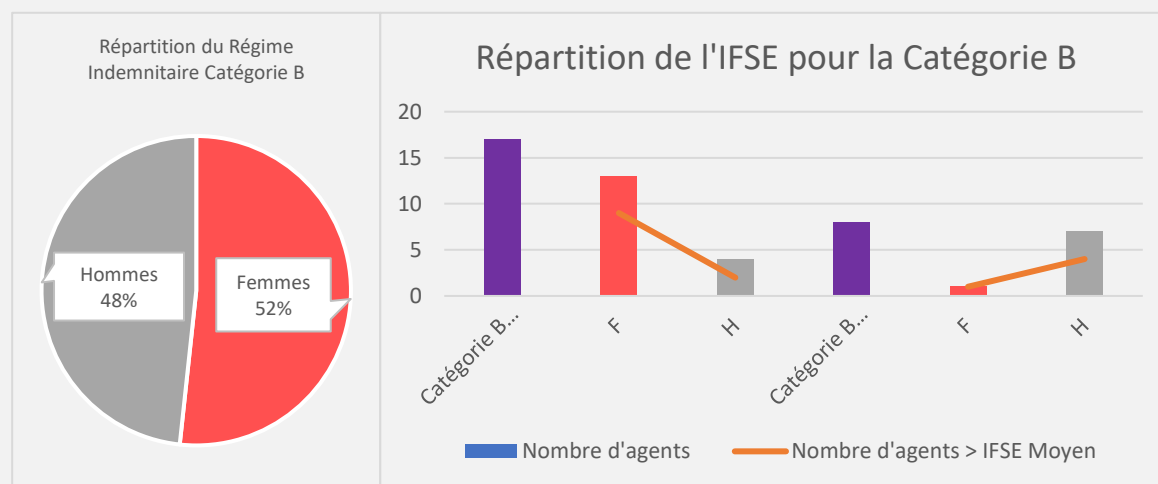
En 2023, deux femmes ont bénéficié d'un avancement de grade, deux hommes ont été présentés à la promotion interne, sans succès et un homme a été nommé suite à l'obtention d'un examen professionnel en catégorie A.

REGIME INDEMNITAIRE

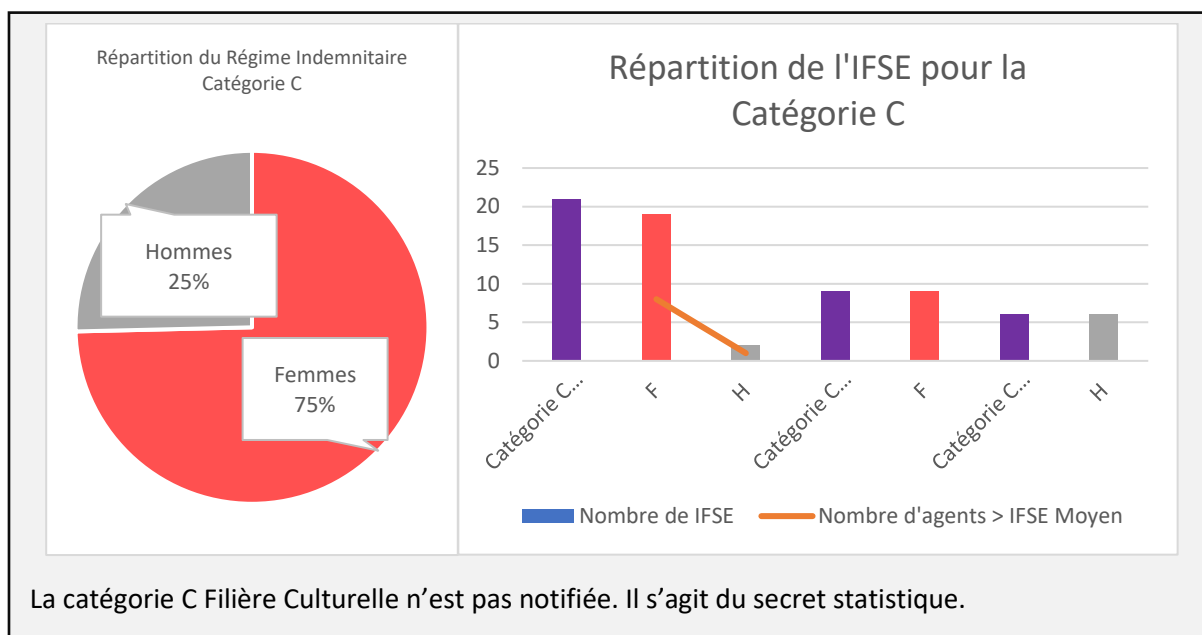
Au sein de la collectivité, toutes catégories confondues, on observe, que davantage de femmes perçoivent un régime indemnitaire supérieur (IFSE – Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) au régime indemnitaire moyen. Cette donnée s'explique par le taux de féminisation important des effectifs.



La catégorie A Confirmé correspond aux agents ayant plus de 35 ans et un indice de rémunération supérieur à 450. La catégorie A Junior correspond aux agents ayant moins de 35 ans et un indice de rémunération inférieur ou égal à 450.



La catégorie B Filière Culturelle n'est pas concernée par l'IFSE mais par l'ISOE (Indemnité de suivi et d'orientation des élèves) qui est attribuée proportionnellement au temps de travail.



Actions menées et perspectives

Actions menées

Afin de veiller à l'équilibre des rémunérations, une attention est portée au genre au sein des différentes catégories d'emploi lors des revalorisations des régimes indemnitaires si un écart est constaté, à compétences et missions égales, avec les autres agents de la catégorie.

Par le biais du plan d'action « égalité femmes-hommes » 2020-2023, la Communauté de communes a évalué, prévenu et, le cas échéant, traité les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Action 1.1 : Identifier les écarts de rémunération

➡ Nombre de moyennes de rémunération collectées = 6 (cf. tableau ci-dessus).

Action 1.2 : Faire figurer les cotations de régime indemnitaire (RIFSEEP) dans les fiches de postes

➡ % de fiches de postes cotées = 100 %

Action 1.3 : Valoriser la promotion interne et veiller au maintien de la parité des promotions

➡ Nombre de promotions en 2023 = 0
➡ Nombre d'avancements de grade en 2023 = 2 (2 femmes).

A noter : d'un point de vue statutaire, cette répartition équilibrée n'est pas toujours possible.

Perspectives

Fin 2023, dans le cadre du renouvellement du plan d'action égalité femmes-hommes et pour assurer sa continuité, les deux actions suivantes ont été reconduites :

- Identifier et analyser les écarts de rémunération ;
- Prévenir et traiter les écarts de rémunération.

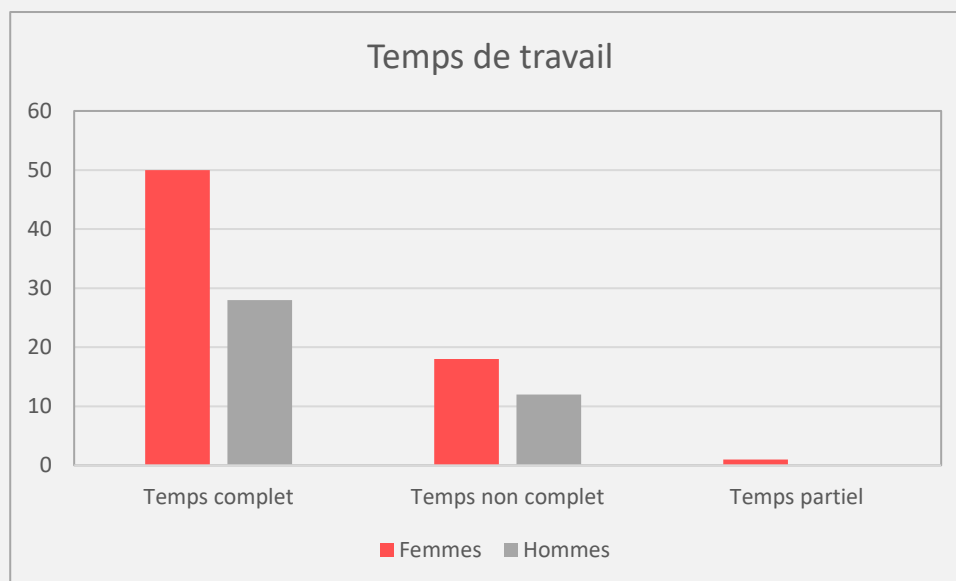
De plus, conformément à la réglementation, un index d'égalité professionnelle sera mis en place avant le 30 septembre 2024. En effet, les administrations de plus de 50 agents seront, à partir de cette date, tenues de publier tous les ans sur leur site internet des indicateurs sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer.

Enfin, en application de l'article L716-2 du code général de la fonction publique, modifié par la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, la communauté de communes devra publier chaque année, sur son site internet, la somme des dix rémunérations les plus élevées, en précisant également le nombre de femmes et d'hommes figurant parmi ces dix rémunérations les plus élevées.

TEMPS DE TRAVAIL

En 2023, les femmes sont davantage concernées par les emplois à temps partiel et non-complet que les hommes. En effet, presque deux fois plus de femmes que d'hommes sont concernées par ce type d'emploi (18 femmes contre 12 hommes à temps non complet et 1 femme et aucun homme à temps partiel).

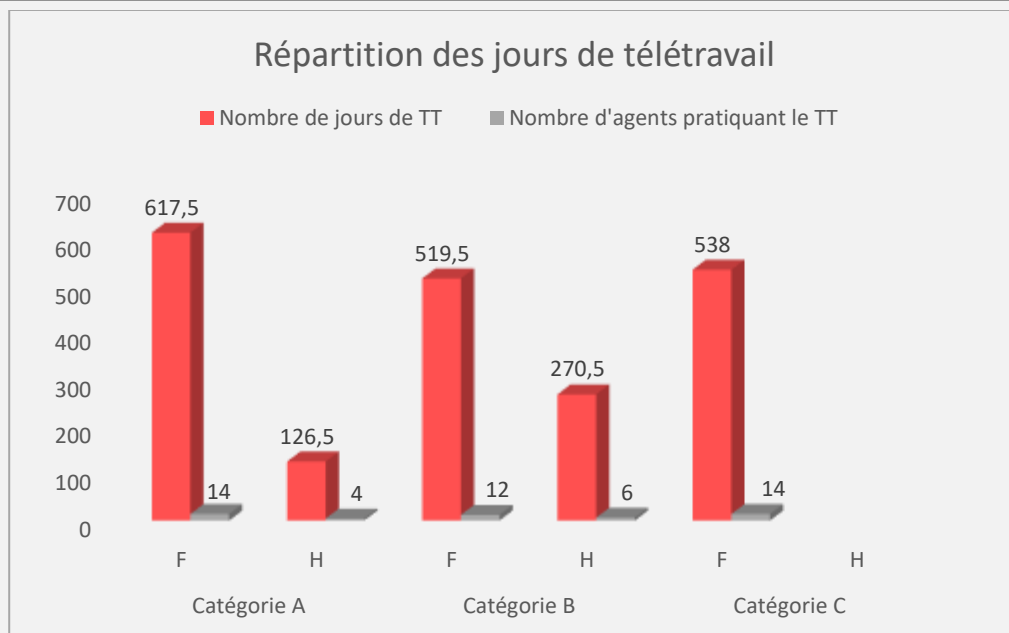
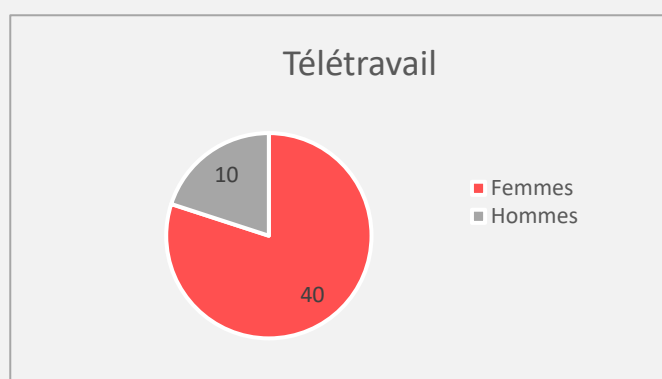
En 2023, parmi l'ensemble des agents de la Communauté de communes du Val d'Essonne, un seul agent travaillait à temps partiel. Cet agent était une femme.



TELETRAVAIL

Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, des outils informatiques ont été déployés afin de mettre en place le travail à distance. **Cette période a fait l'objet d'un bilan qualitatif et quantitatif notamment auprès des agents par questionnaire. Le retour d'expérience a démontré que cette modalité d'exercice du travail était pertinente et favorisait une meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle.** Ainsi, la Communauté de communes a souhaité mettre en place le télétravail tel que défini par le décret du 11 février 2016.

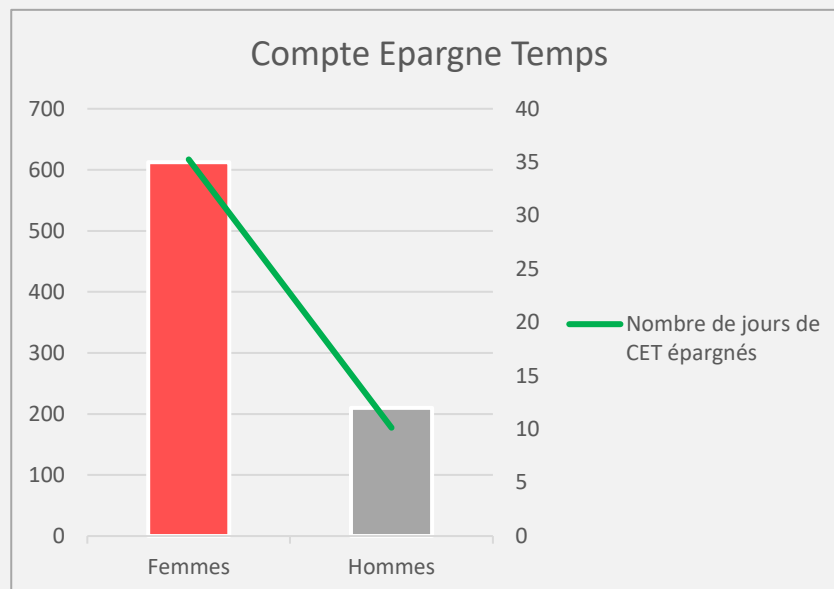
Au 31/12/2023, 50 agents bénéficiaient du télétravail.



Ces proportions sont à mettre en regard du taux de féminisation du personnel de la Communauté de communes.

COMPTE EPARGNE TEMPS

En 2023, sur les 47 comptes épargne-temps recensés au sein de la CCVE, 35 concernent des femmes et 12 des hommes.



SANTE AU TRAVAIL

Les effectifs sont composés davantage de femmes que d'hommes. De ce fait, ces derniers sont, en nombre, moins concernés par les arrêts maladie.

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

Congés pour maladie ordinaire

Il est compté, pour 2023, 584 jours d'absence décomposés comme suit :

- 418 jours pour 28 femmes soit une moyenne de 15 jours d'arrêt par femme ;
- 166 jours pour 9 hommes soit une moyenne de 18,5 jours d'arrêt par homme.

Congés pour maladie hospitalisation

Il est compté 2023, 132 jours d'absence pour 5 agents (3 femmes et 2 hommes).

Congés longue maladie, longue durée, arrêt de travail et maladie professionnelle

- Pour les arrêts de travail pour accident de travail ou de trajet, il est compté pour 2023, 399 jours répartis entre 5 personnes, dont 3 femmes et 2 hommes en notant une femme en arrêt sur l'année.
- Pour les arrêts de travail pour maladie professionnelle, le nombre de jours est de 365 pour un agent féminin.
- Pour les arrêts de travail pour congé longue maladie et longue durée, il est compté 2 agents féminin pour un total de 518 jours.

Congés maternité/paternité

En 2023, deux femmes ont bénéficié d'un congé maternité.

CONGES ENFANTS MALADES ET AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES

Congés « enfants malades »

Au 31 décembre 2023, 18 femmes ont pris des journées « enfants malades » pour un total de 75.5 jours et 6 hommes ont pris des congés pour un total de 12.5 jours.

Autorisations Spéciales d'Absences

En 2023, les autorisations spéciales d'absence ont concerné 4 femmes pour 4 jours et 2 hommes pour 3,5 jours avec pour motif prédominant : « don du sang ».

PACK SOCIAL

Participation au financement des complémentaires de santé et prévoyance

Pour l'année 2023 la Communauté de communes a participé aux frais de complémentaires de santé et prévoyance de 31 femmes et de 12 hommes.

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 2023, le montant de la cotisation au CNAS s'élève à 27 314,76 € avec un retour estimé de prestations versées directement aux agents de 21 334,20 € et 5 481,46 € d'avantages soit 26 815,66 €.

Attribution de titres restaurants

Cette action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents publics, notamment dans le domaine de la restauration. En 2023, 13 376 Tickets Restaurant ont été achetés (9 109 par des femmes et 4 267 par des hommes).

Actions menées et perspectives

Actions menées

Le plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2020-2023 prévoyait que la Communauté de communes favorise l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale :

Action 1.7 : Travailler sur la flexibilité des horaires



Nombre de cycles horaires de travail proposés = 4, répartis comme suit :

- Cycle de 35 h -> 0 femme - 2 hommes
- Cycle de 37 h -> 5 femmes – 4 hommes
- Cycle de 39 h -> 27 femmes – 15 hommes
- Cycle de 40 h -> 11 femmes – 5 hommes
- Temps non complet -> 20 femmes – 12 hommes

A noter, également, la modification apportée aux horaires d'ouverture au public de la CCVE sur la journée du vendredi avec une réduction de la plage horaire du soir avec une fermeture à 17h au lieu de 17h30.

Action 1.8 : Mettre en place le télétravail

➡ Nombre de femmes bénéficiant du télétravail = 40
 ➡ Nombre d'hommes bénéficiant du télétravail = 10

Au total, 2 072 jours ont été télétravaillés, 1 675 jours par des femmes et 397 jours par des hommes

Action 1.9 : Assurer la diffusion des documents liés au temps de travail

➡ Diffusion des documents = oui

Action 1.10 : Formaliser les entretiens relatifs à la prise de congés familiaux

➡ Proportion de femmes et d'hommes concernés = 100 % de femmes (2)

Perspectives

A partir de 2024, dans le cadre du plan d'actions égalité femmes-hommes, hommes-femmes 2024-2026, l'action relative au télétravail sera reconduite avec des temps de formation / sensibilisation à sa pratique. La formalisation des entretiens relatifs à la prise de congés familiaux sera également poursuivie.

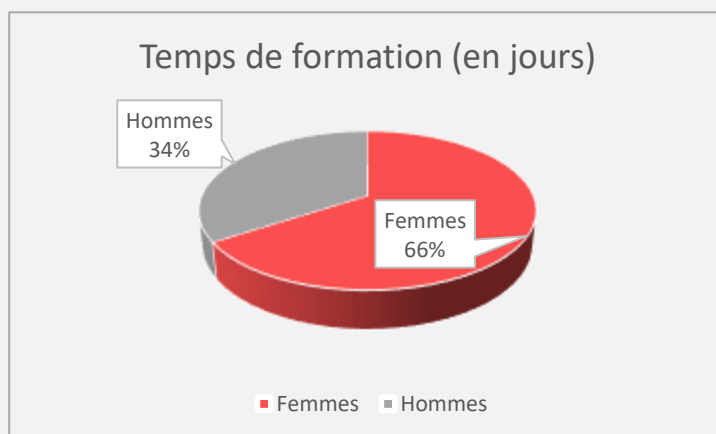
En complément, deux nouvelles actions ont été identifiées et seront mises en place dès 2024 :

- Etudier la mise à disposition d'un lieu permettant aux femmes qui allaitent de tirer leur lait ;
- Mettre en place et diffuser un guide sur l'égalité-parentalité.

Ce guide aura notamment pour but d'informer les agents des règles applicables et des conséquences du choix de prendre un congé ou une disponibilité pour motifs parentaux ou un temps partiel.

FORMATION

526,5 jours de formations ont été suivis par 78 agents, dont 45 femmes pour 346.5 jours et 23 hommes, pour 180 jours.



Actions menées et perspectives

Actions menées

Dans le cadre du plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2020-2023, la Communauté de communes a prévenu et traité toutes les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Action 1.11 : Intégrer la lutte contre les stéréotypes de genre et la discrimination dans le plan de formation

 Intégration de la lutte contre les stéréotypes de genre et la discrimination dans le plan de formation = oui

Action 1.12 : Mettre en place, pour les agents, un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes sexistes et des violences

 Mise en place du dispositif = oui
Nombre de signalement en 2023 = 0

Action 1.13 : Accompagner et soutenir les agents victimes

 Mise en place de mesures de protection fonctionnelles = reportée à 2024

Perspectives

A partir de 2024, dans le cadre du plan d'actions égalité femmes-hommes, hommes-femmes 2024-2026, seront conduites ou reconduites les actions suivantes :

- Mettre à disposition des formations spécifiques pour les agents intéressés ;
- Proposer une formation pour apprendre à réagir en situation de violence (verbale ou physique) ;
- Proposer régulièrement de sessions de formations ou de sensibilisation avec les organismes partenaires (Cnfpt, Centre Hubertine Auclert, Association Léa Solidarité Femmes, etc.) ;
- Proposer aux aides à domicile une formation spécifique pour l'accompagnement des bénéficiaires du SAAD selon leur genre et leur situation maritale ;
- 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.

Enfin, dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les violences, les deux actions ci-dessous seront toujours mises en œuvre :

- Faire connaître le dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes sexistes et des violences ;
- Présenter les mesures d'accompagnement des agents victimes.

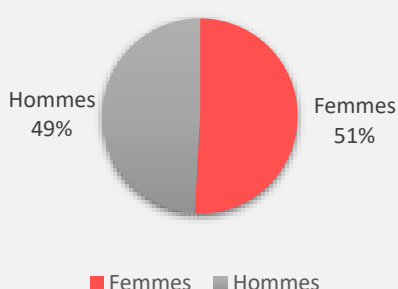
Sur le territoire de la Communauté de communes du Val d'Essonne

Principales données, actions menées et perspectives

POPULATION

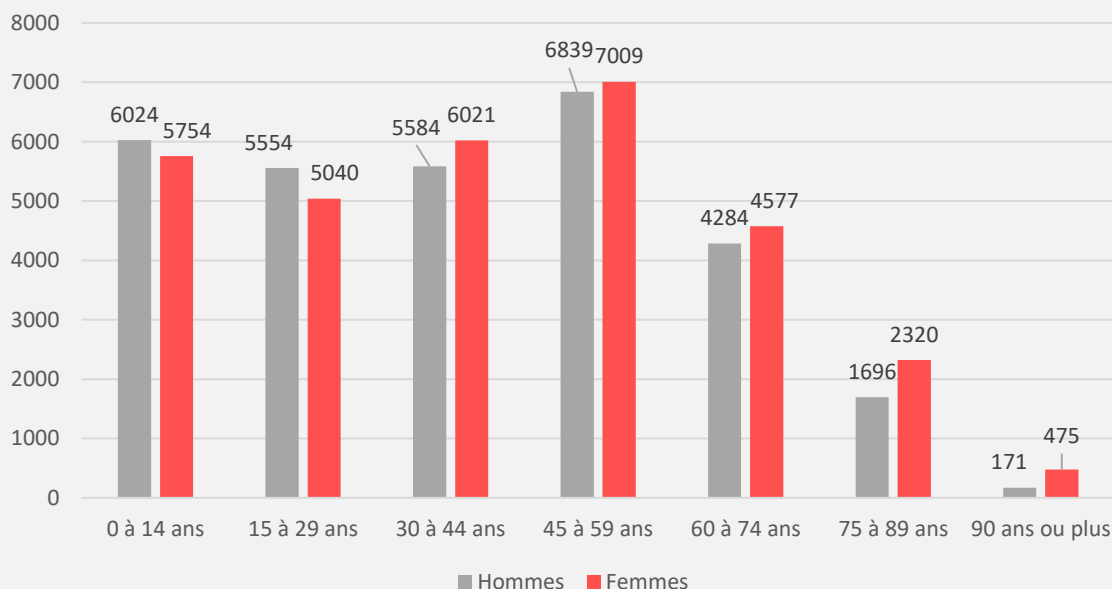
Sur les 62 779 habitants que compte, au 1^{er} janvier 2020, le territoire sont dénombrés 31 196 femmes (soit 51 % de la population) et 30 153 hommes (soit 49 % de la population).

Population par sexe



Si la proportion de femmes est 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



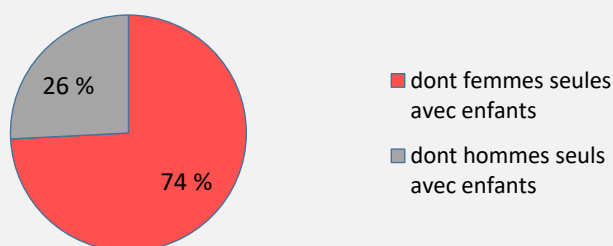
Ce constat amène notamment à s'intéresser à l'enjeu que représente le vieillissement (solitude, hébergements et logements, précarité), phénomène qui touche particulièrement les femmes, l'espérance de vie à la naissance en 2017 en France étant plus favorable à ces dernières (85,3 ans) qu'aux hommes (79,5 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).

FAMILLES MONOPARENTALES

Le territoire de la Communauté de communes du Val d'Essonne compte, en 2020, 14,1 % de familles monoparentales.

Parmi ces familles, il est à considérer que plus de sept familles monoparentales sur dix (76 %) 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.

Actions menées et perspectives

Actions menées

Afin de répondre aux enjeux propres à sa population, la Communauté de communes, dans le cadre du plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2020-2023, a incité ses associations partenaires à la production de statistiques genrées. Elle a également assuré également le partage des espaces et des équipements publics et développé la production et l'analyse de données relatives à l'égalité femmes-hommes.

Action 2.2 : Inciter les associations partenaires de la CCVE à la production de statistiques genrées

En date du 31 octobre 2023, la Communauté de communes du Val d'Essonne a contribué au maintien à domicile de 117 personnes (dont 85 femmes et 32 hommes), pour 9 917 heures d'intervention réalisées au domicile. La moyenne d'âge constatée est respectivement de 81,5 et 80 ans.

➔ 933 bénéficiaires de prestations d'aide à domicile (dont 628 femmes et 305 hommes) étaient pris en charge par les associations suivantes qui maillent le territoire du Val d'Essonne :

- ASAD (Aides et Soins à Domicile Seine-Essonne) : 402 personnes dont 282 femmes et 120 hommes ;
- ASAMDTA (Association de soins, d'aide-ménagère à domicile et de transport accompagné de la région de la Ferté Alais) : 189 personnes dont 115 femmes et 74 hommes ;
- ASAMPA (Association Soins Aide-Ménagère aux Personnes Âgées) : 45 personnes dont 27 femmes et 18 hommes ;
- 297 seniors étaient accompagnés par le CLIC dans les démarches administratives pour l'aide à domicile dont 204 femmes et 93 hommes.

En 2023, 4 associations proposant des activités sportives ont également fait part de statistiques genrées :



- L'association Orquoise Plongée ;
- Le CS Mennecy Basketball ;
- Le Val d'Essonne Mennecy Aqua Club ;
- Le Ballancourt Val d'Essonne Hand Ball.

Action 2.5 : Intégrer une perspective égalité pour les aménagements et les infrastructures publiques



Prise en compte de l'égalité pour les aménagements et les infrastructures = Oui.

Pour chaque projet d'aménagement ou d'infrastructures, une approche intégrée prenant en compte le prisme du genre a été adoptée (appropriation égalitaire des espaces par exemple).

Action 2.6 : Etudier la possibilité d'offrir des équipements et des services publics plus adaptés aux usages



Prise en compte de l'égalité dans les études/projets d'aménagements et les services publics = Oui

De la même manière que pour l'action 2.5, une approche intégrée a été adoptée. Ainsi, a pu être posée la question d'un dimensionnement différent des toilettes des femmes et des hommes pour certains équipements publics.

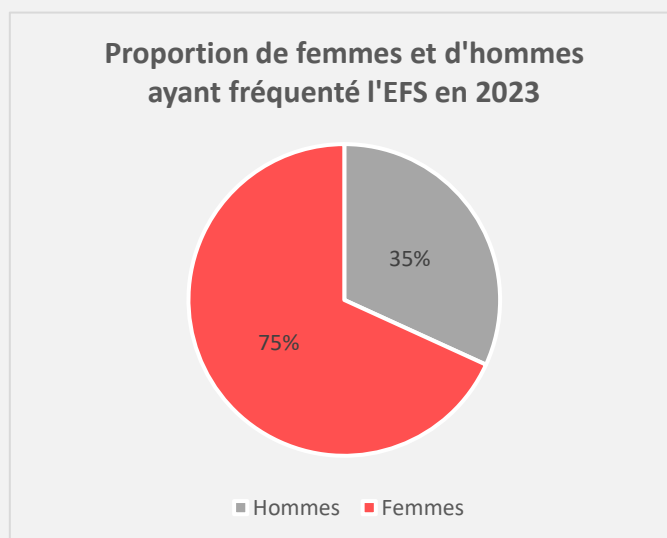
- Depuis la mise en service, en août 2022, du Transport d'Utilité Sociale et Solidaire, on constate que les utilisateurs sont essentiellement des utilisatrices (77%).
De manière générale, on constate, dans les transports, une proportion de femmes supérieure à celle des hommes (60 % de femmes pour 40 % d'hommes).
- Depuis juillet 2023, des toilettes automatiques sont ouvertes au public en Gare de Ballancourt-sur-Essonne. Ces toilettes sont accessibles à toutes les personnes munies d'un titre de transport valide (ticket magnétique RER ou métro, et pass Navigo IDFM) et sont accessibles aux personnes handicapées.
- En 2023 l'Espace France Services a remis en place des ateliers numériques afin de permettre aux publics les plus isolés un temps d'échange et de formation et de lever le frein de l'illectronisme.

Plusieurs sessions de **formation d'inclusion numérique** à destination d'un public sénior débutant ont ainsi été assurées. **98 personnes** ont pu bénéficier de ces prestations (dont 75 % de femmes).

Action 3.1 : Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes pour chaque secteur d'activité et, le cas échéant, étudier la mise en œuvre de mesures de correction

Au titre de sa compétence en matière d'action sociale, la Communauté de communes est labellisée « Espace France Services » (EFS). A ce titre, elle délivre à ses administrés une offre de proximité et de qualité en assurant dix-neuf permanences administratives, sociales et juridiques.

Dans le cadre de cette mission, la CCVE a accueilli **5 600 usagers au 31 décembre 2023**. Parmi eux, **63% étaient des femmes et 37% des hommes**. Cette majorité de femmes qui fréquentent la structure est notable depuis la création de la structure en 2016.



En 2023, des statistiques de fréquentations des manifestations culturelles et touristiques ont également été collectées.

Statistiques de fréquentation des manifestations culturelles

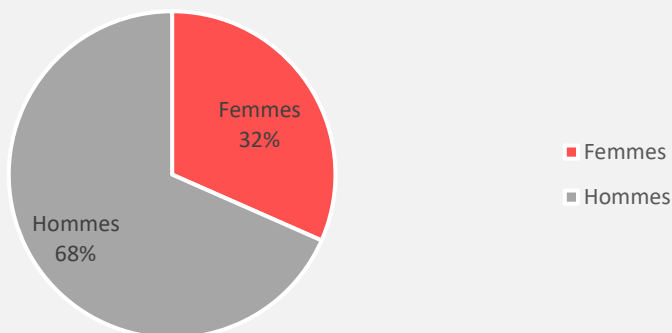
	Femmes	Hommes	Filles	Garçon	TOTAL
Printemps des contes	181	112	268	256	817
Fête de la science	27	24	11	10	72
Cinéma plein air	37	84	24	4	149

Statistiques de fréquentation des animations touristiques

Animation	% Femmes participantes	% Hommes participants
Echappées Nature	54,55%	45,45%
Balade dans le temps	69,70%	30,30%
Sortie Canoë-Kayak	44,44%	55,56%
Sortie Canoë-Kayak	50,00%	50,00%
Rand'Automne	58,44%	41,56%
Total	59,56%	40,44%

Enfin, pour ce qui concerne l'activité économique, au 31 décembre 2023, sur 5 835 entreprises dont le genre du dirigeant était connu, 1 886 étaient dirigées par des femmes et 3 746 par des hommes.

Proportion de femmes et d'hommes à la tête d'une entreprise en 2023



Au niveau des exploitations agricoles, on retrouve la même proportion avec 14 femmes parmi les 65 chefs d'exploitation.

Action 3.2 : Intégrer la question de l'égalité dans les actions sociales, touristiques, culturelles, sportives....

En 2023, dans le cadre de la convention territoriale de développement culturel signée avec le Département de l'Essonne, deux fiches actions ont été définies pour promouvoir l'égalité. Il s'agit de la fiche action 9 « Projets œuvrant pour l'égalité femmes-hommes » et la fiche action 14 « Organisation des journées du mariage en lien avec des partenaires du territoire ».

A noter, également, en 2023, l'organisation du printemps des contes qui avait pour thématique : « les femmes au cœur des contes ».

Cet évènement a réuni, au total, 817 spectateurs dont 459 enfants.

Des ateliers de sensibilisation au conte ont été menés dans les collèges du territoire. Au total, 175 collégiens de 5^{ème} et 3^{ème} sont partis à la découverte du conte en racontant des histoires collectives. Les enfants des accueils de loisirs et des établissements scolaires ont élaboré des affiches sur le thème. Une exposition a été réalisée et diffusée dans plusieurs lieux.



Ont été également réalisés, en 2023, des marque-pages avec des faits sur les droits des femmes, sur des personnages féminins qui ont marqué l'art et des données fournies par l'observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes.



Enfin, chaque année, dans le cadre d'Octobre rose, la Communauté de communes apporte son soutien aux manifestations organisées par les comm

- La Sein Vrainoise
Organisée le 1^{er} octobre à Saint-Vrain, la manifestation a rassemblé plus de 2000 personnes.
- Octobre rose
Le 15 octobre 2023 à Mennecey, Octobre rose a accueilli 5 000 participants avec plus de 140 bénévoles pour gérer l'évènement.



Perspectives

A partir de 2024, dans le cadre du plan d'actions égalité femmes-hommes, hommes-femmes 2024-2026, l'intégration de l'égalité dans les objectifs stratégiques des politiques publiques se poursuivra.

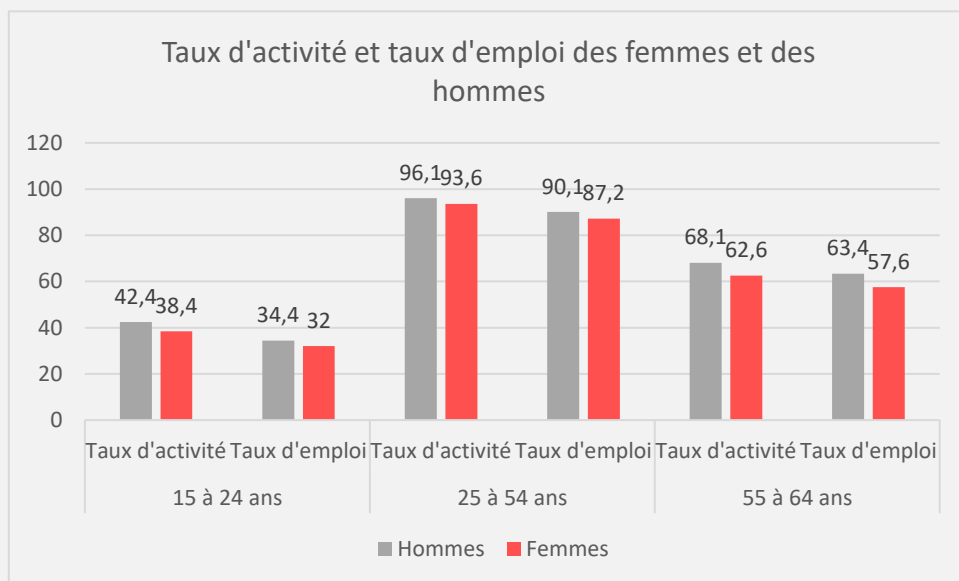
Au-delà du temps agent et du budget dédié à l'égalité, seront menées les actions suivantes :

- Intégrer une entrée « égalité » dans les diagnostics réalisés par la Communauté de communes ;
- Intégrer la thématique de l'égalité dans la rédaction des contrats territoriaux (CTDC, CLS, etc.) ;
- Enrichir le tableau de bord de suivi des conventions clauses sensibilisation ;
- Ajouter une rubrique concernant l'égalité dans la fiche « marché » et sensibiliser les services à son renseignement ;
- Intégrer la question de l'égalité dans le travail réalisé par le service sur l'inclusion de clauses sociales.

En parallèle, les directrices et directeurs généraux adjoints ainsi que les responsables de services seront associés aux travaux menés sur l'égalité. Une réflexion sera également entamée pour la mise en place d'un budget genré.

TAUX D'ACTIVITE

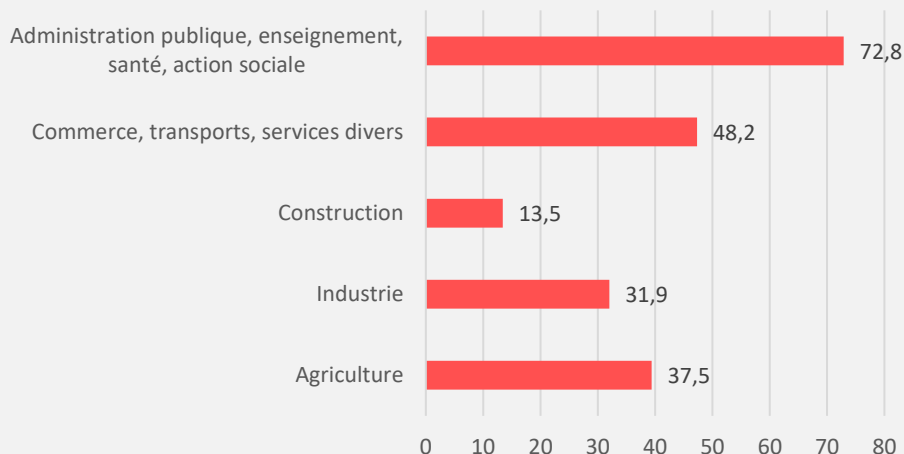
En 2020, le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans (77,8 %) est inférieur à celui des hommes (79,7 %)



TAUX DE FEMINISATION DES EMPLOIS

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

% de femmes selon les secteurs d'activité



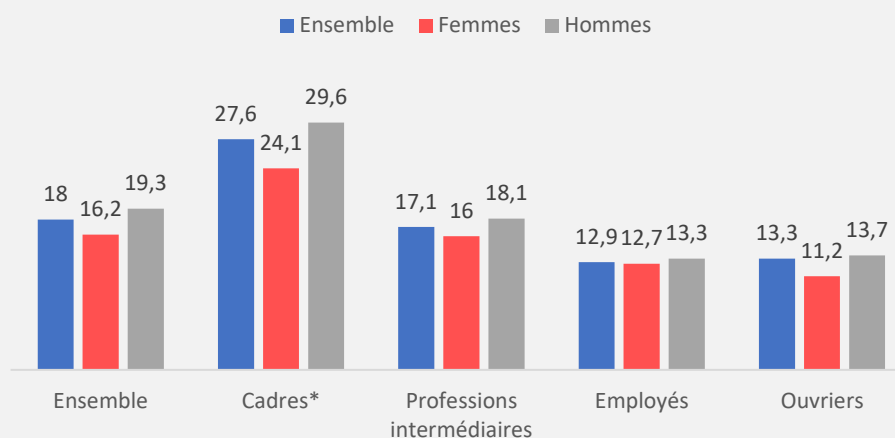
Les secteurs de la construction et de l'industrie restent encore très masculinisés. En effet, les femmes habitant sur le territoire de la CCVE et occupant un emploi y sont largement sous-représentées : en 2020, pour l'ensemble des emplois (salariés et non-salariés), seulement 13,5 % des travailleurs du secteur de la construction et 31,9 % des travailleurs du secteur de l'industrie sont des travailleuses – à actualiser.

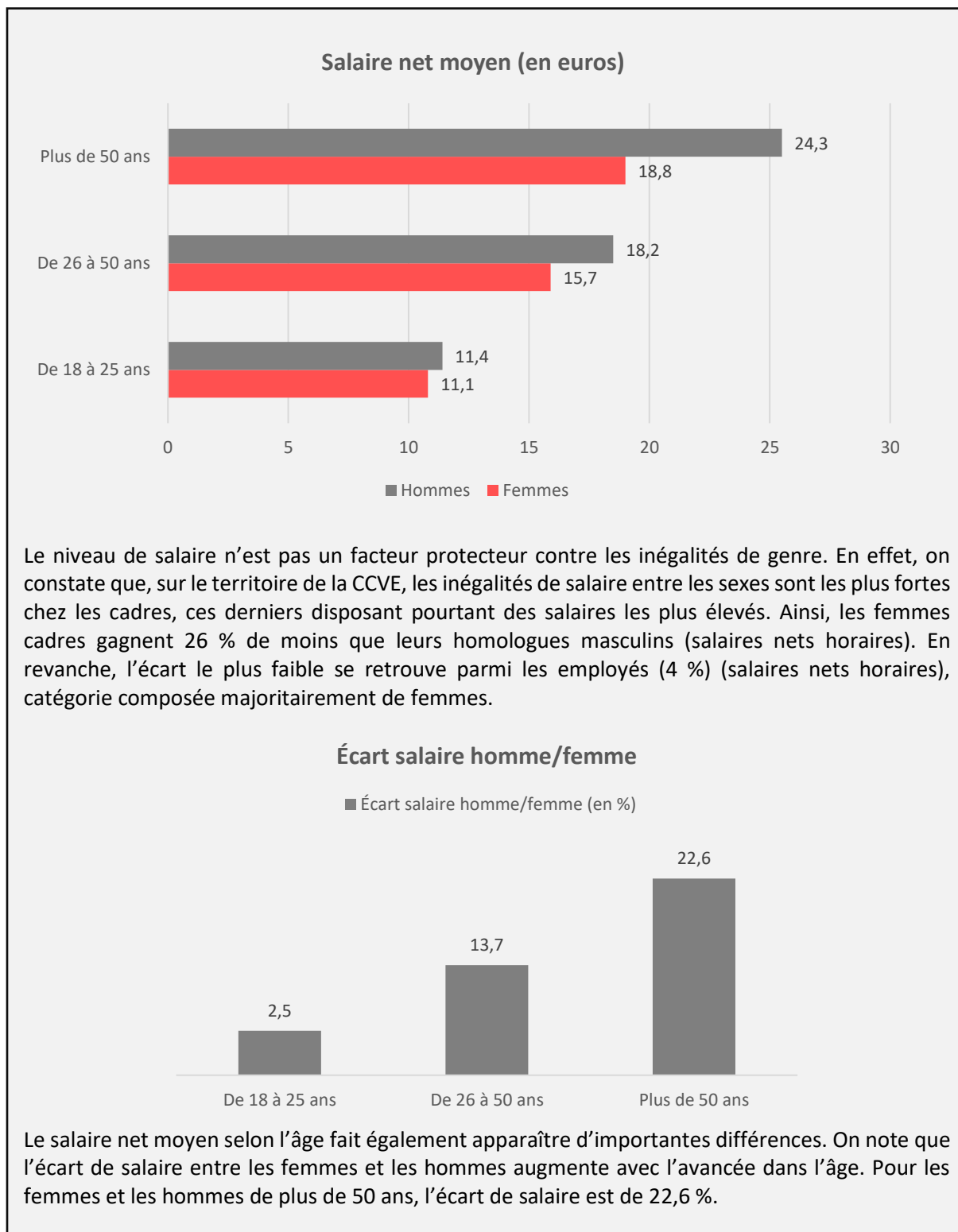
REMUNERATION

En 2020, les hommes perçoivent en moyenne un salaire net horaire supérieur de 19 % à celui des femmes (19,3 € contre 16,2 €).

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.

Salaire net moyen en € des femmes et des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle





Actions menées et perspectives

Actions menées

En 2023, la Communauté de communes a veillé à ce que l'égalité entre les femmes et les hommes soit respecté dans ses politiques publiques sectorielles.

Action 2.3 : Mettre en place une action spécifique au genre avec la Mission locale des 3 vallées, Pôle emploi



Mise en place d'une exposition sur la mixité des métiers lors de l'opération Job jeunes = Réalisée

Action 2.4 : Valoriser l'entrepreneuriat féminin économique et touristique



Publication d'articles sur l'entrepreneuriat féminin dans le Val d'Essonne Info = 5 articles publiés en 2023.

Perspectives

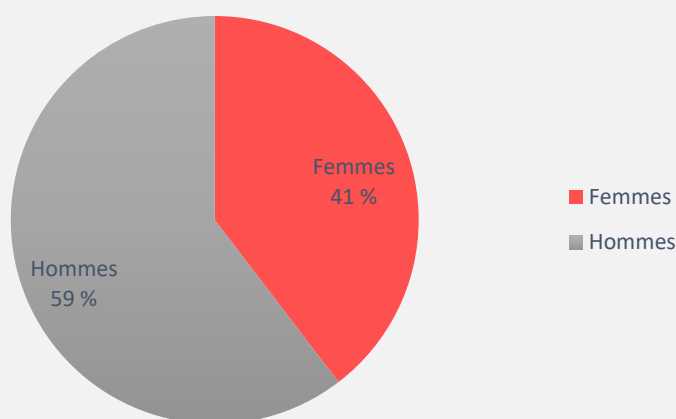
En 2024, les actions listées ci-dessous permettront l'intégration de l'égalité dans la définition des objectifs opérationnels, l'élaboration des plans d'action et la conduite des opérations :

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

REPRESENTATIVITE POLITIQUE ET PROMOTION DE L'EGALITE

Le Conseil communautaire compte 55 élus. Parmi eux, 32 sont des hommes et 23 des femmes. Cette part est moins importante au sein du bureau communautaire puisque ce dernier compte sept femmes pour quinze hommes.

Répartition genrée des élu(e)s au sein du Conseil communautaire



Sur les 11 vice-présidences (à laquelle s'ajoute la Présidence, occupée par un homme), cinq sont occupées par des femmes et six par des hommes.

Les délégations sont réparties comme suit :

- 1^{ère} vice-présidente : Action sociale ;
- 2^{ème} vice-président : Développement économique et commerces ;
- 3^{ème} vice-président : Personnel, finances, administration générale ;
- 4^{ème} vice-président : Aménagement du territoire, réseaux et gens du voyage ;
- 5^{ème} vice-président : Développement durable, GEMAPI, déchets ménagers et assimilés ;
- 6^{ème} vice-président : Insertion et emploi ;
- 7^{ème} vice-présidente : Transport et mobilités / actions et équipement sportifs d'intérêt communautaire ;
- 8^{ème} vice-président : Actions et équipements culturels d'intérêt communautaire ;
- 9^{ème} vice-présidente : Tourisme et valorisation du patrimoine ;
- 10^{ème} vice-présidente : Usages numériques et actions en faveur de la prévention et de la sécurité ;
- 11^{ème} vice-président : Action sanitaire, Espace France Service et promotion de l'égalité et de l'accès aux droits.

En 2020, dans le cadre du renouvellement des instances communautaires, la représentativité des femmes en qualité de vice-présidentes au sein de l'exécutif a augmenté. En effet, le pourcentage de femmes est passé de 22 % à 38 %.

Actions menées et perspectives

Actions menées

Dans le cadre du plan d'actions « égalité femmes-hommes » 2020-2023, la Communauté de communes a promu une communication sans stéréotypes de genre.

Action 3.3 : Créer un dossier égalité femmes-hommes sur le site Internet de la CCVE

Réalisation du dossier = Oui



Est également relayé, chaque semaine, sur la page Facebook de la CCVE, la « cybertine », newsletter rédigée par le Centre Hubertine Auclert.

Action 3.4 : Etablir une plaquette de synthèse du rapport de situation comparée en matière d'égalité femmes-hommes



En lieu et place d'une plaquette de synthèse du rapport, la forme de ce dernier a été revue.

Action 3.5 : Valoriser les démarches communautaires liées à la lutte contre les inégalités dans les supports de communication



Nombre d'articles et publiés dans le Val d'Essonne Info = 2

Il est également à noter une attention constante portée à la neutralité des différents supports de communication (numériques et physiques).

La Communauté de communes a également poursuivi son engagement dans les réseaux des acteurs et actrices de l'égalité. Elle a continué aussi à proposer des actions à destination des scolaires.

Action 3.6 : Adhérer au Centre Hubertine Auclert - Centre francilien pour l'égalité femmes-hommes



Adhésion au Centre Hubertine Auclert = oui

Action 3.7 : Mettre en place un partenariat avec l'Association Léa Solidarité Femmes



Signature d'une convention de partenariat = signée en 2022

Action 3.8 : Signer la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale



Signature de la Charte = signée en 2022

Action 3.9 : Proposer le projet « Fais pas genre » de l'association Arkéomédia aux collègues



120 élèves sensibilisés en 2023

Action 3.10 : Proposer l'animation « Les métiers ont-ils un sexe ? » du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (Cidff) aux lycées



Les interventions ont été reportées à l'année 2024.

Action 3.11 : Proposer des évènements lors des journées du 8 mars et du 25 novembre

Pour les deux évènements, la Communauté de communes a proposé l'intervention de la Compagnie Langue de Chat. Ainsi, deux théâtres forums ont été organisés au collège de Champcueil et au lycée de Cerny.



Nombre de participants aux évènements organisés = 50

Action 3.12 : Proposer une action de sensibilisation à destination des professionnels avec l'organisme « Planète Enfance »



Nombre de structures touchées = 0

Perspectives

Dans le cadre de son plan d'action égalité femmes-hommes, hommes-femmes 2024-2026, la Communauté de communes fera connaître, valorisera les actions menées en :

- Faisant connaître les actions menées en matière d'égalité femmes-hommes dans le Val d'Essonne Info
- Proposant des communications numériques spécifiques
- Alimentant le dossier égalité femmes-hommes présent sur le site Internet de la Communauté de communes

Elle promouvra une communication sans stéréotypes de genre en :

- Veillant à mettre en œuvre une communication non stéréotypée
- Favorisant le langage épicène dans les publications physiques et numériques (portail citoyen inclus)
- Proposant au comité de rédaction du VDEI un temps de sensibilisation à l'égalité

En parallèle, elle développera des actions de sensibilisation, de prévention et continuera à s'engager dans les réseaux des acteurs et actrices de l'égalité avec :

- Une participation à la journée internationale des droits des femmes (8 mars)
- Des actions de sensibilisation pour les élèves des établissements scolaires du territoire
- Des démarches à destination des communes pour sensibiliser leurs agents à l'égalité
- Etudier la possibilité de mettre en place un groupe de travail « égalité territoriale »
- La mise en avant les initiatives locales en faveur de l'égalité
- Assurer des échanges réguliers avec le Conseil départemental de l'Essonne
- Poursuivre l'adhésion au Centre Hubertine Auclert
- Assurer le suivi de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale

Enfin, elle poursuivra son engagement dans la lutte contre les violences faites aux femmes :

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

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 : <https://www.alternatives-economiques.fr/femmes-hommes-egalite-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'EGALITE

- 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.

- 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.

- 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.