

2020

# RENCONTRE

RENCONTRE

— LES COLLECTIVITÉS  
S'ENGAGENT POUR

L'ÉGALITÉ 

**5<sup>e</sup> ÉDITION  
DE LA JOURNÉE  
« TERRITOIRES  
FRANCILIENS  
POUR L'ÉGALITÉ »**

**ACTES DE LA RENCONTRE  
DU MARDI 13 OCTOBRE  
2020**



# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

**Clémence PAJOT**, directrice du Centre Hubertine Auclert 04

**Isabelle TRIMAILLE**, cheffe de projet auprès du directeur du CNFPT Île-de-France 04

## TABLE RONDE 1:

### LES COLLECTIVITES TERRITORIALES: UN ÉCHELON PERTINENT POUR

#### LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES 07

**Julie FOURNIER**, adjointe au Maire déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Chaville (Hauts-de-Seine) 08

**Antoine VALBON**, directeur général de l'établissement public territorial du Grand Orly Seine Bièvre (Val-de-Marne / Essonne) 10

**Madeline DA SILVA**, adjointe au Maire déléguée à la culture, l'éducation et l'égalité entre les femmes et les hommes de la ville des Lilas (Seine-Saint-Denis) 11

## TABLE RONDE 2:

### L'ACTION DES COLLECTIVITÉS DANS LES TERRITOIRES RURAUX 16

**Isabelle PERDEREAU**, conseillère régionale d'Île-de-France 17

**Alexandre TOUZET**, vice-président délégué à la prévention de la délinquance, à la sécurité, à la citoyenneté, à l'égalité femmes-hommes et au monde combattant au Conseil départemental de l'Essonne 19

## TABLE RONDE 3:

### LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE POLITIQUE LOCALE 23

**Brigitte GRÉSY**, présidente du Haut Conseil à l'Égalité 24

**Marie-Pierre BADRÉ**, présidente du Centre Hubertine Auclert 28

### PRÉSENTATION DU PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION DES MAIRES D'ÎLE-DE-FRANCE 29

**Stéphane BEAUDET**, présidente de l'AMIF 30

## CLÔTURE

**Marie-Pierre BADRÉ**, présidente du Centre Hubertine Auclert 31

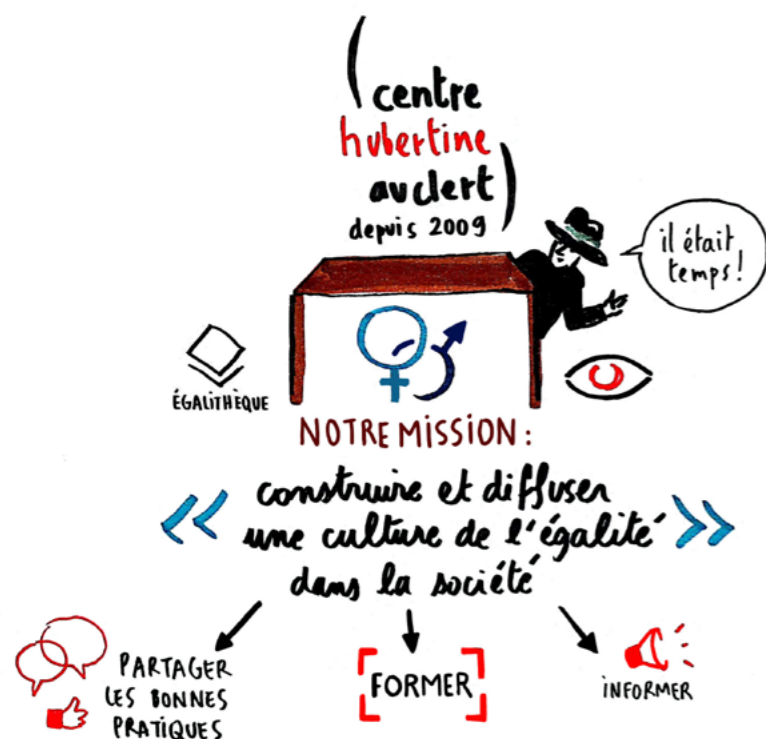
## ANNEXE

Les chiffres de la parité dans les intercommunalités franciliennes en 2020 33

**VOUS POUVEZ RETROUVER DES ÉCHANGES**

**DE CETTE CONFÉRENCE À CE LIEN**

[www.youtube.com/watch?v=atvj-ehvsme&t=3326s](https://www.youtube.com/watch?v=atvj-ehvsme&t=3326s)



## Clémence PAJOT

directrice du Centre Hubertine Auclert

Bonjour et bienvenue à toutes et tous. Je vous remercie vivement de votre présence nombreuse malgré la réorganisation de dernière minute à laquelle nous ont contraints les consignes sanitaires. Les ateliers prévus cet après-midi seront organisés sous forme de rencontres dans les mois à venir.

Du fait de leur proximité avec les populations, les collectivités locales disposent d'un pouvoir d'action considérable pour instaurer une égalité réelle dans la société. C'est un enjeu d'autant plus fort au lendemain des élections municipales, car le début de mandat est un moment clé pour impulser de nouvelles politiques et structurer les interventions autour d'un plan d'action sur l'égalité femmes-hommes.

Cette rencontre a été organisée autour de 3 objectifs :

- **Partager des bonnes pratiques** dans l'idée d'inspirer les nouvelles équipes municipales ;
- **Offrir un cadre** pour faire réseau et se former ;
- **Permettre de s'informer** sur l'actualité législative, je pense notamment aux apports de la récente loi sur la transformation de la fonction publique en termes d'égalité professionnelle.

Votre présence nombreuse indique le dynamisme mais aussi l'intérêt de plus en plus fort des collectivités à mettre en place une approche de l'égalité transversale dans tous leurs champs de compétences, et ce quelle que soit leur taille. Au moment des élections municipales, cet intérêt s'est manifesté par une adhésion croissante des collectivités au réseau Territoires franciliens pour l'égalité du Centre Hubertine Auclert.

Concernant le déroulement de cette matinée, **la première table ronde est intitulée : « Les collectivités territoriales : un échelon pertinent pour lutter contre les inégalités femmes-hommes »**. L'enjeu consiste à présenter les marges de manœuvre et les leviers dont les collectivités disposent, notamment à travers l'élaboration du rapport annuel de situation en matière d'égalité femmes-hommes. Il s'agit aussi de s'interroger sur les attentes des habitant·es autour de ces questions (égalité femmes-hommes, violences faites aux femmes) et de leurs enjeux, ainsi que sur les moyens d'action pour les intercommunalités.

**La deuxième table ronde, « L'action des collectivités locales dans les territoires ruraux »,** vise à présenter un état des lieux de la situation des femmes dans les territoires ruraux franciliens, tiré de l'étude « Femmes et ruralité » portée par le Centre Hubertine Auclert en 2019. Nous avons notamment mesuré les freins que rencontrent les

femmes élues dans l'exercice de leur mandat dans les communes rurales. Ce sera aussi l'occasion d'illustrer le rôle d'un département dans l'impulsion d'une dynamique territoriale auprès des plus petites communes.

**Lors de la troisième table ronde, intitulée « La participation des femmes à la vie politique locale »,** nous dresserons le bilan de la parité au niveau local au lendemain des élections municipales et communautaires.

En fin de matinée, nous accueillerons Stéphane Beudet, président de l'AMIF, avec lequel nous officialiserons la convention de partenariat avec le Centre Hubertine Auclert.

Je souhaite remercier Ambre Elhadad et Leeloo Cosnier qui ont organisé cette rencontre, laquelle sera illustrée tout au long de la matinée par les dessins de Mai-Lan. Je remercie également toute l'équipe du Centre mobilisée pour faciliter cette rencontre.

## PRÉSENTATION DU RÉSEAU TERRITOIRES FRANCILIENS POUR L'ÉGALITÉ

En 2013, le Centre Hubertine Auclert a créé le réseau « Territoires franciliens pour l'égalité femmes-hommes ». Dans ce cadre, le Centre Hubertine Auclert offre un appui pour concevoir des politiques locales d'égalité femmes-hommes, à travers des outils, des formations, un accompagnement sur mesure et l'animation d'échanges de pratiques.

En novembre 2020, le réseau Territoires franciliens pour l'égalité est composé de : Antony, Arcueil, Arpajon, Aubergenville, Bagnole, Bezons, Bondy, Bonneuil-sur-Marne,

Bourg-La-Reine, Cergy, Champigny-sur-Marne, Chaville, Chevilly-Larue, Choisy-le-Roi, Clichy-la-Garenne, Colombes, Communauté d'agglomération Coulommiers Pays de Brie Communauté de communes du Val d'Essonne, Conseil départemental de l'Essonne, Conseil départemental de Seine-Saint-Denis, Conseil départemental du Val-de-Marne, Courbevoie, Dammarie-les-Lys, Dourdan, Eaubonne, Fontenay-sous-Bois, Fontainebleau, Forges-les-bains, Fresnes, Garches, Garges-lès-Gonesse, Gennevilliers, Goussainville, Ivry-sur-Seine, Issy-les-Moulineaux, Lieusaint, Le Pré St Gervais, Les Lilas, Malakoff, Marcoussis, Massy, Melun, Meudon, Mitry-Mory, Moissy-Cramayel, Montereau-Fault-Yonne, Nangis, Nanterre, Noisy-le-Sec, Orly, Orsay, Pantin, Paris, Pontault-Combault, Rosny-sous-Bois, Saint-Michel-sur-Orge, Saint-Ouen, Sarcelles, Sevran, Suresnes, Taverny, Tremblay-en-France, Valenton, Ville d'Avray, Vigneux-sur-Seine, Villeneuve-la-Garenne, Villeneuve-Saint-Georges, Villiers sur marne, Vitry-sur-Seine.

## Isabelle TRIMAILLE

cheffe de projet auprès du directeur du CNFPT Île-de-France

Madame la présidente, Madame la directrice, Mesdames et Messieurs, cher·es collègues, je salue toutes celles et ceux que je connais dans les collectivités. Je suis ravie de voir qu'ils sont de plus en plus nombreux à s'intéresser à ces sujets absolument cruciaux.

# INTRODUCTION

Le directeur du CNFPT Île-de-France, Luc Néel, me charge de féliciter le Centre Hubertine Auclert, et le Conseil régional qui soutient ce travail inlassable, pour cette initiative renouvelée maintenant pour la 5<sup>e</sup> occasion.

Attaché au(x) territoire(s), le CNFPT soutient cette dénomination de territoires pour l'égalité, très bien trouvée, puisque cela insiste sur la nécessité d'ancrer dans la pratique les belles idées et les grands principes.

Quelques phrases et quelques chiffres pour présenter le CNFPT :

Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est un établissement public paritaire, financé par une cotisation des employeurs territoriaux.

Le rôle de l'établissement est d'accompagner les collectivités et leurs agents dans leurs missions de service public.

Le CNFPT assure la formation de tous les agents territoriaux, soit près de 250 métiers et fonctions, tout au long de leur vie professionnelle, en garantissant à tous un égal accès à la formation.

Les chiffres clés de 2019 sont les suivants : plus d'un million d'agents en formation, pour 47 000 collectivités dans toute la France.

En Île-de-France, plus de 175 000 agents territoriaux ont été formés par le CNFPT en 2019. Il y a actuellement deux délégations du CNFPT dans la région, première et grande couronne, et elles vont fusionner au 1/1/2021.

Quant aux formations du CNFPT sur les sujets qui nous préoccupent aujourd'hui (et pas seulement aujourd'hui, heureusement !), je peux mentionner quelques thématiques proposées sur l'égalité :

- Le budget, un outil stratégique pour l'égalité femmes-hommes
- L'enjeu de l'égalité hommes-femmes dans les relations professionnelles
- « Femmes, osez la direction générale ! »

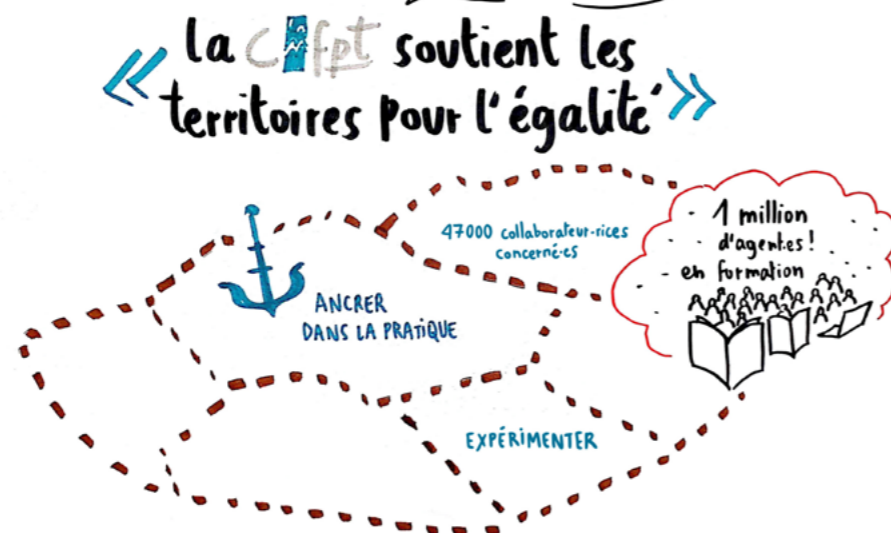
De plus, sur notre autre sujet en commun qui est la lutte contre les violences faites aux femmes, je veux souligner que le CNFPT a eu le grand plaisir l'année dernière d'organiser une très bonne journée conjointe avec le Centre Hubertine Auclert, et bien entendu les sujets d'égalité et de lutte contre les violences sont liés.

Depuis, nous avons conçu et développé en première couronne une nouvelle action de formation intitulée :

« Le primo-accueil des femmes victimes de violences ».

Je félicite le Centre Hubertine Auclert d'avoir réuni comme toujours un excellent panel d'intervenantes, convaincues et motivées pour nous entraîner toutes et tous vers des améliorations indispensables - et nécessaires hélas depuis déjà longtemps.

« Nous accompagnons les agents territoriaux par la formation tout au long de la vie ! »



## TABLE RONDE 1:

# LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES : UN ÉCHELON PERTINENT POUR LUTTER CONTRE LES INÉGALITÉS FEMMES-HOMMES

## Ambre ELHADAD

chargée de l'accompagnement des collectivités au Centre Hubertine Auclert

Pour cette première table ronde, trois intervenant·es vont nous présenter la mise en œuvre d'une approche intégrée de l'égalité dans leurs politiques publiques, sur des territoires de tailles différentes et avec des enjeux propres.

Pour commencer, je donne la parole à Julie Fournier, adjointe au Maire, déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes de la ville de Chaville. Vous aviez déjà porté cette question durant la précédente mandature en tant que conseillère municipale déléguée. Votre collectivité compte aujourd'hui un peu plus de 20 000 habitant·es, ce qui vous oblige, depuis la loi du 4 août 2014, à présenter un rapport annuel en conseil municipal sur l'égalité femmes-hommes. Comment votre collectivité s'est-elle saisie de cette obligation légale pour la transformer en opportunité d'action ? Quelle dynamique est née au sein de la collectivité, notamment au sein des services ? Comment s'est organisé le portage de cette question au sein de l'administration ?

## Julie FOURNIER

Adjointe au Maire, déléguée à l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Chaville (Hauts-de-Seine)

J'étais en effet conseillère municipale déléguée sur cette thématique avant 2020. La création de la délégation date de 2015, époque à laquelle la population de la ville de Chaville n'avait pas encore atteint 20 000 habitant·es. Travaillant au Parlement, j'avais en tête cette obligation légale et je savais que

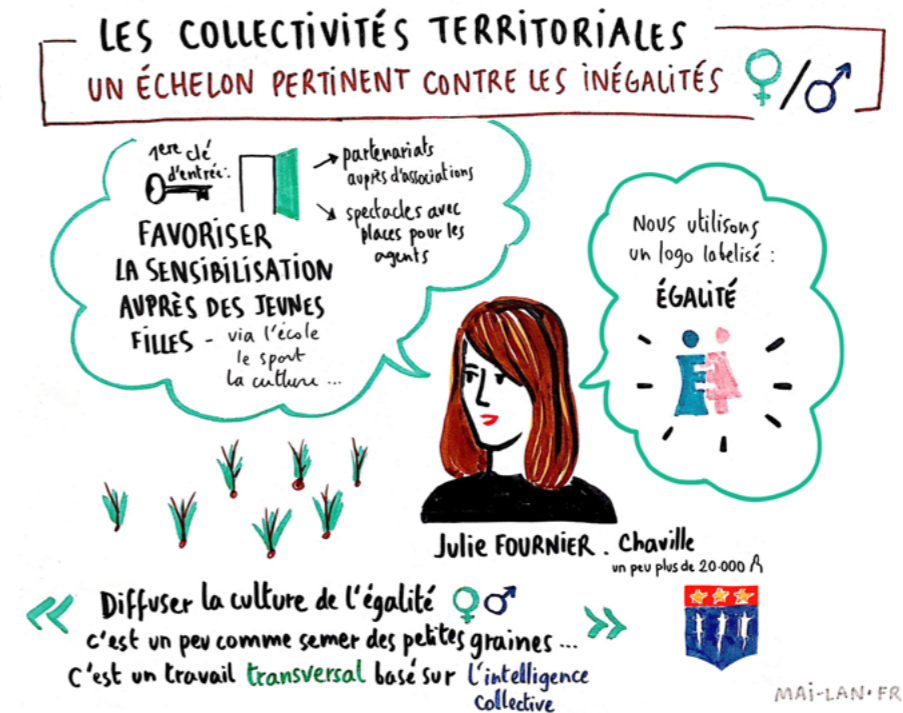
l'évolution démographique nous amènerait à la remplir rapidement. Aujourd'hui, le rapport annuel de situation en matière d'égalité femmes-hommes est un exercice clairement institué au sein de la collectivité.

Nous agissons depuis le départ sur un champ d'action assez vaste. Notre première clé d'entrée sur le sujet de l'égalité se situe dans le secteur de la jeunesse et du sport. Après avoir constaté que des jeunes filles ne participaient pas à certaines activités sportives, nous avons mis en place une sensibilisation sur le sujet à leur attention.

Nous n'avons ni service ni budget dédiés, mais il s'agit d'un sujet transversal. Pour les besoins du rapport, nous avons créé un comité de pilotage commun à plusieurs services municipaux : jeunesse et sport, prévention jeunesse, culture, CCAS, et service RH.

La première partie du rapport porte sur la politique interne à destination des agent·es, mais cette question n'est pas simple à aborder, car la plupart des agent·es n'ont pas réellement conscience du problème des inégalités professionnelles. En partant de ce qui est initialement un « non-sujet » au sein de la collectivité, on parvient, grâce à l'intelligence collective et à ce comité de pilotage, à engager une démarche de diffusion de la culture de l'égalité. L'objectif n'est pas de produire un rapport de plus mais de sensibiliser les agent·es et le public chavillois.

Au lendemain des élections municipales, je suis satisfaite d'avoir conservé cette délégation en devenant maire adjointe et d'avoir observé une évolution au sein des services. Le fait de les associer aux actions a beaucoup œuvré dans ce sens. Lorsque nous mettons en place des actions de sensibilisation sur la commune, notamment par le vecteur culturel (pièces de théâtre, concerts, etc.), nous prévoyons toujours un certain nombre de places pour les agent·es et agents municipaux, pour



des jeunes de la MJC... La transversalité doit aussi s'opérer au niveau de la diffusion de l'offre proposée à Chaville.

Cette année, lors du 8 mars, nous avons mis en place sur la page Facebook de la ville un quiz sur le droit des femmes et son évolution, avec à la clé des places de concert à gagner. Il avait également été diffusé en interne sur toutes les boîtes mail des agent·es et agents municipaux. Nous travaillons très bien avec le service de la communication.

Certes, cette transversalité peut parfois engendrer des difficultés car ce ne sont pas les mêmes cultures professionnelles, mais il est justement très enrichissant de se placer dans l'échange car chacun·e peut alors apporter non seulement sa vision professionnelle mais aussi personnelle.

Sur cette question de la culture en partage, nous avons édité il y a quelque temps un logo propre à Chaville, que nous utilisons tous les ans pour « labelliser » nos événements « égalité ». Nous l'avons distribué sous forme de badge aux agent·es et aux élu·es, et j'avoue que c'est une petite satisfaction personnelle de le voir encore épinglé sur de nombreux bureaux.

Le rapport nous a donné l'opportunité d'agir sur cette question en transversalité et de diffuser cette culture de l'égalité.

## Ambre ELHADAD

Merci beaucoup. Il est très intéressant de voir les conditions que vous avez réunies pour créer cet esprit fédérateur au sein de l'administration, autour des actions pour l'égalité femmes-hommes. La création d'un réseau de référent·es égalité est une bonne pratique dont peuvent s'inspirer les autres collectivités.

Je passe à présent la parole à Antoine Valbon, Directeur général de l'établissement public territorial du Grand Orly Seine Bièvre. Il était important pour nous de recueillir la vision d'une politique à l'échelle intercommunale. Pourquoi le Grand Orly Seine Bièvre s'est-il emparé de cette question de l'égalité femmes-hommes et quel est l'enjeu pour un établissement public d'intégrer cette question dans ses politiques publiques ?

## Antoine VALBON

Directeur général de l'établissement public territorial du Grand Orly Seine Bièvre (Val-de-Marne / Essonne)

Ce sujet de l'égalité femmes-hommes est extrêmement prégnant dans notre collectivité à la fois ancienne et nouvelle. Les 24 maires de ce territoire de plus de 700 000 habitant-es ont la conviction que l'espace dans lequel nous vivons et travaillons et les multiples enjeux auxquels nous sommes confrontés aujourd'hui sont le fruit d'une société construite par les hommes. Cela se traduit inévitablement dans de nombreux secteurs sur lesquels nos élu-es veulent agir.

La deuxième raison qui nous amène à faire de ce rapport annuel sur l'égalité femmes-hommes un outil important concerne la gestion des ressources humaines. Le Grand Orly Seine Bièvre compte en effet 1 600 agent-es. Ainsi, la question de l'égalité se pose dans de nombreux contextes : formation, recrutement, organisation des temps de travail, rémunérations. Cela conduit à décliner le rapport annuel dans son volet de bilan social.

Sur la question de l'espace public par exemple, nos élu-es ont réalisé lors de la mandature précédente un projet de territoire, qui représente le premier pas vers le PADD (projet d'aménagement et de développement durable), lequel permettra ensuite d'établir un PLUi (plan local d'urbanisme intercommunal). Il a été bâti sur la base de 4 exigences, avec une centaine de fiches-actions, dont un certain nombre sont traversées par la question du genre.

Nous avons la conviction que le rapport annuel de situation en matière d'égalité femmes-hommes est un outil essentiel à la disposition des directions et des services pour nous aider à agir sur l'ensemble des politiques publiques qui sont et seront décidées par nos élu-es.

Dès aujourd'hui, un certain nombre d'actions ont déjà été réalisées :

- Des spectacles vivants construits autour de la thématique de l'égalité hommes-femmes ;

- Un fond de soutien aux initiatives locales dont certaines visent la sensibilisation à l'égalité entre les filles et les garçons en milieu scolaire ;

- Des actions portées par le centre local d'information et de coordination gérontologique sur la question des aidant-es et du soutien psychologique de ces derniers et sur la question du vieillissement, lui aussi genré, car hommes et femmes ne se positionnent pas de la même manière par rapport à ces enjeux ;

- Des actions par notre maison de la justice et du droit sur la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales, avec la publication d'un guide sur les violences au sein du couple.

- Des actions menées par notre conseil intercommunal de sécurité et de prévention de la délinquance.

Dans le cadre de la construction de notre PADD et du PLUi, nos élu-es étudient la manière d'agir demain sur l'espace public afin de favoriser l'égalité femmes-hommes. Les cheminements des habitant-es sont-ils genrés ? Comment agir demain sur l'éclairage public ? Y-a-t-il des modes d'occupation des équipements publics qui nécessitent d'avoir une approche genrée ? Cette réflexion se révèle utile à tous les niveaux du PLUi et le rapport doit aider à trouver les bonnes réponses afin que la société que nous construisons puisse être égalitaire entre les femmes et les hommes, au niveau des espaces publics, de l'habitat, de la formation, de l'emploi, etc.

S'agissant des personnels, des questions très importantes nous sont aussi posées. Tout d'abord, la formation est un point essentiel sur ces sujets. En outre, en termes de recrutement, nos directions générales doivent respecter le principe de la parité mais le dire ne suffit pas, il faut ensuite réunir les conditions pour le mettre en œuvre. À travers les outils que nous donne le rapport, nous essayons de trouver des solutions, des méthodes.

En matière d'organisation des temps de travail, de nombreux collègues sont aujourd'hui en télétravail au moins deux jours par semaine. Dès cet été, nous avons dressé un bilan de ce travail à distance, marqué lui aussi par la question du genre en termes no-



tamment d'aménagement des espaces au sein du foyer ou du temps dans l'organisation familiale face auxquels femmes et hommes ne sont pas égaux.

Enfin, concernant la rémunération, le rapport que nous avons établi nous a permis de mettre en place un système de RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) totalement assis sur les missions, de manière à s'extraire d'éventuelles appréciations subjectives qui pourraient conduire à des inégalités, considérant très souvent qu'un homme doit être mieux rémunéré qu'une femme.

### Ambre ELHADAD

Merci beaucoup pour ce panorama des différents champs d'action d'un établissement public territorial en matière d'égalité femmes-hommes. Votre rapport annuel sur l'égalité est vraiment exemplaire<sup>1</sup> et constitue une ressource intéressante pour les collectivités.

Je passe à présent la parole à Madeline Da Silva, adjointe au Maire déléguée à la culture,

l'éducation et l'égalité entre les femmes et les hommes de la ville des Lilas. Quel rôle peuvent jouer les communes pour lutter contre les inégalités et les violences faites aux femmes ? Comment cette action est-elle perçue par les habitant-es de votre territoire ?

## Madeline DA SILVA

Adjointe au Maire déléguée à la culture, l'éducation et l'égalité entre les femmes et les hommes de la ville des Lilas (Seine-Saint-Denis)

Dans le cadre de la campagne des élections municipales, j'ai été impressionnée de voir à quel point le sujet des inégalités et des violences ne revenait pas seulement du côté des équipes mais aussi des habitant-es. Nous avons toutes et tous été interpellé-es sur nos politiques en ce sens.

Le sujet des inégalités et des violences investit à présent des secteurs où on ne l'attend pas forcément : réunions de parents d'élèves, rencontres artistiques... Il vient se poser dans un cadre transversal très aidant

<sup>1</sup> Rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, conseil territorial du 25 février 2020 [www.grandorlyseinebievre.fr/interco/egalite-femmes-hommes](http://www.grandorlyseinebievre.fr/interco/egalite-femmes-hommes)

pour permettre aux collectivités de se saisir de ces questions. On est loin de l'idée que l'égalité serait une préoccupation secondaire pour les habitant·es, c'est au contraire un sujet qui s'installe.

La commune est un échelon à partir duquel nous pouvons vraiment intervenir. J'ai entendu juste avant la question de l'exemplarité de la collectivité. Je pense qu'il y a vraiment un enjeu à travailler la question des inégalités et des violences à travers ce prisme de l'exemplarité, en réalisant un état des lieux de l'intégration de l'égalité dans nos politiques publiques, en systématisant la formation des élu·es et des agent·es.

Depuis le mouvement #MeToo, on entend beaucoup parler de la libération de la parole. Pour ma part, je crois surtout à la libération des oreilles. Les femmes ont toujours parlé mais on les entend et les écoute enfin différemment. À l'échelle d'une commune, tous les services qui accueillent du public doivent être en capacité de répondre et d'orienter une victime de violences. Cela doit passer par un travail de formation car même lorsque celle-ci est courte et simple, on voit tout de suite ce que cela change dans le rapport à l'autre. Les personnes formées ne sont plus bloquées dans une posture où elles ne savent pas quoi faire de la parole reçue.

Quant aux personnels qui sont lien au quotidien avec ces femmes et ces enfants victimes, la question est de savoir comment donner des outils pour prévenir, savoir répondre mais aussi s'assurer de ne pas passer à côté d'une situation. La question de la formation est donc selon moi essentielle car on ne fait pas la même politique publique en étant formé sur ces sujets.

Depuis que je suis arrivée aux Lilas, je me suis attachée à observer précisément comment est reçue une habitante venant témoigner de violences pour savoir où cela fonctionne et où il existe des failles. En termes de politique publique, nous nous devons de connaître parfaitement notre territoire, ce qu'il s'y passe en matière de violences et où il est possible d'intervenir.

Par exemple, cela peut très bien fonctionner au niveau de l'accompagnement social de

proximité proposé à la victime, et lorsque la décision de justice se pose ou ne se pose pas, la victime peut être mise dans une situation de danger accrue. L'idée est de voir comment nos politiques publiques peuvent investir des espaces potentiels de carences au niveau de la prise en charge. Nous devons être à l'écoute des remontées des habitant·es pour savoir ce que nous devons moderniser. La commune est un échelon crucial en termes d'innovation des politiques publiques.

Le conseil local de sécurité et de prévention de la délinquance (CLSPD) nous permet de disposer d'un espace pour travailler la question de la prévention des violences faites aux femmes puisqu'un axe y est consacré. Je rappelle toujours le continuum des violences et le lien très fort entre les stéréotypes de genre qui impactent les enfants dès leur plus jeune âge et les violences que peuvent subir les femmes.

Le rapport et le plan d'action nous offrent une approche transversale et l'idée est de voir comment se saisir de ces sujets pour faire évoluer nos pratiques en étant à l'écoute du terrain.

### Ambre ELHADAD

Vous avez parlé des attentes des parents d'élèves. Comment avez-vous intégré l'enjeu de l'égalité dans la politique éducative de la commune ?

### Madeline DA SILVA

Nous fonctionnons par thématiques annuelles et la première déclinaison était consacrée aux stéréotypes de genre et à la manière dont ils peuvent conduire aux violences. Avec le Centre Hubertine Auclert, nous avons travaillé sur la sensibilisation et la formation en crèche, dans le secteur périscolaire, l'idée étant bien sûr de faire du lien avec l'Education Nationale. Nous avons été force de proposition et avons créé des mallettes « égalité » contenant des jeux, divers matériels, des livres, à destination des directeurs et directrices du scolaire et du périscolaire afin qu'ils et elles



puissent proposer des activités sur ces sujets.

Dans l'une de nos actions éducatives, nous travaillons à repenser la cour de notre plus grande école. Grâce à l'intervention de la géographe Édith Maruéjols, nous avons observé comment les enfants partageaient cet espace, qui est pour eux le premier espace public. Nous les avons fait réfléchir à la manière dont ils et elles vivent ensemble afin de recréer des espaces mieux partagés, la cour étant généralement investie à 80 % par les garçons pour la pratique du foot. L'idée est également d'associer les parents à cette action.

### Ambre ELHADAD

Les collectivités peuvent être parfois dé-routées devant l'ampleur du travail à mener pour lutter contre les inégalités. Chaque collectivité définit ses priorités en fonction de la réalité de son territoire, des attentes collectées auprès des habitant·es. Il est important de fixer des priorités annuelles.

Nous allons à présent consacrer un temps aux échanges avec la salle.

### Catherine GUYOT

Secrétaire générale de l'ARVHA  
(Association pour la Recherche sur la Ville et l'Habitat)

Bravo aux collectivités locales qui œuvrent pour la place des femmes dans la ville. Je souhaiterais organiser des visites architecturales en présentant les projets des femmes architectes et je conduirai en 2021 un colloque international sur le sujet avec le soutien de la Région. Je lance donc un appel aux collectivités qui seraient intéressées.

### Ambre ELHADAD

Merci pour cet appel à partenariat. Les rencontres du réseau sont faites aussi pour cela.

## Marie LEROY

Chargée de mission droits des femmes  
à la mairie de Saint-Denis

J'aimerais vous présenter quelques exemples d'actions menées avec de nombreux partenaires culturels sur la ville de Saint-Denis.

Depuis deux ans, nous travaillons avec le conservatoire de la ville et avons mis en place une formation avec l'ensemble des professeur-es sur ces questions d'égalité femmes-hommes. Nous faisons travailler les enfants sur la thématique « femmes compositrices » et avons organisé de nombreuses rencontres. Nous avons également mené une étude sur les pratiques musicales et nous aimerions continuer ce travail pour suivre l'évolution des enfants dans le cadre des études au conservatoire car dans le secteur de la musique, on observe de très grandes inégalités, notamment sur le marché du travail.

Par ailleurs, depuis 2014, des rencontres sont organisées à la Basilique de Saint-Denis autour des reines et des princesses. Il s'agit d'une autre manière d'aborder l'histoire de France. Au MAH, musée d'art et d'histoire, nous allons travailler sur la Commune et les communardes. Enfin, cette année, avec le PCMMO, festival Panorama des cinémas du Maghreb et du Moyen-Orient, nous avons proposé aux femmes des quartiers populaires qui ne peuvent pas aller au cinéma le soir, pour diverses raisons, de voir des films mettant en débat la place des femmes dans la société. Le dernier film projeté était Les Invisibles.

Nous mettons également en place de très nombreuses actions de prévention des comportements sexistes avec les équipes éducatives.

À tous ces projets sont associées les médiathèques de la commune qui travaillent sur l'égalité femmes-hommes depuis longtemps, par l'intermédiaire de la littérature jeunesse.

### Ambre ELHADAD

Merci pour ce partage qui donne d'autres pistes de travail auxquelles on ne pense pas toujours.

## Isabelle BOURSIER

Chargée de mission droits des femmes  
à la mairie de Sarcelles

Je vous prie tout d'abord de bien vouloir excuser l'absence de Chantal AHOUNOU, qui n'a pas pu se joindre à nous.

J'ai pris mes fonctions il y a moins d'un an. Il m'a paru d'abord important d'analyser le maillage territorial car à Sarcelles. Si nous cumulons les difficultés, nous bénéficions aussi d'un dynamisme très important et avons la chance d'avoir des associations comme Du côté des femmes ou l'AFASE (association des femmes africaines de Sarcelles et environs), financées en partie par la politique de la Ville.

Je souhaitais communiquer sur un projet mis en place à l'occasion de la crise sanitaire. Nous avons ouvert un centre d'accueil d'urgence pour les victimes de violences intrafamiliales et nous nous sommes aperçus que nous avons très peu de contacts avec les adolescentes, à partir de 12-13 ans. Avec deux associations, nous avons donc ouvert, dans une galerie commerciale de la ville, un espace qu'elles peuvent s'approprier pour se rencontrer, y discuter, danser, etc.

La Ville travaille par ailleurs sur le dispositif de Cité éducative dans lequel ont été intégrées les thématiques du genre et de l'égalité filles-garçons que nous portons au quotidien.

Nous sommes tous dans le même bateau et cherchons des leviers pour toucher un plus large public en termes de prévention.

### Ambre ELHADAD

Savoir qu'à l'adolescence, les jeunes filles peuvent décrocher de certains équipements publics participe d'une meilleure connaissance de vos publics.

Il est très intéressant de souligner l'importance de l'intégration de l'égalité dans la politique de la Ville car c'est aussi une opportunité de financer des actions sur vos territoires. Dans les appels à projets, il s'agit d'un axe fort sur lequel vous pouvez solliciter de nombreux partenaires pour que cette question devienne

incontournable.

Dans le chat, la ville de Dourdan, qui a récemment adhéré au Centre, propose à l'occasion du 8 mars de jouer les œuvres de compositrices encore très peu connues aujourd'hui. Il s'agit encore de l'importance de l'intégration de l'égalité dans la politique culturelle.

Nos intervenant-es souhaitent-ils réagir à ces différents témoignages ?

### Madeline DA SILVA

Je relève l'importance de la transversalité. Même nos administré-es demandent que la question de l'égalité ne soit pas seulement abordée de manière ponctuelle, comme à l'occasion du 8 mars par exemple. Il est bien sûr important de ponctuer l'année d'événements marquants, mais le fil rouge qui relie toutes les actions l'est tout autant. Il est essentiel de donner à voir que la politique sur les questions d'égalité s'exerce dans la continuité.

### Antoine VALBON

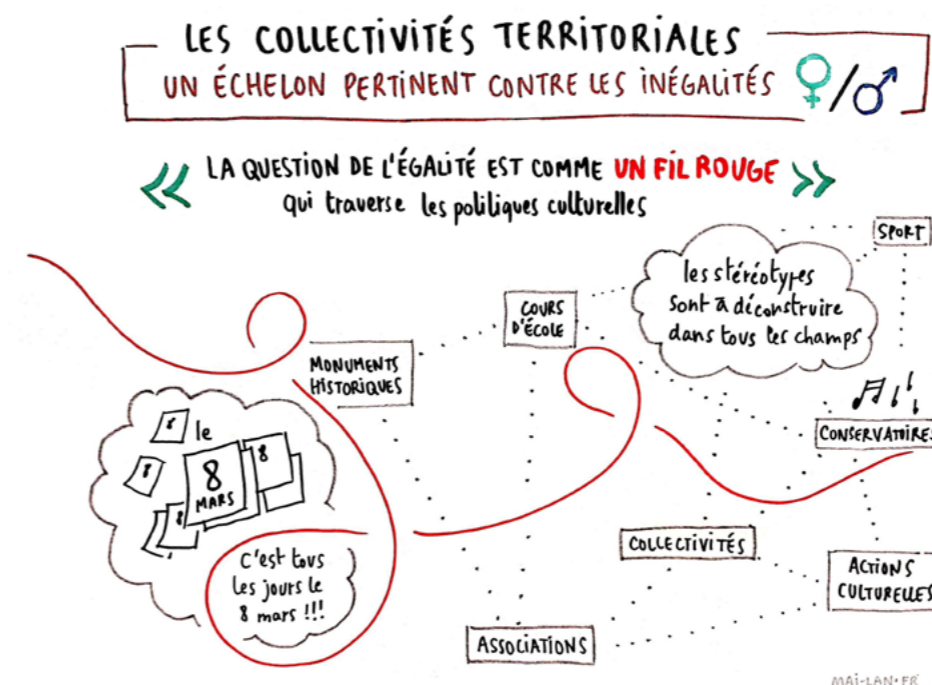
À mon tour, je souhaite insister sur l'importance de la transversalité. C'est un sujet clé qui nous a conduit à construire au sein de notre administration un réseau d'agent-es volontaires et engagé-es. Ce dernier est coordonné par la chargée d'études qui pilote la rédaction du rapport annuel et se situe dans la direction prospective, laquelle est totalement transversale et agit auprès de tous les services, qu'ils soient opérationnels ou ressources.

### Julie FOURNIER

L'idée est vraiment de pouvoir agir sur tous les leviers et d'avoir une vision transversale tout au long de l'année.

### Ambre ELHADAD

Merci à tous nos intervenant-es ainsi qu'aux participant-es qui ont partagé ces expériences. Il est très riche de constater les différentes stratégies pour infuser et diffuser une culture de l'égalité au sein de l'administration mais aussi comprendre que l'égalité est devenue un enjeu pour les habitant-es des territoires.





## TABLE RONDE 2:

# L'ACTION DES COLLECTIVITÉS DANS LES TERRITOIRES RURAUX

## L'ACTION DES COLLECTIVITÉS DANS LES TERRITOIRES RURAUX



### Ambre ELHADAD

Isabelle Perdereau, vous avez porté en 2019 l'étude « *Femmes et ruralité dans les territoires ruraux franciliens* » en tant que Vice-présidente du Centre Hubertine Auclert. Quelle a été votre motivation et quel état des lieux en avez-vous tiré sur les inégalités spécifiques à ce contexte ?

### Isabelle PERDEREAU

Conseillère régionale d'Île-de-France

Ma motivation première est d'être fille d'agriculteurs. J'ai vécu la ruralité durant toute mon enfance et une partie de ma vie. Aussi était-ce plus facile pour moi de porter un regard sur cette question. J'ai également réalisé que beaucoup d'acteurs et d'actrices qui garantissent l'autonomie des femmes se trouvent dans les zones urbaines.

En zones rurales, les contraintes vécues par les femmes sont démultipliées, ne serait-ce que pour des problèmes de transports, la plupart étant soumises aux horaires du car

qui ne passe que le matin et le soir.

Nous nous sommes mis à la place de ces femmes et nous avons soulevé toutes les questions qu'elles peuvent se poser en matière de mobilité, de formation, de travail, de garde d'enfants... J'ai souhaité que ce rapport sorte avant les élections municipales afin de donner des idées aux EPCI et aux petites communes et leur permettre de porter des projets en ce sens.

La formation est un enjeu important, les filles étant moins diplômées que les garçons dans les zones rurales. C'est la raison pour laquelle nous essayons d'inciter les acteurs et actrices de la formation à développer l'e-formation. En effet, pour les femmes qui ne peuvent pas se déplacer et voudraient acquérir une formation certifiante ou se reconvertir, il s'agit d'une démarche essentielle.

Dans le cadre scolaire, les jeunes filles sont facilement orientées vers des activités ou des professions sociales. Nous devons donc déconstruire ces stéréotypes au niveau des familles comme au niveau des jeunes filles et des jeunes garçons pour leur permettre d'investir tous les domaines. Le développement du numérique peut faciliter l'accès à de nombreux

8

Accessible sur (version 2012): <http://www.justice.gouv.fr/publications-100477/guides-professionnels-10048/guide-de-l'action-publique-sur-les-violences-au-sein-du-couple-11955.html>

métiers pour les femmes, par exemple dans le secteur des travaux publics.

La région Île-de-France ayant mis en place un schéma régional 2016-2022 sur les formations et les professions sanitaires et sociales, nous souhaitons également mettre en place une réflexion sur la mixité professionnelle afin que, réciproquement, les garçons puissent aller vers ces métiers.

Avec le dispositif de la Cordée de la réussite, partenariat entre les enseignements supérieurs et les collèges et lycées, nous avons accompagné les jeunes et notamment les jeunes filles afin qu'elles réalisent qu'elles ont la capacité d'intégrer l'enseignement supérieur et de prendre des postes à responsabilité.

Au niveau de l'emploi, dans les zones rurales, les femmes sont particulièrement concernées par la précarité, exerçant des métiers avec des horaires fractionnés malgré une mobilité plus difficile. Or qui dit emploi précaire dit retraite précaire. Par ailleurs, nombreuses sont celles qui ne travaillent pas et ne sont pas répertoriées par Pôle Emploi. Cela est problématique pour l'autonomie des femmes et pour leur libre choix. Nous avons donc un important travail à fournir sur la création d'emplois et l'information autour des dispositifs mis en place par la Région pour les femmes (le micro crédit pour les entrepreneuses par exemple).

Une attention particulière a également été portée aux agricultrices. Selon les chiffres de la FNSEA (Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles), 5 000 à 6 000 femmes agricultrices travaillent en France dans l'exploitation de leur conjoint sans aucun statut. Cette situation appelle à les accompagner juridiquement afin que leur travail soit reconnu et qu'elles accèdent à des droits sociaux. Seules 58 % d'entre elles prennent un congé maternité. Là aussi, un important travail est à mener.

Il est essentiel de rendre les droits accessibles à toutes les femmes et de mettre en place des lieux où leur permettre de trouver l'ensemble des informations dont elles ont besoin, que ce soit au niveau personnel ou professionnel, sur le modèle d'un guichet unique. Il est bien sûr question aussi de l'accès à la contraception et à l'IVG. À ce propos, afin de toucher les jeunes filles et femmes, des applications numériques pour smartphone sont à l'étude.

Concernant l'accueil des jeunes enfants en zones rurales, certaines zones rurales franciliennes sont sous-dotées en places. Le département de Seine-et-Marne dispose en moyenne de 12 places pour 100 enfants. Tout un réseau reste à imaginer. Des expériences de crèche nomade ont été menées.



19

### Ambre ELHADAD

Je donne à présent la parole à Alexandre Touzet, vice-président en charge de l'égalité femmes-hommes du Conseil départemental de l'Essonne. Quels dispositifs avez-vous développés pour répondre aux problématiques spécifiques rencontrées par les femmes dans les territoires ruraux ?

### Alexandre TOUZET

Vice-président délégué à la prévention de la délinquance, à la sécurité, à la citoyenneté, à l'égalité femmes-hommes et au monde combattant au Conseil départemental de l'Essonne

Les zones rurales souffrent d'une présence moindre des services publics et des institutions. Nous avons donc essayé d'adapter les dispositifs de droit commun à la ruralité et de mettre en place des actions spécifiques à ces zones.

Sur la question de l'égalité femmes-hommes, nous nous sommes attachés à la formation des élu-es, car en milieu rural, ils et elles représentent souvent la seule porte d'accès sur la question pour les habitantes. Ainsi, les élu-es doivent bénéficier d'un premier niveau d'informations sur les enjeux de l'égalité femmes-hommes, être en capacité d'orienter les femmes victimes de violences et de mettre en place des dispositifs intégrés pour favoriser l'égalité femmes-hommes.

Nous avons aussi essayé d'encourager les communes rurales à répondre à notre dispositif d'appel à la citoyenneté qui permet de financer des actions sur le sujet de l'égalité filles-garçons et femmes-hommes. Nous pensons que cette action doit s'engager le plus rapidement possible et nous favorisons les dossiers des communes rurales en accompagnant leur rédaction car il n'existe pas forcément d'ingénierie et de personnel dédié dans ces zones.

Nous avons également mis en place des actions en partenariat avec la gendarmerie dans les zones rurales: un poste d'inter-

venant-e social-e en gendarmerie financé à Etampes pour pouvoir accueillir les femmes victimes de violences; des sensibilisations à travers la distribution de sacs donnés dans les commerces (pharmacie, boulangerie...) indiquant les numéros d'urgence pour la prise en charge des violences, des sets de table dans les collèges ruraux.

Nous avons également mis en place un bus sur l'éducation à la sexualité et un bus PMI qui va dans le milieu rural pour porter ces questions d'éducation et d'égalité.

### Ambre ELHADAD

Nous voyons qu'il est vraiment indispensable d'adapter les services publics. C'est une démarche riche car elle oblige à se montrer créatifs. Et dans ce cadre, la connaissance de ses administré-es est primordiale et passe nécessairement par la collecte de données sexuées.

Les habitantes des zones rurales rencontrent des contraintes spécifiques, et c'est également le cas des femmes élues dans les communes rurales. Rappelons que les lois sur la parité ne concernent que les communes de plus de 1 000 habitant-es et qu'à ce titre, 62 % des communes en zones rurales franciliennes n'y sont pas soumises. Isabelle Perdereau, pouvez-vous nous présenter les freins rencontrés par les femmes élues dans l'exercice de leur mandat ?

### Isabelle PERDEREAU

La parité ne s'applique pas aux communes de moins de 1 000 habitant-es, mais les femmes doivent aussi dire qu'elles sont capables de donner du temps et de l'expérience dans les petites communes. Il y a très peu de femmes Maires, cela signifie également que les femmes sont peu présentes dans les EPCI des territoires ruraux.

Dans ces mairies, je rejoins ce que disait Alexandre Touzet, les services municipaux sont réduits au minimum, les élu-es sont peu accompagnés dans leurs missions au quo-

tidien, ce qui peut freiner l'engagement de futures femmes élues. Ainsi, là encore, un important travail de formation est à mener. Ce n'est pas toujours facile au niveau de l'articulation des temps de vie car les femmes sont encore majoritairement en charge de la responsabilité des enfants et du fonctionnement du foyer.

Les femmes en ruralité sont souvent engagées dans une association, je les invite également à s'engager politiquement, car il est très enrichissant de porter des politiques de collectivités, de les mettre en place et très valorisant de voir qu'on favorise la vie des habitant.es de sa commune.

J'invite aussi les élues à tisser leur réseau pour trouver auprès d'autres femmes déjà Maires ou élues, motivation et confiance. Ces échanges sont essentiels pour évoluer, avancer. Et il est important que les femmes se soutiennent mutuellement.



#### Ambre ELHADAD

Le partage d'expériences entre femmes élues est en effet essentiel. Un chiffre nous avait interpellés dans cette étude, s'agissant des freins rencontrés par les femmes élues en zones rurales : 16 % des adjointes interrogées qui ne souhaitaient pas se représenter expliquaient leur choix par le sentiment de ne pas être utiles. Les conditions n'ont donc pas été

réunies pour leur permettre d'articuler au mieux tous les secteurs de leur vie (personnel, professionnel, politique) et d'exercer correctement leur mandat.

Un autre chiffre : 54 % des femmes mairies ne souhaitant pas se représenter aux prochaines élections l'expliquaient par le manque d'aide et d'accompagnement.

Nous avons reçu dans le tchat une question relative à la situation des femmes victimes de violences dans les territoires ruraux. Nous n'en avons pas parlé mais il s'agissait d'un champ de l'étude. Comment se coordonnent notamment les associations spécialisées dans ces zones ? Comment renforcer le maillage territorial autour de l'accompagnement des victimes ? L'un-e des intervenant-es souhaite-t-il répondre ?

#### Alexandre TOUZET

Comme je l'indiquais, nous souffrons d'un déficit d'institutions publiques sur le territoire du Sud Essonne. Avec les associations que nous finançons, nous renégocions une convention triennale. Nous avons également financé un poste d'intervenant-e social-e en gendarmerie à Etampes. Nous mettons en place des campagnes d'information et de sensibilisation sur les aribus, car c'est un lieu très visible dans la ruralité. Et le département cofinance deux contrats de mobilisation et de coordination locale contre les violences sexistes et sexuelles (l'un en milieu urbain à Evry-Courcouronnes et l'autre en milieu rural dans la communauté de communes Entre Juine et Renarde).

Lors du confinement, on le sait, les violences intrafamiliales ont explosé et il en est ressorti la nécessité d'aller au devant des victimes, dans des lieux publics qui échappent à la surveillance des hommes violents. Il est donc essentiel d'investir les lieux de vie qui ne suscitent pas la méfiance du conjoint violent, comme les boulangeries ou les pharmacies dans lesquelles nous avons distribué des sacs affichant des numéros d'urgence.

Nous avons mis en place également une action d'information sur les aribus contre un

autre type de violences : la prostitution des mineur-es, sujet qui concerne l'ensemble du département.

Je souhaiterais enfin dire un mot sur les élues. C'est mon 3<sup>e</sup> mandat de maire et j'ai fait le constat d'un puissant mécanisme d'autocensure chez les femmes, un mécanisme similaire à celui qui agit durant la scolarité des filles. J'ai mis en place la parité tant au niveau des adjoint-es au maire que des conseillères et conseillers municipaux. Dans les trois équipes municipales que j'ai constituées, rarement un homme m'a posé la question de sa compétence alors que toutes les femmes l'ont fait, se demandant si elles étaient assez formées et compétentes pour exercer la fonction que je leur proposais. Même une directrice de recherche au CNRS m'a posé la question de sa propre compétence. C'est dire la force de cette autocensure. Il faut absolument briser ce mécanisme.

#### Ambre ELHADAD

Merci beaucoup, Alexandre Touzet, pour votre témoignage très éclairant sur le mécanisme d'intégration des stéréotypes inégalitaires.

Nous avons reçu une autre question sur l'accès à l'enseignement et aux métiers de l'agriculture pour les jeunes femmes. Je vais laisser Clémence Pajot, du Centre Hubertine Auclert, y répondre.

#### Clémence PAJOT

Il s'agit en effet d'un enjeu essentiel que nous avons identifié depuis plusieurs années. Nous avons mené plusieurs études en lien avec les lycées généralistes et professionnels. L'une portait sur le cyber-sexisme dans les établissements scolaires et nous a amenés à définir pour la première fois ces nouvelles formes de violence et à bien identifier dans quels contextes elles interviennent pour pouvoir mener ensuite des actions de prévention ciblées dans les établissements scolaires franciliens.

Nous avons également mené une étude

sur les freins à l'orientation vers les métiers de la Tech pour les jeunes filles. Et nous aimerions beaucoup travailler sur cette question de l'égalité filles-garçons dans les lycées agricoles. Suite à cette étude conduite avec Isabelle Perdereau sur l'égalité femmes-hommes dans la ruralité, nous avons identifié que dans les lycées agricoles, les stéréotypes persistent assez fortement. C'est donc un enjeu important et nous allons solliciter le ministère de l'Agriculture et les lycées agricoles franciliens pour leur proposer de travailler sur ces sujets.

#### Evelyne CIRIEGI

Présidente du comité olympique de la région Île-de-France

J'aurais souhaité aborder la question de l'accès des femmes aux activités sportives en zones rurales car les équipements sportifs ne sont pas toujours très accessibles pour elles. Or le sport est un facteur d'équilibre personnel et de bien-être tant physique que psychologique. J'aimerais savoir si cette question est prise en compte et si des avancées sont réalisées ou envisagées au niveau de cette carence et de ces inégalités.

#### Ambre ELHADAD

Cette question de l'accès aux sports a été abordée dans l'étude « Femmes et ruralité » que vous pourrez retrouver sur notre site. Isabelle Perdereau, souhaitez-vous ajouter un mot sur ce point ?

#### Isabelle PERDEREAU

Via les pactes ruraux mis en place par la Région Île-de-France, la construction d'infrastructures sportives est envisagée dans les zones rurales. Il faut aussi rester vigilant et proposer une diversité de disciplines sportives dans ces infrastructures afin de garantir que ces espaces soient accessibles autant aux filles qu'aux garçons.

! **CHALLENGE:** RENDRE ACCESSIBLES LES ÉQUIPEMENTS SPORTIFS



MAI-LAN-FR

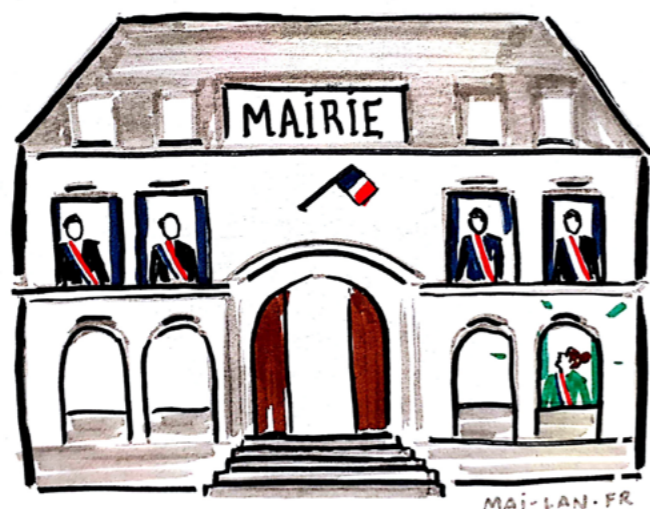
**Ambre ELHADAD**

Nous avons reçu une remarque qui fera une bonne transition vers la troisième table ronde : les agentes territoriales constitueraient un vivier intéressant pour accroître la présence des femmes aux fonctions électives notamment dans la ruralité. Nous allons justement voir ce qui pourrait permettre aux femmes de s'engager en politique.

## TABLE RONDE 3:

### LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE POLITIQUE LOCALE

## LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE POLITIQUE LOCALE



### Ambre ELHADAD

Nous avons parlé de l'intégration de l'égalité dans les politiques publiques mais un lien doit être fait entre la parité dans la gouvernance des politiques locales et l'égalité réalisée dans les territoires.

Le Haut Conseil à l'Égalité a remis de nombreux avis sur le renforcement de cette parité en politique, notamment celui du 18 avril 2018 relatif à la révision de la Constitution qui demandait à ce que l'égalité dans l'accès aux mandats électoraux ne soit pas seulement favorisée mais garantie par la Constitution.

Brigitte Grésy, pouvez-vous nous dire quel bilan a dressé le Haut Conseil à l'Égalité au lendemain des élections municipales et communautaires, notamment dans les petites collectivités où la parité n'est pas encore obligatoire ?

### Brigitte GRÉSY

Présidente du Haut Conseil à l'Égalité

La participation des femmes à la vie politique locale est un sujet essentiel pour nous. Le

Haut Conseil à l'égalité suit en effet depuis de nombreuses années les différentes élections pour dresser des bilans.

J'interviendrai sur trois points :

- Les chiffres, car sans eux on ne peut rien affirmer ;
- Les leviers et les freins que nous avons pu repérer ;
- Les propositions du Haut Conseil à l'Égalité.

Concernant les dernières élections municipales et communautaires, nous avons noté un progrès de l'ordre de 2 à 4 points. Ce n'est pas négligeable mais pas non plus fondamental. La part des femmes conseillères municipales, toute commune confondue, atteint 42,4 % au lendemain des élections, contre 40 % en 2014. En revanche, ce qui est intéressant, c'est que même dans les communes de moins de 1 000 habitant-es, qui ne sont donc visées par aucune règle paritaire, la part des femmes a progressé pour atteindre 37,6 %, soit une augmentation de 3 points.

Les progrès se font aussi sentir parmi les maires, même si cela reste encore très confidentiel. Aujourd'hui, la part de femmes parmi les maires est d'environ 20 %, contre 16 % lors

du précédent mandat, ce qui représente tout de même 1 000 communes supplémentaires pour un total de 6 858, la plupart restant toutefois de petite taille. Les femmes dirigent plus souvent des petites communes, plus de 20 % des communes rurales, contre 18 % des communes urbaines. On constate une exception pour les grandes communes, la proportion de femmes maires s'élève à près de 29 % dans les communes de plus de 100 000 habitant-es, contre un peu plus de 16 % en 2014.

Une autre avancée importante, d'autant que ce sera un des chevaux de bataille des réformes à venir, concerne la place des adjointes au maire. Pour les communes de plus de 1 000 habitant-es, une clause de la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique demande une alternance de sexe pour les adjoint-es. On note un impact positif puisque la part des femmes parmi les deux premières et premiers adjoint-es a augmenté de plusieurs points dans ces communes. Cependant plus on s'approche de la fonction de maire, plus les hommes gardent le poste de premier adjoint puisqu'on ne dénombre que 33 % de femmes premières adjointes contre 42 % deuxièmes adjointes.

Ces progrès dans les communes entraînent par ricochets dans les EPCI. Dans les conseils communautaires, elles étaient 35 % en 2014, elles sont désormais 38 %. Mais les chiffres restent très faibles en l'absence de contrainte paritaire : seulement 25 % de femmes vice-présidentes (contre 20 % en 2014) et 10,7 % de femmes présidentes (contre 8 % en 2014).

Certes les dernières réformes, notamment la loi du 17 mai 2013 ont amené des améliorations notables au sein des conseils départementaux, grâce aux binômes paritaires, la part des femmes y a été multipliée par quatre. Mais le partage du pouvoir est encore loin d'être une réalité puisque 8 communes de moins de 1 000 habitant-es sur 10 et 9 EPCI sur 10 sont dirigés par des hommes.

À côté de ces chiffres, il faut bien sûr regarder la réalité des faits car le partage des postes ne signifie pas forcément le partage

effectif du pouvoir. On observe toujours une division sexuée du travail politique et la répartition des délégations montre une persistance des bastions masculins dans les secteurs traditionnellement dévolus aux hommes : finances, développement économique, aménagement du territoire...

Quels sont les mécanismes à l'œuvre ? Un certain nombre ont été évoqués dans les interventions précédentes. Les freins sont d'autant plus dommageables qu'il faut vraiment se dire qu'en politique, mais aussi dans tous les organes économiques, la parité n'est pas un objectif comptable mais une visée transformative. Elle transforme les conditions de travail et d'exercice des mandats politiques. Elle doit transformer l'organisation des partis politiques mais aussi la gestion au quotidien des structures locales et le contenu de l'action publique.

Le premier frein est le sexisme. Le Haut Conseil à l'égalité produit un rapport annuel sur l'état du sexisme en France. Le rapport de 2020 a auditionné nombre de femmes politiques, et toutes reconnaissent que le sexisme fonctionne comme un mécanisme d'exclusion. Depuis la petite enfance, chacun intègre bien la place qui lui est assignée. Cela passe par toutes les manifestations du sexisme ordinaire, parfois exprimé sous des formes très primaires, dans toutes les sphères jusqu'aux plus hautes,



qui visent à décrédibiliser, dévaloriser, délégitimer la parole et le statut des femmes au sein des collectivités.

Ce sexisme d'exclusion est d'autant plus fondamental qu'il mène à un sexisme d'auto-exclusion et d'autocensure. Cela est très bien documenté dans de nombreux ouvrages et études. La sociologue Françoise Gaspard parlait de « patriarcat politique » pour désigner cette solidarité masculine, ce « club des hommes » qui excluent les femmes et font qu'elles s'excluent d'elles-mêmes.

Lorsque nous avons auditionné Clémentine Autain pour notre rapport, elle a bien insisté sur le fait que la politique ne se cantonne pas à l'hémicycle de l'Assemblée mais se poursuit à la buvette, par exemple. Or, c'est dans ces moments-là que se discute la stratégie et que les femmes deviennent transparentes, exclues des discussions qui influent les choix politiques. Le mécanisme d'entre-soi est entretenu et préservé. S'y ajoutent fréquemment des violences sexistes et sexuelles caractérisées, en majorité le fait de collègues élus, comme l'a montré l'enquête [#EntenduALaMairie](#) réalisée en 2019 par les organisations [#NousToutes](#) et [EluesLocales.fr](#) auprès de 350 élues locales. On retrouve les caractéristiques mêmes du sexisme en milieu professionnel, la prévalence est très grande mais on ne reporte pas ces sujets dans des cellules d'écoute et on ne porte pas plainte, le déni étant un mécanisme de défense fréquent pour survivre dans un milieu parfois hostile. Et les partis politiques ont aussi leur part de responsabilité car il s'y joue des phénomènes d'exclusion très forts, les femmes candidates ne sont pas positionnées dans des circonscriptions où elles pourraient être gagnantes. Il faut en prendre acte pour proposer des modifications.

Bien sûr, des phénomènes structurels empêchent aussi cette égalité, l'exercice d'un mandat local, très exigeant en investissement et en temps, est rendu difficile pour les femmes élues en raison de l'absence de partage des tâches parentales et domestiques. Le mandat des femmes élues est également rendu difficile, car les conditions d'exercice de mandat ne sont pas pensées.

Pour finir, je signale que nous revenons très rapidement vers le Centre Hubertine Auclert car nous devons rendre en 2021 un rapport en prévision de la modification législative annoncée dans la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique. Ce rapport vise à mettre en lumière les processus empêchant la parité dans les communes et les intercommunalités ainsi qu'à formuler des recommandations pour atteindre une parité effective dans les communes de moins de 1 000 habitant·es et les intercommunalités. Outre la répartition du pouvoir de manière formelle, nous allons examiner la sexuon du travail politique, les conditions d'exercice des mandats locaux, et les actions menées par les collectivités locales pour une politique d'égalité femmes-hommes.

Je présente les recommandations du HCE :

- Étendre, dans les communes de moins de 1 000 habitant·es, les règles paritaires qui s'appliquent aux communes plus grandes (élections au scrutin de liste paritaire et par alternance pour le conseil et l'exécutif des communes);

- Prévoir, dans les intercommunalités, l'élection de l'exécutif au scrutin de liste paritaire. Pour l'élection des conseils communautaires, nous avons proposé plusieurs scénarios et continuons de travailler sur ces sujets;

- Instaurer un tandem paritaire à la tête de toutes les collectivités territoriales et des intercommunalités;

- Limiter le cumul des mandats pour qu'il ne soit plus possible d'être à la fois élu·e à la tête d'un exécutif local et président·e d'une intercommunalité, et limiter les mandats dans le temps pour qu'un·e élu·e ne puisse pas exercer plus de 3 mandats consécutifs au sein d'un exécutif local ou 3 mandats parlementaires;

- Intégrer le principe d'éga-conditionnalité (conditionnement des financements publics à l'égalité femmes-hommes) systématique pour le financement des partis politiques dans le calcul de la première fraction avec une obligation de parité dans les instances des directions des partis et des commissions d'investissement;

- Rééquilibrer la répartition des délégations et des responsabilités administratives entre les femmes et les hommes élu·es dans les assemblées locales en intégrant l'état des lieux de cette répartition au rapport relatif à la situation comparée en matière d'égalité entre les femmes et les hommes. Pour le moment, ce rapport essentiel n'intègre pas cette information et nous souhaitons l'y inclure, de même que nous voudrions intégrer l'état des lieux de la répartition sexuée des responsabilités administratives;

- Étendre les missions de la Haute Autorité pour la Transparence dans la Vie Publique à la question du respect, de l'éthique en politique pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans un monde politique qui enregistre encore beaucoup trop d'impunités. L'impunité dans le monde politique est peut-être encore plus forte que dans le monde du travail, car en politique, il y a moins de régulations collectives quotidiennes comme dans les entreprises.

Evidemment les compétences n'ont pas de sexe, la sexuon des responsabilités administratives, des délégations politiques n'a pas

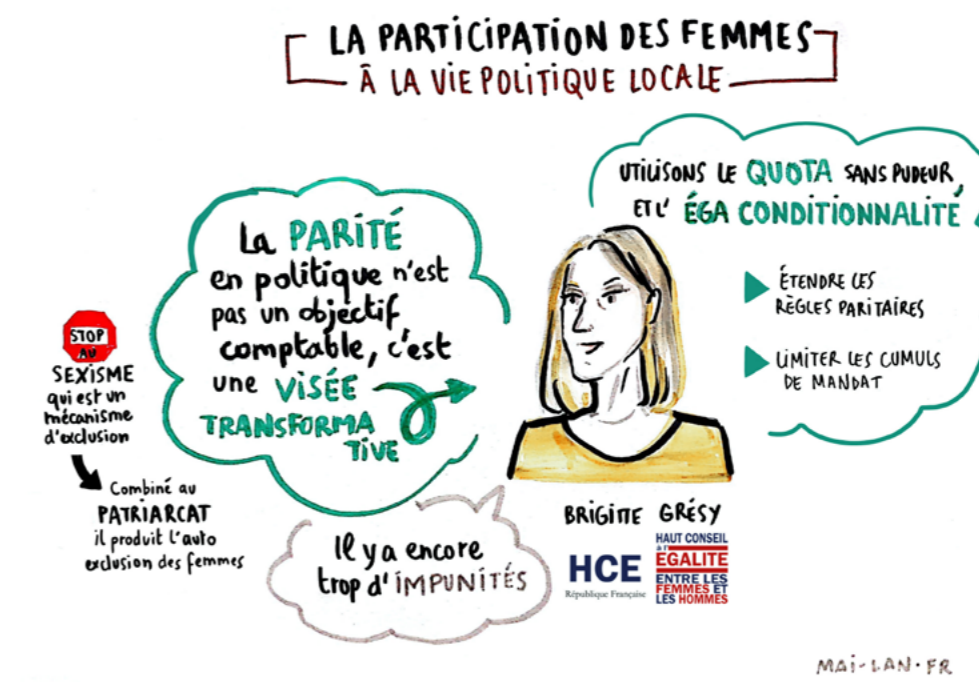
de raison d'être. Néanmoins, compte tenu des rôles sociaux de sexe, il y a un certain nombre de sujets qui sont portés par les femmes et qui peuvent être mis en haut de l'agenda, avec un rééquilibrage entre des sujets sociaux, sociétaux et économiques.

Deux outils essentiels sont préconisés au sein du HCE :

- Le quota : c'est un instrument de la parité transparent, encadré, qui n'aboutit jamais à du favoritisme alors que la cooptation qui est un système de quota invisible qui prévalait avant peut aboutir à du favoritisme.

- L'éga-conditionnalité : nous n'accordons de financements que si les obligations paritaires sont respectées, raison pour laquelle nous souhaitons augmenter ces dernières, au niveau des partis politiques et plus largement au niveau des élections.

Je voudrais remercier le Centre Hubertine Auclert dont l'expertise sur ces sujets n'est plus à démontrer. Nous aimerions beaucoup travailler avec vous dans le cadre de ce nouveau rapport, sachant que Marie-Pierre Badré est également membre du HCE.



**Ambre ELHADAD**

Ce sera un grand plaisir de nouer ce partenariat avec le Haut Conseil à l'Égalité.

Marie-Pierre Badré va nous présenter à présent une étude inédite sur la parité dans l'intercommunalité francilienne.

**Marie-Pierre BADRÉ**

Présidente du Centre Hubertine Auclert,  
Déléguée spéciale chargée de l'égalité  
femmes-hommes d'Île-de-France

Je ne peux que souscrire à tout ce qui vient d'être dit. En politique, la parité n'évolue que par la loi.

Nous avons réalisé au sein du Centre Hubertine Auclert une étude pour mesurer l'effectivité de la parité dans les EPCI franciliens, les Etablissements publics territoriaux et au sein de la Métropole du Grand Paris (voir l'ensemble des résultats en annexe des actes, p33). En Seine-et-Marne, 25 % de femmes sont vice-présidentes, dans le département

des Yvelines, elles sont 28 %, dans les EPCI de l'Essonne, elles sont 30 % et dans la métropole du Grand Paris, elles représentent seulement 15 %.

Malgré quelques avancées, les résultats restent mauvais. Et j'ai vécu très récemment deux expériences qui en témoignent.

Hier soir, je participais à l'installation du Comité syndical de Seine-et-Marne Numérique. Observant que le bureau exécutif, de 7 membres, ne compte qu'une seule femme, j'en ai fait la remarque au président. Immédiatement, un homme de l'assemblée s'est exclamé : « Eh bien, nous allons nous faire opérer pour changer de sexe ! ». Ce sexisme ambiant est permanent.

La semaine dernière, j'ai participé à l'installation du Comité syndical des déchets du Nord Seine-et-Marne. J'étais déjà vice-présidente sous l'ancienne mandature et j'avais de nouveau postulé. Sur les 8 vice-présidents, j'ai été nommée à la dernière place, précédée par 7 hommes. J'ai refusé d'être sur la photo pour marquer que je ne cautionnais pas de telles conditions de désignation.

J'entends les progrès qui ont été faits mais les résultats sont loin d'être à la hauteur de ce que nous pouvons attendre. Je reste en colère car je vois bien sur le terrain, au quotidien, comment les choses se passent encore après tant d'années de combat et l'énergie qu'il faut toujours déployer pour faire entendre la voix des femmes.

Bien sûr, heureusement, certains élus hommes sont convaincus de la nécessité, à bien des égards, du partage des responsabilités et de la parité. Mais ils restent très minoritaires et tant que nous ne ferons pas en sorte que la situation évolue par la loi, nous n'y arriverons pas. Malheureusement, dans ce domaine, nous observons que les mentalités ne changent pas sans contrainte. Je veux vraiment que tout le monde en soit bien persuadé. C'est le message à faire passer.

Je veux remercier toutes celles et ceux qui sont intervenus ce matin et œuvrent dans ce sens.



# PRÉSENTATION DU PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION DES MAIRES D'ÎLE-DE-FRANCE

## Stéphane BEAUDET

Président de l'AMIF

L'AMIF accompagne les politiques publiques dans chacune des 1200 collectivités d'Île-de-France, dont 900 adhérentes, et nous devons signer aujourd'hui une convention de partenariat avec le Centre Hubertine Auclert, éminemment importante à mon sens car elle marque notre engagement commun.

Nous renouvelons les instances de l'AMIF demain et allons donc entériner son conseil d'administration. Or je suis au regret de vous annoncer que sur 40 élu-es, on ne compte que 8 femmes au sein de ce Conseil

Marie-Pierre Badré a raison de dire que les progrès sont nettement insuffisants et nous voyons bien l'importance du travail qu'il reste à accomplir. Cela nous renvoie à notre responsabilité collective et à la nécessité de travailler cette question à toutes les échelles de la société et pas seulement au niveau de la vie publique. C'est tout l'intérêt du travail que l'on peut faire entre le Centre Hubertine Auclert et l'Association des Maires d'Île-de-France, à travers la table ronde que nous avons initiée lors du dernier salon de l'AMIF en 2019,

à travers la commission égalité de l'AMIF. Je remercie ainsi Marie-Pierre Badré, Stéphanie Daumin et Madeline Da Silva qui animent cette commission aujourd'hui.

Alors que l'on pourrait penser que l'égalité hommes-femmes est sur le bon chemin, paradoxalement émergent de nombreux phénomènes profondément inquiétants, comme la marchandisation du corps des jeunes filles. Il va donc nous falloir assumer un important travail d'accompagnement et de responsabilisation à ce niveau.

Puissent le combat permanent que nous menons et la convention que nous signons permettre de mieux faire comprendre ces enjeux à tous les niveaux de la société.

### Marie-Pierre BADRÉ

Je suis très heureuse de cette convention passée avec l'AMIF et je pense que les choses peuvent avancer à travers ce partenariat.

### Ambre ELHADAD

Merci à toutes et tous pour votre participation. Merci aux intervenant-es pour la richesse de vos partages. Et merci à Mai-Lan pour ses formidables illustrations.

Je laisse à présent Marie-Pierre Badré conclure cette matinée.

## LA PARTICIPATION DES FEMMES À LA VIE POLITIQUE LOCALE

Les progrès faits  
sont trop faibles...

C'est un combat  
permanent

Le problème de la  
représentativité concerne  
notre responsabilité  
collective en tant que  
société.



MAI-LAN-FR

# CLÔTURE

## Marie-Pierre BADRÉ

Présidente du Centre Hubertine Auclert,  
Déléguée spéciale chargée de l'égalité  
femmes-hommes d'Île-de-France

Mesdames et Messieurs les élu-es, Mesdames et Messieurs les représentant-es des collectivités locales,

Nous arrivons à la fin de cette matinée passionnante: j'adresse tous mes remerciements à nos intervenant-es et intervenants. Merci de nous avoir fait bénéficier de la richesse de votre expérience et de vos points de vue ! Et merci également à toutes et tous de vous être adapté au pied levé à l'organisation de cet événement en visioconférence...

Je tiens tout d'abord à rappeler que nous avons souhaité organiser cette rencontre au lendemain des élections municipales, et pour cause: ce moment essentiel dans la vie démocratique de notre pays est aussi une formidable opportunité pour déployer les futures politiques territoriales pour l'égalité femmes-hommes.

J'observe justement – et je m'en réjouis – que de plus en plus de collectivités font le choix de nommer un ou une élue en charge de l'égalité femmes-hommes. En particulier chez les collectivités membres du Centre ! Je rappelle à ce propos que Valérie Péresse a été la première à nommer une déléguée spéciale à l'égalité femmes-hommes: c'est, je pense, une des conditions préalables à la mise en place de politiques pour l'égalité, j'y reviendrai.

Au lendemain des élections municipales, je suis fière de vous annoncer que le Centre Hubertine Auclert regroupe à ce jour 66 collectivités ! Je voudrais d'ailleurs citer les 14 nouvelles collectivités qui ont rejoint le Centre en 2020: « Arpajon, Colombes, Communauté d'agglomération Coulommiers

Pays de Brie, Communauté de communes du Val d'Essonne, Dourdan, Fontainebleau, Garges-lès-Gonesse, Massy, Sarcelles, Taverny, Tremblay-en-France, Ville d'Avray, Villeneuve-la-Garenne, Vitry-sur-Seine. ». Je leur souhaite évidemment la bienvenue au sein de ce réseau unique en France !

Je voudrais maintenant m'adresser plus directement aux nouvelles élues.

Lorsqu'on a en charge l'égalité femmes-hommes, on peut se sentir un peu isolé-e au début, on rencontre parfois des « résistances » ou encore du scepticisme, à l'image de ce qui existe tout simplement dans la société. Je sais combien il faut de patience, de pédagogie et de détermination quand on porte ce combat !

Pour vous accompagner, le réseau TFE est avant tout un espace de ressource à votre disposition pour échanger, rencontrer vos pairs, identifier les bonnes pratiques, se former et permettre à ses équipes de se former.

Les Territoires Franciliens pour l'Égalité existent depuis 7 ans maintenant. Dès mon arrivée à la présidence du Centre en 2016, j'ai tenu à accélérer l'adhésion des collectivités, notamment celles de plus de 20 000 habitants. Nous sommes passés de 16 collectivités membres en 2015, à 66 aujourd'hui ! Des collectivités de tous les départements franciliens, de tous types de territoire et surtout, de toutes les couleurs politiques, c'est important de le préciser.

Le Centre est un organisme transpartisan dont l'esprit fédérateur fait partie intégrante de son identité. Je suis intimement convaincue que les questions d'égalité femmes-hommes dépassent les clivages politiques. Ce sont des questions très concrètes qui concernent tout simplement la vie quotidienne des femmes et des hommes !

C'est pourquoi le niveau local est particulièrement pertinent... Tout simplement parce que les collectivités disposent d'un



pouvoir d'action considérable pour instaurer une égalité réelle dans la société.

Vous le savez, les inégalités femmes-hommes s'exercent partout : dans la rue, au travail, chez soi, lorsqu'on est enfant, adolescent ou adulte. En intégrant l'enjeu de l'égalité dans tous leurs champs de compétences, les collectivités jouent un rôle essentiel pour faire évoluer les choses : dans l'urbanisme, la petite enfance, la jeunesse, la santé, les espaces publics, le sport, etc.

J'aimerais vous donner 3 exemples d'actions concrètes et possibles qui me tiennent particulièrement à cœur :

- L'amélioration de la mobilité des femmes en luttant contre l'insécurité et le harcèlement sexuel dans les transports et les espaces publics ;

- Le renforcement de la mixité dans l'usage des espaces sportifs, de loisirs et scolaires : notamment le travail considérable – et passionnant – à effectuer dans les cours d'école pour un partage équitable de ces espaces entre les garçons et des filles...

- Et enfin, les actions pour prévenir et lutter contre les violences faites aux femmes. La crise sanitaire que nous vivons aujourd'hui a amené les collectivités à s'adapter et à expérimenter de nouveaux dispositifs pour répondre à ces besoins : en communiquant par exemple sur les dispositifs d'aides, ou bien en mettant à disposition des logements d'urgence...

Vous êtes désormais incontournables dans la lutte contre les violences faites aux femmes : à travers les permanences juridiques, l'hébergement d'urgence et l'animation d'un réseau d'actrices et acteurs locaux qui améliorent la prise en charge des femmes victimes.

Évidemment, ces politiques publiques nécessitent de l'expertise : c'est ici que le Centre Hubertine Auclert intervient à vos côtés. Je pense en particulier à nos outils et les formations que l'on propose aux agent-es et élu-es. Je pense à nos travaux pour améliorer la participation et la visibilité des femmes dans l'espace public francilien et dans la ruralité.

Enfin, je pense à l'accompagnement que propose le Centre pour honorer les obligations légales auxquelles sont soumises les

collectivités : la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014 ou plus récemment la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui vise à renforcer l'égalité professionnelle.

Le Centre a produit à ce propos un kit d'action dédié aux collectivités employeuses pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail : un exemple d'outil concret à votre disposition !

Avant de conclure cette matinée, je voudrais remercier particulièrement Stéphane Beudet, Président de l'Association des Maires d'Île-de-France et lui redire combien nous sommes fières de ce partenariat qui vient renforcer un peu plus l'égalité femmes-hommes au cœur des collectivités franciliennes ! Je remercie également la dessinatrice Mai-Lan qui a contribué à rythmer avec humour et acuité cette matinée.

Enfin, je tiens à rappeler qu'à travers le Centre Hubertine Auclert, la Région est aussi engagée pleinement à vos côtés sur ce sujet.

En 2020, la question de l'égalité dans son ensemble a gagné le débat public et continue de conquérir petit à petit les esprits, même si certains – parfois les plus bruyants – résistent encore à ce qui devrait être une évidence... Les espoirs sont nombreux et non des moindres : il s'agit de corriger des siècles d'injustice et de déséquilibre entre les 2 moitiés de l'humanité... Pour cela, n'hésitez plus à innover, à inventer, à réparer ! Aujourd'hui, nous savons que la diffusion d'une culture de l'égalité est progressive, elle est loin d'être linéaire, mais tangible. Et plus que jamais, vous êtes au cœur de cette évolution.

Je vous remercie.

## ANNEXES

## LES CHIFFRES DE LA PARITÉ DANS LES INTERCOMMUNALITÉS FRANCILIENNES EN 2020<sup>2</sup>

Cette étude rapporte les chiffres de la parité dans les intercommunalités franciliennes, suite aux élections municipales et communautaires de 2020.

L'étude porte sur les 63 intercommunalités de la région Île-de-France :

- 52 Établissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) à fiscalité propre dont 30 communautés de communes, 20 communautés d'agglomération, une communauté urbaine et la Métropole du Grand Paris
- 11 Établissements Publics Territoriaux (EPT)

Cette étude comprend, d'une part, les chiffres de la parité au sein des conseils communautaires, au sein des conseils territoriaux (pour les EPT) et au sein du conseil métropolitain de la Métropole du Grand Paris.

Elle rapporte, d'autre part, les chiffres de la parité au sein des exécutifs des intercommunalités franciliennes.

2

Étude réalisée par Leeloo Cosnier et Ambre Elhadad

3

Loi de Modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles

### LA MÉTROPOLE DU GRAND PARIS

La Métropole du Grand Paris est un EPCI à fiscalité propre à statut particulier. Elle a été créée par la loi MAPTAM du 27 janvier 2014<sup>3</sup> et regroupe 131 communes (dont la Ville de Paris) pour 209 conseillers et conseillères métropolitaines. Toutes les communes membres de la Métropole du Grand Paris (en dehors de la Ville de Paris) sont aussi membres d'un Établissement Public Territorial (EPT). Créées le 1<sup>er</sup> janvier 2016 par décret dans le cadre de la constitution de la Métropole, les 11 EPT du Grand Paris sont des EPCI disposant d'une personnalité juridique autonome. La Métropole du Grand Paris articule ses compétences avec celles des EPT.

### LA PARITÉ AU SEIN DES CONSEILS COMMUNAUTAIRES, TERRITORIAUX ET DU CONSEIL MÉTROPOLITAIN :

Département	Pourcentage de femmes dans les Conseils Communautaires / Territoriaux / Métropolitain
<b>77</b>	<b>39 %</b>
<b>95 (hors MGP)</b>	<b>40 %</b>
<b>78</b>	<b>40 %</b>
<b>91 (hors MGP)</b>	<b>41 %</b>
<b>Métropole du Grand Paris (MGP)</b>	<b>32 %</b>
<b>EPT du Grand Paris</b>	<b>43 %</b>
<b>TOTAL (63 intercommunalités)</b>	<b>40 %</b>

## 4

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.

Les chiffres de la parité au sein des conseils communautaires et territoriaux sont comparables dans les 4 départements franciliens et dans les EPT du Grand Paris : en moyenne, **les conseils communautaires et territoriaux sont composés à 41 % de femmes.**

La Métropole du Grand Paris se détache de cette moyenne : seulement 32 % des membres du conseil métropolitain sont des femmes. La Métropole constitue pourtant une instance de pouvoir décisive à laquelle ont été confiées des compétences clés, comme l'aménagement de l'espace métropolitain, le développement économique, social et culturel ou encore la politique locale de l'habitat.

#### LES MODES DE DÉSIGNATION DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES COMMUNAUTAIRES, TERRITORIAUX ET MÉTROPOLITAIN ET L'ABSENCE DE PARITÉ

Si les femmes élues en Île-de-France représentent 40 % des membres des conseils des intercommunalités franciliennes,

c'est avant tout grâce à **la loi sur la parité dans les communes de plus de 1 000 habitants qui impose, depuis mai 2013<sup>4</sup>, la parité des listes de candidats aux élections municipales avec une stricte alternance femmes/hommes.**

En effet, les conseillers et conseillères communautaires (et métropolitains) sont élu-es au suffrage universel direct, lors des élections municipales, à la fois pour un mandat de conseiller municipal et pour un mandat de conseiller communautaire (ou métropolitain).

Malgré tout, la parité n'est pas atteinte dans les conseils communautaires car **les communes de moins de 1 000 habitants représentées dans les EPCI ne sont pas soumises à un mode de scrutin paritaire.** En effet, dans ces communes, les conseillers et conseillères communautaires sont désigné-es parmi les conseillers et conseillères municipales élu-es par fléchage (maire, adjoint-es puis conseillers et conseillères municipales) et dans la limite du nombre de sièges attribués à la commune.

Si le mode de scrutin des conseillers dans la Métropole du Grand Paris est le même que dans les EPCI, la parité au sein du conseil métropolitain est plus faible que la parité au sein des conseils communautaires. Cette différence s'explique puisque l'attribution des sièges au conseil métropolitain se fait en fonction du nombre d'habitantes de chaque commune, par fléchage : or, la majorité des 131 communes représentées à la Métropole du Grand Paris n'ont qu'un seul siège, attribué le plus souvent à un homme Maire. Ainsi, seules 32% des membres du conseil métropolitain sont des femmes.

Enfin, les conseillers et conseillères métropolitains sont automatiquement désigné-es conseillers et conseillères territoriaux au sein des EPT. Si d'autres conseillers et conseillères de territoire doivent être désigné-es, le conseil municipal les élit parmi ses membres (élection indirecte, sans obligation de parité).

#### LA PARITÉ AU SEIN DES EXÉCUTIFS DES INTERCOMMUNALITÉS AU NIVEAU RÉGIONAL :

La parité au sein des exécutifs dans les intercommunalités franciliennes est loin d'être atteinte : en effet, aucune loi sur la parité n'impose la désignation d'un exécutif paritaire.

Les membres du bureau exécutif (Président-e, 1<sup>ère</sup> Vice-Président-e, Vice-Président-es, éventuellement conseillers et conseillères délégué-es) sont élu-es par les membres du conseil.

- Seulement **6 femmes présidentes d'intercommunalités** sur les 63 EPCI et EPT étudiés, soit **10% des présidences.**
- Les 6 femmes présidentes d'intercommunalités sont présidentes de Communautés de Communes (plus petit niveau d'EPCI) : **les femmes sont plus susceptibles d'être nommées présidentes dans des EPCI regroupant un nombre moins élevé d'habitants.**

- Seulement 19 femmes 1<sup>ère</sup> Vice-Présidentes, soit **32 % des 1<sup>ères</sup> Vice-Président-es.**
- Les femmes ne représentent que **27 % des membres de l'exécutif et 27 % des Vice-Président-es au sein des EPCI et EPT étudiés.**

À titre de comparaison, les femmes ne représentaient en 2016 que 9 % des présidences (6 femmes présidentes d'EPCI en 2016), 21 % des membres de l'exécutif et 21 % des Vice-président-es sur 69 EPCI franciliens étudiés (hors EPT du Grand Paris). Une légère amélioration dans le temps en terme de parité dans les exécutifs des intercommunalités peut donc être observée :

Année	Nombre de Présidentes d'EPCI	% de femmes parmi Présidentes	% de femmes parmi VP	% de femmes dans l'exécutif
<b>2016</b> (69 EPCI étudiés, hors EPT du Grand Paris)	6	<b>9 %</b>	<b>21 %</b>	<b>21 %</b>
<b>2020</b> (63 intercommunalités étudiées, dont EPT du Grand Paris)	6	<b>10 %</b>	<b>27 %</b>	<b>27 %</b>

### LA PARITÉ AU SEIN DES EXÉCUTIFS DES INTERCOMMUNALITÉS, PAR « DÉPARTEMENTS » :

Département	Nombre de Présidentes d'EPCI / EPT	Pourcentage de femmes parmi Président-es	Nombre de 1 <sup>res</sup> Vice-Présidentes d'EPCI / EPT	Pourcentage de femmes parmi 1 <sup>er</sup> e VP	Pourcentage de femmes parmi VP	Pourcentage de femmes dans l'exécutif
<b>77</b>	2	10 %	3	14 %	25 %	24 %
<b>95</b> (hors MGP)	2	20 %	2	20 %	16 %	25 %
<b>78</b>	1	10 %	3	30 %	28 %	27 %
<b>91</b> (hors MGP)	1	10 %	4	40 %	30 %	30 %
<b>Métropole du Grand Paris (MGP)</b>	0	0 %	1	100 %	15 %	30 %
<b>EPT du Grand Paris</b>	0	0 %	6	55 %	36 %	31 %

Dans le 95, sur les 10 président-es des EPCI du département, seules 2 sont des femmes : le département compte cependant la proportion de femmes à la tête de l'exécutif intercommunal la plus élevée en Île-de-France, avec 20 % de femmes parmi ses président-es. **À l'inverse, les 11 EPT du Grand Paris sont tous dirigés par des hommes.**

Concernant les autres indicateurs (pourcentage de femmes parmi les 1<sup>er</sup>e Vice-Président-es et Vice-Président-es et pourcentage de femmes dans l'exécutif) **les EPT du Grand Paris** arrivent en tête du classement en terme de parité, avec des proportions supérieures à la moyenne régionale. Cependant, on observe qu'**une proportion plus importante de 1<sup>res</sup> Vice-Présidentes ne garantit pas la parité au sein des exécutifs dans leur ensemble.** Par exemple, les EPT du Grand Paris comptent 55 % de femmes parmi les 1<sup>er</sup>es Vices Président-es, mais seulement

31 % de femmes dans les exécutifs.

Le pourcentage de femmes parmi les 1<sup>er</sup>e Vice-Président-es oscille entre 14 % (Seine-et-Marne) et 55 % (EPT du Grand Paris) ; le pourcentage de femmes parmi les Vice-Président-es entre 15 % (Métropole du Grand Paris) et 36 % (EPT du Grand Paris) ; le pourcentage de femmes dans l'exécutif des intercommunalités entre 24 % (Seine-et-Marne) et 31 % (EPT du Grand Paris).

#### CONCLUSION

Si une amélioration dans le temps des chiffres de la parité au sein des intercommunalités franciliennes peut être observée, celle-ci est encore loin d'être atteinte. Les intérêts des EPCI et des EPT sont pensés par des conseils communautaires, métropolitain et territoriaux composés à 60 % d'élus hommes. Les intercommunalités franciliennes sont également dirigées par des exécutifs constitués, en moyenne, de

72 % d'hommes. Alors que les collectivités locales et les intercommunalités disposent d'un rôle clé pour instaurer une égalité réelle entre les femmes et les hommes, il paraît indispensable que la parité puisse être effectivement atteinte dans les EPCI et les EPT.

#### MÉTHODOLOGIE :

Le travail a été effectué avec pour base la liste des EPCI à fiscalité propre d'Île-de-France au 1<sup>er</sup> janvier 2020 (au nombre de 63 - liste en page suivante), publiée par l'État sur le site <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/liste-et-composition-2020>

et par l'Institut Paris Région : [www.institutparisregion.fr/fileadmin/DataStorage/lauEtVous/CartesEtDonnees/cartesetdonnees/cartes\\_telecharge/thema/CE\\_1\\_lim\\_interco\\_2020.pdf](http://www.institutparisregion.fr/fileadmin/DataStorage/lauEtVous/CartesEtDonnees/cartesetdonnees/cartes_telecharge/thema/CE_1_lim_interco_2020.pdf)

Nous avons ensuite rempli les données (nombre de Présidentes, de vice-Président-e, sexe des membres du bureau et des conseils, etc.) à partir des sites des EPCI et EPT concernés. En cas d'absence de données, nous avons recueilli les chiffres manquants directement auprès des intercommunalités.

#### LISTE DES EPCI ET EPT ÉTUDIÉS

Nom EPCI / EPT	Dpt	Présidence d'EPCI / EPT	1 <sup>er</sup> Vice-Présidence d'EPCI / EPT	% de femmes dans l'exécutif
<b>CC Les Portes Briardes Entre Villes et Forêts</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	44 %
<b>CC Pays de Nemours</b>	<b>77</b>	<b>Femme</b>	Homme	5 %
<b>CC Gâtinais Val de Loing</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	30 %
<b>CC Plaines et Monts de France</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	11 %
<b>CC du Provinois</b>	<b>77</b>	Homme	<b>Femme</b>	30 %
<b>CC Bassée-Montois</b>	<b>77</b>	Homme	<b>Femme</b>	33 %
<b>CA Paris - Vallée de la Marne</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	21 %
<b>CC Brie des Rivières et Châteaux</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	27 %
<b>CA du Pays de Meaux</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	14 %
<b>CA du Pays de Fontainebleau</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	14 %
<b>CC des Deux Morin</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	27 %
<b>CC Val Briard</b>	<b>77</b>	<b>Femme</b>	Homme	45 %
<b>CA Coulommiers Pays de Brie</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	24 %
<b>CC Moret Seine et Loing</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	35 %
<b>CA Melun Val de Seine</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	23 %
<b>CC du Pays de l'Ourcq</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	22 %
<b>CC Pays de Montereau</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	20 %
<b>CA Val d'Europe Agglomération</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	31 %
<b>CA Marne et Gondoire</b>	<b>77</b>	Homme	<b>Femme</b>	14 %
<b>CC l'Orée de la Brie</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	33 %
<b>CC Brie Nangissienne</b>	<b>77</b>	Homme	Homme	15 %

Absence de données concernant la parité dans le conseil communautaire

## LISTE DES EPCI ET EPT ÉTUDIÉS

Nom EPCI / EPT	Dpt	Présidence d'EPCI / EPT	1 <sup>re</sup> Vice-Présidence d'EPCI / EPT	% de femmes dans l'exécutif
CC de la Haute Vallée de Chevreuse	78	Femme	Homme	31 %
CC Gally Mauldre	78	Homme	Homme	25 %
CA Saint Germain Boucles de Seine	78	Homme	Homme	19 %
CA de Saint Quentin en Yvelines	78	Homme	Homme	13 %
CU Grand Paris Seine et Oise	78	Homme	Homme	31 %
CC Les Portes de l'Île de France	78	Homme	Homme	33 %
CA Rambouillet Territoires	78	Homme	Homme	21 %
CC du Pays Houdanais (CCPH)	78	Homme	Homme	29 %
CA Versailles Grand Parc (CAVGP)	78	Homme	Homme	27 %
CC Coeur d'Yvelines	78	Homme	Homme	42 %

CA Etampois Sud Essonne	91	Homme	Homme	27 %
CA Communauté Paris-Saclay	91	Homme	Homme	22 %
CA Coeur d'Essonne Agglomération	91	Homme	Femme	24 %
CA Val d'Yerres Val de Seine	91	Homme	Homme	44 %
CA Grand Paris Sud Seine Essonne Sénart	91	Homme	Homme	28 %
CC du Pays de Limours (CCPL)	91	Femme	Femme	36 %
CC des 2 Vallées	91	Homme	Homme	33 %
CC du Val d'Essonne (CCVE)	91	Homme	Femme	32 %
CC Entre Juine et Renarde (CCEJR)	91	Homme	Homme	25 %
CC le Dourdannais en Hurepoix (CCDH)	91	Homme	Femme	42 %

CC Vexin Centre	95	Homme	Femme	30 %
CA Roissy Pays de France	95	Homme	Homme	17 %
CA Plaine Vallée	95	Homme	Homme	17 %
CA Val Parisis	95	Homme	Homme	22 %
CC Carnelle Pays-de-France	95	Homme	Homme	17 %
CA de Cergy-Pontoise	95	Homme	Femme	30 %
CC Sausseron Impressionnistes	95	Femme	Homme	39 %
CC de la Vallée de l'Oise et des Trois Forêts	95	Homme	Homme	0 %
CC du Haut Val d'Oise	95	Femme	Homme	30 %
CC du Vexin-Val de Seine	95	Homme	Homme	25 %

## LISTE DES EPCI ET EPT ÉTUDIÉS

Nom EPCI / EPT	Présidence d'EPCI / EPT	1 <sup>re</sup> Vice-Présidence d'EPCI / EPT	% de femmes dans l'exécutif
Métropole du Grand Paris	Homme	Femme	30 %
Territoire Vallée Sud Grand Paris	Homme	Homme	25 %
Grand Paris Seine Ouest	Homme	Homme	25 %
Territoire Paris Ouest La Défense	Homme	Femme	36 %
Boucle Nord de Seine	Homme	Homme	50 %
Plaine Commune	Homme	Homme	31 %
Paris Terres d'Envol	Homme	Femme	47 %
Est Ensemble	Homme	Femme	33 %
Grand Paris Grand Est	Homme	Femme	14 %
Paris Est Marne et Bois	Homme	Homme	31 %
Grand Paris Sud Est Avenir	Homme	Femme	19 %
Grand Orly Seine Bièvre	Homme	Femme	28 %



*Le Centre francilien pour l'égalité femmes-hommes / Centre Hubertine Auclert, contribue avec l'ensemble de ses membres, à la lutte contre les inégalités et les discriminations fondées sur le sexe et le genre.*

*Ses missions se déclinent en quatre pôles :*

*/ Construire et animer une plateforme régionale de ressources et d'échanges sur l'égalité femmes-hommes : « l'égalithèque ».*

*/ Renforcer le réseau des acteurs et actrices franciliennes de l'égalité femmes-hommes à travers des accompagnements individuels et l'organisation de cadres d'échanges collectifs.*

*/ Promouvoir l'éducation à l'égalité, notamment via la réalisation d'études et d'analyses des représentations sexuées et sexistes dans les outils éducatifs.*

*/ Lutter contre toutes les formes de violences faites aux femmes, avec l'Observatoire régional des violences faites aux femmes du Centre Hubertine Auclert.*

[www.hubertine.fr](http://www.hubertine.fr)