

COMMUNAUTÉ  
DE COMMUNES DU  
**VAL  
D'ESSONNE**

**ÉGALITÉ**  
FEMMES-HOMMES  
RAPPORT 2021



**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)





## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

### Préambule

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

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

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

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

# CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

## Table des matières

Préambule .....	3
Table des matières .....	4
Introduction.....	6
Quelques mots sur la notion d'égalité .....	7
Indications méthodologiques.....	7
1) Situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la CCVE : Etat des lieux, bilan et perspectives .....	8
a) Etat des lieux .....	8
<i>Effectifs, filières, catégories d'emploi et âge des agents</i> .....	8
<i>Avancement de grade, promotion interne et régime indemnitaire</i> .....	12
<i>Temps de travail et formation</i> .....	13
<i>Santé au travail, congés enfants malades, autorisations spéciales d'absence et comptes épargne-temps</i> .....	14
b) Mise en œuvre du volet « égalité professionnelle » du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023 .....	15
Détail de l'avancement des actions du 1 <sup>er</sup> enjeu du plan égalité femmes-hommes 2020-2023 ..	16
c) Perspectives au sein de la Communauté de communes.....	17
Suivi du volet égalité professionnelle par la direction des ressources humaines.....	17
Mise en place d'un dispositif formalisé de signalement, de traitement et de suivi des violences	17
2) Diagnostic territorial du Val d'Essonne et actions publiques associées.....	19
a) Situation en matière d'égalité femmes hommes sur le territoire .....	19
<i>Population par sexe et par tranche d'âge : Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement</i> .....	19
<i>Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire : Un taux d'activité des femmes proche de celui des hommes</i> .....	20
<i>Taux de chômage : Un taux identique pour les femmes et les hommes</i> .....	20
<i>Familles monoparentales : Des familles monoparentales majoritairement féminines</i> .....	21
<i>Répartition du temps partiel chez les salariés : Des femmes davantage concernées par le temps partiel</i> .....	21
<i>Statut et condition d'emploi : Des inégalités persistantes</i> .....	23
<i>Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité : Un taux de féminisation important dans le secteur administratif</i> .....	24
<i>Diplôme : Des femmes globalement plus diplômées que les hommes</i> .....	25
<i>Rémunération : De forts écarts dans la catégorie des cadres, des professions intellectuelles supérieures et des chefs d'entreprises salariés</i> .....	25

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

<i>Représentativité politique : Des hommes majoritaires au sein des instances communautaires ..</i>	<i>27</i>
b) Mise en œuvre du volet « Politiques publiques » du plan d’action égalité femmes-hommes 2020-2023 .....	28
Renforcement de l’égalité au sein des politiques publiques .....	28
Développement d’une culture commune de l’égalité .....	30
c) Perspectives au niveau territorial .....	34
Formalisation du programme 2022.....	34
Pérennisation des partenariats associatifs et mise en exergue des temps forts liés aux causes nationales .....	34
Renforcement des partenariats institutionnels .....	34
Annexe 1 : Lexique .....	36
Annexe 2 : Chronologie des dispositions en faveur de l’égalité femmes-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

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 permet également de présenter, chaque année, l'état d'avancement du plan d'action égalité femmes-hommes.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

### Quelques mots sur la notion d'égalité

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

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

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

### Indications méthodologiques

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

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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

### 1) Situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la CCVE : Etat des lieux, bilan et perspectives

#### a) Etat des lieux

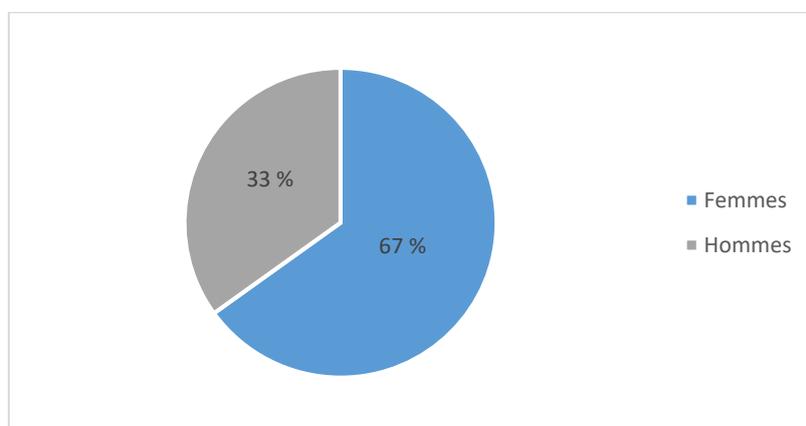
*Effectifs, filières, catégories d'emploi et âge des agents*

Effectifs globaux : Des femmes plus nombreuses que les hommes

Au 31 décembre 2021, la Communauté de communes du Val d'Essonne emploie 89 agents (titulaires, non titulaires permanents et non titulaires non permanents confondus), parmi lesquels 60 femmes (soit 67 % des effectifs) et 29 hommes (soit 33 % des effectifs).

A titre de comparaison, en 2019, les femmes représentaient 68 % des effectifs et en 2020, 65 %.

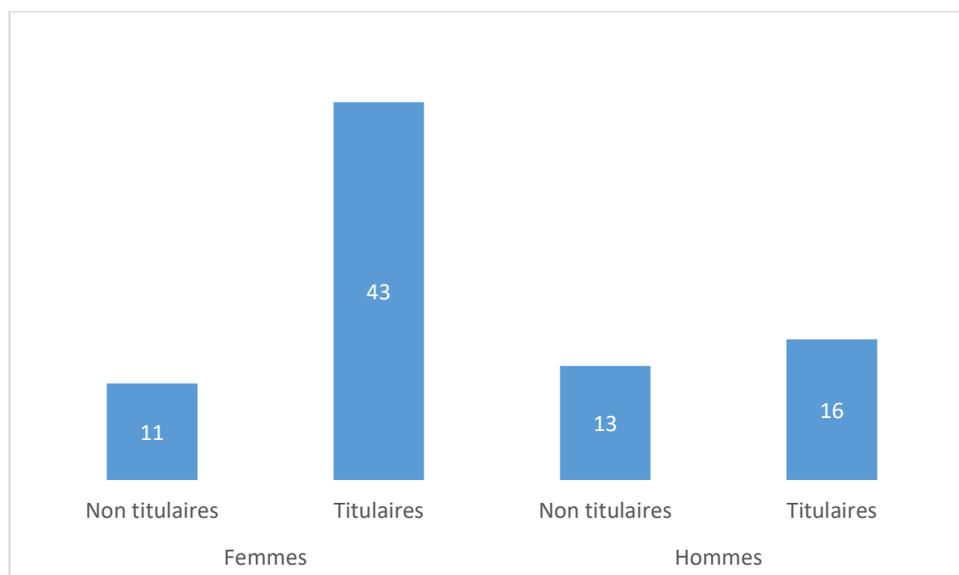
#### Répartition femmes-hommes des effectifs



Source : CCVE 2022

Ce taux de féminisation est supérieur de 6 points à la moyenne nationale dans la fonction publique territoriale (61 %).

#### Part des titulaires et des non titulaires au sein des effectifs



Source : CCVE 2022

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

En 2020, les femmes représentaient 73 % des agents titulaires et 46 % des agents non titulaires.

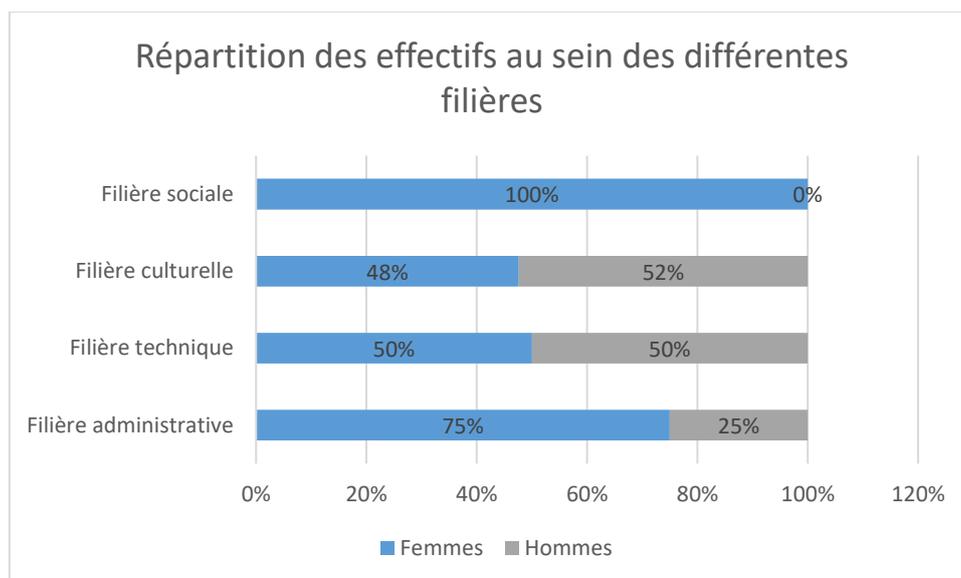
Filières : Des filières d'emplois moins genrées qu'au niveau national

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).

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

Filière	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	33	11	44
Filière technique	7	7	14
Filière culturelle	10	11	21
Filière sociale	10	0	10
TOTAL	60	29	89

Source : CCVE 2022



Source : CCVE 2022

### Au niveau national, dans la FPT :

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

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

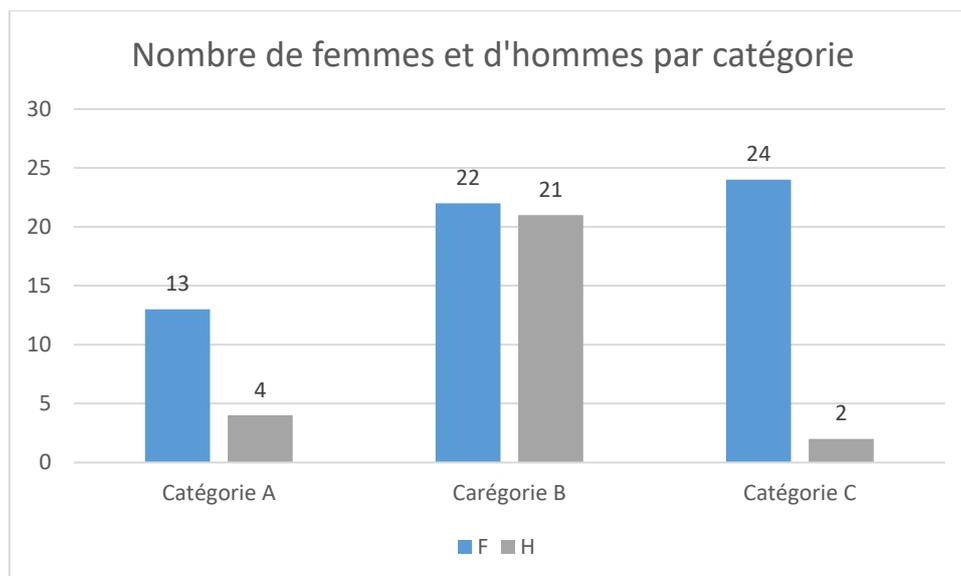
Si l'on note, au sein de la CCVE, un pourcentage important de femmes dans la filière administrative (75 %), ce taux est inférieur à la moyenne nationale (82 %). En revanche, pour la filière sociale, comme en 2019 et en 2020 et comme au niveau national, les femmes sont surreprésentées.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

Il est à noter, qu'en comparaison aux moyennes nationales, la répartition des genres pour les filières technique et culturelle est, au sein de la Communauté de communes, équitable. En effet, dans la filière technique, il y a 50 % de femmes et d'hommes, alors qu'au niveau national il y a 41 % de femmes pour 59 % d'hommes. En ce qui concerne la filière culturelle, 48 % des agents sont des femmes et 52 % des hommes alors qu'au niveau national 63 % des agents sont des femmes et 37 % des hommes.

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

En ce qui concerne les catégories d'emploi (A, B et C), tous genres confondus, 30 % des agents de la CCVE occupent un emploi de catégorie C, 50 % un emploi de catégorie B et 20 % un emploi de catégorie A. A noter, également, la présence de trois apprentis qui n'apparaissent dans aucune catégorie.



Source : CCVE 2022

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

Cette répartition est équivalente à celles constatées en 2019 et en 2020.

Au niveau national, dans la FPT :

Cat A : 62 % de femmes / 38 % d'hommes  
Cat B : 63 % de femmes / 37 % d'hommes  
Cat C : 61 % de femmes / 39 % d'hommes

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

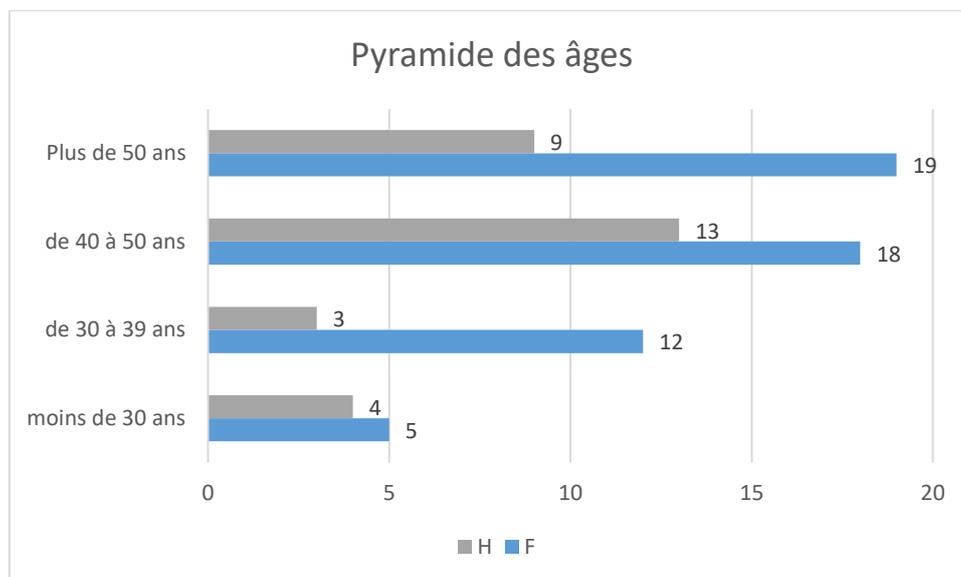
Âge : Des hommes un peu plus jeunes que leurs collègues femmes

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 38,88 ans et celle des hommes de 41,71 ans.

Ces données sont sensiblement différentes de celles collectées en 2019 et 2020 en raison de la prise en compte des apprenti(e)s dont la moyenne d'âge est pour les femmes de 23,66 ans et pour les hommes de 23,31 ans.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

Au niveau national, il est à noter que les proportions d'hommes et de femmes de plus de 50 ans et de moins de 30 ans sont quasiment équivalentes.



On constate, pour toutes les tranches d'âge, que les femmes sont globalement surreprésentées. Ce constat était le même en 2019 et en 2020. Il s'explique du fait d'un effectif composé majoritairement de femmes.

### Au niveau national, dans la FPT :

#### Age moyen :

- Femmes : 45,6 ans
- Hommes : 45,2 ans

#### Part des moins de 30 ans :

- Femmes : 9,9 %
- Hommes : 10,4 %

#### Part des plus de 50 ans :

- Femmes : 42 %
- Hommes : 40,3 %

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd 2019

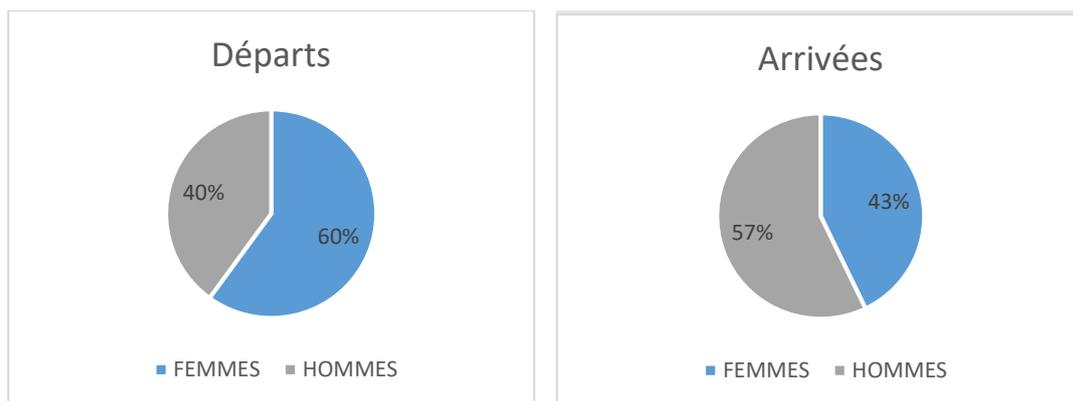
## Bilan

Afin de réduire le taux de féminisation des effectifs, la collectivité veille à recruter, à compétences égales et lorsque les conditions le permettent, des hommes.

En 2020, sur cinq départs enregistrés, trois concernaient des femmes. Au niveau des arrivées, la CCVE a recruté en 2020 quatorze personnes dont six femmes et huit hommes. En 2019, quinze personnes étaient arrivées (sept femmes et huit hommes).

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

### Part des femmes et des hommes dans les mouvements de personnels



Source : CCVE 2021

Pour ce qui concerne les catégories d'emploi et plus particulièrement la catégorie C composée de plus de 80 % de femmes, les marges de manœuvre de la collectivité sont plus limitées. En effet, appartiennent majoritairement à cette catégorie d'emploi, les personnes travaillant au service d'aide à domicile, service où les femmes sont traditionnellement surreprésentées. A l'heure actuelle, l'ensemble du personnel qui travaille auprès des personnes âgées est de sexe féminin.

#### *Avancement de grade, promotion interne et régime indemnitaire*

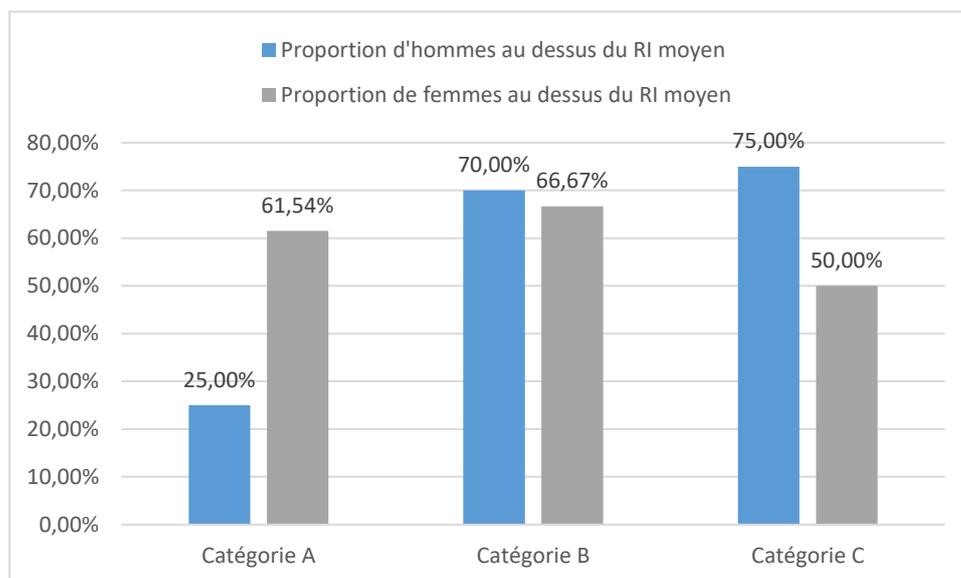
##### Avancement de grade et promotion interne

En 2021, aucun agent n'a bénéficié d'un avancement de grade ni d'une nomination suite à l'obtention d'un concours.

##### Régime indemnitaire de l'ensemble des agents (temps complets et temps non complets)

Au sein de la collectivité, toutes catégories confondues, on observe que la proportion de femmes au-dessus du régime indemnitaire moyen est au minimum de 50 %. Elle est exactement de 61,54 % en catégorie A, de 66,67 % en catégorie B et de 50,00 % en catégorie C. Si, entre les femmes et les hommes, la proportion est équivalente en catégorie B, elle est, en catégorie C, plus faible pour les femmes et, en catégorie A, plus faible pour les hommes.

### Proportion d'hommes et de femmes au-dessus du régime indemnitaire moyen au sein des trois catégories d'emploi



Source : CCVE 2022

Veille à l'équilibre des rémunérations au sein des différentes catégories d'emploi

Afin de veiller à l'équilibre des rémunérations, une attention est portée au genre au sein des différentes catégories d'emploi. En 2020, 15 agents (13 femmes et 2 hommes dont 9 femmes de catégorie C) avaient été concernés par une revalorisation de leur régime indemnitaire du fait d'un écart constaté, à compétences et missions égales, avec les autres agents de la catégorie.

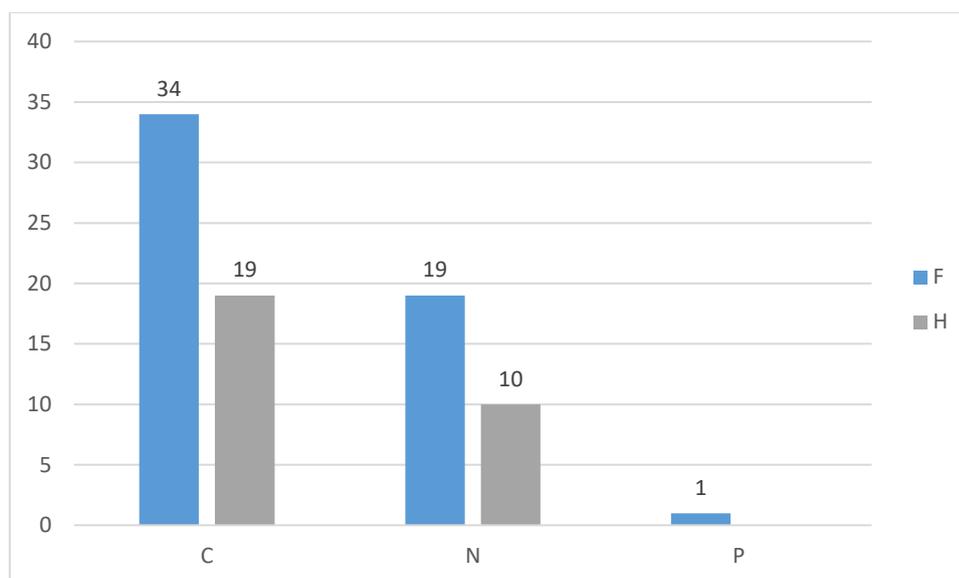
#### *Temps de travail et formation*

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

Au sein de la CCVE, en 2020, femmes étaient 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 (19 femmes contre 10 hommes à temps non complet et 1 femme et aucun homme à temps partiel).

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

### Part des femmes et des hommes selon les temps de travail



C = Temps complet

N = Temps non complet

P = Temps partiel

Source : CCVE 2021

En 2020, parmi l'ensemble des agents de la Communauté de communes du Val d'Essonne, seul un agent travaillait à temps partiel. Cet agent était une femme.

#### Formation

158 jours de formations avaient été suivis par 25 agents, dont 20 femmes et 5 hommes.

Il est à noter qu'une session de sensibilisation à destination de l'ensemble du comité de direction et des responsables de service à l'égalité femmes-hommes a été dispensée par le Centre Hubertine Auclert.

En 2021, les 9 agents du Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (SAAD) ont bénéficié d'une formation sur l'égalité femmes-hommes. A noter, également, la sensibilisation des élus de la commission « Action sanitaire, Espace France Service et lutte contre les discriminations et promotion de l'accès au droit » aux politiques d'égalité avec le Centre Hubertine Auclert.

*Santé au travail, congés enfants malades, autorisations spéciales d'absence et comptes épargne-temps*

#### Santé au travail

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

Pour ce qui est des congés pour maladie ordinaire (CMO), il était compté, pour 2020, au total, 449 jours d'absence pour 17 femmes et 5 hommes. En 2019, avaient été recensés 591 jours pour 18 femmes et 3 hommes.

En ce qui concerne les congés maladie hospitalisation (CMHO), toujours en 2020, le total était de 59 jours pour 3 femmes. Il était de 101 pour 3 femmes et 1 homme en 2019.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

Il est également à noter qu'une femme a été arrêtée 26 jours pour un accident de travail et un agent féminin reconnu en maladie professionnelle pour une année complète.

### Congés « enfants malades »

Au 31 décembre 2021, 14 femmes ont pris des journées « enfants malades » pour un total de 48 jours et 2 hommes ont pris des congés pour un total de 3 jours. En 2019, treize femmes et 3 hommes avaient été concernés par ces autorisations d'absence et, en 2020, 9 femmes pour un total de 25 jours.

### Compte Epargne Temps

En 2020, sur les 47 comptes épargne-temps recensés au sein de la CCVE, 33 concernaient des femmes et 14 des hommes. En 2019, ce sont 35 comptes qui avaient été créés (27 concernaient des femmes et 8 des hommes).

### Autorisations Spéciales d'Absences

En 2021, les autorisations spéciales d'absence ont concerné 14 femmes pour 42 jours et 4 hommes pour 6 jours.

### b) Mise en œuvre du volet « égalité professionnelle » du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023

Rendu obligatoire par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le plan d'action égalité femmes-hommes a été voté en Conseil communautaire le 8 décembre 2020.

Les actions du volet relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité visent à :

- Evaluer, prévenir, et, le cas échéant, traiter des 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 l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Sur les 13 actions inscrites au 1<sup>er</sup> enjeu « garantir l'égalité professionnelle », 9 ont été réalisées et 4 ont été engagées.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

### Détail de l'avancement des actions du 1<sup>er</sup> enjeu du plan égalité femmes-hommes 2020-2023

Objectif	Action	Etat d'avancement	Indicateur et donnée collectée	Axes de progression / Perspectives
Evaluer, prévenir, et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	Identifier et analyser les écarts de rémunération	Réalisée	Nombre de moyennes collectées (RI) – 6 moyennes collectées (3 pour les hommes et 3 pour les femmes selon les groupes / catégories d'emploi)	A réaliser chaque année pour analyser les moyennes collectées et procéder le cas échéant à des ajustements
	Faire figurer les cotations de régime indemnitaire (RIFSEEP) dans les fiches de postes	Réalisée	Pourcentage de fiches de postes cotées – 100 %	Cotation de toutes les fiches de postes à venir et mise en place d'une veille sur l'adéquation entre les cotations et les rémunérations
	Valoriser la promotion interne et veiller au maintien de la parité des promotions	Engagée	Nombre de femmes et d'hommes promouvables/promus au titre de l'avancement de grade (en prenant en compte les effectifs de femmes et d'hommes totaux) – 0/0	A réaliser chaque année pour effectuer des comparaisons et procéder le cas échéant à des ajustements
Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique	Neutraliser les fiches de postes	Réalisée	Pourcentage de fiches de postes neutres – 100 %	Neutralisation de toutes les fiches de postes à venir
	Elaborer et diffuser un guide ou une charte du recrutement	Engagée	Réalisation du guide (oui/non) – non mais réalisation d'un glossaire et d'une fiche de recrutement	Le guide de recrutement sera élaboré sur la base du glossaire et de la fiche de recrutement existants
	Mettre en place, quand les conditions le permettent, des jurys de recrutement mixtes	Réalisée	100 % des jurys	Mixité existant de fait – Attention à l'égalité assurée par les procédures de recrutement mises en place

Objectif	Action	Etat d'avancement	Indicateur et donnée collectée	Axes de progression / Perspectives
Favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale	Travailler sur la flexibilité des horaires	Réalisée (Cycles horaires mis en place au 01/01/2022)	Nombre de cycles horaires de travail proposés - 4	Indicateurs chiffrés sur les choix réalisés par groupes de cotation
	Mettre en place le télétravail	Réalisée (Télétravail mis en place le 01/09/2021)	Nombre de femmes et d'hommes bénéficiant du télétravail / Nombre de femmes et d'hommes – 22 / 10	Evolution du nombre de femmes et d'hommes éligibles au télétravail Comparaison et ajustement le cas échéant
	Assurer la diffusion des documents liés au temps de travail (note relative aux congés ou aux autorisations d'absence par exemple)	Réalisée	Diffusion des documents (oui/non) – oui Création d'un guide des procédures accessible sur le réseau / diffusion des notes	Evaluation de l'accessibilité et de l'appropriation du dispositif
	Formaliser les entretiens relatifs à la prise de congés familiaux	Réalisée	Proportion d'hommes et de femmes concernés – 100 % de femmes (2)	Comparaison et ajustement le cas échéant
Prévenir et traiter toutes les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes	Intégrer la lutte contre les stéréotypes de genre et la discrimination dans le plan de formation	Réalisée	Nombre de sessions de formation – 2 sessions (une pour les agents + 1 pour les élus) Nombre d'agents formés – 9 agents formés Nombre d'élus sensibilisés - 10	Se fixer des objectifs de formation continue
	Mettre en place, pour les agents, un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes sexistes et des violences	Engagée	Mise en place d'un dispositif formalisé (oui/non) - Non	Formalisation du partenariat avec le CIG en 2022 pour la production d'un guide puis évaluation du dispositif en 2023
	Accompagner et soutenir les agents victimes	Engagée (Formalisation dès la mise en place du dispositif)	Nombre d'accompagnements proposés/nombre de victimes signalées – 2 accompagnements	Le dispositif permettra notamment la mise en œuvre d'un suivi psychologique

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

### c) Perspectives au sein de la Communauté de communes

En 2022, la mise en œuvre des actions relatives à l'égalité professionnelle se poursuivra et sera confiée à la direction des ressources humaines.

L'ensemble des actions déjà réalisées sera suivi et, le cas échéant, mis à jour. Toutes les actions engagées seront réalisées. Il s'agit de :

- Valoriser la promotion interne et veiller au maintien de la parité des promotions ;
- Elaborer et diffuser un guide ou une charte du recrutement ;
- Mettre en place, pour les agents, un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes sexistes et des violences ;
- Accompagner et soutenir les agents victimes.

#### Suivi du volet égalité professionnelle par la direction des ressources humaines

Afin d'optimiser le suivi des actions de l'enjeu « Garantir l'égalité professionnelle » du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023, la Direction des Ressources Humaines prendra en charge l'ensemble du volet interne. Elle assurera donc l'atteinte des quatre objectifs suivants :

- Evaluer, prévenir, et, le cas échéant, traiter des 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 l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

A ce titre, elle mettra notamment en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences.

#### Mise en place d'un dispositif formalisé de signalement, de traitement et de suivi des violences

Tout agent, quel que soit son statut, stagiaire, bénévole ou intervenant extérieur, les agents ayant quitté les services depuis moins de six mois et les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum, qui se sent victime dispose de la possibilité de transmettre son alerte. L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

Réglementairement, afin de permettre aux agents de faire un signalement des actes de violence dont ils s'estiment victimes, il est demandé aux collectivités et aux établissements publics de mettre en place un dispositif intégrant trois points :

- Une procédure de recueil des signalements effectués par les agents s'estimant victime ou témoin de tels actes ou agissements,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victime de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,
- Une procédure d'orientation des agents s'estimant victime ou témoin de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative.

Afin de faciliter le recueil de ces signalements, la Communauté de communes du Val d'Essonne souhaite missionner le CIG de Grande couronne qui propose un tel dispositif.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

Ce dernier dispose en effet d'une commission composée d'un juriste spécialiste des questions statutaires, d'un préventeur chargé des missions d'inspection et d'autres représentants de services d'accompagnement dans le champ médico-social en tant que besoin.

Cette commission aura la charge de :

- Recueillir les signalements (étude de recevabilité de la saisine, identification des parties et caractérisation des signalements) ;
- Orienter l'agent vers l'autorité compétente (transmission du signalement, recommandations à mettre en œuvre et suivi du traitement).

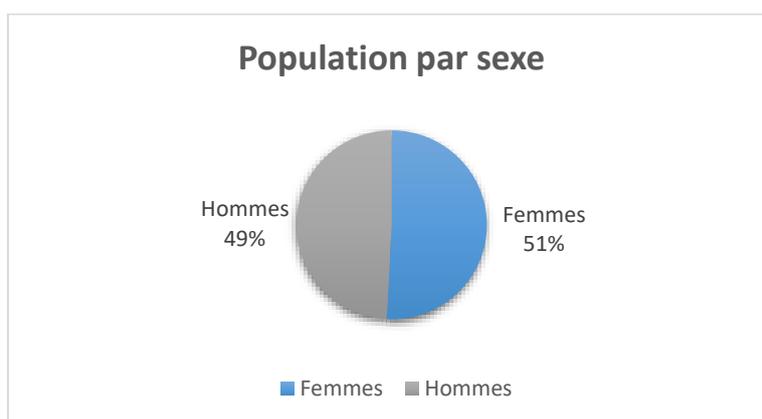
La mise en place de cet accompagnement s'effectuera par le biais d'une convention entre la Communauté de communes et le Centre Interdépartemental de Gestion Grande couronne. Le préalable sera de mettre en place les procédures de gestion de chacune des situations (mise en œuvre de mesures conservatoires, réalisation d'une enquête administrative, mesures de protection fonctionnelles, etc.).

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

#### a) Situation en matière d'égalité femmes hommes sur le territoire

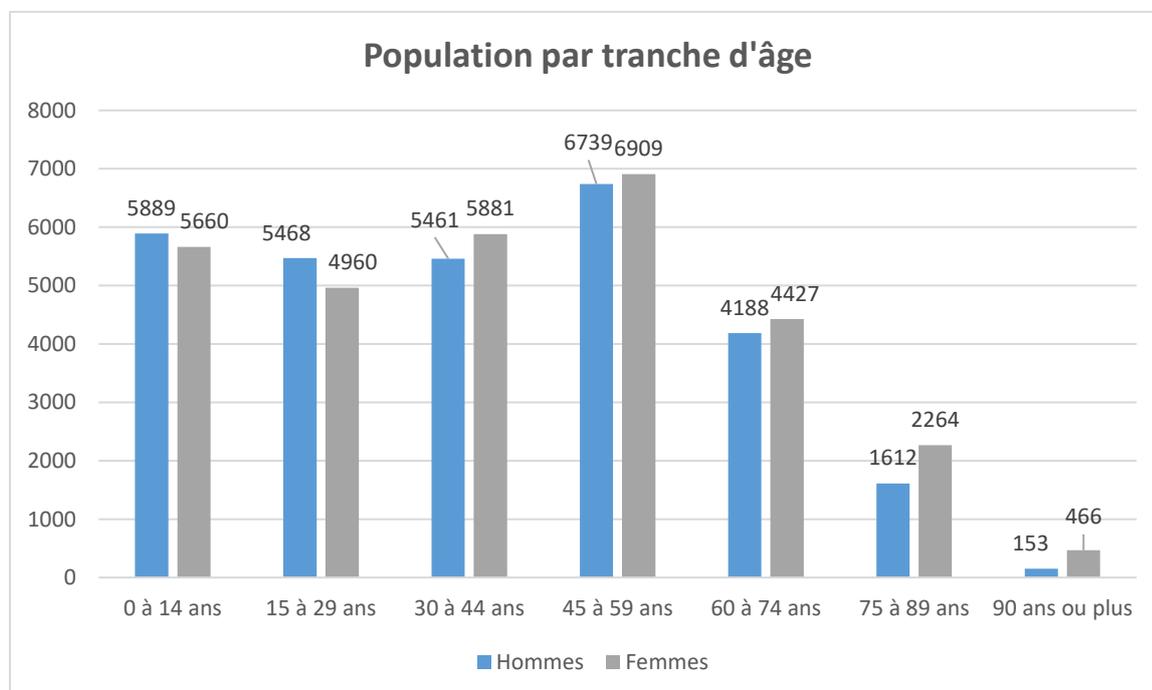
*Population par sexe et par tranche d'âge : Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement*

Sur les 60 076 habitants que compte, au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le territoire sont dénombrés 30 567 femmes (soit 50,88 % de la population) et 29 509 hommes (soit 49,12 % de la population).



Source : INSEE - RP 2018

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.



Source : INSEE - RP 2018

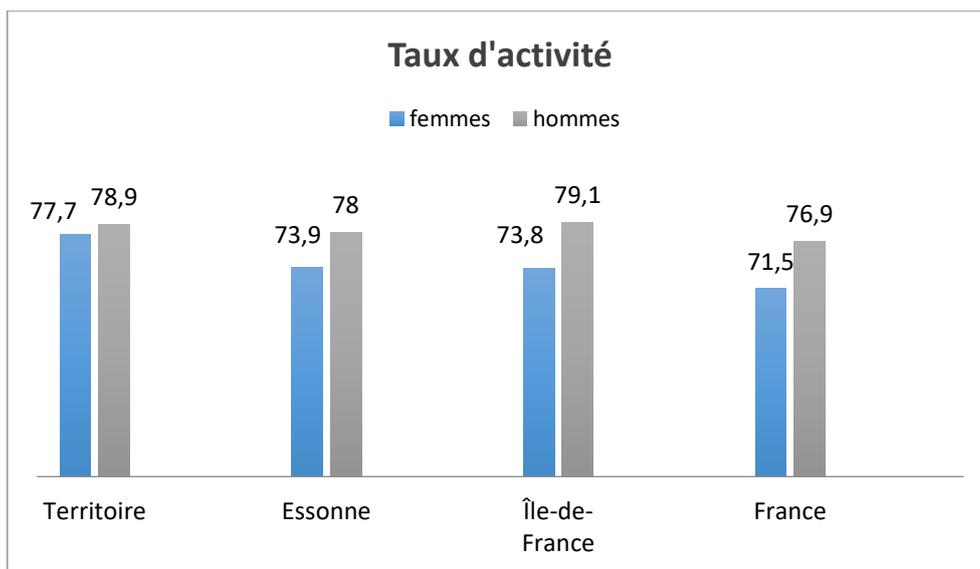
Ce constat amène notamment à s'intéresser à l'enjeu que représente la gestion du vieillissement (solitude, hébergements et logements, précarité), phénomène qui touche particulièrement les femmes, l'espérance de vie à la naissance en 2017 en France étant plus favorable à ces dernières (85,3 ans) qu'aux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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

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).

*Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire : Un taux d'activité des femmes proche de celui des hommes*

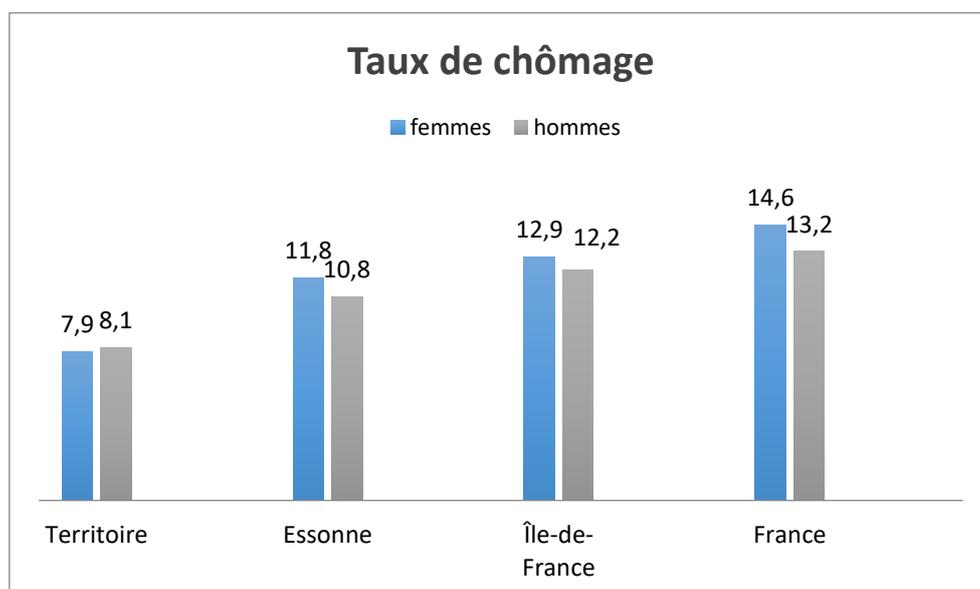
Le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans (77,7 %) est inférieur à celui des hommes (78,9 %). Toutefois, il est à noter que les disparités en la matière sont plus fortes au niveau départemental, régional et national (73,9 %, 73,8 % et 71,2 %).



Source : INSEE - RP 2018

*Taux de chômage : Un taux identique pour les femmes et les hommes*

En 2018, le taux de chômage féminin (7,9 %) est inférieur au taux de chômage masculin (8,1 %). C'est l'inverse au niveau départemental (11,8 % pour les femmes contre 10,8 % pour les hommes), au niveau régional (12,9 % contre 12,2 %) et national (14,6 % contre 13,2 %).

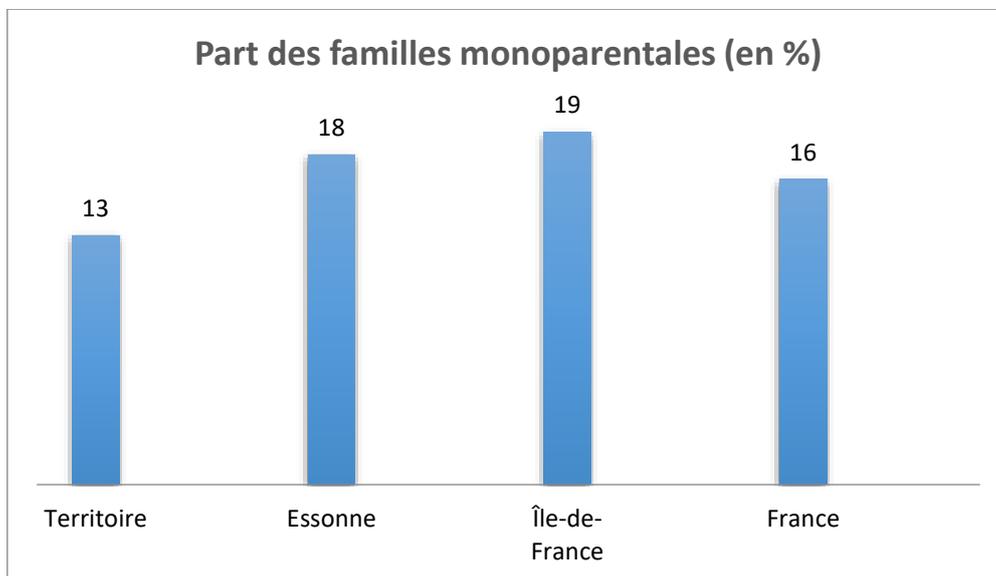


Source : INSEE - RP 2018

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

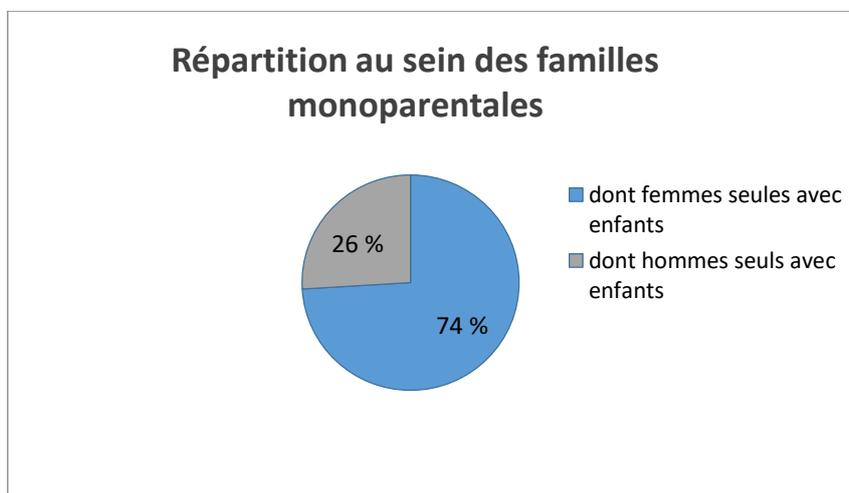
*Familles monoparentales : Des familles monoparentales majoritairement féminines*

En comparaison au département, à la région et au territoire national, seules 13,3 % des familles de la Communauté de communes du Val d'Essonne sont monoparentales. Elles sont 17,9 % en Essonne, 19,1 % en Île-de-France et 16,5 % en France).



Source : INSEE - RP 2018

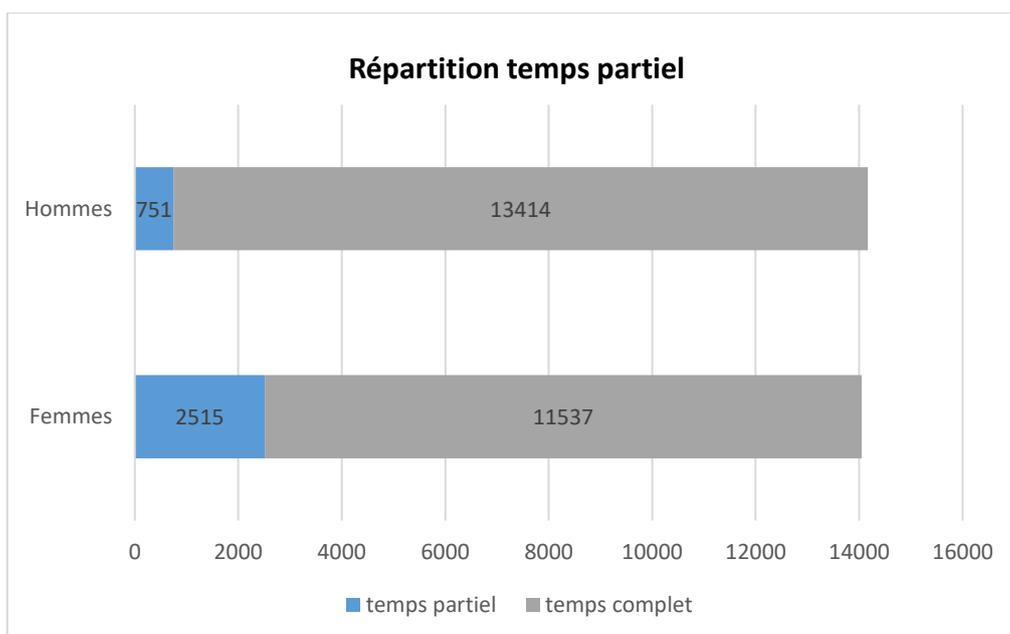
Parmi ces familles, il est à considérer que plus de sept familles monoparentales sur dix (74 %) sont composées d'une mère seule avec son ou ses enfants. Ces familles sont plus susceptibles que les autres d'être fragiles socialement et économiquement, et plus encore si les femmes sont en situation d'inactivité.



Source : INSEE - RP 2018

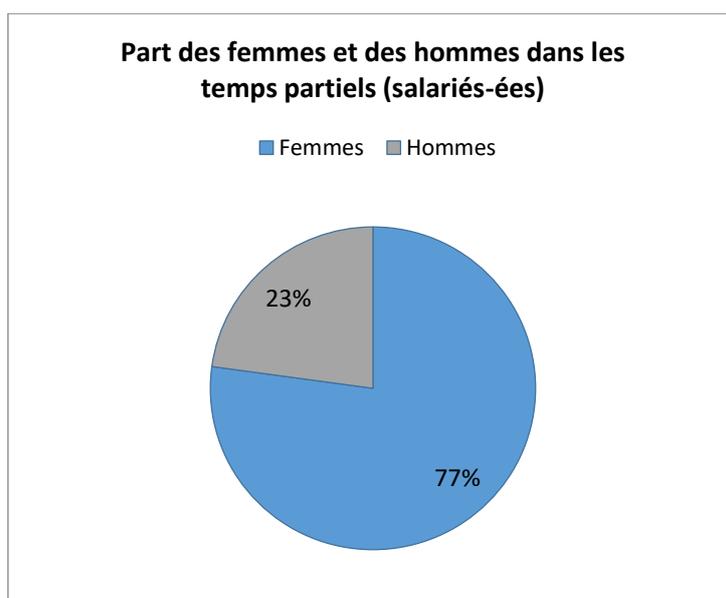
*Répartition du temps partiel chez les salariés : Des femmes davantage concernées par le temps partiel*

Le temps partiel est caractéristique de l'emploi féminin. En effet, en 2018, près d'une femme sur cinq (17,9 %) travaille à temps partiel (contre seulement 5,3 % des hommes).



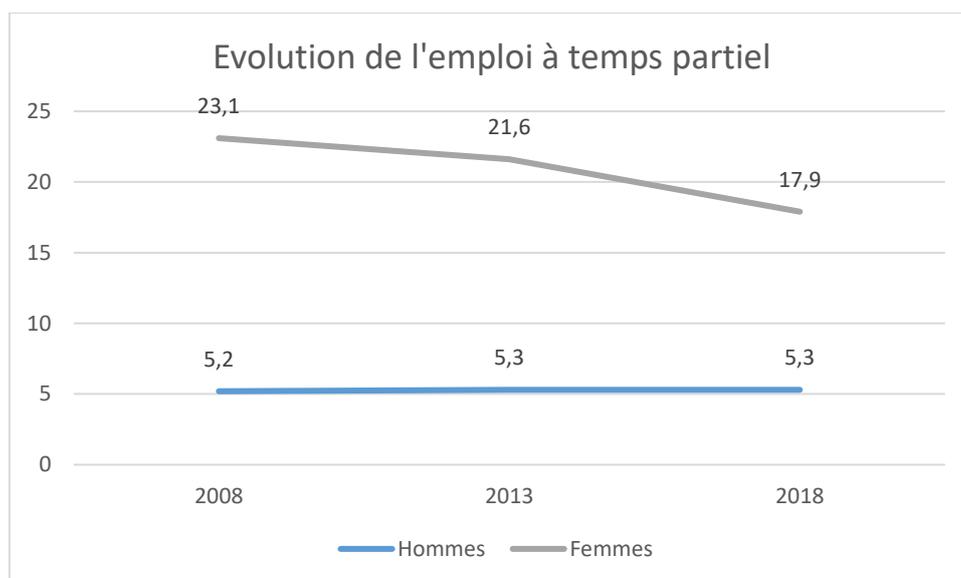
Source : INSEE - RP 2018

Ainsi, la part des femmes dans les temps partiels est de 77 % alors que celle des hommes n'est que de 23%.



Source : INSEE - RP 2018

Ceci étant, depuis 2008, on observe une diminution du temps partiel chez les femmes.

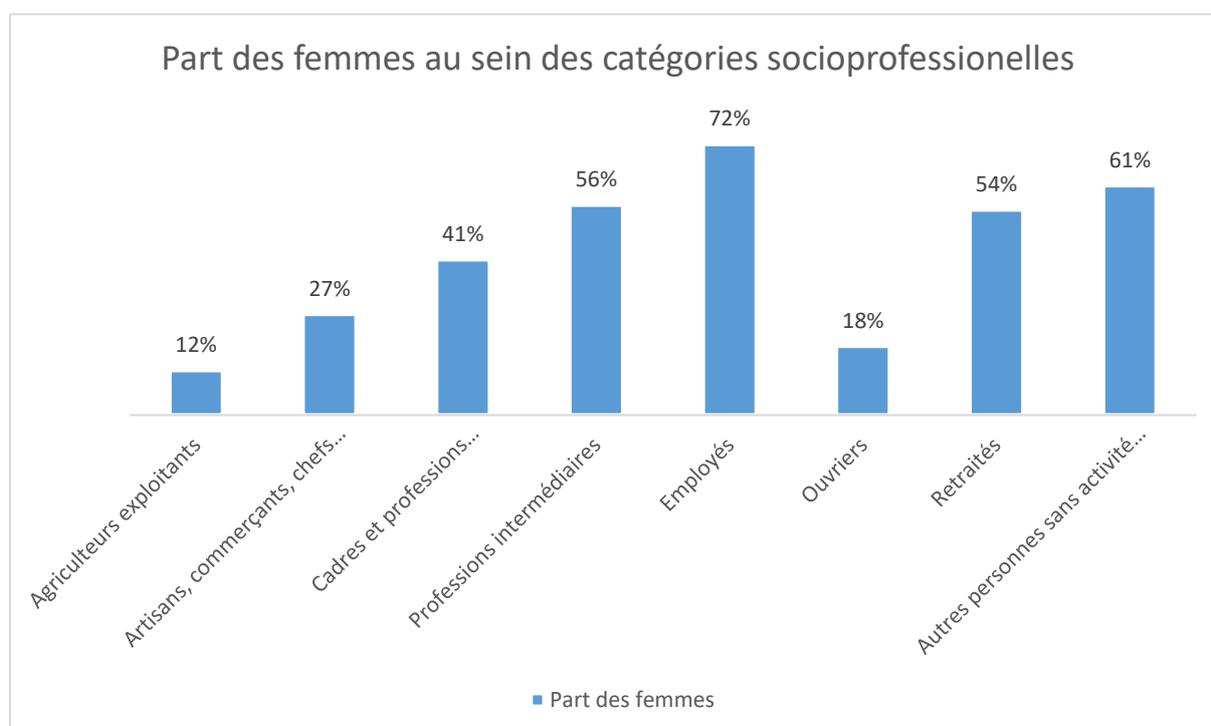


Source : INSEE - RP 2018

*Statut et condition d'emploi : Des inégalités persistantes*

Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des employés. En effet, 72 % des personnes appartenant à cette catégorie socio-professionnelle sont des femmes.

En revanche, les femmes sont sous-représentées dans les catégories supérieures puisque seulement 41 % des cadres et professions intellectuelles supérieures et 27 % des artisans, commerçants et chefs d'entreprises sont des femmes.

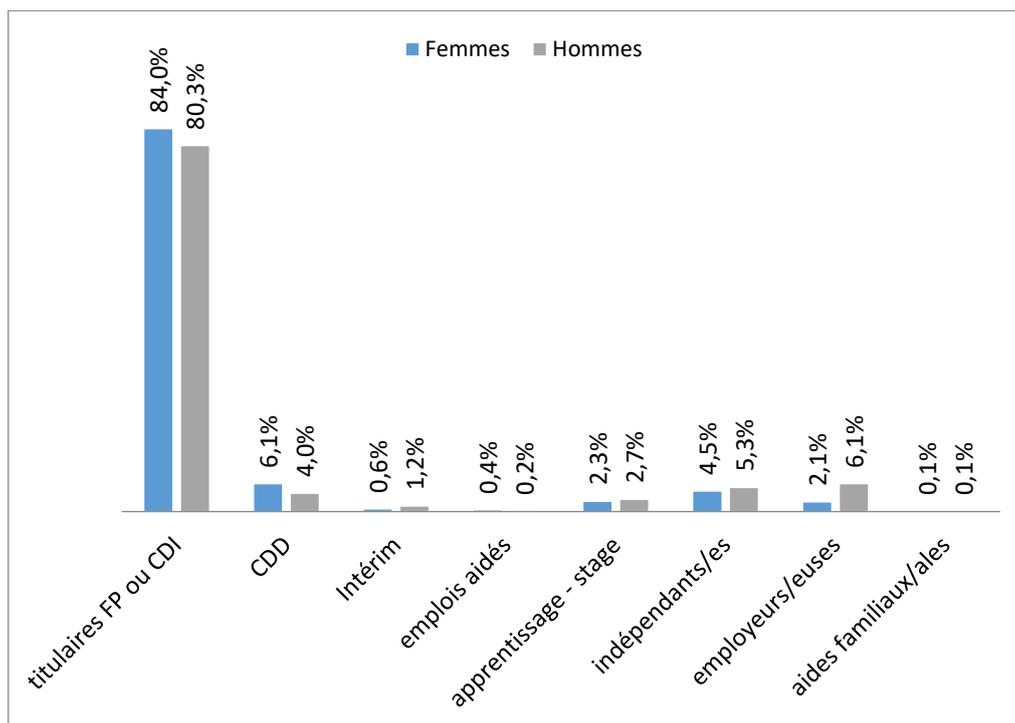


Source : INSEE - RP 2018

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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

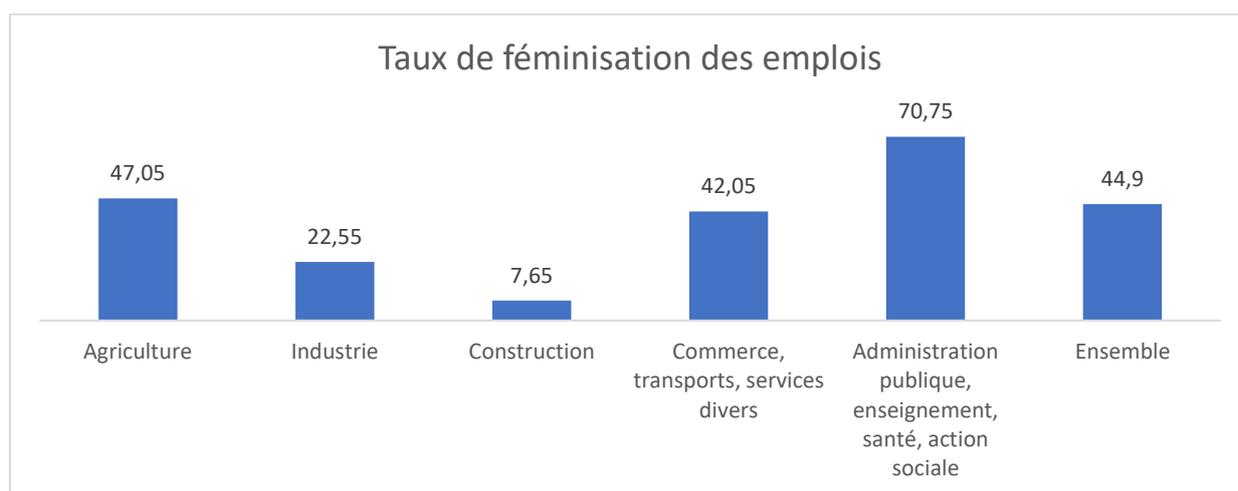
### Comparatif des conditions d'emploi des femmes et des hommes sur le territoire de la CCVE



Source : INSEE - RP 2018

*Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité : Un taux de féminisation important dans le secteur administratif*

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



Source : INSEE - RP 2018

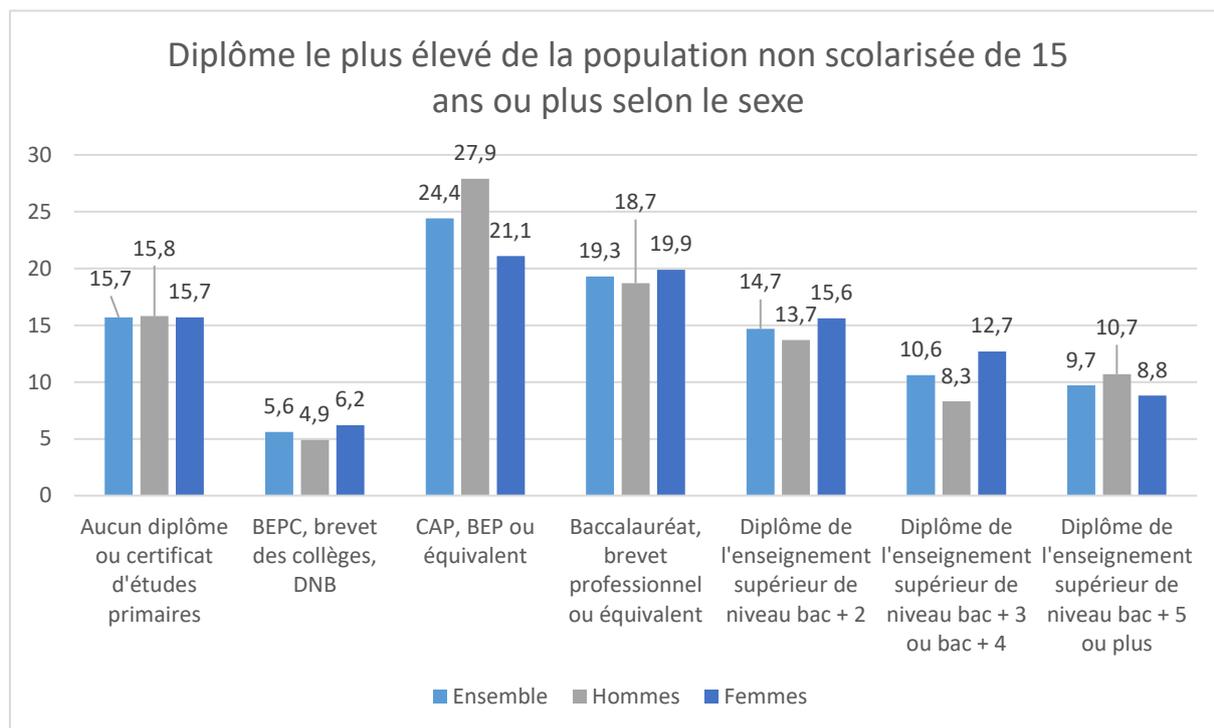
Les secteurs de la construction et de l'industrie restent encore très masculinisés. En effet, les femmes habitant sur le territoire de la CCVE et occupant un emploi y sont largement sous-représentées : en 2018, pour l'ensemble des emplois (salariés et non-salariés), seulement 7,65 % des travailleurs du secteur de la construction et 22,55 % des travailleurs du secteur de l'industrie sont des travailleuses.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

*Diplôme : Des femmes globalement plus diplômées que les hommes*

57 % des diplômés (d'un baccalauréat général / technologique / professionnel, d'un diplôme de l'enseignement supérieur) sont des femmes. Elles sont notamment majoritaires parmi les diplômés de l'enseignement supérieur puisqu'on compte 37,1% de femmes et 32,7 % d'hommes. Pour autant, ce niveau supérieur d'études ne se reflète pas sur le marché du travail. En effet, les femmes sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes dans les catégories professionnelles les plus favorisées.

Enfin, on constate que certains diplômes comme les CAP ou les BEP restent largement masculins : seuls 21,1 % des diplômés d'un CAP ou BEP sont des femmes.



Source : INSEE - RP 2018

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

Il est légitime de penser que le niveau de salaire devrait augmenter avec le niveau de diplôme. Or les femmes, pourtant davantage diplômées que les hommes, gagnent moins que ces derniers. En effet, en 2018, les hommes perçoivent en moyenne un salaire net horaire supérieur de 22 % à celui des femmes (19,2 € contre 15,7 €).

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

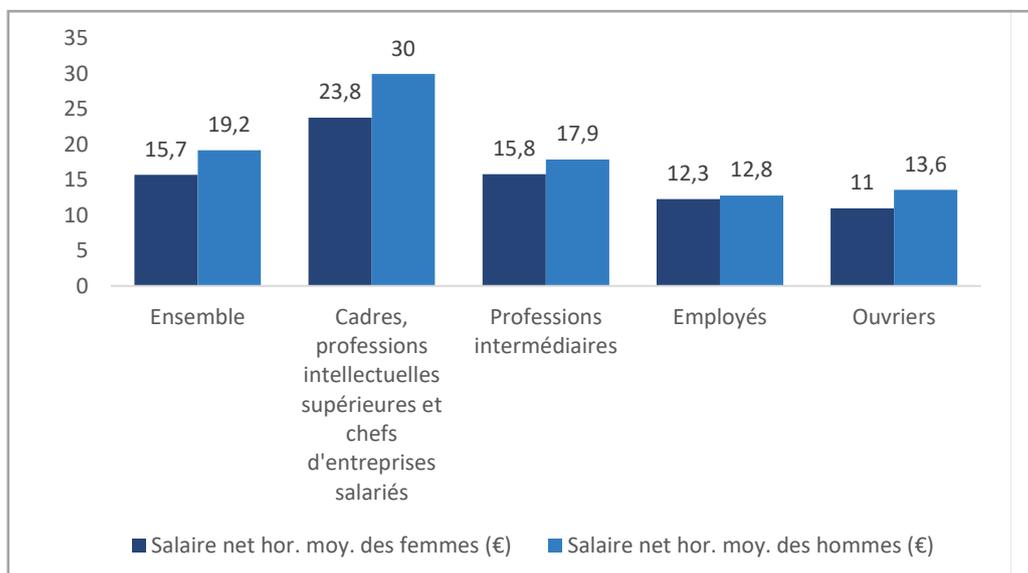
On observe également que les différences de salaire selon le sexe sont moins fortes lorsque le mode de formation des salaires est plus rigide et centralisé, comme dans la fonction publique où les femmes sont fortement présentes.

Le niveau de salaire n'est pas un facteur protecteur contre les inégalités de genre. En effet, on constate que, sur le territoire de la CCVE, les inégalités de salaire entre les sexes sont les plus fortes chez les cadres, ces derniers disposant pourtant des salaires les plus élevés. Ainsi, les femmes cadres gagnent

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

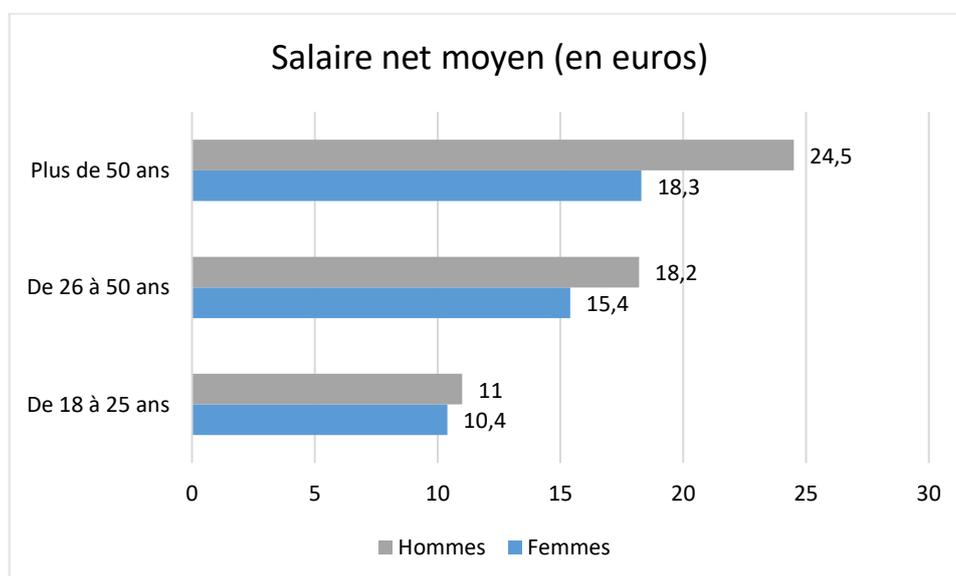
26 % de moins que leurs homologues masculins (salaires nets horaires). En revanche, l'écart le plus faible se retrouve parmi les employés (4 %) (salaires nets horaires), catégorie composée majoritairement de femmes.

### Salaire net moyen des femmes et des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle



Source : INSEE - RP 2019

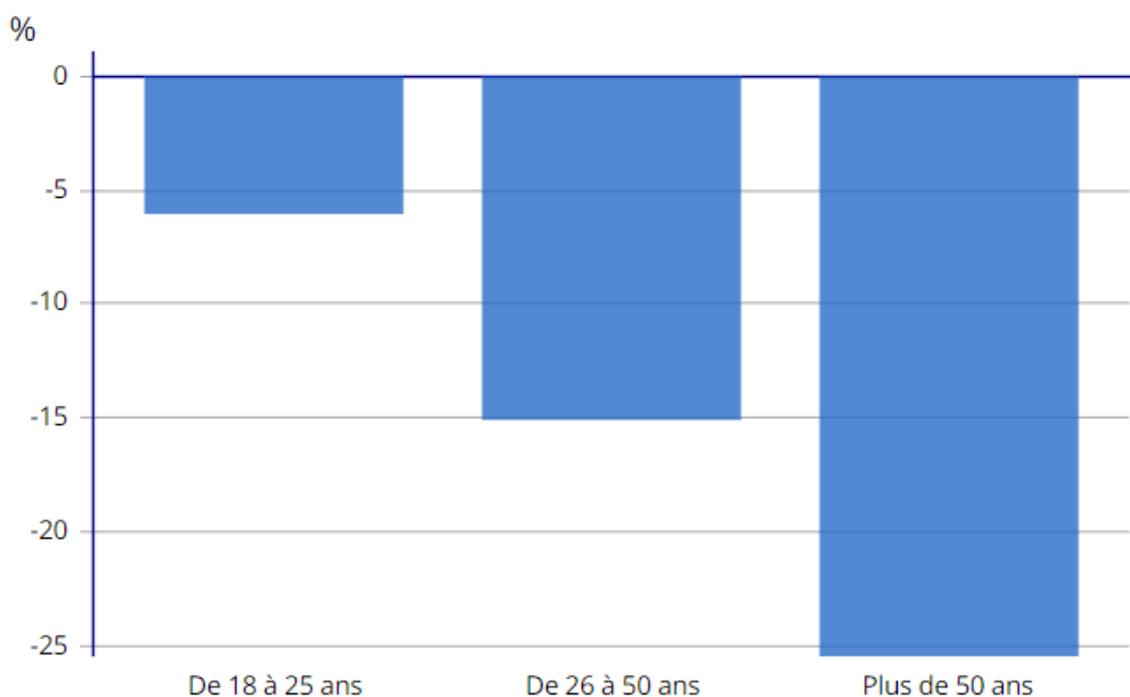
Le salaire net moyen selon l'âge fait également apparaître d'importantes différences. On note que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes augmente avec l'avancée dans l'âge. Pour les femmes et les hommes de plus de 50 ans, l'écart de salaire est de plus de 25 %



Source : INSEE - RP 2019

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

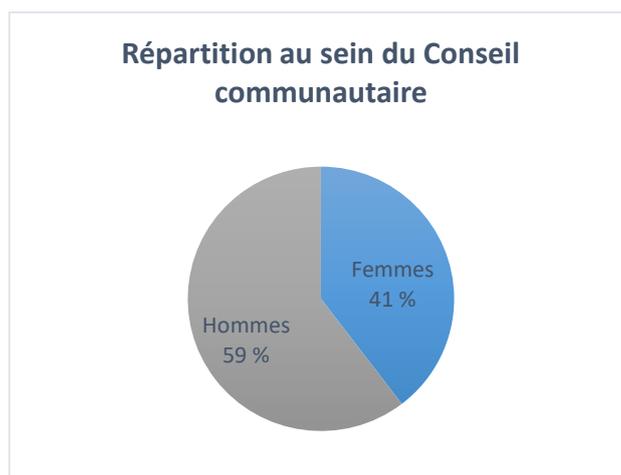
### Ecart de salaire net horaire entre les femmes et les hommes selon l'âge



Source : INSEE - RP 2018

*Représentativité politique : Des hommes majoritaires au sein des instances communautaires*

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.



Source : CCVE 2022

En ce qui concerne, les 12 vice-présidences (à laquelle s'ajoute la Présidence, occupée par un homme), cinq sont occupées par des femmes et sept par des hommes. Les délégations sont réparties comme suit :

- 1<sup>ère</sup> vice-présidente : Action sociale
- 2<sup>ème</sup> vice-président : Développement économique et commerces
- 3<sup>ème</sup> vice-président : Personnel, finances, administration générale

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

- 4<sup>ème</sup> vice-président : Aménagement du territoire, réseaux et gens du voyage
- 5<sup>ème</sup> vice-président : Développement durable, GEMAPI, déchets ménagers et assimilés
- 6<sup>ème</sup> vice-président : Transport et mobilités
- 7<sup>ème</sup> vice-présidente : Insertion et emploi
- 8<sup>ème</sup> vice-président : Actions et équipement sportifs d'intérêt communautaire
- 9<sup>ème</sup> vice-présidente : Actions et équipements culturels d'intérêt communautaire
- 10<sup>ème</sup> vice-présidente : Tourisme et valorisation du patrimoine
- 11<sup>ème</sup> vice-président : Usages numériques et actions en faveur de la prévention et de la sécurité
- 12<sup>ème</sup> vice-présidente : 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 %.

De plus, une commission dédiée à la promotion de l'égalité et de l'accès au droit et une délégation ont été créées. Cette commission s'est réunie 3 fois au cours de l'année 2021.

### b) Mise en œuvre du volet « Politiques publiques » du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023

Le 2<sup>ème</sup> et le 3<sup>ème</sup> enjeu du plan d'action « égalité femmes hommes » ont trait aux politiques publiques menées sur le territoire. Ils s'intitulent respectivement :

- Renforcer l'égalité au sein des politiques publiques ;
- Développer une culture commune de l'égalité.

#### Renforcement de l'égalité au sein des politiques publiques

Le 2<sup>ème</sup> enjeu « Renforcer l'égalité au sein des politiques publiques » poursuit trois objectifs et compte 6 actions. Parmi celles-ci, 4 ont été réalisées.

#### *Intégrer l'égalité dans la commande publique et les conventionnements*

Le premier objectif vise à intégrer l'égalité dans la commande publique et les conventionnements avec les partenaires et les associations soutenues financièrement. Ainsi, en 2021, un rappel à la loi du 4 août 2014 a été inclus dans l'ensemble des dossiers de consultation. Pour ce qui concerne les structures partenaires de la CCVE, 5 d'entre elles ont fourni des données genrées (la Mission locale des 3 vallées, ainsi que les associations d'aide à domicile –cf détail ci-dessous).

En date du 31 octobre 2021, la Communauté de communes du Val d'Essonne a contribué au maintien à domicile de 105 personnes (dont 81 femmes et 24 hommes), pour 8205 heures d'intervention réalisées au domicile. La moyenne d'âge constatée est respectivement de 78 et 84 ans.

807 bénéficiaires de prestations d'aide à domicile (dont 543 femmes et 264 hommes) étaient prises en charge par les associations suivantes qui maillent le territoire du Val d'Essonne :

- ASAD (Aides et Soins à Domicile Seine-Essonnes) : 205 personnes dont 138 femmes et 67 hommes, 23 387 heures d'intervention à domicile. La moyenne d'âge globale est de 80 ans.
- ASAMDTA (Association de soins, d'aide-ménagère à domicile et de transport accompagné de la région de la Ferté Alais) : 195 personnes dont 130 femmes et 65 hommes, 21 431 heures d'intervention à domicile. La moyenne d'âge globale est de 81 ans.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

- ASAMPA (Association Soins Aide-Ménagère aux Personnes Âgées) : 47 personnes dont 30 femmes et 17 hommes, 3 044 heures d'intervention à domicile. La moyenne d'âge globale est de 78.5 ans.
- CLIC : 255 personnes dont 164 femmes et 91 hommes.

Au total, 67 % de femmes bénéficient d'un service d'aide à domicile.

Détail de l'avancement des actions du 1<sup>er</sup> objectif de l'enjeu 2 du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023

Objectif	Action	Pilote	Etat d'avancement	Indicateur et donnée collectée	Axes de progression / Perspectives
Intégrer l'égalité dans la commande publique et les conventionnements avec les partenaires et les associations subventionnées	Inclure un rappel à la loi du 4 août 2014 dans les dossiers de consultations adressés aux prestataires dans le cadre des marchés publics de plus de 25 000 € HT	Responsable de l'administration générale et commande publique	Réalisée	Nombre de rappels / Nombre de dossiers de consultation - 15/15  1 offre faisant explicitement référence à l'égalité (Bureau d'études mandaté pour la concertation citoyenne)	Nombre de mentions à l'égalité femmes-hommes dans les offres reçues  Actions ou types d'actions proposées par les prestataires  Evaluation dans les offres remises/retenues
	Inciter les associations partenaires de la CCVE à la production de statistiques genrées (Unions commerciales, associations d'aides à la personne, associations culturelles et sportives, recyclerie du Gâtinais, etc.)	Référents des associations partenaires	Engagée	Nombre de structures auprès desquelles des données genrées sont collectées – 5 (ML3V (Mission locale des 3 vallées, ASAD (Association Santé à Domicile, ASAMDTA (Association de Soins, d'Aide Ménagère à Domicile et de Transport Accompagné, ASAMPA (Association Soins Aide Ménagère	Nombre de mentions à l'égalité femmes-hommes dans les conventions de partenariat pour lutter contre les inégalités  Actions ou types d'actions proposées par les partenaires (sports, culture, CCI, CMA, etc.)

*Veiller à l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques sectorielles et aménager des espaces et équipements publics mieux partagés*

Le second objectif est de veiller à l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques sectorielles, notamment en termes de développement économique. Sur cette thématique, dans la rubrique « Bienvenue aux nouvelles entreprises » du Val d'Essonne Info, 6 entreprises sur 9 présentées sont dirigées par des femmes.

Le dernier objectif « aménager des espaces et des équipements publics mieux partagés » a notamment conduit à assurer l'éclairage du premier tronçon de la desserte du Val d'Essonne.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

Détail de l'avancement des actions du 2<sup>ème</sup> objectif de l'enjeu 2 du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023

Objectif	Action	Pilote	Etat d'avancement	Indicateur et donnée collectée	Axes de progression / Perspectives
Veiller à l'égalité femmes-hommes dans les politiques publiques sectorielles	Mettre en place une action spécifique au genre avec la Mission locale des 3 vallées, Pôle emploi	Coordinatrice de l'espace France Service	Reportée à 2022	Mise en place d'une action (oui/non) et évaluation	Nombre de jeunes étendant leur horizon de recherche d'emploi / leur horizon professionnel
		Mission Locale des 3 vallées		Non en 2021	
	Valoriser l'entrepreneuriat féminin économique et touristique	Responsable du développement économique et touristique	Réalisée	Nombre d'articles publiés sur des femmes entrepreneures en 2021 – 6 sur 9 dans la rubrique « Bienvenue aux nouvelles entreprises »	Proposer des témoignages de femmes entrepreneures
Aménager des espaces et des équipements publics mieux partagés	Intégrer une perspective égalité pour les aménagements et les infrastructures publiques	Directeur du cadre de vie	Réalisée	Prise en compte de la problématique femmes-hommes (oui/non) – Oui	Nombre de référence explicite à des réalisations prenant en compte l'égalité femmes-hommes dans les nouveaux CCTP
	Etudier la possibilité d'offrir des équipements publics plus adaptés aux usages	Directeur du cadre de vie	Réalisée	Prise en compte de la problématique femmes-hommes (oui/non) dans les études/projets d'aménagement – Oui	A réaliser chaque année Nombre d'équipements spécifiquement adaptés aux usages

### Développement d'une culture commune de l'égalité

Le dernier enjeu « Développer une culture commune de l'égalité » poursuit trois objectifs :

- Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes
- Promouvoir une communication sans stéréotypes de genre
- S'engager dans les réseaux des acteurs et actrices de l'égalité

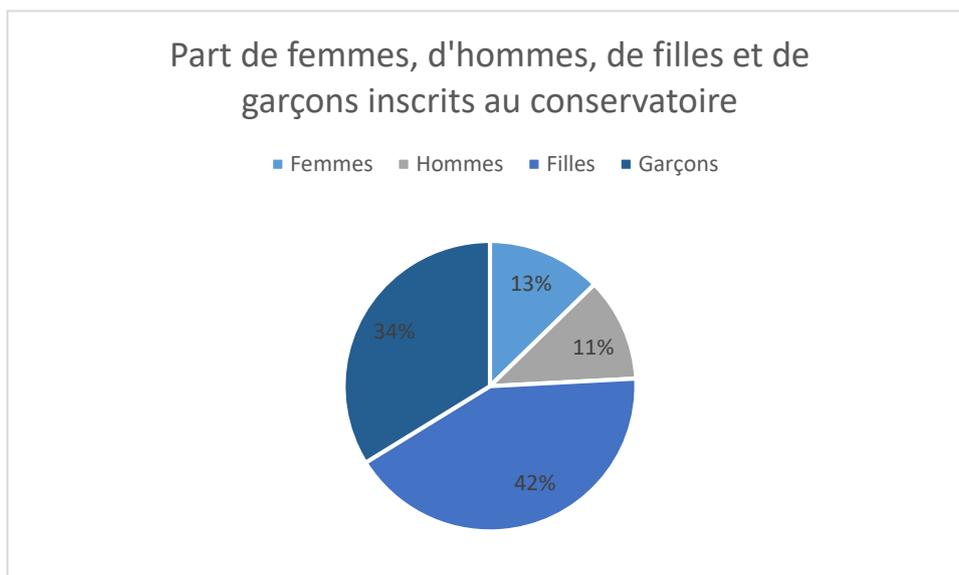
#### *Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes*

Cet objectif concerne le développement de la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes avec deux actions :

- 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
- Analyser le diagnostic culturel à travers le prisme de l'égalité femmes-hommes

La première action a conduit le conservatoire à acquérir un logiciel permettant la collecte de données genrées. Ainsi, pour la saison 2020/2021 (Septembre 2020 / juin 2021), parmi les deux cent soixante-neuf personnes inscrites au conservatoire, on compte cent quarante-sept sont des femmes et cent vingt-deux sont des hommes. Si la parité est atteinte pour les adultes (34 femmes pour 31 hommes), un écart plus important est constaté pour les moins de 18 ans où l'on compte davantage de filles (113) que de garçons (91).

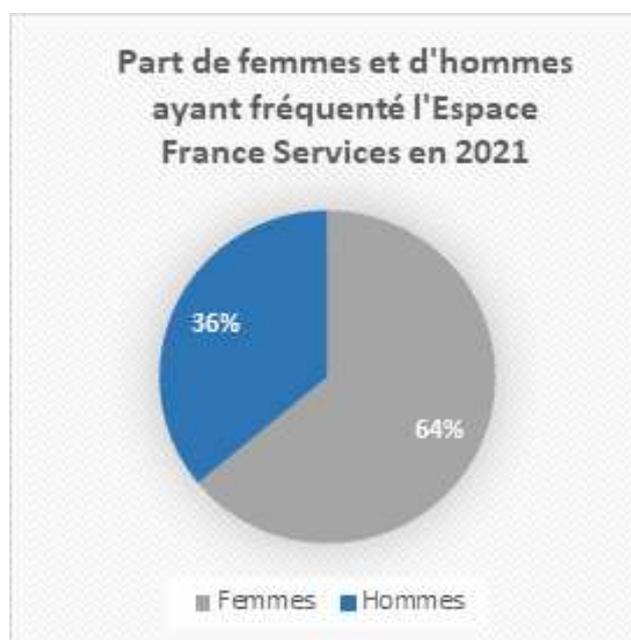
## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021



Source CCVE 2021

Au titre de sa compétence en matière d'action sociale, la Communauté de communes est labellisée « Espace France Services » (EFS). A ce titre, la CCVE 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 3900 usagers au 31 décembre 2021. Parmi eux, 64% étaient des femmes et 36% des hommes. Cette majorité de femmes qui fréquentent la structure est notable depuis la création de la structure en 2016.



Source : CCVE 2021

En matière de développement économique, la Communauté de communes ne disposait en 2021, comme en 2020, de données genrées que pour 1223 chefs d'entreprises. Parmi ceux-ci, 229 étaient des femmes et 994 des hommes. Les femmes représentaient donc 19 % de cette population.

Transport à la demande

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

En 2021, une enquête a été réalisée sur le TAD. Parmi les répondants, la grande majorité était constituée de femmes (86,3 %).

De manière générale, on constate, dans les transports, une proportion de femmes supérieure à celle des hommes (60 % de femmes pour 40 % d'hommes). Ce constat est le même pour le TAD, où on estime que la part des utilisatrices est de 70 %.

Détail de l'avancement des actions du 1<sup>er</sup> objectif de l'enjeu 3 du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023

Objectif	Action	Pilote	Etat d'avancement	Indicateur et donnée collectée	Axes de progression / Perspectives
Développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes	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	Directions de la CCVE	Réalisée	<p>Nombre de données genrées collectées (4 en 2021)</p> <p>Données collectées auprès :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-De l'aquastade (2288 femmes / 1436 hommes, 365 filles / 346 garçons)</li> <li>-Du conservatoire (34 femmes / 31 hommes – 113 filles / 91 garçons)</li> </ul>	<p>Nombre de projets, de services ou d'évolution de ces derniers du fait de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes</p> <p>Journées portes ouvertes – démonstrations « égalitaires »</p> <p>Ouverture de nouvelles disciplines (hip hop)</p>
	Analyser le diagnostic culturel à travers le prisme de l'égalité femmes-hommes	Direction des services à la population	Engagée	Nombre de données genrées collectées et nombre de mesures de correction proposées (+ évaluation)	Nombre d'actions découlant de la prise en compte de l'égalité femmes-hommes

### *Promouvoir une communication sans stéréotypes de genre*

En matière de communication, l'année 2021, a permis la réalisation d'un dossier consacré à l'égalité entre les femmes et les hommes sur le site Internet et la publication d'un dossier spécifique dans le Val d'Essonne Info n°51.

Enfin, il a été constaté que les périodes de confinement pouvaient s'avérer critiques pour les femmes victimes de violences. A des fins de sensibilisation et d'information, la Communauté de communes du Val d'Essonne a relayé le numéro d'urgence 39 19 *Violence Femmes Info*. Ce numéro constitue le numéro national de référence pour les femmes victimes de violences (conjugales, sexuelles, psychologiques, mariages forcés, mutilations sexuelles, harcèlement...). Il propose une écoute, il informe et il oriente vers des dispositifs d'accompagnement et de prise en charge. Ce numéro garantit l'anonymat des personnes appelantes mais n'est pas un numéro d'urgence comme le 17 par exemple qui permet pour sa part, en cas de danger immédiat, de téléphoner à la police ou la gendarmerie.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

Détail de l'avancement des actions du 2<sup>ème</sup> objectif de l'enjeu 3 du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023

Promouvoir une communication sans stéréotypes de genre	Créer un dossier égalité femmes-hommes sur le site Internet de la CCVE	Responsable de la communication	Réalisée	Création du dossier (oui/non) – Oui	Relai des posts du Centre Hubertine Auclert sur la page Facebook de la CCVE
	Etablir une plaquette de synthèse du rapport de situation comparée en matière d'égalité femmes-hommes, consultable par les usagers et distribuée aux partenaires		Reportée à 2022	Etablissement de la plaquette (oui/non) - non	Nombre de consultations de des posts du Centre Hubertine Auclert via la page Facebook de la CCVE
	Valoriser les démarches communautaires liées à la lutte contre les inégalités dans les supports de communication		Réalisée	Nombre d'articles rédigés – 2 en 2021	Nombre de sollicitation des documents produits par la CCVE sur l'égalité femmes-hommes par les partenaires

*S'engager dans les réseaux des acteurs et actrices de l'égalité*

Enfin, le dernier objectif « s'engager dans les réseaux des actrices et acteurs de l'égalité », a amené l'association Arkéomédia à intervenir dans six classes de collège. Un ciné-débat a également été organisé à l'occasion du 25 novembre – journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes. Cet évènement qui s'est tenu au cinéma Confluences de Ballancourt, en partenariat avec l'association Léa Solidarité Femmes a touché une cinquantaine de personnes.

Détail de l'avancement des actions du 2<sup>ème</sup> objectif de l'enjeu 3 du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023

Objectif	Action	Pilote	Etat d'avancement	Indicateur et donnée collectée	Axes de progression / Perspectives
S'engager dans les réseaux des acteurs et actrices de l'égalité	Adhérer au Centre Hubertine Auclert - Centre francilien pour l'égalité femmes-hommes	Chargé de mission cohésion sociale	Réalisée	Adhésion au Centre (oui/non) - oui	Nombre de sollicitation du Centre Hubertine Auclert pour des interventions
	S'engager pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec le Conseil départemental de l'Essonne	Chargé de mission cohésion sociale	Reportée à 2022	Nombre de rencontres / événements avec le Conseil départemental – 0 en 2021	Signature de la Charte européenne pour l'égalité des femmes et des hommes dans la vie locale et traduction à l'échelle intercommunale
	Proposer le projet « Fais pas genre » de l'association Arkéomédia aux collèges	Chargé de mission cohésion sociale	Réalisée	Nombre de classes sensibilisées – 6 en 2021	Mise en place d'un questionnaire de satisfaction Nombre de nouvelles sollicitations par les professeurs ayant bénéficié du projet
	Proposer l'animation « Les métiers ont-ils un sexe ? » du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (Cidff) aux lycées	Chargé de mission cohésion sociale	Reportée à 2022	Nombre de classes sensibilisées - 0 en 2021	Mise en place d'un questionnaire de satisfaction Nombre de nouvelles sollicitations par les professeurs ayant bénéficié du projet
	Proposer des évènements lors des journées du 8 mars et du 25 novembre	Chargé de mission cohésion sociale	Partiellement réalisée 25-nov-21	Nombre de participants aux évènements organisés – 50 au ciné-débat du 25/11/2021	Nombre d'acteurs de l'égalité femmes-hommes sollicitant la Communauté de communes pour l'organisation d'évènement
	Proposer une action de sensibilisation à destination des professionnels avec l'organisme « Planète Enfance »	Chargé de mission cohésion sociale	Engagée	Nombre de structures touchées – 4	Mise en place d'un questionnaire de satisfaction

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

### c) Perspectives au niveau territorial

En 2022, la mise en œuvre du volet « Politiques publiques » du plan d'action égalité femmes-hommes se poursuivra.

L'ensemble des actions déjà réalisées sera suivi et, le cas échéant, mis à jour. Toutes les actions engagées ou reportées seront réalisées. Il s'agit de :

- Inciter les associations partenaires de la CCVE à la production de statistiques genrées (Unions commerciales, associations d'aides à la personne, associations culturelles et sportives, recyclerie du Gâtinais, etc.) ;
- Lutter contre les stéréotypes de genre qui peuvent exister dans l'orientation professionnelle ;
- Analyser le diagnostic culturel à travers le prisme de l'égalité femmes-hommes ;
- Etablir une plaquette de synthèse du rapport de situation comparée en matière d'égalité femmes-hommes ;
- Proposer des événements lors des journées du 8 mars et du 25 novembre ;
- S'engager pour l'égalité entre les femmes et les hommes avec le Conseil départemental de l'Essonne ;
- Proposer l'animation « Les métiers ont-ils un sexe ? » du Centre d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles (Cidff) aux lycées ;
- Proposer une action de sensibilisation à destination des professionnels avec l'organisme « Planète Enfance ».

### Formalisation du programme 2022

Afin d'optimiser le travail réalisé par les services, une programmation leur sera proposée en début d'année 2022. Dans ce cadre, chaque direction et chaque service pourra s'approprier les différents outils du plan d'actions (arborescence, fiche action) afin de réaliser un suivi régulier de l'ensemble des projets et des données collectées. L'objectif étant toujours de mettre en avant, en cas d'inégalité constatée, les éventuelles mesures correctives appropriées.

### Pérennisation des partenariats associatifs et mise en exergue des temps forts liés aux causes nationales

Dès le début de l'année 2022, une planification annuelle sera proposée afin de participer aux journées du 8 mars et du 25 novembre. Il s'agira notamment de programmer les différentes instances de validation et d'arbitrages techniques et politiques afin de mobiliser les partenaires associatifs, les acteurs locaux ainsi que l'ensemble des habitants.

### Renforcement des partenariats institutionnels

Il s'agit notamment de signer, en partenariat avec le Département de l'Essonne, la charte européenne pour « l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la vie locale ».

En 2021, du fait de la crise sanitaire, le Conseil départemental de l'Essonne n'a pu organiser la signature par les collectivités locales de la charte européenne pour « l'Égalité des Femmes et des Hommes dans la vie locale ». Cette action est reportée à 2022.

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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

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

- Le principe d'une représentation et d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de prise de décisions (politiques, administratives, syndicales...°
- La prise en compte de la lutte contre les autres facteurs de discrimination (race, origine, langue, orientation sexuelle, convictions politiques, religieuses, handicap...)
- Le principe de l'élimination des stéréotypes sexués qui influencent les comportements et les politiques développées par les autorités locales
- Le principe de l'intégration du genre dans l'ensemble des activités politiques et financements développés par la collectivité en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de service, aménageur...
- Des préconisations d'actions dans l'ensemble des structures et politiques mises en œuvre par les collectivités territoriales qui doivent-être développées dans le cadre d'un plan local en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

### 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 : lexique », disponible sur :

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**1936** : Premières femmes sous-secrétaires d'Etat.

**1938** : Suppression de l'incapacité civile des femmes.

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

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

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

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

**1967** : Loi Neuwirth qui autorise la contraception.

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

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

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

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

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

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

**1982** : IVG remboursé par la sécurité sociale.

**1983** : Loi Roudy sur l'égalité professionnelle.

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

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

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

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

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

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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Modification de l'article 1<sup>er</sup> 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.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

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

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

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

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

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

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

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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

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

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

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

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

**2016** : Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. L'interdiction de tout agissement sexiste est introduite dans le règlement intérieur de l'entreprise et le Conseil Supérieur de l'Égalité 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.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2021

**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.