

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

# ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES RAPPORT 2020



AUVERNAUX · BALLANCOURT-SUR-ESSONNE · BAULNE · CERNY · CHAMPCUEIL · CHEVANNES  
D'HUISON-LONGUEVILLE · ECHARCON · FONTENAY-LE-VICOMTE · GUIGNEVILLE-SUR-ESSONNE  
ITTEVILLE · LA FERTÉ-ALAIS · LEUDEVILLE · MENNECY · NAINVILLE-LES-ROCHES · ORMOY  
ORVEAU · SAINT-VRAIN · VAYRES-SUR-ESSONNE · VERT-LE-GRAND · VERT-LE-PETIT





## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

### 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.

## Table des matières

Préambule .....	3
Introduction.....	6
Quelques mots sur la notion d'égalité .....	7
Indications méthodologiques .....	7
1) La situation en matière d'égalité femmes-hommes au sein de la CCVE : Etat des lieux, bilan et perspectives .....	8
a) L'état des lieux et le bilan des actions menées en 2020 .....	8
<i>L'élaboration d'un plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023</i> .....	8
<i>Effectifs, filières, catégories d'emploi et âge des agents</i> .....	9
<i>Temps de travail et formation</i> .....	14
<i>Santé au travail, congés enfants malades, autorisations spéciales d'absence et comptes épargne-temps</i> .....	15
<i>Mise en place d'un guide des procédures liées aux ressources humaines</i> .....	16
<i>Avancement de grade, promotion interne et rémunération</i> .....	16
<i>Recrutement d'une directrice des ressources humaines</i> .....	17
b) Les perspectives au sein de la Communauté de communes.....	18
<i>Mise en œuvre du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023</i> .....	18
<i>Réflexions sur l'organisation du temps de travail</i> .....	18
<i>Mise en place d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences</i> .....	18
2) Diagnostic territorial du Val d'Essonne et actions publiques associées.....	20
a) La situation en matière d'égalité femmes hommes sur le territoire .....	20
<i>Population par sexe et par tranche d'âge : Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement</i> .....	20
<i>Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire : Un taux d'activité des femmes proche de celui des hommes</i> .....	21
<i>Taux de chômage : Un taux identique pour les femmes et les hommes</i> .....	21
<i>Familles monoparentales : Des familles monoparentales majoritairement féminines</i> .....	22
<i>Répartition du temps partiel chez les salariés : Des femmes davantage concernées par le temps partiel</i> .....	22
<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 agricole</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> .....	26
<i>Représentativité politique : Des hommes majoritaires au sein des instances communautaires</i> ..	28

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

b) Les politiques mises en œuvre en direction de la population : Principales données et orientations .....	29
<i>Les compétences de la Communauté de communes du Val d'Essonne</i> .....	29
<i>Orientations sur les actions ou politiques pouvant être menées sur le territoire de la CCVE</i> .....	33
Annexe 1 : Lexique .....	35
Annexe 2 : Chronologie des dispositions en faveur de l'égalité femmes-hommes .....	37

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

### 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

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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

### Quelques mots sur la notion d'égalité

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

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

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

### Indications méthodologiques

Le « Rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes » se divise en deux volets, le premier porte sur 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 2020

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

#### a) L'état des lieux et le bilan des actions menées en 2020

##### *L'élaboration d'un plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023*

La principale action menée en 2020 a consisté en l'élaboration d'un plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023. Rendu obligatoire, notamment pour les collectivités territoriales et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, par l'article 80 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, il doit comporter pour le volet relatif à la politique des ressources humaines de la collectivité, des actions visant 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.

Le plan d'action devait-être établi avant le 31 décembre 2020 pour une durée maximale de 3 ans.

##### Contenu du plan d'action

Au titre de l'égalité professionnelle, le plan d'action précise :

- Les mesures auxquelles s'engage l'employeur
- Le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure
- Les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures
- Les moyens et outils mis à disposition
- Le calendrier de mise en œuvre des mesures

Ce plan comprend des actions à renouveler, d'autres à améliorer et de nouvelles actions à programmer. Il constitue une politique globale et cohérente de la collectivité pour lutter contre les inégalités entre femmes et les hommes sur le territoire.

##### Méthodologie d'élaboration

Afin de réaliser le plan d'action, trois instances ont été mises en place :

- Un comité technique composé de l'élue référente à la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits, de la Directrice Générale des Services, de la Directrice Générale Ressources et de la mutualisation, de la responsable communication et du chargé de mission égalité femmes-hommes.
- Un comité de pilotage composé de la référente à la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits, d'élus membres de la commission « Action sanitaire, EFS et promotion de l'égalité et de l'accès aux droits », de la Directrice Générale des Services, des Directeurs Généraux Adjoints, de la responsable communication et du chargé de mission égalité femmes-hommes
- 3 groupes de travail
  - Un groupe de travail Ressources humaines et mutualisation
  - Un groupe de travail Services à la population
  - Un groupe de travail Aménagement du territoire et cadre de vie

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

### Calendrier d'élaboration

- Rencontres des groupes de travail les 1<sup>er</sup>, 7 et 27 juillet 2020
- Comité technique réuni le 5 octobre 2020
- Comité de pilotage réuni le 4 novembre 2020
- Comité technique paritaire réuni le 20 novembre 2020

Le plan égalité femmes-hommes 2020-2023 a été voté en Conseil communautaire le 8 décembre 2020.

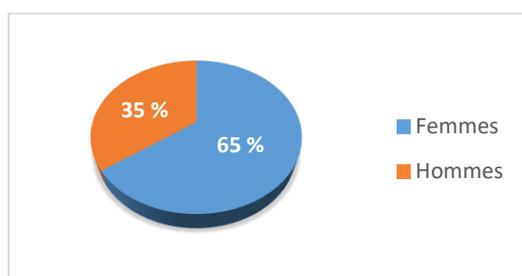
### *Effectifs, filières, catégories d'emploi et âge des agents*

Effectifs globaux : Des femmes plus nombreuses que les hommes

Au 31 décembre 2020, la Communauté de communes du Val d'Essonne emploie 83 agents (titulaires, non titulaires permanents et non titulaires non permanents confondus), parmi lesquels 54 femmes (soit 65 % des effectifs) et 29 hommes (soit 35 % des effectifs).

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

### Répartition femmes-hommes des effectifs



Source : CCVE 2020

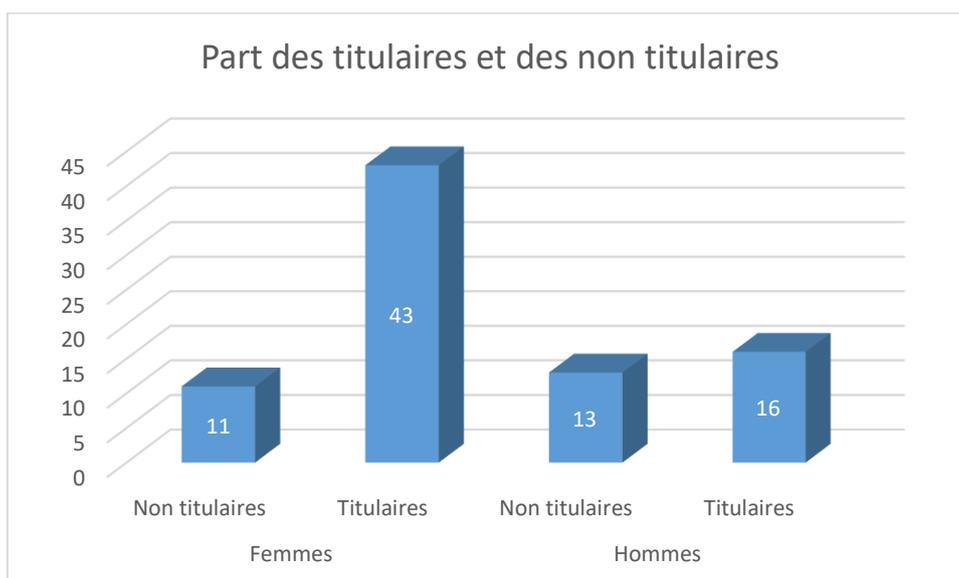
### Au niveau national, dans la FPT :

Taux de féminisation :	61 %
Dans les communes :	61 %
Dans les EPCI :	53 %

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

Par rapport à la moyenne nationale des Etablissements publics de coopération intercommunale, le taux de féminisation de la Communauté de communes du Val d'Essonne est supérieur de 12 points.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : CCVE 2020

Plus précisément,

- Les femmes représentent 73 % des agents titulaires et 46 % des agents non titulaires ;
- Les hommes représentent 27 % des agents titulaires et 54% des agents non titulaires.

En comparaison de l'année 2019, le pourcentage d'hommes titulaires a augmenté de 2 points (25 % en 2019).

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

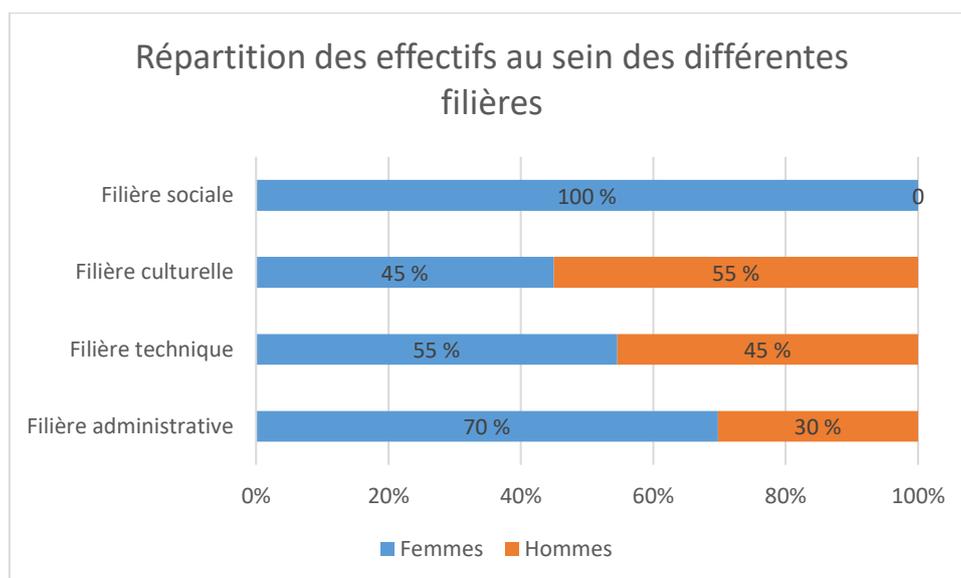
Les agents de la Communauté de communes se répartissent entre quatre filières (la filière administrative, la filière technique, la filière culturelle et la filière sociale).

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

Filière	Femmes	Hommes	Total
Filière administrative	30	13	43
Filière technique	6	5	11
Filière culturelle	9	11	20
Filière sociale	9	0	9
<b>TOTAL</b>	<b>54</b>	<b>29</b>	<b>83</b>

Source : CCVE 2020

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : CCVE 2020

### 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

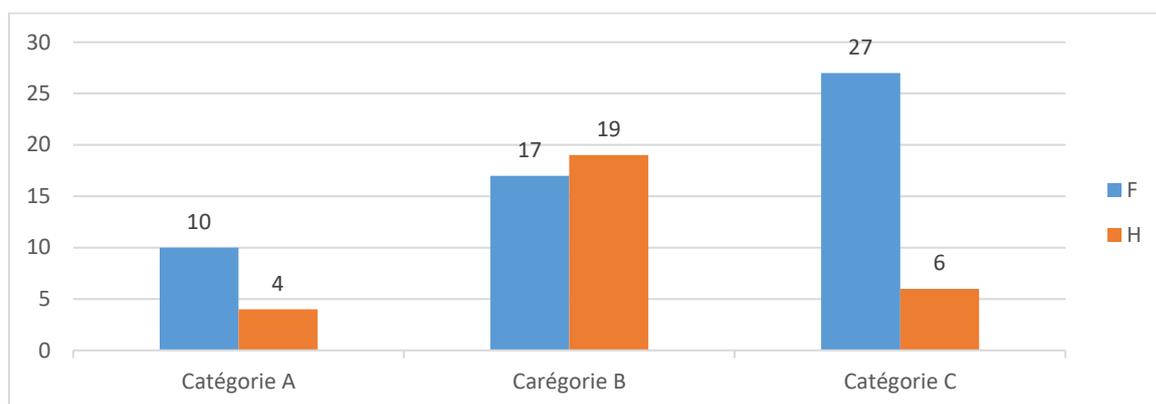
Si l'on note, au sein de la CCVE, un pourcentage important de femmes dans la filière administrative (70 %), ce taux est inférieur à la moyenne de 2019 (71 %) ainsi qu'à la moyenne nationale (82 %). En revanche, pour la filière sociale, comme en 2019 et comme au niveau national, les femmes sont surreprésentées.

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, équilibrée. En effet, dans la filière technique, il y a 55 % de femmes et 45 % d'hommes, alors qu'au niveau national il y a 41 % de femmes pour 59 % d'hommes. En ce qui concerne la filière culturelle, 45 % des agents sont des femmes et 55 % 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, 40 % des agents de la CCVE occupent un emploi de catégorie C, 43 % un emploi de catégorie B et 17 % un emploi de catégorie A.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : CCVE 2020

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 celle constatée en 2019.

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*

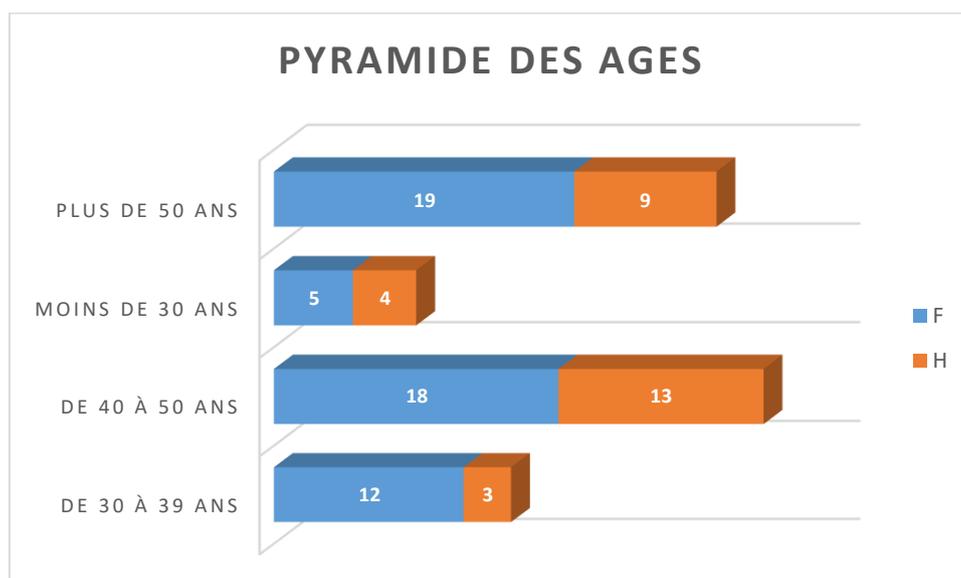
Âge : Des hommes un peu plus jeunes que leurs collègues femmes

Les agents de sexe féminin sont en moyenne légèrement plus âgés que leurs collègues de sexe masculin. En effet, la moyenne d'âge des femmes est de 45,3 ans et celle des hommes de 44,3 ans.

Ces données sont similaires à celles collectées en 2019.

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.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : CCVE 2020

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

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

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Âge moyen des agents titulaires	45,3	40,5	50	48,9	45	47,4
Âge moyen des agents non titulaires	38,5	47,5	43,5	41,2	38,4	19

Source : CCVE 2020

#### Au niveau national, dans la FPT :

##### Age moyen :

- Femmes : 45,3 ans
- Hommes : 45 ans

##### Part des moins de 30 ans :

- Femmes : 10 %
- Hommes : 10,3 %

##### Part des plus de 50 ans :

- Femmes : 40,6 %
- Hommes : 39,1 %

Source : Rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – éd 2018

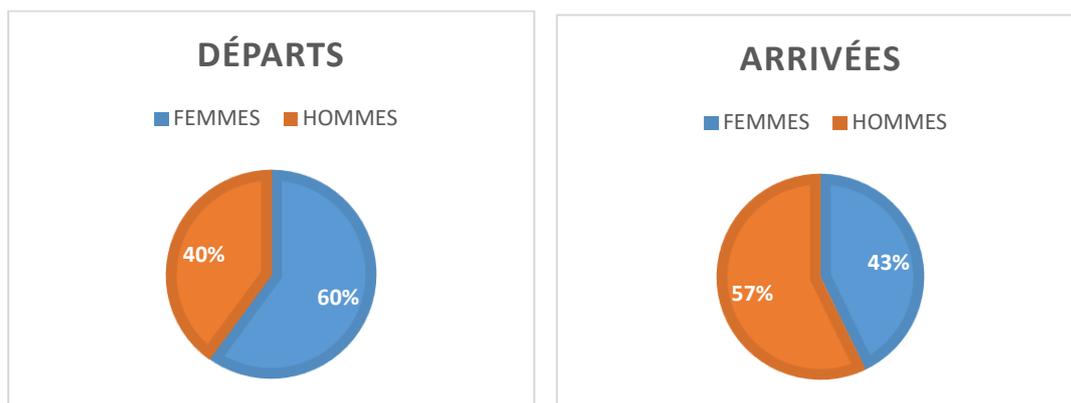
## Bilan

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.

Ainsi, 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 2020

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



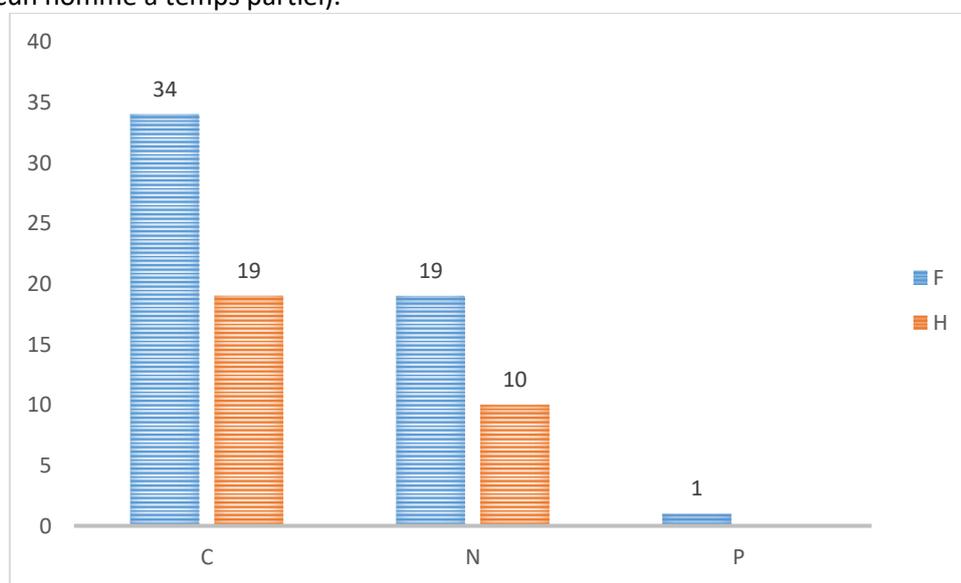
Source : CCVE 2020

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.

#### Temps de travail et formation

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

Au sein de la CCVE, comme en 2019, 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 (19 femmes contre 10 hommes à temps non complet et 1 femme et aucun homme à temps partiel).



C = Temps complet

N = Temps non complet

P = Temps partiel

Source : CCVE 2020

Parmi l'ensemble des agents de la Communauté de communes du Val d'Essonne, seul un agent travaille à temps partiel. Cet agent est une femme.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

158 jours de formations ont 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.

### Bilan

Dans l'optique d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, une action relative à la flexibilité des horaires et à la mise en place du télétravail a été inscrite au plan égalité femmes-hommes 2020-2023. Cette action sera menée en partenariat avec le Centre Interdépartemental de Gestion Grande couronne.

En termes de formation, la lutte contre les stéréotypes de genre et la discrimination a été intégrée au plan de formation.

### *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 est 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), le total est de 59 jours pour 3 femmes. Il était de 101 pour 3 femmes et 1 homme en 2019.

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 2020, 9 femmes ont pris des journées « enfants malades » soit un total de 25 jours. En 2019, treize femmes et 3 hommes avaient été concernés par ces autorisations d'absence.

#### Compte Epargne Temps

Enfin, au total, sur les 47 comptes épargne-temps recensés au sein de la CCVE, 33 concernent 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

Lors de la crise sanitaire et pour la période du 16 mars au 1<sup>er</sup> mai 2021, il y a eu 768 jours d'ASA répartis à 88% pour les femmes et 12% pour les hommes.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

### *Mise en place d'un guide des procédures liées aux ressources humaines*

Afin de faciliter l'accès des agents aux documents relatifs aux informations en matière de ressources humaines, a été rendu accessible depuis un dossier « Guides CCVE » présent sur chaque bureau des postes de travail, un sous dossier RH.

Ce sous-dossier contient notamment les notes relatives :

- Aux congés (Note de congés et divers imprimés relatifs au Compte Epargne Temps) ;
- A la formation (règlement et guide d'inscription) ;
- Au recrutement (imprimé relatif aux demandes de recrutement) ;
- Aux notes internes (note relative aux tickets restaurant, ...).

### *Avancement de grade, promotion interne et rémunération*

Avancement de grade et promotion interne

En 2020, deux agents masculins ont bénéficié d'un avancement de grade. Et il y a eu quatre nominations suite à l'obtention de concours pour 3 femmes et 1 homme.

Rémunération de l'ensemble des agents (temps complets et temps non complets)

On observe, pour les agents de catégorie A, que les salaires bruts mensuels, sont, en moyenne, plus élevés pour les femmes que pour les hommes. Il est à noter que les deux emplois fonctionnels de la collectivité sont occupés par des femmes. Il est à noter que la part du régime indemnitaire dans le salaire brut est plus élevé pour les hommes que pour les femmes.

Pour les agents de catégorie B, les parts de primes sont plus importantes pour les hommes (24,9 %) que pour les femmes (22,2 %) alors que les femmes ont un salaire brut plus élevé que celui des hommes.

Pour ce qui concerne les agents de catégorie C, la différence de traitement est en faveur des hommes. La part de prime dans le salaire brut, est, elle aussi, plus importante pour les hommes que pour les femmes.

### **Montant moyen des salaires et part des primes par catégorie hiérarchique et par sexe pour l'ensemble des agents de la CCVE y compris temps partiel et temps à non complet**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Montant moyen du salaire brut (TBI+NBI+RI) mensuel (en €)	4 210,49	3 624,37	1 942,52	1 705,25	1 799,64	2 001,47
% d'IFSE	37,3 %	38,47 %	22,2%	24,9 %	20,4 %	22,76 %

Source : CCVE 2020

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

Rémunération des agents à temps complet

Pour les agents de catégorie A, on ne compte aucun agent à temps complet ou partiel.

Pour les agents de catégorie B, lorsqu'on ne prend en compte que les agents à temps plein, on constate, en comparaison au tableau faisant état de l'ensemble des rémunérations, que les hommes gagnent plus que les femmes (2 977,41 € contre 2 763,43 €)

Pour la catégorie C, les salaires bruts et la part des primes dans le salaire sont équivalents pour les femmes et les hommes.

### Montant moyen des salaires et part des primes par catégorie hiérarchique et par sexe pour les agents à temps complet de la CCVE

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Montant moyen du salaire brut (TBI+NBI+RI) mensuel (en €)	4 210,49	3 624,37	2 763,43	2 977,41	2 008,97	2 001,47
% d'IFSE	37,3 %	38,47 %	28,04 %	30,16 %	23,34 %	22,76 %

Source : CCVE 2020

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

Comme en 2019, afin de veiller à l'équilibre des rémunérations, une attention a été portée au genre au sein des différentes catégories d'emploi. Ainsi, en 2020, 15 agents (13 femmes et 2 hommes dont 9 femmes de catégorie C) ont 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.

#### *Recrutement d'une directrice des ressources humaines*

A noter, également en 2020, le recrutement d'une directrice des ressources humaines, qui assurera les missions suivantes :

- Participation à la définition de la politique ressources humaines ;
- Accompagnement des agents et des services ;
- Pilotage et/ou animation du dialogue social et des instances représentatives ;
- Gestion des emplois et développement des compétences ;
- Pilotage de la gestion administrative et statutaire ;
- Pilotage de l'activité RH et de la masse salariale ;
- Information et communication RH ;
- Encadrement du service RH.

Dans ce cadre, la directrice des ressources humaines, participera activement à la mise en œuvre du volet égalité professionnelle du plan d'action égalité femmes-hommes dont l'ensemble des actions apparaît ci-dessous :

- Identifier et analyser les écarts de rémunération ;
- Faire figurer la promotion interne et veiller au maintien de la parité des promotions ;
- Valoriser la promotion interne et veiller au maintien de la parité des promotions ;
- Neutraliser les fiches de postes ;
- Elaborer et diffuser un guide ou une charte du recrutement ;

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

- Mettre en place, quand les conditions le permettent, des jurys de recrutement mixtes ;
- Travailler sur la flexibilité des horaires et mettre en place le télétravail ;
- Assurer la diffusion des documents liés au temps de travail ;
- Formaliser les entretiens relatifs à la prise de congés familiaux ;
- Intégrer la lutte contre les stéréotypes de genre et la discrimination dans le plan de formation ;
- Mettre en place un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes sexistes et des violences ;
- Accompagner et soutenir les victimes.

### b) Les perspectives au sein de la Communauté de communes

#### *Mise en œuvre du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023*

En 2021, pour le volet interne relatif à la politique de ressources humaines de la collectivité, la principale action consistera à mettre en œuvre les actions relatives à l'égalité professionnelle contenues dans le plan d'action égalité femmes-hommes.

A ce titre, seront notamment mis en place, en partenariat avec le Centre Interdépartemental de Gestion de couronne, une réflexion sur l'organisation du temps de travail et un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des actes sexistes et des violences (voir ci-dessous).

Parallèlement, la collecte des données genrées relatives à la gestion interne de la Communauté de communes du Val d'Essonne sera poursuivie. Sera également élaboré la version 2021 du rapport égalité femmes-hommes.

#### *Réflexions sur l'organisation du temps de travail*

Afin de mieux concilier vie professionnelle et vie privée et satisfaire à l'obligation annuelle des 1607 heures de travail effectif par an, la CCVE mettra en œuvre, en 2021, des actions matière de temps de travail et de télétravail.

Si la crise sanitaire a entraîné la mise en place du travail en distanciel, cette disposition particulière répond au protocole assurant la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 mais ne constitue pas un protocole de télétravail en tant que tel.

Le protocole de télétravail répondra au décret du 6 mai 2020 sur les nouvelles modalités d'exercice du télétravail dans la fonction publique, pris en application des dispositions de l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Il sera mis en place en partenariat avec le Centre Interdépartemental de Gestion de Grande couronne qui a été missionné par la Communauté de communes.

Il est à noter que la réflexion sur cette mise en œuvre intégrera les questions liées à la lutte contre les stéréotypes de genre et la recherche d'égalité professionnelle.

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

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, toute collectivité territoriale et tout établissement public doit permettre à ses agents de signaler des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

Ainsi, quel que soit son statut, titulaire, stagiaire, contractuel, 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, disposent de la possibilité de transmettre une alerte, s'ils estiment avoir été victime d'un des actes ci-dessus mentionnés. L'auteur du signalement peut être la victime ou un témoin des faits.

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.

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.)

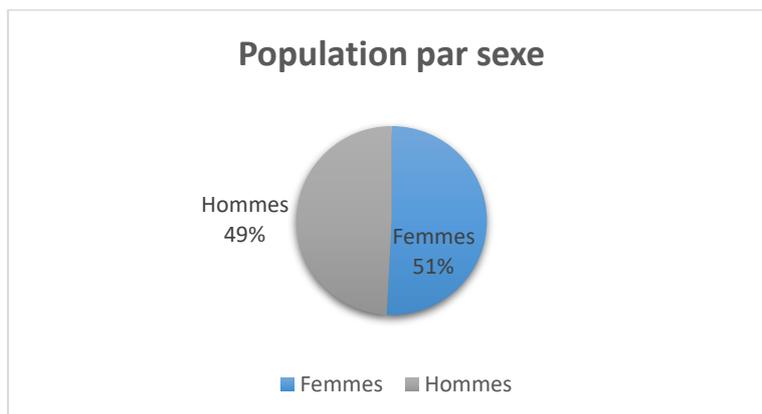
## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

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

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

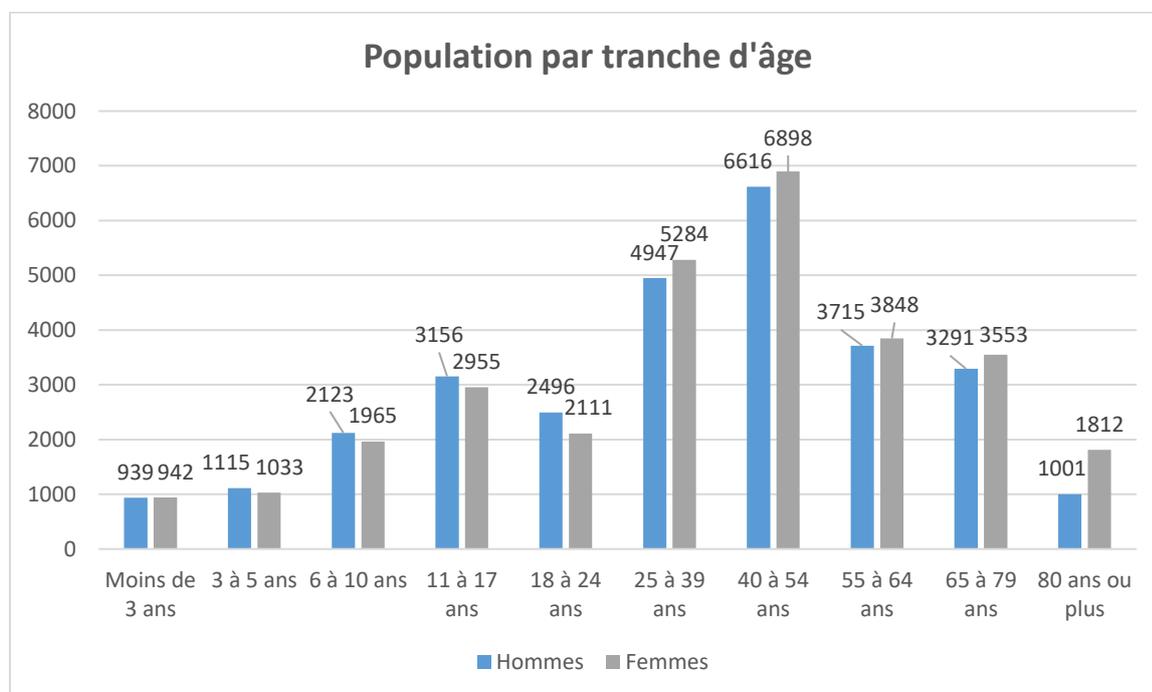
*Population par sexe et par tranche d'âge : Des femmes davantage concernées par les problématiques liées au vieillissement*

Sur les 59 800 habitants que comptent, au 1<sup>er</sup> janvier 2017 le territoire sont dénombrés autant d'hommes (29 399, soit 49,16 % de la population) que de femmes (30 401, soit 50,84 % de la population).



Source : INSEE - RP 2017

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



Source : INSEE - RP 2017

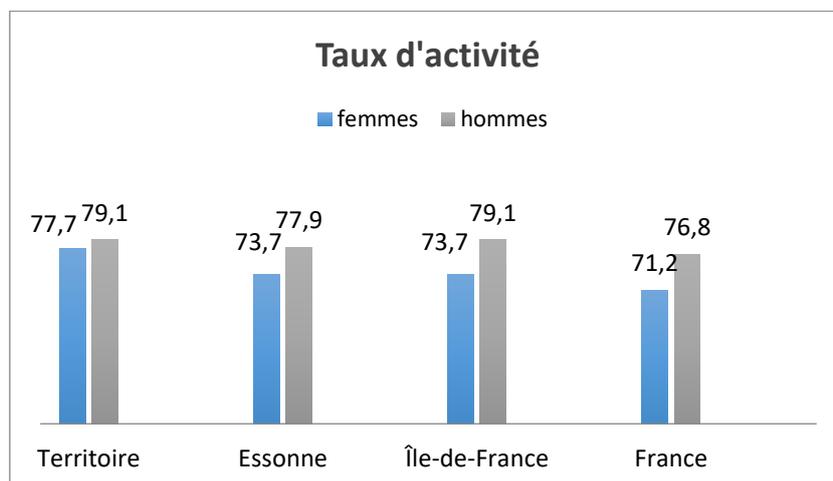
Ce constat amène notamment à s'intéresser à l'enjeu que représente la gestion du vieillissement (solitude, hébergements et logements, précarité), phénomène qui touche particulièrement les femmes, l'espérance de vie à la naissance en 2017 en France étant plus favorable à ces dernières (85,3 ans) qu'aux hommes (79,5 ans). Si l'on considère l'espérance de vie en bonne santé, elle est, en 2018, Janvier 2021

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

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).

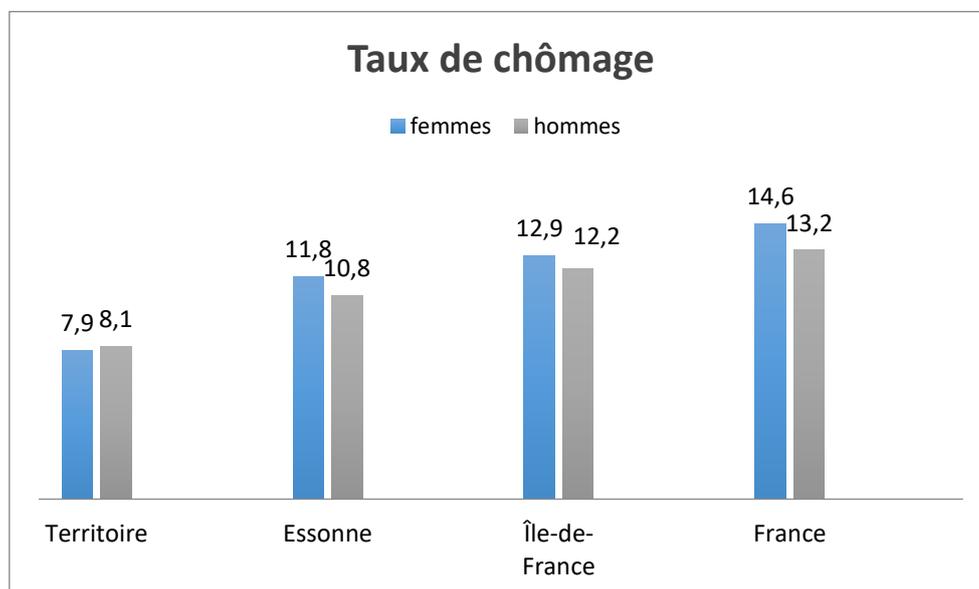
*Taux d'activité des femmes et des hommes sur le territoire : Un taux d'activité des femmes proche de celui des hommes*

Le taux d'activité moyen des femmes de 15 à 64 ans (77,7 %) est inférieur à celui des hommes (79,1 %). Toutefois, il est à noter que les disparités en la matière sont plus fortes au niveau départemental, régional et national (73,7 %, 73,7 % et 71,2 %).



Source : INSEE - RP 2017

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



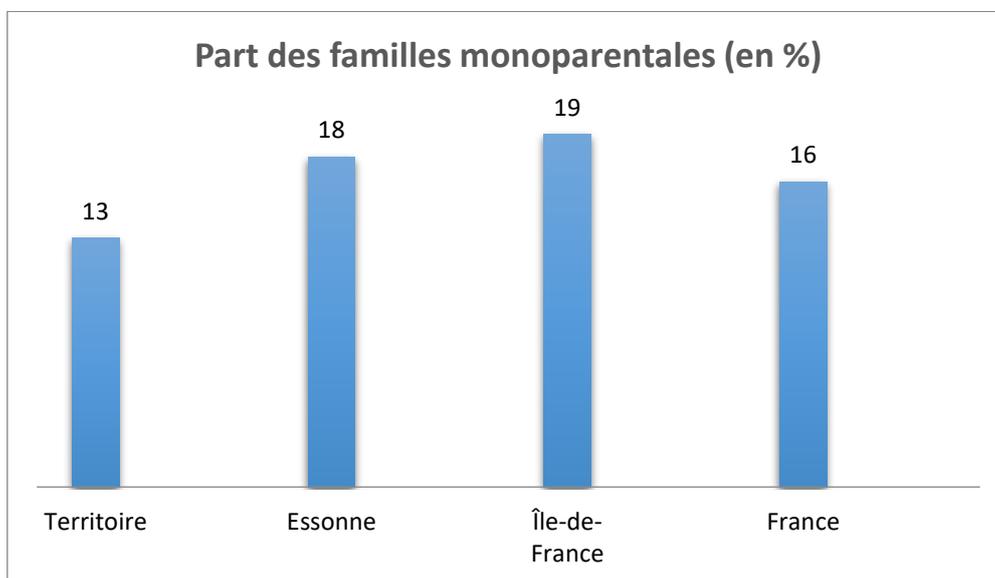
Source : INSEE - RP 2017

En 2017, le taux de chômage féminin (7,9 %) est proche du taux de chômage masculin (8,1 %). Il est à noter que le taux de chômage féminin est plus important que le taux de chômage masculin au niveau départemental (11,8 % pour les femmes contre 10,8 % pour les hommes), au niveau régional (13% contre 12,4 %) et national (14,7 % contre 13,5 %).

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

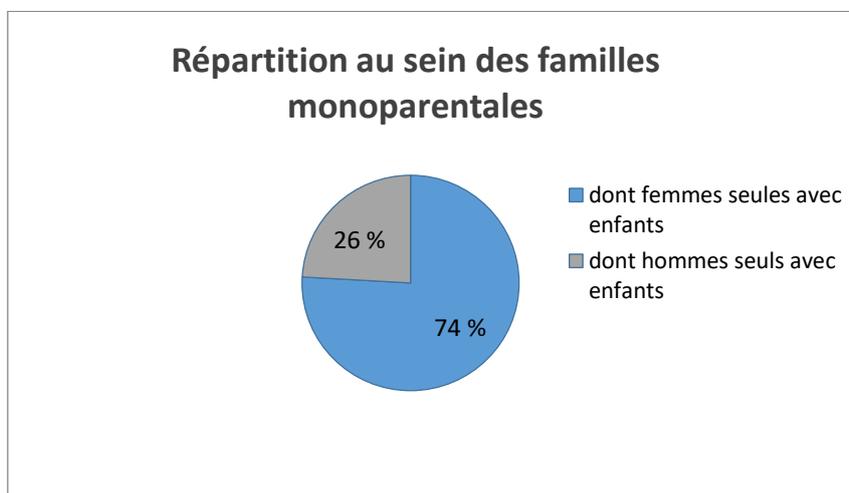
*Familles monoparentales : Des familles monoparentales majoritairement féminines*

En comparaison au département, à la région et au territoire national, seules 13,2 % des familles de la Communauté de communes du Val d'Essonne sont monoparentales. Elles sont 17,5 % en Essonne, 18,7 % en Île-de-France et 16,2 % en France).



Source : INSEE - RP 2017

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.

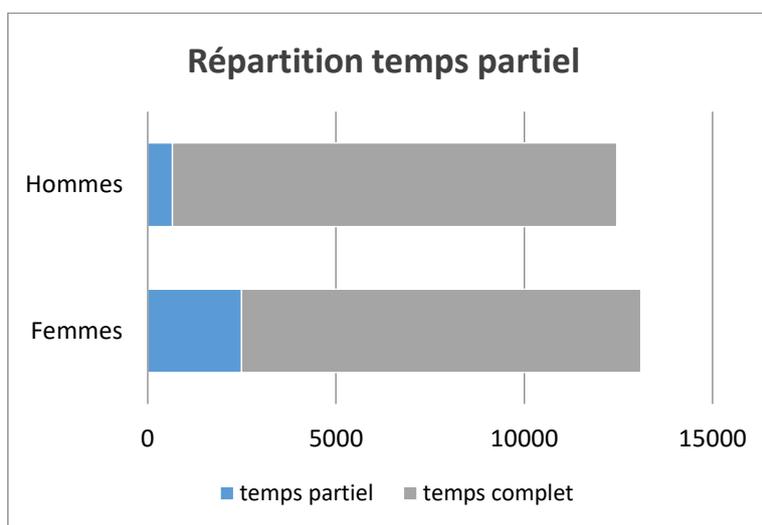


Source : INSEE - RP 2017

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

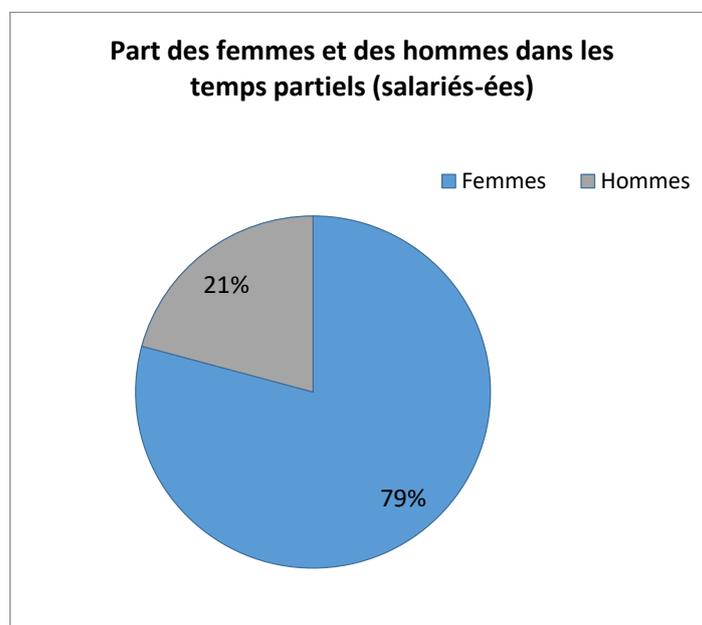
Le temps partiel est caractéristique de l'emploi féminin. En effet, en 2017, une femme sur cinq (19 %) travaille à temps partiel (contre seulement 5 % des hommes).

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : INSEE - RP 2017

Ainsi, la part des femmes dans les temps partiels est de 79 % alors que celle des hommes n'est que de 21%. En augmentation de 1 point en comparaison à l'année 2016.



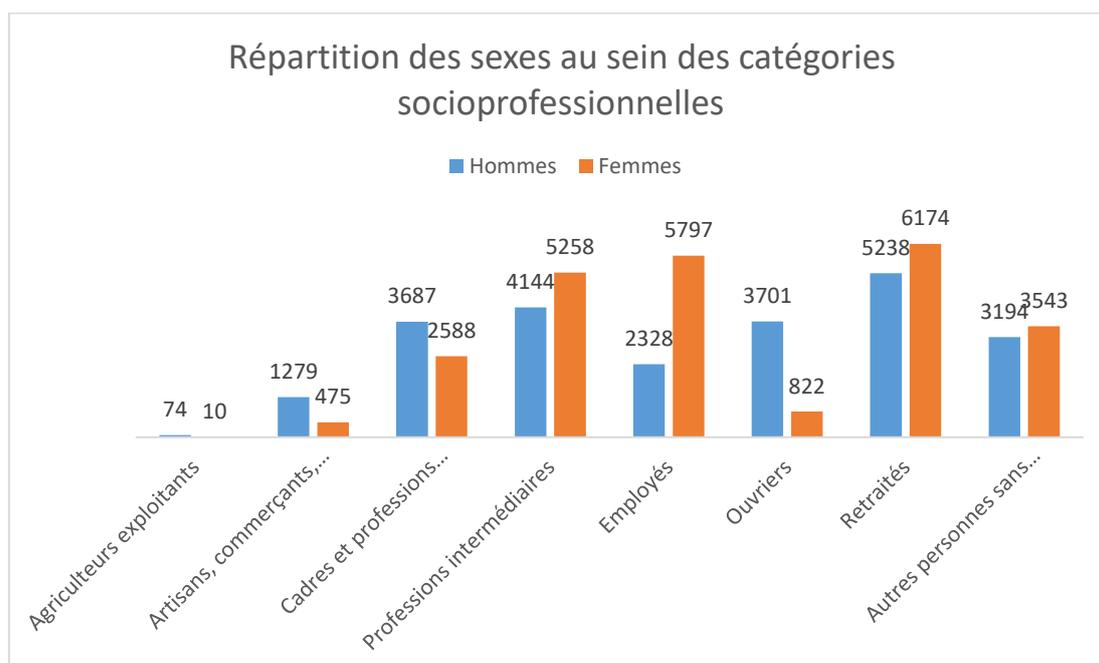
Source : INSEE - RP 2017

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

Les femmes sont surreprésentées dans la catégorie des employés. En effet, 71 % 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.

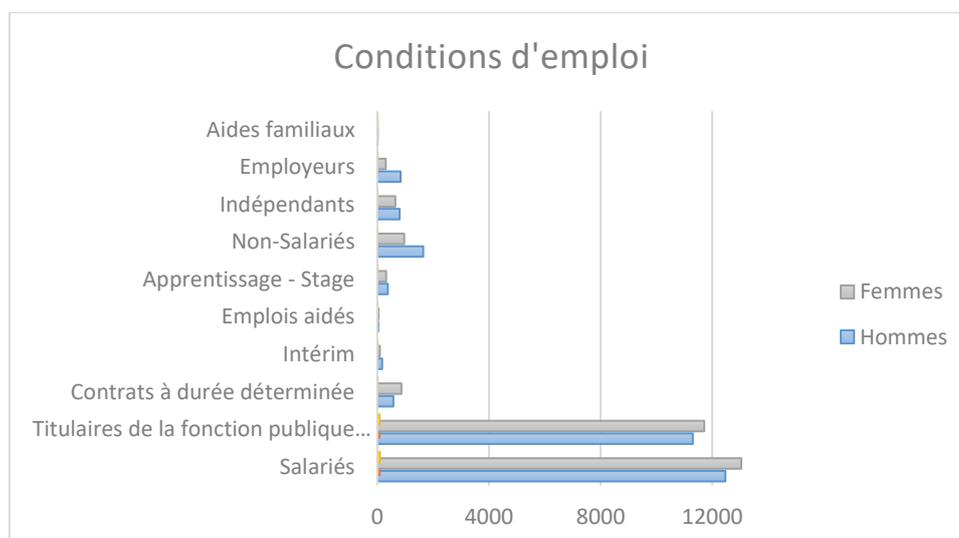
## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : INSEE - RP 2017

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

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

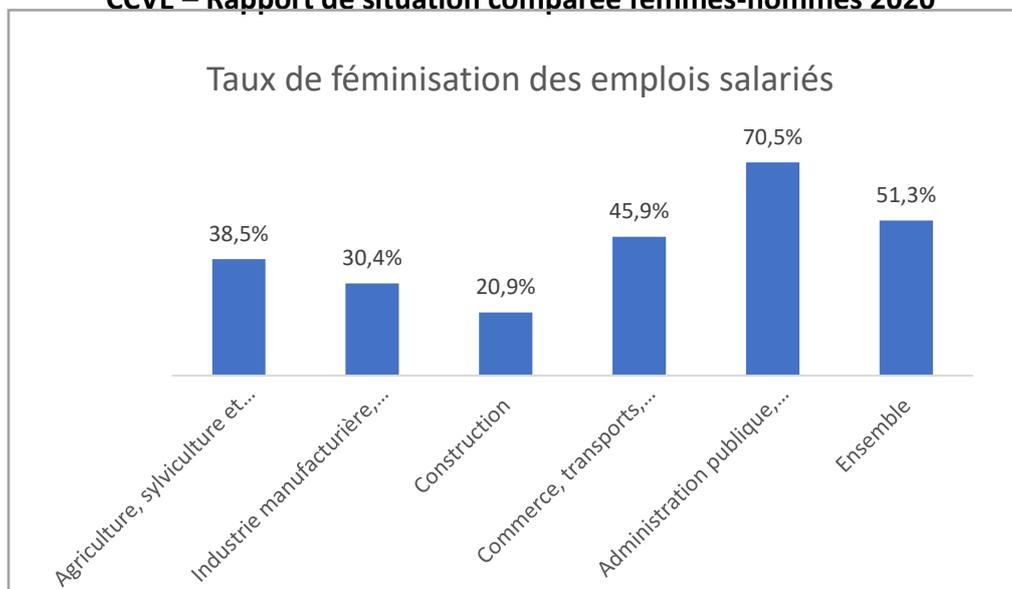


Source : INSEE - RP 2017

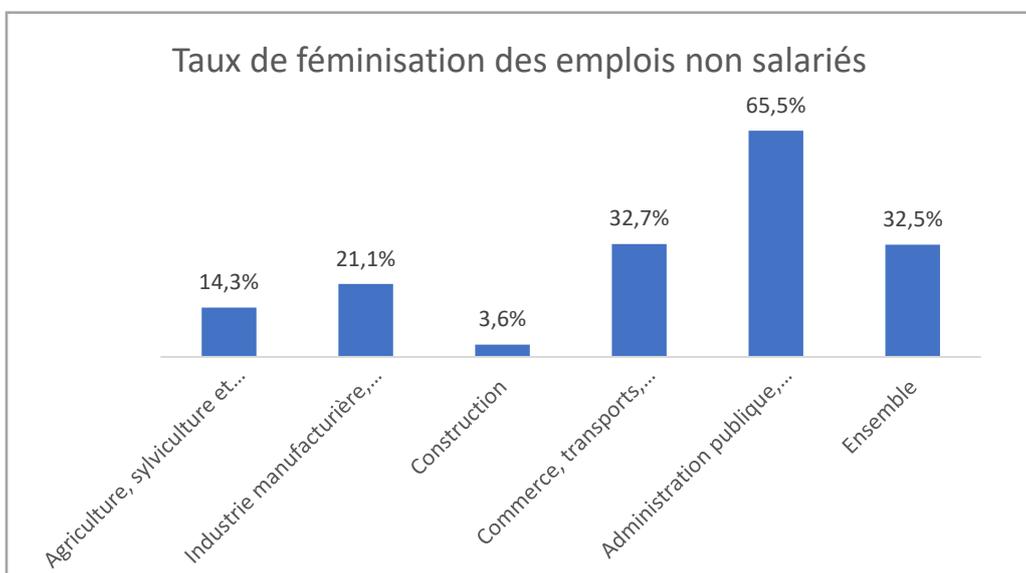
*Taux de féminisation des emplois par statut et secteur d'activité : Un taux de féminisation important dans le secteur agricole*

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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : INSEE - RP 2017



Source : INSEE - RP 2017

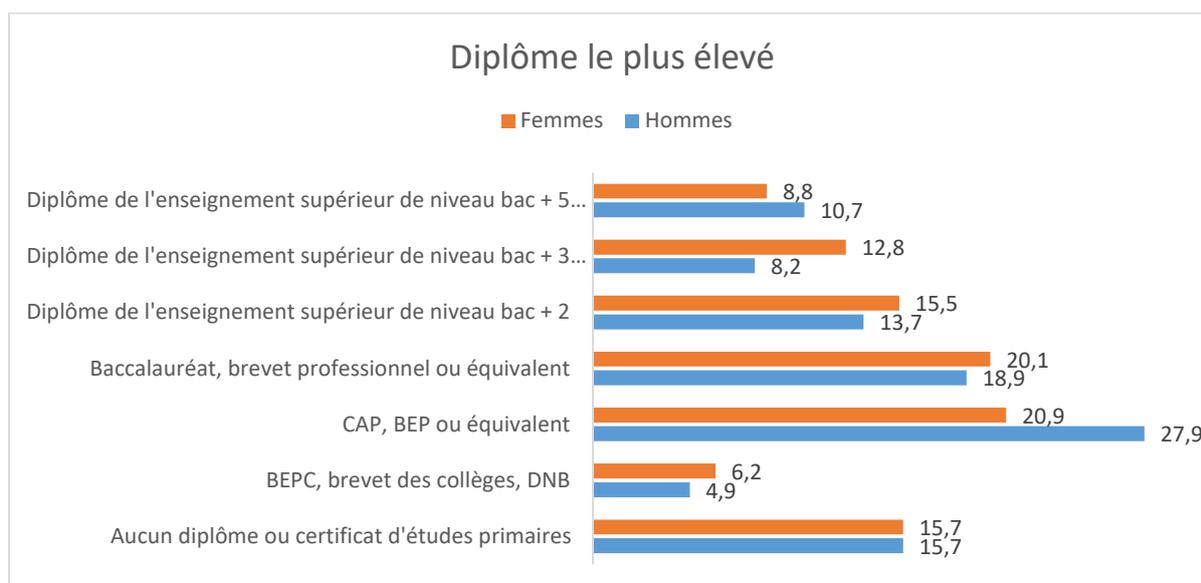
Les secteurs de la construction et de l'industrie restent encore très masculinisés. En effet, les femmes habitant sur le territoire de la CCVE et occupant un emploi y sont largement sous-représentées : en 2017, pour les emplois salariés, seulement 20,9 % des travailleurs salariés du secteur de la construction et 30,4 % des travailleurs salariés du secteur de l'industrie sont des travailleuses.

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

57,2 % 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 32,6 % 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 20,9 % des diplômés d'un CAP ou BEP sont des femmes.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : INSEE - RP 2017

*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 2017, les hommes perçoivent en moyenne un salaire net horaire supérieur de 22 % à celui des femmes (18,5 € contre 15,1 €).

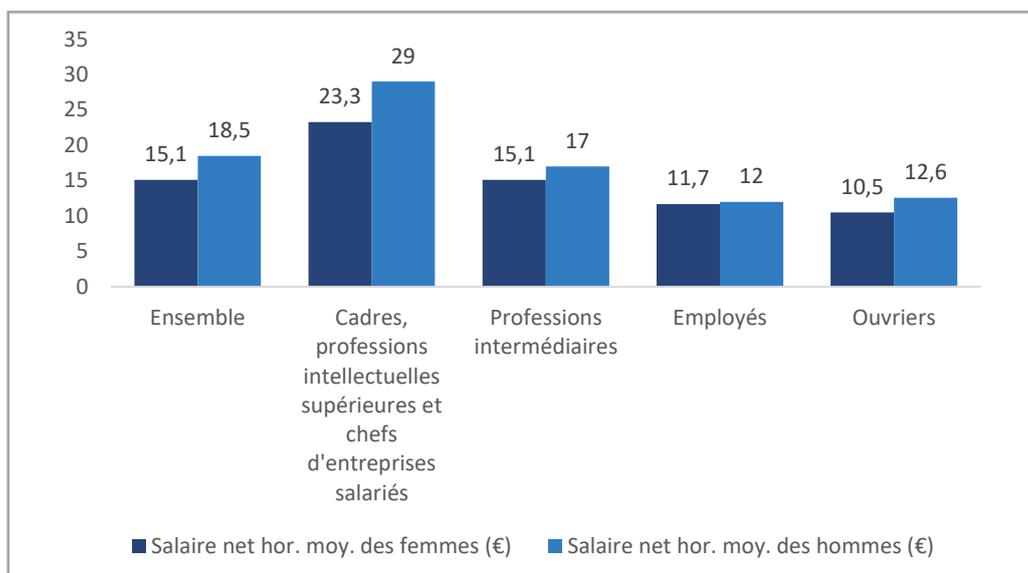
Cette situation résulte d'abord de l'importance du temps partiel chez les femmes mais d'autres facteurs peuvent intervenir comme l'impact de l'expérience et de l'ancienneté. En effet, les interruptions de carrière sont plus fréquentes chez les femmes que chez les hommes.

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

Le niveau de salaire n'est pas un facteur protecteur contre les inégalités de genre. En effet, on constate que, sur le territoire de la CCVE, les inégalités de salaire entre les sexes sont les plus fortes chez les cadres, ces derniers disposant pourtant des salaires les plus élevés. Ainsi, les femmes cadres gagnent 25 % de moins que leurs homologues masculins (salaires nets horaires). En revanche, l'écart le plus faible se retrouve parmi les employés (2,5 %) (salaires nets horaires), catégorie composée majoritairement de femmes.

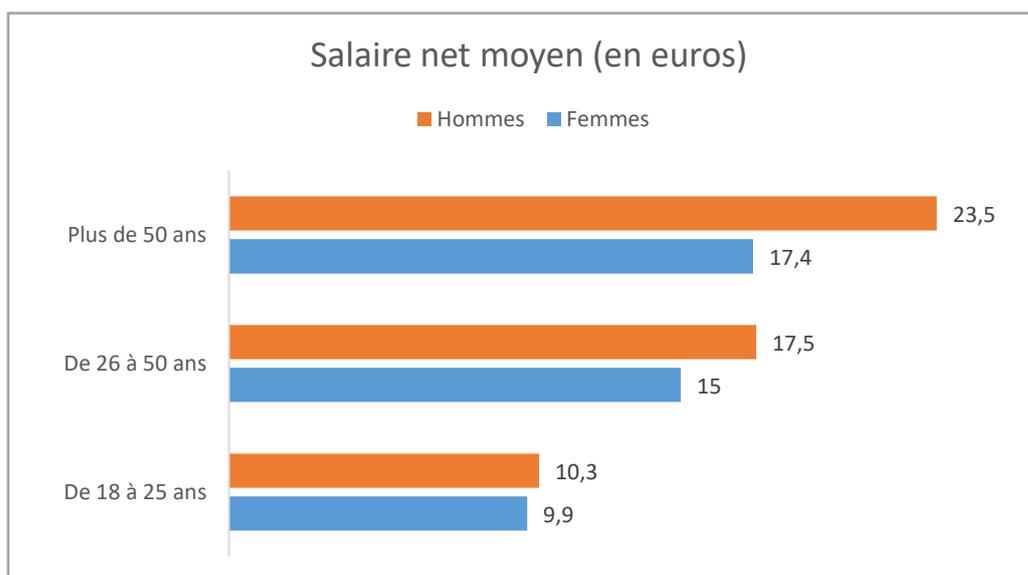
### **Salaire net moyen des femmes et des hommes selon la catégorie socioprofessionnelle**

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : INSEE - RP 2017

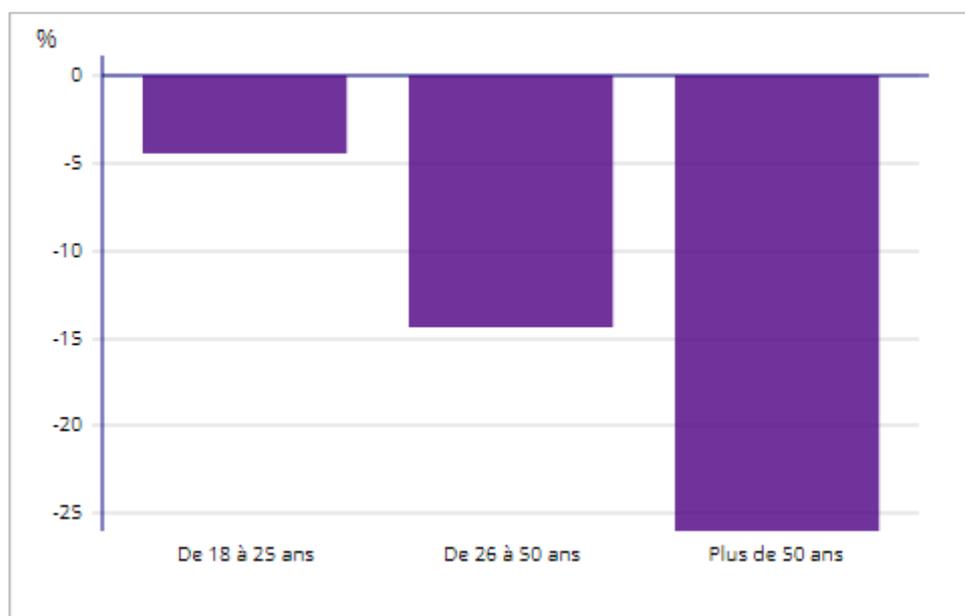
Le salaire net moyen selon l'âge fait également apparaître d'importantes différences. On note que l'écart de salaire entre les femmes et les hommes augmente avec l'avancée dans l'âge. Pour les femmes et les hommes de plus de 50 ans, l'écart de salaire est de plus de 25 %



Source : INSEE - RP 2017

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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : INSEE - RP 2017

*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 cinq femmes pour huit hommes.



Source : CCVE 2020

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
- 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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

- 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 a été créée.

### b) Les politiques mises en œuvre en direction de la population : Principales données et orientations

#### *Les compétences de la Communauté de communes du Val d'Essonne*

La Communauté de communes du Val d'Essonne mène ses politiques par l'intermédiaire de compétences qui ont été choisies par les élus ou qui lui ont été transférées par la loi. Si l'ensemble de ces compétences peut être analysé du point de vue de l'égalité femmes-hommes, certains focus apparaissent plus pertinents que d'autres.

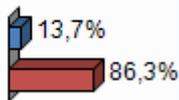
#### *Aménagement de l'espace*

Au titre de ses compétences obligatoires, il a semblé opportun de s'intéresser à l'aménagement de l'espace pour la conduite d'actions d'intérêt communautaire. En effet, la CCVE assure, par délégation, le transport à la demande (études, organisation et gestion). En matière de développement économique, elle mène également des actions visant à pérenniser l'activité des entreprises existantes et à permettre la croissance du tissu économique.

#### *Transport à la demande*

En 2020, une enquête a été réalisée sur le TAD. Parmi les répondants, la grande majorité était constituée de femmes (86,3 %).

GENRE H/F		
	Nb	% obs.
Un homme	7	13,7%
Une femme	44	86,3%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100,0%</b>



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 %.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

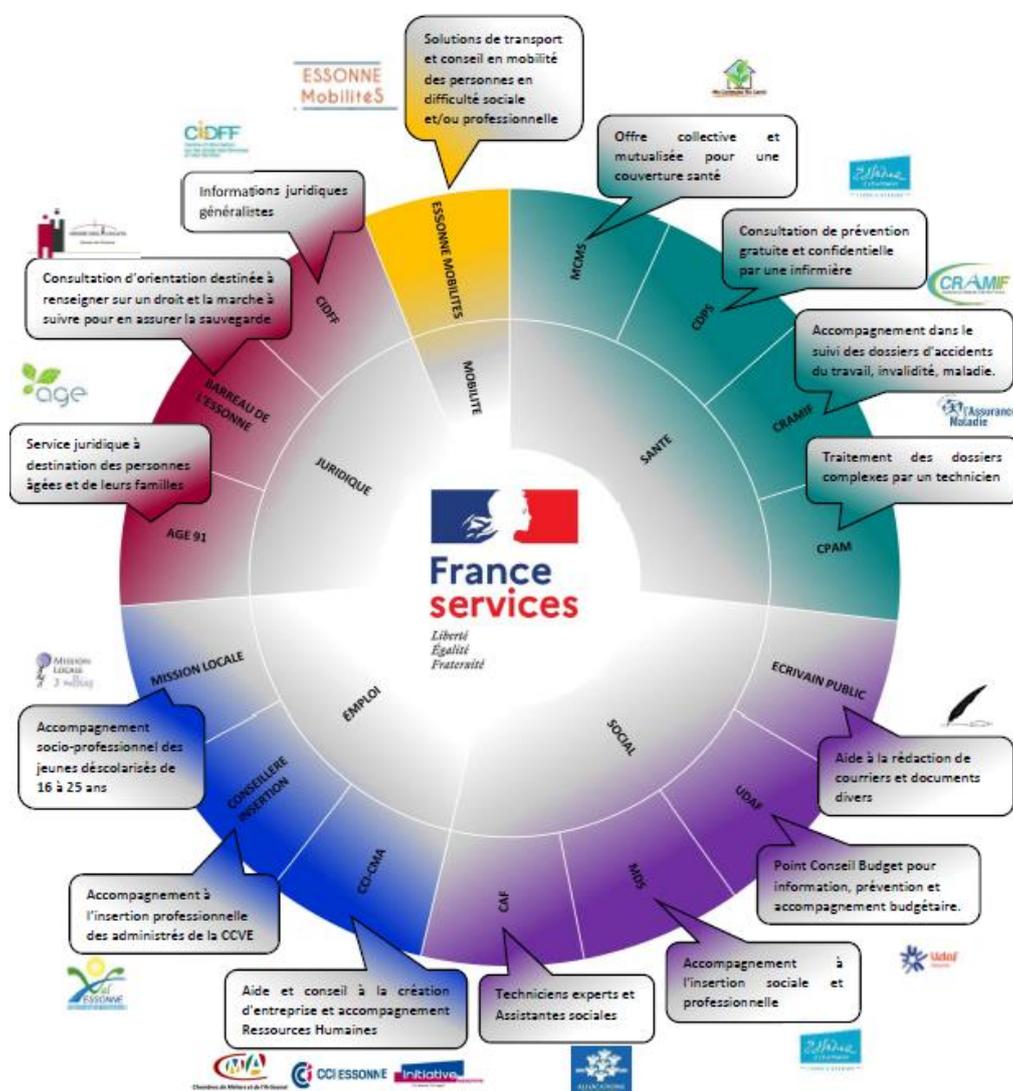
Développement économique

Sur le territoire communautaire, la Communauté de communes ne dispose, en 2020, de données genrées que pour 1223 chefs d'entreprises. Parmi ceux-ci, 229 sont des femmes et 994 des hommes. Les femmes représentent donc 19 % de cette population.

### *Action sociale d'intérêt communautaire*

Au titre de ses compétences optionnelles, la présente étude a pris en compte l'action sociale d'intérêt communautaire. D'une part, le siège de la Communauté de communes a été labellisé « 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.

### Présentation des permanences assurées par la CCVE



Dans le cadre de cette mission, la CCVE a accueilli au 31 décembre 2020 3100 usagers. Parmi eux, 65 % étaient des femmes et 35 % des hommes. Cette majorité de femmes qui fréquentent la structure est notable depuis la création de la structure en 2016.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020



Source : CCVE 2020

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

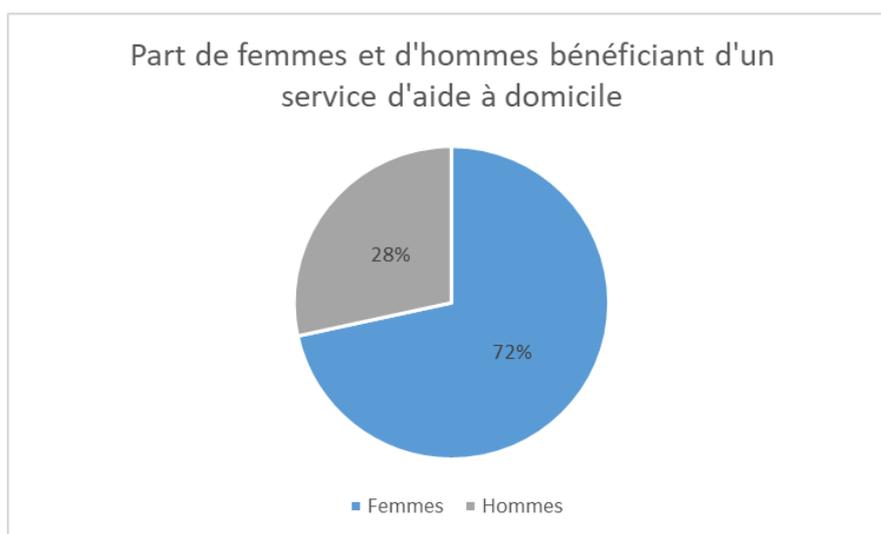
- Développer les actions de prévention et d'éducation pour la santé
- Gérer et coordonner les services d'aide au maintien à domicile communautaires situés à Vert-le-Grand et Mennecey
- Coordonner, animer et verser des subventions au réseau associatif d'aide à la personne, dépendante, âgée, handicapée,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

Au 30 novembre 2020, la Communauté de communes du Val d'Essonne assure le suivi par ses propres moyens de 103 personnes (dont 79 femmes et 24 hommes avec une moyenne d'âge respective de 84 et 83 ans).

674 autres personnes (dont 455 femmes et 219 hommes) étaient prises en charge par les associations suivantes :

- ASAD (Aides et Soins à Domicile Seine-Essonnes) : 210 personnes dont 145 femmes et 65 hommes ;
- ASAMDTA (Association de soins, d'aide-ménagère à domicile et de transport accompagné de la région de la Ferté Alais) : 223 personnes dont 149 femmes et 74 hommes ;
- ASAMPA (Association Soins Aide-Ménagère aux Personnes Âgées) : 37 personnes dont 21 femmes et 16 hommes.
- CLIC : 204 personnes dont 140 femmes et 64 hommes.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

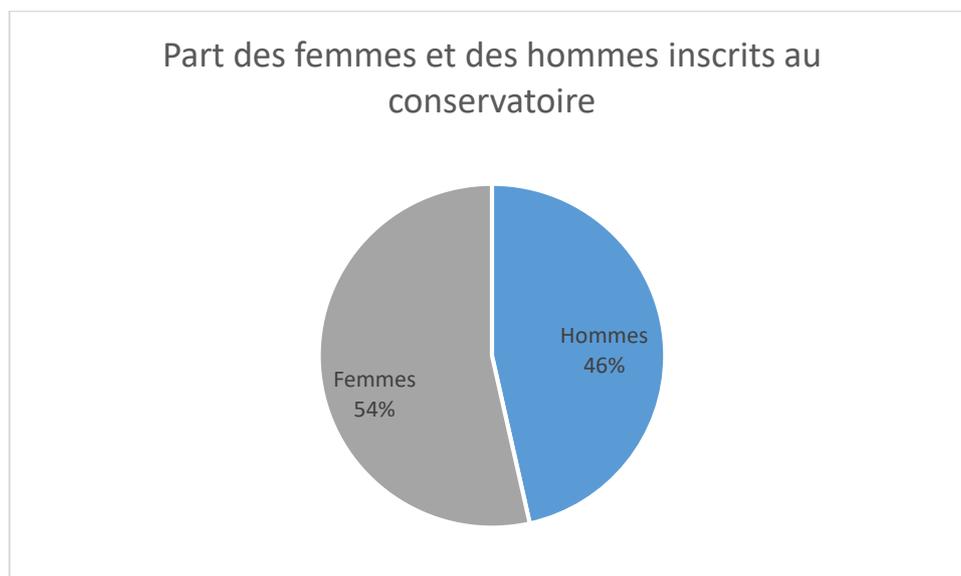


Source CCVE 2020

### Actions culturelles et sportives

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

Pour la saison 2020/2021 (Septembre 2020 / juin 2021), parmi les deux cent soixante-douze personnes inscrites au conservatoire, cent quarante-cinq sont des femmes et cent vingt-six sont des hommes. Si la parité est atteinte pour les adultes (31 femmes pour 32 hommes), un écart plus important est constaté pour les moins de 18 ans où l'on compte davantage de filles (118) que de garçons (91).



Source CCVE 2020

### Communication

En 2020, 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* en mars 2020

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

et à l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre).

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.

*Orientations sur les actions ou politiques pouvant être menées sur le territoire de la CCVE*

### *Mise en œuvre du plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023*

En 2021, pour le volet territorial qui concerne les politiques d'égalité menées sur son territoire, s'appuiera sur le plan d'action égalité femmes-hommes 2020-2023. En effet, la Communauté de communes du Val d'Essonne a souhaité mettre en œuvre un plan d'action égalité femmes-hommes lui permettant d'agir dans l'ensemble de ses politiques publiques.

Ce plan d'action est articulé autour de trois enjeux est constitué de 25 actions, dont 13 spécifiquement dédiées à son action territoriale. Il a été voté le 8 décembre 2020 par le Conseil communautaire et constitue jusqu'en 2023, la feuille de route de l'égalité femmes-hommes pour la collectivité.

Au-delà des actions propres à chaque service intercommunal, il permettra notamment de développer la production et l'analyse de données sur l'égalité femmes-hommes et, le cas échéant, d'étudier la mise en œuvre de mesures de correction.

Dans le cadre de ce plan d'action, la Communauté de communes participera à la journée internationale de lutte pour le droit des femmes (8 mars), à la journée de lutte contre les violences faites aux femmes (25 novembre) et relatera les campagnes de communication nationales, régionales et départementales.

### Plan d'action

Le plan d'action s'articule autour des 3 enjeux suivants :

- Garantir l'égalité professionnelle au sein de la CCVE ;
- Renforcer l'égalité au sein des politiques publiques ;
- Développer une culture commune de l'égalité femmes-hommes.

Il est constitué de 25 actions, chacune étant déclinée dans une fiche action spécifique.

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

En 2020, 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 ». Reporté sur l'année 2021, la Communauté de communes prévoit d'y participer et de signer cette charte.

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

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

publiquement pour l'égalité des sexes. Plus de 1 500 collectivités territoriales européennes, dont 288 françaises, l'ont, à ce jour signée.

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

- Le principe d'une représentation et d'une participation équilibrée des femmes et des hommes dans toutes les sphères de prise de décisions (politiques, administratives, syndicales...°
- La prise en compte de la lutte contre les autres facteurs de discrimination (race, origine, langue, orientation sexuelle, convictions politiques, religieuses, handicap...)
- Le principe de l'élimination des stéréotypes sexués qui influencent les comportements et les politiques développées par les autorités locales
- 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 : <https://www.alternatives-economiques.fr/femmes-hommes-legalite-action-lexique/00067033> (vu le 18/02/2019))

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

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))

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

### 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.

**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.

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

**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.

**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%

## CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020

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 (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.

## **CCVE – Rapport de situation comparée femmes-hommes 2020**

**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