

Délibération n° 2018-273

**OBJET : PRÉSENTATION DU RAPPORT 2018 SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Siège social : Orsay

Nombre de délégués en exercice	:	76
Présents	:	56
Présents et représentés	:	67
Votants	:	67

Le mercredi 28 novembre 2018, le Conseil Communautaire dont les membres ont été légalement convoqués par lettre le 22 novembre 2018, s'est réuni à 20h30, sous la présidence de M. BOURNAT, à ORSAY, salle du Conseil communautaire.

**DELEGUES PRESENTS**

Mme. Brigitte	PUECH	Commune de Ballainvilliers
M. Jean-François	VIGIER	Commune de Bures-sur-Yvette
Mme. Irène	BESOMBES	Commune de Bures-sur-Yvette
M. Jean-Paul	BENEYTOU	Commune de Chilly-Mazarin
Mme. Martine	CINOSI-GIRARD	Commune de Chilly-Mazarin
M. Téli-Justin	GNADRE	Commune de Chilly-Mazarin
Mme. Rafika	REZGUI	Commune de Chilly-Mazarin
Mme. Patricia	VINCENT	Commune de Chilly-Mazarin
Madame Véronique	FRANCOIS	Commune d'Epinay-sur-Orge
M. Michel	BOURNAT	Commune de Gif-sur-Yvette
M. Yann	CAUCHETIER	Commune de Gif-sur-Yvette
M. Jean	HAVEL	Commune de Gif-sur-Yvette
M. François	ROMAIN	Commune de Gif-sur-Yvette
M. Jean-Luc	VALENTIN	Commune de Gif-sur-Yvette
M. Franck	GAUDART	Commune de Gometz-le-Châtel
M. Francisque	VIGOUROUX	Commune d'Igny
Mme. Patricia	LECLERCQ	Commune d'Igny
M. Jean-Pierre	MEUR	Commune de la Ville du Bois
Mme. Anne	BERCHON	Commune de la Ville du Bois
Mme. Françoise	MARHUENDA	Commune des Ulis
Mme. Sonia	DAHOU	Commune des Ulis
Mme. Michèle	DESCAMPS	Commune des Ulis
M. Babacar	FALL	Commune des Ulis
M. Paul	LORIDANT	Commune des Ulis
M. Jean	ROZNOWSKI	Commune des Ulis
M. François	PELLETANT	Commune de Linas

Délibération n° 2018-273

Mme. Catherine	DELAITRE	Commune de Marcoussis
Mme. Michèle	FRERET	Commune de Massy
M. Dawari	HORSFALL	Commune de Massy
Mme. Bouchra	LAOUES	Commune de Massy
M. Mustapha	MARROUCHI	Commune de Massy
M. Serge	MORONVALLE	Commune de Massy
M. Pierre	OLLIER	Commune de Massy
Mme. Sylvianne	RICHARDEAU	Commune de Massy
M. Nicolas	SAMSOEN	Commune de Massy
M. Claude	PONS	Commune de Montlhéry
Mme. Isabelle	KLJAJIC	Commune de Montlhéry
M. Paul	RAYMOND	Commune de Nozay
M. David	ROS	Commune d'Orsay
Mme. Marie-Pierre	DIGARD	Commune d'Orsay
Mme. Michèle	VIALA	Commune d'Orsay
M. Grégoire	de LASTEYRIE	Commune de Palaiseau
Mme. Michelle	CHENIAUX	Commune de Palaiseau
Mme. Chrystel	LEBOEUF	Commune de Palaiseau
Mme. Véronique	LEDOUX	Commune de Palaiseau
M. Hervé	PAILLET	Commune de Palaiseau
M. Michel	ROUYER	Commune de Palaiseau
M. Christian	PAGE	Commune de Saclay
M. Pierre-Alexandre	MOURET	Commune de Saint-Aubin
M. Stéphane	BAZILE	Commune de Saclay-les-Chartreux
M. François	HILLION	Commune de Vauhallan
M. Thomas	JOLY	Commune de Verrières-le-Buisson
Mme. Caroline	FOUCAULT	Commune de Verrières-le-Buisson
M. Dominique	FONTENAILLE	Commune de Villebon-sur-Yvette
M. Igor	TRICKOVSKI	Commune de Villejust

**DELEGUES ABSENTS REPRESENTES**

Mme. Geneviève BESSE donne pouvoir à Madame Véronique FRANCOIS

M. Frédéric DURO donne pouvoir à M. Francisque VIGOUROUX

Mme. Ouïam HAMMAN donne pouvoir à Mme. Michèle DESCAMPS

Mme. Sandrine GELOT donne pouvoir à M. Rémi BETIN

M. Olivier THOMAS donne pouvoir à Mme. Catherine DELAITRE

Mme. Hella KRIBI-ROMDHANE donne pouvoir à M. Serge MORONVALLE

M. Bernard LAFFARGUE donne pouvoir à Mme. Sylvianne RICHARDEAU

Mme. Elisabeth PHILIPPOTEAU donne pouvoir à M. Nicolas SAMSOEN

Délibération n° 2018-273
--------------------------

M. Gilles CORDIER donne pouvoir à Mme. Michelle CHENIAUX  
M. Patrick BATOUFFLET donne pouvoir à M. Dominique FONTENAILLE  
M. Patrice GILBON donne pouvoir à M. Christian PAGE

**DELEGUES ABSENTS**

M. Christian	LECLERC	Commune de Champlan
M. Gilles	GOBRON	Commune de Longjumeau
Monsieur Jérémy	MARTIN	Commune de Longjumeau
Mme. Florence	LORTON	Commune de Longjumeau
M. Vincent	DELAHAYE	Commune de Massy
M. Raymond	RAPHAEL	Commune d'Orsay
M. Pierre	COSTI	Commune de Palaiseau
M. Gérard	DOSSMANN	Commune de Verrières-le-Buisson
M. Richard	TRINQUIER	Commune de Wissous

**DELEGUES QUI N'ONT PAS PRIS PART AUX VOTES**

**Secrétaire de séance : Jean HAVEL**

**Objet : PRÉSENTATION DU RAPPORT 2018 SUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Le Conseil Communautaire,  
Sur rapport de M. Christian PAGE.

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 6 bis ;

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;

VU le décret n°2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales ;

VU le Code général des collectivités territoriales, notamment l'article D.2311-16 ;

VU l'arrêté préfectoral n°2017-PREF-DRCL/844 du 6 décembre 2017 portant approbation des statuts de la Communauté Paris-Saclay ;

VU le rapport 2018 de la Communauté Paris-Saclay sur sa situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes ;

VU l'avis du Comité Technique du 6 novembre 2018 ;

CONSIDÉRANT l'avis de la commission n°4 « Finances, Schéma de mutualisation, Ressources humaines, Services aux petites communes » du 15 novembre 2018 ;

*APRES EN AVOIR DELIBERE,*

*A la majorité absolue des suffrages exprimés,*

1. PREND ACTE du rapport 2018 de la Communauté Paris-Saclay sur sa situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Fait et délibéré le mercredi 28 novembre 2018  
Extrait conforme à l'original

Le Président,  
Michel BOURNAT



Délibération n° 2018-273

ADOPTÉE par (67 VOIX)

67 POUR : Mme. Brigitte PUECH, M. Jean-François VIGIER, Mme. Irène BESOMBES, M. Jean-Paul BENEYTOU, Mme. Martine CINOSI-GIRARD, M. Téli-Justin GNADRE, Mme. Rafika REZGUI, Mme. Patricia VINCENT, Madame Véronique FRANCOIS, Mme. Geneviève BESSE, M. Michel BOURNAT, M. Yann CAUCHETIER, M. Jean HAVEL, M. François ROMAIN, M. Jean-Luc VALENTIN, M. Franck GAUDART, M. Francisque VIGOUROUX, M. Frédéric DURO, Mme. Patricia LECLERCQ, M. Jean-Pierre MEUR, Mme. Anne BERCHON, Mme. Françoise MARHUENDA, Mme. Sonia DAHOU, Mme. Michèle DESCAMPS, M. Babacar FALL, Mme. Ouïam HAMMAN, M. Paul LORIDANT, M. Jean ROZNOWSKI, M. François PELLETANT, Mme. Sandrine GELOT, M. Rémi BETIN , M. Olivier THOMAS, Mme. Catherine DELAITRE, Mme. Michèle FRERET, M. Dawari HORSFALL, Mme. Hella KRIBI-ROMDHANE, M. Bernard LAFFARGUE, Mme. Bouchra LAOUES, M. Mustapha MARROUCHI, M. Serge MORONVALLE, M. Pierre OLLIER , Mme. Elisabeth PHILIPPOTEAU, Mme. Sylvianne RICARDEAU, M. Nicolas SAMSOEN, M. Claude PONS, Mme. Isabelle KLJAJIC, M. Paul RAYMOND, M. David ROS, Mme. Marie-Pierre DIGARD, Mme. Michèle VIALA, M. Grégoire de LASTEYRIE, M. Gilles CORDIER, Mme. Michelle CHENIAUX, Mme. Chrystel LEBOEUF, Mme. Véronique LEDOUX, M. Hervé PAILLET, M. Michel ROUYER, M. Christian PAGE, M. Pierre-Alexandre MOURET, M. Stéphane BAZILE, M. François HILLION, M. Thomas JOLY, Mme. Caroline FOUCAULT, M. Dominique FONTENAILLE , M. Patrick BATOUFFLET, M. Igor TRICKOVSKI, M. Patrice GILBON

0 CONTRE :

0 ABST. :

ID Télétransmission : 091-200056232091-200056232-20181128-lmc124827-DE-1-1

Date AR Préfecture :

03/12/18

- Affichée / Publiée le 5 décembre 2018

- En application des dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, cette délibération peut faire l'objet d'un recours en annulation devant le Tribunal Administratif de Versailles dans un délai de deux mois à compter de son affichage ou de sa publication.

-La juridiction peut être saisie de manière dématérialisée par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr).

Rapport sur la situation de la  
Communauté d'agglomération  
Paris-Saclay  
en matière d'égalité femmes-hommes  
pour l'année 2018

## Préambule

L'article D 2311-16 du code général des collectivités territoriales dispose que :

*« (...) le maire ou le président de l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre présente respectivement au conseil municipal ou au conseil communautaire un rapport annuel sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes sur son territoire. (...) »*

Ces dispositions sont applicables aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre regroupant plus de 20 000 habitants.

Ce rapport se compose de deux parties :

1. Politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté d'agglomération Paris-Saclay.
2. Les politiques menées par l'établissement public sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La question de l'égalité femmes-hommes, notamment professionnelle, a fait l'objet d'un long cheminement législatif et réglementaire.

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 1er de la Constitution de 1958 prévoit également, en son 2ème 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. ».

L'article 6 bis de de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ensuite venu indiquer qu'« aucune distinction directe ou indirecte ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

La loi 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, comporte un volet pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En prolongement de cette loi, un protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique a été signé le 8 mars 2013 par l'ensemble des organisations syndicales et des employeurs des trois versants du secteur public.

Ce protocole prévoit 15 mesures qui s'articulent autour de 4 axes :

- le dialogue social comme élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle ;
- rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique ;
- la meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- la prévention des violences faites aux agents sur leur lieu de travail.

Mais c'est la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes qui abordera le sujet des inégalités dans toutes ses dimensions : l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations entre femmes et hommes au travail, la lutte contre la précarité, l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités politiques, sociales et professionnelles ...

Pris en application de cette loi, le décret n° 2015-761 du 24 juin 2015 prévoit qu'à partir du 1er janvier 2016, les conseils régionaux et départementaux, ainsi que les communes et EPCI de plus de 20 000 habitants doivent présenter chaque année un rapport sur la situation en matière d'égalité entre les hommes et les femmes sur leur territoire.

Sur un plan contextuel, il est à noter que contrairement aux communes, la Communauté d'agglomération Paris-Saclay ne dispose pas de la clause générale de compétence, laquelle procure une capacité d'intervention générale sans qu'il soit nécessaire de procéder à une énumération des attributions.

Cependant, bien que son champ d'action, notamment en direction du secteur associatif, soit plus limité, la Communauté d'agglomération exprime à l'occasion de la présentation de ce rapport, et au-delà des actions mises en œuvre, son profond attachement à la notion d'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à la promotion et la valorisation des talents et des compétences, sans distinction de genre.



## SOMMAIRE

I) Politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté d'agglomération Paris-Saclay .....	5
a. Répartition femmes-hommes dans les effectifs .....	5
b. Moyenne d'âge des agents par sexe et par catégorie .....	6
c. Répartition femmes-hommes sur le déroulement de carrière .....	6
d. Répartition femmes-hommes au regard du temps de travail.....	7
e. Répartition femmes-hommes sur l'accès à la formation .....	8
f. Répartition femmes-hommes sur les emplois d'encadrement de directions et de services..	8
g. Répartition des recrutements 2018 entre les femmes et les hommes.....	8
h. Répartition des accidents de travail entre les femmes et les hommes .....	9
II) Politiques menées par la Communauté d'agglomération sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes .....	9
a. Données chiffrées.....	9
b. Présentation des orientations et des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.....	12
1. Les orientations.....	12
2. Les actions menées .....	12
i. Actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité .....	12
ii. Actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes .....	12
c. Suivi de la clause d'égalité dans les marchés publics .....	13

**I) Politique de ressources humaines en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Communauté d'agglomération Paris-Saclay**

Les éléments d'information ci-dessous ont été calculés sur la base d'une extraction des données au 26 septembre 2018, étant précisé que les données cumulées relatives aux accidents du travail, aux recrutements et à la formation remontent au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Ils se rapportent à la situation des 555 agents sur emploi territorial permanent de l'établissement public à la date d'extraction des données.

Les éléments d'étude comparée sont issus de données publiées par l'observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences de la fonction publique territoriale.

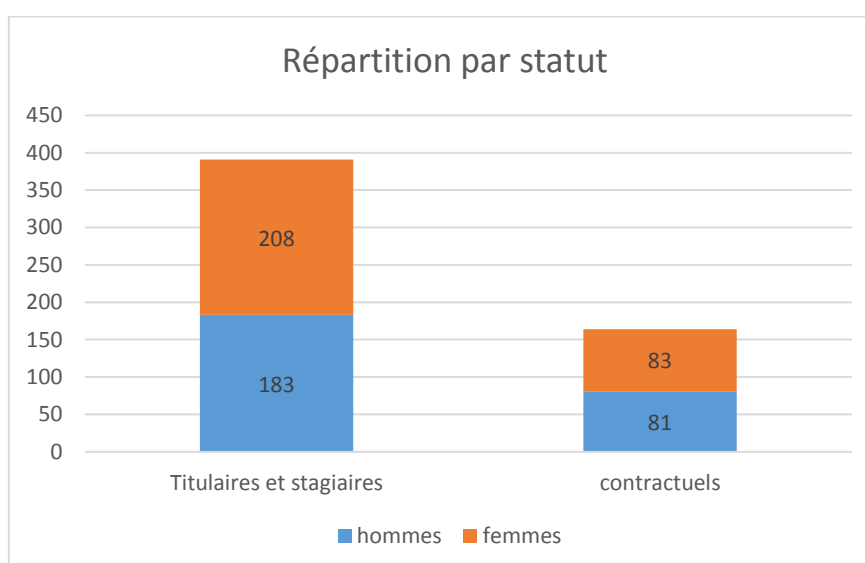
a. Répartition femmes-hommes dans les effectifs

Par catégorie :

Sexe	En nombre et en %						Total	
	A		B		C			
femmes	77	56.62%	130	59.63%	84	41.79%	291	52.43%
hommes	59	43.38%	88	40.37%	117	58.21%	264	47.57%

Par statut :

Sexe	en nombre et en %			
	titulaires et stagiaires		contractuels	
femmes	208	53.20%	83	50.61%
hommes	183	46.80%	81	49.39%



Par filière :

Filières	en nombre et en %			
	Femmes		Hommes	
<b>administrative</b>	96	76.19%	30	23.81%
<b>culturelle</b>	162	59.34%	111	40.66%
<b>technique</b>	30	20%	120	80%
<b>animation</b>	3	50%	3	50%

Les femmes et les hommes sont répartis de manière plus équilibrée au sein des effectifs de la Communauté d'agglomération qu'au plan national (52.43% de femmes contre 61.3% sur l'ensemble de la fonction publique territoriale). La proportion des agents contractuels femmes (50.61%) est quant à elle bien inférieure à la moyenne nationale (67%).

Les femmes sont davantage représentées au sein des catégories A et B, ce qui s'explique par une plus grande féminisation dans les filières administratives et culturelles où ces postes représentent, compte-tenu de nos missions, près de 72% des emplois.

b. Moyenne d'âge des agents par sexe et par catégorie

La moyenne d'âge des agents de la Communauté d'agglomération est de 45.35 ans au 26 septembre 2018, contre 44.9 ans au sein de la fonction publique territoriale.

On constate une quasi équivalence des moyennes d'âge en catégorie B, avec une population masculine plus âgée en catégorie A et moins âgée en catégorie C. L'âge moyen reste cependant relativement homogène entre les femmes et les hommes sur ces 3 catégories.

Sexe	moyenne d'âge		
	A	B	C
<b>femmes</b>	45.55	44.84	46.3
<b>hommes</b>	48.55	44.14	44.47

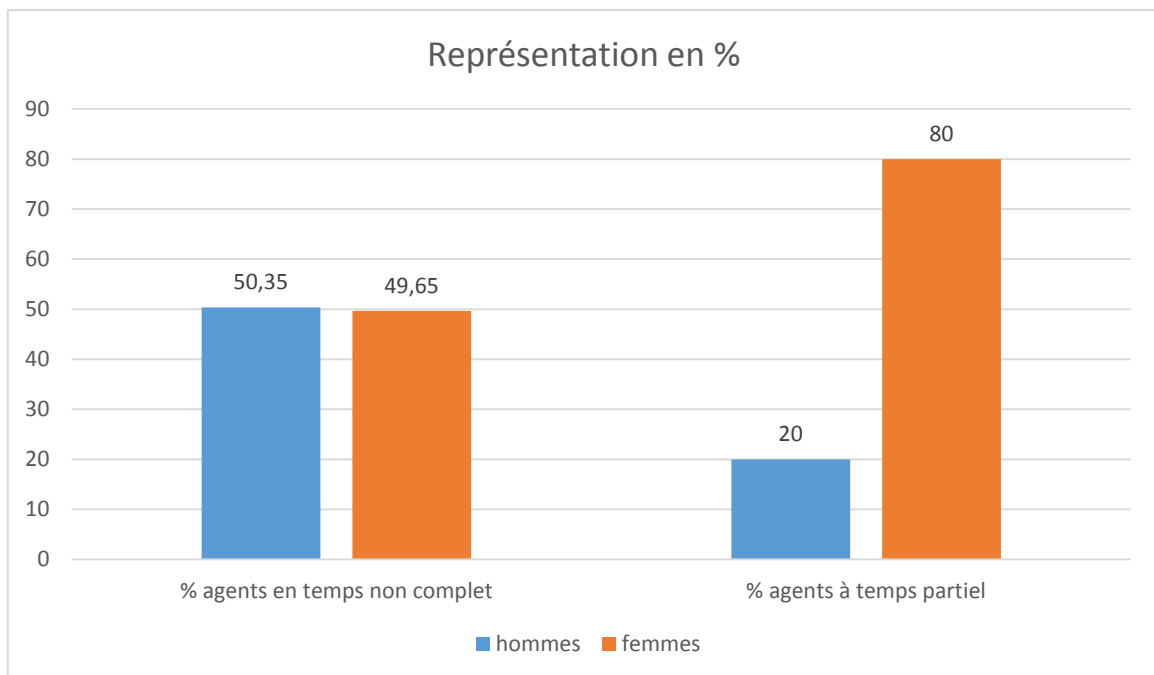
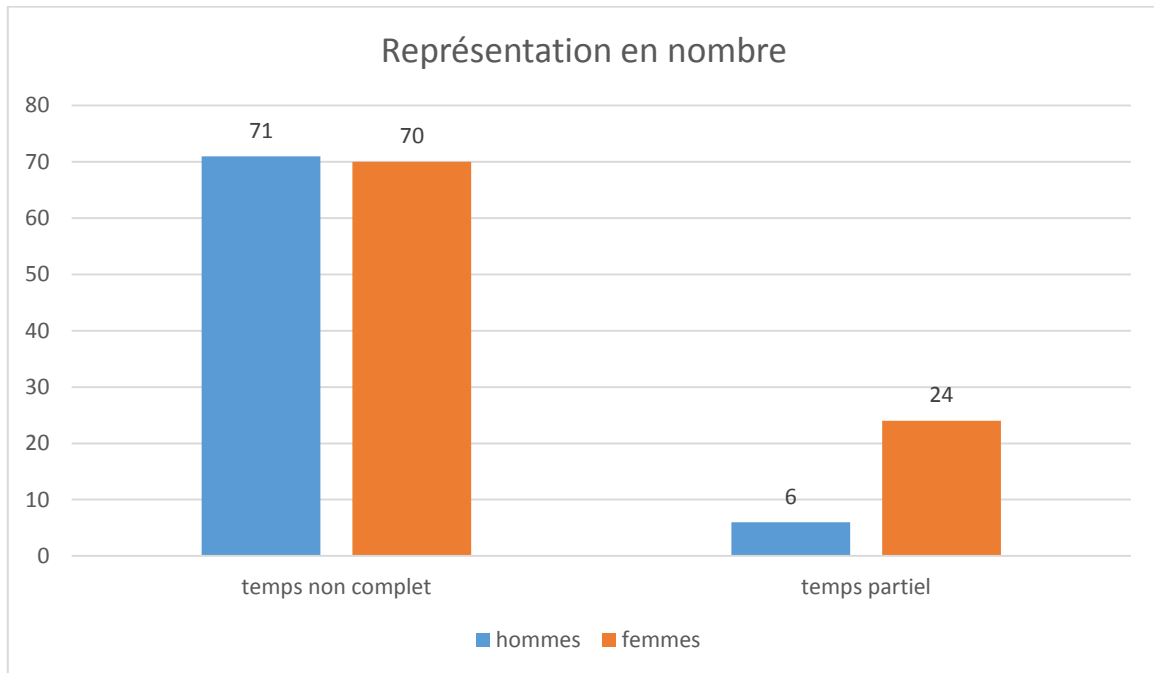
c. Répartition femmes-hommes sur le déroulement de carrière

La répartition des avancements de grade est légèrement plus favorable aux femmes (54.49% des avancements et promotions internes pour 53.20% de représentation au sein des agents titulaires et stagiaires). La proportion des avancements d'échelon au bénéfice des femmes (53.90%), est conforme à la répartition des effectifs femmes-hommes.

Sexe	avancement d'échelon	avancement de grade	promotion interne
<b>femmes</b>	69	22	3
<b>hommes</b>	59	17	0

d. Répartition femmes-hommes au regard du temps de travail

La répartition des effectifs selon la durée du travail montre une surreprésentation des femmes dans le recours au temps partiel (80% des agents à temps partiel sont des femmes). La répartition des temps non complets, qui s'explique, par l'organisation des conservatoires, est quant à elle beaucoup plus équilibrée.



e. Répartition femmes-hommes sur l'accès à la formation

L'accès à la formation a été un peu plus féminin en 2018. Cela découle des spécificités du plan de formation et ne constitue pas à proprement parler une tendance au sein de l'établissement.

Sexe	en nombre et en %	
femmes	142	60%
hommes	96	40%

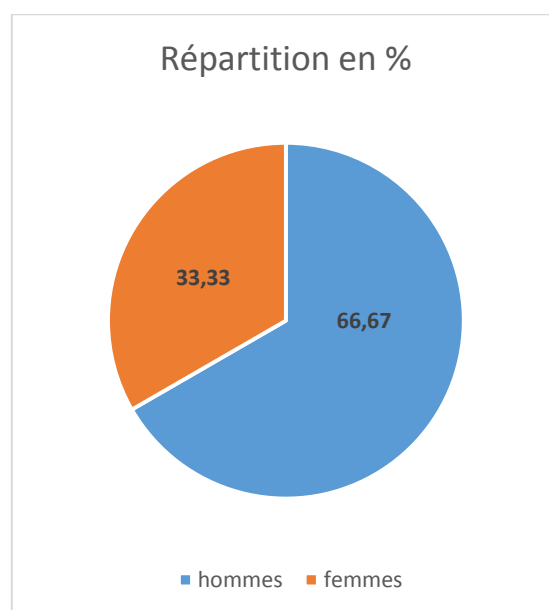
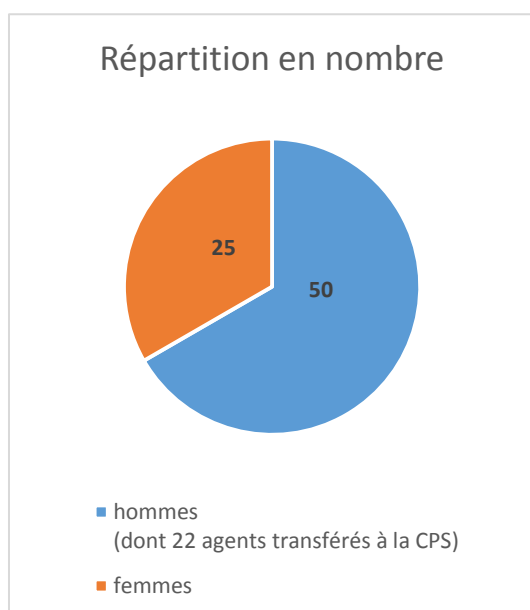
f. Répartition femmes-hommes sur les emplois d'encadrement de directions et de services

La répartition des emplois d'encadrement de pôle et de service est relativement équilibrée entre les femmes et les hommes et se situe en cohérence avec la répartition globale des effectifs, alors qu'au plan national, seules 35% des femmes occupent un emploi de direction.

Sexe	directeur de pôle	responsable de service
femmes	3	16
hommes	2	10

g. Répartition des recrutements 2018 entre les femmes et les hommes

La répartition des recrutements entre les femmes et les hommes en 2018, (hors transfert) est dans les mêmes proportions que la répartition des effectifs au sein de la communauté d'agglomération.



h. Répartition des accidents de travail entre les femmes et les hommes

Sur les 23 accidents de travail, 6 sont des accidents de trajet (dont 3 pour les femmes et 3 pour les hommes).

Sexe	en nombre et en %	
femmes	7	30.43%
hommes	16	69.57%

**II) Politiques menées par la Communauté d'agglomération sur le territoire en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes**

a. Données chiffrées

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

	Hommes	%	Femmes	%	Ensemble	%
0 à 29 ans	64126	41,9%	60267	38,4%	124393	40,13%
30 à 59 ans	61505	40,2%	62794	40,0%	124299	40,10%
60 ans et +	27480	17,9%	33811	21,6%	61291	19,77%
TOTAL	153111	100,0%	156872	100,0%	309983	100,0%

*Insee, RP2015*

La population est globalement plus âgée sur le territoire de la Communauté Paris-Saclay qu'en moyenne sur le département et la région : les plus de 60 ans représentent 19,77% de la population de la Communauté d'agglomération contre 19,4% pour l'Essonne et 19,4% pour l'Île-de-France.

Les hommes sont plus nombreux sur la tranche d'âges 0 à 29 ans. Les femmes sont en revanche proportionnellement plus nombreuses que les hommes à partir de 60 ans (en raison d'une espérance de vie globalement supérieure pour les femmes). Au total, le nombre de femmes est plus nombreux que celui des hommes.

### Taux d'activité des 15 à 64 ans

	Hommes	Femmes	Ensemble
15 à 24 ans	37,1%	34,4%	35,8%
25 à 54 ans	95,6%	90,6%	93,1%
55 à 64 ans	68,3%	58,9%	63,5%
TOTAL	78,3%	74,3%	76,3%

Insee, RP2015

Excepté pour la tranche d'âge de 15 à 24 ans, les taux d'activité des femmes et des hommes sont sur le territoire de la Communauté Paris-Saclay supérieurs au département de l'Essonne (91,5% pour l'ensemble des 25 à 54 ans et 60,5% pour celle de 55 à 64 ans). La tranche d'âge des 25 à 54 ans du territoire communautaire a un taux d'activité également supérieur à la moyenne régionale (94,1% pour les hommes et 88,0% les femmes).

Les taux d'activité des femmes sont, pour l'ensemble des classes d'âges (15 à 24 ans, 25 à 54 ans et 55 à 64 ans) inférieurs à ceux des hommes. Concernant les 55 à 64 ans, les taux d'activité des hommes sont supérieur de 9 points à ceux des femmes, soit 1 à 2 points de plus que les écarts régionaux (7.9 points) et départementaux (7,1 points).

### Familles monoparentales

	nb	%	% sur l'ens. des fam mono.
Ensemble des familles	84257	100,0%	
Familles monoparentales	13244	15,7%	
Hommes seuls avec enfant(s)	2435	2,9%	18,4%
Femmes seules avec enfant(s)	10809	12,8%	81,6%

Insee, RP2015

Les familles monoparentales sont proportionnellement moins nombreuses sur le territoire de la Communauté d'agglomération que dans l'ensemble du département et représentent 15,7% de l'ensemble des familles du territoire de la communauté d'agglomération, soit un taux inférieur de 1 point à la moyenne départementale.

Les femmes seules avec enfant(s) représentent 81,6 % de l'ensemble des familles monoparentales, soit une proportion globalement identique aux moyennes départementales et régionales.

### Niveau de formation

<i>Diplôme le plus élevé de la population</i>	Hommes	Femmes	Ensemble
Aucun diplôme (hors BEPC, brevet des collèges ou DNB)	20,6%	23,7%	22,2%
CAP ou BEP	18,8%	15,6%	17,2%
Baccalauréat	15,2%	17,0%	16,1%
Diplôme de l'enseignement supérieur	45,4%	43,6%	44,5%

Insee, RP2015

Le niveau de formation des habitants de la Communauté Paris-Saclay est, pour les hommes et pour les femmes, globalement supérieur à la moyenne départementale et régionale (44,5% de diplômés de l'enseignement supérieur sur la Communauté d'agglomération contre 34,8% en moyenne sur le département de l'Essonne et 40,4% sur la Région Ile-de-France).

Les femmes ont un niveau de formation inférieur à celui des hommes sur le territoire communautaire : elles sont moins diplômées de l'enseignement supérieur (1,8 points de moins) et plus souvent sorties du système scolaire sans diplôme (3,1 points de plus). Cette situation est inverse à ce qui est observable dans le reste du département et de la région où les femmes sont généralement davantage diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes (+0,7 points pour l'Essonne et +0,6 points pour l'Ile-de-France)

### Statuts et conditions d'emploi des plus de 15 ans

	Hommes	Femmes	Ensemble
Salariés	89,4%	93,3%	91,3%
<i>dont CDD / Interim et emplois aidés</i>	8,9%	10,6%	9,7%
Non-salariés	10,6%	6,7%	8,7%

Insee, RP2015

La part des salariés sur l'ensemble des emplois du territoire de la communauté d'agglomération est globalement supérieure à celle du département et de la région.

Pour la Communauté d'agglomération les femmes sont plus nombreuses parmi l'ensemble des salariés tandis qu'elles sont sous-représentées parmi les professions non-salariées (indépendants, employeurs et aides familiales). Les femmes sont également davantage touchées par les situations de précarité (CDD, Intérim et emplois aidés) : 10,6% des femmes salariées sont concernées par un contrat précaire contre 8,9% des hommes.



b. Présentation des orientations et des actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes

1) Les orientations

La Communauté d'agglomération met en œuvre, sur son territoire, les principes de l'égalité femmes/hommes. Elle est vigilante sur la prise en compte, dans les dispositifs qu'elle porte ou qui sont portés par des associations qu'elle soutient, du principe d'égalité femmes-hommes. Cette égalité revêt plusieurs dimensions :

- Une participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision ;
- L'engagement à déconstruire les stéréotypes, passage indispensable à l'instauration de l'égalité Femmes/Hommes par des actions de sensibilisation ;
- L'élaboration d'un plan d'action et des programmes financés pour mettre en place une approche intégrée de l'égalité, notamment dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

2) Les actions menées

i. Actions de prévention et de protection permettant de lutter contre les violences faites aux femmes et les atteintes à leur dignité

Dans le cadre du développement de l'accès au droit, la Communauté Paris-Saclay a désigné la Maison de Justice et du Droit située dans la commune des Ulis comme la structure communautaire porteuse de la thématique.

La Maison de Justice et du Droit a accompagné et accueilli 1975 femmes au total sur l'année 2017. Elles représentent 60,8% du taux de fréquentation de la structure et 63% des victimes d'infractions pénales reçues par la MJD.

C'est ainsi que la Maison de la Justice et du Droit dispose d'un réseau juridique et associatif renforcé afin d'endiguer les violences faites aux femmes et les discriminations qu'elles peuvent subir dans leur quotidien.

Ce réseau s'organise autour de permanences juridiques d'avocats, pour les conseiller sur d'éventuels recours à l'institution judiciaire, de permanences associatives qui permettent l'accompagnement des victimes d'infractions pénales et plus particulièrement, celui des victimes de violences conjugales et intra familiales comme celles du CIDFF 91 (droit de la Famille et des Femmes), de MEDIAVIPPP 91 (aide aux victimes), et l'accueil de la MJD (Juriste et Greffier).

L'agglomération a aussi financé en 2017, dans le cadre de la programmation politique de la ville, le CIDFF 91 pour accompagner la création d'un réseau interprofessionnel local sur l'égalité femmes-hommes. Celui-ci a été expérimenté en 2018 sur Longjumeau et a permis de sensibiliser les acteurs locaux dans différents domaines (petite enfance, éducation, action sociale, etc.) et notamment les assistantes maternelles.

ii. Actions destinées à prévenir et à lutter contre les stéréotypes sexistes

Au cours de l'année 2017, la Maison de Justice et du Droit a assuré différents ateliers autour de la citoyenneté et de l'éveil au droit. Ces actions ont permis de sensibiliser les jeunes à la question de l'égalité Femme – Homme, d'analyser et de décortiquer tous les stéréotypes sexistes auxquels ils peuvent être exposés (la rue, les galeries marchandes, les films, l'internet, les vidéo-clips de musique...).

Par ailleurs, dans le domaine de l'activité économique et de l'emploi, la Communauté d'agglomération organise chaque année, avec le soutien du conseil départemental de l'Essonne et Essonne Développement, un concours d'idée à la création d'entreprise à destination des + de 16 ans résidant sur le territoire et ayant pour projet ou idée la création d'entreprise. Ce concours, qui se déroule du 31 octobre au 31 décembre, propose 4 catégories de prix :

- Jeune
- **Femme**
- Innovation
- Reconversion professionnelle

Dans le cadre d'un partenariat avec les associations d'insertion sociale et professionnelle telles qu'Atout PLIE, les missions locales ou l'Ecole de la 2<sup>ème</sup> chance, la Communauté d'agglomération veille à ce que l'ensemble des chantiers d'insertion du territoire soient accessibles à des femmes. Les chantiers d'insertion concernent de nombreux domaines d'activité : gros œuvres, bâtiment, mécanique cycle et automobile, production maraichère, etc., et il est important de ne pas reproduire les stéréotypes sexistes dans l'orientation des candidats.

Enfin, l'action **Jeune et Femme**, menée par la mission locale des Ulis est particulièrement structurante pour l'ensemble du territoire (elle est déployée sur de nombreuses missions locales du département). Elle permet à des femmes ayant subi des violences ou des difficultés psychologiques, familiales, sociales et économiques de « se reconstruire » une identité et une confiance en elle-même.

#### c. Suivi de la clause d'égalité dans les marchés publics

Toujours dans le cadre de ce partenariat avec les associations d'insertion sociale et professionnelle, la Communauté d'agglomération a signé un protocole de clauses sociales avec tous les acteurs institutionnels et associatifs pour la mise en œuvre, dans les marchés, de plus de 150 000 d'heures d'insertion. Ce protocole en cours de renouvellement comportera un alinéa proposant un plan d'actions sur l'égalité Femmes/ Hommes.

Il sera complété par un travail renforcé sur l'application des clauses sociales dans les marchés de service (tertiaire, entretien...) afin d'en favoriser l'accès au public féminin.

Plus globalement, en déclinaison des axes stratégiques du projet de territoire, une série d'orientations et d'actions visera à promouvoir, développer et soutenir l'égalité entre les femmes et les hommes sur le territoire de la communauté d'agglomération, notamment à travers notre politique de cohésion sociale, nos actions en faveur de l'emploi et de l'insertion et dans la mise en œuvre du programme local de l'habitat.